

## **Ordinansa hinggil sa Diskriminasyon sa Kasarian**

**Q: Ano ang What is the Sex Discrimination Ordinance (SDO) o Ordinansa hinggil sa Diskriminasyon sa Kasarian?**

A: Ang SDO ay isang batas laban sa diskriminasyon na ipinasa noong 1995. Ang diskriminasyon batay sa kasarian, marital status at pagbubuntis, at sexual harassment ay ginawang labag sa batas sa ilalim ng batas na ito. Ang mga proteksyon ay saklaw ang iba't ibang mga larangan. Ang batas ay ipapatupad sa parehong kalalakihan at kababaihan.

Itinakda din ang SDO para sa pagtatatag ng Equal Opportunities Commission upang magtrabaho patungo sa pag-aalis ng diskriminasyon at harassment, at upang itaguyod rin ang patas na oportunidad sa pagitan ng mga kalalakihan at kababaihan.

**Q: Anu-ano ang mga saklaw na magbibigay sa akin ng proteksyon?**

A: Ikaw ay protektado sa mga sumusunod na saklaw:

- pagtatrabaho
- edukasyon
- panustos ng mga bilihan, mga pasilidad o serbisyo
- kaayusan o pamamahala sa kapaligirang binubuo ng gusali o bahay at lupang kinatitirikan nito
- pagiging karapat-dapat na makabot para sa at mahalal o maatasan sa mga lupon na nakakapagpayo
- paglahok sa mga club
- mga aktibidad ng Gobyerno

**Q: Ipapatupad ba ang SDO sa lahat ng mga nagpapatrabaho sa Hong Kong?**

A: Ipapatupad ang SDO sa lahat ng mga nagpapatrabaho sa Hong Kong maliban lamang sa mga lugar kung saan ang nagpapatrabaho sa kanila ay ganap o malaking bahagi ng kompanya ay nasa Hong Kong.

## **Mga Kilos na Labag sa Batas sa Ilalim ng SDO**

**Q: Ano ang diskriminasyon?**

A: Mayroong dalawang uri ng diskriminasyon – ang direktang diskriminasyon at hindi direktang diskriminasyon.

Ang **Direktang diskriminasyon** ay nagaganap kapag ang isang tao ay pinakitunguhan ng hindi kanais-nais kumpara sa ibang kasarian, may ibang marital status, o hindi buntis. Halimbawa, kung ikaw ay tinanggihan sa trabaho dahil gustong kunin sa trabaho ang ibang kasarian. Kung ikaw ay walang asawa at buntis at sinabi ng nagpapatrabaho na ang mga benepisyo sa pagbubuntis ay para lamang doon sa mga legal na kasal. Ang diskriminasyon sanhi ng pagbubuntis ay maaaring maganap kung ikaw ay natanggap sa trabaho sa katapusan ng iyong maternity leave (pag-alis sanhi ng pagbubuntis).

Ang **hindi direktang diskriminasyon** ay nagaganap kapag ang isang kondisyon o kahilingan, na hindi binibigyan ng katuwiran, ay ipinatutupad sa lahat ngunit sa pagsasagawa nito ay salungat na naapektuhan ang mga tao sa isang partikular na kasarian o marital status, o iyong mga nagbubuntis. Halimbawa, kung pinarusahan ka ng nagpapatrabaho sa iyo sa hindi pag-overtime dahil hindi mo ito magawa sanhi ng iyong pagbubuntis. Kung hindi mapatunayan ng nagpapatrabaho sa iyo na ang kahilingan ng pag-overtime ay makatuwiran, samakatuwid, ito ay matatawag na isang hindi direktang diskriminasyon.

**Q: Maaari ba akong tanggihan sa trabaho ng isang nagpapatrabaho dahil sa aking kasarian?**

A: Labag sa batas ang diskriminasyon ng isang nagpapatrabaho paban sa isang aplikante ng trabaho o isang empleyado nang binabatay sa kasarian. Gayunman, kung ang kasarian ng isang tao ay isang genuine occupational qualification (GOQ) para sa trabaho, kung gayon ay hindi ito lumalabag sa batas. Iyon ang kung ang trabaho ay magagawa lamang ng isang lalaki o babae. Hindi ito katumbas ng

pagpapalagay ng nagpapatrabaho na ang mga lalaki ay hindi angkop bilang mga klerk o mga babae bilang mga manager. Kailangan ipakita ng GOQ na ang trabaho ay magagawa lamang ng isang partikular na kasarian dahil sa mahahalagang mga kadahilanan. Halimbawa, maaaring nais na kunin sa trabaho ng isang retirement home ang mga babaeng tagapag-alaga upang makatulong sa pagkakaloob ng mas personal na pag-aalaga sa mga babaeng retirado.

**Q: Isa bang awtomatikong pasubali ang Genuine Occupational Qualification (GOQ)?**

A: Hindi, ang Genuine Occupational Qualification (GOQ) ay hindi isang awtomatikong pasubali para sa diskriminasyon laban sa kasarian. Dapat maipakita ng nagpapatrabaho na ang GOQ ay ganap na nararapat sa tinutukoy na trabaho.

**Q: Maaari bang tanggihan ng nagpapatrabaho na kunin ang isang aplikante dahil siya ay buntis?**

A: Labag sa batas ang diskriminasyon laban sa isang aplikante ng trabaho dahil siya ay buntis. Kung ang isang buntis na babae ay ang pinaka-kuwalipikado na kandidato, dapat siyang mapili para sa trabaho. Gayunman, kung ay posisyon ay pansamantala lamang na kinakailangan na magawa ang trabaho sa isang maikling takdang panahon, maaaring makatuwiran para sa nagpapatrabaho na hindi kunin ang isang buntis na aplikante.

**Q: Maaari ba akong tanggihan ng isang pang-edukasyon na institusyoon o isang tagakaloob ng serbisyo ng mga serbisyo o pasilidad dahil sa aking kasarian, pagbubuntis o marital status?**

A: Labag sa batas na tanggihan ng isang tagakaloob ng serbisyo na magkaloob ng mga bilihan, serbisyo o mga pasilidad batay sa kasarian, pagbubuntis o marital status. Labag din sa batas ang pagtangga ng isang pang-edukasyon na institusyon ukol sa pagpapapasok, o pagpapa-alis sa isang mag-aaral, dahil sa mga nasabing dahilan.

**Q: Ano ang sexual harassment?**

A: Mayroong dalawang uri ng sexual harassment. Ang una ay ang hindi malugod na pagsalubong sa seksuwal na kaugalian o kilos na hindi kanais-nais, nagpapahiya o mapanakot.

Ang ikalawang uri ay maaaring ang lugar na pinagtatrabahuhan kung saan ang mga kilos, wika o larawan na likas na seksuwal ay nagpapahirap sa iyo na gawin ang iyong trabaho. Ito ay tinatawag bilang " lugar na trabaho na may agresibong seksuwal na kalikasan ".

**Q: Ano ang diskriminasyon sanhi ng pagbubuntis?**

A: Ang mga sumusunod na kilos ay maaaring ituring bilang diskriminasyon sanhi ng pagbubuntis:

- kung tanggihan na kunin sa trabaho ng nagpapatrabaho ang isang buntis;
- tinanggal o inilipat ng nagpapatrabaho ang isang buntis na babae sa mas mababang suweldo na posisyon;
- tinanggal ng nagpapatrabaho ang isang babae sa kanyang pagbalik sa trabaho galing sa maternity leave.

**Q: Ano ang diskriminasyon sanhi ng marital status?**

A: Ang diskriminasyon sanhi ng marital status ay nagaganap kapag kinakailangan ang isang partikular na marital status. Kung ang nagpapatrabaho ay nagbigay ng ibang uri ng mga benepisyo doon sa mga walang asawa, may asawa, o diborsyado.

**Q: Maaari ba akong tulungan ng EOC kung ako ay pinakitunguhan ng masama dahil ako ay nag-testigo o nagkaloob ng impormasyon sa aking kaibigan o kasamahan sa trabaho na nagsampa ng isang reklamo?**

A: Oo, kung ikaw ay pinakitunguhan sa isang masamang paraan dahil sa iyong pagtulong sa isang nagrereklamo, maaari kang magsampa ng isang reklamo ng "pagiging biktima". Kung mangyari ito, ikaw ay protektado sa ilalim ng batas at dapat mong ipaalam kaagad doon sa mga nangangasiwa ng reklamo ng iyong kaibigan o kasamahan sa trabaho.

**Q: Ang SDO ba ay ipinapatupad sa Gobyerno?**

A: Oo, ang mga kondisyon ng SDO ay ipapatupad din sa Gobyerno. Gayunman, ang ilang mga larangan, ay hindi kasama sa ilalim ng batas.

Kabilang dito ang mga:

- pagkilos na isinagawa sa ilalim ng anumang lehislasyon ukol sa imigrasyon
- pagpasok at paglabas mula sa Hong Kong
- ang mga pagkilos na sadyang ginawa na may layunin na sundan ang mga kahilingan ng iba pang kasalukuyang ipinapatupad na kondisyon ng batas

## **Pagsasampa ng isang Reklamo sa EOC**

**Q: Ano ang aking magagawa kung nararamdaman ko na mayroong diskriminasyon laban sa akin?**

A: Maaari kang magsagawa ng isa o higit pang mga pagkilos:

- kung ang reklamo ay may kaugnayan sa trabaho, maaari kang magsampa ng reklamo sa tagapangasiwa ng iyong organisasyon o humingi ng iba pang uri ng tulong mula sa staff ng iyong organisasyon o unyon.
- kung ang reklamo ay may kaugnayan sa mga pagtatakda ng mga bilihin, serbisyo, pasilidad, o isang pang-edukasyon na institusyon, maaari kang magsampa ng reklamo sa mga tagapagkaloob o humiling ng pagpapahusay.
- magsampa ng reklamo sa Equal Opportunities Commission (EOC)
- dalhin ang iyong kaso sa korte

Tandaan na gumawa ng isang rekord nang mga nangyari sa lalong madaling panahon habang bago pa ang insidente sa iyong pag-iisip. Ang impormasyon ang makakatulong sa inyo na matandaan ang mga detalye sa sumunod na pagkakataon kung naisin mo na magsampa ng isang reklamo o dalhin ang kaso sa korte.

**Q: Paano ako magsasampa ng isang reklamo sa EOC at ano ang mangyayari kung gawin ko ito?**

A: Kailangan na nakasulat ang isinampang reklamo. Maaari mo itong isulat nang mag-isa o pahintulutan ang iba na gawin ito para sa iyo. Maaari kang mag-download ng isang reklamo mula sa aming website o tumawag sa aming hotline para makakuha ng tulong.

Pagkatapos matanggap ang isang reklamo, kinakailangan muna imbestigahan ng EOC ang reklamo at magpasya kung dapat itong ihinto o magpatuloy sa pakikipagsundo.

**Q: Maaari bang magsampa ang isang pangkat ng nag-iisang reklamo**

A: Oo, maaaring magsampa ng isang reklamo ang isang indibiduwal, isang pangkat o iba pang samahan.

**Q: Maaari ba akong kumatawan sa isang taong naapi?**

A: Oo, maaari kang kumatawan sa isang taong naapi. Dapat ipakita ng kinatawan ng nagrereklamo na siya ay binigyan ng pahintulot ng taong naapi upang magsampa ng reklamo.

**Q: Kung nais kong magsampa ng isang reklamo, anong impormasyon ang kailangan kong ipagkaloob?**

A: Kinakailangan mong magsampa ng isang reklamo sa pamamagitan ng isang kasulatan at ipagkaloob ang mga sumusunod na impormasyon:

- mga detalye at mga petsa na kasangkot
- ang iyong personal na impormasyon (pangalan, impormasyon hinggil sa pakikipag-ugnayan, kasarian, kalagayan ng pagbubuntis, o marital status, atbp.)
- pangalan ng (mga) inirereklamo (pangalan ng tao o kompanya) at impormasyon sa pakikipag-ugnayan
- impormasyon na sumusuporta sa iyong reklamo ng diskriminasyon, sexual harassment o pagiging biktima
- mga detalye ng pinsala o emosyonal na pagkakagambala na iyong naranasan sanhi ng mga kilos ng diskriminasyon

-- impormasyon ng (mga) saksi.

Kung nahihirapan kang maghanda ng isang nakasulat na reklamo, maaari kang tulungan ng staff ng EOC.

## **Imbestigasyon at Pakikipagsundo**

### **Q: Paano nag-iimbestiga ang EOC sa isang reklamo?**

A: Hinihiling mula sa EOC ng batas na imbestigahan ang reklamo. Ang mga alegasyon ng nagrereklamo ay ipinapadala sa (mga) inirereklamo upang makakua ng mga puna. Tapos ay ginagawang handang makuha ang mga kasagutan sa nagrereklamo. Ang mga pahayag ng saksi ay kinukuha at ang mga kaugnay na dokumento ay nililikom para marepaso upang makita kung ang kaso ay dapat na ihinto o magpatuloy sa pakikipagsundo. Lahat ng mga impormasyon na nalikom sa yugto ng pag-iimbestiga ay pinananatiling kompidensyal mula sa mga ikatlong panig ngunit maaaring magamit sa mga paglilitis sa korte.

### **Q: Sa anong pagkakataon ihihinto ng EOC ang imbestigasyon ng aking reklamo?**

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

- ang kilos na nirereklamo ay hindi labag sa batas sa ilalim ng SDO
- hindi nais ipagpatuloy ng taong naapi ang imbestigasyon
- higit sa 12 ang nakalipas nang naganap ang pangyayari
- hindi maayos na maisuslong ang reklamo bilang isang kinatawan ng reklamo
- ang reklamo ay walang katuturan, nakakaabala, nagkamali ng pagkakaunawa o kawalan ng katotohanan

### **Q: Kung nararamdaman ko na ako ay pinatunguhan nang may diskriminasyon, mayroong bang takdang panahon para ako ay makapagsampa ng isang reklamo?**

A: Kung nais mong magsampa ng isang reklamo sa EOC, kailangan mo itong gawin sa loob ng 12 buwan ng insidente. Kung nagpasya ka na magsagawa ng legal na paglilitis sa Korte ng Distrito, kinakailangan mo itong gawin sa loob ng 24 buwan mula nang maganap ang insidente.

**Q: Paano nakikipagsundo ang EOC sa isang kaso?**

A: Ang tagapamagitan ay tumutulong sa parehong panig upang suriin ang mga isyu na nagpatungo sa reklamo, kilalanin ang mga punto ng kasunduan at makipag-areglo ng isang kasunduan sa hindi pagkakaunawaan. Hinihiling mula sa EOC ng batas na imbestigahan muna ang kaso at pagkatapos ay subukan na ayusin ang isyu sa pamamagitan ng pakikipagsundo. Ang pakikipagsundo ay kusang-loob na proseso. Ang tagapamagitan ay hindi nagtatrabaho bilang isang tagapagtanggol para sa kahit na alin sa dalawang panig ngunit nagtatrabaho bilang isang walang kinikilingan na tagapangasiwa na tumutulong sa mga panig na ayusin ang kanilang mga problema. Ang mga areglo ay katumbas ng mga kontrata at may legal na pananagutan. Basahin ang polyeto ng EOC ukol sa pakikipagsundo para sa mga karagdagang impormasyon.

**Q: Ano ang magagawa para sa aking ng EOC kung nabigo ang pakikipagsundo?**

A: Kung hindi malulutas ang reklamo sa pamamagitan ng pakikipagkasundo, maaari kang mag-aplay sa EOC para sa legal na tulong upang magpunta sa korte. Maaaring kabilang sa tulong ang pagbibigay ng legal na payo, legal na pangangatawan ng mga panlabas na abogado o iba pang uri ng tulong na tinuturing ng EOC bilang naaangkop. Isinasaalang-alang ng komite ng EOC ang lahat ng mga aplikasyon.

**Q: Maaari ba akong magpunta nang mag-isa sa korte nang hindi kinakailangan dumaan sa EOC?**

A: Oo, kahit na sino ay maaaring magpunta nang direkta sa korte at simulan ang mga paglilitis sa korte sa ilalim ng batas nang hindi kinakailangan na dumaan sa EOC.

***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

Fax : 2511 8142

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

2009