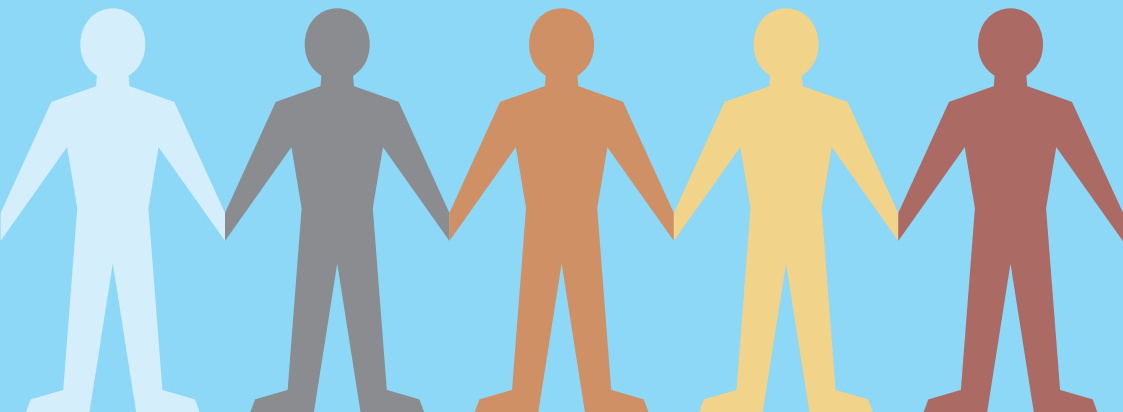


Bergandeng Tangan Menggapai Kerukunan Sosial

Dengan **R**asa hormat, **K**asih, **P**erhatian & **P**ersamaan

Pengantar Rancangan Undang-Undang Diskriminasi Ras

(Bahasa Indonesia Version)



Pendahuluan

Pemerintah bertanggung jawab menegakkan masyarakat yang adil dan rukun di Hong Kong. Undang-Undang Dasar dan Undang-Undang Hak Asasi Hong Kong menjamin hak-hak individu termasuk hak terbebas dari diskriminasi rasial. Pemerintah juga berkewajiban, sesuai Perjanjian Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, melarang dan menghapuskan diskriminasi rasial.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, Sekretaris Biro Urusan Dalam Negeri akan mengajukan Rancangan Undang-Undang (RUU) Antidiskriminasi kepada Badan Legislatif pada tanggal 13 Desember 2006. RUU ini mengacu, sebagian besar, pada perundang-undangan antidiskriminasi yang sudah ada di Hong Kong, yakni Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-Undang Diskriminasi Cacat Tubuh dan Undang-Undang Diskriminasi Status Keluarga. Kami juga mempertimbangkan hasil konsultasi publik yang dilaksanakan pada bulan September 2004 sampai Februari 2005. Untuk membantu pemahaman masyarakat, buklet ini meringkas hal-hal pokok RUU itu dan pertimbangan mendasar di balik pengajuan rancangan tersebut. Buklet ini juga, secara ringkas dan jelas, menjawab pertanyaan-pertanyaan seputar RUU tersebut yang mungkin diajukan.

Buklet ini **bukan** dokumen hukum. Buklet ini hanya pengantar atas usulan pengajuan undang-undang yang masih perlu pemeriksaan dan perubahan dari Badan Legislatif. Isi lengkap RUU Diskriminasi Ras serta Laporan Badan Legislatif atas RUU tersebut dapat diperoleh di situs Biro Urusan Dalam Negeri www.hab.gov.hk.

Biro Urusan Dalam Negeri Pemerintah Daerah Administrasi Khusus Hong Kong.

Constitutional and Mainland Affairs Bureau (since 1.7.2007)

www.cmab.gov.hk

Tujuan Utama

Rancangan Undang-Undang ini berupaya untuk –

- menyatakan diskriminasi, pelecehan dan pencemaran nama baik atas dasar ras sebagai tindakan melanggar hukum;
- melarang pencemaran nama baik yang berlebihan pada seseorang atas dasar ras; dan
- memperluas tugas dan tanggung jawab Komisi Persamaan Kesempatan yang mencakup diskriminasi rasial.

Tujuan pemerintah adalah menjamin agar masyarakat, khususnya kaum lemah, mendapat perlindungan terhadap diskriminasi rasial, baik yang dilakukan oleh orang lain maupun organisasi. Pemerintah bertujuan mewujudkan skema perlindungan dan jaminan yang mempertimbangkan hak-hak dan kebebasan berbagai pihak terkait dan menghasilkan perundang-undangan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan baik, mudah diterapkan dan dapat diterima masyarakat terkait.

Apa arti diskriminasi rasial?

Secara umum, diskriminasi rasial terjadi ketika, seseorang memperlakukan orang lain tidak sebaik yang diberikan pada orang yang lainnya karena ras seseorang. Diskriminasi rasial dapat berbentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung. Tindakan ini juga mencakup diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat, diskriminasi untuk tujuan mengorbankan, pelecehan dan pencemaran nama baik atas dasar ras. Pemerintah bermaksud menjadikan tindakan seperti yang dijelaskan itu sebagai tindakan melanggar hukum. Keterangan lengkap dijelaskan lebih lanjut pada paragraf berikut.

Definisi “ras”

Sesuai definisi dari Perjanjian Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, dalam RUU “ras” diartikan sebagai ras, warna kulit, keturunan atau negara atau etnis asal seseorang. Dasar penentuan lain, seperti kebangsaan, kewarganegaraan, status kependudukan, lama tinggal atau status sebagai warga pribumi seseorang **bukan** dasar penentuan ras dalam RUU tersebut.

Bahasa bukan dasar menentukan ras. Dengan demikian RUU tersebut tidak mewajibkan siapa pun untuk menggunakan bahasa tertentu dalam berkomunikasi dengan orang lain. Namun demikian, ada kemungkinan situasi di mana syarat kecakapan berbahasa dianggap sebagai diskriminasi rasial tidak langsung. *(Lihat keterangan dan contoh dalam “diskriminasi rasial tidak langsung” di bawah ini.)*

Diskriminasi rasial langsung

Hal ini terjadi ketika seseorang memperlakukan orang lain **tidak sebaik** yang dilakukannya pada orang dari ras lain yang berbeda walaupun dalam urusan yang sama. Contoh kasus ini adalah saat seorang penjaga toko mengusir seorang pembeli karena dia bukan Cina, atau ketika seorang majikan menolak lamaran kerja karena, kendati mempunyai kemampuan, dia anggota etnis minoritas.

Diskriminasi rasial tidak langsung

Ini merupakan bentuk diskriminasi yang tidak mudah dilihat. Diskriminasi ini terjadi ketika seseorang menetapkan syarat atau ketentuan yang, meskipun berlaku bagi semua dan dari luar tidak ada kaitannya dengan ras, akan menempatkan orang dari kelompok ras tertentu pada posisi **dirugikan** karena mereka tidak mampu atau kecil sekali kemungkinannya untuk dapat memenuhi, sehingga syarat dan ketentuan yang ditetapkan terbukti tidak dapat dibenarkan dengan alasan yang tidak terkait dengan ras. Contoh kasus ini adalah di mana sebuah perusahaan tanpa alasan yang tepat menentukan bahwa pegawai tidak boleh memakai penutup kepala, atau ketika perusahaan mewajibkan pelamar untuk petugas kebersihan harus lulus ujian tulis bahasa Cina sementara pekerjaan itu hanya memerlukan kemampuan memahami perintah lisan sederhana dalam bahasa Kanton. Pada contoh pertama, tindakan ini menyebabkan kaum Sikh yang memakai sorban sesuai tuntunan kelompoknya tidak dapat bekerja di perusahaan tersebut. Pada contoh berikutnya, persyaratan itu tidak tepat dan pelamar potensial yang bukan keturunan Cina akan sulit memenuhi.

Untuk menentukan apakah persyaratan atau kondisi dapat dibenarkan bisa diketahui dengan dua pilihan pengujian. Sesuai dengan prinsip-prinsip rasionalitas dan proporsionalitas yang berlaku internasional, uji pertama adalah menentukan apakah hal itu sah menurut hukum dan apakah persyaratan atau ketentuan itu mempunyai hubungan yang masuk akal dan sebanding dengan tujuan yang sah menurut hukum yang ingin dicapai (yakni tidak berlebihan), Uji kedua adalah menentukan apakah memang tidak memungkinkan untuk tidak menerapkan syarat dan ketentuan tersebut.

Diskriminasi atas dasar ras kerabat dekat

RUU ini tidak hanya melindungi masyarakat dari perlakuan diskriminasi akibat asal-usul ras mereka sendiri, namun juga melindungi mereka dari tindakan diskriminasi akibat ras kerabat dekatnya.

Dalam RUU, seorang “kerabat dekat” dijabarkan sebagai istri atau suami, orang tua atau anak, eyang atau cucu, atau saudara laki-laki atau saudara perempuannya. Dengan demikian, sebagai contoh, seseorang tidak boleh dilarang menjadi mitra bisnis hanya karena istrinya dari ras tertentu. apakah Cina atau lainnya.

Diskriminasi untuk maksud mengorbankan

Hal ini terjadi ketika seseorang diperlakukan kurang baik karena dia telah melaporkan, atau berkeinginan melaporkan, keluhan dan perlakuan diskriminasi ras oleh orang lain. RUU juga melindungi mereka-mereka yang memberikan bukti atau informasi terkait keluhan dan perlakuan tersebut.

Pelecehan rasial

Hal ini terjadi ketika seseorang, dikarenakan oleh ras seseorang yang lain atau ras dari kerabat dekat orang tersebut, bertindak sedemikian rupa sehingga berkemungkinan menyinggung, menghina atau mengancam orang lainnya. Tindakan yang tidak dikehendaki tersebut dapat berupa pernyataan baik lisan maupun tulis dalam bahasa yang menyinggung ras.

Ini juga berlaku untuk kasus-kasus di mana seseorang bertindak sedemikian rupa untuk membuat suasana kerja, belajar atau pelatihan menjadi bermusuhan atau mengancam orang lain, juga atas dasar ras orang lain tersebut atau ras dari kerabat dekat orang tersebut. RUU ini menyatakan bahwa tindakan tersebut sebagai tindakan melanggar hukum untuk menjamin bahwa semua orang, tanpa memandang rasnya, dapat bekerja dan belajar dalam suasana yang penuh kerukunan.

Pencemaran rasial

Hal ini terjadi apabila seseorang secara terbuka membangkitkan kebencian, penghinaan, atau ejekan, pada orang lain atas dasar latar belakang ras dan etnis orang tersebut. Di bawah RUU ini, tindakan seperti itu dapat menimbulkan gugatan perdata. Pada tingkat yang lebih serius, RUU ini melarang tindakan membangkitkan kebencian atas dasar ras yang secara fisik mengancam orang atau harta benda atau tempat tinggalnya dan menjadikan tindakan pencemaran serius sebagai tindak pidana.

Penerapan RUU

RUU ini berlaku khusus untuk bidang kegiatan berikut baik pada sektor umum maupun swasta:

- (a) pekerjaan;
- (b) pendidikan;
- (c) penyediaan barang, fasilitas, layanan dan bangunan;
- (d) pemilihan dan pengangkatan pada badan-badan publik;
- (e) masa menjadi pengacara baru dan masa memegang jabatan pada, dan pengajaran pada, pengacara; dan
- (f) keanggotaan dan akses klub.

■ *Mengapa RUU ini dibatasi penerapannya pada bidang tertentu saja?*

- Meskipun berupaya untuk melindungi hak-hak individu terhadap diskriminasi ras, pemerintah juga perlu menghormati hak dan kebebasan sah orang lain. Tidak dibenarkan dan tidak tepat bila hukum mengharuskan perlakuan yang sama atas dasar ras dalam setiap aspek kehidupan yang mencakup, misalnya, siapa yang ingin seseorang jadikan temannya atau di rumah makan mana ia mau berlangganan. Cakupan RUU yang diajukan tersebut selaras dengan praktik internasional dan juga dengan pendekatan dalam undang-undang antidiskriminasi yang sudah ada di Hong Kong.

- *Dengan mempertimbangkan keadaan-keadaan yang dapat atau tidak dapat mengakibatkan diskriminasi rasial, apakah disetujuinya RUU akan menimbulkan lebih banyak tuduhan diskriminasi dan perselisihan rasial? Bagaimana seseorang dapat merasa yakin tidak secara gegabah ditangkap demi hukum atas tindakan yang sebenarnya tidak ada sangkut pautnya dengan diskriminasi rasial?*
- Berdasarkan pengalaman dengan tiga undang-undang anti diskriminasi lainnya, yakni Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-Undang Diskriminasi Cacat Tubuh, dan Undang-Undang Diskriminasi Status Keluarga, kami yakin bahwa sebagian besar keluhan atau dugaan itu dapat diselesaikan melalui penjelasan dan mediasi. Untuk menghindari proses pengadilan yang tidak perlu, RUU ini telah dirancang secara hati-hati agar benar-benar efektif dan jelas. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, beberapa klausul pengecualian telah disertakan dalam RUU ini khusus untuk menghindari keragu-raguan. Apalagi, untuk memudahkan penyesuaian, Komisi Persamaan Kesempatan akan, setelah mengonsultasikan dengan profesi dan pihak terkait, menyusun kode pelaksanaan yang akan memberi petunjuk bagi masyarakat yang terlibat dalam masing-masing bidang atau kegiatan dalam cakupan RUU sebelum ketetapan hukum tersebut diberlakukan.

Pekerjaan

Di bawah RUU ini, majikan dianggap bertindak melanggar hukum dengan melakukan diskriminasi, atas dasar ras, di antara pelamar kerja atau di antara pegawai dengan iming-iming pekerjaan, syarat pekerjaan, kenaikan jabatan, kepindahan, pelatihan dan pemecatan.

Pembatasan seperti ini juga diusulkan dalam RUU antidiskriminasi rasial dalam hal-hal yang berhubungan dengan masalah pekerjaan, termasuk di dalamnya perjanjian antara pegawai kontrak dan agen komisi, penanganan kemitraan, keanggotaan serikat dagang atau organisasi profesi atau dagang, penentuan kualifikasi yang berkaitan dengan pekerjaan, serta ketentuan pelatihan vakasi dan layanan agen pekerjaan.

- *Perusahaan sudah biasa mempekerjakan staf dari luar negeri sesuai ketentuan luar negeri yang lebih baik dibandingkan dengan yang ditawarkan kepada, misalnya, penduduk Cina setempat. Apakah hal ini akan dinyatakan sebagai tindakan yang melanggar hukum?*
- Ketentuan luar negeri yang ditawarkan kepada calon dari luar negeri diperbolehkan selama perlakuan yang berbeda itu dapat dibenarkan atas dasar-dasar yang tidak berhubungan dengan ras. Kami mengakui ketentuan luar negeri tersebut mengacu pada kebijakan sumber daya manusia untuk menarik pegawai dengan kemampuan dan pengalaman khusus yang belum ada di Hong Kong. Maka, demi kejelasan hukum, pengecualian untuk urusan seperti itu disertakan dalam RUU ini. Pekerjaan atas dasar ketentuan luar negeri yang sekarang ini ada juga dilindungi di bawah klausul turunan.

- *Apakah RUU ini berlaku bagi semua pegawai dan buruh?*
- RUU ini berlaku sama bagi semua pegawai, tanpa memandang ras dan tanpa memandang apakah mereka pegawai tetap, pegawai paruh waktu atau pegawai lepas. RUU ini juga mencakup orang yang terlibat dalam urusan komisi dan *outsourcing*. Namun demikian, pengecualian diperbolehkan dalam kasus di mana ras pegawai merupakan kualifikasi pekerjaan yang memang diperlukan (seperti untuk menunjukkan keaslian dalam suatu produksi drama atau demi memberikan layanan pribadi yang efektif bagi kelompok ras tertentu). Untuk meminimalkan gangguan dan kesulitan, usaha kecil yang mempekerjakan tidak lebih dari lima pegawai dibebaskan selama tiga tahun pertama pemberlakuan RUU ini. Majikan bebas memilih pembantu rumah tangga dengan mempertimbangkan ras namun, setelah dipekerjakan, pembantu rumah tangga tersebut mendapat perlindungan diskriminasi ras sama seperti orang lain. RUU ini juga tidak mempengaruhi pekerjaan bagi suatu kelompok agama, dimana pekerjaan dibatasi hanya bagi kelompok ras tertentu sesuai dengan ajaran agamanya atau untuk tidak menyinggung keyakinan agama yang dianut pengikutnya.

- *Ada banyak orang dari etnis minoritas yang bekerja di Hong Kong sebagai pembantu rumah tangga, bagaimanakah RUU ini melindungi mereka dari diskriminasi rasial meskipun mereka bukan penyandang status penduduk tetap di Hong Kong?*
- RUU ini melindungi semua orang di Hong Kong dari diskriminasi ras, tanpa memandang ras dan status kependudukannya. Oleh karena itu, RUU ini juga memberi perlindungan bagi pembantu rumah tangga sama dengan yang diberikan bagi orang lain yang bekerja dan tinggal di Hong Kong, dengan hanya satu pengecualian terkait dengan pilihan majikan pada saat perekrutan. Mengingat sifat dasar tugas rumah tangga, kami mengakui hak majikan untuk menentukan siapa yang mereka izinkan ke rumah dan tinggal bersama mereka. Oleh karena itu RUU ini mengusulkan agar majikan memiliki kebebasan memilih pembantu rumah tangga walaupun pilihan itu dibuat, di antara banyak kriteria, dengan mempertimbangkan ras. Usulan itu menyatakan, perlu digarisbawahi, setelah diterima, seorang pembantu rumah tangga akan menikmati perlindungan yang sama dari diskriminasi rasial seperti halnya orang lain di Hong Kong, tidak hanya pada bidang khusus pekerjaan tetapi juga semua bidang kegiatan lain yang disebutkan dalam RUU.
- *Kemitraan, sebenarnya, bukan bentuk pekerjaan. Bagaimana RUU menangani hubungan seperti itu?*
- Sebuah perusahaan bertanggung jawab atas diskriminasi ras terhadap mitra atau calon mitranya. Pada beberapa profesi dan perusahaan, orang yang diangkat pada posisi manajerial senior ditawarkan kemitraan di perusahaannya dan tidak, misalnya, dipromosikan sebagai staf senior yang digaji. RUU ini menyatakan diskriminasi atas dasar ras baik terkait penerimaan kemitraan atau perlakuan terhadap mitra yang ada sebagai tindakan yang melanggar hukum. Hal ini berlaku bagi semua perusahaan kemitraan yang terdiri atas tidak kurang dari 6 mitra.

■ *Bagaimana pengaruhnya terhadap serikat dagang dan asosiasi buruh?*

- Serikat dagang dan asosiasi buruh harus memperlakukan anggota (dan orang yang mau menjadi anggota) secara sama tanpa memandang rasnya. Prinsip ini berlaku baik pada ketentuan keanggotaan, bagi anggota, akses memperoleh manfaat (kecuali untuk ketentuan yang sudah ada terkait pensiun atau kematian anggotanya) fasilitas dan layanan perserikatan dagang atau asosiasi pekerja itu. Namun demikian, ketentuan yang berhubungan dengan RUU ini, tidak berlaku untuk yang telah didirikan khususnya bagi kemaslahatan kelompok ras tertentu yang tidak mengacu pada warna kulit anggotanya dan telah didirikan sebelum diberlakukannya perundang-undangan yang baru ini.

■ *Bagaimana pengaruhnya bagi agen tenaga kerja?*

- Agen tenaga kerja harus menyediakan akses dan kualitas layanan yang sama bagi semua klien, tanpa memandang rasnya. Pada kasus tertentu di mana RUU memperbolehkan perlakuan yang berbeda, misalnya pilihan majikan atas pembantu rumah tangga dari kelompok ras tertentu, atau di pekerjaan di mana ras pegawai tersebut merupakan kualifikasi yang memang diperlukan, agen tenaga kerja boleh membatasi layanannya kepada pelamar yang memenuhi kriteria ras yang sesuai.

■ *Apa yang dimaksud “kualifikasi pekerjaan yang memang diperlukan” atas dasar ras?*

- Kualifikasi pekerjaan yang mengacu pada suatu spesifikasi pekerjaan yang membatasi pemegang jabatan tersebut hanya bagi orang-orang dari ras atau ras-ras tertentu, baik karena alasan keaslian (misalnya dalam sebuah produksi drama/seni) atau untuk menyediakan layanan pribadi yang efektif yang ditujukan bagi klien/konsumen dari kelompok ras terkait (misalnya pada suasana yang memerlukan keakraban dengan bahasa, budaya dan kebiasaan. Seperti halnya pada undang-undang antidiskriminasi yang ada, majikan boleh memilih pegawai untuk pekerjaan tersebut berdasar kualifikasi pekerjaan yang memang diperlukan (yang saat ini menyangkut ras pelamar).

- *Bagaimana RUU ini mempengaruhi pekerjaan yang terkait agama?*
- Kami menghargai kebebasan beragama. Oleh Karena itu, pengecualian khusus pada RUU ini diberikan untuk bidang pekerjaan, pemberian wewenang dan kualifikasi bagi suatu agama. Hal ini khususnya perlu bagi agama yang sebagian besar penganutnya berasal dari satu atau lebih kelompok ras.

Pendidikan

RUU ini melarang lembaga pendidikan (sekolah, institut atau universitas) melakukan tindakan diskriminatif terhadap seseorang atas dasar ras dalam hal penerimaan atau perlakuan peserta didik. Namun lembaga pendidikan yang dimaksud tidak wajib untuk mengubah pengaturan atau membuat pengaturan khusus berkenaan dengan hari-hari libur atau bahasa pengantar untuk orang-orang dari ras apapun.

- *Jika sekolah-sekolah tidak diharuskan untuk membuat pengaturan khusus dalam hal bahasa pengantar untuk anak-anak etnis minoritas, apakah hal ini tidak akan mengurangi kesempatan dan akses untuk mendapatkan pendidikan bagi anak-anak tersebut dan oleh karena itu merupakan diskriminasi rasial?*
- Pemerintah benar-benar mendukung hak anak-anak dalam pendidikan, apapun ras dan asal etnis mereka. Oleh karena itu, semua anak di Hong Kong mempunyai hak untuk mendapatkan pendidikan dasar universal selama sembilan tahun tanpa dipungut biaya. Yang dimaksudkan ketentuan dalam RUU ini adalah bahwa orang tua, misalnya, tidak dapat menuntut sekolah dimana anaknya bersekolah untuk menyediakan pelajaran khusus dengan menggunakan bahasa etnis mereka sendiri. Dalam sebuah kasus Pengadilan Eropa untuk Hak Asasi Manusia, di mana para penduduk berbahasa Prancis yang tinggal di Belgia di bagian dimana penduduknya berbahasa Belanda menginginkan anak-anak mereka dididik dalam bahasa Prancis, diputuskan bahwa hak untuk mendapatkan pendidikan tidak termasuk hak untuk diajar dalam bahasa orang tua, juga bukan hak untuk memasuki sekolah khusus.

- *Apakah ini berarti bahwa sekolah bisa dengan bebas menolak dan menerima anak-anak etnis minoritas?*
- Tentu saja tidak. Lembaga pendidikan dilarang melakukan tindakan diskriminasi terhadap seseorang atas dasar ras dalam hal penerimaan atau perlakuan peserta didik. Dengan kata lain, apabila seorang anak memenuhi persyaratan yang ditetapkan, dia harus diberi persamaan kesempatan untuk diterima, dan apabila sudah diterima, harus diberi kesempatan dan manfaat pendidikan seperti murid-murid lain di sekolah itu.

Barang, fasilitas, layanan dan bangunan

RUU ini melarang diskriminasi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyediaan barang, fasilitas dan layanan kepada publik, serta pengelolaan gedung dan dalam perlakuan terhadap penghuninya.

“Fasilitas dan layanan” termasuk akomodasi hotel; layanan perbankan atau asuransi; fasilitas untuk pendidikan; fasilitas untuk hiburan, rekreasi atau penyegaran; fasilitas untuk transportasi atau perjalanan; layanan segala profesi, perdagangan atau Pemerintahan, dsb.

- *Apakah ini berarti sebuah restoran harus menyediakan menunya dalam semua bahasa untuk menaati prinsip-prinsip non-diskriminasi?*
- Tidak. Bahasa bukan merupakan dasar ras. Maka, pada umumnya, para pemilik atau pelaksana restoran tidak akan didakwa melakukan diskriminasi rasial apabila menu di restoran mereka hanya disajikan dalam satu bahasa, misalnya bahasa Cina. Kami menghargai kesulitan-kesulitan yang kadang-kadang dihadapi oleh beberapa anggota etnis minoritas yang tidak menggunakan bahasa Cina. Di sisi lain, kami juga mengakui memang tidak realistis bagi para penyedia jasa, di sektor publik atau swasta, untuk melaksanakan usaha mereka dalam semua bahasa, atau untuk menyediakan terjemahan ke dalam bahasa yang berbeda-beda dalam komunikasi mereka dengan para klien/pelanggan mereka. Kami yakin bahwa penyedia jasa yang menargetkan layanan mereka pada kelompok etnis tertentu akan melaksanakan usaha mereka dengan bahasa yang tepat, perlu dan layak dapat dilaksanakan.

- *Dalam menyewakan flat, dapatkah seorang pemilik mengajukan syarat bahwa gedungnya hanya akan disewakan kepada penyewa dari ras atau ras-ras tertentu?*
- Itu bergantung pada keadaan. Karena mengakui kebebasan orang untuk menentukan siapa yang boleh masuk atau tinggal di rumah mereka, RUU ini memuat pengecualian “hunian kecil”, sesuai dengan undang-undang anti diskriminasi yang ada. Ini berarti bahwa seorang pemilik bangunan boleh memilih penyewanya dengan mengacu pada ras apabila pemilik tersebut atau kerabat dekatnya tinggal di dalam flat itu dan akan harus berbagi fasilitas, seperti dapur atau kamar mandi, dengan pemilik bangunan. Hal ini tidak berlaku jika pemilik bangunan atau kerabat dekatnya tidak tinggal di flat yang bersangkutan, atau jika bangunan itu biasanya disewakan kepada lebih dari dua rumah tangga atau lebih dari enam orang selain rumah tangga pemilik bangunan atau rumah tangga kerabat dekatnya. Di samping itu, jika seorang pemilik bangunan ingin menyewakan bangunan yang ditempati pemilik tanpa melibatkan agen apapun dan tanpa iklan maka penyewaan flat dari mulut ke mulut ini tidak dicakup dalam RUU ini. Prinsip dan peraturan yang sama berlaku pada penyerahan dan sub-penyewaan bangunan.
- *Bolehkah seorang pengusaha toko menolak untuk menjual pakaian kepada orang-orang dari kelompok etnis tertentu karena akan menodai citra perusahaan jika pakaian itu didapati dikenakan orang-orang ini?*
- Tidak boleh. Jelas ini merupakan diskriminasi rasial.
- *Apakah sebuah badan sukarela yang dibentuk dengan tujuan utama menyediakan manfaat kepada sekelompok ras tertentu akan dilarang oleh RUU ini atas dasar diskriminasi ras?*
- Tidak, RUU ini tidak dimaksudkan untuk membatasi atau menghalangi aktivitas organisasi-organisasi seperti itu. Ada ketentuan spesifik dalam RUU ini yang mengklarifikasi maksud kebijakan ini dan untuk melindungi hak kebebasan orang-orang untuk membentuk kelompok atau asosiasi tanpa campur tangan pemerintah.

Pemilihan dan pengangkatan pada badan-badan publik

RUU ini melarang tindakan diskriminasi atas dasar ras terhadap seseorang dalam menentukan hak pilih dalam pemilihan atau hak dipilih atau dipekerjakan pada sebuah badan publik, badan resmi yang bekerja untuk kepentingan publik, atau badan hukum dan penasihat sektor publik. Ketentuan-ketentuan khusus dibuat dalam Undang-undang Dasar mengenai persyaratan untuk jabatan-jabatan publik tertentu. RUU ini tidak mempengaruhi kriteria persyaratan itu.

- *Jabatan-jabatan publik apakah yang dikecualikan ini?*
- Jabatan-jabatan itu ditetapkan dalam RUU ini dan terbatas pada jabatan Eksekutif Utama, Anggota Dewan Eksekutif, Jabatan-jabatan Penting, Anggota Dewan Legislatif, Presiden Dewan Legislatif, Hakim Ketua Pengadilan Banding dan Hakim Ketua Pengadilan Tinggi.

Diskriminasi oleh, atau dalam hubungannya dengan, pengacara

RUU ini melarang pengacara atau tata usaha pengacara melakukan tindakan diskriminasi atas dasar ras terhadap seseorang yang berusaha mendapatkan status pengacara baru atau masa jabatan, atau yang merupakan pengacara baru atau mempunyai masa jabatan, dalam dewan pengacara. Siapa pun juga dilarang melakukan tindakan diskriminasi terhadap pengacara atas dasar ras dalam hubungannya dengan pemberian instruksi kepada pengacara dan sebaliknya.

- *Mengapa pengacara tidak diatur dalam RUU ini?*
- Tidak berarti bahwa aturan tentang pengacara tidak dimasukkan. Tidak ada penolakan bahwa prinsip-prinsip non diskriminasi harus berlaku dalam pemberian dan penerimaan instruksi kepada seorang pengacara atau dalam pemberian status pengacara baru atau masa jabatan dalam dewan pengacara. Namun beragam pengaturan yang berhubungan dengan profesi dan praktik pengacara mungkin tidak bisa semata-mata masuk dalam pekerjaan, pendidikan, atau penyediaan jasa. Ketentuan khusus akan memastikan bahwa pengaturan mengenai pengacara tersebut tercakup.

Diskriminasi oleh klub

RUU ini melarang klub apapun mendiskriminasikan seseorang atas dasar ras, dalam hal penerimaan anggota dan akses para anggota untuk mendapatkan manfaat, layanan, dan fasilitas klub.

Namun, ketentuan ini tidak berlaku bagi klub-klub yang tujuan utamanya adalah untuk memungkinkan manfaat keanggotaannya agar dinikmati oleh orang-orang dari sekelompok ras tertentu atau sejumlah kelompok ras yang berbeda. Hal ini untuk menghindari interferensi yang tidak perlu dari hak-hak asasi manusia yang lain termasuk kebebasan orang-orang untuk membentuk kelompok atau asosiasi.

Tindakan-tindakan lain yang melanggar hukum

Tindakan-tindakan ini meliputi –

- **praktik-praktik diskriminasi** (yaitu, pemberlakuan keharusan atau persyaratan yang merupakan atau kemungkinan menyebabkan diskriminasi rasial, langsung atau tidak langsung);
- **publikasi propaganda diskriminasi;**
- **memerintah atau menekan orang lain untuk melakukan diskriminasi; dan**
- **membantu tindakan diskriminasi rasial yang melanggar hukum.**

Tanggung jawab majikan dan atasan yang bersifat turunan/tidak langsung

Sesuai dengan undang-undang anti diskriminasi yang lain, seorang majikan secara legal bertanggung jawab atas tindakan-tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh para pekerja yang dilakukan selama masa kerja. Hal ini mencakup tindakan-tindakan yang dilakukan pekerja berdasarkan tugasnya, seperti mewawancarai kandidat pekerja; atau intimidasi atau pelecehan teman sekerja. Majikan memunyai pembenaran apabila dia dapat membuktikan bahwa dia telah mengambil langkah-langkah praktis yang masuk akal untuk mencegah tindakan diskriminasi tertentu itu atau untuk mencegah diskriminasi rasial secara umum. Langkah-langkah yang mungkin diambil meliputi memiliki kebijakan yang menentang diskriminasi rasial, memerintahkan staf menaati kebijakan itu dan memiliki mekanisme pelaksanaan kebijakan dan pengaduan yang tepat. Komisi Persamaan Kesempatan (Equal Opportunities) diharapkan mengeluarkan kode pelaksanaan yang menyediakan bimbingan praktis.

Atasan bertanggung jawab atas agennya (misalnya tindakan agennya yang ditunjuk untuk menjual flat) apabila agen itu bertindak karena wewenang atasan.

Perkecualian untuk tindakan-tindakan khusus dan amal untuk manfaat minoritas rasial, dsb.

RUU ini tidak mewajibkan dibuatnya pengaturan khusus untuk kepentingan kelompok ras tertentu apapun selain melarang memberlakukan keharusan atau persyaratan yang secara tidak langsung bersifat diskriminatif apabila dapat layak dilaksanakan dalam keadaan-keadaan yang relevan untuk tidak memberlakukannya. Pada saat yang sama, sejalan dengan sasaran kebijakan Pemerintah, RUU ini mendorong penduduk untuk meningkatkan persamaan kesempatan bagi orang-orang dari ras yang berbeda-beda. Oleh karena itu, RUU ini memberi pengecualian untuk tindakan-tindakan kebaikan ini. Dengan kata lain, mereka tidak dianggap diskriminatif meskipun mereka ditargetkan pada kelompok-kelompok ras tertentu dan mengecualikan ras-ras lain.

Secara spesifik, pengecualian ini berhubungan dengan -

- **Tindakan-tindakan khusus** yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa orang-orang dari kelompok ras tertentu mempunyai persamaan kesempatan dengan orang-orang lain, atau untuk memberi orang-orang dari sekelompok ras tertentu barang, manfaat, atau akses untuk mendapatkan layanan, fasilitas, program, atau kesempatan, untuk memenuhi kebutuhan khusus mereka;
- **tindakan-tindakan amal dan dermawan** untuk tujuan utama memberi manfaat kepada sekelompok ras atau etnis tertentu; dan
- **ketentuan pelatihan khusus** bagi orang-orang dari sekelompok ras tertentu guna mempersiapkan mereka bekerja di tempat di mana tidak ada orang dari kelompok ras bersangkutan di pekerjaan itu, atau jumlah orang seperti itu relatif kecil.

Perkara lain yang tidak terpengaruh RUU ini

Perkara-perkara ini meliputi –

- pelaksanaan hukum yang berkaitan dengan kebangsaan, kewarganegaraan, status penduduk atau naturalisasi dan undang-undang imigrasi;
- tindakan yang dilakukan menurut otoritas hukum;
- pelaksanaan UU Teritorial Baru (New Territories Ordinance) dan UU (Ekstensi) Sewa Teritorial Baru New Territories Leases (Extension) Ordinance); dan
- Skema Bantuan Jaminan Sosial Komprehensif yang dapat dipindahtangankan (Comprehensive Social Security Assistance Scheme).

Konsekuensi Hukum atas Pelanggaran

Dalam banyak hal, pelanggaran terhadap ketentuan dalam RUU ini akan menimbulkan konsekuensi-konsekuensi sipil. Seorang yang menjadi korban tindakan pelanggaran hukum berdasarkan ketentuan RUU ini mempunyai hak untuk mengajukan tuntutan hukum dan dapat memejahijaukan persolan tersebut ke Pengadilan Negeri (District Court). Contoh-contoh penyelesaiannya adalah pembayaran ganti rugi, deklarasi atau perintah pengadilan. Ketentuan-ketentuan tertentu dalam RUU ini mengandung konsekuensi pidana. Ketentuan-ketentuan tersebut meliputi:

- pembuatan pernyataan palsu atau yang menyesatkan untuk menyuruh orang lain melakukan diskriminasi atau menyembunyikan informasi yang diperlukan Komisi Persamaan Kesempatan (Equal Opportunities Commission) untuk tujuan penyelidikan resmi. Hal ini dapat dihukum setelah dinyatakan bersalah dengan denda sampai \$25,000; dan
- fitnah serius, yang termasuk mengancam akan menyebabkan bahaya fisik atau menghasut orang lain untuk mengancam akan menyebabkan bahaya fisik terhadap orang-orang yang menjadi sasarannya, atau kekayaan atau bangunan orang-orang itu, dikenai denda maksimal sebesar \$100,000 dan dipenjara selama 2 tahun setelah dinyatakan bersalah.

Kekuasaan dan tanggung jawab Komisi Persamaan Kesempatan (Equal Opportunities Commission)

Equal Opportunities Commission (EOC) bertanggung jawab atas implementasi ketiga undang-undang antidiskriminasi yang ada, yaitu UU Diskriminasi Jenis Kelamin (Sex Discrimination Ordinance), UU Diskriminasi Cacat Tubuh (Disability Discrimination Ordinance) dan UU Diskriminasi Status Keluarga (Family Status Discrimination Ordinance). Kami mengusulkan untuk memperluas kekuasaan dan fungsi EOC untuk mencakup diskriminasi ras.

Kekuasaan dan fungsi ini meliputi –

- bekerja menuju penghapusan semua bentuk diskriminasi rasial;
- meningkatkan persamaan kesempatan antara orang-orang dengan latar belakang ras atau etnis yang berbeda-beda;
- mendukung penyelesaian antara pihak-pihak yang bertikai;
- memberi bantuan dalam hal pengajuan tuntutan hukum;
- memprakarsai penyelidikan resmi demi kepentingan publik;
- menerbitkan kode pelaksanaan untuk penghapusan diskriminasi dan peningkatan keselarasan rasial; dan
- menegakkan UU Diskriminasi Ras (Race Discrimination Ordinance), bila telah ditetapkan, dengan menerbitkan pemberitahuan penegakan dan mengambil tindakan hukum dalam hal praktik-praktik diskriminasi dan tindakan-tindakan tertentu lain yang melawan hukum.

Kesimpulan

Kemakmuran Hong Kong tercipta, di antaranya, karena sifat kosmopolitannya dan kontribusi penduduknya yang berasal dari beragam etnis dan latar belakang. Keselarasan rasial merupakan fondasi penting bagi keselarasan masyarakat.

Sebagai Pemerintah, kami berkomitmen untuk melindungi hak-hak penduduk terhadap diskriminasi rasial. RUU Diskriminasi Ras (Race Discrimination Bill) yang diusulkan ini merupakan sebuah langkah besar dalam upaya terus-menerus dan komitmen kami dalam hal ini.

Kami juga sangat yakin bahwa perundang-undangan harus bekerja sama dengan pendidikan dan dukungan masyarakat untuk integrasi yang lebih baik. Sehubungan dengan hal ini, Pemerintah telah, selama bertahun-tahun, meluncurkan berbagai prakarsa untuk meningkatkan keselarasan rasial dan untuk membantu integrasi etnis-etnis minoritas di Hong Kong. Kami telah, misalnya, pada tahun 1997 membentuk Program Pendanaan Persamaan Kesempatan (Ras) [Equal Opportunities (Race) Funding Scheme] untuk mendukung proyek-proyek berbasis masyarakat, publikasi dan kampanye untuk meningkatkan keselarasan masyarakat. Biro Urusan Dalam Negeri (Home Affairs Bureau) mempunyai Unit Hubungan Antar-Ras yang, di antara banyak fungsi dan tanggung jawabnya, mengoperasikan sebuah hotline bagi penerangan layanan publik etnis minoritas dan membantu menangani pengaduan. Unit ini juga menyelenggarakan diskusi dan lokakarya di sekolah-sekolah untuk meningkatkan pendidikan publik mengenai diskriminasi antirasial. Kami memelihara dialog berkelanjutan dengan kelompok-kelompok etnis minoritas melalui penghubung reguler kami dan Forum Etnis Minoritas (Ethnic Minorities Forum), dengan dukungan dan saran yang tak ternilai dari para anggota Komite Peningkatan Keselarasan Rasial (Committee on the Promotion of Racial Harmony).

Kami juga mendukung badan-badan kesejahteraan sosial lokal

dalam menyediakan pelajaran-pelajaran bahasa di tingkat distrik untuk memfasilitasi integrasi para anggota etnis minoritas di komunitas kami. Banyak yang telah dilakukan dan lebih banyak yang terus akan dilakukan.

Sebagaimana dinyatakan dalam Pendahuluan, buklet ini bertujuan menguraikan dalam garis besar fitur-fitur utama RUU Diskriminasi Ras (Race Discrimination Bill) untuk pemahaman umum mengenai proposal Pemerintah. Pembaca dipersilakan untuk mengacu pada teks RUU apabila mereka berminat mengetahui yang lebih rinci.

Salinan elektronik RUU dan buklet ini dapat diperoleh di www.hab.gov.hk. Salinan cetak tambahan dari buklet ini juga bisa diperoleh dari Kantor-kantor Distrik Departemen Urusan Dalam Negeri.

*Versi terjemahan hanya untuk referensi. Jika ada ketidakkonsistenan atau konflik antara versi bahasa Inggris dan versi ini, yang berlaku adalah versi bahasa Inggris.

Pemerintah Daerah Administrasi Khusus Hong Kong
Biro Urusan Dalam Negeri
Desember 2006

Constitutional and Mainland Affairs Bureau (since 1.7.2007)

www.cmab.gov.hk

