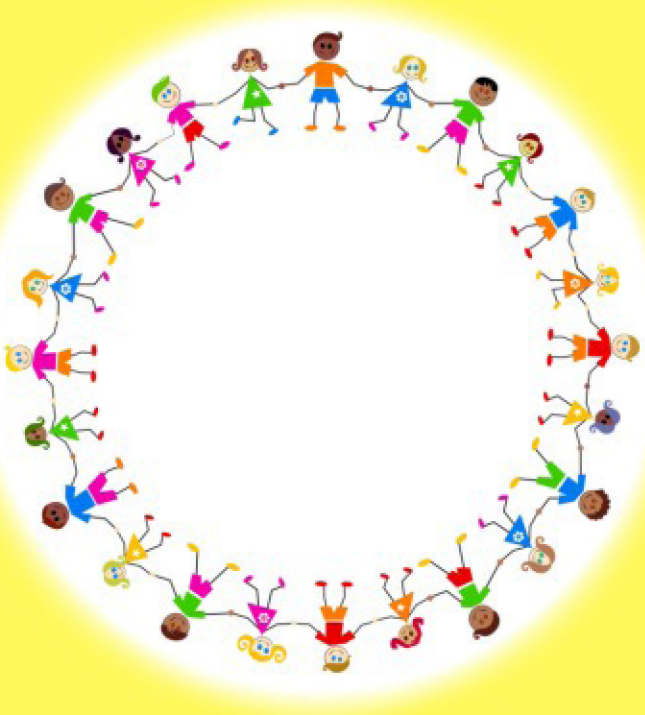


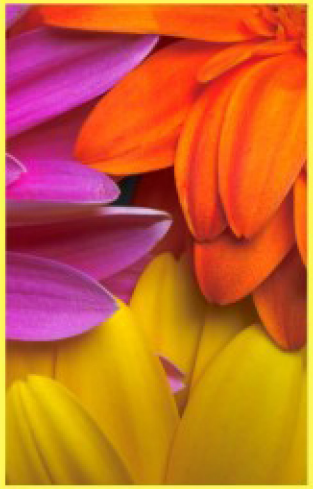
平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

Telepon：(852)2511 8211

2009

Undang-undang Diskriminasi Ras dan Saya

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



(Bahasa Indonesia)

Definisi dan Contoh

1. Apakah Undang-undang Diskriminasi Ras (Race Discrimination Ordinance - RDO) itu?

RDO adalah undang-undang anti diskriminasi yang ditetapkan pada bulan Juli 2008 untuk melindungi orang dari diskriminasi, pelecehan dan penghasutan atas dasar ras mereka. Berdasarkan RDO, mendiskriminasikan, melecehkan atau menghasut seseorang atas dasar rasnya adalah melanggar hukum. RDO berlaku sejak tanggal 10 Juli 2009.

2. Mengapa kita memerlukan RDO?

Sekarang ini, sekitar 5% populasi Hong Kong adalah etnik minoritas. Ketidaktahuan tentang adat, budaya, dan bahasa orang lain bisa menyebabkan prasangka dan perasaan tertentu yang tidak berdasar terhadap orang dari kelompok ras lain. Kadang-kadang, prasangka ini menyebabkan diskriminasi, pelecehan dan penghasutan.

Hong Kong mempunyai kewajiban berdasarkan Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Ras (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)) untuk melarang dan menghapus diskriminasi ras. Hong Kong juga mempunyai kewajiban berdasarkan Perjanjian Internasional mengenai Ekonomi, Sosial, dan Budaya (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR) untuk menjamin bahwa hak yang dinyatakan dalam Perjanjian tersebut akan dilaksanakan tanpa diskriminasi tentang segala hal terkait dengan ras atau status lainnya.[1] RDO menetapkan bahwa melanggar hukum untuk terlibat dalam perlakuan yang kurang menyenangkan berdasarkan ras, pelecehan ras dan penghasutan. Dengan adanya RDO, orang dari berbagai ras dapat hidup dan bekerja sebagai satu komunitas, yang pada gilirannya akan memperkaya budaya Hong Kong dan meningkatkan daya saingnya di kancah internasional.

1. ICESCR berlaku bagi HKSAR berdasarkan atas Pasal 39 Basic Law
2. Untuk rincian lebih lanjut, lihat RDO Pasal 8 dan Bab 2 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO
3. Lihat RDO Pasal 8 dan Bab 2 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO

3. Apakah Ras itu?

Menurut RDO, ras dalam hubungannya dengan seseorang berarti ras, warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik orang yang bersangkutan. Kelompok ras berarti sekelompok orang yang diidentifikasi dengan merujuk pada ras warna kulit, keturunan, asal kebangsaan atau etnik. Rujukan pada kelompok ras seseorang merujuk pada kelompok ras apa saja dimana orang tersebut digolongkan. [2]

4. Apakah yang bukan merupakan "ras" menurut RDO?

Agama itu sendiri bukan merupakan ras. Menurut RDO, sekelompok orang yang digolongkan dengan merujuk pada agamanya bukan merupakan kelompok ras. RDO tidak berlaku bagi diskriminasi atas dasar agama. Tetapi, beberapa persyaratan atau ketentuan terkait dengan agama mungkin secara tidak langsung mendiskriminasikan kelompok ras tertentu, dan apabila demikian maka RDO akan berlaku.[3]

5. Apakah diskriminasi ras itu?

Secara garis besar, diskriminasi ras adalah tentang memperlakukan orang dengan kurang menyenangkan atas dasar ras mereka.

Ada dua bentuk diskriminasi ras: Langsung dan tidak langsung.[4]

Diskriminasi langsung

Diskriminasi langsung terjadi apabila seseorang diperlakukan dengan kurang menyenangkan daripada orang lain dalam situasi serupa karena ras orang tersebut atau ras kerabat dekatnya. Mengucilkan seseorang atas dasar rasnya juga merupakan diskriminasi langsung. Contoh: Seseorang asal Pakistan yang fasih berbicara bahasa Kanton dan telah memakai nama Cina melamar pekerjaan melalui telepon sebagai tenaga penjualan dan diundang untuk wawancara. Tetapi, karena penampilannya mengindikasikan bahwa dia berasal dari Pakistan, maka ketika dia datang untuk wawancara dia dibohongi 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 ditolak. Menurut RDO, ini adalah tindakan yang melanggar hukum.

Diskriminasi tidak langsung

Diskriminasi tidak langsung terjadi bila, suatu persyaratan (peraturan, kebijakan, praktik, kriteria atau prosedur) atau ketentuan, yang tidak dapat dibenarkan atas dasar non-ras, diberlakukan dengan sama pada orang dari ras yang berbeda-beda tetapi mempunyai pengaruh yang tidak adil pada kelompok tertentu karena (i) hanya sebagian kecil proporsi orang dari kelompok ras itu yang dapat memenuhi persyaratan tersebut dibandingkan dengan proporsi orang dari kelompok ras lain, dan/atau (ii) ketentuan tersebut merugikan bagi orang dari kelompok tertentu itu karena mereka tidak dapat memenuhinya. Contoh: Larangan total memelihara jenggot karena alasan kesehatan dan keselamatan kerja dalam pabrik pemrosesan makan adalah persyaratan dan ketentuan yang secara tidak langsung mendiskriminasikan kelompok etnik seperti Sikh (yang menurut adat mereka harus memelihara jenggot), bila dibandingkan dengan kelompok ras lainnya, jika informasi membuktikan bahwa larangan total tersebut tidak dapat dibenarkan, misalnya, karena masker wajah dapat digunakan untuk memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja tersebut secara memuaskan.

4. Lihat RDO Pasal 4 dan Bab 6 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO
5. Lihat RDO Pasal 6 dan Bab 6 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO
6. Lihat RDO Pasal 7 dan Bab 6 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO

Diskriminasi viktimisasi

Diskriminasi dengan cara viktimisasi terjadi jika seseorang memperlakukan orang lain dengan kurang menyenangkan dibandingkan dengan orang lainnya karena orang itu atau orang ketiga telah melakukan tindakan yang dilindungi berdasarkan RDO, seperti membuat atau berencana membuat pengaduan diskriminasi ras, mengambil tindakan hukum, bertindak sebagai saksi terhadap diskriminasi ras atau membantu orang lain untuk melakukan hal tersebut. Contoh: Seorang manajer asal Nepal didiskriminasikan melalui perlakuan buruk jika dia mengajukan keluhan bahwa dia diberi bonus tahunan yang lebih kecil daripada manajer lain asal Cina atas dasar ras, dan perusahaan memutuskan untuk memecat Manajer yang berasal dari Nepal dengan alasan bahwa dia mengajukan keluhan ini. [5]

6. Apakah pelecehan ras itu?

Jika seseorang terlibat dalam perilaku yang tidak menyenangkan, kasar, menghinakan atau bersifat menyerang karena ras orang tersebut atau kerabat dekatnya, yang membuat orang lain itu merasa terancam, dipermalukan atau merasa malu maka ini adalah pelecehan ras. Pelecehan ras dapat terjadi dalam berbagai bentuk-fisik, visual, verbal atau non-verbal-dan bahkan sebuah kejadian tunggal bisa merupakan pelecehan ras. Pelecehan ras juga terjadi jika seseorang menciptakan lingkungan yang dari segi ras rawan permusuhan bagi orang lain karena ras orang tersebut atau ras kerabat dekatnya. Menurut undang-undang, pelecehan ras adalah melanggar hukum. Contoh: Mengata-ngatai, yang menurut orang dari kelompok ras tertentu mungkin dianggap sebagai perlakuan yang menyerang ras tersebut atau tidak sopan, atau menggunakan nada yang meremehkan atau merendahkan ketika berkomunikasi dengan orang atas dasar ras mereka bisa jadi adalah pelecehan ras.[6]

7. Apakah lingkungan yang dari segi ras rawan permusuhan itu?

Lingkungan yang rawan permusuhan mengacu pada sebuah lingkungan kerja yang mengintimidasi, yang tercipta karena tindakan atau perilaku yang diskriminatif dan tidak menyenangkan terhadap seseorang dan mengganggu prestasi kerja. Perilaku tersebut tidak mesti secara langsung atau secara sadar ditargetkan pada orang tertentu. Contoh: Tampilan grafiti atau slogan atau objek lain yang ofensif bagi kelompok ras tertentu mungkin merupakan lingkungan yang dari segi ras rawan permusuhan.[7]

8. Apakah penghasutan ras itu?

Penghasutan ras adalah sebuah aktivitas di muka umum yang menghasut kebencian terhadap, hinaan serius pada, atau cemoohan serius pada seseorang karena rasnya. Setiap hasutan berdasarkan ras yang melibatkan ancaman kerugian fisik bagi orang atau properti atau gedung dan lingkungannya dianggap penghasutan serius dan dapat dikenai denda maksimal $100.000 serta kurungan penjara maksimal selama dua tahun.[8]

Ruang Lingkup

9. Bidang apa saja yang termasuk dalam ruang lingkup RDO?

RDO memberi perlindungan dalam beberapa bidang, termasuk bidang berikut ini:[9]

- Ketenagakerjaan
- Pendidikan
- Penyediaan barang, fasilitas atau jasa
- Pengurusan atau pengelolaan gedung dan lingkungannya
- Hak untuk memilih dan mencalonkan diri dalam pemilihan badan publik, dan sebagainya
- Menawarkan keanggotaan tetap (tenancy) atau pemagangan (pupillage) dalam perhimpunan pengacara
- Partisipasi dalam klub

7. Lihat RDO Pasal 7 dan Bab 6 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO
8. Lihat RDO Pasal 45 dan Pasal 46 serta Bab 6 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO
9. Lihat RDO Pasal 10, 15,17-22, 24-29,34-36, 38-39 dan Bab 3 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO
10. Lihat RDO Pasal 10 dan Bab 3 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO
11. Lihat RDO Pasal 11-14, 23, 30-33,37, 40 dan Bab 6 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO

10. Apakah RDO berlaku bagi semua pengusaha di Hong Kong?

Ya, RDO berlaku bagi semua pengusaha di Hong Kong kecuali jika karyawan mereka bekerja secara keseluruhan atau terutama di luar Hong Kong. Tetapi, 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 karyawan selama masa tenggang tersebut. Untuk rincian tentang masa tenggang, lihat Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO. [10]

11. Apa saja yang merupakan perkecualian menurut RDO?

RDO menetapkan perkecualian berikut di mana berdasarkan perkecualian tersebut, keputusan yang dibuat karena, atau berdampak pada, ras tidak akan melanggar undang-undang.[11]

- Kualifikasi Ketenagakerjaan Nyata
- Pelatihan keterampilan yang akan digunakan di luar Hong Kong
- Ketenagakerjaan orang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan atau pengalaman khusus
- Ketentuan ketenagakerjaan lokal dan luar negeri yang sudah ada
- Makam, krematorium atau tempat penyimpanan abu jenazah
- Tindakan khusus

Contoh Spesifik

12. Bolehkah seorang pengusaha menolak menawari saya wawancara pekerjaan atau posisi dalam perusahaannya karena saya adalah orang Filipina dan tidak dapat membaca bahasa Cina?

Pengusaha tidak boleh menolak menawarkan wawancara pekerjaan atau posisi kepada seseorang hanya karena rasnya. Pengusaha tersebut harus membuktikan bahwa kecakapan dalam membaca bahasa Cina adalah persyaratan pekerjaan yang dapat dibenarkan jika dia menolak menawarkan wawancara. Jika tidak, hal ini mungkin merupakan diskriminasi.

13. Bolehkah penyedia layanan atau lembaga pendidikan menolak memberi saya layanan atau fasilitas karena ras saya?

Penyedia layanan yang menolak menyediakan barang, layanan atau fasilitas karena alasan ras seseorang adalah melanggar hukum. Lembaga pendidikan yang melarang siswa masuk atau mengeluarkan siswa karena alasan rasnya juga melanggar hukum.[12]

14. Dapatkah saya meminta penyedia layanan atau majikan saya menyediakan materi informasi dalam bahasa saya sendiri?

Tidak ada persyaratan berdasarkan undang-undang untuk menerjemahkan materi informasi ke dalam bahasa etnik minoritas. Namun demikian, demi kepentingan mendorong keharmonisan ras, penyedia layanan dan pengusaha seharusnya menciptakan metode komunikasi yang efektif dan menerapkan perlakuan yang sama kepada semua, jika klien/karyawan mereka berasal dari komunitas yang tidak berbicara bahasa Cina dan mempertimbangkan kemungkinan untuk menerjemahkan informasi penting tertentu (seperti kesehatan dan keselamatan).

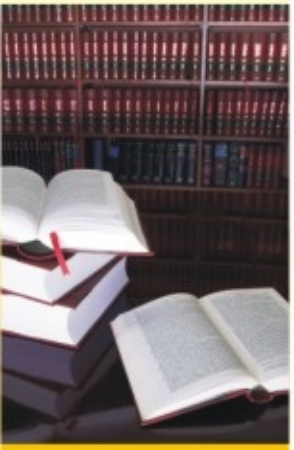
15. Bolehkah saya membuat persyaratan "dilarang memakai sorban" bagi karyawan atau siswa saya?

Persyaratan bahwa semua karyawan atau siswa tidak boleh memakai serban secara tidak langsung bisa mendiskriminasikan orang Sikh, yang pada praktiknya tidak dapat memenuhi persyaratan itu, karena mereka akan kehilangan identitas mereka jika mereka tidak diizinkan memakai serban. Tetapi, jika ketentuan tersebut diterapkan karena karyawan/siswa harus memakai tutup kepala di bengkel reparasi, area konstruksi atau kelas pelatihan kejuruan karena alasan keselamatan untuk melindungi mereka dari risiko cedera maka hal itu mungkin bukan merupakan diskriminasi.[13]

16. Saya ingin menjadi pengusaha yang baik; pengaturan seperti apa yang dapat saya tawarkan kepada karyawan saya untuk menjamin persamaan ras?

Anda didorong untuk melaksanakan praktik yang dianjurkan guna mendorong persamaan ras dalam Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO.[14]

12. Lihat RDO pasal 26-27
13. Lihat Ilustrasi 12 Bab 6 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO
14. Lihat Bab 5 Kode Etik mengenai Ketenagakerjaan berdasarkan RDO



Mengajukan Pengaduan

17. Apa yang dapat saya lakukan jika saya didiskriminasikan, dilecehkan atau difitnah berdasarkan ras?

Anda dapat mengambil satu atau beberapa pilihan berikut ini:

- Ajukan pengaduan ke lembaga pendidikan atau penyedia layanan jika pengaduan itu terkait dengan pendidikan atau penyediaan barang, layanan dan fasilitas.
- Ajukan pengaduan ke pihak manajemen, jika pengaduan itu terkait dengan ketenagakerjaan.
- Ajukan pengaduan ke Komisi Persamaan Kesempatan (Equal Opportunities Commission - EOC)
- Ajukan sendiri kasus Anda ke pengadilan atau melalui pengacara Anda sendiri

Mencatat kejadian dengan sesegera dan selengkap mungkin setelah kejadian tersebut terjadi adalah penting untuk memastikan keakuratan dan kekuatan kasus Anda jika Anda memutuskan untuk mengajukan pengaduan atau mengambil tindakan hukum.

18. Bagaimana saya dapat mengajukan pengaduan ke EOC?

Pengaduan harus diserahkan secara tertulis dan dialamatkan ke EOC. Pengaduan dapat diserahkan secara online, atau melalui pos, faksimile, surat elektronik (email) atau dengan datang langsung. Untuk tujuan pembuktian identitas, orang yang dirugikan dan/atau perwakilan orang yang dirugikan harus memberi salinan dokumen identitas yang masih berlaku ke EOC.

Jika Anda memerlukan bantuan dalam mengisi formulir, Anda dapat menelepon hotline EOC di nomor **2511 8211** atau mengirim email ke EOC dengan alamat **complaint@eoc.org.hk** .

19. Siapa yang dapat mengajukan pengaduan?

Anda dapat mengajukan pengaduan sendiri atau menunjuk perwakilan untuk melakukannya atas nama Anda. Anda dapat melakukannya secara perorangan atau secara kelompok.

20. Kapankah batas akhir untuk mengajukan pengaduan?

Anda seharusnya mengajukan pengaduan dalam waktu 12 bulan sejak terjadinya kejadian tersebut, jika Anda hendak mengajukan pengaduan ke EOC dan dua tahun jika Anda memutuskan untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik.

21. Apa yang seharusnya disertakan dalam pengaduan?

Pengaduan sebaiknya memuat:

- Detail dan tanggal kejadian
- Informasi pribadi seperti nama, informasi kontak, nomor Kartu Identitas, dan sebagainya
- Nama dan detail kontak pihak yang dituntut
- Bukti yang mendukung klaim Anda atas diskriminasi, pelecehan atau fitnah atas dasar ras
- Detail kerugian atau gangguan emosional apa saja yang Anda derita karena tindakan diskriminatif
- Informasi mengenai saksi

Investigasi dan Konsiliasi

22. Bagaimana cara EOC menyelidiki pengaduan?

Setelah pengaduan diterima, EOC pertama kali akan menyampaikan pemberitahuan kepada pihak yang dituntut tentang pengaduan tersebut. Tanggapan tersebut kemudian diberikan kepada pengadu. Kemudian keterangan saksi dan materi yang sehubungan dengan tuntutan tersebut dikumpulkan untuk menentukan apakah kasus tersebut sebaiknya dilanjutkan ke pertemuan konsiliasi atau dihentikan. Semua informasi yang dikumpulkan selama tahap penyelidikan dijaga kerahasiaannya dari pihak ketiga tetapi mungkin digunakan dalam sidang pengadilan.

23. Apakah konsiliasi itu?

Konsiliasi adalah proses di mana para pihak diajak bersama-sama mencari cara untuk menyelesaikan persengketaan. Konsiliasi mencari pemahaman bersama, guna membantu memecahkan perkara tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak sehingga keduanya dapat keluar dari persengketaan. Karena proses konsiliasi memungkinkan kedua pihak yang bersengketa untuk menyampaikan pendapatnya, maka ada kemungkinan masing-masing pihak akan dapat memahami posisi pihak lainnya dengan lebih baik. Ini dapat membantu menghapus kesalahpahaman berdasarkan atas asumsi atau informasi yang keliru dan untuk mencapai perubahan sikap yang sesungguhnya. Semua informasi yang dikumpulkan dalam proses konsiliasi dijaga kerahasiaannya dan tidak diberikan pada sidang pengadilan. Konsiliasi adalah proses yang bersifat sukarela.

24. Bagaimana EOC mendamaikan pengaduan?

Pada umumnya, petugas EOC akan bertindak sebagai perantara, yang akan membantu kedua belah pihak untuk memeriksa permasalahan yang menyebabkan pengaduan, mengidentifikasi poin-poin kesepakatan dan merundingkan penyelesaian untuk sengketa tersebut. Kesepakatan penyelesaian setara dengan kontrak dan secara hukum mengikat. Konsiliasi adalah proses yang benar-benar bersifat sukarela dan EOC tidak bertindak sebagai penasihat bagi masing-masing pihak. EOC menjaga kenetralannya di seluruh proses tersebut guna membantu para pihak untuk memecahkan masalah mereka. Syarat-syarat penyelesaian bergantung pada sifat persengketaan. Penyelesaian itu mungkin berbentuk pengangkatan kembali dalam pekerjaan, promosi, transfer, surat permintaan maaf, penetapan kebijakan persamaan kesempatan atau pemberian ganti rugi. Untuk informasi tambahan, harap baca brosur EOC "Apakah Konsiliasi itu".

25. Apakah EOC akan mendamaikan semua pengaduan?

EOC diharuskan oleh undang-undang untuk menyelidiki setiap pengaduan. Keputusan untuk mendamaikan setiap kasus adalah berdasarkan pada hasil penyelidikan. EOC akan memutuskan untuk tidak melaksanakan atau menghentikan investigasi jika:

- menurut RDO tindakan yang diadukan tidak melanggar hukum
- orang yang dirugikan tidak menghendaki investigasi tersebut dilanjutkan
- lebih dari 12 bulan telah berlalu sejak kejadian tersebut terjadi, atau
- pengaduan tersebut tidak dapat diperiksa dengan sepatutnya sebagai pengaduan perwakilan

26. Apakah pilihan saya jika konsiliasi gagal?

Jika konsiliasi gagal, pengadu dapat mengajukan permohonan ke EOC guna mendapatkan bantuan hukum untuk menuntut di pengadilan. Bantuan hukum antara lain dapat berupa pemberian nasihat hukum, perwakilan oleh pengacara EOC, perwakilan hukum oleh pengacara luar atau bentuk bantuan lainnya yang dianggap tepat oleh EOC. Keputusan untuk memberi bantuan atau tidak, diambil oleh sebuah komite EOC. Pilihan lain, pengadu juga dapat membawa sendiri perkara tersebut ke Pengadilan dan mengajukan tindakan hukum.

Untuk informasi selanjutnya, silakan menghubungi:

Komisi Persamaan Kesempatan (EOC)
16/F., 41 Heung Yip Road,
Wong Chuk Hang, Hong Kong

Telepon: 2511 8211
Situs web: http://www.eoc.org.hk