

歧视行为的定义及例子

现时，香港有四条反歧视条例，即《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》及《种族歧视条例》。

以下是香港四条反歧视条例下所禁止的歧视行为的定义、例子及例外情况以供参考之用。这些例子是作说明之用，并非详尽无遗。欲知详情，请参阅平等机会委员会网页（www.eoc.org.hk）。如有不一致之处，以条例的规定为准。

性倾向骚扰的定义是参考政制及内地事务局发出的「消除性倾向歧视雇佣实务守则」。详情请参阅相关网页（http://www.cmab.gov.hk/tc/issues/code_of_practice.htm）。

1a) 性骚扰的定义

任何人如对另一名人士提出不受欢迎的性要求、提出不受欢迎的获取性方面好处的要求，或作出其他不受欢迎而涉及性的行径，而在有关情况下，一名合理的人士在顾及所有情况后，应会预期该名人士会感到受冒犯、侮辱或威吓，这行径便属性骚扰。

性骚扰亦包括一个人单独或联同其他人士作出涉及性的行径，而该行径对该名人士造成有敌意或具威吓性的环境。

保障范围涵盖了任何员工、学生及工作场所的场所使用者。场所使用者包括雇主、雇员、实习人员、义工、商号合伙人、合约工作者及其主事人、以及佣金经纪人及其主事人。《性别歧视条例》亦保障服务使用者（例如：大学访客）及作为服务提供者的场所使用者之间，免受性骚扰。

性骚扰可在任何人身上发生，不分性别和权力位置，以及在异性或同性之间发生。无论该行径是有心或无意，甚至只属嬉戏性质，也可能构成性骚扰。单一事件亦可能构成性骚扰。在决定某些行为是否构成性骚扰时，被考虑全部纪录和整体情况。

1b) 性骚扰的例子

可构成性骚扰的例子：

- (i) 不受欢迎的性要求 — 例如：具挑逗性及猥亵的示意或动作；依偎、抓、摸或掐等动作；
- (ii) 不受欢迎的获取性方面好处的要求（尽管性骚扰可在任何权力关系中发生，仍需特别注意上司与下属及老师与学生之间的权力差异）— 例如：明/暗示在性方面合作或容忍一些性要求可帮助其事业发展或影响其学业成绩；
- (iii) 具有性意味的不受欢迎的言语、非言语或身体语言 — 例如：在性方面有贬义或根据定型观念所作出的评论；不停地提问有关某人的性生活；

- (iv) 具有性意味的行径，并因此营造出一个有敌意或具威吓性的环境 — 例如：在办公室、课室、校园或学生宿舍内，说与性有关的淫秽笑话；展示出在性方面具冒犯性的照片或海报；涉及性意味和具冒犯性的沟通（信件、电话、传真或电邮等）；
- (v) 场所使用者作出性骚扰 — 例如：一名合约工作者 / 实习人员 / 义工在校园内向另一名合约工作者 / 实习人员 / 义工，说她很性感、很漂亮，然后将手放在她的腰间；
- (vi) 服务使用者作出性骚扰 — 例如：一名校友使用大学的图书馆服务，并于柜枱前说性笑话。一名图书馆职员听到其言论。

2a) 性别 / 婚姻状况 / 怀孕 / 喂哺母乳歧视的定义

《性别歧视条例》禁止基于性别（男性 / 女性），婚姻状况（单身 / 已婚 / 分居 / 离婚 / 丧偶）、怀孕和喂哺母乳（喂哺母乳 / 集乳的作为 / 以本身母乳喂哺儿童）而产生的歧视（「性别歧视条例受保护特征」）。无论该儿童是否喂哺母乳女性的亲生子女，以及歧视性事件发生时她是否正在做与喂哺母乳有关的行为，喂哺母乳女性都受到保障。

直接性别 / 婚姻状况 / 怀孕 / 喂哺母乳歧视是指在相同或无重大分别的情况下，一个人因其性别、婚姻状况、怀孕或喂哺母乳而受到没有该性别歧视条例受保护特征的人士为差的待遇。

间接性别 / 婚姻状况 / 怀孕 / 喂哺母乳歧视是指对一组人施加一项相同的要求或条件，但是：

- (i) 有性别歧视条例受保护特征的人能符合该项要求或条件的人数比例较没有该特征的人小；
- (ii) 该项要求或条件缺乏理由支持；及
- (iii) 该人由于不能符合该项要求或条件，以致受到不利。

2b) 性别 / 婚姻状况 / 怀孕 / 喂哺母乳歧视的例子

性别歧视：雇主因申请人是男性而不雇用他任秘书。雇主认为女性在此职位会做得更好。

婚姻状况歧视：即使某职员是最有资格晋升某职位的人选，但因已婚而未被晋升。

怀孕歧视：女职员放完产假后，雇主在没有任何合理的解雇理由下终止雇用她。

喂哺母乳歧视：一名上司因一名喂哺母乳的雇员每天有两段集乳的时段，而给予较低的评核级数，使该雇员未能增薪。

2c) 违法性别/婚姻状况/怀孕/喂哺母乳歧视的例外情况

如果一个人的性别是某工作的真正职业资格，即该工作只能由男性或女性完成，那么雇主对求职者作出性别歧视并不属违法。

《性别歧视条例》允许采取特别措施，凡任何行为是有意和合理地确保某性别、婚姻状况、怀孕或喂哺母乳的人有平等就业机会，或向他/她们提供货品或使其可获得或享用服务、设施、机会、助学金、优惠或课程，以迎合他/她们的特别需要，即不属违法。

3a) 喂哺母乳骚扰的定义

任何人如基于某女性喂哺母乳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，应会预期该女性会因该行径而感到受冒犯、侮辱或威吓，这行径便属喂哺母乳骚扰。

任何人自行或联同其他人作出某行径，而该行径对喂哺母乳女性造成有敌意或具威吓性的环境，这情况也属喂哺母乳骚扰。

保障范围涵盖了任何员工、学生及工作场所的场所使用者。场所使用者包括雇主、雇员、实习人员、义工、商号合伙人、合约工作者及其主事人、以及佣金经纪人及其主事人。《性别歧视条例》亦保障服务使用者（例如：大学访客）及作为服务提供者的场所使用者之间，免受喂哺母乳骚扰。

有时候一个人可能向另一人开玩笑时没有骚扰意图，但在考虑违法骚扰行为的责任时，意图并不是一个相关的因素。单一事件也可能构成喂哺母乳骚扰。在决定某些行为是否构成喂哺母乳骚扰时，将考虑全部纪录和整体情况。

3b) 喂哺母乳骚扰的例子

可构成喂哺母乳骚扰的例子：

- (i) 带贬义的说话、侮辱、称呼或冒犯的取笑；
- (ii) 言语或书面暴力，如讯息、电邮或涂鸦；
- (iii) 展示令喂哺母乳女性感到受冒犯的口号或其他物品；
- (iv) 模仿喂哺母乳的姿势以欺负喂哺母乳女性；
- (v) 场所使用者作出喂哺母乳骚扰 — 例如：在联办活动中，两名雇员看到另一机构的主任喂哺母乳，于是谈论她：「见到女性在公众地方喂哺母乳，真是厌恶！」其中一人更走上前向该女主任说：「你在我们的活动喂哺母乳十分不雅，可能冒犯其他在场人士。」；
- (vi) 服务使用者作出喂哺母乳骚扰 — 例如：一名访客在柜台进行查询。当他/她得知该员工因需放授乳时段，而要将查询转给另一位同事跟进时，访客说：

「你为何有授乳时段？我真不相信你可有特别休息时段集乳，你其实可在家里进行这事。」

4a) 残疾歧视的定义

根据《残疾歧视条例》，残疾可被界定为身体或心智方面的机能全部或局部丧失；全部或局部失去其身体任何部分；在其体内存在引致 / 可引致疾病的有机体；该人的身体的任何部分的机能失常、畸形或缺陷；由于失调或机能失常引致该人的学习情况与无此失调或机能失常情况的人有所不同；或任何影响人的思考过程、对现实的认知、情绪或判断、或引致行为紊乱的失调或疾病。

残疾不但包括现存的残疾，亦包括曾经存在但已不再存在的残疾、将来可能存在的残疾或归于任何人的残疾。

直接残疾歧视是指在相同或无重大分别的情况下，残疾人士因其残疾而受到没有残疾的人士为差的待遇。与残疾人士有联系之人士包括该人的配偶、在真正的家庭基础上共同生活的另一人、亲属、照料者及有业务、体育或休闲关系的另一人。

间接残疾歧视是指对一组人施加一项相同的要求或条件，但是：

- (i) 残疾人士能符合该项要求或条件的人数比例较小；
- (ii) 该项要求或条件缺乏理由支持；及
- (iii) 该人由于不能符合该项要求或条件，以致受到不利。

4b) 残疾歧视的例子

一位精神病康复者被解雇，因为雇主认为其残疾将来会复发。

教育机构因残疾而拒绝残疾人士的入学申请或开除残疾学生。

4c) 违法残疾歧视的例外情况

雇主因残疾而歧视求职者或职员，但：

- (i) 没有残疾是某工作的真正职业资格，即该工作基于其必要性质而需要由没有残疾的人士担任；
- (ii) 该人不能够执行工作的固有要求；
- (iii) 为协助该人能够执行工作的固有要求，雇主将需要提供服务或设施，而提供有关服务或设施会对该雇主造成不合情理的困难，

即有关行为不属违法。

如果学生因为残疾而无法满足教育机构对其学生的合理要求，教育机构可拒绝录取该学生。

如果学生由于残疾而有特别需要并需要迁就，但教育机构经过仔细考虑后，由于此等安排会造成不合情理的困难，教育机构可拒绝以所要求的形式提供迁就。其他可行形式的迁就应尽可能由双方共同确定。

《残疾歧视条例》允许采取特别措施，凡任何行为是有意和合理地确保残疾人士有平等就业机会，或向他 / 她们提供货品或使其可获得或享用服务、设施、机会、助学金、优惠或课程，以迎合他 / 她们的特别需要，即不属违法。

5a) 残疾骚扰的定义

任何人如因另一人的残疾或因另一人的有联系人士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，这行径便属残疾骚扰。

保障范围涵盖了任何员工、学生及工作场所的场所使用者。场所使用者包括雇主、雇员、实习人员、义工、商号合伙人、合约工作者及其主事人、以及佣金经纪人及其主事人。《残疾歧视条例》亦保障服务使用者（例如：大学访客）及作为服务提供者的场所使用者之间，免受残疾骚扰。

有时候一个人可能向另一人开玩笑时没有骚扰意图，但在考虑违法骚扰行为的责任时，意图并不是一个相关的因素。单一事件也可能构成残疾骚扰。在决定某些行为是否构成残疾骚扰时，将考虑全部纪录和整体情况。

5b) 残疾骚扰的例子

可构成残疾骚扰的例子：

- (i) 基于另一人的残疾而贬低该人士的说话或侮辱，例如使用令该人士感到受冒犯或无礼对待的称呼；
- (ii) 展示令残疾人士感到受冒犯的口号或其他物品；
- (iii) 基于另一人的残疾而取笑、戏弄、嘲讽或奚落另一人；
- (iv) 不必要地查问与其残疾有关的私人问题；
- (v) 基于对残疾人士的能力或需要协助的定型观念，以说话或行为作出评论；
- (vi) 场所使用者作出残疾骚扰 — 例如：一个部门为同事和学生筹办了一个嘉年华，并邀请了义工帮忙。一名员工向一名需要使用轮椅的义工作出诋毁的言论：「你又有残疾又要坐轮椅，如何可以交朋友？」；
- (vii) 服务使用者作出残疾骚扰 — 例如：一名已退休的前雇员使用大学的运动设施，他 / 她看见一名视障员工，并说：「一个盲人如何玩球类运动？回去或不要骚扰我们！」

6a) 残疾中伤的定义

任何人士如在公开活动中，基于残疾而煽动对一名或多名残疾人士的仇恨、严重的鄙视或强烈的嘲讽，即属残疾中伤。

如中伤行为属有意图并涉及威胁损害残疾人士的身体或财产，即属刑事罪行，该罪行为严重中伤。

6b) 残疾中伤的例子

如果一个人在公众场合公开地说残疾人士是无能的，而且是社会的负担，即可能构成残疾中伤。

7a) 家庭岗位歧视的定义

家庭岗位指负有照顾直系家庭成员的责任。直系家庭成员指因血缘、婚姻、领养或姻亲而与该人有关的任何人。

直接家庭岗位歧视指在相同或无重大分别的情况下，任何人因其家庭岗位而受到较没有家庭岗位的人为差的待遇。

间接家庭岗位歧视是指对一组人施加一项相同的要求或条件，但是：

- (i) 有家庭岗位的人能符合该项要求或条件的人数比例较没有家庭岗位的人小；
- (ii) 该项要求或条件缺乏理由支持；及
- (iii) 该人由于不能符合该项要求或条件，以致受到不利。

7b) 家庭岗位歧视的例子

尽管一名有初生婴儿的职员拒绝调职到另一个无需工干的工作职位，但雇主认为有婴儿的妇女无法工干，并坚持调职决定。

教育机构因为一名学生有初生婴儿而拒绝其入学申请或开除该学生。

7c) 违法家庭岗位歧视的例外情况

如雇主发现一名人士的配偶在另一间公司担任相近的职位，并相信他们有可能串通以致雇主利益受损，则解雇或拒绝聘用该名人士并不属违法。

《家庭岗位歧视条例》允许采取特别措施，凡任何行为是有意和合理地确保有家庭岗位的人与其他人有平等就业机会，或向他 / 她们提供货品或使其可获得或享

用服务、设施、机会、助学金、优惠或课程，以迎合他 / 她们的特别需要，即不属违法。

8a) 种族歧视的定义

种族是指个人的种族、肤色、世系、民族或人种。《种族歧视条例》的保障包括他人认定归于任何人的种族或种族群体，即使相关假设不符事实。

直接种族歧视是指在相同或无重大分别的情况下，一名人士因自身或有联系者的种族而受到较其他人为差的待遇。一个人的有联系者包括其配偶、亲属、照料者、与该人在真正的家庭基础上共同生活的人、以及与该人有业务、体育或消闲关系的人。基于某人的种族而将该人与其他人隔离亦属直接歧视。

间接种族歧视是指对一组属不同种族群体的人施加一项相同的要求或条件，但是：

- (i) 某种族群体的人能符合该项要求或条件的人数比例较其他人小；
- (ii) 该项要求或条件缺乏理由支持；及
- (iii) 该人由于不能符合该项要求或条件，以致受到不利。

8b) 种族歧视的例子

一名少数族裔人士不被邀请参加需具备良好中文能力的职位面试，因为雇主基于其申请表的相片样貌，而认为他 / 她不能说流利的广东话。

一名女性与其他族裔的男性结了婚，婚后冠以夫姓。该公司不希望雇用少数族裔人士，并假设她为少数族裔，因此拒绝让她接受面试。这可构成「基于他人认定归于某人的种族」而作出的直接歧视，或属违法。

某学校一律不准职员和学生留胡子。若资料显示该做法缺乏理由支持，则有关要求或条件可能对有留胡子习俗的族裔构成间接歧视。

8c) 违法种族歧视的例外情况

不准职员或学生戴头巾可能对不能遵从此规定的种族构成间接歧视，因为有些种族人士相信若不获准戴头巾的话便会失去其个人身份。可是，若这规定是因为在维修工场、工地或职业训练班中的职员或学生须配戴安全帽，是基于防止他们受伤的安全理由，则不会构成歧视。

《种族歧视条例》容许雇主和其他关注团体，若有意和合理地确保某个（数个）种族群体的人享有平等机会，可向他们提供货品、设施、服务、机会、津贴、优惠或课程，以迎合他 / 她们的特别需要。

9a) 种族骚扰的定义

任何人如因另一人的种族或因另一人的有联系者的种族、肤色、世系、民族或人种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，这行径便属种族骚扰。

任何人因另一人的种族或另一人的有联系者的种族而自行或联同其他人作出某行径，而该行径对该另一人造成有敌意或具威吓性的环境，这情况也属种族骚扰。

保障范围涵盖了任何员工、学生及工作场所的场所使用者。场所使用者包括雇主、雇员、实习人员、义工、商号合伙人、合约工作者及其主事人、以及佣金经纪人及其主事人。《种族歧视条例》亦保障服务使用者（例如：大学访客）及作为服务提供者的场所使用者之间，免受种族骚扰。

有时候一个人可能向另一人开玩笑时没有骚扰意图，但在考虑违法骚扰行为的责任时，意图并不是一个相关的因素。单一事件也可能构成种族骚扰。在决定某些行为是否构成种族骚扰时，将考虑全部纪录和整体情况。

9b) 种族骚扰的例子

可构成种族骚扰的例子：

- (i) 带种族贬义的说话或侮辱，例如使用令某种族群体的人感到受冒犯或无礼对待的称呼；
- (ii) 展示令某种族群体感到受冒犯的涂鸦、口号或其他物品；
- (iii) 带种族歧视的取笑、戏弄、嘲讽或奚落，例如：嘲笑属于某种族群体的人的口音或习惯；
- (iv) 因种族而蔑视或用冒犯性的语气与该种族群体的人沟通；
- (v) 因种族而排斥该种族群体的人；
- (vi) 因种族而对该种族群体的人施加过多的工作量或订立不现实的业绩目标；
- (vii) 不必要地拣选某种族群体的人；
- (viii) 场所使用者作出种族骚扰 — 例如：一名少数族裔人士被食堂餐饮供应商受雇为收银员。一名员工在检视食堂运作时，于该收银员面前作出关于其种族的讽刺性的笑话及言论，称他们为只能从事低下工作的二等公民；
- (ix) 服务使用者作出种族骚扰 — 例如：一名少数族裔讲师进行一个公开讲座。一名参加者说：「所有你种族的人都说话不流利，我不想听你的说话，你为何不返回你的家乡！」

10a) 种族中伤的定义

任何人如在公开活动中，基于种族、肤色、世系、民族或人种，而煽动对一名或多

名该种族群体的人的仇恨、严重的鄙视或强烈的嘲讽，即属种族中伤。

如中伤行为属有意图并涉及威胁损害某种族、肤色、世系、民族或人种的人的身体或财产，即属刑事罪行，该罪行为严重中伤。

10b) 种族中伤的例子

在校园或内联网发表侮辱某种族的人的言论，如「猪」和「比狗更差」。

11a) 性倾向骚扰的定义

性倾向指异性恋（性倾向于异性）、同性恋（性倾向于同性）和双性恋（同时性倾向于同性和异性）。性倾向骚扰是基于某人的性倾向而作出不受欢迎行为。骚扰的对象不限于不同性倾向的人士本身，在某方面与不同性倾向人士有联系的人也可受到骚扰。在决定某些行为是否构成性倾向骚扰时，将考虑全部纪录和整体情况。

11b) 性倾向骚扰的例子

可构成性倾向骚扰的例子：

- (i) 基于自身的性倾向而受到身体上的侵犯、恐吓、听到令人反感的笑话、嘲讽和侮辱；
- (ii) 某人本身虽然并非属不同性倾向的人士，但也可能因被知悉与属于不同的性倾向人士交往而受到嘲讽或侮辱。

12a) 使人受害歧视的定义

当一个人因曾或被怀疑作出、或拟作出与平等机会政策或四项反歧视条例相关的以下行为：

- (i) 对违反平等机会政策或四条反歧视条例的歧视者或其他人提出指控或投诉；
- (ii) 对歧视者或其他人提出法律程序；
- (iii) 在任何人对歧视者或其他人作出法律程序的有关情况下提供证据或资料；
- (iv) 引用或根据平等机会政策或四条反歧视条例作出的任何行为，

而受到较差的待遇，即属使人受害歧视。

然而，如在调查禁止之歧视行为的投诉后，发现有职员或学生作出不实和非真诚的投诉，或在投诉调查过程中刻意提供虚假资料者，则须面对纪律处分。这情况不属使人受害歧视。

12b) 使人受害歧视的例子

一名工作人员对他 / 她的主管提出性骚扰投诉。经调查后，所指称的性骚扰投诉未能证实。其后，主管不时不必要地挑剔该职员，最终解雇了他 / 她，但没有证据显示该职员有任何表现的问题。