

香港的反歧視條例 與人力資源管理



2019年6月21日

內容

- 一. 香港的反歧視條例
 1. 主要違法行為
 2. 人力資源管理有關的課題
- 二. 個人及學校(僱主)的法律責任
- 三. 預防工作間的歧視

第一部份

香港的反歧視條例

反歧視條例 (Anti-discrimination Ordinances)

1. 《**性別**歧視條例》(SDO) - 1996
2. 《**殘疾**歧視條例》(DDO) - 1996
3. 《**家庭崗位**歧視條例》(FSDO) - 1997
4. 《**種族**歧視條例》(RDO) - 2009

反歧視條例

基於以下因素對人作出歧視，即屬違法：

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 《 性別 歧視條例》 | 《 殘疾 歧視條例》 |
| 1. 性別 (Sex) | 4. 殘疾 (Disability) |
| 2. 懷孕 (Pregnancy) | 《 家庭崗位 歧視條例》 |
| 3. 婚姻狀況
(Marital Status) | 5. 家庭崗位 (Family Status) |
| | 《 種族 歧視條例》 |
| | 6. 種族 (Race) |

違法的歧視因素： 《性別歧視條例》

1. 性別 - 男 / 女
2. 懷孕
3. 婚姻狀況 -
 - a. 未婚
 - b. 已婚
 - c. 分居
 - d. 離婚
 - e. 喪偶

“殘疾”的定義

範圍廣闊，包括：

- 身體或心智的機能全部或局部喪失
- 全部或局部失去身體的任何部分
- 體內存有可致病的有機體
- 身體任何部份的機能失常、畸形或缺陷
- 由於失調或機能失常引致學習困難
- 影響對現實的認知或判斷、或引致行為紊亂的疾病
- 過去的、現存的及將來的殘疾
- 疑似個案（「歸於任何人的殘疾」）

© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

7

有聯繫人士 (Associates)

包括：

- 配偶 (包括同居關係)
- 與該人在真正的家庭基礎上共同生活的另一人
- 親屬
- 照料者
- 與該人有業務、體育或消閒關係

© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

8

“家庭崗位”的定義

- 照顧「直系家庭成員」的責任
- 「直系家庭成員」
 - 血緣
 - 婚姻
 - 領養
 - 姻親

© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

9

“種族”是…

- 種族
- 膚色
- 世系
- 民族
- 人種

© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

10

種族 – 基於近親的種族歧視

- 基於某人近親(near relatives)的種族，而給予該人較差的對待
- 誰是你的「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

© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

11

平等機會是…

- 接納及尊重人與人之間的差異
- 提供平等參與的社會環境，讓每個人能發展和獨立有尊嚴地生活
- 給予人公平的機會證明其能力

© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

12

違法的歧視行為 (Unlawful Acts)

1. 歧視

- 直接歧視
- 間接歧視
- 使人受害

2. 騷擾

- 性騷擾
- 殘疾騷擾
- 種族騷擾

3. 中傷

- 殘疾中傷
- 種族中傷

違法的歧視行為

(一) 直接歧視 (Direct Discrimination)

- 1) 基於一個人的
- 2) 性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位或種族
- 3) 而給予該人較差的對待。

違法的歧視行為

(二) 間接歧視 (Indirect Discrimination)

- 1) 對所有人施加相同的條件或要求
- 2) 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
- 3) 而且不能顯示施加該項條件是有理由支持的。

《殘疾歧視條例》的例外情況： 工作的固有要求/不合情理的困難

僱傭方面：

- 一名人士的殘疾令他/她無法執行有關工作的固有要求或
- 對殘疾人士作出遷就對僱主造成不合情理的困難

不合情理困難

舉證責任在答辯一方

- ✓ 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
- ✓ 資源、財政狀況

病假管理及缺勤

僱主的角色

- 僱主有權利和責任監察因病缺勤的情況，以減低對機構運作的影响和管理出勤的情況
- 僱主亦應制定機構的**病假政策**，清楚說明機構如何管理僱員因病請假的情況
- 留意：《殘疾歧視條例》下，無須考慮導致殘疾的原因。工傷、非工傷、職業病或一般疾病的處理並沒有分別

長期缺勤

- 《殘疾歧視條例》沒有明文規定病假期限
- 僱主須考慮：
 - 相關僱傭條例下僱員可享有的法定病假
 - 在個別情況下容許僱員放取長期病假有否對其**構成不合情理的困難**
 - 增加其他員工的工作量
 - 僱主不能預早計劃和管理整體工作的增加等

出席/出勤率的要求

- 僱主可就僱員的出勤率訂立條件或要求，但必須是**基於運作原因而又有真正的理據支持**
- 避免「間接歧視」

索取醫療報告

- 原因：向僱員索取醫療報告，藉此了解(1) 僱員能否執行其工作的固有要求(2) 僱主**能否及如何**提供遷就
- 僱主須向員工清晰說明
- 小心處理敏感的個人資料
- 向醫生提供具體的工作資料，如職責、工時、體格/智力/情緒智商的要求等，藉以獲取具質素的醫學意見

招聘及甄選

- 負責面試的人員不應受**定型觀念**影響，在偏見下作出歧視決定
- 面試的問題應圍繞工作性質，確定他們能否勝任工作要求，而非針對無關的個人因素

面試提問

- 負責面試的人員不應受**定型觀念**影響，在偏見下作出歧視決定
- 面試的問題應圍繞工作性質，確定他們能否勝任工作要求，而非針對無關的個人因素

篩選及評估

- 採用**劃一**的甄選準則，檢視準則是否帶有歧視
- 不應考慮性別、懷孕、婚姻狀況、殘疾、家庭崗位及種族的因素
- 準則應具體針對有關工作：如經驗、學歷及技能等客觀因素
- 避免單由一個人作出決定
- 決策過程應避免定型觀念
- 保留紀錄 - 最少24個月

工作表現評核

工作表現評估的作用

- 工作表現評估會影響僱員升職、調職和解僱的機會，因此**客觀及不含歧視**的評核至為重要
- 在評估中**如實顯示**僱員的殘疾或因殘疾而出現的缺勤，並非違法
- 這些資料有助僱主瞭解僱員的情況，對其表現和工作成果作出**合理的考慮**
- 但若僱主將資料用作給予僱員負面評價的理由，在沒有合理解釋下，則有機會構成殘疾歧視

工作表現評估的良好管理指引

1. 應在**評核期開始**時，就工作目標等，與僱員取得共識，避免混淆和誤會
2. 如工作目標有變，應妥善記錄，並說明原因
3. 應**清楚訂明量度的準則**，例如以數字、文字、行為為本等，並讓僱員明白制度的詳情
4. 以**一致的方式**量度每名僱員的工作表現

工作表現評估的良好管理指引(續)

5. 評核報告內所載的意見應有**可查證的事實為根據**，意見亦應不含偏見
6. 若僱員的表現差強人意，僱主應及早向他提出意見及採取行動，讓僱員可作出改善及糾正，並可避免僱員在「年終」才突如其來知悉其表現欠佳
7. 所有僱員的工作表現均應**定期以客觀形式記錄在案**，包括與員工進行的討論及雙方協議的改善方法

違法的歧視行為 (三)「使人受害」的歧視 (Victimization)

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：

- 根據法例提出法律程序
- 提供證據或資料
- 根據法例作出其他事情
- 指稱他人曾作出法例下的違法行為

違法的歧視行為 (四) 性騷擾 (Sexual Harassment)

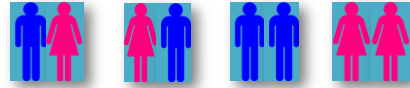
☑ A君向B君做出涉及性的行為，令B君覺得有關行為不受歡迎

主觀測驗

☑ 合理的人在顧及所有情況後，會預期B君感到受冒犯、侮辱或威嚇

客觀標準

適用情況—不分性別



男對女 女對男 男對男 女對女

性騷擾的例子 (1)

- 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
- 說帶有性暗示的說話/色情笑話 (包括透過 whatsapp / wechat / email)
- 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
- 展示涉及性的文字/相片等

性騷擾的例子 (2)

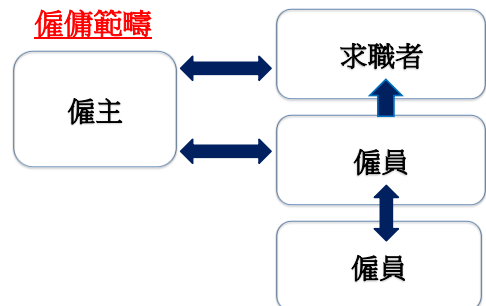
- 不受歡迎的身體接觸，例如摩擦別人的身體
- 觸摸或撥弄別人的衣服
- 侵犯空間 - 站立/坐得太近
- 對別人的敏感部位進行特寫拍照
- 向他人送贈有性意味的用品

涉及性的行徑

可以包括：

- 身體動作
- 視覺上
- 言語上
- 刻意或無意
- 一次或經常的行為

受規管的關係



受規管的關係

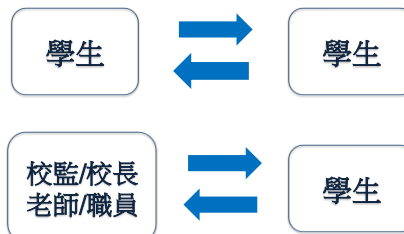
貨品、設施及服務的提供



例子：校巴、膳食、課外活動班

受規管的關係

教育範疇：



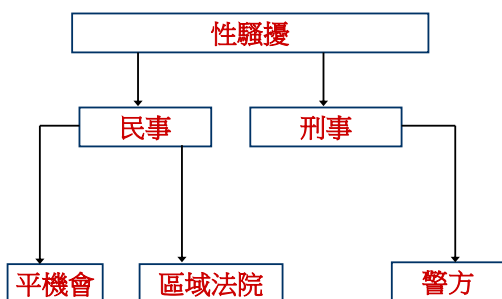
性騷擾也是...

- 自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對其他人做成一個有敵意或具威嚇性的環境。

有敵意或具威嚇性的環境性騷擾 例子

- 高談闊論色情笑話
- 使用不雅照片為電腦桌面背景/螢幕保護
- 瀏覽三級網站、張掛色情海報/月曆
- 一群女同事經常在辦公室對男同事的身材評頭品足
- 會議時，部份同事把討論內容轉為與性有關的話題，一些同事因此感到冒犯
- 教育範疇：用帶有性含意的漫畫教授與性無關的課題

性騷擾與刑事責任



違法的歧視行為

(五) 殘疾/種族騷擾

(Disability / Racial Harassment)

- 基於別人的殘疾/種族
 - 向對方作出不受歡迎的行徑
- 主觀測驗
- 合理的人在顧及所有情況後，會預期當事人感受到冒犯、侮辱或威嚇
- 客觀標準

工作缺勤與殘疾騷擾

- 若某職員經常缺勤/輕工等，其他員工因分擔他的工作而抱怨，認為他在躲懶，有機會對他作出殘疾騷擾行為
- 例子：
 - 以說話單打他：「有病大晒唔洗做呀!今日食左藥未呀!？」
 - 模仿有肢體殘障的同事的走路姿態嘲笑他
 - 只安排他執行低層次的職務
 - 孤立或排斥他

種族騷擾也是...

- 自行或聯同其他人作出某行徑（口頭/書面陳述），而該行徑對某一種族的人做成一個有敵意或具威嚇性的環境。

違法的歧視行為 (六) 殘疾/種族中傷 (Disability / Racial Vilification)

在公開活動煽動對殘疾人士/某種族人士的

- 仇恨
- 強烈嘲諷
- 嚴重鄙視

違法的歧視行為 (七) 嚴重殘疾/種族中傷 (Serious Disability / Racial Vilification)

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

屬刑事罪行，最高可判罰第六級罰款，即港幣\$50,001-\$100,000，及入獄2年

第二部份 法律責任

法例涵蓋範疇

主要是「公共範圍」，如：

- 僱傭
- 貨品、設施及服務的提供
- 教育
- 進入處所（只限《殘疾歧視條例》）
- 處所的處置或管理
- 會社及體育活動
- 政府的活動

僱傭範疇 (Employment)

- 對僱員的歧視
 - 升職、調遷、培訓、福利條件
 - 僱用條款
 - 解僱或其他不利
- 對申請人的歧視
 - 聘用安排
 - 僱用條款
 - 故意不聘用

提供貨品、服務及設施 (Provision of Goods, Services and Facilities)

例如：校巴及膳食服務

- 拒絕提供／故意不提供服務
- 提供較差的服務條款或條件
- 不以一般情況態度提供服務

不論收費與否

教育 (Education)

- 入學條款
- 拒絕接受入學申請
- 享用校內任何設施或服務的方式
- 開除學籍或其他不利

進入處所 (Access to Premises) (只限《殘疾歧視條例》)

- 拒絕殘疾人士進入
- 進入處所的條款或條件
- 提供進出處所的方法
- 拒絕殘疾人士使用處所的設施 (收費/免費)
- 使用處所設施的條款或條件
- 要求殘疾人士離開處所或停止使用處所設施

教職員的個人責任

- 自己作出任何歧視/騷擾行為
- 指示(instruct)、施壓(pressure)、或明知而協助他人(knowingly aid)作出訂明範疇中任何違法行為

每個人須就其個人所作出的
違法行為負上責任

影響與意圖

- 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

校方作為僱主的轉承責任 (Vicarious Liability)

- 僱主(校方)必須對任何僱員(教職員)在受僱期間的歧視或違法行為負上轉承責任
- 不論校方是否對有關行為知情或贊同
- 除非校方能提供證據，顯示已採取**合理地切實可行(reasonably practicable steps)**的措施，防止教職員在僱用中作出違法的歧視行為，方可免除責任。

僱主的免責抗辯： 合理地切實可行措施

- 訂定平等機會政策
- 委任處理平等機會事宜的人士
- 制定合適的投訴機制
- 定期為所有僱員舉辦防止歧視/騷擾的培訓課程

主事人的責任

- 主事人須對其授權的代理人的行為負上法律責任
- 授權可以是明示、默示、事前或事後
- **例子**：學校（主事人）聘請課外活動教練（代理人）帶領學生進行課外活動
- 校方應採取合理可行的措施防範歧視及騷擾（例如書面或口頭通知教練，學校禁止及不容忍歧視及騷擾行為）

第三部份 預防工作間的歧視

僱主的責任 合理地切實可行措施

- 訂定、推行及宣傳平等機會**政策**
- 定期檢討平等機會**政策**
- 委任處理平等機會事宜的**人士**
- 制定合適的**投訴機制及處分措施**
- 定期為所有僱員舉辦防止歧視的**培訓課程**

學校行政人員的責任

- 留意**教育局通告、學校行政指引**的要求，在制訂及檢討政策時，需遵守法例，並符合平等機會的原則
- 建立**共融的校園文化**
- 確保教職員知道及明白**學校相關的政策**
- 確保校內**環境**沒有不當物品，例如色情海報
- **樹立好榜樣**
- 當你目擊或聽到任何有關歧視及性騷擾行為時，應**立即採取行動**，並依照投訴程序處理
- 有效的及早介入

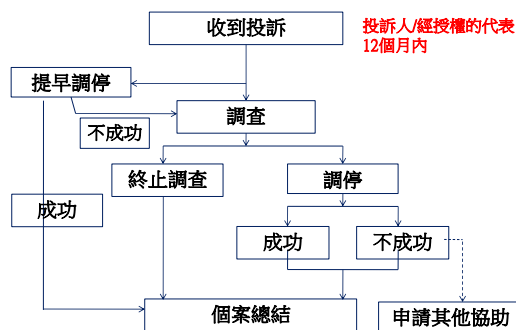
若你被歧視/騷擾，怎麼辦？

- 說不，向對方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、証人及事發情況等
- 告訴你信任的人
- 向學校或平機會要求協助或作出投訴
- 到法院提出民事訴訟

© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

61

平機會的投訴處理程序



© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

62

申訴期限

- 平機會 - 12 個月內
 - 法院 - 24 個月內
- 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。
 - 本課程的版權屬平等機會委員會所有。複製或引用本課程所用的資料，須事先獲得本委員會明確的同意。

© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

63

平等機會委員會

- ◆ 熱線：2511-8211
- ◆ 傳真：2511-8142
- ◆ 地址：香港黃竹坑香葉道41號16樓
- ◆ 電郵：eoc@eoc.org.hk
- ◆ 網址：www.eoc.org.hk



© Equal Opportunities Commission 2019. All Rights Reserved

64