

香港社會服務聯會
《種族歧視條例僱傭實務守則公眾諮詢文件》
意見書

社聯就平等機會委員會發出的《種族歧視條例僱傭實務守則公眾諮詢文件》(下簡稱《諮詢文件》)有以下意見以供參考。

《守則》帶出正面反歧視的訊息

《守則》作為解釋「種族歧視條例」的精神應著重宣傳、教育和推廣種族平等意識。建議在《守則》加入更多良好常規的例子，以帶出正面反歧視的訊息。

《守則》用詞以淺白為原則

《守則》應盡量用詞流暢淺易，方便公眾明白。本《諮詢文件》的部份句子用語較複雜，如第 41 頁 8.2.8 節(iii)「豁免某種族群體免做若干職責或免受某項工作要求限制而其他種族群體卻不獲豁免亦可屬違法」一句中包含多個相反的意思，可能令人較難理解，建議作適當改善。相對中、英兩個版本，英文版的用詞較可取。還有，例子 44 中的意思含糊，並不能讓公眾人士明白怎樣的情況下會違法。

另外，《諮詢文件》內文引用的例子中分別有採用「可能違法」及「即屬違法」的用詞，建議須就前者提供一些可能性的解釋，以便公眾人士更清楚理解不同的情況。

引用更多日常例子

《諮詢文件》引用的例子中，有些是稍為罕見，如第 22 頁例子 32 及 23 頁例子 34 有關納粹及猶太裔等，故建改以一些較日常的例子取代。

另外，亦建議《諮詢文件》加入更多日常有較高機會出現的實例以解釋有關的處理情況，例如印度人僱員被要求不可帶咖喱食物往工作地點、少數族裔不允許穿著傳統衣著服飾工作、又或者某公司沒有提供少數族裔語言的通告，員工因不知通告內容而違規或被罰，甚至解僱等等情況是否屬於違法。

良好常規

建議在《諮詢文件》第 5.4 及 8.2 節內加入更多良好常規的例子，特別是有關僱主處理員工就種族歧視提出申訴的程序指引、保密原則及定期檢討機制等方面的例子，有關內容可參考「殘疾歧視條例」的 16 章。

另外，建議將第 27 頁 5.4.1 節最後一段、第 36 頁 8.1 節最後一段以及第 39 頁 8.2.4 節(ii)改為「對不良及缺乏理據的投訴作出紀律處分」。

提供法律意見及援助

《諮詢文件》第 45 頁 9.3 節(i)「任何人覺得有人對他／她做出違法行為，可直接透過法律訴訟而不須向平機會作出投訴，也不須向平機會申請法律協助」的內容描述可作改善，以便更清楚指出個別人士有權選擇不須經過向平機會作出投訴，而直接進行法律訴訟，避免令人產生誤會《守則》是不鼓勵市民向平機會求助。

相對其他反歧視條例的實務守則，本《諮詢文件》內就平機會的職能及工作提出了更清楚的描述，然而為了更容易讓公眾人士理解，可以圖表顯示流程，並特別列明平機會以及法律援助署的職能和提供的服務範疇，以避免公眾人士混淆。

其他建議

參考「殘疾歧視條例」，除了有訂定《僱傭實務守則》外，亦有提供《教育實務守則》甚至《的士服務指引》。既然「種族歧視條例」亦包括僱傭、教育及服務提供，而少數族裔以至公眾人士均期望在教育以及服務提供範疇有更清楚的指引，故建議平機會應同時盡快草擬相關的實務守則。

2009 年 1 月