

การปกป้องจากการถูกละเมิดทางเพศ ความพิการ และเชื้อชาติในสถานที่ทำงานร่วมกัน

กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (ฉบับแก้ไขเบ็ดเตล็ด) ปี 2020 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2020 ในกฎหมายฉบับนี้มีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (SDO) กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ (DDO) และกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ (RDO) เพื่อให้การปกป้องจากการละเมิดทางเพศ ความพิการ และเชื้อชาติในสถานที่ทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าจะไม่มีการจ้างงานหรือความสัมพันธ์ในการทำงานอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

กฎหมายนี้บัญญัติว่าอย่างไร:

ตามมาตรา 23A ของกฎหมาย SDO จะเป็นความผิดตามกฎหมายถ้าบุคคลที่เป็นผู้ร่วมสถานที่ทำงานทำการละเมิดทางเพศต่อบุคคลอื่นที่ทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน

ตามมาตรา 22A ของกฎหมาย DDO จะเป็นความผิดตามกฎหมายถ้าบุคคลที่เป็นผู้ร่วมสถานที่ทำงานทำการละเมิดผู้พิการที่ทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน

ตามมาตรา 24A ของกฎหมาย RDO จะเป็นความผิดตามกฎหมายถ้าบุคคลที่เป็นผู้ร่วมสถานที่ทำงานทำการละเมิดบุคคลอื่นที่ทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกันเนื่องจากเหตุผลทางเชื้อชาติ

สถานที่ทำงานคืออะไร?

“สถานที่ทำงาน” (Workplace) หมายถึงสถานที่ซึ่ง:

- บุคคลทำงานอยู่ในฐานะผู้ร่วมสถานที่ทำงาน; หรือ
- บุคคลเข้าร่วมในฐานะผู้ร่วมสถานที่ทำงาน

ตัวอย่างของสถานที่ทำงานร่วมกัน (Common workplace):

- ห้องทำงานขององค์กรที่บุคคลทำการฝึกงาน;
- สำนักงานทนายความที่บุคคลทำการฝึกงานเป็นทนายฝึกหัด;
- บอร์ดหรือพื้นที่แสดงสินค้าในสถานที่จัดงานแสดงสินค้าที่ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน;
- พื้นที่ทำงานร่วมกันกับพนักงานจากองค์กรอื่นที่ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน;
- พื้นที่หรือเคาน์เตอร์ส่งเสริมการขายในซูเปอร์มาร์เก็ต ที่พนักงานของบริษัทส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์ทำงานอยู่ในซูเปอร์มาร์เก็ต;
- เคาน์เตอร์ในห้างสรรพสินค้าที่พนักงานขายทำการขายผลิตภัณฑ์แบบฝากขาย; และ
- ศูนย์บริการขององค์กรการกุศลหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ที่บุคคลทำงานอาสาสมัคร

ผู้ร่วมสถานที่ทำงาน (workplace participant) หมายถึงอะไร?

ตามกฎหมาย SDO, DDO และ RDO ฉบับแก้ไข จะเป็นความผิดตามกฎหมายถ้าผู้ร่วมสถานที่ทำงานทำการละเมิดทางเพศ หรือละเมิดผู้ร่วมสถานที่ทำงานคนอื่นด้วยเหตุผลด้านความพิการหรือเชื้อชาติในสถานที่ทำงานของทั้งคู่ ตามกฎหมายฉบับนี้ คำว่าผู้ร่วมสถานที่ทำงาน หมายถึง:

- นายจ้าง;
- ลูกจ้าง;
- พนักงานสัญญาจ้าง;
- ผู้จ้างพนักงานสัญญาจ้าง;
- นายหน้า;
- ผู้จ้างนายหน้า;
- หุ่นส่วนในบริษัท;
- ผู้ฝึกงาน; หรือ
- อาสาสมัคร

อาสาสมัคร – ผู้ที่ทำงานอาสาสมัครที่ไม่ใช่ในฐานะของนายจ้างหรือลูกจ้าง

ผู้ฝึกงาน – ผู้ที่ถูกจ้างโดยบุคคลหนึ่งในการฝึกงาน แต่ไม่ได้เป็นลูกจ้างของบุคคลดังกล่าว

คำว่า “การฝึกงาน” หมายถึงช่วงการทำงานที่เมื่อสำเร็จแล้วจะได้รับวุฒิทางวิชาชีพหรือทางวิชาการ รวมถึงการฝึกงานของนายด้วย; หรือช่วงการทำงานอื่นใดที่ปกติแล้วจะถือว่าเป็นการฝึกงาน

การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual harassment) คืออะไร?

การละเมิดทางเพศมีสองแบบคือ

(1) การกระทำที่ไม่พึงปรารถนาต่อบุคคลอื่น

เมื่อบุคคลใด –

- ทำการรุกรานทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา หรือคำขอรบกวนทางเพศที่ไม่พึงปรารถนาจากบุคคลอื่น; หรือ
- กระทำการที่ไม่พึงปรารถนาอื่นที่มีลักษณะทางเพศต่อบุคคลอื่น ที่เมื่อพิจารณาจากสถานการณ์ทั้งหมดแล้ว วิญญูชนควรจะคาดการณได้ว่าผู้ถูกละเมิดจะไม่พอใจ อับอาย หรือหวาดกลัว

(2) การสร้างบรรยากาศที่ไม่เป็นมิตรทางเพศ

บุคคลเพียงคนเดียวหรือร่วมกับบุคคลอื่นกระทำการในลักษณะทางเพศที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรหรือสร้างความหวาดกลัวต่อบุคคลอื่น ตัวอย่างเช่น การล้อเลียนทางเพศหรือการแสดงรูปภาพลามกอนาจาร

การละเมิดทางเพศเป็นเรื่องผิดกฎหมายไม่ว่าผู้ถูกละเมิดจะเป็นหญิงหรือชายก็ตาม และยังไม่ขึ้นอยู่กับเพศของบุคคลที่กระทำการละเมิดทางเพศอีกด้วย

ตัวอย่าง: การละเมิดทางเพศของพนักงานชาย

เดซี่ทำงานเป็นพนักงานส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์แบบพกพาในร้านค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เธอเป็นลูกจ้างของบริษัทส่งเสริมการขายไม่ใช่ของร้านค้าปลีก เสนีร์เป็นลูกจ้างของร้านค้าปลีกและทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกันกับเดซี่ มีหลายครั้งที่เสนีร์พยายามรุกรานทางเพศกับเดซี่ซึ่งทำให้เดซี่อับอายและหวาดกลัว สถานการณ์นี้น่าจะจัดได้ว่าเสนีร์ทำการละเมิดทางเพศอย่างผิดกฎหมายต่อเดซี่ในสถานที่ทำงานร่วมกัน

การละเมิดจากความพิการหรือเชื้อชาติคืออะไร?

การละเมิดจากความพิการ คือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาจากความพิการของบุคคล ที่วิญญูชนควรจะคาดการณ์ได้ว่าผู้ถูกละเมิดจะไม่พอใจ อับอาย หรือหวาดกลัวจากการกระทำดังกล่าว ตัวอย่างเช่น คำวิจารณ์ดูถูกหรือการล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

การละเมิดจากเชื้อชาติ จะผิดกฎหมายในสองสถานการณ์:

- (1) การกระทำที่ไม่พึงปรารถนาต่อบุคคล

เมื่อบุคคลหนึ่งทำสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาเนื่องจากเชื้อชาติของบุคคลหนึ่ง ที่วิญญูชนควรจะคาดการณ์ได้ว่าผู้ถูกละเมิดจะไม่พอใจ อับอาย หรือหวาดกลัวจากการกระทำดังกล่าว

- (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรทางเชื้อชาติ

เมื่อบุคคลเพียงคนเดียวหรือหลายคนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรหรือหวาดกลัวให้แก่บุคคลใดก็ตาม อันเนื่องมาจากเชื้อชาติของบุคคลนั้น

ตัวอย่าง: การละเมิดจากความพิการของอาสาสมัคร

องค์กรการกุศลแห่งหนึ่งบริจาคอาหารแก่ครอบครัวผู้ด้อยโอกาส องค์กรนี้รับอาสาสมัครเป็นประจำเพื่อช่วยจัดประเภทอาหารที่สำนักงาน นายชวน ซึ่งเป็นชายชาวจีนที่เพิ่งเข้าเมืองได้เป็นอาสาสมัครที่องค์กรนี้มาหนึ่งปีแล้ว ไม่มีความสัมพันธ์การทำงานใดระหว่างนายชวนกับองค์กรการกุศลแห่งนี้ ระหว่างที่นายชวนทำงานอยู่ในสำนักงานนั้น นายหว่องซึ่งเป็นลูกจ้างขององค์กรการกุศลแห่งเดียวกันได้กล่าวคำล้อเลียนนายชวนและความพิการของเขาหลายครั้ง นอกจากนี้จะพูดด้วยน้ำเสียงเยาะเย้ยว่า “เราจ้างคนพิการมาทำไม เขาไม่มีประโยชน์เลย” นอกจากนี้นายหว่องยังกล่าวกับนายชวนว่า: “ชวน นายจะมีเพื่อนได้ยังไงเมื่อนายเป็นคนพิการที่เพิ่งเข้าเมืองแบบนี้?” การกระทำของนายหว่องน่าจะจัดได้ว่าเป็นการละเมิดจากความพิการที่ผิดกฎหมายต่อนายชวนในสถานที่ทำงานร่วมกัน

ตัวอย่าง: การละเมิดจากเชื้อชาติของพนักงานส่งเสริมการขาย

นางดีเอโก้เป็นหญิงชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานเป็นพนักงานส่งเสริมการขายของผลิตภัณฑ์สุขภาพในร้านค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เธอถูกจ้างจากบริษัทผลิตภัณฑ์สุขภาพให้เป็นพนักงานส่งเสริมการขาย เธอไม่ใช่ลูกจ้างของร้านค้าปลีก นางซังเป็นหญิงชาวจีนที่เป็นลูกจ้างของร้านค้าปลีก เธอทำงานเป็นแคชเชียร์ของพื้นที่ขายผลิตภัณฑ์สุขภาพเดียวกันกับนางดีเอโก้ นางซังมักจะล้อเลียนและวิจารณ์ผู้หญิงชาวฟิลิปปินส์บ่อยครั้ง โดยบอกว่าชาวฟิลิปปินส์ดีแต่เป็นคนใช้ในบ้านเท่านั้น คนฟิลิปปินส์ทุกคนขี้ขโมยและมักจะมีสัมพันธ์กับสามีของผู้หญิงอื่น นางซังกล่าวคำวิจารณ์เหล่านี้ต่อหน้านางดีเอโก้ และนางซังก็รู้ว่านางดีเอโก้เป็นชาวฟิลิปปินส์ นางดีเอโก้รู้สึกอับอายจากคำพูดของนางซัง เรื่องนี้น่าจะเป็นการละเมิดทางเชื้อชาติที่ผิดกฎหมายโดยนางซังที่ทำต่อนางดีเอโก้ ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรและหวาดกลัวในสถานที่ทำงานร่วมกัน

ความรับผิดชอบของบุคคลที่จ้างผู้ฝึกงานและอาสาสมัคร

ตามกฎหมาย SDO, DDO และ RDO นั้น เรายึดหลักความรับผิดชอบจากการกระทำของบุคคลอื่น นั่นหมายความว่า นายจ้างหรือผู้จ้างตัวแทน (ตัวการ) จะต้องรับผิดชอบในการกระทำของลูกจ้างหรือตัวแทนในการละเมิดทางเพศ ความพิการ หรือเชื้อชาติตามกฎหมาย SDO, DDO และ RDO ไม่ว่านายจ้างหรือผู้จ้างจะทราบหรือยินยอมให้มีการกระทำดังกล่าวหรือไม่ก็ตาม นายจ้างจะมีข้อต่อสู้คดีต่อเมื่อสามารถพิสูจน์ได้ว่าตนได้ดำเนิน “ขั้นตอนที่ปฏิบัติได้อย่างสมเหตุสมผล” แล้วเพื่อป้องกันการกระทำเหล่านี้ในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ไม่มีข้อต่อสู้ทางกฎหมายสำหรับผู้จ้างในสถานการณ์นี้

เรายึดหลักการความรับผิดชอบเดียวกันนี้ในกรณีของบุคคลที่รับผู้ฝึกงานหรืออาสาสมัครเข้าทำงาน ฉบับแก้ไขของ SDO, DDO และ RDO บัญญัติเพิ่มเติมว่า การกระทำที่ทำโดยผู้ฝึกงานระหว่างการฝึกงานนั้นให้จัดว่าเป็นการกระทำโดยผู้ฝึกงานคนนั้นและโดยผู้ที่รับผู้ฝึกงานนั้นเข้าฝึกงาน ไม่ว่าผู้รับจะรู้เห็นหรือเห็นด้วยกับการกระทำดังกล่าวหรือไม่ก็ตาม

ในทำนองเดียวกัน การกระทำโดยอาสาสมัครระหว่างการทำงานอาสานั้นให้จัดว่าเป็นการกระทำโดยอาสาสมัครคนนั้นและโดยผู้ที่รับอาสาสมัครรายนั้นเข้าทำงาน ไม่ว่าผู้รับจะรู้เห็นหรือเห็นด้วยกับการกระทำดังกล่าวหรือไม่ก็ตาม

ผู้รับผู้ฝึกงานหรืออาสาสมัครจะมีข้อต่อสู้คดีต่อเมื่อพิสูจน์ได้ว่าตนได้ทำตามขั้นตอนที่ปฏิบัติได้อย่างสมเหตุสมผลเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ฝึกงานหรืออาสาสมัครทำการละเมิด หรือการกระทำที่กล่าวมานี้ระหว่างการฝึกงานหรือการทำงานอาสา ในที่สุดแล้ว ศาลจะพิจารณาสถานการณ์ของคดี และตัดสินว่ามาตรการที่ทำโดยบุคคลที่รับผู้ฝึกงานหรืออาสาสมัครนั้นเพียงพอแล้วหรือไม่

การปฏิบัติที่ดีเพื่อป้องกันการละเมิดในสถานที่ทำงานร่วมกัน

มาตรการป้องกัน:

- กำหนดหรือแก้ไขนโยบายต่อต้านการละเมิดของบริษัท/องค์กรให้ครอบคลุมถึงสถานการณ์ของสถานที่ทำงานร่วมกันที่ไม่มีความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง;
- ทำการอบรมบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกจ้าง พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานขาย ผู้ฝึกงาน หรืออาสาสมัคร ให้เข้าใจกฎหมายฉบับใหม่และนโยบายขององค์กรก่อนจะเริ่มทำงานของพวกเขา;
- สร้างช่องทางจัดการคำร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดโดยบุคคลที่ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานร่วมกัน และแจ้งให้พวกเขาทราบเกี่ยวกับช่องทางร้องเรียน; และ
- จัดการเตือนความจำและการอบรมอย่างสม่ำเสมอให้แก่ทุกคนที่ทำงานในสถานที่ทำงานร่วมกัน ให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและปรับแก้ไขนโยบายต่อต้านการละเมิดของภายในองค์กร

มาตรการเยียวยา:

- จัดการคำร้องเรียนหรือเหตุการณ์ละเมิดอย่างเหมาะสมและทันที เช่น ด้วยการทำการตรวจสอบ;
- ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานแบบชั่วคราวตามความยินยอมของผู้ร้องเรียน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ละเมิดเพิ่มอีก;
- ดำเนินการทางวินัยตามความเหมาะสม เช่น การออกค่าเตือนไปยังผู้ละเมิดหรือถ้าในกรณีรุนแรงก็อาจไล่ออก เมื่อพิสูจน์แล้วว่าข้อกล่าวหาเป็นจริงและมีมูล;
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานตามความจำเป็น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุละเมิดแบบเดียวกันขึ้นอีกในอนาคต; และ
- ทบทวนนโยบายของบริษัท/องค์กรเกี่ยวกับการละเมิด ขั้นตอนการจัดการคำร้องเรียน และมาตรการป้องกันต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี

หน่วยงานบริการสังคมแห่งหนึ่งเปิดรับอาสาสมัครเป็นบางครั้งเพื่อช่วยให้บริการแก่ผู้สูงอายุ อย่างเช่น การแวะไปเยี่ยมที่บ้านและทำความสะอาดบ้านให้แก่ผู้สูงอายุ หน่วยงานดังกล่าวได้กำหนดนโยบายต่อต้านการละเมิดทางเพศที่ครบถ้วน ซึ่งบังคับใช้กับบุคลากรทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งเจ้าหน้าที่และอาสาสมัคร ก่อนอาสาสมัครจะเริ่มทำงานอาสา พวกเขาจะต้องเข้าฟังการอบรมจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน นอกจากนี้อาสาสมัครทุกคนจะได้รับคู่มืออาสาสมัครที่จะอธิบายหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานและอาสาสมัคร รวมทั้งนโยบายต่อต้านการละเมิดทางเพศและช่องทางร้องเรียน อาสาสมัครจะต้องอ่านคู่มือดังกล่าวและเซ็นชื่อในข้อตกลงว่าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน

ผู้ถูกละเมิดหรือกลั่นแกล้งควรทำอย่างไร?

ฉันเป็นนักศึกษากฎหมายเพศหญิงปีสองในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ฉันได้เข้าฝึกงานฤดูร้อนเป็นเวลา 10 สัปดาห์ที่บริษัทกฎหมายแห่งหนึ่งเพื่อเพิ่มประสบการณ์ของฉัน ฉันไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างและไม่มีสัญญาจ้างงานที่ควบคุมการฝึกงานของฉัน ระหว่างสัปดาห์ที่สองของการฝึกงานนั้น หนายคนหนึ่งของบริษัทเข้ามาหาฉันในห้องครัว เขาสัมผัสเอวของฉันและบอกว่าฉันสวยและหุ่นดี เขาบอกว่าเราน่าจะไปเที่ยวกันสักคืน ระหว่างนั้นเขาจะได้อสอนฉันเป็นการส่วนตัวและบอกเคล็ดลับในการทำให้ลูกค้ำมีความสุข นี่ถือว่าเป็นการละเมิดหรือกลั่นแกล้งทางเพศหรือเปล่า? ฉันควรทำอย่างไร?

การกระทำของนายข้างต้นนั้นจัดได้ว่าเป็นการละเมิดทางเพศ

- ✓ ฉบับแก้ไขของกฎหมาย SDO บัญญัติว่าการละเมิดทางเพศต่อผู้ฝึกงานในสถานที่ทำงานร่วมกันนั้นเป็นความผิดตามกฎหมาย แม้ว่าจะไม่มีความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่างองค์กรที่ให้ฝึกงานกับผู้ฝึกงานก็ตาม
- ✓ การละเมิดทางเพศเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ เช่น การสัมผัสร่างกายที่ไม่พึงปรารถนา การจ้องหรือเหลือบมองบุคคลหรือส่วนหนึ่งของร่างกาย วิจารณ์ส่วนใดของร่างกาย หรือการรุกรานทางเพศ ที่เมื่อพิจารณาสถานการณ์ทั้งหมดแล้ว บุคคลภายนอกที่มีเหตุผลควรจะคาดการณ์ได้ว่าผู้ถูกละเมิดจะไม่พอใจ อับอาย หรือหวาดกลัว
- ✓ เมื่อถูกละเมิดทางเพศ ท่านควรกล่าวคำว่า “ไม่” ต่อผู้ละเมิด
- ✓ จดรายละเอียดของเรื่องที่เกิดขึ้น เช่น ชื่อผู้ละเมิด วันที่ เวลา สถานที่ และรายละเอียดของเหตุการณ์และพยาน ถ้ามี
- ✓ ปรึกษาเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลการฝึกงานของท่าน อาจารย์ที่มหาวิทยาลัย หรือบุคคลที่ท่านไว้ใจ
- ✓ ยื่นคำร้องเรียนต่อบริษัทกฎหมาย ร้องขอให้บริษัทจัดการกับคำร้องดังกล่าวอย่างเป็นทางการและเป็นธรรมและไม่ล่าเอียง
- ✓ ยื่นคำร้องเรียนกับ EOC หรือทำการฟ้องร้องและยื่นคำร้องกับศาลเขต

ผู้ถูกละเมิดหรือผู้ถูกลั่นแกล้งจะยื่นคำร้องเรียนกับ EOC ได้อย่างไร?

หากบุคคลใดรู้สึกว่ตนถูกเลือกปฏิบัติ กลั่นแกล้ง หรือกล่าวร้ายตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติทั้งสี่ฉบับ ท่านสามารถยื่นคำร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรมายัง EOC ได้ โดยยื่นคำร้องมาให้ EOC ทางช่องทางใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้:



จดหมายทางไปรษณีย์



[แบบฟอร์มออนไลน์บนเว็บไซต์ของ EOC](#)



แฟกซ์



มาติดต่อโดยตรงที่สำนักงาน EOC



โทรศัพท์ (สำหรับสอบถามเท่านั้น)



บริการ SMS (สำหรับสอบถามโดยผู้บกพร่องทางการได้ยิน/ปัญหาด้านการสนทนา)

การสอบถามเกี่ยวกับกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ: [แบบฟอร์มสอบถามออนไลน์](#)

การร้องเรียนเกี่ยวกับกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ: [แบบฟอร์มร้องเรียนออนไลน์](#)

การสอบถามและการร้องเรียนเกี่ยวกับบริการของ EOC: [แบบฟอร์มออนไลน์](#)

EOC ดำเนินการกับคำร้องเรียนอย่างไร?

เมื่อได้รับคำถามหรือคำร้องเรียน ทาง EOC จะยืนยันว่าคำร้องดังกล่าวผ่านตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดหรือไม่ นั่นก็คือ ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร ถูกยื่นโดยผู้ถูกละเมิดหรือตัวแทนที่ได้รับอนุญาตโดยผู้ถูกละเมิด และจะต้องมีข้อกล่าวหาว่ามีกรกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

เมื่อคำร้องตรงตามเงื่อนไขข้างต้นแล้ว คำถามหรือคำร้องดังกล่าวจะถูกจัดประเภทอย่างเป็นทางการว่าเป็น “คำร้องเรียน” (Complaint) และจะมีการมอบหมายคำร้องให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลเพื่อตรวจสอบทันที ทาง EOC มุ่งมั่นที่จะใช้หลักการ “เน้นเหยื่อเป็นศูนย์กลาง” พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักความเท่าเทียมกันและไม่ลำเอียงในการจัดการกับคำร้องเรียน ในระหว่างการตรวจสอบคำร้อง ทาง EOC จะตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับคำร้องดังกล่าวและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ชี้แจงอย่างเพียงพอ เมื่อเห็นว่าเหมาะสม ทาง EOC จะสนับสนุนให้ทุกฝ่ายที่ขัดแย้งกันหาทางยุติด้วยการไกล่เกลี่ย ซึ่งจะนำไปตามความสมัครใจอย่างสมบูรณ์

ถ้าการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ ผู้ร้องเรียนสามารถยื่นต่อ EOC เพื่อขอความช่วยเหลือทางกฎหมายในการฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาได้ คำขอความช่วยเหลือทั้งหมดจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการฝ่ายกฎหมายและคำร้องของ EOC อย่างสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้

จะติดต่อ EOC ได้อย่างไร?

โทร: (852) 2511 8211 (สำหรับสอบถามทั่วไปเท่านั้น)

แฟกซ์: (852) 2511 8142

ที่อยู่: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong

อีเมล: eoc@eoc.org.hk (สำหรับสอบถามทั่วไปเท่านั้น)

บริการ SMS: 6972566616538 (สำหรับสอบถามโดยผู้พิการทางการได้ยิน/การสนทนา)

(หากต้องการสอบถามและร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ กรุณาใช้แบบฟอร์มออนไลน์ข้างต้น)

คณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส

สิงหาคม 2020

หมายเหตุ: แผ่นพับนี้มิใช่เพื่อการอ้างอิงเท่านั้นและไม่ควรใช้แทนคำแนะนำทางกฎหมาย