

Mga Kadalasang Tanong kaugnay sa COVID-19 at ang Batas Laban sa Diskriminasyon sa May-kapansanan para sa mga Dayuhang Manggagawang Kasambahay at Kanilang Employer

Mula nang kumalat ang COVID-19, kumakaharap sa kakaibang pagsubok ang mga Dayuhang Manggagawang Kasambahay (DMK) sa Hong Kong, mula sa dagdag na trabaho at umiikling oras ng pahinga, hanggang sa pagkakaroon ng takot na matanggal sila sa trabaho ng kanilang employer pagkagaling sa day-off.

Kinikilala ng Equal Opportunities Commission (EOC) ang bulnerableng kalagayan ng mga DMK sa gitna ng pandemya, kaya handa ang EOC na asikasuhin ang mga reklamong may kinalaman sa Batas sa Diskriminasyon sa Kasarian (Sex Discrimination Ordinance o SDO), Batas sa Diskriminasyon sa May-kapansanan (Disability Discrimination Ordinance o DDO), Batas sa Kalagayan ng Pamilya (Family Status Discrimination Ordinance o FSDO), at Batas sa Diskriminasyon sa Lahi (Race Discrimination Ordinance o RDO).

Para ipaliwanag ang batas laban sa diskriminasyon, partikular ang [Batas sa Diskriminasyon sa May-Kapansanan](#) at ang binibigay na proteksyon sa mga DMK kaugnay sa COVID-19, naghandang EOC ng sumusunod na listahan ng kadalasang mga tanong.

- 1. “Sandali akong lumabas noong day-off para magpadala ng pera sa pamilya ko/sumagot ng tawag. Agad akong sinisante pagkabalik ko dahil sabi ng employer ko ay baka nakuha ko na ang COVID-19 habang nasa labas. Paano magagamit ang DDO rito?”**

Ang COVID-19 ay itinuturing na kapansanan sa ilalim ng DDO, at kasama rito ang pagkakaroon ng organismo na nagdudulot ng sakit o karamdaman¹. Sakop ng DDO ang mga kapansanan na ipinaparatang sa tao.

Subalit sa ilalim ng DDO, hindi labag sa batas ang magdiskrimina ng empleyado na may kapansanan kung: (i) ang kapansanan ay nakahahawang sakit ayon sa Prevention and Control of Disease Ordinance tulad ng COVID-19; at, (ii) ang pagdiskrimina ay kinakailangan para maprotektahan ang kalusugang pampubliko².

Para malaman kung ang isang aksyon ay makatarungan, mahalagang isaalang-alang na ang Gobyerno ay nagpapatupad na ng ibat-ibang hakbang para sa social distancing, katulad ng pagbabawal sa pagtitipong-pampubliko na lalagpas sa walong tao (na pinatagal pa hanggang ika-4 ng Hunyo 2020. Ipinahayag ito noong ika-19 ng Mayo 2020). Higit pa rito, kung nag-aalala ang employer na mahawa ang kanyang empleyado kapag lumabas sa kanyang araw

¹ Seksyon 2(1)

² Seksyon 61

ng pahinga, maaari nitong ipaalalang gawin ang mga hakbang para makaiiwas sa sakit (tulad ng paghuhugas ng kamay, pagpapalit ng damit, pagligo, atbp.), at kung kinakailangan (halimbawang may sintomas na lumitaw), ay agad magpasuri.

Kung isasaalang-alang ang nakalista sa itaas, hindi makatwiran na sisantahin ang FDW kapag siya ay umuwi galing sa day-off, para lang protektahan ang pampublikong kalusugan, kung base lamang sa haka-haka o spekulasyon na siya ay nahawaan ng COVID-19. Kung ganito ang pagsisisante, ito ay maaaring paglabag sa DDO.

2. “Nagkaroon ako ng COVID-19, ngunit magaling na ako ngayon. Maaari ba akong sisantihin ng employer ko kung magaling na ako?”

Dahil sakop ng kahulugan ng kapansanan sa ilalim ng DDO³ ang mga dating karamdaman (o dati mong impeksyon na nakahahawa), maaaring labag-sabatas na tratuhin ng employer ang kanyang employee nang hindi kanais-nais (tulad ng pagsisante sa kanya) dahil siya ay nagka-COVID-19.

3. “Sinisante ako ng employer ko dahil ako ay nag positibo sa COVID-19. Ito ba ay paglabag sa DDO?”

Ang isang employer na nag-sisante ng isang empleyado dahil siya ay nahawaan ng COVID-19 ay maaaring managot sa diskriminasyon sa kapansanan sa ilalim ng DDO. Gayunpaman, tulad ng nakasaad sa itaas, hindi labag sa batas sa ilalim ng DDO ang diskriminasyon laban sa isang empleyadong may kapansanan kung: (i) ang kapansanan, tulad ng sa COVID-19, ay isang nakakahawang sakit na nakalista sa ilalim ng Prevention and Control of Disease Ordinance; AT (ii) ang gawaing may diskriminasyon ay makatwirang kinakailangan upang maprotektahan ang kalusugan ng publiko⁴.

Bagama't maaaring naisin ng mga employer na umasa sa nabanggit na depensa kung sakaling magkaroon ng paghahabol, dapat tandaan na **ang responsibilidad ay nasa employer na magbigay ng ebidensya upang patunayan na ang pagpapaalis (o ang nauugnay na diskriminasyong aksyon) ay talagang makatwirang kinakailangan para sa layunin ng pagprotekta sa kalusugan ng publiko.**

Upang maiwasan ang labag sa batas na diskriminasyon, ang mga employer ay mahigpit na hinihikayat na tasahin ang mga panganib nang may layunin na tumutukoy sa mga responsibilidad sa trabaho ng kinauukulang FDW, at bigyan ng nararapat na pagsasaalang-alang kung mayroong isang praktikal na alternatibo.

³ Seksyon 2(1)

⁴ Seksyon 61

Pinaalalahanan din ng [Labour Department](#) ang mga employer na hindi nila dapat wakasan o tanggihan ang isang kontrata sa pagtatrabaho sa isang FDW na nagkasakit ng COVID-19. Sa ilalim ng Employment Ordinance, pinagbabawalan ang isang employer na wakasan ang kontrata ng pagtatrabaho ng isang FDW sa isang araw ng may bayad na pagkakasakit, maliban sa mga kaso ng summary dismissal dahil sa maling pag-uugali. Kung ang isang tagapag-employo ay lumalabag sa mga kaugnay na probisyon ng Employment Ordinance, siya ay nagkamit ng pagkakasala at mananagot sa pag-uusig at, kapag nahatulan, na may pinakamataas na multa na \$100,000.

Kung mayroon kang mga tanong tungkol sa iyong mga karapatan at obligasyon sa ilalim ng Employment Ordinance, mangyaring makipag-ugnayan sa Labour Department sa 24-oras na hotline 2717 1771/2157 9537 (para sa mga FDW) o sa pamamagitan ng email, fdh-enquiry@labour.gov.hk.

4. “Pupunta ako sa Hong Kong para magsimula ng bagong kontrata/ipagpatuloy ang trabaho sa ilalim ng kasalukuyang kontrata. Ano ang dapat naming gawin ng aking employer?”

Gaya ng nakasaad sa isang [gabay](#) na inilathala ng Labour Department, maaari ka lamang sumakay ng flight papuntang Hong Kong kung ikaw ay ganap na nabakunahan at nakapagbigay ng mga sumusunod na dokumento:

- Isang kinikilalang record ng pagbabakuna;
- Katibayan ng negatibong polymerase chain reaction (PCR) na nakabatay sa nucleic acid test para sa COVID-19, na isinagawa sa loob ng 48 oras bago ang nakatakandang oras ng pag-alis ng sasakyang panghimpapawid; at
- Kumpirmasyon ng reserbasyon ng kwarto sa isang designated quarantine facility (DQF) o isang designated quarantine hotel (DQH).

Dagdag pa, ayon sa isang [press release](#) na inilabas ng Hong Kong SAR Government noong 22 February 2022, simula sa 1 March 2022, ang lahat ng FDW na papasok sa trabaho sa Hong Kong ay kailangang sumailalim sa compulsory quarantine sa loob ng 14 na araw, at maaaring piliin na gawin ito sa isang [DQF](#) o isang [DQH](#). Anim na pagsusulit ang isasagawa sa panahon ng quarantine.

Kasunod ng quarantine, kakailanganin mong sumailalim sa self-monitoring sa loob ng pitong araw, gayundin ang compulsory testing sa ika-16 at ika-19 na araw ng iyong pagdating sa Hong Kong, bilang pagsunod sa abiso sa compulsory testing. An pagsusulit na kinuha sa ika-19 na araw ng pagdating ay dapat isagawa sa isang [Community Testing Center](#).

Bagama't maaari kang sumailalim sa pitong araw na self-monitoring sa tirahan ng iyong employer, pinapayagan din ng Hong Kong SAR Government ang mga employer ng mga FDW na gawin ito sa isang [lisensyadong hotel o guesthouse](#), sa kondisyon na ito ay hindi isang nagsisilbing DQF o DQH.

Pinaalalahanan din ng Labour Department ang mga employer na dapat nilang saluhin ang gastos ng nucleic acid test para sa kanilang mga FDW, at sumunod sa kanilang mga obligasyon sa ilalim ng Standard Employment Contract, kasama ang pagdala ng mga gastos sa tirahan at pagbibigay ng allowance ng pagkain sa mga FDW sa panahon ng compulsory quarantine at panahon ng self-monitoring.

Bagama't ang mga pag-aayos ng akomodasyon para sa mga FDW ay malamang na hindi saklaw ng mga ordinansa laban sa diskriminasyon na ipinatutupad ng EOC, hinihimok ng EOC ang mga employer na higit na maunawaan ang mga pangangailangan at karapatan ng mga FDW, partikular sa mahihirap na panahong ito.

Kung mayroon kang mga tanong tungkol sa iyong mga karapatan at obligasyon sa ilalim ng Employment Ordinance, mangyaring makipag-ugnayan sa Labour Department sa 24-oras na hotline 2717 1771/2157 9537 (para sa mga FDW) o sa pamamagitan ng email, fdh-enquiry@labour.gov.hk.

5. "Paano ako makapagsasampa ng reklamo sa EOC?"

Nasa batas na dapat nakasulat ang mga reklamong isasampa sa EOC. Maaari mo itong ibigay nang personal, sa pamamagitan ng pagpapadala ng sulat, sa pamamagitan ng fax, o sa pamamagitan ng online form.

Address: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong
Fax: 2106 2324
Online form: www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx

Maaari ka ring tumawag sa EOC sa 2511 8211 kung nahihirapan kang isulat ang iyong reklamo o may tanong ka tungkol sa tamang pamamaraan. Maaari ring maglaan ng tagasalin sa iyong wika ang EOC kung iyong hihilingin.

6. "Nag-aalala ako na baka sisisantihin ako ng employer ko kapag nagsampa ako ng reklamo sa EOC."

Ipinagbabawal sa ilalim ng DDO⁵ ang diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima. Labag sa batas ang mambiktima ang employer ng kanyang empleyado, o tratuhin ito sa hindi kanais-nais na paraan (halimbawa, sisantihin

⁵ Seksyon 7

siya) dahil nagsampa ng reklamo ang empleyado sa EOC laban sa employer sa ilalim ng DDO.

7. “Dahil sa ‘dalawang linggong polisiya’, mahihirapan akong magsampa ng reklamo sa EOC matapos akong sisantihin ng employer ko. Ano ang dapat kong gawin?”

Makapagsasampa ka ng reklamo sa EOC sa ilalim ng mga batas laban sa diskriminasyon kahit wala ka sa Hong Kong, basta may impormasyon kang maiiwan tulad ng numero ng telepono para makausap ka, address kung saan makapagpapadala ng sulat, o email address. Maaari ka ring magtakda ng kinatawan sa pagsasampa ng reklamo sa EOC sa ilalim ng mga batas laban sa diskriminasyon. Ngunit bilang inagrabyado, tungkulin mo ang magbigay ng impormasyon para suportahan ang iyong mga alegasyon.