

《性別歧視條例》僱傭實務指引**(A) 宗旨**

香港明愛一貫的人力資源政策是提供平等的僱傭機會給所有員工，不論其國籍、種族、宗教信仰、性別、年齡或個人狀況，他／她們都會獲得一視同仁的待遇，而且每一職位早於《性別歧視條例》／《殘疾歧視條例》在 1996 年 12 月 20 日全面實施之前已有劃一的入職資格與聘用條件。

(B) 適用範圍

本實務指引適用於所有由香港明愛聘請的男、女性全職、兼職及合約員工。

(C) 《性別歧視條例》的規定**1. 僱員與僱主的法律責任**

根據《性別歧視條例》，僱員及其僱主均須對僱員在受僱期間所作的行為負責。不論僱主是否對其僱員的行為知情或同意，僱主須對僱員在受僱期間的行為承擔法律責任。指示、誘使、威脅或明知而協助他人作出違反《性別歧視條例》的行為均屬違法。

2. 釋義

以下是直接或間接歧視、性騷擾及「使人受害」各樣行為的定義。

- a) 「直接歧視」指在可相比的情況下，因著某人的性別、婚姻狀況或懷孕而給予其較差的待遇。
- b) 「間接歧視」指表面上給予不同性別、婚姻狀況不同的人士及懷孕或無懷孕的婦女同等待遇，但實際上卻使某部份人遭受歧視。例如：要求求職者有起碼的身高或體重。除非有合理原因，否則該等要求將構成間接歧視。
- c) 「使人受害」的歧視指在可相比的情況下，受害人受到較差的待遇。原因是受害人或第三者採取或有意採取，又或被懷疑採取或有意採取下列行動：
 - i) 根據《性別歧視條例》，控訴歧視者或任何其他人士。
 - ii) 就有關控訴提供證據或資料。
 - iii) 指稱歧視者或任何其他人士違法，觸犯了《性別歧視條例》。
 - iv) 引用《性別歧視條例》對歧視者或任何人士作出某些事情。

(D) 在僱傭範疇內屬於違法的歧視**1. 基於性別、婚姻狀況或懷孕而產生的歧視**

- a) 給予求職人士或僱員較差的待遇。
- b) 歧視正欲加入某一工作者組織、僱主或專業組織為會員的人士，或歧視該

等組織之會員。

- c) 歧視正在向某特定專業或行業謀求所需的授權或資格的人士。
- d) 歧視正在謀求或接受訓練的人士，而這訓練是有助其勝任有關的工作。
- e) 根據性別、婚姻狀況或懷孕而作出定性假設和行事，亦可能導致歧視行為。

例外情況

法例容許有例外的情況。例如指定由男性或女性擔任某類性質的工作是屬於真正的職業資格。在明愛常見的例子有：在宿舍工作的職員、個人護理員、醫療人員、專為某社群服務的社會工作人員／輔導員等。

2. 騷擾 / 性騷擾

詳參附錄41-b。

3. 「使人受害」的歧視

在上述的釋義已詳細介紹這歧視行為。在僱傭範疇中，如某僱員採取下列行動，便有可能出現「使人受害」的歧視行為：

- a) 代表一名曾投訴遭受歧視的人（不論投訴是向機構內部提出或是向平等機會委員會提出）。
- b) 根據《性別歧視條例》投訴歧視者或他人所作的歧視行為。
- c) 為任何根據《性別歧視條例》而提出的法律訴訟，提供有關證據或資料，例如在一宗法庭案件中擔任證人。
- d) 向平等機會委員會提供資料，以協助該委員會的調查工作。
- e) 向本機構提供有關一宗歧視投訴個案的資料。
- f) 指稱某人的行為違反《性別歧視條例》。

(E) 申訴程序

- 1. 當僱員被性騷擾或受到不公平對待時，可因應情況約見有關負責人，例如：服務總主任／部長、校監、人力資源主管提出投訴。投訴資料絕對保密。
- 2. 投訴人如不滿有關負責人的處理方法，可向總裁提出上訴。上訴程序按2013年4月1日生效的《紀律處分與投訴程序修訂指引》辦理。

人力資源辦公室

修訂：2015年9月30日、2020年2月1日、2021年9月21日