

Pagsusuri para sa Isang Insidente sa Lugar ng Trabaho Tungkol sa Paghihiganti

4 na Elementong Kinakailangan Para Mapatunayan ang Paghihiganti	Mga Tanong sa Paghahanap ng Katotohanan upang Suriin ang Isang Insidente sa Lugar ng Trabaho Tungkol sa Paghihiganti
Protektadong Aktibidad Upang maprotektahan mula sa paghihiganti, dapat gamitin ng isang manggagawa ang isang karapatan na ibinigay ng batas.	Sino: Sino ang nakikibahagi sa protektadong aktibidad? Ano: Anong espesipikong protektadong aktibidad ang kasali? Saan: Saan naganap ang protektadong aktibidad? Kailan: Kailan naganap ang protektadong aktibidad? Kailan itinaas ang alalahanin? Bakit: Bakit nakikibahagi ang indibidwal sa aktibidad na ito? Ano ang nag-udyok dito? Bakit naniniwala ang Nagrereklamo na ang kanilang alalahanin ay isang protektadong aktibidad? Paano: Paano itinaas ang alalahanin? (E-mail, Sa personal, Text message) Pagbabanta sa Imigrasyon: Nagsumbong ba ang mga manggagawa o isang katrabaho ng anumang ilegal na kasanayan sa trabaho (pagnanakaw ng suweldo, mga paglabag sa kaligtasan, atbp.) bago ginawa ang pagbabanta sa imigrasyon? Kasali ba ang manggagawa sa anumang pag-oorganisa, na nakikilahok sa anumang imbestigasyon o pagsasampa ng mga reklamo sa anumang ahensya?
Kaalaman ng Employer Ang employer ay dapat mayroong direktang kaalaman o sa pamamagitan ng isang kinatawan ng employer tungkol sa protektadong aktibidad ng manggagawa.	Sino: Sino ang nakakaalam tungkol sa protektadong aktibidad? Ano: Anong ebidensiya ang umiiral na may alam ang isang tao tungkol sa protektadong aktibidad? Saan: Saan umiiral ang ebidensya? (pagmamay-ari ng empleyado o employer, email, telepono ng isang tao) Kailan: Kailan nalaman ng employer ang protektadong aktibidad? Bakit: Bakit malalaman nila ang protektadong aktibidad? (Responsibilidad ba nilang malaman ang impormasyong iyon?) Paano: Paano nalaman ng employer ang protektadong aktibidad? Pagbabanta sa Imigrasyon: Alam ba ng employer ang katayuan sa imigrasyon ng manggagawa o ipinagpalagay ang katayuan ng mga ito o ng miyembro ng pamilya ng mga ito? May mga komento ba tungkol sa katayuan o dokumento ng imigrasyon ng manggagawa o ng miyembro ng kanilang pamilya?
Masamang Aksyon Isang negatibong aksyon na ginawa ng isang employer laban sa isang manggagawa para sa pakikibahagi sa isang protektadong aktibidad.	Sino: Sino ang nagdessiyon na gumawa ng masamang aksyon? (pangalan at titulo ng trabaho) Ano: Ano ang ginawang (mga) masamang aksyon? Saan: Saan naganap ang masamang aksyon? (Gusali ng opisina, pribadong opisina, sa personal na pagpupulong, sa isang virtual na pagpupulong o pag-uusap sa telepono) Kailan: Kailan naganap ang (mga) masamang aksyon? Kailan sa timeline ng mga pangyayari, naganap ba ang masamang pagkilos kaugnay ng protektadong aktibidad? Paano: Paano naiparating ang masamang aksyon? (Tawag sa telepono, email, texto, liham, sa personal o virtual na pagpupulong) Pagbabanta sa Imigrasyon: Nagbabanta ba ang employer na makipag-ugnay o aktwal na makipag-ugnay sa mga awtoridad sa imigrasyon? Humiling ba o muling vinerify ng employer ang mga dokumento sa imigrasyon sa isang pagkakataon o sa paraang hindi kinakailangan?
Ugnayan (Causal Relationship) Ang isang causal link sa pagitan ng protektadong aktibidad at ang masamang aksyon ay dapat na mapatunayan (established).	Sino: Sino ang nakakaalam tungkol sa protektadong aktibidad? Sino ang gumawa ng masamang aksyon? Ano: Ano ang mga kadahilanan na ibibigay ng employer upang bigyang-katwiran ang masamang aksyon? Kailan: Kailan naganap ang masamang aksyon? Paano: Gaano katagal ang lumipas sa pagitan ng protektadong aktibidad at masamang aksyon? Pagbabanta sa Imigrasyon: Nagbabanta ba ang employer na makipag-ugnay o makipag-ugnay sa mga awtoridad sa imigrasyon? Humiling ba o muling vinerify ng employer ang mga dokumento sa imigrasyon sa isang pagkakataon o sa paraang hindi kinakailangan?

Pagsusuri para sa Isang Insidente sa Lugar ng Trabaho Tungkol sa Paghihiganti

