

平等機會委員會文章

摒棄歧視 同心抗疫

由一月底新型冠狀病毒肺炎在香港出現確診個案後，社會開始出現恐慌的情況，大量市民搶購防疫用品和日用品。市民不了解和認識這新型病毒，加上暫時沒有針對性的藥物醫治，他們有所擔憂是可以理解。但這並不代表我們可作出不相稱的歧視行為，例如餐廳完全拒絕招待操普通話的客人、酒店完全拒絕醫護人員入住。姑勿論這些歧視行為的動機為何，它們對遏止或預防疫情毫無幫助，只會令社會撕裂，帶來衝突、矛盾和爭執。更可能為病人帶來壓力，甚至令他們隱瞞病情，變相導致疫情蔓延。從平等機會的角度而言，這些不當的歧視行為與我們建構多元共融、平等和諧社會的目標更完全背道而馳。

對於這些歧視行為，社會上眾說紛紜，平機會早前發表的聲明和評論文章，更引起社會的討論。有人認為，這些行為只是為了保障自身和客人的健康，無可厚非。亦有人認為，客人有權選擇光顧哪間店鋪，為何店鋪不能選擇客人？這些行為與現行的四條反歧視條例，包括《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》有甚麼關係？為了令公眾更為認識反歧視條例賦予我們的保障，本文詳細解釋條例，尤其是《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》的定義，以及在甚麼情況下，有可能出現的違法歧視行為。

反歧視條例規管範疇

首先，對於個別貨品或服務提供者，例如餐廳或商店認為他們有權選擇顧客，決定不做某些人的生意，平機會必須指出，現時反歧視條例適用於不同公眾活動的範疇，包括教育、僱傭、貨品、服務及設施的提供，還有進入、處置和管理處所等等。開設及營運餐廳和酒店既是打開門做生意，向公眾提供餐飲和住宿服務，因此要受現行的四條反歧視條例所規管。事實上，服務提供者有責任在提供貨品、設施及服務予顧客的時候，確保顧客不會受到種族、殘疾、性別及家庭崗位的歧視。

何謂殘疾歧視？

近日有社交媒體貼文，指酒店人員認為醫護人員乃從事高危行業並容易感染新型冠狀病毒肺炎，拒絕他們租住酒店，平機會亦接獲有關查詢。先不說這些醫護人員為市民抗疫走在最前線，辛勤勞苦地工作，他們為了節省往來醫院及居住地方的時間，在醫院附近租住酒店，卻被拒於門外，甚至遭惡劣態度對待。這些行為不但對醫護人員不公平，漠視他(她)們對抗疫工作的貢獻，更有可能違反《殘疾歧視條例》。

根據《殘疾歧視條例》，若貨品、服務或設施提供者基於顧客的殘疾而給予差別對

待，例如拒絕提供服務或出租設施，即屬違法歧視行爲。在條例下，「殘疾」的定義不單指身體或心智的機能的全部或局部喪失，或全部或局部失去身體任何部分，亦包括體內可能引致疾病的有機體如病毒。另外，殘疾的定義亦包括了曾經存在、未來可能存在或被認爲存在的殘疾。因此，若酒店認定在醫院工作的人員有可能染上新型冠狀病毒肺炎而拒絕租予房間，有可能違反《殘疾歧視條例》。

曾有服務提供者提出，有關行爲是爲了保障其他住客的安全，因為新形冠狀病毒肺炎有傳染性。可是，儘管《殘疾歧視條例》第 61 條訂明，如某人的殘疾屬任何傳染病，及有關歧視作爲是爲了保護公衆健康屬「合理地需要的」，則即使另一人歧視該名殘疾人士，條例並不適用於該人士。然而，我們必須要確定，有關行爲是「合理地需要的」。究竟拒絕醫護人員入住酒店是真正「合理地需要」、保障公衆健康的防疫措施，還是基於沒有根據的推斷？根據政府公布的資料，截至 2 月 24 日，大部分本港確診個案屬本地感染而非輸入個案，而本港確診個案當中並沒有醫護人員。由此可見，拒絕醫護人員或內地客人的做法是否「合理地需要」，實在值得商榷，尤其是醫護人員已採取適當的預防措施，因為他們深刻知道，若要確保自己維持健康，必須在離開醫院前徹底為自己消毒。因此，酒店若把醫護人員拒諸門外並非是「合理地需要的」，而是有可能違反《殘疾歧視條例》。

同樣地，當餐廳拒絕所有講普通話及/或來自內地的客人進內光顧，是否真的可杜絕疫症？我們要考慮的也是「合理地需要」的問題。單憑人客的語言及/或其來自某地域就將其引伸成爲染疫者或帶菌/病毒者，從而給予他們較差的待遇，是否基於合理需要呢？這個問題亦實在值得商榷。

種族歧視的例子

事實上，早前有餐廳貼出告示，不接待操普通話的客人，有關行爲有可能違反《種族歧視條例》。根據該條例，基於某人的「種族」而歧視、騷擾及中傷該人，屬違法行爲。條例訂明，「種族」是指個人的種族、膚色、世系、民族或人種。首先，有關告示只是表示不招待說普通話的客人，但並沒有表示不招待其他語言的客人，例如說英語的美洲白人、說法語的法裔人士。當大部分華裔人士都是說普通話，那麼有關告示便可能是歧視華裔人士。雖然「語言」並非條例下所界定的種族，但若某些與語言有關的要求或條件，令某種族群體的人士因未能符合有關要求而蒙受不利，則可能導致間接歧視該種族群體。換句話說，如果貨品或服務提供者規定所有顧客必須操某一語言才能獲得貨品或服務，則可能令未能達到有關要求的種族群體蒙受不利，這有可能是間接種族歧視行爲，違反《種族歧視條例》。

以下兩個分別屬僱傭和教育範疇的例子可展示何謂間接種族歧視。舉例說，某食物包裝工廠以衛生和安全為由，一律不准僱員留鬍子。若資料顯示戴面罩便可符合衛生與安全標準，有關要求或條件便沒有充份理由，是間接歧視有蓄鬍子習俗的少數族裔，如印巴裔人士。又例如，有些幼稚園要求所有申請入讀的小孩必須以廣東話

進行面試，然而，由於大部分少數族裔孩童在接受正規教育前未必懂得廣東話，有關要求可能令少數族裔孩童蒙受不利，受到間接種族歧視。

違法的種族歧視可能發生於同一種族人士之間

對於上述這一類的餐廳告示，網上有不少評論。有人認為，香港人與內地人同是華人，何來種族歧視之有。其實，違法的種族歧視可能發生於同一種族內。以服務提供的範疇為例，會否構成歧視，主要視乎在提供服務方面，會不會和另一個族裔顧客比較時，對某一個族裔構成不利對待。例如，一位華裔人士在遊客區開設一間餐廳，他/她只准許美國人光顧，拒絕華裔顧客，那麼華裔顧客便受到直接的種族歧視。又例如，在一間由華裔人士開設的公司內，若一名華裔經理及另一名英裔經理的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)，但英裔經理的薪金較華裔經理高，而原因是因為他們族裔不同，則華裔經理是基於其種族受到較差的待遇，是直接的種族歧視。

僱傭範疇的歧視

上面提過，反歧視條例適用於不同公眾活動的範疇，除了貨品、服務及設施的提供，還有教育及僱傭等範疇。以僱傭範疇為例，若僱員不幸染上新型冠狀病毒肺炎，在治療期間或康復出院後被僱主基於其病患而辭退，那麼僱主不單觸犯《僱傭條例》，更觸犯了《殘疾歧視條例》。根據衛生署，所有被要求進行醫學檢疫隔離的人士會獲發醫生證明，可放有薪病假。因此若僱主基於僱員要進行隔離而將其辭退，亦有可能違反法例。

另外，若僱主基於僱員要請假照顧患病的家人而將其辭退，亦有可能違反《家庭崗位歧視條例》，該條例是保障市民不會因為其家庭崗位，即照顧直系家庭成員的責任而遭到不利待遇。

團結一致對抗疫症

平機會明白新型冠狀病毒肺炎既是全新疫症，亦來得急速，市民對疫症有所擔憂和對防疫措施持不同意見是可以理解。但本會一直以來都確信，歧視性的言論和行為絕對無助控制疫情，只會分化社會、製造矛盾，使控疫工作舉步唯艱。

香港正面對嚴峻考驗，社會各界和市民需團結一致、通力合作推行防疫措施。我們必須保持理性，避免作出分化、製造社會矛盾和歧視性的言論及行為。只要大家同心抗疫，一定可以共渡這個難關。

平等機會委員會主席

朱敏健

(以上文章於 2020 年 2 月 25 日於立場新聞網站發布)