

《種族歧視條例》

《僱傭實務守則》

諮詢過程中提出的主要觀點和關注

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p data-bbox="188 683 618 719">1 <u>守則的作用和法律地位</u></p> <p data-bbox="244 802 719 932">守則初稿沒有充分強調守則的作用是促進種族平等及其法律地位</p> <p data-bbox="248 1018 719 1150">“守則初稿只為法例作出解釋，不是為了促進平等”</p>	<p data-bbox="741 659 2040 740">1.1 鼓勵僱主和僱員及其他相關人士在工作場所採用良好措施，以促進種族平等和共融，是守則的重要作用。這已清楚在守則第 1.2 段說明。</p> <p data-bbox="741 802 2040 932">1.2 守則第 5 章現已加入全面而實用的良好措施建議，以促進種族平等和防止歧視。守則鼓勵僱主及其他相關人士按照機構本身的規模和架構，採用合適的良好措施建議，並透過解釋守則的地位，加強鼓勵。</p> <p data-bbox="741 995 2040 1125">1.3 守則第 1.3 段解釋，雖然守則不是法律，但可接納為證據，法庭處理《種族歧視條例》下的案件時會加以考慮。若僱主已依循守則的建議，有助僱主證明已遵行法例。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>“考慮重寫有關段落，使之正面地反映守則的法律地位”</p>	
<p>2 種族的涵義</p> <p>守則初稿沒有充分提到相關的國際法和普通法資料來解釋《種族歧視條例》下「種族」的意思</p> <p>“應修訂相關段落，以確切闡釋種族、膚色、世系、民族和人種的意思”</p>	<p>2.1 守則第 2.1 段引用海外的相關資料，解釋種族主義和種族歧視把人分成不同群體，這是社會發展過程的結果，令社會上一些人被邊緣化。</p> <p>2.2 除了「世系」外(這詞在《種族歧視條例》第 8(1)(c)條有具體定義)，守則引用海外相關案例和資料，解釋《種族歧視條例》下「種族」及其不同部份(即：「種族」、「膚色」、「民族」和「人種」)的意思，為其廣泛通用的意思，且不一定互相排斥。守則舉出例子說明如何理解及應用《種族歧視條例》下「種族」及其不同部分的意思。</p> <p>2.3 守則亦解釋國際資料，例如：《消除一切形式種族歧視國際公約》和該公約屬下委員會所作的一般性建議，都是有用的參考資料。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>“ [參考]聯合國委員會的建議...和其他國家確立的案件先例”</p>	
<p>3 <u>良好措施的詳情和促進種族平等</u></p> <p>與其他歧視法例的實務守則相比，守則初稿沒有提供充足指引，說明應採取甚麼實質措施，以便在工作場所防止歧視和促進種族平等；亦沒有充分解釋法例容許採取積極措</p>	<p>3.1 守則第 5 章提供了更多有關實踐和推廣種族平等的建議。守則第 5.2 段建議採用種族平等政策，並列出有關政策的一般目的。</p> <p>3.2 守則提供了政策範本以供參考，讓讀者適當地加以採用。</p> <p>3.3 守則建議透過推行良好措施以落實政策。守則第 5.3 段提供了良好措施的建議，涵蓋僱傭範疇的各類情況和不同階段，包括招聘準則和廣告、篩選和面試、僱用條款及條件、工作間的語言問題、升職、調職和培訓、投訴和紀律處分、解僱和裁員。守則亦就防止種族騷擾作出建議，列舉出不可接受的行為類別。顧及到僱主的資源和機構的規模各有不同，守則指出可因應個別機構的規模、架構和可調配的資源，採用較少規範的措施。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>施，以促進種族平等。守則應提供政策範本</p> <p>“[其他歧視法例的實務守則]不只是讓讀者知道法例的條款...[《種族歧視條例》守則初稿] 讀起來像一份《種族歧視條例》資料單張，多於向僱主和僱員提供實質意見，使他們知道如何扮演正面角色...”</p> <p>“守則初稿沒有推廣積極措</p>	<p>3.4 為確保政策有效落實，守則第 5.3.17 段建議監察工作場所內種族平等的情況，例如：員工種族群體結構、不同種族僱員在各部門的分布情況，和他們的事業發展。此舉有助僱主和機構從種族平等的角度審視他們的政策、規則和措施，以推廣種族平等、防止歧視。收集到的資料，亦可用於籌策積極措施。</p> <p>3.5 監察種族平等情況，涉及收集與種族有關的資料。索取與種族有關的資料，亦可用來為不同種族群體的文化需要作特別安排。監察種族平等情況的措施，可包括依靠個人所知而進行非正式評估，以至透過意見調查和諮詢等較複雜的安排進行評估。守則第 5.3.6 和 5.3.17 段講述收集和使用與種族有關資料的良好措施建議。守則顧及僱主和機構的規模和可調配的資源各有不同，鼓勵他們採取合理可行的措施監察種族平等情況，以防止歧視和促進種族平等。</p> <p>3.6 守則第 5.3.18 段解釋，為了促進種族平等，《種族歧視條例》容許採取積極措施，向弱勢種族群體提供設施和福利，使他們有平等就業機會。</p> <p>3.7 過去由於歧視或其他不利，某些弱勢種族群體無法像其他人享有實質的機會平等。而積極措施則旨在提供平等競爭環境及條件，提升弱勢種族群體</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>施”</p> <p>“應包括僱傭範疇平等機會政策範本和防止騷擾政策的範本”</p> <p><i>“[修訂稿] 就鼓勵良好措施作出了改善，並加入了與語言有關的內容”</i></p> <p><i>“[修訂稿] 更有助促進種族共融及平等”</i></p>	<p>的競爭機會。積極措施可包括鼓勵申請僱用、調職或升職、提供語言班、師友計劃、管理技能培訓或其他培訓課程；但不可以基於種族而向任何種族群體保留或提供就業，故不涉及偏袒任何種族。</p>
<p>4 守則不應包括積極措施和按種族資料劃分的監察</p>	<p>4.1 促進種族平等是《種族歧視條例僱傭實務守則》的重要作用之一。守則鼓勵僱主和機構促進種族平等，而非只是避免發生《種族歧視條例》下的違法行為。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>促進種族平等不是僱主的法律責任，守則不應包括監察種族平等情況或積極措施的建議。有關關注包括：僱主和機構的負擔；收集與種族有關的資料與種族平等和個人資料法例是否一致；積極措施會否涉及對某種族群體的偏袒</p> <p>“僱主沒有任何責任「促進」種族平等或監察有否遵照《種族歧視條例》的規定”</p> <p>“與種族有關的資料與聘用並</p>	<p>4.2 守則指出《種族歧視條例》容許作出積極措施，以便為弱勢種族群體提供公平競爭的平台，但並非基於種族而為某種族群體保留或提供就業，故不涉及偏袒。藉積極措施促進種族平等，不但不會違反《種族歧視條例》的精神，事實上，儘管這不是一項法律責任，卻是條例的目的之一。平機會認為，守則作出透過積極措施促進種族平等的建議，是適當的做法。</p> <p>4.3 監察種族平等情況以防止歧視和促進種族平等，是很重要的。監察時收集的有用資料，包括以員工種族群體結構結構、不同種族僱員在各部門的分布情況，和他們的事業發展。守則第 5.3.17 段鼓勵僱主和機構分析和使用這些資料制定和檢討政策、規則和措施，以便處理可能妨礙平等機會或引起歧視的問題，並可根據收集到的資料，採取積極措施。</p> <p>4.4 促進種族平等和防止歧視，符合僱主和機構的利益。監察種族平等情況的措施，可包括依靠個人所知而進行非正式評估，以至透過意見調查和諮詢等較複雜安排的進行評估。守則顧及僱主和機構的規模和可調配的資源各有不同，鼓勵他們採取合理可行的措施監察種族平等情況，以防止歧視和促進種族平等。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>不相關，也非必要，收集該等資料...無助了解...聘任政策/措施有否遵照《種族歧視條例》的規定”</p> <p>“鑑於[個人資料法例]的規定，收集與種族有關的資料...可能屬違法”</p>	
<p>5 語言問題</p> <p>守則初稿沒有充分處理語言</p>	<p>5.1 守則解釋，語言問題在多種情況下可能引起歧視申索。</p> <p>5.2 守則第 6.1.1(1)(c) 段解釋，某人對語言的掌握能力可能與其種族有關。守則提醒僱主，要確保僱員和工作人員不會因他們的口音或語言能力受到</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>問題。有關的關注包括工作的語言要求；招聘廣告所用的語言；與僱員溝通的語言；以語言能力作出篩選決定</p> <p>“當基於語言的歧視可連繫到《種族歧視條例》所禁止的原因時，守則應全面處理有關考慮...清楚說明語言顯示出一個人的人種或民族，而根據《種族歧視條例》僱主和僱員可能負上法律責任”</p>	<p>較差待遇。守則亦提醒僱主和僱員，含種族主義色彩的笑話或對他人語言和口音的嘲諷，也可視為種族騷擾。</p> <p>5.3 守則第 6.1.1(2)(v)段引用相關案例解釋，工作上的語言要求可能導致間接歧視申索。與此同時，守則亦澄清，僱主若能證明語言要求與工作相關，或是為了達到令人滿意的工作表現，便有充分理據。</p> <p>5.4 守則第 5.3.4 段鼓勵僱主刊登招聘廣告時，應務求資訊能達致各不同種族群體，並清楚表明各種族群體的應徵者均同樣歡迎。守則解釋，只要語言要求是為確保員工的工作表現能達令人滿意的程度，招聘廣告可註明語言要求，亦可以所需的語言發布有關招聘廣告。鑑於香港大多數工作的實際情況，需要中及/或英語能力，而一些人能說但不能讀中文，守則鼓勵僱主在合理可行的情況下，考慮以中文和英文刊登廣告。</p> <p>5.5 守則顧及僱主可能需要從大群求職者中，根據一些與達致更好工作表現的相關因素(包括語文能力)進行篩選，鼓勵僱主確保篩選因素(包括語文能力)需客觀地反映工作的要求，和不分種族劃一施用。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>“所有政府部門招聘所有職位都要以中英文刊出職位廣告”</p> <p>“... 在新條例中加上一句「書寫中文不適用於香港特別行政區政府成立前已被招聘的人士，若他/她在其協議中沒有簽署過任何這樣的文件」”</p>	

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>“要求在職者具備某程度語文能力的要求，與種族歧視無關”</p> <p>“我們要求大多數員工中英文兼善...對低級員工而言，他們需要懂得閱讀和書寫簡單中文，以便他們能執行職務，和與說中文的同事...和公眾...溝通”</p>	

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>“應作出澄清，指出招聘廣告不必以中英文刊出...”</p> <p>“期望僱員具備高於最低限度語文要求的情況普遍，以求員工能發揮最高的工作表現”</p> <p>“我們強烈感到根據語文能力進行篩選不應被視為對某種</p>	

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p><i>族群體的歧視，只要有充分理據證明具備較高語文能力的求職者更有能力達到具體工作的要求及/或能有更好表現便可”</i></p>	
<p>6 間接歧視的理據</p> <p>守則初稿沒有充分解釋有關就間接歧視要求或條件提出理據的抗辯</p>	<p>6.1 守則第 6.1.1(2)段解釋間接歧視的元素，又闡釋各項有助加深對間接歧視一般認識的事項，包括解釋僱主可就間接歧視的要求或條件，提出理據證明有關要求或條件，是為達致合法目的而實施的恰當相稱方法，作出抗辯。這項解釋引用海外相關案例，且根據案例舉出例子說明，同時識別出相關因素(例如:大幅增加成本、降低效率、或導致嚴重安全問題)，以便讀者對應用法例有更深認識。</p> <p>6.2 守則作用是就促進種族平等和防止歧視給予指引，並非一份具權威性的完</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>“應舉出實質例子說明「有理可據」一詞”</p> <p>“「間接歧視」概念會引起大量爭端。這是因為僱主就對不同種族人士造成不合比例影響的行動應採取甚麼措施去「提出理據」，並不清晰”</p>	<p>整法律陳述(守則第 1.4.4 段)。守則第 5.3.10 段建議僱主，應把其措施、規則和要求對某種族群體所造成的負面影響減到最低；並建議僱主考慮更改對某種族群體不利的要求，和遷就他們的文化或宗教需要。加上關於監察種族平等情況和積極措施的建議，上述建議有助僱主和機構促進種族平等和防止歧視。</p>
<p>7 <u>騷擾</u></p>	<p>7.1 守則初稿嘗試以不同情境的例子解釋甚麼是種族騷擾。但例子被批評為不適合香港或沒有準確地描述香港的少數族裔。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>守則初稿沒有有效地解釋甚麼是違法的種族騷擾和沒有舉出適當例子</p> <p>“若能進一步闡釋「不受歡迎的作為」或「有敵意的環境」會有幫助”</p> <p>“守則沒有引用與香港社會相關的例子”</p>	<p>7.2 騷擾申索能否確立，很視乎每宗個案的案情。某行為在一個情境下可能屬騷擾，但在另一情況下又可能不算騷擾。守則第 5.3.14 段解釋，僱主和工作人員都享有不受騷擾和種族身份受尊重的權利。守則建議僱員和工作人員應得到僱主和同事的尊重。守則又列出會被視為冒犯種族身份的行為。守則建議僱主和僱員確保這類行為不會在工作場所出現。</p>
<p>8 <u>僱員的權利和責任</u></p>	<p>8.1 守則第 4 章解釋《種族歧視條例》賦予的權利和責任，說明僱員和工作人員都享有不受歧視和騷擾的權利。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>守則初稿沒有充分強調僱員的角色</p> <p>“沒有另立篇章講述僱員在促進平等的角色及其權利和責任”</p> <p>“應向僱員/代理人提供更多指引，包括他們在工作場所消除種族歧視和騷擾的責任”</p>	<p>8.2 守則第 4.2 段解釋，僱員和工作人員自身也不可歧視或騷擾同事或協助僱主作出這樣的行為。守則建議僱員和工作人員尊重共事的人的種族身份，不侵犯他們的權利，遵守《種族歧視條例》和守則的建議，對僱主採取的促進平等、防止歧視與騷擾措施採取合作態度。</p> <p>8.3 守則又解釋，僱員的權利受到法律保障，若他們受到歧視或騷擾，可向法院提出法律程序或向平機會作出投訴。</p>
<p>9 僱主及主事人的責任</p>	<p>9.1 《種族歧視條例》規定僱主要對僱員的行為負責，並要求僱主採取合理可行措施，防止歧視和騷擾。守則解釋，僱主可採取合理可行措施，履行其</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>即使僱主對僱員的行為不知情或不同意，法例要求僱主為僱員的行為負責，僱主因此需承擔的責任過大。相關的關注包括主事人要對承判商或代理人的行為負責；和主事人不可歧視合約工人的責任</p> <p>“我們不認為僱主應對僱員的行為負責，尤其是背著僱主做出的騷擾行為”</p> <p>“若主事人能證明他已採取合</p>	<p>法律責任。落實良好僱用措施的政策，有助僱主履行他們採取合理可行措施的責任。守則鼓勵僱主採取守則第 5 章列出的良好措施建議。</p> <p>9.2 同樣地，《種族歧視條例》規定主事人要對得到他授權的代理人的行為負責。守則建議主事人亦應採取適用於他們與代理人關係的良好僱用措施，以確保其代理人沒有得到授權，而作出歧視或騷擾行為。</p> <p>9.3 除了一般僱傭關係，《種族歧視條例》亦適用於合約工人。守則解釋了聘請合約工人的人不得歧視合約工人。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p><i>理可行措施... 以防止代理人這樣做；或主事人對[有關行為]一無所知；或[代理人]事實上不按主事人規定的規則/要求辦事，... 主事人是否要對代理人的違法行為負責”</i></p>	
<p>10 局限與例外情況</p> <p>守則應以透過良好措施促進種族平等為重點，不應向僱主提供詳情或例子說明可如何依靠《種族歧視條例》的局限</p>	<p>10.1 對法例作出解釋，可為守則提供背景，也是要依循守則建議的重要理由。若不提及法例的局限和例外情況，便不能完整地解釋法例。故恰當地提及法例的局限和例外情況，是正確的做法。</p> <p>10.2 守則第 2.2 段引用《種族歧視條例》的相關條文解釋，在《種族歧視條例》下有些行為不被視為構成種族歧視，例如：基於某人是否原居村民、某人的居民身份、居住期多久、國籍及公民權等而作出的行為。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>或例外情況</p> <p>“應刪去所有關於例外情況的例子”</p> <p>“例子似乎是指導僱主如何合法地拒絕僱用... 可能為僱主提供了不聘用少數族裔人士的藉口”</p> <p>“[初稿]看似告訴讀者《種族歧視條例》的漏洞，和可如何利</p>	<p>10.3 守則亦引用《種族歧視條例》的相關條文解釋，條例有其他局限和例外情況，例如：小僱主的寬限期；招聘家庭傭工；宗教團體的僱用(守則第 3.4 至 3.6 段)；及真正的職業資格(守則第 5.3.3 段)。</p> <p>10.4 雖然守則提供例子及參考案例，但由於其作用是藉鼓勵推行良好措施以促進種族平等，守則對法例的局限和例外情況，均是作概略解釋。僱主採取良好措施，有助他們遵守法例，無需利用法例的局限和例外情況。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p><i>用這些漏洞”</i></p> <p><i>“需要更多[例子說明]... 讓僱主和僱員知道甚麼是合法或違法...”</i></p> <p><i>“例子說明是僱主或僱員認識這複雜法例的關鍵，... 我們大力鼓勵平機會給予進一步說明，尤其是那些特別複雜之</i></p>	

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
處”	
<p>11 海外僱員</p> <p>提供有關海外僱員的例外情況指引</p> <p>“沒有舉出例子說明有關海外僱員的例外情況和豁免條文”</p>	<p>11.1 守則第 5.3.11 段引用《種族歧視條例》的相關條文解釋，有關海外來香港工作僱員的例外情況。本地僱員和海外僱員一樣都有不同種族背景。本地僱員與海外僱員的分別不一定與種族有關的。《種族歧視條例》不保障其種族定義以外情況(如居民身份)所出現的不同待遇。</p> <p>11.2 守則顧及海外僱員與本地僱員之間存在與種族無關的差異，例如：《種族歧視條例》第 13 條所提到的例外情況，海外僱員具備的技能並非可隨時在香港獲得提供。守則第 6.7 段，就決定一份工作所需的技能是否可隨時在香港獲得，指出相關的考慮因素，例如：招聘的回應和所花時間、招聘機構的資料和勞動市場的一般資料。</p> <p>11.3 在防止歧視和促進種族平等方面，守則建議只給予海外僱員而不給予本地僱員的福利，不應與種族有關。</p>
<p>12 僱傭保障的範疇</p>	<p>12.1 參考了海外案例，守則第 3.3 段解釋，全部或主要在香港工作取決於整個受僱時間內，花在香港工作的時間而定。守則舉例說明有關問題，例子亦源於相關案例。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>應就工作是否全部或主要在香港進行提出量化指標</p> <p>“有關「主要在香港以外工作」沒有清晰界定”</p> <p>“法例實際只保障有 50% 以上時間在香港工作的僱員”</p>	
<p>13 宗教</p> <p>應澄清在宗教問題上《種族歧視條例》如何適用</p>	<p>13.1 守則第 2.1.4(4)段解釋，《種族歧視條例》不適用於基於宗教的歧視，除非與宗教相關的要求或條件間接歧視某些種族群體，在這情況下《種族歧視條例》可能適用。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p><i>“需進一步解釋[種族]與個別人士的宗教的互動關係”</i></p>	
<p>14 <u>正面措辭</u></p> <p>使用的字眼未有反映促進種族平等的目的</p> <p><i>“「逃避責任」；「免除責任」；「或有較好機會抗辯」”</i></p>	<p>14.1 已檢討所用字眼和措詞，以反映守則促進種族平等的目的。</p>
<p>15 <u>反映種族多元化的例子</u></p> <p>例子應反映香港的種族多元</p>	<p>15.1 已檢討例子和說明以反映香港的種族多元情況和準確地描述各族裔群體。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>情況</p> <p>“考慮以不同種族的人物作為例子”</p> <p>“應... 正確識少數族裔群體，個別地作出處理...”</p>	
<p>16 <u>平機會的職能及權力</u></p> <p>未有全面有效地列出平機會的職能和權力</p>	<p>16.1 守則第 7 章解釋，法例保障僱員和工作人員不受歧視和騷擾的權利。如受歧視或騷擾，可提出法律程序。另一做法，是向平機會作出投訴，進行調查和調解。若投訴不能透過調解解決，投訴人可向平機會申請法律協助。投訴人亦可遁其他途徑提出法律程序，包括自行找法律意見或向法律援助署申請法律援助。守則亦對平機會的投訴處理和法律協助的特點，作出解釋。</p>

觀點和關注撮要及摘錄	平機會的回應
<p>“平機會...沒有說清楚自己的角色和權限”</p> <p>“守則應比較自行提出訴訟與在平機會協助下提出訴訟的正反意見”</p>	<p>16.2 除了處理投訴和向適當個案提供法律協助外，守則亦列出平機會的其他職能，例如：促進種族平等；正式調查；和覆檢法例等。</p>