

# Konsultasi Publik – Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Diskriminasi Ras

29 November 2008

Lam Siu-wai

## Sasaran

- Mengumpulkan pandangan para pemangku kepentingan
- Mengembangkan kode etik yang ramah pengguna
- Membantu pengusaha memahami kewajiban mereka dan mengembangkan praktik manajemen yang baik
- Membantu karyawan memahami hak dan kewajiban mereka
- Tuntutan undang-undang

## Pertanyaan Konsultasi

- Apakah kode etik tersebut berisi pedoman yang Anda harapkan untuk Anda ketahui?
- Apakah contoh-contohnya membantu dan realistik?
- Apakah ada sesuatu yang seharusnya ditambahkan atau dihapus?
- Apakah kode etik tersebut ditulis dengan jelas dan mudah dipahami?
- Adakah komentar Anda lainnya yang perlu dipertimbangkan EOC?

## Tanggal Mulai Berlaku

- Ketentuan yang terkait dengan operasi Komisi Persamaan Kesempatan (EOC)
  - Fungsi & kekuasaan, kode etik, peraturan & perundangan
  - 3 Oktober 2008
- Ketentuan substansial
  - April 2009

## Daftar Isi

- Pendahuluan (tujuan dan status Kode Etik)
- Arti “ras”
- Ruang lingkup perlindungan ketenagakerjaan
- Tinjauan tindakan yang dilarang/melanggar hukum
- Pertanggungjawaban tindakan melanggar hukum
- Rincian lebih lanjut diskriminasi langsung dan tidak langsung
- Perkecualian dan hal-hal yang tidak diatur
- Praktik Yang Baik
- Keluhan dan tindakan hukum

## Status

- Kode etik menurut undang-undang
- Tidak mengikat secara hukum dan tidak dapat mengalahkan undang-undang lainnya
- Tetapi, Pengadilan akan mempertimbangkan bagian-bagian Kode Etik ini yang relevan dalam memutuskan kasus

## Arti “Ras”

- Ras
- Warna
- Keturunan (bentuk stratifikasi sosial)
- Asal kebangsaan
- Asal etnik

## Bukan Ras

- Penduduk pribumi
- Kediaman permanen
- Hak menetap
- Izin mendarat dan tinggal
- Batasan atau ketentuan untuk tinggal
- Lama tinggal
- Kebangsaan
- Kewarganegaraan atau status penduduk negara lain

## Ruang Lingkup Perlindungan

- Bekerja total atau terutama di Hong Kong
- Perekrutan dan persyaratan
- Promosi, pelatihan, mutasi, kerugian lainnya
- Penghentian: tidak diperbarui (*non-renewal*), pengunduran diri terpaksa (*constructive dismissal*)
- Karyawan kontrak, kemitraan, agen
- Badan kualifikasi, pelatihan kejuruan, agen ketenagakerjaan
- Tidak berlaku bagi “pengusaha kecil”, “pembantu rumah tangga” dan “kepatuhan dengan doktrin agama”

## Tindakan Yang Dilarang

- Diskriminasi ras (langsung / tidak langsung)
- Diskriminasi karena alasan ras kerabat dekat
- Pelecehan (termasuk lingkungan yang tidak ramah)
- Fitnah/Fitnah serius
- Perlakuan buruk
- Tindakan lain yang melanggar hukum (“iklan yang diskriminatif” dan “perintah dan tekanan untuk mendiskriminasi”)

## Pertanggungjawaban

- Pertanggungjawaban pengusaha dan pelaku pelanggaran
- Pertanggungjawaban karyawan karena membantu tindakan melanggar hukum yang dilakukan pengusaha
- Pertanggungjawaban langsung karyawan
- Langkah wajar yang bisa diambil oleh pengusaha untuk mencegah tindakan melanggar hukum
- Kebijakan
- Pelatihan, supervisi dan tindakan remedi

## Diskriminasi Langsung

- Perlakuan kurang menyenangkan
- Pembandingan hipotetis
- Motif tidak perlu, tapi relevan
- Lebih dari satu alasan
- Orang lain dari ras yang sama tidak didiskriminasi – mungkin relevan, tapi tidak sebetulnya bukan jawaban lengkap
- Pemisahan adalah perlakuan yang kurang menyenangkan

## Diskriminasi Langsung

- Jarang ada bukti langsung
- Pelaku diskriminasi mungkin bahkan tidak menyadari prasangka dan diskriminasinya sendiri
- Pengadilan mengharapkan terdakwa memberi penjelasan dan mungkin menarik kesimpulan dari bukti petunjuk jika tidak ada penjelasan yang memuaskan

## Diskriminasi Tidak Langsung

- Penerapan persyaratan atau ketentuan yang sama pada orang-orang dari ras yang berbeda
- Dampak merugikan atau tidak menguntungkan bagi orang dari kelompok ras tertentu
- Tidak dapat dibenarkan

## Diskriminasi Tidak Langsung

- Persyaratan atau ketentuan
- Kepatuhan
- Perbandingan proporsi orang yang patuh
  - Grup A (16/20), 80%
  - Grup B (40/80), 50%
  - Grup B kurang beruntung

## Diskriminasi Tidak Langsung

- Dapat dibenarkan
  - Tujuan yang sah menurut hukum
  - Hubungan yang rasional dan proporsional dengan tujuan
    - pertimbangan alternatif
    - imbang antara efek diskriminatif dan kebutuhan
  - Beban ada pada terdakwa

## Diskriminasi Tidak Langsung

- Ketentuan busana
- Bahasa
  - Definisi jasa / produk
  - Metode komunikasi
  - Dapat dibenarkan, sumber daya, batasan praktis
- Ketenagakerjaan

## Perkecualian

- Kualifikasi ketenagakerjaan asli
- Keterampilan dan pengetahuan di luar Hong Kong
- Persyaratan lokal & luar negeri yang sudah ada
- Tindakan khusus / positif
- Penyusunan dan dorongan pelatihan bagi kelompok yang kurang terwakili
- Kebangsaan dan undang-undang imigrasi
- Otoritas menurut undang-undang

## Praktik Yang Baik

- Mempersiapkan kebijakan
- Implementasi (penyebaran & pelatihan)
- Rekrutmen (kriteria yang objektif)
- Selama ketenagakerjaan
- Perkara keluhan dan disiplin
- Penghentian dan seleksi kelebihan tenaga
- Bahasa
- Pengulasan dan pemantauan
- Kelompok ras yang kurang terwakili

## Keluhan & Tindakan Hukum

- Penanganan keluhan
- Investigasi
- Konsiliasi
- Bantuan hukum
- Hak untuk mengambil tindakan hukum

## T & J

- Menerima pertanyaan dan komentar langsung apa saja
- Sampaikan komentar Anda secara tertulis ke Komisi Persamaan Kesempatan sebelum 8 Desember 2008

Alamat : 19/F, Cityplaza Three  
14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing  
Faks : 2511 8142  
Email : eoc@eoc.org.hk  
Telepon : 2511 8211

- TAMAT -