



**PEDOMAN HAK ASASI MANUSIA**

# **UNI EROPA**

**tentang Nondiskriminasi  
dalam Hubungan Luar Negeri**

Pedoman ini merupakan terjemahan tidak resmi dari  
**"EU Human Rights Guidelines on Non-discrimination in External Action"**  
(diadopsi oleh Dewan Uni Eropa dalam pertemuannya yang ke-3681 pada tanggal 18 Maret 2019).

Naskah asli dalam bahasa Inggris dapat diakses di:

<https://europa.eu/!gD68Gc>



## Pendahuluan

Pelarangan diskriminasi merupakan salah satu asas terpenting dalam hukum hak asasi manusia internasional. Sejak disahkannya Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia pada tahun 1948 di Paris, asas tersebut mendapatkan penekanan lebih lanjut dalam instrumen-instrumen hak asasi manusia yang dikembangkan dan digabungkan ke dalam undang-undang nasional sebagian besar negara di seluruh dunia. Dalam traktat-traktat yang menjadi landasan pendirian Uni Eropa<sup>1</sup>, dalam Piagam Hak Asasi Uni Eropa<sup>2</sup> dan dalam Konvensi Eropa tentang Hak Asasi Manusia, pelarangan diskriminasi merupakan asas pokok.

Kendatipun hukum hak asasi manusia internasional secara jelas mengatur tentang pelarangan diskriminasi, jutaan orang tetap mengalami diskriminasi sehingga mereka tidak dapat sepenuhnya menikmati hak asasi dan mewujudkan potensi mereka sebagai anggota masyarakat yang setara dan aktif. Diskriminasi dapat mengakibatkan kerusakan sosial, kekerasan, konflik dan pemindahan penduduk secara paksa. Selain biaya manusia (*human cost*) yang dramatis, diskriminasi juga menimbulkan biaya ekonomi yang teramat besar berupa kemiskinan dan hilangnya kesempatan, bukan hanya bagi individu dan keluarga mereka, tetapi untuk seluruh masyarakat. Meningat bahwa pelarangan diskriminasi merupakan asas pokok yang menjadi dasar Uni Eropa, Uni Eropa memiliki komitmen yang mendalam untuk melawan semua bentuk diskriminasi baik di dalam wilayah perbatasannya maupun di dunia pada umumnya.

Pemberantasan semua bentuk diskriminasi didefinisikan pula sebagai salah satu prioritas Uni Eropa dalam Kerangka Strategis tentang Hak Asasi Manusia Uni Eropa tahun 2012.<sup>3</sup> Rencana Tindak Uni Eropa 2015-2019 mengatur tentang pembentukan instrumen-instrumen Uni Eropa tentang Nondiskriminasi.

Pedoman Hak Asasi Manusia Uni Eropa tentang Nondiskriminasi ini merupakan pelaksanaan Rencana Tindak Uni Eropa tentang Hak Asasi Manusia dan Demokrasi dan pada saat yang bersamaan melengkapi instrumen-instrumen operasional Komisi Eropa untuk kerja sama pembangunan dalam konteks “Pendekatan hak asasi dari Uni Eropa dalam Kerja Sama Pembangunan – yang mencakup semua hak asasi manusia” (RBA).

Pemberantasan diskriminasi juga merupakan tujuan multi-sektoral. Sebagai salah satu contoh adalah Sistem Preferensi Umum (GSP) dari Uni Eropa. GSP Uni Eropa memberikan manfaat-

---

<sup>1</sup> Kutipan dari Traktat Uni Eropa (TEU) dan Traktat tentang Berfungsinya Uni Eropa (TFEU): a) Pasal 2 TEU: Uni Eropa didirikan berdasarkan **nilai-nilai penghormatan terhadap martabat manusia**, kemerdekaan, demokrasi, **kesetaraan**, penegakkan hukum dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, **termasuk hak-hak orang kelompok minoritas**. Nilai-nilai tersebut diterima secara umum di Negara-negara Anggota yang memiliki masyarakat yang menegakkan pluralism, **nondiskriminasi**, toleransi, keadilan, solidaritas dan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki. b) Pasal 3(3) TEU. Uni Eropa akan membentuk pasar internal. Uni Eropa akan mengusahakan pembangunan Eropa yang berkelanjutan berdasarkan pertumbuhan ekonomi yang berimbang dan kestabilan harga, ekonomi pasar masyarakat yang sangat kompetitif, dengan sasaran pemenuhan lapangan kerja dan kemajuan social, serta tingkat perlindungan yang tinggi dan peningkatan kualitas lingkungan hidup. Uni Eropa akan mendorong perkembangan ilmu dan teknologi. **Uni Eropa akan berjuang memberantas eksklusi sosial dan diskriminasi, dan akan memajukan keadilan sosial dan perlindungan, kesetaraan antara perempuan dan laki-laki**, solidaritas antar generasi dan perlindungan hak anak. Uni Eropa akan memajukan kohesi ekonomi, sosial dan teritorial, serta solidaritas antar Negara Anggota. Uni Eropa akan menghormati keanekaragaman budaya dan bahasa, dan akan memastikan bahwa warisan budaya Eropa dilindungi dan diperkuat. c) Pasal 10 TFEU Dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan kegiatannya, Uni Eropa akan berupaya untuk memberantas diskriminasi atas dasar jenis kelamin, asal ras atau etnik, agama atau kepercayaan, disabilitas, usia atau orientasi seksual.

<sup>2</sup> Piagam berlaku bagi semua Negara Anggota Uni Eropa ketika mereka menerapkan hukum Uni Eropa dan bagi semua lembaga dan badan Uni Eropa dalam seluruh kegiatan mereka.

<sup>3</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/en/pdf>

manfaat perdagangan unilateral kepada negara-negara berkembang yang rentan, termasuk Negara-negara Terbelakang (*Least Developed Countries*), yang dapat menikmati akses penuh terhadap pasar Uni Eropa berdasarkan aturan *'Everything but Arms'* (Semua Hal kecuali Senjata). Berdasarkan Peraturan GSP Uni Eropa, asas-asas pokok yang tertuang dalam konvensi-konvensi internasional tentang hak asasi manusia dan hak buruh harus dihormati. Hal ini termasuk Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (1965); Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (1979); dan Konvensi mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, No. 111 (1958). Terhadap negara-negara yang menikmati manfaat dari pengaturan insentif khusus untuk pembangunan yang berkelanjutan dan tata pemerintahan yang baik ("GSP+") berlaku hal-hal yang lebih luas lagi: mereka harus meratifikasi dan melaksanakan sebanyak 27 konvensi internasional termasuk di antaranya konvensi internasional tentang hak asasi manusia dan hak buruh, lingkungan hidup dan pemerintahan yang baik. Pelaksanaan kewajiban-kewajiban tersebut dipantau oleh Uni Eropa.<sup>4</sup>

Pedoman Uni Eropa tentang Nondiskriminasi dimaksudkan untuk melengkapi dan memperkuat Pedoman-pedoman Uni Eropa tentang hak asasi manusia<sup>5</sup> lainnya dengan tujuan-tujuan sebagai berikut:

- Meningkatkan efektivitas Uni Eropa dalam upaya pemberantasan diskriminasi atas dasar apapun
- Meningkatkan perhatian dan kesadaran tentang nilai-nilai dan tindakan-tindakan Uni Eropa dalam upaya memberantas diskriminasi

Pedoman Hak Asasi Manusia tentang Nondiskriminasi memberikan pedoman konseptual dan operasional bagi Kebijakan Hak Asasi Manusia Uni Eropa dalam hubungan luar negeri. Pedoman tersebut didasarkan atas dan merupakan penjabaran dari standar dan norma hak asasi manusia Uni Eropa dan internasional tentang pelarangan diskriminasi dan tentang upaya mensosialisasikan nondiskriminasi. Pedoman tersebut juga memberikan garis politik yang jelas kepada lembaga-lembaga, pejabat-pejabat dan Negara-negara Anggota Uni Eropa untuk digunakan dalam kerja sama dan hubungan mereka dengan negara-negara diluar Uni Eropa, organisasi-organisasi internasional dan organisasi-organisasi masyarakat sipil.

---

<sup>4</sup> Peraturan Uni Eropa 978/2012 dari Parlemen Eropa dan Dewan Uni Eropa tentang sistem preferensi umum, termasuk lampiran VIII tentang konvensi-konvensi PBB/ILO tentang hak asasi manusia dan hak buruh.

<sup>5</sup> Untuk seluruh Pedoman Uni Eropa tentang Hak Asasi Manusia, lihat [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en)

## 1. Apa yang dimaksud dengan diskriminasi?

Diskriminasi adalah setiap perlakuan yang membedakan terhadap seseorang atau sekelompok orang atas dasar yang dilarang, yang tidak dapat dibenarkan secara objektif dan wajar.<sup>6</sup> Dasar yang dilarang didefinisikan dalam hukum internasional tentang hak asasi manusia. Dasar-dasar yang diuraikan dalam daftar di bawah ini diambil dari Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (UDHR – pasal 2), Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, Konvensi Eropa mengenai Hak Asasi Manusia dan Protokol 12, Piagam tentang Hak-hak Asasi Uni Eropa, Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) no. 98 mengenai Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama<sup>7</sup> maupun empat Konvensi Jenewa beserta dua Protokol Tambahnya.<sup>8</sup>

### **Dasar diskriminasi yang dilarang sebagaimana disebut dalam instrumen-instrumen Hak Asasi Internasional, instrumen-instrumen Buruh Internasional, instrumen-instrumen Hukum Humaniter Internasional dan Piagam Hak Asasi Manusia Uni Eropa**

Usia  
Kelahiran atau status lain  
Warna kulit  
Keturunan  
Disabilitas  
Ciri genetik  
Bahasa  
Keanggotaan dalam minoritas nasional/ Asosiasi dengan minoritas nasional tertentu  
Keanggotaan dalam serikat buruh  
Asal nasional, etnik atau sosial  
Pendapat politik atau pendapat yang lain  
Harta (status ekonomi)  
Ras  
Agama atau keyakinan  
Jenis kelamin  
Orientasi seksual  
Status lain/ setiap kriteria lain yang serupa

<sup>6</sup> Lihat ECRI (Komisi Eropa melawan rasisme dan intoleransi) Rekomendasi Kebijakan Umum no. 7 §1 b.

<sup>7</sup> Pasal 1 ILO no. 98 “buruh harus dapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti serikat buruh”

<sup>8</sup> Konvensi Jenewa (I) tentang Perbaikan Keadaan Anggota Angkatan Perang yang Luka dan Sakit di Medan Pertempuran Darat, 1949; Konvensi Jenewa (II) tentang Perbaikan Keadaan Anggota Angkatan Perang yang Luka, Sakit dan Korban Karam di Laut, 1949, Konvensi Jenewa (III) tentang Perlakuan Tawanan Perang, 1949, Konvensi Jenewa (IV) tentang Perlindungan Warga Sipil pada Masa Perang, 1949, Protokol Tambahan I tentang Perlindungan Korban Konflik Bersenjata Internasional dan Protokol Tambahan II tentang Perlindungan Korban Konflik Bersenjata Noninternasional. Konvensi dan protokol tambahan tersebut merupakan inti dari Hukum Humaniter Internasional (HHI).

## **Pertimbangan-pertimbangan tentang dasar diskriminasi**

Mengenai “Status Lain/ Setiap kriteria lain yang serupa”

Mengakhiri daftar dasar diskriminasi dilarang dengan “status lain” dalam instrumen-instrumen hak asasi manusia internasional (atau dengan kata “atau Setiap kriteria lain yang serupa” dalam hukum humaniter internasional) berarti bahwa daftar dasar dilarang untuk melakukan diskriminasi belum lengkap dan dengan demikian menekankan bahwa hak asasi berlaku terhadap setiap insan/ setiap orang tanpa perbedaan apa pun.<sup>9</sup>

Mengenai “Ras”

Perlu dicatat bahwa pedoman ini menggunakan dan menafsirkan istilah “ras” sesuai dengan hukum hak asasi manusia internasional dan Uni Eropa dan dengan demikian tidak menyiratkan penerimaan terhadap teori-teori yang berupaya menentukan adanya ras-ras manusia tersendiri.<sup>10</sup>

Mengenai “Keturunan”

Kata ini acapkali digunakan sepadan dengan “ras”. Kendati demikian, “keturunan” *tidak hanya mengacu kepada ‘ras’ dan memiliki makna serta penerapan yang melingkupi dasar diskriminasi yang dilarang. CERD<sup>11</sup> juga menegaskan bahwa diskriminasi berdasarkan ‘keturunan’ termasuk diskriminasi terhadap anggota komunitas-komunitas berdasarkan bentuk-bentuk stratifikasi seperti kasta dan sistem-sistem yang serupa dengan sistem-sistem status yang diwarisi.*

Mengenai “Disabilitas”

Sesuai dengan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas<sup>12</sup>, penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki keterbatasan kemampuan fisik, mental, intelektual atau pancaindra jangka panjang yang dalam interaksi mereka dengan berbagai kendala<sup>13</sup> dapat menghalangi partisipasi mereka secara penuh dan efektif dalam masyarakat secara setara dengan orang-orang lain.

---

<sup>9</sup> Hal-hal yang memenuhi syarat di bawah istilah “status lain” antara lain yang merujuk kepada putusan Pengadilan Hak Asasi Manusia Eropa yang menetapkan bahwa contoh diskriminasi adalah dalam kasus: terbukti positif mengidap HIV (Kiyutin v. Rusia – permohonan no.2700/10), Anak yang tidak sah (lahir di luar nikah) (Mazurek v. Prancis – permohonan no.34406/97), orientasi seksual dan identitas gender (Identoba and Others v. Georgia – permohonan no. 73235/12), status kesehatan (Novruk and Others v. Rusia – permohonan no.31039/11) dan kondisi kesehatan (G.N and others v. Itali – permohonan no.43134/05) dilarang berdasarkan Pasal 14 (Pelarangan diskriminasi) dari Konvensi Hak Asasi Eropa.

<sup>10</sup> Pendahuluan Direktif Dewan Uni Eropa (*Council Directive*) 2000/43/EC tanggal 29 Juni 2000 menerapkan asas perlakuan setara terhadap orang tanpa memandang asal ras atau etnik mereka. “Uni Eropa menolak teori-teori yang berupaya menentukan adanya ras-ras manusia tersendiri. Penggunaan istilah “asal ras” dalam petunjuk ini tidak menyiratkan penerimaan terhadap teori-teori tersebut.”

<sup>11</sup> Komite PBB untuk Penghapusan Diskriminasi Rasial (CERD) dalam Rekomendasi Umum no. 29.

<sup>12</sup> Perlu dicatat bahwa Uni Eropa merupakan pihak dalam Konvensi PBB mengenai Hak Penyandang Disabilitas.

<sup>13</sup> Terkait “berbagai kendala”, aksesibilitas hendaknya dipertimbangkan sebagai prasyarat untuk dapat menikmati semua hak asasi manusia dan kemerdekaan-kemerdekaan asasi oleh penyandang disabilitas. Lihat juga komentar Umum No. 6 (2018) tentang kesetaraan dan nondiskriminasi Komite CRPD (dok. CRPD/c/GC/6)

## 1.1. Beberapa konsep Nondiskriminasi

### Diskriminasi de jure dan de facto

Dalam naskah hukum dan kebijakan dibedakan antara diskriminasi de jure dan de facto. Diskriminasi de jure terjadi ketika undang-undang dan kebijakan yang ada bersifat diskriminatif atau memungkinkan terjadinya diskriminasi, sementara diskriminasi de facto terjadi ketika undang-undang atau kebijakan sendiri tidak bersifat diskriminatif, akan tetapi pelaksanaan dan penegakannya membawa dampak yang diskriminatif<sup>14</sup>.

### Diskriminasi secara langsung dan tidak langsung

Sesuai dengan direktif-direktif nondiskriminasi Uni Eropa<sup>15</sup> “Diskriminasi secara langsung” dianggap terjadi ketika seseorang diperlakukan tidak sama seperti orang lain, telah atau akan diperlakukan dalam keadaan yang serupa karena asal ras dan etnik. “Diskriminasi secara tidak langsung” dianggap terjadi apabila suatu ketentuan, kriteria atau praktik yang tampak netral dapat menempatkan orang-orang yang berasal dari ras atau etnik tertentu dalam keadaan yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan orang-orang lain, kecuali apabila ketentuan, kriteria atau praktik tersebut dibenarkan secara objektif oleh tujuan yang sah dan apabila cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah sesuai dan diperlukan.<sup>16</sup> Meskipun contoh-contoh di atas merujuk kepada dasar yang berkaitan dengan asal ras dan etnis, perlu digarisbawahi bahwa diskriminasi secara langsung dan tidak langsung dapat terjadi atas dasar apa pun.

### Diskriminasi struktural<sup>17</sup>

Diskriminasi secara langsung dan tidak langsung terkadang dilengkapi dengan istilah “diskriminasi struktural”, “diskriminasi institusional” atau “diskriminasi sistemik”. Istilah-istilah tersebut digunakan untuk menggambarkan eksklusi dan diskriminasi yang diderita oleh kelompok orang berdasarkan ciri atau dasar diskriminasi yang sama. “Diskriminasi struktural” mengacu kepada aturan, norma, rutinitas, pola perilaku dan sikap dalam lembaga-lembaga dan struktur-struktur sosial lain yang, baik secara sadar atau tidak sadar, menciptakan kendala bagi kelompok atau individu-individu dalam mengakses hak dan kesempatan yang sama seperti orang lain dan yang

---

<sup>14</sup> Kelompok Kerja Dewan Hak Asasi Manusia tentang Masalah Diskriminasi terhadap Perempuan dalam Hukum dan dalam Praktik menggambarkan dua jenis diskriminasi (dalam hal ini terkait perempuan) sebagai berikut: *Diskriminasi dapat menjadi de jure ketika naskah undang-undang atau kebijakan mengandung ketentuan-ketentuan yang bersifat diskriminatif atau de facto ketika undang-undang atau kebijakan itu sendiri tidak bersifat diskriminatif akan tetapi pelaksanaan atau penegakannya membawa dampak negatif terhadap perempuan. Diskriminasi de facto dapat terjadi pula sebagai akibat dari praktik-praktik yang lebih luas, sebagai contoh, budaya, tradisi, dan pembentukan stereotip-stereotip yang tidak memberikan kepada perempuan kesetaraan dan kesempatan untuk menjalankan hak mereka secara penuh. Ketidaksetaraan historis dan struktural selama jangka waktu yang lama, yang seringkali dialami sebagai contoh oleh kelompok-kelompok minoritas, dapat turut serta dalam menciptakan diskriminasi de facto.*

<sup>15</sup> Contoh yang digunakan diambil dari Direktif Dewan Uni Eropa 2000/43/EC tanggal 29 Juni 2000 yang menerapkan asas perlakuan setara bagi orang tanpa memandang asal ras atau etnik mereka.

<sup>16</sup> Lihat juga Komentar Umum No. 20 Komite untuk Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (dari Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya): Diskriminasi secara langsung terjadi ketika seorang individu diperlakukan dengan cara yang kurang menguntungkan ketimbang orang lain dalam keadaan yang serupa karena alasan yang berkaitan dengan dasar yang dilarang. Diskriminasi tidak langsung mengacu kepada undang-undang, kebijakan atau praktik-praktik yang pada permukaannya tampak netral, akan tetapi membawa dampak yang tidak proporsional terhadap pelaksanaan hak sebagaimana yang ditetapkan berdasarkan dasar diskriminasi yang dilarang.

<sup>17</sup> Perlu dicatat bahwa tidak terdapat definisi yang disepakati tentang “diskriminasi struktural” atau “diskriminasi melalui asosiasi dan asumsi” berdasarkan hukum internasional atau hukum Uni Eropa.

turut menyebabkan adanya hasil yang kurang menguntungkan bagi mereka ketimbang hasil yang didapatkan oleh mayoritas penduduk.<sup>18</sup>

Diskriminasi melalui asosiasi dan asumsi<sup>19</sup>

Jenis diskriminasi ini seringkali disebut diskriminasi asosiatif mengingat bahwa korban mengalami diskriminasi karena orang tersebut berkaitan dengan orang atau orang-orang lain yang merupakan sasaran utama prasangka oleh pelaku diskriminasi. Diskriminasi asosiatif dapat terjadi atas sejumlah dasar, termasuk disabilitas, dan secara konseptual dikaitkan dengan “berdasarkan asosiasi”. Konsep diskriminasi berdasarkan asosiasi berkaitan erat dengan diskriminasi berdasarkan asumsi. Dalam hal ini korban mengalami diskriminasi karena diasumsikan bahwa orang yang bersangkutan merupakan anggota, atau bagian dari kelompok yang merupakan sasaran prasangka oleh pelaku diskriminasi.

### **Pembuatan profil yang diskriminatif**

Meskipun tidak terdapat definisi yang disepakati tentang pembuatan profil yang diskriminatif (*discriminatory profiling*) baik dalam hukum internasional maupun dalam hukum Uni Eropa, “pembuatan profil yang diskriminatif” digambarkan sebagai tindakan mencurigai atau menargetkan seseorang, sebagai contoh dalam konteks keamanan dan penegakan hukum, berdasarkan stereotip-stereotip yang dikaitkan dengan dasar diskriminasi yang dilarang, alih-alih atas dasar kecurigaan individual.<sup>20</sup>

Di beberapa tahun terakhir ini terdapat perhatian yang semakin besar untuk mencegah pembuatan profil rasial atau etnis secara diskriminatif di bidang keamanan dan penegakan hukum serta sektor perbatasan dan keimigrasian. Aparat keamanan dan penegak hukum adalah aparatatur Negara dengan kewajiban secara ketat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuhnya mematuhi hak asasi manusia dan undang-undang yang melarang dilakukannya diskriminasi.

### **Diskriminasi Ganda**

Diskriminasi dapat dilakukan terhadap orang atas lebih dari satu dasar. Direktif tentang Kesetaraan Pekerjaan<sup>21</sup> dan Direktif tentang Kesetaraan Rasial<sup>22</sup> yang tersebut di atas mengacu secara spesifik terhadap diskriminasi ganda. Antara instrumen-instrumen PBB tentang hak asasi manusia, hanya Konvensi tentang Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) yang mengacu kepada diskriminasi ganda:

*Memperhatikan kondisi sulit yang dihadapi penyandang disabilitas yang rentan terhadap berbagai bentuk diskriminasi ganda atau buruk berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama,*

---

<sup>18</sup> Revisi Rekomendasi Kebijakan Umum (GPR) Komisi Eropa melawan Rasisme dan Intoleransi ((ECRI) No. 2 (§ 20) <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

<sup>19</sup> Lihat catatan kaki 17.

<sup>20</sup> Badan Hak Asasi Uni Eropa (*EU Fundamental Rights Agency/ FRA*) telah mengembangkan pedoman untuk pemantauan yang lebih efektif, untuk memahami dan mencegah pembuatan profil etnik yang bersifat diskriminatif <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling>. Pelarangan diskriminasi tidak berarti bahwa karakteristik pribadi tidak dapat digunakan sebagai faktor-faktor yang sah untuk membuat profil dalam konteks penyelidikan pidana atau pemeriksaan di perbatasan (lihat Pasal 2.4 Pedoman FRA). Kendati demikian, harus ada dasar kecurigaan yang wajar berdasarkan informasi selain dasar yang dilindungi.

<sup>21</sup> Direktif Dewan Uni Eropa 2000/78/EC tanggal 27 November 2000 yang menetapkan kerangka untuk perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan.

<sup>22</sup> Dalam pendahuluan 14 dari Direktif

*pendapat politik atau pendapat lainnya, kebangsaan, etnis, asal penduduk asli atau asal status sosial, harta benda, kelahiran, umur, atau status lainnya.*<sup>23</sup>

Diskriminasi ganda terkait dengan konsep “diskriminasi bersilang” yang mengacu kepada suatu keadaan di mana sejumlah dasar saling berinteraksi pada saat yang bersamaan sedemikian rupa sehingga dasar-dasar tersebut tidak dapat dipisahkan, dan gabungan dari dasar-dasar tersebut menciptakan dasar baru untuk diskriminasi.

## **Nondiskriminasi dan kesetaraan saling melengkapi**

Asas-asas nondiskriminasi dan kesetaraan seringkali digambarkan sebagai asas-asas yang saling melengkapi dan diatur dalam pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama, dan dalam pasal 2 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam “Deklarasi ini” dengan tidak ada pengecualian apa pun. Baik Direktif Uni Eropa tentang Kesetaraan Pekerjaan maupun Direktif Uni Eropa tentang Kesetaraan Rasial tersebut di atas menyatakan bahwa tujuannya adalah “menetapkan kerangka untuk memberantas diskriminasi atas dasar (diuraikan dalam direktif-direktif), untuk memberlakukan di Negara-negara Anggota asas perlakuan yang sama.”

## **2. Bagaimana cara melawan diskriminasi – pencegahan dan pelarangan diskriminasi**

Di setiap negara, Negara-negara perlu mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan menghapus diskriminasi secara efektif. Langkah-langkah tersebut diuraikan secara jelas dalam undang-undang tentang hak asasi manusia maupun dalam Rekomendasi Kebijakan Umum badan-badan yang mengawasi perjanjian internasional. Bagian ini menguraikan ciri-ciri pokok dari tindakan-tindakan anti-diskriminasi.

### **Kebijakan umum tentang nondiskriminasi**

Dalam rangka memajukan dan menegakkan asas-asas nondiskriminasi, hukum hak asasi manusia internasional mewajibkan kepada Negara-negara untuk mengambil semua langkah yang sesuai untuk menghapus diskriminasi, termasuk di bidang sosial, ekonomi, budaya dan bidang-bidang lain. Hal ini termasuk kebijakan, tindakan legislatif dan administratif yang dapat diperinci lebih lanjut, seperti menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan hak asasi manusia serta program-program kesadaran publik, termasuk memajukan pemahaman bersama, toleransi dan kedamaian. Sejumlah besar Negara mengembangkan Rencana Tindak Nasional. Sehubungan dengan pemberantasan rasisme dan xenofobia, Konferensi Dunia melawan Rasisme, Diskriminasi Rasial, Xenofobia dan Intoleransi Terkait yang diselenggarakan pada tahun 2001 juga merekomendasikan pengembangan rencana tindak. Kantor Komisioner Tinggi untuk Hak Asasi Manusia memiliki panduan praktis untuk pengembangan rencana tindak nasional melawan diskriminasi rasial.<sup>24</sup> Komisi Eropa melawan Rasisme dan Intoleransi (ECRI) yang merupakan badan pemantau dari Majelis Eropa juga telah mengeluarkan Rekomendasi Kebijakan Umum dalam bentuk pedoman untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan nondiskriminasi.<sup>25</sup> Di Uni Eropa, Strategi-strategi

---

<sup>23</sup> CRPD Preamble ayat “P”.

<sup>24</sup> <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

<sup>25</sup> Lihat sebagai contoh [https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes\\_en.asp](https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp).

Integrasi Suku Bangsa Roma di sejumlah besar Negara Anggota Uni Eropa juga merupakan contoh Tindak Rencana Nasional.

Di bidang **pekerjaan dan jabatan** sejumlah konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), di mana dua di antaranya dikelompokkan oleh ILO sebagai konvensi dasar, mengatur tentang pengembangan kebijakan-kebijakan nasional.

Yang pertama adalah Konvensi ILO no. 100 tentang Pengupahan yang Setara. Konvensi tersebut mewajibkan kepada negara-negara yang meratifikasi untuk memajukan dan memastikan penerapan remunerasi yang sama terhadap semua pekerja atas prinsip upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya. Yang kedua adalah Konvensi ILO no. 111 tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan, dengan lingkup yang lebih umum, mewajibkan kepada Negara-negara yang meratifikasi untuk membuat dan menerapkan kebijakan nasional yang dirancang untuk memajukan persamaan kesempatan dan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan dan jabatan, yang bertujuan untuk menghapus setiap diskriminasi. Selanjutnya, Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tentang Asas Pokok dan Hak Atas Pekerjaan<sup>26</sup> yang diadopsi pada tahun 1998, merupakan komitmen negara-negara Anggota ILO untuk menghormati, memajukan dan mewujudkan asas-asas dan hak-hak asasi tersebut, termasuk penghapusan diskriminasi terkait pekerjaan dan jabatan, baik yang telah maupun yang belum meratifikasi konvensi-konvensi pokok tersebut di atas. Selanjutnya ILO mengadopsi resolusi tentang asas-asas pokok dan hak-hak di lingkup kerja pada tahun 2017<sup>27</sup> yang mengatur tentang komitmen yang diperbaharui dan tindakan-tindakan konkret di bidang tersebut, termasuk pembentukan kebijakan nondiskriminasi.

### **Pelarangan diskriminasi dalam undang-undang**

Sejumlah besar Negara memiliki legislasi yang secara eksplisit melarang diskriminasi sesuai dengan hukum hak asasi manusia internasional. Di banyak negara pelarangan diskriminasi dan kesetaraan semua orang tertuang dalam konstitusi nasional dan dilengkapi dengan legislasi nasional yang lebih rinci termasuk tentang dasar diskriminasi. Struktur, lembaga dan mekanisme yudisial dan administratif dibentuk untuk pencegahan dan penegakan pelarangan diskriminasi. Perilaku diskriminatif dan prasangka seringkali termanifestasi dalam penghasutan publik untuk kebencian dan kekerasan yang ditujukan kepada orang atau kelompok yang didefinisikan oleh karakteristik terlindungi dalam bentuk ujaran kebencian rasis atau xenofobia dan tindakan-tindakan kekerasan (kejahatan kebencian). Oleh karena itu, penting sekali agar pelarangan diskriminasi dilengkapi dengan undang-undang pelarangan penghasutan publik untuk kebencian dan kekerasan serta kejahatan kebencian dan penghasutan untuk melakukan kejahatan kebencian, dengan sepenuhnya menghormati kebebasan berpendapat.<sup>28</sup>

### **Upaya hukum pemulihan yang efektif**

Sebagai upaya minimum, undang-undang perlu mengatur tentang cara perlindungan yang sesuai terhadap diskriminasi dan *victimisation* (menjadikan sebagai korban). Hal tersebut termasuk peradilan melalui pengadilan atau badan administratif kompeten lain yang dapat menjamin upaya hukum pemulihan yang efektif kepada korban, termasuk perbaikan atau penggantian atas setiap

<sup>26</sup> <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>27</sup> Lihat [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---)

<sup>28</sup> Legislasi Uni Eropa tentang penghasutan untuk kebencian dan kekerasan merupakan contoh yang baik: Keputusan Kerangka Dewan Uni Eropa 2008/913/JHA tanggal 28 November 2008 tentang pemberantasan bentuk dan ungkapan rasisme dan xenofobia tertentu melalui hukum pidana

kerusakan atau kerugian yang diderita. Untuk upaya hukum pemulihan yang efektif adalah penting agar para pelaku pelanggaran diskriminasi dimintai pertanggungjawabannya dan bahwa sanksi hukum untuk pelanggaran terhadap undang-undang anti-diskriminasi adalah efektif, proporsional dan memiliki efek jera.<sup>29</sup>

### **Penyesuaian wajar**

Dalam Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (CRPD, 2007), penyesuaian wajar (*reasonable accommodation*) berarti melakukan modifikasi dan penyesuaian yang perlu dan sesuai, dengan tidak memberikan beban yang tidak proporsional atau tidak semestinya, apabila diperlukan dalam kasus tertentu, untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. CRPD mengatur agar Negara-negara pihak konvensi mengambil semua tindakan yang diperlukan untuk memastikan diberikannya penyesuaian yang wajar. Penyediaan penyesuaian wajar dapat menjadi relevan pula untuk dasar diskriminasi lain seperti diskriminasi berdasarkan agama atau kepercayaan. Direktif Dewan Uni Eropa tentang perlakuan yang setara dalam pekerjaan dan jabatan juga mengadung ketentuan mengenai penyesuaian wajar.<sup>30</sup>

### **Desain universal**

Demikian pula halnya berdasarkan CRPD, “Desain universal” adalah desain produk, lingkungan, program dan layanan yang dapat digunakan oleh semua orang, semaksimal mungkin, tanpa memerlukan suatu adaptasi atau desain khusus. “Desain universal” tidak mengecualikan alat bantu bagi kelompok penyandang disabilitas tertentu pada saat diperlukan.

### **Langkah khusus dan tindakan afirmatif**

Sesuai dengan ketentuan hukum hak asasi manusia internasional, konstitusi dan undang-undang negara-negara tertentu mengatur secara spesifik tentang penghapusan ketidaksetaraan dan langkah-langkah untuk memajukan kesetaraan seringkali disebut sebagai langkah-langkah khusus atau tindakan afirmatif. Sebagai contoh, Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dalam Pasal 4 mengatur tentang langkah-langkah khusus: *“Adopsi oleh Negara-negara pihak atas langkah-langkah khusus sementara untuk mempercepat kesetaraan de facto antara laki-laki dan perempuan tidak dianggap sebagai diskriminasi, akan tetapi hal tersebut tidak akan berakibat adanya kewajiban untuk memelihara standar-standar yang tidak setara atau tersendiri: langkah-langkah tersebut harus dihentikan ketika tujuan kesetaraan kesempatan dan perlakuan telah tercapai.”* Demikian pula halnya, Konvensi mengenai Hak Penyandang Disabilitas mengatur tentang “langkah-langkah khusus” yang diperlukan untuk mempercepat atau mencapai kesetaraan *de facto* penyandang disabilitas.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Dalam hal ini Direktif Uni Eropa tentang Hak Korban merupakan contoh yang baik (Direktif 2012/29/EU dari Parlemen Eropa dan Dewan Uni Eropa tanggal 25 Oktober 2012 yang menetapkan standar minimum untuk semua hak, bantuan dan perlindungan kepada korban kejahatan, dan menggantikan Keputusan Kerangka dari Dewan Uni Eropa 2001/220/JHA).

<sup>30</sup> Direktif Dewan Uni Eropa 2000/78/EC tanggal 27 November 2000 yang menetapkan kerangka umum untuk perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan.

<sup>31</sup> Contoh lain adalah Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial yang dalam Pasal 1.4 mengatur sebagai berikut: *“Langkah-langkah khusus yang diambil untuk menjamin kemajuan yang memadai bagi kelompok-kelompok ras atau etnis atau individu-individu yang membutuhkan perlindungan tersebut sebagaimana yang mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa kelompok-kelompok atau individu-individu tersebut menikmati atau menjalankan hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan asasi secara setara tidak dianggap sebagai diskriminasi rasial, akan tetapi dengan ketentuan bahwa langkah-langkah tersebut tidak menyebabkan dipertahankannya hak-hak tersendiri untuk kelompok-kelompok ras yang berbeda-beda dan bahwa langkah-langkah tersebut tidak dilanjutkan setelah tujuan awalnya telah tercapai”*.

Sejumlah besar negara menerapkan sistem kuota tertentu untuk membantu perkembangan kesetaraan yang lebih baik dengan mendukung orang-orang dari kelompok-kelompok yang sedang menghadapi, atau pernah menghadapi, diskriminasi yang berurat berakar sehingga mereka dapat memperoleh kesempatan yang sama seperti orang lain seperti dalam mengakses pendidikan atau pekerjaan. Di beberapa negara juga diterapkan kuota untuk memastikan adanya partisipasi oleh perwakilan kelompok-kelompok minoritas dalam badan-badan perwakilan politik seperti parlemen nasional.

## **Pemantauan dan penilaian**

Untuk efektivitas langkah-langkah antidiskriminasi diperlukan pemantauan secara berkesinambungan terhadap keadaan diskriminasi sehingga dapat menilai kemunduran maupun kemajuan dengan sebagaimana mestinya. Penilaian yang tepat tentang keadaan diskriminasi memungkinkan adanya tindakan dan langkah berdasarkan bukti baik untuk memperbaiki tendensi negatif atau untuk memperkuat lebih lanjut perkembangan-perkembangan positif. Selanjutnya, laporan pemantauan dan penilaian serta data merupakan unsur-unsur penting dari laporan nasional yang wajib disampaikan oleh Negara-negara<sup>32</sup> kepada badan-badan perjanjian internasional di bawah Konvensi-konvensi Hak Asasi Manusia, Tinjauan Berkala Universal Dewan Hak Asasi Manusia PBB dan badan-badan pengawas ILO. Untuk Uni Eropa, Pasal 13 dari Direktif Uni Eropa tentang Kesetaraan Rasial mewajibkan badan-badan nasional untuk sosialisasi perlakuan setara (badan-badan kesetaraan), yang wajib dimiliki oleh seluruh Negara Anggota Uni Eropa, antara fungsi-fungsi lain, untuk 'melakukan survei-survei independen tentang diskriminasi' untuk melakukan analisis permasalahan yang dihadapi dan mengkaji kemungkinan solusi.<sup>33</sup> Kapasitas pemantauan di negara-negara tertentu diberikan kepada badan-badan pemerintah yang spesifik. Di negara-negara tertentu badan-badan tersebut dibantu oleh biro statistik nasional dalam melakukan survei dan mengumpulkan data.<sup>34</sup> Di Uni Eropa, Negara-negara Anggota Uni Eropa juga memperoleh manfaat dari pengumpulan data, pemantauan dan penelitian di seluruh Uni Eropa oleh Badan Hak Asasi (*Fundamental Rights Agency/ FRA*). Data statistik berdasarkan gender dan kelompok usia juga tersedia di situs web Eurostat,<sup>35</sup> dan demikian pula data tentang disabilitas.<sup>36</sup>

## **Lembaga Hak Asasi Manusia dan Badan Kesetaraan Nasional**

Kewajiban untuk melakukan penilaian dan pemantauan terkadang diberikan pula kepada badan-badan anti-diskriminasi yang spesifik seperti badan-badan kesetaraan nasional (seperti halnya di Negara-negara Anggota Uni Eropa<sup>37</sup> dan di Negara-negara Anggota Majelis Eropa<sup>38</sup>). Di negara-

---

<sup>32</sup> Demikian pula halnya Uni Eropa berdasarkan Konvensi PBB mengenai Hak Penyandang Disabilitas.

<sup>33</sup> Pasal 13 dan Pendahuluan 24 Direktif tentang Kesetaraan Rasial

<sup>34</sup> Dalam pengumpulan data harus dipatuhi pendekatan berdasarkan hak asasi manusia. Untuk itu, OHCHR telah membuat nota Pedoman untuk pendekatan berdasarkan Hak Asasi Manusia dalam pengumpulan dan disagregasi data.

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>

Komisi Eropa telah mengeluarkan Buku Petunjuk Eropa mengenai Data Kesetaraan yang bertujuan untuk memajukan kesetaraan dan memberikan kontribusi terhadap pemberantasan diskriminasi di Uni Eropa melalui analisis tentang alasan dan jenis data yang harus dikumpulkan terkait kesetaraan dan diskriminasi sementara menjamin perlindungan data dan anonimitas serta privasi orang. Selanjutnya, Subkelompok Nondiskriminasi, Kesetaraan dan Keanekaragaman dari Kelompok Tingkat Tinggi Uni Eropa, pada bulan Juli 2018 telah mengeluarkan Pedoman untuk meningkatkan pengumpulan dan penggunaan data tentang kesetaraan.

<sup>35</sup> <https://ec.europa/eurostat/web/equality/data/database>

<sup>36</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics)

<sup>37</sup> Legislasi Uni Eropa tentang perlakuan setara mewajibkan Negara-negara Anggota untuk membentuk badan kesetaraan. Negara-negara Anggota telah mengimplementasikan Direktif tentang Kesetaraan Rasial (2000/43/EC) dan Direktif tentang Perlakuan Setara Antar Gender (2010/41) baik dengan menunjuk lembaga yang sudah ada atau dengan membentuk lembaga baru untuk melaksanakan kompetensi yang diberikan berdasarkan legislasi baru tersebut.

<sup>38</sup> Untuk informasi lebih lanjut tentang Majelis Eropa (CoE) lihat lampiran II

negara lain lembaga Hak Asasi Manusia Nasional seperti Komisi Hak Asasi Manusia Nasional atau lembaga Ombudsman yang mengemban tugas tersebut.

Berdasarkan hukum Uni Eropa, badan-badan kesetaraan – yang harus dibentuk berdasarkan Direktif Uni Eropa tentang Kesetaraan Rasial dan juga berdasarkan Direktif tentang Perlakuan Setara antar Gender<sup>39</sup> – harus dapat memberikan bantuan hukum independen kepada korban diskriminasi; melakukan survei independen tentang diskriminasi; mempublikasikan laporan-laporan independen dan membuat rekomendasi tentang setiap hal terkait diskriminasi. Untuk memastikan bahwa badan-badan kesetaraan berfungsi secara efektif dan independen, Negara-negara Anggota Uni Eropa dianjurkan untuk mempertimbangkan Rekomendasi Komisi Eropa tentang Standar untuk Badan-badan kesetaraan yang diadopsi pada tanggal 22 Juni 2018 (C (2018) 3850 final).<sup>40</sup> Rekomendasi tersebut ditujukan secara spesifik kepada Negara-negara dan memuat sejumlah besar standar tentang mandat badan-badan kesetaraan, sifat independen, sumber daya, akses dan aksesibilitas, maupun kapasitas badan-badan tersebut untuk melakukan koordinasi dan mengadakan kerja sama pada tingkat nasional dan internasional.

Pada tingkat Majelis Eropa, Komisi Eropa melawan Rasisme dan Intoleransi (ECRI) pada tanggal 7 Desember 2017 mengadopsi revisi Rekomendasi Kebijakan Umum No. 2: “Badan-badan Kesetaraan untuk memberantas Rasisme dan Intoleransi pada Tingkat Nasional” untuk memperkuat lebih lanjut efektivitas, fungsi serta independensi Badan-badan Kesetaraan.<sup>41</sup>

Prinsip-prinsip Paris yang diadopsi oleh Sidang Umum PBB pada tahun 1993<sup>42</sup> merupakan prinsip-prinsip kompetensi dan tanggung jawab Lembaga Hak Asasi Nasional (NHRI) dalam memajukan dan melindungi hak asasi manusia. Sesuai dengan Prinsip-prinsip Paris, pemberantasan segala bentuk diskriminasi dan secara khusus diskriminasi rasial, dengan membentuk kesadaran publik, terutama melalui informasi dan pendidikan merupakan tanggung jawab NHRI. NHRI dapat pula mengkaji legislasi dan ketentuan-ketentuan administratif dan memberikan rekomendasi untuk pembentukan undang-undang baru atau amandemen untuk memperkuat kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hak asasi manusia.

Sesuai dengan Prinsip-prinsip Paris, NHRI juga dapat membentuk mekanisme pengaduan untuk memeriksa dan mempertimbangkan pengaduan dan permohonan yang diajukan oleh individu atau masyarakat sipil, menganalisis permasalahan, mengkaji dan memberikan rekomendasi untuk solusi termasuk melalui konsiliasi dan memberikan bantuan konkret kepada korban dalam mencari dan mengakses upaya pemulihan.

### **3. Pedoman Operasional**

#### **Alat, instrumen dan tindakan Uni Eropa untuk memberantas diskriminasi dalam rangka Kebijakan Hak Asasi Manusia Uni Eropa dalam Hubungan Luar Negeri**

Dalam konteks Kebijakan Bersama tentang Urusan Luar Negeri dan Keamanan dan sebagai bagian dari kebijakannya tentang hak asasi manusia, Uni Eropa akan menggunakan semua alat yang dimilikinya, termasuk dengan memperkuat sinergi antara implementasi Pedoman Uni Eropa

<sup>39</sup> Direktif 2004/113/EC, Direktif yang diperbarui 2006/54/EC dan Direktif 2010/41/EU.

<sup>40</sup> Tersedia di <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

<sup>41</sup> Rekomendasi awal No. 2 diadopsi pada tanggal 13 Juni 1997. Tersedia di <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

<sup>42</sup> Resolusi Sidang Umum PBB A/48/134

tentang Hak Asasi Manusia, untuk memastikan dan mensosialisasikan penghargaan terhadap pelanggaran diskriminasi.

Semua Pedoman Uni Eropa tentang Hak Asasi Manusia merupakan panduan yang bermanfaat dalam upaya melawan diskriminasi, namun Pedoman tentang Hak Asasi Manusia berikut adalah yang paling relevan:

*EU Guidelines on Human Rights Defenders* (2008) (Pedoman Uni Eropa tentang Pembela Hak Asasi Manusia, 2008)

*Violence against women and girls and combatting all forms of discrimination against them* (2008) (Kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan dan memberantas segala bentuk diskriminasi terhadap mereka, 2008)

*EU Guidelines on children and armed conflict* (2008) (Pedoman Uni Eropa tentang anak dan konflik bersenjata, 2008)

*Promote and protect the enjoyment of all Human Rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons (LGBTI)* (2013) (Memajukan dan melindungi penikmatan segala Hak Asasi Manusia oleh orang lesbian, gay, biseksual, transgender dan interseks/ LGBTI, 2013)

*On the promotion and protection of freedom of religion or belief* (2013) (Tentang pemajuan dan perlindungan kebebasan agama atau kepercayaan, 2013)

*Rights of the Child Guidelines* (2017) (Pedoman tentang Hak Anak, 2017)

Selanjutnya, Rencana Tindak Gender Uni Eropa 2016-2020 (GAP II)<sup>43</sup> menetapkan pedoman operasional tentang kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan anak perempuan dan penghapusan segala bentuk kekerasan berdasarkan gender.<sup>44</sup>

### **Inisiatif berbagi kisah-kisah baik di bidang Hak Asasi Manusia**

Menyoroti dan menghargai kemajuan yang dicapai di negara-negara tertentu dalam upaya melawan diskriminasi dapat menjadi sangat efektif. Dan untuk tujuan tersebut, inisiatif berbagi kisah-kisah baik di bidang Hak Asasi Manusia dapat menjadi instrumen penting untuk menunjukkan dan bertukar kisah baik yang terkait dengan nondiskriminasi. Di Sidang Umum PBB yang ke-73 pada tahun 2018, Uni Eropa bersama dengan para Menteri dan perwakilan dari 13

---

<sup>43</sup> Kesimpulan Dewan Uni Eropa mengenai Rencana Tindak Gender 2016-2020 tanggal 26 Oktober 2015 (13201/15)-GAP II untuk hubungan luar negeri bertujuan untuk memastikan komitmen-komitmen Uni Eropa tentang kesetaraan gender dilaksanakan secara lebih efektif, akuntabilitas yang lebih baik dengan mendefinisikan hasil yang diharapkan, mengikuti sumber daya dan juga meningkatkan kualitas kemitraan, koordinasi dan dialog pada semua tingkatan. Salah satu dari tiga pilar tematik dalam Rencana Tindak Gender tersebut adalah Integritas Fisik dan Psikologis, dimana upaya pemberantasan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan, baik di domain publik maupun privat, merupakan bidang yang sangat penting. Dokumen Uni Eropa tentang Keterlibatan Strategis untuk Kesetaraan Gender (*EU's Strategic Engagement for Gender Equality*) periode 2016-2019 juga relevan untuk tindakan dan indikator kesetaraan Gender; <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

<sup>44</sup> Semua Pedoman Uni Eropa tentang Hak Asasi Manusia dapat dilihat di situs web:

[https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en)

Selain yang tertera di halaman ini, terdapat pula pedoman tentang (antara lain): Kebebasan Berpendapat Online dan Offline, Hukuman Mati, Dialog-dialog tentang hak asasi manusia dengan negara-negara lain, Hak Asasi Manusia dan Hukum Humaniter Internasional, dan Penyiksaan dan perlakuan atau penghukuman lain yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat manusia.

negara meluncurkan sebuah inisiatif global untuk mengangkat 'Kisah-kisah Baik di bidang Hak Asasi Manusia'. Inisiatif berbagi Kisah-kisah Baik di bidang Hak Asasi Manusia bertujuan untuk mensosialisasikan kisah baru yang positif tentang hak asasi manusia di dunia, dengan dasar merayakan upaya individu dan lintas-kawasan dalam mengedepankan hak asasi manusia yang universal dan tidak dapat dibagi. Para peserta memiliki komitmen untuk menjunjung tinggi dan meningkatkan hak asasi manusia di dalam negeri maupun secara internasional, melalui tata pemerintahan yang baik, lembaga-lembaga yang menegakkan hukum secara kuat dan independen serta demokratis, dan bekerja sama secara erat dengan masyarakat sipil. Para peserta inisiatif tersebut memiliki komitmen untuk melanjutkan pekerjaan mereka berdasarkan kerja sama tematik, terutama dalam Dewan Hak Asasi Manusia PBB.

### **3.1. Menangani diskriminasi melalui Kerja Sama Bilateral dan Dialog**

#### **Penilaian, analisis dan pelaporan tentang nondiskriminasi**

Uni Eropa akan melakukan penilaian, analisis dan pelaporan secara berkesinambungan tentang keadaan diskriminasi di negara-negara mitranya atas seluruh dasar yang dilarang untuk memastikan adanya penghormatan terhadap asas-asas nondiskriminasi dan untuk mengikuti kemajuan serta melakukan identifikasi kendala. Uraian dan analisis terhadap langkah hukum dan kebijakan yang diambil untuk memberantas diskriminasi membantu dalam memberikan gambaran utuh tentang keadaan diskriminasi. Selanjutnya, proses dan putusan pengadilan dalam kasus-kasus diskriminasi memberikan indikasi penting tentang kendala dan kemajuan di bidang nondiskriminasi.

Penilaian dan analisis terhadap keadaan nondiskriminasi harus dilakukan berdasarkan informasi yang disediakan oleh pemerintah pusat dan daerah, termasuk biro statistik nasional; lembaga hak asasi manusia nasional, termasuk badan Kesetaraan dan kantor Ombudsman; masyarakat sipil (baik yang berbasis di dalam negeri maupun internasional); akademisi dan informasi serta laporan pemantauan yang dihasilkan oleh para pemangku mandat internasional seperti mekanisme Prosedur Khusus PBB, badan Perjanjian Internasional PBB, Tinjauan Berkala Universal (UPR) dari Dewan Hak Asasi Manusia PBB, dan badan-badan pemantau Majelis Eropa, serta badan-badan pemantau standar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Laporan Tinjauan Sukarela Nasional (VNR) tentang kemajuan Tujuan-tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) pada tingkat nasional dan subnasional yang disampaikan kepada Forum Politik Tingkat Tinggi untuk Pembangunan Berkelanjutan (HLPF) juga merupakan sumber informasi penting. Laporan pemantauan Komisi Eropa yang diterbitkan dua kali setahun dalam kerangka Sistem Umum Preferensi+ (GSP+) Uni Eropa merupakan sumber informasi penting pula tentang negara-negara yang menikmati manfaat dari skema tersebut. Selanjutnya, laporan pemantauan tersebut merupakan dasar yang baik untuk dialog politik dengan mempertimbangkan masalah terkait (mengingat bahwa mempertahankan preferensi perdagangan adalah hal yang penting bagi negara-negara GSP+).

Penilaian dan analisis terhadap keadaan nondiskriminasi perlu dikemukakan dalam Strategi Hak Asasi Manusia dan Strategi Demokrasi Uni Eropa (HRDCS) yang akan datang<sup>45</sup> dalam bab mengenai Nondiskriminasi dan Eksklusi maupun dalam bagian-bagian yang relevan tentang dasar spesifik untuk diskriminasi dan/ atau kelompok-kelompok yang mengalami diskriminasi. Rangkuman tentang keadaan nondiskriminasi juga perlu diangkat sebagai topik prioritas dalam rangkuman pendahuluan umum dalam HRDCS. Apabila relevan, pemutakhiran tentang keadaan

---

<sup>45</sup> HRDCS yang sedang berjalan mencakup periode tahun 2016-2020.

nondiskriminasi seharusnya dicerminkan dalam laporan-laporan implementasi tahunan HRDCS yang sedang berjalan maupun di masa mendatang.

### **Laporan Kepala Misi Uni Eropa**

Informasi mutakhir atau mendesak tentang keadaan nondiskriminasi dapat dikomunikasikan pula melalui laporan para Kepala Misi Uni Eropa/ para Duta Besar Uni Eropa (laporan HoMs). Apabila relevan, laporan para Kepala Misi dapat mencakup rencana atau rekomendasi untuk langkah yang perlu diambil oleh Uni Eropa untuk menanggapi kasus individual dan tipikal yang melibatkan pelanggaran hak nondiskriminasi atas dasar yang dilarang maupun diskriminasi struktural. Langkah-langkah yang diusulkan dapat mencakup *démarches* (penyampaian pesan diplomatik) rahasia ke instansi-instansi terkait, menyertakan kasus-kasus nondiskriminasi sebagai butir agenda dalam dialog politik maupun dialog hak asasi manusia, serta dalam kegiatan yang direncanakan atau yang telah dilaksanakan untuk membahas atau memberantas pelanggaran, termasuk melalui acara-acara publik. Kepala-kepala Misi juga disarankan untuk memberikan masukan untuk inisiatif Kisah-kisah Baik di bidang Hak Asasi Manusia. Langkah lain yang dapat diambil termasuk mengusulkan dan menyampaikan pernyataan publik, baik pernyataan setempat yang disepakati diantara para Kepala Misi Uni Eropa atau melalui pernyataan Juru Bicara dari Kantor Pusat.

### **Démarches dan pernyataan publik**

*Démarches* (penyampaian pesan diplomatik) yang bersifat rahasia dan pernyataan publik tentang permasalahan nondiskriminasi adalah sangat relevan dalam kasus dan keadaan yang berisiko tinggi. Kendati demikian, memberikan reaksi terhadap perkembangan positif juga relevan. Sebagai contoh, ketika negara mitra meratifikasi instrumen-instrumen hak asasi manusia yang penting dan yang membawa pengaruh terhadap upaya melawan diskriminasi di negara mitra tersebut. Perlu dicatat bahwa dalam hubungan luar negeri Uni Eropa, Perwakilan Tinggi Uni Eropa/ Wakil Presiden Komisi Eropa (HRVP) menyampaikan pernyataan atas Uni Eropa dalam kasus-kasus tertentu maupun pada hari-hari internasional yang berkaitan secara khusus dengan kelompok-kelompok tertentu yang mengalami diskriminasi atau atas dasar yang dilarang untuk diskriminasi.

Hari-hari internasional yang dimaksud adalah sebagai berikut:

8 Maret, Hari Perempuan Internasional (*International Women's Day*)

21 Maret, Hari Penghapusan Diskriminasi Rasial Sedunia (*International day for the Elimination of Racial Discrimination*)

17 Mei, Hari Internasional Melawan Homofobia, Transfobia dan Bifobia (*International Day against Homophobia, Transphobia and Biphobia*)<sup>46</sup>

9 Agustus, Hari Internasional untuk Penduduk Asli Dunia (*International Day for the World's Indigenous Peoples*)

25 November, Hari Internasional Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan (*International Day for the Elimination of Violence Against Women*)

Selanjutnya perlu dicatat pula bahwa HRVP dan Komisi Eropa<sup>47</sup> mengeluarkan pernyataan untuk Hari Anak Sedunia (*Universal Children's Day*) pada tanggal 20 November.

---

<sup>46</sup> Diterbitkan sebagai deklarasi Uni Eropa.

<sup>47</sup> Perlu dicatat pula bahwa Komisioner-komisioner Uni Eropa menerbitkan pernyataan tahunan untuk, antara lain, Hari Eropa bertindak melawan Ujaran Kebencian terhadap Kaum Muslim (*European Action Day countering Hate Speech against Muslims*), Hari Internasional Kaum Minoritas Roma (*International Roma Day*), Hari Kepedulian terhadap Albinisme Internasional (International Albinism Awareness day), Hari Penyandang Disabilitas Internasional (*International Day for Persons with Disabilities*)

## **Kasus-kasus tertentu**

Pedoman Uni Eropa tentang Pembela Hak Asasi Manusia (Pedoman HRD)<sup>48</sup> berlaku terkait perhatian dan dukungan yang diberikan oleh Delegasi-delegasi Uni Eropa dan Kedutaan-kedutaan Besar para Negara Anggota Uni Eropa kepada individu atau kelompok yang terancam baik sebagai korban diskriminasi atau sebagai pembela hak asasi manusia yang berjuang melawan diskriminasi. Sebagai catatan penting, pedoman HRD menentukan bahwa perlu mengadakan konsultasi, apabila sesuai, dengan pembela hak asasi manusia mengenai langkah-langkah yang mungkin perlu dipertimbangkan oleh Uni Eropa.

Pedoman HRD juga mempertimbangkan kemungkinan menghadiri dan memantau, apabila sesuai, sidang pengadilan terhadap pembela hak asasi manusia sebagai salah satu langkah yang dapat diambil.

Di bidang nondiskriminasi, menghadiri dan memantau sidang pengadilan juga menjadi relevan dalam kasus-kasus di mana tidak terdapat ancaman langsung, namun undang-undang yang berkaitan dengan diskriminasi atau yang bersifat diskriminatif tengah dibahas atau dipersengketakan.

## **Dialog-dialog Politik**

Pemberantasan segala bentuk diskriminasi merupakan salah satu isu prioritas dalam agenda setiap dialog hak asasi manusia. Hal tersebut bukan hanya berlaku dalam format Dialog Hak Asasi Manusia khusus tetapi termasuk jenis dialog lain yang diadakan oleh Uni Eropa dengan negara-negara diluar Uni Eropa dan organisasi-organisasi regional. Sebagai contoh, dalam preferensi perdagangan yang diberikan berdasarkan pengaturan insentif khusus untuk pembangunan berkelanjutan dan tata pemerintahan yang baik (“GSP+”) negara-negara perlu menandatangani perjanjian yang mengikat untuk mengadakan dialog yang berkelanjutan dengan Uni Eropa tentang implementasi sebanyak 27 konvensi internasional, di mana tiga di antaranya secara eksplisit terkait dengan diskriminasi (lihat informasi tentang GSP+ di atas). Dialog tentang isu hak asasi manusia juga dilakukan dalam rangka berbagai perjanjian kerja sama Uni Eropa seperti dalam perjanjian Cotonou. Informasi mutakhir tentang keadaan nondiskriminasi dalam Laporan Implementasi Tahunan HRDCS dan laporan Kepala Misi adalah sangat penting dalam mempersiapkan dan sebagai sumber informasi untuk Dialog Hak Asasi Manusia. Isu-isu yang dapat diangkat dalam dialog tersebut antara lain adalah:

- Kasus-kasus tertentu tentang pelanggaran hak asasi manusia/ pengingkaran terhadap undang-undang dan prinsip-prinsip nondiskriminasi
- Mengajak negara-negara mitra agar mengambil inisiatif perubahan untuk mengakhiri praktik-praktik yang, antara lain, merupakan diskriminasi terhadap perempuan dan anak perempuan
- Mengajak negara-negara mitra agar mengambil inisiatif perubahan untuk memastikan adanya nondiskriminasi dan kesetaraan di hadapan hukum
- Mengajak negara-negara mitra untuk menandatangani dan/ atau meratifikasi instrumen-instrumen internasional, dan menarik reservasi (persyaratan/ pernyataan sepihak) apapun terhadap instrumen-instrumen tersebut

---

<sup>48</sup>[https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage\\_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders)

- Mengajak negara-negara mitra untuk mengeluarkan undangan terbuka ke Prosedur Khusus Hak Asasi Manusia PBB, maupun badan serupa dari organisasi-organisasi internasional lain, untuk menerima dan mengimplementasikan rekomendasi mereka
- Membantu negara-negara mitra yang mendukung pemajuan dan perlindungan nondiskriminasi, mendorong kerja sama yang lebih erat dalam forum-forum multilateral dan memajukan upaya mereka sebagai contoh pada tingkat regional dan global, termasuk sebagai bagian dari Inisiatif berbagi Kisah-kisah Baik di bidang Hak Asasi Manusia
- Mendorong pertukaran informasi dengan negara-negara mitra tentang hal-hal yang dipelajari serta praktik-praktik terbaik

Dalam mempersiapkan pertukaran informasi, Uni Eropa harus siap dan terbuka untuk membahas keadaan diskriminasi di Uni Eropa maupun perkembangan-perkembangan politik dan legislatif pada tingkat Uni Eropa.

Dialog-dialog yang dilangsungkan diharapkan membawa hasil nyata dalam bentuk komitmen politik dari kedua belah pihak, dan apabila sesuai, termasuk komitmen untuk dukungan dana dan dukungan praktis melalui program kerja sama yang relevan.

### **Kunjungan tingkat tinggi Uni Eropa ke Misi Uni Eropa dan Misi Negara Anggota di negara-negara diluar Uni Eropa**

Wakil-wakil tingkat tinggi dari Uni Eropa (Presiden Dewan Eropa, Perwakilan Tinggi Uni Eropa/ Wakil Presiden Komisi Eropa, Presiden Komisi Eropa dan para komisioner Komisi Eropa, Kepala Negara/ Pemerintah dan para menteri negara dari Negara-negara Anggota Uni Eropa, serta Perwakilan Khusus Uni Eropa) yang berkunjung ke misi Uni Eropa dan misi Negara-negara Anggota Uni Eropa di negara diluar Uni Eropa, harus diperlengkapi dengan informasi tentang nondiskriminasi dan disarankan untuk mengangkat isu tersebut dengan mitra-mitra lokal dan bertemu dengan para pembela hak asasi manusia serta perwakilan orang dan kelompok yang mengalami diskriminasi, termasuk melalui kunjungan ke daerah dan wilayah yang secara geografis terletak jauh/ terpencil.

### **3.2. Menangani diskriminasi melalui Kerja Sama Pembangunan dan Bantuan Kemanusiaan Uni Eropa**

Agenda 2030 merupakan landasan kuat untuk menangani diskriminasi dan ketidaksetaraan di negara mana pun. Pada bulan September 2015, Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan diadopsi oleh Sidang Umum PBB di New York. Agenda 2030 yang mengandung 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), 169 sasaran serta prinsip yang menjadi pedoman "*Leave no one behind*" ("Tidak boleh ada yang tertinggal") menandai pergeseran paradigma ke arah model yang lebih seimbang untuk pembangunan ekonomi, sosial dan lingkungan hidup yang berkelanjutan dengan tujuan untuk tercapainya "kebebasan dari ketakutan dan kebebasan dari kemiskinan bagi semua" tanpa diskriminasi.

Dalam Agenda 2030 terdapat ajakan untuk menindaklanjuti dan meninjau kembali proses untuk SDG agar berlandaskan bukti dan data yang diolah berdasarkan "penghasilan, gender, usia, ras, etnis, status migrasi, disabilitas, letak geografis dan karakteristik lain yang relevan dalam konteks nasional".<sup>49</sup>

<sup>49</sup> Lihat daftar di bawah, Sasaran 17.18 dalam doc. A/RES/70/1

Forum Politik Tingkat Tinggi (HLPF) dari Agenda 2030 memiliki peran untuk menilai kemajuan, pencapaian serta tantangan yang dialami oleh semua negara dalam melaksanakan Agenda 2030 dan SGD. HLPF mengadakan pertemuan setiap tahun dan melakukan tinjauan tematik dimana beberapa subbagian dari SDG dipilih untuk ditinjau secara mendalam dan terpadu. Termasuk bagian dari sesi HLPF adalah Tinjauan Nasional Sukarela untuk membahas tindak lanjut dan implementasi SDG pada tingkat nasional.

Konsensus Eropa tentang Pembangunan yang diadopsi pada tahun 2017 merupakan tanggapan Uni Eropa terhadap Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan PBB dalam kebijakannya di bidang pembangunan. Konsensus tersebut menetapkan kerangka kebijakan yang akan menjadi pedoman pendekatan Uni Eropa dan Negara-negara Anggotanya terhadap kerja sama dengan negara-negara berkembang. Konsensus tersebut menggarisbawahi pula kemitraan yang mempertimbangkan perlunya pembedaan dan penyesuaian dengan lebih baik dalam bekerja sama dengan negara-negara mitra yang memiliki tingkat pembangunan yang berbeda-beda untuk mencapai SDG dan bertujuan untuk memastikan bahwa tidak seorang pun tertinggal. Bersama dengan Strategi Global Kebijakan Luar Negeri dan Keamanan Uni Eropa dan Rencana Tindak Hak Asasi Manusia dan Demokrasi, Konsensus tersebut juga memberikan kontribusi terhadap tercapainya prioritas-prioritas hubungan luar negeri Uni Eropa. Selain itu, naskah refleksi (*reflection paper*) berjudul '*Towards a Sustainable Europe by 2030*'<sup>50</sup> (Menuju Eropa yang Berkelanjutan Tahun 2030') akan diterbitkan untuk mempersiapkan visi jangka panjang Uni Eropa tentang tindak lanjut SDG dari PBB setelah tahun 2020.

Konsensus Eropa tentang Pembangunan mempertegas kembali komitmen Uni Eropa dan Negara-negara Anggotanya untuk mengimplementasikan pendekatan berdasarkan hak (*rights-based approach/ RBA*) terhadap kerja sama pembangunan, yang mencakup seluruh hak asasi manusia. Dengan demikian, Konsensus tersebut memperkuat komitmen Uni Eropa terhadap RBA sebagaimana yang ditetapkan dalam Kerangka Strategis Uni Eropa di bidang Hak Asasi Manusia dan Demokrasi tahun 2012 dan untuk secara sistematis mengarusutamakan hak asasi manusia pada semua sektor sebagaimana yang dipertimbangkan dalam Strategi Global Kebijakan Luar Negeri dan Keamanan Uni Eropa. Mengingat bahwa Pedoman tentang Nondiskriminasi ini, bersama dengan Pedoman-pedoman Uni Eropa tentang Hak Asasi Manusia lainnya, bertujuan untuk melengkapi dan memberikan informasi kepada RBA, bagian di bawah ini menguraikan secara singkat RBA dan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman di dalamnya.

### **Apa yang dimaksud dengan pendekatan berdasarkan hak?<sup>51</sup>**

Pendekatan berdasarkan hak (*rights-based approach/ RBA*), yang mencakup semua hak asasi manusia untuk kerja sama pembangunan Uni Eropa adalah metodologi kerja yang ditujukan untuk perwujudan hak asasi manusia dalam praktik.

RBA memperpadukan norma, standar dan prinsip hukum hak asasi manusia internasional ke dalam rencana, kebijakan dan proses suatu program dan proyek pembangunan dan berlaku untuk semua sektor, semua modalitas dan setiap tahapan siklus proyek – identifikasi, perumusan, implementasi, pemantauan dan evaluasi.

---

<sup>50</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-6111\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_en.htm)

<sup>51</sup> Pedoman lebih lanjut tentang metodologi pendekatan berdasarkan hak diberikan dalam *EU RBA Tool-box* yang tersedia dalam bahasa Inggris, Prancis dan Spanyol di: [http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation\\_en](http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en)

RBA berarti bahwa kelompok-kelompok sasaran dianggap sebagai ‘pemegang hak’ (*rights-holders*) yang memiliki hak hukum, dan lembaga pemerintah bukan sekadar penyedia jasa tetapi menjadi ‘pemikul tugas’ (*duty-bearers*) yang memiliki kewajiban untuk memenuhi hak asasi manusia. Sejalan dengan RBA, kerja sama pembangunan harus berkontribusi terhadap pengembangan kapasitas ‘para pemegang hak’ untuk dapat menuntut hak-hak mereka dan ‘para pemikul tugas’ untuk memenuhi kewajiban-kewajiban mereka.

Proyek pembangunan dapat secara tidak sengaja membawa dampak negatif terhadap hak asasi manusia, seperti merugikan kelompok-kelompok tertentu, membawa dampak pada hak untuk berpartisipasi dan hak buruh atau turut mengakibatkan penggusuran secara paksa. Oleh karena itu adalah penting untuk mematuhi prinsip ‘*do no harm*’ (‘jangan merugikan’) dan melakukan analisis serta mitigasi yang diperlukan.

Pencapaian hak asasi manusia hendaknya menjadi tujuan akhir dari semua intervensi pembangunan Uni Eropa. Dalam rangka proyek-proyek dan program-program, penilaian atas kapasitas pemegang hak dan pemikul tugas perlu dilakukan, dan suatu strategi untuk meningkatkan kapasitas tersebut perlu dikembangkan. Inti dari RBA adalah pengakuan bahwa ketidaksetaraan dalam hubungan kekuasaan dan eksklusi sosial menghambat orang untuk menikmati hak asasi mereka dan seringkali menyebabkan mereka tetap hidup dalam kemiskinan. Oleh karena itu, pendekatan ini sangat menekankan pada orang dan kelompok yang mengalami diskriminasi, yang rentan, dirugikan dan dikecualikan.

Metodologi kerja RBA mengakui bahwa tidak cukup jika fokus pada pencapaian hasil hak asasi manusia yang diinginkan. Cara-cara untuk mencapai hasil tersebut adalah sama pentingnya. Oleh karena itu, program-program melakukan pemantauan dan evaluasi baik terhadap hasil maupun proses. Salah satu prinsip kerja RBA Uni Eropa adalah ‘Nondiskriminasi dan akses yang setara’<sup>52</sup> untuk memastikan bahwa semua kegiatan memprioritaskan orang dan kelompok yang paling dikecualikan dan rentan, serta untuk tidak turut memberi kontribusi terhadap pola-pola diskriminasi yang telah menjadi mapan.

## **Konsensus Eropa tentang Bantuan Kemanusiaan**

Konsensus Eropa tentang Bantuan Kemanusiaan (*European Consensus on Humanitarian Aid*) yang ditandatangani oleh Dewan Uni Eropa, Parlemen Eropa dan Komisi Eropa pada tahun 2017 bertujuan untuk meningkatkan koherensi, efektivitas, dan kualitas tanggapan kemanusiaan Uni Eropa. Mempertahankan kehidupan, mencegah dan meringankan penderitaan, serta membantu mempertahankan martabat manusia dalam menghadapi bencana alam dan bencana buatan manusia adalah tujuan-tujuan utama dari tindakan kemanusiaan, sebagaimana yang tertuang dalam Konsensus ini. Dalam dokumen tersebut Uni Eropa mempertegas kembali komitmennya terhadap prinsip-prinsip fundamental bantuan kemanusiaan – netralitas, kemanusiaan,

---

<sup>52</sup> **Lima Prinsip Kerja RBA Uni Eropa:** **1. Menerapkan semua hak** (keabsahan, sifat hak asasi manusia yang universal dan tidak dapat dibagi) – Hak asasi manusia adalah universal, tidak dapat dicabut dan tidak dapat dibagi – semua hak asasi manusia, baik ekonomi, politik, sipil, budaya atau sosial, memiliki keabsahan dan kedudukan yang sama. **2. Partisipasi dan akses ke proses pengambilan keputusan** –Partisipasi merupakan dasar bagi warga negara yang aktif. Partisipasi yang aktif, bebas dan bermakna merupakan alat dan tujuan pada saat yang bersamaan. **3. Nondiskriminasi dan akses yang setara** –kegiatan harus memprioritaskan kelompok-kelompok yang paling terpinggirkan dan harus menghindari kontribusi terhadap pola-pola diskriminasi yang telah menjadi mapan. **4. Akuntabilitas dan akses ke *rule of law*** –kegiatan-kegiatan harus memajukan mekanisme akuntabilitas yang transparan dan efektif. **5. Transparansi dan akses ke informasi** – program dan proyek pembangunan harus transparan, di mana informasi harus tersedia dalam bentuk yang dapat diakses, termasuk bagi kelompok-kelompok terpinggirkan.

independensi dan ketidakberpihakan – dan penghormatan terhadap hukum humaniter internasional.

Prinsip ketidakberpihakan berkaitan dengan prinsip Nondiskriminasi mengingat bahwa bantuan kemanusiaan harus diberikan atas dasar kebutuhan semata-mata, tanpa diskriminasi antara atau di dalam populasi yang terdampak.

### **3.3. Menangani diskriminasi melalui Kerja Sama Multilateral**

Uni Eropa harus melanjutkan keterlibatannya secara aktif dalam permasalahan nondiskriminasi dan dalam perlindungan dan pemajuan hak atas nondiskriminasi di setiap forum multilateral yang relevan di mana Uni Eropa dan Negara-negara Anggotanya aktif dengan cara sebagai berikut:

- Mengajak organisasi-organisasi internasional yang relevan untuk mendorong negara-negara meratifikasi dan mematuhi norma dan standar internasional yang relevan
- Menyampaikan keprihatinan tentang nondiskriminasi dalam pernyataan, serta dalam pertanyaan saat dialog-dialog interaktif
- Mendukung pekerjaan prosedur-prosedur khusus Dewan Hak Asasi Manusia (HRC) dan badan-badan Perjanjian Internasional PBB, Komisioner Hak Asasi Manusia dari Majelis Eropa, Komisi Eropa melawan Rasisme dan Intoleransi maupun mekanisme hak asasi internasional dan regional lain yang relevan
- Mengajak negara-negara diluar Uni Eropa untuk mengundang prosedur-prosedur khusus hak asasi manusia dari organisasi-organisasi internasional, dan untuk menerima dan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi mereka
- Memasukkan pertanyaan dan rekomendasi terkait nondiskriminasi dalam intervensi dalam proses UPR di HRC di Jenewa
- Menyampaikan pernyataan Uni Eropa tentang pembahasan umum dan kasus di negara tertentu terkait diskriminasi di pekerjaan/ jabatan yang dibahas dalam Konferensi Perburuhan Internasional dan Badan Pimpinan ILO
- Berperan serta aktif dalam menyampaikan kebijakan Uni Eropa dan melakukan interaksi dengan pemangku kepentingan yang relevan dalam Pertemuan OSCE/ ODIHR tentang Pelaksanaan Dimensi Manusia dan forum-forum OSCE yang lain
- Memasukkan isu nondiskriminasi pada saat organisasi-organisasi internasional dan regional mengembangkan instrumen dan pedoman perlindungan hak asasi manusia
- Mengidentifikasi Negara-negara yang memiliki prinsip yang sama; melakukan kolaborasi lintas-regional (misalnya, dalam penyelenggaraan acara pelengkap/ *side events*; berbagi praktik-praktik terbaik, termasuk melalui Inisiatif berbagi Kisah-kisah Baik di bidang Hak Asasi Manusia
- Memerhatikan rekomendasi-rekomendasi yang diadopsi oleh organisasi-organisasi internasional dan regional, dan mengajak Negara-negara untuk menerima dan mengimplementasikannya
- Melakukan kolaborasi dengan kantor-kantor lokal dari organisasi-organisasi internasional (sebagai contoh, OHCHR, entitas-entitas PBB yang lain, ILO, Majelis Eropa dan OSCE) dalam menanggapi nondiskriminasi
- Mengikutsertakan organisasi-organisasi masyarakat sipil, mengikutsertakan organisasi-organisasi pekerja dan pemberi kerja dan perwakilan orang dan kelompok yang terdampak oleh diskriminasi dalam *side events* yang diselenggarakan dalam forum-forum multilateral
- Berperan serta aktif dalam mekanisme dan proses PBB yang ditujukan untuk menangani permasalahan umum dan spesifik terkait diskriminasi seperti, antara lain, agama atau kepercayaan, rasisme dan xenofobia, hak penyandang disabilitas, suku bangsa Roma,

diskriminasi berdasarkan kasta (pekerjaan dan keturunan), orang-orang LGBTI, orang lanjut usia, petani, penduduk asli dan orang dari kelompok minoritas.

### 3.4. Menangani diskriminasi dengan mendukung upaya-upaya Masyarakat Sipil<sup>53</sup>

Dalam Kesimpulan Dewan Uni Eropa tahun 2017 tentang keterlibatan Uni Eropa dengan masyarakat sipil diluar Uni Eropa<sup>54</sup>, Dewan Uni Eropa menegaskan **“bahwa dukungan Uni Eropa kepada Organisasi-organisasi Masyarakat Sipil (CSO) harus lebih menonjol dalam semua kemitraan; dan keterlibatan yang bersifat lebih strategis dengan CSO harus diurututamakan dalam seluruh instrumen dan program dan di semua bidang kerja sama, khususnya dalam Kebijakan Uni Eropa tentang Pembangunan, Kebijakan tentang Hubungan Uni Eropa dengan Negara-negara Tetangga dan Kebijakan tentang Perluasan Uni Eropa”**. Keterlibatan dengan masyarakat sipil juga tidak dapat dipisahkan dari pendekatan strategis Uni Eropa terhadap ketahanan dalam hubungan luar negeri Uni Eropa.<sup>55</sup>

Masyarakat sipil, termasuk organisasi-organisasi pekerja dan pemberi kerja, maupun organisasi dan lembaga yang mewakili orang dan kelompok yang mengalami diskriminasi, memainkan peranan yang sangat penting dalam pemajuan nondiskriminasi pada tingkat lokal, nasional, regional dan internasional. Oleh karena itu adalah penting untuk memastikan bahwa organisasi-organisasi yang berjuang melawan diskriminasi dan/atau mewakili orang dan kelompok yang mengalami diskriminasi diperhatikan dalam Peta Rencana (*Road Map*) Masyarakat Sipil, yang diuraikan oleh Uni Eropa sebagaimana yang telah dipertimbangkan dalam kesimpulan Dewan Uni Eropa yang tersebut di atas dan Komunikasi Komisi Eropa tahun 2012 serta kesimpulan-kesimpulan Dewan Uni Eropa yang relevan<sup>56</sup>.

Dalam keterlibatannya dengan masyarakat sipil, Uni Eropa harus melakukan pembicaraan secara terus-menerus tentang pemberantasan segala bentuk diskriminasi. Sebelum atau pada saat mempertimbangkan untuk mengambil langkah pemberian bantuan, harus dilakukan konsultasi dengan organisasi masyarakat sipil, termasuk organisasi pekerja dan pemberi kerja. Langkah-langkah tersebut dapat termasuk hal-hal sebagai berikut:

- Memberikan pesan dukungan politik kepada masyarakat sipil yang bekerja pada tingkat negara atau internasional
- Memastikan secara berkala diadakan kegiatan penyuluhan ke pedesaan dan daerah-daerah terpencil
- Memfasilitasi informasi tentang pendanaan yang tersedia, baik melalui instrumen-instrumen pendanaan Uni Eropa dan/atau instrumen-instrumen yang relevan dari Negara-negara Anggota Uni Eropa
- Memberikan informasi tentang keadaan di Uni Eropa dan tentang undang-undang serta praktik-praktik Uni Eropa yang relevan

---

<sup>53</sup> Istilah masyarakat sipil digunakan dalam pengertian yang paling luas mencakup organisasi-organisasi nirlaba, lembaga-lembaga dan entitas-entitas di luar pemerintah dan administrasi publik dan yang independen dari negara; yang aktif di berbagai bidang (Hak Asasi Manusia, pengentasan kemiskinan, keadaan darurat, lingkungan hidup, dsb.) Yang termasuk masyarakat sipil adalah organisasi non-pemerintah, organisasi kemasyarakatan, koperasi, serikat pekerja, asosiasi profesi, perguruan tinggi, media dan yayasan independen, organisasi penyandang disabilitas, organisasi dan lembaga perwakilan penduduk asli, dsb.

<sup>54</sup> Brussel, 19 Juni 2017 (OR. en) 10279/17, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/en/pdf>

<sup>55</sup> Kesimpulan Dewan Uni Eropa “*A Strategic Approach to Resilience in the EU’s External Action* (Pendekatan Strategis terhadap Ketahanan dalam hubungan luar negeri Uni Eropa), Brussel, 13 November 2017 (OR. en) 14191/17

<sup>56</sup> “*Roots of democracy and sustainable development: Europe’s engagement with Civil Society in external relations* (Akar demokrasi dan pembangunan berkelanjutan: Keterlibatan Eropa dengan Masyarakat Sipil dalam hubungan luar negeri), 13788/12 - COM(2012) 492 final

- Mendorong *visibility* organisasi-organisasi lokal (sebagai contoh, menyelenggarakan debat dan seminar; menyokong acara-acara kebudayaan, konferensi, keterpaparan media dan penggunaan media sosial atau proyek-proyek sosial)
- Mendukung/ memfasilitasi/ memungkinkan pelatihan dan pendidikan hak asasi manusia bagi masyarakat sipil
- Mendukung upaya masyarakat sipil dan komunitas-komunitas lokal dalam mengambil inisiatif perubahan untuk mengakhiri praktik-praktik yang merugikan yang, antara lain, melakukan diskriminasi terhadap perempuan dan anak perempuan
- Mendorong dan mendukung dialog dengan dan menjangkau instansi-instansi nasional dan lokal tentang pemberantasan diskriminasi
- Mendorong dan mendukung partisipasi aktif dalam forum dan mekanisme multilateral tentang permasalahan diskriminasi yang umum dan spesifik seperti, antara lain, diskriminasi berdasarkan agama atau kepercayaan, rasisme dan xenofobia, hak asasi orang LGBTI, hak penyandang disabilitas, diskriminasi terhadap suku bangsa Roma, diskriminasi berdasarkan kasta (pekerjaan dan keturunan), penduduk asli dan orang-orang dari kelompok minoritas
- Mendorong agar organisasi-organisasi masyarakat sipil lokal dan internasional memasukkan informasi tentang nondiskriminasi dalam laporan alternatif mereka kepada mekanisme-mekanisme hak asasi manusia regional, badan perjanjian internasional PBB, Tinjauan Berkala Universal oleh Dewan Hak Asasi Manusia PBB, mekanisme-mekanisme pengawasan standar ILO maupun mekanisme Tinjauan Sukarela Nasional di bawah HLPF dari SDG
- Mendorong partisipasi dan kontribusi organisasi masyarakat sipil terhadap inisiatif Kisah-kisah Baik di Bidang Hak Asasi Manusia
- Menganjurkan agar Pelapor-pelapor Khusus PBB (*UN Special Rapporteurs*), Kepala Perwakilan PBB (*UN Resident Coordinator*), Misi-misi Pengawasan ILO (*ILO Supervisory Missions*), Perwakilan Khusus Uni Eropa dan yang setara dengan badan hak asasi manusia internasional dan regional bertemu dengan Organisasi-organisasi Masyarakat Sipil yang menangani nondiskriminasi dan/ atau mewakili orang dan kelompok yang mengalami diskriminasi.

#### **4. Tindak lanjut dan tinjauan atas Pedoman Hak Asasi Manusia Uni Eropa tentang Nondiskriminasi**

Kelompok Kerja dari Dewan Uni Eropa yang menangani Hak Asasi Manusia (*Council Working Party on Human Rights / COHOM*) akan mendukung pelaksanaan Pedoman Hak Asasi Manusia Uni Eropa tentang Non-diskriminasi. COHOM akan melibatkan, apabila sesuai, kelompok-kelompok kerja lain, termasuk Kelompok Kerja Dewan Uni Eropa untuk Kerja Sama Pembangunan. Pertukaran pendapat secara berkala tentang pelaksanaan dan tinjauan kembali terhadap Pedoman ini akan dilangsungkan secara reguler.

---

## **LAMPIRAN I: Instrumen-instrumen Hak Asasi Manusia Internasional, Instrumen-instrumen Perburuhan Internasional (ILO) dan instrumen-instrumen hukum Humaniter terutama yang relevan untuk penghapusan diskriminasi**

Sifat hak asasi manusia yang universal, tidak dapat dibagi dan saling berketergantungan (*interdependence*) dan saling berkaitan (*interrelatedness*) tercermin dalam instrumen-instrumen hak asasi manusia, baik yang mengikat maupun yang tidak mengikat. Oleh karena itu semua instrumen hak asasi manusia relevan untuk menghapuskan diskriminasi. Instrumen-instrumen yang tertera di bawah ini secara tegas menyatakan larangan diskriminasi, mengartikulasikan dasar-dasar yang dilarang dan/ atau mengatur tentang dasar-dasar spesifik untuk diskriminasi.

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM/ UDHR, 10 Desember 1948)

Konvensi menentang Diskriminasi dalam Pendidikan (UNESCO 1960)

Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (ICERD, 21 Desember 1965) \*

Konvenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR, 16 Desember 1966) \*

Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESR, 16 Desember 1966) \*

Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW, 18 Desember 1979)

Konvensi Hak Anak (CRC, 20 November 1989) \*

Konvensi Hak Penyandang Disabilitas (CRPD, 13 Desember 2007)

Konvensi Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (ILO C.98, Juli 1949)

Konvensi Migrasi Tenaga Kerja (Revisi) (ILO c. 97, Juli 1949)

Konvensi Pengupahan yang Sama (ILO c.100, Juni, 1951) \*

Konvensi Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (ILO C.111, Juni, 1958) \*

Konvensi Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan) (ILO c. 143, Juni, 1975)

Konvensi Penduduk Asli dan Masyarakat Hukum Adat (ILO c.169, Juni, 1989)

Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, ((ILO c. 156, Juni, 1981)

Konvensi Rehabilitasi Vokasional dan Lapangan Kerja Penyandang Disabilitas (ILO, c. 159, Juni, 1983)

Konvensi Pekerja Rumah Tangga (ILO c. 189, Juni, 2011)

Konvensi Jenewa (I) tentang Perbaikan Keadaan Anggota Angkatan Perang yang Luka dan Sakit dalam Medan Pertempuran Darat, 1949

Konvensi Jenewa (II) tentang Perbaikan Keadaan Anggota Angkatan Perang yang Luka, Sakit dan Korban Karam di Laut, 1949

Konvensi Jenewa (III) tentang Perlakuan Tawanan Perang, 1949

Konvensi Jenewa (IV) tentang Perlindungan Warga Sipil pada Masa Perang, 1949

Serta protokol-protokol tambahan terkait Konvensi-konvensi Jenewa yang tersebut di atas:  
Protokol Tambahan I tentang Perlindungan Korban Konflik Bersenjata Internasional dan Protokol Tambahan II tentang Perlindungan Korban Konflik Bersenjata Noninternasional.

### **Deklarasi-deklarasi Hak Asasi Manusia yang diadopsi oleh Sidang Umum PBB**

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM/ UDHR, 10 Desember 1948)

Deklarasi Penghapusan Semua Bentuk Intoleransi dan Diskriminasi Berdasarkan Agama atau Kepercayaan (PBB, 1981)

Deklarasi Hak Orang-orang yang Termasuk Bangsa atau Suku Bangsa, Agama dan Bahasa Minoritas (PBB, 1992)

Deklarasi Hak-hak Penduduk Asli (PBB, 2007)

Deklarasi PBB tentang orientasi Seksual dan identitas Gender (PBB, 2008)

\* Konvensi-konvensi PBB/ILO di atas didefinisikan sebagai hak-hak asasi manusia dan buruh yang pokok berdasarkan GSP+ (lihat Lampiran VIII Peraturan Uni Eropa 978/2012 Parlemen Eropa dan Dewan Uni Eropa tentang sistem preferensi umum). Konvensi tentang Hak Penyandang Disabilitas dikelompokkan oleh Kantor Komisioner Tinggi untuk Hak Asasi Manusia sebagai konvensi pokok tentang hak asasi manusia.

## **LAMPIRAN II: Sumber informasi lebih lanjut: situs web Uni Eropa, lembaga-lembaga dan badan-badan Uni Eropa lainnya, serta organisasi-organisasi internasional dan regional**

Terdapat sejumlah besar informasi tentang instrumen hak asasi manusia internasional dan regional maupun tentang kebijakan, nota pedoman dan instrumen operasional di bidang nondiskriminasi yang tersedia dalam jaringan internet, termasuk di situs-situs web organisasi-organisasi masyarakat sipil. Bab ini memberikan ikhtisar tentang apa dan dimana dapat memperoleh informasi di situs web tertentu organisasi-organisasi internasional dan regional berdasarkan perjanjian internasional.

### **Uni Eropa**

Pedoman Uni Eropa tentang Nondiskriminasi ini mengacu kepada Traktat Uni Eropa (TEU) dan Traktat Pempungian Uni Eropa (TFEU), termasuk Piagam Hak Asasi Uni Eropa maupun sejumlah direktif Uni Eropa yang melarang diskriminasi. Komisi Eropa, sebagai wali dari traktat-traktat Uni Eropa, memiliki situs web yang khusus tentang nondiskriminasi. Kebijakan hak asasi manusia Uni Eropa dalam hubungan luar negeri dapat dilihat di situs web Dinas Luar Negeri Eropa (*European External Action Service*).

### **Komisi Eropa**

[https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en)

Tentang Piagam Hak-hak Dasar Uni Eropa: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en)  
[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en)

### **Dinas Luar Negeri Eropa (EEAS)**

[https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en)

### **Badan Hak Asasi Uni Eropa (FRA)**

<http://fra.europa.eu>

Situs web FRA menyediakan naskah Piagam Hak Asasi dan instrumen-instrumen terkait. Situs web FRA juga menyediakan informasi serta riset dan survei yang dilakukan oleh FRA mengenai topik-topik spesifik, termasuk survei tentang keadaan diskriminasi di dalam Uni Eropa. Selanjutnya, *Handbook on European Non-discrimination Law* (Buku Pedoman tentang Hukum Nondiskriminasi Eropa) (edisi 2018) yang berisi tentang hukum kasus nondiskriminasi Eropa dapat diunduh dari situs web.

### **Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) – Kantor Komisioner Tinggi Hak Asasi Manusia**

[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

Situs web Kantor Komisioner Tinggi Hak Asasi Manusia (OHCHR) memiliki gudang pustaka Instrumen-instrumen Hak Asasi Manusia PBB. Naskah instrumen-instrumen Hak Asasi Manusia

PBB, penandatanganan dan ratifikasi oleh Negara-negara maupun pekerjaan badan-badan Perjanjian Internasional yang terkait dapat dilihat di situs web OHCHR: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org). Dokumentasi tentang pekerjaan badan-badan perjanjian internasional termasuk laporan nasional, laporan bayangan oleh masyarakat sipil, kompilasi laporan-laporan nasional oleh sistem PBB dan laporan-laporan serta hasil dialog badan-badan Perjanjian Internasional dengan pihak Negara dan rekomendasi mereka. Demikian pula halnya, Tinjauan Berkala Universal Dewan Hak Asasi Manusia memiliki halaman situs web khusus untuk mengakses informasi spesifik tentang negara tertentu. Selanjutnya, ada tautan spesifik ke pengantar permasalahan mutakhir tentang "Diskriminasi"<sup>57</sup> yang menyajikan baik konten normatif maupun pekerjaan dan instrumen-instrumen OHCHR untuk melakukan advokasi dan memajukan hak asasi manusia.

### **Organisasi Pendidikan, Keilmuan dan Kebudayaan PBB (UNESCO)**

[www.unesco.org](http://www.unesco.org)

Dalam naskah pendiriannya, disebutkan bahwa tujuan UNESCO adalah untuk memberikan sumbangsih terhadap perdamaian dan keamanan dengan memajukan kolaborasi antarbangsa melalui pendidikan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan untuk mengembangkan penghormatan universal terhadap keadilan, penghargaan atas hukum dan hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk semua orang di dunia, tanpa pembedaan atas dasar ras, jenis kelamin, bahasa atau agama, berdasarkan Piagam PBB. Sejumlah tujuan UNESCO diperkuat oleh konvensi. Dalam kaitannya dengan nondiskriminasi, Konvensi tentang Diskriminasi dalam Pendidikan melarang setiap pembedaan, eksklusif, pembatasan atau preferensi yang, berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik atau pendapat lain, asal kebangsaan atau sosial, keadaan ekonomi atau kelahiran, bertujuan atau membawa dampak meniadakan atau membatasi persamaan perlakuan dalam pendidikan.

UNESCO memiliki prosedur untuk pemeriksaan pengaduan yang diterima tentang dugaan pelanggaran hak asasi manusia di bidang kompetensinya, yaitu dalam pendidikan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan.

### **Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)**

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Situs web ILO ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) memiliki gudang pustaka konvensi-konvensi dan protokol-protokol Perburuhan ILO, termasuk sejumlah besar konvensi yang secara langsung atau tidak langsung ditujukan untuk melarang diskriminasi dalam pekerjaan. Termasuk dalam hal ini adalah konvensi-konvensi perburuhan pokok atau dasar, terutama konvensi-konvensi ILO tentang diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (c.111), dan remunerasi yang setara (c.100). Perlu dicatat pula tersedianya Konvensi ILO tentang Migrasi Tenaga Kerja (c.97 revisi), Konvensi tentang Pekerja Migran (c. 143 Ketentuan-ketentuan Tambahan), Konvensi tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (c.156), Konvensi tentang Penyandang Disabilitas (c.159), Konvensi tentang Penduduk Asli dan Masyarakat Hukum Adat (c.169) dan Konvensi tentang Pekerja Rumah Tangga (c.189). ILO memiliki departemen khusus untuk Kondisi Pekerjaan dan Kesetaraan, termasuk cabang untuk gender, kesetaraan dan keanekaragaman (GED). Keahlian GED difokuskan pada permasalahan yang berkaitan dengan persamaan kesempatan dan perlakuan untuk perempuan dan laki-laki di dunia pekerjaan, dan penghapusan diskriminasi berdasarkan gender, ras, etnis, identitas

---

<sup>57</sup> <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

sebagai penduduk asli dan disabilitas. Cabang GED ini memberikan nasihat kebijakan, instrumen, pedoman dan bantuan teknis kepada para konstituen termasuk tentang upaya untuk mendorong penciptaan tempat kerja yang lebih inklusif, dan memastikan bahwa kebijakan, program dan lembaga menerapkan pendekatan tanggap gender.<sup>58</sup> ILO juga mempublikasikan secara berkala laporan tentang tren global tentang diskriminasi di pekerjaan dan tentang kepatuhan dengan standar-standar perburuhan internasional terkait nondiskriminasi dan kesetaraan.<sup>59</sup>

## Instrumen-instrumen Regional

### Majelis Eropa (CoE)

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Tujuan organisasi regional ini adalah untuk mencapai persatuan yang lebih baik antara anggotanya untuk menjaga dan mewujudkan cita-cita dan prinsip-prinsip yang merupakan warisan mereka bersama dan untuk memfasilitasi kemajuan ekonomi dan sosial mereka. Majelis Eropa telah mengadopsi lebih dari 200 perjanjian internasional di bidang-bidang yang menjadi bagian dari mandatnya; dan di mana Konvensi Eropa tentang Hak Asasi Manusia<sup>60</sup> (1950) dan protokol-protokolnya mengartikulasikan dan menyatakan bahwa hak-hak yang tercakup dalam Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia mengikat secara hukum. Konvensi tersebut juga membentuk Pengadilan Eropa untuk Hak Asasi Manusia sebagai pengadilan Hak Asasi Manusia yang tertinggi di Eropa. Pasal 14 dari Konvensi Eropa tentang Hak Asasi Manusia melarang diskriminasi: Penikmatan hak dan kebebasan yang ditentukan dalam konvensi ini harus dijamin tanpa diskriminasi atas dasar apapun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat yang lain, asal kebangsaan atau sosial, asosiasi dengan minoritas nasional, harta benda, kelahiran atau status yang lain.

Majelis Eropa juga membawahi badan-badan pemantau dan komite-komite ahli yang berkaitan dengan topik atau konvensi yang spesifik. Berikut ini adalah hal-hal yang terkait dalam konteks nondiskriminasi:

- Komisi Eropa melawan Rasisme dan Intoleransi (ECRI) dan sebanyak 16 Rekomendasi Kebijakan Umum yang diterbitkannya
- Konvensi tentang pencegahan dan penghapusan kekerasan terhadap perempuan dan kekerasan dalam rumah tangga (konvensi Istanbul) dan Kelompok Ahli untuk tindakan melawan kekerasan terhadap perempuan dan kekerasan dalam rumah tangga (GREVIO)
- Piagam Sosial Eropa (*European Social Charter*)
- Piagam Eropa untuk Bahasa-bahasa Daerah dan Minoritas
- Kerangka Konvensi untuk Perlindungan Minoritas Nasional (*Framework Convention for the Protection of National Minorities*)

---

<sup>58</sup> Untuk informasi lebih lanjut kunjungi <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>

<sup>59</sup> Sebagai contoh, lihat laporan tentang prinsip-prinsip dan hak-hak fundamental di pekerjaan yang disampaikan di Konferensi Perburuhan Internasional Tahun 2017, yang tersedia di [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_549949/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--en/index.htm)

<sup>60</sup> Konvensi tentang Perlindungan Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Fundamental

## **Organisasi-organisasi untuk Keamanan dan Kerja Sama di Eropa (OSCE)**

[www.osce.org](http://www.osce.org)

OSCE memiliki pendekatan komprehensif terhadap keamanan yang mencakup aspek-aspek politik-militer, ekonomi dan lingkungan hidup, serta aspek manusia. Dengan demikian, kegiatan OSCE mencakup berbagai permasalahan terkait keamanan, diantaranya hak asasi manusia, permasalahan minoritas termasuk suku bangsa Roma dan Sinti, toleransi dan nondiskriminasi serta kesetaraan gender. Kantor OSCE untuk Lembaga-lembaga Demokratis dan Hak Asasi Manusia (ODIHR) memberikan dukungan, bantuan dan keahlian kepada Negara-negara peserta dan masyarakat sipil untuk memajukan demokrasi, aturan hukum, hak asasi manusia dan toleransi serta nondiskriminasi. Kantor tersebut menyelenggarakan program pelatihan untuk pejabat pemerintah dan penegak hukum serta organisasi-organisasi nonpemerintah tentang cara menegakkan, memajukan dan memantau hak asasi manusia. Seluruh 57 Negara peserta menikmati status yang sama, dan keputusan diambil berdasarkan konsensus atas dasar yang mengikat secara politik namun tidak mengikat secara hukum.

## **Komisi Afrika untuk Hak Asasi Manusia dan Hak Penduduk (ACHPR)**

[www.achpr.org](http://www.achpr.org)

Piagam Afrika tentang Hak Asasi Manusia dan Hak Penduduk yang diadopsi oleh Organisasi Persatuan Afrika (Uni Afrika) pada tahun 1981 mengartikulasikan prinsip nondiskriminasi dalam Pasal 2: Setiap individu berhak untuk menikmati hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang diakui dan dijamin dalam Piagam ini tanpa pembedaan apa pun seperti ras, kelompok etnis, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat yang lain, asal kebangsaan atau sosial, harta kekayaan, kelahiran atau status yang lain.

Piagam tersebut juga mendirikan Komisi Afrika untuk Hak Asasi Manusia dan Hak Penduduk. Mandat Komisi tersebut dilengkapi dengan Pengadilan Afrika untuk Hak Asasi Manusia dan Hak Penduduk yang didirikan di tahun 1998.

Komisi tersebut juga telah menunjuk pelapor-pelapor khusus (*special rapporteurs*), sejumlah kelompok kerja dan komite terkait kelompok-kelompok yang pada umumnya mengalami diskriminasi, yaitu

- Hak Orang Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas
- Hak Perempuan
- Perlindungan Hak Orang yang hidup dengan HIV dan Yang Menghadapi Risiko, Rentan dan Terdampak oleh HIV
- Pengungsi, Pencari Suaka, Migran dan Pengungsi Internal
- Pembela Hak Asasi Manusia
- Penduduk/ Komunitas Asli di Afrika

## **Komisi Hak Asasi Manusia Antar-Amerika (IACHR)**

[www.oas.org/en/iachr/](http://www.oas.org/en/iachr/)

IACHR adalah badan utama dan otonom dari Organisasi Negara-negara Amerika (OAS) yang memiliki misi untuk memajukan dan melindungi hak asasi manusia di belahan bumi Amerika. Komisi ini terdiri dari tujuh anggota independen yang melayani dalam kapasitas pribadi. Komisi ini yang didirikan oleh OAS pada tahun 1959 berkantor pusat di Washington, D.C. Bersama dengan

Pengadilan Hak Asasi Manusia Inter-Amerika (“Pengadilan” atau “the I/A Court H.R.”), yang mulai bekerja pada tahun 1979, Komisi ini merupakan salah satu lembaga dalam sistem inter-Amerika untuk perlindungan hak asasi manusia (“IAHRS”).

Prinsip nondiskriminasi tertuang dalam Konvensi Amerika tentang Hak Asasi Manusia: “Negara-negara pihak dalam Konvensi ini setuju untuk menghormati hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang diakui dalam Konvensi ini dan untuk menjamin kepada semua orang yang tunduk kepada yurisdiksi mereka untuk melaksanakan secara bebas dan penuh hak-hak dan kebebasan-kebebasan tersebut, tanpa diskriminasi apa pun karena ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat yang lain, asal kebangsaan atau sosial, status ekonomi, kelahiran, atau keadaan sosial lainnya”.

Dasar untuk diskriminasi dikembangkan lebih lanjut ketika pada tahun 2013 diadopsi Konvensi yang menentang Semua Bentuk Diskriminasi dan Intoleransi dan Konvensi yang menentang Rasisme, Diskriminasi Rasial, dan bentuk-bentuk Intoleransi yang terkait.

Konvensi yang kedua ini mencakup ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnik. Sedangkan konvensi yang pertama mencakup diskriminasi berdasarkan kebangsaan; usia; jenis kelamin; orientasi seksual; identitas dan ekspresi gender; bahasa; agama; identitas budaya; pendapat politik atau pendapat apa pun; asal sosial; status sosial ekonomi; tingkat pendidikan; status migran, pengungsi, orang yang direpatriasi, status tanpa kewarganeraan (*stateless*) atau pengungsi internal; disabilitas; sifat genetik; kondisi kesehatan mental atau fisik, termasuk kondisi menular-berjangkit dan kondisi psikologis yang melemahkan; atau setiap kondisi lainnya. Prinsip nondiskriminasi diartikulasikan lebih lanjut dalam konvensi-konvensi dan deklarasi lain untuk kelompok-kelompok spesifik:

- Konvensi untuk Pencegahan, Penghukuman dan Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan
- Konvensi untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas
- Konvensi tentang Perlindungan Hak Asasi Manusia Orang Lanjut Usia
- Deklarasi Amerika tentang Hak Penduduk Asli

## **Instrumen-instrumen regional yang lain**

### **Liga Arab (LAS)**

[www.lasportal.org](http://www.lasportal.org)<sup>61</sup>

Piagam Hak Asasi Manusia Arab yang diadopsi pada tahun 2004 dalam Pasal 3.1 menentukan sebagai berikut: “Setiap Negara yang menjadi pihak dalam Piagam ini setuju untuk menjamin kepada semua individu yang berada dalam wilayah yurisdiksinya hak untuk menikmati hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang ditentukan dalam Piagam ini, tanpa diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, keyakinan keagamaan, pendapat, pemikiran, asal kebangsaan atau sosial, kekayaan, kelahiran atau disabilitas fisik atau mental.

---

<sup>61</sup> Sebagian besar isi situs web ini tersedia hanya dalam bahasa Arab.

Perlu dicatat bahwa Piagam Arab tentang hak asasi manusia dianggap, termasuk oleh mantan Komisioner Tinggi untuk Hak Asasi Manusia PBB, Ms Louise Arbour, tidak sepenuhnya sesuai dengan standar-standar hak asasi manusia internasional khususnya terkait hak anak dan hak perempuan maupun karena menyetarakan Zionisme dengan rasisme.

LAS telah mendirikan **Komite Tetap Hak Asasi Manusia Arab**. Komite tersebut tidak memiliki mekanisme pemantauan atau pengaduan, tetapi bertanggung jawab untuk hal-hal sebagai berikut:

- Menetapkan aturan kerja sama antar negara anggota di bidang hak asasi manusia
- Merumuskan sikap Arab tentang permasalahan hak asasi manusia pada tingkat regional dan internasional
- Merancang perjanjian internasional di bidang hak asasi manusia, yang kemudian dirujuk ke Dewan Menteri Luar Negeri Liga Arab untuk diadopsi
- Mempelajari perjanjian-perjanjian Arab terkait hak asasi manusia untuk memberikan pendapat tentang kesesuaiannya dengan prinsip dan standar hak asasi manusia
- Mendorong pelaksanaan perjanjian internasional dan rekomendasi terkait hak asasi manusia
- Memberikan rekomendasi tentang setiap permasalahan terkait hak asasi manusia yang diajukan ke Komite Tetap oleh Dewan atau Sekretariat Jenderal Liga Arab atau setiap negara anggota
- Mendorong kerja sama di bidang pendidikan hak asasi manusia.

#### **ASEAN<sup>62</sup>**

[www.humanrightsinasean.info](http://www.humanrightsinasean.info)

**Deklarasi Hak Asasi Manusia ASEAN** yang diadopsi pada tahun 2012 dalam Prinsip Umum No 2 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang ditentukan dalam Deklarasi ini, tanpa pembedaan apa pun, seperti ras, gender, usia, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat yang lain, asal kebangsaan atau sosial, status ekonomi, kelahiran, disabilitas atau status yang lain.”

Komisi Hak Asasi Manusia Antarpemerintah ASEAN (AICHR) adalah lembaga hak asasi manusia ASEAN regional yang didirikan pada tahun 2009.

Mandat AICHR adalah sebagai berikut:

- Mengembangkan strategi untuk memajukan dan melindungi hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan fundamental
- Membentuk Deklarasi Hak Asasi Manusia ASEAN
- Meningkatkan kesadaran publik tentang hak asasi manusia melalui pendidikan, penelitian dan penyebaran informasi
- Melakukan peningkatan kapasitas untuk pelaksanaan efektif atas kewajiban Negara-negara Anggota ASEAN berdasarkan perjanjian internasional tentang hak asasi manusia dan instrumen-instrumen hak asasi manusia ASEAN
- Mendorong Negara-negara Anggota ASEAN untuk meratifikasi instrumen-instrumen hak asasi manusia internasional
- Memberikan layanan nasihat dan bantuan teknis kepada ASEAN tentang permasalahan hak asasi manusia apabila diminta

---

<sup>62</sup> Perhimpunan Bangsa-bangsa Asia Tenggara

- Melakukan dialog dan konsultasi dengan badan-badan lain ASEAN dan entitas-entitas lain yang berkaitan dengan ASEAN, termasuk organisasi-organisasi masyarakat sipil dan pemangku kepentingan yang lain
- Memperoleh informasi dari Negara-negara Anggota ASEAN tentang pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia
- Mengembangkan pendekatan-pendekatan dan sikap bersama tentang permasalahan hak asasi manusia yang menjadi kepentingan ASEAN
- Membuat kajian tematik tentang hak asasi manusia
- Melaksanakan setiap tugas lain yang diberikan oleh Pertemuan Menteri Luar Negeri ASEAN.

Menurut mandatnya, AIHCR tidak dimaksud sebagai mekanisme pemantauan, atau mekanisme untuk menangani pengaduan.

Kendati demikian, selama beberapa tahun terakhir ini, berkembang sebuah praktik yang mengizinkan AICHR untuk menerima komunikasi dan pengaduan. Mengingat bahwa pembahasan tentang pengaduan dilakukan dalam rapat tertutup, tidak dapat dikonfirmasi apa kasusnya dan jenis kasus apa saja yang dibahas oleh AICHR. AICHR belum mengambil tindakan publik apa pun untuk menanggapi keadaan atau pengaduan hak asasi manusia.

---