

Daftar Isi

3 Pendahuluan

5 Mengajukan Pengaduan ke EOC (Diagram)

6 Kasus yang Didamaikan

- 6 Menyelesaikan Masalah Aturan Cara Berpakaian
(Diskriminasi Jenis Kelamin)
- 9 Hamil Bukanlah Sebuah Kejahatan
(Diskriminasi Kehamilan)
- 12 Ketimpangan Kekuasaan
(Pelecehan Seksual)
- 15 Sakit Berujung Pemecatan
(Diskriminasi Kecacatan)
- 18 Perjuangan Seorang Anak Mendapatkan Sekolah
(Diskriminasi Kecacatan)
- 21 Pengaturan Duduk yang Bersifat Membedakan
(Diskriminasi Kecacatan)
- 24 Perjuangan Panjang Untuk Akses yang Bermartabat
(Diskriminasi Kecacatan)
- 27 Utamakan Keluarga Atau Pekerjaan?
(Diskriminasi Status Keluarga)
- 30 Cukup Peka Secara Budaya?
(Diskriminasi Ras)
- 33 Aksi Melanggar Hukum dengan Menyebarkan Kebencian Melalui Internet
(Vilifikasi Ras)

36 Mengajukan Permohonan Bantuan Hukum (Diagram)

37 Kasus Pengadilan

- 37 B melawan King of the King Group Limited
(Pelecehan Seksual)
- 38 L melawan David Roy Burton
(Pelecehan Seksual)
- 40 A melawan Chan Wai Tong
(Pelecehan Seksual)
- 43 Lam Wing Lai melawan YT Cheng (Chingtai) Ltd
(Diskriminasi Kehamilan)
- 45 Chan Choi Yin melawan Toppa Forms (Hong Kong) Ltd
(Diskriminasi Kehamilan)
- 48 Komisi Persamaan Kesempatan melawan Direktur Pendidikan
(Peninjauan Ulang Hukum yang Melibatkan Masalah SDO)
- 50 Kwok Wing Sun melawan Law Tung Kai Trading sebagai Wan Kou Metal & Plastic Factory
(Diskriminasi Kecacatan)
- 51 K & Ors melawan Sekretaris Kehakiman
(Diskriminasi Kecacatan)
- 54 Sekretaris Kehakiman melawan Chan Wah
(Kasus ketika EOC bertindak sebagai Amicus Curiae)
- 56 Sekretaris Kehakiman melawan Yau Yuk Lung
(Kasus ketika EOC bertindak sebagai Amicus Curiae)

Pendahuluan

Komisi Persamaan Kesempatan (EOC) merupakan sebuah badan hukum yang dibentuk pada tahun 1996 untuk menerapkan empat undang-undang anti diskriminasi di Hong Kong, yaitu Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin (Sex Discrimination Ordinance - SDO), Undang-undang Diskriminasi Kecacatan (Disability Discrimination Ordinance - DDO), Undang-undang Status Keluarga (Family Status Discrimination Ordinance - FSDO) dan Undang-undang Diskriminasi Ras (Race Discrimination Ordinance - RDO).

Undang-undang ini memberikan perlindungan dari diskriminasi yang berhubungan dengan jenis kelamin, status perkawinan, kehamilan, kecacatan, status keluarga, dan ras. Misi kami adalah untuk menghapuskan diskriminasi serta membina masyarakat yang menyeluruh, yang memperlakukan semua individu dengan hormat dan bermartabat.

EOC memiliki beberapa fungsi. Antara lain melakukan penyelidikan; melakukan konsiliasi atau pertemuan perdamaian; memberikan dukungan dalam proses pengadilan; mempromosikan persamaan kesempatan melalui pendidikan dan pelatihan publik; serta melaksanakan penelitian dan advokasi atas perubahan kebijaksanaan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan diskriminasi dan persamaan kesempatan.

Setelah menerima pengaduan, EOC akan menyelidiki masalah terkait dan, jika memungkinkan, berupaya menjadi fasilitator yang adil untuk mendorong penyelesaian secara sukarela di antara para pihak yang bertikai. Selama periode dari sejak berdiri di bulan September 1996 hingga bulan Juni 2012, Komisi ini menerima 11.252 pengaduan, separuhnya berkaitan dengan DDO, selanjutnya diikuti dengan SDO (45%), FSDO (4%), dan RDO (1%). EOC telah berhasil

mencapai tingkat konsiliasi keseluruhan sebesar 69%. Penyelesaian yang dicapai untuk masing-masing kasus bervariasi, antara lain permohonan maaf, perubahan kebijakan dan praktek, serta kompensasi keuangan.

Bila konsiliasi tidak tercapai, pihak pengadu dapat mengajukan bantuan hukum kepada EOC untuk melanjutkan kasus ke Pengadilan Distrik. Komisi dapat memberikan bantuan hukum dengan beberapa alasan, termasuk apakah kasus terkait menimbulkan masalah prinsip dan tingkat kerumitan kasus.

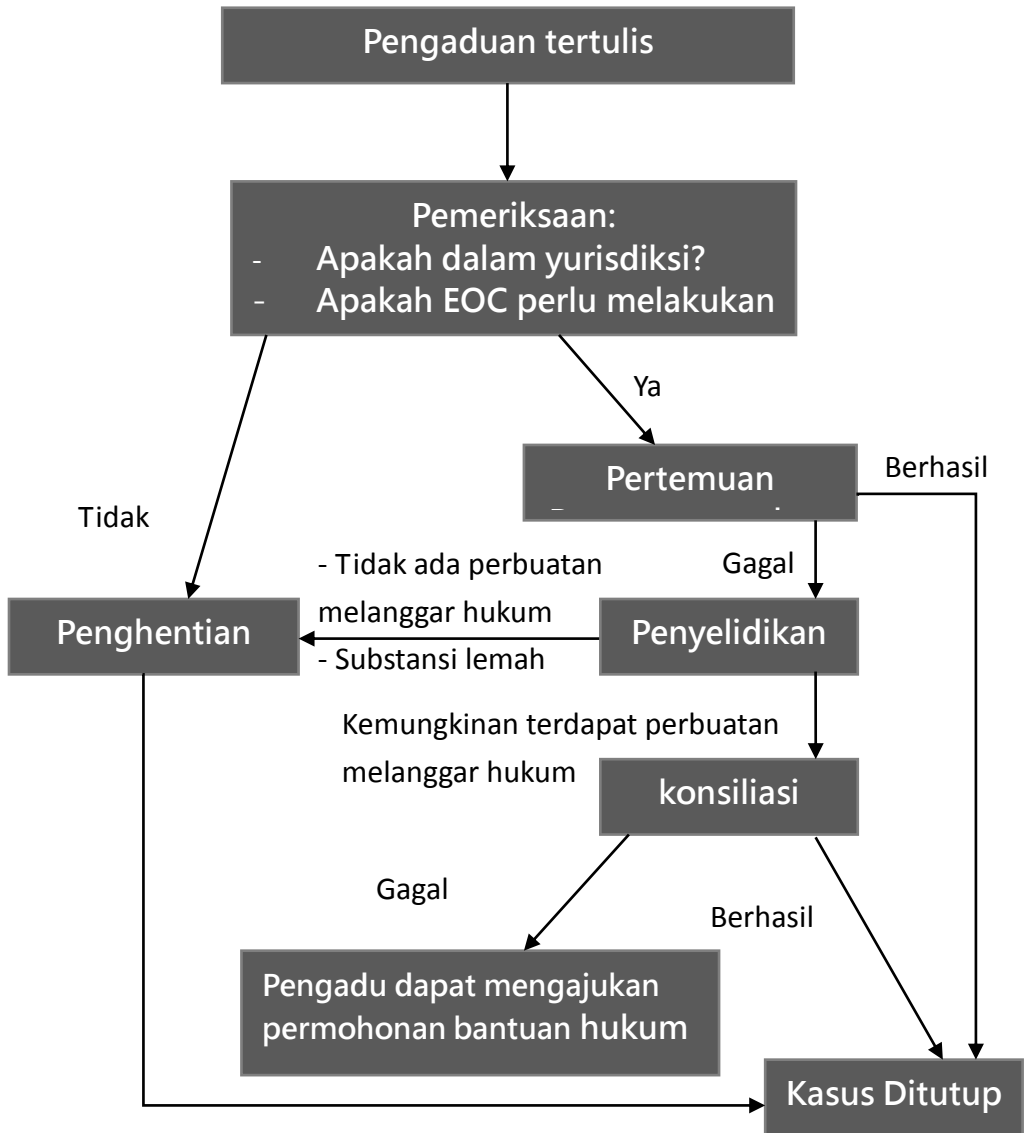
Dalam menyusun buku ini, EOC memiliki beberapa tujuan. Pertama, dengan membahas kasus-kasus diskriminasi khusus, Komisi berharap dapat menjangkau mereka yang menghadapi situasi serupa dan mendorongnya untuk mendapatkan keadilan. Kasus-kasus tersebut juga dapat memberikan wahana yang berguna bagi pengusaha dan penyedia jasa untuk lebih memahami tanggung jawab hukum mereka. Selain itu, kasus-kasus seperti ini dapat menjelaskan penerapan undang-undang anti diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari serta memperluas kesadaran setiap orang akan hak dan kewajiban mereka.

Yang kedua, kasus-kasus ini menunjukkan cara Komisi dalam melakukan pendekatan dan menangani pengaduan. EOC didirikan untuk menyikapi kebutuhan masyarakat dalam hal transparansi pekerjaan kami. Kami berharap kasus-kasus berikut ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses penanganan pengaduan dan pertimbangan EOC.

Terakhir, EOC berharap bahwa kasus-kasus berikut menunjukkan secara nyata dampak dari upaya kami dalam menciptakan masyarakat yang lebih adil. Diskriminasi merupakan sebuah masalah yang mempengaruhi semua warga Hong Kong. Dengan bantuan dan

kesadaran Anda, kita dapat bekerja sama untuk menciptakan kota yang lebih adil dan lebih baik untuk semua.

Mengajukan Pengaduan bersama EOC (Diagram)



Kasus Yang Dikonsiliasi

Menyelesaikan Masalah Aturan Cara Berpakaian (Diskriminasi Jenis Kelamin)

Dalam tantangan pertama hukum Hong Kong atas diskriminasi jenis kelamin yang berhubungan dengan pakaian di tempat kerja, EOC berusaha membangun contoh kasus mengenai penerapan cara berpakaian antara pria dan wanita di tempat kerja serta mempertanyakan kepercayaan tentang peran jenis kelamin yang mendasari aturan tersebut. Selanjutnya, kasus ini diselesaikan di luar pengadilan.

◆ **Pengaduan**

Jennifer bekerja sebagai seorang guru di sebuah sekolah menengah. Dalam pertemuan staf pertama sebelum tahun ajaran dimulai, kepala sekolah mengumumkan bahwa semua guru wanita diharuskan memakai baju terusan atau rok saat bekerja.

Jennifer hadir di sekolah mengenakan atasan rajut dan celana panjang pada hari pertama sekolah. Dia dipanggil oleh kepala sekolah sehubungan dengan pakaian yang dikenakannya, namun kemudian kepala sekolah tersebut memperbolehkan Jennifer mengenakan celana panjang bila dia tidak mau memakai baju terusan atau rok. Meskipun dengan adanya perjanjian ini, Jennifer berulang kali dikritik karena tidak mengenakan baju terusan atau rok, bahkan kadang-kadang di depan para siswa. Sedangkan, guru pria tidak diwajibkan untuk mengenakan jenis pakaian tertentu di luar pelarangan memakai kaos dan celana jins. Jennifer mengeluhkan peraturan yang mengizinkan guru pria untuk memakai celana panjang yang kurang resmi, dan mereka tidak diharuskan untuk mengenakan jas.

Jennifer merasa sekolah telah mendiskriminasikannya karena secara tidak perlu membatasi pilihan baju kerjanya sementara guru pria tidak dikenakan persyaratan tersebut. Karena merasa dipermalukan, Jennifer mengajukan tuntutan diskriminasi jenis kelamin terhadap sekolah bersama dengan EOC.

✓ **Yang dilakukan EOC**

Setelah menerima pengaduan, petugas kasus EOC menyelidiki masalah ini dan mencoba untuk memfasilitasi penyelesaian dengan cara konsiliasi. Namun upaya ini gagal. Selanjutnya EOC memberikan bantuan hukum atas kasus ini dengan alasan bahwa kasus tersebut memunculkan pertanyaan tentang diskriminasi jenis kelamin di bidang ketenagakerjaan, di mana terjadi pembatasan yang kurang adil terhadap salah satu jenis kelamin dibandingkan anggota jenis kelamin lainnya.

Menurut Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, adalah melanggar hukum bagi seorang majikan untuk memperlakukan seseorang secara kurang adil dibandingkan orang lain dalam keadaan yang serupa karena jenis kelaminnya. Dalam kasus ini, guru wanita dikenakan aturan yang lebih ketat dalam hal cara berpakaian, sehingga menimbulkan kerugian bagi mereka, dibandingkan guru pria. Setiap kebijaksanaan berpakaian yang mengharuskan anggota dari kedua jenis kelamin untuk berpakaian dengan standar dapat dibandingkan, yaitu penampilan yang cerdas dan sederhana sesuai dengan sifat dari pekerjaan terkait; dan juga harus diterapkan dengan cara yang adil bagi kedua jenis kelamin.

Setelah surat perintah pengadilan dikeluarkan, sekolah sepakat untuk menyelesaikan masalah ini dengan menyampaikan permohonan maaf dan membayarkan keuangan kepada Jennifer. Sekolah juga melakukan peninjauan ulang atas aturan berpakaianya.

Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Meskipun undang-undang anti diskriminasi tidak menyatakan secara eksplisit bahwa aturan berpakaian adalah melanggar hukum, namun pengusaha/majikan harus menghindari penetapan aturan berpakaian yang mungkin secara tidak sengaja mendiskriminasi jenis kelamin, kehamilan, kecacatan atau ras. Aturan dan standar harus didasarkan pada persyaratan pekerjaan, tidak diterapkan dengan sewenang-wenang berdasarkan asumsi stereotip.
- Pengusaha/majikan harus menggunakan kepekaan saat mempertimbangkan pengecualian bagi orang dengan kebutuhan khusus karena kecacatan atau latar belakang agama.
- Sebagai praktek yang baik, pengusaha/majikan harus meninjau ulang aturan ini secara berkala dengan mempertimbangkan perubahan kondisi sosial.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke Seri Praktek Manajemen yang Baik dalam Aturan Berpakaian dan Penampilan dari EOC.



Hamil bukanlah sebuah Kejahatan (Diskriminasi Kehamilan)

Diskriminasi kehamilan merupakan pengaduan yang paling banyak diterima sehubungan dengan Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin. Bentuk aksi diskriminasi yang sering terjadi adalah pemecatan setelah karyawan kembali dari cuti hamil.

◆ **Pengaduan**

Sarah bekerja sebagai Manajer di sebuah pabrik selama lebih dari 12 tahun. Dia memiliki hubungan kerja yang baik dengan semua orang di tempat kerja dan tidak pernah menghadapi masalah dengan manajemen selama masa kerjanya. Namun, dia diberhentikan dari pekerjaannya setelah dia kembali dari cuti hamil.

Ketika dia menghadap Atasannya untuk mempertanyakan pemecatan ini, sang Atasan mengatakan bahwa alasannya hanya karena kondisi usaha yang sedang menurun dan tidak berhubungan dengan kehamilannya. Sarah merasa gusar dan merasa pemecatan itu disebabkan oleh kehamilannya. Dia juga ingat bahwa Atasannya berkomentar penampilannya terlihat seperti babi saat dia hamil.

Meskipun Sarah marah, ia menawarkan diri untuk bekerja dengan gaji yang lebih rendah jika pemecatan tersebut karena alasan ekonomi. Tapi Atasannya menolak untuk menerima tawaran tersebut. Seorang rekan kerja Sarah mengajukan pengunduran diri dan mengusulkan Sarah menempati posisinya, tapi Atasan

menolak usulan tersebut. Setelah kedua tawaran itu ditolak, rekan kerja Sarah yang lain menyarankan kepada Atasannya agar perusahaan dapat mempertimbangkan penurunan gaji semua karyawan. Namun, sang Atasan menolak usulan ini juga. Sarah kemudian mengajukan pengaduan diskriminasi kehamilan terhadap perusahaan bersama EOC.

✓ **Yang dilakukan EOC**

Setelah menerima pengaduan, petugas kasus EOC menghubungi perusahaan dan memberitahu mereka tentang pengaduan ini serta menjelaskan ketentuan diskriminasi terhadap perempuan hamil di bidang ketenagakerjaan di bawah Undang-undang Diskriminasi Jenis kelamin (SDO).

SDO menyatakan bahwa tindakan pengusaha/majikan untuk mengurangi hak atau memberhentikan seorang wanita dengan alasan kehamilannya sebagai melanggar hukum (SDO bab 8). Pemberhentian karyawan pada masa kehamilan mereka jelas merupakan bentuk diskriminasi yang nyata, namun pemecatan karyawan wanita setelah berakhirnya cuti hamil kurang begitu nyata. Meskipun begitu, jika jelas bahwa karyawan tidak akan diberhentikan bila dia tidak hamil dan mengambil cuti hamil, maka pemecatan tersebut mungkin melanggar hukum dan pengaduan dapat diajukan.

Kedua belah pihak sepakat untuk melakukan pertemuan permusyawaratan dini dan kasus ini selesai setelah perusahaan setuju untuk membayarkan satu tahun gaji kepada Sarah.

Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Perlindungan SDO tidak hanya berlaku selama masa kehamilan dan mencakup baik pada tahap perekrutan maupun setelah cuti melahirkan. Yang menjadi pertimbangan utama bukan "kapan" karyawan tersebut diberhentikan (yaitu selama masa kehamilan dan cuti hamil), tetapi "mengapa." Jika kehamilan menjadi alasan atas perlakuan yang kurang adil, maka tindakan tersebut mungkin melanggar hukum.
- Selain pemecatan, diskriminasi kehamilan juga dapat berupa perlakuan kurang adil lainnya, dan mungkin termasuk penolakan untuk memberikan kesempatan pelatihan atau promosi, atau kenaikan gaji yang sedikit.
- Pengusaha/majikan harus mengadopsi seperangkat kriteria yang tidak membedakan dalam perekrutan, promosi, dan pemberhentian kerja.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke publikasi EOC tentang, "Diskriminasi Kehamilan."



Ketimpangan Kekuasaan (Pelecehan Seksual)

Pelecehan seksual merupakan pengaduan yang sering kali diterima sehubungan dengan Undang-undang Diskriminasi Jenis kelamin. Tindakan melanggar hukum mencakup tindakan langsung bersifat seksual yang tidak diinginkan dan lingkungan yang berbahaya secara seksual.

◆ Pengaduan

Setelah sepuluh tahun bekerja, Carol tidak pernah membayangkan bahwa dia akan berhenti dari pekerjaannya di sebuah perusahaan perdagangan dengan cara seperti ini. "Kinerjaya saya secara konsisten baik dan saya dipromosikan tiga tahun yang lalu. Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk terlibat dalam kegiatan sosial di luar kantor dan perjalanan bisnis ke luar negeri dengan Atasan saya, Mr. Cheung. Mr. Cheung sering meminta saya untuk duduk di sampingnya, dan selalu mengambil kesempatan untuk menyentuh saya. Dia bahkan menjelaskan bentuk tubuh saya di depan orang lain. Saya menunjukkan tatapan yang tidak bersahabat dan seharusnya dia mengerti bahwa perilakunya benar-benar tidak menyenangkan. "Saya menghindari untuk bertemu dengannya, tetapi dia mengancam akan menurunkan jabatan saya jika saya tidak mau berbicara langsung dengannya," kata Carol.

Karena merasa tertekan dan menderita insomnia, Carol sulit berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pengaduannya ke Bagian Personalia tidak dihiraukan. Kemudian dia meminta bantuan dari seorang manajer senior, yang menjanjikan pemindahan ke suatu posisi di anak perusahaan yang mirip dengan pekerjaannya saat itu. Namun, ia ditawarkan sebuah posisi junior dengan gaji yang lebih rendah. Akhirnya Carol mengundurkan diri.

✓ **Yang dilakukan EOC**

Carol mengajukan pengaduan bersama EOC terhadap Atasannya, Mr. Cheung, atas tuduhan pelecehan seksual, dan terhadap perusahaan karena (a) menjadikannya sebagai korban dan (b) turut serta bertanggung jawab atas aksi melanggar hukum dari karyawannya.

Petugas kasus EOC menjelaskan penanganan pengaduan dan prosedur konsiliasi kepada Carol. Ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang Diskriminasi Jenis kelamin (SDO) juga dijelaskan kepada Mr. Cheung dan perusahaan. Dalam SDO, yang termasuk pelecehan seksual antara lain adalah perilaku bersifat seksual tidak diinginkan yang bagi seseorang dengan akal sehat dianggap menyinggung, menghina, atau mengancam. Tindakan pelecehan seksual dapat bersifat langsung maupun tidak langsung, fisik atau verbal, dan dapat termasuk komentar tidak senonoh atau cabul, atau rabaan.

Setelah beberapa kali berunding, para pihak sepakat untuk melakukan pertemuan permusyawaratan dini. Perusahaan perdagangan tersebut setuju untuk memberikan surat referensi kerja kepada Carol dan pembayaran keuangan yang kurang lebih setara dengan tiga tahun gaji. Meskipun Mr. Cheung bersikeras bahwa dia tidak pernah berniat menghina Carol, dia setuju untuk mengajukan permohonan maaf secara tertulis.

Seorang majikan juga turut serta bertanggung jawab atas tindakan melanggar hukum pelecehan seksual yang dilakukan oleh karyawannya dalam pekerjaan mereka, baik dengan atau tanpa sepengetahuan atau pun persetujuan majikan atas perilaku tersebut. Adalah juga melanggar hukum bagi seorang majikan untuk membuat seseorang menjadi korban, seperti

memperlakukan seseorang dengan tidak adil karena yang bersangkutan telah mengajukan pengaduan diskriminasi.

Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Seperti kita ketahui, pelecehan seksual kerap kali terjadi secara tertutup, EOC mempertimbangkan semua keadaan dan informasi yang disampaikan oleh pengadu dalam penyelidikan kami, bahkan tanpa adanya bukti nyata.
- SDO memberikan perlindungan terhadap tindakan melanggar hukum dalam kaitannya dengan pekerjaan, bahkan jika tindakan tersebut terjadi di luar Hong Kong, selama karyawan terkait bekerja total atau sebagian besar di Hong Kong.
- Niat untuk mendiskriminasikan atau melecehkan tidak penting. Tindakan bersifat seksual yang tidak disengaja, seperti lelucon, bisa jadi melanggar hukum menurut SDO.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke Seri Pahami Hak Anda mengenai Pelecehan Seksual dari EOC.



Sakit Berujung Pemecatan (Diskriminasi Kecacatan)

Jumlah terbesar pengaduan yang diterima sehubungan dengan Undang-undang Diskriminasi Kecacatan (DDO) terkait dengan cuti sakit. Tindakan yang bersifat membedakan beragam bentuknya, termasuk pemecatan, peninjauan ulang kinerja yang buruk, pembatasan akses ke kesempatan pelatihan, serta penolakan kenaikan gaji.

◆ Pengaduan

Steve, seorang asisten manajemen properti, tidak masuk kerja selama dua bulan tahun lalu karena sakit kanker usus besar. Setelah menjalani serangkaian pengobatan, dia sepenuhnya pulih dan kembali bekerja.

"Saya sudah bekerja selama lima tahun. Kinerja saya tidak pernah menjadi masalah sampai saya kembali lagi bekerja setelah cuti sakit, "kata Steve, yang merasa diperlakukan tidak adil oleh majikannya. "Saya tahu bahwa Atasan saya memberi nilai 'memuaskan' dalam peninjauan ulang kinerja, tapi setelahnya, manajer senior menurunkan nilai saya tanpa pengumuman. Akibatnya, saya tidak mendapatkan bonus akhir tahun, dan tak lama kemudian, mereka bahkan memberhentikan saya. "

Dia melanjutkan, "Mereka tidak punya alasan untuk memperlakukan saya seperti ini. Yang lebih mengejutkan adalah ketika belakangan saya mengetahui bahwa satu-satunya alasan mereka menurunkan nilai saya adalah karena saya lama tidak

masuk kerja. Redundansi menjadi satu-satunya alasan yang dapat mereka pikirkan untuk menyingkirkan saya." Steve mengajukan pengaduan bersama EOC terhadap majikannya atas diskriminasi kecacatan.

✓ **Yang dilakukan EOC**

Penyelidik EOC menelaah pengaduan ini dan menjelaskan ketentuan dalam undang-undang anti diskriminasi kepada kedua belah pihak.

Menurut DDO, adalah melanggar hukum bagi seorang majikan untuk melakukan diskriminasi terhadap seseorang yang memiliki kecacatan atau penyakit dengan memberhentikan orang tersebut. Bila kecacatan seorang karyawan menghalangi kapasitasnya dalam melakukan tugas pekerjaan, majikan perlu mempertimbangkan untuk menyediakan fasilitas yang wajar, kecuali karyawan tidak dapat melaksanakan persyaratan penting dari pekerjaannya meski telah diberi fasilitas tersebut, atau jika fasilitas tersebut akan menyebabkan kesulitan bagi majikan.

Pihak majikan mengakui bahwa skor penilaian kinerja Steve diturunkan karena cuti sakitnya yang panjang, tetapi mereka bersikeras bahwa pemecatan terjadi karena adanya penataan kembali tugas kerja. Namun, penyelidikan EOC mengungkapkan bahwa sang majikan telah mempekerjakan orang lain untuk menggantikan Steve tidak lama setelah dia berhenti bekerja.

Kedua pihak sepakat untuk melanjutkan ke konsiliasi untuk menyelesaikan perselisihan ini. Masalah ini diselesaikan setelah pihak majikan setuju untuk memberikan pembayaran keuangan dan memberikan surat referensi kerja yang baik untuk Steve.

Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Ketidakhadiran di tempat kerja yang berkaitan dengan kecacatan sering kali dibutuhkan oleh karyawan untuk memulihkan diri dari sakit dan cacat. Majikan harus menyeimbangkan antara kebutuhan fasilitas tersebut dengan persyaratan operasional mereka.
- Kadang-kadang penyediaan fasilitas ini dapat menyebabkan kesulitan yang tidak dapat dibenarkan bagi majikan. Dalam penetapan hal yang merupakan "kesulitan yang tidak dapat dibenarkan", semua keadaan yang berhubungan dari kasus tersebut akan diperhitungkan, termasuk kewajaran fasilitas/kelonggaran yang diminta dan sumber daya keuangan majikan dibandingkan dengan perkiraan biaya dari fasilitas tersebut. Majikan perlu memberikan pembuktian untuk menyatakan pembelaan ini jika memang diklaim.
- Praktik pelatihan, perekrutan, dan pengurangan tenaga kerja harus dilakukan secara adil dengan menggunakan kriteria yang konsisten dan non-tindakan yang bersifat membedakan, disertai dengan alasan untuk setiap pilihan.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke Kode Praktis Ketenagakerjaan di bawah Undang-undang Diskriminasi Kecacatan dari EOC

Perjuangan Seorang Anak Mendapatkan Sekolah (Diskriminasi Kecacatan)

EOC percaya bahwa setiap anak harus memiliki akses yang sama atas pendidikan berkualitas. Hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama atas pendidikan dilindungi oleh Undang-undang Diskriminasi Kecacatan (DDO).

◆ Pengaduan

Liza seorang siswa berusia 11 tahun dengan Gangguan Hiperaktif Kekurangan Perhatian atau 'Attention Deficit and Hyperactivity Disorder' (ADHD), yang menghambat kemampuannya dalam berkonsentrasi. Kebutuhan pendidikannya disampaikan kepada sekolah dasar ABC pada saat pendaftaran. Pada awal tahun ajaran, semua siswa tahun ke-6, termasuk Liza, diminta membayar uang deposit untuk menjamin tersedianya tempat sekolah saat naik kesekolah menengah pertama melalui modus "jalur langsung", yang memungkinkan sekolah menengah untuk menerima semua siswa tahun ke-6 dari sekolah dasar yang memiliki hubungan dengan mereka.

Namun, saat menjelang akhir tahun ajaran, pihak sekolah dasar meminta Liza menarik kembali permohonan pendaftarannya ke Form 1 di sekolah menengah terkait atau memberikan laporan penilaian terbaru tentang gangguan yang diidap Liza dalam beberapa minggu. Orang tua Liza juga diminta untuk menjamin bahwa mereka akan mengikuti semua rekomendasi yang tercantum dalam laporan terbaru tersebut sebelum sekolah menengah terkait dapat mempertimbangkan untuk menerima Liza.

Kaget mendengar berita ini, orang tua Liza mengadakan pertemuan dengan Kepala Sekolah Dasar ABC, dan menjelaskan kepada pihak sekolah bahwa mereka tidak mungkin mendapatkan hasil penilaian dalam waktu sesingkat itu karena pembuatan laporan memerlukan waktu beberapa bulan. Mereka memohon kepada sekolah untuk memberikan kesempatan pendidikan yang sama untuk Liza, tetapi tidak berhasil. Merasa frustrasi dan sangat khawatir dengan masa depan putrinya, orang tua Liza mengajukan pengaduan bersama EOC terhadap sekolah atas perlakuan diskriminasi pada Liza karena ketidakmampuan belajarnya.

✓ **Yang dilakukan EOC**

Petugas kasus EOC menjelaskan prosedur penanganan pengaduan EOC serta ketentuan hukum DDO dalam kaitannya dengan bidang pendidikan.

Menurut DDO, lembaga pendidikan yang mendiskriminasi penyandang cacat adalah melanggar hukum. Fasilitas yang wajar harus disediakan kecuali pengadaan tersebut akan menyebabkan kesulitan yang tidak dapat dibenarkan pada lembaga tersebut. Sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa para penyandang cacat memiliki akses yang sama dengan siswa lainnya terhadap pendidikan berkualitas.

Kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan masalah ini melalui pertemuan permusyawaratan dini. Atas permintaan orang tua Liza, sekolah dasar ABC setuju untuk menyampaikan surat permohonan maaf kepada orang tua, memberikan kompensasi keuangan serta melakukan peninjauan ulang kebijaksanaan dan prosedur pendaftaran.

Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Banyak guru yang tidak memiliki cukup pengalaman atau pelatihan dalam menangani siswa dengan kebutuhan khusus. Guru membutuhkan lebih banyak sumber daya dan pelatihan untuk dapat menunjang kebutuhan belajar yang beragam dari siswa mereka.
- Anak-anak dengan ADHD sering dianggap berperilaku nakal, karena kesadaran masyarakat atas gangguan ini masih terbatas. Dalam sebuah survei EOC tahun 2010, lebih dari setengah responden tidak setuju bahwa pendidikan terpadu lebih baik dibandingkan dengan sekolah khusus. Dari jumlah ini, 80% di antaranya merasa bahwa siswa di sekolah terpadu tidak akan tahu bagaimana menanggapi ketika teman sekelasnya yang cacat membutuhkan bantuan.
- Siswa penyandang cacat sering kali mengalami pelecehan dan intimidasi di sekolah mereka. DDO melarang pelecehan di lembaga pendidikan, termasuk pelecehan kepada siswa penyandang cacat oleh siswa lainnya.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke Seri Kecacatan & Pendidikan dan Kode Praktis Pendidikan di bawah DDO dari EOC



Pengaturan Duduk yang Bersifat Membedakan (Diskriminasi Kecacatan)

Pengaduan yang berhubungan dengan penyediaan barang, fasilitas, dan jasa di bawah Undang-undang Diskriminasi Kecacatan (DDO) sering terjadi dan kemungkinan berasal dari kepercayaan yang tidak benar tentang penyandang cacat serta kepedulian kewajiban penyedia layanan.

◆ Pengaduan

Mr. Lee adalah seorang tunanetra. Dia bepergian bersama teman-teman, yang beberapa di antaranya juga memiliki gangguan penglihatan. Mereka naik pesawat ke dan dari Hong Kong serta meminta staf check-in untuk memberikan kursi yang berdekatan agar anggota rombongan dengan penglihatan normal dapat memberikan bantuan kepada mereka yang memiliki gangguan penglihatan. Namun, setelah mereka naik ke dalam pesawat, awak kabin meminta semua penumpang dengan gangguan penglihatan untuk berpindah kursi dan duduk di samping jendela tanpa memberikan alasan. Mr. Lee dan teman-temannya kemudian terpisah-pisah selama penerbangan dan para penumpang tunanetra duduk sendiri-sendiri.

Mr. Lee marah dan frustrasi. Dia merasa bahwa dia dan teman-temannya diperlakukan dengan tidak adil karena mereka kehilangan hak mereka untuk dapat duduk bersama karena gangguan penglihatan mereka, sehingga beberapa dari mereka duduk sendirian. Kemudian, Mr. Lee mengajukan pengaduan diskriminasi kecacatan bersama dengan EOC terhadap maskapai penerbangan tersebut.

✓ Yang dilakukan EOC

Setelah menerima pengaduan, petugas kasus EOC menghubungi Mr. Lee dan juga maskapai penerbangan terkait. Menurut Undang-undang Diskriminasi Kecacatan, mendiskriminasikan

penyandang cacat dengan memberikan persyaratan atau ketentuan dalam penggunaan layanan dan fasilitas adalah melanggar hukum. Orang dengan gangguan penglihatan memiliki hak yang sama dengan orang tanpa gangguan untuk memilih pendamping dan kursi selama penerbangan, tergantung pada ketersediaan kursi. Dalam kasus ini, pihak maskapai penerbangan sebagai penyedia jasa seharusnya memastikan bahwa penerapan kebijakan mereka tidak akan mengakibatkan perlakuan yang kurang menyenangkan bagi pelanggan yang menyandang cacat.

Dalam pertemuan konsiliasi, perwakilan maskapai mengatakan bahwa staf yang bersangkutan membuat perubahan karena menurutnya hal tersebut merupakan persyaratan pedoman Civil Aviation Department (CAD) mengenai keselamatan penumpang, tetapi perwakilan tersebut mengakui bahwa "pengaturan kursi dekat jendela" bagi orang dengan gangguan penglihatan tidak disebutkan dalam pedoman terkait dan hal itu merupakan penafsiran perusahaan sendiri.

Kedua belah pihak sepakat untuk melakukan pertemuan permusyawaratan dini dan maskapai setuju untuk memberikan beberapa tiket pesawat perjalanan pendek gratis bagi para penumpang yang terkena dampak. Kasus ini berhasil diselesaikan secara damai.



Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Prasangka mengenai kemampuan para penyandang cacat untuk hidup mandiri tetap umum sehingga menyebabkan sikap dan tindakan yang bersifat membedakan. Dalam survei EOC tahun 2010, hampir satu dari tiga responden beranggapan bahwa para penyandang cacat berat tidak dapat menjalani hidup yang bahagia dan memuaskan, bahkan jika mereka menerima pengobatan.
- Kemajuan dalam teknologi pendukung telah memberikan tingkat kemandirian yang lebih baik bagi para penyandang cacat untuk dapat melakukan kegiatan sehari-hari serta menciptakan pasar bagi konsumen dengan kecacatan. Dunia usaha seharusnya tidak mengabaikan penyandang cacat baik sebagai orang yang mampu maupun sebagai konsumen yang potensial.
- Dianjurkan bagi penyedia jasa untuk memberikan pelatihan kepekaan kepada staf yang berhadapan dengan orang-orang dengan kebutuhan yang beragam. Hal ini juga dapat membuka peluang bisnis yang lebih luas serta menghindari potensi masalah hukum dalam jangka panjang.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke halaman web sumber daya EOC tentang masalah-masalah kecacatan, A Barrier-free Life.

Perjuangan Panjang Untuk Akses yang Bermartabat (Diskriminasi Kecacatan)

Mengingat banyaknya populasi lanjut usia di Hong Kong, aksesibilitas (kemampuan untuk mendapatkan informasi atau fasilitas, atau suatu tempat tertentu) menjadi masalah semua orang. Aksesibilitas merupakan pengaduan terkait dengan non-ketenagakerjaan yang sering diterima berdasarkan Undang-undang Diskriminasi Kecacatan (DDO).

◆ **Pengaduan**

Tina menggunakan kursi roda sebagai akibat dari penyakit cerebral palsy dan keterlambatan perkembangan yang menyeluruh. Di usianya yang 20-an, dia tinggal di gedung ini sejak lahir.

Setiap kali Tina masuk atau keluar dari gedung, ibunya yang sudah tua harus menariknya di atas kursi roda naik/turun lima tangga. Ibu Tina telah mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pemilik bangunan untuk mendapatkan fasilitas akses bagi pengguna kursi roda. Meskipun bangunan gedung telah dua kali direnovasi, permintaan ibunya tidak mendapat tanggapan dari pemilik.

Ibu Tina mengajukan pengaduan melalui EOC, memohon mendapatkan akses ramp atau tangga-angkat.

✓ **Yang dilakukan EOC**

Menurut DDO, diskriminasi terhadap orang dengan keterbatasan dalam hubungannya dengan penyediaan sarana akses ke sebuah lokasi adalah melanggar hukum. Fasilitas yang mudah diakses, seperti akses ramp juga menguntungkan penyewa lain, seperti pengguna kereta bayi atau pengguna kursi roda karena lanjut usia.

Setelah melakukan penyelidikan, petugas kasus EOC berusaha untuk memfasilitasi sebuah konsiliasi antara para pihak, tetapi gagal. Pihak pemilik kemudian memasang sebuah pemanjat tangga di pintu masuk gedung. Namun, pemanjat tangga tidak sesuai dengan kebutuhan Tina. Dalam tiga kali kesempatan, Tina mencoba menggunakan pemanjat tangga tersebut, namun secara berturut-turut alat ini kehabisan baterai, tidak berfungsi, dan tidak cocok karena posisinya yang miring ke belakang dan adanya potensi kehilangan keseimbangan.

Ibu Tina mencari saran teknis, dan mendapat masukan bahwa ramp atau tangga-angkat (stair lift) bisa menjadi solusi yang layak dan mungkin lebih baik dalam menyediakan akses dibandingkan pemanjat tangga (stair climber). Tina dan ibunya kemudian mengajukan permintaan bantuan hukum dari EOC, yang kemudian dikabulkan.

Sidang dijadwalkan pada pertengahan tahun 2011. Selama sidang peninjauan ulang pra-peradilan, pihak pemilik setuju untuk memasang sebuah ramp atau tangga-angkat dalam jangka waktu yang disepakati. Dengan demikian, kasus ini berhasil diselesaikan.



Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Penting untuk mengupayakan penyediaan kebutuhan yang nyata dari semua pengguna, termasuk orang dengan keterbatasan, atas sarana akses yang mandiri, tanpa bantuan, dan bebas hambatan serta memastikan bahwa fasilitas tersebut benar-benar dapat digunakan. Dalam banyak kasus, hambatan fisik masih tetap terjadi bahkan di tempat-tempat yang telah mendapatkan peningkatan dalam fitur aksesnya.
- Akses mandiri ke lokasi-lokasi harus disediakan, kecuali penyediaan tersebut akan menyebabkan kesulitan yang tidak dapat dibenarkan bagi manajer atau pemilik fasilitas. Fasilitas yang wajar mengacu pada setiap modifikasi atau penyesuaian lingkungan sehingga seorang individu dengan keterbatasan dapat menikmati akses yang sama.
- EOC mendukung penerapan konsep “Universal Design”. Semua orang berhak mendapatkan manfaat dari lingkungan dan produk yang terencana, sehubungan dengan kebutuhan individu, untuk dapat digunakan oleh semua orang tanpa memandang usia dan keterbatasan mereka dan tanpa memerlukan adaptasi mahal atau desain khusus di belakang hari.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke Laporan Penyelidikan Resmi EOC: Aksesibilitas ke Lokasi yang Dapat Diakses Publik.

Utamakan Keluarga atau Pekerjaan? (Diskriminasi Status Keluarga)

Kita semua memiliki tanggung jawab untuk merawat keluarga kita. Tapi jam kerja yang panjang, tidak adanya pengaturan kerja yang ramah-keluarga, serta stereotip umum tentang jenis kelamin, mengakibatkan keseimbangan antara kerja dan keluarga masih sulit bagi banyak pekerja Hong Kong.

◆ Pengaduan

Mrs. Ng, seorang eksekutif di sebuah lembaga keuangan, harus membawa anaknya ke rumah sakit pada suatu malam. Dia didiagnosis dengan penyakit pernapasan akut dan langsung dirawat inap mengingat kondisinya yang kritis.

Keesokan paginya, Mrs. Ng memberi tahu Atasan dan rekan kerjanya bahwa dia absen dari kantor untuk mengurus anaknya. Di hari yang sama, tim dokter menyampaikan kepadanya bahwa si anak masih harus dirawat di rumah sakit selama beberapa hari lagi. Dia menelepon Atasannya di malam hari untuk mengajukan permintaan cuti tambahan, tetapi si Atasan dengan ketus bertanya apakah dia lebih memilih pekerjaan atau keluarganya.

Saat Mrs. Ng masuk kerja di hari berikutnya, dia diminta datang ke ruang pertemuan dan di sana Atasan memarahinya. Dua jam kemudian, Mrs. Ng menerima telepon dari rumah sakit yang memintanya untuk segera menemui dokter karena kondisi anaknya memburuk. Dia meminta cuti mendadak kepada Atasannya, tetapi ditolak. Karena tidak mempunyai pilihan lain, dia menyerahkan surat pengunduran dirinya dan pergi.

Mr. Ng kemudian mengajukan pengaduan bersama EOC terhadap

Atasan karena mendiskriminasi dirinya dan terhadap perusahaan karena turut serta bertanggung jawab atas tindakan Atasannya.

✓ **Yang dilakukan EOC**

Setelah menerima surat dari Mrs. Ng, petugas kasus EOC menyampaikan pengaduan ini kepada perusahaan.

Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga, adalah melanggar hukum bagi seseorang atau suatu organisasi untuk melakukan diskriminasi terhadap siapa pun berkenaan dengan status keluarganya, yaitu tanggung jawab seseorang untuk merawat anggota keluarga dekat - orang yang mempunyai hubungan darah, perkawinan, adopsi, atau afinitas. Dengan menolak cuti permohonan cuti mendadak yang diajukan Mrs. Ng untuk melaksanakan tanggung jawab menjaga anaknya, yang menurut hukum termasuk sebagai kerabat dengan hubungan sedarah, kemungkinan perusahaan melakukan diskriminasi terhadap dirinya.

Kedua belah pihak setuju untuk melakukan pertemuan permusyawaratan dini dan perjanjian pun tercapai. Seperti yang diminta oleh Mrs. Ng, perusahaan memberikan surat referensi untuknya dan juga membebaskan Ms. Ng dari pembayaran, yang seharusnya dia lakukan sebagai pengganti dari periode pemberitahuan sebelum pemutusan kontrak. Mrs. Ng memutuskan untuk tidak menuntut Atasannya karena yang bersangkutan keluar dari perusahaan setelah Mrs. Ng mengajukan pengaduan bersama EOC.

Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Dalam mempertimbangkan status keluarga, faktor operatif menyangkut "tanggung jawab perawatan", yang secara umum didefinisikan sebagai hubungan khusus yang biasanya bertanggung jawab untuk merawat seseorang (anggota keluarga dekat).
- Kebijakan ketenagakerjaan yang ramah-keluarga dapat membantu untuk mempertahankan pekerja, dan membangun semangat karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Community Business, sebuah organisasi non-pemerintah, menunjukkan bahwa hampir 40 persen responden berniat untuk keluar dari pekerjaan mereka saat ini untuk mendapatkan keseimbangan yang lebih baik dalam pekerjaan dan kehidupan.
- Perusahaan/majikan juga turut serta bertanggung jawab atas tindakan yang bersifat membedakan yang dilakukan oleh karyawannya dalam pekerjaan mereka, baik dengan atau tanpa sepengetahuan atau pun persetujuan majikan, kecuali majikan telah mengambil langkah-langkah praktis yang wajar guna mencegah terjadinya tindakan tersebut. EOC mendorong para pengusaha untuk merumuskan kebijakan yang jelas untuk menghapuskan diskriminasi dalam kaitannya dengan status keluarga di tempat kerja.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke Kode Praktis Ketenagakerjaan di bawah FSDO dari EOC.

Cukup Peka Secara Budaya? (Diskriminasi Ras)

Sejak berlakunya Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO) pada tahun 2009, pengaduan yang paling banyak diterima oleh EOC adalah terkait dengan penyediaan barang, fasilitas, dan jasa.

◆ **Pengaduan**

Laila seorang Muslim, berasal dari Pakistan. Ia suka berenang di kolam renang umum di dekat rumahnya. Karena kebiasaan agamanya, Laila selalu berpakaian yang menutupi lekuk tubuhnya. Oleh sebab itu, saat berenang, ia mengenakan T-shirt polos dan celana panjang (menutupi lutut) untuk melapisi pakaian renangnya. Ia selalu berpakaian seperti itu saat berenang di kolam renang umum di lingkungannya tanpa masalah.

Namun, suatu hari, ia dihentikan oleh salah satu pengawas kolam renang karena pakaiannya. Menurut pengakuan Laila, ia pernah melihat wanita China menggunakan kolam renang dengan berpakaian renang seperti dirinya. Laila merasa ia telah diperlakukan tidak adil dan memutuskan untuk mengajukan pengaduan kepada EOC atas perlakuan diskriminasi ras yang dilakukan pihak pengelola fasilitas.

✓ **Yang dilakukan EOC**

Petugas kasus EOC menghubungi manajer fasilitas kolam renang dan menjelaskan kepada mereka mengenai ketentuan Undang-Undang Diskriminasi Ras (RDO).

Di Bagian 27 RDO, mendiskriminasi orang lain atas dasar ras dalam penyediaan barang, fasilitas, dan jasa merupakan tindakan

melanggar hukum. Meski RDO tidak berlaku untuk diskriminasi atas dasar agama, beberapa persyaratan atau ketentuan yang berhubungan dengan agama mungkin mengakibatkan diskriminasi tidak langsung terhadap kelompok ras tertentu, sehingga dalam kasus seperti itu RDO dapat berlaku. Dalam kasus ini, sebagian besar wanita muslim mengenakan pakaian tertutup sesuai kebiasaan agamanya, yang menjadi alasan Laila untuk mengenakan T-shirt dan celana panjang untuk menutupi pakaian renangya. Jika pihak pengelola kolam renang memiliki kebijaksanaan larangan berpakaian seperti itu, maka hal tersebut dapat menjadi perbuatan tindakan yang bersifat membedakan terhadap orang muslim dan secara tidak langsung terhadap orang Pakistan yang kebanyakan muslim, dan dalam hal ini RDO berlaku.

Pengelola fasilitas menyangkal sangkaan diskriminasi ras dan menjelaskan bahwa menurut kebijaksanaan fasilitas, pakaian seperti itu untuk berenang sebenarnya diperbolehkan. Pengelola fasilitas menyatakan bahwa kejadian tersebut mungkin muncul dari kesalahpahaman antara Laila dan staf kolam renang tentang apakah Laila mengenakan pakaian renang di dalam T-shirtnya.

Kedua pihak setuju untuk menyelesaikan masalah melalui musyawarah. Staf yang bersangkutan setuju untuk meminta maaf kepada Laila karena menyebabkan perasaan yang tidak menyenangkan pada dirinya. Konfirmasi juga diberikan oleh pengelola kolam renang bahwa siapa pun yang mengenakan kaus dan celana longgar (menutup lutut) yang melapisi pakaian renangya diizinkan untuk menggunakan kolam renang

Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Menurut undang-undang, maksud untuk mendiskriminasi tidak diperhitungkan. Perbuatan yang bersifat membedakan secara rasial baik secara langsung maupun tidak langsung mungkin muncul dari tingkat toleransi terhadap budaya orang lain, bahkan meski tanpa bermaksud melakukan tindakan yang bersifat membedakan, masih dapat dianggap melanggar hukum.
- Menurut RDO, majikan dapat bertanggung jawab atas segala tindakan yang bersifat membedakan yang dilakukan oleh karyawannya selama di tempat kerja, meskipun jika majikan tidak mengetahui atau tidak menyetujui perbuatan yang dilakukan karyawannya. Majikan didorong untuk menghindari masalah diskriminasi yang tidak disengaja dengan membekali karyawan mereka, terutama yang berhadapan langsung dengan pelanggan, dengan pengetahuan dan keahlian dalam berhubungan dengan kelompok pelanggan yang berbeda.
- EOC mendorong penyedia barang, fasilitas, dan jasa untuk melayani pelanggan dari berbagai etnis, karena ini tidak hanya mendukung keselarasan ras, tetapi juga memperluas peluang bisnis.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke Kode Praktis Ketenagakerjaan menurut RDO dari EOC.

Aksi Melanggar Hukum dengan Menyebarkan Kebencian Melalui Internet (Vilifikasi Ras)

Internet dan media sosial telah menjadi ajang populer untuk ekspresi diri namun kehati-hatian harus tetap dijaga untuk menghindari kebencian dan perselisihan rasial.

◆ Pengaduan

Lana, seorang warga negara Asia Tenggara, menemukan komentar yang menghina dan merendahkan martabat, seperti "babi" dan "lebih kejam dari anjing", yang ditujukan kepada orang senegaranya saat menjelajah forum diskusi di situs web.

Lana merasa dihina dan mengadukan hal tersebut kepada EOC sebagai perbuatan diskriminasi ras yang dilakukan oleh situs web perusahaan, karena perusahaan telah mengizinkan anggotanya untuk memposting komentar yang dapat menyebarkan kebencian di antara orang dari rasnya.

✓ Yang dilakukan EOC

Petugas kasus EOC menyelidiki masalah ini dan melayangkan surat ke situs web perusahaan memberitahukan tentang pengaduan tersebut.

Di bagian S45 dari RDO mengenai masalah vilifikasi, menghasut, menghina, atau mengejek orang lain atau suatu kasta berdasarkan ras orang atau kasta orang tersebut merupakan perbuatan melanggar hukum bagi seseorang (dalam kasus ini penulis yang telah menulis dan memposting komentar yang

menghina) melalui aktivitas apa pun di ruang publik.

Di bagian S48 dari RDO, situs web perusahaan dapat dipandang telah membantu aksi melanggar hukum jika perusahaan mengizinkan anggotanya memposting komentar semacam itu.

Perusahaan menjawab bahwa master forum di situs web tidak menyadari adanya komentar yang menghina. Situs web perusahaan, bagaimanapun harus secepatnya menghapus komentar tersebut dari forum diskusi. Kasus ini didamaikan dengan cepat karena segera setelah suatu pembahasan dengan EOC, perusahaan menyetujui untuk memposting pengumuman peringatan kepada pengguna bahwa memposting komentar yang menghina ras merupakan perbuatan melawan Undang-Undang Diskriminasi Ras (RDO). Perusahaan juga mengingatkan anggotanya bahwa perusahaan akan menghapus pesan dan menonaktifkan keanggotaan jika mereka mengeposkan komentar bersifat membedakan yang melanggar hukum.

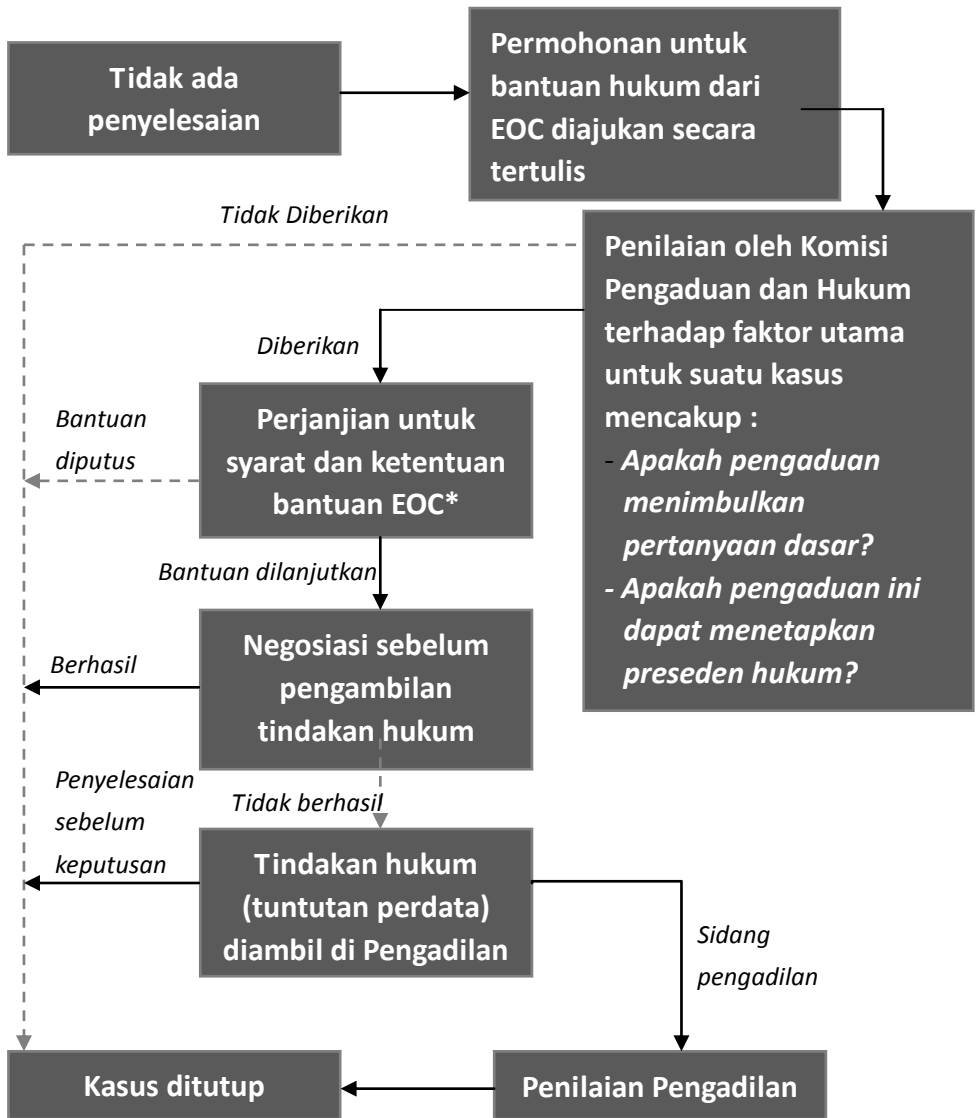


Hal-hal yang Perlu Diperhatikan:

- Meskipun internet menyediakan forum bagi siapa pun tanpa nama untuk menyatakan pendapat, komentar lisan dan tulisan yang mencemarkan orang lain karena rasnya, tetapi perbuatan semacam ini tetap dapat melanggar hukum. Di samping komentar semacam itu, vilifikasi dapat meliputi "aktivitas di muka umum" termasuk segala bentuk komunikasi kepada masyarakat umum (seperti menyiarkan, menyaring, dan memutar materi rekaman); perbuatan yang dapat dilihat oleh publik (seperti gerak tangan, isyarat, tanda, emblem); atau pendistribusian atau penyebaran materi apa pun kepada publik.
- Komentar yang mencemarkan secara rasial sering merupakan hasil pemikiran prasangka terhadap ras yang berbeda. Etnis minoritas menempati sekitar 6% dari populasi Hong Kong, tetapi tingkat pemahaman terhadap kebiasaan, budaya, dan bahasa orang lain mungkin menimbulkan bias dan stereotipe terhadap kelompok yang berbeda. EOC mendorong masyarakat untuk mempelajari tradisi dan budaya satu sama lain untuk mencapai pemahaman bersama dan mendukung persamaan rasial.
- Segala bentuk hasutan rasis dengan ancaman atau serangan fisik yang merugikan orang lain atau hak milik atau tempat tinggalnya dianggap sebagai perbuatan vilifikasi serius dan dapat dikenakan sanksi denda maksimum \$100.000 dan kurungan maksimum dua tahun.

Saran: Untuk informasi lebih lengkap, merujuklah ke halaman web sumber daya EOC tentang masalah ras, A World of Colours.

Mengajukan Permohonan Bantuan Hukum (Diagram)



*EOC akan terus memantau kasus dan perkembangannya, dan dapat mengubah cara pemberian bantuan atau bahkan memutuskan bantuan sesuai keadaan.

Kasus Pengadilan

Kasus berikut ini, kecuali diindikasikan lain mendapatkan bantuan hukum oleh EOC setelah upaya musyawarah tidak berhasil selama proses penanganan pengaduan.

Apabila ganti kerugian atas cedera batin diberikan, Pengadilan umumnya mempertimbangkan preseden yang ditimbulkan baik dari kasus lokal maupun luar negeri yang sifatnya sama.

Pelecehan Seksual

1

B v King of the King Group Limited DCEO 9/2010

◆ **Latar belakang**

Penuntut dilecehkan secara seksual oleh karyawan restoran dim sum yang dipekerjakan oleh tertuntut. Kejadian pelecehan melibatkan karyawan dim sum yang melontarkan komentar berkonotasi seksual dan menyentuh dada Penuntut. Penuntut mengadakan masalah tersebut kepada Tertuntut, tetapi Tertuntut tidak menindaklanjutinya. Saat Penuntut ingin melaporkan tindak pelecehan tersebut kepada polisi, tertuntut memaksanya untuk membatalkan niatnya atau ia dan pelaku pelecehan akan di pecat.

Tertuntut akhirnya mengatur pertemuan dan menyuruh pelaku untuk meminta maaf kepada Penuntut. Namun, pelaku melakukannya dengan cara yang tidak sopan. Sakit hati dengan perlakuan tidak sopan dari pelaku, Penuntut menampar pelaku pada wajahnya. Penuntut kemudian dipecat oleh tertuntut. Penuntut membuat laporan pengaduan kepada EOC terhadap

pelaku pelecehan dan tertuntut masing-masing atas pelecehan seksual dan tanggung jawab atas perbuatan pelaku. Tuntutan Penuntut terhadap pelaku diselesaikan melalui musyawarah, sementara kasus Penuntut dengan tertuntut dibawa ke Pengadilan menurut Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin (SDO).

✓ **Keputusan Pengadilan**

Pengadilan menerima bukti Penuntut dan mendapati bahwa tindakan yang dilakukan oleh pelaku merupakan perbuatan pelecehan seksual yang melanggar hukum. Tertuntut, sebagai majikan pelaku, bertanggung jawab atas tindakan pelaku karena tidak mengambil langkah yang tepat untuk mencegah pelecehan seksual terhadap Penuntut di tempat kerja. Namun, Pengadilan menetapkan bahwa pemecatan dilakukan karena Penuntut menampar pelaku, bukan karena ia dilecehkan secara seksual atau karena ia perempuan. Pengadilan menetapkan ganti kerugian bagi Penuntut untuk cedera batin sejumlah HK\$80.000, juga biaya perkara kepada Penuntut.

2

**L melawan David Roy Burton
DCEO15/2009**

◆ **Latar belakang**

Penuntut ditawarkan suatu jabatan di perusahaan pemasaran yang dalam hal ini Tertuntut sebagai manajer umum. Sebelum Penuntut mulai bekerja dan selama ia bekerja, tertuntut melakukan berbagai perbuatan seksual terhadap diri Penuntut dan telah dua kali menyentuhnya secara tidak pantas. Penuntut menolak setiap perlakuan tertuntut. Tingkah laku tertuntut terhadap Penuntut semakin tidak menyenangkan hingga berakhir pada pemecatan Penuntut. Saat memberitahukan pemecatannya, tertuntut dengan kasar merenggut dan meninggalkan luka memar pada pergelangan tangan Penuntut. Penuntut

mengajukan pengaduan ke EOC, tetapi upaya musyawarah tidak berhasil. Dengan bantuan EOC, Penuntut melaporkan perkaranya terhadap tertuntut berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin (SDO).

✓ **Keputusan Pengadilan**

Pengadilan menemukan bahwa telah terjadi kasus pelecehan seksual menurut SDO berdasarkan bukti yang tidak diragukan dari Penuntut. Pengadilan menetapkan ganti kerugian bagi Penuntut atas cedera batin, hilangnya pendapatan, dan ganti kerugian hukuman.

Cedera batin	HK\$ 100.000
Kehilangan pendapatan	HK\$ 77.039
Ganti kerugian hukuman	HK\$ 20.000
	<u>HK\$197.039</u>

Pengadilan menetapkan ganti kerugian sebesar HK\$100.000 untuk cedera batin yang disebabkan oleh tindak pelecehan seksual dan pemecatan. Dalam menilai pemberian ganti kerugian, Pengadilan mempertimbangkan fakta bahwa perilaku menghina dari tertuntut berlangsung selama lebih dari satu bulan dan bahwa pada akhirnya pemecatan terhadap Penuntut merupakan tindakan yang sewenang-wenang dan menghina martabat Penuntut. Akibat dari pelecehan seksual yang diterimanya, Penuntut mengalami kecemasan, stres, terhina, cedera fisik, dan sulit tidur.

Terkait dengan hilangnya pendapatan, Pengadilan menetapkan ganti kerugian yang setara dengan lima bulan 14 hari penghasilan, karena Penuntut tidak bekerja selama periode tersebut hingga ia mendapatkan pekerjaan lain.

Pengadilan selanjutnya menetapkan ganti kerugian hukuman

sebesar \$20.000. Tujuan dari ganti kerugian hukuman adalah untuk menghukum tertuntut atas perilakunya dan menandakan penolakan Pengadilan atas perilaku tersebut karena pemberian kompensasi tidak cukup untuk menghukum tertuntut di dalam kasus ini.

Pengadilan juga menetapkan biaya perkara kepada Penuntut, yang dijamin berdasarkan situasi kasus ini. Penuntut telah mengajukan perkara dengan cara yang wajar, sedangkan tertuntut menolak untuk berdamai atau meminta maaf akan perilakunya yang tidak patut. Selanjutnya, Pengadilan memandang bahwa tertuntut harusnya mengetahui sejak semula bahwa perilakunya itu tidak patut, bahwa setiap orang dewasa harus mengetahui bahwa tidak dibenarkan melakukan pendekatan seksual yang tidak dikehendaki kepada orang lain.

3

A melawan Chan Wai Tong DCEO 7/2009

◆ Latar belakang

Penuntut bekerja bersama tertuntut di Divisi Kesehatan Pangan dan Lingkungan (FEHD/Food and Environmental Hygiene Department) sebagai Petugas Pengawas Asisten Penjual Di tempat kerja, tertuntut secara seksual mengganggu Penuntut dengan mengucapkan kata-kata berkonotasi seksual, kontak fisik, dan perilaku bersifat seksual yang tidak dikehendaki lainnya terhadap diri Penuntut. Penuntut mengadakan ke FEHD yang ditindaklanjuti dengan penyelidikan internal. Namun, pengaduan Penuntut belum dapat dibuktikan kebenarannya.

Terlepas dari hasil pengaduan internalnya, Penuntut terus berupaya dan mengajukan pengaduan ke EOC. tertuntut

menyangkal perbuatan yang disangkakan kepadanya dan menyatakan bahwa pengaduan Penuntut adalah pembalasan dendam atas gunjingan tertuntut dengan rekan kerja yang lain tentang hubungan Penuntut dengan salah satu Atasan Penuntut. Penuntut mengajukan tuntutan terhadap tertuntut ke Pengadilan berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin.

✓ **Keputusan Pengadilan**

Pengadilan menerima tuntutan Penuntut, yang urutan waktu dan perinciannya dikuatkan oleh saksi-saksi dan didukung oleh catatan tindakan yang dibuat Penuntut. Terbukti bahwa tertuntut melakukan pelecehan seksual yang melanggar hukum. Pengadilan menolak pembelaan tertuntut bahwa tuntutan Penuntut adalah pembalasan dendam terhadap gunjingannya.

Pengadilan menyatakan bahwa hasil dari penyelidikan internal tidak memengaruhi ketetapanannya dalam kasus ini, karena penyelidikan internal menganut standar bukti perbuatan yang "tidak dapat disangsikan", yang lebih keras jika dibandingkan dengan standar "kemungkinan benar" yang dianut oleh Pengadilan.

Pengadilan menetapkan perintah bahwa tertuntut harus membuat permohonan maaf secara tertulis kepada Penuntut. Pengadilan juga menetapkan ganti kerugian keuangan bagi Penuntut sebagai berikut:

Cedera batin	HK\$ 50.000
Ganti kerugian hukuman	HK\$ 10.000
	<u>HK\$60.000</u>

Pengadilan menetapkan kerugian sebesar \$50.000 untuk cedera batin. Pengadilan selanjutnya menetapkan ganti kerugian hukuman sebesar \$10.000 untuk menghukum tertuntut atas perilakunya yang mengakibatkan kerugian karena tertuntut memberikan pembelaan yang dikarang-karang dengan menyatakan bahwa tuntutan Penuntut dilakukan sebagai pembalasan dendam terhadap gunjingannya.

Pengadilan juga menetapkan biaya-biaya kepada Penuntut karena tertuntut menolak upaya musyawarah yang diatur oleh EOC, dan membuat pembelaan yang dikarang-karang.



Diskriminasi Kehamilan

4

Lam Wing Lai melawan YT Cheng (Chingtai) Ltd DCEO 6/2004

◆ **Latar belakang**

Penuntut bekerja sejak tahun 2001 sebagai sekretaris eksekutif direktur dari tertuntut. Performa kerjanya memuaskan dilihat dari peningkatan gaji yang diperolehnya setelah Penuntut melewati masa percobaan. Kemudian, Penuntut hamil. Di bulan Februari 2002, Penuntut terancam keguguran dan memberitahukan kondisinya itu kepada Atasannya. Kemudian sejak Juni hingga Agustus 2002, Penuntut kerap mengambil cuti sakit karena kehamilannya mengalami komplikasi. Selama rentang waktu ini, Penuntut mengetahui bahwa sekretaris tetap telah direkrut. Penuntut cemas bahwa sekretaris baru akan menggantikannya, meski tertuntut meyakinkan kepada Penuntut bahwa itu tidak akan terjadi.

Setelah Penuntut melahirkan, tertuntut melalui manajer Sumber Daya Manusia meminta kepada Penuntut untuk tetap tinggal di rumah demi merawat bayinya dan banyak beristirahat mengingat kondisi kesehatannya yang buruk. Bagaimanapun, Penuntut kembali bekerja setelah menghabiskan masa cuti hamilnya pada bulan November 2002 sesuai jadwal. Namun, ia telah dipindahkan ke meja kerja lain yang tidak dilengkapi dengan komputer. Selain itu, ia tidak diberi tugas sebagaimana tugasnya semula. Seminggu kemudian, ia diberhentikan dari pekerjaannya dengan dalih bahwa pelanggan mengeluhkan tentang dirinya.

Penuntut melaporkan tertuntut berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin (SDO-Sex Discrimination Ordinance) dan Undang-Undang Status Keluarga (FSDO-Family Status Discrimination Ordinance).

✓ **Keputusan Pengadilan**

Pengadilan mendapati bahwa Penuntut telah mengungkapkan fakta-fakta yang mendukung sehingga kesimpulan dapat diambil untuk mengabulkan tuntutannya atas tindak diskriminasi kehamilan dan status keluarga. Di sisi lain, tertuntut tidak dapat memberikan penjelasan yang wajar terhadap pemecatan Penuntut. Karena itu, Pengadilan mendapati bahwa tertuntut mendiskriminasi Penuntut dengan alasan kehamilan dan status keluarga.

Akibatnya, Penuntut berhak atas sejumlah HK\$163.500, dengan rincian kerugian sebagai berikut:

Kehilangan penghasilan	HK\$ 88.500
Cedera batin	<u>HK\$ 75.000</u>
	<u>HK\$163.500</u>

Pengadilan menetapkan ganti kerugian atas kehilangan penghasilan selama empat setengah bulan bagi Penuntut untuk mendapatkan pekerjaan baru. Karena gaji dari pekerjaan baru lebih rendah daripada yang diberikan oleh tertuntut, Pengadilan juga menetapkan selisih dari gaji tersebut kepada Penuntut, namun terbatas hingga tiga bulan, karena Pengadilan mempertimbangkan bahwa pekerjaan di sektor swasta tidak memberikan jaminan keamanan gaji dan pekerjaan.

Untuk cedera batin, Pengadilan mempertimbangkan bahwa Penuntut telah bekerja untuk tertuntut selama satu setengah tahun dengan jabatan terhormat dan membina hubungan pertemanan dengan rekan kerja lain. Karena itu, nilai kerugian untuk cedera batin ditetapkan sedikit lebih tinggi daripada kasus lain.

5

**Chan Choi Yin melawan Toppan Forms (Hong Kong) Ltd
DCEO 6/2002**

◆ **Latar belakang**

Penuntut memulai pekerjaannya sebagai Account Manager dengan tertuntut di tahun 1997. Sekitar satu tahun kemudian, ia hamil. Setelah menyampaikan pengumuman kehamilannya kepada tertuntut, Penuntut menghadapi berbagai perlakuan yang kurang menyenangkan oleh tertuntut. Ini termasuk perkataan menghina yang dilontarkan oleh manajemen senior tentang kehamilannya, permintaan yang berkali-kali oleh Atasan yang menyuruhnya untuk kembali bekerja saat cuti sakit dan peringatan yang tiba-tiba, serta pemindahan dirinya ke dalam tim baru yang mengakibatkan penghasilannya berkurang secara signifikan dan kondisi kerja yang sulit.

Perlakuan yang kurang menyenangkan berlanjut saat Penuntut kembali bekerja setelah menghabiskan masa cuti hamilnya di tahun 1999. Utamanya, ia dipindahkan ke divisi lain di luar keinginannya, sehingga penghasilannya kian berkurang dan pangkatnya pun menurun.

Penuntut mengadukan hal ini ke EOC. Belakangan, tertuntut

memberitahukan kepada Penuntut bahwa Penuntut menjadi menganggur karena penutupan divisinya. Ia kemudian diminta untuk menarik pengaduannya atau ia akan dipecat. Akhirnya ia dipecat di tahun 2000.

Penuntut melaporkan tertuntut berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin.

✓ **Keputusan Pengadilan**

Pengadilan mendapati bahwa Penuntut telah mengungkapkan fakta-fakta yang berguna sehingga kesimpulan dapat diambil untuk mendukung tuntutan Penuntut atas diskriminasi kehamilan dan viktimisasi, sedangkan tertuntut tidak dapat memberikan penjelasan yang layak kepada Penuntut atas perlakuan yang kurang menyenangkan dan pemecatan. Pengadilan mendapati bahwa tertuntut mendiskriminasi Penuntut dengan alasan kehamilan dengan cara viktimisasi berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin.

Untuk itu, Penuntut berhak atas sejumlah HK\$544.156,15, dengan rincian kerugian sebagai berikut:

Kehilangan pendapatan	HK\$ 164.505,20
Kehilangan pendapatan masa depan	HK\$ 179.650,95
Cedera batin	HK\$ 200.000,00
	<u>HK\$544.156,15</u>

Kehilangan pendapatan dihitung berdasarkan jumlah yang mungkin didapatkan oleh Penuntut jika ia tidak dipindahkan.

Untuk kehilangan pendapatan masa depan, Pengadilan memutuskan bahwa Penuntut harus mendapatkan ganti kerugian atas kehilangan penghasilan selama enam bulan karena Pengadilan memandang bahwa Penuntut harus dapat memperoleh pekerjaan pengganti dengan gaji yang setara dalam kurun waktu tersebut.

Untuk cedera batin, Pengadilan memandang bahwa jumlah yang berarti harus diberikan kepada Penuntut sesuai dengan lamanya cedera batin yang dialami Penuntut. Meski perlakuan yang tidak adil oleh tertuntut terhadap Penuntut telah berlangsung selama dua tahun sejak kehamilan Penuntut hingga pemecatannya, Penuntut kemudian tidak mendapat referensi yang menguntungkan dari tertuntut selama tiga tahun saat pelaporan perkara berjalan.



Peninjauan Ulang Judisial yang melibatkan permasalahan terkait Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin (SDO)

6

Komisi Persamaan Kesempatan v Direktur Pendidikan HCAL 1555/2000

◆ **Latar belakang**

Sejak tahun 1978, penilaian berdasarkan jenis kelamin, pemisahan antrian dalam pengelompokan laki-laki dan perempuan, dan jumlah murid dari jenis kelamin tertentu, di sekolah yang menggabungkan laki-laki dan perempuan dalam satu lingkungan sekolah telah digunakan sebagai kriteria dalam Secondary School Places Allocation System (SSPA System) oleh Pemerintah. Dalam Laporan Penyelidikan Resmi yang diterbitkan tahun 1999, EOC memberi nasihat bahwa beberapa unsur ini merupakan tindakan yang bersifat membedakan, karena laki-laki dan perempuan menerima perlakuan yang kurang menyenangkan murni karena alasan jenis kelamin. Setelah keputusan oleh Direktur Pendidikan untuk terus mempertahankan aspek tindakan yang bersifat membedakan pada Sistem SSPA, EOC melayangkan permintaan peninjauan ulang hukum ke Pengadilan Tinggi untuk menentang keabsahan Sistem tersebut.

✓ **Keputusan Pengadilan**

Pengadilan bersiteguh bahwa pelaksanaan Sistem SSPA adalah bentuk langsung diskriminasi jenis kelamin yang melanggar hukum terhadap siswa secara individu berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin di ketiga elemen berbasis jenis kelamin yang ditentang oleh EOC:

Pertama, ada mekanisme penilaian yang disesuaikan terhadap nilai siswa dari sekolah yang berbeda sehingga memungkinkan perbandingan di antara mereka. Anak laki-laki dan perempuan diperlakukan secara berbeda dalam proses penilaian dengan kurva penilaian yang berbeda. Ini berarti bahwa pada akhirnya prioritas dalam penempatan di sekolah juga ditentukan berdasarkan jenis kelamin .

Kedua, ada mekanisme pengelompokan yang menempatkan siswa dalam kelompok berdasarkan nilai mereka yang telah disesuaikan. Nilai berdasarkan kelompok digunakan untuk siswa laki-laki dan siswa perempuan, sehingga misalnya, siswa perempuan harus mendapat nilai yang lebih tinggi untuk kelompok tertinggi daripada siswa laki-laki. Ini semakin menunjukkan bahwa prioritas untuk penempatan turut ditentukan oleh jenis kelamin.

Ketiga, terdapat kuota jenis kelamin dalam sekolah menengah ke-edukasi, guna memastikan bahwa perbandingan penerimaan siswa di tiap sekolah tetap antara laki-laki dan perempuan. Ini berarti bahwa penerimaan siswa mungkin bergantung pada jenis kelamin.

Dalam pembelaannya, Pemerintah mencoba untuk mengandalkan tindakan pengecualian khusus dalam SDO. Mereka berpandangan bahwa unsur tindakan yang bersifat membedakan Sistem tidaklah melanggar hukum, karena dimaksudkan secara masuk akal untuk memastikan bahwa laki-laki memiliki peluang setara dengan perempuan dengan mengurangi manfaat yang dinikmati perempuan melalui kinerja akademis mereka yang lebih baik. Pengadilan menolak pernyataan ini karena dua alasan. Pertama, tidak ada bukti kuat dari perbedaan perkembangan bawaan jenis kelamin, dan kedua, elemen tindakan yang bersifat membedakan tidak proporsional terhadap tujuan penjaminan peluang setara bagi laki-laki.

Diskriminasi Kecacatan

7

Kwok Wing Sun melawan Law Tung Kai Trading sebagai Wan Kou Metal & Plastic Factory DCEO 2/2007

◆ **Latar belakang**

Penuntut telah menderita kerusakan sekat jantung dan penyakit ginjal selama bertahun-tahun. Walaupun dia harus menjalani pemeriksaan medis secara teratur, kemampuan kerjanya tidak terpengaruh, demikian menurut pendapat dokter. Dia dipekerjakan sebagai sopir keluarga tertuntut pada bulan Mei 2005 dan telah lulus masa percobaan selama 3 bulan pada bulan Agustus 2005.

Pada bulan September 2005, Penuntut mengajukan surat permohonan cuti sakit untuk keperluan pemeriksaan medisnya kepada istri tertuntut. Istri tertuntut marah dan menanyakan perincian penyakitnya. Sejak saat itu, dia mulai mengintimidasi Penuntut dan menerapkan larangan baru dalam pekerjaannya. Pada bulan Januari 2006, Penuntut dipecat oleh tertuntut tanpa alasan apa pun.

Penuntut melaporkan tertuntut berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Kecacatan (DDO).

✓ **Keputusan Pengadilan**

Pengadilan menyatakan puas akan bukti-bukti mencukupi yang disediakan Penuntut untuk mendukung tuntutan diskriminasi kecacatannya. Pengadilan menyatakan bahwa tidak ada alasan mencukupi untuk memecat Penuntut. Pengadilan menemukan bahwa Penuntut diperlakukan diskriminatif dan tidak adil, dan

dipecat akibat kecacatannya.

Akibatnya, Penuntut berhak atas sejumlah HK\$98.500, dengan perincian kerugian sebagai berikut:

Kehilangan penghasilan	HK\$ 43.500,00
Cedera batin	HK\$ 55.000,00
	<u>HK\$98.500,00</u>

Untuk kehilangan pendapatan, Pengadilan memutuskan bahwa Penuntut harus mendapatkan ganti kerugian atas kehilangan penghasilan selama enam bulan karena Pengadilan memandang bahwa Penuntut harus dapat memperoleh pekerjaan pengganti dengan gaji yang setara dalam kurun waktu tersebut. Untuk cedera batin, Pengadilan memperhitungkan jangka waktu Penuntut bekerja untuk tertuntut dan perlakuan yang diterima selama masa bekerjanya.

8

K & Ors melawan Menteri Hukum DCEO 3, 4 dan 7/1999

Latar belakang

Terdapat tiga Penuntut dalam kasus ini, yaitu K, Y, dan W. Mereka telah melamar untuk posisi pengemudi ambulans, pemadam kebakaran, dan pegawai cukai, masing-masing di Departemen Pemadam Kebakaran serta Departemen Bea Cukai. Dalam ketiga kasus ini, para Penuntut diberi penawaran bersyarat kepegawaian, yang kemudian ditarik kembali karena mereka memiliki orang tua dengan penyakit mental.

Adalah kebijakan kedua Departemen ini untuk menolak pelamar pekerjaan yang memiliki hubungan dekat dengan riwayat penyakit mental yang bersifat menurun. Kedua Departemen ini membela kebijaksanaan demikian melalui bantahan bahwa keselamatan rekan pegawai dan anggota masyarakat merupakan persyaratan kerja yang tidak dapat dipisahkan, dan karena Penuntut tidak mampu memenuhi persyaratan yang demikian, keputusan kedua Departemen tersebut tidaklah melanggar hukum.

✓ **Keputusan Pengadilan**

Pengadilan bersikeras bahwa kedua Departemen ini telah melakukan diskriminasi terhadap para Penuntut melalui penyakit mental keluarga mereka, yaitu kecacatan anggota mitra dalam Undang-undang Diskriminasi Kecacatan (DDO).

Pengadilan kemudian bersikeras bahwa kedua Departemen ini tidak dapat bergantung pada pengecualian persyaratan pekerjaan di bawah DDO. Dalam pandangan Pengadilan, keselamatan rekan pegawai dan anggota masyarakat disepakati sebagai persyaratan kerja yang telah ada bagi ketiga posisi di atas. Bagaimana pun juga, Departemen gagal untuk menyediakan bukti mencukupi guna menetapkan bahwa ketidakmampuan Penuntut untuk memenuhi persyaratan yang demikian adalah karena penyakit mental orang tua mereka, karena tidak terdapat informasi yang menunjukkan peningkatan risiko penyakit mental pada Penuntut, yang akan menghadirkan risiko nyata bagi keselamatan. Oleh karena itu tindakan yang bersifat membedakan dari kedua Departemen ini tidak dapat dikecualikan, oleh karena itu melanggar hukum.

Dalam mengkalkulasikan kerusakan akibat cedera batin, Pengadilan memperhitungkan cedera periode jangka panjang yang diperoleh Penuntut oleh pembela diskriminasi serta sikap kedua Departemen tersebut. Pengadilan juga mempertimbangkan hilangnya pendapatan masa lalu dan masa depan seperti halnya juga keuntungan lain seperti perumahan

dan pensiun yang menjadi hak Penuntut, andaikan mereka dapat bekerja di kedua Departemen tersebut. Ganti rugi yang diberikan kepada mereka dapat dirangkumkan sebagai berikut

	K HK \$	Y HK \$	W HK \$
Ganti rugi cedera batin	100.000,00	100.000,00	150.000,00
Bunga selanjutnya (11,5%)	23.000,00	28.206,94	46.478,70
Hilangnya pendapatan di masa lalu (termasuk bunga)	106.510,28	96.939,54	97.884,13
Kehilangan pendapatan masa depan	194.224,00	114.300,00	42.480,00
Hilangnya manfaat perolehan perumahan	299.400,00	267.300,00	409.860,00
Hilangnya manfaat perolehan pensiun	262.009,00	168.996,00	314.432,00
	985.143,28	775.742,48	1.061.134,83

Kasus ketika EOC bertindak sebagai Amicus Curiae

9

Menteri Hukum melawan Chan Wah FACV 11 dan 13/2000

◆ Latar belakang

Dua penduduk desa non-pribumi menantang keabsahan pengaturan pemilihan perwakilan desa di desa tempat mereka tinggal. Kasus ini melibatkan sejumlah masalah hukum konstitusional dan administratif, EOC terlibat dalam kasus ini dengan bertindak sebagai Amicus Curiae¹ bagi masalah yang berhubungan dengan Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin (SDO). Poin mendukung dalam keputusan Pengadilan sehubungan masalah diskriminasi, diuraikan di bawah ini.

✓ Keputusan Pengadilan

Pertama, di desa yang dipermasalahkan, wanita non-pribumi menikah dengan pria pribumi memiliki hak pilih, sedangkan pria non-pribumi yang menikahi wanita pribumi tidak memiliki hak yang sama. Pengadilan mengatakan bahwa ini dianggap sebagai diskriminasi jenis kelamin terhadap pria, dalam SDO.

Kedua, karena pengaturan tersebut di atas, wanita menikah

¹ Amicus Curiae: seseorang (sebagai individu profesional atau organisasi) yang bukan merupakan pihak dari suatu litigasi tertentu namun diberi izin oleh pengadilan untuk memberi pertimbangan dalam hubungan dengan suatu hukum yang secara langsung berdampak terhadap kasus yang sedang dipertanyakan. (Sumber: Merriam-Webster Dictionary)

non-pribumi menikmati hak pilih sedangkan wanita non-pribumi lajang tidak memilikinya. Ini dianggap sebagai diskriminasi status perkawinan dalam SDO.

Ketika, agar memiliki hak pilih, wanita menikah yang merupakan penduduk pribumi desa harus tinggal di desa selama tujuh tahun sementara tidak ada persyaratan serupa bagi penduduk desa pribumi yang merupakan pria menikah. Keempat, penduduk desa pribumi wanita tidak disertakan untuk menjadi calon kandidat dalam pemilihan, sementara tidak ada larangan yang demikian bagi penduduk desa pribumi pria. Ini dianggap sebagai diskriminasi jenis kelamin terhadap wanita dalam SDO.

Pengadilan Banding Akhir menyatakan ulang prinsip hukum umum berikut, yang mendukung bagi semua kasus diskriminasi jenis kelamin:

1. Dalam mempertimbangkan apakah sesuatu merupakan tindakan yang bersifat membedakan atau tidak, Pengadilan akan mengadopsi uji "namun dikecualikan", untuk melihat adanya perlakuan yang kurang menyenangkan dengan berdasar pada jenis kelamin seseorang. Sebagai contoh, jika seorang wanita seharusnya menerima perlakuan yang sama seperti pria namun dikecualikan bagi jenis kelaminnya, maka ini merupakan diskriminasi.
2. Niat atau motif tertuntut untuk melakukan diskriminasi bukanlah merupakan syarat yang dibutuhkan bagi pertanggungjawaban, walaupun ini merupakan faktor yang mendukung. Suatu kasus diskriminasi prima facie akan muncul ketika suatu peristiwa tertentu memiliki pengaruh menguntungkan beberapa individu karena jenis kelamin atau

status perkawinannya.

10

Menteri Hukum melawan Yau Yuk Lung FACC 12/2006

◆ **Latar belakang**

Ini merupakan kasus Pengadilan Banding Akhir ketika kesyahan dari s. 118F(1) dari Undang-undang Kejahatan, yang menyatakan tindakan kriminalitas terhadap persetubuhan homoseksualitas yang dilakukan di tempat selain tempat pribadi, ditantang. Masalah utama dalam kasus ini adalah apakah bagian terkait merupakan diskriminasi orientasi seksual. Partisipasi EOC dalam kasus ini adalah bertindak sebagai Amicus Curiae untuk menyediakan bantuan, dalam hubungannya dengan prinsip umum hukum diskriminasi.

Harus diperhatikan bahwa walaupun tidak terdapat undang-undang anti diskriminasi untuk melindungi diskriminasi orientasi seksual di Hong Kong pada saat ini, diskriminasi merupakan tindakan yang melanggar undang-undang di bawah pasal 25 Hukum Dasar (Basic Law) dan pasal 22 dari Undang-undang Hak Hong Kong, yaitu hak untuk memperoleh persamaan hukum dilindungi. Juga, prinsip yang diuraikan oleh Pengadilan sebagai berikut, sebenarnya berlaku bagi perbedaan perlakuan yang berdasarkan semua hal, secara umum.

✓ **Keputusan Pengadilan**

Dalam kasus ini, Pengadilan menilai bahwa hukum seharusnya

sepakat dalam perlakuan identik dalam situasi yang dapat diperbandingkan secara umum. Namun jaminan perlakuan setara sesuai hukum tidak selalu mensyaratkan persamaan yang tepat. Untuk menentukan apakah pembedaan perlakuan dapat dibenarkan, uji ini dilakukan untuk melihat apakah perbedaan tersebut:

1. memiliki tujuan yang sah, yang berarti bahwa harus ada kebutuhan nyata untuk melakukan pembedaan yang demikian;
2. secara rasional dihubungkan dengan suatu tujuan sah; dan
3. tidak boleh melebihi yang diperlukan untuk mencapai tujuan sah tersebut.

Pengadilan memeriksa perbedaan perlakuan dalam s. 118F (1) dari Undang-undang Kejahatan, menerapkan uji justifikasi di atas dan menyimpulkan bahwa bahkan langkah (1) dari uji di atas tidak terpenuhi, karena:

1. Hanya homoseksual, dan bukan heteroseksual, yang memperoleh pelecehan secara undang-undang, sehingga menimbulkan pembedaan perlakuan atas dasar orientasi seksual; dan
2. Tidak ada kebutuhan nyata untuk pembedaan perlakuan yang telah ditunjukkan oleh Pemerintah, berarti bahwa tidak ada tujuan sah yang akan dicapai melalui pembedaan perlakuan, yang dapat ditetapkan.

Oleh karena itu dinyatakan oleh Pengadilan bahwa s. 118F (1) dari Undang-undang Kejahatan bersifat tindakan yang bersifat membedakan dan tidak sah secara hukum.