

Chống Quấy rối Tình dục, Khuyết tật và Chủng tộc tại các Nơi làm việc chung

Sắc lệnh Pháp chế về Phân biệt đối xử (Chỉnh sửa Tổng hợp) 2020 đã có hiệu lực vào 19 tháng 6/2020. Sắc lệnh này đã sửa đổi Sắc lệnh về Phân biệt đối xử Giới tính (SDO), Sắc lệnh về Phân biệt đối xử Người khuyết tật (DDO), và Sắc lệnh về Phân biệt đối xử Chủng tộc (RDO) để chống quấy rối tình dục, khuyết tật và chủng tộc tại các nơi làm việc chung, thậm chí khi không có mối quan hệ công việc hoặc mối quan hệ công việc tương tự khác.

Nội dung của Bộ luật này:

Trong Phần 23A của SDO, một người bị coi là phạm pháp khi là người tham gia làm việc quấy rối người làm cùng khác về mặt tình dục.

Trong Phần 23A của DDO, một người bị coi là phạm pháp khi là người tham gia làm việc quấy rối người làm cùng khác bị khuyết tật.

Trong Phần 24A của RDO, một người bị coi là phạm pháp khi là người tham gia làm việc quấy rối người làm cùng khác về vấn đề chủng tộc của người đó.

Nơi làm việc là gì?

"Nơi làm việc" được định nghĩa là nơi:

- Tại đó một người làm việc với tư cách là người tham gia công việc; hoặc
- Một người có mặt với tư cách là người tham gia công việc.

Các ví dụ về nơi làm việc chung có thể là:

- Văn phòng của tổ chức nơi người đó làm thực tập;
- Văn phòng luật sư nơi người đó được giám hộ;
- Gian hàng hoặc bục triển lãm tại khu vực triển lãm có chia sẻ cơ sở làm việc;
- Không gian làm việc chung với nhân viên từ nhiều tổ chức khác nhau cùng chia sẻ cơ sở làm việc;
- Bục hoặc quầy khuyến mại trong siêu thị có nhân viên của các công ty khuyến mại sản phẩm làm việc trong siêu thị;
- Quầy trong các trung tâm thương mại có công nhân thời vụ làm việc bán hàng theo thời vụ; và
- Các trung tâm phục vụ từ thiện hoặc các tổ chức phi chính phủ (NGO) nơi người đó làm việc tình nguyện.

Người tham gia tại nơi làm việc là gì?

Theo SDO, DDO và RDO sửa đổi, người tham gia làm việc bị coi là phạm pháp khi quấy rối tình dục, hoặc quấy rối về vấn đề khuyết tật hoặc chủng tộc của người tham gia khác tại nơi cả hai cùng làm việc. Người tham gia nơi làm việc được định nghĩa trong Sắc lệnh là:

- Chủ lao động;
- Người lao động;
- Người lao động theo hợp đồng;
- Người đứng đầu của nhân viên hợp đồng;
- Đại lý hưởng hoa hồng;
- Người đứng đầu của đại lý hưởng hoa hồng;
- Đối tác trong công ty;
- Thực tập sinh; hoặc
- Tình nguyện viên.

Tình nguyện viên – người thực hiện công việc tình nguyện ngoài năng lực của chủ lao động hoặc nhân viên.

Thực tập sinh – người làm việc cho người khác để thực tập nhưng không phải là nhân viên của người khác.

Một “kỳ thực tập” được xác định là thời hạn làm việc mà việc hoàn thành là bắt buộc để có bằng cấp chuyên môn hoặc học thuật và được giám hộ; hoặc bất kỳ thời kỳ làm việc nào khác và thường được mô tả là đợt thực tập.

Quấy rối tình dục là gì?

Có hai hình thức quấy rối tình dục.

(1) Xử sự khiếm nhã với một người

Khi một người –

- Có hành vi tình dục khiếm nhã hoặc yêu cầu khiếm nhã về tình dục với người khác; hoặc
- Tham gia thực hiện hành vi mang tính tình dục khiếm nhã khác với người khác, mà khi xét đến toàn bộ bối cảnh, một người có lý trí sẽ đoán trước rằng người khác sẽ bị xúc phạm, hăm dọa hoặc sỉ nhục.

(2) Tạo ra môi trường thù địch về tình dục

Một người, đơn lẻ hoặc cùng với những người khác, tham gia thực hiện hành vi mang tính tình dục, từ đó tạo ra môi trường thù địch hoặc hăm dọa đối với

người khác. Ví dụ, hành vi đó có thể là hình thức kể chuyện tếu tục tĩu hoặc trưng bày ảnh số sàng.

Quấy rối tình dục là phi pháp bất kể người bị quấy rối đó là phụ nữ hay nam giới, và bất kể giới tính của người thực hiện việc quấy rối tình dục là gì.

Ví dụ: quấy rối tình dục với nhân viên thời vụ

Daisy làm nhân viên khuyến mại các sản phẩm điện tử theo thời vụ tại một cửa hàng bán lẻ lớn. Cô là nhân viên của công ty khuyến mại chứ không phải thuộc cửa hàng bán lẻ đó. Henry là nhân viên của cửa hàng bán lẻ và làm việc cùng khu vực với Daisy. Có một vài dịp, Henry đã bốn cợt tục tĩu với Daisy, việc đó sỉ nhục và khiến Daisy sợ hãi. Đây nhiều khả năng là sự quấy rối tình dục phi pháp của Henry đối với Daisy tại nơi làm việc chung.

Quấy rối khuyết tật hoặc chủng tộc là gì?

Quấy rối khuyết tật là xử sự khiếm nhã dựa trên khuyết tật của một người khi người có lý trí sẽ lường trước được rằng người khuyết tật kia sẽ bị xúc phạm, hăm dọa hoặc sỉ nhục bởi xử sự đó. Ví dụ, điều này có thể bao gồm nhận xét lăng mạ hoặc đùa cợt xúc phạm về khuyết tật của một người.

Quấy rối về chủng tộc là phi pháp trong hai tình huống:

(1) Xử sự khiếm nhã với một người

Khi một người, dựa vào chủng tộc của người khác, tham gia xử sự khiếm nhã mà một người có lý trí sẽ lường trước được hành vi này khiến cho người kia bị xúc phạm, hăm dọa hoặc sỉ nhục.

(2) Tạo ra môi trường thù địch về chủng tộc

Dựa vào chủng tộc của một người, một hoặc nhiều người có hành vi tạo ra môi trường thù địch hoặc hăm dọa đối với người khác.

Ví dụ: quấy rối khuyết tật đối với tình nguyện viên

Một tổ chức thiện nguyện cung cấp đồ ăn quyên góp được cho các gia đình sa cơ lỡ vận. Tổ chức này thường dùng tình nguyện viên để giúp sắp xếp đồ ăn trong văn phòng. Ông Suen, một người bị liệt hai chi dưới và phải dùng xe lăn, đã làm tình nguyện viên cho tổ chức này được một năm. Không có mối quan hệ công việc hưởng lương giữa ông Suen và tổ chức thiện nguyện này. Khi ông Suen đang làm việc tại văn phòng thì trong một vài dịp ông Wong, một nhân viên của tổ chức thiện nguyện, có nhận xét không đúng mực về ông Suen và khuyết tật của ông ấy. Ngoài việc nói với giọng chế nhạo "Tại sao chúng ta lại cho một số người khuyết tật làm việc, ông ấy thật vô dụng" thì ông Wong còn nói với ông Suen rằng: "Ông Suen, làm sao ông có thể có bạn bè khi ông bị khuyết tật và ngồi xe lăn?". Những xử sự như

vậy của ông Wong có thể được coi là quấy rối khuyết tật phi pháp đối với ông Suen tại nơi làm việc chung.

Ví dụ: quấy rối chủng tộc đối với nhân viên khuyến mãi làm thời vụ

Bà Diego, một phụ nữ Philipin, làm nhân viên khuyến mãi các sản phẩm y tế trong một cửa hàng bán lẻ lớn. Bà làm nhân viên khuyến mại của công ty cung cấp các sản phẩm y tế chứ không phải thuộc cửa hàng bán lẻ. Bà Cheung, một phụ nữ Trung Quốc, là nhân viên của cửa hàng bán lẻ. Bà làm thu ngân ở cùng khu vực bán sản phẩm y tế với bà Diego. Bà Cheung thường nói đùa mỉa mai và nhận xét về phụ nữ Philipin, coi họ chỉ tốt khi làm người giúp việc, họ đều ăn cắp và có thể quan hệ gian díu với chồng của các phụ nữ khác. Những nhận xét này của bà Cheung được nói ngay trước mặt bà Diego và bà Cheung biết bà Diego là người Philipin. Bà Diego cảm thấy bị sỉ nhục bởi nhận xét của bà Cheung. Đây có thể là sự quấy rối chủng tộc phi pháp của bà Cheung đối với bà Diego, bằng cách tạo ra môi trường thù địch và hăm dọa tại một nơi làm việc chung.

Nghĩa vụ của người tham gia thực tập và làm tình nguyện

Theo SDO, DDO và RDO, khái niệm trách nhiệm gián tiếp được áp dụng. Điều này có nghĩa là chủ lao động hoặc người đứng đầu đại lý sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý về hành vi quấy rối tình dục, khuyết tật và chủng tộc của nhân viên hoặc đại lý theo SDO, DDO và RDO, bất kể chủ lao động hoặc người đứng đầu có biết hoặc đồng ý với hành vi đó hay không. Chủ lao động sẽ chỉ có thể kháng cáo nếu họ chứng minh được rằng họ đã thực hiện "các bước thực tiễn hợp lý" để ngăn chặn hành vi đó tại nơi làm việc. Không có sự kháng cáo trong luật thành văn đối với người đứng đầu bộ phận trong các tình huống đó.

Một khái niệm tương tự về nghĩa vụ đã được ban hành liên quan tới người nhận thực tập sinh hoặc tình nguyện viên. SDO, DDO và RDO sửa đổi còn quy định thêm rằng một hành vi được thực hiện bởi thực tập sinh trong đợt thực tập được coi là hành vi của người thực tập và của người nhận thực tập sinh vào thực tập, bất kể hành vi đó có được thực hiện bằng sự hiểu biết hay sự đồng ý của người đó hay không.

Tương tự, hành vi được thực hiện bởi tình nguyện viên trong khi thực hiện công việc thực tập, được coi là hành vi của tình nguyện viên và của người nhận tình nguyện viên đó vào làm việc, bất kể hành vi đó có được thực hiện bằng sự hiểu biết hay sự đồng ý của người đó hay không.

Kháng cáo của người nhận thực tập sinh và tình nguyện viên chỉ phát sinh khi anh/chị ta chứng minh được rằng đã có các bước thực tiễn hợp lý để ngăn thực tập sinh hoặc tình nguyện viên thực hiện hành vi đó, hoặc loại hành vi đó trong đợt thực tập hoặc thực hiện công việc tình nguyện. Sau cùng, tòa án sẽ xem xét các bối cảnh của vụ việc và quyết định liệu phương thức mà người nhận thực tập sinh hoặc tình nguyện viên thực hiện có đầy đủ không.

Các phương thức tốt để chống quấy rối tại nơi làm việc chung

Các phương thức Phòng ngừa:

- Phát triển hoặc sửa đổi các chính sách chống quấy rối cho công ty/tổ chức để đưa vào các tình huống tại nơi làm việc chung khi không có mối quan hệ công việc giữa mọi người.
- Tóm tắt cho những người có liên quan, như nhân viên, công nhân theo hợp đồng, nhân viên thời vụ, thực tập sinh hoặc tình nguyện viên, về các bộ luật và chính sách mới của tổ chức trước khi họ bắt đầu làm việc.
- Thiết lập các kênh giải quyết khiếu nại về quấy rối bởi những người làm việc tại nơi làm việc chung và thông báo cho họ về các kênh khiếu nại; và
- Cung cấp lời nhắc và đào tạo định kỳ cho mọi người làm việc tại nơi làm việc chung về những thay đổi của pháp luật và các chính sách chống quấy rối nội bộ được cập nhật.

Các phương thức Khắc phục

- Xử lý khiếu nại hoặc các sự cố quấy rối một cách đúng đắn và nhanh chóng, như bằng cách thực hiện cuộc điều tra;
- Điều chỉnh tạm thời bố trí công việc dựa trên sự chấp thuận của nguyên đơn để những sự cố quấy rối như vậy không diễn ra nữa;
- Thực hiện kỷ luật thích hợp, như ra cảnh báo đối với người quấy rối hoặc nếu nghiêm trọng, có thể sa thải khi xác định được cáo buộc là đúng và đã được chứng minh;
- Cải tiến công tác bố trí công việc khi cần thiết để phòng ngừa sự cố quấy rối tương tự diễn ra trong tương lai; và
- Xem xét chính sách của công ty/tổ chức về quấy rối, quy trình xử lý khiếu nại và phương thức phòng ngừa một cách thường xuyên.

Ví dụ về thực hành tốt

Đôi khi, công ty dịch vụ xã hội tuyển dụng tình nguyện viên nhằm giúp cung cấp dịch vụ cho người cao tuổi, như tới thăm nhà và làm việc vật dọn dẹp nhà cho người cao tuổi. Công ty này đã phát triển chính sách chống quấy rối tình dục toàn diện, áp dụng cho toàn bộ nhân viên toàn thời gian và bán thời gian, cộng sự và tình nguyện viên. Trước khi các tình nguyện viên bắt đầu công việc tình nguyện, họ cần dự buổi tóm lược của nhân viên công ty này. Ngoài ra, mỗi tình nguyện viên được cấp một Sổ tay Tình nguyện viên, trong đó nêu rõ vai trò và trách nhiệm của công ty và tình nguyện viên cũng như chính sách chống quấy rối tình dục và kênh khiếu nại. Các tình nguyện viên sẽ phải đọc kỹ Sổ tay này và ký thỏa thuận để chỉ rõ rằng họ đồng ý chịu sự ràng buộc bởi các quy tắc và quy định của công ty.

Người bị xúc phạm hoặc bị quấy rối nên làm gì?

Tôi là nữ sinh viên luật năm thứ hai tại đại học và có 10 tuần thực tập không lương tại một hãng luật để nâng cao kinh nghiệm. Tôi không được hưởng bất kỳ khoản lương nào và không có hợp đồng lao động điều chỉnh đợt thực tập của tôi. Trong tuần thực tập thứ hai, một luật sư trong hãng đã tiếp cận tôi ở phòng ăn trong công ty. Anh ta chạm vào eo của tôi và bình luận rằng tôi rất quyến rũ và có số đo đẹp. Anh ta nói rằng chúng tôi có thể đi ăn tối sau đó anh ấy có thể dạy tôi riêng và chia sẻ một số mẹo khiến cho khách hàng hạnh phúc. Điều này có phải quấy rối tình dục không? Tôi cần làm gì?

Hành vi nêu trên của luật sư đó có thể coi là quấy rối tình dục.

- ✓ Sửa đổi SDO quy định rằng sự quấy rối tình dục đối với thực tập sinh tại nơi làm việc chung là phi pháp, kể cả khi không có mối quan hệ công việc giữa tổ chức nhận thực tập sinh và thực tập sinh.
- ✓ Sự quấy rối tình dục có nhiều hình thức khác nhau, như tiếp xúc cơ thể khiếm nhã, nhìn chăm chăm hoặc liếc mắt đều cáng vào một người hoặc những bộ phận cơ thể của anh ta/cô ta, bình luận về cơ thể của anh ta/cô ta hoặc bỡn cợt tục tĩu. Khi xét đến toàn bộ bối cảnh, một bên thứ ba có lý trí sẽ đoán trước được người đó sẽ bị xúc phạm, hăm dọa hoặc sỉ nhục bởi xử sự đó.
- ✓ Khi gặp phải sự quấy rối tình dục, bạn nên nói "Không" đối với (những) người quấy rối.
- ✓ Viết ra chi tiết những điều đã xảy ra, gồm tên kẻ quấy rối, ngày, thời gian, địa điểm và chi tiết sự cố và nhân chứng, nếu có.
- ✓ Bàn thảo với người quản lý giám sát việc thực tập của bạn, người hướng dẫn tại đại học hoặc người mà bạn tin tưởng.
- ✓ Gửi khiếu nại cho hãng luật. Yêu cầu hãng này xử lý khiếu nại một cách công bằng và vô tư.
- ✓ Gửi khiếu nại với EOC, hoặc mở thủ tục pháp lý và nộp đơn yêu cầu bồi thường lên Tòa án Quận.

Làm thế nào để người bị xúc phạm hoặc bị quấy rối có thể gửi khiếu nại cho EOC?

Bất kỳ ai cảm thấy rằng anh/chị ấy đã bị phân biệt đối xử, quấy rối hoặc nói xấu như đã nêu rõ trong bốn Sắc lệnh chống phân biệt đối xử thì có thể nộp đơn khiếu nại **bằng văn bản** cho EOC và gửi khiếu nại tới EOC thông qua một trong các kênh sau đây:



Thư qua bưu điện



Fax



Điện thoại (chỉ để yêu cầu)



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



Trực tiếp tại văn phòng EOC



Tin nhắn SMS (Chỉ dành cho yêu cầu bởi những người bị khiếm thính/khó khăn về phát âm)

Các yêu cầu liên quan tới sắc lệnh chống phân biệt đối xử: [Mẫu yêu cầu trực tuyến](#)

Khiếu nại liên quan tới sắc lệnh chống phân biệt đối xử: [Mẫu khiếu nại trực tuyến](#)

Yêu cầu và khiếu nại liên quan tới các dịch vụ của EOC: [Đơn trực tuyến](#)

EOC giải quyết khiếu nại ra sao?

Khi nhận được yêu cầu hoặc khiếu nại, EOC sẽ kiểm tra xem liệu điều đó có đáp ứng được các điều kiện hoặc ngưỡng khiếu nại, đó là liệu nó có phải là văn bản không, liệu nó có được gửi bởi người bị xúc phạm hoặc bởi người đại diện được ủy quyền bởi người đó, và liệu nó có gồm sự vi phạm dẫn lý lẽ hành vi phi pháp theo các Sắc lệnh chống phân biệt đối xử hay không.

Sau khi các điều kiện nêu trên được đáp ứng thì yêu cầu hoặc khiếu nại sẽ được phân loại một cách chính thức là khiếu nại, và người quản lý hồ sơ sẽ được chỉ định ngay để theo dõi vụ việc. EOC cam kết áp dụng phương pháp tiếp cận "lấy nạn nhân làm trung tâm", khi tuân thủ các nguyên tắc công bằng và vô tư trong xử lý khiếu nại. Khi điều tra khiếu nại, EOC sẽ kiểm tra toàn bộ thông tin liên quan tới vụ việc và đưa ra toàn bộ các cơ hội công bằng cho các bên tham gia để phản hồi. Khi cho rằng thích hợp, EOC sẽ khuyến khích các bên đang có mâu thuẫn giải quyết thông qua hòa giải, điều này hoàn toàn tự nguyện.

Nếu việc hòa giải không thành công thì nguyên đơn có thể nộp đơn cho EOC để được trợ giúp pháp lý khởi kiện dân sự với bên bị đơn. Mọi đơn xin trợ giúp được xem xét bởi Ủy ban Pháp luật và Khiếu nại của EOC căn cứ vào các nguyên tắc đã được thiết lập.

Cách liên hệ với EOC?

ĐT: (852) 2511 8211 (chỉ dành cho các câu hỏi chung)

Fax: (852) 2511 8142

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

Email: eoc@eoc.org.hk (chỉ dành cho các câu hỏi chung)

Tin nhắn SMS: 6972566616538 (Chỉ dành cho yêu cầu bởi những người bị khiếm thính/khó khăn về phát âm)

(Để yêu cầu và khiếu nại về phân biệt đối xử theo Sắc lệnh chống phân biệt đối xử, vui lòng sử dụng các mẫu đơn trực tuyến nêu trên.)

Ủy ban Cơ hội Công bằng

Tháng 8/2020

Lưu ý: Tờ rơi này chỉ để tham khảo và không được thay thế cho tư vấn pháp luật.