

15B

健康和社會關懷議題 — 歧視

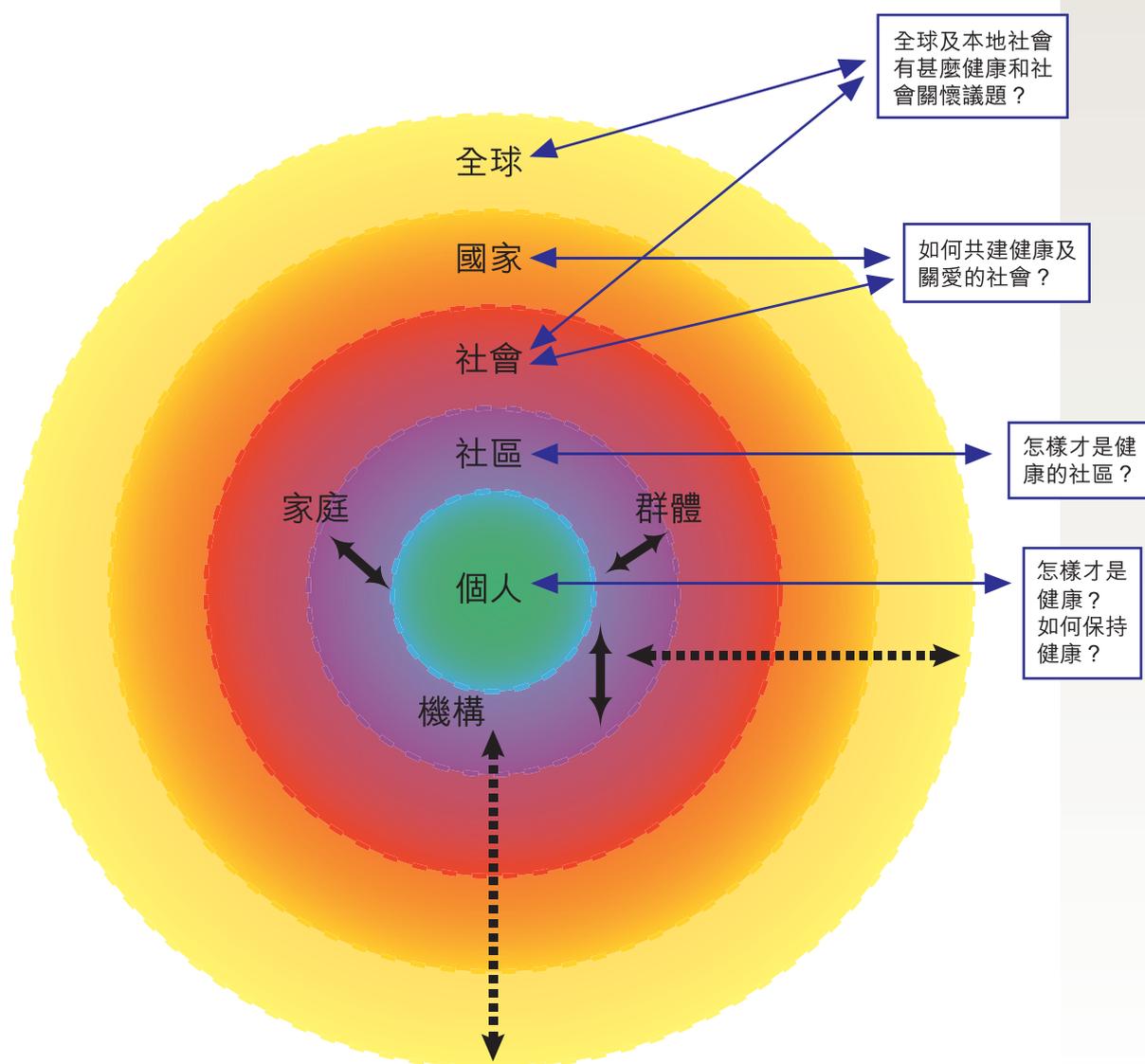
健康管理與社會關懷
(中四至中六)



健康管理與社會關懷 — 主題冊

健康管理與社會關懷課程旨在培養學生從個人、家庭、朋輩、社區、機構組織、社會、國家以至全球的不同層面（圖1），多方面探討和瞭解「健康與疾病」、「良好或欠佳的健康狀態」、「個人與社群的關懷」等現象，以及分析他們之間錯綜複雜的相互關係。

圖1 健康管理與社會關懷課程的層面和關鍵問題



本部分學與教資源包括十九本主題冊，作為教師的學與教參考材料。主題冊編排以下表所列的層面為基礎，並根據「健康管理與社會關懷課程及評估指引(中四至中六)」(2007) 第二章「課程架構」的課程內容，整合為下列五個關鍵問題，讓教師作參考，從而引導學生掌握課程的整體概念和重心，加強學生結合和運用相關的知識以及培養他們的分析能力。詳情如下：

層面	關鍵問題	主題冊	
個人、家庭及群體	怎樣才是健康？	1	個人在人生不同階段的需要和發展
		2	健康和幸福
	如何保持健康？	3	健康體魄
		4	精神健康
		5	社群健康 — 人際關係
社區	怎樣才是健康的社區？	6	健康的社區
		7	關愛的社區
		8	生態與健康
		9	建設健康城市
社會	如何共建健康及關愛的社會？	10	健康護理制度
		11	社會福利制度
		12	醫護與社福界專業
		13	健康和社會關懷政策
		14	關懷社會行動
本地社會至全球	全球及本地社會有甚麼健康和社會關懷議題？	15A	健康和社會關懷議題 — 人口老化
		15B	健康和社會關懷議題 — 歧視
		15C	健康和社會關懷議題 — 家庭暴力
		15D	健康和社會關懷議題 — 成癮
		15E	健康和社會關懷議題 — 貧窮

每本主題冊會提供一些探討該冊主題內容的建議問題，列舉主題冊內容大綱及學生在知識、能力、價值觀和態度方面所期望達到的學習目標。教師可因應學校或社區情境、學生的背景、興趣、學習能力、和根據學生們已有的知識，靈活增刪內容，包括引入有關的時事議題作例子，並利用本資源套的第三部份的第3.1.5節所介紹的圖象組織工具，幫助學生組織和分析複雜的內容、理解抽象的概念，使他們能更有效地建構知識，鞏固所學，融匯貫通。

全球及本地社會有甚麼健康和社會關懷議題？

生活在現代的社會，個人的煩惱往往與社會議題關係密切。所謂個人煩惱，是指發生在個人以及其生活圈子的範圍之內，個人覺得其福祉受到威脅；而社會議題，則發生在整個社會的不同制度及組織之間。同一件事情，可以是個人煩惱，也可以成為社會議題。以年老為例，一個人面對年老帶來的行動不便只是個人煩惱，有超過一半人口同時踏入晚年的話便是社會議題。

社會學家米爾斯¹在《社會學的想像》²一書中提出「社會學的想像」作為了解事物的方式、工具或角度。有社會學的想像的人，能根據想像對生活中的人和事的意義，了解更高層次的社會議題，進而把個人經歷和社會議題連繫起來。透過社會學的想像，學生可以把個人的煩惱與社會議題連繫起來，從而把一些被誤以為是只個人煩惱的事情（例如上網成癮）與社會議題結合分析，使學生更透徹分析社會中的問題，對社會制度等加以考量，從而積極地解決社會問題。

下頁表列出主題冊15A至15E在健康管理與社會關懷課程（中四至中六）所涵蓋的課題，方便教師參考：

¹ 米爾斯 (C.Wright Mills)

² 《社會學的想像》(Sociological Imagination) (1959)

主題冊		課程及評估指引課題
15A	人口老化	<u>必修部分</u> 2B當代有關危機的議題 2D健康及社會關懷行業的發展 3B製訂健康和社會關懷/福利政策 3C健康和社會關懷政策的實施
15B	歧視	<u>必修部分</u> 2B當代有關危機的議題 3C健康和社會關懷政策的實施
15C	家庭暴力	<u>必修部分</u> 2A與健康、社會關懷、個人與社會福祉有關的結構性議題 2C生活方式改變、全球化及家庭的轉變引致人口更容易受疾病感染或處於危險邊緣 4D社會關懷、健康的關係、社會責任，對家庭、社區和群體的承擔 5B健康及社會關懷的機構和服務
15D	成癮	<u>必修部分</u> 1B影響個人發展的因素 2B當代有關危機的議題 5C理解精神健康屬個人狀態及其與社會情境的關連 5B健康及社會關懷的機構和服務
15E	貧窮	<u>必修部分</u> 2A與健康、社會關懷、個人與社會福祉有關的結構性議題 3B製訂健康和社會關懷/福利政策 5B健康及社會關懷的機構和服務

15B 歧視

內容

15B.1 偏見和歧視	7
(A) 偏見	7
(B) 歧視	7
(C) 消除歧視	9
15B.2 種族歧視	11
(A) 香港的少數族裔	12
(B) 對少數族裔的歧視行為	12
(C) 工作歧視	14
(D) 相關法例	16
(E) 預防種族歧視	17
15B.3 性別歧視	20
(A) 性別角色定型	20
(B) 歧視的形式	21
(C) 工作歧視	21
(D) 家庭崗位歧視	22
(E) 相關法例	23
15B.4 殘疾歧視	25
(A) 殘疾人士	25
(B) 傳染病患者	27
(C) 愛滋病患者	27
(D) 精神病患者	28
(E) 相關法例	28

本主題冊學習目標

透過本主題冊，我們期望學生可以：

價值觀和態度

- ❖ 重視個人的平等權利
- ❖ 反省歧視問題及學習尊重每一個人

知識

- ❖ 明白偏見與歧視的影響及啟示
- ❖ 分析引致偏見與歧視的原因
- ❖ 認清有需要人士和家庭所能得到的支援和服務並提出可行解決方案

主要問題

要達到上述學習目標，教師可以運用以下主要問題幫助學生思考：

- ❖ 甚麼是歧視？
- ❖ 歧視對個人、家庭、社區和社會造成甚麼影響？
- ❖ 如何在不同層面防止歧視？

15B.1 偏見和歧視

(A) 偏見

偏見是根據一些看法和信念對某人所形成的先存觀念。偏見也可以是一種態度，是一種按自己成見去批判別人的態度，即是在沒有充足知識根據之下，對某個人或某群人的決定下結論。偏見是建基於定型思想之上。一些錯誤和固執歸類方法而形成的憎惡感，可引致歧視的行為和做法。

一個人可以表達自己的偏見，也可以感受到別人的偏見。偏見所針對的對象可能是一整個群體，也可能是屬於該群體的某些個人。偏見是因為其他人屬於某個群體，便對那些人形成不適當的態度。

(B) 歧視

「歧視³」是一個中性詞，它並沒帶負面含義。基於不相關的因素而作出較差對待是不公平，但「一視同仁」而並不考慮每人個的不同需要，有時也可能是不公平。

因此，平等機會是：

- ❖ 給每人一個公平的機會
- ❖ 創建一個公平的競爭環境
- ❖ 針對特殊需要
- ❖ 提供合理的便利
- ❖ 唯才是用



平等機會委員會⁴ (網址：<http://www.eoc.org.hk>)

- ❖ 它負責執行本港現存四條反歧視的條例，並致力消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位及種族而產生的歧視。
- ❖ 處理投訴及調解
- ❖ 法律協助
- ❖ 培訓及顧問服務
- ❖ 免費講座
- ❖ 撥款與社區參與計劃
- ❖ 出版刊物、宣傳品及相關研究報告

³ 歧視(Discrimination)

⁴ 平等機會委員會(Equal Opportunities Commission)(EOC)

1. 歧視與偏見

偏見和錯誤的假設是歧視的溫床。「沒有意圖」不能成為解釋歧視行為的藉口。在健康及社會服務機構中，歧視可以是刻意的決定，要以不同的方式對待某人或某個群體，讓他們不能夠獲得有關的服務和資源。法律把某些歧視行為例為違法。

歧視可能只是偏見的表達方式。但經過一連串的不公平歧視對待後，偏見便會發展成形，被認同，或被鼓吹。態度和行為是兩種互為因果的元素，惡性循環，周而復始，使某個社群剝奪另一個社群的權利，發展自己的權力和聲譽。

歧視與偏見不同，因為歧視是一種行動。歧視的行為是從偏見的思想而來的。在這種情況下，歧視就是在各種不同的場合，否定公平正義和一視同仁的地位，如獲得受聘，住屋和政治權利。

2. 歧視的層面

內在	個人對社會上的某些人或某些群體形成了負面的定型和固定的看法與態度。
個人	一個人對別人產生負面和歧視的態度，只因為那人，舉例說，是黑人，或同性戀者，或信某種宗教，或年紀老邁。
組織	群體、機構或公司可以推行某些歧視的措施對待員工。例如：對女性僱員的看法和晉升至管理層的機會等。

3. 歧視的方式

直接	在可比較的情況下，給予較差的待遇。
間接	<ul style="list-style-type: none">◇ 對所有人施加相同的條件或要求，而結果對某些人士產生不公平的影響。◇ 而該條件或要求是沒有合理理由支持的。

歧視可以是很溫和的，例如忽視某人，或在背後以貶損名字稱呼某人；歧視也可以是很激烈的，例如1990年代，在前南斯拉夫發生的種族互相仇殺，以及在1940年代，納粹黨屠殺猶太人。

4. 積極性的差別待遇⁵

然而，歧視也可以屬於積極性的差別待遇。一般人對於特定種族、性別或團體的差別待遇，大都採取負向消極的評價態度。但從社會功能的觀點來看，在某種情況下，適度的差別待遇反而是必要的，如分派有關亞裔事務的工作予若干特定的亞裔人士，或保障少數種族後裔某些入學的權利，並不一定是不平等的作為，反而是積極地保障這些對象的權益。

(C) 消除歧視

1. 社會公義

如果人人能夠尊重別人，人人便都能夠發展自我，建設社會公義。社會公義包括：

- ✎ 平等地享有自由、權利和機會
- ✎ 照顧社會上弱勢的成員
- ✎ 必須向所有人提供某些基本需要
- ✎ 公平的競爭環境
- ✎ 尊重多樣性
- ✎ 社會資源的重新分配
- ✎ 社會契約 - 按遊戲規則運作

因此社會應該防範歧視的行為。社會如要防範歧視的行為，便須要先確認這類行為，反對人去作出這種行為，例如：

- ✎ 反對定型
- ✎ 創造多元文化的協作關係
- ✎ 對所有人表達同理心
- ✎ 避免歧視性的批評
- ✎ 請別人停止歧視的行為
- ✎ 學習別人與自己不同之處

⁵ 積極性的差別待遇 (Positive discrimination)

2. 歧視的法律框架

聯合國有關條約包括：

- ✎ 《公民權利和政治權利國際公約》
- ✎ 《經濟、社會及文化權利的國際公約》
- ✎ 《消除一切形式種族歧視國際公約》
- ✎ 《消除對婦女一切形式歧視公約》
- ✎ 《兒童權利公約》
- ✎ 《禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約》
- ✎ 《殘疾人權利公約》

現有的平等機會法例包括：

- ✎ 殘疾歧視條例
- ✎ 性別歧視條例
- ✎ 家庭崗位歧視條例
- ✎ 種族歧視條例

這些法例涵蓋範疇包括：

- ✎ 僱傭
- ✎ 教育
- ✎ 貨品、設施及服務的提供
- ✎ 進入處所
- ✎ 處所的處置或管理
- ✎ 會社及體育活動
- ✎ 政府的活動(種族歧視條例除外)

15B.2 種族歧視

美國民權領袖馬丁·路德·金曾這樣說：「我有一個夢想，我的4個小孩將有一天生活在一個國度裏，在那裏，人們不是從他們的膚色，而是從他們的品格來評價他們。」馬丁·路德·金的言論正好帶出種族歧視是社會重要議題之一。

種族歧視是根據種族對人的歧視或給予不公平的對待。種族⁶是一個廣義的名詞去形容有各自特色的文化或族裔的個人或群體。同一種族可能包含相似的生理特徵，例如膚色或髮色。今天常用的一個名詞是族群⁷，族群的區別在於文化的共同點而多於在生理上的特徵。

族群是共有和屬於相同的文化傳統、種族來源的社群，他們有時擁有不同的身體特徵、共同語言或宗教。少數族裔⁸是來自不同文化或宗教或種族背景的社群，他們在一個國家人口中只佔少數。

根據聯合國《消除一切形式種族歧視國際公約》第1章，「『種族歧視』一詞，是指根據人的族裔、膚色、血統、民族和人種等因素，對某些人加以標榜、排斥、限制或優待，因而導致某些人減少或失去，對認識、享用和實行在政治、經濟、社會、文化或任何其他範疇的公共生活之人權的同等待遇。」

⁶ 種族 (Race)

⁷ 族群 (Ethnic Groups)

⁸ 少數族裔 (Ethnic Minorities)

(A) 香港的少數族裔

香港大致為單一種族社會，約95%的人口都是華裔人士(種族屬漢族華人)。根據2001年人口普查結果，香港約有344,000人報稱為非華裔人士，這類人士約佔人口的5%。他們並非全都在香港永久居留。在2001年，這些非華裔人士之中，約有52% (180,000人)為外籍家庭傭工。

根據2001年人口普查，香港的少數族裔人士主要包括：

種族（報稱）	總人數	減去外籍家庭傭工後的人數
菲律賓人	142,556	16,251
印尼人	50,494	4,800
英國人	18,909	18,901
印度人	18,543	17,357
泰國人	14,342	9,357
日本人	14,180	14,172
尼泊爾人	12,564	12,012
巴基斯坦人	11,017	11,009

(參考資料：立法禁止種族歧視諮詢文件，2004年9月，<http://www.legco.gov.hk>)

(B) 對少數族裔的歧視行為

定型及標籤化是歧視行為的一種。定型是以過分簡單化及普遍化的概念形容一個族群，並以為該族群的所有個體都擁有相同的特色，外觀，行為，信仰。標籤化將負面言論及觀念套用在整個族群。

對少數族裔的定型和標籤包括：

- ❖ 認為南亞裔人士是「賤民」；男的是「盜賊」、「恐怖份子」，女的是「妓女」
- ❖ 將南亞裔小朋友標籤成非常頑皮(何不視他們為活躍和積極表現自己?)
- ❖ 視東南亞國家為「奴隸的國家」
- ❖ 將大部份少數族裔標籤為非法入境者

歧視的方式可以是：

直接	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 在可比較的情況下，基於一人的種族或基於其近親的種族，給予這人差於其他人的待遇
間接	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 將同樣的要求或條件施加在所有人的身上 ◇ 有些種族較難實現這些要求或條件，因而遭受損害 ◇ 這些要求或條件是不公平和不合理的

種族歧視可有以下不同形式：

語言	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 例如改花名(鬼佬、差仔)，可以傷害和破壞當事人的自尊
行為	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 例如漠視某些種族的人，或以身體姿勢來表現對某些種族的厭惡，使這種族的人感到尷尬

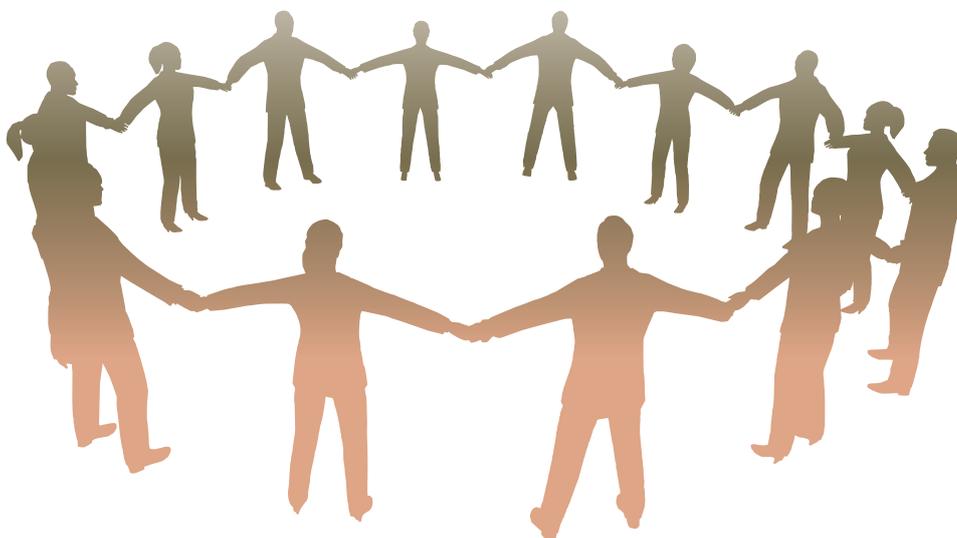
下列為違法的歧視行為：

僱傭範疇	<p>在以下的方面作出歧視：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 在甄選過程中 ◇ 在提供僱用而作出的安排上 ◇ 在僱用的條款和條件上 ◇ 解僱或任何其他損害
教育範疇	<p>在以下的方面作出歧視：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 申請人： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 錄取 ◆ 錄取條款 ◇ 學生： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 獲得或享用任何利益、設施或服務的方式上 ◆ 開除學籍 ◆ 任何其他損害
種族騷擾	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 基於一人的種族或基於其近親的種族而作出騷擾 ◇ 試驗標準： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 主觀：受害人的感覺 ◆ 客觀：合理程度 ◇ 針對一人而塑造出一個懷敵意的或嚇人的環境

種族中傷	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 藉公開活動煽動，基於一人的種族而產生的： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 仇恨 ◆ 嚴重的鄙視或 ◆ 強烈的嘲諷
嚴重種族中傷	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 公開活動 ◇ 基於一人的種族而威脅損害他的身體或其處所或財產 ◇ 蓄意煽動其他人基於一人的種族而中傷 ◇ 刑事罪行
「使人受害」的歧視	<p>因以下原因而給予一些人較差的待遇：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 根據種族歧視條例提起法律程序 ◇ 在根據種族歧視條例提起的法律程序有關連的情況下，提供證據或資料 ◇ 根據種族歧視條例或藉援引條例作出任何其他事情 ◇ 指稱有任何其他人曾作出一項會構成違反種族歧視條例的作為

(C) 工作歧視

有些生活在香港的少數族裔人士在工作地方受到種族歧視。他們因為自己的族裔背景，而要接受較低工資、更差工作環境，或者甚至乾脆不受聘用。根據政府新聞網2003年2月12日資料，在少數族裔工作人口中，約73.4%為非技術工人，從事社區、社會及個人服務業，其中以亞洲人居多，這是由於他 / 她們大部分為家庭傭工。



按社會經濟特徵及種族群劃分的就業人士（2000年）

種族 / 百份比								
社會經濟特徵	菲律賓人	印尼人	印度人	尼泊爾人	泰國人	巴基斯坦人	其他	總和
經理及行政人員	0.4%	1.5%	38.6%	12%	8.8%	13.7%	39.5%	7.1%
專業人員	0.5%	0%	14%	4.8%	2.8%	—	43.1%	6.1%
輔助專業人員	3.5%	0.7%	10.6%	—	14.9%	—	7.3%	4.1%
文員	0.2%	—	27.8%	4.8%	3.1%	—	2.8%	1.5%
服務工作人員及商店銷售員	1%	1%	—	17.1%	3%	—	5.4%	1.9%
工藝及有關人員	—	—	—	17.6%	9.4%	—	—	0.7%
非技術工人	94.4%	96.8%	9%	43.8%	58%	86.3%	1%	78.4%
拒絕回應	—	—	—	—	—	—	0.9%	0.1%
每月個人收入中位數	\$3,800	\$3,700	\$13,000	\$10,000	\$4,000	\$7,000	\$36,000	\$3,800

資料來源：香港政府。有關香港少數族裔人士特徵的抽樣調查：主要調查結果。
<http://www.legco.gov.hk/yr00-01/chinese/panels/ha/papers/590c01.pdf>。

少數族裔人士的失業率顯著地高於原居的人口。香港社區組織協會在2003年底做過一項調查，顯示在2003年底，有42%的尼泊爾建築工人找不到工作，這數字是香港整體建築業勞動人口的19%（相對來說，香港在2003年第四季按季節調整的失業率是7.3%）。其他包含所有少數群體人士在內的調查數字，也顯示少數群體人士的失業率，有不合比例地高於其他人士的趨勢。

香港社區組織協會在2001年做了一個有關種族歧視的調查，訪問了八個不同少數族裔的人。結果顯示，求職受歧視是一個普遍現象。在過去十年間曾求職的人表示，他們有32%在求職時，曾受到某種形式的歧視，或是因為僱主知道他們的種族而被拒；或是因為不懂本地語言（廣州話）而被拒，即使有關工作不需要擁有說該種語言的能力。有些人表示，做了數百個申請也得不到一個回音。

基督教勵行會的少數族裔綜合服務設立資源中心，提供教育資訊、社會服務，及醫療健康護理服務。社會教育旨在減少種族歧視，促進不同的族群人士與本地人交往；輔導服務則為青年人、家庭和失業人士而設，在課後提供照顧服務，是為了促進少數族裔人士的能力。

(基督教勵行會相關網頁：http://www.christian-action.org.hk/harmony_fe.htm)

(D) 相關法例

1. 《種族歧視條例》

《基本法》和《香港人權法案條例》保障個人權利，包括免受種族歧視的權利。此外，根據《消除一切形式種族歧視國際公約》的規定，我們有責任制訂專門的法例，保障任何人免因種族理由受到歧視。《種族歧視條例》在2008年7月10日獲立法會通過，並於同年7月18日刊憲。

條例草案旨在：

- ✎ 把基於種族原因的歧視、騷擾和中傷行為定為違法；
- ✎ 禁止基於種族原因而嚴重中傷他人的行為；
- ✎ 擴大平等機會委員會的職責範圍至包括種族歧視。

條例草案適用於公營機構和私營機構以下的指定範疇：

- (a) 僱傭；
- (b) 教育；
- (c) 貨品、設施、服務及處所的提供；
- (d) 公共機構的選舉及委任事宜；
- (e) 大律師提供的見習職位和租賃，以及發出委聘大律師的指示；
- (f) 申請成為會社會員和享用會社利益。



條例詳情可參考：

- ◇ 政制及內地事務局有關條例的網頁：
http://www.cmab.gov.hk/tc/issues/equal_racebill.htm
- ◇ 平等機會委員會有關條例的網頁：
<http://www.eoc.org.hk/EOC/OtherProject/rdo/rdo-c.html>

2. 種族歧視條例的局限

《種族歧視條例》有以下局限：

- ✎ 執法機關（例如：警務處，懲教署，入境事務處）在行使權力時獲得豁免
- ✎ 國籍和公民權未被括在條例之內
- ✎ 不同傷殘歧視條例，教育實務守則被排除在外
- ✎ 受害者不敢提出投訴（害怕會失去工作或繁複的程序）
- ✎ 本地華人或本地機構不可以提出投訴

(E) 預防種族歧視

1. 避免種族歧視

要避免種族歧視，我們可以：

- ✎ 認識更多弱勢少數族裔的需要和文化差異（例如：宗教，文化身份問題），並提升對這議題的敏感度
- ✎ 參與提升文化敏感度和認識文化差異訓練
- ✎ 提供雙語的資料
- ✎ 需要衡量各種取替方案，特殊措施和靈活的安排去監察工作文化以消除種族騷擾
- ✎ 更敏感地運用語言（例：命名，具主觀偏見的假設）
- ✎ 主動實施方案以推廣種族平等

2. 處理文化差異



四種文化共融/適應模式（少數族裔或主流社會）

		維持文化身份和傳統	
		是	否
與主導文化或主流社會維持關係	是	融合/ 共融 (多元文化)	同化 (文化大熔爐)
	否	與主流社會分隔 (隔離)	邊緣化 (排除在外)

- ◇ 同化：當一個人渴望與主導文化接觸；而在過程中放棄他的身份和本土文化
- ◇ 融合：當人們一方面渴望維持其文化身份，另一方面渴望與主導文化作高度交流
- ◇ 與主流社會分隔：指一方面與主導文化維持低程度的交流，同時渴望其本土文化得到肯定並與之維持緊密聯繫
- ◇ 邊緣化：當人們既不選擇他們的本土化，也不視主導文化為他們的身份



文化智商（與不同種族的人相處）

文化智商包括：

- ◇ 對文化的知識（具體情況和民族特徵）
- ◇ 關注（自己或其他人）
- ◇ 明確的跨文化技巧（例：語言，資訊科技，社交）

在健康及社會關懷機構中服務的專業人員，需要處理文化差異的能力包括：

態度和知識

- 公平地對待所有人，就如對本地人一樣
- 以真正的關懷和身體語言溝通
- 將心比己
- 保持開明
- 理解，尊重和欣賞差異
- 着重我們共有的情感
- 更細心注意少數族裔在過去和現在的貢獻和才能
- 理解不同的時間觀念和家庭價值
- 透過尊重別人保存他們的文化身份，推廣社會包容和文化多樣性

技巧和知識

- 完全遵守種族歧視條例和發展特別的措施
- 衡量是否需要定立一些有彈性的安排，特別或正面的措施去推廣種族平等
- 提供雙語服務，單張和表格
- 利用現有的傳譯和翻譯服務
- 學習一些打招呼和實用的詞彙（例：謝謝，好，再見）



打招呼用語

- ◇ Namaste - 尼泊爾人和一些印度人打招呼的印度教用語
- ◇ As-salam-alay-kum - 巴基斯坦人打招呼的穆斯林用語
- ◇ Sat Sri Akal - 印度錫克教徒打招呼的錫克教用語

與少數族裔家長和職員分享

- 少數族裔小孩對教育的關注和心願
- 家長和家庭的生活
- 食物文化（例如：清真）
- 服務的成效

15B.3 性別歧視⁹

男性和女性不限於生理特徵，社會身份也可以有所不同。因此，性別角色決定某種性別應有或不應有的態度、行為、個人發展和興趣。



性別數字 (統計處, 2009)

	女	男
首長級公務員	368	838
單親家長 (2006)	57,613	14,713
經濟不活躍的家務勞動者人數	664,100	120,600
15歲或以上擁有中學學歷的人口比	73%	80.1%
擁有大學學歷的人口比例	14.8%	18.1%
在工程及科技課程註冊的學生	33.8%	66.2%
在教育課程註冊的學生	71.6%	28.4%
幼稚園教師中的男女比例	99.1%	0.9%
大學資助委員會資助院校教員的男女比例	33.9%	66.1%
被僱用為經理及行政人員	102,600	245,300
被僱用為文員	405,200	147,100
從就業賺取的入息中位數 (豁除外傭)	\$10,000	\$12,000

(A) 性別角色定型¹⁰

性別角色定型是一個人按照性別被分類的方法。例如：有人會覺得修理汽車是男性的工作，而烹飪、清潔和洗碗是女性的責任；或者認為足球是男孩子的玩意，洋娃娃是女孩子的寵兒。性別角色定型通常是在家中形成的，因為在家中父母成為兒童的模範。性別角色定型會使人形成僵化和一成不變的看法，要求別人扮演某些角色。性別角色定型也可以由書籍、雜誌和電視節目加強和催化。平等機會政策是要解決角色定型的問題。

性別歧視是指根據一個人的性別而作出歧視或不公平的對待，這包括：態度、行為，

⁹ 性別歧視 (Sexism)

¹⁰ 性別角色定型 (Sex role stereotyping)

以及社會裡的程序，以維護在一個社會中某種性別比別的性別更重要的信念。性別歧視也會加強了男人和女人在社會中的定型角色與責任。這種定型的方式，可能使女性求職者不能受聘於某些男性主導的職業界別。雖然近年來社會態度愈來愈開明，但是今天無論男性和女性仍被社會所定型，因為社會要求這兩種人有不同的行為方式，完成不同的社會角色。

(B) 歧視的形式

性別歧視分為兩類：「直接歧視」和「間接歧視」。

直接	基於某人的性別、婚姻狀況，或由於某人已懷孕而給予該人較另一情況相似的人為差的待遇。同工不同酬，便是「直接」歧視的一個好例子。
間接	雖然對所有人施加相同的規定或條件，但這些規定或條件卻對某類人士構成不公平的影響。舉例說：某間銀行如指定只聘用身高起碼6呎的人士為銀行出納員，便很可能會使較多女性比男性無法符合這項身高的條件。如果沒有合理的原因支持這項條件，則這種不公平的條件便構成「間接」歧視。

此外，性騷擾亦可視為歧視行為。性騷擾可涉及不受歡迎而又含有性意味的身體、影像、語言或非語言的行為。

性騷擾分為兩類：

- ❖ 第一類是指任何具冒犯性、侮辱性及威嚇性的不受歡迎並涉及性的行為或行徑
- ❖ 第二類是指工作環境中充斥涉及性的行為、言語或圖片，使人難以安然地工作。這稱為「具有敵意的工作環境」

(C) 工作歧視

工作機構的性別關係安排，往往將男性與女性分割，從事不同的職業和職位。在過去，女性一直都要面對工作上的不公平待遇，他們的工作的身分、社會地位和薪酬多屬較低。女性在公司所面對的問題，可能是晉升機會不多，權力受限制，而且只被視為等閒。例如，女性在晉升方面受歧視，可能是由於女性未能藉着機構的活動和聯繫去獲得權力，未能取得和控制寶貴的資源，以致工作表現受影響，以致未能晉升至重要的職位。男性在面對女性競爭時，為要保存既得利益便會歧視女性，為要保存對自己有利的職位。此外，男性或會看與女性一起工作，要付出心理、經濟和社會的代價；而且男性若在男女同工，或由女性主導的工作環境工作，男性如要與女性分享自己的優勢，便可能會使自己的男性身分受威脅，自尊下降，優勢消失。因此，擁有專業知識、崇高地位和權力的女性，往往成為受歧視的目標。



薪酬方面的性別平等

- ◇ 「同工同酬¹¹」意指若女僱員所做的工作與男僱員「相同」或「相若」，便應與男僱員享有同等的薪酬。
- ◇ 「同值同酬¹²」意指為同一僱主做同值工作的男女僱員，在僱用條款及條件上應獲劃一的待遇。

(D) 家庭崗位歧視

「家庭崗位」指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位。

「直系家庭成員」，就任何人而言，指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人。這定義涵蓋了獲法律承認的各種關係，例如父親、母親、兄弟、姐妹、丈夫、妻子、兒子、女兒、祖父母或外祖父母、孫子女或外孫子女、姪女或甥女、姪兒或外甥、岳父或家翁、岳母或家姑、配偶的兄弟姐妹。

傳統以來照顧家庭都是女性的責任，婦女稍一偏離崗位都要多番解釋。由於傳統把工作 and 家庭分作不同範疇，男性便會覺得，只要賺錢養家便已盡了家庭責任。不過，由於經濟和社會情況的轉變，對於大部分家庭來說，單職收入已不足夠，雙職收入的家庭現今甚為普遍。許多家庭現在也承認女性實際上也具有負起養家的角色。

過去十年來愈來愈多婦女投入勞動市場，社會愈來愈需要顧及負有家庭責任的在職人士的需要。現時無論男或女的在職人士都要負起照顧子女及年老父母等家庭責任。在職人士愈來愈難兼顧事業與家庭。工作與家庭間的潛在衝突影響到在職人士的健康、工作表現、事業發展、生產力以及競爭力。

性別歧視也與家庭角色或崗位歧視有關。例如，僱主認為有嬰孩的婦人不能出差，故把某名剛生孩子的婦人調往較差的職位。某公司堅持要所有員工超時工作，一名單親母親因為要負起照顧年幼孩子的責任而不能遵守這項條件。該公司後來在未能提供合理解釋下解僱她。

¹¹ 同工同酬 (Equal Pay for Equal Work) (EPEW)

¹² 同值同酬 (Equal Pay for Work of Equal Value) (EPEV)

(E) 相關法例

1. 性別歧視條例在香港的演變

1992	立法會通過動議，將「消除對婦女一切歧視公約 ¹³ 」延伸至香港
1993	政府發出諮詢文件「男女平等機會綠皮書」
1994	修定「新界土地(豁免)條例」
1995	「性別歧視條例」及「殘疾歧視條例」正式實施
1996	◇ 「消除對婦女一切歧視公約」正式延伸至香港 (http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm) ◇ 平等機會委員會成立
1997	「家庭崗位歧視條例」實施
1998	向聯合國「消除對婦女一切歧視公約」委員會遞交首次報告
2001	婦女事務委員會成立



婦女事務委員會

- ◇ 它在香港是一個推廣婦女福祉和行益的中央機制，並扮演策略性的角色，為政府有關婦女事務的相關政策提供意見。
- ◇ 在政府政策制定和服務評估過程中，推動性別觀點主流化。
- ◇ 啟動和執行與婦女事務有關的獨立調查與研究，並組織教育和推廣活動。例如「家庭友善僱用政策及措施」和「自在人生自學計劃」等。
- ◇ 與本地及國際婦女團體及服務機構發展及保持聯繫，並交流經驗。

2. 《性別歧視條例》

《性別歧視條例》於1995年7月14日頒布。基於性別(包括在薪酬上的性別歧視)、婚姻狀況及懷孕的歧視，以及性騷擾都屬違法。

¹³ 消除對婦女一切歧視公約 (Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women) (CEDAW)

該條例規定，下述情況均屬違法：

- ✎ 因某人的性別而加以歧視
- ✎ 因某人的婚姻狀況而加以歧視
- ✎ 對懷孕婦女作出歧視
- ✎ 對他人作出性騷擾

該條例同樣適用於女性及男性。

條例詳情可參考：

- ❖ 政制及內地事務局網址有關條例的網頁：<http://www.cmab.gov.hk/tc/issues/sdo.htm>
- ❖ 平等機會委員會有關條例的網頁：<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/sdo.aspx>

3. 《家庭崗位歧視條例》

《家庭崗位歧視條例》於1997年6月26日制定。根據條例的規定，任何人如歧視具有家庭崗位的人，便屬違法。有關人士可以就指定活動範疇內的家庭崗位歧視提出投訴，投訴範圍並包括直接歧視和間接歧視。

直接歧視是指在相同或無重大分別的情況下，任何人給予具有家庭崗位或某家庭崗位的人的待遇，差於他給予並無家庭崗位或相同家庭崗位的人的待遇。僱主歧視須照顧年老父母的求職者，就是「直接歧視」的例子。

當某項要求或條件表面上看似不帶歧視，而事實上對具有家庭崗位或某家庭崗位的人有不公平的影響時，便屬於間接歧視。舉例來說，如果一家公司只聘用可以不定時工作的職員，則很多負有照顧幼兒責任的人很可能未能符合這項工作要求。如果沒有合理的理由支持有關要求或條件，該項要求或條件便可能構成「間接歧視」。

以上條例保障範圍包括：

- ✎ 受僱
- ✎ 教育
- ✎ 提供貨品、服務和設施
- ✎ 房產的處置或管理
- ✎ 有資格為諮詢團體投票、被選或被委任
- ✎ 參加會社
- ✎ 政府的活動

條例詳情可參考：

- ✎ 政制及內地事務局有關條例的網頁：<http://www.cmab.gov.hk/tc/issues/fsdo.htm>
- ✎ 平等機會委員會有關條例的網頁：<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/fsdo.aspx>

15B.4 殘疾歧視

根據統計處《從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料專題報告書第48號》，香港約有160萬殘疾人士和長期病患者(其中428,300至448,300人為殘疾人士，1,152,700人為長期病患者)。該部門所做的調查顯示，約三分一(29.3%)的殘疾人士因其殘疾而在每日生活中面對巨大/ 中度困難；約半數殘疾人士(47.6%)面對一些困難。同樣的，10%長期病患者因長期健康問題而在每日生活中面對巨大/ 中度困難；超過15%長期病患者面對一些困難。

(A) 殘疾人士

殘疾是指身體或心智的機能的全部或局部喪失；全部或局部失去其身體任何部分；其體內存在可引致疾病的有機體（如愛滋病病毒）；亦指身體部份機能失常、畸形或毀損，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。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。

「有殘疾的人」包括：

- ❖ 目前有殘疾的人
- ❖ 曾有殘疾，現已痊癒的人
- ❖ 將來可能會有殘疾的人
- ❖ 被認為有殘疾或被當作有殘疾看待的人

對殘疾人士的歧視可以是直接的，亦可以是間接的。

直接	在類似的情況下，殘疾人士因其殘疾而受到較非殘疾的人士為差的待遇。 直接歧視的事例： 一名僱主因為阿盈曾患有精神病而拒絕聘用她為服務員。
間接	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便。 間接歧視的事例： 社區活動中心為其會員安排郊遊活動，租用了一部高地台的旅遊巴士。

此外，騷擾和中傷也是歧視。

騷擾	<p>如某人因他人的殘疾而向他／她作出不受歡迎的行為，而一般人也會覺得該行為有冒犯、侮辱或驚嚇成分，該不受歡迎的行為便是騷擾，例如針對某人的殘疾出言侮辱或說冒犯的笑話。</p> <p>殘疾騷擾例子： 阿志有腦痙攣。他的上司斥罵他：「請你工作快速一些，你的樣子那麼笨拙，我很難教你工作！」</p>
中傷	<p>如某人透過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，這種行為就稱為中傷。舉例，假如有人公開地說，有某種殘疾的人都沒用，是社會的負累，這可構成中傷。</p> <p>殘疾中傷例子： 一個屋邨的住戶羣起反對在屋邨內設立中途宿舍。有人在居民大會中呼籲：「他們一枚計時炸彈，威脅到我們安全，不適宜在我們這屋邨居住。」</p>
嚴重中傷	<p>◇ 公開活動 (a) 威脅對殘疾人士的身體或處所或財產加以損害 (b) 煽動其他人對殘疾人士的身體或處所或財產加以損害</p> <p>◇ 刑事罪行</p> <p>嚴重中傷例子： 一些人士反對在屋邨內設立中途宿舍。他們威脅會毆打在該宿舍出入的人，並破壞宿舍的設施。</p>
「使人受害」的歧視	<p>因(或懷疑)殘疾人士或第三者作出，或擬作出，下列行為，而歧視殘疾人士：</p> <ul style="list-style-type: none">◇ 根據《殘疾歧視條例》提出法律程序◇ 提供證據或資料◇ 根據《殘疾歧視條例》作出其他事情◇ 指稱他人曾作出《殘疾歧視條例》下的違法行為

(B) 傳染病患者

身患傳染病的人，無論是流行性感冒、愛滋病、肺癆、沙士，可能會受到別人的歧視。人對患傳染病者歧視，往往是由於對傳染病的本質，特別是傳染病的傳播途徑和發展誤解所致。

例如：人對肺癆病的誤解，引發了社會歧視肺癆病人的問題。人們多不知道大部分的肺癆病人在開始接受治療不久，便不會帶傳染性，他們可以回復正常的上班和上學。可是人們大多看肺癆病人帶有傳染性，應該受隔離。

2003年，嚴重急性呼吸系統綜合症是一種全新的疾病，又稱沙士。有些沙士病患者也受到歧視。平等機會委員會在2003年3月疾病爆發後，接獲逾500宗與此病有關的投訴和查詢，牽涉很多日常生活方面的事情，包括工作和提供服務。人們迴避沙士的病癒者，可能是出於誤解，以為病癒者也有傳染性，也不明白沙士的後遺症。這些誤解使人產生恐懼，以為病癒者仍可傳染沙士，於是作出迴避或歧視的行為。

(C) 愛滋病患者

一般社會人士都帶着成見，抗拒愛滋病患者。其中一個原因，是大多數人對人類免疫力缺乏病毒的傳染模式所知不多。人類免疫力缺乏病毒有四種傳染模式，就是：輸血、不安全性行為、注射針筒和賣淫。社會大眾常會把人類免疫力缺乏病毒的病毒攜帶者隔離，不願意與他們接觸，恐怕在社交接觸中受傳染。

社會對愛滋病的歧視顯示在對個別患者不合理的對待，這種對待是建基於非理性的恐懼和偏見之上。例如：匯源閣居民曾採取敵意、滋亂和對抗性行動，是香港其中一個歧視事件例子。居民出於偏見和歧視，反對在區內設置愛滋病診所，這事導致居民後來一再攻擊和滋擾該診所的愛滋病人和員工。

無論在個人、家庭和社會層面，歧視都會帶來重大的社會影響。受歧視的個人和家庭，不但會被剝奪取得社會資源和機會的平等權利，而且需要生活在侮辱、羞恥、拒絕和歧視的感覺中。反過來說，這些影響也會妨礙當事人的成員和發展。社會排擠的代價包括破壞社會和諧，增加社會衝突和造成社會分化。

(D) 精神病患者

長久以來，精神病患者被人標籤和指稱為危險、暴力、瘋狂和不可思議。精神病人可能是各類殘疾人士遭受拒絕最大的一群。香港政府雖然自1997年後，花費了大量金錢去宣傳精神健康和接受精神病人，但是精神病人仍然面對歧視問題。

平等機會委員會在2004年指出，在香港的眾多脆弱社群中，精神病患者是最備受誤解的一群，社會人士對精神病患者的定型和歧視看法仍然存在。精神病患者通常都被視為有暴力傾向、自殺傾向、易變，以及不能作出理智決定。香港的敘事故事、媒體報導、日常觀察、歧視投訴數據和有關市民對精神病患者態度調查均顯示，對精神病患者的歧視仍然十分普遍。

平等機會委員會在1996年成立，負責執行《殘疾歧視條例》，自此若是因為殘疾（包括精神病患者）而歧視某人便屬違法。自1996年至2004年的八年間，平等機會委員會接獲2,500宗有關殘疾歧視的投訴，在其中，有超過400宗是由精神病患者提出的。在這400宗的投訴中，約有280宗是與僱用有關的個案。此外，在此270宗與僱用有關的個案中，有120宗是解僱的投訴。

(E) 相關法例

1. 《殘疾歧視條例》

《殘疾歧視條例》是為保障殘疾人士避免因其殘疾而受到歧視、騷擾及中傷而制定的法例。

法例保障殘疾人士在下列範疇免受歧視、騷擾或中傷：

-  僱傭（包括合夥關係、職工會會籍、職業訓練等）
-  教育
-  進入、處置及管理處所（處所是指任何公眾人士獲容許進入或使用的地方）
-  貨品、服務及設施的提供
-  大律師的執業（指提供大律師見習職位和訓練等）
-  會社及體育活動

與殘疾人士有聯繫的人士也在這些範圍內受到保障。



條例詳情可參考：

- ◇ 平等機會委員會有關條例的網頁：
<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/ddo.aspx>

2. 例外情況

真正職業資格

- 沒有殘疾是工作的真正職業資格
- 不能執行工作的固有要求(可能對僱主造成的不合情理的困難)

合理遷就

僱主已於下列各方面作出遷就：

- 招聘程序
- 工作場地
- 設備
- 培訓、協助

不合情理困難

- 舉証責任：(被投訴者)需要證明不合情理的困難，包括：
 - * 遷就的合理程度
 - * 對所有有關人士的利益/ 損害
 - * 有關人士所患殘疾的影響
 - * 財政狀況

傳染病

- 合理保護公眾健康
- 不包括愛滋病/ 病毒測試呈陽性反應
- 《檢疫及防疫條例》附表一
- 衛生署署長公告

非賣品

本書版權屬教育局所有，除學校用於非牟利的教學用途外，其他商業用途必須經教育局的書面同意。

學與教參考資料

- 1 個人在人生不同階段的需要和發展
- 2 健康和幸福
- 3 健康體魄
- 4 精神健康
- 5 社群健康－人際關係
- 6 健康的社區
- 7 關愛的社區
- 8 生態與健康
- 9 建設健康城市
- 10 健康護理制度
- 11 社會福利制度
- 12 醫護與社福界專業
- 13 健康和社會關懷政策
- 14 關懷社會行動
- 15A 健康和社會關懷議題－人口老化
- 15B 健康和社會關懷議題－歧視
- 15C 健康和社會關懷議題－家庭暴力
- 15D 健康和社會關懷議題－成癮
- 15E 健康和社會關懷議題－貧窮

香港特別行政區政府
教育局