

Polyeto tungkol sa Diskriminasyon sa Pagpapasuso at Panliligalig sa Lugar ng Trabaho

Ang Kuwento ni Lucy

Nagtatrabaho si Lucy bilang isang clerk sa isang maliit na kompanya na wala pang 10 ang empleyado. Bumalik siya sa trabaho pagkatapos manganak at matapos ang kaniyang maternity leave. Batay sa payo ng kaniyang doktor na magpasuso ng kaniyang sanggol, hiniling ni Lucy sa kaniyang employer na kumuha ng gatas ng ina habang nasa tanghalian sa isang kuwarto para sa pagpupulong sa opisina. Bukod sa paminsan-minsang paggamit dito para sa mga pakikipagpulong sa mga kliyente kapag oras ng trabaho, hindi ginagamit ang kuwarto sa halos lahat ng oras. Gayunpaman, hindi pumayag ang employer ni Lucy sa kaniyang kahilingan, na sinabing magugulo niya ang kuwarto at na puwede lang gamitin ang kuwarto para sa mga pagpupulong at wala nang iba pang dahilan. Sa kabila ito ng katotohanang nakikita ni Lucy na doon kumakain sa kuwarto ang iba niyang kasama. Dahil hindi makahanap si Lucy ng kuwarto para kumuha ng kaniyang gatas sa kaniyang lugar ng trabaho, nagdesisyon siyang huwag nang pasusuin ang kaniyang sanggol.

Mga Tanong

- Protektado ba ang mga babae mula sa diskriminasyon sa pagpapasuso at panliligalig kapag kumukuha sila ng gatas sa trabaho?
- Nagsasagawa ba ng diskriminasyon ang employer ni Lucy sa pagtanggap nitong payagan siyang gamitin ang kuwarto para sa pagpupulong para kumuha ng kaniyang gatas?



Simula sa **Hunyo 19, 2021**, protektado na ang lahat ng babae sa Hong Kong mula sa diskriminasyon sa pagpapasuso at panliligalig sa ilalim ng Ordinansa ng Diskriminasyon sa Kasarian (Sex Discrimination Ordinance (SDO) sa iba't ibang sektor, kabilang ang trabaho at mga kaugnay na sektor. Labag sa batas na hindi pakitunguhan nang maganda ng isang employer ang isang babaeng empleyado dahil nagpapasuso siya, o sa panliligalig sa babaeng empleyado dahil siya ay nagpapasuso, sa mga tinukoy na sitwasyon sa ilalim ng batas.

Kahulugan ng pagpapasuso

Alinsunod sa SDO, tinutukoy ang pagpapasuso bilang:

- Isang babaeng nagsasagawa ng pagpapasuso sa isang bata, anak man niya ito o hindi.
- Isang babaeng nagsasagawa ng pagkuha ng gatas ng ina.
- Isang babaeng nagpapakain ng isang bata gamit ang kaniyang gatas, ngunit hindi ito ginagawa sa oras ng kaugnay na diskriminasyong ginawa.

Sino ang protektado?

Lahat ng empleyado, kabilang ang mga posible at kasalukuyang empleyado (kabilang ang mga dayuhang kasambahay) ay protektado mula sa diskriminasyon sa pagpapasuso at panliligalig sa ilalim ng batas. Dagdag pa, pinoprotektahan ng batas ang:

- Mga kontratista at sub-kontratista
- Mga ahente na de komisyon
- Mga kasosyo sa mga partnership (kung saan binubuo ang isang kompanya ng hindi bababa sa anim na magkakasosyo)
- Mga Barrister, mag-aaral, at nangungupahan sa anumang silid ng mga barrister
- Mga gumagamit ng serbisyo ng mga ahensiya ng trabaho
- Mga tinukoy na taong nagtatrabaho sa mga karaniwang lugar ng trabaho na may kaugnayan sa panliligalig sa pagpapasuso

Ano ang diskriminasyon sa pagpapasuso, panliligalig at pambibiktima?

Puwedeng mangyari sa iba't ibang anyo ng asal ang diskriminasyon sa pagpapasuso, panliligalig at pambibiktima sa lugar ng trabaho.

Direktang diskriminasyon – nangangahulugan ito nang mas hindi magandang pakikitungo sa isang babaeng nagpapasuso kaysa isa pang tao (babae man ito na hindi nagpapasuso o isang lalaki) sa isang mapaghahambing na sitwasyon, dahil nagpapasuso ang babaeng iyon.

Halimbawa: Direktang diskriminasyon na nakabatay sa pagpapasuso ang karanasan ni Lucy na binaggit sa itaas. Dahil ito sa pinapayagan ng employer ang ibang empleyado na gamitin ang kuwarto para sa pagpupulong para sa iba pang gawain, pero hindi nito pinayagan si Lucy na gamitin ito para sa pagkuha ng gatas, at bilang resulta ay itinuturing siya nang mas hindi maganda kaysa iba pang tao sa mapaghahambing na sitwasyon.

Hindi direktang diskriminasyon – nangangahulugan ito na paglalapat ng isang kinakailangan o kondisyon sa lahat ng tao, nagpapasuso man sila o hindi, ngunit:

- Ang proporsyon ng kababaihang nagpapasuso na nakakatugon dito ay masyadong mababa kaysa proporsyon ng mga taong hindi nagpapasuso na nakakatugon dito;
- Ang kinakailangan o kondisyon ay hindi makatuwiran; at
- Makakapinsala ang kinakailangan o kondisyon sa isang nagpapasusong babae dahil hindi siya makakatugon dito.

Halimbawa: Nagtatrabaho si Nancy sa isang kompanya ng packaging sa loob ng limang araw sa isang linggo mula 9am hanggang 6pm na may isang oras na tanghalian. Habang nasa trabaho kada araw, nagsasagawa siya ng dalawang 20-minutong pahinga – isa sa umaga at isa sa hapon – para kumuha ng gatas para sa kaniyang anim na buwang sanggol. Kamakailan, nagpatupad ang kompanya ng patakaran kung saan lahat ng empleyado ay kailangang magtrabaho nang hindi bababa sa walong oras kada araw, o kung hindi ay mawawala ang kanilang taunang bonus na kaugnay ng kanilang pagganap.

Nangangahulugan ito na hindi na maisasagawa ni Nancy ang kaniyang mga pahinga para kumuha ng gatas, o kakailanganin niyang magtrabaho nang overtime para mapunan ang oras na kukunin niya sa mga pahingang iyo, o kung hindi ay mawawala ang kaniyang bonus. Ang patakaran ng kompanya, na may nakapipinsalang epekto kay Nancy at sa iba pang nagpapasusong empleyado, ay hindi direktang paglabag sa batas laban sa diskriminasyon sa pagpapasuso, maliban na lang kung mangangatuwiran ang kompanya.

Panliligalig habang nagpapasuso – may dalawang paraan ng panliligalig sa mga nagpapasusong kababaihan. Nailalapat ito kung saan nililigalig ng isang tao ang isang babae sa kadahilanang nagpapasuso ang babae sa pamamagitan ng:

- Hindi kanais-nais na gawi sa isang nagpapasusong babae
Kung gumagawa ang isang tao ng hindi kanais-nais na asal, kung saan ang isang makatuwirang tao, na may pagsasaalang-alang sa lahat ng mga pangyayari, ay aasahan na masaktan, mapahiya o matakot ang babae sa asal na iyon.
- Gumagawa ng nakagagalit o nakakatakot na kapaligiran
Gumagawa ang isang tao, nag-iisa man o may kasamang iba ng asal na naglilikha ng nakagagalit o nakakatakot na kapaligiran para sa babae.

Kabilang sa asal ang paggawa ng pahayag sa babae o sa harap niya, maging pasalita man o isinulat.

Halimbawa: Nagpasya ang isang kompanya ng teknolohiya sa Hong Kong na mag-i-install ito ng isang silid sa pag-aalaga ng sanggol sa tanggapan nito para sa mga nagpapasuso na mga babaeng empleyado para matiyak na mayroon itong mas mahusay na mga pasilidad na magiliw sa pamilya para sa mga tauhan nito. Ipinahayag ng kompanya ang mga plano sa isang pagpupulong ng tauhan. Sa pagpupulong ilang lalaking kawani ang nagbibiro sa likod ng silid na dapat nilang tawagin ang silid na "Silid ng Gatasang Baka" para sa lahat ng "baka" sa opisina. Narinig ng isang babaeng empleyado na nagpapasuso ang mga komento at nakaramdam ng takot at nabigla sa kanila. Malamang na labag ito sa batas laban sa panliligalig sa babaeng empleyado na nagpapasuso sa pamamagitan ng paglikha ng nakagagalit na kapaligiran.

Pambibiktima – nangangahulugan ito na mas hindi mabuti ang pagturing ng isang tao (ang nagsagawa ng diskriminasyon) sa isa pang tao (ang biktima) kaysa ibang tao sa isang mapaghahambing na sitwasyon dahil sa nagawa o gagawin pa lang, o pinaghihinalaang ginawa o gagawin pa lang ng biktima:

- Ipagpalagay na ang nagsagawa ng diskriminasyon o sino pa mang tao ang nakagawa ng paglabag sa batas laban sa diskriminasyon sa pagpapasuso o panliligalig sa ilalim ng SDO;
- Magsagawa ng paglilitis laban sa nagsagawa ng diskriminasyon o sino pa mang tao para sa diskriminasyon sa pagpapasuso o panliligalig sa ilalim ng SDO;
- Magbigay ng ebidensya o impormasyong kaugnay ng paglilitis na isinagawa ng sinumang tao laban sa nagsagawa ng diskriminasyon o sino pa mang tao para sa diskriminasyon sa pagpapasuso o panliligalig sa ilalim ng SDO; o
- O kaya'y magsagawa ng anumang alinsunod o nakabatay sa mga probisyon ng diskriminasyon sa pagpapasuso o panliligalig sa ilalim ng SDO kaugnay ng nagsagawa ng diskriminasyon o sino pa mang tao.

Halimbawa: nagtatrabaho si Barbara bilang isang accountant para sa isang retail na kompanya sa Hong Kong. Nang bumalik siya sa trabaho pagkatapos ng kaniyang maternity leave, humilig siyang dalawang 20-minutong pahinga sa araw ng trabaho para kumuha ng gatas para sa kaniyang sanggol. Tinanggihan ng supervisor ang kaniyang kahiligan, na sinabing "ang mga babaeng nagpapasuso ay dapat magtrabaho nang kaparehong oras ng sa iba o dapat na silang magbitiw sa pagtatrabaho at manatili sa bahay." Itinuring ito ni Barbara na isang direkta o hindi direktang diskriminasyon sa pagpapasuso at naghain ng reklamo laban sa supervisor sa kanilang employer at sa Equal Opportunities Commission. Pagkatapos niyang maghain ng reklamo, agad siyang tinanggal sa trabaho dahil sa paghahain niya ng reklamo. Isa itong pambibiktima na labag sa batas.

Mga Gawain na may diskriminasyon at panliligalig

Mga sitwasyon kung saan maaaring magkaroon ng diskriminasyon o panliligalig sa trabaho sa mga posible at kasalukuyang empleyado ay:

- Hindi makuha sa trabaho o binigyan ng mas magagandang tuntunin sa alok.
- Nalampasan ng isang promosyon o mga oportunidad sa pagsasanay.
- Sumailalim sa demosyon at hindi kanais-nais na paglipat.
- Hindi pagpapapasok sa mga angkop na pasilidad para magpasuso o kumuha ng gatas.
- Panliligalig na may kaugnayan sa pag-ipon ng gatas o pagpapasuso.
- Pagtangi sa mga kahilingan para baguhin ang mga kondisyon sa trabaho, tulad ng flexible na pagtatrabaho o part time na trabaho.
- Binigyan ng mas mababang dagdag o bonus sa sahod kaysa iba pang empleyado, o magkaroon ng bawas sa sahod.
- Pagtanggap magkaroon ng alternatibong tungkulin kung may panganib sa trabaho sa kasalukuyang tungkulin
- Pagkaalis o pagkakaroon ng anupamang kapahamakan.

Pananagutan ng mga employer at prinsipal: May legal na responsibilidad ang mga employer para sa mga may diskriminasyong gawain ng kanilang mga empleyado, na isinagawa habang nagtatrabaho, ginawa man ito nang may kaalaman o pag-apruba ang employer o wala. Mananagot ang isang employer para sa mga may diskriminasyong gawain ng isang empleyado, maliban kung mapapatunayan ng employer na nagsagawa siya ng mga makatuwirang maisasagawang hakbang para pigilan ang empleyado sa pagsasagawa ng ganitong mga gawain.

Dagdag pa, anumang ginawa ng isang tao bilang isang ahente ng prinsipal na may pahintulot (ipinahayag man o ipinahiwatig, at nauna man o kasunod) ng prinsipal ay ituturing na ginawa ng prinsipal.

Mga tagubilin at pamimilit na magsagawa ng diskriminasyon: Labag sa batas na gumawa ang isang tao ng mga tagubilin para magsagawa ng diskriminasyon, o pilitin ang isa pang tao na magsagawa ng diskriminasyong batay sa pagpapasuso.

Pagtulong sa paggawa ng mga gawaing labag sa batas: Ang isang tao na sadyang tumutulong sa isa pang tao na magsagawa ng isang gawaing labag sa batas kaugnay ng pagpapasuso sa ilalim ng SDO ay ituturing na siya mismong nagsagawa ng gawaing labag sa batas batay sa layunin ng SDO.

Magagandang gawain para sa mga empleyado para iwasan ang diksriminasyon sa pagpapasuso at panliligalig

Dapat tiyakin ng mga employer na magkaroon ng magandang komunikasyon sa mga nagpapasuso at iba pang empleyado. Dapat nilang iwasan na magkaroon ng mga palagay tungkol sa pagtuon, kakayahan o pagiging epektibo ng mga empleyadong nagpapasuso. Dagdag pa, dapat magkaroon ng kaalaman ang mga employer tungkol sa mga karapatan at responsibilidad ng kanilang mga organisasyon at mga empleyadong nagpapasuso, at tiyakin na nakakatugon sila sa mga probisyon ng SDO at Ordinansa sa Trabaho.

Hindi hadlang ang pagpapasuso sa pagiging produktibo. Puwede talaga itong makatulong na mapanatili ang mga may kasanayang kawani. Ayon sa International Labour Organization (ILO), ipinapakita ng pananaliksik na mas malamang na manatili sa kanilang trabaho nang mas matagal ang mga babae, kung pwede silang magpapasuso/kumuha ng gatas habang nasa trabaho. Ang pagsuporta sa pagpapasuso ng mga empleyado ay nangangailangan lamang ng maliit na paggastos ng mga employer, para sa mga oras ng empleyado at sa imprastrakturang kinakailangan nito.

Mga hakbang na puwedeng gawin ng mga employer para iwasan ang diskriminasyon at panliligalig

1. Gumawa ng isang nakasulat na patakaran tungkol sa pagpapasuso

Bumuo at magpatupad ng isang nakasulat na patakaran tungkol sa pagpapasuso nang may konsultasyon sa lahat ng kawani. Dapat itakda ng patakaran ang:

- Paninindigan ng employer sa pagsuporta sa pagpapasuso sa lugar ng trabaho, at ang anumang diskriminasyon o panliligalig laban sa mga empleyadong nagpapasuso ay hindi ipagsasawalang-bahala;
- Ang mga pamamaraan sa paggawa at pagproseso ng mga kahilingan para magpapasuso o kumuha ng gatas;
- Kung paano isasaalang-alang ang mga kahilingan para sa pagsasasayos sa mga kondisyon sa trabaho at ano ang mga uri ng pagsasaayos na puwedeng isaalang-alang at gawin;
- Kung paano makakaapekto o hindi makakaapekto sa sahod at mga kaugnay na benepisyo ng mga empleyado ang mga pagbabago sa mga kondisyon sa trabaho; at
- Ang mga pasilidad na gagawing available para sa mga empleyado na nagpapasuso o kumukuha ng gatas.

2. Ipaalam ang patakaran sa mga kawani

Ipalaganap ang patakaran sa lahat ng kawani sa lahat ng posisyon at antas, at magbigay ng pagsasanay sa mga taong magkakaroon ng responsibilidad sa pagpapatupad ng patakaran.

3. Magbigay ng mga angkop na pasilidad para sa mga kawaning nagpapasuso

Mag-isip at mag-ayos ng mga angkop na pasilidad, tulad ng kuwartong may pagkapribado, upuan na may sandalan mesa at refrigerator, para suportahan ang mga kawani na magpasuso o kumuha ng gatas. Kung sakaling hindi available ang ganoong mga pasilidad o hindi posibleng maglagay, mag-isip ng anumang alternatibong pag-aayos, tulad ng pagpayag sa mga kawani na bumisita sa mga kalapit na pasilidad para sa pagpapasuso ng komunidad.

4. Maingat na isaalang-alang ang mga kahilingan para sa pagsasaayos ng mga kondisyon sa trabaho

Dapat maingat na pag-isipan ng mga employer ang mga kahilingan ng mga empleyado para sa pagsasaayos ng mga kondisyon sa trabaho, tulad ng pagkakaroon ng mga karagdagang pahinga o pagpapahaba ng mga kasalukuyang pahinga para sa pagkuha ng gatas, pagbabago ng oras ng simula at pagtatapos ng trabaho, paglipat mula sa full-time tungo sa part-time na trabaho, o isang pansamantalang alternatibong tungkulin kung maaaring malagay sa panganib ang kalusugan ng empleyado at ng kaniyang sanggol.

Mga Katanungan at Kasagutan

T: Ilang pahinga para sa pagpapadede ang dapat ibigay sa mga empleyado kada araw ng trabaho?

S: Hindi tinukoy ng SDO ng bilang ng mga pahinga para sa pagpapadede. Ayon sa mga patnubay ng Departamento ng Kalusugan, inirerekomenda sa mga employer na pag-isipang payagan ang dalawang 30-minutong pahinga para sa pagpapadede o isang oras sa kabuuan sa loob ng walong-oras na araw ng trabaho.

T: Dapat bang isama ang mga pahinga para sa pagpapadede sa mga oras ng trabaho at dapat bayaran alinsunod dito?

S: Inirerekomenda ng mga patnubay ng Departamento ng Kalusugan na dapat isama ang mga pahinga para sa pagpapadede sa mga oras ng trabaho at dapat bayaran alinsunod dito, at hindi dapat bawasan ang kanilang sahod para sa mga pahingang ito. Hindi rin inaasahan sa mga empleyado na palitan ang oras na ginugol nila sa

pagkuha ng gatas. Inirerekomenda na talakayin ng mga employer at magkaroon ng kasunduan sa mga empleyado ang tungkol sa mga pagsasaayos bago ang pagpapatupad nito.

T: Gaano katagal na dapat payagan ang mga empleyado na magkaroon ng mga pahinga para sa pagpapadede? Kung nagpapasuso ang isang empleyado sa loob ng mahigit sa isang taon, puwede na bang bawasan ng employer ang tagal ng mga pahinga para sa pagpapadede o itigil na ang pagbibigay sa kaniya ng ganoong mga pahinga?

S: Hindi tinukoy ng SDO ang limitasyon ng oras kung kailan protektado ang isang babae mula sa diskriminasyon sa pagpapasuso. Bagama't mababawasan ang pang-araw-araw na pagdede ng gatas ng mga bata at ang dalas ng pagpapasuso habang lumalaki ang mga bata, nakasalalay sa mga indibidwal na ina para magdesisyon kung gaano niya katagal gustong magpasuso sa kaniyang anak. Dapat ding flexible na pag-isipan ng mga employer ang bawat kahilingan para magpasuso o para ipagpatuloy ang pagpapasuso batay sa partikular na sitwasyon.

T: Nagpapatakbo ako ng maliit na kumpanya na may limitadong pagkukunan. Walang available na lugar na may pagkapribado sa tanggapan para sa mga empleyado para kumuha ng gatas. Nangangahulugan ba ito na lumabag ako sa batas at nakagawa ng diskriminasyon sa pagpapasuso?

S: Nauunawaan na may ilang kumpanya at lalo na, maliliit na kumpanya, na walang mapagkukunan para magbigay ng angkop na espasyo at pasilidad para sa mga empleyado para makapagpasuso at makakuha ng gatas. Sa ganitong mga sitwasyon, puwedeng mag-isip ang mga employer ng mga alternatibong pag-aayos, tulad ng pagpayag sa mga empleyadong nagpapasuso na bumisita sa mga kalapit na pasilidad para sa pangangalaga ng sanggol sa komunidad para kumuha ng gatas o kung nakatira lang sa malapit ang naturang empleyado, umuwi siya sa bahay para magpasuso ng kaniyang anak. Dapat ding malaman ng mga employer na hindi kailanman naging mga angkop na pasilidad ang mga banyo at paliguan dahil sa mga pangkalinisang dahilan. Mahalaga na talakayin ng employer at magkaroon siya ng kasunduan sa mga empleyado tungkol sa mga pag-aayos.

T: Puwede bang tumanggi ang isang empleyadong nagpapasuso na isagawa ang ilang tungkulin at Gawain nito?

S: Kung ang likas ng kasalukuyang posisyon sa trabaho ang pagkasangkot sa mga posibleng panganib sa kalusugan sa isang empleyadong nagpapasuso o sa kaniyang anak, tulad ng pagkalantas sa ionising radiation, puwedeng kailanganin ng employer na umisip ng pansamantalang alternatibong tungkulin para sa mga naturang empleyado sa panahon ng kaniyang pagpapasuso.

Mga sanggunian sa pagtataguyod ng kapaligiran na mabuti sa pagpapasuso:

- Patnubay sa Pagpapasuso sa Trabaho at mga Kaugnay na Sektor, EOC
- Patnubay sa Pagpapasuso sa Pagbibigay ng mga Produkto, Pasilidad at Serbisyo, EOC
- [Gabay sa Pagtataguyod ng mga Lugar na Mabuti sa Pagpapasuso, Departamento ng Kalusugan](#)
- [Gabay sa Pagtataguyod ng mga Lugar na Mabuti sa Pagpapasuso, Departamento ng Kalusugan](#)

Ano ang puwede mong gawin kung nakararanas ka ng diskriminasyon o panliligalig sa pagpapasuso?

Sinumang nakakaramdam na nakararanas sila ng diskriminasyon o panliligalig dahil sa pagpapasuso sa mga binaggit na sektor sa itaas ay maaaring maghain ng reklamo **nang nakasulat** sa EOC at magsumite ng reklamo sa EOC sa pamamagitan ng isa sa sumusunod na mga daluyan:



Sulat sa Pamamagitan ng Koreo



[Online na form sa website ng EOC](#)



Fax



Nang personal sa tanggapan ng EOC

Mga tanong na kaugnay ng mga ordinansa laban sa diskriminasyon: [Online na Form ng Pagtatanong](#)

Reklamo kaugnay ng mga ordinansa laban sa diskriminasyon: [Online na Form ng Reklamo](#)

Pagtatanong at reklamo kaugnay ng mga serbisyo ng EOC: [Online na Form](#)

Para sa karagdagang impormasyon, makipag-ugnayan sa:

Komisyon sa Pantay-pantay na Oportunidad

(Equal Opportunities Commission)

Tel: (852) 2511 8211 (para lamang sa mga pangkalahatang pagtatanong)

Fax: (852) 2511 8142

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

Email: eoc@eoc.org.hk (para lamang sa mga pangkalahatang pagtatanong)

Serbisyo ng SMS: 6972566616538 (Para sa mga pagtatanong ng mga taong may kapansanan sa pandinig/nahihirapan sa pagsasalita)

(Para sa mga pagtatanong at reklamo tungkol sa diskriminasyon sa ilalim ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon, gamitin ang mga online na form sa itaas.)



April 2021

Tandaan: Sanggunian lang ang polyeto na ito at hindi dapat ituring na pampalit sa isang legal na payo.