

非請勿坐？

在香港，超過半數的少數族裔人士任職家庭傭工，他們在港逗留和工作期間，均受到香港的反歧視條例所保障，免受基於性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、家庭崗位、殘疾和種族的歧視。

投訴內容

莉娜是來自南亞的家庭傭工，住在一私人屋苑，該屋苑由一家物業管理公司（管理公司）管理。在多次不同情況下，包括參加為住戶舉辦的聖誕慶祝活動時，莉娜與她的朋友（同為居於該私人屋苑的外籍家庭傭工）都被管理公司的保安員以及住在同一屋苑的住客A先生無禮地對待，要求她們離開。保安員和A先生認為她們的行為造成滋擾，A先生更指她們弄髒地方，表示：「因為你們都是外籍傭工，所以非常污糟」。同樣情況並未發生在其他華裔或歐洲裔的住客身上。由於事件在眾目睽睽下發生，莉娜與她的朋友感到受羞辱、侮辱及被輕視。

★ 平機會的行動

莉娜與她的朋友授權一位人士做代表，分別就事件根據《種族歧視條例》向平機會作出投訴。她們投訴管理公司種族騷擾，同時投訴A先生協助作出違法行為。

個案透過提早調停得以和解。和解條款如下：

管理公司同意制定指引，以處理有關在屋苑公眾地方聚集的投訴，並教育處理投訴的職員，確保指引得以恰當落實。管理公司會在公眾地方張貼控制室和管理處的電話號碼，讓住客在有需要時可聯絡管理公司求助。屋苑住戶/使用者有需要時亦可報警求助，管理公司會因應情況下與警方合作。管理公司接到住

戶投訴後，不管住戶是甚麼種族，會公平調查個案並提出適當建議。

A先生同意，假若他就屋苑公眾地方違規行為作出投訴，而管理公司職員就此採取跟進行動，他在一段指定期間內，不會在現場出現。若A先生發現管理公司職員在指定期間內未有恰當地履行職責，跟進投訴，A先生可以在不干擾管理公司職員工作的情況下，遠距離監察整個行動，之後再向管理公司反映有關問題。

✦ 注意事項：

- 根據《種族歧視條例》，任何人在處所管理或提供貨品、設施及服務的情況下，對佔用該處所的人或使用作出種族騷擾，即屬違法。僱主要為僱員於受僱用期間的違法行為負上轉承責任，不論是否知情或批准。僱主若能證明已採取合理可行措施，預防該等行為發生，則可作為抗辯理由。
- 另外，任何人明知而協助另一人作出《種族歧視條例》下定為違法的行為，則可被視為本身作出該違法作為。
- 私人屋苑都受反歧視條例的規管。平機會促請物業管理人員在管理處所過程中（包括使用特定設施，如公用地方或公園），須確保不會無意中歧視了某種族群體。物業管理公司亦應定期檢討關乎使用屋苑設施的政策，並主動推廣鄰里和睦關係，以避免法律責任。