

政制及內地事務局
政府總部

香港添馬添美道2號
政府總部東翼



CONSTITUTIONAL AND MAINLAND AFFAIRS BUREAU
GOVERNMENT SECRETARIAT

EAST WING
CENTRAL GOVERNMENT OFFICES
2 TIM MEI AVENUE, TAMAR
HONG KONG

本局檔號 OUR REF. : CMAB/CR 1/19/1
來函檔號 YOUR REF. : CB2/BC/2/18
電話號碼 TEL NO. : 2810 2159
圖文傳真 FAXLINE : 2840 0657

香港中區
立法會道1號
立法會綜合大樓
立法會秘書處議會事務部2
法案委員會秘書
蘇淑筠女士

蘇女士：

《2018年歧視法例（雜項修訂）條例草案》

2019年2月28日來信收悉。本局現就信中臚列之《2018年歧視法例（雜項修訂）條例草案》（《條例草案》）法案委員會成員及出席團體代表／個人在2019年2月25日的會議所提出的意見，回覆如下：

就《條例草案》第2部「基於餵哺母乳的歧視」相關議題的回應

《條例草案》第2部建議修訂《性別歧視條例》（第480章），訂明任何人如直接或間接歧視餵哺母乳的女性，即屬違法。此規定將適用於受《性別歧視條例》規管的所有指定範疇，例如：僱傭；教育；貨品、服務或設施的提供；處所的處置或管理；以及政府的作為等。為提供更全面保障，餵哺母乳的定義涵蓋餵哺母乳的行為、集乳的行為和授乳母親的身分。

我們此部分修訂建議的政策原意，是保障選擇以餵哺母乳的方式履行照顧子女責任的女性。這項政策將有助創造更有利的環境，讓授乳女性繼續全面和平等地參與社會和經濟活動，包括在授乳期間持續就業或重投職場。我們理解有意見認為使授乳女性免於歧視的保障範圍，不應局限於以母乳餵哺自己的子女的女性。我們會詳細研究有關建議，審視如何修訂餵哺母乳的擬議定義。

為推廣、維護及支持母乳餵哺，衛生署在《實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引》建議僱主容許僱員於分娩後至少一年內，利用授乳時段（每天兩節，合共約一小時）集乳，並提供合適的空間及存放母乳的設施，亦建議授乳時段為有薪工時。衛生署亦在《實施「母乳餵哺友善場所」指引》鼓勵企業採取各項方便餵哺母乳的措施。

不過，現行四條反歧視條例就免受間接歧視提供的法律保障，並無規定僱主或服務提供者有責任須為具有受保障特徵的僱員或服務使用者提供合理遷就。只要僱主或服務提供者可以證明向所有僱員或服務使用者施加同一要求，是有充份理由支持的，便不構成間接歧視。在考慮該要求是否有充分理由支持時，法院會審視所有相關因素，例如授乳女性僱員或服務使用者的需要、僱主或服務提供者的資源、業務規模及運作需要、讓女性僱員或服務使用者授乳會對僱主或服務提供者造成的困難、授乳僱員的工作性質及工作間面積大小等等。

為順利實施《條例草案》第2部建議的法律條文，我們已邀請平等機會委員會（平機會）從運作和推行的角度制定指引，以便持份者遵行有關條文。我們亦會邀請平機會透過公眾教育及宣傳活動，讓本港市民對法例的規定有足夠的認識。

就其他修訂《性別歧視條例》相關建議的回應

我們察悉有委員會成員及出席團體代表／個人就《性別歧視條例》下免受性騷擾的保障，提出了兩項平機會的歧視條例檢討意見書（意見書）中未有涵蓋的建議，即擴闊《性別歧視條例》的保障範圍至涵蓋基於餵哺母乳的騷擾

行為，以及將來自不同學校的學生之間的性騷擾行為納入《性別歧視條例》的範圍。就這方面的建議，我們認為應整全地審視《性別歧視條例》下的「性騷擾」概念的涵蓋範疇和適用情況，我們計劃邀請平機會作相關研究。

就《條例草案》第5部「在工作場所的騷擾」相關議題的回應

《條例草案》第5部建議修訂《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》（第487章）及《種族歧視條例》（第602章），訂明某屬場所使用者的人，在其工作場所，對亦屬場所使用者並同樣以該處為工作場所的另一人作出騷擾，即屬違法。我們的法例修訂原則是希望在切實可行的情況下盡可能擴大保障範圍，以期改善職場騷擾的情況。

《條例草案》第5部中「場所使用者」的擬議定義，涵蓋僱員、僱主、合約工作者及其主事人、佣金經紀人及其主事人，以及商號合夥人，而此等概念在現行四條反歧視條例的條文亦有使用。來函附件「因應2019年2月25日會議席上所作討論而須採取的跟進行動一覽表」2(a)(i)段所列出的「外判服務員工」、「自由工作／自僱人士」、「實習學員」、「無薪見習生」、「義工」等未有在《條例草案》訂明的人士，如因應情況符合「場所使用者」的擬議定義所涵蓋的各種身份，亦會受《條例草案》第5部的相關條文保障。

就外判服務員工而言，反歧視條例把「合約工作者」界定為受僱於主事人的承判商或次承判商，而為主事人工作的人士。外判服務員工在一般情況下應符合「合約工作者」的定義，因此屬「場所使用者」，受《條例草案》第5部相關條文保障。

至於自僱人士，根據現行反歧視條例下的定義，「僱用」指根據僱用合約或學徒訓練合約的僱用，或根據由個人親自進行任何工作或勞動的合約的僱用。如自僱人士有就其工作訂立符合上述定義的合約，便會受《條例草案》第5部的條文保障。例如，一名自僱樂師與某酒吧東主訂立合約，親自在其酒吧表演，期間一名由外判服務承判商僱用的清潔工人對該樂師作出種族騷擾。由於兩人分別以「僱員」

和「合約工作者」的身分在該酒吧工作，所以清潔工人的行為構成一名場所使用者對在共同工作場所內的另一名場所使用者作出的種族騷擾，違反經《條例草案》修訂的《種族歧視條例》。

同樣，《條例草案》第5部是否適用於「實習學員」或「無薪見習生」，視乎有關的實習學員／見習生是否屬獲「僱用」的「僱員」（即有否與另一方訂立僱用合約或學徒訓練合約，或由個人親自進行任何工作或勞動的合約），而不能單憑該人是否獲得報酬此一因素判斷。如該人符合反歧視條例下「僱員」的定義，便會受《條例草案》第5部的相關條文保障，免受在共同工作場所內免被另一名場所使用者騷擾。

就義工而言，如在《條例草案》第5部「場所使用者」的擬議定義中加入「義工」，會牽涉一些比較複雜及具爭議性的議題。首先，現時《性別歧視條例》第46條、《殘疾歧視條例》第48條及《種族歧視條例》第47條，就有關僱主及主事人的轉承責任作出規定。在反歧視條例加入「義工」概念，可能引伸出其他問題，例如招募義工從事不同事務的機構，會否被視為義工的「僱主」或「主事人」，又會否需要為義工的行為承擔轉承責任。

此外，對比《條例草案》第5部中「場所使用者」的擬議定義所涵蓋的身份，「義工」一詞較難定義，其包含的具體概念及涵蓋範圍須進一步釐清。在實際執行方面，由於義工的流動性高，而且多不會與其服務機構或受益人簽署書面合約，以致義工的身份較難確定。

須予強調的是，按個案的具體情況，現行反歧視條例已為義工就那些在指定範疇內（例如僱傭、教育、提供貨品、設施及服務等）發生的違法歧視或騷擾行為提供保障。例如，某慈善團體透過營運零售店出售捐贈者提供的二手物資作為其中一項收入來源。一名女士在該零售店擔任義務售貨員，在向一名男顧客介紹貨品時，多次被該男顧客要求提供私人聯絡方式並被不當地觸摸身體。該男顧客的行為便可能構成在謀求一名女性向其提供貨品的過程中對她作

出性騷擾的行為，故該女義務售貨員會受現行《性別歧視條例》第40(1A)條的保障。

若騷擾者與受害者沒有僱傭關係或類似僱傭關係，現時的《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》的條文並不足以涵蓋他們之間的騷擾行為。《條例草案》第5部旨在擴大職場騷擾的保障範圍，列明場所使用者之間的性騷擾、殘疾騷擾及種族騷擾亦屬違法行為，而他們之間無需有僱傭關係或類似僱傭關係。因此，新條文適用於由不同僱主聘用或屬不同類別的「場所使用者」之間發生的騷擾行為。例如有委員會成員在會議上提及，兩位為不同立法會議員工作的議員助理之間在立法會綜合大樓發生騷擾的情境，受害人將可受惠於新條文的保障。

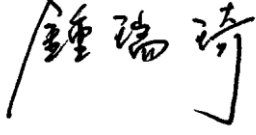
就其他修訂反歧視條例相關建議的回應

我們留意到委員會成員及出席團體代表／個人關注《條例草案》未有涵蓋意見書內列為優先處理的若干建議，包括在《種族歧視條例》訂明政府在執行其職能和行使其權力時不得歧視、修訂《殘疾歧視條例》以規定須為殘疾人士提供合理遷就，以及保障租戶或分租戶免受佔用同一處所的另一租戶或分租戶的性騷擾、種族騷擾和殘疾騷擾。

就平機會列為優先處理的建議，政府認為應先集中處理複雜性和爭議性較低的議題，以期逐步進行所需的法律修訂工作。因此，我們將《條例草案》提交立法會，推展其中八項需要優先處理的建議。這並不代表檢討反歧視條例的工作會就此結束。就餘下十九項需要優先處理的建議，政制及內地事務局仍會繼續仔細研究意見書的內容，並進行相關跟進工作。

另外，我們察悉委員會成員及出席團體代表／個人提出的部分建議，如在《種族歧視條例》就基於公民身份及居民身份的歧視提供保障（以處理對來自內地的新來港人士及旅客的歧視）及就基於同居關係的歧視提供保障，屬於平機會意見書中歸類為需進一步研究、諮詢和教育的議題。就此，我們認為需要謹慎處理，亦會與平機會保持溝通。

我們在完成《條例草案》的立法工作後，便會盡快開展下一階段的工作，以決定未來路向，並期望在本屆政府任內向公眾交代。

政制及內地事務局局長
(鍾瑞琦  代行)

2019年3月21日