



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

ความเข้าใจ

กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ
คุ้มครองสิทธิ์ของผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างด้าวและนายจ้าง

Thai Version
(คำแปลภาษาไทย)
August 2010

สารบัญ

บทนำ 5

บทที่ 1 แนวความคิดสำคัญและคำจำกัดความของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ 6

1.1 เชื้อชาติคืออะไร? 6

1.2 การเลือกปฏิบัติที่เป็นผลจากศาสนาหรือภาษาจัดเป็นการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติภายใน RDO หรือไม่? 6

1.3 RDO สามารถนำไปใช้กับอะไรได้บ้าง? 6

1.4 การเลือกปฏิบัติคืออะไร? 7

1.5 การล่วงละเมิดทางเชื้อชาติคืออะไร? 7

1.6 การเลือกปฏิบัติในลักษณะของการตกเป็นผู้รับผลกระทบ 9

1.7 การว่าร้ายทางเชื้อชาติ 9

1.8 นายข้างต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง? 9

บทที่ 2 กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติในชีวิตประจำวัน 11

2.1 การใช้กฎหมาย RDO 11

2.2 เงินเดือน / ค่าจ้าง 11

2.3 วันพัก/ วันหยุด 13

2.4 ตำแหน่ง 14

2.5 การไปโรงพยาบาล 15

2.6 ต้านที่พักอาศัย 15

2.7 ความรับผิดชอบ 16

2.8 การยกเลิกสัญญาไว้จ้าง 17

2.9 เกี่ยวกับสำนักงานจัดหางาน 18

บทที่ 3 การยื่นคำร้องเรียนต่อ EOC (Equal Opportunities Commission) 20

3.1 ข้าพเจ้าสามารถยื่นคำร้องเรียนต่อ EOC ได้อย่างไร? 20

3.2 ใครสามารถยื่นคำร้องเรียนได้บ้าง? 20

3.3 มีระยะเวลาจำกัดในการยื่นคำร้องหรือไม่? 20

3.4 ในคำร้องเรียนควรมีข้อมูลอะไรบ้าง? 20

3.5 ข้าพเข้าบังสานารถี่นั่นคำว่าของเรียนได้หรือไม่หากข้าพเข้าต้องออกจากช่องทางทันทัน?.	21
3.6 EOC ไตร่ส่วนคำร้องอย่างไร?	21
3.7 การ ใกล้เคลียข้อพิพาทดือจะอะไร?	21
3.8 EOC ใกล้เคลียข้อพิพาทของคำร้องเรียนได้อย่างไร?.....	22
3.9 ข้าพเข้ามีทางเลือกอื่นอีกหรือไม่ หากการ ใกล้เคลียข้อพิพาทดื้อเหลว?	22
บทที่ 4 วิธีการปฏิบัติที่ดีเพื่อรักษาความประองดองด้านเชื้อชาติที่บ้าน	23
คำอธิบายเพิ่มเติม.....	26

ความเข้าใจเรื่องกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ

(Race Discrimination Ordinance – RDO)

คุณมีสำหรับผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติและนายจ้าง

- ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ (RDO) เกี่ยวข้องกับท่านอย่างไร?
- ท่านทราบเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านภายใต้RDO หรือไม่?
- ท่านทราบหรือไม่ว่า RDO เกี่ยวข้องต่อสมาชิกในครอบครัวของท่าน เช่นกัน?
- ท่านสามารถจะเลือกผู้ช่วยทำงานบ้านของท่านจากพื้นฐานทางเชื้อชาติ ได้หรือไม่?
- RDO บังคับใช้กับการเลือกปฏิบัติเนื่องจากศาสนาและภาษาหรือไม่?

บทนำ

กว่าครึ่งหนึ่งของชนกลุ่มน้อยในส่องคงทำงานเป็นผู้ช่วยทำงานบ้าน กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมของช่องคง เช่น – กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ, กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อสถานะ ครอบครัว, กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลพิการและกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ – ให้ความคุ้มครองแก่บุคคลเหล่านี้ในระหว่างที่พำนักและทำงานอยู่ จากการเลือกปฏิบัติที่มีจาก เพศ, สถานภาพการสมรส, การตั้งครรภ์, สถานะ ครอบครัว, ความพิการ, และเชื้อชาติ

คุ้มครองนี้ให้ก้าวรวมทั่วไปของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ (RDO) และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอันมีผลต่อนายจ้างและผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติ คุ้มครองนี้ยังอธิบายถึงบทบาทของคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส (Equal Opportunities Commission-EOC) ในการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ โดยคุ้มครองนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นการแนะนำ เท่านั้น นายจ้างและผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติควรขอคำแนะนำจากคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาสหรือใช้บริการการให้คำปรึกษาทางกฎหมายของเอกชนหากต้องการคำอธิบายหรือการตีความเฉพาะเรื่องในกฎหมาย RDO หรือกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติฉบับอื่นๆ

บทที่ 1 แนวความคิดสำคัญคำจำกัดความของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ

กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ

กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ (Race Discrimination Ordinance-RDO) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2009 เป็นกฎหมายที่ต่อต้านการเลือกปฏิบัติขององค์กรซึ่งห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิดและว่าร้าย อันเนื่องจากเชื้อชาติของบุคคล

RDO ยังมอบให้คณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส (Equal Opportunities Commission, or EOC) ทำหน้าที่จัดการการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการว่าร้ายทางเชื้อชาติตามกล่าวรวมถึงการส่งเสริมความเสมอภาคและความปรองดองในหมู่คนต่างเชื้อชาติด้วย

1.1 เชื้อชาติคืออะไร?

เชื้อชาติที่เกี่ยวข้องกับบุคคล คือเชื้อชาติของบุคคล นั่นๆ ตัวอย่างเช่น เป็นคนจีน หรือคนอินเดีย เป็นต้น; สีผิวของบุคคล นั่นๆ ตัวอย่างเช่น เป็นคนผิวดำ น้ำตาลหรือ ขาวเป็นต้น; “การสืบเชื้อสาย ของบุคคล เช่น วรรณของเขาหรือเชื้อและสถานะที่ตกทอดกันมา หรือสถานะทางสังคม; ชาติกำเนิดของบุคคลนั้น เช่น เป็นคนไทย ลังกาหรือชาติพันธุ์ซึ่งเดิมของบุคคลนั้น เช่น เป็นชาวไทย

1.2 การเลือกปฏิบัติที่เป็นผลจากศาสนาหรือภาษาจัดเป็นการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติภายในได้ RDO หรือไม่?

การเลือกปฏิบัติเนื่องจากศาสนาหรือภาษาโดยตัวของมันเอง ไม่จัดว่าเป็นการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติภายในได้ RDO อย่างไรก็ตาม ข้อบังคับ เงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและ/หรือภาษาอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติทางอ้อมได้ สำหรับคำอธิบายโดยละเอียดกรุณาอ่านข้อ 1.4.

1.3 RDO สามารถนำไปใช้กับอะไรได้บ้าง?

RDO สามารถนำไปใช้ได้กับนายจ้างทุกคน รวมไปถึงนายจ้างของผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติ

RDO อนุญาตให้นายจ้างของผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติเลือกผู้ช่วยทำงานบ้านบนพื้นฐานของ เข็อชาติได้ ส่วนข้อบังคับอื่นๆ ใน RDO จะบังคับใช้เมื่อสัญญาจ้างงานมีผล ซึ่งอาจเริ่มตั้งแต่เวลาที่ ผู้ช่วยเดินทางเข้าสู่ช่องกง (ในกรณีที่ผู้ช่วยฯ ต้องรอวิชาอนุญาตทำงานที่นอกเขตช่องกง) หรือเมื่อ ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานที่ออกโดยแผนกรวจคนเข้าเมือง (ในกรณีที่ผู้ช่วยฯ ทำงานบ้านไม่ เป็นต้องออกเอกสารช่องกงในระหว่างการรอการอนุญาตจากผู้อำนวยการแผนกรวจคนเข้าเมือง)

RDO ยังมีผลบังคับใช้เมื่อกระทั่งในกรณีที่ผู้ช่วยฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนนอกช่องกงเป็นระยะเวลา สามๆ ตัวอย่างเช่นนายจ้างได้พาผู้ช่วยฯ ไปด้วยขณะที่นายจ้างไปพักร้อน

1.4 การเลือกปฏิบัติคืออะไร?

บุคคลสามารถร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติภายใต้ RDO หากเขา/ เธอได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่า เทียมกันเนื่องจากเข็อชาติของเข้า/ เธอ ซึ่งเรียกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติทางตรง

การเลือกปฏิบัติทางอ้อมในการจ้างงานอาจเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างกำหนดข้อบังคับซึ่งมีผลต่อทุกคน โดยไม่เกี่ยวกับเข็อชาติ อย่างไรก็ตาม ผลจากข้อบังคับนั้น คุณจากเข็อชาติใดเข็อชาตินี้ โดยเฉพาะ อาจเสียเปรียบได้ (เพราะว่ามีสมาชิกเพียงส่วนน้อยจากกลุ่มเข็อชาติอื่น) และไม่มีเหตุผลอันสมควรสำหรับนายจ้างที่จะ กำหนดข้อบังคับดังกล่าว ตัวอย่างเช่น หากนายจ้างกำหนดให้ผู้ช่วยแม่บ้านของเข้า/ เธอกินเนื้อหมู หรือผลิตภัณฑ์จากหมูเท่านั้น โดยไม่มีการจัดเตรียมทางเลือกอื่นให้ ถึงนี้อาจเป็นปัญหาสำหรับ ผู้ช่วยทำงานบ้านชาวอินโดเนียซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม พวกราชอาณาจักรทุกชาติที่กินเนื้อหมู ดังกล่าวและรักสีกุ้งเนื่องจากความเชื่อในเรื่องนี้

ผู้ช่วยทำงานบ้านสามารถร้องเรียนได้ว่า เชอ/ เขาถูกเลือกปฏิบัติ ถ้า:

1. เขายังได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน และ
2. มีเหตุผลอันสมควรให้เชอได้รับการปฏิบัติดังกล่าวเนื่องจากเข็อชาติของเข้า/ เธอ

1.5 การล่วงละเมิดทางเข็อชาติคืออะไร?

การล่วงละเมิดทางเข็อชาติเป็นการกระทำใดๆ ไม่เป็นที่พึงประนานต่ออิกบุคคลหนึ่งเนื่องจาก เข็อชาติของเข้า/ เธอ การล่วงละเมิดทางเข็อชาติมีอยู่สองประเภท:

(1) การล่วงละเมิดด้วยการกระทำที่ไม่พึงประณานา

มาตรา 24 (12) ของ RDO ห้ามนายจ้างและสมาชิกคนอื่นๆ ในบ้านมีส่วนร่วมในการกระทำที่ไม่พึงประณานาเนื่องจากเชื้อชาติของผู้ช่วยทำงานบ้าน ตัวอย่างของ การกระทำดังกล่าวอาจรวมไปถึง:

- การใช้ต้อค้ำพูดหรือข้อความเป็นลายลักษณ์อักษรที่สร้างความเสียหายหรือความรู้สึกดูหมิ่นดูถูก
- การล้อเลียน หยอกเย้ เยาะเย้ยหรือเห็นแก่เนมเกี่ยวกับเชื้อชาติ
- การใช้น้ำเสียงก้าวร้าวเมื่อถือสารกับคนจากกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาตินั่งโดยเฉพาะ
- การเลือกกำหนดงานปริมาณมากเกินกำลังให้คนจากกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาตินั่งโดยเฉพาะ
- การใช้คำหยาบคาย หรือ
- การเลือกตำแหน่งจากกลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาตินั่งโดยเฉพาะ

(2) การล่วงละเมิดด้วยสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร

นายจ้าง ไม่ว่าจะเพียงลำพังหรือร่วมกันกับผู้อื่น มีส่วนในการกระทำที่สร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมที่บ่อบ่ำ/บ่อมขวัญผู้ช่วยทำงานบ้านเนื่องจากเชื้อชาติของเข้า/เชอ ตัวอย่างเช่น นายจ้างยอมให้สมาชิกคนอื่นในบ้านติดโปสเตอร์หรือภาพตัดจากหนังสือพิมพ์ซึ่งมีข้อความดูถูกต่อเชื้อชาติของผู้ช่วยทำงานบ้าน อันอาจทำให้ผู้ช่วยทำงานบ้านเกิดความรู้สึกซึ้นเคืองหรือหวาดกลัวแม่นายจ้างหรือสมาชิกครอบครัวไม่ได้มีเจตนาทำให้ผู้ช่วยฯรู้สึกซึ้นเคืองหรือ หวาดกลัวก็ตาม

ข้อควรสังเกต

ในกรณีของการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติ การกระทำดังกล่าวอาจเป็นการกระทำโดยเจตนา หรือไม่เจตนาล่วงละเมิดก็ได้ หากผู้ช่วยทำงานบ้านรู้สึกว่าไม่พอใจหรือถูกดูถูกโดยการกระทำและการกระทำหนึ่งเนื่องจากเชื้อชาติของเข้า/เชอในเหตุการณ์ที่บุคคลใดๆตาม อาจคาดเดาได้ว่าการกระทำนั้นๆทำให้ผู้ช่วยทำงานบ้านรู้สึกซึ้นเคือง ขยะหน้าหรือหวาดกลัว การกระทำดังกล่าวจึงเป็นการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติ

1.6 การเลือกปฏิบัติในลักษณะของการตกเป็นผู้รับเคราะห์

การเลือกปฏิบัติในลักษณะของการตกเป็นผู้รับเคราะห์เกิดขึ้นถ้านายจ้างหรือสมาชิกครอบครัวของเข้า/เชอปฏิบัติกับผู้ช่วยฯอย่างไม่เท่าเทียมกันโดยเหตุผลว่าผู้ช่วยฯได้ทำ หรือมีเจตนาจะทำ หรือนายจ้างลงสัญญาไว้ผู้ช่วยฯได้ทำ หรือเจตนาจะทำเรื่องดังต่อไปนี้:

- (1) ยื่นคำร้องเรียนภายใต้ RDO
- (2) ให้ข้อมูลหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับคำร้องเรียนที่ยื่นภายใต้ RDO
- (3) กล่าวหาว่าบ้างคนได้ฝ่าฝืน RDO (เว้นแต่การกล่าวหาเป็นเท็จและไม่ได้กระทำโดยสุจริต)

ตัวอย่างดังต่อไปนี้อาจเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติในลักษณะของการตกเป็นผู้รับเคราะห์ผู้ช่วยทำงานบ้านร้องเรียนต่อนายจ้างว่าได้ถูกสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัวของนายจ้างล่วงละเมิดโดยการพูดว่าร้ายเกี่ยวกับเรื่องเชื้อชาติใส่เรื่องและแจ้งว่าอาจจะยื่นคำร้องแก่ EOC หากยังไม่หยุดกระทำเรื่องดังกล่าว ดังนั้น นายจ้างจึงได้ตัดสินใจยกเลิกสัญญาจ้างของผู้ช่วยฯ ในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้ช่วยฯสามารถร้องเรียนว่าเธอได้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในลักษณะของการตกเป็นผู้รับเคราะห์

1.7 การว่าร้ายทางเชื้อชาติ

มาตรา 45 ของ RDO ถือเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายสำหรับบุคคลที่ดำเนินกิจกรรมสาธารณชนใดๆ อันก่อให้เกิดความเกลียดชัง การดูถูกอย่างรุนแรง หรือทำการเยาะเย้ยอย่างรุนแรงเกี่ยวกับเชื้อชาติต่อบุคคลอื่น ในกรณีนี้กิจกรรมสาธารณะคือรูปแบบการสื่อสารใดๆกับสาธารณะหรือการกระทำซึ่งเป็นที่สังเกตเห็นได้โดยสาธารณะ

ตัวอย่างเช่น หากนายจ้างโทรศัพท์ในความผิดพลาดของผู้ช่วยทำงานบ้านต่อหน้าสาธารณะ และเริ่มกล่าวโทนความผิดพลาดไปถึงเชื้อชาติของเธอคุ้ยเสียงดังและด้วยคำพูดที่เต็มไปด้วยการดูถูกหรือเยาะเย้ยผู้ช่วยฯอย่างรุนแรงแล้วอาจพิจารณาได้ว่าเป็นการว่าร้ายเรื่องเชื้อชาติ การนำข้อความซึ่งมีการยุบงำนให้เกิดความเกลียดชัง ดูถูกอย่างรุนแรงหรือเยาะเย้ยอย่างรุนแรงต่อบางคนในเรื่องเชื้อชาติไปใส่ไวบันเริบ ใช้ตัวบุคคลทัวไปสามารถเข้าไปคุ้นได้ อาจถือได้ว่าเป็นการว่าร้ายทางเชื้อชาติ

1.8 นายจ้างต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง ?

ภายใต้ RDO นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และการกระทำที่ผิดกฎหมายของ

พนักงาน/ลูกจ้างของตนได้กระทำ นอกจากนี้นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบสำหรับการสร้าง
สภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรหรือปั่นบัญชีช่วยหากนายจ้างส่งเสริมหรืออينยอมให้สมาชิกในบ้าน
คนอื่นล่วงละเมิดผู้ช่วยฯ(แม้ว่านายจ้างจะไม่ได้มีส่วนร่วมในการล่วงละเมิดด้วยตนเองก็ตาม)
นายจ้างควรปฏิบัติตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่าง
ยิ่งในการณ์ที่ผู้ช่วยฯ นำเรื่องการล่วงละเมิดนี้ไปแจ้งแก่นายจ้างแล้ว

นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบต่อการกระทำที่เดือดร้อนตัวด้วย หากนายจ้างขอให้ดำเนินการจัดหางาน
จัดหาผู้ช่วยทำงานบ้านที่มาจากการเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งผู้ที่อินยอมที่จะทำงานเพื่อสิทธิประโยชน์
น้อยกว่าสิทธิตามสัญญาจ้างงาน ถึงแม้ว่า RDO อนุญาตให้นายจ้างเลือกผู้ช่วยทำงานบ้านจากเชื้อ
ชาติที่นายจ้างต้องการได้ แต่กฎหมายห้ามไม่ให้นายจ้างเสนอข้อตกลงหรือเงื่อนไขการจ้างงานที่
แตกต่างออกไปเนื่องจากเหตุผลด้านเชื้อชาติของลูกจ้าง ดังนั้น ภายใต้ RDO ถือเป็นเรื่องที่ผิด
กฎหมายสำหรับนายจ้างที่จะขอให้ตัวแทนจัดหางานจัดหาผู้ช่วยจากเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งเพื่อที่
นายจ้างจะได้จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าการจ้างผู้ช่วยจากเชื้อชาติอื่น

ข้อควรสังเกต

มาตรา 24 (12) ของ RDO ห้ามมิให้บุคคลในที่พักอาศัยใดๆล่วงละเมิดบุคคลอื่นที่ถูกว่าจ้างมา
เพื่อทำงานในที่นั้นๆ

กฎหมาย RDO ยังสามารถใช้ได้กับผู้เยาว์ โดย EOC สนับสนุนนายจ้างทุกคนให้เน้น กับ
สมาชิกในครอบครัวถึงความสำคัญของความเท่าเทียมกันทางเชื้อชาติและ ปฏิบัติตนให้
สอดคล้องต่อ RDO ด้วย

บทที่ 2 กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติใน ชีวิตประจำวัน

2.1 การใช้กฎหมาย RDO

สำหรับนายจ้าง

คำถาม 1.1 ข้าพเจ้าขอให้สำนักงานจัดหางานจัดหาผู้ช่วยทำงานบ้านชาวไทยได้หรือไม่?
คำตอบ ได้ RDO อนุญาตให้นายจ้างเลือกผู้ช่วยทำงานบ้านจากเชื้อชาติที่นายจ้างต้องการได้

คำถาม 1.2 ข้าพเจ้าตัดสินใจจ้างผู้ช่วยจากประเทศไทยโดยตรง และได้เขียนต์สัญญากับ
เชอแล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าเกิดเปลี่ยนใจและต้องการจ้างผู้ช่วยชาวฟิลิปปินส์
แทน ข้าพเจ้าสามารถทำเรื่องนี้ได้หรือไม่?
คำตอบ RDO มีผลบังคับใช้ทันทีที่ได้มีการทำสัญญาจ้างงานกันแล้ว ซึ่งอาจ
เกิดขึ้นได้เมื่อว่าผู้ช่วยของท่านยังไม่ได้เริ่มทำงานให้กับท่าน ดังนั้น ท่านไม่
สามารถเปลี่ยนใจด้วยเหตุผลเนื่องจากเชื้อชาติหลังจากที่สัญญาจ้างมีผลบังคับ
แล้ว

2.2 เงินเดือน / ค่าจ้าง

สำหรับนายจ้าง

คำถาม 2.1 ข้าพเจ้าจ่ายเงินให้แก่ผู้ช่วยชาวศรีลังกาน้อยกว่าผู้ช่วยชาวฟิลิปปินส์ได้
หรือไม่?

คำตอบ ประการแรก รัฐบาลย่ออง Kong ได้กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำให้แก่ผู้ช่วยทำงานบ้าน
ชาวต่างชาติแล้วและท่านอาจจะมีความพิเศษทางอาชญาคดีท่านจ่ายค่าจ้างน้อยกว่า
จำนวนนี้ ดังนั้นท่านไม่ควรจ่ายเงินให้แก่ผู้ช่วยของท่านน้อยกว่าเงินเดือนขั้น
ต่ำที่รัฐบาลย่ออง Kong กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติใดๆ ประการที่สองท่านไม่
ควรจ่ายเงินเดือนให้ผู้ช่วยคนหนึ่งมากกว่าอีกคนหนึ่งเนื่องจากคนทั้งสองต่าง
เชื้อชาติกัน แต่ท่านอาจจะจ่ายเงินเดือนให้ต่างกันโดยใช้เหตุผลอื่นที่ไม่
เกี่ยวกับเชื้อชาติ เช่น ประสบการณ์การทำงาน คุณสมบัติ และงานที่ต้องการ
ให้แต่ละคนทำ เป็นต้น ดังนั้น จะเป็นการดีที่สุดถ้าท่านได้นอกเหตุผลแก่
ผู้ช่วยฯ ที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า เพื่อที่ผู้ช่วยฯ ตั้งกล่าวจะ ให้ไม่รู้สึกว่าตนเอง

ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าเนื่องด้วยเชื้อชาติของเข้า/เธอ

คำถาม 2.2	ข้าพเจ้ามีผู้ช่วยส่องคนที่มาจากต่างเชื้อชาติกัน หนึ่งในนั้นค่อนข้างประมาท เลินเล่อ เธอทำของในบ้านแตกหักสองถึงสามชิ้น ดังนั้นข้าพเจ้าตัดสินใจลด เงินเดือนของเธอเพื่อชดใช้ค่าเสียหาย ผู้ช่วยของข้าพเจ้าบอกว่าข้าพเจ้าเลือก ปฏิบัติ เพราะเชื้อชาติของเธอ ในขณะที่ข้าพเจ้าเพียงแค่ปฏิบัติตามสิทธิใน ฐานะนายจ้าง RDO มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร?
คำตอบ	ท่านอาจลงโทษลูกจ้างในเรื่องของการทำงาน แต่หากท่านลดเงินเดือนของ ผู้ช่วยของท่านที่มาจากเชื้อชาติ ก. แต่ไม่เคยลดเงินเดือนของผู้ช่วยคนอื่น ที่มาจากเชื้อชาติ ข. ในขณะที่เข้า/เธอทำสิ่งที่ผิดพลาดคล้ายคลึงกันกับผู้ช่วย ที่มาจากเชื้อชาติ ก. การปฏิบัตินี้อาจถูกพิจารณาเป็นการเลือกปฏิบัติโดยตรง และละเมิดกฎหมาย RDO โปรดจำไว้ว่ากฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Ordinance) ก็มีข้อกำหนดพิเศษในการหักเงินเดือนด้วย โปรดอ้างอิงถึงสิ่งพิมพ์ของกรมแรงงานในเรื่องนี้
	สำหรับผู้ช่วยทำงานบ้าน
คำถาม 2.3	ข้าพเจ้าสามารถทำอย่างไรได้บ้าง หากนายจ้างของข้าพเจ้าจ่ายเงินให้น้อยกว่าเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้?
คำตอบ	หากท่านคิดว่าท่านได้รับเงินเดือนน้อยกว่าเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ เพราะเชื้อชาติของท่าน ท่านสามารถขอคำปรึกษากับ EOC และ/หรือ ยื่น เรื่องร้องเรียนภายใต้ RDO นอกจากนั้นท่านยังสามารถรายงานเรื่อง เงินเดือนที่ต่ำกว่าไปยังกรมแรงงานในเวลาเดียวกัน ได้อีกด้วย หากจำเป็น ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากองค์กรเอกชน, สถานกงสุล หรือ ศูนย์ภาพแรงงาน/ศูนย์ภาพการค้า ของท่าน เพื่อที่จะยื่นเสนอคำร้องเรียนของ ท่านต่อ EOC หรือกรมแรงงานต่อไป
คำถาม 2.4	ข้าพเจ้าควรทำอย่างไรดีหากข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนขั้นต่ำแต่ยังน้อยกว่า เพื่อนร่วมงานที่มีเชื้อชาติต่างกัน?
คำตอบ	ท่านควรพูดกับนายจ้างของท่านและ ตามถึงเหตุผลว่าทำไมนายจ้างจึงจ่าย ให้ท่านน้อยกว่าคนงานคนอื่น นายจ้างของท่านต้องมีเหตุผลที่เหมาะสมใน การจ่ายเงินให้ท่านน้อยกว่า หากไม่มีคำอธิบายที่น่าพอใจและท่านไม่

สามารถหาเหตุผลอื่นได้หากสำหรับความแตกต่างนี้อกหนีอไปจากเรื่องของเชื้อชาติแล้ว ท่านสามารถขอคำปรึกษาจาก EOC ถึงความเป็นไปได้ที่จะเขียนคำร้องเรียนภายใต้ RDO

2.3 วันพัก/ วันหยุด

สำหรับนายจ้าง

คำถาม 3.1 สำนักงานจัดทำงานแนะนำข้าพเจ้าให้ช่างผู้ช่วยทำงานบ้านชาวอินโดนีเซีย แทนผู้ช่วยชาวพลิปปินส์ เพราะว่าผู้ช่วยชาวอินโดนีเซียจะตกลงยอมเดียวกันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเลอกับวันหยุดของชาวอินโดนีเซียเป็นเวลา 3 วัน เช่น เทศกาลของชาวมุสลิม วันปีใหม่ และ วันชาติ ข้าพเจ้าสามารถ ทำตามที่สำนักงานจัดทำงานแนะนำได้หรือไม่?

คำตอบ หากท่านให้ผู้ช่วยทำงานบ้านชาวอินโดนีเซียใช้วันหยุดสามวันบนเงื่อนไขที่เชื้อ/เขายอมเดียวกันหยุด 9 วันตามกฎหมายที่กำหนดโดยกฎหมายการจ้างงาน (Cap 57) เพราะว่าเชื้อ/เชื้อเป็นชนชาติอินโดนีเซีย แต่ถ้าท่านไม่ปฏิบัติแบบเดียวกันกับผู้ช่วยชาวพลิปปินส์เนื่องจากเชื้อชาติแล้ว ในกรณีนี้อาจถูกพิจารณาเป็นการเลือกปฏิบัติโดยตรง และท่านอาจจะละเมิดกฎหมายการจ้างงานด้วย

คำถาม 3.2 ข้าพเจ้าสามารถปฏิเสธคำขอของผู้ช่วยทำงานบ้านหากเขา/เชื้อต้องการลาหยุดในวันทำงานเพื่อฉลองเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรมหรือวันชาติของเขา/เชื้อ หรือร่วมงานอื่นที่สำคัญสำหรับเขากลับเข้า/เชื้อได้หรือไม่?

คำตอบ หากท่านจำเป็นต้องให้ผู้ช่วยของท่านทำงานในวันดังกล่าวและไม่มีทางเลือกอื่น ท่านก็ควรอธิบายว่าทำไมท่านไม่สามารถยอมตามคำขอของเขากลับเข้า/เชื้อได้อย่างไรก็ตาม เราสนับสนุนให้ท่าน ในฐานะนายจ้างที่ดี ให้ทำความสมดุลระหว่างทางเลือกอื่นเพื่อที่ความต้องการของทั้งสองฝ่ายได้รับการจัดการที่เหมาะสม

สำหรับผู้ช่วยทำงานบ้าน

คำถาม 3.3 ถือเป็นการล่วงละเมิดหรือไม่หากนายจ้างไม่อนุญาตให้ข้าพเจ้าเลิกเปลี่ยนวันหยุดกับวันหยุดทางวัฒนธรรม ในขณะที่เชื้อ/เขากำหนดให้ข้าพเจ้าทำงานในวันหยุดทางวัฒนธรรมของเชื้อซึ่งตรงกับวันหยุดพักของข้าพเจ้า?

คำตอบ การที่นายจ้างของท่านปฏิเสธที่จะให้ท่านหยุดระหว่างวันหยุดทางวัฒนธรรมของท่าน หรือระหว่างวันหยุดทางวัฒนธรรมของนายจ้าง กรณีนี้อาจไม่จำเป็นต้องเป็นการกระทำแบบเลือกปฏิบัติ แต่ต้องขึ้นอยู่กับเหตุผลของนายจ้างที่ไม่อนุญาตตามคำขอของท่าน ท่านสามารถขอคำปรึกษา EOC หากท่านมีเหตุผลที่เชื่อได้ว่าการตัดสินใจของนายจ้างท่านนั้นเป็น เพราะเชื้อชาติของท่าน

2.4 ศาสนา

สำหรับนายจ้าง

คำถาม 4.1 ข้าพเจ้ามีผู้ช่วยทำงานบ้านเป็นชาวมุสลิม เชอเป็นชาวอินโดนีเซีย ตอนที่ว่าจ้างเชอ ข้าพเจ้าไม่ได้ตระหนักรู้เชอจะต้องละหมาดวันละห้าครั้ง ข้าพเจ้าจะขอให้เชอหยุดละหมาดได้หรือไม่ ?

คำตอบ ภายใต้ RDO ศาสนาไม่ใช่เชื้อชาติ อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดบางอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับศาสนาอาจเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติทางอ้อมได้ ตัวอย่างเช่นกรณีต่อไปนี้: หาก (i) ท่านกำหนดข้อบังคับโดยการขอให้ผู้ช่วยของท่านหยุดสวัสดิ์หรือละหมาด; (ii) ท่านไม่มีเหตุผลที่เหมาะสมในการกำหนดข้อบังคับดังกล่าว (iii) ข้อบังคับของท่านจะมีผลกระทบต่อผู้ช่วยทำงานบ้านชาวอินโดนีเซียเป็นหลัก เพราะว่าชาวอินโดนีเซียส่วนใหญ่เป็นมุสลิม หากเปรียบเทียบกับผู้ช่วยทำงานบ้านจากเชื้อชาติอื่นๆ ; และ (iv) ผู้ช่วยทำงานบ้านของท่านได้รับความเดียหายจากข้อกำหนดนี้ ยกตัวอย่างเช่น เชอร์ลิกเหมือนถูกกดดันให้ถูกอกจากงานของเชอ ซึ่งสิ่งนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งของการเลือกปฏิบัติทางอ้อม

คำถาม 4.2 ข้าพเจ้าสามารถขอให้ผู้ช่วยทำงานบ้านชาวมุสลิม ไม่สวมผ้าคลุมศีรษะในบ้านได้หรือไม่?

คำตอบ ผ้าคลุมศีรษะ (ฮิยาบ) เป็นเครื่องแต่งตัวในชีวิตประจำวันของผู้หญิงมุสลิมหลักปฏิบัติที่อธิบายไว้ในคำถาม 4.1 นำมาใช้กับข้อนี้ด้วย ท่านสามารถขอให้ผู้ช่วยทำงานบ้านของท่านปรับความยาวของผ้าคลุมศีรษะของเชอ หากมันมีผลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ท่านไม่ควรขอให้ผู้ช่วยของท่านไม่สวมใส่ ผ้าคลุมศีรษะที่บ้านหากท่านไม่มีเหตุผลอันสมควร

2.5 การไปโรงพยาบาล

สำหรับผู้ช่วย

คำถาม 5.1

นายจ้างของข้าพเจ้ายังบันทึกข้าพเจ้าเวลาไปพบแพทย์ หรือหากข้าพเจ้าต้องไปโรงพยาบาล ซึ่งตามปกติแล้วแพทย์/ พยาบาลจะพูดคุยกับนายจ้างของข้าพเจ้าโดยตรง และนายจ้างของข้าพเจ้ามากไม่ค่อยอธิบายถึงที่แพทย์พูดให้ข้าพเจ้าทราบ ถือเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ และข้าพเจ้าสามารถทำอะไรได้บ้าง?

คำตอบ

ในกรณีของท่าน การกระทำการของนายจ้างของท่าน ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ อย่างไรก็ตามนายจ้างของท่านต้องได้รับความยินยอมจากท่าน ก่อนที่นายจ้างจะประกฎตัวระหว่างการพบแพทย์ของท่าน ทั้งนี้ในฐานะคนไข้ ท่านมีสิทธิขอให้แพทย์หรือพยาบาลของท่านอธิบายเกี่ยวกับอาการป่วยของท่าน ได้โดยตรง โดยปราศจากบุคคลอื่นได้ หากท่านไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ ท่านสามารถขอให้โรงพยาบาลจัดหาล่ามหรือท่านสามารถติดต่อกับบริการให้ความช่วยเหลือค้านการแปลของชุมชนทางโทรศัพท์ที่หมายเลข 3106 3104 (สำหรับภาษาอังกฤษ) หรือ 3755 6811 (สำหรับภาษาไทย) และขอรับการความช่วยเหลือค้านการแปลผ่านทางโทรศัพท์

2.6 ด้านพักอาศัย

สำหรับนายจ้าง

คำถาม 6.1

ลูกสาวของข้าพเจ้าไม่ชอบที่จะต้องอยู่ร่วมห้องกับผู้ช่วยทำงานบ้านของเรา มันผิดกฎหมายหรือไม่ที่จะขอให้ผู้ช่วยของเรานอนในห้องนั่งเล่น?

คำตอบ

หากผู้ช่วยทำงานบ้านของท่านคิดว่าการตัดสินใจให้เชอนอนในห้องนั่งเล่น เป็นเพระเรื่องของเชื้อชาติของเธอ เชื้ออาจคิดว่าท่านเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติต่อเชื้อนอกเหนือจากนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำให้แน่ใจว่าท่านได้จัดเตรียมที่พักหลับนอนที่เหมาะสมให้แก่ผู้ช่วยทำงานบ้านตามที่ระบุในข้อกำหนดเรื่องที่พักอาศัยและหน้าที่งานในบ้านซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาว่าจ้างผู้ช่วยทำงานบ้านของท่าน

2.7 ความรับผิดชอบ

สำหรับนายจ้าง

คำถาม 7.1

ด้วยข้าพเจ้ายุ่งอยู่กับงานและต้องเดินทางบ่อยๆ ข้าพเจ้าเลยขอให้มารดาของข้าพเจ้าซึ่งพักอาศัยอยู่กับข้าพเจ้าคุ้มครองข้าพเจ้าไม่ให้ทำงานบ้านของข้าพเจ้าในเรื่องของงานการคิจประจำวัน เช่น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเชอ จ่ายเงินเดือนให้ และอื่นๆ เป็นต้น ครั้งหนึ่งผู้ช่วยของข้าพเจ้าร้องเรียนว่ามารดาของข้าพเจ้าล่วงละเมิดทางเชื้อชาติกับเชอ โดยการพูดว่าร้ายเกี่ยวกับเชื้อชาติ หากค้ากล่าวอ้างของผู้ช่วยของข้าพเจ้าเป็นความจริง ถือว่ามารดาของข้าพเจ้าฝ่าฝืน RDO หรือไม่? ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของมารดาข้าพเจ้าหรือไม่?

คำตอบ

การใช้คำพูดว่าร้ายเกี่ยวกับเชื้อชาติระหว่างการสนทนาก็อาจถูกพิจารณาว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติและเมดกฎหมาย RDO ได้ เราควรหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดว่าร้าย เข้าหมายหรือถ้อยเลียนเกี่ยวกับเชื้อชาติในทุกเวลาและทุกกรณี ดังนั้น หากมารดาของท่านใช้คำพูดว่าร้ายเกี่ยวกับเชื้อชาติผู้ช่วยของท่านในระหว่างการสนทนาไม่ว่าจะตั้งใจหรือไม่ก็ตาม มารดาของท่านอาจกระทำการความผิดในการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติต่อผู้ช่วยของท่าน ในกรณีนี้ มารดาของท่านต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ทำไป หากท่านไม่กระทำการที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขสถานการณ์หลังจากที่ผู้ช่วยของท่านได้พูดกับท่านเรื่องนี้แล้ว ท่านเองอาจต้องรับผิดชอบต่อการสร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรต่อผู้ช่วยของท่าน โดยการส่งเสริมหรือรับรู้แล้วป้องกันให้เกิดการว่าร้ายทางเชื้อชาติขึ้น

คำถาม 7.2

ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบด้วยหรือไม่หากญาติของข้าพเจ้าในประเทศไทย แผ่นดินใหญ่ล่วงละเมิดทางเชื้อชาติต่อผู้ช่วยของข้าพเจ้า ในขณะที่เราอยู่ในประเทศไทยแผ่นดินใหญ่ในช่วงพักร้อนระยะสั้น?

คำตอบ

กฎหมายRDO มีผลบังคับใช้ เมื่อท่านจะพักร้อนระยะสั้นนอกช่องทางดังนั้น มีความเป็นไปได้ที่ท่านพร้อมกับญาติของท่านจะต้องรับผิดชอบต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรสำหรับผู้ช่วยของท่าน หากท่านไม่ดำเนินการใด ๆ เพื่อหยุดการล่วงละเมิด

คำถาม 7.3

ข้าพเจ้าควรทำอย่างไรดีถ้าผู้ช่วยของข้าพเจ้าอ้างว่าผู้ช่วยคนอื่นของข้าพเจ้าได้ล่วงละเมิดทางเชื้อชาติต่อเชอ? ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบต่อการ

	กระทำของผู้ช่วยคนอื่น ของข้าพเจ้าด้วยหรือไม่?
คำตอบ	ในฐานะเป็นนายจ้างท่านจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ลูกจ้างของท่าน ถ้าเช่น / เขา เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติหรือ ละเมิดทางเชื้อชาติต่อพนักงาน/ลูกจ้างอื่น ๆ ของท่าน เว้นเสียแต่ว่าท่านได้ดำเนินขั้นตอนปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงาน/ลูกจ้าง ของท่านปฏิบัติ เช่นนี้อีก นอกจากนั้นท่านยังมีภาระในการจัดการคำร้องเรียนของผู้ช่วยของท่านด้วย
	สำหรับผู้ช่วยทำงานบ้าน
คำถาม 7.4	ข้าพเจ้าควรทำอย่างไรดีหากผู้ช่วยทำงานบ้านคนอื่นของนายจ้างข้าพเจ้า ล่วงละเมิดทางเชื้อชาติต่อข้าพเจ้า?
คำตอบ	ท่านควรพูดกับนายจ้างของท่านหากเพื่อนร่วมงานของท่านล่วงละเมิดทางเชื้อชาติต่อท่าน นายจ้างของท่านควรจะจัดการกับการร้องเรียนของท่านและทำตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อป้องกันไม่ให้เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นอีก ท่านควรจดบันทึกรายละเอียดและเวลาของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อท่านหากท่านตัดสินใจยื่นคำร้องกับ EOC โดยท่านสามารถยื่นคำร้องเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติที่ผู้ช่วยคนอื่นได้ กระทำต่อท่าน นอกเหนือจากนั้น ท่านสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนนายจ้างของท่านด้วย เนื่องจากนายจ้างของท่านจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ เช่นนี้อีก นอกเหนือจากนั้น ท่านสามารถยื่นคำร้องเรียนนายจ้างของท่านด้วย เนื่องจากนายจ้างของท่านจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ เช่นนี้อีก

ข้อควรสังเกต

ในกรณีของการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติ การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยเจตนาหรือไม่เจตนา ล่วงละเมิดก็ได้ หากผู้ช่วยทำงานบ้านรู้สึกไม่พอใจหรือรู้สึกถูกดูหมิ่นดูถูกจากการกระทำบางอย่างอันเสื่อมเนื่องจากเชื้อชาติของเขา/ เธอในสถานการณ์ที่บุคคลอื่นหัวใจคาดเดาได้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะทำให้ผู้ช่วยทำงานบ้านรู้สึกชุ่นเครื่อง หายหอบหรือหวาดกลัว การกระทำดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติ

2.8 การยกเลิกสัญญาจ้าง

สำหรับนายจ้าง

คำถาม 8.1	ข้าพเจ้ามีผู้ช่วยทำงานบ้านสองคนซึ่งมาติดต่ำกัน พวกราช เข้ากันไม่ค่อยได้ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจที่จะเลิกจ้างผู้ช่วยคนหนึ่งและ จ้างผู้ช่วยคนใหม่ที่มาจากการลุ่มเชื้อชาติเดียวกันกับคนที่ข้าพเจ้ายังจ้างไว้ ข้าพเจ้าสามารถทำเช่นนี้ได้หรือไม่?
คำตอบ	หากท่านเลิกจ้างผู้ช่วยทำงานบ้านคนหนึ่ง เพราะท่านต้องการจ้างผู้ช่วยคน อีกคนเนื่องมาจากเชื้อชาติของเขาราช/ เชอ แล้วกรณีนี้จะพิจารณาว่าเป็นการละเมิด RDO ได้ อย่างไรก็ตามหากท่านยกเลิกการจ้างผู้ช่วยของท่านโดยเหตุผล ที่ไม่เกี่ยวกับ พื้นฐานทางเชื้อชาติ เช่น ผลงานหรือคุณสมบัติส่วนตัวอื่นๆแล้ว กรณีนี้อาจพิจารณาว่าไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ ภายใต้ RDO
คำถาม 8.2	ข้าพเจ้าจะถูกกล่าวหาว่าเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติหรือไม่หากข้าพเจ้ายกเลิก สัญญาของผู้ช่วยทำงานบ้านคนหนึ่ง เพราะว่า เชอ/ เขามักจะบ่นว่าผู้ช่วยอีก คนหนึ่งของข้าพเจ้าล่วงละเมิดทางเชื้อชาติต่อเขา/ เชอ?
คำตอบ	หากผู้ช่วยทำงานบ้าน ก. ของท่านร้องเรียนเกี่ยวกับผู้ช่วยทำงานบ้าน ข. เพราะว่า ข. ล่วงละเมิดหรือเลือกปฏิบัติต่อ ก. เนื่องมาจากเชื้อชาติของ ก. และท่านตัดสินใจที่จะยกเลิกสัญญาของ ก เพราะว่าคำร้องเรียนของ ก. แล้ว กรณีนี้อาจถูกพิจารณาเป็นการกระทำที่เลือกปฏิบัติต่อ ก. ในลักษณะของการ ตกเป็นผู้รับเคราะห์ การเลือกปฏิบัติในลักษณะของการตกเป็นผู้รับเคราะห์ เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายภายใต้ RDO

2.9 เกี่ยวกับสำนักงานจัดทำงาน

สำหรับนายจ้าง	
คำถาม 9.1	สำนักงานจัดทำงานของข้าพเจ้าบอกข้าพเจ้าว่าข้าพเจ้าสามารถจ้างชาว อินโดนีเซีย ศรีลังกา อินเดียและเนปาลแล้วจ่ายเงินเดือนพวกราชต่ำกว่า เงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ได้ ข้าพเจ้าต้องรับผิดภายใต้ RDO หากข้าพเจ้าทำ ตามที่สำนักงานจัดทำงานแนะนำทำหรือไม่?
คำตอบ	ภายใต้ RDO ถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายที่จะเสนอเงื่อนไขการจ้างงานที่ต่าง ออกไป เพราะเชื้อชาติของบุคคล ถึงแม้ว่าท่านทำตามคำแนะนำของ สำนักงานจัดทำงานก็ตาม ท่านต้องรับผิดหากท่านจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้ช่วย ของท่านต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะเชื้อชาติของเขาราช/ เชอ นอกจากนี้ ท่านอาจฝ่าฝืนกฎหมายการจ้างงานเรื่องเงินเดือนขั้นต่ำสำหรับผู้ช่วยทำงาน บ้านชาวต่างชาติและอาจถูกดำเนินการทำกฎหมายได้ โปรดศึกษาเอกสาร

ข่องกรมแรงงานในเรื่องนี้

คำถาม 9.2	ข้าพเจ้าต้องจ่ายค่าธรรมเนียมให้กับสำนักงานจัดหางานเพื่อต่ออายุสัญญาของผู้ช่วยทำงานบ้านของข้าพเจ้า สำนักงานจัดหางานของข้าพเจ้าบอกข้าพเจ้าว่าข้าพเจ้าควรบอกรู้ช่วยของข้าพเจ้าให้รับภาระจ่ายค่าธรรมเนียมครึ่งหนึ่ง ถือเป็นเรื่องที่รับได้หรือไม่?
คำตอบ	หากท่านต้องการให้ผู้ช่วยของท่านมีส่วนช่วยในการจ่ายค่าธรรมเนียมต่ออายุสัญญา เพราะว่าสำนักงานจัดหางานแนะนำท่าน และบอกว่าเป็นเรื่องปกติสำหรับผู้ช่วยทำงานบ้านจากเฉพาะเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง การกระทำเช่นนี้ อาจถือเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้ช่วยของท่านบนพื้นฐานทางเชื้อชาติของเข้า/ เธอ และเป็นการละเมิดกฎหมายRDO ด้วย
	สำหรับผู้ช่วยทำงานบ้าน
คำถาม 9.3	ข้าพเจ้าควรทำอย่างไรหากสำนักงานจัดหางานบอกให้ข้าพเจ้าจ่ายเงินค่าธรรมเนียมต่ออายุสัญญาของตนเอง และบอกให้ข้าพเจ้าทำงานด้วยเงินเดือนที่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ และขยับตัวที่จะมีวันหยุดพักน้อยลงกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญา?
คำตอบ	สำนักงานจัดหางานของท่านไม่ควรเสนอการจ้างงานที่มีรูปแบบและเงื่อนไขการจ้างงานที่แตกต่างออกไปบนเนื้องจากเชื้อชาติ นายจ้างของท่านก็ถูกห้ามทำเรื่องดังกล่าวด้วยเช่นกัน ท่านสามารถปรึกษาEOC ถ้าท่านมีเหตุผลที่สมควรให้เชื่อได้ว่าท่านได้รับเงื่อนไขการจ้างงานที่ต่างออกไป เพราะเชื้อชาติของท่าน นอกเหนือจากนั้น ท่านสามารถปรึกษากฎหมายแรงงานว่าข้อเสนอดังกล่าวเป็นการละเมิดกฎหมายการจ้างงานหรือไม่ด้วย

ข้อควรสังเกต

ผู้ช่วยทำงานบ้านสามารถร้องเรียนได้ว่าเข้า/ เธอถูกเลือกปฏิบัติ หากเข้า/ เธอ:

- รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันและ
- มีเหตุผลให้เชื่อได้ว่าได้รับการปฏิบัติที่ต่างออกไปเนื่องจากเชื้อชาติของเข้า/ เธอ เพื่อป้องกันการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติ EOC ขอแนะนำว่านายจ้างควรตรวจสอบตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยการตั้งคำถาม เช่น: “ข้าพเจ้าประพฤติเช่นนี้พราะผู้ช่วยของข้าพเจ้าเป็นคนเชื้อชาตินี้หรือ? ข้าพเจ้าจะปฏิบัติต่อเข้า/ เขายังออกไปหรือไม่ หากเข้า/ หรือเธอมาจากเชื้อชาติอื่น?”

บทที่ 3 การยื่นคำร้องเรียนต่อ EOC (Equal Opportunities Commission)

3.1 ขั้นตอนการยื่นคำร้องเรียนต่อ EOC ได้อย่างไร?

กฎหมายกำหนดว่าการร้องเรียนถึง EOC ต้องยื่นเป็นลายลักษณ์อักษร ท่านสามารถยื่นคำร้องเรียนทางออนไลน์หรือทางไปรษณีย์ โทรสาร อีเมล์หรือโดยบุคคลก็ได้ ท่านอาจใช้แบบฟอร์มคำร้องเรียนที่ EOC จัดเตรียมไว้ หากท่านต้องการความช่วยเหลือในการยื่นคำร้องเรียนหรือกรอกแบบฟอร์ม หรือมีคำถามเกี่ยวกับกฎหมายการต่อต้านการเลือกปฏิบัติและขั้นตอนการร้องเรียน ท่านสามารถโทรศัพท์ EOC ได้ที่ 2511 8211 หรือส่งอีเมลถึง EOC ที่ complaint@eoc.org.hk เพื่อขอความช่วยเหลือ ถ้าท่านมีปัญหาทางด้านภาษา EOC สามารถจัดหาบริการล่ามให้ตามความต้องการอีกด้วย

3.2 ใครสามารถยื่นคำร้องเรียนได้บ้าง?

ท่านสามารถยื่นคำร้องเรียนได้ด้วยตนเองหรือมอบหมายให้มีดำเนินการแทนก็ได้

3.3 มีระยะเวลาจำกัดในการยื่นคำร้องหรือไม่?

หากท่านต้องการยื่นคำร้องเรียนต่อ EOC ท่านควรยื่นคำร้องเรียนภายในเวลา 12 เดือน นับจากเวลาที่เกิดเหตุการณ์ขึ้น หากท่านตัดสินใจที่จะดำเนินการทางกฎหมายกับทางศาลแขวง (district court) ท่านก็สามารถดำเนินการภายในเวลา สองปี

3.4 ใบคำร้องเรียนควรมีข้อมูลอะไรบ้าง?

คำร้องเรียนควรมี:

- วันและรายละเอียดของเหตุการณ์
- ข้อมูลส่วนตัว ตัวอย่างเช่น ชื่อและข้อมูลในการติดต่อ
- ชื่อและข้อมูลในการติดต่อของคู่กรณี
- ข้อมูลสนับสนุนคำร้องเรียนเรื่องพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเชื้อชาติ หรือการตกเป็นผู้รับเคราะห์ของท่าน
- รายละเอียดของความเสียหายหรือความกระทบกระเทือนทางจิตใจที่ท่านได้รับ เพราะการเลือกปฏิบัติังกล่าว

- ข้อมูลของพยานและรายละเอียดสำหรับการติดต่อ

3.5 ข้าพเจ้ายังสามารถยื่นคำร้องเรียนได้หรือไม่หากข้าพเจ้าต้องออกจากอ่องคงอย่างกะทันหัน?

ท่านสามารถยื่นคำร้องเรียนต่อEOCได้ เมื่อว่าท่านจะไม่อยู่ในช่องกง โดยท่านสามารถยื่นคำร้องด้วยตัวเองจากประเทศบ้านเกิด และเราจะติดต่อตัวอื่นสารกับท่านทางจดหมาย, อีเมล์, โทรศัพท์หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ท่านสามารถอบรมนักหนาให้เพื่อน, ญาติ, ตัวแทนของสถาบันแรงงานหรือตัวแทนอื่น ๆ ในช่องกงดำเนินการในการร้องเรียนในฐานะเป็นผู้แทนของท่านในการร้องเรียน อย่างไรก็ตาม ท่านอาจจะต้องแสดงตัวในช่องกงในภายหลัง

การໄດ້ສະວນและการໄກລ່ເກລີຍຂໍ້ພິພາຫ

3.6 EOC ໄດ້ສະວນคำร้องอย่างไร?

เมื่อได้รับคำร้องเรียนEOC จะประเมินเรื่องราว (อาจมีการขอข้อมูลเพิ่มเติม) หลังจากนั้นก็แจ้งคู่กรณีเกี่ยวกับคำร้องเรียน EOC จะแสดงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องหรือหลักฐานของคำร้องให้คู่กรณีทราบและขอให้คู่กรณีแก้ต่างคำร้องเรียนและตอบคำถามที่ส่งมา โดยผู้ร้องเรียนจะได้รับคำตอบของคู่กรณีเพื่อได้เยี่ยงถ้อยແຄลงของพยานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจะถูกรวบรวมเพื่อประกอบการตัดสินใจว่าควรมีการໄກລ່ເກລີຍหรือບุต โดยข้อมูลทั้งหมดจะระบุว่างที่อยู่ในขั้นตอนการໄດ້ສະວນจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ แต่อาจนำมาใช้ในขั้นตอนของศาล ระยะเวลาที่ EOC ใช้ในการໄດ້ສະວນข้อร้องเรียนจะไม่นับรวมในระยะเวลา ส่องปีที่กำหนดไว้หากมีการดำเนินการทางกฎหมายในศาลแขวง

3.7 การໄກລ່ເກລີຍຂໍ້ພິພາຫຄືອະໄຮ?

การໄກລ່ເກລີຍຂໍ້ພິພາຫ เป็นขั้นตอนที่ทำขึ้น โดยความสมัครใจ เนื่องจากต้องนำหมายฯฝ่ายมารวมตัวกันเพื่อหารือวิธีแก้ปัญหาข้อพิพาท การໄກລ່ເກລີຍຂໍ້ພິພາຫเป็นการมองหาทางออกร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาให้เป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายเพื่อทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงยุติความขัดแย้ง นี่เป็นจากขั้นตอนการໄກລ່ເກລີຍຂໍ້ພິພາຫทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีโอกาสที่จะพูดคุยร่วมกัน จึงเป็นไปได้ที่ทั้งสองฝ่ายจะมีความเข้าใจในท่าทีของอีกฝ่ายหนึ่งได้ดีขึ้น กรณีนี้ยังช่วยขัดความ

เข้าใจผิดที่เกิดขึ้นจากสมมุติฐานหรือข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง และบังช่วยเปลี่ยนทัศนคติได้อย่างแท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวมระหว่างขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่นำมาใช้ในขั้นตอนทางศาล

3.8 EOC ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของคำร้องเรียนได้อย่างไร?

โดยทั่วไปแล้ว เจ้าหน้าที่ของ EOC จะทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ย โดยช่วยเหลือคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ตรวจสอบเรื่องราวที่นำเสนอสู่การร้องเรียน ระบุประเด็นที่สามารถตกลงร่วมกันได้ และเจรจาเพื่อหาข้อยุติความขัดแย้ง ข้อตกลงในการยุติความขัดแย้งเทียบได้เท่ากับสัญญาฉบับหนึ่งและมีผลผูกมัดทางกฎหมาย ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยของ EOC ต้องทำหน้าที่อย่างยุติธรรม ไม่เข้าข้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในการแก้ไขปัญหา รูปแบบของความตกลงยุติขัดแย้งขึ้นอยู่กับประเภทของความขัดแย้งและข้อตกลงร่วมกันของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการให้กลับมาทำงานตามกำหนดเวลาที่ตกลงไว้ หรือ จดหมายขอโทษหรือชำระค่าเสียหายเป็นเงิน ครุณาอ่านแผ่นพับของ EOC “การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคืออะไร” (“What is Conciliation”) สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม

3.9 ข้าพเจ้ามีทางเลือกอื่นอีกหรือไม่ หากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทดื้้อ?

หากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทดื้อ ผู้ยื่นคำร้องสามารถยื่นเรื่องขอความช่วยเหลือทางกฎหมายจาก EOC ได้ ความช่วยเหลือทางกฎหมายอาจเป็นการให้คำปรึกษาทางกฎหมายจาก EOC การให้ทนายของ EOC หรือทนายจากภายนอกดำเนินการแทนหรือความช่วยเหลือรูปแบบอื่นที่ทาง EOC เห็นว่าเหมาะสม การยื่นเรื่องขอความช่วยเหลือทางกฎหมายจะถูกพิจารณาโดยคณะกรรมการด้านกฎหมายและการร้องเรียนของ EOC

อีกวิธีหนึ่งคือ ผู้ยื่นคำร้องสามารถเริ่มกระบวนการฟ้องร้องต่อศาล ได้โดยการนำเรื่องดังกล่าวไปยื่นที่ศาลด้วยตนเอง หรือเข้าพบแผนกให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย (Legal Aid Department) ของรัฐบาลซึ่งจะช่วยเพื่อขอความช่วยเหลือ

บทที่ 4 วิธีการปฏิบัติที่ดีเพื่อรักษาความความปรองดองด้านเชื้อชาติที่บ้าน

การจ้างผู้ช่วยทำงานบ้านต่างชาติที่บ้านเป็นเรื่องที่ปฏิบัติกันทั่วไปในช่องทาง ถึงแม้ว่าผู้ช่วยทำงานบ้านทำงานภายใต้กฎหมายของประเทศไทยและควรรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางการทำงานไว้ตลอดเวลา EOC ขอแนะนำให้ผู้ช่วยทำงานบ้านและนายจ้างของพวกเขารักษาความปรองดองทางเชื้อชาติที่บ้านโดย:

1. แจ้งความต้องการของทั้งสองฝ่ายให้รับทราบอย่างชัดเจนก่อนการจ้างงาน

ผู้ช่วยทำงานบ้านบางคนไม่ทานเนื้อหมูหรือผลิตภัณฑ์จากหมูเนื่องจากข้อกำหนดทางศาสนาของพวกเข้า ดังนั้นนายจ้างที่ต้องการให้ผู้ช่วยทำงานบ้านชาวมุสลิมแต่ต้องเนื้อหมูหรือทานเนื้อหมู ต้องระบุให้ชัดเจนก่อนเสนอจ้างงาน ในอีกด้านหนึ่ง หากนายจ้างกังวลเกี่ยวกับสีของชุดละหมาดของผู้ช่วยทำงานบ้านชาวมุสลิมหรือผ้าคลุมศีรษะ พวกเขาก็จะพูดคุยประเด็นนี้กับผู้ช่วยทำงานบ้านก่อนการจ้างงาน หัวข้ออื่นๆ ที่ควรพูดชี้แจงให้ชัดเจนระหว่างกัน คือ วันหยุด การจัดที่พัก หลับนอน ขอบเขตของงานบ้านที่จะต้องทำ และการแต่งกาย เป็นต้น ขอแนะนำให้นายจ้างบอก เกี่ยวกับนิสัยของพวกเขาระหว่างกันเพื่อที่ผู้ช่วยทำงานบ้านจะได้รู้ชัดเจนว่า นายจ้างคาดหวังอะไรจากเขา/ เธอ

2. เช้าใจวัฒนธรรมของแต่ละฝ่ายให้ดียิ่งขึ้น

ประชาชนจำนวนมากจากประเทศแคนาดาเชียติวันออกอากาศที่ พูดคุยกันเป็นเรื่องไม่สุภาพ ดังนั้น ผู้ช่วยทำงานบ้านที่มาจากเบตเนี่ยาก็มีความตื่นเต้นที่พูดคุยกับนายจ้าง ซึ่งนายจ้างอาจแบลคความว่า กิริยาดังกล่าว เป็นการแสดงความไม่เคารพนับถือ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ผู้ช่วยทำงานบ้านไม่ได้ตั้งใจทำกิริยาดังกล่าวโดย

เช่นเดียวกัน ประชาราท ของหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ชอบที่จะทานข้าววันละสามมื้อ พวกเขายังถือว่าการจับศีรษะคนอื่น หรือการซื้อยี่หร่ามือหรือนิ้วเท้า เป็นการกระทำที่หยาบคาย ดังนั้นท่าทางที่เป็นมิตรของนายจ้างอาจสื่อความหมายผิดเป็นผลให้ผู้ช่วยทำงานบ้านตีความว่า เป็นการดูหมิ่นหรือหยาบคาย ได้ คนไทยถือว่าศีรษะเป็นของสูง ดังนั้นพวกเขางี้รู้สึกอึดอัดที่จะมีอะไรแขวนอยู่เหนือศีรษะ นายจ้างชาวจีนคิดว่าชุดสีขาวที่ผู้ช่วยทำงานบ้านหลายคนสวมเพื่อละหมาด เป็นสีอับปงคล เป็นต้น ดังนั้น EOC ขอสนับสนุนให้นายจ้างและผู้ช่วยทำงานบ้านเรียนรู้

วัฒนธรรมของกันและกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย

3. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดทางศาสนาของผู้ช่วยทำงานบ้าน

ผู้ช่วยทำงานบ้านชาวคริสเตียนต้องการที่จะไปโบสถ์ในวันอาทิตย์ ชาวพุทธและฮินดูอาจไปวัดบ้าง เป็นบางครั้งบางคราว ผู้ช่วยทำงานบ้านชาวมุสลิมอาจต้องการสุมผ้าคลุมศีรษะและหมาดวัน ละห้าครั้ง อดอาหารในช่วงถือศีลอด (เดือนที่เป็นมงคลสำหรับชาวมุสลิมที่ทานอาหารก่อนพระอาทิตย์ขึ้นและหลังจากพระอาทิตย์ตก) และฉลองเทศกาลของชาวมุสลิม โดยสวดละหมาดแบบหมู่ และไปเยี่ยมเพื่อน และญาติ

EOC สนับสนุนให้นายจ้างพูดคุยเรื่องข้อกำหนดดังกล่าวกับผู้ช่วยทำงานบ้านก่อนเริ่มการทำงาน ตัวอย่างเช่น ห้องใดที่ผู้ช่วยสามารถใช้ในการละหมาดได้ สิ่งที่ต้องการให้ใช้เป็นผ้าคลุมศีรษะ/ ชุดที่ใส่ละหมาด การจัดเตรียมทางเลือกอื่นสำหรับผู้ช่วยทำงานบ้านที่ต้องไปโบสถ์วันอาทิตย์หรือวัด หรือละหมาดระหว่างเทศบาลของชาวมุสลิม เป็นต้น

นายจ้างบางคนก็เคร่งศาสนา ดังนั้น EOC ขอสนับสนุนนายจ้างให้สื่อสารกับผู้ช่วยทำงานบ้านเรื่อง ความต้องการทางศาสนาหรือการปฏิบัติทางศาสนาของพวกร屯ด้วย

4. หลีกเลี่ยงการว่าร้ายทางเชื้อชาติและการแสดงความเห็นเกี่ยวกับเชื้อชาติของผู้อื่น

นายจ้างและผู้ช่วยทำงานบ้านไม่ควรใช้คำพูดว่าร้ายเรื่องเชื้อชาติหรือแสดงความเห็นเกี่ยวกับเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและธรรมเนียม/นิสัยของแต่ละฝ่ายไม่ว่าเวลาใดก็ตาม

5. แจ้งสมาชิกในบ้านเกี่ยวกับ RDO และส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันทางเชื้อชาติและความปรองดองที่บ้าน

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิดทางเชื้อชาติที่บ้าน ขอแนะนำให้นายจ้างเน้นย้ำ กับสมาชิกในบ้านถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามระเบียบRDO และส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียม กันทางเชื้อชาติและความปรองดองกันที่บ้าน ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สมาชิกในบ้านทุกคน รวมถึงผู้ช่วยทำงานบ้านทุกคนที่ถูกจ้างในบ้านต้องเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบของตนภายใต้ RDO

6. หมั่นพูดคุยกันโดยตรง

ขอแนะนำให้นายจ้างหมั่นพูดคุยกันโดยตรงกับผู้ช่วยทำงานบ้านบนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกัน และกันเพื่อที่ผู้ช่วยทำงานบ้านจะได้เข้าใจว่า เชื้อชาติ เผ่าเผ่า ศาสนา พูดคุยกับนายจ้าง ได้หากพวกร屯สึก ว่าได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันหรือถูกกล่าวถวิตรห่วง昏迷ระหว่างที่ถูกจ้างงาน เราสนับสนุนให้ผู้ช่วยทำงานบ้านพูดคุยกับนายจ้างหากพวกร屯สึกว่ากำลังถูกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันเพื่อที่นายจ้างจะ

ได้จัดการกับปัญหานี้ได้ เรายังขอสนับสนุนให้นายจ้างใช้ภาษาจียาฯ เพื่อจ่ายต่อการทำความเข้าใจในขณะที่สื่อสารกับผู้ช่วยทำงานบ้านเพื่อหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิด

7. ความพอดีระหว่างความต้องการของนายจ้างและความต้องการเรื่องวัฒนธรรม เชื้อชาติและศาสนาของผู้ช่วยทำงานบ้าน

ขอแนะนำให้นายจ้างรักษาสมดุลระหว่างความต้องการของตัวเองและความต้องการของผู้ช่วยทำงานบ้าน นายจ้างควรจัดการกับสิ่งที่ผู้ช่วยฯ เป็นกังวลเมื่อใดก็ตามที่ผู้ช่วยของพวกเขารู้สึกไม่สบายกับปัญหาเรื่องการจ้างงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกันซึ่งจะเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ปrongดองในการทำงานระยะยาวอย่างปrongดองและเป็นผลดีกับทุกคน

นายจ้างและผู้ช่วยทำงานบ้านชาวต่างชาติควรเข้าใจสิทธิและหน้าที่อื่น ๆ ภายใต้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติฉบับอื่นๆ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันด้วย เช่นกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ, กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลพิการ และกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อสถานะ ครอบครัว หากท่านมีข้อสงสัย ว่าการกระทำการอย่างอาจจะละเมิดมาตรฐานของกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติหรือไม่ ท่านสามารถติดต่อสายด่วนของเรา (ที่หมายเลข 2511 8211) เพื่อขอคำแนะนำ เจ้าหน้าที่ของเราจะตอบคำถามของท่าน หรือท่านสามารถมาที่สำนักงานของเราเพื่อที่เจ้าหน้าที่ของเราจะได้พูดกับท่านและจัดการกับข้อกังวลของท่าน

EOC เป็นองค์กรตรวจสอบในการส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิของท่านภายในกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของช่องทาง หรือเกี่ยวกับ EOC และขั้นตอนการร้องเรียน กรุณาติดต่อที่:

Equal Opportunities Commission

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

โทร: 2511 8211

เว็บไซต์: <http://www.eoc.org.hk>

เวลาทำการ : วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ เวลา 8:45 น. ถึง 17:45 น.

คำอธิบายเพิ่มเติม

เนื้อหาของคู่มือเล่มนี้ได้จัดทำขึ้นจากมุมมองของการสนับสนุนความเท่าเทียมกันและความ
ปรองดองกันทางเชื้อชาติ น้อหานางเรื่องที่กล่าวถึงในคู่มือเล่มนี้อาจอยู่ภายใต้กฎหมายและกฎ
ระเบียบอื่นๆ ตัวอย่างเช่น กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง (Immigration Ordinance, Cap 115) และ¹
กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน (Employment Ordinance, Cap 57) ในขณะที่กฎหมายและกฎระเบียบ
อื่นๆ อาจถูกนำมาใช้ด้วย ควรอ่านคู่มือฉบับนี้ภายใต้บังคับของกฎหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ท่านอาจต้องปรึกษากฎหมายและกระบวนการเข้าเมืองและการแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบดังกล่าว
ได้