

# 《消除性傾向歧視僱傭實務守則》 劃一甄選準則 人人享有平等就業機會

## 目的

《消除性傾向歧視僱傭實務守則》（下稱守則）是由香港特別行政區政府編製，旨在協助僱傭雙方自我規管，以消除僱傭範疇中的歧視措施和行為，並促進人人無分性傾向而享有平等的就業機會，以及重申政府對消除一切形式歧視的承諾。這承諾建基於以下信念：

- 人人皆生而平等，並擁有與生俱來的天賦權利在生活的各方面享有平等機會，無分性傾向或任何其他身分。這是《公民權利和政治權利國際公約》、《基本法》和《人權法案》的基本原則；
- 人人皆有權享有公平合理的工作條件，按工作表現而獲得應有的報酬，享有平等的競爭機會去獲得棲身之所，並有同等權利享用各種設施。基於性傾向而剝奪他們這些權利，就如其他形式的歧視一樣，在道德上是錯誤的，而且是不合理的；
- 不同性傾向的人士都必須履行所有作為公民的一般義務和責任，並且跟其他人一樣，以同樣的方式為社會作出同樣程度的貢獻。他們都應該享有人類應得的尊重和體諒；及
- 歧視代價高昂：某些機構如果只因某些人的性傾向不同而不讓他們獲得聘用或晉升機會，便等於自行放棄聘得和保留最佳人才的優勢。在競爭激烈的市場裏，這些機構的做法無異於自設障礙，令自己無法取得最佳的業績和獲取更大的利潤。



■ 《消除性傾向歧視僱傭實務守則》旨在消除僱傭範疇中的歧視措施和行為，並促進人人無分性傾向而享有平等的就業機會。

政府承諾致力遵從守則內所載的各項良好常規。同時，也鼓勵大家各盡所能去這樣做。雖然本守則只涉及僱傭範疇的平等機會，但當中所提倡的原則，卻適用於生活的各個範疇。舉例來說，政府鼓勵每一個人在待人接物方面，都應該採用這些原則，無論對方是甚麼人，都應該給予應有的尊重，因為這是全人類天賦而不可被剝奪的權利。

## 釋義

1. 「性傾向」指異性戀（性方面傾向於異性）、同性戀（性方面傾向於同性）和雙性戀（性方面同時傾向於同性和異性）；
2. 「歧視」指基於性傾向，或根據傳統觀念所認定的性傾向，而作出的任何區別、排斥、限制或優惠，其目的或結果是要消除或損害人權和自由。這並不包括為協助不同性傾向人士克服不利條件而自發地採取的各項符合促進平等機會精神的措施。值得注意的是，凡基於下列原因而給予不同人士不同的待遇，都不構成歧視：

- 其用意是合理而客觀的；
  - 是為了達成某項合乎法理的目的；及
  - 有關待遇的水平與所要達成的目的相稱。
3. 「騷擾」指基於性傾向而受到不受歡迎的對待，包括口頭或實際行動兩方面。身體遭受侵犯、恐嚇、令人反感的笑話、嘲諷和侮辱等，全都是某些人在工作場地裏可能經歷的其中幾類騷擾行為。騷擾的對象可以不限於不同性傾向的人士本身：在某方面與不同性傾向人士有聯繫的人也可能會受到騷擾，例如某些人本身雖然並非不同性傾向的人士，但也可能因被知悉與屬於不同性傾向的人士交往而受到嘲諷或侮辱；及
4. 「中傷」指透過任何公開活動而煽動對不同性傾向人士的仇恨、極度鄙視或強烈嘲諷。而「公開活動」指任何煽動他人的行為。

## 消除僱傭範疇中的性傾向歧視

### 劃一甄選準則

僱主應該就僱傭範疇內的各個環節，包括：招聘、晉升、調職、培訓、解僱、裁員，以及就僱傭條款和條件方面，採用一套劃一甄選準則。

劃一甄選準則不應提及性傾向，而只應與工作有實質關係，例如：

1. 擔任有關職位的人員應該具備何種經驗，例如：採購經驗；
2. 工作需要多少經驗，例如：五年擔任有關工作的經驗；
3. 學歷（如有需要），例如：具備採購文憑；
4. 專門技術及管理技巧，例如：懂得使用某類電腦軟件、能操流利廣東話或英語；

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
6. 工作對體能和其他技能的要求，例如：從事精細裝配工作的員工，必須能手眼配合。

僱主應該把這套劃一甄選準則以及僱傭條款和條件：

1. 向全體僱員公布，並在求職者提出要求時告知；
2. 定期（特別在進行年度工作表現評核和晉升選拔工作等重要時期）發給所有僱員傳閱；及
3. 不時重新審核，以確定是否須予更新。

### 特殊情況

政府不容許作出任何種類的歧視，而且認為在甄選過程中，某人的性傾向不應是一項考慮因素。不過，政府同意在某些非常特殊的情況下，某人的性傾向可能會是有關職位的考慮因素，例如基於工作的需要，僱員須：

1. 在家居環境下工作，尤其是某些工作規定僱員須在僱主家中居住。政府雖然堅決維護人人平等機會的原則，但認為必須在平等機會權利與個人私生活權利之間取得平衡，使僱主得以決定誰人可進入他們的家居或在他們的家中居住；或
2. 全部或大部分時間在香港境外工作，特別是須前往某些國家，因當地的法律或習俗關係，使求職者不能或不能有效執行有關職務。

## 僱主守則

負責處理求職申請或答覆有意求職者的非正式查詢的人事部或人力資源部的職員，都應該接受訓練，以免作出歧視行為。以下各段說明招聘過程中每個階段所應該注意的事項。

### 招聘廣告

僱主應該確保招聘廣告的內容符合上文上述的劃一甄選準則，以避免產生歧視。

## 內部招聘

如果職位空缺可以由內部擢升或轉調職員填補，應該通知所有合資格的僱員。

## 審核應徵申請

在面試前的階段，僱主應該以同一方式處理所有申請，而不論申請人的背景。申請表上的問題，應該避免令人聯想到僱主會顧及任何足以或可能構成性傾向歧視的因素。

## 面試

建議如下：

1. 人事部職員、部門經理和所有其他參與招聘工作的職員，應該接受有關訓練，學習分辨和避免作出歧視性的做法，讓他們知道不應指示或施壓以使他人作出歧視行為；
2. 面試提出的問題應該只與工作的基本要求直接有關；
3. 當負責面試的職員認為有需要評估申請人的個人條件會否影響工作表現時，應該客觀地與申請人討論，避免提問一些令申請人聯想到其性傾向可能會影響面試結果的問題；
4. 人事紀錄上所需要的資料，應該等待取錄了申請人後才要求他填報；
5. 每位負責面試的職員都應該在面試結束後，隨即記錄根據劃一甄選準則對申請人能力所作的評估。此舉不但能確保申請人的長處和弱點得到合理評估，亦為任何沒有根據的歧視指責提供有力的解釋和辯白；
6. 面試紀錄應列明申請人獲聘與否的原因，以便在有人指稱受到歧視時可用以反駁；及
7. 僱主應該把所有面試紀錄保留一段合理時間（例如12個月），或在有可能出現的投訴已獲解決之後（以較後者為準），才予銷毀。

## 初步甄選

僱主應該以劃一甄選準則作為初步甄選的依據，按這些客觀標準甄別各申請人的工作經驗和能力，列出候選名單。除此之外，僱主也應該：

1. 避免對有某種性傾向人士的能力作出概括性假設；及
2. 訓練人事部職員了解上述概括性假設的危險，並應該以劃一甄選準則和根據工作的真正需要來對各申請人作出比較。

## 測驗

如果採用測驗形式進行甄選，有關測驗便應該：

1. 與工作及／或職業需要有實質關係，並能審量申請人從事或受訓從事該項工作的實際或潛在能力；
2. 盡可能由專業人士擬備內容；及
3. 不時加以檢討，確保內容和評分方法均切合工作需要，不存在任何偏見。

## 透過職業介紹所和就業服務招聘員工

透過外間機構招聘員工時，僱主應該鼓勵負責人員依循守則的建議，尤其應該清楚地指出職位空缺適合所有合資格的人士申請，不論他們的性傾向。

## 僱傭條款及條件、福利、設施和服務

政府致力推廣同工同酬的原則，並鼓勵所有僱主也作出同樣的承擔。這項原則並非意味所有僱員都應獲得相同的工資／薪金而不論他們的工作表現或生產力。確切點說，這是指在原則上，所有僱員都有權按照本身的職級、職務、年資和經驗，以及本身在受僱方面的其他特別情況，獲得相稱的僱傭條款及條件，或有權獲得聘用和享用相稱的福利（包

括：附帶福利、佣金、花紅、津貼、退休金、醫療保險計劃、年假、因功績及工作表現而發放的獎金，或僱員通常可以獲得的任何其他福利)、設施和服務，無分性傾向。

## 評核制度、晉升、 調職及培訓

所有僱員都有權根據他們的能力、職級、年資和經驗而獲得相稱的晉升、調職或培訓等機會。而且，他們的性傾向並不是有關的考慮因素。為確保僱主在提供這些機會時不會歧視任何僱員，建議僱主採取下列措施：

1. 如果已經建立工作評核制度，僱主應該審查評核準則，確保員工可憑出色表現獲得晉升，而且所採用的準則不帶歧視成分。為方便評估工作表現，僱主應該釐定可審量的標準；
2. 僱主在擢升員工時所採取的挑選方式應該與上述所建議的招聘員工方式相同。這即是說，僱主須以客觀、劃一的甄選準則為依據，對所有候選人的能力和素質作出仔細的評估；
3. 當有晉升、培訓或調職的機會出現時，僱主應該向所有符合資格的僱員公布申請的條件和手續；
4. 如果擢升是經由提名產生，僱主應該確保所有合適的人選都會獲得考慮，而不會遺漏任何具潛能的人選；
5. 僱主應該保存在考慮候選人是否適合晉升、調職和接受培訓時所作的紀錄。建議僱主把這些紀錄保留一段合理時間（例如12個月），或在可能出現的投訴獲得解決之後（以較後者為準），才予銷毀；
6. 僱主應該對任何會限制或妨礙某些職位調派的規定作出檢討，如果發現當中帶有歧視成分，便予修改；及

7. 僱主應該研究有關甄選員工接受培訓和獲得個人發展機會的政策及措施，確保這些政策和措施沒有歧視成分。

## 解僱、裁員及不公平待遇

建議僱主採取下列措施：

1. 確保僱員不會因為本身的性傾向而遭受處分或解僱。具有某種性傾向的人士不應因為某些表現或行為而遭受處分或解僱，而這些表現或行為若是出於其他性傾向的員工，則可免于追究或可獲寬恕；
2. 檢討裁員的程序，確保這個程序沒有歧視成分；
3. 確保所有僱員可在相同或類似的情況下，以同等條件獲得自願離職的利益；
4. 確保一旦／當有需要縮減部分員工的正常工作時數，或只裁減其中某些員工時，並非以僱員的性傾向為考慮因素；及
5. 把有關解僱和裁員的紀錄保存一段合理的時間（例如12個月），或直至可能出現的投訴已獲解決為止（以較後者為準），然後才予銷毀。

## 申訴程序

建議僱主採取下列措施：

1. 制訂一套內部申訴程序，以處理機構內有關歧視、騷擾或中傷的投訴。僱主應向全體員工詳細說明這套程序，並不時加以檢討，確保這套程序沒有任何規定會或可能會構成歧視；
2. 建議僱員在有需要時依循內部申訴程序作出申訴；
3. 與僱員共同訂定一套處理申訴的規則。這套規則應為各有關人等所接受，同時亦應公告周知。而且，規則應該鼓勵投訴所涉雙方盡量透過協商／和解來解決問題，例如：訂明由機構本身指派一名中立人士以維持一個「和諧的辦公室環境」



為出發點，從中調解。該名負責調解的中立人士不一定是機構的高級管理人員，但必須受各有關人等的敬重；

4. 有效地處理所有關於歧視、騷擾或中傷的投訴，並加以保密，令投訴人及答辯人的權利均同樣受到尊重。而且，切勿武斷地認為投訴人只是反應過敏；及
5. 在執行紀律處分時，應該一視同仁，不受個別員工的性傾向所影響。

## 平等就業機會政策

機構應該採取下列措施：

1. 致力採用不會構成歧視的僱傭程序及常規，為所有僱員提供平等機會。
2. 發出一項明確的政策聲明，規定僱員在工作間不得有任何歧視、騷擾及中傷的行為。受到歧視、騷擾及中傷的僱員，有權提出投訴；及
3. 委派高級管理人員負責執行這項政策。

## 反歧視政策的實施

僱主應採取下列措施：

1. 讓僱員參與政策的制定和檢討工作；
2. 清楚公布政策；
3. 把政策通知全體僱員和所有求職人士。倘若政策聲明內容非常詳盡或篇幅很長，則僱主應至少把機構本身的平等機會政策的要點在招聘廣告和面試通知書中說明，讓求職者知悉；
4. 向所有可能處理人力資源事務的職員提供訓練；
5. 讓所有新招聘的員工認識機構本身的平等機會政策；及

6. 採取一切合理可行的步驟，確保各人都遵守一套特定的操守或行為標準，以免具有某種性傾向的人士遭受恐嚇、騷擾或獲得較差的待遇。

## 政策的監察

建議各機構應定期監察平等機會政策的實施情況，確保政策得以切實執行。其中一個可行的方法，是成立一個由管理層和員工代表共同組成的聯合委員會。雖然，這對於小型機構而言，可能並無需要或並不實際；不過，仍鼓勵小型機構盡量在切實可行的情況下，讓僱員參與監察其平等機會政策。

## 僱員的責任

### 消除歧視

僱員可參與協助消除歧視，例如深入認識歧視問題，從而避免本身因一時疏忽而歧視他人，或因一時疏忽而協助僱主歧視他人。

僱員在適當時候可鼓勵僱主制訂消除歧視的政策，並且採取防止歧視的措施；也鼓勵僱員在所屬機構內參與反歧視政策的制訂和檢討工作。

僱員的朋友或同事如果已就歧視事件提出投訴，或有意提出該等投訴，有關僱員應該給予支持。騷擾和中傷是令人非常反感的行為，並會造成嚴重創傷。支持遭受這些事情困擾的同事，表明了我們拒絕認同該等行為和態度，更有助營造一個人人都可以更愉快及和諧地工作的環境。■

如對《消除性傾向歧視僱傭實務守則》有任何查詢，請與政制及內地事務局聯絡：

- 電話：2810-2059
- 電郵：cmabenq@cmab.gov.hk
- 地址：香港添馬添美道2號政府總部東座12樓