

《種族歧視條例》

僱傭實務守則

香港太古城  
太古灣道 14 號  
平等機會委員會發出  
電話：2511-8211  
傳真：2511-8142  
電郵：eoc@eoc.org.hk  
網址：<http://www.eoc.org.hk>

## 目錄

<b>1 序言</b>	
1.1 《種族歧視條例》	p.
1.2 守則目的	p.
1.3 守則的法律地位和適用情況	p.
1.4 良好措施建議及例子說明	p.
<b>2 《種族歧視條例》下種族的涵義</b>	
2.1 《種族歧視條例》下何謂種族	p.
2.2 宗教	p.
2.3 語言	
2.4 不被視作基於種族而作出的行爲	
<b>3 《種族歧視條例》第三部的範圍</b>	
3.1 僱傭範疇	p.
3.2 僱用的定義	p.
3.3 完全或主要在香港以外地方工作	p.
3.4 給予小僱主的寬限期	p.
3.5 家庭傭工	p.
3.6 宗教	p.
3.7 其他職業關係	p.
3.7.1 合約工作者	p.
3.7.2 合夥人	p.
3.7.3 佣金經紀人	p.
3.7.4 大律師	p.
3.8 其他事宜	p.
3.8.1 職業訓練	p.
3.8.2 職業介紹所	p.
<b>4 《種族歧視條例》賦予的權利與責任</b>	
4.1 僱主及主事人的責任	p.
4.2 員工的權利和角色	p.
<b>5 實踐和促進種族平等</b>	
5.1 遵守《種族歧視條例》	p.
5.2 擬定和推行政策	p.
5.3 良好僱用程序與措施	p.
5.3.1 採用劃一甄選準則進行招聘	p.
5.3.2 不可考慮種族因素	p.

5.3.3	真正的職業資格	p.
5.3.4	招聘廣告	p.
5.3.5	篩選	p.
5.3.6	與種族相關的資料	p.
5.3.7	面試	p.
5.3.8	測試	p.
5.3.9	透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘	p.
5.3.10	僱用的條款和條件、福利、設施和服務	p.
5.3.11	海外僱員	p.
5.3.12	語言	p.
5.3.13	升職、調職和培訓	p.
5.3.14	防止基於種族的騷擾	p.
5.3.15	申訴程序	p.
5.3.16	解僱、裁員和對僱員不利的待遇	p.
5.3.17	監察	p.
5.3.18	積極措施	p.

## **6 《種族歧視條例》下違法行爲**

6.1	《種族歧視條例》下的歧視種類	p.
6.1.1	種族歧視	p.
6.1.2	基於近親的種族的歧視	p.
6.1.3	使人受害的歧視	p.
6.2	僱傭範疇的違法歧視行爲	p.
6.3	違法的種族騷擾行爲	p.
6.4	中傷及嚴重中傷的罪行	p.
6.5	歧視性的廣告	p.
6.6	指使他人及向他人施壓作出歧視	p.
6.7	《種族歧視條例》容許的行爲	p.
6.7.1	真正的職業資格	p.
6.7.2	培訓在香港以外地方運用的技能	p.
6.7.3	僱用擁有特殊技能、知識或經驗的人	p.
6.7.4	現行的本地及海外僱用條款	p.
6.7.5	積極措施	p.

## **7 遭遇歧視和騷擾**

7.1	《種族歧視條例》下的法律保障	p.
7.2	透過平機會處理投訴	p.
7.3	平機會提供的法律協助	p.
7.4	平機會的其他職能	p.



# 1 序言

## 1.1 《種族歧視條例》

1.1.1 《種族歧視條例》於 2008 年制訂，其主要目的包括把基於種族的歧視、騷擾和中傷列作違法；並賦予平等機會委員會(平機會)職能，負起消除該等歧視、騷擾和中傷的工作，及促進不同種族人士之間的平等與共融<sup>1</sup>。

1.1.2 《種族歧視條例》第三部是關於僱傭範疇(包括其他的工作關係和事宜)<sup>2</sup>中基於種族的歧視和騷擾，並將之定為違法行為。《種族歧視條例》第五部是有關歧視性廣告及其他違法行為。

## 1.2 守則目的

1.2.1 本實務守則(守則)乃根據《種族歧視條例》第 63 條，由平機會發出，就如何防止在僱傭範疇中基於種族的歧視和騷擾，及促進種族平等和諧，提供實用指引。守則旨在鼓勵僱主、僱員和其他相關人士實行良好措施，推動工作間的種族平等和共融，並協助他們認識《種族歧視條例》賦予他們的權利和責任，使他們尊重和避免侵犯他人的權利；也讓員工知道若遇上種族歧視和騷擾時應如何處理。

1.2.2 參閱守則時，應以《種族歧視條例》為依歸，並應整體地及以推廣種族平等的精神來理解，而不應以狹隘的角度來詮釋。

## 1.3 守則的法律地位和適用情況

1.3.1 守則根據法例發布，並經立法會審議。守則就良好僱傭常規和措施提供建議，以促進工作間的種族平等和共融。依循良好僱傭常規與措施，更有助促進工作間以外的種族平等與共融。例如：若僱傭關係與提供教育或其他服務與設施相關，則在工作間推廣種族平等，亦有助確保提供這些服務時不會出現種族歧視或騷擾。雖然守則並非法例，但

---

<sup>1</sup> 參閱《種族歧視條例》(第 602 章) 的詳題

<sup>2</sup> 參閱守則第 3 章

可呈堂作證據，當法庭處理根據《種族歧視條例》提出的法律程序的問題時，須考慮守則的相關部分<sup>3</sup>。例如，若僱主已按守則的建議採取合理可行的措施防止歧視和騷擾，有助僱主證明已遵守有關法例。

- 1.3.2 守則與《種族歧視條例》僱傭範疇的適用範圍相同，適用於公營和私營界別的僱傭關係，除非僱員是全部或主要在香港以外地方執行其工作<sup>4</sup>。守則亦適用於其他職業關係和與工作相關的事宜如合約工作者、佣金經紀、合夥人、職業訓練和職業介紹所的服務<sup>5</sup>。

#### 1.4 良好措施建議及例子說明

- 1.4.1 守則就良好措施作出建議<sup>6</sup>，僱主和相關人士應依循這些建議，按照機構的性質、規模，和可調配的資源，適當地加以採用。架構簡單的小型機構和企業，只要他們依循推行種族平等的精神，可採用較少規範的措施。
- 1.4.2 守則以簡單的例子說明《種族歧視條例》的原則和概念如何應用於僱傭範疇。歧視法例的應用很視乎個別案件的情況，守則的例子旨在協助讀者對《種族歧視條例》原則的一般理解，不能涵蓋讀者可能遇上的實際情況中所有相關的事實，故不應視作可直接應用於該等情況。
- 1.4.3 發布守則時，香港尚未有任何援引《種族歧視條例》的本地法庭案例。參考香港或其他地方的其他反歧視法例的案例和資料(例如:國際法和普通法資料)，有助瞭解《種族歧視條例》如何運作。守則就相關資料已作註釋，惟讀者須注意外地與本港在法例條文及實際環境上可能有差異。
- 1.4.4 雖然守則旨在解釋法例的一般原則，但本身並非完整及具權威性的法例陳述，故守則不能替代就個別情況尋求適當的法律意見。關於具體情況的法律責任範圍，讀者應參考《種族歧視條例》的相關條文和法律意見。

---

<sup>3</sup> 《種族歧視條例》第 63(14)條

<sup>4</sup> 《種族歧視條例》第 16 條及守則第 3.3 段

<sup>5</sup> 參閱守則第 3 章

<sup>6</sup> 參閱守則第 5 章

## 2 《種族歧視條例》下種族的涵義

### 2.1 《種族歧視條例》下何謂種族

2.1.1 《種族歧視條例》訂明，種族是指個人的「種族」、「膚色」、「世系」、「民族」或「人種」<sup>7</sup>。「種族群體」是指參照這些特徵而界定的群體<sup>8</sup>。在這方面，《種族歧視條例》與《消除一切形式種族歧視國際公約》第一條中種族歧視的意思相符。

2.1.2 《種族歧視條例》進一步解釋「世系」的涵義<sup>9</sup>，訂明基於世系的歧視是指基於社會分層（例如世襲階級及相類似的世襲地位制度）的方式，對某些社群作出歧視，因而會剝奪或損害他們平等地享有人權。

2.1.3 《種族歧視條例》未有詳細闡釋「種族」、「膚色」、「民族」或「人種」的涵義。在應用這些詞語時，下列資料有參考作用：

- (1) 《消除一切形式種族歧視國際公約》和相關文件<sup>10</sup>；
- (2) 其他司法管轄區(例如：普通法管轄區)的案例和其他資料。

2.1.4 上述參考資料顯示：

- (1) 種族主義和種族歧視是社會演化過程的結果，試圖把人分成不同群體，令社會上一些人被邊沿化<sup>11</sup>。故此，歧視法例中的「種族」、「膚色」、「民族」或「人種」等詞語在反歧視法例上有其廣泛通用的意思<sup>12</sup>。這些意思並不互相排斥，而某人可能同時屬於多過

<sup>7</sup> 《種族歧視條例》第 8(1)(a)條

<sup>8</sup> 《種族歧視條例》第 8(1)(d)條

<sup>9</sup> 《種族歧視條例》第 8(1)(c)條

<sup>10</sup> 例如：消除種族歧視委員會(一個在《消除一切形式種族歧視國際公約》下設立的獨立專家組織)所作的第 VIII 項一般性建議，表示除非有反對理據，否則應以個別人士的自我識別來區分其所屬的種族群體

<sup>11</sup> 加拿大安大略省人權委員會 2005 年《種族主義及種族歧視的政策及指引》第 2.1 段

<sup>12</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 及 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

一個種族群體<sup>13</sup>。例如：把人識別為亞洲人，是基於種族而作出的行爲。把人識別為華裔亦然。某個在香港生活的人可屬於亞洲族群，又屬於華裔族群。

- (2) 民族包括一些其國家已不復存在的民族，或一些以現代國家觀念而言，從未自成一國的民族<sup>14</sup>。民族不等同於國籍。某個人的民族可與其國籍或公民身份不同，例如：一個在香港生活的印度裔人士，可屬馬來西亞國籍。
- (3) 當一個群體享有共同而獨特的風俗、信仰、傳統，和因長期的共同歷史或假設的共同歷史而形成的特徵，便是一個稱為「人種」的種族群體(其成員都屬該「人種」)<sup>15</sup>。有外地法庭因此裁定猶太人和錫克教徒屬種族群體<sup>16</sup>。其他性質類似的群體亦可被視為種族群體。

## 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爲<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體，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)，

---

<sup>13</sup> 《種族歧視條例》第 8(1)(d)條和英國種族平等委員會 2005 年《僱傭範疇的種族平等實務守則》第 111 頁

<sup>14</sup> 英國種族平等委員會 2005 年《僱傭範疇的種族平等實務守則》第 109 頁

<sup>15</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 和 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385 及 *BBC Scotland v Souster* [2001] IRLR 150

<sup>16</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 及 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

<sup>17</sup> *Nyazi v Rymans* (EAT, 10 May 1988, unreported)

<sup>18</sup> *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693

<sup>19</sup> 參閱《種族歧視條例》第 4(b)條及守則第 6.1.1(2)段



## 2.4 不被視作基於種族而作出的行爲

2.4.1 《種族歧視條例》規定，凡基於第 8(3)條指明的事項作出的行爲，不屬《種族歧視條例》下基於種族而作出的行爲。基於這些事項而作出的行爲，亦不構成《種族歧視條例》下間接歧視定義中的要求或條件<sup>20</sup>。這些事項是：

- (1) 有關人士是否原居村民<sup>21</sup>；
- (2) 有關人士是否永久居民、或享有香港居留權或香港入境權、或受任何逗留限制或條件所規限、或獲准在香港入境或在香港逗留<sup>22</sup>；
- (3) 有關人士在香港的居住年期<sup>23</sup>；
- (4) 有關人士的國籍和公民身份<sup>24</sup>。

2.4.2 儘管基於上述事項作出的行爲，根據《種族歧視條例》不屬基於種族而作出的行爲，這些事項不應作為表面藉口，用以隱藏在《種族歧視條例》下實為種族歧視的行爲。若事實屬於種族歧視，受歧視的人可在法院提出法律訴訟或向平機會提出投訴，以進行調查和調解<sup>25</sup>。

### **例子 1:**

一名巴基斯坦裔香港居民申請某公司的經理職位。她完全符合該職位的所有要求，但並非香港永久居民。該公司拒絕接受她的申請，稱公司只會聘用香港永久居民。但事實是公司不只聘用香港永久居民，也聘用不同族裔的非香港永久居民任職經理。雖然在《種族歧視條例》下，是否香港永久居民不屬於種族原因，但憑上述資料，法庭可推斷

---

<sup>20</sup> 參閱《種族歧視條例》第 4(b)條及守則第 6.1.1(2)段

<sup>21</sup> 《種族歧視條例》第 8(3)(a)條；「原居村民」一詞定義見於《村代表選舉條例》(第 576 章)；「原有鄉村」一詞定義見於《地租評估及徵收條例》(第 515 章)

<sup>22</sup> 《種族歧視條例》第 8(3)(b)條

<sup>23</sup> 《種族歧視條例》第 8(3)(c)條

<sup>24</sup> 《種族歧視條例》第 8(3)(d)條

<sup>25</sup> 守則第 7 章

公司拒絕考慮她申請的真正原因，是因為她屬巴基斯坦裔，亦即在《種族歧視條例》下一個基於種族的原因。

### 3 《種族歧視條例》第三部的範圍

#### 3.1 僱傭範疇

《種族歧視條例》第三部是關於僱傭範疇的歧視和騷擾，包括僱用及其他職業關係與事宜。

#### 3.2 僱用的定義

3.2.1 根據《種族歧視條例》，「僱用」(employment)是指根據服務合約或學徒合約，或親自執行任何工作的合約<sup>26</sup>。這定義較普通法或勞工法例的定義為廣。在普通法或《僱傭條例》下不屬僱員的人，若他們屬於《種族歧視條例》下僱用定義的僱員，則仍受《種族歧視條例》的保障，免受基於種族的歧視及騷擾。

##### **例子 2：**

一名菲律賓裔自僱樂師，與酒吧東主訂立合約，親自在其酒吧表演，《種族歧視條例》適用於這種「僱用」關係。根據《種族歧視條例》，酒吧東主不可基於該樂師的種族歧視或騷擾他或她。

3.2.2 私營企業僱主、政府<sup>27</sup>及其他公營機構均受《種族歧視條例》約束，其員工在《種族歧視條例》下均有權在不受種族歧視及騷擾的工作環境下工作。

#### 3.3 完全或主要在香港以外地方工作

3.3.1 《種族歧視條例》不適用於完全或主要在香港以外地方工作的人士<sup>28</sup>。參考案例顯示：

- (1) 《種族歧視條例》適用於所有僱傭情況，除非有關僱員是完全或主要是在香港以外地方執行其職務，或在香港註冊的船舶或飛機但完全在香港以外地方執行其工作<sup>29</sup>。

---

<sup>26</sup> 《種族歧視條例》第 2 條：這定義內的合約不一定是書面合約

<sup>27</sup> 《種族歧視條例》第 3 條

<sup>28</sup> 《種族歧視條例》第 16(1)條

<sup>29</sup> *Haughton v Olau Line (UK) Ltd* [1986] IRLR 465; 《種族歧視條例》第 16(1)及(2)條

- (2) 決定某人是否主要或完全在香港以外地方工作，應考慮整段僱用時間<sup>30</sup>。
- (3) 只要某人在整段受僱時間內，實際上在香港以外地方工作的時間較在香港工作的時間為多，便可界定該人主要在香港以外地方工作，在此情況下，《種族歧視條例》並不適用<sup>31</sup>。
- (4) 若某人主要在香港工作，即使歧視行為在香港以外地方發生，《種族歧視條例》仍適用。這表示，若某人被派到香港以外工作時受到歧視，只要他在整段受僱時間內，在香港工作的時間較在香港以外地方工作的時間長，《種族歧視條例》便適用於他<sup>32</sup>。

**例子 3：**

一名荷蘭裔經理在受僱期間，有 55% 的時間在香港工作，另 45% 的時間在香港以外地方工作，《種族歧視條例》適用於他。另一方面，一名受僱於某公司的日裔工廠監督，需要在中國內地工廠工作及居住，完全沒有在香港工作，則《種族歧視條例》對他並不適用。

**例子 4：**

一名華裔會計師已在香港的公司任職五年，剛調到公司在內地的工廠留宿工作。即使該會計師已不再在香港工作，但《種族歧視條例》仍適用於他，因為在整段受僱時間內，他大部分時間在香港工作。直至他在內地已工作超過五年，在整段受僱時間內，他在香港以外地方工作的時間較長，則《種族歧視條例》便不適用。

3.3.2 《種族歧視條例》適用於下述人士，除非他們完全在香港以外地方工作<sup>33</sup>：－

- (1) 在香港註冊的船舶上工作；或
- (2) 在香港註冊的飛機上工作，而該飛機是由一名以香

<sup>30</sup> *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

<sup>31</sup> *Carver v Saudi Arabian Airlines* [1999] ICR 991

<sup>32</sup> *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

<sup>33</sup> 《種族歧視條例》第 16(2)條

港為主要業務地點或通常居住於香港的人所營運的。

**例子 5：**

某人在一艘香港註冊的船上工作，雖然他只有 10%時間在香港水域內，但《種族歧視條例》仍適用於他。若有人在一艘香港註冊的船上工作，但全部時間都不在香港水域，則《種族歧視條例》不適用於該人。

### 3.4 給予小僱主的寬限期

3.4.1 《種族歧視條例》制定後的首三年設有寬限期，寬限期將於 2011 年 7 月 10 日屆滿。在寬限期間，《種族歧視條例》第 10(1)和 10(2)條(對《種族歧視條例》下僱傭範疇的歧視的禁制)不適用於僱用不超過 5 名僱員的僱主<sup>34</sup>。若某公司由另一公司所控制，或若兩間公司由第三者所控制，在計算僱員數目時，兩間公司的僱員均計算在內<sup>35</sup>。

3.4.2 寬限期不適用於種族騷擾及使人受害的歧視行為<sup>36</sup>。所有僱主任何時候均不可基於僱員的種族對他作出騷擾或使人受害的歧視行為。寬限期亦不適用於家庭傭工的僱用<sup>37</sup>。

3.4.3 寬限期內任何時間，若僱主的僱員增至多於五人，《種族歧視條例》即適用於當時作出的任何種族歧視行為。

### 3.5 家庭傭工

3.5.1 《種族歧視條例》第 10(1)(a)和(c)條規定，凡在招聘方面作出基於種族的歧視，即屬違法。但這些條文並不適用於在僱主或僱主親屬的居所工作的家庭傭工的招聘事宜上<sup>38</sup>。例如，一名僱主可基於族裔上的分別而選擇聘用一名印尼裔家庭傭工，但拒絕聘用泰裔家庭傭工。

3.5.2 家庭傭工一旦獲聘用，《種族歧視條例》第 10(2)條便適用，僱主不可基於種族而歧視該家庭傭工。

---

<sup>34</sup> 《種族歧視條例》第 10(3)和(8)條

<sup>35</sup> 《種族歧視條例》第 10(9)條

<sup>36</sup> 參閱《種族歧視條例》第 6 及 10(3)條；及守則第 6.1.3 段

<sup>37</sup> 《種族歧視條例》第 10(3)條

<sup>38</sup> 《種族歧視條例》第 10(7)條

### 3.6 宗教

若為某有組織宗教的目的而只僱用某特定種族群體，以符合該宗教的教義或避免傷害其教徒共有的宗教感情，則《種族歧視條例》第三部(《種族歧視條例》下有關僱傭範疇的條文)不適用於該項僱用<sup>39</sup>。

### 3.7 其他職業關係

#### 3.7.1 合約工作者

《種族歧視條例》第 15 條適用於合約工作者。合約工作者就是由主事人的承判商或次承判商聘用，為主事人工作的人士<sup>40</sup>。承判商是與主事人訂立合約，為主事人承辦工作的人士<sup>41</sup>。次承判商是與承判商或另一承判商訂立合約以承辦全部或部分工作的人士<sup>42</sup>。《種族歧視條例》第 15 條規定，主事人必不可基於種族而歧視合約員工。若主事人本身沒有歧視或騷擾合約工作者，便沒有違反《種族歧視條例》第 15 條。然而，主事人應採取合理可行的措施以防止其僱員歧視或騷擾合約工作者，亦不可授權其代理人歧視合約工作者（參閱守則第 4.1 段）。

#### **例子 6：**

一名僱用清潔工人的清潔承判商，根據與一間貿易公司(主事人)的合約，派清潔工人到貿易公司工作。清潔工人分屬不同族裔，有華裔也有尼泊爾裔。他們都是該貿易公司的合約工作者，貿易公司不可基於他們的種族而歧視他們。

#### 3.7.2 合夥人

《種族歧視條例》第 17 條適用於有 6 名或以上合夥人的合夥公司。這些公司不可對任何合夥人或有意成為合夥人的人士作出種族歧視。

#### 3.7.3 佣金經紀人

---

<sup>39</sup> 《種族歧視條例》第 23(1)條

<sup>40</sup> 《種族歧視條例》第 15(1)條

<sup>41</sup> 《種族歧視條例》第 15(7)條

<sup>42</sup> 《種族歧視條例》第 15(7)條

《種族歧視條例》第 22 條適用於為其主事人執行工作，以獲取佣金作為全部或部分酬金的佣金經紀人。《種族歧視條例》第 22 條規定，身為主事人的保險公司，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。

#### 3.7.4 大律師

《種族歧視條例》第 35(1)和(2)條適用於大律師及大律師書記，他們不可對任何見習大律師或承租人作出種族歧視，或就提供見習職位或租賃事宜上對任何人作出種族歧視<sup>43</sup>。《種族歧視條例》第 35(3)條規定任何人不可就發出、拒發或接受委聘大律師的指示的事宜上作出種族歧視。例如：一名當事人不可因一名大律師是印度裔而拒絕向他發出指示。

### 3.8 其他事宜

#### 3.8.1 職業訓練

- (1) 《種族歧視條例》第 20 條適用於職業訓練的提供者。這些提供者不可向任何正在尋求或接受訓練以助其勝任某項僱用的人作出種族歧視。例如：某技能學院不可因種族原因而拒絕取錄巴基斯坦裔學生就讀機械訓練課程。
- (2) 提供職業訓練的人不需為任何種族群體人士更改假期或授課語言或作出不同的安排<sup>44</sup>，提供者可定出與課程內容相稱的語言要求。
- (3) 若情況許可，可透過不同方法設計和提供課程、活動、資料和材料，讓不同種族群體的人士有平等機會接受職業訓練。守則鼓勵提供者實行這些良好措施，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。
- (4) 鼓勵提供者確保訓練課程的語言要求與課程內容相

---

<sup>43</sup> 根據《種族歧視條例》第 35(4)條，“見習大律師”、“見習職位”、“租賃”及“及承租人”等詞的涵義，一如它們通常應用於與大律師事務所有關的事項時所具有的涵義

<sup>44</sup> 《種族歧視條例》第 20(2)條

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，就不必要要求學員能讀能寫中文。

### 3.8.2 職業介紹所

- (1) 《種族歧視條例》第 21 條適用於職業介紹所。這些介紹所不可對尋求服務的人士作出種族歧視。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。
- (2) 《種族歧視條例》第 21(4)條規定，若職業介紹所根據《種族歧視條例》證明僱主曾向該介紹所作出陳述，指僱主可合法地拒絕聘用某人(例如：僱主表明種族是該職位的真正職業資格<sup>46</sup>)，而該職業介紹所依據該陳述行事是合理的，則該職業介紹所毋須負上第 21 條下的任何法律責任。
- (3) 有關工作的語言要求和招聘廣告所用語文的良好措施，參閱守則第 5.3.4(3)段。

---

<sup>45</sup> 《種族歧視條例》第 48 條

<sup>46</sup> 參閱守則第 5.3.3 段



## 4 《種族歧視條例》賦予的權利與責任

### 4.1 僱主及主事人的責任

4.1.1 根據《種族歧視條例》，員工有權免受種族歧視和騷擾。僱主不可基於員工的種族，歧視或騷擾他們。《種族歧視條例》要求僱主採取合理可行的措施，以防止歧視和騷擾。《種族歧視條例》規定，僱主只有在已採取合理可行措施的情況下，才可免卻其法律責任<sup>47</sup>。

4.1.2 《種族歧視條例》第 47(1)條規定，僱員在其受僱用中所作出的任何事情，即使僱主不知情或沒有批准僱員的行為，也被視為僱主所為。例如：若僱員基於種族而歧視或騷擾另一僱員，僱主會被視為同樣歧視或騷擾該僱員。除非僱主已採取合理可行措施防止有關事情發生，否則須負上法律責任。

(1) 為履行責任，採取合理可行措施，防止種族歧視和騷擾，建議僱主採用種族平等政策，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。

(2) 英國裁判庭裁定，下班後舉行的僱員社交活動或有組織的宴會，縱然在工作地方以外或正常工作時間以外進行，在有關案情中仍屬受僱用中的活動<sup>48</sup>。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。

4.1.3 《種族歧視條例》第 47(2)條規定，代理人獲主事人授權(不論是明示或默示，亦不論是事前或事後授權)作出的任何事情，都視為主事人所作，例如：主事人須對獲主事人授權的代理人作出的種族歧視或騷擾負責。主事人宜因應本身

---

<sup>47</sup> 《種族歧視條例》第 47(3)條

<sup>48</sup> *Chief Constable of the Lincolnshire Police v Stubbs* [1999] IRLR 81，是一宗性別歧視的案例，但對《種族歧視條例》的應用有參考作用

的情況，藉採用和依循守則第五章所闡述的工作場所的良好措施和程序，採取合理可行的措施，防止他們的代理人作出歧視或騷擾的行徑。這有助主事人遵行《種族歧視條例》，確保他們的代理人不會得到授權，作出種族歧視和騷擾的行爲。

## 4.2 員工的權利和角色

- 4.2.1 所有員工都有權在不受種族歧視的環境下工作。這權利包括有關獲得工作機會、僱用條款及條件(包括福利與設施)、升職、調職或培訓機會、和解僱或裁員等事宜。他們都享有受尊重和受到有尊嚴的待遇的權利；及有權利不接受任何基於種族而作出的不受歡迎行徑或含敵意的環境。他們也有權不被指示或不受壓力向其他人作出種族歧視或騷擾<sup>49</sup>。《種族歧視條例》賦予員工的權利受到法律的保障。若他們遇上歧視或騷擾，可提出法律程序或向平機會作出投訴，以討回公道<sup>50</sup>。他們要求討回公道的權利本身也受到法律的保障，以免他們因此而受害<sup>51</sup>。
- 4.2.2 員工在受僱用期間不可歧視或騷擾其他同事，或協助僱主作出這等行徑。《種族歧視條例》第 48(1)條規定，任何人明知而協助另一人作出《種族歧視條例》定為違法的行爲，即屬違法。《種族歧視條例》第 48(2)條規定，當僱主或主事人須對僱員或代理人的行爲負責，該僱員或代理人亦會被視為協助僱主或主事人作出有關行爲。換言之，若員工作出種族歧視或指示或施壓要另一人這樣做的話，便須負上個人責任。員工本身亦須對其作出的種族騷擾行爲負責<sup>52</sup>。
- 4.2.3 員工有責任尊重共事的人的權利。他們不可基於種族而歧視或騷擾共事的人。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。

---

<sup>49</sup> 《種族歧視條例》第 43 條；守則第 6.6 段

<sup>50</sup> 參閱守則第 7 章

<sup>51</sup> 參閱守則第 6.1.3 段

<sup>52</sup> 守則第 6.2 和 6.3 段

- 4.2.4 員工具有清楚角色，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。

## 5 實踐和促進種族平等

### 5.1 遵守《種族歧視條例》

《種族歧視條例》第三部規定，僱主不可種族歧視或騷擾其僱員，並須採取合理可行的措施，防止該等歧視和騷擾。良好僱用措施是僱主賴以遵守《種族歧視條例》和履行法律責任的鑰匙。守則鼓勵僱主因應其機構的規模、架構及可投放的資源，採用下文的建議。架構簡單、規模較小的機構和企業，只要按照實踐和促進種族平等的精神，可採用較少規範的措施。

### 5.2 擬定和推行政策

5.2.1 系統化方法是制定和維持良好僱用措施的最佳方法。建議僱主制定平等機會政策，並明確地包括種族平等。這代表僱主對種族平等的承擔，也為推動和落實種族平等的行動提供框架。

5.2.2 就種族平等而言，有關政策應解釋其目的是確保：

- (1) 所有求職者或僱員都不會因其種族而受到較差的待遇(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)；
- (2) 任何種族群體的求職者或僱員都不會由於某些要求或條件對其族群比對其他族群有差異甚大的負面影響而蒙受不利，除非有關的要求或條件是為達致有合法目的而設，且與該目的有合理和相稱的關連，屬有理可據的(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)；
- (3) 所有合資格的人，無分種族，在機構內皆享有僱用、培訓和事業發展的均等機會；
- (4) 每個求職者和僱員的種族身分都受尊重，無人會受到任何方式的種族騷擾；
- (5) 所有求職者和僱員都認識到僱主消除種族歧視和騷擾的決心，並知道種族歧視和騷擾是違法的；他們

也對相關問題有適當的認識；

- (6) 妥善執行申訴制度，讓求職者和僱員不論其種族，皆可向內部提出任何關注或投訴；並會妥善處理有關事宜，作出適當補救；亦不會向提出關注或投訴的人作出報復；而所有求職者和僱員都知道，他們可應用該申訴制度，也懂得如何應用。

5.2.3 為達致成效，政策必須透過採用良好僱用程序及措施來推行(守則第 5.3 段)。守則建議由高層管理負責推行政策的整體責任，鼓勵僱員參與制定和檢討政策，例如透過成立包括管理層和僱員代表的聯合委員會。政策的細節視乎個別機構的規模和架構及資源而定，但須依從實踐和促進種族平等的精神。守則未附有政策的範本，以供參考及因應情況採用。政策應發予所有新入職和現職僱員，讓所有員工知悉。

### 5.3 良好僱用程序與措施

#### 5.3.1 採用劃一甄選準則進行招聘

- (1) 僱主應根據劃一甄選準則進行招聘。劃一甄選準則應具體針對有關工作。例如，劃一甄選準則可定出：
  - (a) 任職者應有的經驗類別，例如：採購經驗；
  - (b) 經驗年資要求，例如：五年；
  - (c) 學歷要求，例如：採購學文憑；
  - (d) 具體的技術及管理技能，例如：使用某種電腦軟件、某種語文的流利程度(這些要求須是為達到良好工作表現所需的)<sup>53</sup>；
  - (e) 工作對個人的要求，例如：願意出外公幹、願意接觸不同背景人士；及
  - (f) 體能和其他技能要求，例如：微細裝配工作需

---

<sup>53</sup> 參閱守則第 5.3.12 和 6.1.1(2)(v)段

手眼協調靈活。

- (2) 劃一甄選準則(包括語文能力要求<sup>54</sup>)應反映工作需要及應與達致良好工作表現的要求相稱。守則建議僱主制定劃一甄選準則，作為確立公平招聘措施的第一步，並不時檢討準則，以評估是否仍適用或需作出修訂。
- (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。

### 5.3.2 不可考慮種族因素

- (1) 只要具備工作所須的相關資歷、技能及個人素質，種族並不影響執行某項工作的能力。僱主不可假設屬於某種族群體的人不適合受聘。
- (2) 根據劃一甄選準則作出招聘決定，符合僱主的利益，因為每個人都是按照其執行工作的能力接受評估，而不會受其他不相關的因素影響，例如種族。
- (3) 除了在種族是「真正的職業資格」的情況外(參閱守則第 5.3.3 段)，僱主應確保種族並非決定是否聘用的原因。這適用於透過廣告、職業介紹所或教育機構的就業輔導處所進行的招聘。
- (4) 僱主應確保處理求職申請和負責面試的僱員都受過訓練，不會假設屬於某族群的人不適合受聘，或基於種族來決定是否聘用。例如：若有求職者的姓名、外表或口音顯示其為巴基斯坦裔，不應基於其族裔而拒絕聘用。

### 5.3.3 真正的職業資格

---

<sup>54</sup> 參閱守則第 5.3.12 和 6.1.1(2)(v)段

- (1) 除了《種族歧視條例》第 11 條註明的情況外，不可因為種族理由拒絕聘用，而劃一甄選準則也不可提及種族。《種族歧視條例》第 11 條註明的情況為：
- (a) 該工作涉及在戲劇表演或參演其他娛樂項目中某個角色，而為求有真實感，該角色需要由屬於某種族群體的人擔任；
  - (b) 該工作涉及參與藝術工作者的模特兒或攝影模特兒在藝術品、視像或一連串的視像製作，而為求有真實感，需要由屬於某種族群體的人擔任；
  - (c) 該工作涉及在某地方工作，而在該地方的特定場景提供食物或飲品予公眾人士，並在該處進食，而為求有真實感，需要由屬於某種族群體的人在該場景執行該工作；
  - (d) 擔任該工作的人士需向同屬於其種族群體的人提供促進其福利的個人服務，而由屬同一種族群體的人能最有效地提供該等服務；
  - (e) 該工作涉及向屬於某種族群體的人提供個人服務，而該等服務的性質或提供情況，需要熟悉該種族群體的語言、文化及風俗習慣，以及對該種族群體的需要具敏感度而屬於該種族群體的人能最有效地提供該等服務。
- (2) 若某項工作屬於上述情況，種族可作為「真正的職業資格」。若僱主聲稱「真正的職業資格」適用於某份工作，則僱主要證明有關事實，法庭亦會非常嚴謹地查核有關聲稱。例如：法庭裁定上文第(d)項的情況不適用於管理和行政工作，因為在職者不用向特定種族群體提供個人服務，與接受服務者也沒有直接接觸<sup>55</sup>。

#### 5.3.4 招聘廣告

僱主應確保廣告內容根據劃一甄選準則制定。守則鼓勵僱

---

<sup>55</sup> *London Borough of Lambeth v Commission for Racial Equality* [1989] IRLR 379



主：

- (1) 透過公開招聘填補空缺，以便所有種族群體的人有機會申請。若空缺要由升職或調職填補，應知會所有合資格人士，不會限制任何種族群體人士提出申請。
- (2) 避免在申請階段索取照片和身分證副本，以免被視為有意作出基於種族的歧視；但要求身分證號碼是可接受的。為識別身分，可在面試階段索取照片和身分證副本。
- (3) 進行招聘時，使用不同渠道(例如：報章、勞工處的就業中心、職業介紹所、專業期刊和專家雜誌或刊物等)，讓不同種族群體的人都可獲得相關資料。。若閱讀或書寫某種語文的能力是達致良好工作表現的所要求<sup>56</sup>，則在招聘廣告中可具體註明語文能力要求，並可以該種語文刊出。鑑於中、英文是香港最常用的語文，守則鼓勵僱主在實際可行情況下透過中、英文媒體進行招聘。鑑於有些人只能說卻不會閱讀或書寫中文，除了以中文招聘外，守則鼓勵僱主考慮在實際可行情況下也以英文招聘。守則也鼓勵職業介紹所在實際可行情況下以中、英文提供服務。
- (4) 在廣告中寫上「所有種族群體人士有平等機會爭取有關職位」，會清楚明確表示歡迎所有種族群體的人申請。

### 5.3.5 篩選

僱主經常需要透過篩選過程收窄求職者範圍。篩選可分成不同階段，而涉及與求職者進行面試與否，兩者皆可。守則建議僱主：

- (1) 確保篩選過程中所考慮的因素以劃一甄選準則為依據，客觀地衡量各個求職者；

---

<sup>56</sup> 參閱守則第 5.3.12 段

- (2) 確保評分制度劃一適用於所有申請人；不同因素的比重，應反映工作的要求，並劃一應用於所有種族，例如：掌握某種語言或過往經驗等；
- (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>；
- (4) 防止就不同種族群體人士的能力作出一般性的假設，因對個別人士來說，有關假設可能與實質情況不符；
- (5) 訓練負責人事管理的職員，在進行甄選時要客觀比較各申請者，不要假設某種族群體的人較不適合受聘，或以種族為理由，決定應聘用誰。

#### 5.3.6 與種族相關的資料

- (1) 守則建議申請表格的資料，不應暗示僱主有意考慮任何與工作無關，但與種族有關的因素，而可引致求職者因種族而被拒絕聘用，除非基於種族因素的考慮符合「真正職業資格」，獲得豁免<sup>58</sup>。
- (2) 僱主應只可因作出特別安排，例如：與宗教節期或禮儀有關的日子或時間、禁食需要或文化規範，而索取與種族相關的資料。索取有關資料時，應清楚說明索取或使用這等資料的目的。這些資料應可與申請表的其他資料分開，在面試進行前，不應讓甄選小組的成員知悉。所收集到的資料應保密，且不可用於其他用途。與種族相關的資料也可用作監察種族平等政策的推行情況（參閱守則第 5.3.17 段）。在收集和使用資料時，亦應遵守《個人資料(私隱)條例》。

#### 5.3.7 面試

主持面試人士如能依據事實，按求職者的技能及能力進行

---

<sup>57</sup> 根據《種族歧視條例》，向平機會作出投訴的時限為 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)，妥善保留紀錄，有助處理糾紛

<sup>58</sup> 參閱守則第 5.3.3 段

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：

- (1) 確保負責人事管理的職員、部門經理和所有其他參與招聘事宜的職員都受過關於執行不含歧視措施的訓練。僱主應讓他們知道，指示他人或向他人施壓作出歧視，屬違法行為<sup>59</sup>；
- (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；
- (3) 面試時應只詢問有關工作要求的問題；
- (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；
- (5) 保存招聘過程和面試記錄不少於 24 個月<sup>60</sup>。

### 5.3.8 測試

若以測試作甄選，守則建議僱主：

- (1) 使用針對有關工作及/或職業要求的甄選測試，以量度申請人擔任有關工作的實際能力或潛質；
- (2) 盡量使用專業設計的測試。這可令僱主得知申請人的重要客觀資料，例如：智能、個性傾向和技能。這類測試的優點是提供具體分數，而非依靠個人意見或主觀判斷；
- (3) 定期檢討測試，以確保在內容或評分方法上切合工作需要及不含任何偏見。

---

<sup>59</sup> 《種族歧視條例》第 43 和 44 條

<sup>60</sup> 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

### 5.3.9 透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘

若透過職業介紹所、勞工處提供的就業輔導服務、教育機構或非政府組織進行招聘，僱主應提醒他們遵守《種族歧視條例》，並盡量依循守則的建議，以確保不會有任何求職者受到種族歧視。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。僱主應註明，除非根據「真正職業資格」獲得的豁免，否則所有種族群體都可申請有關空缺。(參閱守則第 5.3.3 段)

### 5.3.10 僱用的條款和條件、福利、設施和服務

- (1) 守則建議僱主確保僱用條款及條件、指派的工作和職務、福利、設施或服務有關的措施、規則、條款、政策、條件和要求，不會因僱員的種族而使其受到的待遇遜於其他種族的僱員(參閱守則第 6.1.1(1)段有關直接歧視)；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。
- (2) 守則建議僱主，就對任何種族群體帶來差異甚大的負面影響的措施、規則和要求，將其負面影響減到最低(參閱守則第 6.1.1(2)段有關間接歧視)。若僱員的文化或宗教習俗，如有關衣飾的習俗，與僱主的政策或工作場所要求有衝突，守則建議僱主可探討更改或轉換這些要求<sup>61</sup>。例如，僱主可探討容許彈性上班安排。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。
- (3) 有關薪金、工作時間、超時工作、花紅、應享假期、病假等，僱主應維持同工同酬的原則。

---

<sup>61</sup> 參閱 *Ahmad v Inner London Education Authority* [1977] ICR 490(雖然並非《種族歧視條例》下之案例，但卻說明僱主可如何遷就僱員的需要) 僱主願意允許一名虔誠的回教徒僱員兼職形式受僱，以便他能出席星期五禱告；及 *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693，僱主準備聘請一名兼職員工，為因守安息日在星期六不能上班之猶太裔求職者作出遷就

- (4) 在相同情況下，若屬不同種族群體的僱員所做的工作屬「相若工作」或「相同工作」，兩人應享同樣薪酬和福利。「相若工作」指性質大致相似的工作，且兩人所做職務的差異對僱用條款和條件並無實質重要性<sup>62</sup>。不同的職稱、職務清單或合約責任都不一定代表不同的工作，實質職務才是關鍵。究竟兩份工作是否「相若工作」，可根據工作涉及的類型和工作所需的技能與知識等作一般考慮。「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) 「同工同酬」的一項相關原則是「同值同酬」。若不同種族群體的僱員所做的工作，與另一種族群體的同事所做的工作，其要求一樣，即使工作不同，他們應得到相同的薪酬和福利。即同值工作應享相同薪酬。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。
- (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。
- (7) 外國經驗顯示，不同員工擔任的不同工作，可根據工作對員工在付出、技能、責任和工作環境等要求進行比較<sup>63</sup>。僱主可根據市場情況和個別人士的工作表現設定個別薪酬，但不應基於種族而向一群做同值工作的員工支付較低的薪金。
- (8) 僱主維持同工同酬原則的同時，應鼓勵他們逐步推行同值同酬。這需要對同一機構內的不同工作進行客觀的專業評估，或以其他不含種族歧視的方法處理同酬問題。公、私營界別的大機構都有結構完善

---

<sup>62</sup> 《1970年英國同酬法案》

<sup>63</sup> 1986年《有關加拿大人權法案第11條的應用和訂明解釋同值工作不同薪金的因素指引》

的人力資源部門，可在這方面起帶頭作用。

- (9) 個別人士的薪酬差異本身並不構成歧視。每宗個案都應根據其案情考慮。根據海外經驗<sup>64</sup>，在考慮同工不同酬或同值不同酬時，以下是相關的考慮因素：
- (a) 不同的工作表現評分；
  - (b) 服務年資；
  - (c) 根據與工作相關的客觀準則，重新評估和降低職位級別；
  - (d) 臨時受訓職位；
  - (e) 某工種出現內部人手不足；
  - (f) 職位已重新分類到較低職級，但在職者仍支取以前級別的薪金；
  - (g) 區域薪酬差異，例如僱員因在不同地方執行職務而獲取不同薪酬；及
  - (h) 經濟因素，例如某類熟練工人暫時出現短缺。
- (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

---

<sup>64</sup> 《1970年英國同酬法案》和1986年《有關加拿大人權法案第11條的應用和訂明解釋同值工作不同薪金的因素指引》

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)。

#### 5.3.11 海外僱員

- (1) 海外來港工作的僱員所處的情況或會與本地僱員不同，這可能與種族無關。例如海外僱員可能需要就移居香港得到協助，或他們是因擁有一些香港難以找到的技能而獲聘。
- (2) 守則建議僱主若因應海外來港工作僱員的實際情況，向他們提供本地僱員未能享有的福利，他們應確保所提供的福利適當地配合這些僱員的實際情況，且有關福利不是基於種族而給予的。
- (3) 《種族歧視條例》第 12,13,14 條和附表 2 都是關於海外僱員的。《種族歧視條例》附表 2 說明現時根據海外僱用條款聘用的僱員，和那些根據本地僱用條款僱用的僱員的定義。《種族歧視條例》第 14 條具體註明了《種族歧視條例》所容許的僱員間存在待遇差異的情況。(參閱守則第 6.7.2 至 6.7.4 段)

#### 5.3.12 語言

- (1) 僱主必須確保任何語言要求(包括學歷、流利程度和口音要求)都與工作相關，且應與達致良好工作表現的要求相稱。(參閱守則第 6.1.1(2)(v)段；及 5.3.1 段，5.3.4 段和 5.3.5 段有關招聘準則、招聘廣告和篩選)
- (2) 某人說某種語言的口音可能與種族有關，僱主應確保員工不會因為口音而被歧視或騷擾<sup>65</sup>(參閱守則第 5.3.14 段防止騷擾)。這適用於僱傭關係的所有方面，包括升職、調職和培訓(參閱第 5.3.13 段)。
- (3) 若有員工不能流利說工作間所運用的語言，僱主應採取實際可行措施確保該等員工他們能得到及瞭解有關健康和 safety 要求資訊，及其他與他們工作相關

---

<sup>65</sup>加拿大安全省人權委員會 2005 年《種族主義和種族歧視的政策與指引》第 3.6 段

的資料，例如安全標誌和通告。

### 5.3.13 升職、調職和培訓

守則建議僱主：

- (1) 檢查評核制度的評估準則，以確保僱員是基於良好表現獲晉升，而所用的準則(例如：語言要求)應不含種族歧視。僱主應確立可客觀量度工作表現的評估標準；
- (2) 晉升甄選應如招聘過程一般，將所有求職者的能力和質素(包括其潛能)與有關職位的劃一甄選準仔細對照，進行評估並選出最能符合工作要求的人士；
- (3) 若有晉升、培訓或調職的機會，應不論其種族，向所有有意申請的員工說明申請的條件，並以書面列出相關程序，通知所有合資格的員工；
- (4) 評估所有潛在的求職者。若是透過提名擢升，需確保每一名合適的人選都獲得考慮，沒有遺漏任何有潛質之士；
- (5) 保存升職、調職和培訓記錄不少於 24 個月<sup>66</sup>；
- (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，傳統上該等部門的調職受到限制，而有關限制並沒有真正合理解釋；及
- (7) 查核有關甄選接受培訓、工作時間接受培訓和個人或事業發展的政策、規則和措施(例如：語言要求)，以確保：
  - (a) 沒有任何種族群體的人會因其種族而受到較差的待遇；

---

<sup>66</sup> 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



- (b) 對任何種族群體的差異甚大的負面影響減至最低；
- (c) 若發現不同種族群體之間的人接受培訓的情況失衡，應找出原因，若有需要，作出補救以確保當中沒有歧視。

#### 5.3.14 防止基於種族的騷擾

- (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，並確保種族騷擾事件不會發生；
- (6) 僱主應制定清晰的平等機會政策聲明，表明不會容忍種族騷擾；
- (7) 聲明應明確表示，要有一個安全、沒有欺凌和侮辱的工作環境。員工應互相禮待及尊重；
- (8) 聲明亦應闡明，基於種族的騷擾是違法<sup>67</sup>和不可接受的；並解釋那類行為會被視為種族騷擾，例如：
  - (a) 詆毀或侮辱任何種族的言論；例如應避免使用令某種族群體的人感到冒犯或不禮貌的稱呼；

---

<sup>67</sup>參閱守則 6.3.2 和 6.3.3 段

- (b) 展示塗鴉或標語或其他對某些種族群體而言屬冒犯的物品；
  - (c) 種族主義的笑話、取笑、嘲弄或諷刺；例如取笑某種族群體的人的口音或習慣；
  - (d) 與某種族群體的人對話時，基於其種族而使用貶低或冒犯的口吻；
  - (e) 因某些人屬於某個種族群體而排斥他們；
  - (f) 因某人的種族而給予他過多工作量或過高的工作指標；
  - (g) 對某種族群體的人作出不合理的挑剔；
- (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；
  - (11) 向所有新受聘和現職僱員發放上述訊息；
  - (12) 確保所有不滿和投訴都得到妥善處理；為此，僱主除根據既定的內部申訴程序正式處理騷擾的投訴外，亦應考慮透過非正式途徑，解決不滿；
  - (13) 確保沒有人因提出投訴或不滿而受害<sup>68</sup>或受罰。
  - (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

---

<sup>68</sup> 參閱守則第 6.1.3 段

違法；

- (b) 發出明確的訊息，表示管理層會打擊該等行爲；
- (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爲；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。

#### 5.3.15 申訴程序

守則建議僱主：

- (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，不被培訓或升職或被解僱)；
- (2) 在機構內訂立內部申訴程序，或指派專責職員處理有關種族歧視和騷擾或使人受害<sup>69</sup>的投訴。有關程序應為所有員工知悉，且不時作出檢討；
- (3) 通知僱員有需要時可使用內部申訴程序，但這並不損害向平機會或向法庭提出申訴的權利；
- (4) 嚴肅、有效和迅速地處理所有種族歧視和騷擾或使人受害的投訴。僱主不應假設投訴是由那些過份敏感的人提出，並應恪守保密，尊重投訴人和答辯人雙方的權利；
- (5) 處理紀律程序要貫徹劃一，無分種族。
- (6) 保存所有申訴摘要和紀律處分事宜的記錄不少於 24 個月<sup>70</sup>。

#### 5.3.16 解僱、裁員和對僱員不利的待遇

守則建議僱主：

- (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；

---

<sup>69</sup> 參閱守則第 6.1.3 段

<sup>70</sup>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

- (2) 若某種族群體的僱員的某些表現或行爲獲得寬大處理，在同樣的情況下，另一種族群體的相同表現或行爲則不應受紀律處分或被解僱；
- (3) 檢討會影響任何種族群體僱員的裁員程序，以確保沒有種族歧視，並消除對任何種族群體不合情理及差異甚大的負面影響；
- (4) 確保所有種族群體的僱員都可以在相同或類似情況下，以相同條款享有自願離職的福利；
- (5) 若調低職級或安排短期工作(例如由於僱主業務性質或生意額改變)，確保有關安排不含種族歧視；
- (6) 保存解僱和裁員記錄不少於 24 個月<sup>71</sup>；
- (7) 確保員工遵守有關行爲標準，防止任何種族群體的僱員受到威嚇、騷擾或其他不利待遇<sup>72</sup>。

#### 5.3.17 監察

- (1) 守則鼓勵僱主在實際可行的情況下定期監察和檢討平等機會政策與良好僱用程序與措施的推行，以便瞭解相關情況，例如：
  - (a) 僱員按種族群體分類的情況，與基準數據(如人口普查)作比較；
  - (b) 不同種族群體在機構內的分布情況，可以工作種類和職級分類，或以工作地點分類；
  - (c) 不同種族群體人士的事業發展模式，包括薪酬和福利、解僱或其他紀律行動。
- (2) 這些資料可顯示個別種族群體人士是否：

---

<sup>71</sup>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

<sup>72</sup> 參閱守則 5.3.14 段

- (a) 沒有申請或較預期少申請僱用或晉升；
  - (b) 沒有獲招聘、升職或獲選接受培訓和發展；或被委任或獲選的比例較他們申請的比例少得多；及
  - (c) 集中於某些工作、組別或部門。
- (3) 架構簡單的機構可靠個人認知來評估。大型機構的監察需要正式程序，例如透過調查、諮詢和回應，以收集、分析和評估資料。基於運作需要或資源情況，評估和監察可以分期進行，且應先諮詢僱員或其代表。收集資料的目的必須清晰說明。所收集到的資料應保密，也不可用於其他用途。收集和使用資料時，應遵守《個人資料(私隱)條例》；在這方面，僱主及有關機構可考慮在收集和使用有關資料時，使用無須識別個別人士的方法。
- (4) 透過監察取得的資料有助顯示：
- (a) 有否屬任何種族群體的員工(包括求職者<sup>73</sup>)的待遇遜於其他種族群體；
  - (b) 政策、規則和措施有否對任何種族群體構成差異甚大的負面影響。
- (5) 若監察數據顯示不同種族群體之間存在顯著差異，僱主應查明原因，以確保種族不會成為享有機會的障礙。僱主應研究和檢討相關政策、規則和措施，以了解有否對任何種族群體造成差異甚大的負面影響；若有，需採取措施把影響減至最低。
- (6) 守則鼓勵僱主採取積極措施，以處理任何種族群體在工作團隊中代表性不足的情況(參閱守則第 5.3.18 段)。

### 5.3.18 積極措施

---

<sup>73</sup> 參閱守則第 5.3.6 段向求職者索取有關種族的資料

- (1) 由於以往的歧視或其他不利情況，某些種族群體的人可能已被剝奪取得資格或經驗的機會而未能充分發揮其潛能。
- (2) 因此，《種族歧視條例》第 49 條容許僱主和其他關注團體，若有合理意圖確保屬於某個別種族群體人士在就業方面享有平等機會，可向他們提供貨品、設施、服務、機會、津貼、福利或課程，以應對他們在就業上的特殊需要。
- (3) 若過往的 12 個月內大致上沒有某種族群體人士在香港(或在個別機構內)做某種工作，或該種族群體做該種工作的人數相對甚少，《種族歧視條例》第 51 和 52 條容許僱主及其他關注團體向該種族群體人士提供該種工作培訓。
- (4) 根據《種族歧視條例》第 49、51 或 52 條採取的措施稱為積極措施。積極措施的例子包括：鼓勵申請工作、調職或升職、舉辦語言班、師徒計劃和管理技能訓練或其他培訓課程等。
- (5) 《種族歧視條例》所指的積極措施，僅指提供培訓或鼓勵，但沒有延伸到基於種族而向某個別種族群體的人士提供聘用<sup>74</sup>。

---

<sup>74</sup> 英國種族平等委員會 2005 年《英國種族就業平等實務守則》第 40 頁

## 6 《種族歧視條例》下違法行爲

### 6.1 《種族歧視條例》下的歧視種類

《種族歧視條例》爲以下的歧視行爲作出定義：

#### 6.1.1 種族歧視

根據《種族歧視條例》，種族歧視出現於以下情況<sup>75</sup>：

##### (1) 直接歧視

若某甲基於某乙的種族，給予某乙(屬於某種族群體)的待遇差於他給予某丙(屬於另一種族群體)的待遇，而某乙與某丙處於相同或實質上相似的情況<sup>76</sup>，屬直接歧視。

##### **例子 7：**

一個能說流利廣東話及起了中文名字的巴基斯坦裔人士，透過電話申請做營業員職位，並獲邀參加面試。當他出席面試時，由於他的外表顯示他是巴基斯坦裔，負責人訛稱已聘用了其他人而拒絕讓他面試。若另一個不是巴基斯坦裔的人不會被拒絕面試，這便是基於種族而作出的較差待遇。

##### **例子 8：**

若一名華裔經理及另一名英裔經理的僱用情況相同或實質上相似(例如他們職位相同，經驗相近和表現一樣良好)，但英裔經理的薪金較華裔經理高，是因為他們族裔不同，則華裔經理是基於其種族受到較差的待遇(直接歧視)。

以下各點，需要注意：

- (a) 《種族歧視條例》第 9 條規定，若某行爲是基於超過一個原因作出，而其中一個原因是某人的種族(並無須是主要或重要原因)，則可視該

<sup>75</sup> 《種族歧視條例》第 4(1)條

<sup>76</sup> 《種族歧視條例》第 4(1)(a)和 8(5)條



行為是基於某人的種族而作出；

- (b) 《種族歧視條例》第 4(3)條規定，基於某人的種族而將該人與其他人隔離，屬直接歧視；例如要求非華裔僱員與華裔僱員在飯堂的不同地方用膳，便會出現隔離現象。
- (c) 某人對某種語言的掌握程度(包括其口音)可能與其種族有關<sup>77</sup>，僱主應確保員工不會因他們的口音或語言而受較差的待遇。

## (2) 間接歧視

間接歧視是指有人向所有種族群體的人實施表面上沒有歧視的同樣要求或條件<sup>78</sup>，然而：

- (a) 某種族群體能符合該要求或條件的人數比例遠較其他種族群體的人數比例為小；
- (b) 實施有關要求或條件的人不能就該要求或條件提出與種族無關的充分理由；
- (c) 一名屬於該種族群體的人士因未能符合該要求或條件，而對他/她構成不利。

### 例子 9：

某食物包裝工廠以衛生和安全為由，一律不准僱員留鬍子。若資料顯示戴面罩便可符合衛生與安全標準，一律禁止僱員留鬍子的做法便缺乏充分理由，則有關要求或條件會間接歧視有蓄鬍子習俗的少數族裔如錫克教徒<sup>79</sup>。

以下各點，需要注意：

- (i) 如某事項並非必定需要符合的要求或條件，而只是多個考慮因素之一，便不屬《種族歧視條例》所指的要求或條件<sup>80</sup>；

<sup>77</sup>加拿大安大略省人權委員會 2005 年《種族主義和種族歧視的政策與指引》第 3.6 段

<sup>78</sup> 《種族歧視條例》第 4(1)(b)條

<sup>79</sup> 《英國種族就業平等實務守則》第 20 頁例子 B；和 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

<sup>80</sup> *Perera v Civil Service Commission* [1983] IRLR 166

- (ii) 如某人的種族群體的習俗和文化，與某要求或條件並不符合，便算是不能符合有關要求或條件<sup>81</sup>；
- (iii) 《種族歧視條例》第 4(2)條規定，若有關要求或條件是為達致合法的目的，並與該目的有合理和相稱的關連，實施該要求或條件便屬有充份理由；
- (iv) 參考案例顯示，與工作時間和衣飾外表有關的要求或條件，可引致間接歧視的申索。要決定一項要求或條件是否有理可據，必須審視每宗個案所涉理據，考慮歧視造成的影響，平衡因遷就某個別種族群體人士而增加的成本、減低的效率、或所引起重大安全問題的嚴重程度<sup>82</sup>。

**例子 10:**

上文例子 9 的食物包裝工廠，若能提出資料，證明即使戴面罩也不符合衛生和安全標準，則一律禁止留鬍子是有充份理據<sup>83</sup>。

**例子 11:**

某僱主不遷就因要守安息日而星期六不能上班的猶太裔僱員，要求他們在星期六上班。若有資料證明作出遷就會大幅增加安全風險、加重成本和減低效率，則僱主不作出遷就是有充份理據<sup>84</sup>。

**例子 12:**

僱主規定在維修工場要戴安全帽，錫克教徒的習俗是要戴頭巾，對他們來說有關規定雖是間接歧視，但若資料可顯示有受傷風險，而僱主可能承擔責任，而且若容許一人豁免是難於使其他人遵守，則有關要求是有充份理由<sup>85</sup>。

- (v) 參考案例亦顯示，與學術或語文標準相關的要求或條件可引致間接歧視的申索。僱主必須為

---

<sup>81</sup> *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

<sup>82</sup> *Osborne v Inco Ltd.* [1985] 15 DLR (4<sup>th</sup>) 723

<sup>83</sup> *Panesar v The Nestle Co. Ltd.* [1980] IRLR 60

<sup>84</sup> *Osborne v Inco Ltd.* [1985] 15 DLR (4<sup>th</sup>) 723

<sup>85</sup> *Singh v British Rail Engineering Ltd* [1986] ICR 22

該等要求或條件提出理據，證明是相關的，且不會超出擔任有關工作所需的程度。每宗個案視乎本身的事實而定，下文例子 13 僅供參考。

**例子 13:**

在英國某政府部門當文書主任或文書助理須處理公眾人士親身或電話查詢。懂英語和有能以英語溝通是基本要求。要求求職者英語必需達到英國普通教育文憑程度或同等程度，大體上是公平及並非隨意作出<sup>86</sup>。這樣的要求有理可據，與種族無關，因為以英語溝通是合法目的，也合符工作要求。

6.1.2 基於近親的種族的歧視

若某甲因某乙的近親的種族，而給予某乙較差的待遇，屬基於近親種族的歧視<sup>87</sup>。近親的意思是指某人的配偶、父母或子女(包括非婚生子女、領養子女或繼子女)、祖父母或孫子女、外祖父母或外孫子女、或兄弟姐妹或該兄弟姐妹的配偶<sup>88</sup>。

**例子 14 :**

公司認為某經理的妻子是印尼裔，所以兩人不適合出席公司的社交場合，因而拒絕他申請晉升；而另一名經理的妻子並非印尼裔則獲得晉升，前者是因其近親的種族而受到歧視。

6.1.3 使人受害的歧視

若某甲因某乙或第三者曾作出或有意作出，或懷疑其曾作出或有意作出以下行爲，而給予某乙較差的待遇，屬使人受害的歧視行爲<sup>89</sup>：

- (1) 根據《種族歧視條例》提出法律程序；
- (2) 為根據《種族歧視條例》提出的法律程序提供證據或資料；
- (3) 根據《種族歧視條例》或藉援引《種族歧視條例》

---

<sup>86</sup> *Raval v Department of Health and Social Security* [1985] ICR 685

<sup>87</sup> 《種族歧視條例》第 5 條

<sup>88</sup> 《種族歧視條例》第 2 條

<sup>89</sup> 《種族歧視條例》第 6 條

所作出的行爲；

- (4) 指稱某人違反《種族歧視條例》(除非指稱屬虛假且不是真誠地作出的)。

**例子 15：**

若一名尼泊爾裔的經理作出種族歧視投訴，指基於他的種族，其所得的全年花紅少於一名華裔經理。公司因為他作出投訴而解僱他，可構成使人受害的歧視。

## 6.2 僱傭範疇的違法歧視行爲

6.2.1 僱主不可在以下事項上以守則上文第 6.1.1 至 6.1.3 段所描述的方式<sup>90</sup>歧視求職者：

- (1) 為決定誰應獲得聘用而作出的有關安排(例如：僱主不可基於求職者的姓名、外表或口音顯示他或她是巴基斯坦裔而拒絕該人面試)；
- (2) 聘用條款(例如：僱主不可基於不同族裔而給予華裔求職者的起薪點低於日本裔求職者)；
- (3) 拒絕或故意不予聘用(例如：僱主不可基於求職者是印度裔而拒絕聘用)。

6.2.2 僱主不可在以下事項上以守則上文第 6.1.1 至 6.1.3 段所描述的方式<sup>91</sup>歧視員工：

- (1) 僱用條件(例如：做同樣職位同樣工作應獲得同樣薪酬，僱主不可基於種族原因，要求尼泊爾裔僱員工作時間多於華裔僱員)；
- (2) 升職、調職或培訓機會，或享受其他福利、設施或服務，或拒絕或故意不讓僱員享有這些福利、設施或服務(例如：僱主不可基於族裔不同而讓華裔僱員較其他族裔僱員有優先晉升機會)；
- (3) 解僱僱員或使他蒙受其他不利(例如：在裁員行動中，僱主不可以種族原因，選擇先裁減華裔僱員，

<sup>90</sup> 《種族歧視條例》第 10(1)條，參閱守則第 6.7 段《種族歧視條例》容許的行爲

<sup>91</sup> 《種族歧視條例》第 10(2)條，參閱守則第 6.7 段《種族歧視條例》容許的行爲

最後才裁減英裔僱員)；

- (4) 有關身故或退休的安排<sup>92</sup>；
- (5) 參考案例顯示，僱員因為被僱主種族歧視而被迫辭職，可視作基於種族而被僱主解僱<sup>93</sup>；
- (6) 參考案例亦顯示，僱主不可在處理內部上訴程序或在離職後發出僱用證明書或推薦信的事宜上，以守則第 6.1.1 至 6.1.3 段所描述的方式，歧視前僱員<sup>94</sup>。

### 6.3 違法的種族騷擾行爲

6.3.1 《種族歧視條例》規定以下屬違法行爲：

- (1) 僱主基於種族原因而騷擾求職者或僱員<sup>95</sup>；
- (2) 僱員基於種族原因而騷擾求職者或其僱主的另一僱員<sup>96</sup>；
- (3) 主事人基於種族原因而騷擾合約工作者<sup>97</sup>；
- (4) 合約工人基於種族原因而騷擾另一名合約工作者<sup>98</sup>；
- (5) 商號的合夥人基於種族原因而騷擾另一合夥人或正在謀求成爲該商號合夥人的人<sup>99</sup>；
- (6) 主事人基於種族原因而騷擾佣金經紀人<sup>100</sup>；
- (7) 佣金經紀人基於種族原因而騷擾另一共事的佣金經紀人<sup>101</sup>；

---

<sup>92</sup> 《種族歧視條例》第 10(4)和(5)條

<sup>93</sup> *Chang Ying Kwan v Wyeth (HK) Ltd* [2001] HKC 129, 是一宗懷孕歧視個案，但對《種族歧視條例》的應用有參考作用

<sup>94</sup> *Rhys-Harper v Relaxion Group* [2003] IRLR 484

<sup>95</sup> 《種族歧視條例》第 24(1)及(2)條

<sup>96</sup> 《種族歧視條例》第 24(3)條

<sup>97</sup> 《種族歧視條例》第 24(4)條

<sup>98</sup> 《種族歧視條例》第 24(5)條

<sup>99</sup> 《種族歧視條例》第 24(6), (7)和(8)條

<sup>100</sup> 《種族歧視條例》第 24(9)條

<sup>101</sup> 《種族歧視條例》第 24(10)條

- (8) 求職者或僱員基於種族原因而騷擾其僱主<sup>102</sup>；
- (9) 某甲基於種族原因而騷擾某乙，而某甲所住的地方是某乙受第三者僱用工作的地方<sup>103</sup>；例如：住客騷擾業主聘用在住客居所工作的家庭傭工；
- (10) 提供職業訓練者基於種族原因而騷擾欲接受訓練或正在接受訓練者<sup>104</sup>；
- (11) 職業介紹所或其職員基於種族原因而騷擾欲獲得服務的人士<sup>105</sup>。

6.3.2 根據《種族歧視條例》，種族騷擾出現於以下情況：

- (1) 不受歡迎的騷擾行徑

若某甲因某乙的種族或其近親的種族而向某乙做出不受歡迎的行爲(可包括口頭或書面表述)，而有關行徑或行爲在一個合理的人、知悉一切相關情況後，亦會認為某乙會感到受冒犯、侮辱或威嚇<sup>106</sup>。即使某甲並無意圖或動機冒犯、侮辱或威嚇，仍需負上騷擾的責任。

- (2) 敵意環境的騷擾

若某甲本人或聯同其他人基於某乙的種族或其近親的種族而作出一些行爲，令某乙的工作環境變得具敵意<sup>107</sup>。

6.3.3 有關防止種族騷擾的良好措施，可參閱守則第 5.3.14 段。  
可被視為基於種族的騷擾行爲，可參閱守則第 5.3.14(8)段。

## 6.4 中傷及嚴重中傷的罪行

---

<sup>102</sup> 《種族歧視條例》第 24(11)條

<sup>103</sup> 《種族歧視條例》第 24(12)條

<sup>104</sup> 《種族歧視條例》第 25(3)條

<sup>105</sup> 《種族歧視條例》第 25(4)條

<sup>106</sup> 《種族歧視條例》第 7(1)條

<sup>107</sup> 《種族歧視條例》第 7(2)條

- 6.4.1 《種族歧視條例》第 45 條規定，若基於種族而藉公開活動煽動對其他人的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，可構成種族中傷，屬違法行爲。
- 6.4.2 公開活動包括與公眾任何形式的溝通或進行公眾可觀察到的行徑，例如：言語、文字、姿勢或衣飾穿戴、展示標誌、旗幟、標記及徽章等<sup>108</sup>。
- 6.4.3 故意作出的中傷行爲和涉及威脅某種族人士的身體或其財產的行爲，屬刑事罪行，一經定罪，可被判處最高罰款 100,000 元及最高監禁兩年<sup>109</sup>。這罪行稱爲嚴重中傷。

## 6.5 歧視性的廣告

根據《種族歧視條例》第 42 條，凡發布或安排發布廣告，而該廣告顯示或可合理地理解爲顯示有人意圖作出《種族歧視條例》第 3 部定爲違法的行爲，即屬違法。例如：公司刊登廣告註明只會聘用華裔人士，即屬違法。

## 6.6 指使他人及向他人施壓作出歧視

《種族歧視條例》第 43 條規定，若某甲的職權高於某乙，或某乙慣於順從某甲的意願行事；某甲倘指令或企圖指令某乙做出《種族歧視條例》定爲違法的行爲(例如種族歧視或騷擾第三者)，即屬違法。《種族歧視條例》第 44 條規定，若某甲向某乙提供好處或威脅他，以誘使或企圖誘使某乙做出《種族歧視條例》定爲違法的行爲，亦屬違法。

### **例子 16：**

某公司的人事經理需要執行董事總經理的指示。該董事總經理不可吩咐該人事經理只聘用白種人當總經理。

## 6.7 《種族歧視條例》容許的行爲

### 6.7.1 真正的職業資格

若《種族歧視條例》第 11 條註明的「真正的職業資格」適用，可基於某人的種族而拒絕聘用他/她(參閱守則上文第

---

<sup>108</sup> 《種族歧視條例》第 45(4)條

<sup>109</sup> 《種族歧視條例》第 46 條

5.3.3 段)。若僱主聲稱「真正的職業資格」適用於某工作，舉證的責任在於僱主，而法庭亦會嚴格查核有關聲稱。

#### 6.7.2 培訓在香港以外地方運用的技能

《種族歧視條例》第 12 條規定，若僱主爲了就某項完全在香港以外地方運用的技能，培訓一名通常不在香港居住的人而僱用該人，《種族歧視條例》第 10 條(把僱傭範疇的歧視定爲違法的條文)並不適用於該僱主爲了該人的利益而作出的作爲。

#### 6.7.3 僱用擁有特殊技能、知識或經驗的人

- (1) 《種族歧視條例》第 13 條規定，若僱主因某人擁有的特殊技能、知識或經驗並非在香港即時可得，在香港以外招聘或調任某人到香港工作，爲他/她提供福利而作出的行爲，則《種族歧視條例》第 10 條(把僱傭範疇的歧視定爲違法的條文)並不適用。在衡量有關技能、知識或經驗是否並非在香港即時可得時，可考慮的因素包括：在香港招聘的反應與所需時間、其他相若工作的招聘的反應與所需時間、職業介紹所提供的資料及一般有關勞動市場的資料。
- (2) 有關行爲須是在參考過擁有相關技能、知識或經驗的人在香港以外地方現行獲得聘用的條款後，屬合理行爲。若有關行爲與擁有相關技能、知識或經驗的人在香港以外地方現行獲得聘用的條款大致相若，便屬合理。
- (3) 《種族歧視條例》第 13 條亦適用於當該僱員續約或擢升或在同一集團的公司內調職時，可繼續享有該福利，但該福利須是合理。
- (4) 有關僱員必須實際擁有在香港並非隨時可獲提供的技能、知識或經驗。

#### 6.7.4 現行的本地及海外僱用條款

- (1) 《種族歧視條例》第 14 條規定，就《種族歧視條例》附表 2 所指明的現職僱員而言，《種族歧視條例》第 10 條(把僱傭範疇的歧視定爲違法的條文)不適用於



下列情況的不同待遇：

- (a) 按本地僱用條款僱用的僱員與按海外僱用條款僱用的另一僱員；
  - (b) 按海外僱用條款僱用屬某國家或地方的國民或公民，和按海外僱用條款僱用屬另一國家或地方的國民或公民。
- (2) 《種族歧視條例》附表 2 所指明的現職僱員，是指《種族歧視條例》附表 2 第 1 至 6 條所指明的僱員(包括司法人員、廉署人員、其他公職人員和指明英語教師)。詳情請參閱《種族歧視條例》。
- (3) 《種族歧視條例》附表 2 第 11 條規定：
- (a) 就司法人員、廉署人員或其他公職人員而言，
    - (i) 本地僱用條款是指經常一般性地適用於委任或僱用這些人員的規例、行政規則、通告及通函所載的本地服務條件或條款；
    - (ii) 海外僱用條款是指經常一般性地適用於委任或僱用這些人員的規例、行政規則、通告及通函所載的海外服務條件或條款。
  - (b) 就非公職人員的僱員而言，
    - (i) 本地僱用條款是指僱主僱用一名香港永久性居民經常採用的服務條件或條款；
    - (ii) 海外僱用條款是指僱主僱用一名非香港永久性居民經常採用的服務條件或條款。
- (4) 《種族歧視條例》附表 2 所指明的現職僱員，在擢升、延長聘用、續約或離職後重新聘用時，可繼續享有同樣的服務條件或條款。

#### 6.7.5 積極措施

《種族歧視條例》第 49、51 和 52 條容許僱主作出積極措施，協助過去處於不利的種族群體（參閱守則第 5.3.18 段）。積極措施的例子包括鼓勵申請工作、調職或升職、舉辦語文班、師徒計劃和管理技能訓練或其他培訓課程。

## 7 遭遇歧視和騷擾

### 7.1 《種族歧視條例》下的保障

- 7.1.1 《種族歧視條例》保障員工(包括求職者)享有免受種族歧視和騷擾的權利。若他們基於其種族而受到歧視或騷擾，可以就其損失或傷害向區域法院提出索償<sup>110</sup>，而法律程序應在歧視或騷擾行為發生時起計的 24 個月內提出<sup>111</sup>。
- 7.1.2 守則鼓勵僱主和僱員在提出法律程序前，透過內部的投訴程序，非正式或正式地解決歧視和騷擾事件。守則鼓勵僱員在提出法律程序前，先尋求法律意見或向法律援助處申請法律援助。
- 7.1.3 員工(包括求職者)亦可選擇向平機會提出投訴，由平機會進行調查及調解<sup>112</sup>。投訴應在歧視或騷擾行為發生時起計的 12 個月內提出。

### 7.2 透過平機會處理投訴

- 7.2.1 向平機會提出投訴後，平機會將就投訴進行調查。調查的目的是協助平機會和涉事各方釐清事件，以便透過調解達成和解。
- 7.2.2 涉及投訴的各方(投訴人、答辯人和證人)應在調查階段提供所有相關的資料。
- 7.2.3 《種族歧視條例》第 78(4)條訂明，平機會如認為有關申訴屬瑣屑無聊、無理取鬧、基於錯誤理解或缺乏實質，可決定不進行調查，或決定終止調查。其他平機會可決定不進行調查，或決定終止調查的情況包括，當有關投訴在《種族歧視條例》下不屬違法，或是有關作為作出之日起計的 12 個月已經屆滿，或是受屈人不願進行或繼續調查。
- 7.2.4 若個案其後交由法庭處理，在調查階段所提供的資料將可作為呈庭證據。

---

<sup>110</sup> 《種族歧視條例》第 70 條

<sup>111</sup> 《種族歧視條例》第 80 條

<sup>112</sup> 《種族歧視條例》第 78 條

- 7.2.5 平機會在調查過程中會保持獨立及公正無私。若平機會展開調查，及不終止調查，平機會將協助各方透過調解解決糾紛。
- 7.2.6 平機會處理投訴的主要目的，是透過調解達致和解。平機會可在此過程的任何階段研究雙方和解的可能性，這可能在平機會收到投訴後不久，仍未對細節展開調查時便進行。假如雙方未能及早達致和解，平機會將繼續調查投訴的細節。
- 7.2.7 假如平機會不終止調查，個案最終會進入正式的調解程序。在調解過程中，將由涉事各方商議如何解決有關糾紛。在調解過程中任何一方的所有言行，均不可在其後關乎該糾紛的法律程序中作為證據，除非得到作出該等言行的一方同意。
- 7.2.8 假如雙方能夠達致和解，通常會簽署一份和解協議書，該協議書對雙方均具法律約束力。視乎雙方的協議，和解條款可包括金錢賠償、更改政策及常規、復職或道歉。
- 7.2.9 平機會用於處理投訴的時間並不會計算在提出法律程序的24個月時限之內<sup>113</sup>。換言之，該時限可按平機會處理投訴的時間，作出順延。
- 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。

### 7.3 平機會提供的法律協助

- 7.3.1 當平機會接獲投訴後，而投訴未能達致和解，受屈人可以向平機會申請法律協助，以便提出法律程序。

---

<sup>113</sup> 《種族歧視條例》第80(3)條

7.3.2 平機會會考慮所有法律協助申請。決定是否給予協助時，平機會將考慮不同因素，尤其是有關個案可否帶出一個原則問題，個案的複雜程度，亦可考慮證據強弱，和案件是否反映平機會的策略性關注，例如從平機會處理投訴經驗中，一個普遍存在的問題。

7.3.3 平機會提供的法律協助，可包括由平機會的法律主任給予法律意見及擔任法律代表，或由外間律師提供該等服務。有關平機會的法律協助詳情，請參考由平機會印製的相關資料。若平機會不提供法律協助，申索人仍然可在區域法院提出法律程序，並可自行尋求法律意見，或向法律援助署申請法律援助。

#### 7.4 平機會的其他職能

7.4.1 平機會是根據法例而成立的法定機構，除了處理投訴外，平機會亦在不同反歧視條例下，包括《種族歧視條例》，擁有各項權力和職能。平機會在《種族歧視條例》之下的其他權力和職能包括：-

- (1) 致力消除所有形式的種族歧視、騷擾及中傷；
- (2) 促進不同種族或族裔背景人士之間的平等機會；
- (3) 就指稱違反《種族歧視條例》的行為，鼓勵透過調解以達成和解；
- (4) 主動就公眾利益進行正式調查或採取適當的法律行動；
- (5) 為消除歧視發出實務守則，及透過進行公眾教育及宣傳促進種族和諧；
- (6) 就歧視性做法及其他違法作為發出執行通知及提出法律程序，執行《種族歧視條例》；
- (7) 檢討《種族歧視條例》的施行情況，作出修改建議。

# 種族平等政策範本

## 1. 引言

- 1.1 [機構名稱]致力善用不同人士的才華、技能和文化視野，使所有人都獲得尊重和重視，使他們不論種族、膚色、世系、民族或人種，都能盡展潛能。
- 1.2 [機構名稱]將遵守《種族歧視條例》，並依從平等機會委員會根據該條例而發出的實務守則中所載的建議。

## 2. 宗旨

- 2.1 本政策的宗旨是確保：-
  - (1) 任何人不會因為其種族、膚色、世系、民族或人種而受到較差的待遇；
  - (2) 任何人不論其種族群體，不會因任何要求或條件而蒙受不利，除非有關要求或條件是有理據支持，並與種族無關；
  - (3) 僱用、培訓及事業發展的機會是平等地給予所有合資格人士，不論種族、膚色、世系、民族或人種；
  - (4) 每個人都受到尊重和被有尊嚴地對待，沒有人會因為其種族、膚色、世系、民族或人種而遭受任何不受歡迎的行徑，或被置於一個在種族方面具敵意或威嚇性的工作環境；
  - (5) 投訴機制妥善運作，不論各人的種族、膚色、世系、民族或人種。任何人如就基於種族、膚色、世系、民族或人種的歧視或騷擾提出關注或投訴或採取行動，亦不會因此受到報復。

## 3. 落實政策

- 3.1 [機構名稱]重視本政策；
- 3.2 [職位]將就本政策負上整體責任；而[職位(若與前述不同)]將負責本政策的日常運作；
- 3.3 將向所有員工及求職者通報本政策；

- 3.4 將就政策及其實施諮詢員工及管理人員；
- 3.5 將安排員工及管理人員參加有關本政策及僱員的權利和責任的培訓；
- 3.6 僱用、晉升、調職及培訓機會將在內部廣泛通告或公開招聘，並歡迎所有人申請，不論種族、膚色、世系、民族或人種；
- 3.7 甄選準則及工作表現評估完全與工作或培訓機會相關；
- 3.8 將定期監察這政策的效用。為監察本政策的實施情況，會收集員工及求職者的族裔及種族背景的資料，以分析不同種族人士僱用、晉升及培訓的情況。同時須根據種族群體分類，監察申訴、紀律處分、工作表現評估和終止僱用等情況。這些資料將會嚴加保密，並且只會用於促進平等和防止歧視；
- 3.9 將按監察結果檢討僱用條款及條件、規則和措施、要求和條件，並諮詢員工及管理人員；
- 3.10 基於種族的騷擾
- (1) 每個員工都應受尊重和被有尊嚴地對待，所有員工均有權在一個不受欺凌或侮辱，並得到尊重和禮待的環境中工作。
  - (2) 基於種族、膚色、世系、民族或人種而作出的騷擾是不能接受的，工作人員不得參與或鼓勵或容忍騷擾或欺凌個案，也不可就有關事情作不適當評論。沒有人會因其種族、膚色、世系、民族或人種而遭受不受歡迎的行徑，或被置於一個在種族方面具敵意或威嚇的環境。工作人員應對受騷擾的同事加以支持。不能接受的行徑包括：-
    - (a) 帶有種族貶義的說話或侮辱；例如應避免使用某些會令相關種族群體感到受冒犯或無禮對待的稱呼；
    - (b) 展視令某些種族群體感到受冒犯的塗鴉或口號或其他物品；
    - (c) 帶有種族歧視成份的玩笑、戲謔、揶揄或嘲笑；

- (d) 基於某人屬於某種族群體而使用帶有輕蔑或冒犯的語氣與他/她溝通；
- (e) 基於某人屬於某種族群體而排斥他/她接觸；
- (f) 基於種族、膚色、世系、民族或人種而對某人給予過多的工作量或訂立過高的工作表現要求；
- (g) 不合理地挑別屬某種族群體的人士。

3.11 「機構名稱」將嚴肅、有效和迅速地處理基於種族、膚色、世系、民族或人種的歧視或騷擾投訴，並且可能予以紀律處分，包括解僱。

鄧爾邦  
平等機會委員會主席