

謹此告知，於 2009 年 6 月 24 日以電郵方式送交立法會的《種族歧視條例》僱傭實務守則標明修訂事項文本已作出以下修訂：

The following changes are made to the marked-up versions of the RDO CoP sent to LegCo by e-mail on 24 June 2009:

## 2.2 宗教

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<sup>17</sup>。《種族歧視條例》不適用於基於宗教的歧視行為<sup>18</sup>。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<sup>19</sup>（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一）。

2.3.1 As language used by people is often associated with their race, treatment based on language may discriminate against certain racial groups or may amount to racial harassment. Since language issues may arise in different aspects of employment matters, they will be mentioned and dealt with in different parts of the Code below (see for examples paragraphs 3.8.1(2) to (4), 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(83)(c), and 6.1.1(2)(v)).

### 3.8.1(2) 職業訓練

~~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與課程內容相稱的語言要求。~~

4.2.3 Employees and workers can be proactive in helping to eliminate racial discrimination by becoming familiar with the subject, so that they do not inadvertently discriminate against someone or inadvertently aid their employers to do so. Whenever appropriate, employees and workers could also encourage their employers to formulate anti-discrimination policies and to implement preventive measures. Employees and workers are encouraged to be supportive of friends or colleagues who intend, in good faith, to lodge a complaint about discrimination, or have lodged such complaint.

4.2.3 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真誠地作出或已作出歧視投訴的朋友或同事。

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。

4.2.14(4) Cooperate with measures taken by the management to promote equal opportunities and prevent discrimination ~~and harassment~~, harassment and vilification on the ground of race;

5.3.4(3) [末句]守則鼓勵職業介紹所在可實際可行情況下以中、英文提供服務。

5.3.7(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的的評估，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；

5.3.9 ~~By instructing~~ Instructing employment agencies or services that there should be no discrimination in the recruitment process will help the employers to show that they have discharged their responsibilities under the law and that the agencies and services do not have authority from them to discriminate.

5.3.10(2) 僱主及僱員應尊重彼此文化習俗，而僱主應就可實施的實質措施諮詢員工、工會及其他員工代表，冀能照顧僱員的需要。

5.3.10 (4) 「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。

5.3.10(5) 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：主要由華裔人士從事的工種，其地位及薪酬較主要由非華裔人士從事的工種為佳。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。

5.3.13 (6) 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，應予以檢討和更改。某些種族群體的僱員可能集中於若干部門，傳統上該等部門的甚少機會調職受到限制，而有關限制並也沒有真正合理解釋；及

5.3.14(1) 尊重；

5.3.14(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，才會奏將更為有效；

5.3.15 (1) 確保根據《種族歧視條例》真誠提出申訴的僱員，不會受到較差的待遇，例如被紀律處分，不被獲培訓或升職，或被解僱；

5.3.17(c) 如平機會；

6.1.3(4) (除非指稱屬虛假且不是出於真誠地作出的)。

6.7.2 該人的利益而作出的作為。

6.7.4(3)(b)(ii) 主要對有關僱主委任或海外僱用條款是指僱主僱用一名並非香港永久性居民經常適用採用的服務條件或條款。

7.2.10 平機會的處理投訴程序提供一個在法律程序以外的途徑，解決歧視和騷擾問題，保密是此程序的一個特色。與法律程序相比，這個做法較少形式上的規範，較為經濟，並可能更快捷地解決問題；但需要得到各方合作，只有在雙方同意下才可達致和解。若案件後來提出訴訟，調查過程中取得的資料可呈法庭作證據，故有關資料可助雙方評估其立場。如欲進一步瞭解平機會的投訴處理程序，請參考由平機會印製的相關資料。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。

7.4.1(5) 為消除歧視及促進種族和諧發出實務守則，及透過進行公眾教育及宣傳促進種族和諧；