

Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi Alituntunin ng Pamamalakad sa Trabaho

Para sa Pagkonsulto sa Publiko

Ikaw ay inaanyayahan
upang ipaalam ang iyong mga puna sa isang kasulatan
sa Equal Opportunities Commission
bago sumapit ang Disyembre 2008



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

October 2008

Ang dokumento na ito ay ipinalabas ng Equal Opportunities Commission para sa layunin ng pagkonsulta sa publiko sa ilalim ng Seksyon 63 ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi (Race Diskriminasyon Ordinance).

Mangyaring ipadala ang iyong mga nakasulat na puna ukol sa dokumento na ito sa Equal Opportunities Commission bago sumapit ang 8 Disyembre 2008:

Address: 19/F, Cityplaza Three
14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing
Hong Kong

Fax: 2511 8142

E-mail: eoc@eoc.org.hk

Tel: 2511 8211

Alituntunin ng Pamamalakad sa Trabaho sa ilalim ng Ordinansa Laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi

Mga Nilalaman

<u>Seksyon 1 - Introduksyon</u>	4
1.1 Layunin ng Alituntunin	5
1.2 Katayuan ng Alituntunin	6
1.3 Paggamit ng mga larawan at mga mungkahi sa mahusay na pamamalakad	7
<u>Seksyon 2 – Kahulugan ng lahi sa ilalim ng Ordinansa</u>	9
2.1 Ano ang kahulugan ng lahi	9
2.1.1 Lahi	9
2.1.2 Kulay	10
2.1.3 Lipi (mga uri ng antas sa lipunan)	10
2.1.4 Pinagmulang bansa	10
2.1.5 Pinagmulang lahi	11
2.2 Ano ang hindi itinuturin na diskriminasyon sanhi ng lahi	12
2.2.1 Mga Katutubong naninirahan sa Mga Bagong Teritoryo	12
2.2.2 Permanenteng paninirahan, karapatan sa pinamamahayanan, karapatan na dumating, limitasyon at kondisyon sa pamamalagi, pahintulot na magpunta at manatili	13
2.2.3 Tagal ng paninirahan	13
2.2.4 Nasyonalidad, pagkamamamayan o katayuan ng pagkamamamayan o redivente sa mga ibang bansa	14
<u>Seksyon 3 – Saklaw ng proteksyon sa trabaho</u>	16
3.1 Kahulugan ng trabaho	16
3.1.1 Ganap na nagtatrabaho o madalas na nasa labas ng Hong Kong	16
3.2 Maliliit na nagpapatrabaho	17
3.3 Mga domestic helper	18
3.4 Relihiyon	18
3.5 Iba pang mga kaugnay sa trabaho	19
3.5.1 Mga contract woker	19
3.5.2 Mga magkasosyo	19
3.5.3 Mga ahenteng may komisyon	20

3.5.4	Mga barrister	20
3.6	Iba pang mga bagay na may kaugnayan sa trabaho	21
3.6.1	Pagsasanay sa trabaho	21
3.6.2	Mga ahensya ng trabaho	21
<u>Seksyon 4 – Malawakang pananaw ng labag sa batas na gawain sa ilalim ng Ordinansa</u>		22
4.1	Ano ang “diskriminasyon”	22
4.1.1	Diskriminasyon sanhi ng lahi	22
4.1.1.1	Direktang diskriminasyon	22
4.1.1.2	Hindi direktang diskriminasyon	23
4.1.2	Diskriminasyon batay sa lahi ng malapit na kamag-anak	24
4.1.3	Diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima	24
4.2	Paggamit sa iba’t ibang anyo at antas na mga pagkakaugnayan sa trabaho	25
4.3	Ano ang kahulugan ng “harrasment sanhi ng lahi”	28
4.3.1	Hindi ikinalulugod na harassment sa pamamagitan ng pag-uugali	28
4.3.2	Harassment sa pamamagitan ng magulong kapaligiran	28
4.4	Mga pag-uugnayan kung saan ang harassment sa lahi ay labag sa batas	29
4.5	Paninirang-puri at kasalanan ng malalang pag-aalipusta	30
4.6	Iba pang mga labag sa batas na gawain sa ilalim ng Ordinansa	31
4.6.1	Nagpapakita ng diskriminasyon na anunsyo	31
4.6.2	Mga tagubilin at pamimilit na magpakita ng diskriminasyon	32
<u>Seksyon 5 – Pananagutan sa mga labag sa batas na gawain</u>		34
5.1	Ang nagpapatrabaho at ang pangunahing pananagutan	34
5.2	Ang pananagutan ng empleyado sa pagtulong sa mga labag sa batas na gawain ng nagpapatrabaho	34
5.3	Ang direktang pananagutan ng empleyado	35
5.4	Ang mga makakatuwiran at praktikal na hakbang ng isang nagpapatrabaho upang maiwasan ang mga labag sa batas na gawain	35
5.4.1	Patakaran	36
5.4.2	Pagsasanay, superbisyon at nakalulutas na pagkilos	38
<u>Seksyon 6 - Karagdagang mga detalye hinggil sa direkta at hindi direktang diskriminasyon</u>		39
6.1	Direktang diskriminasyon	39

6.1.1	Paghahambing	39
6.1.2	Higit sa isang dahilan ng isang pagkilos	40
6.1.3	Motibo	40
6.1.4	Ang paggagamot sa iba ay maaaring hindi tiyak na dahilan	41
6.1.5	Kabigatan ng katibayan at ebidensya	42
6.2	Hindi direktang diskriminasyon	42
6.2.1	Kahilingan o kondisyon	43
6.2.2	Paghahambing sa mga proporsyon	43
6.2.3	Makatuwirang mga kahilingan o kondisyon	44
<u>Seksyon 7 – Mga hindi kasali at mga hindi naaapektuhan na bagay-bagay</u>		47
7.1	Tunay na pagiging trabaho sa trabaho	47
7.2	Pagsasanay sa mga kakayahan na gagamitin sa labag ng Hong Kong	48
7.3	Pagtatrabaho ng mga tao na may natatanging mga kakayahan, kaalaman o karanasan	48
7.4	Ang mga kasalukuyang pinapairal na panlokal at pang-ibayong dagat na mga tuntunin	49
7.5	Mga espesyal na hakbang	49
<u>Seksyon 8 – Mabuting pamamalakad</u>		51
8.1	Pagbubuo ng patakaran	51
8.2	Pagpapatupad	52
8.2.1	Pagpapalaganap at pagsasanay	52
8.2.2	Pagtatanggap sa trabaho	53
8.2.3	Sa pagtatrabaho	54
8.2.4	Reklamo at mga bagay bagay na pang-disiplina	55
8.2.5	Pagtatapos at paulit-ulit na pamimili	55
8.2.6	Wika	56
8.2.7	Pagrerepaso at pagbabantay	57
8.2.8	Kakaunting kinakatawan na mga grupo ng lahi	58
<u>Seksyon 9 – Reklamo at mga legal na pamamaraan</u>		60
9.1	Pamamahala sa reklamo	60
9.1.1	Imbestigasyon	60
9.1.2	Pakikipagkasundo	61
9.2	Legal na Tulong	62
9.3	Karapatan na magsagawa ng mga legal na pamamalakad	62

1 Introduksyon

Ang seksyon na ito ay nagbibigay ng introduksyon sa Alituntunin.

- (i) Pinag-uusapan sa Seksyon 2 ang kahulugan ng lahi sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi (ang Ordinansa). Maliban sa pagpapaliwanag ng mga personal na katangian na itinuturing bilang lahi, ipinapaliwanag din nito ang mga bagay-bagay na hindi itinuturing bilang diskriminasyon sa lahi.
- (ii) Ang Seksyon 3 ay nagpapaliwanag sa kahulugan ng pagtatrabaho sa ilalim ng Ordinansa at ang mga uri ng ugnayan sa trabaho o mga bagay na protektado sa ilalim nito. Ang mga bagay na hindi saklaw ng Ordinansa at ang mga limitasyon ng proteksyon nito ay pinakikitunguhan.
- (iii) Ang Seksyon 4 ay nagkakaloob ng malawakang pananaw ng mga pangunahing legal na palagay na may kaugnayan sa diskriminasyon sa lahi at ang harassment at iba pang mga labag sa batas na pagkilos.
- (iv) Pinakikitunguhan ng Seksyon 5 ang pananagutan para sa mga labag sa batas na kilos sa bahagi ng parehong mga nagpapatrabaho at mga empleyado. Ang impormasyon ay ipinagkakaloob kung paano maaalisan ng pananagutan ang mga nagpapatrabaho sa pamamagitan ng paggawa ng mga makatuwirang hakbang upang maiwasan ang kanilang mga empleyado mula sa pagkilos ng labag sa batas.
- (v) Ang Seksyon 6 ay nagkakaloob ng mga karagdagang paliwanag ukol sa direkta at hindi direktang diskriminasyon upang madagdag sa mga pangunahing palagay na ipinakilala sa Seksyon 4. Para sa direktang diskriminasyon, ipinapaliwanag nito ang mga bagay-bagay tulad ng pangangailangan ng naaangkop na paghahambing sa isang tagahambing, ang kahalagahan ng motibo, kabigatan ng katibayan at ebidensya. Para sa direktang diskriminasyon, ipinapaliwanag nito ang bahagi ng hinihiling o kondisyon, paghahambing ng mga bahagi at kung ano ang makatuwirang kahilingan o kondisyon.
- (vi) Pinakikitunguhan ng Seksyon 7 ang mga hindi kasama sa mga bagay-bagay ukol sa pagtatrabaho at mga bagay na hindi apektado ng Ordinansa. Kabilang dito ang mga tunay na kuwalipikasyon sa trabaho, mga natatanging kakayahan at karanasan na hindi handa kaagad sa Hong Kong, mga kasalukuyang mayroong trabaho sa lokal at pandayuhang patakaran, at natatanging hakbang upang

magkaloob ng mga pagkakataon sa mga dehado na grupo ayon sa lahi.

- (vii) Pinakikitunguhan ng Seksyon 8 ang mahusay na pamamalakad na kailangan na ipatupad ng mga nagpapatrabaho upang mataguyod ang patas na pagtingin sa lahi at upang matugunan ang kanilang mga obligasyon sa ilalim ng Ordinansa.
- (viii) Ipinaliliwanag ng Seksyon 9 na ang tao na nakararamdam na ang isang labag sa batas na gawain ay naipakita laban sa kanya ay maaaring magsampa ng reklamo sa Equal Opportunities Commission (EOC). Ang gagampanan at mga tungkulin ng EOC sa pangangasiwa ng reklamo ay ibinabalangkas. Ipinapaliwanag din nito na ang nasabing tao ay maaaring magsagawa ng mga legal na pamamaraan at ang mga opsyon na maaaring gawin hinggil dito.

1.1 Layunin ng Alituntunin

- 1.1.1 Ang Ordinansa ay ipinatupad noong 2008 upang gawing labag sa batas ang diskriminasyon sanhi ng lahi at harassment at iba pang mga kaugnay na gawain sa mga tiyak na larangan, hal., ang iba't ibang mga lugar ng aktibidad sa lipunan. Ang Bahagi 3 ng Ordinansa ay pinakikitunguhan ang diskriminasyon at harassment sa pagtatrabaho at mga bagay na may kaugnayan sa trabaho.
- 1.1.2 Ang Alituntunin ng Pamamalakad (ang Alituntunin) na ito ay nilalayan upang ipaliwanag ang Ordinansa at upang magbigay ng praktikal na gabay kung paano maiiwasan ang diskriminasyon sanhi ng lagi sa mga sitwasyon sa trabaho. Sa una, ang Alituntunin ay nilalayan upang tulungan ang mga nagpapatrabaho na maunawaan at sumunod sa Ordinansa at upang itaguyod ang patas na pakikitungo sa lahi sa lugar ng trabaho sa pamamagitan ng paghihimok ng mahusay na pamamalakad. Ito ay nilalayan din upang bigyan ang mga empleyado ng pangkalahatang pag-uunawa tungkol sa batas at kanilang mga karapatan, para malaman nila kung paano nila mapoprotektahan ang kanilang mga karapatan at kung ano ang kanilang gagawin kung maramdaman nila na may diskriminasyon laban sa kanila mula sa mga nagpapatrabaho sa kanila.
- 1.1.3 Bilang karagdagan sa nagpapatrabaho at kanilang mga empleyado, pinakikitunguhan din ng Ordinansa ang iba pang ugnayan sa trabaho at mga bagay-bagay na may kaugnayan sa trabaho (tulad ng mga contract worker, mga ahenteng may komisyon, mga pagkakasosyo, pagsasanay

sa bokasyon at mga serbisyo ng mga ahensya sa pagtatrabaho). Sa pangkalahatan, ang mga prinsipyo at mahusay na pamamalakd na gagamitin sa mga sitwasyon sa trabaho ay gagamitin din sa ibang mga uri ng ugnayan sa trabaho at mga bagay na may kaugnayan sa trabaho. Pakikitunguhan din ng Alituntunin ang ganitong mga uri ng ugnayan at mga bagay-bagay kung naaangkop.

- 1.1.4 Dapat na basahin ang Alituntunin na ito sa kabuuan at ayon sa diwa na pagtataguyod ng patas na pakikitungo sa lahi. Hindi ito dapat basahin nang bahagya o pakitunguhan sa isang makitid na paraan.

1.2 Katayuan ng Alituntunin

- 1.2.1 Ang Alituntunin ay ipinalabas ng Equal Opportunities Commission (ang EOC) sa ilalim ng Ordinansa [s.63]. Makalipas na maimungkahi ng EOC na ipalabas ang Alituntunin, ito ay nagsasagawa ng konsultasyon sa publiko at pati na rin ang mga partikular na stakeholder. Makalipas ang konsultasyon, ang namungkahing Alituntunin ay ipinalabas sa harap ng Konsehong Tagapagbatas para sa negatibong botohan at pagkatapos ay nagkaroon ng bisa sa [petsa] sa kasalukuyan nitong anyo.
- 1.2.2 Itinatakda ng Alituntunin ang pamaraan ng pamamalakad ng EOC at pag-uunawa sa batas. Gayunman, hindi direktang inuutos ng Alituntunin ang anumang legal na obligasyon o mayroong umiiral na legal na epekto, at ang kabiguan na ipatupad ang Alituntin ay hindi mismo magtutungo sa anumang pananagutan [s.63(14)]. Ang Alituntunin ay hindi nilalayan para maging at hindi isang kumpleto at panghuling pahayag ng batas. Ang mga Korte lamang ang makapagbibigay ng panghuling mga desisyon sa batas.
- 1.2.3 Gayunman, isasaalang-alang ng mga Korte ang anumang mahalagang parte ng Alituntunin sa mga kaso na magpapasiya. Kung, halimbawa, ang isang nagpapatrabaho ay makapagpapakita sa Korte na ang mga mahahalagang rekomendasyon ng Alituntunin ay naipatupad, mababawasan nito ang pagkakataon sa isang salungat ng desisyon sa Korte laban sa nagpapatrabaho. Kung hindi sundan ng mga nagpapatrabaho ang mga rekomendasyon ng Alituntunin, sa pangyayari na ang paghahabol laban sa akanila, maaaring kailangan nilang

ipaliwanag kung alin pang mga paraan, kung mayroon man, ang kanilang mga obligasyon sa ilalim ng Ordinansa laban sa Diskriminasyon sanhi ng Lahi ay ipinapatupad at sinusundan.

1.3 Paggamit ng mga larawan at mga mungkahi sa mahusay na pamamalakad

- 1.3.1 Upang maipaliwanag ang mga gawain ng Ordinansa, hahangarin ng Alituntunin na ipakita kung paano magagamit ang mga prinsipyo at palagay sa ilalim ng Ordinansa sa mga partikular na sitwasyon. Habang karamihan sa mga paliwanag ay may kaugnayan sa diskriminasyon sa lahi sa mga sitwasyon sa trabaho, ginagamit din ng Alituntunin ang ilang mga walang kaugnayan sa trabaho na sitwasyon upang ipaliwanag ang mga prinsipyo at konsepto na naaangko sa diskriminasyon sa lahi.
- 1.3.2 Ang Ordinansa ay isang bagong bahagi ng lehislasyon. Hanggang sa ngayon ay walang pang mga desisyon ng korte sa Hong Kong sa ilalim nito. Ang mga desisyon ng korte sa ilalim ng ibang mga batas hinggil sa diskriminasyon sa Hong Kong o kahit saan (tulad ng Australia at sa United Kingdom) ay maaaring makatulong sa pag-uunawa kung paano gumagana ang Ordinansa. Ang ilan sa mga paliwanag na ibinigay ng Alituntunin ay batay sa mga aktuwal na kaso na napagdesisyonan ng mga Korte sa ilalim ng katulad na batas hinggil sa diskriminasyon.
- 1.3.3 Ang paggamit ng batas hinggil sa diskriminasyon ay ganap na batay sa mga katotohanan ng bawat partikular na kaso. Ang mga pagpapaliwanag na ginamit sa Alituntunin ay nilalayon upang padaliin ang pangkalahatang pag-uunawa sa batas. Maaaring hindi nito nasasaklaw ang lahat ng mga mahahalagang katotohanan ng isang tiyak na sitwasyon na tunay na nakakasagupa ng tagabasa, at samakatuwid ay hindi direktang naaangkop. Ang naaangkop na legal na payo ay dapat hangarin parati.
- 1.3.4 Ang Alituntunin ay magbibigay ng mga mungkahi ukol sa mahusay na pamamalakad. Maaaring gamitin ng mga nagpapatrabahoang mga mungkahi na ito bilang angkop, na iwinawasto ang mga ito ayon sa kalikasan at saklaw ng kanilang sariling mga samahan at handang magami na mga pagkukunan.
- 1.3.5 Habang ang Alituntunin ay nilalayon na ipaliwanag ang batas at makapagbigay ng praktikal na gabay at magmungkahi ng mahusay na

pamamalakad, mayroong mga tanong tungkol sa batas kung saan hindi makakapagbigay ang Alituntunin ng anumang tiyak na kasagutan. Ang mga kasagutan sa mga tanong na ito ay kakailanganin na maghintay para sa makapangyarihan na desisyon mula sa mga Korte. Ang Alituntunin ay hindi isang pamalit sa pagsasagawa ng angkop na legal na payo na may kaugnayan sa anumang tiyak na sitwasyon.

2 Kahulugan ng lahi sa ilalim ng Ordinansa

2.1 Ano ang kahulugan ng lahi

- (i) Sa ilalim ng ordinansa, nangangahulugan ang lahi ng “lahi”, “kulay”, “lipi”, o “pinagmulang bansa o lahi” ng tao [s.8(1)(a)].
- (ii) Lubos din na ipinapaliwanag ng Ordinansa ang kahulugan ng “lipi”[s.8(1)(c)] 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.
- (iii) Walang malinaw na pagpapaliwanag na may kaugnayan sa kahulugan ng “lahi”, “kulay”, at “pinagmulang bansa o lahi”. Sa kawalan ng kaso sa batas ng Hong Kong, ang pangkalahatang paggamit ng mga patakaran na ito ay mahalaga.
- (iv) Pinakamahasag na ipaliwanag ang mga kahulugan ng lahat ng mga patakaran na ito sa magkakaibang uri ng tao mula sa iba’t ibang mga grupo. Ang mga kahulugan ng mga ito ay hindi eksklusibo sa bawat isa. Maaaring patong-patong ang mga ito ay hindi parating malinaw na ipinaghihiwalay sa bawat sitwasyon. Ang ilan sa mga paliwanag sa ibaba ay batay sa batas para sa kasong pandayuhan.

2.1.1 Lahi

1 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang isang taga-Europa at isang Asyatiko ay kabilang sa magkaibang mga lahi. Sa pangkalahatan, maaaring mayroon silang magkaibang pisikal na katangian, at mayroong ibang mga kultura at paraan ng pamumuhay. Maliban sa mga pagkakaiba na ito, kung nagtatrabaho sila para sa parehong nagpapatrabaho na ginagawa ang parehong trabaho, maaari nilang makuha ang parehong antas ng pagganap at dapat na pakitunguhan nang patas sa kabayaran. Ang diskriminasyon sa pamamagitan ng hindi patas na kabayaran sa pagitan ng taga-Europa at Asyatiko, kapag ang kanilang antas ng pagganap sa magkapareho, ay marahil na labag sa batas na diskriminasyon sanhi ng lahi.

2.1.2 Kulay

2 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kabilang sa ibang mga pisikal na katangian sa pagitan ng mga tao na mula sa magkaibang lahi, ang kulay ng balat ay marahil na ang pinakanapapansin. Halimbawa, ang mga taga-Africa, taga-Europa at taga-Asya ay may iba't ibang mga kulay ng balat (itim, puti at dilaw). Ang diskriminasyon ayon sa kulay ng balat ay isang malinaw na anyo ng diskriminasyon sanhi ng lahi. Ang diskriminasyon sa pagitan ng isang tao na may itim na balat at ang isang taong may puting balat ay labag sa batas.

2.1.3 Lipi (mga uri ng antas sa lipunan)

Ipinapahiwatig sa Ordinansa [s.8(1)(c)] na ang pinagmulang lipi ay nangangahulugan ng mga anyo ng antas sa lipunan tulad ng kasta at mga analogus na sistema.

Sa kasaysayan, sa maraming mga bahagi ng mundo, maraming mga mahihigput na sistema na lipunan kung saan ang mga tao ay nahihwalay sa iba't ibang klase (kasta) ayon sa kapanganakan. Ang mga pagkakataon sa buhay, kasama na ang edukasyon at mga oportunidad sa bokasyon, ay natiyak ayon sa kasta kung saan kabilang ang tao. Sa mga sistemang ito, ang mga taong ipinanganak sa mababang mga kasta na nagdusa mula sa diskriminasyon at hindi mapahusay ang kanilang ganap na personal na potensyal sa kabila ng kanilang kakayahan at personal na personalidad. Ang ilan sa mga sistema na ito ay nananatiling ipinapatupad sa iba't ibang mga grado sa iba't ibang bahagi ng mundo ngayon. Kung ang diskriminasyon laban sa isang tao ay magaganap sa Hong Kong dahil sa kasta na kinabibilangan ng tao, marahil na labag sa batas ito.

2.1.4 Pinagmulang bansa

Ang pinagmulang bansa ay tumutukoy sa nasyon na kinabibilangan ng tao. Sa panahon noong ang populasyon ng mundo ay statik, ang mga tao na nakatira sa parehong bansa ay kadalasang nabibilang sa parehong nasyon. Ang mga tao na nakatira sa iba't ibang mga bansa ay

madalas na nakatira sa iba't ibang mga nasyon. Ang pandarayuhan ay naganap sa mas malaking proporsyon at ang mga nasyon ay lumawak, na ang mga tao na may iba't ibang mga pinagmulang nasyon ay nagsimulang mabuhay sa pare-parehong mga bansa. Maaaring panatiliin ng mga taong ito ang kanilang sariling mga pinagmulang bansa makalipas na maraming mga henerasyon o kahit na makalipas ng pagkawala ng kanilang orihinal na nasyon bilang isang hiwalay na politikal na bansa. Ngayon, ang mga tao na may iba't ibang pinagmulang nasyon ay maaaring may magkakatulad na nasyonalida, na may parehong pasaporte at may magkakatulad na paraan ng pamumuhay.

3 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang mga English, Scottish, Irish at Welsh na mula sa United Kingdom ay mula sa iba't ibang mga pinagmulang nasyon, kahit na lahat sila ay mayroong iisang pasaporte ng United Kingdom. Ang diskriminasyon sa pagitan ng isang English at isang Scottish ay marahil na labag sa batas.

2.1.5 Pinagmulang lahi

Katulad ng mga taong may iisang pinagmulang nasyon, mayroong mga partikular na komunidad ng mga tao sa iba't ibang bahagi ng mundo na, sa loob ng kanilang sariling grupo, ay mayroong mahabang kasaysayan, na pinananatili ang kanilang sariling tradisyon sa kultura, paraan ng pamumuhay at mga kaugalian at kilos ng lipunan. Ang mga grupong ito ng tao ay naghihiwalay sa kanilang mga sarili mula sa iba na pumapalibot sa kanila at isinasaalang-alang bilang isang hiwalay na grupong etniko. Ang pinagmulang lahi ay ang pagkikilala sa isang tao bilang isang miyembro ng nasabing mga grupo.

4 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang mga Sikh na mula sa Punjab na rehiyon na saklangan ng India at Pakistan ay mayroong parehong kulay ng balat, mga katangian ng katawan at mga katulad na katutubo tulad ng mga Hindu na nabubuhay sa parehong lugar na palibot sa kanila. Ngunit ang mga Sikh ay mayroong kanilang sariling mga tradisyon at kasaysayan. Ayon sa panlabas na anyo, ang mga Orthodox Sikh ay hindi nagpapagupit ng kanilang buhok at may suot silang turban. Sila ay isang kakaiba at hiwalay na grupong etniko. Ang diskriminasyon laban sa isang Sikh ay maaaring labag sa batas.

2.2 Ano ang hindi itinuturin na diskriminasyon sanhi ng lahi

Nililinaw ng Ordinansa na ang paggamit ng mga tiyak na bagay bilang criteria sa pakikitungo sa mga tao, at ang mga pagkakaiba sa nagreresulta mula sa mga criteria na ito, ay hindi isasaalang-alang bilang diskriminasyon sanghi ng lahi [s.8(2)&(3)]. Ang mga dahilan sa pagtitiyak ng mga bagay-bagay na ito ay tila na hindi sila isinasaalang-alang bilang isang lahi na may kaugnayan o na sila ay may pagkakaugnay sa mga patakaran na dapat ay ligtas mula sa diskriminasyon sanhi ng lahi. Ang mga bagay na ito ay itinakda sa ibaba na mayroong mga paglalarawan, ngunit hindi nangangahulugan na may kaugnayan sa trabaho.

2.2.1 Mga katutubong naninirahan sa Mga Bagong Teritoryo

May mga tao na nagmula sa lalaking linya ng mga tao na nabuhay mula 1898 sa mga village sa Hong Kong. Inilalarawan ng Ordinansa ang mga tao na ito gamit ang mga katawagan na “katutubong naninirahan” at “naitatag na village”.

Ang “katutubong naninirahan” ay isang katawagan na ginagamit sa Village Representative Ordinance Cap. 576. Ito ay tumutukoy sa isang tao na noong 1898 ay isang naninirahan sa isang Katutubong Village sa loob ng kahulugan ng ordinansa na iyon, o isang tao na mula sa lalaking linya ng ninuno mula sa mga nasabing mga naninirahan.

Ang “naitatag na village” ay isang katawagan na ginamit sa Government Rent (Assessment and Collection) Ordinance Cap. 515. Ito ay tumutukoy sa isang village na mayroon na sa Hong Kong mula pa noong 1898 sa loob ng kahulugan ng ordinansa na iyon.

Ang mga magkakaibang pakikitungo ay hindi isang diskriminasyon sa lahi kung ang mga ito ay batay kung ang isang tao ay mula o hindi nagmula sa mga lumang village na ito.

5 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang may-ari ng isang tindahan na nagpapakita ng isang tindahan sa isang village na kukuha lamang ng mga nagtatrabaho ng mga katutubong naninirahan mula sa village bilang tagapagbantay ng tindahan ay hindi nagpapakita ng diskriminasyon hinggil sa lahi laban sa ibang mga tao.

2.2.2 Permanenteng paninirahan, karapatan sa pinamamahayanan, karapatan na dumating, limitasyon at kondisyon sa pamamalagi, pahintulot na magpunta at manatili

Ang mga tao ay maaaring permanenteng residente o hindi permanenteng residente ng Hong Kong. Maaari o maaaring wala silang karapatan sa pinamamahayanan o ang karapatan na dumating sa Hong Kong. Ang mga taong dumarating sa Hong Kong ay maaaring kinakailangan na makatamo ng pahintulot bago sila makapunta at manatili dito. Ang kanilang pamamalagi sa Hong Kong ay maaari din sumailalim sa mga limitasyon o kondisyon na ipinatupad sa ilalim ng batas pang-imigrasyon.

Ang pagkakaiba sa pakikitungo ay hindi isang diskriminasyon sanhi ng lahi kung ang mga ito ay batay sa isang tao.

- ◆ ay isang o hindi isang permanenteng naninirahan, o
- ◆ mayroon o walang karapatan sa pamamahayanan o ang karapatan na dumating, o
- ◆ Mayroon o walang pahintulot na dumatin o manatili o
- ◆ sumasailalim o hindi sa mga limitasyon o kondisyon sa pamamalagi.

6 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kukuha lamang sa trabaho ang isang kompanya ng mga permanenteng naninirahan na mayroong karapatan sa pamamahayanan sa Hong Kong ng walang anumang limitasyon o kondisyon sa pamamalagi ay hindi isang diskriminasyon sa lahi laban sa ibang mga tao.

2.2.3 Tagal ng paninirahan

Ang ibang tao na nakatira sa Hong Kong para sa iba't ibang panahon. Ang pagkakaiba sa pakikitungo batay sa tagal ng paninirahan ng isang tao sa Hong Kong na iba mula sa ibang tao ay hindi isang labag sa batas na diskriminasyon sanhi ng lahi.

7 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Sa isang ehersisyo sa pagkuha sa trabaho, kung ang isang kandidato ay napili dahil siya ay pinakamatagal na nakatira sa Hong Kong kung ikukumpara sa ibang mga kandidato na patas lamang o kahit na mas kuwalipikado, hindi ito isang diskriminasyon sanhi ng lahi laban sa ibang mga kandidato na ito.

2.2.4 Nasyonalidad, pagkamamamayan o katayuan ng paninirahan sa ibang mga bansa

Ang mga tao sa Hong Kong ay may iba't ibang mga nasyonalidad, pagkamamamayan o katayuan ng paninirahan sa ibang mga bansa. Ang ibang pakikitungo sa mga taong ito ukol sa mga bagay-bagay ay hindi magiging labag sa batas na diskriminasyon sa lahi. Ang nasyonalidad, pagkamamamayan o katayuan ng paninirahan ay hindi nangangahulugan ng pagkakatulad sa pinagmulang lahi, nasyon o etniko dahil ang mga tao na mula sa ibang lahi o pinagmulang nasyon ay maaaring mayroong parehong nasyonalidad.

8 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang kompanya na may negosyosa Estados Unidos ay pinili na kunin sa trabaho ang isang tao na may nasyonalidad na Amerikano at may hawak sa isang Amerikanong Pasaporte ay hindo nagpapakita ng diskriminasyon laban sa mga tao na walang nasyonalidad na Amerikano at walang pasaporte na Amerikano.

Kahit na sa paggamit ng criteria sa itaas ay hindi itinuturing bilang isang diskriminasyon sa lahi, dapat isaalang-alang ng mga nagpapatrabaho na kung tunay na kinakailangan ito na ipatupad ang mga critesia na nasabi sa alinman sa kanilang mga proseso at desisyon. Kung gamitin ng mga nagpapatrabaho ang mga criteria na ito ng walang mahusay na dahilan, maaaring hindi nila ginagawa ang pinakamahusay na desisyon o kinukuha ang mga pinakamahusay na talento bilang isang pangkat ng mga talentado at matapat na kandidato o empleyado na handa nilang magamit ay malilimatahan.

Bilang karagdagan, kahit na ang mga nagpapatrabaho ay nangangahulugan na gamitin ang nasabing criteria sa itaas, kung ang mga criteria na ito ay hindi tunay na kinakailangan o mayroong katibayan na hindi ito ginagamit ng patuloy-tuloy, maaaring mayroong

panganib ng mga alegasyon na ang criteria ay hindi tunay na ginamit pero isa lamang èantakip sa diskriminasyon sa lahi. Kung natatag na ang magkahulugan na criteria ay hindi tunay, mangyari itong magpatungo sa matatagumpay na paghahabol sa labag sa batas na diskriminasyon sanhi ng lahi.

9 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Isang kompanyana tumanggi na kunin sa trabaho ang isang accountant nagmula sa timog-silangang Asya at walang permanenteng paninirahan sa Hong Kong, na sinasabi na kukunin lamang sa trabaho ang mga permanenteng naninirahan. Gayunman, kung ang katibayan ay nagpapakita na ito ay tunay na kukuha sa trabaho ng mga tao na nagmula sa Europa na hindi mga permanenteng naninirahan, marahil na isa itong labag sa batas na diskriminasyon sa lahi. Kung may ibang nagmula sa Timong-Silangang Asya, na isang permanenteng naninirahan at kung hindi ay karapat-dapat, ay tumanggi sa pagtatrabaho, maaari rin ipahiwatig ang diskriminasyon sa lahi.

3 Saklaw ng proteksyon sa trabaho

Sa ilalim ng Ordinansa [s.10], ang mga nagpapatrabaho ay hindi dapat na magpakita ng diskriminasyon laban sa mga aplikante ng trabaho at ang mga empleyado o i-harass ang mga ito batay sa kanilang lahi.

3.1 Kahulugan ng trabaho

- (i) Nililiwanag na ang Ordinansa [s.2] ang “pagtatrabaho” bilang isang kontrata ng serbisyo o pagiging apprentice, o isang kontrata upang personal na gawin ang anumang trabaho. Sinumang kailangan na personal na magtrabaho sa ilalim ng isang kontrata ay marahil na isang empleyado, at ang ibang panig sa kontrata ang nagpapatrabaho. Sinuman na naga-aplay para sa nasabing kontrata ay maaaring isang aplikante sa trabaho. Pinoprotektahan ng Ordinansa ang aplikante sa trabaho at ang empleyado mula sa diskriminasyon sa lahi o harassment.

10 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Isang may sariling trabaho na karpentero na nakontrata ang isang may-ari ng tindahan na personal na gawin ang pag-aayos sa tindahan ay magiging isang empleyado ng may-ari ng trabaho para sa layunin ng Ordinansa. Labag sa batas para sa may-ari ng tindahan na i-harass siya sanhi ng lahi kapag nag-aayos sa trabaho.

- (ii) Ginagamit ang Ordinansa sa pagtatrabaho sa parehong pribadong sektor at sa pampublikong sektor. Ang Gobyerno at ang iba pang mga pampublikong kompanya ay nakatali din sa Ordinansa at hindi dapat na magpakita ng diskriminasyon sa pagtatrabaho at mga kaugnay na bagay-bagay.

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

3.1.1.1 Nagpoprotekta lamang ang Ordinansa sa mga empleyado na ganap na nagtatrabaho o madalas na nagtatrabaho sa Hong Kong. Hindi ito nagpoprotekta sa mga tao na ganap na nagtatrabaho o madalas na nagtatrabaho sa labas ng Hong Kong. [s.16(1)].

11 Pagpapakita ng Halimbawa :-

Ang supervisor ng isang pabrika na nagtatrabaho sa kompanya ng Hong Kong upang magtatrabaho sa isang pabrika sa Guangzhou ay marahil na hindi protektado sa ilalim ng Ordinansa. Sa kabilang dako, ang isang account manaher na nagtatrabaho sa Hong Kong nang madalas pero kailangan na magbiyahe sa Guangzhou na pabrika ng isang beses kada buwan ay marahil na protektado sa ilalim ng Ordinansa.

3.1.1.2 Ang mga nagtatrabaho sa:-

- (a) ang isang barko na nakarehistro sa Hong Kong; o
- (b) isang sasakyang panghimpapawid na nakarehistro sa Hong Kong at pinapaandar ng isang tao na ang pangunahing lugar ng negosyo ay nasa Hong Kong o ay kadalasang naninirahan sa Hong Kong.

ay protektado, kahit na sila ay nagtatrabaho madalas sa labas ng Hong Kong [16(2)].

12 Pagpapakita ng Halimbawa :-

Ang isang hovercraft na kapitan na mas maraming oras ng trabaho ang nalalaan sa dagat sa labas ng tubig ng Hong Kong kaysa sa loob ng Hong Kong, pero ang hovercraft ay nakarehistro sa Hong Kong, ay poprotektahan ng Ordinansa.

3.2 Mga maliliit na nagpapatrabaho [s.10(3), (8) & (9)]

- (i) Para sa unang 3 taon makalipas na ang pagpapatupad ng Ordinansa, mayroong palugit na panahon kung saan ang pagbabawal sa diskriminasyon sa pagkuha sa trabaho ay hindi gagamitin sa mga nagpapatrabaho na kinuha sa trabaho ang hindi hihigit sa 5 empleyado. Kung ang isang kompanya ay nahahawakan ng iba pang kompanya o kung ang 2 mga kompanya ay nahahawakan ng ikatlong panig, ang mga empleyado sa parehong kompanya ay kasama para sa layunin ng pagbibilang ng dami ng mga empleyado.

- (ii) Ang palugit na panahon ay hindi gagamitin sa pagtatrabaho ng mga domestic helper.
- (iii) Ang panahon ng palugit ay magpapaso sa [16 Hulyo 2011] (3 taon makalipas na ipatupad ang Ordinansa), kung saan ang Ordinansa ay gagamitin sa lahat ng mga malalaki o maliliit na mga nagpapatrabaho.

3.3 Mga Domestic helper [s.10(7)]

- (i) Ang pagbabawal sa diskriminasyon sa trabaho ay hindi gagamitin sa pagkukuha ng mga domestic helper na nagtatrabaho sa lugar kung saan nakatira ang nagpapatrabaho o angkanyang mga malalapit na kamag-anak. Sa sandaling nakuha sa trabaho, gayunman, ang domestic helper ay poprotektahan sa ilalim ng Ordinansa.

13 Pagpapakita ng Halimbawa :-

Maaaring piliin ng isang tao na hindi kunin sa trabaho ang isang domestic helper ng partikular na pinagmulang nasyon, at sa halip na kunin sa trabaho lamang ang mga katulong ng ibang pinagmulang nasyon. Ang napili na ito ay hindi labag sa batas sa ilalim ng Ordinansa.

Kung saan kinuha ng nagpapatrabaho ang dalawang mga domestic helper na may magkaibang pinagmulang nasyon, ay dapat na mayroong patas na pakikitungo sa dalawa. Marahil na labag sa batas kung ang isa ay mas higit ang bayad kaysa sa isa dahil sa kanyang pinagmulang nasyon.

3.4 Relihiyon [s.23]

- (i) Ang itinadhana sa diskriminasyon sa trabaho 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 relihiyon upang makasunod sa mga paniwala ng relihiyon o upang iwasan makasama sa mga relihyosong pagkamaramdamin ng mga sumusunod ito.

3.5 Iba pang mga kaugnayan sa trabaho

Maliban sa nagpapatrabaho-employado (o aplikante ng trabaho) na pagkakaugnayan, ang iba pang mga uri ng ugnayan sa trabaho ay protektado din ng Ordinansa. Ang mga ito ay:-

3.5.1 Mga Contract worker [s.15]

Ang mga contract worker ay mga tao na kinuha sa trabaho ng isang contractor o sub-contractor upang magtrabaho para sa ikatlong tao (tinatawag na pinakapuno). Ang contractor ay isang tao na nangangasiwa ng trabaho para sa pinakapuno sa ilalim ng isang kontrata na ginawa nang direkta sa pinakapuno. Angh sub-contractor ay isang tao na nangangasiwa ng trabaho na kinuha ng contractor para sa pinakapuno. Kahit na ang mga contract worker ay hindi pinagtatrabaho ng pinakapuno, hindi dapat magpakita ng diskriminasyon ang pinakapuno laban sa mga contract worker.

14 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang 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 . Kapag ang mga naglilinis ay ipinapadala sa opisina upang maglinis, natuklasan ng trading firm na isa sa mga naglilinis ay mula sa Timog-Silangan, at hindi siya pinapahintulutan na pumasok sa opisina upang maglinis, ngunit hinihingi ito na iwan ang opisina kaagad. Ang ibang mga naglilinis ay may lahi na Chinese at pinapahintulutan na gawin ang kanilang trabaho sa opisina. Marahil na tututol ito sa Ordinansa.

3.5.2 Mga Kasosyo [s.17]

Kung ang isang partnership firm ay mayroong 6 o higit pang mga partner, hindi dapat itong magpakita ng diskriminasyon sa sinuman sa mga kasosyo nito o sinuman na nais na maging isang sosyo.

15 Pagpapakita ng Halimbawa :-

Marahil na labag sa batas kung ang partnership firm ng

manananggol ay tumanggi na pahintulutan ang manananggol ng nagmula sa Timog-Silangan Asya na sumali sa firm bilang isang kasosyo, kapag siya ay hindi angkop na gawin ito..

3.5.3 Mga Ahenteng May Komisyon [s.22]

Ang mga ahenteng may komisyon ay mga tao na nagbayad ng komisyon para sa kanilang pagtrabaho sa kanilang pinakapuno, halimbawa, ang mga ahente ng seguro na bayad ng komisyon sa pagbenta ng mga polisa ng seguro para sa isang kompanya ng seguro. Ang pinakapuno ay hindi dapat na magpakita ng diskriminasyon laban sa mga ahenteng may komisyon.

16 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na labag sa batas kung ang kompanya ng seguro ay nagbayad ng mas kaunting komisyon sa isang ahente na walang lahi na Chinese maliban sa mga ahente kapag ang lahat ng mga ito ay gumagawa ng mahusay.

3.5.4 Mga Barrister [s.35]

Ang mga barrister sa Hong Kong ay sama-sama nagtatrabaho kasama ng ibang mga barrister mula sa isang pangkat ng mga kamara kung saan mayroong silang pamomosesyon. Sa mga tao na nais na magsanay upang maging barrister, kailangan nilang sumailalim sa pupillage kasama ng isang nagsasanay na barrister.

Sa ilalim ng Ordinansa, ang mga barrister o ang kanilang mga clerk ay hindi dapat magpakita ng diskriminasyon laban sa isang tao na may kaugnayan sa paghahandog ng pamomosesyon.

Labag din sa batas para sa sinuman na magpakita ng diskriminasyon laban sa isang barrister na may kaugnayan sa pagbibigay ng mga tabulin sa kanya o pagtanggap ng mga tagubilin para sa kanya.

17 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na labag sa batas para sa isang grupo ng mga barrister na nagsasanay sa isang pangkat ng kamara na tumanggi sa isa pang barrister na mula sa Timog-Silangang Asya na sumali doon sa

pangkat ng kamara kapag hindi ito naaangkop na gawin ang nasabi.

3.6 Iba pang mga bagay na may kaugnayan sa trabaho

Bilang karagdagan, ang iba pang mga bagay-bagay na may kaugnayan sa trabaho ay saklaw din ng Ordinansa. Ang mga ito ay:-

3.6.1 Pagsasanay sa Bokasyon [s.20]

Ang mga tagapagkaloob ng pagsasanay na bokasyon ay saklaw ng Ordinansa at hindi kailangan na magpakita ng diskriminasyon laban sa mga tao na nais na magsanay o kasalukuyang sinasanay.

Gayunman, ang mga tagakaloob ng pagsasanay sa bokasyon 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. [s.20(2)]

18 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Labag sa batas para sa isang teknikal na kolehiyo na tanggihan ang isang mag-aaral na mula sa Timog-Silangan ng Asya upang mag-enroll sa isang kurso ng pagsasanay sa mekanik kapag hindi siya angkop na gawin ito. Sa sandaling napapasok, walang obligasyon ang kolehiyo na gumawa ng ibang pag-aayos para sa kanya hinggil sa mga piyesta opisyal at paraan ng mga tagubilin.

3.6.2 Mga Ahensya ng Trabaho [s.21]

Ang mga ahensya ng trabaho na nagkaloob ng mga serbisyo ng paghahanap ng trabaho sa mga manggagawa o nagkaloob ng gabay sa mga trabaho o pagbibigay ng mga manggagawa sa mga nagpapatrabaho ay saklaw ng Ordinansa at hindi kailangan na magpakita ng diskriminasyon laban sa mga tao na nais na mapagkalooban ng kanilang mga serbisyo.

19 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na labag sa batas para sa ahensya ng trabaho na tanggihan ang paghahanap ng mga trabaho sa isang tao na mula sa Timog-Silangang Asya na naghahanap ng mga trabaho.

4 Malawakang Pananaw ng mga labag sa batas na gawain sa ilalim ng Ordinansa

4.1 Ano ang “diskriminasyon”

The Ordinance defines different types of discrimination. Sila ay mga:-

4.1.1 Diskriminasyon sanhi ng lahi

Ang diskriminasyon sa lahi ay mayroong 2 kahulugan sa ilalim ng Ordinansa [s.4]. Mayroong diskriminasyon sa lahi kung ang sitwasyon ay sumasailalim sa isa o parehong kahulugan na nabanggit. Sila ay mga:-

4.1.1.1 Direktang Diskriminasyon [s.4(1)(a)]

Ang direktang diskriminasyon ay nangyayari kapag ang taong A ay nakikitungo kay tao B nang hindi mainam (hal., sa ibang paraan o sa mas hindi magandang paraan) kaysa sa iba dahil sa lahi ni tao B. Hindi binabanggit ng Ordinansa ang mga salitang “direktang diskriminasyon” pero ito ang paraan madalas na nakikilala ang ganitong uri ng diskriminasyon. Sa ilalim ng Ordinansa, ang pagbubukod sa ibang pangkat ng lahi ay isang direktang diskriminasyon [s.4(3)].

20 Pagpapakita ng Halimbawa :-

Isang simpleng halimbawa ng direktang diskriminasyon ay ang paraan kung paano pinakikitunguhan ng naka-kontratang tagalinis na mula Timog-Silangang Asya sa paglalarawan 14 sa itaas. Ang pakikitungo na kanyang natanggap mula sa pinakapuno ay iba at mas masama kaysa sa pakikitungo ng ibang mga pinakapuno at ito ay dahil siya ay mula sa Timog-Silangang Asya at ang ibang mga tagalinis ay Chinese. Marahil na ito ay labag sa batas na direktang diskriminasyon sanhi ng lahi.

4.1.1.2 Hindi direktang diskriminasyon [s.4(1)(b), at s.4(2) hanggang (5)]

Kahit na kung lahat ay pinakikitunguhan ng parehong paraan, pero kung ang parehong pakikitungo na ito ay may salungat na epekto sa, o kung sanhi na pagkadehado sa, mga tao ng isang partikular na grupo, ito ay itinuturing din bilang diskriminasyon at madalas na kinikilala bilang hindi direktang diskriminasyon (kahit na ang Ordinansa ay hindi tunay na gumagamit ng mga salitang “hindi diskriminasyon”).

Sa ilalim ng Ordinansa, ang parehong pakikitungo ay kailangan bilang isang kahiligan o kondisyon na inutos nang patas sa mga tao mula sa iba’t ibang mga grupong lahi.

Kung ang kahilingan o kondisyon ay mayroong salungat na epekto sa, o naging sanhi ng pagkadehado sa, anumang partikular na grupo ng lahi ay napagdesisyunan sa pamamagitan ng pagkukumpara sa mga bahagi ng tao mula sa iba’t ibang grupo ng lahi na makakasunod sa kahilingan o kondisyon. Kung ang proporsyon ng mga tao sa isang partikular na grupo ng mga tao na makakasunod ay ganap na mas maliit kaysa sa ibang mga grupo, ang kahilingan o kondisyon ay direktang diskriminasyon laban sa grupo ng lahi na iyon.

Kahit na salungat na naaapuktuhan ang ilang mga grupo ng lahi o inilalagay ang mga ito sa dehado, ang kahilingan o kondisyon ay maaaring makatuwiran kung ang layunin nito ay lehitimo at ito ay proporsyonal at naaangkop sa mga pamamaaran upang maabot ang layunin na iyon. Ang makatuwirang kahilingan o kondisyon ay hindi labag sa batas.

21 Pagpapakita ng Halimbaw :-

Ang kahilingan na ang mga mag-aaral sa isang paaralan ay hindi dapat magsuot ng headdress, kung mahigpit na ipinapatupad sa lahat ng mga mag-aaral, ay maaaring hindi direktang diskriminasyon laban sa mga Sikh na mag-aaral na hindi makakasunod sa gawa dito, dahil mawawala ang kanilang pagkakilanlan sa etniko kung hindi sila pinahintulutan na suotin ang kanilang turban.

Ang karagdagang Pagpapakita ng Halimbawa ng ganitong 2 uri ng diskriminasyon ay binigay sa Seksyon 6.

4.1.2 Diskriminasyon batay sa lahi ng malapit na kamag-anak

Ang diskriminasyon batay sa lahi ng kalapit na kamag-anak [s.5] ay nangyayari kapag ang taong A ay nakikitungo kay tao B nang hindi mainam (hal., sa ibang paraan o sa mas hindi magandang paraan) kaysa sa iba dahil sa lahi ni tao B. Ang malapit na kamag-anak ay nangangahulugan na ang asawa, magulang o anak (kasama ang mga ipinanganak sa labas, inampon o anak sa unang asawa), lolo at lola o apo, mga kapatid at mga biyenang [s.2].

22 Pagpapakita ng Halimbawa :-

Marahil na labag sa batas kung ang mahusay na gumaganap na manager sa isang kompanya ay hindi pinili para sa promosyon upang maging director, kahit na karapat-dapat siya, dahil ang kanyang asawa ay mula sa Timog-Silangang Asya, upang hindi sila ituring na angkop para sa mga pagdiriwang ng kompanya na kadalasang dinadaluhan ng mga director at ng kanilang mga asawa.

4.1.3 Diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima

Kapag may naganap na labag sa batas na pangyayari sa ilalim ng Ordinansa (tulad ng diskriminasyon sa lahi), maaaring nais ng biktima na ipagbigay-alam ang paksa na ito sa nagpapatrabaho sa kanila. Maaari niyang pormal na magreklamo sa EOC, at maaari din na magsagawa ng legal na kilos sa Korte. Maaaring may mga tao na magbibigay ng impormasyon o katibayan na may kaugnayan sa kaso. Ang mga tao na nilalayon o nagsagawa ng nasabing kilos ay kadalasang ikinababahala ang posibleng paghihiganti ng nagpapatrabaho sa kanila na nais silang pakitunguhan ng hindi mainam para sa nasabing kilos. Upang maprotektahan ang mga taong ito mula sa hindi patas na pakikitungo, ginagawa ng Ordinansa sa labag sa batas ang pagdiskrimina laban sa kanila. Ang ganitong uri ng diskriminasyon ay tinatawag na diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima.

Ang diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima ay nangyayari kapag ang taong A ay nakitungo sa taong B ng hindi mainam (hal., sa iba o mas hindi magandang paraan dahil si taong B o isang pangatlong

panig ay may nagawang kilos na protektado sa ilalim ng Ordinansa. Ang mga protektadong kilos sa ilalim ng Ordinansa ay [s.6]:-

- ◆ Pagdadala ng mga paglilitis sa ilalim ng Ordinansa
- ◆ Pagbibigay ng impormasyon o katibayan na may koneksyon sa mga paglilitis sa ilalim ng Ordinansa
- ◆ Ang paggawa ng isang bagay sa ilalim o na may pagsasangguni sa Ordinansa (tulad ng pagsasampa ng reklamo sa EOC).
- ◆ Ang alegasyon na mayroong nakialam sa Ordinansa (tulad ng pagbibigay-alam sa paksa sa internal ng nagpapatrabaho)

Kahit na si taong B o ang ikatlong tao ay walang nagawa o may layunin na gumawa ng anumang protektadong kilos, ito ay diskriminasyon pa rin sa pamamagitan ng pambibiktima kung si taong A ay nakitungo kay taong B sa iba at hindi mas mainam na paraan kaysa sa iba dahil alam o pinaghihinalaan ni taong A si taong B o ang ikatlong panig ay may balak o may nagawang anumang protektadong kilos.

23 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kung ang isang manager na ang pinagmulan ay pandayuhang nasyon ay nagreklamo sa diskriminasyon sanhi ng lahi kung saan siya ay binayaran ng mas mababa sa taunang bonus kaysa sa ibang mga manager, at tapos ay nagdesisyon ang kompanya na tanggalin siya dahil nagreklamo siya, marahil ay labag sa batas ang diskriminasyon sa pamamagitan ng pambibiktima.

4.2 Paggamit sa iba't ibang anyo at antas na mga pagkakaugnayan sa trabaho

- 4.2.1 Ginagamit ang ordinansa sa lahat ng mga antas at anyo ng isang ugnayan sa trabaho. Ayon sa iba't ibang mga antas ng trabaho, ito ay ginagamit mula sa pagkukuha sa trabaho sa buong tagal ng pagtatrabaho hanggang matapos, at maaari din gamitin makalipas na matanggal. Ayon sa iba't ibang anyo ng pagtatrabaho, ito ay ginagamit mula sa kabayaran at mga benepisyo hanggang sa mga kondisyon sa pagtatrabaho at mga oportunidad para sa promosyon, paglilipat at pagsasanay. Hindi dapat na pkitunguhan ng may diskriminasyon laban sa isang aplikante ng trabaho o isang empleyado sa anumang antas o

anyo.

4.2.2 Bilang kaugnayan sa pagkukuha sa trabaho, hindi dapat na ipakita ang diskriminasyon laban sa aplikante sa trabaho [s.10(1)]:-

- ◆ Sa plano na nagawa para sa pagtitiyak kung sino ang dapat alukin sa pagtatrabaho

24 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na labag sa batas na tanggihan ang isang pakikipagtalakay sa isang aplikante sa trabaho dahil hindi siya Chinese.

- ◆ Ayon sa patakaran kung saan inalok ang trabaho

25 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kung ang mga aplikante ng trabaho ay inihiwalay sa magkaibang grupo ng lahi at inalok ng magkaibang kabayaran ayon sa kanilang mga grupo, ito ay marahil na labag sa batas na diskriminasyon sanhi ng lahi.

- ◆ Sa pamamagitan ng pagtanggap, o sadyang hindi pag-alok ng trabaho

26 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na labag sa batas na tanggihan na alukin ng trabaho ang isang aplikante dahil hindi siya Chinese, kapag siya ay ang pinaka-angkop na kandidato.

4.2.3 Bilang kaugnayan sa tagal ng trabaho hanggang sa pagtatapos, dapat na hindi magpakita ng diskriminasyon ang nagtatrabaho laban sa isang empleyado [s.10(2)]:-

- ◆ Ayon sa mga patakaran ng trabaho

27 Pagpapakita ng Halimbaw :-

Marahil na labag sa batas para sa isang nagpapatrabaho na hilingin sa manggagawa mula sa Timog-Silangang Asya upang magtrabaho ng mas matagal kaysa sa ibang mga manggagawa.

- ◆ Sa mga oportunidad para sa promosyon, paglilipat o pagsasanay, o sa anumang ibang mga benepisy, pasilidad o mga serbisyo, o sa pagtangga o sadyang hindi paggamit ng mga bagay na ito.

28 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na labag sa batas kung ang mga kawani na mula sa Europa ay binigyan ng priyoridad kapag itinuring para sa promosyon kumpara sa ibang mga kawani na hindi mula sa Europa.

- ◆ Sa pamamagitan ng pagtanggap sa empleyado o pagsasailalim sa kanya sa anumang ibang uri ng pinsala

29 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na labag sa batas kung ang kawani na hindi mula sa China ay pinili bilang mauna para sa pagsasanay sa kalabisan o pagpapakaunti ng bilang.

- 4.2.4 Kabilang sa pagtatanggal ang hindi pagbabago muli ng pagtatrabaho at makabubuting pagtatanggal sa trabaho.
- 4.2.5 Kahit na sa pagtatapos ng trabaho, maaaring may mga bagay din na kailangan gawin ng isang nagpapatrabaho sa saklaw ng Ordinansa. Kung may isang bagay na tunay na may kaugnayan sa nakaraang trabaho, halimbawa, pagbibigay ng liham ng sanggunian, hindi dapat na magpakita ng diskriminasyon ang nagpapatrabaho laban sa isang dating empleyado.

30 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kung ang manager sa pagbibigay ng halimbawa 22 sa itaas ay nag-resign at umalis sa kompanya makalipas na magreklamo sa kompanya ng labag sa batas na diskriminasyon, marahil na labag sa batas pa rin ito kung ang kompany ay tumanggi na magbigay sa kaniya ng wastong sanggunian sa pagganap para sa kanyang mga hinaharap na nagpapatrabaho bilang ganti sa pagsampa ng reklamo sa labag sa batas na diskriminasyon.

- 4.2.6 Habang maaaring patuloy ang mga nagpapatrabaho sa anumang mga plano para sa pagreretiro na nagawa bago ang pagsisimula ng Ordinansa [s.10(4)], ang mga plano na ito ay hindi dapat magdiskrimina

laban sa mga empleyado bilang kaugnayan sa promosyon o pagbaba ng ranggo, paglilipat, pagsasanay o pagtatapos ng pagtatrabaho [s.10(5)].

4.3 Ano ang kahulugan ng "harassment sanhi ng lahi"

Sa ilalim ng Ordinansa, ang harassment ay mayroong 2 kahulugan [s.7].
Mayroong harassment sanhi ng lahi kung anumang sitwasyon ay babagsak sa ilalim ng isa o parehong mga kahulugan:-

4.3.1 Hindi ikinalulugod na harassment sanhi ng pag-uugali [s.7(1)]

Ang harassment sanhi ng lahi ay nangyayari kapag si taong A ay gumawa ng isang bagay na hindi malugod na tinatanggap ni taong B dahil sa lahi ni taong B o lahi ng kalapit niyang kamag-anak.

Ang bagay na nagawa ng isang taon ay maaaring anumang pag-uugali o kaugalian, kasama na pagsasalita o pagsusulat lamang na hindi malugod na tinatanggap ng taong B, pero kailangan na ang nasabing iyom, kung mayroong makatuwirang taon na magmamasid ng sitwasyon, na alam ang lahat ng mga kaugnay na pagkakataon, na ang taong iyon ay iisipin din na si taong B ay hindi sasama ang loob, mapapahiya o matatakot. Mayroong pananagutan sa harassment kahit na si taong A ay walang intensyon o motibo na magpasama ng loob, magpahiya o takutin si taong B.

Ang ganitong uri ng harassment ay madalas na itinutuon sa biktima at hindi magaganap kung ang biktima ay wala.

31 Pagpapakita ng Halimbaw :-

Isang bagong Sali na manggagawa na mula sa Timog-Silangang Asya ay tinawag na "Ah Cha" ng kanyang mga kasamahan sa trabaho dahil hindi nila mabanggit ang kanilang pangalan.. Ang Timog-Silangang Asya na manggagawa ay hindi malugod na tinatanggap ang nasabing pagtatawag ng pangalan na ito at nararamdaman na nakakabastos at nakakasama ng loob ito, pero patuloy itong gawin ng mga kasamahan sa trabaho kahit na tinutulan niya ito. Marahil na ito ay labag sa batas na harassment sanhi ng lahi.

4.3.2 Harassment sa magulong kapaligiran [s.7(2)]

Ang harassment ay magaganap din kapag si taong A mismo o kasama ng iba ay may ginawa, batay sa lahi ni taong B o sa lahi ng kamag-anak niya, na ginawang magulo o nakakatakot ang kapaligiran sa trabaho ni taong B. Muli, ang nagawa ni taong A ay maaaring anumang pag-uugali o kaugalian, kasama na ang pagsasabi o pagsusulat ng isang bagay. Kung ginagawa nitong mas magulo ang kapaligiran ng trabaho ni taong B o mas nakakatakot para sa kanya, maaaring ito isang labag sa batas na harassment sanhi ng lahi.

Kahit na ang biktima ay apektado ng nakaka-harass na pag-uugali, ang ganitong uri ng harassment ay hindi tunay na nakatuon sa biktima dahil maaari itong magpatuloy o mapanatili sa isang takdang panahon kahit na ang biktima ay wala sa nasabing panahon.

32 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kung ang emblem ng Nazi na rehimen sa Germany sa panahon ng ikalawang giyera ay ganap na ipinapakita sa opisina, ang mga Jewish na kawani ay maaaring sumama ang loob at matakot.. Ang nasabing pagpapakita ay marahil na makabuo ng isang magulo o nakakatakot na kapaligiran para sa kanila.

Maaaring ang kaugalian ay parehong hindi tinatanggap na harassment ng pag-uugali at harassment ng magulong kapaligiran.

4.4 Mga pag-uugnayan kung saan ang harassment sa lahi ay labag sa batas

Ang harassment sanhi ng lahi ay labag sa batas kapag naganap ito sa mga sitwasyon na tiniyak sa ilalim ng Ordinansa. Ang proteksyon sa ilalim ng Ordinansa ay hindi makakaya sa mga sitwasyon na hindi tiniyak. Sa mga sitwasyon na may kaugnayan sa trabaho, ang mga tiyak na sitwasyon ay:

- ◆ Isang nagpapatrabaho na na-harass sanhi ng lahi ang isang aplikante ng trabaho
- ◆ Ang nagpapatrabaho na na-harass ayon sa lahi ang isang empleyado
- ◆ Isang empleyado na na-harass sanhi ng lahi ang isang aplikante ng trabaho o iba pang empleyado sa parehong nagpapatrabaho

- ◆ Isang pinakapuno na na-harass sanhi ng lahi ang isang contract worker (kung ang isang empleyado ng pinakapuno ay na-harass sanhi ng lahi ang isang contract worker, ang pinakapuno bilang nagpapatrabaho ay pakikitunguhan na nagpakita ng pag-uugali ng pag-harass at may pananagutan [s.47], samakatuwid ay may pananagutan ang empleyado sa pagtulong sa nag-harass na pag-uugali ([s.48])
- ◆ Ang contract worker na nang-harass sanhi ng lahi sa isa pang contract worker
- ◆ Ang kasosyo ng partnership firm na nang-harass sanhi ng lahi ang isa pang kasama o ibang tao na nag-aaplay bilang isang kasosyo
- ◆ Ang pinakapuno na nag-harass sanhi ng lahi sa isang ahente ng komisyon
- ◆ Ang ahenteng may komisyon na nag-harass ng lahi sa kasamang ahenteng may komisyon
- ◆ Isang aplikante ng trabaho na na-harass sanhi ng lahi ang nagpapatrabaho
- ◆ Ang taong A na nang-harass sanhi ng lahi sa taong B, kung si taong A ay nakatira sa isang lugar kung saan si taong B ay kinuha ng ikatlong tao upang magtrabaho, kung nakatira man o hindi si taong B sa lugar na iyon.

Pagpapakita ng Halimbawa :-

Kung ang isang tao ay kinuha sa trabaho ang isang domestic helper na magtrabaho sa bahay, ang ibang tao na nakatira sa tirahan ay dapat na hindi i-harass ng tirahan sanhi ng lahi ang domestic helper.

- ◆ Ang mga tagapagbigay ng pagsasanay sa bokasyon upang i-harass sanhi ng lahi ang mga tao na nais na magsanay o kasalukuyang sinasanay [s.25 (3)]
- ◆ Ang mga ahensya ng trabaho o sa kanilang mga kawani na i-harass sanhi ng lahi ang mga tao na nais na mapagkalooban ng kanilang mga serbisyo [s.25(4)]

4.5 Paninirang-puri at kasalanan ng malalang pag-aalipusta

4.5.1 Bilang karagdagan sa pa sa harassment sanhi ng lahi, ang parehong mga nagpapatrabaho at empleyado ay dapat tandaan na ang mga aktibidad sa trabaho ay maaaring maturing na aktibidad sa publiko, at ang anumang aktibidad sa publiko ay maaaring labag sa batas kung gawin ito upang mag-udyok ng galit patungo sa, malubhang paghamak sa, o malubhang panghihiya sa ibang tao sanhi ng kanilang lahi. Ang nasabing aktibidad ay tinatawag na paghihiganti sa ilalim ng Ordinansa. [s.45]

4.5.2 Kabilang sa aktibidad sa publiko ang anumang uri ng komunikasyon sa publiko o pag-uugali na namamatyagan ng publiko, tulad ng pananalita, pagsusulta, mga kilos o pagsuot ng mga damit, paglalagay ng mga karatula, bandera, mga emblem at mga tanda.

34 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang isang prosesyong sa kalye na nagpapakita ng mga slogan na may gawi na pangatuwiran ang Holocaust sa pamamagitan ng panlilit sa mga tao na Hudyo are marahil na nagtatatag ng labag sa batas na paghihiganti sanhi ng lahi laban sa mga taong Hudyo.

4.5.3 Ang kilos ng paghihiganti ay ginawa nang sadya at kabilang ang pananakot sa pamamagitan ng pananakot ng katawan sa mga tao ng pinupuntirang lahi o ang kanilang ari-arian ay isang krimen na mapaparusahan batay sa hatol sa pamamagitan ng multa na may minimum na \$100,000 o pagkakakulong ng maximum na 2 taon. [s.46]

4.6 Iba pang labag sa batas na kilos sa ilalim ng Ordinansa

Bilang karagdagan sa iba't ibang uri ng diskriminasyon, harassment sanhi ng lahi at paghihiganti na nabanggit sa itaas, mayroong ibang mga kilos na may kaugnayan sa mga aktibidad sa trabaho na labag sa batas sa ilalim ng Ordinansa. Kabilang sa iba pang mga labag sa batas na kilos ang:-

4.6.1 Mga patalastas na nagpapahiwatig ng diskriminasyon

Sa ilalim ng Ordinansa [s.42], labag sa batas na maglathala o sanhi ng paglalathala ng isang patalastas na nagpapahiwatig, o maaaring makatuwirang maunawaan na nagpapahiwatig na:-

- ◆ ang trabaho ay hindi ibibigay sa iba mula sa isang partikular na

(mga) grupo ng lahi o na may ilang mga katangian na hinggil sa lahi, o

- ◆ ilang mga hindi makatuwirang kahilingan na nagpapahiwatig ng diskriminasyon sa lahi o mga kondisyon na gagamitin sa aplikante ng trabaho o may hawak ng trabaho.

35 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang patalastas na nagsasabi na ang mga naghuhugas ng plato na Chinese ay hinahanap para sa isang restaurant na marahil ay labag sa batas dahil ito ay nagpapahiwatig na ang mga tao mula sa ibang grupo ng lahi ay hindi mula sa Chinese na lahi ay hindi bibigyan ng trabaho.

36 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang isang patalastas na nagsasabi na ang abilidad na magsalita ng Prases ng matatas ay kinakailangan para sa trabaho bilang isang tagalinis ng kuwarto sa isang hotel ay marahil na labag sa batas kung ang kakayahan sa wika na ito ay hindi kinakailangan sa paglilinis ng kuwarto ngunit bilang isang salungat na epekto na karamihan sa mga Chinese na hindi nagsasalita ng Pranses ng matatas pero gayunpaman ay kuwalipikado para sa trabaho.

4.6.2 Mga tagubilin at pamimilit na magpakita ng diskriminasyon

Kung si taong A ay may awtoridad sa taong B, o kung si taong B ay madalas na kumikilos batay sa mga kahilingan ni taong A, magiging labag ito sa batas [s.43] para sa taong A upang gawin o subukan na gawin si taong B na isang labag sa batas sa ilalim ng Ordinansa (tulad ng pagpapakita ng diskriminasyon batay sa lahi o i-harass ang isang ikatlong panig).

37 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang managing director ng isang kompanya na madalas na ginagawa kung ano ang inuutos sa kanya ng major share-holder. Ang major-shareholder ay nagsasabi sa kanya na huwag ibigay ang trabaho ng general manager sa isang aplikante dahil hindi Chinese na lahi ang aplikante. Marahil na ito ay labag sa batas na harassment.

Kahit na si taong A ay walang awtoridad o impluwensya sa taong B, ito

ay labag pa rin sa batas [s.44] para sa taong A na hikayatin o subukan na hikayatin si taong B, sa pamamagitan ng paghahandog ng isang mga benepisyo sa o sa pamamagitan ng pananakot kay taong B, upang gawin ang isang labag sa batas na gawain sa ilalim ng Ordinansa (tulad ng pagpapakita ng diskriminasyon sanhi ng lahi o i-harass ang ikatlong panig).

5 Pananagutan para sa mga labag sa batas na kilos

5.1 Ang nagpapatrabaho at ang pangunahing pananagutan

5.1.1 Anumang ginawa ng isang empleyado na itinuturing na gawa sa pamamagitan ng tagapagtrabaho pati na rin sa ilalim ng Ordinansa, kahit na hindi alam o di sumasang-ayon ang nagpapatrabaho sa nagawa ng empleyado [s.47(1)]. Ito ay nangangahulugan na kung na-harass sanhi ng lahi ng empleyado ang isa pang empleyado, sa ganoong paraan din pakikitunguhan ang nagpapatrabaho at magkakaroon ng pananagutan para sa harassment. Makakatakas lamang naman ang nagpapatrabaho mula sa pagkakaroon ng pananagutan para sa mga labag sa batas na gawain ng empleyado kung maipapakita niya na gumawa siya ng makatuwirang mga paraan upang maiwasan na gawin ng empleyado ang nasabing kilos.

5.1.2 Katulad din nito, anumang kilos na nagawa ng ahente sa awtoridad ng pinakapuno 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 [s.47(2)]. Sa ilalim ng Ordinansa, ang awtoridad mula sa pinakapuno ay hindi dapat na ibigay nang malaya o bago magawa ang kilos ng ahente, at maaaring maturing ng Korte na ang awtoridad na iyong ay inutos sa mga pangyayari ng kaso o nabigay makalipas na magawa ang kilos ng ahente.

5.1.3 Ang pananagutan ng nagpapatrabaho para sa mga labag sa batas na kilos sa ilalim ng Ordinansa ay maaaring umabot hanggang sa mga sitwasyon sa labas ng lugar ng trabaho o mga oras ng trabaho, kung ang mga ito ay sapat na may kaugnayan sa trabaho.

38 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Isang salu-salu para sa pagdiriwang ng Bagong taon ay naganap sa restaurant makalipas ang oras ng trabaho, na dinaluhan ng lahat ng mga kawani.. Na-harass sanhi ng lahi ng isang empleyado ang isang kasamahan sa trabaho. Marahil na may pananagutan ang nagpapatrabaho para sa harassment.

5.2 Ang pananagutan ng empleyado sa pagtulong sa mga labag sa batas na gawain

ng nagpapatrabaho

- 5.2.1 Labag sa batas para sa isang tao na may malay na tulongan ang iba na magsagawa ng isang labag sa batas na kilos sa ilalim ng Ordinansa, tulad ng pag-diskrimina sa ikatlong tao [s.48(1)].
- 5.2.2 Kapag ang isang empleyado o ahente na nagsagawa ng kilos, at kung ang nagpapatrabago o pinakapuno ay magkakaroon ng pananagutan para sa kilos, ang empleyado o ahente ay pakikitunguhan na tinutulungan ang nagpapatrabaho o pinakapuno na gawin ang kilos at maaaring personal na may pananagutan sa pagtulong. [s.48(2)].

39 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kung mang-harass sanhi ng lahi ng isang manager laban sa isang aplikante sa trabaho sa pamamagitan ng pagtanggap na alukin siya ng trabaho dahil wala siyang lahi na Chinese, ang kompanya bilang ang nagpapatrabaho ay pakikitunguhan na nagawa ang parehong bagay at magkakaroon ng pananagutan para sa labag sa baas na diskriminasyon sanhi ng lahi. Kahit na hindi mismo ang manager ang nagpapatrabaho at samakatuwis ay walang direktang pananagutan sa pagtanggap, siya ay may pananagutan sa pagtulong sa kompanya na labag sa batas na magpakita ng diskriminasyon sanhi ng lahi laban sa aplikante ng trabaho.

5.3 Ang direktang pananagutan ng empleyado

- 5.3.1 Ang isang empleyado ay direktang may pananagutan para sa pag-harass sanhi ng lahi o pagganti laban sa ibang tao.

40 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang empleyado sa pagpapakita ng halimbawa 38 sa itaas ay direktang may pananagutan para sa harassment.

- 5.3.2 Bilang karagdagan, tulad nang nabanggit sa talata 5.1 sa itaas, may pananagutan din ang nagpapatrabaho para sa kilos ng pag-harass ng empleyado, maliban lamang kung gumawa ng mainam na mga hakbang ang nagpapatrabaho upang maiwasan ang harassment.

5.4 Ang mga makakatuwiran at praktikal na hakbang ng isang nagpapatrabaho upang maiwasan ang mga labag sa batas na gawain[s.47(3)]

Kung ang isang empleyado ay nagsagawa ng isang labag sa batas na kilos kung saan may pananagutan ang nagpapatrabaho, maaaring maka-alis mula sa pananagutan ang nagpapatrabaho sa pamamagitan ng pagpapakita na siya ay nagpakita ng mga praktikal na hakbang upang maiwasan itong magawa ng empleyado.

Ang tuon ay sa pag-iiwas. Ang isang labag sa batas na kilos ay hindi naiiwasan sa pamamagitan ng nakalulutas na kilos makalipas na mangyari na ito. Kaya't hindi sapat na ipakita lamang na ang nakalulutas na kilos ay nagawa makalipas na mangyari ang labag sa batas na kilos.

Kailangan ipakita ng nagpapatrabaho na siya ay nagsagawa ng kilos upang maiwasan ang labag sa batas na kilos bago ito maganap. Upang gawin ito, kailangan na gumawa ng mahusay na pamamalakad ang nagpapatrabaho upang maiwasan ang diskriminasyon at upang ituguyod ang patas na pagtingin sa lahi sa lugar ng trabaho. Ang paggawa ng makatuwiran at praktikal na mga hakbang upang iwasan ang mga empleyado na kumilos ng labag sa batas ay kailangan na bahagi ng mahusay na pamamalakad ng nagpapatrabaho. Kahit na hindi lamang sapat na ipakita ang wastong kilos ng paglulutas na naisagawa makalipas ang pangyayari, hindi ito nangangahulugan na ang kilos ng paglulutas ay hindi mahalaga. Sa pamamagitan lamang ng paggawa ng wastong kilos ng paglulutas na may kaugnayan sa naitatag na balangkas ng mainam na pamamalakad kung masasabi na mayroong mabisang pag-iiwas sa mga labag sa batas na kilos.

Ang mainam na pamamalakad na kailangan na ipatupad ng nagpapatrabaho ay tatalakayin pa ng husto sa Seksyon 8. Ang mga bahagi ng mahusay na pamamalakad ay lalong mahalaga sa pagsasagawa ng mga makatuwirang hakbang upang maiwasan ang mga empleyado mula sa pagkilos ng labag sa batas ay nakalista sa ibaba:-

5.4.1 Patakaran

Ang unang bagay na dapat gawin ng isang nagpapatrabaho ay ang paglilinaw sa mga empleyado na ang diskriminasyon sanhi ng lahi at harassment ay hindi tinatanggap. Upang gawin ito, inirerekomenda na ang nagpapatrabaho ay kailangan bumuo ng isang nakasulat na patakaran para sa patas na oportunidad. Ang nasabing patakaran ay dapat magsama ng malinaw na sanggunian ukol sa patas na pakikitungo sa lahi at dapat ipaliwanag na:-

- ◆ Walang aplikante ng trabaho o empleyado ay pakikitunguhan ng hindi masyado mainam na ang batayan ng kanyang lahi kaysa sa ibang mga aplikante at mga empleyado;
- ◆ Walang salungat na epekto o dehado para sa mga aplikante ng trabaho o empleyado ng anumang partikular na grupo ng lahi ay sanhi ng anumang kahilingan o kondisyon sa mga tuntunin at pamamalakad ng nagpapatrabaho, maliban kung kahilingan o kondisyon ay magiging makatuwiran bilang isang kabagay at angkop na pamamaraan upang matamo ang isang lehitimong layunin;
- ◆ Ang mga oportunidad para sa pagtrabaho, pagsasanay at paghusay ay patas na bukas sa lahat anumang ang lahi;
- ◆ Ang dignidad ng lahat ay dapat na galangin. Walang aplikante o empleyado ay dapat na sumailalim sa harassment sa lahi sa anumang paraan;
- ◆ Lahat ng mga kawani ay dapat na sanayin ang kanilang mga sarili sa mga uri ng ugali na hindi tanggap (mga halimbawa na dapat na ipagkaloob na sanggunian);
- ◆ Mayroong sistema ng pagsasampa ng reklamo para sa mga aplikante ng trabaho at mga empleyado na ipagbigay alam ang anumang mga ikinababahala o reklamo, at makikitungo ang nagpapatrabaho sa nasabing mga bagay-bagay nang mainam na may angkop na kilos ng paglulutas;
- ◆ Walang paghihiganti ay ipapakita laban sa kahit na sino na nagpahiwatig ng pagkabahala o mga reklamo, kahit na ang mga walang pinagbabatayan na reklamo na ginawa sa pakay ng galit ay maaring sumailalim sa kilos ng pagdidisiplina.

Dapat ay parating bantayan ng nagpapatrabaho at repasuhin ang mga pamamalakad, paraan at patakaran ng samahan upang tiyakin na sila ay sumusunod sa patakaran ng patas na oportunidad. Dapat itong gamitin sa lahat ng mga antas at aspeto ng pagtatrabaho, kasama na ang criteria sa pagkukuha sa trabaho at mga plano, pagtatasa ng pagganap, mga benepisyo sa trabaho, mga oportunidad sa pagpapahusay at

pagsasanay, pagreklamo at mga pamamaraan ng pagdidisiplina at mga paulit-ulit na pagpili at pamamaraan.

5.4.2 Pagsasanay, superbisyon at nakalulutas na pagkilos

Lahat ng mga empleyado ay dapat may kaalaman na ang Ordinansa at ang patakaran para sa patas na oportunidad ng nagpapatrabaho at kung paano sila makakapag-aplay. Ang naaangkop na pagsasanay sa kanilang responsibilidad ay dapat na ipadkaloob kung ano ang tanggap at hindi tanggap na pag-uugali. Ang mga kawani na may tungkulin sa pamamahala ay dapat na sanayin na makitungo nang maayos sa mga isyu ukol sa patas na lahi, kabilang na ang pangangasiwa ng mga reklamo at mga pagkabahala, upang ang wastong pangangasiwa ay ipinapatupad at walang pagsasagawa ng desisyon ang makikialam sa Ordinansa.

Sa kaganapan ng isang reklamo o legal na mga pamamaraan na isinampa laban sa nagpapatrabaho, mayroong mas malaking pagkakataon ang nagpapatrabaho sa pagtatanggol sa paghahabol kung maipapakita na:-

- ◆ Lahat ng mga empleyado ay wastong nasanay at may kaalaman sa Ordinansa, at ang patakaran para sa patas na oportunidad ng samahan, at ang mga karapat at responsibilidad ng lahat;
- ◆ Lahat ng mga empleyado ay wastong napapangasiwaan at mayroong mga wastong paraan na pakitunguhan ang anumang reklamo at hinaing, at kapag naganap nga ang mga hinaing at reklamo, pinakikitunguhan ito nang wastong kilos ng paglulutas.

6 Karagdagang mga detalye hinggil sa direkta at hindi direktang diskriminasyon

Ang nagpapatrabaho at ang pangunahing pananagutan

Ang mga basic na pagkakaunawa na may kaugnayan sa diskriminasyon sa ilalim ng Ordinansa ay ipinakikilala sa malawakang pananaw ng mga labag sa batas na kilos sa Seksyon 4 sa itaas. Ang Seksyon na ito ay nagkakaloob ng karagdagang impormasyon upang dagdagan ang malawakang pananaw sa Seksyon 4 ukol sa direkta at hindi direktang diskriminasyon.

6.1 Direktang diskriminasyon

Ang mga sumusunod na puntos ay matatandaan tungkol sa direktang diskriminasyon (hal., hindi masyadong mainman na pakikitungo):

6.1.1 Paghahambing

- (i) Ang pakikitungo na natanggap ng isang tao na naghahabol bilang isang biktim ng diskriminasyon ay dapat na ihambing sa pakikitungo na natanggap ng ibang tao sa ibang lahi. Ang taong ito ay maaaring tawagin na tagahambing. Ang tagahambing ay hindi kinakailangan bilang isang tunay na tao. Maaaring bumuo ng mga imperensya ang Korte kung paano ang haka-haka na tagahambing ay pakikitunguhan at ipaghambing ang pakikitungo sa natanggap sa ibang tao na nagbabansag ng diskriminasyon.
- (ii) Upang maipatupad ang wastong paghahambing, ang mga pagkakataob ng tagahambing ay dapat na pareho o katulad sa mga pagkakataon ng taong nagbabansag ng diskriminasyon [s.8(5)&(6)]. Kapag ang resulta ng paghahambing ay nagpapakita na ang taong nagbabansag ng diskriminasyon ay pinakikitunguhan ng hindi masyado mainam kaysa sa tagahambing sahi ng lahi ng tao, samakatuwid ay meryoong direktang diskriminasyon ng lahi.
- (iii) Sa nilalaman ng diskriminasyon ng lahi, makakaturong ito upang malaman kung ano ang maaaring mangyari kung ang taong nagbabansag na ang diskriminasyon ay kabilang sa ibang lahi

upang matiyak na ang pakikitungo sa tagahambing at upang magdesisyon kung ang lahi ay ang dahil ng pakikitungo.

41 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang mga account manager ay kadalasan na binibigay ng isang buwan na bonus sa pagganap sa katapusan ng taon. Ang account manager na mula sa Timog-Silangang Asya ay binigyan lamang na kalahating buwan na bonus sa pagganap dahil sa mga nakasulat na kuwenta ay mas mababa kaysa sa standard na quota. Ang ibang mga account manager na mula sa lahi ng Chinese ay binigyan ng isang buwan na bonus dahil lahat ay natugunan ang standard na quota.

Ang isang reklamo ng manager mula sa Timog-Silangang Asya ng diskriminasyon sanhi ng lahi na siya ay binigyan lamang ng kalahating buwan na bonus ay hindi marahil na magtatagumpay dahil ang mga mahalaga sa kanyang sitwasyon ay iba mula sa ibang account manager, that ang kanyang pagganap ay sa ilalim ng standard na quota kung saan ang ibang mga manager ay nakatugon sa standard. Ang isa pang paraan ng pagtitingin sa bagay na ito ay nakapagbigay siya ng kalahating buwan na bonus kahit na siya ay mula sa Chinese na lahi dahil sa kanyang mababang quota ng quota, kaya't ang lahi ay hindi ang dahilan ng kalahating buwan na bonus.

Kung sa kabilang dako, lahat ng mga account manager kabilang ang manager na mula sa Timog-Silangang Asya ay nakatugon sa standard na quota,pero binigyan ng kalahating buwan na bonus, at mabibigyan siya ng isang buwan na bonus kung siya ay mula sa Chinese na lahi, samakatuwid ay mayroong direktang diskriminasyon.

6.1.2 Higit sa isang dahilan sa pagsagawa ng nasabing kilos [s.9]

Kung ang isang kilos ay ginawa para sa higit sa isang dahilan, pero ang isa sa mga dahilan ay ang lahi ng tao, samakatuwid ito ay dadalhin upang magawa sa dahil ng lahi ng tao.

6.1.3 Motibo

- (i) Ang diskriminasyon ay isang magulong palatandaan at madalas ay bilang isang resulta ng katutubong socio-cultural na pag-aayos.

Ang mga pinsala na nagtutungo sa diskriminasyon ay maaaring naiisip ng tao na wala lamang malay ukol dito o inaamin ito sa kanyang sarili. Ang mga makasariling katangian ng isang tao ay maaaring ang ilang partikular na kilos ay mabuti ang layunin, habang sa katotohanan ay dumadagdag ito sa dami ng hindi masyado gustong pakikitungo sa ibang tao dahil sa lahi.

- (ii) Sa dahilan na ito, sa sandaling ito ay maipapakita na ang tao ay pinakitunguhan ng hindi mas mabuti at ang dahilan ay ang lahi, ang katotohanan ay na ang motibo ng pakikitungo, o kahit na mabuti ang motibo nito, hindi ito sagot sa paghahabol sa diskriminasyon.

42 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kapag nakita na ang isang manggagawa na mula sa Timog-Silangang Asya ay na-harass at na-abuso sanhi ng lahi ng mga kasamahan sa trabaho, naaawa ang manager sa manggagawa at tinapos ang pagtatrabaho dahil siya ay tunay na naniniwala na ang manggagawa ay makakakuha ng mas mabuting trabaho sa ibang kompanya dahil sa kanyang mahusay na abilidad. Kahit na hindi nagbigay ang manager ng anumang motibo, marahil na ang pagtatapos ng trabaho ay labag sa batas na diskriminasyon sanhi ng lahi.

6.1.4 Ang paggagamot sa iba ay maaaring hindi tiyak na dahilan

Ang masamang opinyon ay isa sa maraming mga elemento na nakakaapekto sa pag-uugali. Maaari itong mangibabaw sa kaugalian ng ilang mga pagkakataon pero hindi sa iba, depende sa mga elemento na kasangkot. Ito ay nangangahulugan na posible para sa diskriminasyon na maganap laban sa ilang mga miyembro ng grupo ng lahi pero hindi sa iba sa parehong grupo, o sa ibang mga pagkakataon pero hindi sa iba, o bilang respeto sa ilang mga bahagi ng buhay pero hindi sa iba. Dahil ang ilang mga miyembro ng parehong grupo ng lahi ay hindi napakitahan ng diskriminasyon, hindi ito nangangahulugan na wala mula sa grupo ng lahi ang magdurusa sa diskriminasyon. Ang direktang diskriminasyon ay tungkol sa pakikitungo sa partikular na indibiduwal at kung ang mga personal na katangian ay isang dahilan para sa kanyang pakikitungo na ito. Kahit na ang ibang mga tao ng parehong grupo ng lahi ay pinakitunguhan ay magiging isang mahalagang bahagi na kailangan

isaalang-alang, maaaring hindi ito isang kumpletong sagot sa paghahabol ng diskriminasyon upang sabihin sa ibang mga tao ng parehong grupo ng lahi na hindi na-diskrimina.

43 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang isang nagpapatrabaho na tumanggi sa pag-aalok ng isang trabaho sa kandidate dahil ang kandidato ay mula sa lahi ng Timog-Silangang Asya, ngunit siya ay isang angkop na kandidato, ay maaaring hindi matagumpay na mapagtanggol ang isang paghahabol sa diskriminasyon sanhi ng lahi sa pamamagitan lamang ng pagsabi na siya ay may ibang mga empleyado na mula sa lahi ng Timog-Silangang Asya.

6.1.5 Kabigatan ng katibayan at ebidensya

- (i) Sa Hong Kong, ang taong naghahabol ukol sa diskriminasyon upang ipakita ang katibayan na mayroong hindi masyado mahusay na pakikitungo at iyon ay dahilan ng lahi.
- (ii) Madalas na ang taong naghahabol ng diskriminasyon ay hindi maituro ang anumang direktang ebidensya na nagawa ang isang kilos dahil sa lahi. Tulad ng pagkikilala sa mga Korte ng Hong Kong at iba pang mga bansa na may katulad na lehislasyon sa diskriminasyon, hindi karaniwan na makahanap ng direktang katotohanan ukol sa diskriminasyon sa lahi at ang ilang mga nagpapatrabaho ay handa na aminin ang diskriminasyon kahit sa kanilang mga sarili.
- (iii) Kadalasan ay magpapakilala ang mga Korte mula sa mga detalye ng katibayan. Ang kaibahan sa pakikitungo sa pagitan ng mga tao na naghahangad ng diskriminasyon at tagapaghambing, kasama ng pagkakaiba sa lahi sa pagitan nila, ay madalas na ituturo ang posibilidad ng diskriminasyon sanhi ng lahi. Sa nasabing mga kaso, maliban kung mayroong malinaw na paliwanag na walang kaugnayan sa lahi sa pagkakaiba ng pakikitungo, hahangad ng paliwanag ang Korte sa nagpapatrabaho. Kung walang sapat na paliwanag na naibigay ng nagpapatrabaho, maaaring magbuo ng hinuha ng diskriminasyon sa lahi.

6.2 Hindi direktang diskriminasyon

Tulad ng ipinahayag sa Seksyon 4 sa itaas, ang hindi direktang diskriminasyon ay ang paggamit ng kahilingan o kondisyon na mayroong salungat na epekto, o mga sanhi ng isang pagkadehado sa, mga partikular na grupo ng lahi at hindi makatuwiran.

6.2.1 Kahilingan o kondisyon

Ang kahilingan o kondisyon dito ay nangangahulugan na anumang paunang hiniling na kailangan makuha o masunod bago makuha ng iba ang benepisyo na kanyang hinahangad.

44 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang kahilingan para sa kawani na magsuot ng uniporme ay maaaring isang kahilingan o kondisyon para sa layunin ng hindi direktang diskriminasyon dahil upang makuha sa trabaho ang empleyado ay kailangan niyang sumunod sa kahilingan ng pagsuot ng uniporme. Ang tanong gayon, ay kung ang kahilingan na ito ay may salungat na epeto sa o magiging sanhi ng pagkadehado sa anumang grupo ng lahi, at kung gayon, kung ito ay makatuwiran.

6.2.2 Paghahambing sa mga proporsyon

- (i) Upang matiyak kung ang kahilingan o kondisyon ay mayroong salungat na epekto sa o mga sanhi ng pagkadehado sa isang partikular na grupo ng lahi, pinaghahambing ng Ordinansa ang bahagi ng mga sumusunod na tao sa loob ng grupo ng lahi na iyon sa bahagi ng mga sumusunod na mga tao sa ibang mga grupo ng lahi. Kung ang bahagi ng mga sumusunod na tao sa loob ng grupo ng lahi na iyong ay ganap na mas maliit kaysa sa bahagi ng mga sumusunod na tao sa ibang mga grupo ng lahi, samakatuwid ay mayroong salungat na epekto o pagkadehado.
- (ii) Ang pag-sunod, ayon sa pagkahulugan nito, ay hindi nangangahulugan ng posibilidad lamang ng pisikal na pagsunod. Kung tunay na mahirap o nakakasira sa tao na sumunod sa isang kahilingan o kondisyon, ang tao ay maituturing na hindi makakayanan ang pagsunod, kahit na pisikal na posible para sa kanya na gawin ito.

45 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Kasanayan at kaugalian ng mga taong Sikh ang putulin ang kanilang buhok at magsuot ng turban. Ito ay nagiging bahagi ng kanilang etniko na pagkakakilanlan. Ang kahilingan o kondisyon na lahat ng mga empleyado ay kailangan na putulin ang kanilang buhok sa paraan na hindi ito aabot sa kanilang kuwelyo ng damit at kailangan na magsuot ng baseball cap bilang bahagi ng kanilang uniporme ay magiging isang kahilingan o kondisyon na karamihan, kung hindi lahat, ng mga Sikh ay hindi makakasunod, kahit na pisikal na posible para sa kanila na gawin ito kung isusuko nila ang kanilang etniko na pagkakakilanlan. Ang bahagi ng mga sumusunod na mga tao sa loob ng mga Sikh na makakasunod sa kahilingan o kondisyon na ito ay napakaliit lamang, kung mayroon man, kumpara sa bahagi ng mga sumusunod na mga tao sa ibang mga grupo ng lahi.

- (iii) Ang wastong estatistiko na katibayan ay maaaring nakakatulong sa pagtitiyak ng mga bahagi ng sumusunod na mga tao sa loob ng ibang mga grupo ng lahi kung saan ipinapatupad ang mga kahilingan o kondisyon. Ngunit sa kawalan ng estatistiko na katibayan, maaaring bumuo ang Korte ng wastong mga pagkakakilala mula sa mga detalye ng katibayan at maaaring umabot sa wastong konklusyon mula sa karaniwang kaalaman at karanasan.
- (iv) Kung ang pagkakaiba sa pagitan ng mga bahagi ng mga sumusunod na mga tao sa loob ng iba't ibang mga grupo ng lahi ay nasabing isang grupo ay ganap na mas maliit kaysa sa iba, samakatuwid ay mayroong salungat na epeto o kapinsalaan, at ang kahilingan o kondisyon ay hindi direkta o nagpapakita ng diskriminasyon. Kung ang isang bahagi ay ganap na mas maliit kaysa sa iba ay nang sa huli, isang tanong ng Korte upang magdesisyon sa lahat ng mga pangyayari.

6.2.3 Makatuwirang mga kahilingan o kondisyon

- (i) Ang isang kahilingan o kondisyon na may salungat na epekto sa o mga sanhi ng pagkadehado sa, isang partikular na grupo ng lahi ay hindi tunay na labag sa batas. Ang nasabing kahilingan o kondisyon ay hindi labag sa batas kung ang nagpapatrabaho o ang

taong nag-uutos nito ay makapagpapakita na ito ay maktuwiran anuman ang lahi.

- (ii) Ang kabigatan ay nasa nagpapatrabaho o ang taong nag-uutos ng kahilingan o kondisyon upang ipakita na ito ay makatuwiran.
- (iii) Sinasabi ng Ordinansa [s.4(2)] na ang kahilingan o kondisyon ay makatuwiran kung ito ay nagsisilbi bilang isang lehitimong layunin at may nasa katuwiran at kabagay na koneksyon sa layunin.
- (iv) Anumang akinsunod sa batas na layunin ay marahil na isang lehitimong layunin. Kung ang kahilingan o kondisyon ay mayroong nasa katuwiran at bahagi na may kaugnayan sa layunin ay hindi kabilang ang pagsasanay sa pagitan ng may diskriminasyon na epekto ng kahilingan o kondisyon at ang pangangailanga upang ipatupad ito.
- (v) Sa pagtitiyak kung nasaan ang balanse, mahalaga para sa lahat ng mga panig na maayos na hanapin ang anumang posibleng mga alternatibo o pagwawasto sa kahilingan o kondisyon. Dapat na maghanda ang mga nagpapatrabaho upang mabagay sa mga pangyayari sa anumang mga patakaran o tuntunin. Kung hindi sila nababagay sa tuntunin at tumatanggi na mainam na tuklasin at ituring ang mga alternatibo o pagwawasto sa anumang kahilingan o kondisyon ng walang nakakapaniwalang mga kadahilanan, maaaring ituring ng Korte ang mga ito bilang kabiguan na magpakita na ang kahilingan o kondisyon ay makatuwiran.

46 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang kompanya na kumukuha ng tagasalin upang tumulong sa pag-aareglo sa mga Japanese na mangangalakal na nangangailangan ng mga aplikante para sa trabahona ito upang magsalita, magbasa at magsulat ng matatas na Japanese. Sa ilalim ng kahilingan, ang hindi hindi Japanese na grupo ay lahi ay marahil na dehado sa dami kapag nakumpara sa mga Japanese, kahit na ang mga indibiduwal na tao na hindi mula sa lahi ng Japanese ay maaari pa rin makatugon sa kahilingan. Sa anumang pagkakataon, marahil na ang kahilingan na magiging makatuwiran sa ilaw ng mga layunin ng trabaho.

- (vi) Bilang salungat, ang mga empleyado at tao na nagbabansag ng hindi direktang diskriminasyon ay dapat rin na makisama sa paghahanap ng mga alternatibo at pagwawasto. Kung wala sila sa katuwiran na tumangging makisama, maaaring tanggapin ng Korte na ang kahilingan o kondisyon ay makatuwiran.

7 Mga hindi kasali at mga hindi naapektuhan na bagay-bagay

Ang seksyon na ito ay tumatalakay sa mga hindi kasali at sitwasyon na tiniyak sa ilalim ng Ordinansa kung saan nagawa ang mga desisyon dahil sa, o mayroong epekto sa, lahi na hindi labag sa batas.

7.1 Tunay na Kuwalipikasyon sa Trabaho [s.11]

Ang mga sumusunod na sitwasyon ay mga sitwasyon kung saan ang nagpapatrabaho ay maaaring alinsunod sa batas na humiling sa may-hawak ng trabaho na maging kabilang sa isang partikular na grupo ng lahi:-

- ◆ Ang pagkatotoo ng gumaganap sa mga dramatiko na pagganap o iba pang entertainment

47 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na ang organizer ng isang tradisyunal na Thai na sayaw na palabas na kumuha ng mga mananayaw na mula sa lahi ng Thai lamang para sa katotohanan ng palabas. Sa kabilang dako, maaaring hindi ito gamitin sa isang clerikal na kawani na gumagawa lamang ng simple na administratibong trabaho para sa organizer.

- ◆ Ang katotohanan ng modelo sa gawain ng sining at mga imahe

48 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang isang potogrupo na nagtatrabaho sa isang proyekto upang ipakita ang kultura ng Indian ay maaaring lamang kunin sa trabaho ang mga modelo na mula sa lahi ng Indian para sa katotohanan ng trabaho.

- ◆ Ang pagkatotoo bilang kaugnayan sa paggamit ng pagkain at maiinom

49 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang restaurant na bihasa sa Russian na lutuin ay maaari lamang na kumuha ng mga waiter/waitress na mula sa lahi ng Russian upang lumikha ng totoong kapaligiran.

- ◆ Pinaka-epektibo na makapagkakaloob ang may hawak ng trabaho ng mga personal na serbisyo sa pagtataguyod ng kawang-gawa ng mga tao sa isang partikular na grupo ng lahi.

- ◆ *Pinaka-epektibo na makapagkakaloob ang may hawak ng trabaho ng mga personal na serbisyo na humihiling ng pagkakaroon ng kaalaman sa wika, kultura at mga kaugalian at pagkamapagdamdam sa isang partikular na grupo ng lahi.*

50 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Ang samahan ng paglilingkod sa lipunan ay maaaring kumuha ayon sa batas ng isang mula sa lahi ng Timog-Silangang Asya para sa layunin ng pagkaloob ng pagbibigay tulong sa pamamagitan ng serbisyo ng pagpapayo sa mga kabataan na mula sa Timog-Silangang Asya

7.2 Pagsasanay sa mga kakayahan na gagamitin sa labag ng Hong Kong[s.12]

Hindi labag sa batas para sa isang nagpapatrabaho na magkaloob ng benepisyo sa isang tao na hindi isang karaniwang naninirahan sa Hong Kong bilang kaugnayan sa pagbibigay trabaho sa tao na ito sa Hong Kong para sa layunin ng pagsasanay ng tao na ito sa mga kakayahan na nilalayon na gamitin lamang sa labas ng Hong Kong.

7.3 Pagtatrabaho ng mga tao na may natatanging mga kakayahan, kaalaman o karanasan [s.13]

- (i) Hindi labag sa batas para sa isang nagpapatrabaho na magkaloob ng benepisyo sa isang tao na may kaugnayan sa pagkukuha sa trabaho sa tao na ito sa Hong Kong, kung hinihiling ng trabaho ng mga espesyal na kakayahan, kaalaman at karanasan na hindi handa sa Hong Kong.
- (ii) Ang may-ari ng trabaho ay kailangan na tunay na humawak ng mga kinakailangan na kakayahan, kaalaman at karanasan at kailangan na makuha sa trabaho o madestino sa labas ng Hong Kong.
- (iii) Dapat ay makatuwiran ang benepisyo, na isinasaalang-alang ang lahat ng mga kaugnay na pagkakataon at ang mga umiiral na patakaran ng pagtatrabaho sa labas ng Hong Kong para sa mga kakayahan, kaalaman o karanasan na iyon.
- (iv) Maaaring magpatuloy ang benepisyo na ibibigay sa may ari ng trabaho kapag ang kanyang kontrata ay nabago o kung siya ay nabigyan ng promosyon o nadestino sa loob ng parehong grupo ng mga kompanya.

7.4 Ang mga kasalukuyang pinapairal na panlokal at pang-ibayong dagat na mga tuntunin [s.14 & Sch.2]

Sa loob ng ilang dekada bago ang pagpapatupad ng Ordinansa, karaniwan para sa mga nagpapatrabaho na kunin sa trabaho ang mga kawani sa ibang mga patakaran depende sa katayuan ng paninirahan ng kawani. Ang mga permanenteng residente ay nakuha sa trabaho sa mga lokal na patakaran, at ang hindi permanenteng mga residente ay nakuha sa trabaho sa mga pandayuhan na patakaran. Ang mga dayuhan patakaran ay karaniwang napapalagay na mas mainam sa empleyado kaysa sa mga lokal na patakaran. Ang pagpapatuloy, pagpapahaba o pagpapabago ng mga kasalukuyang pandayuhan o lokal na patakaran ng pagkuha ng trabaho makalipas ang pagsimula ng Ordinansa ay hindi labag sa batas. Ito ay gagamitin sa parehong pribadong sektor at pampublikong sektor (saklaw ang mga opisyal panghukuman, mga opisyal ng Independent Commission Against Corruption, tiniyak na mga guro ng Ingles at iba pang mga pampublikong opisyal).

7.5 Mga espesyal na hakbang [s.49]

- (i) Dahil sa diskriminasyon o iba pang mga pagkadehado sa nakaraan, ang mga tao mula sa partikular na grupo ng lahi ay naalisan ng oportunidad na makakuha ng kinakailangan na kuwalipikasyon o karanasan upang ganap na malaman ang kanilang kakayahan sa tungkulin. Sa nasabing mga pagkakataon, hindi labag sa batas na magsagawa ng mga hakbang upang tiyak na matulungan ang mga tao mula sa mga nadehado na grupo ng lahi upang sila ay mayroong pagkakataon na makalaban sa patas na patakaran sa ibang mga tao. Ang mga hakbang ay tinatawag na natatanging mga hakbang sa ilalim ng Ordinansa at maaaring kabilang ang mga pasilidad at serbisyo tulad ng mga klase para sa wika o iba pang uri ng pagsasanay at edukasyon
- (ii) Tiyak na pinapahintulutan ng Ordinansa ang mga plano para sa pagsasanat upang tiyak na mapagkaloob para sa mga partikular na lahi ng grupo, paghihimok na mabigay sa mga tao mula sa mga grupo na ito na mag-aaplay sa mga trabaho, kung ang mga grupo na ito ay kulang ang kinatawan o wala sa anumang trabaho o hanap buhay. [s.51 &52]
- (iii) Bago gawin at ipatupad ang mga natatanging hakbang, inirerekomenda na ang angkop na data ay dapat na matamo, sa pamamagitan ng survey o iba

pang mga ehersisyo sa pagsusubaybay o mekanismo, upang tiyakin kung paano at ilang mga partikular na grupo ng lahi ay dehado o kulang ang kinatawan. Ang mga natatanging hakbang ay dapat mapabilang ang lahat ng mga dehadong grupo, at hindi kumikiling sa ilang mga grupo pero sa iba parehong dehado.

- (iv) Mahalaga na tandaan ang mga pinapahintulutan na natatanging hakbang ay para lamang makapagkaloob ng mga oportunidad sa mga dehado na grupo upang makalaban sila sa mga trabaho sa patas na patakaran sa ibang mga tao. Hindi ito nangangahulugan na magkaloob ng mga trabaho o quota sa trabaho sa mga tao lamang mula sa mga partikular na grupo ng lahi. Upang tanggihan ang isang trabaho o anumang uri ng trabaho dahil ang aplikante ay hindi mula sa isang dehado na grupo ng lahi ay isang diskriminasyon sanhi ng lahi at maaaring labag sa batas.

8 Mahusay na pamamalakad

Ang mahusay na pamamalakad ay ang susi sa pagtataguyod ng patas na lahi at para sa mga nagpapatrabaho na matugunan ang kanilang mga obligasyon sa ilalim ng Ordinansa upang maiwasan ang diskriminasyon sa lahi at iba pang mga labag sa batas na kilos. Ang paggamit ng mahusay na pamamalakad ay makakatulong upang maiwasan at mapagtanggol ang mga pagbabansag ng mga labag sa batas na kilos.

Ang maayos na paraan ay ang pinakamahusay na paraan upang bumuo at ipanatili ang mahusay na pamamalakad. Ang paggamit ng nasabing paraan, inirerekomenda na ang mga nagpapatrabaho ay kailangan bumuo at maayos na ipatupad ang patakaran para sa patas na oportunidad. Habang kabilang sa patakaran ang iba pang uri ng pagiging patas, dapat na malinaw nitong isinasama ang mga bahagi ng pagkakapatas sa lahi.

8.1 Pagbubuo ng patakaran

Tulad ng nabanggit na sa talata 5.4.1 sa itaas, ang sumusunod ay dapat na ipaliwanag sa patakaran ng patas na oportunidad na may kaugnayan sa pantay-pantay na lahi:-

- ◆ Walang aplikante ng trabaho o empleyado ay pakikitunguhan ng hindi masyado mainam na ang batayan ng kanyang lahi kaysa sa ibang mga aplikante at mga empleyado;
- ◆ Walang salungat na epekto o dehado para sa mga aplikante ng trabaho o empleyado ng anumang partikular na grupo ng lahi ay sanhi ng anumang kahilingan o kondisyon sa mga tuntunin at pamamalakad ng nagpapatrabaho, maliban kung kahilingan o kondisyon ay magiging makatuwiran bilang isang kabagay at angkop na pamamaraan upang matamo ang isang lehitimong layunin;
- ◆ Ang mga oportunidad para sa pagtrabaho, pagsasanay at paghusay ay patas na bukas sa lahat anumang ang lahi;
- ◆ Ang dignidad ng lahat ay dapat na galangin. Walang aplikante o empleyado ay dapat na sumailalim sa harassment sa lahi sa anumang paraan;
- ◆ Lahat ng mga kawani ay dapat na sanayin ang kanilang mga sarili sa mga

uri ng ugali na hindi tanggap (mga halimbawa na dapat na ipagkaloob na sanggunian);

- ◆ Mayroong sistema ng pagsasampa ng reklamo para sa mga aplikante ng trabaho at mga empleyado na ipagbigay alam ang anumang mga ikinababahala o reklamo, at makikitungo ang nagpapatrabaho sa nasabing mga bagay-bagay nang mainam na may angkop na kilos ng paglulutas;
- ◆ Walang paghihiganti ay ipapakita laban sa kahit na sino na nagpahiwatig ng pagkabahala o mga reklamo, kahit na ang mga walang pinagbabatayan na reklamo na ginawa sa pakay ng galit ay maaring sumailalim sa kilos ng pagdidisiplina.

8.2 Pagpapatupad

Hindi lamang sapat na bumuo ng patakaran sa patas na oportunidad. Dapat tiyakin ng mga nagpapatrabaho na ang kanilang patakaran ay maayos na naipatupad. Marahil ay hindi natugunan ng mga nagpapatrabaho ang kanilang mga obligasyon kung ang kanilang patakaran ay ipinairal lamang sa kasulatan.

Dapat na gamitin ang patakaran sa lahat ng mga bahagi at antas ng pagkuha sa trabaho, na saklaw ang pagkukuha sa trabaho, kabayaran at mga benepisyo, mga patakaran at kondisyon ng trabaho, mga pagpapahusay ng hanap buhay at pagsasanay, pagtatasa ng pagganap, hinaing at mga bagay ukol sa disiplina, pagtatapos ng trabaho at paulit-ulit.

Upang matiyak na ang patakaran ay maayos na maipapatupad, dapat ay mayroong malinaw na pamamahagi ng responsibilidad. Ang mga natalagang tauhan ay dapat na maatasan upang patunguhan ang mga bagay-bagay na may kaugnayan sa patakaran. Kailangan ay mayroong senior na antas ng pamumuna na responsible para sa epektibong pagtataguyod at pagpapatupad ng patakaran. Sa malalaking samahan, ito ay maaaring itakda sa isang komite ng lupon o pangkat sa directorate na antas. Sa mas maliliit na mga samahan, ang tungkulin na ito ay aakuin ng general manager, isang director o ang may-ari ng negosyo.

Ang sumusunod na mga bahagi ng pagpapatupad ay dapat na tandaan:-

8.2.1 Pagpapalaganap at pagsasanay

Dapat na malawak na ipalaganap at ipaalam sa lahat ng mga recruit at

empleyado. Magagawa ito sa iba't ibang paraan, tulad ng pagbibigay ng kopya ng patakaran sa kanila, sa pamamagitan ng pagbibigay ng dokumento, sa pagpapaskil nito sa mga website o mga karatula. Maaaring hingin mula sa mga empleyado na lumagda sa isang record upang ipakita na ipinagbigay-alam sa kanila ang patakaran.

Dapat magsagawa ng pagsasanay upang tiyakin na may kaalamanang Ordinansa at ang patakaran para sa patas na oportunidad ng nagpapatrabaho at kung paano sila makakapag-aplay. Ang pagsasanay ay dapat na angkop sa antas at lugar ng responsibilidad ng empleyado. Ang mga mahahalagang bahagi ng Alituntunin na ito ay maaaring ipagbigay-alam ang mga nilalaman ng pagsasanay.

Dapat na ipaalam sa laht ng mga kawani ang dignidad ng lahi ng mga tao at dapat na galangin. Dapat na ipaalam sa kanila kung ano ang tanggap at hindi tanggap na pag-uugali at trabaho. Ang mga kawani na nangangasiwa sa pagkuha ng nagtatrabaho, mayroong supervisory na tungkulin, o may kinalaman sa pagtatasa ng pagganap, pagplano ng kawani o pagpapahusay ay dapat na may kaalaman na lahat ng mga desisyo at pagtatasa ay dapat na batay sa mga halaga at kaugnay na impormasyon. Walang karaniwang haka-haka o masamang pagpasya ang dapat gawin patungo sa mga tao na mula sa ibang mga lahi.

Dapat na irepaso ang pagsasanay pana-panahon. Ang mga rekord ng pagsasanay ay dapat itabi upang katugma ng personal data na batas.

8.2.2 Pagtatanggap sa trabaho

Sa proseso ng pagtanggap sa trabaho, ang mga kahilingan sa trabaho ay ang pagpili ng criteria ay dapat na mainam na natiyak at dapat ay kaugnay sa trabaho. Dapat ay maingat na isaalang-alang ang mga layunin, tungkulin at sklaw sa bawat trabaho, bago dumating sa mga kakayahan, kuwalipikasyon o karanasan na kailangan sa trabaho. Ang kahilingan o criteria ay hindi kinakailangan na mataas. Kabilang dito ang mga hindi kailangan na kahilingan sa wika, tulad ng kahilingan sa kolehiyo na antas ng Chinese para sa mano-mano na trabaho, kapag ang simpleng pag-uunawa ng Cantonese ay sapat na.

Ang criteria sa pamimili ay dapat na batay lamang sa mga kakayahan, kuwalipikasyon o karanasan na hinihiling. Ang criteria at pagtatasa ay

dapat na matiyak bago magsimula ang proseso, at hindi dapat na mabago makalipas upang matulungan ang isang partikular na kandidato.

Dapat tandaan na ang patalastas para sa bakanteng trabaho na nagpapahiwatig ng mga sumusunod ay maaaring labag sa batas:-

- ◆ ang trabaho ay hindi ibibigay sa iba mula sa isang partikular na (mga) grupo ng lahi o na may ilang mga katangian na hinggil sa lahi, o
- ◆ mga hindi makatuwirang kahilingan na nagpapahiwatig ng diskriminasyon sa lahi o mga kondisyon na gagamitin sa aplikante ng trabaho o may hawak ng trabaho.

Ang ibang mga bagay na dapat iwasan sa proseso ng pagkukuha sa trabaho ay kabilang ang:-

- ◆ Paghingi ng mga litrato;
- ◆ Pagtangi sa pakikipagpanayam dahil lamang ang pangalan ng Aplikante o iba pang impormasyon ay nagpapahiwatig na siya ay mula sa isang partikular na grupo;
- ◆ Mga tanong sa panayam na walang direktang kaugnayan sa layunin ng mga kahilingan ng trabaho o criteria sa pagpili, tulad noong tungkol sa lahi, relihiyon o kultura ng Aplikante.

Kung ang ahensya ng trabaho ay kabilang sa proseso ng pagkuha sa trabaho, dapat linawin ng nagpapatrabaho sa ahensya ang pananaw nito ukol sa patas na lahi.

8.2.3 Sa pagtatrabaho

- (i) Lahat ng mga desisyon tungkol sa kabayaran, mga bonus at iba pang mga benepisyo, pagtasa ng pagganap, paghusay ng trabaho, hinaing at mga bagay ukol sa disiplina, paulit-ulit na pagpili at pagtatas, ay dapat na malaya sa pagsasaalang-alang sa lahi. Ang mga nagpapatrabaho ay maaari lamang na maghimok o puntiryahin ang pagsasanay o mga pasilidad para sa mga tao ng partikular na grupo ng lahi, kung ang mga grupo na ito ay kulang ang kinatawan

sa isang trabaho o nasa antas ng samahan. Sa lahat ng iba pang mga kaso, hindi nila kailangan na patunguhan ng diskriminasyon batay sa lahi.

- (ii) Bilang kaugnayan sa application para sa panlooban na bakante o pagsasanay na mga oportunidad, dapat tiyakin ng mga nagpapatrabaho na ang mga mahalagang impormasyon ay nakakaabot sa lahat ng mga karapat-dapat na tao anuman ang lahi. Ang pagpili sa pagsasanay, paglipat o promosyon ay dapat na mahigpit na batay sa mga kagalingan at kaugnay na impormasyon, at lahat ng mga karapat-dapat na kandidato ay dapat na isaalang-alang anuman ang lahi. Walang desisyon o proseso ay dapat na maimpluwensya sa pagsaaalang-alang sa lahi o stereotypical na haka-haka o paunang desisyon ay dapat na gawin tungkol sa mga tao na mula sa ibang lahi.
- (iii) Ang pagsasaalang-alang o puna tungkol sa lahi ng empleyado ay dapat na iwasan sa pagtatasa ng pagganap o anumang proseso ng pagpili. Ang kawani na may tungkulin sa pagtatasa ng pagganap ay dapat na sanayin upang itasa ang pagganap ng wasto. Dapat ay may wastong mga dokumento ng anumang mga isyu sa pagganap.
- (iv) Dapat isaalang-alang ng mga nagpapatrabaho ang pagkakaloob ng pagsasanay sa mga empleyado sa pagkakaiba at sensibilidad ng lahi

8.2.4 Reklamo at mga bagay bagay na pang-disiplina

- (i) Dapat ay pangasiwaan ng mga nagpapatrabaho ang lahat ng mga hinaing at mga bagay ukol sa disiplina ng hindi naiimpluwensya ng lahi. Ang mga kilos na pangdisiplina ay dapat na patas at patuloy-tuloy anumang ang lahi ng empleyado.
- (ii) Ang mga alegasyon ng diskriminasyon ng lahi at harassment ay dapat na seryosohin at pangasiwaan ng wasto. No reprisal will be directed against anyone raising concern or complaints, though unfounded complaints made in bad faith may be subject to disciplinary action.

8.2.5 Pagtatapos at paulit-ulit na pamimili

- (i) Dapat hindi tapusin ang trabaho o gumawa ng umuulit na desisyon ukol sa mga pinagmulang lahi. Kabilang sa pagtatanggal ang hindi pagbabago muli ng kontrata at makabubuting pagtatanggal sa trabaho.
- (ii) Dapat tiyakin ng mga nagpapatrabaho na ang criteria sa paulit-ulit na pamimili ay hindi salungat na nakaka-apekto o dehado sa anumang partikular na grupo ng lahi.

8.2.6 Wika

- (i) Ang wika ay isang kagamitan sa komunikasyon. Ang kakayahan na gumamit ng tiyak ng wika ay hindi direkta o biyolohikong may koneksyon sa mga katangian ng lahi ng tao dahil ito ay posible para sa tao ng anumang lahi na matuto ng anumang lahi. Sa diwa na ito, ang diskriminasyon sanhi ng kawalan ng abilidad upang gumamit ng tiyak na wika ay hindi marahil isang direktang diskriminasyon sa lahi.
- (ii) Gayunman, ang abilidad na gumamit ng tiyak na wika ay maaaring gamitin bilang isang kahilingan o kondisyon na dapat matugunan bago malulugod ang benepisyo. Dahil ang paggamit ng tiyak na wika ay hindi lamang ang nag-iisang paraan ng komunikasyon dahil sa makabuluhang komunikasyon na natamo gamit ang ibang mga wika o walang salita o iba pang paraan ng komunikasyon, ang kahilingan sa wika na inilalagay ang ilang mga grupo ng lahi sa dehado ay maaaring labag sa batas sa direktang diskriminasyon kung hindi ito makatuwiran.
- (iii) May katuwiran man o wala ang kahilingan sa wika o kondisyon, ito ay batay kung ang mga may katuwirang alternatibo ay paraan ng komunikasyon na handa at kung may makatuwirang pagsubok na makipag-usap. Kung mayroong makatuwirang pagsubok na makipg-ugnayan pero wala nang ibang makatuwirang alternatibo, samakatuwid na ang paggamit ng (mga) tiyak na wika ay marahil na makatuwiran.
- (iv) Ang abilidad na epektibong makipagugnayan sa mga customer at sa mga kasamahan ay hindi nagbabago bilang isang makatuwirang

kahilingan o kondisyon sa lahat ng trabaho. Sa Hong Kong, ang Ingles at Chinese ay mga opisyal na wika, at ang Cantonese ay ang pinakakaranwilang dyalekto ng Chinese na salita. Ang nakararami sa populasyon ay gumagamit ng isa o pareho nitong mga wika. Ang abilidad na gamitin ang isa o pareho ng mga wikang ito ay marahil na makatuwiran sa halos lahat ng mga trabaho sa Hong Kong. Gayunman, mayroong malaking saklaw ng antas ng kaalaman sa paggamit ng wika. Ito ay nangangahulugan na kahit na ang ilang kakayahan na gumamit ng (mga) tiyak na wika ay makatuwiran, hindi kinakailangan na mataas ang kahilingan.

51 Pagpapakita ng Halimbawa:-

Marahil na makatuwiran na humiling ang isang kahera sa supermarket na mayroong Form 5 na antas ng Chinese.

- (v) Ang abilidad na gamitin ang mga wika maliban sa Chinese at English ay maaari rin isang makatuwirang kahilingan o kondisyon para sa trabaho kung hinihiling ng trabaho ang abilidad na ito.

8.2.7 Pagrerepaso at pagbabantay

- (i) Dapat tiyakin ng mga nagtatrabaho na ang lahat ng kanilang mga patakaran, pamamalakad, patakaran at pamamaraan ay pare-pareho sa kanilang patakaran para sa patas na oportunidad at ang mga bahagi ng patas na lahi.
- (ii) Dapat irepaso ng mga nagtatrabaho ang iba pang mga patakaran at pamamalakad na ito upang tiyakin na wala silang salungat na epekto sa, o maging sanhi ng anumang pagkadehado sa, anumang partikular na grupo ng lahi.
- (iii) Upang gawin ito, dapat ay mangalap ng impormasyon ang mga nagpapatrabaho tungkol sa mga aplikante ng trabaho at mga empleyado (kasama na ang mga senior staff) upang magbuo ng profile sa kanila. Sa pamamagitan ng iba't ibang mga paraan tulad ng survey sa pamamagitan ng talatanugan o konsultasyon, maaaring mangalap ng impormasyon ang mga nagpapatrabaho ukol sa epekto ng mga patakaran at pamamalakad nito upang matas kung mayroong salungat na epekto o bentahe na naging sanhi ng anumang partikular na grupo ng lahi.

- (iv) Ang pagrepasso at pagsubaybay ay dapat na gawin sa lahat ng mga bahagi at antas ng pagkuha sa trabaho, na saklaw ang pagkukuha sa trabaho, kabayaran at mga benepisyo, mga patakaran at kondisyon ng trabaho, mga pagpapahusay ng hanap buhay at pagsasanay, pagtatasa ng pagganap, hinaing at mga bagay ukol sa disiplina, paulit-ulit na pamimili at pagtatapos.

8.2.8 Kakaunting kinakatawan na mga grupo ng lahi

- (i) Kung ang resulta ng repaso at pagsubaybay ay nagpapahiwatig na ang ilang mga grupo ng lahi na kulang ang kinatawan o wala sa ilang mga trabaho o ilang mga antas, maaaring gawin ng mga nagpapatrabaho, kung piliin nila, na himukin ang mga tao mula sa mga grupo na ito upang mag-aplay sa trabaho at upang masulong sa mas mataas na antas sa pamamagitan ng pagkakaloob ng natuunan na pagsasanay o angkop na pasilidad sa mga ito. Gayunman, walang legal na obligasyon upang pilitin ang mga nagpapatrabaho sa kanila na gawin ito.
- (ii) Maliban sa mga natuunan na pagsasanay o pasilidad upang hikayatin ang mga tao mula sa kulang na kinatawan na grupo ng lahi, lahat ng iba pang mga desisyon tungkol sa pagkuha sa trabaho, kabayaran, mga bonus at iba pang mga benepisyo, pagtasa ng pagganap, paghusay ng trabaho, hinaing at mga bagay ukol sa disiplina, paulit-ulit na pagpili at pagtatasa, ay dapat na malaya sa pagsasaalang-alang sa lahi.
- (iii) Marahil na hindi labag sa batas na magkaloob ng trabaho o pagsulong na oportunidad lamang sa mga tao mula sa partikular na grupo ng lahi, maliban kung ang mga hindi kasama na nakalista sa talata 7.1 ay gagamitin. Marahil na labag sa batas na malaya ang mga tao mula sa partikular na grupo ng lahi pero hindi sa iba na gumagawa ng parehong trabaho mula sa ilang mga tungkulin o kahilingan sa trabaho.
- (iv) Sa malalaking samahan, kung saan may mga aplikante ng trabaho at mga empleyado mula sa iba't ibang mga lahi, mga nagpapatrabaho na dapat pansinin sa proseso ng pagrepasso at pagsubaybay sa anumang mahalagang pagkakaiba na may

kaugnayan sa mga sumusunod na bagay sa pagitan ng mga tao na mula sa iba't ibang lahi:-

- ◆ Bilang ng mga aplikante sa trabaho at mga empleyado na proporsyonal na populasyon, sa parehong buong manggagawa at para sa mga partikular na tungkulin o antas ng mga samahan;
 - ◆ ang antas ng tagumpay ng mga aplikante sa trabaho;
 - ◆ ang kabayaran, mga benepisyo, mga bonus at pagganap na bayad;
 - ◆ pagpapahusay sa trabaho at pagsasanay;
 - ◆ antas ng pagtatapos at mga bagay-bagay na pangdisiplina.
- (v) Kung mayroong mga pagkakaiba, ang mga sanhi ay dapat na imbestigahan. Kung saan ang mga konsiderasyon sa lahi ay maaaring naka-impluwensya sa pagdedesisyon, dapat iwasan ng mga nagpapatrabaho ito mula sa pangyayari muli. Ang angkop na pagsasanay o pagbibigay lakas sa mga kulang ang kinatawan na grupo ay maaari din magkaloob ng wastong mga pagkakaiba.
- (vi) Ang proseso ng pangangalap at pagsusuri ng impormasyon sa pagsusubaybay at pagrepaso ay nangangailangan ng maayos na pagplano. Dapat na isalang-alang ng mga nagpapatrabaho ang paggamit ng plano ng pagkilos upang ipatupad ito ng may mga target sa iba't ibang mga antas at iba't ibang mga bahagi ng samahan. Kung saan may pagkakaiba na kailangan matugunan, ang plano ay maari din magkaloob ng mga layunin na matatamo sa mga antas.

9 Reklamo at mga legal na pamamaraan

9.1 Pamamahala sa reklamo

Sa ilalim ng Ordinansa, ang tao na nararamdaman na labag sa batas ang kilos ay nagawa laban sa kaniya

Ang EOC ay isang ayon sa batas na samahan na nilikha ng batas May mga tungkulin ito sa ilalim ng iba't ibang mga batas laban sa diskriminasyon na kabilang ang Ordinansa. Ang pangkalahatang mga tungkulin sa ilalim ng Ordinansa ay:-

- ◆ Magtrabaho patungo sa pagtanggali ng diskriminasyon sa lahi, harassment at pagganti;
- ◆ Itaguyod ang patas at pagkakaisa sa pagitan ng iba't ibang mga grupo ng lahi;
- ◆ Upang itaguyod ang areglo ng mga hindi pagkakasunduan sa ilalim ng Ordinansa sa pamamagitan ng pagkakasunduan;
- ◆ Upang ipatuloy ang pagtrabaho ng Ordinansa sa ilalim ng repaso.

Ang tungkulin at responsibilidad ng EOC na kaugnay sa pakikitungo sa mga reklamo sa ilalim ng Ordinansa at nakabalangkas sa ibaba. Para sa karagdagang detalye, mangyaring makipagkonsulta sa mga tiyak na publikasyon na EOC.

9.1.1 Imbestigasyon

- (i) Kapag nagsampa ng isang reklamo sa EOC, iimbestigahan nito ang reklamo. Ang pangunahing layunin ng imbestigasyon ay punan ang EOC at mga panig ng angkop na impormasyon. Ito ay isang pagsasanay upang tulungan na malinaw ang mga isyu sa EOC at mga panig, upang ma-maximize ang pagkakataon ng matagumpay na pakikipagsundo sa sumunod na pagkakataon.
- (ii) Ang parehong panig ay dapat na magkaloob ng lahat ng mga importante at angkop na impormasyon sa imbestigasyon.

- (iii) Kung, ang handang impormasyon, kunin ng EOC ang pananaw ng reklamo bilang walang kabuluhan, nakakagalit, mali ang pagkakaunawa o kilang sa kahalagahan, maaaring hindi magsagawa ang EOC o maaaring hindi ipagpatuloy ang imbestigasyon. Ibang mga sitwasyon kapag ang EOC ay maaaring hindi magsagawa o maaaring hindi ipagpatuloy ang imbestigasyon na kasama kung saan ang reklamo ay hindi labag sa batas sa ilalim ng Ordinansa, kung saan higit sa 12 buwan ang nakapasa simula nang ginawa ang kilos o kung saan ang npi na tao ay hindi nais na ipatuloy o isagawa ang imbestigasyon.
- (iv) Pananatiliin ng EOC ang isang independyente at walang kinikilingan na tungkulin sa imbestigasyon. Kung ang imbestigasyon ay isinagawa at hindi napatuloy, magpapatuloy ang EOC na tulungan ang mga panig na ayusin ang kanilang hindi pagkakasunduan sa pamamagitan ng pakikipagsundo. Hindi magsasagawa ng anumang panghuling pasya ang EOC batay sa reklamo sa buong proseso ng pangangasiwa ng reklamo.
- (v) Ang impormasyon na ipinagkaloob sa imbestigasyon ay maaaring tanggapin sa katibayan sa harap ng Korte kung ang mga legal na pamamaraan ay dinala sa mas huling antas.

9.1.2 Pakikipagkasundo

- (i) Bilang ang pangunahing layunin ng proseso ng pangangasiwa ng reklamo ay ang pag-areglo ng reklamo sa pamamagitan ng pakikipagkasundo, sa anumang antas ay maaaring tuklasin ng EOC ang posibilidad ng areglo sa pagitan ng mga panig. Maaari itong maganap sa maagang antas makalipas na nasampa ang reklamo sa harap ng anumang imbestigasyon ng detalyado. Kung ang mga panig ay hindi umabot sa areglo ng maaga, samakatuwid ang imbestigasyon sa mga detalye ay magpapatuloy.
- (ii) Kung hindi magpatuloy ang EOC sa imbestigasyon, magpapatuloy ito nang pormal sa proseso ng pakikipagsundo. Sa proseso ng pakikipagsundo, ang desisyon ay nasa mga panig kung at panoo sila magkakasundo na lutasin ang kanilang hindi pagkakasunduan. Kahit na anong sabihin o gawin ng isang panig sa panahon ng

pakikipagsundo ay hindi tinatanggap sa sumunod na legal na pamamaraan na may kaugnayan sa di pagkakasunduan malibanm sa pahintulot ng panig na iyon.

- (iii) Kung umabot sa isang areglo ang mga panig, isang kasunduan ang madalas na nilalagdaan at may bisa sa pagitan ng mga panig. Ayon sa kasunduan ng mga panig, ang tuntunin ng areglo ay maaaring makabilang mga perang kabayaran, mga pagbabago sa patakaran at mga pamamalakad, muling paghahayag o paumanhin.

9.2 Legal na Tulong

- (i) Kapag nasampa ang reklamo sa EOC, ngunit walang areglo ng reklamo, ang naapi ay maaaring mag-aplay para sa tulong mula sa EOC upang magsagawa ng mga legal na pamamaraan.
- (ii) Isasaalang-alang ng EOC ang lahat ng mga aplikasyon para sa legal na tulong pero ito ay may malawak na pag-iingat upang magdesisyon kung magbibigay ito ng tulong sa anumang partikular na kaso. Bilang kaugnayan dito, hindi tulad ng Legal Aid Department, ang EOC ay hindi isang legal na tulong na ahensya para sa mga kaso ng patas na lahi.
- (iii) Sa pagdedesisyon kung magkakaloob ng tulong sa bawat aplikasyon, isasaalang-alang ng EOC ang maraming mga bahagi na kabilang kung ang kaso ay nagpahiwatig ng tanong ukol sa prinsipyo, pagiging mahirap ng kaso, lakas ng katibayan, at ang sariling mga pagkabahala at prioridad ng EOC.
- (iv) Kung nagkaloob ng legal na tulong ang EOC, maaaringh kabilang dito ang pagbibigay ng legal na tulong at kinatawan sa mga kaso ng EOC na sariling mga legal na opisyal o sa labas ng mga abogado.

9.3 Karapatan na magsagawa ng mga legal na pamamalakad

- (i) Sa ilalim ng Ordinansa, ang nakararamdam na ang labag sa batas na kilos ay nagawa laban sa kanya ay mayroong karapatan na sundin ang bansag ng direkta sa pamamagitan ng mga legal na pamamaraan sa korte ng hindi nagsasampa ng reklamo sa EOC o pag-aaplay ng legal ng tulong sa EOC.
- (ii) Ang mga legal na pamamaraan sa ilalim ng Ordinansa ay pinakikitunguhan

sa Korte ng Distrito na katulad ng ibang mga sibil na pamamaraan. Mayroong 2 taon na takdang panahon para sa pagkilos mula sa panahon nang ang labag sa batas na kilos ay nasagawa. Kung ang reklamo ay nasampa sa EOC, ang panahon na inilaan ng EOC sa imbestigasyon at pakikipagsundo ay hindi kabilang patungo sa 2 taon na takdang panahon.

- (iii) Sa pagsasagawa ng legal na pamamaraan sa ilalim ng Ordinansa, maliban sa pag-aaplay para sa legal na tulong ng EOC, maaaring kinatawan ng tao ang kanyang sarili sa pamamagitan ng kanyang mga abogado, o mag-aplay para sa legal na tulong mula sa Legal Aid Department (Kagawaran ng Legal na Tulong).



平 等 機 會 委 員 會

EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址：香港太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓

Address: 19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road
Taikoo Shing, Hong Kong

電話 Tel: (852) 2511 8211