

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)2059/08-09號文件

檔 號：CB2/SS/14/08

內務委員會文件

《種族歧視(正式調查)規則》、 《種族歧視(調查及調解)規則》及 《種族歧視條例》僱傭實務守則小組委員會報告

目的

本文件旨在匯報《種族歧視(正式調查)規則》、《種族歧視(調查及調解)規則》及《種族歧視條例》僱傭實務守則(下稱"守則")小組委員會的商議工作。

背景

2. 《種族歧視條例》(第602章)於2008年7月10日制定，將公營機構和私營機構指定活動範疇內的種族歧視和騷擾及其他有關作為定為違法作為；指定活動範疇包括僱傭、教育，以及貨品、設施、服務和處所的提供。賦予平等機會委員會(下稱"平機會")權力執行《種族歧視條例》的條文已於2008年10月3日生效。政府當局的計劃是在2009年年中左右同時實施《種族歧視條例》的實質條文與該兩項規則及守則。

該兩項規則

3. 根據《種族歧視條例》第82條，平機會可訂立規則，訂明與下述事項相關的事宜：在《種族歧視條例》第64條之下進行正式調查、在《種族歧視條例》第71條之下發出執行通知，以及在《種族歧視條例》第78條之下就申訴進行調查及調解。

4. 《種族歧視(正式調查)規則》列明平機會根據《種族歧視條例》進行正式調查的程序。該規則訂明的多項事宜包括 ——

- (a) 指明送達進行正式調查通知的方式；
- (b) 指明如沒有發出調查的一般通告時，須以何方式將根據該條例第65(3)條發出的進行正式調查通知給予某些人士；
- (c) 訂明規定某人提交書面資料、以口頭提供資料或出示文件的通知的格式；及
- (d) 訂明執行通知的格式。

5. 《種族歧視(正式調查)規則》將於該條例第65條的指定生效日期起實施。該條規定平機會須列出正式調查的調查範圍。

6. 《種族歧視(調查及調解)規則》訂明根據《種族歧視條例》第78條提出申訴，以及就有關申訴作出調查及調解的程序。該規則指明——

- (a) 可提出代表申訴的人、可提出代表申訴的情況，以及提出代表申訴的規定；
- (b) 在決定申訴不應以代表申訴方式提出時須予考慮的事宜；
- (c) 平機會可為調查某項作為和努力解決有關事項的目的，藉送達予某人的書面通知，規定該人以何方式提交資料，並指明不遵從有關通知的罪行；
- (d) 對資料的披露施加限制的方式；及
- (e) 可指令有關人士出席會議的方式及在會議中須依循的程序。

7. 《種族歧視(調查及調解)規則》將於該條例第78條的指定生效日期起實施。

僱傭實務守則

8. 根據《種族歧視條例》第63條，平機會可為消除歧視的目的，以及促進屬於不同種族群體的人之間的平等機會及和諧的目的，發出載有平機會認為合適的屬實務性指引的實務守則。平機會為達致上述目的而發出守則。

9. 平機會表示，守則着重提供關於良好僱用程序和措施的建議，並鼓勵僱主採用有關建議。這些建議涵蓋僱傭關係中所有層面和階段，包括有關招聘準則、招聘廣告、僱用條款和條件、晉升和培訓及終止僱用的良好程序和措施。守則作出有關語言問題的良好措施建議，亦建議僱主檢討其規則、政策和措施，以確保有充分理據支持該等規則、政策和措施是與具體工作要求或機構的需要相關。守則鼓勵僱主盡力對僱員的文化習慣作出遷就。守則參考相關案例提出說明和例子，展示有充分理據支持的原則如何應用於個別情況，以及僱主可考慮採取甚麼措施遷就僱員。

10. 守則末部是一份種族平等政策範本，供僱主參考。

11. 任何人未有遵守守則的規定，並不會因此而遭受起訴。然而，在根據《種族歧視條例》提出的任何法律程序中，守則可獲接納為證據，而法院在裁定法律程序中產生的問題時，須考慮守則的有關係文。

小組委員會

12. 在2009年5月15日的內務委員會會議上，議員同意成立小組委員會，研究《種族歧視(正式調查)規則》、《種族歧視(調查及調解)規則》及守則。小組委員會的委員名單載於**附錄I**。小組委員會由謝偉俊議員擔任主席，曾與平機會及政府當局舉行7次會議。小組委員會主席在2009年6月3日的立法會會議上動議議案，將兩項規則及守則的審議期延展至2009年7月8日。

13. 小組委員會曾與多個代表團體舉行會議，聽取他們的意見。曾向小組委員會表達意見的團體／個別人士名單載於**附錄II**。應小組委員會的要求，平機會在小組委員會與代表團體會面前，備妥以6種少數族裔人士常用語文(即烏爾都語、尼泊爾語、他加祿語、泰語、印地語及印尼語)擬備的守則譯本。

小組委員會的商議工作

該兩項規則

14. 小組委員會察悉，《種族歧視(正式調查)規則》及《種族歧視(調查及調解)規則》的條款與另外3項反歧視條例(即《性別歧視條例》(第480章)、《殘疾歧視條例》(第487章)及《家庭崗位歧視條例》(第527章))之下相應規則的條款大致相同。

15. 平機會曾表示，至今從未引用其他反歧視條例之下有關正式調查的相應規則。至於其他反歧視條例之下有關調查及調解的相應規則，至今曾引用約5次，過程中並沒有遇到運作上的困難。

16. 小組委員會法律顧問觀察到，《種族歧視(調查及調解)規則》的中文用字，與其他反歧視條例之下相應規則的中文用字有差異，並建議平機會考慮將第7(2)(a)條"relevant"的中文用字，由"攸關"修訂為"有關"；以及將第8(5)條"anything said or done"的中文用字，由"說過的任何說話或作出過的任何作為"修訂為"任何發言或所做的任何事情"。

17. 然而，平機會認為宜保留現有中文用字，原因如下 ——

- (a) 平機會向律政司瞭解得知，現時草擬法例的常規是以"攸關"作為"relevant to"的中文對應用字；及
- (b) 在《種族歧視條例》第78(6)條，"anything said or done"的中文對應用字亦為"說過任何說話.....作為"。

委員並無提出進一步的質詢。

守則

就守則草擬本作出的改善

18. 平機會告知小組委員會，在守則刊憲之前，平機會於2008年10月至2009年1月就守則草擬本進行公眾諮詢。平機會經考慮接獲的意見後，對守則草擬本作出大幅修改。委員曾詢問，平機會曾在哪方面改善守則的內容，以強調在工作場所推廣種族平等、令守則更實用和更易理解，以及處理少數族裔人士提出的關注。平機會表示 ——

- (a) 為鼓勵僱主在工作場所推廣種族平等，守則內有關良好僱用程序和措施的內容經已大幅擴充，以涵蓋僱傭關係中所有層面和階段，包括招聘準則、招聘廣告、僱用條款和條件、晉升和培訓及終止僱用；
- (b) 鼓勵僱主採取有系統的做法訂定種族平等政策。守則內已提供一份政策範本，以供參考。此外，守則亦鼓勵僱主透過收集有關資料，監察該政策的推行情況；

- (c) 因應部分僱主在諮詢期間表達的關注，守則中已加入參考相關案例提出的說明和例子，展示有充分理據支持的事項如何應用於個別情況；及
- (d) 經考慮在諮詢期間接獲的意見，並參考其他司法管轄區的有關材料和案例後，有關種族騷擾(守則第5.3.14段)的內容已作出大幅修改。為更清楚解釋並說明種族騷擾的概念，守則列出可被視為基於種族的騷擾的各類不適當行為，以代替守則初稿所採用的處境例子。

19. 部分委員認為，由於平機會大幅修改守則草擬本，因此應就守則進行另一輪公眾諮詢。他們建議政府當局可考慮押後提交守則，以便有更多時間進行諮詢，再進一步修訂守則。

20. 政府當局表示，當局計劃在平機會發出守則後，於2009年年中左右實施《種族歧視條例》的實質條文。政府當局曾經承諾，應在實施《種族歧視條例》時一併實施守則，原因是守則能夠提供實務性指引，令僱主和僱員更深入瞭解並履行他們在該條例下的角色和責任。

21. 平機會亦表示，要在《種族歧視條例》正式實施之前編撰守則，對平機會來說，是相當艱巨的過程。待法例正式實施後約12個月才檢討守則，是適當的做法。平機會屆時可因應經驗及相關案例(若有的話)，進一步修訂守則內容。

守則的草擬事宜

新訂第2.2段 宗教

22. 平機會告知小組委員會，由於部分代表團體認為有需要，在"《種族歧視條例》下種族的涵義"中強調宗教問題，將會加入一段以"宗教"為標題的新段落。該段落亦會加入對例子9的相互參照，以闡釋對他人宗教習俗有影響的要求或條件，如何可能間接歧視某些種族群體。劉慧卿議員曾詢問，若不容許僱員在工作場所佩戴頭巾，會否構成種族歧視。平機會解釋，這視乎在有關個案的情況下，僱主可否就該要求或條件提出與種族無關的充分理由，例如有需要達致某合法的目的(如衛生和安全目的)。

新訂第2.3段 語言

23. 平機會告知小組委員會，因應部分代表團體提出的意見，將會加入一段以"語言"為標題的新段落(第2.3.1段)，以強調基於語言而給予的待遇可能導致種族歧視或騷擾。

第3.3段 完全或主要在香港以外地方工作

24. 李鳳英議員指出，第3.3.1段之下的例子3說明，若在某人的整段僱用時間內，該人有55%的時間在香港工作，餘下45%的時間在香港以外地方工作，該人會被視為完全或主要在香港工作。李議員詢問，以如此明確具體的例子作說明，是否適當的做法。

25. 平機會解釋，《種族歧視條例》不適用於完全或主要在香港以外地方工作的情況，而在進行公眾諮詢期間，有要求認為應以量化方式說明如何決定某人是否完全或主要在香港以外地方工作。平機會應上述要求而加入有關例子。平機會曾參考海外地方的相關案例。第3.3段闡釋，決定某人是否主要或完全在香港工作時，應考慮該人在整段僱用時間內在香港工作的時間。守則所採用的例子源於相關案例所訂定的原則。

26. 委員並詢問，在評估僱員的"整段僱用時間"時，應以過去的事實為基礎，還是應考慮合約上訂明的時間分配，以及會否考慮其他因素，例如僱主公司成立為法團的地方。他們關注到，在實際的工作環境中，難以作出準確的評估。

27. 平機會闡釋，憑藉 *Carver v Saudi Arabian Airlines* [1999] ICR 991一案，第3.3.1(3)段以歷史事實取態，解釋只要某人在香港以外地方工作的時間較其留港工作的時間為多，該人即屬主要在香港以外地方工作。為澄清這一點，第3.3.1(3)段將會作出輕微修訂(加入"實際上")。平機會進一步解釋，不論僱傭合約在何處簽訂、僱主公司在何處成立為法團或有關僱員屬何國籍，某人留港工作及在香港以外地方工作的實際時間，才是主要的考慮因素。然而，有關這些問題的案例尚待進一步發展，而平機會將會不時檢討這些問題。

第3.4段 給予小僱主的寬限期

28. 小組委員會察悉，僱用不超過5名僱員的僱主享有寬限期，期限為《種族歧視條例》制定後的首3年。李鳳英議員認為，為免生疑問，應在第3.4.1段清楚說明寬限期的期限。平機會同意在該段註明寬限期的屆滿日期。平機會亦同意李議員提出的建議，將會刪除第3.4.2段最後一句，以免產生混淆。

第3.5段 家庭傭工

29. 委員察悉，儘管《種族歧視條例》對僱主在聘用家庭傭工時在選擇傭工方面的例外情況作出了規定，但家庭傭工一旦受聘後，與其他人一樣享有在僱傭方面免受種族歧視的保障。委員關注到，與一般的僱用情況不同，家庭傭工在日常生活中與僱主及

其近親有緊密的接觸，但這些人(特別是長者)未必瞭解自己在《種族歧視條例》下的法律責任。他們強調，由於僱有外籍家庭傭工的住戶數目眾多，必須為他們提供較實用的指引，並輔以具體例子，讓僱主及家中各人均瞭解他們在《種族歧視條例》下的法律責任，以及如何避免侵犯不同種族的家庭傭工的權利。

30. 委員建議，應擬備有關指引的小冊子，透過入境事務處及有關的職業介紹所派發予申請僱用外籍家庭傭工的人士。有關小冊子亦可上載於入境事務處的網站。他們並建議在外籍家庭傭工的標準合約內加入條文，提醒僱主在《種族歧視條例》下有何責任。

31. 政府當局及平機會表示，會在《種族歧視條例》實施後採取多項措施，讓外籍家庭傭工的僱主瞭解他們在《種族歧視條例》下的責任。除了印製小冊子及透過不同渠道派發該等小冊子外，平機會亦會透過《平機會通訊》及傳媒發放有關信息。此外，平機會會為外籍家庭傭工的僱主舉辦座談會和簡介會。政府當局亦會與入境事務處聯絡，在派發予外籍家庭傭工準僱主的資料夾內夾附有關小冊子。有關小冊子亦會上載於入境事務處的網站，並透過外籍家庭傭工介紹所派發。至於在外籍家庭傭工的標準合約內加入條文以提醒僱主在《種族歧視條例》下有何責任的建議，政府當局現正就有關建議與保安局聯絡。

32. 委員關注到，外籍家庭傭工的僱主可能會因無心之失而作出種族歧視作為。委員要求政府當局及平機會盡力採取具體措施，協助外籍家庭傭工的僱主瞭解他們在《種族歧視條例》下的責任。應委員的要求，政府當局同意，政制及內地事務局局長在2009年7月8日的立法會會議上動議議案以修訂守則時，亦會匯報將會在這方面採取的措施，包括有關進度(若有的話)。

第3.8.1段 職業訓練

33. 部分代表團體向小組委員會提出意見時表示，平機會應積極鼓勵職業訓練的提供者在策劃及設計其訓練課程時盡量照顧少數族裔人士的需要，例如以英文提供有關課程資料和材料，並認為平機會應在守則中提供更多有關此方面的良好措施的例子。他們進而建議平機會在守則中加入例子，說明在甚麼情形下，職業訓練課程的語文要求可被視為與課程內容相稱。

34. 平機會告知小組委員會，將會修訂第3.8.1(2)及3.8.1(3)段，以加強鼓勵職業訓練提供者照顧少數族裔人士的需要，例如提供英文的講義和其他課程資料，讓能閱讀英文及能說廣東話(但不能閱讀中文)的人也可參加以廣東話教授的課程。亦會

加入新訂第3.8.1(4)段，闡述訓練課程的語文要求與課程內容相稱的例子。委員強調，政府當局應確保職業訓練機構有充足資源舉辦指定課程，以照顧少數族裔人士(包括不諳英語的少數族裔人士)的需要。

第4.1段 僱主及主事人的責任

35. 平機會告知小組委員會，因應兩個法律專業團體的意見，將會在第4.1.2(2)段作出澄清，強調究竟某項在工作時間或工作場所以外的活動是否屬於受僱用中的活動，十分視乎每宗個案的具體情況。建議僱主採取合理實際措施，藉採用守則第五章所闡述的良好僱用措施和程序，防止歧視和騷擾。

第4.2段 僱員和工作人員的權利和角色

36. 為回應代表團體提出的意見，平機會同意參照《性別歧視條例》僱傭實務守則的條文，增編有關僱員在消除及防止種族歧視(尤其是種族騷擾)方面的角色的段落。

第5.3段 良好僱用程序與措施

37. 部分委員(包括吳靄儀議員及梁耀忠議員)認為，應在守則中強調僱主採取積極措施促進工作場所的種族平等和諧的重要性。他們並認為，與《性別歧視條例》僱傭實務守則比較，守則在向僱主提供良好措施的指引方面稍欠積極主動。對於守則第5.3.4段只鼓勵僱主在實際可行情況下透過中、英文媒體進行招聘，這些委員認為，由於部分少數族裔人士不懂閱讀中英文，確保不同種族群體的人都可獲得工作資料極為重要。他們建議修訂有關用字，鼓勵僱主以促進種族平等的精神，盡量主動以不同的少數族裔語文刊登招聘廣告。

38. 平機會解釋，在草擬守則時曾參考另外3項反歧視條例的類似守則。相對而言，《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》之下的相應守則較為簡單，用字較為概括，而守則為僱主提供較詳細及具體明確的指引。平機會進一步闡釋，平機會須考慮部分僱主(特別是規模較小的機構)以不同的少數族裔語文刊登招聘廣告會有實際困難。守則採用了務實的方式，鼓勵僱主在實際可行的情況下透過中、英文媒體進行招聘，因為根據政府統計處的資料，本港約70%的少數族裔人士能夠以英語溝通。

39. 平機會進而告知小組委員會，因應部分代表團體提出的意見，將會加入一段新訂第5.3.7(4)段的段落，以強調保存面試過程紀錄屬良好措施，並會修訂守則中的相關段落，建議僱主保存

下列紀錄不少於24個月：篩選過程、招聘過程、面試、升職、調職和培訓、申訴和紀律處分事宜，以及解僱和裁員；該時限與就涉嫌種族歧視提出法律行動的時限相同，即24個月。

第5.3.10段 僱用的條款和條件、福利、設施和服務

40. 梁劉柔芬議員對第5.3.10(1)段的現有措辭表示關注，因為若某位僱員的種族與其他同事有所不同，而僱主擬向該僱員發放獎勵，以示欣賞其工作表現，該段的措辭會減低僱主這方面的靈活性。平機會解釋，只有基於種族而在薪酬及其他福利方面對另一人作出歧視，才屬《種族歧視條例》下的違法行為；在其他反歧視條例之下訂立的實務守則也有類似的內容。

41. 劉健儀議員對第5.3.10(2)段的現有措辭表示關注，因為根據該段的措辭，僱主似乎有責任遷就員工的需要(例如文化或宗教習俗)，但基於運作上的需要，僱主事實上未必能夠這樣做。李鳳英議員建議修訂該段的用字，強調僱主與僱員互相尊重的重要性，以及僱主與僱員應透過磋商，以解決僱主的政策或工作場所的要求與僱員的文化或宗教習俗之間可能出現的衝突。

42. 因應委員提出的關注和建議，平機會同意修訂第5.3.10(2)段的最後一句，由"僱主應就實質措施諮詢員工、工會及其他員工代表，以便能遷就員工的需要"，修訂為"僱主及僱員應尊重彼此文化與習俗，就實質措施諮詢員工、工會及其他員工代表，冀能照顧員工的需要"。

43. 部分代表團體向小組委員會提出意見時表示，同工同酬與種族歧視完全無關，在守則中訂明僱主應維持同工同酬的原則，超越了《種族歧視條例》的範圍。他們認為在守則第5.3.10(4)至(8)段加入有關同工同酬／同值同酬的段落並不恰當，亦有誤導成份，應予刪除。

44. 平機會解釋，男女分開做同值的不同工作，薪酬差異的情況普遍。同值同酬的一般原則，主要在關乎兩性平等的討論中提出，並已包含在《性別歧視條例》僱傭實務守則中。這問題不一定局限於兩性方面，在種族平等或傷健平等的情況下也可以出現。因此，為促進種族平等，將同值同酬的原則納入守則之內，是恰當的做法。《殘疾歧視條例》僱傭實務守則亦載有這些原則。

第5.3.14段 防止基於種族的騷擾

45. 因應一個代表團體提出的意見，平機會將會參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第19至22段，重新草擬第5.3.14段。

第5.3.13段 升職、調職和培訓

46. 有關第5.3.13(6)段，李鳳英議員認為，若有規則限制和不容許某些調職安排，而該等規則帶有歧視，應要求僱主更改這些規則，而非"予以檢討和更改"。平機會解釋，僱主採取行動刪除某些規則之前，進行檢討理應是有關過程的其中一環。為求貫徹一致，平機會曾參考《性別歧視條例》僱傭實務守則相關段落的用字。因應一個代表團體提出的建議，平機會同意在第5.3.13(6)段之後加入一段與《性別歧視條例》僱傭實務守則第13.1.6段內容相若的段落。

第6.5段 歧視性的廣告

47. 部分代表團體向小組委員會提出意見時表示，應在第6.5段加入語言問題及相關例子，例如若某項工作的招聘廣告所訂明的語文要求並非達到良好工作表現所必需的，即屬違法。

48. 平機會表示，語言要求導致間接歧視的問題於第6.1.1(2)(v)段處理，而例子13則根據相關案例寫成，以助讀者瞭解此問題。平機會將會根據運作經驗及有關案例的發展檢討此問題。

第7.4段 平機會的其他職能

49. 因應梁耀忠議員的建議，平機會已同意在第7.4.1(4)段的"進行正式調查"之後加入"或採取適當的法律行動"，以及在第7.4.1(5)段的"為消除歧視及促進種族和諧發出實務守則"之後加入"進行公眾教育及宣傳"，以期更全面反映平機會的職能。

種族平等政策範本

50. 李鳳英議員認為，要有效實施種族平等政策，除僱員和員工外，管理人員的角色同樣重要。平機會同意李議員的建議，將會在種族平等政策範本第3.4、3.5及3.9段加入對"管理人員"的提述。

建議修訂

51. 除上文所述就守則作出的修訂外，平機會經考慮委員提出的意見及小組委員會就守則的具體條文接獲的意見後，已同意再就守則作出多項修訂。因應小組委員會法律顧問提出的建議，平機會亦同意就守則作出多項行文上的修訂。

52. 政府當局為修訂守則而動議的決議案擬稿載於**附錄III**。

建議

53. 小組委員會支持《種族歧視(正式調查)規則》及《種族歧視(調查及調解)規則》。倘政府當局動議各項修訂，小組委員會亦支持守則。小組委員會並無就該兩項規則及守則提出任何修訂。

徵詢意見

54. 謹請議員察悉小組委員會在前段提出的建議。

立法會秘書處
議會事務部2
2009年6月30日

《 種族歧視(正式調查)規則 》、
《 種族歧視(調查及調解)規則 》及
《 種族歧視條例 》僱傭實務守則小組委員會

委員名單

主席	謝偉俊議員
委員	吳靄儀議員 梁劉柔芬議員, GBS, JP 梁耀忠議員 劉健儀議員, GBS, JP 劉慧卿議員, JP 譚耀宗議員, GBS, JP 石禮謙議員, SBS, JP 李鳳英議員, BBS, JP 何秀蘭議員 李慧琼議員 梁美芬議員(至2009年6月7日) 葉國謙議員, GBS, JP 合共: 12名議員
秘書	戴燕萍小姐
法律顧問	譚淑芳女士
日期	2009年6月7日

《 種族歧視(正式調查)規則 》、
《 種族歧視(調查及調解)規則 》及
《 種族歧視條例 》僱傭實務守則小組委員會
Subcommittee on Race Discrimination (Formal Investigations) Rules,
Race Discrimination (Investigation and Conciliation) Rules and
Code of Practice on Employment under the Race Discrimination Ordinance

曾向小組委員會表達意見的團體/個別人士名單
List of organizations/individuals which/who have
given views to the Subcommittee

<u>團體/個別人士名稱</u>	<u>Name of organizations and individuals</u>
1. Association of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong	Association of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong
2. 民主黨	Democratic Party
3. 香港僱主聯合會	Employers' Federation of Hong Kong
4. 香港聖公會麥理浩夫人中心	HKSKH Lady MacLehose Centre
5. 香港銀行公會	Hong Kong Association of Banks
6. 香港大律師公會	Hong Kong Bar Association
7. 香港社區發展網絡少數族裔青年聯盟	Hong Kong Community Development Network Ethnic Minorities Youth League
8. 香港總商會	Hong Kong General Chamber of Commerce
9. 香港人權監察	Hong Kong Human Rights Monitor
10. Hong Kong Integrated Nepalese Society	Hong Kong Integrated Nepalese Society
11. 香港融樂會	Hong Kong Unison
12. 香港律師會	Law Society of Hong Kong
13. 油尖旺區議會議員孔昭華先生	Mr HUNG Chiu-wah, Member of Yau Tsim Mong District Council

- | | |
|--|--|
| 14. Nisha Electronic Industries Ltd | Nisha Electronic Industries Ltd |
| 15. 香港社區組織協會 | Society for Community Organization |
| 16. 南方民主同盟 | Southern Democratic Alliance |
| 17. 港九勞工社團聯會 | The Federation of Hong Kong & Kowloon Labour Unions |
| 18. 尋道會 | Unitarian Universalists Hong Kong |
| 19. Working Group on the Promotion of Equal Opportunity and Diversity, the University of Hong Kong | Working Group on the Promotion of Equal Opportunity and Diversity, the University of Hong Kong |

《種族歧視條例》

決議

(根據《種族歧視條例》(第 602 章)第 63(5)條)

僱傭實務守則

議決修訂於 2009 年 5 月 13 日提交立法會會議省覽的《種族歧視條例》僱傭實務守則(即刊登於憲報的政府公告 2009 年第 2733 號)－

- (1) 在第 1.2.1 段，刪去“僱員和工作人員”而代以“員工”；
- (2) 在第 1.2.2 段，刪去“作”；
- (3) 在第 1.4.3 段，在英文文本中，在“international”後加入“and ”；
- (4) 在第 2.1.1 段，刪去“乎”而代以“符”；
- (5) 在第 2.1.4(3)段，刪去“典籍、”；
- (6) 刪去第 2.1.4(4)段，而代以－

“2.2 宗教

2.2.1 宗教本身並非種族。根據《種族歧視條例》，以宗教來劃分的群體，不屬種族群體¹⁷。《種族歧視條例》不適用於基於宗教的歧視行為¹⁸。然而，對他人宗教習俗有影響的要求或條件，可能間接歧視某些種族族群，在此情況下，則《種族歧視條例》適用¹⁹(參閱例子 9 有關一律禁止蓄鬍子的規定，可能間接歧視某些種族群體，其宗教習俗或風俗要蓄鬍子的)。

2.3 語言

2.3.1 語言經常與種族相關，基於語言而給予的待遇可構成對某些種族群體的歧視或種族騷擾。由於語言問題可來自僱傭事宜的各個方面，將於守則下文的各部分提及和處理(參閱第 3.8.1(2)至(4)段，第 5.3.1(1)(d)，5.3.1(2)，5.3.4(3)，5.3.5(2)，5.3.12，

5.3.13(1)，5.3.14(8)(c)和 6.1.1(2)(v)段)。”；

- (7) 把第 2.2、2.2.1 和 2.2.2 段分別重編為第 2.4、2.4.1 和 2.4.2 段；
- (8) 在例子 1，刪去“並非如此，公司亦有”而代以“是公司不只聘用香港永久居民，也”和在第二次出現的“拒絕”後加入“考慮”；
- (9) 在第 3.2.2 段，刪去“僱員和工作人員”而代以“員工”；
- (10) 在第 3.3.1(3)段，在“內，”後加上“實際上”；
- (11) 在例子 3 和 4，刪去曾出現的“國內”而代以“內地”；
- (12) 在第 3.4.1 段，在“寬限期，”後加入“寬限期將於 2011 年 7 月 10 日屆滿。”；刪去“這段”而代以“寬限”；
- (13) 在第 3.4.2 段，刪去“家庭傭工的僱主不可在聘用傭工後歧視他們³⁸。”；
- (14) 在第 3.4.3 段，刪去“寬限期將於 2011 年 7 月 10 日屆滿，屆時《種族歧視條例》禁止僱傭範疇歧視的條文將適用於所有僱主。”；
- (15) 在第 3.6 段，在“第三部”後加入“(《種族歧視條例》下有關僱傭範疇的條文)”；
- (16) 在第 3.7.3 段，刪去“不可種族歧視佣金是其全部或部分收入的保險經紀”而代以“不可對以佣金為其全部或部分收入的保險經紀作出種族歧視”；
- (17) 在第 3.8.1(2)段，刪去“課程的語言要求，且可不論其種族拒絕取錄未能達到要求者。有關的語言要求應與課程內容相稱”而代以“與課程內容相稱的語言要求”；
- (18) 在第 3.8.1(3)段，刪去“課程資料和材料可以課程所需的語言提供。”，並在“良好措施”之後加入“，例如：提供英文的講義和其他課程資料，讓能閱讀英文及能說廣東話(但不能閱讀中文)的人也可參加以廣東話教授的課程”；
- (19) 在第 3.8.1(3)段後加入

“(4)鼓勵提供者確保訓練課程的語言要求與課程內容相稱，讓不同種

族群體人士不會因不必要的語言要求而不敢就讀。例如：若課程僅要求學員有說廣東話的能力，就不必要求學員能讀能寫中文。”；

- (20) 在第 3.8.2(1)段第二次出現的“歧視。”後加入“介紹所也不可協助僱主作出種族歧視⁴⁵，例如：安排某種族群體的工作人員接受較低薪酬。”
- (21) 在第 4.1.1 段，刪去曾出現的“僱員和工作人員”而代以“員工”；
- (22) 在第 4.1.2(1)段刪去“守則第五章所闡述的良好僱用措施和程序”而代以“種族平等政策，透過良好僱用措施和程序落實有關政策。守則第五章提供了種族平等政策內容和良好措施和程序的建議，供僱主參考。僱主又可根據其機構的規模與架構，及可調配的資源，適當地採用有關政策、措施和程序”；
- (23) 在第 4.1.2(2)段“活動⁴⁸。”後加入“究竟某項在工作時間或工作場所以外的活動是否屬於受僱用中的活動，十分視乎每宗個案的具體情況。建議僱主採取合理實際措施，藉採用守則第五章所闡述的良好僱用措施和程序，防止歧視和騷擾。”；
- (24) 在第 4.1.3 段刪去“僱用”；在“良好”前加入“工作場所的”；
- (25) 在第 4.2, 4.2.1 至 4.2.3 段，刪去曾出現的“僱員和工作人員”而代以“員工”；
- (26) 在第 4.2.3 段第二次出現的“共事的人。”後加入“員工可透過認識此課題，積極協助消除種族歧視，以致不會無意中歧視他人或協助僱主這樣做。在適當情況下，員工可鼓勵僱主制定禁止歧視政策，落實預防措施。鼓勵員工真誠地支持有意作出或已作出歧視投訴的朋友或同事。”而刪去：

“守則建議他們：

- (1) 遵守《種族歧視條例》的規定，依從守則的建議；
- (2) 熟識和依從僱主的平等政策；
- (3) 尊重共事工作人員的種族身分，不侵犯他們享有免受種族歧視和騷擾的權利；

(4) 配合管理層採取的措施，促進平等機會和防止種族歧視、騷擾和中傷；

(5) 參加有關平等機會的培訓。”；

(27) 在第 4.2.3 段後加入－

“ 4.2.4 員工具有清楚角色，協助創建不容種族騷擾的工作氣氛。他們可透過對此問題的警覺性和敏感度，為預防種族騷擾作出貢獻，確保他們和同事的行為標準不違法。

4.2.5 所有員工都有締造工作環境的責任和權利。種族騷擾，特別是不太嚴重的騷擾，可能是工作場所中習以為常的行為。要改變這種情況，每個員工需再思考自己和同事的態度和行為。

4.2.6 員工在遏止種族騷擾方面可發揮重大作用，清楚表明他們不接受種族騷擾行為，並對受種族騷擾和考慮作出投訴的同事予以支持。

4.2.7 受到種族騷擾的人經常不願作出投訴，因為他們害怕同事的反應。他們不想被指破壞工作氣氛，也不想被說是咎由自取或開不起玩笑。若員工透過言語和行動表明不接受種族騷擾，就是對那些被騷擾者的實質支持，使他們更易於作出投訴。

4.2.8 在可行情況下，受騷擾的員工可告訴騷擾者，他們的行為令人反感、不可接受。犯事者一旦清楚明白有關行為不受歡迎，可能會罷手。若行為持續，員工應透過適當途徑通知管理層及/或員工代表，要求以正式或非正式途徑協助制止騷擾行為。

4.2.9 在告訴騷擾者其行為令人反感時，若員工不想單獨與騷擾者交涉，他/她可要求同事或朋友在場。另一個與騷擾者交涉的方法，是寫信給他/她，並保留函件複本。

4.2.10 若員工因與騷擾者直接交涉而感到不自在或不安全，該員工可選擇通知管理層及/或員工代表，並要求採取措施處理事件。

4.2.11 若騷擾仍繼續，員工應在可能的情況下，就下一步的做法徵求他人意見。僱員任何時間都可選擇向外間求助，例如向平機會作出投訴，或在區域法院提出法律程序(參閱守則第七章)。

4.2.12 受到種族騷擾的僱員保留有關事件的記錄很重要，有助能準確地憶述事件的經過。

4.2.13 鼓勵員工在所指稱的事件發生後盡快作出投訴，因為事隔一段時間，在某些情況下，可能會削弱投訴個案的力度。

4.2.14 整體而言，建議員工：

- (1) 遵守《種族歧視條例》的規定，依從守則的建議；
- (2) 熟悉和依從僱主的平等政策；
- (3) 尊重共事工作人員的種族身分，不侵犯他們享有免受種族歧視和騷擾的權利；
- (4) 配合管理層採取的措施，促進平等機會和防止種族歧視、騷擾和中傷；
- (5) 參加有關平等機會的培訓。”；

(28) 在第 5.2.2(1)段“待遇”後加入“(關於《種族歧視條例》下直接歧視的定義，請參閱本守則第 6.1.1(1)段)”；

(29) 在第 5.2.2(2)段刪去“不公平”而代以“差異甚大的”；在“有理可據的”後加入“(關於《種族歧視條例》下直接歧視的定義，請參閱本守則第 6.1.1(2)段)”；

(30) 在第 5.2.3 段在“推行⁵³”後加入“(守則第 5.3 段)”；

(31) 在第 5.3.1(2)段後加入—

“(3) 使用劃一甄選準則是良好管理措施，由於決定準則清晰，能協助機構更快做出決定；由於準則直接與工作表現有關，能做出更好決定；也令工作評估更為有效。其他僱用決定如：晉升、調職或培訓等，都應使用劃一甄選準則進行。這些準則應是所有求職者、員工都可查閱的。”；

(32) 在第 5.3.2(1)段，刪去“一個人”、“他/她的”和“其是否有能力”，在第二次出現的“工作”後加入“的能力”；

- (33) 在第 5.3.4(3)段，刪去“理想”而代以“良好”；刪去在第二次出現的“介紹所”後的“可”，在第三次出現的“實際”後加入“可”；
- (34) 在第 5.3.5(2)段後加入—
- “(3) 保留篩選過程記錄(包括篩選準則和評分制度)不少於 24 個月⁵⁷,”
和把第 5.3.5(3)和 5.3.5(4)段分別重編為第 5.3.5(4)和第 5.3.5(5)段；
- (35) 在第 5.3.6(2)段，刪去“僱主可索取與種族相關的資料，以便作出特別安排”而代以“僱主應只可因作出特別安排”和在“規範”後加入“，而索取與種族有關的資料”；
- (36) 在第 5.3.7 段刪去“守則建議僱主：”而代以“主持面試人士如能依據事實，按求職者的技能及能力進行篩選，而非任憑主觀直覺，受偏見影響的機會甚微。為符合良好管理措施，建議僱主：”；
- (37) 在第 5.3.7(1)段後加入—
- “(2)向可能在某些時間不能出席面試的不同種族群體人士作出遷就，例如：猶太人於星期六要守安息日；”；
- 和把第 5.3.7(2)段重編為第 5.3.7(3)段；
- (38) 在上文(37)段重編為第 5.3.7(3)段後加入—
- “(4)主持面試人士宜在面試結束後，隨即記錄根據劃一甄選準則對求職者能力作出評估，此舉不但確保申請人的個人強項和弱項得到合理評估，同時亦為任何無根據的種族歧視指責提供了有力的證明和申辯；”；
- 和把第 5.3.7(3)段重編為第 5.3.7(5)段，並在“記錄”後加入“不少於”和刪去“，若不可行，至少保存不少於 12 個月”；
- (39) 在第 5.3.9 段第二次出現的“歧視。”後加入 “僱主需指示職業介紹所或就業輔導服務不可在招聘過程中作出歧視，此舉有助僱主證明他們已履行法例賦予的責任，而介紹所和服務沒有得到僱主的授權作出歧視。” ；
- (40) 在第 5.3.10(1)段刪去“與”而代以“僱用條款及條件，指派的工作和職務、”；在“規則”後加入“、條款、政策、條件”；在“要求”後加入逗號；刪去“比不同種族的其他僱員較差”而代以“遜於其他種族的僱員”；在

“直接歧視”後加入“；這建議適用於佣金、花紅、津貼、退休金、醫療保險、年假、獎金、或員工享有的其他任何附帶福利。若有差異，應確保與僱員的種族無關。”；

(41) 在第 5.3.10(2)段刪去“不公平”而代以“差異甚大的”；刪去“僱主應就實質措施諮詢員工、工會及其他代表，以便能遷就員工的需要”而代以“僱主及僱員應尊重彼此文化與習俗，就實質措施諮詢員工、工會及其他員工代表，冀能照顧員工的需要”；

(42) 在第 5.3.10(4)段“考慮。”後加入“「相若工作」的例子：在同一銀行工作的華裔和印度裔櫃台員；或一名在職業介紹所為客戶轉介臨時員工的巴基斯坦裔僱員和另一在同一機構負責轉介長期員工的華裔僱員；或在不同生產線上負責不同工序的管工和生產線主管。”；

(43) 在第 5.3.10(5)段“薪酬。”後加入“當不同種族從事不同工種時，可能出現薪酬方面的種族歧視，例如：主要由華裔從事的工種，其地位及薪酬較主要由非華裔從事的工種為佳。含歧視的招聘、甄選和晉升程序，局限了不同種族人士從事的工作種類，並擴大這樣的差異。”；

(44) 在第 5.3.10(5)段後加入一

“(6) 若兼職工作人員未按比例享有全職工作人員的薪酬或福利，僱主應檢討有關安排，確保這樣的安排有理可據，與種族無關。”；

和把第 5.3.10(6)、 5.3.10(7)和 5.3.10(8)段分別重編為第 5.3.10(7)、5.3.10(8)和 5.3.10(9)段；

(45) 在上文(44)段已重編為第 5.3.10(9)段後加入一

“(10) 此外，這些考慮應：

- (a) 實際存在(例如：屬於某種族的人較另一種族的人經驗豐富)；
- (b) 真正存在薪酬差異的原因(即：僱主有一套適用於所有種族的薪酬制度，在適當情況下，會劃一根據經驗釐定薪酬)；
- (c) 解釋整體薪酬差異(即：額外經驗得到額外薪酬不算過份)；

(d) 實現僱主釐定要達到的成效(例如：有證據顯示，由於特定僱員的經驗，他/她的工作表現較其他屬於另一種族的同事出色)。”；

(46) 在第 5.3.12(1)段刪去“甄”而代以“篩”；

(47) 在第 5.3.12(2)段刪去 “僱員和工作人員”而代以“員工”；

(48) 在第 5.3.13(5)段“記錄”後加入“不少於”和刪去“，或若不可行，至少保存不少於 12 個月；”；

(49) 在第 5.3.13(6)段“更改”後加入 “。某些種族群體的僱員可能集中於若干部門，傳統上該等部門甚少機會調職，也沒有真正合理解釋” ；

(50) 在第 5.3.13(7)(b)段，刪去“不同程度”而代以“差異甚大”；

(51) 在第 5.3.14 段刪去“所有種族群體的僱員和工人都有權不受種族騷擾。僱主必須確保工作環境內所有僱員的種族身份受到尊重。建議僱主：”而代以—

“(1) 所有種族群體的員工都有權不受種族騷擾。僱主必須確保工作環境內所有僱員的種族身分受到尊重。

(2) 沒有收到種族騷擾投訴，不一定表示沒有種族騷擾。可能是受種族騷擾者認為，即使投訴也不會有任何結果，或投訴會被視為瑣碎事或引為笑柄，又或者害怕遭受報復；

(3) 實施這裡簡述的防範性措施和程序可令工作氣氛更加融洽；

(4) 採納有關政策和投訴程序前，應與員工代表進行諮詢或商討。建立維護員工尊嚴的工作環境的策略前，如先與員工取得共識，才會奏效；

(5) 僱主應明確表示，員工有責任締造一個維護員工尊嚴的工作環境，並確保種族騷擾事件不會發生；”；

和把第 5.3.14(1)段重編為第 5.3.14(6)段和在“制定”前加入“僱主應”；

把第 5.3.14(2)段重編為第 5.3.14(7)段，並刪去“提供”，而代以“聲明應

明確表示，要有”；刪去“僱員和工作人員”而代以“員工”；

把第 5.3.14(3)段重編為第 5.3.14(8)段；在“闡明”之前加入“聲明亦應”；在“闡明”後加入逗號；刪除“騷擾⁶⁶是”而代以“騷擾是違法⁶⁷和”；

在上文重編為第 5.3.14(8)段後加入－

- (9) 向員工保證，在內部投訴程序中提供的資料會絕對保密；
- (10) 列出負責處理投訴、提供資料和意見的員工的聯絡資料；應有一份簡章說明騷擾者的紀律處分，和投訴人可向平機會作出投訴或在區域法院提出法律程序；”

把第 5.3.14(4)段重編為第 5.3.14(11)段；

把第 5.3.14(5)段重編為第 5.3.14(12)段；

把第 5.3.14(6)段重編為第 5.3.14(13)段；

把上文重編為第 5.3.14(13)段後加入；

“(14) 應委任統籌人員(最好曾受特別訓練)負責制定及執行非正式及正式的投訴程序；

(15) 有效地定期推廣政策，對成功打擊種族騷擾非常重要，因為這做法可以：

- (a) 使人知所警惕，瞭解某些使人反感的行為實屬違法；
- (b) 發出明確的訊息，表示管理層會打擊該等行為；
- (c) 確保機構內所有人都知道遇上種族騷擾時應怎辦、以及其投訴會得到有效及適當的處理；及
- (d) 向員工保證，他們不會因投訴種族騷擾而受害或受不利的對待；

(16) 為推廣政策，可透過以下途徑散發訊息：

- (a) 在職員會議上講解；

- (b) 發放及傳閱政策聲明；
- (c) 張貼通告；及
- (d) 舉辦研討會及進修課程；

(17) 統籌人員或其他處理投訴的職員應接受足夠訓練，以便能敏銳地處理有關種族騷擾的個案，例如：

- (a) 何謂種族騷擾：說明定義並舉例；權力在種族騷擾事件中的角色；何以有些人會騷擾別人；察覺可能出現騷擾的情況，例如：那些員工有被騷擾的危險；
- (b) 防範種族騷擾：認識宣傳的作用、怎樣有效地利用宣傳及現有的資源；非正式地監察工作場所的情況、如何察覺騷擾的徵兆；及提醒員工注意可能出現的種族騷擾行為；及
- (c) 處理騷擾事件：對詢問作出回應、保障私隱、保密、客觀聆聽的種種技巧；向查詢者提供除正式投訴渠道外，其他處理騷擾的方法；認識可提供協助或作出投訴的外界團體，如平機會。

(18) 不論採用非正式或正式的投訴程序，僱主宜監察及檢討種族騷擾的投訴個案以及其解決方法，確保該等程序得以有效執行。”

(52) 在第 5.3.15(1)段，刪去“被”而代以“獲”，在“升職”後加入逗號，刪去“解僱”後之括號；

(53) 在第 5.3.15(6)段“記錄”後加入“不少於”和刪去“，或若不可行，至少保存不少於 12 個月。”

(54) 在第 5.3.16 段後加入以下副段一

“(1)確保員工不會因與工作無關的因素，如種族或與其種族有關的特徵，例如語言、外表或衣飾而遭受解僱、裁員或其他不利的待遇；”

把第 5.3.16(1)至 5.3.16(4)段重編為 5.3.16(2)至 5.3.16(5)段；

在已重編之 5.3.16(3)段，刪去“不公平”而代以“差異甚大”；

把 5.3.16(5)重編為第 5.3.16(6)段，和在“記錄”後加入“不少於”和刪去“，或若不可行，至少保存不少於 12 個月。”

和把第 5.3.16(6)段重編為第 5.3.16(7)段；

- (55) 在第 5.3.17(4)段，刪去“僱員和工作人員”而代以“員工”和刪去“不公平”而代以“差異甚大”；
- (56) 在第 5.3.17(5)段，刪去“不公平”而代以“差異甚大”；
- (57) 在第 6.1.1(1)(a)段，刪去“作為”而代以“行為”；
- (58) 在第 6.1.1(1)(c)段，刪去“僱員和工作人員”而代以“員工”；
- (59) 在例子 9，在“標準，”後加入“一律禁止僱員留鬍子的做法便缺乏充分理由，則”和刪去“便沒有充份理由而”而代以“會”；
- (60) 在例子 10，在“上文”後加入“例子 9”；
- (61) 在第 6.1.1(2)(v)段，在“程度。”後加入“每宗個案視乎本身的事實而定，下文例子 13 僅供參考。”；
- (62) 在第 6.1.3(4)段，在“《種族歧視條例》”後加入“(除非指稱屬虛假且不是出於真誠的)”；
- (63) 在第 6.2.2 段，刪去“僱員和工作人員”而代以“員工”；
- (64) 在第 6.3.1(11)段，在“人士¹⁰⁵”後加入句號；
- (65) 在第 6.3.3 段，在“可被視為”前加入“有關防止種族騷擾的良好措施，可參閱守則第 5.3.14 段。”和刪去“第 5.3.14(3)段”而代以“第 5.3.14(8)段”；
- (66) 在第 6.4.3 段，刪去“或”而代以“及”；
- (67) 在第 6.7.2 段，刪去第三個逗號；

- (68) 在第 6.7.4(3)(b)段，在“就”後加入“非”，和在“人員”後加入“的僱員”；
- (69) 在第 6.7.4(3)(b)(i)段，刪去“主要對有關僱主委任或”而代以“本地僱用條款是指僱主”和刪去“適用”而代以“採用”；
- (70) 在第 6.7.4(3)(b)(ii)段，刪去“主要對有關僱主委任或”而代以“海外僱用條款是指僱主”和刪去“的人”和刪去“適用”而代以“採用”；
- (71) 在第 7.1.1 段，刪去“僱員和工作人員”而代以“員工”；
- (72) 在第 7.1.3 段，刪去“僱員和工作人員”而代以“員工”；
- (73) 在第 7.2.10 段，刪去“遲”而代以“呈”；在“平機會印製的相關資料。”後加入“若雙方不想透過和解解決糾紛，而想從區域法院取得有約束力的裁決，他們可直接提出法律訴訟。”；
- (74) 在第 7.3.2 段，刪去“一個普遍存在的問題或”；在“策略性關注”後加入“，例如從平機會處理投訴經驗中，一個普遍存在的問題”；
- (75) 在第 7.4.1(4)段，在“調查”後加入“或採取適當的法律行動”；
- (76) 在第 7.4.1(5)段，在“實務守則”後加入“，進行公眾教育及宣傳”；
- (77) 在《種族歧視條例範本》第 3.4 和 3.5 段，在“員工”後加入“及管理人員”；
- (78) 在《種族歧視條例範本》第 3.9 段，刪去“不同要求或條件”而代以“僱用條款及條件、規則和措施、要求和條件，並諮詢員工及管理人員”；
- (79) 在《種族歧視條例範本》第 3.10(2)(g)段，刪去“挑剔”前的“地”；
- (80) 在《種族歧視條例範本》第 3.11 段，在“將”前加入“「機構名稱」”；
- (81) 在註腳 1，在“《種族歧視條例》”後加入“(第 602 章)”；
- (82) 在註腳 26，刪去第一個句號而代以分號，並刪去第二個句號；

- (83) 刪去註腳 38；
- (84) 將註腳 39 至 45 重編為註腳 38 至 44；
- (85) 加入註腳 45 “《種族歧視條例》第 48 條”；
- (86) 刪去註腳 53；
- (87) 在 5.3.1(2)段，在“要求”後加入註腳 54 “參閱守則第 5.3.12 和 6.1.1(2)(v)段”；
- (88) 加入註腳 57 “根據《種族歧視條例》向平機會提出投訴的時限為 12 個月(《種族歧視條例》第 78(4)(c)條)，而在區域法院提出法律行動的時限為 24 個月(《種族歧視條例》第 80 條)，妥善保存記錄，有助處理糾紛”；
- (89) 將註腳 57 至 112 重編為註腳 58 至 113；
- (90) 在上文已重編的註腳 61，刪去句號。