

Proteksyon mula sa Sekswal na Panliligalig, Panliligalig habang Nagpapasuso at Panliligalig na Nauugnay sa Kapansanan at Lahi sa Mga Karaniwang Lugar ng Trabaho

Inilunsad ang Ordinansa ng Batas Laban sa Diskriminasyon (Iba't Ibang Pag-amyenda) 2020 noong ika-19 ng Hunyo, 2020. Inamyendahan ng Ordinansa ng Diskriminasyon sa Kasarian (o Sex Discrimination Ordinance “SDO”), Ordinansa ng Diskriminasyon sa Kapansanan (o Disability Discrimination Ordinance “DDO”), Ordinansa ng Diskriminasyon sa Estado ng Pamilya (o Family Status Discrimination Ordinance “FSDO”) at Ordinansa ng Diskriminasyon sa Lahi (o Race Discrimination Ordinance “RDO”) upang magbigay ng proteksyon laban sa sekswal na panliligalig at panliligalig na nauugnay sa kapansanan at lahi sa mga karaniwang lugar ng trabaho, kahit na walang ugnayan sa pagtatrabaho o iba pang katulad na ugnayan sa trabaho. Bilang karagdagan, inamyendahan ng Ordinansa ng Diskriminasyon sa Kasarian (Pag-aamendya) ng 2021 ang SDO para magbigay ng proteksyon mula sa panliligalig sa mga kababaihang nagpapasuso sa maraming sektor, kabilang ang trabaho at mga karaniwang lugar ng trabaho. Ang mga pag-amyenda hinggil sa proteksyon mula sa panliligalig sa pagpapasuso sa mga karaniwang lugar ng trabaho ay magkakabisa sa Hunyo 19, 2021.

Ang Nakasaad sa Batas:

Sa ilalim ng Seksyon 23A ng SDO, ilegal para sa isang kasamahan sa trabaho na sekswal na manliligalig ng isa pang kasamahan din sa trabaho o manliligalig ng babaeng nagpapasuso, sa lugar na pinagtatrabahuhan nilang dalawa.

Sa ilalim ng Seksyon 22A ng DDO, ilegal para sa isang kasamahan sa trabaho na manliligalig ng kasamahan din sa trabaho na may kapansanan, sa lugar na pinagtatrabahuhan nilang dalawa.

Sa ilalim ng Seksyon 24A ng RDO, ilegal para sa kasamahan sa trabaho na manliligalig ng isa pang kasamahan sa trabaho batay sa lahi, sa lugar na pinagtatrabahuhan nilang dalawa.

Ano ang lugar ng trabaho?

Tinutukoy ang isang “lugar ng trabaho” bilang lugar:

- Kung saan nagtatrabaho ang tao bilang trabahador; o
- Kung saan pumapasok ang tao bilang isang trabahador.

Mga halimbawa ng posibleng karaniwang lugar ng trabaho:

- Ang opisina ng organisasyon kung saan nagsasagawa ng mga internship ang mga tao;
- Silid ng barrister kung saan nagsasagawa ng pupillage ang mga tao;
- Mga exhibition booth o stand sa isang lugar ng exhibition na may mga pasilidad sa trabaho na ginagamit ng iba pang tao;

- Mga lugar sa trabaho na ginagamit din ng mga manggagawa mula sa iba't ibang organisasyon na gumagamit din ng mga pasilidad sa trabaho;
- Mga pampromosyong stand o counter sa mga supermarket na may mga empleyado ng mga kumpanyang nagpo-promote ng produkto na nagtatrabaho sa mga supermarket;
- Mga counter sa mga department store na may mga consignment na manggagawang nagbebenta ng mga produktong naka-consign; at
- Mga service center ng mga charity o non-governmental organization (mga NGO) kung saan nagsasagawa ng boluntaryong pagtatrabaho ang mga tao.

Ano ang kasamahan sa trabaho?

Sa ilalim ng SDO, DDO at RDO, ilegal para sa isang kasamahan sa trabaho na magsagawa ng sekswal na panliligalig o panliligalig na batay sa kapansanan o lahi ng isa pang kasamahan sa trabaho sa lugar na pinagtatrabahuhan nilang dalawa. Sa ilalim ng mga Ordinansa, tinutukoy ang kasamahan sa trabaho bilang:

- Isang employer;
- Isang empleyado;
- Isang kontraktwal na manggagawa;
- Ang principal ng isang kontraktwal na manggagawa;
- Isang commission agent;
- Ang principal ng isang commission agent;
- Isang partner sa isang kumpanya;
- Isang intern; o
- Isang volunteer.

Volunteer – taong nagsasagawa ng boluntaryong pagtatrabaho bukod pa sa kapasidad ng employer o ng empleyado.

Intern – taong na-hire ng isa pang tao para sa isang internship pero hindi empleyado ng isa pang taong iyon.

Ang isang “internship” ay tinutukoy bilang yugto ng pagtatrabaho na kinakailangang matapos para makamit ang propesyonal o akademiko na kwalipikasyon at may kasama itong pupillage; o anupamang yugto ng pagtatrabaho na karaniwang inilalarawan bilang internship.

Ano ang sekswal na panliligalig?

May dalawang anyo ng sekswal na panliligalig.

(1) Hindi katanggap-tanggap na ugali sa pakikitungo sa isang tao

Kapag ang isang tao ay –

- Nagsagawa ng hindi katanggap-tanggap na sekswal na pagkilos, o hindi katanggap-tanggap na kahilingan para sa mga sekswal na pabor, sa isa pang tao; o

- Nagsagawa ng iba pang hindi kanais-nais na sekswal na pakikitungo sa isa pang tao, kung saan aasahan dapat ng isang makatarungang tao, na may pagsasaalang-alang sa lahat ng sitwasyon, na masasaktan, mapapahiya, o matatakot ang isa pang tao dahil dito.

(2) Paggawa ng sekswal na nakakapinsalang sitwasyon

Ang isang tao, mag-isa man siya o may kasamang iba pang tao, ay nagsasagawa ng sekswal na pakikitungo, na naglalagay sa isa pang tao sa sitwasyong nagdudulot ng pinsala o takot. Halimbawa, ang naturang pakikitungo ay maaaring nasa anyo ng biro na may sekswal na paksa o pagpapakita ng malalasang larawan.

Ilegal ang sekswal na panliligalig, babae man o lalaki ang nakakaranas nito, at anumang kasarian ng taong nagsasagawa ng sekswal na panliligalig.

Halimbawa: sekswal na panliligalig ng consignment na manggagawa

Nagtatrabaho si Daisy bilang isang promoter ng mga elektronikong produkto na naka-consign sa isang malaking retail na tindahan. Isa siyang empleyado ng promoter na kumpanya at hindi ng retail na tindahan. Si Henry ay isang empleyado ng retail na tindahan at nagtatrabaho siya sa parehong seksyon kung saan nagtatrabaho si Daisy. May ilang insidente kung saan nagsagawa ng mga sekswal na pagkilos si Henry kay Daisy, na nagpahiya at nagdulot ng takot kay Daisy. May posibilidad na ilegal na sekswal na panliligalig sa karaniwang lugar ng trabaho ang ginawa ni Henry kay Daisy.

Ano ang Panliligalig habang nagpapasuso?

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

(1) 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.

(2) 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: panliligalig sa nagpapasusong babae sa co-working na lugar

Empleyado si Yan-wing ng isang kompanya, na nangungupahan ng opisina sa isang co-working na lugar. Nagkasundo si Yan-wing at kanyang employer na puwede siyang mag-ipon ng gatas sa lugar ng trabaho para sa kanyang sanggol. Pumayag ang employer na puwedeng ilagay ni Yan-wing ang kanyang gatas sa fridge ng empleyado sa kusina basta may marka ito na gatas ng ina. Isang naka-kontrata na manggagawa ni Yan-wing na gumagawa ng kontratang gawain para sa isa pang kumpanya sa co-working na lugar. Pinagsasaluhang lugar ang kusina ng lahat ng kumpanyang nangungupahan sa palapag na iyon ng gusali. Si Tak-hing, bilang kasamahan sa trabaho, ay nakikita ang gatas ng ina sa fridge sa kusina at tatlong beses na nagbibiro sa harap ni Yan-wing at iba pang taong nagtatrabaho doon, at sinasabi na ang gatas ni Yan-wing “ay mas malasa kaysa sa gatas ng baka”. Ang ganoong asal ay malamang na hindi kanais-nais na asal na maaaring makasakit, makapahiya o manakot kay Yan-wing at samakatuwid ay bumubuo ng paglabag sa batas laban sa panliligalig sa pagpapasuso sa isang pangkaraniwang lugar ng trabaho.

Ano ang panliligalig na nauugnay sa kapansanan o lahi?

Ang **panliligalig na nauugnay sa kapansanan** ay anumang hindi kanais-nais na pakikitungo batay sa kapansanan ng tao kung saan aasahan dapat ng isang makatuwirang tao na masasaktan, mapapahiya, o matatakot ang taong iyon dahil sa naturang pakikitungo. Halimbawa, maaaring kasama rito ang mga nakakainsultong komento o nakakapanakit na biro tungkol sa kapansanan ng isang tao.

Ilegal ang **panliligalig na nauugnay sa lahi** sa dalawang sitwasyon:

- (1) Hindi kanais-nais na pakikitungo sa isang tao

Kapag ang isang tao ay nagsagawa ng hindi kanais-nais pakikitungo batay sa lahi ng isa pang tao kung saan aasahan dapat ng isang makatuwirang tao na masasaktan, mapapahiya, o matatakot ang taong iyon dahil sa naturang pakikitungo.

- (2) Paggawa ng nakakapinsalang sitwasyon na may kaugnayan sa lahi

Kapag nagsagawa ang isang tao o mga tao ng pagkilos batay sa lahi ng tao, na naglalagay sa isa pang tao sa sitwasyong nagdudulot ng pinsala o takot.

Halimbawa: panliligalig sa volunteer na batay sa kapansanan

Nagbigay ang isang charity ng mga donasyong supply ng pagkain sa mga nangangailangang pamilya. Regular na nagtatalaga ng mga volunteer ang organisasyon upang tumulong sa pagbubukod-bukod ng mga supply ng pagkain sa opisina. Isang taon nang volunteer sa organisasyon si G. Suen, na isang lumpo at gumagamit ng wheelchair. Walang pang-employong ugnayan na namamagitan kay G. Suen at sa charity. Habang nagtatrabaho si G. Suen sa opisina, may ilang beses

na nagkomento si G. Wong, na isang empleyado ng charity, tungkol kay G. Suen at sa kanyang kapansanan. Bukod pa sa sarkastikong pagkakasabi niya sa “Bakit tayo nagtatalaga ng taong may kapansanan, wala siyang silbi,” sinabi rin ni G. Wong kay G. Suen na: “G. Suen, paano ka nagkakaroon ng kaibigan nang may kapansanan at nasa wheelchair ka?”. Ang naturang pakikitungo ni G. Wong kay G. Suen sa isang karaniwang lugar ng trabaho ay may posibilidad na ituring bilang ilegal na panliligalig na nauugnay sa kapansanan.

Halimbawa: panliligalig sa consignment na promoter na batay sa lahi

Nagtrabaho bilang promoter ng mga produktong pangkalusugan sa isang malaking retail na tindahan si Gng. Diego, na isang Pilipina. Na-hire siya ng kumpanya ng mga produktong pangkalusugan bilang isang promoter sa halip na maging empleyado ng retail na tindahan. Si Gng. Cheung, na isang Chinese na babae, ay isang empleyado ng retail na tindahan. Nagtatrabaho siya bilang kahera sa parehong seksyon ng mga produktong pangkalusugan kung saan nagtatrabaho si Gng. Diego. Madalas na sarkastikong nagbibiro at nagkokomento si Gng. Cheung tungkol sa mga Pilipina, kung saan sinasabi niya na sa mga gawaing bahay lang sila magaling, nagnanakaw silang lahat, at malamang na magkaroon sila ng mga patagong relasyon sa mga asawa ng ibang babae. Ginawa ni Gng. Cheung ang mga komentong ito sa harap ni Gng. Diego, at alam ni Gng. Cheung na Pilipina si Gng. Diego. Nakaramdam ng pagkapahiya si Gng. Diego dahil sa mga komento ni Gng. Cheung. May posibilidad na ilegal na panliligalig na batay sa lahi ang ginawa ni Gng. Cheung kay Gng. Diego, sa pamamagitan ng paglalagay kay Gng. Cheung sa sitwasyong nagdudulot ng pinsala at takot sa isang lugar ng trabaho.

Pananagutan ng mga taong nagha-hire ng mga intern at volunteer

Sa ilalim ng SDO, DDO at RDO, nalalapat ang konsepto ng vicarious liability. Ibig sabihin, sa ilalim ng SDO, DDO at RDO, mananagot ang isang employer o principal ng isang ahente para sa ginawang sekswal na panliligalig ng empleyado o ahente, panliligalig sa pagpapasuso o para sa ginawang panliligalig ng empleyado o ahente na nauugnay sa kapansanan o lahi, alam man o hindi, o sumasang-ayon man o hindi ang employer o principal sa ginawang pagkilos. Maipagtatanggol lang ng employer ang sarili kung magagawa niyang patunayang ginawa niya ang “mga makatwirang praktikal na hakbang” upang maiwasan ang akto sa lugar ng trabaho. Walang nasa-batas na pagtatanggol para sa isang principal sa mga naturang sitwasyon.

May katulad na konsepto ng pananagutan na naipatupad kaugnay sa taong nakipag-ugnayan sa mga intern o volunteer. Bukod pa rito, nakasaad sa inamyendahang SDO, DDO at RDO na ang isang pagkilos na ginawa ng intern sa buong panahon ng internship ay itinuturing na isang akto na ginawa ng intern, at ng taong nag-hire sa intern para sa internship, ginawa man ang akto nang nalalaman o hindi o may pag-apruba o wala ng taong iyon.

Bukod pa rito, ang isang akto na ginawa ng volunteer sa buong panahon ng pagsasagawa ng volunteer na trabaho ay itinuturing na isang akto na ginawa ng

volunteer, at ng taong nag-hire sa volunteer upang isagawa ang trabaho, ginawa man ang akto nang nalalaman o hindi o may pag-apruba o wala ng taong iyon.

Magagawa lang ng taong nag-hire sa intern o volunteer na ipagtanggol ang sarili kapag napatunayan niyang naisagawa niya ang mga makatwirang praktikal na hakbang upang mapigilan ang intern o volunteer sa paggawa ng pagkilos, o sa paggawa ng mga pagkilos na may ganoong paglalarawan sa buong panahon ng internship o pagsasagawa ng volunteer na trabaho. Sa huli, isasaalang-alang ng hukuman ang mga sitwasyon ng kaso at magpapasya ito kung sapat ang mga hakbang na ginawa ng taong nag-hire sa intern o volunteer.

Mga mabuting kagawian upang mapigilan ang karaniwang panliligalig sa lugar ng trabaho

Mga Hakbang sa Pag-iwas:

- Gumawa o amyendahan ang mga patakaran laban sa panliligalig para sa kumpanya/organisasyon upang maisama ang mga sitwasyon sa mga karaniwang lugar ng trabaho kung saan walang pang-employong ugnayan sa pagitan ng mga tao;
- Ipaliwanag sa mga nauugnay na tao, gaya ng mga empleyado, kontraktwal na manggagawa, consignment na manggagawa, intern, o volunteer ang mga bagong batas at patakaran ng organisasyon bago sila magsimulang magtrabaho;
- Magtakda ng mga paraan upang mapangasiwaan ang mga reklamo tungkol sa panliligalig ng mga taong nagtatrabaho sa karaniwang lugar ng trabaho, at ipaalam sa kanila ang tungkol sa mga paraan para sa pagsampa ng reklamo; at
- Magbigay ng mga regular na paalala at pagsasanay sa lahat ng taong nagtatrabaho sa karaniwang lugar ng trabaho tungkol sa mga pagbabago sa mga batas at sa na-update na mga internal na patakaran laban sa panliligalig.

Mga Pangremedyong Hakbang

- Pangasiwaan kaagad at sa maayos na paraan ang mga reklamo o insidente ng panliligalig, gaya ng pagsasagawa ng imbestigasyon;
- Gumawa ng mga pansamantalang pagbabago sa mga plano sa pagtatrabaho sa pahintulot ng nagreklamo upang maiwasan ang higit pang insidente ng panliligalig;
- Magbigay ng naaangkop na parusa, gaya ng pagbibigay ng babala sa taong gumawa ng panliligalig o posibleng pagtanggap sa kanya sa trabaho kung malala ang kaso, kapag nakumpirmang totoo at may patunay ang ibinintang;
- Pahusayin ang mga plano sa trabaho kung kailangan upang mapigilang mangyari sa hinaharap ang mga katulad na insidente ng panliligalig; at
- Regular na suriin ang patakaran tungkol sa panliligalig, mga pamamaraan sa pangangasiwa ng reklamo, at mga hakbang sa pag-iwas ng kumpanya/organisasyon.

Halimbawa ng mabuting kagawian

Paminsan-minsan, nagre-recruit ng mga volunteer ang isang ahensya ng serbisyong panlipunan upang makatulong sa pagbibigay ng mga serbisyo sa nakatatanda, gaya ng mga pagbisita sa bahay at paglilinis ng bahay para sa nakatatanda. Ang ahensya ay bumuo ng kumprehensibong patakaran laban sa sekswal na panliligalig, na nalalapat sa lahat ng full-time at part-time na miyembro ng tauhan, associate, at volunteer. Bago simulan ng mga volunteer ang kanilang volunteer na trabaho, kailangan nilang dumalo sa briefing ng tauhan ng ahensya. Bukod pa rito, ang bawat volunteer ay binibigyan ng Volunteer Handbook, na nagbibigay-diin sa mga tungkulin at responsibilidad ng ahensya at mga volunteer, pati na rin sa patakaran laban sa sekswal na panliligalig at paraan para sa pagsampa ng reklamo. Iaatas sa mga volunteer na basahin ang buong Handbook at lagdaan ang isang kasunduan upang isaad na sumasang-ayon silang sumunod sa mga panuntunan at regulasyon nito.

Ano ang dapat gawin ng taong nagawan ng mali o nakaranas ng panliligalig?

Ako ay isa babaeng mag-aaral ng abogasya na nasa ikalawang taon sa isang unibersidad at nakakuha ako ng 10 linggong walang bayad na summer internship sa isang law firm upang magkaroon ako ng higit pang karanasan. Hindi ako kwalipikadong makatanggap ng anumang suweldo at hindi napapailalim sa kontrata sa pagtatrabaho ang internship ko. Noong ikalawang linggo ng internship, nilapitan ako sa pantry ng isang abogado sa firm. Hinawakan niya ang aking baywang at sinabi niyang napakaganda ko at maganda ang aking katawan. Sinabi niya sa akin na maaari kaming lumabas isang gabi at sa panahong iyon, personal niya akong matuturuan at makakapagbahagi siya ng ilang tip kung paano pasisiyahin ang mga kliyente. Sekswal na panliligalig ba ito? Ano ang dapat kong gawin?

May posibilidad na sekswal na panliligalig ang ginawa ng abogado na nakasaad sa itaas.

- ✓ Nakasaad sa mga pag-amyenda sa SDO na ilegal ang sekswal na panliligalig sa mga intern sa mga karaniwang lugar ng trabaho, kahit na walang pang-employong ugnayan na namamagitan sa intern at sa organisasyong nag-hire sa intern.
- ✓ Iba't iba ang anyo ng sekswal na panliligalig, gaya ng hindi gustong paghawak o pagdikit sa katawan, pagtitig o pagsulyap sa isang tao o sa mga bahagi ng kanyang katawan, pagkomento sa kanyang katawan, o paggawa ng mga sekswal na pagkilos. Aasahan dapat ng makatuwirang third party, pagkatapos isaalang-alang ang lahat ng sirkumstansya, na masasaktan, mapapahiya, o matatakot ang tao.
- ✓ Kapag nakakaranas ng sekswal na panliligalig, dapat mong sabihan ang (mga) gumagawa ng panliligalig na "Tumigil".
- ✓ Isulat nang detalyado ang nangyari, kabilang ang pangalan ng gumawa ng panliligalig, petsa, oras, lugar at mga detalye ng insidente, at mga testigo, kung mayroon man.


- ✓ Talakayin ito sa opisyal na nangangasiwa sa iyong internship, sa tutor mo sa unibersidad, o sa mga taong pinagkakatiwalaan mo.
- ✓ Magsampa ng reklamo sa law firm. Hilingin sa firm na pangasiwaan ang reklamo nang patas at walang kinikilingan.
- ✓ Magsampa ng reklamo sa EOC, o magpasimula ng mga legal na paglilitis, at maghain ng claim sa Hukuman ng Distrito.

Paano makakapagsampa ng reklamo sa EOC ang taong nagawan ng mali o nakaranas ng panliligalig?

Maaaring magsampa ng reklamo ang sinumang nakakaramdam na siya ay nakaranas ng diskriminasyon, panliligalig, o paninirang-puri gaya ng nakasaad sa mga Ordinansa laban sa diskriminasyon sa pamamagitan ng **pagsulat** sa EOC at maaari niya itong isumite sa EOC sa pamamagitan ng isa sa mga sumusunod na paraan:

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

 Fax  Sa personal sa tanggapan ng EOC

 Telepono (para lang sa mga katanungan)

 Serbisyo ng SMS (Para sa pagtatanong ng mga taong may problema sa pandinig/pagsasalita)

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

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

Mga tanong at reklamong nauugnay sa mga serbisyo ng EOC: [Online na Form](#)

Paano pinapangasiwaan ng EOC ang isang reklamo?

Kapag natanggap ang isang tanong o reklamo, susuriin ng EOC kung natutugunan nito ang mga kundisyon o threshold ng reklamo, partikular kung isinulat ito, kung isinampa ito ng taong nagawan ng mali o ng kinatawang pinahintulutan ng taong iyon, at kung naglalaman ito ng akusasyon o ilegal na pagkilos sa ilalim ng mga Ordinansa laban sa diskriminasyon.

Kapag natugunan na ang mga kundisyon sa itaas, pormal na ikaklasipika ang tanong o reklamo bilang isang reklamo, at magtatalaga kaagad ng opisyal ng kaso upang mag-follow up dito. Pinapanindigan ng EOC ang paggamit sa pamamaraang “nakatuon sa biktima,” habang sumusunod sa mga prinsipyo ng pagiging patas at kawalan ng kinikilingan sa pangangasiwa ng mga reklamo. Kapag nag-iimbestiga ng reklamo, susuriin ng EOC ang lahat ng impormasyong nauugnay sa kaso at magbibigay ito sa lahat ng nasasangkot na partido ng sapat na oportunidad upang

makatugon. Sa mga sitwasyon kung saan ipinagpapalagay na naaangkop, hihikayatin ng EOC ang mga partidong hindi nagkakasundo na mag-areglo, na ganap na boluntaryo.

Kung hindi matagumpay ang pag-aareglo, maaaring mag-apply sa EOC ang nagreklamo para sa legal na tulong upang makapagsimula ng sibil na aksyon laban sa akusado. Ang lahat ng aplikasyon para sa tulong ay isinasaalang-alang ng Legal and Complaints Committee ng EOC alinsunod sa mga nakatakdang prinsipyo.

Paano makipag-ugnayan sa EOC?

Tel: (852) 2511 8211 (para lang sa mga pangkalahatang tanong)

Fax: (852) 2511 8142

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

Email: eoc@eoc.org.hk (para lang sa mga pangkalahatang tanong)

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

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

Komisyon sa Pantay-pantay na Oportunidad

April 2021

Tandaan: Ginagamit lang ang pulyetong ito bilang sanggunian at hindi ito dapat gamitin bilang kapalit ng legal na payo.