

Pag-iwas sa Sexual Harassment



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

Isang Gabay para sa mga Dayuhang
Kasambahay at Kanilang mga Employer



(Tagalog)



Pag-iwas sa Sexual Harassment

Isang Gabay para sa mga Dayuhang Kasambahay at Kanilang mga Employer

I. Panimula

Ang sexual harassment ay nananatiling karaniwang problema para sa dayuhang kasambahay (mga foreign domestic workers o FDWs) sa pinagtatrabahuan, lalo na dahil sila ay nagtatrabaho sa pribadong sambahayan. Sa survey ng Komisyon ng Pantay na mga Oportunidad (EOC) noong 2014, napag-alaman na 6.5% ng mga FDW ay nakaranas ng sexual harassment sa loob ng nakalipas na 12 buwan. Ang mga employer at iba pang naninirahan sa sambahayan ay ang pinakakaraniwang salarin ng sexual harassment.

Ang sexual harassment sa trabaho ay labag sa batas. Ang Ordinansa sa Pagtatangi sa Kasarian (o Sex Discrimination Ordinance “SDO”) ay pinoprotektahan ang lahat, kasama ang mga dayuhang kasambahay, laban sa sexual harassment at mga lugar na pinatratrabahuan namapaminsala sa kasarian. Ang mga employer ay may pananagutan din na maglaan ng isang lugar na pinagtatrabahuan na malaya mula sa sexual harassment.

Para sa mga Manggagawa:

II. Alamin ang Inyong mga Karapatan sa Ilalim ng Ordinansa sa Pagtatangi sa Kasarian (SDO)

Ang sexual harassment ay tumutukoy sa hindi hinihinging seksuwal na atensyon. May dalawang anyo ng sexual harassment sa ilalim ng batas:

(1) Anumang hindi pinapayagang asal ng kalikasang seksuwal sa mga sitwasyon kung saan ang isang makatwirang tao ay makakaramdam na kayo ay masasaktan ang loob, mababastos o matatakot.

Mga halimbawa: paghipo, pagsasabi ng mga seksuwal na bagay, pag-iingay o pahiwatig na seksuwal, paghiling na hipuin ang isa, o paghiling sa isa na makipagtalikx.

(2) Ang isang lugar na pinagtatrabahuan na mapaminsala sa kasarian kung saan may mga pagkilos, wika o larawan na seksuwal ang kalikasan.

Mga halimbawa: Ang isang miyembro ng sambahayan na nanonood ng pornograpiya sa bahay habang kayo ay nagtatrabaho, o naghuhubad sa harapan ninyo, kung saan makaramdam kayo ng takot.

Ang proteksiyon sa lugar ng pinagtrabahuan laban sa sexual harassment para sa manggagawa sa bahay ay naangkop sa:

- Kapwa kasarian, kasama ang panggigipit ng kataliwas na kasarian pati na katulad na kasarian;
- Panggigipit ng lahat ng mga tao na naninirahan sa nasabing lugar;



Kahit na kapag:

- Ang panggigipit ay hindi sinasadya, nangyari lamang ng isang beses, o walang sinuman ang nakakitang nangyari.
- Ikaw ay sumailalim noon sa harassment na labang sa iyong kaloohan, o kung pagkatapos ay patuloy kang nagtrabaho sa iyong employer.

Q: Ako ay hinarass ng aking employer. Sinabihan ko siya na tumigil at kung hingi ay magsasampa ako ng reklamo sa EOC. Ilang araw pagkatapos, tinapos niya ang aking kontrata. Maaari ba akong tulungan ng EOC?

A: Oo, kung kayo ay tinarato nang hindi kasiya-siya dahil nagsampa kayo o naglalayong magsampa ng isang reklamo sa ilalim ng SDO, kayo ay pinoprotektahan sa ilalim ng batas at maaaring magsampa ng reklamo ng sexual harassment at “pambibiktima” sa EOC. Kayo rin ay protektado kung kayo ay hindi kasiya-siyang tinarato dahil tinulungan ninyo ang isang tao tulad ng pagganap bilang saksi, pagsampa ng isang reklamo o pagkilos sa paraang legal sa ilalim ng SDO.

Nagbibigay din ang SDO ng proteksiyon laban sa sexual harassment sa paglalaan ng mga kalakal, pasilidad, at serbisyo. Labag sa batas para sa isang tagapagkaloob ng serbisyo na i-sexually harass ang isang mamimili, at gayundin naman ang mamimili sa tagapagkaloob ng serbisyo.



Pag-iwas sa Sexual Harassment

Isang Gabay para sa mga Dayuhang Kasambahay at Kanilang mga Employer

Ang sexual harassment ay isang opensang sibil na ginawang labag sa batas sa ilalim ng SDO. Depende sa kanilang kalikasan at kalabisan, ang ilang mga kilos na na maituturing na sexual harassment, tulad ng pagmamatyag o panggagahasa, ay maaaring magkaroon ng kriminal na kahihinatnan sa parehong panahon.

III. Ano ang gagawin kung nakararanas kayo ng sexual harassment?

- **TUMANGGI sa harasser o taong gumagawa ng sexual harassment.**
- **Kung ang employer ay hindi ang harasser, magsampa ng reklamo sa employer.**

Hilingan ang inyong employer na maging seryoso at patas sa pag-asikaso sa inyong reklamo.

- **Isulat kung ano ang nangyari,** kasama ang mga detalye tulad ng petsa, oras, at lokasyon ng insidente. Isama kung ano ang sinabi at ginawa ng tao, pati kung sino ang naroroon nang maganap ang insidente.
- **Kumuha ng suporta mula sa mga kaibigan, NGO, unyon sa paggawa, konsulado-heneral o ibang samahan**

Tingnan ang webpage ng mga Mapagkukunan hinggil sa Paglaaban sa Sexual Harassment ng EOC, kasama ang mga mahahalagang kawing at mga samahang pansuporta na makukuha sa www.eoc.org.hk.

- **Magsampa ng reklamo sa EOC o magsagawa ng sibil na paglilitis sa Pandistritong Hukuman**

Ang isang reklamo ay maaaring isampa sa EOC sa loob ng 12 buwan mula sa petsa ng insidente. Ang mga legal na paglilitis ay dapat isagawa sa loob ng 24 buwan matapos maganap ang insidente.

- **Kung ang kilos ay kinasasangkutan ng walang habas na pagsalaula o panggagahasa, humingi ng tulong mula sa pulis**

Ilang mga uri ng sexual harassment, tulad ng walang habas na pagsalaula (hindi pagpayag sa mga kilos/gawi na seksuwal ang kalikasan, halimbawa: pilit na paghipo, paghalik at pagtatalik gamit ang bunganga), ay maaari rin na maging kriminal na mga opensa. Ang mga taong nakaranas ng ganito ay maaaring isaalang-alang ang pag-ulat ng insidente sa pulis o paghingi ng suporta mula sa ibang mga samahan. Ang isang reklamo ay maaaring magkasabay na isampa sa EOC.



IV. Para sa mga Employer: Pag-unawa sa Inyong mga Pananagutan sa Ilalim ng SDO

Ang mga employer ng mga kasambahay ay may pananagutan na tiyakin na ang kanilang tahanan ay lugar na pinagtatrabahuang malaya sa sexual harassment.

Ang mga employer pati na ang lahat ng mga tao na naninirahan sa tahanan ay maaaring isa-isang managot kung sila ang gumawa ng sexual harassment sa kanilang kasambahay. Mananagot din ang mga employer na may higit sa isang kasambahay kung ang isa sa kanilang mga kasambahay ay gumagawa ng ganitong kasalanan sa ibang kasamang manggagawa, maliban kung maipapakita nila na gumawa sila ng mga makatwirang hakbang upang pigilin ang gayong mga kilos.

Q: Sinabihan ako ng aking FDW na siya ay sexually harassed ng isang bumibisitang panauhin na hindi tumitira sa tahanan. Ano ang dapat kong gawin?

A: Kung kayo ay sinabihan hinggil sa sexual harassment na nangyari at wala kayong ginawang makatwirang pagkilos upang tugunan ang reklamo sa isang patas na pamamaraan, kayo ay maaaring managot sa pagtulong sa paglabag ng batas.

Labag sa batas din para sa mga employer na mambiktima ng kanilang kasambahay, tulad ng hindi kasiya-siyang pagtrato sa kanila o pagwakas ng kanilang kontrata, dahil nagsampa o nagbabalak na magsampa ang manggagawa ng reklamong sexual harassment.

Upang tumulong na mapanatili ang isang matiwasay na relasyon sa pagitan ng employer at empleyado, na siyang mahalaga sa pakikitungo at pagpapanatili ng mga manggagawa, hinihimok ng EOC ang mga employer na gumawa ng proaktibong mga hakbang upang lumikha ng isang kultura ng paggalang sa kanilang mga tahanan. Kasama rito ang pagtiyak na alam ng lahat ng mga miyembro ng sambahayan at manggagawa ang kanilang mga karapatan at pananagutan sa ilalim ng batas, at patas at mabilis na pakikitungo sa anumang reklamo tungkolsa sexual harassment.



Pag-iwas sa Sexual Harassment

Isang Gabay para sa mga Dayuhang Kasambahay at Kanilang mga Employer

V. Pagsampa ng isang reklamo sa EOC

Dapat isampa ang mga reklamo nang nakasulat sa EOC sa loob ng 12 buwan matapos ang insidente. Maaaring isumite ang mga reklamo online, o sa koreo, fax, e-mail, o sa personal. Kung mayroon kayong problema sa wika, maaari kaming magbigay sa inyo ng isang tagasalin sa inyong kahilingan.

Sa sandaling matanggap ang isang reklamo, gagawa ang EOC ng preliminaryong pagtatasa, at hihilingan ang mga panig kung gusto nilang ayusin ang kanilang sigalot bago ang imbestigasyon sa pamamagitan ng pamamaraang “maagang pakikipagkasundo.” Kung hindi, maaaring mag-imbestiga ang EOC sa reklamo at himukin ang kasunduan sa pamamagitan ng pakikipagkasundo. Sa ilalim ng batas, ang EOC ay maaaring magpasiya na huwag isagawa o hindi ipagpatuloy ang imbestigasyon.

Kung ang kasunduan ay hindi maabot, maaaring mag-apply ang nagrereklamo para sa ibang mga anyo ng tulong, kasama ang legal na tulong, mula sa EOC.



平等機會委員會

EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

VI. Makipag-ugnayan sa amin

Komisyon ng Pantay na mga Oportunidad

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

Hotline: 2511 8211

Mga oras ng tanggapan: Lunes hanggang Biyernes 8:45 am hanggang 5:45 pm

(Pag meron, ang serbisyong pagsasalamin o interpretasyon ay magiging isaayos o hihilingin)

EMBRACE

Respect, value, support racial equality

種族平等•由尊重開始

A Campaign by the Equal Opportunities Commission
由平等機會委員會推動



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址 Address : 香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓
16/F., 41 Heung Yip Road,
Wong Chuk Hang, Hong Kong

電話 Tel : 852-2511 8211

傳真 Fax : 852-2511 8142

電子郵箱 Email : eoc@eoc.org.hk

網址 Website : www.eoc.org.hk

短訊查詢服務 : 6972566616538

SMS serbisyong (供聽障 / 有語言障礙人士使用
Para sa mga tao na nahihirapan
sa pandinig/pagsasalita)

市民可於平機會手機應用程式獲取平機會工作的資訊

Ang impormasyon tungkol sa trabaho ng EOC ay pweding malaman sa
pamamagitan ng EOC mobile aps:

