

主席緒言

香港的成功，靠的是香港社會既公平、開放又有競爭能力。就業平等機會，保證所有合適的人都可以憑自己的本領、才能和學識，切切實實參加公平的競爭。這是維持香港成功的重要因素。

香港實施家庭崗位歧視法例，不但確保幾個範疇中的平等機會，也反映出香港社會越來越需要注意下列幾個環節：

維護公民權利 香港在保障個人權益和尊重人類尊嚴方面進步顯著。消除僱傭範疇內基於家庭崗位而作的歧視行為，顯示社會進步，也有利於香港人維護公民權利。

維持社會和諧 香港極少發生社會衝突，實可自豪。香港經濟成功發展，是因為人人樂於應付市場競爭，不愛跟社會上各派各系彼此對抗。只要社會各界在僱傭等各方面都以公平開放的態度處事，香港社會自然可以保持和諧。

確保善用技術與資源 香港的僱主可打開最大的人力資源庫，從中聘請到質素更高的僱員，增加競爭能力。要建立這樣的資源庫，就要網羅所有能人巧手，不論家庭崗位。這對我們每一個人是一項考驗：拋開家庭崗位成見，接納並珍惜與自己不一樣的人。僱主應重新界定傳統觀念中的「合適」標準，集中注意一個人的「才能」，而非「家庭崗位」。

建立機構成功 企業機構將平等機會政策納入機構策略之中，整個機構也會因僱員的才能得到發揮而受惠。平等機會政策與良好的僱傭常規是息息相關的，在若干情況下，推行平等機會政策，初期可能會增加成本，但卻能建立更好的僱傭關係，收到人盡其才的效果，益處遠超過所花的費用。

本僱傭實務守則旨在協助僱主及僱員瞭解《家庭崗位歧視條例》的規定。就長遠目標而言，平等機會委員會希望能得到社會各界的支持，建立一個機會均等，沒有歧視的社會。

僱傭實務守則

僱傭實務守則>

《家庭崗位歧視條例》

目錄

序言

1. [目的](#)

2. [適用範圍](#)

3. [釋義](#)

《家庭崗位歧視條例》在僱傭範疇中的含意

4. [一般法律責任](#)

5. [僱傭範疇中基於「家庭崗位」的歧視](#)

6. [僱傭範疇中「使人受害」的歧視](#)

7. [積極行動](#)

8. [合夥經營、工作者組織及僱主組織的會籍以及職業介紹所](#)

給僱主的實務指引

9. [消除僱傭範疇中的歧視](#)

10. [招聘指引](#)

- [廣告](#)
- [初步甄選](#)
- [職位申請審核](#)
- [面試](#)
- [聘用後查詢](#)
- [透過職業介紹所及就業服務機構招聘員工](#)

11. [有關僱傭條款及條件、利益、設施及服務的指引](#)

12. [有關晉升、調職及培訓的指引](#)

13. [有關解僱、裁員及不公平待遇的指引](#)

14. [有關申訴程序的指引](#)

平等就業機會政策

15. [制訂消除基於「家庭崗位」歧視的政策](#)

16. [政策的實施](#)

17. 政策的監察

僱員的角色

18. 僱員的責任

19. 消除歧視

序言

1. 目的

- 1.1 《家庭崗位歧視條例》《僱傭實務守則》由平等機會委員會根據《家庭崗位歧視條例》¹而制訂，該條例旨在消除基於「家庭崗位」而產生的歧視，並保障有「家庭崗位」的人。「家庭崗位」指對直系家庭成員負起照顧責任的崗位。²
- 1.2 制訂《家庭崗位歧視條例》的目的，是保障有責任照顧直系家庭成員的僱員，在受僱時不會受到歧視。
- 1.3 本守則旨在幫助僱員、其同事、僱主及其他有關人士瞭解《家庭崗位歧視條例》所述的責任。平等機會委員會深信，僱主、僱員及公眾瞭解在僱傭範疇中禁止基於「家庭崗位」歧視及「使人受害」行為的理念，至為重要。
- 1.4 本守則與平等機會委員會《性別歧視條例》及《殘疾歧視條例》《僱傭實務守則》一併使用，防止在僱傭範疇出現歧視的情況，並就處理有關違法行為的程序及制度提供指引。

2. 適用範圍

- 2.1 本守則適用於本港各機構³的僱傭範疇，除非其僱員完全或主要在香港以外地方工作⁴。
- 2.2 本守則適用於公營及私營機構的僱傭關係，包括僱用合約工作者、合夥商號⁵選擇合夥人、申請成為工作者組織或僱主組織會員、授予專業或行業的授權或資格、與工作有關的培訓、職業介紹所提供的服務以及委托佣金經紀人。
- 2.3 除非有合理的理由，否則僱主宜遵照本守則的指引及建議的良好管理常規處事。有關詳情，請參閱《家庭崗位歧視條例》有關的條文。
- 2.4 本守則以一般性原則處理「家庭崗位」歧視，僱主可視乎機構的規模及結構採納本守則提出的建議。小型企業的處事程序可能較簡單，但仍須確保其處事方式符合《家庭崗位歧視條例》及本守則的精神。

- 2.5 除實務守則外，平等機會委員會將於日後不時發出良好管理常規的指引，協助僱主實施本守則所載的建議。

3.釋義

- 3.1 「家庭崗位」是指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位。直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人。⁶此定義所指的血緣關係類別可包括，父母、兄弟姊妹、兒女、(外)祖父母、(外)孫、姨母、姑母、伯父、舅父、叔父及堂(表)兄弟姊妹，姪及甥等。婚姻關係則指合法夫妻。姻親的關係是指因婚姻而產生的關係，可包括與配偶有血緣關係的親屬，例如家姑、家翁、岳母、岳父等。
- 3.2 「家庭崗位」的定義是指有責任照顧某位直系家庭成員的崗位，而關鍵在於是否有一個慣常照顧該人士的特定關係。例如，某人及太太與他一位姑母同住多年，而他亦有負責照顧她，對他的姑母而言，他便具有「家庭崗位」。反之，如他有一患病的妹妹，但這位妹妹與丈夫及子女同住，在這情況下，他與妹妹的關係，似乎沒有顯示照顧的責任，因而便不算有「家庭崗位」了。
- 3.3 以下是本文件中適用於直接或間接歧視及「使人受害」的行為的定義。
- 3.3.1 直接歧視指在相若的情況下，任何人因其「家庭崗位」而比另一名沒有「家庭崗位」的人受到較差的待遇。⁷
- 3.3.2 間接歧視指對有「家庭崗位」及無「家庭崗位」的人士有同等要求，而實際上卻使有「家庭崗位」的人士遭受歧視。如僱主對所有人，不論是否有「家庭崗位」，都有同樣的要求，但對於有「家庭崗位」的人而言，能符合此要求的人數比例較少，亦因而蒙受不利，這便可能屬於歧視。但如僱主能證明該要求是有理據的，便不算違法。例如，僱主對求職者表示，公司會要求僱員在接到調往到海外工作的通知後，必須在短期內成行。此要求可能把大部分有「家庭崗位」的求職者摒諸門外，有損他們的利益，因為有家庭責任的申請人，未必可以在短期內離家到海外工作。然而，如僱主能舉出理據證明提出這樣的要求是合理的，便不算間接歧視。⁸
- 3.3.3 「使人受害」的歧視指在相若的情況下，歧視者給予受害者比其他人較差的待遇，由於受害者或第三者採取或有意採取下列行動：⁹
- (i) 根據《家庭崗位歧視條例》對該歧視者或任何其他人士提出法律程序；
 - (ii) 就任何人根據《家庭崗位歧視條例》對該歧視者或任何人提出的法律程序而提供證據或資料；
 - (iii) 根據《家庭崗位歧視條例》或援引該條例對該歧視者或其他人作出任何其他事情；或
 - (iv) 指稱該歧視者或任何其他人士作出一項構成《家庭崗位歧視條例》所指的違法作為。

4. 一般法律責任

- 4.1 根據《家庭崗位歧視條例》，僱員本人及其僱主均須對僱員在受僱期間所作的行為負責。同樣，代理人及主事人亦須對代理人所作的行為負責。不論僱主是否對其僱員的行為知情或同意，僱主須對其僱員在受僱期間的行為承擔法律責任。就刑事法律程序而言，本條文所述有關僱員、僱主、代理人及主事人的責任，並不適用。¹⁰
- 4.2 任何人不會因不遵照本實務守則所載的建議而被起訴。但在根據《家庭崗位歧視條例》而進行的法律程序中，法院可接納本守則為證據；如法院覺得本守則任何條文與法律程序中產生的問題有關，在裁定該問題時，須加以考慮該條文。¹¹
- 4.3 當平等機會委員會調查投訴或進行正式調查時，將會考慮當事人是否有遵照本實務守則的建議行事。
- 4.4 任何人士如指示、誘使、威脅或明知而協助他人作出《家庭崗位歧視條例》所訂明的違法作為，亦屬違法。¹²
- 4.5 本實務守則可為僱主提供指引，讓僱主瞭解哪些合理可行的措施，有助防止屬下僱員作出違法作為。如實務守則已就某事情作出具體指引，而僱主亦已遵照這些指引，這都有助法庭決定他們是否有採取一切合理可行的措施。¹³
-

5. 僱傭範疇中基於「家庭崗位」的歧視

- 5.1 根據《家庭崗位歧視條例》，僱傭範疇中基於「家庭崗位」的歧視行為是違法的，這包括以下的情況：
- 5.1.1 給求職人士或僱員較差的待遇；
 - 5.1.2 在選擇合夥人時歧視他人（指由不少於六名合夥人組成的商號）；
 - 5.1.3 歧視正在謀求成為某一工作者組織、僱主或專業組織會員的人士（或身為該組織會員的人士）；
 - 5.1.4 歧視正在向某特定專業或行業謀求所需授權或資格的人士；
 - 5.1.5 歧視正在謀求或接受訓練的人，而此等訓練可助其勝任某項工作；
 - 5.1.6 在職業介紹所提供服務方面歧視他人；及
 - 5.1.7 歧視合約工作者或佣金經紀人。
- 5.2 因「家庭崗位」的定型假設而行事，可能導致歧視作為。例如，假設有「家庭崗位」的人不會熱衷工作，因而不予聘用或擢升，便可能違法。
- 5.3 由於某人可因其「家庭崗位」而受歧視，因此，僱主對負有照顧直系家庭成員責

任的人不得有直接或間接歧視，但按《家庭崗位歧視條例》14，在下列情況下，僱傭範疇的限制則屬例外：

- (i) 某人是其僱員的直系家庭成員；或
- (ii) 某人是另一僱主的僱員的直系家庭成員，

而某人極有可能與該僱員串通，並導致僱主的業務受損。

- 5.4 僱主如有意以上文第5.3段所述的免責條文，作為限制僱用某人的抗辯理由，舉證的責任，便落在其身上。但僱主必須先作出合理的調查，以證明該兩人極有可能串通，因而損害其業務。
- 5.5 僱傭範疇的限制可包括拒絕聘用求職者，或以限制性的條件聘用，或對現有僱員施加限制性的條件。
- 5.6 何謂對僱主業務的損害須視乎該業務的性質以及個別情況而定。

6. 僱傭範疇中「使人受害」的歧視

- 6.1 根據《家庭崗位歧視條例》，僱傭範疇中「使人受害」的歧視是違法的。所謂「使人受害」的歧視是指某人或任何人因已經或意圖採取下列行動而被人針對，因此受到較差的待遇：¹⁵
 - 6.1.1 根據《家庭崗位歧視條例》作出投訴；
 - 6.1.2 代表一名投訴遭歧視的人（不論投訴是向平等機會委員會或機構內部提出）；
 - 6.1.3 就根據《家庭崗位歧視條例》提出的任何法律程序而提供證據或資料，例如在法庭訴訟中擔任證人；
 - 6.1.4 向平等機會委員會提供資料，以協助委員會的調查工作；
 - 6.1.5 就有關一宗歧視投訴個案向所屬機構提供資料；或
 - 6.1.6 指控他人的行為違反《家庭崗位歧視條例》。¹⁶
- 6.2 僱傭範疇中「使人受害」的歧視亦涵蓋本實務守則第5.1段所述的情況。

7. 積極行動¹⁷

- 7.1 《家庭崗位歧視條例》容許採取積極行動，在這原則下，凡對有「家庭崗位」的人士採取的行動，如合理地旨在確保這些人士獲得平等的就業機會，或向他們提供貨品或使其獲得或享用服務、設施、機會、資助、利益或活動安排，以迎合他們在工作上的特別需要，則此類行動並非違法。

8. 合夥經營、工作者組織及僱主組織的會籍以及職業介紹所

- 8.1 本守則所載的指引的原則，應按情況所需引用於合夥商號選擇合夥人、審批加入工作者組織及僱主組織、職業介紹所提供的服務、揀選及對待合約工作者和佣金經紀人等情況。

給僱主的實務指引

9.消除僱傭範疇中的歧視

- 9.1 僱主主要的責任，是確保工作上不會產生基於「家庭崗位」的歧視情況。《家庭崗位歧視條例》指出，該等歧視行為均屬違法。
- 9.2 本節概述一些在消除歧視方面的良好管理常規，建議就聘請、晉升、調職、培訓、解僱、裁員及僱傭條款及條件各方面採用**劃一甄選準則**，此等準則、條款及條件，在員工或求職者查詢時，應據實告之。如欠缺該等劃一準則，恐怕會令所作的決定流於主觀，導致歧視情況出現。
- 9.3 制訂一套適用於僱傭範疇的**劃一甄選準則**，是消除工作場地歧視其中最重要的一環。制訂**劃一甄選準則**時，可參考有關工作的職責和責任，運用這項準則是極有效的管理常規，協助機構：
- 9.3.1 在決策準則明確的情況下作出果斷的決定；
 - 9.3.2 在準則與工作表現有直接關係的情況下作出較明智的決定；及
 - 9.3.3 建立有效的工作評估基礎。
- 9.4 **劃一甄選準則**不應涉及「家庭崗位」的問題，而必須與工作有關，例如：
- 9.4.1 僱員應具備何種經驗，例如採購經驗；
 - 9.4.2 工作所需的經驗，例如五年經驗；
 - 9.4.3 學歷（如需要），例如採購系文憑；
 - 9.4.4 特別的技術及管理技能，例如懂得使用某些電腦軟件、能操流利的粵語和英語；
 - 9.4.5 工作對個人的要求，例如願意出差、願意接觸不同背景人士；及
 - 9.4.6 工作對體能及其他技能的要求，例如從事精工裝配工作的員工須達到手眼配合運用的要求。
- 9.5 為符合良好管理常規，建議僱主：
- 9.5.1 應首先制訂**劃一甄選準則**，以便建立公平的招聘程序；及
 - 9.5.2 不時重新審核此準則，以確定是否仍然適用或須作出修訂。

10. 招聘指引

- 10.1 僱主須按**劃一甄選準則**決定員工的取錄，按他們的工作能力評估是否勝任，不應憑一些無關連的因素作出判斷。
- 10.2 切勿假設某類工作只適宜沒有「家庭崗位」的人士擔任。例如，需照顧小孩的僱員，其實與無需照顧小孩的僱員一樣，可以勝任夜間輪班工作。
- 10.3 僱主應確保「家庭崗位」並非取錄的考慮因素。這項原則適用於透過廣告、職業介紹所或教育機構的就業輔導處聘請員工。
- 10.4 此外，負責處理職位申請及面試的僱員應接受適當訓練，以免有歧視情況出現。

• 廣告

- 10.5 僱主應確保廣告的內容以**劃一甄選準則**為本。18為符合良好管理常規，建議僱主：
 - 10.5.1 依照**劃一甄選準則**撰寫招聘廣告，讓合適的求職者知道，不論他們是否有「家庭崗位」皆可申請，並須確保具有「家庭崗位」的人士不會比沒有「家庭崗位」的人士受到較差的待遇或受到間接歧視；
 - 10.5.2 檢討所有廣告內容及與僱傭有關的宣傳資料，避免將具有「家庭崗位」的人士的角色加以定型。由於具有「家庭崗位」的人士有需要照顧直系家庭成員，僱主不應把他們描繪為對機構的貢獻有限。其實他們對機構的貢獻很可能跟那些沒有「家庭崗位」的人士同樣大；
 - 10.5.3 避免在審核申請階段詢問申請人有關子女及家屬的資料，因為這樣做可能會被視為僱主意圖歧視有「家庭崗位」的人；但在員工受聘後僱主才作查詢，如目的是為安排家屬的福利，則可以接受。

• 初步甄選

- 10.6 為符合良好管理常規，建議僱主：
 - 10.6.1 以**劃一甄選準則**作為初步甄選的依據，按此客觀標準甄別各申請人的工作經驗及能力；
 - 10.6.2 避免單憑「家庭崗位」而對某人的才能作出任何概括性的假設，因為工作能力實是因人而異。例如，若有關工作需要時常出外公幹，不應假設家中有年幼小孩的人便不能勝任；及
 - 10.6.3 訓練人事部職員瞭解此種概括性假設的危險性，並在初步甄選時保持客觀。

• 職位申請審核

- 10.7 為符合良好管理常規，建議僱主：
 - 10.7.1 避免在申請表上提出與「家庭崗位」有關並可能導致歧視行為的問題，例如：

- 子女數目及是否有計劃生育子女
- 照顧幼兒的安排
- 家屬的數目及照顧他們的安排

10.7.2 以完全相同的方式處理具有「家庭崗位」和沒有「家庭崗位」的人士的職位申請，惟積極行動¹⁹則作別論。

• 面試

- 10.8 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。為符合良好管理常規，建議僱主：
- 10.8.1 確保人事部職員、部門經理及所有其他可能參與僱員招聘的職員均接受有關的訓練，務求招聘手法合法而不含歧視成份。同時亦應提醒他們：指示或施壓以使他人作出歧視行為均屬違法；
 - 10.8.2 在面試時提出的問題應與工作的真正要求有直接關係。例如，假如有關工作必須僱員可以經常加班，應直接詢問求職者是否能經常加班，而不應問求職者是否有任何家庭責任；
 - 10.8.3 如需要就個人狀況會否影響工作表現作出評估（例如，工作時間影響正常社交生活，或工作需要經常出差），確保主持面試人士進行客觀的討論，不會問及求職者的「家庭崗位」、兒女及家庭責任等問題；
 - 10.8.4 有關家屬福利的人事紀錄資料，應於錄用後才索取；²⁰及
 - 10.8.5 保留面試紀錄，說明申請人獲聘與否的原因。雖然該等紀錄不須無限期保存，但建議僱主保存紀錄的時間應不少於十二個月。²¹
- 10.9 主持面試人士在面試結束後，宜隨即記錄求職者的能力，按照劃一甄選準則作出評估，這不但確保申請人的個人強項和弱項得到合理評估，對於任何有關「家庭崗位」歧視的指控，如該指控是無根據的，此做法也可作為有力的證明及申辯理由。

• 聘用後查詢

- 10.10 僱主應清晰地劃分聘用前後提出的查詢內容，有些問題若在聘用前向求職者提出，便可能觸犯《家庭崗位歧視條例》。因此，建議僱主不應提出日後可能構成任何該等指控的問題。（關於應避免在聘用前查詢的問題舉例，請參考第 10.7.1 段。）
- 10.11 例如，在聘用後可要求獲錄取人士提供家屬及子女數目的資料，以安排醫療福利或教育津貼；或遇緊急事故時，應聯絡何人等資料。

• 透過職業介紹所及就業服務機構招聘員工

- 10.12 如僱主透過職業介紹所、勞工處、教育機構或非政府組織提供的就業服務招聘員工，僱主應建議該等機構遵守《家庭崗位歧視條例》，並在可行的情況下，盡量實施本實務守則的建議。
- 10.13 僱主通知職業介紹所或就業服務機構有關空缺時，盡可能指明任何人士，不論有沒有「家庭崗位」，均可以申請。對於招聘一些傳統上被認為只適合由沒有「家庭崗位」的人士擔任的工作，這點尤其重要。

11.有關僱傭條款及條件、利益、設施及服務的指引

- 11.1 根據《家庭崗位歧視條例》，在僱傭條款及條件或在提供利益、設施或服務上，如基於「家庭崗位」而作出歧視均屬違法。此等規定適用於現行合約及新訂合約。利益包括以下多種：附帶福利、佣金、花紅、津貼、退休金、醫療保險計劃、年假、因功績及工作表現而發放的獎金、或僱員通常可獲取的任何其他利益。
- 11.2 僱主應確保有「家庭崗位」的人士不會比沒有「家庭崗位」的人士受到較差的待遇，同時，亦可以考慮採取較有彈性的僱用條件，例如彈性上班時間。22

12.有關晉升、調職及培訓的指引

- 12.1 僱主在提供晉升、調職及培訓的機會時，如基於「家庭崗位」而作出歧視的行為，即屬違法。為符合良好管理常規，建議僱主：
- 12.1.1 倘若已建立工作評核制度，應審查評核的準則，確保員工憑出色表現獲得晉升，以及所採用的準則不含歧視成份，並盡可能採用客觀的評核標準去評估工作表現；
- 12.1.2 擢升員工的方式，應與招聘員工的做法相同。僱主應詳細評估所有候選人的能力，質素包括其潛能，然後將評估的結果與有關職位的劃一甄選準則比較，才挑選在各方面最能符合工作要求的人士；
- 12.1.3 當有晉升、培訓或調職的機會出現時，應向所有可能有意申請的員工公布申請的條件及有關的程序，並以書面通知所有合資格的員工；23
- 12.1.4 對所有合資格的候選人皆作出評核。如擢升是經由提名產生，應考慮所有合適的人選，無一遺漏；
- 12.1.5 保存有關晉升、調職及培訓的紀錄。僱主保存該等紀錄的時間應不少於十二個月；24
- 12.1.6 檢討任何會限制或妨礙某些職位調遷的規定，若發現其中有歧視成份，便須作出修訂；及
- 12.1.7 研究有關甄選員工接受培訓、獲得日間給假上課及個人發展機會的政策及措施，確定是否含直接或間接歧視成份。如發現有「家庭崗位」與無「家庭崗位」的僱員之間的受訓機會不均，應找出原因，如有需要，應作出補救，確保與歧視無關。

13.有關解僱、裁員及不公平待遇的指引

- 13.1 如基於「家庭崗位」作出歧視而解僱員工或使他／她在任何其他方面的利益受損，即屬違法。為符合良好管理常規，建議僱主：
- 13.1.1 確保有「家庭崗位」的員工不會因為某些表現或行為遭受處分或解僱；而不具有「家庭崗位」的員工，即使作出相同的表現或行

為，卻獲得寬宥或不被追究責任；

- 13.1.2 裁員的程序若影響某一類別的僱員為主，應加以檢討，以確保不存歧視，並消除任何不相稱及不合理的影響；
- 13.1.3 確保不論僱員有沒有「家庭崗位」，所有僱員在相同或類似的情況下，能以同等的條件獲得自願離職的利益；
- 13.1.4 確保在有關重整職級或開工不足的情況下（例如因僱主業務性質或生意額改變），安排上沒有歧視；及
- 13.1.5 保存有關解僱及裁員的紀錄。雖然該等紀錄不須無限期保存，但建議保存的時間應不少於十二個月。²⁵

14.有關申訴程序的指引

14.1

為符合良好管理常規，建議僱主：

- 14.1.1 加倍審慎，以確保僱員根據《家庭崗位歧視條例》真誠地採取某種行動後，受到的待遇不會比其他員工為差，例如遭受處分或解僱；
 - 14.1.2 建立一套讓員工申訴的程序，或指派一名主管人員負責處理機構內有關「家庭崗位」及「使人受害」的歧視的投訴。這些程序應在制訂後通知所有員工，並不時檢討；
 - 14.1.3 如適當的話，建議員工依循內部申訴程序表達不滿，但此舉並不影響員工向平等機會委員會投訴或向法庭提出訴訟的權利；
 - 14.1.4 有效地處理所有關於歧視或「使人受害」的投訴。切勿假設反應過敏的人才會作出投訴。處理投訴時應嚴守保密原則，並尊重投訴人及答辯人的權利；及
 - 14.1.5 在執行員工處分程序時，應一視同仁。
- 14.2 如僱員所作的指稱全屬虛假，且並非真誠地作出，該僱員因而受到較差的待遇，則不屬「使人受害」的歧視。²⁶

平等就業機會政策

15.制訂消除基於「家庭崗位」歧視的政策

- 15.1 促進平等機會的政策，可確保有效利用人力資源，符合機構及僱員雙方最佳的利

益，亦為僱主對僱員的職業發展的承擔。

- 15.2 機構亦須採用不會因「家庭崗位」而出現歧視的僱傭程序及常規，致力為所有僱員提供真正的平等機會。政策的詳細內容，視乎機構的規模而有所不同。
- 15.3 為表示機構致力推行平等機會政策的決心，建議政策應由高層管理人員負責執行。

16. 政策的實施

16.1 為確保政策能完全有效地執行，建議僱主：

- 16.1.1 讓員工參與政策的制訂及檢討工作；
- 16.1.2 清楚公布政策；
- 16.1.3 確保高層管理人員承擔政策執行的整體責任；
- 16.1.4 通知全體僱員有關的政策，並在合理可行的情況下告知所有求職人士；
- 16.1.5 為可能參與人力資源事務的僱員提供訓練；及
- 16.1.6 使所有新聘用的員工瞭解公司的平等機會政策。

17. 政策的監察

- 17.1 建議定期監察平等機會政策的實施，確保政策可切實執行。因此，可考慮設立一個由管理層及員工雙方代表組成的聯合委員會。
- 17.2 在組織簡單的小型公司，憑僱主對有關的僱員個人的認識或足以評估僱員的調配及薪酬。
- 17.3 在架構複雜的大型機構內，可作較正式的分析。這項分析或會因資源所限而需分期進行。任何正式的分析工作，都應定時更新內容及進行檢討，以便採取所需的行動。
- 17.4 適當的監察，可顯示有「家庭崗位」的人士是否：
 - 17.4.1 並無求職或申請擢升，或該類申請人比預期少；
 - 17.4.2 未被取錄、擢升或獲選接受培訓及發展課程、又或其錄用 / 膺選率遠低於申請人數；及
 - 17.4.3 集中在某類崗位、組別或部門內工作。
- 17.5 僱主應研究監察所得的資料，以確定員工的僱用及調配上是否出現違法的歧視行為。

僱員的角色

18. 僱員的責任

- 18.1 僱主雖有責任消除歧視及提供平等機會，各級僱員，尤其以僱主代理人身分執行職責者，在這方面亦責無旁貸。
- 18.2 僱員可能要對其受僱期間所作的行為負上個人責任。因此，他們應該盡力遵守《家庭崗位歧視條例》的規定，並盡可能遵照本實務守則的建議。

19. 消除歧視

- 19.1 僱員可積極參與消除基於「家庭崗位」而產生的歧視，例如多瞭解「家庭崗位」歧視的問題，以免無意中歧視某人或協助僱主這樣做。
- 19.2 僱員在適當時可鼓勵僱主制訂消除歧視的政策，以及推行防範措施。
- 19.3 僱員的朋友或同事如有意真誠地提出有關歧視的投訴，或已經提出該等投訴，僱員宜從旁支持。