

性別歧視條例 僱傭實務守則



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

性別歧視條例

僱傭實務守則

平等機會委員會編印

一九九七年一月

所有權利，皆予保留。未經同意，不得翻印；作非牟利用途及在翻印本上適當地註明本文件之出處者除外。其他翻印許可，須向平等機會委員會申請。

主席緒言

香港的成功，靠的是香港社會既公平、開放又有競爭能力。就業平等機會，保證所有合適的人都可以憑自己的本領、才能和學識，切切實實參加公平的競爭。這是維持香港成功的重要因素。

香港實施性別歧視法例，不但確保幾個範疇中的平等機會，也反映出香港社會越來越需要注意下列幾個環節：

維護公民權利 — 香港在保障個人權益和尊重人類尊嚴方面進步顯著。消除僱傭範疇內基於性別、婚姻狀況及懷孕而作的歧視行為及性騷擾，顯示社會進步，也有利於香港人維護公民權利。

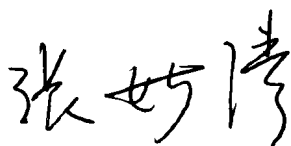
維持社會和諧 — 香港極少發生社會衝突，實可自豪。香港經濟成功發展，是因為人人樂於應付市場競爭，不愛跟社會上各派各系彼此對抗。只要社會各界在僱傭等各方面都以公平開放的態度處事，香港社會自然可以保持和諧。

確保善用技術與資源 — 香港的僱主可打開最大的人力資源庫，從中聘請到質素更高的僱員，增加競爭能力。要建立這樣的資源庫，就要網羅所有能人巧手，不論性別。這對我們每一個人是一項考驗：拋開性別成見，接納並珍惜與自己不一樣的人。僱主應重新界定傳統觀念中的「合適」標準，集中注意一個人的「才能」，而非「性別」。

建立機構成功 — 企業機構將平等機會政策納入機構策略之中，整個機構也會因僱員的才能得到發揮

而受惠。平等機會政策與良好的僱傭常規是息息相關的，在若干情況下，推行平等機會政策，初期可能會增加成本，但卻能建立更好的僱傭關係，收到人盡其才的效果，益處遠超過所花的費用。

本僱傭實務守則旨在協助僱主及僱員瞭解《性別歧視條例》的規定。就長遠目標而言，平等機會委員會希望能得到社會各界的支持，建立一個機會均等、沒有歧視的社會。

A handwritten signature in black ink, reading '張妙清' (Zhang Miaqing).

平等機會委員會主席
張妙清博士

《性別歧視條例》僱傭實務守則

目錄

頁數

序言

1. 目的	1
2. 適用範圍	1
3. 釋義	2

《性別歧視條例》在僱傭範疇中的含意

4. 一般法律責任	4
5. 僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況及懷孕的歧視	5
6. 僱傭範疇中的性騷擾	5
7. 僱傭範疇中「使人受害」的歧視	7
8. 積極行動	8
9. 合夥經營、工作者組織及僱主組織的會籍以及職業介紹所	8

僱主的實務指引

10. 消除僱傭範疇中的歧視	9
• 性別可列為真正的職業資格的例外情況	10
11. 招聘指引	12
• 廣告	12
• 初步甄選	13
• 職位申請審核	14
• 面試	14
• 醫療資料	15
• 測驗	16
• 聘用後查詢	16
• 透過職業介紹所及就業服務招聘員工	17

12. 有關僱傭條款及條件、利益、設施及服務的指引	17
• 同工同酬	17
• 同值同酬	18
• 職位名稱	19
• 兼職工作	19
• 薪酬高低的考慮因素	20
• 工作場地政策	21
13. 有關晉升、調職及培訓的指引	22
14. 有關解僱、裁員及不公平待遇的指引	23
15. 有關申訴程序的指引	24

平等就業機會政策

16. 制定消除性別、婚姻狀況及懷孕的歧視的政策	25
17. 政策的實施	25
18. 政策的監察	26

消除僱傭範疇中的性騷擾

19. 消除僱傭範疇中的性騷擾	27
20. 制定政策	27
21. 政策的實施	28
• 處理投訴	28
• 推廣及教育	29
• 員工培訓	29
22. 政策的監察	30

僱員的責任

23. 僱員的責任	31
24. 消除歧視	31
25. 消除性騷擾	31

序言

1. 目的

- 1.1. 本實務守則由平等機會委員會根據《性別歧視條例》¹而制定，旨在消除僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況、懷孕而產生的歧視，以及性騷擾及「使人受害」的行為，並促進男性與女性之間的平等就業機會。
- 1.2. 平等機會委員會深信，僱主、僱員及公眾人士瞭解到在僱傭範疇中禁止基於性別、婚姻狀況、懷孕而產生的歧視，以及性騷擾及「使人受害」的行為，非常重要。本守則旨在幫助僱員、其同事、僱主及其他有關人士瞭解《性別歧視條例》所述的責任，亦會就防止在僱傭範疇出現歧視的情況及處理有關違法行為的程序及制度提供指引。

2. 適用範圍

- 2.1. 本守則適用於本港各機構²的僱傭範疇，除非其僱員完全或主要在香港以外地方工作。³
- 2.2. 本守則適用於公營及私營機構的僱傭關係，包括僱用合約工作者；合夥商號⁴選擇合夥人；申請成為工作者組織或僱主組織會員；授予專業或行業的授權或資格；與工作有關的培訓；職業介紹所提供的服務以及委托佣金經紀人。

¹ 請參閱《性別歧視條例》第69條（香港法例第480章）。

² 目前《性別歧視條例》及實務守則有關僱傭範疇中歧視行為的條文（「使人受害」的條文除外），只適用於僱用五名以上員工的機構，而在《性別歧視條例》制定日期（即一九九五年七月十四日）三年後，上述條例和實務守則之全部條文將適用於所有機構。

³ 請參閱《性別歧視條例》第14條。

⁴ 請參閱《性別歧視條例》第15（1）條。有關委任合夥人的規定只限於不少於六名合夥人的商號。

- 2.3. 除非有合理的理由，僱主宜遵行本守則的指引及建議的良好常規。有關詳情，請參閱《性別歧視條例》有關條文。
- 2.4. 本守則以一般性原則處理基於性別、婚姻狀況、懷孕而產生的歧視及性騷擾問題，僱主可視乎機構的規模及結構採納本守則提出的建議。舉例而言，小型企業的處事程序較簡單，故未必適合實行本守則內所有建議。但小型公司仍須確保其處事方式符合《性別歧視條例》及本守則的精神。
- 2.5. 除實務守則外，平等機會委員會將於日後不時發出良好僱傭常規的指引，協助機構實施本守則所載的建議。

3. 釋義

- 3.1. 為符合《性別歧視條例》的規定，本守則的規定同樣保障男性及女性。⁵ 以下是本文件中適用於直接或間接歧視、性騷擾及「使人受害」的行為的定義。
- 3.1.1. **直接歧視**指在類似的情況下，由於某人的性別、婚姻狀況⁶ 或懷孕而受到較差的待遇。
- 3.1.2. **間接歧視**指給予不同性別及婚姻狀況不同的人士，以及懷孕或無懷孕的婦女同等待遇，而實際上卻使某部分人遭受歧視。例如對求職者最低身高或體重的要求，可能將大部分女性求職者摒諸門外，有損她們的利益。除非某類工作對最低身高或體重的要求有合理原因，否則此類要求將構成間接歧視。

⁵ 請參閱《性別歧視條例》第5及6條。

⁶ 其定義請參閱《性別歧視條例》第2(1)條。

3.1.3. **性騷擾**指任何人作出任何不受歡迎並涉及性的行為，而一名合理的人應會預料該受騷擾者會感到被冒犯、侮辱或驚嚇。該等行為包括提出不受歡迎的性要求、提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求及其他不受歡迎並涉及性的行徑。性騷擾亦包括營造一個在性方面有敵意的工作環境。

3.1.4. **「使人受害」**的歧視指在類似的情況下，任何人(歧視者)給予他人(受害人士)較差的待遇，原因是受害人或第三者採取或有意採取，或被懷疑已採取或有意採取下列行動：

3.1.4.1. 根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他他人提出法律程序；

3.1.4.2. 就任何人根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何人提出的法律程序而提供證據或資料；

3.1.4.3. 就該歧視者或任何其他他人而根據《性別歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情；
或

3.1.4.4. 指稱該歧視者或任何其他他人曾作出一項構成《性別歧視條例》所指的違法作為。

4. 一般法律責任

- 4.1. 根據《性別歧視條例》，僱員及他／她的僱主均須對僱員在受僱期間所作的行為負責。同樣，代理人及主事人均需對代理人所作的行為負責。不論僱主是否對其僱員的行為知情或同意，僱主須對其僱員在受僱期間的行為承擔法律責任。⁷
- 4.2. 任何人士不會因不遵從本實務守則所載建議而被起訴。但任何人士倘若被控歧視、性騷擾或作出「使人受害」的行為，則他／她並無執行本守則所載建議的事實可在法庭上用作證據。⁸ 此項原則適用於僱主及僱員、代理人及主事人。
- 4.3. 當平等機會委員會調查一項未經證實的歧視行為或已進行正式調查，平等機會委員會將根據有否遵行本實務守則作出考慮。
- 4.4. 任何人士如指示、誘使、威脅或明知而協助他人作出根據《性別歧視條例》乃屬違法的作為，亦屬違法。⁹
- 4.5. 本實務守則可為僱主提供指引，讓僱主瞭解那些合理可行措施，有助防止屬下僱員作出違法作為。僱主如已遵行實務守則作出的具體指引，有助法庭決定他們是否有採取一切合理可行的措施。¹⁰

⁷ 請參閱《性別歧視條例》第46條。

⁸ 請參閱《性別歧視條例》第69(14)條。

⁹ 請參閱《性別歧視條例》第44、45及47各條。

¹⁰ 請參閱《性別歧視條例》第46(3)條。

5. 僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況及懷孕的歧視

- 5.1. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況或懷孕產生的歧視行為乃屬違法，其中包括以下情況：
- 5.1.1. 給予求職人士或僱員較差的待遇；
 - 5.1.2. 在選擇合夥人時歧視一名人士（指由不少於六名合夥人組成的商號）；
 - 5.1.3. 歧視正在謀求成為某一工作者組織、僱主或專業組織會員的人士或歧視該等組織會員；
 - 5.1.4. 歧視正在向某特定專業或行業謀求所需授權或資格的人士；
 - 5.1.5. 歧視正在謀求或接受訓練，以助其勝任該項有關工作的人士；
 - 5.1.6. 在職業介紹所提供服務方面歧視一名人士；及
 - 5.1.7. 歧視合約工作者或佣金經紀人。
- 5.2. 根據性別、婚姻狀況或懷孕的定性假設行事，可能導致歧視行為。

6. 僱傭範疇中的性騷擾

- 6.1. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中的性騷擾乃屬違法。在不局限《性別歧視條例》中界定性騷擾的定義的情況下，下列行為可被視為性騷擾：¹¹
- 6.1.1. 不受歡迎的性要求 — 例如擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；

¹¹ 請參閱《性別歧視條例》第2(5)條。

- 6.1.2. 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處 — 例如向對方暗示在性方面予以合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展；
 - 6.1.3. 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 — 例如在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；及
 - 6.1.4. 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境 — 例如在工作場地高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅圖片或海報。
- 6.2. 根據《性別歧視條例》，在僱傭範疇中的性騷擾行為包括以下情況：¹²
- 6.2.1. 對僱主或機構內其他人所僱用的員工，或求職者作出性騷擾；
 - 6.2.2. 對合約工作者或佣金經紀人作出性騷擾；
 - 6.2.3. 對共事的合約工作者或共事的佣金經紀人作出性騷擾；
 - 6.2.4. 對僱主或準僱主作出性騷擾；
 - 6.2.5. 對合夥人或謀求成為合夥人或提議組成合夥的任何人士作出性騷擾；
 - 6.2.6. 在處所居住的人，對受他人聘用在該處工作的人士作出性騷擾；
 - 6.2.7. 對正在謀求成為某一工作者組織、僱主或專業組織會員的人士，或對該等組織會員作出性騷擾；

¹² 詳情請參閱《性別歧視條例》第23及24條。

- 6.2.8. 對正在為從事某特定專業或行業謀求所需授權或資格的人士作出性騷擾；
 - 6.2.9. 對正在謀求或接受訓誨，以助其勝任該項有關工作的人士作出性騷擾；及
 - 6.2.10. 在職業介紹所提供服務方面對一名人士作出性騷擾。
- 6.3. 連串發生的事件可構成性騷擾。但視乎情況而定，性騷擾未必是連串發生的事件，一次事件或足以構成性騷擾。
- 6.4. 另一方面，僱員在有敵意的工作環境中受同一模式的事件騷擾，雖事件本身或不至於令人反感，但若綜觀整個事件卻足以構成性騷擾。

7. 僱傭範疇中「使人受害」的歧視

- 7.1. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為乃屬違法。如某人採取下列行動，僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為可能出現：¹³
- 7.1.1. 根據《性別歧視條例》投訴歧視者或他人作出歧視行為；
 - 7.1.2. 代表一名投訴遭歧視的人（不論投訴是向平等機會委員會或機構內部提出）；
 - 7.1.3. 就任何根據《性別歧視條例》提出的法律程序而提供有關證據或資料，例如在一宗法庭案件中擔任證人；

¹³ 請參閱《性別歧視條例》第9條。

7.1.4. 向平等機會委員會提供資料，以協助該委員會的調查工作；

7.1.5. 就有關一宗歧視投訴個案向所屬機構提供資料；或

7.1.6. 指稱某人的行為違反《性別歧視條例》¹⁴。

7.2. 僱傭範疇中「使人受害」的歧視尚涵蓋本實務守則第 5.1 段所述的情況。

8. 積極行動¹⁵

8.1. 《性別歧視條例》容許採取積極行動，換句話說，凡針對某一性別或婚姻狀況或懷孕婦女需要而採取的行動，假如合理地旨在確保這些人士獲得平等就業機會，或向他們提供貨品或使其可獲得或享用服務、設施、機會、資助、利益或活動安排，以迎合他們在工作上的特別需要，則並非違法。

9. 合夥經營、工作者組織及僱主組織的會籍以及職業介紹所

9.1. 本守則所述的指引的原則，按情況應適用於合夥商號選擇合夥人；審批加入工作者組織及僱主組織；職業介紹所提供的服務；揀選及對待合約工作者和佣金經紀人。

¹⁴ 請參閱《性別歧視條例》第 9 (2) 條的例外情況。

¹⁵ 請參閱《性別歧視條例》第 48 條。

僱主的實務指引

10. 消除僱傭範疇中的歧視

- 10.1. 僱主的主要責任，是確保工作上不會產生基於性別、婚姻狀況或懷孕的歧視情況。《性別歧視條例》指出，該等歧視行為均屬違法。
- 10.2. 本節概述一些在消除歧視方面的良好管理常規，建議就聘請、晉升、調職、培訓、解僱、裁員及僱傭條款及條件各方面採用**劃一甄選準則**。此等準則、條款及條件，在員工或求職者查詢時，應據實告之。如欠缺該等劃一準則，恐怕會令所作的決定流於主觀，導致歧視情況出現。
- 10.3. 制定一套適用於僱傭範疇的**劃一甄選準則**，是消除工作場地歧視其中最重要的一環。**劃一甄選準則**的制定可參考有關工作的職責和責任，運用這項準則是極有效的管理常規，協助機構：
- 10.3.1. 在決策準則明確的情況下作出果斷決定；
 - 10.3.2. 在準則與工作表現有直接關係的情況下作出較明智的決定；及
 - 10.3.3. 建立有效的工作評估基礎。
- 10.4. 除少數例外情況，**劃一甄選準則**不應涉及性別、婚姻狀況或懷孕的問題，而必須與工作有關，例如：
- 10.4.1. 僱員應具備何種經驗，例如採購經驗；
 - 10.4.2. 工作所需的經驗，例如五年經驗；

10.4.3. 學歷 (如需要)，例如採購系文憑；

10.4.4. 特別的技術及管理技能，例如懂得使用某些電腦軟件、能操流利的粵語和英語；

10.4.5. 工作對個人的要求，例如願意出差、願意接觸不同背景人士；及

10.4.6. 工作對體能及其他技能的要求，例如從事精工裝配工作的員工須達到手眼配合運用的要求。

10.5. 為符合良好管理常規，建議僱主：

10.5.1. 應首先制定**劃一甄選準則**，以便建立公平的招聘程序；及

10.5.2. 不時重新審核此準則，以確定是否仍然適用或須作出修訂。

● 性別可列為真正的職業資格的例外情況¹⁶

10.6. 在性別屬於工作的**真正的職業資格**¹⁷的情況下，僱主進行招聘或提供晉升、調職、培訓機會時如有性別歧視的行為，並非違法。《性別歧視條例》載有關於確定某人的性別應否屬於工作的**真正的職業資格**的準則，現闡述如下：

10.6.1. 工作本身性質需要男性或女性擔任，其原因如下：
(i) 生理方面 (不包括體力或精力)；或 (ii) 在戲劇表演或其他娛樂項目等工作中為求有真實感，例如男、女演員、畫家模特兒及時裝模特兒；

¹⁶ 有關一般例外情況，請參閱《性別歧視條例》第48至62條及附表3。

¹⁷ 請參閱《性別歧視條例》第12條。

- 10.6.2. 工作需要男性或女性擔任，以合符體統或保障私隱，例如在專供男士或女士使用的更衣室或浴室工作的服務員；
- 10.6.3. 工作要求僱員需在他人的住所工作或留宿，並與居住該處的人有身體或社交接觸；
- 10.6.4. 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處所居住，難以另覓居處，而該處並無適合留宿的地方。例如在男校或女校任職留宿看更，而該校並沒有專供另一性別使用的留宿地方或衛生設施；
- 10.6.5. 僱用機構是醫院、監獄或其他為需要特別照顧或監管的人士而設的機構（只有照顧那些人士的部門才可以把性別列為**真正的職業資格**）；
- 10.6.6. 擔任該職務工作的人須向他人提供一些提高福利或教育水平的個人服務，或類似的個人服務，而該等服務由同一性別的人士提供將可發揮最大的效力，例如女性在供受虐待婦女居住的庇護中心中擔任輔導員；及
- 10.6.7. 工作要求僱員在香港以外地方執行職務，而鑑於當地的法律或習俗，該等職務不能由女性順利執行，必需由男性擔任，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長期工作。
- 10.7. 至於一般的工作類別，不得自動以**真正的職業資格**列為例外情況。如顧主聲稱**真正的職業資格**為例外情況，必須提出證明。