

# 第四部分



- 種族共融的物業管理

平等機會委員會  
高級平等機會主任  
(少數族裔事務組)  
何永強先生

# 《種族歧視條例》

- 於2009年生效
- 基於某人的種族或認定歸於該人的種族而作出以下行為，即屬違法
  - 歧視
  - 騷擾
  - 中傷
- 禁止對有聯繫者的種族歧視和騷擾

# 種族的定義

- 種族 / 膚色 / 世系 / 民族 / 人種
- 但不適用於以下特徵：
  - 新界原居民
  - 永久居留權 / 居留權 / 入境權 / 逗留權、限制或有條件逗留
  - 不同的居住年期
  - 不同的國籍 / 公民權 / 其他國家的居留地位
- 宗教本身並非種族 (但宗教有關的某些不合理的要求或條件，可能間接歧視某些種族群體)
- 語言本身並非種族 (但語言有關的某些不合理的要求或條件，可能間接歧視某些種族群體)

# 和解個案(有聯繫者的種族)

- 投訴人為華裔人士，妻子為混血人士。二人與女兒及投訴人妻子的繼父（非華人）同住在一個由某業主立案法團管理的私人屋苑
- 業主立案法團為了與住戶溝通有關屋苑管理的事宜，開設了一個WhatsApp群組，並由業主立案法團主席（答辯人）負責管理群組
- 投訴人指稱，答辯人基於他家庭成員的種族在WhatsApp群組內辱罵他
- 投訴人由妻子代表，向平機會投訴答辯人作出種族騷擾。個案透過提早調停得以解決，答辯人同意於群組內向投訴人作書面道歉
- 根據《種族歧視條例》，任何人管理處所時，基於某人的種族或其有聯繫者的種族而對該人作出種族騷擾，即屬違法。有聯繫者包括配偶和親屬

# 認定歸於某人的種族

- 禁止基於他人認定歸於某人的種族的歧視和騷擾
- 基於他人認定歸於某人的種族的歧視所涉及的情況是某人相信、以為或認為另一人屬於某特定種族或種族群體，即使該人事實上不屬於該種族或種族群體

# 與房屋和物業管理工作有關的範疇

- 設施及服務的提供：
  - 任何專業提供的服務、設施的使用
- 處所的處置和管理方面：
  - 有權處理或管理之人士

# 違法的歧視行為

## 直接歧視 **Direct Discrimination**

基於一個人的種族  
(或認定歸於某人的種族)

在可比較的情況下

給予較差待遇

# 直接歧視 **Direct Discrimination** 和解個案(不准使用會所設施)

- 投訴人是菲律賓傭工。她和僱主居於答辯機構管理的私人屋苑。投訴人指稱，答辯機構的員工（答辯人）基於她的種族歧視她，要求她離開屋苑會所座位間
- 投訴人指稱答辯機構及答辯人對她作出種族歧視，向平機會提出投訴。個案透過調停得以解決，答辯機構同意在會所當眼處貼出通告，表明會所沒有歧視的立場，而答辯人也同意提交道歉信
- 《種族歧視條例》規定，在提供貨物、設施及服務時，若基於某人的種族而對該人作出歧視（例如拒絕提供設施），即屬違法



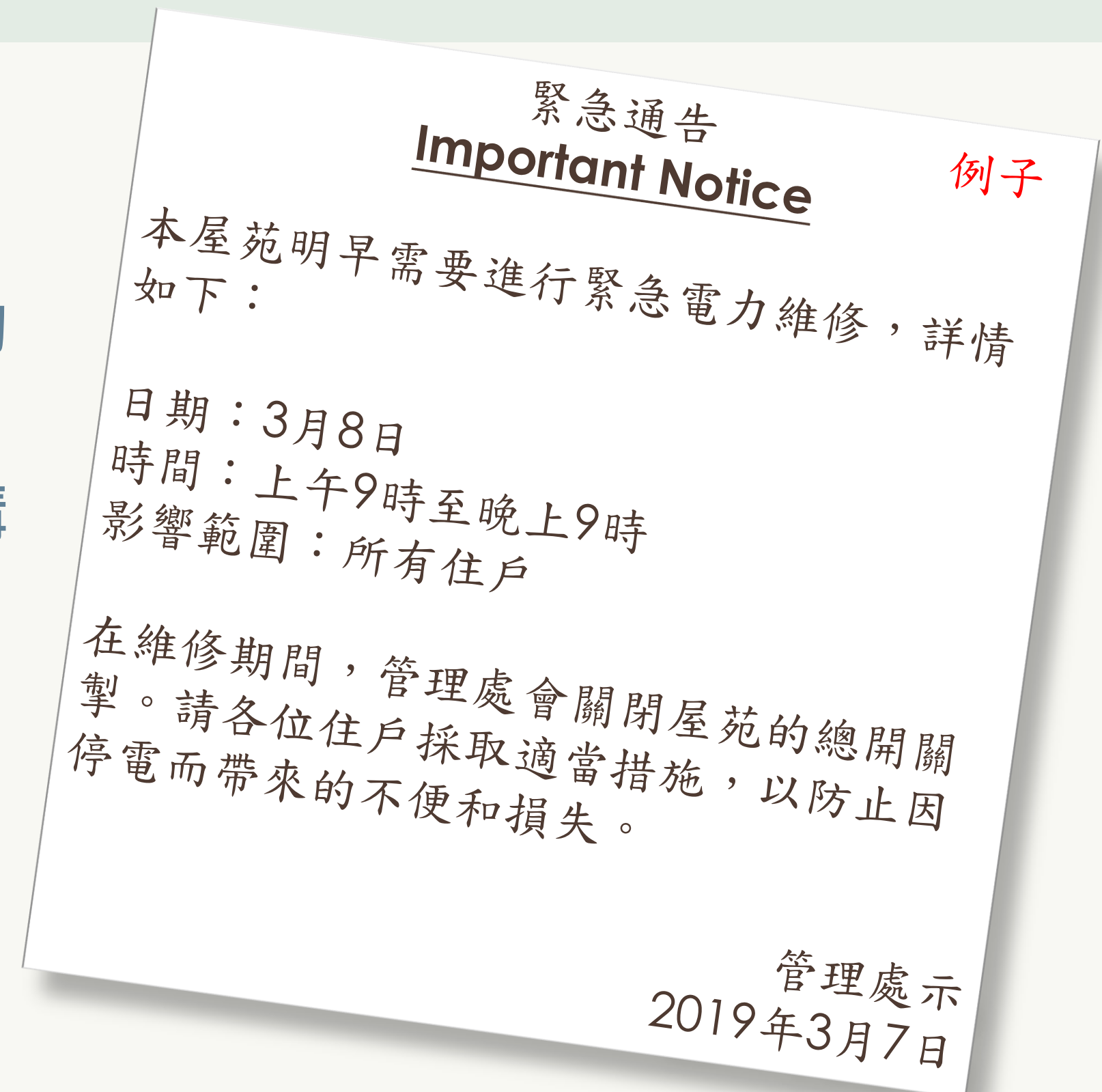
# 違法的歧視行為

## 間接歧視 **Indirect Discrimination**

- 向所有人施加劃一的要求/條件
- 對某種族群體會有不良影響
  - 符合有關規定的人數比例較少
  - 對屬於該種族群體的人士構成實質損害
- 是否有理由支持有關規定?
- 是否有其他安排？

# 間接歧視 Indirect Discrimination 和解個案(欠缺雙語通告)

- 投訴人是住宅大廈的一名非華裔住戶，答辯機構則是該大廈的物業管理公司。投訴人聲稱，答辯機構在大廈內張貼的住戶通告只有中文版
- 由於投訴人不懂中文，他要求答辯機構提供英文版本的通告，但遭拒絕
- 投訴人向平機會投訴答辯機構種族歧視



# 間接歧視 Indirect Discrimination 和解個案(欠缺雙語通告)

- 個案透過提早調停得以解決，答辯機構同意日後所有通告都同時備有中英文版本，並把以往一些只有中文版本的通告翻譯為英文
- 根據《種族歧視條例》，服務提供者若在沒有充分理據下施加某些條件或要求，而該等條件或要求實際上會對特定種族的顧客造成不利影響，即屬違法。服務提供者須檢視其語文政策，確保不同種族的顧客都能得到平等的服務

# 間接歧視 Indirect Discrimination

## 和解個案(不准使用游泳池)

- 投訴人是來自巴基斯坦的回教徒，她前往使用答辯機構管理的游泳池。基於她的宗教習俗，不想別人看到她的身段，所以她在泳衣外加穿T恤和長褲
- 泳池職員因她的服飾而不准她游泳。但投訴人指稱曾看見其他華人婦女穿類似衣服進入泳池
- 投訴人於是向平機會提出投訴。答辯機構否認種族歧視，並解釋他們的政策是容許這種服飾。事件可能是因為投訴人與泳池職員就T恤下有否穿泳衣一事而產生誤會

# 間接歧視 Indirect Discrimination

## 和解個案(不准使用游泳池)

- 個案經調停後得到和解，職員願意口頭道歉，而答辯機構確認，政策容許泳客在泳衣外加穿鬆身T恤和及膝褲
- 雖然《種族歧視條例》不適用於宗教範疇的歧視，但基於一些與宗教有關的規定或條件，可能會對某些族群構成間接歧視。在本情況下，若泳池的政策不容許投訴人的服飾安排，便可能歧視伊斯蘭教徒，同時間接歧視了大部屬伊斯蘭教徒的巴基斯坦人，因而違反《種族歧視條例》

# 違法的歧視行為

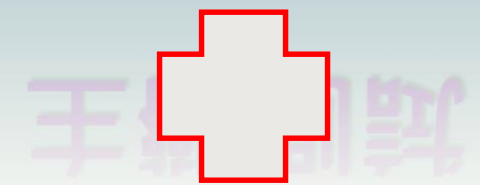
## 種族騷擾 **Racial Harassment**

- 兩種形式：
  - 對個別人士的騷擾
  - 具敵意環境的騷擾
- 種族騷擾可以是任何形式、包括書面的、視覺的、口頭的、手勢、網上訊息或圖像
- 沒有騷擾意圖也可構成騷擾
- 單一事件也可以構成騷擾

# 對個別人士的騷擾

- 任何人基於某人的種族(或認定歸於某人的種族)對該人作出不受歡迎的行徑
- 一個合理的第三者在考慮所有相關因素後，預期該人會感到受冒犯、侮辱或威嚇

**Subjective Test**  
主觀測試



**Objective Test**  
客觀測試



# 種族騷擾 Racial Harassment 和解個案(貶義的稱呼)

- 投訴人是一名印度裔人士，操流利廣東話
- 投訴人指稱，當他和朋友走進一間中式酒樓時，該酒樓的接待員稱他為「差仔」，對他作出種族騷擾
- 投訴人向平機會提出投訴，指接待員對他作出種族騷擾，而接待員的僱主需為其員工的行為負上轉承責任
- 個案透過提早調停解決，接待員及其僱主同意向投訴人作出書面道歉



# 具敵意環境的騷擾

- 任何人基於某人的種族(或認定歸於某人的種族)
- 自行或聯同其他人，作出行徑造成屬有敵意或具威嚇性的環境予該人
- 不需要是直接或有意識地針對某人而作出
- 例如：辦公室裏的閒聊，展示塗鴉或標語等等

# 僱主責任 **Employer's Liability**

## 和解個案(不准進入處所)

- 投訴人是東南亞人士，為一住宅單位的業主。她指稱某星期日早上返回所居住大廈時，以母語在電話上聊天，但大廈保安員以不禮貌的態度要求她離去
- 投訴人指稱保安員認為她是「賓妹」（菲律賓籍家庭傭工），因為保安員說那是星期日早上，而且聽不懂她的說話。投訴人指稱該保安員（替工）聲稱之前沒有見過投訴人。儘管當場有一名清潔工人證實投訴人是大廈住客，保安員仍然拒絕讓投訴人內進
- 投訴人向平機會投訴保安員種族歧視，又投訴保安員的僱主須負上轉承責任

# 僱主責任 **Employer's Liability**

## 和解個案(不准進入處所)

- 個案透過提早調停快速處理解決
  - ✓ 保安員同意作出慈善捐款；以及
  - ✓ 僱主同意向投訴人發出道歉信，對投訴人的不愉快經歷表達歉意，並同意為前線員工提供反歧視條例的培訓課程
- 根據《種族歧視條例》，若服務提供者基於一個人的種族而拒絕、故意不提供其他服務使用者所享用的相同品質的服務，或不以相同方式和相同條款提供其他服務使用者所享用的服務，即屬違法。此外，僱員在僱用期間所作出的任何行為，都會被視為僱主的行為，除非僱主已採取合理可行措施防止歧視和騷擾發生

# 小貼士(1)

- 錫克教教徒按教義的衣著打扮必須遵照五 K：蓄髮鬚（Kesh）、加髮梳（Kangha）、短衫至膝（Kaccha）、戴鐵手鐲（Kara）、佩劍（Kirpan）

## 兩錫克教男子持刀入勞審處 嚇壞女保安報警

【本報訊】兩名錫克教非華裔男子，持刀到油麻地加士居道勞資審裁處，引起一場誤會，大批手持盾牌及警棍的警員戒備，及後證實男子帶在身上的一把20厘米長匕首，為錫克教人士的宗教飾物，警方其後將兩人釋放。

(經濟日報，2018年3月22日)

# 小貼士(2)

- 根據伊斯蘭教傳統，女士需要避免和非親屬的異性接觸，令到她們在工種、社交有所限制
- 在港的巴基斯坦裔女性的勞動參與率只有18.5%，遠較南亞裔女性(53.4%)及全港女性(54.5%)為低

例如，一名信奉伊斯蘭教的女性入場人士要求由同一性別保安人員進行安全檢查，保安公司應盡量安排

# 總結

- 以事實為本，不要假設和對某些種族人士有定型觀念
- 增加對多元文化的了解
- 注意言詞、禮貌地查詢
- 提供雙語通告，或至少有英語支援和解釋
- 平等對待所有人，服務態度和質素如一
- 尋求解決方法，多做一步，不要一聽到提請或困難，便立即說不

聲明

此簡報的內容僅供參加者參考，並不代表法律意見。如有任何查詢或需進一步資料，歡迎與平等機會委員會聯絡。

版權

本系列簡報的版權©屬平等機會委員會所有。除根據版權條例（第528章）獲准使用外，在未取得平等機會委員會書面批准前，不得翻印任何部分。



**平等機會委員會**  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

**查詢熱線：2511 8211**

**網站：<https://www.eoc.org.hk>**

**培訓課程：<http://www.eoc.org.hk/training.html>**