

文化觸覺足夠嗎？

《種族歧視條例》自2009年生效以來，平機會收到的種族歧視投訴大部份是關於提供貨品、設施及服務的範疇。

投訴內容

麗娜是來自巴基斯坦的伊斯蘭教徒。她喜歡到住所附近的泳池游泳。因為宗教習俗的緣故，麗娜不想別人見到她的身體線條。於是，她游泳時會在泳衣外加上一件短袖衫和一條及膝褲。她從沒有因這身穿著而遇到問題。

直至某天，有泳池職員阻止她以這身衣著進入泳池。麗娜指出曾看見其他華人婦女穿著類似衣服進入泳池。她感到遭受不公平對待，於是向平機會投訴泳池管理人員種族歧視她。

★ 平機會的行動

平機會的個案主任聯絡了泳池經理，並解釋了《種族歧視條例》的條文。

根據《種族歧視條例》第27條，若基於某人的種族，在提供貨品、設施及服務時作出歧視，即屬違法。雖然《種族歧視條例》不適用於宗教範疇的歧視，但一些與宗教有關的規定或條件，可能會對某種族群體構成間接歧視，在這情況下，《種族歧視條例》便可適用。本個案中，由於宗教習俗，很多女伊斯蘭教徒的衣著都較保守謹慎，因此，麗娜希望於泳衣外再加穿短袖衫和及膝褲。若泳池的政策不容許這種衣著，便可能歧視伊斯蘭教徒，同時間接歧視了大部分為伊斯蘭教徒的巴基斯坦人，

因而違反《種族歧視條例》。泳池管理人員否認種族歧視，並解釋泳池的政策容許泳客穿這類服飾游泳。泳池經理稱事件可能是泳池職員不肯定麗娜有否穿著泳衣而產生誤會。

雙方同意透過調停方式解決問題。有關職員同意就引起麗娜不愉快經歷道歉。泳池管理層亦確認，容許泳客在泳衣外加穿鬆身衫和鬆身及膝褲。

注意事項：

- 根據法例，歧視的意圖並非是否構成歧視的考慮因素。即使沒有歧視意圖，但對文化敏感度不足而產生的直接或間接歧視，均可能屬違法。
- 根據《種族歧視條例》，不論僱主是否知情或批准，均須為僱員在受僱期間的歧視行為負上轉承責任，除非僱主已採取合理可行的措施防止有關事情發生。平機會鼓勵僱主為僱員提供資訊和技能培訓，以提高前線員工對不同類型顧客的敏感度。
- 平機會鼓勵貨品、設施及服務的提供者配合不同顧客的需要，這不但能促進種族和諧，更有利開拓更大商機。