



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

平等機會委員會 個案實錄

有關四條反歧視法例下的歧視查詢和投訴，請使用以下表格。



有關反歧視
條例的查詢



有關反歧視
條例的投訴



有關平等機會服務
的查詢及投訴

為保障個案中相關人士的私隱，其姓名及部分個案資料已被修改。

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。

如欲轉載本書內容或有任何意見，請與平等機會委員會聯絡。

平等機會委員會

電話：(852) 2511 8211（只供一般查詢）

傳真：(852) 2511 8142

電郵：eoc@eoc.org.hk（只供一般查詢）

電話短訊：6972566616538（供聽障／有語言障礙人士作
查詢之用）

網址：<https://www.eoc.org.hk>

出版日期：2021年12月

目錄

引言	4
處理投訴流程圖	6
成功調停個案	7
性騷擾	
● 例行檢查？	8
● 權力失衡	10
● 當聊天變成折磨	12
性騷擾／婚姻狀況歧視	
● 未婚才可做私人助理？	14
懷孕歧視	
● 懷孕何罪？	16
殘疾歧視	
● 失業從病患開始	18
● 學位之戰	20
● 空中「歧」遇記	22
● 透露有精神病後遭撤銷聘用	24
● 聽障人士走火警	26
● 嬰兒車須一律摺起？	28
● 傷健難同樂？	30
● 家傭突遭中止合約	32
● 服裝店不許跨性別顧客使用試身室	34
家庭崗位歧視	
● 家庭事業——孰先孰後？	36
● 申請侍產假的結果	38

家庭崗位／餵哺母乳歧視*	
● 圖書館內不可哺乳？	40
● 嬰兒不得在餐廳內進食？	42
種族歧視	
● 文化觸覺足夠嗎？	44
● 必須的入職要求	46
● 銀行拒絕開戶申請	48
種族歧視／種族騷擾	
● 「你必須講中文」	50
種族騷擾	
● 非請勿坐？	52
種族中傷	
● 網上煽動仇恨的違法行為	54
法律協助流程圖	56
毋須審訊而成功和解的受助案例	57
性別歧視	
● 裙褲分「歧」	58
性騷擾及轉承責任	
● 制定全面政策 預防性騷擾	60
懷孕歧視	
● 懷孕婦女求職免問？	62
殘疾歧視	
● 為尊嚴·為出入通達：長期之戰	64
● 使人受害的歧視	66
● 改善自動櫃員機的無障礙服務	68

* 《性別歧視條例》於2021年6月19日起禁止餵哺母乳歧視與騷擾。

殘疾騷擾	
● 不可一，不可再	70
家庭崗位歧視	
● 顧此失彼？	72
平機會法庭案例	74
性騷擾	
● A 對 陳偉棠	75
● L 對 David Roy Burton	77
● B 對 皇上皇集團有限公司	79
懷孕歧視	
● 劉凱文 對 Emaster Consultants Ltd	80
懷孕歧視／使人受害的歧視	
● 陳彩然 對 Toppan Forms (Hong Kong) Ltd	82
● 秦秀清 對 長鴻鋁窗裝飾工程有限公司	84
懷孕／家庭崗位歧視	
● 林永麗 對 旭東（正大）有限公司	86
殘疾歧視	
● K 及其他人 對 律政司司長	88
● 郭永新 對 羅容佳經營環球金屬塑膠製品廠	90
其他	
● 平等機會委員會 對 教育署署長 （關於《性別歧視條例》的司法覆核案件）	92
● 律政司司長 對 陳華 （平機會以「法庭之友」身份所參與的案件）	94

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》(第480章)、《殘疾歧視條例》(第487章)、《家庭崗位歧視條例》(第527章)及《種族歧視條例》(第602章)。

這些條例保障任何人不會因性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、殘疾、家庭崗位和種族而遭受歧視，還有性騷擾、基於餵哺母乳的騷擾，以及基於殘疾和種族的騷擾和中傷。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糾紛；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。

任何人士若認為自己受到反歧視條例中所指出的歧視、騷擾或中傷，可向平機會提出書面投訴。平機會在收到投訴後，會評估個案是否屬平機會的執法權限之內及平機會應否進行調查。

平機會在調查投訴個案的過程中，會盡力幫助投訴人和答辯人進行調停，以達致和解。調停全屬自願性質，作用是讓有關人士共同找出令各方均滿意的方法解決爭端，使他們不再受爭執所困。

若調停不成功，投訴人可向平機會申請其他協助，包括法律協助。平機會會考慮若干因素，包括有關個案能否帶出一個原則問題，以決定是否給予協助。

最新的投訴處理數字、調停成功率及提供法律協助個案數字，可查閱平機會網站 (<https://www.eoc.org.hk>) 上的「工作摘要」和「查詢、投訴及法律協助的統計數字」網頁。

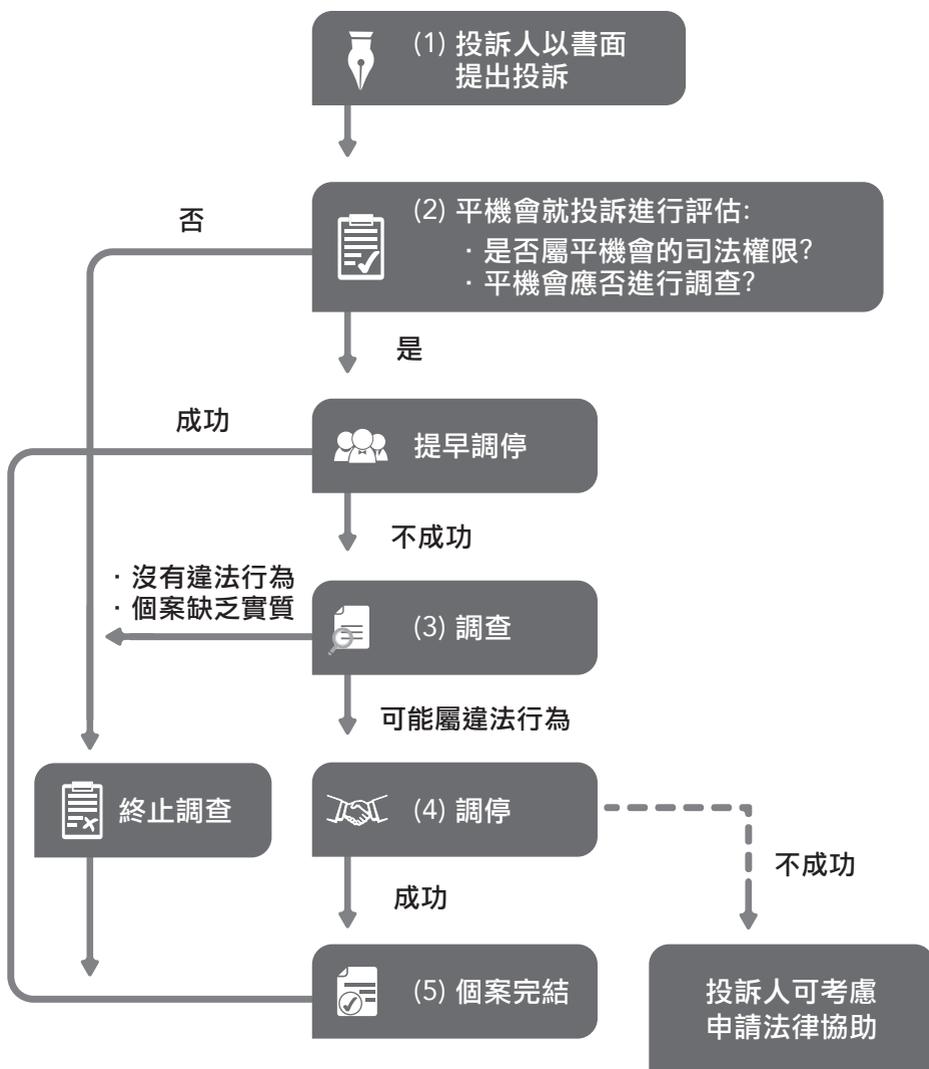
平機會出版此《個案實錄》有多方面目的。首先，平機會希望藉着探討典型的歧視個案，鼓勵面對類似情況的人士提出申訴。此外，個案闡明反歧視條例如何應用於日常生活中，從而加深公眾對自身權利和責任的認識，亦可增進僱主及服務提供者對相關法律責任的瞭解。

再者，平機會希望透過個案讓讀者更明白平機會處理投訴的程序和考慮因素。在各個投訴處理程序階段中，平機會皆致力以「受害人為本」的方針，認清和留意受害人的特別需要，同時謹守公正持平的原則，處理投訴。

最後，平機會希望藉著個案，印證我們締造更平等社會的決心和承諾。歧視影響所有人，只有增加認知、推行預防措施和大家齊心協力，我們才可建構一個更公平、更美好的城市。

處理投訴流程圖

向平機會提出投訴





成功調停個案

例行檢查？

性騷擾事件屢有發生，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，還同意向阿花支付一筆款項，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。

權力失衡

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，以及營造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。

✦ 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。
- 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。

當聊天變成折磨

性騷擾不一定涉及身體接觸。根據《性別歧視條例》，性騷擾還包括視覺、言語或非言語上涉及性的行徑，而該行徑是不受歡迎和未經要求的。

投訴內容

美莉是一家公司的文員。公司總監在多個不同場合曾向她或在她面前作出涉及性的言論。有一次，當兩人一起乘車回公司時，總監問她曾否有婚前性行為。另一次，他在美莉面前建議一位身體不適的女同事去看色情電影以助康復。總監又曾問美莉，是否全世界的男性都是她的丈夫。

美莉稱因為受到騷擾而要接受醫生治療。在最後一次性騷擾事件發生後約一星期，美莉向公司提出辭職，並附上病假證明。由於美莉辭職的原因是被性騷擾導致嚴重心理壓力，因此她沒有支付一個月的代通知金。

美莉隨後向平機會投訴總監性騷擾她。

★ 平機會的行動

平機會的個案主任通知答辯人有關投訴，並向他解釋《性別歧視條例》的條文，包括僱員免受上司、同事、服務提供者或顧客性騷擾的保障。

美莉的個案透過調停得以解決。總監同意為美莉提供一封推薦信和一個月基本薪金、撤銷要求她賠償代通知金的索償，以及不會向美莉未來的僱主評論她的工作表現。而美莉則同意作出一些與業務有關的承諾，及向公司遞交自願離職信。

✦ 注意事項：

- 凡涉及性的行徑，只要是未經要求和不受歡迎的，都可構成違法的性騷擾。即使不是直接或有意地針對某一位同事，涉及性的不受歡迎行徑（例如涉及性的談話內容），都可能令同事感到受冒犯、侮辱或威脅；或對有關同事造成一個在性方面具敵意的環境。
- 僱主應制定政策以處理及預防工作間的性騷擾，否則他們可能要為其僱員的性騷擾行為負上轉承責任。

未婚才可做私人助理？

時至今日，仍有部分僱主在招聘時受到定型觀念影響，假設所有已婚女性均無意發展事業，或是不願加班和不定時工作，而非考慮求職者的能力和實際情況。

投訴內容

珍妮在招聘網站見到某推廣公司招聘私人助理，於是提出求職申請。兩天後，她收到自稱該公司的主管來電，說他的老闆認為珍妮十分符合職位要求，更稱讚她相關經驗豐富，又曾獲得不少獎項。

接著，主管便要求珍妮發送全身照給他，以便考慮其衣著配搭是否切合公司形象。珍妮傳送照片後，主管便回覆指她的身材「非常好，令人想入非非」，並表示老闆指明助手必須單身及未婚，且願意做他的女朋友、與他發生肉體關係，陪他出席宴會時亦需穿上低胸露背的晚裝。當珍妮表示自己已婚，且不能接受這些要求時，主管便說這份工作不適合她。

★ 平機會的行動

珍妮根據《性別歧視條例》向平機會投訴，指該主管對她作出性騷擾，而其僱主（答辯人）則對她作出婚姻狀況歧視，且須為主管的性騷擾行為負上轉承責任。

答辯人回應指，曾有已婚僱員在下班後或公眾假期不接聽客戶電話，招致對方投訴，因此主管才會問及珍妮的婚姻狀況。雙方最終透過提早調停方式解決糾紛，答辯人同意付予珍妮一筆款項，個案得以解決。

✦ 注意事項：

- 根據《性別歧視條例》，如僱主基於求職者的婚姻狀況而對他／她作出較差待遇，例如拒絕聘用，即屬違法。僱主在面試時宜直接就工作的性質和真正要求提問，例如求職者是否願意長時間工作或在夜間接聽客戶電話等，而不應對其婚姻狀況加以臆測，或針對這方面提出問題。
- 根據《性別歧視條例》，如僱主或僱員對一名求職者作出任何與性相關的行為（包括但不限於提出性要求，或要求得到性方面的好處），而此行為不但不受該求職者歡迎，一個合理的第三者在顧及所有情況後，亦會預期該求職者會感到被冒犯、侮辱或威嚇，有關行為即構成違法的性騷擾。即使該行為只曾發生一次，仍屬違法。
- 不論僱主是否知情或批准，均須為僱員於受僱用中的違法性騷擾行為負上轉承責任，除非僱主能證明已採取合理地切實可行的步驟防止該行為。
- 預防措施可包括制定全面的防止性騷擾政策（當中列明性騷擾的法律定義、投訴處理程序、相關聯絡人等資料）、透過不同途徑確保員工知悉相關政策，以及為員工定期提供培訓等。

懷孕何罪？

懷孕歧視是平機會收到有關《性別歧視條例》涉及僱傭範疇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。兩個建議都被拒絕後，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，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或之後發生），而是「為甚麼」發生。假如懷孕是較差待遇的其中一個原因，有關行為便可能違法。
- 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，或給予比其他員工較低的加薪。
- 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。

失業從病患開始

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一筆款項，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。僱主在考慮業務運作所需時亦應顧及員工需要，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

平機會相信每個兒童都應有平等機會接受優質教育，此權利亦受到反歧視條例包括《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，莉莎必須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有行為問題，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

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，以及服務提供者對其法律責任缺乏認識。

✍ 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，讓視力健全的人可以照顧視障的朋友。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：

- 不少人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。

透露有精神病後遭撤銷聘用

許多精神病患者在接受有效治療後都可自力更生。然而，亦有患者往往因擔心被標籤和歧視而不敢求醫，最終得不到應有治療，無法好好工作，從而自食其力。精神病患者受《殘疾歧視條例》保障，平機會認為他們應享有參與和融入社會的平等權利和機會。

投訴內容

張先生獲一間公司錄取為保安員。他收到通知要接受身體檢查，之後會獲發制服和安排參加培訓課程。

張先生完成身體檢查後致電該公司，向接聽電話的職員表示他患有精神病。該名職員告訴張先生等候進一步通知，但張先生從此再沒收到任何消息。他認為公司是基於他的精神病而取消聘用他。

★ 平機會的行動

張先生由一名社工代表向平機會投訴有關公司涉嫌殘疾歧視。

根據《殘疾歧視條例》，僱主如基於求職者的殘疾而拒絕或撤銷錄用他/她，即屬違法；除非僱主能證明求職者未能履行工作的固有要求，又或向該求職者提供服務或設施以助他/她執行職務，會對僱主造成不合情理的困難。

雙方最後同意進行調停。該公司同意就溝通過程中的誤會造成張先生不快向他道歉。

✦ 注意事項：

- 《殘疾歧視條例》中的「殘疾」包括精神疾病。精神疾病的定義為：影響任何人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷力、或引致行為紊亂的任何失調或疾病；包括現存的、曾經存在但已不再存在的、在將來可能存在的、或歸於任何人的殘疾*。
- 僱員和求職者都受《殘疾歧視條例》保障，僱主如基於某人的殘疾，拒絕僱用該人或故意不作出錄取，即屬違法。

* 純粹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。

聽障人士走火警

每當火警鐘響起，人們便會馬上提高警覺，設法逃生。可是聽障人士卻可能因為聽不到火警鐘的聲響，而察覺不到自己身處險境。究竟有甚麼方法可以協助他們走火警呢？

投訴內容

家偉是一名聽障人士，與家人同住在公屋單位。某日他獨自在家，經過窗邊望見街上停滿消防車和救傷車，發現原來鄰座大廈發生火警。他打開門，驚覺其他鄰居早已疏散，只有他不知情。

後來他到屋邨辦事處查詢，表示希望對方能在其單位內裝置火警閃燈，以協助他在火警時能及時逃生。他指稱，職員當時以樓宇結構及未獲上司指示為由，拒絕了他們。家偉於是向平機會投訴，指有關部門對他作出殘疾歧視。

★ 平機會的行動

平機會聯絡有關部門（答辯人）後，雙方均同意以提早調停的方式解決問題。答辯人表示本已準備實施試驗計劃，在一個公屋單位試行裝設「視像火警警報系統」。計劃其後順利推行，經六個月的觀測及評估後，成效理想。答辯人遂開始接受申請，免費為公屋單位的聽障住戶安裝視像警報系統。當大廈的火警鐘響起時，單位內的系統會同步閃動。家偉面對的問題因此得以解決，個案調停成功。

✦ 注意事項：

- 根據《殘疾歧視條例》，服務／設施提供者如向所有使用者施以同一條件（例如必須聽得到火警鐘的聲響），但實際上殘疾人士（例如聽障人士）會因為不能符合該條件而蒙受不利，而服務／設施提供者又未能顯示該條件有理由支持，相關行為便可能構成間接的殘疾歧視。
- 如服務提供者在提供服務的方式上歧視殘疾人士，或是基於某人的殘疾而拒絕提供服務，卻又未能證明向該人提供服務會對自己造成「不合情理的困難」，即屬違法。
- 何謂「不合情理的困難」須考慮每宗個案的所有情況而定，包括向殘疾人士提供便利的合理程度、其殘疾的影響、聲稱有不合情理的困難的人的財政情況、提供服務估計所需的開支（包括經常性開支），以及所有有關人士可能得到的利益或蒙受的損害之性質。
- 聯合國《殘疾人權利公約》指出，殘疾人士在生活中遇到的障礙，並非單單源自其身體狀況，環境設計和大眾態度亦是決定性因素。為了讓殘疾人士和其他社群能夠更獨立自主地生活，平機會提倡「通用設計」普及化，鼓勵各界在研發產品、構思服務或規劃設施時顧及殘疾人士、長者、照顧者等人士的需要，讓不同社群均能受惠。

嬰兒車須一律摺起？

推著嬰兒車的父母乘搭巴士時，一般會被要求將車子摺好方可登車，但若坐在嬰兒車上的是行動不便的兒童，而父母又沒有足夠體力抱著他／她，車長該如何處理？

投訴內容

陸先生的四歲女兒因有肢體障礙，外出時需要坐嬰兒車。他和太太過去帶同女兒乘搭巴士時，曾有司機要求他們收起嬰兒車才能登車，更說出冒犯性的言論。他們隨後向巴士公司投訴，對方指如乘客能為殘疾兒童出示政府發出的「殘疾人士登記證」，即無需摺起嬰兒車，並承諾會向所有司機發出指引。

可是，在數月後的一個下雨天，陸太送女兒上學時再次遇到留難。巴士車長只打開了一半車門，示意陸太須收起嬰兒車。陸太向車長展示女兒的「殘疾人士登記證」，解釋巴士公司已表示這種情況下可豁免摺車。然而，車長指從沒收到通知，堅持不讓她們上車，最後開車離去。陸太和女兒因此遲了到達學校。

★ 平機會的行動

陸先生代表女兒向平機會投訴，指巴士車長作出殘疾歧視。經平機會調停後，陸先生與巴士公司達成和解，主要條件如下：

1. 巴士公司發出員工通告，指明有肢體障礙的兒童可留在嬰兒車或兒童輪椅內，並附上「殘疾人士登記證」的樣本供員工參考，同時補充指乘客並非必須出示登記證才能獲豁免。

2. 巴士公司透過官方網站和社交媒體，向公眾傳遞上述信息。
3. 巴士公司聯絡相關的民間團體，進一步讓家長和其他有需要人士了解有關措施。

✦ 注意事項：

- 根據《殘疾歧視條例》，如服務提供者向所有客人施以同一要求，但未能顯示該要求有理由支持，而且殘疾人士會因不能符合要求而蒙受不利，即可能構成間接的殘疾歧視。
- 如僱員（包括前線員工）於受僱用中作出違法的殘疾歧視行為，不論僱主是否知情或批准均須負上轉承責任，除非僱主能證明已採取了「合理地切實可行的措施」，防止該僱員作出相關行為。
- 僱主宜發出清晰指引，並為新舊員工安排培訓，讓他們認識為殘疾人士和照顧者提供合理便利的重要性。

傷健難同樂？

現時很多戲院及表演場地均設有輪椅席，讓有需要的輪椅使用者可以欣賞各種藝術和娛樂節目。不過，由於輪椅座位數量較少，且往往設於同一區域，限制了輪椅使用者的選擇。

投訴內容

靜兒是一位輪椅使用者。她從網上得知偶像樂隊即將舉辦演唱會，於是與朋友相約一起觀看。靜兒發現主辦機構起初公布各級票價時，並沒有說明哪種票價適用於輪椅席；待座位圖公開時，她才知道輪椅席只有一種票價選項，而屬於此價位的各個區域中，僅得一區設有輪椅席，被劃為指定輪椅區。

靜兒和朋友最終購買了比輪椅席稍貴的門票，該區同樣是平地，輪椅使用者出入不會有困難。但演唱會當天，主辦機構的職員以安全為由，拒絕二人入座，然後安排她們改至輪椅區就座，並退回票價差額。由於輪椅區前方有一排鐵馬遮擋視線，她們大感失望。

★ 平機會的行動

靜兒根據《殘疾歧視條例》向平機會投訴，指主辦單位（答辯人）的劃位方式令輪椅使用者只能選購某一區域的座位，選擇遠較非輪椅使用者為少，對她構成殘疾歧視。她亦指，表演場地是在一片平地搭建，因此答辯人即使在不同區域設置輪椅席，亦不會受到環境限制。

透過平機會的調查和調停，雙方達成協議，個案得以和解。答辯人同意向靜兒書面致歉，並就協議達成三個月後新簽訂的表演節目（如由答辯人主辦及策劃），承諾以下三點：（一）發布宣傳物品時，同步提供有關無障礙座位的資訊（包括票價、

位置及相關查詢方法)；(二)在不同區域設立可供輪椅使用者觀賞表演的位置；及(三)提醒員工注意服務輪椅使用者時的態度，加深他們對無障礙的意識。

✦ 注意事項：

- 根據《殘疾歧視條例》第6條，如基於某人的殘疾而給予該人相比非殘疾人士較差的待遇，即屬殘疾歧視。
- 根據《殘疾歧視條例》第9條，如基於殘疾人士帶備或管有他／她所使用的輔助器材（例如輪椅）而給予較差待遇，亦屬殘疾歧視。
- 根據《殘疾歧視條例》第26條，除非有不合情理的困難，否則服務提供者在提供服務的條件或方式上歧視殘疾人士便屬違法。
- 「不合情理的困難」的意思需視乎每宗個案的實際情況而定，考慮因素包括向殘疾人士提供便利的合理程度、其殘疾的影響、聲稱有不合情理的困難的人的財政情況、提供服務估計所需的開支（包括經常性開支），以及所有有關人士可能得到的利益或蒙受的損害之性質。
- 在此個案中，演唱會主辦機構的劃位方式令輪椅使用者的選擇明顯比非輪椅使用者為少，或會對輪椅使用者造成較差待遇；加上場地是平地，即使在不同區域設置輪椅席，亦不大可能會對主辦機構造成不合情理的困難，因此有關做法或構成違法的殘疾歧視。
- 活動舉辦者宜盡量在規劃階段已顧及殘疾人士和其他群體的需要，避免違法之餘，亦有助開拓客源，促進商機。

家傭突遭中止合約

不少香港人都會聘請外籍家庭傭工，分擔家務和協助照顧家人。現時，全港有接近40萬名外傭，他／她們同樣受到反歧視條例的保障。

投訴內容

妮雅在香港從事家傭工作多年，先後服務過四個家庭。她在完成第四份合約後，透過代理公司找到新僱主，雙方均已簽約。履新當天，妮雅到代理公司報到，代理要求她進行體檢。幾天後，代理以短訊詢問妮雅是否曾做過胸部手術，又問她是否需要服藥。妮雅之後與代理通電，她表示兩年前曾患乳癌，但已接受手術。康復後，她每天只需吃一次藥，醫生亦指她可照常工作。她繼續為前僱主工作了一年，直至合約期滿。

代理知悉後，要求妮雅擬備信件，聲明萬一將來乳癌復發，她會自願離職，並指會將她的情況通知僱主，讓他們決定是否繼續僱用她。兩天後，代理通知妮雅新僱主已決定中止僱傭合約。

平機會的行動

妮雅向平機會投訴，指新僱主（答辯人）對她作出殘疾歧視。答辯人起初解釋指，中止合約的原因是因為他們剛找到日間中心照顧小孩，不再需要妮雅的協助。經平機會調停後，答辯人願意向妮雅支付一筆款項，雙方達成和解。

✦ 注意事項：

- 根據《殘疾歧視條例》（《條例》），殘疾的定義不只涵蓋現存的殘疾，更包括曾經存在、將來可能存在或被認為存在的殘疾。
- 妮雅雖已接受手術並康復，但不論是她曾患有乳癌一事，或是將來乳癌復發的可能性，均符合《條例》對殘疾的定義。
- 一般而言，如僱主基於僱員的殘疾對他／她作出歧視行為，例如解僱他／她，即屬違法。不過，根據《條例》第12條，如僱員因其殘疾不能執行工作的固有要求，或是需要僱主提供某些服務或設施才能符合這些要求（而提供這些便利會對僱主造成不合情理的困難），上述行為或不屬違法；考慮因素包括僱員的表現、資格、經驗、曾接受的訓練，以及個案的其他相關情況等。
- 在此個案中，妮雅在手術後為前僱主工作了一年，直至約滿；醫生亦指她可照常工作，只需每天吃一次藥，足見她能符合家傭一職的固有要求。

服裝店不許跨性別顧客使用試身室

「跨性別」是指一個人的性別認同與出生時的生理性別不同。根據世界衛生組織最新編訂的《國際疾病分類》(ICD-11)，跨性別不再歸類為「精神及行為失調」，而是屬於「性健康相關的情況」，其正式名稱亦由「性別認同障礙」改為「性別不一致」，以強調跨性別與精神病患無關，提醒國際社會勿將跨性別社群污名化。

雖然香港現行的反歧視條例並未明文禁止基於性別認同的歧視行為，但由於「性別不一致」或屬於《殘疾歧視條例》所界定的殘疾，故跨性別人士若遭受歧視，可考慮根據《殘疾歧視條例》作出申訴。

投訴內容

阿樂是跨性別女性（即性別認同為女性，但出生時的生理性別被定為男性），並已完成性別重置手術，身分證亦顯示她的性別為女性。

有一天，阿樂在一間女性服裝店閒逛。她詢問店舖經理可否在試身室試穿一件運動內衣，對方表示客人需要買回家試穿，如不適合可回店更換。正當阿樂前往收銀處付款，她看到另一名客人離開試身室，手上拿著同款運動內衣。

在阿樂追問下，經理指試身室只供女客人使用。阿樂隨即拿出身分證以示自己是女性，但經理仍是不許她使用試身室。阿樂於是再展示政府所發出的殘疾人士登記證，解釋自己是一名跨性別女性，惟經理依舊拒絕。阿樂遂向平機會投訴，指該服裝店對她作出殘疾歧視。

★ 平機會的行動

平機會聯絡服裝店所屬公司（答辯人）後，雙方願意透過提早調停解決糾紛。答辯人同意向阿樂發出道歉信，並承諾會為員工安排培訓，以提高他們的平等意識，以及對性小眾和跨性別人士的敏感度，雙方因此達成和解。答辯人亦主動贈送禮品給阿樂，以表誠意。

✦ 注意事項：

- 根據《殘疾歧視條例》（《條例》），殘疾歧視的定義之一，是指基於某人的殘疾而給予她／他相比非殘疾人士較差的待遇。
- 貨品、服務或設施提供者若基於客人的殘疾而拒絕提供相關貨品、服務或設施，即構成違法的殘疾歧視，除非《條例》訂明的豁免情況適用（詳見第26條第2款）。
- 不少跨性別人士均認為跨性別是一種身分，而非疾病，因此對「殘疾人士」此稱呼感到抗拒。然而，礙於香港未有立法明文禁止基於性別認同的歧視，故跨性別人士被僱主、教育機構或服務提供者歧視時，只能根據《殘疾歧視條例》向平機會作出投訴。平機會明白此情況並不理想，故一直就性別認同（及性傾向）歧視立法進行研究和倡議，詳情可瀏覽平機會網站。

家庭事業——孰先孰後？

不少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，她的兒子因病入院，被診斷患有急性呼吸系統疾病。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放一天假，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，一個考慮因素是，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，須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。

申請侍產假的結果

隨著兩性角色漸漸脫離刻板的傳統，育兒不再只是媽媽的事。法定侍產假於2015年在香港正式實施，2019年更由3天增至5天，讓新手爸爸有更多時間適應育兒工作，同時照顧產後媽媽，提供情緒支援。

投訴內容

何師傅受聘於建築公司，擔任管工一職。他得悉妻子懷孕後，決定申請侍產假，以減輕她照顧初生嬰兒的負擔。他以口頭通知公司他的計劃時，一名經理卻表示他只是合約員工，不合申請資格。然而，根據《2014年僱傭（修訂）條例》，如男性僱員是按「連續性合約」受僱（即連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時），只要依照法例規定通知僱主，便應享有侍產假。

何師傅正是按連續性合約受僱，可是未及向僱主據理力爭，他便突然被人事部召見。對方指他的表現未如理想，正式終止其合約。可是，何師傅較早前才獲加薪，故相信公司是基於他曾提出申請侍產假、需要照顧妻子及即將出生的孩子而終止其合約。

★ 平機會的行動

何師傅向平機會投訴，指該建築公司（答辯人）對他作出家庭崗位歧視。雙方透過提早調停達成和解，答辯人同意向何師傅支付一筆款項，金額與他的侍產假薪酬相若。

✦ 注意事項：

- 根據《家庭崗位歧視條例》，負有「家庭崗位」是指負有照顧直系家庭成員的責任。一個人的直系家庭成員包括任何「因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關」的人，例如親生父母、兄弟姊妹、兒女、（外）祖父母、（外）孫、姨母、姑母、叔伯、舅父、堂（表）兄弟姊妹、姪、姪女、甥及甥女；配偶；合法領養的子女；以及岳父、岳母、配偶的兄弟姐妹等。
- 如僱主基於僱員的家庭崗位作出較差待遇，例如中止其合約，即構成家庭崗位歧視，屬違法行為。
- 讓合資格員工放侍產假，除了是僱主的法律責任，亦有助建立家庭友善的企業文化，提升員工士氣和生產力，達至勞資雙贏。

圖書館內不可哺乳？

不少母親在餵哺母乳時曾遭到歧視或不愉快體驗。平機會認為，哺乳媽媽應像其他顧客一樣，享有使用設施或服務的同等權利。有關權利過去可能屬於《家庭崗位歧視條例》的範疇。《性別歧視條例》於2021年6月19日起保障香港女性免因餵哺母乳而受到歧視和騷擾。該條例訂明，基於女性餵哺母乳的歧視及騷擾在多個公共生活範疇內均屬違法，例如僱傭、教育、貨品、設施或服務的提供，以及處所的處置和管理等。

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，請張太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。

*《性別歧視條例》於2021年6月19日起禁止餵哺母乳歧視與騷擾。

✦ 注意事項：

- 平機會過去以《家庭崗位歧視條例》來處理有關歧視哺乳婦女的投訴。但自2021年6月19日起，新修訂的《性別歧視條例》已進一步提供法律依據保障女性餵哺母乳免受歧視及騷擾。根據新修訂的法例，餵哺母乳的定義涵蓋：（一）正在餵哺母乳的女性；（二）正在集乳的女性；或（三）用自己的母乳餵哺小孩的女性，即使有關的歧視或騷擾行為並非於該女性哺乳期間發生。
- 平機會認為公眾人士應尊重母親餵哺母乳的權利。平機會呼籲社會提供更多嬰兒護理設施，並鼓勵服務提供者和物業業主（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。

嬰兒不得在餐廳內進食？

投訴內容

荷莉帶同初生嬰兒與家人到一間餐廳享用午膳。嬰兒在她用餐期間哭喊，荷莉知道他餓了，便靜靜地餵哺孩子。她開始授乳後不久，餐廳職員前來著她停止餵哺，指此舉會冒犯其他食客。荷莉要求職員提供一個非開放的地方讓她授乳，但遭拒絕。

荷莉隨後向平機會投訴餐廳沒提供設施讓她餵哺嬰孩。

★ 平機會的行動

荷莉和餐廳在平機會協調下同意以調停解決紛爭。餐廳向荷莉致歉，並同意未來在可行的情況下為有需要哺乳的客人提供協助。餐廳亦同意為此加強員工培訓。

*《性別歧視條例》於2021年6月19日起禁止餵哺母乳歧視與騷擾。

✦ 注意事項：

- 母乳餵哺對母嬰雙方都有益處。世界衛生組織建議嬰兒出生後首六個月只進食母乳。
- 然而，很多香港母親都因公共母乳餵哺設施不足而放棄授乳。社會亦缺乏友善的母乳餵哺文化。聯合國兒童基金香港委員會於2016年的一項調查指出，近四成母親在餐廳、商場和公園等公共處所哺乳時，曾遇到不愉快經歷。

文化觸覺足夠嗎？

《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

麗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，麗娜不想別人見到她的身體線條。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。麗娜指出曾看見其他華人婦女穿著類似衣服進入泳池。她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，麗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泳池職員不肯定麗娜有否穿著泳衣而產生誤會。

雙方同意透過調停方式解決問題。有關職員同意就引起麗娜不愉快經歷道歉。泳池管理層亦確認，容許泳客在泳衣外加穿鬆身衫和鬆身及膝褲。

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，均須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。平機會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。

必須的入職要求

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職位的要求之一。雖然蔓洛不懂得閱讀或書寫中文，但他有超過十年的相關工作經驗，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需條件。

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／她具備工作所需的相關資歷、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，以符合良好的管理常規。
- 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的裨益，具備不同視野的員工互相交流，有助推動創意和革新。

銀行拒絕開戶申請

《種族歧視條例》規定，若任何人基於其種族而在相類似的情況下受到比他人較差的待遇，即屬直接歧視。

投訴內容

巴基斯坦裔的阿德南向某銀行申請開立戶口。雖然他提交了所有所需文件，但處理其申請的銀行助理經理以他不是香港永久居民為由，拒絕他的申請。但阿德南知道他一些非香港永久居民的朋友都在同一間銀行成功開設戶口。他認為自己的申請是因種族而被拒，於是向平機會投訴銀行對他作出歧視。

★ 平機會的行動

平機會的個案主任收到投訴後，聯絡了該銀行，並向其解釋《種族歧視條例》的條文。個案經調停得以解決。銀行同意按照慣常的內部程序和處理準則，安排阿德南重新申請開立戶口。

✦ 注意事項：

- 平機會在2015年進行的一項研究發現，香港的少數族裔在獲取貨品及服務時經常受到歧視，特別是在尋找居所及使用金融服務方面（例如開設銀行戶口及申請信用卡）。
- 根據《種族歧視條例》，若基於某人的種族而拒絕提供貨品、服務或設施，即屬違法。種族是指個人的種族、膚色、世系、民族或人種。無論永久居民抑或非永久居民都受此條例保障。

「你必須講中文」

非華裔人口佔香港整體人口約8%，部分人在香港土生土長，部分則從外地遷移至香港。每個人慣用的語言很大程度受成長和學習階段的語境影響，與種族和膚色沒有必然關係。無論如何，我們應避免基於既定觀念作出歧視或冒犯性的行為。

投訴內容

約翰是一名在香港居住及工作的澳籍華人，日常慣用英語溝通。有天他到超市購物，欲向一名白人收銀員查詢廁紙是否有優惠。他兩度以英語發問，該收銀員都沒有回應，直至約翰用英語重複第三次，收銀員才以普通話回覆：「是的」，然後改用英語說：「你是亞洲人，你不配跟我說英文。你只可以說中文，否則我不會為你服務。」

約翰當場透過電郵向超市所屬公司投訴，公司的客戶服務部其後回覆指，收銀員當日只是過於專注地掃描貨品，並受到四周噪音影響。

★ 平機會的行動

約翰覺得上述解釋不符事實，認為收銀員基於他的亞裔身份出言侮辱他，並規定他必須說中文才會獲得服務，遂向平機會投訴收銀員對他作出種族騷擾及種族歧視，而其僱主（答辯人）亦須為上述行為負上轉承責任。

約翰與答辯人透過提早調停達成和解，後者同意作書面道歉，並捐款給約翰指定的非牟利機構。

✦ 注意事項：

- 根據《種族歧視條例》，如服務提供者基於顧客的種族而拒絕提供服務，或是基於顧客的種族而拒絕按照與其他客人相同的方式或條款提供服務，因此令該顧客受到較差待遇，即屬違法。
- 在此個案中，如該收銀員一般不會要求客人「必須說中文」，卻基於約翰的亞裔身份而向他提出此要求，否則不會為他服務，便可能構成違法的種族歧視。
- 此外，如服務提供者基於顧客的種族作出不受其歡迎的行為（可包括口頭及書面陳述），而一個合理的人在顧及所有情況後，應會預期該顧客會感到被冒犯、侮辱或威嚇，有關行為便構成種族騷擾，違反《種族歧視條例》。（注意：如顧客對服務提供者作出種族騷擾，亦屬違法。）
- 如僱員於受僱用中作出違反《種族歧視條例》的行為，不論僱主是否知情或批准，均須為該行為負上轉承責任，除非僱主能證明已採取合理地切實可行的步驟，以預防該行為。預防措施的例子包括制定全面的防止種族歧視政策、向員工定期提供相關培訓等。

非請勿坐？

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，均受到香港的反歧視條例所保障，免受基於性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、家庭崗位、殘疾和種族的歧視。

投訴內容

莉娜是來自南亞的家庭傭工，住在一私人屋苑，該屋苑由一家物業管理公司（管理公司）管理。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先生無禮地對待，要求她們離開。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，表示：「因為你們都是外籍傭工，所以非常污糟」。同樣情況並未發生在其他華裔或歐洲裔的住客身上。由於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》向平機會作出投訴。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，讓住客在有需要時可聯絡管理公司求助。屋苑住戶/使用者有需要時亦可報警求助，管理公司會因應情況下與警方合作。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，假若他就屋苑公眾地方違規行為作出投訴，而管理公司職員就此採取跟進行動，他在一段指定期間內，不會在現場出現。若A先生發現管理公司職員在指定期間內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，之後再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、設施及服務的情況下，對佔用該處所的人或使用作出種族騷擾，即屬違法。僱主要為僱員於受僱用期間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，則可作為抗辯理由。
- 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，並主動推廣鄰里和睦關係，以避免法律責任。

網上煽動仇恨的違法行為

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。

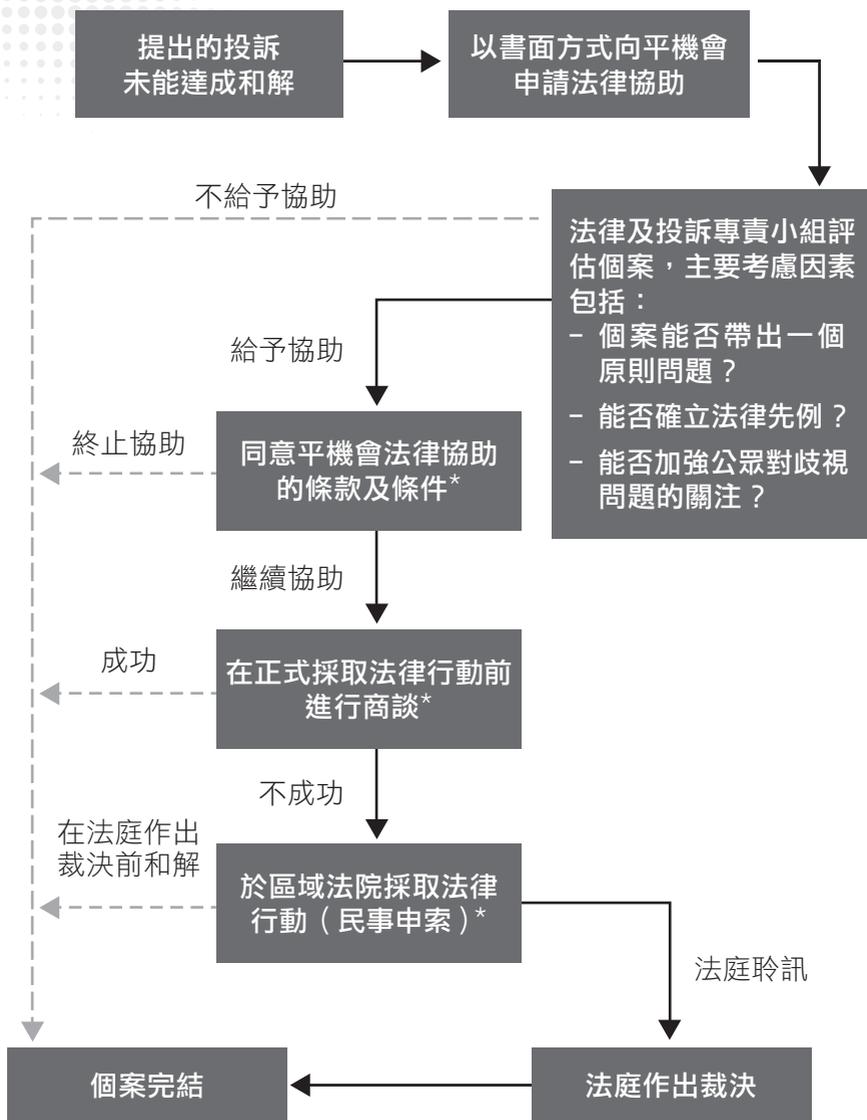
根據《種族歧視條例》第45條，種族中傷是指任何人（在這個案中便是那位發表侮辱言論的人士）藉公開活動煽動基於某人的種族而對該人產生仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，屬違法行為。根據《種族歧視條例》第48條，如果網站公司容許其會員刊登上述的違法歧視言論，亦可被視作協助他人作出違法行為。

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，如果他們作出歧視性言論，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。截至2016年底，少數族裔佔本港人口約8%，若對其他群體的習俗、文化和語言缺乏認識，可能會因此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10萬港元及監禁2年。

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」

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，校長宣布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在上班服上的選擇，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一筆款項，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。

制定全面政策 預防性騷擾

根據《性別歧視條例》，僱員之間的性騷擾不但違法，其僱主亦可能需要為性騷擾行為負上法律責任，除非僱主能證明已採取合理地切實可行的步驟防止該行為。

投訴內容

阿琪曾受僱於某間跨國保險公司（保險公司）的香港分部。入職第五年時，阿琪的同事X先生獲安排坐在她隔鄰的工作間，兩人間的隔板高度只及頸部。

阿琪指X先生在其後八個月內多次對她作出性騷擾，包括向她張開雙腿、盯着她的胸部、把一條毛髮放在她的桌子上，以及向她發出色情和不雅的短訊等。每當遇上這些行為，阿琪都會表示厭惡和反感。

當她向保險公司管理層投訴時，對方卻在沒有進行任何內部調查的情況下，表示不會受理。公司只是提出她可以選擇與某同事調換座位，該同事之前坐在阿琪的座位後。

★ 平機會的行動

阿琪向平機會投訴，指稱X先生在工作場所對她作出性騷擾，而保險公司亦須為他的行為負上轉承責任。雙方未能透過平機會的調停達成和解，阿琪遂向平機會申請法律協助，並成功獲批。

作為阿琪的代表，平機會法律服務科跟X先生和保險公司的代表律師進行磋商。該律師指出，即使能證明X先生須負上法律

責任，保險公司也可根據《性別歧視條例》提出抗辯理由，因公司內部已發出僱員手冊，並定下業務操守政策和涵蓋性騷擾的舉報政策（統稱「有關文件」），足以證明公司已採取合理地切實可行的步驟，防止阿琪所指稱的行為發生。

然而，平機會法律服務科審視有關文件後，認為上述說法並無充分理據。文件不但沒有提供性騷擾的定義或例子，亦沒有制定程序或指定人員處理投訴，而保險公司也沒有為僱員提供相關培訓。單憑阿琪與X先生均確認曾收到有關文件這一點，並不足以證明保險公司已採取合理地切實可行的步驟，防止X先生作出阿琪所指稱的行為。

再者，有關文件是在阿琪所指稱的部分行為發生後才發出的。換言之，保險公司是在這些被指稱的行為發生後才採取措施，它們充其量只是補救性質，而非預防性質，不足以構成條例下的抗辯理由，讓保險公司免除其轉承責任。

阿琪最終與X先生和保險公司達成和解，後者同意在不承認法律責任的前提下向她作出金錢賠償。

注意事項：

- 即使僱主已制定預防性騷擾政策，若政策並不完整或過時，而僱主亦沒有為僱員安排相關培訓，便難以證明僱主曾採取合理地切實可行的步驟，防止僱員作出性騷擾行為。在這些情況下，僱主很大機會不能以條例下的抗辯理由免除責任。
- 平機會一直為公私營機構提供有關防止性騷擾的培訓，詳情可參閱平機會網頁。

懷孕婦女求職免問？

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女士受僱於保安服務的承包商。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，並舉行招聘講座，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女士因此未能申請答辯人的工作。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

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：

- 設施提供／營運者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，即使有關方面看似已採取措施改善通道，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。

使人受害的歧視

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*，除非有關僱員獲得遷就也無法執行工作的固有要求；或向該僱員提供遷就會對僱主造成不合情理的困難。
- 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。

* 自2015年起，《殘疾歧視條例》內的「合理遷就」已修訂為「合理便利」。

改善自動櫃員機的無障礙服務

不少人會使用自動櫃員機處理銀行事務，特別是提款。可是，若櫃員機沒有配備語音導航系統，視障人士便難以自行使用服務。

投訴內容

阿傑是視障人士，亦是某銀行的顧客。他向平機會投訴該銀行沒有安裝配有語音導航系統的自動櫃員機（語音櫃員機），令他無法自行操作櫃員機，對他構成殘疾歧視。

★ 平機會的行動

雙方未能透過平機會的調停達成和解，阿傑遂向平機會申請法律協助，並成功獲批。

雙方其後再次進行磋商，最終達成和解。該銀行同意在全港多處安裝語音櫃員機，並確保這些櫃員機設有提款、查詢結餘、轉帳及更改櫃員機密碼等重要功能。

✦ 注意事項：

- 根據《殘疾歧視條例》，如服務提供者在提供服務的方式上歧視殘疾人士，或基於某人的殘疾而拒絕提供服務，卻又未能證明向該人提供服務會對自己造成不合情理的困難，即屬違法。
- 何謂「不合情理的困難」須考慮每宗個案的所有情況而定，包括向殘疾人士提供便利的合理程度、其殘疾的影響、聲稱有不合情理的困難的人的財政情況、提供服務估計所需的開支（包括經常性開支），以及所有有關人士可能得到的利益或蒙受的損害之性質。
- 雖然《殘疾歧視條例》沒有明文規定銀行須安裝語音櫃員機，但若銀行：（一）拒絕提供語音櫃員機，讓視障人士無法自行使用櫃員機服務；及（二）未能證明提供這些櫃員機會對銀行造成不合情理的困難，即會違反《殘疾歧視條例》。
- 隨著個案達成和解，視障人士終可自行使用該銀行的自動櫃員機，而視力衰退的人士（例如部分長者）及不會讀寫的人士亦因此受惠。個案促使銀行改善服務，顧及不同社群的需要；有關人士無需再排隊等候與銀行職員溝通，請職員協助自己使用櫃員機，此舉或讓旁人聽到戶口的個人資料，存有一定風險。
- 香港銀行公會於2018年3月發出《無障礙銀行服務實務指引》，建議銀行於可行情況下提供語音櫃員機，並逐步為這些櫃員機增設某些指定功能。平機會鼓勵銀行安裝語音櫃員機，以符合有關指引和避免違反《殘疾歧視條例》。

不可一，不可再

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：「將另外一條腿也打斷吧」。

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，並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。

顧此失彼？

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。

黃女士的說話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孩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需作出修訂。



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。

A 對 陳偉棠

DCEO 7/2009

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原告人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
	<hr/>
	港幣 60,000元
	<hr/>

法庭判給港幣5萬元感情損害賠償，並進一步判給港幣1萬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停的安排，還提出了虛構的抗辯。

L 對 David Roy Burton

DCEO 15/2009

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

法庭判原告人獲得港幣10萬元感情損害賠償，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2萬元懲罰性損害賠償，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，就正如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。

B 對 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。

劉凱文 對 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九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

陳彩然 對 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新組別，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，原告人獲判得合共港幣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的兩年期間，受到被告人的不公平對待外，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的推薦信以助她找工作。

秦秀清 對 長鴻鋁窗裝飾工程有限公司

DCEO 3/2018

背景

申索人於2014年7月1日至2016年7月10日受僱於答辯人，擔任文員一職。申索人指稱，答辯人的股東兼董事陳先生於2016年5月底得知她懷孕後，於6月要求她自動離職，否則將把她調到偏遠和炎熱的地方工作，更表示她「不會有好日子過」。

申索人向平機會投訴，指答辯人對她作出懷孕歧視。不久，申索人不幸流產，並申請了病假以便接受手術及休養。她於7月復工後兩天，即收到陳先生所簽署的通知書，以其工作表現不佳為由，將她解僱。於是她再向平機會投訴，指答辯人對她作出殘疾歧視。

其後，答辯人因申索人曾向平機會作出上述的殘疾歧視投訴，先後透過電郵和信件通知申索人不會發放遣散費及工作證明給她。

由於雙方未能透過平機會的調停達成和解，申索人向平機會申請法律協助，並成功獲批。平機會根據《性別歧視條例》及《殘疾歧視條例》代表申索人於區域法院向答辯人提出申索，指答辯人對申索人作出違法的懷孕歧視、殘疾歧視，以及使人受害的歧視。

法庭的裁決

雖然法庭確定了流產及相關手術導致的身體不適符合《殘疾歧視條例》下「殘疾」的定義，但由於答辯人收到的病假紙只提及申索人因婦科情況而需要病假，因此法庭相信答辯人在解僱申索人之前未曾知悉流產一事，且一直認為病假是出於懷孕情況所需，故有關殘疾歧視的申索不能成立。

然而，法庭裁定答辯人是基於申索人懷孕而要求她自動離職和作出威脅性的陳述，且最終將她解僱。上述行為對申索人構成懷孕歧視，違反了《性別歧視條例》。法庭亦表明此結論不會受申索人已流產所影響，因如上文所述，答辯人在解僱申索人時並未知道她流產一事。

法庭亦裁定，答辯人基於申索人曾向平機會提出殘疾歧視投訴而拒絕給她遣散費及工作證明，屬於《殘疾歧視條例》第7（1）條所指的「使人受害」的歧視，是違法行為。

法庭判予申索人以下賠償：

感情損害賠償	港幣 90,000元
收入損害賠償	港幣 33,000元
懲罰性賠償	港幣 10,000元
	<hr/>
	港幣 133,000元
	<hr/>

法庭在評估感情損害賠償時，指出金額應反映法庭保護懷孕婦女的決心，並提出起點應為港幣55,000元。鑑於答辯人威脅性的陳述對申索人造成極大壓力，加上申索人流產後還要在身心受傷的情況下應付答辯人的歧視行為，法庭認為在起點加上港幣35,000元是合理決定。

由於答辯人堅持沒有因申索人懷孕而解僱她，且無理質疑申索人懷孕和流產之事，並以橫蠻無理的抗辯手法處理這訴訟，浪費了大量的法庭時間，因此法庭判令答辯人須支付懲罰性賠償。

法庭亦同意申索人可獲答辯人發出僱用證明，以助她日後求職之用。

林永麗 對 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，按原定計劃復工，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藉口，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	港幣 88,500元
感情損害	港幣 75,000元
	<hr/>
	港幣163,500元
	<hr/>

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。

K 及其他人 對 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，故此部門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 港幣	Y 港幣	W 港幣
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

郭永新 對 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元
感情損害	港幣 55,000元
	<hr/>
	港幣 98,500元
	<hr/>

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。

平等機會委員會 對 教育署署長

HCAL 1555/2000

(關於《性別歧視條例》的司法覆核案件)

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，男生和女生被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，該辦法的歧視性成分並不違法，因為這些成分具有合理的意圖，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，歧視性的成分與確保男生得到平等機會的目標不相稱。

律政司司長 對 陳華

FACV 11 and 13/2000

(平機會以「法庭之友」身份所參與的案件)

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*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，與原居男性村民結婚的非原居女性村民有投票權，但與原居女性村民結婚的非原居男性村民卻沒有相同的權利，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，已婚的非原居女性村民享有投票權，而單身的非原居女性村民則沒有這項權利。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。

*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。