

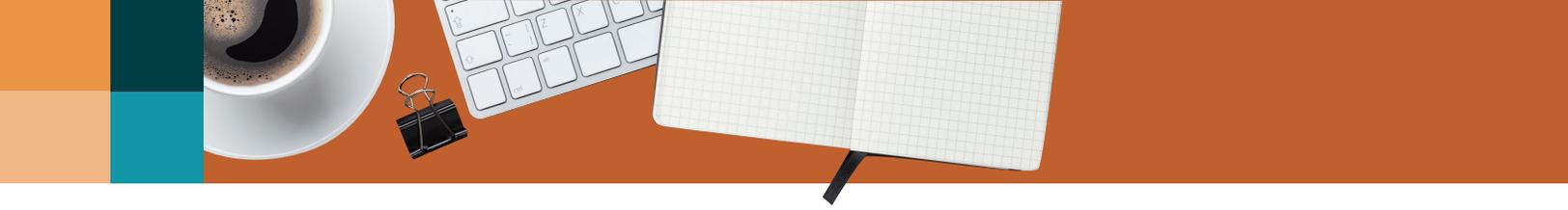


平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



促進平等就業機會的 良好管理常規





前言

平等機會是香港社會的核心價值之一；它讓每個人在僱傭、教育、貨品和服務提供等公共範疇免受歧視，得到公平的待遇，使各人可以憑藉自己的能力和努力，獲取更美好的生活。

自1996年起，香港相繼實施了四條反歧視條例：《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》。平等機會委員會（平機會）是負責執行四條反歧視條例的獨立法定機構，一直致力建設一個沒有歧視、崇尚多元、包容共濟及人人共享平等機會的社會。

工作是我們生活重要的一環；僱傭範疇亦是反歧視條例下的一個主要保障範疇。因此，平機會就四條反歧視條例分別制定了相關的「僱傭實務守則」，旨在解釋有關法例內容，並為僱主提供實用指引，在僱傭範疇實踐平等機會。

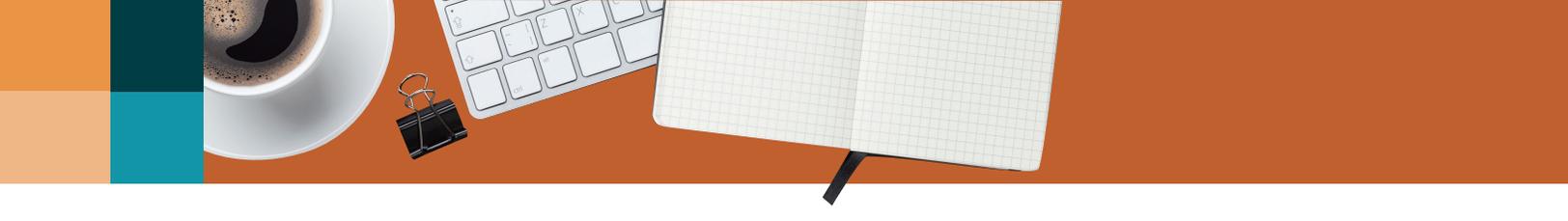
除了法例的要求，平機會亦倡議企業持續改善工作環境，以冀長遠能夠達到超越法例要求的目標。因此，我們為僱主和企業管理人員編寫了「良好管理常規」小冊子，重點針對一些與平等機會有關的管理環節，為僱主、企業管理人員及人力資源從業員提供一系列防止工作間歧視的要點和實用建議，包括劃一甄選準則、服裝及儀容守則、申請表格的設計指引、面試程序、聘請前的身體檢查、以性別、殘疾、種族作為真正的職業資格，以及預防性騷擾和種族騷擾等。

平機會深信締造一個平等、共融和多元的工作間對企業帶來多項裨益，包括啟發創新思維、增加僱員的歸屬感、提升企業形象、促進企業的整體效率和生產力等。我們希望這本「良好管理常規」小冊子對僱主和企業管理人員在制訂相關的政策時會有所幫助。



目錄

前言	2
一般良好常規	
1. 劃一甄選準則的應用	4
2. 招聘廣告	5
3. 申請表格的設計指引	7
4. 面試程序	9
5. 聘請前的身體檢查	11
6. 聘請前及聘請後的程序	13
7. 服裝及儀容守則	15
與性別歧視相關的常規	
8. 工作場所的性騷擾	17
9. 性別作為真正的職業資格	18
與種族歧視相關的常規	
10. 何謂種族騷擾？	21
11. 種族作為真正的職業資格	22
與殘疾歧視相關的常規	
12. 沒有殘疾作為真正的職業資格	23
13. 合理的便利和合情理的困難	25
相關資源	27
實用連結和聯絡資料	28



(1) 劃一甄選準則的應用

甚麼是劃一甄選準則？

劃一甄選準則是在決定招聘、升職、調職、培訓、解僱或裁員時，對求職者或僱員劃一施用的選擇準則，亦適用於制定僱傭條款及條件。遇到僱員或求職者查詢，僱主應把這些準則、條款及條件據實告知。

劃一甄選準則為何重要？

僱主具有一套劃一的甄選準則是重要的，他們可因此避免作出違法的行為。而制定一套劃一甄選準則也是良好的管理常規。採用劃一甄選準則有助於促進公平及減少不自覺的歧視。四條反歧視條例，即《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》的僱傭實務守則建議僱主採用劃一甄選準則，以避免基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位或種族而產生歧視。事實上，採用劃一甄選準則是對僱主有利的。

如何制定劃一甄選準則？

首先擬出與工作有關的要求，按教育、經驗、知識、技能及才能，釐定與工作有關的項目，以及僱員須具備的必要條件。在釐定的過程中，應確保所定的準則是客觀和清晰的，並按重要次序排列，以方便評估。

決定某項個人條件是否與工作相關時，可考慮以下的因素：

教育— 是否必須具有正式的學歷？能否以工作經驗所獲取的知識代替？如需要具備某一學歷，請指明最低要求。

經驗— 除考慮需具備何種經驗及多少經驗之外，不妨考慮其他有關的條件，如知識及技能等。例如，是否需要實際經驗，還是這經驗可以在相

當短的時間從工作中汲取。

知識— 人人都可能迅速掌握知識。故此，對某些工作而言，可以考慮以此取代學歷要求。

技能／才能— 應仔細考慮所要求的技能及才能，以及這些要求對執行工作的重要性。例如「懂駕駛」並非該份工作的重要條件，列出這項要求可能令有殘疾的人士被摒諸門外。假如真正有需要「出外公幹」或「視察工地」，便應清楚列明。

僱主宜謹慎，避免著眼非必要的要求或條件，以免對受反歧視條例保障的求職者造成間接歧視。例如僱主對申請人的語文能力要求應與工作需要有關，及為達致良好的工作表現相稱。否則可能引致間接種族歧視。

一般而言，劃一甄選準則應按工作所需，從教育、經驗、知識、技能及才能等方面定出要求。若性別、種族或沒有殘疾是劃一甄選準則的其中一項規定，僱主必須確保該有關規定符合《性別歧視條例》、《種族歧視條例》或《殘疾歧視條例》的真正的職業資格¹。僱主應留意，根據《殘疾歧視條例》，僱主需要對求職者或僱員作出合理便利，以便他們克服其殘疾帶來的實際困難。

訂下劃一甄選準則之後又如何？

如僱員或求職者查詢，僱主應把劃一甄選準則據實告知。此後應定期檢討及修訂該等準則，以反映工作性質的改變。僱主能確保劃一甄選準則合乎實際需要，並在適當時候修訂，便是良好的管理常規。

¹ 請參閱此小冊子有關「性別作為真正的職業資格」、「種族作為真正的職業資格」及「沒有殘疾作為真正的職業資格」的部份。



(2) 招聘廣告

招聘方式五花八門，廣告是其中一種。由於廣告是招聘程序的第一步，因此僱主務須小心，否則可能作出反歧視條例（即《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》）列為違法的行為。我們建議僱主應依照建議，訂出「劃一甄選準則」、職責說明和初步甄選等程序²。

根據反歧視條例，任何廣告如顯示出或可能被合理地理解為含有歧視的意圖，即屬違法，除非所招聘的工作具備性別、種族或沒有殘疾是「真正的職業資格」此一條件，或刊出歧視性廣告的行為獲得法律的豁免，否則，絕不能在廣告中顯示出歧視的意圖。

《性別歧視條例》下的歧視性廣告

廣告中即使沒有使用“male driver”（男司機）“female typist”（女打字員）之類明顯字眼，而只是在英文廣告中使用了單性別字眼如“waitress”、“salesman”或“stewardess”³等，除非廣告註明男女均可申請，否則，也算為有歧視意圖。僱主可在該等廣告中加入「男女均可申請」或加上另一性別的對等字眼，如：「男/女侍應」（waiter/waitress）、「男/女推銷員」（salesman/saleswoman）或「男/女服務生」（steward/stewardess）等。

如果某個職位沒有對應的性別（男性或女性）稱謂，應改用較為中性的職稱，如：「園丁」改為「園藝工人」。

僱主亦必須確保，男女皆有機會見到所刊出廣告。因此，廣告不應只在專供男讀者或女讀者閱讀的雜誌上刊載，也不應只在限於某一性別人士才可出入的地方展示。更不應把任何誤導性質的圖畫、真實生活事例或正在服務的僱員的肖像放在廣告上，免得使人以為僱主只想羅

致某性別或偏好某性別的僱員。

如果由職業介紹所代為招聘，僱主應確保介紹所知道，所招聘的職位男女均可申請。如職位空缺由內部提升或調職，應通告所有合資格的僱員申請，而不應局限於某一性別。

如果職位空缺不以廣告方式進行招聘，而以口頭發放招聘消息時，僱主必需確保招聘程序夠公開；如該消息只由公司內某部門以口頭方式發放，而該部門的員工都是同一性別的，就更需要注意這一點。

《殘疾歧視條例》下的歧視性廣告

招聘廣告中某些字眼，例如：“身強力壯”，或常見於中文廣告中的字眼：“五官端正”⁴和“體健”⁵等，有可能暗示患病或面容有缺陷者不會獲聘請。換句話說，於《殘疾歧視條例》界定為殘疾人士的患病或面容有缺陷者，或會認為自己不能符合招聘廣告的要求而被拒聘用。故此，這樣的廣告從表面看已屬違法。

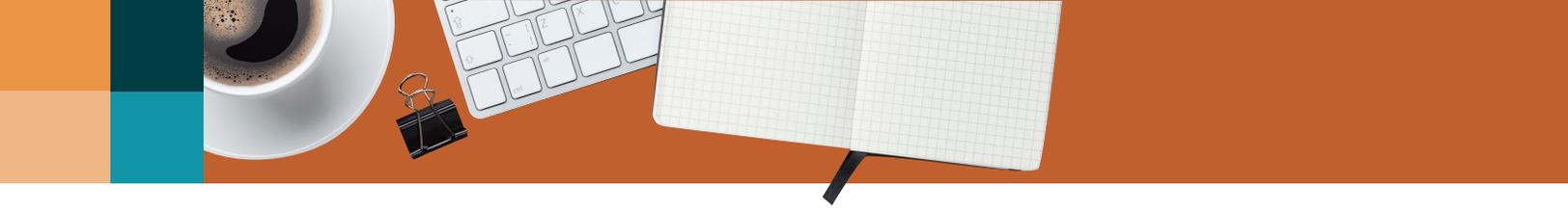
為免無謂的誤會或不明朗情況出現，廣告中最好避免使用描述某種身體特質的字眼，反而應在廣告中列出工作的職責，或說明該工作需要具備某種身體特質要求的原因。例如：招請“搬運工人”的廣告，與其列出“體健”要求，不如說明工作需要以人力搬起重物，會更為適切。

《家庭崗位歧視條例》下的歧視性廣告

《家庭崗位歧視條例》針對招聘廣告中對有家庭崗位人士的歧視，將之列為違法。家庭崗位是指要對直系家庭成員負起照顧的責任。僱主不可在招聘廣告中明言，只許沒有家庭負擔或毋須照顧家庭者才可申請某職位，否則，可能顯示有意圖歧視具家庭崗位的人士。

《種族歧視條例》下的歧視性廣告

根據《種族歧視條例》，如招聘廣告註明只聘用某種族人士，即違反了上述法例。除非「屬



於某種族群體」是該工作職位的「真正的職業資格」，則屬例外。

僱主應透過公開招聘填補空缺，以便所有種族群體的人皆有機會申請。若空缺要由升職或調職填補，應知會所有合資格人士，不應限制任何種族群體人士提出申請。

此外，進行招聘時，僱主應使用不同渠道（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良好工作表現的所需要求，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。由於中、英文是香港最常用的語文，僱主在實際可行情況下應透過中、英文媒體進行招聘。有些人只能說卻不會閱讀或書寫中文，如該工作職位只需說中文而非閱讀或書寫中文，僱主可考慮在實際可行情況下除了以中文招聘外，也以英文招聘。職業介紹所在實際可行情況下，亦應以中、英文提供服務。

招聘廣告中應顧及的其他事項

在申請階段，僱主不應向求職者索取照片或身份證副本，因為此舉可能帶有性別、殘疾或種族歧視的意圖。但要求身份證號碼是可以接受的。為識別身份，僱主亦可在面試階段索取申請人的照片和身份證副本。

此外，假如「沒有殘疾」並非該工作的「真正的職業資格」，僱主最好在招聘廣告中加上「殘疾人士亦可申請此職位」。僱主並可在廣告上寫上「所有種族群體人士有平等機會爭取有關職位」，以明確表示歡迎所有種族群體的人申請。

例外情況

法律規定，如刊出的廣告顯示出或可能被合理地理解為含有歧視的意圖，而這有意的行為本

身如不屬違法的話，則該含有歧視性的廣告也不算違法。例如：如果身為男性或身為女性是某工作的「真正的職業資格」，在此情形下，招聘廣告中註明要招請某一性別，亦不屬違法。

此外，如果出版商因信賴來登廣告者的話，認為所刊出的廣告受到法例的豁免而不屬違法，在這種情況下，出版商可以免去刊登歧視性廣告的法律責任。不過，出版商需要出示在未刊出廣告前要求來登廣告者作出的聲明，以及該聲明值得信賴的合理原因。

刑罰

任何人如刊登或安排刊登有歧視成份的廣告，委員會可以向區域法院提出判其罰款，初犯者最高罰款1萬元，再犯以後每次最高罰款為3萬元。

任何人明知故犯或罔顧後果地向廣告出版商指稱，所刊出的廣告受到法例豁免而不屬違法，但事實上該聲明屬虛假或有誤導成份，即屬犯法，一經定罪，可判處罰款。

² 請參閱此小冊子有關「劃一甄選準則的應用」、「聘用前及聘用後的程序」和「面試程序」的部份。

³ 英文“waitress”、“salesman”或“stewardess”等字都是有指明性別的單性別字眼，中文意思分別為「女侍應」、「男推銷員」和「女服務生」。

⁴ “五官端正”這詞經常見於中文招聘廣告中，字面意思指面部五官長得平衡正確，英文中沒有對應的詞。在字面意思外，這詞蘊含要求面部沒有缺陷，及/或貌“好”。然而，貌“好”標準實屬見仁見智。

⁵ “體健”一如上詞，這詞也常見於中文招聘廣告中，字面意指“健康”或“健碩”。對於這詞的理解，須視乎廣告中的上下文而定。例如，如廣告是招聘搬運工人，其主要職責為搬運重物，“體健”應解釋為體格健碩。



(3) 申請表格設計指引

在招聘程序中使用申請表，可加快甄選及篩選的程序。申請表上的問題假如只針對某類性別、婚姻狀況、懷孕、某種族或有殘疾的人士，而且會使上述人士受到較不利的待遇，便屬違法。同樣，如問題涉及求職者的家庭崗位也可能違法。家庭崗位是指要對直系家庭成員負起照顧的責任。

僱主在申請表上提出的問題，不應使人認為含有歧視意圖，意即在《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》和《種族歧視條例》中所列出基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位及種族（受保障因素）的歧視。

為何有些問題應該避免

申請表不應提出一些與甄選無關的問題。從求職者的角度來看，若申請表要求他們提供不相關的個人資料，他們會覺得該等資料會在甄選時作為參考。事實上，若申請表上載有不相關的個人資料，便難以令僱主在挑選未來僱員時，不帶歧視的眼光。

不應提出的問題

應以工作的級別和性質來訂出申請表上的問題，一些會使人聯想到定型觀念、引起歧視疑問及查詢不相關的個人資料等問題，均不應提出，例子包括關於家庭狀況、個人及配偶的種族、子女年齡、婚姻狀況及生育計劃等問題。

同樣道理，申請表上的問題不應予人一個印象，以為僱主有意考慮任何與殘疾有關的因素，從而作出基於殘疾的歧視。故此，僱主不應要求申請人提供一般健康資料。僱主亦不應只要求殘疾求職者，提供一些非殘疾人士毋須提供的資料。

如僱主向求職者提出下列問題，將可能引致基於受反歧視條例保障因素的歧視。由於例子多不勝數，這裏只列舉出部份例子供僱主及僱員參考。

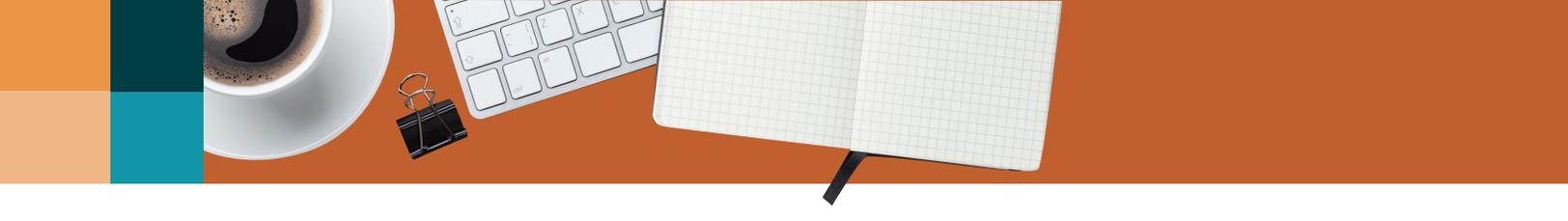
- 照片：要求提供照片
- 有關家庭、配偶等資料：種族；婚姻狀況；子女人數及年齡；配偶就業情況及薪金
- 有關健康狀況的資料（只針對女求職者）：懷孕；是否有意懷孕；女性不適；婦科疾病；由於婦科疾病而請假的紀錄。
- 有關健康狀況的資料（針對殘疾人士）：影響該份工作表現的健康理由；令求職者無法執行某些工作的身體殘疾。

可以提出的問題

僱主應避免詢問求職者的健康狀況，尤其是在表格上列明具體殘疾的清單，除非這些提問是必需的或與該工作有直接關係。若是這樣，僱主於工作職責說明中應解釋清楚索取這些資料的目的。

同樣道理，申請表上的問題，重點應放在求職者在執行所申請工作的能力上。僱主可以在申請表上夾附一份工作的職責說明，闡明有關工作的具體職能。這樣可以讓殘疾求職者得到所需的資料，使他/她考慮是否要求僱主作出便利，以使其執行工作。此外，評估填妥的申請表時，所定的標準應與工作要求有關，而不應與性別、懷孕、婚姻狀況、家庭崗位、殘疾或種族的假設想法有關。

假如某份工作可能對婦女做成職業性危害，需要暴露於輻射下，或需接觸化學品，由於已知這種環境會對孕婦造成不良影響，僱主應在申請表上說明此等具體危險，但不應試圖藉此手段排斥表明已懷孕或有計劃生育的女求職者。



此外，申請表格的問題，不應暗示僱主有意考慮任何與工作無關，但與性別、殘疾及種族有關的因素，引致求職者被拒絕聘用，除非性別、種族或沒有殘疾因素的考慮符合「真正的職業資格」之情況，則可獲豁免⁶。

僱主可能基於其他原因需要向求職者收集這些資料。例如僱主為作出特別安排而索取與種族相關的資料：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，僱主應清楚說明索取或使用這等資料的目的。基於上述原因而取得的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。

在收集和使用資料時，亦應遵守《個人資料（私隱）條例》。

有助甄選的問題

參與無薪或志願工作，往往能增長經驗、技能及專業知識，誠屬可貴。申請表上應讓求職者有機會概述這方面的經驗。因為若只從求職者的學歷或工作經驗，未必能察覺到求職者擁有某些工作可能有用的才能或個人特質。

作監察用途的資料

監察是平等機會政策中不可或缺的一部份，因此僱主有需要取得求職者的性別、婚姻狀況、殘疾、家庭崗位或種族的資料，以便機構能監察僱用趨勢，訂定招聘對象，並評估其本身在招聘及甄選方面的政策和程序之效益。

檢討申請表

申請表的設計應定期檢討，以便法例一旦修訂，可以加以配合。

⁶ 請參閱此小冊子有關「性別作為真正的職業資格」、「種族作為真正的職業資格」及「沒有殘疾作為真正的職業資格」的部份。



(4) 面試程序

面試是常用的甄選方法，但假如進行的方法不當，便容易受偏見所影響。面試時，主考發問的問題很大程度上反映了取錄與否的準則。因此，僱主應確保面試在公平且劃一的方式下進行，使面試過程及其結果都不會發生違法的歧視。

面試主考

僱主應確保參與初步甄選及面試的職員均曾接受有關訓練，懂得運用不含歧視的篩選方法，熟識有關的法例條文，並瞭解到向他人施壓或指使他人作出歧視行為也屬違法。各主考人員必須對甄選準則有一致的理解，並知道求職者需要提供何種資料及其詳細程度，才能達到甄選準則的要求。為避免受個人偏見的影響，面試最好由主考小組進行而非單獨接見。

面試主考應小心避免因求職者的性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位或種族而使他/她受到較差的對待。家庭崗位是指要對直系家庭成員負起照顧的責任。如求職者為殘疾人士，僱主應在面試過程中作出合理的便利，例如面試在出入方便的地點進行及准許求職者使用輔助器材或得到其他方式的協助，如讓聽障求職者可帶同手語傳譯員協助。僱主亦應容許在面試安排上對不同種族群體作出彈性安排，以免面試要求對某族群造成間接歧視。例如：猶太人於星期六要守安息日，可能在該日不能出席面試。而對求職者的評估亦必須限於資歷、有關知識、經驗、和個人條件。

不應提出的問題

不應提出對男性或女性、處於某種婚姻狀況的人士、懷孕婦女、有家庭崗位人士、殘疾人士或某種族人士可能造成直接歧視的問題。對上

述人士造成間接歧視的問題，也可能導致違法的歧視。籠統地憑空推斷某群體人士的能力、特質、幹勁，可能會在不自覺中形成歧視。同樣地，僱主也不應以貌取人，他們對殘疾人士工作能力的錯誤假設，大多源於對殘疾人士的外表有誤解而起。

凡涉及所謂「男性工作」或「女性工作」等帶有成見的問題，以及把某類工作定型為只適合某一性別、沒有懷孕女士、某種婚姻狀況、沒有殘疾、沒有家庭崗位或某種族人士的問題都不應提出。例如不應假定：男性不願意在「全女班」的環境中工作；女性比較適合從事刻板或仔細的工作，卻不適合從事決策工作；殘疾人士並不適合擔任保安工作；要照顧年幼子女的婦女不能長時間工作；某種族人士只可以擔任家庭傭工或保安工作等，都是不正確的。

不應向求職者提出類似以下的問題：

- 是否有計劃結婚？
- 是否有意懷孕？
- 有沒有年幼子女？
- 如果你是一間“全男班”（或“全女班”）公司裡的唯一女性（或男性），你會作何感想？
- 如果你是公司內唯一的“非華裔”僱員，你會作何感想？
- 過去一年裡你共請了多少天病假？
- 過去五年裡你有沒有患過甚麼大病？
- 你有否住院記錄？如有，所為何事？

可以提出的問題

各主考人員提出的問題應與工作要求有關。例如，求職者是否願意長時間工作，或在推銷



公司產品時，求職者的應對能力等。如果僱主需要評估個人狀況會否影響執行職責的能力，因而必需提出有關問題（例如，工作需要外出公幹或輪班），那麼應與求職者客觀地討論工作要求，而不應對其婚姻狀況、懷孕或家庭責任等加以臆測，而提出針對這些方面的詳細問題。此外，以上問題應向所有求職者提出。僱主可詢問殘疾求職者執行具體職能的能力問題，又或在執行職務時會否需要特別設施輔助。

甄選測驗

如設有甄選測驗，僱主應確保該測驗直接與工作要求有關，並可審度求職者的實際工作能力或潛質。對每個求職者應採用一樣的測驗題目，但對殘疾求職者則可因應其需要作出相應的修改。此外，若聽、說、讀或寫某種語言的能力是達致良好工作表現的所要求，僱主可以要求申請人在甄選測驗中以該語文應考，否則應在實際可行的情況下以申請人明白的語言進行甄選測驗。

同時，僱主應經常檢討測驗內容，確保測驗切合工作需要，不存偏見。

人事紀錄

僱主在取錄某求職者後，可要求該求職者提供必須的個人資料作為紀錄。此類資料可以包括求職者的配偶、子女數目或病歷紀錄，以便僱主安排提供醫療福利、教育津貼，或在緊急事故發生時可通知的人。



(5) 聘請前的身體檢查

僱主一般會把聘請前的身體檢查（以下簡稱“身體檢查”）包括在招聘員工的甄選程序內，並會在招聘的最後階段進行。有些僱主把聘請前的身體檢查當作例行手續，並沒有考慮到身體檢查背後的作用是甚麼。很多時求職者在進行身體檢查後，若被發現懷孕或有某些殘疾，則不論他們是否可以勝任有關工作，他們均不會獲得聘請。根據《性別歧視條例》及／或《殘疾歧視條例》的規定，此舉可能違法。

僱主可否堅持要求應徵者接受聘請前的身體檢查？

法律本身沒有禁止聘請前的身體檢查，不過，假如這些檢查的目的是為了歧視有殘疾的人士，便可能違反了《殘疾歧視條例》。此外，假如身體檢查的目的是為了把懷孕婦女摒諸門外，則可能違反了《性別歧視條例》。因此僱主若堅持要求應徵者進行身體檢查，便必須有正確的理由。

進行聘請前身體檢查的合理原因

僱主只應按下列原因要求應徵者進行身體檢查：

- 藉以決定應徵者是否有能力在有便利或沒有便利的情況下執行工作的固有要求；或
- 用以確定應徵者是否患有可傳染的疾病，以便僱主採取合理的措施，保障公眾健康。

應徵者是否有能力執行工作的固有要求？

根據《殘疾歧視條例》的規定，任何人若基於求職者的殘疾而對他／她加以歧視，均屬違法。不過，假如僱主由於求職者不能執行工作的固有要求，或假如為了讓該求職者能執行工作的固有要求，僱主需要作出便利，而此舉對

僱主來說會造成不合情理的困難⁷，則僱主即使不聘請該求職者亦不屬違法。

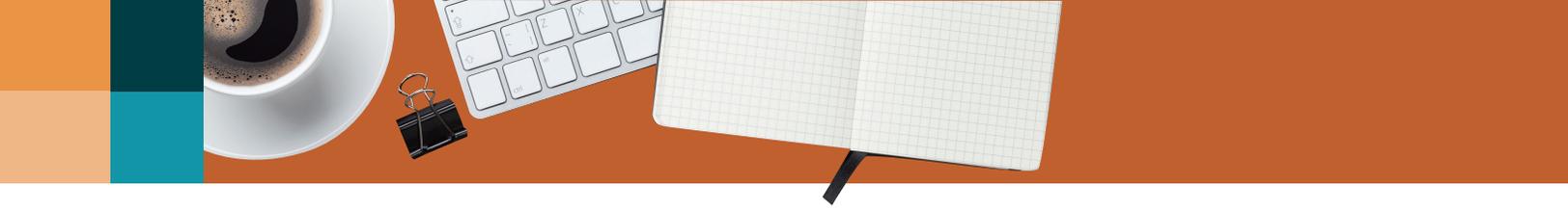
假如進行身體檢查的目的是為了評估求職者在有便利或沒有便利的情況下，是否能夠執行工作的固有要求，僱主應確保進行身體檢查的醫生或機構是合資格進行此類評估的。例如，某工作的固有要求是在智力及技能上能夠操作電腦，則進行檢查的醫生或機構在檢查患有過早出現的視網膜病（此情況可令求職者在法律上被定義為失明，但若患者獲提供某些儀器便可以閱讀）的求職者時，便應有能力評估該求職者實際上（在有便利或沒有便利的情況下）能否執行工作的固有要求。事實上，上述例子中的求職者若得到特別的放大及照明器材的協助，是可以執行工作的固有要求的。

為保障公眾衛生而檢查可傳染的疾病

根據《殘疾歧視條例》的規定，假如申請人患有傳染病，而不聘請該人是一個合理的做法以保障公眾健康，則即使僱主拒絕聘用該申請者亦不屬違法。因此，僱主若由於其業務需要而要求求職者進行身體檢查，以確定他／她是否患有傳染病，可算合乎情理。例如，酒樓東主可以要求應徵廚師的求職者進行身體檢查，以檢驗是否患有某些傳染病。因為廚師在處理食物時，可以把某些傳染病傳染給該酒樓的食客，因此，假如申請人在檢查後證實患有此類傳染病，僱主若為了保障公眾衛生而拒絕聘請該名求職者亦不算違法。

雖然，傳染病一般的定義可包括任何可傳播的疾病，例如流行性感冒等，但《殘疾歧視條例》對於傳染病的定義，則只限於《預防及控制疾病條例》（香港法例第599章）附表一⁸所列的疾病，以及任何由衛生署署長所指明的可傳播疾病。

就這個《殘疾歧視條例》之下的例外情況而言，愛滋病患者或愛滋病病毒感染者均不會被



視為患有傳染病。故此，對大部份職位而言，在身體檢查中加入愛滋病毒測試明顯並不合法。

僱主應留意，即使求職者被發現患有傳染病，並不代表僱主可以立即拒絕聘請該求職者。某些傳染病是可以治愈的，或經適當的治療後可以變為無傳染性的（例如結核病）。在那些情況下，僱主不宜即時拒絕聘用求職者，而應考慮提出有條件的聘用，而條件就是求職者必須痊癒再獲受聘。

聘請前的身體檢查包括甚麼？

聘請前的身體檢查不應被視為決定誰人受聘的必然手續。堅持進行身體檢查的僱主應先認定進行這個檢查的作用，以及確保沒有不法歧視的意圖。一般具充分理由要做身體檢查的工作並不常見，例如有關工作是在有危險的環境下進行、需要身體甚為強健的人來擔任、法例規定，或對公眾衛生或安全有所影響等。

負責檢查的醫生應獲告知有關檢查的用途和有關職位的固有工作要求，以便醫生能作出最適當的測試，決定求職者能否勝任工作的要求。僱主宜事先與醫生查證有關的身體及職業測試的作用，以及這些測試與有關工作是否相關。

有關求職者一般身體狀況的問題及／或測試，可能與求職者能否執行所申請職位的固有工作要求並不相關。在這情況下，僱主便不應詢問這類問題，亦不適宜進行這類測試。健康評估應與職務要求相關。

僱主在要求應徵者進行X光檢驗前應三思。很多時僱主會要求應徵者進行X光檢查，以確定他／她是否患有結核病。但是，由於X光檢驗可能對胎兒造成損害，醫學意見認為，除非在醫療上有緊急需要，否則懷孕女性應避免接受X光檢驗。僱主除非有充分理由，否則，若要求應徵者接受X光檢驗，便可能觸犯《性別歧視條例》中有關間接歧視懷孕婦女的條文，需

為這行為負上責任。

醫療資料的保密

求職者向進行身體檢查的醫生或機構提供的醫療資料是保密的，在未得到求職者同意之前，不可向僱主透露。無論如何，有關的醫生或機構宜在得到求職者同意之後，才向僱主提供求職者的健康報告。該份報告不宜羅列求職者的所有健康資料，而僅應就該份工作的要求對求職者身體狀況作出廣泛的評估。

僱主經常會要求應徵者在聘用前，透露自己的醫療資料，包括普通科及其他科的紀錄。不少求職者因顧慮拒絕要求會妨害其受聘機會，多會同意這類要求。其實，我們不應容忍僱主這種做法。只有在因應某些工作要求，或為了保障公眾衛生及安全的情況下透露資料，才算是合理的。

身體檢查之後

假如求職者在身體檢查之後不獲聘用，僱主應明確地將有關原因告訴求職者。若僱主是由於健康理由而不錄用該求職者，則應向其解釋他們為何被認為不能執行有關工作的固有要求，或為何有關的便利會對僱主構成不合情理的困難。假如求職者不獲錄用是由於患有可傳播的疾病，僱主便應告訴求職者，此舉是為了保障公眾衛生。

⁷ 請參閱此小冊子有關「沒有殘疾作為真正的職業資格」及「合理的便利和不合情理的困難」部份。

⁸ 以下是該附表所列出的傳染病：急性脊髓灰質炎(小兒麻痺)、阿米巴痢疾、炭疽、桿菌痢疾、肉毒中毒、水痘、基孔肯雅熱、霍亂、社區型耐甲氧西林金黃葡萄球菌感染、克雅二氏症、登革熱、白喉、腸病毒71型感染、食物中毒、漢坦病毒感染、侵入性肺炎球菌病、日本腦炎、退伍軍人病、麻風、鉤端螺旋體病、李斯特菌病、瘧疾、腦膜炎雙球菌感染(侵入性)、中東呼吸綜合症、流行性腮腺炎、新型甲型流行性感冒、副傷寒、鼠疫、鸚鵡熱、寇熱、狂犬病、回歸熱、風疹(德國麻疹)及先天性風疹綜合症、猩紅熱、嚴重急性呼吸系統綜合症、產志賀毒素大腸桿菌感染、天花、豬鏈球菌感染、破傷風、結核病、傷寒、斑疹傷寒及其他立克次體病、病毒性出血熱、病毒性肝炎、西尼羅河病毒感染、百日咳、黃熱病、寨卡病毒感染。



(6) 聘請前及聘請後的程序

聘請前的程序

招聘的目的是為某工作找到一位最合適的人選。在整個招聘過程中，必須小心避免做出歧視的行為。

職責說明

對性別、懷孕、婚姻狀況、家庭崗位、殘疾和種族（「受保障因素」）的偏見可能在甄選程序未展開之前已經出現。因此，擬定一份清晰的職責說明，明確列出工作的範圍、職務及責任十分重要。僱主不應誇大某工作的要求及職責，因為此舉可能會令具有受保障因素的人士受到不公平的對待，造成間接歧視。根據反歧視條例，包括《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》的規定，間接歧視是違法的行為。

僱主亦應避免在職責說明內使用一些暗示字眼，使人誤解只有非殘疾人士、某種族人士、沒有懷孕者、某一性別、某種婚姻狀況或沒有家庭崗位的人才可以應徵或執行該工作。

應使用中性的職位名稱，如該工作沒有中性的職位名稱，應同時列明該工作的男/女職位名稱，或在職位名稱之後以括號加上「男性或女性」的字眼。

劃一甄選準則

僱主應以劃一甄選準則來選拔人才，避免在招聘過程做出違法的行為。劃一甄選準則是根據該職位的職責說明，訂出能有效地執行該工作的員工應有的個人特質、資歷、技能及知識等要求。僱主應根據劃一甄選準則進行篩選及甄選工作。僱主必須確定，劃一甄選準則是客觀而定義清晰的，並且按重要次序排列⁹。

廣告

工作的職責說明和劃一甄選準則有助僱主撰寫招聘廣告。廣告只須列出為達成工作表現的要求。例如，學歷、年資和指定的技能等。在廣告中加上「性別及種族不拘，有殘疾人士亦可申請」，可讓求職者得到清楚而正面的訊息。

初步甄選

僱主應根據劃一甄選準則篩選求職者。這些客觀的準則有助減低對具有受保障因素的人士可能產生的偏見。很多時候，求職者被淘汰，純粹是因僱主對求職者的個人特質存有某種錯誤的假設觀念所致。例如：

- 有關工作需要一位能關懷別人的人擔任，所以應只挑選女求職者；
- 有關工作需要經常出外公幹，所以不適宜由已婚女性或有小孩的女性擔任；
- 工作地點在偏遠地方，行動不便或有家庭崗位的人士不能長途往返；及
- 某些種族的人士只適合從事家務助理或保安員等體力勞動的工作；

負責招聘的員工應認識不能把男、女、懷孕女士、具不同婚姻狀況、有家庭崗位、有殘疾或不同種族人士的才能及能力一概而論，而應採用劃一甄選準則來選聘求職者。

要求提供健康資料

《殘疾歧視條例》沒有禁止僱主要求有殘疾的人士接受身體檢查，有關資料可用作評估應徵者能否執行工作的固有要求。但若在沒有理據下只要求有殘疾的求職者驗身，而其他沒有殘疾的人則可豁免，便可能構成殘疾歧視。僱主只應在需要確定應徵者能否執行工作的固有要求或是否需要便利時，才索取相關的健康資料。



在僱用前的身體檢查方面，僱主若要求申請人必須接受X光檢查方會考慮聘用，可能構成《性別歧視條例》之下對懷孕婦女的間接歧視，因為她們在考慮過可能引起的危險後，多不願意接受該項檢查。

測試

甄選測試應直接與該工作的要求有關，設計應有專業水準，以評估求職者的能力。此外，應根據有殘疾求職者的需要而把測試彈性地作出修改。僱主亦應對測試的內容及標準作定期檢討，以確保其配合有關工作的要求。

最後甄選

甄選程序基本上是因應工作的要求，找一個在資歷和特質方面最能配合的人選。不過，求職者的才能與工作要求未必能十足配合，因為有些人可能有某些條件高於要求，但別的條件又可能不及。故此僱主應平衡求職者的長處和短處，根據事實而非印象或含糊的觀念去分析求職者是否適當的人選，這樣便可以大大減低有意識或無意識的偏見。

聘請後的程序

為方便安排醫療福利、教育津貼或在緊急事故發生時通知家人等，僱主可向錄取的求職者索取個人資料，例如：有關配偶及子女人數等的資料。這些行動只可在求職者已獲得聘用後才作出，以免使人誤會僱主詢問此等問題的動機。

僱主在聘請僱員後，亦可以要求該僱員提供較詳盡的健康資料，以便一旦發生緊急情況，可以對僱員提供協助。所有健康資料均應保密，除非得到僱員的書面同意，否則不應公開這些資料。

同時，僱主可能為了作出特別安排，例如：與宗教節期或禮儀有關的日子或時間、禁食需要

或文化規範而向僱員索取與種族相關的資料。索取有關資料時，應清楚說明索取或使用這等資料的目的。所收集到的資料應保密，且不可用於其他用途。

僱主在收集和使用上述資料時，應遵守《個人資料（私隱）條例》。

僱主應考慮將有關面試的記錄至少保存12個月，以便事後有人投訴在甄選過程中受到歧視時，僱主便可以根據那些記錄作出處理。管理階層應確保所有參與招聘工作的員工熟知公司公平的招聘和甄選政策，透過相關的培訓確保在招聘過程中不含歧視。

⁹ 請參閱此小冊子有關「劃一甄選準則的應用」的部份。



(7) 服裝及儀容守則

制訂服裝守則合法嗎？

在現行香港的反歧視條例下，基於某人的性別、懷孕、婚姻狀況、殘疾、家庭崗位或種族（受保障因素）對他作出歧視行為乃屬違法。雖然反歧視條例沒有訂明制訂服裝儀容守則是違法，但平等機會委員會建議僱主避免制訂不必要的服裝及儀容規範，避免條文無意地基於上述的受保障因素對員工構成直接或間接歧視。

服裝及儀容守則的範圍可涉及身體上的裝飾，如衣服、帽子、飾物，甚至在身體上的要求，如髮式、鬍鬚和紋身等。

如果僱主認為有需要規限員工的服裝及儀容，應要確保守則內列明的要求不帶歧視色彩。

僱主制訂服裝及儀容守則時須考慮什麼？

僱主為僱員制訂和執行服裝及儀容守則時，應衡量有關行業的要求、客戶對象、業務需要，並顧及僱員表達自我的個人自由，例如表達本身信仰、文化及民族身份的自由。外在環境及天氣情況也應納入考慮範圍內。服裝及儀容守則對個別僱員情況的影響也不容忽視。

制訂沒有歧視性的服裝及儀容守則

僱主不應把與工作需要無關的服裝及儀容要求強加到僱員身上。僱主若要引進或執行服裝及儀容守則，最好只把與職務、工作性質、工作環境直接有關的要求列入守則內。例如，為了安全理由，規定員工不得在操作機械時佩戴飾物或穿著某類衣服。

僱主在訂立或修改現行的服裝及儀容守則時，諮詢員工的意見是一項良好管理常規。如服裝

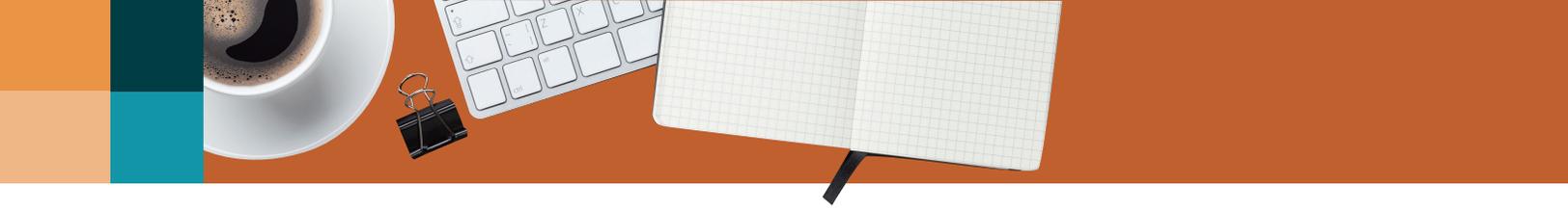
及儀容要求並非同等地適用於兩性、非殘疾與殘疾人士或不同種族人士，便可能有歧視之嫌，可能影響員工的士氣、工作效率、工作滿足感和生產力。所以如確實有制訂服裝及儀容守則的需要，也要加倍小心，以免構成歧視。

怎樣的服裝及儀容守則屬於歧視？

根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》的規定，基於僱員的性別、懷孕、婚姻狀況、殘疾或種族而構成直接或間接歧視都是違法的。例如要求男員工必須蓄短髮，但對女員工的髮式沒有任何限制，便屬性別歧視。同樣地，如果只對女員工施加服飾限制，而不對男員工施加限制，也可能構成性別歧視。僱主如只容許女員工穿短裙上班，可能是間接歧視有殘疾的女員工，因為她們可能想穿長褲以遮蓋義肢。手臂有皮膚病的員工可能因要穿短袖衫而感難堪。此外，僱主如缺乏充分理由而一律禁止僱員蓄鬍子，亦有可能對少數族裔如基於習俗必須留鬍鬚的錫克教徒構成間接歧視。

制訂和執行服裝及儀容守則應注意的要點

- 若要實施服裝及儀容守則，應該一視同仁，無論男女員工都要遵行。雖然不同性別可能需要不同的規則，但是執行有關規則時，必須採納相同的準則，避免某性別的員工在遵行守則時受到較差的對待。
- 在制訂服裝及儀容守則時，僱主應確保不會對某些人的服裝及儀容標準抱有成見及定型的看法，尤其是必須避免讓有關的服裝及儀容守則把某性別或種族局限於某種定型形象。
- 守則必須根據有關工作的職務、工作性質及工作環境而制訂。舉例來說，如果一般人會以穿著整齊套裝作為某行業從業員的



理想形象，那麼對男女員工的服飾要求應該是“專業和合體面的服裝”，這比起規定男女穿某種服裝，如“男士繫領帶”及“女士穿短裙”更為合適。

- 如在業務上有充分的理由，以及某項工作確有合理的需要，守則可規定具體的打扮方式。舉例，對一些經常與大眾接觸的員工與那些不用接觸大眾的員工施行不同的政策。
- 在給予津貼時，守則不應令兩性的待遇有所不同，僱主亦應謹慎，避免指明津貼是給予女性僱員購買化妝品之用，因為此舉會令人覺得有性別偏見之嫌。
- 守則不應使某些具有受保障因素的人受到較差的對待或蒙受不利。
- 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，僱主應探討更改或轉換這些要求。僱主及僱員應尊重彼此的文化習俗。執行服裝守則時應給予彈性，對天氣、環境、員工的特別需要應給予斟酌餘地。僱主及僱員應該互相尊重對方的文化及習俗，在實施服裝及儀容守則時應靈活地考慮如天氣、環境轉變及員工個別需要等因素。
- 僱主應給予員工指示，說明員工若對遵行守則有困難，可徵詢公司內指定的職員的意見。
- 僱主應根據不斷轉變的合適男女工作服飾，定期檢討守則。



(8) 工作場所的性騷擾

性騷擾是指一些涉及性的冒犯行為，受害人不僅不情願，而且感到受辱及害怕。不受歡迎的性要求，或在性方面得到好處的要求，均屬於性騷擾。無論男女都有可能受到直接或間接、身體上或口頭上的性騷擾。例如：

- 不受歡迎的身體接觸，如擁抱、親吻或觸摸
- 遭盯著或被色迷迷的看著
- 被人摩擦身體
- 不斷被迫問涉及性的私生活
- 使人反感的涉及性的手勢

某些性騷擾的行為亦可能涉及刑事罪行。

例如：

- 淫褻電話
- 猥褻露體
- 性侵犯

性騷擾亦包括營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的環境。例如：

- 與性有關的言論或笑話
- 與性有關的不雅圖片或海報
- 對別人的性別作出侮辱或嘲笑
- 挑逗性的口哨

性騷擾會影響個人的工作表現，令人緊張和失去信心，有時甚至會迫使受害人離職。

那些人會受性騷擾？

任何性別和年齡的人士均有可能受到性騷擾。一般來說，性騷擾的發生是涉及某人（或某些人）對另一個人（或另一些人）不適當地使用權力。然而，性騷擾亦可能在不牽涉權力的情況下發生，例如在同事之間。

僱主的責任是甚麼？

僱主有責任防止工作場所發生性騷擾。無論是對長期僱員、臨時工、全職或兼職僱員、或是合約僱員，僱主都有責任令他們免受性騷擾。僱主必須知道，任何人，即如上司、同事、客戶或服務對象都有可能是性騷擾者。

假若僱員在受僱期間有性騷擾的行為，無論有關行為是否獲僱主知悉或批准，僱主均可能要負上法律責任。然而，如果僱主能證明已採取合理可行的措施去防止僱員作出性騷擾的行為，例如在工作場所落實執行性騷擾政策，就可以此作為辯解。

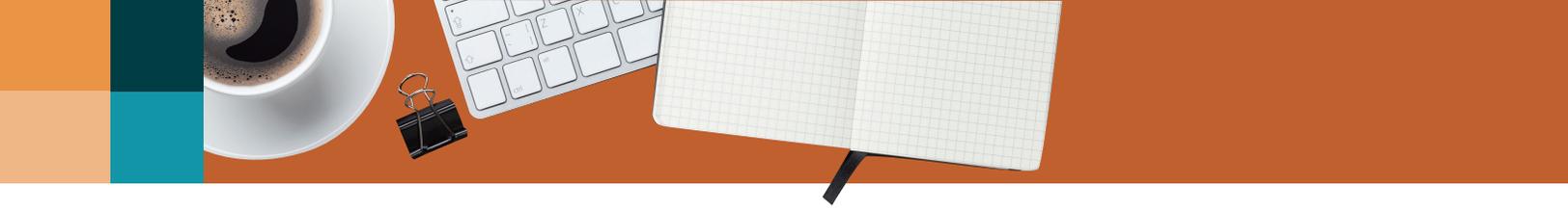
為了僱主本身及僱員的利益著想，僱主應制訂政策，處理及防止工作場所出現性騷擾¹⁰。僱主必須向僱員清楚表明，人人有責認真地看待性騷擾問題，並確認必需保證工作環境中沒有性騷擾，員工應彼此尊重。

性騷擾投訴的處理

可以循正式途徑或非正式途徑處理性騷擾投訴。兩種方式同樣有效，均可收錄在性騷擾政策之中。採取那種方式通常視乎投訴人的意願。僱主需為兩種投訴方式訂出清楚的步驟，並讓所有員工都清楚知道。協助員工瞭解作出性騷擾投訴的步驟尤為重要。

保密原則

任何有關性騷擾的政策必須恪守保密原則。簡而言之，任何有關性騷擾投訴的資料只限向有需要知道的人士透露。僱主需要確保經理人員



在處理此類投訴時瞭解此一原則。採納這原則能令投訴人和有可能作出投訴的人得到保證，公司管理階層明白性騷擾的性質敏感，不會向其他同事透露投訴的詳情。

¹⁰ 有關制訂此項政策的指引，已載於平等機會委員會出版的《性別歧視條例僱傭實務守則》。



(9) 性別作為真正的職業資格

性別歧視屬違法

不論男女，求職時應得到同等的對待。根據《性別歧視條例》，僱主在招聘時如只選男性或女性，即屬違法；除非身為男性或女性是該工作的「真正的職業資格」。

例外情況：性別是真正的職業資格

在某些情況下，僱主可聲言，性別是某工作的「真正的職業資格」。「真正的職業資格」，除了可用於招聘外，在考慮擢升、調職或培訓等方面亦適用，僱主卻不能以此作為解僱的藉口。

在何種情形下，性別是真正的職業資格？

在下列情況中，性別是某工作的「真正的職業資格」：

- 由於生理機能，或在戲劇表演或其他娛樂項目中為求有真實感，該工作基於其主要性質，需要由男性或女性擔任。例如：服裝模特兒或在電影或話劇中擔演某性別的角色。
- 有關工作需要由男性或女性擔任以合乎傳統或保障私隱。例如：要求由男性出任男子更衣室服務員。
- 有關工作可能需要僱員在私人住宅中工作或留宿，並與在該住宅內居住的人有相當程度的身體或社交接觸。例如：家庭傭工、照顧長者的看護。
- 由於有關機構的工作性質或地點，以致僱員需在僱主所提供的住所居住，而該處並沒有可供兩性分隔使用的留宿地方或衛生

設施。例如：在小船上工作或在遙遠的地點工作。

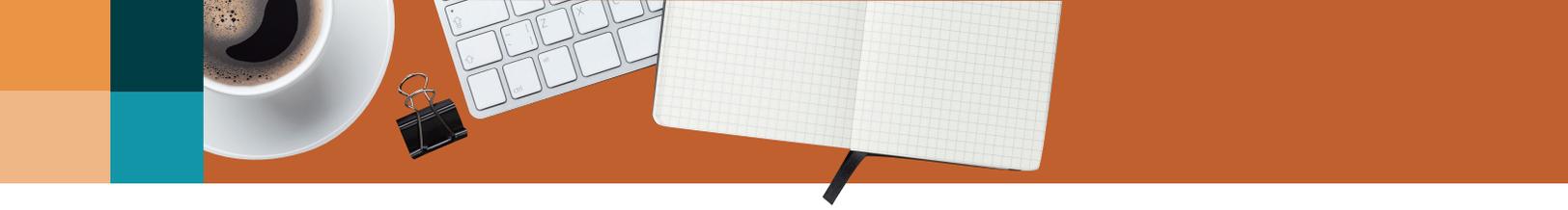
- 由於僱主是為單性別而設的機構，或是一所機構內為某性別而設的部份，因該處的人士需要特別照顧、監管或關注，而就該機構的主要性質或其部份主要性質而言，需要由同一性別人士擔任該工作。例如：男子監獄內的獄吏或醫院女病房的女服務員。
- 擔任該工作的人向個人提供促進其福利或教育的私人服務，而該等服務由某一性別人士提供會最為有效。例如：受虐婦女庇護中心的女輔導員或女童院的女社工。
- 由於該工作可能需要僱員在香港以外地方執行職責，而鑑於該地方的習俗或法律，不許女性（或男性）有效地執行該等職責，因此，該工作需要由男性（或女性）擔任。例如：一名營業經理需在某些禁止女性擔任同類工作的國家工作。
- 有關工作是由一對已婚夫婦分別擔任的兩項工作中的一項。例如：一對已婚夫婦受聘為兒童之家的家長，照顧寄養兒童。

如果性別是某工作的「真正的職業資格」，僱主因此在聘用有關職位時，或在擢升、調職或培訓方面，作出基於性別的歧視，亦不屬違法。

真正的職業資格是否會自動成為例外情況？

不，「真正的職業資格」並不會自動成為性別歧視的例外情況。如果僱主聲稱某工作具備「真正的職業資格」，可作為例外情況，或以此作為抗辯，就需要證明「真正的職業資格」如何適用於有關工作。

同時，如果某工作負責多種職務，其中有些職



務不具備性別作為「真正的職業資格」的條件。當該職位有空缺待填時，如僱主已聘有另一性別的僱員，其能力足以執行該等要由指定性別去執行的職務，而且該另一性別的僱員人數也很充足，不會引致僱主的不便時，「真正的職業資格」這個條件便不適用於該工作了。

例如，某百貨公司女裝部店員清一色為女性，現有一職位空缺，僱主認為該工作需要為顧客度身和協助顧客試身，為合乎體統或保存私隱起見，適宜聘請女店員，並認為該工作具備「真正的職業資格」，可列為例外情況，因而拒絕聘請男性。不過，僱主這樣做可能是違法的，因為如該店內有其他女店員，可在有需要時要求她們為顧客度身或協助試身，僱主可能不能以「真正的職業資格」得到豁免。

因此，雖然性別曾是某工作的「真正的職業資格」，在職位出現空缺時應作重新檢討，以確定真正的職業資格是否仍然適用。因為如情形有改變，可能令「真正的職業資格」不再適用。



(10) 何謂種族騷擾？

根據《種族歧視條例》，基於種族（包括個人的種族、膚色、世系、民族或人種）而發生的以下情況，即屬種族騷擾：

(a) 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（包括口頭或書面表述），而一個合理的人會預期，某乙會因此感到受冒犯、侮辱或威嚇——即使某甲並無意圖或動機作出冒犯、侮辱或威嚇，仍需負上種族騷擾的責任。種族騷擾的例子包括有關種族的笑話、取笑、嘲弄或諷刺、詆毀或侮辱任何種族的言論。

(b) 敵意環境的騷擾

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，令某乙處身的環境變得具敵意——在工作間張貼出冒犯某種族的海報或圖片，以及實行一些在種族方面具有敵意的行為準則，都屬具敵意環境的種族騷擾。

預防種族騷擾

任何種族群體的員工都應享有免受種族騷擾的權利。僱主必須確保工作環境中所有僱員的種族身分都受到尊重。沒有收到種族騷擾投訴，並不代表沒有種族騷擾存在；有可能只是受種族騷擾的人認為，即使投訴也不會有任何結果，或投訴會被視為瑣碎或招致嘲諷，又或者害怕遭受報復。

《種族歧視條例》規定，僱員在受僱用中所作出的任何事情，即使僱主不知情或沒有批准，也等同僱主所為；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。僱員亦有機會因種族歧視或騷擾負上法律責任。

因此，制定預防及處理工作間種族騷擾的政策¹¹，對僱主及僱員均有益處。僱主應該向所有員工清楚說明，他們有責任協助創造沒有歧視與騷擾的工作環境。

處理種族騷擾投訴

我們建議僱主：

- 確保根據《種族歧視條例》真誠地提出申訴的僱員不會遭受較差的待遇，例如不獲培訓或晉升機會、遭受處分或解僱；
- 制定內部申訴程序，或指派職員專責處理機構內的種族歧視及騷擾投訴或使人受害的投訴。有關程序應為所有員工知悉，並不時作出檢討；
- 在適當情況下，建議員工使用內部申訴程序，但此舉不會影響員工向平等機會委員會或向法庭作出申訴的權利；
- 認真、有效、迅速地處理所有種族歧視、騷擾或使人受害的投訴。僱主不應假設作出投訴的人是反應過敏。處理投訴時應恪守保密原則，尊重投訴人及答辯人的權利；
- 執行紀律程序時要貫徹劃一，無分種族；及
- 保留所有申訴和紀律處分紀錄不少於24個月。

保密原則

一切有關種族騷擾的政策必須恪守保密原則，即任何有關種族騷擾投訴的資料只限向有需要知道的人士透露。僱主需要確保管理人員在處理投訴時瞭解此原則。恪守保密原則使投訴人安心，知道公司管理階層明白種族騷擾的敏感性質，不會向第三者透露投訴的詳情。

¹¹ 有關制訂此項政策的指引，已載於平等機會委員會出版的《種族歧視條例僱傭實務守則》。

(11) 種族作為真正的職業資格

種族歧視是違法行為

根據《種族歧視條例》，員工應該享有免受種族歧視和騷擾的權利。僱主不可基於員工的種族（包括種族、膚色、世系、民族或人種）對他們作出歧視或騷擾。同時，僱主必須採取合理可行的措施防止這類歧視或騷擾。

只要具備工作所需的相關資歷、技能及個人素質，種族並不影響一個人的工作能力。僱主不應假設某些種族的人不能勝任某類工作。

根據劃一甄選準則來作出招聘決定，必能符合僱主的利益，因為評估的是個人執行工作的能力，而非其他不相關的因素（例如種族）¹²。僱主必須確保負責處理求職申請和面試的僱員都受過訓練，不會假設某種族的人不適合工作，或基於種族來決定是否聘用。

例外情況：種族是真正的職業資格 （《種族歧視條例》第11條）

除了《種族歧視條例》第11條註明的情況外（即僱員的種族是有關工作的真正職業資格），不能以種族為理由拒絕聘用或拒絕給予僱員擢升、調職或接受培訓的機會。

在何種情況下，種族是真正的職業資格？

- 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；
- 該工作涉及藝術工作者的模特兒或攝影模特兒在參與藝術品、視像或一連串的視像製作時，而為求有真實感，需要由屬於某種族群體的人擔任；
- 該工作涉及在特定場所提供食物或飲品予

公眾人士在該處進食，而為求有真實感，需要由屬於某種族群體的人在該場所執行該工作；

- 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；
- 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。

真正的職業資格是否會自動成為例外情況？

不，真正的職業資格不會自動成為種族歧視的例外情況。若僱主聲稱種族是某工作的真正的職業資格，就需要證明真正的職業資格如何適用於該有關工作，而法庭亦會非常嚴格地審核有關聲稱。

例如，英國上訴法院裁定上文第4點的情況不適用於管理和行政工作，因為在職者毋需向特定種族群體提供個人服務，亦與接受服務者沒有直接接觸。

¹² 請參閱此小冊子「劃一甄選準則的應用」的部份。



(12) 沒有殘疾作為真正的職業資格

殘疾歧視屬於違法

無論有殘疾的人士或沒有殘疾的人士求職時都應享有同等的機會。《殘疾歧視條例》規定，殘疾歧視屬於違法。根據該條例，僱主不能在工作上歧視殘疾人士，除非有以下的情形：

- (a) 沒有殘疾是工作的真正的職業資格；
- (b) 有殘疾的人士不能執行工作的固有要求。

沒有殘疾可列為真正的職業資格的例外情況

雖然在僱傭方面的殘疾歧視，在一般情況下是不容許的，但《殘疾歧視條例》確認某些工作可把沒有某種殘疾列為真正的職業資格。對於該等職位來說，僱主即使在聘用、晉升、調職或培訓等方面歧視有該種殘疾的人士也不算違法。

在甚麼情況下，沒有殘疾才可作為真正的職業資格？

《殘疾歧視條例》列明在兩種情況下，沒有殘疾可以列作真正的職業資格：

- (a) 基於生理方面的考慮或在戲劇表演方面為求真實感，工作本身的性質需要僱員沒有殘疾。例如：要求僱員是不坐輪椅的，可構成一般時裝模特兒的真正的職業資格。同樣的，視力嚴重受損的女演員也可能被拒擔演一個視力正常的角色。
- (b) 基於有關機構的業務性質或地點，僱員需要在僱主所提供的地方住宿，但該處並無適合的設施供殘疾人士使用。不過，僱主在以此作為不聘用殘疾人士的辯辭之前，應該考慮到是否可以改裝該房舍，使其適

合殘疾人士使用。除非改裝房舍會為僱主帶來不合情理的困難，否則，僱主應作出改裝，並且聘用該殘疾人士¹³。另一方面，該位準僱員可能提議自行對房舍作出改裝，並在離開該房舍時，承擔把它恢復原狀。在這情況下，僱主不能以沒有適合的留宿地方為理由，把沒有殘疾列為真正的職業資格。

不能執行工作的固有要求的例外情況

僱主不必聘用或繼續聘用不能應付工作的殘疾人士。《殘疾歧視條例》規定，如僱主在招聘或裁員時歧視一名殘疾人士，而該人士因為自身的殘疾：

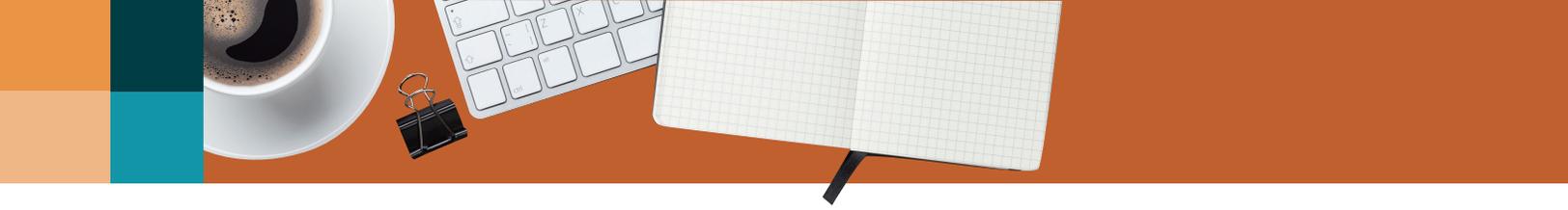
- 未能執行工作的固有要求；或
- 為執行工作的固有要求，需要僱主作出一些便利，而這會令僱主遇上不合情理的困難，則不屬違法。

僱主在作出結論，認為一名殘疾人士不能執行某工作的固有要求之前，應該先考慮，如果能為該殘疾人士作出合理的便利，結論會否不一樣。假如是，僱主應提供這樣的便利，除非這樣做會導致不合情理的困難¹⁴。在後一種情況，僱主可不聘用或留用該人。

需要考慮甚麼因素以決定某人是否能執行工作的固有要求？

在決定殘疾人士是否能執行工作的固有要求時，僱主需考慮下列幾點：

- (a) 該人以往與某項工作有關的訓練、資格和經驗；
- (b) 如他／她是現職僱員，他／她的工作表現；及
- (c) 其他有關因素。



因此，僱主不應假設有某種殘疾的人士不能勝任某類工作。換言之，有某種殘疾不會自動成為不能執行某項工作的固有要求的例外情況。每宗個案都需要僱主在聲稱屬例外情況時，證明已考慮過上述種種因素，而殘疾人士無法執行工作的固有要求。又或者，僱主需要證明，為了要執行工作的固有要求，該殘疾人士需要僱主作出便利，然而，這會導致僱主遭受不合情理的困難。

¹³ 請參閱此小冊子有關「合理的便利和不合情理的困難」的部份。

¹⁴ 同上。



(13) 合理的便利和 不合情理的困難

甚麼是合理的便利？

合理的便利是《殘疾歧視條例》中有關僱用上的平等機會的重要元素，它是指對某項工作、僱用常規、或工作環境作出改動或調整，以便殘疾人士可以享有平等的就業機會。

為甚麼合理的便利對平等機會那麼重要？

許多殘疾人士都不需任何便利便已能勝任工作，但仍有一些本來有能力工作的，卻純粹因為在工作場所內存有許多不必要的障礙，而使他們被摒諸工作的門外。

有些殘疾人士身體有缺陷，難以在工作場所內走動，或在工作時使用某些儀器；有些則因與別人的溝通方式不同而有所限制；更有一些則因硬性規定的工作時間表，沒有對有特殊需要的人士加以寬限，以致他們得不到平等的機會。有些障礙是存在人們心中的，例如：莫名的恐懼、定型的看法和對殘疾人士的工作表現、安全、成本或同事的接納程度等方面存有謬誤觀念。

因此，《殘疾歧視條例》要求僱主作出合理的便利，以克服各種限制殘疾人士就業機會的不必要障礙。

合理的便利應在甚麼時候作出？

僱主必須為有殘疾的求職者或僱員提供合理的便利，除非該項工作要求沒有殘疾為真正的職業資格¹⁵。如有一名殘疾人士不能履行工作的固有要求¹⁶，則僱主可以不必聘用。不過，除非僱主對作出合理的便利已有充份的考慮，否則，便不應作出上述的結論。

合理的便利的一些例子

合理的便利可在整個僱用過程的不同階段作出，包括招聘階段。以下例子可以說明調整如何能確保殘疾人士履行工作的固有要求。

- 在招聘和甄選階段，採取適當的措施。使有殘疾和沒有殘疾的求職者得到平等的看待。例如，容許聽覺受損的求職者在口試時用助聽器，或容許視力受損的求職者以口試代筆試。
- 改動工作場所，包括在有需要時安裝設施，讓有殘疾的求職者或僱員可以更易到達或使用。例如：通道的梯級可以改裝為斜坡道以方便輪椅使用者。
- 為照顧有殘疾員工的需要，更改工作設計、工作上的時間分配或其他工作常規。例如：給予有精神病的僱員享有正常的病假，以便該僱員到門診作例行檢查。
- 如僱員在受傷期間患上殘疾，可調往別的崗位。例如：一名在工作上需要駕駛的僱員失去了視力，可調到毋需駕駛的崗位，便是合理的便利。
- 提供或改裝儀器，使有殘疾的僱員也能履行工作。例如：設計給用右手的人使用的機器，可能令失去右手的僱員無法操作。如果機器經過改裝，適合用左手的僱員使用，則經過適當的訓練後，該僱員便會可以繼續其工作。
- 僱主應不斷瞭解有助殘疾的僱員履行職務的先進科技資訊。
- 為有殘疾的僱員提供訓練和其他協助。引用上面失去右手的僱員一例，訓練這些僱員操作經改裝機器。也是合理的便利。



僱主是否一定要向有殘疾的僱員提供便利？

不是，如果所提供的便利會對僱主做成不合情理的困難，則僱主不一定要提供。《殘疾歧視條例》在這方面為僱主提供了例外情況。

甚麼情況會對僱主構成不合情理的困難？

每宗個案的所有有關情況都應加以考慮。以決定《殘疾歧視條例》中構成不合情理的困難的因素。這些情況包括：

- 作出任何便利的合理程度，包括便利的性質和代價。例如：僱主一般不用向僱員提供如眼鏡之類的私人物品。不過，僱主可能需要向視力受損的員工提供特製眼鏡，以便使用某種電腦顯示器。
- 可能帶給任何有關人士的利益或令有關人士蒙受的損害的性質——例如：為便利使用輪椅的僱員而設的斜道，也方便了一些使用輪椅的顧客，或使用嬰兒車的父母。在考慮僱主所受的不合情理的困難程序時，上述情形也應一起考慮。
- 另一方面，如果有患上某殘疾的僱員要求把工作場所的溫度調高以便利他/她的殘疾，但這卻令其他僱員覺得騷熱難當，僱主便可以不合情理的困難作為不作出便利的申辯。不過，僱主也應考慮有否有別的便利方法，是不會引致不合情理的困難的。
- 有關人士所患殘疾的影響——只須為迎合個別殘疾人士的需要作出相應調整，毋須就患有某種殘疾人士的需要作出相應調整，毋須就患有某種殘疾的人士的需要而諸多假設。例如：聽力受損者如已配有助聽器，而且懂得讀唇方法，或許便可毫無

困難地與同事溝通。僱主則不用聘請懂手語人士協助溝通。

- 聲稱遭遇不合情理的困難的僱主的財政狀況及預算開支——例如：一間小公司可能認為，為了方便聽力受損的員工每星期參加職員會議，而要聘用傳譯員實在不合化算，但大機構也許認為可以負擔得來。

誰有責任提出證明？

如僱主以不合情理的困難作為不能向有殘疾的人士提供合理的便利的申辯理由，則該僱主負有責任提出證明。

¹⁵ 請參閱此小冊子有關「沒有殘疾作為真正的職業資格」的部份。

¹⁶ 同上。



相關資源

平等機會委員會

- 性別歧視條例僱傭實務守則
- 殘疾歧視條例僱傭實務守則
- 家庭崗位歧視條例僱傭實務守則
- 種族歧視條例僱傭實務守則

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops>

政制及內地事務局

- 消除性傾向歧視僱傭實務守則

http://www.cmab.gov.hk/tc/issues/code_of_practice.htm

勞工處

- 僱傭條例簡易指南

http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/EO_guide_full.pdf

- 良好人事管理指引

<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/practicec.pdf>

- 僱傭實務指引 — 消除就業方面的年齡歧視

<http://www.labour.gov.hk/tc/plan/pdf/eade/employers/PracticalGuidelines.pdf>

- 共建銀齡友善職場 - 友善對待年長人士僱傭措施

http://www.labour.gov.hk/tc/public/wcp/promote_employment_of_mature_persons.pdf

- 《耆·家友善職場》家庭友善及友待年長人士僱傭措施

http://www.labour.gov.hk/tc/public/Friendly_Employment_Practices_for_Mature_Persons_and_Families_TC.pdf



實用連結和聯絡資料

平等機會委員會

電話：(852) 2511 8211

傳真：(852) 2511 8142

電郵：eoc@eoc.org.hk

網頁：www.eoc.org.hk

地址：香港黃竹坑香葉道41號16樓

政制及內地事務局

電話：(852) 2810 3205

傳真：(852) 2523 0565

電郵：gisou@cmab.gov.hk

網頁：www.cmab.gov.hk

地址：香港金鐘添馬添美道2號政府總部東翼13樓

勞工處

熱線電話：(852) 2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)

勞資協商促進科

電話：(852) 2121 8690

傳真：(852) 2121 8695

網頁：www.labour.gov.hk

地址：九龍旺角聯運街30號旺角政府合署5樓

