

การทำประชาศึกษา – หลักจริยธรรม ว่าด้วยการจ้างงานภายใต้ กฎหมายว่าด้วยการแบ่งแยกเชื้อชาติ

29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

ลาม เสี้ยว-เว่ย

เป้าหมาย

- รวบรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลประโยชน์
- พัฒนาหลักจริยธรรมที่นำไปปฏิบัติได้ง่าย
- ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงพันธะผูกพันของตนและพัฒนาหลักปฏิบัติการบริหารที่ดี
- ช่วยพนักงานให้เข้าใจถึงสิทธิและพันธะผูกพันของตน
- ข้อกำหนดด้านกฎหมาย

คำถามในการทำประชาศึกษา

- มีคำแนะนำที่คุณคาดหวังว่าจะได้รับหรือไม่?
- ตัวอย่างเป็นประโยชน์และนำไปปฏิบัติได้จริงหรือไม่?
- มีอะไรที่ควรเสริมหรือควรตัดออกหรือไม่?
- เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่ายหรือไม่?
- คุณมีความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมที่ต้องการให้ EOC นำไปพิจารณาหรือไม่?

วันที่มีผลบังคับใช้

- บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของ EOC
 - หน้าที่และอำนาจ, หลักจริยธรรม, กฎและระเบียบข้อบังคับ
 - 3 ตุลาคม พ.ศ. 2551
- บทบัญญัติภาคสาระ
 - เมษายน พ.ศ. 2552

สารบัญ

- บทนำ (วัตถุประสงค์และกฎหมายของหลักจริยธรรม)
- ความหมายของ “เชื้อชาติ”
- ขอบเขตของความคุ้มครองการจ้างงาน
- ภาพรวมของการกระทำที่ต้องห้าม/ผิดกฎหมาย
- ความรับผิดชอบต่อการกระทำที่ผิดกฎหมาย
- รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแบ่งแยกทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ข้อยกเว้นและประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้อง
- หลักปฏิบัติที่ดี
- คำร้องเรียนและกระบวนการทางกฎหมาย

ประเด็นด้านกฎหมาย

- ประมวลการปฏิบัติตามกฎหมาย
- ที่ไม่ถือเป็นข้อผูกมัดทางกฎหมายและไม่สามารถมีความสำคัญเหนือกว่ากฎหมายอื่น
- อย่างไรก็ตาม ศาลจะนำส่วนที่เกี่ยวข้องในประมวลฯ นี้มาพิจารณาเมื่อทำการตัดสินคดีใดๆ

ความหมายของ "เชื้อชาติ"

- เชื้อชาติ
- สีผิว
- การสืบเชื้อสาย (รูปแบบของชนชั้นทางสังคม)
- ชาติกำเนิด
- เผ่าพันธุ์ต้นกำเนิด

สิ่งที่ไม่ถือเป็นเชื้อชาติ

- ถิ่นกำเนิด
- พลเมืองถาวร
- สิทธิในการอาศัยและทำงาน
- การอนุญาตให้พำนักอาศัย
- สิทธิในการอาศัยโดยมีเงื่อนไขหรือข้อจำกัด
- ระยะเวลาการอยู่อาศัย
- สัญชาติ
- ความเป็นพลเมืองหรือสถานะการเป็นพลเมืองของประเทศอื่น

ขอบเขตของความคุ้มครอง

- ทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในฮ่องกง
- การสรรหาบุคลากรและเงื่อนไขการทำงาน
- การเลื่อนตำแหน่ง, การฝึกอบรม, การโอนย้ายงาน, การสูญเสียอื่นๆ
- การสิ้นสุดการจ้างงาน: การไม่ต่อสัญญา, การบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออก
- พนักงานรับจ้าง, หุ่นยนต์, ตัวแทนที่ได้ค่านายหน้า
- การกำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติ, การฝึกอบรมวิชาชีพ, องค์กรการจ้างงาน
- ไม่ประยุกต์ใช้กับ "พนักงานกลุ่มย่อย", "แม่บ้าน" และ "การปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา"

การกระทำที่ต้องห้าม

- การแบ่งแยกเชื้อชาติ (ทางตรง / ทางอ้อม)
- การแบ่งแยกบนพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ
- การล่วงละเมิด (รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์)
- การกล่าวให้ร้าย/การกล่าวให้ร้ายที่รุนแรง
- การตกเป็นผู้เคราะห์ร้าย
- การกระทำที่ผิดกฎหมายอื่นๆ ("การลงโทษที่แสดงถึงการแบ่งแยกเชื้อชาติ" และ "คำแนะนำและการกดดันให้เกิดการแบ่งแยก")

หน้าที่ความรับผิดชอบ

- หน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้าง
- หน้าที่ความรับผิดชอบในการช่วยเหลือการกระทำที่ผิดกฎหมายของนายจ้าง
- หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของลูกจ้าง
- ขั้นตอนเชิงปฏิบัติที่สมเหตุสมผลของนายจ้างเพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมาย
- นโยบาย
- การฝึกอบรม, การมีหัวหน้าคอยดูแลและการดำเนินมาตรการแก้ไข

การแบ่งแยกทางตรง

- การปฏิบัติในทางที่ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ
- การเปรียบเทียบโดยที่เป็นเพียงการสมมติฐาน
- ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจแต่ต้องมีความเกี่ยวข้อง
- มีมากกว่าหนึ่งเหตุผล
- บุคคลอื่นๆ ที่เป็นเชื้อชาติเดียวกันไม่ถูกเลือกปฏิบัติ – อาจเกี่ยวข้องแต่ไม่จำเป็นต้องเป็นคำตอบที่สมบูรณ์
- การแบ่งแยกเชื้อชาติเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ

การแบ่งแยกทางตรง

- ไม่ค่อยมีหลักฐานแสดงถึงการแบ่งแยกทางตรง
- ผู้ที่แบ่งแยกอาจไม่ตระหนักถึงความลำเอียงหรือการแบ่งแยกที่ตนกระทำอยู่
- ศาลให้ผู้ถูกกล่าวหาได้อธิบายและอาจแทรกแซงหลักฐานทางสถานการณ์ในกรณีที่ไม่มีความอธิบายที่น่าพอใจ



การแบ่งแยกทางอ้อม

- การนำเกณฑ์หรือข้อกำหนดไปประยุกต์ใช้กับบุคคลเชื้อชาติต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน
- ผลในทางลบหรือการเสียเปรียบของชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- ไม่สมเหตุสมผล



การแบ่งแยกทางอ้อม

- เกณฑ์หรือข้อกำหนด
- การยินยอมปฏิบัติตาม
- การเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้ที่ยินยอมปฏิบัติตาม
 - กลุ่ม ก (16/20), 80%
 - กลุ่ม ข (40/80), 50%
 - กลุ่ม ค เสียเปรียบ



การแบ่งแยกทางอ้อม

- ความสมเหตุสมผล
 - วัตถุประสงค์อันชอบธรรม
 - ความเชื่อมโยงที่สมเหตุสมผลและสมน้ำสมเนื้อกับวัตถุประสงค์
 - การพิจารณาทางเลือกอื่น
 - ความสมดุลระหว่างผลของการเลือกปฏิบัติและความจำเป็นในการเลือกปฏิบัติ
 - ภาระหน้าที่ตกเป็นของผู้ถูกกล่าวหา



การแบ่งแยกทางอ้อม

- การกำหนดการแต่งตัวให้ถูกต้องตามกาลเทศะ
- ภาษา
 - การจำกัดความบริการ/ผลิตภัณฑ์
 - วิธีการสื่อสาร
- ความสมเหตุสมผล, ทรัพยากร, ข้อจำกัดในทางปฏิบัติ
- การจ้างงาน



ข้อยกเว้น

- คุณสมบัติในการประกอบอาชีพที่แท้จริง
- การฝึกอบรมทักษะที่จะนำไปใช้นอกประเทศฮ่องกง
- เกณฑ์ในท้องถิ่นและในต่างประเทศที่มีอยู่เดิม
- มาตรการพิเศษ / เชิงบวก
- การจัดให้มีการฝึกอบรมและการให้แรงกระตุ้นแก่ชนกลุ่มน้อย
- กฎหมายสัญชาติและการอพยพเข้าเมือง
- อำนาจอันชอบธรรมทางกฎหมาย



หลักปฏิบัติที่ดี

- การจัดทำนโยบาย
- การนำไปปฏิบัติใช้ (การเผยแพร่และการฝึกอบรม)
- การสรรหาบุคลากร (เกณฑ์วัตถุประสงค์)
- ระหว่างการจ้างงาน
- การร้องทุกข์และประเด็นด้านวินัย
- การสิ้นสุดการจ้างงานและการคัดบุคลากรออกเนื่องจากการมีบุคลากรมากเกินไปเกินความต้องการ
- ภาษา
- การทบทวนและการตรวจสอบติดตาม
- ภายใต้วงศ์เชื้อชาติที่เป็นชนกลุ่มใหญ่

คำร้องเรียนและ กระบวนการทางกฎหมาย

- การจัดการกับเรื่องร้องเรียน
- การสอบสวน
- การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
- ความช่วยเหลือทางกฎหมาย
- สิทธิในการขอรับกระบวนการทางกฎหมาย

ถาม-ตอบ

- ยินดีตอบคำถามและรับฟังความคิดเห็นใดๆ ที่มีในเวลานี้
- ส่งความคิดเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรของคุณให้กับคณะกรรมการโอกาสความเท่าเทียมภายในวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2551

ที่อยู่: 19/F, Cityplaza Three
14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing
โทรสาร: 2511 8142
อีเมล: eoc@eoc.org.hk
โทรศัพท์: 2511 8211

- จบ -