

立法會參考資料摘要

《種族歧視條例》 (第 602 章)

僱傭實務守則

引言

《種族歧視條例》(第 602 章)於 2008 年 7 月 10 日通過。根據 2008 年 10 月 3 日生效的條例第 63 條，平等機會委員會(平機會)可為消除歧視、騷擾及中傷，及為促進屬於不同種族群體的人之間的平等機會及和諧而發出實務守則。平機會已發出《種族歧視條例僱傭實務守則》(“守則”)，守則會按照條例中的審議程序實施，並已於 2009 年 5 月 8 日於憲報刊出。

守則的目的

2. 守則就如何在僱傭範疇防止種族歧視和騷擾，以及推廣種族平等和共融提供實務指引。守則亦旨在鼓勵僱主、僱員和其他有關人士在工作場所採用良好常規來推廣種族平等和共融，協助他們認識《種族歧視條例》賦予他們的權利和責任，以使他們尊重和不會侵犯他人的權利。守則亦讓僱員和工作人員知道，遇上種族歧視和騷擾時應如何處理。

諮詢過程

3. 在刊憲之前，平機會於 2008 年 10 月至 2009 年 1 月為守則初稿進行公眾諮詢。諮詢過程中，平機會共收到 88 份意見書，並舉行了一系列共 10 場公眾諮詢會議。另為不同的持份者機構舉辦了 45 場簡介會。

4. 平機會考慮了所收集的意見書和觀點，包括立法會政制事務委員會於 2008 年 11 月 17 日會議上的討論，大幅修改了守則

初稿。修訂後的守則在用詞和表達方式上，強調在工作場所推廣種族平等的精神。列舉的說明和例子，可讓讀者對《種族歧視條例》的應用有更深入的了解。已修訂的草稿已於 2009 年 3 月 16 日在政制事務委員會會議上討論。平機會收到有關修訂草稿的進一步意見及觀點。

守則

5. 守則著重提供關於良好僱用程序和措施的論述，並鼓勵僱主採用有關的建議。這些建議涵蓋僱傭關係中的所有層面和階段，包括關於招聘的準則、空缺招聘廣告、僱用條款及條件、晉升和培訓、處理騷擾、和終止僱用等。

6. 守則作出有關語言問題的良好常規建議，亦建議僱主檢討所有規則、政策和措施，以確保有充分理據支持它們是與具體工作要求或機構的需要相關；守則又鼓勵僱主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，展示有充份理據支持的要求原則如何應用於個別情況，和僱主可考慮甚麼措施遷就僱員。

7. 守則建議僱主採取系統化做法，訂定種族平等政策。守則提供了一份政策樣本，並鼓勵僱主收集有關資料以監察政策的推行，以及在適當情況下採取《種族歧視條例》所容許的積極行動，促進實質的種族平等。

8. 平機會作出有關建議時，已參考相關資料，主要包括現行其他歧視條例的守則及其他外國資料，如英國平等就業實務守則。

9. 除了提出有關良好常規建議外，守則亦概略介紹了《種族歧視條例》的涵蓋範疇和應用，解釋哪些行為是不合法的；守則亦闡釋了《種族歧視條例》的例外情況和不受條例影響的事宜，包括允許向某些弱勢種族群體提供設施和福利，以致他們得到平等就業機會的積極行動類別。

10. 守則鼓勵僱主遵照建議，以履行《種族歧視條例》賦予他們的責任。守則亦鼓勵僱員和工作人員認識和履行本身的角色和責任。

平等機會委員會
二零零九年五月