

《中小型企业平等機會資料套》(續)

推行平等機會，便利營商

中小企應具備平等機會理念，建立平等、進取的優越企業文化，確保在聘請和管理員工上守法，可有效提升競爭力。香港平等機會委員會製作的《中小型企业平等機會資料套》便介紹了四個簡單步驟及相關工具，讓中小企明白履行平等機會責無旁貸，更認識到推廣這理念的益處。續上期《香港印刷》介紹的首兩個步驟，今期將為大家介紹餘下步驟。

中小型企业推行平等機會的四個簡單步驟	
步驟 1 ↓	認識平等機會：權利、責任、好處 平等機會如何適用於中小型企业 法例內容、僱主責任、抗辯理據、不屬違法的情況。
步驟 2 ↓	使用核對清單，以核實中小型企业履行平等機會責任的程度 獲取高分是一個好開始，平等機會事宜亦需常加注意。本資料套提供的工具可以幫助公司履行責任，從而得到平等機會所帶來的好處。
步驟 3 ↓	使用平等機會委員會提供的工具，有效推行平等機會 · 平等機會行動計劃四部曲 · 供僱員參考的資料概覽 · 平等機會政策樣本 · 處理平等機會問題的程序樣本
步驟 4	如需更多資料及協助，請與委員會聯絡 常見問題，當中包括很多僱主會提出的平等機會問答和答案，以及聯絡資料。

今期《香港印刷》將為大家介紹步驟 3 和 4。

步驟三： 有效管理平等機會事宜

完成步驟二的核對清單後，僱主可能已了解公司在落實平等機會理念所需的努力。下文簡單的行動計劃四個行動將有助中小企有效推廣平等機會。

- 供僱員參考的資料概覽，僱主可以影印或透過內聯網分發給員工。
- 平等機會政策樣本，作適當的修訂後便可使用。

- 平等機會問題處理程序樣本，作適當的修訂後便可使用。

行動1：制訂平等機會政策

中小企通過制定政策落實平等機會十分重要。僱主作為公司的東主或管理人員，應在這份書面政策上蓋上公司印鑒以表支持，然後將其張貼在公司內或給職員傳閱。

平等機會委員會特別為中小企擬備以下政策樣本，以幫助僱主履行法律責任。僱主可以此為藍本加以修改，使其更切合公司的需要，然後蓋上印鑑認可。

平等機會政策樣本

____〔公司名稱〕____是平等機會僱主，我們會確保每位求職者及僱員都可以在僱傭範疇中得到平等機會。

你不會因為你的性別、懷孕、殘疾、種族、婚姻狀況或家庭崗位〔可以加上你想包括但現行法例並不涵蓋的原因，例如年齡、性傾向等〕而在受僱或求職時蒙受不利。對我們來說，最重要的是，你是否最佳的人選及是否稱職。

在____〔公司名稱〕____，我們相信每個人均有權在一個沒有歧視、騷擾、中傷及針對（使人受害的歧視）的環境下工作，我們無論如何都不會容忍這類行為。

歧視

我們不會容忍基於性別、懷孕、殘疾、種族、婚姻狀況或家庭崗位〔可加上其他原因，例如年齡及性傾向〕而作出的直接或間接歧視。

直接歧視指基於性別、殘疾或上述受法例保障的其他原因而受到較差的待遇，例如，僱主基於你懷孕而拒絕提供培訓，便屬於直接歧視。

間接歧視是指向所有人施加相同的條件或要求，但這些條件或要求會對某類人士，包括某種性別、婚姻狀況、種族、有家庭崗位、有殘疾或懷孕的人士，造成不公平的影響。上述人士普遍難以符合有關條件或要求，而施加條件或要求的人士亦沒有充分的理由支持，即構成間接歧視。例如，僱主的政策若訂明只聘請可以在短時間內遷居外地的人士，便可能會令到因為有家庭責任（例如家有年幼小孩）而未能迅速遷移的人蒙受不利。然而，假若僱主能為這項要求提出一個有切實根據的原因，便不算是間接歧視。

騷擾

我們不會容忍性騷擾、殘疾騷擾或種族騷擾〔或可加入其他原因，例如年齡及性傾向等〕。

性騷擾是指不受歡迎並涉及性的行為，而一名合理的人在顧及相關情況後，會預期這行徑會令人感到被冒犯、侮辱、極為難堪或受到威脅（威嚇）。例如不受歡迎的觸摸、擁抱、親吻或愛撫、撫摸、展示或傳送不雅的物品（如海報、電腦屏幕保護裝置、卡通、電郵）、在工作間說色情笑話或與同事調情等。

平等機會政策樣本（續）

性騷擾亦包括由某人或聯同其他人營造一個在性方面有敵意（不受歡迎）或具威嚇性的環境，例如在工作間高聲談論個人的性生活或提及露骨的性愛笑話。

殘疾／種族騷擾包括基於某人的殘疾／種族而對他／她作出辱罵、取笑、欺凌或其他具威嚇性或冒犯的作為。基於某人有聯繫人士的殘疾或近親的種族而取笑他／她，亦屬殘疾／種族騷擾。

種族騷擾亦包括由某人或聯同其他人，營造一個對別人的種族有敵意或具威嚇性的環境，例如在辦公室張貼一張帶有種族主義信息的海報。

所有僱員均需為本身的行為負責，並且不應參與可能會冒犯別人的行為。被騷擾者並不一定需要告訴你這些行為會令他們感到侮辱或冒犯，才算是受到騷擾。

中傷

在工作場所基於僱員的殘疾或種族而中傷他／她，是不可接受的。中傷是指因某人的殘疾或種族而藉公開活動煽動別人對他／她的仇恨、強烈嘲諷或嚴重的鄙視。若中傷行為包括威脅損害另一人的身體或破壞其財產，便可構成嚴重中傷，屬刑事罪行。

使人受害的歧視

我們不會因為你就工作場所的違法行為作出投訴或協助他人作出投訴，而加害於你。相反我們會正視這些歧視、騷擾、中傷及使人受害的歧視的報告，並會盡可能迅速、保密和公平地處理這些投訴。

誰可得到保障？

本政策保障管理層、主管及所有僱員，包括收取佣金的人士、散工及合約員工，此外，亦保障顧客和我們提供貨品、服務或設施的對象。

本政策的涵蓋範圍

- 招聘廣告
- 培訓及發展機會
- 輪班、值勤、工作時數及超時工作
- 假期安排
- 工作表現評估
- 架構重組
- 貨品、服務及設施的提供
- 招聘程序
- 工作分配
- 薪級水平及福利
- 懷孕安排及相關假期
- 紀律程序
- 解僱、裁員及終止僱用

平等機會政策樣本（續）

解決問題

假如你覺得受到違法的歧視、騷擾、中傷或針對（使人受害的歧視），請盡快告訴我們，讓我們能盡早解決事件或問題。

我們有既定的程序處理有關平等機會的問題。

我們不會因為你說出事件而加害於你，亦不會容許本公司的任何僱員這樣做。僱員如被發現作出違法的歧視行為，將受到紀律處分，若情況嚴重，更會被解僱。

僱主簽署／公司印鑑

日期

假如僱主想自行為公司編寫平等機會政策，最低限度應訂明：

- 公司不會容忍歧視、騷擾、中傷及針對（使人受害的歧視）等違法行為；
- 什麼行為是不可接受的；
- 遇到違法的歧視、騷擾、中傷或針對（使人受害的歧視）等行為時，將會怎樣做。

正如在政策樣本中所述，平等機會委員會建議僱主考慮把政策的涵蓋範圍，擴大至現時法例以外的範疇，例如：政策可指明除了性別、殘

疾、家庭崗位及種族外，其他基於年齡或性傾向的不公平待遇、騷擾或中傷，亦有違平等機會原則。公司政策的涵蓋範圍最低限度應與現行法例相符。

行動2：制訂處理有關 平等機會問題的程序

若情況許可，由公司內部處理關乎平等機會的問題較為可取。平等機會委員會特別為中小企擬備以下的程序樣本，僱主可以此為藍本加以修改，使其更切合公司需要，然後蓋上印鑑認可。

平等機會問題處理程序樣本

本程序詳述如遇到關乎平等機會的問題、事件或投訴時，你該怎麼做。

在 〔公司名稱〕，我們明白你若在工作上受到不公平的對待或騷擾，將令你難以發揮工作能力，因此我們支持工作場所的平等機會。你可以在 〔說明何處〕 索取一份本公司的平等機會政策。〔負責平等機會的職員姓名〕 負責確保公司遵守本程序，並在有需要時進行檢討。

假如你把問題向我們反映，我們將迅速、保密及公正地處理你的問題。

平等機會問題處理程序樣本（續）

遇到問題應怎樣做

我們把程序分為若干個步驟，並不是所有步驟都適用於你，而你亦不必順序進行。你亦可隨時向平等機會委員會尋求協助，但我們希望你盡可能嘗試在公司內把問題解決。

步驟 1：找涉事者傾談

若可以的話，最佳辦法是在事發後嘗試盡快自行解決事件，但我們明白到有時這樣做會令你感到不安，尤其對方是你的上司時，故此你可考慮其他步驟。

步驟 2：與負責平等機會事宜的職員傾談

假如你想就某些問題與人傾談，或希望知道你的權利，請與公司內的平等機會負責人（寫上有關職員的姓名及聯絡資料）聯絡。他們會盡快與你會面。一般情況下他們不會在未得你同意之前與其他人士談及你的問題，唯一例外的是假如你告訴他們的事件涉及另一人的人身安全。

公司內的平等機會負責人會視乎你的決定，在錄取你的資料後，盡快（最好是在與你會面後的兩個工作日內）與其他涉事者聯絡，聽取他們的說法。

我們非常鼓勵你們早日解決投訴，平等機會負責人若需要進一步的資料，將會在與對方傾談之後的〔說明時限〕之內，以及在你首次聯絡他們之後的〔說明時限〕之內，與證人傾談。證人可以包括沒有親眼看見事件發生，但看到你的反應或其他相關行為的人士。

然後，平等機會負責人便會決定是否有足夠資料，以判斷你所指稱的事件曾否發生（舉證準則以事件發生的可能性與沒發生的可能性作比較）。他們亦會研究是否需要作出紀律處分。

假如證明指稱屬實，平等機會負責人（或公司的經理）將採取下列措施以解決問題：

- 若指稱的性質不算嚴重，可以召開會議，讓所有涉事人士會面，以便達成協議／解決問題。
- 若指稱的性質嚴重，便會向需承擔責任的人士作出適當的紀律處分（例如要求他／她道歉、接受輔導、向他／她發出正式的警告信、調職、降職、在某段期間內剝奪升職權利等）。

他們可能亦會安排所有員工接受有關平等機會的培訓，以確保每個人都知道在工作場所，甚麼行為是可以接受，甚麼是不可接受的。

步驟 3：聯絡平等機會委員會

假如你對按此程序而作出的決定不滿意，或覺得向我們提出你的問題會令你感到不自在，你可以聯絡平等機會委員會，就你的事件向他們索取資料及意見。

平等機會問題處理程序樣本（續）

平等機會委員會聯絡資料：

地址：香港太古城太古灣道14號太古城中心三座19樓

熱線：(852) 2511 8211

傳真：(852) 2511 8142

電郵：eoc@eoc.org.hk

網址：http://www.eoc.org.hk

公司會怎樣處理你的問題

我們的處理方式將會是：

保密

只有直接涉及你的事件或投訴的人士（包括任何協助解決事件的人），才可以取得此事件或投訴的資料，而這些資料只會加進在因此事而受到紀律處分的僱員的員工檔案內。

公正

所有涉事者都有機會提出他們的說法，並且獲得公平的對待。處理事件或投訴的人士，在收集到所有相關的資料之前，是不會作出任何決定或行動的。

迅速

我們會盡快處理所有事件或投訴，在可能的情況下，我們會嘗試在 〔說明時限〕 內解決事情。

我們不會容忍：

針對性的行為（使人受害的歧視）

若對任何涉及按本程序處理的事件或投訴的人士，給予較差的待遇或將他們置於不利，將會受到紀律處分；惡意地使用本程序（例如就某人的情況說謊），亦會受到紀律處分。

我們不會在沒有證據的情況下採取任何行動。我們在作出決定及／或採取行動前，會調查所有事件，並且只會在相信有關指稱是很有可能發生過的，才會採取行動。

僱主簽署／公司印鑑

日期

僱主主要確保事件獲得有效及盡量一致的處理，最佳辦法就是為平等機會問題制訂一套書面的處理程序。

這套程序應盡量簡單易用，執行時要遵從保密及公正的原則。程序應容許對事件有不同的處理方式，包括自行解決（例如與引起問題人士傾談），以至由管理層作出正式調查；並應能提供最快捷的解決問題方法，說明公司不會容許任何人針對提出投訴的職員。

負責處理平等機會事宜的職員應有責任確保遵守程序，以及在有需要時作出檢討。

行動3：定期提供 平等機會相關資料

所有員工及管理層均需對平等機會政策及有關問題的處理程序有所認識，並應明白僱傭範疇內平等機會的重要性。他們需要知道什麼行為可以接受，什麼不可接受，亦應了解到本身的權利和責任。僱主應定期向員工提供有關平等機會的最新資料，並且向所有新入職的僱員提供有關資料。

如果有人投訴僱主或其公司，單憑制訂了書面政策，並不足以證明已採取「合理並切實可行」的步驟來防止違法行為。平等機會委員會建議僱主使用本資料套中的工具，在機構中落實平等機會。若需要進一步的協助，請聯絡平等機會委員會，徵詢意見和索取資料，也可參考不同課題的豐富資料。

行動4：委任現職及適當人選 管理平等機會事宜

中小企內應有專責人員管理平等機會事宜，他／她可以是現職人員，最好曾接受與平等機會有關的訓練，或最低限度應對平等機會或相關問題（例如對保密及解決問題等）有所認識。其他員工應知道這位同事的權責，並明白到他／她是獲得公司東主或管理層的支持；公司人力資源部的職員可能是最適合的人選。

僱主主要履行法律責任，並且能夠在需要時提出「已採取合理並切實可行的步驟來防止違法行為」這個抗辯理由，採取上述的四個行動是一個好開始。然而，推行平等機會需要持續不斷，僱主需要不時覆檢公司的政策及程序。如有需要可向平等機會委員會尋求協助，同時亦需要確保員工對平等機會有所認識。

步驟四： 熟習常見問題

以下是平等機會委員會根據每年收到的眾多僱主查詢而擬備的常見問題：

1

問：我一般較喜歡聘請已婚女性，因為他們比較可靠。但有朋友告訴我，這樣做是歧視和違法的，這是否屬實？

答：你的朋友說得對，基於求職者或僱員的婚姻狀況（如已婚、單身、離婚）而給予他們較差的待遇是違法的。例如某求職者雖然是某空缺的適當人選，但僱主卻基於她並非已婚人士而拒絕聘請她。事實上，並沒有確實的證據可以證明單身人士不及已婚人士可靠，若某求職者可能是填補空缺的最佳人選，我們建議你聘請他／她，而毋須考慮該人士的婚姻狀況。

2

問：我經營一間女士服裝店，最近聘請了一名年輕的男性商科畢業生為經理。他現投訴受到性騷擾，據他表示，他的下屬（全為女性）經常問及他的私生活，向他提供性愛貼士，並取笑他是王老五，女性性騷擾男性是否違法？

答：雖然男性對女性作出性騷擾的情況較為常見，但女性對男性或同性間作出性騷擾亦有可能發生。如某些人的行為是不受歡迎而涉及性的，合理的人認同該行為會令人感到受冒犯、侮辱、非常難堪或受威嚇，均屬違法。你所形容的行為是涉及性的，並且明顯是不受歡迎和引起這位經理不快；此外，根據你所提供的資料，似乎任何合理的人均會認為這是性騷擾的行為。你應該告訴你的員工，她們這類行為在工作場所是不可接受的。

3

問：我經營一家建築公司，最近聘請了一名有大學學位的女工程師，我不認同女性適合當工程師，故此在她證明工作能力之前，我給她的工資比其他人低，現在她投訴我基於她是女性，而給予她較低工資是違法的。

答：單純基於某人的性別而給予該人較差的聘用條件（包括薪酬）是違法的，假如你將來在招聘職員時存有疑慮，你可以訂明一個雙方同意的試用期，並說明繼續聘用他／她與否，需要視乎其工作表現而定。然而，男女員工的試用期應該一致。

4

問：我的公司生意下跌，公司裡有一名職員正在放產假，她放產假期間，公司依然運作暢順，我是否仍需保留這名職員的職位？

答：除非她的職位確實變為冗餘，否則你有法律責任為她保留該職位（或是相同職級的合適職位），假如你聘請其他人代替她的工作，然後聲稱該職位已變為冗餘，便屬違法。

5

問：我的工廠有一名工人來找我，說他受到同事的騷擾。他有點智障，我認為他是被人戲弄。例如他說上星期有幾次被人偷去午餐和安全帽，雖然他的上司知道其他人偷走了他的東西，但仍因為他沒有佩帶安全帽而喝斥他。

答：假如你的僱員基於這位年輕人的智障而戲弄和羞辱他，便可能構成違法的騷擾。你形容的行為是會令人感到被侮辱和冒犯，而且肯定是不受歡迎的。似乎你的主管和員工均需要知道在工作場所中，什麼才是可接受的行為。假如你不向他們提供這類資料，又不向他們明確表示這種行為是不會獲得容忍的話，當這名工人正式提出歧視的投訴時，你便可能需要負上法律責任。

6

問：我是否需要為懷孕的僱員提供培訓？反正她很快便會放產假。

答：基於僱員懷孕而給予她較差的待遇是違法的，這情況包括拒絕向她提供培訓，而其他人則可享有這些機會。很多婦女在產假完結後便會重返工作崗位，假如你以行動證明她被視為一個有價值的僱員，以及你是一個關懷員工的僱主，這能提升整體員工的士氣、保留人才、節省招聘和培訓新僱員的成本。

7

問：我經營一家清潔公司，專門負責醫院清潔工作。由於一個主要客戶削減部份員工，只剩下男性病房的職位空缺，因此我計劃裁減女員工。她們其中一人聽聞我的計劃後前來見我，並指假如我在現時的情況下只裁減女員工，便是歧視。請告訴我怎樣做才對。

答：假如性別是該工作的真正職業資格，你是可以裁減女員工的。但在你的個案中，性別並不是一般清潔工作的資格要求，原因是不存在私隱或體格要求的問題，故此，你若只裁撤女員工，便可能違法。

8

問：我經營一間貨倉，我們的辦公室只聘請了數名女職員，一位負責接聽電話，另一位負責簿記。簿記員最近找我，表示她因為男同事向她談及他們的性史，並要求她對他們的性生活提出意見而感到不安。另外，收發部一名男職員在他的電腦安裝了一個無上裝女郎的屏幕保護裝置，令她感到不快。我雖然沒有鼓勵他們這樣做，但亦沒有阻止他們，畢竟他們已是成年人。

答：他們雖然是成年人，但你所說的所有行為均可構成違法的性騷擾。你身為僱主，有責任確保每個人均可以在一個沒有性騷擾的環境之下工作。你雖然沒有鼓吹這些行為，但也沒有採取任何行動來加以制止。因此，你可能和作出這些行為的人士及他們的上司一樣，需要負上法律責任，原因是你沒有按法律規定，採取一切合理並切實可行的步驟來防止性騷擾。你的僱員似乎需要一些資料，以幫助他們了解什麼行為在工作場所是可接受，什麼是不可接受。請聯絡平等機會委員會，我們可以為不同行業提供意見、資料，甚至培訓。

9

問：我的店鋪經理在工作時傷及背部，需要放假以待傷勢復原。後來他舊患復發，欲再申請放假，我告訴他由於人手不足，我們負擔不起繼續聘用他，他繼續放病假便會拖累全組人。我明確表示，我無力負擔聘請替假人員在他放有薪病假期間暫代他的工作。現在他威脅要投訴我歧視，我是對事而不是對人，只想公司能繼續經營下去。

答：你的店鋪有否其他職位，可以讓你安排這名經理在他傷患未癒時繼續工作？你可否更改他的工作安排，使他毋須執行提起物件的工作（例如改以車運送物品），以及容許他定時停下來休息？他應該還可以在其他方面作出貢獻的，或許他可以擔任文書工作。你有法律責任為他作出合理的遷就，讓他可以繼續工作，除非這樣做會令公司造成不合情理的困難。請致電平等機會委員會，查詢如何為你的僱員作出遷就，以及假如你不能作出遷就，什麼情況才算是不合情理的困難。

10

問：我經營一家小規模的地產代理公司，我的辦事處經理最近在放三個月產假後重新上班，她已為我工作了七年，直至今年為止，她每年都獲得加薪。但因為她今年放了產假，我不知道應如何計算她的薪酬調整幅度。

答：雖然你的辦事處經理曾放產假，但你仍應給予她薪酬調整。不要忘記，假如你純粹因為她在今年內曾經懷孕而不給予她增薪，你便可能觸犯法例。

11

問：我的公司正招聘一名清潔工人，公司要求所有申請人必須參加中文筆試。一名於香港居住多年的巴基斯坦人前來應徵，他的廣東話十分流利，但卻不懂書寫中文，公司最後因為他的筆試不合格而拒絕僱用他。我想知道這會否構成間接種族歧視？

答：你應該仔細考慮是否有足夠的理據要求前來應徵清潔工人的申請者必須參加中文筆試。如果你的公司向所有申請者施加相同的規定或條件，但這些要求或條件對某一種族的人造成不公平的影響，除非你的公司可以提出足夠的理由解釋施行這個規定或條件的原因，否則這將會構成間接種族歧視。

12

問：我的公司聘請了一些少數族裔的僱員，但本地員工時常取笑他們，又替他們起難聽並與種族有關的花名。我的公司會否須要負上法律責任？

答：若果你公司的本地員工基於少數族裔僱員的種族而在工作間對他們作出不受歡迎的行為，這已構成違法的種族騷擾。作為僱主，公司將需為僱員在受僱期間的違法行為負上轉承法律責任，除非公司能證明已採取合理並切實可行的措施，及早預防這些違法行為。有關措施包括制訂平等機會政策、設立內部投訴處理機制、安排培訓等。

查詢

平等機會委員會

香港太古城太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓

辦公時間：星期一至星期五上午 8 時 45 分至

下午 5 時 45 分

星期六、日及公眾假期休息

電話：(852) 2511 8211

電話短訊：6972566616538 供聽障／

有語言障礙人士使用

傳真：(852) 2511 8142

電郵：eoc@eoc.org.hk

網址：http://www.eoc.org.hk

殘疾人士如前來平機會辦事處時遇有困難，

請致電 (852) 2511 8211。

非辦公時間的一般查詢，請致電委員會熱線

(852) 2511 8211 留言。

法律援助署（有關法律協助及資料）

香港金鐘 66 號金鐘道政府合署 24 樓

電話：(852) 2537 7677

傳真：(852) 2537 5948

電郵：ladinfo@lad.gov.hk

網址：http://www.lad.gov.hk

免責聲明

本資料套的資料不能代替法律意見。平等機會委員會對於因使用本文件的資料而可能引致的任何直接、間接或相應損失，概不負責。■