

僱傭實務守則

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，不論性別。這對我們每一個人是一項考驗：拋開性別成見，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「性別」。

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《性別歧視條例》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。

《性別歧視條例》僱傭實務守則

目錄

I. 序言

1. [目的](#)

2. [適用範圍](#)

3. [釋義](#)

II. 《性別歧視條例》在僱傭範疇中的含意

4. [一般法律責任](#)

5. [僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況及懷孕的歧視](#)

6. [僱傭範疇中的性騷擾](#)

7. [僱傭範疇中「使人受害」的歧視](#)

8. [積極行動](#)

9. [合夥經營、工作者組織 及僱主組織的會籍以及職業介紹所](#)

III. 僱主的實務指引

10. [消除僱傭範疇中的歧視](#)

- [性別可列為真正的職業資格的例外情況](#)

11. [招聘指引](#)

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

12. [有關僱傭條款及條件、利益、設施及服務的指引](#)

- [同工同酬](#)
- [同值同酬](#)
- [職位名稱](#)
- [兼職工作](#)
- [薪酬高低的考慮因素](#)
- [工作場地政策](#)

13. [有關晉升、調職及培訓的指引](#)

14. [有關解僱、裁員及不公平待遇的指引](#)

[15. 有關申訴程序的指引](#)

IV. 平等就業機會政策

[16. 制定消除性別、婚姻狀況及懷孕 的歧視的政策](#)

[17. 政策的實施](#)

[18. 政策的監察](#)

V. 消除僱傭範疇中的性騷擾

[19. 消除 僱傭範疇中的性騷擾](#)

[20. 制定政策](#)

21. 政策的實施

- [處理投訴](#)
- [推廣及教育](#)
- [員工培訓](#)

[22. 政策的監察](#)

VI. 僱員的責任

[23. 僱員的責任](#)

[24. 消除歧視](#)

[25. 消除性騷擾](#)

序言

1. 目的

1.1. 本實務守則由平等機會委員會根據《性別歧視條例》而制定，旨在消除僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況、懷孕而產生的歧視，以及性騷擾及「使人受害」的行為，並促進男性與女性之間的平等就業機會。

1.2. 平等機會委員會深信，僱主、僱員及公眾人士瞭解到在僱傭範疇中禁止基於性別、婚姻狀況、懷孕而產生的歧視，以及性騷擾及「使人受害」的行為，非常重要。本守則旨在幫助僱員、其同事、僱主及其他有關人士瞭《性別歧視條例》所述的責任，亦會就防止在僱傭範疇出現歧視的情況及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 的僱傭範疇，除非其僱員完全或主要在香港以外地方工作。

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，僱主宜遵行本守則的指引及建議的良好常規。有關詳情，請參閱《性別歧視條例》有關條文。

2.4. 本守則以一般性原則處理基於性別、婚姻狀況、懷孕而產生的歧視及性騷擾問題，僱主

可視乎機構的規模及結構採納本守則提出的建議。舉例而言，小型企業的處事程序較簡單，故未必適合實行本守則內所有建議。但小型公司仍須確保其處事方式符合《性別歧視條例》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僱傭常規的指引，協助機構實施本守則所載的建議。

3. 釋義

3.1. 為符合《性別歧視條例》的規定，本守則的規定同樣保障男性及女性。以下是本文件中適用於直接或間接歧視、性騷擾及「使人受害」的行為的定義。

3.1.1. *直接歧視*指在類似的情況下，由於某人的性別、婚姻狀況或懷孕而受到較差的待遇。

3.1.2. *間接歧視*指給予不同性別及婚姻狀況不同的人士，以及懷孕或無懷孕的婦女同等待遇，而實際上卻使某部分人遭受歧視。例如對求職者最低身高或體重的要求，可能將大部分女性求職者摒諸門外，有損她們的利益。除非某類工作對最低身高或體重的要求有合理原因，否則此類要求將構成間接歧視。

3.1.3. *性騷擾*指任何人作出任何不受歡迎並涉及性的行為，而一名合理的人應會預料該受騷擾者會感到被冒犯、侮辱或驚嚇。該等行為包括提出不受歡迎的性要求、提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求及其他不受歡迎並涉及性的行徑。性騷擾亦包括營造一個在性方面有敵意的工作環境。

3.1.4. 「使人受害」的歧視指在類似的情況下，任何人(歧視者)給予他人(受害人士)較差的待遇，原因是受害人或第三者採取或有意採取，或被懷疑已採取或有意採取下列行動：

3.1.4.1. 根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人提出法律程序；

3.1.4.2. 就任何人根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何人提出的法律程序而提供證據或資料；

3.1.4.3. 就該歧視者或任何其他人而根據《性別歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情；或

3.1.4.4. 指稱該歧視者或任何其他人曾作出一項構成《性別歧視條例》所指的違法作為。

《性別歧視條例》在僱傭範疇中的含意

4. 一般法律責任

4.1. 根據《性別歧視條例》，僱員及他 / 她的僱主均須對僱員在受僱期間所作的行為負責。同樣，代理人及主事人均需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。

4.2. 任何人士不會因不遵從本實務守則所載建議而被起訴。但任何人士倘若被控歧視、性騷擾或作出「使人受害」的行為，則他 / 她並無執行本守則所載建議的事實可在法庭上用作證據。此項原則適用於僱主及僱員、代理人及主事人。

4.3. 當平等機會委員會調查一項未經證實的歧視行為或已進行正式調查，平等機會委員會將根據有否遵行本實務守則作出考慮。

4.4. 任何人士如指示、誘使、威脅或明知而協助他人作出根據《性別歧視條例》乃屬違法的作為，亦屬違法。

4.5. 本實務守則可為僱主提供指引，讓僱主瞭解那些合理可行措施，有助防止屬下僱員作出違法作為。僱主如已遵行實務守則作出的具體指引，有助法庭決定他們是否有採取一切合理可行的措施。

5. 僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況及懷孕的歧視

5.1. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況或懷孕產生的歧視行為乃屬違法，其中包括以下情況：

- 5.1.1. 紿予求職人士或僱員較差的待遇；
- 5.1.2. 在選擇合夥人時歧視一名人士(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歧視該等組織會員；
- 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，以助其勝任該項有關工作的人士；
- 5.1.6. 在職業介紹所提供的服務 方面歧視一名人士；及
- 5.1.7. 歧視合約工作者或佣金經紀人。

5.2. 根據性別、婚姻狀況或懷孕的定性假設行事，可能導致歧視行為。

6. 僱傭範疇中的性騷擾

6.1. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中的性騷擾乃屬違法。在不局限《性別歧視條例》中界定性騷擾的定義的情況下，下列行為可被視為性騷擾：

- 6.1.1. 不受歡迎的性要求—例如擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
- 6.1.2. 提出不受歡迎的要求以獲取性 方面的好處 — 例如向對方暗示在性方面予以合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展；
- 6.1.3. 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 — 例如在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；及
- 6.1.4. 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境 — 例如在工作場地高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅圖片或海報。

6.2. 根據《性別歧視條例》，在僱傭 範疇中的性騷擾行為包括以下情況：

- 6.2.1. 對僱主或機構內其他人所僱用的員工，或求職者作出性騷擾；
- 6.2.2. 對合約工作者或佣金經紀人作出性騷擾；
- 6.2.3. 對共事的合約工作者或共事的佣金經紀人作出性騷擾；
- 6.2.4. 對僱主或準僱主作出性騷擾；
- 6.2.5. 對合夥人或謀求成為合夥人 或提議組成合夥的任何人士作出性騷擾；
- 6.2.6. 在處所居住的人，對受他人聘用在該處工作的人士作出性騷擾；
- 6.2.7. 對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，或對該等組織會員作出性騷擾；
- 6.2.8. 對正在為從事某特定專業或行業謀求所需授權或資格的人士作出性騷擾；

6.2.9. 對正在謀求或接受訓諫，以助其勝任該項有關工作的人士作出性騷擾；及

6.2.10. 在職業介紹所提供的服務方面對一名人士作出性騷擾。

6.3. 連串發生的事件可構成性騷擾。但視乎情況而定，性騷擾未必是連串發生的事件，一次事件或足以構成性騷擾。

6.4. 另一方面，僱員在有敵意的工作環境中受同一模式的事件騷擾，雖事件本身或不至於令人反感，但若綜觀整個事件卻足以構成性騷擾。

7. 僱傭範疇中「使人受害」的歧視

7.1. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為乃屬違法。如某人採取下列行動，僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為可能出現：

7.1.1. 根據《性別歧視條例》投訴歧視者或他人作出歧視行為；

7.1.2. 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)；

7.1.3. 就任何根據《性別歧視條例》提出的法律程序而提供有關證據或資料，例如在一宗法庭案件中擔任證人；

7.1.4. 向平等機會委員會提供資料，以協助該委員會的調查工作；

7.1.5. 就有關一宗歧視投訴個案向所屬機構提供資料；或

7.1.6. 指稱某人的行為違反《性別歧視條例》。

7.2. 僱傭範疇中「使人受害」的歧視尚涵蓋本實務守則第5.1段所述的情況。

8. 積極行動

8.1. 《性別歧視條例》容許採取極行動，換句話說，凡針對某一性別或婚姻狀況或懷孕婦女需要而採取的行動，假如合理地旨在確保這些人士獲得平等就業機會，或向他們提供貨品或使其可獲得或享用服務、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，則並非違法。

9. 合夥經營、工作者組織及僱主組織的會籍以及職業介紹所

9.1. 本守則所述的指引的原則，按情況應適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。

僱主的實務指引

10. 消除僱傭範疇中的歧視

10.1. 僱主的主要責任，是確保工作上不會產生基於性別、婚姻狀況或懷孕的歧視情況。《性別歧視條例》指出，該等歧視行為均屬違法。

10.2. 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。

10.3. 制定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。的職責和**劃一甄選準則**的制定可參考有關工作責任，運用這項準則是極有效的管理常規，協助機構：

- 10.3.1. 在決策準則明確的情況下作出果斷決定；
 - 10.3.2. 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
 - 10.3.3. 建立有效的工作評估基礎。
- 10.4. 除少數例外情況，**劃一甄選準則**不應涉及性別、婚姻狀況或懷孕的問題，而必須與工作有關，例如：
- 10.4.1. 僱員應具備何種經驗，例如採購經驗；
 - 10.4.2. 工作所需的經驗，例如五年經驗；
 - 10.4.3. 學歷(如需要)，例如採購系文憑；
 - 10.4.4. 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；
 - 10.4.5. 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
 - 10.4.6. 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。

10.5. 為符合良好管理常規，建議僱主：

- 10.5.1. 應首先制定**劃一甄選準則**，以便建立公平的招聘程序；及
- 10.5.2. 不時重新審核此 準則，以確定是否仍然適用或須作出修訂。

性別可列為真正的職業資格的例外情況

10.6. 在性別屬於工作的**真正的職業資格**的情況下，僱主進行招聘或提供晉升、調職、培訓機會時如有性別歧視的行為，並非違法。《性別歧視條例》載有關於確定某人的性別應否屬於工作的**真正的職業資格**的準則，現闡述如下：

- 10.6.1. 工作本身性質需要男性或女性擔任，其原因如下：(i)生理方面(不包括體力或精力)；或(ii)在戲劇表演或其他娛樂項目等工作中為求有真實感，例如男、女演員、畫家模特兒及時裝模特兒；
- 10.6.2. 工作需要男性或女性擔任，以合符體統或保障私隱，例如在專供男士或女士使用的更衣室或浴室工作的服務員；
- 10.6.3. 工作要求僱員需在他人的住所工作或留宿，並與居住該處的人有身體或社交接觸；
- 10.6.4. 基於有關機構的業務性質或地點，僱員需要在僱主所提供的處所居住，難以另覓居處，而該處並無適合留宿的地方。例如在男校或女校任職留宿看更，而該校並沒有專供另一性別使用的留宿地方或衛生設施；
- 10.6.5. 僱用機構是醫院、監獄或其他為需要特別照顧或監管的人士而設的機構(只有照顧那些人士的部門才可以把性別列為**真正的職業資格**)；
- 10.6.6. 擔任該職務工作的人須向他人提供一些提高福利或教育水平的個人服務，或類似的個人服務，而該等服務由同一性別的人士提供將可發揮最大的效力，例如女性在供受虐待婦女居住的庇護中心中擔任輔導員；及
- 10.6.7. 工作要求僱員在香港以外地方執行職務，而鑑於當地的法律或習俗，該等職務不能由女性順利執行，必需由男性擔任，例如一名營業經理需在某些禁止女性擔任同類工作的國家長期工作。

10.7. 至於一般的工作類別，不得自動以 真正的職業資格列為例外情況。如顧主聲稱真正的職業資格 為例外情況，必須提出證明。

11.招聘指引

11.1. 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，不應憑一些無關緊要的因素作出判斷。

11.2. 切勿假設某類工作只適宜男性或女性 擔任。例如，男性亦可成為出色的秘書，女性亦可勝任消防員。

11.3. 僱主應確保性別、婚姻狀況或懷孕 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。

11.4. 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

11.5. 僱主應確保廣告的內容以 **劃一甄選準則**為本。為符合良好管理常規，建議僱主：

11.5.1. 招聘廣告的內容要依照 **劃一甄選準則**的規定撰寫，吸引不同性別的合適求職者， 並確保不會有某一性別獲得較優厚待遇的情況出現；

11.5.2. 檢討所有廣告內容及與僱傭有關的宣傳資料，避免將男性和女性的角色加以定性，例如應小心使用職稱、標題及插圖。帶性別含意的職稱應改成中性，或與適用於另一性別的職稱連用，如「男 / 女侍應」。如沒有適當字眼， 則可能須在職稱後註明「男女均可」；

11.5.3. 在申請職位階段要求申請人附上照片及身份證副本，有暗示性別歧視之嫌，應予避免，但 可以查詢其身份證編號。至於在面試階段，要求申請人附上照片 及身份證副本以作辨認之用卻屬可行；

11.5.4. 對於傳統上由單一性別人 士擔任的工作，應考慮加上「職位同時接受男性及女性申請」之 類的字句，清楚表示歡迎不同性別人士申請；

11.5.5. 把廣告刊登在兩性都會 閱讀的刊物上，即並非主要以男性或女性為對象的刊物；及

11.5.6. 如職位空缺可由晉升或調 職填補，應向所有合資格的僱員公布詳情，以免對某一性別人士 構成限制。

初步甄選

11.6. 為符合良好管理常規，建議僱主：

11.6.1. 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有關工作經驗及能力；

11.6.2. 避免單憑性別、婚姻狀況 或懷孕而對某人的能力作出任何概括性的假設，因為工作能力實是 因人而異；及

11.6.3. 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

11.7. 為符合良好管理常規，建議僱主：

11.7.1. 避免在申請表上提出有關性別、婚姻狀況或懷孕這些可能導致歧視行為的問題，例如：

- 顯示婚姻狀況的問題，即已婚、離婚、單身、分居或喪偶
- 配偶的資料
- 子女數目及生育計劃
- 照顧幼兒的安排
- 有關「一家之主」或「主要經濟支柱」的資料

11.7.2. 以完全相同的方式 處理男性及女性的職位申請，惟積極行動 則作別論。

面試

11.8. 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：

11.8.1. 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，學習合法而不含歧視成份的招聘手法。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；

11.8.2. 在面試時提出的問題 應與工作的真正要求有直接關係；

11.8.3. 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 問及求職者的婚姻狀況、兒女及家庭責任等問題；

11.8.4. 錄用後才收取人事紀錄 上所需的資料； 及

11.8.5. 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。

11.9. 主持面試人士宜在面試結束後， 隨即記錄根據**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 性別歧視指責提供了有力的證明及申辯。

醫療資料

11.10. 雖然僱主的出發點純屬關注所有 僱員的健康、安全及福利，但仍不應查詢申請人的生育計劃。

11.11. 然而，僱主應指出某些工作環境 可能對健康有不良影響，例如提醒女性接觸危險性物料(如鉛或放射性物 料)會對胎兒構成危險。

測驗

11.12. 如採用測驗形式進行甄選， 建議僱主：

11.12.1. 應採用與工作及 / 或職 業需要有實質關係的甄選測驗，並應審量申請人從事或受訓從事該 項工作的實力或潛力；

11.12.2. 儘可能採用由專業人員 擬製的測驗。這些測驗是測試申請人的智力、才能及技能等方面 的 重要的資料，優點在於以計分制為依歸，不會受個人意見或主觀印象所影響，客觀持平；及

11.12.3. 經常檢討測驗題目，確保其內容及 評分方法切合工作需要，不存在任何偏見。

聘用後查詢

11.13. 聘用前後提出的查詢內容應有分別，有些問題若在聘用前向求職者提出，便可能觸犯《性別歧視條例》。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11.7.1段。

11.14. 例如，在聘用後可要求獲錄取人士提供配偶及子女數目的資料，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招聘員工

11.15. 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之就業服務招聘員工，僱主應建議該等機構遵守《性別歧視條例》，並在可行的情況下，儘量實施本實務守則的建議。

11.16. 僱主通知職業介紹所或就業服務機構有關空缺時，適當時可指明男女均可申請。對於傳統上一直只有某一性別人士擔任的工作來說，這點尤其重要。

12. 有關僱傭條款及條件、利益、設施及服務的指引

12.1. 根據《性別歧視條例》，基於性別、婚姻狀況或懷孕所作的歧視；在僱傭條款及條件所作的歧視；或在提供利益、設施或服務上所作的歧視，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。

同工同酬

12.2. 在僱傭條款及條件方面，僱主應維持同工同酬的原則。換句話說，女性僱員和男性僱員從事「同類工作」或相同工作時，應享有相同的薪酬。「同類工作」指性質大致相同的工作，而就僱傭條款及條件而言，兩者所做的工作實際上並無重大分別。

12.3. 職位名稱、職責說明或合約規定的責任有別，未必意味工作不同，關鍵在於該僱員實際執行的工作。有關工作是否屬「同類工作」的問題，可就其涉及的工作類型以及所需的技能和知識而作概括性考慮。

12.4. 「同類工作」的例子是：

12.4.1. 在同一銀行工作的男性及女性出納員

12.4.2. 在職業介紹所向客戶推介臨時員工的女性職員，以及在同一介紹所推介長工的男性職員；及

12.4.3. 在生產線不同崗位工作的管工和生產線督導員。

同值同酬

12.5. 薪酬之所以出現性別歧視，可能是女性與男性受到慣性工作類型所局限。通常主要由男性擔任的工作都享有較高地位，薪酬亦較女性為高，加上含有歧視成份的招聘、甄選及晉升程序，更限制了某一性別人士所擔任工作的種類，導致更大分歧。

12.6. 與同工同酬有關的原則就是同值同酬。女性承擔職務的工作要求若與其男性同事的要求一般高，即使兩者擔任不同工作，仍應獲得相同的薪酬和福利，換句話說，同等價值的工作應獲得相同報酬。

12.7. 從外國經驗所得，男性與女性擔任的工作雖不同，但仍可按照工作對員工要求的努力、技術、責任感及工作條件等作比較。僱主可根據市場供求及個人工作表現釐定個別職員的薪酬，卻不應純以性別為理由而支付較低薪酬予擔任相同價值工作的員工。

12.8. 僱主應維持同工同酬的原則，並宜逐步實施同值同酬。執行這原則需要對同一機構內的不同工作崗位進行客觀和專業的評估，或實行其他經事實證明為不含歧視成份而又能達致酬勞均等的方法。公營或私營的大機構，如具備良好的人力資源部門，均可率先執行。

職位名稱

12.9. 有些公司的男、女僱員工作雖大致相同，職稱卻各異，此舉可能導致女性擔任的工作地位偏低、薪酬也較少。如果兩個不同的職稱並不反映工作性質上有實際分別，則應作出更改，使兩項工作的職稱相同。

12.10. 以下為同一機構內男、女僱員的工作 相同，職稱卻含歧視成份的例子：

男性職稱	女性職稱
售貨員	店務助理
私人助理	秘書
行政助理	秘書
主廚	廚子

兼職工作

12.11. 兼職工作者如非按全職工作者的薪酬 比例獲發薪酬或享有福利，公司便應作檢討，以 確保安排合理，並無將性別 、婚姻狀況或懷孕的因素計算在內。

薪酬高低的考慮因素

12.12. 薪酬有高低之分並非歧視的表現。每 人情況不同，應作個別考慮。從外國經驗所得，同工或同值卻不同酬的原因 有下列幾方面：

12.12.1. 所評估的工作表現不同；

12.12.2. 服務年資不同；

12.12.3. 依照客觀的工作標準，重估及調低 僱員的職級；

12.12.4. 職位屬臨時見習性質；

12.12.5. 某一工作類別在機構內出 現人手短缺；

12.12.6. 職位在再評級時被調低 ，但擔任該職位的員工繼續支取先前的薪酬 水平；

12.12.7. 按區域釐定工資，例如因 為僱員在不同地點工作而獲得額外報酬； 及

12.12.8. 經濟因素，例如某類熟 練技工暫時出現短缺。

12.13. 此外，該等考慮因素必須：

12.13.1. 確實存在(例如該男性僱員 比另一女性僱員經驗豐富)；

12.13.2. 是薪酬高低的真正原因(即僱主應訂定一套男女同樣適用的工資釐定 制度，對富經驗的員工予 以獎勵)；

12.13.3. 為薪酬差距提供合理解釋(即經驗豐富的員工所獲得較高的薪酬並非 不合理)； 及

12.13.4. 達到僱主所定的預期目標 (例如，有證據顯示，由於該名男性僱員的 經驗豐富，他的工作表現 比其他女同事出色)。

工作場地政策

12.14. 僱主應制定無性別偏見的工作場地政策 ，以免觸犯《性別歧視條例》所指的歧視，例 如，已婚女職員應有權選擇是否 在姓氏前冠以夫姓。

12.15. 《性別歧視條例》並無條文指出僱傭 範疇有關儀容守則(又稱服裝守則)屬於性別歧 視。然而，僱主在為員工制定及 推行儀容守則時，應考慮以下做法：

12.15.1. 應只在工作上必須而且合 理時，方制定一套儀容守則，例如，對於

須經常與外界接觸及鮮與外界接觸的僱員，政策會有所不同；

12.15.2. 政策應公平地施於男、女僱員，例如，營業員需穿著指定制服的規定應同時適用於男性及女性營業員；

12.15.3. 政策不應使某一性別人士受到任何較差的待遇或遭受不利影響；

12.15.4. 可行的話，建議僱主在推行儀容守則或修改現行儀容守則前，應諮詢僱員的意見，此實為良好管理常規；及

12.15.5. 定期檢討政策，以適應不斷改變的社會習俗。

13. 有關晉升、調職及培訓的指引

13.1. 僱主在提供晉升、調職及培訓的機會時，如基於性別、婚姻狀況或懷孕而作出歧視的行為，即屬違法。為符合良好管理常規，建議僱主：

13.1.1. 倘若已建立工作評核制度，應審查評核準則，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。在評估工作表現方面，應釐定可審量的標準；

13.1.2. 擢升員工的方式應依循招聘員工的相同做法，將職位空缺的 **劃一甄選準則**，與所有候選人的能力及質素(包括其潛能)的詳細評估作比較，然後挑選在各方面最能符合工作要求的人士；

13.1.3. 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，並不論性別，以書面通知所有合資格的員工；

13.1.4. 對所有合資格的候選人皆作出評估。如擢升是經由提名產生，則應確保所有合適的人選均已獲考慮，無一遺漏；

13.1.5. 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；

13.1.6. 對任何會限制或妨礙某些職位調遷的規定作出檢討，若發現其中有歧視成份，便須作出修訂。例如，某一性別的僱員可能集中在某些部門工作，在缺乏實質理由支持下，該等員工調職歷來受到限制；及

13.1.7. 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，確定有否含直接或間接歧視成份。如發現兩性之間的受訓機會不均，則應找出原因，如有需要，應作出補救，確保與歧視無關。

14. 有關解僱、裁員及不公平待遇的指引

14.1. 如基於性別、婚姻狀況或懷孕作出歧視而解僱一名員工或使他 / 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：

14.1.1. 確保某一性別的員工不會因為某些表現或行為遭受處分或解僱，而另一性別員工的相同表現或行為卻獲得寬宥或不被追究責任；

14.1.2. 裁員的程序若影響某一性別的僱員為主，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；

14.1.3. 確保男女僱員在相同或類似的情況下，能以同等條件獲得自願離職的利益；

14.1.4. 確保在有關調低職級或開工不足的情況時(例如因僱主業務性質或生意額改變)，安排上沒有性別歧視；

14.1.5. 保存有關解僱及裁員的紀錄。雖然無限期保存，但建議僱主保存該等

紀錄的時間應不少於十二個月； 及

14.1.6. 採取所有合理可行的步驟， 確保各行為標準，以防止某一性別的人士因性別而遭受恐嚇、騷擾或較差的待遇。

15. 有關申訴程序的指引

15.1. 為符合良好管理常規，建議僱主：

15.1.1. 加倍審慎，以確保僱員根據《性別歧視條例》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；

15.1.2. 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性別歧視、性騷擾或「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；

15.1.3. 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；

15.1.4. 有效地處理所有關於歧視、「使人受害」或騷擾的投訴。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

15.1.5. 在執行員工處分程序時，應對不同性別的人士一視同仁。

15.2. 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。

平等就業機會政策

16. 制定消除基於性別、婚姻狀況及懷孕的歧視的政策

16.1. 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的最佳利益，亦為僱主對僱員的職業發展的承擔。

16.2. 機構亦須採用不會因性別、婚姻狀況或懷孕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。

16.3. 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。

17. 政策的實施

17.1. 為確保政策能完全有效地執行，建議僱主：

17.1.1. 讓員工參與政策的制定及檢討工作；

17.1.2. 清楚公布政策；

17.1.3. 確保高層管理人員承擔政策執行的整體責任；

17.1.4. 通知全體僱員有關政策，並在合理可行的情況下告知所有求職人士；

17.1.5. 向或會參與人力資源事務的所有僱員提供訓練；及

17.1.6. 使所有新聘用的員工瞭解公司的平等機會政策。

18. 政策的監察

18.1. 建議定期監察平等機會政策的 實施，確保可切實執行。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。

18.2. 在組織簡單的小型公司，憑個人認識或足以評估員工的調配及薪酬。

18.3. 在架構複雜的大型機構內，對每個部門的職員按性別、職級及薪酬作較正式的分析或是有用的。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，都應定期更新內容及進行檢討，以便採取所需的行動。

18.4. 適當的監察，可顯示某一性別的人 士是否：

18.4.1. 並無求職或申請擢升， 或該性別的申請人比預期少；

18.4.2. 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

18.4.3. 集中在某類崗位、組別或部門內工作。

18.5. 僱主應研究監察所得的資料，以確 定員工的僱用及調配上有否出現違法的歧視行為。

消除僱傭範疇中的性騷擾

19. 消除僱傭範疇中的性騷擾

19.1. 本部份守則旨在促進發展及實行一 些政策及常規，以杜絕工作環境出現性騷擾的情 況。

19.2. 性騷擾個案的特點，是受害員工 通常不願向僱主投訴。故此，即使未接獲投訴，並不 表示沒有性騷擾 事件發生。可能受性騷擾者覺得即使投訴，亦不會有任何結果，或投 訴會 被視為瑣碎事或引為笑柄，又或者害怕遭受報復。

19.3. 實施這裡簡述的防範性措施及程序可令工 作氣氛更加融洽。

19.4. 採納有關政策及投訴程序之前， 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，如先與僱員取得共識，才會奏效。

19.5. 僱主應明確表示，僱員有責任 締造一個維護員工尊嚴的工作環境，並確保性騷擾事件 不會發生。

20. 制定政策

20.1.為表達高級管理層對性騷擾問題的 關注，以及解決問題的決心，僱主首先應發出一項政 策聲明，明確指 出工作中的性騷擾行為屬違法，不容發生；一旦發生時，僱員亦有權 投 訴。

20.2. 性騷擾的政策聲明應：

20.2.1. 表明管理層消除及 防止性騷擾的決心；

20.2.2. 表明不會容忍性騷擾的 情況出現；

20.2.3. 說明性騷擾的法律定義；

20.2.4. 說明性騷擾的行為定義 ，即舉出幾個可構成性騷擾行為的例子；

20.2.5. 指出處理性騷擾投訴的 多種非正式及正式的方法；

20.2.6. 提供關於機構內部申訴 程序的資料，並向員工保證投訴資料絕對保密；

20.2.7. 向員工保證，不會因作出 投訴而受害或處分；

20.2.8.列出負責處理投訴、 提供資料及意見等主管人員的姓名及電話號碼；

20.2.9. 說明紀律處分問題；及

20.2.10. 說明投訴人可直接向平等機會委員會投訴或向地方法院提出訴訟。

21. 政策的實施

處理投訴

21.1. 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。

推廣及教育

21.2. 長期推廣此政策，對有效消除 性騷擾非常重要，因為這做法可以一

21.2.1. 使人知所警剔，瞭解某些使人反感的行為實屬違法；

21.2.2. 發出明確的訊息，表示管 理層會打擊該等行為；

21.2.3.確保機構內所有僱員知 道甚麼是性騷擾；

21.2.4. 確保機構內所有僱員 知道在遇到性騷擾時應怎辦，以及其投訴會得到有效及適當的 處理；及

21.2.5. 向僱員保證，他 / 她們不 會因投訴性騷擾事件而受害或受不利的對待。

21.3. 為推廣這項政策，有關資料可透過以下途徑發布：

21.3.1. 在職員會議上作出闡釋；

21.3.2. 發放及傳閱政策聲明；

21.3.3. 張貼告示；及

21.3.4. 舉辦研討會及進修課程。

員工培訓

21.4. 統籌人及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性騷擾的個案，例如：

21.4.1. 何謂性騷擾 — 說明定義並舉例；權力在性騷擾事件中的角色；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；

21.4.2. 防範性騷擾 — 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 地監察工作場地的情況；如何察覺騷擾的徵兆；及提醒員工注 意 可能出現的性騷擾行為；及

21.4.3. 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以外，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，如平等機會委員會。

22. 政策的監察

不論採用非正式或正式的申訴程序，僱主宜監察及檢討性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。

僱員的責任

23. 僱員的責任

23.1. 僱主雖有責任消除性別歧視及 性騷擾及提供平等機會。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。

23.2. 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《性別歧視條例 》的規定，並儘可能遵照本實務守則的建議。

23.3. 僱員應注意，根據 《性別歧視條例》，性騷擾同事、可能共事的人士、僱主或準僱主，均屬違法。

僱員的責任

24. 消除歧視

24.1. 僱員可積極參與消除基於性別 、婚姻狀況或懷孕而產生的歧視,例如多瞭解性別歧視的問題，以免 無意中歧視某人或協助僱主這樣做。

24.2. 僱員在適當時可鼓勵僱主制 定消除歧視政策，以及推行防範措施。

24.3. 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。

25. 消除性騷擾

25.1. 僱員有責任協助建立一個不容性騷擾出現的工作環境，他們可憑著對性騷擾問題的警覺性和敏銳力，及確保本身及同事的操守行為不會冒犯他人，在防止性騷擾方面發揮積極作用。

25.2. 性騷擾不單是「管理問題」，更非純粹「女性(或男性)問題」。在共同締造的工作環境中，所有僱員有義務也有權利。性騷擾，特別那些不太嚴重的騷擾行為，可能是工作場地中習以為常的行為。要扭轉這種情況，實有賴各員工重新釐定本身及其同事的態度和操守標準。

25.3. 僱員在遏止性騷擾方面可發揮極大作用，例如明確表示他們不會接受此類行為，並給予打算投訴被性騷擾的受害人支持和鼓勵。

25.4. 導致受害人不願對性騷擾作出投 訴的原因，主要是當事人害怕同事的反應。他們既不想擔當被指破壞 工作氣氛的罪名，亦不想被指是自己咎由自取，挑起性騷擾，或本身 性格過份拘謹。若僱員能在言語及行動上表明不接受性騷擾行為，則 對受騷擾者來說已是一種實質的支持，使他們勇於作出投訴。

25.5. 在可行的情況下，受到性騷擾的 僱員應告知性騷擾者，他們的行為令人反感、不能接受。犯事者如清 楚知道這種行為引來非議，也許會就此罷手。假如這種行為仍然持續， 僱員應循適當途徑知會管理層及 / 或他們的員工代表，要求以正式或非 正式的渠道協助制止騷擾行為。

25.6. 在告知騷擾者他的行為令人反 感時，僱員如不願單獨與騷擾者交涉，可邀請一名同事或朋友在場 。僱員如不欲親身與騷擾者交涉，可致函該名騷擾者，但須備存函 件副本。

25.7. 如僱員當面與騷擾者交涉時感到不自在或不安全，可隨即通知管理層及 / 或員工代表，要求採取行動。

25.8. 但如騷擾行為仍然繼續，僱員在可能的情況下，應徵詢他人意見，考慮採取進一步行動。不論任何時候，僱員均可選擇向外間求助。

25.9. 受性騷擾的僱員備存有關事件的紀錄甚為重要，此舉有助其日後憶述事件的經過。

25.10. 僱員在事件發生之後宜盡快作出投訴，因為事隔一段時間，在某些情況下，可能會對投訴個案有不利影響。