

種族歧視條例 僱傭實務守則 公眾諮詢

2008年11月29日

林小慧

目的

- 收集持份者的意見
- 制定方便使用的實務守則
- 協助僱主認識本身的法律責任及制定良好管理常規
- 協助僱員認識自己的權利與責任
- 法定要求

諮詢問題

- 守則有否你想知道的指引?
- 例子是否有用和夠真實?
- 有甚麼應增加或刪減?
- 是否清楚易明?
- 有否其他意見希望平機會考慮?

生效日期

- 關乎平機會執行法例的條文
 - 職能與權力、實務守則、規則與規例
 - 2008年10月3日
- 實質條文
 - 2009年4月

內容

- 引言 (守則的目的與地位)
- “種族”的涵義
- 僱傭範疇的保障範圍
- 受禁止/違法行為概覽
- 違法行為的法律責任
- 直接歧視與間接歧視的進一步詳情
- 例外情況與不受影響事宜
- 良好常規
- 投訴及法律程序

地位

- 法定實務守則
- 沒有法律約束力，也不能凌駕其他法例
- 不過，法庭在判案時會考慮守則的相關部分

“種族”的涵義

- 種族
- 膚色
- 世系(社會分層的形式)
- 民族
- 人種

不屬於種族

- 原居民
- 永久居留權
- 居留權
- 獲准入境和留下
- 逗留限制或條件
- 居留年期
- 國籍
- 其他國家的公民身份或居留狀況

保障範圍

- 全部或主要在香港工作
- 招聘及聘用條款
- 升職、培訓、調職、其他不利
- 解僱：不續約、變相解僱
- 合約工人、合夥人、佣金經紀
- 頒授資格團體、職業訓練、職業介紹所
- 不適用於“小僱主”，“家務助理”和“遵守宗教教義”

法例禁止的行為

- 種族歧視(直接/間接)
- 基於近親的種族的歧視
- 騷擾(包括敵意的環境)
- 中傷/嚴重中傷
- 使人受害
- 其他違法行為(“含歧視成份的廣告”和“指示和施壓作出歧視”)

法律責任

- 僱主及主事人的法律責任
- 僱員協助僱主做出違法行為的責任
- 僱員自己的直接責任
- 僱主採取合理可行的措施以防止違法行為
- 政策
- 培訓、督導與補救行動

直接歧視

- 較差待遇
- 假設的比較者
- 不一定要有動機，但有相關關係
- 多於一個理由
- 同種族的其他人沒有受歧視 – 可能有關，但不一定是完全的答案
- 種族分隔屬較差待遇

直接歧視

- 直接證據罕有
- 歧視人的人甚至可能不知自己有偏見和歧視
- 法庭會看被告人的解釋，在沒有令人滿意的解釋時，會從間接證據中作推論

間接歧視

- 對不同種族的人施以相同要求或條件
- 令某種族群體 受到負面影響或不利
- 無理可據

間接歧視

- 要求或條件
- 遵守
- 比較能遵守的人的人數比例
 - A 組(16/20), 80%
 - B 組(40/80), 50%
 - B 組蒙受不利

間接歧視

- 有理可據的
 - 合法目的
 - 目的的合理程度和比例多少
 - 考慮其他方法
 - 要在含歧視效果和需要之間保持平衡
 - 被告人有舉證責任

間接歧視

- 服飾守則
- 語言
 - 服務 / 產品定義
 - 溝通方法
 - 有理可據、資源、實際限制
 - 僱用

例外情況

- 真正的職業資格
- 在香港以外地方運用的技能和知識
- 現行的本地及海外僱用條款
- 特殊 / 積極措施
- 培訓安排及對缺乏足夠代表種族群體的鼓勵
- 國籍及移民法
- 法定權力機關

良好常規

- 擬定政策
- 實施 (發布政策及培訓)
- 招聘 (客觀準則)
- 僱用期間
- 申訴和紀律處分事宜
- 解僱及裁員準則
- 語言
- 檢討與監察
- 缺乏足夠代表的種族群體

投訴及法律程序

- 投訴處理
- 調查
- 調解
- 法律協助
- 提出法律訴訟的權利

問與答

- 歡迎即時提問或提出意見
- 請於2008年12月8日或之前把你的意見書寄到平等機會委員會

地址： 太古城太古灣道14號
 太古城中心三座19樓
傳真： 2511 8142
電郵： eoc@eoc.org.hk
電話： 2511 8211

- 完 -