



## 香港基督徒學會 HONG KONG CHRISTIAN INSTITUTE

香港九龍旺角道 11 號 10 樓

10/F., 11 Mongkok Rd., Kowloon, Hong Kong. Tel: (852) 2398-1699 Fax: (852) 2787-4765

Email: hkci@netvigator.com Web Site: <http://www.hkci.org.hk>

# 香港基督徒學會就《種族歧視條例·僱傭實務守則諮詢文件》

## 意見書

香港基督徒學會是一個由個別信徒組成的基督徒團體，目標是凝聚香港的信徒，貢獻香港社會。我們關注社會的公義及歧視問題，就平等機會委員會（以下簡稱「平機會」）十月發表的《種族歧視條例·僱傭實務守則諮詢文件》（以下簡稱《文件》），本會表示失望。《文件》反映平機會在種族歧視問題上保守和自限的基本取態，內容缺乏種族及文化觸角，援引例子不當，甚至鼓勵雇主如何合法地歧視。如此的《文件》不能提供不同種族人士的平等僱傭機會，更對種族和諧造成反效果。

### 我們的信念

我們相信所有民族，不論膚色、文化和宗教信仰，都具上主的形象。香港社會的多元性，是源自社會的包容性，容納來自世界各地不同宗教、文化的人士，肯定不同文化的價值，以及尊重少數族裔、外傭和新移民的尊嚴。作為基督徒，我們希望香港社會能拆除人與人之間的隔膜，擺脫自私和冷漠，也能欣賞源於創造的種種差異。

香港的本地華人，許多都是移民或移民的下一代，在殖民地時代移居香港後也遭遇過種族的不平等，以及在定居期間遭遇困難。我們都明白移居者的苦況。過去的移民定居下來後，不應歧視後來的新移民。對於較遲來的寄居者，無論是內地移民、少數族裔和外傭等，我們也應體諒他們離鄉背井，在香港要適應一個新的環境。我們也不應視他們為外人，他們其實是我們的鄰舍。進一步而言，在一個包容的社會中，他們是我們的一份子。

根據統計處資料顯示(主題性報告：少數族裔人士)，2006 年 7 月期間在港居住的少數族裔人士共有 342,198 人，佔全港人口的百份之五。正如在世界上不同的地方一樣，少數族裔人士在香港同時面對不同程度的歧視。我們希望平機會發表的《文件》，能有效地消除在僱傭就業方面的歧視，在就業工作範疇促進不同族裔人士的和諧。

平機會作為一個負責推動平等的法定機構，必須體驗平等機會的精神，不斷



完善新法例。《種族歧視條例·僱傭實務守則》應體現香港作為國際都會的承擔，並有效地保障少數族裔、新移民及外傭的基本權利。因此，平機會的《文件》不應出現較任何現存的三條平等機會條例（性別、殘疾、家庭崗位）的實務守則倒退的條文。

《種族歧視條例僱傭實務守則公眾諮詢文件》需改善之處甚多，茲將其缺失及我們之改善建議點列如下：

## 1. 關鍵概念定義含糊、技術性詞彙太多

《文件》內不少關鍵概念定義不清，令外間感到艱澀難明：僱員固然不清晰其權利所在，僱主也不知道如何配合守則的要求。

1.1 《文件》第 7 頁 2.1(iii)提及「種族」、「膚色」、「民族」及「人種」之涵義應以普遍用法來理解，所謂「普遍用法」概念含糊，建議可參照聯合國人權委員會、《消除一切形式種族歧視國際公約》或其他國家的定義。

1.2 《文件》第 8 頁 2.14 對「民族」之定義欠學術或法理基礎，建議可參照英國相關條例之定義。

1.3 《文件》第 8 頁 2.15 對「人種」之定義狹窄，建議可加進共同祖先、來源地、經典文獻及宗教等元素，並建議參照紐西蘭相關條例以「自我識別」作「人種」之界定。

1.4 《文件》第 13 頁 3.4 提及對僱傭歧視的禁制不適用於「以符合該宗教的教義或避免傷害其教徒的宗教感情」為由而只僱用某特定種族群體的宗教組織，豁免範圍太闊，建議再為「若為宗教目的僱用只限於某特定種族群體，以符合該宗教的教義或避免傷害其教徒共有的宗教感情」。

1.5 《文件》第 20 頁 1.2.4 提及「推定解僱」，此為技術性字眼，建議守則為此等概念提供說明或註釋。

1.6 《文件》第 41 頁 8.2.8(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」一句句子艱深語意難懂，句中包含八個負面字眼，不符閱讀習慣，有礙一般讀者理解。實務



## 香港基督徒學會 HONG KONG CHRISTIAN INSTITUTE

香港九龍旺角道 11 號 10 樓

10/F., 11 Mongkok Rd., Kowloon, Hong Kong. Tel: (852) 2398-1699 Fax: (852) 2787-4765

Email: hkci@netvigator.com Web Site: <http://www.hkci.org.hk>

守則應盡量流暢淺易，方便公眾明白，以發揮教育作用，建議平機會僱請專業中文人士，以便於日常閱讀之文句重寫整份實務守則。

1.7 《文件》中多處以「東南亞裔人士」作例子（如例子 19、20、22、27、31），然而「東南亞裔」並非單一族裔，更不是一個民族，未必符合條例中種族的定義，他們從外表到文化特徵均有十分大的差異，有關處理容易混淆地域與種族概念。如《文件》第 21 頁所援引例子 31 所指，「東南亞裔」在港被稱呼為「阿差」。實際上，只有南亞裔群體如巴基斯坦裔及印度裔人士被稱為「阿差」，其他東南亞裔人士如菲律賓群體，則被稱為「賓仔」、「賓妹」。建議例子改用具體族裔人士，如菲律賓裔、印尼裔與巴基斯坦裔等。

## 2. 守則發放負面訊息，促進歧視

《文件》就守則的法律地位所表達的立場與取態保守消極：一則可能誤導公眾以為守則並不重要，即使不遵守也沒有大不了；另一方面，也可能淡化了《種族歧視條例》對少數族裔的保障。

2.1 《文件》中多處以肯定語氣解釋哪些情況不屬種族歧視或可獲豁免，例如例子 6「不算是對其他人作出種族歧視」、例子 7「不屬違法的」、例子 8「不算是對……作出種族歧視」；反觀解釋屬種族歧視的例子 2、例子 3、例子 4 則用「可能違法」的不肯定語氣。如此寫法產生極惡劣客觀效果，使守則儼如一本教導市民如何利用條例漏洞合法進行歧視的說明書。建議守則之取態與行文語調，應與現行《性別歧視條例》與《殘疾歧視條例》實務守則看齊，將重點放在遵守守則的重要性，以肯定語氣解釋屬種族歧視的情況，並應盡量減少為豁免條款提供例子，因為這樣有違促進種族融和目的。

2.2 《文件》第 21 頁例子 31 提到當事人對帶有種族色彩的稱呼「表示反對但同事照叫如儀，可屬違法的種族騷擾」，如此寫法隱含如當事人沒有表示反對則可安心照叫如儀之義，產生教人合法進行種族騷擾之效果。建議改為「如當事人已表示反對但同事照叫如儀，即構成違法的種族騷擾；如當事人基於合理原因（如害怕失去職位）而未有表示反對，是否屬種族騷擾則需視處境而定」。守則宜多發放正面訊息，如教導市民應拒絕接受和避免使用帶有種族色彩的稱呼。



2.3 《文件》第 22 頁例子 32 選用「在辦公室放置納粹標記可能冒犯猶太裔員工」解釋敵意工作環境，此例子脫離香港處境，不經意間製造種族歧視在香港並不普遍的錯覺。建議多用香港處境化例子，如伊斯蘭教徒進行宗教儀式被同事取笑、某些民族食物因氣味濃烈而被禁止帶回公司等。

2.4 《文件》第 27 頁 5.4.1 最後一段提到「會對立心不良的缺乏理據的投訴作出紀律處分」，第 36 頁 8.1 最後一段「會對立心不良、沒有根據的投訴作出紀律處分」，如此寫法對投訴者發放負面訊息，打擊了條例原有的作用，建議刪掉相關句子。

### 3. 平機會自限思維滲透守則，削弱條例作用

3.1 《文件》第 5 頁 1.1 交代守則的作用取態消極，建議應多提及守則的積極作用，如發揮推廣條例和公眾教育的作用等。

3.2 《文件》第 5 頁 1.2.2 強調守則「不具法律約束力，即使不遵守本守則，亦不會帶來任何法律責任」，如此寫法突出不了守則的重要性，削弱了守則應有的效力且具誤導性，建議改為「不具法律約束力，不遵守本守則不會帶來任何直接法律責任」。

3.3 《文件》第 5 頁 1.2.3 建議改為「法庭在判案件時必須考慮本守則中的相關部分」，以突出守則的重要性。

3.4 《文件》第 41 頁 8.2.8(i)以「不過，無法律責任規定僱主要這樣做」作結取態消極，削弱上文鼓勵性措施的正面意義，建議刪掉此句。

3.5 《文件》第 43 頁 9.1 提及條例賦予平機會的職能只有四點，較諸民政事務局於零六年十二月出版的《種族歧視條例草案》簡介小冊子第 20 頁列出平機會的七點權力和職責，特別是「發出執行通知及提出法律程序以執行本條例」一項實為法律賦予平機會的最大權力，顯見《文件》有意淡化平機會的角色。建議平機會不應再卸責退縮和劃地自限，並應在守則中清楚向公眾說明平機會的職能與權力。

3.6 《文件》第 44 頁 9.2(ii) 指出「平機會與法律援助署不同，平機會不是種族平等案件的法律援助機構」，與上文「平機會將考慮所有法律協助申請」



## 香港基督徒學會 HONG KONG CHRISTIAN INSTITUTE

香港九龍旺角道 11 號 10 樓

10/F., 11 Mongkok Rd., Kowloon, Hong Kong. Tel: (852) 2398-1699 Fax: (852) 2787-4765

Email: hkci@netvigator.com Web Site: <http://www.hkci.org.hk>

意思前後矛盾，令一般讀者難以理解平機會的職能。建議守則清楚從正面說明平機會的職能與權力即可，無需強調平機會不是什麼。

3.7 《文件》第 45 頁 9.3(i)提及任何人「可直接透過法律訴訟討回公道而不須向平機會作出投訴，也不須向平機會申請法律協助」，如此寫法削弱市民向平機會求助意慾，未能突出平機會角色及其可發揮的作用。建議守則可比較分析直接進行法律訴訟與向平機會求助的差異和利弊；而平機會日後應多正面宣傳其職能，讓市民瞭解其法定地位而不應因資源問題作出自限。

### 4. 其他建議

爲了增加諮詢程序的透明度，以及確保守則獲得貫徹執行，讓少數族裔就業獲得保障，我們建議平機會：

4.1 公佈公眾意見彙編及諮詢報告，讓公眾知道其他人的意見，以及哪些意見被採納；

4.2 向少數族裔社區推廣及宣傳其服務與職能，如有關《種族歧視條例》的保障範圍與相關實務守則；

4.3 盡快擬定《種族歧視條例》另外兩項實務守則，即「教育」與「貨品、設施、服務及處所」的草擬及諮詢時間表；

4.4 向政府爭在九龍中（如佐敦或尖沙咀區）及新界西（如元朗）設立地區辦事處，方便有需要市民。

香港基督徒學會  
二零零八年十二月八日

聯絡人：香港基督徒學會助理事工幹事（社關）余承志先生  
電話：2398-1699  
電郵：samuel@hkci.org.hk