

**หลักปฏิบัติว่าด้วยการจ้างงาน
ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ**

Translation in Thai
ฉบับแปลเป็นภาษาไทย

สารบัญ

บทที่ 1 – บทนำ

- | | | |
|-----|--|--------|
| 1.1 | กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ | หน้า 4 |
| 1.2 | วัตถุประสงค์ของประมวล | หน้า 4 |
| 1.3 | สถานะของประมวล | หน้า 4 |
| 1.4 | การใช้ตัวอย่างและคำแนะนำเรื่องหลักปฏิบัติที่ดี | หน้า 5 |

บทที่ 2 – ความหมายของเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย

- | | | |
|-----|---|--------|
| 2.1 | เชื้อชาติหมายถึงอะไร | หน้า 7 |
| 2.2 | อะไรบ้างที่ไม่จัดว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติ | หน้า 8 |

บทที่ 3 – ขอบเขตความคุ้มครองการจ้างงาน

- | | | |
|-------|--------------------------------------|---------|
| 3.1 | สาขาการจ้างงาน | หน้า 10 |
| 3.2 | ความหมายของการจ้างงาน | หน้า 10 |
| 3.3 | ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในฮ่องกง | หน้า 10 |
| 3.4 | ระยะเวลาผ่อนผันสำหรับนายจ้างขนาดย่อม | หน้า 12 |
| 3.5 | แม่บ้านทำความสะอาด | หน้า 12 |
| 3.6 | ศาสนา | หน้า 13 |
| 3.7 | ความสัมพันธ์ทางอาชีพอื่นๆ | หน้า 13 |
| 3.7.1 | พนักงานรับจ้าง | หน้า 13 |
| 3.7.2 | หุ้นส่วน | หน้า 14 |
| 3.7.3 | ตัวแทนที่ได้ค่านายหน้า | หน้า 14 |
| 3.7.4 | ทนายความ | หน้า 14 |
| 3.8 | ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ | หน้า 14 |
| 3.8.1 | การฝึกอบรมวิชาชีพ | หน้า 14 |
| 3.8.2 | ตัวแทนการจ้างงาน | หน้า 15 |

บทที่ 4 – สิทธิและความรับผิดชอบภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

- | | | |
|-----|---|---------|
| 4.1 | หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรและนายจ้าง | หน้า 16 |
| 4.2 | สิทธิของลูกจ้างและคนงานรวมถึงบทบาทหน้าที่ | หน้า 17 |

บทที่ 5 – การปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ

- | | | |
|-----|---|---------|
| 5.1 | การปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ | หน้า 19 |
| 5.2 | การร่างและการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้ | หน้า 19 |
| 5.3 | ขั้นตอนและหลักการปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดี | หน้า 20 |

5.3.1	การคัดสรรพนักงานโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง กับกฎหมาย	หน้า 20
5.3.2	เชื้อชาติต้องไม่เป็นปัจจัยในการคัดสรรพนักงาน	หน้า 21
5.3.3	คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง (GOQ)	หน้า 22
5.3.4	การลงประกาศตำแหน่งว่าง	หน้า 23
5.3.5	รายชื่อที่ผ่านการคัดเลือก	หน้า 24
5.3.6	ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ	หน้า 24
5.3.7	การสัมภาษณ์	หน้า 25
5.3.8	การทดสอบ	หน้า 25
5.3.9	การคัดเลือกพนักงานผ่านตัวแทนการจ้างงานหรือบริการการจ้างงาน	หน้า 26
5.3.10	เกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ	หน้า 26
5.3.11	พนักงานต่างด้าว	หน้า 29
5.3.12	ภาษา	หน้า 29
5.3.13	การเลื่อนตำแหน่ง ย้าย และฝึกอบรม	หน้า 30
5.3.14	ป้องกันการข่มขู่บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ	หน้า 31
5.3.15	ขั้นตอนการผ่อนผัน	หน้า 32
5.3.16	การไล่ออก การปลดคนออกเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไป การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง	หน้า 33
5.3.17	การทบทวนและการตรวจสอบติดตาม	หน้า 34
5.3.18	มาตรการพิเศษ	หน้า 36

บทที่ 6 – การกระทำที่ผิดกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

6.1	ประเภทของการเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ	หน้า 38
6.1.1	การแบ่งแยกเชื้อชาติ	หน้า 38
6.1.2	การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของชาติกำเนิดของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้เคียง	หน้า 42
6.1.3	การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย	หน้า 42
6.2	เมื่อการเลือกปฏิบัติถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายภายใต้การจ้างงาน	หน้า 43
6.3	การคุกคามทางเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย	หน้า 44
6.4	การกล่าวให้ร้ายและการกระทำผิดโดยการกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง	หน้า 46
6.5	การโฆษณาที่แบ่งแยกเชื้อชาติ	หน้า 46
6.6	คำแนะนำและแรงกดดันเพื่อให้เกิดการแบ่งแยกเชื้อชาติ	หน้า 47
6.7	การปฏิบัติภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ	หน้า 47
6.7.1	คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง	หน้า 47
6.7.2	การฝึกอบรมทักษะที่จะนำไปใช้นอกประเทศฮ่องกง	หน้า 47
6.7.3	การจ้างงานบุคคลที่มีทักษะ ความรู้หรือประสบการณ์พิเศษ	หน้า 47
6.7.4	เกณฑ์ในท้องถิ่นและในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม	หน้า 48
6.7.5	มาตรการพิเศษ	หน้า 49

บทที่ 7 – เมื่อเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

7.1 ความคุ้มครองทางกฎหมายภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ	หน้า 50
7.2 การร้องทุกข์ต่อ EOC	หน้า 50
7.3 การช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC	หน้า 52
7.4 หน้าที่อื่นๆ ของ EOC	หน้า 52
ตัวอย่างนโยบายและความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ	หน้า 54

1 คำนำ

1.1 กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

- 1.1.1 กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ (RDO) ถูกบัญญัติขึ้นในปีพ.ศ. 2551 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อบัญญัติให้การเลือกปฏิบัติ การคุกคามและการกล่าวให้ร้ายบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย และกำหนดหน้าที่ให้คณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน (EOC) ในการกำจัดการไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ 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 ประมวลนี้มีเจตนารมณ์เพื่อช่วยให้นายจ้างมีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันในเชื้อชาติให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานโดยการส่งเสริมให้ใช้หลักปฏิบัติที่ดี และยังมีเจตนารมณ์ในการให้ความเข้าใจโดยทั่วไปกับลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างจะได้ทราบถึงวิธีการปกป้องสิทธิของตนเองและสิ่งที่ตนควรทำเมื่อรู้สึกถูกละเมิดปฏิบัติจากนายจ้างของตน
- 1.2.2 จึงควรอ่านประมวลทั้งฉบับให้จบและด้วยความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ ไม่ควรอ่านประมวลฉบับนี้แบบผ่านๆ หรืออ่านแบบลวกๆ

1.3 สถานะของประมวล

¹ ดูชื่อเต็มของ RDO (หัวข้อที่ 602)

² ดูบทที่ 3 ของประมวล (หน้า 10)

1.3.1 ประมวลคือประมวลทางกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยผ่านรัฐสภา ประมวลให้คำแนะนำที่ดีสำหรับขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการจ้างงาน ควรใช้ประมวลเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและความสมานฉันท์ด้านเชื้อชาติในที่ทำงาน การปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติด้านการจ้างงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมความเสมอภาคและความสมานฉันท์ด้านเชื้อชาติในที่ทำงานมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาหรือบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ การส่งเสริมความเสมอภาคด้านเชื้อชาติในที่ทำงานจะช่วยให้แน่ใจว่าการจัดหาบริการเหล่านี้จะไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรืออคติด้านเชื้อชาติ แม้ว่าประมวลจะไม่ถือเป็นกฎหมาย แต่สามารถใช้เป็นหลักฐานและศาลจะพิจารณาส่วนที่เกี่ยวข้องของประมวลในระหว่างการไต่สวนคดีใดๆ ที่เกิดจากการดำเนินการภายใต้ RDO³ ตัวอย่างเช่น หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของประมวลโดยการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผลเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแบ่งแยกและการอคติแล้ว อาจช่วยให้นายจ้างแสดงให้เห็นได้ปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว

1.3.2 เพื่อให้สอดคล้องกับการนำ RDO ไปปฏิบัติใช้ในการจ้างงาน ประมวลจะนำไปใช้กับความสัมพันธ์ทางการจ้างงานทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน เว้นแต่พนักงานของหน่วยงานนั้นๆ จะทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกง⁴ นอกจากนี้ยังใช้กับความสัมพันธ์และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอาชีพอื่นๆ เช่น พนักงานรับจ้าง ตัวแทนที่รับค่านายหน้า หุ่นส่วน การฝึกอบรมด้านอาชีพศึกษา และบริการของหน่วยงานจัดหางาน⁵

1.4 การใช้ตัวอย่างและคำแนะนำเรื่องหลักปฏิบัติที่ดี

1.4.1 ประมวลให้คำแนะนำในขั้นตอนและการปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดี⁶ นายจ้างและฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำเหล่านี้โดยการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับระดับและโครงสร้างขององค์กรและทรัพยากรที่มีอยู่ องค์กรและธุรกิจขนาดเล็กที่มีโครงสร้างขนาดเล็กและไม่ซับซ้อน อาจนำหลักปฏิบัติที่เป็นทางการน้อยกว่าไปปรับใช้ トラバタ้องค์กรปฏิบัติตามหลักปฏิบัติและส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคด้านเชื้อชาติ

1.4.2 ประมวลจะหยิบยกตัวอย่างสถานการณ์ทั่วไปเพื่ออธิบายว่าหลักการและแนวคิดภายใต้กฎหมายอาจนำมาประยุกต์ใช้กับการจ้างงานได้อย่างไร ตัวอย่างที่ใช้ในประมวลมีวัตถุประสงค์เพื่อเอื้อต่อความเข้าใจกฎหมาย

³ RDO มาตรา 63(14)

⁴ มาตราที่ 16 ของ RDO และวรรคที่ 3.3 ของประมวล (หน้า 10)

⁵ ดูปทที่ 3 ของประมวล (หน้า 10)

⁶ ดูปทที่ 5 ของประมวล (หน้า 19)

โดยทั่วไป แต่อาจไม่ครอบคลุมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเฉพาะที่ผู้อ่านคนนั้นๆ กำลังเผชิญอยู่จริง ดังนั้นจึงไม่อาจนำประยุกต์ใช้ได้โดยตรง

- 1.4.3 ขณะที่ทำการบัญญัติประมวลฉบับนี้ ยังไม่มีคำตัดสินของศาลฮ่องกงภายใต้กฎหมายนี้ คำตัดสินของศาลภายใต้กฎหมายการเลือกปฏิบัติฉบับอื่นๆ ในฮ่องกงหรือในประเทศอื่นๆ (เช่น ในเขตการปกครองของกฎหมายจารีตประเพณีในต่างประเทศ) อาจช่วยในการทำความเข้าใจถึงการทำงานของกฎหมายฉบับนี้ได้ และข้ออ้างอิงที่เกี่ยวข้องมีให้ในส่วนของการเชิงอรรถ กระนั้นก็ตาม ควรระวังในความแตกต่างระหว่างกฎหมายและบทบัญญัติและสถานการณ์จริงในต่างประเทศและในฮ่องกง
- 1.4.4 ขณะที่ประมวลมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายกฎหมายและให้แนวทางการปฏิบัติและคำแนะนำการปฏิบัติที่ดี แต่ก็ยังมีคำถามเกี่ยวกับกฎหมายที่ประมวลไม่สามารถให้คำตอบที่ชี้ขาดได้ ไม่ควรใช้ประมวลนี้แทนการขอรับคำแนะนำทางกฎหมายที่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเฉพาะ ผู้อ่านควรดูเกณฑ์และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ RDO และคำแนะนำทางกฎหมายสำหรับขอบเขตของข้อผูกมัดใดๆ ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์เฉพาะ

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 โดยอธิบายว่าการแบ่งแยกบนพื้นฐานของการสืบเชื้อสาย หมายถึงการแบ่งแยกสมาชิกของชุมชนโดยอิงจากรูปแบบของการแบ่งชนชั้นทางสังคม เช่น ระบบวรรณะหรือระบบสถานะที่ติดตัวมาโดยกำเนิดอื่นๆ ในทำนองเดียวกันซึ่งทำลายหรือทำให้สิทธิมนุษยชนที่เท่าเทียมกันเสื่อมลง

2.1.3 ไม่มีคำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับความหมายของคำว่า "เชื้อชาติ", "สีผิว, และ "ชาติหรือเผ่าพันธุ์โดยกำเนิด" ในกฎหมายการตัดสินใจในฮ่องกง การใช้คำเหล่านี้โดยทั่วไปจะถือว่าเกี่ยวข้องกับ:-

(1) ICERD และเอกสารที่เกี่ยวข้อง¹⁰;

(2) คดีทางกฎหมายและเอกสารอื่นๆ ในเขตอำนาจศาลอื่นๆ (เช่น อาณาเขตกฎหมายจารีตประเพณี)

2.1.4 เนื้อหาข้างต้นระบุว่า:-

(1) ลัทธิชนชาติและการแบ่งแยกเชื้อชาติเป็นผลมาจากกระบวนการทางสังคมที่พยายามแบ่งประเภทคนเป็นกลุ่มต่างๆ โดยมีผลในการทำให้คนบางกลุ่มเป็นชนกลุ่มน้อยในสังคม¹¹ ในบริบทนี้คำว่า "เชื้อชาติ", "สี" ชาติ "หรือ" เชื้อชาติ "ในกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติมีความหมายที่

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) ระบุว่ากระบวนการระบุตัวบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเฉพาะควรอิงจากอัตลักษณ์ของคนๆ นั้น หากไม่ขัดกับหลักความยุติธรรม

¹¹ นโยบายและแนวทางการด้านเชื้อชาติและการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ วรรคที่ 2.1, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งอนุทวีปแอฟริกา, 2005

รู้จักอย่างแพร่หลาย¹² คำเหล่านี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดและอาจมีความคาบเกี่ยวมากกว่าหนึ่งกลุ่ม¹³ ตัวอย่างเช่น การระบุว่าคนๆ นั้นเป็นคนเอเชียเป็นการตัดสินจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติ เช่นเดียวกับที่ระบุว่าเป็นคนเชื้อชาติจีนโดยกำเนิด บุคคลที่อาศัยอยู่ในฮ่องกงอาจเป็นกลุ่มชาวเอเชียและอยู่ในกลุ่มคนเชื้อชาติจีนโดยกำเนิด

(2) ชาติดำเนินรวมถึงชาติดำเนินในประเทศที่ไม่ได้อยู่แล้วในปัจจุบันด้วย¹⁴ ชาติดำเนินกับสัญชาติไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ชาติดำเนินของบุคคลสามารถแตกต่างไปจากสัญชาติหรือความเป็นพลเมืองของบุคคลๆ นั้น ตัวอย่างเช่น บุคคลที่อาศัยอยู่ในฮ่องกงที่มีชาติดำเนินเป็นชาวอินเดีย อาจถือสัญชาติมาเลเซีย

(3) กลุ่มเป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์ (และสมาชิกที่มีเผ่าพันธุ์โดยกำเนิดเดียวกันกับของกลุ่ม) หากเป็นส่วนของการกระทำที่โดดเด่นชัดเจนจากกลุ่มคนอื่นๆ โดยมีขนบธรรมเนียม ความเชื่อ ประเพณีและลักษณะร่วมกันที่เพียงพอ อันสืบมาจากประวัติหรือข้อสันนิษฐานทางประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน¹⁵ บนพื้นฐานนี้ ชาวยิวและซิกข์ได้รับการจัดเป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์¹⁶ กลุ่มอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันก็ถือเป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์เดียวกัน

(4) ศาสนาไม่ถือเป็นเชื้อชาติ กลุ่มของบุคคลที่ถูกจำกัดความโดยศาสนา ไม่ถือเป็นกลุ่มเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO¹⁷ RDO ไม่บังคับใช้กับการแบ่งแยกเชื้อชาติบนพื้นฐานของศาสนา¹⁸ แต่ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอาจแบ่งแยกเชื้อชาติของคนบางกลุ่มโดยทางอ้อม และเมื่อเกิดสิ่งนี้ขึ้น RDO จะต้องนำมาบังคับใช้¹⁹

2.2 อะไรบ้างที่ไม่จัดว่าเป็นการแบ่งแยกเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO

2.2.1 RDO กำหนดให้การกระทำที่กระทำบนพื้นฐานของประเด็นที่ระบุไว้ในมาตราที่ 8 (3) ไม่ถือเป็นการกระทำบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO การกระทำที่กระทำบนพื้นฐานของประเด็นเหล่านี้ยังไม่ถือเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขภายในนิยามของการแบ่งแยกทางอ้อมภายใต้

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 (หน้า 39)

กฎหมาย RDO²⁰ ประเด็นเหล่านี้คือ:-

- (1) เป็นหรือไม่เป็นบุคคลของหมู่บ้านที่ถูกสร้างขึ้น²¹;
- (2) เป็นหรือไม่เป็นพลเมืองถาวร หรือมีสิทธิในการอยู่อาศัยหรือสิทธิในพื้นที่ทำกิน หรืออยู่ภายใต้ข้อจำกัดหรือเงื่อนไขการอยู่อาศัยใดๆ หรือได้รับอนุญาตในที่ดินและฟาร์มอาศัยในประเทศฮ่องกง²²;
- (3) ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในประเทศฮ่องกง²³;
- (4) เป็นหรือไม่เป็นบุคคลที่มีเชื้อชาติหรือความเป็นพลเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่ง²⁴

2.2.2 แม้ว่ากระทำการที่กระทำในประเด็นด้านบนดังกล่าวจะไม่ถือว่าเป็นการแบ่งแยกภายใต้ RDO เพราะไม่ได้มาอยู่ภายใต้ความหมายของเชื้อชาติภายใต้ RDO ประเด็นเหล่านี้ก็ไม่ควรใช้เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นถึงการแบ่งแยกเชื้อชาติที่แท้จริง ไม่ว่าจะมีการแบ่งแยกเชื้อชาติจริงหรือไม่ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติอาจนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลหรือร้องเรียนกับ EOC เพื่อทำการสืบสวนและการประนีประนอม²⁵

ตัวอย่างที่ 1

ผู้อยู่อาศัยในประเทศฮ่องกงที่มีเชื้อสายเป็นชาวปากีสถานโดยกำเนิดสมัครงานในตำแหน่งผู้จัดการบริษัท เธอมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของงาน แต่ไม่ได้เป็นพลเมืองถาวรของประเทศฮ่องกง บริษัทฯ ปฏิเสธที่จะพิจารณาใบสมัครของเธอและบอกเธอว่าบริษัทจ้างงานเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ในฮ่องกงเป็นการถาวร แต่ที่จริงแล้วบริษัทมีการจ้างงานผู้ที่มีเชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์โดยกำเนิดต่างๆ และไม่ได้อาศัยอยู่ในฮ่องกงถาวร แม้ว่าบุคคลจะเป็นพลเมืองถาวรหรือไม่ ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO จากข้อมูลข้างต้น ศาลสามารถอนุมานว่าเหตุผลที่แท้จริงในปฏิเสธการพิจารณาสมัครงานมาจากพื้นชาติกำเนิดชาวปากีสถานของเธอซึ่งถือเป็นพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้ RDO

²⁰ ดู RDO มาตรา 4(ข); และวรรค 6.1.1(2) ของประมวล (หน้า 39)

²¹ RDO มาตรา 8(3)(ก); “ผู้อยู่อาศัยพื้นเมือง” คือคำจำกัดความของกฎหมายการคัดเลือกตัวแทนหมู่บ้านหัวข้อที่ 576; “หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้น” คือคำจำกัดความของที่ให้เข้าโดยภาครัฐ (การประเมินและรวบรวม) หัวข้อกฎหมาย 515

²² RDO มาตรา 8(3)(ข)

²³ RDO มาตรา 8(3)(ค)

²⁴ RDO มาตรา 8(3)(ง)

²⁵ ดูปทที่ 7 ของประมวล (หน้า 50)

3 ขอบเขตความคุ้มครองการจ้างงาน

3.1 สาขาการจ้างงาน

ตอนที่ 3 ของ RDO อธิบายถึงการแบ่งแยกและการคุกคามที่เกี่ยวกับการจ้างงานซึ่งรวมถึงการจ้างงานและความสัมพันธ์ด้านอาชีพและประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านอาชีพอื่นๆ

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 ไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้ที่ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกง²⁸ กฎหมายคดีอ้างอิงระบุว่า:-

(1) RDO บังคับใช้กับสถานการณ์การจ้างงานทุกประเภท เว้นแต่พนักงานที่

²⁶ RDO มาตรา 2; และไม่ต้องมีการจัดทำเป็นสัญญาขึ้นภายใต้คำจำกัดความนี้

²⁷ RDO มาตรา 3

²⁸ RDO มาตรา 16(1)

ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกง หรือทำงานทั้งหมดนอกประเทศฮ่องกงบนเรือหรือเครื่องบินสัญชาติฮ่องกง²⁹

- (2) เพื่อตัดสินว่าบุคคลทำงานหลักทั้งหมดหรือส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกงหรือไม่ ระยะเวลาทั้งหมดของการจ้างงานควรถูกนำมาพิจารณา³⁰
- (3) บุคคลส่วนใหญ่ที่ทำงานนอกประเทศฮ่องกงตราบเท่าที่บุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกงตลอดระยะเวลาการจ้างงานมากกว่าอยู่ในประเทศฮ่องกง ในกรณีนี้ RDO ไม่บังคับใช้³¹
- (4) เมื่อคนทำงานส่วนใหญ่ในประเทศฮ่องกง RDO จะถูกนำมาบังคับใช้ แม้ว่าการกระทำที่เลือกปฏิบัติจะเกิดขึ้นนอกประเทศฮ่องกง ซึ่งหมายความว่า RDO บังคับใช้กับบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติเมื่อบุคคลนั้นประจำการชั่วคราวอยู่นอกประเทศฮ่องกง ตราบเท่าที่บุคคลนั้นใช้เวลาในการทำงานส่วนใหญ่ในประเทศฮ่องกงตลอดระยะเวลาของการจ้างงาน³²

ตัวอย่างที่ 3:-

RDO ใช้กับผู้จัดการที่มีเชื้อชาติดีชต์โดยกำเนิดที่ทำงานในฮ่องกง 55% ของเวลาการทำงานทั้งหมดและ 45% ของเวลาการทำงานทั้งหมดนอกประเทศฮ่องกง ในอีกทางหนึ่ง RDO ไม่บังคับใช้กับหัวหน้าโรงงานที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นโดยกำเนิดที่ทำงานให้กับบริษัทที่ต้องอาศัยและทำงานส่วนใหญ่ในโรงงานในจีนแผ่นดินใหญ่และไม่ได้ทำงานใดๆ ในฮ่องกงเลย

ตัวอย่างที่ 4:-

นักบัญชีที่มีเชื้อสายจีนโดยกำเนิดทำงานให้กับบริษัทในฮ่องกงเป็นเวลา 5 ปี และเพิ่งถูกโอนไปพักอาศัยและทำงานในโรงงานของบริษัทฯ ในจีนแผ่นดินใหญ่ ถึงแม้ว่านักบัญชีจะไม่ได้ทำงานส่วนใหญ่ในฮ่องกง RDO ก็ยังบังคับใช้กับนักบัญชีคนนี้เนื่องจากตลอดระยะเวลาการจ้างงาน นักบัญชีใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงานในฮ่องกง เมื่อนักบัญชีทำงานในจีนแผ่นดินใหญ่นานกว่า 5 ปี นักบัญชีจะทำงานส่วนใหญ่นอกประเทศฮ่องกงตลอดทั้งระยะเวลาของการจ้างงานและ RDO จะไม่ถูกบังคับใช้

3.3.2 RDO ประยุกต์ใช้กับผู้ทำงานบน:-

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

(1) เรือสัญชาติฮ่องกง หรือ

(2) สายการบินสัญชาติฮ่องกงและดำเนินการโดยบุคคลซึ่งมีที่อยู่ของ
ธุรกิจหลักอยู่ในประเทศฮ่องกงหรือมีถิ่นที่อยู่ทั่วไปในประเทศฮ่องกง

เว้นแต่ว่าการทำงานทั้งหมดจะทำนอกประเทศฮ่องกง³³

ตัวอย่างที่ 5:-

*RDO บังคับใช้กับบุคคลที่ทำงานบนเรือสัญชาติฮ่องกงแม้ว่าพนักงานผู้นั้น
จะใช้เวลาเพียง 10% ในเขตน่านน้ำฮ่องกง แต่ RDO ไม่บังคับใช้กับบุคคล
ที่ทำงานในเรือสัญชาติฮ่องกงแต่ใช้เวลาทั้งหมดนอกเขตน่านน้ำฮ่องกง*

3.4 ช่วงเวลาผ่อนผันสำหรับนายจ้างขนาดย่อม

3.4.1 ช่วงเวลา 3 ปีแรกหลังการบังคับใช้กฎหมาย RDO เป็นช่วงเวลาผ่อนผันซึ่ง
มาตราที่ 10(1) และ 10(2) ของ RDO (บทบัญญัติการแบ่งแยกภายใต้
RDO ในการจ้างงานถือเป็นเรื่องผิดกฎหมาย) ไม่สามารถใช้นับกับนายจ้างที่
จ้างงานไม่เกิน 5 คน³⁴ หากบริษัทถูกควบคุมโดยอีกบริษัทหนึ่ง หรือถ้าทั้ง
2 บริษัท ถูกควบคุมโดยบุคคลที่สาม พนักงานของทั้งสองบริษัทต้องนำมา
รวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์การนับจำนวนพนักงาน³⁵

3.4.2 ในช่วงเวลาผ่อนผันไม่บังคับใช้กับการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหรือ
โดยวิธีการทำให้เป็นผู้เสียหาย³⁶ นายจ้างทุกคนต้องไม่เลือกปฏิบัติกับ
พนักงานของตนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหรือการเลือกปฏิบัติโดยวิธีการทำ
ให้เป็นผู้เสียหาย ในช่วงเวลาผ่อนผัน กฎหมายไม่ได้บังคับใช้กับการจ้าง
งานแม่บ้านทำความสะอาด³⁷ นายจ้างที่จ้างแม่บ้านทำความสะอาดต้อง
ไม่เลือกปฏิบัติลูกจ้างหลังผ่านขั้นตอนการคัดสรรพนักงาน³⁸

3.4.3 ช่วงระยะเวลาผ่อนผันจะสิ้นสุดลงในวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 เมื่อถึง
เวลาดังกล่าว การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานภายใต้กฎหมาย RDO จะบังคับ
ใช้กับนายจ้างทุกคน แม้ในช่วงระยะเวลาผ่อนผัน หากนายจ้างคนใดที่มี
พนักงานมากกว่า 5 คน RDO จะบังคับใช้การเลือกปฏิบัติใดๆ บนพื้นฐาน
ด้านเชื้อชาติ ณ เวลานั้น

3.5 แม่บ้านทำความสะอาด

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 (หน้า 42)

³⁷ RDO มาตรา 10(3)

³⁸ วรรคที่ 3.5 ของประมวล (หน้า 12)

3.5.1 RDO มาตรา 10(1) (ก) และ (ค) ให้การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ ถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย แต่บทบัญญัติเหล่านี้ไม่สามารถใช้กับการคัดสรรบุคลากรเพื่อเป็นแม่บ้านทำความสะอาดที่ทำงานในสถานที่อยู่อาศัยของผู้ที่เป็นนายจ้างหรือญาติใกล้ชิดของนายจ้าง³⁹ ตัวอย่างเช่น นายจ้างอาจเลือกที่จะคัดสรรแม่บ้านทำความสะอาดชาวอินโดนีเซียเพื่อทำงานในบ้านของตนและปฏิเสธที่จะรับแม่บ้านทำความสะอาดชาวไทยเนื่องจากพื้นฐานชาติกำเนิดต่างกัน

3.5.2 หันทีที่ว่าจ้างแม่บ้านทำความสะอาด กฎหมาย RDO มาตรา 10 (2) จะถูกนำมาบังคับใช้และนายจ้างต้องไม่เห็นเลือกปฏิบัติกับแม่บ้านบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

3.6 ศาสนา

ตอนที่ 3 ของ RDO (บทบัญญัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติภายใต้ RDO ในด้านการจ้างงาน) ไม่บังคับใช้กับการจ้างงานเพื่อวัตถุประสงค์ทางศาสนาหากการจ้างงานจำกัดเฉพาะบุคคลบางเชื้อชาติเพื่อให้เป็นไปตามหลักทางศาสนาหรือเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำผิดหลักทางศาสนาที่ยึดถือร่วมกันของเหล่าสาวก⁴⁰

3.7 ความสัมพันธ์ทางอาชีพอื่นๆ

3.7.1 พนักงานรับจ้าง

RDO มาตราที่ 15 ประยุกต์ใช้กับบุคลากรที่เป็นพนักงานรับจ้าง พนักงานรับจ้างคือบุคคลที่ถูกว่าจ้างโดยผู้รับจ้างหรือผู้รับจ้างรายย่อยเพื่อทำงานให้กับนายจ้าง⁴¹ พนักงานรับจ้างคือบุคคลที่รับหน้าที่ทำงานให้กับนายจ้างหลักภายใต้สัญญาที่ทำกับนายจ้างหลัก⁴² ผู้รับจ้างรายย่อยคือบุคคลที่รับทำงานที่ผู้รับจ้างมาจากนายจ้างหลักทั้งหมดหรือบางส่วนของงาน⁴³ นายจ้างหลักต้องไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานรับจ้างคนอื่นๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้กฎหมาย RDO มาตรา 15 หากนายจ้างหลักไม่ได้เลือกปฏิบัติหรือคุกคามพนักงานรับจ้างของตนเอง จะไม่มีการผูกมัดใดๆ ภายใต้กฎหมาย RDO มาตรา 15 อย่างไรก็ตาม นายจ้างหลักควรใช้ขั้นตอนเชิงปฏิบัติที่สมเหตุสมผลเพื่อคุ้มครองพนักงานของตนจากการถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกคุกคามพนักงานรับจ้างและต้องไม่อนุญาตให้ตัวแทน

³⁹ RDO มาตรา 10(7)

⁴⁰ RDO มาตรา 23(1)

⁴¹ RDO มาตรา 15(1)

⁴² RDO มาตรา 15(7)

⁴³ RDO มาตรา 15(7)

เลือกปฏิบัติพนักงานรับจ้าง (ดูวรรค 4.1 ของประมวล (หน้า 16))

ตัวอย่างที่ 6:-

ผู้รับจ้างทำความสะอาดภายใต้สัญญากับบริษัทการค้า (นายจ้างหลัก) ส่งพนักงานทำความสะอาดให้กับบริษัทการค้าเพื่อทำความสะอาดสำนักงานของบริษัท พนักงานเป็นคนเชื้อชาติต่างๆ (เช่น บางคนเป็นชาวจีนและบางคนเป็นชาวเนปาล) พนักงานทำความสะอาดทุกคนเป็นพนักงานรับจ้างของบริษัทการค้าและต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

3.7.2 หุ้นส่วน

RDO มาตรา 17 ใช้กับบริษัทหุ้นส่วนที่มีหุ้นส่วน 6 คนหรือมากกว่าบริษัท เหล่านี้ต้องไม่เลือกปฏิบัติกับหุ้นส่วนหรือบุคคลใดๆ ที่ต้องการเป็นหุ้นส่วนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

3.7.3 ตัวแทนที่ได้ค่านายหน้า

RDO มาตรา 22 บังคับใช้กับตัวแทนที่ได้ค่านายหน้าซึ่งค่าตอบแทนบางส่วนหรือทั้งหมดอยู่ในรูปของค่านายหน้าสำหรับงานที่ทำเสร็จให้กับนายจ้างหลัก ตัวอย่างเช่น ตัวแทนประกันภัยที่ได้รับค่านายหน้าจากการขายกรมธรรม์ประกันภัยสำหรับบริษัทประกัน นายจ้างหลักต้องไม่เลือกปฏิบัติกับตัวแทนที่ได้รับค่านายหน้าบางส่วนหรือทั้งหมดภายใต้กฎหมาย RDO มาตรา 22

3.7.4 ทนายความ

RDO มาตรา 35(1) และ (2) บังคับใช้กับทนายความหรือเสมียนของทนายความจะต้องไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลในการให้สิทธิครอบครองหรือการเป็นผู้รับการฝึกสอน⁴⁴ RDO มาตรา 35(3) บังคับใช้กับบุคคลใดๆ ที่ให้ ระบุ หรือยอมรับคำแนะนำในการเป็นทนายความแก่ต่าง และต้องไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติในประเด็นเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น ลูกค้าต้องไม่ปฏิเสธที่จะจ้างทนายความเนื่องจากเป็นเชื้อชาติอินเดียโดยกำเนิด

3.8 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ

3.8.1 การฝึกอบรมวิชาชีพ

⁴⁴ ภายใต้ RDO มาตรา 35(4), คำว่า “นักเรียน”, “ผู้ศึกษา”, “ผู้รับการฝึกสอน” และ “ผู้เช่า” มีความหมายเหมือนกันเมื่อถูกใช้ในบริบทของสมาคมทนายความ

- (1) RDO มาตรา 20 ประยุกต์ใช้กับผู้ให้การฝึกอบรมวิชาชีพ ผู้ให้บริการเหล่านี้ต้องไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติกับบุคคลใดๆ เพื่อหาหรือจัดการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้บุคคลนั้นๆ ได้รับการจ้างงาน ตัวอย่างเช่น วิทยาลัยเทคนิคอาจไม่ปฏิเสธที่จะยอมรับนักเรียนเชื้อชาติปากีสถานโดยกำเนิดเพื่อลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรฝึกอบรมช่าง เพราะชาติกำเนิดของนักเรียนคนนั้น
- (2) ผู้ให้การฝึกอบรมอาชีวศึกษาไม่จำเป็นต้องแก้ไขการจัดหรือการเตรียมการวันหยุดและสื่อการสอนที่แตกต่างออกไปสำหรับกลุ่มชนเชื้อชาติต่างๆ⁴⁵ ผู้ให้บริการอาจกำหนดข้อกำหนดด้านภาษาสำหรับหลักสูตรและอาจปฏิเสธการลงทะเบียนสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของพวกเขาโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ภาษาดังกล่าวต้องเหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร
- (3) ข้อมูลและเนื้อหาหลักสูตรอาจมีให้เฉพาะในภาษาที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร อย่างไรก็ตาม หากทำได้ จะเป็นการดีในการออกแบบและให้หลักสูตร โปรแกรม ข้อมูลและเนื้อหาในทางที่คนเชื้อชาติอื่นๆ มีโอกาสเท่าเทียมกันในการฝึกอบรมอาชีวศึกษาและสนับสนุนให้ผู้จัดให้มีการฝึกอบรมทำตามนี้

3.8.2 ตัวแทนการจ้างงาน

- (1) RDO มาตรา 21 ประยุกต์ใช้กับตัวแทนการจ้างงาน หน่วยงานเหล่านี้ต้องไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติกับบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ต้องการขอรับบริการ
- (2) RDO มาตรา 21(4) ให้ตัวแทนการจ้างงานไม่ต้องแสดงความรับผิดชอบใดๆ ภายใต้มาตรา 21 ในกรณีที่สามารแสดงให้เห็นว่ายึดถือปฏิบัติตามคำกล่าวของนายจ้างที่นายจ้างอาจปฏิเสธการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายกับบุคคลใดๆ ภายใต้ RDO ตัวอย่างเช่น นายจ้างระบุว่าบุคคลสมมติที่แท้จริงของอาชีพ⁴⁶ โดยต้องยึดถือตามข้อความนั้นอย่างสมควร
- (3) สำหรับข้อกำหนดด้านภาษาของงานและการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับภาษาของโฆษณา โปรดดูวรรคที่ 5.3.4 (3) ของประมวล (หน้า 23)

⁴⁵ RDO มาตรา 20(2)

⁴⁶ ดูวรรคที่ 5.3.3 ของประมวล (หน้า 22)

4 สิทธิและความรับผิดชอบภายใต้ RDO

4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรและนายจ้าง

4.1.1 พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิในการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้ RDO นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือคุกคามพนักงานและลูกจ้างบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ RDO กำหนดให้นายจ้างต้องนำขั้นตอนการปฏิบัติที่สมเหตุสมผลไปใช้เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม เฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีการกระทำดำเนินการดังกล่าวจึงจะหลุดพ้นจากความรับผิดชอบทางกฎหมายภายใต้ RDO⁴⁷

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

(1) เพื่อให้หลุดพ้นจากความรับผิดชอบในการนำขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมไปใช้เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ แนะนำให้นายจ้างนำนโยบายการจ้างงานและขั้นตอนการจ้างงานที่ดีที่อธิบายไว้ในบทที่ 5 ของประมวล (หน้า 19) ไปปรับและบังคับใช้

(2) การเข้าสังคมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานหลังเลิกงานทันทีและสำหรับงานเลี้ยงสังสรรค์ที่บริษัทจัดขึ้น จะถูกพิจารณาโดยศาลในสหราชอาณาจักรบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงของคดี แม้งานเลี้ยงดังกล่าวจะจัดขึ้นนอกสถานที่ทำงานหรือนอกชั่วโมงทำงานปกติ⁴⁸

4.1.3 ในทำนองเดียวกัน RDO มาตรา 47(2) กำหนดให้สิ่งที่กระทำโดยตัวแทนที่มีอำนาจของนายจ้างหลัก (ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยนัย ตัวอย่างที่มีมาก่อนหรือภายหลัง) จะถือว่าดำเนินการโดยนายจ้างหลัก ตัวอย่างเช่น นายจ้างหลักจะต้องรับผิดชอบต่อการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามบนพื้นฐานด้าน

⁴⁷ RDO มาตรา 47(3)

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

เชื้อชาติที่กระทำโดยตัวแทนที่มีอำนาจของนายจ้างหลัก นายจ้างหลักควรใช้ขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามโดยตัวแทนเหล่านี้โดยการนำหลักปฏิบัติการทำงานที่ดีและขั้นตอนการปฏิบัติที่อธิบายไว้ในบทที่ 5 ของประมวลนี้ไปปรับใช้ สิ่งนี้จะช่วยนายจ้างหลักปฏิบัติตามเพื่อให้สอดคล้องกับ RDO เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแทนของตนไม่มีอำนาจที่จะกระทำการใดๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

4.2 สิทธิสำหรับพนักงานและลูกจ้างและบทบาทหน้าที่

4.2.1 พนักงานและลูกจ้างทั้งหมดมีสิทธิที่จะทำงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สิทธินี้ครอบคลุมถึงการได้รับโอกาสทางอาชีพ ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน (รวมถึงสิทธิประโยชน์และสิ่งอำนวยความสะดวก) โอกาสการได้รับเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายหรือการฝึกอบรมและการไล่ออกหรือการปลดพนักงานเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไป พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ และต้องไม่ได้รับการดำเนินการใดๆ ที่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษหรือบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ พนักงานยังมีสิทธิที่จะไม่ได้รับคำแนะนำหรือแรงกดดันให้ทำการเลือกปฏิบัติหรือคุกคามผู้อื่นบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁴⁹ สิทธิของพนักงานและลูกจ้างภายใต้ RDO ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย พนักงานมีสิทธิในการขอให้มีการแทรกแซงโดยการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายหรือส่งเรื่องร้องเรียนไปยัง EOC เมื่อถูกเลือกปฏิบัติหรือคุกคาม⁵⁰ พนักงานมีสิทธิที่จะขอรับความคุ้มครองตามกฎหมายและพวกเขามีสิทธิที่จะไม่ตกเป็นผู้เสียหายสำหรับการทำดังกล่าว⁵¹

4.2.2 พนักงานและลูกจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือคุกคามเพื่อนร่วมงานของตนในช่วงระยะเวลาการทำงานและต้องไม่ช่วยเหลือนายจ้างในการกระทำดังกล่าว RDO มาตรา 48 (1) ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหากเป็นที่ทราบว่าคุณช่วยเหลือบุคคลอื่นเพื่อกระทำการที่ผิดกฎหมายภายใต้กฎหมาย RDO กฎหมาย RDO มาตรา 48 (2) ให้หลักว่า เมื่อนายจ้างหรือนายจ้างหลักรับผิดชอบต่อการกระทำของพนักงานหรือตัวแทน พนักงานหรือตัวแทนจะได้รับการปฏิบัติเสมือนเช่นให้ความช่วยเหลือนายจ้างหรือนายจ้างหลักเพื่อกระทำการดังกล่าว ในอีกทางหนึ่ง พนักงานและลูกจ้างต้องรับผิดชอบหากเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหรือแนะนำหรือกดดันบุคคลอื่นให้กระทำ พนักงานและลูกจ้างยังต้องรับผิดชอบต่อการ

⁴⁹ RDO มาตรา 43; และวรรค 6.6 ของประมวล (หน้า 47)

⁵⁰ คู่มือที่ 7 ของประมวล (หน้า 50)

⁵¹ วรรคที่ 6.1.3 ของประมวล (หน้า 42)

คุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁵² อีกด้วย

4.2.3 พนักงานและลูกจ้างมีความรับผิดชอบในการเคารพลีขงบุคคลที่ตนทำงานด้วย ไม่ควรเลือกปฏิบัติหรือคุกคามเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ แนะนำให้:-

- (1) ปฏิบัติตามข้อกำหนดของ RDO และปฏิบัติตามคำแนะนำในประมวล;
- (2) ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายความเท่าเทียมกันของนายจ้าง;
- (3) เคารพในคุณลักษณะด้านเชื้อชาติของเพื่อนร่วมงานและละเว้นจากการละเมิดสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ;
- (4) ให้ความร่วมมือกับมาตรการของฝ่ายบริหารโดยการส่งเสริมโอกาสความเท่าเทียมกันและป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ;
- (5) เข้าร่วมในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความเท่าเทียมกัน

⁵² วรรคที่ 6.2 และ 6.3 ของประมวล (หน้า 43-46)

5 การปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ

5.1 การปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

ภายใต้ส่วนที่ 3 ของ RDO นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือคุกคามพนักงานและลูกจ้างของตนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติและต้องนำขั้นตอนเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมไปใช้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคาม หลักปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดีเป็นกุญแจสำคัญสำหรับนายจ้างเพื่อปฏิบัติตาม RDO และความรับผิดชอบด้านกฎหมายของตน ส่งเสริมให้นายจ้างนำคำแนะนำด้านล่างนี้ไปปรับใช้ในระดับและโครงสร้างที่เหมาะสมกับองค์กรและทรัพยากรที่มีอยู่ของตน องค์กรและธุรกิจขนาดย่อมที่มีโครงสร้างไม่ซับซ้อนอาจนำหลักปฏิบัติที่เป็นทางการน้อยกว่าไปปรับใช้ ครอบคลุมเท่าที่องค์กรเหล่านี้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของหลักปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ

5.2 การร่างและการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้

5.2.1 วิธีการอย่างเป็นระบบเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดี ส่งเสริมให้นายจ้างร่างนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันขึ้นซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาอ้างอิงที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเสมอภาคด้านเชื้อชาติ สิ่งนี้แสดงถึงความมุ่งมั่นของนายจ้างที่มีต่อความเสมอภาคด้านเชื้อชาติและสร้างกรอบการทำงานเพื่อการดำเนินการที่ส่งเสริมความเสมอภาคด้านเชื้อชาติและนำไปปฏิบัติจริง

5.2.2 นโยบายควรที่อธิบายในแง่ของความเสมอภาคด้านเชื้อชาติ วัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อให้แน่ใจว่า:-

- (1) ผู้สมัครงานหรือพนักงานต้องไม่ได้รับการปฏิบัติที่แย่กว่าผู้สมัครงานหรือพนักงานบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ;
- (2) ผู้สมัครงานหรือพนักงานของกลุ่มเชื้อชาติใดๆ ต้องไม่ได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่มีผลกระทบในแง่ไม่ดีต่อบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาตินั้นๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มคนที่ไม่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาติเดียวกัน เว้นแต่ ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขดังกล่าวสามารถตัดสินได้อย่างเป็นธรรมว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายและเกี่ยวข้อง กับวัตถุประสงค์ดังกล่าวอย่างสมเหตุสมผลและในสัดส่วนที่เหมาะสม;
- (3) โอกาสในองค์กรสำหรับการจ้างงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาด้านอาชีพที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทุกคน ไม่ว่าจะ เป็นเชื้อชาติใด;

- (4) ให้ความเคารพในคุณลักษณะด้านเชื้อชาติของผู้สมัครงานและพนักงานทุกคน และไม่คุกคามด้านเชื้อชาติของผู้สมัครงานและพนักงานคนใดๆ ไม่ว่าจะในทางใดๆ ก็ตาม;
- (5) ผู้สมัครงานและพนักงานทุกคนเข้าใจว่านายจ้างมุ่งมั่นที่จะไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามและทราบว่าการเลือกปฏิบัติและการคุกคามเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและมีความเข้าใจที่เหมาะสมต่อประเด็นที่เกี่ยวข้อง;
- (6) การจัดการเรื่องร้องเรียนมีการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อให้ไม่ว่าผู้สมัครงานและพนักงานจะเป็นเชื้อชาติใดๆ จะสามารถหยิบยกข้อกังวลหรือเรื่องร้องเรียนภายในใดๆ เพื่อนำมาร้องเรียนได้ และประเด็นดังกล่าวจะต้องได้รับการจัดการและดำเนินมาตรการแก้ไขอย่างเหมาะสม และไม่ให้มีการแก้แค้นเกิดขึ้นกับบุคคลที่หยิบยกข้อกังวลหรือเรื่องร้องเรียนและผู้สมัครงานและพนักงานทุกคนตระหนักว่าตนสามารถใช้การจัดการเรื่องร้องเรียนและเพื่อร้องเรียนข้อกังวลใดๆ ได้

5.2.3 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ นโยบายจะต้องถูกนำไปใช้ผ่านขั้นตอนและหลักปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดีซึ่งจะบรรลุมิติประสงคข้างต้น (ดูวรรคที่ 5.3 ของประมวล (หน้า 20)) แนะนำว่าความรับผิดชอบโดยรวมในการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้ตกเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง และพนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและทบทวนนโยบาย เช่น ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน รายละเอียดของนโยบายจะขึ้นอยู่กับระดับและโครงสร้างขององค์กรนั้นๆ และทรัพยากรที่มีอยู่ แต่ต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ในการปฏิบัติและส่งเสริมความเสมอภาคด้านเชื้อชาติ ตัวอย่างนโยบายที่แนบในส่วนท้ายของประมวลเพื่อใช้สำหรับการอ้างอิงและการนำไปใช้ตามความเหมาะสม นโยบายควรได้รับการเผยแพร่และให้สมาชิกเพื่อนร่วมงานใหม่และพนักงานทั้งหมดได้รับทราบ

5.3 ขั้นตอนและหลักการปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่ดี

5.3.1 การคัดสรรพนักงานโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง กับกฎหมาย

- (1) นายจ้างควรกำหนดให้หลักเกณฑ์ในการคัดสรรพนักงานทั้งหมดอยู่บนพื้นฐานเกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้องกัน เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้องกันควรเฉพาะเจาะจงกับงาน เกณฑ์เหล่านี้ควรมีการกำหนด เช่น:-

- (ก) ประเภทของประสบการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งงานควรมี

ตัวอย่างเช่น ประสบการณ์ด้านการบริหารสินค้า;

- (ข) จำนวนระยะเวลาของประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับงาน เช่น ประสบการณ์ห้าปี;
- (ค) คุณวุฒิด้านการศึกษา เช่น อนุปริญญาด้านการบริหารสินค้า;
- (ง) ทักษะด้านเทคนิคและการบริหารเฉพาะด้าน ตัวอย่างเช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์บางโปรแกรม ความชำนาญด้านภาษา (ถ้าสิ่งนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นในแง่ประสิทธิภาพของการทำงาน⁵³);
- (จ) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับงาน เช่น ความเต็มใจที่จะเดินทาง ความเต็มใจที่จะพบผู้คนที่ต่างๆ กันออกไป; และ
- (ฉ) ลักษณะทางกายภาพและทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับงานเช่น ความสัมพันธ์ของตากับมือสำหรับงานประกอบที่ละเอียดอ่อน

(2) เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง (รวมทั้งข้อกำหนดด้านภาษา⁵⁴) ควรสะท้อนถึงข้อกำหนดของงานและควรเหมาะสมในแง่ของประสิทธิภาพของงาน (และดูวรรคที่ 5.3.5 ของประมวล (หน้า 24) สำหรับรายชื่อที่ผ่านการคัดเลือก) แนะนำให้นายจ้างพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้องเป็นหนึ่งในขั้นตอนแรกในการสร้างหลักเกณฑ์การคัดสรรพนักงานที่ยุติธรรม และมีการตรวจสอบเกณฑ์เหล่านี้เป็นระยะๆ เพื่อดูว่าเกณฑ์เหล่านี้ยังคงใช้ได้หรือต้องมีการแก้ไข

5.3.2 เชื้อชาติต้องไม่เป็นปัจจัยในการคัดสรรพนักงาน

- (1) เชื้อชาติของบุคคลไม่มีผลต่อความสามารถของบุคคลในการทำงาน ตราบเท่าที่บุคคลมีคุณวุฒิ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องที่กำหนดโดยตัวงาน นายจ้างจะต้องไม่ถือว่าคนที่อยู่ในกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่มไม่เหมาะสมกับงาน
- (2) ในการตัดสินใจด้านการคัดสรรพนักงานบนพื้นฐานของเกณฑ์การคัดสรรที่สอดคล้อง นายจ้างต้องประเมินบุคคลตามความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานและจะต้องไม่ตัดสินโดยพิจารณาจากปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น เชื้อชาติ

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)

- (3) เว้นแต่เชื้อชาติจะเป็นคุณสมบัติในการจ้างงานที่แท้จริง (ดูวรรคที่ 5.3.3 ของประมวล (หน้า 22)) 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) งานที่เกี่ยวข้องกับศิลปินหรือนายแบบนางแบบพื้นเมืองสำหรับการสร้างสรรค์งานศิลปะ 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) ข้างต้นไม่ถือว่าสามารถใช้ได้กับงานด้านการจัดการและบริหารเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งงานไม่ได้ให้บริการส่วนบุคคลและไม่ได้ติดต่อโดยตรงกับผู้รับบริการที่เป็นกลุ่มชนชาติใดชาติหนึ่งโดยเฉพาะ⁵⁵

5.3.4 การลงประกาศตำแหน่งว่าง

นายจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าเนื้อหาของโฆษณาอิงจากหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง ส่งเสริมให้นายจ้าง:-

- (1) หาบุคคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงโดยการเปิดให้มีการสมัครเพื่อให้บุคคลจากทุกกลุ่มเชื้อชาติมีโอกาสที่จะสมัคร เมื่อการทดแทนตำแหน่งว่างใช้วิธีการเลื่อนขั้นหรือโอนย้ายบุคคลากร ต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลให้กับพนักงานทุกคนที่มีสิทธิ์เพื่อให้ไม่จำกัดตำแหน่งให้กับกลุ่มคนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเฉพาะ
- (2) หลีกเลี่ยงการขอภาพถ่ายและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนในขั้นตอนการรับสมัครเนื่องจากอาจทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีเจตนาเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ แม้ว่าการขอสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนจะเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ การขอภาพถ่ายและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนสามารถทำให้ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อวัตถุประสงค์ในการระบุตัวตน
- (3) โฆษณาตำแหน่งว่างเพื่อให้ข้อมูลงานที่อาจเข้าถึงผู้คนในกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ อาจใช้ช่องทางต่างๆ ในการโฆษณา เช่น หนังสือพิมพ์ ศูนย์กลางการจ้างงานของกรมแรงงาน ตัวแทนการจ้างงาน วารสารด้านอาชีพและนิตยสารหรือสิ่งพิมพ์เฉพาะ โดยความสามารถในการอ่านและเขียนในภาษาเฉพาะเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน⁵⁶ โฆษณา

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

⁵⁶ ดูวรรคที่ 5.3.12 ของประมวล (หน้า 29)

อาจารย์ภาษาที่ต้องการและอาจตีพิมพ์ในภาษานั้นๆ โดยภาษาอังกฤษ และจีนเป็นภาษาหลักสองภาษาที่ใช้แพร่หลายในฮ่องกง สนับสนุนให้นายจ้างลงประกาศทั้งในสื่อภาษาอังกฤษและจีนตามความเหมาะสม ในกรณีที่มีคนที่สามารถพูดแต่ไม่สามารถอ่านภาษาจีน และงานต้องการเฉพาะความสามารถในการพูดแต่ไม่ต้องมีความสามารถในการอ่านหรือเขียนภาษาจีน นอกจากนี้ ในการโฆษณาเป็นจีน สนับสนุนให้นายจ้างพิจารณาการโฆษณาเป็นภาษาอังกฤษอีกด้วยตามความเหมาะสม สนับสนุนให้ตัวแทนการจ้างงานให้บริการทั้งในภาษาจีนและอังกฤษตามความเหมาะสม

- (4) ลงข้อความ เช่น "ประกาศนี้เปิดโอกาสให้บุคคลจากทุกกลุ่มเชื้อชาติอย่างเท่าเทียมกัน" ในการโฆษณา เพราะข้อความนี้จะให้ข้อความที่ชัดเจนว่ายินดีพิจารณาผู้สมัครจากทุกกลุ่มเชื้อชาติ

5.3.5 รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

บ่อยครั้งจำเป็นต้องจำกัดผู้สมัครให้แคบลงผ่านขั้นตอนรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการคัดเลือก รายชื่อผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกอาจใช้ขั้นตอนต่างๆ และอาจมีการสัมภาษณ์ผู้สมัครหรือไม่ก็ได้ แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) แนใจว่าปัจจัยที่นำมาพิจารณาในขั้นตอนรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกวัดผู้สมัครโดยใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้อง;
- (2) แนใจว่าระบบการทำเครื่องหมายถูกนำไปใช้กับผู้สมัครอย่างเสมอต้นเสมอปลาย; ตัวอย่างน้ำหนักบนปัจจัยต่างๆ เช่นความสามารถทางภาษาหรือประสบการณ์ในอดีตควรสะท้อนข้อกำหนดของงานและถูกนำไปใช้อย่างเสมอต้นเสมอปลายโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ;
- (3) ป้องกันการตั้งข้อสันนิษฐานโดยทั่วไปเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติต่างๆ ซึ่งอาจไม่เป็นจริงในระดับรายบุคคล;
- (4) ฝึกอบรมพนักงานฝ่ายบุคคลให้เปรียบเทียบผู้สมัครอย่างไม่ลำเอียงเมื่ออยู่ในขั้นตอนการเลือกรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการคัดเลือก และไม่ตั้งข้อสันนิษฐานว่าคนในบางกลุ่มเชื้อชาติมีความเหมาะสมน้อยกว่าในการจ้างงานหรือใช้เชื้อชาติเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจการเสนอการจ้างงาน

5.3.6 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ

- (1) แนะนำว่าคำถามในแบบฟอร์มใบสมัครไม่ควรชี้ให้เห็นว่านายจ้างต้องการที่จะพิจารณาปัจจัยใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติแต่ไม่เกี่ยวข้องกับงานมาพิจารณา ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับการปฏิเสธการจ้างงานบนพื้นฐานเชื้อชาติ เว้นแต่จะใช้ GOQ⁵⁷
- (2) สามารถหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติหากมีวัตถุประสงค์เพื่อการเตรียมการพิเศษใดๆ เช่น เกี่ยวกับวันที่หรือเวลาที่บังเอิญตรงกับเทศกาลหรือพิธีการทางศาสนา หรือความต้องการด้านอาหารหรือบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม วัตถุประสงค์ในการร้องขอหรือใช้ข้อมูลดังกล่าวควรระบุชัดเจน ข้อมูลนี้ควรสามารถแยกออกได้จากส่วนที่เหลือของใบสมัครและไม่ควรให้สมาชิกของคณะกรรมการการคัดเลือกทราบก่อนการสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ควรถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่ควรใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านเชื้อชาติอาจใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบการนโยบายนโยบายความเสมอภาคด้านเชื้อชาติไปใช้ (ดูวรรคที่ 5.3.17 ของประมวล (หน้า 34)) เมื่อเก็บรวบรวมและการใช้ข้อมูล ควรปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล (นโยบายนโยบายความเป็นส่วนตัว)

5.3.7 การสัมภาษณ์

แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) แนใจว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้จัดการในสายงานและพนักงานทั้งหมดที่อาจเกี่ยวข้องในการคัดสรรพนักงานได้ผ่านการฝึกอบรมหลักปฏิบัติการไม่เลือกปฏิบัติ ควรให้บุคลากรเหล่านี้ตระหนักกว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายในการชักนำหรือกดดันผู้อื่นเพื่อเลือกปฏิบัติ⁵⁸;
- (2) เฉพาะคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดของงานที่จะนำมาถามในการสัมภาษณ์งาน;
- (3) จัดบันทึกกระบวนการคัดสรรพนักงานและสัมภาษณ์เป็นเวลา 24 เดือน หรือหากไม่สามารถทำได้ อย่างน้อยไม่น้อยกว่า 12 เดือน⁵⁹

5.3.8 การทดสอบ

⁵⁷ ดูวรรคที่ 5.3.3 ของประมวล (หน้า 22)

⁵⁸ RDO มาตรา 43 และ 44

⁵⁹ ภายใต้ RDO, ขอบเขตระยะเวลาในการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC คือ 12 เดือน (RDO มาตรา 78(4)(ค)) และสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลแขวงคือ 24 เดือน (RDO มาตรา 80), การเก็บบันทึกต่างๆ ให้ดีจะช่วยให้การจัดการกับข้อพิพาท

หากการทดสอบจะใช้สำหรับวัตถุประสงค์การคัดเลือก แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) เลือกใช้การทดสอบที่เกี่ยวข้องกับเฉพาะงานและ / หรืออาชีพ
ข้อกำหนดด้านอาชีพและควรวัดจากความสามารถจริงหรือ
ความสามารถที่น่าจะทำได้ของผู้สมัครเพื่อทำหรือฝึกฝนงาน;
- (2) เลือกใช้การทดสอบที่ได้รับการออกแบบอย่างมืออาชีพหากสามารถทำ
ได้ การทดสอบเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลที่เป็นธรรมชาติที่สำคัญเกี่ยวกับ
ผู้สมัคร เช่น สติปัญญา ไหวพริบ ทักษะการคิดและทักษะ ประโยชน์คือให้
คะแนนที่เป็นตัวเลขและไม่ขึ้นอยู่กับการตีความหรือการตีความเชิง
อัตนัย;
- (3) ทบทวนการทดสอบเป็นประจำเพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมีความเกี่ยวข้อง
และปราศจากอคติทั้งในเนื้อหาหรือการให้คะแนน

5.3.9 การคัดเลือกพนักงานผ่านตัวแทนการจ้างงานหรือบริการการจ้างงาน

เมื่อการคัดสรรพนักงานกระทำผ่านตัวแทนการจ้างงาน บริการจัดหาพนักงานที่
จัดหาให้โดยกรมแรงงานและสถานศึกษาหรือองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐบาล
นายจ้างควรให้คำแนะนำแก่ตัวแทนเหล่านี้ให้ปฏิบัติตาม RDO และปฏิบัติ
ตามคำแนะนำในประมวลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มี
การเลือกปฏิบัติใดๆบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของผู้สมัคร นายจ้างควรระบุว่า
ตำแหน่งว่างเปิดโอกาสให้กับบุคคลจากทุกกลุ่มเชื้อชาติ เว้นแต่จะใช้ GOQ
(ดูวรรคที่ 5.3.3 ของประมวล (หน้า 22))

5.3.10 เกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ

- (1) แนะนำให้นายจ้างแน่ใจว่าหลักปฏิบัติ กฎและข้อกำหนดในการเข้าถึง
สิทธิประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการใดๆ ไม่เป็นการปฏิบัติ
ต่อพนักงานในเชิงที่ไม่เป็นธรรมบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติเมื่อเทียบกับ
พนักงานคนอื่นที่มีเชื้อชาติแตกต่างกัน (ดูวรรคที่ 6.1.1 (1) ของ
ประมวล (หน้า 38) สำหรับการเลือกปฏิบัติโดยตรง)
- (2) ยังแนะนำให้นายจ้างควรลดผลกระทบใดๆ จากหลักปฏิบัติ กฎระเบียบ
และข้อกำหนดของตนที่สร้างความเสียหายต่อกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่มให้
เหลือน้อยที่สุด (ดูวรรคที่ 6.1.1 (2) ของประมวล (หน้า 39) สำหรับการ
เลือกปฏิบัติทางอ้อม) เมื่อหลักปฏิบัติทางศาสนาหรือวัฒนธรรมของ
พนักงาน เช่น หลักการแต่งกาย ขัดแย้งกับนโยบายหรือข้อกำหนดของ

สถานที่ทำงานของนายจ้าง แนะนำให้นายจ้างพิจารณาว่าสามารถปรับหรือสร้างความแตกต่างในข้อกำหนดเหล่านี้ได้หรือไม่ ตัวอย่างเช่น นายจ้างอาจพิจารณาที่จะให้ความยืดหยุ่นในการจัดสภาพทำงาน⁶⁰ นอกจากนี้นายจ้างควรปรึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายปรึกษา สหภาพการค้าและตัวแทนสถานที่ทำงานอื่นๆ สำหรับวิธีปฏิบัติที่ตนสามารถจัดหาให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน

- (3) ในแง่ของการเงินเดือน ชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา โบนัส วันหยุด ตำแหน่ง การลาป่วยนายจ้างควรรักษาลักษณะการจ่ายเงินเดือนและการทำงานที่เท่าเทียมกัน
- (4) หากสิ่งอื่นๆ เหมือนกัน พนักงานของกลุ่มเชื้อชาติหนึ่งมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกันเมื่อพนักงานทำ "งานแบบเดียวกัน" กับพนักงานคนอื่นที่เป็นกลุ่มเชื้อชาติต่างกัน "งานแบบเดียวกัน" หมายถึงการทำงานซึ่งมีลักษณะโดยทั่วไปส่วนใหญ่คล้ายกันและความแตกต่างระหว่างงานที่ทำโดยพนักงานทั้งสองไม่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติต่อข้อตกลงและเงื่อนไขของการจ้างงาน⁶¹ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ค่าอธิบายงานหรือข้อผูกมัดทางสัญญาไม่จำเป็นต้องหมายความว่างานนั้นแตกต่างกัน สิ่งที่คุณต้องตำแหน่งงานทำจริงต่างหากที่สำคัญ ค่าถามว่างานทั้งสองงานเป็น "งานแบบเดียวกัน" หรือไม่ สามารถตอบได้โดยการพิจารณาถึงประเภทของงานที่เกี่ยวข้องและทักษะและความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
- (5) หลักการที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและงานที่เท่าเทียมกันคือเงินเดือนที่เท่ากันสำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน เมื่อพนักงานจากกลุ่มชนชาติหนึ่งทำงานที่ต้องใช้แรงและสมองเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นอีกกลุ่มชนชาติหนึ่ง แม้ว่าจะแตกต่างกัน แต่ทั้งสองควรจะได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เท่ากัน นั่นคือ งานที่มีมูลค่าเท่ากันรับประกันการจ่ายเงินเดือนที่เท่ากัน
- (6) แนะนำว่าประสบการณ์จากต่างประเทศที่งานที่แตกต่างกันทำโดยพนักงานต่างคนกันสามารถเปรียบเทียบบนพื้นฐานของของความสามารถ ทักษะ ความรับผิดชอบและสภาพการทำงานที่ต้องทำโดย

⁶⁰ ดู *Ahmad v Inner London Education Authority* [1977] ICR 490 (ซึ่งไม่ใช่คดีภายใต้กฎหมายการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่นายจ้างไม่ควรใช้อำนาจความสะดวกให้กับลูกจ้าง) เมื่อนายจ้างได้ให้อนุญาตแก่ลูกจ้างชาวมุสลิมที่เคร่งในศาสนาให้ทำงานไม่เต็มเวลาได้เพื่อที่จะสามารถไปร่วมพิธีทางศาสนาทุกวันศุกร์; และ *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693, เมื่อนายจ้างเตรียมหาพนักงานไม่เต็มเวลาเพื่อมาทำงานของผู้สมัครงานชาวยิวที่ต้องไปทำพิธีทางศาสนาและไม่สามารถมาทำงานได้ในวันเสาร์

⁶¹ กฎหมายความเท่าเทียมกันในเงินเดือนของสหราชอาณาจักร 1970

พนักงาน⁶² นายจ้างสามารถกำหนดอัตราค่าแรงของพนักงานแต่ละคน โดยอิงจากตลาดแรงงานและประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคน แต่ไม่ควรจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานกลุ่มหนึ่งน้อยกว่าสำหรับการทำงานที่มีมูลค่าเท่ากันบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

- (7) นายจ้างควรรักษาหลักการการจ่ายเงินเดือนที่เท่ากันสำหรับงานที่เท่าเทียมกันและส่งเสริมให้เพิ่มเงินเดือนในระดับที่เท่าๆ กันสำหรับการทำงานที่มีมูลค่าเท่ากัน เหล่านี้จะต้องอาศัยการประเมินวัตถุประสงค์และอาชีพสำหรับงานที่แตกต่างกันภายในสถานประกอบการเดียวกันหรือวิธีอื่นๆ ในการจัดการกับประเด็นเรื่องการจ่ายเงินเดือนที่เท่ากันซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ องค์กรขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีแผนกทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบควรเป็นผู้นำในสิ่งนี้
- (8) ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนไม่ใช่ลักษณะการเลือกปฏิบัติ ควรพิจารณาแยกเป็นแต่ละกรณีๆ ไปโดยดูจากผลตอบแทน สำหรับประสบการณ์จากต่างประเทศ⁶³ ต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้เมื่อทำการพิจารณาความแตกต่างในการจ่ายเงินเดือนสำหรับงานที่เท่าเทียมกันหรืองานที่มีมูลค่าเท่ากัน:-

- (ก) ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน;
- (ข) ระยะเวลาการทำงาน;
- (ค) การประเมินใหม่และการลดระดับตำแหน่งบนเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การทำงาน;
- (ง) ตำแหน่งการฝึกอบรมชั่วคราว;
- (จ) การขาดแคลนบุคคลากรภายในสำหรับประเภทงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ;
- (ฉ) การจัดประเภทตำแหน่งใหม่โดยลดระดับลงซึ่งบุคคลยังได้ระดับเงินเดือนเท่าเดิม;

⁶² แนวทางการให้ความเคารพแก่ผู้สมัครของมาตรา 11 ของกฎหมายสิทธิมนุษยชนของแคนาดาและปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างที่แตกต่างกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน, 1986

⁶³ กฎหมายความเท่าเทียมกันในเงินเดือนของสหราชอาณาจักร 1970 แนวทางการให้ความเคารพแก่ผู้สมัครของมาตรา 11 ของกฎหมายสิทธิมนุษยชนของแคนาดาและปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างที่แตกต่างกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน, 1986

- (ข) อัตราเงินเดือนในพื้นที่นั้นๆ ตัวอย่างเช่น พนักงานได้รับเงินเดือนแตกต่างกันเพราะทำงานในสถานที่ต่างกัน และ
- (ข) บัณฑิตทางเศรษฐกิจ เช่น การขาดบุคลากรชั่วคราวสำหรับงานประเภททักษะแรงงานหนึ่งๆ

5.3.11 พนักงานต่างด้าว

- (1) กรณีที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่มาจากต่างประเทศไปทำงานในฮ่องกง อาจแตกต่างไปจากพนักงานในท้องถิ่นและความแตกต่างอาจไม่อยู่บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ ตัวอย่างเช่น พนักงานต่างด้าวอาจต้องได้รับความช่วยเหลือในการย้ายที่อยู่ใหม่ หรือ อาจได้รับการจ้างงานเพราะมีทักษะที่ไม่มีอยู่ในฮ่องกง
- (2) แนะนำให้ เมื่อนายจ้างต้องจัดการกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่มาจากต่างประเทศไปทำงานในฮ่องกงโดยการให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานที่ไม่ได้มีให้กับพนักงานในท้องถิ่น นายจ้างต้องให้แน่ใจว่า สิทธิประโยชน์นั้นเทียบเท่ากับสถานการณ์ของพนักงานต่างด้าวไม่ได้ให้บนพื้นฐานเชื้อชาติ
- (3) RDO มาตรา 12, 13, 14 และบัญชีท้ายกฎหมาย 2 อธิบายถึงพนักงานต่างด้าว RDO บัญชีท้ายกฎหมาย 2 จำกัดความพนักงานเหล่านั้นที่เป็นพนักงานต่างด้าว และพนักงานที่เป็นพนักงานท้องถิ่น การปฏิบัติที่แตกต่างกันสามารถทำได้ภายใต้กฎหมาย RDO มีระบุอยู่ในกฎหมาย RDO มาตรา 14 (ดูวรรคที่ 6.7.2 ถึง 6.7.4 ของประมวล (หน้า 47-49))

5.3.12 ภาษา

- (1) นายจ้างต้องแน่ใจว่าข้อกำหนดด้านภาษาใดๆ (รวมถึงคุณสมบัติการศึกษา ความคล่องแคล่วและสำเนียง) สำหรับงานเกี่ยวข้องกับและควรสอดคล้องกับประสิทธิภาพของการทำงาน (ดูวรรคที่ 6.1.1 (2) (v) ของประมวล (หน้า 41) และวรรค 5.3.1 (หน้า 20), 5.3.4 (หน้า 23) และ 5.3.5 (หน้า 24) สำหรับเกณฑ์การสรรหา การโฆษณาตำแหน่งว่างและรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก)
- (2) สำเนียงของบุคคลในการพูดภาษาสามารถเกี่ยวข้องกับเชื้อชาติของคนๆ นั้น นายจ้างควรแน่ใจว่าพนักงานและลูกจ้างไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือคุกคามอันเนื่องมาจากสำเนียงการพูด⁶⁴ (ดูวรรคที่ 5.3.14 ของประมวล)

⁶⁴ นโยบายและแนวทางด้านเชื้อชาติและการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ วรรคที่ 3.6, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งออนตาริโอ แคนาดา, 2005

(หน้า 31) สำหรับการป้องกันการคุกคาม) สิ่งนี้บังคับใช้กับทุกแง่มุมของการจ้างงาน รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการฝึกอบรม (ดูวรรคที่ 5.3.13 ของประมวล (หน้า 30))

- (3) เมื่อสถานที่ทำงานประกอบด้วยผู้ที่ไม่ชำนาญด้านภาษาของที่ทำงาน นายจ้างควรใช้ขั้นตอนการปฏิบัติที่สมเหตุสมผลเพื่อให้มั่นใจว่ามีการให้ข้อมูลที่สามารถเข้าใจได้เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยและประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น สัญญาณและประกาศความปลอดภัย

5.3.13 การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการฝึกอบรม

แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) ตรวจสอบเกณฑ์การประเมินผลใดๆ ของระบบการประเมินผลงาน เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ใช้ (เช่น ข้อกำหนดด้านภาษา) ซึ่งจะไม่เป็นการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานเชื้อชาติ ควรมีการตั้งมาตรฐานการวัดผลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน;
- (2) จัดให้มีการเลือกสำหรับการเลื่อนขั้นในทางที่สอดคล้องกับการคัดสรรพนักงาน เกณฑ์การคัดเลือกที่สอดคล้องสำหรับการลงประกาศตำแหน่งงานควรเปรียบเทียบกับประเมินผู้สมัครทั้งหมดโดยละเอียดในแง่ของ ความสามารถและคุณภาพ รวมถึงศักยภาพของผู้สมัคร พนักงานที่มีประวัติการทำงานที่เหมาะสมกับข้อกำหนดของงานมากที่สุดควรได้รับเลือก;
- (3) เมื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม หรือโอนย้ายเกิดขึ้น ให้ระบุเงื่อนไขการสมัครให้กับพนักงานทุกคนที่อาจสนใจและกำหนดขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อสื่อสารกับพนักงานโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติของผู้ที่มีสิทธิ์;
- (4) ประเมินผู้สมัครทั้งหมดที่เป็นไปได้และหากมีการเลื่อนขั้นโดยการเสนอชื่อต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกคนที่เหมาะสมจะได้รับการพิจารณาและไม่มีคนใดที่จะถูกมองข้ามไป;
- (5) เก็บบันทึกของบันทึกการเลื่อนตำแหน่ง และการฝึกอบรมเป็นเวลา 24 เดือน หรือหากไม่สามารถทำได้ อย่างน้อยไม่น้อยกว่า 12 เดือน⁶⁵;

⁶⁵ ภายใต้ RDO, ขอบเขตระยะเวลาในการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC คือ 12 เดือน (RDO มาตรา 78(4)(ค)) และสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลแขวงคือ 24 เดือน (RDO มาตรา 80), การเก็บบันทึกต่างๆ ให้ดีจะช่วยให้การจัดการกับข้อพิพาท

- (6) ทบทวนและเปลี่ยนกฎที่จำกัดหรือกันไม่ให้มีโอนย้ายตำแหน่งระหว่างงานบางงาน หากพบว่ามีทางเลือกปฏิบัติ; และ
- (7) ตรวจสอบนโยบาย กฎระเบียบและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเลือกพนักงานสำหรับการฝึกอบรม วันลาและการพัฒนาอาชีพและส่วนบุคคล (เช่น ข้อกำหนดด้านภาษาใดๆ) เพื่อให้มั่นใจว่า:-
- (ก) ไม่มีคนใดจากกลุ่มเชื้อชาติใดๆ ได้รับการปฏิบัติในทางที่แย่กว่าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นที่ไม่ได้มาจากกลุ่มเชื้อชาตินั้น;
 - (ข) ลดผลกระทบในทางที่สร้างความเสียหายให้กับกลุ่มเชื้อชาติใดๆ ให้เหลือน้อยที่สุด;
 - (ค) ในกรณีที่มีการพบว่ามี عدمสมดุลในระหว่างการฝึกอบรมคนเชื้อชาติต่างๆ มากกว่าที่คาดไว้ ควรหาสาเหตุและต้องดำเนินการแก้ไขหากจำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดการเลือกปฏิบัติ

5.3.14 การป้องกันการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

พนักงานและลูกจ้างจากทุกกลุ่มเชื้อชาติมีสิทธิที่จะไม่ได้รับการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสภาพการทำงานจะให้ความเคารพในคุณสมบัติด้านเชื้อชาติของพนักงานทุกคน แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) สร้างข้อความที่ชัดเจนในนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันซึ่งไม่ยอมให้เกิดการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ;
- (2) ให้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและปราศจากการข่มเหงหรือสับสนประมาท พนักงานและลูกจ้างควรปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและเคารพ;
- (3) อธิบายว่าการคุกคาม⁶⁶ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ คือ สิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้และอธิบายประเภทของพฤติกรรมที่สามารถถือเป็นการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ เช่น:-

⁶⁶ ดูวรรคที่ 6.3.2 และ 6.3.3 ของประมวล (หน้า45-46)

- (ก) การให้ข้อคิดเห็นหรือการสับประมาทด้านเชื้อชาติ เช่น ควรหลีกเลี่ยงการเรียกชื่อที่คนจากบางกลุ่มเชื้อชาติอาจรู้สึกถูกดูแคลานหรือไม่สุภาพ;
 - (ข) การแสดงภาพสัญลักษณ์หรือคำขวัญหรือสิ่งของอื่นๆ ที่ลามปามกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่ม;
 - (ค) การหยอกล้อ หยอกเย้า ยั่วเย้าหรือพูดจาส่อเสียดด้านเชื้อชาติ เช่น หัวเราะเยาะสำเนียงหรือนิสัยของบุคคลที่เป็นกลุ่มคนเชื้อชาติบางกลุ่ม;
 - (ง) การใช้โทนเสียงที่แสดงการดูหมิ่นหรือคุกคามเมื่อสื่อสารกับบุคคลที่เป็นกลุ่มคนเชื้อชาติบางกลุ่ม;
 - (จ) คำว่าบาตรบุคคลเนื่องจากกลุ่มเชื้อชาติของพวกเขา;
 - (ฉ) ให้งานที่มากเกินไปหรือไม่มองดูสภาพความเป็นจริงแก่กลุ่มคนบางกลุ่มบนพื้นด้านเชื้อชาติ;
 - (ช) จู้จี้โดยไม่จำเป็นกับบุคคลที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งโดยเฉพาะ;
- (4) ใหพนักงานและผู้คัดสรรพนักงานทราบถึงรายการที่กล่าวไปข้างต้นทั้งหมด;
- (5) แนใจว่าการรับเรื่องร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง ในการทำเช่นนี้ เพื่อเป็นวิธีอีกริธีหนึ่งในการจัดการกับเรื่องร้องเรียนของการคุกคามอย่างเป็นทางการโดยสอดคล้องกับกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนภายในที่ได้ตั้งไว้ นายจ้างควรพิจารณาให้มีการรับเรื่องร้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการเพื่อจัดการกับเรื่องร้องเรียนด้วย;
- (6) แนใจว่าไม่มีผู้ใดที่จะตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย⁶⁷ หรือได้รับการลงโทษเนื่องจากส่งเรื่องร้องเรียนหรือข้อข้องใจ

5.3.15 นโยบายรับเรื่องร้องเรียน

แนะนำให้นายจ้าง:-

⁶⁷ ดูวรรคที่ 6.1.3 ของประมวล (หน้า 42)

- (1) แน่ใจว่าพนักงานที่มีเจตนาบริสุทธิ์ในการดำเนินการภายใต้ RDO ไม่ได้รับการปฏิบัติในทางที่แย่กว่าพนักงานคนอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น โดยการถูกกีดกันการได้รับการฝึกอบรมหรือเลื่อนตำแหน่ง การรักษาระเบียบวินัย หรือการไล่ออก;
- (2) กำหนดขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนภายในหรือเจ้าหน้าที่เพื่อจัดการกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหรือการตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย⁶⁸ ภายในองค์กร ควรแจ้งขั้นตอนเหล่านี้ให้แก่พนักงานทุกคนและตรวจสอบเป็นระยะๆ;
- (3) แนะนำพนักงานให้ใช้กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนภายในตามความเหมาะสม แต่โดยไม่ให้เกิดความลำเอียงต่อสิทธิของบุคคลในการขอรับความช่วยเหลือจาก EOC หรือศาล;
- (4) จัดการกับเรื่องร้องเรียนของการเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของผู้ได้รับความเสียหายอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทันท่วงที ไม่ควรสันนิษฐานว่าเรื่องร้องเรียนดังกล่าวเป็นเรื่องที่คิดมากไป ควรดำเนินการโดยสอดคล้องกับความเป็นความลับและสิทธิของทั้งผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวโทษ;
- (5) การจัดกับการดำเนินการทางวินัยอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ;
- (6) เก็บบันทึกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนและการดำเนินการทางวินัยเป็นเวลา 24 เดือน หรือหากไม่สามารถทำได้ อย่างน้อยไม่น้อยกว่า 12 เดือน⁶⁹

5.3.16 การไล่ออก การปลดคนออกเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไป การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

แนะนำให้นายจ้าง:-

- (1) แน่ใจว่าพนักงานของกลุ่มเชื้อชาติหนึ่งไม่ได้รับการดำเนินการทางรักษาวินัยหรือไล่ออกเนื่องจากการถูกมองข้ามหรือไม่ใส่ใจในประสิทธิภาพการทำงานหรือพฤติกรรมเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่นที่มา

⁶⁸ ดูวรรคที่ 6.1.3 ของประมวล (หน้า 42)

⁶⁹ ภายใต้ RDO, ขอบเขตระยะเวลาในการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ EOC คือ 12 เดือน (RDO มาตรา 78(4)(ค) และสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนของศาลแขวงคือ 24 เดือน (RDO มาตรา 80), การเก็บบันทึกต่างๆ ให้ดีจะช่วยให้การจัดการกับข้อพิพาท

จากกลุ่มเชื้อชาติอื่น;

- (2) ทบทวนกระบวนการปลดคนงานออกเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไปที่มีผลกระทบต่อพนักงานของกลุ่มเชื้อชาติใดๆ เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติและเพื่อขจัดผลกระทบที่สร้างความเสียหายและไม่เป็นธรรมต่อเชื้อชาติใดๆ;
- (3) แน่ใจว่าการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากการถูกคัดคนงานออกด้วยความสมัครใจมีให้กับพนักงานทุกเชื้อชาติในทางที่เท่าเทียมกันสำหรับในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายกัน
- (4) แน่ใจว่าเมื่อมีการลดระดับหรือลดเวลาทำงาน (เช่น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือปริมาณของธุรกิจของนายจ้าง) การจัดเตรียมการจะไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ;
- (5) เก็บบันทึกการไล่ออกและการปลดคนงานเนื่องจากมีพนักงานมากเกินไปเป็นเวลา 24 เดือน หรือหากไม่สามารถทำได้อย่างน้อยไม่น้อยกว่า 12 เดือน⁷⁰;
- (6) แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินการหรือพฤติกรรมเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานของกลุ่มเชื้อชาติใดๆ รู้สึกถูกข่มขู่ คุกคามหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดี⁷¹

5.3.17 การทบทวนและการตรวจสอบติดตาม

- (1) ส่งเสริมให้นายจ้างนำขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมไปใช้เพื่อตรวจสอบและทบทวนการนำนโยบายโอกาสความเท่าเทียมกันและขั้นตอนการจ้างงานที่ดีไปปรับใช้ วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบก็เพื่อให้สถานการณ์ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น:-
 - (ก) แร่งงานที่ประกอบด้วยชนเชื้อชาติต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เช่น ข้อมูลสำมะโนประชากร;
 - (ข) การกระจายของผู้คนจากกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ ภายในองค์กร ตามประเภทและระดับงาน หรือสถานที่ทำงาน;

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

⁷¹ ดูวรรคที่ 5.3.14 ของประมวล (หน้า31)

- (ค) รูปแบบของการพัฒนาทางอาชีพ (รวมถึง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสิ้นสุดการจ้างงาน หรือการดำเนินการทางวินัย อื่นๆ) ของบุคคลจากกลุ่มเชื้อชาติต่างกัน
- (2) ตัวอย่างเช่น ข้อมูลดังกล่าวจะแสดงว่าผู้คนมาจากต่างกลุ่มเชื้อชาติหรือไม่:-
- (ก) ไม่สามารถใช้ได้กับการจ้างงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง หรือประยุกต์ใช้ได้ที่น้อยกว่าคาด;
 - (ข) จะไม่คัดสรรพนักงาน เลื่อนตำแหน่งหรือถูกเลือกเพื่อรับการฝึกอบรมและพัฒนาหรือได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกในสัดส่วนที่ต่ำกว่าอัตราการนำไปใช้ ; และ
 - (ค) เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะอย่าง เฉพาะส่วนหรือเฉพาะแผนก
- (3) ในองค์กรที่มีโครงสร้างง่าย ๆ สถานการณ์อาจประเมินจากความรู้ของบุคคล ในองค์กรที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ การติดตามจะต้องเป็นกระบวนการที่เป็นทางการในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และการประเมินข้อมูล ตัวอย่างเช่น ผ่านการสำรวจ การปรึกษาและขอข้อเสนอแนะ สิ่งนี้อาจจะกระทำในขั้นตอนที่การดำเนินงานหรือทรัพยากรมีอยู่และควรกระทำก่อนการปรึกษาหารือกับพนักงานหรือตัวแทนของพนักงาน วัตถุประสงค์ของการจัดเก็บข้อมูลต้องได้รับการระบุอย่างชัดเจน ข้อมูลที่เก็บควรถูกเก็บรักษาเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่ควรใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ เมื่อเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลข้อมูล (นโยบายความเป็นส่วนตัว) ควรปฏิบัติตามกฎหมาย ในการนี้ นายจ้างและฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอาจพิจารณาการรวบรวมข้อมูลและการใช้ในทางที่ไม่ระบุตัวบุคคล
- (4) ข้อมูลที่ได้รับผ่านการตรวจสอบจะช่วยให้แสดงว่า:-
- (ก) พนักงานและลูกจ้าง (รวมถึงผู้สมัครงาน⁷²) จากกลุ่มเชื้อชาติใดๆ ได้รับการปฏิบัติในทางที่ไม่แยกว่าบุคคลที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติอื่น
 - (ข) นโยบาย กฎระเบียบและวิธีปฏิบัติมีผลกระทบในทางที่เสียหายนับกับกลุ่มเชื้อชาติใดๆ

⁷² ดูวรรคที่ 5.3.6 ของประมวล (หน้า 24) สำหรับการขอรับข้อมูลเกี่ยวกับเชื้อชาติจากผู้สมัครงาน

- (5) หากข้อมูลการติดตามแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคระหว่างกลุ่มเชื้อชาติ นายจ้างควรตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าเชื้อชาติไม่เป็นอุปสรรคในการโอกาส นายจ้างควรตรวจสอบและทบทวนนโยบาย กฎระเบียบ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเพื่อดูว่ามีผลกระทบในทางที่เสียหายต่อกลุ่มเชื้อชาติใดหรือไม่ และหากมี ต้องนำขั้นตอนเพื่อลดผลกระทบดังกล่าวให้เหลือน้อยสุดไปใช้
- (6) นอกจากนี้แนะนำให้นายจ้างใช้มาตรการพิเศษเพื่อจัดการกับสถานการณ์ใดๆ ที่พบว่ามีการเลือกปฏิบัติใดชนชาติหนึ่งในสถานที่ทำงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น (ดูวรรคที่ 5.3.18 ของประมวล (หน้า 36))

5.3.18 มาตรการพิเศษ

- (1) เนื่องด้วยการเลือกปฏิบัติหรือการเสียเปรียบอื่นๆ ในอดีต บุคคลที่มาจากกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่มเชื้อชาติอาจสูญเสียโอกาสในการได้รับคุณสมบัติหรือประสบการณ์ที่จำเป็นเพื่อโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (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) เคยทำงานนั้นมาก่อนหรือจำนวนของพนักงานในกลุ่มเชื้อชาตินั้นๆ มีน้อยมาก
- (4) มาตรการภายใต้ RDO มาตรา 49, 51 หรือ 52 เรียกว่ามาตรการพิเศษ ตัวอย่างของมาตรการพิเศษอาจได้แก่ การส่งเสริมให้มีการจ้างงาน โอนย้าย หรือเลื่อนขั้น ให้ชั้นเรียนด้านภาษา ระบบพี่เลี้ยงและการฝึกอบรมทักษะการบริหารหรือหลักสูตรการฝึกอบรมอื่นๆ
- (5) มาตรการพิเศษภายใต้ RDO หมายถึงการให้การฝึกอบรมหรือการส่งเสริมใดๆ และไม่เพิ่มโอกาสการจ้างงานให้กับบุคคลที่มาจากกลุ่มชน

ชาติใดชนชาติหนึ่งเป็นการเฉพาะบนพื้นฐานด้านเชื้อ⁷³

⁷³ กฎหมายความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติในการจ้างงานของสหราชอาณาจักร, หน้า 40, คณะกรรมการความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ 2005

6 การกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO

6.1 ประเภทของการเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมาย RDO

RDO จำกัดความการเลือกปฏิบัติไว้สองประเภทด้วยกัน ได้แก่:-

6.1.1 การเลือกปฏิบัติด้านชาติ

การเลือกปฏิบัติเชื้อชาติเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่อไปนี้ตามความหมายภายใต้ RDO⁷⁴:-

(1) การเลือกปฏิบัติทางตรง

การเลือกปฏิบัติทางตรงเกิดขึ้นเมื่อนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข (ซึ่งเป็นคนกลุ่มชนชาติหนึ่ง) ในทางที่ให้ความพึงพอใจน้อยกว่านาย ค (ซึ่งเป็นคนอีกกลุ่มชนชาติหนึ่ง) บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของนาย ข โดยที่นาย ข และนาย ค อยู่ในสถานการณ์อื่นๆ ที่คล้ายกัน⁷⁵

ตัวอย่างที่ 7:-

คนเชื้อสายปากีสถานแต่กำเนิดแต่สามารถพูดภาษาจีนกวางตุ้งได้อย่างคล่องแคล่วและมีชื่อจีนชื่อสำหรับใช้โทรศัพท์เพื่อการทำงานเป็นพนักงานขายและมีได้รับเชิญสำหรับการสัมภาษณ์ แต่เนื่องจากลักษณะของเขาระบุว่าเขาเป็นคนปากีสถานแต่กำเนิด เมื่อบุคคลนี้ปรากฏตัวในวันสัมภาษณ์งาน เขาได้รับแจ้งอย่างเต็มที่ว่ามีผู้อื่นได้ถูกว่าจ้างไปเรียบร้อยแล้วและปฏิเสธการสัมภาษณ์ นี่ถือเป็นการปฏิบัติในทางที่แยกว่าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติหากผู้สมัครงานรายอื่นที่ไม่ใช่ชาวปากีสถานโดยกำเนิดไม่ได้รับการปฏิเสธ

ตัวอย่างที่ 8:-

ผู้จัดการเชื้อสายจีนโดยกำเนิดได้รับการปฏิบัติในทางที่แยกว่าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ (การเลือกปฏิบัติโดยตรง) หากผู้จัดการเชื้อชาติอังกฤษโดยกำเนิดได้รับเงินเดือนค่าจ้างสูงกว่าจำนวนเงินเดือนของผู้จัดการที่มีเชื้อสายจีนโดยกำเนิดบนพื้นฐานของความแตกต่างในชาติกำเนิด เมื่อทั้งสองทำงานในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกันอย่างมาก (เช่น ทั้งสองทำงานแบบเดียวกันและมีประสบการณ์คล้ายกันและมี

⁷⁴ RDO มาตรา 4(1)

⁷⁵ RDO มาตรา 4(1)(ก) และมาตรา 8(5)

ผลงานดีทั้งคู่)

ควรคำนึงถึงประเด็นต่อไป:-

- (ก) RDO มาตรา 9 กำหนดให้หากมีการกระทำที่มีการกระทำมากกว่าหนึ่งเหตุผล และหนึ่งในเหตุผลนั้นเป็นเรื่องของเชื้อชาติของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นเหตุผลหลักหรือย่อย) แล้วนั้น ให้ถือว่าเป็นการกระทำอันเนื่องมาจากเหตุผลด้านเชื้อชาติของบุคคล ;
- (ข) RDO มาตรา 4(3) กำหนดให้การแยกบุคคลบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติจากบุคคลอื่นถือเป็นการแบ่งแยกทางตรง ตัวอย่างเช่น การแยกบุคคลเกิดขึ้นเมื่อพนักงานที่ไม่ใช่ชาวจีนโดยกำเนิดต้องรับประทานอาหารในห้องที่แยกจากโรงอาหารของพนักงานที่เป็นชาวจีนโดยกำเนิด ;
- (ค) ความสามารถด้านภาษาของบุคคล รวมทั้งสำเนียงสามารถเกี่ยวข้องกับเชื้อชาติของบุคคลคนนั้น⁷⁶ และนายจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานและลูกจ้างต้องไม่ได้รับการปฏิบัติในทางที่แย่กว่าเนื่องจากสำเนียงหรือภาษา

(2) การเลือกปฏิบัติทางอ้อม

การเลือกปฏิบัติทางอ้อมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใช้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการไม่เลือกปฏิบัติกับทุกคนจากทุกกลุ่มเชื้อชาติ⁷⁷ แต่:-

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

⁷⁶ นโยบายและแนวทางด้านเชื้อชาติและการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ วรรคที่ 3.6, คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งออนตาริโอ แคนาดา, 2005

⁷⁷ RDO มาตรา 4(1)(ข)

ตัวอย่างที่ 9:-

การห้ามไว้หนวดเคราอันเนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับโรงงานบรรจุอาหารเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางอ้อมกับบางกลุ่มเชื้อชาติ เช่น ซิกส์ (ที่ธรรมเนียมของชนกลุ่มนี้กำหนดให้ต้องไว้เครา) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มชนชาติอื่นๆ หากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าข้อกำหนดนี้ไม่เป็นธรรม ตัวอย่างเช่น สามารถสวมหน้ากากแทนได้เพื่อให้ได้มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย⁷⁸

ประเด็นต่อไปนี้ควรนำมาพิจารณา:-

- (i) สิทธิพิเศษและปัจจัยที่จะนำมาพิจารณา (ที่ขัดกับข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่แท้จริงในการบรรลุวัตถุประสงค์) ไม่ได้อยู่ในความหมายของข้อกำหนดหรือเงื่อนไขภายใต้ RDO⁷⁹
- (ii) ไม่สามารถบรรลุข้อกำหนดหรือเงื่อนไขหากบุคคลไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขทางขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมได้อย่างสมเหตุสมผลของปลายของกลุ่มเชื้อชาติของตน⁸⁰
- (iii) RDO มาตรา 4(2) ให้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขถือว่าเป็นธรรมหากเป็นวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายและมีความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสมและได้สัดส่วน
- (iv) กฎหมายคดีอ้างอิงระบุว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับเวลาและลักษณะการทำงาน สามารถนำไปสู่การเรียกร้องสิทธิการเลือกปฏิบัติทางอ้อม เพื่อตรวจสอบว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขเป็นธรรมหรือไม่ คดีแต่ละคดีต้องได้รับการไต่สวนตามข้อเท็จจริงพิจารณาถึงผลการเลือกปฏิบัติใดๆ กับระดับของต้นทุนที่เพิ่มขึ้นประสิทธิภาพที่ลดลงหรือปัญหาด้านความปลอดภัยร้ายแรง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคคลเฉพาะบางกลุ่มเชื้อชาติ⁸¹

⁷⁸ หลักปฏิบัติว่าด้วยความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติในการจ้างงานของสหราชอาณาจักร, หน้า 20, ตัวอย่างข; และ *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

⁷⁹ *Perera v Civil Service Commission* [1983] IRLR 166

⁸⁰ *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

⁸¹ *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (ครั้งที่ 4) 723

ตัวอย่างที่ 10:-

การห้ามไว้หนวดเคราอันเนื่องจากเหตุผลด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับโรงงานบรรจุอาหารในตัวอย่างที่ 10 ข้างต้นจะเป็นธรรมก็ต่อเมื่อข้อมูลแสดงให้เห็นว่าการสวมใส่หน้ากากไม่ถือว่าได้มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย⁸²

ตัวอย่างที่ 11:-

นายจ้างที่ตัดสินใจไม่ปรับงานให้เหมาะสมแก่พนักงานที่เป็นชาวยิว (ที่ต้องเข้าร่วมพิธีทางศาสนาและไม่สามารถทำงานในวันเสาร์) แต่ถูกกำหนดให้ทำงานในวันเสาร์จะถือว่าข้อกำหนดนี้เป็นธรรมก็ต่อเมื่อข้อมูลแสดงให้เห็นว่า การปรับงานดังกล่าวจะนำไปสู่ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย การเพิ่มขึ้นของต้นทุน และประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงอย่างมาก⁸³

ตัวอย่างที่ 12:-

ข้อกำหนดให้ต้องสวมหมวกนิรภัยในห้องเครื่องที่ทำงานซ่อมบำรุง แม้ว่าจะมีการเลือกปฏิบัติทางอ้อมกับชาวซิกซ์ (ซึ่งโดยประเพณีแล้วต้องสวมผ้าโพกหัว) ถือว่ามีความเป็นธรรมก็ต่อเมื่อมีข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงในการบาดเจ็บและอาจเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง และข้อกำหนดดังกล่าวอาจยากที่จะบังคับใช้หากมีการยกเว้นให้กับคนใดคนหนึ่ง⁸⁴

- (v) กฎหมายคดีอ้างถึงยังระบุว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือมาตรฐานด้านภาษาสามารถนำไปสู่การถูกกล่าวหาเรื่องการแบ่งแยกทางอ้อมได้ นายจ้างจะต้องสามารถให้ความเป็นธรรมต่อข้อกำหนดหรือเงื่อนไขต่างๆ โดยการแสดงให้เห็นว่าข้อกำหนดหรือเงื่อนไขมีความเกี่ยวข้องและไม่เป็นการเรียกร้องมากเกินไปกว่าความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างที่ 13:-

สำหรับงานตำแหน่งพนักงานเสมียนหรือผู้ช่วยเสมียนในกระทรวงของรัฐในสหราชอาณาจักร ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกจะต้องตอบคำถามสาธยายชนทั้งตัวต่อตัวและทางโทรศัพท์ ความสามารถในการเข้าใจและการสื่อสารในภาษาอังกฤษเป็นสิ่งจำเป็นหลัก และข้อกำหนดที่ผู้สมัครต้องมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษระดับ "โอ" หรือเทียบเท่าระดับถือว่าโดยรวมแล้ว

⁸² *Panesar v The Nestle Co Ltd* [1980] IRLR 60

⁸³ *Osborne v Inco Ltd* [1985] 15 DLR (ครั้งที่ 4) 723

⁸⁴ *Singh v British Rail Engineering Ltd* [1986] ICR 22

เป็นธรรมและไม่ลำเอียง⁸⁵ ข้อกำหนดดังกล่าวเป็นธรรมเพราะไม่มีความเกี่ยวข้องกับเชื้อชาติเพราะมีความสมเหตุสมผลและได้สัดส่วนกับวัตถุประสงค์ในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งถือว่าชอบด้วยกฎหมายและจำเป็นสำหรับการทำงาน

6.1.2 การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของชาติกำเนิดของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้ชิด

การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้ชิดเมื่อนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข ในทางที่แย่กว่าเนื่องจากชาติกำเนิดของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้ชิดของนาย ข⁸⁶ ญาติผู้ใกล้ชิดหมายถึงคู่สมรส บิดามารดา หรือบุตร (รวมถึง บุตรที่เกิดจากการสมรส, การรับเลี้ยงหรือบุตรบุญธรรม) หลานป้าตายาย หลาน พี่น้องและเชยหรือสะใภ้⁸⁷

ตัวอย่างที่ 14:-

ผู้จัดการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติของญาติที่ใกล้ชิดของเขา เมื่อเขาใช้สมัครขอเลื่อนตำแหน่งแต่ได้รับการปฏิเสธเนื่องจากบริษัทเห็นว่าเขาและภรรยาไม่เหมาะสมสำหรับงานสังคมของบริษัทอันเนื่องจากภรรยาของเขามีเชื้อสายอินโดนีเซียโดยกำเนิด และผู้จัดการคนอื่นที่ภรรยาไม่ใช่ชาวอินโดนีเซียได้รับการแต่งตั้งแทน

6.1.3 การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นผู้ได้รับความเสียหาย

การเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็นผู้เสียหายเกิดขึ้นหากนาย ก ปฏิบัติต่อนาย ข ในทางที่แย่กว่าคนอื่น ๆ ด้วยเหตุผลที่นาย ข หรือบุคคลที่สามได้กระทำหรือมีเจตนาที่จะทำ หรือสงสัยว่าได้ทำหรือมีเจตนาทำสิ่งต่อไปนี้อย่างน้อย⁸⁸:-

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

ตัวอย่างที่ 15:-

⁸⁵ *Raval v Department of Health และ Social Security* [1985] ICR 685

⁸⁶ RDO มาตรา 5

⁸⁷ RDO มาตรา 2

⁸⁸ RDO มาตรา 6

ผู้จัดการชาวเนปาลโดยกำเนิดถูกเลือกปฏิบัติโดยการทำให้ตกเป็น
ผู้เสียหายเมื่อเขาร้องเรียนว่าได้รับเงินเดือนและเงินโบนัสประจำปีน้อยกว่าผู้จัดการคนอื่นๆ ที่มีเชื้อสายจีนโดยกำเนิดอันเนื่องมาจากพื้นฐานด้าน
เชื้อชาติ และบริษัทไล่ผู้จัดการรายนี้ออกด้วยเหตุผลที่เขายื่นเรื่อง
ร้องเรียน

6.2 เมื่อการเลือกปฏิบัติถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายภายใต้การจ้างงาน

6.2.1 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับผู้สมัครงานในทางที่อธิบายไว้ในวรรคที่
6.1.1 - 6.1.3 ด้านบนของประมวล (หน้า 38 - 43)⁸⁹:-

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

6.2.2 นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานหรือลูกจ้างด้วยวิธีที่อธิบายข้างต้น
ในวรรคที่ 6.1.1 – 6.1.3 ของประมวล (หน้า 38 - 43)⁹⁰:-

- (1) ในแง่ของการจ้างงาน (ตัวอย่างเช่น สำหรับงานเดียวกัน ทำแบบเดียวกัน เงินเดือนเท่ากัน นายจ้างต้องไม่ให้พนักงานที่มีเชื้อชาติเนปาลโดยกำเนิดทำงานชั่วโมงยาวกว่าพนักงานเชื้อสายจีนอันเนื่องมาจากพื้นฐานด้านเชื้อชาติ);
- (2) ในการเข้าถึงโอกาสสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโอนหรือการฝึกอบรมหรือสิทธิประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการอื่นๆ หรือการปฏิเสธหรือจงใจละเว้นเพื่อสามารถเข้าถึงสิ่งเหล่านี้ (ตัวอย่างเช่น นายจ้างต้องไม่ให้ออกาสในการเลื่อนขั้นแก่พนักงานเชื้อสายจีน

⁸⁹ RDO มาตรา 10(1); และวรรคที่ 6.7 ของประมวล (หน้า 47) สำหรับการกระทำที่ ได้รับอนุญาตภายใต้ RDO

⁹⁰ RDO มาตรา 10(2); และ วรรคที่ 6.7 ของประมวล (หน้า 47) สำหรับการกระทำที่ ได้รับอนุญาตภายใต้ RDO

มากกว่าพนักงานของอื่นๆ บนพื้นฐานด้านชาติกำเนิดที่ต่างกัน);

(3) การไล่พนักงานออกหรือการทำให้ได้รับความเสียหาย (เช่น การลดจำนวนคนงาน นายจ้างไม่สามารถใช้เป็นปัจจัยด้านเชื้อชาติและเลือกที่จะปลดพนักงานเชื้อสายจีนก่อนพนักงานเชื้อสายอังกฤษ);

(4) ในการจัดเตรียมการที่เกี่ยวกับการเสียชีวิตหรือเกษียณอายุ⁹¹;

(5) กฎหมายคดีอ้างอิงระบุว่าพนักงานที่ถูกนายจ้างบังคับให้ลาออกเพราะถูกเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติจะถือว่าถูกนายจ้างเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹²;

(6) กฎหมายคดีอ้างอิงระบุว่านายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติกับอดีตพนักงานในวิธีที่อธิบายไว้ในวรรคที่ 6.1.1 - 6.1.3 ของประมวล (หน้า 38 - 43) ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการร้องเรียนภายในหรือหนังสืออ้างอิงการสิ้นสุดการจ้างงาน⁹³

6.3 การคุกคามทางเชื้อชาติที่ผิดกฎหมาย

6.3.1 RDO ถือว่าการกระทำต่อไปนี้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย:-

- (1) นายจ้างคุกคามผู้สมัครงานหรือพนักงานบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁴;
- (2) พนักงานคุกคามผู้สมัครงานหรือพนักงานคนอื่นๆ ของนายจ้างเดียวกันบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁵;
- (3) นายจ้างหลักคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของพนักงานรับจ้าง⁹⁶;
- (4) พนักงานรับจ้างคุกคามพนักงานรับจ้างคนอื่นๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁷;
- (5) หุ่นส่วนของบริษัทคุกคามหุ่นส่วนคนอื่นๆ หรือบุคคลอื่นๆ ที่ขอสมัครเป็นหุ่นส่วนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁸;

⁹¹ RDO มาตรา 10(4) และ (5)

⁹² *Chang Ying Kwan v Wyeth (HK) Ltd* [2001] HKC 129, คดีการเลือกปฏิบัติต่อสตรีมีครรภ์อันเป็นผลให้มีการลาออกซึ่งสามารถใช้อ้างอิงในการนำกฎหมาย RDO ไปประยุกต์ใช้

⁹³ *Rhys-Harper v Relaxion Group* [2003] IRLR 484

⁹⁴ RDO มาตรา 24(1) และ (2)

⁹⁵ RDO มาตรา 24(3)

⁹⁶ RDO มาตรา 24(4)

⁹⁷ RDO มาตรา 24(5)

⁹⁸ RDO มาตรา 24(6), (7) และ (8)

- (6) นายจ้างหลักคความตัวแทนรับค่านายหน้าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ⁹⁹;
- (7) ตัวแทนรับค่านายหน้าคความตัวแทนรับค่านายหน้าคนอื่นๆ บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰⁰;
- (8) ผู้สมัครงานหรือพนักงานคความนายจ้างบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰¹;
- (9) นาย ก คความนาย ข บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ หากนาย ก อาศัยอยู่ในสถานที่ที่นาย ข ได้รับการว่าจ้างงานโดยบุคคลที่สามให้ทำงาน¹⁰² ตัวอย่างเช่น ผู้พักอาศัยคความแม่บ้านทำความสะอาดที่ได้รับการว่าจ้างโดยเจ้าของบ้านเพื่อทำงานในสถานที่ที่ผู้พักอาศัยอาศัยอยู่;
- (10) ผู้ให้การฝึกอบรมด้านอาชีพคความบุคคลที่ต้องการรับการฝึกอบรมหรือกำลังได้รับการฝึกอบรมบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰³;
- (11) ตัวแทนการจ้างงานหรือพนักงานของหน่วยงานคความบุคคลที่ต้องการรับบริการบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰⁴

6.3.2 การคความบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่อไปนี้ภายใต้ RDO:-

(1) การคความที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนา

นาย ก กระทำบางสิ่งบางอย่างที่สร้างความไม่พึงพอใจ (ซึ่งอาจเป็นทางวาจาหรือลายลักษณ์อักษร) ให้กับนาย ข บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของนาย ข หรือเชื้อชาติของญาติที่สืบเชื้อสายใกล้เคียงของนาย ข ในสถานการณ์ที่หากมีบุคคลที่เป็นกลางสังเกตเห็นสถานการณ์ดังกล่าวและทราบถึง สถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด บุคคลดังกล่าวจะคิดเหมือนกันว่า นาย ข ถูกล่วงละเมิด, ทำให้เสื่อม เสียหรือถูกคความ¹⁰⁵ ถือเป็นความผิดทางกฎหมาย ไม่ว่าจะเจตนาหรือแรงจูงใจในการล่วงละเมิด, ทำให้เสื่อมเสีย หรือคความหรือไม่

(2) การล่วงละเมิดโดยใช้สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์

⁹⁹ RDO มาตรา 24(9)

¹⁰⁰ RDO มาตรา 24(10)

¹⁰¹ RDO มาตรา 24(11)

¹⁰² RDO มาตรา 24(12)

¹⁰³ RDO มาตรา 25(3)

¹⁰⁴ RDO มาตรา 25(4)

¹⁰⁵ RDO มาตรา 7(1)

นาย ก สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ต่อนาย ข บนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของนาย ข หรือ ญาติที่ใกล้ชิดของนาย ข ไม่ว่าจะกระทำการตามลำพังหรือร่วมกับบุคคลอื่น¹⁰⁶

6.3.3 พฤติกรรมบางอย่างอาจถือว่าการคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ โปรตดูรรคที่ 5.3.14 (3) ของประมวล (หน้า 31)

6.4 การกล่าวให้ร้ายและการกระทำผิดโดยการกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง

6.4.1 RDO มาตรา 45 ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหากบุคคลใดๆ ทำกิจกรรมสาธารณะกิจกรรมเพื่อกล่าวให้ร้าย สบประมาทร้ายแรง หรือเยาะหยันอย่างรุนแรงบุคคลอื่นบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ กิจกรรมสาธารณะดังกล่าวถือเป็นการกล่าวให้ร้ายบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ

6.4.2 กิจกรรมในที่สาธารณะรวมถึงรูปแบบของการติดต่อสื่อสารใดๆ ที่กระทำต่อสาธารณะชนดำเนินการโดยเป็นที่สังเกตเห็นได้โดยสาธารณะชน เช่น การพูด การเขียน การแสดงท่าทาง หรือการแต่งตัว การแสดงป้ายสัญลักษณ์ธง ตราประทับและตราประจำตำแหน่ง¹⁰⁷

6.4.3 การกล่าวให้ร้ายโดยเจตนาและมีการคุกคามทางร่างกายของผู้ที่เป็นเชื้อชาติเป้าหมายหรือทรัพย์สินของผู้ที่เป็นเชื้อชาติเป้าหมายถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา และมีโทษปรับสูงสุดที่ 100,000 ดอลลาร์หรือจำคุกสูงสุดเป็นเวลา 2 ปี¹⁰⁸ การกระทำผิดนี้เรียกว่าเป็นการกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง

6.5 การโฆษณาที่แบ่งแยกเชื้อชาติ

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 การเลือก

¹⁰⁶ RDO มาตรา 7(2)

¹⁰⁷ RDO มาตรา 45(4)

¹⁰⁸ RDO มาตรา 46

ปฏิบัติด้านเชื้อชาติหรืออคติบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติของบุคคลที่สาม) RDO มาตรา 44 ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหากนาย ก ชักจูงหรือพยายามที่จะชักจูงใจนาย ข การทำสิ่งที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO โดยการให้ประโยชน์บางอย่างหรือการข่มขู่ นาย ข

ตัวอย่างที่ 16:-

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องได้รับคำแนะนำจากกรรมการผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการต้องไม่บอกให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลคัดเลือกเฉพาะผู้สมัครที่เป็นชาวแคนาดาเพื่อเป็นผู้จัดการทั่วไป

6.7 การปฏิบัติภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

6.7.1 คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง

เมื่อมีการใช้ GOQ ตามที่ระบุภายใต้ RDO มาตรา 11 อาจปฏิเสธไม่จ้างงานบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติได้ (ดูวรรคที่ 5.3.3 ข้างบนของประมวล (หน้า 22)) 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 ที่สามารถเทียบเคียงข้อมูลจากหน่วยงานอื่นๆ และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานตลาด

(2) การกระทำจะต้องมีความเหมาะสมในแง่ของเกณฑ์การจ้างงานที่เสนอให้กับผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวข้องในสถานที่นอกฮ่องกง การกระทำจะสมควรหากมีอย่างแพร่หลายเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การจ้างงานดังกล่าว

(3) RDO มาตรา 13 ยังใช้เมื่อต่ออายุการจ้างงานบุคคลนี้ หรือเมื่อบุคคลได้เลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายภายในกลุ่มบริษัทเดียวกัน ตราบใดที่กระทำเป็นสิ่งที่สมควร

(4) บุคคลมีทักษะ ความรู้ หรือประสบการณ์ที่ไม่มีในประเทศฮ่องกง

6.7.4 เกณฑ์ในท้องถิ่นและในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม

(1) RDO มาตรา 14 กำหนดให้ พนักงานที่อยูในการจ้างงานเดิมที่ระบุใน RDO บัญชีท้ายประมวล 2 RDO มาตรา 10 บทบัญญัติการเลือกปฏิบัติ ภายใต้ RDO ในการจ้างงานเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย) ใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติต่อไปนี้:-

(ก) ระหว่างนายจ้างในข้อกำหนดการจ้างงานท้องถิ่นกับนายจ้าง อีกรายหนึ่งในข้อกำหนดการจ้างงานต่างประเทศ;

(ข) ระหว่างพนักงานในข้อกำหนดการจ้างงานต่างประเทศที่มี สัญชาติหรือเป็นพลเมืองของประเทศหรือสถานที่และพนักงาน อีกรายหนึ่งในข้อกำหนดการจ้างงานต่างประเทศที่มีสัญชาติ หรือเป็นพลเมืองของอีกประเทศหนึ่ง

(2) พนักงานที่อยูในการจ้างงานตามที่ระบุใน RDO บัญชีท้ายประมวล 2 คือพนักงานที่อยู่ภายใต้ RDO บัญชีท้ายประมวล 2 มาตรา 1 ถึง 6 (รวมถึงเจ้าหน้าที่ศาล เจ้าหน้าที่ ICAC เจ้าหน้าที่ของภาครัฐอื่นๆ และ ครุภาษาอังกฤษ) สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดดูได้ใน RDO

(3) RDO บัญชีท้ายประมวล 2 มาตรา 11 กำหนดให้:-

(ก) สำหรับเจ้าหน้าที่ศาล เจ้าหน้าที่ ICAC และเจ้าหน้าที่ของ ภาครัฐอื่นๆ

(i) ข้อกำหนดการจ้างงานท้องถิ่นหมายถึงเงื่อนไขหรือ ข้อกำหนดในการให้บริการท้องถิ่นภายในความหมายของ กฎระเบียบ กฎการบริหาร จดหมายเวียน ใบปลิว บันทึก

ความจำที่ใช้โดยทั่วไปในการแต่งตั้งหรือว่าจ้างเจ้าหน้าที่เหล่านี้;

- (ii) เงื่อนไขการจ้างงานในต่างประเทศหมายถึงเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการให้บริการต่างประเทศภายในความหมายของกฎระเบียบ กฎการบริหาร จดหมายเวียน ใบปลิว บันทึกความจำที่ใช้โดยทั่วไปในการแต่งตั้งหรือว่าจ้างเจ้าหน้าที่เหล่านี้

(ข) สำหรับพนักงานที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ

- (i) ข้อกำหนดการจ้างงานท้องถิ่นหมายถึงเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่นำมาใช้หลักๆ ในการจ้างงานบุคคลที่มีที่อยู่ในอาศัยถาวรในประเทศฮ่องกง;
- (ii) ข้อกำหนดการจ้างงานต่างประเทศหมายถึงเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่นำมาใช้หลักๆ ในการจ้างงานบุคคลที่ไม่มีที่อยู่ในอาศัยถาวรในประเทศฮ่องกง

(4) พนักงานที่อยู่ในการจ้างงานตามที่ระบุใน RDO บัญชีท้ายประมวล 2 จะยังอยู่ในเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อได้รับการปรับเลื่อนขั้น ต่ออายุการจ้างงาน หรือต่ออายุการทำงานหลังจากสิ้นสุดการจ้างงาน

6.7.5 มาตรการพิเศษ

RDO มาตรา 49, 51 และ 52 อนุญาตให้ใช้มาตรการพิเศษในการให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มชนบางกลุ่มที่เสียเปรียบในอดีต (ดูวรรคที่ 5.3.18 ของประมวล (หน้า 36)) ตัวอย่างของการมาตรการพิเศษอาจรวมถึง การกระตุ้นให้สมัครงาน การโอนหรือการเลื่อนขั้น ชั้นเรียนภาษา ระบบพี่เลี้ยง และการฝึกอบรมทักษะจัดการหรือการฝึกอบรมทักษะอื่นๆ

7 เมื่อเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

7.1 ความคุ้มครองทางกฎหมายภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

- 7.1.1 สิทธิของพนักงานหรือลูกจ้าง (รวมทั้งผู้สมัครงาน) ในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติและคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติภายใต้ RDO อยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมาย พนักงานหรือลูกจ้างอาจนำเรื่องขึ้นสู่กระบวนการทางศาลแขวงเพื่อหามาตรการแก้ไขเพื่อขจัดใช้การสูญเสียหรือความเสียหายใดๆ เมื่อถูกเลือกปฏิบัติหรือคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ¹⁰⁹ ควรดำเนินกระบวนการทางกฎหมายภายใน 24 เดือนนับจากวันที่ถูกเลือกปฏิบัติหรือคุกคาม¹¹⁰
- 7.1.2 สนับสนุนให้นายจ้างและพนักงานดำเนินการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติและคุกคามภายในอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการโดยใช้ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนของตนก่อนนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการใดส่วนของศาล สนับสนุนให้นายจ้างขอรับความช่วยเหลือทางกฎหมายหรือยื่นขอรับความช่วยเหลือทางกฎหมายกับแผนกให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายก่อนที่จะดำเนินการทางกฎหมาย
- 7.1.3 นอกจากการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายแล้ว พนักงานหรือลูกจ้าง (รวมถึงผู้สมัครงาน) อาจยื่นเรื่องร้องเรียนกับ EOC เพื่อให้ทำการสืบสวนและไกล่เกลี่ย¹¹¹ 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 เดือน หรือบุคคลผู้ได้รับความเสียหายไม่ต้องการให้ดำเนินการสอบสวนต่อ

¹⁰⁹ RDO มาตรา 70

¹¹⁰ RDO มาตรา 80

¹¹¹ RDO มาตรา 78

- 7.2.4 ข้อมูลที่ให้ในระหว่างการสืบสวนอาจได้รับการยอมรับเป็นหลักฐานเพื่อแสดงต่อหน้าศาลหากมีการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนทางกฎหมายในภายหลัง
- 7.2.5 EOC รักษาบทบาทที่เป็นอิสระและไม่ขึ้นกับฝ่ายใดในระหว่างการสอบสวน หากการสอบสวนมีขึ้นและไม่มีการดำเนินการต่อ EOC จะให้ความช่วยเหลือคู่กรณีในการหาข้อยุติข้อพิพาทโดยวิธีการประนีประนอม
- 7.2.6 วัตถุประสงค์หลักของกระบวนการจัดการกับเรื่องร้องเรียนคือเพื่อหาข้อยุติเรื่องร้องเรียนโดยวิธีการประนีประนอม ในขั้นตอนใดๆ ของกระบวนการ EOC อาจเสาะหาความเป็นไปได้ในการหาข้อยุติระหว่างคู่กรณี สิ่งนี้อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนต้นๆ โดยทันทีหลังจากเรื่องร้องเรียนถูกส่ง ก่อนที่จะมีการสอบสวนแบบลงรายละเอียด หากคู่กรณีไม่สามารถหาข้อยุติได้ในขั้นตอนใดๆ การสอบสวนโดยละเอียดจะดำเนินต่อไป
- 7.2.7 หาก EOC ไม่ยุติการสอบสวน จะมีการดำเนินการในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอย่างเป็นทางการ ในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คู่กรณีต้องตัดสินใจว่าจะทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอย่างไร สิ่งใดก็ตามที่ถูกกล่าวและกระทำโดยคู่กรณีในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะไม่ถูกนำไปใช้ ในกระบวนการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทที่ตามมา ยกเว้นจะได้รับความยินยอมจากคู่กรณีนั้นๆ
- 7.2.8 หากคู่กรณีสามารถหาข้อยุติข้อพิพาทได้ ปกติแล้วจะมีการลงนาม ร่วมกัน ในข้อตกลงการยุติข้อพิพาทและมีผลผูกมัดทางกฎหมาย ระหว่างคู่กรณี ภายใต้ข้อตกลงของคู่กรณี เงื่อนไขของการยุติข้อพิพาทอาจได้แก่ การชดเชยทางการเงิน, การเปลี่ยนนโยบายและ หลักปฏิบัติ, การคืนสิทธิ หรือการขอโทษ
- 7.2.9 เวลาที่ EOC ใช้ในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนจะไม่ถูกนำไปนับรวมระยะเวลา 24 เดือนสำหรับการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมาย¹¹² หรืออีกนัยหนึ่ง มีการยืดระยะเวลาให้สำหรับระยะเวลาที่ EOC ใช้ในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน
- 7.2.10 กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนโดย EOC ให้ทางเลือกในกระบวนการทางกฎหมายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในประเด็นด้านการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม ทุกอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับในกระบวนการนี้ วิธีนี้เป็นวิธีที่มีความเป็นทางานน้อยกว่า เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่า แก้ไขปัญหาได้รวดเร็วกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกระบวนการทางกฎหมาย แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคู่กรณีแต่ละฝ่ายและจะไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้สำเร็จเฉพาะเมื่อทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างการสืบสวนซึ่งถือเป็น

¹¹² RDO มาตรา 80(3)

ส่วนหนึ่งของกระบวนการอาจจะสามารถนำไปใช้ต่อหน้าศาลหากมีการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายในภายหลังและข้อมูลนี้อาจจะช่วยให้คู่กรณีสามารถทราบถึงสถานะของตน สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนโดย EOC โปรดอ่านเอกสารตีพิมพ์ที่จัดทำขึ้นโดย EOC

7.3 การช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC

- 7.3.1 เมื่อมีการยื่นเรื่องร้องเรียนให้กับ EOC แต่ไม่อาจหาข้อยุติเรื่องร้องเรียนได้บุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายอาจขอรับความช่วยเหลือจาก EOC เพื่อดำเนินการกระบวนการทางกฎหมาย
- 7.3.2 EOC จะพิจารณาการขอความช่วยเหลือการดำเนินการทางกฎหมายทั้งหมดในการตัดสินใจจะให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายหรือไม่ EOC จะพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ มากมาย รวมถึงว่า กรณีดังกล่าวสร้างข้อก้ำกัให้กับผู้ที่เป็ตัวตั้งตัวตีหรือไม่, ความซับซ้อนของคดี, ความแน่นของหลักฐานและความครอบคลุมอย่างกว้างขวางของปัญหาหรือ ความกังวลเชิงกลยุทธ์ของ EOC
- 7.3.3 ในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC อาจรวมถึงการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและการเป็นตัวแทนในคดีโดยเจ้าหน้าที่กฎหมายของ EOC เอง หรือทนายความจากภายนอกด้วยก็ได้ สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางกฎหมายโดย EOC กรุณาอ่านเอกสารตีพิมพ์ที่จัดทำขึ้นโดย EOC หากไม่ได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายจาก EOC ผู้ร้องเรียนยังคงสามารถนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการไต่สวนโดยศาลแขวงและขอรับคำแนะนำทางกฎหมายหรือสมัครขอรับความช่วยเหลือทางกฎหมายได้จากแผนกให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายของรัฐบาล

7.4 หน้าที่อื่นๆของ EOC

- 7.4.1 EOC เป็นองค์กรด้านกฎหมายที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย นอกจากการการจัดการกับเรื่องร้องเรียนและหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายที่บรรยายไว้ด้านบนแล้ว ยังมีอำนาจและหน้าที่ภายใต้กฎหมายการต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่างๆ รวมถึง RDO อำนาจและหน้าที่อื่นๆ ของ EOC ภายใต้ RDO รวมไปถึง:-
 - (1) ทำงานเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติเชื้อชาติ การเหยียดเชื้อชาติและการกล่าวให้ร้ายเกี่ยวกับเชื้อชาติ
 - (2) ส่งเสริมความเท่าเทียมกันและความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ
 - (3) ส่งเสริมการจัดการกับปัญหาโดยการไกล่เกลี่ยการกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO

- (4) การสอบสวนเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชนอย่างเป็นทางการเบื้องต้น
- (5) บัญญัติหลักเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อกำจัดการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ
- (6) การบังคับใช้ RDO โดยการออกประกาศการบังคับใช้และการให้ดำเนินการในแง่ของความเคารพต่อการเลือกปฏิบัติและบัญญัติซึ่งผิดกฎหมายอื่นๆ
- (7) การพิจารณาทบทวนการทำงานของ RDO และการทำข้อเสนอเพื่อการแก้ไข

ตัวอย่างนโยบายความเท่าเทียมกันด้านเชื้อชาติ

1. คำนำ

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

2 วัตถุประสงค์

- 2.1 วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้เพื่อให้แน่ใจว่า:-

- (1) ไม่มีผู้ใดจะได้รับการปฏิบัติในทางที่แย่กว่าบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ 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 [องค์การชื่อ]
- 3.2 [ตำแหน่ง] จะมีความรับผิดชอบโดยรวมต่อนโยบายนี้และ [ตำแหน่ง (หากแตกต่าง)] จะมีความรับผิดชอบต่อการการนำนโยบายนี้ไปใช้ประจำวัน

- 3.3 จะแจ้งนโยบายให้แก่พนักงานและผู้สมัครทุกคนทราบ
- 3.4 พนักงานจะได้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและการปฏิบัติตาม
- 3.5 พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและสิทธิของตนเองและความรับผิดชอบ
- 3.6 จะลงประกาศโอกาสการจ้างงาน การเลื่อนขั้น การโอนย้ายและการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกอย่างแพร่หลายและผู้สมัครทั้งหมดจะได้รับการต้อนรับอย่างดีโดยไม่คำนึงถึงพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด
- 3.7 เกณฑ์การเลือกและการประเมินประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับงานหรือการโอกาสการฝึกอบรม
- 3.8 ประสิทธิภาพของนโยบายนี้จะได้รับการตรวจสอบเป็นประจำ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติของพนักงานและผู้สมัครเข้าทำงาน การเลื่อนขั้น และการฝึกงาน จะได้รับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายนี้ การร้องทุกข์ การดำเนินการทางวินัย การประเมินความประพฤติ และการยุติการว่าจ้างจะได้รับการตรวจสอบโดยบางกลุ่มเชื้อชาติ ข้อมูลนั้นจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและจะถูกใช้ในการส่งเสริมความเสมอภาคและป้องกันการแบ่งแยก
- 3.9 ข้อกำหนดและเงื่อนไขจะได้รับการตรวจสอบในส่วนของการติดตามผลลัพธ์
- 3.10 การคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ
 - (1) พนักงานทุกคนงานจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือการถูกคุกคามซึ่งแต่ละบุคคลปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเคารพและสุภาพ
 - (2) การคุกคามบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิดเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้ พนักงานต้องไม่เข้าร่วมหรือสนับสนุนให้เอาผิดหรือค้นหาเกี่ยวกับกรณีการคุกคามหรือการรังแก ไม่มีผู้ใดควรจะทำให้กระทำการใดๆ ที่ไม่น่าพอใจหรือที่เป็นปรักษหรือที่ขู่วัยต่อสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด พนักงานควรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการก่อกวนตัวอย่างของการกระทำที่ไม่สามารถยอมรับได้แก่:
 - (ก) หลีกเลี่ยงข้อคิดเห็นที่วิพากษ์วิจารณ์ไปในทางที่ไม่ดีหรือคำดูถูกเกี่ยวกับเชื้อชาติ ยกตัวอย่างเช่น การเรียกชื่อที่คนบางเชื้อชาติอาจเห็นว่าไม่สุภาพหรือทำให้ขุนเคืองใจ

- (ข) ใช้ภาพหรือคำขวัญหรือสิ่งใดที่ทำให้คนบางเชื้อชาติขุ่นเคือง
 - (ค) มุขตลก การล้อเลียน การเยาะเย้ย การเสียดสีเกี่ยวกับเชื้อชาติ
 - (ง) การใช้น้ำเสียงเหยียดหยามหรือดูหมิ่นกับผู้อื่นเพียงเพราะเป็นคนของบางเชื้อชาติ
 - (จ) คำบาตรบุคคลบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ
 - (ฉ) กำหนดงานที่มากเกินไปหรือหรือไม่มองดูสภาพความเป็นจริงของเป้าหมายบนพื้นฐานด้านสีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิด
 - (ช) การหาเรื่องลงโทษโดยไม่จำเป็นเฉพาะตัวบุคคลกับบางกลุ่มเชื้อชาติ
- 3.11 ขั้วรองเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติหรือการก่อกวนบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติ สีผิว การสืบเชื้อสาย ประเทศชาติ หรือเชื้อชาติต้นกำเนิดจะได้รับการดำเนินการอย่างจริงจังและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วและอาจมีผลในการลงโทษทางวินัย รวมถึงการไล่ออก

เรย์มอนด์ ถัง
ประธานกรรมการ
คณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมกัน