

反歧視法例修訂內容指南



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2021年4月

目錄

1. 引言
2. 對餵哺母乳女性的歧視和騷擾
3. 對有聯繫者的種族歧視和騷擾
4. 基於他人認定歸於某人的種族的歧視和騷擾
5. 共同工作場所內的騷擾
6. 對貨品、設施和服務提供者的騷擾
7. 對將會成為會社成員的人和現有會社成員的騷擾
8. 就間接歧視判給損害賠償
9. 作出投訴和平機會的職責

1. 引言

- 1.1 平等機會委員會(「平機會」)是香港的法定機構，負責實施並執行反歧視法例，包括《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)和《種族歧視條例》(第602章)。
- 1.2 平機會致力消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、殘疾、家庭崗位的歧視，消除性騷擾、對餵哺母乳女性的騷擾，以及基於殘疾及種族而作出的騷擾及中傷。平機會並促進男女之間、傷健之間、有家庭崗位與沒有家庭崗位之間，還有種族之間的平等機會。
- 1.3 因應平機會就現有反歧視條例進行歧視條例檢討，並提出若干改革建議，政府修訂了上述四條反歧視條例。平機會歡迎法例修訂，以加強在多個範疇中市民免受歧視和騷擾的保障。

本指南的目的和內容

- 1.4 平機會發出此實用指南，目的是解釋最近有關本港四條反歧視條例的修訂之效用，使法例適用的各個社會界別能更清楚了解新訂條文、防止歧視，以及為受法例影響的群體推動平等機會。
- 1.5 四條反歧視條例的修訂藉《2020年歧視法例(雜項修訂)條例》¹及《2021年性別歧視(修訂)條例》²作出。2020年歧視法例(雜項修訂)條例內的所有修訂條文已於2020年6月19日生效，除了基於餵哺母乳的歧視及相關條文，將於2021年6月19日生效。至於《2021年性別歧視(修訂)條例》則引入保障餵哺母乳的女性免受騷擾，條文亦將於2021年6月19日生效。這意味所有關於餵哺母乳歧視和騷擾的條文將同時於2021年6月19日生效。

本指南的適用範圍

- 1.6 就所有新訂條文(除了有關基於餵哺母乳的歧視和騷擾的條文外)，本指南旨在：
 - ▶ 解釋條文涵蓋的範疇和法律效用；

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

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

- ▶ 在適用情況下，以例子說明法律概念和運作，例如直接歧視、間接歧視和騷擾；以及
 - ▶ 在適用情況下，建議良好常規措施和列舉措施的例子，協助有關持份者在特定法律範疇更有效推動平等和防止歧視。
- 1.7 本指南列舉的例子僅供說明用途。讀者應留意，每一宗個案有其獨特之處，不宜以任何一個例子單獨及直接應用於個別情況。
- 1.8 平機會就基於餵哺母乳的歧視和騷擾另外擬備了兩套指南，一套適用於僱傭和相關界別，另一套適用於貨品、設施和服務的提供；教育；處所的處置和管理；會所；以及政府。³本指南只簡述有關餵哺母乳的條文。
- 1.9 本指南應與四條反歧視條例的其他條文，以及其他已上載平機會網站的實務守則和四條反歧視法例的指南⁴一併閱讀。
- 1.10 本指南旨在提供實務指引，但不能取代法律意見。任何受新訂條文影響的持份者應尋求法律意見，以了解法例修訂對他們的要求和對其特定情況的影響。

³ 有關餵哺母乳的條文的指南將上載至平機會的網站 <https://www.eoc.org.hk>

⁴ 《性別歧視條例僱傭實務守則》

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

《殘疾歧視條例僱傭實務守則》(2011)

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

《殘疾歧視條例教育實務守則》

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

《種族歧視條例僱傭實務守則》

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

《家庭崗位歧視條例僱傭實務守則》

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

平機會有關條例的資源庫

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

2. 對餵哺母乳女性的歧視和騷擾

- 2.1 《性別歧視條例》已獲修訂，明文禁止基於餵哺母乳的直接歧視、間接歧視、騷擾和使人受害等多種形式的行為。有關條文將於2021年6月19日生效。
- 2.2 有關餵哺母乳的法例修訂適用於多個公共生活領域，包括僱傭和相關界別，例如大律師的工作；教育；貨品、設施和服務的提供；處所的處置和管理；會所；以及政府。
- 2.3 鑑於有關餵哺母乳的法例修訂對多個界別影響深遠，如上文所述，平機會擬備了兩套有關餵哺母乳條文的指南：一套適用於僱傭和相關界別，另一套適用於其他所有界別。⁵有關餵哺母乳條文的效用，以及如何推動平等及防止歧視和騷擾餵哺母乳女性的建議良好常規，請參閱該兩套指南。

⁵ 有關餵哺母乳的條文的指南已上載至平機會的網站：
<https://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Resource%20Centre>

3. 對有聯繫者的種族歧視和騷擾

3.1 此次法例修訂把種族歧視和騷擾的保障範圍擴大至對有聯繫者的種族歧視和騷擾。《種族歧視條例》之前只保障基於「近親」的種族的歧視和騷擾，修例後保障範圍涵蓋「有聯繫者」，條款與現時對有聯繫人士的殘疾歧視相同。

3.2 禁止對有聯繫者的種族歧視和騷擾適用於主要公共生活領域，包括僱傭和相關界別，例如合夥或職業訓練、大律師和職業介紹所；教育；貨品、設施和服務的提供；處所的處置和管理；以及會所。

(a) 有聯繫者的定義

3.3 「有聯繫者」包括：

- ▶ 該人的配偶；
- ▶ 與該人在真正的家庭基礎上共同生活的另一人；
- ▶ 該人的親屬；
- ▶ 該人的照料者；以及
- ▶ 與該人有業務、體育或消閒關係的另一人。⁶

3.4 「照料者」包括：

- ▶ 社會福利署署長；
- ▶ 獲社會福利署署長以書面授權的社會福利署的任何人員；以及
- ▶ 《種族歧視條例》附表 6 指明的任何人。⁷

(b) 對有聯繫者的直接種族歧視和種族騷擾

3.5 《種族歧視條例》禁止基於有聯繫者的種族的直接歧視和騷擾。

3.6 任何人(歧視者)如：

- ▶ 基於另一人(有關的人)的有聯繫者的種族而歧視該有關的人；

⁶ 《種族歧視條例》第 2(1)條

⁷ 《種族歧視條例》第 2(1)條

- ▶ 給予該有關的人的待遇，差於歧視者給予(或會給予)另一人的待遇，而該另一人並沒有與該有聯繫者屬同一種族群體的有聯繫者，⁸

即屬對該有關的人直接種族歧視。

3.7 為釐定是否存在對有聯繫者的直接種族歧視，須比較：

- ▶ 有屬於某特定種族群體的有聯繫者的人；以及
- ▶ 沒有屬於該群體的有聯繫者的人。

3.8 以上兩者的有關情況必須相同，或兩者須無重大分別。⁹

例子：對有聯繫者的直接種族歧視

阿森與珀雅妮(譯名)是戀人關係，過去三年兩人一直同居。阿森是中國男性，珀雅妮則是印度女性。兩人希望在上環租屋並看到地產代理的廣告。兩人與業主會面視察單位，業主發現珀雅妮是印度人後，馬上表示他拒絕把單位出租予兩人，原因是他認為印度人的煮食方式會令單位永久殘留難聞的氣味。業主拒絕出租單位，可能對阿森構成有聯繫者的直接種族歧視，以及對珀雅妮的直接種族歧視，兩者皆屬違法。

3.9 如出現以下兩種情況，即屬於對有聯繫者的違法種族騷擾。首先，任何人如：

- ▶ 基於另一人的有聯繫者的種族；
- ▶ 作出不受歡迎的行徑(可包括口頭或書面陳述)；
- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇，¹⁰則該行徑可稱為「不歡迎的種族騷擾行徑」，屬違法行為。

⁸ 《種族歧視條例》第 5 條

⁹ 《種族歧視條例》第 8(6)條

¹⁰ 《種族歧視條例》第 7(1)條

例子：以不受歡迎的行徑作出的種族騷擾

凱隆是華裔男孩，在本港中學就讀。他在校內的其中一名好友是尼日利亞裔的阿里。校內的華裔學生多次騷擾阿里，因其非裔而稱呼他為「黑狗」。他們亦騷擾凱隆，稱呼他為「黑狗的戀人」，並指兩人發出像髒狗般的氣味。此等行為可能被視為不受歡迎的行為，構成對阿里的種族騷擾，以及對凱隆的有聯繫者的種族騷擾，兩者皆屬違法。

3.10 其次，任何人(首述的人)如：

- ▶ 基於另一人(次述的人)的有聯繫者的種族；
- ▶ 自行或聯同其他人作出某行徑(可包括口頭或書面陳述)；
- ▶ 而該行徑造成對次述的人屬有敵意或具威嚇性的環境，¹¹則有關情況可稱為「有敵意或具威嚇性的環境下的種族騷擾」，屬對有聯繫者的種族騷擾的違法行為。

例子：造成有敵意或具威嚇性環境的種族騷擾

婉惠是中國女性，所工作的地方有一名叫做阿都拉的巴基斯坦裔僱員。兩人已共事數年，而且是好朋友。有些新入職的僱員不喜歡阿都拉，開始在阿都拉的工作間外張貼有關「南亞裔恐怖分子」的新聞報道，並在距離婉惠不遠處作出詆譏亞洲女性的言論，指與南亞裔男性交往的亞洲女性是娼妓。這些行徑雖然並非直接向阿都拉和婉惠作出，但亦有可能對阿都拉和婉惠造成有敵意或具威嚇性的環境，而且可能構成對阿都拉的種族騷擾，以及對婉惠作為有聯繫者的種族騷擾，兩者皆屬違法。

(c) 防止歧視或騷擾的良好常規

3.11 受法例修訂影響的所有持份者，須確保其政策和常規按法例修訂而相應修改，以防止對有聯繫者的種族歧視和騷擾。持份者包括主要界別，如僱主、教育機構和服務提供者，以及負責處置或管理處所的人。

3.12 僱主和教育機構宜實施良好常規，應採取以下措施：

- ▶ 修改其有關防止種族歧視和騷擾的政策，以確保政策涵蓋已擴闊的種族歧視涵義；

¹¹ 《種族歧視條例》第 7(2)條

- ▶ 向僱員和教授、教師、其他員工以及學生(如屬教育機構)提供培訓，講述法例修訂的效用以及防止歧視的方法。

例子：更新有關種族歧視的政策和培訓

某僱主聘用了 20 名僱員，其中兩名僱員為印度人，其餘都是中國人。僱主得悉對有聯繫者的種族歧視保障範圍擴闊至業務關係，即包括工作關係。由於僱主希望推動防止工作場所種族歧視的重要性，因此修訂了種族歧視政策，以涵蓋更廣泛定義即對有聯繫者的種族歧視。僱主亦向所有僱員提供培訓，講述政策更改和反歧視法例的其他修訂。

4. 基於被認定歸於某人的種族的歧視和騷擾

- 4.1 免受種族歧視的保障亦擴闊至基於他人認定歸於某人的種族的歧視。
- 4.2 基於他人認定歸於某人的種族的歧視所涉及的情況，是某人相信、以為或認為另一人屬於某特定種族或種族群體，即使該人事實上不屬於該種族或種族群體。此概念與歸於某人的殘疾的歧視相似。¹²
- 4.3 此次法例修訂把種族歧視保障範圍擴闊至基於他人認定歸於某人的種族或種族群體的歧視，涉及的定義如下：
- ▶ 「種族」指他人認定歸於某人的種族、膚色、世系、民族或人種；¹³以及
 - ▶ 「種族群體」指藉參照種族、膚色、世系、民族或人種而界定的群體，而該群體是他人認定歸於某人而屬的種族群體。¹⁴
- 4.4 禁止基於他人認定歸於某人的種族的歧視適用於主要公共生活領域，包括僱傭和相關界別，例如合夥或職業訓練、大律師和職業介紹所；教育；貨品、設施和服務的提供；處所的處置和管理；以及會所。

(a) 直接和間接種族歧視和種族騷擾

- 4.5 《種族歧視條例》禁止基於他人認定歸於某人的種族的直接歧視、¹⁵間接歧視¹⁶和種族騷擾。¹⁷
- 4.6 任何人(歧視者)若基於認定另一人屬於某種族，而給予該人差於他/她給予或會給予與該另一人屬於不同種族的人的待遇，即屬基於他人認定歸於某人的種族的直接歧視。

¹² 《殘疾歧視條例》第 2 條，殘疾的定義

¹³ 《種族歧視條例》第 8(1)(a)條

¹⁴ 《種族歧視條例》第 8(1)(d)條

¹⁵ 《種族歧視條例》第 4(1)(a)條

¹⁶ 《種族歧視條例》第 4(1)(b)條

¹⁷ 《種族歧視條例》第 7 條

例子：基於他人認定歸於某人的種族的直接歧視

某僱主收到申請推銷員職位的應徵信。一名叫做珍納·伊斯邁(譯名)的女性應徵職位，寄上的履歷顯示她有合適相關工作經驗。珍納其實是華裔，與巴基斯坦穆斯林男性結了婚，其後給自己取了穆斯林的名字，並冠以其丈夫的姓氏。由於僱主相信珍納屬南亞人種，而他不希望僱用南亞人，因此拒絕讓珍納接受面試。此行為可能構成基於他人認定歸於某人的種族的違法直接歧視。

4.7 若一名歧視者認定另一人屬於某種族群體並對該另一人施加一項要求或條件，而雖然該歧視者同樣地對或會對其他並不屬於該另一人被認定的種族的的人士施加該項要求或條件，但：

- ▶ 屬於與該另一人被認定歸於的種族群體的人，能符合該項要求或條件的人數比例，遠較屬於不同種族群體的人的比例為小；
- ▶ 該歧視者不能顯示該項要求或條件屬有理可據，無論該項要求或條件是施加於哪種(該另一人)被認定歸於的種族；以及
- ▶ 由於該另一人不能符合該項要求或條件，以致該項要求或條件對他/她有損害，¹⁸

即屬基於他人認定歸於某人的種族的間接歧視。

例子：基於他人認定歸於某人的種族的間接歧視

某僱主要求所有僱員(全部有中國姓氏)在農曆新年前後放取所有年假，以便於管理假期安排。該僱主假設(認定)有關僱員全部是中國人，因此會樂意和毫無困難地接受有關安排。其實，當中兩名女性僱員是巴基斯坦裔，她們結婚後冠以丈夫的中國姓氏。該兩名巴基斯坦裔女性僱員希望把部分假期留待巴基斯坦節日時才放取，因此該安排對她們造成不利。除非僱主能夠證明有關要求有理可據，否則可能構成基於他人認定歸於某人的種族的違法間接歧視。

4.8 基於他人認定歸於某人的種族的騷擾，與基於他人認定歸於某人的種族的直接歧視相似。如任何人基於認定另一人屬某種族而作出騷擾行為，即屬基於他人認定歸於某人的種族的騷擾。具體而言，有關騷擾可以出現於以下兩種情況。首先，任何人：

¹⁸ 《種族歧視條例》第 4(1)(b)條及 8(1)(d)條

- ▶ 基於另一人被認定歸於的種族，而作出不受歡迎的行徑(可包括口頭或書面陳述)；
- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威脅。

該行徑可稱為「不受歡迎的種族騷擾行徑」。¹⁹

4.9 其次，任何人：

- ▶ 基於另一人被認定歸於的種族；
- ▶ 自行或聯同其他人作出某行徑(可包括口頭或書面陳述)；
- ▶ 而該行徑造成對該人屬有敵意或具威嚇性的環境。

該行徑可稱為「有敵意及具威嚇性的環境下的種族騷擾」。²⁰

例子：基於他人認定歸於某人的種族的騷擾

某的士司機接載一名他相信是巴基斯坦人種的乘客，但其實該乘客是希臘人種。該的士司機表示他不喜歡巴基斯坦人，因為他們在香港全部是假難民、罪犯，並對社會造成威脅。的士司機對該乘客說他是骯髒的「阿差」狗，應返回家鄉。該乘客告訴的士司機他不是巴基斯坦人，但的士司機不予理會。乘客對的士司機的行徑和言論感到震驚、威嚇和侮辱。在提供此次的士服務時，該的士司機作出了不受歡迎的行徑，或造成有敵意和具威嚇性的環境，兩者皆可能構成基於他人認定歸於某人的種族的違法騷擾。

(b) 防止基於他人認定歸於某人的種族的歧視和騷擾的良好常規

- 4.10 受法例修訂影響的所有持份者，須確保其政策和常規按法例修訂而相應修改，並確保遵從平等原則，以及防止基於他人認定歸於某人的種族的歧視和騷擾。持份者包括主要界別，如僱主、教育機構和服務提供者，以及負責處置或管理處所的人。
- 4.11 僱主和教育機構宜修改其有關防止種族歧視的政策，以確保政策涵蓋基於他人認定歸於某人的種族的直接和間接歧視，以及騷擾。如出現很可能發生的歧視或騷擾情況，僱主和教育機構宜向有關職員和學生提供培訓，講解基於他人認

¹⁹ 《種族歧視條例》第 7(1)條

²⁰ 《種族歧視條例》第 7(2)條

定歸於某人的種族的歧視概念，以及如何避免以定型觀念、假設和無意識的偏見對待他人，以免可能產生基於他人認定歸於某人的種族的歧視。

例子：職業介紹所提供培訓，講解有關基於他人認定歸於某人的種族的歧視和無意識的偏見

某職業介紹所知悉有關種族歧視法例的修訂，涵蓋基於他人認定歸於某人的種族的歧視。該職業介紹所身為僱主，希望確保所有參與審視應徵者的職員避免作出可能對應徵者構成種族歧視的行為，例如因應徵者的姓名或外貌而作出基於他人認定歸於某人的種族的歧視。僱主向所有負責招聘的員工提供培訓，講述基於他人認定歸於某人的種族的歧視的涵義，無意識的偏見如何會導致有關歧視行為，以及分享如何避免可能出現種族歧視的個案研究。

5. 共同工作場所內的騷擾

- 5.1 此次法例修訂為工作處境的性騷擾、餵哺母乳騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾提供新的保障。免受性騷擾、餵哺母乳騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾的保障適用於僱傭關係及類似工作形式的情況和關係，例如主事人與合約工作者、合夥關係、主事人與代理人關係，以及大律師、見習大律師與向大律師發出指示的人。²¹
- 5.2 《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》獲修訂後，為共同工作場所提供免受性騷擾、餵哺母乳騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾的保障。²²所適用的情況包括共同工作場所內沒有僱傭關係及其他類似工作形式的關係。有關法例修訂的重要之處，在於可以把免受騷擾的保障擴闊至之前沒有保障的共同工作場所。
- 5.3 如上文所述，平機會擬備了兩套有關餵哺母乳條文的指南：一套適用於僱傭及相關界別，另一套適用於其他所有界別。有關在共同工作場所免受餵哺母乳騷擾的保障，詳細列載在僱傭及相關界別的指南內。

(a) 防止共同工作場所的性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾

- 5.4 《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》獲修訂後，對於在共同工作場所免受騷擾提供相似的保障。凡一名場所使用者，在其工作場所對另一名同樣在該工作場所工作的場所使用者作出性騷擾、基於該場所使用者的殘疾而作出騷擾，或基於該場所使用者的種族而作出騷擾，皆屬違法。²³

(i) 用語涵義

- 5.5 「工作場所」指：

- ▶ 某人作為場所使用者而工作的所在地方；或
- ▶ 某人作為場所使用者而置身的地方。²⁴

- 5.6 「場所使用者」指：

²¹ 見《性別歧視條例》第 23、40(6)及(7)條、《殘疾歧視條例》第 22、39(4)及(5)條，以及《種族歧視條例》第 24、39(7)及(8)條

²² 見《性別歧視條例》第 23A 條涵蓋性騷擾及騷擾餵哺母乳女性、《殘疾歧視條例》第 22A 條及《種族歧視條例》第 24A 條

²³ 《性別歧視條例》第 23A(1)條、《殘疾歧視條例》第 22A(1)條及《種族歧視條例》第 24A(1)條

²⁴ 見《性別歧視條例》第 23A(2)條、《殘疾歧視條例》第 22A(2)條及《種族歧視條例》第 24A(2)條

- ▶ 僱員；
- ▶ 僱主；
- ▶ 合約工作者；
- ▶ 合作工作者的主事人(《性別歧視條例》第 13(1)條、《殘疾歧視條例》第 13(1)條及《種族歧視條例》第 15(1)條所指意思)；
- ▶ 佣金經紀人；
- ▶ 佣金經紀人的主事人(《性別歧視條例》第 20(1)條、《殘疾歧視條例》第 20(1)條及《種族歧視條例》第 22(1)條所指意思)；
- ▶ 商號合夥人；
- ▶ 實習人員；或
- ▶ 義工。²⁵

5.7 法例內對某些場所使用者的定義有更詳細的解釋。

5.8 「實習人員」指符合以下說明的人：該人獲另一人任用從事實習，但該人並非該另一人的僱員。²⁶ 「實習」指：

- 「(a)在一段期間從事的工作，而在該期間完成該等工作，是取得某專業或學術資格所必需的，並包括見習職位；或
- (b)通常稱為實習的任何其他工作。」²⁷

5.9 由於實習的定義包括大律師事務所的見習職位，「見習職位」的意思亦有關聯。法例列明：

- 「見習大律師、見習職位、租賃及承租人等詞的涵義，一如它們通常應用於與大律師事務所有關的事項時所具有的涵義」。²⁸

5.10 「義工」指「並非以僱主或僱員身分進行義工工作的人」。²⁹

(ii) 性騷擾

5.11 在共同工作場所如出現以下兩種情況，即屬違法性騷擾。首先，任何人：

²⁵ 見《性別歧視條例》第 23A(2)條、《殘疾歧視條例》第 22A(2)條及《種族歧視條例》第 24A(2)條

²⁶ 《性別歧視條例》第 23A(2)條、《殘疾歧視條例》第 22A(2)條及《種族歧視條例》第 24A(2)條

²⁷ 《性別歧視條例》第 23A(2)條、《殘疾歧視條例》第 22A(2)條及《種族歧視條例》第 24A(2)條

²⁸ 《性別歧視條例》第 36(4)條、《殘疾歧視條例》第 33(4)條及《種族歧視條例》第 35(4)條

²⁹ 《性別歧視條例》第 23A(2)條、《殘疾歧視條例》第 22A(2)條及《種族歧視條例》第 24A(2)條

- ▶ 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
- ▶ 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑；
- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。³⁰

5.12 其次，任何人：

- ▶ 自行或聯同其他人作出涉及性的行徑；
- ▶ 而該行徑造成對該人屬有敵意或具威嚇性的環境。³¹

5.13 「涉及性的行徑」包括對另一人或在其在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。³²無論遭受性騷擾的人是女性或男性，而且無論作出騷擾行為的人屬何種性別，性騷擾同樣適用³³。

例子：對實習人員的性騷擾

阿甜在香港就讀大學，修讀商科。暑假時她在一間跨國金融機構擔任暑期實習生，為期六個星期。實習期內她沒有與該金融機構簽訂僱傭合約，因此不是該金融機構的僱員，除了交通津貼外便沒有薪金。實習期間阿甜被調派至一個小組，該組的主管是該金融機構的男性僱員。主管向她作出涉及性的要求或言論，例如「你真的很性感」和「如果你來我家，我肯定可以為你找到工作」。該主管的行徑可能構成在共同工作場所對實習生的違法性騷擾。

例子：對寄售專櫃員工的性騷擾

黛斯在一間大型零售店鋪擔任寄售電子商品專櫃的推廣員，她受僱於推廣公司，並非零售店鋪的僱員。珍妮是零售店鋪的僱員，與黛斯在店鋪內同一部門工作，她好幾次向黛斯提出性要求，要求與她進行涉及性的行為，使黛斯感到受侮辱和威嚇。珍妮的行為可能構成在共同工作場所對黛斯的違法性騷擾。

³⁰ 《性別歧視條例》第 2(5)(a)條

³¹ 《性別歧視條例》第 2(5)(b)條

³² 《性別歧視條例》第 2(7)條

³³ 《性別歧視條例》第 2(8)條

(iii) 殘疾騷擾

5.14 在共同工作場所，任何人如：

- ▶ 基於另一人的殘疾而作出不受歡迎的行徑；
- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇，³⁴

作出該行徑的人即屬對該另一人殘疾騷擾。

例子：對義工的殘疾騷擾

某慈善機構向弱勢人士送贈食物，聘請了王先生為僱員。該慈善機構定期招募義工在辦事處內幫忙，孫先生是其中之一，在該慈善機構擔任義工已有一年，他與慈善機構沒有僱傭關係。孫先生半身不遂，需要使用輪椅。孫先生在辦事處內工作時，王先生好幾次向孫先生及就其殘疾作出詆毀的言論，例如「我們為何要招募殘疾人士擔任這工作？他根本沒用」，並以諷刺的語氣說「孫先生，你又有殘疾又要坐輪椅，如何可以和別人交朋友？」王先生的行為可能構成在共同工作場所對孫先生的違法殘疾騷擾。

(iv) 種族騷擾

5.15 在共同工作場所如出現以下兩種情況，即屬違法種族騷擾。首先，任何人：

- ▶ 基於另一人的種族；
- ▶ 作出不受歡迎的行徑(可包括口頭或書面陳述)；
- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇。³⁵

5.16 其次，任何人：

- ▶ 基於另一人的種族；
- ▶ 自行或聯同其他人作出某行徑(可包括口頭或書面陳述)；
- ▶ 而該行徑造成對次述的人屬有敵意或具威嚇性的環境。³⁶

³⁴ 《殘疾歧視條例》第 2(6)條

³⁵ 《種族歧視條例》第 7(1)條

³⁶ 《種族歧視條例》第 7(2)條

例子：對佣金經紀人的種族騷擾

迪亞哥(譯名)太太是菲律賓人，在一間大型零售店鋪負責推廣電子產品，她受僱於推廣公司，並非零售店鋪的僱員。零售店鋪內有一名中國女性僱員張太太，她擔任收銀員，與迪亞哥太太一樣在零售店鋪的電子產品部門工作。張太太不時對菲律賓人作出諷刺的笑話和言論，指菲律賓人只擅長做家庭傭工，而且偷竊，又可能與男僱主亂攪關係。張太太在迪亞哥太太面前作出有關言論，而她清楚知道迪亞哥太太是菲律賓人。迪亞哥太太因有關言論而感到受侮辱。張太太在共同工作場所造成有敵意和具威嚇性的環境，可能構成對迪亞哥太太的違法種族騷擾。

(b) 在共同工作場所的其他形式的違法騷擾行為

5.17 此次法例修訂亦就須負上法律責任的人和違法行為的類型作出修改。有關修改與現有條文的運作有關。

5.18 根據現有條文，僱主和主事人須為僱員和代理人的行為負上法律責任，此責任稱為轉承責任，³⁷意思是僱主和主事人須為僱員或代理人的性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾行為負上法律責任。例如，就僱傭情況而言，一名僱員騷擾另一名僱員。如僱主能證明已採取合理地切實可行的措施防止僱員作出該作為或該類別的作為，即可以此作為免責辯護。³⁸主事人在相同情況下沒有免責辯護。

5.19 根據現有條文，僱員或代理人明知而協助僱主或主事人作出違法行為，亦須負上法律責任。³⁹

(i) 任用實習人員和義工的人的法律責任

5.20 此次法例修訂不但使實習人員和義工須就任何違法作為負上法律責任，任用實習人員和義工的人員同樣須負上法律責任。這一點與上文所述僱主和主事人須負上的轉承責任相似。

5.21 條文述明實習人員或義工在實習或進行義工工作的過程中作出的作為，須視為由以下的人作出：

³⁷ 《性別歧視條例》第 46(1)及(2)條、《殘疾歧視條例》第 48(1)及(2)條，以及《種族歧視條例》第 47(1)及(2)條

³⁸ 《性別歧視條例》第 46(3)條、《殘疾歧視條例》第 48(3)條及《種族歧視條例》第 47(3)條

³⁹ 《性別歧視條例》第 47(1)及(2)條、《殘疾歧視條例》第 49(1)及(2)條，以及《種族歧視條例》第 48(1)及(2)條

- ▶ 該實習人員或義工；以及
- ▶ 任用該實習人員或義工的人(不論該人是否知悉或批准作出該作為)。⁴⁰

5.22 條文適用於與《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》有關的任何法律程序，但不適用於任何刑事法律程序。⁴¹

5.23 如根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》對任用實習人員或義工的人提起法律程序，則在該法律程序中，該人如證明自己已採取合理地切實可行的步驟，以防止該實習人員或義工：

- ▶ 作出該作為；或
- ▶ 在有關實習或進行義工工作的過程中，作出該類別的作為，⁴²即為免責辯護。

例子：任用義工的人就義工作出性騷擾的法律責任

香港某註冊慈善機構為長者提供支援服務，該機構聘用了十名僱員，並招募了義工以定期非全職的方式進行義工工作。其中一名女性僱員惠莊與男性義工阿達經常有接觸，阿達每星期有三天在該慈善機構的辦公室工作。阿達好幾次向惠莊提出性要求，詢問可否親吻她，並嘗試撫摸她的胸部。惠莊因為他的行為而受驚，幾星期後向慈善機構的管理層投訴。由於管理層沒有採取任何預防性騷擾的措施，該慈善機構與阿達同樣地很可能須負上責任。

(ii) 協助他人作出違法行為的實習人員和義工的法律責任

5.24 此次法例修訂亦訂明，實習人員或義工明知而協助另一人作出違法的作為，則該實習人員或義工須被視為本身作出該違法作為。⁴³

5.25 適用情況包括任用實習人員或義工的人，須為實習人員或義工作出的作為負上法律責任，因該實習人員或義工須當作協助該任用他/她的人作出該作為。⁴⁴

⁴⁰ 《性別歧視條例》第 46A(3)及(6)條、《殘疾歧視條例》第 48A(3)及(6)條，以及《種族歧視條例》第 47A(3)及(6)條

⁴¹ 《性別歧視條例》第 46A(2)條、《殘疾歧視條例》第 48A(2)條，以及《種族歧視條例》第 47A(2)條

⁴² 《性別歧視條例》第 46A(4)及(7)條、《殘疾歧視條例》第 48A(4)及(7)條，以及《種族歧視條例》第 47A(4)及(7)條

⁴³ 《性別歧視條例》第 47(1)條、《殘疾歧視條例》第 49(1)條，以及《種族歧視條例》第 48(1)條

⁴⁴ 《性別歧視條例》第 47(2A)及(2B)條、《殘疾歧視條例》第 49(2A)及(2B)條，以及《種族歧視條例》第 48(2A)及(2B)條

5.26 某些情況屬於例外。如符合以下情況，實習人員或義工不屬明知而協助另一人作出違法作為：

- ▶ 實習人員或義工乃依據另一人作出的陳述而行事，意謂由於《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》或《種族歧視條例》某條文的實施，實習人員或義工所協助作出的作為不會屬違法；以及
- ▶ 實習人員或義工依據該陳述行事是合理的。⁴⁵

5.27 任何人明知而作出或罔顧實情地作出上述的陳述，而該陳述屬虛假或有誤導性，即屬犯罪。⁴⁶

例子：實習人員明知而協助作出殘疾騷擾

某會計公司有八個合夥人，設立了實習計劃讓大學生吸取工作經驗。實習的學生不是僱員，實習期間不會獲得薪金。在一次暑假期間，該會計公司同時有三名學生進行實習。其中一名實習人員是阿珍，她有肢體傷殘，需使用輪椅。第二名實習人員是阿琦，他在會計公司辦公室內向阿珍作出詆譏的言論，例如「殘疾人士顯然不應當會計師，真詫異她會獲得實習機會」。阿詩是第三名實習人員，阿琦作出該言論時她也在場，她故意按住阿珍的輪椅，使她不能在阿琦向她作出該言論時離開。阿詩可能須就明知而協助阿琦作出違法行為負上法律責任，並視為本身亦作出對阿珍的殘疾騷擾行為。

(c) 防止在共同工作場所發生騷擾的良好常規

5.28 受法例新增免受性騷擾、種族騷擾和殘疾騷擾保障影響的所有持份者，須充分知悉法例修訂內容，以確保可以防止騷擾，並可以建立互相尊重的工作環境。

5.29 也就是說，僱主和僱員、主事人和合約工作者、主事人和佣金經紀人、商號合夥人、大律師和見習大律師，以及實習人員和義工須完全熟悉新訂條文，以及如何受條文影響。具體而言，受影響持份者宜採取以下措施：

- ▶ 修訂其有關防止騷擾的政策（例如在僱傭範疇、合夥關係和大律師事務所），以涵蓋共同工作場所；
- ▶ 修訂有關處理投訴和調查的政策和程序，以涵蓋有關共同工作場所的騷擾的投訴；

⁴⁵ 《性別歧視條例》第 47(3)條、《殘疾歧視條例》第 49(3)條及《種族歧視條例》第 48(3)條

⁴⁶ 《性別歧視條例》第 47(4)條、《殘疾歧視條例》第 49(4)條及《種族歧視條例》第 48(4)條

- ▶ 由於法律概念複雜，向機構內工作場所所有受法例修訂影響的場所使用者提供培訓，深入講解法例修訂內容及其效用；
- ▶ 檢視經修訂後涵蓋有關共同工作場所的騷擾的政策、培訓和常規的成效，考慮如何可更有效地防止騷擾。

5.30 建議與條文有關的培訓應包括：

- ▶ 共同工作場所的涵蓋範圍；
- ▶ 場所使用者的類型；
- ▶ 性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾的涵義；
- ▶ 共同工作場所內須為性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾負上責任的人；以及
- ▶ 共同工作場所可能出現的騷擾行為，以及預防發生騷擾的方法。

5.31 持份者亦可以聯絡平機會，查詢就有關性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾的新增保障範疇提供的培訓。

例子：修改有關共同工作場所的騷擾的政策和培訓

某政府資助的法定機構每年向大學生提供實習機會，讓他們吸取工作經驗。實習人員沒有薪金，不屬於僱員。儘管如此，由於實習人員在該法定機構的共同工作場所工作（按照反歧視條例的定義），因此獲保障免受騷擾。

該法定機構決定修改其所有與性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾有關的政策，以涵蓋共同工作場所，讓所有僱員和實習人員知悉法例和政策的修改，並向所有僱員和實習人員提供培訓，深入講解新訂條文的效用。培訓其中一個環節，是有關須為騷擾負上法律責任的人，包括如法定機構未能證實已採取合理地切實可行的步驟防止騷擾而須負上的法律責任。

6. 對貨品、設施和服務提供者的騷擾

6.1 《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》已獲修訂，以涵蓋提供貨品、設施和服務的人，免受取得、謀求獲得或使用該等貨品、設施和服務的人的殘疾和種族騷擾。

6.2 此次法例修訂與 2014 年實施對貨品、設施或服務提供者免受性騷擾的保障相似。⁴⁷平機會之前就該有關免受性騷擾的保障的效用發布了指引。⁴⁸

6.3 之前，就提供貨品、設施或服務而言，只有在一個人向另一人要約提供或在提供貨品、設施或服務的過程中，對該另一人作出性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾的情況下才提供保障。⁴⁹

(a) 保障提供者免受殘疾騷擾

6.4 法例修訂規定，任何人如：

- ▶ 欲取得貨品或服務；
- ▶ 正在取得貨品或服務；
- ▶ 欲使用設施；或
- ▶ 正在使用設施，

而對提供該等貨品、服務或設施(不論是否為此而收取款項)的殘疾人士作出騷擾，即屬違法。⁵⁰

6.5 任何人如：

- ▶ 因另一人的殘疾而向該另一人作出不受歡迎的行徑；
- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或驚嚇，⁵¹

即屬違法殘疾騷擾行為。

⁴⁷見《性別歧視條例》第 40(1A)、第 41(6)及(7)條

⁴⁸性騷擾——《性別歧視條例》對貨品、設施或服務提供者的保障

http://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/leaflets/N3812_EOC_leaflet_Final_for%20preview_20150504.pdf

⁴⁹見《性別歧視條例》第 40(1)條、《殘疾歧視條例》第 38(1)條及《種族歧視條例》第 39(1)條

⁵⁰《殘疾歧視條例》第 38(1A)條

⁵¹《殘疾歧視條例》第 2(6)條

6.6 免受殘疾騷擾的保障適用於所有在香港作出的騷擾行為，但如殘疾騷擾作為是在相關的船舶、飛機或動力承托的航行器上作出的，則即使在該作為作出時，該船舶、飛機或航行器是在香港境外，仍然屬於保障範圍內。⁵²

6.7 如殘疾騷擾作為在香港境外的以下地方發生，法例仍然提供保障。

- ▶ 在香港註冊的船舶；
- ▶ 在香港註冊並由一名以香港為主要業務地點或通常居住於香港的人所營運的飛機或動力承托的航行器；或
- ▶ 屬於政府或由政府管有的船舶、飛機或動力承托的航行器。⁵³

例子：對服務提供者的殘疾騷擾

阿倫在香港擔任酒保，小時候因交通意外而失去左手，導致肢體傷殘。其工作的酒吧有一名常客，該顧客好幾次對阿倫作出侮辱的言論，例如說阿倫是「殘廢」或「怪物」，及不能相信酒吧竟然會聘用殘疾人士。該顧客的行為可能構成對阿倫的違法殘疾騷擾。

(b) 保障提供者免受種族騷擾

6.8 此次法例修訂規定，任何人如：

- ▶ 謀求獲得或使用貨品、設施或服務；或
- ▶ 獲提供貨品、設施或服務，

而對從事提供該等貨品、設施或服務的另一人，作出種族騷擾，即屬違法。⁵⁴

6.9 如出現以下兩種情況，即屬違法種族騷擾。首先，任何人：

- ▶ 基於另一人的種族；
- ▶ 作出不受歡迎的行徑(可包括口頭或書面陳述)；
- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇。⁵⁵

6.10 其次，任何人：

- ▶ 基於另一人的種族；

⁵² 《殘疾歧視條例》第 40(7)條

⁵³ 《殘疾歧視條例》第 40(3)條

⁵⁴ 《種族歧視條例》第 39(1A)條

⁵⁵ 《種族歧視條例》第 7(1)條

- ▶ 自行或聯同其他人作出某行徑(可包括口頭或書面陳述)；
- ▶ 而該行徑造成對另一人屬有敵意或具威嚇性的環境。⁵⁶

6.11 免受種族騷擾的保障適用於所有在香港作出的騷擾行為，但如種族騷擾作為是在相關的船舶、飛機或動力承托的航行器上作出的，則即使在該作為作出時，該船舶、飛機或航行器是在香港境外，仍然屬於保障範圍內。⁵⁷

6.12 如種族騷擾作為在香港境外的以下地方發生，法例仍然提供保障。

- ▶ 在香港註冊的船舶；
- ▶ 在香港註冊，並由一名以香港為主要業務地點或通常居住於香港的人所營運的飛機或動力承托的航行器；或
- ▶ 屬於政府或由政府管有的船舶、飛機或動力承托的航行器。⁵⁸

例子：對服務提供者的種族騷擾

莉達受僱於一間在香港註冊的航空公司為機艙服務員，她是印度裔，在香港出生，是香港永久居民。一次她在由香港飛往孟買的航程上工作，飛機在國際領空時，機上一名由莉達服務的男乘客幾次向莉達說：「你們所有印度人都有異味，我不想你為我提供服務，你為何不返回你的家鄉印度？」該乘客大聲說話，其他幾名乘客也聽到該番說話。儘管事發當時在國際領空而不是在香港，該乘客的行為仍然可能構成對莉達的違法種族騷擾。

(c) 防止服務提供者被服務使用者騷擾的良好常規

6.13 因新增對服務提供者的種族和殘疾騷擾保障而受影響的所有持份者，須知悉修訂內容及其效用。也就是說，提供貨品、設施或服務的僱主須使其僱員知悉，他們免受服務使用者(如顧客)的殘疾和種族騷擾。在可行情況下，提供貨品、設施或服務的企業或其他機構，亦須使服務使用者知悉，他們不應該因僱員的殘疾或種族而作出騷擾行為。

6.14 由於對服務提供者免受服務使用者的殘疾和種族騷擾的保障，與性騷擾保障相似，因此宜整合有關三種形式的騷擾的政策和常規。

⁵⁶ 《種族歧視條例》第 7(2)條

⁵⁷ 《種族歧視條例》第 40(7)條

⁵⁸ 《種族歧視條例》第 40(3)條

6.15 建議採取以下措施：

- ▶ 向所有員工提供培訓，講解法例修訂，以及他們如何受到保障，免遭服務使用者作出性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾；
- ▶ 確保備有清晰的投訴和調查程序，以處理在上述情況下可能發生的任何性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾事件；
- ▶ 在適用情況或很可能發生騷擾的情況下，服務提供者須向服務使用者提供資訊，述明向提供貨品、設施或服務的任何員工作出性騷擾行為，或基於有關員工的殘疾或種族而作出騷擾行為是違法的。

例子：處理騷擾的投訴和調查程序

某食肆僱用了數名菲律賓女性和男性為侍應和水吧職員。由於他們之前曾遭受食肆顧客的性騷擾和種族騷擾，食肆於是告知所有員工，法例已獲修訂，而食肆亦已制訂清晰書面表格和程序，讓員工就顧客的任何性騷擾、殘疾騷擾或種族騷擾作出投訴。僱員可以在表格上提供有關事件的資料，包括發生的事情、顧客的姓名(如知道)、事發日期、時間、地點和證人。食肆同意調查員工提出的投訴，而且如員工希望向平機會作出投訴或在區域法院展開訴訟，食肆會提供有關資訊。

例子：向服務使用者提供資訊以防止騷擾

香港某茶餐廳僱用了數名有智力障礙的僱員，負責接待顧客的工作，例如侍應。由於茶餐廳認為殘疾人士的就業機會不足，因此希望推廣殘疾人士的就業機會。幾名殘疾僱員之前曾經報稱因其殘疾而遭受僱客騷擾。法例作出修訂後，茶餐廳在所有餐牌內展示信息，表示「本茶餐廳是殘疾人士的平等機會僱主。每人也應該獲得尊嚴和受到尊重，請以禮對待我們的僱員。任何殘疾歧視僱員的行為皆屬違法，本茶餐廳定會採取適當行動。」

7. 對將會成為會社成員的人和現有會社成員的騷擾

- 7.1 《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》獲修訂，以保障將會成為會社成員的人或現有會社成員免受會社管理人員的性騷擾、餵哺母乳騷擾和殘疾騷擾。根據《種族歧視條例》，在相同情況下已就會社提供免受種族騷擾的保障。⁵⁹
- 7.2 根據《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》，「會社」指「由不少於30人為社會、文學、文化、政治、體育、運動或其他合法目的而組成，並以本身的款項提供和維持其設施(不論全部或部分)的組織(不論屬法團或不屬法團)」。⁶⁰
- 7.3 《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》提供免受會社作出直接和間接性別歧視、餵哺母乳歧視和殘疾歧視的保障。⁶¹當中有條文特別規定，任何會社、會社的管理委員會或會社管理委員會的成員，對一名已申請成為該會社成員的人或對一名屬該會社成員的人作出歧視行為，即屬違法。經修訂的法例把關於會社的騷擾保障擴闊至性騷擾、餵哺母乳騷擾和殘疾騷擾。
- 7.4 如上文所述，平機會擬備了兩套有關餵哺母乳條文的指南：一套適用於僱傭及相關界別，另一套適用於其他所有界別。有關會社成員免受餵哺母乳騷擾的保障，詳細列載在其他界別的指南內。

(a) 會社內免受性騷擾的保障

- 7.5 任何會社、會社的管理委員會或會社管理委員會的成員，對一名屬該會社成員的女性或男性，或對一名已申請成為該會社成員的女性或男性，作出性騷擾，即屬違法。⁶²
- 7.6 如出現以下兩種情況，即屬違法性騷擾。首先，任何人：
- ▶ 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
 - ▶ 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑；

⁵⁹ 《種族歧視條例》第39(1)條

⁶⁰ 《性別歧視條例》第2(1)條及《殘疾歧視條例》第2(1)條

⁶¹ 《性別歧視條例》第37條和第39A條及《殘疾歧視條例》第34條

⁶² 《性別歧視條例》第39A條

- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。⁶³

7.7 其次，任何人：

- ▶ 自行或聯同其他人作出涉及性的行徑；
- ▶ 而該行徑造成對該名女性屬有敵意或具威嚇性的環境。⁶⁴

7.8 「涉及性的行徑」包括對另一人或在其在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。⁶⁵無論遭受性騷擾的人是女性或男性，而且無論作出騷擾行為的人屬何種性別，性騷擾同樣適用。⁶⁶

例子：會社內的性騷擾

雲妮申請加入香港某鄉村俱樂部，該俱樂部的經理見過雲妮幾次，並邀請她前往俱樂部，非正式向她講解入會的條件。在經理辦公室內，經理對雲妮說，他覺得雲妮很漂亮，並開始以涉及性的方式撫摸她的臉和肩膀。雲妮對該行為感到震驚和受侮辱，不久後便離開了。該行為可能構成對雲妮的違法性騷擾。

(b) 會社內免受殘疾騷擾的保障

7.9 任何會社、會社的管理委員會或會社管理委員會的成員，對一名屬該會社成員的殘疾人士，或對一名已申請成為該會社成員的殘疾人士，作出騷擾，亦屬違法。⁶⁷

7.10 任何人如：

- ▶ 因另一人的殘疾而向該另一人作出不受歡迎的行徑；
- ▶ 而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或驚嚇，⁶⁸

即屬違法殘疾騷擾。

⁶³ 《性別歧視條例》第 2(5)(a)條

⁶⁴ 《性別歧視條例》第 2(5)(b)條

⁶⁵ 《性別歧視條例》第 2(7)條

⁶⁶ 《性別歧視條例》第 2(8)條

⁶⁷ 《殘疾歧視條例》第 38A 條

⁶⁸ 《殘疾歧視條例》第 2(6)條

例子：會社內的殘疾騷擾

艾文 14 歲，患有輕度自閉症，是香港某武術會的成員。其父母認為武術對患自閉症的兒童有好處，於是鼓勵他習武。武術會管理委員會其中一名新任成員發覺艾文有殘疾，於是告訴艾文及其父母：「自閉症兒童不應在我們的武術會學習武術，我們不教導失常的兒童，他們有嚴重精神問題，又不能與其他人溝通。」艾文及他的父母因該言論而感到極度受冒犯、侮辱和威嚇。該管理委員會成員的言論，可能構成對艾文的違法殘疾騷擾。

(c) 防止會社內的騷擾的良好常規

7.11 所有受法例修訂影響的會社，應採取措施確保在會社工作的人員和管理委員會的所有成員，知悉修例的效用。

7.12 建議會社採取以下措施：

- ▶ 修改有關防止歧視和騷擾的相關政策，以涵蓋對將會成為會社成員的人和現有會社成員的性騷擾和殘疾騷擾(修例前種族騷擾已屬違法)；
- ▶ 告知所有員工、管理委員會和會社成員法例的修訂內容，以及修例可保障將會成為會社成員的人或現有成員免受性騷擾和殘疾騷擾；
- ▶ 更新任何處理歧視和騷擾投訴的程序，以涵蓋性騷擾和殘疾騷擾。

例子：有關會社防止騷擾的良好常規

香港某鄉村俱樂部知悉法例已獲修訂，以保障將會成為俱樂部成員的人和俱樂部現有成員免受性騷擾和殘疾騷擾。俱樂部有幾名成員過往曾經提出有關成員被俱樂部管理委員會成員性騷擾的關注，俱樂部因此在其中一期會訊內，向所有管理委員會和俱樂部成員講述法例修訂內容，以及俱樂部政策和程序作出哪些修改以調查任何有關歧視和騷擾的投訴。俱樂部亦舉行了交流會，讓所有會員討論法例修訂的效用，以及俱樂部可如何作出進一步改善，以防止日後出現性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾。

8. 就間接歧視判給損害賠償

- 8.1 法例已獲修訂，以修改申索人在區域法院提出歧視申索時可獲賠償的情況。
- 8.2 之前，根據《性別歧視條例》提出基於性別、婚姻狀況和懷孕的間接歧視申索、根據《家庭崗位歧視條例》提出基於家庭崗位的間接歧視申索，以及根據《種族歧視條例》提出的間接種族歧視申索，如答辯人證明施加有關的要求或條件，並非意圖基於申索人的有關特質而給予申索人較差的待遇，則申索人不會獲判損害賠償。如答辯人證明並非意圖歧視，則申索人不能就間接歧視獲判賠償。《殘疾歧視條例》沒有對等的條文，與上述三條條例不一致。
- 8.3 此次法例修訂廢除了在《性別歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》和《種族歧視條例》的上述條文。⁶⁹
- 8.4 作出此修訂的目的，是確保申索人經法庭裁定為遭受違法間接歧視後可獲得充分補償，以及確保有關補償的條文在四條反歧視條例內做法一致。因此，法例修訂後，無論答辯人是否有意圖間接歧視申索人，都不會用以釐定應否發出賠償命令。

例子：間接性別歧視的損害賠償

某公司實施新政策，規定所有員工不能兼職工作，原因是管理層認為兼職工作會降低機構的效率。制定新政策時，該公司有十名職員，其中八人是男性，兩人是女性。所有男性職員全職工作，兩名女性職員都是兼職工作，每星期工作三天，其餘時間用於照顧年幼子女。該兩名女性職員向管理層投訴，表示由於她們有照顧責任，新政策會嚴重令她們蒙受不利，她們亦不能安排其他人照顧子女。兩名女性員工在兼職工作期間都獲得良好評價。

兩名女性員工向區域法院就全職工作的要求提出間接性別歧視申索。該公司沒有提供證明，說明為何認為兼職員工效率較低，法庭裁定沒有合理理由須實施所有員工全職工作的要求，該要求對兩名女性員工造成不成比例和負面的影響。雖然未能證明該公司有意圖基於該兩名女性員工的性別而歧視她們，但因應《性別歧視條例》的修訂，法庭向兩名女性員工判給間接性別歧視損害賠償。

⁶⁹ 《性別歧視條例》第 76(5)條、《家庭崗位歧視條例》第 54(6)條及《種族歧視條例》第 70(6)條已經廢除

9. 作出投訴和平機會的職責

- 9.1 任何人如相信自己與基於此次法例修訂相關的任何理由而遭受歧視或騷擾，可向個別界別內的相關人員提出投訴。
- 9.2 該人亦可在事件發生後 12 個月內以書面向平機會提出投訴。平機會收到投訴後，會就投訴進行調查並嘗試調停。如未能透過調停解決個案，投訴人可以向平機會申請法律協助，亦可考慮向法律援助署申請法律援助，或在事件發生後 24 個月內自行在區域法院提起法律訴訟。
- 9.3 如需更多關於向平機會作出投訴的資料，請參閱以下資料。

如何聯絡平機會並作出投訴

任何人士若認為自己受到四條反歧視條例下的歧視、騷擾或中傷作為，可向平機會提出書面投訴，並透過以下途徑向平機會遞交投訴：



郵寄



[平機會網站內的表格](#)



傳真



親臨平機會辦事處遞交投訴



電話 (只供一般查詢)



電話短訊 (供聽障 / 有語言障礙人士作查詢之用)

有關反歧視條例的查詢：[網上查詢表格](#)

有關反歧視條例的投訴：[網上投訴表格](#)

有關平機會服務的查詢及投訴：[網上表格](#)

聯絡平機會

地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

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)

(有關四條反歧視法例下的歧視投訴和查詢，請使用以上表格。)