

## Tờ rơi về Phân biệt đối xử và Quấy rối trong Cung cấp Hàng hóa, Phương tiện và Dịch vụ và trong các Lĩnh vực khác

Bắt đầu từ **ngày 19 tháng 06 năm 2021**, tất cả phụ nữ tại Hồng Kông được bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử và quấy rối khi cho con bú theo Pháp lệnh Phân biệt Giới tính (SDO). Việc bảo vệ bao gồm lĩnh vực lao động và các lĩnh vực liên quan, cũng như các lĩnh vực khác, cụ thể là:



- Cung cấp hàng hóa, phương tiện và dịch vụ
- Giáo dục
- Quản lý và xử lý mặt bằng
- Tham gia các câu lạc bộ
- Chính phủ

### Định nghĩa về cho con bú

Theo SDO, việc cho con bú được định nghĩa như sau:

- Một phụ nữ đang thực hiện hành động cho trẻ bú sữa mẹ, cho dù đứa trẻ đó có phải là con ruột của cô ấy hay không.
- Một phụ nữ đang thực hiện hành động vắt sữa.
- Một phụ nữ cho con bú nhưng không đang làm như vậy tại thời điểm diễn ra hành động phân biệt đối xử liên quan.

### Phân biệt đối xử, quấy rối và bị biến thành nạn nhân khi cho con bú là gì?

Sự phân biệt đối xử, quấy rối và bị biến thành nạn nhân khi cho con bú có thể có nhiều hình thức khác nhau.

**Phân biệt đối xử trực tiếp** – điều này có nghĩa là đối xử với một phụ nữ đang cho con bú ít ưu ái hơn so với một người khác (dù là phụ nữ không cho con bú hay nam giới) trong các trường hợp tương tự, vì người phụ nữ đó đang cho con bú.

**Ví dụ:** Amy đang ăn trưa cùng với bạn bè tại một nhà hàng. Cô mang theo đứa con mới sinh của mình khi đi gặp bạn bè. Khi cô bắt đầu cho con bú sữa mẹ, một trong những người phục vụ đến và nói với Amy: “Thưa cô, cô không thể cho con bú trong nhà hàng. Rất tiếc tôi phải mời cô ra ngoài”. Đây có thể là hành vi phân biệt đối xử trực tiếp bất hợp pháp đối với một phụ nữ đang cho con bú do nhà hàng từ chối phục vụ Amy.

**Phân biệt đối xử gián tiếp** – điều này có nghĩa là áp dụng một yêu cầu hoặc điều kiện cho tất cả mọi người, bất kể họ có đang cho con bú hay không, nhưng:

- Tỷ lệ phụ nữ đang cho con bú có thể tuân thủ theo yêu cầu hoặc điều kiện trên thấp hơn nhiều so với tỷ lệ phụ nữ không cho con bú có thể tuân thủ theo yêu cầu hoặc điều kiện trên;
- Yêu cầu hoặc điều kiện trên không chính đáng; và
- Yêu cầu hoặc điều kiện trên gây bất lợi cho phụ nữ đang cho con bú vì họ không thể tuân thủ yêu cầu hoặc điều kiện đó.

**Ví dụ:** Một trung tâm mua sắm có chính sách luôn luôn khóa tất cả các nhà vệ sinh và phòng chăm sóc trẻ để tránh các cơ sở vật chất bị phá hoại hoặc sử dụng vào những mục đích không phù hợp, mặc dù điều này chưa từng xảy ra trước đây. Bất kỳ ai muốn sử dụng cơ sở vật chất phải đến văn phòng quản lý và lấy (các) chìa khóa để mở khóa phòng, và sau đó phải trả lại chìa khóa. Điều này gây nhiều bất tiện cho phụ nữ đi cùng trẻ sơ sinh, do văn phòng quản lý nằm khá xa nhà vệ sinh và phòng chăm sóc trẻ. Do đó, mặc dù yêu cầu khóa nhà vệ sinh và phòng chăm sóc trẻ được áp dụng cho tất cả mọi người nhưng yêu cầu trên có thể có tác động bất lợi đối với phụ nữ đang cho con bú và hình thành nên sự phân biệt đối xử gián tiếp bất hợp pháp về việc cho con bú.

**Quấy rối khi cho con bú** – có hai hình thức quấy rối phụ nữ đang cho con bú. Điều này áp dụng khi một người quấy rối một phụ nữ vì người phụ nữ đó đang cho con bú thông qua việc:

- Hành vi không được hoan nghênh đối với phụ nữ đang cho con bú  
Khi một người thực hiện hành vi không được hoan nghênh, mà một người biết lẽ phải, khi xem xét mọi tình huống, sẽ đoán trước rằng người phụ nữ đó sẽ bị xúc phạm, bị sỉ nhục hoặc bị đe dọa bởi hành vi đó.
- Tạo ra một môi trường thù địch hoặc đáng sợ  
Một người, một mình hoặc với những người khác, thực hiện hành vi tạo ra một môi trường thù địch hoặc đáng sợ cho người phụ nữ đó.

Hành vi bao gồm việc thốt ra một lời phát biểu với một người phụ nữ hoặc trước mặt cô ấy, cho dù lời phát biểu đó được thực hiện bằng lời nói hoặc bằng văn bản.

**Ví dụ:** Janice và chồng cô ấy đưa đứa con mới sinh của họ đến một nhà hàng. Ngay khi họ ngồi vào bàn ăn, Janice bắt đầu cho con bú. Trong khi Janice đang cho con bú, cô ấy nghe thấy hai trong số những người phục vụ nói về cô ấy rằng “... thật kinh tởm khi một số phụ nữ muốn cho con bú ở nơi công cộng”. Sau đó, một trong những người phục vụ đến gặp Janice và nói với cô ấy “... việc cho con bú tại nhà hàng của chúng tôi là không được phép vì điều đó có thể làm cho các thực khách khác khó chịu”. Hành vi này khiến Janice cảm thấy bị xúc phạm và bị sỉ nhục và có thể là hành vi quấy rối khi cho con bú bất hợp pháp đối với Janice với tư cách là người sử dụng dịch vụ của nhà hàng.

**Trường hợp bị biến thành nạn nhân** – điều này có nghĩa là một người (người phân biệt đối xử) đối xử với một người khác (nạn nhân) ít ưu ái hơn so với những người khác trong các trường hợp tương tự bởi vì nạn nhân đó đã làm hoặc có ý định làm, hoặc bị nghi ngờ đã làm hoặc có ý định:

- Cáo buộc rằng người phân biệt đối xử hoặc bất kỳ người nào khác đã có hành vi phân biệt đối xử hoặc quấy rối bất hợp pháp về việc cho con bú theo SDO;
- Tiến hành kiện tụng chống lại người phân biệt đối xử hoặc bất kỳ người nào khác về việc phân biệt đối xử hoặc quấy rối khi cho con bú theo SDO;
- Đưa ra bằng chứng hoặc thông tin liên quan đến vụ kiện tụng do bất kỳ người nào khởi kiện chống lại người phân biệt đối xử hoặc bất kỳ người nào khác vì phân biệt đối xử hoặc quấy rối khi cho con bú theo SDO; hoặc
- Mặt khác, làm bất cứ điều gì theo hoặc bằng cách tham chiếu đến các quy định về phân biệt đối xử hoặc quấy rối khi cho con bú theo SDO liên quan đến người phân biệt đối xử hoặc bất kỳ người nào khác.

**Ví dụ:** Judy là thành viên của một câu lạc bộ đồng quê tại Hồng Kông. Cô và chồng mới nhận nuôi một bé trai và đưa bé đến câu lạc bộ đồng quê dùng bữa. Khi Judy bắt đầu cho con bú tại câu lạc bộ đồng quê, một nhân viên nói rằng cô không được phép cho con bú tại câu lạc bộ vì các thành viên khác có thể phàn nàn. Judy đã khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử khi cho con bú với câu lạc bộ vì đã từ chối cho phép cô cho con bú sữa mẹ. Vài tuần sau đó, câu lạc bộ phản hồi trong một bức thư nhưng không hề đề cập đến vấn đề phân biệt đối xử, mà thay vào đó nói rằng tư cách thành viên câu lạc bộ của Judy sẽ bị chấm dứt vì khiếu nại vô lý của cô. Đây có thể là sự phân biệt đối xử trực tiếp khi cho con bú và trường hợp bị biến thành nạn nhân bất hợp pháp.

**Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người ủy quyền:** Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm pháp lý về các hành vi phân biệt đối xử của nhân viên, được thực hiện trong quá trình làm việc cho họ, cho dù người sử dụng lao động biết hoặc chấp thuận với các hành vi đó hay không. Người sử dụng lao động sẽ phải chịu trách nhiệm về các hành vi phân biệt đối xử của người lao động, trừ khi người sử dụng lao động chứng minh được rằng họ đã thực hiện các bước hợp lý có thể thực hiện được để ngăn cản người lao động thực hiện hành vi đó.

Ngoài ra, bất cứ điều gì được thực hiện bởi một người với tư cách là người đại diện cho người ủy quyền bằng thẩm quyền (cho dù rõ ràng hay ngụ ý, và cho dù là trước đây hay sau này) của người ủy quyền sẽ được coi như đã được thực hiện bởi người ủy quyền.

**Chỉ dẫn và gây áp lực để phân biệt đối xử:** Việc một người đưa ra các chỉ dẫn để phân biệt đối xử hoặc gây áp lực để người khác phân biệt đối xử về lý do cho con bú là bất hợp pháp.

**Hỗ trợ các hành vi bất hợp pháp:** Một người cố ý hỗ trợ người khác thực hiện hành vi bất hợp pháp liên quan đến việc cho con bú theo SDO sẽ bị coi như chính họ đã thực hiện hành vi bất hợp pháp đó theo SDO.

### Cung cấp hàng hóa, phương tiện và dịch vụ

Theo SDO, việc bất kỳ người nào có liên quan đến việc cung cấp (thanh toán hoặc không) hàng hóa, phương tiện hoặc dịch vụ cho công chúng hoặc một bộ phận công chúng phân biệt đối xử với một phụ nữ vì cô ấy đang cho con bú là bất hợp pháp, bằng cách:

- Từ chối hoặc cố ý không cung cấp cho cô ấy bất kỳ hàng hóa, phương tiện hoặc dịch vụ nào; hoặc
- Từ chối hoặc cố ý không cung cấp cho cô ấy hàng hóa, phương tiện hoặc dịch vụ có chất lượng như nhau, theo cùng cách thức và các điều khoản giống nhau như bình thường trong trường hợp liên quan đến các thành viên nam của công chúng.

Việc một người quấy rối một phụ nữ với lý do cô ấy đang cho con bú cũng là bất hợp pháp:

- trong quá trình đề nghị cung cấp hoặc cung cấp hàng hóa, phương tiện hoặc dịch vụ cho người phụ nữ; hoặc
- trong quá trình yêu cầu cô ấy cung cấp hàng hóa, phương tiện hoặc dịch vụ, hoặc được cô ấy cung cấp hàng hóa, phương tiện hoặc dịch vụ.

## Các ví dụ về phương tiện và dịch vụ

- Quyền tiếp cận và sử dụng bất kỳ địa điểm nào, mà các thành viên của công chúng hoặc một bộ phận của công chúng được phép vào;
- Chỗ ở trong khách sạn, nhà khách hoặc cơ sở tương tự khác;
- Phương tiện thông qua ngân hàng hoặc bảo hiểm hoặc trợ cấp, cho vay, tín dụng hoặc tài chính;
- Phương tiện cho giáo dục;
- Phương tiện để vui chơi, giải trí hoặc thư giãn;
- Phương tiện vận chuyển hoặc du lịch;
- Dịch vụ của bất kỳ ngành nghề hoặc hoạt động kinh doanh, thương mại nào; và
- Dịch vụ của bất kỳ cơ quan nào của Chính phủ, hoặc bất kỳ cam kết nào bởi hoặc của Chính phủ.

**Ví dụ:** Sarah đưa con gái nhỏ đến công viên. Khi đưa bé quấy khóc, Sarah nghĩ rằng bé đang đói. Sau đó, cô ngồi xuống một chiếc ghế dài và bắt đầu cho con gái bú sữa mẹ trong công viên. Một nhân viên bảo vệ công viên nhìn thấy Sarah đang cho con bú và nói với cô rằng có một phòng chăm sóc trẻ trong công viên. Cô nên sử dụng phòng chăm sóc trẻ thay vì cho con bú tại khu vực công cộng của công viên. Sarah từ chối và nói rằng cô ấy đang cho con bú nửa chừng. Nhân viên bảo vệ yêu cầu Sarah dừng lại hoặc rời khỏi công viên ngay lập tức. Đây có thể là sự phân biệt đối xử trực tiếp về việc cho con bú. Ngay cả khi có một cơ sở chăm sóc trẻ và nhiều phụ nữ có thể thích sử dụng cơ sở trên nhưng phụ nữ đang cho con bú không bắt buộc phải sử dụng nó. Một phụ nữ đang cho con bú có quyền chọn cho con bú ở nơi công cộng, thay vì cơ sở chăm sóc trẻ.

## Phương pháp tốt của các nhà cung cấp hàng hóa, phương tiện và dịch vụ

### 1. Xây dựng một chính sách bằng văn bản về việc cho con bú

Xây dựng một chính sách bằng văn bản của tổ chức về việc cho con bú, trong đó đưa ra cam kết của tổ chức trong việc hỗ trợ việc cho con bú và tạo ra một môi trường thân thiện với việc cho con bú.

### 2. Cung cấp các phương tiện phù hợp cho việc cho con bú

Xác định các khu vực có nhiều sự riêng tư hơn tại cơ sở cho các bà mẹ muốn cho con bú ở nơi riêng tư và chuẩn bị sẵn các phương tiện phù hợp.

### 3. Sắp xếp đào tạo cho nhân viên

Thông tin đến từng nhân viên về chính sách và phương pháp của tổ chức về việc cung cấp một môi trường thân thiện với việc cho con bú. Đảm bảo rằng các nhân

viên đã nắm rõ chính sách, biết rõ các địa điểm và phương tiện phục vụ cho việc cho con bú, và có đủ năng lực trong việc quản lý các tình huống thường gặp khi cho con bú.

#### **4. Công bố chính sách và biện pháp về việc cho con bú**

Ban hành các biện pháp và phương tiện thân thiện với việc cho con bú, chẳng hạn như thông qua trang web của tổ chức hoặc trang truyền thông xã hội, để tạo điều kiện cho các bà mẹ cho con bú tìm thấy và sử dụng các phương tiện khi cần thiết.

#### **Lắp đặt cơ sở chăm sóc trẻ và cho con bú**

SDO không quy định các loại phương tiện được cung cấp cho phụ nữ đang cho con bú. Tuy nhiên, Chính phủ khuyến nghị nên cung cấp các phòng chăm sóc trẻ và phòng cho con bú trong các tòa nhà thương mại cho những người chăm sóc trẻ và các bà mẹ đang cho con bú.

Bộ Xây dựng đã ban hành hướng dẫn cụ thể<sup>1</sup> liên quan đến việc cung cấp phòng chăm sóc trẻ và phòng cho con bú trong các tòa nhà thương mại, Bộ cho rằng số lượng phòng chăm sóc trẻ được cung cấp nên dựa trên quy mô của tòa nhà, nhu cầu của cư dân và khách lưu trú, và trong mỗi tòa nhà nên cung cấp ít nhất một phòng.

---

<sup>1</sup> Lưu ý Thực hành dành cho Người được ủy quyền, Kỹ sư kết cấu được đăng ký và Kỹ sư địa kỹ thuật được đăng ký, Cung cấp Phòng chăm sóc trẻ và Phòng cho con bú trong các Tòa nhà thương mại, ADV-32, được sửa đổi vào tháng 11 năm 2018

Hướng dẫn cũng đưa ra các khuyến nghị về vị trí, kích thước và cách bố trí phòng, các yêu cầu thiết kế chung, cũng như việc vận hành và bảo trì các phòng đó. Các nhà cung cấp hàng hóa, phương tiện và dịch vụ nên tham khảo hướng dẫn của Bộ Xây dựng trước khi lắp đặt các cơ sở chăm sóc trẻ và cho con bú. Trong mọi trường hợp, nhà vệ sinh và phòng tắm không bao giờ là cơ sở thích hợp để cho con bú vì lý do vệ sinh.

#### **Phân biệt đối xử và quấy rối khi cho con bú trong các lĩnh vực khác**

##### **Giáo dục**

Việc các cơ sở giáo dục, bao gồm các trường đại học và các cơ sở đào tạo nghề hoặc các trường cao đẳng, phân biệt đối xử với một phụ nữ đang cho con bú là bất hợp pháp:

- trong các điều khoản được cung cấp cho phụ nữ khi tiếp nhận cô ấy làm sinh viên; hoặc
- bằng cách từ chối hoặc cố tình không chấp nhận đơn xin nhập học của cô ấy với tư cách là một sinh viên;

Trong trường hợp người phụ nữ đang cho con bú là sinh viên tại cơ sở thì việc cơ sở phân biệt đối xử với người phụ nữ đó là bất hợp pháp:

- theo cách cơ sở cấp cho cô ấy quyền tiếp cận bất kỳ lợi ích, phương tiện hoặc dịch vụ, hoặc bằng cách từ chối hoặc cố tình không cấp cho cô ấy quyền tiếp cận các lợi ích, phương tiện hoặc dịch vụ nêu trên; hoặc
- bằng cách loại cô ấy khỏi cơ sở hoặc khiến cô ấy phải chịu bất kỳ tổn hại nào khác.

Việc các cơ sở giáo dục quấy rối một phụ nữ với lý do cô ấy đang cho con bú trong các trường hợp sau đây cũng là bất hợp pháp:

- một bộ phận phụ trách của một cơ sở giáo dục quấy rối một phụ nữ đang muốn trở thành, hoặc hiện là sinh viên của cơ sở đó;
- một nhân viên của một cơ sở giáo dục quấy rối một phụ nữ đang muốn trở thành, hoặc hiện là sinh viên của cơ sở đó;
- một sinh viên của một cơ sở giáo dục quấy rối một phụ nữ đang muốn trở thành, hoặc hiện là sinh viên của cơ sở đó; hoặc
- một người đang muốn trở thành, hoặc hiện là sinh viên của một cơ sở giáo dục quấy rối một phụ nữ hiện là (hoặc hiện là thành viên của) bộ phận phụ trách cho, hoặc hiện là nhân viên của cơ sở đó.

### **Quản lý và xử lý mặt bằng**

Việc một người, liên quan đến mặt bằng tại Hồng Kông mà họ có quyền xử lý (bao gồm quyền bán, thuê, cho thuê và cho thuê lại), phân biệt đối xử với một phụ nữ đang cho con bú là bất hợp pháp:

- trong các điều khoản mà dựa trên đó anh ta cung cấp mặt bằng cho cô ấy;
- bằng cách từ chối đơn đề nghị cung cấp mặt bằng của cô ấy; hoặc
- trong cách đối xử của anh ta với cô ấy liên quan đến bất kỳ danh sách những người cần mặt bằng có mô tả như nêu trên.

Việc chủ nhà hoặc người khác phân biệt đối xử với một phụ nữ đang cho con bú cũng là bất hợp pháp, bằng cách giữ lại giấy phép hoặc sự đồng ý để xử lý mặt bằng từ người phụ nữ đó, trong trường hợp cần phải có giấy phép hoặc sự đồng ý của chủ nhà hoặc người khác để xử lý (ví dụ: chuyển nhượng cho thuê hoặc cho thuê lại).

Bất hợp pháp liên quan đến mặt bằng:

- một người có liên quan đến mặt bằng mà họ có quyền xử lý, quấy rối một phụ nữ vì lý do cho con bú trong quá trình đề nghị cung cấp, hoặc cung cấp mặt bằng đó cho cô ấy;
- một người quản lý mặt bằng, quấy rối một phụ nữ vì lý do cho con bú, chiếm dụng mặt bằng đó; hoặc
- liên quan đến việc thuê nhà, chủ nhà hoặc người khác quấy rối một phụ nữ vì lý do cho con bú, tìm kiếm giấy phép hoặc sự đồng ý để chuyển nhượng cơ sở cho cô ấy, khi cần có giấy phép hoặc sự đồng ý của chủ nhà hoặc bất kỳ người nào khác để chuyển nhượng cho một người của cơ sở.

### *Tham gia các câu lạc bộ*

Việc câu lạc bộ, ban quản lý câu lạc bộ hoặc một thành viên của ban quản lý câu lạc bộ phân biệt đối xử với một thành viên nữ tiềm năng đang cho con bú là bất hợp pháp:

- bằng cách từ chối hoặc không chấp nhận đơn đăng ký thành viên của cô ấy; hoặc
- trong các điều khoản hoặc điều kiện mà câu lạc bộ chuẩn bị để kết nạp cô ấy làm thành viên.

Liên quan đến các thành viên hiện hữu, việc câu lạc bộ, ban quản lý câu lạc bộ hoặc một thành viên của ban quản lý câu lạc bộ phân biệt đối xử với một phụ nữ đang cho con bú là thành viên câu lạc bộ là bất hợp pháp:

- trong các điều khoản hoặc điều kiện quy định tư cách thành viên được cấp cho cô ấy;
- bằng cách từ chối hoặc không chấp nhận đơn đăng ký của cô ấy cho một hạng hoặc loại thành viên cụ thể;
- bằng cách từ chối quyền tiếp cận của cô ấy, hoặc hạn chế quyền tiếp cận của cô ấy, đối với bất kỳ lợi ích, dịch vụ hoặc phương tiện do câu lạc bộ cung cấp;
- bằng cách tước tư cách thành viên của cô ấy hoặc thay đổi các điều khoản quy định tư cách thành viên; hoặc
- bằng cách khiến cô ấy phải chịu bất kỳ tổn hại nào khác

Việc một câu lạc bộ, ban quản lý câu lạc bộ hoặc một thành viên của ban quản lý câu lạc bộ quấy rối một phụ nữ vì lý do cho con bú, là người hiện đang hoặc đã và đang đăng ký trở thành thành viên của câu lạc bộ, là bất hợp pháp.



## Chính phủ

Việc Chính phủ phân biệt đối xử đối với phụ nữ đang cho con bú trong khi thực hiện các chức năng hoặc quyền hạn của mình cũng như trong khi cung cấp hàng hóa, phương tiện hoặc dịch vụ hoặc cung cấp giáo dục là bất hợp pháp.

### Tạo một môi trường thân thiện với việc cho con bú

#### Những việc nên làm

- ✓ Tôn trọng quyền tự do lựa chọn cho con bú của người mẹ mọi lúc, mọi nơi.
- ✓ Không làm phiền người mẹ đang cho con bú trừ khi có lo ngại về an toàn hoặc tắc nghẽn lối đi.
- ✓ Cung cấp một địa điểm phù hợp cho người mẹ muốn có nhiều sự riêng tư hơn khi cho con bú.
- ✓ Giải thích cho các khách hàng hoặc những người sử dụng dịch vụ khác về nhu cầu của các bà mẹ đang cho con bú và trẻ sơ sinh.

#### Những việc không nên làm

- ✗ Yêu cầu người mẹ đang cho con bú dừng lại, che chắn hoặc rời khỏi cơ sở.
- ✗ Kiên quyết yêu cầu người mẹ phải đi đến phòng chăm sóc trẻ tại cơ sở.
- ✗ Yêu cầu các bà mẹ cho con bú trong nhà vệ sinh.

### Các nguồn lực về việc tạo môi trường thân thiện với việc cho con bú:

- Hướng dẫn về việc Cho con bú trong Lĩnh vực Lao động và các Lĩnh vực liên quan, EOC
- Hướng dẫn về việc Cho con bú trong Cung cấp Hàng hóa, Phương tiện và Dịch vụ, EOC
- Hướng dẫn về việc tạo Cơ sở thân thiện với việc cho con bú, Bộ Y tế
- Lưu ý Thực hành dành cho Người được ủy quyền, Kỹ sư kết cấu được đăng ký và Kỹ sư địa kỹ thuật được đăng ký, Cung cấp Phòng chăm sóc trẻ và Phòng cho con bú trong các Tòa nhà thương mại, ADV-32, Bộ Xây dựng

### Bạn có thể làm gì nếu bị phân biệt đối xử hoặc quấy rối khi cho con bú?

Bất kỳ ai cảm thấy rằng mình bị phân biệt đối xử hoặc bị quấy rối vì cho con bú trong các lĩnh vực nêu trên có thể nộp đơn khiếu nại **bằng văn bản** lên EOC và nộp đơn khiếu nại lên EOC thông qua một trong các kênh dưới đây:



Thư bằng Mail



[Mẫu trực tuyến trên trang web của EOC](#)



Fax



Trực tiếp tại văn phòng EOC

Thắc mắc liên quan đến các pháp lệnh chống phân biệt đối xử: [Biểu mẫu Thắc mắc Trực tuyến](#)

Khiếu nại liên quan đến các pháp lệnh chống phân biệt đối xử: [Biểu mẫu Khiếu nại Trực tuyến](#)

Thắc mắc và khiếu nại liên quan đến các dịch vụ của EOC: Form [Biểu mẫu Trực tuyến](#)

---

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ:

### **Ủy ban Cơ hội Bình đẳng**

#### **(Equal Opportunities Commission)**

Điện thoại: (852) 2511 8211 (chỉ dành cho các thắc mắc chung)

Fax: (852) 2511 8142

Địa chỉ: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

Email: [eoc@eoc.org.hk](mailto:eoc@eoc.org.hk) (chỉ dành cho các thắc mắc chung)

Dịch vụ SMS: 6972566616538 (Dành cho các thắc mắc của những người khiếm thính /gặp khó khăn trong giao tiếp)

(Đối với các thắc mắc và khiếu nại về phân biệt đối xử theo các Pháp lệnh chống phân biệt đối xử, vui lòng sử dụng các biểu mẫu trực tuyến bên trên).



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

Tháng 04 năm 2021

Lưu ý: Tờ rơi này chỉ mang tính chất tham khảo và không được dùng thay thế cho ý kiến tư vấn pháp lý.