

## **Mga Kadalasang Tanong kaugnay sa COVID-19 at ang Batas Laban sa Diskriminasyon sa May-kapansanan para sa mga Dayuhang Manggagawang Kasambahay at Kanilang Employer**

Mula nang kumalat ang COVID-19, kumakaharap sa kakaibang pagsubok ang mga Dayuhang Manggagawang Kasambahay (DMK) sa Hong Kong, mula sa dagdag na trabaho at umiikling oras ng pahinga, hanggang sa takot na matanggal sila sa trabaho ng kanilang employer pagkagaling sa day-off.

Kinikilala ng Equal Opportunities Commission (EOC) ang bulnerableng kalagayan ng mga DMK sa gitna ng pandemya, kaya handa ang EOC na asikasuhin ang mga reklamong may kinalaman sa Batas sa Diskriminasyon sa Kasarian (Sex Discrimination Ordinance o SDO), Batas sa Diskriminasyon sa May-kapansanan (Disability Discrimination Ordinance o DDO), Batas sa Kalagayan ng Pamilya (Family Status Discrimination Ordinance o FSDO), at Batas sa Diskriminasyon sa Lahi (Race Discrimination Ordinance o RDO).

Para ipaliwanag ang batas laban sa diskriminasyon, partikular ang Batas sa Diskriminasyon sa May-Kapansanan at ang binibigay na proteksyon sa mga DMK kaugnay sa COVID-19, naghandang EOC ng sumusunod na listahan ng kadalasang mga tanong.

**1. Lumabas ako noong day-off. Agad akong sinisante pagkabalik ko dahil sabi ng employer ko ay baka nakuha ko na ang COVID-19 habang nasa labas. Paano magagamit ang DDO rito?**

Ang COVID-19 ay itinuturing na kapansanan sa ilalim ng DDO, at kasama rito ang pagkakaroon ng organismo na nagdudulot ng sakit o karamdaman<sup>1</sup>. Sakop ng DDO ang mga kapansanan na ipinaparatang sa tao.

Subalit sa ilalim ng DDO, hindi labag sa batas ang magdiskrimina ng empleyado na may kapansanan kung: (i) ang kapansanan ay nakahahawang sakit ayon sa Prevention and Control of Disease Ordinance tulad ng COVID-19; at, (ii) ang pagdiskrimina ay kinakailangan para maprotektahan ang kalusugang pampubliko<sup>2</sup>.

Kapag iko-konsidera kung ang isang aksyon ay makatarungan at nararapat, dapat ay isaalang-alang ng mga employer na ang gobyerno ay sinusubaybayan ang mga bagong kaganapan ukol sa pandemya at ang pagpapatupad ng social distancing ay kinakailangan. Higit pa rito, kung nag-aalala ang employer na mahawa ang kanyang empleyado kapag lumabas sa kanyang araw ng pahinga, maaari nitong ipaalalang gawin ang mga hakbang para makaiwas sa sakit

---

<sup>1</sup> Seksyon 2(1)

<sup>2</sup> Seksyon 61

(tulad ng paghuhugas ng kamay, pagpapalit ng damit, pagligo, atbp.), at kung kinakailangan (halimbawang may sintomas na lumitaw), ay agad magpasuri. Kung isasaalang-alang ang nakalista sa itaas, hindi makatwiran na sisantahin ang FDW kapag siya ay umuwi galing sa day-off, para lang protektahan ang pampublikong kalusugan, kung base lamang sa haka-haka o spekulasyon na siya ay nahawaan ng COVID-19. Kung ganito ang pagsisisante, ito ay maaaring paglabag sa DDO.

**2. Nagkaroon ako ng COVID-19, ngunit magaling na ako ngayon. Maaari ba akong sisantihin ng employer ko kung magaling na ako?**

Dahil sakop ng kahulugan ng kapansanan sa ilalim ng DDO<sup>3</sup> ang mga dating karamdaman (o dati mong impeksyon na nakahahawa), maaaring labag-sa-batas na tratuhin ng employer ang kanyang employee nang hindi kanais-nais (tulad ng pagsisante sa kanya) dahil siya ay nagka-COVID-19.

**3. Sinisante ako ng employer ko habang nasa sapilitang kuwarantina ako ng 14 na araw. Naaayon ba ito sa batas?**

Habang ang batas laban sa diskriminasyon na pinatutupad ng EOC ay maaari o hindi maaaring angkop (bumabatay sa partikular na kalagayan, halimbawa kung ang pagpapaalis ay batay sa katotohanan o haka-hakang nahawa ng COVID-19 ang empleyado), sinabi ng Kagawaran ng Paggawa na kung ang empleyado ay inutusan ng Health Officer na sumailalim sa medikal na pagsubaybay o kuwarantina, kailangang bigyan ng sick leave ng employer ang employee batay sa panuntunan ng Batas sa Paggawa (Employment Ordinance) o ng kaukulang kontrata.

Kung may mga tanong ka tungkol sa iyong karapatan o obligasyon sa ilalim ng Batas sa Paggawa (Employment Ordinance), makipag-ugnayan sa Kagawaran ng Paggawa sa pamamagitan ng pagtawag sa kanilang 24-oras na hotline 2717 1771 o sa 2157 9537 (hotline na inilaan para sa mga DMK) o mag-email sa [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk).

**4. Maaari ba akong pwersahin ng employer ko na manatili lang sa bahay kapag araw ng pahinga ko?**

Ang usapin sa araw ng pahinga ay maaaring labas na sa mga batas laban sa diskriminasyon na ipinapatupad ng EOC. Gayunpaman, hinihikayat ng EOC ang employers na maging mas maunawain sa mga pangangailangan at karapatan ng DMK, lalo na sa ganitong panahon.

Umaapela ang Kagawaran ng Paggawa sa DMK at kanilang employers na kapwa magkaunawaan sa usapin ng araw ng pahinga. Pinapaalalahanan din nito ang employers na ang pamimilit sa DMK na magtrabaho sa kanyang araw ng

---

<sup>3</sup> Seksyon 2(1)

pahinga o hindi pagbibigay ng araw ng pahinga nang walang pag-sang-ayon ng DMK ay paglabag sa Batas sa Paggawa.

Kung may katanungan tungkol sa iyong karapatan o obligasyon sa ilalim ng Batas sa Paggawa, makipag-ugnayan sa Kagawaran ng Paggawa sa kanilang 24-oras na hotline 2717 1771 / 2157 9537 (hotline na inilaan para sa mga DMK) o email [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk).

**5. Kararating ko lang sa Hong Kong at ako ay inutusan ng Gobyerno na sumailalim sa sapilitang kuwarantina sa bahay. Ano ang nararapat na gawin ng employer ko?**

Bagaman ang usapin sa tirahan para sa DMK ay maaaring labas na sa mga batas o batas laban sa diskriminasyon na ipinapatupad ng EOC, hinihikayat ng EOC ang employers na maging mas maunawain sa mga pangangailangan at karapatan ng DMK, lalo na sa ganitong panahon.

Ang Kagawaran ng Paggawa ay umaapela sa mga employer at ahensiya na tiyaking makasunod sa sapilitang kuwarantina-sa-bahay ang mga DMK na bumiyahе papuntang Hong Kong. Sinabi na rin ng Kagawaran ng Paggawa na kahit pa inaasahan na ang DMK ay manatili sa bahay ng employer, kung nais ng employer na manatili siya sa ibang bahay, dapat ayusin ito ng kinauukulang ahensiya.

Kung may katanungan tungkol sa iyong karapatan o obligasyon sa ilalim ng Batas sa Paggawa, makipag-ugnayan sa Kagawaran ng Paggawa sa kanilang 24-oras na hotline 2717 1771 / 2157 9537 (hotline na inilaan para sa mga DMK) o email [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk).

**6. Paano ako makapagsasampa ng reklamo sa EOC?**

Nasa batas na dapat nakasulat ang mga reklamong isasampa sa EOC. Maaari mo itong ibigay nang personal, sa pamamagitan ng pagpapadala ng sulat, sa pamamagitan ng fax, o sa pamamagitan ng online form.

Address: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong  
Fax: 2106 2324  
Online form: [www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx](http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx)

Maaari ka ring tumawag sa EOC sa 2511 8211 kung nahihirapan kang isulat ang iyong reklamo o may tanong ka tungkol sa tamang pamamaraan. Maaari ring maglaan ng tagasalin sa iyong wika ang EOC kung iyong hihilingin.

**7. Nag-aalala ako na baka sisantihin ako ng employer ko kapag nagsampa ako ng reklamo sa EOC.**

Ipinagbabawal sa ilalim ng DDO<sup>4</sup> ang diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima. Labag sa batas ang mambiktima ang employer ng kanyang empleyado, o tratuhin ito sa hindi kanais-nais na paraan (halimbawa, sisantihin siya) dahil nagsampa ng reklamo ang empleyado sa EOC laban sa employer sa ilalim ng DDO.

**8. Dahil sa two-week rule, mahihirapan akong magsampa ng reklamo sa EOC matapos akong sisantihin ng employer ko. Ano ang dapat kong gawin?**

Makapagsasampa ka ng reklamo sa EOC sa ilalim ng mga batas laban sa diskriminasyon kahit wala ka sa Hong Kong, basta may impormasyon kang maiiwan tulad ng numero ng telepono para makausap ka, address kung saan makapagpapadala ng sulat, o email address. Maaari ka ring magtakda ng kinatawan sa pagsasampa ng reklamo sa EOC sa ilalim ng mga batas laban sa diskriminasyon. Ngunit bilang inagrabyado, tungkulin mo ang magbigay ng impormasyon para suportahan ang iyong mga alegasyon.

Equal Opportunities Commission  
Mayo 2020

---

<sup>4</sup> Seksyon 7