

## 針對負有照護責任的工作者提供的保護

從 2016 年 5 月 4 日開始，您不得因為您家中有子女或需要照顧生病或殘障的親人而在工作中受到差別對待。根據此條新規定，您不能因為以下原因而受到歧視：

- 您是未滿 18 歲孩子（包括養子女）的父母，並且為孩子提供直接、持續的照護，  
或
- 您向以下人士提供直接、持續的照護：患有殘障的父母、兄弟姐妹、配偶、子女（任何年齡）、祖父母或孫子女或任何身有殘障並與您同住的人，且該等人士依賴您的醫療照護或依靠您以滿足其日常生活需求。

**您不得因為您負有此類照護責任而在工作中受到歧視。**

### 什麼是照護者歧視？

當根據照護者的狀況作出就業決定，包括但不限於出於以下原因等決定不雇用或晉升某人，即構成照護者歧視：

- 他/她家裡有小孩；
- 他/她的配偶患病；
- 他/她是一位養子女父母；
- 他/她是一位單親父母；
- 抱有這樣的觀念：家有子女或需要照顧殘障親人的人不是一個可靠的雇員；
- 抱有這樣的觀念：母親應留在家中照顧孩子。

### 誰是受保護對象？

如果您為聘用四個或四個以上雇員的雇主或職業中介工作或向其申請工作，您即可受到保護。如果您是全職或兼職工作者，或您是實習生，您即可受到保護。無論您的移民身份為何，您均可受到保護。如果您以獨立合約員工的身份為雇主工作，您可能會受到保護。

### 禁止那些行為？

- 雇主不得因為您的照護責任而拒絕雇用、解雇您，或在就業條款、條件或權利方面對您有任何其他歧視。
- 雇主不得為某些雇員提供某些福利（例如彈性工作時間），而拒絕為因負有照護責任而提出申請的雇員提供同等福利。
- 雇主不得在發佈的廣告或職位公告中聲明，他們將在招聘中基於求職者照顧家庭的責任對此類人士設置任何限制。

### 允許那些行為？

- 雇主不必因為雇員負有照護責任而為其提供便利條件。例如，雇主不必因為雇員負有照護責任而變更其輪班或允許其提前下班。但是，如果雇主向其他雇員提供此類福利，則不得拒絕向負有照護責任的雇員提供。

### 若我認為雇主未遵守此處所述的法規，應當怎麼做？

致電 311 轉達人權委員會。您可以匿名留言，也可以就您的遭遇提出申訴。若相關雇主被查實違法，您可以要回損失的工資或其他損失，雇主可能必須繳納罰金。