

**หลักปฏิบัติว่าด้วยการจ้างงาน
ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ**

Translation in Thai
ฉบับแปลเป็นภาษาไทย

คำนำ

กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติและหลักปฏิบัติว่าด้วยการจ้างงานได้มีผลบังคับใช้โดยสมบูรณ์เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 นำเอาโอกาสใหม่ๆ มาสู่ฮ่องกงและในเวลาเดียวกันก็นำเอาความท้าทายใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์สังคมของเราให้ดีขึ้นและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้นสำหรับทุกคนที่อาศัยอยู่ในสังคมไม่ว่าจะมีเชื้อชาติใด

ประเด็นหนึ่งที่สำคัญในชีวิตของเราคือการจ้างงาน ประมวลหลักปฏิบัตินี้อธิบายว่ากฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนจากการถูกเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอย่างไรบ้าง ประมวลนี้ถูกจัดเตรียมและบัญญัติขึ้นโดยคณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน

กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติเป็นกฎหมายเรื่องที่สองของกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่บังคับใช้ในฮ่องกง ซึ่งมีขึ้นตามมาหลังจากกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเพศและผู้พิการทุพพลภาพในปีค.ศ. 1996 และกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกสถานะครอบครัวในปี 1997 ขณะที่บทบัญญัติในกฎหมายการแบ่งแยกเชื้อชาติโดยทั่วไปไม่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติอื่นๆ แต่ในกฎหมายนี้มีบทบัญญัติมากมายที่เฉพาะเจาะจงบังคับใช้กับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกเชื้อชาติที่มีลักษณะเฉพาะในฮ่องกง

ประมวลหลักปฏิบัตินี้ได้ถูกจัดทำขึ้นหลังทำการปรึกษาหารือกับประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงกฎหมายและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องการจ้างงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคในที่ทำงาน

เราหวังว่าประมวลหลักปฏิบัติฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับคุณ

คณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน
กรกฎาคม พ.ศ. 2552

สารบัญ

บทที่ 1 – บทนำ

1.1	กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ	4
1.2	วัตถุประสงค์ของประมวล	4
1.3	สถานะของประมวล	4
1.4	การใช้ตัวอย่างและคำแนะนำเรื่องหลักปฏิบัติที่ดี	5

บทที่ 2 – ความหมายของเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย

2.1	เชื้อชาติหมายถึงอะไร	7
2.2	ศาสนา	8
2.3	ภาษา	9
2.4	อะไรบางอย่างที่ไม่จัดว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติ	9

บทที่ 3 – ขอบเขตความคุ้มครองการจ้างงาน

3.1	สาขาการจ้างงาน	11
3.2	ความหมายของการจ้างงาน	11
3.3	ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในฮ่องกง	11
3.4	ระยะเวลาผ่อนผันสำหรับนายจ้างขนาดย่อม	13
3.5	แม่บ้านทำความสะอาด	14
3.6	ศาสนา	14
3.7	ความสัมพันธ์ทางอาชีพอื่นๆ	14
3.7.1	พนักงานรับจ้าง	14
3.7.2	หุ้นส่วน	15
3.7.3	ตัวแทนที่ได้ค่านายหน้า	15
3.7.4	ทนายความ	15
3.8	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ	15
3.8.1	การฝึกอบรมวิชาชีพ	16
3.8.2	ตัวแทนการจ้างงาน	16

บทที่ 4 – สิทธิและความรับผิดชอบภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

4.1	หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรและนายจ้าง	18
4.2	สิทธิของลูกจ้างและลูกจ้างรวมถึงบทบาทหน้าที่	19

บทที่ 5 – การปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ

5.1	การปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ	23
-----	---	----

5.2	การร่างและการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้	23
5.3	ขั้นตอนและหลักการปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดี	24
5.3.1	การคัดสรรพนักงานโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง กับกฎหมาย	24
5.3.2	เชื้อชาติต้องไม่เป็นปัจจัยในการคัดสรรพนักงาน	26
5.3.3	คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง (GOQ)	26
5.3.4	การลงประกาศตำแหน่งว่าง	27
5.3.5	รายชื่อที่ผ่านการคัดเลือก	28
5.3.6	ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ	29
5.3.7	การสัมภาษณ์	30
5.3.8	การทดสอบ	30
5.3.9	การคัดเลือกพนักงานผ่านตัวแทนการจ้างงานหรือบริการการจ้างงาน	31
5.3.10	เกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ	31
5.3.11	พนักงานต่างดาว	35
5.3.12	ภาษา	35
5.3.13	การเลื่อนตำแหน่ง ย้าย และฝึกอบรม	36
5.3.14	ป้องกันการข่มขู่บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ	37
5.3.15	นโยบายรับเรื่องร้องเรียน	41
5.3.16	การไล่ออก การปลดคนออกเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไป การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง	42
5.3.17	การทบทวนและการตรวจสอบติดตาม	42
5.3.18	มาตรการพิเศษ	44

บทที่ 6 – การกระทำที่ผิดกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

6.1	ประเภทของการเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ	46
6.1.1	การเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ	46
6.1.2	การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของชาติกำเนิดของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้เคียง	50
6.1.3	การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย	50
6.2	เมื่อการเลือกปฏิบัติถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายภายใต้การจ้างงาน	51
6.3	การคุกคามทางเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย	52
6.4	การกล่าวให้ร้ายและการกระทำผิดโดยการกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง	54
6.5	การโฆษณาที่แบ่งแยกเชื้อชาติ	54
6.6	คำแนะนำและแรงกดดันเพื่อให้เกิดการแบ่งแยกเชื้อชาติ	55
6.7	การปฏิบัติภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ	55
6.7.1	คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง	55
6.7.2	การฝึกอบรมทักษะที่จะนำไปใช้ในต่างประเทศสองง	55
6.7.3	การจ้างงานบุคคลที่มีทักษะ ความรู้หรือประสบการณ์พิเศษ	55
6.7.4	เกณฑ์ในท้องถิ่นและในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม	56
6.7.5	มาตรการพิเศษ	57

บทที่ 7 – เมื่อเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

7.1 ความคุ้มครองทางกฎหมายภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ	59
7.2 การร้องทุกข์ต่อ EOC	59
7.3 การช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC	61
7.4 หน้าที่อื่นๆ ของ EOC	61
ตัวอย่างนโยบายและความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ	63
ส่วนหมายเหตุอธิบายเพิ่มเติม	67

1 คำนำ

1.1 กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

- 1.1.1 กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ (RDO) ถูกบัญญัติขึ้นในปีพ.ศ. 2551 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อบัญญัติให้การเลือกปฏิบัติ การคุกคามและการกล่าวให้ร้ายบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย และกำหนดหน้าที่ให้คณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน (EOC) ในการกำจัดการเลือกปฏิบัติ การข่มขู่และการกล่าวให้ร้าย ตลอดจนส่งเสริมความเสมอภาคและความสามัคคีระหว่างผู้คนต่างเชื้อชาติ¹
- 1.1.2 ส่วนที่ 3 ของ RDO อธิบายถึงการเลือกปฏิบัติและการคุกคามบนพื้นฐานของการจ้างงานซึ่งประกอบด้วย การจ้างงานและประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ² บัญญัติให้การเลือกปฏิบัติและการคุกคามถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย ส่วนที่ 5 ของ RDO อธิบายถึงการโฆษณาที่แบ่งแยกเชื้อชาติและการกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ

1.2 วัตถุประสงค์ของประมวล

- 1.2.1 ประมวลฉบับนี้บัญญัติขึ้นโดยคณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน (EOC) ภายใต้กฎหมาย [มาตราที่ 63] เพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแบ่งแยกเชื้อชาติและการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติและการกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ และส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติและความสมานฉันท์ในการจ้างงาน ประมวลนี้มีเจตนารมณ์เพื่อช่วยให้นายจ้างมีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันในเชื้อชาติให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน โดยการส่งเสริมให้ใช้หลักปฏิบัติที่ดี และยังมีเจตนารมณ์ในการให้ความเข้าใจโดยทั่วไปกับลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิของลูกจ้างเพื่อที่ลูกจ้างจะได้ทราบถึงวิธีการปกป้องสิทธิของตนเองและสิ่งที่ตนควรทำเมื่อรู้สึกว่าคุณเลือกปฏิบัติจากนายจ้างของตน
- 1.2.2 จึงควรอ่านประมวลทั้งฉบับให้จบและด้วยความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ ไม่ควรอ่านประมวลฉบับนี้แบบผ่านๆ หรืออ่านแบบลวกๆ

1.3 สถานะของประมวล

¹ ดูชื่อเต็มของ RDO (หัวข้อที่ 602)

² ดูบทที่ 3 ของประมวล

1.3.1 ประมวลคือประมวลทางกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยผ่านรัฐสภา ประมวลให้คำแนะนำที่ดีสำหรับขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการจ้างงาน ควรใช้ประมวลเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและความสมานฉันท์ด้านเชื้อชาติในที่ทำงาน การปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติด้านการจ้างงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและและ ความสมานฉันท์ด้านเชื้อชาติในที่ทำงานมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาหรือบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก อื่นๆ การส่งเสริมความเสมอภาคด้านเชื้อชาติในที่ทำงานจะช่วยให้แน่ใจว่าการจัดหาบริการเหล่านี้จะไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรืออคติ ด้านเชื้อชาติ แม้ว่าประมวลจะไม่ถือเป็นกฎหมาย แต่สามารถใช้เป็น หลักฐานและศาลจะพิจารณาสวนที่เกี่ยวข้องของประมวลในระหว่าง การไต่สวนคดีใดๆ ที่เกิดจากการดำเนินการภายใต้ RDO³ ตัวอย่างเช่น หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของประมวลโดยการปฏิบัติตาม ขั้นตอนการปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผลเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแบ่งแยก และการอคติแล้ว อาจช่วยให้นายจ้างแสดงให้เห็นได้ปฏิบัติตาม กฎหมายแล้ว

1.3.2 เพื่อให้สอดคล้องกับการนำ RDO ไปปฏิบัติใช้ในการจ้างงาน ประมวล จะนำไปใช้กับความสัมพันธ์ทางการจ้างงานทั้งในส่วนของภาครัฐและ ภาคเอกชน เว้นแต่พนักงานของหน่วยงานนั้นๆ จะทำงานทั้งหมดหรือ ส่วนใหญ่ นอกประเทศฮ่องกง⁴ นอกจากนี้ยังใช้กับความสัมพันธ์และ ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอาชีพอื่นๆ เช่น พนักงาน รับจ้าง ตัวแทนที่รับค่านายหน้า หุ่นส่วน การฝึกอบรมด้าน อาชีวศึกษา และบริการของหน่วยงานจัดหางาน⁵

1.4 การใช้ตัวอย่างและคำแนะนำเรื่องหลักปฏิบัติที่ดี

1.4.1 ประมวลให้คำแนะนำในขั้นตอนและการปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดี⁶ นายจ้างและฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำเหล่านี้โดย การนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับระดับและโครงสร้างขององค์กรและ ทรัพยากรที่มีอยู่ องค์กรและธุรกิจขนาดเล็กที่มีโครงสร้างขนาดเล็กและ ไม่ซับซ้อนอาจนำหลักปฏิบัติที่เป็นทางการน้อยกว่าไปปรับใช้ トラบ เเท่าที่องค์กรปฏิบัติตามหลักปฏิบัติและส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาค ด้านเชื้อชาติ

1.4.2 ประมวลจะหยิบยกตัวอย่างสถานการณ์ทั่วไปเพื่ออธิบายว่าหลักการและ

³ RDO มาตรา 63(14)

⁴ มาตราที่ 16 ของ RDO และวรรคที่ 3.3 ของประมวล

⁵ ดุบทที่ 3 ของประมวล

⁶ ดุบทที่ 5 ของประมวล

แนวคิดภายใต้กฎหมายอาจนำมาประยุกต์ใช้กับการจ้างงานได้อย่างไร ตัวอย่างที่ใช้ในประมวลมีวัตถุประสงค์เพื่อเอื้อต่อความเข้าใจกฎหมาย โดยทั่วไป แต่อาจไม่ครอบคลุมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเฉพาะที่ผู้อ่านคนนั้นๆ กำลังเผชิญอยู่ จริงดังนั้นจึงไม่อาจนำมาประยุกต์ใช้ได้โดยตรง

- 1.4.3 ขณะที่ทำการบัญญัติประมวลฉบับนี้ ยังไม่มีคำตัดสินของศาลฮ่องกง ภายใต้กฎหมายนี้ คำตัดสินของศาลภายใต้กฎหมายการเลือกปฏิบัติ ฉบับอื่นๆ ในฮ่องกงหรือในประเทศอื่นๆ (เช่น ในเขตการปกครองของ กฎหมายจารีตประเพณีและระหว่างประเทศ) อาจช่วยในการทำความเข้าใจถึงการทำงานของกฎหมายฉบับนี้ได้ และข้ออ้างอิงที่เกี่ยวข้องมี ให้ในส่วนของเชิงอรรถ กระนั้นก็ตาม ควรระวังในความแตกต่างระหว่าง กฎหมายและบทบัญญัติและสถานการณ์จริงในต่างประเทศและใน ฮ่องกง
- 1.4.4 ขณะที่ประมวลมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายกฎหมายและให้แนวทางการ ปฏิบัติและคำแนะนำการปฏิบัติที่ดี แต่ก็จะมีคำถามเกี่ยวกับ กฎหมายที่ประมวลไม่สามารถให้คำตอบที่ชี้ขาดได้ ไม่ควรใช้ประมวล นี้แทนการขอรับคำแนะนำทางกฎหมายที่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเฉพาะ ผู้อ่านควรดูเกณฑ์และ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ RDO และคำแนะนำทางกฎหมายสำหรับ ขอบเขตของ ข้อผูกมัดใดๆ ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์เฉพาะ

2 ความหมายของเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย

2.1 เชื้อชาติหมายถึงอะไรภายใต้ RDO

2.1.1 ภายใต้กฎหมาย RDO เชื้อชาติหมายถึง "เชื้อชาติ", "สีผิว", "การสืบเชื้อสาย" หรือ "ชาติหรือเผ่าพันธุ์โดยกำเนิด" ของบุคคล⁷ กลุ่มเชื้อชาติคือกลุ่มของบุคคลที่ได้รับการจำกัดความโดยคุณสมบัติเหล่านี้⁸ ในประเด็นเหล่านี้ RDO ยึดถือเอาตามความหมายของการแบ่งแยกเชื้อชาติในบทที่ 1 ของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ(ICERD)

2.1.2 กฎหมายให้คำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับความหมายของคำว่า "การสืบเชื้อสาย"⁹ โดยอธิบายว่าการแบ่งแยกบนพื้นฐานของการสืบเชื้อสายหมายถึงการแบ่งแยกสมาชิกของชุมชนโดยอิงจากรูปแบบของการแบ่งชนชั้นทางสังคม เช่น ระบบวรรณะหรือระบบสถานะที่ติดตัวมาโดยกำเนิดอื่นๆ ในทำนองเดียวกันซึ่งทำลายหรือทำให้สิทธิมนุษยชนที่เท่าเทียมกันเสื่อมลง

2.1.3 ไม่มีคำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับความหมายของคำว่า "เชื้อชาติ", "สีผิว, และ "ชาติหรือเผ่าพันธุ์โดยกำเนิด" ในกฎหมายการตัดสินใจในสององการใช้คำเหล่านี้โดยทั่วไปจะถือว่าเกี่ยวข้องกับ:-

(1) ICERD และเอกสารที่เกี่ยวข้อง¹⁰;

(2) คดีทางกฎหมายและเอกสารอื่นๆ ในเขตอำนาจศาลอื่นๆ (เช่น อาณาเขตกฎหมายจารีตประเพณี)

2.1.4 เนื้อหาข้างต้นระบุว่า:-

(1) ลัทธิชนชาติและการแบ่งแยกเชื้อชาติเป็นผลมาจากกระบวนการทางสังคมที่พยายามแบ่งประเภทคนเป็นกลุ่มต่างๆ โดยมีผลในการทำให้คนบางกลุ่มเป็นชนกลุ่มน้อยในสังคม¹¹ ในบริบทนี้คำว่า "เชื้อชาติ",

⁷ RDO มาตรา 8(1)(ก)

⁸ RDO มาตรา 8(1)(ง)

⁹ RDO มาตรา 8(1)(ค)

¹⁰ ตัวอย่างเช่น คำแนะนำทั่วไป VIII ของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (องค์กรเชี่ยวชาญอิสระที่จัดตั้งขึ้นภายใต้ ICERD) ระบุว่าภาระรับผิดชอบของบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเฉพาะควรอิงจากอัตลักษณ์ของคนๆ นั้น หากไม่ขัดกับหลักความยุติธรรม

¹¹ นโยบายและแนวทางการด้านเชื้อชาติและการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ วรรคที่ 2.1, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งอนุทวีปแอฟริกา, แคนาดา, 2005

"สี" ชาต "หรือ" เชื้อชาติ "ในกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติมีความหมายที่รู้จักอย่างแพร่หลาย¹² คำเหล่านี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดและอาจมีความคาบเกี่ยวมากกว่าหนึ่งกลุ่ม¹³ ตัวอย่างเช่น การระบุว่าคนๆ นั้นเป็นคนเอเชียเป็นการตัดสินจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติ เช่นเดียวกับที่ระบุว่าเป็นคนเชื้อชาติจีนโดยกำเนิด บุคคลที่อาศัยอยู่ในฮ่องกงอาจเป็นกลุ่มชาวเอเชียและอยู่ในกลุ่มคนเชื้อชาติจีนโดยกำเนิด

- (2) ชาตกำเนิดรวมถึงชาตกำเนิดในประเทศที่ไม่มีอยู่แล้วในปัจจุบันด้วย¹⁴ ชาตกำเนิดกับสัญชาติไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ชาตกำเนิดของบุคคลสามารถแตกต่างไปจากสัญชาติหรือความเป็นพลเมืองของบุคคลๆ นั้น ตัวอย่างเช่น บุคคลที่อาศัยอยู่ในฮ่องกงที่มีชาตกำเนิดเป็นชาวอินเดียอาจถือสัญชาติมาเลเซีย
- (3) กลุ่มเป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์ (และสมาชิกที่มีเผ่าพันธุ์โดยกำเนิดเดียวกันกับของกลุ่ม) หากเป็นส่วนหนึ่งของประชากรที่โดดเด่นชัดเจนจากกลุ่มคนอื่นๆ โดยมีขนบธรรมเนียม ความเชื่อ ประเพณีและลักษณะร่วมกันที่เพียงพออันสืบมาจากประวัติหรือข้อสันนิษฐานทางประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน¹⁵ บนพื้นฐานนี้ ชาวยิวและซิกซ์ได้รับการจัดเป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์¹⁶ กลุ่มอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันก็ถือเป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์เดียวกัน

2.2 ศาสนา

2.2.1 ศาสนาไม่ถือเป็นเชื้อชาติ กลุ่มของบุคคลที่ถูกจำกัดความโดยศาสนาไม่ถือเป็นกลุ่มเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO¹⁷ RDO ไม่บังคับใช้กับการแบ่งแยกเชื้อชาติบนพื้นฐานของศาสนา¹⁸ แต่ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่มีผลต่อการปฏิบัติทางศาสนาของบุคคลอาจแบ่งแยกเชื้อชาติของคนบางกลุ่มโดยทางอ้อม และเมื่อเกิดสิ่งนี้ขึ้น RDO จะต้องนำมาบังคับใช้¹⁹ (ดูตัวอย่างการห้ามทุกคนไว้หนวดเคราในตัวอย่างที่ 9 ด้านล่าง อาจเป็นการแบ่งแยกทางอ้อมกับกลุ่มศาสนาที่โดยหลักปฏิบัติทางศาสนาหรือโดยประเพณีนิยมแล้วต้องไว้หนวดเครา)

¹² *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 และ *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

¹³ RDO มาตรา 8(1)(ง) และประมวลหลักปฏิบัติว่าด้วยความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติในการจ้างงานของสหราชอาณาจักร, หน้า 111, คณะกรรมการความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ 2005

¹⁴ ประมวลหลักปฏิบัติด้านความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติในการจ้างงาน หน้า 109, คณะกรรมการความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ 2005

¹⁵ *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531; ดู *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385 และ *BBC Scotland v Souster* [2001] IRLR 150

¹⁶ *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 และ *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

¹⁷ *Nyazi v Rymans* (EAT, 10 May 1988, ไม่มีรายงาน)

¹⁸ *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693

¹⁹ ดู RDO มาตรา 4(ข); และวรรค 6.1.1(2) ของประมวล

2.3 ภาษา

2.3.1 เนื่องจากภาษาที่ใช้โดยบุคคลมักเกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ การปฏิบัติโดยถือเอาภาษาเป็นสิ่งสำคัญอาจเป็นการเลือกปฏิบัติทางด้านเชื้อชาติของคนบางกลุ่มหรืออาจทำให้เกิดการกีดกันด้านเชื้อชาติ เนื่องจากประเด็นเรื่องภาษาอาจเกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ ในด้านการจ้างงาน ภาษาจึงถูกกล่าวถึงและให้คำอธิบายในส่วนต่างๆ ของประเด็นด้านล่าง (ดูตัวอย่างในวรรคที่ 3.8.1 (2) ถึง (4), 5.3.1 (1) (ง) , 5.3.1 (2), 5.3.4 (3), 5.3.5 (2), 5.3.12, 5.3.13 (1), 5.3.14 (8) (ค) และ 6.1.1 (2) (V))

2.4 อะไรบ้างที่ไม่จัดว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO

2.4.1 RDO กำหนดให้การกระทำที่กระทำบนพื้นฐานของประเด็นที่ระบุไว้ในมาตราที่ 8 (3) ไม่ถือเป็นการกระทำบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO การกระทำที่กระทำบนพื้นฐานของประเด็นเหล่านี้ยังไม่ถือเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขภายในนิยามของการแบ่งแยกทางอ้อมภายใต้กฎหมาย RDO²⁰ ประเด็นเหล่านี้คือ:-

- (1) เป็นหรือไม่เป็นบุคคลของหมู่บ้านที่ถูกสร้างขึ้น²¹;
- (2) เป็นหรือไม่เป็นพลเมืองถาวร หรือมีสิทธิในการอยู่อาศัยหรือสิทธิในพื้นที่ทำกิน หรืออยู่ภายใต้ข้อจำกัดหรือเงื่อนไขการอยู่อาศัยใดๆ หรือได้รับอนุญาตในที่ดินและฟาร์มอยู่อาศัยในประเทศฮ่องกง²²;
- (3) ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในประเทศฮ่องกง²³;
- (4) เป็นหรือไม่เป็นบุคคลที่มีเชื้อชาติหรือความเป็นพลเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่ง²⁴

2.4.2 แม้ว่าการกระทำที่กระทำในประเด็นด้านบนดังกล่าวจะไม่ถือว่าการแบ่งแยกภายใต้ RDO เพราะไม่ได้มาอยู่ภายใต้ความหมายของเชื้อชาติภายใต้ RDO ประเด็นเหล่านี้ก็ไม่ควรใช้เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นถึงการแบ่งแยกเชื้อชาติที่แท้จริง ไม่ว่าจะมีการแบ่งแยกเชื้อชาติจริงหรือไม่ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติอาจนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลหรือร้องเรียนกับ

²⁰ ดู RDO มาตรา 4(ข); และวรรค 6.1.1(2) ของประมวล

²¹ RDO มาตรา 8(3)(ก); "ผู้อยู่อาศัยพื้นเมือง" คือคำจำกัดความของกฎหมายการเลือกตั้งตัวแทนหมู่บ้านหัวข้อที่ 576; "หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้น" คือคำจำกัดความของที่ให้เขาโดยภาครัฐ (การประเมินและรวบรวม) หัวข้อกฎหมาย 515

²² RDO มาตรา 8(3)(ข)

²³ RDO มาตรา 8(3)(ค)

²⁴ RDO มาตรา 8(3)(ง)

ตัวอย่างที่ 1

ผู้อยู่อาศัยในประเทศฮ่องกงที่มีเชื้อสายเป็นชาวปากีสถานโดยกำเนิดสมัครงานในตำแหน่งผู้จัดการบริษัท เธอมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของงานแต่ไม่ได้เป็นพลเมืองถาวรของประเทศฮ่องกง บริษัทฯ ปฏิเสธที่จะพิจารณาใบสมัครของเธอและบอกเธอว่าบริษัทจ้างงานเฉพาะผู้ที่มีเชื้อชาติอยู่ในฮ่องกงเป็นการถาวร แต่ที่จริงแล้วบริษัทมีการจ้างงานผู้ที่มีเชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์โดยกำเนิดต่างๆ และไม่ได้อาศัยอยู่ในฮ่องกงถาวร แม้ว่าบุคคลจะเป็นพลเมืองถาวรหรือไม่ ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO จากข้อมูลข้างต้น ศาลสามารถอนุมานว่าเหตุผลที่แท้จริงในปฏิเสธการพิจารณาสมัครงานมาจากพื้นชาติกำเนิดชาวปากีสถานของเธอซึ่งถือเป็นพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้ RDO

²⁵ ดุบทที่ 7 ของประมวล

3 ขอบเขตความคุ้มครองการจ้างงาน

3.1 สาขาการจ้างงาน

ตอนที่ 3 ของ RDO อธิบายถึงการแบ่งแยกและการคุกคามที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงการจ้างงานและความสัมพันธ์ด้านอาชีพและประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านอาชีพอื่นๆ

3.2 ความหมายของการจ้างงาน

3.2.1 RDO จำกัดความคำว่า "การจ้างงาน" โดยให้คำจำกัดความ "การจ้างงาน" ว่าเป็นสัญญาของการให้บริการหรือการฝึกงาน หรือสัญญาการว่าจ้างให้ทำงานส่วนตัวใดๆ²⁶ นิยามของการจ้างงานนี้กว้างกว่าคำจำกัดความภายใต้กฎหมายจารีตประเพณีหรือกฎหมายแรงงาน ผู้ที่ไม่ใช่พนักงานภายใต้กฎหมายจารีตประเพณีหรือกฎหมายแรงงานจะได้รับการคุ้มครองจากการแบ่งแยกและการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติได้ RDO หากอยู่ภายใต้ นิยามการจ้างงานของ RDO

ตัวอย่างที่ 2:-

RDO บังคับใช้กับนักดนตรีที่ประกอบอาชีพอิสระซึ่งมีเชื้อสายโดยกำเนิดเป็นชาวฟิลิปปินส์ซึ่งทำสัญญากับเจ้าของบาร์ในการเล่นดนตรีที่บาร์ เจ้าของบาร์ไม่สามารถเลือกปฏิบัติหรือคุกคามนักดนตรีบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO

3.2.2 กฎหมายประยุกต์ใช้กับการจ้างงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ²⁷ รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ถูกผูกมัดภายใต้กฎหมาย RDO และพนักงานและลูกจ้างของหน่วยงานเหล่านี้ต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO

3.3 การทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกง

3.3.1 RDO ไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้ที่ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศ ฮ่องกง²⁸ กฎหมายคดีอ้างอิงระบุว่า:-

(1) RDO บังคับใช้กับสถานการณ์การจ้างงานทุกประเภท เว้นแต่พนักงาน

²⁶ RDO มาตรา 2; และไม่ต้องมีการจัดทำเป็นสัญญาขึ้นภายใต้คำจำกัดความนี้

²⁷ RDO มาตรา 3

²⁸ RDO มาตรา 16(1)

ที่ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกง หรือทำงาน ทั้งหมดนอกประเทศฮ่องกงบนเรือหรือเครื่องบินสัญชาติฮ่องกง²⁹

- (2) เพื่อตัดสินว่าบุคคลทำงานหลักทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศ ฮ่องกงหรือไม่ ระยะเวลาทั้งหมดของการจ้างงานควรถูกนำมา พิจารณา³⁰
- (3) บุคคลส่วนใหญ่ที่ทำงานนอกประเทศฮ่องกง ตราบเท่าที่ โดยความ เป็นจริงแล้ว บุคคลคนนั้นใช้เวลาส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกงตลอด ระยะเวลาการจ้างงานมากกว่าอยู่ในประเทศฮ่องกง ในกรณีนี้ RDO ไม่บังคับใช้³¹
- (4) เมื่อคนทำงานส่วนใหญ่ในประเทศฮ่องกง RDO จะถูกนำมาบังคับใช้ แม้ว่ากรกระทำที่เลือกปฏิบัติจะเกิดขึ้นนอกประเทศฮ่องกง ซึ่ง หมายความว่า RDO บังคับใช้กับบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติเมื่อบุคคลนั้น ประจําการชั่วคราวอยู่นอกประเทศฮ่องกง ตราบเท่าที่บุคคลนั้นใช้ เวลาในการทำงานส่วนใหญ่ในประเทศฮ่องกงตลอดระยะเวลาของ การจ้างงาน³²

ตัวอย่างที่ 3:-

RDO ใช้กับผู้จัดการที่มีเชื้อชาติดัตช์โดยกำเนิดที่ทำงานในฮ่องกง 55% ของเวลาการทำงานทั้งหมดและ 45% ของเวลาการทำงานทั้งหมดนอก ประเทศฮ่องกง ในอีกทางหนึ่ง RDO ไม่บังคับใช้กับหัวหน้าโรงงานที่มี เชื้อชาติญี่ปุ่นโดยกำเนิดที่ทำงานให้กับบริษัทที่ต้องอาศัยและทำงาน ส่วนใหญ่ในโรงงานในจีนแผ่นดินใหญ่และไม่ได้ทำงานใดๆ ในฮ่องกง เลย

ตัวอย่างที่ 4:-

นักบัญชีที่มีเชื้อสายจีนโดยกำเนิดทำงานให้กับบริษัทในฮ่องกงเป็นเวลา 5 ปี และเพิ่งถูกโอนไปพักอาศัยและทำงานในโรงงานของบริษัทฯ ในจีน แผ่นดินใหญ่ ถึงแม้ว่านักบัญชีจะไม่ได้ทำงานส่วนใหญ่ในฮ่องกง RDO ก็ ยังบังคับใช้กับนักบัญชีคนนี้อย่างไรก็ตามเนื่องจากตลอดระยะเวลาการจ้างงาน นัก บัญชีใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงานในฮ่องกง เมื่อนักบัญชีทำงานในจีน แผ่นดินใหญ่นานกว่า 5 ปี นักบัญชีจะทำงานส่วนใหญ่นอกประเทศ ฮ่องกงตลอดทั้งระยะเวลาของการจ้างงานและ RDO จะไม่ถูกบังคับใช้

²⁹ *Haughton v Olau Line (UK) Ltd* [1986] IRLR 465; RDO มาตรา 16(1) และ (2)

³⁰ *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

³¹ *Carver v Saudi Arabian Airlines* [1999] ICR 991

³² *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

3.3.2 RDO ประยุกต์ใช้กับผู้ที่ทำงานบน:-

- (1) เรือสัญชาติฮ่องกง หรือ
- (2) สายการบินสัญชาติฮ่องกงและดำเนินการโดยบุคคลซึ่งมีที่อยู่ของธุรกิจหลักอยู่ในประเทศฮ่องกงหรือมีถิ่นที่อยู่ทั่วไปในประเทศฮ่องกง

เว้นแต่ว่าการทำงานทั้งหมดจะทำนอกประเทศฮ่องกง³³

ตัวอย่างที่ 5:-

RDO บังคับใช้กับบุคคลที่ทำงานบนเรือสัญชาติฮ่องกงแม้ว่าพนักงานผู้นั้นจะใช้เวลาเพียง 10% ในเขตน่านน้ำฮ่องกง แต่ RDO ไม่บังคับใช้กับบุคคลที่ทำงานในเรือสัญชาติฮ่องกงแต่ใช้เวลาทั้งหมดนอกเขตน่านน้ำฮ่องกง

3.4 ช่วงเวลาผ่อนผันสำหรับนายจ้างขนาดย่อม

- 3.4.1 ช่วงเวลา 3 ปีแรกหลังการบังคับใช้กฎหมาย RDO เป็นช่วงเวลาผ่อนผันซึ่งมาตราที่ 10(1) และ 10(2) ของ RDO (บทบัญญัติการแบ่งแยกภายใต้ RDO ในการจ้างงานถือเป็นเรื่องผิดกฎหมาย) ไม่สามารถใช้กับนายจ้างที่จ้างงานไม่เกิน 5 คน³⁴ ระยะเวลาผ่อนผันนี้สิ้นสุดลงในวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 หากบริษัทถูกควบคุมโดยอีกบริษัทหนึ่ง หรือถ้าทั้ง 2 บริษัท ถูกควบคุมโดยบุคคลที่สาม พนักงานของทั้งสองบริษัทต้องนำมารวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์การนับจำนวนพนักงาน³⁵
- 3.4.2 ในช่วงเวลาผ่อนผันไม่บังคับใช้กับการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหรือโดยวิธีการทำให้เป็นผู้เสียหาย³⁶ นายจ้างทุกคนต้องไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานของตนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหรือการเลือกปฏิบัติโดยวิธีการทำให้เป็นผู้เสียหาย ในช่วงเวลาผ่อนผัน กฎหมายไม่ได้บังคับใช้กับการจ้างงานแม่บ้านทำความสะอาด³⁷
- 3.4.3 แม้ในช่วงระยะเวลาผ่อนผัน หากนายจ้างคนใดที่มีพนักงานมากกว่า 5 คน RDO จะบังคับใช้การเลือกปฏิบัติใดๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ ณ เวลานั้น

³³ RDO มาตรา 16(2)

³⁴ RDO มาตรา 10(3) และ (8)

³⁵ RDO มาตรา 10(9)

³⁶ ดู RDO มาตรา 6 และ 10(3); และวรรค 6.1.3 ของประมวล

³⁷ RDO มาตรา 10(3)

3.5 แม่บ้านทำความสะอาด

3.5.1 RDO มาตรา 10(1) (ก) และ (ค) ให้การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย แต่บทบัญญัติเหล่านี้ไม่สามารถใช้กับการคัดสรรบุคลากรเพื่อเป็นแม่บ้านทำความสะอาดที่ทำงานในสถานที่อยู่อาศัยของผู้ที่เป็นนายจ้างหรือญาติใกล้ชิดของนายจ้าง³⁸ ตัวอย่างเช่น นายจ้างอาจเลือกที่จะคัดสรรแม่บ้านทำความสะอาดชาวอินโดนีเซียเพื่อทำงานในบ้านของตนและปฏิเสธที่จะรับแม่บ้านทำความสะอาดชาวไทย เนื่องจากพื้นฐานชาติกำเนิดต่างกัน

3.5.2 ทันทีกี่ว่าจ้างแม่บ้านทำความสะอาด กฎหมาย RDO มาตรา 10 (2) จะถูกนำมาบังคับใช้และนายจ้างต้องไม่เห็นเลือกปฏิบัติกับแม่บ้านบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

3.6 ศาสนา

ตอนที่ 3 ของ RDO (บทบัญญัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติภายใต้ RDO ในด้านการจ้างงาน) ไม่บังคับใช้กับการจ้างงานเพื่อวัตถุประสงค์ทางศาสนาหากการจ้างงานจำกัดเฉพาะบุคคลบางเชื้อชาติเพื่อให้เป็นไปตามหลักทางศาสนาหรือเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำผิดหลักทางศาสนาที่ยึดถือร่วมกันของเหล่าสาวก³⁹

3.7 ความสัมพันธ์ทางอาชีพอื่นๆ

3.7.1 พนักงานรับจ้าง

RDO มาตราที่ 15 ประยุกต์ใช้กับบุคลากรที่เป็นพนักงานรับจ้าง พนักงานรับจ้างคือบุคคลที่ถูกว่าจ้างโดยผู้รับจ้างหรือผู้รับจ้างรายย่อยเพื่อทำงานให้กับนายจ้าง⁴⁰ พนักงานรับจ้างคือบุคคลที่รับหน้าที่ทำงานให้กับนายจ้างหลักภายใต้สัญญาที่ทำกับนายจ้างหลัก⁴¹ ผู้รับจ้างรายย่อยคือบุคคลที่รับทำงานที่ผู้รับจ้างมาจากนายจ้างหลักทั้งหมดหรือบางส่วนของงาน⁴² นายจ้างหลักต้องไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานรับจ้างคนอื่นๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO มาตรา 15 หากนายจ้างหลักไม่ได้เลือกปฏิบัติหรือคุกคามพนักงานรับจ้างของตนเอง จะไม่มีการผูกมัดใดๆ ภายใต้กฎหมาย RDO มาตรา 15 อย่างไรก็ตาม นายจ้างหลักควรใช้ขั้นตอนเชิงปฏิบัติที่สมเหตุสมผลเพื่อคุ้มครองพนักงานของ

³⁸ RDO มาตรา 10(7)

³⁹ RDO มาตรา 23(1)

⁴⁰ RDO มาตรา 15(1)

⁴¹ RDO มาตรา 15(7)

⁴² RDO มาตรา 15(7)

ตนจากการถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกคุกคามพนักงานรับจ้างและต้องไม่
อนุญาตให้ตัวแทนเลือกปฏิบัติพนักงานรับจ้าง (ดูวรรค 4.1 ของประมวล)

ตัวอย่างที่ 6:-

*ผู้รับจ้างทำความสะอาดภายใต้สัญญากับบริษัทการค้า (นายจ้างหลัก)
ส่งพนักงานทำความสะอาดให้กับบริษัทการค้าเพื่อทำความสะอาด
สำนักงานของบริษัท พนักงานเป็นคนเชื้อชาติต่างๆ (เช่น บางคนเป็น
ชาวจีนและบางคนเป็นชาวเนปาล) พนักงานทำความสะอาดทุกคนเป็น
พนักงานรับจ้างของบริษัทการค้าและต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติบนพื้นฐาน
ด้านเชื้อชาติ*

3.7.2 หุ้นส่วน

RDO มาตรา 17 ใ้กับบริษัทหุ้นส่วนที่มีหุ้นส่วน 6 คนหรือมากกว่าบริษัท
เหล่านี้ต้องไม่เลือกปฏิบัติกับหุ้นส่วนหรือบุคคลใดๆ ที่ต้องการเป็น
หุ้นส่วนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

3.7.3 ตัวแทนที่ได้ค่านายหน้า

RDO มาตรา 22 บังคับใช้กับตัวแทนที่ได้ค่านายหน้าซึ่งค่าตอบแทน
บางส่วนหรือทั้งหมดอยู่ในรูปของค่านายหน้าสำหรับงานที่ทำเสร็จให้กับ
นายจ้างหลัก ตัวอย่างเช่น ตัวแทนประกันภัยที่ได้รับค่านายหน้าจากการ
ขายกรมธรรม์ประกันภัยสำหรับบริษัทประกัน นายจ้างหลักต้องไม่เลือก
ปฏิบัติกับตัวแทนที่ได้รับค่านายหน้าบางส่วนหรือทั้งหมดภายใต้กฎหมาย
RDO มาตรา 22

3.7.4 ทนายความ

RDO มาตรา 35(1) และ (2) บังคับใช้กับทนายความหรือเสมียนของ
ทนายความจะต้องไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลในการให้สิทธิครอบครองหรือ
การเป็นผู้รับการฝึกสอน⁴³ RDO มาตรา 35(3) บังคับใช้กับบุคคลใดๆ ที่
ให้ ระวัง หรือยอมรับคำแนะนำในการเป็นทนายความแก่ต่าง และต้องไม่
เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติในประเด็นเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น ลูกค้า
ต้องไม่ปฏิเสธที่จะจ้างทนายความเนื่องจากเป็นเชื้อชาติอินเดียโดย
กำเนิด

3.8 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ

⁴³ ภายใต้ RDO มาตรา 35(4), คำว่า "นักเรียน", "ผู้ศึกษา", "ผู้รับการฝึกสอน" และ "ผู้เช่า" มีความหมาย
เหมือนกันเมื่อถูกใช้ในบริบทของสมาคมทนายความ

3.8.1 การฝึกอบรมวิชาชีพ

- (1) RDO มาตรา 20 ประยุกต์ใช้กับผู้ให้การฝึกอบรมวิชาชีพ ผู้ให้บริการเหล่านี้ต้องไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติกับบุคคลใดๆ เพื่อหาหรือจัดการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้บุคคลนั้นๆ ได้รับการจ้างงาน ตัวอย่างเช่น วิทยาลัยเทคนิคอาจไม่ปฏิเสธที่จะยอมรับนักเรียนเชื้อชาติปากีสถานโดยกำเนิดเพื่อลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรฝึกอบรมช่างเพราะชาติกำเนิดของนักเรียนคนนั้น
- (2) ผู้ให้การฝึกอบรมอาชีพศึกษาไม่จำเป็นต้องแก้ไขการจัดหรือการเตรียมการวันหยุดและสื่อการสอนที่แตกต่างออกไปสำหรับกลุ่มชนเชื้อชาติต่างๆ⁴⁴ ผู้ให้บริการอาจกำหนดข้อกำหนดด้านภาษาสำหรับหลักสูตรซึ่งควรเหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร
- (3) อย่างไรก็ตาม หากทำได้ จะเป็นการดีในการออกแบบและให้หลักสูตร โปรแกรม ข้อมูลและเนื้อหาในทางที่คนเชื้อชาติอื่นๆ มีโอกาสเท่าเทียมกันในการฝึกอบรมอาชีพศึกษาผู้จัดให้มีการฝึกอบรมทำตามนี้ เช่น ให้โน้ตบรรยายและสื่อการเรียนการสอนหลักสูตรอื่นๆ เป็นภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้ที่สามารถอ่านภาษาอังกฤษและพูดภาษาจีนกวางตุ้ง (แต่ไม่สามารถอ่านภาษาจีน) สามารถเข้าร่วมในหลักสูตรที่สอนเป็นภาษาจีนกวางตุ้ง
- (4) นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ผู้ให้บริการแน่ใจว่าข้อกำหนดด้านภาษาสำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมมีเนื้อหาเหมาะสมกับหลักสูตรเพื่อให้ผู้คนจากต่างกลุ่มเชื้อชาติ ไม่เสียเปรียบโดยไม่จำเป็นจากข้อกำหนดด้านภาษา ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ข้อกำหนดด้านภาษาสำหรับหลักสูตรคือเพียงต้องสามารถพูดภาษาจีนกวางตุ้งเป็น นักเรียนไม่จำเป็นที่จะต้องสามารถอ่านและเขียนภาษาจีน

3.8.2 ตัวแทนการจ้างงาน

- (1) RDO มาตรา 21 ประยุกต์ใช้กับตัวแทนการจ้างงาน หน่วยงานเหล่านี้ต้องไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติกับบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ต้องการขอรับบริการ หน่วยงานอาจไม่ให้ความช่วยเหลือหรือช่วยนายจ้างในการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ⁴⁵ เช่น โดยการจัดให้มีการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าสำหรับแรงงานบางกลุ่มเชื้อชาติ

⁴⁴ RDO มาตรา 20(2)

⁴⁵ RDO มาตรา 48

- (2) RDO มาตรา 21(4) ให้ตัวแทนการจ้างงานไม่ต้องแสดงความ
รับผิดชอบใดๆ ภายใต้มาตรา 21 ในกรณีที่สามารรถแสดงให้เห็นว่ายึด
ถือปฏิบัติตามคำกล่าวของนายจ้างที่นายจ้างอาจปฏิเสธการจ้างงาน
อย่างถูกกฎหมายกับบุคคลใดๆ ภายใต้ RDO ตัวอย่างเช่น นายจ้าง
ระบุว่าเป็นคุณสมบัติที่แท้จริงของอาชีพ⁴⁶ โดยต้องยึดถือตาม
ข้อความนั้นอย่างสมควร
- (3) สำหรับข้อกำหนดด้านภาษาของงานและการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับภาษา
ของโฆษณา โปรดดูวรรคที่ 5.3.4 (3) ของประมวล

⁴⁶ วรรคที่ 5.3.3 ของประมวล

4 สิทธิและความรับผิดชอบภายใต้ RDO

4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรและนายจ้าง

4.1.1 พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิในการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้ RDO นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือคุกคามพนักงานและลูกจ้างบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ RDO กำหนดให้นายจ้างต้องนำขั้นตอนการปฏิบัติที่สมเหตุสมผลไปใช้เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม เฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีการกระทำดำเนินการดังกล่าวจึงจะหลุดพ้นจากความรับผิดชอบทางกฎหมายภายใต้ RDO⁴⁷

4.1.2 RDO มาตรา 47(1) กำหนดให้สิ่งใดก็ตามที่ทำโดยพนักงานในระหว่างการจ้างงานถือว่ากระทำโดยนายจ้างภายใต้ RDO นี้รวมถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่รู้เห็นหรือไม่อนุมัติในสิ่งที่พนักงานได้กระทำ ตัวอย่างเช่น หากพนักงานเลือกปฏิบัติหรือคุกคามพนักงานคนอื่น ๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ นายจ้างจะได้รับการปฏิบัติเสมือนได้ทำการเลือกปฏิบัติหรือคุกคามพนักงานคนอื่น ๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติและต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย เว้นแต่นายจ้างจะมีขั้นตอนการปฏิบัติที่สมเหตุสมผลเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและคุกคามจากสิ่งที่เกิดขึ้น

(1) เพื่อให้หลุดพ้นจากความรับผิดชอบในการนำขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมไปใช้เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ แนะนำให้นายจ้างนำนโยบายความเสมอภาคด้านเชื้อชาติและการนำนโยบายไปใช้ผ่านหลักปฏิบัติและขั้นตอนการจ้างงานที่ดี ในบทที่ 5 ของประมวลให้คำแนะนำในเนื้อหาของนโยบายความเสมอภาคและหลักปฏิบัติและขั้นตอนการจ้างงานที่ดีสำหรับเป็นรายการอ้างอิงของนายจ้างและการนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมตามมาตราส่วนและโครงสร้างขององค์กรและทรัพยากรที่มีอยู่

(2) การเข้าสังคมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานหลังเลิกงานทันทีและสำหรับงานเลี้ยงสังสรรค์ที่บริษัทจัดขึ้น จะถูกพิจารณาโดยศาลในสหราชอาณาจักรบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงของคดี แม้งานเลี้ยงดังกล่าวจะจัดขึ้นนอกสถานที่ทำงานหรือนอกชั่วโมงทำงานปกติ⁴⁸ ไม่ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนอกเวลาทำงานปกติหรือสถานที่ทำงานจะ

⁴⁷ RDO มาตรา 47(3)

⁴⁸ *Chief Constable of the Lincolnshire Police v Stubbs* [1999] IRLR 81, คดีการเลือกปฏิบัติทางเพศซึ่งสามารถใช้ในการอ้างอิงที่เกี่ยวกับ RDO

อยู่ในการจ้างงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับอย่างมากกับสถานการณ์เฉพาะของแต่ละกรณี ขอแนะนำให้นายจ้างใช้ขั้นตอนปฏิบัติที่สมเหตุสมผลเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคามโดยการนำหลักปฏิบัติและขั้นตอนที่ดีในการจ้างงานตามที่อธิบายในบทที่ 5 ของประมวลไปปรับใช้

4.1.3 ในทำนองเดียวกัน RDO มาตรา 47(2) กำหนดให้สิ่งที่กระทำโดยตัวแทนที่มีอำนาจของนายจ้างหลัก (ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยนัย ตัวอย่างที่มีมาก่อนหรือภายหลัง) จะถือว่าดำเนินการโดยนายจ้างหลัก ตัวอย่างเช่น นายจ้างหลักจะต้องรับผิดชอบต่อการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติที่กระทำโดยตัวแทนที่มีอำนาจของนายจ้างหลัก นายจ้างหลักควรใช้ขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามโดยตัวแทนเหล่านี้โดยการนำหลักปฏิบัติการจ้างงานที่ดีและขั้นตอนการปฏิบัติดีในสถานที่ทำงานที่อธิบายไว้ในบทที่ 5 ของประมวลนี้ไปปรับใช้ สิ่งนี้จะช่วยนายจ้างหลักปฏิบัติตามเพื่อให้สอดคล้องกับ RDO เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแทนของตนไม่มีอำนาจที่จะกระทำการใดๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

4.2 สิทธิสำหรับพนักงานและลูกจ้างและบทบาทหน้าที่

4.2.1 พนักงานและลูกจ้างทั้งหมดมีสิทธิ์ที่จะทำงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สิทธินี้ครอบคลุมถึงการได้รับโอกาสทางอาชีพ ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน (รวมถึงสิทธิประโยชน์และสิ่งอำนวยความสะดวก) โอกาสการได้รับเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายหรือการฝึกอบรมและการไล่ออกหรือการปลดพนักงาน เนื่องจากมีพนักงานมากเกินไป พนักงานมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ และต้องไม่ได้รับการดำเนินการใดๆ ที่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์หรือบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ พนักงานยังมีสิทธิ์ที่จะไม่ได้รับคำแนะนำหรือแรงกดดันให้ทำการเลือกปฏิบัติหรือคุกคามผู้อื่นบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁴⁹ สิทธิของพนักงานและลูกจ้างภายใต้ RDO ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย พนักงานมีสิทธิ์ในการขอให้มีการแก้ไขโดยการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายหรือส่งเรื่องร้องเรียนไปยัง EOC เมื่อถูกเลือกปฏิบัติหรือคุกคาม⁵⁰ พนักงานมีสิทธิ์ที่จะขอรับความคุ้มครองตามกฎหมายและพวกเขามีสิทธิ์ที่จะไม่ตกเป็นผู้เสียหายสำหรับการทำดังกล่าว⁵¹

⁴⁹ RDO มาตรา 43; และวรรค 6.6 ของประมวล

⁵⁰ ดุบทที่ 7 ของประมวล

⁵¹ วรรคที่ 6.1.3 ของประมวล

- 4.2.2 พนักงานและลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือคุกคามเพื่อนร่วมงานของตน ในช่วงระยะเวลาการจ้างงานและต้องไม่ช่วยเหลือนายจ้างในการกระทำดังกล่าว RDO มาตรา 48 (1) ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหากเป็นที่ทราบว่าคุณช่วยเหลือบุคคลอื่นเพื่อกระทำการที่ผิดกฎหมายภายใต้กฎหมาย RDO กฎหมาย RDO มาตรา 48 (2) ให้หลักว่า เมื่อนายจ้างหรือนายจ้างหลักได้รับผิดชอบต่อการกระทำของพนักงานหรือตัวแทน พนักงานหรือตัวแทนจะได้รับการปฏิบัติเสมือนเช่นให้ความช่วยเหลือนายจ้างหรือนายจ้างหลักเพื่อกระทำการดังกล่าว ในอีกทางหนึ่ง พนักงานและลูกจ้างต้องรับผิดชอบหากเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหรือแนะนำหรือกดดันบุคคลอื่นให้กระทำ พนักงานและลูกจ้างยังต้องรับผิดชอบต่อการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁵² อีกด้วย
- 4.2.3 พนักงานและลูกจ้างมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิของบุคคลที่ตนทำงานด้วย ไม่ควรเลือกปฏิบัติหรือคุกคามเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ พนักงานและลูกจ้างสามารถผลักดันในการช่วยจัดการแบ่งแยกด้านเชื้อชาติโดยศึกษาเนื้อหาเพื่อว่าจะได้ไม่เลือกปฏิบัติกับคนอื่น ๆ โดยไม่ได้ตั้งใจหรือช่วยเหลือนายจ้างให้เลือกปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจ เมื่อใดก็ตามที่เหมาะสม พนักงานและลูกจ้างสามารถกระตุ้นให้นายจ้างของตนจัดตั้งนโยบายและมาตรการป้องกันเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติ สนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างสนับสนุนเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานที่มีเจตนาสุจริตในการยื่นเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติหรือมีการยื่นเรื่องร้องเรียนดังกล่าว
- 4.2.4 พนักงานและลูกจ้างมีบทบาทชัดเจนในการช่วยในการสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ พนักงานสามารถที่จะป้องกันการคุกคามด้านเชื้อชาติผ่านการตระหนักรู้และความไวต่อปัญหาและแน่ใจว่ามาตรฐานการดำเนินการสำหรับตนเองและเพื่อนร่วมงานจะไม่ก่อให้เกิดการกระทำผิดกฎหมาย
- 4.2.5 พนักงานและลูกจ้างทุกคนมีความรับผิดชอบและมีสิทธิในแง่ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสร้างขึ้น การคุกคามด้านเชื้อชาติเฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบที่รุนแรงน้อย สามารถเป็นส่วนหนึ่งของประมวลด้านพฤติกรรมปกติในการทำงาน ในการเปลี่ยนสิ่งนี้ อาจต้องให้พนักงานหรือลูกจ้างพิจารณาทัศนคติและการปฏิบัติทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงานใหม่
- 4.2.6 พนักงานและลูกจ้างสามารถพยายามกีดกันไม่ให้เกิดการคุกคามด้านเชื้อชาติโดยการแสดงออกอย่างชัดเจนว่าพฤติกรรมดังกล่าวไม่เป็นที่ยอมรับ

⁵² วรรคที่ 6.2 และ 6.3 ของประมวล

และโดยการให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่ถูกเลือกปฏิบัติให้ยื่นเรื่องร้องเรียน

- 4.2.7 คนส่วนใหญ่มักไม่ร้องเรียนแม้ว่าจะได้รับการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ เนื่องจากกลัวเพื่อนร่วมงานโต้ตอบ คนไม่ต้องการเสี่ยงจากการถูกกล่าวหาว่าทำให้เสียบรรยากาศการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ก่อให้เกิดการคุกคามด้านเชื้อชาติเสียเองหรือไม่ยอมรับขมขื่น เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างแสดงให้เห็นจากคำพูดหรือการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติที่ไม่อาจยอมรับได้ สิ่งนี้จะเป็นการสนับสนุนมากพอแก่ผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติ และเอื้อให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติเหล่านี้สามารถยื่นเรื่องร้องเรียน
- 4.2.8 พนักงานหรือลูกจ้างที่มีเป็นผู้ถูกคุกคาม หากทำได้ ควรบอกแก่ผู้ที่คุกคามว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นที่ชัดเจนว่าไม่พึงประสงค์และไม่อาจยอมรับได้ เมื่อผู้กระทำผิดเข้าใจชัดเจนว่าพฤติกรรมนี้ไม่พึงประสงค์ สิ่งนี้อาจเพียงพอที่จะให้มีการยุติ หากพฤติกรรมดังกล่าวยังคงมีอยู่ พนักงานหรือลูกจ้างควรแจ้งฝ่ายบริหารและ / หรือตัวแทนพนักงานผ่านช่องทางที่เหมาะสมและขอความช่วยเหลือเพื่อยุติการก่อกวนไม่ว่าจะผ่านช่องทางที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม
- 4.2.9 เมื่อบอกกับผู้คุกคามว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นที่ไม่พึงประสงค์ หากพนักงานหรือลูกจ้างไม่ต้องการที่จะเผชิญหน้ากับผู้คุกคามเพียงลำพัง อาจต้องขอให้เพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนอยู่ที่นั่นด้วย อีกวิธีหนึ่งในการเผชิญหน้ากับผู้คุกคามคือเขียนจดหมายถึงบุคคลคนนั้น พร้อมเก็บสำเนาของจดหมายฉบับนั้นไว้
- 4.2.10 เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่ปลอดภัยในการเผชิญหน้ากับผู้คุกคามโดยตรง พนักงานหรือลูกจ้างอาจเลือกที่จะแจ้งฝ่ายบริหารและ / หรือตัวแทนพนักงานในขั้นต้นและขอขั้นตอนเพื่อจัดการกับประเด็นนี้
- 4.2.11 อย่างไรก็ตาม หากยังคงมีการคุกคามต่อไป พนักงานหรือลูกจ้างควรขอคำแนะนำว่าควรทำอย่างไรต่อไป หากเป็นไปได้ พนักงานมีทางเลือกในการขอความช่วยเหลือจากภายนอกเสมอ เช่น การยื่นเรื่องร้องเรียนกับ EOC หรือนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนโดยศาล (โปรดดูบทที่ 7 ของประมวล)
- 4.2.12 เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงานที่ตกเป็นเหยื่อของการถูกก่อกวนด้านเชื้อชาติ ต้องบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อที่จะสามารถจดจำสิ่งที่เกิดขึ้นได้
- 4.2.13 นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างนำเรื่องไปร้องเรียนโดยเร็วที่สุดหลังจากเหตุการณ์ถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องจากการปล่อยให้เวลาผ่านไปอาจทำให้คดีของเรื่องร้องเรียนอ่อนลงได้ สำหรับในบางสถานการณ์

4.2.14 โดยสรุป แนะนำให้พนักงานและลูกจ้าง: --

- (1) ปฏิบัติตามข้อกำหนดของ RDO และปฏิบัติตามคำแนะนำในประมวล;
- (2) ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายความเท่าเทียมกันของนายจ้าง;
- (3) เคารพในคุณลักษณะด้านเชื้อชาติของเพื่อนร่วมงานและละเว้นจากการละเมิดสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติและอคติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ;
- (4) ให้ความร่วมมือกับมาตรการของฝ่ายบริหารโดยการส่งเสริมโอกาสความเท่าเทียมกันและป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคามและการกล่าวให้ร้ายบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ;
- (5) เข้าร่วมในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความเท่าเทียมกัน

5 การปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ

5.1 การปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

ภายใต้ส่วนที่ 3 ของ RDO นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือคุกคามพนักงานและลูกจ้างของตนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติและต้องนำขั้นตอนเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมไปใช้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคาม หลักปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดีเป็นกุญแจสำคัญสำหรับนายจ้างเพื่อปฏิบัติตาม RDO และยอมรับผิดชอบด้านกฎหมายของตน ส่งเสริมให้นายจ้างนำคำแนะนำด้านล่างนี้ไปปรับใช้ในระดับและโครงสร้างที่เหมาะสมกับองค์กรและทรัพยากรที่มีอยู่ของตน องค์กรและธุรกิจขนาดย่อมที่มีโครงสร้างไม่ซับซ้อนอาจนำหลักปฏิบัติที่เป็นทางการน้อยกว่าไปปรับใช้ トラบเท่าที่องค์กรเหล่านี้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของหลักปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ

5.2 การร่างและการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้

5.2.1 วิธีการอย่างเป็นระบบเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดี ส่งเสริมให้นายจ้างร่างนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันขึ้นซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาอ้างอิงที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเสมอภาคด้านเชื้อชาติ สิ่งนี้แสดงถึงความมุ่งมั่นของนายจ้างที่มีต่อความเสมอภาคด้านเชื้อชาติและสร้างกรอบการทำงานเพื่อการดำเนินการที่ส่งเสริมความเสมอภาคด้านเชื้อชาติและนำไปปฏิบัติจริง

5.2.2 นโยบายควรที่อธิบายในแง่ของความเสมอภาคด้านเชื้อชาติ วัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อให้แน่ใจว่า:-

(1) ผู้สมัครงานหรือพนักงานต้องไม่ได้รับการปฏิบัติที่แย่กว่าผู้สมัครงานหรือพนักงานบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ (ดูย่อหน้า 6.1.1 (1) ของประมวลสำหรับการนิยามของแบ่งแยกโดยตรงภายใต้ RDO);

(2) ผู้สมัครงานหรือพนักงานของกลุ่มเชื้อชาติใดๆ ต้องไม่ได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่มีผลกระทบในแง่ไม่ดีต่อบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาตินั้นๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มคนที่ไม่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาติเดียวกัน เว้นแต่ ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขดังกล่าวสามารถตัดสินได้อย่างเป็นธรรมว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายและเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวอย่างสมเหตุสมผลและในสัดส่วนที่เหมาะสม (ดูย่อหน้า 6.1.1 (2) ของประมวลสำหรับการนิยามของการแบ่งแยกโดยอ้อมภายใต้ RDO);

- (3) โอกาสในองค์กรสำหรับการจ้างงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาด้านอาชีพที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติใด;
- (4) ให้ความเคารพในคุณลักษณะด้านเชื้อชาติของผู้สมัครงานและพนักงานทุกคน และไม่คุกคามด้านเชื้อชาติผู้สมัครงานและพนักงานคนใดๆ ไม่ว่าจะในทางใดๆ ก็ตาม;
- (5) ผู้สมัครงานและพนักงานทุกคนเข้าใจว่านายจ้างมุ่งมั่นที่จะไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามและทราบว่าการเลือกปฏิบัติและการคุกคามเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและมีความเข้าใจที่เหมาะสมต่อประเด็นที่เกี่ยวข้อง;
- (6) การจัดการเรื่องร้องเรียนมีการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อที่ไม่ว่าผู้สมัครงานและพนักงานจะเป็นเชื้อชาติใดๆ จะสามารถหยิบยกข้อกังวลหรือเรื่องร้องเรียนภายในใดๆ เพื่อนำมาร้องเรียนได้ และประเด็นดังกล่าวจะต้องได้รับการจัดการและดำเนินมาตรการแก้ไขอย่างเหมาะสม และไม่ให้มีการแก้แค้นเกิดขึ้นกับบุคคลที่หยิบยกข้อกังวลหรือเรื่องร้องเรียน และผู้สมัครงานและพนักงานทุกคนตระหนักว่าตนสามารถใช้การจัดการเรื่องร้องเรียนและเพื่อร้องเรียนข้อกังวลใดๆ ได้

5.2.3 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ นโยบายจะต้องถูกนำไปใช้ผ่านขั้นตอนและหลักปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดีซึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น (ดูวรรคที่ 5.3 ของประมวล) แนะนำว่าความรับผิดชอบโดยรวมในการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้ตกเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง และพนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและทบทวนนโยบาย เช่น ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน รายละเอียดของนโยบายจะขึ้นอยู่กับระดับและโครงสร้างขององค์กรนั้นๆ และทรัพยากรที่มีอยู่ แต่ต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ในการปฏิบัติและส่งเสริมความเสมอภาคด้านเชื้อชาติ ตัวอย่างนโยบายที่แนบในส่วนท้ายของประมวลเพื่อใช้สำหรับการอ้างอิงและการนำไปใช้ตามความเหมาะสม นโยบายควรได้รับการเผยแพร่และให้สมาชิกเพื่อนร่วมงานใหม่และพนักงานทั้งหมดได้รับทราบ

5.3 ขั้นตอนและหลักการปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดี

5.3.1 การคัดสรรพนักงานโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง กับกฎหมาย

- (1) นายจ้างควรกำหนดให้หลักเกณฑ์ในการคัดสรรพนักงานทั้งหมดอยู่

บนพื้นฐานเกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้องกัน เกณฑ์การคัดเลือกที่
สอดคล้องกันควรเฉพาะเจาะจงกับงาน เกณฑ์เหล่านี้ควรมีการ
กำหนด เช่น:-

- (ก) ประเภทของประสบการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งงานควรมี
ตัวอย่างเช่น ประสบการณ์ด้านการบริหารสินค้า;
 - (ข) จำนวนระยะเวลาของประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับงาน เช่น
ประสบการณ์ห้าปี;
 - (ค) คุณวุฒิทางการศึกษา เช่น อนุปริญญาด้านการบริหารสินค้า;
 - (ง) ทักษะด้านเทคนิคและการบริหารเฉพาะด้าน ตัวอย่างเช่น การ
ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์บางโปรแกรม ความชำนาญด้าน
ภาษา (ถ้าสิ่งนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นในแง่ประสิทธิภาพของงาน
ทำงาน⁵³);
 - (จ) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับงาน เช่น ความเต็มใจ
ที่จะเดินทาง ความเต็มใจที่จะพบผู้คนที่ต่างๆ กันออกไป;
และ
 - (ฉ) ลักษณะทางกายภาพและทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับงานเช่น
ความสัมพันธ์ของตากับมือสำหรับงานประกอบที่ละเอียดอ่อน
- (2) เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง (รวมทั้งข้อกำหนดด้านภาษา⁵⁴) ควร
สะท้อนถึงข้อกำหนดของงานและควรเหมาะสมในแง่ของ
ประสิทธิภาพของงาน (และดูวรรคที่ 5.3.5 ของประมวลสำหรับ
รายชื่อที่ผ่านการคัดเลือก) แนะนำให้นายจ้างพัฒนาเกณฑ์การ
คัดเลือกที่สอดคล้องเป็นหนึ่งในขั้นตอนแรกในการสร้างหลักเกณฑ์
การคัดสรรพนักงานที่ยุติธรรม และมีการตรวจสอบเกณฑ์เหล่านี้เป็น
ระยะๆ เพื่อดูว่าเกณฑ์เหล่านี้ยังคงใช้ได้หรือต้องมีการแก้ไข
- (3) การใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้องเป็นหลักการบริหารที่ดีเนื่องจาก
ช่วยให้องค์กรตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้นเพราะเกณฑ์สำหรับการตัดสินใจมี
ความชัดเจน และทำให้การตัดสินใจดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกณฑ์เกี่ยวข้อง
โดยตรงกับประสิทธิภาพการทำงานและสร้างพื้นฐานสำหรับการประเมินผล
งานที่มีประสิทธิภาพ ควรนำเกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้องมาใช้ในแง่
อื่นๆ ของการตัดสินใจการจ้างงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนตำแหน่ง

⁵³ ดูวรรคที่ 5.3.12 (หน้า29) และ 6.1.1(2)(v) ของประมวล (หน้า41)

⁵⁴ ดูวรรคที่ 5.3.12 (หน้า29) และ 6.1.1(2)(v) ของประมวล (หน้า41)

หรือการฝึกอบรม เกณฑ์เหล่านี้ควรที่จะสามารถเข้าถึงได้โดยผู้สมัครงาน พนักงานและลูกจ้างทุกคน

5.3.2 เชื้อชาติต้องไม่เป็นปัจจัยในการคัดสรรพนักงาน

- (1) เชื้อชาติของบุคคลไม่มีผลต่อความสามารถของบุคคลในการทำงาน ตราบเท่าที่บุคคลมีคุณสมบัติ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องที่กำหนดโดยตัวงาน นายจ้างจะต้องไม่ถือว่าคนที่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่มไม่เหมาะสมกับงาน
- (2) ในการตัดสินใจด้านการคัดสรรพนักงานบนพื้นฐานของเกณฑ์การคัดสรรที่สอดคล้อง นายจ้างต้องประเมินบุคคลตามความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานและจะต้องไม่ตัดสินใจโดยพิจารณาจากปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น เชื้อชาติ
- (3) เว้นแต่เชื้อชาติจะเป็นคุณสมบัติในการจ้างงานที่แท้จริง (ดูวรรคที่ 5.3.3 ของประมวล) นายจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าเชื้อชาติจะไม่ถูกใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจว่าควรเสนอการจ้างงานให้กับบุคคลใดดี สิ่งนี้ประยุกต์ใช้ไม่ว่าการสรรหาพนักงานโดยผ่านการโฆษณา ผ่านตัวแทนจ้างงาน หรือผ่านสำนักงานด้านอาชีพในสถานศึกษา
- (4) นายจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานที่ดำเนินการเรื่องการจัดการด้านเอกสารใบสมัครและการสัมภาษณ์งานจะได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ถือว่าคนที่อยู่กลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่มไม่เหมาะสมกับการจ้างงานหรือใช้เชื้อชาติเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการจ้างงานบุคคล ตัวอย่างเช่น ผู้สมัครที่มีชื่อ ลักษณะ หรือสำเนียงที่บ่งบอกว่ามีชาติกำเนิดเป็นชาวปากีสถานไม่ควรถูกปฏิเสธบนพื้นฐานด้านชาติกำเนิดของตน

5.3.3 คุณสมบัติด้านอาชีพที่แท้จริง (GOQ)

- (1) เว้นแต่สถานการณ์ที่ระบุไว้ภายใต้ RDO มาตรา 11 เชื้อชาติไม่สามารถใช้เป็นพื้นฐานในการปฏิเสธการจ้างงานและเกณฑ์การคัดสรรพนักงานที่สอดคล้องต้องไม่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ สถานการณ์ที่ระบุใน RDO มาตราที่ 11 ได้แก่:-
 - (ก) งานที่เกี่ยวข้องกับการแสดงละครหรือสิ่งบันเทิงที่เป็นของชาติใดชาติหนึ่งเฉพาะที่ต้องใช้บุคคลที่เป็นคนเชื้อชาตินั้นๆ เล่นเพื่อความสมจริง;

- (ข) งานที่เกี่ยวข้องกับศิลปินหรือนายแบบนางแบบพื้นเมือง สำหรับการสร้างสรรค์งานศิลปะ หรือภาพเสมือนจริง หรือชุดของภาพเสมือนจริงที่ต้องใช้บุคคลที่เป็นคนเชื้อชาตินั้นๆ เพื่อความสมจริง;
- (ค) งานที่เกี่ยวข้องกับอาหารและเครื่องดื่มพื้นเมืองที่จะแจกให้กับสาธารณชนเพื่อการจัดงานเฉพาะที่ต้องใช้บุคคลที่เป็นคนเชื้อชาตินั้นๆ เพื่อให้ได้รสชาติแบบพื้นเมืองที่แท้จริง;
- (ง) ผู้ดำรงตำแหน่งงานให้บริการส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสวัสดิการของชนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง และบริการเหล่านั้นจะมีประสิทธิภาพสูงสุดก็ต่อเมื่อให้บริการโดยบุคคลที่เป็นคนเชื้อชาตินั้นๆ;
- (จ) งานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการส่วนบุคคลแก่บุคคลเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง ซึ่งโดยธรรมชาติหรือสถานการณ์แล้วต้องมีความคุ้นเคยกับภาษา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีหรือประเด็นที่อ่อนไหวของชนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง และบริการเหล่านั้นจะมีประสิทธิภาพสูงสุดก็ต่อเมื่อให้บริการโดยบุคคลที่เป็นคนเชื้อชาตินั้นๆ

(2) ในกรณีทำงานใดๆ จัดอยู่ในสถานการณ์ข้างต้น เชื้อชาติถือเป็นคุณสมบัติด้านอาชีพที่แท้จริง (GOQ) หากนายจ้างอ้างว่า GOQ ถูกนำมาใช้กับงาน เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างในการพิสูจน์สิ่งนั้น และศาลจะตรวจสอบข้ออ้างนั้นอย่างเคร่งครัด ตัวอย่างเช่น สถานการณ์ในข้อ (ง) ข้างต้นไม่ถือว่าเป็นการใช้ได้กับงานด้านการจัดการและบริหารเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งงานไม่ได้ให้บริการส่วนบุคคลและไม่ได้ติดต่อโดยตรงกับผู้รับบริการที่เป็นกลุ่มชนชาติใดชาติหนึ่งโดยเฉพาะ⁵⁵

5.3.4 การลงประกาศตำแหน่งว่าง

นายจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าเนื้อหาของโฆษณาอิงจากหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง ส่งเสริมให้นายจ้าง:-

- (1) หาบุคคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงโดยการเปิดให้มีการสมัครเพื่อให้บุคคลจากทุกกลุ่มเชื้อชาติมีโอกาสที่จะสมัคร เมื่อการ

⁵⁵ *London Borough of Lambeth v Commission for Racial Equality* [1989] IRLR 379

ทดแทนตำแหน่งว่างใช้วิธีการเลื่อนชั้นหรือโอนย้ายบุคคลากร ต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลให้กับพนักงานทุกคนที่มีสิทธิ์เพื่อให้ไม่จำกัดตำแหน่งให้กับกลุ่มคนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเฉพาะ

- (2) หลีกเลี่ยงการขอภาพถ่ายและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนในขั้นตอนการรับสมัครเนื่องจากอาจทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีเจตนาเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ แม้ว่าการขอสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนจะเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ การขอภาพถ่ายและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนสามารถทำให้ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อวัตถุประสงค์ในการระบุตัวตน
- (3) โฆษณาตำแหน่งว่างเพื่อให้ข้อมูลงานที่อาจเข้าถึงผู้คนในกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ อาจใช้ช่องทางต่างๆ ในการโฆษณา เช่น หนังสือพิมพ์ ศูนย์กลางการจ้างงานของกรมแรงงาน ตัวแทนการจ้างงาน วารสารด้านอาชีพและนิตยสารหรือสิ่งพิมพ์เฉพาะ โดยความสามารถในการอ่านและเขียนในภาษาเฉพาะเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน⁵⁶ โฆษณาอาจจะระบุภาษาที่ต้องการและอาจตีพิมพ์ในภาษานั้นๆ โดยภาษาอังกฤษและจีนเป็นภาษาหลักสองภาษาที่ใช้แพร่หลายในฮ่องกง สนับสนุนให้นายจ้างลงประกาศทั้งในสื่อภาษาอังกฤษและจีนตามความเหมาะสม ในกรณีที่มีคนที่สามารถพูดแต่ไม่สามารถอ่านภาษาจีน และงานต้องการเฉพาะความสามารถในการพูดแต่ไม่ต้องมีความสามารถในการอ่านหรือเขียนภาษาจีน นอกจากนี้ ในการโฆษณาเป็นจีน สนับสนุนให้นายจ้างพิจารณาการโฆษณาเป็นภาษาอังกฤษอีกด้วยตามความเหมาะสม สนับสนุนให้ตัวแทนการจ้างงานให้บริการทั้งในภาษาจีนและอังกฤษตามความเหมาะสม
- (4) ลงข้อความ เช่น "ประกาศนี้เปิดโอกาสให้บุคคลจากทุกกลุ่มเชื้อชาติอย่างเท่าเทียมกัน" ในการโฆษณา เพราะข้อความนี้จะให้ข้อความที่ชัดเจนว่ายินดีพิจารณาผู้สมัครจากทุกกลุ่มเชื้อชาติ

5.3.5 รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

บ่อยครั้งจำเป็นต้องจำกัดผู้สมัครให้แคบลงผ่านขั้นตอนรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการคัดเลือก รายชื่อผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกอาจใช้ขั้นตอนต่างๆ และอาจมีการสัมภาษณ์ผู้สมัครหรือไม่ก็ได้ แนะนำให้นายจ้าง:-

⁵⁶ ดูวรรคที่ 5.3.12 ของประมวล (หน้า 29)

- (1) แนใจว่าปัจจัยที่นำมาพิจารณาในขั้นตอนรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกวัดผู้สมัครโดยใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง;
- (2) แนใจว่าระบบการทำเครื่องหมายถูกนำไปใช้กับผู้สมัครอย่างเสมอต้นเสมอปลาย; ตัวถ่วงน้ำหนักบนปัจจัยต่างๆ เช่นความสามารถทางภาษาหรือประสบการณ์ในอดีตควรสะท้อนข้อกำหนดของงานและถูกนำไปใช้อย่างเสมอต้นเสมอปลายโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ;
- (3) เก็บบันทึกเก็บของกระบวนการรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก รวมถึงเกณฑ์รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและระบบการให้ไม่น้อยกว่า 24 เดือน⁵⁷
- (4) ป้องกันการตั้งข้อสันนิษฐานโดยทั่วไปเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติต่างๆ ซึ่งอาจไม่เป็นจริงในระดับรายบุคคล;
- (5) ฝีกอบรมพนักงานฝ่ายบุคคลให้เปรียบเทียบผู้สมัครอย่างไม่ลำเอียงเมื่ออยู่ในขั้นตอนการเลือกรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกและไม่ตั้งข้อสันนิษฐานว่าคนในบางกลุ่มเชื้อชาติมีความเหมาะสมน้อยกว่าในการจ้างงานหรือใช้เชื้อชาติเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจการเสนอการจ้างงาน

5.3.6 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ

- (1) แนะนำว่าคำถามในแบบฟอร์มใบสมัครไม่ควรชี้ให้เห็นว่านายจ้างต้องการที่จะพิจารณาปัจจัยใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติแต่ไม่เกี่ยวข้องกับงานมาพิจารณา ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับการปฏิเสธการจ้างงานบนพื้นฐานเชื้อชาติ เว้นแต่จะใช้ GOQ⁵⁸
- (2) ควรหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติหากมีวัตถุประสงค์เพื่อการเตรียมการพิเศษใดๆ เช่น เกี่ยวกับวันที่หรือเวลาที่บังเอิญตรงกับเทศกาลหรือพิธีการทางศาสนา หรือความต้องการด้านอาหารหรือบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม วัตถุประสงค์ในการร้องขอหรือใช้ข้อมูลดังกล่าวควรระบุชัดเจน ข้อมูลนี้ควรสามารถแยกออกได้จากส่วนที่เหลือของใบสมัครและไม่ควรให้สมาชิกของคณะกรรมการการคัดเลือกทราบก่อนการสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ควรถูกเก็บเป็นความลับ

⁵⁷ ภายใต้ RDO อายุความของเรื่องร้องเรียนที่ยื่นกับ EOC คือ 12 เดือน (RDO มาตราที่ 78(4)(ค)) และสำหรับการไต่สวนโดยศาลแขวงคือภายใน 24 เดือน (RDO มาตรา 80) ดังนั้น การเก็บบันทึกอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การจัดการกับข้อพิพาท

⁵⁸ ดูวรรคที่ 5.3.3 ของประมวล (หน้า 22)

อย่างเคร่งครัดและไม่ควรใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านเชื้อชาติอาจใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบการนำนโยบายความเสมอภาคด้านเชื้อชาติไปใช้ (ดูวรรคที่ 5.3.17 ของประมวล (หน้า 34)) เมื่อเก็บรวบรวมและการใช้ข้อมูล ควรปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล (นโยบายความเป็นส่วนตัว)

5.3.7 การสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ที่ดูหลักฐานด้านทักษะและความสามารถและที่อิงจากข้อเท็จจริงมากกว่าการเดาโดยทั่วไปมีแนวโน้มที่จะมีอคติน้อยกว่าเพื่อให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติการบริหารที่ดี แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) แนใจว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้จัดการในสายงานและพนักงานทั้งหมดที่อาจเกี่ยวข้องในการคัดสรรพนักงานได้ผ่านการฝึกอบรมหลักปฏิบัติที่ไม่เลือกปฏิบัติ ควรให้บุคลากรเหล่านี้ตระหนักว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายในการชักนำหรือกดดันผู้อื่นเพื่อเลือกปฏิบัติ⁵⁹;
- (2) รongรับผู้คนจากกลุ่มเผ่าพันธุ์ต่างๆ ที่อาจพบว่ายากที่จะเข้าร่วมการสัมภาษณ์ในบางครั้ง เช่น ชาวฮิวที่ต้องปฏิบัติพิธีทางศาสนาทุกวันเสาร์
- (3) เฉพาะคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดของงานที่จะนำมาถามในการสัมภาษณ์งาน;
- (4) เป็นหลักปฏิบัติดีในการบันทึก ทันททีหลังจากการสัมภาษณ์ การประเมินว่าผู้สมัครแต่ละคนตั้งอยู่บนความสามารถของผู้สมัครเพื่อตรงกับเกณฑ์การคัดเลือก สิ่งนี้ไม่เพียงแต่รับรองการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้สมัครบนหลักตรรกะ แต่ยังให้คำอธิบายที่มีค่าและป้องกันคำแนะนำของการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติโดยพลการใดๆ
- (5) จัดบันทึกกระบวนการคัดสรรพนักงานและสัมภาษณ์เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 เดือน⁶⁰

5.3.8 การทดสอบ

⁵⁹ RDO มาตรา 43 และ 44

⁶⁰ ภายใต้ RDO, ขอบเขตระยะเวลาในการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC คือ 12 เดือน (RDO มาตรา 78(4)(ค) และสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลแขวงคือ 24 เดือน (RDO มาตรา 80), การเก็บบันทึกต่างๆ ให้ดีจะช่วยให้การจัดการกับข้อพิพาท

อยู่ในรูปตัวเงินอื่นๆ ที่มีให้แก่พนักงานและลูกจ้าง หากมีความแตกต่างในการปฏิบัติ ต้องให้แน่ใจว่าจะไม่เกี่ยวโยงกับเชื้อชาติของพนักงาน

- (2) ยังแนะนำให้นายจ้างควรลดผลกระทบใดๆ จากหลักปฏิบัติ กฎระเบียบและข้อกำหนดของตนที่สร้างความเสียหายต่อกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่มให้เหลือน้อยที่สุด (ดูวรรคที่ 6.1.1 (2) ของประมวลสำหรับการเลือกปฏิบัติทางอ้อม) เมื่อหลักปฏิบัติทางศาสนาหรือวัฒนธรรมของพนักงาน เช่น หลักการแต่งกาย ชัดแย้งกับนโยบายหรือข้อกำหนดของสถานที่ทำงานของนายจ้าง แนะนำให้นายจ้างพิจารณาว่าสามารถปรับหรือสร้างความแตกต่างในข้อกำหนดเหล่านี้ได้หรือไม่ ตัวอย่างเช่นนายจ้างอาจพิจารณาที่จะไม่มีความยืดหยุ่นในการจัดสภาพทำงาน⁶¹ นอกจากนี้ นายจ้างและพนักงานควรเคารพในวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละคน และพนักงานควรปรึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายปรึกษา สหภาพการค้าและตัวแทนสถานที่ทำงานอื่นๆ สำหรับวิธีปฏิบัติที่ตนสามารถจัดหาในทางที่อาจเคารพกับความต้องการของพนักงาน
- (3) ในแง่ของการเงินเดือน ชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา โบนัส วันหยุด ตำแหน่ง การลาป่วยนายจ้างควรรักษาหลักการจ่ายเงินเดือนและการทำงานที่เท่าเทียมกัน
- (4) หากสิ่งอื่นๆ เหมือนกัน พนักงานของกลุ่มเชื้อชาติหนึ่งมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกันเมื่อพนักงานทำ "งานแบบเดียวกัน" กับพนักงานคนอื่นที่เป็นกลุ่มเชื้อชาติต่างกัน "งานแบบเดียวกัน" หมายถึงการทำงานซึ่งมีลักษณะโดยทั่วไปส่วนใหญ่คล้ายกันและความแตกต่างระหว่างงานที่ทำโดยพนักงานทั้งสองไม่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติต่อข้อตกลงและเงื่อนไขของการจ้างงาน⁶² ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน คำอธิบายงานหรือข้อผูกมัดทางสัญญาไม่จำเป็นต้องหมายความว่างานนั้นแตกต่างกัน สิ่งผู้ดำรงตำแหน่งงานทำจริงต่างหากที่สำคัญ คำถามว่างานทั้งสองงานเป็น "งานแบบเดียวกัน" หรือไม่ สามารถตอบได้โดยการพิจารณาถึงประเภทของงานที่เกี่ยวข้องและทักษะและความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างของ "งานแบบเดียวกัน" ได้แก่ พนักงานชาวจีน

⁶¹ ดู *Ahmad v Inner London Education Authority* [1977] ICR 490 (ซึ่งไม่ใช่คดีภายใต้กฎหมายการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่นายจ้างไม่ควรเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับลูกจ้าง) เมื่อ นายจ้างได้ให้อนุญาตแก่ลูกจ้างชาวมุสลิมที่เคร่งในศาสนาให้ทำงานไม่เต็มเวลาได้เพื่อที่จะสามารถไปร่วมพิธีทางศาสนาทุกวันศุกร์; และ *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693, เมื่อ นายจ้างเตรียมหาพนักงานไม่เต็มเวลาเพื่อมาทำงานของผู้สมัครงานชาวยิวที่ต้องไปทำพิธีทางศาสนา และไม่สามารถมาทำงานได้ในวันเสาร์

⁶² กฎหมายความเท่าเทียมกันในเงินเดือนของสหราชอาณาจักร 1970

และอินเดียนทำงานในตำแหน่งพนักงานเคาน์เตอร์ธนาคารในธนาคารเดียวกัน พนักงานชาวปากีสถานทำงานกับตัวแทนการจ้างงานที่จัดหาพนักงานชั่วคราวให้กับลูกค้า และพนักงานชาวจีนจัดหาพนักงานถาวรในหน่วยงานเดียวกันและหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่ทำงานในส่วนต่างๆ ของสายการผลิต

- (5) หลักการที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและงานที่เท่าเทียมกันคือเงินเดือนที่เท่ากันสำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน เมื่อพนักงานจากกลุ่มชนชาติหนึ่งทำงานที่ต้องใช้แรงและสมองเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นอีกกลุ่มชนชาติหนึ่ง แม้วางานจะแตกต่างกัน แต่ทั้งสองควรจะได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เท่ากัน นั่นคือ งานที่มีมูลค่าเท่ากัน รับประกันการจ่ายเงินเดือนที่เท่ากับ การแบ่งแยกเชื้อชาติในการจ่ายเงิน อาจเกิดขึ้นเมื่อเชื้อชาติต่างๆ ถูกแบ่งแยกในสายงานต่างๆ ตัวอย่างเช่น งานที่มีสถานะทางสังคมสูงกว่าและได้รับผลตอบแทนสูงกว่าส่วนใหญ่ทำโดยชาวจีนเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่คนทำส่วนใหญ่เป็นชนชาติอื่นๆ ความแตกต่างดังกล่าวสามารถเน้นย้ำได้โดยการคัดสรรพนักงานที่มีการเลือกปฏิบัติ การเลือกและการเลื่อนตำแหน่งที่จำกัดเฉพาะพนักงานบางเชื้อชาติ
- (6) เมื่อพนักงานนอกเวลาไม่พอใจกับเงินเดือนหรือผลประโยชน์ในอัตราที่เป็นสัดส่วนกับพนักงานเต็มเวลา พนักงานควรทบทวนการจัดเตรียมการเพื่อให้แน่ใจว่าการจัดเตรียมการดังกล่าวจะเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ
- (7) แนะนำว่าประสบการณ์จากต่างประเทศที่งานที่แตกต่างกันทำโดยพนักงานต่างคนกันสามารถเปรียบเทียบบนพื้นฐานของของความอดทน หักกะ ความรับผิดชอบและสภาพการทำงานที่ต้องทำโดยพนักงาน⁶³ นายจ้างสามารถกำหนดอัตราค่าแรงของพนักงานแต่ละคนโดยอิงจากตลาดแรงงานและประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคน แต่ไม่ควรจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานกลุ่มหนึ่งน้อยกว่าสำหรับการทำงานที่มีมูลค่าเท่ากันบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ
- (8) นายจ้างควรรักษาหลักการการจ่ายเงินเดือนที่เท่ากันสำหรับงานที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมให้เพิ่มเงินเดือนในระดับที่เท่าๆ กันสำหรับการทำงานที่มีมูลค่าเท่ากัน เหล่านี้จะต้องอาศัยการประเมินวัตถุประสงค์และอาชีพสำหรับงานที่แตกต่างกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน หรือวิธีอื่นๆ ในการจัดการกับประเด็นเรื่องการจ่ายเงินเดือนที่เท่ากันซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ องค์กรขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

⁶³ แนวทางการให้ความเคารพแก่ผู้สมัครของมาตรา 11 ของกฎหมายสิทธิมนุษยชนของแคนาดาและปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างที่แตกต่างกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน, 1986

ที่มีแผนทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบควรเป็นผู้นำในสิ่งนี้

(9) ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนไม่ใช่ลักษณะการเลือกปฏิบัติ ควรพิจารณาแยกเป็นแต่ละกรณีๆ ไปโดยดูจากผลตอบแทน สำหรับประสบการณ์จากต่างประเทศ⁶⁴ ต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้เมื่อทำการพิจารณาความแตกต่างในการจ่ายเงินเดือนสำหรับงานที่เท่าเทียมกันหรืองานที่มีมูลค่าเท่ากัน:-

- (ก) ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน;
- (ข) ระยะเวลาการทำงาน;
- (ค) การประเมินใหม่และการลดระดับตำแหน่งบนเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การทำงาน;
- (ง) ตำแหน่งการฝึกอบรมชั่วคราว;
- (จ) การขาดแคลนบุคลากรภายในสำหรับประเภทงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ;
- (ฉ) การจัดประเภทตำแหน่งใหม่โดยลดระดับลงซึ่งบุคคลยังได้ระดับเงินเดือนเท่าเดิม;
- (ช) อัตราเงินเดือนในพื้นที่นั้นๆ ตัวอย่างเช่น พนักงานได้รับเงินเดือนแตกต่างกันเพราะทำงานในสถานที่ต่างกัน และ
- (ซ) บัณฑิตทางเศรษฐกิจ เช่น การขาดบุคลากรชั่วคราวสำหรับงานประเภททักษะแรงงานหนึ่งๆ

(10) นอกจากนี้ ควรพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

- (ก) มีอยู่จริง____(บุคคลที่จัดอยู่ในกลุ่มชนชาติหนึ่งมีประสบการณ์มากกว่าบุคคลที่อยู่ในอีกกลุ่มชนชาติหนึ่ง)
- (ข) สาเหตุของความแตกต่างในเงินเดือนเกิดจากลักษณะของงานโดยแท้จริง (นั่นคือ นายจ้างควรมีระบบจ่ายเงินที่จะใช้กับทุกเชื้อชาติเหมือนกันและให้ค่าตอบแทนที่เสมอต้นเสมอปลายตามความเหมาะสม);
- (ค) รับผิดชอบต่อส่วนต่างของเงินเดือนทั้งหมด(เช่น เงินเดือน

⁶⁴ กฎหมายความเท่าเทียมกันในเงินเดือนของสหราชอาณาจักร 1970 แนวทางการให้ความเคารพแก่ผู้สมัครของมาตรา 11 ของกฎหมายสิทธิมนุษยชนของแคนาดาและบัลแกเรียในการกำหนดค่าจ้างที่แตกต่างกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน, 1986

- พิเศษเพิ่มเติมไม่เกินผลตอบแทนส่วนเกินที่ให้กับ
ประสบการณ์พิเศษ) และ
- (ง) มีผลกระทบที่นายจ้างตั้งไว้เพื่อให้บรรลุ เช่น มีหลักฐานอันเป็น
ผลจากประสบการณ์เฉพาะของพนักงานที่พนักงานจะทำงาน
ได้ดีกว่าคนในกลุ่มเชื้อชาติอื่นๆ

5.3.11 พนักงานต่างด้าว

- (1) กรณีที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่มาจากต่างประเทศไปทำงานในฮ่องกง
อาจแตกต่างกันไปจากพนักงานในท้องถิ่นและความแตกต่างอาจไม่อยู่
บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ ตัวอย่างเช่น พนักงานต่างด้าวอาจต้องได้รับความ
ช่วยเหลือในการย้ายที่อยู่ใหม่ หรือ อาจได้รับการจ้างงานเพราะ
มีทักษะที่ไม่มีอยู่ในฮ่องกง
- (2) แนะนำให้ เมื่อนายจ้างต้องจัดการกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน
ที่มาจากต่างประเทศไปทำงานในฮ่องกงโดยการให้สิทธิประโยชน์
แก่พนักงานที่ไม่ได้มีให้กับพนักงานในท้องถิ่น นายจ้างต้องให้แน่ใจ
ว่าสิทธิประโยชน์นั้นเทียบเท่ากับสถานการณ์ของพนักงานต่างด้าว
ไม่ได้ให้บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ
- (3) RDO มาตรา 12, 13, 14 และบัญชีท้ายกฎหมาย 2 อธิบายถึง
พนักงานต่างด้าว RDO บัญชีท้ายกฎหมาย 2 จำกัดความพนักงาน
เหล่านั้นที่เป็นพนักงานต่างด้าว และพนักงานที่เป็นพนักงานท้องถิ่น
การปฏิบัติที่แตกต่างกันสามารถทำได้ภายใต้กฎหมาย RDO มีระบุอยู่
ในกฎหมาย RDO มาตรา 14 (ดูวรรคที่ 6.7.2 ถึง 6.7.4 ของประมวล)

5.3.12 ภาษา

- (1) นายจ้างต้องแน่ใจว่าข้อกำหนดด้านภาษาใดๆ (รวมถึงคุณวุฒิ
การศึกษา ความคล่องแคล่วและสำเนียง) สำหรับงานเกี่ยวข้องกับ
และควรสอดคล้องกับประสิทธิภาพของการทำงาน (ดูวรรคที่ 6.1.1
(2) (v) ของประมวล และวรรค 5.3.1 , 5.3.4 และ 5.3.5 สำหรับ
เกณฑ์การสรรหา การโฆษณาตำแหน่งว่างและรายชื่อผู้ผ่านการ
คัดเลือก)
- (2) สำเนียงของบุคคลในการพูดภาษาสามารถเกี่ยวข้องกับเชื้อชาติของ
คนๆ นั้น นายจ้างควรแน่ใจว่าพนักงานและลูกจ้างไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

หรือคุกคามอันเนื่องมาจากสำเนียงการพูด⁶⁵ (ดูวรรคที่ 5.3.14 ของประมวล สำหรับการป้องกันการคุกคาม) สิ่งนี้บังคับใช้กับทุกแง่มุมของการจ้างงาน รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการฝึกอบรม (ดูวรรคที่ 5.3.13 ของประมวล)

- (3) เมื่อสถานที่ทำงานประกอบด้วยผู้ที่ไม่ชำนาญด้านภาษาของที่ทำงาน นายจ้างควรใช้ขั้นตอนการปฏิบัติที่สมเหตุสมผลเพื่อให้มั่นใจว่ามีการให้ข้อมูลที่สามารถเข้าใจได้เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยและประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น สัญญา และประกาศความปลอดภัย

5.3.13 การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการฝึกอบรม

แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) ตรวจสอบเกณฑ์การประเมินผลใดๆ ของระบบการประเมินผลงาน เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ใช้ (เช่น ข้อกำหนดด้านภาษา) ซึ่งจะไม่เป็นการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานเชื้อชาติ ควรมีการตั้งมาตรฐานการวัดผลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน;
- (2) จัดให้มีการเลือกสำหรับการเลื่อนขั้นในทางที่สอดคล้องกับการคัดสรรพนักงาน เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้องสำหรับการลงประกาศตำแหน่งงานควรเปรียบเทียบกับประเมินผู้สมัครทั้งหมดโดยละเอียด ในแง่ของ ความสามารถและคุณภาพ รวมถึงศักยภาพของผู้สมัคร พนักงานที่มีประวัติการทำงานที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของงานมากที่สุดควรได้รับเลือก;
- (3) เมื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม หรือโอนย้ายเกิดขึ้น ให้ระบุเงื่อนไขการสมัครให้กับพนักงานทุกคนที่อาจสนใจและกำหนดขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อสื่อสารกับพนักงานโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติของผู้ที่มีสิทธิ์;
- (4) ประเมินผู้สมัครทั้งหมดที่เป็นไปได้และหากมีการเลื่อนขั้นโดยการเสนอชื่อต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกคนที่เหมาะสมจะได้รับการพิจารณาและไม่มีคนใดที่จะถูกมองข้ามไป;
- (5) เก็บบันทึกของบันทึกการเลื่อนตำแหน่ง และการฝึกอบรมเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 24 เดือน⁶⁶;

⁶⁵ นโยบายและแนวทางด้านเชื้อชาติและการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ วรรคที่ 3.6, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งออนตาริโอ แคนาดา, 2005

⁶⁶ ภายใต้ RDO, ขอบเขตระยะเวลาในการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC คือ 12 เดือน (RDO มาตรา 78(4)(ค))

- (6) ทบทวนและเปลี่ยนกฎที่จำกัดหรือกั้นไม่ให้มีโอนย้ายตำแหน่งระหว่างงานบางงาน หากพบว่ามี การเลือกปฏิบัติ พนักงานของบางกลุ่มเผ่าพันธุ์อาจมีอยู่มากในบางส่วนงาน ซึ่งการโอนย้ายตำแหน่งถูกจำกัดโดยธรรมเนียมโดยไม่มี ความสมเหตุสมผลและ
- (7) ตรวจสอบนโยบาย กฎระเบียบและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเลือกพนักงานสำหรับการฝึกอบรม วันลา และการพัฒนาอาชีพและส่วนบุคคล (เช่น ข้อกำหนดด้านภาษาใดๆ) เพื่อให้มั่นใจว่า:-
- (ก) ไม่มีคนใดจากกลุ่มเชื้อชาติใดๆ ได้รับการปฏิบัติในทางที่แยกว่าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นที่ไม่ได้มาจากกลุ่มเชื้อชาตินั้น;
 - (ข) ลดผลกระทบในทางที่สร้างความเสียหายให้กับกลุ่มเชื้อชาติใดๆ ให้เหลือน้อยที่สุด;
 - (ค) ในกรณีที่มีการพบว่ามี ความไม่สมดุลในระหว่างการฝึกอบรมคนเชื้อชาติต่างๆ มากกว่าที่คาดไว้ ควรหาสาเหตุและตั้งดำเนินมาตรการแก้ไขหากจำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดการเลือกปฏิบัติ

5.3.14 การป้องกันการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

- (1) พนักงานและลูกจ้างจากทุกกลุ่มเชื้อชาติมีสิทธิที่จะไม่ได้รับการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสภาพการทำงานจะให้ความเคารพในคุณสมบัติด้านเชื้อชาติของพนักงานทุกคน แนะนำให้นายจ้าง:
- (2) การขาดการร้องเรียนเกี่ยวกับการคุกคามด้านเชื้อชาติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าไม่ได้มีการคุกคามด้านเชื้อชาติ แต่อาจหมายความว่าผู้ถูกคุกคามรู้สึกว่าจะไม่มีประโยชน์ที่จะร้องเรียนเนื่องจากจะไม่มีอะไรเกิดขึ้น หรือเพราะว่าเห็นว่าไม่สำคัญหรือเรื่องร้องเรียนกลายเป็นเรื่องหยอกล้อหรือเพราะกลัวการแก้แค้น
- (3) แนวทางการนำมาตรการการป้องกันและการร้องเรียนมาใช้ควรเอื้อให้เกิดบรรยากาศที่น่ารื่นรมย์ในสถานที่ทำงาน

และสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลแขวงคือ 24 เดือน (RDO มาตรา 80), การเก็บบันทึกต่างๆ ให้ดีจะช่วยให้การจัดการกับข้อพิพาท

- (4) ทั้งนโยบายและขั้นตอนการร้องเรียนควรนำมาใช้ภายหลังการปรึกษาหารือหรือเจรจากับตัวแทนพนักงาน กลยุทธ์การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้เกิดดีพนักงานและเคารพลูกจ้างมักจะมีประสิทธิภาพที่พนักงานจะร่วมตกลง
- (5) นายจ้างควรให้ความชัดเจนแก่พนักงานและลูกจ้างที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและรับรองว่าจะไม่เกิดการคุกคามด้านเชื้อชาติ
- (6) นายจ้างควรมีถ้อยแถลงที่ชัดเจนในนโยบายด้านโอกาสความเท่าเทียมกันที่จะไม่อาจยอมให้การคุกคามบนพื้นฐานของเชื้อชาติเกิดขึ้นได้
- (7) ถ้อยแถลงควรมีความชัดเจนว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีความปลอดภัยและปราศจากการสับสนประมาท พนักงานและลูกจ้างควรปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและสุภาพ
- (8) ถ้อยแถลงควรอธิบายถึงการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติว่าเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย⁶⁷ และไม่สามารถยอมรับได้ และอธิบายประเภทของพฤติกรรมที่สามารถถือเป็นการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ เช่น:-
- (ก) การให้ข้อคิดเห็นหรือการสับสนประมาทด้านเชื้อชาติ เช่น ควรหลีกเลี่ยงการเรียกชื่อที่คนจากบางกลุ่มเชื้อชาติอาจรู้สึกถูกคุกคามหรือไม่สุภาพ;
 - (ข) การแสดงภาพสัญลักษณ์หรือคำขวัญหรือสิ่งของอื่นๆ ที่ลามปามกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่ม;
 - (ค) การหยอกล้อ หยอกเย้า ยั่วเย้าหรือพูดจาส่อเสียดด้านเชื้อชาติ เช่น หัวเราะเยาะสำเนียงหรือนิสัยของบุคคลที่เป็นกลุ่มคนเชื้อชาติบางกลุ่ม;
 - (ง) การใช้โทนเสียงที่แสดงการดูหมิ่นหรือคุกคามเมื่อสื่อสารกับบุคคลที่เป็นกลุ่มคนเชื้อชาติบางกลุ่ม;
 - (จ) คำว่าบดขยี้บุคคลเนื่องจากกลุ่มเชื้อชาติของพวกเขา;
 - (ฉ) ใ้งานที่มากเกินไปหรือไม่มองดูสภาพความเป็นจริงแก่กลุ่ม

⁶⁷ ดูวรรคที่ 6.3.2 และ 6.3.3 ของประมวล

คนบางกลุ่มบนพื้นฐานเชื้อชาติ;

(ข) จู้จี้โดยไม่จำเป็นกับบุคคลที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งโดยเฉพาะ;

(9) ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการร้องเรียนภายใน เพื่อรับรองว่าจะมีการ เก็บข้อมูลที่พนักงานและลูกจ้างให้เป็นความลับ

(10) ควรให้รายละเอียดการติดต่อแก่เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการจัดการกับเรื่องร้องเรียน การให้ข้อมูลและคำแนะนำ และควรมีหมายเหตุเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวินัยกับผู้คุกคาม และผู้ร้องเรียน อาจยื่นเรื่องร้องเรียนกับ EOC หรือขึ้นสู่กระบวนการได้สวนโดยศาลแขวง

(11) ให้พนักงานและผู้คัดสรรพนักงานทราบถึงรายการที่กล่าวไปข้างต้นทั้งหมด

(12) แน่ใจว่าการรับเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง ในการทำเช่นนี้ เพื่อเป็นวิธีอีกริธีหนึ่งในการจัดการกับเรื่องร้องเรียนของการคุกคามอย่างเป็นทางการโดยสอดคล้องกับกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนภายในที่ได้ตั้งไว้ นายจ้างควรพิจารณาให้มีการรับเรื่องร้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการเพื่อจัดการกับเรื่องร้องเรียนด้วย

(13) แน่ใจว่าไม่มีผู้ใดที่จะตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย⁶⁸ หรือได้รับการลงโทษเนื่องจากส่งเรื่องร้องเรียนหรือข้อข้องใจ

(14) ควรมีการแต่งตั้งผู้ประสานงานซึ่งควรเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมพิเศษ เพื่อสร้างและบริหารจัดการกระบวนการร้องเรียนทั้งแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ

(15) การส่งเสริมนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของโครงการการต่อต้านการคุกคามด้านเชื้อชาติที่

(ก) จะเป็นการเตือนว่าการคุกคามคือการกระทำที่ผิดกฎหมาย

(ข) จะให้ถ้อยแถลงที่ชัดเจนว่าฝ่ายบริหารจะดำเนินการกับพฤติกรรม

⁶⁸ ดูวรรคที่ 6.1.3 ของประมวล (หน้า 42)

ดังกล่าว

- (ค) จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าทุกคนในองค์กรทราบว่าจะทำอะไรถ้าหากพวกเขาถูกก่อกวนด้านเชื้อชาติ และทราบว่าทุกคำร้องเรียนจะได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม
- (ง) ให้ความมั่นใจแก่พนักงานที่มีแนวโน้มจะเสียประโยชน์จากการถูกก่อกวนด้านเชื้อชาติหรือตกเป็นผู้ได้รับความเสียหายจากการร้องเรียน

(16) เพื่อส่งเสริมนโยบาย สามารถเผยแพร่ข้อมูลผ่านทาง

- (ก) การแจ้งให้ทราบในที่ประชุม
- (ข) การเผยแพร่และแจกจดหมายเวียนถ้อยแถลงเรื่องนโยบาย
- (ค) การปิดป้ายประกาศ และ
- (ง) การจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมและทบทวน

(17) ผู้ประสานงานหรือสมาชิกเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการกับเรื่องร้องเรียนควรได้รับการฝึกอบรมเพียงพอที่จะสามารถจัดการกับคดีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามด้านเชื้อชาติ เช่น

- (ก) การคุกคามด้านเชื้อชาติคืออะไร คำจำกัดความและตัวอย่างบทบาทของพลังในสถานการณ์การคุกคาม เหตุผลว่าทำไมคนบางคนถึงคุกคาม รู้จักสถานการณ์การคุกคาม เช่น แรงงานที่มีความเสี่ยง
- (ข) การป้องกันการก่อกวนด้านเชื้อชาติ รู้จักบทบาทของประกาศใช้ การใช้ นโยบายและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมดูแลสถานที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการ การตระหนักรู้ถึงอาการของคุกคาม และการแจ้งพนักงานถึงการก่อกวนด้านเชื้อชาติที่อาจเป็นไปได้ และ
- (ค) การจัดการกับการคุกคาม ทักษะในการตอบสนองกับคำถามและการรักษาความเป็นส่วนตัวและความลับ ทักษะการฟังที่ไม่มีอคติ การแจ้งคำถามของวิธีการอื่นๆ ในการจัดการกับเรื่องร้องเรียนนอกเหนือจากการร้องเรียนอย่างเป็นทางการ ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานภายนอกที่สามารถขอความช่วยเหลือหรือยื่นเรื่องร้องเรียน เช่น EOC

(18) ไม่ว่ากระบวนการจัดการกับเรื่องร้องเรียนจะเป็นทางการหรือไม่เป็น

ทางการ แต่ก็ยังเป็นหลักปฏิบัติที่ดีสำหรับนายจ้างในการตรวจสอบและ
ทบทวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการคุกคามด้านเชื้อชาติ และวิธีการแก้ไข
เพื่อให้มั่นใจว่าขั้นตอนการทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3.15 นโยบายรับเรื่องร้องเรียน

แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) แน่ใจว่าพนักงานที่มีเจตนาบริสุทธิ์ในการดำเนินการภายใต้ RDO
ไม่ได้รับการปฏิบัติในทางที่แย่กว่าพนักงานคนอื่นๆ ตัวอย่างเช่น โดย
การถูกกีดกันการได้รับการฝึกอบรมหรือเลื่อนตำแหน่ง การรักษา
ระเบียบวินัยหรือการไล่ออก;
- (2) กำหนดขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนภายในหรือเจ้าหน้าที่เพื่อจัดการกับ
เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคามบนพื้นฐานด้าน
เชื้อชาติหรือการตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย⁶⁹ ภายในองค์กร
ควรแจ้งขั้นตอนเหล่านี้ให้แก่พนักงานทุกคนและตรวจสอบเป็น
ระยะๆ;
- (3) แนะนำพนักงานให้ใช้กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนภายในตามความ
เหมาะสม แต่โดยไม่ให้เกิดความลำเอียงต่อสิทธิของบุคคลในการ
ขอรับความช่วยเหลือจาก EOC หรือศาล;
- (4) จัดการกับเรื่องร้องเรียนของการเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐาน
ด้านเชื้อชาติของผู้ได้รับความเสียหายอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพ
และทันท่วงที ไม่ควรสันนิษฐานว่าเรื่องร้องเรียนดังกล่าวเป็นเรื่องที่
คิดมากเกินไป ควรดำเนินการโดยสอดคล้องกับความเป็นความลับและ
สิทธิของทั้งผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวโทษ;
- (5) การจัดการกับการดำเนินการทางวินัยอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึง
เชื้อชาติ;
- (6) เก็บบันทึกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนไม่น้อยกว่า
24 เดือน⁷⁰

⁶⁹ ดูวรรคที่ 6.1.3 ของประมวล

⁷⁰ ภายใต้ RDO, ขอบเขตระยะเวลาในการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC คือ 12 เดือน (RDO มาตรา 78(4)(ค)
และสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลแขวงคือ 24 เดือน (RDO มาตรา 80), การเก็บ
บันทึกต่างๆ ให้ดีจะช่วยให้การจัดการกับข้อพิพาท

5.3.16 การไล่ออก การปลดคนออกเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไป การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) แนใจว่าพนักงานและลูกจ้างไม่ถูกไล่ออก ปลดออกเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไป หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหรือปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ เช่น ภาษา รูปร่างหน้าตา หรือการแต่งกาย
- (2) แนใจว่าพนักงานของกลุ่มเชื้อชาติหนึ่งไม่ได้รับการดำเนินการทางรักษาพยาบาลหรือไล่ออกเนื่องจากการถูกมองข้ามหรือไม่ใส่ใจในประสิทธิภาพการทำงานหรือพฤติกรรมเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่นที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติอื่น;
- (3) ทบทวนกระบวนการปลดลูกจ้างออกเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไปที่มีผลกระทบต่อพนักงานของกลุ่มเชื้อชาติใดๆ เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติและเพื่อขจัดผลกระทบที่สร้างความเสียหายและไม่เป็นธรรมต่อเชื้อชาติใดๆ;
- (4) แนใจว่าการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากการถูกคัดลูกจ้างออกด้วยความสมัครใจมีให้กับพนักงานทุกเชื้อชาติในทางที่เท่าเทียมกันสำหรับในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายกัน
- (5) แนใจว่าเมื่อมีการลดระดับหรือลดเวลาทำงาน (เช่น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือปริมาณของธุรกิจของนายจ้าง) การจัดเตรียมการจะไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ;
- (6) เก็บบันทึกการไล่ออกและการปลดลูกจ้างเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไปไม่น้อยกว่าเวลา 24 เดือน⁷¹;
- (7) แนใจว่ามีการปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินการหรือพฤติกรรมเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานของกลุ่มเชื้อชาติใดๆ รู้สึกถูกข่มขู่ คุกคามหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดี⁷²

5.3.17 การทบทวนและการตรวจสอบติดตาม

⁷¹ ภายใต้ RDO, ขอบเขตระยะเวลาในการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC คือ 12 เดือน (RDO มาตรา 78(4)(ค) และสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลแขวงคือ 24 เดือน (RDO มาตรา 80), การเก็บบันทึกต่างๆ ให้ดีจะช่วยให้การจัดการกับข้อพิพาท

⁷² ดูวรรคที่ 5.3.14 ของประมวล

- (1) ส่งเสริมให้นายจ้างนำขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมไปใช้เพื่อตรวจสอบและทบทวนการนำนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันและขั้นตอนการจ้างงานที่ดีไปปรับใช้ วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบก็เพื่อให้สถานการณ์ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น:-
- (ก) แร้งงานที่ประกอบด้วยชนเชื้อชาติต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เช่น ข้อมูลสำมะโนประชากร;
 - (ข) การกระจายของผู้คนจากกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ ภายในองค์กรตามประเภทและระดับงาน หรือสถานที่ทำงาน;
 - (ค) รูปแบบของการพัฒนาทางอาชีพ (รวมถึง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสิ้นสุดการจ้างงาน หรือการดำเนินการทางวินัยอื่นๆ) ของบุคคลจากกลุ่มเชื้อชาติต่างกัน
- (2) ตัวอย่างเช่น ข้อมูลดังกล่าวจะแสดงว่าผู้คนมาจากต่างกลุ่มเชื้อชาติหรือไม่:-
- (ก) ไม่สามารถใช้ได้กับการจ้างงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง หรือประยุกต์ใช้ได้ที้น้อยกว่าคาด;
 - (ข) จะไม่คัดสรรพนักงาน เลื่อนตำแหน่งหรือถูกเลือกเพื่อรับการฝึกอบรมและพัฒนาหรือได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกในสัดส่วนที่ต่ำกว่าอัตราการนำไปใช้ ; และ
 - (ค) เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะอย่าง เฉพาะส่วนหรือเฉพาะแผนก
- (3) ในองค์กรที่มีโครงสร้างง่าย สถานการณ์อาจประเมินจากความรู้ของบุคคล ในองค์กรที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ การติดตามจะต้องเป็นกระบวนการที่เป็นทางการในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และการประเมินข้อมูล ตัวอย่างเช่น ผ่านการสำรวจ การปรึกษาและขอข้อเสนอแนะ สิ่งนี้อาจจะกระทำในขั้นตอนที่การดำเนินงานหรือทรัพยากรมีอยู่และควรกระทำก่อนการปรึกษาหารือกับพนักงานหรือตัวแทนของพนักงาน วัตถุประสงค์ของการจัดเก็บข้อมูลต้องได้รับการระบุอย่างชัดเจน ข้อมูลที่เก็บควรถูกเก็บรักษาเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่ควรใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ เมื่อเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลข้อมูล (นโยบายความเป็นส่วนตัว) ควรปฏิบัติตามกฎหมาย ในการนี้ นายจ้างและฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอาจพิจารณาการรวบรวมข้อมูลและการใช้ในทางที่ไม่ระบุตัวบุคคล

(4) ข้อมูลที่ได้รับผ่านการตรวจสอบจะช่วยให้เห็นว่า:-

- (ก) พนักงานและลูกจ้าง (รวมถึงผู้สมัครงาน⁷³) จากกลุ่มเชื้อชาติใดๆ ได้รับการปฏิบัติในทางที่ไม่แยกว่าบุคคลที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติอื่น
- (ข) นโยบาย กฏระเบียบและวิธีปฏิบัติมีผลกระทบในทางที่เสียหายกับกลุ่มเชื้อชาติใดๆ

(5) หากข้อมูลการติดตามแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคระหว่างกลุ่มเชื้อชาติ นายจ้างควรตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าเชื้อชาติไม่เป็นอุปสรรคในการโอกาส นายจ้างควรตรวจสอบและทบทวนนโยบาย กฏระเบียบและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเพื่อดูว่ามีผลกระทบในทางที่เสียหายต่อกลุ่มเชื้อชาติใดหรือไม่ และหากมี ต้องนำขั้นตอนเพื่อลดผลกระทบดังกล่าวให้เหลือน้อยสุดไปใช้

(6) นอกจากนี้แนะนำให้นายจ้างใช้มาตรการพิเศษเพื่อจัดการกับสถานการณ์ใดๆ ที่พบว่ามีการเลือกปฏิบัติต่อคนชาติหนึ่งในสถานที่ทำงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น (ดูวรรคที่ 5.3.18 ของประมวล)

5.3.18 มาตรการพิเศษ

- (1) เนื่องด้วยการเลือกปฏิบัติหรือการเสียเปรียบอื่นๆ ในอดีต บุคคลที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่มหรือเชื้อชาติอาจสูญเสียโอกาสในการได้รับคุณสมบัติหรือประสบการณ์ที่จำเป็นเพื่อโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (2) ดังนั้น RDO มาตรา 49 อนุญาตให้นายจ้างหรือฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดเตรียมการฝึกอบรมให้กับกลุ่มชนชาติใดชนชาติหนึ่งเฉพาะเป็นกรณีพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการให้สินค้า การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ โอกาส การให้เงินช่วยเหลือ สิทธิประโยชน์หรือโครงการเพื่อสนองความต้องการพิเศษใดๆ ในการจ้างงาน โดยที่มีเจตนาที่สมเหตุสมผลเพื่อให้แน่ใจว่าจะเกิดความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน
- (3) RDO มาตรา 51 และ 52 อนุญาตให้นายจ้างหรือฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาการฝึกอบรมให้กับบุคคลที่มาจากกลุ่มชนชาติใดชนชาติหนึ่งเฉพาะเป็นกรณีพิเศษ โดยที่ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา ในสองกอง (หรือในสถานประกอบการใดๆ) ไม่มีบุคคลเชื้อชาติ (หรือกลุ่มเชื้อชาติดังกล่าว) เคยทำงานนั้นมาก่อนหรือจำนวนของพนักงานในกลุ่ม

⁷³ วรรคที่ 5.3.6 ของประมวล สำหรับการขอรับข้อมูลเกี่ยวกับเชื้อชาติจากผู้สมัครงาน

เชื้อชาตินั้นๆ มีน้อยมาก

- (4) มาตรการภายใต้ RDO มาตรา 49, 51 หรือ 52 เรียกว่ามาตรการพิเศษ ตัวอย่างของมาตรการพิเศษอาจได้แก่ การส่งเสริมให้มีการจ้างงาน โอนย้าย หรือเลื่อนชั้น ให้ชั้นเรียนด้านภาษา ระบบพี่เลี้ยงและการ ฝึกอบรมทักษะการบริหารหรือหลักสูตรการฝึกอบรมอื่นๆ
- (5) มาตรการพิเศษภายใต้ RDO หมายถึงการให้การฝึกอบรมหรือการ ส่งเสริมใดๆ และไม่เพิ่มโอกาสการจ้างงานให้กับบุคคลที่มาจากกลุ่ม ชนชาติใดชนชาติหนึ่งเป็นการเฉพาะบนพื้นฐานด้านเชื้อ⁷⁴

⁷⁴ กฎหมายความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติในการจ้างงานของสหราชอาณาจักร, หน้า 40, คณะกรรมการ ความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ 2005

6 การกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO

6.1 ประเภทของการเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมาย RDO

RDO จำกัดความการเลือกปฏิบัติไว้สองประเภทด้วยกัน ได้แก่:-

6.1.1 การเลือกปฏิบัติด้านชาติ

การเลือกปฏิบัติเชื้อชาติเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่อไปนี้ตามความหมายภายใต้ RDO⁷⁵:-

(1) การเลือกปฏิบัติทางตรง

การเลือกปฏิบัติทางตรงเกิดขึ้นเมื่อนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข (ซึ่งเป็นคนกลุ่มชนชาติหนึ่ง) ในทางที่ให้ความพึงพอใจน้อยกว่านาย ค (ซึ่งเป็นคนอีกกลุ่มชนชาติหนึ่ง) บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของนาย ข โดยที่นาย ข และนาย ค อยู่ในสถานการณ์อื่นๆ ที่คล้ายกัน⁷⁶

ตัวอย่างที่ 7:-

คนเชื้อสายปากีสถานแต่กำเนิดแต่สามารถพูดภาษาจีนกวางตุ้งได้อย่างคล่องแคล่วและมีชื่อจีนชื่อสำหรับใช้โทรศัพท์เพื่อการทำงานเป็นพนักงานขายและมีได้รับเชิญสำหรับการสัมภาษณ์ แต่เนื่องจากลักษณะของเขาระบุว่าเขาเป็นคนปากีสถานแต่กำเนิด เมื่อบุคคลนี้ปรากฏตัวในวันสัมภาษณ์งาน เขาได้รับแจ้งอย่างแท้จริงว่ามีผู้อื่นได้ถูกว่าจ้างไปเรียบร้อยแล้วและปฏิเสธการสัมภาษณ์ นี่ถือเป็นการปฏิบัติในทางที่แยกว่าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหากผู้สมัครงานรายอื่นที่ไม่ใช่ชาวปากีสถานโดยกำเนิดไม่ได้รับการปฏิเสธ

ตัวอย่างที่ 8:-

ผู้จัดการเชื้อสายจีนโดยกำเนิดได้รับการปฏิบัติในทางที่แยกว่าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ (การเลือกปฏิบัติโดยตรง) หากผู้จัดการเชื้อชาติอังกฤษโดยกำเนิดได้รับเงินเดือนค่าจ้างสูงกว่าจำนวนเงินเดือนของผู้จัดการที่มีเชื้อสายจีนโดยกำเนิดบนพื้นฐานของความแตกต่างในชาติกำเนิด เมื่อทั้งสองทำงานในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกันอย่างมาก (เช่น ทั้งสองทำงานแบบเดียวกันและมีประสบการณ์

⁷⁵ RDO มาตรา 4(1)

⁷⁶ RDO มาตรา 4(1)(ก) และมาตรา 8(5)

คล้ายกันและมีผลงานดีทั้งคู่)

ควรคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้:-

- (ก) RDO มาตรา 9 กำหนดให้หากมีการกระทำที่มีการกระทำมากกว่าหนึ่งเหตุผล และหนึ่งในเหตุผลนั้นเป็นเรื่องของเชื้อชาติของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นเหตุผลหลักหรือย่อย) แล้วนั้นให้ถือว่าเป็นการกระทำอันเนื่องจากเหตุผลด้านเชื้อชาติของบุคคล ;
- (ข) RDO มาตรา 4(3) กำหนดให้การแยกบุคคลบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติจากบุคคลอื่นถือเป็นการแบ่งแยกทางตรง ตัวอย่างเช่น การแยกบุคคลเกิดขึ้นเมื่อพนักงานที่ไม่ใช่ชาวจีนโดยกำเนิดต้องรับประทานอาหารในห้องที่แยกจากโรงอาหารของพนักงานที่เป็นชาวจีนโดยกำเนิด ;
- (ค) ความสามารถด้านภาษาของบุคคล รวมทั้งสำเนียงสามารถเกี่ยวข้องกับเชื้อชาติของบุคคลคนนั้น⁷⁷ และนายจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานและลูกจ้างต้องไม่ได้รับการปฏิบัติในทางที่แย่กว่าเนื่องจากสำเนียงหรือภาษา

(2) การเลือกปฏิบัติทางอ้อม

การเลือกปฏิบัติทางอ้อมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใช้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการไม่เลือกปฏิบัติกับทุกคนจากทุกกลุ่มเชื้อชาติ⁷⁸ แต่:-

- (ก) มีเพียงสัดส่วนเพียงน้อยนิดของบุคคลจากกลุ่มเชื้อชาติหนึ่งที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไขเมื่อเทียบกับสัดส่วนของคนที่ไม่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาตินั้น;
- (ข) บุคคลที่ใช้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขไม่สามารถแสดงให้เห็นว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขเป็นธรรมบนพื้นที่ที่ไม่เกี่ยวกับเชื้อชาติ;
- (ค) ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขคือเพื่อสร้างความเสียเปรียบให้กับบุคคลกลุ่มเชื้อชาตินั้นๆ โดยเฉพาะเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามได้

⁷⁷ นโยบายและแนวทางด้านเชื้อชาติและการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ วรรคที่ 3.6, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งออนตาริโอ แคนาดา, 2005

⁷⁸ RDO มาตรา 4(1)(ข)

ตัวอย่างที่ 9:-

การห้ามไว้หนวดเคราอันเนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับโรงงานบรรจุอาหารเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางอ้อมกับบางกลุ่มเชื้อชาติ เช่น ชิกส์ (ที่ธรรมเนียมของชนกลุ่มนี้กำหนดให้ต้องไว้เครา) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มชนชาติอื่นๆ หากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าข้อกำหนดนี้ไม่เป็นธรรม เนื่องจากหน้ากากสามารถใช้เพื่อให้ได้มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย⁷⁹

ประเด็นต่อไปนี้ควรนำมาพิจารณา:-

- (i) สิทธิพิเศษและปัจจัยที่จะนำมาพิจารณา (ที่ขัดกับข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่แท้จริงในการบรรลุวัตถุประสงค์) ไม่ได้ได้อยู่ในความหมายของข้อกำหนดหรือเงื่อนไขภายใต้ RDO⁸⁰
- (ii) ไม่สามารถบรรลุข้อกำหนดหรือเงื่อนไขหากบุคคลไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขทางขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมได้อย่างสมเหตุสมผลของปลายของกลุ่มเชื้อชาติของตน⁸¹
- (iii) RDO มาตรา 4(2) ให้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขถือว่าเป็นธรรมหากเป็นวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายและมีความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสมและได้สัดส่วน
- (iv) กฎหมายคดีอ้างถึงระบุว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับเวลาและลักษณะการทำงาน สามารถนำไปสู่การเรียกร้องสิทธิการเลือกปฏิบัติทางอ้อม เพื่อตรวจสอบว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขเป็นธรรมหรือไม่ คดีแต่ละคดีต้องได้รับการไต่สวนตามข้อเท็จจริง พิจารณาถึงผลการเลือกปฏิบัติใดๆ กับระดับของต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพที่ลดลงหรือปัญหาด้านความปลอดภัยร้ายแรง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคคลเฉพาะบางกลุ่มเชื้อชาติ⁸²

⁷⁹ หลักปฏิบัติว่าด้วยความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติในการจ้างงานของสหราชอาณาจักร, หน้า 20, ตัวอย่าง ข; และ *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

⁸⁰ *Perera v Civil Service Commission* [1983] IRLR 166

⁸¹ *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

⁸² *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (ครั้งที่ 4) 723

ตัวอย่างที่ 10:-

การห้ามไว้หนวดเคราอันเนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับโรงงานบรรจุอาหารในตัวอย่างที่ 9 ข้างต้นจะเป็นธรรมก็ต่อเมื่อข้อมูลแสดงให้เห็นว่าการสวมใส่หน้ากากไม่ถึงว่าได้มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย⁸³

ตัวอย่างที่ 11:-

นายจ้างที่ตัดสินใจไม่ปรับงานให้เหมาะสมแก่พนักงานที่เป็นชาวยิว (ที่ต้องเข้าร่วมพิธีทางศาสนาและไม่สามารถทำงานในวันเสาร์) แต่ถูกกำหนดให้ทำงานในวันเสาร์จะถือว่าข้อกำหนดนี้เป็นธรรมก็ต่อเมื่อข้อมูลแสดงให้เห็นว่า การปรับงานดังกล่าวจะนำไปสู่ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย การเพิ่มขึ้นของต้นทุน และประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงอย่างมาก⁸⁴

ตัวอย่างที่ 12:-

ข้อกำหนดให้ต้องสวมหมวกนิรภัยในห้องเครื่องที่ทำงานซ่อมบำรุง แม้ว่าจะมีการเลือกปฏิบัติทางอ้อมกับชาวซิกส์ (ซึ่งโดยประเพณีแล้วต้องสวมผ้าโพกหัว) ถือว่ามีความเป็นธรรมก็ต่อเมื่อมีข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงในการบาดเจ็บและอาจเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง และข้อกำหนดดังกล่าวอาจยากที่จะบังคับใช้หากมีการยกเว้นให้กับคนใดคนหนึ่ง⁸⁵

- (v) กฎหมายคดีอ้างถึงยังระบุว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือมาตรฐานด้านภาษาสามารถนำไปสู่การถูกกล่าวหาเรื่องการแบ่งแยกทางอ้อมได้ นายจ้างจะต้องสามารถให้ความเป็นธรรมต่อข้อกำหนดหรือเงื่อนไขต่างๆ โดยการแสดงให้เห็นว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขมีความเกี่ยวข้องและไม่เป็นการเรียกร้องมากเกินไปกว่าความจำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละกรณีขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง และตัวอย่างที่ 13 ด้านล่างควรใช้เพื่อการอ้างอิงเท่านั้น

ตัวอย่างที่ 13:-

สำหรับงานตำแหน่งพนักงานเสมียนหรือผู้ช่วยเสมียนในกระทรวงของรัฐในสหราชอาณาจักร ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจะต้องตอบคำถามสาธารณสุขรวมทั้งตัวต่อตัวและทางโทรศัพท์

⁸³ *Panesar v The Nestle Co Ltd* [1980] IRLR 60

⁸⁴ *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (ครั้งที่ 4) 723

⁸⁵ *Singh v British Rail Engineering Ltd* [1986] ICR 22

ความสามารถในการเข้าใจและการสื่อสารในภาษาอังกฤษเป็นสิ่งจำเป็นหลัก และข้อกำหนดที่ผู้สมัครต้องมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษระดับ "โอ" หรือเทียบเท่าระดับถือว่าโดยรวมแล้วเป็นธรรมและไม่ลำเอียง⁸⁶ ข้อกำหนดดังกล่าวเป็นธรรมเพราะไม่มีความเกี่ยวข้องกับเชื้อชาติเพราะความสมเหตุสมผลและได้สัดส่วนกับวัตถุประสงค์ในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งถือว่าชอบด้วยกฎหมายและจำเป็นสำหรับการทำงาน

6.1.2 การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของชาติกำเนิดของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้เคียง

การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้เคียงเมื่อนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข ในทางที่แย่กว่าเนื่องจากชาติกำเนิดของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้เคียงของนาย ข⁸⁷ ญาติผู้ใกล้เคียงหมายถึงคู่สมรส บิดามารดาหรือบุตร (รวมถึง บุตรที่เกิดจากการสมรส, การรับเลี้ยงหรือบุตรบุญธรรม) หลานปู่ตายาย หลาน พี่น้องและเชยหรือสะใภ้⁸⁸

ตัวอย่างที่ 14:-

ผู้จัดการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติของญาติที่ใกล้เคียงของเขา เมื่อเขาใช้สมัครขอเลื่อนตำแหน่งแต่ได้รับการปฏิเสธเนื่องจากบริษัทเห็นว่าเขาและภรรยาไม่เหมาะสมสำหรับงานสังคมของบริษัทอันเนื่องจากภรรยาของเขามีเชื้อสายอินโดนีเซียโดยกำเนิด และผู้จัดการคนอื่นที่ภรรยาไม่ใช่ชาวอินโดนีเซียได้รับการแต่งตั้งแทน

6.1.3 การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย

การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นผู้เสียหายเกิดขึ้นหากนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข ในทางที่แย่กว่าคนอื่น ๆ ด้วยเหตุผลที่นาย ข หรือบุคคลที่สามได้กระทำหรือมีเจตนาที่จะทำ หรือสงสัยว่าได้ทำหรือมีเจตนาทำสิ่งต่อไปนี้⁸⁹:-

- (1) ดำเนินการภายใต้ RDO;
- (2) ให้ข้อมูลหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการภายใต้ RDO;
- (3) หรือทำสิ่งใดๆ ภายใต้ หรือโดยอิงถึง RDO;

⁸⁶ *Raval v Department of Health* และ *Social Security* [1985] ICR 685

⁸⁷ RDO มาตรา 5

⁸⁸ RDO มาตรา 2

⁸⁹ RDO มาตรา 6

(4) กล่าวหาว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติในทางที่ขัดต่อ RDO (ยกเว้นว่าการกล่าวหา นั้นจะไม่เป็นความจริงและไม่มีเจตนาที่ดี)

ตัวอย่างที่ 15:-

ผู้จัดการชาวเนปาลโดยกำเนิดถูกเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็น ผู้เสียหายเมื่อเขาร้องเรียนว่าได้รับเงินเดือนและเงินโบนัสประจำปีน้อยกว่าผู้จัดการคนอื่นๆ ที่มีเชื้อสายจีนโดยกำเนิดอันเนื่องมาจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติ และบริษัทไล่ผู้จัดการรายนี้ออกด้วยเหตุผลที่เขายื่นเรื่องร้องเรียน

6.2 เมื่อการเลือกปฏิบัติถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายภายใต้การจ้างงาน

6.2.1 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับผู้สมัครงานในทางที่อธิบายไว้ในวรรคที่ 6.1.1 - 6.1.3 ด้านบนของประมวล⁹⁰:-

- (1) ในการจัดเตรียมการเพื่อตัดสินใจว่าผู้สมัครรายใดควรได้รับการเสนอจ้างงาน (ตัวอย่างเช่น นายจ้างไม่อาจปฏิเสธที่จะสัมภาษณ์ผู้สมัครงานบนพื้นฐานของชื่อ ลักษณะหรือสำเนียงของผู้สมัครงานที่ระบุว่าผู้สมัครเป็นชาวปากีสถานโดยกำเนิด);
- (2) ในเงื่อนไขเมื่อมีการจ้างงาน (เช่น นายจ้างต้องไม่ลดระดับเงินเดือนเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งเดียวกันกับผู้สมัครที่มีเชื้อสายจีนเมื่อเทียบกับผู้สมัครที่มีเชื้อสายญี่ปุ่นอันเนื่องมาจากความแตกต่างในชาติกำเนิด);
- (3) โดยการปฏิเสธหรือจงใจละเว้นการเสนอการจ้างงาน (ตัวอย่างเช่น นายจ้างต้องไม่ปฏิเสธในการเสนอการจ้างงานให้กับผู้สมัครที่มีเชื้อสายต้นกำเนิดเป็นชาวอินเดีย)

6.2.2 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานหรือลูกจ้างด้วยวิธีที่อธิบายข้างต้นในวรรคที่ 6.1.1 – 6.1.3 ของประมวล⁹¹:-

- (1) ในแง่ของการจ้างงาน (ตัวอย่างเช่น สำหรับงานเดียวกัน ทำแบบเดียวกัน เงินเดือนเท่ากัน นายจ้างต้องไม่ให้พนักงานที่มีเชื้อชาติเนปาลโดยกำเนิดทำงานชั่วโมงยาวกว่าพนักงานเชื้อสายจีนอันเนื่องมาจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติ);

⁹⁰ RDO มาตรา 10(1); และวรรคที่ 6.7 ของประมวล สำหรับการกระทำที่ได้รับอนุญาตภายใต้ RDO

⁹¹ RDO มาตรา 10(2); และ วรรคที่ 6.7 ของประมวล สำหรับการกระทำที่ได้รับอนุญาตภายใต้ RDO

- (2) ในการเข้าถึงโอกาสสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโอนหรือการ ฝึกรวมหรือสิทธิประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการอื่นๆ หรือการปฏิเสธหรือจงใจละเว้นเพื่อสามารถเข้าถึงสิ่งเหล่านี้ (ตัวอย่างเช่น นายจ้างต้องไม่ให้ออกโอกาสในการเลื่อนขั้นแก่พนักงาน เชื้อสายเงินมากกว่าพนักงานของอื่นๆ บนพื้นฐานด้านชาติกำเนิดที่ ต่างกัน);
- (3) การไล่พนักงานออกหรือการทำให้ได้รับความเสียหาย (เช่น การลด จำนวนลูกจ้าง นายจ้างไม่สามารถใช้เป็นปัจจัยด้านเชื้อชาติและเลือก ที่จะปลดพนักงานเชื้อสายเงินก่อนพนักงานเชื้อสายอังกฤษ);
- (4) ในการจัดเตรียมการที่เกี่ยวกับการเสียชีวิตหรือเกษียณอายุ⁹²;
- (5) กฎหมายคดีอ้างอิงระบุว่าพนักงานที่ถูกนายจ้างบังคับให้ลาออก เพราะถูกเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติจะถือว่าถูกนายจ้าง เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹³;
- (6) กฎหมายคดีอ้างอิงระบุว่านายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับอดีต พนักงานในวิธีที่อธิบายไว้ในวรรคที่ 6.1.1 - 6.1.3 ของประมวล ที่ เกี่ยวข้องกับกระบวนการร้องเรียนภายในหรือหนังสืออ้างอิงการ สิ้นสุดการจ้างงาน⁹⁴

6.3 การคุกคามทางเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย

6.3.1 RDO ถือว่าการกระทำต่อไปนี้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย:-

- (1) นายจ้างคุกคามผู้สมัครงานหรือพนักงานบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁵;
- (2) พนักงานคุกคามผู้สมัครงานหรือพนักงานคนอื่นๆ ของนายจ้าง เดียวกันบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁶;
- (3) นายจ้างหลักคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของพนักงานรับจ้าง⁹⁷;

⁹² RDO มาตรา 10(4) และ (5)

⁹³ *Chang Ying Kwan v Wyeth (HK) Ltd* [2001] HKC 129, คดีการเลือกปฏิบัติต่อสตรีมีครรภ์อันเป็นผล ให้มีการลาออกซึ่งสามารถใช้อ้างอิงในการนำกฎหมาย RDO ไปประยุกต์ใช้

⁹⁴ *Rhys-Harper v Relaxion Group* [2003] IRLR 484

⁹⁵ RDO มาตรา 24(1) และ (2)

⁹⁶ RDO มาตรา 24(3)

⁹⁷ RDO มาตรา 24(4)

- (4) พนักงานรับจ้างคึกคกคามพนักงานรับจ้างคนอื่นๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁸;
- (5) หุ้นส่วนของบริษัทคึกคกคามหุ้นส่วนคนอื่นๆ หรือบุคคลอื่นๆ ที่ขอสมัครเป็นหุ้นส่วนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁹;
- (6) นายจ้างหลักคึกคกคามตัวแทนรับค่านายหน้าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰⁰;
- (7) ตัวแทนรับค่านายหน้าคึกคกคามตัวแทนรับค่านายหน้าคนอื่นๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰¹;
- (8) ผู้สมัครงานหรือพนักงานคึกคกคามนายจ้างบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰²;
- (9) นาย ก คึกคกคามนาย ข บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ หากนาย ก อาศัยอยู่ในสถานที่ที่นาย ข ได้รับการว่าจ้างงานโดยบุคคลที่สามให้ทำงาน¹⁰³ ตัวอย่างเช่น ผู้พักอาศัยคึกคกคามแม่บ้านทำความสะอาดที่ได้รับการว่าจ้างโดยเจ้าของบ้านเพื่อทำงานในสถานที่ที่ผู้พักอาศัยอาศัยอยู่;
- (10) ผู้ให้การฝึกอบรมด้านอาชีพคึกคกคามบุคคลที่ต้องการรับการฝึกอบรมหรือกำลังได้รับการฝึกอบรมบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰⁴;
- (11) ตัวแทนการจ้างงานหรือพนักงานของหน่วยงานคึกคกคามบุคคลที่ต้องการรับบริการบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰⁵

6.3.2 การคึกคกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่อไปนี้ภายใต้ RDO:-

(1) การคึกคกคามที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนา

นาย ก กระทำบางสิ่งบางอย่างที่สร้างความไม่พึงพอใจ (ซึ่งอาจเป็นทางวาจาหรือลายลักษณ์อักษร) ให้กับนาย ข บนพื้นฐานด้านเชื้อ

⁹⁸ RDO มาตรา 24(5)

⁹⁹ RDO มาตรา 24(6), (7) และ (8)

¹⁰⁰ RDO มาตรา 24(9)

¹⁰¹ RDO มาตรา 24(10)

¹⁰² RDO มาตรา 24(11)

¹⁰³ RDO มาตรา 24(12)

¹⁰⁴ RDO มาตรา 25(3)

¹⁰⁵ RDO มาตรา 25(4)

ชาติของนาย ข หรือเชื้อชาติของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้เคียงของนาย ข ในสถานการณ์ที่หากมีบุคคลที่เป็นกลางสังเกตเห็นสถานการณ์ดังกล่าวและทราบถึง สถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด บุคคลดังกล่าวจะคิดเหมือนกันว่า นาย ข ถูกลวงละเมิด, ทำให้เสื่อมเสีย หรือถูกคุกคาม¹⁰⁶ ถือเป็นความผิดทางกฎหมาย ไม่ว่าจะเจตนาหรือแรงจูงใจในการลวงละเมิด, ทำให้เสื่อมเสีย หรือคุกคามหรือไม่

(2) การลวงละเมิดโดยใช้สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์

นาย ก สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ต่อนาย ข บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของนาย ข หรือ ญาติที่ใกล้เคียงของนาย ข ไม่ว่าจะกระทำการตามลำพังหรือร่วมกับบุคคลอื่น¹⁰⁷

6.3.3 สำหรับหลักปฏิบัติที่ดีในการป้องกันการคุกคามด้านเชื้อชาติ กรรณาดูวรรคที่ 5.3.14 ของประมวล พุทธธรรมบางอย่างอาจถือว่าการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ โปรตดูวรรคที่ 5.3.14 (8) ของประมวล

6.4 การกล่าวให้ร้ายและการกระทำผิดโดยการกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง

6.4.1 RDO มาตรา 45 ถือเป็นกรกระทำที่ผิดกฎหมายหากบุคคลใดๆ ทำกิจกรรมสาธารณะกิจกรรมเพื่อกล่าวให้ร้าย สบประมาทร้ายแรง หรือเยาะหยันอย่างรุนแรงบุคคลอื่นบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ กิจกรรมสาธารณะดังกล่าวถือเป็นการกล่าวให้ร้ายบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

6.4.2 กิจกรรมในที่สาธารณะรวมถึงรูปแบบของการติดต่อสื่อสารใดๆ ที่กระทำต่อสาธารณะชนดำเนินการโดยเป็นที่สังเกตเห็นได้โดยสาธารณชน เช่น การพูด การเขียน การแสดงท่าทาง หรือการแต่งตัว การแสดงป้ายสัญลักษณ์ ธง ตราประทับและตราประจำตำแหน่ง¹⁰⁸

6.4.3 การกล่าวให้ร้ายโดยเจตนาและมีการคุกคามทางร่างกายของผู้ที่เป็นเชื้อชาติเป้าหมายหรือทรัพย์สินของผู้ที่เป็นเชื้อชาติเป้าหมายถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา และมีโทษปรับสูงสุดที่ 100,000 ดอลลาร์และจำคุกสูงสุดเป็นเวลา 2 ปี¹⁰⁹ การกระทำผิดนี้เรียกว่าเป็นการกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง

6.5 การโฆษณาที่แบ่งแยกเชื้อชาติ

¹⁰⁶ RDO มาตรา 7(1)

¹⁰⁷ RDO มาตรา 7(2)

¹⁰⁸ RDO มาตรา 45(4)

¹⁰⁹ RDO มาตรา 46

RDO มาตรา 42 ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายในการเผยแพร่หรือทำให้มีการเผยแพร่โฆษณาที่แสดงหรืออาจมีเหตุผลที่จะเข้าใจว่าบุคคลมีเจตนาที่จะกระทำผิดกฎหมายภายใต้ส่วนที่ 3 ของ RDO ตัวอย่างเช่น เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายในการเผยแพร่โฆษณาที่ระบุว่าบริษัทจะจ้างเฉพาะบุคคลเชื้อสายจีน

6.6 คำแนะนำและแรงกดดันเพื่อให้เกิดการแบ่งแยกเชื้อชาติ

RDO มาตรา 43 ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย หากนาย ก มีอำนาจเหนือ นาย ข หรือหากนาย ข มักจะกระทำการตามความประสงค์ของนาย ก เพื่อให้ นาย ก ทำหรือพยายามทำให้นาย ข กระทำการที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO (เช่น การเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติหรืออคติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของบุคคลที่สาม) RDO มาตรา 44 ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหากนาย ก ชักจูงหรือพยายามที่จะชักจูงให้นาย ข การทำสิ่งที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO โดยการให้ประโยชน์บางอย่างหรือการข่มขู่ นาย ข

ตัวอย่างที่ 16:-

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องได้รับคำแนะนำจากกรรมการผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ต้องไม่บอกให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลคัดเลือกเฉพาะผู้สมัครที่เป็นชาวแคนาดาเพื่อเป็นผู้จัดการทั่วไป

6.7 การปฏิบัติภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

6.7.1 คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง

เมื่อมีการใช้ GOQ ตามที่ระบุภายใต้ RDO มาตรา 11 อาจปฏิเสธไม่จ้างงานบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติได้ (ดูวรรคที่ 5.3.3 ข้างบนของประมวล) หากนายจ้างอ้างว่ามีการใช้ GOQ กับงาน นายจ้างต้องพิสูจน์สิ่งนี้ต่อศาลและศาลจะตรวจสอบข้ออ้างนี้อย่างเคร่งครัด

6.7.2 การฝึกอบรมทักษะที่จะนำไปใช้นอกประเทศฮ่องกง

RDO มาตรา 12 กำหนดให้ RDO มาตรา 10 (บทบัญญัติการเลือกปฏิบัติภายใต้ RDO ในการจ้างงานเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย) ใช้ไม่ได้กับการกระทำโดยนายจ้างเพื่อประโยชน์ของบุคคลที่ทำงานในฮ่องกง (แต่ไม่ใช่บุคคลที่ปรกติพำนักอาศัยในฮ่องกง) เพื่อฝึกอบรมทักษะที่มีเจตนาที่จะใช้นอกประเทศฮ่องกงทั้งหมด

6.7.3 การจ้างงานบุคคลที่มีทักษะ ความรู้หรือประสบการณ์พิเศษ

- (1) RDO มาตรา 13 กำหนดให้ RDO มาตรา 10 (บทบัญญัติการเลือกปฏิบัติภายใต้ RDO ในการจ้างงานเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย) ใช้ไม่ได้กับการกระทำโดยนายจ้างเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานหรือโอนย้ายมาจากนอกประเทศฮ่องกงเพื่อทำงานในฮ่องกงที่ต้องการทักษะ ความรู้ ประสบการณ์พิเศษหรือที่ยังไม่มีอยู่ในฮ่องกง การพิจารณาที่เกี่ยวข้องว่าทักษะ ความรู้ ประสบการณ์พิเศษหรือที่ยังไม่มีอยู่ในฮ่องกงหรือไม่อาจได้แก่ จำนวนผู้สมัครและระยะเวลาการสรรหาพนักงานในฮ่องกง จำนวนผู้สมัครและระยะเวลาการสรรหาพนักงานของงานอื่นๆ ที่สามารถเทียบเคียง ข้อมูลจากหน่วยงานอื่นๆ และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานตลาด
- (2) การกระทำจะต้องมีความเหมาะสมในแง่ของเกณฑ์การจ้างงานที่เสนอให้กับผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวข้องในสถานที่นอกฮ่องกง การกระทำจะสมควรหากมีอย่างแพร่หลายเมื่อเปรียบกับเกณฑ์การจ้างงานดังกล่าว
- (3) RDO มาตรา 13 ยังใช้เมื่อต่ออายุการจ้างงานบุคคลนี้ หรือเมื่อบุคคลได้เลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายภายในกลุ่มบริษัทเดียวกัน ตราบใดที่กระทำเป็นสิ่งที่สมควร
- (4) บุคคลมีทักษะ ความรู้ หรือประสบการณ์ที่ไม่มีในประเทศฮ่องกง

6.7.4 เกณฑ์ในท้องถิ่นและในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม

- (1) RDO มาตรา 14 กำหนดให้ พนักงานที่อยู่ในการจ้างงานเดิมที่ระบุใน RDO บัญชีท้ายประมวล 2 RDO มาตรา 10 บทบัญญัติการเลือกปฏิบัติภายใต้ RDO ในการจ้างงานเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย) ใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติต่อไปนี้:-
 - (ก) ระหว่างนายจ้างในข้อกำหนดการจ้างงานท้องถิ่นกับนายจ้างอีกรายหนึ่งในข้อกำหนดการจ้างงานต่างประเทศ;
 - (ข) ระหว่างพนักงานในข้อกำหนดการจ้างงานต่างประเทศที่มีสัญชาติหรือเป็นพลเมืองของประเทศหรือสถานที่และพนักงานอีกรายหนึ่งในข้อกำหนดการจ้างงานต่างประเทศที่มีสัญชาติหรือเป็นพลเมืองของอีกประเทศหนึ่ง
- (2) พนักงานที่อยู่ในการจ้างงานตามที่ระบุใน RDO บัญชีท้ายประมวล 2

คือพนักงานที่อยู่ภายใต้ RDO บัญชีท้ายประมวล 2 มาตรา 1 ถึง 6 (รวมถึงเจ้าหน้าที่ศาล เจ้าหน้าที่ ICAC เจ้าหน้าที่ของภาครัฐอื่นๆ และครูภาษาอังกฤษ) สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดดูได้ใน RDO

(3) RDO บัญชีท้ายประมวล 2 มาตรา 11 กำหนดให้:-

(ก) สำหรับเจ้าหน้าที่ศาล เจ้าหน้าที่ ICAC และเจ้าหน้าที่ของภาครัฐอื่นๆ

(i) ข้อกำหนดการจ้างงานท้องถิ่นหมายถึงเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการให้บริการท้องถิ่นภายในความหมายของกฎระเบียบ กฎการบริหาร จดหมายเวียน ใบปลิว บันทึกความจำที่ใช่โดยทั่วไปในการแต่งตั้งหรือว่าจ้างเจ้าหน้าที่เหล่านี้;

(ii) เงื่อนไขการจ้างงานในต่างประเทศหมายถึงเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการให้บริการต่างประเทศภายในความหมายของกฎระเบียบ กฎการบริหาร จดหมายเวียน ใบปลิว บันทึกความจำที่ใช่โดยทั่วไปในการแต่งตั้งหรือว่าจ้างเจ้าหน้าที่เหล่านี้

(ข) สำหรับพนักงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ

(i) ข้อกำหนดการจ้างงานท้องถิ่นหมายถึงเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่นำมาใช้หลักๆ ในการจ้างงานบุคคลที่มีที่อยู่อาศัยถาวรในประเทศฮ่องกง;

(ii) ข้อกำหนดการจ้างงานต่างประเทศหมายถึงเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่นำมาใช้หลักๆ ในการจ้างงานบุคคลที่ไม่มีที่อยู่อาศัยถาวรในประเทศฮ่องกง

(4) พนักงานที่อยู่ในการจ้างงานตามที่ระบุใน RDO บัญชีท้ายประมวล 2 จะยังอยู่ในเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อได้รับการปรับเลื่อนชั้น ต่ออายุการจ้างงาน หรือต่ออายุการทำงานหลังจากสิ้นสุดการจ้างงาน

6.7.5 มาตรการพิเศษ

RDO มาตรา 49, 51 และ 52 อนุญาตให้ใช้มาตรการพิเศษในการให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มชนบางกลุ่มที่เสียเปรียบในอดีต (ดัวร์คที

5.3.18 ของประมวล) ตัวอย่างของการมาตรการพิเศษอาจรวมถึง การ
กระตุ้นให้สมัครงาน การโอนหรือการเลื่อนชั้น ชั้นเรียนภาษา ระบบที่
เลี้ยง และการฝึกอบรมทักษะจัดการหรือการฝึกอบรมทักษะอื่นๆ

7 เมื่อเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

7.1 ความคุ้มครองทางกฎหมายภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

- 7.1.1 สิทธิของพนักงานหรือลูกจ้าง (รวมทั้งผู้สมัครงาน) ในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้ RDO อยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมาย พนักงานหรือลูกจ้างอาจนำเรื่องขึ้นสู่กระบวนการทางศาลแขวงเพื่อหามาตรการแก้ไขเพื่อขจัดใช้การสูญเสียหรือความเสียหายใดๆ เมื่อถูกเลือกปฏิบัติหรือคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹¹⁰ ควรดำเนินกระบวนการทางกฎหมายภายใน 24 เดือนนับจากวันที่ถูกเลือกปฏิบัติหรือคุกคาม¹¹¹
- 7.1.2 สนับสนุนให้นายจ้างและพนักงานดำเนินมาตรการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติและคุกคามภายในอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการโดยใช้ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนของตนก่อนนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาล สนับสนุนให้นายจ้างขอรับความช่วยเหลือทางกฎหมายหรือยื่นขอรับความช่วยเหลือทางกฎหมายกับแผนกให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายก่อนที่จะดำเนินการทางกฎหมาย
- 7.1.3 นอกจากการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายแล้ว พนักงานหรือลูกจ้าง (รวมถึงผู้สมัครงาน) อาจยื่นเรื่องร้องเรียนกับ EOC เพื่อให้ทำการสืบสวนและไกล่เกลี่ย¹¹² ควรยื่นเรื่องร้องเรียนภายใน 12 เดือนนับวันที่ถูกเลือกปฏิบัติหรือคุกคาม

7.2 การร้องทุกข์ต่อ EOC

- 7.2.1 เมื่อมีการยื่นเรื่องร้องเรียนกับ EOC ทาง EOC จะตรวจสอบเรื่องร้องเรียน การสืบสวนจะกระทำในทางที่เพื่อช่วยให้ EOC และคู่กรณีแต่ละฝ่ายเข้าใจประเด็นปัญหาได้กระจ่างยิ่งขึ้น และเพื่อช่วยในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
- 7.2.2 ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียน (ผู้ร้องเรียน ผู้ถูกกล่าวหาและพยาน) ควรให้ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในระหว่างการสืบสวน
- 7.2.3 RDO มาตรา 78(4) กำหนดให้ หาก EOC เห็นว่าเรื่องร้องเรียนเป็นเรื่องเล็กน้อย เกิดจากความเข้าใจผิดหรือขาดสาระสำคัญ EOC อาจไม่ดำเนินการต่อและยุติการสอบสวน ในกรณีอื่นๆ ที่ EOC อาจไม่ดำเนินการต่อและยุติการสอบสวนได้แก่ เมื่อคำร้องเรียนไม่ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO การกระทำได้ผ่านไปแล้วนานกว่า 12

¹¹⁰ RDO มาตรา 70

¹¹¹ RDO มาตรา 80

¹¹² RDO มาตรา 78

เดือน หรือบุคคลผู้ได้รับความเสียหายไม่ต้องการให้ดำเนินการสอบสวน
ต่อ

- 7.2.4 ข้อมูลที่ให้ในระหว่างการสืบสวนอาจได้รับการยอมรับเป็นหลักฐานเพื่อ
แสดงต่อหน้าศาลหากมีการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนทาง
กฎหมายในภายหลัง
- 7.2.5 EOC รักษาบทบาทที่เป็นอิสระและไม่ขึ้นกับฝ่ายใดในระหว่างการ
สอบสวน หากการสอบสวนมีขึ้นและไม่มีการดำเนินการต่อ EOC จะให้
ความช่วยเหลือ คู่กรณีในการหาข้อยุติข้อพิพาทโดยวิธีการประนีประนอม
- 7.2.6 วัตถุประสงค์หลักของกระบวนการจัดการกับเรื่องร้องเรียนคือเพื่อหาข้อ
ยุติเรื่องร้องเรียนโดยวิธีการประนีประนอม ในขั้นตอนใดๆ ของ
กระบวนการ EOC อาจเสาะหาความเป็นไปได้ในการหาข้อยุติระหว่าง
คู่กรณี สิ่งนี้อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนต้นๆ โดยทันทีหลังจากเรื่องร้องเรียน
ถูกส่ง ก่อนที่จะมีการสอบสวนแบบลงรายละเอียด หากคู่กรณีไม่สามารถ
หาข้อยุติได้ในขั้นตอนใดๆ การสอบสวนโดยละเอียดจะดำเนินต่อไป
- 7.2.7 หาก EOC ไม่ยุติการสอบสวน จะมีการดำเนินการในขั้นตอนการไกล่เกลี่ย
ข้อพิพาทอย่างเป็นทางการ ในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คู่กรณี
ต้อง ตัดสินใจว่าจะทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอย่างไร สิ่งใดก็ตามที่ถูก
กล่าวและกระทำโดยคู่กรณีในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะไม่ถูก
นำไปใช้ในกระบวนการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทที่ตามมา
ยกเว้นจะได้รับความยินยอมจากคู่กรณีนั้นๆ
- 7.2.8 หากคู่กรณีสามารถหาข้อยุติข้อพิพาทได้ ปกติแล้วจะมีการลงนาม
ร่วมกันในข้อตกลงการยุติข้อพิพาทและมีผลผูกมัดทางกฎหมาย ระหว่าง
คู่กรณี ภายใต้ข้อตกลงของคู่กรณี เงื่อนไขของการยุติข้อพิพาทอาจ
ได้แก่ การชดเชยทางการเงิน, การเปลี่ยนนโยบายและ หลักปฏิบัติ, การ
คืนสิทธิ หรือการขอโทษ
- 7.2.9 เวลาที่ EOC ใช้ในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนจะไม่ถูกนำไปนับ
รวมระยะเวลา 24 เดือนสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการทาง
กฎหมาย¹¹³ หรืออีกนัยหนึ่ง มีการยื่นระยะเวลาให้สำหรับระยะเวลาที่
EOC ใช้ในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน
- 7.2.10 กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนโดย EOC ให้ทางเลือกในกระบวนการ
ทางกฎหมายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในประเด็นด้านการเลือกปฏิบัติ
และการคุกคาม ทุกอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับในกระบวนการนี้ วิธีนี้เป็น
วิธีที่มีความเป็นทางการน้อยกว่า เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่า แก้ไขปัญหาได้
รวดเร็วกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกระบวนการทางกฎหมาย แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

¹¹³ RDO มาตรา 80(3)

กับความร่วมมือของคู่กรณีแต่ละฝ่ายและจะไกลเกลี่ยข้อพิพาทได้สำเร็จ เฉพาะเมื่อทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างการ สืบสวนซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการอาจจะสามารถนำไปใช้ต่อ หน้าศาลหากมีการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายในภายหลังและ ข้อมูลนี้อาจจะช่วยให้คู่กรณีสามารถทราบถึงสถานะของตน สำหรับ รายละเอียดเพิ่มเติมในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนโดย EOC โปรด อ่านเอกสารตีพิมพ์ที่จัดทำขึ้นโดย EOC หากคู่กรณีไม่ต้องการแก้ไขข้อ พิพาทผ่านการจัดการเรื่องร้องเรียนและต้องการขอรับคำตัดสินจากศาลแขวง คู่กรณีสามารถนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนโดยศาลได้โดยตรง

7.3 การช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC

- 7.3.1 เมื่อมีการยื่นเรื่องร้องเรียนให้กับ EOC แต่ไม่อาจหาข้อยุติเรื่องร้องเรียน ได้ บุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายอาจขอรับความช่วยเหลือจาก EOC เพื่อดำเนินการกระบวนการทางกฎหมาย
- 7.3.2 EOC จะพิจารณาการขอความช่วยเหลือการดำเนินการทางกฎหมาย ทั้งหมด ในการตัดสินว่าจะให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายหรือไม่ EOC จะพิจารณา ถึงปัจจัยต่างๆ มากมาย รวมถึงว่า กรณีดังกล่าวสร้างข้อกังขา ให้กับผู้ที่เป็น ตัวตั้งตัวตีหรือไม่, ความซับซ้อนของคดี, ความแน่นของ หลักฐานและความครอบคลุมอย่างกว้างขวางของปัญหาหรือ ความกังวลเชิงกลยุทธ์ของ EOC เช่น ปัญหาที่แพร่หลายระบุนผ่านประสบการณ์การ ร้องเรียนของ EOC
- 7.3.3 ในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC อาจรวมถึงการให้ คำปรึกษาด้านกฎหมายและการเป็นตัวแทนในคดีโดยเจ้าหน้าที่กฎหมาย ของ EOC เอง หรือทนายความจากภายนอกด้วยก็ได้ สำหรับรายละเอียด เพิ่มเติมเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC กรุณาอ่าน เอกสารตีพิมพ์ที่จัดทำขึ้นโดย EOC หากไม่ได้รับความช่วยเหลือทาง กฎหมายจาก EOC ผู้ร้องเรียนยังคงสามารถนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่ สวนโดยศาลแขวงและขอรับคำแนะนำทางกฎหมายหรือสมัครขอรับ ความช่วยเหลือทางกฎหมายได้จากแผนกให้ความช่วยเหลือทาง กฎหมายของรัฐบาล

7.4 หน้าที่อื่นๆของ EOC

- 7.4.1 EOC เป็นองค์กรด้านกฎหมายที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย นอกจาก การจัดการกับเรื่องร้องเรียนและหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือทาง กฎหมายที่บรรยายไว้ด้านบนแล้ว ยังมีอำนาจและหน้าที่ภายใต้กฎหมาย การต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่างๆ รวมถึง RDO อำนาจและหน้าที่อื่นๆ ของ EOC ภายใต้ RDO รวมไปถึง:-

(1) ทำงานเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติเชื้อชาติ การเหยียดเชื้อชาติและการ

กล่าวให้ ร้ายเกี่ยวกับเชื้อชาติ

- (2) ส่งเสริมความเท่าเทียมกันและความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ
- (3) ส่งเสริมการจัดการกับปัญหาโดยการไกล่เกลี่ยการกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO
- (4) การสอบสวนหรือการดำเนินการทางกฎหมายที่เหมาะสมในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชนอย่างเป็นทางการเบื้องต้น
- (5) บัญญัติหลักเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อกำจัดการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติผ่านการริเริ่มด้านการศึกษาและเผยแพร่สาธารณะ
- (6) การบังคับใช้ RDO โดยการออกประกาศการบังคับใช้และการให้ดำเนินการในแง่ของความเคารพต่อการเลือกปฏิบัติและบัญญัติซึ่งผิดกฎหมายอื่นๆ
- (7) การพิจารณาบททวนการทำงานของ RDO และการทำข้อเสนอเพื่อการแก้ไข

ตัวอย่างนโยบายความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ

1. คำนำ

- 1.1 [ชื่อองค์กร] มีความมุ่งมั่นที่จะใช้พรสวรรค์ ทักษะ ประสบการณ์ มุมมองทางวัฒนธรรมที่ต่างกันของบุคคลอย่างเต็มที่และทำให้แน่ใจว่าเป็นองค์กรที่ให้ความเคารพและเห็นคุณค่าและสามารถบรรลุศักยภาพทั้งหมดของบุคคลโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด
- 1.2 [ชื่อองค์กร] จะต้องทำตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติและจะทำตามข้อแนะนำในหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่บัญญัติโดยคณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกันภายใต้พระราชกฤษฎีกา

2 วัตถุประสงค์

- 2.1 วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้เพื่อให้แน่ใจว่า:-
 - (1) ไม่มีผู้ใดจะได้รับการปฏิบัติในทางที่แยกว่าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด
 - (2) ไม่มีผู้ใดจากกลุ่มเชื้อชาติใดจะต้องได้รับความเสียหายต่อข้อเรียกร้องหรือเงื่อนไขใดซึ่งไม่สามารถพิสูจน์ความเป็นธรรมบนพื้นฐานที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติได้
 - (3) เปิดโอกาสการจ้างงาน การฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพให้สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติทุกคนอย่างเสมอภาคโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด
 - (4) ทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติและไม่มีผู้ใดจะกระทำการใดๆ อันไม่เป็นที่พอใจหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์หรือคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด
 - (5) ระบบการร้องเรียนได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด และจะไม่มี การแก้แค้นต่อผู้ใดซึ่งยกเอาการร้องเรียนหรือความกังวลในการถูกคุกคามหรือการเลือกปฏิบัติขึ้นมาบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด

3 การนำไปปฏิบัติ

- 3.1 นโยบายนี้จะมีความสำคัญสำหรับ [องค์กรชื่อ]
- 3.2 [ตำแหน่ง] จะมีความรับผิดชอบโดยรวมต่อนโยบายนี้และ [ตำแหน่ง (หากแตกต่าง)] จะมีความรับผิดชอบต่อการการนำนโยบายนี้ไปใช้ประจำวัน

- 3.3 จะแจ้งนโยบายให้แก่พนักงานและผู้สมัครทุกคนทราบ
- 3.4 พนักงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจะได้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและการปฏิบัติตาม
- 3.5 พนักงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและสิทธิของตนเองและความรับผิดชอบ
- 3.6 จะลงประกาศโอกาสการจ้างงาน การเลื่อนขั้น การโอนย้ายและการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกอย่างแพร่หลายและผู้สมัครทั้งหมดจะได้รับการต้อนรับอย่างดีโดยไม่คำนึงถึงพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด
- 3.7 เกณฑ์การเลือกและการประเมินประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับงานหรือการโอกาสการฝึกอบรม
- 3.8 ประสิทธิภาพของนโยบายนี้จะได้รับการตรวจสอบเป็นประจำ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติของพนักงานและผู้สมัครเข้าทำงาน การเลื่อนขั้น และการฝึกงาน จะได้รับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายนี้ การร้องทุกข์ การดำเนินการทางวินัย การประเมินความประพฤติและการยุติการว่าจ้างจะได้รับการตรวจสอบโดยบางกลุ่มเชื้อชาติ ข้อมูลนั้นจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและจะถูกใช้ในการส่งเสริมความเสมอภาคและป้องกันการแบ่งแยก
- 3.9 ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน กฎระเบียบและหลักปฏิบัติ จะได้รับการตรวจสอบในส่วนของ การติดตามผลลัพธ์พร้อมด้วยมุมมองการนำขั้นตอนการส่งเสริมความเท่าเทียมกันและป้องกันการเลือกปฏิบัติไปใช้โดยการปรึกษากับพนักงาน ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร
- 3.10 การคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ
- (1) พนักงานทุกลูกจ้างจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือการถูกคุกคามซึ่งแต่ละบุคคลปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเคารพและสุภาพ
- (2) การคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิดเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้ พนักงานต้องไม่เข้าร่วมหรือสนับสนุนให้เอาผิดหรือนินทาเกี่ยวกับกรณีการคุกคามหรือการรังแก ไม่มีผู้ใดควรจะทำให้กระทำการใดๆ ที่ไม่น่าพอใจหรือที่เป็นปรักษ์หรือที่ขู่วัยต่อสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด พนักงานควรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการก่อกวน ตัวอย่างของการกระทำที่ไม่สามารถยอมรับได้แก่:
- (ก) หลีกเลี่ยงข้อคิดเห็นที่วิพากษ์วิจารณ์ไปในทางที่ไม่ดีหรือคำ

ดูถูกเกี่ยวกับเชื้อชาติ ยกตัวอย่างเช่น การเรียกชื่อที่คนบางเชื้อชาติอาจเห็นว่าไม่สุภาพหรือทำให้ขุนเคืองใจ

- (ข) ใช้ภาพหรือคำขวัญหรือสิ่งใดที่ทำให้คนบางเชื้อชาติขุนเคือง
- (ค) มุขตลก การล้อเลียน การเยาะเย้ย การเสียดสีเกี่ยวกับเชื้อชาติ
- (ง) การใช้น้ำเสียงเหยียดหยามหรือดูหมิ่นกับผู้คนเพียงเพราะเป็นคนคนของบางเชื้อชาติ
- (จ) คำว่าตรรกะคลบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ
- (ฉ) กำหนดงานที่มากเกินไปหรือหรือไม่มองดูสภาพความเป็นจริงของเป้าหมายบนพื้นฐานด้านสีผิว การสืบเชื้อสายประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด
- (ช) การหาเรื่องลงโทษโดยไม่จำเป็นเฉพาะตัวบุคคลกับบางกลุ่มเชื้อชาติ

3.11 ขั้ร้งเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติหรือการก่อกวนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิดจะได้รับ การดำเนินการอย่างจริงจังและจัดการอย่างประสิทธิภาพและรวดเร็วและ อาจมีผลในการลงโทษทางวินัย รวมถึงการไล่ออก

ส่วนเสริมอธิบายเพิ่มเติม

EOC อาจออกส่วนเสริมอธิบายเพิ่มเติมประมวลเป็นครั้งคราว ส่วนเสริมเหล่านี้ไม่ได้ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของประมวลแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อแจกแจงประเด็นตามความเหมาะสม

ส่วนเสริมอธิบายเพิ่มเติมต่อไปนี้ ออกโดย EOC:

- เนื้อหาของประมวลนั้นเขียนจากมุมมองด้านความเสมอภาคด้านเชื้อชาติ อาจมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประมวลซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบอื่นๆ ตัวอย่างเช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัว ประมวลนี้ไม่มีผลกระทบเหนือกฎหมายหรือกฎระเบียบ ไม่ว่ากฎหมายและกฎระเบียบอื่นๆ มีผลบังคับใช้หรือไม่ ควรอ่านประมวลฉบับนี้ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย กฎระเบียบและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง