

| | |
|----|---|
| 3 | คำนำ |
| 5 | การยื่นร้องเรียนกับ EOC (ฝั่งงาน) |
| 6 | คดีที่มีการเจรจาไกล่เกลี่ย |
| 6 | เจาะลึกเรื่องเครื่องแต่งกาย (การเลือกปฏิบัติทางเพศ) |
| 9 | การตั้งครรภไม่ใช้ความคิด (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ) |
| 12 | อำนาจที่ไม่สมดุล (การล่วงละเมิดทางเพศ) |
| 15 | จากป่วยถึงเลิกจ้าง (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ) |
| 18 | การต่อสู้ของเด็กเพื่อที่เรียน (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ) |
| 21 | การเลือกปฏิบัติในการจัดที่นั่ง (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ) |
| 24 | การต่อสู้ที่ยาวนานเพื่อทางเข้าที่มีศักดิ์ศรี (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ) |
| 27 | ครอบครัวหรืองานก่อน (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากสถานภาพครอบครัว) |
| 30 | ให้ความสำคัญเพียงพอดัชนีวัฒนธรรมหรือไม่? (การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ) |
| 33 | การกระทำผิดกฎหมายในการยูให้เกิดความเกลียดชังผ่านอินเทอร์เน็ต (การว่าร้ายทางเชื้อชาติ) |
| 36 | การยื่นขอความช่วยเหลือด้านกฎหมาย (ฝั่งงาน) |

- 37 **คดีความ**
- 37 B v กลุ่มบริษัทคิงออฟเดอะคิงจำกัด (King of the King Group Limited)
(การล่วงละเมิดทางเพศ)
- 38 L v เดวิด รอย เบอร์ตัน (David Roy Burton)
(การล่วงละเมิดทางเพศ)
- 40 A v ชาน ไหว่ ตง (Chan Wai Tong)
(การล่วงละเมิดทางเพศ)
- 43 แลม หวิง ไหล่ v วายที เชน (ซิงไต) จำกัด (Lam Wing Lai v YT Cheng (Chingtai) Ltd)
(การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์)
- 45 ชาน ฉ่อย หซิน v ท็อปแพน ฟอรั่ม (ฮ่องกง) จำกัด (Chan Choi Yin v Toppan Forms (Hong Kong) Ltd)
(การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์)
- 48 คณะกรรมการบริหารเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส v ผู้อำนวยการการศึกษา (Equal Opportunities Commission v Director of Education)
(การพิจารณาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับ SDO)
- 50 ควอก วิง ซุน v หลอ ตุง ไก เทรดดิ้ง ในฐานะของโรงงาน หวัน เคา เมทัลแอนด์พลาสติก (Kwok Wing Sun v Law Tung Kai Trading as Wan Kou Metal & Plastic Factory)
(การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ)
- 51 K & Ors v กระทรวงยุติธรรม (K & Ors v Secretary for Justice)
(การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ)
- 54 กระทรวงยุติธรรม v ชาน หวา (Secretary for Justice v Chan Wah)
(คดีที่ EOC ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของศาล)
- 56 กระทรวงยุติธรรม v เหยา ยุก หลิ่ง (Secretary for Justice v Yau Yuk Lung)
(คดีที่ EOC ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของศาล)

คำนำ

คณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส (Equal Opportunities Commission หรือ EOC) เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายในปี ค.ศ. 1996 เพื่อที่จะใช้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติสี่ข้อในฮ่องกง คือ กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO) กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ (Disability Discrimination Ordinance หรือ DDO) กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางสถานภาพครอบครัว (Family Status Discrimination Ordinance หรือ FSDO) และกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ (Race Discrimination Ordinance หรือ RDO)

กฎหมายเหล่านี้ป้องกันการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศ สถานภาพการสมรส การตั้งครรภ์ ความทุพพลภาพ สถานภาพครอบครัวและเชื้อชาติ ภารกิจของเราคือการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมสังคมอันกว้างขวางที่ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและศักดิ์ศรี

EOC มีหน้าที่หลายด้าน รวมถึงการตรวจสอบข้อเท็จจริง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้ความช่วยเหลือด้านการดำเนินคดี การส่งเสริมความเสมอภาคทางโอกาสของประชาชนผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม และการทำวิจัยและสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติและความเสมอภาคทางโอกาส

เมื่อได้รับการร้องเรียน ทาง EOC จะตรวจสอบเรื่องดังกล่าวและถ้ามีความเป็นไปได้ ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เป็นธรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการตกลงกันระหว่างคู่กรณีโดยสมัครใจ ในช่วงเวลานับตั้งแต่การก่อตั้งของเราในเดือนกันยายน ค.ศ. 1996 จนถึงเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2012 คณะกรรมการได้รับเรื่องร้องเรียน 11, 252 เรื่อง ครั้งหนึ่งเป็นเรื่องที่ตกอยู่ภายใต้ DDO ตามมาอย่างติดๆ ด้วย SDO (45%) FSDO (4%) และ RDO (1%) EOC ประสบความสำเร็จในการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยรวม 69% เงินไปการตกลงแตกต่างกันไปแล้วแต่กรณี และรวมทั้งการขอโทษ การเปลี่ยนแปลงนโยบายและการปฏิบัติ และการชดเชยทางการเงิน

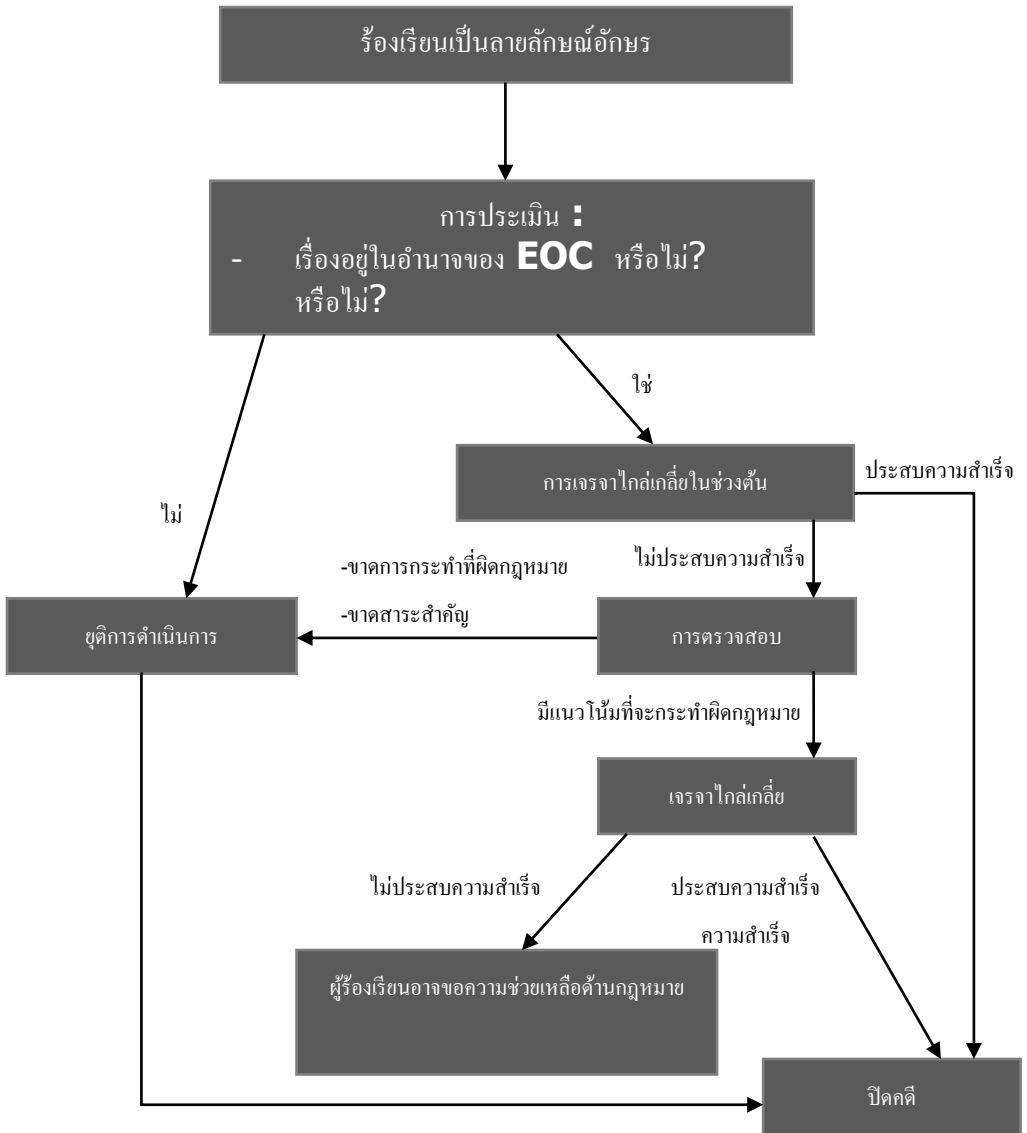
หากการเจรจาไกล่เกลี่ยล้มเหลว ผู้ร้องเรียนสามารถขอความช่วยเหลือด้านกฎหมายได้จาก EOC เพื่อนำเรื่องขึ้นศาลแขวง คณะกรรมการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายด้วยหลายๆ เหตุผล รวมถึงกรณีที่เกิดสร้างคำถามเรื่องหลักการและระดับของความซับซ้อนในคดี

ในการจัดทำหนังสือเล่มนี้ EOC มีจุดประสงค์หลายชั้น ชั้นแรก โดยการพูดคุยเรื่องคดีการเลือกปฏิบัติทั่วไป คณะกรรมการหวังที่จะเข้าถึงผู้ที่เคยเผชิญสถานการณ์ที่คล้ายกัน และกระตุ้นให้พวกเขาแสวงหาคำปรึกษา ปรับปรุง คดีนั้นยังสามารถเป็นพื้นฐานที่มีประโยชน์สำหรับนายจ้างและผู้ให้บริการให้เข้าใจความรับผิดชอบทางกฎหมาย ของพวกเขาดีขึ้น นอกจากนี้ คดีนั้นอาจช่วยให้ความกระตือรือร้นในการประยุกต์ใช้แบบวันต่อวันของกฎหมายต่อต้าน การเลือกปฏิบัติ และทำให้ทุกคนตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบมากขึ้น

ประการที่สอง คดีแสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการพิจารณาและจัดการกับข้อร้องเรียนอย่างไร EOC ตระหนักดีว่า ประชาชนต้องการความโปร่งใสในการทำงานของเราและเรามุ่งมั่นที่จะสนองตอบความต้องการนี้ เราหวังว่าคดี ต่อไปนี้จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนและการพิจารณาของ EOC อย่างชัดเจนขึ้น

ท้ายที่สุด EOC หวังว่าคดีต่อไปนี้จะแสดงให้เห็นถึงผลกระทบอย่างเป็นรูปธรรมว่างานของเราได้มีการสร้างสังคมที่ เท่าเทียมกันมากขึ้น การเลือกปฏิบัติเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อชาวฮ่องกงทั้งหมด ด้วยความช่วยเหลือและความสำนึกของคุณ เราสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุถึงความเป็นธรรมและสร้างเมืองที่ดีขึ้นสำหรับทุกคน

การยื่นร้องเรียนกับ EOC (พนักงาน)



คดีที่มีการเจรจาไกล่เกลี่ย

เจาะลึกเรื่องเครื่องแต่งกาย (การเลือกปฏิบัติทางเพศ)

ในการต่อต้านทางกฎหมายครั้งแรกขององค์กรเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติทางเพศในชุดทำงาน EOC พยายามสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นธรรมในการสร้างกฎเกี่ยวกับเครื่องแบบชายและหญิงในสถานที่ทำงาน และ ทำหายข้อคิดที่ฝังใจเกี่ยวกับบทบาทเพศหญิงและชายที่อยู่เบื้องหลังกฎระเบียบดังกล่าว ต่อมา คดีนี้มีการตกลงกันนอกศาล

◆ เรื่องร้องเรียน

เจนนิเฟอร์ได้รับจ้างมาเป็นครูที่โรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่ง ใน การประชุมพนักงานก่อนที่จะเริ่มปีการศึกษา ครูใหญ่ของโรงเรียนประกาศว่าครูผู้หญิงจะต้องสวมชุดกระโปรงหรือกระโปรงมาทำงาน

เจนนิเฟอร์รายงานตัวที่โรงเรียนในชุดเสื้อไหมพรมและกางเกงในวันเปิดเรียนวันแรก และถูกครูใหญ่เรียกตัวเกี่ยวกับเรื่องเครื่องแต่งกายของเธอ แต่ในภายหลังครูใหญ่ ก็ขอมตกลงว่าหากเธอจะไม่ใส่ชุดกระโปรงหรือกระโปรง เจนนิเฟอร์มีสิทธิ์ที่จะสวมใส่ชุดสูทกางเกงได้แทน แม้จะมีข้อตกลงนี้ เจนนิเฟอร์ก็ยังถูกวิจารณ์ เมื่อเธอไม่สวมชุดกระโปรงหรือกระโปรงอยู่หลายครั้ง โดยบางครั้งนั้นเกิดขึ้นต่อหน้านักเรียน ขณะเดียวกันครูชายไม่จำเป็นต้องสวมใส่เสื้อผ้าชนิดใดชนิดหนึ่งนอกเหนือจากการห้ามสวมเสื้อยืดและกางเกงขีนส์ เจนนิเฟอร์ แข่งว่าครูชายได้รับอนุญาตให้สวมกางเกงที่ดูลำลองมากกว่าและไม่จำเป็นต้องใส่เสื้อคลุม

เจนนิเฟอร์เชื่อว่าทางโรงเรียนได้เลือกปฏิบัติต่อเธอเพราะโรงเรียนได้จำกัดตัวเลือกเสื้อผ้าชุดทำงานของเธอ ในขณะที่ครูชายไม่ได้ถูกจำกัดภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน เจนนิเฟอร์รู้สึกเสียเกียรติ และจึงยื่นร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติทางเพศของโรงเรียนต่อ EOC

✓ EOC ทำอย่างไร

เมื่อได้รับการร้องเรียน เจ้าหน้าที่ดูแลคดีของ EOC ได้ตรวจสอบในเรื่องนี้และพยายามที่จะอำนวยความสะดวกใน

การทำข้อตกลงด้วยการเจรจาใกล้เคียง อย่างไรก็ตาม ความพยายามนี้ไม่ประสบความสำเร็จ ต่อมาทาง EOC ได้ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในกรณีนี้บนพื้นฐานที่ว่าคดีนี้เกี่ยวข้องกับทางเลือกปฏิบัติทางเพศในด้านการจ้างงาน โดยที่ข้อจำกัดที่สร้างขึ้นส่งผลกระทบต่อสมาชิกของเพศหนึ่งมากกว่าสมาชิกของอีกเพศ

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO) มันเป็นเรื่องผิดกฎหมายหากนายจ้างได้มีการปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งในทางที่แตกต่างจากบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปรียบเทียบกันได้เพราะเพศของบุคคลนั้น ในกรณีนี้ครูหญิงถูกบังคับให้สวมเครื่องแต่งกายที่เข้มงวดมากกว่าครูชาย ซึ่งสร้างความเสียหายต่อครูหญิง กฎระเบียบการแต่งกายใดๆที่กำหนดให้สมาชิกของทั้งสองเพศแต่งตัวในมาตรฐานความใกล้เคียงและประเพณีนิยมที่เทียบเท่ากันควรจะต้องมีเหตุผลและมีความจำเป็นแท้จริงตามลักษณะของงาน กฎนั้นๆควรจะถูกนำมาใช้อย่างเท่าเทียมกันระหว่างทั้งสองเพศ

หลังจากมีหมายศาลออกมา โรงเรียนตกลงที่จะขอโทษและชดเชยเงินให้แก่เจนนิเฟอร์ โรงเรียนยังคงที่จะพิจารณากฎระเบียบการแต่งกายใหม่ด้วย

จุดที่ควรจำ:

- ในขณะที่กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่ากฎระเบียบการแต่งกายนั้นผิดกฎหมาย นายจ้างควรหลีกเลี่ยงการตั้งกฎเรื่องเครื่องแต่งกายที่สร้างการเลือกปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจเนื่องจากผลการตั้งครุฑ ความทุพพลภาพ หรือเชื้อชาติ กฎระเบียบและมาตรฐานควรอยู่บนพื้นฐานความจำเป็นของงาน ไม่ใช่กำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นจากข้อสมมุติทั่วไป
- นายจ้างควรใช้ความระมัดระวังและความอ่อนปรนในการพิจารณาข้อยกเว้นจากกฎระเบียบการแต่งกายสำหรับผู้ที่มีความต้องการพิเศษเนื่องจากความทุพพลภาพหรือประเพณีทางศาสนาของพวกเขา
- เพื่อเป็นการปฏิบัติที่ดี นายจ้างควรทบทวนกฎระเบียบการแต่งกายเป็นระยะๆ เพื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงทางขนบธรรมเนียมสังคมด้วย

เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดูหลักปฏิบัติการบริหารที่ดีของ EOC เรื่องกฎระเบียบการแต่งกายและ
ภาพลักษณ์



การตั้งครรภ์ไม่ใช่ความผิด (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์)

การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ถือเป็นการร้องเรียนที่ EOC ได้รับบ่อยครั้งภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ ด้วยการกระทำมักจะเกิดขึ้นในรูปของการให้ออกจากงานหลังจากที่พนักงานกลับมาจากการลาคลอด

◆ ผู้ร้องเรียน

ซาร่าทำงานเป็นผู้จัดการที่บริษัทผลิตพันซ์มานานกว่า 12 ปี เธอมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานของเธอทุกคนและไม่เคยมีปัญหาใดๆกับฝ่ายบริหาร แต่เธอถูกไล่ออกเมื่อเธอกลับมาทำงานหลังจากการลาคลอด

เมื่อเธอถามหัวหน้าของเธอเกี่ยวกับสาเหตุการยกเลิกสัญญาของเธอ เขาอ้างว่าเป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและไม่เกี่ยวข้องกับกรตั้งครรภ์ของเธอ แต่ซาร่าห้ไม่พอใจและเชื่อว่าสาเหตุที่แท้จริงเป็นเพราะว่าเธอตั้งครรภ์ เธอขังจำได้ว่าหัวหน้าของเธอได้กล่าวว่าเธอดูเหมือนหมูในระหว่างที่เธอตั้งครรภ์

ถึงแม้ว่าเธอจะรู้สึกขุ่นเคือง เธอเสนอที่จะทำงานด้วยเงินเดือนที่น้อยลง หากการเลิกจ้างเป็นเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ แต่เจ้านายของเธอปฏิเสธที่จะยอมรับข้อเสนอ นั้น เพื่อนร่วมงานอีกคนเสนอตัวลาออกและให้ซาร่าที่แทนที่ในตำแหน่งของเธอ แต่เจ้านาย ก็ปฏิเสธข้อเสนอ นั้นด้วย เมื่อข้อเสนอทั้งสองถูกปฏิเสธ เพื่อนร่วมงานของซาร่าที่อีกคนหนึ่งแนะนำให้เจ้านายของเธอพิจารณาที่จะลดเงินเดือนของพนักงานทุกคน อย่างไรก็ตามเจ้านายปฏิเสธข้อเสนอ นี้ด้วยเช่นกัน

ต่อมาซาร่าห้ยื่นร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ของบริษัทต่อ EOC

✓ EOC ทำอย่างไร

เมื่อได้รับการร้องเรียน เจ้าหน้าที่คดี EOC ติดต่อกับบริษัทและแจ้งเรื่องการร้องเรียนและอธิบายข้อกำหนดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อหญิงตั้งครรภ์ในการจ้างงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

ทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO)

SDO ทำให้เป็นเรื่องผิดกฎหมายหากนายจ้างทำให้ผู้หญิงเสียเปรียบหรือเลิกจ้างผู้หญิงเนื่องจากการตั้งครรภ์ของเธอ (SDO มาตรา 8) ในขณะที่การเลิกจ้างของพนักงานในระหว่างที่เธอตั้งครรภ์อาจจะเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ การเลิกจ้างหลังจากที่กลับมาจากกรลาคลอดบุตร นั้นอาจจะมีคามชัดเจนน้อยกว่าว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ อย่างไรก็ตาม หากเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนว่าพนักงานจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าเธอไม่ได้ตั้งครรภ์และลาคลอด การเลิกจ้างนั้นอาจเป็นเรื่องผิดกฎหมายและทำเป็นเรื่องร้องเรียนได้

ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะเข้าร่วมประชุมไกล่เกลี่ยเบื้องต้นและข้อโต้แย้งยุติลงเมื่อบริษัทตกลงที่จะจ่ายเงินชดเชยในจำนวนเท่ากับเงินเดือนหนึ่งปีให้กับซาราห์

จุดที่ควรจำ:

- การคุ้มครองของ SDO มีขอบเขตที่กว้างมากกว่าระยะเวลาของการตั้งครรภ์และครอบคลุมทั้งขั้นตอนการสรรหาบุคคลจนถึงช่วงเวลาหลังจากลาคลอด ข้อพิจารณาที่สำคัญไม่ใช่ “เมื่อไหร่” ที่พนักงานถูกเลิกจ้าง (เช่น ในช่วงที่ตั้งครรภ์และการลาคลอด) แต่ “ทำไม” พนักงาน ถึงถูกเลิกจ้าง ถ้าการตั้งครรภ์เป็นเหตุผลสำหรับการกระทำทำให้เกิดการกีดกัน การกระทำนั้นอาจผิดกฎหมาย
- การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์อาจมีรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการเลิกจ้าง และอาจรวมถึงการปฏิเสธที่จะให้โอกาสการฝึกอบรม หรือเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนน้อยลง
- นายจ้างควรใช้หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เลือกปฏิบัติ ในการสรรหาบุคคล เลื่อนตำแหน่งและการเลิกจ้าง



เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาอ่านเอกสารให้ความรู้ชื่อ "การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์"

ของ EOC

อำนาจที่ไม่สมมูล (การล่วงละเมิดทางเพศ)

การล่วงละเมิดทางเพศเป็นเรื่องการร้องเรียนที่พบเห็นบ่อยภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมทางเพศ กระทำผิดกฎหมายรวมถึง การกระทำตัวต่อตัวทางเพศที่ไม่พึงปรารถนาและสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรทางเพศ

◆ ผู้ร้องเรียน

แคโรลไม่เคยคิดว่าหลังจากที่ทำงานมาในบริษัทเทรคดั่งมาสิบปี เธอจะต้องออกจากงานด้วยวิธีนี้ “ผลงานของฉันดีอย่างต่อเนื่องและฉันได้เลื่อนตำแหน่งเมื่อสามปีที่แล้ว งานของฉันกำหนดว่าฉันจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมนอกสำนักงาน และเดินทางไปทำงานต่างประเทศกับเจ้านายของฉัน ที่ชื่อนายจังก์ บ่อยครั้งที่นายจังก์ขอให้ฉันนั่งข้างเขา และเขาใช้ทุกโอกาสที่มี เพื่อแคะตอดตัวฉัน เขายัง บอกเล่าลักษณะรูปร่างของฉันต่อหน้าคนอื่น ๆ ฉันพยายามทำหน้าที่และทำงานไม่เป็นมิตรเพื่อแสดงให้ชัดเจนกับเขาว่าพฤติกรรมของเขาไม่น่าพอใจอย่าง ชั่ง ฉันหลีกเลี่ยงที่จะพบเขา แต่เขาพูดว่าจะลดตำแหน่งฉัน ถ้าฉันไม่คุยกับเขาตัวต่อตัว” แคโรลกล่าว

กังวลและทุกข์ทรมานจากจนนอนไม่หลับ แคโรลไม่สามารถมีสมาธิกับงานของเธอได้ การร้องเรียนต่อฝ่ายบุคคลของเธอก็ถูกเพิกเฉย จากนั้นเธอก็ขอความช่วยเหลือจากผู้จัดการอาวุโส ซึ่งเขาสัญญาว่าจะย้ายเธอไปทำงานตำแหน่งที่บริษัทขอซึ่งคล้ายคลึงกับงานปัจจุบันของเธอ อย่างไรก็ตามเธอถูกเสนอตำแหน่งที่ต่ำกว่าพร้อมเงินเดือนที่น้อยลง ในที่สุดเธอก็ลาออก

✓ EOC ทำอย่างไร

แคโรลร้องเรียนต่อ EOC เกี่ยวกับ เจ้านายของเธอ นายจังก์ ในข้อหา ล่วงละเมิดทางเพศและเกี่ยวกับบริษัทในข้อหา (ก) ทำให้เธอตกเป็นผู้รับเคราะห์ (ข) ในฐานะตัวแทนที่ต้องรับผิดชอบการกระทำผิดกฎหมายของพนักงาน

เจ้าหน้าที่ดูแลคดี EOC ได้อธิบายเรื่องการจัดการและขั้นตอนการเจรจาโต้เถียง ต่อแคโรล และข้อกำหนดของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO) ได้ถูกอธิบายให้นายจังก์และบริษัททราบด้วย ภายใต SDO การล่วงละเมิดทางเพศรวมถึงการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา

ทางเพศ ซึ่งคนที่มีเหตุผล จะมองว่าน่ารังเกียจ นำรำคาญหรือทำให้รู้สึกกลัวได้ การล่วงละเมิดทางเพศอาจเป็นการกระทำโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งทางกายภาพหรือทางวาจา และอาจรวมถึง การใช้ภาษาที่เหยียดทางเพศหรือชี้ชวนไปทางเรื่องทางเพศ หรือการสัมผัสที่ไม่เหมาะสม

หลังจากการเจรจาต่อรองหลายรอบ ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะเจรจา ไกล่เกลี่ยเบื้องต้น บริษัทเทคดังกล่าวจะออกหนังสือรับรองงานให้แก่เกรอลและชดเชยเงินประมาณเท่ากับเงินเดือนสามปีของเธอ แม้ว่านางล่งจะอ้างว่าไม่เคยมีความตั้งใจที่จะทำการล่วงเกินต่อเกรอล เขาตกลงที่จะเขียนจดหมายขอโทษ

บริษัทนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการล่วงละเมิดทางเพศที่ผิดทางกฎหมายของพนักงาน ไม่ว่าจะนายจ้างจะรู้หรือไม่รู้หรือเห็นพ้องกับพฤติกรรมดังกล่าวก็ตาม นอกจากนี้ มันยังเป็นเรื่องผิดกฎหมายหากนายจ้างทำให้นักลตกเป็นผู้รับเคราะห์ เช่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นในทางที่ด้อยกว่าเพราะเขาหรือเธอยื่นคำร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ

จุดที่ควรจำ:

- ตามที่เราทราบว่า การล่วงละเมิดทางเพศมักจะเกิดขึ้นเวลาที่คนอยู่ตามลำพัง EOC จะพิจารณาสถานการณ์ และข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากผู้ร้องเรียน ในการสืบสวนของเรา แม้ในกรณีที่ไม่มีหลักฐานที่เป็นรูปธรรม
- SDO ป้องกันการกระทำผิดกฎหมายในการจ้างงานถึงแม้ว่าการกระทำนั้นๆ จะเกิดขึ้นนอกห้องง วดรพบ ใดที่ลูกจ้างทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในห้องง
- ไม่จำเป็นที่จะต้องมีความตั้งใจเลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิด การกระทำทางเพศที่ไม่ได้ตั้งใจ เช่น การ ส่อเสียด อาจจะยังคงเป็นเรื่องผิดกฎหมายภายใต้ SDO

*เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาอ่านเอกสารให้ความรู้ของ EOC ชุด "เรียนรู้สิทธิของท่าน" เรื่องการล่วง
ละเมิดทางเพศ*



จากป่วยถึงเลิกจ้าง (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ)

การร้องเรียนที่ EOC รับเรื่องบ่อยมากที่สุดภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ (Disability Discrimination Ordinance หรือ DDO) เกี่ยวข้องกับการลาป่วย การกระทำเลือกปฏิบัติอาจมีหลายรูปแบบ รวมถึงการเลิกจ้าง การประเมินผลงานต่ำ การจำกัดโอกาสการฝึกอบรม และการปฏิเสธที่จะขึ้นเงินเดือน

◆ ผู้ร้องเรียน

สตีฟเป็นผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร ปีที่แล้วเขาลาป่วยนานสองเดือนเนื่องจากมะเร็งลำไส้ใหญ่ หลังจากการรักษาทางการแพทย์ เขาฟื้นตัวอย่างเต็มที่และกลับไปทำงาน

“ผมทำงานนานห้าปี ผลงานก็ไม่เคยเป็นที่น่าเป็นห่วงจนกระทั่งผมกลับมาทำงานหลังจากลาป่วย” สตีฟกล่าว เขาพบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากนายจ้างของเขา “ผมทราบมาว่าหัวหน้าของผมประเมินผลงานของผมว่า ‘พอใจ’ แต่ผู้จัดการผู้ที่มีอาวุโสมากกว่านั้นได้ปรับลดคะแนนโดยไม่แจ้งให้ผมทราบ แล้วผลที่ตามมาคือผมไม่ได้รับเงินโบนัสตอนปลายปี แล้วไม่นานหลังจากนั้น ผมก็ถูกปลดออกจากการงาน”

เขายังคงเล่าต่อว่า “พวกเขาไม่มีเหตุผลที่เป็นธรรมสำหรับการปฏิบัติต่อผมแบบนี้ ที่น่าตกใจยิ่งขึ้นคือเมื่อผมพบในภายหลังว่าเหตุผลเดียวที่พวกเขาลดคะแนนของผมเป็นเพราะผมขาดงานยาว และหาว่ามีพนักงานเกินพอเพื่อใช้เป็นข้ออ้างเพื่อกำจัดผม” สตีฟยื่นร้องเรียนกับ EOC ต่อนายจ้างของเขาสำหรับการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ

✓ EOC ทำอย่างไร

ผู้สอบสวนของ EOC พิจารณาข้อร้องเรียนและอธิบายให้ทั้งสองฝ่ายรับทราบเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

ภายใต้ DDO มันเป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับนายจ้างที่เลือกปฏิบัติกับคนที่มีความทุพพลภาพหรือเจ็บป่วยโดยการไล่คนคนนั้นออก เมื่อความทุพพลภาพของพนักงานเป็นอุปสรรคในการทำงาน นายจ้าง จะต้องพิจารณาการให้การผ่อนผันและช่วยเหลืออย่างพอสมควรต่อพนักงาน เว้นแต่พนักงานไม่สามารถที่จะ ทำตามข้อกำหนดโดยเนื้อหาของงานแม้จะได้รับความช่วยเหลือดังกล่าว หรือหากการช่วยเหลือนั้นจะทำให้เกิดความยากลำบากอย่างไม่มีเหตุผลพอที่จะรับได้แก่นายจ้าง

นายจ้างยอมรับว่าได้มีการมีการปรับคะแนนการประเมินผลงานของสตีฟลดลงเพราะการลาป่วยยาวของเขา แต่พวกเขายืนยันว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นผลของการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเท่านั้น อย่างไรก็ตามการสืบสวนของ EOC เปิดเผยว่านายจ้างได้จ้างคนอื่นมาแทนที่สตีฟไม่นานหลังจากที่เขาออก

ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อยุติข้อพิพาท เรื่องนี้ได้รับการ ยุติโดยนายจ้างเห็นพ้องที่จะชดเชยเงินและออกหนังสือรับรองงานที่ดีให้สตีฟ

จุดที่ควรจำ:

- การขาดงานที่เกี่ยวข้องกับความทุพพลภาพมักจะเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับพนักงานเพื่อพักฟื้นจากการเจ็บป่วยและความทุพพลภาพ นายจ้างควร พิจารณาระหว่างการช่วยเหลืออย่างพอสมควรและข้อกำหนดในการดำเนินงาน
- บางครั้ง การให้ความช่วยเหลือดังกล่าวอาจก่อให้เกิด ความยากลำบากอย่างไม่มีเหตุผลพอที่จะรับได้ ในการ ตัดสินว่า “ ความยากลำบากอย่างไม่มีเหตุผลพอที่จะรับได้” หมายความว่าอย่างไร ทุกสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจะถูกพิจารณา รวมทั้ง ความสมเหตุสมผลของความช่วยเหลือที่ขอและทรัพยากรทางการเงินของนายจ้าง เปรียบเทียบกับ ค่าใช้จ่ายโดยประมาณในการให้ความช่วยเหลือ หากนายจ้างต้องการใช้เหตุผลนี้เป็นข้อกล่าวอ้าง ภาระหน้าที่ในการพิสูจน์นี้จะตกเป็นของนายจ้าง
- การฝึกอบรม การสรรหา บุคลากรและการให้พนักงานออก ควรจะดำเนินการอย่างเป็นธรรม และใช้หลักเกณฑ์การคัดสรรที่เสมอต้นเสมอปลายและไม่เลือกปฏิบัติ และควรให้เหตุผลในการตัดสินใจแต่ละครั้ง

เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดอ่านหลักปฏิบัติในการจ้างงานของ EOC ภายใต้ DDO

การต่อสู้ของเด็กเพื่อที่เรียน (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ)

EOC เชื่อว่าเด็กทุกคนควรมีสสิทธิ์เท่าเทียมกันในการได้การศึกษาที่มีคุณภาพ สิทธิ ความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ (*Disability Discrimination Ordinance* หรือ *DDO*)

◆ ผู้ร้องเรียน

ลิซ่าเป็นนักเรียนวัย 11 ปีที่เป็นโรคสมาธิสั้น (Attention Deficit and Hyperactivity Disorder หรือ ADHD) ซึ่งบั่นทอนความสามารถในการมีสมาธิของเธอ โรงเรียนประถมศึกษา ABC รับทราบความต้องการทางการศึกษาของเธอตอนที่รับเธอเข้า เมื่อเทอมการศึกษาเริ่มต้น นักเรียน ชั้นประถม 6 ทุกคนคนรวมทั้งลิซ่าถูกขอให้ชำระเงินมัดจำเพื่อจองที่เรียน ไปจนถึงชั้นมัธยม 1 ผ่านระบบ “through train” ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมัธยมสามารถรับนักเรียน ป. 6 ทุกคนเข้าจากโรงเรียนประถมที่เชื่อมโยงกัน

ในช่วงปลายปีเรียน โรงเรียนประถมขอให้ลิซ่าถอนตัวการสมัครเพื่อเข้าศึกษาในชั้นมัธยม 1 ของโรงเรียนมัธยมที่เชื่อมโยงกัน หรือมีเวลานั้นให้ส่งรายงานการประเมินโรคสมาธิสั้นของลิซ่าภายในเวลาไม่กี่สัปดาห์ พ่อแม่ของลิซ่าเองจะต้องรับประกันว่าพวกเขาจะทำตามคำแนะนำทั้งหมดในรายงานการประเมินโรคล่าสุดนี้ก่อนที่ทางโรงเรียนมัธยมที่เชื่อมโยงกันจะพิจารณายอมรับลิซ่าเข้าเรียน

ด้วยความตกใจกับข่าว พ่อแม่ของลิซ่าได้ประชุมกับอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนประถม ABC ซึ่งทั้งสองอธิบายให้โรงเรียนทราบว่ามันเป็นไปได้ที่จะออกผลการประเมินภายในระยะเวลาที่สั้นแบบนั้นเพราะตามธรรมดาต้องใช้เวลาสองสามเดือนในการทำการงาน พ่อแม่ของลิซ่าขอร้องให้ทางโรงเรียนให้โอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันแก่ลิซ่า แต่ไม่มีประโยชน์ ด้วยความผิดหวังและความกังวลอย่างมากสำหรับอนาคตลูกสาว พ่อแม่ จึงยื่นร้องเรียนต่อ EOC ว่าโรงเรียนกีดกันลิซ่าเนื่องจากความบกพร่องทางการเรียนรู้ (learning disability) ของเธอ

✓ **EOC ทำอย่างไร**

เจ้าหน้าที่ดูแลคดี EOC อธิบายขั้นตอนการจัดการเรื่องร้องเรียนของ EOC และบทบัญญัติทางกฎหมายของ DDO ในด้านการศึกษา

ภายใต้ DDO มันเป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับสถานประกอบการการศึกษาที่เลือกปฏิบัติกับคนที่มีความทุพพลภาพ โรงเรียนควรให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมต่อนักเรียนเว้นแต่ว่าการจัดเตรียมความช่วยเหลือดังกล่าวจะสร้างความยากลำบากอย่างไม่เป็นเหตุผลพอที่จะรับได้แก่สถาบัน โรงเรียนยังมีความรับผิดชอบที่จะต้องรับรองว่าคนที่มีความทุพพลภาพสามารถมีโอกาสรับการศึกษาที่มีคุณภาพเช่นเดียวกับนักเรียนคนอื่นๆ

ทั้งสองฝ่ายยินดีที่จะตกลงเจรจาไกล่เกลี่ยเบื้องต้น ตามคำขอของพ่อแม่ของลิซ่า โรงเรียนประถม ABC ตกลงที่จะเขียนจดหมายขอโทษไปยังผู้ปกครอง ชดเชยเป็นเงินและทบทานน โยบายและวิธีการรับนักเรียนเข้าเรียน

จุดที่ควรจำ:

- ครูหลายคนมีประสบการณ์หรือการฝึกอบรมในการทำงานกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษค่อนข้างจำกัด ต้องใช้ทรัพยากรและการฝึกอบรมมากขึ้นเพื่อให้ครูสามารถ ให้ความช่วยเหลือตามความต้องการการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของนักเรียน
- เด็กที่มีสมรรถนะมักจะถูกมองคิดว่าเป็นเด็กชนเพราะความตระหนักของประชาชนถึงโรคนี้ยังมีค่อนข้างจำกัด ในการสำรวจของ EOC ในปี 2010 กว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยว่าการเรียนร่วม (Integrated Education) นั้นดีกว่าโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จากผู้ตอบแบบสำรวจเหล่านี้ 80% รู้สึกว่านักเรียนในโรงเรียนแบบเรียนร่วมจะไม่ทราบว่าควรแสดงปฏิกิริยาอย่างไรเมื่อเพื่อนร่วมชั้นที่มีความทุพพลภาพต้องการความช่วยเหลือ
- นักเรียนที่มีความทุพพลภาพมักต้องเผชิญกับการคุกคามและโดนรังแกใน โรงเรียนของตน DDO ห้ามไม่ให้มีการคุกคามกันในสถานศึกษา รวมถึงการรังแกนักเรียนที่มีความทุพพลภาพโดยนักเรียนคนอื่นๆ

เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาอ่านเอกสารให้ความรู้ของ EOC ชุด "ความทุพพลภาพและการศึกษา" และ หลักปฏิบัติในการศึกษาภายใต้ DDO



การเลือกปฏิบัติในการจัดที่นั่ง (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ)

การร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาสินค้า สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการภายใต้ กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ (DDO) ยังคงเกิดขึ้นบ่อยครั้งและอาจเกิดจากความคิดฟุ้งใจของคนส่วนใหญ่เกี่ยวกับคนที่ความทุพพลภาพรวมกับความกังวลเรื่องความรับผิดชอบของผู้ให้บริการ

◆ ผู้ร้องเรียน

นายลีเป็นคนตาบอด เขาเดินทางกับเพื่อน ๆ ซึ่ง บางคนก็มีความบกพร่องทางการมองเห็นด้วยเช่นกัน พวกเขาเดินทางด้วยเครื่องบินไปและกลับจากฮ่องกงและขอให้พนักงานเช็คอินจัดให้พวกเขาได้นั่งด้วยกันเพื่อที่คนที่ไม่มี ความบกพร่องทางการมองเห็นจะสามารถให้การช่วยเหลือต่อผู้ที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นได้ อย่างไรก็ตาม หลังจากที่เขาขึ้นเครื่องบินแล้ว พนักงานลูกเรือก็ขอให้ผู้ที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นทั้งหมด เปลี่ยนที่นั่งของพวกเขาให้ไปนั่งถัดจากหน้าต่างโดยไม่ให้เหตุผลใดๆ นายลีและเพื่อนของเขา จึงต้องนั่งกระจัดกระจายกันระหว่างที่นั่ง และผู้โดยสารที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นทั้งหมดถูกทิ้งไว้เพียงลำพัง

นายลีไม่พอใจและผิดหวัง เขารู้สึกว่าเขาและเพื่อนของเขาได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพราะพวกเขาถูกตัดสิทธิ์ที่จะได้นั่งด้วยกันเนื่องจากความบกพร่องทางการมองเห็น ซึ่งทำให้ พวกเขาบางคนถูกทิ้งไว้เพียงคนเดียว ต่อมานายลียื่นร้องเรียนการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพของสายการบินต่อ EOC

✓ EOC ทำอย่างไร

เมื่อได้รับการร้องเรียน เจ้าหน้าที่คดีของ EOC ได้ติดต่อทั้งนายลีและสายการบิน ภายใต้กฎหมายการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ มันเป็นเรื่องผิดกฎหมาย หากมีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความทุพพลภาพในแง่หรือเงื่อนไขที่จะใช้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก โดยที่ คนที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นมีสิทธิเช่นเดียวกับผู้ที่ไม่ได้บกพร่องทางการมองเห็นในการเลือกเพื่อนนั่งและที่นั่งของพวกเขาในระหว่างเที่ยวบิน หากมีที่นั่งว่างอยู่ในกรณีนี้ สายการบินซึ่งเป็นผู้ให้บริการควร ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายของบริษัทจะไม่ส่งผล

กระทบทำให้การบริการดูแลลูกค้าที่มีความทุพพลภาพนั้นน้อยกว่าลูกค้าคนอื่น

ในระหว่างการประชุมเจรจาใกล้เกลี้ย คิวแทนสายการบินกล่าวว่าพนักงานที่ ทำการเปลี่ยนแปลงที่นั่งได้ทำลงไป เพราะเขาคิดว่ามันเป็นข้อกำหนดในเรื่องความปลอดภัยของผู้โดยสารภายใต้คู่มือของกรมการบินพลเรือน (Civil Aviation Department) แต่คิวแทนยอมรับว่า “การจัดที่นั่งริมหน้าต่าง” ให้บุคคล ผู้ที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นนั้นไม่ได้มีการระบุอยู่ในคู่มือ แต่เป็นการตีความของบริษัทเอง

ทั้งสองฝ่ายเลือกใช้การเจรจาใกล้เกลี้ยเบื้องต้น และสายการบินเสนอตัวเครื่องบินฟรี สำหรับการเดินทางระยะสั้น สองสามเที่ยวให้แก่ผู้โดยสารที่ได้รับผลกระทบ กรณีจึงลงเอยด้วยดี



จุดที่ควรจำ:

- บ่อยครั้ง คนส่วนใหญ่ยังมีแนวความคิดฝังใจเกี่ยวกับความสามารถของคนที่มีความทุพพลภาพในการใช้ชีวิตที่เต็มและอิสระ ซึ่งมักจะนำไปสู่ทัศนคติและการกระทำที่เลือกปฏิบัติ ในการสำรวจของ EOC ในปี 2010 เกือบหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าคนที่มีความทุพพลภาพ ทางอวัยวะภายในจะไม่สามารถที่จะมีความสุขและเติมเต็มในชีวิตได้ แม้ว่าจะได้รับการศึกษาแล้วก็ตาม
- ความก้าวหน้าในเทคโนโลยีการอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตได้เพิ่มความอิสระที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมชีวิตประจำวันสำหรับผู้ที่มีความทุพพลภาพ และยังคงสร้างตลาดของผู้บริโภคที่มีความทุพพลภาพด้วยธุรกิจการค้าไม่ควรละเลยผู้ที่มีความทุพพลภาพทั้งในฐานะทรัพยากรมนุษย์และลูกค้า
- ขอแนะนำให้ผู้ให้บริการควรให้พนักงานที่ต้องมีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับคนที่มีความต้องการที่แตกต่างกันเข้าการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสำนึกและความเข้าใจในด้านนี้ การกระทำนี้อาจช่วยเปิดโอกาสทางธุรกิจมากขึ้นและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามกฎหมายในระยะยาว

เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาไปที่เว็บไซต์ข้อมูลเกี่ยวกับความทุพพลภาพของ EOC ชื่อ “ชีวิตที่ไร้อุปสรรค”

การต่อสู้ที่ยาวนานเพื่อทางเข้าที่มีศักดิ์ศรี (การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ)

ฮ่องกงกำลังเข้าสู่ภาวะประชากรสูงอายุ ซึ่งทำให้การเข้าถึงเป็นปัญหาของทุกคน การเข้าถึง เป็นหนึ่งในเรื่อง
ร้องเรียนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่ EOC ได้รับบ่อยครั้งภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น
ธรรมทางความทุพพลภาพ (Disability Discrimination Ordinance หรือ DDO)

◆ ผู้ร้องเรียน

ทีน่าต้องใช้เก้าอี้รถเข็นเพราะ โรคมัมพาดสมองใหญ่ (Cerebral Palsy) และการพัฒนาการล่าช้าโดยรวม ตอนนี้อยู่
อายุ 20 กว่าและได้อาศัยอยู่ในตึกเคมตั้งแต่เกิด

ทุกครั้งที่ทีน่าเข้าหรือออกอาคาร แม่ที่สูงวัยของเธอจะต้องดึงหิ้ว เก้าอี้รถเข็นและตัวทีน่าขึ้น/ลงบันไดห้าชั้น แม่
ของทีน่าได้ทำจดหมายขอสิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าออกสำหรับผู้ใช้เก้าอี้เข็น ไปยังกลุ่มเจ้าของร่วม
(Incorporated Owners หรือ IO) ของอาคาร หลายครั้งแต่ก็ยังไม่ได้รับคำตอบ แม้ว่าอาคารได้รับการบูรณะมาสอง
ครั้งแล้วก็ตาม

ในที่สุด แม่ของทีน่าจึงร้องเรียนไปยัง EOC ขอให้มีการลาดหรือบันไดลิฟท์ที่ทางเข้าของตึก

✓ EOC ทำอย่างไร

ภายใต้ DDO การเลือกปฏิบัติกับผู้มี ความทุพพลภาพในการจัดเตรียมทางเข้าออกสถานที่เป็นเรื่องผิดกฎหมาย สิ่ง
อำนวยความสะดวกเพื่อการเข้าออก เช่นทางลาด ยัง มีประโยชน์แก่ผู้อาศัยคนอื่นๆ เช่น ผู้ใช้รถเข็นเด็กหรือผู้ที่ใช้
เก้าอี้รถเข็นเนื่องจากความสูงอายุ

เจ้าหน้าที่ดูแลคดีของ EOC หลังจากการตรวจสอบ พยายามที่จะอำนวยความสะดวกในการเจรจาไกล่เกลี่ย
ระหว่างทั้งสองฝ่าย แต่ไม่เป็นผลสำเร็จ ในภายหลัง IO ได้ติดตั้งเครื่องไต่บันไดสำหรับรถเข็นที่ประตูทางเข้าของ
อาคาร อย่างไรก็ตาม เครื่องไต่บันไดไม่ตรงกับความต้องการของทีน่า เธอพยายามใช้มันสามครั้ง เธอพบว่าใน
ครั้งแรกเครื่องเบดเตอร์หกด ในครั้งที่สองเครื่องเสีย และในครั้งที่สาม เครื่องไม่เหมาะสมต่อทีน่าเพราะมันทำให้

รถเข็นเอนไปข้างหลังและอาจทำให้เสียสมดุลได้

แม้ของที่นำได้ข้อคำแนะนำทางเทคนิค และพบว่าทางลาดหรือ ลิฟท์บันไดสำหรับรถเข็นน่าจะเป็นวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ซึ่งอาจจะดีกว่าเครื่องไต่บันไดสำหรับการเข้าออก ที่หน้าและแม่ของเซอเลขขอความช่วยเหลือทางกฎหมายจาก EOC ซึ่งก็ได้รับอนุมัติ

คดีถูกกำหนดขึ้นศาลช่วงกลางปี 2011 ระหว่างการพิจารณาคดีก่อนขึ้นศาล IO ยินยอมให้ติดตั้งทางลาดหรือลิฟท์บันไดสำหรับรถเข็นภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วย คดีจึงยุติลง



จุดที่ควรจำ:

- เป็นเรื่องสำคัญที่ทุกคนควรพยายามที่จะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้ทั้งหมด รวมทั้งคนที่มีความทุพพลภาพ ในการจัด ทางเข้าออกที่ใช้ได้โดยอิสระ ไม่ต้องมีความช่วยเหลือและปราศจากสิ่งกีดขวาง และควรตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องอำนวยความสะดวกนั้นสามารถใช้ได้จริง ในหลาย ๆ กรณี วัสดุกีดขวางยังคงมีอยู่แม้ในสถานที่ที่มีมาตรการที่ดูเหมือนจะได้รับการปรับปรุงทางเข้าออกแล้วก็ตาม
- ควรจัดเตรียมทางเข้าออกสถานที่ที่ใช้ได้โดยอิสระ เว้นแต่การจัดเตรียมนั้นจะทำให้เกิด ความยากลำบากอย่างไม่มีเหตุผลพอที่จะรับได้ต่อผู้จัดการสถานที่หรือเจ้าของ การพ่นฝุ่นและช่วยเหลืออย่างพอสสมควร หมายถึงการปรับเปลี่ยนหรือการปรับแต่งสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลที่มีความทุพพลภาพสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสิ่งเหล่านั้น ได้อย่างเต็มที่และเท่าเทียมกันกับคนอื่น ๆ
- EOC สนับสนุนให้หลักการของการออกแบบเพื่อมวลชน (universal design) เป็นส่วนหนึ่งของความคิดทั่วไป ทุกคนจะได้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมและผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการวางแผนด้วยการคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคลให้ทุกคนสามารถใช้งานได้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้โดยไม่ต้องพะวงเรื่องอายุและความทุพพลภาพและไม่ต้องการปรับแต่งราคาแพงหรือการออกแบบเป็นพิเศษในหลายปีต่อมา

เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดอ่านรายงานการตรวจสอบอย่างเป็นทางการของ EOC เรื่อง "การเข้าออกสถานที่ที่สาธารณชนเข้าได้"

ครอบครัวหรืองานก่อน (การเลือกปฏิบัติต่อสถานภาพครอบครัว)

เราทุกคนมีความรับผิดชอบที่จะดูแลครอบครัวของเรา แต่ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความขาดแคลนมาตรการในการทำงานที่เป็นมิตรต่อชีวิตครอบครัว และแนวความคิด ที่ฝังใจเกี่ยวกับหน้าที่ของแต่ละเพศซึ่งยังแพร่หลาย หมายความว่าความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวยังคงเป็นเรื่องยากสำหรับชาวฮ่องกงที่ทำงานหลายๆ คน

◆ ผู้ร้องเรียน

นางอิงทำงานเป็นพนักงานในสถาบันการเงิน ดึกคืนหนึ่งเธอต้องรีบพาลูกชายของเธอไปที่โรงพยาบาล เขาได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคทางเดินหายใจเฉียบพลัน และถูกรับเข้า รักษาเป็นผู้ป่วยภายในทันทีเนื่องจากอาการของเด็กนั้นวิกฤต

เช้าวันรุ่งขึ้น นางอิงได้แจ้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของเธอเรื่องที่จะขาดงานเพื่อดูแลลูกชายของเธอ ต่อมาในวินเดียวกัน แพทย์บอกเธอว่าลูกชายของเธอจะต้องอยู่ในโรงพยาบาลอีกสองสามวัน เธอจึงโทรหาหัวหน้าของเธอในตอนเย็นเพื่อขอหยุดเพิ่มอีกหนึ่งวัน แต่เขากลับถามเธออย่างห้วนๆว่าเธอต้องการงานหรือครอบครัวของเธอ

เมื่อนางอิงไปทำงานในวันรุ่งขึ้น นางอิงก็ โคนเรียกไปที่ห้องประชุมและโคนหัวหน้าของเธอว่า สองชั่วโมงต่อมาเธอได้รับโทรศัพท์จากโรงพยาบาลขอให้เธอไปพบแพทย์ทันทีเพราะอาการของลูกชายเธอทรุดลงมาก เธอขอหัวหน้าของเธอลากรณีฉุกเฉิน แต่ถูกปฏิเสธ ด้วยความรู้สึกไม่มีทางเลือก เธอจึงขึ้นไปลาออกและออกจากบริษัททันที

ต่อมาภายหลังนางอิงได้ยื่นคำร้องต่อ EOC โดยกล่าวหาว่าหัวหน้าของเธอเลือกปฏิบัติต่อเธอและบริษัทของเธอ นั้นมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของหัวหน้าของเธอ

✓ EOC ทำอย่างไร

เมื่อได้รับจดหมายจากนางอิง เจ้าหน้าที่ดูแลคดีของ EOC ได้แจ้งให้บริษัททราบเกี่ยวกับข้อกล่าวหา

กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางสถานภาพครอบครัว (Family Status Discrimination Ordinance หรือ FSDO) ห้ามบุคคลหรือองค์กรจากการเลือกปฏิบัติกับบุคคลใด ๆ บนพื้นฐานของสถานภาพครอบครัวของเขาหรือเธอ ซึ่งหมายถึงความรับผิดชอบของบุคคลในการดูแลสมาชิกครอบครัว - บุคคลที่เกี่ยวข้องกันทางสายเลือด การแต่งงาน การรับเลี้ยงหรือความใกล้ชิด เป็นไปได้มากที่บริษัทได้เลือกปฏิบัติต่อนางอิงในการปฏิเสธการลากรณีฉุกเฉินของเธอแม้ว่าเธอจะมีความรับผิดชอบที่จะดูแลบุตรชาย ซึ่งเป็นบุคคลที่กฎหมายรับว่าเป็นญาติโดยสายเลือดของเธอ

ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะชำระคดีโดยวิธีการไกล่เกลี่ยเบื้องต้นและมีข้อตกลง ตามที่นางอิงเรียกร้อง บริษัทได้ออกจดหมายแนะนำใหม่สำหรับเธอ และได้ยกเว้นการชำระเงินซึ่งเธอควรจะใช้แทนระยะเวลาแจ้งออกจากงาน นางอิงตัดสินใจที่จะไม่ตามเรื่องต่อหัวหน้าของเธอเนื่องจากว่าเธอออกจากงานหลังจากที่เธอได้ยื่นเรื่องร้องเรียนกับ EOC

จุดที่ควรจำ:

- ในการพิจารณาสถานภาพของครอบครัว ปัจจุบัน สำคัญเกี่ยวข้องกับ “ความรับผิดชอบในการดูแล” โดยทั่วไปหมายถึงเป็นความรับผิดชอบเฉพาะเจาะจงในการดูแลบุคคลดังกล่าว (สมาชิกครอบครัว) เป็นปกติ
- นโยบายการจ้างงานที่เป็นมิตรต่อชีวิตครอบครัวสามารถช่วยในการคงรักษาบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน การวิจัยจาก องค์กรเอกชน Community Business ได้แสดงให้เห็นว่าเกือบร้อยละ 40 ของผู้ตอบแบบสอบถามจะออกจากงานปัจจุบันของพวกเขาเพื่อความสมดุลที่ดีขึ้นระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
- นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการกระทำที่เลือกปฏิบัติของพนักงานของตนซึ่งกระทำการจ้างงาน ไม่ว่าจะนายจ้างจะรู้เห็นหรืออนุมติการกระทำเหล่านี้หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่นายจ้าง ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมแล้วเพื่อป้องกันการกระทำดังกล่าว EOC ส่งเสริมให้นายจ้างกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการกำจัดการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของสถานภาพครอบครัวในที่ทำงาน

เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดอ่านหลักปฏิบัติในการจ้างงานของ EOC ภายใต้อำนาจ FSDO

ให้ความสำคัญเพียงพอต่อดัชนีธรรมหรือไม่? (การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ)

ตั้งแต่กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ (Race Discrimination Ordinance หรือ RDO) มีผลในปี 2009 การร้องเรียนส่วนใหญ่ที่ EOC ได้รับเกี่ยวข้องกับการจัดหาสินค้า สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ

◆ ผู้ร้องเรียน

โกลาเป็นมุสลิมที่มีพื้นเพมาจากปากีสถาน เธอสนุกกับการว่ายน้ำในสระว่ายน้ำระแวกบ้าน เนื่องจากประเพณีทางศาสนาของเธอ โกลาต้องปกปิดรูปร่างของเธอ ดังนั้น เวลาที่เธอว่ายน้ำเธอจึงสวมกางเกงขาขาว (คลุมหัวเข่า) และเสื้อยืดสะอาดๆ ทับชุดว่ายน้ำ เธอมักจะสวมชุดว่ายน้ำแบบนี้ที่สระว่ายน้ำระแวกบ้านโดยที่ไม่มีปัญหาใดๆ

อย่างไรก็ตามวันหนึ่งเธอถูกห้ามโดยพนักงานของสระเรื่องเครื่องแต่งกายของเธอ เธอกล่าวว่าเธอเคยเห็นผู้หญิงชาวจีนสวมชุดที่มีลักษณะคล้ายกันมากมาใช้สระ โกลารู้สึกว่าเธอได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและตัดสินใจที่จะยื่นเรื่องร้องเรียนต่อทาง EOC ว่าฝ่ายดูแลจัดการสถานที่ได้เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติต่อเธอ

✓ EOC ทำอย่างไร

เจ้าหน้าที่ดูแลคดี EOC ติดต่อฝ่ายดูแลจัดการสถานที่ของสระว่ายน้ำและอธิบายนบทบัญญัติของ RDO แก่พวกเขา

ภายใต้มาตรา 27 ของ RDO มันเป็นเรื่องผิดกฎหมายหากมีการเลือกปฏิบัติกับบุคคลบนพื้นฐานด้านเชื้อชาติในการจัดให้สินค้า สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ ในขณะที่ RDO ใช้ไม่ได้กับการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของศาสนา ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มเชื้อชาติบางกลุ่ม ซึ่งอาจทำให้ RDO มีผลได้ ในกรณีนี้หญิงชาวมุสลิมจำนวนมากแต่งกายเรียบร้อยตามประเพณีทางศาสนาของพวกเขา ซึ่งเป็นเหตุผลที่โกลาสวมเสื้อยืดและกางเกงขาขาวทับชุดว่ายน้ำของเธอ หากสระว่ายน้ำมีนโยบายต่อต้านการสวมใส่เครื่องแต่งกายดังกล่าว มันอาจเป็นการเลือกปฏิบัติต่อชาวมุสลิมโดยตรงและต่อชาวปากีสถานทางอ้อมเพราะชาวปากีสถานส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม และสามารถนำ RDO มาใช้ได้ สถานการณ์เช่นนี้

ฝ่ายดูแลจัดการสถานที่ปฏิเสธข้อกล่าวหาการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและอธิบายว่าในความเป็นจริงแล้ว การสวมใส่เครื่องแต่งกายว่านน้ำดังกล่าวได้รับอนุญาตตามนโยบายของพวกเขา ฝ่ายดูแลจัดการสถานที่อ้างว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอาจจะเกิดขึ้นจากความเข้าใจผิดระหว่างไลลาและพนักงานประจำสระว่าไลลาได้สวมชุดว่ายน้ำได้เสื้อยืดของเธอหรือไม่

ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะเจรจาไกล่เกลี่ย พนักงานที่เกี่ยวข้องตกลงที่จะขอโทษไลลาสำหรับการทำให้เธอรู้สึกไม่พอใจ ฝ่ายดูแลจัดการสถานที่ ได้ให้การยืนยันว่าคนที่ใส่เสื้อยืดและกางเกงหลวมๆ (คลุมหัวเข้า) ทับชุดว่ายน้ำสามารถใส่สระว่ายน้ำได้

จุดที่ควรจำ:

- ภายใต้กฎหมาย เจตนาการเลือกปฏิบัตินั้นไม่สำคัญ การเลือกปฏิบัติ ทางเชื้อชาติทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเกิดขึ้นจากความขาดความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม แม้จะไม่มีเจตนาเลือกปฏิบัติ ยังอาจเป็นเรื่องไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- ภายใต้ RDO นายจ้างอาจจะเป็นตัวแทนรับผิดชอบในการกระทำเลือกปฏิบัติใด ๆ ของพนักงานในระหว่างการจ้างงานของพวกเขา แม้ในกรณีที่นายจ้างไม่ทราบหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่พนักงานได้ทำ นายจ้างควรหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจด้วยการให้พนักงานของพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ต้องติดต่อโดยตรงกับลูกค้า ได้รับความรู้และทักษะในการรับมือกับกลุ่มลูกค้าที่แตกต่างกันอย่างละมุนละม่อม
- EOC ส่งเสริมให้ผู้จัดเตรียมสินค้า สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเปิดขยายบริการต่อลูกค้าหลากหลายประเภท ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งเสริมความสามัคคีทางเชื้อชาติ แต่ยังขยายโอกาสทางธุรกิจอีกด้วย

เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมโปรดอ่านหลักปฏิบัติในการจ้างงานของ EOC ภายใต้ RDO

การกระทำผิดกฎหมายในการทำให้เกิดความเกลียดชังผ่านอินเทอร์เน็ต (การว่าร้ายทางเชื้อชาติ)

สื่ออินเทอร์เน็ตและโซเชียลมีเดียได้กลายเป็นสื่อยอดนิยมสำหรับการแสดงออกของตัวตน แต่ควรใช้ความระมัดระวังเพื่อป้องกันการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเกลียดชังทางเชื้อชาติหรือความขัดแย้งใด ๆ

◆ ผู้ร้องเรียน

ลานามาจากประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในขณะที่อ่านเว็บฟอรัมในเว็บไซต์ เธอเห็นข้อความที่กล่าวถึงคนสัญชาติเดียวกับเธออย่างเสียหายและลดเกียรติทางเชื้อชาติ เช่น หัวว่าพวกกลุ่มนี้ “หยาบ” และ “คุยงกว่าหมา”

ลานารู้สึกว่าถูกลบหลู่และจึงยื่นร้องเรียนต่อ EOC เกี่ยวกับ การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติของบริษัทเว็บไซต์ ในฐานะที่บริษัทได้ปล่อยให้สมาชิกโพสต์คำพูดซึ่งอาจปลุกระดมความเกลียดชังต่อคนจากเชื้อชาติของเธอ

✓ EOC ทำอย่างไร

เจ้าหน้าที่ดูแลคดี EOC สอบสวนในเรื่องดังกล่าวและส่งจดหมายไปยังบริษัทเว็บไซต์เพื่อแจ้งเกี่ยวกับการร้องเรียน

ภายใต้มาตราที่ 45 ของกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเชื้อชาติ (Race Discrimination Ordinance หรือ RDO) เรื่องการว่าร้าย มันเป็นเรื่องผิดกฎหมาย หากบุคคล (ในกรณีนี้คนเขียนที่เขียนและโพสต์ข้อความว่าร้าย) จะทำการกระทำ ในที่สาธารณะต่อผู้อื่นหรือสมาชิกต่างๆของชนชั้นหนึ่ง บนพื้นฐานของเชื้อชาติของบุคคลหรือสมาชิกของชนชั้นนั้น ซึ่งมีผล ปลุกระดมความเกลียดชัง ถูกดูหรือเหยียดหยามผู้อื่นหรือสมาชิกของชนชั้นอื่น

ภายใต้ มาตราที่ 48 ของ RDO อาจถือได้ว่าบริษัทเว็บไซต์ได้ให้ความช่วยเหลือการกระทำผิดกฎหมาย ถ้าอนุญาตให้สมาชิกโพสต์คำพูดดังกล่าว

บริษัทตอบว่าฟอรัมมาสเตอร์ไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับการพูดให้เกิดความเสียหาย อย่างไรก็ตาม บริษัทเว็บไซต์ลบความคิดเห็นออกจากเว็บฟอรัมทันที คดียุติลงได้อย่างรวดเร็ว หลังจากที่ได้อำนาจหรือกับ EOC ไม่นาน บริษัทเว็บไซต์ก็มีการโพสต์ข้อความเตือนผู้ใช้และสมาชิกว่าการแสดงคำพูดถูกเขื่อนชาตินั้นผิดกฎหมาย RDO นอกจากนี้ยังเตือนสมาชิกว่าบริษัทจะลบข้อความและยกเลิกบัญชีของสมาชิกที่โพสต์หากโพสต์คำพูดที่เลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

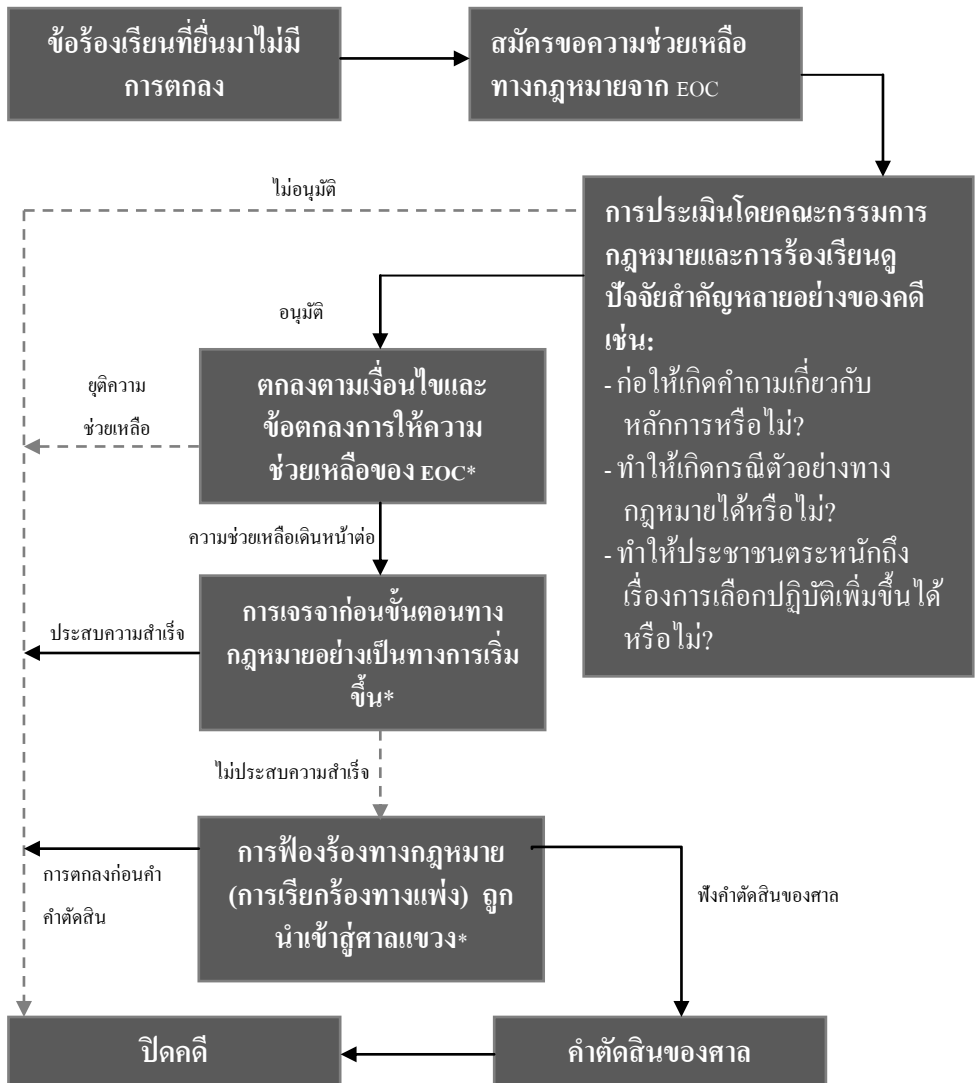


จุดที่ควรจำ:

- แม้ว่าอินเทอร์เน็ตเป็นพื้นที่ที่บุคคลแสดงความคิดเห็นอย่างนิรนาม ข้อความทั้งทาง วาจาและลายลักษณ์อักษรซึ่งทำให้บุคคลอื่นเสียชื่อเสียงพื้นฐานของเชื้อชาติอาจจะเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นอกเหนือจากความเห็นดังกล่าว การว่าร้ายครอบคลุม “กิจกรรมในที่สาธารณะ” ทุกประเภท (เช่นการกระจายเสียง การ ฉายและเล่นข้อความเนื้อหาที่บันทึกไว้) หรือการกระทำที่เห็นได้โดยสาธารณะ (เช่น ท่าทาง ชง สัญญาณหรือสัญลักษณ์ใด ๆ) หรือการแจกจ่ายหรือเผยแพร่เรื่องดังกล่าวแก่สาธารณะ
- การว่าร้ายทางเชื้อชาติมักเกิดจากความคลอคลิดเกี่ยวกับเชื้อชาติต่างๆ ชนกลุ่มน้อยประกอบประมาณ 6% ของประชากรฮ่องกง แต่การไม่คุ้นเคยกับธรรมเนียม วัฒนธรรมและภาษาของคนอื่นอาจก่อให้เกิดอคติและทัศนคติโดยรวมต่อกลุ่มที่แตกต่าง EOC สนับสนุนให้ประชาชนเรียนรู้เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมของกันและกันเพื่อเพิ่มความเข้าใจของทุกฝ่ายและส่งเสริมความเสมอภาคทางเชื้อชาติ
- การขู่ทางเชื้อชาติที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามเป็นภัยต่อร่างกาย ต่อบุคคลหรือทรัพย์สินหรือสถานที่ของพวกเขา ถือเป็น การ ว่าร้ายอย่างรุนแรง และต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าปรับสูงสุด 100,000 ดอลลาร์ฮ่องกง และจำคุกสูงสุดสองปี

เคล็ดลับ: สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดูที่เว็บไซต์ข้อมูลของ EOC เรื่องเชื้อชาติชื่อ “โลกแห่งสี่สรว”

การยื่นขอความช่วยเหลือด้านกฎหมาย (ฝั่งงาน)



* EOC จะประเมินคดีอย่างต่อเนื่องและพิจารณาการพัฒนาใดๆของคดี และอาจมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของการให้ความช่วยเหลือหรือ แม้กระทั่งยุติการให้ความช่วยเหลือ

คดีดังต่อไปนี้ เว้นแต่ที่ระบุไว้เป็นอย่างอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายจาก EOC หลังจากที่มีการเจรจาไกล่เกลี่ยไม่ประสบความสำเร็จในช่วงกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน

ในหลายๆ คดีที่ได้รับการตัดสินที่เกิดความเสียหายต่อความรู้สึก โดยทั่วไปศาลจะพิจารณากรณีตัวอย่างทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

การล่วงละเมิดทางเพศ

1

B v กลุ่มบริษัทคิงออฟเดอะคิงจำกัด (King of the King Group Limited)

DCEO 9/2010



ประวัติความเป็นมา

โจทก์ถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยคนงานทำคัมซำซึ่งจำเลยจ้าง โดยเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับงานที่คนงานพูดจาล่วงละเมิดทางเพศและสัมผัสหน้าอกเธอ โจทก์ ได้ร้องเรียนต่อกับจำเลย แต่ จำเลยไม่ได้ดำเนินการใดๆ อย่างรวดเร็วเพื่อจัดการกับข้อร้องเรียน ตอนที่โจทก์ต้องการแจ้ง ความกับตำรวจเรื่องการล่วงละเมิด จำเลยยังคงคิดไม่ให้เห็นคุณค่าการต่อไปไม่เงินทั้งเธอและผู้ที่ทำการล่วงละเมิดจะถูกไล่ออก

ในที่สุดจำเลยได้จัดให้มีการประชุมเพื่อให้ผู้ล่วงละเมิดกล่าวขอโทษโจทก์ แต่เขาได้กล่าว นั้นในลักษณะที่ไม่สุภาพ ด้วยความไม่พอใจเพราะทำที่ที่ไม่มีเคารพของผู้ล่วงละเมิด โจทก์เลยตอบหน้าเขาและเธอเคยถูกจำเลยไล่ออก โจทก์ยื่นคำร้องต่อ EOC โดยอ้างว่าคนงานได้ล่วงละเมิดทางเพศต่อเธอและจำเลยนั้นมีความรับผิดชอบในการล่วงละเมิดของคนงานของตน การเรียกร้องของโจทก์กับผู้ล่วงละเมิด ได้ตกลงกันผ่านการเจรจาไกล่เกลี่ย ในขณะที่กรณีของโจทก์และจำเลยถูกนำขึ้นศาลภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex

Discrimination Ordinance หรือ SDO)

✓ **คำตัดสินของศาล**

ศาลยอมรับหลักฐานของโจทก์และพบว่าการกระทำของผู้ล่วงละเมิดถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศที่ผิดกฎหมาย
จำเลยในฐานะที่เป็นนายจ้างของผู้ล่วงละเมิดต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของเขาเพราะไม่ได้ทำตามขั้นตอนที่
เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศกับโจทก์ในที่ทำงาน อย่างไรก็ตามศาลตัดสินว่าการเลิกจ้าง
โจทก์เกิดขึ้นเพราะโจทก์ตบผู้ล่วงละเมิด ไม่ใช่เพราะเธอถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือเธอเป็นผู้หญิง ศาลตัดสินให้
โจทก์ได้รับเงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ รวมเป็นเงิน 80,000 ดอลลาร์พร้อมกับให้ค่าใช้จ่ายแก่
โจทก์

2

L v เดวิด รอย เบอร์ตัน (David Roy Burton)

DCEO15/2009

◆ **ประวัติความเป็นมา**

โจทก์ได้รับเสนอตำแหน่งงานกับบริษัทการตลาดซึ่งจำเลยทำงานเป็นผู้จัดการใหญ่ ก่อนที่โจทก์จะเริ่มงานและใน
ระหว่างการทำงานของเธอ จำเลยได้พูดจา และปฏิบัติอย่างล่วงเกินทางเพศต่อเธอหลายครั้งและยังสัมผัสและต้อง
เธออย่างไม่เหมาะสมสองครั้ง โจทก์ปฏิเสธการกระทำของจำเลยทุกครั้ง ทั้งทัศนคติของจำเลยต่อโจทก์และลงใน
ที่สุดเขาก็ไล่เธอออก ตอนที่แฉ่ง ไล่เธอออก เขากว่าข้อมือ ของโจทก์อย่างแรงและทำข้อมือของเธอซ้ำ โจทก์ขึ้น
ร้องเรียนไปที่ EOC แต่ความพยายามที่จะเจรจาไกล่เกลี่ยไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยความช่วยเหลือของ EOC
โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination
Ordinance หรือ SDO)

✓ **คำตัดสินของศาล**

ศาลพบว่ามีการล่วงละเมิดทางเพศที่ชัดเจนภายใต้ SDO จากหลักฐานของโจทก์ที่จำเลยไม่ได้ขัดแย้ง ศาลได้
ตัดสินให้จำเลยจ่ายเงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ เงินชดเชย การสูญเสียรายได้และค่าเสียหายเพื่อเป็น
เยี่ยงอย่าง

เงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ

HK\$ 100,000

เงินชดเชยการสูญเสียรายได้

HK\$ 77,039

ค่าเสียหายเพื่อเป็นเยี่ยงอย่าง

HK\$ 20,000

HK\$197,039

เงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจเป็นจำนวน 100,000 ดอลลาร์ฮ่องกง โดยนับจากการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศและการเลิกจ้างทั้งคู่ ในการประเมินเงินชดเชย ศาลได้พิจารณาข้อเท็จจริงที่ว่าพฤติกรรมที่น่ารังเกียจของจำเลยเกิดขึ้นนานกว่าหนึ่งเดือน และการบอกเลิกจ้างโจทก์เป็นการทำร้ายจิตใจและ เหยียดหยามศักดิ์ศรีของโจทก์ ผลจากการล่วงละเมิดทางเพศ โจทก์ได้รับความเดือดร้อนจากความวิตกกังวล ความเครียด ฐึ่ลึกขยาหน้า บาดเจ็บทางร่างกายและนอนไม่หลับ

สำหรับการสูญเสียรายได้ ศาลได้ให้ชดเชยเป็นจำนวนเท่ากับรายได้ห้าเดือนกับ 14 วัน ตามที่โจทก์ว่างงานในช่วงนั้นก่อนที่จะหางานอื่นได้

ศาลยังได้ให้ชดเชยค่าเสียหายเพื่อเป็นเยี่ยงอย่างจำนวน 20,000 ดอลลาร์ จุดประสงค์ของค่าเสียหายเพื่อเป็นเยี่ยงอย่างคือการลงโทษจำเลยในการกระทำของเขาและเพื่อแสดงว่าศาลไม่เห็นชอบต่อการกระทำดังกล่าวของจำเลย เนื่องจากเงินชดเชยเป็นการลงโทษไม่เพียงพอสำหรับจำเลยในคดีปัจจุบัน

ศาลยังให้จำเลยชดเชยค่าใช้จ่ายตามกฎหมายแก่โจทก์ ซึ่งศาลพบว่ามิใช่เหตุผลสมควร ตามสถานการณ์ของคดีนี้ โจทก์ได้ดำเนินการตามกฎหมายอย่างมีเหตุผล ในขณะที่จำเลยปฏิเสธที่จะ รอมชอมหรือขอโทษสำหรับการกระทำของตน นอกจากนี้ศาลเห็นว่าจำเลยน่าจะรู้ตั้งแต่แรกว่าการกระทำของเขาเป็นเรื่องที่ผิด เพราะผู้ใหญ่ทุกคนควรทราบว่าการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่นเป็นความผิด

3

A v خان ไหว่ ตง (Chan Wai Tong)

DCEO 7/2009

✓ ประวัติความเป็นมา

โจทก์ทำงานร่วมกับจำเลยในกรมอนามัยอาหารและสิ่งแวดล้อม (Food and Environmental Hygiene Department-FEHD) เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ควบคุมอาหาร ในที่ทำงานจำเลยถูกคุมทางเพศ ต่อโจทก์โดยการพุดจา ต่อไปทางเพศ การสัมผัสทางกาย และการกระทำที่ไม่น่าพึงพอใจอื่น ๆ ต่อเธอ โจทก์ร้องเรียนต่อ FEHD ซึ่งดำเนินการตรวจสอบภายใน อย่างไรก็ตามพบว่าข้อร้องเรียนของโจทก์ไม่มีมูลเพียงพอ

ถึงแม้ว่าการร้องเรียนภายในของเธอจะไม่ประสบความสำเร็จ โจทก์ยื่น กรณคดีดำเนินการต่อและยื่นเรื่องร้องเรียน กับ EOC จำเลยปฏิเสธข้อกล่าวหา และอ้างว่าการร้องเรียนของโจทก์เป็นการแก้แค้น ที่เขาได้มีการชุบชิบนิทา กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเธอกับหัวหน้างานของเธอคนหนึ่ง โจทก์ยื่นร้องเรียนกับจำเลย ต่อศาลภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO)

✓ คำตัดสินของศาล

ศาลยอมรับข้อกล่าวอ้างของโจทก์ ซึ่งระยะเวลาและรายละเอียด ได้รับการยืนยันจากพยานและสนับสนุนด้วย บันทึกการกระทำของเธอเอง พบว่าจำเลยได้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ที่ผิดกฎหมาย และปฏิเสธคำแก้ตัวของ เขาที่อ้างว่าโจทก์ทำเพื่อเป็นการตอบโต้การนิทาของเขา

ศาลชี้ให้เห็นว่าผลจากการตรวจสอบภายในไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในกรณีปัจจุบัน เพราะการ ตรวจสอบภายในใช้มาตรฐานการพิสูจน์แบบ “ปราศจากข้อสงสัย” (beyond all reasonable doubt) ซึ่งเข้มงวดกว่า มาตรฐานการพิสูจน์ทั่วไปซึ่งพิจารณา “ความโน้มเอียงของข้อเท็จจริง” (balance of probability) ที่ศาลใช้

ศาลมีคำสั่งว่าจำเลยควรเขียนจดหมายขอโทษให้โจทก์ นอกจากนี้ยังให้จ่ายเงินค่าใช้จ่ายและเงินชดเชยให้แก่ โจทก์ดังนี้:

เงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ

HK\$ 50,000

ค่าเสียหายเพื่อเป็นเยี่ยงอย่าง

HK\$ 10,000

HK\$60,000

ศาลได้ให้ชดเชยสำหรับความเสียหายจากการถูกทำร้ายจิตใจเป็นจำนวน 50,000 ดอลลาร์ฮ่องกง ศาลยังให้จ่ายเงินเพิ่มเติมอีก 10,000 ดอลลาร์ฮ่องกง เป็นค่าเสียหายเพื่อเป็นเยี่ยงอย่างเพื่อลงโทษจำเลยสำหรับการกระทำของเขาในการทำให้เกิดความเสียหาย จากการที่เขาได้แต่งเรื่องว่าข้อแก้ตัวคำร้องของโจทก์เป็นการแก้แค้นคำขูบริบเรณินทาของเขา

ศาลยังได้ให้ค่าใช้จ่ายทางกฎหมายแก่โจทก์เพราะจำเลยปฏิเสธที่จะพยายามเจรจาไกล่เกลี่ยตามที่ EOC จัดและถูเรื่องข้อแก้ตัวขึ้นทั้งหมด



การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์

4

แลม หวิง ไหล่ v YT เซง (ซิงไต่) จำกัด

DCEO 6/2004

◆ ประวัติความเป็นมา

โจทก์ถูกจ้างในปี 2001 ในตำแหน่งเลขานุการของผู้อำนวยการของจำเลย ผลการทำงานของเธอนั้นที่น่าพอใจ ตามที่มีหลักฐานเป็นการขึ้นเงินเดือนของเธอหลังจากที่เธอได้ผ่านการทดลองงาน ต่อมาโจทก์ก็ตั้งครรภ์ ในเดือนกุมภาพันธ์ปี 2002 โจทก์ได้มีความเสี่ยงแท้งบุตรและแจ้งเจ้านายของเธอเกี่ยวกับภาวะสุขภาพของเธอนั้น จากเดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคมปี 2002 โจทก์จำเป็นต้องลาป่วยบ่อยเนื่องจากโรคแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์ ในช่วงเวลานี้โจทก์พบว่าได้มีการรับเลขาคณใหม่แบบถาวรเข้าทำงาน เธอกังวลว่าเลขาคณใหม่จะมาแทนที่เธอ แม้ว่าจำเลยจะรับประกันกับเธอในตอนนั้นว่าจะไม่เป็นเช่นนั้น

หลังจากที่โจทก์คลอด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลลากรบอกเธอว่าเจ้านายของเธอคิดว่าเธอควรจะอยู่ที่บ้านเพื่อดูแลลูกของเธอและใช้เวลาพักผ่อนมากขึ้นเนื่องจากสุขภาพที่ไม่ดีของเธอ แต่ถึงกระนั้น โจทก์ก็กลับไป ทำหน้าที่ของเธอเมื่อสิ้นสุดการลาคลอดบุตรในเดือนพฤศจิกายน 2002 ตามที่กำหนด อย่างไรก็ตามเธอถูกย้ายไป นั่งที่อื่นซึ่งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่พร้อม นอกจากนี้เธอยังไม่ได้รับหน้าที่เดิมของเธอ สักคำต่อมาเธอถูกเลิกจ้างภายใต้ข้ออ้างว่า ลูกค้าร้องเรียนเกี่ยวกับตัวเธอ

โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO) และกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางสถานภาพครอบครัว (Family Status Discrimination Ordinance หรือ FSDO)

✓ คำตัดสินของศาล

ศาลพบว่าโจทก์สามารถหาหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนข้อกล่าวหาการเลือกปฏิบัติเพราะการตั้งครรภ์และ

สถานภาพครอบครัวของเธอ ในทางกลับกัน จำเลยไม่สามารถให้คำอธิบายที่เหมาะสมในการเลิกจ้าง โจทก์ได้ ดังนั้นศาลพบว่าจำเลยเลือกปฏิบัติต่อโจทก์บนพื้นฐานของการตั้งครุฑ์และสถานภาพครอบครัว

เป็นผลให้โจทก์ได้รับเงินชดเชยรวม 163,500 ฮองกงดอลลาร์ โดยมีรายละเอียดความเสียหายดังนี้:

| | |
|------------------------------------|--------------------|
| สูญเสียรายได้ | HK\$ 88,500 |
| เงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ | HK\$ 75,000 |
| | HK\$163,500 |

ศาลได้สั่งให้จำเลยชดเชยความเสียหายจากการสูญเสียรายได้เนื่องจากโจทก์ต้องใช้เวลาจนถึงสี่เดือนครึ่งเพื่อหางานใหม่ ในเมื่อเงินเดือนของงานใหม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่จำเลย เคยจ่าย ศาลเลยให้ชดเชยส่วนต่างของเงินเดือนให้แก่โจทก์ แต่จำกัดระยะเวลาสามเดือนตามที่ศาลตระหนักว่าการทำงานในภาคเอกชนไม่มีการรับประกันเงินเดือนและการจ้างงาน

สำหรับการทำร้ายจิตใจ ศาลพิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์เลขทำงานกับจำเลยเป็นเวลาหนึ่งปีครึ่งในตำแหน่งซึ่งเป็นที่เคารพนับถือและ ได้สร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจำนวนของการถูกทำร้ายจิตใจเลขสูงกว่าในคดีอื่น ๆ

5

ชาน ถ้อย หยีน v ท้อปแพน ฟอรั่ม (ฮองกง) จำกัด (Toppan Forms (Hong Kong) Ltd)

DCEO 6/2002

◆ ประวัติความเป็นมา

โจทก์เริ่มงานของเธอในฐานะผู้จัดการบัญชีกับจำเลยในปี 19 97 ประมาณหนึ่งปีต่อมา เธอก็ตั้งครุฑ์ หลังจากมีการแจ้งการตั้งครุฑ์ต่อจำเลย โจทก์ต้องเจอกับการกระทำไม่ดีหลายครั้งจากจำเลย ซึ่งรวมถึงคำพูดดูถูก จากผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับการตั้งครุฑ์ของเธอ คำสั่งซ้ำแล้วซ้ำอีก จากหัวหน้าของเธอที่สั่งให้เธอกลับมาทำงานในระหว่างลาป่วยและสัญญาณเตือนภัยพายุฝนสีดำ (Black Rainstorm Warning) และถูกย้ายไปทีมใหม่ซึ่งมีผลทำให้รายได้ของเธอลดลงของเธอมากและเพิ่มสภาพความยากลำบากในการทำงาน

การกระทำที่ไม่น่าพึงพอใจยังคงเกิดขึ้นต่อเนื่องเมื่อโจทก์กลับไปทำหน้าที่หลังการลาออกของเธอเสร็จสิ้นในปี 1999 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเธอถูกย้ายไปอีก แผนกโดยไม่เต็มใจ มีผลให้รายได้ของเธอลดลง เพิ่มขึ้นและเธอถูกลดตำแหน่ง

เป็นผลให้โจทก์ยื่นคำร้องต่อ EOC ต่อมาจำเลยบอกเธอว่าเธอจะต้องถูกให้ออกจากงานเนื่องจากการปิดแผนกของเธอ เธอยังถูกบอกให้ถอนคำร้องเรียนของเธอหรือไม่เช่นนั้นเธอจะถูกไล่ออก ในที่สุดเธอก็ถูกไล่ออกในปี 2000

โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO)

✓ **คำตัดสินของศาล**

ศาลพบว่าโจทก์สามารถหาหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนข้อกล่าวหาการเลือกปฏิบัติเพราะการตั้งครุฑและการตกเป็นผู้รับเคราะห์ ในขณะที่จำเลยไม่สามารถให้คำอธิบายที่เหมาะสม ต่อโจทก์เรื่องการปฏิบัติตัวที่ไม่น่าพึงพอใจและการเลิกจ้างได้ ศาลพบว่าจำเลยเลือกปฏิบัติต่อโจทก์บนพื้นฐานของการตั้งครุฑและโดยวิธีทำให้เธอตกเป็นผู้รับเคราะห์ภายใต้ SDO

เป็นผลให้โจทก์ได้รับเงินชดเชยเป็นจำนวนทั้งสิ้น 544,156.15 ฮองกงดอลลาร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้:

| | | |
|------------------------------------|------|-----------------------|
| สูญเสียรายได้ | HK\$ | 164,505.20 |
| การสูญเสียรายได้ในอนาคต | HK\$ | 179,650.95 |
| เงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ | HK\$ | 200,000.00 |
| | | <hr/> |
| | | HK\$544,156.15 |
| | | <hr/> |

รายได้ที่สูญเสียคำนวณจากจำนวนเงินที่โจทก์จะได้รับถ้าเธอไม่ได้ถูกย้ายตำแหน่งงาน

สำหรับการสูญเสียรายได้ในอนาคต ศาลตัดสินว่าโจทก์ควรจะได้เงินรายได้ที่หายไปหกเดือนคืน เพราะศาลเห็นว่าเธอจะสามารถที่จะหางานอื่นที่เงินเดือนคล้ายกันภายในระยะเวลานั้น

สำหรับการทำร้ายความรู้สึก ศาลเห็นว่าควรชดเชยให้แก่โจทก์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความทุกข์ที่เธอได้รับมาเป็นเวลานาน ในขณะที่การกระทำที่ไม่เป็นธรรมของจำเลยที่มีต่อโจทก์เกิดขึ้นมานานสองปีนับตั้งแต่การตั้งครรภ์ของเธอจนกระทั่งจำเลยไล่เธอออก โจทก์ ยังสูญเสียโอกาสที่จะได้จดหมายแนะนำที่ดีจากจำเลยเป็นเวลานานกว่าสามปีในช่วงที่กำลังดำเนินการตามกฎหมาย



6

คณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส v ผู้อำนวยการการศึกษา
HCAL 1555/2000

◆ ประวัติความเป็นมา

นับตั้งแต่ปี 1978 การวางอัตราส่วนเพศ การแบ่งคิวในการแบ่งกลุ่มของเด็กชายและเด็กหญิงและการกำหนดโควต้าเพศในโรงเรียนสหศึกษาได้ถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในระบบการจัดสรรที่เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล (Secondary School Placement Allocation หรือระบบ SSPA) ในรายงาน การไต่สวนอย่างเป็นทางการที่ออกมาในปี 1990 EOC แนะนำองค์ประกอบเหล่านี้เป็นการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเด็กชายและเด็กหญิงแต่ละคนได้รับการปฏิบัติที่ด้อยลงเนื่องจากเพศส่วนๆ หลังจากที่ผู้อำนวยการการศึกษาได้ตัดสินใจที่จะลงลักษณะการเลือกปฏิบัติของระบบ SSPA ไว้ต่อไป ทาง EOC จึงได้นำเรื่องไปร้องเรียนกับศาลสูงเพื่อขอให้ศาลพิจารณาบททวนความชอบด้วยกฎหมายของระบบ SSPA

✓ คำตัดสินของศาล

ศาลถือว่าการดำเนินงานของระบบ SSPA เป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายโดยตรงทางเพศต่อนักเรียนภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO) ในทั้งสามองค์ประกอบบนพื้นฐานของเพศที่ EOC ได้นำมาร้องเรียน:

ข้อแรก มีกลไกซึ่งปรับคะแนนของนักเรียนจากโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ สามารถมีการเปรียบเทียบระหว่างพวกเขาได้ ภายใต้กลไกนี้ เด็กชายและเด็กหญิงถูกแยกต่างหากในขั้นตอนการปรับคะแนนด้วยมาตรการประเมินที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า การจัดสรรที่เรียนในที่สุดแล้วขึ้นอยู่กับบางส่วนกับเพศ

ข้อที่สอง มีกลไกที่แบ่งกลุ่มนักเรียนทั้งหมดเป็นกลุ่มตามคะแนนที่ปรับแล้วของพวกเขา โดยการัดคะแนนของแต่ละกลุ่มนั้นแตกต่างกันระหว่างเด็กชายและเด็กหญิง ยกตัวอย่างเช่น เด็กหญิงจำเป็นต้องได้คะแนนที่สูงกว่าเด็กชายสำหรับการจัดเข้ากลุ่มที่ดีที่สุด นั่นหมายความว่า การจัดสรรที่เรียนนั้นให้ความสำคัญในบางส่วนต่อเพศ

อีกครั้ง

ข้อที่สาม มีโควต้าที่เกี่ยวกับเพศในโรงเรียนสหศึกษาระดับมัธยมเพื่อให้แน่ใจว่ามีอัตราส่วนคงที่ ในการรับ เด็กชายและเด็กหญิงเข้าแต่ละ โรงเรียน นั้นหมายความว่า การได้เข้าโรงเรียนอาจขึ้นอยู่กับเพศ

รัฐบาลพยายามอาศัยข้อยกเว้นมาตรฐานพิเศษภายใต้ SDO ในการแก้ต่าง ทางรัฐอ้างว่าองค์ประกอบการเลือกของ ระบบไม่ผิดกฎหมาย เพราะองค์ประกอบนั้นมีเจตนาอันสมควรเพื่อรับรองว่าเด็กชายจะมีโอกาสเท่าเทียมกันกับ เด็กหญิง โดยการลดความได้เปรียบอันเนื่องมาจากผลการเรียนที่ดีกว่าของเด็กหญิง ศาลปฏิเสธเรื่องนี้ด้วยเหตุผล สองประการ ประการแรก ว่าไม่มีหลักฐานที่ชัดเจนได้ว่ามีความแตกต่างด้านพัฒนาการซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ จากเพศ และประการ ที่สองว่าองค์ประกอบการเลือกนั้นไม่สมส่วนกับวัตถุประสงค์ของการรับรองความเสมอภาคทางโอกาสของเด็กผู้ชาย

การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความทุพพลภาพ

7

กวอก วิง ซุน v หลอ ตุง ไก เทรดดิ้ง ในฐานะของโรงงาน หวัน เคา เมทัลแอนด์พลาสติก (Kwok Wing Sun v Law Yung Kai Trading as Wan Kou Metal & Plastic Factory)
DCEO 2/2007

◆ ประวัติความเป็นมา

โจทก์มีความบกพร่องในผนังกั้นหัวใจห้องล่างและเป็นโรคไตมานานหลายปี แม้ว่าเขาจะต้องตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำ ตามความเห็นของแพทย์แล้วความสามารถในการทำงานของเขาไม่ได้ถูกระทบจากโรคเหล่านี้ จำเลยได้ว่าจ้างเขาให้เป็นคนขับรถในเดือนพฤษภาคม 2005 และผ่านการทดลองงาน 3 เดือนในเดือนสิงหาคม 2005

ในเดือนกันยายน 2005 โจทก์ได้ยื่นแบบฟอร์มขอลาป่วยสำหรับการตรวจสอบสุขภาพประจำแก่ภรรยาของจำเลย เชอ โกรธและถามรายละเอียดความเจ็บป่วยของเขา นับจากวินาทีนั้นเชอก็เริ่มที่จะหาเรื่องโจทก์และ สร้างข้อกำหนดใหม่ในการทำงานของเขา ในเดือนมกราคม 2006 โจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้างโดยไม่แจ้งเหตุผลใด ๆ

โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ (Disability Discrimination Ordinance หรือ DDO)

✓ คำตัดสินของศาล

ศาลพอใจว่าโจทก์ได้ให้หลักฐานเพียงพอที่จะพิสูจน์การเรียกร้องการเลือกปฏิบัติต่อความทุพพลภาพของเขา ศาลมองว่าไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ ศาลพบว่าโจทก์ ถูกเลือกปฏิบัติอย่างผิดกฎหมายและถูกเลิกจ้างเนื่องจากความทุพพลภาพของเขา

เป็นผลให้โจทก์ได้รับการชดเชยรวม 98,500 ดอลลาร์ฮ่องกงและดอกเบี้ย:

สูญเสียรายได้

HK\$ 43,500.00

เงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ

HK\$ 55,000.00

HK\$98,500.00

สำหรับการสูญเสียของรายได้ ศาลพิจารณาว่าโจทก์ควรได้รับค่าเสียหายหกเดือนของรายได้ที่เสียไป ศาลเห็นว่า เขาควรจะสามารถหางานที่มีเงินเดือนที่คล้ายกันภายในระยะเวลานั้น สำหรับ เงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ ศาลพิจารณาคะระเวลาที่โจทก์เคยทำงานกับจำเลยและการปฏิบัติที่เขาได้รับในช่วงระยะเวลาการจ้างงานของเขา

8

K & Ors v กระทรวงยุติธรรม (K & Ors v Secretary for Justice)

DCEO 3, 4 and 7/1999

◆ **ประวัติความเป็นมา**

มีโจทก์สามคนในคดีนี้ คือ K Y และ W พวกเขาได้สมัครงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำรพพยาบาลลูกเงิน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงและเจ้าหน้าที่ศุลกากรตามลำดับในหน่วยดับเพลิงและกรมศุลกากรและสรรพสามิต ในทั้งสามกรณี โจทก์ทั้งสามได้รับการว่าจ้างแบบมีเงื่อนไข ซึ่งต่อมาถูกระงับหรือยกเลิกเพราะพวกเขามี บิดาหรือมารดาที่มีความเจ็บป่วยทางจิต

เป็นนโยบายของหน่วยงานทั้งสองที่จะต้องปฏิเสธผู้สมัครงานที่มีความใกล้ชิดขั้นแรกตามพันธุกรรมกับผู้ป่วยที่มีประวัติป่วยทางจิต หน่วยงานได้แย้งว่านโยบายดังกล่าว มีไว้เพื่อความปลอดภัยของเพื่อนพนักงานและประชาชน ซึ่งเป็นข้อกำหนดโดยเนื้อหาของงานอยู่แล้ว และเมื่อโจทก์ไม่สามารถที่จะ ทำตามข้อกำหนดดังกล่าวได้ การตัดสินใจของหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นจึงไม่ผิดกฎหมาย

✓ **คำตัดสินของศาล**

ศาลตัดสินว่าทั้งสองหน่วยงานได้เลือกปฏิบัติต่อโจทก์เพราะความเจ็บป่วยทางจิตของญาติของพวกเขา หมายถึง

ความทุพพลภาพของคนที่มีความเกี่ยวข้องกันภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมทางความทุพพลภาพ (Disability Discrimination Ordinance หรือ DDO)

ศาลยังคงกล่าวต่อไปว่าหน่วยงานไม่สามารถใช้ข้อยกเว้นของข้อกำหนดโดยเนื้อหาของงานภายใต้ DDO ได้ ในมุมมองของศาล ศาลเห็นชอบ ว่าความปลอดภัยแก่เพื่อนพนักงานและประชาชนนั้นเป็นข้อกำหนด โดยเนื้อหาของงานที่แท้จริงสำหรับทั้งสามตำแหน่งข้างต้น อย่างไรก็ตาม หน่วยงานไม่ได้เตรียมหลักฐานที่เพียงพอที่จะพิสูจน์ว่าโจทก์ไม่สามารถที่จะทำตามข้อกำหนดดังกล่าวได้เพราะการเจ็บป่วยทางจิตของพ่อแม่ของพวกเขา เนื่องจากไม่มีข้อมูลที่แสดงว่าโจทก์มีความเสี่ยงที่จะมีความเจ็บป่วยทางจิตสูงขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัย ดังนั้นการเลือกปฏิบัติของหน่วยงานไม่สามารถได้รับการยกเว้นและด้วยเหตุนี้จึงเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย

ในการคำนวณเงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ ศาลพิจารณาถึงระยะเวลายาวนานของการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับโจทก์จากการแก้ต่างการเลือกปฏิบัติและทัศนคติของหน่วยงาน ศาลยังพิจารณาถึงรายได้ที่สูญเสียไปและในอนาคต รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ที่อยู่อาศัยและเงินบำนาญตามสิทธิที่โจทก์จะได้อีกหากพวกเขาสามารถที่จะทำงานในหน่วยงานได้ เงินชดเชยที่แต่ละคนได้รับสรุปได้ดังนี้

| | K | Y | W |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|
| | HK \$ | HK \$ | HK \$ |
| เงินชดเชยต่อความเสียหายถึงแก่จิตใจ | 100,000.00 | 100,000.00 | 150,000.00 |
| ดอกเบี้ยในค่อนั้น (11.5%) | 23,000.00 | 28,206.94 | 46,478.70 |
| การสูญเสียรายได้ในอดีต(รวมดอกเบี้ย) | 106,510.28 | 96,939.54 | 97,884.13 |

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|---------------------|
| การสูญเสียรายได้ในอนาคต | 194,224.00 | 114,300.00 | 42,480.00 |
| การสูญเสียผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับ บ้าน | 299,400.00 | 267,300.00 | 409,860.00 |
| การสูญเสียผลประโยชน์เงินบำนาญ | 262,009.00 | 168,996.00 | 314,432.00 |
| | 985,143.28 | 775,742.48 | 1,061,134.83 |

คดีที่ EOC ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของศาล

9

กระทรวงยุติธรรม v ชาน หว (Secretary for Justice v Chan Wah)

FACV 11 and 13/2000

◆ ประวัติความเป็นมา

ชาวบ้านสองคนที่ไม่ใช่คนพื้นที่ดั้งเดิมได้คัดค้านความเป็นเหตุเป็นผลของการจัดการเลือกตั้งของตัวแทนหมู่บ้านที่พวกเขาอาศัยอยู่ในกรณีนี้เกี่ยวข้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญและการปกครองหลายข้อ และ EOC มีส่วนเกี่ยวข้องในคดีนี้โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของศาล¹ สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (Sex Discrimination Ordinance หรือ SDO) จุดที่เกี่ยวข้องในคำตัดสินของศาลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการเลือกปฏิบัติมีรายละเอียดดังนี้

✓ คำตัดสินของศาล

ข้อแรกในหมู่บ้านที่เกี่ยวข้อง หญิงที่ไม่ใช่คนพื้นที่ดั้งเดิมที่แต่งงานกับคนพื้นที่ดั้งเดิมมีสิทธิออกเสียงลงคะแนน ในขณะที่ชายที่ไม่ใช่คนพื้นที่ดั้งเดิมแต่งงานกับคนพื้นที่ดั้งเดิมไม่ได้รับสิทธิเดียวกัน ศาลถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศกับผู้ชายภายใต้ SDO

ข้อสองเนื่องจากการจัดข้างต้น หญิงที่ไม่ใช่คนพื้นที่ดั้งเดิมที่แต่งงานแล้วมีสิทธิลงคะแนนเสียง ในขณะที่หญิงโสดที่ไม่ใช่คนพื้นที่ดั้งเดิมไม่ได้สิทธินี้ นับเป็นการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากสถานภาพสมรส ภายใต้ SDO

ข้อที่สาม เพื่อให้มีสิทธิลงคะแนน ชาวบ้านหญิงจากพื้นที่ดั้งเดิมที่แต่งงานแล้วต้องอาศัยอยู่ในหมู่บ้านนานเจ็ดปี ในขณะที่ไม่มีข้อกำหนดเดียวกันสำหรับชาวบ้านชายจากพื้นที่ดั้งเดิมที่แต่งงานแล้ว ข้อที่สี่ ชาวบ้านหญิงจากพื้นที่ดั้งเดิมไม่มีสิทธิสมัครเป็นผู้แทนเลือกตั้ง ในขณะที่ไม่มีข้อห้ามดังกล่าวต่อชาวบ้านชายที่เป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม

¹ Amicus Curiae: ผู้ (ในฐานะบุคคลหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญ) ที่ไม่ได้เป็นโจทก์หรือจำเลยในคดีเฉพาะ แต่ได้รับอนุญาตจากศาลที่จะให้คำแนะนำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่มีผลโดยตรงต่อคดี (ที่มา : Merriam Webster Dictionary)

เหล่านี้รวมเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศต่อผู้หญิงภายใต้ SDO

ศาลอุทธรณ์สูงสุดชี้ว่าหลักกฎหมายทั่วไปต่อไปนี้มีมีความเกี่ยวข้องกับคดีการเลือกปฏิบัติทางเพศทั้งหมด:

1. ในการพิจารณาว่าการจัดการดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ ศาลจะนำการทดสอบ “ ยกเว้นเพราะ ” (But For Test) มาใช้ เพื่อดูว่ามีการปฏิบัติที่น่าพิงใจน้อยกว่าบนพื้นฐานของเพศของบุคคลหรือไม่ ตัวอย่างเช่น หากหญิงควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับเพศชาย ยกเว้นเพราะเพศของเธอทำให้การปฏิบัติแตกต่างไป ในกรณีนั้นมีการเลือกปฏิบัติ
2. ความตั้งใจหรือแรงจูงใจของจำนวนในการเลือกปฏิบัติไม่ได้เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นเพื่อการรับผิดกฎหมาย แต่มันอาจจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณา คดีการเลือกปฏิบัติที่มีมูลจะเกิดขึ้นเมื่อการจัดการบางอย่างมีผลกระทบต่อในการให้การสนับสนุนบางคนเพราะเพศหรือสถานภาพการสมรสของเขาหรือเธอ

10

กระทรวงยุติธรรม v เหยา ยุค หลั่ง (Secretary for Justice v Yau Yuk Lung)

FACC 12/2006

ประวัติความเป็นมา

นี่เป็นคดีที่ฟ้องร้องไปยังศาลอุทธรณ์สูงสุด เพื่อ คัดค้านความเห็นชอบตามรัฐธรรมนูญของข้อ 118F(1) ของกฎหมายอาญา (Crimes Ordinance) ซึ่ง ออกประกาศิตว่าการเสพเวจรรคนอกเหนือจากในในส่วนด้า้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ประเด็นหลักในคดีนี้คือ การพิจารณาว่าส่วนที่เกี่ยวข้องในกฎหมายเป็นการเลือกปฏิบัติต่อรสนิยมทางเพศ การมีส่วนร่วมของ EOC ในกรณีนี้จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของศาล เพื่อให้ความช่วยเหลือในส่วนหลักการทั่วไปของกฎหมายการเลือกปฏิบัติ

ควรจะต้องสังเกตว่าแม้ว่าในฮ่องกงในปัจจุบันจะไม่มีกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติเพื่อคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากรสนิยมทางเพศ การเลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากรสนิยมทางเพศฝ่าฝืนบทบัญญัติภายใต้ มาตรา 25 ของกฎหมายพื้นฐาน (Basic Law) และมาตรา 22 ตามกฎหมายสิทธิของฮ่องกง (Bill of Rights

Ordinance) ซึ่งให้การคุ้มครองให้ทุกคนมีสิทธิที่เท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย นอกจากนี้ หลักการที่ศาลได้อธิบายดังต่อไปนี้ ความจริงแล้วนำไปใช้ได้ในการมองการปฏิบัติที่แตกต่างกันบนพื้นฐานทั้งหมดโดยทั่วไป

✓ คำตัดสินของศาล

ในคดีนี้ ศาลเห็นว่ากฎหมายควรจะปฏิบัติเหมือนกันกับสถานการณ์ที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม การรับประกันความเสมอภาคภายใต้กฎหมายไม่จำเป็นต้องมีความเท่าเทียมกันที่แม่นยำเสมอไป เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติที่แตกต่างกันนั้นมีเหตุผลสมควรหรือไม่ ต้องมีการทดสอบโดยพิจารณาว่าความแตกต่าง:

1. ทำเพื่อมุ่งไปยังวัตถุประสงค์ที่มีเหตุผลยอมรับได้ ซึ่งหมายความว่าจะต้องมีความจำเป็นที่แท้จริงสำหรับความแตกต่างนั้น
2. เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่มีเหตุผลยอมรับได้อย่างสมเหตุสมผล
3. ไม่ได้มากเกินไปจนจำเป็นเพื่อให้บริการวัตถุประสงค์ที่มีเหตุผลยอมรับได้

ศาลจึงตรวจสอบความแตกต่างในการปฏิบัติในข้อ 118F(1) ของกฎหมายอาญา โดยใช้การทดสอบความสมควรข้างต้นและสรุปว่าความแตกต่างไม่สามารถผ่านแม้กระทั่งขั้นตอนข้อที่ 1 ของการทดสอบดังกล่าวได้เพราะ:

1. การกระทำไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นมีผลกระทบต่อผู้ที่มีเพศสัมพันธ์ร่วมเพศเท่านั้น แต่ไม่รวมผู้ที่มีเพศสัมพันธ์กับเพศตรงข้าม ดังนั้นทำให้เกิดการปฏิบัติที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของรสนิยมทางเพศและ
2. รัฐบาลไม่ได้พิสูจน์ว่าเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน หมายความว่าไม่ ได้แสดงอย่างชัดเจนว่าการปฏิบัติที่แตกต่างกันนั้นมีวัตถุประสงค์ที่มีเหตุผลยอมรับได้

ดังนั้น ศาลจึงเห็นว่า ข้อ 118 F(1) ของกฎหมายอาญาเป็นการเลือกปฏิบัติและไม่ถูกต้องตามรัฐธรรมนูญ