

Ako at ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



(Tagalog Version)

A. Kahulugan at Mga Halimbawa

1. Ano ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi (Race Discrimination Ordinance o RDO)?

Ang ordinansa laban sa diskriminasyon sanhi ng lahi ay naisabatas noong Hulyo 2008 upang maprotektahan ang mga tao laban sa diskriminasyon, panghahas at paninirang-puri sanhi ng kanilang pinanggalingang lahi. Sa ilalim ng ordinansa, itinuturing na labag sa batas ang mag-diskrimina, manghahas o manirang-puri batay sa lahi ng tao. Ang batas ay nagsimulang ipatupad noong 10 Hulyo 2009.

2. Bakit natin kailangan ang RDO?

Sa kasalukuyan, ang mga etnikong minorya ay binubuo ng halos 5% ng populasyon ng Hong Kong. Ang kakulangan ng kaalaman sa kostumbre, kultura at lenggwahe ng ibang tao ay maaaring pagmulan ng paghuhusga at pagkakahon laban sa mga taong nagmula sa ibang grupo ng lahi. Minsan, ang mga paghuhusgang ito ay humahantong sa diskriminasyon, panghahas at paninirang-puri.

May obligasyon ang Hong Kong sa ilalim ng Pandaigdigang Kasunduan sa Pagtatanggal ng Lahat ng Uri ng Diskriminasyon sanhi ng Lahi o International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD) na ipagbawal at alisin ang diskriminasyon sa lahi. Mayroon ding tungkulin ang Hong Kong sa ilalim ng Pandaigdigang Kasunduan sa Kabuhayan, Panlipunan at Pangkulturang Karapatan o International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) upang tiyakin na ang mga karapatang nakasaad sa Kasunduan ay maisasakatuparan nang walang diskriminasyon dahil sa lahi at sa iba pang katayuan sa buhay. ¹ Sa RDO, labag sa batas ang sumali sa kakaibang pagtrato dahil sa lahi, panghahas dahil sa lahi at paninirang puri. Dahil sa RDO, maaaring mamuhay at maghanap-buhay bilang isang komunidad ang mga tao mula sa iba't ibang lahi, na kung saan ay siya namang magpapayaman sa kultura ng Hong Kong at magpapahusay sa kakayahan nito sa pandaigdigang larangan.

1. Ang ICESCR ay ipinapatupad sa HKSAR ayon sa bisa ng Artikulo 39 ng Batayang Batas o Basic law
2. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 8 ng RDO at Kabanata 2 ng Code of Practice on Employment sa ilalim ng RDO para sa mga karagdagang detalye
3. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 8 ng RDO at Kabanata 2 ng Code of Practice on Employment sa ilalim ng RDO

1

3. Ano ang Lahi?

Ayon sa RDO, ang lahi ng isang tao ay yung may kaugnayan sa kanyang lahi, kulay, lipi, o pinagmulang bansa o etniko. Ang grupo ng lahi ay nangangahulugan na ang isang grupo ng mga tao ay kinikilala ayon sa lahi, kulay, lipi, o pinagmulang bansa o etniko. Ang mga indikasyon ng lahi ng tao ay tumutukoy sa grupo kung saan siya ay kabilang. ²

4. Alin ang hindi kasali sa lahi sa ilalim ng RDO?

Hindi lahi ang relihiyon. Ang isang grupo ng mga tao na kaugnay sa isang relihiyon ay hindi maaaring matukoy na isang lahi sa ilalim ng RDO. Hindi naaangkop ang RDO sa diskriminasyon dahil sa relihiyon. Gayunpaman, may ilang mga kondisyon kaugnay sa relihiyon ang maaaring maka-diskrimina sa isang partikular na lahi, at kung magkagayon, maaari itong masaklaw ng RDO. ³

5. Ano ang diskriminasyon sanhi ng lahi?

Sa pangkalahatan, ang diskriminasyon sanhi ng lahi ay tungkol sa hindi paborableng pagtrato sa tao batay sa kanyang lahi.

May dalawang anyo ng diskriminasyon sanhi ng lahi: direkta at hindi direkta. ⁴

4. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 4 ng RDO at Kabanata 6 ng Code of Practice on Employment sa ilalim ng RDO



2

Direktang Diskriminasyon

Nagaganap ang direktang diskriminasyon kung ang isang tao ay hindi napaburan, ng katulad sa iba kahit na magkapareho ang kanilang sitwasyon, dahil sa kanyang lahi o sa lahing pinagmulan ng kanyang mga kamag-anak. Direktang diskriminasyon din ang pagbubukod ng tao dahil sa lahi. Halimbawa: Isang taga-Pakistan ang natutong magsalita ng Cantonese at nagkaroon na rin ng pangalang Chinese ang nag-apply ng trabaho, sa pamamagitan ng telepono, bilang salesperson at siya ay naimbitahan para sa panayam o interview. Ngunit dahil ang kanyang hitsura ay nagpapahiwatig na siya ay taga-Pakistan, nang makita siya sa panayam, sinabi sa kanya ang kasinungalingan na may natanggap nang iba at ang pakikipanayam ay tinanggihan. Ito ay hindi paborableng pagtrato batay sa lahi ng tao, kung ang ibang nag-a-apply ng trabaho na hindi taga-Pakistan ay hindi tinanggihan. Labag ito sa batas sa ilalim ng RDO.

Hindi Direktang Diskriminasyon

Nagaganap ang hindi direktang diskriminasyon kung ang parehong rekisito (patakaran, gawi, pamantayan, o pamamaraan) o kondisyon, na tila hindi mapang-diskrimina sa mga lahi, ay pantay-pantay na ginagamit sa mga taong galing sa iba't ibang lahi ngunit may hindi makatuwirang epekto sa isang partikular na grupo dahil (i) isang maliit lamang na proporsyon ng grupo ang maaaring makatugon sa rekisitong hinihingi kumpara sa sa proporsyon ng ibang mga grupo ng lahi at/o (ii) ang kondisyon ay para sa kapinsalaan ng tao sa partikular na grupo dahil hindi rin nila kayang matugunan ito. Halimbawa: Ang pangkalahatang pagpigil sa pagbibigay ng trabaho sa mga may balbas para sa kadahilanang pang-kalusugan at pang-kaligtasan sa pabrika ng pagsasapakete ng pagkain, ay isang patakaran o kondisyon na nagpapakita ng hindi direktang diskriminasyon sa gruong etniko tulad ng Sikhs (na ayon sa kanilang kostumbre ay kailangang magpahaba ng balbas), kumpara sa ibang lahi, kung ang impormasyon ay nagpapakita na hindi makatwiran ang pangkalahatang pagbabawal, halimbawa, dahil maaari namang gumamit ng mga pantakip sa mukha o face masks upang matugunan ang mga pamantayan sa kalusugan at kaligtasan.

5. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 6 ng RDO at Kabanata 6 ng Code of Practice on Employment sa ilalim ng RDO

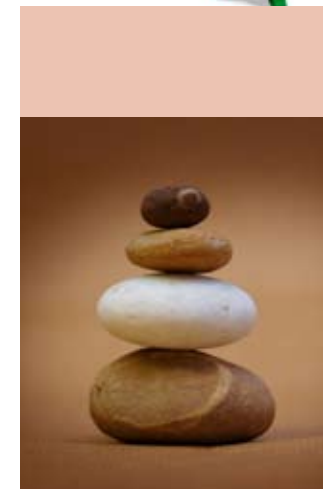
6. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 7 ng RDO at Kabanata 6 ng Code of Practice on Employment sa RDO

Diskriminasyon sa pamamagitan ng Pambibiktima

Nagaganap din ang diskriminasyon sanhi ng lahi sa pamamagitan ng pambibiktima kung itinatrato ng isang tao ang isa pa nang hindi paborable dahil ang taong tinutukoy ay may ginawang aksyon na protektado sa ilalim ng RDO, tulad ng pagpaplanong maglatag ng reklamo kaugnay sa diskriminasyon sanhi ng lahi, paglalalatag ng aksyong legal, pagiging saksi sa reklamo ng diskriminasyon sanhi ng lahi, o pagtulong sa ibang tao na gawin ito. Halimbawa: Ang isang manager na nagmula sa Nepal ay nakaranas ng diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima kung nagreklamo siyang mas malaki ang bonus na natanggap ng Chinese na manager kaysa kanya dahil magkaiba sila ng lahi, at dahil sa kanyang pagrereklamo, nagpasya ang kumpanya na alisin siya sa trabaho. ⁵

6. Ano ang panghahas sa lahi?

Kung ang tao ay nasangkot sa hindi katanggap-tanggap, mapang-abuso, mapang-insulto o nakapagpapagalit na asal dahil sa lahi ng isang tao o ng kanyang kamag-anak, tuloy ang taong tinutukoy ay nakakaramdam ng pangamba, o pagkapahiya, ito ay panghahas sa lahi. Maaari itong maganap sa iba't ibang anyo – pisikal, biswal, pananalita o iba pang anyong hindi berbal – at kahit isang pangyayari lang ay maaaring matawag na panghahas sa lahi. Nangyayari rin ito kung ang isang tao ay lumilikha ng isang antagonistikong kapaligiran para sa isang tao dahil sa kanyang lahi o sa lahi ng kanyang kamag-anak. Labag sa batas ang panghahas sa lahi. Halimbawa: Pagbibigay ng alyas na nakakainsulto o nakakabastos sa isang lahi, o paggamit ng mapanghamak at masakit na pananalita sa mga tao dahil sa kanilang pinagmulang lahi ay maituturing na panghahas sa lahi. ⁶



7. Ano ang kapaligirang antagonistiko sa isang lahi?

Tumutukoy ito sa isang nakakatakot na kapaligiran sa trabaho bunga ng hindi makatuwirang paghusga sa lahi na sadyang inaayawang asal ng isang tao na nakakaapekto sa pagganap ng kanyang trabaho. Hindi kailangang direktang nakatukoy ang kilos sa isang tao. Halimbawa: Ang paglalagay ng islogan o mga bagay na nakakasakit sa isang lahi ay maituturing na isang antagonistikong kapaligiran para sa isang lahi. ⁷

8. Ano ang paninirang-puri dahil sa lahi?

Ito ay isang kilos na ginagawa sa publiko na nag-uudyok ng galit, malubhang pagkamuhi, o matinding panlilibak sa isang tao dahil sa kanyang lahi. Anumang rasistang pambubuyo kasama ang pagbabanta ng pisikal na pinsala sa mga tao o sa kanilang ari-arian o lugar ay maituturing na matinding paninirang-puri at maaaring mapatawan ng multa na hindi lalampas sa \$100,000 at pagkakulong na hindi hihigit sa dalawang taon. ⁸

B. Saklaw

9. Anu-ano ang nasasakop ng RDO?

Naglalatag ng proteksyon ang RDO sa iba't ibang larangan, tulad ng mga sumusunod: ⁹

- Hanapbuhay
- Edukasyon
- Pagbibigay ng mga produkto, pasilidad o serbisyo
- Pagtatapon o pamamahala ng mga lugar
- Pagiging karapat-dapat na bumoto at mahalal sa pampublikong posisyon
- Pag-aalok ng pagsasanay (pupillage) o kontrata (tenancy) sa kamara ng abugado
- Paglahok sa mga samahan

7. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 7 ng RDO at Kabanata 6 ng Code of Practice on Employment sa RDO
8. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 45 at 46 ng RDO at Kabanata 6 ng Code of Practice on Employment sa RDO
9. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 10, 15,17-22, 24-29,34-36, 38-39 ng RDO at Kabanata 3 ng Code of Practice on Employment sa RDO
10. Mangyaring sumangguni sa Seksyon 11-14, 23, 30-33,37, 40 sa RDO at Kabanata 6 ng Code of Practice on Employment ng RDO

10. Saklaw ba ng RDO ang lahat ng mga employer sa Hong Kong?

Oo, ang RDO ay sumasaklaw sa lahat ng mga employer sa Hong Kong, maliban kung ang mga manggagawa nila ay nagtatrabaho sa labas ng Hong Kong.

11. Anu-ano ang mga hindi saklaw ng RDO?

Hindi kabilang sa RDO ang mga desisyon na nagtatalagang hindi labag sa batas ang mga bagay na nakakaapekto sa lahi. ¹⁰

- Marapat na Katangian sa Pagtrabaho
- Mga Pagsasanay na gagamitin sa labas ng Hong Kong
- Pag-empleyo sa mga taong may natatanging kakayahan, kaalaman o karanasan
- Mga umiiral na lokal at pang-ibayong dagat na regulasyon sa paghahanapbuhay
- Sementeryo, crematorium or columbarium
- Espesyal na mga hakbang



C. Ispesipikong Mga Halimbawa

12. Maari bang tumanggi ang isang employer na kapanayamin ako o alukin ako ng posisyon sa kanyang kumpanya o organisasyon dahil ako ay Filipino at hindi nakakabasa ng wikang Tsino?

Hindi maaaring tanggihan ng employer ang pakikipanayam sa aplikante dahil sa kanyang lahi. Dapat mapatunayan ng employer na importante ang pagbabasa ng wikang Tsino sa trabahong inaaplayan. Kung hindi, maituturing itong diskriminasyon.

13. Maari bang ang isang tagapagbigay-serbisyo o paaralan ay tumangging magbigay sa akin ng serbisyo o pasilidad dahil sa aking lahing kinabibilangan?

Labag sa batas para sa isang tagapagbigay-serbisyo na tumangging magbigay ng produkto, serbisyo o pasilidad dahil sa lahi ng isang tao. Labag din sa batas para sa isang paaralan na tanggihan ang pagpasok, o patalsikin ang estudyante dahil sa kanyang lahi.¹¹

14. Maari ko bang hilingin sa tagapagbigay ng serbisyo o sa aking employer na magbigay ng mga materyal na impormasyon na nakasalin sa aking sariling wika?

Walang hinihinging rekisito sa ilalim ng batas na isalin ang mga impormasyon sa wika ng mga etnikong minoritya. Gayunpaman, upang itaguyod ang pagkakaisa ng mga lahi, kailangang magtakda ang mga tagapagbigay ng serbisyo at employer ng epektibong paraan ng komunikasyon at magkaroon ng pantay na pakikitungo sa lahat, kung ang mga kliyente at empleyado nila ay hindi nakapagsasalita ng wikang Tsino at may pangangailangang maisalin ang mahahalagang impormasyon sa kanilang wika (tulad ng kalusugan at kaligtasan).



15. Maaari ko bang ipatupad ang pangangailangang “bawal ang turban” sa aking mga empleyado o estudyante?

Ang patakaran sa lahat ng mga empleyado o estudyante na bawal magsuot ng turban ay maaaring mapang-diskrimina nang hindi direkta sa mga Sikhs, na hindi makakasunod sa pangangailangang ito, dahil sa kanilang paniniwala sa pagkawala ng kanilang pagkakailanlan kung hindi sila magsusuot ng turban. Gayunpaman, kung ang regulasyon ay kailangan dahil magsusuot ng sumbrerong pamproteksyon ang mga empleyado/mag-aaral sa mga pagawaan sa pagkumpuni, mga lugar ng konstruksyon o pagsasanay sa klaseng bokasyonal, para sa kanilang kaligtasan upang maprotektahan sila mula sa panganib, hindi na ito maituturing na diskriminasyon.¹²

16. Nais kong maging mabuting employer; anong klaseng kaayusan ang kailangan kong ibigay sa aking mga manggagawa upang matiyak ang pagkapantay-pantay ng lahi?

Hinihikayat kang gamitin ang mga kaugaliang inirerekomenda sa pagtataguyod ng pagkapantay-pantay ng lahi sa Code of Practice on Employment sa ilalim ng RDO.¹³

11. Mangyaring sumangguni sa Sekyon 26-27 ng RDO

12. Mangyaring sumangguni sa ilustrasyon 12 ng Kabanata 6 ng Code of Practice on Employment sa ilalim ng RDO

13. Mangyaring sumangguni sa Kabanata 5 ng Code of Practice on Employment ng RDO



D. Paglalatag ng Reklamo

17. Ano ang magagawa ko kung ako ay nabiktima ng diskriminasyon, harassment o paninirang-puri dahil sa lahi?

Maaari mong gawin ang alinman sa mga sumusunod:

- Maglatag ng reklamo sa mga paaralan o tagapagbigay ng serbisyo kung may kaugnayan ito sa edukasyon, o sa pagbibigay ng mga produkto, serbisyo at pasilidad
- Maglatag ng reklamo sa Management, kung ito ay may kaugnayan sa pagtatrabaho o employment
- Maglatag ng reklam sa Equal Opportunities Commission (EOC)
- Dalhin ang kaso sa hukuman sa pamamagitan mo o ng iyong abogado

Mahalaga na maitala nang buo ang insidente hangga't maaari pagkatapos nitong maganap upang matiyak ang kawastuhan at lakas ng iyong kaso kung sakaling magdesisyon kang maglatag ng reklamo o gumawa ng legal na aksyon.

18. Paano ako maglalatag ng reklamo sa EOC?

Ang isang reklamo ay dapat isumite sa pamamagitan ng sulat at ipadala sa Equal Opportunities Commission. Maaari itong isumite sa internet, o sa koreo, fax, email o nang personal. Para may pagkakakilanlan, magdala ng kopya ng ID pagpunta sa EOC.

Kung nangangailangan ng tulong sa pagkumpleto ng form, maaaring tawagan ang hotline ng EOC sa **2511 8211** o mag-e-mail sa EOC sa adres na ito: complaint@eoc.org.hk .

19. Sino ang pwedeng maglatag ng reklamo?

Maaaring ikaw mismo ang maglatag ng reklamo o magtalaga ng isang kinatawan para gawin ito sa iyong ngalan. Maaari itong gawin nang paisa-isa o sa isang grupo.

20. Kailan ang deadline sa paglalatag ng reklamo?

Kailangan mong gawin ito sa loob ng 12 buwan matapos mangyari ang insidente kung nais mong maglatag ng reklamo sa EOC at dalawang taon kung nais mong dalhin ito sa Hukumang Pandistrito (District Court).

21. Ano ang dapat isama sa reklamo?

Dapat na kasama sa reklamo ang mga sumusunod:

- Detalye at petsa ng pangyayari
- Personal na impormasyon tulad ng pangalan, saan makokontak, numero ng Identity Card atbp.
- Pangalan at numero ng mga inirereklamo
- Katibayang sumusuporta sa naganap na diskriminasyon, panghahas o paninirang-puri sanhi ng lahi
- Detalye ng anumang kapinsalaan o pagkabagabag ng damdamin na naranasan dahil sa ginawang diskriminasyon
- Impormasyon hinggil sa (mga) saksi



E. Pagsisiyasat at Pagkakasundo

22. Paano nagsisiyasat ang EOC sa inilatag na reklamo?

Pagkatanggap ng reklamo, ipapaalam ito ng EOC sa inirereklamo. Kung mayroon nang kasagutan, ipagbibigay-alam ito ng EOC ang sa nagreklamo. Hihingan ng salaysay ang saksi at ipunin ang kaugnay na mga materyales upang matukoy kung ang kaso ay patungo sa pagkakasundo o hindi na ito ipagpapatuloy. Lahat ng impormasyong makakalap sa panahon ng imbestigasyon ay mananatiling lihim subalit maaari itong gamitin sa paglilitis sa hukuman.

23. Ano ang pagkakasundo?

Ito ang proseso kung saan ang iba't ibang mga sangkot ay ipapatawag upang solusyonan ang sigalot. Ang pagkakasundo ay naghahanap ng pinagsamang batayan upang masolusyonan ang sitwasyon ayon sa kagustuhan ng parehong partido. Sa proseso ng pagkakasundo, hahayaan ang mga sangkot na magpahayag ng kanilang salaysay, posibleng mas maunawaan ng bawat panig ang posisyon ng bawat isa. Nakakatulong ito na mapawi ang di pagkakaunawaan dahil sa maling akala o impormasyon at makamit ang tunay na pagbabago sa saloobin. Lahat ng impormasyong makakalap sa proseso ng pagkakasundo ay pinananatiling lihim at hindi magagamit sa paglilitis ng hukuman. Ito ay isang kusang-loob na proseso.



24. Paano pinagkakasundo ng EOC ang reklamo?

Kadalasan, ang isang opisyal ng EOC ang gumaganap bilang Tagapagkasundo, na siyang tutulong sa dalawang partido sa pagsusuri ng usapin na nagbunsod ng pagrereklamo, magtukoy ng mga maaaring pagkasunduan at makipagtalakayan kung paano maisasaayos ang gusot. Ang kasunduan ng pag-aayos ay katumbas ng kontrata at itinuturing na legal. Ang pagkakasundo ay isang prosesong boluntaryo at hindi pumapanig ang EOC kaninuman. Pinananatili nito ang pagiging pantay at walang kinikilingan sa buong proseso upang matulungan ang dalawang partido na magkasundo. Ang mga kondisyon ng pagkakasundo ay batay sa katangian ng sigalot. Maaari itong sa anyo ng pagkakabalik sa trabaho, promosyon, paglilipat, sulat ng paghingi ng tawad, pagpapatupad ng patakarang sa pantay na oportunidad at pinansyal na pakikipag-ayos. Mangyaring basahin ang brochure ng EOC tungkol sa pagkakasundo para sa karagdagan pang impormasyon.

25. Ipagkakasundo ba ng EOC ang lahat ng reklamo?

Ayon sa batas, kailangang siyasatin ng EOC ang mga reklamo. Ang kapasyahan na pagkasunduin ang mga sangkot sa kaso ay batay sa mga natuklasan sa imbestigasyon. Maaaring magpasya ang EOC na huwag ipagpatuloy ang imbestigasyon kung:

- Hindi labag sa batas ang isinagawa ayon sa RDO
- Ayaw nang ipagpatuloy ng nagreklamo ang imbestigasyon
- Higit na sa 12 buwan ang lumipas mula nang maganap ang insidente, o
- Ang reklamo ay hindi naaangkop na ipagpatuloy bilang isang reklamo ng kinatawan



26. Ano pa ang pwede kong gawin kung nabigo ang pagkakasundo?

Kung nabigo ang pagkakasundo, maaaring mag-apply ang nagrereklamo sa EOC ng ayudang legal upang dalhin na ang kaso sa hukuman. Kabilang sa ayudang legal ang pagpapayong legal, representasyon ng abogado ng EOC, representasyong legal ng abogadong mula sa labas ng EOC at iba pang anyo ng tulong na nararapat ayon sa EOC. Ang kapasyahan na magbigay ng ayudang legal o hindi ay pinagpapasyahan ng isang komite ng EOC. Maaari ding dalhin ng mga nagrereklamo ang kaso sa Hukuman at sila na ang magpanimula ng prosesong legal.



Para sa karagdagang impormasyon, kontakin ang:

Equal Opportunities Commission

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

Tel : 2511 8211

Fax : 2511 8142

Email : eoc@eoc.org.hk

Mga tanong sa pamamagitan ng serbisyong SMS (Para sa mga taong nahihirapan sa pandinig / pagsasalita) : 6972566616538

Website : www.eoc.org.hk

(Pag meron, ang serbisyong pagsasalin o interpretasyon ay maaaring isaayos o hihilingin)





平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

Linya para sa mga Katanungan at Reklama : (852) 2511 8211

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

