

幼稚園校監及校董培訓課程(2024/25)

與幼稚園運作相關的法例：
反歧視法例

講者：蘇文傑律師

2025年5月30日

概述香港現行反歧視法例

香港的反歧視法例

1. 《性別歧視條例》（第 480 章）
2. 《殘疾歧視條例》（第 487 章）
3. 《家庭崗位歧視條例》（第 527 章）
4. 《種族歧視條例》（第 602 章）

受保障特徵

- 性別
- 懷孕
- 婚姻狀況
- 家庭狀況
- 承擔直系親屬（血緣、婚姻、領養或姻親）的照顧責任
- 不同類別或程度的殘疾
- 種族、膚色、世系、國籍、民族血統

《殘疾歧視條例》：殘疾的定義

- 該人的身體或心智方面的機能的全部或局部喪失；
- 全部或局部失去其身體任何部分；
- 在其體內存在有機體而引致疾病；
- 在其體內存在可引致疾病的有機體；
- 該人的身體的任何部分的機能失常、畸形或毀損；
- 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的學習情況有所不同；
- 影響任何人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的任何失調或疾病。

《家庭崗位歧視條例》：家庭崗位的定義

- 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。

《種族歧視條例》：種族的定義

- 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。
- 以下身份不屬於種族：
 - 原居村民
 - 永久居民、或享有香港居留權或香港入境權、或受任何逗留限制或條件所規限、或獲准在香港入境或在香港逗留
 - 在香港的居住年期
 - 國籍和公民身份

相關違法行為 - 歧視

- 歧視
 - 直接歧視：基於一個人的性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位或種族而給予該人較差的對待。
 - 間接歧視：向所有人一律施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要施加該等條件或要求，而這樣做會對該人士造成不利。

相關違法行為 - 騷擾

- 騷擾
 - 個人行為：
 - ❖ 提出不受歡迎的要求
 - ❖ 一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該名受騷擾的人士會感到受冒犯、侮辱或威嚇
 - 自行或聯同其他人作出的行徑，而該行徑造成對該名受騷擾的人士屬有敵意或具威嚇性的環境。

相關違法行為 - 騷擾

- 騷擾

- 性騷擾：提出不受歡迎的性要求、提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求
 - ❖ 例子：冒犯性手勢或性笑話、不適當的觸摸、身體接觸等、顯示或傳輸令人反感的色情資料、訊息或影像、性侵害、強暴
- 殘疾騷擾
- 種族騷擾

相關違法行為 - 中傷

- 中傷
 - 中傷是指藉公開活動煽動大眾基於某人的特質而對該人產生仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷
 - 任何涉及威脅傷害某人士的身體或損害其財產的煽動行為均被視為嚴重中傷
 - 殘疾中傷
 - 種族中傷

相關違法行為 - 使人受害

- 使人受害
 - 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。

受法例保障免受歧視、騷擾或中傷的範疇

- 僱傭（包括合夥關係、職工會會籍、職業訓練等）
- 教育
- 進入、處置及管理處所（處所是指任何公眾人士獲容許進入或使用的地方）
- 貨品、服務及設施的提供
- 大律師的執業（指提供大律師見習職位和訓練等）
- 會社及體育活動

例外情況

《性別歧視條例》

- 真正的職業資格

《殘疾歧視條例》

- 真正的職業資格
- 傳染病
- 不合情理的困難

例外情況

《種族歧視條例》

- 真正的職業資格
- 僱用的目的為提供技能訓練以便在香港以外的地方運用該等技能
- 僱用擁有特殊技能、知識或經驗的人
- 現行的本地及海外僱用條款
- 墳場、火葬場或靈灰安置
- 積極措施

防止職場歧視行為

推動平等機會

- 認識反歧視條例
- 認識學校的員工守則及反歧視政策
- 僱主及僱員共同推動和諧的辦公室環境

消除僱傭範疇中的歧視

- 僱主應該就僱傭範疇內的各個環節，包括招聘、晉升、調職、培訓、解僱、裁員，以及就僱傭條款和條件方面，採用一套**劃一甄選準則**。
- 把這套劃一甄選準則以及僱傭條款和條件定期發給所有僱員傳閱，及不時重新審核，以確定是否須予更新。
- 招聘廣告的內容採用劃一甄選準則，以避免產生歧視。
- 如果職位空缺可以由內部擢升或轉調職員填補，應該通知所有合資格的僱員。

解僱、裁員及不公平待遇

- 確保僱員不會因為本身的性別、身體狀況、家庭崗位及種族等因素而遭受處分或解僱；
- 當有需要縮減部分員工的正常工作時數，或只裁減其中某些員工時，並非以僱員的性別、身體狀況、家庭崗位及種族為考慮因素；及
- 把有關解僱和裁員的紀錄保存一段合理的時間（例如12個月），或直至可能出現的投訴已獲解決為止（以較後者為準），然後才予銷毀。

設立申訴程序

- 制訂一套內部申訴程序，以處理機構內有關歧視、騷擾或中傷的投訴；
- 建議僱員在有需要時依循內部申訴程序作出申訴；
- 有效地處理所有關於歧視、騷擾或中傷的投訴，並加以保密，令投訴人及答辯人的權利均同樣受到尊重；
- 在執行紀律處分時，應該一視同仁

反歧視政策的制定與實施

- 讓僱員參與政策的制定和檢討工作；
- 把政策通知全體僱員和所有求職人士。倘若政策聲明內容非常詳盡或篇幅很長，則僱主應至少把機構本身的平等機會政策的要點在招聘廣告和面試通知書中說明，讓求職者知悉；
- 向所有可能處理人力資源事務的職員提供培訓；
- 讓新招聘的員工認識機構本身的平等機會政策；
- 採取一切合理可行的步驟，確保各人都遵守一套特定的操守或行為標準

僱員的責任

- 僱員可參與協助消除歧視，例如深入認識歧視問題，從而避免本身因一時疏忽而歧視他人，或因一時疏忽而協助僱主歧視他人。
- 鼓勵僱員在所屬機構內參與反歧視政策的制訂和檢討工作。
- 支持遭受歧視的同事提出投訴，表明了拒絕認同該等行為和態度，更有助營造一個人人都可以更愉快及和諧地工作的環境。

個案分享

個案一

某幼稚園需聘請校工並在學校網站刊登招聘廣告，廣告註明職位只供女性申請。

僱主或中介公司基於申請者性別而作出歧視行為即屬違法；除非性別屬《性別歧視條例》界定的真正的職業資格。

個案二

陳老師獲某辦學機構聘任為幼稚園老師，入職兩個月後懷孕。陳老師口頭通知校長自己懷孕後兩天，因出現流產先兆，請了差不多兩個月病假。陳老師快將復工時遭辦學機構解僱。校長最初解釋學校已有足夠人手，不再需要陳老師。後來卻說因為她在試用期的表現未如理想，所以解僱她。陳老師質疑自己遭解僱的原因，因為她在職期間並未犯任何嚴重錯誤，也沒有收到任何警告。

根據《性別歧視條例》，僱主因僱員懷孕而作出歧視，把她解僱，屬違法行為。

個案三

A先生已在某幼稚園任職教師一個學年，一名女同事 B 小姐剛於今個學期入職。A先生知道 B 小姐與他同樣負責類似的教學工作，但 B 小姐的薪酬比他多2,000元。根據《性別歧視條例》，此情況是否違法？

如證實兩人擁有類似的資格並處理類似的工作，但 A先生因身為男性而獲較低薪酬及較低職位，便可能會構成性別歧視。

個案四

B老師被醫生診斷患上嚴重呼吸系統疾病，因而需要定期覆診。上司經常批評他放太多病假，對其他同事造成不便。一個月前，他的健康狀況轉差，需要留院一星期接受治療。B老師於病假後便遭解僱，理由是他放太多病假。僱主基於B老師有長期病患及需要定期接受治療而解僱他，這樣做有否違法？

若僱員因患嚴重疾病而無法執行工作的固有要求，《殘疾歧視條例》容許僱主解僱該僱員。但法例亦要求僱主向有殘疾的僱員提供合理的遷就（例如讓僱員暫時離開工作崗位去接受治療），令僱員能執行工作的固有要求。

如果B老師的僱主沒有提供合理的遷就便解僱他，便可能觸犯《殘疾歧視條例》。但如他的僱主可證明因作出該等遷就，而承受「不合情理的困難」（例如嚴重影響B老師的工作，或該學校沒有足夠的人力物力去繼續有關安排），則可根據《殘疾歧視條例》而要求豁免解僱B老師的法律責任。

個案五

李先生的兒子希望能參加某項學校活動，但基於他的腳部殘疾，校方覺得他可能不能應付該項活動。校方可否拒絕讓他參與該項活動？

校方不應對殘疾學生的能力作任何假設，亦不應武斷地界定這些學生是不能應付某項活動。反之，學校的教職員應直接與殘疾學生或 / 及其家長一起討論他們的特殊需要及所需的遷就。

如有需要，學校亦可諮詢教育局、特殊學校或復康團體等相關組織，為殘疾學生提供合理的遷就，及確保課外活動能有適當的彈性以配合學生的不同需要。採取適當的措施或行動以確保殘疾學生獲得平等機會（例如提供輔助設施或服務去配合他們的需要），這種安排通常稱為合理的遷就。

除非作出合理的遷就會對學校造成不合情理的困難（例如財政困難），否則，如學校沒有提供合理的遷就，便可能會違反《殘疾歧視條例》。

個案六

張老師以合約形式受聘於某幼稚園。張老師指稱，他口頭通知校長有意放侍產假時，校長告訴他，因為張老師是合約員工，因此他不合資格放侍產假。事實上，由於張老師是按連續性合約受僱，所以他應享有侍產假。張老師在作出口頭通知後幾星期被終止合約。張老師表示自己的表現沒有問題，而且不久前才獲加薪。

任何人如基於某人的家庭崗位而作出歧視行為，即屬違法。

個案七

校長要求王老師於接下來的學期開始，固定於每個星期六上午回幼稚園照顧學生。王老師解釋，她隔星期六需要放假，以便帶兒子做語言治療。因此她未能於每個星期六上班，其後被解僱。

根據《家庭崗位歧視條例》，任何人如因某人的家庭崗位而解僱該人，或使他/她蒙受其他不利，即屬違法。家庭崗位是指負有照顧直系家庭成員責任，而直系家庭成員是指因血緣、婚姻、領養及姻親而與某人有關的人。

個案八

E小姐是少數族裔。她在某幼稚園應徵教師一職，校長指她符合所有要求，但若要擔任此職位，便不能在工作期間穿戴頭巾，以免學生「有樣學樣」。E小姐表示她無法接受這個條件，因為她是穆斯林教徒，而穿戴頭巾是她信仰中一項重要的習俗。校長因此拒絕聘請E小姐。

由於不少少數族裔是穆斯林教徒，而穆斯林女性大都將穿戴頭巾視為實踐信仰的一部分，因此禁止在工作間穿戴頭巾或有機會引致間接的種族歧視。誠然，僱主或認為相關政策純粹出於安全考慮，例如防止易燃物造成火警，惟僱主宜確保相關措施與這些考慮確實有直接關係，而措施的力度亦需合乎比例。