

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，不管他們是不是殘疾人士。這對我們每一個人是一項考驗：拋開對殘疾人士的成見，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「殘疾」。

僱用殘疾人士還有其他優點。根據海外所做研究及本地的經驗，有殘疾的僱員都比較忠心和穩重，而且可以跟沒有殘疾的僱員一樣處理各式各樣的工作，效率不差，甚至更好。

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《殘疾歧視條例》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。

《殘疾歧視條例》僱傭實務守則

目錄

I. 序言

1. [目的](#)2. [適用範圍](#)3. [釋義](#)

II. 《殘疾歧視條例》在僱傭範疇中的含意

4. [一般法律責任](#)5. [僱傭範疇中的殘疾歧視](#)6. [僱傭範疇中對殘疾人士的騷擾](#)7. [僱傭範疇中「使人受害」的殘疾歧視](#)8. [工作場地的中傷行為](#)9. [積極行動](#)10. [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

11. [消除僱傭範疇中的殘疾歧視](#)

- [「沒有殘疾」可列為真正的職業資格的例外情況](#)
- [有關固有要求及不合情理的困難的例外情況](#)
- [合理的遷就](#)
- [不合情理的困難](#)

12. [招聘指引](#)

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

13. [有關僱用條款及條件、利益、設施及服務的指引](#)

- [同工同酬](#)
- [同值同酬](#)
- [薪酬高低的考慮因素](#)

14. [有關晉升、調職及培訓的指引](#)

15. [有關解僱、裁員及不公平待遇的指引](#)

16. [有關申訴程序的指引](#)

IV. 平等就業機會政策

17. [制定消除殘疾歧視、騷擾及中傷的政策](#)

18. [政策的實施](#)

19. [政策的監察](#)

V. 僱員的責任

20. [僱員的責任](#)

21. [消除歧視](#)

序言

1. 目的

1.1. 本實務守則由平等機會委員會根據《殘疾歧視條例》而制定，旨在消除僱傭範疇中對殘疾人士的歧視、騷擾和中傷及「使人受害」的歧視行為，並促進殘疾人士的平等就業機會。

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殘疾歧視、騷擾、「使人受害」及中傷的行為，非常重要。本守則旨在幫助有殘疾的僱員及其同事、僱主及其他有關人士瞭解《殘疾歧視條例》所述的責任，亦會就防止在僱傭範疇出現殘疾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《殘疾歧視條例》有關條文。

2.4. 本守則以一般性原則處理殘疾歧視及對殘疾人士的騷擾、「使人受害」及中傷的行為，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《殘疾歧視條例》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. 以下是本文件中適用直接或間接殘疾歧視、騷擾、「使人受害」，及中傷的定義。

3.1.1. 殘疾指身體、心智、感官、神經或學習能力方面的殘障，以及身體內存有某些引發疾病的有機體（例如愛滋病病毒），亦指身體部分機能失常、畸形或毀損，或影響思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病。殘疾包括現存的殘疾、曾經存在但已不再存在的殘疾、在將來可能存在的殘疾或歸於任何人的殘疾。

3.1.2. 直接殘疾歧視指在類似情況下，殘疾人士受到較沒有殘疾的人士為差的待遇。

例子：雖然王先生是擔任某職位的最佳人選，但ABC公司拒絕僱用他，原因是王先生是一名失明人士，公司恐怕錄用他會損害「公司形象」。

3.1.3. 間接殘疾歧視指以一致的做法對待有殘疾及沒有殘疾的人士，但實際上卻使有殘疾的人士遭受歧視的效果。

例子：麥女士申請一間大公司的職位空缺，需要接受口試。但她天生弱聽，而該公司又拒絕適當地更改口試的程序，麥女士及其他患有類似殘疾的人士因此難以在口試中表現出色。由此可見，即使全部求職者均須按規定接受口試，但最後能通過口試的弱聽人士畢竟遠較沒有該項殘疾人士為少，而這項規定對麥女士是不利的。在此等情況下，除非理由充份，否則採納口試程序可能含有歧視成份。

3.1.4. 對某人的殘疾歧視，包括基於下列情況而歧視他／她：—

3.1.4.1. 因與他／她有聯繫的人士(如其照料者或親屬)身患殘疾；

3.1.4.2. 因該名人士攜帶或擁有減輕患情或有治療作用的裝置或輔助器材，或任何與此有關的事宜；

3.1.4.3. 因該名人士由傳譯員、閱讀者、助理人員或照料者陪同，或任何與此有關的事宜。

3.1.5. 對殘疾人士的騷擾指對一名殘疾人士因其殘疾而作出不受歡迎的行徑，或因一名人士的有聯繫人士身患殘疾而對該人士作出不受歡迎的行徑，而在當時的情況下，一名合理的人應會預料該受騷擾者會感被冒犯、侮辱或驚嚇。

3.1.6. 「使人受害」的殘疾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，原因是受害人士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：

3.1.6.1. 根據《殘疾歧視條例》對該歧視者或任何其他人士提出法律程序；

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

3.1.6.3. 就該歧視者或任何其他人士而根據《殘疾歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情；或

3.1.6.4. 指稱歧視者或任何其他人士曾作出一項構成《殘疾歧視條例》所指的違法行為。

3.1.7 對殘疾人士的中傷指透過任何「公開活動」，煽動對殘疾人士的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷。「公開活動」包括向公眾人士發出的任何形式的通訊、公眾人士觀察到的任何行徑及向公眾人士分發或散布任何物品。

《殘疾歧視條例》在僱傭範疇中的含意

4. 一般法律責任

4.1. 根據《殘疾歧視條例》，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，代理人及主事人均須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。但任何人士倘若被指控殘疾歧視、騷擾、「使人受害」或中傷的行為，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. 當平等機會委員會就一項未經證實的歧視行為進行正式調查，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《殘疾歧視條例》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。如實務守則已就某事情出具體指引，而僱主亦已遵行這些指引，對法庭決定他們是否有採取一切合理可行的措施，會有幫助。

5. 僱傭範疇中的殘疾歧視

5.1. 根據《殘疾歧視條例》，僱傭範疇中基於僱員或僱員的有聯繫人士的殘疾而產生的歧視行為，均屬違法。僱傭範疇中的殘疾歧視包括以下情況：

5.1.1. 給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(或身為該組織會員的人士)；

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，而此等訓練可助其勝任某項工作的人士；

5.1.6. 在職業介紹所提供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. 根據殘疾的定性假設行事，可能導致歧視行為。

6. 僱傭範疇中對殘疾人士的騷擾

6.1. 根據《殘疾歧視條例》，僱傭範疇中對殘疾人士的騷擾乃屬違法。在不局限《殘疾歧視條例》中界定騷擾的定義的情況下，下列行為可被視為對殘疾人士的騷擾：

6.1.1. 侮辱性言論；

6.1.2. 一些令人反感的玩笑；

6.1.3. 不必要地模倣殘疾人士的動作；或

6.1.4. 故意披露或威脅要披露有殘疾的僱員的殘疾資料或病歷，以致冒犯、侮辱或驚嚇該名有殘疾的僱員。

6.2. 根據《殘疾歧視條例》，僱傭範疇中對殘疾人士的騷擾包括以下情況：

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騷擾；

6.2.2. 對合約工作者或佣金經紀人作出騷擾；

6.2.3. 對共事的合約工作者或共事的佣金經紀人作出騷擾；

6.2.4. 對僱主或準僱主作出騷擾；

- 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騷擾；
- 6.2.7. 對該正在申請成為某一工作者組織、僱主或專業組織會員的人士，或該等組織的會員作出騷擾；
- 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騷擾；
- 6.2.9. 對正在謀求或接受訓練，而此等訓練可助其勝任某項工作的人士作出騷擾；及
- 6.2.10. 在職業介紹所提供服務方面對一名人士作出騷擾。

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

7. 僱傭範疇中「使人受害」的殘疾歧視

7.1. 根據《殘疾歧視條例》，僱傭範疇中「使人受害」的殘疾歧視乃屬違法。如某人士採取下列行動，僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為可能出現；

- 7.1.1. 根據《殘疾歧視條例》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《殘疾歧視條例》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. 指控他人的行為違反《殘疾歧視條例》。

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

8. 工作場地的中傷行為

- 8.1. 根據《殘疾歧視條例》，中傷殘疾人士乃屬違法。
- 8.2. 凡在工作場地煽動對殘疾人士的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，亦可能構成對殘疾人士的中傷。

9. 積極行動

9.1. 《殘疾歧視條例》容許採取積極行動，換句話說，凡針對殘疾人士需要而採取的行動，假如合理地旨在確保殘疾人士獲得平等就業機會，或向他們提供貨品或使其獲得或享用服務、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。

10. 合夥經營、工作者組織及僱主組織的會籍以及職業介紹所

10.1. 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。

11. 消除僱傭範疇中的殘疾歧視

11.1. 僱主的主要責任，是確保工作上不會產生殘疾歧視情況。《殘疾歧視條例》指出，該等歧視行為乃屬違法。

11.2. 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。

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

11.3.1. 在決策準則明確的情況下迅速作出決定；

11.3.2. 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

11.3.3. 建立有效的工作評估基礎。

11.4. 除少數例外情況，**劃一甄選準則**不應涉及殘疾的問題，而必須與工作有關，例如：

11.4.1. 僱員應具備何種經驗，例如採購經驗；

11.4.2. 工作所需的經驗，例如五年經驗；

11.4.3. 學歷(如需要)，例如採購系文憑；

11.4.4. 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；

11.4.5. 工作對個人的要求，例如願意出差、願意接觸不同背景的人士；及

11.4.6. 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。

11.5. 為符合良好管理常規，建議僱主：

11.5.1. 應首先制定**劃一甄選準則**，以便建立公平的招聘程序；及

11.5.2. 不時重新審核此準則，以確定是否仍然適用或須作出修訂。

「沒有殘疾」可列為真正的職業資格的例外情況

11.6. 在「沒有殘疾」屬於工作的真正職業資格的情況下，僱主進行招聘或提供晉升、調職、培訓機會時，如有殘疾歧視的行為，並非違法。《殘疾歧視條例》中有關「沒有殘疾」是否屬於工作的**真正的職業資格**的準則，現闡述如下：

11.6.1. 工作本身性質需要僱員沒有殘疾，其原因如下：(i)生理方面；或(ii)在戲劇表演或其他娛樂項目等工作中為求真實感；或

11.6.2. 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。例如須長期乘坐輪椅的人士，無法在一間沒有適合留宿或衛生設施的機構任留宿看更一職；

11.7. 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。如僱主聲稱**真正的職業資格**為例外情況，則必須提出證明。

有關固有要求及不合情理的困難的例外情況

11.8. 根據《殘疾歧視條例》，考慮若干因素後，殘疾歧視的行為並非違法：

- (a) 殘疾人士無法執行工作的**固有要求**；或
- (b) 殘疾人士(i)需要公司提供服務或設施，以便執行工作的**固有要求**，而該等服務或設施對於「沒有殘疾」的人士來說是不需要的；及(ii)作出該等安排會對僱主造成**不合情理的困難**。

11.9. 在確定某項工作的**固有要求**時，或須注意工作所規定的職責和責任。該項工作的**固有要求**，與導致殘疾人士無法執行工作的個人殘障兩者之間，必須有關連。

合理的遷就

11.10. 對很多殘疾人士來說，造成他們不能獲得平等機會，妨礙他們參與工作及影響工作表現的，並非殘障本身，而是工作的某些細節，而這些細節實際上是可以合理地更改的。

11.11. 如果作出一些調整後，包括提供某些服務或設施，殘疾人士便能執行工作的**固有要求**，則僱主應該考慮作出該些更改，除非有**不合情理的困難**，則作別論。在需要時作出調整，以確保殘疾人士獲得平等機會，這種調整通常稱為**合理的遷就**。僱主可視乎有殘疾的員工的需要，在他們受僱期間作出

11.12. 殘疾人士的環境及情況各有不同，必須個別處理，而調整可包括：

- 11.12.1. 修改或調整招聘及甄選的程序，使合資格殘疾人士的求職申請儘量獲得考慮；
- 11.12.2. 改動工作場地以迎合有殘疾的員工的特別需要，確保他們出入方便，同時亦可享用有關設施；
- 11.12.3. 更改工作設計、工作進程或其他工作常規，例如彈性上班時間及分擔工作方面，以便合資格的殘疾人士執行工作的主要職務；
- 11.12.4. 提供及改裝設備，讓有殘疾的員工便於使用；及
- 11.12.5. 提供訓練及其他協助。

11.13. 作出調整通常只是舉手之勞，不費分文，即使要花錢，亦是所費無幾。此外，僱主應考慮到調整可能為所有僱員及顧客帶來的好處。舉例而言，在升降機內裝置「錄音廣播」系統，或凸字控制板有助弱視的僱員，間接亦令患有同樣殘障的顧客受惠。

11.14. 目前社會上不乏資源，協助僱主在工作場地為有殘疾的僱員提供若干方便設施。此外，勞工處展能就業科樂意就僱用殘疾人士提供意見及資料。但論到最理想的顧問人選，當然是殘疾人士本身或復康界組織。僱主宜直接諮詢殘疾人士或有關團體，以便更深入瞭解遷就有殘疾的僱員所須採取的各項實際措施。

11.15. 僱主如依賴以工作的**固有要求**作為例外情況，而無考慮**合理的遷就**有殘疾的僱員，則可能觸犯《殘疾歧視條例》，須就其歧視行為承擔法律責任。除非所須調整對僱主構成**不合情理的困難**，則作別論。

不合情理的困難

11.16. 倘若僱主以**不合情理的困難**為理由，為其不作出**合理遷就**作辯護，或在與**真正的職業資格**有關的情況下，聲稱有**不合情理的困難**，僱主有責任提出證明，證實此等困難確實存在。

11.17. 在確定甚麼會構成**不合情理的困難**時，必須對有關個案的所有情況作出考慮。此項原則強調評估個別員工的特別需要的重要性。僱主應避免對殘疾人士或某類殘障作出概括性的假設。

11.18. 上述第11.17段所指的有關情況可包括：

11.18.1. 作出任何遷就的合理程度 — 包括遷就的性質及代價；

11.18.2. 可能帶給任何有關人士的利益或令有關人士蒙受的損害的性質 — 對所有有關人士的利益或損害均須予考慮。換句話說，除考慮對所有正在尋求調整的人士的利益外，還須考慮其他僱員或準僱員得到的利益。顧客因身患殘疾或其他原故而有類似需要，可能亦會因調整而受惠。舉例而言，安裝坡道或升降機可方便僱員在工作地點搬運貨物，亦同時方便使用手推車的顧客；

11.18.3. 有關人士所患殘疾的影響 — 只須為迎合個別殘疾人士的需要作出相應調整，毋須就患有某種殘疾的人士的需要而諸多假設。調整或改動若實質上未能有效或切實幫助殘疾人士執行工作的**固有要求**，根本無必要進行該等調整或改動。

11.18.4. 聲稱遭遇不合情理的困難的人士的財政狀況及預算開支(包括經常性開支) — 資源有限的機構作出某種調整或遷就顯然是有心無力。《殘疾歧視條例》顧及機構的財政能力各有不同這項因素。

12. 招聘指引

12.1. 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進行判斷。

12.2. 切勿假設殘疾人士只適宜擔任某類工作。人們可能誤以為弱視人士不適宜擔任文字處理操作員的工作，其實如有輔助設備(如在電腦屏幕放大字體)，弱視人士同樣勝任。

12.3. 僱主應確保殘疾與否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。

12.4. 此外，處理職位申請及進行面試的僱員應接受適當訓練，以免有歧視情況出現。

廣告

12.5. 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：

12.5.1. 招聘廣告的內容要依照**劃一甄選準則**的規定撰寫，吸引合適的人士申請而不論其是否殘疾人士；

12.5.2. 在申請職位階段要求申請人士附上照片及身份證副本，有暗示殘疾歧視之嫌，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；

12.5.3. 對於傳統上由沒有殘疾的人擔任的工作，而「沒有殘疾」並不屬於此等工作的**真正的職業資格**，應考慮加上「職位同時接受殘疾人士申請」之類的字句，清楚表示歡迎殘疾人士申請；及

12.5.4. 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，以免對有殘疾或沒有殘疾的僱員構成限制。

初步甄選

12.6. 為符合良好管理常規，建議僱主：

12.6.1. 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；

12.6.2. 避免對殘疾人士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

12.6.3. 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

12.7. 為符合良好管理常規，建議僱主：

- 12.7.1. 申請表格內之問題不應顯示有意考慮一些可能構成殘疾歧視的因素；
- 12.7.2. 只要求提供與工作有關的殘疾資料及病歷；及
- 12.7.3. 以完全相同的方式處理殘疾人士及其他人士的職位申請，惟積極行動則作別論。

面試

12.8. 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，而非單憑主觀直覺，受偏見影響的機會甚微。為符合良好管理常規，建議僱主：

- 12.8.1. 應確保人事部職員、生產線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，指示或施壓以使人作出歧視行為均屬違法；
- 12.8.2. 如申請人事先提出要求，面試應選在出入方便的地點進行；
- 12.8.3. 准許應徵者在面試時使用輔助器材或獲得其他協助，例如弱聽的申請人獲得手語傳譯員的協助；
- 12.8.4. 面試程度應力求靈活，就有殘疾的申請人的特別需要作出調整，例如，弱聽的申請人應獲准以書面作答，毋須口頭答問；
- 12.8.5. 不應妄作假設，而應詢問申請人在工作中是否需要特別協助，以執行工作的**固有要求**；
- 12.8.6. 在錄用後才收取人事紀錄上所需的資料；及
- 12.8.7. 備存面試紀錄，以記錄申請人獲取錄與否的原因。該等紀錄不須無限定期保存，但建議保存紀錄的時間應不少於十二個月。

12.9. 主持面試人士宜在面試結束後，隨即記錄根據**劃一選擇準則**對申請人能力作出評估，此舉不但確保申請人的個人強項及弱項得到合理評估，同時亦為任何無根據的歧視指責提供了有力的證明及申辯。

要求提供資料(包括醫療資料)

12.10. 根據《殘疾歧視條例》，僱主如基於殘疾歧視要求有關僱員提供資料，而沒有殘疾的僱員通常是不會被要求提供資料的，即屬違法。

12.11. 僱主如因歧視有殘疾的求職者而要求對方提供醫療資料，亦屬違法。

12.12. 然而，倘有關的醫療資料是為確定下列情況所必須的，則僱主要求提供資料，並非違法：

- (i) 求職者能否執行工作的**固有要求**；或
- (ii) 求職者會否需要某些服務或設施，而該等服務或設施對於沒有殘疾的僱員並無需要。

12.13. 若僱主要求提供醫療資料：

- 12.13.1. 須緊記在大多數情況下，殘障不會對殘疾人士的一般工作能力造成不良影響；

12.13.2. 應避免在申請表格上、面試過程中或透過其他方式查詢求職者有關醫療性質的資料，除非有關資料與執行工作的**固有要求**存在直接關係；及

12.13.3. 確保任何根據該等資料作出的決定均與有關人士的工作能力有關。

12.14. 至於僱主要求求職者接受聘用前的身體檢查，僱主必須：

12.14.1. 確保醫療資料關乎工作的職責和責任；

12.14.2. 確保假如身體檢查結果顯示求職者有殘疾，而其後求職者不獲錄用，則不錄用的決定應基於有關求職者無法執行工作的**固有要求**而作出；及

12.14.3. 認為無法為求職者作出**合理遷就**，以便他執行工作的**固有要求**，或作出遷就會帶來**不合情理的困難**。

12.15. 根據《殘疾歧視條例》，如任何人因感染傳染病而遭受歧視，而歧視行為是為保障公眾健康所合理地必須的，則歧視行為並非違法。傳染病的詳情載於《檢疫及防疫條例》附表 1，亦包括衛生署署長指明的可傳播疾病。為免產生疑問，就《殘疾歧視條例》第 61 條而言，愛滋病不屬傳染病的範圍。

測驗

12.16. 如採用測驗形式進行甄選，建議僱主：

12.16.1. 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；

12.16.2. 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；

12.16.3. 應採用靈活的測驗的內容和執行方式，滿足有殘疾的申請人的需要，例如為弱視人士進行的測驗由筆試改為口試；及

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

聘用後查詢

12.17. 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申請人提出，便可能觸犯《殘疾歧視條例》。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。

12.18. 舉例而言，在聘用後可要求獲錄取人士提供詳細的醫療資料，以便遇緊急事故時加以協助。

12.19. 所有與僱員的殘疾有關的資料應當保密，未經有關僱員明確表示同意，不應把資料公開。

透過職業介紹所及就業服務招聘員工

12.20. 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，僱主應建議該等介紹所及服務機構遵守《殘疾歧視條例》，並在可行的情況下，儘量實施本實務守則的建議。

12.21. 僱主通知職業介紹所或就業服務機構有關空缺時，適當時可指明任何性別的殘疾人士均可申請存。

13. 有關僱傭條款及條件、利益、設施及服務的指引

13.1. 根據《殘疾歧視條例》，不論在僱傭條款及條件上或在提供任何利益、設施或服務上，如存有殘疾歧視，即屬違法。此項原則對現行合約及新訂合約同樣適用。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。

13.2. 建議僱主**合理遷就**有殘疾的僱員的需要，協助他們執行職務，讓他們享有與其他同事相同之利益。

同工同酬

13.3. 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，有殘疾和沒有殘疾的僱員從事「同類工作」或相同工作時，有權享有相同的薪酬。「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。

13.4. 職位名稱、職責說明或合約規定的責任有別，未必意味工作有所不同，關鍵在於在職人士實際執行的工作。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。

同值同酬

13.5. 與同工同酬有關的原則就是同值同酬。有殘疾的僱員承擔職務的工作要求若與其沒有殘疾的同事的要求一般高，即使兩者擔任不同工作，他們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薪酬。

13.6. 從外國經驗所得，不同員工擔任的工作雖不同，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，卻不應純以殘疾為理由而支付較低薪酬予擔任相同價值工作的有殘疾的僱員。

13.7. 僱主應維持同工同酬的原則，並宜考慮逐步實施同值同酬。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。

薪酬高低的考慮因素

13.8. 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：

13.8.1. 所評估的工作表現不同；

13.8.2. 服務年資不同；

13.8.3. 依照客觀的工作標準重估及調低僱員的職級；

13.8.4. 職位屬臨時見習性質；

13.8.5. 某一工作類別在機構內出現人手短缺；

13.8.6. 職位在再評級時被調低，但擔任該職位的員工繼續按先前的薪酬水平支薪；

13.8.7. 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

13.8.8. 經濟因素，例如某類熟練技工暫時出現短缺。

13.9. 此外，該等考慮因素必須：

13.9.1. 確實存在(例如沒有殘疾的僱員比有殘疾的僱員經驗豐富)；

13.9.2. 是薪酬高低的真正原因(即僱主必須訂定一套全體僱員同樣適用的工資釐定制度，亦會對富經驗的員工予以獎勵)；

13.9.3. 為薪酬差距提供合理解釋(即經驗豐富員工獲得較高薪酬並非不合理)；

及

13.9.4. 達到僱主所定的預期目標(例如，有證據顯示，由於沒有殘疾的僱員的經驗豐富，他的工作表現要比有殘疾的僱員出色)。

14. 有關晉升、調職及培訓的指引

14.1. 僱主在提供晉升、調職及培訓的機會時如作出殘疾歧視的行為，即屬違法。為符合良好管理常規，建議僱主：

14.1.1. 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；

14.1.2. 擢升員工的方式應依循招聘員工的相同做法。職位空缺的**劃一甄選準則**，應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；

14.1.3. 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，並以書面通知所有合資格的員工(不論殘疾與否)；

14.1.4. 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；

14.1.5. 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；

14.1.6. 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；及

14.1.7. 研究對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。如發現有殘疾人士及沒有殘疾人士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。

15. 有關解僱、裁員及不公平待遇的指引

15.1. 如基於殘疾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：

15.1.1. 確保有殘疾的員工不會因為某些表現或行為而遭受處分或解僱，而沒有殘疾的員工的相同表現或行為卻獲得寬宥或不被追究責任；

15.1.2. 裁員的程序若影響有殘疾的僱員，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；

15.1.3. 確保有殘疾及沒有殘疾的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；

15.1.4. 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)，安排上沒有殘疾歧視；

15.1.5. 保存有關解僱及裁員的紀錄。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；及

15.1.6. 採取所有合理可行的步驟，確保各人遵守特定的操守或行為標準，以防止任何殘疾人士遭受恐嚇、騷擾或較差的待遇。

16. 有關申訴程序的指引

16.1. 為符合良好管理常規，建議僱主：

16.1.1. 加倍審慎，以確保僱員根據《殘疾歧視條例》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；

16.1.2. 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歧視、騷擾、「使人受害」的歧視或中傷的投訴。這些程序應在制訂後通知所有員工，並不時檢討；

16.1.3. 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院提出訴訟的權利；

16.1.4. 有效地處理所有關於歧視、「使人受害」的歧視或騷擾的投訴。切勿武斷地認為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

16.1.5. 在執行員工處分程序時，應一視同仁，不論殘疾與否。

16.2. 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

17. 制定消除殘疾歧視、騷擾及中傷的政策

17.1. 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。

17.2. 機構亦須採用不會因殘疾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。

17.3. 機構亦須發出一項政策聲明，明確表示工作上基於殘疾而作出的騷擾及中傷行為均屬違法，不容發生。一旦發生，僱員有權作出投訴。

17.4. 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。

18. 政策的實施

18.1. 為確保政策能完全有效地執行，建議僱主：

18.1.1. 讓員工參與政策的制定及檢討工作；

18.1.2. 清楚公布政策；

18.1.3. 確保高層管理人員承擔政策執行的整體責任；

18.1.4. 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；

18.1.5. 向或會參與人力資源事務的所有僱員提供訓練；及

18.1.6. 使所有新聘用的員工瞭解公司的平等機會政策。

19. 政策的監察

19.1. 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。

- 19.2. 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級。
- 19.3. 在架構複雜的大型機構內，對每個部門的職員按殘疾、職級及薪酬等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，都應定時更新內容及進行檢討，以便採取所需的行動。
- 19.4. 適當的監察，可顯示殘疾人士是否：
- 19.4.1. 並無求職或申請擢升，或他們的申請人比預期少；
 - 19.4.2. 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
 - 19.4.3. 集中在某類崗位、組別或部門內工作。
- 19.5. 僱主應研究監察所得的資料，以確定員工的僱用及調配有否出現違法的歧視行為。

僱員的責任

20. 僱員的責任

- 20.1. 僱主雖有責任消除歧視、騷擾及中傷的行為，以及提供平等機會。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。
- 20.2. 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《殘疾歧視條例》的規定，並遵照本實務守則的建議。
- 20.3. 僱員應注意，根據《殘疾歧視條例》，對同事、可能共事的人士、僱主或準僱主，基於其殘疾而作出騷擾，或基於他們有聯繫人士的殘疾作出騷擾，均屬違法。
- 20.4. 在建立一個令殘疾人士感到舒服自在的工作環境上，僱員扮演的角色舉足輕重；僱員亦應注意，中傷任何人，包括有殘疾的同事，是違反《殘疾歧視條例》的行為。

21. 消除歧視

- 21.1. 僱員可積極參與消除歧視，例如花時間瞭解殘疾歧視的問題，以免無意中歧視他人或協助僱主這樣做。
- 21.2. 僱員在適當時可鼓勵僱主制定消除殘疾歧視政策，以及推行防禦措施。
- 21.3. 僱員的朋友或同事如有意真誠地提出有關殘疾歧視的投訴，或已經提出該等投訴，僱員宜從旁支持。
- 21.4. 僱員亦宜與僱主及同事衷誠合作，在工作場地為有殘疾的員工作出所須的**合理遷就**，方便他們工作。