

 救世軍 港澳地域 政策	
1201	平等機會（特定於香港法律）
取代政策：平等機會政策 16.1 (日期：2021年7月27日)	生效日期：27-07-2021
	下次審閱日期：01-04-2024
致：軍官/僱員	負責人：法律顧問

平等機會聲明

1. 救世軍致力營造一個充滿互相欣賞和尊重風氣的環境，並承諾消除任何形式的歧視、騷擾和中傷行為。
2. 救世軍對任何歧視、騷擾和中傷行為是**零容忍**的。救世軍會採取可行和合理的措施，以保障任何僱員及軍官（統稱為「員工」）、學生、承辦商、供應商、實習生、義工、求職者、服務使用者、客人或其他與救世軍有往來的人不受本平等機會政策（「政策」）涵蓋的違法行為所傷害。上述人士亦不應觸犯本政策禁止的行為。違反此政策的人士或會受到救世軍的紀律處分，並可能要承擔民事責任甚至刑事後果。

反歧視法例（釋義如下）保障所有主要或完全在香港工作的員工，不管他們是全職、兼職、永久或臨時受僱。在這方面，本政策適用於所有與工作相關的活動，包括但不限於海外（如海外出差、遊學團）、工作場所或工作時間以外所進行之活動。

3. 現時，香港有以下四條反歧視法例：《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》（統稱為「**《反歧視法例》**」）。

根據這些條例，任何人基於某人的性別、懷孕、婚姻狀況、餵哺母乳、殘疾、家庭崗位及種族（統稱為「**禁止理由**」）作出歧視行為，即屬違法。

根據《反歧視法例》，以下均屬違法行為：-

- (a) 歧視： 性別、懷孕、婚姻狀況、餵哺母乳、殘疾、家庭崗位、種族
- (b) 騷擾： 性騷擾、餵哺母乳、殘疾、種族
- (c) 中傷： 殘疾、種族
- (d) 使人受害

《反歧視法例》適用於不同範疇，例如僱傭、貨品、設施和服務的提供、教育及處所管理等。

4. 救世軍不容忍任何基於禁止理由並以任何形式出現的歧視，亦不容忍任何上述之違法行為。

備註

5. 本政策並不旨在提供任何法律意見。更多有關《反歧視法例》的資訊可在平等機會委員會的網站查閱 (www.eoc.org.hk)。

歧視行為的釋義和例子

6. 被禁止之歧視行為的釋義和例子如下，以供參考。下列例子僅用於說明目的，列表並非詳盡無遺。

第一部分

性別歧視

7. 本政策禁止基於以下原因的性別歧視：

性別（男性／女性）

婚姻狀況（單身、已婚、分居、離婚、喪偶）

懷孕（包括懷孕期間及懷孕後）

餵哺母乳及集乳（正在餵哺母乳的女性（不論她是否正在餵哺其親生孩子），以及正在集乳的女性。即使歧視及／或騷擾行為並非於女性餵哺母乳的期間發生，只要該行為是基於餵哺母乳而作出，法例亦同樣適用。）

8. 性別／婚姻狀況／懷孕／餵哺母乳歧視之釋義

歧視分為兩種——直接歧視及間接歧視。

直接歧視是指任何人與另一個不同性別、不同婚姻狀況、沒有懷孕或餵哺母乳的人比較，該人得到較差的待遇。

間接歧視是指向所有人一律施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要加上該等條件或要求，而這樣做亦對某性別、婚姻狀況的人、懷孕或餵哺母乳人士不利。

9. 性別／婚姻狀況／懷孕／餵哺母乳歧視之例子

- 9.1 性別歧視：僱主基於應徵文員的求職者是男性而不錄用他，因為該僱主認為女性更適合當文員。

- 9.2 婚姻狀況歧視：員工沒被晉升皆因他／她已婚，儘管他／她是該職位的最佳人選。

9.3 懷孕歧視：僱主於女性職員放完產假恢復上班時因其懷孕把她解僱。

9.4 餵哺母乳歧視：一名女性攜同她的孩子進入救世軍中心，並於中心內餵哺母乳。一名員工認為該女性的行為使其他中心使用者感到不自在，因而請她與其孩子離開中心。

10. 例外情況之例子

如果性別是該項工作之**真正的職業資格**，即該項工作只限由男性或女性擔任，則僱主的行為不屬違法。真正的職業資格必須證明有關工作具備需要由某一性別人士擔任某項工作的理由。例如，護老院想聘請女看護，為女院友提供細微的照顧。

更多有關例外情況的資訊可在平等機會委員會的網站查閱（www.eoc.org.hk）。在考慮例外情況是否適用時，管理層應仔細審視所有相關因素，並準備好提供支持其決定的證據。如有疑問，應向法律顧問尋求建議。

11. 性騷擾之釋義

性騷擾分為兩類：

(1) 任何人 –

- 向另一人提出不受歡迎的性要求或獲取性方面好處的要求；或
- 向另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，

而一名合理的人士在顧及所有情況後會預期該另一方會感到受冒犯、侮辱或威嚇。

(2) 營造在性方面具敵意的環境

- 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境。

根據《性別歧視條例》，共同工作場所內的場所使用者，對亦屬場所使用者的人作出性騷擾，即使兩者沒有僱傭關係或類似僱傭關係，亦屬違法。「場所使用者」指在同一工作場所工作的人，包括僱主、僱員、合約工作者、主事人、佣金經紀人、合夥人、實習人員及義工。

性騷擾可在任何人身上發生，不分有關人等的性別及權力結構，亦可能發生在不同性別或同性之間。無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。即使單一事件亦有可能構成性騷擾。在決定一項行為是否構成性騷擾時，所有紀錄及該事件的每項細節俱在考慮之列。

12. 性騷擾之例子

可能構成性騷擾的行為包括但不限於：

- 提出不受歡迎且以獲取性方面的好處為目的的要求（儘管性騷擾可能發生在任何權力關係中，需特別注意上司與下屬或師生之間的權力差異），

例如暗示性合作或忍受性要求可能會促進一個人的事業發展，或影響其學業成績；

- 身體、言語或非言語上涉及性的不受歡迎行為；
- 儘管每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方；
- 有關性或某一個性別的笑話；
- 猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻、擠捏或故意摩擦他人身體）；
- 持續的電話或信件，要求涉及私人的性關係；
- 作出涉及性的行徑，從而營造出含敵意或具威嚇性的環境，例如於工作環境中作出色情或猥褻性笑話。

13. 基於餵哺母乳的騷擾之釋義

對餵哺母乳女性的騷擾有兩種形式：

- (1) 基於某人餵哺母乳而作出任何不受歡迎的行徑，而在有關情況下，一名合理的人士在顧及所有情況後，應會預期該人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇。
- (2) 任何人自行或聯同其他人基於某人餵哺母乳而作出某行徑，而有關行徑對該名正在餵哺母乳的人造成屬有敵意或具威嚇性的環境。

共同工作場所內的場所使用者，對亦屬場所使用者的人作出基於餵哺母乳的騷擾，即使兩者沒有僱傭關係或類似僱傭關係，亦屬違法。「場所使用者」指在同一工作場所工作的人，包括僱主、僱員、合約工作者、主事人、佣金經紀人、合夥人、實習人員及義工。

有時，一個人可能會拿另一人來開玩笑，而沒有騷擾的意圖。然而，在考慮有關餵哺母乳騷擾的責任時，意圖並不是相關因素。即使單一事件亦有可能出現餵哺母乳騷擾的行為。在決定一項行為是否構成相關騷擾時，所有紀錄及該事件的每項細節俱在考慮之列。

14. 基於餵哺母乳的騷擾之釋義例子

針對在工作場所集乳的同事出言侮辱或說冒犯的笑話。

第二部分

殘疾歧視

15. 殘疾歧視之釋義

- 15.1 根據《殘疾歧視條例》，**殘疾**是指身體或心智機能的全部或局部喪失；全部或局部失去其身體任何部分；其體內存在引致疾病的有機體；身體部份機能失常、畸形或缺陷，或影響對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病、學習困難。

15.2 殘疾亦不單指現存的殘疾，更包括曾經存在的、將來可能存在的或被認為存在的殘疾。

15.3 殘疾歧視分為兩種——直接歧視及間接歧視。直接歧視是指在類似的情況下，殘疾人士因其殘疾或其有聯繫的人的殘疾而受到較非殘疾的人士為差的待遇。「有聯繫的人」指配偶或親屬，或在業務、體育或消閒活動上與殘疾人士有關係的另一人等。

間接歧視是指向所有人一律施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要加上該等條件或要求，而這樣做亦對殘疾人士做成不利。

16. 殘疾歧視之例子

- 僱主解僱精神病康復者，因為他認為該精神病康復者的殘疾會復發。
- 教育機構以殘疾為由拒絕錄取或開除學生。

17. 例外情況之例子

在以下情況，即使僱主因求職者或僱員的殘疾解僱相關僱員，或拒絕求職者的申請，也不屬違法：

- (i) 只有健全人士才符合該工作之真正職業資格；
- (ii) 該人士不能執行工作的固有要求；
- (iii) 為了協助該人士執行工作的固有要求，僱主需要提供相關設施或服務，而這將為僱主帶來不合情理的困難。

更多有關例外情況的資訊可在平等機會委員會的網站查閱（www.eoc.org.hk）。在考慮例外情況是否適用時，管理層應仔細審視所有相關因素，並準備好對其決定提供證據。如有疑問，應向法律顧問尋求建議。

18. 殘疾騷擾之釋義

如某人因另一人的殘疾或與他／她有聯繫的人的殘疾而向該人作出不受歡迎的行為，而一位合理的人也會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或驚嚇。「有聯繫的人」指配偶或親屬，或在業務、體育或消閒活動上與該人有關係的另一人等。例如針對某人的殘疾出言侮辱或說冒犯的笑話。根據《殘疾歧視條例》，騷擾殘疾人士是違法的。

另外，共同工作場所內的場所使用者，對亦屬場所使用者的人作出殘疾騷擾，即使兩者沒有僱傭關係或類似僱傭關係，亦屬違法。「場所使用者」指在同一工作場所工作的人，包括僱主、僱員、合約工作者、主事人、佣金經紀人、合夥人、實習人員及義工。

有時，一個人可能會拿另一人來開玩笑，而沒有騷擾的意圖。然而，在考慮有關殘疾騷擾的責任時，意圖並不是相關因素。即使單一事件亦有可能構成殘疾

騷擾。在決定一項行為是否構成殘疾騷擾時，所有紀錄及該事件的每項細節俱在考慮之列。

19. 殘疾騷擾之例子

- 因殘疾為由出言詆毀或侮辱，例如對殘疾人士作出冒犯或無禮的稱呼；
- 展示標語或其他對殘疾人士屬冒犯的物品；
- 針對某人的殘疾說笑話、嘲諷或嘲笑。

20. 殘疾中傷之釋義

殘疾中傷指任何人藉公開活動煽動對殘疾人士的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷。

嚴重殘疾中傷乃屬刑事罪行，指於上述公開活動裡，進行包括威脅對該殘疾人士或某類殘疾人士成員的身體或其處所或財產加以損害，或煽動他人對其採取以上行動的行為。

21. 殘疾中傷之例子

如有人公開地說殘疾人士是沒有用兼且是社會的負累，這便可能會構成殘疾中傷。

第三部分

家庭崗位歧視

22. 家庭崗位歧視之釋義

「**家庭崗位**」是指一個人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。**血緣關係**類別可包括：父母、兄弟姊妹、兒女、（外）祖父母、（外）孫、姨母、姑母、叔伯、舅父及堂（表）兄弟姊妹、姪、姪女、甥及甥女等。**婚姻關係**則指合法夫妻。**姻親關係**是指因婚姻而產生的關係，例如包括家姑、家翁、岳母、岳父等。

歧視分為兩種——直接歧視及間接歧視。

直接歧視是指某人基於其家庭崗位而受到的待遇比另一人差，二人面對的情況雖然相同或無重大分別，但後者並無任何家庭崗位。

間接歧視是指向所有人一律施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要加上該等條件或要求，而該做法亦對有家庭崗位的人士不利。

23. 家庭崗位歧視之例子

- 育有新生嬰兒的僱員在未經其同意下，被僱主調配到較低級的職位，因為僱主認為育有嬰兒的女性不願意到海外出差。
- 為了完成某重大的項目，公司堅持要求所有員工超時工作。然而，一名失婚人仕因為要負起照顧年幼孩子的責任而不能遵守這項條件，該公司後來解僱了他。投訴人因為身為單親爸爸才不能遵守該項條件，他因而感到受屈。假如公司不能解釋為何每名員工都必須遵守該項條件，便可能是基於家庭崗位的間接歧視個案。

24. 例外情況之例子

如果僱主發現僱員或求職者的配偶在另一間公司擔任類似職位，而僱主認為存在對其造成損害的勾結之可能，則可以解僱相關僱員，或拒絕求職者的申請，而不觸犯任何法例。

更多有關例外情況的資訊可在平等機會委員會的網站查閱（www.eoc.org.hk）。在考慮例外情況是否適用時，管理層應仔細審視所有相關因素，並準備好支持其決定的證據。如有疑問，應向法律顧問尋求建議。

第四部分

種族歧視

25. 種族歧視之釋義

《種族歧視條例》訂明，「**種族**」是指個人的種族、膚色、世系、民族或人種。一般而言，種族歧視是指基於他人的種族而給予該人較差的待遇。

種族歧視分為兩種：直接歧視及間接歧視

直接歧視指在相類似的情況下，任何人因某人或與其有聯繫者之種族而給予該人較差的待遇。「有聯繫者」的例子包括該人的配偶或親屬，或有業務、體育或消閒關係的人。基於某人的種族而將該人與其他人隔離亦屬直接歧視。

間接歧視指假如向所有種族的人實施相同的要求(規則、政策、措施、準則或程序) 或條件，而這些要求或條件未能得到與種族無關的理據支持，並由於 (i) 某種族群體能符合該要求或條件的人數比例遠較其他種族群體的人數比例為少，及／或 (ii) 一名屬於該種族群體的人士因未能符合該要求或條件而受到不利的對待，則該要求或條件對一個特定群體存有不公平的影響。

26. 種族歧視之例子

一名能說流利廣東話及取了中文名字的南亞裔人士，透過電話申請做營業員職位，並獲邀面試。當他出席面試時，由於他的外表顯示他是南亞裔，負責人訛

稱已聘用了其他人而拒絕讓他面試。假如另一個不是南亞裔的人沒有被拒絕面試，這便是基於種族而給予的較差待遇，是《種族歧視條例》之下的違法行為。

27. 例外情況之例子

不准僱員或學生戴頭巾可能對不能遵從此規定的某些少數族裔構成間接歧視，因為某些少數族裔相信若不獲准戴頭巾的話便會失去其個人身份。可是，若這規定是因為僱員或學生在維修工場、工地或職業訓練班中須配戴安全帽，且以防止他們受傷為由，則不會構成歧視。

更多有關例外情況的資訊可在平等機會委員會的網站查閱（www.eoc.org.hk）。在考慮例外情況是否適用時，管理層應仔細審視所有相關因素，並準備好對其決定提供證據。如有疑問，應向法律顧問尋求建議。

28. 種族騷擾之釋義

種族騷擾指任何人基於另一人或其有聯繫者的種族、膚色、世系、民族或人種，而作出不受歡迎的行徑（可包括口頭或書面陳述），而在有關情況下，一名合理的人士在顧及所有情況後，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇，作出該行徑的人即屬對該另一人作出騷擾。

種族騷擾亦包括任何人基於另一人的種族或其有聯繫者的種族而自行或聯同其他人作出某行徑，而該行徑造成對該人屬有敵意或具威嚇性的環境。

有時，一個人可能會拿另一人來開玩笑，而沒有騷擾的意圖。然而，在考慮有關種族騷擾的責任時，意圖並不是相關因素。即使單一事件亦有可能構成種族騷擾。在決定一項行為是否構成種族騷擾時，所有紀錄及該事件的每項細節俱在考慮之列。

根據《種族歧視條例》，共同工作場所內的場所使用者，對亦屬場所使用者的人作出種族騷擾，即使兩者沒有僱傭關係或類似僱傭關係，亦屬違法。「場所使用者」指在同一工作場所工作的人，包括僱主、僱員、合約工作者、主事人、佣金經紀人、合夥人、實習人員及義工。

29. 種族騷擾之例子

使用令某種族群體的人感到受冒犯或無禮對待的稱呼，或與某種族群體的人對話時，基於其種族而使用貶低或冒犯的口吻，都可能構成種族騷擾。

30. 種族中傷之釋義

種族中傷是指藉公開活動煽動大眾對某種族的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷的行為。

嚴重種族中傷乃屬刑事罪行，指於上述公開活動，進行包括威脅對某種族人士或某類種族人士成員的身體或其處所或財產加以損害，或煽動他人對其採取以上行動。

第五部分

使人受害

四條反歧視法例均禁止使人受害。

31. 使人受害之釋義

使人受害是一種直接歧視。若某人因另一人就《反歧視法例》禁止的違法行為而作出行動，例如提出投訴、在投訴中擔任證人或支持者或採取法律行動等，因而給予該另一人較差的待遇，即屬使人受害。

32. 使人受害之例子

一名員工投訴他／她的上司性騷擾。經調查後，有關的性騷擾並不成立。此後，該名上司對他／她處處刁難，最後更在沒有任何證據證明該員工的工作表現有問題的情況下，終止僱傭關係。

第六部分

處理投訴

員工作出的一切申訴將根據救世軍的「同工申訴」程序處理。

從外部收到的任何投訴將根據救世軍的「投訴處理」程序處理。

第七部分

員工的責任與權利

員工的責任

所有員工必須遵守本政策。

員工應該熟讀本政策，尊重他人的意願和感受，拒絕容忍任何被禁止的行為，並支持同事採取合理措施以阻止本政策所禁止的行為，並時刻保持警惕，以消除歧視。

為了預防禁止的行為，軍官、總監、經理和主管等應該：-

- 確保他們的團隊瞭解本政策；
- 為下屬樹立好榜樣，營造良好職場文化；

- 於合理時間內處理有關投訴;
- 仔細考慮對員工的要求或標準是否合理，並要視乎某些情況或須作彈性處理。

員工應該對其作出的任何違法行為承擔個人責任。此外，違反本政策的員工或會受到紀律處分，包括但不限於終止僱傭關係／服務。

員工的權利

任何被歧視／騷擾的人都有作出申訴之權利。他／她應寫下相關事件的細節（如日期、時間、地點、證人、當時人所說及所做的），並向救世軍作出投訴。相關投訴將根據第六部分提及的處理投訴政策處理。

更多有關作出申訴的資訊可在平等機會委員會的網站查閱（www.eoc.org.hk）。

如事件涉及刑事元素，投訴人可考慮向警方報案。

本政策乃依據於 2021 年 7 月 27 日的軍區管理議會的建議及審批，並在總指揮的指示下發佈。