

# 《種族歧視條例》

---

## 決議

---

### 《種族歧視條例》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<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群群，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)。

#### 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，將於守則下文的不同部分提及和處理(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<sup>38</sup>。”；
- (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，刪去第一個句號而代以逗號；刪去“課程的語言要求，且可不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，在“作出種族歧視。”後加入“介紹所也不可協助僱主作出種族歧視<sup>45</sup>，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<sup>48</sup>。”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，在“騷擾共事的人。”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。鼓勵員工支持有意真誠地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”；刪去句號而代以“(關於《種族歧視條例》下間接歧視的定義，請參閱本守則第 6.1.1(2)段)；”；

(30) 在第 5.2.3 段在“推行<sup>53</sup>”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<sup>57</sup>,”  
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；”；

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，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”；

(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“相同薪酬。”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。”；

(44) 在第 5.3.10(5)段後加入—

“(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—

“(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，傳統上該等部門的調職受到限制，而有關限制並沒有真正合理解釋” ；

(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，將更為有效；

(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”；在英文文本中，刪去分號而代以句號；

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<sup>66</sup>是”而代以“騷擾是違法<sup>67</sup>和”；在英文文本中，刪去分號而代以句號；

在上文重編為第 5.3.14(8)(g)段，在英文文本中，刪去分號而代以句號；

在上文重編為第 5.3.14(8)段後加入一

- “(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；在英文文本中，刪去分號而代以句號；

把第 5.3.14(5)段重編為第 5.3.14(12)段；在英文文本中，刪去分號而代以句號；

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，在“守則建議僱主後：”後加入以下副段－

“(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，刪去所出現的“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真誠地作出的)”；

(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<sup>104</sup>”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，刪去第四個逗號；
- (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”；刪去“並”；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，刪去“及促進種族和諧”；在“實務守則”後加入“，及透過進行公眾教育及宣傳促進種族和諧”；
- (77) 在《種族歧視條例範本》第 3.4 和 3.5 段，在所出現的“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) 將註腳 54 重編為註腳 53；
- (88) 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”；
- (89) 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”；
- (90) 將註腳 57 至 112 重編為註腳 58 至 113；
- (91) 在上文已重編的註腳 61，刪去句號。