平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

《種族歧視條例》的良好僱傭程序與措施

本資訊圖表闡述《**種族歧視條例僱傭實務守則**》中符合《種族歧視條例》的精選良好僱傭程序及措施，集中就影響僱員在工作間的種族多元共融體驗的四個主要範疇，以簡單扼要方式作出實用的詮釋。

《種族歧視條例僱傭實務守則》旨在解釋法例，並就如何在僱傭範疇遵守《種族歧視條例》提供實用指引，促進工作間的種族平等。

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。

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。

註：本資訊圖表並非《種族歧視條例僱傭實務守則》的摘要，而是摘錄。如欲了解更全面的資訊，可閱覽《種族歧視條例僱傭實務守則》全文[1]。

釋義

種族

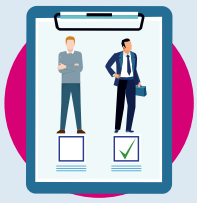
某人的「種族」、「膚色」、「世系」、「民族」或「人種」。

[參閱守則第 2.1 段]

種族歧視

一般而言，種族歧視指基於某人的種族而給予該人較差的待遇。

[參閱守則第 6.1.1 段至第 6.1.3 段]



種族騷擾

任何人因某人的種族而對該人作出不受歡迎、謾罵、侮辱或令人感到冒犯的行為，包括因為該人的有聯繫者（配偶、親屬、照料者、在家庭的基礎上與該人同住的人，或與該人有業務、體育或消閒關係的人）而作出騷擾，以致令該受屈人感到受冒犯、侮辱或威嚇。基於種族而造成對某人有敵意或威嚇性的環境亦構成種族騷擾。

[參閱守則第 6.3 段及對《種族歧視條例》（第 602 章）的修訂—修訂第 2 條（釋義）]

1 參考本資訊圖表的「資源」部分

精選良好僱傭程序及措施

消除招聘程序中的偏見[2]

劃一甄選準則

- 應具體針對有關工作
- 應反映工作需要（包括語文能力要求）及應與達致良好工作表現的要求相稱
- 不時檢討準則，以評估是否仍然適用

不可考慮種族因素[3]

- 根據劃一甄選準則進行招聘
- 避免在申請階段索取照片及身分證副本，或詢問與種族有關的問題
- 避免基於求職者的種族而假定其是否適合受聘

不帶偏見地進行招聘評估

- 面試及測試採用標準模式及劃一評分制度
- 甄選測試只提出與工作需要有關的問題
- 為負責招聘的職員提供關於避免偏見和客觀地評核求職者的培訓

招聘廣告

- 確保廣告內容根據劃一甄選準則撰寫
- 在廣告中加入類似「所有種族群體人士有平等機會爭取有關職位」的聲明
- 在合理可行的情況下，在能夠接觸不同群體的媒體及渠道上刊登廣告

制定和實施共融政策

共融政策

- 制定平等機會政策，當中明確提及種族平等[4]
- 制定政策時，以公平對待員工/為員工提供公平條件、為員工提供平等的事業發展機會、尊重種族多元、不容忍種族騷擾和建立有效的申訴機制為目標
- 確保所有僱員定期獲悉有關政策

申訴處理

- 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的投訴
- 恪守保密原則，尊重投訴人和答辯人雙方保密的權利
- 確保不會有人會因為提出投訴或申訴而受害或受到懲罰

監察及政策檢討

- 定期查核有關調職、培訓及升職的政策、規則及措施，確保沒有歧視成分，並盡量減低對任何種族群體帶來差異甚大的負面影響
- 定期評估平等機會及其他反歧視政策的成效
- 監察和檢討僱傭程序及措施，了解這些程序及措施如何影響不同種族的員工的比例，以及工作種類、職級、工作地點及事業發展模式的分布情況，以檢查是否有失衡情況

公平的僱傭措施

不帶偏見的條款及條件

- 不應基於僱員的種族而在僱用、解僱、指派工作，以及和福利、設施或服務有關的措施、規則、條款、政策、條件和要求上給予僱員較差的待遇
- 若措施、規則及要求可能對任何種族群體帶來差異甚大的負面影響，例如衣飾規定，應將其負面影響減到最低
- 對於從事「相同工作」或「相若工作」[5]的僱員，應在工作時間、超時工作、花紅、應享假期、病假安排等各方面遵循「同工同酬」及「同值同酬」的原則，確保安排有理可據，與種族無關

語言

- 除非語言要求與達致良好工作表現的要求相稱，否則不應定為必要條件
- 確保僱員不會因為（任何）語言的口音而受到歧視或騷擾
- 以僱員能夠理解的語言提供健康及安全資訊及其他工作相關資訊

升職、調職和培訓

- 評估工作表現應與招聘過程一樣，制定可客觀量度工作表現的評估標準，不應帶有種族偏見
- 若有晉升、培訓或調職的機會，包括提名的機會，應評估所有可能合適的人選，確保沒有遺漏任何有潛質的員工
- 查核有關甄選接受培訓、個人或事業發展的規則、政策及措施，確保沒有人因為種族而受到較差的待遇、負面影響或出現失衡情況

防止種族騷擾

- 闡明哪些行為會被視為種族騷擾及冒犯別人
- 實施預防措施及程序，以建立沒有騷擾的工作間
- 發出明確的聲明，表明不會容忍種族騷擾，並確保向所有新入職及現職僱員發放上述訊息
- 制定有效的投訴處理機制，並讓所有僱員知悉

照顧差異

調適

- 若招聘及僱傭措施、規則和要求可能對任何種族群體帶來差異甚大的負面影響，應將其負面影響減到最低
- 以切實可行的方法實施適當的調適措施，照顧僱員的需要

機構文化

- 清晰表明有甚麼基於種族的行為是違法及不可接受的
- 確保人力資源經理、招聘經理、部門經理及處理申訴的員工接受關於文化敏感度及不含歧視的措施的培訓
- 建立維護員工尊嚴的工作間文化

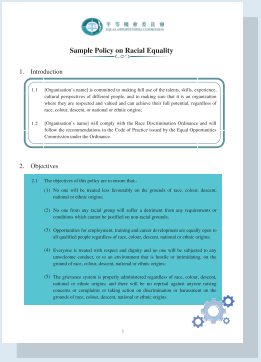
2 所有要求一律適用於透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘的情況 [守則第 5.3.9 段]
3 「真正的職業資格」除外 [守則第 5.3.3 段]
4 《種族歧視條例僱傭實務守則》第 51 頁載有平等機會政策範本
5 參考《種族歧視條例僱傭實務守則》第 5.3.10 段第 4 點

資源

《種族歧視條例僱傭實務守則》

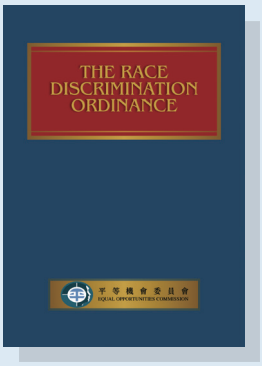
中文版　英文版

《種族平等政策範本》



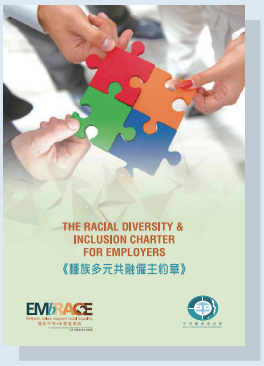
中文版　英文版

《種族歧視條例》（第 602 章）



中文版　英文版

《種族多元共融僱主約章》



《促進平等就業機會的良好管理常規》

中文版　英文版

《進階版年度問卷 2022–23 摘要報告》

中文版　英文版

聯絡資料：

平等機會委員會

地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

電話：(852) 2511 8211

傳真：(852) 2511 8142

網址：www.eoc.org.hk

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION