

# Ordinansa hinggil sa Kalagayan ng Pamilya at Ako

## **1Q: Ano ang Ordinansa hinggil sa Kalagayan ng Pamilya o Family Status Discrimination Ordinance (FSDO)?**

2A: Ang FSDO ay isang batas na laban sa diskriminasyon na ipinasa noong 1997.

Ginagawa nitong labag sa batas para sa kahit na sino o sa kahit na anong samahan na mag-discriminate laban sa isang tao, lalaki o babae, batay sa kalagayan ng pamilya.

Ang FSDO ay ipinapataw sa iba't ibang mga larangan.

## **2Q: Sa anong mga larangan ako protektado?**

2A: Ikaw ay protektado sa mga sumusunod na larangan:

- \* hanap-buhay
- \* edukasyon
- \* panunustos ng mga gamit, pasilidad o serbisyo
- \* pagkakaayos o pamamahala sa binabakurang lugar
- \* pagiging karapat-dapat na bumoto para sa at mahalal o matalaga sa mga pangkat na nakakapagpayo
- \* pakikilahok sa mga club o samahan
- \* mga aktibidad ng Gobyerno

## **3Q: Bakit kinakailangan ang batas na ito?**

3A: Ang dumaraming bilang ng mga kababaihan sa merkado ng trabaho at ang 'tumatandang' populasyon sa nakalipas na dekada ay ginawang lubos na kinakailangan na tugunan ng lipunan ang mga pangangailangan ng mga manggagawa na may pananagutan sa pamilya. Sa panahong ito, ang mga responsibilidad sa pamilya, tulad ng pag-aalaga sa mga bata at tumatandang mga magulang ay ang pananagutan ng parehong lalaki at babaeng manggagawa. Ang posibleng salungatan sa pagitan ng trabaho at mga panangutan sa pamilya ay nakaka-apekto sa kalusuan, paggawa, pag-unlad sa propesyon, husay sa pagtrabaho at pati na rin ang determinasyon na lumaban ng mga manggagawa.

## **4Q: Ano ang "Kalagayan ng Pamilya"?**

4A: Ang Kalagayan ng Pamilya ay nangangahulugan na ang isang tao ay may responsibilidad para sa pangangalaga ng isang malapit na miyembro ng pamilya. Ang malapit na miyembro ng pamilya ay isang tao na may kaugnayan ayon sa dugo, kasal, pagkaka-ampon o relasyon. Ang mga uri ng pagkaka-ugnayan sa dugo na saklaw ay kinabibilangan ng nanay, tatay, kapatid na lalaki, kapatid na babae, anak na lalaki, anak na babae, lola, lolo, apo, tiya, tiyo, pinsan, pamangkin na lalaki at

pamangkin na babae. Ang ugnayan sa kasal ay iyong mag-asawa na legal na kinasal. Ang mga ugnayan ng relasyon ay iyong mga nabuo ayon sa kasal, at kabilang, halimbawa, ang biyenan na babae at biyenan na lalaki.

**5Q: Ang FSDO ba ay ipinapataw sa lahat ng mga nagpapatrabaho sa Hong Kong**

5A: Oo, ito ay ipinapataw sa lahat ng mga nagpapatrabaho sa Hong Kong maliban kung ang empleyado ay nagtatrabaho ng ganap o ang pangkaramihan ng trabaho ay sa labas ng Hong Kong.

**6A: Nais kong maging isang mahusay na nagpapatrabaho; anong uri ng mga kaayusan ang maaari kong ihandog sa aking mga empleyado na may kalagayan ng pamilya?**

6A: Maaari mong isaalang-alang ang paggamit ng sumusunod na mga pamamalakad na tumutugon doon sa mga pangangailangan ng mga empleyado na may kalagayan ng pamilya:

- \* Pairalin ang Kriterya sa Panay na Pamimili sa pagtatanggap sa trabaho, pagtataguyod, paglilipat, pagsasanay, pagtatanggal o pag-uulit.
- \* Huwag magkaroon ng stereotype na palagay sa pagiging angkop ng mga tao na may o walang kalagayan ng pamilya para sa isang tiyak na trabaho; hal. ang mga tao na may kalagayan ng pamilya ay hindi angkop para sa mga trabaho na kinasasangkutan ng pagbibiyaha.
- \* Iwasan ang pagpapatalastas sa mga posisyon bilang “full-time” maliban kung ikaw ay mapapangatuwiran.
- \* Panatilihin kakaunti ang mga kahilingan para sa madaliang paglilipat at dapat na ibigay ang panggastos sa mga empleyado na may tunay na kahirapan sa pagtutugon sa mga kahilingan.
- \* Tiyakin na ang kaayusan sa trabaho ng may shift ay malaya mula sa direkta o hindi direktang diskriminasyon.
- \* Tiyakin na ang mga empleyado ay pinahihintulutan na magakaroon ng malayang makakapili hinggil sa pagtatanggap ng overtime na trabaho.
- \* Mag-alok ng part-time na trabaho o pagpaparte ng trabaho kung saan posible.
- \* Pakitunguhan ang mga part-time na empleyado ng patas hinggil sa bayad, pensyon, pagsasanay at promosyon sa trabaho.

## **Labag sa Batas na Mga Pagkilos sa Ilalim ng FSDO**

**7Q: Ano ang diskriminasyon?**

7A: Mayroong dalawang uri ng diskriminasyon – ang direktang diskriminasyon at hindi direktang diskriminasyon.

Ang **direktang diskriminasyon** ay nagaganap kapag ang isang tao ay pinakitunguhan ng hindi masyado kanais-nais kaysa sa iba batay sa kalagayan ng pamilya. Halimbawa, kung ang isang babae ay inilipas sa isang hindi kanais-nais na trabaho makalipas na manganak dahil inaakala ng nagpapatrabaho na ang isang babae na may sanggol na anak ay hindi makakayanan ang pagbibiyaha.

Ang **hindi direktang diskriminasyon** ay nagaganap kapag ang kondisyon o kahilingan, na hindi makatuwiran, ay ipinapataw sa lahat ngunit sa pagpapatupad nito ay salungat na nakaka-apekto doon sa may mga kalagayan ng pamilya. Halimbawa, pinipilit ng kompanya na lahat ng mga empleyado nito ay magtrabaho ng overtime at ang isang biyuda na may responsibilidad na pangalagaan ang kaniyang mga batang anak ay hindi makakasunod sa kondisyon na iyon. Samakatuwid, ay tatanggalin siya ng kompanya. Nararamdaman ng nagrereklamo ang pagiging agrabyado dahil bilang isang nag-iisang magulang, hindi siya makakasunod sa nasabing kondisyon. Kung mabibigyan ng katuwiran ng kompanya kung bakit ang bawat isa at lahat ng mga empleyado ay nararapat na makatugon sa nasabing kondisyon, maaaring ito ay isang kaso ng hindi direktang diskriminasyon batay sa kalagayan ng pamilya.

**8Q: Maaari bang tanggihan ng isang nagpapatrabaho ang pagkuha sa akin sa trabaho sani ng aking kalagayan ng pamilya?**

8A: Labag sa batas para sa isang nagpapatrabaho na magpakita ng diskriminasyon laban sa isang aplikante o empleyado batay sa kaniyang kalagayan ng pamilya.

Halimbawa, kung tanggihan ng isang nagpapatrabaho na tanggapin ka sa trabaho para sa isang posisyon na nangangailangan ng madalas na pagbiyahe sa China dahil pinapalagay niya na hindi ka makakabiyahe sanhi ng iyong pangangailangan na pangalagaan ang iyong mga batang anak.

**9Q: Maaari bang tanggihan ng isang institusyon ng edukasyon o tagapagbigay-serbisyo na pagkalooban ako ng mga serbisyo o pasilidad sanhi ng aking kalagayan ng pamilya?**

9A: Labag sa batas para sa isang tagapagbigay-serbisyo na tanggihan ang pagkaloob ng mga gamit, serbisyo o pasilidad batay sa kalagayan ng pamilya Labag din sa batas para sa isang institusyon ng edukasyon na tanggihan ang pagtatanggap sa, o paalisin ang isang mag-aaral, dahil sa parehong dahilan.

**10Q: Matutulungan ba ako ng Equal Opportunities Commission (EOC) kung ako ay pinakitunguhan ng masama dahil ako ay kumilos bilang isang saksi o nagkaloob ng impormasyon para sa aking kaibigan o kasamahan sa trabaho na nagsampa ng reklamo?**

10A: Oo, kung ikaw ay pinakitunguhan ng masama dahil sa pagtulong sa isang nagrereklamo, maaari kang magsampa ng reklamo ng “pagiging biktima”. Kung mangyari ito, ikaw ay protektado sa ilalim ng batas at dapat na kaagad ipagbigay-alam doon sa mga namamahala sa reklamo ng iyong kaibigan o kasamahan sa trabaho.

**11Q: Ang FSDO ba ay ipinapataw sa Gobyerno?**

11A: Oo, ang mga tadhana ng FSDO ay ginagamit sa Gobyerno, ngunit ang panghuli ay hindi kasali mula sa batas sa mga sumusunod na saklaw:

- \* para sa mga kilos na isinagawa sa ilalim ng batas ukol sa imigrasyon;
- \* sa pagpasok sa o pag-alis mula sa Hong Kong;
- \* para sa mga kilos na isinagawa para sa layunin ng pagsusunod sa mga kahilingan ng kasalukuyang ipinaiiral na tadhana ng batas.

## **Pagsasampa ng Reklamo sa EOC**

**12Q: Ano ang aking magagawa kung nararamdaman ko na may diskriminasyon laban sa akin?**

**12A: Maaari mong isagaw ang isa o higit pang mga pagkilos**

- \* kung ang reklamo ay may kaugnayan sa trabaho, maaari kang magsampa ng reklamo sa pangasiwaan ng iyong samahan o maghanap ng ibang uri ng tulong mula sa mga kawani ng iyong samahan o unyon;
- \* kung ang reklamo ay may kaugnayan sa tadhana ng mga gamit, serbisyo o pasilidad, maaari kang magsampa ng reklamo sa nagkaloob ng mga gamit, serbisyo o mga pasilidad o humiling ng pagpapahusay;
- \* magsampa ng reklamo sa EOC;
- \* dalhin ang iyong kaso sa korte.

Tandaan na gumawa ng isang talaan kung ano ang nangyari sa lalong madaling panahon kapag ang pangyayari ay sariwa pa sa iyong isipan. Ang impormasyon na ito ay makakatulong sa iyong matandaan ang mga detalye sa mas matagal na petsa kung nais mong magsampa ng reklamo o dalhin ang iyong kaso sa korte.

**13Q: Paano ako magsasampa ng reklamo sa EOC at ano ang mangyayari kung**

**gawin ko ito?**

13A: Ang isang reklamo ay dapat na isampa sa pamamagitan ng kasulatan. Maaari mo itong isulat mag-isa o pahintulutan ang ibang gumawa nito apra sa iyo.

Pagkatapos na matanggap ang reklamo, kailangang imbestigahan ng EOC ang reklamo at magpasya kung ito ay hindi dapat ipagpatuloy o magpatuloy sa pakikipagkasunduan.

**14Q: Maaari bang magsampa ng nag-iisang reklamo ang isang grupo ng mga tao?**

14A: Oo, ang nagrereklamo ay maaaring isang indibiduwal, isang grupo ng mga indibiduwal o iba pang pinakakatawanan.

**15Q: Maaari ba akong kumatawan sa isang na-agrabyadong tao?**

15A: Oo, maaari kang kumatawan sa isang na-agrabyadong tao. Ang kinatawan ng nagrereklamo ay kinakailangan ipakita na siya ay pinahintulutan ng tao na magsampa ng reklamo.

**16Q: Kung gusto kong magsampa ng reklamo, anu-anong impormasyon ang kailangan kong ipagkaloob?**

16A: Kinakailangan mong magsampa ng reklamo sa pamamagitan ng kasultana at ipagkaloob ang mga sumusunod

- \* mga detalye at petsa na nasasangkot;
- \* personal na impormasyon (pangalan, impormasyon sa pakikipag-ugnayan, kasarian o marital status, atbp)
- \* pangalan ng (mga) taong nakahabla (pangalan ng tao o kompanya) at impormasyon sa pakikipag-ugnayan;
- \* impormasyon na sumusuporta sa iyong paghahabol ukol sa diskriminasyon;
- \* mga detalye ng anumang pinsala o pagkakagambala sa damdamin na iyong ipinagdusa sahil ng mga kilos na may diskriminasyon;
- \* impormasyon sa (mga) saksi.

Kung nakakaranas ka ng kahirapan sa paghahanda ng isang nakasulat na reklamo, ang mga kawani ng EOC ay maaaring makatulong sa iyo.

## **Imbestiasyon at Pakikipagkasundo**

**17Q: Paano nag-iimbestida ang EOC sa isang reklamo?**

17A: Hinihiling mula sa EOC ng batas na imbestigahan ang isang reklamo. Ang mga alegasyon ng nagrereklamo ay ipinapadala sa (mga) taong nakahabla para sa kanilang mga puna. Ang mga pahayag ng saksi ay kinukuha at ang mga kaugnay

na materyal ay nililikom upang marepaso upang makita kung ang kaso ay hindi dapat ipagpatuloy o magpatuloy sa pakikipagkasundo. Lahat ng mga impormasyon na nalikom sa yugto ng pag-iimbestiga ay nananatiling kompidensyal mula sa mga ikatlong panig ngunit maaaring gamitin sa mga paglilitis sa korte.

**18Q: Sa anong mga pagkakataon hindi mapapagpatuloy ng EOC ang imbestigasyon ng aking reklamo?**

18A: Magpapasya ang EOC na hindi isagawa o hindi ipagpatuloy ang isang imbestidasyon sa isang reklamo kung:

- \* ang kilos na inirereklamo ay hindi labag sa batas sa ilalim ng FSDO;
- \* ang na-agrabyadong tao ay walang nais na magpatuloy sa imbestigasyon
- \* higit sa 12 buwan na ang nakalipas mula nang maganap ang pangyayari;
- \* ang reklamo ay hindi maayos na maipagpapatuloy bilang isang reklamo ng kinatawan;
- \* ang reklamo ay walang gaanong halaga, nakakalito, mali ang pagkakaintindi o kulang sa kahalagahan.

**19Q: Kung nararamdaman ko na may diskriminasyon laban sa akin, mayroon bang takdang panahon upang ako ay makapagsampa ng reklamo?**

19A: Kung nais mong magsampa ng reklamo sa EOC, kinakailangan mo itong gawin sa loob ng 12 buwan mula nang pangyayari. Kung ikaw ay nagpasya na magsagawa ng legal na kilos sa District Court, kinakailangan mo itong gawin sa loob ng 24 buwan mula nang maganap ang pangyayari.

**20Q: Paano nakikipagkasundo ang EOC sa isang kaso**

20A: Ang tagapagkasundo ay tumutulong sa parehong panig na suriin ang mga isyu na nagtungo sa reklamo, kilalanin ang mga punto na makakapagkasundo at makipag-areglo para sa isang kasunduan sa hindi pagkakaunawaan. Hinihiling mula sa EOC ng batas na imbestigahan muna ang kaso at pagkatapos ay subukan na ayusin ang bagay sa pamamagitan ng pakikipagsunduan. Ang pakikipagsundo ay isang kusang loob na proseso. Ang tagapagkasundo ay hindi kumikilos bialng isang tagapagtanggol sa kahit na aling panig ngunit bilang isang tagapangasiwa. Ang mga kaayusan ay maaaring iba-iba at maaaring kabilangan ng liham ng paghihingi ng paumanhin, kabayaranang pananalapi, pagpapatupad ng mga patakaran para sa patas na oportunidad, atbp. Ang mga kasunduan ng kaayusan ay katumbas ng mga kontrata at may legal na pananagutan. Basahin ang polyeto ng EOC ukol sa pakikipagkasundo para sa karagdagang impormasyon.

**21Q: Ano ang magagawa ng EOC para sa akin kung nabigo ang pakikipagkasundo?**

21A: Kung hindi malulutas ang isang reklamo sa pamamagitan ng pakikipagkasundo, maaari kang mag-apply sa EOC para sa legal na tulong upang magtungo sa korte. Maaaring kasama sa tulong ang pagbibigay ng legal na payo, legal na kinatawan ng mga panlabas na abogado o iba pang uri ng tulong na tinuturing na angkop ng EOC. Isinasaalang-alang ng komite ng EOC ang lahat ng mga aplikasyon.

**22Q: Maaari ba akong magpunta sa korte ng mag-isa ng hindi kinakailangang pumunta sa EOC?**

22A: Oo, ang kahit na sino ay maaaring magpunta ng direkta sa korte at umpisahan ang isang sibil na paglilitis sa ilalim ng batas ng hindi kinakailangang magpunta sa EOC.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring makipag-ugnayan sa:

**Equal Opportunities Commission**

19/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road

Taikoo Shing, Hong Kong

Tel: 2511-8211

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