



Hong Kong Unison
香港融樂會有限公司

香港融樂會對《種族歧視條例》僱傭實務守則的意見書

2009年6月9日

香港融樂會對於平等機會委員會(平機會)制訂,於09年5月8日刊憲的《種族歧視條例》(條例)僱傭實務守則(守則)表示歡迎,認為平機會在多次修訂中,接納我們、香港人權監察與其他關注少數族裔團體的意見,令守則更能達到推廣種族平等與和諧,也為僱主制定良好的人事政策與常規,提供了實用指引。

香港融樂會同時注意到,在小組委員會(委員會)敦促下,平機會已就守則翻譯成6種不同的語文,並已提交委員會省覽;就此,我們亦表示欣賞,也要求平機會主動能向不同種族的團體,提供相應的語言版本(包括守則全文及簡要),讓他們更清楚守則的內容。

基於本港少數族裔人士對於條例的正式實施,早已翹首以待,我們促請立法會盡快完成守則的審議程序,好讓條例連同守則早日生效,少數族裔與其他港人,在面對各類種族歧視、騷擾與中傷等,能夠有一個正式的申訴途徑,以及尋求法律補救。

香港融樂會對現階段的守則尚有以下的建議:

1. 第三章:《種族歧視條例》第三部的範圍

a) 在3.8.1段中,守則提及職業訓練提供者毋須為任何種族群體更改假期及授課語言,或作出不同的安排;就此,香港融樂會明白有關條文與條例相符,然而,基於現時符合與針對少數族裔需要的職業訓練課程寥寥可數,令他們在就業市場處於不利的位置。我們認為,守則應該採用一些正面、積極字眼,鼓勵上述提供者在策劃與設計課程時,顧及少數族裔人士的需要。

b) 在同一段中,守則提及鼓勵職業訓練提供者實行「良好措施」,讓不同種族群體的人士有平等機會接受培訓;就此,香港融樂會建議平機會進一步闡釋何謂「良好措施」。舉例來說,上述提供者在可行情況下,可盡量提供英文講義與培訓材料,讓不懂閱讀中文的人士也可受惠。

為
種族
平等
For
Ethnic
Equality



2. 第七章：遭遇歧視和騷擾

a) 在 7.2.10 段，守則強調「調解」的好處，但卻未有提醒投訴人，若其本身或被投訴者不願和解，有關調解程序只是浪費雙方的時間。此外，守則也應說明和解協議並不具相等於法院命令的效力，讓投訴人自行判斷，是否接受調解程序，或繞過平機會，自行向法院提出法律程序。

b) 在 7.3.2 段，守則提及平機會在處理所有法律援助申請時，會考慮不同因素，當中包括案件是否反映「平機會的策略性關注」；就此，香港融樂會促請平機會進一步闡釋何謂「策略性關注」。我們擔心，平機會以機構的關注作為優先考慮，令到那些有實際需要、但其案件爭議點並不在平機會主要關注範圍內的受助人，得不到所需援助。

除上述有關守則的內容外，香港融樂會還有以下的建議：

1. 於守則內加入平機會的聯絡資料，包括電話、傳真、電郵及網址；
2. 編製就守則的諮詢過程的意見匯編及回應，令公眾了解社會人士提出的意見，及平機會對公眾意見的回應與立場；
3. 主動向不同種族的團體，提供相應的語言版本（包括守則全文及簡要），讓他們更清楚守則的內容；
4. 政府向平機會提供必要支援，使後者在全港推行大規模的宣傳與教育活動，讓全港市民清楚條例與守則內容，以及相關的申訴渠道與機制；
5. 盡快就其他範疇，包括教育及提供貨品、設施，服務及處所等發出實務守則；尤其有關教育的守則，應即時開始，切勿以資源或熟識程度再作拖延；
6. 政府向平機會提供資源，令其在九龍或新界地區設置分區辦事處，處理有關種族與其他歧視的投訴。