

## **Pedoman Administratif dalam Meningkatkan Kesetaraan Rasial**

### **1. PENDAHULUAN**

1.1 Pedoman ini menyediakan petunjuk umum bagi biro terkait, departemen dan otoritas publik lainnya (secara kolektif selanjutnya disebut sebagai “otoritas publik yang relevan”), sebagaimana tercantum di alinea 1.5, guna meningkatkan kesetaraan rasial dan memastikan akses yang sama ke layanan umum dalam bidang-bidang penting terkait, dan mempertimbangkan hal ini dalam perumusan, penerapan dan tinjauan kebijakan dan tindakan-tindakan yang relevan. Otoritas publik yang relevan harus mengambil tindakan yang tepat untuk menerapkan Pedoman ini.

### **Kebijakan Pemerintah Mengenai Kesetaraan Rasial**

1.2 Pemerintah berkomitmen menghapus diskriminasi rasial dan meningkatkan kesetaraan kesempatan bagi etnis minoritas. Undang-Undang Dasar, Undang-Undang Hak Asasi Manusia Hong Kong (HKBORO) (Bab. 383) dan Undang-Undang Diskriminasi Ras (RDO) (Bab. 602) menyediakan kerangka hukum yang melarang diskriminasi atas dasar ras (lihat **Lampiran** tentang tinjauan umum mengenai ketentuan yang relevan dengan penyediaan layanan umum).

1.3 Selain kepatuhan pada kewajiban hukum, Pemerintah juga telah mengambil tindakan dalam meningkatkan kesetaraan rasial guna memastikan bahwa orang yang berbeda ras memiliki akses yang sama ke, dan mendapatkan manfaat dari, sumber daya dan kesempatan yang tersedia di masyarakat. Hal ini dicapai melalui kegiatan pendidikan umum dan promosi, dan dengan memperkuat layanan dukungan bagi etnis minoritas. Diperkenalkannya Pedoman Administratif tersebut merupakan tindak lanjut dari tujuan ini.

### **Tujuan dan Ruang Lingkup Pedoman**

1.4 Pedoman ini menyediakan petunjuk bagi otoritas publik yang relevan sehingga mereka akan menggunakan praktek yang baik dalam mempertimbangkan peningkatan kesetaraan rasial sebagai suatu dimensi utuh dalam perumusan, penerapan dan pengkajian terhadap kebijakan dan tindakan yang relevan. Mereka juga harus mengambil

tindakan yang tepat dan inisiatif untuk memenuhi tujuan dengan mempertimbangkan situasi mereka yang relevan.

1.5 Pedoman tersebut mencakup layanan umum penting yang khususnya relevan dengan pemenuhan kebutuhan khusus etnis minoritas dan memfasilitasi integrasi mereka ke dalam masyarakat, yaitu, medis, pendidikan, pelatihan kejuruan, ketenagakerjaan dan layanan masyarakat utama. Otoritas publik yang relevan yaitu Biro Pendidikan, Biro Kesehatan dan Makanan, Departemen Kesehatan, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Kesejahteraan Sosial, Departemen Dalam Negeri, Otoritas Rumah Sakit, Dewan Pelatihan Kejuruan, Badan Pelatihan Kembali Pekerja, Dewan Industri Konstruksi, Kantor Kepala Pejabat Informasi Pemerintah, Otoritas Perizinan Pertelevisian dan Hiburan, Kantor Otoritas Telekomunikasi dan Komisi Inovasi dan Teknologi. Pemerintah akan terus mengkaji ulang ruang lingkup Pedoman.

1.6 Petunjuk untuk meningkatkan kesetaraan rasial dalam bidang ketenagakerjaan ditetapkan dalam Kode Etik Ketenagakerjaan berdasarkan RDO, yang diterbitkan oleh Komisi Persamaan Kesempatan (EOC). Otoritas publik yang relevan harus merujuk pada Undang-Undang tersebut sebagai petunjuk dalam masalah pekerjaan.

### **Koordinasi**

1.7 Constitutional and Mainland Affairs Bureau - CMAB bertanggung jawab mengkoordinasikan dan memelihara tinjauan umum mengenai penerapan Pedoman dalam Pemerintahan sebagai suatu keseluruhan, termasuk pemantauan penerapan Pedoman, mengumpulkan informasi yang relevan dan mempublikasikan informasi tersebut ke masyarakat. Otoritas publik yang relevan bertanggung jawab menerapkan Pedoman tersebut dalam kebijakan dan bidang program mereka masing-masing.

## **2. PRINSIP DASAR**

2.1 Prinsip dasar yang mengatur usaha otoritas publik yang relevan dalam meningkatkan kesetaraan rasial adalah:

- (a) harus diambil tindakan-tindakan dalam menghapus diskriminasi rasial yang timbul akibat kebijakan dan tindakan dari otoritas publik yang relevan; dan
- (b) akses yang sama ke layanan umum untuk etnis minoritas harus dipertimbangkan selama perumusan, penerapan dan pengkajian kebijakan dan tindakan yang relevan.

2.2 Prinsip-prinsip ini saling melengkapi. Sebagai contoh, kesadaran mengenai faktor kesetaraan rasial dalam penyediaan layanan umum dapat membantu otoritas publik terkait menghindari tindakan yang dapat menyebabkan diskriminasi rasial.

2.3 Pedoman tersebut menyediakan cara-cara sistematis untuk meningkatkan kesadaran mengenai prinsip-prinsip ini dan memfasilitasi otoritas publik yang relevan dalam mencapai sasaran kebijakan.

2.4 Pasal 3 dan 4 masing-masing menguraikan prinsip-prinsip Pedoman di atas. Pasal 5 menyediakan petunjuk mengenai kebutuhan pelatihan untuk mencapai tujuan. Pasal 6 menguraikan mekanisme pelatihan mengenai penerapan Pedoman.

### **3. KEPATUHAN PADA PERSYARATAN HUKUM KESETARAAN RASIAL**

#### **Kerangka Hukum**

3.1 Pemerintah memiliki kewajiban menurut Undang-Undang Dasar (*Basic Law*) dan HKBORO untuk melarang segala bentuk diskriminasi, termasuk yang didasarkan pada ras.

3.2 Ayat 25 Undang-Undang Dasar menetapkan bahwa “Semua warga Hong Kong adalah setara di hadapan hukum”. Ayat 26 Perjanjian Internasional mengenai Hak-hak Sipil dan Politik (ICCPR) secara senada menetapkan bahwa “Semua orang adalah setara di hadapan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi”. Undang-Undang Dasar menetapkan bahwa ketentuan dari ICCPR yang diterapkan di Hong Kong akan tetap berlaku, dan ketentuan-ketentuan itu diterapkan secara lokal dibawah HKBORO. Tindakan diskriminasi rasial oleh otoritas publik yang bertentangan dengan HKBORO dapat dituntut di Pengadilan.

3.3 RDO secara rinci menetapkan hal-hal apa saja yang merupakan diskriminasi rasial yang melanggar hukum. RDO menetapkan bahwa melakukan diskriminasi berdasarkan ras pada bidang-bidang tertentu, mencakup ketenagakerjaan, pendidikan, penyediaan barang, fasilitas, layanan, gedung dan lingkungannya merupakan pelanggaran hukum. Melakukan pelecehan terhadap orang lain secara rasial (yaitu melakukan tindakan yang tidak senonoh, pada situasi dimana orang pada umumnya akan memperkirakan bahwa perilaku tersebut akan membuat orang lain tersinggung, terhina atau terintimidasi) dalam bidang-bidang ini juga melanggar hukum.

3.4 EOC merupakan otoritas penegak RDO. EOC diberi kepercayaan berdasarkan RDO dengan fungsi dan kewenangan untuk bekerja menghapus diskriminasi dan meningkatkan kesetaraan kesempatan dan harmoni antara orang-orang dari kelompok rasial yang berbeda. Dalam hubungan diskriminasi rasial, komisi ini mempunyai kewenangan untuk menangani keluhan pada tindakan yang melanggar hukum, melakukan konsiliasi dan menyediakan bantuan yang sesuai dibawah pasal 78 dan 79 dari RDO; melakukan investigasi resmi dibawah pasal 64 dari RDO; dan memperoleh informasi yang sesuai

dengan pasal 66 dari RDO. EOC dapat membuat rekomendasi untuk perubahan kebijakan dan prosedur bagi otoritas publik, atau rekomendasi bagi Menteri Utama Pemerintahan (*Chief Secretary for Administration*) mengenai perubahan dalam perundangan atau sebaliknya, berdasarkan hasil temuan investigasi resminya.

### **Kepatuhan terhadap Persyaratan Hukum**

3.5 Pemerintah bertanggung jawab dalam memastikan bahwa tidak ada diskriminasi rasial akan terjadi dalam perumusan dan penerapan kebijakan mereka dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang relevan. Otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan tindakan-tindakan sesuai guna membantu petugas mereka dalam mendapatkan pemahaman yang tepat mengenai kewajiban tersebut, serta peran dan wewenang EOC yang relevan.

3.6 Harus ditekankan bahwa tujuan dari Pedoman ini adalah menetapkan praktek yang baik bagi badan-badan umum yang relevan untuk meningkatkan kesetaraan rasial dalam bidang-bidang layanan penting dan untuk membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesetaraan rasial. Otoritas publik yang relevan harus mengambil tindakan secara terpisah untuk memastikan kepatuhan terhadap persyaratan hukum dibawah RDO. Jika mereka memiliki pertanyaan tentang penerapan RDO, mereka dapat meminta nasehat dari Departemen Kehakiman atau EOC.

## **4. PERUMUSAN KEBIJAKAN DAN TINDAKAN**

### **Tinjauan**

4.1 Disamping kepatuhan terhadap persyaratan hukum, otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan kebutuhan, kepekaan dan keprihatinan kelompok rasial yang berbeda dalam berbagai tahap perumusan dan menerapkan kebijakan dan tindakan yang relevan guna memastikan bahwa orang-orang dari ras berbeda memiliki akses yang sama ke layanan umum.

### **Tindakan-Tindakan Penting**

4.2 Otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan untuk mengambil tindakan-tindakan berikut ini terkait dengan kebijakan dan tindakan yang ada dan yang baru dilakukan:

- (a) mengidentifikasi kebijakan dan tindakan yang terkait dengan layanan umum penting yang paling relevan dengan kebutuhan etnis minoritas;
- (b) melakukan penilaian apakah dan sejauh manakah kebijakan dan tindakan ini semua dapat mempengaruhi kesetaraan rasial atau penyediaan akses yang sama ke layanan umum penting, dan berkonsultasi dengan pemegang saham yang relevan sesuai proses tersebut;
- (c) mempertimbangkan apakah setiap perubahan terhadap kebijakan dan tindakan yang ada atau yang diusulkan diperlukan, dan mengambil tindakan untuk mengadopsi perubahan tersebut;
- (d) memantau penerapan perubahan tersebut; dan
- (e) mengkaji kebijakan dan tindakan terkait dari waktu ke waktu.

4.3 Pasal berikut menjelaskan tahap-tahapnya secara rinci.

#### (I) Kebijakan dan Tindakan yang Relevan

4.4 Dalam mengidentifikasi kebijakan dan tindakan yang

relevan, otoritas publik yang relevan harus memberi perhatian khusus kepada orang-orang yang:

- (a) dapat mempengaruhi kelompok rasial yang berbeda dalam cara yang berbeda;
- (b) mencakup layanan umum penting bagi etnis minoritas; dan
- (c) dapat menimbulkan keprihatinan mengenai diskriminasi rasial.

## (II) Penilaian dan Konsultasi

4.5 Untuk penilaian apakah kebijakan dan tindakan dapat mempengaruhi kesetaraan rasial atau penyediaan akses yang sama ke layanan umum penting, faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan:

- (a) bagaimana kelompok rasial yang berbeda terkena dampak kebijakan atau tindakan;
- (b) apakah kebijakan atau tindakan menguntungkan etnis minoritas atau apakah memiliki dampak buruk terhadap kesetaraan rasial. Sebagai contoh, apakah hal itu merugikan sejumlah kelompok rasial, baik secara langsung maupun tidak langsung; dan
- (c) apakah kebijakan atau tindakan tersebut memenuhi kebutuhan etnis minoritas.

4.6 Otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan tindakan yang sesuai guna memfasilitas penilaian. Tindakan-tindakan ini dapat mencakup pengumpulan informasi dan statistik yang relevan, konsultasi dengan pemegang saham yang relevan dan tindakan lain yang sesuai.

4.7 Secara umum, otoritas publik yang relevan perlu mempertimbangkan organisasi, pihak dan/atau individu mana yang perlu dimintai konsultasi secara spesifik tentang isu-isu tertentu. Jika etnis minoritas kemungkinan akan terkena dampaknya, maka harus dilakukan penanganan khusus dalam mendapatkan pandangan dari orang yang dapat mengapresiasi isu tersebut sejauh mungkin dari perspektif mereka.

### (III) Mempertimbangkan Perubahan

4.8 Jika penilaian menunjukkan bahwa kebijakan dan tindakan memang dapat memiliki dampak yang merugikan bagi kesetaraan ras atau akses yang sama ke layanan umum, otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan apakah dan bagaimana perubahan akan dilakukan terhadap kebijakan dan tindakan tersebut. Pertanyaan berikut mungkin relevan:

- (a) apa yang menyebabkan timbulnya dampak yang merugikan dan bagaimana cara mengatasinya;
- (b) tindakan apa yang dapat diambil guna menghindari dampak yang merugikan tersebut; dan
- (c) apakah dan apa saja kebijakan alternatif atau tindakan lewat pertanyaan yang tersedia guna mencapai sasaran kebijakan.

### (IV) Menerapkan dan Memantau Perubahan

4.9 Untuk perubahan yang diidentifikasi dalam penerapan, otoritas publik yang relevan harus tetap memperhatikan kemajuan penerapan, termasuk dampak dari perubahan tersebut, guna menilai apakah mereka telah mencapai hasil yang dimaksudkan.

4.10 Otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan tindakan yang tepat untuk meningkatkan transparansi dalam hal ini. Salah satu sarana untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menyusun dan mempublikasikan suatu daftar tindakan yang akan membantu meningkatkan kesetaraan rasial dan akses yang sama ke layanan umum penting. Daftar periksa ini dapat mencakup unsur-unsur seperti:

- (a) kebijakan dan tindakan yang relevan terhadap kesetaraan rasial serta akses yang sama ke layanan umum;
- (b) perubahan yang dilakukan atau direncanakan terhadap kebijakan dan tindakan yang ada atau yang baru dilakukan;
- (c) tindakan yang dilakukan untuk menerapkan perubahan tersebut; dan

- (d) pengaturan untuk memantau kemajuan penerapan.

4.11 Guna memfasilitasi penilaian oleh umum, otoritas publik yang relevan harus menetapkan indikator dan/atau target yang sesuai. Indikator dan sasaran yang ingin diatur tersebut harus bertujuan untuk mencapai satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut ini:

- (a) meningkatkan tindakan untuk menghapus diskriminasi rasial yang melanggar hukum;
- (b) meningkatkan tindakan untuk meningkatkan kesetaraan rasial;
- (c) meningkatkan akses ke layanan umum oleh etnis minoritas; dan
- (d) mengevaluasi dampak dari tindakan yang diambil.

#### (V) Data dan Publikasi

4.12 Otoritas publik yang relevan harus menyimpan catatan penilaian dengan tepat dan dilakukan peningkatan sebagai akibatnya. Hal ini akan berguna untuk tujuan pemantauan dan pengkajian di masa depan. Mereka juga harus mempertimbangkan pengaturan publikasi yang sesuai guna memfasilitasi publik dalam memahami tindakan mereka yang dilakukan guna meningkatkan kesetaraan rasial.

## **5. PELATIHAN PETUGAS**

5.1 Pelatihan petugas merupakan aspek penting dalam penerapan Pedoman. Otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan menyediakan petunjuk dan pelatihan yang tepat guna memfasilitasi pemahaman terhadap Pedoman tersebut di antara para petugas terkait.

5.2 Otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan memberi pelatihan guna meningkatkan sensitivitas dan pemahaman petugas mengenai isu-isu terkait ras secara umum, termasuk khususnya apresiasi mereka terhadap perbedaan budaya dan kesadaran mereka akan kebutuhan khusus anggota etnis minoritas.

5.3 CMAB akan bekerja sama dengan EOC dan Lembaga Pelatihan dan Pengembangan Layanan Sipil (CSTDI) dari Biro Layanan Sipil guna menyediakan pelatihan yang sesuai bagi petugas otoritas publik yang relevan tentang sensitivitas rasial dan keragaman budaya yang akan memfasilitasi pemahaman mereka tentang RDO, Pedoman, dan isu-isu yang relevan. Otoritas publik yang relevan harus meningkatkan kehadiran petugas yang relevan di sesi pelatihan.

5.4 Otoritas publik yang relevan juga dapat menghubungi EOC atau CSTDI yang sesuai untuk bantuan dalam menyusun program pelatihan khusus dibuat bagi petugas mereka.

5.5 Berdasarkan informasi yang disediakan oleh otoritas publik yang relevan, CMAB akan memfasilitasi pengaturan untuk berbagi pengalaman guna membawa manfaat secara keseluruhan dalam meningkatkan kesetaraan rasial oleh Administrasi secara keseluruhan dengan belajar melalui pengalaman satu sama lain.

## **6. PENERAPAN PEDOMAN**

6.1 Otoritas publik yang relevan bertanggung jawab menerapkan Pedoman dalam kebijakan/bidang program mereka guna meningkatkan kesetaraan rasial dan menjamin akses yang sama ke layanan umum pada bidang utama terkait. Mereka juga harus mempertimbangkan pengaturan yang memadai untuk mengkaji kemajuan penerapan.

6.2 Otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan penyediaan sumber daya yang diperlukan dalam menerapkan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesetaraan rasial dan memastikan akses yang sama ke layanan umum di bidang utama terkait. Dalam hal diperlukan sumber daya tambahan dan sumber daya tidak dapat diserap oleh otoritas publik yang relevan, pertimbangan harus diberikan untuk penawaran penyediaan tambahan sumber daya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

6.3 CMAB mengkoordinasi dan mengambil gambaran mengenai penerapan Pedoman Administrasi secara keseluruhan. Ini akan memonitor penerapan Pedoman dan mengumpulkan informasi yang relevan dari otoritas publik yang relevan, seperti daftar yang disusun dalam alinea 4.10. CMAB akan menyediakan pengarah singkat kepada Panel dari Dewan Legislatif Urusan Konstitusional mengenai kemajuan penerapan dan mempublikasikan informasi yang relevan yang sesuai. CMAB juga akan terus mengkaji Pedoman.

6.4 Otoritas publik yang relevan harus mempertimbangkan usaha publikasi tambahan mengenai tindakan atau peningkatan yang diambil berdasarkan kebijakan masing-masing dan area layanan.

6.5 Otoritas publik yang relevan masing-masing harus menunjuk seorang petugas untuk mengkoordinasikan penerapan Pedoman dalam organisasi mereka. Petugas ini akan bertanggung jawab mengawasi pengaturan internal guna mengkaji kebijakan dan tindakan yang relevan, dan melaksanakan fungsi sebagai titik kontak dalam Administrasi.

**Ketentuan Undang-Undang Diskriminasi Ras  
yang Relevan dengan Penyediaan Layanan Umum**

Undang-Undang Diskriminasi Ras (RDO) menetapkan secara rinci apa yang merupakan diskriminasi rasial yang melanggar hukum.

2. “Ras” menurut RDO didefinisikan dengan pengertian ras, warna kulit, asal kebangsaan atau etnis (lihat pasal 8 RDO untuk ketentuan hukum).

3. RDO menetapkan bahwa melakukan diskriminasi dalam bidang-bidang tertentu, termasuk ketenagakerjaan, pendidikan, penyediaan barang, fasilitas, layanan, gedung dan lingkungannya, urusan pemilihan dan penunjukan lembaga umum dan sebagainya, pengaturan terkait dengan pengacara dan keanggotaan klub adalah melanggar hukum. Melakukan pelecehan terhadap orang lain secara rasial (yaitu melakukan tindakan yang tidak senonoh, pada situasi di mana orang pada umumnya akan memperkirakan bahwa perilaku tersebut akan membuat orang lain tersinggung, terhina atau terintimidasi) dalam bidang-bidang ini juga melanggar hukum.

4. Menurut RDO, “Diskriminasi” mencakup berikut ini:

(a) *Diskriminasi “Langsung”*: hal ini mengacu pada kasus ketika seseorang (“pelaku diskriminasi”) memperlakukan orang lain (“korban”) secara kurang menyenangkan dibandingkan pada orang lain karena ras korban (lihat pasal 4(1)(a) RDO); dan

(b) *Diskriminasi “Tidak Langsung”*: meskipun persyaratan atau ketentuan yang sama diterapkan kepada semua orang tanpa memandang ras, diskriminasi “tidak langsung” dapat terjadi jika perlakuan tersebut memiliki dampak merugikan, atau jika perlakuan ini menyebabkan suatu kerugian yang beragam pada orang dari kelompok rasial tertentu, tetapi tidak terbukti dapat dibenarkan tanpa memandang ras (lihat pasal 4(1)(b)

dan 4(2) RDO untuk definisi hukum.)

Apakah dampak “beragam” itu menyebabkan kerugian diputuskan dengan membandingkan proporsi orang dari kelompok rasial yang berbeda yang dapat mematuhi persyaratan atau ketentuan. Jika proporsi orang pada suatu kelompok rasial tertentu yang dapat mematuhi jauh lebih kecil dari kelompok lainnya, persyaratan dan ketentuan tersebut secara tidak langsung mungkin bersifat diskriminatif, kecuali jika persyaratan dan ketentuan tersebut dapat dibuktikan menjadi sarana mencapai tujuan yang logis dan mempunyai hubungan yang rasional dan proporsional dengan sasaran.

5. *“Pelecehan Rasial”* didefinisikan pada pasal 7 dari RDO. Ini mencakup, berdasarkan ras, perilaku tidak menyenangkan (termasuk pernyataan tertulis dan lisan) oleh seseorang yang akan menyebabkan orang lain tersinggung, dipermalukan atau terintimidasi, atau melakukan tindakan yang menciptakan permusuhan atau lingkungan menakutkan bagi orang lain.

6. Sejumlah fungsi pemerintahan berada di bawah area yang ditentukan berdasarkan RDO sebagaimana yang dimaksud dalam alinea 3 diatas. Bidang penyediaan barang, fasilitas, layanan dan tempat sangat relevan dengan otoritas publik menyediakan layanan umum utama. Hal ini secara eksplisit disebutkan dalam pasal 27 bahwa layanan dari setiap departemen Pemerintah atau pelaksanaan oleh atau dari Pemerintah adalah contoh dari layanan dan fasilitas sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut. Akibatnya, diskriminasi dengan cara menolak menyediakan layanan kepada korban, atau menolak untuk menyediakan layanan dengan kualitas serupa, dengan cara serupa dan jangka waktu yang serupa terhadap korban seperti umumnya dalam hubungan dengan anggota lain dari publik, akan melanggar hukum.

7. Otoritas publik bertanggung jawab memastikan tidak ada diskriminasi atau pelecehan rasial akan terjadi dalam perumusan dan penerapan kebijakan dan tindakan mereka sesuai dengan ketentuan hukum yang relevan. Mereka harus mengambil tindakan untuk

memastikan bahwa petugas mereka sangat mengerti akan tanggung jawab hukum.

8. Nasehat hukum seharusnya dimintai dalam kasus keraguan tentang kerangka hukum dan apakah kebijakan atau tindakan tertentu akan melanggar hukum terhadap pelecehan dan diskriminasi rasial.

9. Kebijakan dan tindakan yang tidak mematuhi RDO adalah pelanggaran hukum. Mereka dapat dituntut secara hukum seperti tindakan gugatan di Pengadilan Negeri.

10. Menurut RDO, publik memiliki ruang tambahan dalam mekanisme ganti rugi dengan mengajukan pengaduan ke Komisi Persamaan Kesempatan (EOC), sebagai otoritas penegak RDO. EOC diberi kepercayaan dengan fungsi dan kewenangan untuk mengusahakan, antara lain, penghapusan diskriminasi dan meningkatkan kesetaraan kesempatan dan harmoni antara orang-orang dari kelompok rasial yang berbeda secara umum. Berkenaan dengan diskriminasi rasial, EOC memiliki kewenangan menangani pengaduan tentang tindakan yang melanggar hukum, melakukan konsiliasi dan menyediakan bantuan yang sesuai dengan pasal 78 dan 79 RDO, melaksanakan investigasi resmi menurut pasal 64 RDO, dan mendapatkan informasi yang sesuai dengan pasal 66 RDO. EOC dapat membuat rekomendasi perubahan kebijakan dan prosedur kepada otoritas publik, atau rekomendasi kepada Kepala Sekretaris Administrasi (*Chief Secretary Administration*) terhadap perubahan hukum atau sebaliknya, mengingat hasil dari investigasi resmi.