



回答諮詢問題

本會未能將諮詢文件內的 77 條問題逐條回應，只能主力回應以下三範疇的問題：

1. 性別、婚姻狀況及懷孕、家庭崗位/責任
2. 種族、國籍、移民身份和其他相關身份
3. 公共機構與平機會

性別、婚姻狀況及懷孕、家庭崗位/責任

有關問題：4, 5, 6, 8, 9, 10, 18, 19, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74

問題	意見	理由及建議
4. 你認為應否明確列明保障懷孕女性於產假期間免受歧視？	贊成	本會認為根據《世界人權宣言》第 25 條，母親和兒童都有權享受特別照顧和協助，故此懷孕女性於產假期間免受歧視應受保障及列明在法例內。
5. 你認為應否保障女性不會因潛在懷孕的實質可能而受歧視？	贊成	本會認為潛在懷孕跟懷孕有明顯關連，是基於性別上的歧視。





<p>6. 你認為應否把婚姻狀況修訂為「伴侶關係狀況」，並列明保障有事實婚姻關係的人士？若同意，應如何定義「事實婚姻關係」呢？應否涵蓋異性事實婚姻關係和同性事實婚姻關係的保障？應否擴展至保障基於前度事實婚姻關係而所受的歧視？</p>	贊成	<p>人有權選擇不同方式的生活，而不應該因此而遭到歧視，故此應涵蓋異性事實婚姻關係和同性事實婚姻關係的保障，擴展至保障基於前度事實婚姻關係而所受的歧視。對於「事實婚姻關係」的定義，本會認為現時社會上對「婚姻關係」的內容有很大的分歧，為免分歧帶來不必要的誤會以至影響受保障的範圍，本會建議可以考慮使用《家庭暴力（修訂）條例》中就同居關係的定義，代替諮詢文件中「事實婚姻」這用字。</p>
<p>8. 你認為應否以「家庭責任」一詞代替「家庭崗位」，以便更清晰指明這是關乎個人照顧直系家庭成員的責任？</p>	反對	<p>建議使用「家庭照顧者」會更清楚指出因其擔任家庭照顧者而遭到歧視。「家庭責任」這詞帶有負面，容易使人誤會沒有做到該「家庭責任」以下的行為而被視為是一個沒有責任的人。</p>
<p>9. 你認為家庭崗位歧視範圍應否擴大保障至需要照顧事實婚姻關係中直系家庭成員的人士？若是，應如何定義事實婚姻關係？再者，應否把保障擴大至包括需要照顧前度婚姻或前度事實婚姻關係的直系家庭成員的人士？</p>	贊成	<p>本會贊成擴大保障範圍，以保障更多人免受因其照顧角色而受到的歧視。例如日後若有一名女性與某男性有多年事實婚姻關係，而她需要照顧伴侶的年邁父親，或一名婦女離婚後照顧前夫的父或母。如她因此在工作上受到較差待遇，她便會得到保障，免受家庭崗位歧視。本會認為法律應以保障更多人作為考慮。</p>





<p>10. 你認為應否指明家庭崗位的定義包括餵哺母乳的女性？應該保障餵哺母乳的女性，但奶媽怎計？</p>	<p>贊成</p>	<p>本會認同保障女性餵哺母乳的權利，但不應放置在家庭崗位或家庭責任的名義之下，本會觀乎沒有外國例子會將餵哺母乳歸納於家庭責任的定義之內，本會建議跟隨英國或澳洲的做法，或置於性別歧視條例之下。</p>
<p>18. 你認為應否把直接懷孕歧視的條文改為「基於她的懷孕、通常屬於懷孕或可能懷孕女性的不適或其他特徵，而給予她不利待遇。」？</p>	<p>贊成</p>	<p>法例應保障懷孕女性不會因懷孕而引起的不適、告假和其職位在產假後被取代等問題。本會認為應加入放產假相隔多久才可以被解僱的條例，保障懷孕員工不會放產假後即被僱主解僱。</p>
<p>21. 你認為是否需要制定具體的同值同酬條文？</p>	<p>贊成</p>	<p>外國如美國(1963)、加拿大(2006)、英國(1970)已經制定性別歧視與同酬的具體法例。香港比西方遠遠落後，宜儘快落實。</p>
<p>25. 你認為應否禁止基於性別、懷孕、家庭崗位和婚姻狀況等方面的騷擾？</p>	<p>贊成</p>	<p>英國 2010 年平等法案不單保障不受種族及殘疾騷擾，同時也保障不受性別騷擾。本會認為應仿效英國立法禁止。</p>
<p>26. 你認為所有受保障特徵的騷擾定義應為： 「若某甲 - (a)做出與受保障特徵相關的不受歡迎行徑；且 (b)該行徑的目的或效果是： (i)侵犯某乙的尊嚴；或 (ii)製造一個令某乙感到具威嚇、敵意、貶低人格、受侮辱或冒犯的環境， 即屬某甲騷擾某乙。」嗎？</p>	<p>反對</p>	<p>本會認為「尊嚴」這字眼太過抽象，應該加入較具體的準則和描述，案件的具體情況等。我們建議除了保留主觀測試，需從受害人角度設身處地去設想有沒有受冒犯，也加入客觀測試的準則，例如： 「若某甲 - (a)做出與受保障特徵相關的不受歡迎行徑；且</p>





		<p>(b)該行徑的目的或效果是：</p> <p>(i)令某乙感到威嚇、敵意、貶低人格、受侮辱或冒犯；或</p> <p>(ii)製造一個令某乙感到具威嚇、敵意、貶低人格、受侮辱或冒犯的環境，</p> <p>即屬某甲騷擾某乙。」</p> <p>「法庭須只在以下情況符合下，裁定該不受歡迎行徑有前一款(b)(i)或(b)(ii)的效果：</p> <p>(a)一個身處某乙情況的合理的人會感受到該些效果；及</p> <p>(b)一個身處某甲情況的合理的人會預視到該些效果。」</p> <p>以上的建議具體描述客觀準則的要求，可以避免瑣碎的指控，也讓法庭有更清晰的依據審理案件。</p>
<p>27. 你認為應否就所有受保障特徵提供免受騷擾的保障？</p>	<p>贊成</p>	<p>本會認為應加入性別騷擾，以擴大保障範圍。</p>
<p>28. 你認為性騷擾除了另行說明其涉及性的不受歡迎行徑外，其定義應否與其他形式的騷擾定義相同？</p>	<p>贊成</p>	<p>本會贊成性騷擾除了另行說明其涉及性的不受歡迎行徑外，其定義應與其他形式的騷擾定義相同，而受保障特徵的騷擾定義與 26.的回應相同。</p>





<p>29. 你認為應否有多元交織的直接歧視、間接歧視和騷擾的條文？若是，你認為多元交織歧視的保障應否涵蓋兩個或以上的特徵？</p>	<p>贊成</p>	<p>現時的法例不能有效處理的多元交織歧視。如菲律賓外傭不可在銀行申請開戶，而銀行其實是允許女性、並另外允許少數族裔在該分行開戶，在現行條例下，該銀行並非歧視。</p> <p>多元交織歧視的負面影響普遍與單獨的歧視有所不同，有時可能比兩項單獨歧視的影響加起來更為嚴重。現時的處理方法令我們無法看清因有多於一項歧視特徵被邊緣化的人所面對的困境。</p>
<p>39. 你認為應否制訂新的騷擾條文，涵蓋所有受保障特徵，並規定：</p> <p>(1) 僱主須對僱傭關係以外，已知而未有採取合理行動制止的騷擾，即由顧客、租戶及其他第三者對傭員所作的騷擾，負上法律責任；</p> <p>(2) 騷擾者須對共同工作間內與其沒有僱傭關係人士的騷擾負上法律責任，例如一名義工騷擾另一名義工，則前者須負責；</p> <p>(3) 教育機構須對學生之間已知而未有採取合理行動制止的騷擾負上法律責任；</p> <p>(4) 服務使用者騷擾服務提供者須負上法律責任；</p>	<p>贊成</p>	<p>本會贊成建議的騷擾條文，涵蓋所有列明的受保障特徵，其中第三方責任的意義在於：</p> <p>1. 有利於平權主流化。僱主與教育機構需增強工作或教育環境的包容性。</p> <p>2. 這亦要求僱主與教育機構有義務保護僱員及學生的原則，因為僱主/僱員及教育機構/學生的關係並不對等。</p> <p>3. 有些時候，受害人難以獨力指控出騷擾者，作騷擾的訴訟。當僱主與教育機構有能力但沒有盡力防止騷擾發生，他們便應負上責任。這能為受害人提供公正的賠償。</p>





<p>(5) 服務使用者騷擾其他服務使用者須負上法律責任；</p> <p>(6) 與船舶及飛機有關的提供貨品、設施及服務範疇的騷擾的法律責任；</p> <p>(7) 租戶及分租戶騷擾其他租戶及分租戶須負上的法律責任；及</p> <p>(8) 會社管理層騷擾會員或準會員須負上的法律責任？</p>		<p>另外，本會建議平等機會委員會將性騷擾涵蓋的受保障特徵擴闊至公共交通工具的服務使用者之間。這是因為性騷擾本身是基於男女之間的權力不平等，而日常生活中，女性亦應受到免受性騷擾的保障。</p>
<p>65. 你認為政府應否檢討新界丁屋政策？</p>	<p>贊成</p>	<p>本會認為新界丁屋政策顯然對非原居民及女性作出歧視，而聯合國消除對婦女歧視委員會已於其2006年的意見中指出新界丁屋政策違反香港的國際義務。平等機會委員會應該促請政府必須立刻作出全面檢討並廢除。</p>
<p>66. 你認為政府應否盡快廢除《性別歧視條例》下有關下述項目的例外情況： 身高或體重要求；及發給已故公職人員尚存配偶及子女的撫恤金？</p>	<p>贊成</p>	<p>本會認為任何基於性別而令到不公平的情況出現是不可接受，故認為應盡量廢除例外情況。</p>
<p>67. 你是否認為懲教署聘用的男女人數的例外情況乃不必要的，應該廢除？</p>	<p>是</p>	<p>同上。</p>
<p>68. 你認為關於性別的國家安全例外情況是否必需？若是，你是否同意應把它修訂，加入須與目的相稱的要求？</p>	<p>不是，應廢除</p>	<p>建議刪除此例外狀況。</p>





69. 你認為容許與有組織宗教有關的僱用和頒授資格機構性別歧視這例外情況，應否擴闊至容許婚姻狀況歧視？	反對	宗教原因不應該凌駕於人權之上；在這諮詢中建議把歧視的例外情況擴大實在不能接受。
70. 你認為根據婚姻狀況而提供不同福利的例外情況，應否修訂至讓已婚人士和有事實婚姻關係的人士有同等福利？	贊成	本會認為應尊重社會上不同的選擇，不應因為婚姻狀況而提供不同福利的例外情況。
71. 你認為： 應否修訂《人類生殖科技條例》，撤銷要求接受人工受孕治療的人必須已婚的規定？；及 應否廢除《性別歧視條例》中關乎生殖科技的例外情況？	贊成	《人類生殖科技條例》與《領養條例》並不一致。領養條例沒有規定申請和領養子女的人一定要已婚，本會認為應修訂《人類生殖科技條例》，撤銷要求接受人工受孕治療的人必須已婚的規定。所以應該廢除《性別歧視條例》中關乎生殖科技的例外情況。
72. 你是否認為基於《領養條例》的條文，關於領養的婚姻狀況歧視的例外情況沒有需要，應予廢除？	贊成	認同平等會在解釋時指出此例外情況沒有需要，過往亦有多宗未婚獨身申請人成功領養的例子，故應予廢除。
73. 你認為在提供公共房屋方面容許婚姻狀況歧視的例外情況應否廢除？	贊成	本會認為應尊重婚姻及家庭的多元性，對於提供公共房屋方面容許婚姻狀況歧視的例外情況理應廢除。
74. 你認為應否廢除基於家庭崗位而容許收取不同保費的例外情況？	贊成	本會認為基於家庭崗位而容許收取不同保費是對照顧者不公平，故應廢除此例外情況。





種族、國籍、移民身份和其他相關身份

問題 11, 12, 13, 14, 15, 16, 35, 38, 76, 77

問題	意見	理由及建議
11. 有關種族歧視，你認為國籍、公民身份、居民身份或相關身份等應加入為受保障特徵嗎？	贊成	<p>本會根據以下兩份公約，認為香港政府應將國籍、公民身份、居民身份或相關身份等應加入為受保障特徵。</p> <p>《公民權利和政治權利國際公約》，香港有責任立法禁制基於任何身份的歧視。</p> <p>《消除一切形式種族歧視國際公約》第 1(2)條指「本公約不適用於締約國對公民與非公民間所作的區別、排斥、限制或優惠。」不過聯合國消除種族歧視委員會「第 30 號一般性建議」指出此條文不可被理解成降低了基本禁止歧視的要求。政府有責任保證公民與非公民平等地享有國際法保障下的人權。「基於公民及移民身份的差別待遇，在公約的目的與目標下，如果其準則並非為了達至一合法目的，以及與達至該目的不相稱，則構成歧視。」消除種族歧視委員會亦於 2009 年對中國的結論性意見中，建議香港加入移民身分和國籍作為間接歧視的禁制歧視理由。</p>





		另一方面，本會認為應盡快將 年齡、職業、性傾向 等加入成為受保障特徵。
12. 關於居民身份或相關身份，若你認為應有保障，那麼應如何定義居民身份或相關身份？		一般對直接及間接歧視，騷擾，使人受害，中傷及嚴重中傷的禁制應要適用。因為逗留條件，或不獲准入境或逗留於香港，而作出的差別待遇，如果合理地與合法目標有關，且相稱，則不應違法。
13. 你認為應否廢除第 8(3)(b)(i)及(ii)條有關香港永久居民身份和居留權的例外情況？	贊成	香港有責任立法禁制基於任何身份的歧視，並保證公民與非公民平等地享有國際法保障下的人權，故此本會認為應廢除第 8(3)(b)(i)及(ii)條有關香港永久居民身份和居留權的例外情況。
14. 你認為應否廢除第 8(3)(c)條有關香港居住年期的例外情況？	贊成	原因同上。
15. 你認為應否廢除第 8(3)(d)條有關某人在另一國家擁有國籍、公民身份或居民身份的例外情況？	贊成	原因同上。
16. 你認為應否考慮制定基於居民身份給予待遇差別的例外情況，而有關例外情況必須有相稱且合理的目的？	贊成	這與有理可據的差別待遇的法律一致。
35. 你認為種族歧視條文應否明確涵蓋政府職能及職權？	應該	本會認為明確涵蓋政府職能及職權有助推動公眾對種族歧視條文的理解及後果。





38. 你認為應否廢除《種族歧視條例》於教育和職業訓練範疇的授課語言方面的例外情況，從而解決它在運作上的局限？	贊成	本會有見英國及澳洲等司法管轄區都沒有此例外情況，故認為應廢除《種族歧視條例》於教育和職業訓練範疇的授課語言方面的例外情況。
76. 你認為應否廢除可以不同僱用條件從海外招聘具有特殊技能、知識或經驗僱員的例外情況？	贊成	以英語老師為例，本會認為以英語為母語的老師不必然較本地老師的語言能力高，本地教師的教學效能不一定差於外籍教師，所以應廢除有關例外情況。
77. 你認為政府應否檢討容許以不同僱用條款聘用本地及海外指定公職人員的例外情況？	贊成	本會認為應該檢討，並應該根據直接和間接種族歧視的條文逐宗個案處理。

公共機構與平機會

問題 34, 41, 45-60

問題	意見	理由及建議
34. 你認為應否有明確條文規定歧視條例適用於所有公共機構，並訂明公共機構在執行職務和行使職權時的歧視屬違法行為？	贊成	公共機構應該擔起反歧視的榜樣，一方面對整體社會反歧視意識有一定幫助，另一方面公共機構面對廣大市民，提供很多的直接或間接服務，如在執行職務和行使職權時出現歧視行為，影響將十分嚴重，故應列明公共機構在執行職務和行使職權時的歧視屬違法行為。
41. 你認為應否規定所有公共機構在職能和政策上都有法定責任，為所有具受保障特徵人士促進平等及將之主流化和消除歧視？	贊成	公共機構在平權和反歧視的推行有極為重要的角色，而且其工作及服務影響所有市民，在其職能及政策上有法定責任十分重要。





45. 你認為為求與平機會類似的其他執法權力看齊，平機會是否應可以自己名義對「歧視性的做法」展開法律程序？	贊成	目前平機會不能對「歧視性的做法」展開法律程序。「歧視性的做法」是指施加一項要求或條件而導致違法歧視。相反，平機會可就其他違法行為自行展開法律程序，如歧視性廣告。本會認為同一原則也應適用於「歧視性的做法」。
46. 你認為歧視法例應否賦予平機會明確權力，可發出非法定指引？	贊成	鑑於審批實務守則的程序冗長，本會認為改革後的歧視法例，最好明確提述平機會有權發出非法定指引。
47. 你認為關於正式調查的條文應否更清楚列明一般調查與具體調查的分別？	贊成	本會認為同時應賦予平機會權力與被調查機構締結有約束力的承諾。
48. 為求與平機會類似的其他執法權力一致起見，你認為平機會應否可對影響殘疾人士的歧視性的做法發出執行通知？	贊成	本會認為這有助進一步發揮平機會的職能及統一做法。
49. 你認為正式調查的條文應否讓平機會有可與相關機構締結自願但具約束力的承諾書或合約，且能就違反有關承諾書或合約自行提出法律程序？	贊成	本會認為這有助進一步發揮平機會的職能。
50. 你認為歧視條例應否明確規定平機會有權就所有受保障特徵進行研究及教育工作？	贊成	本會認為平機會本身有義務就所有受保障特徵進行研究及教育工作，以推動平權工作。





51. 你認為改革後的歧視條例應否明確訂明平機會有權監察以下事宜並提出意見： 政府的現有及建議中的法例與政策；及 政府在平等及歧視事宜上是否符合國際人權責任？	贊成	平機會應有獨立角色監察政府的現有及建議中的法例與政策，並且可直接向聯合國表達意見。
52. 你認為平機會應否有明確權力可就任何相關的歧視問題申請介入或以法庭之友身份出席法庭訴訟？	贊成	本會認為對發揮平機會職能有其重要性。
53. 你認為應否更清楚地列明平機會有獨立權力，可提出司法覆核程序？	贊成	本會認為政府應參考「勞資審裁處」的做法，設立「平等機會審裁處」，以較簡易程序處理涉及歧視的訴訟。
54. 你認為平機會應否在諮詢公眾後制定一份策略性計劃，列明若干年內的策略性優先工作領域？	贊成	本會認為這有助公眾參與平權工作的討論，亦加強平機會在維權工作的透明度以及與民間的互動。
55. 你認為改革後的歧視條例應否加入新條文，指明平機會應維持獨立，不受政府左右？	贊成	本會認為這是對平機會的公信力及獨立性非常重要。
56. 你認為政府應否公開讓有志人士申請成為管治委員會委員，並設獨立的委員會進行面試和推薦委任？	贊成	現時平機會的委員委任制度缺乏透明度，也曾出現身任委員的人士發表極具歧視性的言論。我們強烈要求委員不單要有充分的人權工作知識及經驗，也應該有不同界別的專家及民間組織的代表。





57. 你認為條例應否訂明管治委員會委員必需在消除歧視或推廣平等範疇具備適當經驗？	贊成	本會認為這有助平機會推動平權工作。
58. 你認為《殘疾歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》中應否有條文保障平機會委員和職員，倘他們在執行職務和行使權力過程中真誠行事，便可像《性別歧視條例》和《種族歧視條例》一樣，免於負個人責任？	贊成	本會認為這有助平機會推動平權工作。
59. 你認為歧視條例應否按保密原則，明確列明限制平機會披露與投訴有關的資料？	贊成	這是很基本處理個案的原則。
60. 你認為香港應否設立充分符合《巴黎原則》的人權委員會？若是，該人權委員會的架構應如何？應具備甚麼職權？	贊成	本會支持政府按《巴黎原則》成立具多元代表性及獨立的人權委員會。另外，在成立人權委員會之前，本會建議政府應按「巴黎原則」委任平機會的成員和改善平機會的管治方面的透明度。

