

题目：平等机会与歧视



教学目标:

1. 探讨歧视的不同表现形式
2. 明白平等机会与歧视的关系

引言

歧视常常是由于人们缺乏谅解、无知、观念错误、偏执和有利益冲突所致，提倡平等机会，就是为了要缔造一个机会平等及没有歧视的环境，确保每个人能有平等机会参与各方面的公共生活，并以此作为建立公义社会的基础。

A 预工部分:

将学生分成 4-5 人一组，各组预先搜集一些与违反平等机会精神有关的个案。资料可取材自：

- i. 近期报章所载关于各类歧视的资料
- ii. 播放一集由香港电台与平等机会委员会联合制作的电视节目—「非常平等任务」
- iii. 或从以下网址寻找相关资料：
平等机会委员会网址
www.eoc.org.hk/ (主页)
www.eoc.org.hk/enquiries/c_enquiries.htm (投诉个案范例)

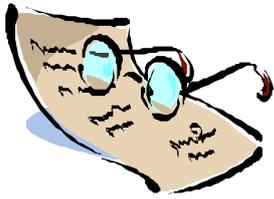
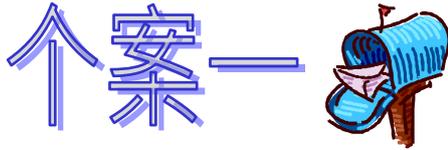
B 课堂部分:

1. 各组于课堂内用 5 分钟报告搜集所得的资料，并选取其中一案例作分组讨论之用。
2. 各组于分组讨论时，请探讨：
 - ◇ 何以该个案涉及歧视？是哪类歧视？
 - ◇ 究竟有甚么原因导致该种歧视？何以歧视是不道德行为？
 - ◇ 有甚么具体的方法可以防止或消除该种歧视？

C 延伸部分:

请学生阅读其中一个个案（见教案附页），并提交一篇约一千字的短文，探讨该个案跟平等机会的关系。（个案资料取自平等机会委员会网页）

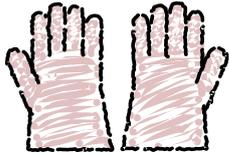
注：老师只派发〈个案〉部分，〈委员会的行动〉及〈法律依据〉部分可在总结时作辅助教学之用。



投诉内容

「我们的儿子阿迪患上某种失调病，在接受矫正外科手术，他需要坐轮椅十八个月。阿迪的小学校长决定要他在坐轮椅期间暂时停学，因他声言轮椅会阻塞走廊，为其他师生带来不便。

阿迪因此一个学期没有上学。在我们多番向校长请求后，校长才答允让阿迪回校。我们每天早上驾车送阿迪上学，可是必须在离学校五十米的地方让他下车，因为校方不准我们使用学校的停车场。学校又不准阿迪使用他课堂旁的职员洗手间，所以阿迪需要在同学的扶持下挣扎走到上层的男学生洗手间。阿迪从没因此放弃，他虽然身罹残疾，仍努力奋斗。」



委员会的行动

家长向委员会提出投诉后，我们立刻采取行动。我们会见了校长，并到学校实地视察。校长指称为了安全，校方不允许家长在学校停车场搬下轮椅，而且走廊太窄，使用轮椅会阻碍他人行走。他还说，如果让阿迪使用职员洗手间，会对教师造成不便。

可是，委员会调查员发现，学校的走廊宽度足够供轮椅及学生通过，并没有阻塞的问题。此外，教师亦不反对让阿迪使用职员洗手间。

于是，校长及家长同意协商，以解决分歧。调解员安排了一次调解会议，协助双方寻求共识，达成协议。校方现已为阿迪及其他患有残疾的学生提供辅助设施。阿迪的父母对校方的安排表示满意。是次调解使所有有关人士达致双赢局面。

法理依据



根据《**残疾歧视条例**》，任何人基于某人的残疾而歧视该人，便是违法。教育机构不应歧视有残疾的学生而拒绝或限制该学生享用校方提供的任何福利、服务或设施，除非为该残疾学生提供的福利、服务或设施会对校方构成不合情理的困难。

个案二



投诉内容

「在这间公司已工作了八年，自 1989 年起每十二个月续约一次。1990 年 8 月，我生了第一个孩子。在 1995 年 7 月，我获擢升为助理经理，薪金增加的同时，责任亦大了。我的工作表现评估报告很好，雇主从来没有向我表示过我在那方面的表现欠佳。

可是，自从 1996 年 4 月，我告诉雇主我的第二个孩子将在十二月出生后，一切便开始改变。在 1996 年 7 月的工作表现评估报告中，我的评级降低。我的合约于 1996 年 8 月 31 日届满。在工作评核面谈时，我的上司说，我既怀孕，便应该转去较轻松的工作岗位。后来，我获给予一份新合约，职位较前低，薪金亦较少。我拒绝接受这份合约，我的雇主便给我两个选择：一是接受为期一年、薪金较低的新职位合约；二是照样当助理经理，合约为六个月，可享有全部产假福利。我最后选择了后者。

放完产假后，公司再次要求我接受一个较低的职位，薪金亦较少。而公司仍要我继续履行我以前的职责，直至替补我的人有足够经验为止。我问上司我降职的原因，他不能给我一个满意的答案。我最后提出，假如我接受降职，可否享有较弹性的工作时间。这要求遭到拒绝，我也因此辞职。」



委员会的行动

委员会的职员就投诉展开调查，向双方搜集资料。雇主否认所有歧视的指控。她表示阿玲既已享有有薪产假，公司并没有基于怀孕而歧视阿玲。她亦指出，没有与阿玲续约是因为自阿玲出任助理经理后，其工作表现不符理想。双方向委员会递交了文件，以及提出支持他们论点的证人。

委员会调查引用了其他地区的案例，说明即使女雇员生育后返回工作岗位，有关怀孕歧视的指控仍可成立。委员会并鼓励双方和解。

尽管委员会多次作出调解，但双方各持己见，未能达成和解。投诉人于是向委员会申请法律协助。委员会负责审批申请的专责小组认为，此个案证据充足，同时带出一个原则问题，因此决定给予阿玲法律协助。

于是，委员会的律师接办了该案，并代表阿玲与雇主的代表律师展开谈判。事件最终庭外和解。雇主同意支付阿玲一笔金钱，作为最终圆满解决该事件的方法。

法理依据



根据《性别歧视条例》，基于某人怀孕而作出歧视行为即属违法。这包括基于求职者或雇员怀孕，而给予该求职者或雇员的待遇较其他没怀孕人士为差。

个案三

发仔的爸爸投诉医院只准女性家属或亲友留院陪伴病童过夜。这宗投诉显示，香港大部份私家医院长久以来所采用的一项政策，含有歧视成分。

发仔的爸爸今晚能否在医院陪他过夜？



投诉内容

「我的儿子发仔患上流行性感冒，要留院观察多几天，以防有其他感染。由于儿子只有三岁，不能独自留院过夜，可是太太又身体不适，因此，即使我们知道医院只准女性亲友陪伴病人过夜，我也要求院方弹性处理我们的要求，因为我们实在找不到别人帮忙。

当他们拒绝我的要求时，我失望极了。他们指出，全港的私家医院几乎都是这样做，原因是为了避免令同一病房内的其他女性尴尬，而最终亦是保障其他病人。纵使多番要求，仍得不到准许，以致还在服药的太太也得在医院过夜照顾儿子。经过连续两晚的煎熬，太太的病情随即恶化。

我实在不能接受「男性会对病人构成潜在威胁」这个荒谬的假设，这完全是基于性别的歧视。」



委员会的行动

委员会接到投诉后即时联络院方，并展开调查。

院方一名答辩人指出，习惯上是由母亲陪伴孩子留院过夜。为了避免令同一病房的女性感到尴尬，社会普遍接受只准女性留院陪伴孩子过夜的规条；但是在单人的私家病房，医院会准许男性或女性留下陪伴孩童过夜。

无论如何，医院方面亦知道这种做法可能触犯法例，因此提议与投诉人提早和解。

委员会安排召开调解会议，会议上双方均愿意和解。院方同意改变政策，除了女性病房外，其他病房可让男性或女性亲属陪伴病人过夜。院方在会议后亦已把一份经修订的入院须知小册子寄予委员会。

由于香港大多数的私家医院仍采用有关政策，委员会已致函医院管理局及卫生署，要求他们检讨有关政策。

法理依据



根据《性别歧视条例》规定，服务提供者如基于某人的性别，而在该人想获得或使用有关设施或服务时歧视该人，即属违法。医院不应采用此项只准女性家属/亲友陪伴病童过夜的歧视性政策。

个案四



一名婆婆投诉安老院因她有精神病，而拒绝其入住的申请。基于保密理由，下文称她为「婆婆」

婆婆能找到栖身之所吗？

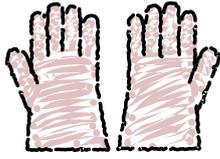


投訴內容

「当我知道安老院拒绝我入住时，我感到非常沮丧，我担心其他安老院也会同样拒绝我，那么我便无处容身。

不错，我曾经患上精神分裂症，但我正逐渐康复，医生可以证明这点。最近我可以自行服药，而且没有出过什么问题。由于我可以照顾自己，精神科医生建议我出院，不过由于我在香港没有家人或亲戚，所以要申请人住安老院。

社工黄姑娘将我的情况告知安老院，他们随即拒绝了我的申请。我知道他正如大多数人一样，对精神病患者存有偏见。」



委员会的行动

委员会收到投诉后立即展开调查，会见答辩人及联络医院询问详情。答辩人称假如婆婆不定时服药便会旧病复发，而且她仍处于药物适应期，这会令她感到不舒服及容易疲倦，所以他们认为她每天也需要护理照料。由于安老院并无护理服务，因此不适合婆婆入住。安老院声称婆婆应入住设有护理服务的长期护理院。

委员会于是要求双方考虑透过调解解决问题。答辩人愿意立即安排婆婆入住长期护理院，作为和解条件。入住长期护理院，通常要轮候数年。婆婆最后同意和解。

法理依据



根据《**残疾歧视条例**》规定，基于某人的残疾而歧视该人是违法的。除非在提供某项服务时会引起「不合情理的困难」，否则，拒绝向残疾人士（包括精神病患者）提供货物、服务及设施，即属违法。