

Kode Etik Ketenagakerjaan dibawah Undang-undang Diskriminasi Ras



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

**Terjemahan Bahasa Indonesia
(Translation in Indonesian)**

Kata Pengantar

Undang-undang Diskriminasi Ras (*Race Discrimination Ordinance - RDO*) dan Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan (*Code of Practice on Employment*) telah berlaku penuh mulai dari tanggal 10 Juli 2009. Undang-undang ini memberi Hong Kong kesempatan dan pada saat yang bersamaan, tantangan baru untuk menjadikan masyarakat kita menjadi lebih baik dan lebih adil bagi tiap individu tanpa memandang karakteristik rasnya.

Satu aspek penting dalam kehidupan kita adalah ketenagakerjaan. Kode Etik ini menjelaskan bagaimana Undang-undang Diskriminasi Ras melindungi orang dari diskriminasi ras dalam berbagai hal yang terkait dengan ketenagakerjaan. Kode etik ini dipersiapkan dan diterbitkan oleh Komisi Persamaan Kesempatan (*Equal Opportunities Commission – EOC*) berdasarkan undang-undang.

Undang-undang Diskriminasi Ras ini adalah perundang-undangan anti diskriminasi keempat yang ditetapkan di Hong Kong, setelah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin (*Sex Discrimination Ordinance - SDO*) dan Undang-undang Diskriminasi Cacat (*Disability Discrimination Ordinance – DDO*) yang ditetapkan pada tahun 1996, serta Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga (*Family Status Discrimination Ordinance – FSDO*) yang ditetapkan pada tahun 1997. Kendati ketentuan dalam Undang-undang Diskriminasi Ras secara umum mirip dengan ketentuan dalam undang-undang anti-diskriminasi yang lain, namun banyak ketentuan di dalamnya ditetapkan secara spesifik untuk menangani permasalahan ras yang unik dalam lingkungan Hong Kong.

Kode Etik ini dipublikasikan setelah dilakukan konsultasi dengan publik dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Kode Etik dimaksudkan untuk menjelaskan undang-undang dan memberi pedoman praktis mengenai bagaimana mematuhi Undang-undang Diskriminasi Ras terkait dalam permasalahan ketenagakerjaan serta guna mendorong kesederajatan ras di tempat kerja.

Kami berharap Kode Etik ini bermanfaat bagi Anda.

Komisi Persamaan Kesempatan (EOC)
Juli 2009

Daftar Isi

Bab 1 – Pendahuluan

1.1	Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO)	3
1.2	Tujuan Kode Etik	3
1.3	Status dan penerapan Kode Etik	4
1.4	Rekomendasi praktik yang baik dan penggunaan ilustrasi	4

Bab 2 – Arti Ras menurut Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO)

2.1	Apakah yang dimaksud dengan ras menurut RDO	6
2.2	Agama	7
2.3	Bahasa	8
2.4	Tindakan yang dianggap tidak dilakukan berdasarkan ras menurut RDO	8

Bab 3 – Ruang Lingkup Bagian 3 dari RDO

3.1	Bidang ketenagakerjaan	10
3.2	Arti ketenagakerjaan	10
3.3	Bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong	10
3.4	Masa tenggang untuk pengusaha kecil	12
3.5	Pembantu rumah tangga	12
3.6	Agama	13
3.7	Hubungan kerja lainnya	13
3.7.1	Pegawai kontrak	13
3.7.2	Mitra	14
3.7.3	Agen	14
3.7.4	Pengacara	14
3.8	Hal-hal lain	14
3.8.1	Pelatihan kejuruan	14
3.8.2	Agen tenaga kerja	15

Bab 4 – Hak dan Kewajiban berdasarkan RDO

4.1	Tanggung jawab pengusaha dan prinsipal	17
4.2	Hak pegawai dan pekerja serta peran mereka	18

Bab 5 – Mempraktikkan dan Mendorong Kesederajatan Ras

5.1	Mematuhi RDO	22
5.2	Menyusun dan menerapkan kebijakan	22
5.3	Prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik	23
5.3.1	Perekrutan dengan kriteria seleksi yang konsisten	23
5.3.2	Ras tidak boleh menjadi faktor	24
5.3.3	Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata	25

5.3.4	Mengiklankan lowongan kerja	26
5.3.5	Shortlisting (Penetapan Daftar pelamar yang lolos tahapan seleksi)	27
5.3.6	Informasi yang terkait dengan ras	28
5.3.7	Wawancara	28
5.3.8	Tes	29
5.3.9	Perekrutan melalui agen tenaga kerja atau penyedia jasa tenaga kerja	30
5.3.10	Syarat dan ketentuan ketenagakerjaan, tunjangan, fasilitas dan layanan	30
5.3.11	Pegawai asing	34
5.3.12	Bahasa	34
5.3.13	Promosi, mutasi, dan pelatihan	35
5.3.14	Mencegah pelecehan atas dasar ras	36
5.3.15	Prosedur pengaduan	41
5.3.16	Pemecatan, pengurangan tenaga kerja dan perlakuan tidak menyenangkan terhadap pegawai	40
5.3.17	Pemantauan	41
5.3.18	Tindakan positif	43

Bab 6 – Tindakan Melanggar Hukum berdasarkan RDO

6.1	Jenis diskriminasi berdasarkan RDO	44
6.1.1	Diskriminasi ras	44
6.1.2	Diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat	48
6.1.3	Diskriminasi “viktimisasi”	48
6.2	Bila diskriminasi dalam ketenagakerjaan dinyatakan melanggar hukum	49
6.3	Pelecehan ras yang melanggar hukum	50
6.4	Penghasutan dan penghasutan serius	52
6.5	Iklan Diskriminatif	52
6.6	Perintah dan tekanan untuk mendiskriminasikan	52
6.7	Tindakan yang berdasarkan RDO diperbolehkan	53
6.7.1	Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata	53
6.7.2	Pelatihan keterampilan yang akan digunakan di luar Hong Kong	53
6.7.3	Keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus	53
6.7.4	Ketentuan ketenagakerjaan lokal dan luar negeri yang sudah berjalan	54
6.7.5	Tindakan positif	55

Bab 7 – Bila Dijumpai Adanya Diskriminasi dan Pelecehan

7.1	Perlindungan hukum berdasarkan RDO	56
7.2	Penanganan pengaduan oleh EOC	56
7.3	Bantuan Hukum oleh EOC	58
7.4	Fungsi EOC lainnya	59

Contoh kebijakan mengenai kesederajatan ras	60
---	----

Catatan penjelasan tambahan	63
-----------------------------	----

1 Pendahuluan

1.1 Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO)

- 1.1.1 Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO) ditetapkan pada tahun 2008. Tujuan utamanya di antaranya adalah menetapkan bahwa diskriminasi, pelecehan dan penghasutan yang dilakukan atas dasar ras adalah melanggar hukum; dan memberikan fungsi kepada Komisi Persamaan Kesempatan (EOC) untuk menghapuskan diskriminasi, pelecehan dan penghasutan tersebut, serta mendorong kesederajatan dan keharmonisan di antara orang dari ras yang berbeda-beda¹.
- 1.1.2 Bagian 3 dari RDO membahas diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras dalam hubungan kerja lainnya dan hal-hal lain yang terkait dengan ketenagakerjaan² dan menetapkan bahwa diskriminasi dan pelecehan tersebut adalah melanggar hukum. Bagian 5 dari RDO membahas iklan yang diskriminatif dan tindakan lain yang melanggar hukum.

1.2 Tujuan Kode Etik

- 1.2.1 Kode Etik ini diterbitkan oleh EOC, sesuai dengan RDO pasal 63, untuk memberi pedoman praktis mengenai bagaimana mencegah diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras dan tindakan lainnya yang melanggar hukum, serta untuk mendorong kesederajatan dan keharmonisan ras, dalam bidang ketenagakerjaan. Kode Etik ini dimaksudkan untuk mendorong pengusaha, pegawai, dan pihak terkait lainnya agar meningkatkan kesederajatan dan keharmonisan ras di tempat kerja dengan melaksanakan praktik yang baik, dan guna membantu mereka memahami hak dan kewajiban mereka masing-masing berdasarkan RDO sehingga mereka akan menghormati, dan menahan diri untuk tidak melanggar hak orang lain. Kode Etik juga membantu pengusaha dan pegawai mengetahui apa yang harus dilakukan apabila mereka menjumpai terjadinya diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras.
- 1.2.2 Kode Etik harus dipahami dari sudut pandang dan tunduk pada RDO. Kode Etik harus dipahami secara keseluruhan dan dengan semangat mendorong kesederajatan ras. Kode Etik tidak seharusnya dipahami secara sempit atau dilihat secara sederhana.

¹ Lihat judul lengkap (*long title*) RDO (Bab.602)

² Lihat Bab 3 Kode Etik

1.3 Status dan penerapan Kode Etik

1.3.1 Kode Etik ini merupakan kode etik yang disusun berdasarkan undang-undang dan telah diajukan kepada Dewan Legislatif. Kode Etik ini memberi rekomendasi untuk prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik. Kode Etik ini harus digunakan untuk mendorong kesederajatan dan keharmonisan ras di tempat kerja. Dengan mengikuti prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik, ini akan bermanfaat untuk mendorong kesederajatan dan keharmonisan ras di luar tempat kerja. Misalnya, apabila ketenagakerjaan terkait dengan penyediaan pendidikan atau layanan dan fasilitas lainnya, peningkatan kesederajatan ras di tempat kerja juga akan membantu memastikan bahwa layanan di bidang ini akan diberikan tanpa adanya diskriminasi atau pelecehan ras. Sekalipun Kode Etik bukan undang-undang, namun kode etik dapat diterima sebagai bukti di pengadilan dan pengadilan harus mempertimbangkan bagian yang sesuai dari kode etik dalam memutuskan masalah yang timbul dari persidangan berdasarkan RDO³. Jika, misalnya, seorang pengusaha telah mengikuti rekomendasi Kode Etik dalam mengambil langkah praktis yang wajar guna mencegah terjadinya diskriminasi dan pelecehan, maka hal ini bisa membantu pengusaha tersebut untuk membuktikan bahwa dia telah mematuhi undang-undang.

1.3.2 Sejalan dengan penerapan RDO dalam bidang ketenagakerjaan, Kode Etik berlaku bagi hubungan ketenagakerjaan baik dalam sektor swasta maupun publik, kecuali jika pengusaha melakukan pekerjaannya secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong⁴. Kode Etik juga berlaku bagi hubungan kerja lainnya dan hal-hal lain yang terkait dengan pekerjaan, seperti pekerja kontrak, agen komisi, kemitraan, pelatihan kejuruan dan jasa agen tenaga kerja⁵.

1.4 Rekomendasi praktik yang baik dan penggunaan ilustrasi

1.4.1 Kode Etik memberi rekomendasi tentang prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik⁶. Pengusaha dan pihak terkait lainnya harus mengikuti rekomendasi ini dengan melaksanakan rekomendasi tersebut sesuai dengan skala dan struktur organisasi serta sumber daya yang tersedia. Perusahaan dan bisnis yang bergerak dalam skala kecil dengan struktur sederhana bisa melaksanakan praktik yang kurang formal, selama mereka mengikuti semangat untuk mempraktikkan dan mendorong kesederajatan ras.

³ RDO pasal 63(14)

⁴ RDO pasal 16 dan ayat 3.3 Kode Etik

⁵ Lihat Bab 3 Kode Etik

⁶ Lihat Bab 5 Kode Etik

- 1.4.2 Kode Etik menggunakan skenario sederhana untuk mengilustrasikan bagaimana prinsip dan konsep RDO dapat diterapkan dalam bidang ketenagakerjaan. Penerapan undang-undang diskriminasi sangat bergantung pada fakta setiap kasus tertentu. Ilustrasi yang digunakan dalam Kode Etik dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman prinsip-prinsip RDO. Ilustrasi tersebut mungkin tidak mencakup semua fakta yang tersangkut dalam suatu kejadian, dan tidak boleh dipahami sebagai sesuatu yang dapat diterapkan secara langsung pada situasi tertentu yang benar-benar ditemui pembaca.
- 1.4.3 Pada waktu Kode Etik ini diterbitkan, tidak ada keputusan pengadilan di Hong Kong yang menerapkan RDO. Yurisprudensi dan bahan-bahan lain berdasarkan undang-undang diskriminasi di Hong Kong atau tempat lain (seperti yurisprudensi dan common law internasional) dapat membantu dalam memahami bagaimana RDO bekerja, dan rujukan yang sesuai diberikan dalam catatan kaki bila perlu, walaupun perbedaan antara ketentuan perundang-undangan dan keadaan yang sebenarnya di luar negeri dan di Hong Kong harus tetap diperhatikan .
- 1.4.4 Meskipun Kode Etik dimaksudkan untuk menjelaskan prinsip umum undang-undang, namun Kode Etik bukan merupakan pernyataan yang lengkap dan mutlak dari undang-undang dan seharusnya tidak dianggap sebagai pengganti dari permintaan nasihat hukum, yang terkait dengan situasi tertentu. Pembaca seharusnya merujuk pada ketentuan RDO dan nasihat hukum yang sesuai jika menyangkut kewajiban hukum yang terkait dengan situasi tertentu.

2 Arti Ras menurut RDO

2.1 Apakah yang dimaksud dengan ras menurut RDO

- 2.1.1 RDO menetapkan bahwa ras berarti “ras”, “warna kulit”, “keturunan”. “kebangsaan” atau “asal etnik” seseorang⁷. Kelompok ras adalah sekelompok orang yang digolongkan dengan merujuk pada karakteristik tersebut⁸. Dalam hal ini, RDO sejalan dengan makna diskriminasi ras dalam Pasal 1 Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Ras (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)*).
- 2.1.2 RDO selanjutnya menjabarkan arti “keturunan”⁹ dengan menetapkan bahwa diskriminasi atas dasar keturunan berarti diskriminasi terhadap para anggota masyarakat berdasarkan atas bentuk-bentuk tatanan sosial, seperti sistem kasta atau sistem status keturunan yang serupa yang menghilangkan atau merusak kenyamanan mereka dalam menikmati persamaan hak asasi manusia.
- 2.1.3 Tidak ada uraian panjang lebar dalam RDO mengenai arti “ras”, “warna kulit”, “kebangsaan” atau “asal etnik”. Referensi berikut ini berguna dalam menerapkan istilah-istilah tersebut:-
- (1) ICERD dan dokumen terkait¹⁰;
 - (2) Yurisprudensi dan bahan-bahan lain dalam yurisdiksi lain (seperti yurisprudensi common law internasional).
- 2.1.4 Bahan referensi di atas menunjukkan bahwa:-
- (1) Rasisme dan diskriminasi ras adalah akibat dari proses sosial yang berusaha menggolongkan orang ke dalam kelompok-kelompok yang berbeda yang dampaknya adalah merendahkan sebagian dari mereka dalam masyarakat¹¹. Dalam konteks ini, kata “ras”, “warna kulit”, “kebangsaan” atau “asal etnik” dalam undang-undang diskriminasi

⁷ RDO pasal 8(1)(a)

⁸ RDO pasal 8(1)(d)

⁹ RDO pasal 8(1)(c)

¹⁰ Misalnya, Rekomendasi Umum VIII Komite Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Ras (sebuah badan yang terdiri dari para pakar independen yang dibentuk berdasarkan ICERD) menyatakan bahwa identifikasi individu sebagai anggota kelompok ras tertentu harus berdasarkan atas identifikasi diri yang dilakukannya sendiri jika tidak ada pembenaran yang bertentangan

¹¹ Kebijakan dan Pedoman mengenai Diskriminasi Rasisme dan Ras, ayat 2.1, Komisi Hak Asasi Manusia Otario, Kanada 2005

mempunyai makna umum yang luas¹². Kata-kata tersebut tidak saling mengecualikan (*not mutually exclusive*) dan seseorang mungkin tergolong dalam lebih dari satu kelompok ras¹³. Misalnya, mengidentifikasi orang sebagai orang Asia adalah tindakan yang dilakukan berdasarkan ras. Demikian pula dengan mengidentifikasi orang sebagai orang yang berasal dari Cina. Seseorang yang tinggal di Hong Kong barangkali masuk dalam kelompok ras Asia dan juga kelompok orang yang berasal dari Cina.

- (2) Asal kebangsaan termasuk asal dari sebuah bangsa yang sudah tidak ada lagi atau sebuah bangsa yang tidak pernah menjadi negara bangsa dalam pengertian modern¹⁴. Asal kebangsaan bukan hal yang sama dengan kebangsaan. Asal kebangsaan seseorang mungkin berbeda dengan kebangsaannya atau kewarganegaraannya. Misalnya, seseorang yang berasal dari India dan tinggal di Hong Kong mungkin berkebangsaan Malaysia.
- (3) Kelompok adalah kelompok etnik (dan anggotanya mempunyai asal etnik kelompok tersebut) jika kelompok itu merupakan bagian yang terpisah dari populasi yang dibedakan dari kelompok lainnya berdasarkan kombinasi adat, kepercayaan, tradisi dan karakteristik bersama yang berasal dari kesamaan sejarah atau yang dianggap kesamaan sejarah yang panjang¹⁵. Atas dasar pengertian ini, Yahudi dan Sikh digolongkan menjadi kelompok etnik¹⁶. Kelompok lainnya yang mempunyai sifat yang sama juga akan dianggap sebagai kelompok etnik.

2.2 Agama

2.2.1 Agama itu sendiri bukan merupakan ras. Menurut RDO¹⁷, sekelompok orang yang digolongkan dengan merujuk pada agamanya bukan merupakan kelompok ras dibawah RDO. RDO tidak berlaku bagi diskriminasi atas dasar agama¹⁸. Tetapi persyaratan atau ketentuan yang berdampak pada praktik agama orang mungkin secara tidak langsung mendiskriminasikan kelompok ras tertentu, dan apabila demikian maka RDO berlaku¹⁹ (lihat contoh

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

¹³ RDO pasal 8(1)(d) dan Kode Etik Inggris mengenai Kesederajatan Ras dalam Ketenagakerjaan, hal. 111, Komisi Untuk Kesederajatan Ras 2005

¹⁴ Kode Etik Inggris mengenai Kesederajatan Ras dalam Ketenagakerjaan, hal. 109, Komisi Untuk Kesederajatan Ras 2005

¹⁵ *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531; lihat juga *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385 dan *BBC Scotland v Souster* [2001] IRLR 150

¹⁶ *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 dan *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

¹⁷ *Nyazi v Rymans* (EAT, 10 Mei 1988, tidak dilaporkan)

¹⁸ *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693

¹⁹ Lihat RDO pasal 4(b); dan ayat 6.1.1(2) Kode Etik

larangan total mengenai memelihara jenggot dalam ilustrasi 9 di bawah yang secara tidak langsung bisa mendiskriminasi kelompok etnis yang mempunyai praktik keagamaan atau adat memelihara jenggot).

2.3 Bahasa

2.3.1 Karena bahasa yang digunakan orang sering kali diasosiasikan dengan rasnya, maka perlakuan berbeda berdasarkan atas bahasa bisa mendiskriminasi kelompok ras tertentu atau bisa berkembang menjadi pelecehan ras. Karena isu bahasa bisa timbul dalam beragam aspek perkara ketenagakerjaan, maka isu tersebut akan disebutkan dan dibahas dalam bagian Kode Etik yang lain di bawah ini (lihat contoh ayat 3.8.1(2) sampai (4), 5.3.1(1)(d), 5.3.1(2), 5.3.4(3), 5.3.5(2), 5.3.12, 5.3.13(1), 5.3.14(8)(c), dan 6.1.1(2)(v)).

2.4 Apakah yang tidak dianggap sebagai tindakan yang dilakukan atas dasar ras menurut RDO

2.4.1 RDO menetapkan bahwa tindakan yang dilakukan atas dasar hal-hal yang ditetapkan dalam pasal 8(3) bukan tindakan yang dilakukan atas dasar ras menurut RDO. Tindakan yang dilakukan berdasarkan hal-hal ini juga tidak menjadi dasar dari persyaratan dan ketentuan dalam definisi diskriminasi tidak langsung menurut RDO²⁰. Hal-hal ini adalah:-

- (1) Apakah seseorang merupakan penduduk pribumi desa atau bukan²¹;
- (2) Apakah seseorang merupakan penduduk tetap atau bukan, atau mempunyai hak untuk tinggal atau hak untuk mendarat atau tidak, atau tunduk pada batasan atau ketentuan untuk tinggal atau tidak, atau mempunyai izin untuk mendarat dan tinggal di Hong Kong atau tidak²²;
- (3) Berapa lama seseorang tinggal di Hong Kong²³;
- (4) Apakah seseorang mempunyai kebangsaan atau kewarganegaraan tertentu atau tidak²⁴.

2.4.2 Meskipun tindakan yang dilakukan berdasarkan hal-hal tersebut di atas bukan merupakan diskriminasi menurut RDO karena hal-hal tersebut tidak

²⁰ Lihat RDO pasal 4(b); dan ayat 6.1.1(2) Kode Etik

²¹ RDO pasal 8(3)(a); "Penduduk Pribumi" adalah istilah yang ditetapkan dalam Undang-undang Pemilihan Perwakilan Desa Bab 576 (*Village. Representative Election Ordinance Cap.576*) "Desa yang sudah mapan" adalah istilah yang digunakan dalam Undang-undang Pemerintah tentang Sewa (Penilaian dan Penagihan) Bab 515 (*Government Rent (Assessment and Collection) Ordinance Cap.515.*)

²² RDO pasal 8(3)(b)

²³ RDO pasal 8(3)(c)

²⁴ RDO pasal 8(3)(d)

terkandung dalam arti ras dibawah RDO, namun hal-hal tersebut tidak boleh digunakan sebagai kedok untuk menyembunyikan apa yang sebenarnya menurut ROD adalah diskriminasi ras. Bila pada kenyataannya terdapat diskriminasi ras, maka orang yang didiskriminasikan bisa mengambil tindakan hukum di Pengadilan atau mengajukan pengaduan ke EOC guna diadakan penyelidikan atau konsiliasi²⁵.

Ilustrasi 1

Seorang penduduk Hong Kong yang berasal dari Pakistan melamar pekerjaan sebagai manajer di sebuah perusahaan. Dia memenuhi semua persyaratan pekerjaan tersebut tetapi dia bukan penduduk tetap di Hong Kong. Perusahaan yang bersangkutan tidak mau mempertimbangkan lamarannya dan memberi tahu dia bahwa perusahaan hanya mempekerjakan orang yang menjadi penduduk tetap di Hong Kong. Pada kenyataannya, perusahaan tersebut tidak hanya mempekerjakan orang yang menjadi penduduk tetap di Hong Kong dan banyak manajer yang bekerja di perusahaan itu berasal dari kebangsaan atau etnik yang berbeda-beda dan bukan penduduk tetap di Hong Kong. Kendati apakah seseorang merupakan penduduk tetap atau bukan menurut RDO tidak termasuk dalam alasan rasial, namun berdasarkan informasi di atas, pengadilan dapat menarik kesimpulan bahwa alasan sesungguhnya dari penolakan untuk mempertimbangkan lamaran pelamar pekerjaan tersebut adalah karena dia berasal dari Pakistan, yang menurut RDO adalah alasan rasial.

²⁵ Lihat Bab 7 Kode Etik

3 Ruang Lingkup Bagian 3 Dari RDO

3.1 Bidang Ketenagakerjaan

Bagian 3 dari RDO membahas diskriminasi dan pelecehan dalam bidang ketenagakerjaan, yang meliputi ketenagakerjaan serta hubungan kerja lain dan hal-hal lain terkait ketenagakerjaan.

3.2 Arti ketenagakerjaan

3.2.1 RDO mendefinisikan “ketenagakerjaan” sebagai sebuah kontrak jasa atau pemagangan, atau sebuah kontrak untuk secara pribadi melakukan pekerjaan apa pun²⁶. Definisi ketenagakerjaan ini lebih luas daripada definisi berdasarkan common law atau hukum perburuhan. Orang yang berdasarkan common law atau hukum perburuhan bukan merupakan pegawai dilindungi dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras menurut RDO, jika mereka termasuk dalam definisi ketenagakerjaan menurut RDO.

Ilustrasi 2:-

RDO berlaku bagi seorang musisi asal Filipina yang bekerja secara mandiri yang melakukan kontrak dengan pemilik bar untuk tampil solo di bar tersebut. Pemilik bar tidak boleh mendiskriminasikan atau melecehkannya atas dasar ras menurut RDO.

3.2.2 Pengusaha swasta dan juga Pemerintah²⁷ serta badan publik lainnya semua terikat oleh RDO, dan pegawai serta pekerja mereka berhak untuk bekerja bebas dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras menurut RDO.

3.3 Bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong

3.3.1 RDO tidak berlaku bagi orang yang bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong²⁸. Yurisprudensi rujukan mengindikasikan bahwa:-

(1) RDO berlaku bagi semua situasi ketenagakerjaan, kecuali jika pegawai yang bersangkutan bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong, atau bekerja secara total di luar Hong Kong di kapal atau pesawat terbang yang terdaftar di Hong Kong²⁹.

(2) Untuk menentukan apakah seseorang bekerja secara total atau sebagian besar di luar Hong Kong, harus diperhitungkan masa kerja secara

²⁶ RDO pasal 2; dan kontrak yang termasuk dalam definisi ini tidak perlu dibuat secara tertulis

²⁷ RDO pasal 3

²⁸ RDO pasal 16(1)

²⁹ *Haughton v Olau Line (UK) Ltd* [1986] IRLR 465; RDO pasal 16(1) dan (2)

keseluruhan³⁰.

- (3) Seseorang bekerja sebagian besar di luar Hong Kong selama orang yang bersangkutan benar-benar telah menghabiskan lebih banyak waktu bekerja di luar Hong Kong dalam keseluruhan periode ketenagakerjaannya daripada di Hong Kong, di mana dalam kasus tersebut maka RDO tidak berlaku³¹.
- (4) Bila seseorang bekerja sebagian besar di Hong Kong, maka RDO berlaku meski tindakan diskriminasi terjadi di luar Hong Kong. Ini berarti bahwa RDO berlaku bagi orang yang didiskriminasikan ketika dia ditempatkan di luar Hong Kong, selama dia telah lebih lama bekerja di Hong Kong daripada di luar Hong Kong dalam keseluruhan periode ketenagakerjaannya³².

Ilustrasi 3:-

RDO berlaku bagi seorang manajer asal Belanda yang bekerja di Hong Kong selama 55% dari waktunya dan selama 45% dari waktunya dia berada di luar Hong Kong dalam keseluruhan periode ketenagakerjaannya. Sebaliknya, RDO tidak berlaku bagi seorang supervisor pabrik asal Jepang yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk tinggal dan bekerja di pabrik di Cina daratan dan sama sekali tidak pernah bekerja di Hong Kong.

Ilustrasi 4:-

Seorang akuntan asal Cina yang telah bekerja untuk sebuah perusahaan di Hong Kong selama 5 tahun baru saja dipindahkan untuk tinggal dan bekerja di pabrik milik perusahaan di Cina daratan. Meskipun akuntan tersebut tidak lagi harus bekerja di Hong Kong, namun RDO berlaku bagi dia karena selama keseluruhan periode ketenagakerjaannya dia telah menghabiskan sebagian besar waktunya bekerja di Hong Kong. Ketika dia telah bekerja di Cina daratan selama lebih dari 5 tahun, dia akan lebih lama bekerja di luar Hong Kong selama keseluruhan periode ketenagakerjaannya dan RDO tidak akan berlaku.

3.3.2 RDO berlaku bagi orang yang bekerja di:-

- (1) kapal yang terdaftar di Hong Kong; atau
- (2) pesawat terbang yang terdaftar di Hong Kong dan dioperasikan oleh orang yang kantor pusatnya berada di Hong Kong atau biasanya bermukim di Hong Kong,

³⁰ *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

³¹ *Carver v Saudi Arabian Airlines* [1999] ICR 991

³² *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

kecuali jika mereka bekerja secara total di luar Hong Kong³³.

Ilustrasi 5:-

RDO berlaku bagi orang yang bekerja di kapal yang terdaftar di Hong Kong meski orang yang bersangkutan hanya menghabiskan 10% waktunya di perairan Hong Kong. RDO tidak berlaku bagi orang yang bekerja di kapal yang terdaftar di Hong Kong tetapi menghabiskan seluruh waktunya di luar perairan Hong Kong.

3.4 Masa tenggang untuk pengusaha kecil

- 3.4.1 Selama 3 tahun pertama setelah penetapan RDO, terdapat masa tenggang di mana dalam masa itu RDO pasal 10(1) dan 10(2) (ketentuan yang menetapkan diskriminasi menurut RDO dalam ketenagakerjaan adalah melanggar hukum) tidak berlaku bagi pengusaha yang mempekerjakan tidak lebih dari 5 orang pegawai³⁴. Masa tenggang ini berakhir pada tanggal 10 Juli 2011. Apabila sebuah perusahaan dikendalikan oleh perusahaan lainnya atau apabila 2 perusahaan dikendalikan oleh orang ketiga, maka jumlah pegawai dari kedua perusahaan tersebut digabung untuk tujuan penghitungan jumlah pegawai³⁵. Catatan
- 3.4.2 Masa tenggang tidak berlaku bagi tindakan pelecehan atas dasar ras atau diskriminasi “viktimisasi”³⁶. Semua pengusaha pada kapan pun juga tidak boleh melecehkan pegawai mereka atau mendiskriminasikan mereka berdasarkan viktimisasi. Masa tenggang juga tidak berlaku dalam bidang pekerjaan pembantu rumah tangga³⁷.
- 3.4.3 Dalam masa tenggang, jika pengusaha pada suatu masa mempunyai pegawai lebih dari 5 orang, maka pada saat itu, RDO akan berlaku dalam tindakan diskriminasi yang dilakukan atas dasar ras.

3.5 Pembantu rumah tangga

- 3.5.1 RDO pasal 10(1) (a) dan (c) menetapkan bahwa diskriminasi atas dasar ras dalam perekrutan adalah melanggar hukum. Tetapi ketentuan ini tidak berlaku bagi perekrutan pembantu rumah tangga yang bekerja di tempat di mana majikan atau kerabat dekatnya tinggal³⁸. Misalnya, seorang majikan mungkin memilih merekrut pembantu rumah tangga asal Indonesia untuk bekerja di rumahnya dan tidak mau merekrut pembantu rumah tangga asal

³³ RDO pasal 16(2)

³⁴ RDO pasal 10(3) dan (8)

³⁵ RDO pasal 10(9)

³⁶ Lihat RDO pasal 6 dan 10(3); serta ayat 6.1.3 Kode Etik

³⁷ RDO pasal 10(3)

³⁸ RDO pasal 10(7)

Thailand karena alasan perbedaan asal.

- 3.5.2 Akan tetapi, setelah pembantu rumah tangga itu dipekerjakan, RDO pasal 10(2) berlaku dan majikan tidak boleh mendiskriminasi pembantu rumah tangga tersebut atas dasar ras.

3.6 Agama

Bagian 3 RDO (ketentuan yang terkait dengan diskriminasi menurut RDO dalam bidang ketenagakerjaan) tidak berlaku bagi pekerjaan pada organisasi keagamaan jika pekerjaan itu terbatas bagi orang bagi kelompok ras tertentu guna menaati doktrin agama tersebut atau guna menghindari menyinggung kepekaan para pengikutnya³⁹.

3.7 Hubungan kerja lainnya

3.7.1 Pegawai kontrak

RDO pasal 15 berlaku bagi orang yang bekerja sebagai pegawai kontrak. Pegawai kontrak adalah orang yang dipekerjakan oleh kontraktor atau subkontraktor dari pemberi pekerjaan utama atau prinsipal untuk melakukan pekerjaan bagi prinsipal.⁴⁰ Kontraktor adalah orang yang melakukan kontrak dengan prinsipal untuk melaksanakan pekerjaan bagi prinsipal⁴¹. Subkontraktor adalah orang yang melakukan kontrak dengan kontraktor atau subkontraktor untuk melaksanakan semua atau sebagian pekerjaan⁴². Prinsipal tidak boleh mendiskriminasi pegawai kontraknya atas dasar ras menurut RDO pasal 15. Jika prinsipal sendiri tidak mendiskriminasi atau melecehkan pegawai kontraknya, maka tidak ada tanggung jawab hukum menurut RDO pasal 15. Tetapi, prinsipal harus mengambil langkah praktis yang wajar guna mencegah pegawainya agar tidak mendiskriminasi atau melecehkan pegawai kontraknya dan tidak boleh memberi kuasa kepada agennya untuk mendiskriminasi pegawai kontraknya (lihat ayat 4.1 Kode Etik).

Ilustrasi 6:-

Seorang kontraktor mempekerjakan petugas pembersihan, dan berdasarkan kontrak dengan firma (prinsipal), mengirim petugas pembersihan ke firma dagang tersebut untuk membersihkan kantornya. Petugas pembersihan berasal dari kebangsaan yang berbeda-beda (misalnya, sebagian berasal dari Cina, dan lainnya berasal dari Nepal). Mereka semua adalah pegawai kontrak firma dagang tersebut dan firma dagang tersebut dilarang

³⁹ RDO pasal 23(1)

⁴⁰ RDO pasal 15(1)

⁴¹ RDO pasal 15(7)

⁴² RDO pasal 15(7)

mendiskriminasikan pegawai tersebut atas dasar ras.

3.7.2 Mitra

RDO pasal 17 berlaku bagi firma kemitraan yang mempunyai 6 mitra atau lebih. Firma ini tidak boleh mendiskriminasikan mitranya yang mana saja atau siapa pun yang berkehendak menjadi mitra atas dasar ras.

3.7.3 Agen

RDO pasal 22 berlaku bagi agen, yaitu orang yang dibayar secara keseluruhan atau sebagian berdasarkan komisi atas pekerjaan yang dilakukan untuk prinsipal mereka. Misalnya, sebuah perusahaan asuransi sebagai prinsipal tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras terhadap agen asuransinya yang dibayar berdasarkan komisi secara keseluruhan atau sebagian berdasarkan RDO pasal 22.

3.7.4 Pengacara

RDO pasal 35(1) dan (2) berlaku bagi pengacara dan paniteranya, dan mereka tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras terhadap siswa yang magang atau anggota atau dalam kaitannya dengan menawarkan pemagangan (*pupillage*) atau keanggotaan tetap (*tenancy*)⁴³. RDO pasal 35(3) berlaku bagi setiap orang yang memberikan instruksi kepada, menolak memberikan instruksi kepada atau setuju dengan instruksi pengacara, dan dalam hal ini tidak boleh ada diskriminasi atas dasar ras. Misalnya, seorang klien umum tidak boleh menolak untuk memberi instruksi kepada seorang pengacara karena pengacara tersebut berasal dari India.

3.8 Hal-hal lain

3.8.1 Pelatihan kejuruan

(1) RDO pasal 20 berlaku bagi penyedia pelatihan kejuruan. Penyedia pelatihan ini tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras terhadap siapa pun yang berkehendak atau menjalani pelatihan dengan tujuan membantu agar dirinya memenuhi syarat untuk pekerjaan. Misalnya, sebuah perguruan teknik tidak boleh menolak untuk menerima seorang siswa asal Pakistan yang mendaftar di kursus pelatihan mekanik karena asalnya.

(2) Penyedia pelatihan kejuruan tidak diharuskan untuk mengubah

⁴³ Berdasarkan RDO pasal 35(4), istilah “siswa yang magang (*pupil*)”, “*pupillage (pemagangan)*”, “anggota (*tenant*)”, dan “keanggotaan tetap (*tenancy*)” mempunyai arti yang biasanya terkait dengan penggunaan istilah tersebut dalam konteks lembaga bantuan hukum perhimpunan pengacara

pengaturannya atau membuat pengaturan yang berbeda terkait dengan hari libur dan media pelajaran bagi siapa pun atau kelompok ras manapun⁴⁴. Penyedia pelatihan boleh menetapkan persyaratan bahasa yang sesuai dengan isi kursus.

- (3) Tetapi, apabila dapat dilaksanakan, merupakan praktik yang baik bagi penyedia kursus untuk merancang dan memberi kursus, program, informasi dan materi dengan cara yang memungkinkan orang dari berbagai ras yang berbeda, mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kejuruan dan penyedia pelatihan didorong untuk melakukan hal tersebut dengan, misalnya, memberi catatan kuliah dan materi kursus lainnya dalam bahasa Inggris sehingga orang yang dapat membaca bahasa Inggris dan berbicara bahasa Kanton (tetapi tidak dapat membaca bahasa Cina) bisa mengikuti kursus yang disampaikan dalam bahasa Kanton.
- (4) Penyedia pelatihan juga didorong guna memastikan bahwa persyaratan bahasa untuk pelatihan sesuai dengan isi kursus, sehingga orang dari kelompok ras yang berbeda tidak terhambat oleh persyaratan bahasa yang tak perlu. Misalnya, apabila kebutuhan bahasa untuk kursus hanya kemampuan berbicara dalam bahasa Kanton, maka tidak perlu mempersyaratkan siswa untuk mampu berbicara dan menulis bahasa Cina.

3.8.2 Agen tenaga kerja

- (1) RDO pasal 21 berlaku bagi agen tenaga kerja. Agen ini tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar ras terhadap siapa pun yang ingin memperoleh layanan mereka. Agen juga tidak boleh membantu atau menolong pengusaha melakukan diskriminasi atas dasar ras⁴⁵, misalnya, dengan mengatur pembayaran yang lebih rendah bagi pekerja dari kelompok ras tertentu.
- (2) RDO pasal 21(4) menetapkan bahwa agen tenaga kerja tidak mempunyai tanggung jawab hukum berdasarkan pasal 21, jika agen tersebut dapat membuktikan bahwa agen itu mengandalkan pernyataan yang dibuat oleh pengusaha dimana pengusaha tersebut dapat secara sah menolak ketenagakerjaan seseorang berdasarkan RDO, misalnya, pengusaha yang bersangkutan menyatakan bahwa ras merupakan kualifikasi ketenagakerjaan nyata⁴⁶, dan merupakan sesuatu yang wajar untuk agen mengandalkan pada pernyataan itu.

⁴⁴ RDO pasal 20(2)

⁴⁵ RDO pasal 48

⁴⁶ Lihat ayat 5.3.3 Kode Etik

- (3) Untuk persyaratan bahasa dari sebuah pekerjaan dan praktik yang baik sehubungan dengan bahasa iklan, lihat ayat 5.3.4(3) Kode Etik.

4 Hak dan Kewajiban berdasarkan RDO

4.1 Tanggung jawab pengusaha dan prinsipal

4.1.1 Pegawai dan pekerja berhak untuk bekerja bebas dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras menurut RDO. Pengusaha tidak boleh mendiskriminasi atau melecehkan pegawai mereka atas dasar ras. RDO mengharuskan pengusaha mengambil langkah yang tepat dan praktis guna mencegah terjadinya diskriminasi dan pelecehan. Hanya jika pengusaha telah melakukan hal tersebut, maka dia akan bebas dari tanggung jawab hukum berdasarkan RDO⁴⁷.

4.1.2 RDO pasal 47(1) menetapkan bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh pegawai selama masa ketenagakerjaan diperlakukan sebagai sesuatu yang juga dilakukan oleh pengusaha berdasarkan RDO. Hal ini juga dianggap demikian walaupun pengusaha tidak mengetahui atau tidak menyetujui apa yang telah dilakukan oleh pegawai. Misalnya, jika seorang pegawai mendiskriminasi atau melecehkan pegawai lainnya atas dasar ras, maka pengusaha tersebut akan diperlakukan sebagai pihak yang juga telah mendiskriminasi atau melecehkan pegawai lainnya itu atas dasar ras, dan bertanggung jawab secara hukum, kecuali jika pengusaha yang bersangkutan telah mengambil langkah praktis dan tepat guna mencegah terjadinya diskriminasi dan pelecehan.

(1) Untuk melepas tanggung jawab mereka dalam mengambil langkah yang praktis dan tepat guna mencegah terjadinya diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras, pengusaha dianjurkan untuk melaksanakan kebijakan kesederajatan ras dan menerapkan kebijakan tersebut melalui praktik dan prosedur ketenagakerjaan yang baik. Bab 5 Kode Etik ini memberi rekomendasi mengenai isi kebijakan kesederajatan ras dan praktik ketenagakerjaan yang baik, serta prosedur yang dapat digunakan sebagai referensi bagi pengusaha dan dapat dilaksanakan sesuai kebutuhan, sesuai dengan skala perusahaan mereka serta sumber daya yang tersedia.

(2) Pertemuan sosial yang melibatkan pegawai langsung sepulang kerja dan pesta formal, dinyatakan sebagai bagian jam kerja oleh sebuah pengadilan di Inggris dalam suatu fakta kasus, meskipun acara tersebut berlangsung di luar tempat kerja atau diluar jam kerja normal⁴⁸. Apakah acara berlangsung di luar jam kerja normal atau tempat kerja selama masa ketenagakerjaan sangat bergantung pada situasi tertentu pada

⁴⁷ RDO pasal 47(3)

⁴⁸ *Chief Constable of the Lincolnshire Police v Stubbs* [1999] IRLR 81, sebuah kasus diskriminasi jenis kelamin yang mempunyai nilai referensi bagi RDO

setiap kasus. Pengusaha dianjurkan untuk mengambil langkah praktis dan tepat guna mencegah diskriminasi dan pelecehan dengan melaksanakan praktik dan prosedur ketenagakerjaan yang baik sebagaimana diuraikan dalam Bab 5 Kode Etik.

- 4.1.3 Demikian pula, RDO pasal 47(2) menetapkan bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh agen yang mendapatkan kekuasaan dari prinsipal (apakah ini secara tersurat atau tersirat, sebagai kebiasaan atau kebiasaan yang terbentuk dalam suatu waktu) diperlakukan sebagai sesuatu yang juga dilakukan oleh prinsipal, sehingga, misalnya, prinsipal akan dianggap bertanggung jawab atas semua diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras yang dilakukan oleh agen yang mempunyai kuasa dari prinsipal. Prinsipal harus mengambil langkah yang tepat dan praktis guna mencegah terjadinya diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras yang mungkin dilakukan oleh agen mereka, dengan melaksanakan dan mengikuti praktik dan prosedur yang baik di tempat kerja yang diuraikan dalam Bab 5 Kode Etik yang sesuai dengan situasi mereka. Hal ini akan membantu prinsipal mematuhi RDO dengan memastikan bahwa agen mereka tidak mempunyai kekuasaan untuk melakukan tindakan diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras.

4.2 Hak pegawai dan pekerja serta peran mereka

- 4.2.1 Semua pegawai dan pekerja berhak untuk bekerja bebas dari diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras. Hak ini mencakup kemampuan untuk memasuki lapangan kerja, kondisi dan ketentuan ketenagakerjaan (termasuk tunjangan dan fasilitas), kesempatan untuk promosi, mutasi atau pelatihan, hal-hal mengenai pemecatan atau pengurangan tenaga kerja. Mereka berhak untuk diperlakukan dengan hormat dan bermartabat serta tidak mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan atau lingkungan kerja yang rawan permusuhan atas dasar ras. Mereka juga berhak untuk tidak diberi instruksi atau ditekan untuk mendiskriminasikan atau melecehkan siapa pun atas dasar ras⁴⁹. Hak pegawai dan pekerja berdasarkan RDO dilindungi oleh undang-undang. Mereka dimungkinkan untuk meminta ganti rugi dengan mengambil tindakan hukum atau mengajukan pengaduan ke EOC apabila mereka menemui adanya diskriminasi atau pelecehan⁵⁰. Hak mereka untuk mendapatkan ganti rugi itu sendiri dilindungi oleh undang-undang dan mereka berhak untuk tidak diperlakukan dengan buruk karena mengajukan permintaan ganti rugi⁵¹.
- 4.2.2 Pegawai dan pekerja itu sendiri tidak boleh mendiskriminasikan atau melecehkan rekan kerja mereka selama masa kerja dan tidak boleh membantu majikan mereka untuk mendiskriminasikan atau melecehkan

⁴⁹ RDO pasal 43; dan ayat 6.6 Kode Etik

⁵⁰ Lihat Bab 7 Kode Etik

⁵¹ Lihat ayat 6.1.3 Kode Etik

rekan kerja mereka. RDO pasal 48(1) menetapkan bahwa melanggar hukum untuk seseorang yang secara sengaja membantu orang lain untuk melakukan tindakan yang melanggar hukum dibawah RDO. RDO pasal 48(2) menetapkan bahwa, apabila pengusaha atau prinsipal bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan pegawai atau agen, maka pegawai atau agen tersebut akan diperlakukan sebagai pihak yang membantu pengusaha atau prinsipal yang bersangkutan dalam melakukan tindakan yang melanggar hukum tersebut. Dengan kata lain, pegawai atau pekerja bertanggung jawab secara pribadi bilamana mereka melakukan diskriminasi atas dasar ras atau memerintahkan atau menekan orang lain untuk melakukan diskriminasi. Pegawai dan pekerja juga bertanggung jawab secara pribadi bilamana mereka melakukan pelecehan atas dasar ras⁵².

- 4.2.3 Pegawai dan pekerja bertanggung jawab untuk menghormati hak orang yang bekerja dengan mereka. Mereka dilarang mendiskriminasikan atau melecehkan sesama pekerja atas dasar ras. Pegawai dan pekerja dapat mengambil langkah awal dalam membantu menghapus diskriminasi ras dengan membekali diri mereka sendiri dengan pengetahuan mengenai anti diskriminasi sehingga mereka tidak akan secara tidak sengaja mendiskriminasikan seseorang atau secara tidak sengaja membantu majikan mereka mendiskriminasikan seseorang. Apabila perlu, pegawai dan pekerja juga dapat mendorong majikan mereka untuk merumuskan kebijakan anti-diskriminasi dan menerapkan tindakan pencegahan. Pegawai dan pekerja didorong untuk mendukung teman atau rekan kerja yang bermaksud, dengan niat baik, mengajukan pengaduan tentang diskriminasi, atau telah mengajukan pengaduan tentang diskriminasi.
- 4.2.4 Pegawai dan pekerja mempunyai peran yang jelas dalam membantu menciptakan iklim di tempat kerja yang menolak pelecehan ras. Mereka dapat berperan dalam mencegah terjadinya pelecehan ras dengan membekali diri dengan pengetahuan dan kepekaan terhadap permasalahan diskriminasi serta memastikan bahwa standar perilaku untuk mereka sendiri dan rekan kerja tidak menyebabkan pelanggaran.
- 4.2.5 Semua pegawai dan pekerja mempunyai tanggung jawab dan hak terkait dengan lingkungan kerja yang terciptakan. Pelecehan ras, terutama dalam bentuk yang lebih ringan, mungkin saja merupakan kode perilaku umum di tempat kerja. Untuk mengubah hal ini, setiap pegawai atau pekerja diperlukan untuk mempertimbangkan sikap dan tindakan mereka sendiri serta sikap dan tindakan rekan kerjanya.
- 4.2.6 Pegawai dan pekerja dapat berbuat banyak guna mencegah terjadinya pelecehan ras dengan mengambil sikap yang tegas dan menyatakan bahwa

⁵² Ayat 6.2 dan 6.3 Kode Etik

perilaku tersebut adalah tidak dapat diterima dan dengan mendukung rekan kerja yang mengalami perlakuan diskriminasi dan sedang mempertimbangkan untuk membuat pengaduan.

- 4.2.7 Orang sering tidak mengajukan pengaduan ketika mereka menerima pelecehan ras karena mereka takut dengan reaksi sesama rekan kerja. Mereka tidak ingin menanggung risiko dituduh telah merusak iklim kerja oleh sesama rekan kerja. Mereka juga tidak ingin dikatakan bahwa mereka sendiri yang memancing pelecehan itu atau mereka tidak dapat tahan menghadapi senda gurau. Apabila pegawai dan pekerja menunjukkan melalui ucapan dan tindakan mereka bahwa menurut mereka pelecehan ras adalah hal yang tidak dapat diterima, maka hal ini akan memberi dukungan besar bagi mereka (yang dilecehkan atau didiskriminasikan) dan mereka lebih mudah untuk membuat pengaduan.
- 4.2.8 Pegawai dan pekerja yang mereka sendiri merupakan pihak yang dilecehkan seharusnya, apabila dapat dilakukan, memberi tahu pihak yang melecehkan bahwa perilaku tersebut jelas tidak dikehendaki dan tidak dapat diterima. Setelah pelanggar mengerti dengan jelas bahwa perilaku tersebut tidak dapat diterima, maka hal ini mungkin cukup untuk mengakhiri persolan itu. Jika perilaku itu berlanjut, pegawai atau pekerja tersebut seharusnya memberitahu masalah itu kepada pihak manajemen dan/atau perwakilan pegawai mereka melalui saluran yang tepat dan meminta bantuan guna menghentikan pelecehan tersebut apakah melalui saluran informal atau formal.
- 4.2.9 Ketika memberi tahu pihak yang melecehkan bahwa perilaku tersebut tidak diinginkan, jika pegawai atau pekerja tersebut tidak ingin menghadapi sendiri pihak yang melecehkan, maka dia dapat meminta seorang rekan kerja atau teman untuk menemaninya. Alternatif menghadapi pihak yang melecehkan secara langsung adalah dengan menulis surat kepada orang tersebut dan menyimpan salinan surat tersebut.
- 4.2.10 Apabila pegawai atau pekerja merasa tidak nyaman atau tidak aman dalam menghadapi pihak yang melecehkan secara langsung, maka dia dapat memilih untuk menginformasikan hal itu kepada pihak manajemen dan/atau perwakilan pegawai terlebih dulu serta memohon agar mereka mengambil langkah yang tepat untuk menangani masalah tersebut.
- 4.2.11 Tetapi jika pelecehan berlanjut, pegawai atau pekerja tersebut seharusnya, jika mungkin, mencari nasihat tentang apa yang harus dilakukan selanjutnya. Pegawai selalu mempunyai pilihan untuk mencari bantuan luar, seperti mengajukan pengaduan ke EOC atau mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik (lihat Bab 7 Kode Etik).

4.2.12 Pegawai yang mengalami pelecehan ras harus menyimpan data kejadian tersebut agar dapat mengingat dengan tepat apa yang telah terjadi.

4.2.13 Pegawai dan pekerja juga didorong untuk mengajukan keluhan sesegera mungkin setelah tindakan diskriminasi yang dituduhkan, karena selang waktu bisa, dalam situasi tertentu, dapat melemahkan sebuah kasus.

4.2.14 Secara umum, pegawai dan pekerja dianjurkan untuk:-

- (1) Mematuhi persyaratan RDO dan mengikuti rekomendasi Kode Etik;
- (2) Mengetahui dengan baik dan mengikuti kebijakan kesederajatan yang dibuat oleh pengusaha;
- (3) Menghormati jati diri ras sesama pekerja dan menahan diri untuk tidak melanggar hak mereka untuk bekerja bebas dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras;
- (4) Bekerja sama dengan tindakan yang diambil oleh manajemen guna mendorong persamaan kesempatan serta mencegah diskriminasi dan pelecehan serta penghasutan atas dasar ras.
- (5) Ikut ambil bagian dalam pelatihan yang terkait dengan persamaan kesempatan.

5 Mempraktikkan dan Mendorong Kesederajatan Ras

5.1 Mematuhi RDO

Menurut Bagian 3 dari RDO, pengusaha tidak boleh mendiskriminasi atau melecehkan salah satu dari pegawai dan pekerja mereka atas dasar ras dan diharuskan untuk mengambil langkah yang praktis dan tepat guna mencegah terjadinya diskriminasi atau pelecehan tersebut. Praktik ketenagakerjaan yang baik merupakan kunci bagi pengusaha untuk mematuhi RDO dalam memenuhi tanggung jawab hukum mereka. Pengusaha didorong untuk melaksanakan rekomendasi di bawah ini sesuai dengan skala dan struktur organisasi serta sumber daya yang tersedia. Perusahaan dan bisnis yang bergerak dalam skala kecil dengan struktur sederhana bisa melaksanakan praktik yang kurang formal selama mereka mengikuti semangat untuk mempraktikkan dan mendorong persamaan ras.

5.2 Menyusun dan menerapkan kebijakan

5.2.1 Pendekatan sistematis adalah cara terbaik untuk mengembangkan dan memelihara praktik ketenagakerjaan yang baik. Pengusaha didorong untuk menyusun kebijakan persamaan kesempatan yang mencantumkan rujukan yang jelas mengenai kesederajatan ras. Hal ini memperlihatkan komitmen pengusaha pada kesederajatan ras dan membentuk kerangka kerja dalam mendorong kesederajatan ras dan mempraktikkannya.

5.2.2 Kebijakan ini harus menjelaskan bahwa, dalam kaitannya dengan kesederajatan ras, tujuannya adalah untuk memastikan bahwa:-

- (1) Tidak ada pelamar pekerjaan atau pegawai akan diperlakukan dengan kurang menyenangkan daripada pelamar pekerjaan atau pegawai lainnya atas dasar ras (lihat ayat 6.1.1(1) Kode Etik untuk definisi diskriminasi langsung menurut RDO);
- (2) Tidak ada pelamar pekerjaan atau pegawai dari kelompok ras apa pun akan mengalami kerugian dari persyaratan dan ketentuan yang mempunyai dampak negatif pada orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu dibandingkan dengan orang lain yang bukan berasal dari dalam kelompok ras itu, kecuali jika persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan sebagai tujuan yang wajar dan beralasan serta persyaratan tersebut sebanding dengan tujuan yang hendak dicapai (lihat ayat 6.1.1(2) Kode Etik untuk definisi diskriminasi tidak langsung menurut RDO);
- (3) Kesempatan untuk ketenagakerjaan, pelatihan dan perkembangan karier dalam perusahaan terbuka secara adil bagi semua orang yang memenuhi syarat tanpa memandang ras;

- (4) Jati diri ras setiap pelamar pekerjaan dan pegawai akan dihormati dan tidak ada pelamar pekerjaan atau pegawai yang akan mendapatkan pelecehan atas dasar ras dengan cara apa pun;
- (5) Semua pelamar pekerjaan dan pegawai mengerti bahwa pengusaha bertekad untuk menghapus diskriminasi dan pelecehan ras; dan mereka tahu bahwa diskriminasi dan pelecehan ras adalah melanggar hukum serta mereka mempunyai pemahaman yang tepat tentang permasalahan terkait;
- (6) Sistem pengaduan bagi pelamar pekerjaan dan pegawai yang mengajukan permasalahan atau pengaduan secara internal dikelola dengan sebagaimana seharusnya tanpa memandang ras; dan bahwa perkara tersebut akan ditangani dengan benar dengan tindakan perbaikan yang tepat; dan tidak ada tindakan balasan yang ditujukan kepada siapa pun yang mengajukan permasalahan atau pengaduan; dan bahwa semua pelamar pekerjaan dan pegawai mengerti bahwa mereka dapat memanfaatkan sistem pengaduan dan mengetahui bagaimana melakukannya.

5.2.3 Agar efektif, kebijakan harus diterapkan dengan melaksanakan prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik untuk mencapai tujuan di atas (lihat ayat 5.3 Kode Etik (hal.22)) Tanggung jawab secara keseluruhan untuk menerapkan kebijakan dianjurkan agar terletak di tangan manajemen senior dan pegawai yang terlibat dalam pengembangan serta pengkajian ulang kebijakan, misalnya melalui pembentukan komite bersama yang terdiri dari manajemen dan perwakilan pegawai. Rincian kebijakan akan bergantung pada skala dan struktur organisasi masing-masing serta sumber daya yang tersedia, tetapi semangat mempraktikkan dan mendorong kesederajatan ras harus senantiasa diikuti. Contoh kebijakan terlampir di akhir Kode Etik sebagai rujukan dan dapat digunakan sesuai dengan keperluan. Kebijakan tersebut harus disosialisasikan dan diumumkan kepada semua pegawai termasuk pegawai baru.

5.3 Prosedur dan praktik ketenagakerjaan yang baik

5.3.1 Perekrutan dengan kriteria seleksi yang konsisten

- (1) Pengusaha harus membuat semua keputusan perekrutan berdasarkan kriteria seleksi yang konsisten. Kriteria seleksi yang konsisten harus spesifik untuk pekerjaan itu. Kriteria tersebut mungkin menetapkan, misalnya:-
 - (a) Jenis pengalaman yang harus dimiliki oleh pemegang pekerjaan, misalnya, pengalaman perdagangan;

- (b) Lama pengalaman yang diperlukan untuk pekerjaan itu, misalnya, pengalaman selama lima tahun;
 - (c) Kualifikasi pendidikan, misalnya ijazah dalam bidang perdagangan;
 - (d) Keterampilan teknis dan manajerial yang spesifik, misalnya, penggunaan perangkat lunak komputer tertentu, kecakapan dalam bahasa tertentu (jika hal ini diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan⁵³);
 - (e) Sifat pribadi yang diperlukan untuk pekerjaan itu, misalnya, kemauan untuk melakukan perjalanan, kemauan untuk bertemu dengan orang yang mempunyai latar belakang yang berbeda; dan
 - (f) Keterampilan fisik dan keterampilan lainnya yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, misalnya koordinasi mata-tangan untuk pekerjaan perakitan yang memerlukan keahlian khusus.
- (2) Kriteria seleksi yang konsisten (termasuk persyaratan bahasa⁵⁴) harus mencerminkan persyaratan pekerjaan dan harus setaraf dengan tingkat prestasi kerja yang diperlukan (dan lihat ayat 5.3.5 Kode Etik untuk penetapan daftar pendek. Pengusaha dianjurkan untuk mengembangkan kriteria seleksi yang konsisten sebagai salah satu langkah dalam menciptakan praktik perekrutan yang adil, dan memeriksa kembali kriteria tersebut dari waktu ke waktu guna mengetahui apakah kriteria tersebut masih berlaku atau perlu diubah.
- (3) Penerapan kriteria seleksi yang konsisten adalah praktik manajemen yang baik karena kriteria ini membantu perusahaan membuat keputusan dengan lebih cepat sebab kriteria untuk mengambil keputusan menjadi lebih jelas. Kriteria seleksi juga dapat membantu pengusaha membuat keputusan yang lebih baik karena kriteria tersebut terkait langsung dengan prestasi kerja; dan kriteria tersebut membentuk dasar bagi evaluasi pekerjaan yang efektif. Kriteria seleksi yang konsisten hendaknya juga diterapkan dalam hal keputusan ketenagakerjaan yang lain, seperti promosi, mutasi atau pelatihan. Kriteria ini seharusnya dapat diakses oleh semua pelamar pekerjaan, pegawai dan pekerja.

5.3.2 Ras tidak boleh menjadi faktor

- (1) Ras seseorang tidak mempengaruhi kemampuannya untuk melakukan

⁵³ Lihat ayat 5.3.12 dan 6.1.1(2)(v) Kode Etik

⁵⁴ Lihat ayat 5.3.12 dan 6.1.1(2)(v) Kode Etik

pekerjaan, selama dia memiliki kualifikasi, keterampilan dan sifat pribadi yang sesuai yang diperlukan oleh pekerjaan. Pengusaha tidak boleh berasumsi bahwa orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu tidak sesuai untuk suatu pekerjaan.

- (2) Dengan membuat keputusan perekrutan berdasarkan kriteria seleksi yang konsisten, kepentingan pengusaha terlayani karena masing-masing individu dinilai sesuai dengan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dan tidak akan dinilai berdasarkan pertimbangan yang tidak sesuai, misalnya ras.
- (3) Kecuali apabila ras merupakan Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata (lihat ayat 5.3.3 Kode Etik, pengusaha harus memastikan bahwa ras tidak digunakan sebagai dasar untuk menentukan siapa yang ditawarkan pekerjaan. Hal ini berlaku tanpa memandang apakah perekrutan dilakukan melalui iklan, melalui agen tenaga kerja atau pengembangan karier di lembaga pendidikan.
- (4) Pengusaha harus memastikan bahwa pegawai yang menangani lamaran dan melaksanakan wawancara, dilatih untuk tidak berasumsi bahwa orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu tidak sesuai untuk suatu pekerjaan atau menggunakan ras sebagai dasar untuk menentukan siapa yang seharusnya ditawarkan pekerjaan. Misalnya, calon yang mempunyai nama, penampilan atau aksen yang menunjukkan bahwa mereka berasal dari Pakistan seharusnya tidak ditolak atas dasar rasnya.

5.3.3 Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata

- (1) Kecuali untuk situasi yang ditetapkan berdasarkan RDO pasal 11, ras tidak boleh menjadi dasar untuk menolak penerimaan menjadi pegawai dan kriteria seleksi yang konsisten tidak boleh merujuk pada ras. Situasi yang ditetapkan dalam RDO pasal 11 adalah:-
 - (a) Pekerjaan melibatkan partisipasi dalam penampilan drama atau hiburan lainnya di mana diperlukan kemampuan seseorang dari sebuah kelompok ras tertentu untuk alasan keaslian;
 - (b) Pekerjaan melibatkan partisipasi sebagai artis atau model fotografi dalam pembuatan karya seni, gambar visual atau rangkaian gambar visual di mana diperlukan seseorang dari sebuah kelompok ras tertentu untuk alasan keaslian;
 - (c) Pekerjaan dilakukan di tempat di mana disajikan makanan dan minuman untuk konsumsi publik dalam suatu lingkungan tertentu,

maka untuk pekerjaan itu diperlukan seseorang dari kelompok ras itu untuk alasan keaslian;

- (d) Pemegang pekerjaan memberi layanan pribadi kepada orang dari kelompok ras tertentu yang meningkatkan kesejahteraan mereka, dan layanan itu dapat diberikan dengan paling efektif oleh orang dari kelompok ras itu;
 - (e) Pekerjaan menyangkut pemberian layanan pribadi kepada orang dari kelompok ras tertentu yang mempunyai sifat atau dalam lingkungan yang memerlukan persyaratan pengetahuan tentang bahasa, budaya dan adat serta kepekaan terhadap kebutuhan kelompok ras itu, dan layanan itu dapat diberikan dengan paling efektif oleh orang dari kelompok ras itu.
- (2) Apabila pekerjaan tertentu tergolong dalam situasi di atas, ras disebut sebagai Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata. Jika pengusaha menyatakan bahwa ras merupakan Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata, pengusaha harus membuktikan bahwa memang demikianlah halnya dan pengadilan akan memeriksa pernyataan itu secara saksama. Misalnya, situasi pada (d) di atas dianggap tidak berlaku bagi pekerjaan manajerial dan administrasi karena pemegang pekerjaan tidak memberi layanan pribadi dan tidak mempunyai kontak langsung dengan penerima jasa dari kelompok ras tertentu⁵⁵.

5.3.4 Mengiklankan lowongan kerja

Pengusaha harus memastikan bahwa isi iklan berdasarkan atas kriteria seleksi yang konsisten. Pengusaha didorong untuk:-

- (1) Mengisi lowongan pekerjaan dengan lamaran terbuka sehingga orang dari semua kelompok ras mempunyai kesempatan untuk melamar. Bila lowongan kerja akan diisi berdasarkan promosi atau mutasi, umumkan informasi tersebut kepada semua pegawai yang memenuhi syarat untuk seleksi sehingga tidak ada pembatasan pada lamaran dari kelompok ras apa pun.
- (2) Menghindari meminta foto atau salinan kartu identitas pada tahap lamaran karena hal ini mungkin dianggap sebagai indikasi atau niat untuk melakukan diskriminasi atas dasar ras walaupun meminta nomor identitas masih dapat diterima. Meminta foto dan salinan kartu identitas dapat dilakukan pada tahap wawancara untuk tujuan pengidentifikasian.

⁵⁵ *London Borough of Lambeth v Commission for Racial Equality* [1989] IRLR 379

- (3) Mengiklankan lowongan sehingga informasi pekerjaan bisa mencapai orang dari kelompok ras yang berbeda-beda. Hal ini dapat dicapai dengan menggunakan saluran yang berbeda, misalnya surat kabar, pusat lowongan kerja Departemen Tenaga Kerja, agen tenaga kerja, jurnal profesi dan majalah atau penerbitan spesialis. Bila diperlukan kemampuan membaca dan menulis dalam bahasa tertentu untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan⁵⁶, iklan boleh menentukan persyaratan bahasa dan boleh diterbitkan dalam bahasa itu. Mengingat bahwa bahasa Inggris dan Cina merupakan dua bahasa yang lazim digunakan di Hong Kong, pengusaha didorong untuk membuat iklan baik dalam media berbahasa Inggris maupun yang berbahasa Cina apabila hal itu secara wajar dapat dilakukan. Mengingat bahwa ada orang yang dapat berbicara tetapi tidak dapat menulis dalam bahasa Cina, bila pekerjaan hanya memerlukan kemampuan untuk berbicara tetapi tidak menulis dalam bahasa Cina, maka di samping membuat iklan dalam bahasa Cina, pengusaha didorong untuk mempertimbangkan membuat iklan dalam bahasa Inggris juga apabila hal itu secara wajar dapat dilakukan. Agen tenaga kerja juga didorong untuk memberikan layanan mereka baik dalam bahasa Cina maupun bahasa Inggris apabila hal itu secara wajar dapat dilakukan.
- (4) Cantumkan pernyataan seperti “posisi ini terbuka secara adil bagi orang dari semua kelompok ras” dalam iklan, karena hal ini akan menyampaikan pesan yang jelas bahwa pelamar dari semua kelompok ras akan diterima dengan baik.

5.3.5 Shortlisting (Daftar pelamar yang lolos tahapan seleksi)

Membatasi pelamar melalui proses shortlisting sering kali perlu untuk dilakukan. Penetapan daftar pendek mungkin memerlukan beberapa tahapan yang berbeda dan mungkin berlangsung dengan atau tanpa mewawancarai calon. Pengusaha dianjurkan untuk:-

- (1) Memastikan bahwa faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam shortlisting mengukur calon berdasarkan kriteria seleksi yang tetap dan tidak berubah-ubah (konsisten) secara objektif.
- (2) Memastikan bahwa sistem penilaian diterapkan secara konsisten terhadap semua pelamar; penilaian pada faktor-faktor yang berbeda, misalnya, penguasaan bahasa atau pengalaman sebelumnya, harus mencerminkan kebutuhan dalam pekerjaan dan diterapkan secara konsisten tanpa memandang ras;

⁵⁶ Lihat juga ayat 5.3.12 Kode Etik

- (3) Menyimpan data proses, shortlisting termasuk kriteria shortlisting dan sistem penilaian, selama tidak kurang dari 24 bulan⁵⁷.
- (4) Menjaga diri agar tidak membuat asumsi secara umum tentang kemampuan orang dari kelompok ras yang berbeda yang barangkali tidak benar untuk individu yang bersangkutan;
- (5) Melatih staf personalia untuk membandingkan pelamar secara objektif pada saat shortlisting, dan tidak berasumsi bahwa orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu tidak sesuai untuk suatu pekerjaan atau menggunakan ras sebagai dasar untuk menentukan siapa yang seharusnya ditawarkan pekerjaan.

5.3.6 Informasi yang terkait dengan ras

- (1) Dianjurkan bahwa pertanyaan pada formulir lamaran tidak mengisyaratkan bahwa pengusaha akan mempertimbangkan faktor yang tidak sesuai dengan pekerjaan seperti ras, yang akan menyebabkan tidak diterimanya calon menjadi pegawai atas dasar ras, kecuali jika Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata berlaku⁵⁸.
- (2) Informasi terkait ras seharusnya hanya dicari untuk tujuan pembuatan pengaturan khusus, misalnya, berkenaan dengan tanggal dan waktu yang bertepatan dengan acara agama atau ibadah, atau kebutuhan diet atau norma budaya. Tujuan meminta atau menggunakan informasi seperti itu harus dinyatakan dengan jelas. Informasi ini harus dapat dipisahkan dari formulir lamaran lainnya dan tidak boleh diinformasikan kepada anggota panel seleksi sebelum wawancara. Informasi tersebut harus diperlakukan secara rahasia dan tidak boleh digunakan untuk tujuan lain. Informasi terkait ras juga bisa digunakan untuk tujuan pemantauan penerapan kebijakan kesederajatan ras (lihat ayat 5.3.17 Kode Etik). Ketika mengumpulkan dan menggunakan informasi, Undang-undang Data Pribadi (Privasi) harus dipatuhi.

5.3.7 Wawancara

Pewawancara yang mencari bukti keterampilan dan kemampuan serta yang mengandalkan fakta, bukannya firasat, kecil kemungkinannya akan bias. Selaras dengan praktik manajemen yang baik, pengusaha dianjurkan untuk:-

- (1) Memastikan bahwa staf personalia, manajer terdepan dan semua

⁵⁷ Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan

⁵⁸ Lihat ayat 5.3.3 Kode Etik

pegawai lain yang mungkin terlibat dalam perekrutan staf menerima pelatihan mengenai praktik non-diskriminatif. Harus diperingatkan bahwa memerintahkan atau menekan orang lain untuk melakukan diskriminasi adalah melanggar hukum⁵⁹;

- (2) Mengakomodasi orang dari kelompok ras berbeda yang mungkin mempunyai kesulitan untuk menghadiri wawancara pada waktu tertentu, misalnya, orang Yahudi yang menaati Sabat pada hari Sabtu;
- (3) Hanya mengajukan pertanyaan yang terkait dengan persyaratan pekerjaan pada saat wawancara pekerjaan;
- (4) Menyimpan, segera setelah wawancara, data penilaian yang telah dibentuk oleh setiap pewawancara mengenai kemampuan pelamar untuk dicocokkan dengan kriteria seleksi yang konsisten adalah praktik yang baik. Hal ini tidak hanya akan memastikan penilaian logis terhadap kekuatan dan kelemahan pelamar tetapi juga berfungsi sebagai penjelasan yang berharga dan pembelaan terhadap segala kesan bias ras yang tidak berdasar.
- (5) Menyimpan data proses perekrutan dan wawancara selama tidak kurang dari 24 bulan⁶⁰.

5.3.8 Tes

Jika seleksi dilakukan dengan tes, pengusaha dianjurkan untuk:-

- (1) Menggunakan tes seleksi yang secara spesifik terkait dengan pekerjaan dan/atau keperluan karier dan harus mengukur kemampuan atau potensi kemampuan pelamar guna melakukan atau dilatih untuk pekerjaan tersebut;
- (2) Mengutamakan penggunaan tes yang dirancang secara profesional bila mungkin. Hal ini dapat memberikan informasi yang objektif dan penting tentang pelamar, misalnya, kecerdasan, bakat dan keterampilan. Keuntungan tes tersebut adalah bahwa tes itu menghasilkan skor numerik yang tidak bergantung pendapat atau penafsiran subjektif;
- (3) Mengkaji ulang tes secara berkala guna memastikan bahwa tes tersebut masih sesuai dan bebas dari penyimpangan (bias), mungkin dalam isi atau dalam penilaian.

⁵⁹ RDO pasal 43 dan 44

⁶⁰ Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan

5.3.9 Perekrutan melalui agen tenaga kerja atau penyedia jasa tenaga kerja

Apabila perekrutan dilakukan melalui agen tenaga kerja, jasa tenaga kerja yang diberikan oleh Departemen Tenaga Kerja, lembaga pendidikan atau lembaga swadaya masyarakat, pengusaha harus menyarankan mereka untuk sedapat mungkin untuk mematuhi RDO dan mengikuti rekomendasi Kode Etik, guna memastikan bahwa tidak akan ada diskriminasi terhadap pelamar atas dasar ras. Memberi instruksi kepada agen atau penyedia jasa tenaga kerja bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam proses perekrutan akan membantu pengusaha membuktikan bahwa mereka telah melepas tanggung jawab mereka berdasarkan hukum dan bahwa agen atau penyedia jasa tersebut tidak mempunyai kuasa dari mereka untuk melakukan diskriminasi. Pengusaha harus menentukan bahwa lowongan terbuka bagi orang dari semua kelompok ras, kecuali jika Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata berlaku (lihat ayat 5.3.3 Kode Etik).

5.3.10 Syarat dan ketentuan ketenagakerjaan, tunjangan, fasilitas dan layanan

- (1) Pengusaha dianjurkan untuk memastikan syarat dan ketentuan ketenagakerjaan, pembagian kerja dan tugas, praktik, peraturan, syarat, kebijakan, ketentuan dan persyaratan mengenai akses terhadap tunjangan, fasilitas atau layanan tidak memperlakukan pegawai secara berbeda atas dasar rasnya daripada pegawai lainnya (lihat ayat 6.1.1(1) Kode Etik untuk diskriminasi langsung). Ini berlaku untuk komisi, bonus, tunjangan, pensiun, program asuransi kesehatan, tunjangan tahunan, penghargaan atas pencapaian prestasi, atau jaminan sosial yang tersedia bagi pegawai dan pekerja. Jika ada perlakuan yang berbeda, pastikan bahwa hal ini tidak terkait dengan ras pegawai yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha juga dianjurkan untuk meminimalkan setiap dampak negatif yang beragam pada kelompok ras yang mungkin terdapat dalam praktik, peraturan dan persyaratan mereka (lihat ayat 6.1.1(2) Kode Etik untuk diskriminasi tidak langsung). Bila praktik budaya atau agama pegawai, misalnya praktik yang dinyatakan dalam gaya busana, bertentangan dengan kebijakan pengusaha atau persyaratan di tempat kerja, pengusaha dianjurkan untuk mengubah atau menyesuaikan persyaratan ini. Misalnya, pengusaha bisa mempertimbangkan kelonggaran dalam pengaturan kerja⁶¹. Pengusaha dan pegawai harus saling menghormati

⁶¹ Lihat *See Ahmad v Inner London Education Authority* [1977] ICR 490 (yang bukan merupakan kasus berdasarkan perundang-undangan diskriminasi tetapi bisa mengilustrasikan apa yang seharusnya dilakukan pengusaha untuk mengakomodasi karyawan), di mana pengusaha bersedia mengizinkan karyawan muslim yang taat untuk bekerja paruh waktu sehingga dia dapat mengikuti sholat Jumat; dan *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693, di mana pengusaha siap mencari tenaga kerja paruh waktu untuk mengganti seorang pelamar Yahudi yang harus menaati hari Sabat dan tidak dapat bekerja pada hari Sabtu.

budaya dan adat satu sama lain, dan pengusaha harus berdiskusi dengan staf, serikat pekerja dan perwakilan tempat kerja lain mengenai cara-cara praktis yang dapat mengakomodasi kebutuhan pegawai.

- (3) Pengusaha harus memelihara prinsip persamaan upah untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*) terkait dengan upah, jam kerja, lembur, bonus, hak libur dan cuti sakit.
- (4) Dengan segala sesuatunya yang sama, seorang pegawai dari satu kelompok ras berhak atas upah dan tunjangan yang setara dengan pegawai lain apabila dia melakukan “pekerjaan yang serupa” atau pekerjaan yang sama dengan pegawai lain yang berasal dari kelompok ras yang berbeda. “Pekerjaan yang serupa” berarti pekerjaan yang secara luas mempunyai sifat yang mirip di mana perbedaan di antara tugas yang dilakukan oleh setiap mereka secara praktis tidak penting bagi syarat dan ketentuan ketenagakerjaan⁶². Perbedaan dalam nama pekerjaan, uraian pekerjaan atau kewajiban yang tertuang dalam kontrak tidak mesti mengimplikasikan bahwa pekerjaan tersebut berbeda. Yang penting adalah apa yang benar-benar dilakukan pemegang pekerjaan. Pertanyaan mengenai apakah dua pekerjaan merupakan “pekerjaan yang serupa” dapat dijawab berdasarkan pertimbangan umum tentang jenis pekerjaan yang terlibat dan keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Contoh “pekerjaan yang serupa” adalah: teller Cina dan India yang bekerja di bank yang sama; orang Pakistan yang bekerja di agen tenaga kerja yang menyediakan klien dengan staf sementara dan orang Cina yang menyediakan staf tetap di agen yang sama; serta mandor (*foreman*) dan supervisor terdepan yang bekerja di bagian produksi yang berbeda.
- (5) Prinsip terkait dengan persamaan upah untuk pekerjaan yang sama adalah persamaan upah untuk pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama (*equal pay for work of equal value*). Bila pegawai dari satu kelompok ras melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tuntutan kerja yang sama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerjanya yang berasal dari kelompok ras yang berbeda, sekalipun pekerjaan itu berbeda, mereka harus menerima upah dan tunjangan yang sama. Artinya, pekerjaan yang mempunyai nilai sama berhak atas upah yang sama. Diskriminasi ras dalam upah bisa terjadi apabila ras yang berbeda dipisahkan ke dalam pekerjaan yang berbeda, misalnya, pekerjaan yang mempunyai status lebih tinggi dan lebih dihargai, sebagian besar dikerjakan oleh orang Cina, dibandingkan dengan pekerjaan yang sebagian besar dilakukan oleh kelompok ras lain. Perbedaan tersebut

⁶² Undang-undang Kesederajatan Upah Inggris 1970 (*UK Equal Pay Act 1970*)

dapat diperkuat dengan perekrutan yang diskriminatif, serta prosedur seleksi dan promosi yang membatasi jangkauan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh orang dari ras yang berbeda.

- (6) Bilamana pekerja paruh waktu tidak menikmati upah atau tunjangan yang sebanding dengan pekerja penuh waktu (full time), maka pengusaha seharusnya meninjau ulang pengaturan tersebut guna memastikan bahwa pengaturan tersebut dapat dibenarkan tanpa mempertimbangkan ras.
- (7) Pengalaman yang diperoleh dari luar negeri menunjukkan bahwa pekerjaan yang berbeda yang dilakukan oleh pekerja yang berbeda dapat dibandingkan berdasarkan tuntutan pada pekerja dalam kaitannya dengan upaya, keterampilan, tanggung jawab dan kondisi pekerjaan⁶³. Pengusaha dapat menetapkan tingkat upah individu berdasarkan kekuatan pasar (*market forces*) dan prestasi kerja individu tetapi tidak boleh membayar lebih sedikit kepada segolongan pekerja untuk pekerjaan yang mempunyai nilai sama atas dasar ras.
- (8) Pengusaha harus memelihara prinsip persamaan upah untuk pekerjaan yang sama dan dianjurkan untuk secara bertahap menerapkan persamaan upah untuk pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama. Hal ini akan memerlukan evaluasi yang objektif dan profesional tentang pekerjaan yang berbeda dalam perusahaan yang sama, atau metode alternatif untuk mendekati isu persamaan upah yang dapat dibuktikan tidak diskriminatif atas dasar ras. Perusahaan besar baik dalam sektor publik maupun swasta yang mempunyai departemen sumber daya manusia yang terstruktur dapat memimpin dalam melakukan hal ini.
- (9) Perbedaan individu dalam upah tidak dengan sendirinya bersifat diskriminatif. Setiap kasus harus dipertimbangkan secara terpisah. Menurut pengalaman yang diperoleh dari luar negeri⁶⁴, pertimbangan berikut ini adalah relevan dalam mempertimbangkan perbedaan dalam upah untuk pekerjaan yang sama atau pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama:-

⁶³ Pedoman Menghormati Lamaran Pasal 11 Undang-undang Hak Asasi Manusia Kanada dan Faktor Menentukan Yang Menjelaskan Yang Membenarkan Upah Yang Berbeda untuk Pekerjaan Yang Mempunyai Nilai Sama, 1986 (*UK Equal Pay Act 1970 and Guidelines Respecting the Application of Section 11 of the Canadian Human Rights Act and Prescribing Factors Justifying Different Wages for Work of Equal Value, 1986*)

⁶⁴ Undang-undang Persamaan Upah Inggris 1970 (*UK Equal Pay Act 1970*) dan Pedoman Menghormati Lamaran Pasal 11 Undang-undang Hak Asasi Manusia Kanada dan Faktor Menentukan Yang Menjelaskan Yang Membenarkan Upah Yang Berbeda untuk Pekerjaan Yang Mempunyai Nilai Sama, 1986 (*UK Equal Pay Act 1970 and Guidelines Respecting the Application of Section 11 of the Canadian Human Rights Act and Prescribing Factors Justifying Different Wages for Work of Equal Value, 1986*)

- (a) Peringkat prestasi kerja yang berbeda;
 - (b) Lamanya masa kerja;
 - (c) Pengevaluasian kembali dan penurunan posisi berdasarkan kriteria pekerjaan yang objektif;
 - (d) Jabatan pelatihan sementara;
 - (e) Adanya kekurangan tenaga kerja internal dalam klasifikasi pekerjaan tertentu;
 - (f) Klasifikasi ulang posisi ke tingkat yang lebih rendah, di mana orang yang bersangkutan terus mendapat upah pada tingkat upah sebelumnya;
 - (g) Tingkat upah regional; misalnya, pegawai diberi bonus karena pekerjaan dilakukan di lokasi yang berbeda; dan
 - (h) Faktor ekonomi, misalnya kekurangan sementara dalam jenis tenaga kerja terampil tertentu.
- (10) Di samping itu, pertimbangan tersebut diatas seharusnya:-
- (a) benar-benar ada (misalnya orang yang termasuk satu ras mempunyai lebih banyak pengalaman daripada orang yang termasuk ras yang lain);
 - (b) benar-benar menjadi penyebab perbedaan dalam upah (misalnya pengusaha seharusnya mempunyai sistem upah yang berlaku sama bagi semua ras dan menghargai pengalaman secara konsisten, bila perlu);
 - (c) menjelaskan seluruh perbedaan upah (yaitu pembayaran ekstra bukan merupakan penghargaan yang berlebihan atas pengalaman tambahan); dan
 - (d) mempunyai pengaruh atas obyektif yang ditetapkan oleh pengusaha, misalnya ada bukti bahwa sebagai akibat pengalaman pegawai tertentu, dia melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada rekan kerja lain, yang termasuk ras lain.

5.3.11 Pegawai asing

- (1) Situasi terkait dengan pegawai yang berasal dari luar negeri untuk bekerja di Hong Kong mungkin berbeda dengan pegawai lokal dan perbedaan itu tidak boleh terjadi atas dasar ras. Misalnya, pegawai yang berasal dari luar negeri mungkin memerlukan bantuan tempat tinggal atau bahwa mereka direkrut karena mereka memiliki keterampilan yang tidak siap tersedia di Hong Kong.
- (2) Ketika pengusaha menangani situasi yang terkait dengan pegawai yang berasal dari luar negeri untuk bekerja di Hong Kong dengan memberikan tunjangan kepada mereka yang tidak dapat diperoleh oleh pegawai lokal, mereka dianjurkan untuk memastikan bahwa tunjangan tersebut sepadan dengan keadaan pegawai asing dan tidak diberikan atas dasar ras.
- (3) RDO pasal 12, 13, 14 dan Lampiran 2 membahas pegawai yang berasal dari luar negeri. RDO Lampiran 2 mendefinisikan pegawai yang bekerja di bawah ketentuan ketenagakerjaan asing; dan mereka yang berada di bawah ketentuan ketenagakerjaan lokal. Situasi di mana perbedaan dalam perlakuan diizinkan berdasarkan RDO di antara pegawai ini ditetapkan dalam RDO pasal 14 (lihat ayat 6.7.2 sampai 6.7.4 Kode Etik).

5.3.12 Bahasa

- (1) Pengusaha harus memastikan bahwa setiap persyaratan bahasa (termasuk persyaratan akademik, kefasihan, dan aksen) untuk pekerjaan sesuai dengan dan setara dengan prestasi kerja yang diperlukan (lihat ayat 6.1.1(2)(v) Kode Etik); dan ayat 5.3.1, 5.3.4 serta 5.3.5 untuk kriteria perekrutan, pengiklanan lowongan pekerjaan dan shortlisting).
- (2) Aksan seseorang dalam berbicara dalam sebuah bahasa mungkin terkait dengan rasnya. Pengusaha harus memastikan bahwa pegawai dan pekerja tidak didiskriminasikan atau dilecehkan karena aksennya ⁶⁵(lihat ayat 5.3.14 Kode Etik untuk pencegahan pelecehan. Hal ini berlaku bagi semua aspek ketenagakerjaan termasuk promosi, mutasi dan pelatihan (lihat 5.3.13 Kode Etik)
- (3) Apabila tenaga kerja termasuk orang yang tidak cakap dalam bahasa tersebut di tempat kerja, pengusaha harus mengambil langkah yang tepat dan praktis guna memastikan bahwa mereka diberi dan memahami informasi mengenai ketentuan kesehatan dan keselamatan serta hal-hal lain yang sesuai dengan pekerjaan mereka; misalnya,

⁶⁵ Kebijakan dan Pedoman mengenai Rasisme dan Diskriminasi Ras, ayat 3, 6 Komisi Hak Asasi Manusia Ontario, Kanada 2005

isyarat dan peringatan keselamatan kerja.

5.3.13 Promosi, mutasi, dan pelatihan

Pengusaha dianjurkan untuk:-

- (1) Memeriksa kriteria penilaian setiap sistem penilaian guna memastikan bahwa pegawai dipromosikan berdasarkan prestasi dan kriteria yang digunakan (misalnya, persyaratan bahasa) tidak diskriminatif atas dasar ras. Harus dibuat standar yang dapat diukur dalam mengevaluasi prestasi kerja;
- (2) Mengatur seleksi untuk promosi dengan cara yang sama dengan perekrutan. Kriteria seleksi yang konsisten untuk jabatan harus dibandingkan dengan penilaian rinci atas kemampuan dan kualitas termasuk potensi mereka. Individu yang profilnya paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang harus dipilih;
- (3) Apabila ada kesempatan untuk promosi, pelatihan atau mutasi, tetapkan ketentuan bagi semua staf yang mungkin tertarik untuk mengajukan lamaran, dan menetapkan prosedur terkait secara tertulis untuk dikomunikasikan kepada semua pegawai yang memenuhi syarat untuk seleksi tanpa memandang ras;
- (4) Menilai semua calon yang memenuhi syarat, dan jika promosi ditentukan berdasarkan nominasi, pastikan bahwa setiap orang yang layak telah dipertimbangkan dan bahwa tak seorang pun yang memiliki potensi terlewatkan;
- (5) Menyimpan data proses promosi, mutasi dan pelatihan selama tidak kurang dari 24 bulan⁶⁶;
- (6) Mengkaji ulang dan mengubah peraturan yang membatasi atau menghalangi mutasi di antara pekerjaan tertentu jika peraturan tersebut terbukti bersifat diskriminatif. Pegawai dari kelompok ras tertentu mungkin terkonsentrasi pada bagian pekerjaan tertentu di mana mutasi dari bagian tersebut secara tradisional dibatasi tanpa alasan yang jelas dan masuk akal; dan
- (7) Memeriksa kebijakan, peraturan dan praktik yang terkait dengan seleksi untuk pelatihan, hari untuk kuliah (*day release*) dan pengembangan diri atau karier (misalnya, persyaratan bahasa) guna memastikan bahwa:-

⁶⁶ Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan

- (a) Tak seorang pun dari kelompok ras apa pun diperlakukan secara berbeda atas dasar ras daripada orang lain yang tidak berasal dari kelompok ras itu;
- (b) Setiap dampak negatif yang beragam pada kelompok ras apa pun diminimalkan;
- (c) Bila ditemukan adanya ketidakseimbangan dalam pelatihan di antara orang dari kelompok ras yang berbeda daripada yang mungkin diharapkan, maka penyebabnya harus dikenali dan, jika perlu, diperbaiki guna memastikan bahwa hal ini tidak bersifat diskriminatif.

5.3.14 Mencegah pelecehan atas dasar ras

- (1) Pegawai dan pekerja dari semua kelompok ras berhak untuk bebas dari pelecehan atas dasar ras. Pegawai harus memastikan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah lingkungan di mana jadi diri ras semua pegawai dihormati.
- (2) Tidak adanya pengaduan pelecehan ras tidak berarti tidak ada pelecehan ras. Ini mungkin berarti bahwa menurut penerima pelecehan ras, tidak ada manfaat mengajukan pengaduan itu karena tidak ada tindakan yang dilakukan untuk menangani masalah tersebut, atau karena hal itu akan diremehkan atau pengadu merasa akan diolok-olok, atau mereka takut adanya tindakan balasan.
- (3) Menerapkan tindakan pencegahan dan prosedural yang diuraikan secara ringkas di Kode Etik ini akan memfasilitasi iklim yang menyenangkan di tempat kerja.
- (4) Baik kebijakan maupun prosedur pengaduan seharusnya dibuat setelah konsultasi atau negosiasi dengan perwakilan pegawai. Strategi untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja di mana martabat pegawai dan pekerja dihormati hampir bisa dipastikan akan efektif apabila strategi tersebut disepakati bersama.
- (5) Pengusaha harus menjelaskan bahwa pegawai dan pekerja mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan tersebut diatas dan memastikan tidak terjadinya pelecehan ras.
- (6) Pengusaha harus membuat pernyataan yang jelas dalam kebijakan persamaan kesempatan bahwa pelecehan atas dasar ras tidak akan ditolerir.

- (7) Pernyataan tersebut harus menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus aman dan bebas dari perlakuan kasar dan penghasutan. Pegawai dan pekerja harus saling memperlakukan pegawai dan pekerja lainnya dengan sopan dan penuh hormat.
- (8) Pernyataan tersebut juga harus menjelaskan bahwa pelecehan atas dasar ras adalah melanggar hukum⁶⁷ dan tidak dapat diterima; dan menjelaskan jenis perilaku yang dapat dianggap sebagai pelecehan atas dasar ras, misalnya:-
- (a) Komentar yang merendahkan berdasarkan ras atau hinaan; misalnya, memperolok orang dari kelompok ras tertentu mungkin dianggap meremehkan atau tidak sopan sehingga harus dihindari.
 - (b) Memajang grafiti atau slogan atau benda lainnya yang menyerang kelompok ras tertentu;
 - (c) Kelakar, senda gurau, olok-olok atau ejekan yang bersifat rasis, menertawakan aksen atau kebiasaan orang yang tergolong dalam kelompok ras tertentu;
 - (d) Menggunakan nada yang merendahkan atau menyerang ketika berkomunikasi dengan orang karena alasan mereka tergolong kelompok ras tertentu;
 - (e) Mengucilkan orang karena kelompok rasnya;
 - (f) Memaksakan beban kerja yang berlebihan atau target kinerja yang tidak realistis pada orang atas dasar ras;
 - (g) Tanpa sebab mengganggu individu dari kelompok ras tertentu
- (9) Informasi tentang prosedur pengaduan internal harus disampaikan, dengan memberi jaminan kepada pegawai dan pekerja bahwa kerahasiaan akan dijaga.
- (10) Detail kontak petugas yang bertanggung jawab menangani pengaduan, memberi informasi dan nasihat harus diberikan; terdapatnya catatan tentang tindakan disipliner yang dijatuhkan kepada pihak yang melecehkan dan bahwa pengadu dapat mengajukan pengaduan ke EOC atau mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik.

⁶⁷ Lihat ayat 6.3.2 dan 6.3.3 Kode Etik

- (11) Mengumumkan semua yang tercantum di atas kepada semua pegawai termasuk pegawai baru.
- (12) Memastikan bahwa pengaduan dan keluhan ditangani dengan benar. Dalam melakukan penanganan itu, pengusaha harus mempertimbangkan untuk menawarkan jalan informal bagi penyelesaian pengaduan, sebagai alternatif bagi penanganan pengaduan pelecehan secara formal sesuai dengan prosedur pengaduan internal yang telah ditetapkan.
- (13) Memastikan bahwa tak seorang pun akan diperlakukan dengan buruk⁶⁸ atau diberi hukuman karena mengajukan keluhan atau pengaduan.
- (14) Koordinator, sebaiknya yang pernah mengikuti pelatihan khusus, ditunjuk untuk menetapkan dan melaksanakan prosedur pengaduan baik formal maupun informal.
- (15) Promosi kebijakan secara efektif dan teratur penting bagi keberhasilan program melawan pelecehan ras karena:-
 - (a) mengingatkan bahwa tindakan tertentu adalah melanggar hukum;
 - (b) memberikan pesan yang jelas bahwa manajemen akan bertindak melawan perilaku seperti itu;
 - (c) memastikan bahwa semua orang di perusahaan mengetahui apa yang harus dilakukan jika mereka menghadapi pelecehan ras dan mengetahui bahwa setiap pengaduan akan ditangani dengan efektif dan dengan benar; dan
 - (d) meyakinkan staf bahwa mereka tidak mungkin akan dirugikan dengan mendapatkan pelecehan ras atau diperlakukan dengan buruk karena membuat pengaduan.
- (16) Untuk mempromosikan kebijakan tersebut, informasi dapat disebarkan melalui:-
 - (a) berbicara pada rapat staf;
 - (b) distribusi dan sirkulasi ulang pernyataan kebijakan;
 - (c) mengumumkan pemberitahuan di Internet; dan

⁶⁸ Lihat ayat 6.1.3 Kode Etik

- (d) melaksanakan pelatihan dan kursus penyegaran (*refresher courses*).
- (17) Koordinator atau setiap anggota staff lain yang terlibat dalam prosedur penanganan pengaduan harus memperoleh pelatihan yang memadai untuk membekali mereka dengan kepekaan dalam menangani kasus yang terkait dengan pelecehan ras, misalnya:-
- (a) apakah pelecehan ras itu: definisi dan contoh; peran kekuasaan dalam situasi pelecehan; alasan mengapa individu melecehkan; mengenali situasi pelecehan, misalnya siapa pekerja yang berisiko;
 - (b) pencegahan pelecehan ras: mengenali peran publisitas, bagaimana menggunakan publisitas dan sumber daya secara efektif; pemantauan informal di tempat kerja; mengenali gejala pelecehan; dan mengingatkan staf akan kemungkinan tindakan pelecehan ras; dan
 - (c) menangani pelecehan: keterampilan merespons permintaan keterangan dan menjaga privasi serta kerahasiaan; keterampilan mendengar tanpa menghakimi; memberi keterangan mengenai cara alternatif menangani pelecehan selain dengan membuat pengaduan formal; pengetahuan tentang badan di luar yang dapat dihubungi guna meminta bantuan atau tempat mengajukan pengaduan, misalnya EOC.
- (18) Terlepas dari apakah yang digunakan apakah prosedur pengaduan informal atau formal, pengusaha sebaiknya melakukan praktik yang baik yaitu memantau dan meninjau ulang pengaduan pelecehan ras dan bagaimana pengaduan tersebut diselesaikan, untuk memastikan bahwa prosedur berjalan dengan efektif.

5.3.15 Prosedur pengaduan

Pengusaha dianjurkan untuk:-

- (1) Memastikan bahwa pegawai yang dengan niat baik telah mengambil tindakan berdasarkan RDO tidak menerima perlakuan yang kurang menyenangkan daripada pegawai lainnya, misalnya, dengan tidak diikutsertakan dalam pelatihan atau promosi, didisiplinkan atau dipecat;
- (2) Menetapkan prosedur pengaduan internal atau mengangkat petugas untuk menangani keluhan yang terkait dengan diskriminasi dan

viktimisasi⁶⁹ di dalam perusahaan. Prosedur ini harus dikomunikasikan kepada semua staf dan dikaji ulang dari waktu ke waktu.

- (3) Mengingatkan pegawai untuk menggunakan prosedur pengaduan internal, bila perlu, tetapi tanpa prasangka terhadap hak individu untuk mengajukan kasus ke EOC atau pengadilan;
- (4) Menangani semua keluhan diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras atau viktimisasi secara serius, efektif, dan sesegera mungkin. Semua keluhan tersebut tidak boleh diasumsikan dibuat oleh mereka yang terlalu sensitif. Kerahasiaan harus dijaga dan baik hak pengadu maupun tergugat harus dihormati.
- (5) Menangani semua prosedur disipliner secara sama tanpa merujuk ras;
- (6) Menyimpan data perkara pengaduan dan disipliner, selama tidak kurang dari 24 bulan⁷⁰.

5.3.16 Pemecatan, pengurangan tenaga kerja dan perlakuan tidak menyenangkan terhadap pegawai

Pengusaha dianjurkan untuk:-

- (1) Memastikan bahwa pegawai dan pekerja tidak dipecat, dimasukkan dalam pengurangan tenaga kerja, atau diberi perlakuan yang tidak menyenangkan atas dasar ras atau faktor terkait ras yang tidak ada hubungannya, seperti bahasa, penampilan atau pakaian;
- (2) Memastikan bahwa pegawai dari satu kelompok ras tidak disiplinkan atau dipecat karena kinerja atau perilaku yang biasanya dibiarkan atau dimaafkan jika terjadi pada pegawai lain dari kelompok ras yang berbeda
- (3) Melakukan kaji ulang terhadap prosedur pengurangan tenaga kerja yang berdampak pada pegawai dari kelompok ras manapun guna memastikan agar tidak terjadi diskriminasi atas dasar ras dan untuk menghilangkan setiap dampak negatif dan tidak dapat dibenarkan bagi kelompok ras manapun;
- (4) Memastikan bahwa ketentuan akses ke tunjangan pengurangan tenaga kerja secara sukarela tersedia berdasarkan persyaratan yang sama bagi pegawai dari semua kelompok ras dalam situasi yang sama atau serupa.

⁶⁹ Lihat ayat 6.1.3 Kode Etik

⁷⁰ Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan

- (5) Memastikan bahwa ketika terjadi penurunan tingkat atau pengurangan jam kerja (misalnya, karena perubahan dalam sifat atau volume bisnis pengusaha) pengaturannya tidak diskriminatif atas dasar ras;
- (6) Menyimpan data pemberhentian dan pengurangan tenaga kerja selama tidak kurang dari 24 bulan⁷¹;
- (7) Memastikan dipatuhinya standar perilaku guna mencegah pegawai dari kelompok ras apa pun agar tidak diintimidasi, dilecehkan atau jika tidak diperlakukan secara tidak menyenangkan⁷².

5.3.17 Pemantauan

- (1) Pengusaha didorong untuk mengambil langkah yang dapat dilakukan secara wajar guna secara berkala memantau dan mengkaji ulang implementasi kebijakan persamaan kesempatan dan prosedur serta praktik ketenagakerjaan yang baik. Tujuan pemantauan adalah untuk memperoleh penilaian tentang situasi berkenaan dengan, misalnya:-
 - (a) Komposisi tenaga kerja berdasarkan kelompok ras, untuk perbandingan dengan tolok ukur (*benchmark*) seperti data sensus;
 - (b) Distribusi orang dari kelompok ras yang berbeda di dalam perusahaan, berdasarkan jenis dan peringkat pekerjaan, atau berdasarkan lokasi pekerjaan;
 - (c) Pola pengembangan karier (termasuk remunerasi dan tunjangan, pemberhentian atau tindakan disipliner lainnya) orang dari kelompok ras yang berbeda.
- (2) Informasi seperti itu akan menunjukkan, misalnya, apakah orang dari kelompok ras tertentu:-
 - (a) Tidak melamar pekerjaan atau promosi, atau bahwa yang melamar ternyata lebih sedikit daripada yang mungkin diharapkan;
 - (b) Tidak direkrut, dipromosikan atau diseleksi untuk pelatihan dan pengembangan atau proporsi mereka yang diangkat atau dipilih jauh lebih kecil daripada tingkat lamaran mereka; dan

⁷¹ Berdasarkan RDO, batas waktu untuk mengajukan pengaduan ke EOC adalah 12 bulan (RDO pasal 78(4)(c)) dan batas waktu untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik adalah 24 bulan (RDO pasal 80), menyimpan data secara tepat akan membantu menangani persengketaan

⁷² Lihat ayat 5.3.14 Kode Etik

- (c) Terkonsentrasi dalam pekerjaan, bagian atau departemen tertentu.
- (3) Dalam perusahaan dengan struktur sederhana, situasi tersebut bisa dinilai dari pengetahuan pribadi. Dalam perusahaan dengan struktur besar, pemantauan akan memerlukan proses formal untuk mengumpulkan, menganalisis dan mengevaluasi informasi, melalui survei, konsultasi dan umpan balik. Hal ini bisa dilakukan dalam beberapa tahapan sejauh yang dimungkinkan oleh persyaratan operasional atau sumber daya dan sebelumnya harus dikonsultasikan dengan pegawai atau perwakilan mereka. Tujuan pengumpulan informasi harus dinyatakan dengan jelas. Informasi yang dikumpulkan harus diperlakukan dengan sangat rahasia dan tidak boleh digunakan untuk tujuan lain. Ketika mengumpulkan dan menggunakan informasi, Undang-undang Data Pribadi (Privasi) harus dipatuhi; sehubungan dengan hal ini, pengusaha dan pihak terkait lainnya bisa mempertimbangkan untuk mengumpulkan informasi dengan cara yang tidak mengidentifikasi individu tertentu.
- (4) Informasi yang diperoleh melalui pemantauan akan membantu menunjukkan apakah:-
- (a) Pegawai dan pekerja (termasuk pelamar pekerjaan⁷³) dari kelompok ras apapun diperlakukan secara kurang menyenangkan daripada mereka yang tidak berasal dari kelompok ras yang sama;
 - (b) Kebijakan, peraturan dan praktik mempunyai dampak negatif yang beragam bagi kelompok ras apa pun.
- (5) Jika data pemantauan menunjukkan perbedaan yang berarti di antara kelompok ras, maka pengusaha harus menyelidiki penyebabnya guna memastikan bahwa ras bukan merupakan kendala untuk memperoleh kesempatan. Mereka harus memeriksa dan mengkaji ulang kebijakan, peraturan dan praktik yang sehubungan dengan pekerjaan untuk mengetahui apakah kebijakan, peraturan dan praktik tersebut mempunyai dampak negatif yang beragam pada kelompok ras apa pun; dan jika memang demikian halnya, mereka harus mengambil langkah untuk meminimalkan dampak tersebut.
- (6) Pengusaha juga didorong untuk mengambil tindakan positif guna menangani situasi di mana ada kelompok ras yang mungkin kurang terwakili dalam tenaga kerja daripada yang mungkin diharapkan (lihat ayat 5.3.18 Kode Etik).

⁷³ Lihat ayat 5.3.6 Kode Etik (hal.27) untuk memperoleh informasi terkait dari pelamar pekerjaan.

5.3.18 Tindakan positif

- (1) Karena diskriminasi atau keadaan yang tidak menguntungkan di masa lalu, orang dari kelompok ras tertentu mungkin kehilangan kesempatan untuk memperoleh kualifikasi atau pengalaman guna mewujudkan potensi mereka secara sepenuhnya.
- (2) Oleh karena itu, RDO pasal 49 mengizinkan pengusaha dan pihak terkait lainnya memberi orang dari kelompok (kelompok-kelompok) ras tertentu akses ke fasilitas, layanan, kesempatan, hibah, tunjangan atau program guna memenuhi kebutuhan khusus mereka terkait dengan ketenagakerjaan, bila hal ini secara wajar dimaksudkan untuk memastikan bahwa mereka mempunyai kesempatan yang sama dalam ketenagakerjaan.
- (3) RDO pasal 51 dan 52 mengizinkan pengusaha dan pihak terkait lainnya untuk memberi pelatihan bagi orang dari kelompok (kelompok-kelompok) ras tertentu untuk pekerjaan tertentu, dengan catatan apabila selama 12 bulan terakhir di Hong Kong secara umum (atau bagi seorang pengusaha, pada perusahaan tertentu) belum ada satu orang pun atau baru sedikit orang dari kelompok (kelompok-kelompok) ras tersebut yang diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dimaksud.
- (4) Tindakan yang diambil berdasarkan RDO pasal 49, 51 atau 52 disebut tindakan positif. Contoh tindakan positif antara lain adalah dorongan untuk melamar pekerjaan, mutasi atau promosi, kelas bahasa, program kementoran, dan pelatihan keterampilan manajemen atau kursus pelatihan.
- (5) Tindakan positif berdasarkan RDO berarti hanya memberi pelatihan atau dorongan, dan tidak meluas sampai pada pemberian pekerjaan bagi individu dari kelompok ras tertentu atas dasar ras mereka⁷⁴.

⁷⁴ Kode Etik mengenai Kesederajatan ras dalam Ketenagakerjaan Inggris, hal. 40, Komisi untuk Kesederajatan Ras 2005

6 Tindakan Melanggar Hukum berdasarkan RDO

6.1 Jenis diskriminasi berdasarkan RDO

RDO menetapkan berbagai jenis diskriminasi. Jenis diskriminasi tersebut adalah:-

6.1.1 Diskriminasi ras

Berdasarkan RDO, diskriminasi ras terjadi dalam situasi berikut⁷⁵:-

(1) Diskriminasi langsung

Diskriminasi langsung terjadi apabila orang A memperlakukan orang B (yang tergolong dalam satu kelompok ras) dengan kurang menyenangkan daripada orang C (yang tergolong dalam kelompok ras yang berbeda) atas dasar ras orang B, padahal orang B dan orang C berada dalam situasi yang sama atau sangat serupa⁷⁶.

Ilustrasi 7:-

Seseorang asal Pakistan yang fasih berbicara bahasa Kanton dan telah memakai nama Cina melamar pekerjaan melalui telefon sebagai tenaga penjualan dan diundang untuk wawancara. Tetapi, karena penampilannya mengindikasikan bahwa dia berasal dari Pakistan, maka ketika dia datang untuk wawancara dia dibohongi dan diberitahu bahwa ada orang lain yang telah diterima dan wawancara tersebut dibatalkan. Hal ini merupakan perlakuan yang kurang menyenangkan atas dasar ras apabila pencari kerja lain yang bukan asal Pakistan tidak akan ditolak.

Ilustrasi 8:-

Seorang manajer asal Cina diperlakukan dengan kurang menyenangkan atas dasar ras (didiskriminasikan secara langsung), jika seorang manajer asal Inggris dibayar dengan gaji lebih tinggi daripada manajer asal Cina tersebut atas dasar perbedaan asal, padahal keduanya berada dalam situasi ketenagakerjaan yang sama atau sangat serupa (misalnya, keduanya melakukan pekerjaan yang sama dan mempunyai pengalaman yang sama serta prestasi keduanya sama-sama baik).

Poin berikut ini harus diperhatikan:-

⁷⁵ RDO pasal 4(1)

⁷⁶ RDO pasal 4(1)(a) dan pasal 8(5)

- (a) RDO pasal 9 menetapkan bahwa jika tindakan dilakukan karena satu alasan atau lebih dan salah satu alasan tersebut adalah ras seseorang (apakah alasan itu dominan atau substansial atau tidak), maka tindakan tersebut dianggap dilakukan karena alasan ras orang tersebut;
- (b) RDO pasal 4(3) menetapkan bahwa pemisahan seseorang dari orang lainnya atas dasar rasnya merupakan diskriminasi langsung; misalnya, pemisahan terjadi jika pegawai asal non-Cina harus makan di bagian kantin yang terpisah dari kantin pegawai asal Cina;
- (c) Penguasaan bahasa seseorang, termasuk aksen, mungkin terkait dengan rasnya⁷⁷, dan pengusaha harus memastikan bahwa pegawai dan pekerja tidak diperlakukan dengan kurang menyenangkan karena aksen atau bahasa mereka.

(2) Diskriminasi tidak langsung

Diskriminasi tidak langsung terjadi bila seseorang menerapkan persyaratan atau ketentuan yang tampaknya non-diskriminatif bagi siapa pun dari semua kelompok ras⁷⁸, tetapi:-

- (a) Hanya sebagian kecil proporsi orang dari kelompok ras tertentu yang dapat memenuhi persyaratan atau ketentuan tersebut dibandingkan dengan proporsi orang yang tidak berasal dari kelompok ras itu;
- (b) Orang yang menerapkan persyaratan atau ketentuan tersebut tidak dapat membuktikan persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan atas dasar non-rasial.
- (c) Persyaratan atau ketentuan tersebut merugikan seseorang dari kelompok ras tertentu itu karena dia tidak dapat memenuhi persyaratan itu.

Ilustrasi 9:-

Larangan total memelihara jenggot karena alasan kesehatan dan keselamatan kerja dalam pabrik pemrosesan makanan adalah persyaratan dan ketentuan yang secara tidak langsung mendiskriminasi kelompok etnik seperti Sikh (yang menurut adat mereka harus memelihara jenggot), apabila dibandingkan dengan kelompok ras lainnya, jika informasi membuktikan bahwa

⁷⁷ Kebijakan dan Pedoman mengenai Rasisme dan Diskriminasi Ras, ayat 3, 6 Komisi Hak Asasi Manusia Ontario, Kanada 2005

⁷⁸ RDO pasal 4(1)(b)

*larangan total tersebut tidak dapat dibenarkan karena masker wajah mungkin telah dapat digunakan untuk memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja tersebut secara memuaskan*⁷⁹.

Poin berikut ini harus diperhatikan:-

- (i) Pilihan dan faktor yang dipertimbangkan (bagi pengusaha), (yang bukan merupakan persyaratan atau ketentuan mutlak untuk mencapai tujuan) tidak terkandung dalam makna persyaratan atau ketentuan berdasarkan RDO⁸⁰.
- (ii) Persyaratan atau ketentuan tidak dapat dipenuhi apabila seseorang tidak dapat memenuhinya secara konsisten dengan ketentuan adat dan budaya kelompok rasnya⁸¹.
- (iii) RDO pasal 4(2) menetapkan bahwa sebuah persyaratan atau ketentuan dapat dibenarkan apabila persyaratan atau ketentuan tersebut mempunyai tujuan yang wajar dan persyaratan tersebut mempunyai hubungan yang rasional dan sebanding dengan tujuan tersebut.
- (iv) Yurisprudensi rujukan mengindikasikan bahwa persyaratan atau ketentuan yang terkait dengan waktu kerja dan penampilan dapat menyebabkan klaim diskriminasi tidak langsung. Untuk menentukan apakah persyaratan atau ketentuan tersebut dapat dibenarkan, setiap kasus harus diperiksa secara terpisah, dengan mempertimbangkan setiap efek diskriminatif terhadap setiap tingkat peningkatan biaya, berkurangnya efisiensi, atau masalah keselamatan kerja yang signifikan dalam mengakomodasi individu dari kelompok ras tertentu⁸².

⁷⁹ Kode Etik mengenai Kesederajatan Ras dalam Ketenagakerjaan Inggris, hal. 20, Contoh B; dan *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

⁸⁰ *Perera v Civil Service Commission* [1983] IRLR 166

⁸¹ *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

⁸² *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (4th) 723

Ilustrasi 10:-

Larangan total memelihara jenggot dalam pabrik pemrosesan makanan dalam ilustrasi 9 di atas dapat dibenarkan jika informasi menunjukkan bahwa masker wajah tidak dapat digunakan untuk memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja secara memuaskan⁸³.

Ilustrasi 11:-

Pengusaha yang memutuskan untuk tidak mengakomodasi pegawai Yahudi (yang harus menaati hari Sabat dan tidak dapat bekerja pada hari Sabtu) tetapi mengharuskan mereka bekerja pada hari Sabtu dapat membenarkan persyaratan ini dengan informasi yang menunjukkan bahwa pengaturan itu akan menyebabkan tingkat peningkatan biaya, berkurangnya efisiensi, atau masalah keselamatan kerja yang signifikan⁸⁴.

Ilustrasi 12:-

Persyaratan untuk memakai pelindung kepala di bengkel reparasi, meski secara tidak langsung bersifat diskriminatif bagi orang Sikh (yang menurut adat mereka harus memakai serban), dapat dibenarkan mengingat adanya informasi mengenai risiko cedera, dan kemungkinan adanya tanggung jawab hukum pada pengusaha, dan bahwa persyaratan tersebut akan menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan jika diberlakukan pengecualian untuk satu orang⁸⁵.

- (v) Yurisprudensi rujukan juga mengindikasikan bahwa persyaratan atau ketentuan yang terkait dengan standar akademis atau bahasa dapat menyebabkan klaim diskriminasi tidak langsung. Pengusaha harus bisa membenarkan setiap persyaratan atau ketentuan dengan menunjukkan bahwa persyaratan atau ketentuan itu sesuai dengan pekerjaan dan tidak menuntut lebih daripada yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap kasus bergantung pada faktanya sendiri dan ilustrasi 13 di bawah ini hanya untuk referensi.

Ilustrasi 13:-

Untuk pekerjaan sebagai petugas tata usaha atau asisten tata usaha di sebuah departemen pemerintah di Inggris, pelamar yang diterima akan diharuskan untuk menangani pertanyaan dari publik secara langsung dan melalui telepon. Kemampuan untuk

⁸³ *Panesar v The Nestle Co Ltd* [1980] IRLR 60

⁸⁴ *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (4th) 723

⁸⁵ *Singh v British Rail Engineering Ltd* [1986] ICR 22

memahami dan berkomunikasi dalam bahasa Inggris merupakan syarat utama, dan syarat bahwa calon harus mempunyai ijazah Bahasa Inggris "O" level atau yang setara pada umumnya wajar dan tidak subjektif⁸⁶. Persyaratan seperti itu dibenarkan atas dasar tidak terkait dengan ras karena persyaratan itu mempunyai hubungan yang rasional dan proporsional dengan tujuan komunikasi dalam bahasa Inggris yang wajar dan diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

6.1.2 Diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat

Diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat terjadi apabila orang A memperlakukan orang B dengan kurang menyenangkan daripada orang lain atas dasar ras kerabat dekat orang B⁸⁷. Kerabat dekat berarti pasangan seseorang, orang tua atau anak (termasuk anak yang dilahirkan di luar pernikahan, anak hasil adopsi atau anak angkat), kakek atau nenek, saudara kandung dan ipar⁸⁸.

Ilustrasi 14:-

Seorang manajer didiskriminasikan atas dasar ras kerabat dekatnya ketika dia melamar promosi untuk jabatan direktur tetapi ditolak karena perusahaan menganggap dia dan istrinya tidak cocok untuk fungsi sosial perusahaan karena alasan bahwa istrinya berasal dari Indonesia, dan manajer lain yang istrinya tidak berasal dari Indonesia diangkat.

6.1.3 Diskriminasi viktimisasi

Diskriminasi viktimisasi terjadi jika orang A memperlakukan orang B dengan kurang menyenangkan daripada orang lain berdasarkan alasan bahwa orang B atau orang ketiga telah melakukan atau bermaksud untuk melakukan, atau dicurigai telah melakukan atau bermaksud akan melakukan, hal-hal berikut⁸⁹:-

- (1) Mengajukan perkara berdasarkan RDO;
- (2) Memberi informasi atau bukti terkait dengan perkara berdasarkan RDO;
- (3) Atau melakukan tindakan apa pun berdasarkan atau merujuk pada RDO;

⁸⁶ *Raval v Department of Health and Social Security* [1985] ICR 685

⁸⁷ RDO pasal 5

⁸⁸ RDO pasal 2

⁸⁹ RDO pasal 6

- (4) Menuduh bahwa seseorang telah melanggar RDO (kecuali apabila dugaan itu salah dan tidak dibuat atas niat yang baik);

Ilustrasi 15:-

Seorang manajer asal Nepal mengalami diskriminasi viktimisasi jika dia mengajukan keluhan bahwa dia diberi bonus tahunan yang lebih kecil daripada manajer lain asal Cina atas dasar ras, dan perusahaan memecat dia dengan alasan bahwa dia mengajukan keluhan ini.

6.2 Bila diskriminasi dalam ketenagakerjaan dinyatakan melanggar hukum

6.2.1 Pengusaha tidak boleh mendiskriminasikan pelamar pekerjaan dengan cara-cara yang diuraikan dalam ayat 6.1.1 – 6.1.3 di atas, Kode Etik⁹⁰:-

- (1) Dalam pengaturan untuk menentukan siapa yang harus ditawarkan pekerjaan (misalnya, pengusaha tidak boleh menolak untuk mewawancarai pelamar pekerjaan dengan alasan bahwa nama, penampilan atau aksen pelamar pekerjaan itu mengindikasikan bahwa dia berasal dari Pakistan);
- (2) Dalam ketentuan yang menyangkut penawaran pekerjaan (misalnya, pengusaha tidak boleh menawarkan gaji awal kepada pelamar asal Cina yang lebih rendah daripada pelamar asal Jepang untuk jabatan yang sama, atas dasar perbedaan asal);
- (3) Dengan menolak, atau secara sengaja meniadakan tawaran pekerjaan (misalnya, pengusaha tidak boleh menolak menawarkan pekerjaan kepada pelamar kerja dengan alasan bahwa dia berasal dari India).

6.2.2 Pengusaha dilarang mendiskriminasikan pegawai dan pekerja dengan cara-cara yang diuraikan di atas, ayat 6.1.1 – 6.1.3 Kode Etik⁹¹:-

- (1) Dalam syarat ketenagakerjaan (misalnya, untuk posisi kerja yang sama, yang melakukan pekerjaan yang sama untuk upah yang sama, pengusaha tidak boleh atas dasar ras mengharuskan pegawai asal Nepal untuk bekerja dengan jam kerja yang lebih lama daripada pegawai asal Cina);
- (2) Dalam memperoleh akses ke kesempatan untuk promosi, mutasi atau pelatihan, atau tunjangan, fasilitas atau layanan, atau menolak atau secara sengaja tidak menyediakan akses ke hal-hal ini (misalnya, pengusaha tidak boleh memberi prioritas untuk promosi kepada pegawai asal Cina di atas pegawai asal etnik lain atas dasar perbedaan

⁹⁰ RDO pasal 10(1); dan lihat ayat 6.7 Kode Etik (p.49) untuk tindakan yang diizinkan berdasarkan RDO

⁹¹ RDO pasal 10(2); dan lihat ayat 6.7 Kode Etik (p.49) untuk tindakan yang diizinkan berdasarkan RDO

asal);

- (3) Dengan memecat pegawai atau membuatnya mengalami kerugian lainnya (misalnya, dalam pelaksanaan pengurangan tenaga kerja, pengusaha tidak boleh menggunakan ras sebagai faktor dan memilih pegawai asal Cina untuk di-PHK terlebih dahulu dan pegawai asal Inggris dipilih paling akhir);
- (4) Dalam ketentuan yang terkait dengan kematian atau pensiun⁹²;
- (5) Yurisprudensi rujukan mengindikasikan bahwa pegawai yang terpaksa mengundurkan diri karena dia didiskriminasi atas dasar ras oleh pengusaha dianggap bahwa dia telah dipecat atas dasar ras oleh pengusaha⁹³;
- (6) Yurisprudensi rujukan juga mengindikasikan bahwa pengusaha tidak boleh mendiskriminasi mantan pegawai dengan cara-cara yang diuraikan dalam ayat 6.1.1 – 6.1.3 Kode Etik dalam kaitannya dengan penanganan proses naik banding internal atau pemberian surat referensi setelah pemberhentian⁹⁴.

6.3 Pelecehan ras yang melanggar hukum

6.3.1 RDO menetapkan hal-hal berikut melanggar hukum:-

- (1) Pengusaha melecehkan pelamar pekerjaan atau pegawai atas dasar ras⁹⁵;
- (2) Pegawai melecehkan pelamar pekerjaan atau pegawai lainnya dari majikannya atas dasar ras⁹⁶;
- (3) Prinsipal melecehkan pekerja kontrak atas dasar ras⁹⁷;
- (4) Pekerja kontrak melecehkan pekerja kontrak lainnya atas dasar ras⁹⁸;
- (5) Mitra sebuah firma kemitraan atas dasar ras melecehkan mitra lainnya atau seseorang yang melamar menjadi mitra⁹⁹;

⁹² RDO pasal 10(4) dan (5)

⁹³ *Chang Ying Kwan v Wyeth (HK) Ltd* [2001] HKC 129, sebuah kasus diskriminasi kehamilan yang mengakibatkan pengunduran diri yang mempunyai nilai referensi bagi penerapan RDO

⁹⁴ *Rhys-Harper v Relaxion Group* [2003] IRLR 484

⁹⁵ RDO pasal 24(1) dan (2)

⁹⁶ RDO pasal 24(3)

⁹⁷ RDO pasal 24(4)

⁹⁸ RDO pasal 24(4)

⁹⁹ RDO pasal 24(5)

- (6) Prinsipal melecehkan agen atas dasar ras¹⁰⁰;
- (7) Agen melecehkan sesama agen atas dasar ras¹⁰¹;
- (8) Pelamar pekerjaan atau pegawai melecehkan majikannya atas dasar ras¹⁰²;
- (9) Orang A melecehkan orang B atas dasar ras, jika orang A tinggal di tempat di mana orang B dipekerjakan oleh orang ketiga untuk bekerja¹⁰³, misalnya, pemondok melecehkan pembantu rumah tangga yang dipekerjakan oleh tuan rumah di tempat di mana pemondok tinggal;
- (10) Penyedia pelatihan kejuruan atas dasar ras melecehkan orang yang ingin dilatih atau sedang dilatih¹⁰⁴;
- (11) Agen tenaga kerja atau staf mereka atas dasar ras melecehkan orang yang ingin mendapatkan jasa mereka¹⁰⁵.

6.3.2 Menurut RDO, pelecehan atas dasar ras terjadi dalam situasi berikut:

(1) Tindakan pelecehan yang tidak menyenangkan

Orang A terlibat dalam tindakan yang tidak menyenangkan (yang antara lain termasuk pernyataan secara lisan atau tertulis) terhadap orang B atas dasar ras orang B atau ras kerabat dekat orang B, dalam keadaan di mana seseorang yang berakal sehat akan berpendapat bahwa orang B akan tersinggung, terhina atau terintimidasi¹⁰⁶. Pelecehan harus dipertanggungjawabkan secara hukum meski tidak ada niat atau motif untuk menyinggung, menghina atau mengintimidasi.

(2) Pelecehan lingkungan yang tidak ramah

Orang A, atas dasar ras orang B atau ras kerabat dekat orang B, terlibat dalam tindakan sendirian atau bersama-sama dengan orang lain menciptakan lingkungan yang tidak ramah bagi orang B¹⁰⁷.

¹⁰⁰ RDO pasal 24(9)

¹⁰¹ RDO pasal 24(10)

¹⁰² RDO pasal 24(11)

¹⁰³ RDO pasal 24(12)

¹⁰⁴ RDO pasal 25(3)

¹⁰⁵ RDO pasal 25(4)

¹⁰⁶ RDO pasal 7(1)

¹⁰⁷ RDO pasal 7(2)

6.3.3 Untuk praktik yang baik terkait dengan pencegahan pelecehan ras, lihat ayat 5.3.14 Kode Etik. Untuk jenis perilaku yang dapat dianggap sebagai pelecehan atas dasar ras, harap lihat ayat 5.3.14(8) Kode Etik.

6.4 Penghasutan dan penghasutan serius

6.4.1 RDO ayat 45 menetapkan bahwa orang atau segala aktivitas di muka umum yang menghasut kebencian terhadap, hinaan serius pada, atau cemoohan serius pada orang lain atas dasar ras merupakan tindakan yang melanggar hukum. Aktivitas publik seperti itu merupakan penghasutan atas dasar ras.

6.4.2 Perbuatan di muka umum meliputi segala bentuk komunikasi yang disampaikan pada publik atau tindakan yang dapat dilihat publik, seperti berbicara, menulis, isyarat gerakan tubuh atau mengenakan pakaian, memajang tanda, bendera, lencana dan lambang¹⁰⁸.

6.4.3 Perbuatan penghasutan yang dilakukan dengan niat dan melibatkan ancaman penganiayaan fisik pada orang dari ras yang menjadi sasaran atau harta benda mereka merupakan pelanggaran kriminal yang dapat dihukum dengan vonis denda maksimal \$100,000 dan kurungan penjara maksimal selama 2 tahun¹⁰⁹. Penghasutan ini disebut penghasutan yang serius

6.5 Iklan Diskriminatif

RDO pasal 52 menetapkan bahwa menerbitkan atau menyebabkan diterbitkannya iklan yang mengindikasikan atau mungkin secara wajar akan dipahami mengindikasikan, niat seseorang untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum menurut Bagian 3 dari RDO adalah melanggar hukum. Misalnya, menerbitkan iklan yang mengindikasikan bahwa hanya orang yang berasal dari Cina yang akan dipekerjakan oleh perusahaan adalah melanggar hukum.

6.6 Perintah dan tekanan untuk mendiskriminasikan

RDO pasal 43 menetapkan bahwa apabila orang A mempunyai kekuasaan atas orang B, atau jika orang B biasanya bertindak atas kehendak orang A, maka orang A melakukan tindakan yang melanggar hukum apabila orang A menyuruh atau berusaha menyuruh orang B melakukan tindakan yang berdasarkan RDO adalah tindakan yang melanggar hukum (misalnya mendiskriminasikan atau melecehkan orang ketiga atas dasar ras). RDO pasal 44 menetapkan bahwa orang A melanggar hukum apabila orang A menghasut atau berusaha menghasut orang B, dengan menawarkan suatu keuntungan kepada atau dengan mengancam orang B, untuk melakukan tindakan yang berdasarkan RDO adalah melanggar hukum.

¹⁰⁸ RDO pasal 45(4)

¹⁰⁹ RDO pasal 46

Ilustrasi 16:-

Manajer personalia diharuskan untuk melaksanakan petunjuk dari direktur utama. Direktur utama tidak boleh menyuruh manajer personalia merekrut calon orang kulit putih saja untuk menjadi manajer umum.

6.7 Tindakan yang berdasarkan RDO diperbolehkan

6.7.1 Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata

Apabila Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata berdasarkan RDO pasal 11 berlaku, pelamar pekerjaan dapat ditolak atas dasar ras (lihat ayat 5.3.3 di atas, Kode Etik). Jika pengusaha menyatakan bahwa ras merupakan Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata, pengusaha harus membuktikan bahwa memang demikianlah halnya dan pengadilan akan memeriksa pernyataan itu secara saksama.

6.7.2 Pelatihan keterampilan yang akan digunakan di luar Hong Kong

RDO pasal 12 menetapkan bahwa RDO pasal 10 (ketentuan yang menetapkan bahwa diskriminasi menurut RDO dalam ketenagakerjaan adalah melanggar hukum) tidak berlaku bagi tindakan yang dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan orang yang dipekerjakan di Hong Kong (tetapi yang tidak biasanya tinggal di Hong Kong) untuk melatihnya dengan keterampilan yang dimaksudkan untuk digunakan secara total di luar Hong Kong.

6.7.3 Keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus

(1) RDO pasal 13 menetapkan bahwa RDO pasal 10 (ketentuan yang menetapkan bahwa diskriminasi menurut RDO dalam ketenagakerjaan adalah melanggar hukum) tidak berlaku bagi tindakan yang dilakukan oleh pengusaha bagi keuntungan seseorang yang direkrut atau dimutasikan dari luar Hong Kong untuk bekerja di Hong Kong di mana pekerjaan itu memerlukan keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus yang tidak siap tersedia di Hong Kong. Pertimbangan yang dipakai dalam menentukan apakah keterampilan, pengetahuan atau pengalaman siap tersedia di Hong Kong di antaranya adalah tanggapan atas lowongan kerja tersebut dan waktu yang dihabiskan untuk perekrutan di Hong Kong dibandingkan dengan tanggapan atas lowongan kerja dan waktu yang dihabiskan untuk perekrutan pekerjaan lain yang setara, serta informasi dari agen perekrutan dan informasi umum lain tentang pasar tenaga kerja.

(2) Perlakuan yang diberikan harus wajar dan harus mempertimbangkan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku yang diberikan kepada orang

yang mempunyai keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang sesuai di luar Hong Kong. Tindakan tersebut dianggap wajar jika secara umum sebanding dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku (diluar Hong Kong).

- (3) RDO pasal 13 juga berlaku bila kontrak kerja orang ini diperbaharui, atau dia dipromosikan atau dimutasikan dalam kelompok perusahaan yang sama, selama tindakan itu wajar.
- (4) Orang tersebut harus benar-benar memiliki keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang tidak siap tersedia di Hong Kong.

6.7.4 Ketentuan ketenagakerjaan lokal dan luar negeri yang sudah berjalan

- (1) RDO pasal 14 menetapkan bahwa, untuk pegawai yang bekerja sebagaimana yang ditentukan dalam RDO Lampiran 2, RDO pasal 10 (ketentuan yang menetapkan bahwa diskriminasi ketenagakerjaan atas dasar ras adalah melanggar hukum) tidak berlaku bagi perlakuan yang berbeda:-
 - (a) Di antara yang pegawai yang berada di bawah ketentuan ketenagakerjaan lokal dan pegawai lain yang berada di bawah ketentuan ketenagakerjaan asing.
 - (b) Di antara pegawai yang berada di bawah ketentuan ketenagakerjaan asing yang mempunyai kebangsaan atau kewarganegaraan sebuah negara atau tempat dan pegawai lain yang berada di bawah ketentuan ketenagakerjaan asing yang mempunyai kebangsaan atau kewarganegaraan negara atau tempat lain.
- (2) Pegawai yang berada di bawah ketentuan ketenagakerjaan yang ada sebagaimana yang ditetapkan dalam RDO Lampiran 2 adalah pegawai yang termasuk dalam RDO Lampiran 2 pasal 1 sampai 6 (yang meliputi pejabat pengadilan, pejabat Komisi Independen Anti Korupsi (ICAC), pejabat publik lainnya dan guru bahasa Inggris tertentu). Lihat RDO untuk mengetahui rinciannya.
- (3) RDO Lampiran 2 pasal 11 menetapkan bahwa:-
 - (a) Untuk pejabat pengadilan, ICAC, dan pejabat publik lainnya,
 - (i) Ketentuan ketenagakerjaan lokal berarti kondisi atau ketentuan kerja lokal dalam arti kata yang terkandung didalam ketentuan, peraturan administratif, surat edaran dan

nota edaran sebagaimana yang berlaku dari waktu ke waktu bagi penunjukan atau pengangkatan para pejabat ini;

- (ii) Ketentuan ketenagakerjaan asing berarti kondisi ketenagakerjaan asing atau ketentuan kerja dalam arti kata yang terkandung didalam ketentuan, peraturan administratif, surat edaran dan nota edaran sebagaimana yang berlaku dari waktu ke waktu bagi penunjukan atau pengangkatan para pejabat ini.

(b) Untuk pegawai selain pejabat publik,

- (i) Ketentuan ketenagakerjaan lokal berarti kondisi atau ketentuan layanan sebagaimana yang berlaku dari waktu ke waktu terutama bagi pengayaan orang yang merupakan penduduk tetap Hong Kong;
- (ii) Ketentuan ketenagakerjaan asing berarti kondisi atau ketentuan layanan sebagaimana yang berlaku dari waktu ke waktu terutama bagi pengayaan orang yang bukan penduduk tetap Hong Kong;

(4) Pegawai yang termasuk dalam ketenagakerjaan sebagaimana yang ditentukan dalam RDO Lampiran 2 tetap tunduk pada aturan tersebut setelah promosi, perpanjangan kontrak kerja, atau pembaruan kontrak kerja atau penerimaan kembali setelah pemberhentian.

6.7.5 Tindakan positif

RDO pasal 39, 51, dan 52 mengizinkan tindakan positif yang diambil guna membantu kelompok ras yang kurang beruntung di masa lalu (lihat ayat 5.3.18 Kode Etik). Contoh tindakan positif antara lain adalah dorongan untuk melamar pekerjaan, mutasi atau promosi, kelas bahasa, program kementoran, dan pelatihan keterampilan manajemen atau kursus pelatihan.

7 Bila Dijumpai Adanya Diskriminasi dan Pelecehan

7.1 Perlindungan hukum berdasarkan RDO

- 7.1.1 Hak pegawai atau pekerja (termasuk pelamar pekerjaan) untuk bebas dari diskriminasi dan pelecehan atas dasar ras berdasarkan RDO dilindungi oleh undang-undang. Mereka boleh mengajukan perkara perdata ke Pengadilan Distrik guna meminta ganti rugi untuk mengganti setiap kerugian apabila mereka telah didiskriminasikan atau dilecehkan atas dasar ras¹¹⁰. Tindakan hukum harus diambil dalam waktu 24 bulan dari waktu ketika diskriminasi atau pelecehan tersebut terjadi¹¹¹.
- 7.1.2 Pengusaha dan pegawai didorong untuk menyelesaikan isu diskriminasi dan pelecehan secara internal atau informal dengan menggunakan prosedur pengaduan sebelum mengambil tindakan hukum. Pegawai didorong untuk mencari bantuan hukum atau mengajukan permohonan bantuan hukum dari Departemen Bantuan Hukum sebelum mengambil tindakan hukum.
- 7.1.3 Sebagai alternatif untuk mengambil tindakan hukum, pegawai atau pekerja (termasuk pelamar pekerjaan) bisa mengajukan pengaduan ke EOC guna diadakannya penyelidikan atau konsiliasi¹¹². Keluhan harus diajukan dalam waktu 12 bulan dari waktu ketika diskriminasi atau pelecehan tersebut dilakukan

7.2 Penanganan pengaduan oleh EOC

- 7.2.1 EOC akan melakukan penyelidikan terhadap keluhan yang diadukan ke EOC. Penyelidikan adalah langkah untuk membantu mengklarifikasi isu terkait bagi EOC dan para pihak guna memfasilitasi penyelesaian melalui konsiliasi.
- 7.2.2 Semua pihak dalam keluhan itu (pengadu, tergugat dan saksi) harus memberi informasi yang sesuai dan tepat selama penyelidikan.
- 7.2.3 RDO pasal 78(4) menetapkan bahwa, apabila EOC berpendapat bahwa pengaduan tersebut apabila EOC berpendapat bahwa pengaduan tersebut tidak benar, dibuat-buat secara sengaja untuk menyusahkan pihak yang lain

¹¹⁰ RDO pasal 70

¹¹¹ RDO pasal 80

¹¹² RDO pasal 78

atau bersifat dangkal dan berasal dari kesalahpahaman, EOC mungkin tidak melaksanakan atau mungkin tidak melanjutkan penyelidikan. Situasi lain yang membuat EOC mungkin tidak melaksanakan atau mungkin tidak melanjutkan penyelidikan adalah apabila menurut RDO, pengaduan tersebut tidak melanggar hukum, apabila lebih dari 12 bulan telah berlalu sejak tindakan tersebut dilakukan, atau apabila orang yang dirugikan tidak menghendaki dilaksanakannya dilanjutkannya penyelidikan tersebut.

- 7.2.4 Informasi yang diperoleh selama penyelidikan mungkin diajukan di Pengadilan sebagai bukti apabila diambil tindakan hukum pada tahap berikutnya.
- 7.2.5 EOC mempertahankan peran yang mandiri dan tidak memihak selama penyelidikan. Jika penyelidikan dilaksanakan dan tidak dihentikan, maka EOC akan membantu para pihak menyelesaikan persengketaan mereka dengan melakukan konsiliasi.
- 7.2.6 Tujuan utama proses penanganan pengaduan adalah penyelesaian pengaduan berdasarkan konsiliasi, EOC mungkin, dalam tahap apa saja pada proses tersebut, mencari kemungkinan penyelesaian di antara para pihak. Hal ini mungkin terjadi pada tahap awal tidak lama setelah pengaduan tersebut diajukan, sebelum dilakukan penyelidikan lengkap. Apabila para pihak pada tahap awal tidak dapat mencapai penyelesaian maka penyelidikan lengkap akan dilanjutkan.
- 7.2.7 Jika EOC tidak menghentikan penyelidikan, EOC akan mulai melanjutkan proses konsiliasi secara formal. Dalam proses konsiliasi, kedua belah pihak dapat memutuskan apakah dan bagaimana mereka akan melakukan kesepakatan dalam menyelesaikan persengketaan mereka. Segala sesuatu yang dikatakan dan dilakukan oleh satu pihak selama konsiliasi tidak dapat diajukan dalam proses pengadilan sehubungan dengan persengketaan tersebut kecuali atas persetujuan kedua belah pihak.
- 7.2.8 Apabila para pihak dapat mencapai penyelesaian, maka surat perdamaian yang secara hukum mengikat kedua belah pihak akan ditandatangani. Bergantung kesepakatan para pihak, syarat-syarat penyelesaian tersebut mungkin berupa kompensasi uang, perubahan dalam kebijakan dan praktik, memperkerjakan kembali seorang pekerja atau permintaan maaf.
- 7.2.9 Waktu yang dihabiskan oleh EOC dalam proses penanganan keluhan tidak

dihitung terhadap batas waktu 2 tahun tersebut¹¹³. Dengan kata lain, jadwal diperpanjang berdasarkan waktu yang dihabiskan oleh EOC dalam proses penanganan keluhan.

- 7.2.10 Proses penanganan keluhan yang dilakukan EOC memberi alternatif bagi tindakan hukum dalam menyelesaikan permasalahan diskriminasi atau pelecehan. Kerahasiaan merupakan karakteristik dari proses ini. Alternatif ini tidak seformal proses peradilan, lebih murah, dan merupakan cara yang lebih cepat dalam menyelesaikan permasalahan bila dibandingkan dengan tindakan hukum, tetapi hal ini bergantung pada kerja sama para pihak dan akan hanya akan menghasilkan penyelesaian jika kedua belah pihak mencapai kata sepakat. Informasi yang diperoleh selama bagian penyelidikan dari proses tersebut kemungkinan dapat diterima di Pengadilan jika nantinya diambil tindakan hukum dan informasi ini bisa membantu para pihak untuk menilai posisi mereka. Untuk rincian selanjutnya tentang proses penanganan keluhan EOC, lihat penerbitan khusus yang diterbitkan oleh EOC. Jika para pihak tidak berkehendak untuk memecahkan persengketaan melalui perdamaian dan ingin memperoleh keputusan yang mengikat dari Pengadilan Distrik, mereka bisa mengambil tindakan hukum secara langsung.

7.3 Bantuan Hukum oleh EOC

- 7.3.1 Apabila pengaduan sudah diadukan ke EOC, akan tetapi tidak ada penyelesaian untuk pengaduan tersebut, orang yang dirugikan bisa meminta bantuan dari EOC untuk mengambil tindakan hukum.
- 7.3.2 EOC akan mempertimbangkan semua permohonan bantuan hukum. Dalam memutuskan apakah akan memberi bantuan untuk setiap permohonan yang diajukan, EOC akan mempertimbangkan banyak faktor, khususnya, termasuk apakah kasus tersebut menimbulkan masalah prinsip, kompleksitas kasus, dan juga kekuatan bukti, serta apakah kasus tersebut merefleksikan masalah strategis EOC seperti masalah yang tersebar luas yang ditandai dengan pengalaman penanganan pengaduan EOC.
- 7.3.3 Apabila EOC memberi bantuan hukum, maka EOC mungkin memberi nasihat hukum dan perwakilan pada kasus tersebut yang dilakukan oleh pejabat hukum (*legal officer*) EOC sendiri atau pengacara luar. Untuk keterangan

¹¹³ RDO pasal 80(3)

rinci mengenai bantuan hukum yang diberikan oleh EOC, lihat penerbitan khusus yang diterbitkan oleh EOC. Jika EOC tidak memberi bantuan hukum, penggugat masih bisa mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik dan meminta nasihat hukum atau mengajukan permohonan bantuan hukum dari Departemen Bantuan Hukum (Legal Aid Department).

7.4 Fungsi EOC lainnya

7.4.1 EOC adalah badan hukum yang dibentuk berdasarkan undang-undang. Selain berfungsi untuk menangani keluhan dan memberi bantuan hukum sebagaimana yang diuraikan di atas, EOC mempunyai wewenang dan fungsi berdasarkan undang-undang anti-diskriminasi lain termasuk RDO. Wewenang dan fungsi EOC lainnya berdasarkan RDO meliputi:-

- (1) Mengupayakan penghapusan segala bentuk diskriminasi, pelecehan dan penghasutan (vilification) atas dasar ras;
- (2) Mendorong persamaan kesempatan di antara orang dari latar belakang ras dan etnik yang berbeda;
- (3) Mendorong penyelesaian tuduhan tindakan yang menurut RDO adalah melanggar hukum melalui konsiliasi;
- (4) Memprakarsai penyelidikan formal atau tindakan hukum yang tepat untuk kepentingan umum;
- (5) Menerbitkan kode etik untuk penghapusan diskriminasi dan peningkatan keharmonisan ras melalui pendidikan publik dan inisiatif publikasi;
- (6) Menegakkan RDO dengan menerbitkan Surat Pemberitahuan Tindakan Hukum (*Enforcement Notice*) dan mengajukan perkara terkait dengan praktik diskriminatif serta tindakan melanggar hukum lainnya;
- (7) Mengkaji ulang jalannya RDO dan membuat proposal untuk perubahan atau penambahan.

Contoh kebijakan mengenai kesederajatan ras

1. Pendahuluan

- 1.1 [Nama Perusahaan] berkomitmen untuk memanfaatkan sepenuhnya bakat, keterampilan, pengalaman, perspektif budaya orang yang berbeda-beda, dan memastikan bahwa ini adalah perusahaan di mana mereka dihormati dan dihargai serta dapat mencapai potensi mereka sepenuhnya, tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik;
- 1.2 [Nama Perusahaan] akan mematuhi Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO) dan akan mengikuti rekomendasi Kode Etik yang diterbitkan oleh Komisi Persamaan Kesempatan (EOC) berdasarkan Undang-undang.

2 Tujuan

- 2.1 Tujuan kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa:-
 - (1) Tak seorang pun akan diperlakukan dengan kurang menyenangkan atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik;
 - (2) Tak seorang pun dari kelompok ras apa pun akan mengalami kerugian dari setiap persyaratan atau ketentuan yang tidak dapat dibenarkan atas dasar non-rasial;
 - (3) Kesempatan untuk ketenagakerjaan, pelatihan dan pengembangan karier terbuka secara adil bagi semua orang yang memenuhi syarat tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik;
 - (4) Setiap orang diperlakukan dengan hormat dan bermartabat dan tak seorang pun akan mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan, atau lingkungan kerja yang rawan permusuhan atau intimidasi, atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik.
 - (5) Sistem pengaduan dikelola dengan sebagaimana seharusnya tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik; dan tidak ada tindakan balasan yang ditujukan kepada siapa pun yang mengajukan keluhan atau mengambil tindakan atas diskriminasi atau pelecehan yang terjadi atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik.

3 Penerapan kebijaksanaan

- 3.1 Kebijakan ini akan menjadi prioritas bagi [nama Perusahaan];

- 3.2 [Jabatan] akan mempunyai tanggung jawab menyeluruh bagi kebijakan ini; dan [Jabatan (jika berbeda)] akan bertanggung jawab atas pelaksanaan harian kebijakan ini;
- 3.3 Kebijakan ini akan dikomunikasikan kepada semua pegawai dan pelamar pekerjaan;
- 3.4 Pegawai dan staf manajemen akan diajak berdiskusi tentang kebijakan ini dan penerapannya;
- 3.5 Pegawai dan staf manajemen akan diberi pelatihan mengenai kebijakan ini dan hak serta kewajiban mereka;
- 3.6 Kesempatan untuk promosi, mutasi dan pelatihan akan diiklankan secara luas, secara internal dan eksternal, dan semua pelamar akan disambut baik, tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik;
- 3.7 Kriteria seleksi dan penilaian kinerja seluruhnya akan terkait dengan pekerjaan dan pelatihan;
- 3.8 Efektivitas kebijakan ini akan dipantau secara berkala. Informasi mengenai latar belakang etnik dan ras para pegawai dan pelamar untuk keperluan ketenagakerjaan, promosi dan pelatihan akan dikumpulkan dan ditelaah, guna memantau penerapan kebijakan ini. Pengaduan, tindakan disipliner, penilaian kinerja dan pemutusan hubungan kerja juga akan dipantau berdasarkan kelompok ras. Kerahasiaan informasi ini akan dijaga dengan ketat dan hanya akan digunakan untuk mendorong persamaan dan mencegah diskriminasi;
- 3.9 Syarat dan ketentuan ketenagakerjaan, peraturan dan praktik, persyaratan dan ketentuan akan dikaji ulang dengan mempertimbangkan hasil pemantauan dengan tujuan untuk mendorong persamaan dan mencegah diskriminasi dalam konsultasi dengan pegawai, pekerja dan staf manajemen;
- 3.10 Pelecehan atas dasar ras
 - (1) Setiap pegawai akan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Setiap pegawai mempunyai hak untuk bekerja dalam lingkungan kerja yang bebas dari perlakuan kasar dan penghinaan, di mana setiap orang saling memperlakukan orang lain dengan hormat dan sopan.
 - (2) Pelecehan atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik tidak dapat diterima. Pegawai dilarang terlibat dalam, atau

mendorong, membiarkan atau bergosip tentang kasus pelecehan atau penindasan. Tak seorang pun mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan, atau lingkungan kerja yang rawan permusuhan atau intimidasi, atas dasar ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik. Pegawai harus mendukung sesama pegawai yang menjadi korban pelecehan. Contoh tindakan yang tidak dapat diterima antara lain adalah:-

- (a) Komentar atau hinaan yang secara ras bersifat menyerang; misalnya, mengata-ngatai yang oleh orang dari kelompok ras tertentu mungkin dianggap peremehan atau tidak sopan sehingga harus dihindari;
- (b) Memajang grafiti atau slogan atau benda lainnya yang bersifat menyerang kelompok ras tertentu;
- (c) Kelakar, senda gurau, olok-olok atau ejekan yang bersifat rasis;
- (d) Menggunakan nada yang merendahkan atau ofensif ketika berkomunikasi dengan orang karena alasan bahwa mereka tergolong kelompok ras tertentu;
- (e) Mengucilkan orang karena alasan bahwa mereka termasuk kelompok ras tertentu;
- (f) Memaksakan beban kerja yang berlebihan atau target kerja yang tidak realistis pada orang atas dasar ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik mereka;
- (g) Tanpa sebab mengganggu individu dari kelompok ras yang spesifik.

3.11 Keluhan tentang diskriminasi atau pelecehan atas dasar ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik akan ditanggapi secara sungguh-sungguh dan ditangani secara efektif dan sesegera serta mungkin mengakibatkan sanksi disipliner termasuk pemecatan.

Catatan penjelasan tambahan

EOC mungkin dari waktu ke waktu menerbitkan catatan penjelasan tambahan untuk Kode Etik. Catatan ini bukan merupakan bagian dari Kode Etik tetapi dimaksudkan untuk menjelaskan hal-hal sesuai dengan kebutuhan.

Berikut adalah catatan penjelasan tambahan yang diterbitkan oleh EOC:

- Isi Kode Etik ditulis dari perspektif kesederajatan ras. Kemungkinan terdapat masalah yang dibahas dalam Kode Etik ini yang juga merupakan subjek dari peraturan perundang-undangan yang lain, misalnya, pengumpulan data pribadi. Kode Etik ini tidak dapat mengalahkan (mengesampingkan) peraturan perundang-undangan yang lain. Apabila peraturan perundang-undangan yang lain juga berlaku, Kode Etik ini tunduk pada persyaratan undang-undang, peraturan dan rekomendasi yang berhubungan dari pihak berwenang yang bersangkutan.
- Tolong dicatat bahwa Kode Etik ini adalah terjemahan dalam bahasa Indonesia. Versi resmi dari Kode Etik ini diterbitkan dalam Bahasa China dan Inggris.



平 等 機 會 委 員 會

EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

Alamat: 16/F., 41 Heung Yip Road,
Wong Chuk Hang, Hong Kong

Tel: (852) 2511 8211

Fax: (852) 2511 8142

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