

香港的反歧視條例



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2019年12月17日

內容

- 香港的反歧視條例
 - 違法的歧視行為
 - 受保障特徵
- 法律責任
- 預防歧視



第一部分

香港的反歧視條例

反歧視條例

- 《性別歧視條例》 – 1996
- 《殘疾歧視條例》 – 1996
- 《家庭崗位歧視條例》 – 1997
- 《種族歧視條例》 – 2009



違法的歧視行為

歧視

直接歧視

間接歧視

騷擾

性騷擾

殘疾/種族
騷擾

中傷

殘疾/種族
中傷

嚴重殘疾/
種族中傷

使人受害

直接歧視

基於一個人的性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭
崗位或種族而給予該人較差的對待



間接歧視

對所有人施加相同的條件或要求*

但結果相對地對以下人士產生不公平的影響：

男/女、懷孕女性、某一婚姻狀況人士

殘疾人士、有家庭崗位的人士、某一種族人士

*不能顯示施加該項條件是有理由支持的



受保障特徵

性別歧視條例：性別 (男/女)，懷孕及 婚姻狀況 (已婚、未婚、喪偶、分居、離婚)

殘疾歧視條例:殘疾

家庭崗位歧視條例：照顧「直系家庭成員」的責任

血緣關係

婚姻關係

姻親關係

有領養關係

種族歧視條例: 種族, 膚色, 世系, 民族 及人種



《殘疾歧視條例》：殘疾的定義

- 該人的身體或心智方面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；
- 在其體內存在有機體而引致疾病；
- 在其體內存在可引致疾病的有機體；
- 該人的身體的任何部分的機能失常、畸形或毀損；
- 由於失調或機能失常引致該人的學習情況與無此失調或機能失常情況的人的學習情況有所不同；或
- 影響任何人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的任何失調或疾病。

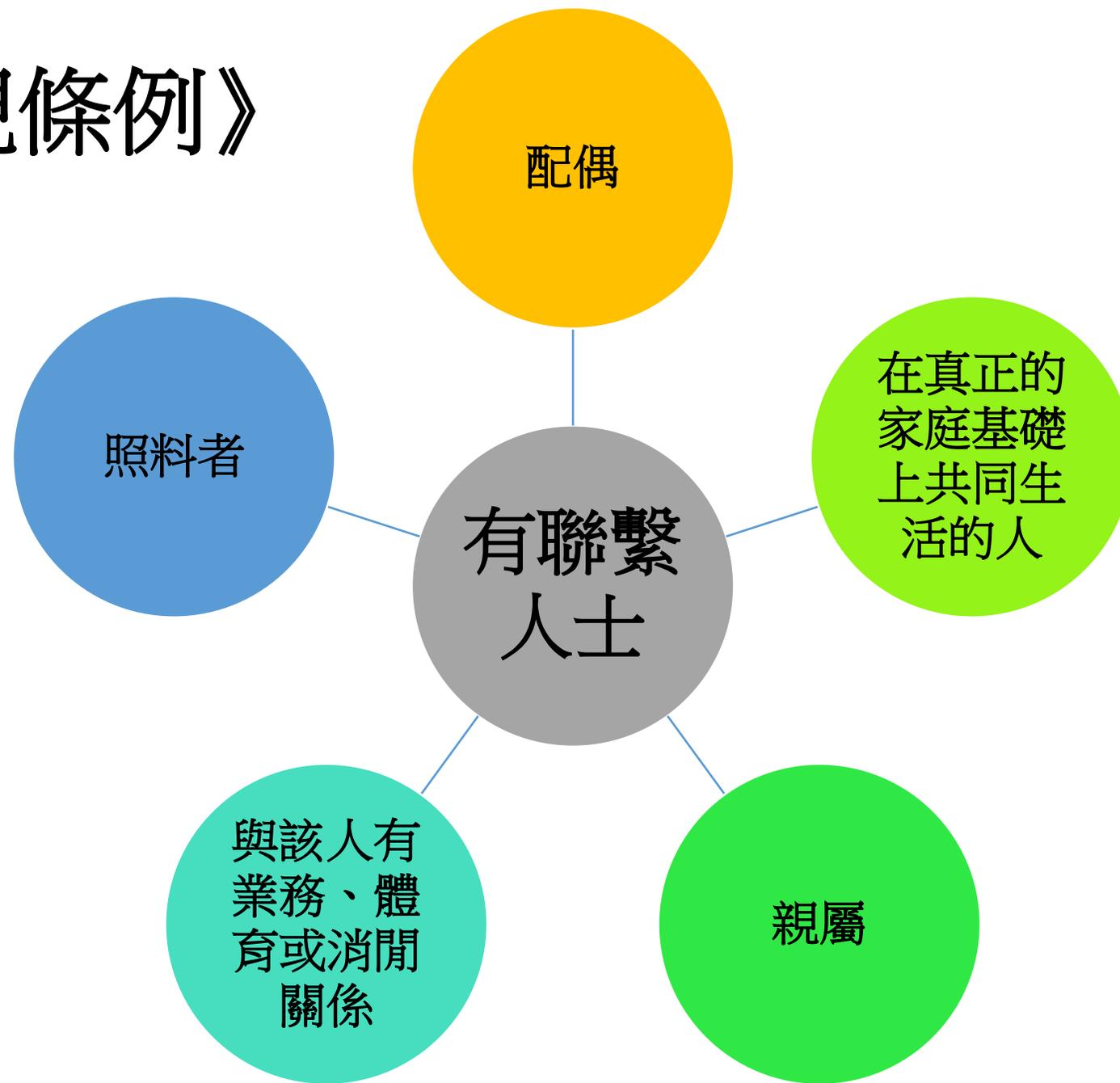


《殘疾歧視條例》

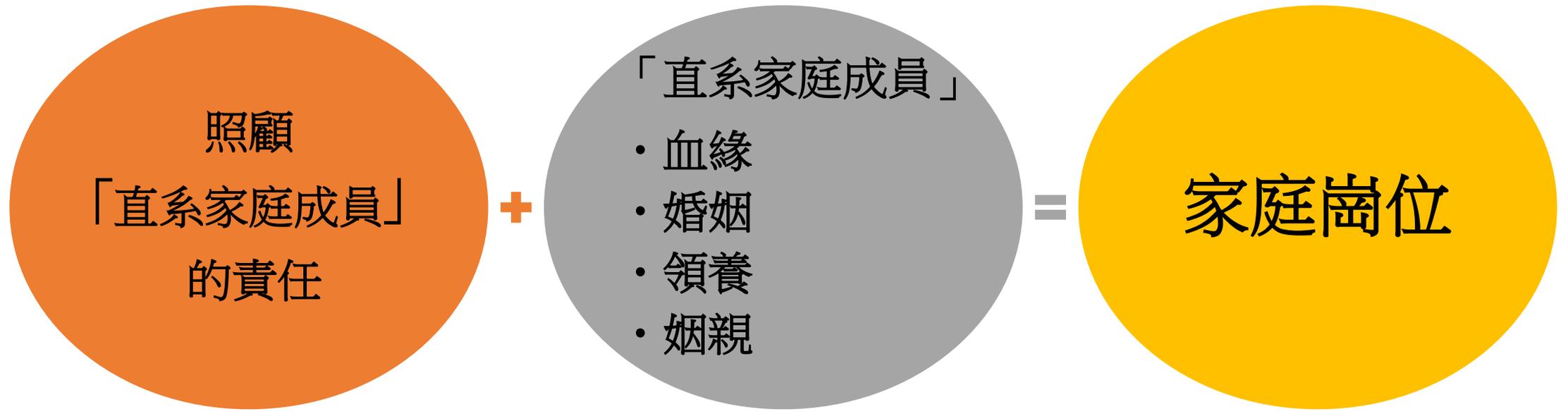
- 包括現在、過去及將來的殘疾
- 歸於任何人的殘疾 (主觀地認為某人有殘疾，但實際上該人並沒有被指稱的殘疾)



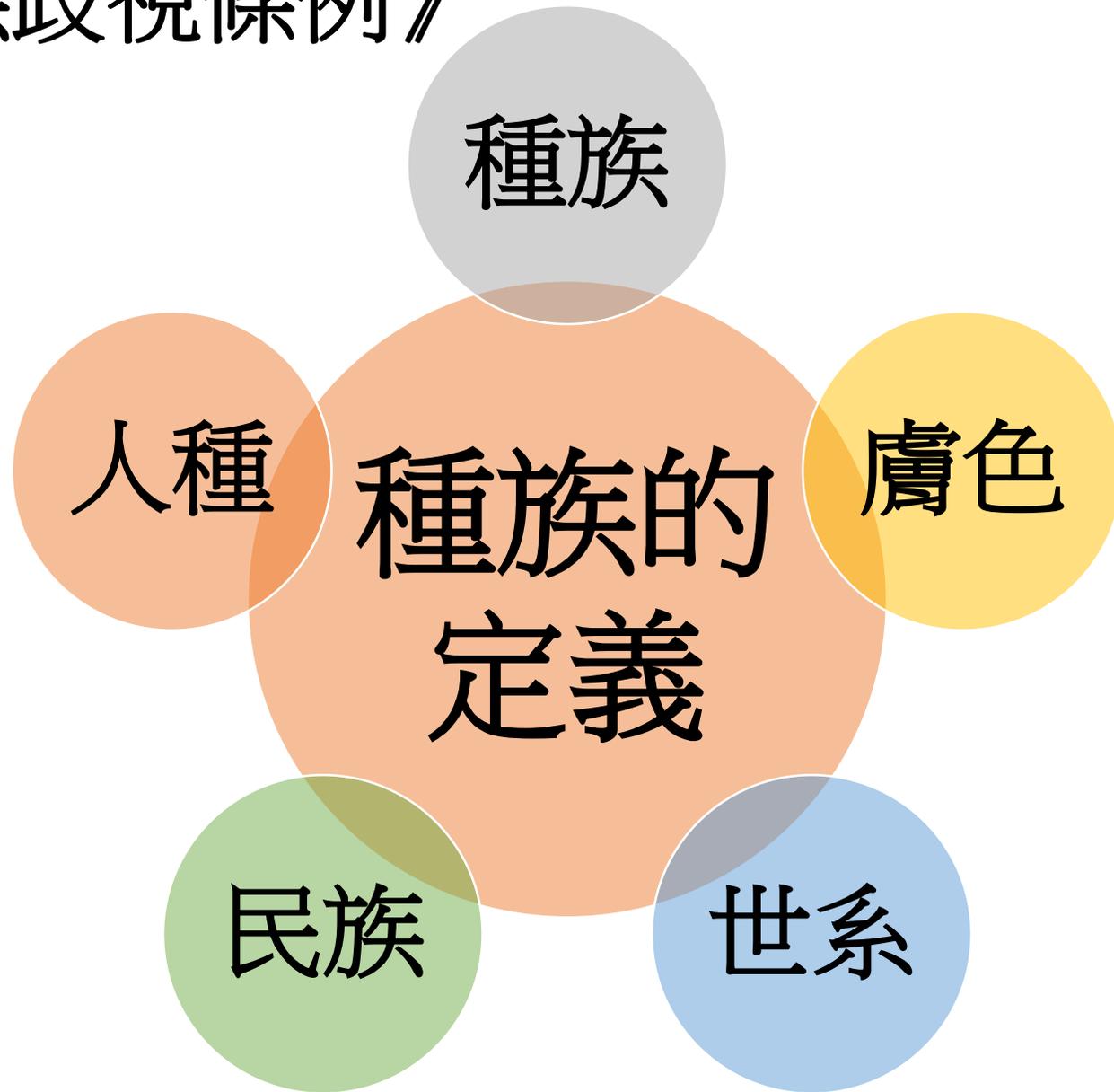
《殘疾歧視條例》



《家庭崗位歧視條例》



《種族歧視條例》



以下身份不屬於種族：

- × 原居村民
- × 永久居民、或享有香港居留權或香港入境權、或受任何逗留限制或條件所規限、或獲准在香港入境或在香港逗留
- × 在香港的居住年期
- × 國籍和公民身份

種族 – 基於近親的種族歧視

「近親」

- 配偶
- 自己/配偶的父母、祖父母、外祖父母
- 自己/配偶的兄弟姐妹及其配偶
- 子女及其配偶 (包括非婚生、領養及繼子女)
- 孫、外孫及其配偶



法例涵蓋範疇

「公共範圍」如：

- 僱傭
- 貨品、設施及服務的提供
- 進入處所（《殘疾歧視條例》）
- 處所的處置或管理
- 會社的活動
- 教育
- 政府的活動（《種族歧視條例》不適用於部分政府職能）



僱傭範疇

- ✓ 於本港各公營及私營機構機構的僱傭關係(除非其僱員完全或主要在香港以外地方工作)
- ✓ 全職、兼職或以任何合約形式的僱用
- ✓ 永久、臨時、書面、口頭合約的僱用
- ✓ 保障始於求職的階段，以至離職後追討在職期間所遭受到的歧視或騷擾



提供貨品、服務及設施

不論服務收費與否，歧視顧客，即屬違法，行為包括：

- 拒絕提供／故意不提供貨品、服務及設施;
- 用較差的條款或條件提供貨品、服務及設施;
- 不以一般情況態度提供貨品、服務及設施



主要例外情況

《性別歧視條例》

- 真正的職業資格
- 單性別教育機構

《殘疾歧視條例》

- 工作上的固有要求
- 真正的職業資格
- 不合情理的困難
- 傳染病

《種族歧視條例》

- 真正的職業資格
- 僱用海外擁有特殊技能、知識或經驗的人
- 現行的本地及海外僱用條款
- 在處所料理家務的招聘



性騷擾的定義

1. 對他人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或就他人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑
2. 自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對他人屬有敵意或具威嚇性的環境



主觀測試

- A向B做出不受歡迎、涉及性的行為

客觀測試

- 合理的人在顧及所有情況後，會預期B感到受冒犯、侮辱或威嚇



不受歡迎的行徑

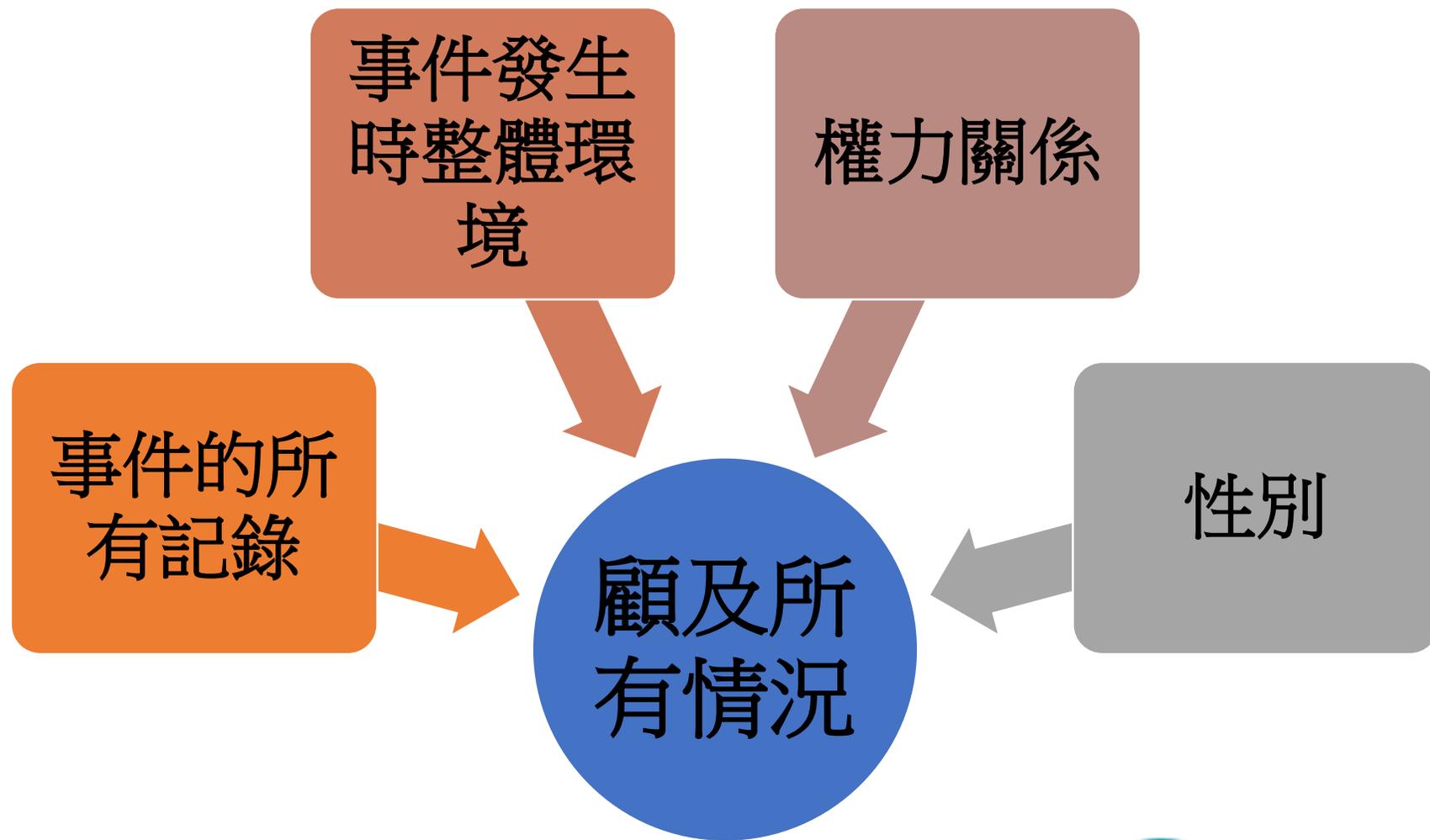
- 主觀感受
- 一般而言
 - 不受歡迎的
 - 對方主動作出的
 - 不會以相同的舉動作為回應的





合理人的測試

- 客觀標準
- 類似或相同情況下，從合理人角度看事件
- 不考慮受定型觀念影響的所謂可接受行為



性騷擾例子

- 評論別人的身材
- 談論自己或查問別人的性生活
- 提出涉及性的要求 – 親吻/擁抱/性要求
- 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
- 不受歡迎的身體接觸，例如摩擦別人的身體
- 侵犯空間 – 站立/坐得太近
- 對別人的敏感部位進行特寫拍照
- 向他人送贈有性意味的用品



其他可能會構成刑事罪行的例子

- ✘ 打出猥褻性電話
- ✘ 猥褻露體
- ✘ 性侵犯（非禮或強姦）



殘疾/種族騷擾

- 身體上的、視覺的、口頭或非口頭的
- 向該人作出不受歡迎、侮辱或令人反感的行為
- 營造一個令該人感到在種族方面具有敵意的環境



殘疾/種族騷擾

主觀測驗

- 基於別人的殘疾 / 種族，做出令當事人覺得有關行為不受歡迎

客觀測驗

- 合理的人在顧及所有情況後，會預期當事人感到受冒犯、侮辱或威嚇



受保障範疇

- 僱傭範疇
- 教育範疇
- 貨品、設施及服務提供



殘疾/種族中傷

在公開活動煽動對殘疾人士 / 某種族人士的

- 仇恨、
- 強烈嘲諷 或
- 嚴重鄙視



嚴重殘疾/種族中傷

在公開活動

- 威脅對殘疾人士 / 某種族人士的身體或處所或財產加以損害
- 故意煽動其他人對殘疾人士 / 某種族人士的身體或處所或財產加以損害

中傷行為屬刑事罪行，一經定罪，可被判處第六級罰款及入獄兩年



「使人受害」的歧視

如某人採取下列行動，僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為可能出現：

- 投訴歧視者或他人作出歧視行為；
- 代表一名投訴遭歧視的人；
- 提供有關證據或資料；或
- 指稱某人的行為違反反歧視條例。

適用條例：

《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及
《種族歧視條例》



意圖 VS 影響

- 是否違法是取決於該行為所帶來的影響，而不是作出該行為者的意圖
- 即使並非故意，但也可能令他人蒙受損害



第二部分

法律責任

個人責任

- 向他人作出作出訂明範疇中任何違法行為
- 指示、施壓、或明知而協助他人作出訂明範疇中任何違法行為



僱主及主事人的轉承責任

- 僱主責任
 - 僱員在受僱期間的違法行為
 - 不論僱主是否對有關行為知情或贊同
 - 除非僱主能提供證據顯示僱主已採取了合理切實可行的措施，防止僱員在僱用中作出違法的歧視行為，方可免除責任
- 主事人責任
 - 授權的代理人所做的違法行為



僱主的免責抗辯： 合理地切實可行措施

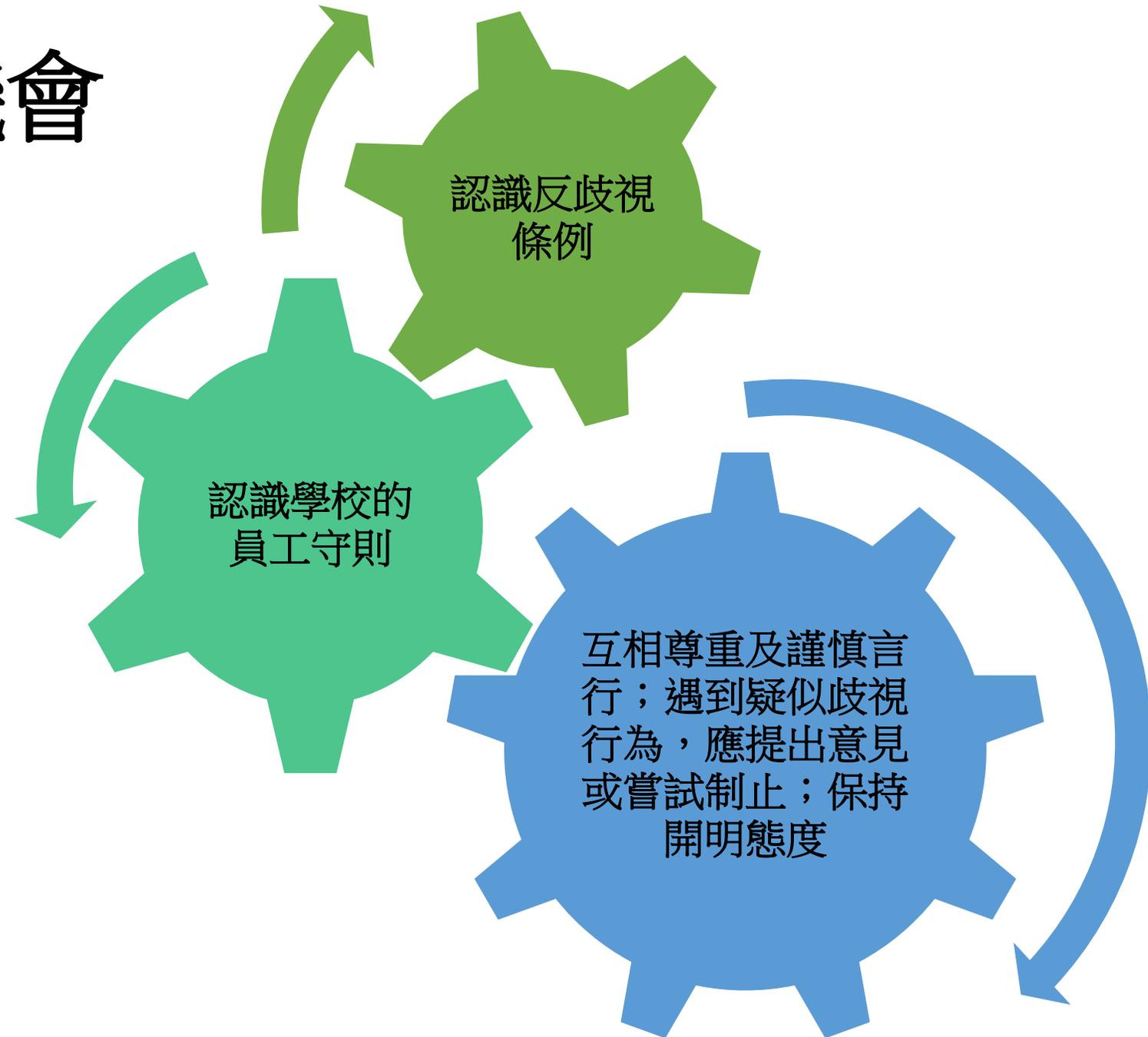
- ✓ 訂定清晰的平等機會政策及立場
- ✓ 設立申訴渠道
- ✓ 定期為所有僱員舉辦防止歧視 / 騷擾的培訓課程
- ✓ 定期向員工宣傳及講解平等機會政策
- ✓ 適當處理投訴
- ✓ 定期檢討



第三部分

預防歧視

推動平等機會

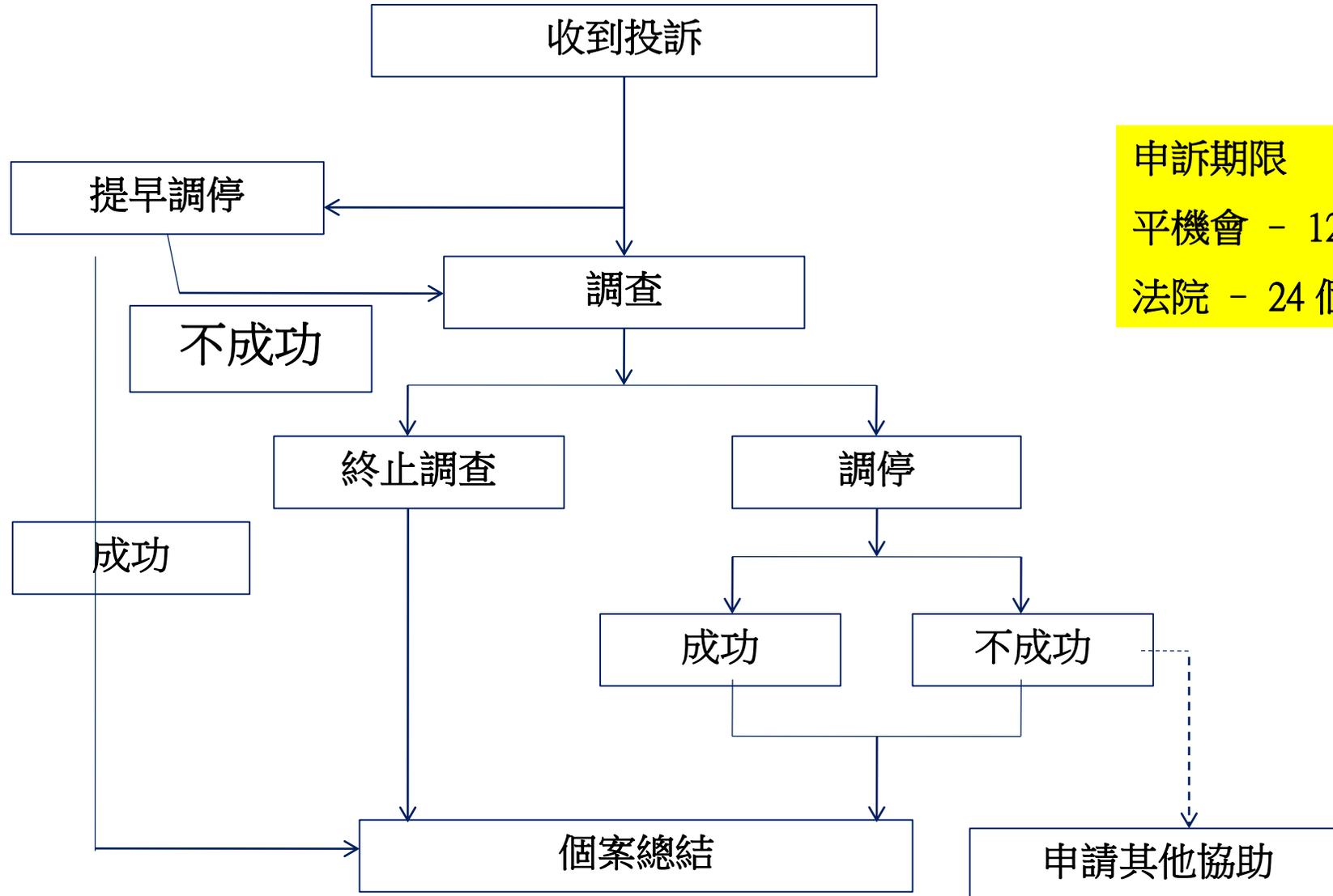


如被歧視/騷擾，應該怎麼辦？

- 👍 向對方說不，指出他的行為不受歡迎應立即停止
- 👍 把事件記錄下來，包括日期、時間、地點、證人及事發情況等
- 👍 告訴你信任的人
- 👍 向學校或平機會要求協助或作出投訴
- 👍 到區域法院提出民事訴訟



平機會的投訴處理程序



申訴期限
平機會 - 12 個月內
法院 - 24 個月內

平等機會委員會

電話: 2511 8211

網址: www.eoc.org.hk

地址: 香港黃竹坑香葉道41號16樓

聲明

本課程所用的一切教材僅供參加者參考，並不代表法律意見。如有任何查詢或需進一步資料，歡迎與平等機會委員會聯絡。

版權

本課程的版權©屬平等機會委員會所有。除根據版權條例（第528章）獲准使用外，在未取得平等機會委員會書面批准前，不得翻印任何部分。