

目錄

國務部長 Barbara Roche 的序言	4
------------------------	---

關於本書 ...	7
----------	---

本書有什麼作用？
你需要閱讀本書嗎？
你需要提出自己的看法嗎？
是否已有法規草案？

1. 簡明指引

為什麼要修改法律？	10
如何修訂法律？	
修訂後的法律何時生效？	
成本及利益如何呢？	

2. 我們的立法提議

法律如何起作用	17
---------	----

歧視的後果
主要概念
法律的實施
做法上的不同
主要修訂內容

關鍵概念及主題

產生歧視的新基礎	21
涵蓋哪些人？	
直接歧視	
間接歧視	
騷擾	
就職要求	
正面行動	
前僱主的歧視行為	
投訴	

一些具體問題

種族	41
性取向	
宗教及信仰	
殘障	
年齡	
性別歧視	

管制有什麼好處？ 57

降低歧視帶來的成本
多元化對工商業的利益
管制所帶來的成本

3. 促進平等

建議及指導 65

性取向及宗教
提高認識
書面指引
實際指導

新的平等機制 70

4. 如何發表意見

如何回應本書提出的問題？	72
可否索取法規的複本？	
本書是否有其他格式的版本？	
如果我不明白本書裡面的內容應怎麼做？	
索取更多的文件	

附錄

A	僱主現在能做些什麼？	75
B	如何獲得更多的指導？	77
C	名詞解釋	81

序言



我們需要的是一個能使每個人都有機會發揮其才能和潛能的社會。我們也需要一個能充分利用我們所掌握的知識、技能和經驗的經濟體。解決歧視問題對於實現這些目標具有舉足輕重的意義。正是爲了這一原因，我們在商議一個防範歧視的全歐洲通用基本架構的過程中扮演了積極的角色。現在我們需要將其付諸實施。

去年，我們在兩份諮詢文件裡確定了立法重點。這兩份文件是：《邁向一個包容的社會》（關於殘障）和《邁向一個平等與多元化的社會》（關於種族、殘障、性取向、宗教和年齡）。對此反響十分踴躍：總共收到 1050 多份回饋意見。總體來說，你們是支持我們的提議的，尤其是我們在可行條件下使平等立法更具一致性的目標。你們也非常希望我們對歧視如何影響特殊人群的不同方式加以考慮。的確，許多意見裡都提出了具體的觀點，這些觀點幫助了我與 Maria Eagle 和 Lord Filkin 今天所公佈的法例草案的擬定。這份文件確定了所提議之法案的主要特點，並就一些提議徵求你們的進一步看法。

鑒於不公平的歧視可對人們的生活造成嚴重破壞，我們正在擬定適用於新領域的權益。我們將制定法律的基本要求以確保人們不再由於偏見而被拒之於就業大門之外；確保能及時有效地對付騷擾；確保每個人（無論其背景如何）都能平等地擁有培訓和晉升的機會。我們尤其要使僱主認識到，員工是他們的最寶貴的資源，必須公平地對待員工，真正做到不偏不倚。

事實證明，平等對待員工能給工商業帶來巨大的利益。然而，對於平等尚存在著大量的誤解。實際上，解決好歧視問題有助於吸引、激勵和留住員工。這有助於僱主善用員工的技能和經驗，使員工隊伍更趨向多元化，獲得更多的新創意、開拓更廣闊的市場。總之，公平的待遇與生產力是相輔相成的。

最好的僱主已認識到這一點。他們已經從平等對待員工的政策當中直接獲得了切實的利益。我們要使用這樣的證據去提倡與支持一個更為廣泛的文化上的改變。在短期內，使其他僱主更快地達到可接受的標準，這同樣是至為重要的。達到這一要求需具備：

- **明確的工作重點。**落實我們在全歐洲商定的架構將是我們在本屆國會執政期內促進平等工作的重點，這與我們履行關於擴大殘障人士權益及機會的競選宣言中的承諾是齊頭並進的。
- **切實可行的法律。**總體來說，我們的提議會使法規更具一致性，從而使個人和僱主更容易理解他們的權利和義務。
- **心中有數的準備工作。**在腳踏實地的指導思想支持下分步驟地加以落實，這能確保公司有充足的時間去做好準備，並確保有關人員理解他們的權利。

這份文件是上述過程中的一部分。除了概括說明我們的主要提議之外，文件還提供了一些指引實例 — 關於這些實例我們歡迎你發表意見。同時，文件指明了一系列能夠直接幫助解釋法律並隨時解決所出現之問題的其他服務。

立法只是實現目標的手段。文化的改變很大程度上還取決於我們提高認識、宣傳平等之利益的能力。政府將以身作則，但其他人士同樣能起重要的作用。為此，我今天還發表了題為《平等與多元化：使其成為現實》的另外一篇諮文。該諮文審視了什麼樣的平等法律機制才有助於將來使每個

人都能擁有平等的機會、受到平等的待遇，並且就一系列可供採用的方案徵求關於這些機制之結構方面的意見。

這些是意義重大的新進展。我們期盼著能夠聽取你的意見。

A handwritten signature in black ink, reading "Barbara Roche". The signature is written in a cursive, flowing style.

BARBARA ROCHE

Minister for Women

Office of the Deputy Prime Minister

副首相事務部婦女事務國務部長

關於這本書 ...

本書有什麼作用？

本書摘要說明我們修改現有平等法規的計劃（關於性別、種族和殘障），以及引入新的法律（關於性取向、宗教和年齡）。這本書是特意為在過往二年裡參與諮詢的人士而寫的。但本書並不假設讀者已有法律知識，對於使用平等法規及從中受益的其他人也是適用的。

第 1 部分同時也是提議的簡明指引。所有這些都是我們承諾的一部分，即確保你能及時在新的法律開始實行之前得到關於修改法律之影響方面的準確、易得資訊。

你需要閱讀本書嗎？

如果你有工作或正在找工作，你聘用其他人或打算聘用；或者你在工作現場、在私營公司或在持續教育或高等教育機構內提供培訓，你就需要知道關於平等的法律修改事宜。平等法規也適用於專業或貿易機構，並適用於與具體工作或行業相關標準的制定及監管機構。當然，律師、僱傭仲裁法庭的非專業成員以及大量諮詢服務人士都會密切關注新的法律。

你需要提出自己的看法嗎？

我們已經就很多立法原則問題進行了諮詢。但仍有不少重要問題想徵求你的看法。這些問題都標有如下標記：

?

是否已有法規草案？

已有。我們重點列出了本書中的資訊，確保這些資訊可供最大範圍的讀者使用。這份文件概括說明了我們的提議，並就我們最需要獲得訊息的問題徵求你的意見。我們當然也歡迎針對法規草案的意見。

法規的複本，連同解釋性說明，將寄送大約 1000 家組織與機構，包括所有參與最近的平等立法諮詢活動的機構。本書第 4 部分告訴你如何能獲得一份法規的複本，第 72 頁上有“如何發表意見”的說明。諮詢活動將於 2003 年 1 月 24 日結束。

第 1 部分

簡明指引

簡明指引

爲什麼要修改法律？

1. 在過去的兩年裡，英國和其他歐盟國家已確立了防範六個方面不公平歧視的通用架構：性別、種族、殘障、性取向、宗教和年齡。我們在商議這一架構過程中扮演了主導角色並且致力於該架構在英國的實施。
2. 該架構由如下三個指令構成：
 - 2000 年種族指令（Race Directive (2000)）是範圍最廣泛的指令。該指令禁止在僱傭與培訓、物品與服務（包括住房）的提供、教育與社會保障諸方面的種族歧視。
 - 2000 年僱傭指令（Employment Directive (2000)）僅涵蓋僱傭和職業培訓兩個方面。該指令禁止基於性取向、宗教、殘障和年齡的歧視。
 - 1975 年平等待遇指令（Equal Treatment Directive (1975)）禁止僱傭與職業培訓領域裡的性別歧視。該指令的修訂版於 2002 年 9 月 23 日發行。

如何修訂法律？

3. 在英國，我們已經制定了保護人們免受以性別、種族和殘障爲理由的歧視的法例：《性別歧視法》（SDA）和《平等薪酬法》（EPA）；《種族關係法》（RRA）和《殘障歧視法》（DDA）。我們需要對這些法例進行修訂，使其與歐洲法律一致，但我們的基本做法是不會改變的。

4. 我們將引入新的法律，將工作與培訓場所以性取向、宗教和年齡為理由的歧視定為非法行爲。這一立法將以《性別歧視法》（SDA）和《種族關係法》（RRA）所採用的做法為基礎。
5. 總體來說，我們的提議主旨是要使平等立法更具一致性、更容易實施。例如，我們將：
 - 針對所有主要概念，在適當的地方使用通用的字眼：直接歧視、間接歧視、騷擾和迫害他人。（在殘障立法方面，我們將保留處理大多數間接歧視事件的“合理調整”概念。）
 - 為僱主提供某種程度上的靈活性，使其能夠聘用有特殊特徵之員工，但他們必須能為自己的決定提出正當的理由。
 - 修改某些執法方法，以便能更快地處理投訴。
 - 減少現有法律裡的例外，從而使法律能夠更廣泛地適用於求職人士、已就業人士以及接受職業培訓的人士。
6. 在第 2 部分，我們用實例去解釋這些概念。我們還為已有法律知識的人士提供了補充資料。

修訂後的法律何時生效？

7. 新法例和修訂後的法律將在未來四年內逐步生效。具體時間見下一頁。簡言之，我們將：

- 只要可能，同時告訴你各部分立法的進展情況。我們希望確保每個對平等立法有興趣的人士理解修改法律所產生的綜合效應；
- 在履行我們在歐洲所作的承諾的同時，儘量給你充足的時間去做適應新法規的準備工作。

8. 關於具體立法領域，有不少需要引起重視的地方。

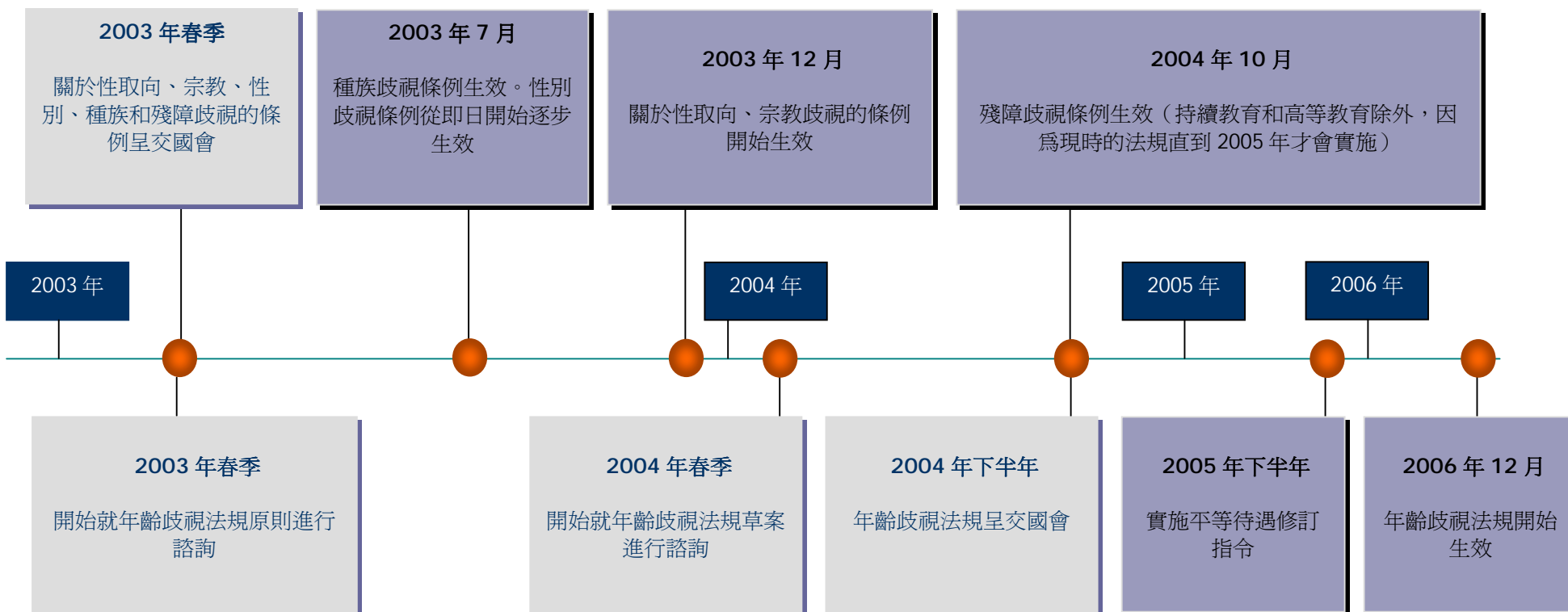
- 我們爲了徵求意見所發行的法規草案涵蓋種族、宗教與信仰、性取向、性別與殘障，但未涵蓋年齡。這是因爲處理年齡歧視問題涉及到新的、廣泛而複雜的問題。我們準備用四年的時間（即直到 2006 年 12 月）去確保充足的徵求意見和準備時間。本書只是第一步。它闡述了所有平等法規都將涉及的關鍵性概念。我們將在明年再次就年齡法規、法規的擬定和詳細條款之具體目標進行諮詢。
- 關於性別歧視，法規涵蓋了針對平等薪酬法例的有限修改，這些修改主要是爲了與歐洲法庭（European Court of Justice）的決定精神相符。在我們考慮了 2002 年 9 月 23 日發行的平等待遇修訂指令（Equal Treatment Amendment Directive）之後，可能需要對《性別歧視法》作出修改。爲此，我們還將徵求你的意見。
- 落實僱傭指令（Employment Directive）中的殘障條款對於實現我們 2001 年宣言中關於擴大殘障人士基本權利與機會的承諾來說等於邁出了重要的一步。一旦立法時間允許，我們就會作更多的工作。

- 採用制定條例的方法，我們能確保在 2003 年 7 月之前將種族指令（Race Directive）完全納入我們的法律。但由於種族指令範圍有限，其原則無法自動應用於由於膚色和國籍而引發的案例。因此，在適當的時候，我們打算糾正修訂後的《種族關係法》中的不一致之處。

成本及利益如何呢？

9. 我們已考慮過採用能取代制定進一步條例的其他方法。但最終還是認為，為了履行我們在歐洲作出的承諾，新的立法既是必要的也是正確的做法。
10. 事實證明，落實以平等原則為基礎的僱傭政策能為工商業和個人都帶來大量的利益。我們將鼓勵更多的僱主以最佳僱主為榜樣。於此同時，立法必須以制定可接受的標準為職能。我們對成本和利益的分析正反映了這一做法。
11. 總之，據我們計算所得，我們的計劃的利益超過成本。僱主在檢討他們落實員工招聘、晉升、培訓等政策方面所需承擔的成本是適度的。小商號將需承受一項大約 £40 的一次性成本。本書第 60 頁裡的列表記錄了更多的詳情。關於管制影響評估（Regulatory Impact Assessment）可查閱：www.dti.gov.uk/er/equality。

落實歐洲架構的時間表：2003-2006 年



第 2 部分

我們的立法提議

法律如何起作用

歧視的後果

12. 無論根據什麼去臆斷別人的需求、能力或潛力，不公平的歧視都能造成破壞性的影響。但引起歧視的程度以及歧視產生的方式在這六種“歧視類別”當中是不一樣的。
 - 有些特徵較為隱蔽。例如，由於性取向是個人隱私，所以工作場合對男性或女性同性戀者的歧視多半以就職之後遇到騷擾的形式出現，而非就業面試時受到不公平的拒絕。有些殘障人士的病癥不一定隨即可見，例如癲癇或精神方面的疾病。
 - 基於對某些宗教信仰有偏見的歧視可對具體的社區造成影響。而年齡歧視則涉及到我們的每個人和人生過程中的任何階段。
 - 有些特徵是直截了當的：例如，某人是男性還是女性一看便知。而其他特徵則不那麼容易歸類，因此也較難觀察，例如：混血族裔的後代，或某些殘障的性質和嚴重性。
 - 有時候需要改變物理環境才能克服殘障人士所面臨的不利處境。其他歧視類別則不是這樣。

主要概念

13. 儘管有這些不同，現有的平等立法已有大量共同點。泛泛來說，法律不允許下述四類行爲：直接歧視、間接歧視、騷擾和迫害他人。這些概念在後面第 28 至 51 條闡釋。
14. 法律的主旨是要確保人們的平等機會。某人若工作能力不如另一人，僱主當然可以決定不聘用或不晉升工作能力較差者。（若是殘障人士，則可能需要根據法律規定在考慮了“合理調整”因素之後再作比較。）
15. 最後，也有爲數不多的情形，即由於人們都有各自不同的特徵，因而能合理合法地對不同人士實行不同的對待。這種情形稱作就職需要。在某些情況下，僱主也可以採取“正面行動”去補償特殊人群在申請工作時或在工作場所遇到的不利處境。

法律的實施

16. 認爲自己受到非法歧視者有投訴的權利。僱傭領域及工作場所培訓過程中的歧視案例大多數由僱傭仲裁法庭受理。其他諸如提供物品與服務方面的案例則由郡法庭（County Court 或 Sheriff Court）受理。若證明某人或某公司有非法歧視行爲，仲裁法庭或郡法庭可作出賠償裁決（例如補償收入損失）。
17. 英國已成立了三個旨在促進性別、種族和殘障平等的機構：平等機會委員會（Equal Opportunities Commission）、種族平等委員會（Commission for Racial Equality）以及殘障人士權利委員會（Disability Rights Commission）。各委員會除了向個人和僱主提供實際建議和指導之外，還具有執法職能。他們通常在判例案件中向一些提出歧視投訴的個人提供法律指導與支持。他們還有權進行正式調查、發出禁止歧視的警告信，必要時可要求法庭下達禁止繼續歧視的禁制令。

做法上的不同

18. 考慮到各種歧視的不同發生方式，必然需要有針對不同歧視類別的立法。例如：
- 雖然《性別歧視法》和《種族關係法》對所有不同種族或性別的人都具有保護作用，但《殘障歧視法》只能保護那些有殘障的人士。
 - 《性別歧視法》和《種族關係法》規定，可以要求僱主作出為何提出使特定人群處於不利處境之條件和要求的陳述。相反，《殘障歧視法》則是要求僱主對於嚴重不利於某個具體殘障人士的安排或工作場所作出“合理調整”。這種不同的做法反映了不同殘障人士所面臨的大量障礙。
 - 以不同於男性員工的不良待遇對待懷孕的女性員工，這是性別歧視的具體表現。

主要修改內容

19. 以下數頁根據目前的諮詢結果闡釋了我們所提議對平等立法作出的主要修改內容。簡言之，

- 對於在可行條件下確保法規包含相同基本概念和一致方法的支持是強烈的。以下數頁包含了不少實例。
- 許多人還指出，若想使法規生效，就需有一定的彈性。以下數頁闡釋了出現例外時法規將如何在實踐中加以應用。

產生歧視的新基礎

我們將引入新的法律將以性取向、宗教和年齡為理由的歧視定位非法行為。

這有什麼實際意義

20. 正在找工作、已有工作以及接受培訓的人士將首次有權對以性取向、宗教或信仰、年齡為理由的不公平歧視行為提出投訴。與現有法律一樣，這些新的法律將把直接歧視、間接歧視、騷擾以及迫害他人的行為定為非法行為。這種一致的做法應能幫助僱主制定新的規章。透過盡快消除不公平的歧視，勢必能使工商業獲得更加多元化和更有工作熱情的員工隊伍、更容易保留員工的好處。

法律如何起作用

21. 這方面的立法將需要三個獨立的法規。歐洲共同體法例（European Communities Act）使得政府能採用以法規取代議案的方式來履行在歐洲作出的承諾。新的法律將與《種族關係法》和《性別歧視法》非常相似。
22. 我們並不提議要涵蓋僱傭與培訓範疇之外的歧視：例如提供物品與服務領域。僱傭指令（Employment Directive）裡沒有這樣做的要求。引入新的僱傭法律其本身就是邁出了一大步，僱主和其他人士需要一定的時間來調整他們的政策與做法。我們將不斷檢討這一法規的效果。

關於年齡歧視的說明

23. 本書敘述的概念適用於所有歧視類別，包括年齡歧視。我們的宗旨是在整個平等立法範疇內採取一致的做法。我們將在 2003 年具體徵求你對年齡歧視法規方面的詳細看法。

涵蓋哪些人士？

所有平等法規一般都適用於求職、已就業或正在接受培訓的人士。

這有什麼實際意義

24. 我們希望在可行的情況下儘量使更多的僱主和就業人士從防範歧視的法規裡獲益。現有法律已經對僱傭有了通用定義，我們在關於性取向、宗教和年齡歧視的新法例裡也將採用該定義。這意味著，平等法律將適用於僱員（包括為中介機構工作的人員和臨時工）並在許多情況下包括自僱人員。無薪酬的義務工作不在其列。
25. 我們將取消《殘障歧視法》中的“小公司豁免”規定。這意味著，在小公司（員工總數少於 15 人）工作的殘障人士，或向小公司求職的人士將會受到防範歧視的保護。
26. 我們將確保所有平等立法普遍適用於警察、商業合夥人、小企業、律師、倡導組織等機構與個人。《殘障歧視法》先前未曾涵蓋上述類別中的任何一項。
27. 關於性取向、宗教和年齡的新法例將涵蓋由僱主、私營培訓公司、持續教育學院和高等教育機構提供的職業培訓。這些規定將與《性別歧視法》和《種族關係法》中的規定相符。

直接歧視

我們將在整個平等立法範疇內採取對付直接歧視的一致做法。

這有什麼實際意義

28. 直接歧視是指所作出的決定基於不正當的理由（例如種族偏見）而不是基於某人是否勝任某個職位。例如：

- 根據婦女不適合做銷售工作這種先入之見，選派男性而非女性去銷售部工作。
- 純粹是由於某人有殘障，即便該人士符合招聘要求也拒絕面試。

29. 性別與種族法規已經將這類做法定為非法行為，實際上，殘障法規也是這樣規定的。只要可行，關於性取向、宗教以及年齡的法律條文也將儘量以同樣的原則去草擬。一致的做法會使法律對每個人都是一視同仁的，對於相信自己起碼在兩個方面受到不公平對待的人士來說尤其如此。

諮詢期間你們所發表的意見

30. 採取一致做法的提議獲得了壓倒性的支持。在 659 名填答問卷者當中，有 638 名表示同意這一提議（佔 97%）。

法律如何起作用

31. 《性別歧視法》和《種族關係法》規定，僱主若根據性別或種族而使求職者或員工受到比另一位其他條件相同的人較為不利的待遇，則該僱主的行為便屬直接歧視的違法行為。對等的定義將用於性取向和宗教歧視法律條文。
32. 《殘障歧視法》的定義涵蓋廣泛的不利待遇概念，其中有些可能是情有可原的。因此該法令規定，僱主可以就為何作出不聘用或僱用某位殘障人士的決定而說明其原由，即作了必要的合理調整之後認為該人士不具備擔任某職位的能力。我們提議保留這種做法，因為這樣做一般能夠達到防範直接歧視的目的。但我們將對《殘障歧視法》作出輕微但重要的修改，以確保僱主不可能對純粹由於殘障、無視某人任職或接受培訓的能力而作出的歧視性決定進行辯解。
33. 依照僱傭指令（Employment Directive），我們可以允許僱主更大的彈性去聘用某個年齡段的人士：例如某職位需要就職者接受相當長時間的培訓，或意圖是要保護或融合屬於特殊群體的人士。我們將在 2003 年具體徵求你對這種彈性的程度以及對其他問題的詳細意見。
34. 雖然僱主一般都無法對直接歧視進行辯護，但他們可以辨明某職位的確需要聘用特定的種族背景、性別、殘障、性取向、宗教或年齡的人士。（你可以參考本書第 52 條裡關於這些有限情形的更詳細說明。）

間接歧視

我們將在整個平等立法範疇內採取對付間接歧視的一致做法。

這有什麼實際意義

35. 間接歧視是指某項政策或做法適用於所有人但卻無正當理由地使某個群體（例如婦女）處於不利處境。間接歧視通常是因疏忽而造成的。例如：

Sara 是一名穆斯林女性，她佩帶傳統的穆斯林頭巾去當地的超級市場上班。她已完全符合晉升至督導職務的條件，該職務涉及到管理顧客服務台的職能。但這間超市有規定，凡與公眾打交道的員工均不得佩帶帽子或頭巾。她的經理作過這樣的解釋，即所有督導人員必須以同樣的穿戴出現在公眾面前，以顯得和藹可親。但在追問過程中，這位經理承認，如果 Sara 在穿戴員工制服的基礎上佩帶她的頭巾，這並不會影響公司的形像。

某間上市公司只僱用會駕車的人士。這尤其不利於因為殘障而不能獲得駕駛執照的人士就業，因而構成間接歧視。

36. 在第一個例子裡，制服要求顯然是不偏不倚的，因為這對所有可能晉升至督導職務的人來說都是一視同仁的。但這一規定卻使信奉對衣著有特殊要求之宗教的人士特別不利。由於僱主無法證明這一做法屬情有可原，所以以此而拒絕她獲得晉升機會則構成間接歧視。類似的論據（以種族為理由）可適用於規定了不必要的外語條件招聘員工的公司。

37. 第二個例子裡的要求看上去也是不偏不倚的。可以透過調整來避開這一規定，例如允許該人士使用公共交通或為他重新分配輕微的駕車任務，兩種調整方法只要有一種是合理的便可。
38. 防範間接歧視的一致方法能使僱主（比方說）更容易識別並改變不公平的做法。對於相信自己起碼在兩個方面受到不公平對待的人士來說，法律更為直截了當。

諮詢期間你們所發表的意見

39. 你們是支持這種做法的。664 份答卷中只有 197（佔 30%）人傾向於對《種族關係法》作極少的修改，寧願讓《種族關係法》中關於間接歧視的定義與針對性取向、宗教和年齡的新法例不一致。大多數填答問卷者，即 467 人（佔 70%）傾向於採取一致做法。

法律如何起作用

40. 對於《性別歧視法》和《種族關係法》我們都將進行修訂，使間接歧視的判例與相應的指令相符。針對性取向、宗教和年齡的新法例將採取同樣的方法。
41. 新的法律將使判例類別更加明確。法律承認，使用詳細的統計計算數據來表明哪些是有關人群所面臨的不利境地的做法並非總是能做得到也總是必要的。儘管如此，仲裁法庭仍將需要考慮某項規定、標準或做法是否會給特殊人群造成不利的證據。

關於殘障和“合理調整”的說明

42. 《殘障歧視法》要求僱主必須作出合理調整來消除某些特定的殘障人士所面臨的嚴重不利處境。我們將堅持這種做法，因為這樣做符合僱傭指令的要求。但我們會明確說明僱主需要考慮他們的所有政策、做法和準則。少數情況下，將採用更接近防範其他歧視類別的做法。

騷擾

我們將明確指出平等立法是包含騷擾在內的。

這有什麼實際意義

43. 我們將明確規定，騷擾在所有平等立法範疇內都是非法的。例如：

John 是同性戀。你是根據他的工作能力僱用他的。但你的一名現有員工卻對他冷待無加。他的行為倒也不粗暴，也沒有出言不遜。但經常不斷地說要趕他“滾蛋”顯然對 John 產生了很惡劣的影響，也削弱了你們公司引以為豪的團隊精神。John 可以依據同事製造威脅性的氣氛而正式投訴。

44. 我們的做法可為僱主干涉或員工投訴提供一個明確的基礎。對騷擾所作的一致定義對於受到不止一種歧視的人士來說是很重要的。

諮詢期間你們所發表的意見

45. 你們支持這一做法。663 份答卷中有 420（佔 63%）人表示應當對種族、性取向、宗教、年齡及殘障作一致的定義。也有為數不少的少數人，即 243 人（佔 37%）不希望對《種族關係法》作任何修改。（現階段我們無法作出關於性別歧視的提議，因為這方面的商談仍在布魯塞爾繼續進行）。

法律如何起作用

46. 不可能簡單採納僱傭及種族指令（Employment and Race Directives）中的定義，一成不變地沿襲草擬定義。對於投訴者來說，這將比根據英國個例法所實行的判例案件略為嚴格，並可能導致現有權益的削弱。相反，我們提議，應當規定每個受到騷擾的投訴者需能表明：

- 要麼他們的尊嚴受到侵犯；
- 或者是他們處於受威脅、敵意、人格受辱、羞辱或粗暴的環境。

在仲裁法庭上，除了被投訴控告的肇事者會受到懲罰之外，僱主也可能需對未採取足夠的防範騷擾措施負責。

47. 諮詢期間許多人贊成仲裁法庭在裁定某種行為是否屬於騷擾時應以“合情合理”為準則。但關注也很多，特別是來自男、女同性戀群體的關注。他們認為，“合情合理者”的檢驗標準易於助長偏見而非向其挑戰。鑒於此原因，我們的立法將確保仲裁法庭在考慮投訴者觀點的同時亦考慮其他相關因素，例如被告的意圖。

關於性別歧視的說明

48. 2002年平等待遇修訂指令（Equal Treatment Amendment Directive 2002）指出，騷擾（“與某人性別有關的討厭行為”）和性騷擾（“帶有性色彩的任何形態的語言、非語言或形體上的令人討厭的行為，例如要求性愛”）都必須被視作歧視行為。該指令明確指出：“某人對騷擾行為的拒絕或屈從不能被視為作出對該人有影響之決定的基礎。”

49. 雖然英國的判例案件早已確定性騷擾可構成性別歧視，但與《種族關係法》和《殘障歧視法》一樣，《性別歧視法》尚未具體涉及騷擾問題。因此，我們提議修改《性別歧視法》，將兩種類型的騷擾以及基於員工對騷擾之反應而作的決定全都定為非法行為。

？ 你認為，用於性取向、宗教、種族、殘障以及基於性別而對歧視所作的定義是否同樣能有效地適用於性騷擾？

該定義可能未必涵蓋何種形態的性騷擾？

如何擴大該定義，以便使根據員工對騷擾之反應去作出決定的做法成為非法？

迫害他人

我們將在整個平等立法範疇內採取對付迫害他人的一致做法。

這有什麼實際意義

50. 迫害他人是指某人由於對歧視行為提出投訴而受到不公平對待。例如：

Peter 在印刷行業已有 20 年的工作經驗。幾年前，他支持過一名正式對高層管理者提出騷擾投訴的女同事。他被召見提供證據，投訴事實受到認可。但自那以後，他的事業發展似乎就終止不前了。早先，他經常聽到關於晉升面談的良好評論，但最近的五次申請都如石沉海底，而這些都是他完全能勝任的內部職位。有一次，他知道自己唯一的申請者。他懷疑自己是因為參與了投訴而受到迫害。

51. 防範迫害的一致方法能使僱主（比方說）更容易識別並改變不公平的做法。對於相信受到迫害的人士來說，法律更為直截了當。無論歧視的根源是什麼，他們都能得到同樣的保護。

就職需要

僱主能夠明確說明，某種職位的要求具備某種獨到的特徵。

這有什麼實際意義

52. 大多數職位對個人特徵（例如某人的宗教或種族）方面的要求是無關緊要的。但人們工作環境的差異很大，有時候，具備某種獨到的特徵是切實的要求。針對種族、殘障、宗教、年齡和性取向的立法必須具有承認這一點的彈性。

某醫院希望僱用一名牧師，以便能在需要的時候主持祈禱儀式、提供心靈安慰。起草職位說明時參考了一項調查所得結果。該項調查表明，大多數需要這項服務的病人都是基督教信奉者。在這種情況下，醫院所作的應聘者須信奉基督教的決定便屬針對該職位的真切要求。

53. 僱主可以針對某些職位只招聘女性或只招聘男性這類為數不多的情形在法規和判例案件裡都已有明文規定。如果某職位需要與其他人密切接觸，那麼只僱用男性或只僱用女性這樣的要求就是為保護隱私或維護莊重所需的正當要求。我們不打算對《性別歧視法》作任何修改。

諮詢期間你們所發表的意見

54. 在 654 份答卷中有 619（佔 95%）人同意在種族、性取向、宗教和年齡立法裡設立一項總條文，使僱主能在有限的合理情形下根據“真切的就職需要”僱用員工。只有 35 人（佔 5%）不同意這樣做。

法律如何起作用

55. 這些條文將嚴格地進行草擬。針對性取向、宗教、年齡、殘障和種族的立法將明確規定，就職要求必須是“真切的”。僱主不得利用這些條文去規避法律義務，例如以其他理由進行歧視。如果潛在的求職者相信某職位的招聘說明透過對某種獨有特徵的要求而具有歧視性，該求職者可照常投訴。然後由僱主向仲裁法庭證明所要求的特徵是否構成該職位所需的真切理由。

正面行動

我們會將正面行動概念擴大到性取向、宗教和年齡範疇。

這有什麼實際意義

56. 受工會聯盟（TUC）委託所進行的一次調查表明，多達 44% 的男、女同性戀和雙性戀者認為，他們由於性取向因素而受到過威脅或經歷過人身暴力攻擊。類似的證據表明，信仰特定的宗教以及某種年齡組別的人士在工作場所可面臨不利處境。
57. 我們相信，正面行動能夠帶來文化的改變。僱主能具備靈活性，去鼓勵工作場所處於不利境況的人士經由申請其他職位或接受專門培訓而獲益。

Simon 是某間投資銀行的人事經理。從一份意在幫助銀行處理應變的研究中，他得知大多數員工都有同樣的背景和生活方式；接受口頭調查的員工當中只有極少的男同性戀者認為自己某種程度上受到來自同事和管理人員的壓力。Simon 必須在勢均力敵的勞動力市場尋求爭奪新人才的方法，因為他相信有其他原因能表明銀行需要一個更加多元化的員工隊伍。銀行透過在同性戀讀者刊物上做招聘多種人才（包括高層管理人才）的大幅廣告的方法表明其意圖。

諮詢期間你們所發表的意見

58. 此提議獲得強有力的支持。616 份答卷中有 571 人（佔 93%）同意僱主應能在性取向、宗教和年齡方面採取與《種族關係法》中類似的正面行動。

法律如何起作用

59. 新法例中的正面行動條文將與《種族關係法》裡的內容十分相似。即便如此，員工隊伍中比例不足的概念仍不能像適用於種族那樣適用於性取向和宗教。對於這些問題，全國性的資料極少。此外，由於需要維護隱私而且這類問題也比較敏感，僱主未必能從員工那裡獲得訊息。的確，僱主能夠採取正面行動來對由於性取向和宗教而不是比例不足而處於不利境地的特殊人群進行補償。
60. 這些措施依然將局限於透過廣告以及為特殊人群提供針對他們所需的培訓去鼓勵更多的求職者。正面行動不會允許僱主對特殊人群實行按配額招聘或為其保留職位的做法。
61. 《殘障歧視法》與其他平等立法的不同之處在於前者僅能保護有殘障的人士，而無法保護無殘障者。因此，優待殘障人士已經是合法的做法。所以，已經不需要以同樣的方法針對殘障而採取正面行動措施。

前僱主的歧視行爲

我們將把與前僱主有明確聯繫的歧視行爲定位非法行爲。

這有什麼實際意義

62. 雖然源自前僱主的歧視行爲相對來說比較少見，但這卻具有深遠的後果，例如使人們不能在別處找到工作。我們將針對所有六個要素把這種歧視行爲定爲非法行爲。最常見的案例涉及基於歧視性理由提供歧視性的推薦信或拒絕提供推薦信。

Katherine 已爲某上市公司工作了 10 年，在她生下男嬰後決定要辭去自己的工作。她的經理對她的決定很不滿意，在她試圖在離家較近的地方找新的工作時，拒絕爲她寫推薦信。這使她陷入困境。Katherine 在該上市公司有良好的記錄。她相信自己是由於懷孕和產假而受到不公平對待。即便她已不再是該上市公司的僱員，她仍可以將此性別歧視案例提交仲裁法庭裁決。

法律如何起作用

63. 這種類型的歧視最容易發生於某人辭去工作後的數月之內。但原則上說，任何時候都會發生。提交案例時，投訴者需要表明歧視行爲與前僱傭關係之間有明確的聯繫。

Jane 五年前辭掉了她在某間會計行的工作。她與朋友在酒吧偶然遇到以前的會計行經理。他說了不少暗示性的言語，這些話要是在她仍然受僱於那間會計行時本可構成性騷擾。但是，他們現在只是兩名公眾相遇，這一騷擾與前僱傭關係之間並沒有聯繫，所以 Jane 就不能將此事作為性歧視案例予以提交。

投訴

僱傭範疇內的歧視案例由仲裁法庭採用同樣的程序受理。

這有什麼實際意義

64. 認為自己由於性別、種族或殘障而受到歧視的人士現時有三個月的時間提出投訴。投訴案例首先由僱傭仲裁法庭受理。毋庸置疑，針對工作場所發生的以性取向、宗教和年齡為理由的歧視行為所作的投訴亦應採取同樣的處理方法。

法律如何起作用

65. 向僱主（或向其他被告）提出問題有助於做好提交案例的準備工作。現已有可供個人填答的專用問卷。
66. 我們將確保提出殘障歧視投訴的人士在向仲裁法庭提交了投訴案例之後，有四個星期的時間去向僱主或其他被告送達問卷。針對其他歧視行為所允許的時間依然為三星期。額外的一星期時間有助於需要較長準備時間的殘障人士。有關人士依然可以在提交投訴之前填寫並寄回問卷。
67. 收到問卷的僱主必須在“合理期限之內”作出回答。盡早回應特別有助於確定是否需提交投訴案，或是否受理某項投訴。

68. 我們提議透過要求僱主及其他人必在八星期之內（除非有合理理由）作出回應的方法來精簡這一程序。否則，仲裁法庭便會作出反面推斷。這樣能讓回應投訴的人士感到一目了然，並能使歧視案例的處理過程更加緊湊。

? 我們已經針對殘障問題是否應採用這種做法徵求了你的意見。你是否同意對其他歧視行為也實行八星期的期限呢？

69. 我們還提議取消某些例外，使法律更為直截了當。由英格蘭律師、蘇格蘭的倡導者和他們的學生們提出的性別和種族歧視投訴現時在郡法庭（County Courts 或 Sheriff Courts）受理。我們提議改變這種做法，以便他們像其他職位的人士一樣也可以向仲裁法庭提交投訴。

? 我們已經針對殘障問題是否採用這種做法徵求了你的意見。你是否同意對其他歧視行為也採用這一做法呢？

70. 最後，我們將確保在僱傭和種族指令範圍內的所有歧視案例裡，提供證據的責任保持不變。投訴者若提出確鑿的證據來證明明確發生過歧視行為，下一步就需要由僱主或其他被告來證明他們的行為不具有歧視性。

種族

71. 在《邁向一個平等與多元化的社會》這本書裡，我們提議取消《1976 年種族關係法》裡的六個例外，因為這些例外似乎與平等待遇原則是背道而馳的。採用《1972 年歐洲共同體法例》能使我們迅速作出修改，並能滿足 2003 年 7 月這一最終期限。這意味著對《種族關係法》所作的大多數修改僅適用於以種族或少數族裔或原始國籍為理由的歧視。

針對非英國普通居民的僱傭與培訓

72. 《種族關係法》規定，下述僱傭過程中的歧視行為不屬於違法行為，即：為提供隨即在海外國家使用的技能培訓而僱用某個非英國居民。雖然大多數填答問卷者都同意取消此條款，但有些人還是認為如果能證明該例外對某些人有利，則應予以保留。這的確能用於提高在發展中國家使用的經驗和技能，但也可能被用來為不可取的歧視行為辯護。

? 這一條款應被取消嗎（因為它與以種族或少數族裔或原始國籍為理由的歧視有關）？我們歡迎你提出你的觀點。

慈善機構的僱傭

73. 我們建議取消《種族關係法》裡的空白例外，因為它允許為特定種族背景之人群提供服務的慈善機構以歧視的方式從這些人群裡僱用員工來擔任某些職務。慈善機構仍將能夠僱用來自特定種族或少數族裔或原始國籍的人士去擔任某些切實因就職需要須由他們擔任的職務。92% 的填答問卷者表示同意，因此我們提議取消這一例外。

提供物品與服務的慈善機構

74. 我們還提議取消《種族關係法》中的空白例外，因為它允許慈善機構去瞄準特定種族或少數族裔人士所享有的利益或服務。我們建議，慈善機構應能依靠正面行動條文去允許他們在合適的情況下繼續提供支持。93% 的填答問卷者同意這項建議。有些填答問卷者認為，“指令”中的正面行動概念作為“不利處境之補償”不一定適用於旨在充實人們生活內涵的慈善機構。我們提議取消這一例外（在指令所允許的程度上），因為它似乎與平等待遇原則背道而馳。

？ 有沒有例子能證明慈善機構所從事的活動並不構成正面行動，但仍然符合平等待遇的原則？我們歡迎你的觀點，以便我們能考慮是否可以允許這些慈善機構繼續從事那些活動。

從海外招聘的海員

75. 總體來說，93% 的填答問卷者同意取消針對英國輪船招聘國外海員所實行之例外的提議。現時，在英國境外招聘或僱用的海員未受到防範歧視的保護。我們已考慮了填答問卷者提出的反對和贊成取消該例外的兩方面論點，包括如果缺乏彈性航運行業就需要承擔成本的論點。但海員應同樣能獲得防範歧視的保護。我們提議在《種族關係法》裡增加新的條文，包含取消基於一切理由（包括膚色和國籍）之例外的權力。

少於六人的合夥公司

76. 我們提議將《種族關係法》的規定擴大至少於六人的合夥公司。91% 的填答問卷者表示同意，因此我們提議就涉及以種族或少數族裔或原始國籍為理由的歧視問題對《種族關係法》作相應的修改。《性別歧視法》已經作了這樣的修改。

小型住所的出售和管理

77. 我們提議取消《種族關係法》規定中的例外，因為它允許房東出售及管理小型住所時以種族為理由的歧視行為。這將意味著不與房客共用設備的房東無法基於這些理由而歧視房客。但與房客共用設備的房東仍將能享受《種族關係法》規定中的例外。81% 的填答問卷者同意這樣做，因此我們提議對《種族關係法》作出相應的修改，使其與“指令”允許的程度相符。

法定權力機構的行為

78. 填答問卷者提出了法定權力機構的行為問題。《種族關係法》規定，法例中禁止種族歧視的規定不適用於因遵守其他法律而出現的歧視行為。這一例外似乎與“種族指令”背道而馳，因此，我們提議取消與基於種族或少數族裔或原始國籍之歧視有關的這一例外。

？ 我們歡迎你提出是否有具體的實例能表明這一例外合乎情理的觀點。

性取向

性取向的定義

79. 我們將以“異性戀、同性戀或雙性戀取向”為理由的歧視行為定為非法行為這一提議獲得了強有力的支持。在 613 名填答問卷者當中，91% 表示同意。但女同性戀和男同性戀人群對“同性戀”（homosexual）一詞表示廣泛的關注，認為該詞有臨床含義，還有些人認為該詞具有冒犯性。因此，法規草案裡定義性取向時採用的字眼是傾向於同性（same sex）、異性（opposite sex）、或二者兼有（both）的取向。

婚姻及福利

80. 法規草案涵蓋薪酬。“薪酬”一般理解為包括諸如退休金持有人死後付給其伴侶的福利金。當退休金計劃規定只限將福利給予退休金持有人的異性伴侶時（無論是否已與退休金持有人結婚），我們認為這將構成非法間接歧視。不過，只限給予已婚夫婦的福利仍然是允許的。這符合僱用指令中“不妨礙國家有關婚姻狀況的法律和基於婚姻狀況而給予的福利”規定。

宗教與信仰

宗教與信仰的定義

81. 我們提議，新法例應當在指令所涵蓋的範圍內禁止以宗教和信仰為理由的歧視。我們不打算為宗教及信仰作出進一步的定義，而只是希望指出“信仰”一詞應當理解為宗教信仰和類似的信仰，而不是更廣義上的政治信仰。在 768 份答卷裡，70% 同意這一做法，現已將其納入法規草案。

以宗教或信仰為信條的組織

82. 我們還說過，我們提議新法例應包含一條根據指令的字眼擬定的條文，使得以宗教或信仰為信條的組織能夠實行必要的僱傭政策，以確保他們能夠維護其信條。我們並沒有建議界定這項豁免應包括哪些組織，亦未打算說明哪些是鞏固一個組織的信條的必要職位。總共有 263 個組織對這些具體的提議發表了意見。其中認為提議並未盡到充分支持宗教或信仰之努力的組織佔 11%；認為宗教組織不需要額外幫助來維護其信條的組織佔 8%；認為提議超出必要範圍的組織佔 14%。大多數（67%）是支持我們的做法的，這些做法現已納入法規草案。

83. 你們針對一系列其他問題發表了意見，包括是否需要提醒這些組織，在實行旨在維護他們的信條、宗教或信仰的僱傭政策的同時不容許基於其他理由的歧視。你們同意我們的下述觀點，即僱主需要針對飲食習慣、衣著和宗教信仰等問題的詳細指引，以便他們不至於制定出以宗教信仰為理由直接或間接歧視員工的規章。

84. 《學校標準及架構法例》（School Standards and Framework Act）及《蘇格蘭教育法》（Education (Scotland) Act）中已有規定，大不列顛（Great Britain）和蘇格蘭的宗教學校可以繼續實行為保護他們獨特宗教特徵所需的僱傭政策。他們不能以任何其他理由歧視他們的員工。

殘障

取消對小型僱主的豁免

85. 《殘障歧視法》已經對找工作的殘障人士提供了重要保護。我們在 2001 年發表的題為《邁向一個包容的社會》諮詢文件中提出要對該保護內容作出若干修改，包括取消現時實行的豁免。回應表明，80% 的答卷填寫者對於取消小型僱主豁免權表示支持。就警察及監獄部門的僱傭以及合夥公司的合夥人而言，逾 80% 的答卷填寫者支持現時豁免權的廢除。我們關於取消《殘障歧視法》中其他豁免權的提議也獲得了類似的支持率。法規草案將體現所有這些措施。

職業退休金、集體保險計劃及基於績效的薪酬

86. 在《邁向一個平等與多元化的社會》中，我們考慮了需要如何修改《殘障歧視法》才能體現“僱傭指令”裡針對職業退休金、集體保險及基於績效之酬金提供過程中的間接歧視的做法。指令容許各成員國就潛在的間接歧視問題（即顯而易見的中性規定、標準或做法，致使特定的殘障人士處於特別不利的境況）在兩種做法中作出選擇。

87. 僱主及其他相關人士可被要求做以下兩件事情當中的一件：
- 採用客觀的標準去說明某計劃當中為什麼存在著間接歧視因素的理由（透過表明某種合法宗旨，而實現該宗旨的手段是得當的，也是必要的）；
 - 作出合理的挑戰，以糾正令具體殘障人士面臨重大不利處境的局面。

總共有 53% 的回應者贊成就退休金及集體保險計劃客觀說明理由的做法，而 72% 的回應者贊成就基於績效的支付計劃客觀說明理由的做法。

88. 自《邁向一個平等與多元化的社會》發表後，我們已進一步考慮了如何在確保僱主、信託人和職業退休金計劃經理以及保險公司擁有為他們控制範圍內所採取的行動作最合適辯護能力的同時，能更好地保護殘障人士。我們現在提議實行一項一分為二的直觀做法，即：
- 僱主在負責制定計劃規定的時候，如果這些規定會給特定的殘障人士帶來重大不利，則需作出合理調整。
 - 退休金經理、信託人和保險公司必須就他們如何履行計劃所規定的職責客觀地解釋為何該計劃的歧視部分是合理的（例如提供精算所得證據）。

即便如此，在與殘障人士溝通或處理申訴事宜時，退休金經理和信託人仍需要作出合理調整。

？ 在針對職業退休金和集體保險計劃而落實合理調整與客觀說明理由之間的這種一分為二做法的過程中，是否需要考慮其他實際問題？

89. 針對基於績效的薪酬計劃，我們提議，如果某計劃為殘障人士帶來重大不利，應要求僱主對該計劃作出合理的調整。大多數情況下，如果需要改善殘障人士的績效以便不至於因為計劃本身的運作而使殘障人士處於不利境地，那麼僱主都早已做了合理調整工作。這將意味著只要能確保已採取一切可行方法使殘障人士不受歧視地參與，這類計劃便可以繼續運作。

？ 你是否同意針對基於績效的薪酬計劃採用合理調整的方法？

歧視性廣告

90. 此外，我們正在提議將《殘障歧視法》中關於歧視性廣告的規定與《種族關係法》和《性別歧視法》中的規定更為一致。歧視性廣告將被定為非法，並將賦予殘障人士權利委員會追究這類廣告發行者的法律責任的權力。這將進一步完善《殘障歧視法》中的現有規定，現時該法律只是授權仲裁法庭在僱主使用這類廣告時推斷其歧視用意。

？ 你是否同意這一提議？落實這項提議時是否需要考慮其他具體問題？

年齡

截至目前的諮詢

91. 我們已作出要在 2006 年 12 月之前把對求職者、就職者、或接受職業培訓者的年齡歧視定為非法的承諾。我們的總體做法將與其他歧視類別相一致（見第 2 部分）。但初步諮詢已證實，年齡問題是個涉及面廣泛而又複雜的問題。因此我們打算充分利用現有的時間去對新法例的目的及其詳細規定進行廣泛的諮詢。
92. 我們不希望根據歧視性態度或不正確的假定去識別和禁止不公平的做法，以便消除各年齡層的求職者所面臨的障礙。但我們同時也承認，有些以年齡為理由的不同待遇或例外可能是合乎情理的。我們不希望將有助於人們就職、返回工作崗位、培訓等舉措定為非法。也不希望禁止那些顯然有道理、客觀上有理由的僱傭做法。

進一步諮詢

93. 你對《邁向一個平等與多元化的社會》作出的回應幫助了我們形成關於具體做法的可接受程度以及關於歧視性做法的初步觀點。我們仍在向利益相關者作與此相關的非正式諮詢，以便確定年齡立法可能對法律的其他方面產生影響的方式。這些資料能為我們 2003 年所要擬定的另一份諮文中的提議提供依據。我們至少將安排 12 個星期的諮詢時間。更長期的時間表概要見第 14 頁。

性別歧視

懷孕與產假

94. 平等待遇修訂指令（Equal Treatment Amendment Directive）裡明確指出，以懷孕和產假為理由而用不良的方式對待婦女的做法構成歧視行為。
95. 英國法律已經能保護孕婦和產婦不受歧視。例如：
 - 以懷孕或產假為理由的解僱理所當然是非法的；
 - 歐洲及本國判例法規定，由於懷孕而給予婦女不良待遇屬於性別歧視；
 - 本國判例法規定，婦女在產假結束後有權回到自己的工作崗位或回到對等的工作崗位，僱傭合同中的條款不得比先前對她更為不利。
96. 《性別歧視法》未對上述任何一項作出明確規定。可以證明，應當修訂該法例，以便與懷孕與產假方面的法律相符，並表明英國是怎樣遵照最近對平等待遇指令所作的修訂。另一方面，指令的影響僅僅是將經由歐洲法庭（European Court of Justice）的裁決所確立的各種要求作備案記錄。我們的法院和仲裁法庭已經實行這些要求。因此，修改《性別歧視法》非但不能使法律更加明確，反而可能產生不定因素。

- ？ 《性別歧視法》是否應當明確禁止以懷孕和產假為理由的歧視行為？我們歡迎你的意見。

騷擾

97. 我們在第 29 頁說明我們要把騷擾定為非法行為的計劃。我們歡迎關於採用什麼最佳手段才能禁止性騷擾的看法；按照平等待遇修訂指令的要求，我們亦歡迎基於員工對騷擾的反映所作出的決定。

欠薪索賠的時限

98. 如果平等薪酬的索賠投訴獲勝，《平等薪酬法》（Equal Pay Act）規定，投訴者可獲得自訴訟程序開始日算起的前兩年的欠薪。我們將修改這一時限，使其與投訴所指控的違約期限相同。英格蘭及威爾斯最長為六年，蘇格蘭五年。少數情況下，期限可以更長，例如法庭若認為僱主對投訴者隱瞞相關事實。
99. 我們在《邁向一個平等薪酬的社會》裡請你們就這一提議發表意見。大多數問卷填答者（佔 72%）表示支持這一修改。這是在兩項決定之後作出的：
- 1999 年歐洲法庭對“萊佛斯 案例”（Levez）裁決，英國的兩年期限在投訴者受蒙騙的情況下是不合法的；

- 隨後由英國僱傭上訴法庭（Employment Appeal Tribunal）作出的裁決，即欠薪的支付應延長至六年。

新的時限與英格蘭及威爾斯合同法中規定的期限以及與蘇格蘭的規定期限都是一致的。

沒有合理的原因

100. 現時，《平等薪酬法》允許僱主能以“由於（比如說）工作的性質各不相同而沒有合理的原因去支持平等薪酬”這樣的論點為自己辯解。我們打算取消這種偏向一邊的辯護權，因為這會製造成見。但我們將包含一條允許仲裁法庭裁決兩種工作並非具有同等價值的規定，只要這兩種工作性質已經在職位評述計劃書裡作了不同的定級而且計劃書亦令人滿意。我們還將對獨立專家所起的作用進行輕微的修改，以便他們能就大量不同條件下的等值主張向仲裁法庭提供證據。
101. 在諮詢過程中發表意見的總人數當中，73% 同意等值主張這一提議。這與《2002 年僱傭法》（Employment Act 2002）第 28 條是一致的，該條的宗旨同樣是爲了改進仲裁法庭所採用的程序。仲裁法庭依然能夠取消爭端雙方之任何一方的無意義的或無理的指控。

提出平等薪酬索賠要求的時限

102. 按照《平等薪酬法》規定，向仲裁法庭提出平等薪酬索賠的要求者須至少於過去的六個月裡已在該職位就職。我們在《邁向一個平等薪酬的社會》裡指出，我們將等待“普萊斯頓 案例”（Preston case）的結局見曉之後再考慮是否需要對這一要求進行修改。上議院（House of Lords）隨後已作出這與《社區法》（Community law）相符的決定。

103. 因此，我們將保留關於提出平等薪酬索賠要求的現有的六個月時限。爲了與歐洲法庭對“萊佛斯”案例的裁決相一致，我們提議，如果仲裁法庭或其他法庭認爲僱主對投訴者隱瞞相關事實，則該時限便可以延長。
104. 我們還將作出另一項修改，從而使基於多次非連續性僱傭合同而形成穩定僱傭關係的受僱者能在僱傭關係結束後六個月之內提出索賠要求。這體現了上議院對普萊斯頓案例裁定的部分精神。
105. 現時，我們正就供平等薪酬索賠申請所用的權威問卷之內容和表格的格式開展一項有針對性的諮詢活動。我們提議，僱主應在八星期之內對該問卷作出回應。
106. 平等機會委員會（Equal Opportunities Commission）很快就會針對關於平等薪酬之 1997 年法定行爲準則的修訂問題進行諮詢。

平等待遇修訂指令所產生的其他問題

107. 平等待遇修訂指令引入許多旨在全歐洲改善平等機會所需履行的義務。這些主要是政府而非僱主應負的責任。我們將在未來數月裡考慮這些問題。

管制有什麼好處？

降低歧視帶來的成本

108. 透過在僱傭領域（更概括地說，與種族有關的領域）制定可接受的標準，採用新的管制方法可以降低現時因歧視所造成的成本。
109. 排斥性做法遠不止僅僅對公司目前員工隊伍的影響，還會進一步剝奪僱主取得寶貴的知識、經驗和技能的機會。除了這些機會上的損失之外，歧視還會導致與精神壓力有關的疾病、工作質素低劣以及經常缺勤。發生這些情況時，而有關的管理階層又不採取任何行動的話，問題往往便會惡化。當員工最後作出正式投訴時，內部的投訴不滿程序或仲裁聆訊又會花去職員、他們的經理和工會代表的時間。利用仲裁法庭進行調解或解決糾紛會涉及眾多人士和費用，包括律師費和賠償費，尤其是在僱員最終因此辭職而須另尋新的工作或職業的時候。
110. 為解決這些以及其他形式的歧視而採取的行動有助於減少個人付出的代價和工商業的成本。

多元化對工商業的利益

111. 基於平等的政策能帶來廣泛的利益。如果公司能因才善用，不因員工的生活方式而影響他們對員工的待遇的話，公司便可以更有信心聘用最好的人才去進行工作。同樣，公司如能證明其招聘方式公平持正，員工自然願意盡展所長而不至於採取“不求有功，但求無過”的工作態度。

112. 假以時日，公平招聘方式往往會帶來更多元化的員工隊伍，甚或更能代表公司所在地社區的面貌。這亦會為公司帶來利益。較之根據某一經理的形像而聘請的員工隊伍，一隊多元化的員工可以更具創意能力，同時也能為公司爭取到新的客戶，並且有助於開拓更廣闊的市場。
113. 雖人力資源可能是一家公司的最重要的資產，但其形像（不論是靠全國性的宣傳或當地口碑而建立）的優劣在現今社會裡亦日益重要。在一個現代及以知識為本的經濟體裡的各公司激勵爭聘高技能的員工時，僱傭及提供服務方面若因蒙上壞聲譽而承受的損失實在是不言而喻的。不論在經濟週期的哪個階段，長遠來說，良好的平等工作方式只會有助於建立更興旺的業務。

管制所帶來的成本

114. 管制其本身當然也有成本。僱主需要瞭解新的權利和義務，並在必要時對現有政策和做法作出調整。這需要時間，但以下事項是值得注意的：
- 可衡量的成本會大於利益的現象只發生在政策實施的第一年，因為僱主需要熟悉法規。從第二年起，利益就會大於成本。
 - 絕大部分成本是新的立法所帶來的。可是，就性取向來說，在我們分析的整個階段，可衡量的利益都大大超出成本。對於宗教或信仰來說，進一步的利益會超過最初成本。

- 成本是可以控制的。例如，每個小商號因需要提高認識和獲得指導，最初需要約 £40 的一次性成本。平均算下來，他們大約需要為每個員工支付 £8。小商號會與任何其他組織一樣從防範歧視政策裡獲益。
- 儘管上述許多利益（特別是僱主所能獲得的利益）都很難以金錢來衡量，也沒有包含在財政分析之內，但仍然能夠作這樣的比較。
- 最後，公司不需要在同一時間承受落實所有促進平等的新規定而產生的成本。新法規和修訂的法例將在 2003 年 12 月至 2006 年 12 月三年時期內逐步開始實行。

115. 下表總結了性取向、宗教、種族、性別和殘障政策的主要成本和利益：我們已針對每種類別公佈了供諮詢的法規草案。你可以從以下網站查閱“管制影響評估”（Regulatory Impact Assessment）裡所記錄的支持性分析：www.dti.gov.uk/er/equality。我們將在根據諮詢結果而不斷制定政策的同時繼續完善“管制影響評估”，任何時候我們都歡迎你提出意見。

管制影響評估：針對僱主、個人和納稅人的利益與成本概要（金額單位 = 百萬 £）

		性取向	宗教及信仰	種族	殘障	性別	
僱主	利益	<p>總體利益</p> <p>工商業能獲得重大利益，但很難準確地用金錢來衡量。利益包括能確保因材施教、更好地保留技能與知識、避免病假和經常缺勤、提高員工的總體工作熱情。以平等為本的僱傭政策有助於避免投訴和昂貴的仲裁費用。多元化的員工隊伍更具有創意能力，有助於公司開拓更廣闊的市場，建立正面形像。這些都最終有利於生產力的提高。</p>					
	成本	閱讀指引	£13.7（一次性成本）	£13.7（一次性成本）	£6.9（一次性成本）	£4.0（一次性成本）	£6.4（一次性成本）
		製作指引	少量額外成本	少量額外成本	少量額外成本	少量額外成本	少量額外成本
		招聘	£0.2（一次性成本）	£0.2（一次性成本）	£2.6（一次性成本）	£0.7（反復成本）	
		仲裁	£2.0 反復成本	£2.0 反復成本	£3.5（合夥公司：反復成本）外加 £0.2（慈善機構：反復成本）。£0.03（針對脫離僱傭關係後的案例：反復成本）	£1.4（反復成本）	少量成本案例：尚無有依據的提議。
		非工資成本	允許請假照料家屬、特殊休假等	允許工時、宗教節日等方面的彈性	允許待遇和合理調整方面的彈性		
		合夥公司遵守法規			£3.5（一次性成本）		
		慈善機構			£0.4（一次性成本）		
		海外招聘海員			£40.5（反復成本）		
	其他	退休金：£1.1 – 1.6（第 1 年）上升至 £28-39（第 40 年），減去增加的僱員應繳款額、投資收益及稅金減免				擴大《殘障歧視法》適用範圍，使其涵蓋現時不受其管轄的職業：£0.3（一次性成本）；£0.3（反復成本）	

	欠薪					£0.8 (反復成本)
總計	總計	£13.9 (一次性成本) ; £3.1-3.6 第 1 年, 上升至第 40 年的 £30-41 (反復成本)	£13.9 (一次性成本) ; £2.0 (反復成本)	£13.4 (一次性成本) ; £44.2 (反復成本)	£4.3 (一次性成本) ; £2.4 (反復成本)	£6.4 (一次性成本) ; £0.8 (反復成本)

		性取向	宗教及信仰	種族	殘障	性別	
個人	利益	總體利益 更大的因材施教機會；能確保發展和培訓；能規劃事業進展。避免經常請病假和缺勤。能彈性工作、可以照應家屬、參加宗教節日活動、治療殘障、或進行合理的調整。					
	成本	招聘	£8.5-12.0 (反復成本)	£9,0 (反復成本)		£1.8 (反復成本)	
		晉升	£6.7-9.4 (反復成本)	更好的匹配			
		海員工資 其他	退休金：£1.1-1.6 (第 1 年) 上升至 £28-39 (第 40 年) 減去增加的應繳款額		£40.5 (反復成本)	防範房東的歧視	依照《殘障歧視法》規定的範圍，能帶來 7,000,000 個額外的就業
	總計	總計	£16-24 (第 1 年) , 上升至第 40 年的 £43.2 – 60.4 (反復成本)	£9.0 (反復成本)	£40.5 (反復成本)	£1.8 (反復成本)	無法衡量

納稅人	利益	利益很難準確衡量，但包括來自招聘、培訓和晉升的增額稅金和國民保險金。較低的社會保障福利金（微不足道）。					
	成本	仲裁	£0.5（反復成本）	£0.5（反復成本）	£1.0（反復成本）	£0.5（反復成本）	£0.1（反復成本）
		其他	宣傳材料	宣傳材料	宣傳材料	因《殘障歧視法》範圍的擴大所作調整的成本。宣傳材料	宣傳材料
	總計		£0.5（反復成本）	£0.5（反復成本）	£1.0（反復成本）	£0.5（反復成本）	£0.1（反復成本）

第 3 部分

促進平等

建議及指導

116. 起草新法例是落實我們在歐洲商議的架構的重要組成部分。但新的法規只是為達到目標的手段。我們希望法律能對消除歧視產生有益於個人和工商業的切實的影響。我們的目標是要確保指令所涵蓋的所有的組織都能理解新的需求，並在一定的時候能更有效地鼓勵符合最佳標準的做法。

性取向及宗教

117. 我們在《平等與多元化：使其成為現實》裡面擬定了我們促進平等的長期計劃。當前的挑戰是在明年 12 月初支持關於性取向和宗教的前所未有的新法例的實施。尤其重要的是，我們現在作出的決定不應排除可長期採用的其他做法。相反，我們打算引入一系列有時限的活動，實際注重未來 2 至 3 年裡的個人和工商業需要。
118. 以下所列職能主要是政府的義務。但我們承認，成功的先決條件往往是其他人的參與和伙伴式的協作。儘管我們不希望排除有利於促進平等的長期努力，但我們也不希望重新發明已能完好運作的體制和網絡。在落實這些舉措的過程中，我們將調動平等委員會、種族關係僱傭諮詢服務處（ACAS）以及在向多元化觀眾傳遞訊息方面有優良成績記錄的其他組織的力量。

提高認識

119. 我們打算圍繞以下三個主要目標實施一項包含多種活動的計劃：

- 積極諮詢，在起代表作用的組織之間建立密切的聯繫。最近就關鍵問題所開展的諮詢活動得到積極的響應。但透過非正式的討論來保持這種聯繫的重要程度亦不亞於詳細法規的草擬。我們還要確保繼續能在對歧視後果理解的基礎上獲得各種形式的指導並能採用最有效的方法去處理歧視問題。
- 宣傳：提高對新的法規所規定的權利和義務及其用途的認識。我們不僅需要讓個人和僱主明白這個道理，還需要向那些提供培訓、認證、職業介紹以及其他服務的機構進行宣傳。
- 建立網絡：確保提供種族及平等諮詢服務的顧問人員、ACAS、公民諮詢局（Citizens Advice Bureaux）、工商業聯絡處（Business Links）、地方政府和其他網絡性機構明確新法規的要求和僱主可擁有的彈性。必要時，我們將與平等委員會協同工作。這些網絡應能就平等問題以及更廣泛的僱傭與人力資源問題實地提供指導。我們還將探索其他機構在提供關於平等立法基本資訊方面所能提供的機會，包括會計師和銀行為小型僱主提供的服務。你們已告訴我們金融服務行業有特別好的經驗，可供我們借鑒與推廣。

120. 我們將確保這項計劃與旨在瞭解平等促進機構的作用的諮詢計劃相吻合。

書面指引

121. 書面指引需以樸素的語言對法律需求問題作出切實的解答，針對性取向和宗教，我們將制定一系列符合不同人群之需的政策，包括個人、小商號、人力資源專業人員、仲裁法庭和其他機構。下一頁裡的列表提供了一個架構，表明新的指導如何與大家已很明確的現有資料相聯繫。平等機會委員會、種族平等委員會以及殘障人士權利委員會將負責制定關於性別、種族和殘障的指導文件。
122. 你的參與是能否有效產生書面指引文件的關鍵。指引文件需能實際解答你的問題，尤其是特殊條件下關於你的個人權利、關於僱主的義務等方面的問題。指導文件還需要引述你提供的實例，無論是良好做法的實例，還是不公平歧視所造成的不良影響方面的實例。
123. 我們將與 ACAS 和上述三家平等委員會密切協作，這些機構在促進平等以及涉及更廣泛的利益集團方面都有相當豐富的經驗。我們將透過我們的網站向你諮詢結果，並以座談會和研討會的形式徵求你們的意見。我們會安排與專職小組進行討論，以確保關於文件內容、語氣及格式方面諮詢意見能恰如其分地在書面指引中得到體現。

針對新的歧視類別的書面指引的架構

	總體	具體
資訊	<p>宣傳冊列出關於權利和義務的關鍵內容。附錄 A 裡列出基於已獲得良好回饋意見的現有指引《平等也是你的事情》的一個實例。</p>	<p>一份法律的詳盡說明，提供所有新法規的說明。</p> <p>這份詳細說明是專門為經常需要參考法律條文的如下人員設計的：國會議員、律師、仲裁法庭成員和人力資源專業人員。</p>
指引	<p>關於良好實踐的<u>主題指引</u>：涵蓋招聘、培訓員工、薪酬、處理抱怨、解僱與退休等。平等直接會（Equality Direct）網站上已有這方面的資料： www.equalitydirect.org.uk。</p>	<p>關於法律要求的<u>具體類別</u>的指引。例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 何謂宗教？ • 這對退休金有什麼影響？ • 何謂正面行動？
支持	<p>關於勞動力市場和平等政策如何使工商業獲益的一般研究。人口普查結果最終將能幫助各個組織決定自己的員工隊伍如何有效地代表和體現本地區人口的多元化。</p>	<p>從義務部門的組織獲得的關於具體類別的相關資訊。例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 關於特殊信仰的資訊，以及這些信仰會在工作場所產生什麼問題。 • 評估現有的做法：例如，Stonewall 多元化冠軍計劃。

實際指導

124. 指引具有明確的目標。但僱主和僱員雙方都經常需要關於工作場所隨時出現之問題的更及時的指導。有機會與某位熟悉平等立法和良好實踐的人士諮詢往往有助於盡快地、令人滿意地解決問題，避免問題惡化而導致正式投訴。這對雙方都是有益的。
125. 政府已經撥款，透過一系列網絡使需要獲得歧視指導的人士隨時隨地都能得到實際指導與援助。平等直接會（Equality Direct）、公民諮詢局（Citizens' Advice Bureaux）以及小商號服務處（Small Business Service）就是三個例子。其他機構在附錄 B 裡列出。我們還將與會計行業和商業街的銀行溝通，鼓勵那些打算招募員工或擴大業務的金融機構參與平等宣傳活動。我們歡迎任何有助於宣傳平等的其他網絡提供的意見。

新的平等機制

126. 我們在《邁向一個平等與多元化的社會》一書裡說過，我們看到了贊成建立一個單一、法定委員會針對所有平等類別提供統一建議、指引與支持的論點。副首相事務部婦女事務國務部長 Barbara Roche 於 5 月 15 日宣佈一項旨在為英國各平等機構確定長期工作方案的專項，包括考慮建立單一平等委員會的可行性。
127. 這一消息的宣佈激起了對我們平等機制和可供選用之組織安排的兩個原則問題的熱烈辯論。我們渴望利益相關者和其他感興趣的各方繼續能與我們一道群策群力，制定出最佳前進方向。
128. 一份表明了政府對平等任務輕重緩急之評估及未來挑戰的諮文已連同本書一同發行。這篇題為《平等與多元化：使其成為現實》的諮文在吸納了最新的英國和國外經驗的基礎上探討平等機制應怎樣為每個人帶來平等機會、確保每個人獲得平等待遇。該諮文確定了未來需要重點關注的領域，例如權衡所有利益集團的需求之後以協調統一的方式來促進平等。諮文還表明了我們無論採用什麼具體做法都必須能全面滿足蘇格蘭和威爾斯人民的需要的決心。
129. 《平等與多元化：使其成為現實》裡列舉了許多可供平等機制採用的結構上的可行做法。針對每一種可行做法以及一些與新方法有關的其他重要問題，我們邀請你發表意見。你可以從以下網址下載問題摘要或文件的全文：www.dti.gov.uk/er/equality。

第 4 部分

如何發表意見

如何發表意見

如何回應本書提出的問題？

我們歡迎你就本書所提出的問題發表意見。請將你的意見填寫在本書所附的問卷裡，並於 2003 年 1 月 24 日之前將你的意見寄至問卷上指明的地址。亦可從以下網址下載問卷：www.dti.gov.uk/er/equality 填好之後用電子郵件送至：

way.ahead@dti.gsi.gov.uk

可否索取法規複本？

可以。總共有五種法規：涵蓋性取向及宗教的新法律，以及宗教關係、殘障歧視和平等薪酬法的修訂版本。你可以免費下載這些文件，網址是：www.dti.gov.uk/er/equality。如果沒有上網條件，也可以致電下一頁表格裡所示電話號碼，索取這些法規的複本。

本書是否有其他格式的版本？

有。本書採用多種版本製作，以確保更廣泛的利益相關者能讀到我們的提議。下一頁裡的表格中列出各種其他版本和免費索取的方法。如果你有殘障，需要不同的印製格式，請致電告知我們：0800 389 5685。

如果我不明白本書裡面的內容應怎麼做？

如果你需要關於我們的任何提議的進一步解釋，請依據具體類別致電以下某個號碼。如果你有殘障，無法填寫問卷，請聯絡一般問題查詢助線或發送電子郵件：Jayne.Berod@dti.gsi.gov.uk，討論如何向我們轉達你的意見。

年齡	0800 028 8066	宗教	0800 028 8074
殘障	0800 389 5685	性取向	0800 028 8076
性別	0207 273 8831	一般問題	0800 028 8078
種族	0207 035 5416	文字電話	0207 712 2492

索取更多的文件

主文件	編號	電話
《平等與多元化：未來方向》		
• 英文	02/1164	0870 1502 500
• 威爾斯文	02/1367	0870 1502 500
• 阿拉伯文	02/1216	0870 1502 500
• 中文	02/1217	0870 1502 500
• 古吉拉特文	02/1219	0870 1502 500
• 印地文	02/1218	0870 1502 500
• 盲文版	02/1220	0870 1502 500
• 錄音磁帶（摘要）	02/CAS5	0870 1502 500
• 大字體版		0800 028 8078
• 3.5"電腦軟磁片		0800 028 8078

《平等與多元化：使其成為現實》		
• 英文	02/1353	0870 1502 500
• 威爾斯文	02/1355	0870 1502 500
• 阿拉伯文	02/1357	0870 1502 500
• 中文	02/1358	0870 1502 500
• 古吉拉特文	02/1360	0870 1502 500
• 印地文	02/1359	0870 1502 500
• 盲文版	02/1369	0870 1502 500
• 錄音磁帶（摘要）	02/02/CAS7	0870 1502 500
• 大字體版		0800 028 8078
• 3.5" 電腦軟磁片		0800 028 8078

法規及解釋性說明	編號	電話
• 殘障	02/1369	0870 1502 500
• 平等薪酬	02/1370	0870 1502 500
• 種族	02/1371	0870 1502 500
• 宗教	02/1373	0870 1502 500
• 性取向	02/1372	0870 1502 500

附錄 A

僱主現在能做些什麼？

不需要等到新法例實施之後再採取行動。事實證明，現在就重新審視你的僱傭政策、確保各項做法的公平性，會有良多收益。現在花一些時間有助於避免投訴辯護的成本。但更廣泛的利益在於：員工工作熱情更高、更有利於保留員工、開拓更廣闊的市場。

獲得勝任 職位的最佳人選

- 明確職位所要求的工作能力和主要職責。
- 向求職者索取可說明他們能否稱職的資訊。
- 向可能需要就有關職位作出調整的殘障人士詢問該做哪些事情可能有助於他們更有效地任職。
- 不要詢問與職位無關的問題。掌握事實，摒棄偏見。
- 任人爲賢。不要臆斷誰是“合適的”人選。
- 公開刊登招聘廣告，因為這能吸引最佳人選。不要只是依賴現有員工的朋友和家人。
- 靈活安排招聘方法，使殘障人士能應聘及參加面試。
- 如果委託職業介紹所代爲招聘，一定要求他們依法行事。
- 如果自己不參與招聘活動，應掌握具體活動的記錄。

保留員工

- 保持與所有員工的溝通渠道暢通無阻。這對所有人都有益處。
- 確保每個員工都知道晉升與培訓的機會，讓每個人都能平等、公平地享有這些機會。
- 帶領新上任的員工參觀工作場所，使他們感到自己是受歡迎的。向他們介紹同事，幫助他們熟悉“本公司規定”。
- 經常查看是否需要爲殘障人士進一步調整工作安排和工作場所。

對付騷擾

- 不要忽視騷擾和欺侮行爲。這些行爲是不會自行消失的。
- 明確規定公司不容許騷擾和欺侮行爲，告訴每個員工出現這些現象時應向誰反映。明確的態度有助於你的公司順利運作。
- 不要動不動就責怪受騷擾或受欺侮的員工，不要處分或解僱他們。應處理肇事者。

抱怨

- 制定紀律處分和處理抱怨的程序。這些程序應對所有員工一視同仁。這能幫助你在問題惡化之前盡快使其得到解決。
- 無論員工是什麼種族、性別、殘障、性取向、宗教或年齡背景，紀律面前人人平等。

瞭解你的員工

- 瞭解關於你的員工的基本資料有助於掌握公司的政策在實踐中是否行之有效。如果萬一有人投訴你，掌握這些基本資料對你也是很有用處的。
- 如果你保存涉及全體員工成份分類方面的資料，例如性別、種族、殘障或年齡，一定要尊重人們對這些問題的敏感心理。告訴員工你爲什麼保存這些資料。
- 你也許還保存與求職者和聘用決定、病假、缺勤與缺勤原因、紀律處分與抱怨、員工工作時數、薪酬級別、所接受的培訓等內容有關的記錄。
- 如果你要提供有用的資料，或許需要消除員工對這些資料是否公正、正確使用方面存在的疑慮。一定要遵循關於僱傭資料保護的行爲準則。

靈活照顧不同需求

- 只要合理，務必對那些使殘障僱員或求職者處於十分不利境地的工作方法或工作安排作出調整。
- 工作安排上的靈活做法對你和你的員工都是有利的，對公司的業務發展也有好處。這可以包括允許彈性作業時間或准許員工回家團聚或歡度宗教節日、允許員工穿戴符合其宗教和文化習俗的服飾，對於要求員工穿公司制服的僱主尤其如此。

附錄 B

如何獲得更多的指導？

無論你是經理抑或個別人士，如果你需要獲得有關對付歧視或促進多元化的指導，你可以向以下一家或多家諮詢組織尋求協助。

<p>ACAS (諮詢、調解及仲裁服務處)</p>	<p>諮詢、調解及仲裁服務處 (Advisory, Conciliation and Arbitration Service, 簡稱 ACAS) 是僱員關係專家，他們以促進有效合作的工作關係為宗旨。ACAS 可以協助提供公正的資訊及支援，防止和解決僱主與員工間的問題，解決有關僱員權利的投訴，及促進工作上的有效合作關係。</p>	<p>英格蘭 0121 456 5856 蘇格蘭 0141 204 2677 威爾斯 029 2076 1126 www.acas.org.uk</p>
<p>Business Link (工商業聯繫服務處)</p>	<p>全國性服務組織，就創建和經營公司所遇到的各類問題向工商業業主和經理提供援助與指導。</p>	<p>0845 600 9006 www.businesslink.org.uk</p>
<p>Citizens Advice Bureau (公民諮詢局)</p>	<p>公民諮詢局為市民日常生活中的一些重要問題提供免費、保密、公正、獨立的諮詢服務。這些問題包括債務和消費者權益問題、福利、住房、法律事項、僱傭及移民問題。顧問人員可以協助你填寫表格、寫信、與債權人談判及在法庭或仲裁法庭代表客戶。</p>	<p>英格蘭及威爾斯 見當地的電話目錄冊 www.nacab.org.uk 蘇格蘭 見當地電話目錄冊 www.cas.org.uk</p>

<p>Commission for Racial Equality (種族平等委員會)</p>	<p>種族平等委員會是一個由公帑資助的非政府組織，根據 1976 年種族關係法令成立，以對付種族歧視及促進種族平等為目的。</p>	<p>英格蘭 020 7939 0000 蘇格蘭 0131 524 2000 威爾斯 029 2038 8977 www.cre.org.uk</p>
<p>Community Legal Service (社區法律服務處)</p>	<p>為了方便民眾獲得法律協助及指導，社區法律服務處能把提供這些服務的組織帶入當地服務網絡。這些網絡包括律師、公民諮詢局、法律中心、地方政府服務部門（包括圖書館）、社區中心以及許多其他組織。社區法律服務處裡的許多組織可以免費提供部分或全部服務。</p>	<p>www.justask.org.uk</p>
<p>DIALOG (地方政府多元化行動會)</p>	<p>地方政府多元化行動會（Diversity Action in Local Government unit，簡稱 DIALOG）為地方政府各部門的負責人員提供平等事項立法動向及良好實踐方面的資訊。該服務處向地方政府推廣新的平等標準。</p>	<p>www.lg-employers.gov.uk</p>
<p>Disability Rights Commission (殘障人士權利委員會)</p>	<p>殘障人士權利委員會（DRC）是一個由中央政府成立的獨立組織，以協助殘障人士爭取公民權益為宗旨。</p>	<p>08457 622 633 www.drc-gb.org</p>

<p>Equal Opportunities Commission (平等機會委員會)</p>	<p>平等機會委員會 (EOC) 以消除在 21 世紀英國國內的性別歧視為工作目標。</p>	<p>英格蘭 08456 015901 蘇格蘭 0141 245 1800 威爾斯 029 2034 3552 www.eoc.org.uk</p>
<p>Equality Direct (平等直接會)</p>	<p>這項服務旨在向商界經理提供有關平等問題的權威性和綜合意見，除本地電話費率之外其餘均免費。</p>	<p>0845 600 3444 www.equalitydirect.org.uk</p>
<p>REAS (種族關係僱傭諮詢服務處)</p>	<p>種族關係僱傭諮詢服務處 (Race and Equality Advisory Service, 簡稱 REAS) 是 ACAS 的一部分。該服務處為僱主和其他人士提供免費和保密的策略性意見，以便他們能夠制定和實施可以促進員工間種族平等的政策和工作方式。這是一項全國性的服務，其顧問人員分佈於全國各地，以確保他們能為所有客戶提供當地的專業輔助。</p>	<p>0121 452 5447-9</p>
<p>Small Business Service (小商號服務處)</p>	<p>小商號服務處 (SBS) 是一個政府機構，為小商號爭取利益。</p>	<p>020 7215 5000 www.sbs.gov.uk</p>

附錄 C

名詞解釋

Article 13 (第 13 條)	這一名詞現已成為代指“僱傭及種族指令”（見下面）的集合名詞。指的是歐洲共同體創建條約的第 13 條款。第 13 條賦予歐盟委員會提出對付以性別、宗旨、殘障、性取向、宗教與信仰及年齡為理由之歧視動議的權力。
DDA (殘障歧視法)	1995 年殘障歧視法例
Directive (指令)	對歐洲聯盟各成員國都具有約束力的法律協議書。指令必須透過法規或初級立法“轉換”為本國法律。
Employment Directive (僱傭指令)	2000 年由歐盟成員國通過。僱傭指令提供了一個成員國必須對付工作及培訓場所以性取向、宗教及信仰、殘障及年齡為理由之歧視的架構。
Equal Treatment Directive (平等待遇指令)	1975 年由歐盟成員國通過。平等待遇指令提供了一個成員國必須對付工作及培訓場所的性別歧視的架構。2002 年上半年，歐盟成員國通過了平等待遇指令的修訂版。
EPA (平等薪酬法)	1970 年平等薪酬法例

Race Directive (種族指令)	2000年由歐盟成員國通過。種族指令提供了一個成員國在眾多領域內對付種族歧視的架構，這些領域包括僱傭、物品及服務的提供、教育、社會保護和社會利益。
RRA (種族關係法)	1976年種族關係法例
SDA (性別歧視法)	1975年性別歧視法例
Strand (類別)	禁止歧視有特殊特徵的人士的立法項目。英國的六個平等“類別”分別為：性別、種族、殘障、性取向、宗教、年齡。