

就平等機會委員會提出有關修訂
《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的建議所作的回應

引言

一九九九年，平等機會委員會(平機會)在“平等機會法例檢討”(報告)中提出修訂《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的建議。

2. 我們已審慎地研究了平機會的建議，並已就某些較複雜的關注事項，要求平機會補充資料和加以澄清。

《性別歧視條例》

3. 我們**原則上並不反對**平機會就《性別歧視條例》所提出的下列建議：

(i) 實施以下四項建議以擴大條例內有關性騷擾的保障範圍：

(a) 修訂第 2(6)條，使第 2(5)(b)條(敵意環境下的性騷擾)適用於教育機構；

(b) 修訂第 40(1)條，以保障提供貨品、服務及設施的人士免受其顧客性騷擾；

- (c) 修訂第 40 條，保障會社的會員或準會員免受會社的管理委員會成員的性騷擾；
 - (d) 修訂第 40 條，保障租戶或分租戶免受其他租戶或分租戶性騷擾；
- (ii) 廢除附表 5 中獲豁免受《性別歧視條例》有關部分規限的下列事項 —
- (a) 紀律部隊中的制服／裝備要求和武器使用訓練，警察機動部隊為男性預留的職位，及紀律部隊招聘時的男女人數配額(懲教署的情況則屬例外，請同時參閱下文第 9(ii)段和第 11 段)；
 - (b) 生育科技程序的提供；
 - (c) 領養青年人服務或設施的提供；
 - (d) 向已故公職人員的尚存配偶和子女發放撫恤金福利；及
 - (e) 向輔助警務人員的遺孀發放撫恤金。

- (iii) 在《性別歧視條例》中引入自願性的、有約束力的承諾書程序，作為當事人達成和解的另一方式而毋須展開正式程序（例如法律程序）；
- (iv) 修訂第 85(4)條，讓平機會得以收回其以律師／大律師身分提供法律協助的訟費；
- (v) 修訂第 76(1)條，訂明可向因性騷擾作為而須負上轉承責任的人士提出申索；
- (vi) 使平機會可就歧視作為、政策和做法要求區域法院作出宣告和禁制形式的補救(見下文第 4 段)；
- (vii) 修訂第 7 條和第 8 條的標題，更準確地說明該兩項條文中有關婚姻狀況和懷孕歧視的範圍，不只適用於僱傭範疇；及
- (viii)修改《性別歧視條例》中文本內 10 項詞句和字眼，使條文更為清晰。

4. 當局須與平機會進一步討論，以便釐定援引第 3(vi)段所授權力的準則。

5. 關於為保障完全或主要在香港以外地方為香港註冊業務和／或公司工作的香港居民而把“在香港的機構”定義擴大的建議，我們已諮詢過勞工顧問委員會。勞顧會委員提

出了關於條例的適用範圍、僱主在防止當地僱員作出非法行為時所遇到的困難，以及條例的執行問題等重要事項，並已促請平機會注意此等事項。我們與勞顧會委員同樣特別關注到，當僱員在香港以外地方的行為在香港屬違法，而在當地卻屬普遍且為社會所接受時，僱主在轉承責任方面可以依據哪些理由抗辯。我們有需要請平機會就建議修訂的適用範圍作進一步的詳細解釋(附件載列了需要再加澄清的事項)，始能夠更準確地評估建議的影響，並決定會否及如何跟進。

6. 我們認為，就報告所載目的而言，下列建議並非必要：

- (i) 清楚地表明第 14 條有境外法律效力，適用於香港境外的違法作為；及
- (ii) 修訂第 76(3A)條，使區域法院可作出任何一項或多項的法定補救命令。

7. 有關上文第 6(i)段，根據我們所得的法律意見，只要有關僱員完全或主要在香港工作，儘管違法行為是在香港境外發生，現行的第 14 條對此也有境外法律效力。因此，我們認為毋須引入平機會所建議的修訂。不過，我們支持勞顧會的意見，認為可加強宣傳工作，告知市民第 14 條具有境外法律效力。

8. 第 76(3A)條訂明區域法院可作出的補救方法。我們認為這項條文並不妨礙區域法院作出多於一項法律救濟，因

此，我們認為毋須按照第 6(ii)段的建議作出修訂。

9. 對於把下列載於附表 5 的項目廢除的建議，我們有所保留；這些項目獲豁免受《性別歧視條例》有關部分所規限：

(i) 紀律部隊對身高或體重的要求；

(ii) 招聘時的男女人數配額(我們的保留只限於懲教署的情況)；

(iii) 丁屋政策；

(iv) 僱主提供有關房屋、教育、空氣調節、往外地交通及行李的福利和津貼；及

(v) 居者有其屋計劃或私人機構參與計劃。

10. 上文第 9(i)段的高度和體重要求，是當局徵詢專業意見後，根據職位所需而訂立，用以確保紀律部隊人員的體能達到相當標準，並足以執行份內職務及保護自己。各紀律部隊部門已承諾檢討上述要求，以研究是否可以用較全面的方法評估體能。消防處和香港警務處已完成其檢討。消防處已落實推行模擬實際工作測驗，取代高度和體重的要求。香港警務處認為，應該保留現有要求，以顧及他們特殊的運作需要。入境事務處、香港海關及懲教署仍在進行檢討。因此，我們認為有需要保留這項豁免。

11. 就第 9(ii)段來說，懲教署須確保男女職員的人數比例與男女囚犯的人數比例維持在相若的水平。雖然懲教署大部分的工作因與真正的職業資格有關而歸入第 12(2)(e)條所指的例外情況，或因有關作為須符合現有法例條文(即《監獄規則》)的規定而歸入第 38(2)(b)條所指的例外情況，但懲教署職員每三至五年便會因一般調職和職業發展等理由而獲調派到其他工作崗位。由於懲教署內有些職位並非設於懲教機構，故不屬於第 12(2)(e)及第 38(2)(b)條所涵蓋的範圍，因此，我們認為有需要保留適用於懲教署的例外情況。

12. 平機會除建議廢除適用於紀律部隊的例外情況外，又同時提出另一項相關的建議，指出紀律部隊須監察招募及擢升時的性別分布，以便在發現任何不平等的情況時，加以糾正。我們必須強調紀律部隊部門並無在招募或擢升時對男女比例或人數施加人為限制。紀律部隊招募或擢升的男女職員人數不同，反映有關人選的性別分布情況，以及他們擔任有關工作的相對適合程度。各部門的招募和擢升，均以公平及優勝劣敗為準則。因此，為求紀律部隊的兩性人數均等而作出任何形式的監察是不適當的。

13. 對於廢除附表 5 內有關丁屋政策的豁免的建議(見第 9(iii)段)，我們仍未有定論。由於當局正檢討這項政策，我們認為宜待檢討完成後，才決定這項豁免可否刪除。

14. 對於第 9(iv)段所述有關刪除福利和津貼的例外情況的

建議，我們認為有關的例外情況是必需的。私營和公營機構為不同婚姻狀況的職員提供不同的津貼額是普遍的做法，目的大多是為了讓僱員的配偶也可享受某些福利。把這個例外情況刪除，則接受津貼的人無論是否已婚，津貼額都必須劃一，這會對僱主構成財政上的影響。

15. 對於第 9(v)段就居者有其屋計劃和私人機構參與計劃提出的建議，我們認為應該讓核心家庭享有較單身申請人優先的權利，藉以解決他們在改善居住環境方面更為迫切的需求。保留例外情況，為不同婚姻狀況的人士提供不同的待遇，將有助於有效地分配緊絀的公屋資源。

《殘疾歧視條例》

16. 我們**原則上不反對**就《殘疾歧視條例》提出的如下建議：

- (i) 修訂《殘疾歧視條例》第 2 條有關“有聯繫人士”的定義，使之包括受別人照料的人士，及作出其他相應的修訂；
- (ii) 修訂第 72(1)條，使條文更為清晰；
- (iii) 修訂第 73(1)條，把《殘疾歧視條例》第 41 條包括在內；

- (iv) 修訂第 81(4)條，使平機會可收回以律師/大律師身分為有關人士提供法律援助的訟費；
- (v) 修訂《殘疾歧視條例》，使之如同《性別歧視條例》第 68 條一樣，為平機會的委員、職員和調解員提供相同的保障；
- (vi) 在《殘疾歧視條例》中引入自願性的、有約束力的承諾書，作為當事人達成和解的另一方式而毋須展開正式程序（例如法律程序）；
- (vii)使平機會可就歧視作為、政策和做法要求區域法院作出宣告和強制形式的補救(見下文第 17 段)；及
- (viii)修訂《殘疾歧視條例》中文本內 10 項詞句和字眼，使條文更為清晰。

17. 當局也須與平機會進一步商討，以釐定援引第 16(vii)段所授權力的準則。

18. 對於平機會建議政府應把《殘疾歧視條例》第 14 條有關“在香港的機構”的定義擴大，使完全或主要在香港境外為香港註冊的業務及／或公司工作的僱員也受保障；我們對此項建議的看法，與上文第 5 段有關《性別歧視條例》的看法相同。

19. 我們認為，就報告內所載目的而言，下列建議並非必要：

(i) 清楚地表明第 14 條有境外法律效力，適用於香港境外的違法作為；

(ii) 修訂《殘疾歧視條例》第 64 條，有關的提述應改作《性別歧視條例》第 67 條。

(iii) 修訂第 72(4)條，使區域法院可作出任何一項或以上所列明的法定補救命令；

(iv) 加入條文明確地保障殘疾人士在諮詢團體內的投票資格，以及被選入或委入該等團體的資格。

20. 有關上文第 19(i)段，根據我們所獲得的法律意見，只要有關僱員是完全或主要在香港境內工作，則現行的第 14 條已具有境外法律效力，適用於香港境外的違法作為。因此，我們認為毋須加入平機會的修訂建議。不過，我們支持勞顧會的意見，認為應加強宣傳，告知市民第 14 條具有境外法律效力。

21. 上文第 19(ii)的修訂建議並非必要，因《1997 年法律改革(雜項規定及次要修訂)條例》已就有關事項作出修正。

22. 至於上文第 19(iii)段，我們認為第 72(4)條並不妨礙區域法院作出多於一個補救方法；因此，我們認為毋須作出修訂。

23. 我們認為毋須加入條文明確地保障殘疾人士在諮詢團體內的投票資格，以及被選入或委入該等團體的資格(請參閱上文第 19(iv)段)。事實上，《基本法》第二十六條和《人權法案》第二十一條已訂明香港永久居民享有選舉權和被選舉權；而該等條文亦與《公民權利和政治權利國際公約》第二十五條的條文相符。但享有這項權利的人士，必須起碼具備成熟的心智，以履行對國家的責任。人權事務委員會也同意不賦予未成年和精神上無行為能力的人這項權利。假如接納平機會的意見，我們便需要加入豁免條款，述明如有關人士無法合理地行使其投票權，或因其殘疾而未能擔任相關的職位，則有關個案並非屬於違法歧視。對於受到《基本法》和《人權法案》保障的權利，我們認為毋須另行在《殘疾歧視條例》再作訂明。此外，加入豁免條文以訂明沒有足夠能力的人士，如喪失智能者，不得享有該項權利的做法，我們認為並不可取。

24. 我們對下列的建議修訂有所保留：

(i) 修訂《殘疾歧視條例》第 6(a)條的定義，訂明就有關待遇進行比較時，是把一名殘疾人士所受的待遇與一名沒有該項殘疾的人所受的待遇作出比較。

(ii) 廢除第 60 條和附表 5，並修訂第 63 條和 87(2)條，刪除有關附表 5 的提述。

25. 我們對上文第 24(i)段的建議修訂有所保留，原因是一些值得為患有某項殘疾的人士推行的贊助計劃，會因為不在《殘疾歧視條例》第 50 或 51 條的豁免範圍內，以致政府推行這些計劃時會被定為違法。這些計劃指並非由慈善機構撥款資助，亦非為迎合殘疾人士的“特別需要”而設的計劃，例如勞工處為鼓勵和支持曾患上精神病的求職者主動尋找工作而推行的“自助求職綜合服務”計劃。這項計劃是由公帑資助的，但由於計劃屬實驗性質，勞工處只會暫時向曾患精神病的求職者提供協助。勞工處在完成檢討計劃的成效後，便會考慮是否把計劃擴展至患有其他殘疾的人士。如果第 24(i)段的建議修訂獲得通過，任何值得為患有某項殘疾的人士推行並由公帑資助的計劃或措施(包括“自助求職綜合服務”計劃)將會違法。

26. 上文第 24(ii)段提議廢除附表 5。根據條例第 60 條，附表 5 所指明的歧視作為會被全面豁免。雖然附表 5 一直留

空，但我們認為仍須保留有關條文，以應付將來出現的無法預計的情況。這樣，一旦確實需要豁免某項歧視作為不受《殘疾歧視條例》所規限，便可更靈活地處理。

民政事務局

衛生福利局

二零零零年十一月

關於擴大第 14 條所載“在香港的機構”的定義，使完全或主要在香港境外工作的香港居民也受到保障的建議所會涉及的問題

(a) 建議修訂的保障範圍：

- (i) 如建議修訂獲得落實，當局應如何修訂《性別歧視條例》／《殘疾歧視條例》第 14 條中有關的字眼？當局應如何清楚界定“香港居民”和“在香港註冊的的業務及／或公司”？此外，請列舉在香港以外地方有境外法律效力的反歧視條例中的有關條文，以供參考。
- (ii) 無論建議修訂是否落實，請確實說明下列僱用情況是否仍然不納入《性別歧視條例》／《殘疾歧視條例》的保障範圍內：
 - 為在香港境外成立，但根據《公司條例》(香港法例第 32 章)第 XI 部註冊的公司工作的香港居民；為在香港註冊的公司／業務及香港境外註冊的公司／業務共同成立的合資企業工作的香港居民；或為在香港境外註冊但以在香港註冊的公司／業務為主要股東或合夥人的公司／業務工作的香港居民；

- 受聘於香港註冊的公司／業務在香港境外地區工作，但有關僱傭合約是與香港境外公司／業務簽訂的香港居民；
- 受聘於香港註冊的公司／業務在香港境外地區工作的非香港居民。

(iii) 當職員在香港境外的地方工作時，有哪種歧視／騷擾作為會被視為是因工作而引起的？如歧視／騷擾作為是在社交／半公半私的場合發生又或作出有關作為的人士並非香港註冊的公司／業務的僱員，但受害人卻是該等公司／業務的香港僱員，該等公司／業務會否因他人的作為而被判須負上轉承法律責任？

(b) 如香港註冊的公司／業務因他人在香港境外的違法作為而被判須負上轉承法律責任，它們有哪些抗辯理由？如有關公司／業務的當地僱員是在香港境外的地方作出歧視／騷擾作為而該等作為在當地是相當普通且廣為當地社會所接納的，則可否以各地文化差異和做法不同作為抗辯理由？《性別歧視條例》／《殘疾歧視條例》或相關的實務守則，會否明文訂明可採取的抗辯形式？

(c) 如香港註冊的公司／業務的當地僱員對同一公司／業

務的香港僱員作出《性別歧視條例》／《殘疾歧視條例》定為違法的行為，有關僱員需否就該等行為承擔個人法律責任？當局應設立哪種機制，以確保當投訴所涉及的僱員和證人並非香港居民時，他們仍會來港作供，以協助當局調查有關投訴或提出法律程序？