

有關歧視的常見問題

Frequently asked questions about Discrimination

這些資料適用於英格蘭、威爾斯、蘇格蘭及北愛爾蘭

對於在工作時受到的性別歧視。我可以怎樣做？	2
對於在工作地方受到迫害，我可以怎樣做？	3
我的僱主可否強迫我在 60 歲時退休？	4
我是否需要告訴僱主我的年齡？	5
我是殘障人士 - 使用圖書館時我可以獲得協助嗎？	5
對於在工作地點受到的種族歧視。我可以怎樣做？	6
我是否可以由於宗教信仰而受到不公平對待？	7
我被取笑為同性戀者，我可以怎樣做？	8
在工作地點，殘障人士是否獲得特別保障？ (英格蘭、威爾斯和蘇格蘭)	9
在工作地點殘障人士是否獲得特別保障？ (北愛爾蘭)	10

對於在工作時受到的性別歧視。我可以怎樣做？

有法例針對性別歧視，以便同樣保護男性和女性。歧視可以來自多方面，可以是同事、部門主管、經理或僱主。

若你認為你受到的待遇比男性的較差，應盡快採取行動。首先要做的是與其他同事傾談，以知道他們是否受到類似的對待，或他們是否留意到你受到較不利的待遇。找出有沒有人願意支持你。如可能的話，嘗試私下與歧視你的人傾談，及要求他們停止歧視你，或警告他們你會作出正式投訴。你只可以在覺得安全的情況下才這樣做，並且最好是請一位同事或工會代表陪同你。

你應告訴你的經理發生了什麼事情。以書面說清楚並保存一份副本。根據法律，你的僱主有責任保護你免受性別歧視。若歧視或滋擾你的人是你的經理，應告訴機構內更高級的人員。

你亦應搜集證據。這可以包括寫下日記或記下任何事件的日期、時間和地點，並記錄當時的對話和行動，涉及的人士，當時是否有任何證人和發生在其他同事身上的類似事件等。寫下你認為受到比你較好待遇的人士的姓名和職位，或令你受到較不利待遇的條例詳情或政策，以及原因。

如果情況未有改善，若你是工會會員應與工會商談，或與人事部商談。他們也許能幫助你停止受到歧視。

如果以上方法都無效，你可能需要向僱主提出書面申訴。雖然法律有助於保護你，你需清楚如果你作出正式投訴，這可能會令你工作時更加難受。

若這仍無效，最終步驟可能是向僱傭審裁處提出申索。你可能需要首先向僱主作出書面申訴，這是有**嚴格時限**的，因此應及早尋求指導。

要提出性別歧視的申索，你是無須為僱主工作了任何指定時間的。如果你被解僱，你亦可以提出不公平解僱的索償。

你需要提出證明，因此搜集證據是非常重要的。你可以透過問卷程序要求僱主提供資料。這可能對你的個案有幫助。這程序有嚴格的時限，你需要尋求指導幫助你進行申索。

至於性別歧視的案件，僱傭審裁處可判的賠償額是不設上限的。

對於在工作地方受到迫害，我可以怎樣做？

當我投訴在工作地方被歧視後我受到迫害，我可以怎樣做？

若你曾投訴受到歧視，及認為你由於投訴而單獨受到與從事類似工作的其他人士不同的待遇 – 換句話說，由於投訴而受到「挑剔」，這是受到迫害。

分別在於歧視行為可能是基於年齡、殘障、種族、宗教、性別或性傾向，而迫害是由於其他問題引起的不公平待遇。由於曾投訴、堅持在工作上的法律權利或進行任何合法和在法律上是合理的行為，而受到不公平待遇可以是迫害。如果你曾經在一宗歧視投訴中支持一位同事而受到不公平對待，這亦構成迫害。

你可以循法律途徑提出受到迫害的投訴，但通常最好是首先與別人商談。迫害往往是很難明確地界定及證明的，但通常可以非正式形式很快將事情解決，而你在談判期間可以繼續獲得工資。

下一個步驟是向你的僱主申訴你的不滿。你須以書面提出申訴。若這未能解決問題，你可以向僱傭審裁處提出索償。向僱傭審裁處提出索償是有三個月的時限，由發生迫害的日期起計。

我的僱主可否強迫我在 60 歲時退休？

現在不再有任何正常退休年齡。

如果你的合約說明你需要在某個年齡退休，當你到達這個年齡時你的僱主必須有充分理由才能要你退休。若他們不能提供合理理由，這可能被視為年齡歧視及可能構成不公平解僱，你應該尋求進一步指導。

舉例來說，若你的工作需要大量體力，及僱主要求擔任這些工作的每一僱員都必須在年滿 60 歲時退休，他們必須提出充分理由來支持這項政策，否則這會屬於年齡歧視。如果他們能證明讓 60 歲以上人士繼續擔任這些工作將會對其業務構成實際的問題，那麼這可能並非年齡歧視。

但是，如果僱主已在 2011 年 4 月 5 日前採取步驟要你退休，及你已與僱主同意了一個終止工作的日期，那麼他們仍可以令你在 65 歲時退休。這是由於在該日期前你的僱主是可以遵照設定退休程序 (Default Retirement Procedure)，強逼僱員在 65 歲時退休的。這個程序已不再適用於任何於 2011 年 4 月 6 日當天或之後作退休計劃的人士。

如果你認為自己可能被逼退休及你是工會會員，你應與工會商談怎樣與僱主商討，或與一位有經驗的顧問商談。

我是否需要告訴僱主我的年齡？

我剛申請了一份工作，而表格上有詢問我的出生日期。我是否需要填上這日期？我恐怕如果公司知道我的年齡，他們未必會考慮我的申請。

雖然有法例禁止年齡歧視，但卻無法阻止公司要求你在申請表格上填上出生日期。不過，如果你的申請不成功，而你認為這是與你的年齡有關的話，你可以用他們要求你申報年齡這事實來證明這可能是年齡歧視，而這是違法的。你也許能申索賠償。

在英格蘭、威爾斯和蘇格蘭，如果你曾受到歧視，你可以致電 **EASS** 歧視輔助熱線尋求協助。

我是殘障人士 - 使用圖書館時我可以獲得協助嗎？

服務供應者不為殘障人士提供服務是違法的，這會包括使他們無法拿到圖書在內。

對於在工作地點受到種族歧視。我可以怎樣做？

有法例針對基於種族理由進行的歧視。種族理由包括膚色、種族、國籍及原籍族裔和民族。歧視可以來自多方面，可以是同事、部門主管、經理或僱主。受害者毋須證明該歧視是蓄意的 – 只要事實上曾經有歧視發生，便足以採取行動。

若你感到僱主不公平對待你，你可以採取多個步驟。若你認為你由於你的膚色、種族、國籍及原籍族裔和民族而受到比其他同事較差的待遇，應盡快採取行動。首先要做的是與其他同事傾談，以知道他們是否受到類似的對待。你亦應問同事們是否留意到你受到較不利的待遇。找出有沒有人願意支持你。如可能的話，嘗試私下與歧視你的人傾談，及要求他們停止歧視你，或警告他們你會作出正式投訴。你只可以在覺得安全的情況下才這樣做，並且最好是請一位同事或工會代表陪同你。

你應告訴你的經理發生了什麼事情。以書面說清楚並保存一份副本。根據法律，你的僱主有責任保護你免受種族歧視。若歧視或滋擾你的人是你的經理，應告訴機構內更高級的人員。

你亦應搜集證據。這可以包括寫下日記或記下任何事件的日期、時間和地點，並記錄當時的對話和行動，涉及的人士，當時是否有任何證人和發生在其他同事身上的類似事件等。寫下你認為受到比你較好待遇的人士的姓名和職位，或令你受到較不利待遇的條例詳情或政策，以及原因。

如果情況未有改善，若你是工會會員應與工會商談，或與人事部商談。他們也許能幫助你停止受到歧視。

如果以上方法都無效，你可能需要向僱主提出書面申訴。雖然法律可以幫助保護你，你需清楚如果你作出正式投訴，這可能會令你工作時更加難受。

若這仍無效，最終步驟可能是向僱傭審裁處提出種族歧視的申索。你可能需要首先向僱主作出書面申訴，這是有**嚴格時限**的，因此應及早尋求指導。

要提出種族歧視的申索，你是無須為僱主工作了任何指定時間的。如果你被解僱，你亦可以提出不公平解僱的索償。

你需要提出證明，因此搜集證據是非常重要的。你可以透過問卷程序要求僱主提供資料。這可能對你的個案有幫助。這程序有嚴格的時限，你需要尋求指導幫助你進行申索。

我是否可以由於宗教信仰而受到不公平對待？

我是猶太教徒，在冬天我需要在星期五下午取假，以便可以在天黑前返到家中及為安息日作好準備。目前我的老闆樂意讓我這樣做，及在週內其他日子補時工作。不過，他正在考慮實行一項新的輪班制度，這意味著我不能再這樣做。他可以這樣做嗎？

由於任何員工的宗教或信仰而對他/她歧視是不合法的。因此，若你的僱主實行新的輪班制度，使你由於宗教原因而會有困難，你可能是基於宗教理由而成為間接歧視的受害者。你的僱主須證明實在為甚麼必須要你在星期五下午工作。如果他不能證明沒有其他合理方法去重新安排你的工作，他對你的行為便可能構成基於宗教理由的歧視。

在英格蘭、威爾斯和蘇格蘭，如果你曾受到歧視，你可以致電 **EASS** 歧視輔助熱線尋求協助。

我被取笑為同性戀者。我可以怎樣做？

由於同事們認為我是同性戀者，在工作時他們用花名挖苦和取笑我。我已向上司談及此事，但他沒有採取任何行動，並說他們只是開玩笑，及我不應那麼認真。我可以怎樣做？

在工作地方做出這種使別人不安的行為，是可以構成滋擾的。僱主要為其僱員的行為負責，同時個別僱員亦要為他們對待同事們的行為負責。如果你受到滋擾，你的僱主可能需負責，除非他們能夠證明已採取了一切可能的步驟去防止滋擾發生。若由於以為某員工是男/女同性戀者、雙性戀者或異性戀者而歧視或滋擾他們是違法的，不論該員工確實是男/女同性戀者、雙性戀者或異性戀者與否。

由於你的上司拒絕認真地處理你的憂慮，你可以向他申訴你的不滿。若你決定向僱傭審裁處提出索償，你可能需要首先以書面向僱主提出申訴才可以這樣做。如果你認為由於你的性傾向而受到歧視，請聯絡平等及人權專署，網址 www.equalityhumanrights.com

在工作地點殘障人士是否獲得特別保障？(英格蘭、威爾斯及蘇格蘭)

2010 年平等法令 (The Equality Act 2010) 使僱主基於殘障理由進行歧視成為非法的行為。這適用於招聘、僱用條件及條款、升職及被選遣散或解僱等。有些要點是要緊記的：

- 直接歧視是違法的
- 若僱主有充份的合理理由支持，他們有時可以給予殘障僱員較不利的待遇。例如，僱主有合理理由拒絕讓一名有嚴重背痛的人擔任安裝地毯的工作，因為他們無法進行該份職位的必要工作。
- 若僱主未有為你的殘障作出‘合理的調整’，這是歧視的行為。
- 歧視可以由於某人的殘障而產生。例如，有一名員工被編排在晚間值班。她由於腎衰竭而每晚需要洗腎。若要她在晚上當值將會構成不公平待遇，及除非她的僱主能有合理理由支持，否則這會是違法的。
- 若僱主或任何與你一起工作的人由於你的殘障而滋擾你，例如用花名挖苦和嘲笑你的殘障，這是違法的行為
- 若僱主由於你曾根據殘障歧視法令採取行動，或協助他人採取行動而迫害你，這是違法的行為。

在英格蘭、威爾斯和蘇格蘭，如果你曾受到歧視，你可以致電 **EASS** 歧視輔助熱線尋求協助。

在工作地點殘障人士是否獲得特別保障? (北愛爾蘭)

殘障歧視法令 (The Disability Discrimination Act) 使僱主基於殘障理由進行歧視成為非法的行為。這適用於招聘、僱用條件及條款、升職及被選遣散或解僱等。有些要點是要緊記的：

- 直接歧視是違法的
- 若僱主有充份的合理理由支持，他們有時可以給予殘障僱員較不利的待遇。例如，僱主有合理理由拒絕讓一名有嚴重背痛的人擔任安裝地毯的工作，因為他們無法進行該份職位的必要工作。
- 若僱主未有為你的殘障作出‘合理的調整’，這是歧視的行為。
- 若僱主或任何與你一起工作的人由於你的殘障而滋擾你，例如用花名挖苦和嘲笑你的殘障，這是違法的行為
- 若僱主由於你曾根據殘障歧視法令採取行動，或協助他人採取行動而迫害你，這是違法的行為。