

歧視行為的定義及例子

現時，香港有四條反歧視條例，即《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》。

以下是香港四條反歧視條例下所禁止的歧視行為的定義、例子及例外情況以供參考之用。這些例子是作說明之用，並非詳盡無遺。欲知詳情，請參閱平等機會委員會網頁（www.eoc.org.hk）。如有不一致之處，以條例的規定為準。

性傾向騷擾的定義是參考政制及內地事務局發出的「消除性傾向歧視僱傭實務守則」。詳情請參閱相關網頁（http://www.cmab.gov.hk/tc/issues/code_of_practice.htm）。

1a) 性騷擾的定義

任何人如對另一名人士提出不受歡迎的性要求、提出不受歡迎的獲取性方面好處的要求，或作出其他不受歡迎而涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理的人士在顧及所有情況後，應會預期該名人士會感到受冒犯、侮辱或威嚇，這行徑便屬性騷擾。

性騷擾亦包括一個人單獨或聯同其他人士作出涉及性的行徑，而該行徑對該名人士造成有敵意或具威嚇性的環境。

保障範圍涵蓋了任何員工、學生及工作場所的場所使用者。場所使用者包括僱主、僱員、實習人員、義工、商號合夥人、合約工作者及其主事人、以及佣金經紀人及其主事人。《性別歧視條例》亦保障服務使用者（例如：大學訪客）及作為服務提供者的場所使用者之間，免受性騷擾。

性騷擾可在任何人身上發生，不分性別和權力位置，以及在異性或同性之間發生。無論該行徑是有心或無意，甚至只屬嬉戲性質，也可能構成性騷擾。單一事件亦可能構成性騷擾。在決定某些行為是否構成性騷擾時，被考慮全部紀錄和整體情況。

1b) 性騷擾的例子

可構成性騷擾的例子：

- (i) 不受歡迎的性要求 — 例如：具挑逗性及猥褻的示意或動作；依偎、抓、摸或掐等動作；
- (ii) 不受歡迎的獲取性方面好處的要求（儘管性騷擾可在任何權力關係中發生，仍需特別注意上司與下屬及老師與學生之間的權力差異）— 例如：明/暗示在性方面合作或容忍一些性要求可幫助其事業發展或影響其學業成績；
- (iii) 具有性意味的不受歡迎的言語、非言語或身體語言 — 例如：在性方面有貶義或根據定型觀念所作出的評論；不停地提問有關某人的性生活；

- (iv) 具有性意味的行徑，並因此營造出一個有敵意或具威嚇性的環境 — 例如：在辦公室、課室、校園或學生宿舍內，說與性有關的淫穢笑話；展示出在性方面具冒犯性的照片或海報；涉及性意味和具冒犯性的溝通（信件、電話、傳真或電郵等）；
- (v) 場所使用者作出性騷擾 — 例如：一名合約工作者／實習人員／義工在校園內向另一名合約工作者／實習人員／義工，說她很性感、很漂亮，然後將手放在她的腰間；
- (vi) 服務使用者作出性騷擾 — 例如：一名校友使用大學的圖書館服務，並於櫃檯前說性笑話。一名圖書館職員聽到其言論。

2a) 性別／婚姻狀況／懷孕／餵哺母乳歧視的定義

《性別歧視條例》禁止基於性別（男性／女性），婚姻狀況（單身／已婚／分居／離婚／喪偶）、懷孕和餵哺母乳（餵哺母乳／集乳的作為／以本身母乳餵哺兒童）而產生的歧視（「性別歧視條例受保護特徵」）。無論該兒童是否餵哺母乳女性的親生子女，以及歧視性事件發生時她是否正在做與餵哺母乳有關的行為，餵哺母乳女性都受到保障。

直接性別／婚姻狀況／懷孕／餵哺母乳歧視是指在相同或無重大分別的情況下，一個人因其性別、婚姻狀況、懷孕或餵哺母乳而受到沒有該性別歧視條例受保護特徵的人士為差的待遇。

間接性別／婚姻狀況／懷孕／餵哺母乳歧視是指對一組人施加一項相同的要求或條件，但是：

- (i) 有性別歧視條例受保護特徵的人能符合該項要求或條件的人數比例較沒有該特徵的人小；
- (ii) 該項要求或條件缺乏理由支持；及
- (iii) 該人由於不能符合該項要求或條件，以致受到不利。

2b) 性別／婚姻狀況／懷孕／餵哺母乳歧視的例子

性別歧視：僱主因申請人是男性而不僱用他任秘書。僱主認為女性在此職位會做得更好。

婚姻狀況歧視：即使某職員是最有資格晉升某職位的人選，但因已婚而未被晉升。

懷孕歧視：女職員放完產假後，僱主在沒有任何合理的解僱理由下終止僱用她。

餵哺母乳歧視：一名上司因一名餵哺母乳的僱員每天有兩段集乳的時段，而給予較低的評核級數，使該僱員未能增薪。

2c) 違法性別／婚姻狀況／懷孕／餵哺母乳歧視的例外情況

如果一個人的性別是某工作的真正職業資格，即該工作只能由男性或女性完成，那麼僱主對求職者作出性別歧視並不屬違法。

《性別歧視條例》允許採取特別措施，凡任何行為是有意和合理地確保某性別、婚姻狀況、懷孕或餵哺母乳的人有平等就業機會，或向他／她們提供貨品或使其可獲得或享用服務、設施、機會、助學金、優惠或課程，以迎合他／她們的特別需要，即不屬違法。

3a) 餵哺母乳騷擾的定義

任何人如基於某女性餵哺母乳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，應會預期該女性會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇，這行徑便屬餵哺母乳騷擾。

任何人自行或聯同其他人作出某行徑，而該行徑對餵哺母乳女性造成有敵意或具威嚇性的環境，這情況也屬餵哺母乳騷擾。

保障範圍涵蓋了任何員工、學生及工作場所的場所使用者。場所使用者包括僱主、僱員、實習人員、義工、商號合夥人、合約工作者及其主事人、以及佣金經紀人及其主事人。《性別歧視條例》亦保障服務使用者（例如：大學訪客）及作為服務提供者的場所使用者之間，免受餵哺母乳騷擾。

有時候一個人可能向另一人開玩笑時沒有騷擾意圖，但在考慮違法騷擾行為的責任時，意圖並不是一個相關的因素。單一事件也可能構成餵哺母乳騷擾。在決定某些行為是否構成餵哺母乳騷擾時，將考慮全部紀錄和整體情況。

3b) 餵哺母乳騷擾的例子

可構成餵哺母乳騷擾的例子：

- (i) 帶貶義的說話、侮辱、稱呼或冒犯的取笑；
- (ii) 言語或書面暴力，如訊息、電郵或塗鴉；
- (iii) 展示令餵哺母乳女性感到受冒犯的口號或其他物品；
- (iv) 模仿餵哺母乳的姿勢以欺負餵哺母乳女性；
- (v) 場所使用者作出餵哺母乳騷擾 — 例如：在聯辦活動中，兩名僱員看到另一機構的主任餵哺母乳，於是談論她：「見到女性在公眾地方餵哺母乳，真是厭惡！」其中一人更走上前向該女主任說：「你在我們的活動餵哺母乳十分不雅，可能冒犯其他在場人士。」；
- (vi) 服務使用者作出餵哺母乳騷擾 — 例如：一名訪客在櫃檯進行查詢。當他／她得知該員工因需放授乳時段，而要將查詢轉給另一位同事跟進時，訪客說：「你為何有授乳時段？我真不相信你可有特別休息時段集乳，你其實可在家

裡進行這事。」

4a) 殘疾歧視的定義

根據《殘疾歧視條例》，殘疾可被界定為身體或心智方面的機能全部或局部喪失；全部或局部失去其身體任何部分；在其體內存在引致 / 可引致疾病的有機體；該人的身體的任何部分的機能失常、畸形或缺陷；由於失調或機能失常引致該人的學習情況與無此失調或機能失常情況的人有所不同；或任何影響人的思考過程、對現實的認知、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病。

殘疾不但包括現存的殘疾，亦包括曾經存在但已不再存在的殘疾、將來可能存在的殘疾或歸於任何人的殘疾。

直接殘疾歧視是指在相同或無重大分別的情況下，殘疾人士因其殘疾而受到沒有殘疾的人士為差的待遇。與殘疾人士有聯繫之人士包括該人的配偶、在真正的家庭基礎上共同生活的另一人、親屬、照料者及有業務、體育或消閒關係的另一人。

間接殘疾歧視是指對一組人施加一項相同的要求或條件，但是：

- (i) 殘疾人士能符合該項要求或條件的人數比例較小；
- (ii) 該項要求或條件缺乏理由支持；及
- (iii) 該人由於不能符合該項要求或條件，以致受到不利。

4b) 殘疾歧視的例子

一位精神病康復者被解僱，因為僱主認為其殘疾將來會復發。

教育機構因殘疾而拒絕殘疾人士的入學申請或開除殘疾學生。

4c) 違法殘疾歧視的例外情況

僱主因殘疾而歧視求職者或職員，但：

- (i) 沒有殘疾是某工作的真正職業資格，即該工作基於其必要性質而需要由沒有殘疾的人士擔任；
- (ii) 該人不能夠執行工作的固有要求；
- (iii) 為協助該人能夠執行工作的固有要求，僱主將需要提供服務或設施，而提供有關服務或設施會對該僱主造成不合情理的困難，

即有關行為不屬違法。

如果學生因為殘疾而無法滿足教育機構對其學生的合理要求，教育機構可拒絕錄

取該學生。

如果學生由於殘疾而有特別需要並需要遷就，但教育機構經過仔細考慮後，由於此等安排會造成不合情理的困難，教育機構可拒絕以所要求的形式提供遷就。其他可行形式的遷就應盡可能由雙方共同確定。

《殘疾歧視條例》允許採取特別措施，凡任何行為是有意和合理地確保殘疾人士有平等就業機會，或向他／她們提供貨品或使其可獲得或享用服務、設施、機會、助學金、優惠或課程，以迎合他／她們的特別需要，即不屬違法。

5a) 殘疾騷擾的定義

任何人如因另一人的殘疾或因另一人的有聯繫人士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，這行徑便屬殘疾騷擾。

保障範圍涵蓋了任何員工、學生及工作場所的場所使用者。場所使用者包括僱主、僱員、實習人員、義工、商號合夥人、合約工作者及其主事人、以及佣金經紀人及其主事人。《殘疾歧視條例》亦保障服務使用者（例如：大學訪客）及作為服務提供者的場所使用者之間，免受殘疾騷擾。

有時候一個人可能向另一人開玩笑時沒有騷擾意圖，但在考慮違法騷擾行為的責任時，意圖並不是一個相關的因素。單一事件也可能構成殘疾騷擾。在決定某些行為是否構成殘疾騷擾時，將考慮全部紀錄和整體情況。

5b) 殘疾騷擾的例子

可構成殘疾騷擾的例子：

- (i) 基於另一人的殘疾而貶低該人士的說話或侮辱，例如使用令該人士感到受冒犯或無禮對待的稱呼；
- (ii) 展示令殘疾人士感到受冒犯的口號或其他物品；
- (iii) 基於另一人的殘疾而取笑、戲弄、嘲諷或奚落另一人；
- (iv) 不必要地查問與其殘疾有關的私人問題；
- (v) 基於對殘疾人士的能力或需要協助的定型觀念，以說話或行為作出評論；
- (vi) 場所使用者作出殘疾騷擾 — 例如：一個部門為同事和學生籌辦了一個嘉年華，並邀請了義工幫忙。一名員工向一名需要使用輪椅的義工作出詆毀的言論：「你又有殘疾又要坐輪椅，如何可以交朋友？」；
- (vii) 服務使用者作出殘疾騷擾 — 例如：一名已退休的前僱員使用大學的運動設施，他／她看見一名視障員工，並說：「一個盲人如何玩球類運動？回去或不要騷擾我們！」

6a) 殘疾中傷的定義

任何人士如在公開活動中，基於殘疾而煽動對一名或多名殘疾人士的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，即屬殘疾中傷。

如中傷行為屬有意圖並涉及威脅損害殘疾人士的身體或財產，即屬刑事罪行，該罪行為嚴重中傷。

6b) 殘疾中傷的例子

如果一個人在公眾場合公開地說殘疾人士是無能的，而且是社會的負擔，即可能構成殘疾中傷。

7a) 家庭崗位歧視的定義

家庭崗位指負有照顧直系家庭成員的責任。直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人。

直接家庭崗位歧視指在相同或無重大分別的情況下，任何人因其家庭崗位而受到較沒有家庭崗位的人為差的待遇。

間接家庭崗位歧視是指對一組人施加一項相同的要求或條件，但是：

- (i) 有家庭崗位的人能符合該項要求或條件的人數比例較沒有家庭崗位的人小；
- (ii) 該項要求或條件缺乏理由支持；及
- (iii) 該人由於不能符合該項要求或條件，以致受到不利。

7b) 家庭崗位歧視的例子

儘管一名有初生嬰兒的職員拒絕調職到另一個無需工幹的工作職位，但僱主認為有嬰兒的婦女無法工幹，並堅持調職決定。

教育機構因為一名學生有初生嬰兒而拒絕其入學申請或開除該學生。

7c) 違法家庭崗位歧視的例外情況

如僱主發現一名人士的配偶在另一間公司擔任相近的職位，並相信他們有可能串通以致僱主利益受損，則解僱或拒絕聘用該名人士並不屬違法。

《家庭崗位歧視條例》允許採取特別措施，凡任何行為是有意和合理地確保有家庭崗位的人與其他人有平等就業機會，或向他 / 她們提供貨品或使其可獲得或享用服務、設施、機會、助學金、優惠或課程，以迎合他 / 她們的特別需要，即不屬

違法。

8a) 種族歧視的定義

種族是指個人的種族、膚色、世系、民族或人種。《種族歧視條例》的保障包括他人認定歸於任何人的種族或種族群體，即使相關假設不符事實。

直接種族歧視是指在相同或無重大分別的情況下，一名人士因自身或有聯繫者的種族而受到較其他人為差的待遇。一個人的有聯繫者包括其配偶、親屬、照料者、與該人在真正的家庭基礎上共同生活的人、以及與該人有業務、體育或消閒關係的人。基於某人的種族而將該人與其他人隔離亦屬直接歧視。

間接種族歧視是指對一組屬不同種族群體的人施加一項相同的要求或條件，但是：

- (i) 某種族群體的人能符合該項要求或條件的人數比例較其他人小；
- (ii) 該項要求或條件缺乏理由支持；及
- (iii) 該人由於不能符合該項要求或條件，以致受到不利。

8b) 種族歧視的例子

一名少數族裔人士不被邀請參加需具備良好中文能力的職位面試，因為僱主基於其申請表的相片樣貌，而認為他 / 她不能說流利的廣東話。

一名女性與其他族裔的男性結了婚，婚後冠以夫姓。該公司不希望僱用少數族裔人士，並假設她為少數族裔，因此拒絕讓她接受面試。這可構成「基於他人認定歸於某人的種族」而作出的直接歧視，或屬違法。

某學校一律不准職員和學生留鬍子。若資料顯示該做法缺乏理由支持，則有關要求或條件可能對有留鬍子習俗的族裔構成間接歧視。

8c) 違法種族歧視的例外情況

不准職員或學生戴頭巾可能對不能遵從此規定的種族構成間接歧視，因為有些種族人士相信若不獲准戴頭巾的話便會失去其個人身份。可是，若這規定是因為在維修工場、工地或職業訓練班中的職員或學生須配戴安全帽，是基於防止他們受傷的安全理由，則不會構成歧視。

《種族歧視條例》容許僱主和其他關注團體，若有意和合理地確保某個（數個）種族群體的人享有平等機會，可向他們提供貨品、設施、服務、機會、津貼、優惠或課程，以迎合他 / 她們的特別需要。

9a) 種族騷擾的定義

任何人如因另一人的種族或因另一人的有聯繫者的種族、膚色、世系、民族或人種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，這行徑便屬種族騷擾。

任何人因另一人的種族或另一人的有聯繫者的種族而自行或聯同其他人作出某行徑，而該行徑對該另一人造成有敵意或具威嚇性的環境，這情況也屬種族騷擾。

保障範圍涵蓋了任何員工、學生及工作場所的場所使用者。場所使用者包括僱主、僱員、實習人員、義工、商號合夥人、合約工作者及其主事人、以及佣金經紀人及其主事人。《種族歧視條例》亦保障服務使用者（例如：大學訪客）及作為服務提供者的場所使用者之間，免受種族騷擾。

有時候一個人可能向另一人開玩笑時沒有騷擾意圖，但在考慮違法騷擾行為的責任時，意圖並不是一個相關的因素。單一事件也可能構成種族騷擾。在決定某些行為是否構成種族騷擾時，將考慮全部紀錄和整體情況。

9b) 種族騷擾的例子

可構成種族騷擾的例子：

- (i) 帶種族貶義的說話或侮辱，例如使用令某種族群體的人感到受冒犯或無禮對待的稱呼；
- (ii) 展示令某種族群體感到受冒犯的塗鴉、口號或其他物品；
- (iii) 帶種族歧視的取笑、戲弄、嘲諷或奚落，例如：嘲笑屬於某種族群體的人的口音或習慣；
- (iv) 因種族而蔑視或用冒犯性的語氣與該種族群體的人溝通；
- (v) 因種族而排斥該種族群體的人；
- (vi) 因種族而對該種族群體的人施加過多的工作量或訂立不現實的業績目標；
- (vii) 不必要地揀選某種族群體的人；
- (viii) 場所使用者作出種族騷擾 — 例如：一名少數族裔人士被食堂餐飲供應商受僱為收銀員。一名員工在檢視食堂運作時，於該收銀員面前作出關於其種族的諷刺性的笑話及言論，稱他們為只能從事低下工作的二等公民；
- (ix) 服務使用者作出種族騷擾 — 例如：一名少數族裔講師進行一個公開講座。一名參加者說：「所有你種族的人都說話不流利，我不想聽你的說話，你為何不返回你的家鄉！」

10a) 種族中傷的定義

任何人如在公開活動中，基於種族、膚色、世系、民族或人種，而煽動對一名或多名該種族群體的人的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，即屬種族中傷。

如中傷行為屬有意圖並涉及威脅損害某種族、膚色、世系、民族或人種的人的身體或財產，即屬刑事罪行，該罪行為嚴重中傷。

10b) 種族中傷的例子

在校園或內聯網發表侮辱某種族的人的言論，如「豬」和「比狗更差」。

11a) 性傾向騷擾的定義

性傾向指異性戀（性傾向於異性）、同性戀（性傾向於同性）和雙性戀（同時性傾向於同性和異性）。性傾向騷擾是基於某人的性傾向而作出不受歡迎行為。騷擾的對象不限於不同性傾向的人士本身，在某方面與不同性傾向人士有聯繫的人也可受到騷擾。在決定某些行為是否構成性傾向騷擾時，將考慮全部紀錄和整體情況。

11b) 性傾向騷擾的例子

可構成性傾向騷擾的例子：

- (i) 基於自身的性傾向而受到身體上的侵犯、恐嚇、聽到令人反感的笑話、嘲諷和侮辱；
- (ii) 某人本身雖然並非屬不同性傾向的人士，但也可能因被知悉與屬於不同的性傾向人士交往而受到嘲諷或侮辱。

12a) 使人受害歧視的定義

當一個人因曾或被懷疑作出、或擬作出與平等機會政策或四項反歧視條例相關的以下行為：

- (i) 對違反平等機會政策或四條反歧視條例的歧視者或其他人提出指控或投訴；
- (ii) 對歧視者或其他人提出法律程序；
- (iii) 在任何人對歧視者或其他人作出法律程序的有關情況下提供證據或資料；
- (iv) 引用或根據平等機會政策或四條反歧視條例作出的任何行為，

而受到較差的待遇，即屬使人受害歧視。

然而，如在調查禁止之歧視行為的投訴後，發現有職員或學生作出不實和非真誠的投訴，或在投訴調查過程中刻意提供虛假資料者，則須面對紀律處分。這情況不屬使人受害歧視。

12b) 使人受害歧視的例子

一名工作人員對他 / 她的主管提出性騷擾投訴。經調查後，所指稱的性騷擾投訴未能證實。其後，主管不時不必要地挑剔該職員，最終解僱了他 / 她，但沒有證據顯示該職員有任何表現的問題。