

2E. 平等機會法例

平等機會委員會(平機會)是一個法定機構，於1996年成立，負責執行：

✦ 《性別歧視條例》

✦ 《殘疾歧視條例》

✦ 《家庭崗位歧視條例》

✦ 《種族歧視條例》

平機會致力消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位及種族而產生的歧視。

不論僱主是否知情或力力保持工作環境沒有歧視及騷擾行為

- ✦ 提供充足資料說明甚麼行為會構成歧視及騷擾，以及對此類行為絕不姑息
- ✦ 訂明發生歧視或騷擾等違法行為時的投訴程序

僱主亦應適當地向各級僱員及求職者(如適用及在合理可行的情況下)傳達平等機會政策的內容。如須查閱平等機會政策樣本，請瀏覽平等機會委員會網頁 <http://www.eoc.org.hk> > 宣傳及培訓 > 平等機會之友會 > 中小型企業平等機會資料套 <http://www.eoc.org.hk/EOC/UPLOAD/SMEKIT/policy.chi.pdf>

經理及主管級人員有責任制止騷擾行為。一旦發現本身工作管轄範圍或機構其他部門發生騷擾行為，不論有關人士有否投訴，他們必須竭力予以制止。平等機會問題處理程序樣本可於平等機會委員會網頁 <http://www.eoc.org.hk> > 宣傳及培訓 > 平等機會之友會 > 中小型企業平等機會資料套查閱。

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

僱主及經理級人員亦應確保就違法歧視及騷擾行為提出意見或投訴的僱員不會被針對。

除制訂平等機會政策外，僱主亦應建立適當的投訴處理機制，以便就歧視行為投訴對投訴人及被投訴人展開公平調查。全體僱員均應知悉有關機制程序，好讓他們在工作地點遭受歧視或騷擾時能夠及時求助。此舉有助於有效地解決歧視糾紛。僱主應保護投訴歧視或騷擾行為的僱員不會被針對。

平等機會委員會已制訂以下工具以供僱主參考：

- 良好管理常規 > 申請表格的設計指引
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=10068>
- 良好管理常規 > 面試程序
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=10069>
- 良好管理常規 > 聘請前的身體檢查
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=8888>
- 良好管理常規 > 聘請前及聘請後的程序
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=10070>
- 良好管理常規 > 招聘廣告
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=10071>

-
- 良好管理常規 > 劃一甄選準則的應用
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=10072>
 - 平等機會政策樣本
<http://www.eoc.org.hk/EOC/UPLOAD/SMEKIT/2012/policy.chi.doc>
 - 平等機會問題處理程序樣本
<http://www.eoc.org.hk/EOC/UPLOAD/SMEKIT/2012/procedure.chi.doc>

2E.1 各項歧視條例

a. 《性別歧視條例》

《性別歧視條例》訂明，基於性別、婚姻狀況及懷孕而產生的歧視及性騷擾均屬違法行為。

如有意深入了解《性別歧視條例》，請參閱平等機會委員會網頁 <http://www.eoc.org.hk> > 歧視條例所提供的以下資料：

- 性別歧視條例僱傭實務守則
http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_sdo
- 預防薪酬方面的性別歧視 > 如何制定不含性別偏見的分析性工作評估系統
<http://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/EPEVBook1Web-c.pdf>
- 預防薪酬方面的性別歧視 > 系統化的男女平等薪酬釐定方法
<http://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/EPEVBook2Web-c.pdf>
- 預防薪酬方面的性別歧視 > 簡易指引《性別歧視條例》下的同工同酬及同值同酬
http://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/EPEV_guide_c.pdf
- 預防薪酬方面的性別歧視 > 性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給僱主的指引
<http://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/MainGuideWeb-c.pdf>
- 懷孕歧視
<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=pregnancy%20discrimination>
- 良好管理常規 > 性別作為真正的職業資格
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=8893>
- 良好管理常規 > 工作場所的性騷擾
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=9881>

b. 《殘疾歧視條例》

《殘疾歧視條例》訂明，僱主在僱員受僱期間基於僱員殘疾而歧視或騷擾僱員，即屬違法。條例所賦予的保障始於僱用前的階段，適用於所有求職者，以至僱員離職後追討在職期間所遭受到的歧視或騷擾。

雖然有些殘疾的嚴重程度會令患者失去執行工作固有要求的能力，然

而，若在工作間作出調適或合理遷就，多數殘疾所帶來的困難是可以克服的。因此，僱主應盡量作出適當調整和遷就，除非此舉對僱主構成不合情理的困難。

根據《殘疾歧視條例》，個別人士要為所作出的歧視和騷擾行為負上個人責任；僱主亦可能要為僱員的違法行為負上轉承責任。法例亦要求主事人為其代理人的歧視行為負上轉承責任。此外，當一名合約工作者因其殘疾而受到歧視，有關的承判商或次承判商可能基於其承判工作的關係而構成法律責任。

如有意深入了解《殘疾歧視條例》，請參閱平等機會委員會網頁 <http://www.eoc.org.hk> 所提供的以下資料：

- 殘疾歧視條例僱傭實務守則 (2011) 簡易指引
http://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/EOC_AW.pdf
- 殘疾歧視條例僱傭實務守則
http://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/ddocop_c.pdf
- 良好管理常規 > 沒有殘疾作為真正的職業資格
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=8885>
- 良好管理常規 > 合理的遷就和不合情理的困難
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=8891>

c. 《家庭崗位歧視條例》

根據《家庭崗位歧視條例》，任何人士或機構基於家庭崗位而歧視另一人（不論男女），即屬違法。「家庭崗位」指負有照顧直系家庭成員的責任。「直系家庭成員」指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關係的任何人。《家庭崗位歧視條例》適用於僱傭等7個不同範疇。

如有意深入了解《家庭崗位歧視條例》，請參閱平等機會委員會網頁 <http://www.eoc.org.hk> 所提供的以下資料：

- 家庭崗位歧視條例僱傭實務守則
http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=cops_fsdo_content#C1

d. 《種族歧視條例》

《種族歧視條例》保障任何人不會因為種族而受到歧視、騷擾或中傷。種族是指個人的種族、膚色、世系、民族或人種。《種族歧視條例》適用於僱傭等七個不同範疇。

如有意深入了解《種族歧視條例》，請參閱平等機會委員會網頁 <http://www.eoc.org.hk> 所提供的以下資料：

- 種族歧視條例僱傭實務守則
http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_rdo
- 良好管理常規 > 種族作為真正的職業資格
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?itemid=9625>