

Ang Ordinansa hinggil sa Diskriminasyon sanhi ng Kapansanan & Ako

Ang Ordinansa hinggil sa Diskriminasyon sanhi ng Kapansanan and Ako (“Disability Discrimination Ordinance and I”)

Ang polyeto na ito ay ginagawa ng Equal Opportunities Commission. Ito ay nagbibigay ng pangkalahatang impormasyon tungkol sa mga karapatan ng mga tao na may kapansanan sa ilalim ng Ordinansa hinggil sa Diskriminasyon sanhi ng Kapansanan. Ginawa din ng Equal Opportunities Commission ang Serye ng Kaugalian ng Mahusay na Pamamahala (Good Management Practice Series) na binubuo ng mga polyeto ng impormasyon na may kaugnayan sa Ordinansa hinggil sa Diskriminasyon sanhi ng Kapansanan at ang Tuntunin ng Pamamalakad sa Hanap-Buhay. Nais kunin ng Komisyon ang pagkakataon na ito upang pasalamatan ang lahat ng mga organisasyon na may kinalaman sa payo na naipagkaloob.

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring makipag-ugnayan sa:

Equal Opportunities Commission

19/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road

Taikoo Shing, Hong Kong

Tel: 2511-8211

Website: <http://www.eoc.org.hk>

1Q: Ano ang Ordinansa hinggil sa Diskriminasyon sanhi ng Kapansanan o Disability Discrimination Ordinance (DDO)?

1A: Ito ang batas na ipinatupad upang protektahan ang mga taong may

kapansanan laban sa diskriminasyon, harassment at pag-aalipusta batay sa kanilang kapansanan.

2Q: Ano ang isang kapansanan sa ilalim ng DDO?

2A: Sa ilalim ng DDO, nangangahulugan ang isang kapansanan ng kawalan ng buo o isang bahagi ng pagganap ng katawan o pangkaisipan ng isang tao, buo o isang bahagi na kawalan ng parte ng katawan, ang pagkakaroon ng mga organismo na nagiging sanhi ng mga sakit o karamadaman (tulad ng HIV), ang hindi paggana nang husto, pag-iba ng anyo o kasiraan ng anyo ng isang bahagi ng katawan ng tao, o isang karamdaman, o sakit na nakaka-apekto sa pagkakaroon ng malay sa katotohanan, nararamdamam o kakayahan na magpasya o nagreresulta sa mabalising pag-uugali, at kahirapan na makaunawa. Hindi lamang kasama sa kapansanan ang kasalukuyang nararanasan ngunit pati na rin ang isang kapansanan na dating naranasan ngunit hindi na ngayon, na maaaring bumalik sa hinaharap o nagbabanta sa tao.

3Q: Ako ba ay protektado lamang sa ilalim ng DDO kung ako ay isang tao na may kapansanan?

3A: Ang lehislasyon ay nagpoprotekta sa sinuman laban sa diskriminasyon batay sa kapansanan. Kung ikaw ay isang taong may kapansanan, ikaw ay tiyak na protektado sa ilalim ng DDO. Gayunman, kahit na walang kang kapansanan, ikaw ay protektado din sa ilalim ng batas kung:

- Ang kasamahan mo ay mayroong kapansanan, at may diskriminasyon laban sa iyo dahil sa iyong kaugnayan sa kanya. Matuturing na kasamahan ang asawa, iba pang may kasama sa bahay na may kapansanan, kamag-anak, tagapag-alaga at isang kasosyo sa negosyo, palakasan o libanga.
- Ikaw ay pinaparatangan na may kapansanan at may diskriminasyon laban sa iyo dahil dito.
- Pinaniniwalaan na ikaw ay magkakaroon ng kapansanan sa hinaharap, at may diskriminasyon laban sa iyo dahil dito.

4Q: Ano ang diskriminasyon?

4A: Ang diskriminasyon ay maaaring direkta o hindi direkta. Nagaganap ang direktang diskriminasyon kapag, sa batayan ng kapansanan, ang isang taong may kaoansanan ay pinakikitunguhan ng hindi kanais-nais kaysa sa ibang tao na walang kapansanan sa magkaparehong pangyayari.

Ang hindi direktang diskriminasyon ay nagaganap kapag ang isang kondisyon o kahilingan ay ipinapatupad sa lahat, ngunit sa pagsasagawa nito ay salungat na naapektuhan ang mga taong may kapansanan, na nakakapinsala sa kaniwal, at ang nasabing kondisyon o kahilingan ay hindi makatuwiran.

5Q: Ano ang harassment?

5A: Ang harassment ay isang hindi malugod na tinatanggap na kaugalian batay sa kapansanan ng isang tao kung saan ganap na inaasahan na maaaring sumama ang loob, mapapahiya o makakapagbanta sa nasabing tao. Halimbawa, ang mga nakaka-insultong opinyon o nakakapasama ng loob na mga joke tungkol sa kapansanan ng isang tao. Ang harassment laban sa isang tao na may kapansanan ay labag sa batas sa ilalim ng DDO.

6Q: Ano ang pag-aalipusta?

6A: Ang pag-aalipusta ay isang pampunlikong gawain na nag-uudyok ng pagkamuhi laban sa, o malubhang paghahamak sa, o todong pagpapahiya sa mga tao na may kapansanan. Halimbawa, kung ang isang tao ay malayang nagsasalita sa publiko na ang mga may kapansanan ay walang silbi at pabigat sa lipunan, maaari itong magtungo sa pag-aalipusta. Ang pag-aalipusta laban sa isang tao na may kapansanan ay labag sa batas sa ilalim ng DDO.

7Q: Magagamit ba ang DDO sa lahat ng mga nagpapatrabaho sa Hong Kong?

7A: Ang DDO ay ginagamit sa lahat ng mga nagpapatrabaho sa Hong Kong, maliban kung ginagawa ng empleyado ang kanyang trabaho nang ganap o madalas sa labas ng Hong Kong.

8Q: Ano ang proteksyon na aking makukuha sa ilalim ng batas kung ako ay isang tao na may kapansanan?

8A: Pinoprotektahan ka ng batas laban sa diskriminasyon, harassment o pag-aalipusta sa mga bagay ng:

- ang hanap-buhay (kabilang na ang pakikipag-sosyo, pagiging kasapi sa mga unyon na pangkalakal, pagsasanay para sa bokasyon, atbp)
- edukasyon
- paraan na makagamit ng, pagtanggap at pangangasiwa sa mga ari-arian (ang mga ari-arian ay mga lugar na maaaring mapasukan ng publiko)
- pagkakaloob ng mga bilihan, serbisyo at pasilidad
- pagsasanay bilang mga mananganggol (Anumang alok ng ginagabayang pagsasanay at pag-aaral na ibinibigay sa mga manananggol.)
- mga club at aktibidad ng palakasan

Ang proteksyon na ito ay sakop din ang iyong mga kasamahan.

9Q: Maaari ba akong tanggihan o tanggalin sa trabaho ng isang nagpapatrabaho kung ako ay may kapansanan?

9A: Labag sa batas para sa isang nagpapatrabaho na magpakita ng diskriminasyon laban sa isang aplikante ng trabaho o isang empleyado batay sa kanyang kapansanan. Gayunman, sa ilang mga pagkakataon, maaaring tiyakin ng nagpapatrabaho na ang aplikante o empleyado ay hindi maaaring magkaroon ng isang uri ng kapansanan:

(1) dahil hindi magagawa ng nasabing tao ang mga likas na kahilingan sa partikular na trabaho. Halimbawa, maaaring tiyakin ng nagpapatrabaho na ang mga taong nasa wheelchair ay hindi kinakailangan mag-apply sa mga trabaho bilang mga gym instructor, dahil ang isang likas na kahilingan sa pagiging isang gym instructor ay maging malakas ang katawan at aktibo, upang makatulong sa mga tao sa paggamit ng mga kagamitan sa gym at ipakita sa kanila kung paano mag-ehersisyo.

(2) dahil ang hindi pagkakaroon ng kapansanan ay isang tunay na kuwalipikasyon sa trabaho. Halimbawa, ang makalubuhan kalikasan

ng trabaho ay humahangad ng tao na walang kapansanan na sanhi ng pisolohiya o, sa mga dramatikong pagganap, para sa mga dahilan ng pagpapatotoo. Sa nasabing mga kaso, ang tao na may malubhang karamdaman sa paningin ay maaaring tanggihan na gumawa ng tungkulin na nangangailangan ng malinaw na pangingin.

10Q: Ano ang mga likas na kahilingan sa isang trabaho?

10A: Ang mga likas na kahilingan sa trabaho ay iyong mga kinakailangan upang matamo ang mga layunin sa trabaho. Bilang kaugnayan sa mga taong may kapansanan, dapat mainam na magsikap upang huwag malito sa layunin na nais matamo ng trabaho mula sa paraan kung paano dapat gawin ang trabaho. Ang nahuli ay hindi isang likas na kahilingan. Sa pagtitiyak kung maaari o hindi maaaring isagawa ng tao na may kapansanan ang mga likas na kahilingan ng trabaho, hinihiling na isaalang-alang ng nagpapatrabaho ang mga sumusunod:

- (a) ang nakaraang pagsasanay, mga kuwalipikasyon at karanasan ng tao na may kaugnayan sa tinutukoy na trabaho;
- (b) sa pangyayari ng nagsisilbing empleyado, ang kanyang pagganap; at
- (c) iba pang mga nauugnay na elemento

Halimbawa, ang isang manggagawa na tagahatid na kinakailangan na magbuhat ng mga bagay na hindi kumulang sa 50 kg, ang pagbubuhat ng 50 kg. ay isang likas na kahilingan sa trabaho na ito. Ang may mga pisikal na kakayahan o walang sakit ay maaaring hindi likas na kahilingan para sa trabaho na ito.

(Para sa mga detalye, mangyaring sumangguni sa Good Management Practice Series na inilathala ng EOC)

11Q: Maaari ba akong tanggihan ng serbisyo o mga pasilidad ng pang-edukasyon na institusyon o tagakaloob ng serbisyo batay sa kapansanan?

11A: Labag sa batas para sa isang tagakaloob ng serbisyo na tanggihan ang pagkakaloob ng mga bilihan, serbisyo o mga pasilidad, o para sa isang pang-edukasyon na institusyon na tanggihan ang pagpapapasok o tanggalin ang isang mag-aaral batay sa kapansanan. Gayunman, kung

ang mag-aaral, dahil sa kanyang kapansanan, ay hindi makakatugon sa makatuwirang kahilingan ng pang-edukasyon na institusyon na itikada sa mga mag-aaral nito, ang pang-edukasyon na institusyon ay maaaring tanggihan na papasukin ang mag-aaral

12Q: Nagkakaloob ba ng proteksyon ang DDO para sa mga paraan ng pagrerekluta na isinagawa at iba't ibang uri ng mga serbisyo at pasilidad na inihahandog ng Gobyerno?

12A: Labag sa batas para sa sinumang nagpapatrabaho na magpakita ng diskriminasyon kaugnay sa pagrerekluta at ito ay ipinapatupad sa mga trabaho na inihahandog ng Gobyerno. Labag din sa batas para sa Gobyerno na magpakita ng diskriminasyon laban sa isang tao na may kapansanan sa paggaganap ng mga tungkulin nito o sa pagpapatupad ng mga kapangyarihan nito, maliban kung may kaugnayan sa anumang kilos na ginawa na alinsunod ng anumang lehisasyon hinggil sa imigrasyon para sa pagpasok o pag-alis mula sa Hong Kong, o isang kilos na ginawa upang sumunod sa isang kahilingan ng isang kasalukuyang ipinapatupad na tuntunin ng batas.

13Q: Kung mayroon akong nakakahawang sakit, maaari ba akong tanggalin ng nagpapatrabaho sa akin?

13A: Hindi labag sa batas ang diskriminasyon laban sa isang empleyado na may nakakahawang sakit, kung ito ay may katuwiran na kinakailangan para sa proteksyon ng pampublikong kalusugan. Ang mga “nakakahawang sakit” sa ilalim ng DDO ay nangangahulugan ng mga sakit na itinakda sa Unang Schedule sa Ordinansa ng Quarantine at Paghahadlang sa Sakit Ordinance (halimbawa, ang tuberkulosis o viral na hepatitis) at anumang nakakahawang sakit na tiniyak ng Director ng Kalusugan ng Government Gazette. Para sa layunin ng pagpapaliban na ito sa ilalim ng DDO, ang impeksyon na HIV o AID ay hindi patutunguhan bilang mga nakakahawang sakit.

14Q: Labag ba sa batas na magkaloob ng mga bilingin, serbisyo o pasilidad, o mga oportunidad, sa mga tao lamang na may ilang tiyak na kapansanan?

14A: Ang DDO ay ipinatupad upang tiyakin na mayroong patas na oportunidad sa mga tao na may kapansanan. Hindi labag sa batas na magkaloob sa mga tao na may kapansanan, o ilang uri ng kapansanan, ng mga bilihan o paraang makagamit ng mga serbisyo, mga pasilidad o oportunidad upang matugunan ang kanilang mga natatanging pangangailangan na may kaugnayan sa pagkakaroon ng trabaho, edukasyon, mga club o palakasan, ang pagkakaloob ng ari-arian, mga bilihan, serbisyo o pasilidad o sa pagtulong sa kanila na mapahusay ang kanilang kakayahan na mamuhay nang mag-isa.

15Q: Ano ang aking magagawa kung nararamdaman ko na may diskriminasyon laban sa akin?

15A: Maaari mong gawin ang isa o higit pa sa mga sumusunod na kilos:

- (a) kung ang reklamo ay may kaugnayan sa trabaho, maaari kang magsampa ng reklamo sa tagapangasiwa ng iyong organsasyon o maghanap ng iba pang uri ng naaangkop na tulong mula sa iyong organisasyon;
- (b) kung ang reklamo ay may kaugnayan sa mga tuntunin ng mga serbisyo o pasilidad, maaari kang magsampa ng reklamo sa tagakaloob ng mga bilihan, serbisyo o pasilidad o humiling ng isang pagpapahusay;
- (c) magsampa ng reklamo sa Equal Opportunities Commission (EOC);
at/o
- (d) dalhin ang iyong kaso sa korte.

Tandaan na gumawa kaagad ng isang rekord kung ano ang nangyari makalipas ang insidente habang sariwa pa ito sa iyong isipan. Ang impormasyon na ito ay makakatulong sa iyo na matandaan ang mga detalye sa sumunod na pagkakataon kapag nais mong gumawa ng isang hakbang. Kung kasangkot sa diskriminasyon ang pag-aabuso ng pananalita (verbal abuse), subukan na itala ang bawat salita na nasabi. Ito ay partikular na mahalaga kung nararamdaman mo na ikaw ay naha-harass o naalipusta sa publiko.

16Q: Kung nararamdaman ko na may diskriminasyon laban sa akin, mayroong bang limitasyon na takdang panahon para ako ay magsampa ng reklamo?

16A: Kung nais mong magsampa ng reklamo sa EOC, dapat mo itong gawin sa loob ng 12 buwan makalipas na naganap ang pangyayari. Kung magpasya ka na magpatuloy sa legal na paglilitis sa Korte ng Distrito, dapat mo itong gawin sa loob ng 2 taon mula nang maganap ang pangyayari.

17Q: Paano nakikipagsundo ang EOC sa isang kaso?

17A: Hinihiling ng batas mula sa EOC na subukan na gamitin ang lubos ng makakaya ito upang magsagawa ng areglo sa pagitan ng nagrereklamo at (mga) inirereklamo sa pamamagitan ng paraan ng pakikipagsundo. Ang pakikipagsundo ay isang kusang loob na pamamalakad kung saan ang mga panig ng reklamo ay makikipagkasundo para sa isang areglo sa pamamagitan ng isang tagapamagitan na isang opisyal ng EOC. Para sa layunin ng pakikipagkasundo, ang mga tagapamagitan ng EOC ay hindi kakatawan bilang mga tagapagtanggol para sa bawat isang panig ngunit bilang mga tagapangasiwa ng komunikasyon. Ang tungkulin ng tagapamagitan ay tulungan ang parehong mga panig upang suriin ang mga isyu na nagpatungo sa reklamo, kilalanin ang mga punto ng kasunduan at umabot sa isang solusyon upang malutas ang reklamo.

Kung natamo ang isang kasunduan sa pagitan ng dalawa, ang resulta ng pakikipagkasundo ay ilalagay sa isang kasulatan at lalagdaan ng dalawang panig. Ang kasunduan ng pakikipagkasundo ay may bisa at saklaw ang parehong kasunduan ng mga panig. Ang mga areglo ay nag-iiba iba at maaaring kasama ang isang paghingi ng tawad, bayad sa pinsala o iba pang mga solusyon. Tutulungan ng EOC ang mga panig na subukan na makatamo ng isang maayos na areglo.

18Q: Ano ang magagawa para sa akin ng EOC kung mabigo ang pakikipagkasundo?

18A: Kung hindi malutas ang reklamo at nagpasya ka na dalhin ang kaso sa korte, maaari kang mag-apply sa EOC para makahingi ng tulong na kaugnay sa mga legal na paglilitis. Maaaring makabilang sa tulong ang pagbibigay ng payo, pangangatawan ng mga abogado ng EOC, mga legal

na tagapagtanggol ng mga pa'labas ng abogado o iba pang uri ng tulong na itinuturing na angkop ng EOC.

19Q: Kung hindi ako ang naapi, maaari ba akong magsampa ng reklamo?

19A: Oo. Ayon sa batas, ang reklamo ay maaaring isampa ng isang naapi o isang kinatawan na nagrereklamo. Para sa kinatawan ng nagrereklamo, kailangan ipakita ng kinatawan na siya ay pinahintulutan ng naapi na may kapansanan na magsampa ng reklamo. Kung hindi ka pinahintulutan, maaari mo pa rin i-ulat ang kaso sa EOC. Makalipas na matanggap ang reklamo, susubaybayan ng EOC ang mga isyu.

20Q: Kung may diskriminasyon laban sa akin dahil ako ay nagkaloob ng ilang impormasyon para sa aking kaibigan o kasamahan sa trabaho, na nagsampa ng isang reklamo, maaari ba akong magsampa ng reklamo?

20A: Oo. Ito ay itinuturing na pagiging biktima, na isan ring uri ng labag sa batas na diskriminasyon sa ilalim ng DDO. Kung naganap ang nasabing pagkilos, ikaw ay protektado sa ilalim ng batas at dapat na ipaalam kaagad sa mga taong umaasikaso ng iyong reklamo, hal. ang opisyal para sa mga reklamo ng iyong organisasyon, kinatawan ng stagg, solisitor, o ang EOC, ayon sa kilos na iyong napiling gawin.

21Q: Kung gusto ko na magsampa ng isang reklamo, anong impormasyon ang kailangan kong ipagkaloob?

21A: Kailangan mong magsampa ng reklamo sa pamamagitan ng kasulatan at ipagkaloob ang mga sumusundo na impormasyon:

- ang mga detalye at petsa ng tinatalakay
- ang iyong personal na impormasyon (pangalan, impormasyon sa pakikipag-ugnayan, kapansanan, atbp.)
- pangalan ng (mga) inirereklamo (o pangalan ng kompanya) at impormasyon sa pakikipag-ugnayan
- ang mga dahilan o katibayan sa sumusuporta sa iyong reklamo ng diskriminasyon, harassment o pag-aalipista batay sa kapansanan

- ang pinsala o emosyonal na abala na naranasan mula sa mga kilos ng diskriminasyon
- impormasyon hinggil sa mga saksi

Kung mayroon kang kahirapan sa pagahanda ng isang nakasulat na reklamo, maaari kang humangad ng tulong mula sa EOC.

Maaaring indibiduwal o isang pangkat ang nagrereklamo. Maaari mong hilingin ang ibang tao na kumatawan para sa iyo upang magsampa ng reklamo pero ang kinatawan ng nagrereklamo ay dapat mayroong paunang pahintulot.

22Q: Sa anong pagkakataon maaaring ihinto ng EOC ang imbestigasyon ng aking reklamo?

22A: Magpapasya ang EOC na hindi isagawa o ihinto ang isang imbestigasyon sa isang reklamo kung:

- ang EOC ay nasiyahan na ang kilos na inirereklamo ay hindi likas na labag sa batas dahil sa tuntunin ng DDO
- sa opinyon ng EOC na ang taong naapi ay hindi nais ipagpatuloy ang imbestigasyon
- ang panahon ng higit sa 12 buwan ay nagpaso simula nang mangyari ang kilos
- tinitiyak ng EOC na ang reklamo ay dapat hindi isang kinatawan na reklamo
- sa opinyon ng EOC, ang reklamo ay walang katuturan, nakakaabala, nagkamali ng pagkakaunawa o kawalan ng katotohanan.

Komisyon para sa Patas na Oportunidad
2009