

平等機會委員會向立法會政制事務委員會會議
提交的資料文件
2008年11月17日

有關《種族歧視條例僱傭實務守則》公眾諮詢

引言

平等機會委員會(平機會)於2008年10月13日發出《種族歧視條例僱傭實務守則》(守則)草擬本，以此進行公眾諮詢。附上守則草擬本以供議員參閱。

背景

2. 《種族歧視條例》於2008年7月18日刊憲，而予平機會權力執行此項新法例的條文(第59至63條)已於2008年10月3日生效。

3. 根據《種族歧視條例》第63(1)條，平機會可為消除歧視、騷擾及中傷的目的、促進屬於不同種族群體的人之間的平等機會及和諧的目的而發出實務守則。

守則

4. 守則旨在解釋《種族歧視條例》，並就僱傭情況及在其他職業關係和有關工作的事宜上(如合約工人、佣金經紀、合夥人、職業訓練及職業介紹所服務)如何防止種族歧視，提供實務指引。基本上，守則旨在協助僱主認識和遵守有關條例，透過鼓勵僱主在工作場所推行良好常規來推廣種族平等。守則亦讓僱員對法律及本身的權利有基本認識，使他們在覺得自己受到僱主歧視時知道應怎樣做，和如何保障自己的權利。

5. 守則草擬本分為九章，內容如下：

- 第一章 守則的序言
- 第二章 《種族歧視條例》下種族的涵義
- 第三章 解釋《種族歧視條例》下僱傭範疇的保障範圍
- 第四章 與種族歧視和騷擾及其他違法行為相關的基本法律概念的概覽
- 第五章 《種族歧視條例》下僱主及僱員對違法行為所負的法律責任
- 第六章 進一步解釋直接歧視和間接歧視概念
- 第七章 有關僱傭範疇事宜的例外情況
- 第八章 向僱主介紹應制定的良好常規，以推廣種族平等和履行《種族歧視條例》所規定的責任
- 第九章 解釋若有人覺得受到《種族歧視條例》下的違法行為對待，可採取的行動

6. 守則草擬本盡量少用法律用語。每章附有例子說明，使市民易於瞭解新法例，並提供與工作相關事宜的實務指引。守則草擬本所提供的部份例子，是根據海外法庭對類似歧視法例作出判決的真實個案寫成。基於本地尚未有根據新法例作出判決的案件，草擬本所用的例子可用於解釋《種族歧視條例》，和說明香港法庭若判決類似案件時可作為參考。

程序和時間表

7. 《種族歧視條例》第 63 條規管發出守則的程序，該條文規定，平機會若擬發出實務守則，須擬備守則並以在憲報刊登以外的方式將之發表。平機會亦須就守則諮詢它覺得適合的持份者。
8. 據知政府表示，當《種族歧視條例僱傭實務守則》公布後，新法例的實質條文約於 2009 年中生效。顧及時間因素，平機會於 2008 年 10 月 13 日至 2008 年 12 月 8 日進行公眾諮詢，預期守則可於 2009 年 4 月出版。
9. 隨著最近出版了守則草擬本，平機會現正邀請市民提出意見及觀點。與此同時，亦會與持份者(包括少數族裔團體、非政府組織、工會及僱主聯會)在不同地點進行八場公眾諮詢會議，向社會不同界別收集看法和意見。其中兩場公開諮詢會議以多種語言進行，對象為少數族裔。
10. 公眾諮詢完結後，平機會將綜合收到的看法和意見，修訂守則，以供刊憲，並把已修訂的守則提交立法會審議。附上守則草擬本和公眾諮詢會議時間表，以供各議員參考。

平等機會委員會
二零零八年十一月

附件：(1) 守則 — 已於 2008 年 10 月發送給所有其他議員

(2) 公眾諮詢會議時間表

種族歧視條例 僱傭實務守則

公眾諮詢文件

請於二零零八年十二月八日或之前把意見
以書面提交平等機會委員會



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

二零零八年十月

本文件由平等機會委員會根據《種族歧視條例》第 63 條制定，旨在諮詢公眾的意見。

請於二零零八年十二月八日前將閣下對本文件的意見以書面提交平等機會委員會：

地址： 香港太古灣道 14 號
太古城中心三座 19 樓

傳真： 2511 8142

電子郵件： eoc@eoc.org.hk

電話： 2511 8211

《種族歧視條例》 僱傭實務守則

公眾諮詢文件

目錄

1	序言	4
1.1	守則的作用	5
1.2	守則的法律地位	5
1.3	例子說明及良好措施的建議	6
2	條例之下種族的涵義	7
2.1	何謂種族	7
2.1.1	種族	7
2.1.2	膚色	7
2.1.3	世系	8
2.1.4	民族	8
2.1.5	人種	8
2.2	不被視作種族歧視的情況	9
2.2.1	新界原居民	9
2.2.2	永久居留權、居留權、入境權、逗留限制或條件、 入境及逗留許可	9
2.2.3	居住年期	10
2.2.4	其他國家的國籍、公民或居民身份	10
3	僱傭範疇的保障範圍	12
3.1	僱用的定義	12
3.1.1	完全或主要在香港以外地方工作	12
3.2	小僱主	13
3.3	家庭傭工	13
3.4	宗教	13
3.5	其他職業關係	14
3.5.1	合約工作者	14
3.5.2	合夥人	14
3.5.3	佣金經紀人	14
3.5.4	大律師	15
3.6	其他與工作相關的事宜	15
3.6.1	職業訓練	15
3.6.2	職業介紹所	16

4	《種族歧視條例》下違法行為概覽	17
4.1	甚麼是「歧視」？	17
4.1.1	種族歧視	17
4.1.1.1	直接歧視	17
4.1.1.2	間接歧視	17
4.1.2	基於近親的種族的歧視	18
4.1.3	使人受害的歧視	18
4.2	適用於僱傭範疇的不同情況及階段	19
4.3	甚麼是「種族騷擾」？	21
4.3.1	不受歡迎的騷擾行徑	21
4.3.2	敵意環境的騷擾	21
4.4	種族騷擾屬於違法的關係	22
4.5	中傷及嚴重中傷的罪行	23
4.6	條例定出的其他違法行為	23
4.6.1	帶有歧視的廣告	23
4.6.2	指使他人及向他人施壓以作出歧視	24
5	違法行為的法律責任	25
5.1	僱主及主事人的責任	25
5.2	僱員協助僱主作出違法行為的法律責任	25
5.3	僱員的直接法律責任	26
5.4	僱主採取合理可行措施以防止違法行為	26
5.4.1	政策	26
5.4.2	培訓、督導和補救行動	27
6	直接歧視與間接歧視的進一步詳情	28
6.1	直接歧視	28
6.1.1	比較	28
6.1.2	有多於一個原因作出有關行為	29
6.1.3	動機	29
6.1.4	其他人的待遇非決定性	29
6.1.5	舉證責任及證據	30
6.2	間接歧視	30
6.2.1	要求或條件	30
6.2.2	比例的比較	30
6.2.3	有理可據的要求或條件	31
7	例外情況與不受影響事宜	33
7.1	真正的職業資格	33
7.2	培訓在香港以外地方運用的技能	34
7.3	僱用擁有特殊技能、知識或經驗的人	34
7.4	現行的本地及海外僱用條款	34

7.5	特別措施	34
8	良好常規	36
8.1	擬定政策	36
8.2	實施	37
8.2.1	發布政策與培訓	37
8.2.2	招聘	37
8.2.3	僱用期間	38
8.2.4	申訴及紀律事宜	39
8.2.5	解僱及裁員人選	39
8.2.6	語言	39
8.2.7	檢討與監察	40
8.2.8	缺乏足夠代表的種族群體	41
9	投訴及法律程序	43
9.1	投訴處理	43
9.1.1	調查	43
9.1.2	調解	44
9.2	法律協助	44
9.3	提出法律訴訟的權利	45

1 序言

本章為實務守則之序言。

- (i) 第二章會解釋在《種族歧視條例》(條例)之下種族的涵義。除解釋被視為種族的個人特徵外，亦會解釋不被視作種族歧視的情況。
- (ii) 第三章會解釋在條例之下僱傭的定義、條例所保障的工作關係種類和事項，並說明條例不涵蓋的事宜及條例所提供的保障的局限性。
- (iii) 第四章會概述何謂種族歧視和騷擾，以及其他違法行為的基本概念。
- (iv) 第五章會說明僱主和僱員須為違法行為負上的法律責任，並讓僱主明白如何採取合理可行的措施，避免其僱員作出違法的行為，從而讓自己免除法律責任。
- (v) 第六章進一步解釋何謂直接和間接歧視，以補充第四章的基本概念。直接歧視方面，此章會解釋有需要以合適的對象作出比較、動機的相關性、舉證責任及證據等問題。間接歧視方面，此章會解釋要求或條件的元素、受影響人士比率的比較等問題，以及何謂合乎情理的要求或條件。
- (vi) 第七章說明與僱傭事宜相關的例外情況，以及不受條例規管的情況，包括真正的職業資格、香港難以找到的特殊技能及經驗、現時以本地及海外條件的僱用，以及為了向弱勢種族群體提供機會而作出的特殊措施。
- (vii) 第八章講述僱主為促進種族平等及履行其在條例之下的責任而應採取的良好措施。
- (viii) 第九章解釋，任何人如覺得受到違法作為的對待，可向平等機會委員會(平機會)提出投訴。此章簡介平機會在處理投訴方面的角色及職能，亦會解釋投訴人可提出法律程序，以及在這方面可供的選擇。

1.1 守則的作用

- 1.1.1 條例於 2008 年制訂，旨在把特定範疇(即社會不同活動層面)中的種族歧視、騷擾及其他相關行為列作違法。條例的第三部分涉及在僱傭及相關事宜上的歧視和騷擾。
- 1.1.2 本實務守則(守則)旨在解釋條例，並就如何防止在僱傭範疇的種族歧視提供實用指引。本守則要旨在幫助僱主瞭解並遵守條例，以及藉鼓勵實行良好措施，推動工作間的種族平等；並讓僱員對法例及他們的權利有基本的認識，使他們知道在感到受僱主歧視時懂得如何保障自己的權利，和應如何處理。
- 1.1.3 除僱主和僱員外，條例亦規管其他工作關係和與工作有關的事宜(例如合約工作者、佣金經紀人、合夥、職業訓練和職業介紹所服務)。適用於僱傭範疇的原則及良好措施，基本上亦同樣適用於其他種類的工作關係和事宜上。視乎情況，本守則亦會適當地規管此等其他類別的工作關係和事宜。
- 1.1.4 應以整體的角度及本着推廣種族平等的精神來理解本守則，而不應以狹隘或微觀的角度來理解。

1.2 守則的法律地位

- 1.2.1 本守則由平機會根據條例[第 63 條]而發布。按照條例規定，平機會發布建議守則後，曾諮詢大眾及特定的持份者。建議守則經諮詢後提交立法會審閱，並於[日期]以現有形式正式生效。
- 1.2.2 本守則是以平機會本身對法例的理解作為依據，但守則並無直接施加任何法律責任，亦不具法律約束力，即使不遵守本守則，亦不會帶來任何法律責任[第 63(14)條]。本守則的原意並非作為完整或決定性的法例說明，只有法庭才能對條例的法律效力作出最終的裁決。
- 1.2.3 然而，法庭在判決案件時亦會考慮本守則中的相關部分。例如，若僱主能向法庭證明曾遵照本守則中的相關建議，便可減低法庭對僱主作出不利判決的機會。若僱主未有依從本守則所載的建議，一旦被提出申索，他們或須解釋有

否透過任何其他途徑遵守和遵從《種族歧視條例》中列明的法律責任。

1.3 例子說明及建議的良好措施

- 1.3.1 本守則會以例子說明條例中的原則和概念，以闡釋法例如何應用於個別情況。本守則中大部分例子關乎僱傭範疇的種族歧視，此外亦會採用一些非僱傭情況，來說明一些普遍適用於種族歧視的原則和概念。
- 1.3.2 條例是新法例，香港法庭至今還未有任何判例。參照本港或其他地方(例如澳洲和英國)的其他反歧視法例的法庭裁決，有助瞭解條例如何應用。本守則提供的例子，部份是來自法庭根據類似的法例作出裁決的真實個案。
- 1.3.3 歧視法例的適用性很視乎每宗個案的實質情況而定。本守則所使用的例子，旨在令讀者對法例有概括的瞭解，這些例子未必涵蓋讀者在某些情況下實際遇到的所有相關事實，因此未必能直接應用。讀者應尋求適當的法律意見。
- 1.3.4 本守則會建議一些良好措施，僱主可視乎情況採用，並因應其機構的規模及資源作出適當的調整。
- 1.3.5 本守則旨在解釋法例，並提供實用指引和建議良好措施。有些關乎法例的問題是不能從本守則中找到肯定答案，需要留待法庭作出具權威性的裁決。本守則不能替代就個別情況尋求適當的法律意見。

2 條例之下種族的涵義

2.1 何謂種族

- (i) 根據條例，種族是指個人的「種族」、「膚色」、「世系」、「民族或人種」[第 8(1)(a)條]。
- (ii) 條例進一步解釋「世系」的含義[第 8(1)(c)條]，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，而該歧視會剝奪或損害他們平等地享有人權。
- (iii) 條例沒有詳細闡釋「種族」、「膚色」及「民族或人種」的涵義。在香港沒有法庭判例下，應以普遍用法來理解上述名詞。
- (iv) 解釋這些名詞涵義的最佳方法，就是對照來自不同群體的人。這些名詞的涵義並不一定是互相排斥的，當中或許會有重疊部分，並且未必能在每種情況下都能清楚區分，下列例子部份來自海外的判例。

2.1.1 種族

例子 1：-

一名歐洲人和一名亞洲人分屬不同的種族，一般而言，他們有不同的身體特徵，文化和生活方式。縱然有這些差異，但假如他們受聘於同一僱主，擔當相同的工作，表現或達到同一水平，並應在報酬方面得到平等對待。對工作表現相同的一名歐洲人和一名亞洲人給予不同的待遇，很可能構成違法的種族歧視。

2.1.2 膚色

例子 2：-

不同種族的人的不同身體特徵當中，膚色可能是最明顯的差異，例如，非洲人、歐洲人和亞洲人一般有不同的膚色（黑、白及黃）。基於膚色而作出的歧視明顯是種族歧視的其中一類。在黑皮膚的人士和白皮膚的人士之間作出歧視，便可能違法。

2.1.3 世系

條例[第 8(1)(c)條]訂明，世系即社會分層的方式，例如世襲階級及相類似的世襲地位制度。

在歷史上，世界上很多地方都有嚴格的社會制度，人一出生便被分為不同的階級(世襲階級)。他們在人生的機會，包括教育和職業機會，取決於他們所屬的世襲階級。在這些制度下，出生於低下階層的人普遍受到歧視；任憑他們的能力和特質如何，都不能全面發展其潛能。這類制度在世界某些地方仍然以不同程度存在。在香港假如因某人所屬的世襲階級而歧視他/她，便可能違法。

2.1.4 民族

民族一般指人們所屬的國家。當世界人口未有遷移時，在同一國家的人一般都屬於同一民族；在不同國家生活的人，則一般屬於不同的民族。隨着大規模的移民及國家擴張或被攻佔，原屬不同民族的人開始在同一國家生活。這些人即使過了多個世代，甚至他們原本的民族早已不再是獨立的政治實體，他們可能仍然保留著本身的民族。時至今日，不同民族或人種的人可能屬於同一國籍，持有相同的護照，並且有非常近似的生活方式。

例子 3：－

英國的英格蘭人、蘇格蘭人、愛爾蘭人和威爾斯人儘管擁有相同的英國護照，但仍屬不同的民族。在英格蘭人及蘇格蘭人之間作出歧視，便可能違法。

2.1.5 人種

與同屬一個民族的情況相似，世界上不同地方的人都有不同的獨特群體。這些群體各有其悠久的歷史、維持着他們共同的文化傳統、生活方式、家庭及社會習俗和禮儀，且被視為一個獨立的族裔群體。人種就是以身為這些群體的成員身份作為識別。

例子 4：－

處於印度和巴基斯坦的旁遮普地區內的錫克教徒與住在同一地區的印度人有著相同的膚色、身體特徵和共同的祖先。然而，錫克教徒有他們特有的文化傳統和歷史。以外貌而言，正統錫克教徒不剪髮並戴頭巾。他們是一個獨特的族裔群體。若歧視錫克教徒便可能違法。

2.2 不被視作種族歧視的情況

條例清楚訂明，以某些情況作為對待他人的準則，以及其帶來的待遇差別，都不會被視作種族歧視[第 8(2)及(3)條]。訂明這些情況的原因應非與種族有關，或與不含種族歧視的政策有關。這些情況在下文以例子說明，但未必與僱傭有關。

2.2.1 新界原居民

條例中「原居民」及「原有鄉村居民」是指香港原有鄉村居民及其父系後裔。

「原居民」一詞見於《村代表選舉條例》(第 576 章)，是指於 1898 年時是原有鄉村居民或其父系後裔。

「原有鄉村」一詞見於《地租（評估及徵收）條例》(第 515 章)是指於 1898 年時在香港存在的鄉村。

若基於某人是否此類古老鄉村的後裔而給予不同的待遇，並不屬種族歧視。

例子 5：－

一名在鄉村經營小商店的店東，若只聘請來自其鄉村的原居民作店員，不會視為對其他人作出種族歧視。

2.2.2 永久居留權、居留權、入境權、逗留限制或條件、入境及逗留許可

在港人士有可能是永久性或非永久性居民、持有或沒有在港居留權或入境權。前來香港的人士，可能需要取得許可，方能入境和逗留。他們在港逗留可能受到入境條例的限制和規管。

若基於以下準則，而給予不同人士不同的待遇，不屬種族歧視。

- ◆ 是否永久性居民，或
- ◆ 是否享有居留權或入境權，或
- ◆ 是否獲許可入境和逗留或
- ◆ 是否受逗留限制或條件所規管

例子 6：－

某公司如只聘請在港有居留權的永久性居民而毋須受任何逗留限制和規管，不算是對其他人作出種族歧視。

2.2.3 居住年期

不同人在香港居住的時間或有不同。基於某人在港居住的年期與其他人不同而給予不同的待遇，不屬違法的種族歧視。

例子 7：－

在招聘事宜上，假如某求職者獲選的原因是因為他/她與其他資歷相若或資歷更佳的求職者相比時，其在港居留的時間最長，這情況不算對其他求職者作出違法的種族歧視。

2.2.4 其他國家的國籍、公民或居民身份

在港人士或會擁有不同國家的國籍、公民身份或居民身份。基於這些事項而給予不同的待遇，不屬違法的種族歧視。國籍、公民或居民身份未必等同於種族、民族或人種，因為不同種族或民族的人士，可能有相同的國籍。

例子 8：－

某間在美國有業務的公司若只選擇聘請屬美國籍及持有美國護照的人士，不算是對非美國籍及沒有美國護照的人士作出種族歧視。

雖然採用上述準則不被視作種族歧視，但僱主在作出決定時，應仔細考慮是否必須採納這些準則。假如僱主沒有良

好的理由而採納這些準則，將局限他們選取優秀和忠誠的人才。

此外，即使僱主聲稱採納上述的準則，但假如這些準則在客觀上並非必須，或有證據顯示這些準則並非貫切地實施，則可能會被指稱該等準則並非真誠地實施，而只是作為種族歧視的藉口。若該等指稱成立，種族歧視的申索可能獲勝。

例子 9：－

某公司拒絕聘請一名沒有香港永久居留權的東南亞裔會計師，表示它只會聘請香港永久居民。然而，假如有證據顯示，該公司事實上會聘請非永久居民的歐洲裔人士，便可能構成違法的種族歧視。假如另一名在其他方面符合條件並擁有永久居留權的東南亞裔人士亦被拒絕聘用，同樣可能構成種族歧視。

3 僱傭範疇的保障範圍

在條例[第 10 條]之下，僱主不得基於求職者及僱員的種族而歧視或騷擾他們。

3.1 僱用的定義

- (i) 根據條例[第 2 條]，「僱用」(employment)指根據服務合約或學徒合約，或親自執行任何工作的合約的僱用。任何人如需按合約親自執行工作，便很可能是一名僱員，而合約的另一方則是僱主。任何人如申請此類合約即屬求職者。條例保障求職者和僱員免受種族歧視和騷擾。

例子 10：－

一名自僱的木匠若與某店主訂立合約，親自為該店進行修理工程，根據條例，這名木匠便屬該店主的僱員。店主若在該木匠進行修理工程時對其作出種族騷擾，即屬違法。

- (ii) 條例適用於私營及公營界別的僱用。政府及其他公營機構亦受條例約束，不得在僱用及相關事宜上作出歧視。

3.1.1 完全或主要在香港以外地方工作

- 3.1.1.1 條例只保障完全或主要在香港工作的僱員，但並不保障完全或主要在香港以外地方工作的人士。
[第 16(1)條].

例子 11：－

一名受僱於香港公司在廣州工廠工作的管工，未必受到條例保障。另一方面，一名大部份時間在香港工作，而只需每月前往廣州工廠一次的客戶經理，將受到條例所保障。

- 3.1.1.2 任何人如：－

- (a) 在香港註冊的船舶上工作；或

- (b) 在香港註冊的飛機上工作，而該飛機是由一名以香港為主要業務地點或通常居住於香港的人所營運的

即使他們主要在香港以外的地方工作，他們仍受條例保障。[第 16(2)條]。

例子 12：－

一名氣墊船船長若在香港水域以外的海上工作的時間，較其在香港水域以內工作的時間為長，假如該氣墊船是在香港註冊，該船長仍受條例保障。

3.2 小僱主[第 10(3), (8)及(9)條]

- (i) 條例制定後的首三年設有寬限期，在這段期間，對僱傭歧視的禁制將不適用於僱用不超過 5 名僱員的僱主。假如某公司由另一公司所控制，或假如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。
- (ii) 寬限期並不適用於家庭傭工的僱用上。
- (iii) 寬限期將於[2011 年 7 月 16 日]屆滿(即條例制定 3 年之後)，屆時條例將適用於所有大小僱主。

3.3 家庭傭工[第 10(7)條]

- (i) 對僱傭歧視的禁制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。然而，家庭傭工在受僱後即受到條例保障。

例子 13：－

任何人都可以選擇不聘請某一族裔的家庭傭工而只聘請某族裔的家庭傭工，這並不算違法行為。

假如僱主聘請兩名不同族裔的家庭傭工，便應平等對待他們，若基於他們的族裔而給予他們不同的薪酬，便可能違法。

3.4 宗教[第 23 條]

若僱用只限於某特定種族群體，以符合該宗教的教義或避免傷害

其教徒的宗教感情，則對僱傭歧視的禁制亦不適用於這類宗教組織的僱用。

3.5 其他職業關係

除了僱主-僱員(或求職者)的關係外，其他形式的工作關係亦受到條例所保障，這些工作關係是：-

3.5.1 合約工作者[第 15 條]

合約工作者指由承判商或次承判商所僱用，為第三者(稱為主事人)執行工作的人士。承判商是指根據其本人直接與主事人訂立的合約而為主事人承辦工作的人；次承判商是指承辦一名承判商已為主事人承辦的工作的人。雖然合約工作者並非受僱於主事人，但主事人不得歧視該等合約工作者。

例子 14：-

一名僱用若干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，派清潔工人往貿易公司的辦公室工作。當清潔工人到場時，貿易公司發現其中一名工人屬東南亞裔，於是不准他進入辦公室進行清潔，並要求他即時離開。其他清潔工人是中國人，獲准在辦公室內清潔。這情況很可能已觸犯法例。

3.5.2 合夥人[第 17 條]

合夥公司如有 6 名或以上合夥人，便不得對任何合夥人或有意成為合夥人的人士作出種族歧視。

例子 15：-

假如某合夥律師行拒絕容許一名在其他方面合符條件，屬東南亞裔的律師加入該行成為合夥人，便很可能違法。

3.5.3 佣金經紀人[第 22 條]

佣金經紀人是指為其主事人執行工作以獲取佣金的人，例如為保險公司銷售保單而獲取佣金的保險經紀。主事人不得歧視其佣金經紀人。

例子 16：－

假如某保險公司向一名非華裔的經紀人給予少於其他經紀人的佣金，而他們全部的表現其實是一樣理想的話，便很可能違法。

3.5.4 大律師[第 35 條]

香港的大律師與其他大律師一起在他們持有租賃的大律師事務所內工作；任何人如希望成為大律師，須為執業大律師擔任見習職位。

根據條例，大律師或其書記不得就提供見習職位或租賃歧視任何人。

任何人如就發出或接受委聘大律師一事，歧視一名大律師，即屬違法。

例子 17：－

在大律師事務所執業的一群大律師，若拒絕另一名在其他方面合適，但來自東南亞的大律師加入該大律師事務所，便可能違法。

3.6 其他與工作相關的事宜

此外，條例亦涵蓋其他與工作相關的事宜，即：－

3.6.1 職業訓練[第 20 條]

條例涵蓋職業訓練的提供者，他們不得歧視欲接受或正接受職業訓練的人士。

然而，職業訓練的提供者並無責任就假期及授課語言為不同種族群體作出不同的安排。[第 20(2)條]

例子 18：－

某科技學院若拒絕一名在其他方面合適的東南亞裔學生報讀某機械培訓課程，即屬違法；但在該學生獲得取錄後，學院並無責任就假期及授課語言為他作出不同的安排。

3.6.2 職業介紹所[第 21 條]

條例規管協助工作者謀求獲得僱用或就職業提供指引或向僱主提供工作者的職業介紹所，此等介紹所不得歧視尋求其服務的人士。

例子 19：－

職業介紹所若拒絕為正在找尋工作的東南亞裔人士物色工作，便很可能違法。

4 《種族歧視條例》下違法行為概覽

4.1 甚麼是「歧視」？

本條例為不同類型的歧視作出定義，包括：

4.1.1 種族歧視

根據本條例[第 4 條]規定，種族歧視有兩個含義。若出現兩個含義中任何一種，便屬種族歧視。就是：

4.1.1.1 直接歧視[第 4(1)(a)條]

若某甲因某乙的種族而給予某乙較差的待遇(即不同且較差的方式)，屬直接歧視。雖然本條例沒有正式使用「直接歧視」一詞，但這種形式的歧視一般稱之為直接歧視。根據本條例，隔離不同種族群體，屬直接種族歧視。[第 4(3)條]

例子 20：

上文例子 14 提到那個東南亞裔合約清潔工人所受的待遇，是直接歧視的明顯例子。主事人給予他的待遇，不同及差於給予其他清潔工人的待遇，因為他是東南亞裔，而其他清潔工人是華裔。這可屬違法的直接種族歧視。

4.1.1.2 間接歧視[第 4(1)(b)條，及 4(2)至(5)條]

即使每個人的待遇一樣，若這種相同待遇對某種族群體的人有負面影響或造成不利，仍會視為歧視，而這種歧視一般稱為間接歧視(雖然本條例內沒有使用「間接歧視」一詞)。

根據本條例，相同待遇就是指向不同種族群體的人實施同樣的要求或條件。

有關要求或條件對某種族群體有否負面影響(或造成不利)，需要比較不同種族群體的人能夠符合該要求或條件的人數比例來決定。若某種族群體能符

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，則有關要求或條件屬間接歧視。

儘管某要求或條件對一些種族群體有負面影響或令他們處於不利，但若為達致有法理依據的目的，而實施有關要求或條件是相稱恰當的方法，則有關要求或條件是有理可據。該有理可據的要求或條件不屬違法。

例子 21：

學校規定學生不得戴頭飾上學。若所有學生一律須服從規定，可能錫克教學生因無法遵守有關規定，而對他們造成間接歧視。因為若不准他們戴頭巾，會令他們失去民族身份認同。

第六章將進一步解釋這兩類歧視。

4.1.2 基於近親的種族的歧視

若某甲因某乙的近親的種族，而給予某乙差於他給予其他人的待遇(即不同及較差的方式)，屬基於近親種族的歧視[第 5 條]。近親的意思是某人的配偶、父母或子女(包括非婚生子女、領養的子女或繼子女)、祖父母或孫子女、外祖父母或外孫子女、或兄弟姊妹或該兄弟姊妹的配偶[第 2 條]。

例子 22：

若某公司一個表現出色的經理儘管具備晉升董事的資格，卻不獲擢升，因為公司認為他的妻子是東南亞裔人，不適合出席通常由董事與配偶經常出席的公司社交場合，可屬違法。

4.1.3 使人受害的歧視

根據本條例，若發生違法行為(例如：種族歧視)，受害人可向僱主提出，作內部處理。他或她也可向平機會正式提出投訴，甚至到法庭採取法律行動。有人可能為案件提供資料或證據。有意這樣做或已經這樣做的人經常擔心會否因而受僱主報復，受到不公平對待。為保障這些人免受不公平待遇，本條例規定，歧視他們即屬違法。這類歧視稱之為使人受害的歧視。

若某甲因某乙或第三者曾作出本條例下受保障的行為，而給予某乙差於他給予其他人的待遇(即不同及較差的方式)，即屬使人受害的歧視。條例下的受保障行為是[第 6 條]：

- ◆ 根據本條例提出法律程序
- ◆ 為根據本條例提出的法律程序提供證據或資料
- ◆ 根據本條例或藉援引本條例所做的事(例如向平機會作出投訴)
- ◆ 指稱某人違反本條例(例如向僱主提出內部投訴)

即使某乙或第三者事實上未作出或未打算作出任何受保障的行為，若某甲因知道或懷疑某乙或第三者有意作出或曾經作出受保障的行為，而給予某乙差於他給予其他人的待遇(即不同及較差的方式)，亦屬使人受害的歧視。

例子 23：

若一名外國族裔的經理作出種族歧視投訴，指他所得的全年花紅少於其他經理，而公司因為他作出投訴而決定解僱他，則可屬使人受害的歧視。

4.2 適用於僱傭範疇的不同情況及階段

4.2.1 本條例適用於僱傭關係的所有階段及各類情況。不同的僱傭階段，從招聘以至整個受僱時期、離職，甚至離職之後。至於僱用情況方面，則適用於薪酬、福利以至工作環境及晉升、調職及培訓機會等。僱主必不可在任何階段或情況下歧視求職者或僱員。

4.2.2 關於招聘，僱主在以下方面不得歧視求職者[第 10(1)條]：

- ◆ 在決定誰應獲得錄用的事宜上

例子 24：

若因為求職者不是華人而拒絕面試，可屬違法。

- ◆ 在聘用條款上

例子 25：

若把求職者分成不同種族組別，然後根據其組別給予

不同薪酬，可屬違法種族歧視。

- ◆ 若拒絕或故意不予錄用

例子 26：

若有求職者是最適合人選，卻因為不是華人而拒絕聘用，可屬違法。

- 4.2.3 關於僱用時期以至離職，僱主在以下方面不得歧視任何僱員[第 10(2)條]：

- ◆ 在僱用條款上

例子 27：

僱主要求東南亞裔工人的工時較其他工人長，可屬違法。

- ◆ 在晉升、調職或培訓機會上，或給予其他福利、設施或服務、或拒絕或故意不讓某僱員得到這些機會或使用這些設施或服務

例子 28：

在升職方面，若歐裔員工較其他非歐裔員工獲優先考慮，可屬違法。

- ◆ 解僱僱員或令他蒙受任何其他不利

例子 29：

在裁員時，若選擇先裁減非華裔員工，可屬違法。

- 4.2.4 解僱包括不續約和推定解僱。

- 4.2.5 即使在終止僱用後，僱主仍可能要做一些受本條例保障的事。一些與前職有關的事宜(例如發出工作證明信)，僱主不得歧視前僱員。

例子 30：

上文例子 22 的經理在投訴公司作出違法歧視後辭職，離開該公司。若該公司稍後因該經理曾提出違法歧視投訴，而拒絕向他的未來僱主提供他工作表現的準確資料，可屬違法。

- 4.2.6 雖然僱主可繼續推行於本條例生效前已定立的退休安排[第 10(4)條]，但這些安排在升遷或降職、調職、培訓或終止僱用方面不得歧視任何僱員[第 10(5)條]。

4.3 甚麼是「種族騷擾」？

根據本條例，種族騷擾的定義包含兩個元素[第 7 條]。凡符合其中一個或兩個元素，都可構成種族騷擾。

4.3.1 不受歡迎的騷擾行徑[第 7(1)條]

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舉動，屬種族騷擾。

某甲所做的可能是任何行徑或行為，包括只是口頭上或文字上有些不受某乙歡迎的表述；而有關行徑或行為必須在一個合理的人觀察情況、知悉一切相關情況後，該合理的人亦會認為某乙會感到受冒犯、侮辱或威嚇。即使某甲無意要冒犯、侮辱或威嚇某乙，仍需負上騷擾的責任。

這種騷擾是針對個人的，若受害人不在場，便不會發生騷擾行徑。

例子 31：

新來的東南亞裔工人被同事叫「阿差」，因為他們不會唸他的名字。該東南亞裔工人不歡迎這樣的綽號，認為是不尊重和冒犯。儘管他表示反對，但他的同事照叫如儀。這可屬違法的種族騷擾。

4.3.2 敵意環境的騷擾[第 7(2)條]

若某甲本人或聯同其他人，做出一些與某乙的種族或其親屬的種族有關的舉動，因而令某乙的工作環境變得具敵意或有威嚇性，亦屬種族騷擾。同樣，某甲所做的可能是任何行徑或行為，包括只是口頭上或文字上有些不受某乙歡迎的話。若這樣做令某乙的工作環境變得具敵意或有威嚇性，屬違法的種族騷擾。

雖然受害人會受這種騷擾行徑影響，但這種騷擾不一定針對受害人。不管受害人在騷擾行為發生時是否在場，有關的騷擾行為會持續發生一段時間。

例子 32：

在辦公室裡放置二次大戰期間德國納粹政權的標記，可能令辦公室內的猶太裔員工感到受冒犯和威嚇，對他們構成具敵意或威嚇性的環境。

有關行為可屬不受歡迎騷擾行徑兼具敵意的環境的騷擾。

4.4 種族騷擾屬於違法的關係

若在本條例註明的情況下發生種族騷擾，即屬違法。至於未有註明的情況，本條例不會給予保障。在工作方面，有以下註明的情況[第 24 條]：

- ◆ 僱主種族騷擾求職者
- ◆ 僱主種族騷擾僱員
- ◆ 僱員種族騷擾求職者或同屬一僱主的另一名僱員
- ◆ 主事人種族騷擾合約工人(若主事人的僱員種族騷擾一名合約工人，則主事人作為僱主，會被視為已做出有關騷擾行為，須負上法律責任[第 47 條]；而有關僱員會因協助作出騷擾行為而負上法律責任[第 48 條])
- ◆ 合約工人種族騷擾另一合約工人
- ◆ 合夥公司的合夥人種族騷擾另一合夥人或申請成為合夥人的人
- ◆ 主事人種族騷擾佣金經紀人
- ◆ 佣金經紀人種族騷擾另一佣金經紀人
- ◆ 求職者種族騷擾僱主

- ◆ 某甲種族騷擾某乙，而某甲居住的地方是某乙受第三者僱用工作之所(不論某乙是否亦在該處居住)

例子 33：

若有人聘用家務助理在家工作，其他住在該戶的人不得種族騷擾該家務助理。

- ◆ 提供職業培訓的人種族騷擾欲接受培訓或正接受培訓的人 [第 25(3)條]
- ◆ 職業介紹所或其職員種族騷擾欲得到服務的人士 [第 25(4)條]

4.5 中傷及嚴重中傷的罪行

- 4.5.1 除了種族騷擾，僱主及僱員應注意，工作活動可被視為公開活動，因此，若公開活動會煽動其他人基於另一些人的種族而對該些人仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，即屬違法。根據本條例，這樣的活動稱為中傷。[第 45 條]
- 4.5.2 公開活動包括與公眾的任何形式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。

例子 34：

在街上公開展示標語，企圖貶低猶太人而把納粹大屠殺合理化，可構成對猶太人的違法種族中傷。

- 4.5.3 故意的中傷行為和涉及威脅某種族人士的身體或其財產的行為，屬刑事罪行，一經定罪，可被判處最高罰款 100,000 元或最高監禁兩年。[第 46 條]

4.6 條例定出的其他違法行為

除了不同形式的歧視、種族騷擾及中傷外，根據本條例，尚有其他與僱傭活動有關的行為屬於違法。這些其他的違法行為包括：

4.6.1 帶有歧視的廣告

根據本條例[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為顯示：

- ◆ 不僱用某種族群體或具有某種族特徵人士，或
- ◆ 求職者或在職者要接受一些不合情理的帶有種族歧視的要求或條件

即屬違法。

例子 35：

某廣告註明酒樓聘請華裔洗碗碟工人，可屬違法，因為該廣告顯示來自其他種族群體的非華裔人士不會獲聘用。

例 36：

某廣告註明酒店聘請房間清潔工人，必需能說流利法語，亦可屬違法。因為房間清潔工作未必需要這樣的語言能力，卻對大多數不會說流利法語、卻夠資格擔任有關工作的華人有負面影響。

4.6.2 指使他人及向他人施壓以作出歧視

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本條例定為違法的行為(例如種族歧視或騷擾第三者)，即屬違法[第 43 條]。

例子 37：

某公司的董事總經理習慣聽從大股東吩咐行事。大股東吩咐他不要聘用某申請人當總經理，因為該申請人並非華裔，可屬違法。

即使某甲對某乙沒有權力或影響力，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本條例規定屬於違法的行為(例如種族歧視或騷擾第三者)，亦屬違法。[第 44 條]

5 違法行為的法律責任

5.1 僱主及主事人的責任

5.1.1 根據本條例，僱員做出任何事都會視為僱主所做，即使僱主不知情或不批准該僱員的作為[第 47(1)條]。若僱員種族騷擾另一僱員，僱主會被視為作出同樣行為，需對有關騷擾行為負上法律責任。除非僱主能夠證明已採取合理可行措施防止僱員做出這樣的行為，才可免為僱員的違法行為負上法律責任。

5.1.2 同樣，獲主事人授權的代理人做出任何事都會視為主事人所做，而主事人需為代理人所做的違法種族歧視或騷擾行為負上法律責任[第 47(2)條]。根據本條例，主事人不一定要明確向代理人授權，也不一定是在代理人作出有關行為之前已授權，但法庭可裁定案件情況已隱含授權或是於作出有關行為後方獲授權。

5.1.3 僱主在本條例下的違法行為的責任可延伸到工作間及工作時間以外的情況(若有充分證據顯示情況與工作相關)。

例子 38：

公司的農曆年聚餐於下班後在酒樓舉行，所有員工都參加。一名僱員種族騷擾同事。僱主可能要對騷擾負責。

5.2 僱員協助僱主作出違法行為的法律責任

5.2.1 根據本條例，凡明知而協助另一人作出違法行為(如：歧視第三者)，即屬違法[第 48(1)條]。

5.2.2 如僱主或主事人要為僱員或代理人作出的行為負上責任，則有關僱員或代理人會被視為協助僱主或主事人作出該行為，本身也要負上法律責任[第 48(2)條]。

例子 39：

若某經理因某求職者不是華裔而種族歧視他，不錄用他，則公司作為僱主，會被視為做出同樣的歧視行為，需對違法的種族歧視負責。雖然該經理自己不是僱主，但他需為協助公司對該求職者作出違法的種族歧視負責。

5.3 僱員的直接法律責任

5.3.1 僱員種族騷擾或中傷其他人，要直接為騷擾或中傷負責。

例子 40：

上文例子 38 的僱員要直接為騷擾負責。

5.3.2 此外，正如上文第 5.1 段提到，僱主要對僱員的騷擾行為負責，除非僱主已採取合理可行的措施防止騷擾。

5.4 僱主採取合理可行措施以防止違法行為[第 47(3)條]

若僱員作出僱主需要負責的違法行為，僱主如可證明他或她已採取合理可行的措施以防止僱員有關行為，便可免責。

應強調防止違法行為。發生違法行為後採取補救措施並不是防止。只在發生違法行為後才採取補救並不足夠。

僱主必須證明在違法行為發生前已採取行動加以防止。為此，僱主應推行良好措施，避免工作間出現歧視，促進種族平等。採取合理可行措施防止僱員做出違法行為，是良好措施必不可少。雖然事後才採取適當補救措施並不理想，但卻同樣重要。唯有確立良好措施架構，兼採取適當補救措施，雙管齊下才能有效防止違法行為。

僱主應推行的良好措施，將於第八章論述。良好措施乃僱主為防止僱員做出違法行為而採取的合理步驟，包括：

5.4.1 政策

僱主先要向僱員清楚表明，種族歧視和騷擾是不能接受的。為此，建議僱主應擬就平等機會政策。這份政策應包括明確的種族平等參考資料，並解釋：

- ◆ 每個求職者或僱員皆享有平等待遇，不會因其種族而受到較差的待遇；
- ◆ 任何種族群體的求職者或僱員不會因僱主的規則和任何要求或條件而受到負面影響或蒙受不利，除非有關要求或條件是為達致有法理依據的目的的恰當方法；

- ◆ 不分種族，人人享有平等獲取僱用、培訓及發展的機會；
- ◆ 每個人的尊嚴都受到尊重。不會有求職者或僱員受任何方式的種族騷擾；
- ◆ 所有員工應知道那一類行為是不可接受的(應提供參考例子)；
- ◆ 設立申訴制度，令求職者和僱員可提出關注或投訴，僱主會以適當的補救措施妥善處理有關事宜；
- ◆ 不會向真心提出投訴的人士作出報復；但會對立心不良的缺乏理據的投訴作出紀律處分。

僱主應定期監察和檢討機構的措施、程序和政策，以確保與平等機會政策一致。平等機會政策應適用於僱用方面的所有階段和情況，包括招聘準則和安排、表現評估、聘用福利、發展和培訓機會、申訴和紀律程序、裁員程序和決定等。

5.4.2 培訓、督導和補救行動

所有僱員應知道本條例與僱主的平等機會政策，以及如何應用。應向僱員提供其職責所需的適當培訓，令他們認識那些是可接受和不可接受的行為。負責督導的員工應接受培訓，學習如何處理種族平等問題，包括妥善處理投訴和關注事項，以便作出適當督導，令一切決策都不會違反本條例。

如有任何指稱僱主的投訴或法律程序，僱主若能證明：

- ◆ 所有僱員都已接受適當培訓，並認識本條例、機構的平等機會政策和每個人的權利和責任；
- ◆ 所有僱員都得到妥善督導，有合適渠道處理投訴，並有適當的補救措施；

便較有機會提出抗辯。

6 直接歧視與間接歧視的進一步詳情

上文第四章「種族歧視條例下違法行為概覽」已介紹歧視的基本理念。本章會對第四章有關直接歧視及間接歧視的概覽作出補充。

6.1 直接歧視

對於直接歧視(即：給予較差的待遇)，須留意以下幾點：

6.1.1 比較

- (i) 聲稱受到歧視的人，須把他們的待遇與另一種族的人所受的待遇比較。該另一人稱為比較者。比較者不一定要真有其人。法庭可按一個假設的比較者所受的待遇，與聲稱受歧視者所受的待遇作比較而作出推論。
- (ii) 為進行恰當比較，比較者所處的情況必須與聲稱受歧視者所處的情況相同或相類[第 8(5)及(6)條]。若比較結果顯示，聲稱受歧視的人因其種族而致所受的待遇差於其比較者，便構成直接種族歧視。
- (iii) 要知道是否構成種族歧視，只要問：若聲稱受歧視的人屬另一種族，會有甚麼後果，從而確定比較者的待遇，決定種族是否導致有關待遇的原因。

例子 41：

客戶經理年終通常會得到一個月薪金作為工作表現花紅。一名東南亞裔的客戶經理因其銷售數字低於配額標準，只獲發半個月薪金的花紅。其他華裔客戶經理因達到配額標準而獲發一個月薪金的花紅。

該東南亞裔經理提出種族歧視投訴，指他只獲發半個月薪金的花紅。但他的投訴看來不會成功，因為在相關情況下，他的情況與其他客戶經理不同(即他的工作表現未達配額標準，而其他經理則達標。)分析上述情況的另一考慮方法是，即使他是華裔，若他的銷售額未達標，他也只獲發半個月薪金的花紅，所以種族不是獲發較少花紅的原因。

然而，若所有客戶經理(包括該東南亞裔經理)都達到配額標準，他仍舊只獲發半個月花紅；但他若是華裔，便會得到一個月花紅，便可能構成直接種族歧視。

6.1.2 有多於一個原因作出有關行為[第 9 條]

若有多於一個原因做出有關行為，而其中一個原因是某人的種族，仍可視為是基於該人的種族而做出有關行為。

6.1.3 動機

- (i) 歧視是複雜的現象，經常受根深蒂固的社會文化影響而成。導致歧視的偏見存在於個人思想而不被察覺或承認。縱使個人的主觀價值可能認為某舉動是善意的，但卻令另一人因種族而受較差待遇。
- (ii) 為此，一旦證明某人因為其種族受到較差待遇，雖有關待遇非出於惡意的動機，甚至是出於好意，都不能作為歧視申索的辯解。

例子 42：

某經理對一名東南亞裔工人被同事種族騷擾和戲弄深表同情，他把該工人解僱，因為他相信該工人工作能力高，不難另覓更理想的工作。即使該經理的動機沒有惡意，但解僱該工人可能構成違法的種族歧視。

6.1.4 其他人的待遇非決定性

偏見是眾多影響行為的因素之一，可能在某些情況下支配行為，但在另一些情況下又沒有影響，視乎有甚麼其他因素存在。這表示，有可能某種族群體的某些人受歧視，但同一種族群體的其他人就不受影響。縱使同一種族群體有些人不受歧視，不一定表示該種族群體就沒有人受歧視。直接歧視是關於某特定個別人士受到的待遇，以及該人的種族特徵是否其受歧視的原因。雖然同一種族群體其他人的待遇也是相關的考慮因素，但只說同一種族群體中的其他人不受歧視，不足以回應歧視的申索。

例子 43：

僱主因最合適的求職者是東南亞裔人而拒絕聘用。該僱主面對種族歧視申索時，未必能以已聘用其他東南亞裔員工

為理由作為辯解。

6.1.5 舉證責任及證據

- (i) 在香港，提出歧視申索的人有責任提出證據，證明存在較差待遇，且是因為種族所致。
- (ii) 提出歧視申索的人一般難以提出任何直接證據，證明有關行為是因種族而作出的。正如其他有類似歧視法例的國家的法庭承認，找得出直接種族歧視證據的案件甚少，很少僱主會承認是歧視。
- (iii) 法庭通常會以間接證據作推論。例如申索者與比較者的待遇有差異，而他們又屬不同種族，便可能被指稱為種族歧視。在這些情況下，除非僱主能清楚解釋，顯示待遇差別與種族無關，否則法庭會要求僱主作出解釋。若僱主不能提出充分解釋，法庭會推論為種族歧視。

6.2 間接歧視

正如上文第四章所介紹，間接歧視是指實施某項要求或條件而令某種族群體的人受負面影響或蒙受不利，但又欠缺充分理由解釋為何要實施有關要求或條件。

6.2.1 要求或條件

這裡所指的要求或條件是指一些人在得到某些利益前，先要達到或符合的先決要求或條件。

例子 44：

要求員工穿制服可能是造成間接歧視的要求或條件，因為受聘的員工必須遵守穿制服的要求。關鍵是這一要求會否對某些種族群體造成任何負面影響或引起不利，若會，有關要求是否有理可據。

6.2.2 比例的比較

- (i) 為確定某要求或條件對個別種族群體有否構成負面影響或引起不利，本條例把種族群體中符合有關要求或

條件的人數比例，對照其他種族群體中符合該要求或條件的人數比例。若在該種族群體中能符合的人數比例，遠較其他種族群體中能符合的人數比例為少，則表示有構成負面影響或不利。

- (ii) 這裡所指的「符合」並非單指表面上能達致有關要求或條件。若某人要符合某些要求或條件有實質困難，即使他/她表面上有可能做到，但卻令他/她處於不利，則該人會被視為不能達致有關要求或條件。

例子 45：

錫克教徒習慣不剪髮而戴頭巾，這是他們民族身份一部分。若僱主要求所有僱員必須剪髮，以免頭髮觸及衣領，並要戴上棒球帽，這是制服的一部分。大多數錫克教徒不能符合這條件，即使他們在外表上有可能做到，但他們要放棄民族身份的認同。與其他種族群體相比，能符合這要求或條件的錫克教徒的人數比例極少。

- (iii) 精確的統計學證據對確定不同種族群體的人能符合有關要求/條件的人數比例很有幫助。但在沒有統計學證據的情況下，法庭可就間接證據作出適當推論，憑常識和經驗得出適當的結論。
- (iv) 當比較不同種族群體的人符合有關要求/條件的人數比例時，某種族群體的人數比例遠較其他種族群體為少，從而受到負面影響或不利，則有關要求或條件屬間接歧視。究竟甚麼比例數值的差異才算明顯，就要由法庭考慮過一切情況後決定。

6.2.3 有理可據的要求或條件

- (i) 一項對某種族群體產生負面影響或引致不利的要求或條件，不一定是違法。若僱主或施加有關要求或條件的人能證明，有充份理據施加該不分種族的要求或條件，則該要求或條件便不屬違法。
- (ii) 僱主或施加有關要求或條件的人，有責任證明實施該要求或條件是有理可據的。

- (iii) 本條例表明[第 4(2)條]，若某項要求或條件是為達致有法理依據的目的，且與該目的有合理和相稱的關連，則該要求或條件即屬有理可據。
- (iv) 任何合乎法律的目的都有法理依據。究竟有關要求或條件是否與該目的有合理和相稱的關連，則要平衡該要求或條件所引致歧視的效果，以及實施該要求或條件的需要。
- (v) 在決定平衡點時，最重要是探討各方面有否其他可行方法或調整有關要求或條件。僱主應對任何政策或規則保持彈性。若僱主不能提出令人信服的理由，卻一成不變，拒絕認真研究或考慮其他方法或調整要求或條件，則法庭會視之為未能證明其要求或條件是有理可據的。

例子 46：

某公司聘請傳譯員負責協助與日本貿易商洽談，因此要求求職者能說、讀和寫流暢日語。雖然個別非日裔人士仍可能達到有關要求，但非日裔的種族群體能符合要求的人數比例必定遠少於日裔人士的比例，。無論如何，鑑於有關工作的目的，有關要求看來是有理可據的。

- (vi) 相反，僱員和聲稱受間接歧視的人亦應探討其他可行方法和研究作出適應。若他們不合理地拒絕，法庭會接納有關要求或條件是有理可據的。

7 例外情況與不受影響事宜

本章說明本條例下的例外情況，和具體情況下基於種族作出的決定(或作出對種族有影響的決定)，都不屬違法。

7.1 真正的職業資格[第 11 條]

僱主在以下情況可以合法地僱用某特定種族群體的人擔任某職位：

- ◆ 在戲劇表演或其他娛樂項目中為求有真實感

例子 47：

為求演出的真實性，傳統泰國舞蹈表演團的班主任很可能只招聘泰裔舞蹈藝員。然而，班主任聘請處理行政工作的文書職員，則未必適用。

- ◆ 藝術作品和視像工作的模特兒為求有真實感

例子 48：

為求有真實感，某攝影師只聘請印度裔模特兒拍攝一輯展現印度文化的攝影集。

- ◆ 為求享用食品或飲品的真實感

例子 49：

專門供應俄羅斯菜色的餐廳可能只聘請歐裔男/女侍應，以營造真實氣氛。

- ◆ 向某種族群體的人提供促進其福利的個人服務，而屬於該種族群體的人能最有效地提供該等服務
- ◆ 向某種族群體的人提供個人服務，而該等服務需要對某種族群體的人的語言、文化及風俗，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最能有效地提供該等服務。

例子 50：

某社會服務機構可合法地聘請東南亞裔人士，以便向東南亞

裔青少年提供外展輔導服務。

7.2 培訓在香港以外地方運用的技能[第 12 條]

僱主在僱用一名通常不在香港居住的人，為了該人的利益而向該人提供技能培訓，以便該人能完全在香港以外地方運用該等技能，不屬違法。

7.3 僱用擁有特殊技能、知識或經驗的人[第 13 條]

- (i) 若僱主在香港聘用某人，為該人提供利益，因其所擁有的特殊技能、知識或經驗並非在香港即時可得，並不屬違法。
- (ii) 該人士須實際擁有所需的技能，知識和經驗，並必須是從香港以外招聘或調任。
- (iii) 在考慮一切情況，包括所擁有的技能、知識或經驗在香港以外現時的受聘條款，而提供的利益必須合理。
- (iv) 當該僱員續約或擢升或在同一集團的公司內調職時，可繼續享有該利益。

7.4 現行的本地及海外僱用條款[第 14 條及附表 2]

本條例生效前，僱主按照員工的居民身份給予員工不同僱用條款的情況很普遍。香港永久居民是按照所謂「本地僱用條款」聘用，而非永久居民是按「海外僱用條款」聘用。海外僱用條款經常被視為優於本地條款。本條例生效後可繼續提供或延續現時所用的海外及本地僱用條款，不屬違法。這同時適用於公營和私營機構(包括司法人員、廉署人員、指明英語教師和其他公職人員)。

7.5 特別措施[第 49 條]

- (i) 由於過往的歧視或其他不利情況，某些種族群體的人可能得不到機會取得必需的資格或經驗，以充分實現其職業潛能。在這樣的情況下，採取措施特地協助弱勢種族群體，使他們有平等機會與其他人競爭的做法，不屬違法。根據條例，這些措施稱為特別措施，可包括設施及服務，如語文班或其他類型的培訓及教育。

- (ii) 若某種族群體沒有或甚少人從事某些職業或專業，本條例特別容許特地為某種族群體舉辦培訓安排，或鼓勵這些群體申請工作。[第 51 及 52 條]
- (iii) 在設計及實施特別措施前，建議應透過調查或其他監察機制取得適當數據資料，以確定有否及如何對某種族群體不利，或是否其參與率偏低。特別措施應具包容性，不應偏幫某些群體而忽略其他同樣處於不利的群體。
- (iv) 許可的特別措施應旨在為弱勢群體提供機會，使他們可平等地與其他人競爭。但特別措施不表示只向某種族群體提供工作或工作配額。因應徵者不是某特定弱勢種族而拒絕聘用或作出任何形式的聘用，亦屬違法的種族歧視。

8 良好常規

良好常規是為了促進種族平等，令僱主符合本條例要求、防止種族歧視及其他違法行。奉行良好常規有助避免違法行為，也不用為違法行為的申索而抗辯。

有系統的做法是制定和維持良好常規的最佳方法。建議僱主應擬定一份平等機會政策，並適當推行。政策當可包括其他平等課題，但必須涵蓋種族平等的一切元素。

8.1 擬定政策

正如上文第 5.4.1 段已提到，應在平等機會政策內解釋以下有關種族平等的情況：

- ◆ 每個求職者或僱員享有平等待遇，不會因其種族而受到較差的待遇；
- ◆ 任何特定種族群體的求職者或僱員不會因僱主的規則和任何要求或條件而受到負面影響或蒙受不利，除非有關要求或條件是為達致有法理依據的目的的相稱恰當手段；
- ◆ 不分種族，人人享有平等受聘、培訓及發展的機會；
- ◆ 每個人的尊嚴都受到尊重。不會有求職者或僱員受任何方式的種族騷擾；
- ◆ 所有員工應知道那一類行為是不可接受的(應提供參考例子)；
- ◆ 設立申訴制度，令求職者和僱員可提出不滿或投訴，僱主會以適當的補救措施妥善地處理有關事宜；
- ◆ 不會向真心提出不滿或投訴的人士作出報復；但會對立心不良、沒有根據的投訴作出紀律處分。

8.2 實施

只擬定平等機會政策是不夠的。僱主必須確定其政策已妥善推行。紙上談兵未能顯示僱主已履行其責任。

政策應適用於所有僱用情況和階段，包括招聘、薪酬及福利、工作條款及條件、事業發展與培訓、工作表現評估、申訴及紀律事宜、解僱及裁員。

為確保妥善地執行政策，應清楚劃分責任。應委任指定員工處理與政策相關的事宜。應有高層領導負責有效推廣和執行政策。在規模較大的機構，可能是董事局的委員會或是董事層次。規模較小的，可由總經理、董事或東主擔任。

以下是執行政策時須留意的方面：

8.2.1 發布政策與培訓

政策應透過多種方法廣為發布，讓所有新聘和在職員工都知道，例如向每人派發一份政策文本、傳閱文件、在網站上或壁報板上張貼。可要求僱員簽署記錄，以示他們已知悉有關政策。

應提供培訓以確保所有僱員都認識本條例和僱主的平等機會政策，以及如何應用。培訓應配合僱員的程度和職責範疇。本守則的相關部分可作為培訓內容。

所有員工都應知道必須尊重他人的種族尊嚴。他們須知道那些行為在工作間是可接受和不可接受的。負責招聘、督導、工作表現評估、人力規劃或員工發展的員工必須知道，所有決定及評估都須只根據優劣和相關資料而定。不可對不同種族背景的人作出定型假設或帶有偏見的判斷。

應經常檢討培訓需要。培訓記錄應按照個人資料法規定加以保存。

8.2.2 招聘

在招聘過程中，必須客觀釐定與工作相關的工作要求和篩選準則。在列出工作所要求的技能、資格或經驗前，須仔

細考慮每份工作的目的、職責和範圍。招聘或準則不應不必要地定得過高(包括不必要的語文要求)，例如：要求體力勞動工人的中文達大專程度，但實質會說簡單粵語已足以應付工作需要。

篩選準則應嚴格地根據所需技能、資格或經驗釐定。在招聘開始前應已預先確定有關準則和比重，其後不應更改以遷就某應徵者。

應留意，若職位空缺廣告提及：

- ◆ 不聘請某種族群體或有某些種族特徵的人，或
- ◆ 求職者或在職者需符合一些無充分理據，卻帶有種族歧視的要求或條件，

即屬違法。

招聘過程中應避免的事宜包括：

- ◆ 要求照片；
- ◆ 純粹因求職者的姓名或其他資料顯示該人屬某種族群體而拒絕面見他/她；
- ◆ 面試問題與客觀工作要求或篩選準則無直接關係，而與求職者的種族、宗教或文化背景有關。

若有職業介紹所參與招聘過程，僱主應向介紹所清楚說明其種族平等立場。

8.2.3 僱用期間

- (i) 有關薪金、花紅和其他福利、工作表現評估、事業發展、申訴及紀律事宜、裁員及解僱等一切決定必須不含種族考慮。若某種族群體在機構內某工作或某階層級的人數太少，缺乏代表性，在這情況下，僱主可鼓勵他們或為他們提供培訓或設施。在其他一切情況下，僱主應平等對待每個人，無分種族。

- (ii) 有關內部空缺或培訓的申請，僱主應確保所有合資格人士都收到相關資料，無分種族。篩選接受培訓、調職或升職者，都應嚴格根據候選人的優點和相關資料進行，所有合資格候選人都應無分種族獲得考慮。任何決定或程序都不應涉及受種族因素，也不應將來自不同種族背景人士定型或帶有偏見。
- (iii) 進行工作評估或篩選時，應避免考慮或評論僱員的種族背景。應向擔任工作評估的員工提供培訓，使他們能客觀地評估工作表現。任何工作表現問題都應妥善記錄。
- (iv) 僱主應考慮向僱員提供種族多元化和對種族問題敏感度的培訓。

8.2.4 申訴及紀律事宜

- (i) 僱主處理一切申訴及紀律事宜時，應不受種族考慮的影響，並無分種族，以公平和貫徹的方式執行紀律。
- (ii) 對於種族歧視和騷擾的指稱，應嚴肅迅速處理。不應因僱員就種族歧視或騷擾提出關注或作出投訴而對他們進行報復。但可對立心不良、沒有根據的投訴作出處分。

8.2.5 解僱及裁員準則

- (i) 僱主不可因種族理由而解僱或裁員。解僱包括不續約和推定解僱。
- (ii) 僱主必須確定選擇裁員人選的準則不會對某種族群體造成負面影響或不利。

8.2.6 語言

- (i) 語言是溝通工具。使用某特定語言的能力與某人的種族特徵無直接或生物學上的關係，因為任何種族的人都有可能學習任何語言。因此，因缺乏使用某特定語言的能力而歧視，不大可能屬直接種族歧視。

- (ii) 不過，使用某特定語言的能力可能是得到某些利益的先決要求或條件。會用某特定語言其實不一定是唯一溝通方法，因為用其他語言或非語言或其他方法一樣可以有效地溝通。因此，若無充分理據而要求使用某特定語言，從而令某些種族群體處於不利，可屬違法的間接歧視。
- (iii) 究竟某項語言要求或條件是否有充分理據，乃視乎有否其他合理溝通方法，以及有否合理地嘗試進行溝通。若曾嘗試溝通，但除了使用某特定語言外，別無其他合理方法，則使用該語言似乎有充分理據。
- (iv) 與顧客和同事溝通的能力幾乎是所有僱用必備的充分合理要求或條件。在香港，中英文同是法定語文，而粵語是佔主導地位的中國方言。大多數居民會使用任何一種甚至兩種語言。會使用任何一種語言或兩種都會似乎是香港大多數僱用的充分合理要求。不過，某特定語言的流利程度，差異會是很大。這表示，若稍具使用某特定語言的能力已是合理要求，則要求不必要的高水平可能屬不合理。

例子 51：

超級市場收銀員中文要有中五程度，不大可能是有理可據的要求。

- (v) 若有充分理由，僱用要有中英文以外語言的能力，也是有理可據的要求或條件。

8.2.7 檢討與監察

- (i) 僱主應確保其所有規則、措施、政策及程序都與其平等機會政策一致，且含有種族平等成份。
- (ii) 僱主應檢討其他規則和措施，以確定它們不會對某種族群體造成負面影響或引起不利。
- (iii) 為此，僱主應收集求職者和僱員(包括高層員工)的資料，以得知員工的種族概況。透過各種方法，例如問卷調查或諮詢，僱主可收集到資料，得知其規則

與措施的影響，以評估會否對某種族群體造成負面影響或不利。

- (iv) 應檢討和監察各類僱用情況和階段進行，包括招聘、薪金和福利、工作條款及條件、事業發展與培訓、工作表現評估、申訴及紀律事宜、裁員選擇和解僱。

8.2.8 缺乏足夠代表的種族群體

- (i) 若檢討和監察結果顯示在某些工作或層級中，某種族群體的代表性不足或缺如，僱主可鼓勵這些群體的人申請工作，並向他們提供針對性培訓或適當設施以提升他們的程度。不過，無法律責任規定僱主主要這樣做。
- (ii) 除了向代表性不足的種族群體提供針對性培訓或設施作鼓勵外，在所有其他情況下，所有關於薪金、花紅和其他福利、工作表現評估、事業發展、申訴及紀律事宜、裁員選擇及解僱等決定必不可涉及種族考慮。
- (iii) 只向某種族群體的人提供僱用或進步機會，可屬違法，除非第 7.1 段列出的例外情況適用。豁免某種族群體免做若干職責或免受某項工作要求限制而其他種族群體卻不獲豁免亦可屬違法。
- (iv) 大機構的求職者和僱員來自不同種族背景。僱主在檢討和監察過程中，應注意來自不同種族背景人士在以下方面有沒有顯著差異：
 - ◆ 在求職者人數和員工人數比例對照一般人口的比例方面(需從整體勞動人口和從機構內某部門或職級兩方面都進行比較)；
 - ◆ 在求職者的成功率方面；
 - ◆ 在薪金、福利、花紅和工作表現獎金方面；
 - ◆ 在事業發展和培訓方面；

◆ 在解僱和紀律事宜比率方面。

- (v) 若有差異，應調查原因。如種族考慮可能影響到決策，僱主須防止有關情況再發生。可向代表性不足的種族群體提供適當培訓或鼓勵，以修正差異。
- (vi) 收集和分析資料以進行監察和檢討的過程需要有系統的規劃。僱主應考慮採用行動方案進行，定出機構不同部門和不同階段的目標。若有差異需要處理，方案亦可訂出各階段的目標。

9 投訴及法律程序

9.1 投訴處理

根據本條例，某人覺得有人對他/她作出違法行為，可於該行為發生後的 12 個月內以書面向平機會作出投訴。

平機會是一個法定機構，其職能由不同的反歧視法例(包括本條例)賦予。本條例賦予平機會的一般職能是：

- ◆ 消除種族歧視、騷擾及中傷；
- ◆ 推廣不同種族群體之間的平等與和諧；
- ◆ 鼓勵透過調解，解決根據條例提出的糾紛；
- ◆ 不時檢討本條例。

平機會在處理根據本條例提出的投訴的角色與職責於下文列出。欲取得進一步詳情，請參閱平機會出版的專門刊物。

9.1.1 調查

- (i) 若向平機會提出投訴，平機會將進行調查。調查的主要目的是讓平機會和有關方面得到適用的資料，協助平機會及有關方面釐清問題，以助有效達成調解。
- (ii) 在調查期間，雙方應提供一切相關和適用的資料。
- (iii) 若平機會從已有的資料中認為投訴屬瑣屑無聊、無理取鬧、錯誤理解或缺乏事實，平機會可能不會進行或會終止進行調查。平機會可能不進行或終止進行調查的其他情況包括：根據本條例，投訴不屬違法；自作出有關行為之日起已超過 12 個月；或受屈人不想進行或繼續調查。
- (iv) 平機會在調查期間會保持獨立公正的角色。若投訴經過調查及未有被終止，平機會將透過調解，協助涉案

各方解決糾紛。平機會在整個處理投訴過程中，不會就個案證據的強弱作出判斷。

- (v) 如日後須就個案展開法律行動，調查期間所提交的資料可被法庭接納為證據。

9.1.2 調解

- (i) 由於投訴處理過程的主要目的是透過調解以解決投訴，平機會會在過程中的任何階段探討雙方和解的可能性。可在提出投訴不久後，未展開深入調查前進行。若雙方未能在早期達成和解，便會繼續進行深入調查。
- (ii) 若平機會不終止調查，便會就個案正式進行調解。調解過程中，雙方可自行決定是否達成和解。這過程中所得到的任何資料，除非獲得資料提供者同意，否則法庭不會接納為證據。
- (iii) 若雙方達成和解，通常要簽署對雙方有法律效力的和解協議書。視乎雙方的協定，和解條款可包括金錢賠償、更改政策與常規、復職和道歉。

9.2 法律協助

- (i) 若有人向平機會提出投訴，但無法達成和解，受屈人可向平機會申請協助，以便提出法律訴訟。
- (ii) 平機會將考慮所有法律協助申請，但有權決定是否給予某個案協助。有關這方面，平機會與法律援助署不同，平機會不是種族平等案件的法律援助機構。
- (iii) 為決定每宗申請是否給予協助，平機會會考慮多個因素，包括個案會否帶出一個原則問題、個案的複雜性、證據的強弱、委員會的策略性考慮和工作優次。
- (iv) 平機會給予的法律協助，包括由平機會法律部或外聘的律師給予意見和作為代表。

9.3 提出法律訴訟的權利

- (i) 根據本條例，任何人覺得有人對他/她做出違法行為，可直接透過法律訴訟討回公道而不須向平機會作出投訴，也不須向平機會申請法律協助。
- (ii) 根據本條例提出的法律訴訟會於區域法院處理。在違法行為出現後，可在兩年限期內採取行動。若已向平機會提出投訴，則平機會用於調查及調解的時間是不計入該兩年的時限之內。
- (iii) 根據本條例提出法律訴訟，除可向平機會申請法律協助外，亦可由他/她的律師代表，或向法律援助署申請法律援助。



平 等 機 會 委 員 會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址Address：香港太古灣道14號太古城中心三座19樓
19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road
Taikoo Shing, Hong Kong

電話Tel：(852) 2511 8211

傳真Fax：(852) 2511 8142

網址Website：http://www.eoc.org.hk

**Public Consultation Meetings on
Code of Practice on Employment under the Race Discrimination Ordinance**

會議場次 Meeting No.	地區 Region	日期 Date	地點 Venue	地址 Address	時間 Time	語言 Language
1	九龍區 Kowloon	2008 年 11 月 1 日 (星期六)	青年會專業書院 104 室 Room 104	九龍窩打老道 23 號 23 Waterloo Road Kowloon	第一場 Session 1 : 2:30 – 4:00pm	廣東話 Cantonese
2		1 November, 2008 (Saturday)	YMCA College of Careers		第二場 Session 2 : 4:30 – 6:00pm	英語 English
3	新界區 New Territories	2008 年 11 月 8 日 (星期六)	屯門大會堂演講室(二) Lecture Room (2)	新界屯門屯喜路 3 號 3 Tuen Hi Road Tuen Mun, N.T.	第一場 Session 1 : 1:30 – 3:00pm	廣東話 Cantonese
4		8 November, 2008 (Saturday)	Tuen Mun Town Hall		第二場 Session 2 : 3:30 – 5:00pm	英語 English
5	港島區 HK Island	2008 年 11 月 15 日 (星期六)	香港小童群益會 502 室 Room 502	香港灣仔駱克道 3 號 3 Lockhart Road Wanchai, Hong Kong	第一場 Session 1 : 2:30 – 4:00pm	廣東話 Cantonese
6		15 November, 2008 (Saturday)	The Boys' & Girls' Clubs Association of Hong Kong		第二場 Session 2 : 4:30 – 6:00pm	英語 English

多種語言諮詢會議 Multi-lingual Session

會議場次 Meeting No.	日期 Date	地點 Venue	地址 Address	時間 Time	語言 Language
7	2008 年 11 月 29 日 (星期六) 29 November, 2008 (Saturday)	平等機會委員會 Equal Opportunities Commission	香港太古城太古灣道 14 號 太古城中心三座 19 樓 19/F, Cityplaza Three 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing Hong Kong (如有需要，平機會可提供接駁巴士服務 Shuttle bus service can be provided upon request.)	第一場 Session 1 : 2:30 – 4:00pm	英語 English 印度語 Hindi 印尼語 Indonesian 尼泊爾語 Nepali
8				第二場 Session 2 : 4:30 – 6:00pm	英語 English 菲律賓語 Tagalog 泰語 Thai 巴基斯坦語 Urdu

報名表格 Enrollment Form

地址 Address: 香港太古城太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓
19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong

傳真號碼 Fax Number: 2877 7600

本人報名參加第 1/2/3/4/5/6/7/8* 次的諮詢會議。(請圈出 閣下選擇的場次)

I would like to participate in Consultation Meeting No. 1/2/3/4/5/6/7/8*. (Please circle your chosen meeting number)

姓名 Name	機構名稱 (如適用) Organization (if applicable)	電話 Telephone	傳真 Fax	電郵 Email address
1.				
2.				
3.				

請填妥報名表格，以郵遞、傳真（號碼：2877 7600）或電郵（karentang@eoc.org.hk）方式交回平等機會委員會。名額有限，報名從速，請 閣下盡量以傳真或電郵報名，以便及早預留座位，大會將會以電郵或電話通知參加者有關詳情。

Please complete the enrollment form and return it to us by post, fax (fax number: 2877 7600) or email (karentang@eoc.org.hk). Places are limited and are available on a first-come, first-served basis. Registration by fax or email may help you secure a place earlier. Bookings will be confirmed by telephone or email.

查詢 Enquiries: 2511 8211