

《種族歧視(正式調查)規則》、《種族歧視(調查及調解)規則》及  
《種族歧視條例》僱傭實務守則小組委員會

團體代表／個別人士就《種族歧視條例》僱傭實務守則(下稱"守則")  
的具體條文提出的意見摘要  
(截至2009年6月15日)

團體代表／個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見／擬議修訂
<b>第2章 —— 《種族歧視條例》下種族的涵義</b>	
<b>第2.1段 —— 《種族歧視條例》下何謂種族</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]  香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]  香港僱主聯合會 [CB(2)1890/08-09(01)]  民主黨  香港人權監察 [CB(2)1880/08-09(02)]	<u>第2.1.3段</u>  律師會認為，該段對"《消除一切形式種族歧視國際公約》和相關文件"的提述，對僱主的作用不大；較有用的做法是在守則中加入平等機會委員會(下稱"平機會")認為相關的《消除一切形式種族歧視國際公約》文件的章節。  <u>第2.1.4段</u>  香港社區組織協會認為，在第2.1段強調宗教與語文問題，以澄清《種族歧視條例》下種族的涵義，是相當重要的。該會建議在第2.1.4段加入"宗教"作為標題，並在第2.1.4(4)段之後加入一段以語文為標題的段落，闡釋語文問題如何可與種族歧視問題相關。

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
	<p>民主黨建議在第2.1.4(4)段提供更多例子，闡釋與宗教相關的要求或條件如何可間接歧視某些種族群體。</p> <p>香港僱主聯合會認為，守則應進一步闡釋種族這個理念與個人的宗教之間的互為關係。</p> <p>香港人權監察建議就守則第2.1.4(2)段的中文本作以下修訂，使之與英文本貫徹一致——</p> <p>(a) 將"民族包括一些其國家已不復存在的民族"修訂為"民族包括一些其國家已不復存在的<b>國家的民族</b>";及</p> <p>(b) 將"從未自成一國的民族"修訂為"從未自成一<b>民族國家</b>的民族"。</p>
<b>第2.2段 —— 不被視作基於種族而作出的行為</b>	
<p>香港大律師公會 [CB(2)1816/08-09(02)]</p> <p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p>	<p><u>第2.2.2段 —— 例子1</u></p> <p>大律師公會認為有關例子不易明白。如英文本第四句的原意是說明該公司其實亦有聘用非香港永久居民，該句可重寫如下："In fact, the company does not employ <i>only</i> people who are permanent residents of Hong Kong"。</p> <p>律師會認為，例子中"她完全符合該職位的所有要求"這句子毫不相關，而且有誤導成份，應予刪除。</p>

團體代表／個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見／擬議修訂
<b>第3章 —— 《種族歧視條例》第三部的範圍</b>	
<b>第3.3段 —— 完全或主要在香港以外地方工作</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]  香港總商會 [CB(2)1880/08-09(03)]	<p><u>第3.3.1段</u></p> <p>守則不但列明決定《種族歧視條例》第16(1)條(即完全或主要在香港以外地方工作的涵義)的方法，更採用了十分肯定的表述方式，猶如英國的案例定然對香港的法庭具約束力一樣，律師會認為這樣做並不恰當。同樣地，守則中就這一點採用了極為具體的例子，而這些例子可能有誤導成份。</p> <p>香港總商會指出，在評估有關僱員在"整段僱用時間"中有多少時間在香港工作(相對於在香港以外地方工作而言)時，第3.3.1(2)段及例子4未能清楚說明，有關評估工作是否只應以過去的事實為基礎(即不應考慮合約上訂明在香港工作與在香港以外地方工作的時間分配，亦不應考慮僱主預期日後這方面的時間分配)。</p>
<b>第3.8.1段 —— 職業訓練</b>	
香港聖公會麥理浩夫人中心 (下稱"麥理浩夫人中心") [CB(2)1816/08-09(01)]  香港融樂會 [CB(2)1848/08-09(01)]  Hong Kong Integrated Nepalese Society  港九勞工社團聯會 (下稱"社團聯會")	<p>香港融樂會及 Hong Kong Integrated Nepalese Society認為，應積極鼓勵職業訓練的提供者在策劃及設計其訓練課程時盡量照顧少數族裔人士的需要，例如以英文提供有關課程資料和材料。應在守則中提供更多有關此方面的良好措施的例子。</p> <p>麥理浩夫人中心及社團聯會建議加入例子，說明在甚麼情形下，職業訓練課程的語文要求可被視為與課程內容相稱。</p>

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
<b>第4章 —— 《種族歧視條例》賦予的權利與責任</b>	
<b>第4.1段 —— 僱主及主事人的責任</b>	
<p>香港大律師公會 [CB(2)1816/08-09(02)]</p> <p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港僱主聯合會 [CB(2)1890/08-09(01)]</p>	<p><u>第4.1.2(1)段</u></p> <p>律師會認為守則不宜建議僱主採用有關良好僱用措施的具體政策，因為此舉會向僱主施加在《種族歧視條例》所規定者以外的義務。該段應重寫，建議僱主推行遵守《種族歧視條例》各項限制條文的政策。此點在整套守則中多個其他段落出現，而每段均應作出修訂。</p> <p><u>第4.1.2(2)段</u></p> <p>大律師公會、律師會及香港僱主聯合會均認為有需要修訂該段，因為有關案例遠較該段所指的情況複雜。雖然守則或有必要指明，若干下班後的活動的確有可能被視為《種族歧視條例》之下的"受僱用中的活動"，但守則應同時強調，到底有關活動是否被視為"受僱用中的活動"，十分視乎有關的事實，並不是說"在下班後隨即舉行"的每項僱員社交活動或有同事參與的每個"有組織的宴會"都會被視為"受僱用中的活動"。</p> <p><u>第4.1.3段</u></p> <p>律師會指出，一般而言，"代理人"並不是僱員，但該段卻提述"僱用措施"。律師會認為有必要就此作出澄清。</p>

團體代表／個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見／擬議修訂
<b>第4.2段 —— 僱員和工作人員的權利和角色</b>	
香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	應參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第24至25段，擴充有關僱員角色的第4.2.3段。
<b>第5章 —— 實踐和促進種族平等</b>	
<b>第5.2段 —— 擬定和推行政策</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]  香港僱主聯合會 [CB(2)1890/08-09(01)]	<p><u>第5.2.1段</u></p> <p>律師會及香港僱主聯合會認為，在若干範疇，平機會逾越了向僱主提供意見的界線。舉例而言，僱主雖應竭盡所能，致力營造沒有歧視的工作環境，但僱主沒有義務"推動"種族平等或監察《種族歧視條例》的遵行情況。</p> <p><u>第5.2.2(2)段</u></p> <p>律師會認為，該段所採用的"不公平"("disparately")(亦見用於守則多處)一詞應予修訂。律師會指出，《種族歧視條例》實際用字所指的是程度輕微得多的情況，並建議採用法例的用字。</p> <p><u>第5.2.3段</u></p> <p>律師會認為，"須依從實踐和促進種族平等的精神"這句子有誤導成份，因為僱主沒有義務推廣種族平等。此外，律師會亦指出，若干其他司法管轄區可在理解法例條文時使用法例的"精神"這字眼，但普通法則甚少提及"精神"。</p>

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
<b>第5.3.1段 —— 採用劃一甄選準則進行招聘</b>	
香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	守則並沒有作一般性的闡述，說明採用劃一甄選準則的原則或好處，香港社區組織協會建議，在加以必要的變通後，在第5.3.1段加入《性別歧視條例》僱傭實務守則第10.1至10.5段的內容。[詳情請參閱香港社區組織協會意見書(只備英文本)第4至5頁第5點(劃一甄選準則)]
<b>第5.3.3段 —— 真正的職業資格</b>	
香港聖公會麥理浩夫人中心 [CB(2)1816/08-09(01)]	<u>第5.3.3(1)(c)段</u>  應加入例子，說明該節所指情況所涵蓋的工作性質，並應闡釋"真實感"的涵義。
<b>第5.3.4段 —— 招聘廣告</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]  香港聖公會麥理浩夫人中心 (下稱"麥理浩夫人中心") [CB(2)1816/08-09(01)]  香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第11.5.2段，在第5.3.4段之下加入下述內容——  — "檢討所有廣告內容及與僱傭有關的宣傳資料，避免將不同種族的角色加以定性，例如應小心使用職稱、標題及插圖。"  <u>第5.3.4(2)段</u>  律師會認為，"要求身份證號碼是可接受的"這句子不應使用，因為根據《個人資料(私隱)條例》的限制條文，這樣做不大可能是可接受的做法。

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
香港人權監察 [CB(2)1880/08-09(02)]  香港總商會 [CB(2)1880/08-09(03)]	<p><u>第5.3.4(3)段</u></p> <p>麥理浩夫人中心建議，若有關工作只須求職者懂得說中文，而無須懂得閱讀或書寫中文，守則應建議(而非鼓勵)僱主，尤其是大機構僱主，同時以中英文刊登招聘廣告。麥理浩夫人中心強烈認為，如"守則鼓勵僱主"等字眼，應按適當情況，以"守則建議僱主"或"僱主應"取代，以強調在僱傭事宜上確保種族平等的重要性。</p> <p>香港總商會認為，同時以中英文刊登招聘廣告的建議過於繁苛，尤其對小機構僱主而言。若必須提出這項建議，應註明所有建議均並非強制執行。</p> <p>香港人權監察建議修訂第5.3.4(3)段的中文用字，將"satisfactory"一詞的相應中文用字由"理想"修訂為"良好"，令該段的中文用字與第5.3.1(1)(d)段及第5.3.1(2)段的用字貫徹一致。</p>
<b>第5.3.5段 —— 篩選</b>	
香港聖公會麥理浩夫人中心 [CB(2)1816/08-09(01)]  港九勞工社團聯會	<p>有關第5.3.5(1)及(2)段，平機會應考慮增訂一項條文，訂明僱主亦應保存有關在"篩選"過程中所採用的甄選準則及評分制度的紀錄。</p>

團體代表／個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見／擬議修訂
<b>第5.3.6段 —— 與種族相關的資料</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]	<p>第5.3.6(2)段</p> <p>該段英文本的開端應修訂如下："Race-related information should only be sought for the purposes of making..."。</p>
<b>第5.3.7段 —— 面試</b>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]</p> <p>香港人權監察 [CB(2)1880/08-09(02)]</p>	<p>律師會建議，應在守則中提述，在某些種族群體未必能出席面試的日子舉行面試可能出現的風險。</p> <p>香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第11.8及11.9段 ——</p> <p>(a) 在第5.3.7段的開端加入："主持面試人士如能依據事實，按求職者的技能及能力進行篩選，而非任憑主觀直覺，受偏見影響的機會甚微。為符合良好管理常規，建議僱主....."；及</p> <p>(b) 在第5.3.7(3)段之後加入："主持面試人士宜在面試結束後，隨即記錄根據劃一甄選準則對求職者能力作出評估，此舉不但確保申請人的個人強項和弱項得到合理評估，同時亦為任何無根據的種族歧視指責提供了有力的證明及申辯。"</p> <p>至於第5.3.7(3)及5.3.16(5)段，香港人權監察建議在"24個月"之前加入"至少"，並刪除"若不可行，至少保存不少於12個月"，以訂明僱主須保存招聘過程紀錄及解僱和裁員紀錄不少於24個月。</p>



<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
<b>第5.3.8段 —— 測試</b>	
香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第11.13及11.14段，在第5.3.8段之後加入有關聘用後查詢的資料。
<b>第5.3.9段 —— 透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘</b>	
Association of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong  香港總商會 [CB(2)1880/08-09(03)]	香港總商會認為，守則應澄清，若僱主透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘時已清楚指示，不應在招聘過程中作出歧視，則有關職業介紹所／就業輔導服務其後如被指觸犯《種族歧視條例》的條文，有關僱主無須就此負上法律責任。  Association of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong建議在守則中增訂一項條文，訂明職業介紹所安排某些種族群體的僱員支取較規定為低的工資，是基於種族的歧視作為。
<b>第5.3.10段 —— 僱用的條款和條件、福利、設施和服務</b>	
香港聖公會麥理浩夫人中心 (下稱"麥理浩夫人中心") [CB(2)1816/08-09(01)]  香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]  香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第12.1、12.4、12.5、12.9至12.11、12.13及12.15段，在第5.3.10段之下加入有關服裝守則、同值同酬、職位名稱、兼職工作及薪酬高低的考慮因素等段落(詳情請參閱香港社區組織協會意見書(只備英文本)第6至8頁第9點)。  麥理浩夫人中心建議在第5.3.10段之下增訂一節，訂明同一職級的僱員所負責的職務應大致相同。

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
<p>香港人權監察 [CB(2)1880/08-09(02)]</p> <p>香港總商會 [CB(2)1880/08-09(03)]</p> <p>香港僱主聯合會 [CB(2)1890/08-09(01)]</p>	<p><u>第5.3.10(1)段</u></p> <p>香港人權監察建議在"規則"之後加入"條款、政策、條件"，為僱員提供更完善的保障。</p> <p><u>第5.3.10(2)段</u></p> <p>律師會建議刪除註腳60對<i>Ahmad v Inner Education Authority (1977)</i>(ICR 490)這宗英國案例的提述，因為並沒有任何案例指出，回教徒應被視為就《種族歧視條例》而言的特定種族群體。</p> <p><u>第5.3.10(4)至(8)段</u></p> <p>律師會、香港僱主聯合會及香港總商會認為，有關同工同酬／同值同酬的段落並不恰當，並有誤導成份，應予刪除。這些團體指出，同工同酬與種族歧視完全無關，在守則中訂明僱主應維持同工同酬的原則，是超越了《種族歧視條例》的範圍。</p>
<p><b>第5.3.12段 —— 語言</b></p>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港總商會 [CB(2)1880/08-09(03)]</p>	<p>香港僱主聯合會關注到，僱主須證明可能對不同種族構成不同影響的先決條件(例如語言要求)及對不同求職者提出不同薪酬福利條件的做法有理可據。該會認為第5.3.12段應加入更多實質內容，並提供相關例子。</p>

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
香港僱主聯合會 [CB(2)1890/08-09(01)]	<p><u>第5.3.12(1)及(2)段</u></p> <p>香港總商會認為，第5.3.12(2)段及第6.1.1(1)(c)段應作出適當修訂，以清楚訂明，一如第5.3.12(1)段所述，只要有關口音要求與達致良好工作表現的要求相稱，則口音要求是可以接受的。</p> <p><u>第5.3.12(3)段</u></p> <p>律師會認為，平機會應澄清，該會是否認為，所有關乎僱傭事宜的資訊均應以全部僱員皆通曉的一種或多種語言提供。若非如此，該段內容應予修訂。</p>
<b>第5.3.13段 —— 升職、調職和培訓</b>	
香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]  Hong Kong Integrated Nepalese Society	<p>香港社區組織協會建議 ——</p> <p>(a) 在第5.3.13(1)段之前加入一段與《性別歧視條例》僱傭實務守則第13.1段內容相若的段落；及</p> <p>(b) 在第5.3.13(6)段之後加入一段與《性別歧視條例》僱傭實務守則第13.1.6段內容相若的段落。</p> <p>Hong Kong Integrated Nepalese Society建議在守則內訂明，僱主應確保少數族裔僱員不會由於語言問題而在培訓機會方面受到較差的待遇。</p>

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
<b>第5.3.14段 —— 防止基於種族的騷擾</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]  香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第19至22段，重新草擬第5.3.14段，惟第5.3.14(3)(a)至(g)段所列舉的例子除外[詳情請參閱香港社區組織協會意見書(只備英文本)第8至11頁第11點]。  <u>第5.3.14(3)(f)段</u>  律師會指出，雖然根據《種族歧視條例》，因某人的種族而給予他過多工作量或過高的工作指標，幾乎肯定屬於違法，但這並不構成《種族歧視條例》第7條所界定的騷擾。
<b>第5.3.16段 —— 解僱、裁員和對僱員不利的待遇</b>	
香港聖公會麥理浩夫人中心 (下稱"麥理浩夫人中心") [CB(2)1816/08-09(01)]  香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	香港社區組織協會建議在第5.3.16段加入一段與《性別歧視條例》僱傭實務守則第14.1段內容相若的段落。  麥理浩夫人中心建議在第5.3.16段之下增訂一節，訂明僱主不應以僱員的種族(包括語言、外觀及衣著等與種族相關的因素)作為解僱、裁員及給予不利待遇的理由。
<b>第5.3.17段 —— 監察</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]	應刪除守則中有關 <u>所有</u> 僱主均應進行監察的建議。對大機構僱主而言，就有關措施和政策及其影響進行監察，確是頗有用處的做法。然而，若非以極為謹慎的態度進行監察，有關監察工作其實反而極為危險。

團體代表／個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見／擬議修訂
<b>第6章 —— 《種族歧視條例》下違法行為</b>	
<b>第6.1.1段 —— 種族歧視</b>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]</p> <p>尋道會 [CB(2)1880/08-09(01)]</p> <p>香港人權監察 [CB(2)1880/08-09(02)]</p>	<p>香港社區組織協會就守則的編排提出建議，認為應採用與《性別歧視條例》僱傭實務守則相若的編排方式。香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則，將第6章的內容(歧視種類、種族騷擾、使人受害、中傷及積極措施)編排至守則的較前部分，例如在第2章與第3章之間。</p> <p><u>第6.1.1(1)段 —— 直接歧視</u></p> <p>香港人權監察建議，守則第6.1.1(1)(a)段中文本最後一句的"作為"兩字應修訂為"行為"，使之與其他部分中文本的用字貫徹一致。</p> <p>例子7 —— 對於該例子提及"另一個不是巴基斯坦裔的人不會被拒絕面試"，律師會指出，不一定要出現這情況才屬違法歧視。</p> <p>例子8 —— 律師會指出，例子中所提及的兩個人"僱用情況相同或實質上相似(例如他們職位相同，經驗相近和表現一樣良好)"，但這點其實並非必要。若某人是基於種族而致所得薪金少於本來可得到的薪金，則即使不存在直接的比較對象，也會構成種族歧視。</p>

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
	<p>第6.1.1(2)段 —— 間接歧視</p> <p>例子9 —— 律師會建議將該段英文本的最後數個字修訂如下："if information shows that the blanket ban is not justifiable, as face masks could have been used satisfactorily to meet health and safety standards"。</p> <p>例子13 —— 尋道會建議加入例子以說明語言要求如何可被視為間接歧視，或從守則中刪除例子13，以免僱主可隨便以標準語言要求作為藉口，在甄選僱員時將少數族裔人士拒諸門外，或以此證明作出間接歧視有理可據。</p>
<b>第6.1.2段 —— 基於近親的種族的歧視</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]	在例子14中，即使結果沒有晉升任何人，有關行動仍可被視為種族歧視。
<b>第6.1.3段 —— 使人受害的歧視</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]	律師會建議在例子15中清楚說明，即使有關違法歧視的指控缺乏理據，但使人受害的情況仍可發生。
<b>第6.3段 —— 違法的種族騷擾行為</b>	
香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	守則淡化了種族騷擾的概念，而有關制訂種族騷擾政策的內容也不夠詳盡。

<b>團體代表／個別人士</b> <b>[意見書的立法會文件編號]</b>	<b>意見／擬議修訂</b>
<b>第6.5段 —— 歧視性的廣告</b>	
香港聖公會麥理浩夫人中心 [CB(2)1816/08-09(01)]	應在第6.5段加入語言問題及相關例子，例如若某項工作的招聘廣告所訂明的語文要求並非達到良好工作表現所必需的，以及只採用一種語言刊登招聘廣告，而該語言並非達到良好工作表現所必需的，即屬違法。
<b>第6.7段 —— 《種族歧視條例》容許的作為</b>	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]  香港總商會 [CB(2)1880/08-09(03)]  香港僱主聯合會 [CB(2)1890/08-09(01)]	<u>第6.7.3及6.7.4段</u>  守則仍未釐清外籍僱員方面的例外情況。由於外籍僱員的聘用條件或會隨時間改變(例如不再需要有關的特殊技能、居留權等)，或會對外籍僱員的僱用條款是否符合規定引起混淆及關注。舉例而言，守則沒有闡釋，若某名外籍僱員在香港居住滿7年之後取得永久居留權，有關公司是否有責任修訂該名外籍僱員的僱用條款，使之與本地僱員看齊。守則也沒有詳細解釋《種族歧視條例》第12條的例外情況實際上如何應用。應在守則中提供更多例子，解釋這些例外情況實際上如何應用。
<b>第7章 —— 遭遇歧視和騷擾</b>	
<b>第7.2段 —— 透過平機會處理投訴</b>	
香港融樂會 [CB(2)1848/08-09(01)]	<u>第7.2.10段</u>  該段集中闡述調解的好處。然而，守則也要提醒投訴人，調解必須得到雙方同意才可展開，而和解協議並不同於法院命令，從而協助涉事各方選擇最切合其需要的解決糾紛方法。

團體代表／個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見／擬議修訂
<b>第7.3段 —— 平機會提供的法律協助</b>	
香港大律師公會 [CB(2)1816/08-09(02)]  香港融樂會 [CB(2)1848/08-09(01)]	<p><u>第7.3.2段</u></p> <p>大律師公會認為，該段所闡述的各項因素並未按清晰的次序排列。該段的最後一句："和案件是否反映一個普遍存在的問題或平機會的策略性關注"，似乎是指兩項並非互相排斥的因素，而該句在整段中顯得相當突兀，好像是事後才添加的兩項因素。</p> <p>香港融樂會認為，平機會應闡釋"平機會的策略性關注"的涵義。</p>
<b>附件 —— 種族平等政策範本</b>	
香港社區組織協會 [CB(2)1835/08-09(02)]	<p>應在政策範本中加入以下內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 將會擬定平等機會行動綱要，訂明種族平等的目標和時間表，開列有關機構為達致平等機會而計劃採取的步驟；</li> <li>(b) 將會定期監察該政策及計劃的成效。將會每年擬備進度報告，並透過內聯網、互聯網網站、職員通訊、報告板及年報等公布周知；及</li> <li>(c) 將會讓顧客和客戶知悉該政策，以及他們有權得到公平而平等的待遇，不分種族、膚色、國籍、人種或民族。</li> </ul>
香港僱主聯合會 [CB(2)1890/08-09(01)]	<p>小機構僱主會認為守則難以遵循。雖然守則建議採用具體政策是適當的做法，但若要遵照守則所載的政策範本行事，對小規模公司而言則屬過於嚴苛。</p>



團體代表／個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見／擬議修訂
政策範本第3段 —— 落實政策	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]	<p><u>第3.4及3.5段</u></p> <p>在種族平等政策中加入這性質(有關培訓和諮詢的內容)的段落，實際上是向僱主施加法例並無訂明的合約責任。平機會最低限度也應向僱主清楚說明，除非他們打算這樣做，否則沒有責任加入這些章節。</p> <p><u>第3.7段</u></p> <p>這段並不正確，應該重寫，因為唯一的限制應是甄選準則及工作表現評估不得出於與種族有關的動機。</p> <p><u>第3.8及3.9段</u></p> <p>向僱主施加進行監察的責任，並不適當。</p> <p><u>第3.10(2)(f)段</u></p> <p>這不一定構成騷擾。</p>

立法會秘書處  
議會事務部2  
2009年6月16日