

PENINJAUAN KEMBALI UNDANG-UNDANG DISKRIMINASI; USULAN KE PEMERINTAH RINGKASAN

1. Komisi Persamaan Kesempatan (Equal Opportunities Commission - EOC) adalah lembaga mandiri dibawah hukum yang bertanggungjawab untuk mempromosikan persamaan kesempatan dan menghapuskan diskriminasi. Salah satu tugas kunci dari EOC adalah untuk memantau ke-empat undang-undang anti diskriminasi: Undang-Undang Diskriminasi Jenis Kelamin (Sex Discrimination Ordinance-SDO); Undang-undang Diskriminasi Kecacatan (Disability Discrimination Ordinance-DDO); Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga (Family Status Discrimination Ordinance-FSDO); dan Undang-undang Diskriminasi Ras (Race Discrimination Ordinance-RDO). Jika dipandang pantas, EOC dapat membuat usulan kepada Pemerintahan Hong Kong SAR untuk memperbaiki dan merubah undang-undang dalam rangka mempromosikan persamaan kesempatan dan menghapuskan diskriminasi.
2. EOC percaya bahwa sangat penting bagi undang-undang anti diskriminasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di abad 21, dimana permasalahan persamaan kesempatan berkembang. Sebagai hasilnya, EOC meluncurkan Peninjauan Kembali Undang-undang Diskriminasi (DLR) di tahun 2014 untuk meninjau seluruh undang-undang anti diskriminasi dan membuat usulan ke Pemerintah untuk memodernisasi undang-undang tersebut.
3. Sebagai bagian dari DLR, EOC melakukan konsultasi umum yang berlangsung sejak 8 Juli 2014 sampai dengan 31 Oktober 2014. Masukan tertulis yang diterima oleh EOC diperkirakan sebanyak 125,041 yang mewakili individu, organisasi dan banyak kelompok dan kepentingan. Ini adalah ringkasan dari usulan EOC kepemerintah atas semua isu yang dipertanyakan dalam dokumen konsultasi. EOC percaya ada beberapa area dimana ke-empat undang-undang diskriminasi harus dimodernisasikan untuk meningkatkan perlindungan dari diskriminasi untuk semua orang.
4. Untuk masukan lengkap dan laporan dari masukan yang diterima dari konsultasi umum (yang mana memberikan keterangan mengenai jumlah dan kualitas dari masukan tersebut), silahkan kunjungi www.eocdlr.org.hk.

BAB 1: ANALISA TANGGAPAN YANG DITERIMA PADA PROSES KONSULTASI UMUM

- 1.1 Sehubungan dengan besarnya jumlah tanggapan dan perhatian yang diberikan masyarakat pada proses konsultasi umum, EOC percaya bahwa penting untuk secara teliti menganalisa tanggapan yang diterima agar supaya:
- Dapat mengidentifikasi tren dan melihat kesimpulan apa yang dapat ditarik;
 - Menyelidiki apakah dan bagaimana kesimpulan tersebut berhubungan dengan posisi EOC dan prioritas dari isu; dan
 - Memfasilitasi tugas dimasa yang akan datang dalam meningkatkan pengertian masyarakat atas isu-isu tersebut.

Bagian I: Karakteristik dari tanggapan dari organisasi dan individu

- 1.2 Terdapat perbedaan yang sangat jelas antara tipe organisasi yang berbeda dan antara organisasi dan individu. Berikut ini adalah pola dan tren yang kami dapati:
- Proporsi organisasi yang mendukung usulan ini lebih tinggi dari pada individual dan mereka memberikan alasan yang lebih mendalam atas tanggapan mereka. 57 dari 77 pertanyaan, kebanyakan tanggapan dari organisasi mendukung usulan ini, dan 66 dari 77 pertanyaan, sebagian besar individual menentang usulan peninjauan kembali.
 - Lembaga Swadaya Masyarakat yang bekerja dengan perempuan, etnik minoritas dan penderita penyandang cacat atau hak asasi manusia, mendukung usulan peninjauan kembali. Sebaliknya, lembaga keagamaan, kekeluargaan, lembaga keagamaan pendidikan dasar dan menengah dan kelompok pengusaha kebanyakan menolak usulan dalam peninjauan kembali ini.
 - Kebanyakan tanggapan dari individu mempergunakan variasi dari formulir yang sifatnya formalitas untuk menanggapi beberapa pertanyaan. Banyak pula tanggapan dari individu tidak memberikan alasan terhadap tanggapan mereka. Ini berarti EOC tidak dapat menganalisa apakah tanggapan tersebut terkait pada keprihatinan tertentu atau informasi lainnya.
 - Kebanyakan dari tanggapan dari individu berhubungan dengan dua hal; perlindungan diskriminasi atas dasar kebangsaan, kewarganegaraan dan kependudukan dan perlindungan dari diskriminasi dari orang yang tinggal bersama atau yang mempunyai hubungan de fakto.
- 1.3 Tren tersebut diatas mempunyai dampak pada pendirian EOC atas kepentingan dari isu tersebut. EOC menekankan bahwa konsultasi umum bertujuan untuk mencari bukti, pengalaman dan alasan yang dapat membantu dalam menentukan apakah terdapat alasan pembenaran untuk peninjauan kembali. Konsultasi umum ini tidak bertujuan sebagai kegiatan penyaringan pendapat umum dari usulan. EOC juga mengenal bahwa sehubungan dengan perlindungan hak kaum minoritas, pandangan kaum mayoritas tidak secara otomatis menjadi faktor penentu. Dalam menganalisa tanggapan, EOC juga mencatat bahwa keberatan yang diajukan oleh masyarakat, kemungkinan dikarenakan ketidakakuratan penterjemahan dari tujuan EOC dan akibat hukum yang timbul dari

usulan tersebut. Oleh karena itu EOC percaya bahwa kewaspadaan harus diterapkan dalam mengandalkan jumlah organisasi atau individu yang mendukung atau menolak usulan. Lebih lanjut lagi, dalam menentukan posisi, EOC juga mempertimbangkan beberapa factor yang berkaitan yang dijabarkan dalam Bab 2.

Bagian II: Pentingnya riset, konsultasi dan pendidikan lebih lanjut

- 1.4 Sehubungan dengan beberapa isu yang kompleks dan berkaitan dengan berbagai macam undang-undang dan kebijakan dipelbagai area, dan menimbulkan perdebatan yang disebabkan pendapat yang berlainan, EOC berpendapat bahwa akan lebih baik untuk Pemerintah untuk melaksanakan konsultasi yang lebih mendalam dan terpisah sebelum melakukan perbaikan perundang-undangan. Usaha ini akan memperluas kesempatan untuk mendiskusikan dampak pembaharuan dan juga membuka kesempatan bagi EOC untuk memperluas pengertian masyarakat tentang isu tersebut.

Bagian III: Isu tambahan yang muncul dalam proses konsultasi

- 1.5 Pada proses konsultasi, beberapa organisasi dan individu meminta agar beberapa karakter dimasukkan kedalam bagian dari karakter yang dilindungi didalam undang-undang diskriminasi di Hong Kong termasuk umur, orientasi seksual, identitas gender dan status interseks, agama atau kepercayaan dan bahasa. Fokus dari peninjauan undang-undang diskriminasi ini adalah memperbaharui ke-empat undang-undang diskriminasi dan bukan membangun undang-undang yang komprehensif sehubungan dengan karakteristik yang baru. Walaupun begitu, EOC percaya bahwa penting untuk Komisi untuk mempertimbangkan memperluas lingkup perlindungan. Untuk ini, EOC telah melaksanakan dua riset sehubungan dengan diskriminasi berdasarkan umur dan orientasi seksual, indentitas gender dan status interseks. EOC akan melanjutkan diskusi dengan Pemerintah untuk membawa isu diskriminasi tersebut diatas lebih lanjut sebagai bagian dari pembaharuan dan juga mempertimbangkan kebutuhan akan perundang-undangan baru di area yang lain.

BAB 2: FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN DALAM MEMBUAT USULAN

2.1 Pada proses peninjauan kembali, EOC melihat berbagai factor dalam mempertimbangkan isu yang harus diperbaharui dan yang mana harus menjadi prioritas. Faktor yang menentukan termasuk :

- Peran dan pengalaman EOC
- Bukti diskriminasi dan hak asasi manusia yang terkait
- Jumlah orang yang menjadi korban dan keseriusan diskriminasi tersebut
- Ruang lingkup perlindungan dari diskriminasi atas undang-undang yang berlaku
- Apakah reformasi mengurangi tingkat perlindungan dari diskriminasi
- Undang-undang yang berlaku sekarang tidak sesuai dengan kewajiban hak-hak asasi manusia di Hong Kong ataupun ditingkat internasional.
- Rekomendasi dari badan hak asasi manusia
- Undang-undang anti diskriminasi internasional diyurisdiksi yang setara
- Usukan akan menangani ketidak sederajatan yang sistemik
- Tingkat dari dukungan atau tantangan dari organisasi atau individu atas usulan ini
- Pembaharuan hukum akan membuat undang-undang akan menjadi lebih jelas
- Pembaharuan hukum akan membuat undang-undang mudah dimengerti
- Pembaharuan hukum akan menyetarakan perlindungan
- Pembaharuan hukum akan meningkatkan efektifitas dari EOC
- Persetujuan pemerintah pada usulan terdahulu
- Pemerintah telah menerapkan undang-undang
- Pengecualian kemungkinan tidak memberikan alasan berdasarkan hukum atau sebanding dengan tujuan.

BAB 3: ISU DENGAN PRIORITAS YANG LEBIH TINGGI

3.1 Bab 3 dibagi menjadi dua bagian, mendiskusikan beberapa area yang mempunyai prioritas yang lebih tinggi, yang menimbulkan keprihatinan yang serius dan mendesak berdasarkan analisa factor kunci oleh EOC. Untuk isu yang didiskusikan dibagian I, EOC melihat usulan perubahan pada dasarnya mudah diterapkan dan tidak begitu rumit dalam penerapannya. Untuk isu yang didiskusikan pada Bagian II, melihat bahwa usulan EOC akan menimbulkan dampak diberbagai bagian dan pelbagai kebijaksanaan, maka EOC merekomendasikan konsultasi lebih lanjut dan penelitian harus dilakukan oleh Pemerintah sebelum reformasi undang-undang. EOC merasa isu yang dibahas dalam Bab I dan Bab II setara kepentingannya dan harus ditangani secara tepat oleh Pemerintah.

Part I: Usulan yang harus diterapkan sebagai prioritas yang lebih tinggi

A. Persamaan Kesempatan untuk Penyandang Cacat

3.2 Terdapat banyak bukti bahwa penyandang cacat berlanjut menghadapi diskriminasi dan tantangan untuk mendapatkan persamaan kesempatan seperti di area ketenagakerjaan, penyediaan jasa, pendidikan, mendapatkan akses kegedung, yang mana memerlukan pembaharuan undang-undang atau kebijakan.

3.3 KEWAJIBAN UNTUK MEMBUAT AKOMODASI YANG LAYAK
Dibawah DDO, tidak ada persyaratan yang jelas yang mensyaratkan untuk membuat akomodasi/kelonggaran yang layak untuk penyandang cacat. Ini tidak sesuai dengan kewajiban dibawah hukum internasional atas hak asasi manusia dan tidak sesuai dengan tren memodernisasi di yuridiksi lainnya. Terdapat bukti yang kuat atas diskriminasi terhadap penyandang cacat, termasuk dari jumlah pengaduan di EOC dan isu tersebut berdampak terhadap penyandang cacat yang jumlahnya cukup besar di Hong Kong. Terdapat juga dukungan yang besar atas usulan konsultasi, terutama dari organisasi yang bekerja untuk penyandang cacat untuk memperkenalkan kewajiban tersebut.

Rekomendasi 1: Direkomendasikan agar Pemerintah untuk merubah Undang-undang Diskriminasi Kecacatan dengan memperkenalkan kewajiban untuk memberikan akomodasi/kelonggaran yang layak bagi penyandang cacat disemua lingkungan yang berkaitan seperti pekerjaan, penyediaan barang, fasilitas dan jasa, pendidikan dan gedung. Lebih lanjut lagi dianjurkan bahwa ketentuan mengenai kewajiban yang menimbulkan beban yang tidak layak untuk dihapuskan.

(i) KETENTUAN YANG DIUNGKAPKAN SECARA JELAS TERHADAP PERLINDUNGAN DARI DISKRIMINASI UNTUK PENYANDANG CACAT YANG DITEMANI OLEH HEWAN PENOLONG

3.4 Sekarang ini, tidak ada ketentuan secara jelas yang menyatakan bahwa mendiskriminasikan seseorang dikarenakan hewan penolong adalah diskriminasi kecacatan. Atas pengalaman operasi EOC, ketentuan ini akan berdampak pada

penyandang cacat tunanetra dan penyandang cacat lainnya atas ketentuan ini dan adanya rencana untuk meningkatkan penggunaan anjing penuntun di Hong Kong. EOC juga mencatat bahwa terdapat dukungan yang cukup tinggi atas usulan ini dari organisasi.

Rekomendasi 2: Direkomendasikan untuk Pemerintah merubah Pasal 10 dari Undang-undang Diskriminasi Kecacatan dengan menambahkan hewan penolong sebagai katagori proteksi dari diskriminasi dan mendefinisikan secara jelas dengan apa yang dimaksud sebagai hewan penolong.

(ii) PROTEKSI DARI DISKRIMINASI ATAS PEYANDANG CACAT DALAM MEMILIH DAN MENCALONKAN DIRI DIPEMILIHAN UMUM

3.5 Pada saat ini, tidak ada ketentuan yang jelas terhadap pelarangan diskriminasi terhadap penyandang cacat dalam memilih dan mencalonkan diri di pemilihan pejabat umum, pejabat penasihat, pejabat badan hukum dan badan lainnya. Ini bertolak belakang dengan karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum seperti jenis kelamin, ras dan status keluarga. Hukum hak asasi internasional mewajibkan penyandang cacat mempunyai hak untuk berpartisipasi di kehidupan umum seperti memilih dan dipilih tanpa diskriminasi dan Perserikatan Bangsa-Bangsa telah membuat rekomendasi spesifik kepada pemerintah Hong Kong untuk merubah hukum secara sesuai. Isu ini berkaitan dengan jumlah penyandang cacat yang amat besar, termasuk penyandang cacat dengan gangguan jiwa atau kecacatan intelegensia, dan terdapat dukungan terhadap usulan EOC dari organisasi dan individu pada konsultasi. Beberapa menyatakan bahwa pengecualian dari hak memilih adalah pelanggaran hak asasi manusia.

Rekomendasi 3: Direkomendasikan untuk Pemerintah merubah Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk memberikan perlindungan terhadap penyandang cacat dari diskriminasi dalam hal memilih dan dipilih. Lebih lanjut lagi, direkomendasikan agar Pemerintah meninjau kembali ketentuan dalam Undang-undang Legislative Council dan Undang-undang District Council yang mendiskualifikasikan penyandang cacat, yang dinyatakan tidak dapat untuk mengelola kehidupan mereka dari mendaftar sebagai pemilih dalam pemilihan Legislative Council and District Council.

B.Persamaan kesempatan untuk perempuan

3.6 Perempuan di Hong Kong terus mengalami diskriminasi dipelbagai aspek kehidupan seperti dalam membesarkan anak, dimana hal ini memberikan dampak terhadap kemampuan mereka untuk bekerja. Mereka juga terus menghadapi tingka pelecehan seksual yang tinggi di area yang berbeda, yang akan didiskusikan di Bagian D.

(i) HAK PEREMPUAN UNTUK KEMBALI BEKERJA DIPOSISI SEMULA SETELAH CUTI HAMIL

3.7 Pada saat ini tidak ada perlindungan terhadap perempuan dalam hal hak untuk kembali bekerja diposisi semula setelah kembali dari cuti hamil, yang mana dapat dibandingkan dengan yurisdiksi internasional lainnya yang setara. Berdasarkan operasional EOC,

terdapat juga bukti bahwa perempuan terus menghadapi diskriminasi berdasarkan kehamilan selama masa hamil, cuti hamil dan setelah kembali bekerja termasuk pemutusan kontrak. Dalam konsultasi, beberapa LSM, organisasi dan individu menyatakan pendapat bahwa perempuan mempunyai hak untuk kembali keposisi semula setelah cuti hamil, paling tidak untuk masa tertentu dengan pengecualian yang masuk akal.

Rekomendasi 4: Diusulkan supaya Pemerintah memperkenalkan hak bagi perempuan untuk kembali keposisi semula setelah cuti hamil atau jika posisi tersebut tidak ada lagi, maka posisi pengganti harus dengan diberikan dengan posisi dan kondisi yang setara. Ketentuan ini dapat dimasukkan ke Undang-undang Tenaga Kerja atau pilihan lainnya dimasukkan di Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin.

(ii) PERNYATAAN PERLINDUNGAN ATAS PEREMPUAN YANG MENYUSUI

3.8 Pada saat ini tidak ada pernyataan perlindungan bahwa diskriminasi karena menyusui adalah melanggar hukum, walaupun EOC mempertimbangkan pengaduan berdasarkan menyusui dibawah diskriminasi status keluarga atas dasar merawat keluarga dekat. EOC menerima beberapa pengaduan dimana perempuan yang menyusui mengalami diskriminasi baik secara langsung atau tidak langsung di beberapa area. Jumlah perempuan yang menyusui di Hong Kong juga meningkat secara bertahap, membuat isu ini menjadi lebih penting.

Rekomendasi 5: Direkomendasikan agar Pemerintah untuk memperkenalkan pernyataan yang melarang diskriminasi berdasarkan menyusui baik secara langsung dan tidak langsung. Ketentuan ini dapat dimasukkan kedalam Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin sebagai salah satu bentuk dari diskriminasi jenis kelamin, sebagai kategori terpisah dari diskriminasi atau sebagai bagian dari Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga. Definisi dari menyusui harus juga meliputi pemompaan susu.

C. Persamaan kesempatan untuk semua ras grup

3.9 Perlindungan dari diskriminasi ras dibawah Undang-undang Diskriminasi Ras lebih sempit dari undang undang diskriminasi lainnya atau mempunyai pengecualian yang amat besar, sehingga melemahkan perlindungan dari diskriminasi ras dan diskriminasi terkait.

(i) MEMBERIKAN PROTEKSI DARI RAS DISKRIMINASI DALAM KAITANNYA DENGAN FUNGSI DAN KEWENANGAN PEMERINTAH

3.10 Pada saat ini tidak terdapat perlindungan ras diskriminasi dari Pemerintah ketika Pemerintah menjalankan fungsi dan kewenangannya sebagai pemerintah. Ini tidak konsisten dibawah undang-undang anti diskriminasi lainnya, kurangnya perlindungan ini juga pelanggaran dibawah kewajiban dari hukum hak asasi manusia internasional, dan Perserikatan Bangsa Bangsa juga membuat rekomendasi kepada Pemerintah untuk membuat perubahan. Ini merupakan kunci isu yang berdampak kepada semua orang di

Hong Kong, tanpa memandang ras tertentu dan EOC mendapatkan dukungan yang cukup tinggi dari organisasi dalam konsultasi umum.

Rekomendasi 6: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah Undang-Undang Diskriminasi Ras agar melanggar hukum bagi Pemerintah untuk mendiskriminasikan seseorang dalam menjalankan fungsi dan kewenangannya.

(ii) PERLINDUNGAN YANG LEBIH BAIK ATAS DISKRIMINASI RAS KARENA ASOSIASI

3.11 Pada saat ini hanya ada perlindungan yang terbatas atas diskriminasi ras dikarenakan asosiasi, yang mana berlaku terhadap keluarga dekat tetapi tidak berlaku terhadap asosiasi lain seperti teman, penjaga dan teman kantor. Tingkat perlindungan ini lebih rendah dari diskriminasi kecacatan. Walaupun EOC mengkonsultasikan untuk memperluas perlindungan kepada semua karakteristik, EOC pada saat ini tidak mempunyai bukti cukup atas diskriminasi berdasarkan asosiasi yang berhubungan dengan jenis kelamin, kehamilan, status perkawinan dan status keluarga untuk memberlakukan ketentuan tersebut pada saat ini. Karena terbatasnya perlindungan perlindungan yang berhubungan dengan asosiasi, EOC merasa penting untuk memperkuat ketentuan ini setingkat dengan DDO. EOC juga menerima pengaduan mengenai situasi yang berhubungan dengan diskriminasi ras atas asosiasi yang mana EOC tidak dapat menindak lanjuti pengaduan tersebut.

Rekomendasi 7: Direkomendasikan untuk Pemerintah untuk merubah Undang-undang Diskriminasi Ras dan melarang diskriminasi langsung dan pelecehan berdasarkan asosiasi dengan mencabut ketentuan kerabat dekat dan merubahnya dengan mengikut sertakan asosiasi yang termasuk :

- (a) Pasangan dari orang tersebut;
- (b) Orang lain yang hidup bersama dengan orang tersebut dalam kehidupan sehari-hari;
- (c) Kerabat seseorang;
- (d) Penjaga seseorang; dan
- (e) Seseorang yang mempunyai hubungan wirausaha, olah raga, rekreasi dengan orang tersebut.

(iii) PERLINDUNGAN DARI DISKRIMINASI RAS ATAS PERSEPSI

3.12 Pada saat ini tidak ada perlindungan atas diskriminasi berdasarkan persepsi atau prasangka atas dasar ras dibawah RDO. Ini bertolak belakang dengan DDO, dimana terdapat pernyataan jelas mengenai diskriminasi berdasarkan persepsi atas kecacatan seseorang. Walaupun EOC mengkonsultasikan untuk memperluas perlindungan kepada semua karakteristik, EOC pada saat ini tidak mempunyai bukti dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, kehamilan, status perkawinan dan status keluarga untuk mengajukan usulan atas ketentuan tersebut pada saat ini. Oleh karena itu, EOC merasa layak untuk memberlakukan ketentuan tersebut atas dasar ras karena terdapat beberapa situasi dimana seseorang diperkirakan berasal dari ras tertentu dan oleh karena itu diperlakukan secara kurang menyenangkan. Berdasarkan fakta bahwa ras

tertentu mengalami diskriminasi ras, prasangka and stereotip, EOC merasa ketentuan tersebut akan membantu mengatasi situasi ini dan mencegah diskriminasi. Sehubungan dengan usulan EOC untuk memperluas perlindungan dalam diskriminasi ras atas dasar asosiasi, EOC percaya bahwa diskriminasi berdasarkan persepsi harus juga dimasukkan untuk menjaga konsistensi bahwa tingkat perlindungan setara dengan (diskriminasi) kecacatan.

Rekomendasi 8: Direkomendasikan agar Pemerintah untuk mengubah Undang-undang Diskriminasi Ras (Race Discrimination Ordinance) untuk mengikutsertakan perlindungan dari diskriminasi langsung dan pelecehan atas dasar persepsi atau prasangka bahwa seseorang dari ras tertentu.

(iv) MENCABUT PENGECEUALIAN YANG MEMPERBOLEHKAN DISKRIMINASI SEHUBUNGAN DENGAN PELATIHAN KEJURUAN DAN PENDIDIKAN

3.13 Bahasa Inggris dan Cina adalah dua bahasa resmi di Hong Kong dan mempunyai status yang sama. Pada saat ini terdapat pengecualian di RDO yang memperbolehkan diskriminasi atas bahasa pengantar pada pelatihan kejuruan dan pendidikan.

3.14 Sehubungan dengan bahasa pengantar dalam pelatihan kejuruan, EOC merasa pengecualian ini terlalu luas. EOC juga menerima pengaduan diskriminasi berdasarkan bahasa sehubungan dengan pelatihan kejuruan, dan beberapa organisasi yang bekerja untuk kaum etnik minoritas juga mencatat bahwa kaum etnik minoritas mendapatkan kesulitan dikarenakan bahasa pengantar. Pengecualian sehubungan dengan pelatihan kejuruan tidak sesuai dengan kewajiban untuk mencegah diskriminasi berdasarkan bahasa dibawah Bill of Rights dan Konvensi PBB atas hak sipil dan politik (ICCPR). Posisi EOC adalah layak untuk mengajar dalam satu bahasa (jika ada alasan yang masuk akal untuk memberikan pelatihan dalam bahasa tersebut) tetapi tidak layak untuk menetapkan pengecualian yang luas sifatnya, mengenai bahasa pengantar.

Rekomendasi 9: Direkomendasikan agar Pemerintah mencabut pengecualian ketentuan yang memperbolehkan diskriminasi dibidang pelatihan kejuruan dalam kaitannya dengan memodifikasi atau membuat pengaturan yang lain sehubungan dengan bahasa pengantar dibawah pasal 20(2) dari Undang-undang Diskriminasi Ras (Race Discrimination Ordinance).

3.15 Sehubungan dengan bahasa pengantar dibidang pendidikan. Sebelumnya Pemerintah menyatakan bawa pengecualian adalah upaya untuk mencegah sekolah merubah pengaturan hari libur atau bahasa pengantar untuk memenuhi keinginan pelajar yang berasal dari ras tertentu, seperti mengajar dalam bahasa asal etnik minoritas. EOC mengerti posisi Pemerintah tetapi merasa pengecualian tersebut terlalu luas, dan oleh karena itu dapat diinterpretasikan sebagai ketidakperdulian dalam memberikan bantuan yang tepat untuk kaum etnik minoritas dalam belajar bahasa Cina sebagai bahasa kedua. Terdapat bukti yang besar bahwa kaum etnik minoritas mendapatkan halangan yang besar dalam belajar bahasa Cina, yang memberikan dampak negative dalam partisipasi yang setara dalam kehidupan bermasyarakat. Pengecualian

berdasarkan pendidikan juga tidak setara dengan kewajiban Hong Kong dibawah hukum internasional hak asasi manusia untuk mencegah diskriminasi berdasarkan bahasa dibawah Bill of Rights dan ICCPR. EOC juga percaya bahwa mencabut pengecualian ini tidak akan mempengaruhi sistem pendidikan karena pada saat ini, mengajar dalam dua bahasa resmi merupakan suatu hal yang syah dan sebanding dan oleh karena itu tidak melanggar hukum.

Rekomendasi 10: Direkomendasikan agar Pemerintah untuk mencabut ketentuan mengenai pendidikan sehubungan dengan memodifikasi atau membuat pengaturan yang berbeda untuk bahasa pengantar dibawah pasal 26(2) dari Undang-undang Diskriminasi Ras (Race Discrimination Ordinance).

D. Memperbaiki perlindungan dari diskriminasi langsung dan diskriminasi tidak langsung dan pelecehan

(i) MEMPERBAIKI PERLINDUNGAN DARI DISKRIMINASI LANGSUNG

3.16 EOC percaya terdapat 2 isu yang harus ditangani dalam memformulasikan diskriminasi langsung; arti dari diskriminasi berdasarkan karakter yang dilindungi dan perbandingan didalam pengaduan diskriminasi kecacatan langsung.

3.17 Definisi diskriminasi langsung pada semua undang-undang anti diskriminasi merujuk kepada diskriminasi atas karakteristik tertentu dari seseorang. Ini berarti seseorang yang mengalami diskriminasi mempunyai karekteristik yang dilindungi dan ini mengecualikan keadaan dimana seseorang diperlakukan secara tidak menyenangkan berdasarkan karakter yang dilindungi tetapi orang tersebut tidak mempunyai karakter tersebut. Ini adalah celah dari perlindungan dan berbeda dari perbandingan yang dilakukan dari yurisdiksi yang lain. Selain itu, ini juga tidak konsisten dengan ketentuan diskriminasi lain seperti diskriminasi atas dasar asosiasi dan persepsi atau prasangka.

Rekomendasi 11: Direkomendasikan agar Pemerintah untuk merubah definsi dari diskriminasi langsung padake-empat Undang-undang anti diskriminasi dan menyatakan bahwa diskriminasi adalah perbuatan kurang menyenangkan berdasarkan karakter yang dilindungi dan bukan karena orang tersebut memiliki karakter yang dilindungi.

3.18 Sehubungan dengan diskriminasi langsung, bahasa dari ketentuan yang berlaku pada saat ini memerlukan perbandingan antara dua orang yang mempunyai kecacatan dan orang yang tidak mempunyai kecacatan. Ini berarti perlindungan tidak terjadi pada situasi dimana seseorang dengan kecacatan tertentu diperlakukan secara kurang menyenangkan dibandingkan dengan orang lain yang mempunyai kecacatan lain. Terdapat bukti bahwa ketentuan ini harus diperbaharui mengingat orang dengan kecacatan tertentu seperti cacat mental atau penyakit menular mendapat stigma yang lebih besar dari kecacatan lainnya. Terdapat juga dukungan yang besar dari organisasi, karena ini akan memberikan perlindungan yang lebih besar untuk penyandang cacat.

Rekomendasi 12: Direkomendasikan agar pemerintah merubah ketentuan diskriminasi langsung dibawah pasal 6 dan 8 dari Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk membuat jelas ketentuan perlindungan diskriminasi antara orang yang mempunyai kecacatan yang berbeda.

(ii) MEMPERBAIKI PERLINDUNGAN DARI DISKRIMINASI TIDAK LANGSUNG

3.19 Definisi dari diskriminasi tidak langsung pada saat ini dalam beberapa aspek terlalu sempit, termasuk “kondisi yang memenuhi”, dan memperlihatkan kerugian atau ketidak beruntungan dan definisi yang termasuk diskriminasi tidak langsung, harus dijustifikasikan. Sebagai hasilnya, pada situasi tertentu pada pengaduan diskriminasi, justifikasi tidak dapat dilakukan. Berdasarkan pengalaman kami dalam mempertimbangkan pengaduan dan perkembangan di yurisdiksi lain, EOC merasa bahwa definisi diskriminasi tidak langsung harus diperbaiki.

Rekomendasi 13: Direkomendasikan agar Pemerintah untuk merubah definisi diskriminasi tidak langsung dalam keempat undang-undang diskriminasi untuk:

- Ketentuan, atau kriteria atau praktek yang diberlakukan atau akan diberlakukan secara adil terhadap orang yang tidak mempunyai karakteristik;
- Yang mana menimbulkan kerugian terhadap orang yang mempunyai karakteristik;
- Yang mana tidak dapat dilihat sebagai tindakan yang masuk akal dan menjalankan tujuan yang sah dan mempunyai alasan dan hubungan yang seimbang terhadap tujuan.

(iii) MEMPERBAIKI PERLINDUNGAN DARI PELECEHAN

3.20 Pada saat ini terdapat beberapa situasi dimana melarang diskriminasi tidak memberikan perlindungan yang cukup. Ini termasuk: tidak adanya perlindungan dari seksual, rasial atau pelecehan kecacatan pada orang yang bekerja pada tempat yang sama (seperti pekerja sukarela atau orang yang bekerja atas dasar konsinyasi dan tidak dalam hubungan kerja; tidak ada perlindungan dari pelecehan ras atau pelecehan kecacatan atas penyedia jasa dari penerima jasa termasuk kapal dan pesawat yang terdaftar di Hong Kong. Tidak adanya perlindungan dari pelecehan seksual, ras atau pelecehan kecacatan dari pegontrak atau sub pegontrak dari pegonontrak lainnya atau sub pegontrak yang tinggal ditempat yang sama. Tidak adanya perlindungan dari pelecehan seksual, ras dan pelecehan kecacatan dari pengelola klub, anggota atau calon anggota. Sebagai tambahan EOC percaya bahwa pemberi kerja mempunyai peran yang penting dalam mencegah pelecehan dari pekerjanya, dan pada saat ini tidak ada ketentuan mengenai pertanggungjawaban pemberi kerja jika mereka gagal dalam mengambil tindakan untuk mencegah pekerjanya dilecehkan oleh orang ketiga, seperti pelanggan.

3.21 EOC menerima banyak pengaduan terutama pelecehan seksual. Dibeberapa kasus yang berhubungan dengan diatas, EOC tidak bisa melanjutkan pengaduan pelecehan seksual karena tidak ada perlindungan dalam undang undang. Dalam beberapa isu ini, EOC sebelumnya membuat masukan kepada Pemerintah untuk meminta perubahan, dimana Pemerintah telah setuju secara prinsip tetapi belum membuat perubahan. EOC juga

telah melakukan beberapa studi yang mana mendapatkan tingginya tingkat pelecehan seksual di beberapa tempat seperti lingkungan kerja, pendidikan dan area pelayanan. Terdapat juga bukti bahwa beberapa grup yang rentan termasuk pekerja rumah tangga kemungkinan terpengaruhi atas celah perlindungan yang mana berdampak terhadap jumlah orang yang sangat besar dan melingkupi beberapa area. **Oleh karena itu EOC membuat beberapa rekomendasi kepada Pemerintah:**

Rekomendasi 14: Direkomendasikan agar Pemerintah menambahkan Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin dan Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk membuat pemberi kerja bertanggungjawab atas pelecehan seksual, rasial dan pelecehan kecacatan atas pekerja oleh pihak ketiga seperti pelanggan, dimana pemberi kerja mengetahui pelecehan tersebut dan gagal untuk mengambil langkah-langkah yang mencegah pelecehan;

Rekomendasi 15: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ketentuan dari Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Ras dan Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk memberikan perlindungan dari pelecehan seksual, ras dan kecacatan kepada seseorang yang berada pada tempat kerja yang umum, seperti pekerja konsinyasi dan tenaga sukarela;

Rekomendasi 16: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ketentuan dari Undang-undang Diskriminasi Ras dan Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk memberikan perlindungan dari pelecehan ras dan kecacatan untuk penyedia jasa dari pengguna jasa;

Rekomendasi 17: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ketentuan dari Undang-undang Diskriminasi Ras and Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk memberikan perlindungan atas pelecehan ras dan kecacatan dari pemberi jasa oleh pengguna jasa, dimana pelecehan terjadi diluar Hong Kong, tetapi pada pesawat dan kapal yang terdaftar di Hong Kong;

Rekomendasi 18: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Ras dan Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk memberikan perlindungan kepada pengontrak atau sub pengontrak dari pelecehan seksual, ras dan kecacatan dari pengontrak atau sub pengontrak lain yang menempati tempat yang sama;

Rekomendasi 19: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Ras dan Undang-undang Diskriminasi Kecacatan untuk memberikan perlindungan dari pelecehan ras, seksual dan kecacatan dari pengelola klub, anggota atau calon anggota.

E.Area perlindungan dalam hubungannya dengan badan umum pemerintah

3.22 Terdapat celah dari perlindungan dari diskriminasi sehubungan dengan badan umum pemerintah karena ke-empat undang-undang anti diskriminasi tidak menyatakan bahwa

melanggar hukum untuk badan umum pemerintah untuk mendiskriminasi orang dalam menjalankan fungsi dan kewenangannya. Pendekatan ini tidak sesuai dengan kewajiban melarang diskriminasi oleh badan pemerintah dibawah “Bill of Rights”. Pada konsultasi, beberapa organisasi menyatakan bahwa penting untuk mendefinisikan apa yang disebut badan umum pemerintah.

Rekomendasi 20: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah the keempat undang-undang anti diskriminasi untuk mengikutsertakan ketentuan yang berlaku kepada semua badan pemerintah dan merupakan pelanggaran hukum bagi mereka untuk mendiskriminasi dalam melakukan fungsi dan kewenangannya. Pertimbangan juga harus diberikan apakah diperlukan definisi dari Badan Umum Pemerintah.

F. Pengaduan diskriminasi

(I) MEMASUKKAN KETENTUAN YANG JELAS SEHUBUNGAN DENGAN PENGADUAN DISKRIMINASI

3.23 Kasus diskriminasi sulit dibuktikan karena tidak ada bukti langsung dari diskriminasi. Walaupun tidak secara nyata ditulis didalam peraturan anti diskriminasi, Pengadilan di Hong Kong mengambil pendekatan dimana ketika pengadu memberikan bukti dari diskriminasi, Pengadilan akan melihat bukti atau penjelasan dari Tertuduh untuk mencari indikasi apakah terjadi diskriminasi. Pada yurisdiksi internasional yang setara, terdapat perubahan beban pembuktian yang mana secara jelas tertulis di undang-undang anti diskriminasi. Badan hak asasi manusia internasional juga telah secara terbuka merekomendasikan pendekatan ini. Pada tanggapan konsultasi, beberapa organisasi yang setuju atas usulan menyatakan kesulitan untuk membuktikan diskriminasi dan oleh karena itu akan lebih baik jika ketentuan tersebut secara jelas tertulis didalam undang-undang.

Rekomendasi 21: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah keempat undang-undang anti diskriminasi mengikut sertakan ketentuan dari standard dan beban pembuktian:

- **Sehubungan dengan beban pembuktian, seharusnya ada indikasi yang menyatakan bahwa Pengadu harus membuktikan terdapat diskriminasi atas dasar keseimbangan kemungkinan;**
- **Sehubungan dengan beban pembuktian, harus diindikasikan bahwa Pengadu harus memperlihatkan fakta akan adanya diskriminasi dan setelah itu beban pembuktian beralih kepada Tertuduh untuk membuktikan tidak ada diskriminasi.**

(II) MEMBERIKAN GANTI RUGI PADA KASUS DISKRIMINASI TIDAK LANGSUNG

3.24 Pada saat ini ganti rugi atas pengaduan diskriminasi tidak langsung dibawah SDO, FSDO dan RDO hanya terbatas jika Tertuduh berniat untuk memperlakukan Pengadu secara tidak adil. Batasan yang sama tidak berlaku dibawah DDO dan ini menyebabkan celah dari ketentuan sehubungan dengan pemberian ganti rugi. Hal ini juga tidak dapat dibenarkan karena niat bukan merupakan bagian yang diperlukan dalam pembuktian diskriminasi. Beberapa organisasi setuju dengan usulan bahwa niat tidak seharusnya

menjadi persyaratan dalam memberikan ganti rugi dalam kasus diskriminasi tidak langsung.

Rekomendasi 22: Direkomendasikan agar Pemerintah mencabut ketentuan dibawah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga dan Undang-undang Diskriminasi Ras yang memerlukan pembuktian dari niat untuk mendiskriminasi dalam memberikan ganti rugi pada tuntutan diskriminasi tidak langsung.

Bagian 2: Prioritas lebih tinggi yang membutuhkan penelitian, konsultasi dan pendidikan lebih dalam

A. Kewajiban untuk mempromosikan persamaan kesempatan dimasyarakat luas

- 3.25 Keprihatinan yang sangat mendasar atas hukum anti diskriminasi di Hong Kong adalah (hukum) berfokus utama pada penyelesaian kasus individu terhadap kasus diskriminasi, bukan mengatasi diskriminasi yang sifatnya sistematis dan institusional atau ketidakseimbangan, seperti memberlakukan tugas khusus kepada Pemerintah dan badan kewenangan untuk mempromosikan persamaan kesempatan dan menghapuskan diskriminasi ditempat kerja. Walaupun Pemerintah telah menaruh beberapa cara untuk mempromosikan persamaan kesempatan untuk kelompok yang berbeda, EOC merasa ini tidak lengkap dan tidak cukup, karena hanya melindungi karakter tertentu seperti jenis kelamin atau ras dan hanya berlaku kepada sebagian badan Pemerintah dan Badan Umum Pemerintah lainnya dan tidak mempunyai konsekuensi hukum.
- 3.26 Sementara itu terdapat banyak bukti yang berlanjut mengenai ketidaksederajatan di Hong Kong yang berdampak kepada beberapa grup seperti kaum etnik minoritas, penyandang cacat dan perempuan. Lebih lanjut lagi hukum hak asasi manusia menegaskan perlunya setiap yurisdiksi untuk mengambil langkah aktif untuk mencapai persamaan kesempatan untuk kelompok yang dirugikan. Dalam beberapa yurisdiksi yang sepadan seperti Inggris, kewajiban untuk mempromosikan persamaan kesempatan dan menghapuskan diskriminasi telah diperkenalkan didalam undang-undang anti diskriminasi mereka. EOC juga mencatat dukungan yang besar terhadap usulan dari organisasi terutama yang mewakili kaum etnik minoritas dan perempuan.
- 3.27 Adalah posisi dari EOC bahwa seharusnya terdapat kewajiban dari Badan Umum Pemerintah untuk mempromosikan persamaan kesempatan. Melihat kewajiban tersebut akan memberikan dampak yang sangat luas dari berbagai area dan undang-undang lainnya, EOC percaya bahwa penelitian lebih lanjut dan konsultasi umum diperlukan sebagai langkah pertama. Selain itu beberapa faktor juga harus dipertimbangkan, seperti ruang lingkup kewajiban yang dapat diterapkan kepada Biro Pemerintah dan Badan Kewenangan lainnya, sejauh mana ini dapat diterapkan, metode dari pelaksanaan dan peran EOC dalam memantau kewajiban dan mengeluarkan petunjuk atas kewajiban tersebut.

Rekomendasi 23: Direkomendasikan agar Pemerintah melakukan konsultasi umum dan penelitian untuk memperkenalkan kewajiban badan pemerintah untuk mempromosikan persamaan kesempatan dan menghapus diskriminasi yang mana berlaku pada semua karakteristik.

B. Perlindungan dari diskriminasi berdasarkan kebangsaan, kewarganegaraan dan status kependudukan.

3.28 Pada saat ini tidak ada perlindungan dari diskriminasi dibawah the RDO atas dasar kebangsaan, kewarganegaraan atau status kependudukan. Secara umum, terdapat celah perlindungan yang berdampak terhadap orang yang jumlahnya amat besar, karena terdapat bukti di Hong Kong dimana terdapat situasi orang yang berasal dari ras lain mengalami diskriminasi berdasarkan kebangsaan, kewarganegaraan dan status kependudukan. Kurangnya perlindungan, tidak memenuhi kewajiban hak asasi manusia secara internasional dan beberapa badan PBB telah merekomendasikan kepada Pemerintah untuk memperluas perlindungan. Beberapa yuridiksi internasional yang setara memberikan perlindungan yang sama dari diskriminasi.

3.29 EOC mencatat bahwa diskriminasi berdasarkan kebangsaan dan kewarganegaraan memberikan keprihatinan yang amat besar pada masyarakat atas status kependudukan dan menanganinya secara terpisah.

(i) KEBANGSAAN DAN KEWARGANERAAN

3.30 Sehubungan dengan kebangsaan dan kewarganegaraan, EOC percaya adanya alasan yang cukup untuk memperkenalkan perlindungan dari diskriminasi atas dasar tersebut. Sehubungan dengan kewajiban Hong Kong atas hak asasi manusia secara internasional; fakta yang menunjukkan diskriminasi berdasarkan kebangsaan dan kewarganegaraan terkait dengan diskriminasi ras; dan bukti dari diskriminasi tersebut di Hong Kong. Pantas dicatat bahwa terdapat dukungan yang sangat besar dari organisasi atas usulan EOC di area ini, terutama LSM yang bekerja dibidang hak asasi manusia, dengan kaum etnik minoritas, termasuk pencari suaka dan pengungsi, juga LSM yang bekerja dengan perempuan. Beberapa tanggapan merujuk kepada tanggung jawab Hong Kong secara internasional dan memberikan contoh diskriminasi. Ada juga beberapa keberatan dengan usulan yang diutarakan oleh organisasi termasuk dari sektor perbankan. EOC menyadari bahwa keprihatinan ini dapat ditangani dalam beberapa cara termasuk memberlakukan pengecualian yang sesuai yang memperbolehkan diskriminasi yang mengacu pada tujuan yang sah dan sebanding.

Rekomendasi 24: Direkomendasikan agar Pemerintah mengadakan konsultasi umum dan memperkenalkan perlindungan diskriminasi atas dasar kebangsaan dan kewarganegaraan dibawah Undang-undang Diskriminasi Ras. Konsultasi harus mempertimbangkan isu yang sehubungan dengan bagaimana kebangsaan dan kewarganegaraan didefinisikan dan apakah

pegecualian yang berhubungan dengan kebangsaan dan kewarganegaraan dapat dipertahankan, dicabut atau diperkenalkan.

(ii) STATUS KEPENDUDUKAN TERMASUK PENDUDUK DARI CINA DARATAN

- 3.31 Dalam hubungannya dengan status kependudukan di Hong Kong, EOC percaya bahwa harus ada perlindungan dari diskriminasi atas karakteristik tersebut. Perlindungan ini harus berlaku terhadap semua orang berdasarkan status kependudukan dan tidak hanya berlaku untuk penduduk dari Cina daratan. EOC mencatat terdapat bukti yang kuat yang menunjukkan diskriminasi atas karakter ini pada beberapa grup termasuk pendatang baru seperti pencari suaka dan pemohon lainnya. Organisasi dari sektor wisata juga menunjukkan keprihatinan yang berkaitan dengan usulan tersebut diatas.
- 3.32 Walaupun begitu EOC setuju bahwa dalam beberapa hal, masuk akal untuk memperlakukan seseorang secara berbeda berdasarkan status kependudukan, seperti memberikan hak politik atau dalam menentukan kriteria dalam pemberian pelayanan umum atau sumber daya. Dalam situasi ini, penting untuk memperhatikan kondisi dari tiap kasus, apakah dampak diskriminasi yang ditimbulkan sah dan sebanding.
- 3.33 EOC mencatat keberatan yang sangat kuat yang dalam konsultasi umum sehubungan dengan isu ini dan mengenai Cina daratan, termasuk kebebasan berekspresi yang mana disebabkan salah pengertian dari ketentuan perlindungan dari RDO dan dampak dari usulan EOC. Sebagai contoh, posisi EOC dalam diskriminasi intra-race (dimana seseorang memperlakukan seseorang yang sama rasnya secara kurang menyenangkan dibandingkan dengan orang dari ras yang lain) telah dilarang dibawah RDO, jika ras merupakan alasan perbedaan. EOC merasa penting untuk menekankan bahwa keberatan ini dapat ditangani dengan undang-undang. Struktur dari perlindungan ini sudah tertera didalam RDO dan jika terjadi perubahan, (perubahan ini) harus memperhatikan situasi dimana sah untuk mendiskriminasikan seseorang berdasarkan status kependudukan. Keberatan yang lain dapat ditangani dengan cara lain, termasuk pegecualian yang masuk akal.

Rekomendasi 25: Direkomendasikan agar Pemerintah melakukan konsultasi umum untuk memperkenalkan perlindungan dari diskriminasi berdasarkan status kependudukan di Hong Kong dibawah the Undang-undang Diskriminasi Ras. Konsultasi harus mempertimbangkan semua isu yang terkait dalam segala lingkup perlindungan, dimana pegecualian berdasarkan status kependudukan dicabut atau dirubah, dan apakah pegecualian tertentu dapat dibenarkan. Lebih lanjut lagi direkomendasikan agar Pemerintah dan EOC harus mempromosikan untuk meningkatkan pengertian dan penerapan RDO dan dampak perlindungan sehubungan dengan status kependudukan.

C. Persamaan kesempatan untuk hubungan seperti suami istri/rumah tangga

(i) PERLINDUNGAN DARI DISKRIMINASI STATUS KELUARGA: HUBUNGAN SEPERTI SUAMI ISTRI/RUMAH TANGGA (COHABITING RELATIONSHIP)

- 3.34 Pada saat ini dibawah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, tidak ada pernyataan perlindungan dari diskriminasi untuk orang dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga tetapi tidak menikah, apakah ini hubungan heteroseksual atau homoseksual. Pada saat juga tidak ada sistem hukum yang mengakui hubungan seperti suami istri/rumah tangga di Hong Kong.
- 3.35 Ketidakadanya pengakuan terhadap pasangan dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga dan dampak dari undang undang dan kebijaksanaan yang terkait, berarti mereka menghadapi diskriminasi didalam aspek kehidupan seperti fasilitas pekerjaan, pajak, hak imigrasi, perumahan, hak waris dan hak keluarga lainnya. Sehubungan dengan perubahan tipe keluarga yang mana lebih banyak orang hidup dalam hubungan seperti suami istri, maka ketentuan ini akan berdampak pada lebih banyak orang.
- 3.36 Situasi di Hong Kong tidak sesuai dengan kewajiban hukum internasional hak asasi manusia dan local, untuk melindungi orang dari diskriminasi berdasarkan perkawinan atau status hubungan yang termasuk orang dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga tetapi tidak menikah. Beberapa yurisdiksi internasional lainnya memberikan perlindungan dari diskriminasi dan secara sah mengakui hubungan seperti suami istri. Perlu dicatat perkembangan terakhir dimana situasi tertentu dimana peraturan di Hong Kong mengenali hubungan seperti suami istri/rumah tangga seperti perlindungan atas kekerasan rumah tangga dan membuat keputusan atas tindakan medis atas nama pasangan.
- 3.37 EOC juga mencatat keberatan yang besar terhadap isu ini, yang datang dari organisasi termasuk organisasi keagamaan dan kelompok pengusaha dan individu dalam konsultasi umum. Secara khusus, EOC mengenali pentingnya keberatan yang diajukan oleh organisasi keagamaan dan institusi lainnya, sehubungan dengan pengakuan hubungan seperti suami istri/rumah tangga dan hak beragama. Isu ini harus dipertimbangkan secara hati-hati dalam mempertimbangkan perlindungan yang mungkin diberikan atas diskriminasi dan pengakuan atas hubungan seperti suami istri. EOC percaya bahwa keseimbangan yang adil dapat dicapai dalam undang-undang antara hak kelompok yang berbeda termasuk definisi yang sesuai dan pengecualian yang masuk akal.
- 3.38 Secara prinsip, EOC percaya bahwa pasangan dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga harus dilindungi dari diskriminasi berdasarkan status keluarga dibawah SDO. Tetapi isu ini lebih besar dari undang-undang anti diskriminasi, mengingat absennya pengakuan terhadap satu hubungan (seperti suami istri/rumah tangga) yang mana

berdampak terhadap pelbagai undang-undang dan kebijaksanaan. Untuk undang-undang anti diskriminasi, perlindungan bagi orang dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga harus menyeluruh, konsisten dan efektif. EOC juga percaya bahwa harus ada pengakuan secara sah terhadap hubungan seperti suami istri/rumah tangga di Hong Kong.

Rekomendasi 26: Direkomendasikan agar Pemerintah melakukan penelitian yang menyeluruh dan konsultasi umum atas isu diskriminasi dan isu terkait lainnya dan kemungkinan pengakuan terhadap pasangan heteroseksual dan homoseksual seperti hubungan suami istri di Hong Kong, dan hubungan suami istri dari jenis kelamin yang sama dari luar negeri.

Konsultasi harus:

- **Konsultasi dalam memberikan perlindungan dari diskriminasi terhadap orang dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga sehubungan dengan status perkawinan dibawah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, termasuk kemungkinan mencabut, merubah atau menambahkan pengecualian tertentu;**
- **Mempertimbangkan semua undang-undang dan kebijaksanaan yang berpotensi mendiskriminasi (orang dalam hubungan seperti suami istri) dan apakah perlu untuk mereformasi (undang-undang dan kebijaksanaan tersebut).**
- **Mempertimbangkan cara lainnya untuk mengakui hubungan tersebut termasuk hubungan homoseksual dan heteroseksual.**

(ii) PERLINDUNGAN DISKRIMINASI BERDASARKAN STATUS KELUARGA: HUBUNGAN SEPerti SUAMI ISTRI/RUMAH TANGGA

3.39 Pada saat ini tidak ada perlindungan terhadap orang dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga atas diskriminasi dibawah Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga, dimana mereka merawat keluarga dekat, seperti pasangan mereka. Pada situasi dimana hubungan telah berakhir, tidak ada perlindungan dari diskriminasi dimana seseorang yang merawat keluarga dekat dan hubungan perkawinan yang telah berakhir dan hubungan seperti suami istri/rumah tangga.

3.40 Mengingat terdapatnya peningkatan jumlah orang yang mempunyai hubungan seperti suami istri/rumah tangga, dan bertambahnya pasangan yang berpisah atas dasar kesepakatan bersama (apakah dalam hubungan perkawinan atau dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga), EOC percaya bahwa harus ada perlindungan dari diskriminasi berdasarkan status keluarga dimana mereka merawat anggota keluarga dari pasangan atau bekas pasangan mereka termasuk pasangan dari hubungan seperti hubungan suami istri/hubungan rumah tangga.

3.41 EOC mencatat adanya keberatan yang kuat yang dikeluarkan dari kedua organisasi, khususnya badan keagamaan dan sekolah dan individu pada masa konsultasi. Mereka mengeluarkan pandangan yang sama, bahwa hanya perkawinan antara perempuan dan pria yang bisa diakui dan perlindungan dari diskriminasi hanya dapat diberikan kepada

pasangan yang menikah walaupun dalam ketentuan dalam merawat anggota keluarga. EOC menekan bahwa fokus utama dari usulan ini bukan mengenai pengakuan terhadap hubungan seksual yang sama tetapi mengenai perlindungan terhadap orang dari diskriminasi dimana mereka merawat anggota keluarga, tanpa melihat apakah terdapat perkawinan atau tidak dan apakah perkawinan atau hubungan seperti suami istri/rumah tangga telah berakhir.

Rekomendasi 27: Direkomendasikan agar Pemerintah melakukan penelitian dan konsultasi pada perluasan perlindungan dibawah the Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga atas perlindungan sehubungan dengan:

- **Merawat anggota keluarga dekat dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga ;**
- **Merawat anggota keluarga dekat dari bekas pasangan atau bekas pasangan dalam hubungan seperti suami istri/rumah tangga**

BAB 4:USULAN ATAS ISU YANG LAIN, YANG TIMBUL DALAM KONSULTASI

- 4.1 Bab ini memberikan usulan kami atas Pertanyaan lain didalam Dokumen Konsultasi. Bagian 1 mempertimbangkan Pertanyaan yang berhubungan dengan tujuan dari Undang-undang dan karakter yang dilindungi; Bagian 2 mempertimbangkan Pertanyaan sehubungan dengan bentuk diskriminasi yang dilarang; Bagian 3 mempertimbangkan Pertanyaan sehubungan dengan tindakan yang dilarang; Bagian 4 mempertimbangkan Pertanyaan sehubungan dengan mempromosikan dan mengarusutamakan persamaan kesempatan; Bagian 5 mempertimbangkan aspek dari proses pengadilan termasuk kewenangan dan konstitusi dari EOC; dan Bagian 6 mempertimbangkan pengecualian dari diskriminasi yang tidak melanggar hukum.
- 4.2 Pada tiap isu, posisi EOC berlainan, tergantung terhadap analisa dari beberapa faktor yang berhubungan seperti yang digambarkan pada Bab 2. Pada beberapa isu, EOC percaya bahwa Pemerintah harus menerapkan perubahan undang-undang, tetapi usulan perubahan undang-undang, karena beberapa alasan dipertimbangkan tidak penting yang didiskusikan di Bab 3. Pada beberapa isu, EOC percaya tidak perlu untuk membuat perubahan undang-undang pada saat ini, dan pada isu yang lain EOC percaya tidak perlu untuk membuat perubahan undang-undang.

Bagian 1: Tujuan dari undang-undang dan karakteristik yang dilindungi

A. Konsolidasi dan tujuan dari undang-undang

(i) KONSOLIDASI UNDANG-UNDANG

- 4.3 EOC melakukan konsultasi apakah ke-empat undang-undang anti diskriminasi harus dikonsolidasikan menjadi satu undang-undang anti diskriminasi, dalam upaya memudahkan perundang-undangan dan, dimana memungkinkan menyelaraskan perlindungan dalam berbagai karekteristik. Posisi EOC ini merupakan pendekatan yang lebih disukai mengingat kurangnya konsistensi antara Undang-undang dalam area tertentu dan ini juga dapat memfasilitasi penambahan karakter dimasa yang akan datang, dan hal ini juga dapat dibandingkan dengan yuridiksi lainnya dan undang-undang lainnya di Hong Kong.

Rekomendasi 28: Direkomendasikan agar Pemerintah mempertimbangkan mengkonsolidasi Undang-undang anti diskriminasi yang berlaku pada saat ini menjadi satu Undang-undang anti diskriminasi dalam upaya untuk mempermudah dan menyelaraskan perlindungan atas diskriminasi.

(ii) TUJUAN DARI UNDANG-UNDANG

- 4.4 EOC melakukan konsultasi apakah tujuan dari undang-undang harus disebutkan di “pasal tujuan” yang mana dapat membantu arti, penterjemahan dan penerapan dari undang-undang. EOC percaya bahwa akan lebih baik untuk memberikan pertimbangan untuk menambahkan pasal tujuan. Tetapi karena isu ini tidak mempunyai perubahan

yang besar dalam memberikan perlindungan dari diskriminasi, EOC tidak merasa bahwa isu ini merupakan isu yang mempunyai prioritas tinggi pada saat ini.

Rekomendasi 29: Direkomendasikan agar Pemerintah mempertimbangkan apakah pasal tujuan harus ditambahkan kedalam keempat Undang-undang anti diskriminasi untuk menyatakan tujuan dari undang-undang dalam menghapuskan diskriminasi dan mempromosikan persamaan kesempatan.

B. Karakteristik yang dilindungi; jenis kelamin dan kehamilan

(i) KAREKTERISTIK YANG DILINDUNGI; JENIS KELAMIN

- 4.5 EOC melakukan konsultasi apakah ketentuan diskriminasi jenis kelamin harus di rubah dengan mempergunakan bahasa gender yang netral, dalam upaya memudahkan dalam mengenali perlindungan atas diskriminasi jenis kelamin berlaku untuk perempuan dan laki-laki. Secara keseluruhan, EOC merekomendasikan untuk membuat perubahan pada Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin (SDO). Tetapi ini tidak begitu mendesak karena tidak mempengaruhi perlindungan yang substantif atas diskriminasi.

Rekomendasi 30: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ketentuan Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin dengan mempergunakan bahasa gender yang netral seperti “seseorang”, dalam upaya memudahkan dalam mengenali perlindungan atas diskriminasi jenis kelamin berlaku untuk perempuan dan laki-laki.

(ii) KARAKTERISTIK YANG DILINDUNGI; KEHAMILAN

- 4.6 EOC melakukan konsultasi apakah perlu untuk membuat pernyataan jelas dibawah SDO bahwa perempuan dilindungi dari diskriminasi selama masa kehamilan dalam upaya memberikan kejelasan dan membantu masyarakat untuk mengerti kewajiban hukum. Pada saat ini, walaupun pernyataan tersebut absen, pengadilan Hong Kong menterjemahkan hukum dengan lebih luas untuk mengikutsertakan diskriminasi kehamilan sebagai karakteristik yang dilindungi dari perlakuan yang kurang menyenangkan, ketika perempuan pada masa cuti hamil (dimulai pada masa mereka melahirkan sampai pada mereka kembali bekerja), atau setelah mereka kembali bekerja. Juga penting untuk mencatat bahwa Undang-undang Tenaga Kerja Hong Kong (Employment Ordinance) secara nyata menyatakan bahwa melanggar hukum untuk memutus kontrak seorang perempuan pada masa cuti hamalnya. EOC mencatat dukungan yang kuat atas usulan ini dari organisasi dan individu dalam konsultasi umum. Tetapi karena usulan ini hanya melibatkan penjabaran ketentuan dalam undang-undang dan tidak menutup celah dalam perlindungan, maka usulan ini tidak begitu mendesak seperti usulan lain.

Rekomendasi 31: Direkomendasikan agar Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin dirubah untuk mengikutsertakan ketentuan yang menyatakan bahwa perempuan dilindungi dari diskriminasi berdasarkan kehamilan pada masa cuti hamil.

- 4.7 EOC also melakukan konsultasi umum apakah harus ada pernyataan jelas atas perlindungan dari diskriminasi berdasarkan potensi kehamilan ketika seorang perempuan diberlakukan secara kurang menyenangkan karena dia mungkin akan hamil dimasa yang akan datang. Komisi mencatat terdapat keprihatinan dari beberapa organisasi yang menolong pekerja rumah tangga yang melaporkan pekerja rumah tangga dipaksa untuk mempergunakan metode pencegahan kehamilan atau melakukan tes kehamilan oleh pemberi kerja atau agen. Selain tindakan ini merupakan tindakan diskriminasi, tindakan ini juga merupakan pelanggaran dari hak asasi manusia dalam hal hak seksual pribadi dan hak reproduksi. Walaupun EOC telah menangani pengaduan atas potensial kehamilan diskriminasi sebagai diskriminasi jenis kelamin terhadap perempuan, tetapi karena beberapa bentuk dari diskriminasi dapat berupa pelanggaran hak asasi manusia, maka EOC percaya bahwa pernyataan jelas mengenai pelanggaran diskriminasi atas kemungkinan hamil harus diperkenalkan.

Rekomendasi 32: Direkomendasikan agar Pemerintah memperkenalkan pernyataan jelas yang melarang diskriminasi potensial kehamilan dibawah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin.

C. Karakter yang dilindungi : Kecacatan

- 4.8 EOC melakukan umum konsultasi mengenai definisi dan ruang lingkup dari apa yang disebut kecacatan pada saat ini, apakah sesuai atau harus dirubah. Hong Kong mempergunakan pendekatan yang sama dengan Australia, dimana ruang lingkup dari apa yang disebut kecacatan pada saat ini cukup luas dan termasuk penyakit ringan seperti influenza. Ini bertolak belakang dengan pendekatan dari Inggris dimana fokus dari kecacatan adalah kecacatan yang berdampak jangka panjang, bukan pada penyakit ringan dan berdampak pendek.
- 4.9 EOC menerima pengaduan mengenai penyakit ringan dan jangka pendek dan mencatat bahwa beberapa organisasi mendukung perubahan definisi dari kecacatan dan menyatakan bahwa definisi yang berlaku pada saat ini dapat dimanfaatkan untuk menyalahgunakan cuti sakit. Walaupun dengan begitu, dapat diargumentasikan bahwa yang harus dipertimbangkan adalah apakah kondisi (seseorang) merupakan alasan perlakuan kurang menyenangkan atau keseriusan dan lamanya sakit (seseorang). Beberapa organisasi yang berhubungan dengan penyandang cacat mengajukan keberatan dikarenakan jika usulan ini disetujui, maka ini akan mengurangi tingkat perlindungan terhadap penyandang cacat dari diskriminasi. Oleh karena itu EOC percaya akan lebih baik untuk mempergunakan definisi dari kecacatan yang diberlakukan pada saat ini.

Rekomendasi 33: Direkomendasikan pada saat ini lebih baik untuk memakai definisi kecacatan yang berlaku pada saat ini dibawah Undang-undang Diskriminasi Kecacatan.

D. Karakter yang dilindungi status keluarga

- 4.10 EOC melakukan konsultasi apakah istilah “status keluarga” harus dirubah menjadi “tanggung jawab keluarga” untuk memperjelas undang-undang. EOC mencatat bahwa undang-undang hak asasi manusia internasional dan yuridiksi lain mempergunakan istilah yang bervariasi dalam perlindungan ini, dan dari konsultasi umum banyak organisasi yang menyatakan bahwa istilah yang dipakai sekarang ini cukup sesuai. Ini juga tidak melibatkan perubahan yang mendasar dalam perlindungan diskriminasi.

Rekomendasi 34: Direkomendasikan tidak perlu ada perubahan dari istilah ‘status keluarga’ ke ‘tanggung jawab keluarga’ dibawah Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga.

Bagian 2: Bentuk dari tindakan yang dilarang

A. Diskriminasi kehamilan langsung

- 4.11 EOC melakukan konsultasi sehubungan dengan diskriminasi kehamilan secara langsung dibawah SDO, apakah keperluan perbandingan harus dihapuskan dan segala aspek dari kehamilan seperti sakit (yang berhubungan dengan kehamilan) harus dimasukkan kedalam definisi kehamilan. Terdapat pengakuan di dunia internasional sehubungan dengan diskriminasi kehamilan langsung. Karena hanya wanita yang dapat hamil, maka perbandingan tidak diperlukan. Yuridiksi lain juga telah mencabut keperluan perbandingan dan memberikan perlindungan diskriminasi terhadap kondisi yang timbul dari kehamilan. EOC telah menangani pengaduan dimana pemberi kerja memutuskan hubungan kerja perempuan yang mengambil cuti sakit karena sakit yang sehubungan dengan kehamilan berdasarkan kinerja buruk. Terdapat dukungan yang amat besar atas usulan ini, terutama dari organisasi. Beberapa dari mereka setuju bahwa penting untuk undang-undang untuk menyatakan secara jelas bahwa segala sesuatu perlakuan yang kurang menyenangkan yang sehubungan dengan kehamilan adalah dilarang.

Rekomendasi 35: Direkomendasikan bahwa definisi diskriminasi kehamilan langsung dibawah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin dapat dirubah dengan:

- Mencabut persyaratan perbandingan; dan
- Mengikutsertakan perlindungan kurang menyenangkan sehubungan dengan kehamilan, seperti sakit (yang sehubungan dengan kehamilan).

B. Pembayaran sebanding untuk pekerjaan yang sebanding antara perempuan dan laki-laki

- 4.12 EOC melakukan konsultasi apakah perlu untuk memperkenalkan ketentuan spesifik untuk pembayaran sebanding untuk pekerjaan yang sebanding di SDO. Terdapat bukti yang menunjukkan perbedaan pembayaran gaji rata-rata antara perempuan dan laki-laki dalam banyak sektor, umur dan latar belakang pendidikan. Usulan ini juga mendapat banyak dukungan dalam proses konsultasi, terutama dari organisasi yang

bekerja untuk perempuan, dan dari individu. Tetapi tidak banyak bukti yang menunjukkan terdapat perbedaan gaji pada jabatan tertentu dalam beberapa sektor tertentu sebagai dasar penting untuk memberlakukan ketentuan pembayaran sebanding untuk pekerjaan yang sebanding. Oleh karena itu, dianggap layak untuk menilai kembali bukti-bukti atas perlunya ketentuan spesifik dalam hal ini.

Rekomendasi 36: Direkomendasikan agar Pemerintah untuk melakukan penelitian apakah dalam sector umum atau swasta terdapat bukti kesenjangan gaji antara pekerjaan yang sebanding antara perempuan dan laki-laki, dan jika ada, peraturan atau tindakan apa yang (dapat diperlakukan) secara sesuai.

C. Diskriminasi kecacatan

- 4.13 EOC mengkonsultasikan apakah katagori dari diskriminasi yang berkaitan dengan kecacatan (seperti mengambil cuti sakit yang cukup lama untuk pengobatan) dapat diperlakukan. Menurut pengalaman operasional, EOC percaya bahwa keprihatinan tersebut sudah ditangani didalam DDO sampai tingkat tertentu dengan ketentuan pasal 3 dari DDO, yang menyatakan jika tindakan dilakukan atas dasar 2 atau 3 alasan dimana salah satu alasan adalah kecacatan, maka tindakan itu dinyatakan dilakukan atas dasar kecacatan. Oleh karena itu EOC percaya bahwa ketentuan perlindungan yang berlaku pada saat ini atas diskriminasi langsung dan tidak langsung memberikan perlindungan yang cukup.

Rekomendasi 37: EOC percaya bahwa perlindungan pada saat ini atas diskriminasi langsung dan tidak langsung dibawah the Undang-undang Diskriminasi Kecacatan memberikan perlindungan yang cukup dan oleh karena itu tidak perlu untuk memperkenalkan katagori yang baru diskriminasi kecacatan pada saat ini. Tetapi EOC akan terus memantau keefektifan dari ketentuan diskriminasi langsung dan tidak langsung dari kecacatan.

D. Pelecehan

- 4.14 EOC melakukan konsultasi apakah pelecehan harus dilarang sehubungan dengan semua karakter yang dilindungi termasuk jenis kelamin, kehamilan, status keluarga dan status perkawinan. Pada saat ini, terdapat pernyataan perlindungan dari pelecehan sehubungan dengan karakter yang dilindungi seperti ras, keccatan dan jenis kelamin dalam kaitannya dengan pelecehan seksual. EOC mempertimbangkan perlindungan yang berlaku pada saat ini dan percaya bahwa pelecehan berdasarkan jenis kelamin, kehamilan, status keluarga dan status perkawinan dapat ditangani dibawah ketentuan diskriminasi langsung.

Rekomendasi 38: EOC merasa bahwa pada saat ini bukan merupakan prioritas untuk memperkenalkan ketentuan yang melarang pelecehan atas dasar jenis kelamin, kehamilan, status keluarga dan status perkawinan.

4.15 Sebagai tambahan, EOC melakukan konsultasi atas kemungkinan perubahan atas definisi yang berlaku pada saat ini berdasarkan ras dan kecacatan, dan pelecehan seksual. EOC merasa prihatin bahwa definisi ini tidak konsisten terhadap semua karakter yang dilindungi dan tidak juga tidak jelas. EOC percaya bahwa definisi pelecehan sebaiknya diseragamkan untuk semua bentuk pelecehan, termasuk pelecehan seksual. Pendekatan ini juga dilakukan di yuridiksi yang dapat dibandingkan dengan Hong Kong. Terdapat dukungan yang cukup besar dari organisasi atas usulan ini, pada isu untuk membuat tes atas pelecehan seksual konsisten dengan pelecehan ras dan kecacatan, selain dari mendefinisikan pelecehan seksual sebagai perlakuan yang tidak diinginkan yang bersifat seksual.

Rekomendasi 39: Direkomendasikan agar Pemerintah harus merubah Undang-undang Diskriminasi Ras, Undang-undang Diskriminasi Kecacatan dan Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin:

- Merubah definisi berdasarkan ras dan kecacatan, dan pelecehan seksual untuk menjadikannya konsisten dimana pelecehan seksual mensyaratkan perlakuan yang bersifat seksual; dan
- Harus dibuat jelas bahwa pada semua bentuk pelecehan terdapat elemen subyektif dan obyektif definisi pelecehan tersebut.

E. Interseksional diskriminasi¹ (diskriminasi yang tumpang tindih)

4.16 EOC melakukan konsultasi apakah harus ada ketentuan jelas untuk interseksional diskriminasi (diskriminasi yang tumpang tindih), dimana seseorang didiskriminasikan berdasarkan dua atau lebih karakter yang dilindungi. EOC akan mempertimbangkan isu hukum ini lebih lanjut lagi dan percaya bahwa ketentuan dari Undang-undang anti diskriminasi pada saat ini dapat menangani situasi dimana interseksional diskriminasi (diskriminasi yang tumpang tindih) terjadi dan dimana tidak ada persamaannya di yuridiksi yang sebanding. Ketentuan tersebut mencatat jika perlakuan dilakukan atas dasar dua atau lebih, dan salah satu alasan adalah karakteristik dari orang yang dilindungi, maka perlakuan tersebut dinyatakan diperlakukan atas karakteristik yang dimiliki oleh orang tersebut. Walaupun begitu, tidak cukup alasan untuk memperkenalkan ketentuan dari interseksional diskriminasi (diskriminasi yang tumpang tindih) dan tidak penting pada saat ini. Akan tetapi EOC akan melanjutkan memantau situasi sehubungan dengan interseksional diskriminasi (diskriminasi yang tumpang tindih) dan melihat apakah ketentuan yang berlaku pada saat ini cukup memadai.

Rekomendasi 40: Sehubungan dengan interseksional diskriminasi (diskriminasi yang tumpang tindih), EOC merasa ketentuan sehubungan dengan perlindungan diskriminasi, dimana diskriminasi dilakukan berdasarkan lebih dari satu karekteristik yang dilindungi, undang-undang yang berlaku pada saat ini cukup memberikan perlindungan, dan tidak perlu

¹ Konsep dari interseksional diskriminasi (diskriminasi yang tumpang tindih) berhubungan dengan fakta dimana seseorang diperlakukan secara tidak menyenangkan bukan hanya atas satu karekteristik yang dilindungi, tetapi berdasarkan kombinasi dari karakteristik atau bertumpang tindih dengan beberapa karakteristik lainnya.

untuk memperkenalkan ketentuan dari interseksional diskriminasi (diskriminasi yang tumpang tindih) pada saat ini.

F. Perlakuan melanggar hukum lainnya

(i) PERTANGGUNGJAWABAN PRINSIPAL DAN AGEN

- 4.17 EOC melakukan konsultasi apakah harus ada ketentuan yang melindungi prinsipal dari pertanggungjawaban atas tindakan agen yang melanggar hukum, jika prinsipal mengambil segala tindakan yang masuk akal dan praktis untuk mencegah tindakan yang melanggar hukum. Di Hong Kong, ketentuan ini hanya ada pada tanggung jawab Pemberi yang mana bertentangan dengan pendekatan dari yuridiksi lain yang sebanding. Usulan ini juga mendapat dukungan yang cukup besar dari organisasi. Beberapa (organisasi) menyatakan bahwa harus dibangun petunjuk yang dapat menyatakan tindakan apa yang merupakan tindakan praktis dan masuk akal untuk mencegah diskriminasi.

Rekomendasi 41: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ketentuan sehubungan dengan tanggung jawab prinsipal pada keempat Undang-undang anti diskriminasi dimana mereka mempunyai pembelaan bahwa mereka telah mengambil tindakan praktis dan masuk akal untuk mencegah diskriminasi.

(ii) MEMINTA ATAU MEMERLUKAN INFORMASI UNTUK TUJUAN PENDISKRIMINASIAN

- 4.18 EOC melakukan konsultasi apakah pelarangan atas permintaan informasi untuk tujuan diskriminasi sehubungan diskriminasi kecatatan harus diperluas dan merangkum semua karakter yang dilindungi. EOC merasa ini akan memastikan keharmonisan dan kesamaan tingkat perlindungan. Didalam konsultasi, banyak organisasi yang mendukung usulan ini dan EOC mencatat bahwa usulan ini akan memberikan konsistensi atas perlindungan dari diskriminasi.

Rekomendasi 42: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Ras dan Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga untuk melarang permintaan informasi untuk tujuan mendiskriminasikan (seseorang).

Bagian 3: Bidang Dimana Tindakan Dilarang

A. Pelarangan diskriminasi dalam aktifitas olah raga

- 4.19 EOC melakukan konsultasi apakah perlindungan dari diskriminasi kecacatan dalam kegiatan olah raga harus diperluas atas semua karakter yang dilindungi. Pada saat ini, hanya terdapat perlindungan yang nyata pada diskriminasi kecacatan. Walaupun terdapat situasi dimana partisipasi dalam kegiatan olah raga mungkin dilindungi atas ketentuan penyediaan barang, fasilitas dan jasa, tetapi akan ada kejadian dimana ketentuan tersebut tidak berlaku seperti tindakan yang dilakukan oleh wasit, pelatih dan pihak admisnistratif dari kegiatan olah raga. EOC merasa akan lebih baik untuk

menambahkan pernyataan jelas atas perlindungan dari diskriminasi sehubungan dengan partisipasi di kegiatan olah raga pada semua Undang-undang anti diskriminasi untuk alasan konsistensi.

Rekomendasi 43: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Ras dan Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga untuk memberikan perlindungan dari diskriminasi dalam kegiatan olah raga.

B. Isu lain sehubungan dengan pelecehan

(i) PERTANGGUNGJAWABAN BADAN PENDIDIKAN ATAS PELECEHAN

4.20 EOC melakukan konsultasi apakah ketentuan pertanggungjawaban atas pelecehan harus diperkenalkan atas semua karakteristik yang dilindungi kepada badan pendidikan jika mereka diberitahu mengenai pelecehan antara pelajar tetapi gagal melakukan tindakan yang masuk akal untuk mencegah kejadian ini berulang. Pada saat ini, hanya ada pertanggungjawaban atas pelajar yang melakukan pelecehan seksual terhadap pelajar lain. EOC lebih lanjut lagi mempertimbangkan isu hukum dan dimata kami sudah terdapat ketentuan pertanggungjawaban atas lembaga pendidikan sehubungan dengan rasial, kecacatan, atau pelecehan seksual. Dibawah ketentuan dari DDO, RDO dan SDO, melanggar hukum bagi badan pendidikan untuk menaruh pelajar pada posisi yang “merugikan”; dan menurut pandangan EOC, posisi yang merugikan ini bisa termasuk dimana badan pendidikan telah diberitahu tentang pelecehan yang dialami oleh pelajar atas perlakuan pelajar lain, dan gagal untuk mengambil tindakan untuk mencegah pelecehan dan mendisiplinkan pelaku pelecehan.

Rekomendasi 44: Dikarenakan ruang lingkup dari ketentuan yang berlaku pada saat ini, EOC percaya bahwa tidak perlu pada saat ini untuk memberlakukan tanggungjawab kepada badan pendidikan ketika mereka diberitahu tentang pelecehan seksual, ras dan kecacatan yang dialami oleh pelajar atas perlakuan pelajar lain, dan gagal untuk mengambil tindakan yang masuk akal.

(ii) PERTANGGUNGJAWABAN PELECEHAN ATAS PENGGUNA JASA TERHADAP PENGGUNA JASA LAINNYA

4.21 EOC melakukan konsultasi apakah ketentuan baru atas pelecehan harus diperkenalkan untuk semua semua karakteristik yang dilindungi yang mengatur pertanggungjawaban pengguna jasa terhadap pengguna jasa lainnya. Tidak ada pertanggungjawaban yang sama diyuridiksi yang lain. Lebih lanjut lagi, di Hong Kong hukum kriminal berlaku pada beberapa situasi seperti jika pelecehan seksual juga merupakan kekerasan seksual. Secara umum, hukum anti diskriminasi memberikan perlindungan pada situasi dimana terdapat hubungan yang berkaitan dengan keperdulian dan tanggungjawab, seperti pekerjaan dan pendidikan, bukan pada aktivitas umum di tempat umum.

Rekomendasi 45: Direkomendasikan bahwa pada saat ini tidak perlu untuk memperkenalkan ketentuan yang melarang pelecehan seksual, ras atas pengguna jasa kepada pengguna jasa lainnya.

Bagian 4: Mempromosikan dan Mengarusutamakan Persamaan Kesempatan

- 4.22 EOC melakukan konsultasi pada isu yang sehubungan dengan konsep dan definisi dari tindakan khusus (special measures). Pertama-tama, EOC percaya seperti di yuridiksi internasional yang setara (dengan Hong Kong), akan lebih baik jika tindakan khusus dianggap sebagai tindakan yang proaktif untuk mempermosikan persamaan kesempatan yang substantif, daripada sebagai pengecualian dari prinsip diskriminasi (dan oleh karena itu merupakan diskriminasi yang diperbolehkan). Terdapat dukungan yang cukup besar atas usulan ini dari organisasi, yang mana menunjukkan bahwa terdapat kewajiban dibawah hukum internasional hak asasi manusia yang memperbolehkan tindakan khusus, dan oleh karena itu kepentingannya dikenali.
- 4.23 Sebagai tambahan, definisi tindakan istimewa ini kurangjelas atas tujuan, ruang lingkup dari ketentuan, dan batasannya atas sebagai tindakan yang diperbolehkan dalam hukum. Hal ini dapat dibandingkan dengan pendekatan yang diberlakukan diyuridiksi yang lain, yang mana mempunyai ketentuan yang jelas mengenai tujuan dimana tindakan dapat lakukan dan kapan harus berakhir. Pada tanggapan konsultasi, terdapat juga dukungan yang cukup besar dari organisasi atas usulan ini.

Rekomendasi 46: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ketentuan atas tindakan istimewa dibawah keempat Undang-undang anti diskriminasi dengan:

- Mengkonsepsualisasikan dan memposisikan mereka dalam undang-undang diskriminasi sebagai tindakan untuk mempermosikan persamaan kesempatan yang substantif bukan sebagai pengecualian atas non-diskriminasi; dan
- Membuat definisi dari tindakan khusus lebih jelas sehubungan dengan tujuannya, situasi dimana mereka bisa diepergunakan dan kapan harus berakhir.

Bagian 5: Aspek dari proses peradilan, kekuasaan dan konstitusi dari EOC

A. Aspek dari proses peradilan

(i) EOC MENDAPATKAN KEMBALI BIAYA HUKUM DARI KASUS TERTENTU

- 4.24 EOC melakukan konsultasi apakah hukum diskriminasi harus dirubah untuk memastikan bahwa EOC mendapatkan kembali biaya hukum dimana pengadu diberikan biaya pengganti (oleh pengadilan). Pada saat ini, Undang-undang anti diskriminasi memperbolehkan EOC mendapatkan kembali biaya pengadilan (misalkan dalam mempersiapkan laporan ahli), tetapi tidak untuk biaya hukum (misalkan biaya yang terlibat atas bertindak sebagai pengacara atas nama pengadu). Ini berbeda dari yuridiksi internasional lainnya. Beberapa organisasi juga telah memberikan dukungan atas usulan ini dengan catatan bahwa EOC tidak harus menderita secara keuangan ketika bantuan hukum diberikan pada kasus yang berhasil.

Rekomendasi 47: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah keempat Undang-undang anti diskriminasi untuk memberikan kewenangan agar EOC bisa mendapatkan kembali biaya yang dikeluarkan ketika memberikan bantuan hukum kepada pengadu dimana kasus pengadu berhasil dan diberikan biaya pengganti.

(ii) KEWENANGAN EOC DALAM MENGAJUKAN KASUS PENGADILAN ATAS NAMANYA SENDIRI ATAS TINDAKAN DISKRIMINASI

4.25 EOC melakukan konsultasi apakah untuk alasan konsistensi dengan kekuasaan lainnya, EOC dapat mengajukan kasus pengadilan atas namanya sendiri atas tindakan diskriminasi. Pada saat ini, EOC tidak dapat memulai proses pengadilan atas namanya sehubungan dengan tindakan diskriminasi, yang mana bertolak belakang dengan proses atas pelanggaran, seperti: meminta seseorang untuk memberikan informasi; iklan yang mendiskriminasi; perintah untuk mendiskriminasi dan tekanan untuk mendiskriminasi. EOC membuat masukan kepada Pemerintah atas isu ini pada tahun 1999 dan 2000, dimana Pemerintah setuju dalam prinsip walaupun pada saat ini belum melakukan hal tersebut. Dalam tanggapan konsultasi, beberapa organisasi mendukung usulan EOC dengan mencatat bahwa penting untuk EOC mempunyai kewenangan dimana, korban dari diskriminasi terlalu takut untuk mengajukan kasus dipengadilan, misalkan.

Rekomendasi 48: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah keempat Undang-undang anti diskriminasi agar supaya EOC dapat mengajukan proses peradilan diatas namanya sendiri atas tindakan diskriminasi.

B. Kewenangan dan pengaturan EOC secara hukum

(i) KEWENANGAN DARI EOC

4.26 EOC melakukan konsultasi atas berbagai macam isu, terutama sehubungan dengan memperjelas kewenangannya atau pengaturannya didalam hukum dimana EOC sudah menjalankan hal tersebut didalam praktik sehari-hari.

4.27 Isu pertama adalah, apakah hukum diskriminasi harus menyatakan kewenangan EOC secara jelas untuk memproduksi petunjuk yang tidak mengikat secara hukum. Pada yuridiksi international dan local, dan pada beberapa badan hukum lainnya, terdapat pernyataan yang jelas mengenai kewenangan untuk membuat petunjuk tersebut. Dalam praktik, EOC telah mengeluarkan petunjuk tidak mengikat secara hukum dari waktu ke waktu.

Rekomendasi 49: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ke--empat Undang-undang anti diskriminasi untuk memberikan kewenangan terhadap EOC untuk memproduksi petunjuk tidak mengikat secara hukum dibawah Undang-undang anti diskriminasi.

4.28 Isu kedua adalah, apakah ketentuan penyelidikan resmi menjelaskan secara jelas perbedaan antara penyelidikan secara umum atau spesifik. Penyelidikan umum adalah

penyelidikan sehubungan dengan sector tertentu dan penyelidikan spesifik berhubungan dengan organisasi atau individu tertentu. Pada saat ini, walaupun semua Undang-undang anti diskriminasi memberikan kewenangan pada EOC untuk melakukan penyelidikan resmi untuk isu yang berhubungan dengan fungsi (EOC), tetapi ketentuan tidak begitu jelas dalam menjabarkan perbedaan antara kedua jenis penyelidikan. Ini berbeda dengan pendekatan di yuridiksi yang lain yang setara (dengan Hong Kong). Pada konsultasi umum, terdapat dukungan besar dari organisasi yang setuju (atas usulan ini) untuk membuat undang-undang menjadi lebih jelas.

Rekomendasi 50: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah keempat Undang-undang anti diskriminasi untuk memperjelas perbedaan antara dua jenis penyelidikan (umum dan spesifik) yang dapat dilakukan (oleh EOC).

4.29 Isu ketiga, apakah dalam hubungannya dengan penyelidikan resmi, ketentuan yang memperbolehkan persetujuan mengikat suka rela (undertaking)² dapat diperkenalkan dan ditegakkan oleh EOC. Pada saat ini, tidak ada ketentuan tersebut, yang mana dapat dibandingkan dengan Komisi Kompetisi dan juga yuridiksi yang sebanding. Pemerintah sebelumnya telah setuju pada prinsip usulan ini tetapi belum membuat perubahan. Usulan ini juga mendapat dukungan yang besar pada konsultasi umum dari organisasi yang mana salah satu adalah kelompok pengacara yang menyatakan bahwa perjanjian mengikat suka rela merupakan alternatif yang lebih lentur daripada proses pengadilan, dimana kedua belah pihak dapat bermusyawarah untuk mufakat dan menentukan langkah penyelesaian.

Rekomendasi 51: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah keempat Undang-undang anti diskriminasi untuk memberikan EOC kewenangan untuk membuat persetujuan mengikat secara suka rela dengan organisasi setelah penyelidikan resmi. Lebih lanjut lagi, direkomendasikan bahwa EOC harus mempunyai kewenangan untuk menegakkan perjanjian tersebut jika pihak (yang lain) tidak mentaati (perjanjian tersebut).

4.30 Isu keempat yang dilihat apakah kewenangan EOC dalam melakukan penelitian dan pendidikan dalam sehubungan dengan karakteristik yang dilindungi, harus secara nyata ditetapkan dalam undang-undang diskriminasi. Pada saat ini, kewenangan hanya tertera di SDO, tanpa ketentuan sebanding dibawah Undang-undang anti diskriminasi lainnya. Ini dapat dibandingkan dengan pendekatan yang dilakukan oleh yuridiksi lain. Dalam praktiknya, EOC melakukan penelitian dan pekerjaan pendidikan dalam hubungannya dengan semua karakteristik yang dilindungi. Terdapat dukungan yang cukup besar atas usulan ini dari organisasi pada masa konsultasi umum.

² Merujuk kepada perjanjian sukarela yang mengikat atau kontrak, dimana penyelidikan resmi telah dilakukan dan (EOC) mendapatkan bahwa badan hukum kemasyarakatan atau badan swasta telah melakukan tindakan diskriminasi. Perjanjian tersebut merupakan mekanisme dimana organisasi dan individu setuju akan tindakan selanjutnya dan membantu mencegah diskriminasi dimasa akan datang. Ini juga akan membantu menghindarkan biaya dan proses pengadilan.

Rekomendasi 52: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah Undang-undang Diskriminasi Kecacatan, Undang-undang Diskriminasi Ras dan Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga untuk memberikan EOC kewenangan untuk melakukan penelitian dan pendidikan sehubungan dengan Undang-undang tersebut.

4.31 Isu kelima adalah sehubungan dengan kewenangan EOC untuk memantau dan memberikan petunjuk kepada Pemerintah atas isu dan kebijaksanaan sehubungan dengan persamaan kesempatan dan diskriminasi. Pada saat ini, kewenangan tersebut tidak secara jelas tertera di dalam undang-undang, walaupun EOC telah melakukan hal tersebut dalam praktek, memantau secara teratur dan memberikan nasihat secara mandiri kepada Pemerintah dan Legislative Council atas dampak dari usulan undang-undang atau kebijaksanaan atas isu sehubungan dengan persamaan kesempatan. Lebih lanjut lagi, EOC dalam prakteknya memantau dan memberikan masukan ke Perserikatan Bangsa-Bangsa atas kepatuhan Pemerintah dengan kewajiban hak asasi internasional yang mana juga berlaku terhadap Hong Kong. Sehubungan dengan yuridiksi yang sebanding dan juga badan hukum lainnya, kewenangan yang sama secara nyata dicantumkan didalam undang-undang. Terdapat juga dukungan yang cukup besar dari organisasi termasuk kelompok swadaya masyarakat dan anggota Legislative Council yang bekerja untuk penyandang cacat yang mengirimkan masukan bersama, menyatakan pentingnya pernyataan peran EOC dalam memantau kepatuhan (pemerintah) atas Konvensi PBB atas Hak Seseorang Penyandang Cacat.

Rekomendasi 53: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah keempat Undang-undang anti-diskriminasi untuk menyatakan secara jelas kewenangan EOC dalam memantau dan memberikan petunjuk kepada:

- Pemerintah atas undang-undang dan usulan undang-undang dan kebijaksanaan yang terkait; dan
- Kepatuhan Pemerintah terhadap kewajiban hak asasi manusia internasional sehubungan dengan persamaan kesempatan dan diskriminasi.

4.32 Isu keenam yang ditelaah adalah apakah EOC harus mempunyai kewenangan yang secara jelas tertulis di undang-undang untuk ikut campur tangan pada amicus curiae (teman pengadilan) pada proses pengadilan sehubungan dengan isu diskriminasi yang terkait. Kewenangan seperti itu tidak ditulis secara jelas pada undang-undang anti diskriminasi. Dalam prakteknya, EOC telah membuat permohonan kepada pengadilan untuk ikut campur atau hadir pada sebagai amicus curiae pada beberapa proses peradilan untuk memberikan nasihat ahli secara mandiri kepada pengadilan pada isu yang sehubungan dengan persamaan kesempatan dan diskriminasi. Kewenangan itu dijabarkan secara jelas pada badan hukum kemasyarakatan lainnya dan juga pada beberapa yuridiksi internasional. Terdapat juga dukungan yang cukup besar dari organisasi melalui proses konsultasi.

Rekomendasi 54: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ke empat Undang-undang anti diskriminasi untuk mengikutkan kewenangan EOC untuk mengajukan permohonan campur tangan atau hadir sebagai *amicus curiae* pada proses pengadilan yang berkaitan.

4.33 Isu yang terakhir yang ditelaah adalah kewenangan EOC untuk memulai proses Peninjauan Hukum (judicial review) harus secara jelas ditetapkan sebagai kewenangan terpisah dari EOC. Dalam prakteknya, seseorang atau organisasi termasuk EOC, jika percaya pemerintah atau badan kemasyarakatan lainnya telah melakukan tindakan yang melanggar hukum dapat mengajukan permohonan ke pengadilan dengan cara peninjauan hukum. Pada saat ini, kewenangan peninjauan hukum EOC hanya merujuk secara tidak langsung di SDO. EOC percaya kewenangan tersebut harusnya tertera secara jelas di Undang-undang.

Rekomendasi 55: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah ke empat Undang-undang anti diskriminasi untuk memberikan EOC kewenangan peninjauan hukum sehubungan dengan pengajuan kasus diskriminasi dibawah the Undang-undang anti diskriminasi.

(ii) MASALAH KONSTITUSI

4.34 EOC telah melakukan konsultasi kepada masyarakat untuk isu yang bervariasi sehubungan dengan ketentuan hukum tentang bagaimana EOC beroperasi.

4.35 Isu pertama melihat apakah EOC harus mengajukan rencana strategis (Strategic Plan), dengan konsultasi masyarakat, yang menjabarkan prioritas kerja strategis untuk beberapa tahun mendatang. Walaupun tidak ada persyaratan untuk mengajukan rencana strategis secara tertulis atau rencana organisasi, EOC telah melakukan hal ini dengan mengeluarkan 3 tahun Rencana Kerja di tahun 2013. Mengeluarkan rencana kerja strategis merupakan hal yang lumrah di yuridiksi sebanding, dan penting dalam memutuskan tujuan strategis atas kerja Komisi untuk melibatkan pemangku kepentingan (stakeholders).

Rekomendasi 56: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah Undang-undang anti diskriminasi untuk memberikan kewenang pada EOC untuk mengeluarkan prioritas kerja strategis untuk beberapa tahun mendatang dengan melibatkan masyarakat dalam proses perancangan rencana strategis.

4.36 Isu kedua yang ditelaah adalah menjaga kemandirian EOC dari Pemerintah. Dikarenakan EOC mempunyai tugas menegakkan Undang-undang anti diskriminasi, yang juga berlaku atas pemerintah dan badan hukum lainnya. Penting bagi EOC untuk tetap mandiri dari pemerintah secara prinsip dan praktis. Kepentingan kemandirian EOC dari Pemerintah atas persamaan kesempatan dan atau sebagai Badan Hak Asasi Manusia juga ditekankan oleh PBB Prinsip Paris. Terdapat beberapa pengakuan status mandiri EOC di SDO, tetapi ketentuan lebih lanjut yang berhubungan dengan mendefinisikan elemen kemandirian akan lebih membantu. Terdapat dukungan yang besar atas usulan ini dari organisasi.

Rekomendasi 57: Direkomendasikan agar Pemerintah memberikan perhatian lebih lanjut apakah layak untuk memasukkan ketentuan yang menjabarkan elemen kemandirian EOC dibawah keempat Undang-undang anti diskriminasi.

4.37 Isu ketiga berhubungan dengan penunjukkan Anggota Dewan EOC (EOC Board Members). Pada saat ini, tidak ada proses pengiklanan atau badan mandiri untuk mewawancarai dan menunjuk anggota Dewan EOC, tidak seperti proses ketua EOC. Tidak terdapat juga ketentuan dalam Undang-undang anti diskriminasi sehubungan dengan pengalaman anggota dewan yang mana berbeda dengan pendekatan di yuridiksi yang sebanding, dan satu badan hukum kemasyarakatan di Hong Kong. Terdapat dukungan yang besar atas usulan ini dari organisasi dan individu, dimana EOC percaya adalah layak untuk alasan kejelasan dan memperbaiki efektivitas dari EOC.

Rekomendasi 58: Direkomendasikan agar Pemerintah memberikan pertimbangan untuk memperkenalkan ketentuan dalam keempat Undang-undang anti diskriminasi sehubungan dengan:

- Proses pemilihan anggota dewan sehubungan dengan mengiklankan secara umum posisi tersebut dan mempergunakan badan yang mandiri (untuk memilih);
- Atas pengalaman yang (diperlukan), sehubungan dengan penunjukkan anggota dewan, termasuk isu yang berhubungan dengan persamaan kesempatan diberbagai sektor.

4.38 Isu ke empat yang ditelaah adalah menjaga kerahasiaan dari informasi sehubungan dengan pengaduan diskriminasi. Dalam upaya menjaga integritas dan efektivitas penyelesaian, EOC percaya penting untuk menjaga prinsip kerahasiaan atas informasi yang didapatkan dalam proses, tidak disebar luaskan kepada pihak ketiga seperti media. Ini termasuk kerahasiaan pada semua pihak yang termasuk dalam proses pengaduan dan juga EOC untuk tidak menyebar luaskan informasi.

Rekomendasi 59:

Direkomendasikan agar Pemerintah mempertimbangkan untuk merubah ke empat Undang-undang anti diskriminasi untuk memperkenalkan ketentuan yang menyatakan pentingnya menjaga kerahasiaan oleh semua pihak dan EOC, atas segala informasi yang didapatkan dalam masa penyelidikan dan proses konsiliasi dengan pengecualian untuk mengkonsultasikan ahli hukum, penegak hukum dan jika diperlukan oleh undang-undang.

(iv) PENDIRIAN KOMISI HAK ASASI MANUSIA

4.39 Terdapat diskusi secara teratur di masyarakat Hong Kong tentang pentingnya mendirikan Komisi Hak Asasi Manusia yang mana telah direkomendasikan oleh berbagai badan PBB dan juga EOC. Dalam hubungannya dengan tanggapan konsultasi, mayoritas organisasi setuju dengan usulan ini. Terdapat dukungan yang besar dari LSM yang bekerja untuk perempuan, etnik minoritas dan pada hak asasi manusia dan juga organisasi hukum. Dikarenakan besarnya ruang lingkup dan kompleksitas isu yang mana

lebih besar atas pembaharuan perlindungan dibawah ke empat Undang-undang anti diskriminasi, akan lebih baik jika Pemerintah melakukan penelitian terinci yang terpisah dan konsultasi umum pada isu tersebut.

Rekomendasi 60: Direkomendasikan agar Pemerintah memberikan pertimbangan atas pendirian Komisi Hak Asasi Manusia dengan melakukan penelitian terinci yang terpisah dan konsultasi umum pada isu tersebut.

Part 6: Pengecualian

4.40 EOC memeriksa pengecualian yang berlaku pada Undang-undang anti diskriminasi dan percaya terdapat beberapa pengecualian dimana Pemerintah harus mempertimbangkan untuk merubah atau mencabut. Dalam meminjau pengecualian ini didalam undang-undang anti diskriminasi, keprihatinan EOC adalah pengecualian harus mempunyai tujuan yang sah dan sebanding dalam mencapai tujuan tersebut.

A. Mengelompokan pengecualian agar memperjelas undang-undang

4.41 EOC melakukan konsultasi apakah pengecualian harus dikelompokan pada satu bagian untuk memperjelas undang-undang. Pada saat ini, pengecualian terletak di beberapa bagian dari Undang-undang anti diskriminasi, membuat ini sulit untuk ditelusuri. EOC merasa akan lebih baik jika pengecualian tertera di satu bagian dari Undang-undang. Tetapi karena ini tidak melibatkan perubahan yang besar atas perlindungan dari diskriminasi, EOC merasa ini bukan merupakan prioritas utama.

Rekomendasi 61: Direkomendasikan agar Pemerintah mempertimbangkan untuk mencantumkan pengecualian dalam satu kelompok dalam lampiran (Schedules) dibawah keempat Undang-undang anti diskriminasi untuk memperjelas undang-undang.

B. Kualifikasi Pekerjaan Nyata (Genuine Occupational Qualifications-GOQs)

4.42 Pada saat ini tidak ada test secara umum apakah kualifikasi pekerjaan sehubungan dengan karakteristik adalah GOQ. EOC melakukan konsultasi untuk memperbaharui GOQs untuk mendapatkan satu definisi konsisten dalam semua ketentuan yang dilindungi. Beberapa organisasi memberikan bukti atas pertanyaan konsultasi mengenai bagaimana pengecualian GOQ yang diperbaharui dapat meningkatkan perlindungan mereka atas diskriminasi ras.

4.43 Khususnya dengan diskriminasi kecacatan, sehubungan dengan pandangan EOC bahwa seharusnya ada kewajiban atas pemberi kerja untuk membuat akomodasi yang masuk akal bagi pekerjanya (seperti didiskusikan dalam Bab 3), EOC percaya bahwa pengecualian GOQ yang berhubungan dengan penyandang cacat harus dirubah jika tidak berlaku, dimana akomodasi yang masuk akal dapat dilakukan.

Rekomendasi 62: Direkomendasikan agar Pemerintah merubah definisi dari Kualifikasi Pekerjaan Nyata (Genuine Occupational Requirements - GOQs) dalam Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Kecacatan dan Undang-undang Diskriminasi Ras. Direkomendasikan agar mereka dibuat konsisten dalam semua karakteristik yang dilindungi dengan mendefinisikan mereka sebagai:

- Adanya keperluan pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik yang dilindungi;
- Permohonan atas persyaratan ini harus sebanding dalam mencapai tujuan yang sah;
- Jika pelamar atau pekerja tidak memenuhi persyaratan, pemberi kerja mempunyai alasan untuk menyatakan bahwa pekerja atau pelamar kerja tidak memenuhi persyaratan.

Dalam hubungannya dengan karakter yang dilindungi dari kecacatan, pengecualian harus menyatakan bahwa ini tidak berlaku jika akomodasi yang masuk akal dapat dilakukan agar supaya persyaratan pekerjaan dapat dilakukan.

C. Memasukkan pengecualian tindakan diskriminasi dalam pelatihan dalam pengecualian tindakan khusus

- 4.44 Didalam semua Undang-undang anti diskriminasi terdapat pengecualian sehubungan tindakan diskriminasi pada pelatihan oleh pemberi kerja dan organisasi serikat buruh. EOC merasa tidak penting untuk mengikutsertakan pengecualian ini karena dibawah usulan tindakan khusus (seperti yang didiskusikan lebih awal) mempunyai ruang lingkup yang cukup luas untuk mengikutsertakan pelatihan.

Rekomendasi 63: Direkomendasikan agar Pemerintah mencabut pengecualian atas tindakan diskriminasi yang diperbolehkan dalam pelatihan dan memasukkan ketentuan pengecualian ini sebagai tindakan khusus dalam semua Undang-undang anti diskriminasi.

D. Merubah pengecualian sehubungan dengan organisasi sosial

- 4.45 Dalam semua Undang-undang anti diskriminasi, mengandung pengecualian yang memperbolehkan diskriminasi oleh lembaga sosial dengan memberikan keuntungan bagi orang tertentu yang mempunyai karakteristik yang dilindungi. Tetapi tidak ada persyaratan yang menyatakan bahwa ketentuan tersebut hanya diberlakukan untuk tujuan yang sah dan sebanding. Dalam tanggapan konsultasi, beberapa organisasi menyatakan keberatan atas dampak yang dapat timbul dari perubahan, termasuk pada definisi organisasi sosial dan implikasi yang akan timbul dengan diperlukannya tujuan yang sah dan sebanding. Oleh karena itu, EOC merasa lebih penting untuk melakukan konsultasi lebih lanjut dengan pemangku kepentingan.

Rekomendasi 64: Direkomendasikan agar Pemerintah mengkonsultasikan lebih lanjut dengan pemangku kepentingan apakah layak dilakukan perubahan atas pengecualian terhadap lembaga sosial pada keempat Undang-undang anti diskriminasi.

E. Meninjau Kebijakan Rumah Kecil (Small House Policy)

- 4.46 Kebijakan Rumah Kecil di New Territories mendiskriminasi terhadap perempuan dan SDO, FSDO, dan RDO mempunyai pengecualian yang membuat diskriminasi tersebut tidak melanggar hukum. Dalam tanggapan konsultasi, mayoritas dari organisasi dan individu mendukung peninjauan kembali atas kebijaksanaan ini, dengan beberapa organisasi menyatakan bahwa kebijaksanaan ini harus dicabut karena mendiskriminasi terhadap perempuan dan melanggar kewajiban hukum internasional atas persamaan jenis kelamin.

Rekomendasi 65: Direkomendasikan agar Pemerintah secara menyeluruh meninjau kembali Kebijakan Rumah Kecil dan mempertimbangkan aspek diskriminasi dari kebijaksanaan dan apakah pengecualian dalam Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Ras dan Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga harus dicabut.

F. Pengecualian sehubungan to jenis kelamin

(i) PENGECCUALIAN SEHUBUNGAN TINGGI, BERAT BADAN DAN PASANGAN YANG MASIH HIDUP

- 4.47 Dibawah SDO, terdapat pengecualian sehubungan jenis kelamin dan persyaratan atas tinggi dan berat badan; dan memberikan tunjangan pension atas pasangan dan anak yang masih hidup dari pegawai pemerintah yang sudah meninggal. EOC menilai bahwa tidak terdapat alasan yang masuk akal untuk mempertahankan pengecualian ini. Tetapi dalam memberikan pensiun dari pasangan dan anak dari pegawai pemerintah yang sudah meninggal, EOC mempertimbangkan alasan Pemerintah yang merupakan keharusan (karena masih ada anak dari Petugas yang ditunjuk sebelum Maret 1993 yang menerima pension) dan percaya bahwa Pemerintah harus mencabut pengecualian sesegera mungkin karena tidak ada lagi orang yang menerima pension dibawah ketentuan yang bersifat diskriminasi.

Rekomendasi 66: Direkomendasikan agar Pemerintah mencabut pengecualian dalam Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin (SDO) sehubungan dengan jenis kelamin dan:

- Persyaratan untuk tinggi dan berat badan (Item 1(a) dari Bagian 2 dari Schedule 5 SDO);
- Memberikan pension kepada pasangan dan anak dari pegawai pemerintah (Item 7 dari Bagian 2 dari Schedule 5 SDO).

(ii) JUMLAH LAKI LAKI DAN PEREMPUAN YANG DIPEKERJAKAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN

- 4.48 Pada saat ini di SDO, terdapat pengecualian yang memperbolehkan diskriminasi jenis kelamin dalam hubungannya dengan jumlah tiap jenis kelamin yang dipekerjakan untuk duduk diposisi tertentu atau ditingkat tertentu, yang Pemerintah menyatakan ini berkaitan dengan Lembaga Pemasyarakatan dan keperluan operasi mereka. Dalam tanggapan konsultasi, beberapa kelompok menyatakan bahwa pengecualian adalah layak, sesuai dengan Peraturan Penjara yang memerlukan bahwa orang didalam penjara hanya dapat ditangani dan diperiksa oleh petugas yang mempunyai jenis kelamin yang sama. EOC mempertimbangkan keberatan ini tetapi situasi seperti itu dapat diajukan dibawah

pengecualian GOQ dan juga dampak dari “pengecualian yang diperbolehkan dibawah hukum” dibawah SDO.³ Oleh karena itu tidak perlu mempertahankan pengecualian secara luas.

Rekomendasi 67: Direkomendasikan agar Pemerintah mencabut pengecualian yang memperbolehkan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin sehubungan dengan jumlah pegawai dari jenis kelamin tertentu yang dipekerjakan atau menempati posisi tertentu atau kelas posisi tertentu (Item 1(b) dari Bagian 2 Schedule 5 dari Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin).

(iii) PENGECEUALIAN SEHUBUNGAN MENJAGA KEAMANAN DIBAWAH SDO

4.49 Terhadap pengecualian di SDO yang memperbolehkan diskriminasi jenis kelamin dalam hubungannya dengan tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk menjaga keamanan Hong Kong. EOC merasa Pemerintah harus memberikan bukti atas kepentingan dari pengecualian ini. EOC merasa pengecualian ini tidak memerlukan tindakan agar supaya sebanding; pandangan tersebut juga diajukan oleh beberapa organisasi dalam tanggapan konsultasi mereka.

Rekomendasi 68: Direkomendasikan agar Pemerintah meninjau pengecualian dibawah pasal 59 dari Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin yang memperbolehkan diskriminasi jenis kelamin untuk menjaga keamanan Hong Kong, apakah ini layak untuk dipertahankan atau dicabut, dan jika ini dipertahankan, apakah ini harus dirubah untuk mengikutsertakan persyaratan yang sebanding (dengan tujuan).

(iv) PENGECEUALIAN YANG MEMPERBOLEHKAN DISKRIMINASI DIJENIS KELAMIN DIBIDANG PEKERJAAN BERDASARKAN KEAGAMAAN

4.50 Pada saat ini dibawah the SDO, terdapat pengecualian sehubungan diskriminasi jenis kelamin apakah pada pekerjaan atau kualifikasi untuk organisasi keagamaan, yang mana perlu untuk memenuhi ajaran keagamaan atau untuk menghindari menyakiti pemeluk agama tertentu. EOC melakukan konsultasi apakah pengecualian harus diperluas untuk mengikut sertakan status perkawinan. Dalam konsultasi, beberapa banyak organisasi yang mana dari organisasi keagamaan setuju dengan usulan. Yang lain menyatakan bahwa perluasan pengecualian harus dikonstruksikan secara sempit dan memenuhi tes dari tujuan yang sah dan sebanding. EOC percaya adalah penting untuk menghormati kebebasan beragama, yang mana harus diseimbangkan dengan hak orang lain untuk tidak didiskriminasi. Secara keseluruhan isu ini harus menjadi subyek konsultasi, agar supaya semua pemangku kepentingan dan dan segala pandangan bisa dipertimbangkan. Konsultasi dapat menjadi bagian dari konsultasi dari kemungkinan pembaharuan status perkawinan dibawah SDO berkaitan dengan hubungan seperti suami istri/rumah tangga, dan apakah terdapat kebutuhan atas pengecualian seperti yang dijabarkan dalam Bab 3.

³ Dampak dari pengecualian yang disahkan dibawah hukum adalah jika terdapat ketentuan dibawah undang-undang lain yang memperbolehkan diskriminasi jenis kelamin, maka pelarangan diskriminasi jenis kelamin tidak berlaku pada isu tersebut.

Rekomendasi 69: Direkomendasikan agar Pemerintah berkonsultasi dengan masyarakat apakah ada bukti dan alasan yang sah untuk perluasan pengecualian keagamaan pada Pasal 22 dari Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin di area pekerjaan atas dasar status perkawinan.

G. Pengecualian sehubungan dengan status keluarga

- 4.51 FSDO memberikan pengecualian yang memperbolehkan diskriminasi sehubungan dengan premium asuransi berdasarkan status keluarga seseorang yang mempunyai tanggung jawab untuk merawat keluarga dekat. Tetapi EOC tidak percaya bahwa ada bukti atau alasan yang mensahkan premium asuransi ditingkat berbeda untuk orang yang mempunyai kewajiban untuk merawat keluarga dekat.

Rekomendasi 70: Direkomendasikan agar Pemerintah mencabut pengecualian sehubungan dengan asuransi pada Pasal 38 dari Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga.

H. Pengecualian sehubungan dengan kecacatan

- 4.52 DDO mengandung pengecualian sehubungan dengan ketentuan dibawah Undang-undang Gaji Minimum (Minimum Wage Ordinance - MWO), yang mana memperbolehkan orang dengan kecacatan untuk dibayar lebih rendah dari gaji minimum dimana mereka telah dinilai mempunyai produktivitas yang lebih rendah. Tujuan dari pengecualian seperti dijelaskan oleh Pemerintah, adalah untuk membantu orang yang tidak mempunyai produktivitas penuh untuk mendapatkan atau memelihara pekerjaan. Unsur yang penting sebagai penjaga adalah hanya penyandang cacat yang dapat meminta penilaian produktivitas bukan pemberi kerja. Dalam konsultasi umum, terdapat beberapa organisasi yang bekerja dengan penyandang cacat yang memberikan tanggapan berbeda apakah penilaian produktivitas dan pengecualian harus dicabut atau dipelihara.

Rekomendasi 71: Direkomendasikan agar Pemerintah melanjutkan memantau secara teratur atas penilaian produktivitas penyandang cacat dalam pekerjaan dan menetapkan tindakan apa yang pantas sehubungan dengan pengecualian dibawah Items 1 to 3 of Schedule 5 dari Undang –undang Diskriminasi Kecacatan.

I. Pengecualian sehubungan dengan ras

- 4.53 Pada RDO terdapat pengecualian sehubungan cara dan kondisi dimana seseorang diperkerjakan di Hong Kong dari luar negeri yang memerlukan kemampuan khusus, pengetahuan atau pengalaman yang tidak tersedia secara luas di Hong Kong. EOC tidak percaya bahwa pengecualian ini penting, dan isu sehubungan dengan perbedaan dalam perjanjian dan kondisi pekerjaan dari luar negeri dibandingkan dengan orang lain harus

ditangani secara kasus perkasus dibawah ketentuan diskriminasi ras secara langsung atau tidak langsung. Ini sesuai dengan pendekatan pada yuridiksi yang sebanding.

Rekomendasi 72: Direkomendasikan agar Pemerintah mencabut Pasal 13 dari Undang-undang Diskriminasi Ras yang memperbolehkan diskriminasi dalam kondisi pekerjaan bagi seseorang dari luar negeri yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman tertentu.

- 4.54 RDO juga memberikan pengecualian yang memperbolehkan perbedaan (perjanjian kerja) antara pekerja local dan luar negeri untuk posisi pemerintahan tertentu. Pengecualian ini diterapkan pada masa lalu, dimana diperbolehkan perbedaan kondisi kerja berdasarkan apakah seseorang berasal dari luar negeri. Sehubungan dengan tanggapan konsultasi, terdapat dukungan yang besar dari organisasi untuk mencabut ketentuan dengan beberapa yang mencatat bahwa ketentuan ini memperbolehkan diskriminasi ras berdasarkan seseorang yang berasal dari Hong Kong dan luar negeri. EOC percaya Pemerintah harus meninjau langkah apa yang dapat diambil untuk menghilangkan perbedaan dalam kondisi kerja dimana perlakuan yang tidak adil dapat dihentikan dan pengecualian dicabut.

Rekomendasi 73: Direkomendasikan agar Pemerintah mencabut pengecualian dalam pasal 14 dan Schedule 2 dari Undang-undang Diskriminasi Ras yang memperbolehkan penawaran kondisi kerja yang berbeda antara pekerja dari luar negeri dan local.

BAB 5: AREA DIMANA PERUBAHAN TELAH DILAKUKAN

1. EOC menyambut dengan senang bahwa terdapat beberapa isu dimana Pemerintah telah menerapkan pembaharuan undang undang atas keempat Undang-undang anti diskriminasi sejak konsultasi umum DLR. Area yang khusus yang tertera dibawah ini telah dirubah oleh pemerintah dan tidak perlu tindakan lebih lanjut.
 - A. Memperkenalkan ketentuan baru untuk melarang pelecehan seksual oleh pelanggan kepada pemberi jasa, termasuk tanggung jawab atas pelecehan dikapal dan pesawat yang terdaftar di Hong Kong, sehubungan dengan penyediaan barang, fasilitas dan jasa [Sex Diskriminasi Ordinance, perubahan 2014]
 - B. Sehubungan dengan pemberitahuan penegakkan hukum oleh EOC atas diskriminasi sehubungan dengan pengaduan kecacatan [Statute Law (Miscellaneous Provision) Ordinance 2014]
 - C. Perlindungan anggota dan staff EOC dari tanggungjawab ketika mereka bertindak atas itikad baik [Statute Law (Miscellaneous Ketentuan) Ordinance 2014]
 - D. Mencabut pengecualian yang berhubungan dengan diskriminasi jenis kelamin dan status keluarga dibawah SDO sehubungan dengan:
 - Diskriminasi dalam memberikan posisi untuk laki laki di Police Tactical Unit: Item 1(c) Part 2 dari Schedule 5 SDO;
 - Diskriminasi dalam pelatihan senjata: Item 1(d) Part 2 dari Schedule 5 SDO;
 - Diskriminasi antara orang dengan status perkawinan berbeda dalam ketentuan prosedur teknologi reproduktif; Pasal 56B dari SDO telah memasukkan ini dalam pengecualian: Item 4, Part 2 Schedule 5 SDO;
 - Diskriminasi antara orang dengan status perkawinan berbeda yang timbul sehubungan dengan ketentuan adopsi anak seperti dalam Pasal 56C dari SDO yang telah memasukkan pengecualian ini: Item 5, Part 2 Schedule 5 SDO;
 - Diskriminasi status perkawinan sehubungan dengan memberikan tanda jasa kepada janda dari polisi yang meninggal atau mendapatkan kecelakaan: Item 8, Part 2 Schedule 5 SDO.[Statute Law (Miscellaneous Ketentuan) Ordinance 2014]