



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

# 認識《種族歧視條例》 給外籍家庭傭工及其僱主的指引

中文版

2010年8月

## 內容

前言 .....	3
第一章 《種族歧視條例》的主要概念及定義 .....	4
1.1 甚麼是種族？ .....	4
1.2 根據《條例》，基於宗教及語言而作出的歧視是否種族歧視？ .....	4
1.3 《條例》適用於甚麼範圍？ .....	4
1.4 甚麼是歧視？ .....	5
1.5 甚麼是種族騷擾？ .....	5
1.6 使人受害的歧視 .....	6
1.7 種族中傷 .....	6
1.8 僱主有甚麼法律責任？ .....	7
第二章 日常生活中《條例》的應用 .....	8
2.1 《條例》的應用 .....	8
2.2 薪酬 .....	8
2.3 休息日/假期 .....	9
2.4 宗教 .....	10
2.5 到醫院就醫 .....	11
2.6 住宿 .....	11
2.7 法律責任 .....	12
2.8 終止合約 .....	14
2.9 有關外傭介紹所 .....	14
第三章 向平機會提出投訴 .....	16
3.1 我怎樣向平機會作出投訴？ .....	16
3.2 誰可以作出投訴？ .....	16
3.3 提出投訴是否有時限？ .....	16
3.4 如我想投訴，要提供甚麼資料？ .....	16
3.5 假如我需要立即離開香港，是否仍然可以提出投訴？ .....	17
3.6 平機會怎樣調查投訴？ .....	17
3.7 甚麼是調解？ .....	17
3.8 平機會怎樣處理調解個案？ .....	18
3.9 如調解失敗，我有甚麼其他選擇？ .....	18
第四章 維持家中種族共融的良好常規 .....	19
補充說明 .....	22

## 認識《種族歧視條例》 給外籍家庭傭工及其僱主的指引

- 你知道《種族歧視條例》(香港法例第 602 章)適用於你嗎？
- 你知道《種族歧視條例》賦予你甚麼權利和義務嗎？
- 你知道《種族歧視條例》亦適用於你的家庭成員嗎？
- 你可以基於種族選擇你的家庭傭工嗎？
- 《種族歧視條例》適用於基於宗教和語言而作出的歧視嗎？

### 前言

在香港，超過半數的少數族裔人士任職家庭傭工，她/他們在港逗留和工作期間，香港的反歧視條例，即《性別歧視條例》(香港法例第 480 章)、《家庭崗位歧視條例》(香港法例第 527 章)、《殘疾歧視條例》(香港法例第 487 章)、和《種族歧視條例》(香港法例第 602 章)，就基於性別、婚姻狀況、懷孕、家庭崗位、殘疾和種族的歧視，為他們提供保障。

這本小冊子提供了《種族歧視條例》(《條例》)及相關條文的概覽，讓僱主及外籍家庭傭工(外傭)了解條例如何適用於她/他們；亦解釋了平等機會委員會(平機會)在實施《條例》方面的角色。這小冊子只是一本指引，僱主及外傭如需要有關《條例》或任何其他反歧視條例特定方面的解釋或詮釋，請向平機會查詢或徵詢獨立法律意見。

## 第一章

### 《種族歧視條例》的主要概念及定義

#### 《種族歧視條例》

《條例》於 2009 年 7 月生效，這條反歧視條例保障個人不會因種族而受歧視、騷擾及中傷。《條例》亦賦予平機會職能，消除種族歧視、騷擾及中傷，並促進不同種族之間的平等及共融。

#### 1.1 甚麼是種族？

種族是指個人的種族，如中國人、印度人等；膚色，如黑種、棕種、白種等；世系，如她/他的種姓，即世襲的地位或社會階級；民族，如斯里蘭卡人；或人種，如泰米爾人。

#### 1.2 根據《條例》，基於宗教及語言而作出的歧視是否種族歧視？

根據《條例》，基於宗教及語言而作出的歧視本身不會被視為種族歧視。可是，施加與宗教及/或語言有關的要求、條件或規定，有可能構成間接種族歧視。詳細解釋請參閱問題1.4。

#### 1.3 《條例》適用於甚麼範圍？

《條例》適用於所有僱主，包括外傭僱主。《條例》容許外傭僱主基於種族選擇外傭。僱傭合約一旦生效，《條例》的其他條文立即適用。假如外傭需在香港以外地方等候僱傭工作簽證，條例會在外傭進入港境時開始適用；假如外傭不需離港等候入境事務處處長的工作許可，則條例會在入境事務處發出工作許可時開始適用。

當外傭需在香港以外地方短期工作(如僱主帶同外傭一起外遊時)，《條例》仍然適用。

#### 1.4 甚麼是歧視？

若某人因其種族而受到較差待遇，即是直接歧視，可根據《條例》提出申索。

若僱主向所有人(不論甚麼種族)實施一視同仁的要求，但某種族的人會因有關要求蒙受不利（因與其他種族相比，該種族只有少數人能符合有關要求），然而僱主缺乏充分理據去實施有關要求，則僱主的做法可能構成僱傭範疇的間接歧視。例如，若僱主要求外傭只吃豬肉或豬肉製品，而不作出其他安排，這可能對大多數是回教徒的印尼傭工造成問題，並且可能令他們蒙受不利。他們亦可能因此感到壓力而離職。

外傭如：

1. 得到較差的待遇，及
  2. 有理由相信自己因種族而得到有關待遇，
- 便可提出歧視申索。

#### 1.5 甚麼是種族騷擾？

種族騷擾是基於他人的種族而對該人作出任何不受歡迎的行徑。種族騷擾可分為兩類：

##### (1) 不受歡迎的騷擾行徑

《條例》第24(12)條禁止僱主及其家庭成員**因外傭的種族**而對其作出不受歡迎的行徑，例如：

- 口頭或書面表述含有貶意或侮辱的言論；
- 種族笑話、取笑、嘲弄或諷刺；
- 與某種族群體溝通時，基於其種族而以冒犯的口吻說話；
- 給予某種族群體的人過多的工作量；
- 辱罵；或

► 對某種族群體的人作出不合理的挑剔。

## (2) 敵意環境的騷擾

基於外傭的種族，僱主自行或聯同其他人作出某些行為，令外傭身處的環境變得具威嚇性。例如，僱主容許其家庭成員張貼含有貶低外傭種族的海報或剪報。儘管有關僱主或其家庭成員無意圖冒犯或威嚇該外傭，但有關舉動已令外傭感到受冒犯或威嚇。

### 注意

在種族騷擾案件中，不論行為是否具有騷擾意圖，都可能構成種族騷擾。若外傭感到她/他是基於其種族而受某行徑冒犯或侮辱，而一個合理的人亦會認為該外傭會感到受冒犯、侮辱或威嚇，則有關行徑屬於種族騷擾。

## 1.6 使人受害的歧視

若僱主及/或其家庭成員因外傭曾作出或有意作出，或懷疑外傭曾作出或有意作出以下行為：

- (1) 根據《條例》提出投訴；
- (2) 為根據《條例》作出的投訴提交資料或作證；
- (3) 指稱某人曾違反《條例》（除非是虛假及不真誠地作出的指稱），從而給予有關外傭較差的待遇，即屬使人受害的歧視。

以下的例子可構成使人受害的歧視：某外傭向僱主投訴，指僱主的一名家庭成員向她作出騷擾，詆毀她的種族。她向僱主表示，有關行為若不停止，會向平機會提出投訴。僱主因此決定終止該外傭的合約。在這情況下，該外傭可聲稱僱主對她作出使人受害的歧視。

## 1.7 種族中傷

根據《條例》第 45 條，任何人如基於種族，藉公開活動煽動對另一人的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，即屬違法。公開活動包括向公眾作出任何形式的通訊或可由公眾觀察到的任何行徑。

例如，若僱主在公眾場合因外傭犯錯而發怒，並高聲地把錯誤歸咎於其種族，而有關言論含有對該外傭的嚴重鄙視或強烈嘲諷，便可構成種族中傷。此外，在公眾可瀏覽的互聯網網頁上發布言論，煽動基於另一人的種族的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，也可構成種族中傷。

## 1.8 僱主有甚麼法律責任？

根據《條例》，僱主須為自己的個人行為及其僱員的違法行為負責。若僱主鼓勵，或明知而容許其家庭成員騷擾外傭（儘管僱主自己沒有作出騷擾行徑），僱主亦須因對外傭造成敵意或具威嚇性的環境而負上法律責任。僱主應採取合理可行的措施防止種族歧視，特別是在外傭把受到騷擾的事知會僱主的情況下。

若僱主授權外傭介紹所物色某種族的傭工，因為該種族的傭工會同意收取少於合約規定的應得工資福利，則僱主可能須對有關歧視行為負上法律責任。《條例》雖然容許僱主基於種族選擇外傭，但條例禁止僱主基於外傭的種族而給予較差的僱用條款及條件。因此，根據《條例》，若僱主要求中介人物色某特定種族的外傭，以便支付給該外傭低於其他種族外傭的薪金，即屬違法。假如介紹所明知而協助僱主進行這項違法行為，即基於傭工的種族而給予她/他較差的僱用條款，便須負上法律責任。

### 注意

《條例》第 24(12)條禁止在某處所居住的任何人對一名受僱在該處所工作的人作出騷擾。

《條例》亦適用於未成年人。我們鼓勵所有僱主向家中成員強調種族平等的重要，並遵守《條例》。

## 第二章

### 日常生活中《條例》的應用

#### 2.1 《條例》的應用

給僱主

問 1.1. 我可否要求外傭介紹所協助我僱用一名泰傭？

答 可以。《條例》容許僱主基於種族選擇外傭。

問 1.2. 我決定直接從泰國聘請外傭，並與她簽了合約。其後我改變主意，想轉聘一名菲傭。我可以這樣做嗎？

答 不論你的外傭是否已正式上班，《條例》於合約開始生效時立即適用。因此，在合約生效後，你不能因種族而改變主意。

#### 2.2 薪酬

給僱主

問 2.1. 我可給斯里蘭卡裔外傭低於菲律賓裔外傭的薪金嗎？

答 首先，假如你向你的傭工支付的工資低於香港政府為外傭訂立的最低工資，你便可能干犯了刑事罪行。因此，你支付傭工的工資不可低於最低工資。其次，你不應因種族而給予一名外傭高於另一名外傭的工資。你只可因與種族無關的原因(如經驗、資歷、工作要求等)而給予不同的工資。最理想的做法是向薪金較低的外傭解釋，以致她/他不會感到你因其種族而給予其較低工資。

問 2.2. 我有兩名不同種族的外傭。其中一名十分粗心大意，打破了我家中幾件物品。因此我打算從她的工資扣回損失金額。我只是行使



作為僱主的權利，但那外傭說我是因她的種族而歧視她。《條例》中有無任何條文可應用於這情況？

答 你可以因工作表現而處分僱員。但若種族甲的外傭和種族乙的外傭做了類似的事，你只扣減種族甲外傭的工資，而沒有對種族乙的外傭作相同處分，這行徑可構成直接歧視，並且違反了《條例》。請注意，《僱傭條例》亦有關於扣減工資的特別條文，請參考勞工處有關這方面的刊物。

### 給外傭

問 2.3. 若僱主給我的薪金少於最低工資，我可以怎樣做？

答 若你認為是因種族而令你的薪金低於最低工資，可向平機會查詢及/或根據《條例》提出投訴。同時你可向勞工處投訴僱主短付工資。如有需要，你可以向非政府機構、你的領事館或工會尋求協助，請他們幫助你向平機會或勞工處提出投訴。

問 2.4. 若我的薪金達到最低工資，卻低於不同種族同事的薪金，我可以怎樣做？

答 你應向僱主提出，找出僱主給你的工資低於其他外傭的原因。你的僱主給你較低工資，需有充分合理的理由。如僱主未能提供令人滿意的解釋，而且除了你的種族外找不到別的原因，你可向平機會查詢，可否根據《條例》提出投訴。

## 2.3 休息日/假期

### 給僱主

問 3.1. 外傭介紹所建議我聘請印尼傭工而不聘請菲律賓傭工，因印尼傭工會同意放棄法定假期以換取三天印尼假期，例如回教節日、新年及獨立日等。我可以依照外傭介紹所的建議而這樣做嗎？

答 你若因外傭是印尼人而給予她/他三天印尼假期，條件是她/他放棄《僱傭條例》(香港法例第 57 章)訂明的其餘九天法定假期，而你卻因為一名菲律賓傭工的種族而不會給予其同樣的待遇，你的做法便可被視為《條例》之下的直接歧視，你並且

有可能同時違反了《僱傭條例》。

問 3.2. 如我的外傭要求在工作天放假去慶祝其宗教、文化節日或國慶日，或出席對她/他重要的場合，我可否拒絕其要求？

答 若你需要外傭當天工作，且別無他法，你便應該向你的傭工解釋你為何不能答應其要求。但我們鼓勵你作為一位好僱主，需取得平衡，找出可行的解決方法，適當地滿足雙方的需要。

### 給外傭

問 3.3. 若僱主不許我用我自己的休息日交換我所屬種族的文化節日，卻要我在她/他的文化節日工作，而那天恰好是我的休息日，這構成歧視嗎？

答 僱主拒絕你在你的文化節日放假；或要你在她/他的文化節日工作，不准你放假，不一定構成歧視行徑。這視乎僱主不批准你要求的理由。若你有理由相信，僱主是基於你的種族作出該決定，可向平機會查詢。

## 2.4 宗教

### 給僱主

問 4.1. 我的外傭是回教徒，她是印尼人。我聘用她時不知道她一天要祈禱五次。我可否要求她不再祈禱？

答 根據《條例》，宗教本身並非種族。但某些與宗教有關的要求可構成間接歧視。例如在這個案中：若(i) 你要求你的外傭不要祈禱；(ii) 你沒有充分理由提出該要求；(iii) 你的要求主要影響印尼傭工，因相對其他族裔的家庭傭工，較多印尼傭工是回教徒；及(iv) 你的外傭因此要求而蒙受不利，例如她感到有辭職的壓力，便可構成間接歧視。

問 4.2. 我可以要求信奉回教的外傭在家不戴頭巾嗎？

答 頭巾（希賈布）是回教婦女日常衣物之一。問題 4.1 所解釋的原

則亦適用於此。假如頭巾影響到她的工作安全，你可以要求你的僱工調整頭巾的長度，但假如你沒有合理的理由，你便不應要求你的僱工不要在家中戴頭巾。

## 2.5 到醫院就醫

### 給家庭傭工

問 5.1. 我看醫生或到醫院求診時，僱主堅持陪我同去。醫生/護士通常直接與僱主對話，但僱主一般不會向我解釋醫生說了些甚麼。這是否歧視，我可以怎樣做？

答 僱主要求陪同你去醫院未必會是歧視行為，但你的僱主需要經你同意，才可以在你求醫的時候在場。作為病人，你有權要求醫生或護士在沒有其他人在場的情況下，直接向你解釋你的病況。如你不明白他們所用的語言，你可要求院方為你提供傳譯員，你亦可致電 3106 3104 聯絡社區傳譯服務，要求電話傳譯服務。

## 2.6 住宿

### 給僱主

問 6.1 我女兒不喜歡與外傭共用房間。我要求外傭在客廳睡覺是否違法？

答 若你的外傭認為你是因她的種族而要她在客廳睡覺，她或會認為你對她種族歧視。此外，在外傭的僱傭合約中有訂明住宿及家務安排，確保外傭有適當的住宿是十分重要的。

## 2.7 法律責任

### 給僱主

問 7.1. 我工作非常忙碌且經常出差，日常有關外傭的事，如吩咐外傭工作、出糧等，均交由與我同住的母親處理。有一次外傭投訴我母親針對其種族毀謗她，對她作出種族騷擾。若外傭的指稱屬實，我母親是否觸犯了《條例》？我是否要為母親的行為負上法律責任？

答 在對話中基於對方的種族作出詆毀可構成種族騷擾，並且有違《條例》。我們任何時候都應避免這類詆毀、取笑或笑話。因此，若你母親與外傭對話時針對其種族作出詆毀，不論她是否存有惡意，都可能已對外傭作出了種族騷擾。你母親須為其行為負上法律責任。若外傭向你提出這事後，你沒作出適當的行動糾正情況，你有可能因鼓勵或明知而容許種族騷擾，對外傭造成敵意或具威嚇性的環境而須負上法律責任。

問 7.2 我們到中國大陸短期度假時，我在大陸的親戚對我的外傭作出種族騷擾，我須因此負責嗎？

答 《條例》於你到外地短期度假時仍然適用。因此，你有可能因為沒有採取任何行動來制止你的親戚對外傭騷擾，對其造成敵意或具威嚇性的環境而須負上法律責任。

問 7.3 假如我的外傭聲稱我另一名傭工對她作出種族騷擾，我應該怎樣做？我是否須為我另一名傭工的行為負上法律責任？

答 作為僱主，假如你的僱員對你另一名僱員作出種族歧視或騷擾，除非你已採取合理可行的步驟來防止你的僱員作出這樣的行為，否則，你便須為你的僱員的行為負上法律責任。你並且有責任處理你的外傭的投訴。

### 給外傭

問 7.4 若僱主的一名傭工對我作出種族騷擾，我應怎樣做？

答 若你的同事對你作出種族騷擾，你應該告訴僱主。僱主必須處理你的投訴，並作出適當行動防止事件再次發生。我們建議你記下

事發時間和細節，若你決定向平機會作出投訴，這些資料將會很有用。你可以投訴另一名僱工對你作出種族騷擾，你亦可以投訴你的僱主，因為你的僱主須要為你同事的行為負上法律責任，除非僱主已採取合理可行的步驟來防止你同事作出這樣的行為。

### 注意

在種族騷擾案件中，不論行為是否具有騷擾意圖，都可能構成種族騷擾。若外傭感到她/他是基於其種族而受某行徑冒犯或侮辱，而一個合理的人亦會認為該外傭會感到受冒犯、侮辱或威嚇，則有關行徑屬於種族騷擾。

## 2.8 終止合約

### 給僱主

問 8.1 我有兩名屬不同族裔的家傭。他們相處不來。因此我打算另聘新外傭頂替其中一人。新外傭與仍為我工作的外傭屬同一種族。我可否這樣做？

答 假如你基於種族原因決定兩名外傭的去留，解僱外傭的行為將會被視作違反了《條例》。假如你基於工作表現或其他個人質素等與種族無關的理由解僱外傭，便未必會被視為《條例》之下的歧視。

問 8.2 我的外傭不斷投訴另一外傭種族騷擾她/他，若我因而解僱作出投訴的外傭，會否被控種族歧視？

答 若外傭甲投訴外傭乙，指乙基於甲的種族而騷擾或歧視甲，你因而將甲解僱，這可能對甲構成使人受害的歧視行為。根據《條例》，使人受害的歧視屬違法行為。

## 2.9 有關外傭介紹所

### 給僱主

問 9.1 我的外傭介紹所告訴我，聘請印尼、斯里蘭卡、印度和尼泊爾人，給予他們的薪金可少於最低工資。根據《條例》，若我聽從外傭介紹所的建議，是否須負上法律責任？

答 根據《條例》，若你聽從外傭介紹所的建議，基於某人的種族而給予不同的聘用條件，即屬違法。若你基於外傭的種族而少付工資，你須負法律責任。此外，你亦會違反勞工法例的最低工資規定，有可能會因此被檢控。請參考勞工處的相關刊物。

問 9.2 我與外傭續約需付中介費。中介人告訴我，可要求外傭負擔一半費用。這是否可行？

答 若你的外傭介紹所建議你要求外傭負擔續約費，並表示這是對某種族傭工的普遍做法，而你又照做，便可能對外傭構成基於其種族而作出的歧視行為，並且違反了《條例》。

### 給外傭

問 9.3 若外傭介紹所叫我付續約費，並要我接受較合約條款列明為低的工資及較少的休息日，我可以怎樣做？

答 外傭介紹所不應基於你的種族，向你提出較差的僱用條款及條件。僱主亦不可以這樣做。若你有理由相信你因種族而得到較差的僱用條件，可向平機會查詢。你亦可向勞工處查詢可能違反勞工法例的情況。

#### **注意：**

外傭如：

1. 得到較差的待遇，及
  2. 有理由相信該較差的待遇是因其種族而給予的，
- 便可提出歧視申索。

為了避免作出歧視，我們建議僱主時常自我反省，思考有關問題如：「我這樣做是否因為我的外傭是屬於某一種族，假如她/他來自另一種族，我待她/他會否不同？」

## 第三章

### 向平機會提出投訴

#### 3.1 我怎樣向平機會作出投訴？

法例規定向平機會提出投訴須以書面作出。投訴人可透過網站或以郵寄、傳真、電子郵件或親臨平機會提交投訴。你亦可以使用平機會所提供的投訴表格。

投訴人假如在撰寫投訴方面有困難，或對反歧視條例和投訴程序有疑問，可以聯絡平機會。你可以致電平機會熱線 2511 8211 或電郵 [complaint@eoc.org.hk](mailto:complaint@eoc.org.hk)，要求協助。如有語言問題，我們亦可為你安排傳譯員。

#### 3.2 誰可以作出投訴？

你可親自或委任代表提出投訴。

#### 3.3 提出投訴是否有時限？

如你想向平機會提出投訴，便須在事件發生後十二個月內提出。如你決定在區域法院提出訴訟，則須在事件發生後二十四個月內提出。

#### 3.4 如我想投訴，要提供甚麼資料？

你必須提供以下資料：

- 事件發生的日期及詳情



- 你的個人資料，如姓名及聯絡資料等
- 答辯人姓名及聯絡資料
- 對違法行為作出申索的支持理據
- 你因受歧視而蒙受的任何不利或情緒困擾的詳情
- 證人資料及聯絡資料

### **3.5 假如我需要立即離開香港，是否仍然可以提出投訴？**

即使你不在香港，你仍可向我們提出投訴，你可以親自在你的家鄉提出投訴，我們將會透過信件、電郵、電話或其他合適的途徑與你溝通。你亦可以授權你的朋友、親屬、工會或其他在港的代表，代表你處理投訴。但你可能須要在較後階段前來香港。

## **調查和調解**

### **3.6 平機會怎樣調查投訴？**

接到投訴後，平機會將首先審核個案（可能需要額外資料），然後將投訴通知答辯人。平機會會向答辯人透露投訴的詳情或證據，並請答辯人回應投訴及提問。平機會會將答辯人的回應告知投訴人，以便投訴人作出反駁。平機會將為證人錄取證人陳述，和收集有關資料，然後決定是否進行調解，抑或終止調查。調查階段所得的一切資料均絕對保密，不會向第三者披露，但可以在法庭審訊時使用。用於平機會調查投訴的時間，將不會計算在向區域法院提出法律程序的兩年時限當中。

### **3.7 甚麼是調解？**

調解是自願參與的，協助涉及投訴的各方一起尋求解決方案。調解可協助雙方求同存異，以雙方滿意的方式達致和解，並在解決糾紛後重新出發。在調解過程中，雙方都可發表意見，並更瞭解對方各自的立場。這有助消除因不正確假設或資料有誤而產生的誤會，改變雙方的態度。調解過程中蒐集到的所有資料均會保密，不會在訴訟時使用。

### **3.8 平機會怎樣處理調解個案？**

一般而言，平機會會派員擔任調解員，協助雙方瞭解導致投訴的問題所在，找出雙方同意的地方，和商討解決糾紛的辦法。和解協議書等同於合約，具有法律約束力。調解員會公正持平地幫助雙方解決問題。和解條款因個案性質及雙方共識而異，可能是復職、道歉信或金錢賠償。欲瞭解更多資料，請參閱平機會「何謂調解」小冊子。

### **3.9 如調解失敗，我有甚麼其他選擇？**

假如調解失敗，投訴人可以向平機會申請法律協助。法律協助包括提供法律意見、由平機會的律師擔任法律代表、在外延聘律師擔任法律代表，或平機會認為合適的任何其他協助。平機會屬下的法律及投訴專責小組負責審批法律協助申請。另外，投訴人亦可自行直接向法院提出訴訟，或向香港特別行政區政府的法律援助署尋求協助。

## 第四章

### 維持家中種族共融的良好常規

在香港，聘用外傭的情況十分普遍。雖然外傭於家庭範圍工作，但她/他們都是僱員，僱主無論何時都應維持良好的僱傭關係。我們建議你透過以下方法維持家中種族共融：

#### 4.1 聘用前與對方清楚說明你的需要

有些外傭因宗教信仰而不吃豬肉或豬肉製品。因此，僱主在聘用信奉回教的外傭前，必須清楚說明須處理豬肉或吃豬肉的要求。另一方面，如僱主關注外傭的祈禱服裝或頭巾的顏色，宜在聘用前先與她/他討論有關問題。其他問題包括假期、住宿及工作安排、服飾要求等，都應先行討論。亦建議僱主向外傭說明自己的習慣和期望，以便外傭知道僱主對他們的要求。

#### 4.2 更瞭解對方的文化

很多東南亞國家人士覺得，與僱主談話時直視對方眼睛是無禮的。因此，來自這些地區的外傭與僱主說話時可能向下望。僱主可能認為這是不尊重，而事實上外傭並沒有這個意圖。

同樣地，大部分東南亞國家人士喜歡一天三餐吃米飯。他們也認為觸碰別人的頭、以手指或腳趾指向他人是無禮的。因此，外傭可能把僱主表示善意的姿勢錯誤理解為侮辱。例如泰國人認為頭是身體的神聖部位，他們會因頭頂上有垂下的東西而感到不安。另一方面，有些中國僱主認為白色不祥，但很多外傭的祈禱服卻是白色。因此我們鼓勵僱主及外傭學習對方的文化，彼此瞭解。

#### 4.3 瞭解外傭的宗教要求

基督徒外傭會於星期日上教會。佛教徒及印度教徒外傭可能不時到廟宇參拜。回教徒外傭或想戴頭巾及每天祈禱五次、於齋戒月（回教的吉祥月，回教徒只於日出前及日落後飲食）禁食，並集體禱告及探訪親朋以慶祝回教節日。

我們鼓勵僱主與外傭於僱用開始前先行討論以上要求，例如：外傭可以在哪房間祈禱、頭巾/祈禱服的顏色；或如外傭需於星期日上教會、到廟宇參拜、於回教節日祈禱時，所需作出的其他安排等。

有些僱主也有宗教信仰。因此，我們鼓勵僱主向外傭說明其宗教需要或習慣。

#### **4.4 避免基於種族作出毀謗及評論他人的種族**

我們建議僱主及外傭，無論任何時候都不應詆毀其他種族，或評論對方的種族、宗教、文化或習慣。

#### **4.5 向家庭成員講解《條例》，促進家中種族平等及共融**

為防止家中出現種族歧視或騷擾，我們建議僱主向家中成員強調遵守《條例》的重要性，並促進家中的種族平等及共融。所有家庭成員，包括所有外傭，都應認識她/他們在《條例》下的責任。

#### **4.6 保持直接溝通**

僱主與外傭應基於互相尊重，保持直接溝通，使她/他們明白，若在僱用中感到遭受較差待遇或騷擾，可向僱主提出。外傭若感到遭受較差待遇，亦應與僱主溝通，讓僱主能妥善處理。我們亦鼓勵僱主與外傭溝通時使用淺白易明的語言，以避免誤會。

#### **4.7 在僱主的需要及外傭的文化、種族和宗教需要之間取得平衡**

我們鼓勵僱主於自己和外傭的需要之間取得平衡。外傭找僱主商量僱用方面的具體問題時，僱主應積極處理外傭關注的事宜。締造一個建基於互相尊重的工作環境，可以帶來長遠和諧的工作關係，從而達致雙贏。

僱主和外傭應瞭解他們在其他反歧視條例，即《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》之下的權利和責任。假如你懷疑某些做法可能違反了反歧視條例的任何條文，你可以致電我們的熱線(列載於下文)尋求意見。我們的職員會回答你的問題。你亦可以親自前來我們的辦事處，我們的職員會與你會面，解答你關注的問題。

平機會是一個推廣平等和不歧視的前線機構，假如你需要更多有關你在香港的反歧視條例之下有何權利、以及關乎平機會及其投訴處理程序的資料，請聯絡：

平等機會委員會

香港黃竹坑  
香葉道41號16樓

電話：2511 8211

電郵：[eoc@eoc.org.hk](mailto:eoc@eoc.org.hk)

網站：<http://www.eoc.org.hk>

辦公時間：星期一至五早上 8:45 至下午 5:45

## 補充說明

此小冊子內容主要從促進種族平等和種族共融的角度出發而編寫。小冊子中提及的一些事宜亦可能與其他法例及規例有關，例如《入境條例》(香港法例第 115 章)和《僱傭條例》(香港法例第 57 章)。若有其他法例及規例同時適用，請於閱讀本小冊子時，同時參考有關當局的相關法例的要求。你亦可就這些法例和規例，諮詢入境事務處和勞工處的意見。