

立法會政制事務委員會

就香港社區組織協會 《種族歧視條例僱傭實務守則》 諮詢文件立場書的回應

目的

本文件應立法會政制事務委員會（“委員會”）要求，提供平等機會委員會（“平機會”）就香港社區組織協會《種族歧視條例僱傭實務守則》（“僱傭實務守則”）諮詢文件立場書的回應。

背景

2. 平機會現正就《種族歧視條例僱傭實務守則》草擬本進行公眾諮詢，諮詢期已由2008年12月8日延至2009年1月19日。公眾人士可於2009年1月19日前將意見以書面提交平機會。僱傭實務守則務求準確解釋法例及建議良好措施，協助僱主消除種族歧視及促進種族平等，同時讓僱員及求職者了解他們的權利與義務。平機會諮詢文件是制定僱傭實務守則的開端。平機會將於諮詢完結後，全盤考慮各方意見，使實務守則有效地為僱主僱員雙方提供適切指引。

3. 諮詢期間，平機會收到了包括香港社區組織協會的《種族歧視條例僱傭實務守則》諮詢文件立場書（立法會CB(2)291/08-09(01)）在內的意見書。委員會特別要求平機會對這份文件作出回應。

對立場書的回應

4. 有關文件中提出的各項意見和建議，與及相關的回應，詳列如下。

整體的建議

5. 僱傭實務守則的一個主要目的是向僱主和僱員提供實用的參考資料，令其可遵守《種族歧視條例》，避免作出違法行為。故平機會必須以準確反映法例為原則，制定守則內容。

6. 就促進種族平等而可採納的措施方面，平機會將在守則中提出適當建議協助僱主、僱員或機構。平機會希望可從諮詢過程中，向各持份者了解實際情況及可行的措施，使守則能提供適切指引。故平機會歡迎各持份者提供有關具體可行措施的意見。

立場書建議 I：就其他範疇，尤其是房屋、教育及商品、設施、服務及處所的提供等訂立實務守則

7. 平機會根據其他歧視條例的運作經驗、其他司法區域可作參考的法律、各種族人士因種族而要面對各方面困難的整體嚴重程度，定出工作先後次序，首先是制定僱傭實務守則。至於其他範疇的指引、公眾教育及推廣資料，包括貨品服務設施（包括房屋）、教育等不同範疇，將稍後因應情況而發出。

立場書建議 II：實務守則應積極鼓勵僱主促進及達致平等結果的特別措施，同時守則應推動良好常規及特別措施，並為僱主提供詳細指引。

8. 現時守則草擬本於：

- (a) 第 7 章(有關例外情況)中解釋，僱主可採取措施特別協助種族群體，使他們可與其他種族人士公平競爭，包括提供語文或其他適切的培訓及鼓勵。
- (b) 第 8 章(有關良好常規)中向僱主建議，可為機構內缺乏代表性的種族群體提供培訓、設施及鼓勵，協助他們與其他人士公平競爭。此章同時建議僱主應檢討所有規則、措施、政策及程序等，確保不會對任何種族群體造成不相稱的負面影響或引起不相稱的不利。僱主可透過問卷或其他形式諮詢，收集求職者及僱員資料及意見，以評估不同種族群體有否遭受負面影響或不利。例如，若發現種族群體之間在求職成功率、薪金、福利、工作表現獎金、事業發展和培訓等方面有差異，僱主可提供適當培訓及鼓勵予未享有結果上平等的種族群體。

9. 諮詢期完結後，平機會將參考各方意見，務求有效地提供良好措施的建議，鼓勵及協助僱主促進種族平等。

立場書建議 III：在基於語言的歧視與條例中禁止歧視的範疇有關時，實務守則應加入相關的考慮。守則應清楚說明語言是作為一個人的人種或民族本源的指標，而僱主和僱員可能因此而負上條例下的責任。

10. 守則草擬本於第 8 章指出，雖語言能力本身並非必然與種族有關，但就語言能力作出的要求或準則，可構成種族歧視。

11. 平機會明白，就語言能力作出的要求或準則，可包括口音或流利程度，也可是基於種族因素。故因語言能力而造成的不同對待，可構成種族歧視。另外，基於他人就某種語言的口音或流利程度而作出羞辱，也可構成違法的種族騷擾。

12. 另一方面，視乎工作性質及需要，僱主對語言能力有一定的要求，只要有關要求無論施加於屬何種族的人，均屬有理可據的，則並不等同種族歧視。

13. 平機會將於諮詢完結後，參考各方意見，有效地就僱傭關係中各環節的語言問題，提供適當指引。

立場書建議 IV：守則應包括一個專為僱員而設的章節，介紹他們的權益和責任，並就他們在工作場所能推廣的特別措施給予建議。

14. 就僱員權利方面，草擬本第 8 章(有關平等機會政策內容)指出：

- (a) 每個求職者或僱員均享有平等待遇，不應因種族而受到較差的待遇。
- (b) 人人不分種族，均享有平等受聘、培訓及發展機會。
- (c) 不同種族群體都不應因任何規則和做法上的要求或條件而蒙受不相稱的負面影響或不利，除非該要求或條件無論施加於屬任何種族的人，均屬有理可據的。
- (d) 每個人的尊嚴都應得到尊重，求職者及僱員不應蒙受任何方式的種族騷擾。

(e) 求職者或僱員應可透過有效申訴制度表達不滿和作出投訴，並獲得僱主適當處理。

15. 就僱員責任方面，實務守則草擬本第5章指出，若僱員作出種族歧視、騷擾或中傷行為，不單僱主可負上法律責任，僱員本身也須負責。

16. 於諮詢完結後，平機會將參考各方意見，有效地闡釋僱員的角度。

立場書建議 V：實務守則應促進種族平等及倡議社會人士不應歧視新移民。守則中亦應有一章節描述如何保障新移民免受歧視。

17. 平機會認為不同種族人士都受《種族歧視條例》保障，包括從不同地方來港的人士，如因其種族受到歧視，也可得到保障。例如，僱主因為種族理由錄用一名非華裔人士，而拒絕僱用另一名更適合有關職位的新來港定居華裔人士，便可能違法。

18. 於諮詢完結後，平機會將參考各方意見，有效地闡釋有關問題。

19. 持份者就守則內容提供的具體意見，將有助平機會令守則適合及有效地協助僱傭範疇各方消除種族歧視及促進種族平等，平機會歡迎有關意見。

平等機會委員會
2008年12月