

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

平機會對各團體代表/個別人士就《種族歧視條例僱傭實務守則》具體條文提出的意見
之回應摘要
(截至 2009 年 6 月 15 日為止)

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
第 2 章 - 《種族歧視條例》下種族的涵義	
第 2.1 段 - 《種族歧視條例》下何謂種族	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)] 香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)] 香港僱主聯合會 [LC Paper No. CB(2)1890/08-09(01)] 民主黨 香港人權監察 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(02)]	<p>第 2.1.3 段</p> <p>律師會認為，該段對"《消除一切形式種族歧視國際公約》和相關文件"的提述，對僱主的作用不大；較有用的做法是在守則中加入平等機會委員會(下稱"平機會")認為相關的《消除一切形式種族歧視國際公約》文件的章節。</p> <p>平機會回應</p> <p>守則的註腳 10 列舉了與公約相關文件為例(即：消除種族歧視委員會所作的第 VIII 項一般性建議)。</p> <p>第 2.1.4 段</p> <p>香港社區組織協會認為，在第 2.1 段強調宗教與語文問題，以澄清《種族歧視條例》下種族的涵義，是相當重要的。該會建議在第 2.1.4 段加入"宗教"作為標題，並在第 2.1.4(4)</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	<p>段之後加入一段以語文為標題的段落，闡釋語文問題如何可與種族歧視問題相關。</p> <p>平機會回應</p> <p>已加入以「宗教」為標題的新段落[第 2.2 段]，亦加入以「語言」為標題的新段落[第 2.3 段]，以點出基於語言而給予不同待遇，可導致種族歧視或騷擾。守則有關語言問題的部分亦相互參照。</p> <p>民主黨建議在第 2.1.4(4)段提供更多例子，闡釋與宗教相關的要求或條件如何可間接歧視某些種族群體。</p> <p>平機會回應</p> <p>新的第 2.2 段引用例子 9 作相互參照料，說明一概不准留鬍子，可能對某些種族群體造成間接歧視，因為該等種族群體的宗教習俗是要留鬍子的。</p> <p>香港僱主聯合會認為，守則應進一步闡釋種族這個理念與個人的宗教之間的互為關係。</p> <p>平機會回應</p> <p>關於種族和宗教相互關係的段落[第 2.2 段]已重寫，且引用例子 9 作相互參照，說明某些要求或條件如何對人的宗教習俗造成影響，因而可能間接歧視某些種族群體。</p> <p>香港人權監察建議就守則第 2.1.4(2)段的中文本作以下修訂，使之與英文本貫徹一致——</p> <p>(a) 將"民族包括一些其國家已不復存在的民族"修訂為"民族包括一些其國家已不復存在的國家的民族"；及</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>(b) 將"從未自成一國的民族"修訂為"從未自成一民族國家的民族"。</p> <p>平機會回應</p> <p>平機會認為已刊憲的守則，其中文用語已夠清晰，易於理解。</p>
<p>第 2.2 段 - 《種族歧視條例》下不被視作基於種族而作出的行為</p>	
<p>香港大律師公會 [CB(2)1816/08-09(02)]</p> <p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p>	<p><u>第 2.2.2 段 - 例子 1</u></p> <p>大律師公會認為有關例子不易明白。如英文本第四句的原意是說明該公司其實亦有聘用非香港永久居民，該句可重寫如下："In fact, the company does not employ <i>only</i> people who are permanent residents of Hong Kong"。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議改寫該句子。</p> <p>律師會認為，例子中"她完全符合該職位的所有要求"這句子毫不相關，而且有誤導成份，應予刪除。</p> <p>平機會回應</p> <p>要確立直接歧視個案，必須證明有關待遇是基於申索人的種族而作出的。例子中提到求職者符合有關職位的所有要求，是有意點出她求職被拒是基於種族的原因，且排除有其他合法理由的可能性。</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
第 3 章 - 《種族歧視條例》第三部的範圍	
第 3.3 段 - 完全或主要在香港以外地方工作	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港總商會 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(03)]</p>	<p><u>第 3.3.1 段</u></p> <p>守則不但列明決定《種族歧視條例》第 16(1)條(即完全或主要在香港以外地方工作的涵義)的方法，更採用了十分肯定的表述方式，猶如英國的案例定然對香港的法庭具約束力一樣，律師會認為這樣做並不恰當。同樣地，守則中就這一點採用了極為具體的例子，而這些例子可能有誤導成份。</p> <p>平機會回應</p> <p>這段參考了英國的案件(註腳 29 至 32)都是根據在要項上相似的條文作出裁決的。雖然這些案件對香港法庭沒有約束力，它們都有參考價值，也可能被援引。平機會認為基於它們是相關資料，參考這些案件是合宜的。</p> <p>香港總商會指出，在評估有關僱員在"整段僱用時間"中有多少時間在香港工作(相對於在香港以外地方工作而言)時，第 3.3.1(2)段及例子 4 未能清楚說明，有關評估工作是否只應以過去的事實為基礎(即不應考慮合約上訂明在香港工作與在香港以外地方工作的時間分配，亦不應考慮僱主預期日後這方面的時間分配)。</p> <p>平機會回應</p> <p>憑藉註腳 31 關於 <i>Carver v Saudi Arabian Airlines</i> [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工作的時間較在香港多，則某人屬主要在香港以外工作。該段是為這一點稍作澄清。相關問題的案例有待進一步發展。平機會將不時</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	檢討這些問題。
第 3.8.1 段 - 職業訓練	
<p>聖公會麥理浩夫人中心 [LC Paper No. CB(2)1816/08-09(01)]</p> <p>香港融樂會 [LC Paper No. CB(2)1848/08-09(01)]</p> <p>Hong Kong Integrated Nepalese Society</p> <p>港九勞工社團聯會</p>	<p>香港融樂會及 Hong Kong Integrated Nepalese Society 認為，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。應在守則中提供更多有關此方面的良好措施的例子。</p> <p>平機會回應</p> <p>已修訂第[3.8.1(2) 和 3.8.1(3)] 段，以加強鼓勵職業訓練提供者回應少數族裔的需要，例如：提供英語版講義或其他課程資料，使他們也能參加。</p> <p>麥理浩夫人中心及社團聯會建議加入例子，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。</p> <p>平機會回應</p> <p>已加入新段[第 3.8.1(4)段]，並輔以例子建議需確保訓練課程的語言要求，與課程內容相稱。</p>
第 4 章 - 《種族歧視條例》賦予的權利和責任	
第 4.1 段- 僱主及主事人的責任	
<p>香港大律師公會 [CB(2)1816/08-09(02)]</p>	<p><u>第 4.1.2 (1)段</u></p> <p>律師會認為守則不宜建議僱主採用有關良好僱用措施的具體政策，因為此舉會向僱主施</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港僱主聯合會 [LC Paper No. CB(2)1890/08-09(01)]</p>	<p>加在《種族歧視條例》所規定者以外的義務。該段應重寫，建議僱主推行遵守《種族歧視條例》各項限制條文的政策。此點在整套守則中多個其他段落出現，而每段均應作出修訂。</p> <p>平機會回應</p> <p>這段已重寫，以澄清有關種族平等政策內容和良好僱用常規和程序的建議，讓僱主按自己機構的規模和架構，以及可調配的資源，適當地加以採用。由於守則的目的是提供實用指引以促進種族平等，平機會認為，宜把高於法例的最低要求的良好常規(如推廣及監察種族平等情況)的建議納入守則內。</p> <p><u>第 4.1.2 (2)段</u></p> <p>大律師公會、律師會及香港僱主聯合會均認為有需要修訂該段，因為有關案例遠較該段所指的情況複雜。雖然守則或有必要指明，若干下班後的活動的確有可能被視為《種族歧視條例》之下的"受僱用中的活動"，但守則應同時強調，到底有關活動是否被視為"受僱用中的活動"，十分視乎有關的事實，並不是說"在下班後隨即舉行"的每項僱員社交活動或有同事參與的每個"有組織的宴會"都會被視為"受僱用中的活動"。</p> <p>平機會回應</p> <p>已在本段澄清，強調正常工作時間或在工作地方以外發生的事，是否屬於受僱用中，非常視乎每宗案件的具體情況。</p> <p><u>第 4.1.3 段</u></p> <p>律師會指出，一般而言，"代理人"並不是僱員，但該段卻提述"僱用措施"。律師會認為有</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	<p>必要就此作出澄清。</p> <p>平機會回應</p> <p>會重寫這段以澄清應在工作場所適當地採用良好常規與程序的建議。</p>
第 4.2 段 – 僱員和工作人員的權利和角色	
<p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p>	<p>應參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第 24 至 25 段，擴充有關僱員角色的第 4.2.3 段。</p> <p>平機會回應</p> <p>守則這部分已按建議增編[第 4.2.3 至 4.2.14 段]。</p>
第 5 章 – 實踐和促進種族平等	
第 5.2 段 – 擬定和推行政策	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港僱主聯合會 [LC Paper No. CB(2)1890/08-09(01)]</p>	<p><u>第 5.2.1 段</u></p> <p>律師會及香港僱主聯合會認為，在若干範疇，平機會逾越了向僱主提供意見的界線。舉例而言，僱主雖應竭盡所能，致力營造沒有歧視的工作環境，但僱主沒有義務"推動"種族平等或監察《種族歧視條例》的遵行情況。</p> <p>平機會回應</p> <p>由於守則的作用是作出實用指引，以促進種族平等，平機會認為宜把高於法例的最低要求的良好常規(如推廣和監察種族平等情況)的建議納入守則內。</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p><u>第 5.2.2(2)段</u></p> <p>律師會認為，該段所採用的"不公平"("disparately")(亦見用於守則多處)一詞應予修訂。律師會指出，《種族歧視條例》實際用字所指的是程度輕微得多的情況，並建議採用法例的用字。</p> <p>平機會回應</p> <p>在第[6.1.1(2)]段解釋間接歧視的法律元素時，守則所指的意思是相對比例極少。當作出良好常規建議時，使用較少法律色彩的用語「差異甚大的負面影響」。平機會認為作出良好常規建議時使用較少法律色彩的用語，會易於表達和明白。</p> <p><u>第 5.2.3 段</u></p> <p>律師會認為，"須依從實踐和促進種族平等的精神"這句子有誤導成份，因為僱主沒有義務推廣種族平等。此外，律師會亦指出，若干其他司法管轄區可在理解法例條文時使用法例的"精神"這字眼，但普通法則甚少提及"精神"。</p> <p>平機會回應</p> <p>本段說明種族平等政策的細節，視乎個別機構的規模和架構及其可調配的資源而定。規模較小、架構簡單的機構和企業可採用較少規範的措施。平機會認為小僱主和機構即使採用較少規範的措施，亦宜依從法例的精神。</p>
<p>第 5.3.1 段 – 採用劃一甄選準則進行招聘</p>	

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
<p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p>	<p>守則並沒有作一般性的闡述，說明採用劃一甄選準則的原則或好處，香港社區組織協會建議，在加以必要的變通後，在第 5.3.1 段加入《性別歧視條例》僱傭實務守則第 10.1 至 10.5 段的內容。[詳情請參閱香港社區組織協會意見書(只備英文本)第 4 至 5 頁第 5 點(劃一甄選準則)]</p> <p>平機會回應</p> <p>已加入新段落[第 5.3.1(3)段] 進一步闡釋使用劃一甄選準則的原則和好處。</p>
<p>第 5.3.3 段- 真正的職業資格</p>	
<p>聖公會麥理浩夫人中心 [LC Paper No. CB(2)1816/08-09(01)]</p>	<p><u>第 5.3.3(1)(c)段</u></p> <p>應加入例子，說明該節所指情況所涵蓋的工作性質，並應闡釋"真實感"的涵義。</p> <p>平機會回應</p> <p>「真正的職業資格」令《種族歧視條例》定出一些例外情況。守則在第 5.3.3(2)段解釋，僱主有責任證明這些例外情況適用於某項工作，而法庭會嚴格地研究僱主的聲稱。每宗個案取決於其事實。已根據案例說明，若有關工作不需要與接受服務者直接接觸，則該例外情況可能不適用。平機會將根據執行法例的經驗和案例發展檢討守則。</p>
<p>第 5.3.4 段 - 招聘廣告</p>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>聖公會麥理治夫人中心</p>	<p>香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第 11.5.2 段，在第 5.3.4 段之下加入下述內容——</p> <p>— "檢討所有廣告內容及與僱傭有關的宣傳資料，避免將不同種族的角色加以定性，例</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
<p>[LC Paper No. CB(2)1816/08-09(01)]</p> <p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p> <p>香港人權監察 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(02)]</p> <p>香港總商會 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(03)]</p>	<p>如應小心使用職稱、標題及插圖。"</p> <p>平機會回應</p> <p>《性別歧視條例僱傭實務守則》第 11.5.2 段用意是針對當時盛行的明確指定性別要求的招聘廣告。在種族平等方面，明確指定種族要求的招聘廣告不多見。守則第 5.3.4(3)和(4)段建議應以包納所有種族群體的態度刊登廣告。</p> <p><u>第 5.3.4(2)段</u></p> <p>律師會認為，"要求身份證號碼是可接受的"這句子不應使用，因為根據《個人資料(私隱)條例》的限制條文，這樣做不大可能是可接受的做法。</p> <p>平機會回應</p> <p>雖然在面試前索取照片或身份證複本可能導致歧視申索，但在招聘過程中仍需識別身份。平機會認為為了在招聘過程中識別身份而索取身份證號碼是合法的，也是私隱法例容許的。《性別歧視條例僱傭實務守則》和《殘疾歧視條例僱傭實務守則》都有類似的內容。</p> <p><u>第 5.3.4(3)段</u></p> <p>麥理浩夫人中心建議，若有關工作只須求職者懂得說中文，而無須懂得閱讀或書寫中文，守則應建議(而非鼓勵)僱主，尤其是大機構僱主，同時以中英文刊登招聘廣告。麥理浩夫人中心強烈認為，如"守則鼓勵僱主"等字眼，應按適當情況，以"守則建議僱主"或"僱主應"取代，以強調在僱傭事宜上確保種族平等的重要性。</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>平機會回應</p> <p>「應」、「建議」和「鼓勵」等意思大致重疊。平機會認為守則使用「鼓勵」能準確地強調確保種族平等的重要性。</p> <p>香港總商會認為，同時以中英文刊登招聘廣告的建議過於繁苛，尤其對小機構僱主而言。若必須提出這項建議，應註明所有建議均並非強制執行。</p> <p>平機會回應</p> <p>第 5.3.4(3)段指出，鼓勵僱主在實際可行情況下透過中、英文媒體進行招聘。守則並非直接施加法律責任。平機會認為這題目已作出適當處理。</p> <p>香港人權監察建議修訂第 5.3.4(3)段的中文用字，將"satisfactory"一詞的相應中文用字由"理想"修訂為"良好"，令該段的中文用字與第 5.3.1(1)(d)段及第 5.3.1(2)段的用字貫徹一致。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議修訂中文用語。</p>
<p>第 5.3.5 段- 篩選</p>	
<p>聖公會麥理浩夫人中心 [LC Paper No. CB(2)1816/08-09(01)]</p> <p>港九勞工社團聯會</p>	<p>有關第 5.3.5(1)及(2)段，平機會應考慮增訂一項條文，訂明僱主亦應保存有關在"篩選"過程中所採用的甄選準則及評分制度的紀錄。</p> <p>平機會回應</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	已按建議加入新的第 5.3.5(3)段(輔以新註腳 57)，就保留記錄作出建議。
第 5.3.6 段- 與種族相關的資料	
香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]	<p><u>第 5.3.6 (2)段</u></p> <p>該段英文本的開端應修訂如下："Race-related information should only be sought for the purposes of making..."。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議作出修訂。</p>
第 5.3.7 段 – 面試	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p> <p>香港人權監察 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(02)]</p>	<p>律師會建議，應在守則中提述，在某些種族群體未必能出席面試的日子舉行面試可能出現的風險。</p> <p>平機會回應</p> <p>已加入新的第 5.3.7(2)段，就面試時間遷就不同種族群體提供建議。</p> <p>香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第 11.8 及 11.9 段 ——</p> <p>(a) 在第 5.3.7 段的開端加入："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....."；及</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>平機會回應</p> <p>已按建議加入資料。</p> <p>(b) 在第 5.3.7(3)段之後加入："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及申辯。"</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議加入新的第 5.3.7(4)段。</p> <p>至於第 5.3.7(3)及 5.3.16(5)段，香港人權監察建議在"24 個月"之前加入"至少"，並刪除"若不可行，至少保存不少於 12 個月"，以訂明僱主須保存招聘過程紀錄及解僱和裁員紀錄不少於 24 個月。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議作出修訂。</p>
<p>第 5.3.8 段 – 測試</p>	
<p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p>	<p>香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第 11.13 及 11.14 段，在第 5.3.8 段之後加入有關聘用後查詢的資料。</p> <p>平機會回應</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>守則第 5.3.6(1)段處理聘用前提問與個人種族有關的問題或會導致歧視申索的情況。第 5.3.6(2)和 5.3.17 段論到合法收集和使用與種族相關的資料。</p>
<p>第 5.3.9 段 – 透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘</p>	
<p>Association of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong 香港總商會 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(03)]</p>	<p>香港總商會認為，守則應澄清，若僱主透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘時已清楚指示，不應在招聘過程中作出歧視，則有關職業介紹所／就業輔導服務其後如被指觸犯《種族歧視條例》的條文，有關僱主無須就此負上法律責任。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議加入澄清。</p> <p>Association of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong 建議在守則中增訂一項條文，訂明職業介紹所安排某些種族群體的僱員支取較規定為低的工資，是基於種族的歧視作為。</p> <p>平機會回應</p> <p>已在守則第 3.8.2(1)段加入，表明職業介紹所不可協助僱主作出種族歧視，例如：安排某些種族群體的工人獲得較低工資。</p>
<p>第 5.3.10 段- 僱用的條款和條件、福利、設施和服務</p>	
<p>聖公會麥理浩夫人中心 [LC Paper No. CB(2)1816/08-09(01)] 香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p>	<p>香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則第 12.1、12.4、12.5、12.9 至 12.11、12.13 及 12.15 段，在第 5.3.10 段之下加入有關服裝守則、同值同酬、職位名稱、兼職工作及薪酬高低的考慮因素等段落(詳情請參閱香港社區組織協會意見書(只備英文本)第 6 至 8 頁第 9 點)。</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
<p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p> <p>香港人權監察 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(02)]</p> <p>香港總商會 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(03)]</p> <p>香港僱主聯合會 [LC Paper No. CB(2)1890/08-09(01)]</p>	<p>平機會回應</p> <p>第 5.3.10(1)段已參照《性別歧視條例僱傭實務守則》第 12.1 段，加入資料。第 5.3.10(4)段已參照《性別歧視條例僱傭實務守則》第 12.4 段，加入資料。第 5.3.10(5)段已參照《性別歧視條例僱傭實務守則》加入資料。《性別歧視條例僱傭實務守則》第 12.9 和 12.10 段是針對性別平等出現的問題，未必直接適用於種族平等方面。已參照《性別歧視條例僱傭實務守則》第 12.11 段，加入新的第 5.3.10(6)段。已參照《性別歧視條例僱傭實務守則》第 12.13 段，加入新的第 5.3.10(10)段。守則第 5.3.10(2)段已載有類似《性別歧視條例僱傭實務守則》第 12.15 段的內容。</p> <p>麥理浩夫人中心建議在第 5.3.10 段之下增訂一節，訂明同一職級的僱員所負責的職務應大致相同。</p> <p>平機會回應</p> <p>已修訂第 5.3.10(1)段，特別提到指派工作。</p> <p><u>第 5.3.10(1)段</u></p> <p>香港人權監察建議在"規則"之後加入"條款、政策、條件"，為僱員提供更完善的保障。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議作出修訂。</p> <p><u>第 5.3.10(2)段</u></p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>律師會建議刪除註腳 60 對 <i>Ahmad v Inner Education Authority</i> (1977)(ICR 490) 這宗英國案例的提述，因為並沒有任何案例指出，回教徒應被視為就《種族歧視條例》而言的特定種族群體。</p> <p>平機會回應</p> <p>提及 <i>Ahmad v Inner Education Authority</i> (1977)(ICR 490) 的用意是表明僱主可如何考慮遷就僱員的宗教習俗。由於遷就宗教習俗可促進種族平等，平機會認為這案件具參考作用，但會澄清這不是種族歧視案件。</p> <p><u>第 5.3.10(4) to (8)段</u></p> <p>律師會、香港僱主聯合會及香港總商會認為，有關同工同酬／同值同酬的段落並不恰當，並有誤導成份，應予刪除。這些團體指出，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，是超越了《種族歧視條例》的範圍。</p> <p>平機會回應</p> <p>雖然同值同酬的通用原則主要在兩性平等的情況下清晰顯現，但薪酬平等問題不一定局限於兩性方面，在種族平等的情況下也會出現。平機會認為，為了促進種族平等，守則宜包括同值同酬的通用原則。這些原則亦包括在《殘疾歧視條例》的守則內。</p>
<p>第 5.3.12 段 – 語言</p>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p>	<p>香港僱主聯合會關注到，僱主須證明可能對不同種族構成不同影響的先決條件(例如語言</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
<p>香港總商會 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(03)]</p> <p>香港僱主聯合會 [LC Paper No. CB(2)1890/08-09(01)]</p>	<p>要求)及對不同求職者提出不同薪酬福利條件的做法有理可據。該會認為第 5.3.12 段應加入更多實質內容，並提供相關例子。</p> <p>平機會回應</p> <p>守則第 5.3.12 段的重點在於語言問題，建議僱主要確保工作的語言要求應與能達到良好工作表現相稱。並提供相互參照指引，以便參照守則其他部分有關語言問題的內容，包括第 6.1.1(2)(v)段，該段的例子 13 是根據案例寫成，說明法例在工作語言要求方面的運作情況。平機會將根據執行法例的經驗和案例發展檢討守則。</p> <p><u>第 5.3.12(1) 和 (2)段</u></p> <p>香港總商會認為，第 5.3.12(2)段及第 6.1.1(1)(c)段應作出適當修訂，以清楚訂明，一如第 5.3.12(1)段所述，只要有關口音要求與達致良好工作表現的要求相稱，則口音要求是可以接受的。</p> <p>平機會回應</p> <p>綜覽全本守則(第 5.3.1(2)和 5.3.12(1)段)，已清楚說明只要語言要求(包括口音)是與達到良好工作表現的要求相稱，便可接受。</p> <p><u>第 5.3.12(3)段</u></p> <p>律師會認為，平機會應澄清，該會是否認為，所有關乎僱傭事宜的資訊均應以全部僱員皆通曉的一種或多種語言提供。若非如此，該段內容應予修訂。</p> <p>平機會回應</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>在良好措施方面，第 5.3.12(3)段說明，若工作場所內有人不諳工作場所使用的語言，僱主應採取合理可行措施，確保他們獲提供和明白與他們工作相關的資料。守則並非直接施加法律責任。平機會認為這題目可作出適當處理。</p>
<p>第 5.3.13 段- 升職、調職和培訓</p>	
<p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)] Hong Kong Integrated Nepalese Society</p>	<p>香港社區組織協會建議 ——</p> <p>(a) 在第 5.3.13(1)段之前加入一段與《性別歧視條例》僱傭實務守則第 13.1 段內容相若的段落；及</p> <p>平機會回應</p> <p>《性別歧視條例》守則第 13.1 段說明，在晉升、調職或培訓方面作出歧視，即屬違法。有關晉升、調職或培訓方面的違法歧視，會在守則第 6 章處理。守則第 5.3.13 段的重點是良好措施。</p> <p>(b) 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。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議加入資料。</p> <p>Hong Kong Integrated Nepalese Society 建議在守則內訂明，僱主應確保少數族裔僱員不會由於語言問題而在培訓機會方面受到較差的待遇。</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>平機會回應</p> <p>第 5.3.13(7)(a)段建議僱主查核有關甄選接受培訓的政策、規則和措施，以確保沒有任何種族群體的人會因其種族而受到較差的待遇。</p>
<p>第 5.3.14 段 – 防止基於種族的騷擾</p>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p>	<p>香港社區組織協會建議參照《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，惟第 5.3.14(3)(a)至(g)段所列舉的例子除外[詳情請參閱香港社區組織協會意見書(只備英文本)第 8 至 11 頁第 11 點]。</p> <p>平機會回應</p> <p>已參照《性別歧視條例僱傭實務守則》第 19 至 22 段，加入相關資料。</p> <p><u>第 5.3.14(3)(f)段</u></p> <p>律師會指出，雖然根據《種族歧視條例》，因某人的種族而給予他過多工作量或過高的工作指標，幾乎肯定屬於違法，但這並不構成《種族歧視條例》第 7 條所界定的騷擾。</p> <p>平機會回應</p> <p>騷擾可以不同形式展現。參考英國的《種族平等法定僱傭實務守則》隨附的反騷擾政策範本，以例子說明基於種族而設的不合理的工作指標及過量的工作，可構成騷擾。</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
<p>第 5.3.16 段 – 解僱、裁員和對僱員不利的待遇</p>	
<p>聖公會麥理浩夫人中心 [LC Paper No. CB(2)1816/08-09(01)]</p> <p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p>	<p>香港社區組織協會建議在第 5.3.16 段加入一段與《性別歧視條例》僱傭實務守則第 14.1 段內容相若的段落。</p> <p>平機會回應</p> <p>《性別歧視條例僱傭實務守則》第 14.1 段指出，基於性別而解僱某僱員，或令其蒙受損失，屬違法的歧視行為。這相關問題在本守則第 6 章有所論述。本守則第 5.3.16 段的重點是良好措施。</p> <p>麥理浩夫人中心建議在第 5.3.16 段之下增訂一節，訂明僱主不應以僱員的種族(包括語言、外觀及衣著等與種族相關的因素)作為解僱、裁員及給予不利待遇的理由。</p> <p>平機會回應</p> <p>按建議加入新段 5.3.16</p>
<p>第 5.3.17 段 – 監察</p>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p>	<p>應刪除守則中有關所有僱主均應進行監察的建議。對大機構僱主而言，就有關措施和政策及其影響進行監察，確是頗有用處的做法。然而，若非以極為謹慎的態度進行監察，有關監察工作其實反而極為危險。</p> <p>平機會回應</p> <p>平機會認為為有效促進種族平等，鼓勵僱主採取合理可行的措施以監察及檢視機構的種族平等狀況是合宜的。本守則第 5.3.17(3)段已表明，有關措施可因應僱主/機構的規模，</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	由小企業透過個別員工的認知，以致大機構的正式程序來評估。
第 6 章 – 《種族歧視條例》下違法行為	
第 6.1.1 段 – 種族歧視	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p> <p>尋道會 [CB(2)1880/08-09(01)]</p> <p>香港人權監察 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(02)]</p>	<p>香港社區組織協會就守則的編排提出建議，認為應採用與《性別歧視條例》僱傭實務守則相若的編排方式。香港社區組織協會建議參照《性別歧視條例》僱傭實務守則，將第 6 章的內容(歧視種類、種族騷擾、使人受害、中傷及積極措施)編排至守則的較前部分，例如在第 2 章與第 3 章之間。</p> <p>平機會回應</p> <p>守則強調良好措施，因此把違法行為(第 6 章)放於良好措施(第 5 章)之後。這與諮詢過程中收集到的一般意見和一項具體建議相符。</p> <p><u>第 6.1.1 (1) 段 – 直接歧視</u></p> <p>香港人權監察建議，守則第 6.1.1(1)(a)段中文本最後一句的"作為"兩字應修訂為"行為"，使之與其他部分中文本的用字貫徹一致。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議作出修訂。</p> <p>例子 7 —— 對於該例子提及"另一個不是巴基斯坦裔的人不會被拒絕面試"，律師會指出，不一定要出現這情況才屬違法歧視。</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>平機會回應</p> <p>要確立直接歧視案件，須證明投訴人受到的待遇遜於另一不同種族群體的人所受的待遇。提到另一求職者，是反映和強調所需的比較。</p> <p>例子 8 —— 律師會指出，例子中所提及的兩個人"僱用情況相同或實質上相似(例如他們職位相同，經驗相近和表現一樣良好)"，但這點其實並非必要。若某人是基於種族而致所得薪金少於本來可得到的薪金，則即使不存在直接的比較對象，也會構成種族歧視。</p> <p>平機會回應</p> <p>要確立直接歧視案件，須證明投訴人受到的待遇遜於另一不同種族群體的人所受的待遇。提到兩個人是反映和強調所需的比較。</p> <p><u>第 6.1.1(2)段 – 間接歧視</u></p> <p>例子 9 —— 律師會建議將該段英文本的最後數個字修訂如下："if information shows that the blanket ban is not justifiable, as face masks could have been used satisfactorily to meet health and safety standards"。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議改寫。</p> <p>例子 13 —— 尋道會建議加入例子以說明語言要求如何可被視為間接歧視，或從守則中刪除例子 13，以免僱主可隨便以標準語言要求作為藉口，在甄選僱員時將少數族裔人士拒諸門外，或以此證明作出間接歧視有理可據。</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	<p>平機會回應</p> <p>守則第 6.1.1(2)(v)段表明，關於學術或語言標準的要求或條件，可導致間接種族歧視。例子 13 是根據案例寫成，顯示在甚麼情況下會出現申索。關鍵問題是，根據每宗案件的事實，有關要求或條件是否與工作相關且是適當的。例子 13 和案件參考有助瞭解此問題。已加入文句強調每宗個案要視乎本身的事實而定。</p>
第 6.1.2 段 – 基於近親的種族的歧視	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p>	<p>在例子 14 中，即使結果沒有晉升任何人，有關行動仍可被視為種族歧視。</p> <p>平機會回應</p> <p>要確立直接歧視案件，須證明投訴人受到的待遇遜於另一不同種族群體的人所受的待遇。提到其後委任了另一經理是反映和強調所需的比較。</p>
第 6.1.3 段 – 使人受害的歧視	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p>	<p>律師會建議在例子 15 中清楚說明，即使有關違法歧視的指控缺乏理據，但使人受害的情況仍可發生。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議加入。</p>
第 6.3 段 – 違法的種族騷擾行為	

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
<p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p>	<p>守則淡化了種族騷擾的概念，而有關制訂種族騷擾政策的內容也不夠詳盡。</p> <p>平機會回應</p> <p>已於守則第 4 章(新段落第 4.2.4 至 4.2.13 段)和第 5.3.14 段加強處理騷擾的情況。</p>
<p>第 6.5 段 – 歧視性的廣告</p>	
<p>聖公會麥理浩夫人中心 [LC Paper No. CB(2)1816/08-09(01)]</p>	<p>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，以及只採用一種語言刊登招聘廣告，而該語言並非達到良好工作表現所必需的，即屬違法。</p> <p>平機會回應</p> <p>語言要求導致間接歧視的問題於守則第 6.1.1(2)(v)段和例子 13 處理。例子 13 是根據相關案例寫成，有助對這問題的瞭解。平機會將根據執行法例的經驗和案例發展檢討守則。</p>
<p>第 6.7 段 – 《種族歧視條例》容許的行為</p>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p> <p>香港總商會 [LC Paper No. CB(2)1880/08-09(03)]</p> <p>香港僱主聯合會 [LC Paper No. CB(2)1890/08-09(01)]</p>	<p>第 6.7.3 及 6.7.4 段</p> <p>守則仍未釐清外籍僱員方面的例外情況。由於外籍僱員的聘用條件或會隨時間改變(例如不再需要有關的特殊技能、居留權等)，或會對外籍僱員的僱用條款是否符合規定引起混淆及關注。舉例而言，守則沒有闡釋，若某名外籍僱員在香港居住滿 7 年之後取得永久居留權，有關公司是否有責任修訂該名外籍僱員的僱用條款，使之與本地僱員看齊。守則也沒有詳細解釋《種族歧視條例》第 12 條的例外情況實際上如何應用。應在守則中提供更多例子，解釋這些例外情況實際上如何應用。</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	<p>平機會回應</p> <p>第 6.7.3(3)段解釋，海外僱員的例外情況適用於僱員續約、升職或調職，只要給予有關僱員的福利屬合理即可。每宗個案視乎本身的事實而定。平機會將根據執行法例的經驗和案例發展檢討守則。</p>
第 7 章 – 遭遇歧視和騷擾	
第 7.2 段 – 透過平機會處理投訴	
<p>香港融樂會 [LC Paper No. CB(2)1848/08-09(01)]</p>	<p><u>第 7.2.10 段</u></p> <p>該段集中闡述調解的好處。然而，守則也要提醒投訴人，調解必須得到雙方同意才可展開，而和解協議並不同於法院命令，從而協助涉事各方選擇最切合其需要的解決糾紛方法。</p> <p>平機會回應</p> <p>已按建議加入資料。</p>
第 7.3 段 – 平機會提供的法律協助	
<p>香港大律師公會 [CB(2)1816/08-09(02)]</p> <p>香港融樂會 [CB(2)1848/08-09(01)]</p>	<p><u>第 7.3.2 段</u></p> <p>大律師公會認為，該段所闡述的各項因素並未按清晰的次序排列。該段的最後一句：“和案件是否反映一個普遍存在的問題或平機會的策略性關注”，似乎是指兩項並非互相排</p>

<p>團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]</p>	<p>意見/修訂建議</p>
	<p>斥的因素，而該句在整段中顯得相當突兀，好像是事後才添加的兩項因素。</p> <p>平機會回應</p> <p>已加入字句澄清，平機會根據處理投訴經驗顯示的普遍存在問題，就是平機會策略性關注的例子。</p> <p>香港融樂會認為，平機會應闡釋"平機會的策略性關注"的涵義。</p> <p>平機會回應</p> <p>已加入字句澄清，平機會根據處理投訴經驗顯示的普遍存在問題，就是平機會策略性關注的例子。</p>
<p>附件 – 種族平等政策範本</p>	
<p>香港社區組織協會 [LC Paper No. CB(2)1835/08-09(02)]</p>	<p>應在政策範本中加入以下內容：</p> <p>(a) 將會擬定平等機會行動綱要，訂明種族平等的目標和時間表，開列有關機構為達致平等機會而計劃採取的步驟；</p> <p>平機會回應</p> <p>由於《種族歧視條例》沒有施加責任，要擬定和推行平等行動計劃，政策第 3.8 段適當地處理監察種族平等的問題。</p> <p>(b) 將會定期監察該政策及計劃的成效。將會每年擬備進度報告，並透過內聯網、互聯網網站、職員通訊、報告板及年報等公布周知；</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	<p>平機會回應</p> <p>由於《種族歧視條例》沒有施加責任，要擬定和推行平等行動計劃，政策第 3.9 段適當地處理因應監察活動和諮詢員工意見後，採取行動促進平等和防範歧視的問題。</p> <p>(c) 將會讓顧客和客戶知悉該政策，以及他們有權得到公平而平等的待遇，不分種族、膚色、國籍、人種或民族。</p> <p>平機會回應</p> <p>政策範本的用意是作為內部政策，處理僱傭範疇的平等問題。顧客和服務使用者不在政策範圍之內。</p>
<p>香港僱主聯合會 [LC Paper No. CB(2)1890/08-09(01)]</p>	<p>小機構僱主會認為守則難以遵循。雖然守則建議採用具體政策是適當的做法，但若要遵照守則所載的政策範本行事，對小規模公司而言則屬過於嚴苛。</p> <p>平機會回應</p> <p>守則第 5.2.1 和 5.2.3 段認同僱主的規模各有不同。政策的細節視乎個別機構的規模架構和可調配的資源。架構簡單的小規模機構和企業可按照適合本身的規模架構和可調配的資源，採用較少規範的措施。</p>
<p>政策範本第 3 段 – 落實政策</p>	
<p>香港律師會 [CB(2)1816/08-09(03)]</p>	<p>第 3.4 及 3.5 段</p> <p>在種族平等政策中加入這性質(有關培訓和諮詢的內容)的段落，實際上是向僱主施加法</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	<p>例並無訂明的合約責任。平機會最低限度也應向僱主清楚說明，除非他們打算這樣做，否則沒有責任加入這些章節。</p> <p>平機會回應</p> <p>守則第 5.2.1 和 5.2.3 段認同僱主的規模各有不同。政策的細節視乎個別機構的規模架構和可調配的資源。架構簡單的小規模機構和企業可按照適合本身情況，採用較少規範的措施。</p> <p><u>第 3.7 段</u></p> <p>這段並不正確，應該重寫，因為唯一的限制應是甄選準則及工作表現評估不得出於與種族有關的動機。</p> <p>平機會回應</p> <p>把甄選準則和工作表現評核與工作或培訓機會連繫，屬良好僱用措施，有助防止種族歧視。英國《種族平等法定僱傭實務守則》隨附的反騷擾政策範本，也有類似的陳述。</p> <p><u>第 3.8 及 3.9 段</u></p> <p>向僱主施加進行監察的責任，並不適當。</p> <p>平機會回應</p> <p>由於守則的作用是作出實用指引，以促進種族平等，平機會認為宜把高於法例的最低要求的良好措施(如推廣和監察種族平等情況)的建議納入守則內。</p>

團體代表/個別人士 [意見書的立法會文件編號]	意見/修訂建議
	<p data-bbox="707 331 913 368"><u>第 3.10(2)(f)段</u></p> <p data-bbox="707 416 1010 453">這不一定構成騷擾。</p> <p data-bbox="707 501 882 537">平機會回應</p> <p data-bbox="707 585 2027 708">騷擾可以多種不同形式出現。參考了英國《種族平等法定僱傭實務守則》隨附的反騷擾政策範本後，以例子說明基於種族而設的不切實際的工作指標和過多工作量，可構成騷擾。</p>

平等機會委員會
2009年6月18日