



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

Memahami Undang-undang Diskriminasi Ras

Pedoman bagi Pekerja Rumah Tangga Asing dan Majikannya

Terjemahan dalam bahasa Indonesia
(Translation in Indonesia)
Agustus 2010

Daftar Isi

Kata pembuka	3
Bab I Konsep dan Definisi Utama dalam Undang-undang Diskriminasi Ras	
1.1. Apakah ras itu?	4
1.2. Menurut RDO, apakah diskriminasi berdasarkan agama atau bahasa dianggap sebagai diskriminasi atas dasar ras?	4
1.3. Bagaimanakah pemberlakuan RDO?	4
1.4. Apakah diskriminasi itu?	5
1.5. Apakah pelecehan ras itu?	5
1.6. Discriminasi “viktimisasi”	6
1.7. Penghasutan kebencian atas dasar ras	7
1.8. Apakah tanggung jawab majikan?	7
Bab II – Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO) dalam kehidupan sehari-hari	
2.1. Mengenai penerapan RDO	9
2.2. Mengenai gaji	9
2.3. Mengenai hari istirahat/libur	11
2.4. Agama	12
2.5. Kunjungan kerumah sakit	13
2.6. Mengenai akomodasi	13
2.7. Mengenai tanggung jawab hukum	14
2.8. Pemutusan kontrak	16
2.9. Dalam hubungannya dengan agen tenaga kerja	17
Bab III - Mengajukan pengaduan ke EOC	
3.1. Bagaimana saya dapat mengajukan pengaduan ke EOC?	19
3.2. Siapa yang dapat mengajukan pengaduan?	19
3.3. Apakah ada batas waktu untuk mengajukan pengaduan?	19
3.4. Apa yang seharusnya disertakan dalam pengaduan?	19
3.5. Apakah saya masih dapat mengajukan pengaduan, jika saya diharuskan meninggalkan Hong Kong dalam waktu dekat?	20
3.6. Bagaimana cara EOC menyelidiki pengaduan?	20
3.7. Apakah konsiliasi itu?	20
3.8. Bagaimana EOC mendamaikan pengaduan?	20
3.9. Apa saja pilihan saya jika konsiliasi gagal?	21
Bab IV - Praktik yang baik untuk memelihara keharmonisan ras dirumah	22
Catatan tambahan	26

Memahami Undang-undang Diskriminasi Ras Pedoman bagi Pekerja Rumah Tangga Asing dan Majikannya

- Tahukah Anda bagaimana Undang-undang Diskriminasi Ras, Cap 602 (*Race Discrimination Ordinance – RDO*) berlaku bagi Anda?
- Tahukah Anda tentang hak dan tanggung jawab Anda berdasarkan RDO?
- Tahukah Anda bahwa RDO juga berlaku bagi para anggota keluarga Anda?
- Apakah Anda diizinkan untuk memilih pekerja Anda berdasarkan ras?
- Apakah RDO berlaku bagi diskriminasi atas dasar agama dan bahasa?

Kata Pembuka

Lebih dari separuh etnik minoritas di Hong Kong bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Undang-undang antidiskriminasi Hong Kong—Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Cap 480 (*Sex Discrimination Ordinance-SDO*), Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga, Cap 527 (*Family Status Discrimination Ordinance-FSDO*), Undang-undang Diskriminasi Cacat Tubuh, Cap 487 (*Disability Discrimination Ordinance-DDO*) dan Undang-undang Diskriminasi Ras, Cap 602 (*Race Discrimination Ordinance-RDO*)—memberi perlindungan kepada mereka, selama mereka tinggal dan bekerja (di Hong Kong) atas diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, kehamilan, status keluarga, kecacatan dan ras.

Buklet ini memberi tinjauan umum mengenai RDO dan ketentuannya yang berhubungan dengan majikan dan pekerja rumah tangga asing. Buklet ini juga menjelaskan peran Komisi Persamaan Kesempatan (*Equal Opportunities Commission - EOC*) dalam menerapkan RDO. Buklet ini hanya dimaksudkan sebagai pedoman saja. Majikan dan pekerja rumah tangga asing didorong untuk berkonsultasi dengan EOC atau mencari nasihat hukum mandiri apabila mereka memerlukan penjelasan atau penafsiran mengenai aspek-aspek spesifik berdasarkan RDO atau undang-undang anti diskriminasi lainnya.

Bab I

Konsep dan Definisi Utama dalam Undang-undang Diskriminasi Ras

Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO)

Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO) mulai berlaku pada bulan Juli 2009. RDO adalah undang-undang anti diskriminasi yang melarang diskriminasi, pelecehan dan penghasutan kebencian atas dasar ras seseorang. RDO juga memberi Komisi Persamaan Kesempatan (EOC) fungsi untuk menghapus diskriminasi, pelecehan dan penghasutan kebencian atas dasar ras seseorang serta mendorong persamaan dan keharmonisan di antara orang-orang yang berasal dari ras yang berbeda.

1.1. Apakah ras itu?

Ras dalam hubungannya dengan seseorang adalah ras orang itu, seperti seorang Cina atau India dan sebagainya; warna kulit orang itu, seperti berkulit hitam, cokelat atau putih dan sebagainya; "keturunan" orang tersebut, seperti kasta, dan status yang diwariskan atau tatanan sosialnya; asal kebangsaan orang itu, seperti menjadi seorang Sri Lanka, atau asal etnik orang itu seperti menjadi orang Tamil.

1.2. Menurut RDO, apakah diskriminasi berdasarkan agama atau bahasa dianggap sebagai diskriminasi atas dasar ras?

Menurut RDO, diskriminasi berdasarkan agama atau bahasa tidak dengan sendirinya dianggap sebagai diskriminasi atas dasar ras. Namun, persyaratan, kondisi atau ketentuan yang terkait dengan agama dan/atau bahasa mungkin menyebabkan diskriminasi tidak langsung. Lihat pertanyaan 1.4 untuk penjelasan rinci.

1.3. Bagaimanakah pemberlakuan RDO?

RDO berlaku bagi semua majikan, termasuk majikan pekerja rumah tangga asing. RDO mengizinkan majikan pekerja rumah tangga asing memilih pekerja mereka atas dasar ras. Ketentuan lain dalam RDO mulai mengikat setelah kontrak kerja diberlakukan; yang mana terjadi pada saat ketika pekerja yang bersangkutan masuk Hong Kong (dalam hal apabila pekerja tersebut harus menunggu visa kerjanya di luar Hong Kong), atau apabila persetujuan untuk bekerja telah dikeluarkan oleh Departemen Imigrasi (dalam hal apabila pekerja baru tersebut tidak diharuskan meninggalkan Hong Kong menunggu keputusan dari Direktur Imigrasi).

RDO berlaku bahkan ketika pekerja yang bersangkutan harus menjalankan tugasnya di luar Hong Kong dalam waktu singkat, seperti ketika majikan mengajak pekerja tersebut untuk berlibur.

1.4. Apakah diskriminasi itu?

Seseorang bisa menyatakan didiskriminasi berdasarkan RDO apabila dia diperlakukan secara kurang menyenangkan karena rasnya. Ini disebut diskriminasi langsung.

Diskriminasi tidak langsung dalam ketenagakerjaan dapat terjadi apabila majikan memberlakukan persyaratan yang berlaku bagi setiap orang tanpa memandang ras mereka. Namun demikian, sebagai akibat dari persyaratan itu, orang dari ras tertentu mengalami dirugikan (karena hanya sebagian kecil anggota kelompok ras itu yang dapat mematuhi persyaratan tersebut dibandingkan dengan orang dari kelompok-kelompok ras lainnya) dan tidak ada alasan bagi majikan tersebut untuk mengenakan persyaratan tersebut. Misalnya, jika majikan mengharuskan pekerja rumah tangganya makan daging babi atau produk babi semata-mata tanpa membuat pengaturan lain, hal ini dapat menimbulkan masalah bagi pekerja rumah tangga Indonesia, yang mayoritas dari mereka adalah Muslim dan karena ini dapat menimbulkan kerugian bagi mereka. Mereka mungkin merasa ditekan untuk berhenti dari pekerjaan mereka karena kondisi ini dan dengan demikian mereka menderita kerugian.

Seorang pekerja rumah tangga dapat menyatakan bahwa dia diskriminasi apabila dia:

1. menerima perlakuan yang kurang menyenangkan, dan
2. mempunyai alasan untuk percaya bahwa alasan perlakuan itu adalah karena rasnya.

1.5. Apakah pelecehan ras itu?

Pelecehan ras adalah segala perbuatan yang tidak menyenangkan terhadap orang lain atas dasar rasnya. Ada dua jenis pelecehan ras:

(1) Pelecehan karena tindakan yang tidak menyenangkan

Pasal 24 (12) RDO melarang majikan dan anggota rumah tangga lainnya terlibat dalam perbuatan yang tidak menyenangkan atas dasar ras pekerja

rumah tangga. Contoh perbuatan tersebut antara lain adalah:

- Pernyataan lisan atau tertulis yang berisi komentar yang merendahkan atau hinaan;
- lelucon, kelakar, ejekan atau cemoohan rasial;
- menggunakan nada yang merendahkan ketika berkomunikasi dengan orang karena alasan bahwa mereka tergolong kelompok ras tertentu;
- secara selektif memberikan beban kerja yang berlebihan pada orang dari kelompok ras tertentu;
- Mengata-ngatai seseorang atau
- tanpa sebab mengganggu individu dari kelompok ras tertentu.

(2) **Pelecehan lingkungan yang tidak ramah**

Adalah jika majikan, sendiri atau bersama-sama dengan orang lain, terlibat dalam perbuatan yang menciptakan lingkungan yang mengintimidasi pekerja rumah tangga atas dasar rasnya. Misalnya, seorang majikan mengizinkan anggota rumah tangga lainnya memasang poster atau klipng surat kabar yang berisi komentar yang merendahkan ras pekerja rumah tangga. Hal ini dapat membuat pekerja rumah tangga mereka merasa tersinggung atau terintimidasi sekalipun majikan atau anggota rumah tangga yang bersangkutan tidak berniat menyinggung atau mengintimidasi pekerja mereka.

POIN YANG HARUS DIPERHATIKAN

Dalam kasus pelecehan ras, perbuatan dapat dilakukan dengan atau tanpa maksud untuk melecehkan. Jika pekerja rumah tangga merasa tersinggung atau terhina karena perbuatan tertentu atas dasar rasnya dalam keadaan di mana orang yang berakal sehat memperkirakan bahwa pekerja tersebut akan merasa tersinggung, terhina atau terintimidasi, maka perbuatan itu dianggap sebagai pelecehan ras.

1.6. Diskriminasi “viktimisasi”

Diskriminasi “viktimisasi” terjadi apabila seorang majikan atau anggota keluarganya memperlakukan pekerja tersebut secara kurang menyenangkan dengan alasan bahwa pekerja tersebut telah melakukan atau bermaksud melakukan atau dicurigai telah melakukan atau bermaksud melakukan hal

berikut:

- (1) Mengajukan pengaduan berdasarkan RDO;
- (2) Memberi informasi atau bukti terkait dengan pengaduan yang diajukan berdasarkan RDO;
- (3) Menuduh bahwa seseorang telah melanggar RDO (kecuali apabila tuduhan itu salah dan tidak dibuat dengan niat baik).

Berikut dapat merupakan contoh diskriminasi “viktimisasi”. Seorang pekerja rumah tangga mengadu kepada majikannya bahwa dia dilecehkan oleh salah seorang anggota keluarga majikan. Anggota keluarga tersebut melontarkan hinaan berdasarkan ras kepada pekerjanya dan pekerja rumah tangga itu memberi tahu bahwa dia akan mengajukan pengaduan ke EOC jika perbuatan itu tidak dihentikan. Akibatnya, majikan membuat keputusan untuk memutuskan kontrak pekerja tersebut. Dalam situasi tersebut, pekerja itu dapat menyatakan bahwa dia telah didiskriminasikan secara “viktimisasi” oleh majikan.

1.7. Penghasutan kebencian atas dasar ras

RDO ayat 45 menetapkan bahwa seseorang yang, melalui aktivitas apa saja di muka umum, menghasut kebencian terhadap, melontarkan hinaan serius atau ejekan kasar pada orang lain atas dasar ras adalah melanggar hukum. Aktivitas di muka umum meliputi segala bentuk komunikasi yang disampaikan pada masyarakat umum atau tindakan yang dapat dilihat oleh masyarakat umum.

Misalnya, jika majikan marah di muka umum atas kesalahan pekerja rumah tangga dan mulai menimpakan kesalahan pada rasnya dengan keras dan ucapan seperti mengandung hinaan serius atau ejekan kasar pada pekerja, maka hal ini dapat dianggap sebagai penghasutan kebencian atas dasar ras. Menyampaikan pernyataan di Internet yang dapat dibaca oleh masyarakat umum, yang menghasut kebencian, hinaan serius, atau ejekan kasar pada seseorang atas dasar rasnya juga dapat dianggap sebagai penghasutan kebencian atas dasar ras.

1.8. Apakah tanggung jawab hukum majikan?

Berdasarkan RDO, majikan bertanggung jawab atas perbuatan mereka sendiri dan perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh pekerjanya. Majikan mungkin juga bertanggung jawab karena menciptakan lingkungan kerja yang rawan permusuhan atau intimidasi bagi pekerja rumah tangga jika majikan mendorong

atau secara sadar membiarkan anggota rumah tangga lainnya melecehkan pekerja tersebut (kendati majikan yang bersangkutan sendiri tidak terlibat dalam pelecehan tersebut). Majikan seharusnya mengambil langkah yang dapat dilakukan secara wajar guna mencegah terjadinya kejadian tersebut, terutama jika pekerja tersebut mengadukan pelecehan itu kepada majikan.

Seorang majikan dapat juga bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan diskriminatif jika majikan memberi kuasa kepada agen tenaga kerja merekrut pekerja dari ras tertentu yang bersedia bekerja dengan memperoleh kurang daripada haknya, seperti yang dinyatakan didalam kontrak. Meskipun RDO mengizinkan majikan pekerja rumah tangga asing memilih pekerja mereka berdasarkan ras mereka, namun RDO melarang majikan memberikan syarat dan ketentuan ketenagakerjaan yang kurang menguntungkan berdasarkan ras pekerjanya. Oleh karena itu, berdasarkan RDO, majikan yang meminta agen untuk merekrut pekerja yang berasal dari ras tertentu sehingga majikan tersebut dapat membayar pekerja itu lebih sedikit daripada pekerja rumah tangga yang berasal dari ras yang lain adalah melanggar hukum. Agen tenaga kerja juga turut bertanggungjawab, jika agen secara sadar membantu majikan dalam melakukan tindakan yang melanggar hukum seperti menawarkan kondisi kerja yang kurang menguntungkan berdasarkan ras.

POIN YANG HARUS DIPERHATIKAN

Pasal 24 (12) RDO melarang setiap orang yang tinggal disuatu tempat untuk melecehkan orang lain yang dipekerjakan untuk bekerja di sana.

RDO juga berlaku bagi anak di bawah umur. Kami mendorong semua majikan untuk menekankan pentingnya persamaan ras dan kepatuhan terhadap RDO kepada para anggota keluarga mereka.

Bab II

Undang-undang Diskriminasi Ras (RDO) dalam Kehidupan Sehari-hari

2.1. Mengenai penerapan RDO

Bagi majikan

T1.1. Bolehkah saya meminta agen tenaga kerja mencari seorang pekerja rumah tangga Thailand untuk saya?

J Ya, boleh. RDO mengizinkan majikan memilih pekerja mereka berdasarkan ras mereka.

T1.2. Saya memutuskan untuk merekrut pekerja rumah tangga saya langsung dari Thailand dan menandatangani kontrak dengannya. Kemudian saya berubah pikiran dan ingin merekrut pekerja Filipina saja. Bolehkah saya melakukan hal itu?

J RDO berlaku setelah kontrak kerja berlaku. Ini mungkin terjadi kendati pekerja Anda belum mulai bekerja untuk Anda. Oleh karena itu, Anda tidak boleh mengubah keputusan Anda atas dasar ras setelah kontrak berlaku.

2.2. Mengenai gaji

Bagi majikan

T2.1. Bolehkah saya membayar pekerja Sri Lanka saya lebih sedikit daripada pekerja Filipina saya?

J Pertama-tama, Anda dapat dinyatakan melakukan perbuatan kriminal, jika Anda membayar pekerja rumah tangga Anda kurang dari ketentuan upah minimum yang diberlakukan oleh pemerintah Hong Kong. Oleh karena itu, Anda tidak diperbolehkan untuk membayar pekerja rumah tangga Anda kurang dari upah minimum yang diizinkan. Kedua, Anda tidak boleh membayar seorang pekerja lebih tinggi daripada upah minimum yang diizinkan berdasarkan ras. Anda hanya diperbolehkan

membayar upah yang berbeda atas dasar non-ras, misalnya pengalaman, kualifikasi, syarat pekerjaan, dan sebagainya. Yang terbaik adalah jika Anda memberitahukan alasan Anda kepada pekerja yang menerima gaji lebih rendah, sehingga dia tidak akan merasa bahwa Anda membayarnya lebih sedikit karena alasan rasnya.

T2.2. Saya mempunyai dua orang pekerja rumah tangga dari ras yang berlainan. Salah seorang di antara mereka sangat ceroboh. Dia memecahkan beberapa benda di rumah saya. Oleh karena itu, saya memotong biaya kerusakan itu dari gajinya. Pekerja saya tersebut mengatakan bahwa saya mendiskriminasikannya atas dasar rasnya padahal saya hanya menjalankan hak saya sebagai majikan. Bagaimanakah hal ini menurut RDO?

J Anda boleh mendisiplinkan pekerja rumah tangga Anda atas dasar kinerja. Namun apabila Anda memotong gaji pekerja Anda yang berasal dari ras A tetapi Anda tidak pernah memotong gaji pekerja lain yang berasal dari ras B ketika dia melakukan hal yang serupa dengan pekerja dari ras A, maka tindakan ini dapat dianggap sebagai diskriminasi langsung dan pelanggaran berdasarkan RDO. Harap diperhatikan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan juga mempunyai ketentuan khusus mengenai pemotongan gaji. Silahkan lihat publikasi Labour Department atas topik ini.

Bagi pekerja rumah tangga

T2.3. Apa yang dapat saya lakukan jika majikan saya membayar saya kurang dari upah minimum yang diizinkan?

J Jika menurut Anda gaji yang Anda terima kurang dari upah minimum yang diizinkan karena ras Anda, maka Anda dapat berkonsultasi dengan EOC dan/atau mengajukan pengaduan berdasarkan RDO. Anda juga dapat melaporkan gaji di bawah ketentuan minimum tersebut sekaligus ke Departemen Tenaga Kerja. Anda juga dapat meminta bantuan, jika diperlukan, dari lembaga swadaya masyarakat, konsulat atau serikat buruh untuk membantu Anda dalam mengajukan pengaduan Anda ke EOC atau ke Departemen Tenaga Kerja.

T2.4. Apa yang seharusnya saya lakukan jika saya menerima gaji sesuai dengan upah minimum tetapi lebih rendah daripada rekan kerja saya yang berasal dari ras yang berbeda?

J Anda dianjurkan untuk berbicara kepada majikan Anda dan mencari tahu alasan mengapa majikan Anda membayar lebih rendah daripada pekerja lainnya. Majikan Anda harus mempunyai alasan yang tepat untuk membayar Anda lebih rendah. Jika tidak ada penjelasan yang tepat dan Anda tidak dapat menemukan alasan lain untuk perbedaan ini selain ras Anda, maka Anda dapat berkonsultasi dengan EOC mengenai kemungkinan pengaduan berdasarkan RDO.

2.3. Mengenai hari istirahat/hari libur

Bagi majikan

T3.1. Agen tenaga kerja menyarankan saya untuk mempekerjakan pekerja rumah tangga dari Indonesia daripada pekerja rumah tangga dari Filipina karena pekerja Indonesia akan setuju tidak mendapatkan hari libur resmi Hong Kong asalkan mereka mendapatkan 3 hari libur resmi Indonesia, seperti Hari Raya Muslim, Tahun baru dan Hari Proklamasi. Bolehkah saya melakukan hal seperti yang disarankan oleh agen tenaga kerja?

J Jika Anda memberi libur kepada pekerja Indonesia Anda pada tiga hari itu dengan syarat bahwa dia tidak akan mendapatkan sisa 9 hari libur resmi sebagaimana yang ditetapkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, Cap 57 karena dia adalah orang Indonesia, tetapi Anda tidak akan melakukan hal yang sama kepada orang Filipina, maka hal ini dapat dianggap sebagai diskriminasi langsung. Anda juga dapat dinyatakan melanggar undang-undang ketenagakerjaan.

T3.2. Bolehkah saya menolak permintaan pekerja saya jika dia ingin libur pada hari kerja untuk merayakan hari keagamaan, budaya atau nasional atau menghadiri acara penting baginya?

J Jika Anda memerlukan pekerja Anda untuk bekerja pada hari itu dan tidak ada alternatif yang dapat dilaksanakan, maka Anda harus

menjelaskan alasan Anda untuk tidak mengabulkan permintaan pekerja Anda. Namun demikian, kami mendorong Anda, sebagai majikan yang baik, untuk menyeimbangkan dan mencari jalan keluar yang lain sehingga kebutuhan kedua belah pihak akan terpenuhi dengan baik.

Bagi pekerja rumah tangga

T3.3. Apakah merupakan diskriminasi jika majikan saya tidak mengizinkan saya mengganti hari istirahat saya dengan hari libur budaya saya, sementara dia menyuruh saya bekerja pada hari libur budaya majikan yang jatuh pada hari istirahat saya?

J Penolakan majikan Anda untuk mengabulkan permintaan Anda libur selama hari libur budaya Anda atau pada hari libur budayanya tidak mesti merupakan tindakan diskriminatif. Hal ini akan bergantung pada alasan Majikan untuk tidak mengabulkan permintaan libur Anda. Anda dapat berkonsultasi dengan EOC jika Anda mempunyai alasan untuk percaya bahwa keputusan majikan Anda adalah berdasarkan ras Anda.

2.4. Agama

Bagi majikan

T4.1. Saya mempunyai seorang pekerja Muslim. Dia orang Indonesia. Ketika saya merekrutnya, saya tidak mengetahui bahwa dia harus salat lima kali sehari. Bolehkah saya meminta pekerja rumah tangga saya untuk berhenti salat?

J Berdasarkan RDO, agama itu sendiri memang bukan ras. Namun, persyaratan tertentu yang terkait dengan agama mungkin merupakan diskriminasi tidak langsung. Misalnya dalam kasus ini: Jika (i) Anda mengenakan persyaratan dengan meminta pekerja Anda untuk tidak salat, (ii) Anda tidak mempunyai alasan yang tepat untuk mengenakan persyaratan tersebut, (iii) persyaratan Anda terutama hanya akan berdampak pada pekerja rumah tangga Indonesia karena jumlah pekerja rumah tangga Indonesia yang Muslim lebih banyak dibandingkan dengan pekerja rumah tangga dari ras lain; dan (iv) pekerja Anda menderita kerugian karena persyaratan ini, misalnya dia merasa ditekan untuk

mengundurkan diri dari pekerjaannya, dan hal ini dapat dinyatakan diskriminasi tidak langsung.

T4.2. Bolehkah saya meminta pekerja Muslim saya untuk tidak memakai jilbab di rumah?

J Jilbab adalah bagian dari busana sehari-hari wanita Muslim. Prinsip yang dijelaskan dalam T4.1 juga berlaku di sini. Anda dapat meminta pekerja rumah tangga Anda untuk mengatur panjang jilbab tersebut jika ini mempengaruhi keselamatan kerja. Tetapi Anda seharusnya tidak boleh meminta pekerja Anda untuk tidak mengenakan jilbab di rumah, tanpa alasan yang dapat dibenarkan.

2.5. Kunjungan ke rumah sakit

Bagi pekerja

T5.1. Majikan saya memaksa untuk menemani saya ke dokter atau jika saya perlu pergi ke rumah sakit. Dokter/perawat biasanya berbicara kepada majikan saya secara langsung dan majikan saya tidak selalu menjelaskan apa yang dikatakan dokter kepada saya. Apakah ini termasuk diskriminasi dan apa yang dapat saya lakukan sehubungan dengan hal ini?

J Permintaan majikan Anda untuk menemani Anda ke rumah sakit tidak mesti merupakan diskriminasi. Namun, majikan Anda perlu mendapatkan persetujuan Anda sebelum dia dapat hadir di dalam konsultasi kesehatan Anda. Sebagai seorang pasien, Anda berhak meminta dokter atau perawat Anda menjelaskan kondisi medis Anda kepada Anda secara langsung tanpa dihadiri oleh orang lain. Jika Anda tidak memahami bahasa yang digunakan, Anda dapat meminta rumah sakit memberi Anda seorang penterjemah atau Anda dapat menghubungi Layanan Penterjemah Masyarakat (*Community Interpretation Service*) di nomor telepon 3755 6811 dan meminta layanan penterjemahan melalui telepon.

2.6. Mengenai akomodasi

Bagi majikan

T6.1. Anak perempuan saya tidak suka tidur sekamar dengan pekerja rumah tangga kami. Apakah meminta pekerja kami tidur di ruang keluarga adalah melanggar hukum?

J Jika pekerja rumah tangga Anda menganggap bahwa keputusan Anda untuk meminta dia tidur di ruang keluarga adalah karena rasnya, maka pekerja rumah tangga Anda dapat berpikir bahwa Anda melakukan diskriminasi ras terhadapnya. Sebagai tambahan, adalah penting untuk memastikan bahwa Anda memberikan akomodasi yang layak seperti yang dinyatakan dalam pengaturan akomodasi dan tugas rumah tangga yang mana merupakan bagian dari kontrak pekerja rumah tangga Anda.

2.7. Mengenai tanggung jawab hukum

Bagi majikan

T7.1. Karena saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya dan saya sering melakukan perjalanan, maka saya meminta ibu saya yang tinggal bersama saya, untuk mengurus keperluan pekerja rumah tangga saya sehari-harinya, seperti memberi perintah kepada pekerja saya terkait dengan tugasnya, membayarkan gajinya, dan sebagainya. Pekerja saya suatu ketika mengadu bahwa ibu saya melakukan pelecehan ras terhadap dia dengan melontarkan hinaan berdasarkan ras. Jika tuduhan pekerja rumah tangga saya benar, apakah ibu saya melanggar RDO? Apakah saya bertanggung jawab atas perbuatan ibu saya?

J Melontarkan hinaan berdasarkan ras selama percakapan dapat dianggap sebagai pelecehan ras. Kita harus senantiasa menghindari melontarkan hinaan, kelakar atau lelucon bernuansa ras. Oleh karena itu, jika ibu Anda melontarkan hinaan berdasarkan ras dengan atau tanpa niat buruk dalam percakapannya dengan pekerja rumah tangga Anda, maka ibu Anda mungkin telah melakukan pelecehan ras terhadap pekerja Anda. Dalam kasus tersebut, ibu Anda akan bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri. Jika Anda tidak mengambil tindakan tepat guna memperbaiki

situasi ini setelah pekerja Anda berbicara kepada Anda mengenai hal ini, maka Anda dapat dinyatakan bertanggung jawab karena menciptakan lingkungan yang rawan permusuhan atau intimidasi bagi pekerja Anda dengan mendorong atau secara sadar membiarkan terjadinya hinaan berdasarkan ras.

T7.2. Apakah saya akan dianggap bertanggung jawab jika salah seorang kerabat saya di Cina Daratan melakukan pelecehan ras terhadap pekerja saya ketika kami berada di Cina Daratan dalam sebuah liburan singkat?

J RDO berlaku bahkan ketika Anda pergi untuk liburan singkat di luar Hong Kong. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa Anda dinyatakan bertanggung jawab karena menciptakan lingkungan yang rawan permusuhan atau intimidasi bagi pekerja Anda, bersama-sama dengan kerabat Anda, jika Anda tidak mengambil tindakan untuk menghentikan pelecehan tersebut.

T7.3 Apa yang harus saya lakukan jika salah seorang pekerja rumah tangga saya mengatakan bahwa pekerja rumah tangga yang lain telah melecehkan dia? Apakah saya turut bertanggung jawab atas tindakan pekerja rumah tangga saya tersebut?

A Sebagai majikan, Anda bertanggung jawab atas perbuatan pekerja Anda jika dia mendiskriminasi atau melecehkan pekerja Anda yang lain berdasarkan ras, kecuali Anda telah melakukan langkah yang praktis dan masuk akal untuk mencegah pekerja rumah tangga Anda untuk melakukan hal tersebut. Anda juga mempunyai kewajiban untuk menangani pengaduan yang diajukan oleh pekerja rumah tangga Anda.

Bagi pekerja rumah tangga

T7.4. Apa yang perlu saya lakukan jika pekerja lain majikan saya melakukan pelecehan ras terhadap saya?

J Anda seharusnya memberi tahu majikan Anda jika rekan kerja Anda melakukan pelecehan ras terhadap Anda. Majikan Anda seharusnya menangani pengaduan Anda dan mengambil langkah yang diperlukan guna mencegah terulangnya kejadian seperti itu dimasa yang akan datang.

Anda dianjurkan untuk mencatat keterangan lengkap mengenai waktu dan jalan kejadian tersebut karena informasi ini akan sangat bermanfaat jika Anda mengajukan pengaduan ke EOC. Anda dapat mengadukan teman kerja Anda atas pelecehan ras. Anda juga dapat mengadukan majikan Anda karena majikan Anda bertanggung jawab atas tindakan teman kerja Anda, kecuali jika majikan Anda telah mengambil langkah yang praktis dan dapat dibenarkan untuk mencegah teman kerja Anda melakukan tindakan pelecehan tersebut.

POIN YANG HARUS DIPERHATIKAN

Dalam kasus pelecehan ras, perbuatan dapat dilakukan dengan atau tanpa maksud untuk melecehkan. Jika pekerja rumah tangga merasa tersinggung atau terhina karena perbuatan tertentu atas dasar rasnya dalam keadaan di mana orang yang berakal sehat memperkirakan bahwa pekerja tersebut akan merasa tersinggung, terhina atau terintimidasi, maka perbuatan itu dianggap sebagai pelecehan ras.

2.8. Pemutusan kontrak

Bagi majikan

T8.1. Saya mempunyai dua orang pekerja rumah tangga yang berasal dari latar belakang etnik yang berbeda. Mereka tidak bergaul dengan baik. Oleh karena itu, saya memutuskan untuk mengganti salah satu pekerja dengan pekerja yang baru yang berasal dari kelompok etnik yang sama dengan pekerja yang saya pertahankan. Apakah saya diperbolehkan melakukan hal itu?

J Jika Anda memutuskan salah satu pekerja rumah tangga Anda karena Anda ingin mempertahankan pekerja rumah tangga Anda yang lain berdasarkan rasnya, maka ini bisa dianggap sebagai pelanggaran RDO. Jika Anda memutuskan kontrak pekerja Anda dengan alasan non ras seperti kinerja atau sifat pribadi lainnya yang tidak terkait dengan ras, kemungkinan ini tidak dianggap sebagai diskriminasi dibawah RDO.

T8.2. Apakah saya akan dituduh melakukan diskriminasi ras jika saya memutuskan kontrak salah satu pekerja saya karena dia terus mengeluh bahwa pekerja saya yang lainnya terus melakukan pelecehan ras terhadap dirinya?

J Jika pekerja A Anda mengadukan pekerja B karena B melecehkan atau mendiskriminasikan A atas dasar ras A dan Anda membuat keputusan untuk memutuskan kontrak A karena pengaduan A, maka tindakan ini dapat dianggap sebagai tindakan diskriminatif “viktimisasi” terhadap A. Menurut RDO, diskriminasi “viktimisasi” adalah melanggar hukum.

2.9. Dalam hubungannya dengan agen tenaga kerja

Bagi majikan

T9.1. Agen tenaga kerja memberi tahu saya bahwa saya dapat mempekerjakan orang Indonesia, Sri Lanka, India dan Nepal serta membayar mereka lebih rendah daripada upah minimum yang diizinkan. Menurut RDO, apakah saya bertanggung jawab secara hukum jika saya mengikuti saran agen saya?

J Menurut RDO, adalah melanggar hukum untuk menawarkan kondisi kerja yang berbeda berdasarkan ras seseorang, walaupun Anda bertindak atas saran dari agen tenaga kerja. Anda akan dianggap bertanggung jawab secara hukum jika Anda membayar pekerja Anda di bawah ketentuan upah minimum karena rasnya. Di samping itu, Anda juga melanggar peraturan ketenagakerjaan mengenai ketentuan upah minimum dan Anda dapat dituntut atas pelanggaran tersebut. Silahkan lihat publikasi dari Labour Department mengenai topik ini.

T9.2. Saya harus membayar biaya kepada agen saya untuk pembaruan kontrak pekerja saya. Agen saya memberi tahu saya bahwa saya seharusnya meminta pekerja saya menanggung separuh dari biaya tersebut. Apakah hal ini dapat diterima?

J Jika Anda mengharuskan pekerja Anda untuk membayar biaya pembaruan kontrak karena agen tenaga kerja menyarankan Anda untuk melakukan hal ini dengan mengatakan bahwa ini adalah praktik umum

bagi pekerja rumah tangga dari ras tertentu, maka tindakan ini dapat dinyatakan sebagai tindakan diskriminatif terhadap pekerja Anda berdasarkan rasnya dan merupakan pelanggaran atas RDO.

Bagi pekerja rumah tangga

T9.3. Apa yang dapat saya lakukan jika agen tenaga kerja meminta saya membayar biaya pembaruan kontrak saya dan meminta saya bekerja dengan gaji yang lebih rendah serta menerima hari libur yang lebih sedikit daripada yang ditetapkan dalam kontrak?

J Agen Anda tidak boleh mengusulkan syarat dan ketentuan yang kurang menguntungkan atas ketenagakerjaan Anda berdasarkan ras. Majikan Anda juga dilarang melakukan hal tersebut. Anda dapat berkonsultasi dengan EOC jika Anda mempunyai alasan untuk percaya bahwa alasan Anda menerima ketentuan ketenagakerjaan yang kurang menguntungkan adalah karena ras Anda. Anda juga dapat berkonsultasi dengan Labour Department atas kemungkinan terjadinya pelanggaran dibawah undang-undang ketenagakerjaan.

POIN YANG HARUS DIPERHATIKAN:

Seorang pekerja rumah tangga dapat menyatakan bahwa dia diskriminasikan apabila dia:

1. Menerima perlakuan yang kurang menyenangkan, dan
2. Mempunyai alasan untuk percaya bahwa perlakuan yang kurang menyenangkan tersebut adalah karena rasnya.

Untuk menghindari perbuatan diskriminasi, kami menganjurkan majikan untuk senantiasa melakukan introspeksi diri sendiri secara teratur dengan mengajukan pertanyaan seperti: "Apakah saya berperilaku seperti ini karena pekerja saya dari ras tertentu? Apakah saya akan memperlakukan dia secara berbeda seandainya dia berasal dari ras lain?"

Bab III

Mengajukan pengaduan ke EOC

3.1. Bagaimana saya dapat mengajukan pengaduan ke EOC?

Undang-undang mengharuskan pengaduan dimasukkan ke EOC secara tertulis. Pengaduan dapat diserahkan secara online, atau melalui pos, faksimile, surat elektronik (email) atau dengan datang langsung. Anda dapat mempergunakan formulir pengaduan yang disediakan EOC.

Seorang pengadu, dapat mengunjungi EOC jika dia mempunyai kesulitan dalam menuliskan pengaduannya atau mempunyai pertanyaan tentang undang-undang anti diskriminasi dan prosedur pengajuan. Anda dapat menelepon hotline EOC di nomor 2511 8211 atau mengirim email ke EOC dengan alamat complaint@eoc.org.hk. Kami juga dapat menyediakan penterjemah, jika diperlukan.

3.2. Siapa yang dapat mengajukan pengaduan?

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

3.3. Apakah ada batas waktu untuk mengajukan pengaduan?

Anda seharusnya mengajukan pengaduan dalam waktu 12 bulan mulai dari waktu insiden tersebut terjadi jika Anda ingin mengajukan pengaduan ke EOC. Jika Anda memutuskan untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Distrik, Anda harus mengambil tindakan itu dalam waktu dua tahun.

3.4. Apa yang seharusnya disertakan dalam pengaduan?

Pengaduan seharusnya menyertakan:

- Tanggal dan keterangan lengkap kejadian
- Informasi pribadi seperti nama dan informasi kontak
- Nama dan detail kontak tergugat
- Informasi yang mendukung tuduhan Anda mengenai perbuatan yang melanggar hukum
- Detail setiap kerugian atau gangguan emosional yang Anda derita karena tindakan diskriminatif
- Informasi mengenai saksi dan keterangan kontak mereka

3.5. Dapatkah saya mengajukan tuntutan jika saya diharuskan meninggalkan Hong Kong dalam waktu dekat?

Anda dapat mengajukan pengaduan Anda kepada kami, meskipun Anda tidak di Hong Kong. Anda dapat mengajukan pengaduan secara pribadi dari negara asal Anda dan kami akan berkomunikasi dengan Anda melalui surat, email, telepon dan cara lainnya. Anda dapat memberi kuasa kepada teman, saudara, serikat buruh atau perwakilan lain di Hong Kong untuk mewakili Anda dalam pengajuan pengaduan. Tetapi, kehadiran Anda di Hong Kong mungkin akan diperlukan pada kemudian hari.

Penyelidikan dan Konsiliasi

3.6. Bagaimana cara EOC menyelidiki pengaduan?

Setelah menerima pengaduan, EOC pertama-tama akan memeriksa kasus tersebut (sangat mungkin untuk petugas EOC meminta informasi tambahan) lalu menginformasikan tergugat tentang pengaduan itu. EOC akan memperlihatkan tergugat atas detail atau bukti sehubungan dengan pengaduan tersebut dan meminta tergugat untuk merespons pengaduan tersebut dan menjawab pertanyaan yang diberikan kepada mereka. Tanggapan tersebut kemudian diberikan kepada pengadu untuk pembantahan. Kemudian keterangan saksi dan materi yang sesuai akan dikumpulkan untuk menentukan apakah kasus tersebut sebaiknya dilanjutkan ke konsiliasi atau dihentikan. Semua informasi yang dikumpulkan selama tahap penyelidikan dijaga kerahasiaannya dari pihak ketiga tetapi mungkin digunakan dalam sidang pengadilan. Waktu yang dipergunakan oleh EOC dalam menyelidiki pengaduan tidak termasuk dalam batas waktu dua tahun untuk mengambil tindakan hukum di pengadilan Distrik (District Court).

3.7. Apakah konsiliasi itu?

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

3.8. Bagaimana EOC mendamaikan sebuah pengaduan?

Pada umumnya, petugas EOC akan bertindak sebagai konsiliator, yang akan membantu kedua belah pihak mempelajari permasalahan yang menyebabkan pengaduan, mengidentifikasi poin-poin kesepakatan dan merundingkan penyelesaian sengketa tersebut. Kesepakatan penyelesaian setara dengan kontrak dan secara hukum mengikat. Petugas konsiliasi akan bertindak adil dan tidak berpihak untuk membantu para pihak dalam menyelesaikan permasalahan mereka. Syarat-syarat penyelesaian akan bergantung pada sifat persengketaan dan kesepakatan bersama yang dibuat para pihak. Syarat-syarat penyelesaian itu mungkin berupa memperkerjakan kembali pada posisi semula, surat permintaan maaf atau penyelesaian keuangan. Untuk informasi tambahan, harap baca brosur EOC "Apakah Konsiliasi itu".

3.9. Apa saja pilihan saya jika konsiliasi gagal?

Jika konsiliasi gagal, pengadu dapat mengajukan permohonan ke EOC guna mendapatkan bantuan hukum. Bantuan hukum antara lain dapat berupa pemberian nasihat hukum, perwakilan oleh pengacara EOC, pengacara luar atau bentuk bantuan lainnya yang dianggap tepat oleh EOC. Permohonan untuk memperoleh bantuan hukum dipertimbangkan oleh Komite Pengaduan dan Hukum (*Legal and Complaints Committee*) EOC. Atau, pengadu juga dapat mengambil tindakan hukum dengan membawa perkara tersebut ke Pengadilan Distrik, atau, mendatangi Departemen Bantuan Hukum (*Legal Aid Department*) Pemerintah Hong Kong SAR guna memperoleh bantuan.

Bab IV

Praktik yang baik untuk memelihara keharmonisan ras di rumah

Mempekerjakan pekerja rumah tangga asing di rumah adalah praktik yang umum di Hong Kong. Meskipun pekerja rumah tangga melakukan tugasnya di dalam lingkungan rumah tangga, namun mereka tetap merupakan karyawan dan hubungan kerja yang baik harus senantiasa dijaga. Kami menganjurkan pekerja rumah tangga asing dan majikan mereka memelihara keharmonisan ras di rumah dengan cara:

4. 1. Saling mengomunikasikan kebutuhan Anda dengan jelas sebelum perekrutan

Sebagian pekerja rumah tangga tidak makan daging babi atau produk babi karena agama yang dianutnya. Oleh karena itu, tuntutan majikan kepada pekerja rumah tangga Muslim untuk menangani daging babi atau makan daging babi perlu dinyatakan dengan jelas sebelum menawarkan pekerjaan. Sebaliknya, apabila majikan merisaukan warna ruku atau jilbab pekerja rumah tangga Muslim, maka mereka seharusnya membahas perkara ini dengan pekerja rumah tangga sebelum perekrutan. Mereka seharusnya juga melakukan pembicaraan serupa mengenai permasalahan-permasalahan seperti hari libur, pengaturan tidur, pengaturan bekerja, aturan berpakaian, dan sebagainya. Majikan juga dianjurkan memberitahu kebiasaan dan harapan mereka sehingga pekerja rumah tangga tahu benar apa yang diharapkan darinya.

4.2. Memahami budaya satu sama lain dengan lebih baik

Banyak orang dari negara-negara Asia Tenggara menganggap bahwa menatap mata majikan mereka ketika berbicara dengan mereka adalah tidak sopan. Oleh karena itu, pekerja rumah tangga yang berasal dari wilayah-wilayah ini mungkin menunduk selama percakapan dengan majikan mereka. Majikan mungkin menafsirkan hal ini sebagai sikap membangkang, walaupun ini bukan maksud dari pekerja rumah tangga tersebut.

Demikian pula, banyak orang Asia Tenggara lebih suka makan nasi tiga kali sehari. Mereka juga menganggap menyentuh kepala seseorang, menunjuk dengan jari atau jari kaki adalah kasar. Oleh karena itu, gerak isyarat ramah dari majikan mungkin disalahtafsirkan sebagai hinaan. Orang Thailand menganggap kepala mereka sebagai bagian suci dari tubuh mereka. Oleh karena itu, mereka merasa tidak nyaman jika

ada sesuatu menggantung di atas kepala mereka. Sebagian majikan yang berasal dari ras Cina menganggap warna putih, yang digunakan banyak pekerja rumah tangga sebagai rukuh, sebagai warna yang berkonotasi nasib buruk. Oleh karena itu, kami mendorong majikan dan pekerja rumah tangga asing saling mempelajari budaya masing-masing untuk mencapai pengertian bersama.

4.3. Memahami kebutuhan keagamaan pekerja rumah tangga

Pekerja rumah tangga yang beragama Kristen ingin pergi ke Gereja pada hari Minggu. Pekerja rumah tangga yang beragama Budha atau Hindu mungkin sesekali perlu ke wihara atau pura. Pekerja rumah tangga Muslim mungkin ingin memakai jilbab dan shalat lima kali sehari, berpuasa selama Ramadhan (sebuah bulan yang dianggap suci bagi Muslim ketika mereka hanya makan dan minum sebelum matahari terbit dan setelah matahari terbenam), serta merayakan hari raya Muslim dengan salat berjamaah serta mengunjungi teman dan kerabat.

Kami mendorong majikan untuk membahas kebutuhan di atas dengan pekerja rumah tangga mereka sebelum dimulainya pekerjaan, misalnya ruangan mana yang dapat digunakan pekerja rumah tangga untuk salat, warna jilbab/rukuh yang lebih disukai, pengaturan alternatif bagi pekerja rumah tangga yang perlu ke gereja pada hari Minggu atau ke wihara atau pura atau shalat selama hari raya Muslim, dan sebagainya.

Sebagian majikan juga taat pada agamanya. Oleh karena itu, kami mendorong majikan memberitahu kebutuhan atau praktik keagamaan mereka kepada pekerja rumah tangga mereka.

4.4. Menghindari hinaan berdasarkan ras dan berkomentar mengenai ras lain

Majikan dan pekerja rumah tangga dianjurkan untuk tidak melontarkan hinaan bernuansa ras pada kapan pun juga atau memberikan komentar mengenai ras, agama, budaya atau kebiasaan kepada satu sama lainnya.

4.5. Memberikan informasi kepada anggota rumah tangga tentang RDO dan mendorong persamaan serta keharmonisan ras di rumah

Guna mencegah diskriminasi atau pelecehan ras di rumah, majikan dianjurkan untuk menekankan pentingnya mematuhi RDO kepada anggota keluarga mereka dan juga

mendorong persamaan serta keharmonisan ras di rumah. Penting bagi para anggota keluarga, termasuk semua pekerja rumah tangga yang dipekerjakan di sebuah rumah tangga untuk memahami tanggung jawab mereka secara hukum berdasarkan RDO.

4.6. Memelihara komunikasi langsung

Majikan dianjurkan untuk memelihara komunikasi langsung dengan pekerja rumah tangga berdasarkan rasa saling menghormati, sehingga pekerja mereka mengerti bahwa mereka dapat berbicara kepada majikan jika mereka merasa menerima perlakuan yang kurang menyenangkan atau dilecehkan selama mereka bekerja. Kami mendorong pekerja rumah tangga untuk berkomunikasi dengan majikan mereka jika mereka merasa diperlakukan secara kurang menyenangkan sehingga majikan dapat menangani permasalahan itu. Kami juga mendorong majikan untuk menggunakan bahasa sederhana yang lebih mudah dipahami ketika berkomunikasi dengan pekerja rumah tangga guna menghindari kesalahpahaman.

4.7. Menyeimbangkan antara kebutuhan majikan dan kebutuhan budaya, ras serta agama pekerja mereka

Majikan dianjurkan untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan pekerja mereka. Mereka juga dianjurkan untuk memperhatikan kepentingan pekerja mereka apabila pekerja mereka mendatangi mereka untuk menyampaikan permasalahan tertentu mengenai ketenagakerjaan. Menciptakan suasana kerja berdasarkan rasa saling menghormati akan membuahkan hubungan kerja jangka panjang yang harmonis dan situasi yang menguntungkan bagi semua.

Majikan dan pekerja rumah tangga dianjurkan untuk mengerti hak dan kewajiban mereka dibawah undang-undang anti-diskriminasi lainnya seperti Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin, Undang-undang Diskriminasi Kecacatan dan Undang-undang Diskriminasi Status Keluarga. Jika Anda mempunyai keraguan apakah praktek tertentu melanggar bagian dari undang-undang anti diskriminasi, Anda dapat menghubungi hotline kami (tercantum dibawah) untuk mendapatkan nasihat. Petugas kami akan siap sedia untuk menjawab pertanyaan Anda. Anda dapat juga datang ke kantor kami dimana Petugas kami akan menemui Anda dan memberikan penjelasan tentang hal yang menjadi keprihatinan Anda.

EOC adalah organisasi terdepan dalam mempromosikan kesederajatan dan non diskriminasi. Jika Anda membutuhkan informasi lebih lanjut mengenai hak Anda

dibawah undang-undang anti diskriminasi Hong Kong, EOC dan proses penanganan pengaduan, harap hubungi:

Komisi Persamaan Kesempatan (EOC)

19/F Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road

Taikoo Shing, Hong Kong

Telepon: 2511 8211

Email: eoc@eoc.org.hk

Situs web: <http://www.eoc.org.hk>

Jam Kerja: Senin sampai Jumat mulai 08:45 pagi sampai 17:45 sore

Catatan penjelasan tambahan

Isi buklet ini ditulis terutama dari perspektif mempromosikan persamaan ras dan keharmonisan ras. Beberapa perkara yang dibahas dalam buklet ini juga tunduk pada peraturan perundang-undangan lainnya, misalnya Undang-undang Imigrasi, Cap 115 dan Undang-undang Ketenagakerjaan, Cap 57. Apabila peraturan perundang-undangan lainnya juga berlaku, maka buklet ini seharusnya diinterpretasikan sesuai dengan persyaratan undang-undang, peraturan dan rekomendasi dari otoritas yang bersangkutan. Anda dapat berkonsultasi dengan Departemen Imigrasi dan Departemen Tenaga Kerja mengenai hukum dan peraturan tersebut.