

反歧视法例修订内容指南



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2021年4月

目录

1. 引言
2. 对喂哺母乳女性的歧视和骚扰
3. 对有联系者的种族歧视和骚扰
4. 基于他人认定归于某人的种族的歧视和骚扰
5. 共同工作场所内的骚扰
6. 对货品、设施和服务提供者的骚扰
7. 对将会成为会社成员的人和现有会社成员的骚扰
8. 就间接歧视判给损害赔偿
9. 作出投诉和平机会的职责

1. 引言

- 1.1 平等机会委员会(「平机会」)是香港的法定机构,负责实施并执行反歧视法例,包括《性别歧视条例》(第480章)、《残疾歧视条例》(第487章)、《家庭岗位歧视条例》(第527章)和《种族歧视条例》(第602章)。
- 1.2 平机会致力消除基于性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳、残疾、家庭岗位的歧视,消除性骚扰、对喂哺母乳女性的骚扰,以及基于残疾及种族而作出的骚扰及中伤。平机会并促进男女之间、伤健之间、有家庭岗位与没有家庭岗位之间,还有种族之间的平等机会。
- 1.3 因应平机会就现有反歧视条例进行歧视条例检讨,并提出若干改革建议,政府修订了上述四条反歧视条例。平机会欢迎法例修订,以加强在多个范畴中市民免受歧视和骚扰的保障。

本指南的目的和内容

- 1.4 平机会发出此实用指南,目的是解释最近有关本港四条反歧视条例的修订之效用,使法例适用的各个社会界别能更清楚了解新订条文、防止歧视,以及为受法例影响的群体推动平等机会。
- 1.5 四条反歧视条例的修订藉《2020年歧视法例(杂项修订)条例》¹及《2021年性别歧视(修订)条例》²作出。2020年歧视法例(杂项修订)条例内的所有修订条文已于2020年6月19日生效,除了基于喂哺母乳的歧视及相关条文,将于2021年6月19日生效。至于《2021年性别歧视(修订)条例》则引入保障喂哺母乳的女性免受骚扰,条文亦将于2021年6月19日生效。这意味所有关于喂哺母乳歧视和骚扰的条文将同时于2021年6月19日生效。

本指南的适用范围

- 1.6 就所有新订条文(除了有关基于喂哺母乳的歧视和骚扰的条文外),本指南旨在:
 - ▶ 解释条文涵盖的范畴和法律效用;

¹ <https://www.gld.gov.hk/egazette/pdf/20202425/cs1202024258.pdf>

² <https://www.gld.gov.hk/egazette/pdf/20212512/cs1202125123.pdf>

- ▶ 在适用情况下，以例子说明法律概念和运作，例如直接歧视、间接歧视和骚扰；以及
 - ▶ 在适用情况下，建议良好常规措施和列举措施的例子，协助有关持份者在特定法律范畴更有效推动平等和防止歧视。
- 1.7 本指南列举的例子仅供说明用途。读者应留意，每一宗个案有其独特之处，不宜以任何一个例子单独及直接应用于个别情况。
- 1.8 平机会就基于喂哺母乳的歧视和骚扰另外拟备了两套指南，一套适用于雇佣和相关界别，另一套适用于货品、设施和服务的提供；教育；处所的处置和管理；会所；以及政府。³本指南只简述有关喂哺母乳的条文。
- 1.9 本指南应与四条反歧视条例的其他条文，以及其他已上载平机会网站的实务守则和四条反歧视法例的指南⁴一并阅读。
- 1.10 本指南旨在提供实务指引，但不能取代法律意见。任何受新订条文影响的持份者应寻求法律意见，以了解法例修订对他们的要求和对其特定情况的影响。

³ 有关喂哺母乳的条文的指南将上载至平机会的网站 <https://www.eoc.org.hk>

⁴ 《性别歧视条例雇佣实务守则》

http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_sdo_2；

《残疾歧视条例雇佣实务守则》(2011)

https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/ddocop_c.pdf；

《残疾歧视条例教育实务守则》

http://www.eoc.org.hk/eoc/otherproject/eng/color/youthcorner/education/cop_edu/cop_edu_b.htm；

《种族歧视条例雇佣实务守则》

https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/rdo/RDO_CoP_Chi.pdf；

《家庭岗位歧视条例雇佣实务守则》

http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_fsdo_2；

平机会有关条例的资源库

http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=resource_centre_sdo。

2. 对喂哺母乳女性的歧视和骚扰

- 2.1 《性别歧视条例》已获修订，明文禁止基于喂哺母乳的直接歧视、间接歧视、骚扰和使人受害等多种形式的行为。有关条文将于2021年6月19日生效。
- 2.2 有关喂哺母乳的法例修订适用于多个公共生活领域，包括雇佣和相关界别，例如大律师的工作；教育；货品、设施和服务的提供；处所的处置和管理；会所；以及政府。
- 2.3 鉴于有关喂哺母乳的法例修订对多个界别影响深远，如上文所述，平机会拟备了两套有关喂哺母乳条文的指南：一套适用于雇佣和相关界别，另一套适用于其他所有界别。⁵有关喂哺母乳条文的效用，以及如何推动平等及防止歧视和骚扰喂哺母乳女性的建议良好常规，请参阅该两套指南。

⁵有关喂哺母乳的条文的指南已上载至平机会的网站：
<https://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Resource%20Centre>

3. 对有联系者的种族歧视和骚扰

3.1 此次法例修订把种族歧视和骚扰的保障范围扩大至对有联系者的种族歧视和骚扰。《种族歧视条例》之前只保障基于「近亲」的种族的歧视和骚扰，修例后保障范围涵盖「有联系者」，条款与现时对有联系人士的残疾歧视相同。

3.2 禁止对有联系者的种族歧视和骚扰适用于主要公共生活领域，包括雇佣和相关界别，例如合伙或职业训练、大律师和职业介绍所；教育；货品、设施和服务的提供；处所的处置和管理；以及会所。

(a) 有联系者的定义

3.3 「有联系者」包括：

- ▶ 该人的配偶；
- ▶ 与该人在真正的家庭基础上共同生活的另一人；
- ▶ 该人的亲属；
- ▶ 该人的照料者；以及
- ▶ 与该人有业务、体育或消闲关系的另一人。⁶

3.4 「照料者」包括：

- ▶ 社会福利署署长；
- ▶ 获社会福利署署长以书面授权的社会福利署的任何人员；以及
- ▶ 《种族歧视条例》附表 6 指明的任何人。⁷

(b) 对有联系者的直接种族歧视和种族骚扰

3.5 《种族歧视条例》禁止基于有联系者的种族的直接歧视和骚扰。

3.6 任何人(歧视者)如：

- ▶ 基于另一人(有关的人)的有联系者的种族而歧视该有关的人；

⁶ 《种族歧视条例》第 2(1)条

⁷ 《种族歧视条例》第 2(1)条

- ▶ 给予该有关的人的待遇，差于歧视者给予(或会给予)另一人的待遇，而该另一人并没有与该有联系者属同一种族群体的有联系者，⁸

即属对该有关的人直接种族歧视。

3.7 为厘定是否存在对有联系者的直接种族歧视，须比较：

- ▶ 有属于某特定种族群体的有联系者的人；以及
- ▶ 没有属于该群体的有联系者的人。

3.8 以上两者的有关情况必须相同，或两者须无重大分别。⁹

例子：对有联系者的直接种族歧视

阿森与珀雅妮(译名)是恋人关系，过去三年两人一直同居。阿森是中国男性，珀雅妮则是印度女性。两人希望在上环租屋并看到地产代理的广告。两人与业主会面视察单位，业主发现珀雅妮是印度人后，马上表示他拒绝把单位出租予两人，原因是他认为印度人的煮食方式会令单位永久残留难闻的气味。业主拒绝出租单位，可能对阿森构成有联系者的直接种族歧视，以及对珀雅妮的直接种族歧视，两者皆属违法。

3.9 如出现以下两种情况，即属于对有联系者的违法种族骚扰。首先，任何人如：

- ▶ 基于另一人的有联系者的种族；
- ▶ 作出不受欢迎的行径(可包括口头或书面陈述)；
- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该另一人会因该行径而感到受冒犯、侮辱或威吓，¹⁰则该行径可称为「不受欢迎的种族骚扰行径」，属违法行为。

⁸ 《种族歧视条例》第5条

⁹ 《种族歧视条例》第8(6)条

¹⁰ 《种族歧视条例》第7(1)条

例子：以不受欢迎的行径作出的种族骚扰

凯隆是华裔男孩，在本港中学就读。他在校内的其中一名好友是尼日利亚裔的阿里。校内的华裔学生多次骚扰阿里，因其非裔而称呼他为「黑狗」。他们亦骚扰凯隆，称呼他为「黑狗的恋人」，并指两人发出像脏狗般的气味。此等行为可能被视为不受欢迎的行为，构成对阿里的种族骚扰，以及对凯隆的有联系者的种族骚扰，两者皆属违法。

3.10 其次，任何人(首述的人)如：

- ▶ 基于另一人(次述的人)的有联系者的种族；
- ▶ 自行或联同其他人作出某行径(可包括口头或书面陈述)；
- ▶ 而该行径造成对次述的人属有敌意或具威吓性的环境，¹¹则有关情况可称为「有敌意或具威吓性的环境下的种族骚扰」，属对有联系者的种族骚扰的违法行为。

例子：造成有敌意或具威吓性环境的种族骚扰

婉惠是中国女性，所工作的地方有一名称做阿都拉的巴基斯坦裔雇员。两人已共事数年，而且是好朋友。有些新入职的雇员不喜欢阿都拉，开始在阿都拉的工作间外张贴有关「南亚裔恐怖分子」的新闻报道，并在距离婉惠不远处作出诋毁亚洲女性的言论，指与南亚裔男性交往的亚洲女性是娼妓。这些行径虽然并非直接向阿都拉和婉惠作出，但亦有可能对阿都拉和婉惠造成有敌意或具威吓性的环境，而且可能构成对阿都拉的种族骚扰，以及对婉惠作为有联系者的种族骚扰，两者皆属违法。

(c) 防止歧视或骚扰的良好常规

3.11 受法例修订影响的所有持份者，须确保其政策和常规按法例修订而相应修改，以防止对有联系者的种族歧视和骚扰。持份者包括主要界别，如雇主、教育机构和服务提供者，以及负责处置或管理处所的人。

3.12 雇主和教育机构宜实施良好常规，应采取以下措施：

- ▶ 修改其有关防止种族歧视和骚扰的政策，以确保政策涵盖已扩阔的种族歧视涵义；

¹¹ 《种族歧视条例》第7(2)条

- ▶ 向雇员和教授、教师、其他员工以及学生(如属教育机构)提供培训，讲述法例修订的效用以及防止歧视的方法。

例子：更新有关种族歧视的政策和培训

某雇主聘用了 20 名雇员，其中两名雇员为印度人，其余都是中国人。雇主得悉对有联系者的种族歧视保障范围扩阔至业务关系，即包括工作关系。由于雇主希望推动防止工作场所种族歧视的重要性，因此修订了种族歧视政策，以涵盖更广泛定义即对有联系者的种族歧视。雇主亦向所有雇员提供培训，讲述政策更改和反歧视法例的其他修订。

4. 基于被认定归于某人的种族的歧视和骚扰

- 4.1 免受种族歧视的保障亦扩阔至基于他人认定归于某人的种族的歧视。
- 4.2 基于他人认定归于某人的种族的歧视所涉及的情况，是某人相信、以为或认为另一人属于某特定种族或种族群体，即使该人事实上不属于该种族或种族群体。此概念与归于某人的残疾的歧视相似。¹²
- 4.3 此次法例修订把种族歧视保障范围扩阔至基于他人认定归于某人的种族或种族群体的歧视，涉及的定义如下：
- ▶ 「种族」指他人认定归于某人的种族、肤色、世系、民族或人种；¹³以及
 - ▶ 「种族群体」指藉参照种族、肤色、世系、民族或人种而界定的群体，而该群体是他人认定归于某人而属的种族群体。¹⁴
- 4.4 禁止基于他人认定归于某人的种族的歧视适用于主要公共生活领域，包括雇佣和相关界别，例如合伙或职业训练、大律师和职业介绍所；教育；货品、设施和服务的提供；处所的处置和管理；以及会所。

(a) 直接和间接种族歧视和种族骚扰

- 4.5 《种族歧视条例》禁止基于他人认定归于某人的种族的直接歧视、¹⁵间接歧视¹⁶和种族骚扰。¹⁷
- 4.6 任何人(歧视者)若基于认定另一人属于某种族，而给予该人差于他/她给予或会给予与该另一人属于不同种族的人的待遇，即属基于他人认定归于某人的种族的直接歧视。

¹² 《残疾歧视条例》第2条，残疾的定义

¹³ 《种族歧视条例》第8(1)(a)条

¹⁴ 《种族歧视条例》第8(1)(d)条

¹⁵ 《种族歧视条例》第4(1)(a)条

¹⁶ 《种族歧视条例》第4(1)(b)条

¹⁷ 《种族歧视条例》第7条

例子：基于他人认定归于某人的种族的直接歧视

某雇主收到申请推销员职位的应征信。一名叫做珍纳·伊斯迈(译名)的女性应征职位，寄上的履历显示她有合适相关工作经验。珍纳其实是华裔，与巴基斯坦穆斯林男性结了婚，其后给自己取了穆斯林的名字，并冠以其丈夫的姓氏。由于雇主相信珍纳属南亚人种，而他不希望雇用南亚人，因此拒绝让珍纳接受面试。此行为可能构成基于他人认定归于某人的种族的违法直接歧视。

4.7 若一名歧视者认定另一人属于某种族群体并对该另一人施加一项要求或条件，而虽然该歧视者同样地对或会对其他并不属于该另一人被认定的种族的人士施加该项要求或条件，但：

- ▶ 属于与该另一人被认定归于的种族群体的人，能符合该项要求或条件的人数比例，远较属于不同种族群体的人的比例为小；
- ▶ 该歧视者不能显示该项要求或条件属有理可据，无论该项要求或条件是施加于哪种(该另一人)被认定归于的种族；以及
- ▶ 由于该另一人不能符合该项要求或条件，以致该项要求或条件对他/她有损害，¹⁸

即属基于他人认定归于某人的种族的间接歧视。

例子：基于他人认定归于某人的种族的间接歧视

某雇主要求所有雇员(全部有中国姓氏)在农历新年前后放取所有年假，以便于管理假期安排。该雇主假设(认定)有关雇员全部是中国人，因此会乐意和毫无困难地接受有关安排。其实，当中两名女性雇员是巴基斯坦裔，她们结婚后冠以丈夫的中国姓氏。该两名巴基斯坦裔女性雇员希望把部分假期留待巴基斯坦节日时才放取，因此该安排对她们造成不利。除非雇主能够证明有关要求有理可据，否则可能构成基于他人认定归于某人的种族的违法间接歧视。

4.8 基于他人认定归于某人的种族的骚扰，与基于他人认定归于某人的种族的直接歧视相似。如任何人基于认定另一人属某种族而作出骚扰行为，即属基于他人认定归于某人的种族的骚扰。具体而言，有关骚扰可以出现于以下两种情况。首先，任何人：

¹⁸ 《种族歧视条例》第4(1)(b)条及8(1)(d)条

- ▶ 基于另一人被认定归予的种族，而作出不受欢迎的行径(可包括口头或书面陈述)；
- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该另一人会因该行径而感到受冒犯、侮辱或威吓。

该行径可称为「不受欢迎的种族骚扰行径」。¹⁹

4.9 其次，任何人：

- ▶ 基于另一人被认定归予的种族；
- ▶ 自行或联同其他人作出某行径(可包括口头或书面陈述)；
- ▶ 而该行径造成对该人属有敌意或具威吓性的环境。

该行径可称为「有敌意及具威吓性的环境下的种族骚扰」。²⁰

例子：基于他人认定归于某人的种族的骚扰

某的士司机接载一名他相信是巴基斯坦人种的乘客，但其实该乘客是希腊人种。某的士司机表示他不喜欢巴基斯坦人，因为他们在香港全部是假难民、罪犯，并对社会造成威胁。的士司机对该乘客说他是肮脏的「阿差」狗，应返回家乡。该乘客告诉的士司机他不是巴基斯坦人，但的士司机不予理会。乘客对的士司机的行径和言论感到震惊、威吓和侮辱。在提供此次的士服务时，某的士司机作出了不受欢迎的行径，或造成有敌意和具威吓性的环境，两者皆可能构成基于他人认定归于某人的种族的违法骚扰。

(b) 防止基于他人认定归于某人的种族的歧视和骚扰的良好常规

- 4.10 受法例修订影响的所有持份者，须确保其政策和常规按法例修订而相应修改，并确保遵从平等原则，以及防止基于他人认定归于某人的种族的歧视和骚扰。持份者包括主要界别，如雇主、教育机构和服务提供者，以及负责处置或管理处所的人。
- 4.11 雇主和教育机构宜修改其有关防止种族歧视的政策，以确保政策涵盖基于他人认定归于某人的种族的直接和间接歧视，以及骚扰。如出现很可能发生的歧视或骚扰情况，雇主和教育机构宜向有关职员和学生提供培训，讲解基于他人认

¹⁹ 《种族歧视条例》第 7(1)条

²⁰ 《种族歧视条例》第 7(2)条

定归于某人的种族的歧视概念，以及如何避免以定型观念、假设和无意识的偏见对待他人，以免可能产生基于他人认定归于某人的种族的歧视。

例子：职业介绍所提供培训，讲解有关基于他人认定归于某人的种族的歧视和无意识的偏见

某职业介绍所知悉有关种族歧视法例的修订，涵盖基于他人认定归于某人的种族的歧视。该职业介绍所身为雇主，希望确保所有参与审视应征者的职员避免作出可能对应征者构成种族歧视的行为，例如因应征者的姓名或外貌而作出基于他人认定归于某人的种族的歧视。雇主向所有负责招聘的员工提供培训，讲述基于他人认定归于某人的种族的歧视的涵义，无意识的偏见如何会导致有关歧视行为，以及分享如何避免可能出现种族歧视的个案研究。

5. 共同工作场所内的骚扰

- 5.1 此次法例修订为工作处境的性骚扰、喂哺母乳骚扰、残疾骚扰和种族骚扰提供新的保障。免受性骚扰、喂哺母乳骚扰、残疾骚扰和种族骚扰的保障适用于雇佣关系及类似工作形式的情况和关系，例如主事人与合约工作者、合伙关系、主事人与代理人关系，以及大律师、见习大律师与向大律师发出指示的人。²¹
- 5.2 《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》和《种族歧视条例》获修订后，为共同工作场所提供免受性骚扰、喂哺母乳骚扰、残疾骚扰和种族骚扰的保障。²²所适用的情况包括共同工作场所内没有雇佣关系及其他类似工作形式的关系。有关法例修订的重要之处，在于可以把免受骚扰的保障扩阔至之前没有保障的共同工作场所。
- 5.3 如上文所述，平机会拟备了两套有关喂哺母乳条文的指南：一套适用于雇佣及相关界别，另一套适用于其他所有界别。有关在共同工作场所免受喂哺母乳骚扰的保障，详细列载在雇佣及相关界别的指南内。

(a) 防止共同工作场所的性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰

- 5.4 《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》和《种族歧视条例》获修订后，对于在共同工作场所免受骚扰提供相似的保障。凡一名场所使用者，在其工作场所对另一名同样在该工作场所工作的场所使用者作出性骚扰、基于该场所使用者的残疾而作出骚扰，或基于该场所使用者的种族而作出骚扰，皆属违法。²³

(i) 用语涵义

- 5.5 「工作场所」指：

- ▶ 某人作为场所使用者而工作的所在地方；或
- ▶ 某人作为场所使用者而置身的地方。²⁴

- 5.6 「场所使用者」指：

²¹ 见《性别歧视条例》第 23、40(6)及(7)条、《残疾歧视条例》第 22、39(4)及(5)条，以及《种族歧视条例》第 24、39(7)及(8)条

²² 见《性别歧视条例》第 23A 条涵盖性骚扰及骚扰喂哺母乳女性、《残疾歧视条例》第 22A 条及《种族歧视条例》第 24A 条

²³ 《性别歧视条例》第 23A(1)条、《残疾歧视条例》第 22A(1)条及《种族歧视条例》第 24A(1)条

²⁴ 见《性别歧视条例》第 23A(2)条、《残疾歧视条例》第 22A(2)条及《种族歧视条例》第 24A(2)条

- ▶ 雇员；
- ▶ 雇主；
- ▶ 合约工作者；
- ▶ 合作工作者的主事人(《性别歧视条例》第 13(1)条、《残疾歧视条例》第 13(1)条及《种族歧视条例》第 15(1)条所指意思)；
- ▶ 佣金经纪人；
- ▶ 佣金经纪人的主事人(《性别歧视条例》第 20(1)条、《残疾歧视条例》第 20(1)条及《种族歧视条例》第 22(1)条所指意思)；
- ▶ 商号合伙人；
- ▶ 实习人员；或
- ▶ 义工。²⁵

5.7 法例内对某些场所使用者的定义有更详细的解释。

5.8 「实习人员」指符合以下说明的人：该人获另一人任用从事实习，但并非该另一人的雇员。²⁶ 「实习」指：

「(a)在一段期间从事的工作，而在该期间完成该等工作，是取得某专业或学术资格所必需的，并包括见习职位；或
(b)通常称为实习的任何其他工作。」²⁷

5.9 由于实习的定义包括大律师事务所的见习职位，「见习职位」的意思亦有关联。法例列明：

「见习大律师、见习职位、租赁及承租人等词的涵义，一如它们通常应用于与大律师事务所有关的事项时所具有的涵义」。²⁸

5.10 「义工」指「并非以雇主或雇员身分进行义工工作的人」。²⁹

(ii) 性骚扰

5.11 在共同工作场所如出现以下两种情况，即属违法性骚扰。首先，任何人：

²⁵ 见《性别歧视条例》第 23A(2)条、《残疾歧视条例》第 22A(2)条及《种族歧视条例》第 24A(2)条

²⁶ 《性别歧视条例》第 23A(2)条、《残疾歧视条例》第 22A(2)条及《种族歧视条例》第 24A(2)条

²⁷ 《性别歧视条例》第 23A(2)条、《残疾歧视条例》第 22A(2)条及《种族歧视条例》第 24A(2)条

²⁸ 《性别歧视条例》第 36(4)条、《残疾歧视条例》第 33(4)条及《种族歧视条例》第 35(4)条

²⁹ 《性别歧视条例》第 23A(2)条、《残疾歧视条例》第 22A(2)条及《种族歧视条例》第 24A(2)条

- ▶ 对另一人提出不受欢迎的性要求，或提出不受欢迎的获取性方面的好处的要求；或
- ▶ 就另一人作出其他不受欢迎并涉及性的行径；
- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该人会感到受冒犯、侮辱或威吓。³⁰

5.12 其次，任何人：

- ▶ 自行或联同其他人作出涉及性的行径；
- ▶ 而该行径造成对该人属有敌意或具威吓性的环境。³¹

5.13 「涉及性的行径」包括对另一人或在其在场时作出涉及性的陈述，不论该陈述是以口头或书面作出。³²无论遭受性骚扰的人是女性或男性，而且无论作出骚扰行为的人属何种性别，性骚扰同样适用³³。

例子：对实习人员的性骚扰

阿甜在香港就读大学，修读商科。暑假时她在一间跨国金融机构担任暑期实习生，为期六个星期。实习期间她没有与该金融机构签订雇佣合约，因此不是该金融机构的雇员，除了交通津贴外便没有薪金。实习期间阿甜被调派至一个小组，该组的主管是该金融机构的男性雇员。主管向她作出涉及性的要求或言论，例如「你真的很性感」和「如果你来我家，我肯定可以为你找到工作」。该主管的行径可能构成在共同工作场所对实习生的违法性骚扰。

例子：对寄售专柜员工的性骚扰

黛斯在一间大型零售店铺担任寄售电子产品专柜的推广员，她受雇于推广公司，并非零售店铺的雇员。珍妮是零售店铺的雇员，与黛斯在店铺内同一部门工作，她好几次向黛斯提出性要求，要求与她进行涉及性的行为，使黛斯感到受侮辱和威吓。珍妮的行为可能构成在共同工作场所对黛斯的违法性骚扰。

³⁰ 《性别歧视条例》第 2(5)(a) 条

³¹ 《性别歧视条例》第 2(5)(b) 条

³² 《性别歧视条例》第 2(7) 条

³³ 《性别歧视条例》第 2(8) 条

(iii) 残疾骚扰

5.14 在共同工作场所，任何人如：

- ▶ 基于另一人的残疾而作出不受欢迎的行径；
- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该另一人会因该行径而感到受冒犯、侮辱或威吓，³⁴

作出该行径的人即属对该另一人残疾骚扰。

例子：对义工的残疾骚扰

某慈善机构向弱势人士送赠食物，聘请了王先生为雇员。该慈善机构定期招募义工在办事处内帮忙，孙先生是其中之一，在该慈善机构担任义工已有一年，他与慈善机构没有雇佣关系。孙先生半身不遂，需要使用轮椅。孙先生在办事处内工作时，王先生好几次向孙先生及就其残疾作出诋毁的言论，例如「我们为何要招募残疾人士担任这工作？他根本没用」，并以讽刺的语气说「孙先生，你又有残疾又要坐轮椅，如何可以和别人交朋友？」王先生的行为可能构成在共同工作场所对孙先生的违法残疾骚扰。

(iv) 种族骚扰

5.15 在共同工作场所如出现以下两种情况，即属违法种族骚扰。首先，任何人：

- ▶ 基于另一人的种族；
- ▶ 作出不受欢迎的行径(可包括口头或书面陈述)；
- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该另一人会因该行径而感到受冒犯、侮辱或威吓。³⁵

5.16 其次，任何人：

- ▶ 基于另一人的种族；
- ▶ 自行或联同其他人作出某行径(可包括口头或书面陈述)；
- ▶ 而该行径造成对次述的人属有敌意或具威吓性的环境。³⁶

³⁴ 《残疾歧视条例》第 2(6)条

³⁵ 《种族歧视条例》第 7(1)条

³⁶ 《种族歧视条例》第 7(2)条

例子：对佣金经纪人的种族骚扰

迪亚哥(译名)太太是菲律宾人，在一间大型零售店铺负责推广电子产品，她受雇于推广公司，并非零售店铺的雇员。零售店铺内有一名中国女性雇员张太太，她担任收银员，与迪亚哥太太一样在零售店铺的电子产品部门工作。张太太不时对菲律宾人作出讽刺的笑话和言论，指菲律宾人只擅长做家庭佣工，而且偷窃，又可能与男雇主乱搅关系。张太太在迪亚哥太太面前作出有关言论，而她清楚知道迪亚哥太太是菲律宾人。迪亚哥太太因有关言论而感到受侮辱。张太太在共同工作场所造成有敌意和具威吓性的环境，可能构成对迪亚哥太太的违法种族骚扰。

(b) 在共同工作场所的其他形式的违法骚扰行为

- 5.17 此次法例修订亦就须负上法律责任的人和违法行为的类型作出修改。有关修改与现有条文的运作有关。
- 5.18 根据现有条文，雇主和主事人须为雇员和代理人的行为负上法律责任，此责任称为转承责任，³⁷意思是雇主和主事人须为雇员或代理人的性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰行为负上法律责任。例如，就雇佣情况而言，一名雇员骚扰另一名雇员。如雇主能证明已采取合理地切实可行的措施防止雇员作出该作为或该类别的作为，即可以此作为免责辩护。³⁸主事人在相同情况下没有免责辩护。
- 5.19 根据现有条文，雇员或代理人明知而协助雇主或主事人作出违法行为，亦须负上法律责任。³⁹

(i) 任用实习人员和义工的人的法律责任

- 5.20 此次法例修订不但使实习人员和义工须就任何违法作为负上法律责任，任用实习人员和义工的人员同样须负上法律责任。这一点与上文所述雇主和主事人须负上的转承责任相似。
- 5.21 条文述明实习人员或义工在实习或进行义工工作的过程中作出的作为，须视为由以下的人作出：

³⁷ 《性别歧视条例》第46(1)及(2)条、《残疾歧视条例》第48(1)及(2)条，以及《种族歧视条例》第47(1)及(2)条

³⁸ 《性别歧视条例》第46(3)条、《残疾歧视条例》第48(3)条及《种族歧视条例》第47(3)条

³⁹ 《性别歧视条例》第47(1)及(2)条、《残疾歧视条例》第49(1)及(2)条，以及《种族歧视条例》第48(1)及(2)条

- ▶ 该实习人员或义工；以及
- ▶ 任用该实习人员或义工的人(不论该人是否知悉或批准作出该作为)。⁴⁰

5.22 条文适用于与《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》和《种族歧视条例》有关的任何法律程序，但不适用于任何刑事法律程序。⁴¹

5.23 如根据《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》和《种族歧视条例》对任用实习人员或义工的人提起法律程序，则在该法律程序中，该人如证明自己已采取合理地切实可行的步骤，以防止该实习人员或义工：

- ▶ 作出该作为；或
- ▶ 在有关实习或进行义工工作的过程中，作出该类别的作为，⁴²即为免责辩护。

例子：任用义工的人就义工作出性骚扰的法律責任

香港某注册慈善机构为长者提供支持服务，该机构聘用了十名雇员，并招募了义工以定期非全职的方式进行义工工作。其中一名女性雇员惠庄与男性义工阿达经常有接触，阿达每星期有三天在该慈善机构的办公室工作。阿达好几次向惠庄提出性要求，询问可否亲吻她，并尝试抚摸她的胸部。惠庄因为他的行为而受惊，几星期后向慈善机构的管理层投诉。由于管理层没有采取任何预防性骚扰的措施，该慈善机构与阿达同样地很可能须负上责任。

(ii) 协助他人作出违法行为的实习人员和义工的法律責任

5.24 此次法例修订亦订明，实习人员或义工明知而协助另一人作出违法的作为，则该实习人员或义工须被视为本身作出该违法作为。⁴³

5.25 适用情况包括任用实习人员或义工的人，须为实习人员或义工作出的作为负上法律责任，因该实习人员或义工须当作协助该任用他/她的人作出该作为。⁴⁴

⁴⁰ 《性别歧视条例》第46A(3)及(6)条、《残疾歧视条例》第48A(3)及(6)条，以及《种族歧视条例》第47A(3)及(6)条

⁴¹ 《性别歧视条例》第46A(2)条、《残疾歧视条例》第48A(2)条，以及《种族歧视条例》第47A(2)条

⁴² 《性别歧视条例》第46A(4)及(7)条、《残疾歧视条例》第48A(4)及(7)条，以及《种族歧视条例》第47A(4)及(7)条

⁴³ 《性别歧视条例》第47(1)条、《残疾歧视条例》第49(1)条，以及《种族歧视条例》第48(1)条

⁴⁴ 《性别歧视条例》第47(2A)及(2B)条、《残疾歧视条例》第49(2A)及(2B)条，以及《种族歧视条例》第48(2A)及(2B)条

5.26 某些情况属于例外。如符合以下情况，实习人员或义工不属明知而协助另一人作出违法作为：

- ▶ 实习人员或义工乃依据另一人作出的陈述而行事，意谓由于《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》或《种族歧视条例》某条文的实施，实习人员或义工所协助作出的作为不会属违法；以及
- ▶ 实习人员或义工依据该陈述行事是合理的。⁴⁵

5.27 任何人明知而作出或罔顾实情地作出上述的陈述，而该陈述属虚假或有误导性，即属犯罪。⁴⁶

例子：实习人员明知而协助作出残疾骚扰

某会计公司有八个合伙人，设立了实习计划让大学生吸取工作经验。实习的学生不是雇员，实习期间不会获得薪金。在一次暑假期间，该会计公司同时有三名学生进行实习。其中一名实习人员是阿珍，她有肢体伤残，需使用轮椅。第二名实习人员是阿琦，他在会计公司办公室内向阿珍作出诋毁的言论，例如「残疾人士显然不应当会计师，真诧异她会获得实习机会」。阿诗是第三名实习人员，阿琦作出该言论时她也在场，她故意按住阿珍的轮椅，使她不能在阿琦向她作出该言论时离开。阿诗可能须就明知而协助阿琦作出违法行为负上法律责任，并视为本身亦作出对阿珍的残疾骚扰行为。

(c) 防止在共同工作场所发生骚扰的良好常规

5.28 受法例新增免受性骚扰、种族骚扰和残疾骚扰保障影响的所有持份者，须充分知悉法例修订内容，以确保可以防止骚扰，并可以建立互相尊重的工作环境。

5.29 也就是说，雇主和雇员、主事人和合约工作者、主事人和佣金经纪人、商号合伙人、大律师和见习大律师，以及实习人员和义工须完全熟悉新订条文，以及如何受条文影响。具体而言，受影响持份者宜采取以下措施：

- ▶ 修订其有关防止骚扰的政策(例如在雇佣范畴、合伙关系和大律师事务所)，以涵盖共同工作场所；
- ▶ 修订有关处理投诉和调查的政策和程序，以涵盖有关共同工作场所的骚扰的投诉；

⁴⁵ 《性别歧视条例》第47(3)条、《残疾歧视条例》第49(3)条及《种族歧视条例》第48(3)条

⁴⁶ 《性别歧视条例》第47(4)条、《残疾歧视条例》第49(4)条及《种族歧视条例》第48(4)条

- ▶ 由于法律概念复杂，向机构内工作场所所有受法例修订影响的场所使用者提供培训，深入讲解法例修订内容及其效用；
- ▶ 检视经修订后涵盖有关共同工作场所的骚扰的政策、培训和常规的成效，考虑如何可更有效地防止骚扰。

5.30 建议与条文有关的培训应包括：

- ▶ 共同工作场所的涵盖范围；
- ▶ 场所使用者的类型；
- ▶ 性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰的涵义；
- ▶ 共同工作场所内须为性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰负上责任的人；以及
- ▶ 共同工作场所可能出现的骚扰行为，以及预防发生骚扰的方法。

5.31 持份者亦可以联络平机会，查询就有关性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰的新增保障范畴提供的培训。

例子：修改有关共同工作场所的骚扰的政策和培训

某政府资助的法定机构每年向大学生提供实习机会，让他们吸取工作经验。实习人员没有薪金，不属于雇员。尽管如此，由于实习人员在该法定机构的共同工作场所工作（按照反歧视条例的定义），因此获保障免受骚扰。

该法定机构决定修改其所有与性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰有关的政策，以涵盖共同工作场所，让所有雇员和实习人员知悉法例和政策的修改，并向所有雇员和实习人员提供培训，深入讲解新订条文的效用。培训其中一个环节，是有关须为骚扰负上法律责任的人，包括如法定机构未能证实已采取合理地切实可行的步骤防止骚扰而须负上的法律责任。

6. 对货品、设施和服务提供者的骚扰

6.1 《残疾歧视条例》和《种族歧视条例》已获修订，以涵盖提供货品、设施和服务的人，免受取得、谋求获得或使用该等货品、设施和服务的人的残疾和种族骚扰。

6.2 此次法例修订与 2014 年实施对货品、设施或服务提供者免受性骚扰的保障相似。⁴⁷平机会之前就该有关免受性骚扰的保障的效用发布了指引。⁴⁸

6.3 之前，就提供货品、设施或服务而言，只有在一个人向另一人要约提供或在提供货品、设施或服务的过程中，对该另一人作出性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰的情况下才提供保障。⁴⁹

(a) 保障提供者免受残疾骚扰

6.4 法例修订规定，任何人如：

- ▶ 欲取得货品或服务；
- ▶ 正在取得货品或服务；
- ▶ 欲使用设施；或
- ▶ 正在使用设施，

而对提供该等货品、服务或设施(不论是否为此而收取款项)的残疾人士作出骚扰，即属违法。⁵⁰

6.5 任何人如：

- ▶ 因另一人的残疾而向该另一人作出不受欢迎的行径；
- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该另一人会因该行径而感到受冒犯、侮辱或惊吓，⁵¹

即属违法残疾骚扰行为。

⁴⁷见《性别歧视条例》第 40(1A)、第 41(6)及(7)条

⁴⁸性骚扰——《性别歧视条例》对货品、设施或服务提供者的保障
http://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/leaflets/N3812_EOC_leaflet_Final_for%20p_review_20150504.pdf

⁴⁹见《性别歧视条例》第 40(1)条、《残疾歧视条例》第 38(1)条及《种族歧视条例》第 39(1)条

⁵⁰《残疾歧视条例》第 38(1A)条

⁵¹《残疾歧视条例》第 2(6)条

6.6 免受残疾骚扰的保障适用于所有在香港作出的骚扰行为，但如残疾骚扰作为是在相关的船舶、飞机或动力承托的航行器上作出的，则即使在该作为作出时，该船舶、飞机或航行器是在香港境外，仍然属于保障范围内。⁵²

6.7 如残疾骚扰作为在香港境外的以下地方发生，法例仍然提供保障。

- ▶ 在香港注册的船舶；
- ▶ 在香港注册并由一名以香港为主要业务地点或通常居住于香港的人所营运的飞机或动力承托的航行器；或
- ▶ 属于政府或由政府管有的船舶、飞机或动力承托的航行器。⁵³

例子：对服务提供者的残疾骚扰

阿伦在香港担任酒保，小时候因交通意外而失去左手，导致肢体伤残。其工作的酒吧有一名常客，该顾客好几次对阿伦作出侮辱的言论，例如说阿伦是「残废」或「怪物」，及不能相信酒吧竟然会聘用残疾人士。该顾客的行为可能构成对阿伦的违法残疾骚扰。

(b) 保障提供者免受种族骚扰

6.8 此次法例修订规定，任何人如：

- ▶ 谋求获得或使用货品、设施或服务；或
- ▶ 获提供货品、设施或服务，

而对从事提供该等货品、设施或服务的另一人，作出种族骚扰，即属违法。⁵⁴

6.9 如出现以下两种情况，即属违法种族骚扰。首先，任何人：

- ▶ 基于另一人的种族；
- ▶ 作出不受欢迎的行径(可包括口头或书面陈述)；
- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该另一人会因该行径而感到受冒犯、侮辱或威吓。⁵⁵

6.10 其次，任何人：

- ▶ 基于另一人的种族；

⁵² 《残疾歧视条例》第 40(7)条

⁵³ 《残疾歧视条例》第 40(3)条

⁵⁴ 《种族歧视条例》第 39(1A)条

⁵⁵ 《种族歧视条例》第 7(1)条

- ▶ 自行或联同其他人作出某行径(可包括口头或书面陈述)；
- ▶ 而该行径造成对另一人属有敌意或具威吓性的环境。⁵⁶

6.11 免受种族骚扰的保障适用于所有在香港作出的骚扰行为，但如种族骚扰作为是在相关的船舶、飞机或动力承托的航行器上作出的，则即使在该作为作出时，该船舶、飞机或航行器是在香港境外，仍然属于保障范围内。⁵⁷

6.12 如种族骚扰作为在香港境外的以下地方发生，法例仍然提供保障。

- ▶ 在香港注册的船舶；
- ▶ 在香港注册，并由一名以香港为主要业务地点或通常居住于香港的人所营运的飞机或动力承托的航行器；或
- ▶ 属于政府或由政府管有的船舶、飞机或动力承托的航行器。⁵⁸

例子：对服务提供者的种族骚扰

莉达受雇于一间在香港注册的航空公司为机舱服务员，她是印度裔，在香港出生，是香港永久居民。一次她在由香港飞往孟买的航程上工作，飞机在国际领空时，机上一名由莉达服务的男乘客几次向莉达说：「你们所有印度人都有异味，我不想你为我提供服务，你为何不返回你的家乡印度？」该乘客大声说话，其他几名乘客也听到该番说话。尽管事发当时在国际领空而不是在香港，该乘客的行为仍然可能构成对莉达的违法种族骚扰。

(c) 防止服务提供者被服务使用者骚扰的良好常规

6.13 因新增对服务提供者的种族和残疾骚扰保障而受影响的所有持份者，须知悉修订内容及其效用。也就是说，提供货品、设施或服务的雇主须使其雇员知悉，他们免受服务使用者(如顾客)的残疾和种族骚扰。在可行情况下，提供货品、设施或服务的企业或其他机构，亦须使服务使用者知悉，他们不应该因雇员的残疾或种族而作出骚扰行为。

6.14 由于对服务提供者免受服务使用者的残疾和种族骚扰的保障，与性骚扰保障相似，因此宜整合有关三种形式的骚扰的政策和常规。

⁵⁶ 《种族歧视条例》第 7(2)条

⁵⁷ 《种族歧视条例》第 40(7)条

⁵⁸ 《种族歧视条例》第 40(3)条

6.15 建议采取以下措施：

- ▶ 向所有员工提供培训，讲解法例修订，以及他们如何受到保障，免遭服务使用者作出性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰；
- ▶ 确保备有清晰的投诉和调查程序，以处理在上述情况下可能发生的任何性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰事件；
- ▶ 在适用情况或很可能发生骚扰的情况下，服务提供者须向服务使用者提供资讯，述明向提供货品、设施或服务的任何员工作出性骚扰行为，或基于有关员工的残疾或种族而作出骚扰行为是违法的。

例子：处理骚扰的投诉和调查程序

某食肆雇用了数名菲律宾女性和男性为侍应和水吧职员。由于他们之前曾遭受食肆顾客的性骚扰和种族骚扰，食肆于是告知所有员工，法例已获修订，而食肆亦已制订清晰书面表格和程序，让员工就顾客的任何性骚扰、残疾骚扰或种族骚扰作出投诉。雇员可以在表格上提供有关事件的资料，包括发生的事情、顾客的姓名(如知道)、事发日期、时间、地点和证人。食肆同意调查员工提出的投诉，而且如员工希望向平机会作出投诉或在区域法院展开诉讼，食肆会提供有关资讯。

例子：向服务使用者提供资讯以防止骚扰

香港某茶餐厅雇用了数名有智力障碍的雇员，负责接待顾客的工作，例如侍应。由于茶餐厅认为残疾人士的就业机会不足，因此希望推广残疾人士的就业机会。几名残疾雇员之前曾经报称因其残疾而遭受雇客骚扰。法例作出修订后，茶餐厅在所有餐牌内展示信息，表示「本茶餐厅是残疾人士的平等机会雇主。每人也应该获得尊严和受到尊重，请以礼对待我们的雇员。任何残疾歧视雇员的行为皆属违法，本茶餐厅定会采取适当行动。」

7. 对将会成为会社成员的人和现有会社成员的骚扰

- 7.1 《性别歧视条例》和《残疾歧视条例》获修订，以保障将会成为会社成员的人或现有会社成员免受会社管理人员的性骚扰、喂哺母乳骚扰和残疾骚扰。根据《种族歧视条例》，在相同情况下已就会社提供免受种族骚扰的保障。⁵⁹
- 7.2 根据《性别歧视条例》和《残疾歧视条例》，「会社」指「由不少于 30 人为社会、文学、文化、政治、体育、运动或其他合法目的而组成，并以本身的款项提供和维持其设施(不论全部或部分)的组织(不论属法团或不属法团)」。⁶⁰
- 7.3 《性别歧视条例》和《残疾歧视条例》提供免受会社作出直接和间接性别歧视、喂哺母乳歧视和残疾歧视的保障。⁶¹当中有条文特别规定，任何会社、会社的管理委员会或会社管理委员会的成员，对一名已申请成为该会社成员的人或对一名属该会社成员的人作出歧视行为，即属违法。经修订的法例把关于会社的骚扰保障扩阔至性骚扰、喂哺母乳骚扰和残疾骚扰。
- 7.4 如上文所述，平机会拟备了两套有关喂哺母乳条文的指南：一套适用于雇佣及相关界别，另一套适用于其他所有界别。有关会社成员免受喂哺母乳骚扰的保障，详细列载在其他界别的指南内。

(a) 会社内免受性骚扰的保障

- 7.5 任何会社、会社的管理委员会或会社管理委员会的成员，对一名属该会社成员的女性或男性，或对一名已申请成为该会社成员的女性或男性，作出性骚扰，即属违法。⁶²
- 7.6 如出现以下两种情况，即属违法性骚扰。首先，任何人：
- ▶ 对另一人提出不受欢迎的性要求，或提出不受欢迎的获取性方面的好处要求；或
 - ▶ 就另一人作出其他不受欢迎并涉及性的行径；

⁵⁹ 《种族歧视条例》第 39(1)条

⁶⁰ 《性别歧视条例》第 2(1)条及《残疾歧视条例》第 2(1)条

⁶¹ 《性别歧视条例》第 37 条和第 39A 条及《残疾歧视条例》第 34 条

⁶² 《性别歧视条例》第 39A 条

- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该人会感到受冒犯、侮辱或威吓。⁶³

7.7 其次，任何人：

- ▶ 自行或联同其他人作出涉及性的行径；
- ▶ 而该行径造成对该名女性属有敌意或具威吓性的环境。⁶⁴

7.8 「涉及性的行径」包括对另一人或在其在场时作出涉及性的陈述，不论该陈述是以口头或书面作出。⁶⁵无论遭受性骚扰的人是女性或男性，而且无论作出骚扰行为的人属何种性别，性骚扰同样适用。⁶⁶

例子：会社内的性骚扰

云妮申请加入香港某乡村俱乐部，该俱乐部的经理见过云妮几次，并邀请她前往俱乐部，非正式向她讲解入会的条件。在经理办公室内，经理对云妮说，他觉得云妮很漂亮，并开始以涉及性的方式抚摸她的脸和肩膀。云妮对该行为感到震惊和受侮辱，不久后便离开了。该行为可能构成对云妮的违法性骚扰。

(b) 会社内免受残疾骚扰的保障

7.9 任何会社、会社的管理委员会或会社管理委员会的成员，对一名属该会社成员的残疾人士，或对一名已申请成为该会社成员的残疾人士，作出骚扰，亦属违法。⁶⁷

7.10 任何人如：

- ▶ 因另一人的残疾而向该另一人作出不受欢迎的行径；
- ▶ 而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该另一人会因该行径而感到受冒犯、侮辱或惊吓，⁶⁸

即属违法残疾骚扰。

⁶³ 《性别歧视条例》第 2(5)(a) 条

⁶⁴ 《性别歧视条例》第 2(5)(b) 条

⁶⁵ 《性别歧视条例》第 2(7) 条

⁶⁶ 《性别歧视条例》第 2(8) 条

⁶⁷ 《残疾歧视条例》第 38A 条

⁶⁸ 《残疾歧视条例》第 2(6) 条

例子：会社内的残疾骚扰

艾文 14 岁，患有轻度自闭症，是香港某武术会的成员。其父母认为武术对患自闭症的儿童有好处，于是鼓励他习武。武术会管理委员会其中一名新任成员发觉艾文有残疾，于是告诉艾文及其父母：「自闭症儿童不应在我们的武术会学习武术，我们不教导失常的儿童，他们有严重精神问题，又不能与其他人沟通。」艾文及他的父母因该言论而感到极度受冒犯、侮辱和威吓。该管理委员会成员的言论，可能构成对艾文的违法残疾骚扰。

(c) 防止会社内的骚扰的良好常规

7.11 所有受法例修订影响的会社，应采取措施确保在会社工作的人员和管理委员会的所有成员，知悉修例的效用。

7.12 建议会社采取以下措施：

- ▶ 修改有关防止歧视和骚扰的相关政策，以涵盖对将会成为会社成员的人和现有会社成员的性骚扰和残疾骚扰(修例前种族骚扰已属违法)；
- ▶ 告知所有员工、管理委员会和会社成员法例的修订内容，以及修例可保障将会成为会社成员的人或现有成员免受性骚扰和残疾骚扰；
- ▶ 更新任何处理歧视和骚扰投诉的程序，以涵盖性骚扰和残疾骚扰。

例子：有关会社防止骚扰的良好常规

香港某乡村俱乐部知悉法例已获修订，以保障将会成为俱乐部成员的人和俱乐部现有成员免受性骚扰和残疾骚扰。俱乐部有几名成员过往曾经提出有关成员被俱乐部管理委员会成员性骚扰的关注，俱乐部因此在其中一期会讯内，向所有管理委员会和俱乐部成员讲述法例修订内容，以及俱乐部政策和程序作出哪些修改以调查任何有关歧视和骚扰的投诉。俱乐部亦举行了交流会，让所有会员讨论法例修订的效用，以及俱乐部可如何作出进一步改善，以防止日后出现性骚扰、残疾骚扰和种族骚扰。

8. 就间接歧视判给损害赔偿

- 8.1 法例已获修订，以修改申索人在区域法院提出歧视申索时可获赔偿的情况。
- 8.2 之前，根据《性别歧视条例》提出基于性别、婚姻状况和怀孕的间接歧视申索、根据《家庭岗位歧视条例》提出基于家庭岗位的间接歧视申索，以及根据《种族歧视条例》提出的间接种族歧视申索，如答辩人证明施加有关的要求或条件，并非意图基于申索人的有关特质而给予申索人较差的待遇，则申索人不会获判损害赔偿。如答辩人证明并非意图歧视，则申索人不能就间接歧视获判赔偿。《残疾歧视条例》没有对等的条文，与上述三条条例不一致。
- 8.3 此次法例修订废除了《性别歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》和《种族歧视条例》的上述条文。⁶⁹
- 8.4 作出此修订的目的，是确保申索人经法庭裁定为遭受违法间接歧视后可获得充分补偿，以及确保有关补偿的条文在四条反歧视条例内做法一致。因此，法例修订后，无论答辩人是否有意图间接歧视申索人，都不会用以厘定应否发出赔偿命令。

例子：间接性别歧视的损害赔偿

某公司实施新政策，规定所有员工不能兼职工作，原因是管理层认为兼职工作会降低机构的效率。制定新政策时，该公司有十名职员，其中八人是男性，两人是女性。所有男性职员全职工作，两名女性职员都是兼职工作，每星期工作三天，其余时间用于照顾年幼子女。该两名女性职员向管理层投诉，表示由于她们有照顾责任，新政策会严重令她们蒙受不利，她们亦不能安排其他人照顾子女。两名女性员工在兼职工作期间都获得良好评价。

两名女性员工向区域法院就全职工作的要求提出间接性别歧视申索。该公司没有提供证明，说明为何认为兼职员工效率较低，法庭裁定没有合理理由须实施所有员工全职工作的要求，该要求对两名女性员工造成不成比例和负面的影响。虽然未能证明该公司有意图基于该两名女性员工的性别而歧视她们，但因应《性别歧视条例》的修订，法庭向两名女性员工判给间接性别歧视损害赔偿。

⁶⁹ 《性别歧视条例》第 76(5)条、《家庭岗位歧视条例》第 54(6)条及《种族歧视条例》第 70(6)条已经废除

9. 作出投诉和平机会的职责

- 9.1 任何人如相信自己与基于此次法例修订相关的任何理由而遭受歧视或骚扰，可向个别界别内的相关人员提出投诉。
- 9.2 该人亦可在事件发生后 12 个月内以书面向平机会提出投诉。平机会收到投诉后，会就投诉进行调查并尝试调停。如未能透过调停解决个案，投诉人可以向平机会申请法律协助，亦可考虑向法律援助署申请法律援助，或在事件发生后 24 个月内自行在区域法院提起法律诉讼。
- 9.3 如需更多关于向平机会作出投诉的资料，请参阅以下资料。

如何联络平机会并作出投诉

任何人士若认为自己受到四条反歧视条例下的歧视、骚扰或中伤作为，可向平机会提出**书面**投诉，并透过以下途径向平机会递交投诉：



邮寄



[平机会网站内的表格](#)



传真



亲临平机会办事处递交投诉



电话（只供一般查询）



电话短讯（供听障 / 有语言障碍人士作查询之用）

有关反歧视条例的查询：[网上查询表格](#)

有关反歧视条例的投诉：[网上投诉表格](#)

有关平机会服务的查询及投诉：[网上表格](#)

联络平机会

地址：香港黄竹坑香叶道 41 号 16 楼

电话：(852) 2511 8211（只供一般查询）

传真：(852) 2511 8142

电邮：eoc@eoc.org.hk（只供一般查询）

电话短讯：6972566616538（供听障 / 有语言障碍人士作查询之用）

（有关四条反歧视法例下的歧视投诉和查询，请使用以上表格。）