

新高中健康管理與社會關懷課程知識增益系列

之

歧視

目錄

頁碼	內容	講者
3-8	第一章：殘疾歧視	朱崇文博士 平等機會委員會 政策及研究主管
9-18	第二章：種族歧視	潘永樂先生 基督教勵行會 社會服務部經理
19-22	第三章：性別歧視	霍婉紅女士 明愛徐誠斌學院 社會科學系助理講師
23-31	第四章：家庭崗位歧視	余秀珠女士 香港單親協會 總幹事

第一章： 殘疾歧視

朱崇文博士
平等機會委員會
政策及研究主管

大綱

1. 殘疾歧視的基本概念
2. 殘疾歧視的法律框架
3. 殘疾歧視條例
4. 違法行為
5. 例外情況

1. 殘疾歧視的基本概念

什麼是歧視？

- “Discrimination” 是一個中性詞,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
- 「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
- 偏見和錯誤的假設是歧視的溫床
- 法律把某些歧視行為例為違法
- 沒有意圖不是作出歧視行為的藉口

什麼是平等機會？

- 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

什麼是積極措施？

- 形式上的平等 → 同等待遇（過程導向）

- 實質性平等 → 積極措施（結果導向）
- 在香港沒有強制性執行
- 確定特殊需要（諮詢及尊重）
- 制定特殊措施來解決特殊需要
- 措施應與所面對的不利相稱
- 應定期監測，檢視和作出必要調整

什麼是社會公義？

- 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
- 有時需要透過立法去推行社會公義

2. 殘疾歧視的法律框架

聯合國有關條約

- 《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

- 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

涵蓋範疇

- 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)

3. 殘疾歧視條例

殘疾的定義

- 失去身體某部份
- 體內因有機體存在而引致疾病
- 體內存在可引致疾病的有機體
- 身體或心智機能的喪失
- 機能失常，畸形或毀損
- 由於失調影響個人學習表現
- 影響個人精神或思維等能力而引致行為紊亂的失調或疾病

「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

4. 違法行為

直接歧視

在可比較的情況下，因為一個人的殘疾而給予其較差的待遇。

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

間接歧視

- 對所有人施加相同的條件或要求，而結果對殘疾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

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……

殘疾騷擾

- 基於殘疾
- 不受歡迎的行徑 -主觀感受
- 合理的人的感受 -客觀標準
- 受屈人感到受
 - ◆ 冒犯
 - ◆ 侮辱
 - ◆ 驚嚇

殘疾騷擾例子

阿志有腦痙攣。他的上司斥罵他：「唔該你做嘢快D，你個樣咁低B，我好難教你做嘢！」

殘疾中傷

- 煽動仇恨
- 嚴重鄙視
- 強烈嘲諷

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：「佢哋係一枚計時炸彈，威脅到我哋安全，唔適宜喺我哋屋邨居住。」

嚴重中傷

- 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
 - 刑事罪行
- 刑罰：第六級罰款港幣，\$50,001 - 100,000及入獄2年

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。

「使人受害」的歧視

因(或懷疑)某人或第三者作出，或擬作出，下列行為，而歧視某人：

- 根據《條例》提出法律程序
- 提供證據或資料
- 根據《條例》作出其他事情
- 指稱他人曾作出《條例》下的違法行為

5. 例外情況

真正職業資

- 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

- 招聘程序
- 工作場地
- 設備
- 培訓、協助

不合情理困難

- 舉証責任
- 考慮
 - ◆ 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

例外情況IV保險

- 藉精算數據或其他數據作出；及
- 以該等數據及任何其他有關因素而言乃屬合理

第二章：種族歧視和文化敏感性

潘永樂先生
基督教勵行會
社會服務部經理

大綱

1. 種族歧視的體驗及少數族裔背景資料
2. 四種文化共融/適應模式
3. 種族歧視條例及違法行為
4. 少數族裔融入社會的障礙
5. 處理文化差異應有的態度和知識

1. 種族歧視的體驗及少數族裔背景資料

問好遊戲和其解說

指示：

- 做出字條上問好的方式
- 不可以用口頭語言
- 感受一下別人是如何向你問好和回應的
- 感受一下如何表達或調整自己

框架：文化智商（與不同種族的人相處）

文化智商＝

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

香港少數族裔人口

(二零零六年中期人口統計)

(30.4.2010 入境事務處有關外籍家庭傭工的統計數字)

佔香港總人口 5%，約 350,000 人

外籍家庭傭工人數(於 30.4.2010)有 275,236 人

菲律賓裔：	112,453 (1.6%)
印尼裔：	87,840 (1.3%)
印度裔：	20,444 (0.3%)
尼泊爾裔：	15,950 (0.2%)
泰國裔：	11,900 (0.2%)
巴基斯坦裔：	11,111 (0.2%)
白種人或其他：	36,384 (0.5%)

非華語學生在港數字和其升讀專上教育的比率

- 香港大約有 28,722 名非華語學生，當中約 10,000(35%)名學生就讀主流學校(二零零六年中期人口統計)
- 在 09/10 學年，有 26 間指定學校和超過 500 間主流學校招收非華語學生
- 大部份指定學校的聲譽都比主流學校差
- 在 09 年，只有 17 名非華語學生有資格透過大學聯合招生辦法(JUPAS)報讀大學(08 年有 10 位，07 年有 6 位)

體驗練習：語言學習之書寫

嘗試書寫以下的烏爾都語和印地語

少數族裔難以掌握中文的原因

- 中文普遍是少數族裔的第三或第四種語言
- 除了中文，少數族裔學生需要學習法文或普通話。同時學習數種語言令學習的難度加深，亦大大減低學生對學習廣東話的動力
- 尤其是在 04 年以前，大部份少數族裔學生都在指定學校上課。基於指定學校的構成（絕大多數是非華語學生），學校缺乏良好的中文學習環境
- 香港缺少全面的長期語言政策

對在港少數族裔的印象和心態建立

小組分享

- 你對處於香港的少數族裔有甚麼印象？
- 這些印象是怎樣形成的？是透過個人經歷，媒體，還是朋友分享？

討論

- 你怎樣看西方媒體或荷李活電影所刻劃的典型中國移民的印象？
- 最近一位本地網友發表了一篇針對少數族裔的網誌，對此你有甚麼看法？

定型及標籤化

- 以過份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
- 將負面言論及觀念套用在整個族群

對少數族裔的刻板印象和標籤

- 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

個案分享

- 在工作環境或社會環境有機會遇到種族歧視，欠缺文化敏銳性(例：同工不同酬，

言語障礙作藉口，銀行不容開戶，租住困難等)

- 在公共服務和學習環境中欠缺充夠支援
- 老師的提問及回應

2. 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	非
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)
	非	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；而在過程中維持他的身份和本土文化是不必要的

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

自我反思的小組分享：文化或民族身份

- 每人提出兩項文化上與身邊的人共同擁有的重要習慣
- 當你遇到文化差異或衝擊時，你會否改變這些習慣？為甚麼？
- 萬一別人覺得這些習慣很奇怪，你會如何處理？你會有甚麼感受？你會否放棄這些習慣？
- 萬一你被社會排斥，你又會如何處理？(例：若不改變習慣，則不能獲得工作或學習機會)

例子

身份
情況

當一個基督徒決定領洗，便不能朝拜其他神或祖先

挑戰

- 你的家人不支持你
- 被對基督教存有壞印象的人要求在他們面前朝拜其他神或祖先

感受和選擇

- 矛盾？兩難？憤怒？
- 堅決地保持自己的身份？

- 放棄你的身份，被同化？

在港少數族裔的身份掙扎

- 清真食品 and 留鬍子（穆斯林）
- 素食者（印度教徒，佛教徒）
- 戴面紗，頭巾 and 留長髮（穆斯林女性和錫克教男信徒）
- 選擇與家人一同慶祝節日還是上課？（印度人，尼泊爾人，巴基斯坦人等）
- 多學習中文，英文，普通話，法文還是祖國語言？

種族歧視條例的適用範圍

- 僱傭
- 貨品、服務及設施的提供
- 教育
- 處置或管理處所
- 會社的會籍等
- 種族歧視條例於香港特區政府的應用

3. 種族歧視條例及違法行為

違法的行為

- 直接歧視
- 間接歧視
- 種族騷擾
- 使人受害的歧視
- 中傷
- 嚴重中傷

種族歧視

- 直接歧視：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
- 間接歧視：
 - 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
- 基於一人的種族，將他從眾人中分離

有關僱傭範疇的條文

在以下的方面作出歧視是違法的：

- 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

有關教育範疇的條文

在以下的方面作出歧視是違法的：

- 申請人：
 - 錄取
 - 錄取條款
- 學生：
 - 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

- 基於一人的種族或基於其近親的種族而作出騷擾是違法的
- 試驗標準：
 - 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亦屬違法

種族中傷

- 藉公開活動煽動，基於一人的種族而產生的：
 - 仇恨、
 - 嚴重的鄙視或
 - 強烈的嘲諷

嚴重種族中傷

- 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，最高刑罰：可處第 6 級罰款（\$50,001-100,000）及監禁 2 年

使人受害的歧視

因以下原因而給予一些人較差的待遇是違法的：

- 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

有關種族歧視條例的討論問題

- 語言可以是間接歧視的一種，比方說用語言藉口拒絕非華語求職者。（除非能證實該種語言，例如：中文寫作、普通話，是工作確切的要求）

- 不需要就教學語言和工作環境作特別的調整
- 自願性的行政指引及措施清單
- 為弱勢群組定立的特殊或正面措施（例：GCSE/ IGCSE/ GCE）對一般人造成不公平？
- 平等機會委員會的獨立性及其監察政府的角色

種族歧視條例的局限

- 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

香港人權法案條例

- 約束政府和所有公共機關
- 少數人的權利：
 - 屬於此類種族、宗教或語言少數團體之人，與團體中其他分子共同享受其固有文化、信奉躬行其固有宗教或使用其固有語言之權利，不得剝奪之。

預防種族歧視

- 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
- 參與文化敏感性和文化差異訓練
- 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，刻板印象的假設）
- 主動實施方案以推廣種族平等

個案研究（教育環境）

- 主流學校發布中文的備忘錄和信件，非華語學生和家長都不理解
- 在主流的公立學校裏，校服與宗教服飾的選擇
- 問題：這有可能構成種族歧視行為嗎？

語言障礙影響妥善獲得公共或本地服務的機會

- 大部份少數族裔族群都不能說流暢的廣東話；本地出生的少數族裔可以說較為流利的廣東話
- 大部份少數族裔都不能讀寫中文，大大阻礙他們融入香港社會
- 大部份少數族裔，除了剛從亞洲到港人士（例：巴基斯坦裔，尼泊爾裔，印尼裔），都掌握基本的英語會話
- 老一輩的本地華人不精通英語讀寫，亦是造成語言障礙的一大原因
- 由於資源不足或對服務提供者提供的雙語或傳譯服務意識不足，有些少數族裔未

能妥善獲得公共或本地服務

4. 少數族裔融入社會的障礙

教育

- 中五後的輟學率高。不幸的是，有小部份最終吸食毒品
- 大部份非華語或少數族裔學生都未能透過大學聯合招生辦法升讀大學。主要原因是中文寫作能力差
- 07年只有6名非華語學生能夠入讀大學（佔0.9%），而09年則有17位（相對來說，本地學生有大約18%的入大學率）
- 對在主流學校上課的非華語學生的支持不足

就業

- 很多少數族裔勞動人口，因為低中文水平或種族歧視等原因，只能從事低技術和低收入的工作
- 他們雖然擁有優厚的潛能或才能，尚可的英語水平，和從祖國取得的合理的資格（未受香港認可），但仍是改變不了失業率高（2009年少數族裔失業率為20%相對本地人的5%）和跨代貧窮的情況
- 在建築行業內，做同樣的工作卻獲得較少的薪酬
- 部份少數族裔家庭對在港居住的意願減少，因此回國或移民英國

社聯近期的研究

- 由社聯和其非政府機構網絡進行「家長對子女升學的參與：少數族裔及本地家長比較研究」
- 訪問了350名家長（191位本地華人和189位非華語學生家長）
- 於30.5.2010發布

研究發現

- 非華語學生家長如本地家長一樣珍視子女的教育程度
- 但非華語家長相對本地家長，在掌握教育資訊上有很大困難
- 在非華語家長中：
 - 有67.2%不知道香港有八間大專院校
 - 有62.1%不知道職業訓練中心和副學士學位課程是中學畢業生可考慮的出路
 - 有72.2%不認識中學的新學制（3-3-4）
 - 有53%沒有注意到中文水平是入讀大學的必要條件
 - 有74%因語言障礙未能獲得教育及升學的資訊
 - 有64%只有少於五位的本地朋友

少數族裔的宗教（最普遍和特別的）

- 伊斯蘭教（例：巴基斯坦裔，印尼裔）
- 印度教（例：一些印度裔和尼泊爾裔）
- 錫克教（只有印度錫克教徒）

伊斯蘭教

- 清真寺或伊斯蘭中心：穆斯林祈禱和朝拜阿拉真神的地方
- 聖書：可蘭經
- 最後的先知：穆罕默德
- 領袖：教長

印度教

- 三個主要的神：梵天、毗濕奴和濕婆
- 還包含其他的神
- 以種姓為導向
- 很多節慶：德賽節和 Deewali
- 宗教領袖：印度教牧師
- 神聖的動物：牛（不吃牛肉）

錫克教

- 錫克廟（位於跑馬地）：是錫克教徒朝拜的地方
- 崇拜：禮拜十位不同的宗師，之中最重要的是拿那克宗師
- 頭巾：錫克男教徒需要戴上頭巾。此乃宗教身份的象徵

宗教和文化差異：時間觀念

- 放鬆和放慢的生活方式比繁忙的生活方式（但時間就是金錢！）
- 守時！？
- 對家庭的承諾比專業承諾更重要

宗教上的忌諱

- 不要為穆斯林安排被禁止的食物和飲品；為印度教教徒準備牛肉；和為素食者預備肉類（清真肉類，有些海產，和素菜的膳食是最好的）
- 不要在宗教和性別平等的議題上過份主觀判斷
- 不要叫穆斯林小孩畫出神或先知
- 不要隨意捉摸成年印度教教徒的頭部（神聖的身體部份）
- 不要在齋戒月的白天（神聖的月份）為穆斯林安排過多的活動和膳食
- 不要播放針對他們信仰的音樂
- 不要拿他們的宗教服飾來開玩笑（例：穆斯林女性的面紗和頸巾，穆斯林的長鬍子，錫克男性的頭巾）
- 不要改變信仰

文化上的忌諱

- 尊重地稱呼他們，例如：阿差、賓妹
- 不要視自己比他們更優越
- 不要主動與相反性別的人握手或作身體接觸，特別是南亞裔女性
- 不要逼使穆斯林女性穿暴露部份腿部的服飾
- 不要未經同意拍下已婚女士的照片（例如：巴基斯坦女性），尤其是在公眾顯

示的

5. 處理文化差異應有的

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
 - （例：香港基督教服務處 - 融匯少數族裔人士支援服務中心 3755-6822）
- 學習一些打招呼 and 實用的詞匯（例：謝謝，好，再見）
 - **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

小組討論和建議

政府

- 在 1997 前，中文寫作水平在招聘公務員上是不重要的。在回歸後，中文寫作水平在招聘公務員上變得越來越重要。例如：一位學生在 GCSE 中文考試中獲得甲級成績，卻未能通過警務處入職考試的中文寫作測驗。似乎只有極之少數的少數族裔人士能夠入職和得到內部晉升機會。你有何評價？

教育

- 要更有效地支援非華語學生好讓學生和家長能夠更公平或更有效地獲得服務、有效地學習中文、升讀大學和專業人士的勞工市場，你有甚麼建議？

- 特殊或正面措施？

社聯的建議

教育

- 成立一站式的教育諮詢中心，並歸納在教育局的四所區域教育服務處下
- 諮詢、熱線電話、傳譯、翻譯影音資料、家長講座
- 有關文化敏感性的教師培訓
- 由註冊社工和少數族裔員工組成的外展隊伍提供家長教育，支援網絡和賦權
- 在主流學校增增設少數族裔教師助理（超過 30 位非華語學生或 5%非華語學生人口）
- 放學後的中文補習班，特別是對於主流學校的非華語學生
- 制定「以中文為第二語言」政策、可替代的中文課程或基準試，應被大專院校、政府和僱員廣泛接納

介紹基督教勵行會提供的服務

- 重點介紹多元色彩閃耀坊的服務和背後理念
- 社區食譜
- 轉介
- 與本地義工組織合作
- 問答環節

第三章：性別歧視

霍婉紅女士
明愛徐誠斌學院
社會科學系助理講師

大綱

1. 香港性別差異的趨勢
2. 歧視的定義
3. 性別歧視條例在性別歧視條例香港的演變
4. 性別歧視條例
5. 情境是性別歧視

1. 香港性別差異的趨勢是怎樣? (統計處, 2009)

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

2. 歧視的定義

歧視是基於人的偏見而衍生之不平等對待，這些偏見很多時只建基於對方所屬類別；例如種族、種族地位、性別或宗教。(Kirst-Ashman, 2003)

3. 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(CEDAW)」*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	1. 「消除對婦女一切歧視公約(CEDAW)」正式延伸至香港 2. 平等機會委員會(EOC)成立
1997	「家庭崗位歧視條例」實施
1999	向聯合國「消除對婦女一切歧視公約(CEDAW)」委員會遞交首次報告
2001	婦女事務委員會成立

* 消除對婦女一切歧視公約(CEDAW)

(<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>)

4. 性別歧視條例 (SDO)

4.1 性別歧視條例的範圍

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

4.2 受到保障的範疇：

- 就業
- 教育
- 貨品、設施及服務的提供
- 處所的處置或管理
- 諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團體
- 參與會社
- 政府的活動

4.3 直接歧視及間接歧視

- **直接歧視**：指任何人與另一個不同性別、不同婚姻狀況或沒有懷孕的人比較，該人得到較差的待遇。
- **間接歧視**：指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，而這樣做亦對某性別、婚姻狀況的人及懷孕人士不利。

4.4 性騷擾

- 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，使你難以安然地工作。這稱為「具有敵意的工作環境」。
- 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。

4.5 薪酬方面的性別歧視

- 「同工同酬 (EPEW)」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 (EPEV)」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。

5. 以下哪項情境是性別歧視？

- 因為你是男性而得不到這份工作
- 你的僱主表示只有合法結婚的人才能享有產假，而你卻是單身懷孕。
- 一位女學生基於懷孕的緣故而被逐出校
- 你的僱主懲罰你是因為你懷孕而不能超時工作。
- 縱然你每次也拒絕，對方亦不斷嘗試約會你。
- 任何人以含有性意味的卡通教授與性無關的科目。
- 在一間有男女同事的職員房內，有同事在電腦的螢幕中展示裸露的圖片，另有同事在另一性別的同事面前與其他人交流猥褻的笑話。

- 在一間 24 小時營運的餐廳，通宵更的廚房助理無論性別，薪酬也較其他廚房助理高出 70%。

6. 現存推動性別平等的服務

6.1 平等機會委員會 (EOC)

- 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

6.2 婦女事務委員會

- 它在香港是一個推廣婦女福祉和權益的中央機制，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。

6.3 非政府機構 (NGOs)

- 提升婦女能力的活動/計劃，如各類的婦女訓練計劃。
- 推廣性別平等的教育活動，如學校講座、工作坊及其他社區活動及小組。
- 推廣性別平等教材套。
- 為各類專業提供的性別敏銳度訓練活動。
- 出版及研究，如「青少年對性暴力意識調查」及「青少年間之性別定型」等。

第四章：家庭崗位歧視

余秀珠女士
香港單親協會
總幹事

大綱

1. 家庭崗位歧視條例
2. 平機會的資料及統計數字
3. 家庭崗位歧視條例的違法行為
4. 受到歧視的處理方法

1. 家庭崗位歧視條例

家庭崗位是什麼？

「家庭崗位」是：

- 家庭崗位是指負有照顧直系家庭成員的責任。直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關係的任何人。血緣關係類別可包括：父母、兄弟姊妹、兒女、(外)祖父母、(外)孫、姨母、姑母、叔伯、舅父及堂(表)兄弟姊妹、姪、姪女、甥及甥女等。婚姻關係則指合法夫妻。姻親關係是指因婚姻而產生的關係，例如包括家姑、家翁、岳母、岳父等。

甚麼是《家庭崗位歧視條例》？

- 《家庭崗位歧視條例》是於 1997 年通過的反歧視法例。
- 這條法例規定任何人或機構基於家庭崗位而歧視另一人(不論男女)，即屬違法。
- 《家庭崗位歧視條例》適用於七個不同的範圍。

下列範疇你受到法例的保障：

- 僱傭
- 教育
- 貨品、設施及服務的提供
- 處所的管理或處理
- 諮詢團體的投票資格及被選人或委人該等團體
- 會社
- 政府的活動

為何需要訂立《家庭崗位歧視條例》？

過去十年來越來越多婦女投入勞動市場，以及人口不斷老化，使社會越來越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。在職人士越來越難兼顧事業與家庭。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。

2. 平機會的資料及統計數字

- [詳題](#)
- [簡稱](#)
- [釋義](#)
- [適用範圍](#)
- [為2個或多於2個的原因而作出的作為](#)
- [對具有家庭崗位的人的歧視](#)
- [使人受害的歧視](#)
- [根據第5條比較個案](#)
- [對申請人及僱員的歧視](#)
- [對合約工作者的歧視](#)
- [在香港的機構的僱用一詞的涵義](#)
- [合夥](#)
- [職工會等](#)
- [授予資格的團體](#)
- [從事職業訓練的人士](#)
- [職業介紹所](#)
- [對佣金經紀人的歧視](#)
- [政府](#)
- [教育機構的負責組織所作的歧視](#)
- [在提供貨品、設施或服務方面的歧視](#)
- [在處置或管理處所方面的歧視](#) [歧視：同意轉讓或分租](#)
- [小型住宅的例外情況](#)
- [志願團體的例外情況](#)
- [第19\(1\)及20條的其他例外情況](#)
- [就諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團體的歧視](#)
- [大律師所作或與大律師有關的歧視](#)
- [會社所作的歧視](#)
- [政府](#)
- [第IV部的適用範圍](#)
- [歧視性的做法](#)
- [歧視性的廣告](#)
- [指示他人作出歧視](#)
- [施壓以使他人作出歧視](#)
- [僱主及主事人的法律責任](#)
- [協助他人作出違法作為](#)
- [特別措施](#)

- [慈善](#)
- [保險等](#)
- [某些團體所提供歧視性的訓練](#)
- [間接獲得或享用利益等](#)
- [根據法定權限作出的作為豁免受第III或IV部某些條文的管限](#)
- [對《新界條例》的適用情況](#)
- [進一步的例外情況](#)
- [委員會的職能及權力](#)
- [附表2的檢討](#)
- [轉授](#)
- [實務守則](#)
- [進行正式調查的權力](#)
- [調查範圍](#)
- [獲取資料的權力](#)
- [就正式調查作出的建議及報告](#)
- [對披露資料的限制](#)
- [對因違反條例而提出法律程序的限制](#)
- [根據第III或IV部提出的申索](#)
- [執行通知的發出](#)
- [反對執行通知的上訴](#)
- [就遵從執行通知的情況進行的調查](#)
- [執行通知登記冊](#)
- [持續的歧視](#)
- [第31、32及33條的強制執行](#)
- [對受屈人士獲取資料的協助等](#) [以調解方式提供協助](#)
- [調解以外的其他協助](#)
- [提起法律程序的限期](#)
- [合約的有效性及其修正](#)
- [規則](#)
- [賦權委員會提起若干法律程序的規例](#)
- [附表的修訂](#)
- [教育機構及其負責組織](#)
- [本條例的進一步例外情況](#)

1996年9月20日至2010年4月30日的投訴數字

	個別數字	總數
性別歧視條例		
僱傭範疇	3229	
其他範疇	1228	4457

	個別數字	總數
殘疾歧視條例		
僱傭範疇	3359	
其他範疇	1326	4685

	個別數字	總數
殘疾歧視條例		
僱傭範疇	3359	
其他範疇	1326	4685

	個別數字	總數
家庭崗位歧視條例		
僱傭範疇	308	
其他範疇	42	350

	個別數字	總數
種族歧視條例		
僱傭範疇	16 (數字為自 2009 年 7 月 10 日種族歧視條生效後之累積數字)	
其他範疇	29	45

	性別歧視條例	殘疾歧視條例	家庭崗位歧視條例	種族歧視條例*	總數
2009 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日的投訴數字	344	528	23	26	921
2010 年 1 月 1 日至 2010 年 4 月 31 日的投訴數字	102	131	12	27	272

*該數字為自 2009 年 7 月 10 日種族歧視條生效後之累積數字。

3. 家庭崗位歧視條例的違法行為

- 甚麼是歧視？
- 歧視分為兩種－直接歧視，間接歧視
- 直接歧視：直接歧視是指某人基於其家庭崗位而受到的待遇比另一人差。

- 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。
- 間接歧視：間接歧視是指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，而這樣做亦對有家庭崗位的人士不利。
- 例如，某公司堅持要所有員工超時工作，一名鰥夫因為要負起照顧年幼孩子的責任而不能遵守這項條件。該公司後來解僱了他。
- 投訴人因為身為單親才不能遵守該項條件，他因而感到受屈。
- 假如公司不能解釋為何每名員工都必須遵守該項條件，便可能是基於家庭崗位的間接歧視個案。

家庭崗位歧視個案

個案 1) 家庭事業 - 孰先孰後？

- 吳太是某金融機構的行政人員。
- 兒子因被診斷患有急性呼吸系統疾病而須緊急送院留醫。
- 翌日一早，她以手機短訊通知上司及同事請假
- 同日，醫生通知她，其子須留院觀察數天
- 她在傍晚致電上司要求多告一天假，上司問她想要工作還是家庭
- 第二天吳太上班時遭上司責罵
- 兩小時後醫院通知她：兒子病情惡化，要求她立即見醫生
- 她向上司告急假，但被拒絕
- 別無選擇下，她提出辭職，然後離開
- 吳太其後向平等機會委員會（平機會）提出投訴，指上司歧視她，而公司亦須為上司的行為負上轉承責任

平機會的行動

- 平機會個案主任接到個案
- 通知公司有關投訴，並擬定日期讓雙方進行提早調解
- 雙方同意提早調解並達成協議。公司按照吳太的要求為她提供推薦信，及不再要求她支付原定的離職代通知金
- 由於她的前上司已在她向平機會提出投訴後離職，吳太決定不再追究他

個案 2) 雙職太太的煩惱

- 珍申請了某社區團體舉辦的秘書課程，並得到面試機會。
- 起初社團職員熱情介紹課程。
- 當知道她是全職主婦要照顧兩孩子便拒絕她申請。
- 雖然珍表示完成課程後會安排托兒服務找工作，仍改變不了職員決定。
- 珍覺得自己為要照顧兩孩子而受歧視。

委員會的行動

- 委員會的調查主任接到珍的投訴後，便聯絡答辯機構
- 向該社區中心負責人解釋《家庭崗位歧視條例》中有關貨品、設施及服務提

供的條文。

- 投訴人及答辯機構雙方均同意提早調解，平息糾紛。
- 社區中心負責人同意向珍發出道歉信，並承諾下次收生時，不會把申請者的家庭責任作為考慮因素。
- 他亦同意定期為中心員工提供有關平等機會法例的培訓。

個案3) 事業家庭兩難存?

- 中學教師美玲有初生兒，喂母乳
- 平日下課後往附近一所健康中心擠奶
- 課後的會議差不多出席了所有會議，偶爾會遲到
- 校長由於美玲要照顧兒子，未有盡力工作，因此評定美玲的表現欠佳，和未合資格升級。

委員會的行動

- 委員會為雙方安排調解會議。
- 美玲最初要求答辯人書面道歉和修改她的工作評核報告，但答辯人只同意修改評核報告上有關她的家庭崗位和是否適合升級的評語。
- 美玲認為修改評核報告最為重要，因這直接影響她日後的晉升機會。因此，她也不再堅持要求答辯人作出書面道歉。
- 最後，雙方就和解條款達成協議。

如果你是平機會……（案件討論）

不許飲食

- 阿珍帶著兒子小明，在百貨公司購物。小明肚餓開始哭泣。
- 阿珍便走到一個隱蔽的角落讓小明吃母乳。她剛開始餵哺，百貨公司經理立即走過來對她大嚷：「你在這裡餵母乳，會令其他顧客不安，請你馬上收拾東西離開！」
- 阿珍又尷尬又難受，但仍堅持餵完小明才離開。她說：「那主管很不高興，叫了護衛員來，站在我身旁盯著我。我氣憤難平，哭了起來。我姊姊叫他們由得我餵奶，他們卻毫不理會。」那一次，阿珍雖然終於餵飽小明，但不愉快的經歷令她沮喪，以後也不想再在公眾地方餵哺母乳。

陳先生的家庭責任

- 陳先生獨居母親患有糖尿病和高血壓。
- 他要去母親家照料她吃藥，煮食及覆診。
- 公司說為業務需要，把他調到離母親居所很遠的分公司工作。
- 他覺得受歧視。

告假辦理喪事而被解僱

- 王小姐在 R 公司工作，因要辦理其父的喪禮而告假。

- 當她辦完喪事，重回工作崗位時，公司表示她已被解僱。
- 陳小姐指稱，公司對她說，由於她的父親剛過身，擔心她的情緒會影響其他員工，所以解僱她。

外調時沒有顧及家庭崗位

- 譚先生與年老多病姑媽同住。
- 某天下班前公司通知他明天要他上北京公干。
- 他要求多兩天時間準備找人照顧姑媽被拒。
- 公司說如果他明天不能到北京報到表示他放棄職位。

調職時沒有顧及家庭崗位

- 李小姐在某銀行任職文員已五年。
- 她被調職到另一部門，工作時間較本來的部門長得多。
- 她聲稱，調職後令她難以照顧年幼子女，因為她的丈夫常在內地工作，經常不在家，所以主要是由她照顧子女。
- 她向銀行要求調回原職不果。令她陷於兩難

向平機會投訴

結果？

不許飲食（委員會行動）

- 委員會的調查主任向答辯人解釋《家庭崗位歧視條例》中有關提供貨物及服務的條文。答辯人後來才理解到，他們應有包容的態度，並要改善與顧客的溝通，迎合他們的需要。
- 結果，雙方同意進行提早調解，以解決糾紛。百貨公司代表經理及護衛員向阿珍發出道歉信，並親自交到委員會辦事處。
- 百貨公司管理層亦同意制訂嬰兒護理政策，並為顧客提供小型育嬰室。

我的家庭責任（委員會行動）

- 在徵詢法律意見後，陳先生的上司表示，只要陳先生能證明他真的有責任照顧母親，便會接納陳先生的要求。
- 陳先生於是提供了他和家人的住址，並作出宣誓，表明他需要照顧母親，每星期還要帶她看醫生數次。
- 他的上司於是同意把他調到較接近其母親居所的辦事處。

告假辦理喪事而被解僱（委員會行動）

- 陳小姐向平機會提出投訴，指稱公司因她的家庭崗位而歧視她。
- 透過平機會的提早調解機制，公司同意支付相當於陳小姐一個半月的薪金，並提供陳小姐自入職起計的薪金證明文件，個案最終得到和解。

外調時沒有顧及家庭崗位（委員會行動）

- 譚先生向平機會投訴

- 通過調解機制，公司認識到要顧及有家庭崗位員工的照顧家庭的責任。
- 公司同意讓譚先生用兩天時間安排人手照顧姑媽。
- 公司亦同意要制訂有關平機會內部政策。

調職時沒有顧及家庭崗位

(委員會行動)

- 李小姐向平機會提出投訴，指稱受到家庭崗位歧視。
- 通過平機會調解，銀行其後同意讓李小姐平日在下午六時半前下班，又會按公司運作上需要和李小姐的能力，調整李小姐的職務及工作崗位。
- 個案最終得到解決。

《家庭崗位歧視條例》在哪裡適用？

- 全港的僱主
- 僱員是完全或主要在香港以外地方工作除外

認識你的權利

- 《家庭崗位歧視條例》保障僱員免在僱傭方面受到歧視。

你是否需要負起照顧直系家庭成員的責任？

如果你需要負起這個責任，你便受到《家庭崗位歧視條例》的保障。

誰是我的直系家庭成員？

- 直系家庭成員是指與你有血緣、婚姻、領養或姻親關係的人。

以下的事情有沒有在你的工作場所內發生？

- 因你告訴僱主，你是家中唯一照顧幼子的人而不獲聘用。
- 因要照顧家庭，你未能符合公司超時工作的無理要求而被解僱。
- 因你的家庭崗位，你不獲晉陞或調職。

你並不是唯一一個遇上這些情況的人。若你需要負有照顧家庭成員的責任，你的僱主基於你的家庭崗位而歧視你，便屬違法。

4. 受到歧視的處理方法

4.1 記錄下所有發生過的事情

記錄下事件發生的日期、時間和地點，包括某人曾經對你說過那些話，及在場的人是誰。把這些資料保存一份在家，因為當你想作出投訴或採取法律行動時，這些資料會很有用的。

4.2 取得朋友和家人的精神支持

在工作上受到不公平的對待，總是教人難受的。你應該先好好照顧自己，想想自己要做些甚麼，再找人協助並採取行動。

4.3 如果有工會代表，可以與工會代表商量

4.4 把事件告知你的僱主

你的僱主可能聘有平等機會主任，或設有投訴機制來處理你的投訴。請細心翻閱你的「僱員手冊」或與人事部聯絡。

4.5 查看其他有家庭崗位僱員的遭遇

4.6 努力做好你的工作

4.7 保留你的工作表現記錄

在家保留你的工作表現評估報告，或其他反映你工作表現的信件或備忘錄。因為你的上司為自己的歧視行為辯護時，可能會批評你的工作表現。

4.8 向平等機會委員會作出投訴

委員會的成立是為了保障市民以免受到歧視。
請致電 **平機會熱線電話 2511-8211**

4.9 認識更多你的法律權益

你無需透過律師向委員會作出投訴。除了向委員會投訴外，你亦可委派律師提出法律訴訟程序。

4.9.1 向區域法院提出訴訟

4.9.2 向平等機會委員會投訴，並透過調解解決問題。雙方達成的和解協議可以包括：終止歧視行為；書面道歉；要求公司制訂有關平等機會政策；或金錢賠償等。

4.9.3 如果調解失敗，你可以申請法律協助。

預防歧視出現

- 邀請平等機會委員會人員到你的機構作講座，或致電委員會報名參加定期講座。
- 邀請平機會協助指引制訂平等機會政策

向平等機會委員會尋求協助

- 委員會已經出版了許多種有關於反歧視條例的教材資料

參考資料

殘疾歧視的參考資料

守則及指引

- 僱傭實務守則
- 教育實務守則
- 殘疾歧視條例與我系列
- 的士服務指引

相關研究

- 精神健康服務使用者對歧視的看法及體會
- 學生對殘疾人士的態度基線研究報告
- 殘疾人士使用互聯網研究
- 殘疾人士在非僱傭範疇所遇到的障礙之調查
- 公眾對殘疾人士的態度的基線調查報告
- 殘疾人士就業情況的基線調查

平等機會的角色及功能

- 推廣及公眾教育
- 研究及政策倡議
- 查詢及投訴服務
- 提供法律協助

平等機會委員會

- 熱線電話：2511 8211
- 傳真：2511 8142
- 電郵：eoc@eoc.org.hk
- 網址：www.eoc.org.hk

性別歧視的參考資料

Reference

Ng, C. W. & Ng, Evelyn G. H. (2004). The Concept of State Feminism and the Case for Hong Kong. In Chan, Anita K.W. & Wong, W.L. (ed.), *Gendering Hong Kong* (pp.60-92). Hong Kong: Oxford University Press and Centre of Asian Studies, the

- University of Hong Kong.
- General Household Survey Section (1) (2009). *Women and Men in Hong Kong: Key Statistics*. Hong Kong: Census and Statistics Department.
- Kirst-Ashman, K.K. (2003). *Introduction to Social Work and Social Welfare: Critical Thinking Perspectives*. U.S.A.: Thomson Brooks/Cole.
- Malik, H. (2003). *A Practical Guide to Equal Opportunities*. U.K.: Nelson Thornes.
- Women's Commission (2006). *Gender Mainstreaming: Hong Kong Experience*. Hong Kong: Women's Commission Secretariat.
- 平等機會婦女聯席(編)(2009)。認識《消除對婦女一切形式歧視公約》(《婦女公約》)。
香港：平等機會婦女聯席。
- 梁笑玉(編) (2010)。女人都是萬能俠 (增訂版)。香港：關注婦女性暴力協會。

Electronic Resources

- 1 <http://anti480.org.hk/> Anti-480 Resource Centre for Anti-sexual Violence, Association Concerning Sexual Violence Against Women (ACSVAW).
- 2 www.un.org/womenwatch/daw/csw/ Commission on the Status of Women, United Nations Economic and Social Council, UN.
- 3 <http://www.cuhk.edu.hk/hkiaps/grc/> Gender Research Centre, The Chinese University of Hong Kong
- 4 www.eoc.org.hk 平等機會委員會 Equal Opportunities Commission (EOC)
- 5 <http://www.harmonyhousehk.org/> 和諧之家 Harmony House
- 6 <http://www.famplan.org.hk/> 香港家庭計劃指導會 The Family Planning Association of Hong Kong
- 7 www.womencentre.org.hk. 香港婦女中心協會 Hong Kong Federation of Women's Centres (HKFWC).
- 8 www.women.gov.hk 婦女事務委員會 Women's Commission
- 9 <http://www.aaf.org.hk/> 新婦女協進會 The Association for the Advancement of Feminism (AAF).