



(10) 何謂種族騷擾？

根據《種族歧視條例》，基於種族（包括個人的種族、膚色、世系、民族或人種）而發生的以下情況，即屬種族騷擾：

(a) 不受歡迎的騷擾行徑

若某甲因某乙的種族或其近親的種族而向某乙做出不受歡迎的行為（包括口頭或書面表述），而一個合理的人會預期，某乙會因此感到受冒犯、侮辱或威嚇——即使某甲並無意圖或動機作出冒犯、侮辱或威嚇，仍需負上種族騷擾的責任。種族騷擾的例子包括有關種族的笑話、取笑、嘲弄或諷刺、詆毀或侮辱任何種族的言論。

(b) 敵意環境的騷擾

某甲本人或聯同其他人基於某乙的種族或其近親的種族而作出一些行為，令某乙處身的環境變得具敵意——在工作間張貼出冒犯某種族的海報或圖片，以及實行一些在種族方面具有敵意的行為準則，都屬具敵意環境的種族騷擾。

預防種族騷擾

任何種族群體的員工都應享有免受種族騷擾的權利。僱主必須確保工作環境中所有僱員的種族身分都受到尊重。沒有收到種族騷擾投訴，並不代表沒有種族騷擾存在；有可能只是受種族騷擾的人認為，即使投訴也不會有任何結果，或投訴會被視為瑣碎或招致嘲諷，又或者害怕遭受報復。

《種族歧視條例》規定，僱員在受僱用中所作出的任何事情，即使僱主不知情或沒有批准，也等同僱主所為；除非僱主已採取合理可行措施防止有關事情發生，否則須負上法律責任。僱員亦有機會因種族歧視或騷擾負上法律責任。

因此，制定預防及處理工作間種族騷擾的政策¹¹，對僱主及僱員均有益處。僱主應該向所有員工清楚說明，他們有責任協助創造沒有歧視與騷擾的工作環境。

處理種族騷擾投訴

我們建議僱主：

- 確保根據《種族歧視條例》真誠地提出申訴的僱員不會遭受較差的待遇，例如不獲培訓或晉升機會、遭受處分或解僱；
- 制定內部申訴程序，或指派職員專責處理機構內的種族歧視及騷擾投訴或使人受害的投訴。有關程序應為所有員工知悉，並不時作出檢討；
- 在適當情況下，建議員工使用內部申訴程序，但此舉不會影響員工向平等機會委員會或向法庭作出申訴的權利；
- 認真、有效、迅速地處理所有種族歧視、騷擾或使人受害的投訴。僱主不應假設作出投訴的人是反應過敏。處理投訴時應恪守保密原則，尊重投訴人及答辯人的權利；
- 執行紀律程序時要貫徹劃一，無分種族；及
- 保留所有申訴和紀律處分紀錄不少於24個月。

保密原則

一切有關種族騷擾的政策必須恪守保密原則，即任何有關種族騷擾投訴的資料只限向有需要知道的人士透露。僱主需要確保管理人員在處理投訴時瞭解此原則。恪守保密原則使投訴人安心，知道公司管理階層明白種族騷擾的敏感性質，不會向第三者透露投訴的詳情。

¹¹ 有關制訂此項政策的指引，已載於平等機會委員會出版的《種族歧視條例僱傭實務守則》。