

平等機會之友會 「消除對愛滋病患僱員的歧視」分享會

平機會於 2010 年進行了一項調查，結果顯示三分一的受訪者會「避開和抗拒」愛滋病感染者及患者，可見他們是最受歧視和嫌棄的一群。

另一方面，人力資源從業員和僱主經常有以下疑問：僱主要求僱員驗身或申報是否愛滋病感染者及患者，是否違反《殘疾歧視條例》？僱主應該如何處理員工的病歷紀錄和保障他們的私隱？工作間的社交接觸，包括共用洗手間，會否傳播愛滋病？愛滋病會否影響員工的工作能力？如何以不含歧視的方式對待患有愛滋病的員工或求職者？僱主怎樣可以避免工作間出現負面標籤和歧視？

為了回應以上的問題，平等機會之友會於 2012 年 6 月舉辦了一場分享會，以澄清社會大眾對愛滋病的誤解，並討論一些處理關於愛滋病僱傭問題的實用技巧。當日有超過 70 位會員參加這項活動，來自多個界別的講者並分享了他們的專業知識。以下是一些討論的要點。



關於愛滋病的迷思

「關懷愛滋」前行政總監黃慧筠小姐澄清了一些有關愛滋病的誤解，例如「聘用愛滋病感染者會提高我感染愛滋病的機會，因此辦公室需要每天消毒」和「我並非同性戀者，也無毒癮，所以我不會感染愛滋病」。她解釋愛滋病乃經由三種體液：精液、陰道分泌及血

液，透過四種方式傳播，包括(1)不安全性行爲；(2)共用針筒針咀；(3)輸入受感染的血液或血製品；及(4)母嬰感染。人們不會單純因為有同事是愛滋病感染者或患者，在同一辦公室共事或共用洗手間而感染愛滋病。當我們清楚愛滋病是怎麼一回事，就不應該對愛滋病感染者或患者反應過敏，或歧視他們。

黃小姐又向與會者介紹了國際勞工組織《關於愛滋病與勞動世界的實施準則》，鼓勵僱主制定人力資源政策，以提高員工對有關事宜的認識。僱主可多在工作間進行推廣，例如在「世界愛滋日」向員工派發紅絲帶、為員工舉辦健康講座、贊助支持愛滋病的活動、到關注愛滋病的機構團體做義工。通過實施這些正面措施，帶出「支持、關愛及無歧視的工作間」的主要信息。

《關於愛滋病與勞動世界的實施準則》的十項原則：

1. 認同愛滋病是在工作間需處理的事項之一
2. 不歧視
3. 性別平等
4. 健康的工作環境
5. 對話及溝通
6. 不應以愛滋病為由作出解僱或篩選
7. 保密私隱
8. 持續的僱傭關係
9. 預防愛滋病
10. 關懷和支持

良好的管理措施

另一位嘉賓講者是利惠香港有限公司大中華區人力資源總監何裕昌先生。他分享了機構聘請愛滋病感染者或患者的良好管理措施之經驗。他指出，員工對愛滋病的知識和如何尋求相關服務的認識有很大差異。普遍而言，員工關注工作間的私隱和歧視問題。有見及此，公司為照顧員工及其家人，特設環球「員工愛滋病感染/病患計劃」，

讓員工得以認識預防和治療愛滋病的資訊和服務。

何先生補充說，有關計劃履蓋全面，令員工對公司有更大的歸屬感。計劃內容包括：

- 全球愛滋政策與領袖溝通：此政策的重點是推行公平的僱傭常規，對於員工健康資料絕對保密，並遵守本地和國際的良好常規指引，以營造一個友善的工作環境。
- 員工感染或患有愛滋病的調查：員工都是自願參與此項調查，收集所得的資料都會保密處理，並只作培訓員工之用。
- 教育各職級的員工：這有助全體員工認識愛滋病，也有助管理層有效地處理感染愛滋病或患有愛滋病員工問題的技巧。
- 提供愛滋病檢驗、治療和照顧服務：這些服務皆由外判的承辦商進行，以確保資料保密。
- 教育員工的親屬。

《殘疾歧視條例》及愛滋病

平機會高級訓練主任陳碧霞女士以不同個案為例子，闡明《殘疾歧視條例》如何保障愛滋病患僱員，令他們在工作間不會受到歧視和騷擾。根據《殘疾歧視條例》，感染愛滋病或患上愛滋病屬於殘疾的一種。若基於員工感染愛滋病或患上愛滋病而給予該員工較差的待遇（例如把他/她解僱），便屬違法。僱主不可為了給予個別員工較差的待遇，而向該員工或求職者索取其健康狀況的資料。陳女士以一宗真實個案為例。

個案：投訴人黃先生在一間公司剛開始工作，公司要求他到診所接受身體檢驗。幾個星期後，診所告知黃先生，他被驗出對愛滋病呈陽性反應。黃先生事前不知道他接受了愛滋病測試，而翌日他便遭解僱。他的僱主解釋，解僱他是因為公司員工過剩，但黃先生從沒聽過此消息。因此，黃先生向平機會作出投訴。最後，雙方選擇提早調解。僱主同意向黃先生作金錢賠償和書面道歉，並且檢討公司政策，以確保全體員工和應徵者能在沒有歧視的工作間工作。

個案中，若僱主因為黃先生的殘疾而給予他較差的待遇，即屬違反《殘疾歧視條例》；除非僱主能證明，黃先生未能達到工作的固有要求，或黃先生需要僱主作出遷就，但這樣做會對僱主構成不合情理的困難。

工作的固有要求是指工作的基本或內在要求，與怎樣完成工作無關。固有要求可以包括不可危害其他員工的健康或安全。然而，所謂「危害其他員工的風險」必須經過客觀的評估是否屬於真正的風險，評估亦不應受人們對愛滋病的誤解和定型觀念影響。此外，僱主應確定有關員工能否在合理的遷就下，例如提供適切的設施，以便有關員工安全地執行職務。

分享會中，「關懷愛滋」的正能量大使，他同時是一位愛滋病感染者也現身說法，分享他在實際生活中如何克服定型觀念和歧視，活出有意義的人生。

平機會主席林煥光先生呼籲在場的平等機會之友會會員尊重殘疾人士的權利，共同締造平等機會的工作間。