



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

平等機會委員會 個案實錄



為保障調停個案中相關人士的私隱，其姓名和部份個案資料經已修改。

編者已盡一切所能確保所刊載的資料正確無誤，惟資料只供參考，並不能取代法律意見。

如欲轉載本書文章或有任何意見，請與平等機會委員會聯絡。

平等機會委員會

電話：(852) 2511 8211

傳真：(852) 2511 8142

電郵：eoc@eoc.org.hk

網址：<http://www.eoc.org.hk>

地址：香港太古城太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓

印刷日期 2015 年 11 月

目錄

引言	4
處理投訴流程圖	6
成功調停個案	7
◆ 例行檢查？	7
(性騷擾)	
◆ 懷孕何罪？	9
(懷孕歧視)	
◆ 權力失衡	11
(性騷擾)	
◆ 失業從病患開始	13
(殘疾歧視)	
◆ 學位之戰	15
(殘疾歧視)	
◆ 空中「歧」遇記	18
(殘疾歧視)	
◆ 家庭事業—孰先孰後？	20
(家庭崗位歧視)	
◆ 圖書館內不可哺乳？	22
(家庭崗位歧視)	
◆ 文化觸覺足夠嗎？	24
(種族歧視)	
◆ 網上煽動仇恨的違法行為	26
(種族中傷)	

◆ 必須的入職要求	28
(種族歧視)	
◆ 非請勿坐?	30
(種族騷擾)	
法律協助流程圖	32
毋須審訊而成功和解的受助案例	33
◆ 裙褲分「歧」.....	33
(性別歧視)	
◆ 懷孕婦女求職免問?	35
(懷孕歧視)	
◆ 為尊嚴·為出入通達：長期之戰	37
(殘疾歧視)	
◆ 不可一，不可再	39
(殘疾騷擾)	
◆ 使人受害的歧視	42
(殘疾歧視)	
◆ 顧此失彼?	44
(家庭崗位歧視)	

平機會法庭案例	46
◆ B 訴 皇上皇集團有限公司	46
(性騷擾)	
◆ L 訴 David Roy Burton.....	47
(性騷擾)	
◆ A 訴 陳偉棠.....	49
(性騷擾)	
◆ 林永麗 訴 旭東(正大)有限公司.....	51
(懷孕歧視)	
◆ 陳彩然 訴 Toppan Forms (Hong Kong) Ltd	52
(懷孕歧視)	
◆ 劉凱文 訴 Emaster Consultants Ltd.....	54
(懷孕歧視)	
◆ 平等機會委員會 訴 教育署署長.....	56
(關於《性別歧視條例》的司法覆核案件)	
◆ 郭永新 訴 羅容佳經營環球金屬塑膠製品廠.....	58
(殘疾歧視)	
◆ K 及其他人 訴 律政司司長	59
(殘疾歧視)	
◆ 律政司司長 訴 陳華.....	61
(平機會以「法庭之友」身份所參與的案件)	
◆ 律政司司長 訴 丘旭龍	62
(平機會以「法庭之友」身份所參與的案件)	

引言

平等機會委員會(平機會)是一個法定機構，於1996年成立，負責執行香港四條反歧視法例，即《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》。

這些條例保障任何人不會因性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位和種族而遭受歧視。我們的使命是消除歧視並促進一個包容共濟的社會，讓人人都受到尊重和享有尊嚴。

平機會有多項職能，包括就歧視投訴進行調查並以調停的方式解決、提供法律協助、藉公眾教育及培訓服務宣揚平等機會的訊息，進行有關歧視及平等機會議題的研究，並倡議政策改變。

平機會在收到投訴後，會就事件進行調查，並擔任不偏不倚的調解員角色，協助涉及爭議的各方進行自願和解。自1996年9月成立至2015年9月，平機會共收到14,779宗投訴，當中一半與《殘疾歧視條例》有關，緊隨其後的是《性別歧視條例》的投訴(43%)，其餘是《家庭崗位歧視條例》(3%)和《種族歧視條例》的投訴(2%)。平機會於2014/15年的整體成功調停率為64%。和解條件視乎個別個案而定，當中包括道歉、更改政策及常規，和提供金錢賠償等。

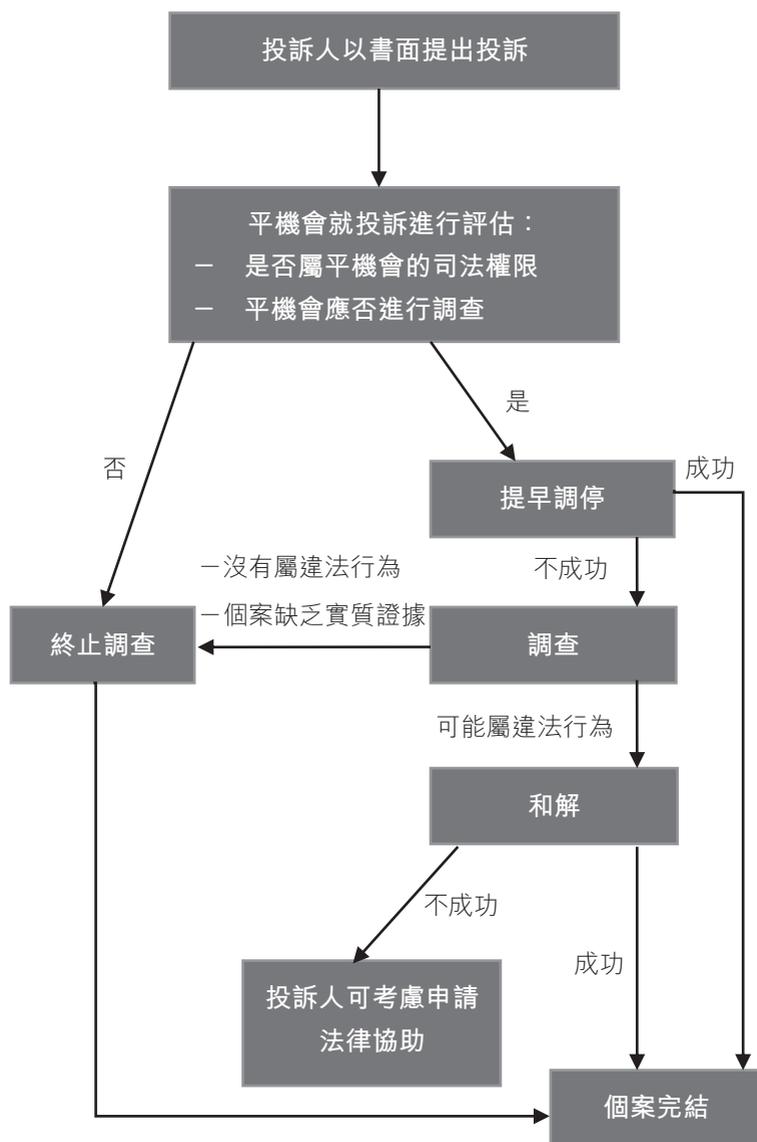
若調停不成功，投訴人可向平機會申請法律協助，在區域法院提出訴訟。平機會基於若干原因提供法律協助，包括有關個案能否帶出一個原則問題、以及個案的複雜程度等。

平機會出版此個案實錄有多方面目的。首先，平機會希望藉着探討典型的歧視個案，讓面對類似情況的人士願意向我們尋求申訴。個案亦可加深僱主及服務提供者對相關法律責任的瞭解。此外，個案可闡明反歧視條例如何應用於日常生活中，從而加深公眾對自身權利和責任的認識。

其次，個案闡述平機會處理投訴的方案和手法，讓公眾更理解我們的工作，增加透明度，並希望讀者能透過以下個案，更明白平機會的處理投訴程序和考慮因素。

最後，平機會希望藉個案顯示，我們的工作對締造一個更平等的社會所帶來的影響。歧視影響所有人，有了大家的幫助和認知，我們便可合力建構一個更公平、更美好的城市。

處理投訴流程圖



成功調停個案

例行檢查？（性騷擾）

不少人仍然受到性騷擾，平機會鼓勵受到性騷擾的人士挺身舉報。

◆ 投訴內容

阿花身體不適去看醫生，醫生房內只有阿花和醫生兩人。最初，醫生為她做例行檢查，叫她描述病徵，又為她檢查喉嚨，然後醫生要求為她檢查胸肺。鑑於以往的經驗，阿花知道檢查程序，所以一



口答應要求，解開部分上衣鈕扣。不過，醫生的舉動卻令她大為震驚。他轉身面向阿花，愈挨愈近，將聽診器放在阿花的右胸，不斷重複地用指尖觸摸她的右胸；其後醫生又對阿花的左胸重施故技，令她既驚訝且尷尬，張開口卻說不出話來。當醫生把手從阿花的上衣拿出來時，向阿花眨了一眨眼說：「你很快會痊癒！」阿花快快扣上鈕扣，離開診所。

阿花感到受辱、震驚和不安，她回到公司跟同事商量怎麼辦。最後決定向平機會投訴。

✓ 平機會的行動

平機會收到投訴後，接觸該名醫生和展開調查。醫生堅持沒有故意觸摸阿花的胸部，並指出當時只不過是為阿花進行例行的

胸肺檢查。他聲稱，使用聽診器無可避免會接觸到病人的肌膚，不過，對於引致阿花誤會令她不安，他表示歉意，並希望有機會向阿花澄清他的意圖和舉動。

根據《性別歧視條例》規定，任何人如在提供貨品、設施或服務的過程中，對他人作出性騷擾，即屬違法。性騷擾是指任何涉及性而不受歡迎的行徑，包括不恰當的身體接觸、姿勢和言論。針對此個案，在一個合理的人眼中，可預計到該醫生的行為會令他的病人感到受冒犯、侮辱或威嚇。

委員會安排了調停會議，會上雙方同意透過調停解決問題。該醫生除了作出書面道歉外，還向阿花作出金錢賠償，作為感情損害賠償。

注意事項：

- 不管有沒有人看見性騷擾事件的發生，或性騷擾事件只發生過一次，任何人都受到法律保障免受性騷擾。
- 受害人應記錄性騷擾的日期、時間、地點、證人及性質（騷擾者所說的話和做過的行為），以及你的反應。因為當你想作出投訴時，這些資料會很有用。
- 平機會鼓勵僱主採取合理可行的措施，確保在前線提供貨品、設施或服務的員工，得到充足的防止性騷擾培訓。

懷孕何罪？（懷孕歧視）

懷孕歧視是平機會收到有關《性別歧視條例》的投訴中為數最多的一類。這方面的歧視行為包括在僱員放完產假復工後遭受解僱。

◆ 投訴內容

莎拉在一家製造業公司擔任經理超過十二年，與每位同事的關係都很好，任內與管理層也一直合作愉快，但她在放完產假復工後，卻被公司解僱。

她質問僱主為何解僱她，對方表示因為經濟不景才把她解僱，與她懷孕無關。莎拉十分氣憤，她記起懷孕時僱主曾說她看起來像一頭豬，她認為是由於懷孕才被解僱。

儘管莎拉感到不快，但仍向公司提出如純粹因經濟不景而把她解僱，她願意減薪留職，可是僱主拒絕。有同事甚至表示願意辭職，好讓莎拉接替其職位，但同樣不獲接納。兩個建議都被拒後，再有另一位同事又建議公司把所有員工的薪金一律調低，不過僱主亦拒絕接受這項建議。



於是，莎拉向平機會投訴，指公司對她作出懷孕歧視。

✓ **平機會的行動**

接到投訴後，平機會的個案主任聯絡該公司，通知他們有關投訴的內容，及解釋在《性別歧視條例》的僱傭範疇下，有關懷孕歧視的條文。

根據《性別歧視條例》第8條，僱主如基於員工懷孕而給予她較差待遇或把她解僱，即屬違法。不少人以為，待僱員產假完結復工時才解僱，便不屬於違法行為，但若有證據顯示某位員工若不是因為懷孕及放產假，就不會被辭退，則有關解僱亦可能屬於違法，受影響的員工一樣可以作出投訴。

最後，雙方同意提早調停，公司同意支付莎拉一年的薪金以作賠償，個案得以和解。

注意事項：

- 《性別歧視條例》的保障伸延至懷孕期以外，並且涵蓋招聘階段和產假後的歧視。主要考慮因素不是解僱在「何時」發生（即在懷孕及產假期間發生），而是「為甚麼」發生。假如懷孕是較差待遇的其中一個原因，有關作為便可能違法。
- 懷孕歧視除了解僱之外，還可能以其他形式出現，包括拒絕給予培訓或升職機會，或給予較少的加薪。
- 僱主在招聘、升職及解僱方面，應採納一套與工作相關及不帶歧視的準則。

權力失衡（性騷擾）

性騷擾是平機會收到有關《性別歧視條例》的投訴當中常見的類別。這方面的違法作為包括一個人向另一人作出不受歡迎並涉及性的行徑，以及一個在性方面具敵意的環境。

◆ 投訴內容

阿詩從未想過會在這情況下離開她服務了十年的貿易公司。她說：「我一向工作表現良好，三年前獲得晉升。由於工作需要，我經常跟上司張經理出外應酬或到外地公幹，其間他多次要求與我同坐然後借故觸碰我的身體，還當眾對我評頭品足。從我厭煩的目光，他是清楚知道我絕不接受他這些行為，後來我更迴避他，他於是對我說如果我不肯跟他『面對面溝通』，便可能被降級。」

阿詩長期面對這種威脅，導致失眠、精神不能集中。她向人事部投訴卻不獲受理。後來她向高層求助，公司承諾會調派她到另一分公司擔任一個與現時工作相若的崗位，結果她只獲配一個職級和待遇都較低的職位。阿詩最後選擇了辭職。

✓ 平機會的行動

及後，阿詩投訴張經理性騷擾她，並投訴公司向她作出了「使人受害」的歧視行為，以及公司作為僱主，需為其僱員張經理的違法行為負上轉承責任。

平機會向阿詩解釋了處理投訴及調停程序，又向張經理及公司解釋《性別歧視條例》的條文。根據《性別歧視條例》，性騷擾包括任何涉及性而不受歡迎的行徑，而在一名合理的人眼裡，會預期這些行為令人感到被冒犯、侮辱及受威嚇。性騷擾行為

可分為直接、間接、身體上或口頭上等等，亦可包括猥褻或挑逗性的言論、或不恰當的身體接觸。

經平機會個案主任多次與三方磋商後，他們最終同意以提早調停的方式解決問題。公司答應發出一封工作證明書給阿詩，並以相當於阿詩三年薪酬的款項作為和解條款。至於張經理，雖然他指稱那些冒犯阿詩的舉動只是無心之失，但他同意致函道歉。

不論僱主是否知悉或批准有關行為，僱主亦需為僱員在職期間所作的違法性騷擾行為負上轉承責任。此外，若僱主作出「使人受害」的歧視，即僱員提出歧視投訴後而給予他／她較差的待遇，亦屬違法。

注意事項：

- 我們都知道，性騷擾往往是在沒有第三者在場或目擊證人的情況下發生。雖然如此，平機會在進行調查時，會考慮所有情況和投訴人提供的資料。
- 《性別歧視條例》保障僱員在僱用期間免受歧視或性騷擾，只要有關的僱員完全或主要在香港境內工作，即使有關作為在香港以外的地方發生，也可受到保障。
- 歧視或騷擾的「意圖」並不是考慮有否違法的因素。沒有意圖而作出涉及性的行徑，例如開玩笑又或是無心之失，也可構成涉及《性別歧視條例》的違法行為。

失業從病患開始（殘疾歧視）

平機會收到的《殘疾歧視條例》投訴大多與病假有關。歧視的行為有很多種，包括解僱、給予差劣的工作表現評核、限制培訓機會，及拒絕加薪。

◆ 投訴內容

阿治是一名物業管理助理，去年因結腸癌放了兩個月病假，經過治療後，他已完全康復，並重返工作崗位。

阿治說：「我在這兒工作已有五年了，工作表現一向都沒有問題，直至我放完病假復工後……」他發現自己受到僱主不公平對待，阿治表示：「我的直屬上司原本將我的工作表現評為「滿意」，但再上層的高級經理卻把這項評級調低，並且沒有知會我。結果，我不獲發年終花紅，不久之後更遭裁退。」

他續說：「他們根本沒理由這樣對待我，令我更震驚的是，他們降低我工作表現評級的原因是基於我曾長時間缺勤，裁減人手只是他們為了解僱我而想出來的一個藉口。」於是阿治向平機會投訴其僱主對他作出殘疾歧視。

✓ 平機會的行動

平機會的調查主任著手處理這宗個案，並向雙方解釋反歧視條例的條文。

根據《殘疾歧視條例》，僱主如基於僱員的殘疾或疾病而解僱該僱員，即屬違法歧視。若僱員的殘疾對執行職務有影響，

僱主應該考慮為其作出合理的遷就，除非該僱員即使獲得此遷就仍未能執行其工作的固有要求，或作出此遷就會為僱主帶來不合情理的困難。

僱主承認是因為阿治曾放長期病假，故把他的工作表現評級下調，但他們堅稱解僱阿治純粹是基於職務重組所致。但平等機會的調查卻顯示，該僱主在阿治被裁後不久便另聘他人接替其職位。

結果雙方同意以調停方式來解決此糾紛，僱主最終願意給予阿治金錢，並為他提供一封良好的推薦信。

注意事項：

- 僱員通常會因生病和殘疾而需請病假，以讓身體康復過來。僱主應顧及員工所需與業務運作之要求，並在兩者之間取得平衡。
- 有時，提供遷就會為僱主帶來不合情理的困難。而在決定甚麼構成「不合情理的困難」時，應考慮到有關個案的所有相關情況，包括所需遷就的合理程度、僱主的財政狀況和提供合理遷就所需的預算開支。如要引用「不合情理的困難」作為豁免，有關舉證責任在僱主一方。
- 僱主應公平地進行培訓、招聘和裁員行動，採用貫徹一致和不帶歧視的準則，並就每次的篩選提供原因。

學位之戰(殘疾歧視)

平機會相信每個兒童都應有平等機會接受優質教育，此權利亦受到《殘疾歧視條例》所保障。

◆ 投訴內容

莉莎十一歲，因有專注力不足及過度活躍症，學習能力受到影響。ABC小學取錄莉莎時已知道她的學習需要。學期初，校方要求所有小六學生(包括莉莎)繳交留位費，以確保他們能在「一條龍」收生制度下升讀中一。「一條龍」制度容許中學取錄所有聯繫小學的小六生，以加強中小學教育的連貫性。

莉莎交了留位費，但學期將要完結時，ABC小學卻要求她收回入讀聯繫中學一年級的申請，否則，就規定莉莎要在數星期內提交其過度活躍症的最新評估報告。校方更要求莉莎父母保證遵照最新評估報告內的所有建議，聯繫中學才會考慮取錄莉莎。

這消息使莉莎的父母深感震驚，連忙與ABC小學的校長會面，向校方解釋評估報告通常要幾個月才能完成，故不能在倉卒時間內提供評估結果。他們懇求校方給予莉莎平等的教育機會，但校方拒絕。莉莎父母很沮喪，又擔心女兒的前途，於是轉向平機會求助，投訴校方因莉莎的學習障礙而歧視她。

✓ 平機會的行動

平機會的個案主任向雙方解釋了平機會處理投訴的程序和《殘疾歧視條例》有關教育範疇的條文。

根據《殘疾歧視條例》，教育機構歧視殘疾人士屬於違法。教育機構應向殘疾人士提供合理遷就，除非該遷就會對教育機構造成不合情理的困難。學校有責任確保殘疾人士和其他學生一樣，享有平等機會接受優質教育。

雙方最終願意透過提早調停解決問題。按莉莎父母的要求，ABC小學同意向他們發出道歉信及給予金錢，並檢討學校收生政策和程序。



注意事項：

- 很多教師對於教導有特殊需要的學生，只具備有限的經驗和培訓。因此，學校有需要增加這方面的資源及培訓，使教師能支援有不同學習需要的學生。
- 有過度活躍症的兒童往往被視為行為不當，這是由於公眾對此殘疾的認知不足。平機會於2010年進行的意見調查顯示，超過半數受訪者不認同融合教育較特殊學校可取。在這些受訪者當中，80%覺得當融合學校的學生面對有殘疾的同學需要協助時，會不懂得如何處理。
- 殘疾學生常會在校內受到騷擾和欺凌。《殘疾歧視條例》禁止教育機構內的殘疾騷擾行為，包括學生對殘疾同學作出的騷擾。

空中「歧」遇記（殘疾歧視）

涉及提供貨品、設施及服務範疇的殘疾歧視投訴一直都很常見，這可能是源於一般人對殘疾人士的定型觀念所致，以及服務提供者對法律責任的顧慮。

◆ 投訴內容

失明的李先生與朋友一起乘搭飛機外遊。由於朋友當中有些也是視障人士，所以他們在登機前要求櫃檯服務員安排他們坐在一起，讓視力健全的可以照顧有視障的朋友。可是，他們登機後，機組人員在沒有說明理由之下，要求所有視障人士換到窗旁的座位，於是李先生和他的同伴於航程中被分散了，有些視障的朋友因此無人協助。

受到不公平的對待，李先生既不滿又沮喪，他覺得自己和友人因視障而被剝奪了同坐的權利，更令部分有需要的朋友無人陪同。李先生其後向平機會投訴該航空公司殘疾歧視。

✓ 平機會的行動

收到投訴後，平機會個案主任聯絡李先生和航空公司。根據《殘疾歧視條例》，在提供服務或設施的細則或條款上歧視殘疾人士，即屬違法。視障人士應與其他健視乘客一樣，在座位供應許可的情況下，有權選擇座位及要求獲安排與親友坐在一起。在本個案中，航空公司作為服務提供者，應確保他們實施的政策不會對殘疾顧客構成較差待遇。

航空公司的代表在調停會議上表示，有關職員是根據民航處的乘客安全指引要求而作出當日的座位安排，但他亦承認，指引並沒有列明要求安排視障人士「坐在窗口位」，那只是航空公司自己的詮釋。

最後雙方都選擇提早調停，航空公司同意向受影響的乘客提供一些免費短途機票，個案得以在友好的氣氛下解決。

注意事項：

- 人們對於殘疾人士能否過獨立和滿足的生活，常有定型的假設，這情況會導致歧視性的態度和行為。平機會2010年的意見調查顯示，幾乎每三名受訪者當中便有一人在觀感上認為有器官殘障的人，即使接受治療，仍不能過快樂和豐盛的人生。
- 輔助科技的發展讓殘疾人士能夠更獨立地參與日常活動，並且造就了一個以殘疾人士為消費群的市場。營商者不應忽視殘疾人士作為企業人才和顧客的潛力。
- 服務提供者亦應加強培訓，提高員工對有不同需要的乘客之敏感度。長遠而言，這亦有助開拓商機，更可減低潛在的法律風險。

家庭事業－孰先孰後？（家庭崗位歧視）

每個人都有照顧家庭的責任。然而，長工時、缺乏家庭友善工作安排，以及普遍存在的性別定型觀念，意味着香港在職人士要做到工作與家庭平衡，仍然十分困難。

◆ 投訴內容

吳太是某金融機構的行政人員。某個午夜，她的兒子因被診斷患有急性呼吸系統疾病而須緊急送院。由於情況危急，醫生建議吳太的兒子立即留院。

翌日早上，她以手機短訊通知上司及同事，她因要照顧兒子，無法上班。其後於同日，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，卻遭留難，問她想要工作還是家庭。第二天吳太上班時被召到會議室，並遭上司責罵。兩小時後，她收到醫院的電話，指她的兒子病情惡化，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。

吳太其後向平機會作出投訴，指上司歧視她，而公司亦須為其上司的行為負上轉承責任。

✓ 平機會的行動

平機會個案主任收到吳太的信件後，通知公司有關投訴。根據《家庭崗位歧視條例》，任何人或機構基於個別人士的家庭崗位而歧視該人，即屬違法。《家庭崗位歧視條例》下的「家庭崗位」，是指一個人負有照顧直系家庭成員的責任，而直系家庭

成員是指因血緣、婚姻、領養及姻親而與該人有關係的人。在這宗個案中，吳太有照顧兒子的責任，她因兒子有病需緊急要求放假卻遭公司拒絕，這很可能已經構成歧視。而吳太與兒子的關係，就是條例中所指的血緣關係。

雙方同意提早調停並達成協議。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。

注意事項：

- 在思考「家庭崗位」的定義時，有一個有效的考慮因素，就是在某直系親屬關係之中是否存在「照顧的責任」。即某人是否其另一直系家庭成員的慣常照顧者。
- 家庭友善僱傭政策有助挽留人才，更可建立員工士氣。非政府機構「社商賢匯」的研究顯示，接近40%受訪者甘願為獲得更佳的工作與生活平衡而離開其現有職位。
- 不論僱主是否知情或批准，需對其僱員在受僱期間的歧視行為負上轉承責任，除非該僱主已採取合理可行的措施防止有關事情發生。平機會鼓勵僱主制定清晰政策，以消除工作間基於家庭崗位的歧視。

圖書館內不可哺乳？（家庭崗位歧視）

哺乳媽媽應像其他沒有嬰兒的顧客一樣，享有使用設施或服務的同等權利。有關權利可能屬於《家庭崗位歧視條例》的範疇，該條例訂明，任何向公眾提供貨品、服務或設施的人，若歧視尋求獲得或使用該等設施或服務的有家庭崗位人士，即屬違法。

◆ 投訴內容

張太帶同她的幼兒到圖書館。當張太在圖書館幽靜的一角餵哺母乳時，兩名保安員多次勸喻她停止，其中一人更要求她離開。後來一名圖書館職員到場，請投訴人到女職員休息室或活動室餵哺母乳，因為圖書館範圍內不得餵哺母乳。張太認為餵哺母乳是她的權利，拒絕離開圖書館範圍。

✓ 平機會的行動

張太到平機會投訴圖書館家庭崗位歧視。個案透過提早調停得以解決。圖書館同意向投訴人發出道歉信，同時提醒員工圖書館餵哺母乳的指引。圖書館亦答應為前線員工和合約保安員團隊提供培訓，清楚說明在圖書館範圍內容許餵哺母乳。圖書館內亦會張貼通告，說明在有需要時，哺乳的母親可向職員尋求協助。

注意事項：

- 根據《家庭崗位歧視條例》，服務提供者如因服務使用者的家庭崗位歧視他／她，即屬違法。「家庭崗位」是指某人有責任照顧直系家庭成員，而直系家庭成員是指因血緣、婚姻、領養及姻親而與該人有關係的人。
- 平機會認為哺乳母親有權在任何時間及任何地方餵哺母乳。公眾人士應接納她們有需要進行有關行為。
- 平機會要求社會提供更多嬰兒護理設施，並鼓勵服務提供者和業主（包括政府）提供如嬰兒護理室等的設施，供顧客餵哺母乳之用。

文化觸覺足夠嗎？（種族歧視）

《種族歧視條例》自2009年生效以來，平機會收到的種族歧視投訴大部份是關於提供貨品、設施及服務的範疇。

◆ 投訴內容

儷娜是來自巴基斯坦的伊斯蘭教徒。她喜歡到住所附近的泳池游泳。因為宗教習俗的緣故，儷娜不想別人見到她的身段。於是，她游泳時會在泳衣外加上一件短袖衫和一條及膝褲。她從沒有因這身穿著而遇到問題。

直至某天，有泳池職員阻止她以這身衣著進入泳池。她指出曾看見其他華人婦女穿類似衣服進入泳池。儷娜感到遭受不公平對待，於是向平機會投訴泳池管理人員種族歧視她。

✓ 平機會的行動

平機會的個案主任聯絡了泳池經理，並解釋了《種族歧視條例》的條文。

根據《種族歧視條例》第27條，若基於某人的種族，在提供貨品、設施及服務時作出歧視，即屬違法。雖然《種族歧視條例》不適用於宗教範疇的歧視，但一些與宗教有關的規定或條件，可能會對某種族群體構成間接歧視，在這情況下，《種族歧視條例》便可適用。本個案中，由於宗教習俗，很多女伊斯蘭教徒的衣著都較保守謹慎，因此，儷娜希望於泳衣外再加穿短袖衫和及膝褲。若泳池的政策不容許這種衣著，便可能歧視伊斯蘭教徒，同時間接歧視了大部分為伊斯蘭教徒的巴基斯坦人，因而違反《種族歧視條例》。

泳池管理人員否認種族歧視，並解釋泳池的政策容許泳客穿這類服飾游泳。泳池經理稱事件可能是儷娜與泳池職員之間，就儷娜有否穿著泳衣而產生的誤會。

雙方同意透過調停方式解決問題。有關職員同意就引起的不愉快向儷娜道歉。泳池管理層亦確認，容許泳客在泳衣外加穿鬆身恤衫和鬆身及膝褲。

注意事項：

- 根據法例，歧視的意圖並非是否構成歧視的考慮因素。即使沒有歧視意圖，但對文化敏感度不足而產生的直接或間接歧視，均仍可能屬違法。
- 根據《種族歧視條例》，不論僱主是否知情或批准，均需為僱員在受僱期間的歧視行為負上轉承責任，除非僱主已採取合理可行的措施防止有關事情發生。我們鼓勵僱主為僱員提供資訊和技能培訓，以提高前線員工對不同類型顧客的敏感度。
- 平機會鼓勵貨品、設施及服務的提供者配合不同顧客的需要，這不但能促進種族和諧，更有利開拓更大商機。

網上煽動仇恨的違法行為(種族中傷)

互聯網及社交媒體已成為表達己見的普及平台，但我們應慎防任何可能會引致種族仇恨或不和的行為。

◆ 投訴內容

東南亞籍的拉妮在瀏覽網上討論區時，偶然發現有人在網上發表言論侮辱她所屬國家的人民，例如形容他們是「豬」，又說他們「比狗更差」。



拉妮感到受辱，於是向平機會投訴該網站公司種族歧視，因為該公司容許其會員貼出使人仇恨拉妮所屬種族的言論。

✓ 平機會的行動

平機會的個案主任對事件作出調查，並發信通知網站公司有關投訴。

根據《種族歧視條例》第45條，種族中傷是指任何人(在這個案中便是那位發表侮辱言論的人士)藉公開活動煽動基於某人的種族而對該人產生仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，屬違法行為。根據《種族歧視條例》第48條，如果網站公司容許其會員刊登上述的違法歧視言論，亦可被視作協助他人作出違法行為。

網站公司回應指，討論區的主持人初時未有留意到有關的侮辱言論，但及後已馬上刪去討論區內該段留言。該公司與平機會商討後，作出了即時反應，並同意發出告示提醒用戶及會員，發表言論侮辱某種族是違反《種族歧視條例》的；公司又提醒討論區會員，如果他們作出違法的歧視言論，公司會刪除有關留言及終止該會員的賬戶。

注意事項：

- 雖然在互聯網上可匿名發表個人意見，但任何使用者若基於他人的種族，而以口頭或書面形式作出中傷的言論，仍屬違法。除了此類言論外，中傷亦涵蓋任何「公開活動」，包括與公眾任何形式的溝通（例如廣播、播放記錄材料）；或作出公眾可觀察到的行徑（例如姿勢、旗幟、徽號或標記）；或向公眾分發或散播任何材料。
- 種族中傷的言論往往是源於對其他種族有偏見。少數族裔佔本港人口約6%，但不熟悉其他人的習俗、文化和語言，可能會令人對不同的群體產生偏見和定型觀念。平機會鼓勵社會各界瞭解彼此的傳統和文化，以達致互相諒解，並促進種族平等。
- 任何涉及威脅損害某人的身體或其財產或處所的種族歧視煽動行為，均被視為嚴重中傷，一經定罪，最高可判罰款100,000元及監禁2年。

必須的入職要求(種族歧視)

根據《種族歧視條例》，招聘程序中提出的語文要求若非基於真正工作需要或客觀準則，或會構成間接歧視。

◆ 投訴內容

蔓洛是南亞裔香港永久居民，一天他看到X公司招聘技術操作員的廣告，廣告上列明中文語文能力為工作要求。雖然蔓洛不懂得閱讀或書寫中文，但他有超過10年的相關工作經驗，於是便應徵該份工作。不諳中文的

蔓洛曾在其他公司擔任類似職位，而且工作表現良好，過往的經驗讓他知道中文能力並不是真正的工作所須條件。



蔓洛寄出應徵申請後，X公司毫無回音，但蔓洛卻看見X公司繼續刊登該招聘廣告。之後幾個月內，蔓洛就同一職位再次數度作出申請，但X公司還是沒有任何回覆。蔓洛不認為中文是該項工作的真正所須要求，他覺得X公司只是利用語文要求作為篩走非華裔應徵者的藉口。他又稱求職失敗是基於他的種族背景，於是他向平機會投訴X公司種族歧視。

✓ 平機會的行動

平機會的個案主任向X公司及蔓洛解釋《種族歧視條例》的條文。

根據《種族歧視條例》，僱主基於應徵者的種族而拒絕聘用，即屬違法。若僱主制定某一項聘用條件，但實際上並無充分理由需要加上該等條件，而這樣做亦使某種族的應徵者較難符合該條件，這樣便構成間接歧視，屬於違法。雖然語言本身並非受到《種族歧視條例》保障的特性，然而提出一些與語言能力相關但實際上並無充分理由需要加上的要求和條件，而使某種族的人較難符合該條件，這樣會對該種族構成間接歧視，而《種族歧視條例》便適用於此情況。

雙方同意透過提早調停解決問題。X公司同意將蔓洛的履歷表轉介到公司另一設有英語職位的部門予以考慮。此外，公司如有相關職位空缺，屆時亦會邀請蔓洛進行面試。個案最終得以解決。

注意事項：

- 一個人的種族並不影響其執行某項工作的能力，只要他／她具備工作所須的相關資歷、技能及個人素質。僱主不可假設屬於某種族群體的人不適合受聘，相反地，應以劃一甄選準則對所有應徵者進行評估，以作為良好的管理常規。
- 僱主必須確保任何語文要求（包括學歷、流利程度和口音要求）都與工作相關，且與達致良好工作表現的要求相稱。
- 平機會鼓勵僱主在工作間推廣多元文化，營造共融的工作環境。事實上，多元文化工作間能為公司帶來實際裨益，具備不同視野的員工互相交流，有助推動創意和革新。

非請勿坐？（種族騷擾）

在香港，超過半數的少數族裔人士任職家庭傭工，他們在港逗留和工作期間，香港的反歧視條例，就基於性別、婚姻狀況、懷孕、家庭崗位、殘疾和種族的歧視，為他們提供保障。

◆ 投訴內容

莉娜是來自南亞的家庭傭工，住在由一物業管理公司（管理公司）管理的私人屋苑。在多次不同情況下，包括參加為住戶舉辦的聖誕慶祝活動時，莉娜與她的朋友（同為居於該私人屋苑的外籍家庭傭工）都被管理公司的保安員以及住在同一屋苑的住客A先生無禮地要求離開。保安員和A先生認為她們的行為造成滋擾，A先生更指她們弄髒地方，或「因為你們都是外傭，所以好污糟」。同樣情況並未發生在其他華裔或歐洲裔住客身上。事件在眾目睽睽下發生，莉娜與她的朋友感到受羞辱、侮辱及被輕視。

✓ 平機會的行動

莉娜與她的朋友授權一位人士做代表，分別就事件根據《種族歧視條例》向平等機會委員會作出投訴。她們投訴管理公司種族騷擾，同時投訴A先生協助作出違法行為。

個案透過提早調停得以和解。和解條款如下：

管理公司同意制定指引，以處理有關在屋苑公眾地方聚集的投訴，並教育處理投訴的職員，確保指引得以恰當落實。管理公司會在公眾地方張貼控制室和管理處的電話號碼，讓住戶在有需要時可聯絡管理公司求助。屋苑住戶／使用者有需要時可報

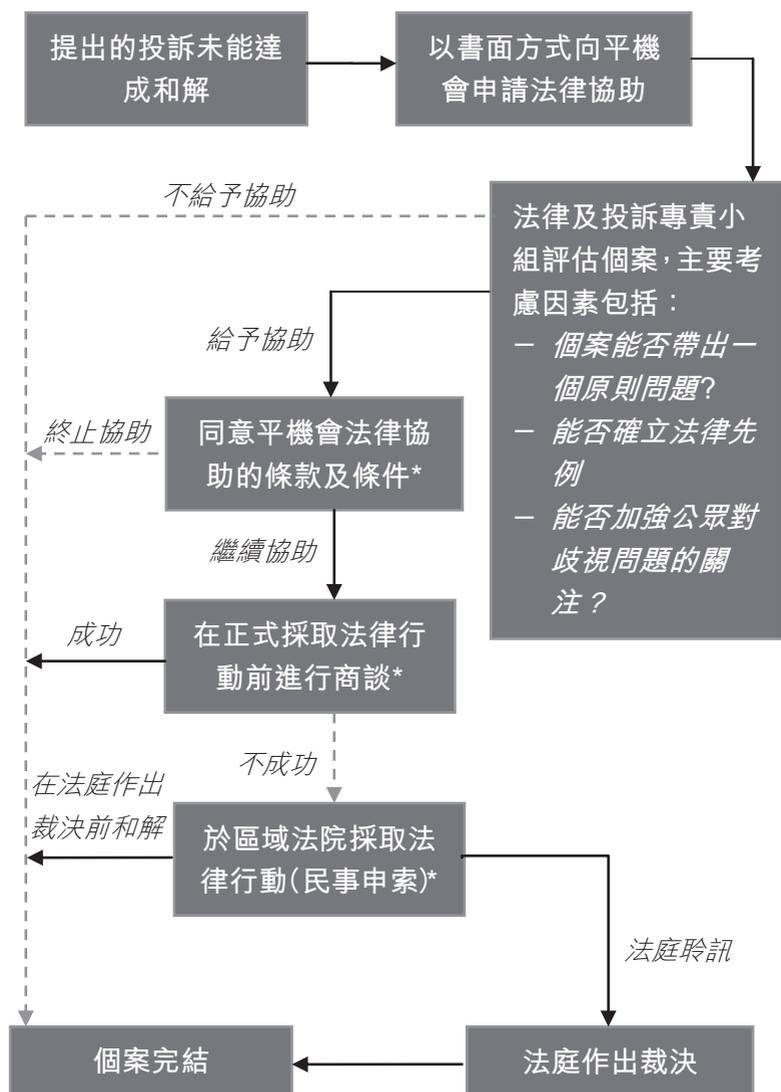
警求助，管理公司在適當情況下亦會與警方合作。管理公司接到住戶投訴後，不管住戶是甚麼種族，會公平調查個案並提出適當建議。

A先生同意，在一段指定期間內，如果他就屋苑公眾地方違規行為作出投訴，管理公司職員採取跟進行動時，他不會在現場出現。若A先生發現管理公司職員在指定期間後未有恰當地履行職責，跟進投訴，A先生可以在不干擾管理公司職員工作的情況下，遠距離監察整個行動，之後會向管理公司反映有關問題。

注意事項：

- 根據《種族歧視條例》，任何人在處所管理或提供貨品、服務及設施的情況下，對佔用該處所的人或使用者作出種族騷擾，即屬違法。僱主為僱員於受僱用中的違法行為負上轉承責任，不論是否知情或批准。僱主若能證明已採取合理可行措施，預防該等行為發生，則可作為抗辯。
- 另外，任何人明知而協助另一人作出《種族歧視條例》下定為違法的行為，則可被視為本身作出該違法作為。
- 私人屋苑都受反歧視條例的規管。平機會促請物業管理人員在管理處所過程中（包括使用特定設施，如公用地方或公園），須確保不會無意中歧視了某種族群體。物業管理公司亦應定期檢討關乎使用屋苑設施的政策，以主動推廣鄰里和睦關係及避免法律責任。

法律協助流程圖



* 平機會將按個案進一步的發展持續作評估，並可能因應情況更改協助的方式

毋須審訊而成功和解的受助案例

下列個案是平機會在處理投訴時，嘗試調停不成功後，獲平機會提供法律協助以採取法律行動，但在法庭展開審訊前終於達成和解。

裙褲分「歧」(性別歧視)

平機會就工作服飾而涉及性別歧視的問題，進行香港首宗法律訴訟，目的是要確立在工作間應如何實施男女衣著守則，並檢視機構在釐訂這些規則背後是否存有性別角色定型觀念。及後個案在開庭前獲得和解。

◆ 投訴內容

珍妮受聘為某中學的教師。新學年開始前的首次職員會議上，校長宣佈所有女教師均需穿連衣裙或半身裙上班。

珍妮首天回校穿了針織上衣和長褲，校長因她的衣著而召見她。但校長其後同意，珍妮如不想穿裙，可選擇穿長褲套裝。儘管雙方有此共識，但珍妮仍因不穿裙而受到批評，有時甚至是在學生面前。反觀男教師，除了不可穿T恤和牛仔褲外，並沒有被限制穿特定類別的服飾。珍妮對男教師可穿較不正統的西褲，又毋需加穿外套而感到不忿。珍妮表示，當她拒絕穿裙而穿著長褲套裝上班時，校長拿出僱傭合約向她施壓及作出威嚇，令珍妮覺得校長間接要求她辭職。

珍妮認為校方歧視她，因校方不必要地限制她對上班服的選擇，對男教師卻沒有相應的限制。珍妮認為學校要求女教師穿裙，忽視了女性穿裙時容易走光、被偷窺等顧慮，亦漠視女性穿長褲可保暖及免被偷窺及偷拍的安全權利，令女性僱員因而受到較差待遇。珍妮於是向平機會投訴學校性別歧視。

✓ 平機會的行動

收到投訴後，平機會的個案主任就事件展開調查，嘗試以調停的方式達致和解，但未能成功。其後，由於本個案能帶出僱傭範疇的性別歧視問題，即僱主定出的限制，令某性別比另一性別受到較差待遇，故此平機會為本個案提供法律協助。

根據《性別歧視條例》，僱主若在相若情況下，基於某人的性別而給予他／她較差待遇，即屬違法。在此個案中，女教師在衣著守則方面受到較男教師嚴格的限制，因而受到不利。若衣著守則規定僱員穿著大方得體，以整潔端莊的儀容示人，則應公平地實施，同時適用於男女員工。

在平機會發出入稟狀後，校方最終同意向珍妮發出道歉信和給予金錢，亦同意檢討校內的衣著守則，個案最終得以解決。

注意事項：

- 雖然反歧視條例沒有明確地把訂立衣著守則列作違法，但僱主應避免制訂基於性別、懷孕、殘疾或種族而作出的衣著守則，以免不慎觸犯反歧視法例。制訂服飾的規則和標準應以工作要求為依據，而非受著定型觀念所影響及隨意地施加於員工身上。例如，女教師穿裙子與否，並不影響其執行日常教學職務。若向師生傳達穿裙才是女性楷模的性別定型刻板形象，可能會對女教師造成不便及負擔。
- 僱主應具敏感度，嘗試了解殘疾人士和不同宗教背景人士的特別需要，而考慮酌情豁免。
- 隨著社會的轉變，僱主亦宜與時並進，定期檢討服裝守則，方為良策。

懷孕婦女求職免問？（懷孕歧視）

因懷孕而不獲聘用，是《性別歧視條例》僱傭範疇中涉及懷孕歧視的常見例子。

◆ 投訴內容

A女士和B女士均懷孕，並在一個屋苑擔任保安員。屋苑的保安服務以三年合約的形式外判，A女士和B女士受僱於上一任的承包商。當承包商與屋苑三年的保安服務合約完結，她們與承包商的僱傭關係也隨之結束。新的承包商（答辯人）成功投得未來三年的服務合約。答辯人舉行招聘講座，向屋苑的現有員工介紹公司的就業前景。在問答環節，答辯人的職員表示，由於安全理由，答辯人不會聘用孕婦。A女士和B女士因此沒有申請答辯人的工作。她們向平機會投訴答辯人懷孕歧視。

✓ 平機會的行動

平機會收到投訴後，就A女士和B女士的個案分別展開調查。答辯人否認歧視。雙方調解不成功。評估過兩宗個案後，平機會協助A女士和B女士就懷孕歧視展開法律行動。平機會的律師提供了法律代表和諮詢服務，並協助她們與答辯人進行和解磋商，最終達成了和解。A女士和B女士各自獲得和解款項作為補償。

注意事項：

- 在僱傭方面，根據《性別歧視條例》，僱主如因僱員懷孕而使她蒙受不利或解僱她，也屬違法。一切形式的僱用(包括合約工作)都受《性別歧視條例》所保障。
- 根據性別、婚姻狀況或懷孕的定性假設行事，可能導致歧視行為。僱主在招聘方面，應採納一套與工作相關及不帶歧視的準則。
- 此外，負責處理職位申請及面試的僱員應接受適當訓練，以免有歧視情況出現。

為尊嚴・為出入通達：長期之戰（殘疾歧視）

香港人口老化，設施通達與大眾變得息息相關。通道問題是平機會收到有關《殘疾歧視條例》非僱傭範疇的常見投訴。

◆ 投訴內容

天娜是一名患有大腦麻痺及全身發展遲緩的輪椅使用者，她今年二十餘歲，自出生起便居住於有關的大廈內。

每次天娜進出大廈時，她年邁的母親都必須搬運她及她的輪椅，上落五級樓梯。天娜的母親多次以書面形式要求大廈業主立案法團為輪椅使用者增設無障礙設施，然而，即使大廈曾兩度進行翻新工程，她的母親卻從未得到業主立案法團任何答覆。

天娜的母親於是向平機會投訴，要求安裝斜道或輪椅升降台。

✓ 平機會的行動

根據《殘疾歧視條例》，在提供進出入處所的方法上歧視殘疾人士，即屬違法。無障礙設施，如斜道，同時可令其他住客，例如使用嬰兒車人士或需使用輪椅的長者受惠。

平機會的個案主任在調查後嘗試協助雙方進行調停，但不成功。業主立案法團及後於大廈入口安裝了輪椅樓梯機，可是該輪椅樓梯機並未能切合天娜的需要。她曾試用輪椅樓梯機三

次，分別遇到電池問題，發生故障，另由於輪椅樓梯機在捲動時會向後傾側，使用者容易失去平衡。

天娜的母親徵詢技術意見後，得悉為輪椅使用者提供斜道或輪椅升降台是可行的做法，較輪椅樓梯機更為適合。天娜和她的母親其後向平機會申請法律協助，並且獲得批准。

審訊原訂於2011年年中進行。大廈業主立案法團在審訊前的聆訊上，同意於協議期限內安裝斜道或輪椅升降台，個案最終得以和解。

注意事項：

- 提供設施時要顧及所有使用者（包括殘疾人士）的真正需要，並為他們提供可獨立使用的無障礙通道。很多時，即使看似已提供改善通道設施的措施，但實際使用時仍可能障礙重重。
- 設施提供者應提供可讓殘疾人士自行進出處所的設施，除非提供有關設施會引致不合情理的困難。很多時，只要對環境設施作出一些改動或調整，便可讓殘疾人士平等地進出處所。
- 平機會提倡通用設計概念主流化。若能在規劃環境和製作產品時考慮每個人的需要，盡可能方便不同年齡和殘疾人士使用，日後便毋須花費昂貴的修改或特別設計。

不可一，不可再（殘疾騷擾）

殘疾騷擾不單違法，更對僱主和僱員帶來負面影響。殘疾騷擾會損害個人尊嚴和打擊士氣，繼而影響個人的整體表現。僱主和僱員應通力合作，努力營造一個沒有騷擾的工作間。

◆ 投訴內容

艾瑪擔任保安員，基於小兒麻痺症，她走路時會一瘸一拐。每次當值完畢，艾瑪都需要在控制室內使用電話系統作匯報。有一天，當艾瑪準備要匯報時，上司文迪正與另外兩位同事在控制室內高聲談話，令艾瑪不能夠清楚聽到系統的指示，故要求文迪降低說話聲浪。文迪稱自己也在處理公事，斷言拒絕。當艾瑪離開控制室時，她聽見文迪大聲說：「另外一條腿也斷吧」。



艾瑪深感傷害，事發翌日她向經理作出投訴，但她在幾個月之後才獲告知公司已向文迪發出警告信。艾瑪要求查閱有關報告，但遭拒絕。艾瑪不滿意公司的處理手法以及認為自己應該獲得道歉。最後她向平機會投訴上司向她作出殘疾騷擾。

✓ **平機會的行動**

在進行調查之前，平機會的個案主任嘗試透過提早調停方式解決問題。艾瑪要求一封道歉信，然而雙方未能就道歉信的用字達成共識，以致問題未能解決。平機會其後展開調查，並找到目擊證人支持艾瑪的指稱。調停最終不成功，艾瑪申請平機會的法律協助並且獲得批准。

根據《殘疾歧視條例》，騷擾殘疾人士是違法的。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、侮辱或威嚇成份，該不受歡迎的行為便是騷擾。騷擾可以是身體、口頭、書面或視覺的形式，包括針對某人的殘疾出言侮辱、做出侮辱的姿勢或說冒犯的笑話。

最後，案件無需被帶上法庭而得以和解，艾瑪收到金錢賠償和上司的道歉信。

注意事項：

- 要符合騷擾的定義，首先要顯示有關行為對受騷擾者而言是不受歡迎的，意即該行為並非受騷擾者主動要求、邀請或煽動的；而受騷擾者不會就騷擾者的行為作出類似的回應。儘管該行為只發生過一次和看似輕微瑣碎，仍可構成騷擾。平機會呼籲每個人同心建立一個互相尊重和共融的工作間。
- 通常當騷擾者在辦公室內資歷較深或處於較高職位時，受屈人便往往會保持沉默。受屈人不一定要向作出冒犯行為的一方提出反對或抗議，才表示有關行為是不受歡迎。
- 平機會鼓勵遭受殘疾騷擾的人士挺身說「不」，讓騷擾者知道這種行為是不合宜的。僱主應支持遭受騷擾的同事，終止這種情況。此外，僱主亦有責任保持一個沒有騷擾的工作環境。

使人受害的歧視（殘疾歧視）

使人受害的歧視是指因為某人曾作出或有意作出殘疾歧視的投訴、採取法律行動、擔任證人或協助他人作出以上行為，因而給予該人較差的待遇。根據現行的反歧視條例，包括《殘疾歧視條例》，使人受害的歧視是違法行為。

◆ 投訴內容

瑪莉在一家牙科診所工作。她因工受傷，不時要請病假。在她向診所提出人身傷害申索後，被強制放病假。一年後，她被解僱了。瑪莉就被強制放病假一事向平機會投訴牙科診所殘疾歧視，又就最終被解僱一事，投訴診所作出使人受害歧視。

✓ 平機會的行動

平機會收到投訴後作出調查，牙科診所否認歧視瑪莉或對她作出使人受害歧視。診所聲稱，由於公司進行重組而解僱她，但是公司卻沒有書面證據支持有關聲稱。雙方嘗試進行調停，但不成功。

平機會在評估個案後，決定協助瑪莉就殘疾歧視及使人受害的歧視展開法律行動。平機會律師負責提供法律意見，並協助瑪莉與牙科診所進行和解磋商。雙方最後達成和解，瑪莉收到一筆和解款項作為賠償，牙科診所也同意就此事進行內部調查。

注意事項：

- 僱員經常會因生病和殘疾而缺勤，需要請病假以康復過來。僱主應在應付公司的運作與遷就員工的需要方面作出平衡。
- 根據《殘疾歧視條例》，僱主如因一個員工有殘疾或生病而歧視及解僱該僱員，即屬違法。如果僱員的殘疾妨礙他／她執行工作職務的能力，僱主應考慮提供合理遷就。
- 若僱主對僱員作出使人受害歧視（即在僱員已提出或計劃提出殘疾歧視投訴或法律程序後給予該僱員較差的待遇），也屬違法。

顧此失彼？（家庭崗位歧視）

現今社會，女性和男性都要肩負家庭責任，如照顧子女和年長親屬。不少僱主卻因為求職者的家庭責任而假設他們工作欠積極，這不單會對招聘決定有負面影響，而且還可能是違法的。

◆ 投訴內容

阿娜育有一四個月大的嬰兒，她應徵一家製作公司的初級經理職位。她通過首輪面試並其後獲邀參與由高級經理黃女士主持的第二輪面試。

面試期間，黃女士問阿娜有沒有子女，當她知道阿娜育有一名嬰兒後，又問阿娜上班時誰會照顧孩子。阿娜回答她的母親會幫忙照料嬰兒，黃女士卻說阿娜會掛念孩子，如果孩子生病她又會請假照顧，在繁忙的工作時期，她這樣做會令其他同事不快。

黃女士的講法令阿娜深感困惱並哭了出來。黃女士說她個人不想同事超時工作，又告訴阿娜她育有一年幼兒子並非影響招聘決定的因素。最後，阿娜沒有獲得聘用，她認為這純粹因為她有照顧孩子的責任，於是她向平機會投訴該製作公司家庭崗位歧視。

✓ 平機會的行動

平機會個案主任嘗試以調停方式解決問題，然而雙方未能達成和解。答辯人指阿娜不獲聘用全是基於她第二次面試期間的表現，又否認阿娜的家庭崗位是考慮因素。阿娜向平機會申請並獲得法律協助。

根據《家庭崗位歧視條例》，僱主若基於求職者的家庭崗位而決定是否予以僱用，即屬違法。僱主或主持面試的人士須確保在評估求職者個人狀況會否影響工作表現時，例如可否應工作需要經常出差，應與求職者進行客觀的討論，避免問及求職者的「家庭崗位」、兒女及家庭責任等問題。

最後，個案無需交由法庭審訊而得以和解，有關公司向阿娜作出金錢賠償。

注意事項：

- 主持面試的人士如能依據事實，按求職者的技能及能力進行篩選，而非任憑主觀直覺，便會大大減低受偏見影響的機會。僱主應確保參與僱員招聘的職員均接受有關訓練，務求招聘程序合法而不含歧視成份。
- 為符合良好管理常規，主持面試的人士在面試時提出的問題應與工作的真正要求有直接關係。例如，假如有關工作必須僱員經常加班，應直接詢問求職者是否能經常加班，避免問求職者是否有任何家庭責任。
- 僱主應以劃一甄選準則作為初步甄選的依據，按此客觀標準甄別各申請人的工作經驗及能力。有關準則應該與工作有關，例如工作所要求的經驗或技術。僱主亦要不時重新審核此準則，以確定是否仍然適用或須作出修訂。

平機會法庭案例

下列個案大多是獲平機會提供法律協助採取法律行動，於法庭進行審訊。若非，則另加以說明。

假若判決包含感情損害的賠償，法庭一般會以本地或海外的類似案例作為釐定賠償金額的參考。

性騷擾



B 訴 皇上皇集團有限公司 DCEO 9/2010

◆ 背景

原告人受到被告人所聘用的點心工人性騷擾。性騷擾事件涉及點心工人講了一些關於性的說話並觸摸她的胸部。原告人向被告入投訴，但被告人沒有採取任何即時的行動。當原告人希望報警時，被告人向她施壓，要求她不要這樣做，否則騷擾者和原告人都會被解僱。

被告人最終安排性騷擾者與原告人會面，騷擾者按照要求向原告人道歉，但他道歉時表現無禮，原告人被激怒之下掌摑了騷擾者。被告人隨即把她解僱。原告人其後向平機會提出投訴，分別追究騷擾者對她作出性騷擾和被告人在性騷擾事件上應負上的轉承責任。原告人針對性騷擾者而提出的申索已透過調停得以解決，而原告人對被告人的個案則根據《性別歧視條例》被帶上法庭。

✓ **法庭的裁決**

法庭接納原告人的證據，並裁定騷擾者的作為構成了違法的性騷擾。被告人作為騷擾者的僱主，需為其僱員的作為負上法律責任，而被告人沒有採取合理可行的措施，防止原告人於工作間受到性騷擾。然而，法庭裁定，原告人是因為掌摑了騷擾者而被解僱的，而不是因為她被性騷擾或因為她是女性而被解僱。法庭判原告人獲得港幣8萬元的感情損害賠償及訟費。

2

L 訴 David Roy Burton DCEO15/2009

◆ **背景**

原告人受聘於一間市場營銷公司，被告人是該公司的總經理。原告人尚未開始上班前和在受僱期間，被告人曾多次向她提出性要求，並兩度不當地觸碰她的身體。原告人每次都拒絕被告人的要求。被告人對原告人的態度轉差，最後更解僱她。被告人向原告人發出解僱通知時，曾用力捉住原告人的手腕，把她弄傷。平機會在收到原告人的投訴後曾嘗試安排雙方調停但不成功，於是原告人在平機會協助下，根據《性別歧視條例》向被告提出訴訟。

✓ **法庭的裁決**

法庭裁定，根據原告人提出且沒有爭議的證據，這明顯是《性別歧視條例》下的性騷擾案件。法庭判原告人獲得感情損害、收入損失及懲罰性損害賠償。

感情損害賠償	港幣 100,000 元
收入損失	港幣 77,039 元
懲罰性損害賠償	港幣 20,000 元
	<hr/>
	港幣 197,039 元
	<hr/>

法庭判原告人獲得港幣 100,000 元感情損害賠償，以補償因性騷擾行為和解僱所造成的感情損害。在評估感情損害時，法庭考慮到被告人的冒犯行為持續超過一個月，最終解僱原告人時所用的手法不但專橫，而且有辱原告人的個人尊嚴。這次性騷擾令原告人感到憂慮、羞辱；並受到壓力、身體損傷和失眠等問題困擾。

至於收入損失，法庭判原告人獲得相等於五個月零十四天薪金的賠償額，因為原告人失業了這一段時間才找到另一份工作。

法庭判原告人額外得到 20,000 元懲罰性損害賠償，因為本案的補償額不足以懲罰被告人，懲罰性損害賠償的目的是對被告人的行為作出懲罰，並顯示法庭不認同此行為。

另外，法庭根據案情認為值得並判決原告人可取回訟費。原告人以合理的方式提出法律程序，而被告人卻拒絕為他所作的錯誤行為道歉或接受所提供的解決辦法。再者，法庭認為被告人應該從一開始便知道自己的行為是錯誤的，就如同每個成年人都理應知道對他人提出不受歡迎的性要求是錯誤的。

◆ 背景

原告人與被告人同為食物環境衛生署（食環署）的助理小販管理主任。原告人在工作場所受到被告人性騷擾，包括對她講出涉及性的言論、作出身體接觸及其他不受歡迎並涉及性的行徑。原告人向食環署提出投訴，該署進行了內部調查，但調查結果指原告人的投訴不成立。

儘管內部調查投訴得出了上述結果，但原告人堅持向平機會提出投訴。被告人否認所有作為，並指稱原告人作出投訴是為了報復他對其他同事講及她與其中一名上司的閒話。原告人根據《性別歧視條例》，在法院向被告人提出申索。

✓ 法庭的裁決

法庭考慮到證人所提出的證據，當中的細節和時序與原告人就被告人對她作出的行為記錄的一致性，於是裁定被告人作出了違法的性騷擾，並駁回被告人指原告人的申索是為報復他說她閒話的抗辯。

法庭表示，內部調查的結果並不影響本個案的裁決，因為內部調查採用了較嚴格的刑事舉證標準，即「無合理疑點」作準則，而法庭採用了「相對可能性的衡量」作為準則。

法庭命令被告人向原告作出書面道歉，法庭亦判原告人可獲得訟費及金錢賠償如下：

感情損害賠償

港幣 50,000 元

懲罰性損害賠償

港幣 10,000 元

港幣 60,000 元

法庭判給港幣 50,000 元感情損害賠償，並進一步判給港幣 10,000 元的懲罰性損害賠償以處分被告人所作的傷害行為，因為被告人指原告人提出申索是為了報復他講她的閒話，全屬虛構。

法庭亦判原告人可取回訟費，因為被告人不單拒絕平機會調解的安排，還提出了虛構的抗辯。



懷孕歧視

4

林永麗 訴 旭東(正大)有限公司
DCEO 6/2004

◆ 背景

原告人於2001年獲聘擔任被告人的董事行政秘書。她在試用期滿後獲得加薪，由此可見她的工作表現理想。原告人其後懷孕。在2002年2月，原告人有流產先兆，於是她把情況告訴其上司。2002年6月至8月期間，原告人因為有更多懷孕併發症而需要經常放病假。在這段期間，原告人發現公司以長工形式聘請了一名新秘書。她擔心新秘書將會接替她的職務，但被告人向她保證不會這樣。

在原告人分娩後，被告人的人力資源經理向原告人透露，她的上司認為，考慮到她健康情況欠佳，她應留在家中照顧小孩及多加休息。然而，原告人在2002年11月產假完結後，按原訂計劃復工，但她被遷往一個沒有妥善電腦設施的工作枱。此外，她亦不獲派從事原先的職務。一星期後，被告人以有一名客人投訴原告人為借口，把她解僱。原告人根據《性別歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》向被告人提出法律程序。

✓ 法庭的裁決

法庭認為原告人所提供的相關事實，可作為推斷及支持她曾受到懷孕及家庭崗位歧視的理據。相反，被告人則未能就解僱原告人一事提出合理的解釋。因此，法庭裁定被告人對原告人作出懷孕及家庭崗位歧視。

結果，原告人獲判合共港幣163,500元，各分項賠償如下：

收入損失
感情損害

港幣 88,500 元

港幣 75,000 元

港幣 163,500 元

由於原告人用了四個半月時間才找到新工作，故此法庭裁定原告人應獲補償這段時間的收入損失，而由於新工作的薪金低於被告人所給予的薪金，故此法庭亦向原告人判給差額，但只限於三個月時間，因為法庭指出，在私人公司工作，薪金及工作較不穩定。

至於感情損害方面，法庭認為原告人已為被告人工作了一年半時間，而且是身居要職，亦與同事建立了友誼。因此，本個案的感情損害賠償比其他案件稍高。

5

陳彩然 訴 Toppan Forms (Hong Kong) Ltd DCEO 6/2002

◆ 背景

原告人自 1997 年起受僱於被告人，任職客戶經理。約一年後，原告人懷孕，提交懷孕通知後，原告人受到被告人一連串的較差對待，當中包括高層管理人員就其懷孕作出帶貶義的評論、上司多次強迫她在病假及黑色暴雨警告期間返回公司工作、把她調往部門內的一個細小組別，引致她的收入大減並且置身惡劣的工作環境中等等。

較差的待遇一直持續到原告人於1999年產假完結後復工時仍然存在。尤其是她在不情願的情況下被調往另一個部門，導致她的收入進一步減少，以及被降職。

結果，原告人向平機會提出投訴。被告人其後通知她，由於其部門將會關閉，故此她將會被裁員。公司並要求她撤銷在平機會的投訴，否則她將會被解僱。她最終在2000年被解僱。

原告人根據《性別歧視條例》對被告人提出訴訟。

✓ 法庭的裁決

法庭裁定原告人確立了如上文所述的相關事實，故可以作出推論，支持其懷孕歧視及使人受害的歧視申索。相反，被告人未能就原告人所得到的較差待遇及解僱提供合理的解釋。法庭裁定，根據《性別歧視條例》被告人對原告人作出了懷孕歧視，以及使人受害的歧視。

結果，原告人獲判合共港幣544,156.15元，各分項賠償如下：

收入損失	港幣 164,505.20元
未來收入損失	港幣 179,650.95元
感情損害	港幣 200,000.00元
	<hr/>
	港幣 544,156.15元

收入損失是以原告人若沒有被調職而應可賺取的金額來計算。未來收入損失方面，由於法庭認為原告人應可以在六個月內找到薪金相若的其他工作，故裁定她可獲賠償六個月的收入損失。至於感情損害方面，法庭認為應判給原告人較大的金額，以反映她長時間受傷害的情況。原告人除了自懷孕開始至被解

僱，受到被告人兩年的不公平對待外，她亦在為時超過三年時間的法律訴訟期間，得不到一封由被告人發出而有助她找工作的推薦信。

6

劉凱文 訴 EMASTER CONSULTANTS LTD DCEO 11/2012

◆ 背景

原告人受聘於一間公司(被告人)並簽訂了一年合約。在合約期間，她被借調到被告人的承判商工作。當一年合約將要屆滿時，被告人安排她簽署了第二份合約，將聘用期延續九個月，沒有間斷。

原告人簽署了第二份合約後，隨即向被告人遞交懷孕通知書。被告人在收到通知書翌日取消了第二份合約，但於隨後提供了第三份合約。第三份合約與已被取消的第二份合約內容相同，除了合約的開始日期被推遲一天，即是為期一年的第一份合約和為期9個月的第三份合約之間中斷了一天。被告人基於原告人的合約中斷了一天，並非連續受僱於公司，拒絕給予原告人有薪產假。

原告人就產假向勞資審裁處提出申索，但不獲受理，原因是兩份合約之間中斷了一天，令她在產假開始前未曾連續受僱滿40星期。原告人於是向平機會投訴被告人對她作出懷孕歧視。

平機會收到投訴後作出調查，公司否認作出歧視。平機會嘗試為雙方進行調停，但不成功。經評估本案後，平機會決定協助原告人根據《性別歧視條例》就懷孕歧視展開法律行動。

✓ 法庭的裁決

法庭判原告人勝訴，原因是如非原告人懷孕，兩份合約便不會出現中斷一天的安排，而原告人便應可享有有薪產假。取消合約和新舊合約須相隔一天的安排，是屬於條例中所指的「較差的待遇」

結果，原告人獲判給港幣 90,769.71 元，各賠償分項如下：

產假薪金	港幣 20,072.74 元
懲罰性賠償	港幣 20,000.00 元
感情損害	港幣 50,000.00 元
收入損失	港幣 696.97 元
	<hr/>
	港幣 90,769.71 元

關於《性別歧視條例》的司法覆核案件

7

平等機會委員會 訴 教育署署長
HCAL 1555/2000

◆ 背景

自1978年起「中學學位分配辦法」一直以男女生按性別調整分數；編定派位組別時，男生和女生分為兩隊不同的隊伍排列；以及男女校均採納男女生固定比例制，作為分派中學學位的準則。平機會於1999年發表的正式調查報告認為，這些元素含有歧視成分，因為純粹基於性別的派位辦法，令個別男、女生受到較差的待遇。當教育署署長決定維持「中學學位分配辦法」當中含有歧視性的做法，平機會以司法覆核的方式挑戰該制度的合法性。

✓ 法庭的裁決

法庭裁定，根據《性別歧視條例》，該學位分配辦法的運作在以下三方面構成了基於性別而對個別學生造成違法的直接歧視，三項歧視性因素如下：

首先，有一個調整機制是用以調節不同學校的學生成績，以便在他們之間作出比較。男生和女生在調整過程中被分開處理，各自有不同的調整曲線，這情況表示，學位分配的最終優次某程度上視乎性別而定。

第二，編定派位組別的機制是按學生被調整後的分數而把他們編入不同的派位組別，男生和女生的劃分派位組別分數各有不同，其結果導致，例如女生需要較男生高分才可獲編入最高的派位組別。這情況再次表示，學位分配的最終優次某程度上視乎性別而定。

第三，男女校設有男女生學額，以確保每間學校收取固定比例的男女學生。這情況表示，收生有可能視乎性別而定。

政府嘗試以《性別歧視條例》下，例外情況中的特別措施，作為抗辯理據。它辯稱，該辦法的歧視性成份並不違法，因為這些成份具有合理的意圖，目的是藉着減低女生基於較佳學業表現而享有的優勢，以確保男生得到與女生相同的平等機會。法庭拒絕接納這項論據，原因有兩個。第一，沒有確切的證據證明任何兩性固有的發展差異；第二，歧視性的成份與確保男生得到平等機會的目標不相稱。

殘疾歧視

8

郭永新 訴 羅容佳經營環球金屬塑膠製品廠 DCEO 2/2007

◆ 背景

原告人有心漏症及腎病多年，雖然他需要定期接受健康檢查，但根據其醫生的意見，他的工作能力並沒有受到影響。他於2005年5月獲被告人聘用為家庭司機，並在2005年8月通過3個月的試用期。

據原告人表示，在2005年9月的某一天，原告人因為需接受健康檢查而向被告人的妻子提交了病假申請表，當時被告人的妻子變得憤怒，並要求他提供其殘疾的詳情。自那時起，她對原告人變得吹毛求疵，並且對其工作施加了新的限制。在2006年1月，被告人在沒有提供任何理由的情況下解僱原告人。

原告人根據《殘疾歧視條例》向被告人提出法律程序。

✓ 法庭的裁決

法庭信納原告人已提供了充份的證據，以支持其殘疾歧視申索。法庭認為被告人沒有充份的原因去解僱原告人。法庭裁定原告人是基於他的殘疾而遭受歧視及解僱。

結果，原告人獲判給港幣98,500元，各賠償分項如下：

收入損失	港幣 43,500.00 元
感情損害	港幣 55,000.00 元
	<hr/>
	港幣 98,500.00 元

收入損失方面，法庭裁定原告人應獲得六個月的收入損失，因為法庭認為，他應該可以在六個月內找到薪金相若的其他工作。至於感情損害方面，法庭則考慮了原告人為被告人工作的時間的長度，以及他在受僱期間所受到的對待。



K 及其他人 訴 律政司司長 DCEO 3, 4 and 7/1999

◆ 背景

本個案有三名原告人，即K、Y及W。他們曾分別申請消防處和海關的救護員、消防員及關員職位。在全部三宗個案中，各原告人在獲得有條件的錄用後，因為雙親中其中一人患有精神病，結果被拒絕或終止僱用。

兩個部門的政策是，如求職者有一名第一級別親屬(first degree relative)有遺傳性精神病病歷，將一律會被拒絕僱用。這些部門為此政策辯解，同事和公眾人士的安全是這些工作的固有要求，而由於各原告人未能符合這項固有要求，故它們上述的決定並不違法。

✓ 法庭的裁決

法庭裁定兩個部門基於各原告人親屬的精神病，即在《殘疾歧視條例》下各原告人的有聯繫人士的殘疾，而對各原告人作出歧視。

法庭進一步裁定，部門不能以《殘疾歧視條例》之下關乎工作的固有要求的豁免情況作為辯護理由。法庭認同，同事及公眾人士的安全是上述全部三份工作的固有要求，但由於沒有資料

顯示各原告人有較高風險患上精神病，以致會對安全構成真正的風險，故該等部門實際上未能提供充份的證據，證明各原告人因為他們的父／母的精神病而沒有能力符合這項要求。因此，有關部門的歧視性作為未能獲得豁免，屬於違法的。

在計算感情損害時，法庭考慮到各原告人的感情損害基於有關部門的辯護和態度而被延長、以及假設各原告人能夠在該等部門工作，在過去及未來應可獲得的收入和其他利益，例如房屋津貼及退休金等方面的損失，以下是他們各人獲判的賠償分項：

	K	Y	W
	港幣(元)	港幣(元)	港幣(元)
感情損害賠償	100,000.00	100,000.00	150,000.00
相關的利息 (11.5%)	23,000.00	28,206.94	46,478.70
過往收入損失 (包括利息)	106,510.28	96,939.54	97,884.13
未來收入損失	194,224.00	114,300.00	42,480.00
房屋福利損失	299,400.00	267,300.00	409,860.00
退休福利損失	262,009.00	168,996.00	314,432.00
	985,143.28	775,742.48	1,061,134.83

平機會以「法庭之友」身份所參與的案件

10

律政司司長 訴 陳華 FACV 11 and 13/2000

◆ 背景

兩名非原居村民質疑其所住鄉村的村代表選舉安排的法律效力。此個案涉及若干憲法及行政法問題，而平機會則就涉及《性別歧視條例》的問題以法庭之友¹的身份參與此案。法庭判決中有關歧視問題的細項詳列如下：

✓ 法庭的裁決

首先，在有關的鄉村中，與原居村民結婚的非原居村民女性有投票權，但與原居村民結婚的非原居村民男性卻沒有相同的權利，法庭裁定，根據《性別歧視條例》，這情況構成對男性的性別歧視。

第二，由於上述安排，已婚的非原居村民女性享有投票權，而單身的非原居村民女性則沒有這項權利。根據《性別歧視條例》，這情況構成婚姻狀況歧視。

第三，為了獲得投票權，已婚的女性原居村民必須已居住在該鄉村七年，但對已婚的男性原居村民則沒有這項規定。第四，女性原居村民被拒參選，而男性原居村民則沒有被禁參選。根據《性別歧視條例》，這些情況構成對女性的性別歧視。

¹ 法庭之友：不代表訴訟的任何一方，但獲法庭許可，以專業人士或機構的身份，就一些直接影響聆訊個案的法律觀點問題提供意見。（資料來源：譯自 Merriam-Webster Dictionary）

另外，終審法院亦重申若干與所有性別歧視個案相關的一般性法律原則：

1. 在考慮某項安排是否帶有歧視性的時候，法庭會採納「若非因」測試(but for test)，以裁定是否存在基於某人的性別而給予的較差待遇。舉例，假如一名女性若非因其性別便會得到與男性相同的待遇，便顯示有歧視存在。
2. 被告人的歧視意圖或動機並非構成法律責任的必要條件，儘管這可能是一項相關的考慮因素。若某項安排能引致某人因為其性別或婚姻狀況而得到較佳待遇的效果時，便是一宗表證成立的歧視個案。

11

律政司司長 訴 丘旭龍 FACC 12/2006

◆ 背景

這是一宗終審法院個案，挑戰《刑事罪行條例》第118F(1)條是否違憲（該條文訂明非私下作出的同性肛交屬犯罪）。本個案的主要爭議在於這條文是否構成性傾向歧視。平機會以法庭之友的身份參與本個案，就歧視法律的一般原則提供協助。

應留意的是，香港目前沒有關乎性傾向歧視的反歧視條例，但性傾向歧視在《基本法》第25條及《香港人權法案條例》第22條之下屬違憲，因這些條文保障了法律面前人人平等的權利。此外，下文所載法庭所闡釋的原則，實際上適用於所有的待遇差別。

✓ **法庭的裁決**

在本個案中，終審法院認為，一般而言，法律通常應就相若情況給予相同的對待。不過，在法律面前人人平等的保證並非一定等於要給予絕對平等。為了判斷待遇差別是否有理據支持，我們要了解該差別是否：

1. 為了實踐一個正當的目標而存在，即必須證明該差別有真正必要；
2. 與該正當的目標有合理的關連；及
3. 不超過為達致該正當的目標而需要的程度。

法庭在研究《刑事罪行條例》第 118F(1) 條的待遇差別時，採用了上述的理據測試，裁定該條文未能符合測試的第一項條件，因為：

1. 只有同性戀者受制於該法定罪行，但異性戀者則不必受此限制，因而造成基於性傾向的待遇差別；及
2. 政府未能證實該待遇差別有真正需要，換言之，未能確立該待遇差別的作用是為了達致一個正當的目標而存在。

因此，法庭裁定《刑事罪行條例》第 118F(1) 條屬歧視和違憲。