

## **PAGREPASO SA BATAS HINGGIL SA DISKRIMINASYON – EHEKUTIBONG BUOD NG MGA ISINUMITE SA PAMAHALAAN**

1. Ang Komisyon sa Pantay na mga Oportunidad (EOC) ay nagsasariling lupon ng Hong Kong ayon sa batas na may pananagutan para sa pagtataguyod ng pagkapantay-pantay at pag-alis sa diskriminasyon. Isa sa kanyang mga susing katungkulan ay upang panatilihin nasa pagrerepaso ang pagtatrabaho ng kasalukuyang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon: Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian (SDO); ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan (DDO); ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon hinggil sa Katayuang Pampamilya (FSDO); at ang Ordinansa laban sa Diskriminasyong Panlahi (RDO). Kung saan naniniwala ang EOC na ito ay angkop, maaari itong magsumite sa Punong Ehekutibo ng Hong Kong SAR na nagrerekomenda ng mga susog sa mga Ordinansa upang mas mahusay na maitaguyod ang pagkapantay-pantay at maalís ang diskriminasyon.
2. Naniniwala ang EOC na mahalaga para sa batas laban sa diskriminasyon ng Hong Kong na tugunan ang mga pangangailangan ng lipunan ng ika-21 na siglo kung saan ang mga isyu ng pagkapantay-pantay ay nagbabago. Bilang resulta, inilunsad ng EOC ang Pagrepaso sa Batas hinggil sa Diskriminasyon (DLR) noong Marso 2013 upang repasuhin ang lahat ng mga umiiral na batas laban sa diskriminasyon at gumawa ng mga rekomendasyon sa Pamahalaan upang iakma sila sa panahon.
3. Bilang bahagi ng DLR, nagsagawa ang EOC ng pampublikong konsultasyon sa buong lungsod na naganap mula 8 Hulyo 2014 hanggang 31 Oktubre 2014. Tumanggap ang EOC ng malaking bilang ng nakasulat na mga tugon na umabot ng 125,041 mula sa mga indibidwal at organisasyon, na kumakatawan sa maraming iba't ibang mga grupo at interes. Ito ang ehekutibong buod ng mga isinumite ng EOC sa Pamahalaan hinggil sa lahat ng mga isyu na binigyang-pansin ng mga Tanong sa Dokumentong Konsultasyon. Naniniwala ang EOC na may ilang bilang ng mga larangan kung saan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon ay dapat maiakma sa panahon upang mapahusay ang mga proteksiyon mula sa diskriminasyon para sa lahat.
4. Para sa kabuuan ng mga isinumite pati ang ulat hinggil sa mga tugon sa pampublikong konsultasyon (na nagbibigay ng mas kantitatibong at kwalitatibong mga detalye hinggil sa mga tugon sa konsultasyon), pakibisita ang [www.eocdlr.org.hk](http://www.eocdlr.org.hk).

## KABANATA 1: ANALISIS NG MGA TUGON SA PAMPUBLIKONG KONSULTASYON

- 1.1 Dahil sa napakalaking bilang ng mga tugon at kasunod na pampublikong atensiyon sa pampublikong konsultasyon, naniniwala ang EOC na mahalaga na maiging maanalisa ang mga tugong tinanggap, upang:
- Makilala ang mga uso at galugarin kung ano ang mga kongklusyon na makukuha;
  - Imbestigahan kung at paanong ang gayong mga kongklusyon ay maaaring may kinalaman sa posisyon ng EOC at pagbibigay ng prayoridad sa mga isyu; at
  - Padaliin ang hinaharap na trabaho sa pagpapahusay ng pampublikong pang-unawa sa mga isyung ito.

### *Bahagi I: Kalikasan ng mga tugon mula sa mga organisasyon at indibidwal*

- 1.2 May kapansin-pansing pagkakaiba-iba ng mga tugon, kapwa sa pagitan ng iba't ibang uri ng mga organisasyon, pati sa pagitan ng mga organisasyon at indibidwal. Ang sumusunod na susing mga huwaran at uso ay kinilala.
- Ang bahagdan ng mga organisasyon na may suporta sa mga panukala ay kapansin-pansing mas mataas kaysa sa mga indibidwal, at sila ay mas malamang na magbigay ng detalyadong katwiran ng kanilang mga posisyon. Sa 57 ng 77 na mga Tanong ang mayorya ng bahagdan ng mga tugon mula sa mga organisasyon ay sumuporta sa mga panukala. Sa kabaligtaran, sa 66 ng 77 na mga Tanong, mayorya ng bahagdan ng mga indibidwal ay tinututulan ang mga panukala.
  - Ang mga NGO na nakikipagtulungan sa mga kababaihan, etnikong minoridad, mga taong may kapansanan, o sa karapatang pantao ay sa pangkalahatan mas may suporta sa mga panukala. Sa kabaligtaran, ang mga grupong relihiyoso at pamilya, primarya at sekundaryang institusyon sa edukasyon na hinahawakan ng relihiyoso, at mga grupo ng employer ay sa pangkalahatan mas malamang na hindi sasang-ayon sa mga panukala.
  - Karamihan sa mga tugon na mula sa mga indibidwal ay gumamit ng pagkakaiba-iba ng isang tugong pro forma o naaayon sa hinihiling na tugon upang tumugon sa isang serye ng mga tanong. Isang mataas na bahagdan ng mga indibidwal na tugon ay hindi nagbigay ng anumang katwiran para sa kanilang mga pananaw, na nangangahulugan na ang EOC ay hindi maaaring analisahin kung ang mga tugong nagbibigay-pansin sa mga kaukulang alalahanin o ibang nararapat na impormasyon.
  - Isang napakataas na bahagdan ng mga tugon mula sa mga indibidwal ay pangunahing may kinalaman sa dalawang mga isyu: proteksiyon mula sa diskrimnasyon sa kadahilanan ng nasyonalidad, pagkamamamayan at katayuan ng paninirahan; at proteksiyon mula sa diskriminasyon para sa mga taong nagsasama na hindi kasal/de facto na mga relasyon.
- 1.3 Ang itaas na mga uso ay may mga implikasyon para antas ng timbang na inilalagay ng EOC sa mga tugon sa pampublikong konsultasyon sa pagtiyak ng kanilang tayo sa mga isyu. Binibigyang-diin ng EOC na ang pampublikong konsultasyon ay nilayon upang

kumuha ng ebidensiya, mga karanasan at katwiran na siyang tutulong upang matiyak kung may katwiran para sa reporma. Hindi ito nilayon upang kumilos bilang isang pampublikong sarbey ng opinyon sa mga panukala. Kinikilala rin ng EOC na, lalo na may kaugnayan sa proteksiyon ng mga karapatan ng marhinalisadong mga grupong minoridad, ang mga pananaw ng mayorya ay dapat hindi kinakailangang mapagtiyak. Sa pag-analisa ng mga tugon, dagdag na pinapansin ng EOC na ang bilang ng mga alalahanin na binigyang-pansin ay maaaring magresulta mula sa isang di-tumpak na interpretasyon ng layon ng mga panukala ng EOC o kanilang potensiyal na legal na mga epekto. Kaya, naniniwala ang EOC na dapat pag-iingat ay gawin kapag iasa sa mga bilang ng mga organisasyon o indibidwal na sumusuporta o tumututol sa mga panukala. Karagdagan pa, sa pagtiyak ng kanilang mga posisyon, isinaalang-alang ng EOC ang bilang ng ibang mga nararapat na salik na inisa-isa sa Kabanata 2.

### ***Bahagi II: Ang pangangailangan para sa dagdag na pananaliksik, konsultasyon at edukasyon***

- 1.4 May kaugnayan sa bilang ng mga isyu lalo na kung saan sila ay masalimuot, tumatalakay sa iba't ibang mga sakop at larangan ng polisiya at nagdulot ng malawakang debateng may magkahating mga pananaw, naniniwala ang EOC na maaaring angkop na magkaroon ng hiwalay at mas detalyadong konsultasyon ng Pamahalaan bago isakatuparan ang mga repormang pambatas. Palalawakin nito ang oportunidad para sa susing mga tumataya (stakeholder) upang talakayin ang potensiyal na mga implikasyon ng mga reporma, pati para sa EOC na palawakin nito ang pang-unawa ng publiko sa mga isyu.

### ***Bahagi III: Karagdagang mga isyu na binigyang-pansin sa proseso ng konsultasyon***

- 1.5 Sa mga tugon sa konsultasyon, ang bilang ng mga organisasyon at indibidwal ay humiling para sa bagong mga protektadong katangian na idagdag sa batas laban sa diskriminasyon sa Hong Kong, kasama ang edad, seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan sa kasarian, katayuan sa pagitan ng mga kasarian, relihiyon o paniniwala, at wika. Ang tuon ng Pagrepaso ng Batas hinggil sa Diskriminasyon ay ang mga reporma sa apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon at hindi sa pagbuo ng komprehensibong batas laban sa diskriminasyon may kaugnayan sa bagong protektadong mga katangian. Gayunman, hindi naniniwala ang EOC na mahalaga para sa komisyon na isaalang-alang kung ang kasalukuyang protektadong mga katangian ay dapat palawakin sa anumang mga paraan. Dahil sa dahilan na iyan, nagsagawa kamakailan ang EOC ng dalawang mga pag-aaral na pananaliksik may kaugnayan sa seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan sa kasarian at katayuan sa pagitan ng mga kasarian. Ipagpapatuloy ng EOC na talakayin sa Pamahalaaan sa pagtutulak ng mga isyu ng diskriminasyon sa itaas at posibleng reporma sa batas, pati sa pagsasaalang-alang ng pangangailangan para sa batas sa ibang mga larangan.

## KABANATA 2: NARARAPAT NA MGA SALIK SA PAGESUSUMITE

- 2.1 Sa proseso ng Pagrepaso ng Batas hinggil sa Diskriminasyon, isinaalang-alang ng EOC ang ilang bilang ng mga salik sa pagtiyak ng kung aling mga isyu ang dapat na paksa ng mga reporma sa batas o kaugnay na mga reporma, at kung gayon alin ang may mas mataas na prayoridad kaysa sa iba. Kasama dito ang mga:
- Papel at karanasan sa pagpapatakbo ng EOC
  - Ebidensiya ng diskriminasyon o ibang mga karapatang pantao na apektado
  - Bilang ng mga tao na apektado o kalubhaan ng diskriminasyon
  - Lawak ng kasalukuyang proteksiyon mula sa diskriminasyon
  - Maaaring bawasan ng reporma ang mga antas ng proteksiyon mula sa diskriminasyon
  - Hindi sumusunod ang kasalukuyang batas sa mga obligasyong internasyonal o sa Hong Kong hinggil sa karapatang pantao
  - Mga rekomendasyon ng mga lupong internasyonal ng karapatang pantao
  - Ang batas laban sa diskriminasyon sa katulad na internasyonal na mga hurisdiksiyon
  - Tutugunan ng panukala ang sistemikong kawalan ng pagkapantay-pantay
  - Antas ng suporta o pagtutol mula sa mga organisasyon o indibidwal sa mga panukala
  - Mas lalinawin ng reporma ang batas
  - Pasisimplehin ng reporma ang batas
  - Patitiwasayin ng reporma ang proteksiyon
  - Pahuhusayin ng reporma ang pagiging epektibo ng EOC
  - Dating sumang-ayon ang Pamahalaan sa panukala
  - Ipinatupad ng Pamahalaan ang batas
  - Isang hindi paglalapat ay maaaring hindi magsilbi ng isang lehitimong layunin o maging matimbang

### KABANATA 3: MGA ISYU NA MAY MAS MATAAS NA PRAYORIDAD

3.1 Tinatalakay ng Kabanata 3, hinati sa dalawang bahagi, ang ilang bilang ng mga larangan na may mas mataas na prayoridad para sa reporma sa batas o ibang mga pagkilos, na nagbibigay-pansin sa mas seryoso at kagyat na mga alalahanin batay sa analisis ng mga susing salik ng EOC. Para sa mga isyu na tinalakay sa Bahagi I, tinitingnan ng EOC ang mga ipinanukalang susog bilang sa pangkalahatan mas madaling ipatupad at hindi ganoong masalimuot sa aplikasyon. Para sa mga isyu na tinalakay sa Bahagi II, yamang ang mga panukala ng EOC ay malamang na magkaroon ng epekto sa maramihang mga sakop at mga larangan ng polisiya, inirerekomenda ng EOC ang karagdagang konsultasyon sa Pamahalaan bago ang anumang mga reporma sa batas. Naniniwala ang EOC na ang mga isyu sa Bahagi I at Bahagi II ay pareho ang kahalagahan at dapat maagap na talakayin ng Pamahalaan.

#### *Bahagi I: Mga larangan na ipapatupad bilang may mas mataas na prayoridad*

##### **A. Pagkapantay-pantay para sa mga Tao na may Kapansanan**

3.2 May sapat na ebidensiya na ang mga tao na may kapansanan ay patuloy na humaharap sa kapansin-pansing diskriminasyon at mga sagabal sa pantay na mga oportunidad sa mga larangan tulad ng empleyo, probisyon ng mga serbisyo, edukasyon, at pag-akses sa mga paligid, na nangangailangan ng reporma sa batas o polisiya.

##### **(i) ISANG KATUNGKULAN NA GUMAWA NG MAKATWIRANG AKOMODASYON**

3.3 Sa ilalim ng DDO, walang hayag na kahilingan upang gumawa ng makatwirang akomodasyon para sa mga taong may kapansanan. Hindi ito sumusunod sa mga obligasyong internasyonal ng mga karapatang pantao, at hindi tumutugma sa uso ng pag-aangkop sa panahon sa ibang mga katulad na hurisdiksiyon. May malakas na ebidensiya ng diskriminasyon laban sa mga taong may mga kapansanan, kasama ang mga reklamo na ipinarating sa EOC, at nakakaapekto ang isyu sa malaking bilang ng mga tao na may mga kapansanan sa Hong Kong. Mayroon ding malakas na suporta para sa mga panukala sa mga tugon sa konsultasyon, lalo na yaong mga nakikipagtulungan sa mga taong may mga kapansanan, para sa pagpapakilala ng isang katungkulan.

**Rekomendasyon 1: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan sa pamamagitan ng pagpapakilala ng natatanging katungkulan na gawin ang makatwirang akomodasyon para sa mga taong may mga kapansanan sa lahat ng nararapat na mga larangan kasama ang empleyo; ang probisyon sa mga kalakal, serbisyo at pasilidad; edukasyon; at paligid. Inirerekomenda pa na ang mga hindi makatwirang mga probisyon sa kahirapan ay dapat ipawalang-bisa.**

##### **(ii) HAYAG NA PROTEKSIYON MULA SA DISKRIMINASYON PARA SA MGA TAONG MAY MGA KAPANSANAN NA SINAMAHAN NG ISANG HAYOP NA PANTULONG**

- 3.4 Sa kasalukuyan, walang hayag na probisyon na ang diskriminasyon laban sa isang tao na sinamahan ng isang hayop na pantulong ay isang diskriminasyon laban sa kapansanan. Batay sa karanasan ng pagpapatakbo ng EOC, may malaking bilang ng mga tao na may suliranin sa paningin at ibang mga may kapansanan na potensiyal na maaapektuhan, at may mga plano na taasan ang gamit ng mga asong panggabay at ibang mga hayop na pantulong sa Hong Kong. Pinapansin din ng EOC ang ebidensiya ng diskriminasyon tulad ng nakita sa kaugnay na mga reklamong tinanggap, at ang kapansin-pansing suporta para sa panukala sa konsultasyon mula sa mga organisasyon.

**Rekomendasyon 2: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang seksiyon 10 ng Ordinansa sa Diskriminasyon laban sa Kapansanan sa pamamagitan ng pagdagdag ng sinamahan ng isang hayop na pantulong bilang isang kategorya ng proteksiyon laban sa diskriminasyon, at na ang hayop na pantulong ay dapat na malinaw na binigyang-kahulugan.**

(iii) PROTEKSIYON MULA SA DISKRIMINASTON PARA SA MGA TAONG MAY MGA KAPANSANAN SA PAGBOTO AT PAGTAKBO SA HALALAN.

- 3.5 Wala sa kasalukuyan ang hayag na pagbabawal sa diskriminasyon may kinalaman sa mga taong may mga kapansanan na bomoboto sa mga halalan o tumatakbo sa mga halalan sa mga pampublikong awtoridad, mga lupong nagpapayo ayon sa batas o ibang itinalagang mga lupon. Maipag-iiba ito sa ibang protektadong mga katangian ng kasarian, lahi at katayuang pampamilya kung saan may gayong proteksiyon. Ang mga obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao ay nangangailangan na ang mga tao na may mga kapansanan ay may karapatan na makilakok sa pampublikong buhay sa pamamagitan ng pagboto at pagtakbo sa halalan nang walang diskriminasyon, at ang mga lupon ng Nagkakaisang mga Bansa ay gumawa ng espesipikong rekomendasyon sa Pamahalaan ng Hong Kong na rebisahin ang kanyang batas nang naaayon. Ang isyu ay potensiyal na nakakaapekto sa malaking bilang ng mga tao na may mga kapansanan, kasama ang mga taong may sakit sa pag-iisip o kapansanang intelektwal, at may kapansin-pansing suporta kapwa mula sa mga organisasyon at indibidwal sa konsultasyon, ang ilan sa kanila pinansin ang pagtanggap sa karapatan na bomoto ay isang potensiyal paglabag ng mga karapatang pantao.

**Rekomendasyon 3: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa ng Diskriminasyon laban sa Kapansanan upang magbigay ng pagbabawal sa diskriminasyon laban sa mga taong may mga kapansanan sa pagboto at pagtakbo sa mga halalan. Inirerekomenda pa na repasuhin ng Pamahalaan ang mga probisyon sa Ordinansa ng Konseho ng Batas at Ordinansa ng mga Konsehong Pandistrito na nagdidiskwalipika sa mga taong may mga kapansanan na idineklarang walang kakayahang pangasiwaan ang kanilang mga kapakanan, mula sa hindi pagkakarahiristro na bomoto sa mga halalan ng Konseho ng Batas at Konseho ng Distrito.**

## **B. Pagkapantay-pantay para sa mga kababaihan**

3.6 Ang mga kababaihan sa Hong Kong ay patuloy na humaharap sa diskriminasyon sa ilang bilang na mga aspekto ng kanilang mga buhay lalo na kapag nagkakaroon ng mga anak, na may malaking epekto sa kanilang kakayahan na ganap na makalahok sa trabaho. Humaharap din sila sa mataas na mga antas ng seksuwal na panggigipit sa maraming larangan na tinalakay sa Seksiyon D.

(i) ANG KARAPATAN NG MGA KABABAIHAN NA BUMALIK SA TRABAHO PAGKATAPOS NG BAKASYON DULOT NG PANGANGANAK

3.7 Wala sa kasalukuyan ang proteksiyon para sa mga kababaihan ayon sa karapatan na bumalik sa kanilang mga puwesto sa trabaho pagkatapos ng bakasyon dulot ng panganganak, na maipag-iiba sa mga proteksiyon sa katulad na mga internasyonal na hurisdiksiyon. Batay sa karanasan sa pagpapatakbo ng EOC, may ebidensiya rin na patuloy na humaharap ang mga kababaihan sa kapansin-pansing diskriminasyon sa kadahilanan ng pagbubuntis panahon ng pagdadalantao, bakasyon dulot ng panganganak, at pagkatapos na bumalik sa trabaho, kasama ang pagkatanggal sa trabaho. Sa ehersisyo ng konsultasyon, ilang bilang ng mga organisasyong NGO at indibidwal ay nagpahayag na ang mga kababaihan ay dapat magkaroon ng karapatan na bumalik sa kanilang dating puwesto pagkatapos ng bakasyon dulot ng panganganak nang hindi bababa sa isang tiyak na yugto, na sakop ng makatwirang mga hindi paglalapat.

**Rekomendasyon 4:** Inirerekomenda na ipakilala ng Pamahalaan ang isang karapatan ayon sa batas ng mga kababaihan na bumalik sa kanilang dating papel pagkatapos ng bakasyon dulot ng panganganak, o kung ang pwestong iyan ay hindi na umiiral, isang akmang kahaliling puwesto sa katulad na mga pagtatakda at kondisyon. Ang gayong probisyon ay maaaring isama sa isang susog sa Ordinansa ng Empleyo, o bilang kapalit sa Ordinansa ng Diskriminasyon laban sa Kasarian.

(ii) HAYAG NA PROTEKSIYON MULA SA DISKRIMINASYON PARA SA NAGPAPASUSONG MGA KABABAIHAN

3.8 Wala sa kasalukuyan ang hayag na probisyon na nagsasabi na ang diskriminasyon sa kadahilanan ng nagpapasuso ng sanggol ay labag sa batas, bagaman hindi itinuturing ng EOC ang mga reklamo ng diskriminasyon may kaugnayan sa nagpapasuso ng sanggol bilang diskriminasyon sa katayang pampamilya may kaugnayan sa pangangalaga ng malapit na miyembro ng pamilya. Tumatanggap ang EOC ng ilang bilang ng mga reklamo ng diskriminasyon ng mga nagpapasusong kababaihan na humaharap sa tuwiran at hindi tuwirang diskriminasyon sa sari-saring mga larangan. Ang bilang ng mga kababaihan na nagpapasuso sa Hongkong ay lumalagong tunay sa loob ng maraming taon, ginagawa nito ang isyu na lalong mahalaga.

**Rekomendasyon 5:** Inirerekomenda na ang Pamahalaan ay magpakilala ng hayag na mga probisyon na nagbabawal sa tuwiran at hindi tuwiran na diskriminasyon sa kadahilanan ng nagpapasuso. Ang mga probisyong ito ay maaaring isama sa isang susog sa Ordinansa sa Diskriminasyon laban sa Kasarian bilang isang anyo ng diskriminasyon sa kasarian, isang hiwalay na kategorya ng diskriminasyon, o bilang kapalit bilang isang susog sa Ordinansa ng

**Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya. Ang kahulugan ng pagpapasuso ay dapat isama na nagpapahayag ng gatas.**

**C. Pagkapantay-pantay para sa lahat ng mga grupong panlahi**

3.9 Ang mga proteksiyon mula sa panlahing diskriminasyon sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi ay mas makitid kaysa ibang mga Ordinansa na laban sa diskriminasyon o may ilang kapansin-pansing hindi paglalapat, na nagpapahina sa mga proteksiyon mula sa panlahi at kaugnay na diskriminasyon.

(i) PAGBIBIGAY NG PROTEKSIYON MULA SA PANLAHING DISKRIMINASYON MAY KAUGNAYAN SA PAGGANAP NG MGA TUNGKULIN AT KAPANGYARIHAN NG PAMAHALAAN

3.10 Wala sa kasalukuyan ang proteksiyon mula panlahing diskriminasyon ng Pamahalaan kapag sila ay gumaganap ng kanilang mga tungkulin at kapangyarihan. Hindi ito tugma sa mga proteksiyon sa ilalim ng ibang mga Ordinansa laban sa diskriminasyon; ang kakulangan ng proteksiyon ay paglabag din sa mga karapatang pantao sa labas ng bansa, at ang Nagkakaisang mga Bansa ay gumawa ng mga rekomendasyon sa Pamahalaan na gumawa ng susog. Ito ay isang susing isyu na nakakaapekto sa lahat sa Hong Kong walang kinalaman sa partikular na lahi, at pinapansin ng EOC na isang kapansin-pansing bahagdan ng mga organisasyon ay sumuporta sa panukalang ito sa mga tugon sa pampublikong konsultasyon.

**Rekomendasyon 6: Inirerekomenda na gumawa ang Pamahalaan ng isang susog sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi sa nagsasabi na labag sa batas para sa Pamahalaan na mangdiskrimina sa pagsasagawa ng kanyang mga tungkulin o sa pagganap ng kanyang mga kapangyarihan.**

(ii) MAS MAHUSAY NA PROTEKSIYON MULA SA PANLAHING DISKRIMINASYON AYON SA KASAMA

3.11 Sa kasalukuyan, mayroon lamang limitadong proteksiyon mula sa panlahing diskriminasyon ayon sa kasama, na lumalapat lamang sa malapit na kamag-anak, at hindi sa ibang mga kasama tulad ng mga kaibigan, tagapangalaga, at katrabaho. Ito ay mas mababa kaysa sa katumbas na proteksiyon may kaugnayan sa kapansanan. Bagaman kumonsulta ang EOC sa pagpapalawak ng gayong proteksiyon sa lahat ng protektadong mga katangian, ang EOC ay sa kasulukuyan walang sapat na ebidensiya ng diskriminasyon sa kadahilanan ng kasama sa kasarian, pagbubuntis, katayuang pangmag-asawa at katayuang pampamilya upang magbigay katwiran ng gayong mga probisyon sa panahong ito. Yamang may limitadong proteksiyon mula sa panlahing diskriminasyon ayon sa kasama, naniniwala ang EOC na magiging prayoridad ang pagpapalakas ng proteksiyong ito sa parehong antas tulad ng DDO. Tumanggap din ang EOC ng mga pagtatanong may kinalaman sa mga sitwasyon ng posibleng panlahing diskriminasyon ayon sa kasama, na hindi nito maaaring isaalang-alang pa.

**Rekomendasyon 7: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi ang mga probisyon na nagbabawal sa tuwirang diskriminasyon at**



**panggigipit sa pamamagitan ng kasama sa pagpapawalang-bisa ng mga probisyon may kinalaman sa mga malapit na kamag-anak, at palitan ito na may kahulugan ng isang kasama upang isama ang:**

- (a) asawa ng tao;**
- (b) ibang tao na tumitira kasama ng tao sa isang totoong pangmag-asawang batayan;**
- (c) kamag-anak ng tao;**
- (d) tagapangalaga ng tao; at**
- (e) isa pang tao na may kaugnayan sa negosyo, palakasan o libangan sa tao.**

**(iii) PROTEKSIYON MULA SAPANLAHING DISKRIMINASYON AYON SA PANDAMA**

3.12 Sa kasalukuyan, walang proteksiyon mula sa diskriminasyon ayon sa pandama o bintang sa kadahilanan ng lahi sa ilalim ng RDO. Ito ay kaiba sa DDO, kung saan may hayag na proteksiyon para sa diskriminasyon ayon sa hinala may kaugnayan sa kapansanan. Bagaman kumonsulta ang EOC sa pagpapalawak ng gayong proteksiyon sa lahat ng mga protektadong katangian, ang EOC ay sa kasalukuyan walang sapat na ebidensiya ng diskriminasyon sa kadahilanan ng pandama may kaugnayan sa kasarian, pagbubuntis, katayuang pangmag-asawa at katayuang pampamilya upang magbigay katwiran ng gayong mga probisyon sa panahong ito. Gayunman, naniniwala ang EOC na angkop na magbigay ng gayong proteksiyon may kaugnayan sa lahi, yamang may ilang bilang ng mga sitwasyon kung saan ang mga tao ay maaring mas malamang na damhin na kabilang sa isang partikular na lahi at, bilang resulta, tinaratong mas hindi kaaya-aya. Sa harap ng ebidensiya na ilang bilang ng mga grupong panlahi sa Hong Kong ay humaharap sa mas mataas na panlahing diskriminasyon, pagkiling at estereotipo, dama ng EOC na ang gayong proteksiyon ay mabibigyan ng katwiran upang tumulong sa pagtugon sa sitwasyong ito at mapigilan ang diskriminasyon. Sa gitna ng rekomendasyon ng EOC na idagdag ang proteksiyon mula sa panlahing diskriminasyon ayon sa kasama, naniniwala ang EOC na ang proteksiyon laban sa panlahing diskriminasyon ayon sa pandama ay dapat ding idagdag para sa mga dahilan ng kaisahan, at upang matiyak na ang antas ng proteksiyon ay sang-ayon sa may kaugnayan sa kapansanan.

**Rekomendasyon 8: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi upang isama ang proteksiyon mula sa tuwirang diskriminasyon at panggigipit ayon sa pandama o bintang na ang tao ay kabilang sa isang tiyak na grupong panlahi.**

**(iv) PAGPAPAWALANG-BISA NG MGA HINDI PAGLALAPAT NA NAGPAPAHINTULOT NG DISKRIMINASYON MAY KAUGNAYAN SA PAGSASANAY BOKASYONAL AT EDUKASYON**

3.13 Ang Ingles at Tsino ay kapwa opisyal na mga wika ng Hong Kong at nagtatamasa ng pantay na katayuan. Sa kasalukuyan, may hindi paglalapat sa ilalim ng RDOP na nagpapahintulot ng diskriminasyon sa paraan ng pagtuturo sa pagsasanay bokasyonal at edukasyon.

3.14 May kinalaman sa paraan ng pagtuturo sa pagsasanay bokasyonal, ang EOC ay may mga alalahanin na ang epekto ng hindi paglalapat na ito ay masyadong malawak. Tumanggap

din ang EOC ng ilang bilang ng mga reklamo ng diskriminasyon sa wika may kaugnayan sa pagsasanay bokasyonal, at ilang mga organisasyon na nakikipagtulungan sa mga etnikong minoridad ay pumansin din ng mga kahirapan na madalas kinakaharap ng mga etnikong minoridad sa pagsasanay bokasyonal dahil sa wika ng kurso. Ang hindi paglalapat may kaugnayan sa pagsasanay bokasyonal ay maaari ring hindi sumusunod sa mga obligasyon na pigilan ang diskriminasyon sa kadahilanan ng wika sa ilalim ng mga Talaan ng mga Karapatan at ang Internasyonal na Tipan sa Sibil at Pulitikal na mga Karapatan (ICCPR). Ang posisyon ng EOC ay may mga sitwasyon kung saan magiging makatwiran na ituro ang isang kurso sa isang wika lamang (pinapalagay na may lehitimong layunin at ito ay matimbang na makapagbibigay ng pagsasanay sa wikang iyan lamang), ngunit hindi angkop na may malawak na hindi paglalapat may kinalaman sa paraan ng pagtuturo.

**Rekomendasyon 9: Inirerekomenda na ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang probisyon may kinalaman sa pagsasanay bokasyonal may kaugnayan sa pagbabago o paggawa ng ibang mga kaayusan para sa paraan ng pagtuturo, sa ilalim ng seksiyon 20(2) ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi.**

3.15 May kinalaman sa paraan ng pagtuturo sa edukasyon, dating sinabi ng Pamahalaan na ang hindi paglalapat ay upang pigilan ang mga paaralan na pilitin na baguhin ang kanilang mga kaayusan may kinalaman sa mga pista opisyal o paraan ng pagtuturo upang mapagsilbihan ang mga mag-aaral ng anumang grupong panlahi, tulad ng pamimilit na ituro sa mga etnikong minoridad ang kanilang sariling wika. Bagaman nauunawaan ng EOC ang posisyon ng Pamahalaan, may mga alalahanin ito na ang hindi paglalapat ay masyadong malawak at, kaya, maaaring bigyang kahulugan na hindi nangangailangan ng anumang pinatatamaang tulong sa mga etnikong minoridad na matuto ng Tsino bilang ikalawang wika. May maliwanag na ebidensiya na ang mga etnikong minoridad ay sa kasalukuyan humaharap sa kapansin-pansing mga sagabal upang matuto ng Tsino, na negatibong nakakaapekto sa kanilang pantay na pakikilahok sa lipunan. Ang hindi paglalapat may kaugnayan sa edukasyon ay maaari ring hindi sumusunod sa mga obligasyon sa Hong Kong at internasyonal sa mga karapatang pantao upang pigilin ang diskriminasyon sa kadahilanan ng wika sa ilalim ng Talaan ng mga Wika at ICCPR. Naniniwala rin ang EOC na ang pagpapawalang-bisa ng hindi paglalapat ay hindi makakaapekto sa kasalukuyang sistema ng edukasyon, yamang ang pagtuturo ng dalawang opisyal na wika ay malamang na ituturing na maging isang lehitimong layunin at matimbang, at kaya hindi labag sa batas.

**Rekomendasyon 10: Inirerekomenda na ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang probisyon may kinalaman sa edukasyon may kaugnayan sa pagbabago o paggawa ng ibang mga kaayusan para sa paraan ng pagtuturo, sa ilalim ng seksiyon 26(2) ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi.**

**D. Pagpapahusay ng proteksiyon mula sa tuwiran at hindi tuwirang diskriminasyon, at panggigipit**

(i) PAGPAPAHUSAY NG MGA PROTEKSIYON MULA SA TUWIRANG DISKRIMINASYON

- 3.16 May dalawang mga isyu na naniniwala ang EOC ay nangangailangan ng pagtugon sa pagbubuo ng tuwirang diskriminasyon: ang kahulugan ng diskriminasyon sa kadahilanan ng isang protektadong katangian at mga tagahambing sa tuwirang mga paghahabol sa kapansanan.
- 3.17 Ang kasalukuyang kahulugan ng tuwirang diskriminasyon sa lahat ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon ay tumutukoy sa diskriminasyon sa kadahilanan ng partikular na katangian *ng tao*. Nangangahulugan ito na ang tao na humaharap sa diskriminasyon ay dapat magtaglay ng protektadong katangian at potensiyal na hindi isinasama ang mga sitwasyon na kung saan ang tao ay tinarato nang hindi kaaya-aya sa kadahilanan ng isang protektadong katangian, ngunit wala siya ng gayong katangian. Ito ang puwang sa proteksiyon at naiiba mula sa katulad na proteksiyon sa ibang mga hurisdiksiyon. Karagdagan pa, ito ay hindi akma sa ibang mga probisyon ng diskriminasyon ayon sa kasama at pandama o bintang.

**Recommendation 11: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang kahulugan ng tuwirang diskriminasyon sa lahat ng apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang isaad na, sa mga kadahilanan ng protektadong katangian, isang taong tinaratong mas hindi kaaya-aya, sa halip na hinihilingan ang tao na magkaroon ng protektadong katangian.**

- 3.18 May kaugnayan sa mga tuwirang paghahabol sa kapansanan, ang wika ng kasalukuyang probisyon ay nangangailangan ng paghahambing na ginawa sa pagitan ng isang tao na may kapansanan at isa pang tao “na walang kapansanan”, na nangangahulugan na ang proteksiyon ay hindi maaaring mailalapat sa mga sitwasyon kung saan ang isang taong may kapansanan ay hindi kaaya-ayang tinarato kaysa isang tao na may naiibang kapansanan. May ebidensiya ng pangangailangan na repormahin ito, yamang ang mga tao na may tiyak na mga kapansanan tulad ng mga kapansanan sa pag-iisip o nakakahawang mga sakit ay humaharap sa lalong pagmamata at diskriminasyon kaysa ibang mga kapansanan. May malakas na suporta rin para sa reporma mula sa mga organisasyon yamang ito ay magbibigay ng mas mahusay na proteksiyon para sa mga tao na may mga kapansanan.

**Rekomendasyon 12: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga probisyon ng tuwirang diskriminasyon ayon sa kapansanan sa seksiyon 6 at 8 ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan upang linawin na kasama dito ang proteksiyon mula sa diskriminasyon sa pagitan ng mga tao na may iba’t ibang mga kapansanan.**

(ii) PAGPAPAHUSAY NG PROTEKSIYON MULA SA HINDI TUWIRANG DISKRIMINASYON

- 3.19 Ang kasalukuyang kahulugan ng hindi tuwirang diskriminasyon ay masyadong makitid sa ilang mga bagay, kasama ang saklawang “kahilingan o kondisyon”; ang pagtatatag ng kapinsalaan o disbentaha; at ang kahulugan ng kung ano ang dapat na itakda para sa hindi tuwirang diskriminasyon upang mabigyan ng katwiran. Bilang resulta, sa ilang mga

sitwasyon, ang mga paghahabol ng diskriminasyon nang hindi makatwiran ay hindi maaaring gawin. Batay sa aming karanasan sa pagpapatakbo sa pagsasaalang-alang ng mga reklamo, pati mga pag-unlad sa ibang mga hurisdiksiyon, itinuturing ng EOC ang kahulugan ng hindi tuwirang diskriminasyon ay dapat na pahasayin.

**Rekomendasyon 13: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang kahulugan ng hindi tuwirang diskriminasyon sa lahat ng apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon tungo sa:**

- Isang probisyon, pamantayan o kasanayan ay inilapat o ilalapat nang pantay sa mga tao na hindi nakikibahagi ng katangian;
- Sa isa na siyang magdudulot ng kapinsalaan sa tao na may protektadong katangian;
- Sa isa na hindi maaaring maipakitang mabibigyang katwiran sa pamamagitan ng pagsisilbi ng isang lehitimong layunin at naglalaman ng isang makatwirang at matimbang na koneksiyon sa layunin.

(iii) PAGPAPAHUSAY NG MGA PROTEKSIYON MULA SA PANGGIGIPIT

3.20 Sa kasalukuyan, may ilang bilang ng mga sitwasyon kung saan ang kasalukuyang mga probisyon na nagbabawal sa panggigipit ay hindi nakapagbibigay ng sapat na proteksiyon. Kasama dito ang: walang proteksiyon mula sa seksuwal, panlahi o kapansanang panggigipit ng mga tao na nagtatrabaho sa isang karaniwang lugar ng pinagtatrabahuan (tulad ng mga boluntaryo o mga tao na nagtatrabaho nang inihabilin) at wala sa isang ugnayang pang-employe; walang proteksiyon mula sa seksuwal, panlahi o kapansanang panggigipit ng mga tagapagkaloob ng serbisyo ng mga gumagamit ng serbiyo, kasama ang rehistradong sasakyang pandagat at panghimpapawid sa Hong Kong; walang proteksiyon mula sa seksuwal, panlahi o kapansanang panggigipit ng mga umuupa o ikalawang umuupa ng ibang mga umuupa o ikalawang umuupa na umuukopa ng parehong tirahan; walang proteksiyon mula sa seksuwal, panlahi o kapansanang panggigipit ng pangasiwaan ng mga klub sa mga miyembro o magiging miyembro. Karagdagan pa, naniniwala ang EOC na may mahalagang papel ang mga employer sa pagpigil ng panggigipit sa kanilang mga empleyado, at sa kasalukuyan walang probisyon sa pananagutan ng mga employer kung saan nabigo silang gumawa ng makatwirang pagkilos na pigilan ang mga empleyado na magipit ng mga ikatlong mga partido tulad ng mga mamimili.

3.21 Tumatanggap ang EOC ng maraming mga reklamo ng panggigipit, lalo na sa seksuwal na panggigipit. Sa ilang mga kaso na may kaugnayan sa itaas, hindi tumuloy ang EOC sa reklamo ng panggigipit dahil walang proteksiyon sa batas. Sa ilang bilang ng mga isyung ito, dati nang nagsumite ang EOC sa Pamahalaan na humihiling ng mga susog, na sinang-ayunan ng Pamahalaan sa prinsipyo ngunit hindi isinabatas ang mga pagbabago. Nagsagawa rin ang EOC ng ilang bilang ng mga pag-aaral na nagsasabi na mataas na mga antas ng seksuwal na panggigipit sa isang saklaw ng mga larangan tulad ng employe, edukasyon at ang probisyon ng mga serbisyo. May ebidensiya rin na ilang mahinang mga grupo, kasama ang mga dayuhang kasambahay, ay maaaring lalong apektado ng mga puwang sa proteksiyon, na potensiyal na makakaapekto sa isang malaking bilang ng mga

tao sa maramihang mga sakop. Kaya inirerekomenda ng EOC ang mga sumusunod sa Pamahalaan:

**Rekomendasyon 14:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan upang managot ang isang employer sa seksuwal, panlahi o kapansanang panggigipit sa isang empleyado ng isang ikatlong partido tulad ng isang mamimili kung saan napansin ng employer ang panggigipit, at nabigong gumawa ng mga makatwirang hakbang upang pigilan ang panggigipit;

**Rekomendasyon 15:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga probisyon ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan upang magbigay ng proteksiyon mula sa seksuwal, panlahi at kapansanang panggigipit sa mga tao sa karaniwang lugar ng pinagtatrabahuan tulad ng mga manggagawa sa inihabiling trabaho at boluntaryo;

**Rekomendasyon 16:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga probisyon ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan upang magbigay proteksiyon mula sa panlahi at kapansanang panggigipit sa mga tagapagkaloob ng serbisyo ng mga gumagamit ng serbisyo;

**Rekomendasyon 17:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga probisyon ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan upang magbigay proteksiyon mula sa panlahi at kapansanang panggigipit sa mga tagapagkaloob ng serbisyo ng mga gumagamit ng serbisyo, kung saan ang gayong panggigipit ay nagaganap sa labas ng Hong Kong, ngunit naganap sa rehistradong sasakyang pamhimpapawid at pandagat ng Hong Kong;

**Rekomendasyon 18:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga probisyon ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan upang magbigay ng proteksiyon sa mga umuupa o ikalawang umuupa mula sa seksuwal, panlahi at kapansanang panggigipit ng ibang mga umuupa o ikalawang umuupa na umuukopa ng parehong tirahan;

**Rekomendasyon 19:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga probisyon ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan upang magbigay ng proteksiyon mula sa seksuwal, panlahi at kapansanang panggigipit ng pangasiwaan ng mga klub sa mga miyembro o magiging miyembro.

#### **E. Saklaw ng proteksiyon may kaugnayan sa pampublikong mga awtoridad**

3.22 Mayroon sa kasalukuyan ang puwang sa mga proteksiyon mula sa diskriminasyon may kaugnayan sa pampublikong mga awtoridad, yamang ang apat na Ordinansa laban sa

diskriminasyon ay hindi nagsasabi na labag sa batas para sa pampublikong mga awtoridad na mangdiskrimina sa pagganap ng kanilang mga tungkulin at kapangyarihan. Ang ganitong lapit ay hindi angkop sa mga obligasyon na nagbabawal sa diskriminasyon ng mga pampublikong awtoridad sa ilalim ng Talaan ng mga Karapatan. May kaugnayan sa konsultasyon, ilang bilang ng mga organisasyon ay nagsabi na mahalagang bigyang kahulugan kung sino ang isang pampublikong awtoridad.

**Rekomendasyon 20:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang isama ang isang probisyon na ilalapat sa lahat ng mga pampublikong awtoridad, at magiging labag sa batas para sa kanila na mangdiskrimina sa pagganap ng kanilang mga tungkulin at paggamit ng kanilang mga kapangyarihan. Pagsasaalang-alang ay dapat ibigay kung ang kahulugan ng isang pampublikong awtoridad ay kinakailangan.

#### **F. Mga paghahabol ng diskriminasyon**

(i) KASAMA ANG HAYAG NA MGA PROBISYON NA NAUUGNAY SA PRUWEBA NG MGA PAGHAHABOL NG DISKRIMINASYON

3.23 Ang mga kaso ng diskriminasyon ay mahirap patunayan dahil madalas na walang tuwirang ebidensiya ng diskriminasyon. Bagaman hindi hayag na inilatag sa batas laban sa diskriminasyon, ang mga hukuman ng Hong Kong ay dumudulog kung saan, sa sandaling nagbigay ang nagsasakdal ng ilang ebidensiya ng diskriminasyon, ang hukuman sa katunayan ay titingin sa sinasakdal para sa ebidensiya o mga paliwanag upang magpatunay kung mayroon o walang diskriminasyon ang naganap. Sa katulad na mga internasyonal na hurisdiksiyon, gayong paglipat ng bigat ng pruweba ay hayag na inilatag sa kanilang batas laban sa diskriminasyon. Ang mga lupong internasyonal sa mga karapatang pantao ay hayagan na nagrerekomenda sa dulong na ito. Sa tugon sa konsultasyon, ang ilang bilang ng mga organisasyon na sumang-ayon sa panukala ay pinatingkad ang mga kahirapan sa pagpapatunay ng mga paghahabol ng diskriminasyon bilang dahilan kung bakit angkop na hayagang isama sa batas ang gayong mga probisyon.

**Rekomendasyon 21:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa Diskriminasyon upang isama ang mga probisyon sa pamantayan at bigat ng pruweba:

- May kaugnayan sa pamantayan ng pruweba, ang mga ito ay dapat magsabi na ang nagsasakdal ay dapat magpatunay na may diskriminasyon sa balanse ng mga probabilidad;
- May kaugnayan sa bigat ng pruweba ang mga ito ay dapat magsabi na ang nagsasakdal ay dapat magtayo ng mga katunayan na kung saan maaaring huloin ang diskriminasyon, at sa sandaling nagawa nila ang bigat ng pruweba ay lilipat sa isinasakdal upang ipakita na walang naganap sa katunayan na diskriminasyon.

(ii) PAGGAWAD NG MGA PINSALA SA HINDI TUWIRANG MGA PAGHAHABOL NG DISKRIMINASYON

3.24 Sa kasalukuyan, ang mga pinsala para sa hindi tuwirang diskriminasyon sa ilalim ng SDO, FSDO at RDO ay hinihigpitan sa mga sitwasyon kung saan nilayon ng tagatugon na

tratuhin nang hindi kaaya-aya ang naghahabol. Ang parehong paghihigpit ay hindi lumalapat sa ilalim ng DDO, at nagdudulot ng puwang sa mga probisyon may kaugnayan sa paggagawad ng mga pinsala. Hindi rin makatwiran yamang ang layon ay hindi kinakailangang elemento upang patunayan ang diskriminasyon. Ilang mga organisasyon na sumang-ayon sa panukala sa konsultasyon na ang layon ay dapat hindi maging kondisyon bago ang paggagawad ng mga pinsala para sa hindi tuwirang diskriminasyon.

**Rekomendasyon 22: Inirerekomenda na ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang mga probisyon sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi na nangangailangan ng pruwera ng layon upang mangdiskrimina upang gawaran ng mga pinsala para sa mga paghahabol ng hindi tuwirang diskriminasyon.**

*Bahagi 2: Mga isyu na may mas mataas na prayoridad na nangangailangan ng dagdag na pananaliksik, konsultasyon at edukasyon*

**A. Katungkulan na itaguyod at pairalin ang pagkapantay-pantay**

- 3.25 Isang pundamental na alalahanin sa kasalukuyang batas laban sa diskriminasyon ng Hong Kong ay ang kanyang pangunahing tuon sa indibidwal na pagtutuwid para sa mga paghahabol ng diskriminasyon, sa halip na tumutugon sa sistemiko at institusyunal na diskriminasyon o kawalan ng pagkapantay-pantay, tulad ng sa pamamagitan ng espesipikong katungkulan na nangangailangan sa Pamahalaan at pampublikong mga awtoridad na itaguyod ang pagkapantay-pantay at alisin ang diskriminasyon sa lahat ng kanilang trabaho. Bagaman naglagay ang Pamahalaan ng ilang bilang ng mga hakbangin upang mas mahusay na itaguyod ang makatotohanang pagkapantay-pantay para sa iba't ibang mga grupo, naniniwala ang EOC na sila ay hindi komprehensibo ni sapat, dahil inuugnay lamang sila sa ilang protektadong mga katangian tulad ng kasarian o lahi; lumalapat lamang sa ilang mga lupon ng Pamahalaan at pampublikong mga awtoridad; at walang legal na epekto.
- 3.26 Samantala, may sapat na ebidensya ng patuloy na sistemikong kawalan ng pagkapantay-pantay sa Hong Kong para sa maramihang mga grupo, kasama ang mga etnikong minoridad, mga taong may mga kapansanan, at kababaihan. Karagdagan pa, ang mga obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao ay nangangailangan sa mga hurisdiksiyon na gumawa ng mga proaktibong mga hakbang upang makamit ang makatotohanang pagkapantay-pantay para sa mga grupong disbentaha. Sa ilang katulad na hurisdiksiyon tulad ng Gran Britanya, tulad ng espesipikong mga katungkulan na itaguyod ang pagkapantay-pantay at alisin ang diskriminasyon ay ipinakilala na sa kanilang batas laban sa diskriminasyon. Pinansin din ang EOC na may makatotohanang suporta para sa panukala mula sa mga organisasyon, lalo na yaong mga kumakatawan sa mga etnikong minoridad at kababaihan.

- 3.27 Ang posisyon ng EOC ay dapat may katungkulan sa pagkapantay-pantay ang pampublikong sektor. Dahil ang gayong katungkulan ay may malawak na epekto sa maraming sakop at mga piyesa ng batas, naniniwala ang EOC na dagdag na pananaliksik at pampublikong konsultasyon ay kinakailangan bilang unang hakbang sa kanyang pagpapakilala. Isasaalang-alang nito ang malawak na saklaw ng mga salik tulad ng saklaw ng katungkulan; aling mga kawanihan at pampublikong awtoridad ng Pamahalaan mailalapat ang katungkulan; lawak at pamamaraan ng pagpapatupad na legal; at ang posibleng papel ng EOC sa pagmamanman ng katungkulan at lumikha ng kaugnay na paggabay.

**Rekomendasyon 23: Inirerekomenda na magsagawa ang Pamahalaan ng isang pampublikong konsultasyon at pananaliksik upang ipakilala ang katungkulan sa pagkapantay-pantay ng pampublikong sektor upang itaguyod ang pagkapantay-pantay at alisin ang diskriminasyon na lumalapat sa lahat ng mga protektadong katangian.**

**B. Proteksiyon mula sa diskriminasyon sa kadahilanan ng nasyonalidad, pagkamamamayan at katayuan ng paninirahan**

- 3.28 Walang proteksiyon sa kasalukuyan mula sa diskriminasyon sa ilalim ng RDO sa mga kadahilanan ng nasyonalidad, pagkamamamayan, o katayuan ng paninirahan. Sa kabuuan, ito ay kapansin-pansing puwang sa proteksiyon na nakakaapekto sa malaking bilang at iba-ibang mga grupo ng mga tao, yamang may sapat na ebidensiya sa Hong Kong na may maraming mga sitwasyon kung saan ang iba't ibang mga grupong panlahi ay humaharap sa diskriminasyon sa kadahilanan ng nasyonalidad, pagkamamamayan o katayuan ng paninirahan. Ang kakulangan ng gayong proteksiyon ay hindi sumusunod sa mga obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao, at maraming lupon ng Nagkakaisang mga Bansa ay gumawa ng mga rekomendasyon sa Pamahalaan na palawakin ang gayong proteksiyon. Ang ilang bilang ng katulad na internasyonal na mga organisasyon ay nagbibigay ng katulad na mga proteksiyon mula sa diskriminasyon.
- 3.29 Pinapansin ng EOC na ang mga kadahilanan ng nasyonalidad at pagkamamamayan ay nagbigay-pansin sa kakaibang mga alalahanin mula katayuan ng paninirahan, at hiwalay na tinutugunan sila.

**(i) NASYONALIDAD AT PAGKAMAMAMAYAN**

- 3.30 May kaugnayan sa mga kadahilanan ng nasyonalidad at pagkamamamayan, naniniwala ang EOC na may sapat na katwiran na ipakilala ang mga proteksiyon mula sa diskriminasyon sa gayong mga kadahilanan, ayon sa obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao ng Hong Kong; ang katunayan na ang diskriminasyon sa kadahilanan ng nasyonalidad o pagkamamamayan ay kaugnay ng panlahing diskriminasyon; at ang ebidensiya ng gayong diskriminasyon sa Hong Kong. Kapuri-puri na may pangkalahatang malakas na suporta mula sa mga organisasyon para sa mga panukala ng EOC sa



larangang ito, lalo na mula sa mga NGO na nakikipagtulungan sa mga karapatang pantao, sa mga etnikong minoridad kasama ang mga naghahanap ng asilo at kanlungan, pati mga NGO na nagtatrabaho sa mga kababaihan. Ang ilang bilang ng mga tugong ito ay tumukoy sa mga obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao ng Hong Kong at binanggit ang ebidensiya ng diskriminasyon. May ilang bilang ng nararapat na mga alalahanin sa mga panukala na ipinahayag ng mga organisasyon, kasama ang mula sa sektor ng pagbabangko. Naniniwala ang EOC na ang gayong mga alalahanin ay maaaring sapat na matugunan sa iba't ibang mga pamamaraan, kasama ang sa pamamagitan ng angkop na hindi paglalapat na nagpapahintulot ng diskriminasyon kung saan nagsisilbi sila ng isang lehitimong layunin at matimbang.

**Rekomendasyon 24: Inirerekomenda na magsagawa ang Pamahalan ng isang pampublikong konsultasyon at pagkatapos ipakilala ang proteksiyon mula sa diskriminasyon sa mga kadahilanan ng nasyonalidad at pagkamamamayan sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi. Dapat isaalang-alang ng konsultasyon ang mga nararapat na isyu kasama ang kung bigyang-kahulugan ang nasyonalidad at pagkamamamayan, at aling mga hindi paglalapat na nauugnay sa nasyonalidad at pagkamamamayan ang maaaring angkop na panatilihin, ipawalang-bisa o ipakilala.**

(ii) KATAYUAN NG PANINIRAHAN KASAMA ANG KALUPAANG TSINO

- 3.31 May kaugnayan sa katayuan ng paninirahan sa Hong Kong, naniniwala ang EOC na dapat may proteksiyon mula sa diskriminasyon sa gayong mga kadahilanan. Ang proteksiyong ito ay mailalapat sa lahat ng mga tao batay sa kanilang katayuan ng paninirahan, hindi lamang sa kalupaang Tsino. Pinapansin ng EOC na may nakakahimok na ebidensiya ng diskriminasyon sa kadahilangang ito na hinaharap ng sari-saring mga grupo, kasama ang mga imigrante pati naghahanap ng asilo at ibang naghahabol ng proteksiyon. May nararapat din na ang mga alalahanin sa mga panukala na inihayag ng mga organisasyon sa sektor ng turismo.
- 3.32 Gayunman, kinikilala ng EOC na makatwiran sa ilang mga kalagayan na magkaiba ang pagtrato sa mga tao sa Hong Kong batay sa kanilang katayuan ng paninirahan, tulad ng pagkakaloob ng mga karapatang pulitikal o pagtiyak ng pamantayan para sa pagiging kwalipikado para sa pampublikong mga serbisyo o mapagkukunan. Sa gayong mga sitwasyon, mahalaga na isaalang-alang na ang mga partikular na kalagayan ng bawat kaso, kasama kung anumang epektong mapangdiskrimina ay para sa isang lehitimong layunin at matimbang.
- 3.33 Pinapansin ng EOC ang masidhing mga alalahanin na binigyang-pansin sa panahon ng pampublikong konsultasyon may kaugnayan sa isyung ito at ang kalupaang Tsino, kasama ang kalayaan ng pamamahayag, na maaaring idulot ng maling interpretasyon ng saklaw ng kasalukuyang proteksiyon ng RDO o ang legal na epekto ng mga panukala ng EOC. Halimbawa, ang posisyon ng EOC ay ilang mga kalagayan ng diskriminasyon sa pagitan ng mga lahi (kung saan tinatrato ng isang tao ang isa na kanilang kalahi na hindi

kaaya-aya kaysa ibang tao ng ibang lahi) ay ipinagbabawal na sa ilalim ng RDO, kung lahi ang dahilan para sa pagtrato. Mahalaga na idiin na naniniwala ang EOC na ang mga alalahaning ito ay maaaring sapat na matugunan sa pamamagitan ng batas. Tunay na ang mga umiiral na istruktura ng RDO ay tumutugon na, at maaaring sa pagsusog, isasaalang-alang ang mga sitwasyon kung saan magiging labag sa batas na mangdiskrimina sa kadahilanan ng paninirahan. Ang ibang mga alalahanin ay maaaring talakayin sa iba't ibang paraan, kasama ang sa pamamagitan ng makatwirang mga hindi paglalapat.

**Rekomendasyon 25: Inirerekomenda na magsagawa ang Pamahalaan ng isang pampublikong konsultasyon saka magpakilala ng proteksiyon mula sa diskriminasyon sa kadahilanan ng katayuan ng paninirahan sa Hong Kong sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi. Dapat isaalang-alang ng konsultasyon ang lahat ng nararapat na mga isyu kasama ang posibleng saklaw ng mga proteksiyon, kung umiiral na mga hindi paglalapat may kinalaman sa katayuan ng paninirahan ay dapat na ipawalang-bisa o susugan, at kung anumang ibang espesipikong mga hindi paglalapat ay maaaring angkop. Inirerekomenda pa na dapat itaguyod ng Pamahalaan at EOC ang mas mahusay na pag-unawa ng aplikasyon ng RDO at ano ang magiging epekto ng mga proteksiyon na iniuugnay sa katayuan ng paninirahan.**

**C. Pagkapantay-pantay para sa mga pamilya ayon sa mga relasyon ng pagsasama na hindi kasal**

(i) PROTEKSIYON MULA SA DISKRIMINASYON NG KATAYUANG PANGMAG-ASAWA: MGA RELASYON NG PAGSASAMA NA HINDI KASAL

- 3.34 Sa kasalukuyan sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, walang hayag na proteksiyon mula sa diskriminasyon para sa mga taong may relasyon ng pagsasama ngunit hindi kasal, maging ito ay heteroseksuwal o homoseksuwal na magkapareha. Wala rin sa kasalukuyan ang sistema ng legal na pagkilala sa mga magkapareha na may relasyon ng pagsasama sa Hong Kong.
- 3.35 Ang kawalan ng legal na pagkilala ng mga magkapareha sa relasyon ng pagsasama, at ang epekto ng nararapat na batas at mga polisiya, ay nangangahulugan na humaharap sila sa diskriminasyon sa maraming aspekto ng buhay, kasama ang mga benepisyo sa empleyo, mga pagbabayad ng buwis, mga karapatan sa imigrasyon, pampublikong pabahay, mana at mga karapatang pampamilya. Samantala, malamang na may epekto ito sa lumalaking bilang ng mga tao, dahil sa ang mga istruktura ng mga pamilya sa Hong Kong at ang saloobin ng publiko sa iba't ibang mga uri ng pamilya ay nagbabago, na may mas maraming magkapareha ang namumuhay sa mga relasyon ng pagsasama.
- 3.36 Ang sitwasyon sa Hong Kong ay hindi sumusunod sa internasyonal at posibleng sa lokal na mga obligasyon sa mga karapatang pantao na protektahan ang mga tao mula sa diskriminasyon sa kadahilanan ng katayuang pangmag-asawa o relasyon, na kasama ang mga magkapareha na nasa relasyon ngunit hindi kasal. Ilang bilang ng katulad na internasyonal na hurisdiksiyon ay nagbibigay ng proteksiyon mula sa diskriminasyon at

legal na kinikilala ang mga relasyon ng pagsasama. Kapuri-puri rin na ang mga kamakailang pag-unlad ay tumungo sa tiyak na mga kalagayan kung ang batas ng Hong Kong ay kumikilala sa mga relasyon ng pagsasama, tulad ng proteksiyon laban sa karahasan sa bahay, at paggawa ng mga desisyon may kinalaman sa medikal na paggamot sa ngalan ng mga magkapareha.

- 3.37 Pinapansin ng EOC na may masidhing mga alalahanin na inihayag sa isyung ito kapwa mula sa mga organisasyon, kasama ang mga lupong relihiyoso at grupo ng mga employer, at mga indibidwal sa panahon ng pampublikong konsultasyon. Lalo na, ganap na kinikilala ng EOC ang kahalagahan ng pagsasaalang-alang sa mga alalahanin ng mga grupong relihiyoso at mga institusyon may kinalaman sa pagkilala ng mga relasyon ng pagsasama sa harap ng kanilang karapatan sa kalayaan ng relihiyon. Ang mga isyung ito ay kailangang maingat na isasaalang-alang sa posibleng mga proteksiyon mula sa diskriminasyon at pagkilala ng mga relasyon ng pagsasama. Naniniwala ang EOC na ang angkop na balanse ay maaaring makamit sa batas sa pagitan ng mga karapatan ng iba't ibang mga grupo, kasama ang sa pamamagitan ng angkop na mga kahulugan at makatwirang mga hindi paglalapat.
- 3.38 Batay sa prinsipyo, naniniwala ang EOC na ang mga tao na nasa relasyon ng pagsasama ay dapat protektahan mula sa diskriminasyon sa kadahilanan ng katayuang pangmag-asawa sa ilalim ng SDO. Gayunman, ang isyung ito ay mas malaki kaysa batas laban sa diskriminasyon, yamang ang kawalan ng pagkilala sa relasyon ay may epekto sa lahat ng maraming mga piyesa ng batas at polisiya. Para sa proteksiyon laban sa diskriminasyon para sa mga tao na nasa relasyon ng pagsasama upang maging komprehensibo, may kaisahan at epektibo, naniniwala rin ang EOC na dapat magkaroon ng legal na pagkilala para sa mga relasyon ng pagsasama sa Hong Kong.

**Rekomendasyon 26:** Inirerekomenda na magsagawa ang Pamahalaan ng komprehensibong pananaliksik at pampublikong konsultasyon sa mga isyu ng diskriminasyon at kaugnay na isyu ng posibleng legal na pagkilala ng heteroseksuwal at homoseksuwal na mga relasyon ng pagsasama sa Hong Kong, kasama ang mga relasyon ng pagsasama at pagpapakasal ng parehong kasarian mula sa ibayong-dagat.

**Ang konsultasyon ay dapat:**

- Magkonsulta sa pagbibigay ng proteksiyon mula sa diskriminasyon para sa mga taong nasa relasyon ng pagsasama may kaugnayan sa proteksiyon sa katayuang pangmag-asawa sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, kasama ang posibleng pagpawalang-bisa, pagsusog o pagdagdag ng espesipikong mga hindi paglalapat;
- Isaalang-alang ang lahat ng ibang potensiyal na mapangdiskrimina na batas at mga polisiya kung ito ay angkop na repormahin sila;
- Isaalang-alang ang posibleng iba't ibang pamamaraan ng pagkilala ng gayong mga relasyon, kasama ang pagsaklaw ng heteroseksuwal at homoseksuwal na mga relasyon.

(ii) PROTEKSIYON MULA DISKRIMINASYON SA KATAYUANG PAMPAMILYA: MGA RELASYON NG PAGSASAMA

- 3.39 Walang proteksiyon sa kasalukuyan para sa mga tao na nasa relasyon ng pagsasama mula sa diskriminasyon sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya, kung saan inaalagaan nila ang malapit na miyembro ng pamilya tulad ng kanilang kapareha. May kaugnayan sa dating mga relasyon, wala ring proteksiyon mula sa diskriminasyon kung saan inaalagaan ng tao ang malapit na miyembro ng pamilya mula sa dating relasyong pangmag-asawa o ng pagsasama na hindi kasal.
- 3.40 Yamang may lumalaking bilang ng mga tao sa mga relasyon ng pagsasama, pati ang katunayan na lumalaking karaniwan para sa mga magkapareha na maghiwalay ng ayon sa kagustuhan ng isa't isa (maging sa relasyong pangmag-asawa o ng pagsasama), naniniwala ang EOC na dapat magkaroon ng proteksiyon mula sa diskriminasyon sa katayuang pampamilya para sa gayong mga tao kung saan inaalagaan nila ang kanilang kasalukuyan o dating miyembro ng pamilya, kasama ang mula sa mga relasyon ng pagsasama.
- 3.41 Pinapansin ng EOC ang masidhing mga alalahanin na ipinahayag sa isyung ito kapwa mula sa mga organisasyon, lalo na mga lupong relihiyoso at paaralan, at mga indibidwal sa panahon ng pampublikong konsultasyon. Ipinahayag nila ang katulad na mga pananaw na ang institusyon lamang ng kasal sa pagitan ng lalaki at babae ang dapat kilalanin, at na ang proteksiyon mula sa diskriminasyon ay dapat ibigay lamang sa mga mag-asawang magkapareha, kahit na may kaugnayan sa pangangalaga ng mga miyembro ng pamilya. Idiniin ng EOC na ang tuon ng panukalang ito ay hindi hinggil sa pagkilala ng mga relasyon ng parehong kasarian, ngunit tungkol sa pagprotekta sa mga tao mula sa diskriminasyon kung saan inaalagaan nila ang isang miyembro ng pamilya, walang kinalaman kung kasal, at kung relasyong pangmag-asawa o ng pagsasama ay natapos na.

**Rekomendasyon 27: Inirerekomenda na magsagawa ang Pamahalaan ng pananaliksik and kumonsulta sa pagpapalawak ng proteksiyon sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya tungo sa proteksiyon may kaugnayan sa:**

- Pangangalaga para sa malapit na miyembro ng pamilya sa mga relasyon ng pagsasama;
- Pangangalaga para sa malapit na miyembro ng pamilya ng dating mga asawa o dating mga kapareha sa pagsasama.

## KABANATA 4: MGA PANUKALA SA IBANG MGA ISYU SA KONSULTASYON

- 4.1 Nagbibigay ang kabanatang ito ng aming mga isinumite sa lahat ng ibang mga Tanong sa Konsultasyon. Isinaalang-alang ng Bahagi 1 ang mga Tanong na nauugnay sa mga tunguhin ng batas at protektadong mga katangian; isinasaalang-alang ng Bahagi 2 ang mga Tanong na nauugnay sa mga anyo ng ipinagbabawal na asal; isinasaalang-alang ng Bahagi 3 ang mga Tanong na nauugnay sa mga larangan ng ipinagbabawal na asal; isinasaalang-alang ng Bahagi 4 ang mga Tanong na nauugnay sa pagtataguyod at pagpapalawak ng pagkapantay-pantay; isinasaalang-alang ng Bahagi 5 ang mga aspekto ng mga paglilitis panghukuman, pati ang mga kapangyarihan at bumubuo sa EOC; at isinasaalang-alang ng Bahagi 5 ang mga hindi paglalapat sa diskriminasyon na labag sa batas.
- 4.2 Sa bawat isyu, nagbabago ang posisyon ng EOC depende sa analisis ng nararapat na mga salik tulad ng inilarawan sa Kabanata 2. Sa ilang mga isyu, naniniwala ang EOC na ang Pamahalaan ay dapat magpatupad ng reporma sa batas, ngunit ang mga ipinanukalang reporma ay hindi maaaring, dahil sa sari-saring dahilan, maisaalang-alang na kagyat tulad ng mga tinalakay sa Kabanata 3. Sa ilang mga isyu, naniniwala ang EOC na hindi kinakailangan na gumawa ng mga reporma sa batas sa panahong ito, at sa ibang mga isyu, naniniwala ang EOC na hindi kinakailangang gumawa ng mga reporma sa batas.

### *Bahagi 1: Mga tunguhin ng batas at protektadong mga katangian*

#### **A. Konsolidasyon at mga tunguhin ng batas**

(i) KONSOLIDASYON NG BATAS

- 4.3 Kumonsulta ang EOC kung ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon ay dapat pagsamahin sa isang Ordinansa laban sa diskriminasyon, upang pasimplehin ang batas at, kung saan angkop, iakma ang proteksiyon sa iba't ibang mga katangian. Ang posisyon ng EOC ay ito ang magiging itatanging dulog, dahil sa kasalukuyang kakulangan ng kaisahan sa pagitan ng mga Ordinansa sa ilang mga larangan, na magpapadali sa anumang posibleng dagdag sa mga protektadong katangian sa hinaharap, pati ayon sa katulad na mga uso sa katulad na mga hurisdiksiyon at kasama ang ibang batas sa Hong Kong.

**Rekomendasyon 28:** Inirerekomenda na isaalang-alang ng Pamahalaan ang pagsamasama ng umiiral na apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon tungo sa isang Ordinansa laban sa diskriminasyon upang pasimplehin at, kung saan angkop, iakma ang mga proteksiyon mula sa diskriminasyon.

(ii) MGA TUNGUHIN NG BATAS

- 4.4 Kumonsulta ang EOC kung ang mga tunguhin ng batas ay dapat ilatag sa isang sugnay ng layunin, na tutulong sa pang-unawa, pagbibigay-kahulugan, at aplikasyon ng batas. Naniniwala ang EOC na makabubuti para sa pagsasaalang-alang sa pagdagdag ng gayong sugnay ng layunin. Gayunman, yamang ang isyu ay hindi nagsasangkot ng isang

makatotohanang pagbabago sa proteksiyon mula sa diskriminasyon, hindi naniniwala ang EOC na ito ay may mas mataas na prayoridad sa panahong ito.

**Rekomendasyon 29:** Inirerekomenda na isaalang-alang ng Pamahalaan kung ang sugnay ng layunin ay dapat idagdag sa apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang ilatag ang mga tunguhin ng batas na nauugnay sa pag-alis ng diskriminasyon at pagtataguyod ng makatotohanang pagkapantay-pantay.

**B. Protektadong mga katangian ng kasarian at pagbubuntis**

(i) PROTEKTADONG KATANGIAN NG KASARIAN

- 4.5 Kumonsulta ang EOC kung ang lahat ng mga probisyon sa diskriminasyon sa kasarian ay dapat susugan upang gumamit ng walang kinikilingang wika ng kasarian, upang gawing mas madali na makilala na ang proteksiyon mula sa diskriminasyon sa kasarian ay lumalapat kapwa sa kababaihan at kalalakihan. Sa kabuuan, inirerekomenda ng EOC ang paggawa ng gayong mga susog sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian. Gayunman, ito ay maaaring hindi kagyat tulad ng ibang mga susog yamang hindi nito isinasangkot ang makatotohanang pagbabago sa proteksiyon mula sa diskriminasyon.

**Rekomendasyon 30:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian sa paggamit ng katawagang walang kinikilingan na “tao” upang maging mas malinaw na ang diskriminasyon sa kasarian ay maaaring ilapat nang pantay sa diskriminasyon laban sa kababaihan o kalalakihan.

(ii) PROTEKTADONG KATANGIAN NG PAGBUBUNTIS

- 4.6 Kumonsulta ang EOC kung makabubuti ang paggawa ng hayag na pagtukoy sa ilalim ng SDO sa isang babae na pinoprotektahan mula sa diskriminasyon sa panahon ng bakasyon dulot ng panganganak, upang magbigay ng mas lalong linaw at tumulong sa publiko sa pang-unawa ng mga legal na obligasyon. Sa kasalukuyan, sa kabila ng kawalan ng gayong hayag na pagtukoy, ang mga hukuman ng Hong Kong ay nagbigay ng malayang pagpapakahulugan ng diskriminasyon sa pagbubuntis upang isama ang hindi kaaya-ayang pagtrato sa panahon ng yugto na ang mga kababaihan ay nasa bakasyon dulot ng panganganak (mula kapag sila ay nanganak hanggang sa kapag sila ay bumalik sa trabaho), o pagkatapos silang bumalik sa trabaho. Nararapat din na pansinin na ang Ordinansa ng Empleyo ay hayag na nagsasabi na labag sa batas na wakasan ang trabaho ng isang babae habang siya ay nasa bakasyon dulot ng panganganak. Pinapansin ng EOC ang malakas na suporta para sa panukalang ito kapwa mula sa mga organisasyon at indibidwal sa panahon ng pampublikong konsultasyon. Gayunman, yamang nasasangkot sa panukala ang paglatag sa batas ng umiiral na proteksiyon at hindi pagsara sa puwang sa proteksiyon, naniniwala ang EOC na maaaring hindi ito maging kagyat tulad ng ibang mga panukala.

**Rekomendasyon 31:** Inirerekomenda na susugan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian upang magbigay ng hayag na probisyon na ang mga kababaihan ay protektado mula

**sa diskriminasyon sa mga kadahilanan ng panganganak habang sila ay nasa bakasyon dulot ng panganganak.**

- 4.7 Kumonsulta rin ang EOC sa publiko kung dapat magkaroon ng hayag na proteksiyon mula sa diskriminasyon sa mga kadahilanan ng potensiyal na pagbubuntis kung saan ang babae ay hindi kaaya-ayang tinarato dahil siya ay maaaring mabuntis sa hinaharap. Pinapansin ng Komisyon, na may partikular na alalahanin, ang mga tugon mula sa ilang bilang ng mga organisasyon na kumakatawan sa mga dayuhang kasambahay, na nag-uulat na may ilang mga manggagawa ang pinilit ng mga employer o ahensiya ng empleyo na uminom ng mga gamot laban sa pagbubuntis o kumuha ng mga pagsusuri sa pagbubuntis. Dagdag sa pagiging mapangdiskrimina, ang gayong mga kilos ay lumalabag din sa mga karapatang pantao may kinalaman sa seksuwal na kalayaan at mga karapatan sa pagkakaroon ng anak. Bagaman itinuturing ng EOC ang mga reklamo na nauugnay sa diskriminasyon sa potensiyal na pagbubuntis bilang isang anyo ng diskriminasyon sa kasarian laban sa mga kababaihan, yamang isang katunayan na ilang mga anyo ng diskriminasyong ito ay maaaring magsangkot sa mga pang-aabuso ng mga karapatang pantao, naniniwala ang EOC na ang isang hayag na probisyon na nagbabawal sa diskriminasyon sa potensiyal na pagbubuntis ay dapat ipakilala.

**Rekomendasyon 32: Inirerekomenda na ipakilala ng Pamahalaan ang isang hayag na probisyon sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian na nagbabawal sa diskriminasyon sa potensiyal na pagbubuntis.**

**C. Protektadong katangian ng kapansanan**

- 4.8 Kumonsulta ang EOC sa publiko kung ang kasalukuyang kahulugan at saklaw ng kung ano ang bumubuo sa kapansanan ay angkop, o dapat na susugan. Sa Hong Kong, katulad ng dulong na Awstralyano, ang kasalukuyang saklaw ng kung sino ang protektado mula sa diskriminasyon sa kapansanan ay malawak na binigyang kahulugan upang isama ang maliit at maigsing yugtong mga sakit tulad ng influenza. Ito ay kaiba sa dulong na Britano na nagtutuon sa mga pagkapinsala na kapansin-pansing nakakaapekto sa buhay ng isa sa mahabang yugto, sa halip na mga pagkapinsala na maliit o maigsing yugto ang epekto.
- 4.9 Tumatanggap ang EOC ng ilang bilang ng mga reklamo na nauugnay sa maliit at maigsing yugtong mga sakit, at pinapansin nito na ang ilang mga organisasyon ay sumuporta sa pagbabago sa kahulugan, na binabanggit bilang halimbawa ang kasalukuyang kahulugan na maaaring magpadali sa pag-abuso ng sistema ng bakasyon sa pagkakasakit. Gayunman, maipagkakatwiranan na kung ano ang nararapat ay kung ang kondisyon ang siyang dahilan sa hindi kaaya-ayang pagtrato, sa halip na kalubhaan o ang tagal ng kondisyon. Isang kapansin-pansing bilang ng mga organisasyon na may kaugnayan sa kapansanan ang nagbigay-pansin sa mga alalahanin na, kapag naisabatas ang panukala, babawasan nito ang antas ng kasalukuyang proteksiyon mula sa diskriminasyon. Kaya naniniwala ang EOC na makabubuti na panatilihin ang kasalukuyang kahulugan ng kapansanan sa sandaling ito.

**Rekomendasyon 33:** Inirerekomenda na makabubuti na sa panahong ito panatilihin ang kasalukuyang kahulugan ng kapansanan sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan.

**D. Protektadong katangian ng katayuang pampamilya**

- 4.10 Kumonsulta ang EOC kung ang katawagan na “katayuang pampamilya” ay dapat muling isaad bilang “mga responsibilidad na pampamilya” upang maging malinaw. Pinapansin ng EOC na ang batas internasyonal sa mga karapatang pantao at ibang mga hurisdiksiyon ay gumagamit ng sari-saring mga katawagan na may kaugnayan sa proteksiyong ito, at na maraming mga organisasyon na nagtuturing sa kasalukuyang kahulugan bilang angkop sa kanilang mga tugon sa konsultasyon. Hindi rin nito isasangkot ang anumang makatotohanang pagbabago sa mga proteksiyon mula sa diskriminasyon.

**Rekomendasyon 34:** Inirerekomenda na walang pagbabago sa katawagang ‘katayuang pampamilya’ tungo sa ‘mga responsibilidad na pampamilya’ sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya.

*Bahagi 2: Mga anyo ng ipinagbabawal na asal*

**A. Tuwirang diskriminasyon sa pagbubuntis**

- 4.11 Kumonsulta ang EOC kung, may kaugnayan sa tuwirang diskriminasyon sa pagbubuntis sa SDO, ang kahilingan ng isang tagahambing ay dapat na alisin at mga aspekto na nagmumula sa pagbubuntis, tulad ng pagkakasakit, ay dapat lamanin ng kahulugan. May pagkilala sa labas ng bansa na sa ilang mga sitwasyon ng tuwirang diskriminasyon, tulad ng may kaugnayan sa pagbubuntis yamang ang mga kababaihan lamang ang nabubuntis, walang katulad na sitwasyon. Inalis ng ibang hurisdiksiyon ang gayong mga tagahambing at nagbibigay ng proteksiyon para sa mga kondisyon na nagmumula sa pagbubuntis. Pinakitunguhan ng EOC ang mga reklamo kung saan ang tumutugong mga employer ay inalis sa trabaho ang mga kababaihan na kumuha ng bakasyon sa pagkakasakit dahil sa pagkakasakit na nauugnay sa pagbubuntis sa kadahilanan ng mahinang pagganap ng trabaho. May makatotohanang suporta rin para sa panukala, lalo na mula sa mga organisasyon, ilan sa kanila ay sumang-ayon na mahalaga na ang batas ay gawing malinaw na ang lahat ng hindi kaaya-ayang pagtrato na nakaugnay sa pagbubuntis ay dapat ipagbawal.

**Rekomendasyon 35:** Inirerekomenda na ang kahulugan ng tuwirang diskriminasyon sa pagbubuntis sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian ay dapat susugan sa:

- Pagtatanggal ng kahilingan para sa isang tagahambing; at
- Pagsama sa hindi kaaya-ayang pagtrato na nauugnay sa pagbubuntis, tulad ng pagkakasakit.



**B. Pantay na bayad para sa trabaho ng pantay na halaga para sa mga kababaihan at kalalakihan**

- 4.12 Kumonsulta ang EOC kung may pangangailangan para sa pagpapakilala ng espesipikong pantay na bayad para sa mga probisyon ng pantay na halaga sa SDO. May ebidensiya na nagpapahiwatig ng pangkalahatang panggitnang mga puwang sa bayad sa pagitan ng mga kababaihan at kalalakihan sa lahat ng maraming sektor, mga grupo ng edad at edukasyonal na nakamit. Mayroon ding malaking suporta para sa panukala sa pampublikong konsultasyon, lalo na mula sa mga organisasyon na nakikipagtulungan sa mga kababaihan, pati mula sa mga indibidwal. Gayunman, walang gaanong ebidensiya kung may mga puwang sa bayad may kaugnayan sa partikular na mga papel sa loob ng mga sektor, na mahalagang batayan sa pagbibigay katwiran ng pantay na bayad para sa trabaho ng mga probisyon ng pantay na halaga. Kaya angkop na muling tasahin ang ebidensiya at kung may pangangailangan para sa espesipikong mga probisyon.

**Rekomendasyon 36: Inirerekomenda na magsagawa ng pananaliksik ang Pamahalaan kung, lalo sa pampubliko o pamprivadong mga sektor, may ebidensiya ng hindi pantay na bayad para sa trabaho na may pantay na halaga sa pagitan ng mga kababaihan at kalalakihan, at kung ganoon, anong batas o ibang mga hakbangin ang maaaring angkop.**

**C. Diskriminasyon sa kapansanan**

- 4.13 Kumonsulta ang EOC kung ang isang bagong kategorya ng diskriminasyon na nagmumula sa kapansanan (tulad ng pangangailangan na kumuha ng kapansin-pansing dami ng hindi binayaran bakasyon para sa paggamot) ay dapat ipakilala. Sa pamamagitan ng karanasan sa pagpapatakbo, naniniwala ang EOC na ang mga alalahanin sa itaas ay tinugunan na sa DDO sa paanuman sa operasyon ng seksiyon 3 ng DDO, na nagsasabi na kung ang kilos ay ginawa sa dalawa o higit na mga dahilan, at isa sa mga dahilan ay ang kapansanan ng isang tao, samakatwid ang kilos ay titingnan na ginawa sa dahilan ng kapansanan. Kaya, naniniwala ang EOC na ang kasalukuyang mga proteksiyon mula sa tuwiran at hindi tuwirang diskriminasyon sa kapansanan ay nagbibigay ng sapat na proteksiyon.

**Rekomendasyon 37: Naniniwala ang EOC na ang kasalukuyang mga proteksiyon mula sa tuwiran at hindi tuwirang diskriminasyon sa kapansanan sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan ay nagbibigay ng sapat na proteksiyon, at hindi kinakailangan na magpakilala ng isang bagong kategorya ng diskriminasyon na nagmumula sa kapansanan sa panahong ito. Ang EOC, gayunman, ay patuloy na magmamamanman sa pagkaepektibo ng mga probisyon sa tuwiran at hindi tuwirang diskriminasyon sa kapansanan.**

**D. Panggigipit**

- 4.14 Kumonsulta ang EOC kung ang panggigipit ay dapat na ipagbawal na may kaugnayan sa lahat ng mga protektadong katangian, i.e. kasama ang kasarian, pagbubuntis, katayuang pampamilya at katayuang pangmag-asawa. Sa kasalukuyan, may hayag na proteksiyon mula

sa panggigipit na may kaugnayan lamang sa mga protektadong katangian ng lahi, kapansanan, at kasarian sa konteksto ng seksuwal na panggigipit. Pinag-aralan ng EOC ang kasalukuyang mga proteksiyon at kaugnay na ebidensiya, at naniniwala na ang mga sitwasyon sa panggigipit sa mga kadahilanan ng kasarian, pagbubuntis, katayuang pampamilya, at katayuang pangmag-asawa ay maaari sa kasalukuyan karaniwang mapapakitunguhan sa ilalim ng mga probisyon ng tuwirang diskriminasyon.

**Rekomendasyon 38: Naniniwala ang EOC na hindi prayoridad sa panahong ito na magpakilala ng mga probisyon na nagbabawal sa panggigipit sa kasarian, pagbubuntis, katayuang pangmag-asawa o pampamilya.**

- 4.15 Karagdagan pa, kumonsulta ang EOC sa posibleng mga pagsusog sa kasalukuyang mga kahulugan ng panggigipit sa mga kadahilanan ng lahi at kapansanan, at seksuwal na panggigipit. Nag-aalala ang EOC na ang mga kahulugan ay walang kaisahan sa lahat ng mga protektadong katangian, at hindi sapat na malinaw. Naniniwala ang EOC na angkop para sa kahulugan ng panggigipit na iakma para sa lahat ng mga anyo ng panggigipit, kasama ang seksuwal na panggigipit. Ito ang dulong na ginamit sa mga katulad na hurisdiksiyon, at may malakas na suporta mula sa mga organisasyon sa mga panukala, lalo na sa isyu na gawin ang pagsusulit para sa seksuwal na panggigipit kaisa ng pagsusulit sa panlahi at pankapansanan na panggigipit, maliban sa pagbibigay kahulugan sa seksuwal na panggigipit na may kinalaman sa hindi nais na asal na may kalikasang seksuwal.

**Rekomendasyon 39: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian:**

- **Ang mga kahulugan ng panlahi, pankapansanan at seksuwal na panggigipit upang may kaisahan sila, na sakop ng seksuwal na panggigipit na nangangailangan ng asal na may kalikasang seksuwal;**
- **Dapat gawing malinaw na para sa lahat ng mga anyo ng panggigipit may kapwa subhektibo at obhetibo na elemento sa kahulugan.**

**E. Diskriminasyon na interseksiyonal<sup>1</sup>**

- 4.16 Kumonsulta ang EOC kung dapat may hayag na mga probisyon sa diskriminasyon na interseksiyonal, kasama ang batayan ng dalawa o higit pang mga protektadong katangian. Isinaalang-alang ng EOC ang mga legal na isyu sa karagdagang detalye, at naniniwala na ang kasalukuyang mga probisyon ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon ay sapat na ilalapat sa posibleng mga sitwasyon ng diskriminasyon na interseksiyonal at na siyang walang katapat sa katulad na mga hurisdiksiyon. Isinasaad ng gayong probisyon na kung saan ginawa ang kilos sa dalawa o higit pang dahilan, at isa sa mga dahilan ay ang protektadong katangian ng tao, samakatwid ang kilos ay titingnan na ginawa sa dahilan ng protektadong

---

<sup>1</sup> Ang konsepto ng diskriminasyon na interseksiyonal ay nauugnay sa katunayan na ang mga tao ay maaaring tratuhin na hindi kaaya-aya hindi sa batayan ng isang katangian, ngunit sa batayan ng kombinasyon o interseksiyon ng ilang mga katangian.

katangian. Dahil dito, may kaunting katwiran para sa pagpapakilala ng kakaibang mga probisyon sa diskriminasyong interseksiyonal, at na sila ay hindi kinakailangan sa panahong ito. Ang EOC, gayunman, ay patuloy na magmamamman sa sitwasyon may kinalaman sa diskriminasyong interseksiyonal at kasapatan ng kasalukuyang mga probisyon.

**Rekomendasyon 40:** May kaugnayan sa diskriminasyong interseksiyonal, naniniwala ang EOC na ang mga kasalukuyang probisyon na nauugnay sa proteksiyon mula sa diskriminasyon kung saan ito ginawa dahil sa higit sa isang protektadong katangian ay nagbibigay ng sapat na proteksiyon, at ang pagpapakilala ng mga probisyon hinggil sa diskriminasyong interseksiyonal ay hindi kinakailangan sa panahong ito.

**F. Ibang labag sa batas na asal**

(i) PANANAGUTAN NG MGA PINAKAPUNO AT AHENTE

- 4.17 Kumonsulta ang EOC kung mayroon dapat depensa para sa mga pinakapuno sa pananagutan mula sa labag sa batas na asal ng mga ahente, kung saan gumawa ang pinakapuno ng makatwirang maisasagawang mga hakbang upang pigilan ang labag sa batas na asal. Sa Hong Kong, ang gayong depensa ay kasalukuyang umiiral lamang para sa pananagutan ng mga employer, na kaiba sa mga dulong sa katulad na mga hurisdiksiyon. Nakita rin ng panukala ang malakas na suporta sa tugon sa konsultasyon mula sa mga organisasyon, ilan sa kanila ay nagsabi na dapat may paggabay na bubuoin kung ano ang bubuo sa makatwirang maisasagawang mga hakbang upang pigilan ang diskriminasyon.

**Rekomendasyon 41:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga probisyon na nauugnay sa pananagutan ng mga pinakapuno sa ilalim ng apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon na kung saan sila ay may depensa kung saan gumawa sila ng makatwirang maisasagawang mga hakbang upang pigilan ang diskriminasyon.

(ii) PAGHILING O PAGHINGI NG IMPORMASYON PARA SA LAYUNING MAPANGDISKRIMINA

- 4.18 Kumonsulta ang EOC kung ang pagbabawal sa paghiling ng impormasyon para sa layuning mapangdiskrimina na nauugnay sa diskriminasyon sa kapansanan ay dapat palawakin sa lahat ng umiiral na mga protektadong katangian. Naniniwala ang EOC na matitiyak nito na may akma at may kaisahan na mga antas ng proteksiyon. Sa konsultasyon, maraming sumusuportang mga organisasyon ang pumansin sa kanilang paniniwala na makapagbibigay ito ng kaisahan sa proteksiyon laban sa diskriminasyon.

**Rekomendasyon 42:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya upang magbawal sa paghiling ng impormasyon para sa layuning mapangdiskrimina.

*Part 3: Mga larangan ng Ipinagbabawal na Asal*

**A. Pagbabawal sa diskriminasyon sa mga gawaing pampalakan**

- 4.19 Kumonsulta ang EOC kung ang kasalukuyang hayag na proteksiyon mula sa diskriminasyon sa kapansanan sa gawaing pampalakasan ay dapat palawakin sa lahat ng mga protektadong katangian. Sa kasalukuyan, mayroon lamang nararapat na hayag na proteksiyon may kaugnayan sa diskriminasyon sa kapansanan. Bagaman may ilang mga kalagayan kung saan ang pakikilahok sa gawaing pampalakasan ay maaaring saklawin sa ilalim ng probisyon ng mga kalakal, serbisyo at pasilidad, maaaring may iba kung saan ang kaugnay na mga probisyon ay hindi mailalapat, kasama ang pagkilos ng mga reperi, pagsasanay at pangangasiwa ng palakasan. Naniniwala ang EOC na makabubuti na magkaroon ng hayag na proteksiyon mula sa diskriminasyon na nauugnay sa pakikilahok sa mga gawaing pampalakasan sa lahat ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon dahil sa mga dahilan ng kaisahan.

**Rekomendasyon 43: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya upang magbigay ng proteksiyon mula sa diskriminasyon sa gawaing pampalakasan.**

**B. Ibang mga isyu na nauugnay sa panggigipit**

(i) PANANAGUTAN NG MGA ESTABLISYEMENTONG PANG-EDUKASYON SA PANGGIGIPIT

- 4.20 Kumonsulta ang EOC kung ang bagong mga probisyon sa panggigipit ay dapat ipakilala para sa lahat ng mga protektadong katangian na nagbibigay ng pananagutan sa mga establisyementong pang-edukasyon kung saan inabisuhan sila ng panggigipit sa pagitan ng mga mag-aaral at nabigong gumawa ng makatwirang pagkilos. Sa kasalukuyan, may pananagutan lamang ang mag-aaral ng isang establisyementong pang-edukasyon na seksuwal na ginigipit ang isa pang mag-aaral. Isinaalang-alang pa ng EOC ang mga legal na isyu, at, sa aming pananaw, maaaring may gayong pananagutan para sa establisyementong pang-edukasyon may kaugnayan sa panlahi, pangkapansanan, o seksuwal na panggigipit. Sa ilalim ng mga probisyong pang-edukasyon ng DDO, RDO at SDO, labag sa batas para sa mga establisyementong pang-edukasyon na ilagay ang isang mag-aaral sa “anumang ibang kapinsalaan”; tinitingnan ng EOC na maaaring isama ang mga sitwasyon kung saan ang establisyementong pang-edukasyon ay inabisuhan sa panggigipit sa isang mag-aaral ng isa pang mag-aaral, at pagkatapos nabigong kumilos upang pigilan ang panggigipit at disiplinahin ang nanggigipit.

**Rekomendasyon 44: Dahil sa saklaw ng mga umiiral na probisyon, naniniwala ang EOC na hindi kinakailangan na papananagutin ang mga establisyementong pang-edukasyon kung saan inabisuhan sila ng seksuwal, panlahi o pangkapansanang panggigipit sa pagitan ng mga mag-aaral at nabigong kumilos na makatwiran.**

(ii) PANANAGUTAN NG MGA GUMAGAMIT NG SERBISYO SA PANGGIGIPIT SA IBANG MGA GUMAGAMIT NG SERBISYO

- 4.21 Kumonsulta ang EOC kung ang mga bagong probisyon sa panggigipit ay dapat ipakilala para sa lahat ng mga protektadong katangian na pinapanagot ang mga gumagamit ng serbisyo sa

panggigipit sa ibang mga gumagamit ng serbisyo. Walang gayong pananagutan ang umiiral sa katulad na mga hurisdiksiyon. Karagdagan, sa Hong Kong ang batas kriminal ay maaaring ilapat sa ilang gayong mga sitwasyon, halimbawa kung ang asal ng seksuwal na panggigipit ay tumungo seksuwal na panggagahasa. At, sa pangkalahatang pagsasalita, ang batas laban sa diskriminasyon ay nagbibigay ng proteksiyon sa mga sitwasyon kung saan may nararapat na ugnayan na sangkot ang pangangalaga at responsibilidad, tulad ng empleyo at edukasyon, sa halip na pangkalahatang mga gawain sa pampublikong mga espasyo.

**Rekomendasyon 45:** Inirerekomenda na hindi kinakailangan na ipakilala ang mga probisyon na nagbabawal sa seksuwal, panlahi o pangkapansanang panggigipit sa mga gumagamit ng serbisyo ng ibang mga gumagamit ng serbisyo sa panahong ito.

#### *Bahagi 4: Pagtataguyod at Pagpapalawak ng Pagkapantay-pantay*

- 4.22 Kumonsulta ang EOC sa mga isyu na nauugnay sa konseptuwalisasyon at kahulugan ng espesyal na mga hakbangin. Una, naniniwala ang EOC na, tulad sa katulad na internasyonal na mga hurisdiksiyon, makabubuti na magkonseptwalisa ng espesyal na mga hakbangin bilang proaktibong mga hakbangin upang itaguyod ang makatotohanang pagkapantay-pantay, sa halip na mga hindi paglalapat sa prinsipyo ng diskriminasyon (at kaya isang ayon sa batas na anyo ng diskriminasyon). May makatotohanang suporta para sa panukalang ito mula sa mga organisasyon, ilang bilang nila ay tumukoy sa katotohanan na ang mga obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao ay kasama ang mga probisyon na nagpapahintulot sa mga espesyal na hakbangin, at kaya ang kanilang kahalagahan ay kinikilala.
- 4.23 Dagdag pa, may kawalan ng linaw sa kasalukuyang kahulugan ng mga espesyal na hakbangin sa kanilang mga layunin, saklaw ng mga probisyon, at kanilang mga limitasyon ayon sa kanilang pagiging ayon sa batas. Ito ay maaaring ihambing sa mga dulong na ginawa sa katulad na mga hurisdiksiyon, na mas malinaw ayon sa kanilang layunin, ang mga kalagayan na sila ay maaaring gamitin, at kailan sila dapat matapos. Sa mga tugon sa konsultasyon, may malakas ding suporta mula sa mga organisasyon sa panukalang ito.

**Rekomendasyon 46:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga probisyon ng mga espesyal na hakbangin sa ilalim ng apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon sa pamamagitan ng:

- Pagkonseptwalisa at pagposisyon sa kanila sa loob ng batas ng diskriminasyon bilang mga hakbangin upang itaguyod ang makatotohanang pagkapantay-pantay sa halip na mga hindi paglalapat sa kawalan ng diskriminasyon; at
- Pagpapalinaw ng kahulugan ng mga espesyal na hakbangin ayon sa kanilang layunin, mga kalagayan na kung saan sila ay maaaring gamitin at kailan dapat matapos.

#### *Part 5: Mga aspekto ng mga paglilitis panghukuman, mga kapangyarihan, at pagbubuo ng EOC*

## A. Mga aspekto ng mga paglilitis panghukuman

### (i) EOC BINABAWI ANG KANYANG LEGAL NA GASTOS SA TIYAK NA MGA KASO

- 4.24 Kumonsulta ang EOC kung ang batas sa diskriminasyon ay dapat susugan upang tiyakin na ang EOC ay kayang mabawi ang kanyang mga legal na gastos kung saan ang mga naghahabol ay ginawaran ng mga gastos. Sa kasalukuyan, ang mga Ordinansa laban sa diskriminasyon ay naglalaan na ang EOC ay maaaring bumawi ng kanyang mga gastusin (halimbawa paghahanda ng isang ekspertong ulat), ngunit hindi ang mga legal na gastos (halimbawa ang mga gastos na kumikilos sa ngalan ng isang naghahabol). Ito ay kaiba mula sa ibang internasyonal na mga hurisdiksiyon. Ilang bilang ng mga organisasyon ay nagpahayag din ng kanilang suporta para sa panukala, na may isa na pumapansin na ang EOC ay hindi dapat magdusa sa pinansiyal na paraan kapag legal na tulong ay inilaan sa mga matagumpay na paghahabol.

**Rekomendasyon 47:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon na makapaglaan na mabawi ng EOC ang kanyang legal na mga gastos kung saan siya ay naglalaan ng legal na tulong sa isang naghahabol, ang naghahabol ay matagumpay at ginawaran ng mga gastos.

### (ii) EOC NA NAGPAPASIMULA NG MGA PAGLILITIS SA KANYANG SARILING NGALAN SA MGA KASANAYANG MAPANGDISKRIMINA

- 4.25 Kumonsulta ang EOC kung, sa mga dahilan ng kaisahan sa kanyang ibang mga kapangyarihan, ang EOC ay dapat kayanin na magpasimula ng mga paglilitis sa kanyang sariling ngalan para sa mga kasanayang mapangdiskrimina. Sa kasalukuyan, hindi kaya ng EOC na magsimula ng mga paglilitis sa kanyang ngalan may kaugnayan sa mga kasanayang mapangdiskrimina, na kaiba sa mga paglilitis para sa sumusunod na paglabag sa batas: paghiling sa isang tao na magbigay ng impormasyon; mga mapangdiskriminang patalastas; mga tagubilin upang mangdiskrimina at pamimilit upang mangdiskrimina. Nagsumite ang EOC sa Pamahalaan sa isyung ito noong 1999 at noong 2000, na sinang-ayunan sa prinsipyo ng Pamahalaan bagaman sa kasalukuyan hindi nito ginawa. Sa mga tugon sa konsultasyon, ilang bilang ng mga organisasyon ay sumuporta sa panukala ng EOC, na may isa na pumansin na mahalaga na ang EOC ay may gayong kapangyarihan kung saan, halimbawa, isang biktima ng diskriminasyon ay takot na magsagawa ng mga paglilitis.

**Rekomendasyon 48:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang hayaan ang EOC na makapagpasimula ng mga paglilitis sa kanyang sariling ngalan sa mga kasanayang mapangdiskrimina.

## B. Mga kapangyarihan at kaayusan ayon sa batas ng EOC

### (i) MGA KAPANGYARIHAN NG EOC

- 4.26 Kumonsulta ang EOC sa ilang bilang ng mga isyu na nauugnay nang pangunahin sa paglilinaw ng kanyang mga kapangyarihan o paglalatag sa batas kung ano ang ginagawa ng EOC sa katunayan.

- 4.27 Sangkot sa unang isyu kung ang batas sa diskriminasyon ay dapat na maglaman ng hayag na kapangyarihan na maaaring maglabas ang EOC ng paggabay na hindi ayon sa batas. Kapwa sa internasyonal na mga hurisdiksiyon at lokal kasama ang ilang ibang mga lupon ayon sa batas ang kapangyarihan na magpalabas ng paggabay ay hayag na inilaan sa batas. Sa katunayan, nagpapalabas na ang EOC ng paggabay na hindi ayon sa batas sa pana-panahon.

**Rekomendasyon 49: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang magkaroon ng kapangyarihan ang EOC na magpalabas ng paggabay na hindi ayon sa batas sa mga Ordinansang laban sa diskriminasyon.**

- 4.28 Ang ikalawang isyu ay nauukol sa kung ang mga probisyon sa pormal na imbestigasyon ay dapat ilatag nang mas malinaw ang kaibhan sa pagitan ng pangkalahatan at espesipikong mga imbestigasyon. Nauugnay ang mga pangkalahatang imbestigasyon sa isang partikular na sektor, at mga espesipikong imbestigasyon ay nauugnay sa espesipikong organisasyon o indibidwal. Sa kasalukuyan, bagaman ang lahat ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon ay naglalaan na ang EOC ay maaaring magsagawa ng pormal na mga imbestigasyon sa anumang usapin na nauugnay sa kanyang mga tungkulin, ang mga probisyon ay hindi ganoong kalinaw sa pagsasabi ng kaibhan sa pagitan ng dalawang uri ng mga imbestigasyon. Naiiba ito sa mga dulong sa katulad na mga hurisdiksiyon. Sa pampublikong konsultasyon, may malakas na suporta mula sa mga organisasyon, na karamihan sumasang-ayon na makatutulong na gawing mas malinaw ang batas.

**Rekomendasyon 50: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang makapaglatag nang mas malinaw ang mga pagkakaiba sa pagitan ng dalawang uri ng pormal na mga imbestigasyon (pangkalahatan at espesipiko) na maaaring isagawa.**

- 4.29 Sangkot sa ikatlong isyu kung, may kaugnayan sa mga pormal na imbestigasyon, ang mga probisyon na nagpapahintulot sa mga gawaing nagtatali na boluntaryo<sup>2</sup> ay dapat na ipakilala at ipatupad ng EOC. Sa kasalukuyan, walang gayong probisyon, na maaring ihambing sa mga kapangyarihan ng Komisyon ng Kumpetisyon, pati sa katulad na mga hurisdiksiyon. Dating sumang-ayon sa prinsipyo ang Pamahalaan sa panukalang ito, ngunit hindi isinabatas ang susog. Nakita rin ng panukala ang malakas na suporta sa mga tugon sa pampublikong konsultasyon mula sa mga organisasyon, na sa kanila may isang legal na grupo na nagsabi na ang mga gawain ay magiging maibabagay na kahalili sa paglilitis kung saan kapwa mga partido ay makikipagkasundo sa mga pagtatakda ng kasunduan o plano ng pagkilos.

---

<sup>2</sup> Tumutukoy sa boluntaryo ngunit nagtatali na mga gawain o kontrata, kung saan pormal na mga imbestigasyon ay isinasagawa at kinikilala ito na isang pampublikong awtoridad o pribadong lupon ay maaaring gumawa ng mga kilos na diskriminasyon. Ang gayong mga gawain ay magiging mekanismo para sa mga organisasyon o indibidwal na sumang-ayon sa mga pagkilos at tumulong na mapigilan ang diskriminasyon sa hinaharap. Makatutulong din upang maiwasan ang mga gastos at oras ng paglilitis.

**Rekomendasyon 51:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang mapaglaanan ang EOC ng kapangyarihan na pumasok sa mga gawaing nagtatali na boluntaryo sa mga organisasyon kasunod ng mga pormal na imbestigasyon. Inirerekomenda pa na dapat magkaroon ang EOC ng kapangyarihan na ipatupad ang gayong mga gawain kapag hindi sila sinusunod.

- 4.30 Tiningnan ng ikaapat na isyu kung ang mga kapangyarihan ng EOC na magsagawa ng pananaliksik at edukasyon may kaugnayan sa lahat ng mga protektadong katangian ay dapat hayag na nailatag sa batas ukol sa diskriminasyon. Sa kasalukuyan, gayong mga kapangyarihan ay binanggit lamang sa SDO, nang walang katapat na mga probisyon sa ilalim ng ibang mga Ordinansa laban sa diskriminasyon. Maipag-iiba ito sa mga dulong ng ibang mga hurisdiksiyon. Sa katunayan, nagsasagawa ang EOC ng pananaliksik at gawaing pang-edukasyon may kaugnayan sa lahat ng mga protektadong katangian. May kapansin-pansing suporta sa panukala mula sa mga organisasyon sa pampublikong konsultasyon.

**Rekomendasyon 52:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya upang maglaan na ang EOC ay may kapangyarihan na magsagawa ng pananaliksik at edukasyon may kaugnayan sa mga Ordinansang yaon.

- 4.31 Nauukol ang ikalimang isyu sa mga kapangyarihan ng EOC na magmanman at magpayo sa Pamahalaan sa mga isyu at polisiya na nauugnay sa pagkapantay-pantay at diskriminasyon. Sa kasalukuyan, ang gayong mga kapangyarihan ay hindi hayag na inilaan sa batas. Bagaman ang EOC ay ginagawa, sa katunayan, ang pana-panahong pagmamanman at paglalaan ng malayang payo sa Pamahalaan at Konseho ng Batas sa epekto ng ipinanukalang batas na maaaring may epekto sa anumang isyu na nauugnay sa pagkapantay-pantay. Karagdagan, ang EOC ay nagmamanman at nagsusumite sa Nagkakaisang mga Bansa sa pagsunod ng Pamahalaan hinggil sa mga obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao na lumalapat sa Hong Kong. May kaugnayan sa katulad na mga hurisdiksiyon sa ibayong-dagat pati sa ibang lokal na mga lupon na ayon sa batas, ilang katulad na mga kapangyarihan ay hayag na inilatag sa batas. May malaking suporta rin para sa panukala mula sa mga organisasyon, kasama ang isang grupo ng mga NGO at konsehal ng batas na nakikipagtulungan sa mga taong may mga kapansanan na nagpadala ng magkatuwang na pagsusumite na pinapatingkad na malaking tulong ang hayagang paglalalag ng papel ng EOC sa pagmamanman ng pagsunod sa Kumbensiyon ng mga Karapatan ng mga Taong May Kapansanan.

**Rekomendasyon 53:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang maglaan na ang EOC ay may mga kapangyarihan na magmanman at magpayo:

- Sa Pamahalaan hinggil sa nararapat na umiiral at ipinanukalang batas at polisiya; at
- Hinggil sa pagsunod ng Pamahalaan sa mga obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao na nauugnay sa pagkapantay-pantay at diskriminasyon.



- 4.32 Sinuri ng ikaanim na isyu kung ang EOC ay dapat na magkaroon ng hayag na kapangyarihan upang magsampa na makialam sa o lumitaw bilang amicus curiae (kaibigan ng hukuman) sa mga paglilitis na nauugnay sa anumang nararapat na isyu ng diskriminasyon. Ang gayong mga kapangyarihan ay hindi hayag na inilaan sa batas laban sa diskriminasyon. Sa katunayan ang EOC ay nakapagsampa sa mga hukuman at nakialam o lumitaw bilang amicus curiae sa ilang bilang ng mga paglilitis upang magbigay ng nagsasariling ekspertong payo sa mga hukuman sa anumang isyu na nauugnay sa pagkapantay-pantay at diskriminasyon. Ang gayong mga kapangyarihan ay hayag na inilatag may kaugnayan sa ilang ibang mga lupong ayon sa batas pati sa ilang internasyonal na mga hurisdiksiyon. May malaking suporta rin mula sa mga organisasyon sa mga tugon sa konsultasyon.

**Rekomendasyon 54: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang isama ang hayag na mga kapangyarihan ng EOC na magsampa upang makialam o lumitaw bilang amicus curiae sa nararapat na mga paglilitis.**

- 4.33 Ginalugad ng huling isyu kung ang kapangyarihan ng EOC na magsagawa ng hudisyal na pagrepaso ay dapat malinaw na ilatag bilang isang hiwalay na kapangyarihan ng EOC. Sa katunayan, sinumang tao o anumang organisasyon, kasama ang EOC, na naniniwala na ang Pamahalaan o pampublikong awtoridad ay kumilos na labag sa batas ay maaaring magsampa sa mga hukuman upang hamunin iyan sa pamamagitan ng hudisyal na pagrepaso. Sa kasalukuyan, ang kapangyarihan sa hudisyal na pagrepaso ng EOC ay tinukoy nang hindi tuwiran lamang sa SDO. Naniniwala ang EOC na ang gayong mga kapangyarihan ay dapat na ilatag na hayag sa batas.

**Rekomendasyon 55: Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang ang EOC ay magkaroon ng kapangyarihan na magsagawa ng mga paglilitis na hudisyal na pagrepaso na nauugnay sa mga paghahabol ng diskriminasyon sa ilalim ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon.**

(ii) MGA USAPING KONSTITUSYONAL

- 4.34 Kumonsulta ang EOC sa publiko tungkol sa sari-saring mga isyu na nauugnay sa mga legal na probisyon sa paraan na pinatatakbo ang EOC.
- 4.35 Tinitingnan ng unang isyu kung dapat hilingan ang EOC na maglabas ng isang Estratehikong Plano, sa pakikipagkonsulta sa publiko, na naglalatag ng kanyang mga larangan na may estratehikong prayoridad ng trabaho sa susunod na ilang mga taon. Bagaman walang kahilingan sa batas na gumawa ng nakasulat na estratehiko o korporatibong mga plano, ang EOC ay ginagawa na ito sa paanuman sa paggawa noong 2013 ng isang Tatlong Taon na Plano ng Trabaho. Ang paglikha ng isang estratehikong plano ay karaniwan sa katulad na mga hurisdiksiyon, at mahalaga sa pagtiyak ng estratehikong direksiyon ng trabaho ng Komisyon at para sa pakikisangkot sa tumataya.

**Rekomendasyon 56:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang maglaan na ang EOC ay dapat lumikha ng mga estratehikong plano na naglalatatag ng kanyang mga larangan na may estratehikong prayoridad ng trabaho sa susunod na ilang mga taon, at na kumukonsulta ang EOC sa publiko hinggil sa borador ng mga estratehikong plano.

- 4.36 Nauukol ang ikalawang isyu sa paglalaan para sa pagpapanatili ng kalayaan ng EOC mula sa Pamahalaan. Yamang ang EOC ay may papel sa pagpapatupad ng pagsunod sa mga Ordinansa laban sa diskriminasyon, na lumalapat sa Pamahalaan at pampublikong mga awtoridad, mahalaga na manatiling malaya ang EOC mula sa Pamahalaan sa prinsipyo at sa katunayan. Ang kahalagahan ng kalayaan mula sa mga Pamahalaan ng Pagkapantay-pantay at/o mga Institusyon ng mga Karapatang Pantao ay idiniin ng mga Prinsipyo ng Paris ng Nagkakaisang mga Bansa. May ilang pagkilala na rin ng katayuang nagsasarili ng EOC sa SDO, ngunit ang mga karagdagang probisyon na tiyak na nauugnay sa pagbibigay kahulugan sa mga elemento ng kalayaan ay maaaring makatulong. May malakas ding suporta para sa mga panukala mula sa mga organisasyon.

**Rekomendasyon 57:** Inirerekomenda na ang Pamahalaan ay magbigay ng karagdagang pagsasaalang-alang kung ang espesipikong probisyon na nagbibigay kahulugan sa mga elemento ng kalayaan ng EOC ay magiging angkop, sa apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon.

- 4.37 Nauukol ang ikatlong isyu sa proseso ng pagtatalaga at karanasan ng mga Miyembro ng Lupon ng EOC. Sa kasalukuyan, walang proseso ng pagpapatalastas o isang nagsasariling lupon upang kapanayamin at magtatalaga ng mga Miyembro ng Lupon ng EOC, taliwas sa proseso para sa Tagapangulo ng EOC. Wala ring probisyon sa mga Ordinansa laban sa diskriminasyon na nauugnay sa karanasan ng mga miyembro ng Lupon, na iba sa dulong sa katulad na mga hurisdiksiyon, at isang lupong ayon sa batas sa Hong Kong. May malakas na suporta para sa mga panukala kapwa mula sa mga organisasyon at indibidwal, na naniniwala ang EOC ay angkop para sa mga dahilan ng paglilinaw at upang mapahusay ang pagkapektibo ng EOC.

**Rekomendasyon 58:** Inirerekomenda na ang Pamahalaan ay magsasaalang-alang sa pagpapakilala ng mga probisyon sa apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon hinggil sa:

- Proseso ng pagtatalaga ng mga miyembro ng lupon na nauugnay sa pampublikong pagpapatalastas ng mga posisyon o paggamit ng isang nagsasariling lupon;
- Karanasan na maaaring nararapat sa pagtatalaga ng mga miyembro ng lupon, kasama ang mga isyu na nauugnay sa pagkapantay-pantay sa magkaibang mga sektor.

- 4.38 Nauukol ang ikaapat na isyu sa pagpapanatili ng pagiging kumpedensiyal ng impormasyon may kinalaman sa mga reklamo ng diskriminasyon. Upang matiyak ang integridad at pagkapektibo ng proseso ng imbestigasyon at pakikipagkasundo, batay sa karanasan sa pagpapatakbo, naniniwala ang EOC na mahalaga na ang mga prinsipyo ng pagiging kumpedensiyal ay sinunod, at na ang impormasyong nakuha sa panahon ng

proseso ay hindi ibubunyag sa mga ikatlong partido tulad ng midya. Kasama sa pagiging kumpedensiyal nito ang lahat ng mga partido na sangkot sa reklamo, pati ang EOC sa hindi pagbubunyag ng impormasyon.

**Rekomendasyon 59:**

**Inirerekomenda na ang Pamahalaan ay isaalang-alang ang pagsusog sa apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang ipakilala ang isang probisyon na nangangailangan na ang pagiging kumpedensiyal ay pananatilihin, ng mga partido at EOC, sa lahat ng impormasyon na nakuha sa panahon ng proseso ng imbestigasyon at pakikipagkasundo, maliban kung magiging kinakailangan na ibunyag sa mga propesyonal na tagapayo, mga ahensiya na nagpapatupad ng batas o tulad ng kinakailangan sa batas.**

(iv) PAGTATATAG NG ISANG KOMISYON UKOL SA MGA KARAPATANG PANTAO

- 4.39 May regular na talakayan sa lipunang Hong Kong hinggil sa pangangailangan na itatag ang isang Komisyon ukol sa mga Karapatang Pantao, na siya ring inirekomenda ng sari-saring lupong UN pati ng EOC. May kaugnayan sa mga tugon sa konsultasyon, mayorya ng mga organisasyon ay sumang-ayon sa panukala. May malakas na suporta lalo na mula sa mga NGO na nakikipagtulungan sa mga kababaihan, etnikong minoridad at sa mga karapatang pantao, pati sa mga legal na organisasyon. Dahil sa lawak ng saklaw at kasalimuotan ng mga isyu na mas malawak kaysa sa reporma ng mga proteksiyon sa ilalim ng apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon, makabubuti para sa Pamahalaan na magsagawa ng hiwalay na detalyadong pananaliksik at pampublikong konsultasyon sa mga isyung yaon.

**Rekomendasyon 60: Inirerekomenda na ang Pamahalaan ay dapat isaalang-alang ang pagtatatag ng isang Komisyon na ukol sa mga Karapatang Pantao sa pamamagitan ng pagsasagawa ng hiwalay na detalyadong pananaliksik at pampublikong konsultasyon sa mga isyung yaon.**

***Part 6: Mga hindi paglalapat***

- 4.40 Sinuri ng EOC ang mga umiiral na hindi paglalapat sa mga Ordinansa laban sa diskriminasyon at naniniwala ito na may ilang bilang ng mga hindi paglalapat na dapat isaalang-alang ng Pamahalaan na susugan o ipawalang-bisa. Sa pagrerepaso ng mga hindi paglalapat sa batas laban sa diskriminasyon, ang susing mga alalahanin ng EOC ay kung ang mga hindi paglalapat ay nagtataguyod ng lehitimong layunin at matimbang sa pamamaraan na makakamit nila ang ganyang layunin.

**A. Pagpapangkat ng mga hindi paglalapat upang gawing mas malinaw ang batas**

- 4.41 Kumonsulta ang EOC kung ang mga hindi paglalapat ay dapat na pagpangkat sa isang lugar upang luminaw. Sa kasalukuyan, matatagpuan ang mga hindi paglalapat sa ilang iba't ibang mga bahagi ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon, na ginagawa silang mahirap na nabigahin. Naniniwala ang EOC na makabubuti kung ang lahat ng mga hindi paglalapat ay nailatag sa isang bahagi ng batas. Gayunman, yamang sangkot ang isang makatotohanang

pagbabago sa mga proteksiyon mula sa diskriminasyon, hindi naniniwala ang EOC na ito ay may mas mataas na prayoridad.

**Rekomendasyon 61:** Inirerekomenda na ang Pamahalaan ay isaalang-alang ang pagpapangkat ng lahat ng mga hindi paglalapat nang sama-sama sa mga Iskedyul sa apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon upang gawing mas malinaw ang batas.

**B. Mga Tunay na Kwalipikasyon sa Trabaho (GOQ)**

- 4.42 Wala sa kasalukuyan ang pangkalahatang pagsusulit kung ang kwalipikasyon sa trabaho na nauugnay sa isang katangian ay isang GOQ. Kumonsulta ang EOC sa pagreperma sa mga GOQ upang magkaroon ng nag-iisa at may kaisahan na kahulugan sa lahat ng mga protektadong katangian. Ang ilang mga organisasyon ay nagbigay ng ebidensiya sa tugon sa konsultasyon kung paanong ang hindi paglalapat sa nirepormang GOQ ay maaaring magpahusay ng kanilang proteksiyon laban sa diskriminasyon sa lahi.
- 4.43 Espesipikong may kaugnayan sa diskriminasyon sa may kapansanan, ayon sa pananaw ng EOC na dapat may katungkulan ang mga employer na gumawa ng makatwirang akomodasyon sa kanilang mga empleyado (tulad ng tinalakay sa Kabanata 3), naniniwala ang EOC na ang hindi paglalapat na GOQ na kaugnay ng mga taong may mga kapansanan ay dapat susugan nang naayon upang hindi ito mailalapat kung saan makagagawa ng makatwirang akomodasyon.

**Rekomendasyon 62:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan ang mga kahulugan ng mga Tunay na Kwalipikasyon sa Trabaho (GOQ) sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kapansanan at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi. Inirerekomenda na sila ay gawing may kaisahan sa lahat ng mga protektadong katangian sa pamamagitan ng pagbibigay kahulugan sa kanila tulad ng:

- May kahilingan sa trabaho na iniuugnay sa isang protektadong katangian;
- Ang aplikasyon ng kahilingan ay isang matimbang na pamamaraan upang makamit ang lehitimong layunin;
- Ang aplikante o manggagawa ay hindi nakatutugon sa kahilingan; o, ang employer ay may makatwirang mga kadahilanan para maging hindi masiyahan na ang aplikante o manggagawa ay nakatutugon sa kahilingan.

May kaugnayan sa protektadong katangian ng kapansanan, ang hindi paglalapat ay dapat magsaad na hindi ito lumalapat kung saan may makatwirang akomodasyon na gagawin sa pagganap ng kahilingan sa trabaho.

**C. Isama ang mga hindi paglalapat sa pagsasanay na mapangdiskrimina sa mga hindi paglalapat sa mga espesyal na hakbangin**

- 4.44 Sa lahat ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon may mga hindi paglalapat sa kasalukuyan na nauugnay sa mapangdiskriminang pagsasanay ng mga employer o mga organisasyon ng unyong pangkalakal. Naniniwala ang EOC na hindi kinakailangan na

magkaroon ng mga espesipikong hindi paglalapat na ito, yamang ang ipinanukalang pagsasaad ng sinusugang mga probisyon ng espesyal na hakbangin (tinalakay nang nauna) ay magiging sapat na malawak upang isama ang pagsasanay.

**Rekomendasyon 63: Inirerekomenda na ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang mga hindi paglalapat sa mapangdiskriminang pagsasanay at isama ito bilang bahagi ng mga hindi paglalapat ng mga espesyal na hakbangin sa lahat ng apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon.**

**D. Pagsusog sa hindi paglalapat na iniuugnay sa mga kawanggawa**

- 4.45 Naglalaman ang lahat ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon ng mga hindi paglalapat na nagpapahintulot ng diskriminasyon sa mga kawanggawa na nagbibigay ng mga benepisyo lamang sa mga taong may protektadong mga katangian. Wala, gayunman, ang kahilingan na ang probisyon ng gayong mga benepisyo ay para sa isang lehitimong layunin at matimbang. Sa tugon sa konsultasyon, ilang mga organisasyon ay nagbigay-pansin sa mga alalahanin sa posibleng epekto ng isang susog, kasama ang pagbibigay kahulugan ng mga kawanggawa, at ang posibleng mga implikasyon sa paghiling ng isang lehitimong layunin at pagkamatimbang. Dahil dito, naniniwala ang EOC na magiging mahalaga kung gayon ang pagsasagawa ng karagdagang konsultasyon sa mga nararapat na tumataya sa isyung ito.

**Rekomendasyon 64: Inirerekomenda na karagdagang kumonsulta ang Pamahalaan sa mga susing tumataya kung anumang pagsusog sa hindi paglalapat sa mga kawanggawa sa apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon ay angkop o hindi.**

**E. Pagrepaso sa Polisiya ng Maliit na Bahay**

- 4.46 Ang Polisiya ng Maliit na Bahay sa Bagong mga Teritoryo ay nangdidiskrimina laban sa mga kababaihan, at SDO, FSDO, at ang RDO ay lahat naglalaman ng mga hindi paglalapat na ginagawa ang gayong diskriminasyon ayon sa batas. Sa tugon sa konsultasyon, ang malaking mayorya ng mga organisasyon at indibidwal ay sumuporta sa pagrepaso sa polisiya, na may ilang bilang ng mga organisasyon na nagsasaad na ang polisiya ay dapat ipawalang-bisa yamang malinaw itong nangdidiskrimina laban sa mga kababaihan at nilalabag ang mga obligasyong internasyonal sa mga karapatang pantao hinggil sa pagkapantay-pantay sa kasarian.

**Rekomendasyon 65: Inirerekomenda na komprehensibong repasuhin ng Pamahalaan ang Polisiya ng Maliit na Bahay at isaalang-alang kung ang mga aspektong mapangdiskrimina ng polisiya at ang mga hindi paglalapat sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian, Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi at Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya ay dapat na ipawalang-bisa.**

**F. Mga hindi paglalapat na nauugnay sa kasarian**

- (i) [MGA HINDI PAGLALAPAT NA NAUUGNAY SA TAAS, TIMBANG AT NABUBUHAY NA ASAWA](#)

4.47 Sa ilalim ng SDO, may nananatiling hindi paglalapat sa kasarian at mga kahilingan sa taas o timbang; at pagkakaloob ng mga benepisyong pensiyon sa mga nabubuhay na asawa at mga anak ng namatay na pampublikong mga opisyal. Hindi naniniwala ang EOC na may sapat na katwiran upang panatilihin ang mapanglahat na mga hindi paglalapat. Gayunman, sa pagkakaloob ng mga pensiyon sa nabubuhay na mga asawa at anak ng namatay na pampublikong mga opisyal, pinapansin ng EOC na ang katwiran ng Pamahalaan para sa kanyang pagiging kinakailangan (yamang mayroon pang mga anak ng mga opisyal na itinalaga bago ang Marso 1993 sa pagtanggap ng mga pensiyon), at naniniwala na dapat ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang mga hindi paglalapat sa lalong madaling panahon na wala ng mga taong tumatanggap ng mga pensiyon sang-ayon sa mga probisyong mapangdiskrimina.

**Rekomendasyon 66:** Inirerekomenda na ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang mga hindi paglalapat sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian (SDO) na nauugnay sa kasarian at:

- Mga kahilingan para sa taas o timbang (Item 1(a) ng Bahagi 2 ng Iskedyul 5 SDO);
- Pagkakaloob ng mga benepisyong pensiyon sa mga nabubuhay na asawa at anak ng namatay na pampublikong mga opisyal (Item 7 ng Bahagi 2 ng Iskedyul 5 SDO).

(ii) [BILANG NG MGA KALALAKIHAN AT KABABAIHAN NA INEMPLOYO SA KAGAWARAN NG MGA SERBISYONG KOREKSIYONAL](#)

4.48 Sa kasalukuyan sa SDO, may isang hindi paglalapat na nagpapahintulot sa diskriminasyon sa kasarian na may kaugnayan sa bilang ng mga tao ng bawat kasarian na kinalap sa o humahawak ng opisina o klase ng opisina, na ipinahiwatig ng Pamahalaan na lalong nararapat sa Kagawaran ng mga Serbisyong Koreksiyonal at kanilang mga pangangailangan sa pagpapatakbo. Sa tugon sa konsultasyon, pinansin ng ilang mga grupo na ang hindi paglalapat ay angkop, sang-ayon sa mga Alituntunin sa Bilangguan na nangangailangan na ang mga taong nasa kustodiya ay dapat lamang na pagsilbihan o kapkapan ng isang opisyal ng parehong kasarian. Pinapansin ng EOC ang ganitong mga alalahanin, ngunit naniniwala na ang gayong mga kalagayan ay maaaring tugunan sa pamamagitan ng umiiral na mga hindi paglalapat sa GOQ pati sa epekto ng “hindi paglalapat ayon sa batas” sa ilalim ng SDO.<sup>3</sup> Kaya, walang pangangailangan upang panatilihin ang mapanglahat na hindi paglalapat.

**Rekomendasyon 67:** Inirerekomenda na ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang mga hindi paglalapat na nagpapahintulot ng diskriminasyon sa kadahilanan ng kasarian na may kaugnayan sa bilang ng mga tao sa bawat kasarian na kinalap sa o humahawak ng opisina o klase ng opisina (Item 1(b) ng Bahagi 2 ng Iskedyul 5 ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian).

---

<sup>3</sup> Ang epekto ng hindi paglalapat ayon sa batas ay kung may isang probisyon sa ibang piyesa ng batas na espesipikong nagpapahintulot ng diskriminasyon sa kasarian, ang pagbabawal sa diskriminasyon sa kasarian ay hindi mailalapat sa tanging isyung iyan.

(iii) HINDI PAGLALAPAT MAY KAUGNAYAN SA PAGSANGGALANG SA SEGURIDAD SA ILALIM NG SDO

- 4.49 May isang hindi paglalapat sa SDO na nagpapahintulot sa kadahilanan ng kasarian para sa mga kilos na ginawa para sa layunin ng pagsanggalang sa seguridad ng Hong Kong. Naniniwala ang EOC na dapat magbigay ang Pamahalaan ng ebidensiya tungkol sa pagiging kailangan ng hindi paglalapat na ito. Nag-aalala ang EOC na ang hindi paglalapat na ito ay hindi nangangailangan ng mga kilos na matimbang; ang gayong mga pananaw ay maaaninag din sa ilang organisasyon sa kanilang mga tugon sa konsultasyon.

**Rekomendasyon 68:** Inirerekomenda na repasuhin ng Pamahalaan ang hindi paglalapat sa ilalim ng seksiyon 59 ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian na nagpapahintulot ng diskriminasyon sa kasarian may kaugnayan sa pagsanggalang sa seguridad ng Hong Kong, kung ito ay angkop na panatilihin o pawalan ng bisa, at kung ito ay panatilihin kung dapat itong susugan upang isama ang kahilingan sa pagiging matimbang.

(iv) HINDI PAGLALAPAT NA NAGPAPAHINTULOT NG DISKRIMINASYON SA KASARIAN SA EMPLEYO SA KADAHILANAN NG RELIHIYON

- 4.50 Sa kasalukuyan sa ilalim ng SDO, may mga hindi paglalapat na may kaugnayan sa diskriminasyon sa kasarian kung saan ito ay nauugnay sa empleyo o kwalipikasyon para sa isang organisadong relihiyon, na lumalapat kung saan ang diskriminasyon ay kinakailangan upang sumunod sa mga doktrina ng relihiyon, o upang iwasan ang pambabastos sa pagkamaramdaming relihiyoso na karaniwan sa mga tagasunod. Kumonsulta ang EOC kung ang gayong hindi paglalapat ay dapat palawakin upang saklawin pati ang diskriminasyon sa katayuang pangmag-asawa. Sa konsultasyon, isang kapansin-pansing mayorya ng mga organisasyon, marami sa kanila ay relihiyosong organisasyon, ay sumang-ayon sa panukala. Pinansin ng iba na ang pagpapalawak ng hindi paglalapat na isinaad ay dapat makitid na bigyang kahulugan at mabigyang kasiyahan ang isang pagsusulit ng lehitimong layunin at pagiging matimbang. Naniniwala na ang EOC na mahalaga na igalang ang karapatan sa kalayaan ng relihiyon, na dapat ibalanse sa karapatan ng iba na hindi humarap sa diskriminasyon. Sa kabuuan, naniniwala ang EOC na ang isyu ay dapat na paksa ng pampublikong konsultasyon, upang ang mga nararapat na tumataya at mga pananaw ay maaaring ibigay. Ang konsultasyon ay maaaring maging bahagi ng konsultasyon sa posibleng mga reporma sa proteksiyon mula sa diskriminasyon sa katayuang pangmag-asawa sa ilalim ng SDO may kaugnayan sa mga relasyon sa pagsasama nang hindi kasal, at kung may pangangailangan para sa anumang mga hindi paglalapat, na inilarawan sa Kabanata 3.

**Rekomendasyon 69:** Inirerekomenda na konsultahin ng Pamahalaan ang publiko kung may ebidensiya at katwiran para sa pagpapalawak ng relihiyosong hindi paglalapat sa seksiyon 22 Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Kasarian sa larangan ng empleyo, sa kadahilanan ng katayuang pangmag-asawa.

**G. Mga hindi paglalapat may kaugnayan sa katayuang pampamilya**

- 4.51 Nagbibigay ang FSDO ng isang hindi paglalapat na nagpapahintulot sa diskriminasyon may kaugnayan sa mga premyum sa seguro sa kadahilanan ng katayuang pampamilya ng isang tao sa pagkakaroon ng responsibilidad na alagaan ang isang malapit na miyembro ng pamilya. Gayunman, hindi naniniwala ang EOC na may ebidensiya o mga katwiran na magbibigay katwiran sa pagkakaroon ng ibang antas ng mga premyum sa seguro para sa mga taong nag-aalaga sa malapit na kapamilya.

**Rekomendasyon 70: Inirerekomenda na ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang hindi paglalapat may kaugnayan sa seguro sa seksiyon 38 ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Katayuang Pampamilya.**

#### **H. Mga hindi paglalapat may kaugnayan sa kapansanan**

- 4.52 Naglalaman ang DDO ng mga hindi paglalapat may kaugnayan sa mga probisyon sa ilalim ng Ordinansa ng Pinakamababang Sahod (MWO) na nagpapahintulot sa mga taong may mga kapansanan na bayaran ng mas mababa sa pinakamababang sahod kung sila ay tinasa na mas mababa sa ganap na pagkaproduktibo sa trabaho. Ang layon ng hindi paglalapat, tulad ng ipinaliwanag ng Pamahalaan, ay tulungan ang mga taong may mga kapansanan na walang ganap na pagkaproduktibo sa trabaho upang makakuha o manatili sa trabaho. Isang mahalagang pananggalang ay na ang mga taong may mga kapansanan lamang ang maaaring humiling ng pagtatasa, hindi ang employer. Sa pampublikong konsultasyon, may ilang bilang ng mga organisasyon na nakikipagtulungan sa mga taong may mga kapansanan na nagbigay ng mga tugon, na labis na magkasalungat ang mga pananaw kung ang sistema ng pagtatasa ng pagkaproduktibo at mga hindi paglalapat ay dapat na ipawalang-bisa o panatilihin.

**Rekomendasyon 71: Inirerekomenda na patuloy na manmanan ng Pamahalaan sa panapanahong batayan ang sistema ng pagtatasa ng pagkaproduktibo para sa mga taong may mga kapansanan sa empleyo, at tiyakin kung anong pagkilos kung anuman ang maaaring angkop kasama ang may kaugnayan sa hindi paglalapat sa ilalim ng mga Item 1 hanggang 3 ng Iskedyul 5 ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa may Kapansanan.**

#### **I. Mga hindi paglalapat may kaugnayan sa lahi**

- 4.53 Naglalaman ang RDO ng isang hindi paglalapat sa mga pagtatakda at kondisyon kung saan ang isang tao ay magtatrabaho sa isang establisyementong Hong Kong mula sa ibayong-dagat at ang posisyon ay nangangailangan ng mga espesyal na kasanayan, kaalaman o karanasan na hindi kaagad matatamo sa Hong Kong. Hindi naniniwala ang EOC na ang hindi paglalapat na ito ay kinakailangan, at ang mga isyu na may kaugnayan sa mga pagkakaiba sa mga pagtatakda at mga kondisyon ng empleyo ng mga nakalap mula sa ibayong-dagat ay dapat na pakitunguhan ayon sa kaso sa ilalim ng mga umiiral na probisyon hinggil sa tuwiran at hindi tuwirang diskriminasyon sa lahi. Ito ay sang-ayon sa mga dulog sa ibang katulad na mga hurisdiksiyon.



**Rekomendasyon 72:** Inirerekomenda na ipawalang-bisa ng Pamahalaan ang seksiyon 13 ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi na nagpapahintulot ng diskriminasyon sa mga kondisyon ng empleyo para sa mga tao mula sa ibayong-dagat na may espesyal na mga kasanayan, kaalaman o karanasan.

- 4.54 Nagbibigay din ng hindi paglalapat ang RDO na pinapahintulutan ang mga pagkakaiba ayon sa empleyo para sa lokal at ibayong-dagat na kawani para sa mga tinukoy na pampublikong posisyon. May kaugnayan sa tugon sa konsultasyon, may malakas na suporta mula sa mga organisasyon na ipawalang-bisa ang mga probisyon, na may ilan ang pumapansin na pinahihintulutan nito ang panlahing diskriminasyon sa pamamagitan ng mga taga-Hong Kong at mga taga ibayong-dagat. Naniniwala ang EOC na dapat repasuhin ng Pamahalaan kung anong mga hakbang ang ginawa upang alisin ang anumang pagkakaiba sa gayong mga pagtatakda ng empleyo upang ang kawalan ng pagkapantay-pantay sa pagtrato ay maaaring tapusin at ang hindi paglalapat mapawalan ng bisa.

**Rekomendasyon 73:** Inirerekomenda na susugan ng Pamahalaan sa lalong madaling panahon hangga't maaari ang mga hindi paglalapat sa seksiyon 14 at Iskedyul 2 ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sa Lahi na pinapayagan ang mga kaibhan ayon sa empleyo para sa kawani sa ibayong dagat at lokal.

## KABANATA 5: MGA LARANGAN KUNG SAAN MGA REPORMA AY GINAWA

1. Nasisiyahan ang EOC na may ilang mga isyu kung saan naipatupad ng Pamahalaan ang mga reporma sa batas sa apat na mga Ordinansa laban sa diskriminasyon simula noong pampublikong konsultasyon hinggil sa DLR. Yamang ang mga espesipikong larangan na inilarawan sa ibaba ay naipatupad ng Pamahalaan, walang karagdagang pagkilos ang kinakailangan.
  - A. Pagpapakilala ng bagong mga probisyon upang ipagbawal ang seksuwal na panggigipit ng mga mamimili sa mga tagapagkaloob ng serbisyo, kasama ang pananagutan para sa panggigipit sa mga rehistradong sasakyang pandagat at pamhimpapawid sa Hong Kong may kaugnayan sa probisyon ng mga kalakal, pasilidad at serbisyo [Ordinansa (Susog) laban sa Diskriminasyon sa Kasarian 2014]
  - B. Paglabas ng EOC ng mga abiso ng pagpapatupad para sa mga kasanayan ng diskriminasyon may kinalaman sa mga paghahabol sa may kapansanan [Ordinansa (Sari-saring mga Probisyon) ng Batas ayon sa Batas 2014]
  - C. Proteksiyon ng mga miyembro at kawani ng EOC mula sa personal na pananagutan kung saan kumilos sila nang may mabuting pananalig [Ordinansa (Sari-saring mga Probisyon) ng Batas ayon sa Batas 2014]
  - D. Pagpapawalang-bisa ng mga hindi paglalapat kaugnay sa diskriminasyon sa kasarian at katayuang pangmag-asawa sa ilalim ng SDO may kaugnayan sa:
    - Diskriminasyon sa reserbasyon ng mga posisyon para sa mga lalaki sa Yunit na Taktikal ng Pulisya: Item 1(c) Bahagi 2 ng Iskedyul 5 SDO;
    - Diskriminasyon sa pagsasanay ng armas: Item 1(d) Bahagi 2 ng Iskedyul 5 SDO;
    - Diskriminasyon sa pagitan ng mga tao na may iba't ibang katayuang pangmag-asawa sa probisyon ng pamamaraan sa teknolohiya ng reproduksiyon yamang ang seksiyon 56B ng SDO ay isinama ang ganitong hindi paglalapat: Item 4, Bahagi 2 ng Iskedyul 5 SDO;
    - Diskriminasyon sa pagitan ng mga tao na may iba't ibang katayuang pangmag-asawa nagmumula sa probisyon ng anumang mga serbisyo may kaugnayan sa pag-ampon ng mga bata yamang ang seksiyon 56C ng SDO ay isinama ang ganitong hindi paglalapat: Item 5, Bahagi 2 ng Iskedyul 5 SDO;
    - Diskriminasyon ayon sa katayuang pangmag-asawa may kaugnayan sa pagkakaloob ng mga pabuya sa walang asawang balo ng mga opisyal ng pulis na namatay o napinsala: Item 8, Bahagi 2 ng Iskedyul 5 SDO.[Ordinansa (Sari-saring mga Probisyon) ng Batas ayon sa Batas 2014]