

第 2733 號公告

〈種族歧視條例〉

僱傭實務守則

目錄

1 序言	
1.1 《種族歧視條例》	p. 3
1.2 守則目的	p. 3
1.3 守則的法律地位和適用情況	p. 3
1.4 良好措施建議及例子說明	p. 4
2 《種族歧視條例》下種族的涵義	
2.1 《種族歧視條例》下何謂種族	p. 5
2.2 不被視作基於種族而作出的行為	p. 6
3 《種族歧視條例》第三部的範圍	
3.1 僱傭範疇	p. 8
3.2 僱用的定義	p. 8
3.3 完全或主要在香港以外地方工作	p. 8
3.4 給予小僱主的寬限期	p. 10
3.5 家庭傭工	p. 10
3.6 宗教	p. 11
3.7 其他職業關係	p. 11
3.7.1 合約工作者	p. 11
3.7.2 合夥人	p. 11
3.7.3 佣金經紀人	p. 12
3.7.4 大律師	p. 12
3.8 其他事宜	p. 12
3.8.1 職業訓練	p. 12
3.8.2 職業介紹所	p. 13
4 《種族歧視條例》賦予的權利與責任	
4.1 僱主及主事人的責任	p. 14
4.2 僱員和工作人員的權利和角色	p. 14
5 實踐和促進種族平等	
5.1 遵守《種族歧視條例》	p. 17
5.2 擬定和推行政策	p. 17
5.3 良好僱用程序與措施	p. 18
5.3.1 採用劃一甄選準則進行招聘	p. 18
5.3.2 不可考慮種族因素	p. 19
5.3.3 真正的職業資格	p. 19
5.3.4 招聘廣告	p. 20

5.3.5	篩選	p. 21
5.3.6	與種族相關的資料	p. 22
5.3.7	面試	p. 22
5.3.8	測試	P. 22
5.3.9	透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘	p. 23
5.3.10	僱用的條款和條件、福利、設施和服務	p. 23
5.3.11	海外僱員	p. 25
5.3.12	語言	p. 25
5.3.13	升職、調職和培訓	p. 26
5.3.14	防止基於種族的騷擾	p. 27
5.3.15	申訴程序	p. 28
5.3.16	解僱、裁員和對僱員不利的待遇	p. 29
5.3.17	監察	p. 30
5.3.18	積極措施	p. 31
6	<u>《種族歧視條例》下違法行為</u>	
6.1	《種族歧視條例》下的歧視種類	p. 33
6.1.1	種族歧視	p. 33
6.1.2	基於近親的種族的歧視	p. 36
6.1.3	使人受害的歧視	p. 36
6.2	僱傭範疇的違法歧視行為	p. 37
6.3	違法的種族騷擾行為	p. 38
6.4	中傷及嚴重中傷的罪行	p. 39
6.5	歧視性的廣告	p. 40
6.6	指使他人及向他人施壓作出歧視	p. 40
6.7	《種族歧視條例》容許的行為	p. 40
6.7.1	真正的職業資格	p. 40
6.7.2	培訓在香港以外地方運用的技能	p. 41
6.7.3	僱用擁有特殊技能、知識或經驗的人	p. 41
6.7.4	現行的本地及海外僱用條款	p. 41
6.7.5	積極措施	p. 43
7	<u>遭遇歧視和騷擾</u>	
7.1	《種族歧視條例》下的法律保障	p. 44
7.2	透過平機會處理投訴	p. 44
7.3	平機會提供的法律協助	p. 45
7.4	平機會的其他職能	p. 46
	種族平等政策範本	p. 47

1 序言

1.1 《種族歧視條例》

1.1.1 《種族歧視條例》於 2008 年制訂，其主要目的包括把基於種族的歧視、騷擾和中傷列作違法；並賦予平等機會委員會(平機會)職能，負起消除該等歧視、騷擾和中傷的工作，及促進不同種族人士之間的平等與共融¹。

1.1.2 《種族歧視條例》第三部是關於僱傭範疇(包括其他的工作關係和事宜)²中基於種族的歧視和騷擾，並將之定為違法行為。《種族歧視條例》第五部是有關歧視性廣告及其他違法行為。

1.2 守則目的

1.2.1 本實務守則(守則)乃根據《種族歧視條例》第 63 條，由平機會發出，就如何防止在僱傭範疇中基於種族的歧視和騷擾，及促進種族平等和諧，提供實用指引。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；也讓僱員和工作人員知道若遇上種族歧視和騷擾時應如何處理。

1.2.2 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作理解，而不應以狹隘的角度來詮釋。

1.3 守則的法律地位和適用情況

1.3.1 守則根據法例發布，並經立法會審議。守則就良好僱傭常規和措施提供建議，以促進工作間的種族平等和共融。依循良好僱傭常規與措施，更有助促進工作間以外的種族平等與共融。例如：若僱傭關係與提供教育或其他服務與設施相關，則在工作間推廣種族平等，亦有助確保提供這些

¹ 參閱《種族歧視條例》的詳題

² 參閱守則第 3 章(第 8 頁)

服務時不會出現種族歧視或騷擾。雖然守則並非法例，但可呈堂作證據，當法庭處理根據《種族歧視條例》提出的法律程序的問題時，須考慮守則的相關部分³。例如，若僱主已按守則的建議採取合理可行的措施防止歧視和騷擾，有助僱主證明已遵守有關法例。

- 1.3.2 守則與《種族歧視條例》僱傭範疇的適用範圍相同，適用於公營和私營界別的僱傭關係，除非僱員是全部或主要在香港以外地方執行其工作⁴。守則亦適用於其他職業關係和與工作相關的事宜如合約工作者、佣金經紀、合夥人、職業訓練和職業介紹所的服務⁵。

1.4 良好措施建議及例子說明

- 1.4.1 守則就良好措施作出建議⁶，僱主和相關人士應依循這些建議，按照機構的性質、規模，和可調配的資源，適當地加以採用。架構簡單的小型機構和企業，只要他們依循推行種族平等的精神，可採用較少規範的措施。
- 1.4.2 守則以簡單的例子說明《種族歧視條例》的原則和概念如何應用於僱傭範疇。歧視法例的應用很視乎個別案件的情況，守則的例子旨在協助讀者對《種族歧視條例》原則的一般理解，不能涵蓋讀者可能遇上的實際情況中所有相關的事實，故不應視作可直接應用於該等情況。
- 1.4.3 發布守則時，香港尚未有任何援引《種族歧視條例》的本地法庭案例。參考香港或其他地方的其他反歧視法例的案例和資料(例如:國際法和普通法資料)，有助瞭解《種族歧視條例》如何運作。守則就相關資料已作註釋，惟讀者須注意外地與本港在法例條文及實際環境上可能有差異。
- 1.4.4 雖然守則旨在解釋法例的一般原則，但本身並非完整及具權威性的法例陳述，故守則不能替代就個別情況尋求適當的法律意見。關於具體情況的法律責任範圍，讀者應參考《種族歧視條例》的相關條文和法律意見。

³ 《種族歧視條例》第 63(14)條

⁴ 《種族歧視條例》第 16 條及守則第 3.3 段(第 8 頁)

⁵ 參閱守則第 3 章(第 8 頁)

⁶ 參閱守則第 5 章(第 17 頁)

2 《種族歧視條例》下種族的涵義

2.1 《種族歧視條例》下何謂種族

2.1.1 《種族歧視條例》訂明，種族是指個人的「種族」、「膚色」、「世系」、「民族」或「人種」⁷。「種族群體」是指參照這些特徵而界定的群體⁸。在這方面，《種族歧視條例》與《消除一切形式種族歧視國際公約》第一條中種族歧視的意思相乎。

2.1.2 《種族歧視條例》進一步解釋「世系」的涵義⁹，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，因而會剝奪或損害他們平等地享有人權。

2.1.3 《種族歧視條例》未有詳細闡釋「種族」、「膚色」、「民族」或「人種」的涵義。在應用這些詞語時，下列資料有參考作用：

- (1) 《消除一切形式種族歧視國際公約》和相關文件¹⁰；
- (2) 其他司法管轄區(例如：普通法管轄區)的案例和其他資料。

2.1.4 上述參考資料顯示：

- (1) 種族主義和種族歧視是社會演化過程的結果，試圖把人分成不同群體，令社會上一些人被邊沿化¹¹。故此，歧視法例中的「種族」、「膚色」、「民族」或「人種」等詞語在反歧視法例上有其廣泛通用的意思¹²。這些意思並不互相排斥，而某人可能同時屬於多過

⁷ 《種族歧視條例》第 8(1)(a)條

⁸ 《種族歧視條例》第 8(1)(d)條

⁹ 《種族歧視條例》第 8(1)(c)條

¹⁰ 例如：消除種族歧視委員會(一個在《消除一切形式種族歧視國際公約》下設立的獨立專家組織)所作的第 VIII 項一般性建議，表示除非有反對理據，否則應以個別人士的自我識別來區分其所屬的種族群體

¹¹ 加拿大安全大略省人權委員會 2005 年《種族主義及種族歧視的政策及指引》第 2.1 段

¹² *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 及 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

一個種族群體¹³。例如：把人識別為亞洲人，是基於種族而作出的行為。把人識別為華裔亦然。某個在香港生活的人可屬於亞洲族群，又屬於華裔族群。

- (2) 民族包括一些其國家已不復存在的民族，或一些以現代國家觀念而言，從未自成一國的民族¹⁴。民族不等同於國籍。某個人的民族可與其國籍或公民身份不同，例如：一個在香港生活的印度裔人士，可屬馬來西亞國籍。
- (3) 當一個群體享有共同而獨特的風俗、信仰、典籍、傳統，和因長期的共同歷史或假設的共同歷史而形成的特徵，便是一個稱為「人種」的種族群體(其成員都屬該「人種」)¹⁵。有外地法庭因此裁定猶太人和錫克教徒屬種族群體¹⁶。其他性質類似的群體亦可被視為種族群體。
- (4) 宗教本身並非種族。根據《種族歧視條例》，以宗教來劃分的群體，不屬種族群體¹⁷。《種族歧視條例》不適用於基於宗教的歧視行為¹⁸。然而，與宗教有關的要求或條件，可能間接歧視某些種族族群，在此情況下，則《種族歧視條例》適用¹⁹。

2.2 不被視作基於種族而作出的行為

2.2.1 《種族歧視條例》規定，凡基於第 8(3)條指明的事項作出的行為，不屬《種族歧視條例》下基於種族而作出的行為。基於這些事項而作出的行為，亦不構成《種族歧視條例》下間接歧視定義中的要求或條件²⁰。這些事項是：

- (1) 有關人士是否原居村民²¹；

¹³ 《種族歧視條例》第 8(1)(d)條和英國種族平等委員會 2005 年《僱傭範疇的種族平等實務守則》第 111 頁

¹⁴ 英國種族平等委員會 2005 年《僱傭範疇的種族平等實務守則》第 109 頁

¹⁵ *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 和 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385 及 *BBC Scotland v Souster* [2001] IRLR 150

¹⁶ *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 及 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

¹⁷ *Nyazi v Rymans* (EAT, 10 May 1988, unreported)

¹⁸ *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693

¹⁹ 參閱《種族歧視條例》第 4(b)條及守則第 6.1.1(2)段(第 34 頁)

²⁰ 參閱《種族歧視條例》第 4(b)條及守則第 6.1.1(2)段(第 34 頁)

²¹ 《種族歧視條例》第 8(3)(a)條；「原居村民」一詞定義見於《村代表選舉條例》(第 576 章)；「原有鄉村」一詞定義見於《地租評估及徵收條例》(第 515 章)

- (2) 有關人士是否永久居民、或享有香港居留權或香港入境權、或受任何逗留限制或條件所規限、或獲准在香港入境或在香港逗留²²；
- (3) 有關人士在香港的居住年期²³；
- (4) 有關人士的國籍和公民身份²⁴。

2.2.2 儘管基於上述事項作出的行為，根據《種族歧視條例》不屬基於種族而作出的行為，這些事項不應作為表面藉口，用以隱藏在《種族歧視條例》下實為種族歧視的行為。若事實屬於種族歧視，受歧視的人可在法院提出法律訴訟或向平機會提出投訴，以進行調查和調解²⁵。

例子 1:

一名巴基斯坦裔香港居民申請某公司的經理職位。她完全符合該職位的所有要求，但並非香港永久居民。該公司拒絕接受她的申請，稱公司只會聘用香港永久居民。但事實並非如此，公司亦有聘用不同族裔的非香港永久居民任職經理。雖然在《種族歧視條例》下，是否香港永久居民不屬於種族原因，但憑上述資料，法庭可推斷公司拒絕她申請的真正原因，是因為她屬巴基斯坦裔，亦即在《種族歧視條例》下一個基於種族的原因。

²² 《種族歧視條例》第 8(3)(b)條

²³ 《種族歧視條例》第 8(3)(c)條

²⁴ 《種族歧視條例》第 8(3)(d)條

²⁵ 守則第 7 章(第 44 頁)

3 《種族歧視條例》第三部的範圍

3.1 僱傭範疇

《種族歧視條例》第三部是關於僱傭範疇的歧視和騷擾，包括僱用及其他職業關係與事宜。

3.2 僱用的定義

3.2.1 根據《種族歧視條例》，「僱用」(employment)是指根據服務合約或學徒合約，或親自執行任何工作的合約²⁶。這定義較普通法或勞工法例的定義為廣。在普通法或《僱傭條例》下不屬僱員的人，若他們屬於《種族歧視條例》下僱用定義的僱員，則仍受《種族歧視條例》的保障，免受基於種族的歧視及騷擾。

例子 2：

一名菲律賓裔自僱樂師，與酒吧東主訂立合約，親自在其酒吧表演，《種族歧視條例》適用於這種「僱用」關係。根據《種族歧視條例》，酒吧東主不可基於該樂師的種族歧視或騷擾他或她。

3.2.2 私營企業僱主、政府²⁷及其他公營機構均受《種族歧視條例》約束，其僱員及工作人員在《種族歧視條例》下均有權在不受種族歧視及騷擾的工作環境下工作。

3.3 完全或主要在香港以外地方工作

3.3.1 《種族歧視條例》不適用於完全或主要在香港以外地方工作的人士²⁸。參考案例顯示：

- (1) 《種族歧視條例》適用於所有僱傭情況，除非有關僱員是完全或主要是在香港以外地方執行其職務，或在香港註冊的船舶或飛機但完全在香港以外地方執行其工作²⁹。

²⁶ 《種族歧視條例》第 2 條。這定義內的合約不一定是書面合約。

²⁷ 《種族歧視條例》第 3 條

²⁸ 《種族歧視條例》第 16(1)條

²⁹ *Haughton v Olau Line (UK) Ltd* [1986] IRLR 465; 《種族歧視條例》第 16(1)及(2)條

- (2) 決定某人是否主要或完全在香港以外地方工作，應考慮整段僱用時間³⁰。
- (3) 只要某人在整段受僱時間內，在香港以外地方工作的時間較在香港工作的時間為多，便可界定該人主要在香港以外地方工作，在此情況下，《種族歧視條例》並不適用³¹。
- (4) 若某人主要在香港工作，即使歧視行為在香港以外地方發生，《種族歧視條例》仍適用。這表示，若某人被派到香港以外工作時受到歧視，只要他在整段受僱時間內，在香港工作的時間較在香港以外地方工作的時間長，《種族歧視條例》便適用於他³²。

例子 3：

一名荷蘭裔經理在受僱期間，有 55% 的時間在香港工作，另 45% 的時間在香港以外地方工作，《種族歧視條例》適用於他。另一方面，一名受僱於某公司的日裔工廠監督，需要在中國國內工廠工作及居住，完全沒有在香港工作，則《種族歧視條例》對他並不適用。

例子 4：

一名華裔會計師已在香港的公司任職五年，剛調到公司在國內的工廠留宿工作。即使該會計師已不再在香港工作，但《種族歧視條例》仍適用於他，因為在整段受僱時間內，他大部分時間在香港工作。直至他在國內已工作超過五年，在整段受僱時間內，他在香港以外地方工作的時間較長，則《種族歧視條例》便不適用。

3.3.2 《種族歧視條例》適用於下述人士，除非他們完全在香港以外地方工作³³：－

- (1) 在香港註冊的船舶上工作；或
- (2) 在香港註冊的飛機上工作，而該飛機是由一名以香

³⁰ *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

³¹ *Carver v Saudi Arabian Airlines* [1999] ICR 991

³² *Saggar v Ministry of Defence* [2005] IRLR 618

³³ 《種族歧視條例》第 16(2)條

港為主要業務地點或通常居住於香港的人所營運的。

例子 5：

某人在一艘香港註冊的船上工作，雖然他只有 10%時間在香港水域內，但《種族歧視條例》仍適用於他。若有人在一艘香港註冊的船上工作，但全部時間都不在香港水域，則《種族歧視條例》不適用於該人。

3.4 給予小僱主的寬限期

3.4.1 《種族歧視條例》制定後的首三年設有寬限期，在這段期間，《種族歧視條例》第 10(1)和 10(2)條(對《種族歧視條例》下僱傭範疇的歧視的禁制)不適用於僱用不超過 5 名僱員的僱主³⁴。若某公司由另一公司所控制，或若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³⁵。

3.4.2 寬限期不適用於種族騷擾及使人受害的歧視行為³⁶。所有僱主任何時候均不可基於僱員的種族對他作出騷擾或使人受害的歧視行為。寬限期亦不適用於家庭傭工的僱用³⁷。家庭傭工的僱主不可在聘用傭工後歧視他們。³⁸

3.4.3 寬限期將於 2011 年 7 月 10 日屆滿，屆時《種族歧視條例》禁止僱傭範疇歧視的條文將適用於所有僱主。寬限期內任何時間，若僱主的僱員增至多於五人，《種族歧視條例》即適用於當時作出的任何種族歧視行為。

3.5 家庭傭工

3.5.1 《種族歧視條例》第 10(1)(a)和(c)條規定，凡在招聘方面作出基於種族的歧視，即屬違法。但這些條文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³⁹。例如，一名僱主可基於族裔上的分別而選擇聘用一名印尼裔家庭傭工，但拒絕聘用泰裔家庭傭工。

³⁴ 《種族歧視條例》第 10(3)和(8)條

³⁵ 《種族歧視條例》第 10(9)條

³⁶ 參閱《種族歧視條例》第 6 及 10(3)條；及守則第 6.1.3 段(第 36 頁)

³⁷ 《種族歧視條例》第 10(3)條

³⁸ 參閱守則下文第 3.5 段(第 10 頁)

³⁹ 《種族歧視條例》第 10(7)條

3.5.2 家庭傭工一旦獲聘用，《種族歧視條例》第 10(2)條便適用，僱主不可基於種族而歧視該家庭傭工。

3.6 宗教

若為某有組織宗教的目的而只僱用某特定種族群體，以符合該宗教的教義或避免傷害其教徒共有的宗教感情，則《種族歧視條例》第三部不適用於該項僱用⁴⁰。

3.7 其他職業關係

3.7.1 合約工作者

《種族歧視條例》第 15 條適用於合約工作者。合約工作者就是由主事人的承判商或次承判商聘用，為主事人工作的人士⁴¹。承判商是與主事人訂立合約，為主事人承辦工作的人士⁴²。次承判商是與承判商或另一承判商訂立合約以承辦全部或部分工作的人士⁴³。《種族歧視條例》第 15 條規定，主事人必不可基於種族而歧視合約員工。若主事人本身沒有歧視或騷擾合約工作者，便沒有違反《種族歧視條例》第 15 條。然而，主事人應採取合理可行的措施以防止其僱員歧視或騷擾合約工作者，亦不可授權其代理人歧視合約工作者（參閱守則第 4.1 段，第 14 頁）。

例子 6：

一名僱用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，派清潔工人到貿易公司工作。清潔工人分屬不同族裔，有華裔也有尼泊爾裔。他們都是該貿易公司的合約工作者，貿易公司不可基於他們的種族而歧視他們。

3.7.2 合夥人

《種族歧視條例》第 17 條適用於有 6 名或以上合夥人的合夥公司。這些公司不可對任何合夥人或有意成為合夥人的人士作出種族歧視。

⁴⁰ 《種族歧視條例》第 23(1)條

⁴¹ 《種族歧視條例》第 15(1)條

⁴² 《種族歧視條例》第 15(7)條

⁴³ 《種族歧視條例》第 15(7)條

3.7.3 佣金經紀人

《種族歧視條例》第 22 條適用於為其主事人執行工作，以獲取佣金作為全部或部分酬金的佣金經紀人。《種族歧視條例》第 22 條規定，身為主事人的保險公司，不可種族歧視佣金是其全部或部分收入的保險經紀。

3.7.4 大律師

《種族歧視條例》第 35(1)和(2)條適用於大律師及大律師書記，他們不可對任何見習大律師或承租人作出種族歧視，或就提供見習職位或租賃事宜上對任何人作出種族歧視⁴⁴。《種族歧視條例》第 35(3)條規定任何人不可就發出、拒發或接受委聘大律師的指示的事宜上作出種族歧視。例如：一名當事人不可因一名大律師是印度裔而拒絕向他發出指示。

3.8 其他事宜

3.8.1 職業訓練

- (1) 《種族歧視條例》第 20 條適用於職業訓練的提供者。這些提供者不可向任何正在尋求或接受訓練以助其勝任某項僱用的人作出種族歧視。例如：某技能學院不可因種族原因而拒絕取錄巴基斯坦裔學生就讀機械訓練課程。
- (2) 提供職業訓練的人不需為任何種族群體人士更改假期或授課語言 或作出不同的安排⁴⁵。提供者可定出課程的語言要求，且可不論其種族拒絕取錄未能達到要求者。有關的語言要求應與課程內容相稱。
- (3) 課程資料和材料可以課程所需的語言提供。若情況許可，可透過不同方法設計和提供課程、活動、資料和材料，讓不同種族群體的人士有平等機會接受職業訓練。守則鼓勵提供者實行這些良好措施。

⁴⁴ 根據《種族歧視條例》第 35(4)條，“見習大律師”、“見習職位”、“租賃”及“及承租人”等詞的涵義，一如它們通常應用於與大律師事務所有關的事項時所具有的涵義

⁴⁵ 《種族歧視條例》第 20(2)條

3.8.2 職業介紹所

- (1) 《種族歧視條例》第 21 條適用於職業介紹所。這些介紹所不可對尋求服務的人士作出種族歧視。
- (2) 《種族歧視條例》第 21(4)條規定，若職業介紹所根據《種族歧視條例》證明僱主曾向該介紹所作出陳述，指僱主可合法地拒絕聘用某人(例如：僱主表明種族是該職位的真正職業資格⁴⁶)，而該職業介紹所依據該陳述行事是合理的，則該職業介紹所毋須負上第 21 條下的任何法律責任。
- (3) 有關工作的語言要求和招聘廣告所用語文的良好措施，參閱守則第 5.3.4(3)段(第 21 頁)。

⁴⁶ 參閱守則第 5.3.3 段(第 19 頁)

4 《種族歧視條例》賦予的權利與責任

4.1 僱主及主事人的責任

4.1.1 根據《種族歧視條例》，僱員和工作人員有權免受種族歧視和騷擾。僱主不可基於僱員和工作人員的種族，歧視或騷擾他們。《種族歧視條例》要求僱主採取合理可行的措施，以防止歧視和騷擾。《種族歧視條例》規定，僱主只有在已採取合理可行措施的情況下，才可免卻其法律責任⁴⁷。

4.1.2 《種族歧視條例》第 47(1)條規定，僱員在其受僱用中所作出的任何事情，即使僱主不知情或沒有批准僱員的行為，也被視為僱主所為。例如：若僱員基於種族而歧視或騷擾另一僱員，僱主會被視為同樣歧視或騷擾該僱員。除非僱主已採取合理可行措施防止有關事情發生，否則須負上法律責任。

(1) 為履行責任，採取合理可行措施，防止種族歧視和騷擾，建議僱主採用守則第五章所闡述的良好僱用措施和程序。

(2) 英國裁判庭裁定，下班後舉行的僱員社交活動或有組織的宴會，縱然在工作地方以外或正常工作時間以外進行，在有關案情中仍屬受僱用中的活動⁴⁸。

4.1.3 《種族歧視條例》第 47(2)條規定，代理人獲主事人授權(不論是明示或默示，亦不論是事前或事後授權)作出的任何事情，都視為主事人所作，例如：主事人須對獲主事人授權的代理人作出的種族歧視或騷擾負責。主事人宜因應本身的情況，藉採用和依循守則第五章所闡述的良好僱用措施和程序，採取合理可行的措施，防止他們的代理人作出歧視或騷擾的行徑。這有助主事人遵行《種族歧視條例》，確保他們的代理人不會得到授權，作出種族歧視和騷擾的行為。

4.2 僱員和工作人員的權利和角色

⁴⁷ 《種族歧視條例》第 47(3)條

⁴⁸ *Chief Constable of the Lincolnshire Police v Stubbs* [1999] IRLR 81，是一宗性別歧視的案例，但對《種族歧視條例》的應用有參考作用

- 4.2.1 所有僱員和工作人員都有權在不受種族歧視的環境下工作。這權利包括有關獲得工作機會、僱用條款及條件(包括福利與設施)、升職、調職或培訓機會、和解僱或裁員等事宜。他們都享有受尊重和受到有尊嚴的待遇的權利；及有權利不接受任何基於種族而作出的不受歡迎行徑或含敵意的環境。他們也有權不被指示或不受壓力向其他人作出種族歧視或騷擾⁴⁹。《種族歧視條例》賦予僱員和工作人員的權利受到法律的保障。若他們遇上歧視或騷擾，可提出法律程序或向平機會作出投訴，以討回公道⁵⁰。他們要求討回公道的權利本身也受到法律的保障，以免他們因此而受害⁵¹。
- 4.2.2 僱員和工作人員在受僱用期間不可歧視或騷擾其他同事，或協助僱主作出這等行徑。《種族歧視條例》第 48(1)條規定，任何人明知而協助另一人作出《種族歧視條例》定為違法的行為，即屬違法。《種族歧視條例》第 48(2)條規定，當僱主或主事人須對僱員或代理人的行為負責，該僱員或代理人亦會被視為協助僱主或主事人作出有關行為。換言之，若僱員和工作人員作出種族歧視或指示或施壓要另一人這樣做的話，便須負上個人責任。僱員及工作人員本身亦須對其作出的種族騷擾行為負責⁵²。
- 4.2.3 僱員和工作人員有責任尊重共事的人的權利。他們不可基於種族而歧視或騷擾共事的人。守則建議他們：
- (1) 遵守《種族歧視條例》的規定，依從守則的建議；
 - (2) 熟識和依從僱主的平等政策；
 - (3) 尊重共事工作人員的種族身分，不侵犯他們享有免受種族歧視和騷擾的權利；
 - (4) 配合管理層採取的措施，促進平等機會和防止種族歧視、騷擾和中傷；

⁴⁹ 《種族歧視條例》第 43 條；守則第 6.6 段(第 40 頁)

⁵⁰ 參閱守則第 7 章(第 44 頁)

⁵¹ 參閱守則第 6.1.3 段(第 36 頁)

⁵² 守則第 6.2 和 6.3 段(第 37-39 頁)

(5) 參加有關平等機會的培訓。

5 實踐和促進種族平等

5.1 遵守《種族歧視條例》

《種族歧視條例》第三部規定，僱主不可種族歧視或騷擾其僱員，並須採取合理可行的措施，防止該等歧視和騷擾。良好僱用措施是僱主賴以遵守《種族歧視條例》和履行法律責任的鑰匙。守則鼓勵僱主因應其機構的規模、架構及可投放的資源，採用下文的建議。架構簡單、規模較小的機構和企業，只要按照實踐和促進種族平等的精神，可採用較少規範的措施。

5.2 擬定和推行政策

5.2.1 系統化方法是制定和維持良好僱用措施的最佳方法。建議僱主制定平等機會政策，並明確地包括種族平等。這代表僱主對種族平等的承擔，也為推動和落實種族平等的行動提供框架。

5.2.2 就種族平等而言，有關政策應解釋其目的是確保：

- (1) 所有求職者或僱員都不會因其種族而受到較差的待遇；
- (2) 任何種族群體的求職者或僱員都不會由於某些要求或條件對其族群比對其他族群有不公平負面影響而蒙受不利，除非有關的要求或條件是為達致有合法目的而設，且與該目的有合理和相稱的關連，屬有理可據的。
- (3) 所有合資格的人，無分種族，在機構內皆享有僱用、培訓和事業發展的均等機會；
- (4) 每個求職者和僱員的種族身分都受尊重，無人會受到任何方式的種族騷擾；
- (5) 所有求職者和僱員都認識到僱主消除種族歧視和騷擾的決心，並知道種族歧視和騷擾是違法的；他們也對相關問題有適當的認識；

- (6) 妥善執行申訴制度，讓求職者和僱員不論其種族，皆可向內部提出任何關注或投訴；並會妥善處理有關事宜，作出適當補救；亦不會向提出關注或投訴的人作出報復；而所有求職者和僱員都知道，他們可應用該申訴制度，也懂得如何應用。

5.2.3 為達致成效，政策必須透過採用良好僱用程序及措施來推行⁵³。守則建議由高層管理負責推行政策的整體責任，鼓勵僱員參與制定和檢討政策，例如透過成立包括管理層和僱員代表的聯合委員會。政策的細節視乎個別機構的規模和架構及資源而定，但須依從實踐和促進種族平等的精神。守則末附有政策的範本，以供參考及因應情況採用。政策應發予所有新入職和現職僱員，讓所有員工知悉。

5.3 良好僱用程序與措施

5.3.1 採用劃一甄選準則進行招聘

- (1) 僱主應根據劃一甄選準則進行招聘。劃一甄選準則應具體針對有關工作。例如，劃一甄選準則可定出：
- (a) 任職者應有的經驗類別，例如：採購經驗；
 - (b) 經驗年資要求，例如：五年；
 - (c) 學歷要求，例如：採購學文憑；
 - (d) 具體的技術及管理技能，例如：使用某種電腦軟件、某種語文的流利程度(這些要求須是為了達到良好工作表現所需的)⁵⁴；
 - (e) 工作對個人的要求，例如：願意出外公幹、願意接觸不同背景人士；及
 - (f) 體能和其他技能要求，例如：微細裝配工作需手眼協調靈活。
- (2) 劃一甄選準則(包括語文能力要求)應反映工作需要

⁵³ 參閱守則第 5.3.12 和 6.1.1(2)(v)段(第 25 和 35 頁)

⁵⁴ 參閱守則第 5.3.12 和 6.1.1(2)(v)段(第 25 和 35 頁)

及應與達致良好工作表現的要求相稱。守則建議僱主制定劃一甄選準則，作為確立公平招聘措施的第一步，並不時檢討準則，以評估是否仍適用或需作出修訂。

5.3.2 不可考慮種族因素

- (1) 只要一個人具備工作所須的相關資歷、技能及個人素質，他/她的種族並不影響其是否有能力執行某項工作。僱主不可假設屬於某種族群體的人不適合受聘。
- (2) 根據劃一甄選準則作出招聘決定，符合僱主的利益，因為每個人都是按照其執行工作的能力接受評估，而不會受其他不相關的因素影響，例如種族。
- (3) 除了在種族是「真正的職業資格」的情況外(參閱守則第 19 頁第 5.3.3 段)，僱主應確保種族並非決定是否聘用的原因。這適用於透過廣告、職業介紹所或教育機構的就業輔導處所進行的招聘。
- (4) 僱主應確保處理求職申請和負責面試的僱員都受過訓練，不會假設屬於某族群體的人不適合受聘，或基於種族來決定是否聘用。例如：若有求職者的姓名、外表或口音顯示其為巴基斯坦裔，不應基於其族裔而拒絕聘用。

5.3.3 真正的職業資格

- (1) 除了《種族歧視條例》第 11 條註明的情況外，不可因為種族理由拒絕聘用，而劃一甄選準則也不可提及種族。《種族歧視條例》第 11 條註明的情況為：
 - (a) 該工作涉及在戲劇表演或參演其他娛樂項目中某個角色，而為求有真實感，該角色需要由屬於某種族群體的人擔任；
 - (b) 該工作涉及參與藝術工作者的模特兒或攝影模特兒在藝術品、視像或一連串的視像製作，而為求有真實感，需要由屬於某種族群體的人擔

任；

- (c) 該工作涉及在某地方工作，而在該地方的特定場景提供食物或飲品予公眾人士，並在該處進食，而為求有真實感，需要由屬於某種族群體的人在該場景執行該工作；
- (d) 擔任該工作的人士需向同屬於其種族群體的人提供促進其福利的個人服務，而由屬同一種族群體的人能最有效地提供該等服務；
- (e) 該工作涉及向屬於某種族群體的人提供個人服務，而該等服務的性質或提供情況，需要熟悉該種族群體的語言、文化及風俗習慣，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能最有效地提供該等服務。

- (2) 若某項工作屬於上述情況，種族可作為「真正的職業資格」。若僱主聲稱「真正的職業資格」適用於某份工作，則僱主要證明有關事實，法庭亦會非常嚴謹地查核有關聲稱。例如：法庭裁定上文第(d)項的情況不適用於管理和行政工作，因為在職者不用向特定種族群體提供個人服務，與接受服務者也沒有直接接觸⁵⁵。

5.3.4 招聘廣告

僱主應確保廣告內容根據劃一甄選準則制定。守則鼓勵僱主：

- (1) 透過公開招聘填補空缺，以便所有種族群體的人有機會申請。若空缺要由升職或調職填補，應知會所有合資格人士，不會限制任何種族群體人士提出申請。
- (2) 避免在申請階段索取照片和身分證副本，以免被視為有意作出基於種族的歧視；但要求身分證號碼是可接受的。為識別身分，可在面試階段索取照片和身分證副本。

⁵⁵ *London Borough of Lambeth v Commission for Racial Equality* [1989] IRLR 379

- (3) 進行招聘時，使用不同渠道(例如：報章、勞工處的就業中心、職業介紹所、專業期刊和專家雜誌或刊物等)，讓不同種族群體的人都可獲得相關資料。若閱讀或書寫某種語文的能力是達致理想工作表現的所要求⁵⁶，則在招聘廣告中可具體註明語文能力要求，並可以該種語文刊出。鑑於中、英文是香港最常用的語文，守則鼓勵僱主在實際可行情況下透過中、英文媒體進行招聘。鑑於有些人只能說卻不會閱讀或書寫中文，除了以中文招聘外，守則鼓勵僱主考慮在實際可行情況下也以英文招聘。守則也鼓勵職業介紹所在可實際行情況下以中、英文提供服務。
- (4) 在廣告中寫上「所有種族群體人士有平等機會爭取有關職位」，會清楚明確表示歡迎所有種族群體的人申請。

5.3.5 篩選

僱主經常需要透過篩選過程收窄求職者範圍。篩選可分成不同階段，而涉及與求職者進行面試與否，兩者皆可。守則建議僱主：

- (1) 確保篩選過程中所考慮的因素以劃一甄選準則為依據，客觀地衡量各個求職者；
- (2) 確保評分制度劃一適用於所有申請人；不同因素的比重，應反映工作的要求，並劃一應用於所有種族，例如：掌握某種語言或過往經驗等；
- (3) 防止就不同種族群體人士的能力作出一般性的假設，因對個別人士來說，有關假設可能與實質情況不符；
- (4) 訓練負責人事管理的職員，在進行甄選時要客觀比較各申請者，不要假設某種族群體的人較不適合受聘，或以種族為理由，決定應聘用誰。

⁵⁶ 參閱守則第 5.3.12 段(第 25 頁)

5.3.6 與種族相關的資料

- (1) 守則建議申請表格的資料，不應暗示僱主有意考慮任何與工作無關，但與種族有關的因素，而可引致求職者因種族而被拒絕聘用，除非基於種族因素的考慮符合「真正職業資格」，獲得豁免⁵⁷。
- (2) 僱主可索取與種族相關的資料，以便作出特別安排，例如：與宗教節期或禮儀有關的日子或時間、禁食需要或文化規範。索取有關資料時，應清楚說明索取或使用這等資料的目的。這些資料應可與申請表的其他資料分開，在面試進行前，不應讓甄選小組的成員知悉。所收集到的資料應保密，且不可用於其他用途。與種族相關的資料也可用作監察種族平等政策的推行情況（參閱守則第 30 頁第 5.3.17 段）。在收集和使用資料時，亦應遵守《個人資料(私隱)條例》。

5.3.7 面試

守則建議僱主：

- (1) 確保負責人事管理的職員、部門經理和所有其他參與招聘事宜的職員都受過關於執行不含歧視措施的訓練。僱主應讓他們知道，指示他人或向他人施壓作出歧視，屬違法行為⁵⁸；
- (2) 面試時應只詢問有關工作要求的問題；
- (3) 保存招聘過程和面試記錄 24 個月，若不可行，至少保存不少於 12 個月⁵⁹。

5.3.8 測試

若以測試作甄選，守則建議僱主：

⁵⁷ 參閱守則第 5.3.3 段(第 19 頁)

⁵⁸ 《種族歧視條例》第 43 和 44 條

⁵⁹ 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

- (1) 使用針對有關工作及/或職業要求的甄選測試，以量度申請人擔任有關工作的實際能力或潛質；
- (2) 盡量使用專業設計的測試。這可令僱主得知申請人的重要客觀資料，例如：智能、個性傾向和技能。這類測試的優點是提供具體分數，而非依靠個人意見或主觀判斷；
- (3) 定期檢討測試，以確保在內容或評分方法上切合工作需要及不含任何偏見。

5.3.9 透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘

若透過職業介紹所、勞工處提供的就業輔導服務、教育機構或非政府組織進行招聘，僱主應提醒他們遵守《種族歧視條例》，並盡量依循守則的建議，以確保不會有任何求職者受到種族歧視。僱主應註明，除非根據「真正職業資格」獲得的豁免，否則所有種族群體都可申請有關空缺。(參閱守則第 5.3.3 段(第 19 頁))

5.3.10 僱用的條款和條件、福利、設施和服務

- (1) 守則建議僱主確保與福利、設施或服務有關的措施、規則和要求不會因僱員的種族而使其受到的待遇比不同種族的其他僱員較差(參閱守則第 33 頁 6.1.1(1)段有關直接歧視)
- (2) 守則建議僱主，就對任何種族群體帶來不公平負面影響的措施、規則和要求，將其負面影響減到最低(參閱守則第 34 頁第 6.1.1(2)段有關間接歧視)。若僱員的文化或宗教習俗，如有關衣飾的習俗，與僱主的政策或工作場所要求有衝突，守則建議僱主可探討更改或轉換這些要求⁶⁰。例如，僱主可探討容許彈性上班安排。僱主應就實質措施諮詢員工、工會及其他員工代表，以便能遷就員工的需要。

⁶⁰ 參閱 *Ahmad v Inner London Education Authority* [1977] ICR 490(雖然並非《種族歧視條例》下之案例，但卻說明僱主可如何遷就僱員的需要) 僱主願意允許一名虔誠的回教徒僱員兼職形式受僱，以便他能出席星期五禱告；及 *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693，僱主準備聘請一名兼職員工，為因守安息日在星期六不能上班之猶太裔求職者作出遷就。

- (3) 有關薪金、工作時間、超時工作、花紅、應享假期、病假等，僱主應維持同工同酬的原則。
- (4) 在相同情況下，若屬不同種族群體的僱員所做的工作屬「相若工作」或「相同工作」，兩人應享同樣薪酬和福利。「相若工作」指性質大致相似的工作，且兩人所做職務的差異對僱用條款和條件並無實質重要性⁶¹。不同的職稱、職務清單或合約責任都不一定代表不同的工作，實質職務才是關鍵。究竟兩份工作是否「相若工作」，可根據工作涉及的類型和工作所需的技能與知識等作一般考慮。
- (5) 「同工同酬」的一項相關原則是「同值同酬」。若不同種族群體的僱員所做的工作，與另一種族群體的同事所做的工作，其要求一樣，即使工作不同，他們應得到相同的薪酬和福利。即同值工作應享相同薪酬。
- (6) 外國經驗顯示，不同員工擔任的不同工作，可根據工作對員工在付出、技能、責任和工作環境等要求進行比較⁶²。僱主可根據市場情況和個別人士的工作表現設定個別薪酬，但不應基於種族而向一群做同值工作的員工支付較低的薪金。
- (7) 僱主維持同工同酬原則的同時，應鼓勵他們逐步推行同值同酬。這需要對同一機構內的不同工作進行客觀的專業評估，或以其他不含種族歧視的方法處理同酬問題。公、私營界別的大機構都有結構完善的人力資源部門，可在這方面起帶頭作用。
- (8) 個別人士的薪酬差異本身並不構成歧視。每宗個案都應根據其案情考慮。根據海外經驗⁶³，在考慮同工不同酬或同值不同酬時，以下是相關的考慮因素：
 - (a) 不同的工作表現評分；

⁶¹ 《1970年英國同酬法案》

⁶² 1986年《有關加拿大人權法案第11條的應用和訂明解釋同值工作不同薪金的因素指引》

⁶³ 《1970年英國同酬法案》和1986年《有關加拿大人權法案第11條的應用和訂明解釋同值工作不同薪金的因素指引》