

Tờ rơi về Phân biệt đối xử và Quấy rối khi Cho con bú tại Nơi làm việc

Câu chuyện của Lucy

Lucy làm thư ký cho một công ty nhỏ bao gồm chưa tới 10 nhân viên. Cô trở lại làm việc sau khi sinh con và kết thúc thời gian nghỉ thai sản. Theo lời khuyên của bác sĩ là nên cho con bú sữa mẹ, Lucy xin phép chủ tuyển dụng cho cô vắt sữa trong giờ nghỉ trưa tại phòng họp ở văn phòng. Ngoài việc thỉnh thoảng được sử dụng để gặp gỡ khách hàng trong giờ hành chính, phòng họp hầu như không được sử dụng tới. Tuy nhiên, người chủ từ chối yêu cầu của Lucy, nói rằng cô sẽ làm cho căn phòng trở nên bừa bộn và căn phòng chỉ có thể được sử dụng cho các cuộc họp chứ không được sử dụng cho mục đích nào khác. Mặc dù thực tế là Lucy đã nhìn thấy các đồng nghiệp khác ăn trưa trong phòng. Vì Lucy không tìm được chỗ vắt sữa tại nơi làm việc nên cô quyết định từ bỏ việc cho con bú sữa mẹ.

Câu hỏi

- Phụ nữ có được bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử và quấy rối khi cho con bú khi họ vắt sữa tại nơi làm việc không?
- Chủ của Lucy có phân biệt đối xử với cô khi từ chối cho cô sử dụng phòng họp để vắt sữa không?

Bắt đầu từ **ngày 19 tháng 06 năm 2021**, tất cả phụ nữ tại Hồng Kông được bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử và quấy rối khi cho con bú theo Pháp lệnh Phân biệt Giới tính (SDO) trong các lĩnh vực khác nhau, bao gồm lĩnh vực lao động và các lĩnh vực liên quan. Việc người sử dụng lao động đối xử ít ưu ái hơn đối với một nhân viên nữ vì cô ấy đang cho con bú, hoặc quấy rối một nhân viên nữ vì cô ấy đang cho con bú trong các tình huống cụ thể theo luật là bất hợp pháp.



Định nghĩa về cho con bú

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

- Một phụ nữ đang thực hiện hành động cho trẻ bú sữa mẹ, cho dù đứa trẻ đó có phải là con ruột của cô ấy hay không.
- Một phụ nữ đang thực hiện hành động vắt sữa.

- Một phụ nữ cho con bú nhưng không đang làm như vậy tại thời điểm diễn ra hành động phân biệt đối xử liên quan.

Ai được bảo vệ?

Tất cả những người lao động, bao gồm những người lao động tiềm năng và hiện tại (bao gồm cả những người giúp việc gia đình nước ngoài) được bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử và quấy rối khi cho con bú theo luật pháp. Ngoài ra, luật pháp còn bảo vệ:

- Các nhà thầu và các nhà thầu phụ
- Các đại lý hoa hồng
- Các hội viên trong các công ty hợp doanh (trong đó một công ty bao gồm không ít hơn sáu hội viên)
- Luật sư, học sinh và người thuê trong bất kỳ phòng luật sư nào
- Những người sử dụng dịch vụ của các cơ quan lao động
- Những người được chỉ định làm việc tại nơi làm việc chung liên quan đến quấy rối khi cho con bú

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

Sự phân biệt đối xử, quấy rối và bị biến thành nạn nhân khi cho con bú tại nơi làm việc có thể xảy ra dưới nhiều hình thức khác nhau.

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

Ví dụ: Trải nghiệm của Lucy được đề cập bên trên là sự phân biệt đối xử trực tiếp vì lý do cho con bú. Điều này là do người chủ cho phép các nhân viên khác sử dụng phòng họp cho các mục đích khác, nhưng lại không cho phép Lucy sử dụng phòng họp để vắt sữa, và kết quả là đối xử với cô ấy ít ưu ái hơn so với những người khác trong các trường hợp tương tự.

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

- Tỷ lệ nhân viên đang cho con bú có thể tuân thủ theo yêu cầu hoặc điều kiện trên thấp hơn nhiều so với tỷ lệ nhân viên không cho con bú có thể tuân thủ theo yêu cầu hoặc điều kiện trên;

- Yêu cầu hoặc điều kiện trên không chính đáng; và
- Yêu cầu hoặc điều kiện trên gây bất lợi cho nhân viên đang cho con bú vì họ không thể tuân thủ theo yêu cầu hoặc điều kiện đó.

Ví dụ: Nancy làm việc cho một công ty bao bì năm ngày một tuần từ 9 giờ sáng đến 6 giờ chiều với thời gian nghỉ trưa một tiếng. Trong thời gian làm việc mỗi ngày, cô dành ra hai lần nghỉ 20 phút - một lần vào buổi sáng và một lần vào buổi trưa - để vắt sữa cho đứa con sáu tháng tuổi của mình. Gần đây, công ty đã áp dụng chính sách yêu cầu tất cả nhân viên phải làm việc ít nhất tám tiếng mỗi ngày, nếu không họ sẽ mất tiền thưởng hàng năm liên quan đến hiệu suất làm việc.

Điều này có nghĩa là Nancy không được nghỉ cho con bú, hoặc cô ấy sẽ phải làm thêm giờ để bù vào thời gian nghỉ, nếu không cô ấy sẽ mất tiền thưởng. Chính sách của công ty, sẽ có tác động bất lợi đối với Nancy và các nhân viên đang cho con bú khác, có thể là sự phân biệt đối xử gián tiếp bất hợp pháp về việc cho con bú, trừ khi công ty có thể giải thích hợp lý cho yêu cầu này.

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

- Hành vi không được hoan nghênh đối với phụ nữ đang cho con bú

Khi một người thực hiện hành vi không được hoan nghênh, mà một người biết lẽ phải, khi xem xét mọi tình huống, sẽ đoán trước rằng người phụ nữ đó sẽ bị xúc phạm, bị sỉ nhục hoặc bị đe dọa bởi hành vi đó.

- Tạo ra một môi trường thù địch hoặc đáng sợ

Một người, một mình hoặc với những người khác, thực hiện hành vi tạo ra một môi trường thù địch hoặc đáng sợ cho người phụ nữ đó.

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

Ví dụ: Một công ty công nghệ tại Hồng Kông quyết định rằng họ sẽ lắp đặt một phòng chăm sóc trong văn phòng công ty cho các nhân viên nữ đang cho con bú nhằm đảm bảo họ có các cơ sở vật chất thân thiện với gia đình cho nhân viên của mình. Công ty thông báo kế hoạch trong một cuộc họp nhân viên. Tại cuộc họp, một số nhân viên nam nói đùa ở phía sau phòng rằng họ nên gọi phòng là “Phòng vắt sữa bò” cho tất cả các “con bò” tại văn phòng. Một nữ nhân viên đang cho con bú tình cờ nghe được những lời nói này và cảm thấy rất sợ hãi và bị sốc. Đây có thể là hành vi quấy rối bất

hợp pháp đối với nữ nhân viên đang cho con bú thông qua việc tạo ra một môi trường thù địch.

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

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

Ví dụ: Barbara được tuyển dụng làm kế toán cho một công ty bán lẻ tại Hồng Kông. Khi trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản, cô yêu cầu được nghỉ 20 phút trong ngày làm việc để vắt sữa cho con. Người giám sát từ chối yêu cầu của cô, nói rằng “phụ nữ đang cho con bú nên làm việc theo giờ giống như những người khác hoặc họ nên nghỉ làm và ở nhà”. Barbara coi đây là hành vi phân biệt đối xử trực tiếp hoặc gián tiếp về việc cho con bú và khiếu nại người giám sát lên người sử dụng lao động và Ủy ban Cơ hội Bình đẳng. Sau khi nộp đơn khiếu nại, cô bị sa thải ngay lập tức vì đã khiếu nại. Đây có thể là trường hợp bị biến thành nạn nhân bất hợp pháp.

Hành vi phân biệt đối xử và quấy rối

Các tình huống theo đó sự phân biệt đối xử hoặc quấy rối về việc cho con bú khi đang làm việc có thể phát sinh với các nhân viên tương lai hoặc nhân viên hiện tại bao gồm:

- Không được tuyển dụng cho một công việc hoặc được cung cấp các điều khoản ít ưu đãi hơn trong thư mời làm việc.
- Bị bỏ qua cơ hội thăng tiến hoặc đào tạo.
- Bị giáng chức hoặc chuyển chuyển bất lợi.
- Bị từ chối các phương tiện phù hợp để cho con bú hoặc vắt sữa.
- Bị quấy rối liên quan đến việc vắt sữa hoặc cho con bú.
- Bị từ chối yêu cầu thay đổi điều kiện làm việc, chẳng hạn như làm việc linh hoạt hoặc làm việc bán thời gian.
- Được tăng lương hoặc thưởng ít hơn các nhân viên khác, hoặc thậm chí bị giảm lương.
- Bị từ chối một vai trò thay thế tạm thời nếu có rủi ro sức khỏe trong vai trò hiện tại.
- Bị sa thải hoặc chịu bất kỳ tổn hại nào khác.

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

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

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

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

Phương pháp tốt cho người sử dụng lao động để ngăn ngừa sự phân biệt đối xử và quấy rối khi cho con bú

Người sử dụng lao động phải đảm bảo giao tiếp tốt với các nhân viên đang cho con bú và các nhân viên khác. Họ nên tránh đưa ra các giả định về cam kết, năng lực hoặc hiệu quả làm việc của các nhân viên đang cho con bú. Ngoài ra, người sử dụng lao động nên nhận thức rõ quyền lợi và trách nhiệm của cả tổ chức của họ và các nhân viên đang cho con bú và đảm bảo rằng họ tuân thủ các quy định của SDO và Pháp lệnh Lao động.

Việc cho con bú không phải là một trở ngại đối với năng suất. Nó thực sự có thể giúp giữ chân nhân viên lành nghề. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), nghiên cứu cho thấy phụ nữ có nhiều khả năng ở lại công việc lâu dài hơn nếu họ có thể cho con bú / vắt sữa tại nơi làm việc. Việc hỗ trợ hành động cho con bú của người lao động chỉ liên quan đến chi phí hạn chế cho người sử dụng lao động, xét về về thời gian của người lao động và cơ sở hạ tầng mà người lao động yêu cầu.

Các bước mà người sử dụng lao động có thể thực hiện để ngăn chặn sự phân biệt đối xử và quấy rối

1. Xây dựng một chính sách bằng văn bản

Xây dựng và thực hiện một chính sách bằng văn bản về việc cho con bú với sự tham vấn của tất cả nhân viên. Chính sách nên trình bày rõ:

- Quan điểm của người sử dụng lao động về việc hỗ trợ việc cho con bú tại nơi làm việc và sẽ không dung thứ cho bất kỳ hành vi phân biệt đối xử hoặc quấy rối nào đối với các nhân viên đang cho con bú;
- Quy trình để thực hiện và xử lý các yêu cầu cho con bú hoặc vắt sữa;
- Cách xem xét các yêu cầu điều chỉnh về điều kiện làm việc và những loại điều chỉnh nào có thể được xem xét và thực hiện;
- Các thay đổi về điều kiện làm việc sẽ hoặc sẽ không ảnh hưởng đến mức lương hoặc các lợi ích liên quan của nhân viên như thế nào; và
- Các phương tiện sẽ được cung cấp cho các nhân viên để cho con bú hoặc vắt sữa.

2. Thông tin chính sách đến với nhân viên

Phổ biến chính sách đến với tất cả cán bộ công nhân viên các cấp, và đào tạo những người chịu trách nhiệm thực hiện chính sách.

3. Cung cấp phương tiện phù hợp cho nhân viên đang cho con bú

Xem xét và bố trí các phương tiện phù hợp, như phòng có sự riêng tư, ghế có tựa lưng, bàn và tủ lạnh, để nhân viên tiện cho con bú hoặc vắt sữa. Trong trường hợp không có sẵn hoặc không thể lắp đặt các phương tiện trên, hãy xem xét các sắp xếp thay thế, chẳng hạn như cho phép nhân viên đến các cơ sở cho con bú của cộng đồng gần đó.

4. Xem xét kỹ các yêu cầu điều chỉnh điều kiện làm việc

Người sử dụng lao động nên xem xét kỹ các yêu cầu của nhân viên về việc điều chỉnh điều kiện làm việc, chẳng hạn như có thêm thời gian nghỉ hoặc kéo dài thời gian nghỉ hiện tại để vắt sữa, thay đổi thời gian bắt đầu và kết thúc công việc, chuyển từ công việc toàn thời gian sang bán thời gian hoặc một vai trò thay thế tạm thời nếu sức khỏe của nhân viên và con của họ có thể gặp nguy hiểm.

Hỏi & Đáp

Hỏi: Nhân viên nên được cho nghỉ bao nhiêu lần để cho con bú trong mỗi ngày làm việc?

Đáp: SDO không quy định số lần nghỉ để cho con bú. Theo hướng dẫn của Bộ Y tế, người sử dụng lao động nên xem xét cho phép hai lần nghỉ trong 30 phút để cho con bú hoặc tổng cộng một giờ cho một ngày làm việc tám tiếng.

Hỏi: Thời gian nghỉ cho con bú có được tính vào thời gian làm việc và được trả lương tương ứng không?

Đáp: Hướng dẫn của Bộ Y tế khuyến cáo rằng thời gian nghỉ cho con bú phải được tính là thời gian làm việc và được trả lương tương ứng, và không được khấu trừ tiền lương cho những lần nghỉ đó. Các nhân viên cũng không được yêu cầu phải bù thời gian vắt sữa. Người sử dụng lao động nên thảo luận và thống nhất với người lao động về các sắp xếp trước khi thực hiện.

Hỏi: Nhân viên nên được cho nghỉ để cho con bú trong bao lâu? Nếu một nhân viên đã cho con bú hơn một năm thì người sử dụng lao động có thể rút ngắn thời gian nghỉ cho con bú hoặc ngừng cho cô ấy thời gian nghỉ để cho con bú không?

Đáp: SDO không quy định giới hạn thời gian mà phụ nữ được bảo vệ chống lại sự phân biệt đối xử khi cho con bú. Mặc dù lượng sữa hàng ngày của trẻ và tần suất cho con bú sẽ giảm khi trẻ lớn lên nhưng việc quyết định cho con bú bao lâu là tùy thuộc vào từng người mẹ. Người sử dụng lao động nên cân nhắc linh hoạt từng yêu cầu cho con bú hoặc tiếp tục cho con bú dựa trên hoàn cảnh cụ thể của từng trường hợp.

Hỏi: Tôi điều hành một công ty nhỏ với nguồn lực hạn chế. Văn phòng không còn không gian riêng tư cho nhân viên vắt sữa. Điều này có nghĩa là tôi đã vi phạm pháp luật và có hành vi phân biệt đối xử về việc cho con bú phải không?

Đáp: Điều này được hiểu rằng một số công ty và cụ thể là các công ty nhỏ có thể không có đủ nguồn lực để cung cấp không gian và phương tiện phù hợp để nhân viên cho con bú và vắt sữa. Trong những trường hợp này, người sử dụng lao động có thể xem xét các sắp xếp thay thế, chẳng hạn như cho phép nhân viên đang cho con bú đến các cơ sở chăm sóc trẻ cộng đồng gần đó để vắt sữa hoặc nếu nhân viên đang cho con bú sống gần đó, nhân viên đó nên về nhà để cho con bú. Người sử dụng lao động cũng nên biết rằng nhà vệ sinh hoặc phòng tắm không bao giờ là cơ sở phù hợp vì lý do vệ sinh. Điều quan trọng là người sử dụng lao động phải thảo luận và thống nhất với người lao động về các sắp xếp.

Hỏi: Nhân viên đang cho con bú có thể từ chối thực hiện một số vai trò hoặc nhiệm vụ nhất định không?

Đáp: Nếu bản chất vốn có của vị trí công việc hiện tại liên quan đến các rủi ro sức khỏe tiềm ẩn đối với nhân viên đang cho con bú hoặc con của cô ấy, chẳng hạn như khả năng tiếp xúc với bức xạ ion hóa thì người sử dụng lao động có thể cần xem xét các vai trò thay thế tạm thời cho nhân viên đang cho con bú trong thời gian cô ấy đang cho con bú.

Các nguồn lực về việc tạo nơi làm việc thân thiện với việc cho con bú:

- Hướng dẫn về việc Cho con bú trong Lĩnh vực Lao động và các Lĩnh vực liên quan, EOC
- Hướng dẫn về việc Cho con bú trong Cung cấp Hàng hóa, Phương tiện và Dịch vụ, EOC
- Hướng dẫn về việc tạo Cơ sở thân thiện với việc cho con bú, Bộ Y tế
- [Hướng dẫn cho Người sử dụng lao động về việc tạo Nơi làm việc thân thiện với việc cho con bú, Bộ Y tế](#)
- [Hướng dẫn cho Người lao động về kết hợp việc Cho con bú với Công việc, Bộ Y tế](#)

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

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



Thư bằng Mail



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



Fax



Trực tiếp tại văn phòng EOC

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

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

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

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ:

Ủy ban Cơ hội Bình đẳng

(Equal Opportunities Commission)

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

Fax: (852) 2511 8142

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

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

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

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



Tháng 04 năm 2021

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