

**Pag-unawa sa Batas Hinggil sa Diskriminasyon Batay sa Lahi
(Race Discrimination Ordinance)
Gabay para sa mga Dayuhang Katulong sa Bahay
at sa kanilang mga *employer***



(Isinalin sa Tagalog)

Nilalaman

Paunang salita	4
Kabanata I Pangunahing Konsepto at mga Pakahulugang Nakapaloob sa <i>Race Discrimination Ordinance</i> o RDO	5
1.1. Ano ang lahi?	5
1.2. Ang diskriminasyon ba batay sa relihiyon o salita ay maituturing ding diskriminasyon batay sa lahi sa ilalim ng RDO?	5
1.3. Ano ang magiging akmalang paggamit ng RDO?	5
1.4. Ano ang diskriminasyon?	6
1.5. Ano ang panggugulo/panliligalig/pananakot dahil sa lahi?	7
1.6. Diskriminasyon sa paraan ng pambibiktima	8
1.7. Pang-aalipusta sa lahi	8
1.8. Ano ang responsibilidad ng <i>employer</i> ?	9
Kabanata II Ang RDO sa araw-araw na pamumuhay	10
2.1. Sa paggamit ng RDO	10
2.2. Sa sahod	10
2.3. Sa araw ng pahinga at mga bakasyon	12
2.4. Relihiyon	13
2.5. Pagbisita sa Ospital	
2.6. Hinggil sa tuluyan	
2.7. Hinggil sa pananagutan	
2.8. Pagwawakas ng kontrata	
2.9. Kaugnay sa <i>employment agency</i> o <i>ahensya</i>	
Kabanata III Paghahain ng reklamo sa EOC	
3.1. Paano ako maghahain ng reklamo sa EOC?	20
3.2. Sino ang maaring maghain ng reklamo?	20
3.3. Mayroon bang limitasyon sa oras o panahon ang paghahain ng reklamo?	20
3.4. Ang ng mga dapat na kalakip sa reklamo?	20
3.5. Maaari pa rin ba akong magpahag ng reklamo kahit kailangan Ko nang umalis ng Hong Kong sa lalong madaling panahon?	21
3.6. Paano be iniimbestigahan ng EOC ang reklamo?	21
3.7. Ano ba ang Pagkakasundo?	22
3.8. Paano bang isinasagawa ng EOC ang proseso ng	

pakikipagkasundo sa mga inihaing reklamo?	22
3.9. Anong paraan pa ang aking mapagpipilan kapag ang proseso ng Pakikipagkasundo ay mabigo?	22
Kabanata IV Mabubuting kaugalian para mapanatili ang katiwasayan ng magkakaibang-lahisa loob ng tahanan	24
Karagdagang talaan ng paliwanag	28

Pag-unawa sa Batas Hinggil sa Diskriminasyon Batay sa Lahi
(Race Discrimination Ordinance o RDO)
Gabay para sa mga Dayuhang Katulong sa Bahay
at sa kanilang mga *employer*

- Alam mo ba ang silbi sa iyo ng Batas o Ordinansa sa Diskriminasyon sa Lahi? (Race Discrimination Ordinance – RDO, Cap 602)?
- Alam mo ba ang iyong mga karapatan at responsibilidad na isinasaad sa RDO?
- Alam mo ba na ang RDO ay para din sa lahat ng bumubuo ng sambahayan?
- Pinahihintulutan ba nito ang pagpili ng katulong sa bahay batay sa lahi?
- Ang RDO din ba ay sumasaklaw sa diskriminasyon sa relihiyon at wika?

Paunang salita

Mahigit sa kalahati ng mga etnikong minority ang nagtatrabaho sa Hong Kong bilang katulong sa bahay. Ang mga batas sa Hong Kong laban sa diskriminasyon - ang Batas o Ordinansa sa Diskriminasyon Batay sa Kasarian, Kabanata 480 (Sex Discrimination Ordinance-SDO), Batas o Ordinansa Hinggil sa Diskriminasyon Batay sa Katayuan sa Pamilya, Kabanata 527 (Family Status Discrimination Ordinance-FSDO), Batas o Ordinansa sa Diskriminasyon sa mga may Kapansanan, Kabanata 487 (Disability Discrimination Ordinance-DDO) at ang Batas o Ordinansa sa Diskriminasyon sa Lahi, Kabanata 602 (Race Discrimination Ordinance) - ay nagbibigay- proteksyon sa kanila at sa kanilang trabaho habang sila ay nasa Hong Kong.

Ang librong ito ay nagbibigay ng pangkalahatang paliwanag sa RDO at mga kaukulang probisyong saklaw ang mga dayuhang katulong sa bahay at mga *employer* nila. Ipinaliliwanag din nito ang tungkulin ng *Equal Opportunities Commission* para maipatupad ang RDO. Ang librong ito ay isinulat upang magsilbing gabay lamang. Ang mga *employer* at mga dayuhang katulong sa bahay ay inaanyayahang kumunsulta sa EOC o maghanap ng abogado o tagapayo-hinggil-sa-batas kung kailangan nila ng paliwanag o interpretasyon sa mga partikular na bahagi ng RDO.

Kabanata I
Pangunahing Konsepto at mga Pakahulugang Nakapaloob sa *Race Discrimination Ordinance* o RDO

Ang Race Discrimination Ordinance

Ang Race Discrimination Ordinance (RDO) ay sinimulang ipatupad noong July 2009. Ito ay isang ordinansa o batas laban sa diskriminasyon na kung saan ay ipinagbabawal ang diskriminasyon, panggugulo/panliligalig/pananakot at pang-aalipusta batay sa lahi ng isang tao. Ang RDO ay nagbibigay sa EOC ng katungkulang pawiin nga ang mga gayung diskriminasyon, panggugulo/panliligalig/pananakot at pang-aalipusta; gayundin ang katungkulang palaganapin ang pagkakapantay-pantay at katiwasayan sa mga mamamayang mula sa iba't-ibang lahi.

1.1. Ano ang lahi?

Ang Lahi na may kaugnayan sa kanyang pagkatao ay ang mismong lahi ng isang tao katulad ng pagiging Chino o Indiano at iba pa.; kulay ng balat ng isang tao, katulad ng pagiging itim, kayumanggi, puti at iba pa.; ang ninuno ng isang tao o ang kanyang uring pinagmulan o namanang katayuan sa buhay; bansang pinagmulan ng isang tao, katulad ng pagiging Sri Lankan o liping pinanggalingang tulad ng pagiging isang Tamil.

1.2. Ang diskriminasyon ba batay sa relihiyon o salita ay maituturing ding diskriminasyon batay sa lahi sa ilalim ng RDO?

Ang diskriminasyon batay sa relihiyon o salita ay hindi mismong maituturing na diskriminasyon sa lahi sa ilalim ng RDO. Gayunpaman ang mga itinatakhang kondisyon hinggil sa relihiyon at/o salita ay puwedeng maging di-direktang diskriminasyon. Pakitingnan ang pang-apat na tanong para sa detalyadong pagpapaliwanag.

1.3. Ano ang magiging akmang paggamit ng RDO?

Ang RDO ay akma sa lahat ng employer kasama ang mga employer ng dayuhang katulong sa bahay (o FDWs). Ang RDO ay nagpapahintulot sa mga employer ng FDWs

na pumili ng kanilang katulong batay sa lahi. Ang iba pang parte ng RDO ay maipatatupad kapag ang kontrata sa pagtatrabaho ng FDW ay nagkabisa na, katulad ng kung parating na siya ng Hong Kong (sa kaso na ang FDW ay naghintay ng kanyang *visa*-sa-pagtatrabaho sa labas ng Hong Kong), o kapag binigyan na ito ng Immigration Department ng pahintulot na magtatrabaho (sa kaso na ang FDW ay hindi na kailangan pang umalis ng Hong Kong hanggang sa maibigay ng Immigration ang pahintulot nito).

Ang RDO ay may bisa rin kahit pa sa labas ng Hong Kong ginagampanan ng FDW ang kanyang mga tungkulin sa isang maikling panahon, kagaya ng kapag ang employer ay nagbabakasyon at isinasama siya.

1.4. Ano ang diskriminasyon?

Maaaring sabihin ng isang tao na trinato siya nang may diskriminasyon batay sa RDO kapag pinakitunguhan siya nang hindi kasing-ayos ng pakikitungo sa iba dahil sa kanyang lahi. Ito ay tinatawag na tuwirang diskriminasyon.

Ang hindi tuwirang diskriminasyon sa pagtatrabaho ay puwedeng mangyari kapag ang employer ay nagtakda ng patakaran para sa lahat nang walang pagsasa-alang-alang sa lahi; at sa pagpapatupad nito, ay may mga taong mula sa partikular na lahi ang nadi-disbentahe (dahil maliit na bahagi lamang mula sa lahing iyon ang maaaring tumugon sa gayong patakaran kumpara sa ibang lahi) at walang matuwid na dahilan para ito ay itakda ng employer bilang patakaran.

Halimbawa, kapag ang employer ay nag-utos sa kanyang katulong na kumain ng karne ng baboy o produkto na nagmula sa baboy, at hindi ito binigyan ng pagpipilian, maaaring maging problema ito lalong lalo na sa mga Indonesian na katulong na ang karamihan ay Muslim. Maaari silang mapwersang magbitiw sa kanilang tungkulin dahil sa kondisyong ito at dahil dito, sila ang magdusa sa kawalan ng trabaho.

Ang katulong ay maaring magpahayag na siya ay na didiskrimina dahil sa:

1. Siya ay nakaramdam ng di-gaanong maayos na trato at
2. may batayan siyang maniwala na ang dahilan ng ganung pagtrato ay ang kanyang lahi.

1.5. Ano ang panggugulo/panliligalig/pananakot dahil sa lahi?

Ang panggugulo/panliligalig/pananakot dahil sa lahi ay ano mang kilos ng hindi-pagtanggap sa isang tao dahil sa lahi nito. Mayroong dalawang tipo ng panggugulo/panliligalig/pananakot dahil sa lahi

- (1) **Hindi katanggap-tanggap-na-pakikitungo na tipo ng** panggugulo/panliligalig/pananakot

Ang Seksyon 24 (12) ng RDO ay nagbabawal sa *employer* at sa iba pang kapamilya't kasambahay na **gumawa ng mga di-katanggap-tanggap na tipo ng panggugulo/panliligalig/pananakot sa lahi ng dayuhang katulong**. Halimbawa sa mga ito ay:

- pagsasabi o pagsusulat nang may pagmamaliit o pang-i-insulto;
- pagbibiro sa lahi, panunukso, pangungutya o panghahamak;
- Paggamit ng nakakasakit na salita kapag nakikipag-usap sa isang pangkat ng tao sa kadahilanang ang mga ito ay nabibilang sa sinasabing pangkat o lahi;
- pagtatalaga ng mabibigat na trabaho sa sinasabing mga grupo ng isang lahi ;
- pagbabansag nang may pagmamaliit; o
- paninirya sa mga taong nagmumula sa partikular na lahi.

- (2) **Di-mapagkaibigang Kapaligiran na tipo ng** panggugulo/panliligalig/pananakot

Ang *employer* ay lumilikha, mag-isa man siya o kasama ng ibang tao, ng isang kapaligirang mapanakot o di-mapag-kaibigan sa lahi ng isang dayuhang katulong. Halimbawa, ang amo ay pumapayag na ang ibang miyembro ng pamilya o iba pang kasambahay ay maglagay ng karatula o artikulong ginupit sa pahayagan na naglalaman ng mapanirang pahayag tungkol sa lahi ng dayuhang katulong. Maaari itong makaapekto sa kanilang katulong at siya ay makaramdam ng pang-a-api o pananakot kahit pa ang *employer* o ang ibang miyembro ng pamilya ay hindi sinadyang mang insulto o manliligalig sa kanya.

PAKATANDAAN

Ang kaso ng panggugulo/panliligalig/pananakot sa lahi ay maaaring magawa ninuman meron o wala mang intensyong gawin ito. Kapag ang katulong ay nakaramdam ng pang-i-insulto o pang-aapi nang may kaugnayan sa kanyang lahi laluna kung sa palagay ng isang makatwirang tao ay makakainsulto nga ito, ang gayong kilos ay maituturing ngang panghahas o panggugulo/panliligalig/pananakot batay sa lahi.

1.6. Diskriminasyon sa paraan ng pambibiktima

Ang diskriminasyon sa paraan ng pambibiktima ay nangyayari kapag ang *employer* o ang miyembro ng kanyang pamilya ay tinatrato ang katulong nang mas mababa dahil ang katulong ay nakagawa o pinaghihinalaan na nakagawa o gagawa pa lamang ng sumusunod:

- (1) Maghain ng reklamo batay sa RDO;
- (2) Magbigay ng impormasyon o ebidensya na may kinalaman sa inihaing reklamo sa ilalim ng RDO;
- (3) Magsampa ng bintang na mayroong sumuway sa RDO (maliban lang kung ang alegasyon ay kasinungalingan o ginawa nang may masamang intensyon).

Ang mga sumusunod ay halimbawa ng diskriminasyon sa pambibiktimang paraan. Ang dayuhang katulong ay nagreklamo sa kanyang amo na siya ay hinahas (nililigalig/ tinatakot/ginugulo) ng isang miyembro ng sambahayan, na kung saan siya ay pinukol ng pang-i-insulto, at ipinahayag niyang siya ay maghahain ng reklamo sa EOC kung hindi ito hihinto. Bilang resulta, ang amo ay nagpasyang tapusin ang kontrata ng katulong. Sa ganitong sitwasyon, ang katulong ay maaring maghayag na siya ay na disniskrimina ng *employer* sa pambibiktimang paraan.

1.7. Pang-aalipusta sa lahi

Ginawa ng RDO sa Seksyon 45 na maging labag-sa -batas ang panawagan sa publiko na mamuhi, seryosong manghamak, o gumawa ng matinding pagngungutya sa isa o ilang tao dahil sa lahi. Pamublikong maituturing ang kahit anong panawagan o gawaing nakakatawag-pansin sa publiko.

Halimbawa, kung ang *employer* ay nagalit sa kanyang dayuhang katulong sa harap ng

maraming tao dahil sa nagawa nitong mali at malakas ang boses na isinisi niya ito sa lahi ng katulong at ang mga sinasabi niya ay naglalaman ng seryosong panghahamak o higit na pangungutya sa katulong, ito ay itinuturing na pang-aalipusta sa lahi. Ang paglalagay ng pahayag sa Internet na hayag sa publiko na kung saan ay pumupukaw ng pagkamuhi, seryosong panghahamak at matinding pangungutya sa isang tao dahil sa kinabibilangan nitong lahi, ito ay maituturing na pangungutya sa lahi.

1.8. Ano ang responsibilidad ng *employer*?

Sa ilalim ng RDO, ang mga ***employer*** ay may pananagutan sa sarili nilang ikinikilos. Ang ***employer*** ay may pananagutan din sa pagkakaroon ng mapang-hamak, mapanakot at di-mapagkaibigang kondisyon sa paggawa ng dayuhang katulong lalo na kapag ang ***employer*** ay pumapayag o nanghihikayat pa ng ibang miyembro ng pamilya na manakot sa katulong (kahit hindi pa ang ***employer*** ang mismong gumawa ng paninindak dito). Kailangang gumawa ang ***employer*** ng makatwirang hakbang upang mapigil ng gayung pangyayari lalo na kung ipinaalam na ito ng katulong sa ***employer***.

Ang ***employer*** ay mananagot din sa pagdidiskrimina kapag nag-atas ito sa ahensya ng trabaho na ikuha siya ng katulong mula sa isang partikular na lahi na handang magtrabaho sa mas mababang pasahod at benepisyo. Bagama't pinapayagan ng RDO ang ***employer*** na mamili ng lahi ng kanilang kukuning katulong, hindi nito pinapahintulutan ang ***employer*** na magbigay ng ibang kasunduan at kondisyon ng pagtatrabaho batay sa lahi ng kanilang empleyado.

Kung gayon, sa ilalim ng RDO, hindi makatwiran para sa ***employer*** na humingi sa ahensya ng katulong mula sa isang partikular na lahi, para bayaran ito nang mas mura kaysa katulong na mula sa ibang lahi.

PAKATANDAAN

Ang Seksyon 24 (12) ng RDO ay nagbabawal sa sinumang nakatira saan mang lugar na manligalig/manggulo /o manakot, ng sinumang nagtatrabaho sa lugar na iyon.

Sakop ng RDO maging ang mga wala pa sa hustong-gulang. Hinihimok ang lahat ng ***employer*** na bigyang-halaga ang pagkaka-pantay-pantay sa lahi at ang pagsunod sa RDO ng buong sambahayan.

Kabanata II

Ang RDO sa araw-araw na pamumuhay

2.1. Sa paggamit ng RDO

Para sa mga employer

T1.1. Pwede ko bang sabihin sa ahensya na ako ay hanapan ng Thai na katulong?

S Oo, pwede. Pinapayagan ng RDO na pumili ang mga *employer* ng katulong ano mang lahi ang gusto nila.

T1.2. Nagpasya akong kumuha ng dayuhang katulong na tuwirang nagmula sa Thailand at pumirma kami ng kontrata. Pero nagbago ang isip ko at sa halip ay gusto ko nang kumuha ng Filipino. Maari ba iyon ?

S Ang RDO ay nagkabbisa sa kontratang aprubado na. Ito ay pwedeng mangyari kahit ang iyong katulong ay hindi pa nagsimulang magtrabaho sa iyo. Kaya, hindi mo na mababago ang isip mo para palitan ang iyong katulong batay sa kanyang lahi kapag nagkabisa ang kontrata.

2.2. Sa sahod

Para sa mga employer

T2.1. Maaari ko bang bayaran nang mas mababa ang Sri Lankan kong katulong kaysa sa Filipino kong katulong?

S Ang Gobyerno ng Hong Kong ay nagtatakda ng *Minimum Allowable Wage* sa mga dayuhang katulong. Kaya hindi ka maaring magbayad sa kahit sinong katulong nang mas mababa pa kaysa itinakdang sahod ano pa man ang kanyang lahi. Hindi ka rin dapat magbayad nang mas mataas sa itinakdang sahod sa isang katulong at ang isa ay sasahuran mo nang singhalaga lang ng *Minimum Allowable Wage* dahil sa kanyang lahi. Maaari ka lamang magbayad nang magkaiba nang hindi lahi ang batayan, tulad ng batay sa karanasan sa trabaho, kakayahan, takdang-kailangan ng trabaho, atbp. Makakabuting makipag-usap ka sa iyong katulong na

nakakatanggap nang mas maliit na sahod kung ano ang batayan ng pagkakaibang ito upang hindi siya makaramdam na ito ay dahil sa kanyang lahi.

T2.2. May dalawa akong katulong na magkaiba ang lahi. Isa sa kanila ay hindi maingat. Nakabasag siya ng ilang gamit sa loob ng aking pamamahay. Nagpasya akong ibawas ang halaga ng kanyang nabasag mula sa kanyang sahod. Inakusahan ako ng katulong na ito na diskriminasyon ang ginagawa ko sa kanya dahil sa kanyang lahi samantalang ginawa ko lamang ang aking karapatan bilang *employer*. Ano ang masasabi ng RDO tungkol dito?

S Maaari mong disiplinahin ang iyong katulong batay sa kanyang paggampan ng trabaho ngunit kapag ikaw ay nagbawas ng sahod ng iyong katulong na mula sa lahing A ngunit hindi mo binawasan ang sahod ng isa pang katulong na mula sa lahing B samantalang nakagawa sila ng parehong pagkakamali, ang ganitong aksyon ay tinuturing na direktang diskriminasyon. Tandaan lang na ang *Labour Ordinance* ay may espesyal na patakaran hinggil sa pagbabawas ng sahod.

Para sa dayuhang katulong

T2.3. Ano ang maaari kong gawin kung mas mababa ang binabayad sa akin ng *employer* ko kaysa sa “*minimum allowable wage*” ?

S Kung sa palagay mo ikaw ay nakakatanggap nang mas mababa kaysa “*minimum allowable wage*” dahil sa iyong lahi, maaring kang kumonsulta sa EOC at maghain ng reklamo sa ilalim ng RDO. Maiging ipagbigay-alam mo rin sa Labour Department ang pagbabayad sa iyo nang di-sapat. Maaari ka ring humingi ng tulong, kung kinakailangan, mula sa mga NGOs, sa iyong Konsulado o Unyon upang matulungan kang maghain ng reklamo sa EOC o sa labour Department.

T2.4. Ano ba ang maaari kong gawin kung ako ay makatanggap ng mas mababang sahod kaysa sa ka-trabaho ko na ibang lahi?

S Kailangan mong kausapin ang iyong *employer* at alamin kung ano ang kanyang dahilan at sinasahuran ka niya nang mas mababa kumpara sa iyong kasama sa trabaho. Dapat magbigay ang *employer* nang maayos na

katwiran sa pagpapasahod sa 'yo nang mas mababa. Kung hindi ka kontento sa kanyang paliwanag at hindi ka makakita ng ibang dahilan maliban sa pagkakaiba ng inyong lahi, maaring kang kumunsulta sa EOC para sa posibleng reklamo sa ilalim ng RDO.

2.3. Sa araw ng pahinga at mga bakasyon

Para sa mga employer

T3.1. Nagmungkahi ang *agency* na ako ay kumuha ng katulong na Indonesian sa halip na Filipino dahil pumapayag ang Indonesian na ang *Statutory Holidays* niya ay ipagpalit sa tatlong araw na pista-opisyal ng Indonesia. Maari ko bang ibigay sa aking Indonesian na katulong ang *Muslim Festival*, Bagong taon, at Araw ng Kalayaan lamang sa loob ng isang taon, na siyang inirerekomenda ng *agency*, sa halip na mga *Statutory Holidays* na ayon sa batas ng Hong Kong ?

S Maaari kayong mag-usap ng iyong katulong at magkaroon ng kasunduan na maaari niyang kunin ang mga araw ng kanyang pahinga (na ayon sa nais niya) kapalit ng petsang itinakda na *Statutory Holidays*. Ngunit kung ikaw ay nagbigay sa Indonesian mong katulong ng tatlong araw na gusto niya sa kondisyong hindi na niya makukuha ang nalalabing 9 na araw sa *Statutory Holidays* na itinatakda ng *Employment Ordinance* dahil sa lahi niya, ito ang lalabas na direktang diskriminasyon. Nalalabag mo rin ang *Employment Ordinance, Kabanata 57*.

T3.2. Maaari ko bang hindi pagbigyan ang pakiusap ng katulong ko na kuning bakasyon ang araw ng kanyang trabaho para sa pagdiriwang kaugnay ng kanyang relihiyon, kultura o Pambansang araw o iba pang importanteng kaganapan para sa kanya?

S Kung kailangan mo ang serbisyo ng katulong sa sinasabing araw at walang praktikal na alternatibo, maari kang humindi sa kanyang pakiusap at ipaliwanag ito sa kanya nang maayos. Ngunit, hinihikayat ka pa rin namin bilang isang mabuting *employer* na balansehin at maghanap pa ng paraan para matugunan ang pangangailangan ng magkabilang-panig.

Para sa mga dayuhang katulong sa bahay

T3.3. Diskriminasyon ba kung hindi pumapayag ang aking *employer* na ipagpalit ko ang araw ng aking pahinga sa tradisyunal naming piyesta -opisyal samantalang ako ay pinapatrabaho niya sa tradisyunal nilang piyesta-opisyal na natataon sa aking araw ng pahinga?

S Ang hindi pagbibigay sa iyo ng day-off sa tradisyunal mong piyesta-opisyal o sa tradisyunal nilang piyesta-opisyal ay maaring hindi isang diskriminasyon. Depende ito sa kanyang dahilan kung bakit hindi ibinigay ang iyong kahilingan. Maarikang kumonsulta sa EOC kung may nakikita kang batayan na ang desisyon ng iyong *employer* ay dahil sa iyong lahi.

2.4. Relihiyon

Para sa mga employer

T4.1. Mayroon akong Muslim na katulong. Siya ay Indonesian. Noong siya ay kinuha ko, hindi ko naisip na kailangan niyang magdasal nang limang beses sa isang araw. Maaari ko bang sabihin sa kanyang huminto siya sa pagdarasal kahit ito ay hindi naman nakakaapekto sa kanyang gawaing-bahay?

S Sa RDO, ang relihiyon mismo ay hindi lahi. Gayunpaman, may ilang pinapagawa ka na may kaugnayan sa relihiyon na maaaring ituring na di-tuwirang diskriminasyon. Halimbawa sa kasong ito: Kapag (i) ikaw ay nagtakda ng patakaran sa iyong katulong na siya ay huminto sa pagdarasal; (ii) wala ka namang matuwid na dahilan para itakda ito sa kanya (iii) mga Indonesian na katulong lamang ang partikular na maapektuhan sa iyong itinatakda dahil ang pinakamalaking bilang ng Indonesian ay mga Muslim kung ikokompara sa mga dayuhang katulong sa bahay na nagmula sa ibang lahi; at (iv) ang iyong katulong ay magdusa sa pinsalang gawa ng iyong patakaran, halimbawa, maaari siyang mapilitang magbitiw sa trabaho, ito ay maituturing na isang di-tuwirang diskriminasyon.

T4.2. Maari ko bang hilingin sa aking katulong na Muslim na huwag mag-bandana sa loob ng bahay?

- S Ang bandana (Hijab) ay parte ng pang-araw-araw na kasuotan ng mga babaeng Muslim. Ang prinsipyong ipinaliwanag sa T4.1. ay siya ring sinusunod dito. Maliban kung ito ay nakakaistorbo sa trabaho o makakaapekto sa kaligtasan habang nagtatrabaho, mungkahi naming payagan ang katulong sa pagsuot ng kanyang bandana sa bahay.

2.5. Pagbisita sa Ospital

Para sa mga katulong

T5.1. Ang aking employer ay kalimitang sumasama sa akin sa doctor o kapag kailangan kong pumunta sa ospital. Ang doktor o ang nars naman, ang kalimitang kinakausap ay ang aking employer na hindi naman madalas pinapaliwanag sa akin kung ano ang sinasabi ng doktor tungkol sa akin. Ito ba ay diskriminasyon at ano ang magagawa ko rito?

- S Sa kaso mo, ang ikinikilos ng iyong employer ay hindi nangangahulugan ng diskriminasyon sa lahi. Pero bilang pasyente, karapatan mong humingi ng paliwanag mula sa doktor o nars ng hinggil sa iyong kondisyon nang walang ibang nakakarinig. Kapag hindi mo naiintindihan ang salitang ginagamit maaari kang humiling sa ospital na bigyan ka ng interpreter o maari kang tumawag sa *Community Interpretation Service* sa 3106 3104 at humingi ng *interpretation service* sa pamamagitan ng telepono.

2.6. Hinggil sa tuluyan

Para sa mga employer

T6.1. Ayaw ng aking anak na makasama sa kanyang silid ang aming dayuhang katulong. Labag ba sa batas kung patulugin ko siya sa sala?

- S Kung ang tingin ng iyong dayuhang katulong sa desisyon mong patulugin siya sa sala ay dahil sa kanyang lahi, pwede niyang isiping dinidiskrimina mo siya dahil sa kanyang lahi. Kaya mahalagang tinitiyak na may wastong tuluyan ang iyong katulong. Mahalaga rin ito sa pagtitiyak na tinutupad mo ano man ang nakasaad sa *schedule of accommodation and domestic duties* na parte ng kontrata ninyo ng iyong katulong.

2.7. Hinggil sa pananagutan

Para sa mga employer

T7.1. Bilang isang taong laging abala at madalas magbyahe, hiniling ko sa aking ina na makipag-ugnayan sa aking katulong sa araw-araw katulad ng pagsasabi sa katulong ng mga dapat gawin hinggil sa kanyang trabaho, pagbibigay ng kanyang sahod at iba pa. Minsan nang nagreklamo ang aking katulong na inaalimura siya ng aking ina at nilalait ang kanyang lahi sa pamamagitan ng paggamit ng mga salitang mapanirang-puri. Kung ang alegasyon ay totoo ang aking ina ba ay lumabag sa RDO? Ako ba ay responsible sa ginawa ng aking ina?

S Ang paggamit ng mga salitang mapanirang-puri sa lahi kapag nakikipag-usap ay maituturing na panggugulo/panliligalig/pananakot sa lahi. Kailangan nating iwasan ang mapanirang-puri, mapag-alimura o panunukso nang may patungkol sa lahi sa lahat ng panahon. Kaya kung ang iyong ina ay gumamit ng mga salitang mapanirang-puri-sa-lahi nang siya ay magalit sa iyong katulong, siya ay maaring nakagawa ng panggugulo/panliligalig/pananakot sa lahi ng iyong katulong. Sa ganitong kaso, ang iyong ina ay may pananagutan sa kanyang ikinilos. Kung hindi ka gumawa ng karampatang aksyon para iwasto ang sitwasyon matapos itong maiparating sa iyo ng iyong katulong, may pananagutan ka rin sa pagpapatuloy ng hindi-matiwasay na kalagayan para sa iyong katulong dahil sa paghimok mo o sadyang pagpayag sa mga salitang mapanirang puring sa lahi.

T7.2. Ako ba ay may pananagutan kung isa kong kamag-anak sa Mainland China ay nanliligalig sa lahi ng aking katulong nang kami ay nandoon pansamantala para sa maikling bakasyon?

S Ang RDO ay ipinatutupad kahit na lumabas ka ng Hong-Kong para sa maikling bakasyon. Kaya may posibilidad na may pananagutan ka sa iyong katulong sa pag-iral ng mapanakot at di-matiwasay na kalagayan niya sa paggawa nang kasama ng iyong mga kamag-anak dahil sa hindi mo paggawa ng paraang mahinto ito.

T7.3. Ano ang gagawin ko kung ang isa kong katulong ay magreklamong

nililigalig siya sa kanyang lahi ng pangalawa kong katulong? May pananagutan ba ako sa ikinilos ng pangalawa kong katulong?

- S Bilang *employer* pananagutan mo ang panliligalig at panlalait sa lahi na ginagawa ng iyong pangalawang katulong sa isa mong katulong kapag hindi ka gumawa ng paraan upang matigil ito sa kanyang ikinilos. Obligasyon mo ring harapin ang gayung reklamo ng isa mong katulong.

Para sa mga dayuhang katulong sa bahay

T7.4. Ano ba ang kailangan kong gawin kapag ang kapwa ko katulong ay nanliligalig o nanlait sa aking lahi?

- S Kailangang kausapin mo ang iyong *employer* hinggil sa iyong kapwa katulong kapag nililigalig o inaalimura ka nito dahil sa lahi mo. Kailangang gumawa ng karampatang hakbang ang iyong *employer* para maiwasan ang pag-ulit ng ganoong pangyayari. Itala mo ang mga detalye at panahon ng pangyayari sapagkat ang impormasyong ito ay magagamit kung ikaw ay magdisisyong maghain ng reklamo sa EOC. Maari kang maghain ng reklamo laban sa kapwa mo katulong sa panliligalig at pag-aalimura batay sa iyong lahi. Gayundin, maaari kang maghain ng reklamo laban sa inyong *employer* dahil siya ay may pananagutan din sa inasal ng kapwa-katulong mo, maliban na lang kung ang *employer* ay gumawa ng karampatang hakbang para pigilan ang kapwa mo katulong na manliligalig sa iyo. Maaring ka ring maghain ng reklamo laban sa *employer* at katulong kung ito ay ginawa ng kapwa mo katulong dahil sa utos ng *employer*.

PAKATANDAAN

Ang kaso ng panggugulo/panliligalig/pananakot sa lahi ay maaaring magawa meron man o walang intensyon. Kung ang dayuhang katulong sa bahay ay nakaramdam ng pagka-api o pagkainsulto ng kanyang lahi na kung ang isang responsableng tao ay mahihinuha nang talagang makakasakit, makaka-pagpahiya o makakapanakot ang gayong aksyon o salita, maituturing na isang pananakot o panliligalig sa lahi ang gayong asal.

2.8. Pagwawakas ng kontrata

Para sa mga employer

T8.1. Mayroon akong dalawang katulong na magkaibang lahi. Sila ay hindi magkasundo. Nagdesisyon akong palitan ang isa sa kanila at kumuha ng bagong katulong na kaparehong lahi ng katulong na naiwan sa akin. Pinapayagan ba akong gumawa nang ganito?

S Maari mong tanggalin o palitan ang iyong katulong nang hindi dahil sa kanyang lahi, kundi sa kanyang kasanayan o kahusayan sa gawain, o personal na kakayahan, na kung saan ay walang kinalalaman ang kanyang lahi. Gayunpaman, kung tinanggal mo ang iyong katulong dahil sa lahi niya, ito ngayon ay ikinokonsiderang paglabag sa RDO.

T8.2. Ako ba ay maaring maakusahan ng diskriminasyon sa lahi, kung putulin ko ang kontrata ng isa sa aking mga katulong dahil sa madalas siyang mag-reklamo tungkol sa isa ko pang katulong dahil sa panliligalig o pagmamaliit nito sa kanya dahil sa kanyang lahi?

S Kapag ang iyong katulong na si A ay nagreklamo laban sa katulong na si B dahil si B ay nililigalig at diniskrimina si A batay sa kanyang lahi at ikaw ay nagpasyang tapusin ang kontrata ni A dahil sa kanyang reklamo, ito ay maaring ituring na diskriminasyon laban kay A sa pambibiktimgang paraan. Ang diskriminasyon sa pambibiktimgang paraan ay bawal batay sa RDO.

2.9. Kaugnay sa *employment agency* o *ahensya*

Para sa mga employer

T9.1. Ang **employment agency** ko ay nagsabi sa akin na maari akong kumuha ng mga Indonesian, Sri Lankan, Indian at mga Nepalese at sahurang sila nang mas mababa kaysa sa pinahihintulatang minimum na sahod o *minimum allowable wage (MAW)*. Ako ba ay may pananagutan sa ilalim ng RDO kapag ako ay sumunod sa mungkahi ng aking ahensya?

S Sa ilalim ng RDO, paglabag sa batas ang mag alok ng ibang kondisyon sa trabaho dahil sa lahi ng isang tao kahit ito ay mungkahi pa ng iyong

ahensya. Ikaw ay mayroong pananagutan kapag binayaran mo ang iyong katulong nang mas mababa dahil sa kanyang lahi. Karagdagan dito, ikaw rin ay maaring lumalabag sa patakaran ng *Immigration Department* hinggil sa *MAW* at maari kang usigin ng batas. Tingnan ang lathalain ng *Labour Department* hinggil sa pasahod.

T9.2. Kailangan kong magbayad sa ahensya para sa pagpapanibago ng kontrata ng aking katulong. Sinabi ng aking ahensya na dapat kong sabihin sa aking katulong na maghati kami sa bayarin. Ito ba ay nararapat?

S Kapag inobliga mo ang iyong katulong na mag-ambag ng bayad para sa pagpapanibago ng inyong kontrata batay sa payo ng iyong ahensya at sinasabing nakaugalian na ito para sa mga dayuhang katulong na nagmumula sa isang lahi, maaring nakakagawa ka ng diskriminasyon laban sa lahi ng iyong katulong.

Para sa mga katulong sa bahay

T9.3. Ano ang maaari kong gawin kapag sinabi sa akin ng ahensya na kailangan kong bayaran ang pagpapanibago ng aking kontrata at sabihin sa akin na tanggapin ko ang mas mababang sahod at mas kaunting araw ng pahinga kaysa sa itinakda sa kontrata?

S Ang iyong ahensya ay hindi dapat magmungkahi ng iba pang kondisyon sa iyong trabaho dahil sa iyong lahi. Bawal din maging sa iyong *employer* na gawin ito. Kapag natuklasan mong ikaw ay nakatanggap ng ibang kondisyon sa trabaho dahil sa iyong lahi, maaring kang maghain ng reklamo sa EOC laban sa iyong ahensya at sa iyong *employer*.

PAKATANDAAN

Ang dayuhang katulong ay maaring magreklamong siya ay nakakaranas ng diskriminasyon kung siya ay:

1. nakakaramdam na siya'y ginugulo/nililigalig/tinatakot o tinatrato nang di-gaanong maayos at
2. naniniwala siya na ang dahilan ng kakaibang trato sa kanya ay ang kanyang lahi.

Minumungkahi namin sa mga *employer* na palagiing magbigay- pansin at alamin sa pamamagitan ng pagtatanong sa sarili halimbawa ng: “Kaya ba ganito ang aking pakikitungo ay dahil sa Indiano ang aking katulong? Tatratuhin ko kaya siya nang kakaiba kung siya ay nagmula sa ibang lahi?”

Kabanata III

Paghahain ng reklamo sa EOC

3.1. Paano ako maghahain ng reklamo sa EOC?

Ang reklamo ay kailangang isumite nang nakasulat at ipadala nang nakapangalan sa EOC. Ang reklamo ay maaring isumite *online*, sa pamamagitan ng koreo, paksimile, e-mail o dalhin nang personal.

Maari mong gamitin ang complaint form mula sa EOC. Kung kailangan mo ng tulong sa paghahain ng reklamo o sa pagsagot ng form, maari kang tumawag sa hotline ng EOC 2511 8211 o mag e-mail sa EOC sa complaint@eoc.org.hk. Kami rin ay maaring maglaan sa iyo, kung hihilingin mo, ng tagapagsalin sa ibang wika o *interpreter*.

3.2. Sino ang maaring maghain ng reklamo?

Maaring ikaw mismo ang maghain o ang inatasan mong kinatawan ang gagawa nito para sa iyo.

3.3. Mayroon bang limitasyon sa oras o panahon ang paghahain ng reklamo?

Mayroon kang 12 buwan mula sa araw ng pangyayari kung nais mong maghain ng reklamo sa EOC. Kung mapagpasyahan mong magkaroon ng paglilitis sa District Court, kailangan mo itong gawin sa loob lamang ng 2 taon.

3.4. Ano ang mga dapat na kalakip sa reklamo?

Dapat kalakip ng reklamo:

- Ang araw at detalye ng pangyayari
- Mga personal na impormasyon tulad ng pangalan at *contact information* o kung paano ka makokontak
- Pangalan at ang kanilang mga contact details o kung paanong makokontak ang mga hinahabla mo
- Impormasyon na sumusuporta sa iyong reklamong diskriminasyon, panliligalig/pananakot/panggugulo batay sa lahi, o pambibiktima.

- Detalye ng kahit anong pinsala o emosyonal na pagkabalisa na iyong pinagdusahan dahil sa ginawang diskriminasyon.
- Impormasyon tungkol sa testigo (o mga testigo) at ang kanilang mga *contact details* o kung paano sila makokontak.

3.5. **Maaari pa rin ba akong maghapag ng reklamo kahit kailangan ko nang umalis ng Hong Kong sa lalong madaling panahon?**

Maaari kang maghain ng reklamo sa amin kahit wala ka na sa Hong Kong. Pwede mong ihapag ang reklamo sa pamamagitan ng pagpapadala ng liham, paggamit ng e-mail, telepono o ano mang paraang magagamit mo. Pwede mong atasan ang iyong kaibigan, kamag-anak, unyon o ano mang organisasyong makapagpapadala ng taong tatayo bilang ikaw sa reklamong inihain mo. Gayunpaman, maaaring obligahin kang humarap nang personal sa mga huling bahagi ng proseso.

Imbestigasyon at Pagkakasundo

3.6. Paano ba iniimbestigahan ng EOC ang reklamo?

Pagkatanggap ng reklamo, tatasahin muna ng EOC ang kaso (maaaring humingi pa ng karagdagang impormasyon) at saka ipagbibigay-alam sa mga inaakusahang-dapat-tumugon ang tungkol sa reklamo. Ang EOC ay hihingi sa mga ito ng tugon sa reklamo at ipapakita sa kanya/kanila ang mga detalye o ebidensyang kaugnay ng reklamo at mga tanong na nakatalaga para sa kanya/kanila. Ang mga tugon ay ipapakita sa naghahabla upang patunayan kung walang saysay ang mga ito. Kukuhanan ng salaysay ang mga testigo at kakalapin ang mga dokumento at materyales na may kinalalaman upang tiyakin kung ang kaso ay dapat na ituloy sa prosesong pagkakasundo o hindi. Ang lahat ng impormasyong nalikom sa panahon ng imbestigasyon ay tinatratong kompidensyal, hindi ito ipinaalam sa tinatawag na “third parties” pero maaaring gamitin ang mga ito sa mga paglilitis sa korte.

3.7. Ano ba ang Pagkakasundo?

Ang Pagkakasundo ay pamamaraan na kung saan ang magkabilang-panig ay pinaghaharap para humanap ng paraan kung paanong maaayos ang gusot o mga di-pagkakasunduan. Ang proseso ng Pagkakasundo ay naghahanap ng iba’t-ibang paraan para maresolba sa paraang ikalulugod ng magkabilang-panig at nang malampasan na ang gusot. Dahil ang prosesong ito ay nagbibigay sa

magkabilang-panig ng pagkakataong magpahayag, isang pagkakataon ito upang maunawaan ng bawat isa ang posisyon ng kabila. Makakatulong ito upang mabawasan ang di-pagkakaunawaan na nakabatay sa mga maling-akala o maling impormasyon, at para din umabot ito sa isang yugtong maaaring magkaroon ng pagbabago ng aktitud. Lahat ng mga impormasyon at dokumentong nakalap sa proseso-ng-pagkakasundo ay mananatiling kompidensyal at hindi gagamitin sa paglilitis sa korte. Ang Pagkakasundo ay isang kusang-loob na proseso.

3.8. Paano bang isinasagawa ng EOC ang proseso ng pakikipagkasundo sa mga inihaing reklamo?

Kadalasan, ang opisyal ng EOC ay tatayong taga-pagkasundo, na siyang tutulong sa bawat panig na suriin ang problema na naging dahilan ng reklamo, ipakita saang mga punto nagkakasundo at pag-areglo sa mga pinagtatalunan. Ang naabot na Kasunduan ay katumbas ng isang opisyal na kontrata at ito ay ligal na bumibigkis sa magkabilang-panig. Ang pakikipagkasundo ay isang kusang-loob na pamamaraan at ang EOC ay hindi kumikilos bilang tagapagtanggol ng sinuman sa magkabilang panig. Pinapanatili nito ang kawalang-pinapanigan hanggang sa matapos ang proseso at malutas ang kanilang problema. Ang mga batayan ng kasunduan ay depende sa uri ng gusot at pagkakasundo ng magkabilang-panig. Maaring Ito ay sa paraang pagbabalik sa dating trabaho, nakasulat na paghingi ng tawad o pagbabayad ng pera. Basahin ang librito ng EOC na may pamagat na “Ano ang Pakikipagkasundo” para sa karagdagang impormasyon.

3.9. Anong paraan pa ang aking mapagpipilian kapag ang proseso ng Pakikipagkasundo ay mabigo?

Kapag ang proseso ng Pakikipagkasundo ay mabigo, ang nagrereklamo o naghahabla ay maaring dumulog sa EOC para humingi ng *legal assistance* o tulong hinggil sa batas. Ang tulong na ito ay maaring may kasamang payo-hinggil-sa-batas (*legal advice*), kumakatawan sa iyo ang abogado ng EOC o abugado mula sa labas (*representation*), o iba pang tulong na nakikita ng EOC na nararapat. Ang mga *application for legal assistance* ay pinag-aaralan ng *Legal and Complaints Committee* ng EOC.

Maaari ding magsampa ng kaso sa korte ang mismong nagrereklamo o humingi ng tulong sa Legal Aid Department ng Hong Kong SAR.

Kabanata IV

Mabubuting kaugalian para mapanatili ang katiwasayan ng magkakaibang-lahi sa loob ng tahanan.

Ang magpatrabaho ng dayuhang katulong sa bahay ay kalakaran na sa Hong Kong. Kahit pa sa loob ng bahay ang tungkuling dapat gampanan ng mga dayuhang katulong, sila ay mga empleyado pa rin o mga manggagawang sinasahuran at ang mabuting relasyon sa pagtatrabaho ay kailangang mapapanatili sa lahat ng panahon. Pinapayuhan namin ang mga dayuhang katulong o *foreign domestic workers* at kanilang mga *employer* na panatilihin ang katiwasayan ng magkakaibang lahi sa loob ng tahanan sa pamamagitan ng:

4.1. Malinaw na pagsasabi ng pangangailangan ng bawat isa bago pa man magpatrabaho

May mga dayuhang katulong na hindi kumakain ng karne ng baboy o produkto na nagmumula sa baboy dahil sa kanilang relihiyon. Kung gayon, ang patakaran ng mga *employer* sa dayuhang katulong na Muslim na humawak o kumain ng karne ng baboy ay kailangang ilahad nang malinaw bago mag-alok ng trabaho. Gayundin, kapag ang *employer* ay nag-aalala tungkol sa kulay ng damit sa pagdarasal o bandana ng dayuhang katulong na Muslim, kailangan nila itong pag-usapan ng dayuhang katulong bago pa mag-alok ng trabaho. Ang gayung pag-uusap ay kailangang isinasagawa maging sa mga sumusunod na bagay: ang araw ng pahinga, kasunduan sa kaayusan sa pagtulog, kaayusan sa trabaho, alituntunin sa pananamit, at iba pa. Marapat din sa mga *employer* na magbahagi ng kanilang kaugalian at mga inaasahan nang sa gayon alam din ng dayuhang katulong ang eksaktong inaasahan mula kanya.

4.2. Higit na pag-unawa sa kultura ng bawat isa

Itinuturing ng maraming taong mula sa mga bansa ng Timog-Silangang Asya na ang pagtingin nang direktso sa mata ng kausap ay kawalang-galang. Kaya may mga dayuhang katulong na nagmula sa rehiyong ito na maaring tumingin sa ibaba habang nakikipag-usap sa kanilang *employer*. Maaring bigyang-kahulugan naman ito ng *employer* na hindi-paggalang.

Gayundin, maraming taga Timog-Silangang Asia na mas gugustuhing kumain ng kanin tatlong beses sa isang araw. Tinuturing nilang bastos natrato ang panduduro o pagturo gamit ang mga daliri ng mga paa. Kaya't ang mapag-kaibigang galaw o kilos ng *employer* ay maaring mapakahulugan na insulto. Sa mga Thai, sagradong parte ng kanilang katawan ang kanilang ulo. Kaya't hindi sila komportableng magkaraon ng kahit anong bagay sa kanilang ulo. Sa ilang Chinese na *employer* ang puting kulay, na kung saan maraming dayuhang katulong ang nagsusuot para sa kanilang pagdarasal, ay malas na kulay. Kaya't iminumungkahi namin sa mga *employer* at *foreign domestic workers* na pag-aaralan ang kultura ng bawat isa para magkaroon ng pagkaka-unawaan.

4.3. Pag-unawa sa mga pangangailangang-panrelihiyon ng mga dayuhang katulong

Ang Kristyanong dayuhang katulong ay nais magsimba kapag Linggo. Ang Buddhist at ang Hindu na katulong ay maaring mangailangang bumisita sa templo paminsan-minsan. Ang muslim na dayuhang katulong ay maaring gustuhing magsuot

ng bandana at magdasal limang beses sa isang araw, mag-aayuno sa panahon ng Ramadan (ang mahalagang buwan para sa mga muslim na kung saan, sila ay kakain at iinom lamang bago suminag at pagkalubog ng araw) at magdiwang ng pista ng mga muslim sa pamamagitan ng sama-samang pagdarasal at pagbisita sa mga kaibigan at mga kamag-anak.

Hinihimok namin ang mga *employer* na talakayin ang mga nakasulat sa itaas kasama ng kanilang mga foreign domestic workers bago mag-umpisa sa trabaho. Mahalagang pag-usapan ang katulad ng kung aling kwarto ang gagamitin ng dayuhang katulong para sa pagdadasal, ano ang mas gustong kulay ng bandana na susuutin at damit na pandasal, alternatibong paraan para sa dayuhang katulong na kailangang pumunta sa simbahan sa araw ng Linggo o kaya'y sa templo o kaya'y pagdarasal sa panahon ng pista ng mga Muslim at iba pa.

Ang ilang *employer* ay mga relihiyoso rin. Kaya't hinihimok din namin silang ipaalam sa kanilang domestic worker/s ang kanilang mga relihiyosong pangangailangan o kaugalian.

4.4. Pag-iwas sa paninirang-puri at mga komentaryo sa ibang lahi

Pinapayuhan ang mga *employer* at mga dayuhang katulong na huwag kailanman gumamit ng mga salitang nakakapanirang-puri o magbigay ng mga komentaryo sa lahi, relihiyon, kultura at mga kaugalian ng isa't isa.

4.5. Pagpapa-alam sa buong pamilya ng tungkol sa RDO at pagtataguyod ng pagkaka-pantay-pantay ng lahi at katiwasayan sa loob ng tahanan .

Para maiwasan ang diskriminasyon sa lahi o panliligalig/panggugulo/pananakot sa loob ng tahanan, ang mga *employer* ay pinapayuhang bigyang-diin ang kahalagahan ng pag-ayon sa RDO ng mga miyembro ng kanilang pamilya at ng buong sambahayan at itaguyod ang pagkapantay-pantay sa lahi at ang katiwasayan sa loob ng tahanan.

Mahalaga para sa buong pamilya, kasama ng mga dayuhang katulong na nagtatrabaho sa loob ng tahanan na unawain ang kanilang pananagutan sa ilalim ng RDO.

4.6. Pagpapanatili ng bukas at tuwirang komunikasyon

Pinapayuhan ang mga *employer* na panatilihin ang bukas at tuwirang

pakikipag-usap sa kanilang katulong para alam din ng katulong na pwedeng derechong sabihin sa employer kung nakakaramdam sila ng pagmamaliit o kaya'y panliligalig/panggugulo/pananakot habang sila'y nasa trabaho.

Hinihimok ang mga *domestic workers* na kausapin kaagad ang kanilang *employer* kapag nakakaramdam silang sila'y minamaliit o nililigalig/tinatakot para agad maharap at matugunan ng *employer* ang problema. Hinihimok din namin ang mga *employer* na gumamit ng simpleng pananalita na madaling intindihin habang nakikipag-usap sa dayuhang katulong para maiwasan ang hindi pagkakaintindihan.

4.7. Pagbabalanse sa pagitan ng pangangailangan ng *employer* at pagsasa-alang-alang sa mga pang-kultura, panlahi at pang-relihiyong pangangailangan ng katulong.

Pinapayuhan ang mga *employer* na panatiliing balanse ang timbang sa pagitan ng kanilang pangangailangan at pangangailangan ng katulong. Pinapayuhan din silang tugunan ano man ang bumabagabag sa kanilang katulong kapag ito ay lumapit para sa isang partikular na problemang may kinalalaman sa kanyang trabaho. Ang pagkakaroon ng respetuhan sa isa't-isa na nagpapanatili ng malusog kalagayan sa paggawa ay nagbubunga ng mas matagalang panatag na relasyon-sa-paggawang nakakabuti sa isa't-isa.

Pinapayuhan ang mga *employer at domestic helpers* na unawain ang kanilang mga karapatan at obligasyon sa ilalim ng iba pang batas laban sa diskriminasyong tulad ng Batas o Ordinansa sa Diskriminasyon Batay sa Kasarian (*Sex Discrimination Ordinance*), Batas o Ordinansa sa Diskriminasyon sa mga may Kapansanan (*Disability Discrimination Ordinance*), at ang Batas o Ordinansa Hinggil sa Diskriminasyon Batay sa Katayuan sa Pamilya (*Family Status Discrimination Ordinance*). Kung may pag-aalinlangan kung ang ilang gawi o kaugalian ba ay lumalabag sa ano mang parte ng mga batas o ordinansang ito na laban sa diskriminasyon, maaari mong kontakin ang aming hotline (na nakasulat sa ibaba). Sasagutin ng aming tauhan o opisyal ang iyong mga katanungan. Maaari mo ring idulong ito sa aming tanggapan upang harapan mong isangguni sa aming opisyal o tauhan.

Ang EOC ay isang organisasyong tagapamandila ng pagkakapantay-pantay at walang-diskriminasyon. Kung nais mo ng karagdaganag impormasyon, makipagbigay-alam sa:

Equal Opportunities Commission

16/F., 41 Heung Yip Road,
Wong Chuk Hang, Hong Kong

Tel: 2511 8211

Email : eoc@eoc.org.hk

Website: <http://www.eoc.org.hk>

Oras ng trabaho: Lunes hanggang Biyernes mula 8:45 n.u. hangang 5:45 n.h.

Karagdagang talaan ng paliwanag

Ang laman ng librong ito ay pangunahing isinulat mula sa perspektiba ng pagkakapantay-pantay ng lahi at pagtataguyod ng katiwasayan at pagkakasundo sa lahi. Ang ibang paksang tinalakay ay nasasaklaw din ng ibang batas at regulasyon katulad ng *Immigration Ordinance*, Kabanata 115 at *Employment Ordinance*, Kabanata 57. Kung saan may mga paksang napapaloob sa ibang batas at regulasyon, kailangang basahin ang librong ito nang may pagsangguni sa mga inaatas ng mga kaugnay na batas at regulasyon; gayundin ang mga rekomendasyon ng mga kaugnay na responsableng autoridad.