

歧視條例檢討

公眾諮詢文件

摘要

請於2014年10月7日或之前把意見
以書面送交平等機會委員會



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2014年7月

引言

1. 這份是平等機會委員會(平機會)「歧視條例檢討」諮詢文件的摘要。「歧視條例檢討」是指平機會就現行四條歧視條例(歧視條例)所進行的檢討和公眾諮詢，以改善免受歧視的保障及促進香港社會的平等。
2. 這份摘要撮錄了諮詢文件中探討的議題，及在附錄中列出所有諮詢問題。請參閱平機會的網頁 (<http://www.eoc.org.hk>)，以取得諮詢文件及公眾諮詢的相關資料。
3. 平機會誠邀各界在三個月內，即 **2014年10月7日或之前**，就諮詢文件的任何一項或所有問題提交書面意見。
4. 平機會亦會舉辦一連串公眾論壇(詳見上述網址)，以及安排會議向持份者解釋諮詢文件內的主要議題。在諮詢期結束後，平機會將檢視持份者提出的意見，然後草擬意見書呈交政府，並建議改革和更新歧視法例。
5. 任何關於公眾諮詢和歧視法例檢討的一般事宜，歡迎與平機會聯絡：
 - 郵寄地址：香港太古城太古灣道14號太古城中心三座19樓
 - 電話：(852) 2511 8211
 - 傳真：(852) 2511 8142
 - 電郵：eoc@eoc.org.hk
 - 短訊服務(為聽障/語障人士而設)：6972566616538

第一章：檢討理據與原則

- 1.01 第一章分為兩個部分。第一部分列出進行歧視條例檢討的背景和理據。第二部分列出平機會進行檢討和向政府提交意見書的主要原則。

第一部分：檢討理據

- 1.02 平機會認為現在是適當時候，對歧視條例進行全面檢討，然後向政府提交改革歧視法例的意見書，原因如下：檢討歧視條例是平機會的法定職能，而過往的檢討亦提供了可參考的經驗；香港社會持續存在不平等及歧視；透過參考國際上其他司法管轄區發展及制定歧視法的經驗，可完善本港相關法例；以及履行適用於香港的國際和本地有關平等及反歧視的人權責任。

第二部分：檢討的原則

- 1.03 平機會採納一套原則進行檢討，並相信香港政府也可根據這套原則改革和更新所有歧視條例。

A. 與時並進

- 1.04 平機會相信，現存的歧視條例必須與時並進，原因是：首先，平機會的運作經驗顯示，現有歧視條例在多方面不足以保障人們免受歧視。其次，與香港相似的其他司法管轄區的歧視法例已有所改善，香港歧視條例應加以參照，與時並進。

B. 簡化以至合併條例

- 1.05 平機會認為第二項主要原則，是有需要大大簡化現有的歧視條例，以至將它們合併為一。現時四條歧視條例中，不少條文不必要地重複(例如違法行為的形式、非歧視原則的例外情況、歧視條例的執行和平機會的職能與權力等)，不易於使用，並且不時需要分別查考四條獨立的條例。

C. 理順條例

- 1.06 平機會進行歧視條例檢討的第三個原則是盡可能理順歧視保障的條文，把保障提升至劃一水平。這原則很重要，因為目前各歧視條例對不同群體的保障並不一致。

D. 促進平等主流化

- 1.07 最後一項原則是，檢討將考慮如何促進平等主流化，並處理系統性不平等現象。
- 1.08 現有歧視條例的一個重要問題是過於聚焦在個別的歧視投訴上，卻又要有投訴才有行動，比較被動。但是，社會上不少關於平等的問題都涉及制度問題，與公私營機構如何操作這些制度有關。因此，歧視條例中關於「特別措施」或積極行動的條文十分重要，因為這些條文認同需為弱勢群體提供特別的設施、服務和培訓，以協助他們能像其他群體一樣得到實質平等。
- 1.09 多個普通法司法管轄區的歧視法例已規定公私營機構有積極責任，要求機構制定新政策及措施時要考慮平等問題。在第五章，平機會會提出一些可考慮採用的模式。

第二章：法例目標與受保障的特徵

- 2.01 第二章探討兩個問題。第一部分探討應否在各歧視條例或在合併的歧視條例的開首，概括說明法例的目標。第二部分探討現時各歧視條例中受保障特徵的定義和範圍，和應如何加以改革。

第一部分：法例目標

- 2.02 平機會認為在歧視條例開首加上條文以說明法例的目標很重要，既有助所有持份者明白法例，亦能協助法庭在審理案件時解釋和應用法例。

第二部分：改革現時受保障特徵的定義和範圍

- 2.03 第二部分探討現時歧視條例就性別、懷孕、婚姻狀況、殘疾、家庭崗位或種族等受保障特徵的定義和範圍是否應加以改革。

A. 性別、懷孕和婚姻狀況

- 2.04 目前《性別歧視條例》下的受保障特徵是性別、懷孕和婚姻狀況。法例禁止在所有主要範疇，如僱傭、教育和貨品、服務提供及處所，對具有這等特徵的人士作出歧視。

(i) 性別

- 2.05 平機會認為所有性別歧視的條文都應採用中性字眼。這更容易令人立即理解免受性別歧視的保障同時適用於男性和女性。

(ii) 懷孕

- 2.06 懷孕歧視的保障範圍有兩方面可探討：保障產假期間免受歧視，以及保障因潛在懷孕的實質可能而遭歧視。

(iii) 婚姻狀況

2.07 目前《性別歧視條例》保障因婚姻狀況而遭受歧視及其他違法行為。「婚姻狀況」的定義是：

「處於以下的狀況：

- (a) 未婚；
- (b) 已婚；
- (c) 已婚但與配偶分開居住；
- (d) 已離婚；或
- (e) 已喪偶。」¹

2.08 香港法院仍未就「未婚」的定義是否包括沒有結婚，卻與異性或同性有事實婚姻關係的人士，作出正式裁決。

2.09 諮詢文件探討是否有需要明確保障處於真正的事實婚姻關係或有前度事實婚姻關係的人免受歧視。

B. 殘疾

2.10 關於殘疾人士的一個關鍵問題，是何等程度的殘疾才構成條例所指的殘疾而得到不受歧視的保障。現時殘疾的定義寬鬆，包括身體上和精神上的殘疾，也包括目前存在、以前存在、日後可能存在或歸於任何人的殘疾。

2.11 諮詢文件探討是否適宜如英國的《2010年平等法案》般把殘疾定義局限於有重大及/或較長期的缺損。

C. 家庭崗位

2.12 《家庭崗位歧視條例》下的受保障特徵是家庭崗位，即保障需照顧直系家庭成員的人免受歧視。

2.13 家庭崗位的定義和保障範圍會有三個需探討的地方：以「家庭責任」一詞代替「家庭崗位」、對事實婚姻關係和前度關係的保障、

¹ 《性別歧視條例》第2條。

以及闡明保障包括餵哺母乳的女性。

D. 種族

2.14 《種族歧視條例》目前規定不可基於某人的「種族、膚色、世系、民族或人種」而歧視。

2.15 平機會認為國籍和公民身份都應列入免受種族歧視的保護之中。平機會亦認為適宜考慮應否提供保障，禁止對與香港居民身份或與移民身份相關的歧視。這種歧視關乎基於當事人是否香港永久或其他類別居民、或是否從其他地方移民到香港（移民身份），而出現的待遇差別，例如香港人與內地人互相之間的歧視。

第三章：違法行為

3.01 第三章探討：

- 歧視法例所禁止的違法歧視及其他違法行為；
- 禁止違法歧視及違法行為的條文所保障的特徵；
- 違法歧視及違法行為的定義。

3.02 第一部分解釋現行的違法行為；而第二部分會對違法行為提出改革建議。

第一部分：現行有關違法行為的條文

3.03 根據現行的歧視條例，違法行為分若干類，以不同方式適用於不同的受保障特徵。主要的違法行為是：

- 直接歧視和間接歧視；²
- 騷擾；³
- 性騷擾；⁴
- 使人受害；⁵及
- 中傷；⁶

諮詢文件也會探討其他形式的違法行為。

第二部分：關於違法行為的改革建議

3.04 這部分分析以下現行的違法行為及可考慮加入的新違法行為，包括：直接歧視和間接歧視、懷孕歧視、同值同酬條文、因需要動物協助而受歧視、因殘疾引發的狀況而被歧視、對殘疾人士作出合理調適的責任、騷擾（包括性騷擾）、多元交織的歧視、對有聯繫人士的歧視、因被假設擁有受保障特徵而被歧視和其他違法行為。

² 這項違法行為適用於種族、性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾和家庭崗位等所有受保障特徵。

³ 這項違法行為適用於種族和殘疾，但不適用於性別、懷孕、婚姻狀況或家庭崗位等受保障特徵。

⁴ 這項特別形式的騷擾涉及性，只適用於性別這受保障特徵。

⁵ 這項違法行為適用於種族、性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾和家庭崗位等所有受保障特徵。

⁶ 這項違法行為只適用於種族和殘疾。

A. 直接歧視

- 3.05 諮詢文件會探討有關如何構成直接歧視的兩個問題：直接歧視測試改變為基於「受保障特徵」，而非基於「某人」的受保障特徵的較差待遇；以及澄清直接殘疾歧視的比較對象可以是沒有該種殘疾的人（即可以是有另一種殘疾的人）。

B. 直接懷孕歧視

- 3.06 目前直接歧視和間接歧視同樣適用於懷孕和其他受保障特徵。不過，改革歧視條例的主要目的之一，是要令條文切合特定特徵的需要。直接懷孕歧視帶出兩個要探討的問題，包括：應否撤除比較者的要求；及在定義方面應否包括因懷孕而起的情況（如身體不適，及女性員工產假後復工遭解僱等）。

C. 間接歧視

- 3.07 諮詢文件會探討間接歧視條文的主要元素的兩個問題：將「要求或條件」(requirement or condition)改為「規定、準則或措施」(provision, criterion or practice)；及應在條例清楚列明「有理可據」的要求。

D. 男女同值同酬

- 3.08 消除男女之間的薪酬歧視對實現性別平等和維護女性尊嚴尤其重要。諮詢文件探討是否需要制定具體的同值同酬條文。

E. 殘疾歧視

- 3.09 諮詢文件考慮到目前適用於殘疾人士的歧視法例有三大方面應該革新：訂立明確條文，列明對擁有輔助動物的人作出歧視屬於違法；增加因殘疾引發的狀況而被歧視的新條文；和訂立為殘疾人士作出合理遷就的責任。

F. 騷擾

3.10 諮詢文件會探討有關違法騷擾的兩大問題：

- 違法騷擾所適用的受保障特徵；及
- 種族騷擾、殘疾騷擾與性騷擾的定義。

3.11 就免受騷擾保障所涵蓋的範圍而言，目前在性別、懷孕、婚姻狀況或家庭崗位方面並無免受騷擾的保障。由於有資料顯示有不同人士受到這些方面的騷擾，因此平機會認為應加入條文予以禁止。

3.12 目前種族騷擾、殘疾騷擾和性騷擾的定義有兩大問題：不一致以及不夠清晰。諮詢文件會探討該如何令它們的定義更統一和清晰。

G. 多元交織的歧視

3.13 多元交織的歧視的概念關係到人們未必只因一個特徵，而是因數個特徵交織，例如性別和年齡、性別和種族、殘疾和年齡等，從而受到較差待遇。諮詢文件會探討是否需要制定條文禁止多元交織的直接歧視、間接歧視和騷擾。

H. 對有聯繫人士的歧視

3.14 有部分個案不但涉及歧視有受保障特徵的人，甚至他們的伴侶、朋友、照顧者和其他有聯繫的人都會受到歧視。目前的歧視條例只保障殘疾人士的有聯繫人士，在種族方面則提供範圍較狹窄的保障。平機會認為應訂立條文，確保所有與任何具受保障特徵人士有聯繫的人免受直接歧視、間接歧視或騷擾。

I. 因被假設擁有受保障特徵而被歧視

3.15 因被假設擁有特徵而被歧視是指某人被他人認為、假設擁有某項受保障特徵，因而受到較差待遇。例如，有人因被視為愛滋病毒帶菌者(雖然他/她實際上並非帶菌者)而受歧視。目前只有《殘疾歧視條例》明確地為被假設擁有殘疾者提供保障。平機會認為應

制定條文禁止對被假設或歸於擁有的任何受保障特徵的人作出直接歧視、間接歧視和騷擾。

J. 其他違法行為

- 3.16 平機會目前認為有兩處需要考慮改革：主事人和代理人的法律責任；和為達到歧視目的而索取資料。
- 3.17 有關主事人和代理人的法律責任，諮詢文件會探討若主事人證明已採取合理可行措施防止代理人作出歧視行為，是否可對代理人所作的歧視行為有免責抗辯。現行條例下僱主對僱員的行為有相同的免責抗辯。
- 3.18 目前的條文只有在殘疾方面，禁止為達到歧視目的而索取資料。諮詢文件探討這是否應擴展至所有受保障特徵。

第四章：保障範疇

4.01 第四章探討禁止歧視行為的範疇。至於相關的具體例外情況，將於第七章討論。

4.02 平機會認為有四大方面需要考慮改進：

- 與公共機構有關的歧視之保障範圍；
- 歧視條例之間保障範疇的不一致；
- 在教育及職業訓練範疇授課語言方面，《種族歧視條例》保障的局限；及
- 擴大免受騷擾的保障範疇和範圍。

A. 關於公共機構的保障範圍

4.03 目前所有歧視條例都對政府有約束力，但並沒有清楚指明一些非政府的公共機構在其執行職務時，是否也受歧視條例規管。平機會認為應修訂歧視條例，以清楚列明所有非政府的公共機構執行職務及行使職權時不可歧視。

B. 法例涵蓋的界別不一致

4.04 目前的歧視條例有三處互不一致的地方。首先，《種族歧視條例》與其他條例不同，並未規管政府執行職務時作出的歧視。其次，與其他所有歧視條例不同，《殘疾歧視條例》在諮詢機構的選舉和投票方面，並無明確訂明禁止殘疾歧視。第三，關於體育活動的歧視，只在《殘疾歧視條例》中明確列為屬違法行為，但其他歧視條例並沒有這方面的保障。平機會認為以上種種情況都應有明確保障，免受歧視。

C. 在教育及職業訓練範疇授課語言方面《種族歧視條例》保障的局限

4.05 雖然《種族歧視條例》的確保障在教育和職業訓練方面免受種族歧視，但在教學語言上，條例的實效有明顯局限。平機會認為應

消除這些局限。

D. 擴大免受騷擾的範疇和範圍

4.06 平機會認為多種其他形式的騷擾應該或可納入歧視條例的規管加以禁止，當中包括：

- 僱主對僱員受第三方騷擾須負上法律責任；
- 共同的工作間內騷擾者的法律責任；
- 教育機構對其學生騷擾另一學生須負法律責任；
- 服務使用者騷擾服務提供者的法律責任；⁷
- 服務使用者騷擾其他服務使用者的法律責任；
- 關於提供貨品、設施及服務方面，在船舶和飛機上作出騷擾的法律責任；⁸
- 租戶和分租戶騷擾其他租戶和分租戶的法律責任；及
- 會社管理層成員騷擾會社成員或準成員的法律責任。

⁷ 政府已於 2014 年 6 月 25 日提交《2014 年性別歧視（修訂）條例草案》，以修訂《性別歧視條例》禁止這情況下的性騷擾。

⁸ 同上

第五章：促進平等主流化

- 5.01 國際間在消除歧視及推廣平等的工作上，除了糾正個別的歧視行為外，愈來愈重視從訂定政策、計劃、責任及其他措施方面入手，以推廣平等，消除系統性歧視。
- 5.02 第五章探討兩個促進平等的方法，以及它們在改革後的歧視條例中應有的位置。第一，探討現行條文下屬合法的特別措施的定位和定義。第二，根據國際良好常規，探討是否需規定公共機構有主動消除歧視，促進平等機會的法律責任。

第一部分：特別措施

- 5.03 特別措施(或英國和歐盟等司法管轄區所指的「正向行動措施」positive action measures)是一重要方法，讓公私營機構可以制定一些措施，讓社會上弱勢群體可享實質平等。
- 5.04 關於特別措施的兩個需探討的問題是：特別措施的概念及定位；以及特別措施的定義。

A. 特別措施的概念

- 5.05 平機會認為概念上，不應將特別措施視為令歧視變得合法的例外情況，而是應將特別措施定位為促進實質平等的積極措施。有見及此，平機會認為特別措施應在歧視條例中獨立成章，以促進平等。

B. 特別措施的定義

- 5.06 目前特別措施的定義不能清晰表達條文的目的，有很多不必要的重複，特別措施在甚麼情況下屬於合法和其限度也不夠清楚。諮詢文件探討應否參照英國和澳洲法例改革特別措施的定義。

第二部分：公共機構促進平等主流化的責任

- 5.07 在國際層面和全球不少司法管轄區，為更有效地促進平等並將之主流化，都會要求政府和公共機構負上促進平等、消除歧視的法定責任。例如英國的法律規定政府和公共機構有責任主動促進平等，這責任就是「公共機構的平等責任」(Public Sector Equality Duties)。
- 5.08 香港的歧視條例目前未有要求公共機構要有消除歧視的具體責任。但香港政府有措施促進社會某特定群體的平等，將焦點放於確保公共機構檢討其政策和計劃對這些群體的影響。
- 5.09 例如，2002 年婦女事務委員會出版了一份性別主流化清單，協助政府人員評估新的和現有的公共政策、法例和計劃對女性和男性的影響。至於種族平等，政府於 2010 年出版指引，指導公共機構在制定、推行和檢討相關政策及措施時應如何促進種族平等。
- 5.10 平機會認為目前香港公共機構在促進平等方面的措施沒有足夠力度消除歧視和推廣平等機會。因此，諮詢文件會探討應否規定公共機構有促進所有受保障特徵的平等的法律責任。

第六章：法庭訴訟程序與平機會的權力及體制事宜

- 6.01 第六章探討歧視條例的兩方面：第一部分探討法庭訴訟程序的若干問題，包括平機會的某些功能問題。第二部分會檢視平機會的權力和體制安排。

第一部分：法庭訴訟程序方面的事宜

- 6.02 第一部分會檢視法庭訴訟程序的四項事宜：就舉證責任制定新條文、修訂有關間接歧視的損害賠償的條文、修訂條文讓平機會可在獲法律協助的案件中追回訟費，及修訂有關只可由平機會提出的訴訟的條文。

A. 舉證標準及舉證責任

- 6.03 歧視申索往往難以證明，是由於不會經常有證據明確地顯示歧視行為是基於某受保障的特徵。香港法院處理舉證責任的方法是若申索人一旦舉出可推論為有歧視發生的證據，法院便會檢視答辯人的證據或解釋，以判定是否曾發生歧視。
- 6.04 在不同司法管轄區，歧視法的舉證責任從兩方面演進。第一，鑑於歧視案件難以證實，案例發展反映，雖然申索人有舉證責任，一旦確立有事實基礎可作推斷有歧視的可能，法庭便會考慮答辯人能否解釋並無歧視。第二，歧視法例本身列出舉證責任的元素，以便在法庭應用相關原則時能更清晰一致。
- 6.05 平機會認為，歧視條例應列明舉證責任，並明確規定，申索人一旦確立事實基礎可作有歧視的推論，舉證責任便會轉移到答辯人身上要其證明沒有歧視。

B. 間接歧視的損害賠償

- 6.06 目前《性別歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》和《種族歧視條例》間接歧視的損害賠償只限於答辯人故意給予申索人較差待遇

的情況，但《殘疾歧視條例》並無相同的限制。平機會認為這樣的限制並不適當，應予以廢除。

C. 平機會在法律協助案件中可追回訟費

6.07 關於歧視申索，一般而言，除非所提起的法律程序是出於惡意、瑣屑無聊或有其他特別情況，否則各方須自行負擔本身的訟費。不過，在特別的情況下申索人可獲法院判給訟費(costs)和費用(expenses)。在此情況下，歧視條例規定平機會可向申索人透過押記追回提供法律協助所招致的費用(expenses)。但條例沒有指明可追回訟費(costs)，例如平機會事務律師為案件工作所投放的時間。平機會認為應修訂法例讓平機會能在此等情況下追回訟費(costs)。

D. 只可由平機會提出的法律程序

6.08 目前平機會不能對「歧視性的做法」展開法律程序。⁹「歧視性的做法」是指施加一項要求或條件而導致違法歧視。相反，平機會可就其他違法行為自行展開法律程序，如歧視性廣告。平機會認為同一原則也應適用於「歧視性的做法」。

第二部分：平機會的權力和體制安排

6.09 第二部分會探討平機會現有的權力和體制安排、是否有需要作出改革，以及香港是否有需要設立人權委員會。

A. 平機會的權力

6.10 條例賦予平機會一系列權力，用以履行其職能。另外，平機會有一部份工作是歧視條例沒有明確列出，但仍有助進一步發揮其職能。

⁹ 例子見《性別歧視條例》第 82 條。

(i) 實務守則及其他指引

- 6.11 所有歧視條例都訂明平機會可發出實務守則，提供實務指引，以消除歧視和推廣平等機會。發出實務守則需要得到立法會正式審議和批准。
- 6.12 鑑於審批實務守則的程序冗長，平機會會另外發出不同規格的指引。其他法定機構如私隱專員公署也有相應條文賦予明確權力發出實務守則及指引。¹⁰平機會認為改革後的歧視法例，最好明確提述平機會有權發出非法定指引。

(ii) 正式調查

- 6.13 平機會認為目前正式調查(formal investigation)的制度和條文應在三方面加以改革：應更清楚列明平機會可進行的調查分為兩類：一般調查(general investigation)和具體調查(specific investigation)；理順可發出執行通知的情況；及賦予平機會權力與被調查機構締結有約束力的承諾。

(iii) 研究及教育

- 6.14 《性別歧視條例》規定平機會可進行或協助其他人進行對執行職能是必要或是有利的研究和教育活動。¹¹
- 6.15 其他歧視條例沒有類似條文，然而，實際上平機會有行使附帶權力進行各種關於歧視條例的研究和教育工作。平機會認為，改革後的歧視條例應訂明平機會有權就所有受保障特徵進行研究和教育工作。

(iv) 平機會行使的其他現有權力

- 6.16 現時平機會行使多項歧視條例沒有明確列明的權力，但這些權力對發揮平機會職能是必要的。平機會認為條例應列明以下權力：

¹⁰ 例子見個人資料私隱專員公署的權力：《個人資料(私隱)條例》第8(5)條規定，私隱專員有權製作指引，而第12條規定有權出版實務守則。

¹¹ 《性別歧視條例》第65條。

- 審視有關平等的法例或國際人權責任並提出意見；
- 介入法庭訴訟或以法庭之友身份出席訴訟；及
- 就政府行使職權時違反歧視條例提出司法覆核。

B. 體制事宜

6.17 平機會認為根據國際常規或參考香港其他機構，關於體制的條文有多方面可作出改進，包括：

- 規定要出版策略性計劃，詳細列出一段時間內的工作重點；
- 制定條文和程序以確保平機會獨立於政府，和確保主席及管治委員會委員具備合適經驗；
- 《殘疾歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》應參照《性別歧視條例》和《種族歧視條例》保障平機會委員和職員在特定情況下無需負上個人責任；及
- 制定有關平機會須把調查資料保密的條文。

C. 在香港設立人權委員會

6.18 與改革平機會的職責和權力有關的一個連帶問題是，應否在香港設立人權委員會。目前香港並無單一機構專責促進和監察較廣義的人權事務。諮詢文件會探討數個設立人權委員會的可能做法。

第七章：例外情況

第一部分：綜覽

7.01 平機會探討歧視條例中現有的例外情況，發現多個問題：

- **分散各處**—例外情況散見於條例的多個部分(主體條文和附表)，查考起來極為困難；
- **重複**—某些例外情況不必要地重複(例如《性別歧視條例》下關於生殖科技的例外情況，以及關於領養的例外情況，分別在主體條文和附表中出現)；
- **不一致**—例如關於國防的例外情況，適用於性別方面，卻不適用於其他受保障特徵；
- **缺乏理據**—不少例外情況缺乏理據，應予廢除；及
- **與目標相稱**—某些例外情況應作修訂，以確保與目標相稱。

7.02 為求清晰起見，我們相信應把歧視條例的所有例外情況都放在同一章節列出。

第二部分：目前各歧視條例下的例外情況

7.03 例外情況可以是針對某種情況而制定（如真正的職業資格，適用於不同的受保障特徵），也可以針對某特定的受保障特徵（如性別或種族）而定。應考慮改革或廢除的例外情況包括：

- 真正職業資格；
- 歧視性的訓練；
- 關於慈善的例外情況；
- 《新界條例》和丁屋政策；
- 關於性別的例外情況；
- 關於婚姻狀況的例外情況；
- 關於家庭崗位的例外情況；
- 關於殘疾的例外情況；及
- 關於種族的例外情況。

附錄：諮詢問題列表

第一章：檢討理據與原則

(公眾諮詢文件中的頁碼)

諮詢問題 1.....	22
在改革現行歧視法例時，你認為政府應否把現時所有歧視條例合併成單一歧視條例？	

第二章：法例目標與受保障的特徵

諮詢問題 2.....	24
你認為歧視條例開首應否加入條款，說明該條例的目標？	

諮詢問題 3.....	26
你認為與性別有關的條文應否使用性別中立的字眼如「任何人」？	

諮詢問題 4	27
你認為應否明確列明保障懷孕女性於產假期間免受歧視？	

諮詢問題 5.....	27
你認為應否保障女性不會因潛在懷孕的實質可能而受歧視？	

諮詢問題 6.....	31
你認為應否把婚姻狀況修訂為「伴侶關係狀況」，並列明保障有事實婚姻關係的人士？若同意，應如何定義「事實婚姻關係」呢？應否涵蓋異性事實婚姻關係和同性事實婚姻關係的保障？應否擴展至保障基於前度事實婚姻關係而所受的歧視？	

- 諮詢問題 7.....34
 你認為目前殘疾的定義和殘疾範圍的界定是否適當，與條例目標是否相稱？應否修訂定義，如只限於有重大影響及/或可能維持一段時間的身體或精神缺損？
- 諮詢問題 8.....37
 你認為應否以「家庭責任」一詞代替「家庭崗位」，以便更清晰指明這是關乎個人照顧直系家庭成員的責任？
- 諮詢問題 9.....37
 你認為家庭崗位歧視範圍應否擴大保障至需要照顧事實婚姻關係中直系家庭成員的人士？若是，應如何定義事實婚姻關係？再者，應否把保障擴大至包括需要照顧前度婚姻或前度事實婚姻關係的直系家庭成員的人士？
- 諮詢問題 10.....38
 你認為應否指明家庭崗位的定義包括餵哺母乳的女性？
- 諮詢問題 11.....44
 有關種族歧視，你認為國籍、公民身份、居民身份或相關身份等應加入為受保障特徵嗎？
- 諮詢問題 12.....44
 關於居民身份或相關身份，若你認為應有保障，那麼應如何定義居民身份或相關身份？
- 諮詢問題 13.....44
 你認為應否廢除第 8(3)(b)(i)及(ii)條有關香港永久居民身份和居留權的例外情況？
- 諮詢問題 14.....44
 你認為應否廢除第 8(3)(c)條有關香港居住年期的例外情況？

諮詢問題 15..... 44
你認為應否廢除第 8(3)(d)條有關某人在另一國家擁有國籍、公民身份或居民身份的例外情況？

諮詢問題 16..... 44
你認為應否考慮制定基於居民身份給予待遇差別的例外情況，而有關例外情況必須有相稱且合理的目的？

第三章：違法行為

諮詢問題 17..... 49
你認為應否修訂直接歧視的定義為：
- 包括任何基於一項受保障特徵（而非某人的）而引致的較差待遇；及
- 澄清直接殘疾歧視的比較對象可以是沒有該種殘疾的人（即可以是另一種殘疾的人）？

諮詢問題 18..... 51
你認為應否把直接懷孕歧視的條文改為「基於她的懷孕、通常屬於懷孕或可能懷孕女性的不適或其他特徵，而給予她不利待遇。」？

諮詢問題 19..... 51
上述條文可有效保障懷孕員工不會在產假後被僱主以替工的表現較好為藉口而被解僱？

諮詢問題 20..... 54
你認為間接歧視的定義應修訂為：
- 適用於一項「規定、準則或措施」；及
- 列明「有理可據」的意思就是一項規定、準則或措施「為某合法的目的而施加，並與該目的有合理和相稱的關連」？

諮詢問題 21.....	58
你認為是否需要制定具體的同值同酬條文？	
諮詢問題 22.....	59
你認為殘疾歧視中，應否加入就需輔助動物陪同而引致歧視的條文？	
諮詢問題 23.....	61
你認為應否增加有關「因殘疾引發的狀況而被歧視」的新條文？	
諮詢問題 24.....	64
你認為應否以英國法例的模式為藍本，規定有責任為殘疾人士提供合理遷就？	
諮詢問題 25.....	66
你認為應否禁止基於性別、懷孕、家庭崗位和婚姻狀況等方面的騷擾？	
諮詢問題 26.....	69
你認為所有受保障特徵的騷擾定義應為：	
「若某甲—	
(a) 做出與受保障特徵相關的不受歡迎行徑；且	
(b) 該行徑的目的或效果是：	
(i) 侵犯某乙的尊嚴；或	
(ii) 製造一個令某乙感到具威嚇、敵意、貶低人格、受侮辱或	
冒犯的環境，	
即屬某甲騷擾某乙。」嗎？	
諮詢問題 27.....	69
你認為應否就所有受保障特徵提供免受騷擾的保障？	
諮詢問題 28.....	69
你認為性騷擾除了另行說明其涉及性的不歡迎行徑外，其定義應否與其	

他形式的騷擾定義相同？

諮詢問題 29..... 72

你認為應否有多元交織的直接歧視、間接歧視和騷擾的條文？若是，你認為多元交織歧視的保障應否涵蓋兩個或以上的特徵？

諮詢問題 30..... 74

你認為：

- 就所有受保障特徵而言，有聯繫人士都應受保障，免受直接歧視、間接歧視和騷擾？
- 若是，你認為「有聯繫人士」的定義應否擴闊至包括直系家庭成員、其他親屬、照顧者、朋友或工作關係？

諮詢問題 31 75

你認為應否明確保障免受被假設擁有任何受保障特徵而起的直接歧視、間接歧視和騷擾？

諮詢問題 32..... 77

你認為若主事人已採取合理可行措施防止違法行為，是否可對代理人的違法行為有免責抗辯？

諮詢問題 33..... 78

你認為為達到歧視目的而索取資料的保障應否擴至所有現有受保障特徵？

第四章：保障範疇

諮詢問題 34..... 81

你認為應否有明確條文規定歧視條例適用於所有公共機構，並訂明公共機構在執行職務和行使職權時的歧視屬違法行為？

諮詢問題 35..... 82

你認為種族歧視條文應否明確涵蓋政府職能及職權？

諮詢問題 36..... 84

你認為為求一致，應否明文規定禁止在公共機構的投票資格及被選入該等機構方面的殘疾歧視？若是，你認為應否有例外情況，在有相稱且合理目的的情況下，容許限制殘疾人士參與？

諮詢問題 37..... 85

目前體育活動免受歧視的保障，只限於殘疾歧視。你認為應否延伸至所有受保障特徵？

諮詢問題 38..... 87

你認為應否廢除《種族歧視條例》於教育和職業訓練範疇的授課語言方面的例外情況，從而解決它在運作上的局限？

諮詢問題 39..... 97

你認為應否制訂新的騷擾條文，涵蓋所有受保障特徵，並規定：

- (1) 僱主須對僱傭關係以外，已知而未有採取合理行動制止的騷擾，即由顧客、租戶及其他第三者對傭員所作的騷擾，負上法律責任；
- (2) 騷擾者須對共同工作間內與其沒有僱傭關係人士的騷擾負上法律責任，例如一名義工騷擾另一名義工，則前者須負責；
- (3) 教育機構須對學生之間已知而未有採取合理行動制止的騷擾負上法律責任；
- (4) 服務使用者騷擾服務提供者須負上法律責任；
- (5) 服務使用者騷擾其他服務使用者須負上法律責任；
- (6) 與船舶及飛機有關的提供貨品、設施及服務範疇的騷擾的法律責任；
- (7) 租戶及分租戶騷擾其他租戶及分租戶須負上的法律責任；及
- (8) 會社管理層騷擾會員或準會員須負上的法律責任？

第五章：促進平等主流化

諮詢問題 40.....103

你認為：

- 應否把歧視法例的特別措施條文定位為促進實質平等的措施，而不是的例外情況？；及
- 特別措施的定義應否像第 5.18 節所建議般，清楚訂明其目的、使用情況和何時結束？

諮詢問題 41.....109

你認為應否規定所有公共機構在職能和政策上都有法定責任，為所有具受保障特徵人士促進平等及將之主流化和消除歧視？

第六章：法庭訴訟程序與平機會的權力及體制等方面的事宜

諮詢問題 42..... 112

你認為應否加入明確條文，訂出歧視訴訟的舉證標準和舉證責任？若是，你認為條文應否說明申索人一旦確立事實基礎可作有歧視的推論，舉證責任應轉移到答辯人身上要其證明沒有歧視？

諮詢問題 43..... 114

你認為在間接性別、懷孕、婚姻狀況、家庭崗位和種族歧視等方面，判給申索人賠償時是否不需考慮歧視意圖，令其與間接殘疾歧視的條文一致？

諮詢問題 44..... 115

你認為應否修訂歧視法例，以確保平機會在得到法律協助的申索人獲判給訟費時，能向答辯人追回訟費？

諮詢問題 45..... 116

你認為為求與平機會類似的其他執法權力看齊，平機會是否應可以自己名

義對「歧視性的做法」展開法律程序？

諮詢問題 46..... 118

你認為歧視法例應否賦予平機會明確權力，可發出非法定指引？

諮詢問題 47..... 121

你認為關於正式調查的條文應否更清楚列明一般調查與具體調查的分別？

諮詢問題 48..... 122

為求與平機會類似的其他執法權力一致起見，你認為平機會應否可對影響殘疾人士的歧視性的做法發出執行通知？

諮詢問題 49..... 122

你認為正式調查的條文應否讓平機會有可與相關機構締結自願但具約束力的承諾書或合約，且能就違反有關承諾書或合約自行提出法律程序？

諮詢問題 50..... 122

你認為歧視條例應否明確規定平機會有權就所有受保障特徵進行研究及教育工作？

諮詢問題 51..... 124

你認為改革後的歧視條例應否明確訂明平機會有權監察以下事宜並提出意見：

- 政府的現有及建議中的法例與政策；及
- 政府在平等及歧視事宜上是否符合國際人權責任？

諮詢問題 52..... 125

你認為平機會應否有明確權力可就任何相關的歧視問題申請介入或以法庭之友身份出席法庭訴訟？

諮詢問題 53.....	126
你認為應否更清楚地列明平機會有獨立權力，可提出司法覆核程序？	
諮詢問題 54.....	127
你認為平機會應否在諮詢公眾後制定一份策略性計劃，列明若干年內的策略性優先工作領域？	
諮詢問題 55.....	129
你認為改革後的歧視條例應否加入新條文，指明平機會應維持獨立，不受政府左右？	
諮詢問題 56.....	129
你認為政府應否公開讓有志人士申請成為管治委員會委員，並設獨立的委員會進行面試和推薦委任？	
諮詢問題 57.....	129
你認為條例應否訂明管治委員會委員必需在消除歧視或推廣平等範疇具備適當經驗？	
諮詢問題 58.....	130
你認為《殘疾歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》中應否有條文保障平機會委員和職員，倘他們在執行職務和行使權力過程中真誠行事，便可像《性別歧視條例》和《種族歧視條例》一樣，免於負個人責任？	
諮詢問題 59.....	131
你認為歧視條例應否按保密原則，明確列明限制平機會披露與投訴有關的資料？	
諮詢問題 60.....	132
你認為香港應否設立充分符合《巴黎原則》的人權委員會？	
若是，該人權委員會的架構應如何？應具備甚麼職權？	

第七章：例外情況

諮詢問題 61.....134

為求清晰起見，你認為應否把歧視條例的所有例外情況放在同一部份(附表)中列出？

諮詢問題 62.....136

你認為應否革新「真正的職業資格」的定義，以一致適用於所有受保障特徵，即符合以下條件便為「真正的職業資格」：

- 「 - 某項職業要求與是否擁有受保障特徵有關；
- 引用該項要求是達到合理目標的相稱方法；
- 申請人或員工達不到該項要求；或僱主有合理理由信納有關申請人或員工達不到該項要求；

至於殘疾方面，若可透過合理的遷就而達到該職業要求，則例外情況並不適用。」？

諮詢問題 63.....137

你認為歧視性訓練的例外情況是否不必要，應該廢除，並將之納入特別措施的定義之中？

諮詢問題 64.....138

你認為應否修訂關於慈善的例外情況，規定所提供的福利必須有合理目標和相稱方法，才算合法？

諮詢問題 65.....138

你認為政府應否檢討新界丁屋政策？

諮詢問題 66.....140

你認為政府應否盡快廢除《性別歧視條例》下有關下述項目的例外情況：

- 身高或體重要求；及

- 發給已故公職人員尚存配偶及子女的撫恤金？

諮詢問題 67.....140

你是否認為懲教署聘用的男女人數的例外情況乃不必要的，應該廢除？

諮詢問題 68.....141

你認為關於性別的國家安全例外情況是否必需？若是，你是否同意應把它修訂，加入須與目的相稱的要求？

諮詢問題 69.....142

你認為容許與有組織宗教有關的僱用和頒授資格機構性別歧視這例外情況，應否擴闊至容許婚姻狀況歧視？

諮詢問題 70.....142

你認為根據婚姻狀況而提供不同福利的例外情況，應否修訂至讓已婚人士和有事實婚姻關係的人士有同等福利？

諮詢問題 71.....143

你認為：

- 應否修訂《人類生殖科技條例》，撤銷要求接受人工受孕治療的人必須已婚的規定？；及
- 應否廢除《性別歧視條例》中關乎生殖科技的例外情況？

諮詢問題 72.....144

你是否認為基於《領養條例》的條文，關於領養的婚姻狀況歧視的例外情況沒有需要，應予廢除？

諮詢問題 73.....144

你認為在提供公共房屋方面容許婚姻狀況歧視的例外情況應否廢除？

諮詢問題 74.....145

你認為應否廢除基於家庭崗位而容許收取不同保費的例外情況？

諮詢問題 75146

你認為《最低工資條例》下可評估殘疾人士生產力的制度在運作上是否有效？你認為《殘疾歧視條例》附表 5 第 1 至 3 項的例外情況應否保留及/或革新或廢除？

諮詢問題 76148

你認為應否廢除可以不同僱用條件從海外招聘具有特殊技能、知識或經驗僱員的例外情況？

諮詢問題 77.....148

你認為政府應否檢討容許以不同僱用條款聘用本地及海外指定公職人員的例外情況？

完



平 等 機 會 委 員 會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址 Address : 香港太古城太古灣道 14 號 太古城中心三座 19 樓
19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road
Taikoo Shing, Hong Kong

電話 Tel : 2511 8211

傳真 Fax : 2511 8142

網址 Website : <http://www.eoc.org.hk>

電郵 Email : eoc@eoc.org.hk

電話短訊查詢服務 SMS Enquiry Service : 6972566616538

(供聽障/有語言障礙人士使用 For people with hearing impairment/
speech difficulties)