

กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ ประมวลข้อปฏิบัติการทำงาน

สำหรับ การทำประชาปรีक्षा

ขอเชิญท่าน

ร่วมให้ความคิดเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรโดยส่งให้กับ

คณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน

ภายในวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2551



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION

ตุลาคม พ.ศ. 2551

เอกสารนี้จัดทำโดยคณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกันเพื่อ
วัตถุประสงค์ในการทำประชาพิจารณ์ภายใต้มาตราที่ 63 ของ
กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

กรุณาส่งต่อความคิดเห็นของคุณเกี่ยวกับเอกสารนี้เป็น
ลายลักษณ์อักษรให้กับคณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน
ภายในวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ.2551:

ที่อยู่: 19/F, Cityplaza Three
14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing
Hong Kong

โทรสาร: 2511 8142

อีเมล: eoc@eoc.org.hk

โทรศัพท์: 2511 8211

ประมวลข้อปฏิบัติการจ้างงาน ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

สารบัญ

<u>ตอนที่ 1 - บทนำ</u>	4
1.1 วัตถุประสงค์ของประมวล	5
1.2 สถานะของประมวล	6
1.3 การใช้ตัวอย่างและคำแนะนำเรื่องหลักปฏิบัติที่ดี	6
<u>ตอนที่ 2 - ความหมายของเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย</u>	8
2.1 เชื้อชาติหมายถึงอะไร	8
2.1.1 เชื้อชาติ	8
2.1.2 สีผิว	9
2.1.3 การสืบเชื้อสาย	9
2.1.4 ชาติกำเนิด	9
2.1.5 เผ่าพันธุ์โดยกำเนิด	10
2.2 อะไรบ้างที่ไม่จัดว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติ	10
2.2.1 การเป็นพลเมืองของประเทศใหม่	10
2.2.2 พลเมืองถาวร, สิทธิในการอาศัยและทำงาน, สิทธิในที่ทำงาน, สิทธิในการอาศัยโดยมีเงื่อนไขหรือข้อจำกัด, การอนุญาต ให้พำนักอาศัย	11
2.2.3 ระยะเวลาการอยู่อาศัย	12
2.2.4 สัญชาติ, ความเป็นพลเมืองหรือสถานะการเป็นพลเมือง ของประเทศอื่น	12
<u>ตอนที่ 3 - ขอบเขตความคุ้มครองการจ้างงาน</u>	14
3.1 ความหมายของการจ้างงาน	14
3.1.1 ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในสองกง	14
3.2 นายจ้างขนาดย่อม	15
3.3 แม่บ้านทำความสะอาด	16
3.4 ศาสนา	16
3.5 ความสัมพันธ์ทางอาชีพอื่นๆ	16
3.5.1 พนักงานรับจ้าง	16
3.5.2 หุ่นส่วน	17
3.5.3 ตัวแทนที่ได้ค่านายหน้า	17
3.5.4 ทนายความ	18
3.6 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ	18
3.6.1 การฝึกอบรมวิชาชีพ	18

3.6.2	ตัวแทนการจ้างงาน	19
<u>ตอนที่ 4 - ความหมายของการกระทำที่ผิดกฎหมาย</u>		20
4.1	"การแบ่งแยก" คืออะไร	20
4.1.1	การแบ่งแยกเชื้อชาติ	20
4.1.1.1	การแบ่งแยกทางตรง	20
4.1.1.2	การแบ่งแยกทางอ้อม	20
4.1.2	การแบ่งแยกบนพื้นฐานของเชื้อชาติของญาติที่ใกล้ชิด	21
4.1.3	การแบ่งแยกโดยการทำให้ผู้นั้นเป็นผู้ได้รับความเสียหาย	22
4.2	การแบ่งแยกในมุมมองและระดับต่างๆ ของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน	23
4.3	"การเหยียดเชื้อชาติ" หมายถึงอะไร	25
4.3.1	การล่วงละเมิดที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนา	25
4.3.2	การล่วงละเมิดโดยใช้สภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์	26
4.4	ความสัมพันธ์ที่ถือว่าการเหยียดเชื้อชาติเป็นเรื่องผิดกฎหมาย	26
4.5	การกล่าวให้ร้ายและการกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง	27
4.6	การกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ	28
4.6.1	การโฆษณาที่สื่อถึงการแบ่งแยก	28
4.6.2	การชี้แนะและการกดดันเพื่อให้เกิดการแบ่งแยก	29
<u>ตอนที่ 5 - ความรับผิดชอบต่อการกระทำที่ผิดกฎหมาย</u>		30
5.1	หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรและนายจ้าง	30
5.2	หน้าที่ความรับผิดชอบในการช่วยเหลือการกระทำที่ผิดกฎหมายของนายจ้าง	30
5.3	หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของลูกจ้าง	31
5.4	ขั้นตอนเชิงปฏิบัติที่สมเหตุสมผลของนายจ้างเพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมาย	31
5.4.1	นโยบาย	32
5.4.2	การฝึกอบรม, การมีหัวหน้าคอยดูแลและการดำเนินมาตรการแก้ไข	33
<u>ตอนที่ 6 - รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแบ่งแยกทางตรงและทางอ้อม</u>		34
6.1	การแบ่งแยกทางตรง	34
6.1.1	การเปรียบเทียบ	34
6.1.2	การกระทำที่มีมากกว่าหนึ่งเหตุผล	35
6.1.3	แรงจูงใจ	35
6.1.4	การปฏิบัติต่อผู้อื่นอาจไม่เป็นการชี้ขาด	36
6.1.5	ภาระหน้าที่ในการพิสูจน์และหลักฐาน	37
6.2	การแบ่งแยกทางอ้อม	37
6.2.1	ข้อกำหนดและเงื่อนไข	37

6.2.2	การเปรียบเทียบสัดส่วน	38
6.2.3	ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เป็นธรรม	39
<u>ตอนที่ 7 - ข้อยกเว้นและประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้อง</u>		41
7.1	คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง	41
7.2	การฝึกอบรมทักษะที่จะนำไปใช้นอกประเทศฮ่องกง	42
7.3	การจ้างงานบุคคลที่มีทักษะ ความรู้หรือประสบการณ์พิเศษ	42
7.4	เกณฑ์ในท้องถิ่นและในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม	42
7.5	มาตรการพิเศษ	43
<u>ตอนที่ 8 - หลักปฏิบัติที่ดี</u>		44
8.1	การจัดทำนโยบาย	44
8.2	การนำไปปฏิบัติใช้	45
8.2.1	การเผยแพร่และฝึกอบรม	45
8.2.2	การคัดสรรบุคลากร	46
8.2.3	ระหว่งการจ้างงาน	47
8.2.4	การร้องทุกข์และประเด็นด้านวินัย	48
8.2.5	การสิ้นสุดการจ้างงานและการคัดบุคลากรออกเนื่องจาก การมีบุคลากรมากเกินไปเกินความต้องการ	48
8.2.6	ภาษา	48
8.2.7	การทบทวนและการตรวจสอบติดตาม	49
8.2.8	ภายใต้กลุ่มเชื้อชาติที่เป็นชนกลุ่มใหญ่	50
<u>ตอนที่ 9 - คำร้องเรียนและกระบวนการทางกฎหมาย</u>		52
9.1	การจัดการกับเรื่องร้องเรียน	52
9.1.1	การสอบสวน	52
9.1.2	การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	53
9.2	ความช่วยเหลือทางกฎหมาย	54
9.3	สิทธิในการขอรับกระบวนการทางกฎหมาย	54

1 บทนำ

ในส่วนนี้จะเกริ่นนำประมวลกฎหมาย

- (i) ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับความหมายของคำว่าเชื้อชาติภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ (กฎหมาย) นอกจากนี้จะให้คำอธิบายถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเชื้อชาติแล้ว ยังอธิบายถึงประเด็นต่างๆ ที่ไม่จัดเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติอีกด้วย
- (ii) ส่วนที่ 3 อธิบายถึงคำจำกัดความของการจ้างงานภายใต้กฎหมายและประเภทของความสัมพันธ์หรือประเด็นการทำงานที่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายฉบับนี้ อีกทั้งยังอธิบายถึงประเด็นที่ไม่ถูกรวมครอบคลุมภายใต้กฎหมายฉบับนี้และขีดจำกัดความคุ้มครอง
- (iii) ส่วนที่ 4 ให้ภาพรวมของแนวคิดทางกฎหมายขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกเชื้อชาติและการเหยียดเชื้อชาติและการกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ
- (iv) ส่วนที่ 5 อธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการกระทำที่ผิดกฎหมายทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง ข้อมูลที่ให้จะอธิบายว่านายจ้างสามารถลดความรับผิดชอบลงได้โดยการนำหลักปฏิบัติที่เหมาะสมไปใช้เพื่อป้องกันพนักงานจากการกระทำที่ผิดกฎหมาย
- (v) ส่วนที่ 6 ให้คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแบ่งแยกทางตรงและทางอ้อมเพื่อเสริมแนวคิดพื้นฐานที่ได้อธิบายไปในส่วนที่ 4 สำหรับการแบ่งแยกทางตรงให้คำอธิบายถึงความจำเป็นในการเปรียบเทียบที่เหมาะสมด้วยเครื่องมือที่ใช้วัดการเปรียบเทียบ, การมีแรงจูงใจเข้ามาเกี่ยวข้อง, ภาระหน้าที่ในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงและหลักฐานสำหรับการแบ่งแยกทางอ้อมอธิบายถึงองค์ประกอบของข้อกำหนดหรือเงื่อนไข, การเปรียบเทียบสัดส่วนและสิ่งที่เป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เป็นธรรม
- (vi) ส่วนที่ 7 อธิบายถึงข้อยกเว้นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการจ้างงานและสิ่งที่กฎหมายฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้ เหล่านี้ประกอบด้วยคุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง, ทักษะและประสบการณ์พิเศษที่หาไม่ได้ในสองกอง, เกณฑ์ในท้องถิ่นและในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม , และเกณฑ์พิเศษในการให้โอกาสแก่ชนที่เป็นเชื้อชาติกลุ่มน้อย
- (vii) ส่วนที่ 8 เกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัติที่ดีที่นายจ้างควรนำไปใช้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติและเพื่อให้เป็นไปตามภาระหน้าที่ภายใต้กฎหมายฉบับนี้
- (viii) ส่วนที่ 9 อธิบายว่าบุคคลที่รู้สึกว่าจะถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายสามารถยื่นคำร้องเรียนให้กับคณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน (EOC) รวมถึงให้ภาพรวมโดยสรุปของบทบาทและหน้าที่ของ EOC ในการจัดการกับเรื่องร้องเรียน

และยังให้คำอธิบายอีกด้วยว่าบุคคลสามารถดำเนินกระบวนการทางกฎหมายและทางเลือกอื่นๆ ที่อาจทำได้

1.1 วัตถุประสงค์ของประมวล

- 1.1.1 กฎหมายฉบับนี้ถูกบัญญัติขึ้นในปีพ.ศ. 2551 เพื่อนำมาใช้กับการแบ่งแยกและการเหยียดเชื้อชาติและการกระทำอื่นๆ ที่ผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านเชื้อชาติโดยเฉพาะ นั่นคือ ประเด็นที่แตกต่างออกไปจากกิจกรรมอื่นๆ ในสังคม ส่วนที่ 3 ของกฎหมายเกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกและการเหยียดเชื้อชาติในการจ้างงานและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 1.1.2 ประมวลข้อปฏิบัตินี้ (ประมวล) มีเจตนารมณ์เพื่ออธิบายถึงกฎหมายและให้แนวทางเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดการแบ่งแยกเชื้อชาติขึ้นในการจ้างงาน โดยหลักๆ แล้ว ประมวลนี้มีเจตนารมณ์เพื่อช่วยให้นายจ้างมีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ในเชื้อชาติให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานโดยการส่งเสริมให้ใช้หลักปฏิบัติที่ดี และยังมีเจตนารมณ์ในการให้ความเข้าใจโดยทั่วไปกับลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิของลูกจ้าง เพื่อที่ลูกจ้างจะรู้ถึงวิธีการปกป้องสิทธิของตนเอง และสิ่งที่ตนควรทำเมื่อรู้สึกว่าคุณเลือกปฏิบัติจากนายจ้างของตน
- 1.1.3 นอกจากนายจ้างและลูกจ้างแล้ว กฎหมายยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านอาชีพและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอื่นๆ (เช่น ผู้รับจ้าง, ตัวแทนที่ได้รับค่านายหน้า, หุ่นสวน, การฝึกอบรมวิชาชีพและตัวแทนให้บริการการจ้างงาน) โดยทั่วไป หลักการและหลักปฏิบัติที่ดีที่ใช้กับการจ้างงานจะใช้กับความสัมพันธ์ด้านอาชีพและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานประเภทอื่นๆ ด้วย ประมวลยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และประเด็นประเภทอื่นๆ เหล่านี้ตามความเหมาะสม
- 1.1.4 จึงควรอ่านประมวลทั้งฉบับให้จบและด้วยความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ ไม่ควรอ่านประมวลฉบับนี้แบบผ่านๆ หรืออ่านแบบลวกๆ

1.2 สถานะของประมวล

- 1.2.1 ประมวลฉบับนี้บัญญัติขึ้นโดยคณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน (EOC) ภายใต้กฎหมาย [มาตราที่ 63] หลังจาก that EOC ได้เสนอการบัญญัติประมวลฉบับนี้ EOC ได้จัดให้มีการทำประชาพิจารณ์รวมถึงการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะได้ร่วมกันปรึกษา หลังการปรึกษาประมวลที่เสนอได้ถูกยื่นให้กับสภานิติบัญญัติเพื่อให้ทำการตรวจสอบก่อนที่จะมีผลบังคับใช้ใน [วันที่]

ในหน้าตาที่เห็นปัจจุบัน

- 1.2.2 ประมวลอธิบายถึงวิธีการและความเข้าใจกฎหมายของ EOC อย่างไรก็ตามประมวลไม่ได้บังคับให้มีพันธะผูกพันทางกฎหมายหรือมีผลผูกมัดด้านกฎหมายโดยตรงใดๆ และการไม่ปฏิบัติตามประมวลจะไม่ได้นำไปสู่ ความรับผิดชอบใดๆ ในตัวของมันเอง [มาตราที่ 63(14)] ประมวลไม่ได้มีวัตถุประสงค์และไม่ได้เป็นคำชี้ขาดที่เบ็ดเสร็จของกฎหมาย ศาลเท่านั้นที่จะเป็นผู้ตัดสินชี้ขาดในด้วกฎหมาย
- 1.2.3 อย่างไรก็ตาม ศาลจะพิจารณาส่วนที่เกี่ยวข้องใดๆ ของประมวลในการ ตัดสินคดี ตัวอย่างเช่น หากนายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติตามคำแนะนำที่เกี่ยวข้องของประมวลแล้ว จะเป็นการลดโอกาสในการถูกตัดสินคดีในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายโดยศาลได้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำของประมวล ในกรณีที่มีการเรียกร้อง สิทธิเอาจากนายจ้าง นางจ้างอาจจำเป็นต้องอธิบายด้วยวิธีการอื่น ถ้ามีว่าตนปฏิบัติตามและในทางที่สอดคล้องกับพันธะผูกพันของนายจ้างภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

1.3 การใช้ตัวอย่างและคำแนะนำเรื่องหลักปฏิบัติที่ดี

- 1.3.1 ในการอธิบายการทำงานของกฎหมาย ประมวลจะหยิบยกตัวอย่างเพื่ออธิบายว่าหลักการและแนวคิดภายใต้กฎหมายอาจนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์หนึ่งๆ ที่เฉพาะได้อย่างไร แม้ว่าตัวอย่างส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การแบ่งแยกเชื้อชาติในการทำงาน ประมวลอาจหยิบยกตัวอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเพื่อแสดงถึงหลักการและแนวคิดที่ประยุกต์ใช้กับการแบ่งแยกเชื้อชาติโดยทั่วไปอีกด้วย
- 1.3.2 กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายใหม่ของฝ่ายนิติบัญญัติ ยังไม่มีคำตัดสินของศาลสองงกภายใต้กฎหมายนี้ คำตัดสินของศาลภายใต้กฎหมายการแบ่งแยกฉบับอื่นๆ ในสองงกหรือในประเทศอื่นๆ (เช่น ออสเตรเลียหรือสหราชอาณาจักร) อาจช่วยในการทำความเข้าใจถึงการทำงานของกฎหมายฉบับนี้ได้ ตัวอย่างบางประการที่ประมวลฉบับนี้หยิบยกขึ้นมาอ้างอิงจากกรณีการตัดสินของศาลจริงภายใต้กฎหมายการแบ่งแยกที่คล้ายกัน
- 1.3.3 การประยุกต์ใช้กฎหมายการแบ่งแยกขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงของกรณีเฉพาะนั้นๆ มากกว่า ตัวอย่างที่ใช้ในประมวลมีวัตถุประสงค์เพื่อเอื้อต่อความเข้าใจกฎหมายโดยทั่วไป แต่อาจไม่ครอบคลุมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเฉพาะที่ผู้อ่านคนนั้นๆ กำลัง เผชิญอยู่จริงดังนั้นจึงไม่อาจนำประยุกต์ใช้ได้โดยตรง ควรขอรับคำแนะนำทางกฎหมายที่เหมาะสม
- 1.3.4 ประมวลจะให้คำแนะนำหลักการปฏิบัติที่ดี นายจ้างอาจนำคำแนะนำเหล่านี้ไป

ใช้ตามความเหมาะสม และปรับเปลี่ยนตามลักษณะและขนาดขององค์กรของตนรวมถึงทรัพยากรที่องค์กรของตนมีอยู่

- 1.3.5 ขณะที่ประมวลมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายกฎหมายและให้แนวทางการปฏิบัติและคำแนะนำการปฏิบัติที่ดี แต่ก็ยังมีคำถามเกี่ยวกับกฎหมายที่ประมวลไม่สามารถให้คำตอบที่ชี้ขาดได้ คำตอบต่อคำถามเหล่านี้จำเป็นต้องรอคำตัดสินชี้ขาดจากศาล ประมวลไม่สามารถใช้แทนการขอรับคำแนะนำทางกฎหมายที่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเฉพาะได้

2 ความหมายของเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย

2.1 เชื้อชาติหมายถึงอะไร

- (i) ภายใต้กฎหมาย เชื้อชาติหมายถึง "เชื้อชาติ", "สีผิว", "การสืบเชื้อสาย" หรือ "ชาติหรือเผ่าพันธุ์โดยกำเนิด" ของบุคคล" [มาตราที่ 8(1)(ก)]
- (ii) กฎหมายให้คำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับความหมายของคำว่า "การสืบเชื้อสาย" [มาตราที่ 8(1)(ค)] โดยอธิบายว่าการแบ่งแยกบนพื้นฐานของการสืบเชื้อสาย หมายถึงการแบ่งแยกสมาชิกของชุมชนโดยอิงจากรูปแบบของการแบ่งชนชั้นทางสังคม เช่น ระบบวรรณะหรือระบบสถานะที่ติดตัว มาโดยกำเนิดอื่นๆ ในทำนองเดียวกันซึ่งทำลายหรือทำให้สิทธิมนุษยชน ที่เท่าเทียมกันเสื่อมลง
- (iii) "ไม่มีคำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับความหมายของคำว่า "เชื้อชาติ", "สีผิว, และ "ชาติหรือเผ่าพันธุ์โดยกำเนิด" เนื่องด้วยกฎหมายจากการตัดสินใจคดีใน ส่องกง การใช้คำเหล่านี้โดยทั่วไปจะถือว่าเกี่ยวข้องกับ
- (iv) เป็นการสมควรที่จะหยิบยกตัวอย่างความหมายของคำเหล่านี้โดยการเปรียบเทียบบุคคลกับคนกลุ่มอื่น ความหมายของคำเหล่านี้ไม่ได้เป็นอิสระ จากกันโดยสิ้นเชิง อาจมีความคาบเกี่ยวและไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เสมอในทุกๆ สถานการณ์ ตัวอย่างบางประการด้านล่างอิงจากกฎหมาย จากการตัดสินใจคดีในประเทศอื่น

2.1.1 เชื้อชาติ

ตัวอย่างที่ 1:-

คนยุโรปกับคนเอเชียจัดอยู่ในเชื้อชาติที่ต่างกัน โดยทั่วไป คนสองกลุ่มนี้มีลักษณะทางร่างกาย วัฒนธรรมและวิถีชีวิตต่างกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างเหล่านี้ แต่หากคนทั้งสองกลุ่มนี้ทำงานให้กับนายจ้างคนเดียวกัน, ในงานตำแหน่งเดียวกัน และมีผลงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน คนทั้งสองควรได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เท่ากัน การแบ่งแยกคนที่เป็นคนยุโรปและคนเอเชียโดยการให้ผลตอบแทนจากการทำงานไม่เท่ากัน แม้ว่าทั้งสองจะมีผลงานที่อยู่ในระดับเดียวกันถือว่าการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย

2.1.2 สีผิว

ตัวอย่างที่ 2:-

ในบรรดาลักษณะทางร่างกายระหว่างคนต่างเชื้อชาติ สีผิวอาจเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนที่สุด ตัวอย่างเช่น คนแอฟริกัน คนยุโรปและคนเอเชียมีสีผิวแตกต่างกัน (ดำ, ขาวและเหลือง) การแบ่งแยกสีผิวเป็นรูปแบบที่ชัดเจนของการแบ่งแยกเชื้อชาติ การเลือกปฏิบัติระหว่างบุคคลที่เป็นคนผิวดำและคนผิวขาวถือว่าผิดกฎหมาย

2.1.3 การสืบเชื้อสาย

กฎหมายกล่าวไว้ว่า [มาตราที่ 8(1)(ค)] การสืบเชื้อสายหมายถึงรูปแบบของการแบ่งชนชั้นทางสังคม เช่น ระบบ วรรณะและระบบในทำนองเดียวกัน

ในประวัติศาสตร์ หลายๆ แห่งในโลกมีระบบทางสังคมที่เข้มงวดซึ่งคนถูกแบ่งออกเป็นชนชั้น (วรรณะ) ต่างๆ โดยกำเนิด โอกาสในชีวิต รวมถึงโอกาสทางการศึกษาและการประกอบอาชีพถูกกำหนดโดยวรรณะที่ บุคคลคนนั้นๆ เป็นอยู่ ในระบบเหล่านี้ บุคคลที่เกิดในวรรณะต่ำต้องประสบกับความทุกข์จากการถูกแบ่งแยกและไม่สามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าจะมีความสามารถและคุณสมบัติ ส่วนตัว ระบบเหล่านี้บางระบบยังคงถูกใช้กันอยู่ในหลายๆ ระดับด้วยกัน ในส่วนต่างๆ ของโลกเราในปัจจุบัน หากการแบ่งแยกบุคคลที่เกิดขึ้นใน ช่องก่อก่เกิดจากรวรรณะที่บุคคลคนนั้นเป็นอยู่ ถือว่าเป็นเรื่องผิดกฎหมาย

2.1.4 ขาดกำเนิด

ขาดกำเนิดโดยทั่วไปหมายถึงขาดที่บุคคลคนนั้นเป็นประชาชนอยู่ในอดีต เมื่อครั้งที่ประชากรของโลกอยู่ในสภาวะหยุดนิ่ง ผู้คนอาศัยอยู่ในประเทศที่ตนเป็นประชาชนอยู่ ผู้ที่อาศัยอยู่ในประเทศอื่นถือว่าเป็นประชาชนของประเทศอื่น เมื่อมีการอพยพในระดับใหญ่เกิดขึ้น ขาดขยายขอบเขตและเปลี่ยนสภาพออกไป ผู้คนที่มีขาดกำเนิดต่างกันเริ่มที่จะอาศัยอยู่ในประเทศเดียวกัน ผู้คนเหล่านี้อาจยังรักษาขาดกำเนิดของตนไว้หลังจากผ่านไปหลายชั่วอายุคน หรือแม้กระทั่งหลังจากที่ขาดที่ให้กำเนิดตนไม่เหลืออยู่แล้วเนื่องจากมีการแบ่งแยกประเทศด้วยเหตุผลทางการเมือง ปัจจุบันนี้ผู้คนที่มีขาดกำเนิดต่างกันอาจมีสัญชาติเดียวกันถือหนังสือเดินทางประเทศเดียวกันและมีวิถีการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน

ตัวอย่างที่ 3:-

ชาวอังกฤษ ชาวสก๊อตแลนด์ และชาวไอริชและเวลส์จากสหราชอาณาจักร มีขาดกำเนิดต่างกัน แม้ว่าจะถือหนังสือเดินทางของสหราชอาณาจักรเหมือนกัน การแบ่งแยกระหว่างคนที่ เป็นชาวอังกฤษกับคนที่ เป็นชาวสก๊อตถือเป็นเรื่องผิดกฎหมาย

2.1.5 เผ่าพันธุ์โดยกำเนิด

เช่นเดียวกันกับบุคคลที่มีชาติกำเนิดเหมือนกัน มีชุมชนที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะตนอยู่ในส่วนต่างๆ ของโลกที่มีประวัติศาสตร์ของกลุ่มตนอันยาวนาน รักษาประเพณี วัฒนธรรมดั้งเดิม วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมทางสังคมและครอบครัวของตนไว้ คนกลุ่มนี้แยกตัวเองจากคนกลุ่มอื่นๆ ที่อยู่รายรอบและจัดว่าเป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์ที่แยกเฉพาะ เผ่าพันธุ์โดยกำเนิดคือสิ่งที่ระบุถึงตัวบุคคลว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มดังกล่าว

ตัวอย่างที่ 4:-

ชาวซิกข์จากรัฐปัญจาบที่อยู่ระหว่างประเทศอินเดียและปากีสถานมีสีผิว, ลักษณะ ทางร่างกายเหมือนกัน และมีบรรพบุรุษร่วมกันคือชาวฮินดูที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกันกับคนกลุ่มนี้ แต่ชาวซิกข์มีขนบธรรมเนียม ประเพณีและประวัติศาสตร์ของตนเอง ในแง่ของรูปลักษณ์ภายนอก ชาวซิกข์นิกาย ออร์โธดอกส์จะไม่ตัดผมและสวมใส่ผ้าโพกหัว คนกลุ่มนี้จัดเป็นกลุ่มเชื้อ สายที่โดดเด่นเฉพาะ การเลือกปฏิบัติกับชาวซิกข์ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

2.2 อะไรบ้างที่ไม่จัดว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติ

กฎหมายให้ความชัดเจนว่าการใช้ประเด็นที่เฉพาะเจาะจงเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติกับบุคคล และความแตกต่างที่เป็นผลจากเกณฑ์เหล่านี้จะไม่ถือว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติ [มาตราที่ 8(2) และ (3)] เหตุผลในการระบุประเด็นเหล่านี้เฉพาะเจาะจงเห็นจะเป็นด้วยว่าประเด็นเหล่านี้โดยทั่วไปไม่ถือเป็นเชื้อชาติหรือมีความข้องเกี่ยวกับการเมืองซึ่งควรเป็นอิสระจากปัญหาด้านการแบ่งแยกเชื้อชาติ ประเด็นเหล่านี้มีอธิบายได้ด้านล่างพร้อมด้วยตัวอย่าง แต่ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

2.2.1 การเป็นพลเมืองของประเทศใหม่

มีผู้คนที่สืบเชื้อสายจากฝ่ายบิดาของผู้ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านในฮ่องกงในปีค.ศ. 1898 กฎหมายอธิบายถึงคนเหล่านี้โดยใช้คำว่า "ผู้อยู่อาศัยที่ไม่ใช่ชนพื้นเมือง" และ "หมู่บ้านที่ถูกสร้างขึ้น"

"ผู้อยู่อาศัยที่ไม่ใช่ชนพื้นเมือง" คือคำที่ใช้ในกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งตัวแทนหมู่บ้าน ตอน 576 ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ ในปีค.ศ. 1898 เป็นพลเมืองของหมู่บ้านที่ไม่ใช่ชนพื้นเมืองในความหมายของกฎหมายฉบับนั้นหรือบุคคลที่สืบเชื้อสายจากฝ่ายบิดาที่เป็นผู้อยู่อาศัยดังกล่าว

"หมู่บ้านที่ถูกสร้างขึ้น" คือคำที่ใช้กับกฎหมายว่าด้วยการให้เข้าที่ของรัฐบาล (การประเมินและรวบรวม) มาตราที่ 515 ในการกล่าวถึงหมู่บ้านที่

เคยมีอยู่ในฮ่องกงในปีค.ศ. 1898 ในความหมายของกฎหมายฉบับดังกล่าว

ความแตกต่างในการปฏิบัติจะไม่ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติหากอิงอยู่กับว่าบุคคลคนนั้นจะสืบเชื้อสายมาจากหมู่บ้านเก่าแก่ดังกล่าวเหล่านั้นหรือไม่

ตัวอย่างที่ 5:-

เจ้าของร้านที่เปิดร้านขายของเล็กๆ ในหมู่บ้านซึ่งจ้างคนงานเฉพาะผู้ที่เป็นผู้อยู่อาศัยในหมู่บ้านที่ไม่ใช่ชนพื้นเมืองถือว่าเจ้าของร้านคนดังกล่าวไม่ได้แบ่งแยกเชื้อชาติกับคนอื่น ๆ

2.2.2 พลเมืองถาวร, สิทธิในการอาศัยและทำงาน, สิทธิในที่พำนัก, สิทธิในการอาศัยโดยมีเงื่อนไขหรือข้อจำกัด, การอนุญาตให้พำนัก

บุคคลอาจหรืออาจไม่ได้เป็นพลเมืองถาวรของฮ่องกง อาจมีหรืออาจไม่มีสิทธิในการอาศัยและทำงานในฮ่องกง บุคคลที่เข้ามาในประเทศฮ่องกง อาจจำเป็นต้องได้รับการอนุญาตก่อนที่จะสามารถพำนักและอยู่อาศัยที่นี้ การพำนักอาศัยในฮ่องกงของบุคคลอาจมีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดภายใต้กฎหมายการอพยพเข้าเมือง

ความแตกต่างในการปฏิบัติจะไม่ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติหากอิงอยู่กับว่าบุคคลคนนั้น

- ◆ เป็นหรือไม่เป็นพลเมืองถาวร หรือ
- ◆ มีหรือไม่มีสิทธิในการอาศัยและทำงาน หรือ
- ◆ ได้รับหรือไม่ได้รับอนุญาตให้อาศัยและพำนัก หรือ
- ◆ อยู่หรือไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการพำนักอาศัย

ตัวอย่างที่ 6:-

บริษัทต้องการจ้างเฉพาะพลเมืองถาวรที่มีสิทธิในการอาศัยและทำงานในฮ่องกง โดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการอาศัยไม่ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติจากคนกลุ่มอื่น ๆ

2.2.3 ระยะเวลาของการอยู่อาศัย

แต่ละคนอาจอยู่อาศัยอยู่ในประเทศฮ่องกงเป็นระยะเวลาแตกต่างกัน การปฏิบัติที่ต่างกันโดยอิงจากระยะเวลาการอยู่อาศัยในฮ่องกงของบุคคลนั้นๆ ที่แตกต่างจากบุคคลอื่นไม่ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติโดยผิดกฎหมาย

ตัวอย่างที่ 7:-

ในการคัดสรรพนักงาน หากผู้สมัครได้รับเลือกเนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่อาศัยในฮ่องกงยาวนานที่สุดเมื่อเทียบกับผู้สมัครคนอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติเท่ากันหรือดีกว่าไม่ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิดกฎหมายจากผู้สมัครคนอื่นๆ

2.2.4 สัญชาติ, ความเป็นพลเมืองหรือสถานะการเป็นพลเมืองของประเทศอื่น

คนในฮ่องกงอาจมีสัญชาติ, ความเป็นพลเมืองหรือสถานะการเป็นพลเมืองของประเทศอื่น การปฏิบัติต่อบุคคลแตกต่างกันโดยอิงจากประเด็นเหล่านี้ไม่ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย สัญชาติ, ความเป็นพลเมืองหรือสถานะการเป็นพลเมืองไม่จำเป็นต้องเป็นเชื้อชาติ, ชาติกำเนิดหรือเผ่าพันธุ์กำเนิดเดียวกันเพราะคนจากต่างเชื้อชาติหรือต่างชาติกำเนิดอาจมีสัญชาติเดียวกัน

ตัวอย่างที่ 8:-

บริษัทที่มีธุรกิจในสหรัฐอเมริกาเลือกที่จะจ้างงานบุคคลที่มีสัญชาติอเมริกันและถือหนังสือเดินทางของอเมริกาไม่ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติจากบุคคลที่ไม่มีสัญชาติอเมริกันและไม่ได้ถือหนังสือเดินทางของอเมริกา

แม้ว่าการใช้เกณฑ์ข้างต้นจะไม่ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติ นายจ้างควรพิจารณาอย่างรอบคอบว่าจำเป็นต้องนำเกณฑ์เหล่านี้มาใช้ในกระบวนการหรือการตัดสินใจใดๆ ของตนหรือไม่ หากนายจ้างใช้เกณฑ์เหล่านี้โดยปราศจากเหตุผลที่ดีพอ นายจ้างอาจไม่สามารถทำการตัดสินใจที่ดีที่สุดหรือคัดสรรบุคคลที่มีความสามารถมากที่สุดเนื่องจากผู้สมัครหรือลูกจ้างที่มีความสามารถและจงรักภักดีที่มีให้เลือกจะมีจำกัด

นอกจากนี้ แม้ว่านายจ้างจะอ้างว่าจะนำเกณฑ์ข้างต้นไปใช้ หากเกณฑ์เหล่านี้ไม่จำเป็นโดยอาศัยหลักความเป็นจริงหรือมีหลักฐานว่านายจ้างไม่ได้นำกฎหมายไปปฏิบัติใช้อย่างสอดคล้องจะมีแนวโน้มเสี่ยงต่อการถูกกล่าวหาว่าเกณฑ์ดังกล่าวถูกนำมาใช้โดยเสแสร้งเพื่อเป็นการแบ่งแยก เชื้อชาติ หากแสดงให้เห็นว่าเกณฑ์ที่อ้างเป็นเพียงการเสแสร้ง อาจนำไปสู่การเรียกร้องสิทธิการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิดกฎหมายที่ประสบความสำเร็จ

ตัวอย่างที่ 9:-

บริษัทปฏิเสธในการจ้างนักบัญชีจากเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ไม่ได้เป็นพลเมืองถาวรในฮ่องกง โดยกล่าวว่าตำแหน่งดังกล่าวจะจ้างเฉพาะคนที่เป็นพลเมืองถาวรในฮ่องกงเท่านั้น อย่างไรก็ตาม หากหลักฐานปรากฏว่า อันที่จริงนายจ้างคนดังกล่าวจ้างคนชาวยุโรปซึ่งไม่ได้เป็นพลเมืองถาวร ฮ่องกงเช่นกัน ถือว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย หากผู้สมัคร อีกคนหนึ่งซึ่งมาจากเอเชีย

ตะวันออกเฉียงใต้ เป็นพลเมืองถาวรและมีสิทธิ ในการได้รับการจ้างงาน
ดังกล่าวแต่ถูกปฏิเสธ ถือว่ามีการแบ่งแยกเกิดขึ้น

3 ขอบเขตความคุ้มครองการจ้างงาน

ภายใต้กฎหมาย [มาตราที่ 10] นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือเหยียดเชื้อชาติ ผู้สมัครหรือพนักงาน

3.1 ความหมายของการจ้างงาน

- (i) กฎหมาย [มาตราที่ 2] ให้คำจำกัดความ "การจ้างงาน" ว่าเป็นสัญญาของการให้บริการหรือการฝึกงาน หรือสัญญาการว่าจ้างให้ทำงาน ส่วนตัวใดๆ ผู้ที่ต้องทำงานภายใต้สัญญาถือเป็นลูกจ้าง และคู่ สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งถือเป็นนายจ้าง ผู้ที่สมัครเพื่อให้ได้อยู่ภายใต้ สัญญาดังกล่าวถือเป็นผู้สมัครงาน กฎหมายให้ความคุ้มครอง ผู้สมัครงานและพนักงานจากการถูกแบ่งแยก และเหยียดเชื้อชาติ

ตัวอย่างที่ 10:-

ช่างไม้ที่ประกอบอาชีพอิสระซึ่งทำสัญญากับเจ้าของร้านเพื่อทำงานซ่อมไม้ที่ร้านถือเป็นลูกจ้างของเจ้าของร้านตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้ จะเป็นการผิดกฎหมายหากเจ้าของร้านเหยียดเชื้อชาติช่างไม้ขณะที่ทำงานซ่อมไม้ให้กับเจ้าของร้าน

- (ii) กฎหมายประยุกต์ใช้กับการจ้างงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ถูกผูกมัดภายใต้กฎหมายนี้และต้องไม่เลือกปฏิบัติการจ้างงานและประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.1 การทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในฮ่องกง

- 3.1.1.1 กฎหมายให้ความคุ้มครองเฉพาะพนักงานที่ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในฮ่องกงเท่านั้น กฎหมายไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้ที่ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศ ฮ่องกง [มาตราที่ 16(1)]

ตัวอย่างที่ 11:-

หัวหน้าฝ่ายโรงงานที่ถูกว่าจ้างโดยบริษัทของฮ่องกงทำงานในโรงงานในกวางเจาถือว่าไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายฉบับนี้ อีกนัยหนึ่ง ผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ทำงานในฮ่องกงเป็นส่วนใหญ่แต่ต้องเดินทางไปโรงงานที่กวางเจาเพียงเดือนละครั้งถือว่าได้รับความคุ้มครองภายใต้ กฎหมายฉบับนี้

3.1.1.2 ผู้ที่ทำงานบน:-

(ก) เรือสัญชาติฮ่องกง หรือ

(ข) สายการบินสัญชาติฮ่องกงและดำเนินการโดยบุคคลซึ่งมีที่อยู่ของธุรกิจหลักอยู่ในประเทศฮ่องกงหรือมีถิ่นที่อยู่ทั่วไปในประเทศฮ่องกง

ได้รับความคุ้มครองแม้ว่าจะทำงานโดยส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกง [16(2)]

ตัวอย่างที่ 12:-

กัปตันเรือทะเลเห็นน้ำทะเลที่ใช้เวลาการทำงานส่วนใหญ่ในทะเลเปิดนอกประเทศฮ่องกงมากกว่าที่จะเป็นเขตน่านน้ำฮ่องกง แต่เรือลำดังกล่าวจดทะเบียนสัญชาติฮ่องกงจะได้รับคุ้มครองภายใต้กฎหมายฉบับนี้

3.2 นายจ้างขนาดย่อม [มาตราที่ 10(3), (8) และ (9)]

- (i) ช่วงเวลา 3 ปีแรกหลังการบังคับใช้กฎหมายเป็นช่วงเวลาอะลุ่มอล่วยที่การห้ามการเลือกปฏิบัติการจ้างงานจะบังคับใช้กับนายจ้างที่จ้างพนักงานไม่เกิน 5 คน หากบริษัทถูกควบคุมโดยอีกบริษัทหนึ่ง หรือถ้าทั้ง 2 บริษัทถูกควบคุมโดยบุคคลที่สาม พนักงานของทั้งสอง บริษัทต้องนำมารวมกันเพื่อวัตถุประสงค์การนับจำนวนพนักงาน
- (ii) ช่วงระยะเวลาอะลุ่มอล่วยจะใช้กับการจ้างงานแม่บ้านทำความสะอาด
- (iii) ช่วงระยะเวลาอะลุ่มอล่วยจะสิ้นสุดลงในวันที่ [16 กรกฎาคม พ.ศ. 2554] (3 ปีหลังจากการบังคับใช้กฎหมาย) เมื่อถึงเวลาดังกล่าว กฎหมายฉบับนี้จะบังคับใช้กับนายจ้างทุกคนไม่ว่าขนาดย่อมหรือขนาดใหญ่

3.3 แม่บ้านทำความสะอาด [มาตราที่ 10(7)]

- (i) การห้ามการแบ่งแยกการจ้างงานไม่บังคับใช้กับการคัดสรรบุคลากร เพื่อเป็นแม่บ้านทำความสะอาดที่ทำงานในสถานที่อยู่อาศัยของผู้ที่เป็นนายจ้างหรือญาติใกล้ชิดของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม หันที่ที่แม่บ้าน ทำความสะอาดได้รับการว่าจ้างแล้วจะได้รับคุ้มครองภายใต้กฎหมายฉบับนี้

ตัวอย่างที่ 13:-

บุคคลอาจเลือกที่จะไม่จ้างแม่บ้านทำความสะอาดที่มีชาติกำเนิดในชาติกำเนิดหนึ่งได้ และเลือกที่จะจ้างแม่บ้านทำความสะอาดที่เป็นชาติกำเนิดอื่นแทน ทางเลือกนี้ไม่ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายนี้

แต่เมื่อนายจ้างว่าจ้างแม่บ้านทำความสะอาดสองคนที่มีชาติกำเนิดต่างกัน แม่บ้านทั้งสองคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายหากแม่บ้านคนใดคนหนึ่งได้รับค่าจ้างมากกว่าอีกคนหนึ่งด้วยเหตุผลของชาติกำเนิด

3.4 ศาสนา [มาตราที่ 23]

- (i) การห้ามการเลือกปฏิบัติการจ้างงานไม่บังคับใช้กับการจ้างงานสำหรับศาสนาที่เป็นองค์กรหากการจ้างงานนั้นจำกัดบุคคลเฉพาะกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับลัทธิทางศาสนาหรือเพื่อหลีกเลี่ยงการล่วงละเมิดความอ่อนไหวด้านศาสนาของศาสนิกชน

3.5 ความสัมพันธ์ทางอาชีพอื่นๆ

นอกจากความสัมพันธ์แบบนายจ้าง-ลูกจ้าง (หรือการผู้สมัครจ้างงาน) รูปแบบความสัมพันธ์การทำงานอื่นๆ ก็ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายนี้เช่นกัน ได้แก่:-

3.5.1 พนักงานรับจ้าง [มาตราที่ 15]

พนักงานรับจ้างคือบุคคลที่ถูกว่าจ้างโดยผู้รับจ้างหรือผู้รับจ้างรายย่อยเพื่อทำงานให้กับบุคคลที่สาม (เรียกว่านายจ้างหลัก) พนักงานรับจ้างคือบุคคลที่รับหน้าที่ทำงานให้กับนายจ้างหลักภายใต้สัญญาที่ทำกับนายจ้างหลักโดยตรง ผู้รับจ้างรายย่อยคือบุคคลที่รับทำงานที่ผู้รับจ้างรับมาจากนายจ้างหลัก แม้ว่าพนักงานรับจ้างไม่ได้ถูกว่าจ้างโดยนายจ้างหลัก แต่นายจ้างหลักต้องไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานรับจ้างคนอื่นๆ

ตัวอย่างที่ 14:-

ผู้รับเหมาทำความสะอาดจ้างพนักงานทำความสะอาดภายใต้สัญญากับบริษัทการค้า (นายจ้างหลัก) ส่งพนักงานทำความสะอาดให้กับบริษัทการค้าเพื่อทำความสะอาดสำนักงานของบริษัท เมื่อพนักงานทำความสะอาดที่ถูกส่งไปยังสำนักงานปรากฏตัวที่ สำนักงาน บริษัทการค้าพบว่าหนึ่งในพนักงานเป็นคนเชื้อสายเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้และไม่อนุญาตให้เข้ามาในสำนักงานเพื่อทำงานทำความสะอาด และขอให้ออกจากสำนักงานโดยทันที พนักงานทำความสะอาดคนอื่นๆ เป็นคนเชื้อสายจีนและได้รับอนุญาตให้ทำความสะอาดสำนักงาน

สิ่งนี้ถือว่าขัดต่อกฎหมายฉบับนี้

3.5.2 หุ้นส่วน [มาตราที่ 17]

หากบริษัทหุ้นส่วนมีหุ้นส่วนจำนวน 6 คนหรือมากกว่า จะต้องไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติกับผู้ที่เป็หุ้นส่วนหรือบุคคลใดๆ ที่ต้องการเข้าเป็นหุ้นส่วน

ตัวอย่างที่ 15:-

ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายหากบริษัทหุ้นส่วนทนายความปฏิเสธในการอนุญาตให้ทนายความที่เป็นเชื้อสายเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ร่วมหุ้นบริษัทแม้ว่าเขาจะมีคุณสมบัติเหมาะสม

3.5.3 ตัวแทนที่ได้ค่านายหน้า [มาตราที่ 22]

ตัวแทนที่ได้ค่านายหน้าคือบุคคลที่ได้รับค่านายหน้าในการทำงานให้กับนายจ้างหลัก ตัวอย่างเช่น ตัวแทนประกันภัยที่ได้รับค่านายหน้าจากการขายกรมธรรม์ประกันภัยสำหรับบริษัทประกัน นายจ้างหลักต้องไม่เลือกปฏิบัติกับตัวแทนที่ได้รับค่านายหน้า

ตัวอย่างที่ 16:-

ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายหากบริษัทประกันจ่ายค่านายหน้าให้กับตัวแทนประกันภายใต้มีเชื้อชาติจีนน้อยกว่าตัวแทนคนอื่นๆ เมื่อตัวแทนทำผลงานได้ดีเท่ากัน

3.5.4 ทนายความ [มาตราที่ 35]

ทนายความในสองกองทำงานร่วมกับทนายความอื่นๆ จากสภาทนายความที่ตนถือสิทธิครอบครองอยู่ สำหรับผู้ที่ต้องการฝึกฝนในการเป็นทนายความ จะต้องรับการฝึกสอนจากทนายความที่เป็นครูฝึกสอน

ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ ทนายความหรือเสมียนของทนายความจะต้องไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลในการให้สิทธิครอบครองหรือการเป็นผู้รับการฝึกสอน

ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายเช่นกันสำหรับบุคคลใดก็ตามที่เลือกปฏิบัติทนายความในการให้คำแนะนำสั่งสอนหรือการยอมรับคำแนะนำสั่งสอน

ตัวอย่างที่ 17:-

ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับกลุ่มทนายความที่ให้การฟ้องในชุดของ สภาทนายความในการปฏิเสธทนายความที่มีเชื้อสายเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการเข้าร่วมสภาทนายความแม้ว่าจะมีคุณสมบัติเหมาะสม

3.6 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ

นอกจากนี้ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องก็ได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายนี้ด้วย ได้แก่:-

3.6.1 การฟ้องอรรถวิชาชีพ [มาตราที่ 20]

ผู้ให้การฟ้องอรรถวิชาชีพได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายนี้และ ต้องไม่เลือกปฏิบัติบุคคลที่ต้องการหรือกำลังได้รับการฟ้องอรรถ

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้การฟ้องอรรถวิชาชีพไม่ถูกผูกมัดในการจัดเตรียม การวันหยุดและสื่อการสอนที่แตกต่างออกไปสำหรับกลุ่มชนเชื้อชาติต่างๆ [มาตราที่ 20(2)]

ตัวอย่างที่ 18:-

ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับวิทยาลัยที่จะปฏิเสธนักเรียนที่มีเชื้อสาย เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการลงทะเบียนในหลักสูตรการฝึก อบรมช่างกล แม้ว่าจะมีคุณสมบัติเหมาะสม แต่ทันทีที่ได้รับเข้าศึกษาแล้ว วิทยาลัยไม่ ถูกผูกมัดในการจัดเตรียมการวันหยุดและสื่อการสอนที่แตกต่างออกไป สำหรับนักเรียนคนนั้น

3.6.2 ตัวแทนการจ้างงาน [มาตราที่ 21]

ตัวแทนการจ้างงานที่ให้บริการในการหาการจ้างงานให้กับพนักงานหรือให้ คำแนะนำด้านอาชีพหรือการจัดหาพนักงานให้กับนายจ้างถูกรับคลุม ภายใต้อกฎหมายฉบับนี้และต้องไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลที่ ต้องการรับบริการ

ตัวอย่างที่ 19:-

ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับตัวแทนนายจ้างในการปฏิเสธการหางานให้ กับบุคคลที่มีเชื้อสายเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่กำลังมองหาการทำงาน

4 ภาพรวมของการกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ ภายใต้กฎหมายฉบับนี้

4.1 "การแบ่งแยก" คืออะไร

กฎหมายจำกัดความการแบ่งแยกไว้สองประเภทด้วยกัน ได้แก่:-

4.1.1 การแบ่งแยกเชื้อชาติ

การแบ่งแยกเชื้อชาติมี 2 ความหมายภายใต้กฎหมายฉบับนี้ [มาตราที่ 4] มีการแบ่งแยกเชื้อชาติหากสถานการณ์จัดอยู่ในความหมายข้อใดข้อหนึ่งหรือทั้งสองข้อต่อไปนี้ ได้แก่:-

4.1.1.1 การแบ่งแยกทางตรง [มาตราที่ 4(1)(ก)]

การแบ่งแยกทางตรงเกิดขึ้นเมื่อนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข ในทางที่ให้ความพึงพอใจน้อยกว่า (นั่นคือ ในทางที่แตกต่างและแยกว่า) บุคคลอื่นๆ เนื่องจากเชื้อชาติของนาย ข อันที่จริง กฎหมายไม่ได้ใช้คำว่า "การแบ่งแยกทางตรง" แต่เป็นรูปแบบของการแบ่งแยกที่รู้จักกันโดยทั่วไป ภายใต้กฎหมาย การแบ่งแยกผู้คนที่ต่างเชื้อชาติกันถือเป็นการแบ่งแยกทางตรง [มาตราที่ 4(3)]

ตัวอย่างที่ 20:-

ตัวอย่างง่ายๆ ของการแบ่งแยกทางตรงคือวิธีการที่พนักงานรับจ้างทำความสะอาดชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ถูกปฏิบัติด้วยในตัวอย่างที่ 14 ข้างต้น การปฏิบัติที่พนักงานคนนั้นได้รับจากนายจ้างหลักแตกต่างและแยกว่าการปฏิบัติที่พนักงานทำความสะอาดคนอื่น ๆ ได้รับด้วยเหตุผลว่าพนักงานคนนั้นเป็นชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในขณะที่พนักงานทำความสะอาดคนอื่น ๆ เป็นชาวจีนถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติทางตรงที่ผิดกฎหมาย

4.1.1.2 การแบ่งแยกทางอ้อม [มาตราที่ 4(1)(ข) และมาตราที่ 4(2) ถึง (5)]

แม้กระทั่งเมื่อทุกคนได้รับการปฏิบัติในแบบเดียวกัน แต่หากการปฏิบัติในแบบเดียวกันนั้นให้ผลในทางที่ไม่ดี หรือหากเป็นเหตุให้เกิดข้อเสียเปรียบกับบุคคลเฉพาะกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งก็ถือว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติและเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเป็นการแบ่งแยกทางอ้อม (แม้ว่ากฎหมายจะไม่ได้ใช้คำว่า "การแบ่งแยกทางอ้อม" ก็ตาม)

ภายใต้กฎหมาย การปฏิบัติแบบเดียวกันจะต้องเป็นข้อกำหนด หรือเงื่อนไขที่ถูกนำมาใช้โดยเท่าเทียมกันกับบุคคลจากต่างกลุ่ม เชื้อชาติ

การจะรู้ว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขนั้นจะมีผลในทางลบ หรือสร้างความเสียเปรียบกับกลุ่มเชื้อชาติกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือไม่ทราบได้โดยการเปรียบเทียบสัดส่วนของบุคคลในต่างกลุ่มเชื้อชาติที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไขนั้นๆ ได้ หากสัดส่วน ของบุคคลในกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งที่สามารถปฏิบัติตามมีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มคนเชื้อชาติอื่นมาก ข้อกำหนดหรือเงื่อนไข ดังกล่าวถือเป็นการแบ่งแยกทางอ้อมที่มีต่อกลุ่มเชื้อชาตินั้น

แม้ว่าจะมีผลในทางที่ไม่ดีกับกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่มหรือทำให้กลุ่มเชื้อชาตินั้นเกิดความเสียเปรียบ ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขอาจ เหมาะสมหากวัตถุประสงค์ของข้อกำหนดหรือเงื่อนไขนั้น ขอบด้วยกฎหมายและเป็นไปในทางที่เป็นพอเหมาะและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ เหมาะสมไม่ถือเป็นสิ่งผิดกฎหมาย

ตัวอย่างที่ 21:-

ข้อกำหนดที่กำหนดให้นักเรียนในโรงเรียนต้องไม่สวมเครื่องประดับบนศีรษะถูกนำมาใช้กับนักเรียนทุกคนอาจถือเป็นการแบ่งแยกทางอ้อมกับนักเรียนเชื้อสายซิกซ์ที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ เพราะจะทำให้สูญเสียลักษณะทางเผ่าพันธุ์หากไม่อนุญาตให้ นักเรียนชาวซิกซ์โพกศีรษะ

คำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับการแบ่งแยกทั้ง 2 ประเภทนี้มีไว้ใน ส่วนที่ 6

4.1.2 การแบ่งแยกบนพื้นฐานของเชื้อชาติของญาติที่ใกล้ชิด

การแบ่งแยกบนพื้นฐานของเชื้อชาติของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้ชิด [มาตราที่ 5] เกิดขึ้นเมื่อนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข ในทางที่ให้ความพึงพอใจ น้อยกว่า (นั่นคือ ในทางที่แตกต่างและแยกว่า) บุคคลอื่นๆ เนื่องจากเชื้อ ชาติของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้ชิดของนาย ข ญาติที่สืบเชื้อสายใกล้ชิด หมายถึงคู่สมรส, พ่อแม่หรือบุตรหลาน (รวมถึงผู้ที่เกิดนอกสมรส บุตร บุญธรรมหรือบุตรเลี้ยง), ปู่ย่าตายายหรือหลาน, พี่น้องและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นญาติตามกฎหมายของบุคคลนั้นๆ [มาตราที่ 2]

ตัวอย่างที่ 22:-

ถือเป็นการผิดกฎหมายหากผู้จัดการที่มีผลงานดีในบริษัทไม่ได้รับเลือกให้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยการ แม้ว่าบุคคลคนนั้นจะมีคุณสมบัติ เหมาะสมเนื่องด้วยภรรยาของเขาเป็นชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังนั้น

จึงไม่ถือว่าเหมาะสมในการทำงานด้านสังคมสำหรับบริษัทที่ผู้อำนวยการ
และภรรยาของผู้อำนวยการจะต้องเข้าร่วม

4.1.3 การแบ่งแยกโดยการทำให้ผู้หนึ่งเป็นผู้ได้รับความเสียหาย

เมื่อเกิดการกระทำที่ผิดกฎหมายขึ้นภายใต้กฎหมายฉบับนี้ (เช่น การแบ่ง
แยกเชื้อชาติ) ผู้ได้รับความเสียหายอาจต้องการหยิบยกประเด็นดังกล่าว
เป็นการภายในให้กับนายจ้างของตนทราบ หรืออาจเลือกที่จะยื่นคำร้อง
เรียนอย่างเป็นทางการให้กับ EOC หรือแม้กระทั่งดำเนินการทางกฎหมาย ใน
ศาล อาจมีบุคคลที่ให้ข้อมูลหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับคดี ผู้ที่มีเจตนาหรือ
ได้ดำเนินการดังกล่าวมักกังวลว่าอาจถูกโต้ตอบโดยนายจ้างที่ปฏิบัติกับตนอย่าง
ไม่เป็นธรรมได้ เพื่อเป็นการปกป้องบุคคลเหล่านี้จาก การถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็น
ธรรม กฎหมายบัญญัติให้การเลือกปฏิบัติกับ บุคคลเหล่านี้ถือเป็นการผิดกฎหมาย
การเลือกปฏิบัติประเภทนี้เรียกว่า การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นผู้ได้รับ
ความเสียหาย

การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นผู้ได้รับความเสียหายเกิดขึ้นเมื่อนาย ก
ปฏิบัติต่อนาย ข ในทางที่ให้ความพึงพอใจน้อยกว่า (นั่นคือ ในทางที่แตกต่าง
และแยกว่า) บุคคลอื่นๆ เนื่องจากนาย ข หรือบุคคลที่สามได้ดำเนินการ
เพื่อรับความคุ้มครองภายใต้กฎหมาย การกระทำที่ได้รับความคุ้มครองภายใต้
กฎหมายได้แก่ [มาตราที่ 6]:-

- ◆ การนำกระบวนการทางกฎหมายมาใช้ภายใต้กฎหมาย
- ◆ การให้ข้อมูลหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการภายใต้กฎหมาย
- ◆ การกระทำบางอย่างภายใต้หรือโดยการเกี่ยวข้องของกฎหมายฉบับนี้ (เช่น
การยื่นคำร้องเรียนให้กับ EOC)
- ◆ การกล่าวหาบุคคลที่ได้ดำเนินการภายใต้กฎหมาย (เช่น การหยิบยก
ประเด็นไปพูดกับนายจ้างเป็นการภายใน)

แม้ว่านาย ข หรือบุคคลที่สามจะไม่ได้ทำหรือไม่มีเจตนาจะกระทำ การ ที่ได้รับ
ความคุ้มครองใดๆ ก็ยังถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ ตกเป็นผู้ได้รับความ
เสียหายหากนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข ในทางที่ให้ความพึงพอใจน้อยกว่า (นั่นคือ
ในทางที่แตกต่างและแยกว่า) บุคคลอื่นๆ เนื่องจากนาย ข หรือบุคคลที่สาม
ได้ดำเนินการเพื่อรับความคุ้มครอง ภายใต้กฎหมาย

ตัวอย่างที่ 23:-

หากผู้จัดการที่มีเชื้อสายต่างชาดยื่นคำร้องเรียนการแบ่งแยกเชื้อชาติเนื่องด้วย

ได้รับเงินโบนัสประจำปีน้อยกว่าผู้จัดการคนอื่นๆ และบริษัทตัดสินใจไล่ผู้จัดการคนนั้นออกเนื่องด้วยผู้จัดการคนนั้นยื่นเรื่องร้องเรียน ถือเป็น การผิดกฎหมายในนัยของการแบ่งแยกโดยการทำให้ตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย

4.2 การแบ่งแยกในมุมมองและระดับต่างๆ ของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

4.2.1 กฎหมายบังคับใช้กับทุกมุมมองและระดับของความสัมพันธ์การจ้างงาน ในแง่ของระดับการจ้างงานต่างๆ กฎหมายบังคับใช้กับการคัดสรรบุคลากร ตั้งแต่ระยะเวลาการเริ่มจ้างงานจนถึงสิ้นสุดการจ้างงาน และแม้กระทั่ง อาจบังคับใช้กับระยะเวลาหลังสิ้นสุดการจ้างงาน ในแง่ของมุมมองต่างๆ ของการจ้างงาน กฎหมายบังคับใช้กับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ใน เงินไขการทำงานและโอกาสการได้รับเลื่อน, โบนัสตำแหน่งหรือฝึกอบรม นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับผู้สมัครงานหรือพนักงานในระดับหรือมุมมองใดๆ

4.2.2 ในแง่ของการคัดสรรบุคลากร นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับผู้สมัครงาน [มาตราที่ 10(1)]:-

◆ ในการเตรียมการเพื่อการตัดสินใจว่าใครควรได้รับการจ้างงาน

ตัวอย่างที่ 24:-

ถือเป็นการผิดกฎหมายในการปฏิเสธการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานเนื่องจากผู้สมัครคนดังกล่าวไม่ใช่คนจีน

◆ ในแง่ของการจ้างงานที่เสนอ

ตัวอย่างที่ 25:-

หากผู้สมัครงานถูกแบ่งแยกเป็นกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ กันและได้รับการเสนอค่าตอบแทนแตกต่างกันตามกลุ่มเชื้อชาติ ถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย

◆ โดยการปฏิเสธ หรือการละเว้นการเสนอการจ้างงานโดยเจตนา

ตัวอย่างที่ 26:-

เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายในการปฏิเสธการจ้างงานผู้สมัครเนื่องจากผู้สมัครคนดังกล่าวไม่ใช่คนจีนแม้ว่าจะมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุด

4.2.3 ในแง่ของระยะเวลาการจ้างงานจนถึงการสิ้นสุดการจ้างงาน นายจ้างต้อง

ไม่เลือกปฏิบัติพนักงาน [มาตราที่ 10(2)]:-

◆ ในแง่ของการจ้างงาน

ตัวอย่างที่ 27:-

เป็นการผิดกฎหมายสำหรับนายจ้างที่กำหนดให้พนักงานที่มีเชื้อสายเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีชั่วโมงทำงานยาวนานกว่าพนักงานคนอื่น ๆ

◆ โอกาสในการได้รับเลื่อนตำแหน่ง, การโอนย้ายงานหรือการฝึกอบรม, การได้รับผลประโยชน์, สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการอื่น ๆ หรือการปฏิเสธหรือการละเว้นในการให้ได้รับสิ่งเหล่านี้โดยเจตนา

ตัวอย่างที่ 28:-

ถือเป็นการผิดกฎหมายหากพนักงานที่เป็นคนเชื้อสายยุโรปได้รับ อภิสิทธิ์เหนือกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ชาวยุโรปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

◆ โดยการไล่พนักงานออกหรือการให้พนักงานต้องเสี่ยงกับความเสียหายอื่น ๆ

ตัวอย่างที่ 29:-

ถือเป็นการผิดกฎหมายหากพนักงานที่ไม่ใช่เชื้อสายจีนถูกเลือกเป็นอันดับแรกในการคัดคนออกเนื่องจากลดขนาดองค์กรเพราะมีจำนวนพนักงานที่มากเกินไป

4.2.4 การไล่ออกรวมถึงการไม่ต่อสัญญาการจ้างงานและการบีบบังคับให้ออก

4.2.5 หลังจากสิ้นสุดการจ้างงาน อาจมีบางสิ่งทีนายจ้างสามารถทำซึ่งถูกครอบคลุมภายใต้กฎหมายฉบับนี้ หากบางสิ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงานก่อนหน้านี้อย่างมาก ตัวอย่างเช่น การให้จดหมายอ้างอิงการทำงาน นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับอดีต พนักงาน

ตัวอย่างที่ 30:-

หากผู้จัดการในตัวอย่างที่ 22 ข้างต้นลงนามและลาออกจากบริษัท หลังจากยื่นเรื่องร้องเรียนบริษัทในข้อหาการแบ่งแยกที่ผิดกฎหมาย ถือเป็นการผิดกฎหมายอีกเช่นกันหากบริษัทปฏิเสธที่จะให้หนังสืออ้างอิงการทำงานที่อ้างอิงถึงผลงานที่แท้จริงของบุคคลดังกล่าวสำหรับนายจ้าง ของเขาในอนาคต เนื่องจากผู้จัดการคนนี้ยื่นเรื่องร้องเรียนบริษัทในข้อหา การแบ่งแยกที่ผิดกฎหมาย

4.2.6 ขณะที่นายจ้างอาจจัดเตรียมการการปลดเกษียณพนักงานต่อไปก่อนที่กฎหมายฉบับนี้จะเริ่มบังคับใช้ [มาตราที่ 10(4)] การจัดเตรียมการเหล่านี้ต้องไม่เลือกปฏิบัติพนักงานในแง่ของการเลื่อนตำแหน่งหรือลดตำแหน่ง, การโอนตำแหน่ง, การฝึกอบรมหรือการสิ้นสุดการจ้างงาน [มาตราที่ 10(5)]

4.3 "การเหยียดเชื้อชาติ" หมายถึงอะไร

ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ การเหยียดเชื้อชาติมี 2 ความหมายคือ [มาตราที่ 7] มีการเหยียดเชื้อชาติเกิดขึ้นหากสถานการณ์จัดอยู่ในความหมายข้อใดข้อหนึ่งหรือทั้งสองข้อต่อไปนี้:-

4.3.1 การล่วงละเมิดที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนา [มาตราที่ 7(1)]

การเหยียดเชื้อชาติเกิดขึ้นเมื่อ นาย ก กระทำบางสิ่งบางอย่างที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับนาย ข เนื่องด้วยเชื้อชาติของนาย ข หรือเชื้อชาติของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้เคียงของนาย ข

สิ่งที่นาย ก กระทำอาจเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมใดๆ รวมถึงการพูดหรือเขียนบางสิ่งซึ่งสร้างความไม่พึงพอใจให้กับนาย ข แต่ต้องเป็นสิ่งที่ หากมีบุคคลที่เป็นกลางสังเกตเห็นสถานการณ์ดังกล่าวและทราบถึง สถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด บุคคลดังกล่าวจะคิดเหมือนกันว่า นาย ข ถูกล่วงละเมิด, ทำให้เสื่อมเสียหรือถูกคุกคามโดยการกระทำ ดังกล่าว เป็นความรับผิดชอบตามกฎหมายสำหรับการล่วงละเมิดแม้ว่านาย ก จะไม่มีเจตนาหรือแรงจูงใจในการล่วงละเมิด, ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือ คุกคามนาย ข

การล่วงละเมิดประเภทนี้ปกติจะมีเป้าหมายที่ผู้ได้รับความเสียหายและจะไม่เกิดขึ้นหากผู้ได้รับความเสียหายไม่อยู่ที่นั่น

ตัวอย่างที่ 31:-

พนักงานร่วมคนใหม่ที่มีเชื้อสายเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ถูกเพื่อนร่วมงานเรียกว่า "อะห์ ชา" เพราะที่ไม่สามารถออกเสียงชื่อของพนักงานใหม่คนนั้น พนักงานชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รู้สึกไม่พอใจกับการถูกเรียก ชื่อดังกล่าวและเห็นว่าเป็นการไม่ให้เกียรติและล่วงละเมิด แต่เพื่อนร่วมงานก็ยังคงทำต่อไปแม้ว่าพนักงานคนนั้นจะคัดค้านแล้ว ถือเป็นการ เหยียดเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย

4.3.2 การล่วงละเมิดโดยใช้สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ [มาตราที่ 7(2)]

การเหยียดเชื้อชาติอาจเกิดขึ้นเมื่อนาย ก เอง หรือร่วมกับคนอื่นฯ กระทำบางอย่างบนพื้นฐานของเชื้อชาติของนาย ข หรือเชื้อชาติของญาติของ นาย ข ที่ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปรปักษ์หรือสร้างความ คุกคามต่อนาย ข เช่นกัน สิ่งที่นาย ก ทำอาจเป็นการกระทำหรือ พฤติกรรม

รวมถึงการใช้วาจาหรือลายลักษณ์อักษรกระทำบางอย่าง หากทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปรักษ์หรือสร้างความคุกคามต่อนาย ข ถือเป็นกรเหยียดเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย

แม้ว่าผู้ได้รับความเสียหายจะถูกลวงละเมิดด้วยการกระทำ แต่การลวงละเมิดประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ผู้ได้รับความเสียหาย เนื่องมาจากอาจคงอยู่หรือดำรงอยู่เป็นระยะเวลาหนึ่งแม้ว่าผู้ได้รับความเสียหายจะไม่ได้อยู่ที่นั่นตลอดช่วงระยะเวลานั้น

ตัวอย่างที่ 32:-

หากมีการปะสิญลักษณะของระบบนาซีในเยอรมันในระหว่างช่วงสงครามโลกครั้งที่สองหรืออยู่ในสำนักงาน พนักงานชาวยิวอาจรู้สึกถูกรุกรานและคุกคามเครื่องหมายดังกล่าวสร้างสภาพแวดล้อมที่คุกคามหรือเป็นปรักษ์ให้กับพนักงานเหล่านั้น

พฤติกรรมอาจเป็นการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาหรือเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ในเวลาเดียวกันก็ได้

4.4 ความสัมพันธ์ที่ถือว่าการเหยียดเชื้อชาติเป็นเรื่องผิดกฎหมาย

การเหยียดเชื้อชาติเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายเมื่อเกิดในสถานการณ์ที่ได้ระบุไว้ในกฎหมาย ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายอาจไม่สามารถทำได้ในสถานการณ์ที่ไม่ได้ระบุไว้ ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สถานการณ์ที่ระบุได้แก่ [มาตราที่ 24]:-

- ◆ นายจ้างเหยียดเชื้อชาติผู้สมัครงาน
- ◆ นายจ้างเหยียดเชื้อชาติพนักงานของตน
- ◆ พนักงานเหยียดเชื้อชาติผู้สมัครงานหรือพนักงานอีกคนหนึ่งซึ่งมีนายจ้างคนเดียว
- ◆ นายจ้างหลักเหยียดเชื้อชาติพนักงานรับจ้าง (หากพนักงานของนายจ้างหลักเหยียดเชื้อชาติพนักงานรับจ้าง นายจ้างหลักในฐานะเป็นนายจ้างจะต้องถูกปฏิบัติราวกับว่าได้กระทำการเหยียดเชื้อชาติเองและต้องรับผิดชอบ [มาตราที่ 47] และพนักงานจะต้องรับผิดชอบในฐานะที่ช่วยให้เกิดการเหยียดเชื้อชาติขึ้น [มาตราที่ 48])
- ◆ พนักงานรับจ้างเหยียดเชื้อชาติพนักงานรับจ้างอีกคนหนึ่ง

- ◆ หุ่นส่วนจากบริษัทหุ่นส่วนเหี้ยมดเชื้อชาติหุ่นส่วนอีกคนหนึ่งหรือคนที่สมัครขอเป็นหุ่นส่วน
- ◆ นายจ้างหลักเหี้ยมดเชื้อชาติตัวแทนที่ได้รับค่านายหน้า
- ◆ ตัวแทนที่ได้รับค่านายหน้าเหี้ยมดเชื้อชาติตัวแทนที่ได้รับค่านายหน้าอีกเจ้าหนึ่ง
- ◆ ผู้สมัครงานเหี้ยมดเชื้อชาตินายจ้าง
- ◆ นาย ก เหี้ยมดเชื้อชาตินาย ข หากนาย ก อาศัยอยู่ในที่ที่นาย ข ถูกจ้างงาน โดยบุคคลที่สาม โดยไม่คำนึงว่านาย ข อาศัยอยู่ ณ สถานที่แห่งนั้นด้วยหรือไม่

ตัวอย่างที่ 33:-

หากบุคคลจ้างแม่บ้านทำความสะอาดที่บ้าน คนอื่นๆ ที่อาศัยอยู่ในบ้านจะต้องไม่เหี้ยมดเชื้อชาติแม่บ้านทำความสะอาดคนนั้น

- ◆ ผู้ให้การฝึกอบรมวิชาชีพเหี้ยมดเชื้อชาติบุคคลที่ต้องการรับการฝึกอบรมหรือกำลังได้รับการฝึกอบรม [มาตราที่ 25(3)]
- ◆ องค์กรจ้างงานหรือพนักงานขององค์กรนั้นเหี้ยมดเชื้อชาติผู้ที่ต้องการรับบริการ [มาตราที่ 25(4)]

4.5 การกล่าวให้ร้ายและการกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง

- 4.5.1 นอกจากการเหี้ยมดเชื้อชาติแล้ว ทั้งนายจ้างและพนักงานควรทราบอีกด้วยว่า กิจกรรมการทำงานอาจถึงเป็นกิจกรรมสาธารณะและกิจกรรมใดที่กระทำในที่สาธารณะอาจไม่ถูกต้องตามกฎหมายหากไม่ทำเพื่อกระตุ้นหรือมีเจตนาเพื่อให้เกิดความเป็นปรีภักซ์ หรือเหยียดหยันอย่างรุนแรงต่อ บุคคลอื่นเนื่องด้วยเชื้อชาติของบุคคลนั้น กิจกรรมดังกล่าวภายใต้ กฎหมายเรียกว่าการกล่าวให้ร้าย [มาตราที่ 45]
- 4.5.2 กิจกรรมในที่สาธารณะได้แก่รูปแบบการสื่อสารให้กับสาธารณะใดๆ หรือเป็นที่สังเกตเห็นได้โดยสาธารณะ เช่น การพูด การเขียน การแสดง ท่าทางหรือการสวมใส่เสื้อผ้า การแสดงป้ายเครื่องหมาย ธง สัญลักษณ์ หรือเครื่องยศ

ตัวอย่างที่ 34:-

ผู้ประท้วงบนท้องถนนแสดงคำขวัญที่มีแนวโน้มเพื่อแสดงถึงความหายนะโดยการทำให้ชาวยิวเสื่อมเสียชื่อเสียงถือว่าเป็นการกล่าวให้ร้ายเชื้อชาติต่อชาวยิวที่ผิดกฎหมาย

4.5.3 การกล่าวให้ร้ายที่มีเจตนาและเกี่ยวข้องกับการคุกคามทางร่างกายบุคคลที่เป็นเชื้อชาติเป้าหมายหรือทรัพย์สินของบุคคลถือเป็นการกระทำผิดทางอาญาที่ต้องระวางโทษปรับสูงสุด 100,000 ดอลลาร์ฮ่องกงหรือจำคุกเป็นเวลาสูงสุด 2 ปี [มาตราที่ 46]

4.6 การกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ ภายใต้กฎหมายนี้

นอกเหนือจากรูปแบบของการแบ่งแยก การเหยียดเชื้อชาติและการกล่าวให้ร้ายที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ยังมีการกระทำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้องจ้องงานที่ถือว่าผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายนี้ กิจกรรมที่ผิดกฎหมายอื่นๆ นี้ได้แก่:-

4.6.1 การโฆษณาที่สื่อถึงการแบ่งแยก

ภายใต้กฎหมายนี้ [มาตราที่ 42] เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหากเผยแพร่โฆษณาที่ระบุ หรือสมควรให้เข้าใจว่าระบุ:-

- ◆ จะไม่จ้างงานบุคคลเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง หรือที่มีคุณลักษณะของเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเฉพาะ หรือ
- ◆ ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่สื่อถึงการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ไม่เป็นธรรมบางอย่างที่จะนำมาใช้กับผู้สมัครงานหรือผู้ที่ทำงานนั้น

ตัวอย่างที่ 35:-

โฆษณากล่าวว่าร้านอาหารต้องการรับพนักงานล้างจานที่เป็นชาวจีน ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายเพราะแสดงให้เห็นว่าคนจากเชื้อชาติ อื่นๆ ที่ไม่ใช่เชื้อชาติจีนจะไม่ได้รับงานนี้

ตัวอย่างที่ 36:-

โฆษณากล่าวว่าต้องการรับพนักงานทำความสะอาดห้องพักในโรงแรมที่พูดภาษาฝรั่งเศสได้คล่องแคล่วถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหากความสามารถด้านภาษาไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับงานทำความสะอาดห้องและสร้างความเสียเปรียบต่อคนจีนส่วนใหญ่ที่ไม่สามารถพูดภาษาฝรั่งเศส ได้อย่างคล่องแคล่ว แต่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำงาน

4.6.2 การขู่แฉและการกดดันเพื่อให้เกิดการแบ่งแยก

หากนาย ก มีสิทธิอำนาจเหนือ นาย ข หรือหากโดยปกติแล้ว นาย ข ทำงานตามความปรารถนาของนาย ก ถือเป็นการผิดกฎหมาย [มาตราที่ 43] หาก นาย ก ทำหรือพยายามทำให้นาย ข กระทำการที่ผิดกฎหมายภายใต้ กฎหมายนี้ (เช่น

การแบ่งแยกเชื้อชาติหรือการเหยียดเชื้อชาติบุคคลที่ สาม)

ตัวอย่างที่ 37:-

กรรมการผู้จัดการของบริษัทโดยปกติแล้วทำในสิ่งต่างๆ ที่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่สั่งให้ทำ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่บอกกับกรรมการผู้จัดการคนดังกล่าว ไม่ให้งานในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปแก่ผู้สมัครคนหนึ่งเนื่องจากผู้สมัครคนนั้นไม่ใช่เชื้อชาติจีนถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

แม้ว่านาย ก ไม่มีสิทธิอำนาจหรืออิทธิพลเหนือนาย ข แต่จะยังคงเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย [มาตราที่ 44] หากนาย ก ชัดแจ้งหรือพยายามชักจูง นาย ข โดยการเสนอผลประโยชน์หรือโดยการข่มขู่ นาย ข เพื่อให้กระทำการบางอย่างที่ผิดกฎหมายนี้ (เช่น การแบ่งแยกเชื้อชาติหรือการเหยียด เชื้อชาติบุคคลที่สาม)

5 ความรับผิดชอบสำหรับการกระทำที่ผิดกฎหมาย

5.1 หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรและนายจ้าง

- 5.1.1 สิ่งใดก็ตามที่กระทำโดยพนักงานถือว่าถูกกระทำโดยนายจ้างด้วยเช่นกันภายใต้กฎหมายนี้ แม้ว่านายจ้างจะไม่ทราบหรือไม่ได้อนุมัติในสิ่งที่ พนักงานได้ทำลงไป [มาตราที่ 47(1)] หมายความว่า หากพนักงาน เหยียดเชื้อชาติพนักงานอีกคนหนึ่ง จะถือว่านายจ้างได้กระทำการดังกล่าว แบบเดียวกันและต้องรับผิดชอบกฎหมายสำหรับการเหยียดเชื้อชาตินั้น นายจ้างสามารถหลบเลี่ยงจากการต้องรับผิดชอบในการกระทำที่ผิดกฎหมาย ของพนักงานของตนได้ก็ต่อเมื่อนายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่าได้นำขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมมาใช้เพื่อป้องกันพนักงานจากการกระทำผิดดังกล่าวแล้ว
- 5.1.2 ในทำนองเดียวกัน สิ่งใดก็ตามที่กระทำโดยตัวแทนของนายจ้างหลักที่ได้รับมอบอำนาจ ถือว่านายจ้างหลักกระทำสิ่งเดียวกันนั้นด้วยเช่นกัน และนายจ้างหลักต้องรับผิดชอบสำหรับการแบ่งแยกเชื้อชาติหรือการเหยียดเชื้อชาติที่ผิดกฎหมายที่กระทำโดยตัวแทนดังกล่าว [มาตราที่ 47(2)] ภายใต้กฎหมายนี้ ไม่จำเป็นว่านายจ้างหลักได้ให้สิทธิอำนาจดังกล่าวโดยชัดแจ้งหรือก่อนการกระทำของตัวแทน และศาลอาจถือว่าสิทธิอำนาจดังกล่าว ได้ถูกให้ไว้โดยนัยภายใต้สถานการณ์แวดล้อมของคดีหรือให้หลังจากการกระทำของตัวแทนได้
- 5.1.3 ความรับผิดชอบสำหรับการกระทำที่ผิดกฎหมายของนายจ้างภายใต้กฎหมายนี้อาจขยายไปสู่สถานการณ์ภายนอกสถานที่ทำงานหรือชั่วโมงทำงานได้ หากมีความเกี่ยวข้องกับงานมากเพียงพอ

ตัวอย่างที่ 38:-

งานเลี้ยงอาหารค่ำของสำนักงานจัดขึ้นหลังเวลาเลิกงาน ณ ร้านอาหาร และให้พนักงานทุกคนเข้าร่วม หากพนักงานเหยียดเชื้อชาติเพื่อนร่วมงานในงานเลี้ยงนี้ นายจ้างถือว่าต้องรับผิดชอบสำหรับการเหยียดเชื้อชาตินั้นด้วย

5.2 หน้าที่ความรับผิดชอบในการช่วยเหลือการกระทำที่ผิดกฎหมายของนายจ้าง

- 5.2.1 เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหากบุคคลช่วยเหลือบุคคลอีกคนหนึ่งในการกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายนี้โดยที่บุคคลคนนั้นทราบดี เช่น การเลือกปฏิบัติบุคคลที่สาม [มาตราที่ 48(1)]
- 5.2.2 เมื่อพนักงานหรือตัวแทนไม่ปฏิบัติ และหากนายจ้างหรือนายจ้างหลักต้องรับผิดชอบต่อการกระทำ พนักงานหรือตัวแทนจะถูกถือว่าได้ช่วยให้นายจ้าง

หรือนายจ้างหลักกระทำการดังกล่าวและต้องรับผิดชอบสำหรับการให้ความช่วยเหลือนั้น [มาตราที่ 48(2)]

ตัวอย่างที่ 39:-

หากผู้จัดการแบ่งแยกเชื้อชาติผู้สมัครงานโดยปฏิเสธในการจ้างงานเพราะผู้สมัครคนดังกล่าวไม่ได้มีเชื้อชาติจีน บริษัทในฐานะที่เป็นนายจ้างจะถูก ถือว่าได้กระทำการดังกล่าวแบบเดียวกันกับผู้สมัครคนนั้นและต้องรับผิดชอบต่อการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิดกฎหมายดังกล่าว แม้ว่าผู้จัดการจะไม่ ใช้นายจ้างเองและไม่สามารถรับผิดชอบโดยตรงสำหรับการปฏิเสธการจ้างงานนั้นได้ ผู้จัดการคนดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบต่อการให้ความช่วยเหลือ บริษัทในการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิดกฎหมายต่อผู้สมัครงาน

5.3 หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของลูกจ้าง

5.3.1 พนักงานจะต้องรับผิดชอบโดยตรงสำหรับการเหยียดเชื้อชาติหรือการกล่าวให้ร้ายบุคคลอื่น

ตัวอย่างที่ 40:-

พนักงานในตัวอย่างที่ 38 ข้างบนจะต้องรับผิดชอบโดยตรงสำหรับการเหยียดเชื้อชาติ

5.3.2 นอกจากนี้ ดังที่ได้กล่าวไปในย่อหน้าที่ 5.1 ข้างต้น นายจ้างจะต้องรับผิดชอบสำหรับการกระทำที่เหยียดเชื้อชาติของพนักงานด้วย เว้นแต่นายจ้างได้นำขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมมาใช้เพื่อป้องกันการเหยียดเชื้อชาติแล้ว

5.4 ขั้นตอนเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมของนายจ้างเพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมาย [มาตราที่ 47(3)]

หากพนักงานได้กระทำการที่ผิดกฎหมายซึ่งนายจ้างต้องรับผิดชอบ นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการรับผิดชอบได้โดยการแสดงให้เห็นว่าได้มีการนำขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมมาใช้เพื่อป้องกันพนักงานจากการกระทำดังกล่าวแล้ว

สิ่งที่เน้นคือเพื่อการป้องกัน การกระทำที่ผิดกฎหมายไม่ถือว่าได้รับการป้องกันโดยการนำมาตรการแก้ไขมาใช้หลังเกิดเหตุ ถือว่าไม่ใช่มาตรการที่ดีพอที่แสดงให้เห็นว่ามาตรการป้องกันได้ถูกนำมาใช้หลัง เกิดเหตุการณ์กระทำที่ผิดกฎหมายขึ้น

นายจ้างต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีการดำเนินการเพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมายแล้วก่อนเกิดเหตุ ด้วยเหตุนี้ นายจ้างควรนำเอาหลักปฏิบัติที่ดีมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการแบ่งแยกและเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติให้เกิดขึ้นใน สถานที่ทำงาน การนำขั้นตอนปฏิบัติที่เหมาะสมมาใช้เพื่อป้องกันพนักงานจาก การกระทำที่ผิด

กฎหมายต้องเป็นส่วนหนึ่งของหลักปฏิบัติที่ดีของนายจ้าง แม้ว่าจะไม่ดีพอที่จะแสดงให้เห็นว่ามาตรการแก้ไขที่เหมาะสมได้ถูกนำมาใช้หลักเกิดเหตุ แต่ก็ไม่ใช่ว่ามาตรการแก้ไขจะไม่มีความสำคัญเลยเสียทีเดียว โดยการใช้อนุญาโทษที่ที่เหมาะสมที่สุดสอดคล้องกับกรอบการทำงานของหลักปฏิบัติที่ดีที่สร้างไว้แล้วเท่านั้นที่สามารถกล่าวได้ว่าการป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ

หลักปฏิบัติที่ดีที่นายจ้างควรนำมาใช้จะถูกกล่าวถึงต่อไปในส่วนที่ 8 องค์ประกอบของหลักปฏิบัติที่ดีที่เฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการนำขั้นตอนที่เหมาะสมมาใช้เพื่อป้องกันพนักงานจากการกระทำที่ผิดกฎหมายมีอธิบายไว้ที่ด้านล่างนี้:-

5.4.1 นโยบาย

สิ่งแรกที่นายจ้างควรทำคือแจ้งให้พนักงานของตนทราบโดยชัดเจนว่าการแบ่งแยกเชื้อชาติและการเหยียดเชื้อชาติเป็นการกระทำที่ไม่อาจยอมรับได้ การทำดังกล่าว แนะนำให้นายจ้างกำหนดนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้น นโยบายดังกล่าวควรอ้างถึงความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติไว้อย่างชัดเจนและควรอธิบายว่า:-

- ◆ ไม่มีผู้สมัครงานหรือพนักงานคนใดจะได้รับการปฏิบัติในเชิงที่แย่กว่าผู้สมัครหรือพนักงานคนอื่นๆ เนื่องด้วยเชื้อชาติของบุคคลคนนั้น
- ◆ ไม่มีผลในทางเสียหายหรือเสียเปรียบสำหรับผู้สมัครงานหรือพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งที่เกิดจากข้อกำหนด หรือเงื่อนไขในกฎและหลักการของนายจ้าง เว้นแต่ข้อกำหนด และเงื่อนไขสามารถตัดสินได้ว่าเป็นวิธีการที่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ด้านกฎหมาย;
- ◆ เปิดโอกาสให้กับการจ้างงาน, การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ;
- ◆ ต้องให้ความเคารพในเกียรติของทุกคน ไม่มีผู้สมัครหรือพนักงานคนใดถูกเหยียดเชื้อชาติด้วยวิธีใดๆ ก็ตาม;
- ◆ พนักงานทุกคนควรทำความคุ้นเคยกับประเภทของพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ (ควรให้ตัวอย่างเพื่อการอ้างอิง);
- ◆ มีระบบการร้องเรียนสำหรับผู้สมัครและพนักงานในการหยิบยกความวิตกกังวลหรือข้อร้องเรียนใดๆ และนายจ้างจะต้องจัดการกับเรื่องดังกล่าวอย่างเหมาะสมด้วยมาตรการแก้ไขที่เหมาะสม;

- ◆ ไม่มีการโต้ตอบโดยตรงต่อใครก็ตามที่เป็นผู้หยิบยกความวิตกกังวลหรือเรื่องร้องเรียน อย่างไรก็ตามก็ดีเรื่องร้องเรียนที่ไม่มีมูลซึ่งกระทำโดยเจตนาที่ไม่ดีอาจถือเป็นการแบ่งแยก

นายจ้างควรตรวจสอบติดตามและทบทวนหลักปฏิบัติ ขั้นตอนและนโยบายขององค์กรเป็นประจำเพื่อรับรองว่ามีความสอดคล้องกับนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกัน ควรนำมาใช้กับการจ้างงานในทุกระดับและทุก แง่มุม รวมถึงเกณฑ์และการจัดเตรียมการคัดสรรพนักงาน การประเมินผล การดำเนินงาน ผลประโยชน์การจ้างงาน โอกาสในการพัฒนาและฝึก อบรม ขั้นตอนการร้องเรียนและระเบียบวินัย และขั้นตอนและการ คัดสรรพนักงานออกเนื่องจากมีพนักงานล้นเกิน

5.4.2 การฝึกอบรม, การมีหัวหน้าคอยดูแลและการดำเนินมาตรการแก้ไข

พนักงานทุกคนควรทำให้ตระหนักถึงกฎหมายและนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันของนายจ้างและวิธีการประยุกต์ใช้กฎหมายและนโยบาย เหล่านั้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เหมาะสม รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับและไม่เป็นที่ยอมรับ พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าควรได้รับการฝึกอบรมในการจัดการกับประเด็นด้าน ความเท่าเทียมด้านเชื้อชาติที่เหมาะสม รวมถึงการจัดการกับเรื่องร้องเรียน และความวิตกกังวล เพื่อที่จะให้เกิดการทำงานในระดับหัวหน้าที่เหมาะสม และไม่เกิดการตัดสินใจที่ขัดต่อกฎหมาย

ในกรณีที่มีการร้องเรียนเรื่องการดำเนินการทางกฎหมายเกิดขึ้นกับ พนักงาน นายจ้างอาจมีโอกาสดีขึ้นในการป้องกันการเรียกร้องสิทธิ หากนายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่า:-

- ◆ พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมและตระหนักถึงกฎหมาย รวมถึงนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันขององค์กร และ สิทธิและหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนดีแล้ว;
- ◆ พนักงานทุกคนได้รับการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสมและมีช่องทางที่เหมาะสมในการจัดการกับเรื่องร้องเรียนและคำร้องเรียนใดๆ และ เมื่อมีการร้องเรียนหรือคำร้องเรียนเกิดขึ้น มีการนำมามาตรการแก้ไข มาใช้อย่างเหมาะสม

6 รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแบ่งแยกทางตรงและทางอ้อม

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรและนายจ้าง

แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกภายใต้กฎหมายได้ถูกกล่าวไว้ในส่วนของภาพรวมการกระทำที่ผิดกฎหมายในตอนต้น ในตอนนี้จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเสริมภาพรวมในตอนต้น 4 เกี่ยวกับการแบ่งแยกทางตรงและทางอ้อม

6.1 การแบ่งแยกทางตรง

ประเด็นต่อไปนี้อาจถูกนำมาพิจารณาเกี่ยวกับการแบ่งแยกทางตรง (คือ การปฏิบัติในทางที่สร้างความไม่พึงพอใจ)

6.1.1 การเปรียบเทียบ

- (i) การปฏิบัติที่ได้รับโดยบุคคลที่อ้างว่าตกเป็นผู้เสียหายจากการแบ่งแยกต้องถูกนำมาเปรียบเทียบกับปฏิบัติที่อีกคนหนึ่งซึ่งต่าง เชื้อชาติกัน ได้รับบุคคลอีกคนหนึ่งนี้เรียกว่าเครื่องมือสำหรับใช้ วัดเพื่อเปรียบเทียบ เครื่องมือสำหรับใช้วัดเพื่อเปรียบเทียบไม่จำเป็นต้องมีตัวตนจริง ศาลอาจใช้วิธีการอนุมานโดยใช้เครื่องมือที่ใช้เปรียบเทียบโดยสมมติว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างไรและเปรียบเทียบการปฏิบัตินั้นกับการปฏิบัติที่บุคคลที่อ้างว่าถูกแบ่งแยกได้รับ
- (ii) เพื่อให้การเปรียบเทียบเป็นไปอย่างเหมาะสม สถานการณ์แวดล้อมของเครื่องมือที่ใช้เปรียบเทียบต้องเหมือนหรือคล้ายคลึงกับสถานการณ์แวดล้อมของบุคคลที่อ้างว่าถูกเลือกปฏิบัติ [มาตราที่ 8(5) และ (6)] เมื่อผลของการเปรียบเทียบแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่อ้างว่าถูกเลือกปฏิบัติได้รับการปฏิบัติในทางที่แยกว่า เครื่องมือที่ใช้เปรียบเทียบเนื่องด้วยเชื้อชาติของบุคคลคนนั้น ถือว่ามีการแบ่งแยกเชื้อชาติทางตรงเกิดขึ้น
- (iii) ในบริบทของการแบ่งแยกเชื้อชาติ อาจเป็นประโยชน์ในการถามว่า จะเกิดอะไรขึ้นหากบุคคลที่อ้างว่าถูกเลือกปฏิบัติเป็นเชื้อชาติอื่น เพื่อตัดสินการปฏิบัติต่อเครื่องมือที่ใช้เพื่อเปรียบเทียบและเพื่อตัดสินว่าเชื้อชาติเป็นสาเหตุของการถูกปฏิบัติดังกล่าวหรือไม่

ตัวอย่างที่ 41:-

*ผู้จัดการฝ่ายบัญชีมักได้รับเงินโบนัสค่าผลงานเป็นเวลาหนึ่งเดือนในตอนสิ้นปี
ผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่มีเชื้อชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้รับโบนัส*

แค่ครึ่งเดือนเนื่องจากตัวเลขยอดขายของเขาต่ำกว่าโควตามาตรฐาน ผู้จัดการฝ่ายบัญชีคนอื่นๆ ที่มีเชื่อชาติเงินได้รับโบนัสครบหนึ่งเดือนเต็ม เนื่องจากบรรลุโควตาเป้าหมายมาตรฐาน

คำร้องเรียนของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่เป็นชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ว่า ได้รับโบนัสแค่ครึ่งเดือนนั้นไม่ได้ผลเพราะสถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ของเขานี้แตกต่างไปจากผู้จัดการฝ่ายบัญชีคนอื่นๆ ตรงที่ว่าผลงานของเขาต่ำกว่าโควตามาตรฐานที่ผู้จัดการคนอื่นๆ สามารถทำได้ อีกทางหนึ่งในการมองประเด็นนี้ก็คือ เขาจะได้รับเงินโบนัสครึ่งปี แม้ว่าเขาจะมีเชื่อชาติเงินเพราะว่าโควต้ายอดขายของเขาต่ำกว่ามาตรฐาน ดังนั้นเชื่อชาติไม่ใช่เหตุผลที่เขาได้รับโบนัสแค่ครึ่งปี

หากในอีกทางหนึ่ง ผู้จัดการฝ่ายบัญชีทุกคนรวมถึงผู้จัดการชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้บรรลุโควตามาตรฐาน แต่เขายังคงได้รับเงินโบนัสแค่ครึ่งเดือน และเขาจะได้รับโบนัสหนึ่งเดือนหากเขาเป็นชาวเงินแล้วถือว่าเป็นการแบ่งแยกเชื่อชาติทางตรง

6.1.2 การกระทำที่มีมากกว่าหนึ่งเหตุผล [มาตราที่ 9]

หากการกระทำที่ได้ทำลงไปมีมากกว่าหนึ่งเหตุผล และหนึ่งในบรรดาเหตุผลเหล่านั้นคือเชื่อชาติของคุณแล้ว ถือว่าเป็นการกระทำด้วยเหตุผลของเชื่อชาติของคุณ

6.1.3 แรงจูงใจ

- (i) การแบ่งแยกเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและมักให้ผลลัพธ์ของเงื่อนไขทางสังคม-วัฒนธรรมที่ฝังแน่น การล่าเหยียดที่นำไปสู่การแบ่ง แยกอาจมีอยู่ในใจของคุณโดยที่คุณจะไม่ตระหนักหรือยอมรับว่าตนเองมีค่าทางความคิด ในจิตใจของคุณอาจเห็นว่าการ กระทำดังกล่าวเป็นเจตนาดี ในขณะที่ความเป็นจริงแล้วเป็นการ กระทำที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับบุคคลอีกบุคคลหนึ่งเนื่องด้วย เชื่อชาติของคุณคนนั้น
- (ii) ด้วยเหตุผลนี้เอง ท่านที่สามารถแสดงให้เห็นว่าคุณคนนั้นได้รับการปฏิบัติในทางที่แยกว่าเนื่องด้วยเหตุผลด้านเชื่อชาติ ข้อเท็จจริงที่ว่าไม่มีเจตนาที่ไม่ดีในการกระทำดังกล่าว หรือแม้ว่าจะมีเจตนาดีก็ตาม ไม่ถือเป็นข้ออ้างในการแบ่งแยกได้

ตัวอย่างที่ 42:-

เมื่อเห็นว่าพนักงานชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ถูกเหยียดเชื่อชาติและข่ม

heng โดยเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการรู้สึกเห็นอกเห็นใจพนักงานและยุติการจ้างงาน พนักงานคนดังกล่าวเพราะเชื่อว่าพนักงานคนดังกล่าวจะสามารถได้งานที่ดีกว่านี้ ในบริษัทอื่นเพราะว่ามีความสามารถดี แม้ว่าผู้จัดการจะไม่ได้ มีแรงจูงใจที่ไม่ดี แต่การยุติการจ้างงานถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ผิด กฎหมาย

6.1.4 การปฏิบัติต่อผู้อื่นอาจไม่เป็นการชี้ขาด

การลำเอียงเป็นหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม อาจครอบงำ พฤติกรรมในบางโอกาสแต่ไม่ใช่ทุกโอกาส ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หมายความว่า เป็นไปได้ที่มีการแบ่งแยกเกิดขึ้นกับสมาชิกบาง คนในกลุ่มเชื้อชาติหนึ่งแต่ไม่เกิดกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มเชื้อชาติเดียวกัน หรือในบางโอกาส แต่ไม่ใช่ทุกโอกาส หรือในบางแง่มุมของชีวิตแต่ไม่ ใช่ว่าทุกแง่มุมของชีวิต เพียงเพราะว่าสมาชิกบางคนจากกลุ่มเชื้อชาติ เดียวกันไม่ได้ได้รับการเลือกปฏิบัติ ไม่ได้จำเป็นว่าหมายความว่าไม่มีใครจาก กลุ่มเชื้อชาตินั้นจะได้รับความเสียหายจากการเลือกปฏิบัติ การแบ่งแยก ทางตรงเกี่ยวข้องกับวิธีการที่บุคคลคนใด คนหนึ่งได้รับการปฏิบัติ ไม่ว่า คุณสมบัติด้านเชื้อชาติของบุคคลนั้นจะเป็นเหตุผล ที่บุคคลคนนั้นถูกเลือก ปฏิบัติหรือไม่ก็ตาม แม้ว่าวิธีการที่บุคคลคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เชื้อชาติเดียวกัน จะถูกปฏิบัติจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา แต่ก็ไม่ได้ เป็นคำตอบ โดยสิ้นเชิงในการอ้างการแบ่งแยกเพื่อกล่าวว่าคุณลักษณะอื่น ๆ ในกลุ่มเชื้อ ชาติเดียวกันไม่ได้ถูกเลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างที่ 43:-

พนักงานที่ปฏิเสธในการให้งานแก่ผู้สมัครเนื่องด้วยผู้สมัครเป็นชาวเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ แต่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด อาจไม่สามารถนำมาเป็น ข้ออ้างในการปกป้องตนเองจากการถูกกล่าวหาว่าแบ่งแยกเชื้อชาติได้โดย การเพียงกล่าวว่ามีพนักงานคนอื่น ๆ ที่เขาจ้างที่เป็นชาวเอเชียตะวันออกเฉียง ใต้ด้วยก็ตาม

6.1.5 ภาระหน้าที่ในการพิสูจน์และหลักฐาน

- (i) ในสองงก ผู้ที่อ้างว่าถูกเลือกปฏิบัติต้องแสดงหลักฐานการปฏิบัติที่ สร้างความเสียหายอันเนื่องมาจากเชื้อชาติของตน
- (ii) บ่อยครั้งที่บุคคลที่อ้างว่าถูกเลือกปฏิบัติไม่สามารถแสดงหลักฐานโดยตรง ได้ว่ามีการกระทำเกิดขึ้นเนื่องด้วยเชื้อชาติของตน ศาลในสองงกและใน ประเทศอื่นๆ ที่มีกฎหมายการแบ่งแยกที่คล้ายกัน ตระหนักว่าเป็นกรณี ไม่ปกติที่จะหาหลักฐานทางตรงในการแบ่งแยกเชื้อชาติและพนักงาน น้อยคนที่จะเตรียมยอมรับว่ามีการแบ่งแยก เชื้อชาติแม้กระทั่งกับตัวเอง
- (iii) โดยปกติแล้ว ศาลจะใช้วิธีอนุมานจากหลักฐานแวดล้อมการปฏิบัติ

ที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลที่อ้างว่าถูกเลือกปฏิบัติกับเครื่องมือที่ใช้เพื่อเปรียบเทียบรวมถึงความแตกต่างด้านเชื้อชาติระหว่าง บุคคลสองกลุ่มนี้มักเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเป็นไปได้ในการแบ่งแยก เชื้อชาติ ในกรณีดังกล่าว เว้นแต่จะมีการอธิบายถึงการแบ่งแยกที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติอย่างชัดเจนในความแตกต่างในการปฏิบัติ ดังกล่าว ศาลจะดูจากคำอธิบายของนายจ้าง หากไม่มีคำอธิบาย ที่เพียงพอจากนายจ้างศาลอาจใช้วิธีการอนุมานการแบ่งแยกเชื้อ ชาติ

6.2 การแบ่งแยกทางอ้อม

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในตอนที 4 ข้างต้น การแบ่งแยกเชื้อชาติทางอ้อมคือการนำข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ให้ผลในทางเสื่อมเสียหรือเสียเปรียบแก่บุคคลเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งมาประยุกต์ใช้และไม่เป็นธรรม

6.2.1 ข้อกำหนดและเงื่อนไข

ข้อกำหนดและเงื่อนไขในบริบทนี้หมายถึงข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะต้องบรรลุหรือปฏิบัติตามก่อนที่บุคคลจะสามารถได้รับผลประโยชน์หรือสิ่งที่ตน รารณา

ตัวอย่างที่ 44:-

ข้อกำหนดให้พนักงานสวมใส่เครื่องแบบจะเป็นข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับวัตถุประสงค์การแบ่งแยกทางอ้อมเนื่องจากพนักงานที่จะได้รับการ ว่าจ้างต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดการสวมใส่เครื่องแบบ จึงมีคำถามเกิดขึ้นว่า ข้อกำหนดนี้ให้ผลในทางเสื่อมเสียหรือสร้างความเสียเปรียบกับกลุ่มชนชาติใดชนชาติหนึ่งหรือไม่ หากมี ถือเป็นเรื่องที่ยุติธรรมหรือไม่

6.2.2 การเปรียบเทียบสัดส่วน

- (i) การตัดสินว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขมีผลในทางเสื่อมเสียหรือเสียเปรียบแก่บุคคลเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งหรือไม่ กฎหมายจะเปรียบเทียบจากสัดส่วนของผู้ปฏิบัติตามภายในกลุ่มเชื้อชาตินั้นกับสัดส่วนของผู้ปฏิบัติตามภายในกลุ่มเชื้อชาติอื่น หากสัดส่วนของผู้ ปฏิบัติตามภายในกลุ่มเชื้อชาตินั้นมีจำนวนน้อย กว่าสัดส่วนของ ผู้ปฏิบัติตามภายในกลุ่มเชื้อชาติอื่นอย่างมากแล้ว ถือว่ามีผลในทาง เสื่อมเสียหรือเสียเปรียบ
- (ii) การปฏิบัติตามในบริบทนี้ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามทางกายเท่านั้น หากยากต่อการปฏิบัติหรือสร้างความเสียเปรียบให้กับบุคคลในการปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไข บุคคลจะถือว่าไม่สามารถปฏิบัติตาม แม้ว่าบุคคลคนนั้นจะ สามารถปฏิบัติตามทางกายได้ก็ตาม

ตัวอย่างที่ 45:-

เป็นวิธีการปฏิบัติและขนบธรรมเนียมของชาวซิกซ์ในการไม่ตัดผม และต้องสวมใส่ผ้าโพกศีรษะ สิ่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการระบอบความเป็นเผ่าพันธุ์ของชาวซิกซ์ ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องตัดผมโดยไม่ให้ผมยาวเกินคอปกเสื้อและต้องสวมใส่หมวกแก๊ปเบสบอลซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องแบบถือเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ชาวซิกซ์ส่วนใหญ่ แม้ว่าจะไม่ใช้ทั้งหมด ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ แม้ว่าโดยโอกาสทางกายแล้วจะสามารถทำได้แต่จะเป็นการยกเลิกการระบอบความเป็นเผ่าพันธุ์ของพวกเขา สัดส่วนของคนที่ไม่ปฏิบัติตามในบรรดาชาวซิกซ์ที่สามารถปฏิบัติตาม ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขนี้ ถ้ามี ก็มีน้อยมาก เมื่อเทียบกับสัดส่วนของผู้ที่ปฏิบัติตามที่เป็นเชื้อชาติอื่น

- (iii) หลักฐานทางสถิติที่แม่นยำอาจเป็นประโยชน์ในการสืบให้แน่ใจถึงสัดส่วนของผู้ที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่นำมาประยุกต์ใช้ภายในกลุ่มเชื้อชาติต่างกัน แต่ในกรณีที่ขาดหลักฐานเชิงสถิติ ศาลอาจใช้วิธีการอนุมานที่เหมาะสมจากสถานการณ์แวดล้อมและอาจ ใช้การลงความเห็นที่เหมาะสมจากความรู้และประสบการณ์ร่วม
- (iv) หากมีความแตกต่างระหว่างสัดส่วนของผู้ที่ปฏิบัติตามภายในกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ กัน คือ มีกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งที่มีจำนวนน้อยกว่าเชื้อชาติอื่นมากแล้ว ถือเป็นการสร้างความเสื่อมเสียหรือเสียเปรียบ และข้อกำหนดหรือเงื่อนไขดังกล่าวถือเป็นการแบ่งแยก ทางอ้อม การที่สัดส่วนหนึ่งน้อยกว่าอีกสัดส่วนหนึ่งอย่างมากหรือ ไม่เป็นคำถามขั้นท้ายสุดของศาลในการตัดสินสถานการณ์แวดล้อมทั้งหมด

6.2.3 ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เป็นธรรม

- (i) ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่สร้างความเสื่อมเสียหรือเสียเปรียบให้กับชนชาติใดชาติหนึ่งไม่จำเป็นต้องผิดกฎหมาย ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขดังกล่าวไม่ถือว่าผิดกฎหมายหากนายจ้างหรือบุคคลที่ตั้งข้อกำหนด และเงื่อนไขเหล่านั้นสามารถแสดงให้เห็นว่าเป็นธรรมและไม่เกี่ยว ข้องกับเชื้อชาติ
- (ii) หน้าที่ของนายจ้างหรือบุคคลที่ตั้งข้อกำหนดหรือเงื่อนไขเหล่านั้นคือแสดงให้เห็นว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขเหล่านั้นเป็นธรรม
- (iii) กฎหมายกล่าวไว้ว่า [มาตราที่ 4(2)] ข้อกำหนดและเงื่อนไขเป็นธรรม หากเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านกฎหมายและมีความเชื่อมโยงที่เหมาะสม และเป็นสัดส่วนไว้ในวัตถุประสงค์

- (iv) วัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายมีแนวโน้มที่จะเป็นวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขมีความเชื่อมโยงที่ เหมาะสมและเป็นสัดส่วนกับวัตถุประสงค์หรือไม่จะเกี่ยวข้องกับการ สร้างสมดุลระหว่างผลของการแบ่งแยกของข้อกำหนดหรือเงื่อนไข กับความจำเป็นในการนำข้อกำหนดหรือเงื่อนไขมาใช้
- (v) ในการตัดสินว่ามีความสมดุลอยู่หรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกฝ่ายที่ต้องเสาะหาทางเลือกอื่นหรือการปรับเปลี่ยนข้อกำหนดหรือเงื่อนไขอย่างเหมาะสมที่เป็นไปได้ นายจ้างควรเตรียมพร้อมในการยืดหยุ่นนโยบายหรือกฎระเบียบใดๆ หากนายจ้างไม่ยืดหยุ่นหรือปฏิเสธในการเสาะหา และพิจารณาทางเลือกอื่นหรือการปรับเปลี่ยนข้อกำหนดหรือเงื่อนไขใดๆ โดยไม่มีเหตุผลที่สมควร ศาลอาจถือว่า นายจ้างไม่สามารถแสดงให้เห็นว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขเหล่านั้นเป็นธรรม

ตัวอย่างที่ 46:-

บริษัทคิดสรรล่ำมในการให้ความช่วยเหลือการเจรจาต่อรองกับผู้ค้าชาวญี่ปุ่นซึ่งกำหนดให้ผู้สมัครงานนี้ต้องสามารถพูด อ่านและเขียนภาษาญี่ปุ่นได้อย่างคล่องแคล่ว ภายใต้ข้อกำหนดนี้ คนที่ไม่ได้มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีแนวโน้มที่จะเสียเปรียบอย่างเป็นสัดส่วนเมื่อเทียบกับชาวญี่ปุ่น แม้ว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นชาวญี่ปุ่นจะยังคงสามารถผ่านเกณฑ์ ข้อกำหนดนี้ได้ก็ตาม อย่างไรก็ตาม ถือว่าข้อกำหนดนี้เป็นธรรมเมื่อ คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงาน

- (vi) ในทางตรงกันข้าม พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องว่าถูกเลือกปฏิบัติทางอ้อมควรร่วมมือกันเพื่อเสาะหาทางเลือกอื่นหรือการปรับเปลี่ยนที่สามารถทำได้ หากพนักงานและคนเหล่านั้นปฏิเสธในการร่วมมือ ศาลอาจยอมรับว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขนั้นเป็นธรรม

7 ข้อยกเว้นและประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้อง

ในตอนนี้อธิบายถึงข้อยกเว้นและสถานการณ์ที่ระบุภายใต้กฎหมายที่การตัดสินใจเนื่องด้วย หรือมีผลกระทบต่อเชื้อชาติไม่ถือว่าผิดกฎหมาย

7.1 คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง [s.11]

สถานการณ์ต่อไปนี้เป็นสถานการณ์ที่นายจ้างอาจกำหนดให้บุคคลในตำแหน่งงานต้อง เป็นบุคคลเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเฉพาะโดยชอบด้วยกฎหมาย:-

- ◆ นักแสดงที่แสดงละครหรือสิ่งบันเทิงอื่นๆ ที่เป็นของชาติใดชาติหนึ่งเฉพาะ

ตัวอย่างที่ 47:-

มีแนวโน้มว่าผู้จัดการแสดงรำไทยพื้นเมืองจะคัดสรรนักรำที่เป็นชาวไทยเท่านั้นเพื่อ การแสดงพื้นเมือง ในอีกทางหนึ่ง สิ่งนี้ไม่สามารถใช้ได้กับเจ้าหน้าที่ เสมียนที่ทำงานด้านธุรการแต่เพียงอย่างเดียวให้กับองค์กรนี้

- ◆ นายแบบนางแบบพื้นเมืองสำหรับงานศิลปะหรือภาพเสมือนจริง

ตัวอย่างที่ 48:-

ช่างภาพทำงานโครงการที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมอินเดียอาจต้องการจ้างนาย แบบนางแบบที่เป็นเชื้อชาติอินเดียเท่านั้นเพื่องานศิลปะพื้นเมือง

- ◆ ความเป็นพื้นเมืองมีความเกี่ยวข้องกับการบริโภคอาหารและน้ำดื่ม

ตัวอย่างที่ 49:-

ร้านอาหารที่เชี่ยวชาญในการปรุงอาหารรสเอเชียอาจต้องการจ้างพนักงาน เสิร์ฟที่เป็นชาวยุโรปเท่านั้นเพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นพื้นเมือง

- ◆ ผู้ดำรงตำแหน่งงานสามารถให้บริการส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสวัสดิการของชนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง

- ◆ ผู้ดำรงตำแหน่งงานสามารถให้บริการส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพซึ่งจำเป็นต้องมีความคุ้นเคยกับภาษา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีหรือ ประเด็นที่อ่อนไหวของชนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง

ตัวอย่างที่ 50:-

องค์กรบริการสังคมอาจตัดสรรพนักงานจากเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เท่านั้น โดยขอด้วยกฎหมายเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้บริการปรึกษาแบบถึงที่แก่เยาวชนที่เป็นชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

7.2 การฝึกอบรมทักษะที่จะนำไปใช้ในต่างประเทศฮ่องกง [มาตราที่ 12]

ไม่ถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายสำหรับนายจ้างที่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้ที่ไม่ได้อยู่อาศัยในฮ่องกง โดยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานบุคคลนี้ในฮ่องกงเพื่อวัตถุประสงค์ ในการฝึกอบรมทักษะให้กับบุคคลคนนี้มีเจตนาที่ว่าจะใช้ในการทำงานโดยส่วนใหญ่ นอกประเทศฮ่องกง

7.3 การจ้างงานบุคคลที่มีทักษะ ความรู้หรือประสบการณ์พิเศษ [มาตราที่ 13]

- (i) ไม่ถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายสำหรับนายจ้างในการให้ผลประโยชน์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานบุคคลนี้ในฮ่องกง หากงานจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้หรือประสบการณ์พิเศษที่ยังไม่มีในฮ่องกง
- (ii) ผู้ดำรงตำแหน่งงานต้องมีทักษะ ความรู้หรือประสบการณ์ที่ต้องการนั้นจริง ๆ และต้องได้รับการคัดสรรและโอนย้ายมาจากนอกประเทศฮ่องกง
- (iii) ผลประโยชน์ต้องมีความสมเหตุสมผลเมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและเงื่อนไขการจ้างงานโดยทั่วไปนอกประเทศฮ่องกง สำหรับทักษะ ความรู้หรือประสบการณ์เหล่านั้น
- (iv) ผลประโยชน์อาจยังคงให้กับผู้ดำรงตำแหน่งงานเมื่อมีการต่อสัญญาหรือเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายภายในกลุ่มบริษัทเดียวกัน

7.4 เกณฑ์ในท้องถิ่นและในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม [มาตราที่ 14 และ 2]

เป็นเวลาหลายทศวรรษก่อนที่จะมีการบัญญัติกฎหมายนี้ที่ถือเป็นเรื่องปกติที่นายจ้างจะจ้างพนักงานโดยมีเงื่อนไขแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานะถิ่นที่อยู่ของ พนักงานพลเมืองถาวรชาวฮ่องกงได้รับการว่าจ้างทำงานด้วยเงื่อนไขการจ้าง งานท้องถิ่น ในขณะที่พลเมืองไม่ถาวรได้รับการว่าจ้างงานด้วยเงื่อนไขต่างชาติ เงื่อนไขต่างชาติดังกล่าวมีความน่าพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขท้องถิ่น การอยู่ต่ออยู่ระยะเวลาหรือต่อสัญญาใหม่ของเงื่อนไขการจ้างงานต่าง ชาติและท้องถิ่นที่มีอยู่เดิมหลังเริ่มมีการนำกฎหมายนี้มาบังคับใช้ไม่ถือเป็นการผิดกฎหมาย สิ่งนี้ประยุกต์ใช้กับทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ (รวมถึงเจ้าหน้าที่ตุลาการ, เจ้าหน้าที่คณะกรรมการอิสระต่อต้านการคอร์รัปชัน, ครูสอนภาษาอังกฤษและ ข้าราชการอื่นๆ)

7.5 มาตรการพิเศษ [มาตราที่ 49]

- (i) เนื่องด้วยการแบ่งแยกหรือการเสียเปรียบอื่นๆ ในอดีต บุคคลที่มาจากต่างกลุ่มเชื้อชาติอาจสูญเสียโอกาสในการได้รับคุณสมบัติหรือประสบการณ์ที่จำเป็นเพื่อโอกาสในการประกอบอาชีพ ในสถานการณ์ดังกล่าว ไม่ถือเป็นการผิดกฎหมายในการนำมาตรการพิเศษมาใช้เพื่อช่วยเหลือผู้คนจากกลุ่มเชื้อชาติที่ด้อยโอกาสเพื่อให้คนเหล่านี้มีโอกาстиเท่าเทียมกันกับคนอื่นๆ มาตรการเหล่านี้เรียกว่ามาตรการพิเศษภายใต้กฎหมายและอาจรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ เช่น ชั้นเรียนภาษาและการฝึกอบรมและการให้การศึกษาประเภทอื่นๆ
- (ii) กฎหมายอนุญาตเป็นกรณีพิเศษในการจัดเตรียมการฝึกอบรมให้กับกลุ่มชนชาติใดชนชาติหนึ่งเฉพาะ หรือให้การส่งเสริมบุคคลจากกลุ่มชนชาติเหล่านี้ในการสมัครงาน หากกลุ่มคนเหล่านี้ไม่มีตัวแทนหรือไม่ปรากฏอยู่ในงานหรืออาชีพใดๆ [มาตราที่ 51 และ 52]
- (iii) ก่อนการออกแบบและการนำมาตรการพิเศษไปปฏิบัติใช้ แนะนำว่าควรเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมโดยการทำการสำรวจและการเฝ้าติดตามหรือใช้กลไกอื่นๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าชนชาติดังกล่าวเสียเปรียบ และไม่มีตัวแทนจริงหรือไม่และอย่างไร มาตรการพิเศษควรรวมเอากลุ่มที่เสียเปรียบทั้งหมดและไม่ควรเป็นผลดีแค่กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในขณะที่คนกลุ่มอื่นๆ ที่เสียเปรียบพอๆ กันไม่ได้รับผลดีด้วย
- (iv) สำคัญยิ่งที่ต้องทราบว่ามาตรการพิเศษที่อนุญาตให้ใช้มีเจตนาเพียงเพื่อให้โอกาสแก่กลุ่มคนที่เสียเปรียบ เพื่อที่กลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถแข่งขันในงานหรือเงื่อนไขที่เท่าเทียมกันกับคนอื่นๆ ได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าจ้างงานหรือให้โควตาจ้างเฉพาะกลุ่มคนจากเชื้อชาติที่เสียเปรียบนั้นๆ การปฏิเสธงานหรือรูปแบบการจ้างงานใดๆ เพราะตัวผู้สมัครไม่ได้มาจากกลุ่มเชื้อชาติที่เสียเปรียบถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติและผิดกฎหมาย

8 หลักปฏิบัติที่ดี

หลักปฏิบัติที่ดีเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติสำหรับนายจ้างเพื่อให้เป็นไปตามข้อผูกมัดภายใต้กฎหมายเพื่อป้องกันการแบ่งแยกเชื้อชาติและการกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ การนำหลักปฏิบัติที่ดีมาใช้จะช่วยหลีกเลี่ยงและป้องกันการเรียกร้องสิทธิจากการกระทำที่ผิดกฎหมาย

วิธีการอย่างเป็นระบบเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งหลักปฏิบัติที่ดี การนำวิธีการดังกล่าวมาใช้แนะนำว่านายจ้างควรกำหนดนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันและนำมาใช้อย่างเหมาะสม ขณะที่นโยบายอาจรวมเอาความเท่าเทียมกันด้านอื่นๆ ไว้ด้วยได้ นโยบายควรรวมเอาองค์ประกอบของความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติทั้งหมดไว้อย่างชัดเจน

8.1 การจัดทำนโยบาย

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในย่อหน้า 5.4.1 ข้างต้น สิ่งต่อไปนี้ควรถูกนำมาอธิบายในนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ:-

- ◆ ไม่มีผู้สมัครงานหรือพนักงานคนใดจะได้รับการปฏิบัติในเชิงที่แย่กว่าผู้สมัครหรือพนักงานคนอื่นๆ เนื่องด้วยเชื้อชาติของบุคคลคนนั้น
- ◆ ไม่มีผลในทางเสียหายหรือเสียเปรียบสำหรับผู้สมัครงานหรือพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งที่เกิดจากข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในกฎหมายและหลักการของนายจ้าง เว้นแต่ข้อกำหนดและเงื่อนไขสามารถตัดสินได้ว่า เป็นวิธีการที่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ด้านกฎหมาย;
- ◆ เปิดโอกาสให้กับการจ้างงาน, การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ;
- ◆ ต้องให้ความเคารพในเกียรติของทุกคน ไม่มีผู้สมัครหรือพนักงานคนใดถูกเหยียดเชื้อชาติด้วยวิธีใดๆ ก็ตาม;
- ◆ พนักงานทุกคนควรทำความคุ้นเคยกับประเภทของพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ (ควรให้ตัวอย่างเพื่อการอ้างอิง);
- ◆ มีระบบการร้องเรียนสำหรับผู้สมัครและพนักงานในการหยิบยกความวิตกกังวลหรือข้อร้องเรียนใดๆ และนายจ้างจะต้องจัดการกับเรื่องดังกล่าวอย่างเหมาะสมด้วยมาตรการแก้ไขที่เหมาะสม;

- ◆ ไม่มีการโต้ตอบโดยตรงต่อใครก็ตามที่เป็นผู้หยิบยกความวิตกกังวลหรือเรื่องร้องเรียน อย่างไรก็ตามก็ดีเรื่องร้องเรียนที่ไม่มีมูลซึ่งกระทำโดยเจตนาที่ไม่ดีอาจถือเป็นการแบ่งแยก

8.2 การนำไปปฏิบัติใช้

เพียงแต่กำหนดนโยบายความเท่าเทียมกันนั้นยังไม่ดีพอ นายจ้างต้องทำให้แน่ใจอีกด้วยว่านโยบายดังกล่าวถูกนำมาใช้อย่างเหมาะสม ถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามพันธะผูกพันทางกฎหมายหากนโยบายของตนเป็นเพียงแต่กระดาษ

นโยบายควรนำไปประยุกต์ใช้กับทุกแง่มุมและทุกระดับของการจ้างงาน รวมถึงการคัดสรรบุคลากร ผลตอบแทนและผลประโยชน์การทำงาน เงื่อนไขและข้อกำหนดของงาน การพัฒนาอาชีพและการฝึกอบรม การประเมินผลงาน การยื่นเรื่องร้องเรียนและประเด็นด้านวินัย การสิ้นสุดการจ้างงานและการคัดพนักงานออกเนื่องจากมีพนักงานล้นเกิน

เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายจะถูกนำไปใช้อย่างเหมาะสม ควรมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน บุคคลที่ถูกแต่งตั้งควรได้รับมอบหมายให้จัดการกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ควรมีผู้นำระดับอาวุโสรับผิดชอบต่อการส่งเสริมและการนำนโยบายไปใช้อย่างเหมาะสม ในองค์กรขนาดใหญ่ ควรมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการหรือบุคคลในระดับคณะกรรมการบริษัท ในองค์กรขนาดเล็ก หน้าที่นี้ควรเป็นของผู้จัดการทั่วไป ผู้อำนวยการหรือเจ้าของธุรกิจ

ควรนำแง่มุมของการนำไปใช้ต่อไปนี้เป็นไปปฏิบัติใช้:-

8.2.1 การเผยแพร่และฝึกอบรม

นโยบายควรมีการเผยแพร่อย่างแพร่หลายและให้บุคลากรและพนักงานทุกคนทราบ สามารถทำได้โดยหลายๆ วิธีการด้วยกัน เช่น การแจกสำเนาเอกสารนโยบาย การส่งจดหมายเวียน การแปะประกาศในเว็บไซต์หรือบอร์ดปิดประกาศ สามารถขอให้พนักงานลงนามในบันทึกเพื่อรับรองว่าพนักงานได้ตระหนักถึงนโยบายนี้แล้ว

พนักงานทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนตระหนักถึงกฎหมายและนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันของนายจ้างและวิธีการประยุกต์ใช้กฎหมายและนโยบายเหล่านั้น การฝึกอบรมควรเหมาะสมกับระดับและขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงาน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับประมวลนี้อาจแจ้งให้ทราบในเนื้อหาของการฝึกอบรม

พนักงานทุกคนควรได้รับแจ้งว่าต้องให้ความเคารพในเกียรติความเป็นชื่อ

ชาติของแต่ละคน พนักงานควรถูกทำให้ตระหนักถึงสิ่งที่ถือเป็นพฤติกรรม ทั้งที่ยอมรับได้และยอมรับไม่ได้ในสถานที่ทำงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรบุคลากร หรือผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจตรางานพนักงานคนอื่น หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน เจ้าหน้าที่วางแผนและพัฒนาควรตระหนักว่าการตัดสินใจและการประเมินผลทั้งหมดต้องอิงอยู่บนหลักคุณงามความดีและข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ไม่มีการอนุมานด้วยทัศนคติความเคยชินของตนหรือการตัดสินใจที่ลำเอียงเกี่ยวกับบุคคลจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติที่แตกต่างกัน

การฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการทบทวนอยู่เป็นระยะๆ บันทึกการฝึกอบรมควรเก็บไว้โดยสอดคล้องกับกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล

8.2.2 การคัดสรรบุคลากร

ในขั้นตอนการคัดสรรบุคลากร ข้อกำหนดของงานและเกณฑ์การคัดเลือก ต้องถูกกำหนดโดยอาศัยหลักความเป็นจริงและเกี่ยวข้องกับงาน ควรมี การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในวัตถุประสงค์ หน้าที่และขอบเขตของงานแต่ละ งาน ก่อนระบุว่าทักษะคุณสมบัติหรือประสบการณ์ใดที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ งาน ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขไม่ควรสูงเกินจำเป็น ทั้งนี้รวมถึงข้อกำหนด ด้านภาษาที่ไม่จำเป็น เช่น ข้อกำหนดภาษาจีนระดับวิทยาลัยเพื่อการทำงาน ช่าง ในขณะที่การเข้าใจภาษาจีนกว้างดั่งแบบพื้นๆ ก็ถือว่าเพียงพอแล้ว

เกณฑ์การคัดเลือกควรอิงจากทักษะ คุณสมบัติหรือประสบการณ์ที่ต้องการ โดยเคร่งครัด เกณฑ์และน้ำหนักควรถูกกำหนดก่อนเริ่มกระบวนการ และไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงในภายหลังเพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเฉพาะ

โปรดทราบอีกด้วยว่า โฆษณาประกาศรับสมัครงานที่ระบุข้อความต่อไปนี้ ถือว่าผิดกฎหมาย:-

- ◆ จะไม่จ้างงานบุคคลเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง หรือที่มีคุณลักษณะของเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเฉพาะ หรือ
- ◆ ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่สื่อถึงการแบ่งแยกเชื้อชาติที่ไม่เป็นธรรม บางอย่างที่จะนำมาใช้กับผู้สมัครงานหรือผู้ที่ทำงานนั้น

ประเด็นอื่นๆ ที่ควรหลีกเลี่ยงในกระบวนการคัดสรรพนักงานได้แก่:-

- ◆ การขอภาพถ่าย;

- ◆ การปฏิเสธการสัมภาษณ์เนื่องด้วยชื่อหรือข้อมูลอื่นๆ ของผู้สมัครที่บ่งบอกว่าผู้สมัครคนนั้นเป็นเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง;
- ◆ คำถามในการสัมภาษณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับข้อกำหนดงานโดยหลักของความเป็นจริงหรือเกณฑ์การคัดเลือก เช่น คำถามเกี่ยวกับ เชื้อชาติ ศาสนาหรือพื้นฐานทางวัฒนธรรมของผู้สมัคร

หากตัวแทนการจ้างงานเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการคัดสรรพนักงาน นายจ้างควรให้ความชัดเจนเกี่ยวกับทัศนคติของตนในเรื่องความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติแก่ตัวแทนดังกล่าว

8.2.3 ระหว่างการจ้างงาน

- (i) การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน โบนัสและผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งหมด การประเมินผลงาน การพัฒนาอาชีพ การยื่นเรื่องร้องเรียน และประเด็นด้านระเบียบวินัย การคัดคนออกเนื่องจากพนักงานล้นเกิน และการสิ้นสุดการจ้างงานต้องปราศจากการคำนึงถึงเชื้อชาติ นายจ้างสามารถให้การส่งเสริมหรือการฝึกอบรมเป้าหมาย หรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ชนชาติใดชนชาติหนึ่งเฉพาะก็ต่อเมื่อกลุ่มชนชาติ เหล่านี้เป็นกลุ่มที่ไม่มีตัวแทนในงานหรือในระดับใดๆ ขององค์กร ในกรณีอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ นายจ้างต้องไม่แบ่งแยกพนักงานบนพื้นฐานของเชื้อชาติ
- (ii) ในด้านของการสมัครสำหรับตำแหน่งงานว่าภายในหรือโอกาสการฝึกอบรม นายจ้างควรแน่ใจว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องส่งถึงบุคคลที่มีคุณสมบัติ ทั้งหมดโดยไม่คำนึงว่าเป็นเชื้อชาติใด การคัดบุคคลเพื่อรับการฝึก อบรม โอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งควรอิงอยู่บนคุณงามความดีและ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และผู้สมัครที่มีคุณสมบัติทั้งหมด ต้องถูกนำมาพิจารณาโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ไม่มีการตัดสินใจหรือ กระบวนการใดที่ได้รับการพิจารณาจาก การพิจารณาด้านเชื้อชาติและไม่มีการอนุมานด้วยทัศนคติความเคยชินหรือ การตัดสินใจที่ลำเอียงกับคนที่มีพื้นฐานเชื้อชาติแตกต่างกัน
- (iii) ควรหลีกเลี่ยงการคำนึงถึงหรือการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับพื้นฐานด้านเชื้อชาติของพนักงานในขั้นตอนการประเมินผลงานหรือการคัดสรรใดๆ พนักงานที่มีหน้าที่ในการประเมินผลงานควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อประเมินผลงานโดยอาศัยหลักความเป็นจริง ควรมีการจัดทำเอกสารที่เหมาะสมสำหรับประเด็นด้านผลงานใดๆ
- (iv) นายจ้างควรคำนึงถึงการให้การฝึกอบรมแก่พนักงานบนพื้นฐานของความหลากหลายและความอ่อนไหวด้านเชื้อชาติ

8.2.4 การร้องเรียนและประเด็นด้านวินัย

- (i) นายจ้างควรจัดการกับเรื่องร้องเรียนและประเด็นด้านวินัยโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ การดำเนินการทางวินัยควรเป็นไปอย่างยุติธรรม และ เสมอต้นเสมอปลายโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติของพนักงาน
- (ii) ข้อกล่าวหาว่ามีการแบ่งแยกและเหยียดเชื้อชาติควรถูกนำมาพิจารณาอย่างจริงจังและจัดการโดยทันที ไม่มีการโต้ตอบโดยตรงต่อใครก็ตามที่เป็นผู้หยิบยกความวิตกกังวลหรือเรื่องร้องเรียน อย่างไรก็ตาม เรื่องร้องเรียนที่ไม่มีมูลซึ่งกระทำโดยเจตนาที่ไม่ดีอาจถือเป็นการแบ่งแยก

8.2.5 การสิ้นสุดการจ้างงานและการคัดบุคลากรออกเนื่องจากการมีบุคลากรมากเกินไปเกินความต้องการ

- (i) นายจ้างต้องไม่สิ้นสุดการจ้างงานหรือทำการตัดสินใจปลดพนักงานออกเนื่องจากมีพนักงานล้นเกินบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ การไล่เอออกรวมถึงการไม่ต่อสัญญาการจ้างงานและการบีบบังคับให้ออก
- (ii) นายจ้างต้องแน่ใจว่าเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานออกต้องไม่มีผลในทางเสื่อมเสียหรือสร้างความเสียหายเปรียบเทียบกับกลุ่มชนชาติใดชนชาติหนึ่ง

8.2.6 ภาษา

- (i) ภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ภาษาใดภาษาหนึ่งเฉพาะไม่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยทางอ้อมกับคุณสมบัติด้านเชื้อชาติของบุคคลเนื่องจากมีความเป็นไปได้ทางกายภาพที่บุคคลเชื้อชาติใดๆ ก็ตามสามารถเรียนรู้ภาษาอื่นๆ ได้ ในกรณีนี้ การแบ่งแยกเชื้อชาติเนื่องจากการขาดความสามารถในการใช้ ภาษาใดภาษาหนึ่งเฉพาะถือเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติทางอ้อม
- (ii) อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการใช้ภาษาใดภาษาหนึ่งเฉพาะอาจ ใช้เป็นเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ต้องผ่านก่อนได้รับผลประโยชน์ใดๆ เนื่องด้วยการใช้ภาษาใดภาษาหนึ่งเฉพาะไม่จำเป็นต้องเป็นวิธีเดียว ในการสื่อสารเนื่องจากการสื่อสารที่มีความหมายสามารถบรรลุได้โดยการใช้ภาษาอื่น หรือการสื่อสารที่ไม่ใช้วาจา หรือวิธีการสื่อสารอื่น ข้อกำหนดด้านภาษาซึ่งทำให้บุคคลที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่ม เสียเปรียบอาจถือเป็นการแบ่งแยกทางอ้อมที่ผิดกฎหมายหากข้อ กำหนดนั้นไม่เป็นธรรม
- (iii) การที่ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขด้านภาษาเป็นธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ามีวิธีการทางเลือกอื่นที่สมเหตุสมผลในการสื่อสารที่สามารถทำได้หรือไม่

และมีการพยายามสื่อสารตามสมควรแล้วหรือไม่ หากได้มีการพยายามสื่อสารตามสมควรแล้วและไม่มีการทางเลือกอื่นที่สมเหตุสมผลแล้ว การใช้ภาษาเฉพาะเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขจึงถือว่าเป็นธรรม

- (iv) ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับลูกค้าและกับ เพื่อนร่วมงาน เป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เป็นธรรมในการจ้างงาน เกือบทั้งหมดเสมอ ในฮ่องกง ภาษาอังกฤษและจีนเป็นภาษาราชการ ในขณะที่ภาษาจีนกวางตุ้ง เป็นภาษาพูดพื้นเมืองของคนส่วนใหญ่ ประชากรส่วนใหญ่ใช้ภาษาใดภาษาหนึ่งหรือทั้งสองภาษานี้ ความสามารถในการใช้ภาษาใดภาษาหนึ่งหรือทั้งสองภาษาถือว่าเป็นธรรมในการจ้างงานส่วนใหญ่ในฮ่องกง อย่างไรก็ตาม มีระดับความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอยู่หลายระดับด้วยกัน นี้หมายความว่า แม้ว่าความสามารถในการใช้ภาษาเฉพาะถือว่าเป็นธรรม แต่ข้อกำหนดที่ตั้งไว้สูงเกินความจำเป็นไม่ถือว่าเป็นธรรม

ตัวอย่างที่ 51:-

ไม่ถือว่าเป็นธรรมที่กำหนดว่าพนักงานเก็บเงินในซูเปอร์มาร์เก็ตต้องมีความรู้ภาษาจีนระดับ 5

- (v) ความสามารถในการใช้ภาษาอื่นนอกเหนือจากภาษาจีนและภาษาอังกฤษ อาจเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เป็นธรรมในการจ้างงานหากงานต้องใช้ความสามารถนี้

8.2.7 การทบทวนและการตรวจสอบติดตาม

- (i) นายจ้างควรแน่ใจว่ากฎระเบียบ หลักปฏิบัติ นโยบายและขั้นตอนทั้งหมดของตนมีความสอดคล้องกับนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันและองค์ประกอบความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ
- (ii) นายจ้างควรทบทวนกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติอื่นๆ เพื่อแน่ใจว่าจะไม่สร้างความเสื่อมเสียหรือความเสียหายเปรียบเทียบกับกลุ่มชนชาติใดชนชาติหนึ่ง
- (iii) เพื่อบรรลุสิ่งนี้ นายจ้างควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครงานและ พนักงาน (รวมถึงพนักงานอาวุโส) เพื่อจัดทำประวัติส่วนตัวของ พนักงาน วิธีต่างๆ มากมาย เช่น การสำรวจด้วยแบบสอบถามหรือ การปรึกษา นายจ้างสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลของการใช้ กฎระเบียบและหลักปฏิบัติเพื่อประเมินว่าสร้างความเสื่อมเสียหรือ ความเสียหายเปรียบเทียบกับกลุ่มชนชาติใดชนชาติหนึ่งหรือไม่
- (iv) ควรมีการทบทวนและติดตามในทุกแง่มุมและทุกระดับของการจ้างงาน

รวมถึงการคัดสรรบุคลากร ผลตอบแทนและผลประโยชน์การทำงาน
เงื่อนไขและข้อกำหนดของงาน การพัฒนาอาชีพและการ ฝึกอบรม
การประเมินผลงาน การยื่นเรื่องร้องเรียนและประเด็นด้านวินัย
การสิ้นสุดการจ้างงานและการคิดพนักงานออกเนื่องจากมี พนักงานล้นเกิน

8.2.8 ภายใต้วงศ์หมู่เชื้อชาติที่เป็นชนกลุ่มใหญ่

- (i) หากผลของการตรวจสอบและติดตามบ่งชี้ว่ากลุ่มชนชาติบางกลุ่มไม่มีตัวแทนหรือไม่มีตัวตนในงานบางอย่างหรือในบางระดับงาน นายจ้างอาจเลือกที่จะกระตุ้นบุคคลจากกลุ่มเชื้อชาตินั้นให้สมัครงานและให้โอกาสในระดับงานที่สูงขึ้นโดยการให้การฝึกอบรมที่เป็นเป้า หมายหรือให้สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องกระทำการดังกล่าว
- (ii) นอกเสียจากการฝึกอบรมที่เป็นเป้าหมายหรือให้สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมแก่กลุ่มชนชาติบางกลุ่มที่ไม่มีตัวแทนหรือไม่มีตัวตนในงานบางอย่างหรือในบางระดับงานแล้ว การตัดสินใจเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน โบนัสและผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งหมด การประเมินผลงาน การพัฒนาอาชีพ การยื่นเรื่องร้องเรียนและประเด็นด้านระเบียบวินัย การคัดคนออกเนื่องจากพนักงานล้นเกินและการสิ้นสุดการจ้างงาน ต้องปราศจากการคำนึงถึงเชื้อชาติ
- (iii) ถือเป็นกรณีศึกษาในการให้การจ้างงานหรือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเฉพาะกับบุคคลเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง เว้นแต่ว่า อยู่ในข้อยกเว้นที่ระบุไว้ในย่อหน้าที่ 7.2 ถือเป็นกรณีศึกษาในการยกเว้นบุคคลจากกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งด้วยการใช้หน้าที่ หรือข้อกำหนดบางอย่าง ในขณะที่กลุ่มคนเชื้อชาติอื่นได้ทำงานแบบเดียวกัน
- (iv) ในองค์กรขนาดใหญ่ที่ผู้สมัครงานและพนักงานมาจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติที่หลากหลาย นายจ้างควรให้ความสนใจในการทบทวนและเฝ้าติดตามขั้นตอนใดๆ ที่เกิดความไม่เสมอภาคอย่างมากที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่อไปนี้ ระหว่างบุคคลที่มาจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติที่แตกต่างกัน:-
 - ◆ จำนวนของผู้สมัครงานและพนักงานเป็นสัดส่วนกับประชากรแรงงานทั่วไป ทั้งที่เป็นกำลังแรงงานทั้งหมดและในหน้าที่งานหรือระดับงานที่เฉพาะเจาะจงใดๆ ภายในองค์กร;
 - ◆ อัตราความสำเร็จของผู้สมัครงาน;
 - ◆ บค่าตอบแทน โบนัสและผลประโยชน์จากผลงาน;

◆ การพัฒนาและการฝึกอบรมด้านอาชีพ;

◆ อัตราการสิ้นสุดการจ้างงานและประเด็นด้านวินัย

(v) หากมีความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น ต้องมีการสืบสวนหาสาเหตุ เมื่อการคำนึงถึงเชื้อชาติอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ นายจ้างต้องป้องกันไม่ให้เกิดสิ่งนี้ขึ้น อาจให้การฝึกอบรมและการส่งเสริมที่เหมาะสมแก่กลุ่มเชื้อชาติที่ไม่มีตัวแทนเพื่อแก้ไขปัญหาด้านความเสมอภาค

(vi) กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเฝ้าตรวจสอบติดตามและทบทวนต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ นายจ้างควรคำนึงถึง การนำเอาแผนการปฏิบัติมาใช้กับเป้าหมายในระดับต่างๆ และในส่วนต่างๆ ขององค์กร เมื่อมีประเด็นด้านความเสมอภาคที่ต้องจัดการแก้ไข แผนอาจระบุเป้าหมายที่ต้องบรรลุในแต่ละขั้นตอนเอาไว้ด้วย

9 คำร้องเรียนและกระบวนการทางกฎหมาย

9.1 การจัดการกับเรื่องร้องเรียน

ภายใต้กฎหมายนี้ บุคคลที่รู้สึกว่าคุณกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับ EOC ภายใน 12 เดือนนับจากที่เกิดเหตุการณ์

EOC เป็นองค์กรด้านกฎหมายที่ก่อตั้งขึ้นโดยกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมายต่อต้านการแบ่งแยกซึ่งรวมถึงกฎหมายฉบับนี้ หน้าที่ความรับผิดชอบโดยทั่วไปของ EOC ได้แก่:-

- ◆ ทำงานเพื่อขอจัดการแบ่งแยกเชื้อชาติ การเหยียดเชื้อชาติและการกล่าวให้ร้ายเกี่ยวกับเชื้อชาติ;
- ◆ ส่งเสริมความเท่าเทียมกันและความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ;
- ◆ เพื่อส่งเสริมการจัดการกับข้อพิพาทภายใต้กฎหมายโดยวิธีการประนีประนอม;
- ◆ เพื่อนำกฎหมายนี้ไปใช้ภายใต้การทบทวน

บทบาทและความรับผิดชอบของ EOC ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับเรื่องร้องเรียนภายใต้กฎหมายมีอธิบายไว้ด้านล่าง สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาดูที่เอกสารที่ตีพิมพ์เฉพาะที่เผยแพร่โดย EOC

9.1.1 การสอบสวน

- (i) เมื่อมีการยื่นเรื่องร้องเรียนให้กับ EOC ทาง EOC จะทำการสอบสวนเรื่องร้องเรียน วัตถุประสงค์หลักของการสอบสวนคือเพื่อให้ EOC และคู่กรณีได้รับข้อมูลที่เหมาะสม เป็นการช่วยให้ความกระจ่างในประเด็นข้อพิพาทแก่ EOC และคู่กรณี เพื่อให้โอกาสสูงสุดในการประนีประนอมที่ประสบความสำเร็จในภายหลัง
- (ii) คู่กรณีทั้งสองฝ่ายควรให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมในระหว่างการสอบสวน
- (iii) หากจากข้อมูลที่ได้จากการสอบสวน EOC มีความเห็นว่าคำร้องเรียนนั้นเป็นเรื่องเล็กน้อย เกิดจากความเข้าใจผิดหรือขาดสาระสำคัญ EOC อาจไม่ดำเนินการต่อและยุติการสอบสวน ในสถานการณ์อื่นเมื่อ EOC

อาจไม่ดำเนินการต่อและยุติการสอบสวนได้แก่เมื่อคำร้องเรียนไม่ชอบด้วยกฎหมายภายใต้กฎหมายนี้ การกระทำได้ผ่านไปแล้ว เกิน 12 เดือน หรือบุคคลบุคคลผู้ได้รับความเสียหายไม่ต้องการให้ ดำเนินการสอบสวนต่อ

- (iv) EOC จะรักษาบทบาทที่เป็นอิสระและไม่ขึ้นกับฝ่ายใดในระหว่างการ สอบสวน หากการสอบสวนมีขึ้นและไม่มีการดำเนินการต่อ EOC จะ ให้ความช่วยเหลือ คู่กรณีในการหาข้อยุติข้อพิพาทโดยวิธีการประนี ประนอม EOC จะไม่ทำ การตัดสินที่ชี้ขาดในเจตนาตีของเรื่องร้อง เรียนตลอดกระบวนการจัดการ กับเรื่องร้องเรียน
- (v) ข้อมูลที่ให้ในระหว่างการสอบสวนอาจนำมาใช้เป็นหลักฐานต่อหน้า ศาลในกระบวนการทางกฎหมายที่ถูกนำมาใช้ในภายหลังได้

9.1.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

- (i) วัตถุประสงค์หลักของกระบวนการจัดการกับเรื่องร้องเรียนคือเพื่อหาข้อยุติ เรื่องร้องเรียนโดยวิธีการประนีประนอม ในขั้นตอนใดๆ ของกระบวนการ EOC อาจเสาะหาความเป็นไปได้ในการหาข้อยุติ ระหว่างคู่กรณี สิ่งนี้อาจเกิดขึ้น ในขั้นตอนต้นๆ โดยทันทีหลังจาก เรื่องร้องเรียนถูกส่ง ก่อนที่จะมีการสอบ สอนแบบลงรายละเอียด หากคู่กรณีไม่สามารถหาข้อยุติได้ในขั้นตอนใดๆ การสอบสวนโดยละเอียดจะดำเนินต่อไป
- (ii) หาก EOC ไม่ยุติการสอบสวน จะมีการดำเนินการในขั้นตอนการ ไกล่เกลี่ยข้อ พิพาทอย่างเป็นทางการ ในขั้นตอนการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท คู่กรณีต้อง ตัดสินใจว่าจะตกลงกันอย่างไรเพื่อแก้ไขข้อ พิพาทของตน สิ่งใดก็ตามที่ถูก กล่าวและปฏิบัติโดยคู่กรณีใน กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะไม่ถูก นำไปใช้ในกระบวนการทาง กฎหมายที่ตามมาที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาท ยกเว้นจะได้รับความยินยอม จากคู่กรณีนั้นๆ
- (iii) หากคู่กรณีสามารถหาข้อยุติข้อพิพาทได้ ปกติแล้วจะมีการลงนาม ร่วมกันใน ข้อตกลงการยุติข้อพิพาทและมีผลผูกมัดทางกฎหมาย ระหว่างคู่กรณี ภายใต้อัตกกลงของคู่กรณี เงื่อนไขของการยุติข้อ พิพาทอาจได้แก่ การชดเชยทางการเงิน, การเปลี่ยนนโยบายและ หลักปฏิบัติ, การคืนสิทธิ หรือการขอโทษ

9.2 ความช่วยเหลือทางกฎหมาย

- (i) เมื่อมีการยื่นเรื่องร้องเรียนให้กับ EOC แต่ไม่อาจหาข้อยุติเรื่องร้องเรียนได้ บุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายอาจขอรับความช่วยเหลือจาก EOC เพื่อดำเนินการ กระบวนการทางกฎหมาย

- (i) EOC จะพิจารณาการขอความช่วยเหลือการดำเนินการทางกฎหมายทั้งหมด แต่ EOC มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะให้ความช่วยเหลือหรือไม่ในกรณีใดๆ ได้ ในส่วนนี้ ต่างกับแผนกความช่วยเหลือด้านกฎหมาย EOC ไม่ใช่ตัวแทนความช่วยเหลือด้านกฎหมายสำหรับกรณีความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ
- (ii) ในการตัดสินใจว่าจะให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายหรือไม่ EOC จะพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ มากมาย รวมถึงว่า กรณีดังกล่าวสร้างข้อกังขาให้กับผู้ที่เป็นตัวตั้งตัวตีหรือไม่, ความซับซ้อนของคดี, ความแข็งแกร่งของหลักฐานและความเกี่ยวข้องและความสำคัญเชิงกลยุทธ์ของ EOC เอง
- (iii) ในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC อาจรวมถึงการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและการเป็นตัวแทนในคดีโดยเจ้าหน้าที่กฎหมายของ EOC เอง หรือทนายความจากภายนอกด้วยก็ได้

9.3 สิทธิในการขอรับกระบวนการทางกฎหมาย

- (i) ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ บุคคลที่รู้สึกว่าคุณเลือกปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิในการเรียกร้องสิทธิของตนโดยตรงผ่านกระบวนการทางกฎหมายในศาลโดยไม่ยื่นเรื่องร้องเรียนให้กับ EOC หรือขอรับความช่วยเหลือด้านกฎหมายจาก EOC
- (ii) กระบวนการทางกฎหมายภายใต้กฎหมายมีขึ้นในศาลแขวงเหมือนกับ กระบวนการทางกฎหมายแพ่งอื่นๆ โดยมีอายุความ 2 ปีนับจากวันที่มีการกระทำที่ผิดกฎหมายเกิดขึ้น หากเรื่องร้องเรียนได้ถูกส่งให้กับ EOC ระยะเวลาที่ EOC ใช้ในการสอบสวนและไต่สวนจะไม่ถูกนำมานับรวมใน อายุความ 2 ปีนี้
- (iii) ในการดำเนินกระบวนการทางกฎหมายภายใต้กฎหมายนี้ นอกเหนือจากการ ขอรับความช่วยเหลือด้านกฎหมายจาก EOC แล้ว บุคคลยังสามารถจ้าง ทนายความเพื่อเป็นตัวแทนของตนเอง หรือขอรับความช่วยเหลือด้าน กฎหมายจากแผนกความช่วยเหลือด้านกฎหมายได้โดยตรง



平 等 機 會 委 員 會

คณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน

地址：香港太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓

ที่อยู่: 19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan
Road Taikoo Shing, Hong Kong

โทรศัพท์: (852) 2511 8211

โทรสาร: (852) 2511 8142

เว็บไซต์: <http://www.eoc.org.hk>