

- (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。

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，第 41-42 頁)

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(第 35 頁)；及 5.3.1 段(第 18 頁)，5.3.4 段(第 20 頁)和 5.3.5 段(第 21 頁)有關招聘準則、招聘廣告和甄選)
- (2) 某人說某種語言的口音可能與種族有關，僱主應確保僱員和工作人員不會因為口音而被歧視或騷擾⁶⁴(參閱守則第 5.3.14 段(第 27 頁)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(第 26 頁))。
- (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 24 個月，或若不可行，

⁶⁴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

至少保存不少於 12 個月⁶⁵；

- (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；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；
 - (b) 對任何種族群體的不同程度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

所有種族群體的僱員和工人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。建議僱主：

- (1) 制定清晰的平等機會政策聲明，表明不會容忍種族騷擾；
- (2) 提供一個安全、沒有欺凌和侮辱的工作環境。僱員和工作人員應互相禮待及尊重；
- (3) 闡明基於種族的騷擾⁶⁶是不可接受的；並解釋那類行為會被視為種族騷擾，例如：
 - (a) 詆譏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；

⁶⁵ 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

⁶⁶ 參閱守則第 6.3.2 和 6.3.3 段(第 39 頁)

- (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；
- (4) 向所有新受聘和現職僱員發放上述訊息；
 - (5) 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；
 - (6) 確保沒有人因提出投訴或不滿而受害⁶⁷或受罰。

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⁶⁸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院提出申訴的權利；

⁶⁷ 參閱守則第 6.1.3 段(第 36 頁)

⁶⁸ 參閱守則第 6.1.3 段(第 36 頁)

- (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 24 個月，或若不可行，至少保存不少於 12 個月⁶⁹。

5.3.16 解僱、裁員和對僱員不利的待遇

守則建議僱主：

- (1) 若某種族群體的僱員的某些表現或行為獲得寬大處理，在同樣的情況下，另一種族群體的相同表現或行為則不應受紀律處分或被解僱；
- (2) 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不公平的負面影響；
- (3) 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；
- (4) 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；
- (5) 保存解僱和裁員記錄 24 個月，或若不可行，至少保存不少於 12 個月⁷⁰；
- (6) 確保員工遵守有關行為標準，防止任何種族群體的僱員受到威嚇、騷擾或其他不利待遇⁷¹。

⁶⁹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

⁷⁰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

⁷¹ 參閱守則 5.3.14 段(第 27 頁)

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：
 - (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僱員和工作人員(包括

求職者⁷²)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不公平的負面影響。

- (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不公平的負面影響；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(第 31 頁))。

5.3.18 積極措施

- (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

⁷² 參閱守則第 5.3.6 段(第 22 頁)向求職者索取有關種族的資料

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⁷³。

⁷³ 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》下違法行為

6.1 《種族歧視條例》下的歧視種類

《種族歧視條例》為以下的歧視行為作出定義：

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⁷⁴：

(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⁷⁵，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，若某作為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

⁷⁴ 《種族歧視條例》第 4(1)條

⁷⁵ 《種族歧視條例》第 4(1)(a)和 8(5)條

作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⁷⁶，僱主應確保僱員和工作人員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⁷⁷，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，有關要求或條件便沒有充份理由而間接歧視有蓄鬍子習俗的少數族裔如錫克教徒⁷⁸。

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⁷⁹；

⁷⁶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

⁷⁷ 《種族歧視條例》第 4(1)(b)條

⁷⁸ 《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

⁷⁹ *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⁸⁰；
- (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⁸¹。

例子 10:

上文的食物包裝工廠，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⁸²。

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⁸³。

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⁸⁴。

- (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。僱主必須為該等要求或條件提出理據，證明是相關的，且

⁸⁰ *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

⁸¹ *Osborne v Inco Ltd.* [1985] 15 DLR (4th) 723

⁸² *Panesar v The Nestle Co. Ltd.* [1980] IRLR 60

⁸³ *Osborne v Inco Ltd.* [1985] 15 DLR (4th) 723

⁸⁴ *Singh v British Rail Engineering Ltd* [1986] ICR 22

不會超出擔任有關工作所需的程度。

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⁸⁵。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⁸⁶。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、或兄弟姊妹或該兄弟姊妹的配偶⁸⁷。

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為，而給予某乙較差的待遇，屬使人受害的歧視行為⁸⁸：

- (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》所作出的行為；
- (4) 指稱某人違反《種族歧視條例》。

⁸⁵ *Raval v Department of Health and Social Security* [1985] ICR 685

⁸⁶ 《種族歧視條例》第 5 條

⁸⁷ 《種族歧視條例》第 2 條

⁸⁸ 《種族歧視條例》第 6 條

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為

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(第 33-37 頁)所描述的方式⁸⁹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(第 33-37 頁)所描述的方式⁹⁰歧視僱員和工作人員：

- (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，最後才裁減英裔僱員)；

⁸⁹ 《種族歧視條例》第 10(1)條，參閱守則第 6.7 段(第 40 頁)《種族歧視條例》容許的行為

⁹⁰ 《種族歧視條例》第 10(2)條，參閱守則第 6.7 段(第 40 頁)《種族歧視條例》容許的行為

- (4) 有關身故或退休的安排⁹¹；
- (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⁹²；
- (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(第 33-37 頁)所描述的方式，歧視前僱員⁹³。

6.3 違法的種族騷擾行為

6.3.1 《種族歧視條例》規定以下屬違法行為：

- (1) 僱主基於種族原因而騷擾求職者或僱員⁹⁴；
- (2) 僱員基於種族原因而騷擾求職者或其僱主的另一僱員⁹⁵；
- (3) 主事人基於種族原因而騷擾合約工作者⁹⁶；
- (4) 合約工人基於種族原因而騷擾另一名合約工作者⁹⁷；
- (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為該商號合夥人的人⁹⁸；
- (6) 主事人基於種族原因而騷擾佣金經紀人⁹⁹；
- (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¹⁰⁰；

⁹¹ 《種族歧視條例》第 10(4)和(5)條

⁹² *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

⁹³ *Rhys-Harper v Relaxion Group* [2003] IRLR 484

⁹⁴ 《種族歧視條例》第 24(1)及(2)條

⁹⁵ 《種族歧視條例》第 24(3)條

⁹⁶ 《種族歧視條例》第 24(4)條

⁹⁷ 《種族歧視條例》第 24(5)條

⁹⁸ 《種族歧視條例》第 24(6), (7)和(8)條

⁹⁹ 《種族歧視條例》第 24(9)條

¹⁰⁰ 《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¹⁰¹；
- (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¹⁰²；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¹⁰³；
- (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¹⁰⁴

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為(可包括口頭或書面表述)，而有關行徑或行為在一個合理的人、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¹⁰⁵。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為，令某乙的工作環境變得具敵意¹⁰⁶。

6.3.3 可被視為基於種族的騷擾行為，可參閱守則第 5.3.14(3)段(第 27 頁)。

6.4 中傷及嚴重中傷的罪行

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

¹⁰¹ 《種族歧視條例》第 24(11)條

¹⁰² 《種族歧視條例》第 24(12)條

¹⁰³ 《種族歧視條例》第 25(3)條

¹⁰⁴ 《種族歧視條例》第 25(4)條

¹⁰⁵ 《種族歧視條例》第 7(1)條

¹⁰⁶ 《種族歧視條例》第 7(2)條

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，屬違法行為。

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¹⁰⁷。

6.4.3 故意作出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¹⁰⁸。這罪行稱為嚴重中傷。

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為顯示有人意圖作出《種族歧視條例》第3部定為違法的行為，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》定為違法的行為(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》定為違法的行為，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》容許的行為

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5.3.3段)(第19頁)。若僱主聲稱「真正的職業資格」適用

¹⁰⁷ 《種族歧視條例》第45(4)條

¹⁰⁸ 《種族歧視條例》第46條

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，若僱主為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為違法的條文)並不適用於該僱主為了該人的利益而作出的作為。

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，為他/她提供福利而作出的行為，則《種族歧視條例》第 10 條(把僱傭範疇的歧視定為違法的條文)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) 有關行為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，屬合理行為。若有關行為與擁有相關技能、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為違法的條文)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) 就公職人員而言，
 - (i) 主要對有關僱主委任或僱用一名香港永久性居民經常適用的服務條件或條款；
 - (ii) 主要對有關僱主委任或僱用一名並非香港永久性居民的人經常適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）(第 31 頁)。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》保障僱員或工作人員(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¹⁰⁹，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¹¹⁰。
- 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 僱員或工作人員(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¹¹¹。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。

¹⁰⁹ 《種族歧視條例》第 70 條

¹¹⁰ 《種族歧視條例》第 80 條

¹¹¹ 《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¹¹²。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逞法庭作證據，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。

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。

¹¹² 《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，和案件是否反映一個普遍存在的問題或平機會的策略性關注。

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；
- (5) 為消除歧視及促進種族和諧發出實務守則；
- (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；
- 3.5 將安排員工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 將按監察結果檢討不同要求或條件；
- 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) 不合理地地挑剔屬某種族群體的人士。

3.11 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

24.4.09