

## (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）<sup>12</sup>。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。

<sup>12</sup> 請參閱此小冊子「劃一甄選準則的應用」的部份。