

การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ คู่มือสำหรับผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติและนายจ้าง

I. บทนำ

การล่วงละเมิดทางเพศยังคงเป็นปัญหาที่พบบ่อยสำหรับผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติ (Foreign Domestic Workers: FDWs) ในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพวกเขาทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นครัวเรือนส่วนตัว การสำรวจโดยคณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส (Equal Opportunities commission: EOC) ในปี 2014 พบว่า 6.5% ของ FDWs ต้องเผชิญกับการล่วงละเมิดทางเพศในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา นายจ้างและคนอื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนเป็นผู้ที่กระทำความผิดที่พบบ่อยที่สุดของการล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานเป็นเรื่องผิดกฎหมาย กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance: SDO) คุ้มครองทุกคนรวมทั้งผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติจากการล่วงละเมิดทางเพศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรกับเรื่องทางเพศ นายจ้างยังมีหน้าที่ในการจัดเตรียมสถานที่ทำงานที่ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศด้วยเช่นกัน

สำหรับคนงาน:

II. วัตถุประสงค์ของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ(SDO)

การล่วงละเมิดทางเพศโดยทั่วไปหมายถึงความสนใจทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ ภายใต้กฎหมายนั้นมีการล่วงละเมิดทางเพศอยู่สองรูปแบบ:

- (1) การกระทำการทางเพศใด ๆ ที่ไม่พึงปรารถนาในกรณีที่คุณเป็นผู้ที่มีเหตุผลสามารถคาดการณ์ได้ว่า คุณจะรู้สึกไม่พอใจ เสียเกียรติหรือถูกข่มขู่
ตัวอย่าง: การสัมผัส การพูดเกี่ยวกับเรื่องทางเพศ การทำเสียงหรือท่าทางสื่อไปเรื่องเพศ การขอสัมผัสหรือขอมิเพศสัมพันธ์
- (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรกับทางเพศซึ่งมีการกระทำ ภาษาหรือรูปภาพที่มีลักษณะทางเพศ
ตัวอย่าง: สมาชิกในครอบครัวดูสื่อลามกในบ้านหรือในขณะที่คุณกำลังทำงาน หรือถอดเสื้อผ้าต่อหน้าคุณ ซึ่งทำให้คุณรู้สึกหวาดกลัว

ความคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานสำหรับผู้ช่วยทำงานบ้านมีผลกับ:

- ทั้งสองเพศ รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศจากเพศตรงข้ามเช่นเดียวกันกับจากเพศเดียวกัน
- การล่วงละเมิดโดยทุกคนที่อาศัยอยู่ในสถานที่นั้น

แม้แต่:

- การล่วงละเมิดเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือไม่มีใครเห็นมันเกิดขึ้น
- คุณเคยยินยอมอย่างไม่เต็มใจในอดีตต่อการล่วงละเมิดหรือหากคุณยังคงทำงานให้กับนายจ้างต่อไปในภายหลังการล่วงละเมิด

กล่อง 1: ฉันถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยนายจ้างของฉัน ฉันบอกให้เขาหยุดไม่เช่นนั้นฉันจะยื่นคำร้องเรียนต่อ EOC ไม่กี่วันต่อมาเขาบอกเลิกสัญญาของฉัน EOC สามารถช่วยฉันได้หรือไม่?

ตอบ: ได้ หากคุณได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าเพราะคุณได้ยื่นหรือตั้งใจที่จะยื่นคำร้องเรียนภายใต้ SDO คุณได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายและสามารถยื่นคำร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศและ "การตกเป็นผู้รับเคราะห์" ต่อ EOC นอกจากนี้คุณยังได้รับการคุ้มครองหากคุณได้รับการปฏิบัติที่แย่เพราะคุณช่วยคนอื่นในการยื่นคำร้องเรียนหรือดำเนินการทางกฎหมายภายใต้ SDO เช่นทำหน้าที่เป็นพยาน

นอกจากนี้ SDO ยังให้การคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศในการจัดหาสินค้า สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ มันเป็นเรื่องผิดกฎหมายหากผู้ให้บริการล่วงละเมิดทางเพศลูกค้าและในทำนองกลับกันด้วย

กล่อง 2: การล่วงละเมิดทางเพศเป็นความผิดกฎหมายทางแพ่งภายใต้ SDO ขึ้นอยู่กับลักษณะและความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศบางอย่าง เช่น การสะกดรอยตามหรือข่มขืน อาจมีผลเป็นการทำผิดทางอาญาในเวลาเดียวกัน

III. จะทำอย่างไรหากคุณต้องเผชิญกับการล่วงละเมิดทางเพศ?

- ปฏิเสธผู้ที่ล่วงละเมิด
- ในกรณีที่นายจ้างไม่ใช่ผู้ที่ล่วงละเมิด ให้ยื่นคำร้องเรียนกับนายจ้าง ขอให้นายจ้างของคุณจัดการกับข้อร้องเรียนของคุณอย่างจริงจังและเป็นธรรม
- **จดบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้น** รวมถึงรายละเอียด เช่น วัน เวลาและสถานที่เกิดเหตุ รวมถึงสิ่งที่คนผู้นั้นพูดและทำ และผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ระหว่างที่เกิดเหตุการณ์ขึ้น
- **ขอความช่วยเหลือจากเพื่อน องค์กรพัฒนาเอกชน สหภาพแรงงาน กงสุลหรือองค์กรอื่น ๆ**
ตรวจสอบหน้าเว็บแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ (Anti-Sexual Harassment Resources) ของ EOC รวมทั้งลิงค์ที่มีประโยชน์และองค์กรที่ให้การช่วยเหลือ สามารถดูได้ที่ www.eoc.org.hk.
- **ยื่นคำร้องเรียนไปที่ EOC หรือทำการดำเนินเรื่องตามกฎหมายแพ่งที่ศาลแขวง**
สามารถยื่นคำร้องเรียนไปยัง EOC ได้ภายใน 12 เดือนนับจากวันที่เกิดเหตุ การดำเนินเรื่องตามกฎหมายควรจะทำภายใน 24 เดือนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
- หากการกระทำนั้นเกี่ยวข้องกับการใช้กำลังกระทำอนาจาร (indecent assault) หรือข่มขืน ให้ขอความ

ช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

การล่วงละเมิดทางเพศบางประเภท เช่น การใช้กำลังกระทำอนาจาร (การกระทำ/พฤติกรรมทางเพศโดยปราศจากการยินยอม ตัวอย่างเช่น: บังคับสัมผัส จูบและบังคับทำเพศสัมพันธ์ทางปาก) อาจเป็นความผิดทางอาญา ผู้เสียหายสามารถพิจารณาแจ้งเหตุที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมกับสามารถร้องเรียนไปยัง EOC ได้อีกด้วย

IV. สำหรับนายจ้าง: ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบของคุณภายใต้ SDO

นายจ้างของผู้ช่วยทำงานบ้านมีหน้าที่รับผิดชอบว่าบ้านของพวกเขาเป็นสถานที่ทำงานที่ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ

นายจ้างและทุกคนที่อาศัยอยู่ในบ้านสามารถมีความผิดทางกฎหมายเป็นรายบุคคลถ้าพวกเขาล่วงละเมิดทางเพศผู้ช่วยทำงานบ้านของพวกเขา/เธอ นายจ้างที่มีผู้ช่วยทำงานบ้านมากกว่าหนึ่งคนอาจต้องรับผิดชอบ หากหนึ่งในผู้ช่วยทำงานบ้านของเขา/เธอ ล่วงละเมิดทางเพศเพื่อนร่วมงานคนอื่น ถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่มีความรู้เห็นเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศก็ตาม เว้นแต่นายจ้างจะสามารถแสดงให้เห็นได้ว่าเขา/เธอ ได้ปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผลแล้วเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำดังกล่าวขึ้น

คำถาม: ผู้ช่วยทำงานบ้านของฉันแจ้งว่าเธอถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยแขกที่มาเยี่ยมซึ่งไม่ได้อาศัยอยู่ในบ้าน ฉันควรทำอย่างไร?

คำตอบ: ถ้าคุณได้รับแจ้งให้ทราบถึงการล่วงละเมิดและไม่ดำเนินการใดๆ ที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับคำร้องเรียนในลักษณะที่เป็นกลาง คุณอาจต้องรับผิดชอบต่อการให้ความช่วยเหลือต่อการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

นอกจากนี้ การทำให้ผู้ช่วยทำงานบ้านของพวกเขาตกเป็นผู้รับเคราะห์ยังเป็นเรื่องที่ไม่ดีกฎหมาย เช่น การปฏิบัติต่อผู้ช่วยทำงานบ้านอย่างด้อยกว่า / หรือการยกเลิกสัญญาของเขา/เธอ เพราะคนงานได้ยื่นหรือวางแผนที่จะยื่นคำร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ

เพื่อช่วยในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการว่าจ้างและรักษาคนงานไว้ EOC ส่งเสริมให้นายจ้างใช้ขั้นตอนเชิงรุกเพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเคารพซึ่งกันและกันในบ้านของพวกเขา รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนในครอบครัวและคนงานตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตนภายใต้กฎหมาย และจัดการกับการร้องเรียนการล่วงละเมิดทางเพศอย่างเป็นธรรมและรวดเร็ว

V. การยื่นคำร้องเรียนต่อ EOC

ควรรื่นคำร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรต่อ EOC ภายใน 12 เดือนนับจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น สามารถส่งคำร้องเรียนได้ทางออนไลน์หรือโดยการส่งทางไปรษณีย์ โทรสาร อีเมล หรือด้วยตนเอง ถ้าคุณมีปัญหาเรื่องภาษา เราสามารถจัดหาล่ามให้คุณได้ตามคำขอล่วงหน้า

หลังจากที่ได้รับคำร้องเรียน EOC จะทำการประเมินเบื้องต้นและสอบถามทั้งสองฝ่ายหากพวกเขาต้องการที่จะยุติข้อพิพาทก่อนที่จะมีการตรวจสอบ โดยผ่านกลไก "การเจรจาไกล่เกลี่ยในช่วงต้น" มิฉะนั้น EOC อาจทำการสอบสวนคำร้องเรียนและสนับสนุนให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ภายใต้กฎหมาย EOC อาจตัดสินใจที่จะไม่ดำเนินการใดๆ หรือยุติการสอบสวน

หากไม่สามารถเจรจากันได้ ผู้ร้องเรียนอาจขอความช่วยเหลือในรูปแบบอื่น รวมถึงความช่วยเหลือทางกฎหมาย จาก EOC

VI: ติดต่อเราได้ที่นี่

Equal Opportunities Commission
16/F., 41 Heung Yip Road,
Wong Chuk Hang, Hong Kong

สายด่วน: 2511 8211

บริการข้อความ SMS: 6972566616538 (สำหรับผู้ที่มีปัญหาการได้ยิน/การพูด)

อีเมล: eoc@eoc.org.hk

เว็บไซต์: <http://www.eoc.org.hk>

(Mobile apps icons)

เวลาทำการ: จันทร์ ถึง ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 8:45 น. ถึง 17:45 น.