Alituntunin ng Pamamalakad sa Trabaho
(Code of Practice on Employment)
sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi
(Race Discrimination Ordinance)

Translation in Tagalog
Pagsasalin sa Tagalog

Paunang Salita

Ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng lahi at ang Alituntunin ng Pamamalakad sa Trabaho ay buong operasyong nagsimula noong ika-10 ng Hulyo 2009. Ito ay nagbigay sa Hong Kong ng isang bagong oportunidad at kasabay nito ay isang bagong pagsubok upang gawing mas mabuti at mas pantay ang ating lipunan para sa lahat ng namumuhay rito anu pa man ang kanilang lahi.

Ang isang importanteng aspeto sa ating buhay ay trabaho. Ang Alituntunin ng Pamamalakad na ito ay nagpapaliwanag kung paano ipinagtatanggol ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi ang mga tao mula sa diskriminasyon ng lahi sa mga bagay na may kaugnayan sa trabaho. Ito ay inihinanda at inilathala ng Equal Opportunities Commission, sa ilalim ng Ordinansa.

Ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng lahi ay pang-apat na piyesa ng batas laban sa diskriminasyon na isinabatas sa Hong Kong, kasunod ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Kasarian at ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Kapansanan noong 1996 at ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Katayuan ng Pamilya noong 1997. Habang ang mga probisyon sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng lahi ay pangkalahatang katulad sa iba pang mga ordinansa laban sa diskriminasyon, maraming mga probisyon dito ang partikular na isinabatas upang matugunan ang mga suliranin sanhi ng lahi na bukod tangi sa kapaligiran ng Hong Kong.

Ang Alituntunin ng Pamamalakad na ito ay naisagawa matapos ang pagsangguni sa publiko at mga taong nakataya. Nilalayon nito na maipaliwanag ang batas at makapagbigay ng praktikal na gabay kung papaano sumunod sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi sa mga bagay na may kaugnayan sa trabaho pati na rin ang pagtaguyod ng pantay-pantay na pakikitungko sa lahi sa lugar ng trabaho.

Kami ay umaasa na ang Alituntunin ng Pamamalakad na ito ay magiging kapaki-pakinabang sa inyo.

Equal Opportunities Commission
Hulyo 2009

Mga Nilalaman

Kabanata 1 – Introduksyon

1.1 Ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi (Race Discrimination Ordinance o RDO) 4
1.2 Layunin ng Code 4
1.3 Katayuan at pagpapatupad ng Code 5
1.4 Mga mungkahi sa mahusay na pamamalakad at paggamit ng mga halimbawa 6

Kabanata 2 – Kahulugan ng Lahi sa ilalim ng RDO

2.1 Ano ang kahulugan ng lahi sa ilalim ng RDO 8
2.2 Relihiyon 10
2.3 Wika 10
2.4 Ano ang hindi itinuturing na diskriminasyon sanhi ng lahi sa ilalim ng RDO 10

Kabanata 3 – Sakop ng Kabanata 3 ng RDO

3.1 Larangan ng trabaho 13
3.2 Kahulugan ng trabaho 13
3.3 Ganap na nagtratrabaho o madalas na nasa labas ng Hong Kong 13
3.4 Palugit na panahon para sa mga maliliit na nagpapatrabaho 15
3.5 Mga domestic helper 16
3.6 Relihiyon 17
3.7 Iba pang mga kaugnay na trabaho 17
3.7.1 Mga contract worker 17
3.7.2 Mga magkasosyo 18
3.7.3 Mga ahenteng may komisyon 18
3.7.4 Mga barrister 18
3.8 Iba pang mga bagay na may kaugnayan sa trabaho 19
3.8.1 Bokasyonal na pagsasanay 19
3.8.2 Mga ahensya ng trabaho 20

Kabanata 4 – Mga Karapatan at Responsibilidad sa ilalim ng RDO

4.1 Mga responsibilidad ng mga nagpapatrabaho at pinakapuno 21
4.2 Ang papel na ginagampanan at karapatan ng mga empleyado at manggagawa 22

Kabanata 5 – Pagsasagawa at Pagtataguyod ng Patas na Pakikitungo sa Lahi

5.1 Pagsunod sa RDO 27
5.2 Pagbubuo at pagsasakatuparan ng patakaran 27
5.3 Mahusay na pamamalakad at patakaran sa trabaho 29
5.3.1 Paggamit ng maaasahang pamantayan sa pagpili ng mga empleyado 29
5.3.2 Hindi dapat maging salik ang lahi 30
5.3.3 Tunay na Kwalipikasyon sa Trabaho (Genuine Occupational Qualification o GOQ) 31
5.3.4 Pag-aanunsyo ng bakanteng posisyon 32
5.3.5 Shortlisting 33
5.3.6 Iba pang impormasyon kaugnay ng lahi 34
5.3.7 Pakikipanayam 34
5.3.8 Pagsusulit 36
5.3.9 Pagkuha ng empleyado sa pamamagitan ng ahensya o serbisyong pang-trabaho 36
5.3.10 Probisyon at kondisyon sa pagtatrabaho, benepisyo, pasilidad at serbisyo 36
5.3.11 Empleyado sa ibayong dagat 41
5.3.12 Wika 41
5.3.13 Promosyon, paglilipat at pagsasanay 42
5.3.14 Pagpigil sa harassment batay sa lahi 43
5.3.15 Proseso sa paglalatag ng hinaing 47
5.3.16 Pagtatanggal, pagkawala ng posisyon at di paborableng pagtrato sa empleyado 48
5.3.17 Pagsubaybay 49
5.3.18 Positibong kilos 51

Kabanata 6 – Mga Kilos na Labag sa Batas sa ilalim ng RDO

6.1 Mga uri ng diskriminasyon sa ilalim ng RDO 52
6.1.1 Diskriminasyon sanhi ng lahi 52
6.1.2 Diskriminasyon batay sa lahi ng malapit na kamag-anak 56
6.1.3 Diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima 57
6.2 Kailan labag sa batas ang diskriminasyon sa pagtatrabaho 57
6.3 Labag sa batas na harassment sa lahi 59
6.4 Paninirang-puri at iba pang pang-aalipusta 61
6.5 Anunsyong nagpapakita ng diskriminasyon 61
6.6 Direksyon at pagpwersa na magpakita ng diskriminasyon 62
6.7 Mga kilos na pinapayagan sa ilalim ng RDO 62

6.7.1 Tunay na Kwalipikasyon sa Trabaho (Genuine Occupational Qualification o GOQ) 62
6.7.2 Pagsasanay para sa kakayanang magagamit sa labas ng Hong Kong 62
6.7.3 Natatanging kakayahan, kaalaman at karanasan 62
6.7.4 Kasalukuyang lokal at ibayong-dagat na kondisyon sa pagtatrabaho 63
6.7.5 Positibong kilos 64

Kabanata 7 – Kung Maka-engkwentro ng Diskriminasyon at Harassment

7.1 Proteksyong legal sa ilalim ng RDO 66
7.2 Pamamahala ng EOC sa reklamong natanggap 66
7.3 Suportang legal ng EOC 68
7.4 Iba pang tungkulin ng EOC 68

Halimbawa ng patakaran sa pagkakapantay ng lahi 70

Mga karagdagang pagpapaliwanag at pansin 73

1 Introduksyon

1.1 Ang Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi (Race Discrimination Ordinance o RDO

1.1.1 Ang Race Discrimination Ordinance (RDO) ay ipinatupad noong 2008. Ang pangunahing layunin nito ay upang gawing labag sa batas ang diskriminasyon, harassment at paninirang-puri batay sa lahi. Kasabay nito ay ipinagkakaloob sa Equal Opportunities Commission (EOC) ang katungkulan na puksain ang ganitong diskriminasyon, harassment at paninirang-puri upang maitaguyod ang patas na pakikitungo at magandang ugnayan sa pagitan ng mga taong nagmumula sa iba't ibang lahi[1].

1.1.2 Ang Kabanata 3 ng RDO ay tungkol sa diskriminasyon at harassment batay sa lahi sa trabaho kung saan labag sa batas ang pagpapakita ng diskriminasyon at harassment sa pamamasukan, ibang mga kaugnay na trabaho at iba pang mga bagay-bagay na may kaugnayan dito[2]. Sakop ng Kabanata 5 ng RDO ang mga anunsyo na nagpapakita ng diskriminasyon at iba pang mga labag sa batas na gawain.

1.2 Layunin ng Code

1.2.1 Itong Code of Practice (Code) o Alituntunin ng Pamamalakad ay inilabas ng EOC, alinsunod sa RDO seksyon 63. Nilalayon nito na magbigay ng praktikal na gabay kung paano maiiwasan ang diskriminasyon at harassment batay sa lahi at iba pang mga labag sa batas na gawain upang maitaguyod ang patas na pakikitungo sa lahi at magandang ugnayan sa trabaho. Inilalaan ang Code sa paghikayat ng mga nagpapatrabaho, mga empleyado at ibang mga partido na maitaguyod ang patas na pakikitungo sa lahi sa lugar ng trabaho sa pamamagitan ng paghihimok ng mahusay na pamamalakad. Nilalayon rin nito na bigyan ang mga empleyado ng pag-unawa tungkol sa batas at kanilang mga karapatan sa ilalim ng RDO, sa gayon, ay matutunan nilang respetuhin at huwag abusuhin ang karapatan ng ibang tao. Ang Code ay tumutulong rin sa mga empleyado at manggagawa na maliwanagan kung ano ang dapat nilang gawin kung makaharap sila sa

[1] Sumangguni sa mahabang titulo ng RDO (Kab.602)
[2] Sumangguni sa Kabanata 3 ng Code (pah.13)

diskriminasyon at harassment dahil sa kanilang lahi.

1.2.2 Ang Code ay dapat basahin sa pagkakaunawa at pumapailalim sa RDO. Dapat na basahin ang Code na ito sa kabuuan at ayon sa diwa ng pagtataguyod ng patas na pakikitungo sa lahi. Hindi ito dapat basahin nang bahagya o pakitunguhan sa isang makitid na paraan.

1.3 Katayuan at pagpapatupad ng Code

1.3.1 Ang Code na ito ay isang istatutoryang code na inihain sa harap ng Lehislatibong Konseho. Ang Code ay nagbibigay ng mungkahi ukol sa mahusay na pamamalakad at gawi sa trabaho. Dapat gamitin ang Code sa pagtataguyod ng patas na pakikitungo sa lahi at magandang ugnayan sa lugar ng trabaho. Halimbawa, kung ang trabaho ay may kinalaman sa pagbibigay ng edukasyon o iba pang serbisyo at pasilidad, ang pagsulong ng patas na pakikitungo sa lahi sa lugar ng trabaho ay maaaring makatulong upang matiyak na ang mga serbisyong itong ay ipinagkakaloob ng walang diskriminasyon sa lahi o lipi o harassment. Bagamat ang Code ay hindi batas, ito ay maaaring tanggapin bilang ebidensiya at susuriin ng hukuman ang mga mahahalagang bahagi ng Code upang maliwanagan ang anumang mga katanungan mula sa pagsasatupad ng RDO[3]. Kapag ang isang nagpapatrabaho ay sumunod sa mungkahi ng Code na magpatupad ng mga makatwiran at praktikal na hakbang para maiwasan ang diskriminasyon at harassment sa lugar ng trabaho, makakatulong ang mga ganitong hakbang upang ipakita na sumusunod sa batas ang nagpapatrabaho.

1.3.2 Alinsunod sa pagpapa-iral ng RDO sa trabaho, ang Code ay ipinapatupad sa lahat ng uri ng relasyon sa loob ng trabaho sa pribado at pampublikong sektor, maliban kung ang nasabing empleyado ay ganap na nagtratrabaho sa labas ng Hong Kong[4]. Ang Code na ito ay ipinapatupad rin sa ibang mga kaugnay na trabaho at ibang mga bagay-bagay na may kaugnayan sa trabaho tulad ng mga contract worker, mga ahenteng may komisyon, mga magkakasosyo, mga bokasyonal na pagsasanay at mga serbisyo ng mga ahensya sa pagtratrabaho[5].

[3] RDO seksyon 63(14)
[4] RDO seksyon 16 at kabanata 3.3 ng Code (pah.13)
[5] Sumangguni sa Kabanata 3 ng Code (pah.13)

1.4 Mga mungkahi sa mahusay na pamamalakad at paggamit ng mga halimbawa

1.4.1 Ang Code ay nagbibigay ng mungkahi ukol sa mahusay na pamamalakad at patakaran sa trabaho[6]. Dapat sundin ng mga nagpapatrabaho at ibang mga partido ang mga mungkahi ayon sa laki at istraktura ng kanilang organisasyon at rekurso na mayroon sila. Ang mga mas maliit na organisasyon at negosyo na may mas simpleng istraktura ay maaaring magpairal ng mas hindi gaanong pormal na patakaran basta't ito'y naaayon sa diwa ng pagpapatupad at pagtataguyod ng patas na pakikitungo sa lahi.

1.4.2 Ang Code ay gumagamit ng mga simpleng pangyayari upang ilarawan kung paano magagamit ang mga prinsipyo at kongsepto ng RDO sa sitwasyon sa trabaho. Ang paggamit ng batas hinggil sa diskriminasyon ay ganap na batay sa mga katotohanan ng bawat particular na kaso. Ang mga pagpapaliwanag na ginamit sa Code ay nilalayon upang padaliin ang pangkalahatang pag-unawa sa batas. Maaaring hindi nito nasasakop ang lahat ng mga mahahalagang katotohanan ng isang partikular na sitwasyon na tunay na nakakasagupa ng tagabasa, at samakatuwid ay hindi direktang naaangkop.

1.4.3 Sa panahon ng pagpasa ng Code na ito, wala pang mga desisyon mula sa korte sa Hong Kong hinggil sa pagpapa-iral ng RDO. Ang mga desisyon ng korte sa ilalim ng ibang mga batas hinggil sa diskriminasyon sa Hong Kong o sa ibang lugar (tulad ng hurisprudensya ng karaniwan at batas internasyonal) ay maaaring makatulong sa pag-unawa kung paano gumagana ang RDO at mga kaugnay na mga sanggunian ay mababasa sa mga paliwanag sa baba ng pahina. Ngunit mahalagang isaalang-alang rin ang pagkakaiba sa pagitan ng pambatasang probisyon at aktwal na mga pangyayari sa ibang bansa at sa mga nangyayari sa loob ng Hong Kong.

1.4.4 Habang nilalayon ng Code na ipaliwanag ang pangkahalatang prinsipyo ng batas, hindi ito isang kumpleto at makapangyarihang pahayag ng batas. Kung kaya't, hindi ito dapat na tanggapin bilang kapalit para sa pagkuha ng legal na payo sa isang partikular na sitwasyon. Ang mga tagabasa ay dapat sumangguni sa mga kaugnay na RDO probisyon at mga legal na payo para sa anumang legal na obligasyon na nauukol sa

[6] Sumangguni sa Kabanata 5 ng Code (pah.27)

partikular na sitwasyon.

2 Kahulugan ng Lahi sa ilalim ng RDO

2.1 Ano ang kahulugan ng lahi sa ilalim ng RDO

2.1.1 Sa ilalim ng RDO, ang lahi ay nangangahulugan na “lahi”,”kulay”,”lipi”, o “pinagmulang bansa” o “pinagmulang etniko” ng isang tao[7]. Ang isang grupo ng lahi ay isang grupo ng mga tao na nagpapakita ng ganitong mga katangian[8]. Batay dito, ang RDO ay sumusunod sa kahulugan ng diskriminasyon sa lahi na nakasaad sa Artikulo 1 ng International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD).

2.1.2 Lubos din na ipinapaliwanag ng RDO ang kahulugan ng "lipi”[9] sa pamamagitan ng pagkakaloob na ang diskriminasyon batay sa lipi ay nangangahulugan ng diskriminasyon laban sa mga miyembro ng komunidad batay sa mga anyo ng antas sa lipunan tulad ng sistema ng kasta o mga katulad na sistema ng namanang katayuan na nagpapawalang-bisa o nakakasama sa kanilang patas na pagkakalugod sa human rights.

2.1.3 Walang malinaw na pagpapaliwanag na may kaugnayan sa kahulugan ng “lahi”, “kulay”, “pinagmulang bansa” o “pinagmulang etniko”. Sa paggamit ng mga katagang ito, makakatulong na sumangguni sa mga sumusunod na dokumento:-

(1) ICERD at mga kaugnay na dokumento[10];

(2) Kaso sa batas at iba pang materyales sa ibang hurisdiksyon (halimbawa, sa hurisdiksyon ng karaniwang batas).

2.1.4 Ang mga nailahad sa itaas na sinangguniang impormasyon ay nagpapahiwatig na:-

[7] RDO seksyon 8(1)(a)
[8] RDO seksyon 8(1)(d)
[9] RDO seksyon 8(1)(c)
[10] Halimbawa, nakasaad sa Pangkalahatang Rekomendasyon VIII ng Lupon sa Pag-aalis ng Lahat ng Uri ng Diskriminasyon (isang katawan ng mga independiyenteng mga eksperto na itinatag sa ilalim ng ICERD) na ang pagkakakilala ng mga indibidwal bilang kasapi ng isang partikular na grupo ng lahi ay dapat na manggagaling sa kanilang sariling pagkakakilala kung walang dahilan na sumasalungat dito.

(1) Ang kapootang panlahi at diskriminasyon sanhi ng lahi ay resulta ng panlipunang proseso na nagsisikap na pag-uri-uriin ang mga tao sa iba't-ibang mga grupo upang sadyang isantabi ang mga ito sa lipunan[11]. Sa ganitong konteksto, ang mga salitang "lahi", "kulay," pinagmulang bansa" o "pinagmulang etniko" sa batas ukol sa diskriminasyon ay may malawak at popular na kahulugan[12]. Hindi sila eksklusibo sa isa't isa at ang isang tao ay maaaring makasama sa higit sa isang grupo ng lahi[13]. Halimbawa, ang pagkilala sa mga tao bilang mga Asyano ay isang gawi batay sa lahi. Ganoon rin ang pagkilala sa mga tao na may etnikong Tsino. Ang isang taong nakatira sa Hong Kong ay maaaring kabilang sa lahing Asyano at sa etnikong Tsino.

(2) Kabilang sa pinagmulang bansa ay ang paggaling sa isang bansa na wala na o mula sa isang bansa na kailanman ay hindi naging isang bansang estado sa modernong kahulugan[14]. Magka-iba ang bansang pinagmulan sa nasyonalidad. Ang pambansang pinagmulan ng isang tao ay maaaring maging iba sa kanyang nasyonalidad o pagkamamamayan. Halimbawa, ang isang taong nakatira sa Hong Kong na nagmula sa India ay maaaring isang mamamayan ng Malaysia.

(3) Ang isang grupo ay isang grupong etniko (kung saan ang mga miyembro nito ay nagmula sa etniko ng grupo) kung ito ay isang natatangi at naiibang pangkat ng populasyon bunga ng pagsasama ng magkakatulad na kaugalian, paniniwala, tradisyon at mga katangian na nagmumula sa isang mahaba at magkatulad na kasaysayan o pinaniniwalaang magkatulad na kasaysayan[15]. Sa ganitong batayan, ang mga Hudyo at Sikh ay itinuturing na grupong etniko. Ang ibang mga grupo na may ganitong katangian ay maaari ring tawagin bilang

---

[11] Alituntunin ng Pagsasagawa ng Pagkakapantay-pantay sa Trabaho sa Pagitan ng Lahi sa UK (UK Code of Practice on Racial Equality in Employment), talata 20, Komisyon sa Pagkakapantay-pantay ng Lahi (Commission For Racial Equality), Canada, 2005

[12] *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 at *Mandla laban kay Dowell Lee* [1983] ICR 385

[13] RDO seksyon 8(1)(d) at ang Alituntunin ng Pagsasagawa ng Pagkakapantay-pantay sa Trabaho sa Pagitan ng Lahi sa UK (UK Code of Practice on Racial Equality in Employment), pah. 111, Komisyon sa Pagkakapantay-pantay ng Lahi (Commission For Racial Equality), 2005

[14] Alituntunin ng Pagsasagawa ng Pagkakapantay-pantay sa Trabaho sa Pagitan ng Lahi sa UK (UK Code of Practice on Racial Equality in Employment), pah. 109, Komisyon sa Pagkakapantay-pantay ng Lahi (Commission For Racial Equality) 2005

[15] *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531; sumangguni rin sa *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385 at *BBC Scotland laban kay Souster* [2001] IRLR 150

grupong etniko[16]. Ang ibang mga grupo na may ganitong katangian ay maaari ring tawagin bilang grupong etniko.

2.2 Relihiyon

2.2.1 Ang mismong relihiyon ay hindi lahi. Sa ilalim ng RDO[17], ang isang grupo ng tao na inilalarawan sa pamamagitan ng relihiyon ay hindi isang grupo ng lahi. Ang batayan na relihiyon ay hindi kabilang sa sakop ng RDO[18]. Ngunit ang mga rekisito o kondisyon na makaaapekto sa mga kasanayang pang-relihiyon ng tao ay maaaring maging hindi direktang diskriminasyon laban sa ilang mga grupo ng lahi. Sakaling may ganitong pangyayari, mapapaloob ito sa RDO[19]. [20](tingnan ang halimbawa na ang pagbabawal sa balbas sa ika-9 na lawaran sa ibaba ay maaaring hindi direkta ang diskriminasyon laban sa mga etnikong grupo kung saan ang mga kasanayan o kaugaliang pang relihiyon ay ang pagkakaroon ng balbas)

2.3 Wika

2.3.1 Dahil ang wika na ginagamit ng mga tao ay karaniwang nakaugnay sa kanilang lahi, ang pagtrato batay sa wika ay maaaring may diskriminasyon laban sa mga grupo ng lahi o maaaring umabot sa pangliligalig ng lahi. Dahil ang mga suliranin sa wika ay maaaring lumitaw sa iba't iba aspeto sa trabaho, ang mga ito ay babanggitin at haharapin sa iba't ibang parte ng Code na nasa ibaba (tingnan ang mga halimbawang bahagi 3.8.1(2) to (4), 5.3.1(1)(d), 5.3.1(2), 5.3.4(3), 5.3.5(2), 5.3.12, 5.3.13(1), 5.3.14(8)(c), and 6.1.1(2)(v)).

2.4 Ano ang hindi itinuturing na diskriminasyon batay sa lahi sa ilalim ng RDO

2.4.1 Sa ilalim ng RDO, ang mga kilos bunga ng mga bagay-bagay na nakasaad sa seksyon 8(3) ay hindi mga kilos na nagpapakita ng diskriminasyon batay sa lahi. Ang mga kilos bunga ng mga bagay-bagay na ito ay hindi rin itinuturing na rekisito o kondisyon ng kahulugan ng hindi direktang

[16] *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 at *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385
[17] *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693
[18] *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693
[19] Sumangguni sa RDO seksyon 4(b); at talata 6.1.1(2) ng Code (pah. 52)
[20] Sumangguni sa RDO seksyon 4(b); at talata 6.1.1(2) ng Code (pah. 52)

diskriminasyon sa ilalim ng RDO[21]. Ang mga bagay-bagay na ito ay:-

(1) Kung ang taong nabanggit ay isang katutubong naninirahan sa village[22];

(2) Kung ang taong nabanggit ay permanenteng naninirahan, may karapatan sa pinamamahayanan, may karapatan na dumating, limitasyon at kondisyon sa pamamalagi at may pahintulot na magpunta at manatili sa loob ng Hong Kong[23];

(3) Gaano katagal ang paninirahan ng taong nabanggit sa loob ng Hong Kong[24];

(4) Kung ang taong nabanggit ay may tiyak na nasyonalidad at pagkamamamayan[25].

2.4.2 Bagamat ang mga kilos batay sa mga bagay-bagay na nakasaad sa itaas ay hindi bumubuo ng diskriminasyon sa ilalim ng RDO dahil hindi sila pumapaloob sa kahulugan ng lahi, ang mga bagay na ito ay hindi dapat na gamitin bilang maskara upang itago kung ano ang sa katunayan ay diskriminasyon sanhi ng lahi sa ilalim ng RDO. Kung sakaling may nangyaring tunay na diskriminasyon sanhi ng lahi, ang taong biktima ng diskriminasyon ay maaaring magsampa ng legal na paglilitis sa korte o magreklamo sa EOC para sa karapatang imbestigasyon at pakikipagkasundo[26].

Pagpapakita ng Halimbawa 1:

Isang babaeng nagmula sa Pakistan na ngayon ay naninirahan sa Hong Kong ay nais pumasok bilang manager sa isang kumpanya. Bagamat ang kanyang kwalipikasyon ay angkop sa lahat ng mga pangangailangan ng nasabing trabaho, hindi siya permanenteng residente ng Hong Kong. Dahil dito, tinanggihan ng kumpanya ang

[21] Sumangguni sa RDO seksyon 4(b); at talata 6.1.1(2) ng Code (pah. 52)

[22] RDO seksyon 8(3)(a); “katutubong naninirahan” ay isang katagang ipinaliwanag sa Ordinansa sa Halalan ng mga Kinatawan sa Village (Village Representative Election Ordinance) Kab. 576; "naitatag na village" ay isang kataga na ipinaliwanag sa Ordinansa sa Renta ng Gobyerno (Pagtasa at Koleksyon) (Government Rent (Assessment and Collection) Ordinance) Kab. 515.

[23] RDO seksyon 8(3)(b)

[24] RDO seksyon 8(3)(c)

[25] RDO seksyon 8(3)(d)

[26] Sumangguni sa Kabanata 7 ng Code (pah.66)

kanyang aplikasyon at sinabing tumatanggap lamang sila ng empleyadong may hawak ng permanenteng paninirahan sa Hong Kong. Ngunit, sa katunayan, ang kumpanya ay may mga empleyadong hindi lamang permanenteng residente ng Hong Kong, marami rin itong mga manager na nagtratrabaho sa loob ng kumpanya na galing sa iba't ibang bansa o etniko at kung saan ay hindi sila permanenteng residente ng Hong Kong. Kahit na masasabing ang pagiging o hindi pagiging permanenteng residente ng isang tao ay hindi batayan ng lahi sa ilalim ng RDO, base sa naturang paglalahad, maaaring magkaroon ng konklusyon ang korte na ang tunay na dahilan para sa pagtanggi sa aplikante ay dahil siya ay nagmula sa Pakistan na maaring ituring na diskriminasyon batay sa lahi sa ilalim ng RDO.

3 Sakop ng Kabanata 3 ng RDO

3.1 Larangan ng trabaho

Sakop ng Kabanata 3 ng RDO ang tungkol sa diskriminasyon at harassment sa larangan ng trabaho na kabilang dito ang pagtratrabaho, mga kaugnay na trabaho at mga bagay-bagay na may kaugnayan sa trabaho.

3.2 Kahulugan ng trabaho

3.2.1 Nililiwanag ng RDO na ang "pagtatrabaho" ay isang kontrata ng serbisyo o pagiging apprentice, o isang kontrata upang personal na gawin ang anumang trabaho[27]. Itong kahulugan ng pagtratrabaho ay higit na malawak kaysa sa kahulugan na nakasaad sa karaniwang batas o batas sa paggawa. Ang mga taong hindi itinuturing na empleyado sa ilalim ng karaniwang batas o batas sa paggawa ay protektado sa anumang diskriminasyon at harassment batay sa lahi sa ilalim ng RDO kung ang trabaho nila ay kabilang sa kahulugan ng RDO sa pagtratrabaho.

Pagpapakita ng Halimbawa 2:-
Ang RDO ay sumasaklaw sa may sariling hanapbuhay na musikerong Pilipino na may kontrata sa isang may-ari ng bar na kumanta sa loob ng bar. Sa ilalim ng RDO, ang may-ari ng bar ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon o harassment batay sa lahi sa Pilipinong musikero.

3.2.2 Ginagamit ang RDO sa pagtatrabaho sa parehong pribadong sektor at sa gobyerno[28] at ibang pampublikong sektor. May karapatan ang mga empleyado at manggagawa ng mga ito na magtrabaho na malaya sa diskriminasyon at harassment batay sa lahi sa ilalim ng RDO.

3.3 Ganap na nagtatrabaho o madalas na nasa labas ng Hong Kong

3.3.1 Ang RDO ay hindi sumasakop sa mga taong ganap na nagtratrabaho o madalas na nasa labas ng Hong Kong[29]. Ang sinangguniang kaso sa

[27] RDO seksyon 2; ang isang kontrata na pumapaloob sa ganitong kahulugan ay hindi na nangangailangan na isulat.
[28] RDO seksyon 3
[29] RDO seksyon 16(1)

batas ay nagpapahiwatig na:-

(1) Ang RDO ay sumasakop sa lahat ng sitwasyon sa trabaho, maliban kung ang empleyado ay ganap na nagtratrabaho o madalas na nasa labas ng Hong Kong sa isang barko o sasakyang panghimpapawid na nakarehistro sa Hong Kong[30].

(2) Upang matukoy kung ang isang tao ay ganap na nagtratrabaho o madalas na nasa labas ng Hong Kong, ang buong panahon ng kanyang pagtratrabaho ay kailangang isaalang-alang[31].

(3) Hindi sakop ng RDO ang isang taong nagtratrabaho madalas sa labas ng Hong Kong kung ang totoo ay mas maraming oras ang ginugugol ng empleyado sa labas kaysa sa loob ng Hong Kong sa kanyang buong panahon ng pagtratrabaho[32].

(4) Kung sakaling ang isang tao ay madalas na nagtratrabaho sa labas ng Hong Kong, sakop pa rin siya ng RDO kahit na ang pagkilos ng diskriminasyon ay nangyari sa labas ng Hong Kong. Ito ay nangangahulugan na ang RDO ay sumasaklaw sa isang taong pinakitaan ng diskriminasyon kahit na siya ay nakatalaga sa labas ng Hong Kong sa kondisyon na siya ay nagtratrabaho ng mas maraming oras sa loob kaysa sa labas ng Hong Kong sa kanyang buong panahon ng pagtratrabaho[33].

Pagpapakita ng Halimbawa 3:-

Ang RDO ay sumasaklaw sa isang manager na Dutch na kung saan, 55% ng kanyang oras ay nagtratrabaho siya sa Hong Kong at 45% ng kanyang oras ay nasa labas siya ng Hong Kong sa buong panahon ng kanyang pagtratrabaho. Sa kabilang dako, hindi sumasaklaw ang RDO sa isang superbisor ng pabrika na Hapon na nakatalaga sa isang pabrika sa China at hindi kailanman nagtrabaho sa loob ng Hong Kong.

Pagpapakita ng Halimbawa 4:-

Ang isang accountant na Chinese na nagtrabaho ng 5 taon sa isang kumpanya sa Hong Kong ay inilipat upang manatili at magtrabaho sa

[30] *Haughton v Olau Line (UK) Ltd* [1986] IRLR 465; RDO seksyon 16(1) at (2)
[31] *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618
[32] *Carver v Saudi Arabian Airlines* [1999] ICR 991
[33] *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

3.4.2 Ang palugit na panahon ay hindi gagamitin sa lahat ng kilos ng harassment batay sa lahi o diskriminasyan sa pamamagitan ng pambibiktima[37]. Sa anumang oras, lahat ng nagpapatrabaho ay hindi maaaring gumawa ng harassment batay sa lahi sa kanilang empleyado o diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima sa kanila. Ang palugit na panahon ay hindi rin sumasaklaw sa trabaho ng mga domestic helper[38]. Ang nagpapatrabaho ng mga domestic helper ay hindi maaaring magpakita sa kanila ng diskriminasyon pagkatapos silang tanggapin sa trabaho [39].

3.4.3 Ang palugit na panahon ay magpapaso sa 10 Hulyo 2011 kung kailan ang lahat ng probisyon sa ilalim ng RDO na nagsasaad na ang diskriminasyon sa trabaho ay labag sa batas ay gagamitin sa lahat ng nagpapatrabaho. Kung ang isang nagpapatrabaho ay mayroong 5 empleyado sa loob ng palugit na panahon, gagamitin ang RDO laban sa anumang kilos ng diskriminasyon batay sa lahi sa loob ng panahon na ito.

3.5 Mga domestic helper

3.5.1 Itinuturing ng RDO seksyon 10 (1) (a) at (c) isang paglabag sa batas ang diskriminasyon sa pagkuha sa trabaho. Ngunit ang mga probisyon na ito ay hindi ginagamit sa mga domestic helper na nagtratrabaho sa lugar kung saan nakatira ang nagpapatrabaho o ang kanyang mga malapit na kamag-anak[40]. Halimbawa, ang isang nagpapatrabaho ay maaaring kumuha ng isang domestic helper na Indonesian para magtrabaho sa kanyang tirahan at tumangging kumuha ng isang domesetic helper na Thai dahil sa pagkaka-iba ng kanilang pinagmulang bansa.

3.5.2 Sa sandaling makuha sa trabaho ang domestic helper, ang domestic helper ay protektado ng RDO seksyon 10(2) at ang nagpapatrabaho ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon batay sa lahi sa naturang domestic helper.

[37] Sumangguni sa RDO seksyon 6 at 10(3); at talata 6.1.3 ng Code (pah. 57)
[38] RDO seksyon 10(3)
[39] Samungguni sa talata 3.5 ng Code (pah.16)
[40] RDO seksyon 10(7)

3.6 Relihiyon

Ang ikatlong bahagi ng RDO (mga probisyon kaugnay ng diskriminasyon sa trabaho sa ilalim ng RDO) ay hindi gagamitin sa pagkuha sa trabaho sa relihyosong samahan kung ang trabaho ay limitado sa mga tao mula sa mga partikular na grupo ng lahi upang makasunod sa mga paniwala ng relihiyon o upang iwasan makasama sa mga relihiyosong pagkamaramdamin ng mga sumusunod dito[41].

3.7 Iba pang mga kaugnay na trabaho

3.7.1 Mga contract worker

Sakop ng RDO seksyon 15 ang mga taong nagtratrabaho bilang contract worker. Ang mga contract worker ay mga tao na kinuha sa trabaho ng isang contractor o sub-contractor upang magtrabaho para sa pinakapuno[42]. Ang contractor ay isang tao na nangangasiwa ng trabaho para sa pinakapuno sa ilalim ng isang kontrata na ginawa nang direkta sa pinakapuno[43]. Ang sub-contractor ay isang tao na nangangasiwa ng trabaho na kinuha ng contractor para sa pinakapuno [44]. Sa ilalim ng RDO seksyon 15, ang pinakapuno ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon batay sa lahi sa kanyang mga contract worker. Kung ang isang pinakapuno ay hindi nagpakita ng diskriminasyon o harassment sa kanyang mga contract worker, wala siyang pananagutan sa ilalim ng RDO seksyon 15. Gayunman, kailangan gumawa ng makatuwiran at praktikal na hakbang ang pinakapuno para maiwasan ng kanyang mga empleyado na magpakita ng diskriminasyon o harassment sa kanyang mga contract worker at pagbawalan ang kanyang mga ahente na magpakita ng diskriminasyon sa mga contract worker (sumangguni sa kabanata 4.1 ng Code (pah. 21)).

Pagpapakita ng Halimbawa 6:-

Ang isang contractor ng mga naglilinis ay kinukuha sa trabaho ang mga naglilinis, at sa ilalim ng kontrata ng trading firm (ang pinakapuno), ipinapadala ang mga naglilinis sa trading firm upang linsin ang opisina nito. Ang mga naglilinis ay galing sa iba't ibang pinagmulang bansa

[41] RDO seksyon 23(1)
[42] RDO seksyon 15(1)
[43] RDO seksyon 15(7)
[44] RDO seksyon 15(7)

(halimbawa, may iba na may lahi na Chinese at may iba rin na may lahi na Nepalese). Lahat sila ay contract worker ng trading firm at ang kumpanya ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon sa sinuman sa kanila dahil sa kanilang lahi.

3.7.2 Mga kasosyo

Sakop ng RDO seksyon 17 ang mga kumpanyang magkasosyo na mayroong 6 o higit pang mga partner, hindi dapat itong magpakita ng diskriminasyon batay sa lahi sa sinuman sa mga kasosyo nito o sinuman na nais na maging isang sosyo.

3.7.3 Mga ahenteng may komisyon

Sakop ng RDO seksyon 22 ang mga ahenteng may komisyon. Ang mga ahenteng may komisyon ay mga tao na tumatanggap ng komisyon para sa kanilang pagtrabaho sa kanilang pinakapuno, halimbawa, bilang pinakapuno, ang isang kumpanya ng insurance ay hindi dapat na magpakita ng diskriminasyon laban sa kanyang mga ahente ng insurance na binabayaran ng kabuuan o bahagi ng komisyon sa ilalim ng RDO seksyon 22.

3.7.4 Mga barrister

Ang RDO seksyon 35(1) at (2) ay tumutukoy sa mga barrister at ang kanilang mga clerk na hindi dapat magpakita ng diskriminasyon laban sa isang mag-aaral o nangungupahan o sinumang may kaugnayan sa paghahandog ng pamomosesyon[45]. Sakop rin ng RDO seksyon 35(3) ang mga taong nagbibigay, nagtatago o tumatanggap ng tagubilin mula sa barrister at walang diskriminasyon ang maaaring mangyari dito. Halimbawa, ang isang odinaryong kliyente ay hindi maaaring tumanggi na magbigay ng tagubilin sa isang barrister dahil ang barrister ay nagmula sa lahing Indian.

[45] Sa ilalim ng RDO seksyon 35(4), ang katagang “estudyante”, “pag-eestudyante”, “nangungupahan” at “namomosesyon” ay may mga kahulugan na pangkaraniwang iniuugnay sa kanilang paggamit sa konteksto ng tanggapan ng mga barrister.

3.8 Iba pang mga bagay na may kaugnayan sa trabaho

3.8.1 Bokasyonal na Pagsasanay

(1) Ginagamit ang RDO seksyon 20 para sa mga tagapagkaloob ng bokasyonal na pagsasanay. Ang mga tagapagkaloob na ito ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon batay sa lahi sa sinumang tao na naghahanap o sumasailalim sa pagsasanay upang matulungan siyang makahanap ng trabaho. Halimbawa, ang isang teknikal na kolehiyo ay hindi maaaring tanggihan ang isang mag-aaral na Pakistani na mag-enroll sa isang kurso ng pagsasanay sa mekanik dahil sa kanyang lahi.

(2) Ang isang tagapagkaloob ng bokasyonal na pagsasanay ay hindi obligado na gumawa ng ibang mga pag-aayos para sa ibang mga grupo ng lahi hinggil sa mga piyesta opisyal at iba pang paraan ng pagbibigay-alam[46]. Ang tagapagkaloob ay maaaring magtakda ng wika na kinakailangan para sa mga kurso at maaaring tumangging magpa-enroll sa mga taong hindi matugunan ang mga pangangailangan ng kurso sa kabila ng kanilang lahi. Ang ganitong pangangailangan sa wika ay kung saan dapat katumbas ng mga nilalaman ng kurso.

(3) Ang mga impormasyon at materyales hinggil sa kurso ay maaaring maibigay lamang sa wika na nakatakda para sa nasabing kurso. Gayunpaman, kung naangkop, isang mabuting pagsasanay na mag-disenyo at magbigay ng mga kurso, programa, impormasyon at materyales upang magkaroon ng patas na pagkakataon ang mga tao na mula sa iba't ibang lahi na sumailalim sa bokasyonal na pagsasanay. Ang mga tagapagkaloob ay hinihikayat na gawin ang mga ito sa pamamagitan ng, halimbawa, paglalaan ng mga lecture notes at iba pang materyales sa kurso sa wikang Inggles nang sa ganun ang mga taong marunong bumasa sa Inggles at magsalita ng Cantonese (ngunit hindi marunong magbasa ng Tsino) ay maaaring lumahok sa isang kursong itinuturo sa Cantonese.

(4) Ang mga tagapagkaloob ay hinihikayat din na tiyakin na ang mga

[46] RDO seksyon 20(2)

pangangailangan sa wika para sa kursong pagsasanay ay may katumbas sa nilalaman ng mga kurso, upang ang mga tao mula sa iba't ibang grupo ng lahi ay hindi mahahadlangan ng mga wikang hindi kinakailangan. Halimbawa, kung saan ang kailangang wika para sa isang kurso ay ang abilidad lamang sa pagsasalita ng Cantonese, hindi kinakailangan sa isang mag-aaral na siya ay marunong magbasa at magsulat ng Tsino.

3.8.2 Mga ahensya ng trabaho

(1) RDO seksyon 21 ay tumutukoy sa mga ahensya ng trabaho. Hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon batay sa lahi ang mga ahensya laban sa mga tao na nais na mapagkalooban ng kanilang mga serbisyo. Ang mga ahensyang ito rin ay hindi maaaring tumulong sa mga nagpapatrabaho na may diskriminasyon batay sa lahi[47], halimbawa, sa pamamagitan ng pagbibigay ng mas mababang sahod para sa mga manggagawang mula sa ilang grupo ng lahi.

(2) Sinasaad sa RDO seksyon 21(4) na ang isang ahensya ng trabaho ay hindi napapailalim sa anumang pananagutan sa ilalim ng seksyon 21 kung maipapakita ng ahensya na ito ay nagtiwala sa pahayag ng nagpapatrabaho na maaari itong tumanggi, ayon sa batas, sa isang tao na nais mamasukan sa ilalim ng RDO, halimbawa, kung sinabi ng nagpapatrabaho na ang lahi ay isang mahalagang kwalipikasyon para sa trabaho[48], sa kondisyon na makatuwiran ang maniwala sa ganitong pahayag.

(3) Para sa mga wika na kinakailangan sa isang trabaho at mahusay na pamamalakad na may kaugnayan sa wika ng mga anunsyo, tingnan ang talata 5.3.4 (3) ng Code (pah.32).

[47] RDO seksyon 48
[48] Sumangguni sa talata 5.3.3 ng Code (pah.31)

4 Mga Karapatan at Responsibilidad sa ilalim ng RDO

4.1 Mga responsibilidad ng mga nagpapatrabaho at pinakapuno

4.1.1 Sa ilalim ng RDO, ang mga empleyado at manggagawa ay may karapatan na magtrabaho na malaya mula sa diskriminasyon at harassment batay sa lahi. Ang mga nagpapatrabaho ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon at harassment sa kanilang mga empleyado at manggagawa batay sa lahi. Ang RDO ay nangangailangan ng nagpapatrabaho na gumawa ng makatwiran at praktikal na hakbang upang maiwasan ang diskriminasyon at harassment. Dahil sa pamamagitan nito lamang magiging malaya sa pananagutan ang isang nagpapatrabaho sa kanyang legal na responsibilidad sa ilalim ng RDO[49].

4.1.2 Ayon sa RDO seksyon 47(1), anumang bagay na gawin ng isang empleyado sa panahon ng kanyang pagtratrabaho ay itinuturing na rin bilang kilos ng nagpapatratrabaho sa ilalim ng RDO. Ito ay kahit na hindi alam o hindi inaprubahan ng nagpapatrabaho ang ginawa ng empleyado. Kung, halimbawa, ang isang empleyado ay nagpakita ng diskriminasyon o harassment sa kapuwa empleyado batay sa lahi, itinuturing ito bilang kilos ng diskriminasyon o harassment sa parte ng nagpapatrabaho at magkakaroon siya ng legal na pananagutan ditto. Ito ay maliban na lang kung ang nagpapatrabaho ay mapapatunayan na ito ay gumawa ng makatuwiran at praktical na hakbang para maiwasang mangyari ang diskriminasyon at harassment.

(1) Upang maisatuparan ang kanilang responsibilidad na isagawa ang makatuwiran at praktikal na hakbang para maiwasan ang diskriminasyon at harassment batay sa lahi; hinihikayat ang mga nagpapatrabaho na magpatibay at magpatupad ng isang patakaran sa patas na pakikitungo sa lahi at ipatupad ang naturang patakaran sa pamamagitan ng mahusay na pamamalakad at patakaran sa trabaho na inilarawan sa Kabanata 5 ng Code (pah. 27) na nagbibigay ng rekomendasyon sa mga nilalaman ng patakaran sa patas na pakikitungo sa lahi at sa mahusay na pamamalakad sa trabaho at mga paraan para sa sanggunian at pagpapatibay ng nagpapatrabaho

[49] RDO seksyon 47(3)

bilang karapat-dapat batay sa laki at istraktura ng kanilang organisasyon at yaman.

(2) Ayon sa mga nakitang katibayan sa kaso, isinaad ng isang hukuman sa UK, na ang mga pagtitipon na pinupuntahan ng mga empleyado pagkatapos na pagkatapos ng trabaho at para sa isang organisado partido ay napapaloob sa panahon ng kanilang pagtratrabaho kahit na ang mga pangyayari ay naganap sa labas ng lugar ng trabaho o sa labas ng normal na oras ng trabaho[50]. Alin man sa isang pangyayari na naganap sa labas na normal na oras ng trabaho o ang lugar ng trabaho sa loob ng pamamaraan ng trabaho ay nakadepende sa partikular na pangyayari sa bawat kaso. Ipinapayo na ang mga nagpapatrabaho ay dapat gumawa ng mga praktikal na hakbang upang maiwasan ang diskriminasyon at harassment sa pamamagitan ng pagpapatibay ng mabuting patakaran at pamamaraan sa trabaho na inilathala sa ika-5 Kabanata ng Code.

4.1.3 Katulad din nito, isinasaad sa RDO seksyon 47(2) na anumang kilos na nagawa ng ahente sa awtoridad ng pinakapuno (kung hayag o pahiwatig, alinsunuran o kasunod) ay pakikitunguhan na nagawa din mismo ng pinakapuno, at may pananagutan ang pinakapuno para sa labag sa batas na diskriminasyon o harassment sa lahi na nagawa ng ahente. Kung kaya't, halimbawa, ang pinakapuno ay mananagot sa anumang diskriminasyon o harassment batay sa lahi na nagawa ng ahente nito sa awtoridad ng pinakapuno. Ang pinakapuno ay kinakailangan na magsagawa ng makatwiran at praktikal na hakbang para maiwasan na magpakita ng diskriminasyon o harassment ang kanyang ahente sa pamamagitan ng pagpapatupad ng mahusay na pamamalakad at patakaran sa lugar ng trabaho na nakasaad sa Kabanata 5 ng Code ayon sa naaangkop sa sitwasyon. Ito ay makakatulong sa pinakapuno na sumunod sa RDO sa pagsisigurado na ang kanyang ahente ay walang awtoridad na gumawa ng anumang kilos na nagpapakita ng diskriminasyon at harassment batay sa lahi.

4.2 <u>Ang papel na ginagampanan at karapatan ng mga empleyado at manggagawa</u>

4.2.1 Ang lahat ng mga empleyado at mga manggagawa ay may karapatan na

[50] *Chief Constable ng Lincolnshire Police v Stubbs* [1999] IRLR 81, isang kaso ng diskriminasyon batay sa kasarian na maaaring gamitin bilang sanggunian sa pagpapatupad ng RDO.

magtrabaho nang malaya sa diskriminasyon o harassment batay sa lahi. Sakop ng karapatan na ito ang pagkakaroon ng oportunidad sa trabaho, mga tuntunin at kondisyon ng pagtratrabaho (kabilang dito ang mga benepisyo at mga pasilidad), oportunidad para umangat sa trabaho, paglipat o pagsasanay, at mga bagay hinggil sa pagpapatanggal sa trabaho o ng manggagawa ay labis na sa aktwal na pangangailangan. Sila ay may karapatan na tratuhin nang may respeto at dignidad at hindi dapat sumailalim sa anumang di kanais-nais na ugali o antagonistikong kapaligiran batay sa lahi. Sila ay may karapatan rin na hindi tumanggap ng turo o puwersa para magpakita ng diskriminasyon o harassment sa kahit sinumang tao batay sa lahi[51]. Ang mga karapatan ng mga empleyado at manggagawa sa ilalim ng RDO ay protektado ng batas. Sila ay maaaring humingi ng pagtutuwid ng kamalian sa pamamagitan ng legal na pamamaraan o pagsampa ng reklamo sa EOC kung sakaling makaharap sila sa diskriminasyon o harassment[52]. Ang karapatan nila na humingi ng pagtutuwid sa pagkakamali ay protektado ng batas at may karapatan silang hindi mabiktima sa pagpapatupad nito[53].

4.2.2 Sa kanilang mga sarili, ang mga empleyado at manggagawa ay hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon o harassment sa kanilang mga kasamahan sa panahon ng kanilang pagtratrabaho at hindi rin nila maaaring tulungan ang kanilang pinagtatrabahuhan sa ganitong kilos. Nakasaad sa RDO seksyon 48 (1) na labag sa batas para sa isang tao na sadyang tulungan ang isang tao na gumawa ng isang kilos na labag sa batas sa ilalim ng RDO. Nakasaad rin sa RDO seksyon (48) 2 na, kung ang isang nagpapatrabaho o pinakapuno ay mananagot sa kilos ng isang empleyado o ahente, ang nasabing empleyado o ahente ay itinuturing na tumulong sa nagpapatrabaho o pinakapuno para gawin ang kilos. Samakatuwid, ang mga empleyado at manggagawa ay personal na mananagot sakaling sila ay nagpakita ng diskriminasyon batay sa lahi o nagturo o nagpuwersa ng ibang tao para gawin ito. Ang mga empleyado at manggagawa ay personal rin na mananagot sa harassment batay sa lahi[54].

4.2.3 Ang mga empleyado at manggagawa ay may responsibilidad na igalang ang mga taong katrabaho nila. Hindi sila dapat na magpakita ng

[51] RDO seksyon 43; at talata 6.6 ng Code (pah. 62)
[52] Sumangguni sa Kabanata 7 ng Code (pah. 66)
[53] Sumangguni sa talata 6.1.3 ng Code (pah. 57)
[54] Talata 6.2 at 6.3 ng Code (pah. 57-59)

diskriminasyon o harassment sa kapuwa nila manggagawa dahil sa lahi. Ang mga empleado at manggagawa ay maaring maging maagap sa pagtulong upang maalis ang diskriminasyon sa lahi sa pamamagitan ng pagiging pamilyar sa naturang paksa, nang sa ganun ay hindi sila sadyang makapagbigay ng diskriminasyon sa ibang tao o hindi sadyang tumulong sa pinaglilingkuran na gawin ito. Kung kailan kinakailangan, ang mga empleado at manggagawa ay maaari ring hikayatin ang kanilang pinaglilingkuran na gumawa ng mga polisiya laban sa diskriminasyon at magsagawa ng pangontrang hakbang. Ang mga empleado at manggagawa ay hinihikayat rin na sumuporta sa mga kaibigan o katrabaho na naglalayon at may mabuting dahilan, na maghain ng reklamo tungkol sa diskriminasyon, o nakapaghain na ng naturang reklamo.

4.2.4 Ang mga empleado at manggagawa ay may malinaw na pagganap sa pagtulong na makagawa ng isang klima sa trabaho kung saan ang harassment sa lahi hindi katanggap-tanggap. Sila ay maaaring makatulong na maiwasan ang harassment sa lahi sa pamamagitan ng pagkaunawa at pagiging maramdamin sa mga ganitong paksa at sa pamamagitan ng pagtiyak na ang pamantayan sa kanilang pag-uugali at para sa mga katrabaho ay hindi nakapananakit.

4.2.5 Ang lahat ng mga empleado at manggagawa ay may mga responsibilidad pati na rin karapatan hinggil sa binuong kapaligiran sa trabaho. Ang harassment sa lahi, partikular sa mas mababa nitong anyo, ay maaaring parte ng karaniwang alituntunin sa kinagawian sa isang lugar sa trabaho. Upang baguhin ito maaaring ang isang empleado o manggagawa ay pag-isipang muli ang kanyang sariling ugali at asal pati na rin ang kanyang mga katrabaho.

4.2.6 Ang mga empleado at manggagawa ay maaaring tumulong na sikaping mapigilan ang harassment sa lahi sa pamamagitan ng paglilinaw na ang ganitong kinagawian ay hindi katanggap-tanggap at pagsuporta sa mga katrabaho na nagdusa ng ganitong pagtrato at pinag-iisipan ang paghahain ng reklamo.

4.2.7 Ang mga tao ay karaniwang hindi nagrereklamo kahit na sila ay nasaktan dahil sa kanilang lahi dahil sila ay natatakot sa reaksyon ng kanilang katrabaho. Ayaw nilang ipagbaka-sakali na maakusahang sila ang sumira ng klima sa lugar ng kanilang trabaho. Ayaw rin nilang mapagsabihan na

sila mismo ang nagsimula ng harassment o hindi nila kayang tumanggap ng isang biro. Kung ang mga empleado at manggagawa ay magpapakita sa pamamagitan ng kanilang salita at kilos na para sa kanila ang harassment sa lahit ay hindi katanggap-tanggap, ito ay makapagbibigay ng malamang suporta para sa mga na-harass o nasaktan at mapadali para sa kanila ang lumabas at maghain ng reklamo.

4.2.8 Ang mga empleado at manggagawa na sila mismo ay nakatanggap ng harassment ay dapat, kung saan magagawa, sabihin sa harasser ang kinagawian ay malinaw na hindi kailangan at katanggap-tanggap. Sa oras na malinaw na naunawan na isang nakapanakit ang kanyang ginawa ay kinagiliwan, ito ay maaaring sapat na upang ito ay matapos. Kung ang kinagawian ay ipinagpatuloy, ang mga empleado at manggagawa ay dapat na ipagbigay-alam sa namamahala at/o sa kanilang kinatawan sa pamamagitan ng angkop na tsanel at tulong sa pagtigil ng harassment, sa pamamagitan ng impormal o pormal na tsanel.

4.2.9 Sa pagsasabi sa harasser na ang kinagawian ay hindi kinakailangan, kung ang empleado o manggagawa ay hindi nais na harapin ang harasser ng nag-iisa, siya ay maaaring kumausap ng isang katrabaho o kaibigan na sumama sa kanya. Ang isang alternatibo sa pagharap sa harasser ay ang sulatan siya at magtago ng kopya ng sulat.

4.2.10 Kung saan ang isang empleado o manggagawa ay hindi komportable o hindi ligtas sa pagharap ng direkta sa harasser, ang empleado o manggagawa ay maaring piliin na ipagbigay-alam sa namamahala at/o isang kinatawan ng empleado sa unang pagkakataon at humingi ng mga paraang dapat gawin upang harapin ang bagay na ito.

4.2.11 Ang ang harassment ay nagpatuloy, gayunpaman, ang empleado o manggagawa ay dapat, kung posible, na humanap ng payo kung ano ang susunod na gagawin. Ang empleado sa lahat ng pagkakataon ay may opsiyon na humanap ng tulong mula sa labas, tulad ng paghahain na isang reklamo sa EOC o magdala ng ligal na hakbang sa Korte ng Distrito (sumangguni sa Kabanata 7 ng Code)

4.2.12 Importante sa isang empleadong nahaharap sa harassment sa lahi na magtago ng mga datos ng (mga) insidente upang mabalikan ng tama kung ano ang mga nangyari.

4.2.13 Ang mga empleado at manggagawa ay hinihikayat rin na lumabas kasama ang mga reklamo sa lalung madaling panahon pagkatapos ng pinanindigang insidente sapagkat ang isang paglipas sa panahon ay maaaring, sa ilang pagkakataon, pahinain ang kaso ng nagrereklamo.

4.2.14 Sa kabuuan, ang mga empleado at manggagawa ay pinapayuhan na:-

(1) Ipatupad ang mga rekisito ng RDO at sundin ang mga mungkahi ng Code;

(2) Maging pamilyar at sundin ang patakaran ng pagkakapantay-pantay ng lahi na ipinapatupad ng nagpapatrabaho;

(3) Igalang ang pagkakilanlan sa lahi ng kapuwa manggagawa at iwasan na umabuso sa karapatan nilang magtrabaho ng walang diskriminasyon at harassment batay sa lahi;

(4) Makipagtulungan sa pamamagitan ng pagpapatupad ng mga hakbang ng pangasiwaan na layon ang itaguyod ang patas na oportunidad at maiwasan ang diskriminasyon, harassment at pag-alipusta batay sa lahi;

(5) Makilahok sa pagsasanay kaugnay sa pagkakaroon ng patas na oportunidad.

5 Pagsasagawa at Pagtataguyod ng Patas na Pakikitungo sa Lahi

5.1 Pagsunod sa RDO

Ayon sa ikatlong bahagi ng RDO, hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon o harassment ang nagpapatrabaho sa sinuman sa mga empleyado at manggagawa nito dahil sa kanyang pinanggalingang lahi at sa katunayan, kailangan nitong gumawa ng karampatang hakbang upang maiwasan ito. Ang pagkakaroon ng mahusay na patakaran sa trabaho ang susi sa pagtalima ng mga nagpapatrabaho na sumunod sa RDO at matugunan ang mga legal na responsibilidad nila. Hinihikayat ang mga nagpapatrabaho na isakatuparan ang mga mungkahi, alinman ang naaayon sa lawak at istruktura ng kanilang organisasyon, gayundin ang kanilang mga rekurso. Ang mga maliliit na organisasyon at negosyo na may simpleng istruktura ay maaaring gumamit ng mga gaanong di-pormal ma pamamaraan. Ang mahalaga, naisasabuhay nito ang diwa ng pagsasakatuparan at pagtataguyod ng patas na pakikitungo sa lahi.

5.2 Pagbubuo at pagsasakatuparan ng patakaran

5.2.1 Pinakamainam ang paglalatag ng sistema upang mabuo at mapanatili ang mahuhusay na patakaran sa trabaho. Hinihikayat ang mga nagpapatrabaho na magbuo ng patakaran sa pantay na oportunidad sa hanapbuhay, kung saan nakasaad nang malinaw ang patas na pakikitungo sa lahi. Ito ang sasalamin sa pagtataya ng nagpapatrabaho tungo sa patas na pakikitungo sa lahi at nagbubuo ng balangkas ng pagkilos sa pagtataguyod ng pagkakapantay-pantay ng lahi at pagsasagawa nito.

5.2.2 Nararapat isaad ng patakaran na, kaugnay sa pagkakapantay-pantay ng lahi, nilalayon nitong matiyak ang mga sumusunod:-

(1) Walang sinomang aplikante o empleyado ang maaaring tratuhin nang di pantay dahil lamang sa isyu ng lahi (tingnan ang talata 6.1.1(1) ng Code para sa kahulugan ng direktang diskriminasyon sa ilalim ng RDO);

(2) Wala ni isa mang aplikante o empleyado mula sa alinmang lahi ang

nararapat makaranas ng higit na kahirapan sa mga rekisito o kondisyon na magkakaroon ng mapaminsalang epekto sa mga kalahi niya kumpara sa mga hindi niya kalahi, maliban na lamang kung may matuwid at lehitimong layunin ang mga rekisito o kondisyon at makatarungang naaayon ang mga ito sa nakasaad na layunin (tingnan ang talata 6.1.1(2) ng Code para sa kahulugan ng hindi direktang diskriminasyon sa ilalim ng RDO);

(3) Bukas sa lahat ng kwalipikadong empleyado ang mga oportunidad sa hanapbuhay, pagsasanay at promosyon sa lahat, anuman ang kanilang lahi;

(4) Nararapat igalang at hindi dapat maging biktima ng harassment ang sinumang empleyado dahil sa kanyang lahing pinagmulan;

(5) Nauunawaan ng lahat ng aplikante at empleyado na determinado ang nagpapatrabaho na alisin ang diskriminasyon at harassment batay sa lahi; at batid nila na labag ito sa batas at may sapat silang pag-unawa sa mga kaugnay na isyu;

(6) Maayos na naisasagawa ang mga sistema at mekanismo sa pagdinig ng hinaing ng anumang lahi ng empleyado at aplikante upang maglatag ng mga hinaing; at kasiguruhan na ang mga hinaing ay magkakaroon ng karampatang aksyon; at katiyakang hindi sila mapaghihigantihan; at batid ng mga aplikante at empleyado na maaari nilang gamitin ang sistemang ito at alam nila kung paano.

5.2.3 Upang maging epektibo, kinakailangang ipatupad ang mahusay na pamamalakad at patakaran sa trabaho sa pamamagitan ng pagyakap sa mga proseso at sistema na makakatulong makamit ang mga nabanggit na layunin (tingnan ang talata 5.3 ng Code, pah. 29). Iminumungkahi rin na maging pangunahing responsibilidad ng mga nasa nakatataas na antas ng administrasyon ang pagsasakatuparan ng patakaran, at kalahok ang mga empleyado sa pagrepaso ng patakaran, sa pamamagitan halimbawa ng pagtatayo ng Pinagsanib na Komite na binubuo ng mga tagapamahala at representatibo ng organisasyon. Ang detalye ng patakaran ay ayon sa lawak at istruktura ng mga organisasyon at mga rekursong mayroon sila. Ang mahalaga, parating naisassakatuparan at naitataguyod ang pagkakapantay ng mga lahi. May mga haimbawang patakaran na matatagpuan sa dulo ng Code para sa dagling pagsasakatuparan o

pagrebisa, ayon sa pangangailangan. Kinakailangang ipaabot sa kaalaman ng lahat ng mga empleyado.

5.3 Mahusay na pamamalakad at patakaran sa trabaho

5.3.1 Paggamit ng maaasahang pamantayan sa pagpili ng mga empleyado

(1) Kailangang gumamit ang mga nagpapatrabaho ng mga angkop at maaasahang pamantayan sa pagpili ng mga empleyado. Naayon dapat sa trabaho ang mga pamantayan sa pagpili. Maaring lamanin nito ang mga sumusunod:

(a) Karanasan na hinihingi sa aplikante, halimbawa, merchandising experience;

(b) Tagal ng karanasan na kailangan sa trabaho,halimbawa, limang taon;

(c) Kwalipikasyon sa naabot na antas ng pag-aaral, halimbawa, may diplma sa merchandising;

(d) Tukoy na kasanayang teknikal o pamamahala, halimbawa, marunong gumamit ng computer software, kakayanan sa isang partikular na lenggwahe (kung kinakailangan ito sa maayos na pagsasakatuparan ng trabaho[55]);

(e) Personal na katangian na kinakailangan sa trabaho, halimbawa, kagustuhang maglakbay, kagustuhang makilala ang iba't ibang klase ng tao; at

(f) Pisikal at iba pang kasanayang kailangan sa trabaho, tulad ng koordinasyon ng mata at kamay para sa mga maseselang gawain.

(2) Kailangang lamanin ng tukoy na pamantayan sa pagpili (kasama na ang kinakailangan na wika[56]) ang mga rekisito sa trabaho at kinakailangang naaayon sa katanggap-tanggap na pagsasakatuparan ng trabaho (tingnan ang 5.3.5 ng Code (pah. 33) para sa shortlisting).

[55] Sumangguni sa talata 5.3.12 (pah. 41) at 6.1.1(2)(v) ng Code (pah. 52)
[56] Sumangguni sa talata 5.3.12 (pah. 41) at 6.1.1(2)(v) ng Code (pah. 52)

Iminumungkahi din na maglatag ng pamantayan ang mga nagpapatrabaho bilang isa sa mga unang hakbang sa paglalatag ng pantay na kagawian sa pagkuha ng empleyado, at manaka-nakang pagrepaso ng pamantayan upang sukatin kung aplikable pa ang mga ito o kailangan nang baguhin.

(3) Ang aplikasyon ng hindi pabago-bagong pamantayan sa pagpili ay isang mabuting kasanayan sa pamamahala sapagkat ito ay tumutulong sa mga organisasyon na gumawa ng mabilis na desisyon dahil ang mga pamantayan sa pagpapasiya ay malinaw; at upang makagawa ng mas mabuting desisyon dahil ang mga pamantayan at direktang may kaugnayan sa pagsasagawa ng trabaho; at sila ay bumubuo ng basehan para sa mas epektibong pagtatasa sa trabaho. Ang hindi pabago-bagong pamantayan sa pagpili ay dapat ring i-aplay hinggil sa iba pang pagpapasiya sa trabaho tulad ng promosyon, paglipat o pagsasanay. Ang mga pamantayang ito ay dapat na malalapitan ng lahat ng aplikante sa trabaho, mga empleado at manggagawa.

5.3.2 Hindi dapat maging salik ang lahi

(1) Hindi nakakaapekto sa pagsasagawa ng kanyang trabaho ang pinanggalingang lahi ng isang tao, hangga't taglay niya ang mga kinakailangang kwalipikasyon, kasanayan at personal na katangiang kailangan sa trabahong kanyang isasagawa. Hindi dapat saloobin ng mga nagpapatrabaho na may mga partikular na lahi na hindi angkop sa trabaho.

(2) Sa pamamagitan ng paggawa ng mga desisyon sa pagkuha ng mga empleyado, natutugunan ang interes ng nagpapatrabaho dahil bawat indibidwal ay natatasa ayon sa kanilang kakayahang maisagawa ang trabaho at hindi nahuhusgahan ayon sa mga di angkop na konsiderasyon tulad ng lahi.

(3) Maliban na lamang kung ang lahi ay isa sa mga tunay na pamantayan (tingnan ang talata 5.3.3 ng Code (pah. 31)), kailangang tiyakin ng mga nagpapatrabaho na hindi nagagamit ang lahi sa pagtanggap ng empleyado. Aplikable ito sa pagkuha ng empleyado ayon sa anunsyo, mula sa ahensya o sa mga institusyong pang-edukasyon.

(4) Nararapat tiyakin ng nagpapatrabaho na ang mga empleyadong nagpoproseso ng mga application form at nagsasagawa ng mga panayam ay nabigyan ng kaukulang oryentasyon upang hindi hayaang makabalakid ang pagiging bahagi ng isang lahi sa pagpili ng aplikante. Halimbawa, ang mga aplikanteng may pangalan, anyo o puntong Pakistani ay hindi mabibigyan ng pagkakataong mabigyan ng trabaho dahil sa pinagmulan niyang lahi.

5.3.3 Tunay na Kwalipikasyon sa Trabaho(Genuine Occupational Qualification o GOQ)

(1) Maliban sa mga partikular na sitwasyong nakasaad sa RDO seksyon 11, hindi maaaring maging dahilan ang lahi sa pagtanggi na mabigyan ng trabaho ang isang tao at di maaaring magtakda ng pamantayan sa pagpili batay sa lahi. Ang mga sumusunod ang nakasaad sa RDO seksyon 11:-

(a) Kinakailangan sa trabaho ang pakikilahok sa isang dramang pang-tangahalan at iba pang panlibangang gawain kung saan ang partikular na grupo ng lahi ang kinakailangang magsagawa para sa pagiging makatotohanan nito;

(b) Bahagi ng trabaho ang pakikilahok bilang alagad ng sining o modelo sa potograpiya sa pagbubuo ng likhang sining, biswal kung saan ang partikular na grupo ng lahi ang kailangan upang maging makatotohanan ito;

(c) Kinakailangan sa trabaho kung saan may pagkain o inumin na ibinebenta sa publiko sa partikular na pagkakataon kung saan, sa trabahong iyon, ang partikular na tao o lahi ang kailangang maghanda upang maging makatotohanan ito;

(d) Ang magtatrabaho ay nagbibigay sa isang partikular na grupo ng lahi ng personal na serbisyo sa pamamagitan ng pagtataguyod ng kanilang kagalingan, at ang mga serbisyong ito ay epektibong maisasagawa kung ang grupo ng lahing iyon ang magsasagawa;

(e) Nangangailangan sa trabaho na mabigyan ng personal na serbisyo ang isang grupo ng lahi at kung gayo'y mangangailangan ng pamilyaridad sa wika, kultura, kagawian at ang pagiging

sensitibo sa pangangailangan ng grupo at maibibigay lamang ito kung ang isang partikular na lahi ang magbibigay nito.

(2) Kung kabilang sa mga naisaad na mga sitwasyong nabanggit ang isang partikular na trabaho, maaaring maging tunay na kwalipikasyon (genuine occupational qualification o GOQ) sa trabaho ang lahi. Kung igigiit ng employer na pwedeng ilapat sa isang trabaho ang GOQ, kailangan niya itong patunayan at ang korte ang masusing magsusuri nito. Halimbawa, may sitwasyong nakasaad sa (d) na hindi aplikable sa posisyong pang-manager at administratibo dahil hindi sila direktang nagbibigay ng serbisyo at walang direktang ugnayan sa partikular na grupo ng lahi na tatanggap ng serbisyo[57].

5.3.4 Pag-aanunsyo ng bakanteng posisyon

Mahalagang siguraduhin ng nagpapatrabaho na ang nilalaman ng anunsyo ay batay sa tukoy na pamantayan ng pagpili. Hinihimok ang mga nagpapatrabaho na:-

(1) Punuan ang mga bakante sa pamamagitan ng pagbubukas ng oportunidad sa lahat ng grupo ng lahi. Kung may mga bakante para sa promosyon o paglipat, ipahayag ang impormasyon sa lahat ng empleyadong kwalipikado sa posisyon nang sa gayon, hindi magkakaroon ng limitasyon batay sa lahi.

(2) Iwasan ang paghingi ng litrato o kopya ng ID sa yugto ng aplikasyon dahil maaaring magkaroon ng interpretasyon na may intensyong magpakita ng diskriminasyon batay sa lahi, bagamat katanggap-tanggap kung bilang ng ID lamang ang kukunin. Maaaring manghingi ng litrato at kopya ng ID sa yugto ng panayam upang makilala ang tao.

(3) Mag-anunsyo ng bakante para makararating sa iba't ibang grupo ng lahi. Maaari ring gumamit ng iba pang pamamaraan tulad ng dyaryo, sentrong pang-trabaho ng Kagawaran ng Paggawa, ahensya ng pagtatrabaho, propesyonal na pahayagan o peryodiko. Kung kinakailangan ang kakayahang magbasa at magsulat sa isang

[57] *London Borough of Lambeth v Commission for Racial Equality* [1989] IRLR 379

partikular na wika para sa mahusay na paggampan ng trabaho[58], maaaring ilatag ito sa anunsyo o kaya'y gamitin ang wikang kailangan sa anunsyo mismo. Sapagkat English at Chinese ang dalawang pangunahing wika sa Hong Kong, hinihikayat ang mga employer na mag-anunsyo sa dalawang wikang ito, kung praktikal. Dahil may mga taong nakapagsasalita ngunit hindi nakakabasa ng Chinese, at ang pangangailangan ng nagpapatrabaho ay kakayahang magsalita at hindi magbasa ng Chinese, maaari ring ipahayag ang anunsyo sa English, kung praktikal. Hinihimok din ang mga ahensya ng trabaho na magbigay ng serbisyo sa parehong Chinese at English, kung praktikal.

(4) Maglagay ng mga pangungusap tulad ng "bukas ang posisyong ito sa kaninumang grupo o lahi ng mga tao" sa mga anunsyo, dahil malinaw nitong ipinapahayag na bukas ang aplikasyon sa mga aplikante mula sa iba't ibang lahi.

5.3.5 Shortlisting

Kadalasan, kailangan ang inisyal na pagpili ng potensyal na empleyado sa isang proseso ng shortlisting. Iba't ibang estado ang maaaring daanan nito at maaaring hindi na dumaan sa yugto ng panayam. Iminumungkahi sa mga nagpapatrabaho na:-

(1) Siguruhing ang mga salik sa shortlisting ay ayon sa tukoy na pamantayan ng pagpili;

(2) Tiyakin na iisang pagmamarka lamang ang ginamit para sa lahat ng aplikante; ang pagsukat sa iba't ibang salik, halimbawa, paggamit ng partikular na wika o karanasan sa trabaho, ay kinakailangang ayon sa mga rekisito ng trabaho at ginagamit sa lahat anuman ang kanyang lahi;

(3) Magtabi ng mga datos ng proseso sa shortlisting, kasama ang pamantayan sa shortlisting at sistema sa pagmamarka, ng hindi bababa ng 24 buwan[59].

[58] Sumangguni rin sa talata 5.3.12 ng Code (pah. 41)

[59] Sa ilalim ng RDO, ang pataang oras sa paghahain ng reklamo sa EOS ay 12 buwan (RDO seksyon 78(4)(c)) at para sa pagdala sa aksyong ligal sa Korte ng Distrito ay 24 na buwan (RDO seksyon 80), ang maayos na pagtatago ng mga datos ay makatutulong sa pagtugon ng mga pagtatalo.

(4) Nababantayan ang pag-iisip hinggil sa pangkalahatang kakayahan ng tao mula sa iba't ibang lahi na maaaring hindi naman totoong taglay ng indibidwal;

(5) Nabigyan ng pagsasanay ang mga personnel upang pantay na maikumpara ang mga aplikante sa pagbuo ng shortlist at hindi maghinuha na ang mga tao mula sa isang lahi ay hindi angkop sa trabaho o kaya ay gamitin ang lahi upang tukuyin sino ang dapat mabigyan ng trabaho.

5.3.6 Iba pang Impormasyon kaugnay ng lahi

(1) Iminumungkahi na ang mga tanong sa application forms ay hindi nagbibigay ng panukala na ninanais ng nagpapatrabaho na gawing salik ang mga pamantayang walang direktang kaugnayan sa trabaho na maaaring pagmulan ng hindi pagtanggap sa aplikante dahil sa kanyang lahi, maliban kung nasasaad ito sa GOQ[60].

(2) Dapat lamang na humingi ng impormasyon kaugnay sa lahi para sa mga ispesyal o natatanging pagkakataon, halimbawa, piyesta o mga ritwal kaugnay sa relihiyon, o pangangailangan sa ispesyal na pagkain o kultura. Dapat malinaw na nakasaad ang layunin sa paghingi ng impormasyon. Ang impormasyong ito ay nararapat na hiwalay sa kabuuang papeles ng aplikante at hindi dapat ipaalam sa lupon ng tagapanayam bago ang panayam. Kompidensyal ang mga impormasyong ito at hindi maaaring gamitin sa iba pang bagay. Maaari ring gamitin ang mga impormasyon kaugnay sa lahi sa pagsubaybay ng pagpapatupad ng patakaran sa patas na pakikitungo sa lahi (racial equality policy (sumangguni sa talata 5.3.17 ng Code (p.49). Sa pangangalap at paggamit ng impormasyon, kailangang sundin ang Ordinansa sa Personal na Datos (Personal Data (Privacy) Ordinance).

5.3.7 Pakikipanayam

Ang isang tagapanayam na naghahanap ng ebidensya ng kakayahan at abilidad at naniniwala sa mga katunayan sa halip na karamihang

[60] Sumangguni sa talata 5.3.3 ng Code (pah. 31)

haka-haka ay mas hindi magiging bayas o walang kikilingan. Sa hanay ng mabuting kasanayan sa pamamahala, iminumungkahi na ang mga nagpapatrabaho ay:-

(1) Ay magtiyak na nabigyan ng pagsasanay ang mga staff, managers at iba pang empleyado na kasangkot sa pagkuha ng mga empleyado hinggil sa mga kagawiang hindi nakakapag-isantabi ng ibang lahi. Dapat nilang malaman na labag sa batas ang mag-atas o mapwersa ang iba na magpakita ng diskriminasyon sa kapwa[61];

(2) Tulungan ang mga tao mula sa iba't ibang grupo ng lahi na maaaring mahirapan na makadalo sa mga panayam sa ilang mga pagkakataon, halimbawa, isang Jewish na kailangan ipagdiwang ang Sabbath tuwing Sabado;

(3) Magtanong lamang ng mga may kaugnayan sa rekisito ng trabaho sa panahon ng panayam;

(4) Mag-ingat ng dokumento sa proseso ng pagkuha ng empleyado at panayam sa loob ng 24 na buwan, or kung hindi naman ito praktikal, kahit hindi bababa sa 12 buwan[62].

(5) Isang magandang kasanayan na itala, kaagad-agad pagkatapos ng panayam, ang pagtatasang nabuo ng bawa't tagapanayam sa abilidad ng aplikante upang itugma sa hindi pabago-bagong pamantayan sa pagpili. Ito ay hindi lamang makatitiyak sa lohikal na pagtatasa sa kalakasan at kahinaan ng aplikante ngunit magsisilbi ring isang mahalagang paliwanag at depensa laban sa kahit anumang walang basehang suhestiyon ng bayas sa lahi;

(6) Itago at ingatan ang mga datos sa proseso at panayam ng hindi bababa sa 24 buwan[63].

5.3.8 Pagsusulit

[61] RDO seksyon 43 at 44

[62] Ayon sa RDO, ang takdang panahon sa paglalatag ng reklamo sa EOC ay 12 buwan (RDO section 78(4)(c) at para sa legal na aksyon sa Pandistritong Korte ay 24 na buwan (RDO section 80), kaya ang maayos na pagtatago ng mga dokumento ay makakatulong sa pagharap sa mga kaso.

[63] Ayon sa RDO, ang takdang panahon sa paglalatag ng reklamo sa EOC ay 12 buwan (RDO section 78(4)(c) at para sa legal na aksyon sa Pandistritong Korte ay 24 na buwan (RDO section 80), kaya ang maayos na pagtatago ng mga dokumento ay makakatulong sa pagharap sa mga kaso.

Kung gagamit ng pagsusulit para sa pagpili ng empleyado, iminumungkahi sa mga nagpapatrabaho ang sumusunod:-

(1) Gumamit ng mga pagsusulit na may direktang kaugnayan sa trabaho o sa pangangailangan ng trabaho at hindi dapat manukat sa aktwal o potensyal na abilidad ng tao na gampanan ang trabaho;

(2) Bigyan ng pabor ang paggamit ng dinesenyong pagsusulit, hangga't kakayanin. Maaari itong makapag-ambag sa makatotohanang impormasyon tungkol sa aplikante, halimbawa, talino, talento at kakayahan. May bentahe ito sa pagkuha ng grado na hindi batay sa opinyon o personal na interpretasyon lamang;

(3) Regular na repasuhin ang mga pagsusulit upang matiyak na angkop ang mga ito at walang pagkiling sa nilalaman man o sa paggagrado.

5.3.9 <u>Pagkuha ng empleyado sa pamamagitan ng ahensya o serbisyong pang-trabaho</u>

Kung isinagawa ang pagkuha ng empleyado sa pamamagitan ng mga ahensya, serbisyong pang-trabaho mula sa Kagawaran ng Paggawa, at mga institusyong pang-edukasyon o non-government organizations (NGOs), kailangang ipagbigay-alam ng nagpapatrabaho sa kanila ang pangangailangang sumunod sa RDO at mungkahing nakasaad sa Code hangga't maaari, upang tiyakin na walang diskriminasyong magaganap batay sa lahi sa sinumang aplikante. Ang pagbibigay ng tagubilin sa mga ahensya o serbisyo sa trabaho na wala dapat na diskriminasyon sa proseso ng pagpili ay makatutulong sa mga nagpapatrabaho na ipakita na kanilang isinasakatuparan ang kanilang responsibilidad sa ilalim ng batas at ang mga ahensya at serbisyo ay walang awtoridad mula sa kanila ng diskriminasyon. Kailangang tukuyin ng nagpapatrabaho na ang mga bakanteng posisyon ay bukas kanino man, mula sa lahat ng lahi, maliban kung nasasailalim ito ng GOQ (tingnan ang talaga 5.3.3 ng Code (pah. 31)).

5.3.10 <u>Probisyon at kondisyon sa pagtatrabaho, benepisyo, pasilidad at serbisyo</u>

(1) Marapat na siguraduhin ng mga nagpapatrabaho na ang kanilang mga itinakda at kondisyon sa trabaho, mga takdang gawain at

trabaho, ang mga kagawian, alituntunin, takda, polisiya, kondisyon at rekisito sa pagkakaloob ng benepisyo, gamit ng pasilidad at serbisyo ay hindi nagdudulot nang di paborableng pagtrato sa isang lahi kumpara sa iba pang lahi (tingnan ang pahina 6.1.1(1) ng Code (pah.52) hinggil sa direktang diskriminasyon). Ito ay tumutukoy sa mga komisyon, bonus, sustento, pensyon, seguro sa kalusugan, taunang bakasyon, bayad sa kagalingan o pagsasagawa, o iba pang benepisyo para sa mga empleado at manggagawa. Kung may anumang pagkakaiba sa pagtrato, tiyakin na ito ay walang kinalaman sa lahi ng mga empleado.

(2) Marapat ding bawasan ng nagpapatrabaho ang epektong dulot ng kanilang mga kagawian, alituntunin at rekisito sa partikular na lahi. (tingnan ang talata 6.1.1(2) ng Code (pah.52) para sa hindi direktang diskriminasyon). Kung hindi naaayon sa patakaran at rekisito sa pagtatrabaho ang kultura at pangrelihiyong gawain ng empleyado, gaya ng pananamit, makababuting isaalang-alang ng nagpapatrabaho kung praktikal na magkaroon ng pagkakaiba o kung nararapat iayon ang mga rekisito. Halimbawa, maaaring isaalang-alang ng nagpapatrabaho ang pagsasaayos ng kondisyon sa pagtatrabaho[64]. Dapat respetuhin ng nagpapatrabaho at empleado ang kultura at kaugalian ng isa't isa, at dapat konsultahin ng nagpapatrabaho ang mga manggagawa, unyon at iba pang kinatawan hinggil sa praktikal na pamamaraan ng pagtugon hinggil sa pangangailangan ng mga manggagawa.

(3) Kaugnay sa sweldo, oras ng trabaho, overtime, bonus, pribilehiyo sa kapistahan at pagdiriwang, pagliban dahil sa pagkakasakit o sick leave, kinakailangang maipatupad ng mga nagpapatrabaho ang prinsipyo ng karampatang kabayaran sa karampatang trabaho.

(4) Kung lahat ng bagay ay pantay, ang manggagawa ng isang lahi ay karapat-dapat tumanggap ng sahod at benepisyo kung gumagampan

[64] Tingnan ang *Ahmad v Inner London Education Authority* [1977] ICR 490 (na kung saan ay hindi isang kaso sa ilalim ng lehislasyon ng diskriminasyon sanhi ng lahi ngunit nakapaglalarawan kung ano ang dapat gawin ng isang nagpapatrabaho para mapagbigyan ang empleyado), kung saan ang nagpapatrabaho ay handa na payagan ang empleyado niya, na isang taimtim na Muslim na magtrabaho ng part-time upang siya ay dumalo sa panalangin ng Muslim tuwing Biyernes; at *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin [*1989] ICR 693, kung saan ang nagpapatrabaho ay nakahanda na maghanap ng isang part-time na manggagawa para sa isang Jewish na aplikante sa trabaho na kailangan sumunod sa araw nila ng ng pahinga tuwing Sabado at hindi makakapagtrabaho tuwing Sabado.

ng “katulad na trabaho” gaya ng isang manggagawa mula sa ibang lahi. Dito, nangangahulugan ang “katulad na trabaho” ng malawak na pagkakatulad kung saan ang mga pagkakaiba sa mga gawain ng sinuman sa kanila ay walang kaugnayan sa kondisyon ng pagtatrabaho[65]. Magkakaibang titulo ng trabaho, pagsasalarawan ng trabaho, o mga tungkulin bilang kontraktwal ay hindi nangangahulugan ng pagkakaiba ng trabaho. Ang mahalaga, kung ano talaga ang ginagawa ng mga empleyado. Ang tanong kung “katulad na trabaho” ba ang dalawang trabaho ay masasagot ng pangkalahatang konsiderasyon sa tipo ng trabaho at ang mga kasanayan at kaalaman na kailangan para magampanan ang mga ito. Mga halimbawa ng “katulad na trabaho” ay: teler na Tsino at Indiyan na nagtatrabaho sa parehong bangko; isang Pakistani na nagtatrabaho sa isang ahensiya ng trabaho na nagbibigay sa kliyente ng pansamantalang manggagawa at isang Tsino na nagbibigay ng permanenteng manggagawa sa parehong ahensiya; mga katiwala o kapatas at mga tagapamahala na nagtatrabaho sa magkaibang seksyon ng isang linya ng produksyon.

(5) Katulad na prinsipyo ng karampatang sahod sa karampatang trabaho ang karampatang sahod sa trabahong may katulad na halaga. Kung ang mga manggagawa ng isang lahi ay gumagampan ng kasimbigat ng ginagawa ng mga kasamahan mula sa ibang lahi, kahit pa magkaiba ang trabaho, dapat lamang silang magkaroon ng parehong sahod at benepisyo. Ito ang trabaho na may katulad na halaga ay dapat magkaroon ng kaukulang kabayaran. Ang diskriminasyon sa lahi na may katumbas na halaga ay maaaring mangyari kung ang magkaibang lahi ay pinaghihiwalay sa magkakaibang trabaho, halimbawa, mga trabahong may mas mataas na estado at mas mataas ang pagkakataong mabigyan ng gantimpala ay pangunahing ginagawa ng mga Tsino kumpara sa mga trabaho na pangunahing ginagawa ng mga taong mula sa ibang grupo ng lahi. Ang naturang pagkakaiba ay maaaring pagtibayin ng pamamaraan sa diskriminasyon sa pagkalap, pagpili at promosyon kung saan hinihigpitan ang lawak ng trabahong maaaring isagawa ng mga taong mula sa iba’t ibang lahi.

(6) Kung saan ang mga manggagawang part-time ay hindi nakakakuha ng

[65] Batas ng Pantay na Bayad sa UK (UK Equal Pay Act) 1970

bayad o benepisyong pro-rata tulad ng sa mga manggagawang full-time, dapat na bisitahing muli ng nagpapatrabaho ang mga kasunduan upang tiyakin na ang naturang kasunduan ay makatarungan at walang kinalaman sa lahi.

(7) Ang karanasan mula sa ibayong dagat ay nagmumungkahi na ang iba't ibang trabaho na ginagampanan ng iba't ibang manggagawa ay maaaring maikumpara batay sa mga hinihingi sa kanya sa usapin ng pagsisikap, kasanayan, responsibilidad at kondisyon sa paggawa[66]. Maaaring itakda ng mga nagpapatrabaho ang takdang kabayaran batay sa mga pwersa ng pamilihan at indibidwal na paggampan ngunit hindi dapat bayaran ang isang klase ng manggagawa nang mas mababa sa paggampan ng trabaho na pareho ang halaga dahil lamang sa lahi.

(8) Dapat panatilihin ng mga nagpapatrabaho ang prinsipyo ng pantay na sahod sa pantay na trabaho at may pagpupursigi rin na ipatupad ang pantay na sahod sa trabahong may parehong halaga. Mangangailangan ito ng makatotohanan at propesyonal na pagtatasa ng iba't ibang trabaho sa loob ng isang istruktura, o iba pang paraan ng pagtugon sa isyu ng pantay na sahod na makapagpapakita ng kawalan ng diskriminasyon sa usapin ng lahi. Ang mga malalaking organisasyon sa pampubliko at pribadong sector na may maayos na departamento ng human resources ay maaaring manguna dito.

(9) Ang pagkakaiba ng mga sahod ay hindi naman parating mapagdiskrima. Bawat sitwasyon ay nangangailangan ng pagsasaalang-alang. Ayon sa karanasan sa ibayong dagat[67], makabuluhan ang mga sumusunod na puntos sa pagsasaalang-alang ng pagkakaiba ng sahod para sa pantay na trabaho o sa trabaho na may katulad na halaga:-

(a) Iba't ibang grado sa pagtatrabaho;

[66] Mga Alituntunin na Nagbibigay Respeto sa Pagpapatupad ng Seksyon 11 ng Karapatang Pantao ng mga Canadian at Pagtatakda ng mga Salik na Nagbibigay ng Dahilan sa Iba't Ibang Suweldo para sa Trabahong Pareho ang Halaga, 1986.

[67] Batas ng Pantay na Bayad sa UK (UK Equal Pay Act) 1970 at Mga Alituntunin na Nagbibigay Respeto sa Pagpapatupad ng Seksyon 11 ng Karapatang Pantao ng mga Canadian at Pagtatakda ng mga Salik na Nagbibigay ng Dahilan sa Iba't Ibang Suweldo para sa Trabahong Pareho ang Halaga, 1986.

(b) Haba ng serbisyo;

(c) Muling pagtatasa at pagbaba ng posisyon batay sa makatotohanang pamantayan kaugnay sa trabaho;

(d) Pansamantalang posisyon para sanayin;

(e) Kakulangan ng manggagawa sa partikular na klasipikasyon ng trabaho;

(f) Muling pagklasipika ng posisyon patungong mas mababang antas, ngunit pareho pa ring sahod ang nakukuha ng tao;

(g) Pangrehiyong antas ng sahod; halimbawa, nabigyang pabuya ang empleyado dahil isinagawa ang trabaho sa iba't ibang lugar; at

(h) Salik pangkabuhayan, tulad ng pansamantalang kakulangan ng isang partikular na kakayahang paggawa

(10) Bilang karagdagan, ang mga naturang konsiderasyon ay dapat na:-

(a) totoong umiiral (halimbawa, ang isang taong napapabilang sa isang lahi ay may mas maraming karanasan kaysa sa isang taong napapabilang sa iba pang lahi);

(b) tunay na dahilan ng pagkakaiba sa kabayaran (halimbawa, ang isang nagpapatrabaho ay dapat na may sistema sa pagbabayad para sa lahat ng lahi at hindi nagbabago ang pagbibigay ng gantimpala, kung saan naaangkop);

(c) managot sa kabuuang patlang ng kabayaran (halimbawa, ang sobrang bayad ay hindi isang sobrang gantimpala para sa karagdagang karanasan); at

(d) mayroong epektong itinakda ng nagpapatrabaho upang makamit, halimbawa, mayroong ebidensya na, bilang isang resulta ng partikular na karanasan ng isang empleado, nagagawa niya ang trabaho ng mas mabuti kumpara sa ibang katrabaho, na nagmula sa ibang lahi.

5.3.11 Empleyado sa ibayong dagat

(1) Magkaiba ang mga kondisyon kaugnay sa mga manggagawa mula sa ibayong dagat na magtatrabaho sa Hong Kong kumpara sa mga local na empleyado at ang pagkakaiba ay maaaring hindi kaugnay sa lahi. Halimbawa, ang mga manggagawa sa ibayong dagat ay maaaring mangailangan ng tulong sa relokasyon o kaya ay nakuha sila bilang empleyado dahil taglay nila ang kakayahang wala pa sa Hong Kong.

(2) Iminumungkahi din na sa pagtugon ng mga nagpapatrabaho sa sitwasyon ng mga empleyado mula sa ibayong dagat na nagtungo upang magtrabaho sa Hong Kong, sa pamamagitan ng pagbibigay ng benepisyong hindi naibibigay sa mga lokal na empleyado, tiyakin lamang na naaayon sa kalagayan ng empleyado mula sa ibang bansa ito at hindi ibinibigay dahil sa lahi.

(3) Patungkol sa mga empleyado mula sa ibayong dagat ang RDO seksyon 12, 13, 14 at Schedule 2. Binibigyang depinisyon ng RDO Schedule 2 ang empleyado na ang kasalukuyang trabaho ay nasa ibayong dagat at ang mga kasalukuyang nagtratrabaho sa loob ng bansa kung saan pinapayagan ang ganitong pagkakaiba sa pagitan ng magkaibang klasipikasyong ito (sumangguni sa talata 6.7.2 to 6.7.4 ng Code (pah. 62-63)).

5.3.12 Wika

(1) Dapat siguraduhin ng mga nagpapatrabaho na anumang rekisito sa wika (kasama na ang kwalipikasyong akademiko, tatas at intonasyon) para sa trabaho ay makabuluhan at naaayon sa kasiya-siyang paggampan sa trabaho (sumangguni sa talata 6.1.1(2)(v) ng Code (pah. 52); at ang mga talata 5.3.1 (pah. 29), 5.3.4 (pah. 32) at 5.3.5 (pah. 33) para sa pamantayan sa pagkuha ng empleyado, pag-aanunsyo ng bakante at shortlisting).

(2) Ang intonasyon ng tao ay maaaring ayon sa kanyang lahi, kailangang siguruhin ng nagpapatrabaho na hindi pinpakitaan ng diskriminasyon ang mga manggagawa dahil sa kanilang intonasyon[68] (sumangguni

[68] Patakaran at Alituntunin sa Kapootang Panlahi at Diskriminasyon sa Lahi (Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination), talata 3.6, Ontario Human Rights Commission, Canada, 2005

sa talata 5.3.14 ng Code (pah. 43) para sa pagpigil ng harassment). Aplikable ito sa lahat ng anggulo ng trabaho, kasama na ang promosyon, paglipat at pagsasanay (sumangguni sa talata 5.3.13 ng Code (pah. 42)).

(3) Kung may hindi nakaka-intindi sa wika sa hanay ng mga manggagawa, dapat magsagawa ng hakbang ang nagpapatrabaho upang masiguradong naipapaunawa sa kanila ang mga impormasyon tungkol sa kalusugan at kaligtasan at iba pang bagay na may kaugnayan sa kanilang pagtatrabaho; halimbawa, senyales at babala para sa kaligtasan.

5.3.13 Promosyon, paglilipat at pagsasanay

Iminumungkahi na ang mga nagpapatrabaho ay:-

(1) Suriin ang pamantayan sa pagtatasa ng alinmang sistema ng ebalwasyon upang matiyak na ang promosyon ay batay sa merito at mga pamantayang ginamit (halimbawa, rekisito sa wika) at hindi nagpapakita ng diskriminasyon ayon sa lahi. Kailangang matukoy ang mga pamantayan sa pagtatasa ng paggampan sa trabaho;

(2) Magbuo ng pagpili para sa promosyon katulad ng sa pagkuha ng empleyado. Kailangang maikumpara ang tukoy na pamantayan sa pagpili para sa posisyon sa detalyadong pagtatasa ng kakayahan at kalidad ng mga kandidato pati na ang kanilang potensyal. Ang indibidwal na may pinakamahusay na kwalipikasyon sa trabaho ang pipiliin;

(3) Kung may oportunidad sa promosyon, pagsasanay o paglipat, tukuyin ang mga kondisyon sa aplikasyon ng mga empleyadong interesado, at magtakda ng nakasulat na proseso para ipaabot sa lahat ng kwalipikadong empleyado anuman ang kanilang lahi;

(4) Tasahin ang lahat ng posibleng kandidato, at kung ang promosyon ay sa pamamagitan ng nominasyon, tiyaking lahat ng kwalipikado ay naisa-alang alang at walang nakaligtaan;

(5) Itago ang mga dokumento sa promosyon, paglipat at pagsasanay ng hindi bababa ng 24 na buwan, o kung hindi praktikal, nang hindi

kukulangin sa 12 buwan[69];

(6) Balik-aralan at palitan ang mga alituntunin na nakakapigil sa paglilipat sa pagitan ng mga trabaho kung matuklasang nagpapakita ang mga ito ng diskriminasyon; Ang mga empleado ng ilang grupo ng lahi ay maaaring nakatipon sa mga seksyong kung saan ang paglipat ay tradisyonal na hinihigpitan ng walang tunay na katarungan; at

(7) Suriin ang mga patakaran, alituntunin at kagawian tungkol sa pagpili para sa pagsasanay, araw na walang trabaho, at personal o propesyonal na pag-unlad (halimbawa, rekisito sa wika) upang tiyakin na:-

(a) Walang sinumang lahi ang hindi napapaburan sa usapin ng lahi kumpara sa ibang hindi kabilang sa lahing iyon;
(b) Anumang matinding epekto sa iba't ibang lahi ay nababawasan;

(c) Kung may matuklasang hindi pantay na pagkakataon sa pagasasanay sa pagitan ng mga lahi, kailangang matukoy ang sanhi, at kung kailangan, remedyuhan upang matiyak na hindi ito nagpapakita ng diskriminasyon.

5.3.14 <u>Pagpigil sa harassment batay sa lahi</u>

(1) Lahat ng empleyado at manggagawa mula sa iba't ibang lahi ay may karapatang maging libre sa harassment batay sa lahi. Kailangang matiyak ng nagpapatrabaho na ang lugar gawaan ay isang lugar kung saan nabibigyang-respeto sa lahat ng lahi. Minumungkahi na ang mga nagpapatrabaho ay:-

(2) Gumawa nang malinaw na deklarasyon sa patakaran para sa pantay na oportunidad na ang harassment dulot ng lahi ay hindi kailanman magiging katanggap-tanggap; Ang kawalan ng reklamo tungkol sa harassment sa lahi ay hindi nangangahulugan ng kawalan ng harassment sa lahi. Ito ay maaaring mangahulugan na iniisip ng mga tumatanggap ng harassment sa lahi na walang puntong magreklamo sapagka't walang gagawin tungkol dito, o dahil ito ay mawawalan ng

[69] Ayon sa RDO, ang takdang panahon sa paglalatag ng reklamo sa EOC ay 12 buwan (RDO section 78(4)(c) at para sa legal na aksyon sa Pandistritong Korte ay 24 na buwan (RDO section 80), kaya ang maayos na pagtatago ng mga dokumento ay makakatulong sa pagharap sa mga kaso.

saysay o ang magrereklamo ay magiging paksa ng katatawanan, o dahil sila ay natatakot na gantihan.

(3) Maglatag ng isang kapaligiran sa trabaho na ligtas at walang pang-aabuso at pang-iinsulto. Dapat may respeto ang bawat empleyado at manggagawa sa isa't isa; Ang pagsasakatuparan ng mga pamamaraan at hakbang na naka-balangkas rito ay dapat na mapadali ang isang mainam na klima sa trabaho.

(4) Parehong ang patakaran at paraan sa pagrereklamo ay dapat na ipakilala pagkaraan ng konsultasyon o negosasyon sa mga kinatawan ng empleado. Mga estratehiya sa pagbuo at pananatili ng isang kapaligiran sa trabaho kung saan ang dignidad ng mga empleado at manggagawa ay nirerespeto ay mas magiging epektibo kung saan sila ay magkasamang sasang-ayon.

(5) Ang mga nagpapatrabaho ay dapat ring linawin na ang mga empleado at manggagawa ay may tungkulin at responsibilidad tungo sa pagbuo ng naturang kapaligiran at sa pagtitiyak na ang harassment[70] sa lahi ay hindi mangyayari.

(6) Ang mga nagpapatrabaho ay dapat gumawa ng malinaw na pahayag sa patakaran ng patas na oportunidad na ang harassment batay sa lahi ay hindi pinahihintulutan.

(7) Dapat linawin ng pahayag na ang kapaligiran sa pagtatrabaho ay upang maging ligtas at malaya sa pang-aabuso at insulto. Ang mga empleado at manggagawa ay dapat na tratuhin ang bawa't isa ng may paggalang at respeto.

(8) Dapat ring ipaliwanag ng pahayag na ang harassment batay sa lahi ay hindi ayon sa batas[71] at hindi katanggap-tanggap; at ipaliwanag na ang iba't ibang tipo ng pag-uugali na maaaring maituring na harassment sa lahi, tulad ng:-

(a) Mapangmaliit na komentaryo o insulto; halimbawa, pagbabansag ng isang lahi nang hindi kaaya-aya o hindi nakarerespeto ay dapat

[70] Sumangguni sa talata 6.3.2 at 6.3.3 ng Code (pah. 59)
[71] Sumangguni sa talata 6.3.2 at 6.3.3 ng Code (pah. 59)

iwasan;

(b) Paglalagay ng mga banderitas at islogan na umaatake sa lahi;

(c) Mga biro, tukso, insulto at abusong berbal; halimbawa, pagtatawa sa intonasyon o gawi ng tao na kabilang sa isang lahi;

(d) Paggamit ng mapanlait at magaspang na tono ng komunikasyon sa mga tao sanhi ng kanilang lahi;

(e) Eksklusyon ng tao dahil sa lahi;

(f) Pagpapataw ng labis na trabaho at hindi makatotohanang target sanhi ng lahi;

(g) Pinag-iinitan ang mga taong kabilang sa isang lahi;

(9) Ang mga impormasyon ay dapat na ibigay hinggil sa internal na pamamaraan ng reklamo, pagtitiyak sa mga empleado at manggagawa na ang paglilihim ay gagawin.

(10) Ang mga detalye ng pakikipag-ugnayan ay dapat na ibigay ng opisyal kung sino ang responsable sa paghaharap ng reklamo, pagbibigay ng impormasyon at payo; at dapat na mayroong isang nota o pansin tungkol sa mga aksyong pang-disiplina para sa mga harassers at ang nagrereklamo ay maaaring maghain ng reklamo sa EOC o magdala ng ligal na usapin sa Korte ng Distrito.

(11) Ipaalam ang lahat ng nakasaad sa itaas sa lahat ng empleyado;

(12) Tiyakin na ang mga hinaing at reklamo ay nabibigyan ng karampatang aksyon; at sa pagsasagawa nito, bilang alternatiba sa pagharap sa mga reklamo ng harassment ayon sa mga nakalaang pormal na proseso ng paglalatag ng hinaing, maaari ring isaalang-alang ng nagpapatrabaho ang impormal na daluyan sa pagsasaayos ng mga hinaing;

(13) Tiyakin na walang nabibiktima[72] o napaparusahan sa paglalatag ng

[72] Sumangguni sa talata 6.1.3 ng Code (pah. 57)

hinaing o reklamo.

(14) Ang isang taga-ayos, higit na kanais-nais kung may espesyal na pagsasanay, ay dapat na italaga upang makabuo at mamahala pareho ng impormal at pormal na pamamaraan sa reklamo.

(15) Ang epektibo at regular na pagtataguyod ng patakaran ay mahalaga sa isang tagumpay na programa laban sa harassment sa lahi kung saan:-

(a) ito ay nagbibigay babala na ilang nakapananakit na asal ay hindi ayon sa batas;

(b) ito ay nagpapadala ng isang malinaw na mensahe na ang namamahala ay gagawa ng aksyon laban sa naturang gawi;

(c) tinitiyak nito na ang lahat ng tao sa organisasyon ay alam ang gagawin kung sila ay makakaranas ng harassment sa lahi at alam na ang anumang reklamo ay pamamahalaan ng epektibo at tama; at

(d) tinitiyak nito sa mga empleado na sila ay hindi magkakaroon ng kasiraan dahilan ng harassment sa lahi o maging biktima ng dahil sa paggawa ng reklamo.

(16) Upang maitaguyod ang patakaran, ang impormasyon ay maaaring ipamahagi sa pamamagitan ng:

(a) pagsasalita sa mga pagpupulong ng mga kawani;

(b) pagkakalat at pag-iikot ng mga pahayag ng patakaran;

(c) pagpapaskil ng mga paunawa; at

(d) pangangasiwa ng mga kursong pagsasanay;

(17) Ang taga-ayos o kahit na sinong miyembro ng kawani na may kinalaman sa paraan ng paghahawak ng mga reklamo ay dapat na tumanggap ng sapat na pagsasanay upang sensitibong tratuhin ang mga kasong may kaugnayan sa harassment sa lahi, halimbawa:-

(a) ano ang harassment sa lahi: mga kahulugan at halimbawa; ang tungkulin ng kapangyarihan sa mga sitwasyon ng harassment; mga dahilan kung bakit ang ilang mga tao ay nangha-harass; pagkilala ng mga sitwasyon ng harassment, halimbawa, sinu-sino ang mga manggagawang nasa panganib;

(b) pag-iiwas na maganap ang harassment ng lahi: kilalanin ang tungkulin ng publisidad o paglalathala, paano epektibong gagamitin ang publisidad at mga magagamit na yaman, impormal na pagmomonitor ng lugar ng trabaho; kilalanin ang mga sintomas o palatandaan ng harassment; at alertuhin ang mga kawani ng mga posibleng akto ng harassment sa lahi; at

(c) pagharap o pagtrato sa harassment: kakayahan sa pagtugon sa mga katanungan at pananatiling pribado at lihim; kakayahan sa pakikinig ng walang panghuhusga; pagbibigay-alam sa mga katanungan ng mga pagpipiliang paraan sa paghawak ng harassment maliban sa paggawa ng isang pormal na reklamo; kaalaman tungkol sa mga grupong nasa labas na maaaring lapitan para hingan ng tulong o kung saan ang mga reklamo ay maaaring ihain, halimbawa, ang EOC.

(18) Kahit na ang isang impormal o pormal na pamamaraan sa pagrereklamo ay ginagawa, isang magandang kasanayan sa mga nagpapatrabaho ang i-monitor at balik-aralan ang mga reklamo ng harassment sa lahi at kung papaano sila nalutas, upang matiyak na ang mga pamamaraan ay epektibong nagagawa.

5.3.15 <u>Proseso sa paglalatag ng hinaing</u>

Inirerekomenda sa mga nagpapatrabaho :-

(1) Na tiyaking lahat ng empleyado na napasailalim ng RDO ay di makakaranas ng di paborableng pagtrato kumpara sa iba pang empleyado, halimbawa, sa pamamagitan ng di pagkonsidera sa mga pagsasanay o promosyon, o pagdidisiplina o pagtatanggal sa trabaho;

(2) Magtalaga ng internal na proseso para sa mga hinaing o kaya ay isang opisyal na siyang didinig sa mga reklamo hinggil sa diskriminasyon at

harassment batay sa lahi o pagkabiktima nito[73] loob ng organisasyon. Kailangang maipagbigay-alam ito sa lahat ng kawani at marepaso panaka-naka;

(3) Payuhan ang mga empleyado na gamitin ang panloob na proseso para sa mga hinaing, kung nararapat, nang walang pagkiling laban sa karapatan ng tao na mag-apila sa EOC o sa Korte;

(4) Harapin nang seryoso, epektibo at kagyat ang lahat ng reklamo hinggil sa diskriminasyon at harassment batay sa lahi. Iwaksi ang kaisipang masyado lamang sensitibo ang nagsasagawa nito. Igalang ang pagiging kompidensyal ng impormasyon tungkol dito gayundin ang karapatan ng nagrereklamo at ng inirereklamo;

(5) Ipatupad ang mga prosesong pandisiplina nang pantay at walang pagkiling sa lahi;

(6) Itago ang mga dokumento hinggil sa mga hinaing at usaping pandisiplina nang hindi bababa ng 24 na buwan, o kung hindi praktikal, nang hindi bababa sa 12 buwan[74].

5.3.16 <u>Pagtatanggal, pagkawala ng posisyon at di paborableng pagtrato sa empleyado</u>

Iminumungkahi na ang mga nagpapatrabaho ay:-

(1) Tiyakin na ang mga empleado at manggagawa ay hindi matatanggal, gagawing kalabisan, o mabibigyan ng hindi kanais-nais na pagtrato ng dahil sa lahi o walang kabuluhang bagay na may kinalaman sa lahi tulad ng pananalita, anyo o pananamit;

(2) Tiyaking hindi napapatawan ng disiplina o matatanggal sa trabaho ang isang empleyado galing sa isang lahi sa mga pagtatrabaho at pag-uugali na malamang mapagbibigyan kung ang gumawa ay mula sa ibang lahi;

[73] Sumangguni sa talata 6.1.3 ng Code (pah. 57)

[74] Ayon sa RDO, ang limitasyon sa oras ng paghaharap ng reklamo sa EOC ay 12 buwan (RDO seksyon 78(4)(c) at sa paglalatag ng legal na aksyon sa Korteng Pandistrito sa loob ng 24 na buwan, kaya ang masinop na pagtatago ng mga dokumento ay malaking tulong sa pagharap sa mga sigalot.

(3) Repasuhin ang mga proseso sa pagkawala ng posisyon na makaka-apekto sa mga empleyado ng isang lahi upang matiyak na hindi ito nagpapakita ng diskriminasyon sanhi ng lahi at upang alisin ang mga di matuwid at ang matinding epekto nito sa alinmang lahi;

(4) Tiyaking ang mga kondisyon sa pagkuha ng boluntaryong pag-alis dulot ng pagkawala ng posisyon ay pantay sa lahat ng empleyado mula sa iba't ibang lahi sa parehong sitwasyon;

(5) Tiyakin na sa pagbaba ng oras ng trabaho (dahil halimbawa sa pagbabago ng dami o lawak ng negosyo, ang mga pagbabago sa plano ay di dapat nagpapakita ng diskriminasyon batay sa lahi;

(6) Itago ang mga dokumento hinggil sa pagtatanggal sa trabaho o pagkawala ng posisyon ng hindi bababa ng 24 na buwan, o kung hindi praktikal, nang hindi kukulangin sa 12 buwan[75];

(7) Tiyaking ang mga pamantayan sa pag-uugali ay nakakaiwas na masaktan, magbigay ng harassment o malagay sa alanganin ang alinmang lahi[76].

5.3.17 Pagsubaybay

(1) Hinihikayat ang mga nagpapatrabaho na magsagawa ng hakbang sa pagsubaybay at pagrepaso sa mga patakaran sa pantay na oportunidad at mga proseso at kagawian sa pagiging mabuting nagpapatrabaho. Layunin ng pagsubaybay na makita ang kabuluhan ng sitwasyon, halimbawa:-

(a) Komposisyon ng manggagawa ayon sa lahi, upang maikumpara ito sa mga pamantayan gaya ng datos ng census;

(b) Pagtatalaga ng mga tao mula sa iba't ibang lahi sa loob ng organisasyon ayon sa trabaho, grado at lugar ng trabaho;

(c) Ang kalakaran sa personal at propesyonal na pag-unlad (kasama

[75] Sa ilalim ng RDO, ang limitasyon sa oras ng pagrereklamo sa EOC ay 12 buwan (RDO seksyon 78(4)(c) at para sa legal na aksyon sa Korteng Pandistrito ay 24 na buwan (RDO seksyon 80), ang masinop na pag-iingat ng mga dokumento ay makakatulong sa pagharap sa mga sigalot.

[76] Sumangguni sa talata 5.3.14 ng Code (pah. 43)

na dito ang sahod at benepisyo, pagtatanggal sa trabaho o iba pang aksyong pandisiplina) ng mga tao mula sa iba't ibang lahi.

(2) Kasama sa mga impormasyong ito, halimbawa, kung ang mga tao sa isang partikular na lahi ay:-

(a) Hindi nagpriprisinta sa trabaho o para sa promosyon, o kaya, napakakaunti ng nagpriprisinta sa trabaho kumpara sa inaasahan;

(b) Hindi tumatanggap, naitataas ng posisyon o napipili sa pagsasanay at pagpapaunlad o kaya ay napipili sa mas mababang bilang kaysa dami ng aplikasyon; at

(c) Nakatutok lamang sa ilang uri ng trabaho, seksyon o departamento.

(3) Sa mga organisasyon simple pa lang ang istruktura, maaring tasahin ang sitwasyon sa pamamagitan ng personal na kaalaman. Sa mga organisasyong may malalaking istruktura, mangangailangan ang pagsubaybay ng mga pormal na proseso sa pagkolekta, pag-aanalisa at pagtatasa ng impormasyon, halimbawa, sa pamamagitan ng survey, konsultasyon o pagbibigay ng karanasan. Maari itong isagawa sa mga yugto lalo pa nga at malaking rekurso ang kakailanganin at gayundin, kakailanganin ang konsultasyon sa lahat ng empleyado o kinatawan nila. Kailangang malinaw na nakasaad ang layunin ng pangangalap ng impormasyon. Kailangang maprotektahan ang pagiging kompidensyal ng mga impormasyong nakolekta at hindi magamit sa ibang layunin. Sa pangangalap at paggamit ng impormasyon, kailangang sundin ang Ordinansa sa Personal na Datos (Privacy); kaugnay nito, maaaring gumamit ang mga nagpapatrabaho at iba pang grupong may kaugnayan dito ng pamamaraang hindi matutukoy ang mga partikular na tao.

(4) Makakatulong ang mga makukuhang impormasyon sa pagsubaybay kung:-

(a) Ang mga empleyado at manggagawa (pati na aplikante[77]) mula sa

[77] Tingnan ang talata 5.3.6 ng Code (pah. 34) para sa mga impormasyong hihingin sa aplikante kaugnay sa lahi.

partikular na lahi ay natatrato nang di paborable kumpara sa mga taong mula sa ibang lahi;

(b) Ang patakaran, alituntunin, at mga kagawian ay nakapagdudulot ng di pantay at matinding epekto sa alinmang lahi.

(5) Kung batay sa datos, nakita na may pagkakaiba sa pagitan ng mga lahi, nararapat imbestigahan ito ng nagpapatrabaho kung saan nagmumula upang tiyakin na hindi nagiging sagka sa mga oportunidad ang lahi. Kailangang masuri at marepaso ang mga kaukulang patakaran, alituntunin at kagawian upang tingnan kung may di pantay at matinding epekto sa alinmang lahi; at kung magkagayon, magsagawa ng kaukulang hakbang upang mapaliit ang epekto.

(6) Hinihikayat ang mga nagpapatrabaho na magsagawa ng positibong aksyon upang tugunan ang sitwasyon na maaaring kulang ang representasyon ng isang lahi sa lakas paggawa kumpara sa inaasahan (sumangguni sa talata 5.3.18 ng Code (pah. 51)).

5.3.18 <u>Positibong kilos</u>

(1) Dahil sa diskriminasyon at iba pang kahirapan sa nakaraan, may mga tao mula sa partikular na lahi ang hindi nagkaroon ng oportunidad na maabot ang kwalipikasyon sa trabaho o ang karanasan na kailangan upang maabot ang kanyang kapabilidad.

(2) Sa gayon, itinatakda sa seksyon 49 ng RDO ang pagbibigay ng nagpapatrabaho at iba pang grupo ng oportunidad sa partikular na lahi sa pamamagitan ng pagbibigay ng kagamitan, pasilidad, serbisyo, oportunidad, donasyon, benepisyo o programa upang matugunan ang kanilang ispesyal na pangangailangan kaugnay sa kanilang trabaho, kung intensyon na matiyak ang pantay na oportunidad nila sa pagtatrabaho.

(3) Nakasaad sa seksyon 51 at 52 ng RDO ang pagbibigay ng basbas sa mga nagpapatrabaho at iba pang grupo na magbigay ng pagsasanay sa mga tao mula sa partikular na lahi o grupo para sa partikular na trabaho, na nitong nakaraang 12 buwan sa Hong Kong ay (o para sa employer, sa isang partikular na kompanya) wala ni isa mang tao mula sa kanila ang nakagagawa ng trabaho o kaya, ang bilang ng tao

na nakagagawa ng trabaho ay maliit kumpara sa iba.

(4) Tinatawag na positibong kilos ang mga panukat na tinalakay sa seksyon 49, 51 at 52 ng RDO. Halimbawa ng mga positibong aksyon ang paghikayat na magprisinta sa trabaho, mapalipat o magkaroon ng promosyon, pag-aaral ng wika, sistema ng pagtuturo o paggagabay at pagsasanay para magkaroon ng kakayahan sa pamamahala o iba pang pagsasanay.

(5) Pagsasanay at paghikayat lamang ang tinukoy na positibong kilos sa ilalim ng RDO, at hindi sumasaklaw sa pagbibigay ng trabaho sa mga indibidwal mula sa partikular na lahi dahil sa kanilang lahi[78].

6 Mga Kilos na Labag sa Batas sa ilalim ng RDO

6.1 Mga uri ng diskriminasyon sa ilalim ng RDO

Isinalarawan ng RDO ang iba't ibang uri ng diskriminasyon. Ito ay ang mga sumusunod:-

6.1.1 Diskriminasyon sanhi ng lahi

Nagaganap ang diskriminasyon sanhi ng lahi sa mga sumusunod na sitwasyon, sa ilalim ng RDO[79]:-

(1) Direktang diskriminasyon

Nagaganap ang direktang diskriminasyon kung hindi paborable ang trato ni Tao-A kay Tao-B (na bahagi ng isang lahi) kumpara kay Tao-C (kabilang sa iba namang lahi) sanhi ng lahi ni Tao-B, kahit pa sina Tao-B at Tao-C ay nasa parehong materyal na kalagayan[80].

Pagpapakita ng Halimbawa 7:-
Isang Pakistani ang mahusay magsalita ng Cantonese at mayroon na ring pangalang Chinese ang nagpriprisinta sa trabaho bilang

[78] Alituntunin ng Pagsasagawa ng Pagkakapantay-pantay sa Trabaho sa Pagitan ng Lahi sa UK (UK Code of Practice on Racial Equality in Employment), pah. 40, Komisyon sa Pagkakapantay-pantay ng Lahi (Commission For Racial Equality), 2005)
[79] RDO seksyon 4(1)
[80] RDO seksyon 4(1)(a) at seksyon 8(5)

salesman sa pamamagitan ng telepono at siya ay naimbitahan sa panayam. Ngunit, dahil sa ang kanyang itsura ay nagpapakitang Pakistan ang pinagmulan niya, sinabihan siyang may natanggap na sa posisyong inaplayan niya at hindi na itinuloy ang panayam. Ito ay hindi paborableng pagtrato kung may ibang aplikante na mula sa ibang lahi ang magpriprisinta sa trabaho at hindi siya matatanggihan.

Pagpapakita ng Halimbawa 8:-

Ang isang administrador na mula sa lahing Chinese ay matatrato nang di pantay sanhi ng lahi (direktang diskriminasyon), kung may isa pang administrador na lahing Ingles ay nakakatanggap ng mas mataas na sahod kaysa sa isa dahil sa pagkakaiba nila ng pinagmulan, gayong sila ay halos parehas ang sitwasyon sa pagtatrabaho (tulad ng pagkakaroon ng parehong trabaho at pareong karanasan at parehong mahusay ang kanilang pagtatrabaho).

Bigyan diin ang mga sumusunod:-

(a) Isinasaad sa seksyon 9 ng RDO na kung ang isang kilos ay ginawa dahil sa higit sa isang kadahilanan at isa sa mga dahilan ay ang lahi (kung ito man o hindi ang pangunahing dahilan), ito ay tatanggapin bilang paglabag sa lahi ng tao.

(b) Ayon sa seksyon 4 (3) ng RDO, ang paghihiwalay ng tao sanhi ng kanyang lahi ay direktang diskriminasyon; halimbawa, nakabukod ang lugar kainan ng mga hindi Chinese at iba rin ang lugar kainan ng mga Chinese;

(c) Ang paggamit ng tao ng wika, pati na ang tono, ay may kaugnayan sa kanyang lahi[81] at kailangang mabigyang katiyakan ng nagpapatrabaho na hindi matatrato ng di paborable ang empleyado batay sa kanilang tono at wika.

(2) <u>Hindi direktang diskriminasyon</u>

[81] Patakaran at Alituntunin sa Kapootang Panlahi at Diskriminasyon sa Lahi (Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination), talata 3.6, Ontario Human Rights Commission, Canada, 2005

Nagaganap ang indirektang diskriminasyon kung ang inilalapat ng isang tao ang tila hindi mapang-diskriminang rekisito o kondisyon sa mga lahi[82], ngunit:-

(a) Ilang porsyento lamang ng grupo ng tao mula sa partikular na lahi ang makakapagbigay ng mga rekisito o kondisyon na hinihingi;

(b) Hindi mabigyang-katwiran ng taong nagpapatupad nito ang mga rekisito at kondisyong hinihingi nang hindi mai-uugat sa usapin ng lahi;

(c) May disbentahe para sa taong mula sa partikular na lahi ang hinihinging rekisito at kondisyon dahil hindi niya ito maibibigay.

Pagpapakita ng Halimbawa 9:-

May pangkalahatang pagpigil sa pagbibigay ng trabaho sa mga may balbas para sa dahilang pangkalusugan at pangkaligtasan sa isang pabrika na nagbabalot ng pagkain. Indirektang pagpapakita ng diskriminasyon ito sa ilang grupo ng tao gaya ng Sikhs (dahil sa kanilang tradisyon ng pagpapalago ng balbas), kumpara sa ibang lahi. Kung ang pangkalahatang pagpigil na ito ay hindi mabibigyang-katwiran, halimbawa, sapagkat ang maskara ay maari namang gamitin upang makamit ang pamantayan sa kalusugan at kaligtasan[83].

Bigyang pansin ang mga sumusunod na puntos:-

(i) Ang mga kagustuhan o salik na tinitingnan (kumpara sa tukoy na rekisito at kondisyon sa pagkakamit ng layunin) ay labas sa kahulugan ng rekisito o kondisyon ayon sa RDO[84].

(ii) Hindi maaabot ng tao ang mga rekisito at kondisyon nang tuloy tuloy dahil sa mga kostumbre at kalagayang kultura ng

[82] RDO seksyon 4(1)(b)

[83] Alituntunin ng Pagsasagawa ng Pagkakapantay-pantay sa Trabaho sa Pagitan ng Lahi sa UK (UK Code of Practice on Racial Equality in Employment, pah.20, Halimbawa B; at *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

[84] *Perera v Civil Service Commission* [1983] IRLR 166

kanyang lahi[85].

(iii) Isinasaad sa seksyon 4(2) ng RDO na ang rekisito o kondisyon ay makatwiran kung may lehitimong layunin at naglalatag ng lohikal na kaugnayan sa layunin.

(iv) Ilang rekisito at kondisyon sa oras ng trabaho ay maaaring matukoy bilang indirektang diskriminasyon. Upang matukoy kung ang kondisyon ay makatwiran, kailangang masuri ang bawat sitwasyon ayon sa merito nito, nang may pagsasaalang-alang sa epektong nagpapakita ng diskriminasyon laban sa anumang pagtaas ng gastusin, pagiging maayos at mabilis, o seryoso na problemang pangkaligtasan sa pagtanggap ng mga indibidwal mula sa partikular na lahi[86].

Pagpapakita ng Halimbawa 10:-

Ang pangkalahatang pagpigil sa pagbibigay ng trabaho sa mga may balbas sa pabrika ng pagbabalot ng pagkain sa paglalarawan bilang 9 ay magiging makatwiran kung maipapakita sa impormasyon na hindi kakayanin ng mascara na maabot ang pamantayan ng kalusugan at kaligtasan[87].

Pagpapakita ng Halimbawa 11:-

Nagpasya ang nagpapatrabaho na hindi tumanggap ng empleyadong Jewish (na nangangailangang sumunod sa araw ng pagsamba at hindi rin makapagtatrabaho ng Sabado) ngunit nangangailangan ang trabaho na pumasok kung Sabado, kaya nabigyang-katwiran ang rekisito batay sa impormasyon na ang pagtanggap sa kanila ay magdudulot ng malaking porsyento ng kapahamakan, mataas na gastusin at paghina ng husay sa trabaho[88].

Pagpapakita ng Halimbawa 12:-

Ang rekisitong magsuot ng sombrerong pamproteksyon sa isang pagawaan ng mga gamit, kahit pa indirektang

[85] *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385
[86] *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (4th) 723
[87] *Panesar v The Nestle Co Ltd* [1980] IRLR 60
[88] *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (4th) 723

nagpapakita ng diskriminasyon sa mga Sikh (na ayon sa tradisyon ay kailangang magsuot ng turban), ay nabigyang katwiran dahil sa impormasyon kaugnay sa posibleng pagkasugat, ang posibilidad ng problemang maidudulot sa nagpapatrabaho at ang mas mahihirap na rekisitong kailangang ipatupad para lamang sa isang tao[89].

(v) Isinasaad din sa mga kaso na ang rekisito at kondisyon kaugnay sa edukasyon o pamantayan ng wika ay maaaring magdulot ng indirektang diskriminasyon. Kailangang mabigyang katwiran ng nagpapatrabaho ang mga rekisito at kondisyong ito sa pamamagitan ng pagpapakita ng kabuluhan nito sa halip na kahilingan lamang kahit hindi na kailangan sa trabaho. Ang bawa't kaso ay batay sa mga patunay nito at ang paglalarawan bilang 13 na nasa ibaba ay para sanggunian lamang.

Pagpapakita ng Halimbawa 13:-

Sa trabaho bilang sekretarya o assistant na sekretarya sa departamento ng pamahalaan sa UK, bahagi ng responsibilidad ng matatanggap na empleyado ang pakikiharap sa publiko, personal at sa telepono. Pangunahing rekisito nito ang kakayahang umunawa at makipagtalastasan sa wikang Ingles, at ang rekisito na maabot and Wikang Ingles "O", sa pangkalahatan ay patas at hindi ala-swerte lamang[90]*. Makatwiran ang rekisitong ito at hindi konektado sa lahi dahil may rasyonal at patas na ugnayan sa layunin ng pakikipagtalastasan sa English, na isang lehitomo at pangangailangan sa trabaho.*

6.1.2 <u>Diskriminasyon batay sa lahi ng malapit na kamag-anak</u>

Nangyayari ang diskriminasyon batay sa lahi ng malapit na kamag-anak kapag hindi maganda ang pakikitungo ni Tao-A kay Tao-B dahil malapit na kamag-anak siya ng isang lahi[91]. Kasama sa malapit na kamag-anak ang asawa, magulang o anak (pati na ang ipinanganak sa labas, ampon o anak sa unang asawa), lola at lolo o apo, kapatid at mga biyenan[92].

[89] *Singh v British Rail Engineering Ltd* [1986] ICR 22
[90] *Raval v Kagawaran ng Kalusugan at Panlipunang Seguridad* [1985] ICR 685
[91] RDO seksyon 5
[92] RDO seksyon 2

Pagpapakita ng Halimbawa 14:-

Nagpapakita ng diskriminasyon ang isang manager kung hindi naaprubahan ng kumpanya ang kanyang promosyon dahil hindi nababagay sa mga panlipunang pagtitipon ng kumpanya ang kanyang asawa dahil siya ay Indonesian at ang nabigyan ng promosyon ay ang isa pang manager na hindi Indonesian ang asawa.

6.1.3 Diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima

Nagaganap ang diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima kapag hindi maganda ang trato ni Tao-A kay Tao-B kaysa sa ibang tao dahil si Tao-B o ang iba pang tao ay nagtangka, o pinaghihinalaang may pagtatangka, o pinaghihinalaang ginawa, ang mga[93]:-

(1) Nagdala ng mga dokumento sa ilalim ng RDO;

(2) Nagbigay ng impormasyon o ebidensya kaugnay sa mga kaganapan sa RDO;

(3) O kaya ay gumagawa ng iba pang bagay ayon sa RDO;

(4) Pagbintangan ang isang tao na sumuway sa RDO (maliban kung saan ang alegasyon ay hindi totoo at hindi ginawa para sa mabuting dahilan).

Pagpapakita ng Halimbawa 15:-

Isang manager na nagmula sa Nepal ang nabiktima ng diskriminasyon nang nagreklamo siyang mas mababa ang kanyang taunang bonus kaysa sa isang manager na Chinese ang pinagmulang lahi, at pinatalsik siya ng kumpanya dahil sa ginawa niyang pagrereklamo.

6.2 Kailan labag sa batas ang diskriminasyon sa pagtatrabaho

6.2.1 Hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon laban sa aplikante ang mga nagpapatrabaho ayon sa mga pagsasalarawan sa talata 6.1.1 – 6.1.3 ng Code (pah. 52-57)[94]:-

[93] RDO seksyon 6

[94] RDO seksyon 10(1); at sumangguni sa talata 6.7 ng Code (pah. 62) para sa mga kilos na pinahihintulutan sa ilalim ng RDO

(1) Sa pagtatakda kung sino ang mabibigyan ng trabaho (halimbawa, hindi maaring tumanggi ang nagpapatrabaho na makapanayam ang aplikante dahil ang kanyang pangalan, anyo at tono ay nagsasabing nagmula siya sa Pakistan);

(2) Sa mga kondisyong nasasaad sa trabaho (halimbawa, hindi pwedeng mas mababa ang sweldong i-aalok ng nagpapatrabaho para sa isang posisyon na katulad ng aplikanteng Chinese o Japanese, dahil lamang sa pagkakaiba nila ng pinagmulan);

(3) Sa pagtanggi o tahasang pag-aalis ng pagkakataong makapagbigay ng trabaho (halimbawa, hindi maaaring tumanggi ang nagpapatrabaho na bigyan ng trabaho ang aplikante dahil siya ay isang Indian).

6.2.2 Hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon ang mga nagpapatrabaho laban sa mga empleyado at manggagawa ayon sa mga nasasaad sa talata 6.1.1 – 6.1.3 ng Code (pah. 52-57)[95]:-

(1) Sa kondisyon ng pagtatrabaho (halimbawa, sa mga trabahong pareho ang gawain at sweldo, hindi maaaring igiit ng employer na magtrabaho ng mas mahabang oras ang Nepali kumpara sa Chinese);

(2) Sa pagkakataon para sa promosyon, paglipat o pagsasanay, o iba pang benepisyo, pasilidad at serbisyo, o pagtanggi o tahasang hindi pagbibigay ng magkaroon ng mga ito (halimbawa, hindi maaaring magbigay ng pabor ang nagpapatrabaho sa promosyon ng empleyadong Chinese kaysa sa ibang empleyadong mula sa ibang lahi, batay lamang sa pinagmulang lahi);

(3) Sa pamamagitan ng pagtanggal sa trabaho ng empleyado o paglalagay sa kanya sa anumang kapahamakan (halimbawa, kung kinakailangang magbawas, hindi maaaring unahing madeklarang hindi kailangan ang posisyon ng mga Chinese muna at huli ang mga English);

(4) Sa pagsasaayos kaugnay sa kamatayan o pagreretiro[96];

[95] RDO seksyon 10(2); at sumangguni sa talata 6.7 ng Code (pah. 62) para sa mga kilos na pinahihintulutan sa ilalim ng RDO

[96] RDO seksyon 10(4) at (5)

(5) Ayon sa batas, kapag napilitan ang empleyado na mag-resign dahil sa diskriminasyon sanhi ng lahi, maituturing itong pagtatanggal sa trabaho ng nagpapatrabaho batay sa lahi[97];

(6) Ayon pa rin sa batas, hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon ang mga nagpapatrabaho ayon sa nasasaad sa mga talata 6.1.1 – 6.1.3 ng Code (pah. 52-57) kaugnay sa proseso sa panloob na petisyon o kaya ay mga sulat matapos ang terminasyon[98].

6.3 Labag sa batas na harassment sa lahi

6.3.1 Isinasaad ng RDO na labag sa batas:-

(1) Na magpakita ng harassment ang nagpapatrabaho sa isang aplikante o empleyado ayon sa kanyang lahi[99];

(2) Na hindi maaaring magpakita ng diskriminasyon ang mga nagpapatrabaho laban sa mga empleyado at manggagawa ayon sa mga nasasaad sa talata 6.1.1 – 6.1.3 ng Code (pah. 52-57)[100]:-

(3) Na magpakita ng harassment ang pinakapuno sa mga contract worker sanhi ng kanilang lahi[101];

(4) Na magpakita ng harassment ang contract worker sa isa pang contract worker dahil sa lahi[102];

(5) Na magpakita ng harassment ang isang kasosyo sa kumpanya ang kasosyo niya o aplikante na gusting maging kasosyo dahil sa pinagmulang lahi[103];

(6) Na magpakita ng harassment ang ahenteng may komisyon dahil sa

[97] *Chang Ying Kwan v Wyeth (HK) Ltd* [2001] HKC 129, kaso ng diskriminasyon sa pagbubuntis bilang resulta ng resignasyon na may nasasaad sa pagsasakatuparan ng RDO
[98] *Rhys-Harper v Relaxion Group* [2003] IRLR 484
[99] RDO seksyon 24(1) at (2)
[100] RDO seksyon 10(2); at sumangguni sa talata 6.7 ng Code (pah. 62) para sa mga kilos na pinahihintulutan sa ilalim ng RDO
[101] RDO seksyon 24(4)
[102] RDO seksyon 24(5)
[103] RDO seksyon 24(6), (7) at (8)

lahi[104];

(7) Na magpakita ng harassment ang ahente sa kapwa niya ahente dahil sa lahi[105];

(8) Na magpakita ng harassment ang aplikante o empleyado tungo sa kanyang nagpapatrabaho dahil sa lahi[106];

(9) Na magpakita ng harassment ang Tao-A kay Tao-B dahil sa usapin ng lahi, kung si Tao-A ay nakatira sa bahay kung saan si Tao-B ay nagtatrabaho[107], halimbawa, ang pagpapakita ng harassment ng nangungupahan sa domestic helper na nagtratrabaho para sa may-ari ng bahay;

(10) Na magpakita ng harassment ang nagbibigay ng pagsasanay sa mga nagsasanay dahil sa kanilang lahi[108];

(11) Na magpakita ng harassment ang mga ahensya ng trabaho o kanilang kawani sa mga aplikante nila sanhi ng pinagmulan nilang lahi[109].

6.3.2 Nagaganap ang harassment dahil sa lahi ayon sa mga sitwasyong nakasaad sa RDO:-

(1) <u>Harassment sa pamamagitan ng pagpapakita ng kilos o salita ng hindi pagtanggap sa iba</u>

Nagpapakita si Tao-A na hindi niya kursunada si Tao-B (maaaring may salita o sulat) dahil sa pinagmulang lahi ni Tao-A o ng kanyang malalapit na kamag-anak, sa mga sitwasyong nababatid ng taong nakaka-intindi na mapapahiya at matatakot si Tao-B[110]. May pananagutan sa harassment kahit hindi ito ang intensyon ni Tao-A.

(2) <u>Harassment sa pamamagitan ng antagonistikong kapaligiran</u>

[104] RDO seksyon 24(9)
[105] RDO seksyon 24(10)
[106] RDO seksyon 24(11)
[107] RDO seksyon 24(12)
[108] RDO seksyon 25(3)
[109] RDO seksyon 25(4)
[110] RDO seksyon 7(1)

Kumikilos si Tao-A, mag-isa o kasabwat ang iba, na nagdudulot upang makalikha ng antagonistikong kapaligiran para kay Tao-B[111].

6.3.3 Para sa magandang kasanayan upang maiwasan ang harassment sa lahi, tingnan ang talata 5.3.14 ng Code. Para sa mga pag-uugali na maaaring maituring na harassment ayon sa lahi, pakitingnan ang mga talata 5.3.14(8) ng Code (pah. 43).

6.4 Paninirang-puri at iba pang pang-aalipusta

6.4.1 Isinasaad sa seksyon 45 ng RDO na labag sa batas na isapubliko ang pagkamuhi, kawalan ng respeto, o matinding pagmamaliit, sa ibang tao dahil sa lahi. Isang paninirang-puri sanhi ng lahi ang ganitong pampublikong gawain.

6.4.2 Bahagi ng pampublikong gawain ang anumang anyo ng komunikasyon tulad ng pagsasalita, pagsusulat, galaw ng katawan, pagsusuot ng pananamit, paglalagay ng senyas, bandila, simbolo at logo[112].

6.4.3 Ang intensyonal na paninirang-puri na may bantang pisikal na pananakit sa tao mula sa partikular na lahi o sa kanilang ari-arian ay isang krimen na maaring mapatawan ng multang $100,000 at pagkabilanggo ng pinakamatagal na dalawang taon[113]. Tinatawag ang krimeng ito na matinding paninirang-puri.

6.5 Anunsyong nagpapakita ng diskriminasyon

Isinasaad ng seksyon 42 ng RDO na labag sa batas ang maglabas ng anunsyo na nagsasaad, o maaaring mabigyan ng interpretasyon na nagsasaad, ng intensyon ng tao na magsagawa ng labag sa batas ayon sa ikatlong bahagi ng RDO. Halimbawa, labag sa batas na magpahayag ng anunsyong tanging Chinese lamang ang bibigyan ng trabaho ng kumpanya.

6.6 Direksyon at pagpwersa na magpakita ng diskriminasyon

Isinasaad ng seksyon 43 ng RDO na labag sa batas, kung si Tao-A na may

[111] RDO seksyon 7(2)
[112] RDO seksyon 45(4)
[113] RDO seksyon 46

awtoridad kay Tao-B, o kung si Tao-B ay karaniwang kumikilos ayon sa mga kagustuhan ni Tao-A, para mapagawa niya si Tao-B ng labag sa batas ayon sa RDO (tulad ng diskriminasyon sanhi ng lahi o harassment dahil sa lahi ng ibang tao). Isinasaad din sa seksyon 44 ng RDO na labag sa batas kung pipilitin ni Tao-A na gumawa ng labag sa batas ayon sa RDO si Tao-B, sa pangako ng pabuya o tangkang pananakot.

Pagpapakita ng Halimbawa 16:-
Kailangang humingi ng direksyon ang personnel manager sa managing director. Hindi maaaring sabihin ng managing director sa personnel manager na kumuha lamang ng kandidatong puti para sa posisyon ng general manager.

6.7 Mga kilos na pinapayagan sa ilalim ng RDO

6.7.1 Tunay na Kwalipikasyon sa Trabaho (Genuine Occupational Qualification o GOQ)

Kung nasasaklawan ng GOQ ayon sa seksyon 11 ng RDO, maaaring tanggihan ang aplikante ayon sa lahi (tingnan ang talata 5.3.3 ng Code (pah. 31)). Kung igigiit ng nagpapatrabaho na nasasaklawan ng GOQ ang partikular na trabaho, kailangang mapatunayan niya ito sa husgado na siyang magsisiyasat ng nasabing deklarasyon.

6.7.2 Pagsasanay para sa kakayanang magagamit sa labas ng Hong Kong

Isinasaad ng seksyon 12 ng RDO na ang seksyon 10 ng RDO (probisyong nagsasaad na labag sa batas ang diskriminasyon sa ilalim ng RDO) ay hindi angkop sa mga empleyadong nagtatrabaho sa Hong Kong (ngunit hindi nakatira sa Hong Kong) upang mabigyan siya ng pagsasanay na nakalaan sa pagtatrabaho niya sa labas ng Hong Kong.

6.7.3 Natatanging kakayahan, kaalaman at karanasan

(1) Isinasaad sa seksyon 13 ng RDO na ang seksyon 10 ng RDO (probisyong nagsasaad na labag sa batas ang diskriminasyon sa pagpapatrabaho sa ilalim ng RDO) ay hindi angkop sa isinagawa ng nagpapatrabaho para sa kapakanan ng taong tinanggap o napalipat mula sa ibang lugar patungong Hong Kong kung saan ang natatanging kakayanan, kaalaman at karanasan ay hindi kagyat na matatagpuan sa Hong Kong. Masusukat ang kawalan ng kakayahan,

kaalaman at karanasan sa Hong Kong sa oras na ginugol sa pagkuha ng tao sa loob ng Hong Kong, sa oras na ginamit para makahanap ng ibang katulad na trabaho, sa mga impormasyon mula sa ahensyang kumukuha ng empleyado at iba pang pangkalahatang impormasyon sa pamilihan ng paggawa.

(2) Kailangang matuwid ang kondisyon ng pagtatrabaho sa mga taong may angkop na kakayahan, kaalaman at karanasan mula sa labas ng Hong Kong. Masusukat ang pagiging matuwid nito kung ito ay hindi nalalayo sa umiiral na kondisyon sa pagtatrabaho.

(3) Aplikable din ang seksyon 13 ng RDO sa muling pagkuha sa dating empleyado, o kung ang empleyado ay nagkaroon ng promosyon o napalipat sa katulad na grupo ng mga kumpanya, hangga't ito ay matuwid.

(4) Kailangang taglayin ng tao ang mga kakayahan, kaalaman at karanasan na hindi pa matatagpuan sa Hong Kong.

6.7.4 <u>Kasalukuyang lokal at ibayong-dagat na kondisyon sa pagtatrabaho</u>

(1) Itinatalaga ng seksyon 14 ng RDO na para sa mga empleyadong kasalukuyang nagtatrabaho ayon sa RDO Schedule 2, hindi ito nasasaklawan ng seksyon 10 ng RDO (mga probisyong nagsasaad ng pagiging labag sa batas ng diskriminasyon sa pagtatrabaho ayon sa lahi):-

(a) Sa pagitan ng empleyado na nasa lokal na kondisyon at isa pang empleyado sa pang-ibayong dagat na kondisyon sa trabaho;

(b) Sa pagitan ng empleyado na nasa kondisyong pang-ibayong dagat at mamamayan ng bansa at isa pang empleyado na ibayong dagat din ang kondisyon sa trabaho at mamamayan ng iba pang bansa.

(2) Mga kasalukuyang empleyado ayon sa RDO Schedule 2 ay sakop ng seksyon 1 hanggang 6 ng RDO Schedule 2 (pati na ang hudikatura, opisyal ng ICAC, iba pang pampublikong opisyal at ispesipikong guro ng Ingles). Para sa detalye, pakitingnan ang RDO.

(3) Isinasaad ng seksyon 11 ng RDO Schedule 2 na:-

(a) Para sa hudikatura, opisyal ng ICAC officers at iba pang pampublikong opisyal,

(i) Ang lokal na kondisyon sa pagtatrabaho ay nangangahulungan ng mga regulasyon, alituntuning administratibo, memoranda na karaniwang sumasaklaw sa pagpili ng mga opisyal na ito;

(ii) Ang ibayong-dagat na kondisyon sa serbisyo ay nangangahulugan ng mga regulasyon, alituntuning administratibo, memoranda, na karaniwang sumasaklaw sa pagpili ng mga opisyal na ito.

(b) Para sa iba pang empleyado labas sa mga pampublikong opisyal,

(i) Nangangahulugan ang lokal na kondisyon ng probisyon sa serbisyo na sumasaklaw pangunahin sa pagtatrabaho ng taong permanenteng residente ng Hong Kong;

(ii) Nangangahulugan ang ibayong-dagat na probisyon sa serbisyo sa mga taong hindi naninirahan sa Hong Kong.

(4) Ang mga kasalukuyang empleyado ayon sa RDO Schedule 2 ay mananatili sa posisyon hanggang magkaroon ng promosyon, ekstensyon ng pagtatrabaho o pagpasok muli sa kontrata, o muling pagtatrabaho matapos matanggal.

6.7.5 <u>Positibong kilos</u>

Isinasaad ng seksyon 49, 51 at 52 ng RDO ang positibong kilos na dapat hakbangin ng mga grupo ng lahi kung naagbrabyado sila (sumangguni sa talata 5.3.18 ng Code (pah. 51)). Halimbawa ng positibong kilos ang paghikayat na mag-apply sa trabaho, mapalipat o magkaroon ng promosyon, mga klase para sa wika, sistema ng pagtuturo at paggabay at pagsasanay para sa kakayanan sa pamamahala at iba pang kursong pagsasanay.

7 Kung Maka-engkwentro ng Diskriminasyon at Harassment

7.1 Proteksyong legal sa ilalim ng RDO

7.1.1 Pinoprotektahan ng batas sa pamamagitan ng RDO ang karapatan ng empleyado at manggagawa (pati na mga aplikante) na maging malaya sa diskriminasyon at harassment batay sa lahi. Maari nilang i-akyat ang prosesong sibil sa Pandistritong Korte upang maghanap ng katugunan upang panagutan ang anumang nawala o nasira sa panahong naranasan nila ang diskriminasyon o harassment batay sa lahi[114]. Maaring dalhin sa legal na proseso ng di lalampas sa 24 na buwan mula nang maganap ang diskriminasyon o harassment[115].

7.1.2 Hinihikayat ang mga nagpapatrabaho at empleyado na ayusin muna sa kanilang sarili nang impormal o pormal sa pamamagitan ng proseso sa paglalatag ng mga hinaing bago magsampa ng legal na proseso upang ma-solusyonan ang diskriminasyon at harassment. Mainam din kung makapanghingi ng legal na payo ang nagpapatrabaho o humingi ng ayuda legal sa Legal Aid Department bago tunguhin ang prosesong legal.

7.1.3 Bilang alternatiba sa prosesong legal, maaaring maglatag ng hinaing o reklamo ang empleyado at manggagawa (pati na aplikante) sa EOC para sa imbestigasyon at pagkakasundo[116]. Maaring isampa ang reklamo sa loob ng 12 buwan mula nang maganap ang diskriminasyon o harassment.

7.2 Pamamahala ng EOC sa reklamong natanggap

7.2.1 Pagkasampa ng reklamo sa EOC, mag-iimbestiga ito tungkol sa reklamo. Kailangan ang imbestigasyon upang mabigyang linaw ang mga isyu para sa EOC at sa mga kasangkot, upang mapadaloy nang maayos ang pagkakasundo.

7.2.2 Lahat ng kasangkot sa reklamo (nagreklamo, inireklamo, saksi) ay dapat magbigay ng angkop na impormasyon sa panahon ng imbestigasyon.

7.2.3 Isinasaad ng seksyon 78(4) ng RDO na, kung makikita ng EOC na ang

[114] RDO seksyon 70
[115] RDO seksyon 80
[116] RDO seksyon 78

reklamo ay mababaw, nakalilito, at walang saysay, maaaring hindi magsagawa o ihinto ng EOC ang pagsisiyasat. Iba pang pagkakataon na maaaring hindi magsagawa ng imbestigasyon o ihinto ang nasimulan ng imbestigasyon ng EOC ay kung mapatunayan na hindi labag sa batas ang reklamo ayon sa RDO, o kung mahigit sa 12 buwan na ang nakalipas nang ito ay maganap, o kung ang biktima ay walang pagnanais na ipagpatuloy pa ang pagsisiyasat.

7.2.4 Maaring magamit na ebidensya ang mga impormasyong nakalap sa panahon ng pagsisiyasat kung sakaling iakyat sa korte ang kaso.

7.2.5 Mananatiling independyente at obhetibo ang EOC sa panahon ng imbestigasyon. Kung hindi ito inihinto, tutulong ang EOC na maisaayos ang sigalot sa pamamagitan ng pagkakasundo.

7.2.6 Pangunahing layunin ng pamamahala ng reklamo ay pagkakasundo, kaya maaaring subukan ng EOC na pagkasunduin ang mga sangkot sa anumang yugto. Maari itong maganap sa unang yugto matapos maglatag ng reklamo at bago pa man magkaroon ng pagsisiyasat sa detalye. Kung hindi marating ang pagkakasundo, ipagpapatuloy ang pagsisiyasat sa detalye ng pangyayari.

7.2.7 Kung ipinagpatuloy ng EOC ang imbestigasyon, kagyat itong tutungo sa proseso ng pagkakasundo. Sa prosesong ito magpapasya ang mga sangkot kung paano nila isasaayos ang sigalot. Anumang sabihin at gawin sa panahon ng pagkakasundo ay hindi maaaring gamitin sa legal na proseso kaugnay sa sigalot maliban kung may pagsang-ayon ng mga sangkot.

7.2.8 Kung may maabot na pagkakasundo, karaniwang nagpipirmahan ang mga sangkot. Ayon sa napagkasunduan, maaaring bahagi ng pagsasa-ayos ang kabayaran, pagbabago ng patakaran at kagawian, pagbabalik sa trabaho o paghingi ng tawad.

7.2.9 Hindi kasama sa bilang ng 24 na buwan ang oras na ginugol ng EOC sa pamamahala ng reklamo at ng proseso nito sa pag-akyat nito sa prosesong legal[117]. Sa madaling salita, humahaba ang panahon sa pagdagdag ng oras na nagamit ng EOC sa pamamahala ng proseso.

7.2.10 Naglalatag ng alternatibang proseso ang pamamahala ng EOC ng mga

[117] RDO seksyon 80(3)

reklamo kaugnay sa diskriminasyon at harassment. Bahagi ng proseso ang usapin ng pagiging kompidensyal. Ang prosesong ito ay hindi masyadong pormal, mas matipid at mas mabilis na pamamaraan ng pag-aayos ng sigalot kumpara sa legal na proseo, ngunit depende ito sa kooperasyon ng mga sangkot na magreresulta ng pagkakaayos. Ang ilang mga impormasyong nakalap sa panahon ng pagsisiyasat ay maaaring gamitin sa legal na proseso kung makakatulong ito sa mga sangkot na matantya ang kanilang posisyon. Para sa detalye ng pamamahala ng EOC sa mga reklamo, mangyaring ikonsulta ang mga publikasyon ng EOC. Kung hindi nais ng mga panig na lutasin ang pagtatalo sa pamamagitan ng kasunduan at nais na makuha ang desisyon na mag-aatas mula sa Korte ng Distrito, maaari silang direktang dumulog sa ligal na usapin.

7.3 Suportang legal ng EOC

7.3.1 Kung nailatag na ang reklamo sa EOC, ngunit walang pagkakasundong naganap, maaaring mag-apply ang biktima ng tulong mula sa EOC para sa legal na proseso.

7.3.2 Isasa-alang-alang ng EOC ang aplikasyon. Sa pagpapasya kung tutulungan niya ang aplikante, titingnan ng EOC ang maraming salik, sa partikular, kung ang usapin ay kumukwestiyon sa prinsipyo, ang pagiging komplikado ng kaso, ang lakas ng ebidensya, at kung nasasalamin sa problema ang istatehikong usapin ng EOC tulad ng malawakang suliraning nakasaad sa mga karanasan ng EOC sa paghahawak ng mga reklamo.

7.3.3 Kung nagpasya ang EOC na magbigay ng tulong legal, maaaring bahagi nito ang payong legal at representasyon sa pagdinig ng kaso ng abugado ng EOC o iba pang abugado labas sa EOC. Sa iba pang detalye ng ayudang legal ng EOC, konsultahin ang mga pahayagan ng EOC. Kung hindi nagbigay ng tulong legal ang EOC, maaari pa ring ipagpatuloy ng nagrereklamo ang prosesong legal sa Pandistritong Korte at maghanap ng ayudang legal mula sa Legal Aid Department.

7.4 Iba pang tungkulin ng EOC

7.4.1 Isang lehislatibong institusyon ang EOC na nilikha ng batas. Maliban sa pamamahala ng reklamo at pagbibigay ng tulong legal na nabanggit sa itaas, may mga kapangyarihan at tungkulin ito sa iba pang batas laban sa diskriminasyon kasama na ang RDO. Kasama sa kapangyarihan at tungkulin ng EOC ang mga sumusunod:-

(1) Pagkilos tungo sa pag-aalis ng lahat ng anyo ng diskriminasyon sa lahi, haramassment at paninirang-puri;

(2) Pagtataguyod ng pantay na oportunidad sa pagitan ng mga tao mula sa iba't ibang lahi;

(3) Paghihikayat ng pagkakasundo ng diumano'y kilos labag sa batas ayon sa RDO;

(4) Pangunguna sa pormal na pagsisiyasat o naangkop na ligal na aksyon ayon sa interes ng publiko;

(5) Paglalabas ng kautusan para sa pagsasagawa upang mapawi ang diskriminasyon at para sa pagtataguyod ng pagkakasundo ng mga lahi sa pamamagitan ng pampublikong edukasyon at mga pangunguna sa paglalathala o publisidad;

(6) Pagsasakatuparan ng RDO sa pamamagitan ng paglalabas ng warning at pagdadala ng proseso bilang respeto sa mga kagawiang nagpapakita ng diskriminasyon at iba pang aktong labag sa batas;

(7) Pagrepaso sa RDO at pagbubuo ng mungkahing pagbabago.

Halimbawa ng patakaran sa pagkakapantay ng lahi

1. Introduksyon

1.1 Ang [Pangalan ng samahan] ay nagtataya na gamitin ang talento, kakayahan, karanasan, pangkulturang pananaw sa mga tao, at sa pagtitiyak na ito ay organisasyon na gumagalang at nagpapahalaga at makakatulong sa pag-abot ng kanilang potensyal anuman ang lahi, kulay, pinagmulan, nasyonalidad at pinagmulang lipi;

1.2 Ang [Pangalan ng samahan] ay tutugon sa Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi o Race Discrimination Ordinance (RDO) at susunod sa mga mungkahing nakasaad sa Alituntunin sa Pamamalakad sa Trabaho o Code of Practice na inilabas ng Komisyon sa Pantay na Oportunidad o Equal Opportunities Commission (EOC) sa ilalim ng Ordinansa.

2 Layunin

2.1 Layunin ng patakarang ito na tiyakin:-

(1) Na walang sinuman ang pakikitunguhan nang di paborable dahil sa kanyang lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko;

(2) Na walang anumang lahi ang makakaranas ng disbentahe dahil sa rekisito at kondisyon na hindi kayang maibigay dahil sa usapin ng lahi;

(3) Na laging pantay ang oportunidad sa pagtatrabaho, pagsasanay, at pagpapaunlad ng propesyon sa lahat ng tao anuman ang kanyang lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko;

(4) Na ang lahat ay pinakikitunguhan nang may respeto at dignidad at walang sinuman ang hindi isasali, o ilalagay sa kapaligirang mapanganib at nakaliligalig dahil sa lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko;

(5) Na ang sistema sa paglalatag ng hinaing ay maaayos na napapatakbo anuman ang lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko; at walang anumang paghihiganting magaganap sa kaninumang nagreklamo o dumaing ng diskriminasyon o harassment dahil sa lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko;

3 Pagpapatupad

3.1 Ang patakarang ito ay prayoridad ng [pangalan ng organisasyon];

3.2 Ang [Posisyon] ang may pangkalahatang responsibilidad para sa patakarang ito; at ang [Posisyon (kung na-iiba)] ang may pangunahing responsibilidad sa pang-araw-araw na operasyon ng patakarang ito;

3.3 Ipapaabot sa lahat ng manggagawa at aplikante ang patakarang ito;

3.4 Kukunsultahin ang mga manggagawa at kawani ng pamunuan kaugnay sa patakaran at pagpapatupad nito;

3.5 Bibigyan ng pagsasanay ang mga manggagawa at kawani ng pamunuan hinggil sa patakaran at sa kanilang karapatan at responsibilidad;

3.6 Ang mga oportunidad sa trabaho, promosyon, paglipat at pagsasanay ay malawakang i-aanunsyo, sa loob at labas, at lahat ng aplikante ay bibigyan ng pagkakataon anuman ang kanyang lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko;

3.7 Ang pamantayan sa pagpili at pagtatasa ng pagtatrabaho ay ayon lamang sa gawain at oportunidad sa pagsasanay;

3.8 Ang pagiging epektibo ng patakarang ito ay regular na susubaybayan. Ang mga impormasyon hinggil sa lahi o etniko ng mga manggagawa at aplikante para sa trabaho, promosyon at pagsasanay ay lilikuminat pag-aaralan upang makita ang pagpapatupad ng patakarang ito. Ang hinaing, aksyong pandisiplina, pagtatasa ng trabaho at pagtatanggal sa trabaho ay susubaybayan din ng Grupong Panlahi. Ang impormasyong makakalap ay lubusang kompidensyal at gagamitin lamang sa pagtataguyod ng pagkakapantay-pantay at upang mahinto ang diskriminasyon;

3.9 Rerepasuhin ang mga itinakda at kondisyon sa pagtatrabaho, alituntunin at kasanayan, rekisito at kondisyon ayon sa resulta ng pagsubaybay ng may pananaw na gumawa ng mga hakbang upang maitaguyod ang pagkakapantay-pantay at maiwasan ang diskriminasyon sa pagkonsulta sa mga empleado, manggagawa at kawani ng pamunuan;

3.10 <u>Panghaharas dahil sa lahi</u>

(1) Lahat ng manggagawa ay pakikitunguhan nang may respeto at dignidad. Lahat ng manggagawa ay may karaptang magtrabaho sa kapaligirang walang pang aabuso at pang iinsulto, kung saan lahat ng indibidwal ay may paggalang sa isa't isa.

(2) Ang harassment batay sa lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko ay hindi katanggap-tanggap. Hindi dapat makibahagi ang mga manggagawa dito, ni maghikayat, pagbigyan o pagtsismisan ang mga

kaso ng harassment o pananakot. Walang sinuman ang dapat makaranas ng hindi pagtanggap o mapalagay sa isang paligid na mapanganib at nakakatakkot dahil sa lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko. Dapat suportahan ng mga manggagawa ang kapwa nila na nakaranas o nabiktima ng harassment. Halimbawa ng mga hindi katanggap-tanggap na akto:-

(a) Mga mapanlait o mapang-insultong salita; halimbawa, pagbabansag o pagtawag sa grupo o lahi ng tao na maaaring masaktan sa katawagan;

(b) Paglalagay ng banderitas at islogan at iba pang bagay na nakakasakit sa grupo ng lahi;

(c) Mga biro, tukso, panlalait at pang-iinsulto dahil sa lahi;

(d) Paggamit ng masasakit na tono ng pakikipag-usap sa mga tao dahil kabilang sila sa isang lahi;

(e) Hindi pagpansin sa tao dahil sa pagiging bahagi niya ng isang lahi;

(f) Paggigiit ng dagdag na trabaho at di makatotohanang layon sa mga tao dahil sa kanilang lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko;

(g) Hindi kinakailangang pagdidiin sa tao mula sa partikular na lahi.

3.11 Ang mga reklamo hinggil sa diskriminasyon o harassment dahil sa lahi, kulay, lipi, pinagmulang bansa o etniko ay buong seryosong didinggin, at haharapin na maaaring magbunga ng pagdisiplina kasama na ang pagtatanggal sa trabaho.

Raymond TANG
Tagapangulo

Komisyon sa Pantay na Oportunidad

Mga karagdagang pagpapaliwanag at pansin

Ang EOC paminsan-minsan ay maaaring maglabas ng mga karagdagang pagpapaliwanag at pansin sa Code. Ang mga pansing ito ay hindi bahagi ng Code ngunit may layunin na linawin ang mga bagay kung naaangkop.

Ang sumusunod ay isang karagdagang pagpapaliwanag at pansin na inilabas ng EOC:

- Ang mga nilalaman ng Code ay isinulat mula sa pananaw ng pantay-pantay na lahi. Maaaring mayroong mga bagay na nabanggit sa Code na saklaw rin ng iba pang mga batas at regulasyon, halimbawa, ang paglikom ng personal na datos. Ang Code na ito ay walang epektong ipawalang-bisa o halaga ang iba pang batas at regulasyon. Kung saan ang iba pang mga batas at regulasyon ay nagagamit, ang Code ay dapat basahin bilang tugon sa mga rekisito nauugnay sa batas, regulasyon at rekomendasyon ng mga nauugnay na awtoridad.