（十八）與僱傭有關的歧視及騷擾行為

18.1 歧視及騷擾

18.1.1 歧視

「性別歧視」是指某人：

- 基於另一人的性別而給予該另一人的待遇，差於其給予不屬該性別的人的待遇；或
- 對屬某性別的另一人施加一項條件或要求，雖然該人對不屬該性別的人施加同一條件或要求，但：
  - 屬該性別的人能符合該項條件或要求的人數比例，遠低於不屬該性別的人能符合該項條件或要求的人數比例；
  - 該另一人因未能符合該項條件或要求而致該項條件或要求對該另一人不利；及
  - 該人未能顯示不論該項條件或要求所適用的人的性別為何，施加該項條件或要求是有理由支持的，

但不包括某女性因懷孕、分娩或餵哺母乳而獲得的特別待遇。{Cap.480: s.5(1), s.6}

「婚姻狀況歧視」是指某人：

- 基於另一人的婚姻狀況而給予該另一人的待遇，差於其給予不屬該婚姻狀況的人的待遇；或
- 對屬某婚姻狀況的另一人施加一項條件或要求，雖然該人對不屬該婚姻狀況的人施加同一條件或要求，但：
  - 屬該婚姻狀況的人能符合該項條件或要求的人數比例，遠低於不屬該婚姻狀況的人能符合該項條件或要求的人數比例；
  - 該另一人因未能符合該項條件或要求而致該項條件或要求對該另一人不利；及
  - 該人未能顯示不論該項條件或要求所適用的人的婚姻狀況為何，施加該項條件或要求是有理由支持的，

而「婚姻狀況」是指未婚、已婚、分居、離婚或喪偶。{Cap.480: s.2(1), s.7}

「懷孕歧視」是指某人：

- 因另一人懷孕而給予該另一人的待遇，差於其給予非懷孕的人的待遇；或
- 對懷孕的另一人施加一項條件或要求，雖然該人對非懷孕的人施加同一條件或要求，但：
  - 懷孕的人能符合該項條件或要求的人數比例，遠低於非懷孕的人能符合該項條件或要求的人數比例；
  - 該另一人因未能符合該項條件或要求而致該項條件或要求對該另一人不利；及
  - 該人未能顯示不論該項條件或要求所適用的人是否懷孕，施加該項條件或要求是有理由支持的。

{Cap.480: s.8}

「餵哺母乳歧視」是指某人：

- 因另一人餵哺母乳而給予該另一人的待遇，差於其給予非餵哺母乳的人的待遇；或
- 對餵哺母乳的另一人施加一項條件或要求，雖然該人對非餵哺母乳的人施加同一條件或要求，但：
  - 餵哺母乳的人能符合該項條件或要求的人數比例，遠低於非餵哺母乳的人能符合該項條件或要求的人數比例；

- 該另一人因未能符合該項條件或要求而致該項條件或要求對該另一人不利；及
- 該人未能顯示不論該項條件或要求所適用的人是否餵哺母乳，施加該項條件或要求是有理由支持的，

而該另一人如：

- 屬以本身母乳餵哺兒童的人；或
- 作出集乳或向兒童餵哺母乳的行為，

即屬餵哺母乳。{Cap.480: s.8A}

「殘疾歧視」是指某人：

- 基於另一人的殘疾（包括由於該另一人帶備或管有並使用任何具治療或減輕患情作用的裝置或輔助器材，或由於該另一人由任何向其提供有關服務的照顧者、閱讀者、傳譯者或助理人員所陪同）而給予該另一人的待遇，差於其給予非殘疾人士的待遇；
- 基於另一人的任何「有聯繫人士」的殘疾而給予該另一人的待遇，差於其給予任何第三人（該第三人並無任何屬殘疾人士的「有聯繫人士」）的待遇；或
- 對另一人（該人為殘疾人士）施加一項條件或要求，雖然該人對非殘疾人士施加同一條件或要求，但：
  - 殘疾人士能符合該項條件或要求的人數比例，遠低於非殘疾人士能符合該項條件或要求的人數比例；
  - 該另一人因未能符合該項條件或要求而致該項條件或要求對該另一人不利；及
  - 該人未能顯示不論該項條件或要求所適用的人是否殘疾，施加該項條件或要求是有理由支持的，

而「殘疾」是指：

- 喪失（全部或部份）身體或智力方面的機能；
- 喪失（全部或部份）身體任何部份；
- 身體任何部份的機能失常、畸形或毀損；
- 導致學習情況不同的失調或機能失常；
- 導致行為紊亂的失調或疾病；
- 由存在於身體內的有機體導致的疾病，或身體內存有可導致疾病的有機體；或
- 影響情緒、判斷、思想過程或對現實情況的理解的失調或疾病，

不論該殘疾是現時存在、曾經存在但已不再存在、將來可能存在或被其他人認為存在的殘疾，而「有聯繫人士」是指：

- 配偶；
- 親屬；
- 照顧者；
- 在真正的家庭基礎上共同生活的人；或
- 在業務、體育或消閒方面有關係的人。

{Cap.480: s.2(1), s.5(1), s.6; Cap.487: s.2(1),(7), s.6, s.9. s.10}

「家庭崗位歧視」是指某人：

- 基於另一人的家庭崗位（或某家庭崗位）而給予該另一人的待遇，差於其給予並無家庭崗位（或該家庭崗位）的人的待遇；或
- 對具有家庭崗位（或某家庭崗位）的另一人施加一項條件或要求，雖然該人對並無家庭崗位（或該家庭崗位）的人施加同一條件或要求，但：
  - 具有家庭崗位（或某家庭崗位）的人能符合該項條件或要求的人數比例，遠低於並無家庭崗位（或該家庭崗位）的人能符合該項條件或要求的人數比例；
  - 該另一人因未能符合該項條件或要求而致該項條

件或要求對該另一人不利；及

- 該人未能顯示不論該項條件或要求所適用的人的家庭崗位為何，施加該項條件或要求是有理由支持的，

而「家庭崗位」是指有責任照顧任何直系家庭成員（即因血緣、婚姻、姻親或領養而構成關係的人）的崗位。{Cap.527: s.2(1), s.5}

「種族歧視」是指某人：

- 基於另一人的種族而給予該另一人的待遇，差於其給予不屬該種族的人的待遇（包括將該另一人與其他人隔離）；
- 基於另一人的任何「有聯繫人士」的種族而給予該另一人的待遇，差於其給予任何第三人（該第三人並無任何屬該種族的「有聯繫人士」）的待遇（包括將該另一人與其他人隔離）；或
- 對屬某種族的另一人施加一項條件或要求（不包括列載於附錄九的條件或要求），雖然該人對不屬該種族的人施加同一條件或要求，但：
  - 屬該種族的人能符合該項條件或要求的人數比例，遠低於不屬該種族的人能符合該項條件或要求的人數比例；
  - 該另一人因未能符合該項條件或要求而致該項條件或要求對該另一人不利；及
  - 該人未能顯示不論該項條件或要求所適用的人的種族為何，施加該項條件或要求是有理由支持的，

而「種族」是指：

- 種族、民族、世系{只適用於基於社會分層的方式（如世襲地位制度）而對社會成員構成損害其平等享有人權的權利的歧視}、人種或膚色；或
- 被其他人認為屬於的種族、民族、世系{只適用於基於社會分層的方式（如世襲地位制度）而對社會成員構成損害其平等享有人權的權利的歧視}、人種或膚色，

而「有聯繫人士」是指：

- 配偶；
- 親屬；
- 照顧者；
- 在真正的家庭基礎上共同生活的人；或
- 在業務、體育或消閒方面有關係的人。

{Cap.602: s.2(1), s.4, s.5, s.8(1),(2),(3)}

對於：

- 不同性別的人之間；
- 不同婚姻狀況的人之間；
- 懷孕的人與非懷孕的人之間；
- 餵哺母乳的人與非餵哺母乳的人之間；
- 殘疾人士與非殘疾人士之間；
- 有任何屬殘疾人士的「有聯繫人士」的人與並無任何屬殘疾人士的「有聯繫人士」的人之間；
- 具有家庭崗位（或某家庭崗位）與並無家庭崗位（或該家庭崗位）的人之間；
- 不同種族的人之間；或
- 有任何屬某種族的「有聯繫人士」的人與並無任何屬該種族的「有聯繫人士」的人之間；

進行比較時，須以有關情況相同或並無重大差別的人互相比較。{Cap.480: s.10, s.10A; Cap.487: s.8; Cap.527: s.7; Cap.602: s.8(5),(6)}

「使人受害的歧視」是指某人因另一人或任何第三人（或因知悉或懷疑該另一人或該第三人）：

- 根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》對該人（或其他人）提出（或擬提出）法律程序，或就該人（或其他人）作出（或擬作出）任何其他事情；
- 就任何根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》對該人（或其他人）所提出（或擬提出）的法律程序提供證據或資料；或
- 指稱（或擬指稱）該人（或其他人）曾經作出任何構成違反《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》的行為，

而給予該另一人的待遇，差於其給予其他人的待遇。{Cap.480: s.2(1), s.9; Cap.487: s.2(1), s.7; Cap.527: s.2(1), s.6; Cap.602: s.2(1), s.6}

18.1.2 騷擾

「性騷擾」是指某人（不論該人的性別）：

- 向另一人（不論該另一人的性別）提出任何不受歡迎的性要求或不受歡迎的於性方面取得好處的要求，或就該另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下並在顧及所有情況之後應會合理地預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
- 獨自或與其他人作出任何涉及性的行徑，而該行徑造成對另一人（不論該另一人的性別）而言屬有敵意或具威嚇性的環境，

而「涉及性的行徑」包括對該另一人或當該另一人在場時作出任何涉及性的書面或口頭陳述。{Cap.480: s.2(5),(7),(8)}

「對餵哺母乳的女性的騷擾」是指某人基於某女性餵哺母乳而：

- 向該女性作出任何不受歡迎的行徑，而在有關情況下並在顧及所有情況之後應會合理地預期該女性會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
- 獨自或與其他人作出任何行徑，而該行徑造成對該女性而言屬有敵意或具威嚇性的環境，

而「行徑」包括對該女性或當該女性在場時作出任何書面或口頭陳述。{Cap.480: s.2A}

「殘疾騷擾」是指某人因另一人（或該另一人的任何「有聯繫人士」）的殘疾而向該另一人作出任何不受歡迎的行徑（包括書面或口頭陳述），而在有關情況下並在顧及所有情況之後應會合理地預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。{Cap.487: s.2(1),(6)}

「種族騷擾」是指某人因另一人（或該另一人的任何「有聯繫人士」）的種族而：

- 向該另一人作出任何不受歡迎的行徑，而在有關情況下並在顧及所有情況之後應會合理地預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
- 獨自或與其他人作出任何行徑，而該行徑造成對該另一人而言屬有敵意或具威嚇性的環境，

而「行徑」包括作出任何書面或口頭陳述。{Cap.602: s.2(1),(7)}

18.2 與僱傭有關的違法行為

18.2.1 歧視

如僱主就其在香港的機構所作出的僱用：

- 在為決定何人應獲該項僱用所作出的安排方面；

- 在提供該項僱用的條款方面；或
- 藉拒絕提供或故意不提供該項僱用

對任何人作出歧視，即屬違法。{Cap.480: s.11(1); Cap.487: s.11(1); Cap.527: s.8(1); Cap.602: s.10(1)}

如僱主就任何受僱於其在香港的機構的僱員：

- 在該僱員的僱用條款方面；
- 在提供可獲得晉升、調職或訓練的機會的方式方面，或藉拒絕讓該僱員（或故意不讓該僱員）獲得該等機會；
- 在讓該僱員獲享任何利益、設施或服務的方式方面，或藉拒絕讓該僱員（或故意不讓該僱員）獲享該等利益、設施或服務；
- 藉解僱該僱員{包括在該僱員的僱傭合約屆滿之後不以相同條款續訂該合約或該僱員因該僱主的行為（該僱員因該行為可無須給予終止僱傭合約所需的通知）而終止僱傭合約}；或
- 藉致使該僱員遭受任何其他不利

對該僱員作出歧視，即屬違法。{Cap.480: s.2(2), s.11(2); Cap.487: s.2(2); s.11(2); Cap.527: s.2(2); s.8(2); Cap.602: s.2(3); s.10(2)}

除非僱員完全或主要在香港以外的地方工作，否則其僱用須被視為「在香港的機構的僱用」，而在某機構的僱用（包括根據僱傭合約及學徒訓練合約而作出的僱用）是指：

- 在該機構執行工作；
- 所執行的工作源自該機構；或
- 所執行的工作與該機構的關係最為密切，

而就任何：

- 在香港註冊的船舶上；或
- 在香港註冊並由一名以香港為主要業務地點（或通常在香港居住）的人所營運的飛機（或動力承託的航行器）上

的僱用而言，除非僱員完全在香港以外的地方工作，否則其僱用仍被視為「在香港的機構的僱用」。{Cap.480: s.14; Cap.487: s.14; Cap.527: s.10; Cap.602: s.16}

如某委託人就任何工作者（該工作者受僱於該委託人的承判商或承辦該承判商的工作的次承判商）所執行的工作：

- 在讓該工作者擔任該工作而提出的條款方面；
- 在讓該工作者獲享任何利益、設施或服務的方式方面，或藉拒絕讓該工作者（或故意不讓該工作者）獲享該等利益、設施或服務；
- 藉不容許該工作者擔任（或繼續擔任）該工作；或
- 藉致使該工作者遭受任何其他不利

對該工作者作出歧視，即屬違法。{Cap.480: s.2(2), s.13(1),(2); Cap.487: s.2(1), s.13(1),(2); Cap.527: s.2(1), s.9(1),(2); Cap.602: s.2(1), s.15(1),(2)}

如某職業介紹所：

- 在就其提供任何服務所提出的條款方面；
- 在就其提供任何服務的方式方面；或
- 藉拒絕提供或故意不提供任何服務

對任何人作出性別歧視、殘疾歧視、家庭崗位歧視或種族歧視，即屬違法，除非：

- 有關僱用是有關僱主可合法地拒絕向某性別的人、殘疾人士、具有家庭崗位的人或屬某種族的人（視乎何者適用）提供的，而該職業介紹所可證明：
  - 該僱主曾向其作出一項陳述，指該項僱用可合法地拒絕向該性別的人、殘疾人士、具有家庭崗位的人

或屬該種族的人（視乎何者適用）提供的；及

- 其根據該項陳述行事實屬合理；

➲ （就殘疾歧視而言）經考慮：

- 某殘疾人士以往與某項尋求受僱的工作有關的訓練、資格及經驗；及
- 所有合理地須予考慮的其他因素

該殘疾人士由於其殘疾以致其不能執行該項工作的固有要求。

{Cap.480: s.19; Cap.487: s.19; Cap.527: s.15; Cap.602: s.21}

如某職業訓練設施提供者（或安排提供職業訓練設施的人）就任何人（該人正尋求或接受有助其勝任某項僱用的訓練）：

➲ 在讓該人獲得參與任何與該等訓練有關的課程的機會或享用與該等訓練有關的設施所提出的條款方面；

➲ 藉拒絕讓該人（或故意不讓該人）獲得參與該等課程的機會或享用該等設施；

➲ 藉終止該人的訓練；或

➲ 藉致使該人在接受訓練期間遭受任何其他不利

對該人作出性別歧視、殘疾歧視、家庭崗位歧視或種族歧視，即屬違法，但就種族歧視而言，如提供（或安排提供）職業訓練設施的人未有為不同種族的人在假期或授課語言方面作出不同的安排，並不屬違法。{Cap.480: s.18(1), Cap.487: s.18(1); Cap.527: s.14(1); Cap.602: s.20(1),(2)}

如作出某行為的其中一個原因是：

➲ 某人的性別或婚姻狀況；

➲ 某女性懷孕或餵哺母乳；

➲ 某人的殘疾；

➲ 某人的家庭崗位；或

➲ 某人的種族，

則不論該原因是否作出該行為的主要原因或一個重要原因，該行為須被視為基於該原因而作出。{Cap.480: s.4; Cap.487: s.3; Cap.527: s.4; Cap.602: s.9}

<u>案例：直接歧視與間接歧視</u>

S 在 1988 年開始受僱於 M 任職教師，而其中一項僱用條款訂明如教師在任何一個月內休假多於其在該月課堂數目的 10%，則將被視為違反僱傭合約。S 在 2002 年 7 月被診斷患上癌症，並在同年 8 月 12 日至 10 月 31 日放取病假以接受手術及康復治療，而 M 在同年 10 月底將其解僱。S 以 M 作出違法殘疾歧視向區域法院提出申索。

區域法院指出癌症屬於《殘疾歧視條例》所指的「殘疾」，而申索人只須證明答辯人知悉其有殘疾或已顯示其有殘疾，答辯人是否知悉其殘疾的性質或程度並不重要。由於 S 在入院之前已按程序通知 M 並在手術之後將病假申請書連同所有醫療證明呈交校長，而校長亦已知悉 S 因病休假並聘請代課教師暫代 S，事實證明 M 知悉 S 有殘疾。

對於 M 有否作出直接殘疾歧視的問題，M 表示終止 S 的僱傭是基於其缺勤情況而非基於其殘疾，而區域法院則應用「如非」測試（'But For' Test，即「如非其殘疾，S 便不會被解僱」）並以一名假設與 S 一樣需要長時間缺勤（如放取產假或擔任陪審員）但並無 S 所患的殘疾的僱員與 S 進行比較。由於 M 並不會解僱該等假設的僱員，卻將 S 解僱，因此區域法院裁定 M 對 S 作出直接殘疾歧視。

此外，由於上述該項訂明教師如在任何一個月內休假多於其在該月課堂數目的 10%則被視為違反僱傭合約的僱用條款，雖然適用於所有教師，但因殘疾而無可避免需要缺勤的教師能符合該項條款的人數比例遠較非殘疾的教師能符合該項條款的人數為小（法庭可基於其知識及經驗而作出有關結論，無須依賴精密的統計證明），而 S 亦因未能符合該項條款而蒙受不利。

M 表示為免學生的教育及將來因教學進程受阻而受到負面影響，校方非常重視教師的考勤，而訂立有關僱用條款的目的即在於維護學生的利益，並非在於壓制教師，況且 S 亦自願接受該項條款。就 M 是否有理由支持其施行該僱用條款，區域法院指出法庭須考慮以下三項因素：

- 有關條件所欲達致的目的是否正當；
- 藉以達致該目的的方法是否合理；及
- 在平衡對殘疾人士所造成的歧視性影響及施行有關條件的人的合理需要時，該等條件是否有理。

區域法院指出雖然 M 減低教學進程受阻的目的屬正當，但由於有關僱用條款的施行將使因不能控制的原因（尤其疾病）而需要缺勤的人士失去工作，因此該條款屬不合理，況且 M 的合理需要亦可簡單地藉聘請代課教師而予以滿足。區域法院因而亦裁定 M 對 S 作出間接殘疾歧視，並根據《殘疾歧視條例》第 83 條裁定有關僱用條款無效及不可強制執行。

{Siu Kai Yuen v Maria College, District Court, Equal Opportunities Action No.9 of 2004}

18.2.2 <u>騷擾</u>

如僱主就其在香港的機構所作出的僱用對其任何僱員或任何尋求受其僱用的人作出騷擾，即屬違法。{Cap.480: s.23(1),(2); Cap.487: s.22(1),(2); Cap.602: s.24(1),(2)}

如某僱員對任何另一僱員（該兩名僱員均受僱於同一在香港的機構）或任何尋求受該機構僱用的人作出騷擾，即屬違法。{Cap.480: s.23(3); Cap.487: s.22(3); Cap.602: s.24(3)}

如受僱於某在香港的機構的僱員或某尋求受僱於該機構的人對其僱主作出騷擾，即屬違法。{Cap.480: s.23(11); Cap.487: s.22(11))}

如某人對任何在其居所內工作的人（該人受僱於某在香港的機構的另一人）作出騷擾，即屬違法。{Cap.480: s.23(12); Cap.487: s.22(12); Cap.602: s.24(12)}

如任何委託人對任何工作者（該工作者受僱於該委託人的承判商或承辦該承判商的工作的次承判商）作出騷擾，即屬違法。{Cap.480: s.23(4); Cap.487: s.22(4); Cap.602: s.24(4)}

如某工作者對另一工作者（該兩名工作者均受僱於同一委託人的承判商或承辦該承判商的工作的次承判商）作出騷擾，即屬違法。{Cap.480: s.23(5); Cap.487: s.22(5); Cap.602: s.24(5)}

如某職業介紹所的經營者或其職員在提供（或要約提供）任何服務予任何人期間對該人作出騷擾，即屬違法。{Cap.480: s.24(4); Cap.487: s.23(4); Cap.602: s.25(4)}

如某職業訓練設施提供者（或安排提供職業訓練設施的人）對任何人（該人正尋求或接受有助其勝任某項僱用的訓練）作出騷擾，即屬違法。{Cap.480: s.24(3); Cap.487: s.23(3)}

18.2.3 中傷及嚴重中傷

「中傷」是指藉公開活動而：

- 煽動對殘疾人士（或屬某類別的殘疾人士的成員）；或
- 基於某人士（或屬某類別人士的成員）的種族而煽動對該人士或該類別人士的成員

的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，不論是否有人確實被如此煽動。「公開活動」包括：

- 向公眾作出任何形式的通訊（如講話、書寫、印刷、展示通告、廣播、放映或播放任何經記錄的材料）；
- 向公眾分發或散佈任何物品；或
- 讓公眾可觀察到的其他任何行徑（如動作、姿勢或手勢、穿戴或展示衣服、旗幟、標誌、標記或徽章），

但不包括：

- 任何為學術、藝術、科學或研究的目的並符合公眾利益而合理及真誠地作出的公開活動；
- 任何對公開活動的中肯報導；或
- 通訊或任何材料的分發或傳佈，其中包含一項發表，而該項發表可在誹謗法律程序援引絕對特權免責辯護。

任何人如作出中傷行為，即屬違法。{Cap.487: s.46; Cap.602: s.45}

「嚴重中傷」是指藉任何公開活動而；

- 故意煽動對殘疾人士（或屬某殘疾類別的人士）；或
- 基於某人士（或屬某類別人士的成員）的種族而故意煽動對該人士或該類別人士的成員

的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，而該公開活動包含威脅（或煽動其他人威脅）損害：

- 該人士或該成員的身體、處所或財產；或
- 屬於其他人而該人士或成員可進出的處所或可享用的財產，

不論是否有人確實被如此煽動。「公開活動」包括：

- 向公眾作出任何形式的通訊（如講話、書寫、印刷、展示通告、廣播、放映或播放任何經記錄的材料）；
- 向公眾分發或散佈任何物品；或
- 讓公眾可觀察到的其他任何行徑（如動作、姿勢或手勢、穿戴或展示衣服、旗幟、標誌、標記或徽章）。

任何人如作出嚴重中傷行為，即屬犯罪，可被罰款$100,000及監禁 2 年。{Cap.487: s.46(3), s.47; Cap.602: s.45(4), s.46}

18.2.4 其他違法行為

如僱主發佈（或安排發佈）任何顯示（或可合理地被理解為顯示）其意圖作出任何屬違法（或可屬違法）的行為的廣告，即屬違法。如在廣告中使用明確指出性別、某家庭崗位（或並無家庭崗位）或種族的工作描述，則須被視為顯示有性別歧視、家庭崗位歧視或種族歧視（視乎何者適用）的意圖（除非該廣告有顯示相反的意圖）。{Cap.480: s.43; Cap.487: s.43; Cap.527: s.31; Cap.602: s.42}

案例：歧視性招聘廣告

A 在其出版的報章中刊登一則招聘廣告，標明「聘請採訪 Ball 場靚女記者多名」。平等機會委員會（EOC）在接獲就該廣告所作出的投訴後，認為該廣告的意思是「聘請多名採訪 Ball 場的靚女記者」，因而向區域法院申請就 A 發佈顯示（或可合理地被理解為顯示）其意圖作出憑藉《性別歧視條例》第 11(1)(a)或(c)條（即在決定何人應獲僱用所作出的安排方面或藉拒絕提供或故意不提供僱用）而屬違法（或可屬違法）的行為的廣告作出裁定。A 以該廣告

的意思是「聘請多名採訪 Ball 場靚女的記者」作出辯解。區域法院以該廣告的意思含糊為由駁回 EOC 的申請。EOC 向高等法院提出上訴。

高等法院指出一旦確立某廣告顯示（或可合理地被理解為顯示）有意圖作出任何屬違法（或可屬違法）的行為，則該廣告是否同時顯示（或可合理地被理解為顯示）有其他意圖實屬無關重要，而《性別歧視條例》亦無要求某廣告具有可合理地被理解為顯示有意圖作出任何違法行為的意思須是唯一的意思。此外，如法庭接納 A 對該廣告的詮釋，則僱主便可藉含糊其辭而任意招聘屬某性別的僱員。因此，高等法院裁定 A 因發佈歧視性廣告而屬違法。

{Equal Opportunities Commission v Apple Daily Limited, Court of Appeal, Civil Appeal No.168 of 1998}

如僱主為作出某行為（該行為如在某情況下作出而藉以歧視某人則屬違法）或在與該行為有關的情況下，要求或規定殘疾人士提供資料，但該僱主在相同或並無重大差別的情況下並無要求或規定非殘疾人士提供該等資料，即屬違法。{Cap.487: s.42(1)}

如僱主就其在香港的機構所作出的僱用藉作出下述任何行為：

- 在為決定何人應獲該項僱用所作出的安排方面；
- 在提供該項僱用的條款方面；或
- 藉拒絕提供或故意不提供該項僱用

以歧視某人，或在與作出該行為有關的情況下，要求或規定殘疾人士提供屬醫務性質的資料，但該僱主在相同或並無重大差別的情況下並無要求或規定非殘疾人士提供該等資料，即屬違法，除非該等資料對決定：

- 某人能否執行該項僱用的固有要求；或
- 是否需要向某人提供任何非殘疾人士所不需要的服務或設施

而言屬必須的。{Cap.487: s.42(2),(3)}

如僱主指示或促使（或意圖促使）其他人（該人習慣按該僱主的意願行事或該僱主的權力凌駕於該人）作出任何違法行為，即屬違法。{Cap.480: s.44; Cap.487: s.44; Cap.527: s.32; Cap.602: s.43}

如僱主藉向其他人提供（或要約提供）任何利益或藉致使（或威脅致使）該人遭受任何不利而促使（或意圖促使）該人作出任何違法行為，即屬違法。如有關要約或威脅因其提出的方式而相當可能被該人獲悉，則即使該要約或威脅並非直接向該人提出，僱主仍屬違法。{Cap.480: s.45; Cap.487: s.45; Cap.527: s.33; Cap.602: s.44}

任何僱員在其受僱期間所作出的任何行為，須被視為亦是由其僱主所作出的，不論該僱主是否知悉或准許其作出該行為，除非該僱主可證明其已採取合理地切實可行的步驟以防止該僱員作出該行為（或在受僱期間作出該類行為）。{Cap.480: s.46; Cap.487: s.48; Cap.527: s.34; Cap.602: s.47}

如任何人明知而協助其他人作出任何違法行為，則該行為須被視為亦由其本人所作出，除非：

- 其所協助的人曾向其作出一項陳述，指該行為並不屬違法；及
- 其根據該項陳述行事實屬合理。

{Cap.480: s.47(1),(3); Cap.487: s.49(1),(3); Cap.527: s.35(1),(3); ; Cap.602: s.48(1),(3)}

18.3 不構成違法的情況

18.3.1 真正的職業資格

如屬某性別是某工作的「真正的職業資格」，則即使：

- （如屬僱傭關係）僱主在為決定何人應獲提供該工作的僱用所作出的安排方面、藉拒絕提供或故意不提供有關該工作的僱用，或在提供可獲得晉升或調職至該工作（或在為有關該工作的僱用而接受訓練）的機會的方式方面（或藉拒絕予以或故意不予以獲得該等機會）；
- （如屬委託人與工作者的關係）委託人藉不容許擔任（或繼續擔任）該工作

而對不屬該性別的某人作出原屬違法的歧視行為，則並不屬違法。某性別並不可作為某工作的「真正的職業資格」，除非：

- 由於生理機能（體力及精力除外）的原因，或由於戲劇表演或其他娛樂項目對真實感的要求，以致該工作基於其主要性質而需要由屬該性別的人擔任，因而該工作（全部或部份）如由不屬該性別的人擔任則其主要性質將出現重大差別；
- 由於該工作（全部或部份）相當可能會涉及與屬該性別的人有身體接觸，而在有關情況下，屬該性別的人可能會合理地反對由不屬該性別的人擔任該工作，以致該工作需要由屬該性別的人擔任以合符體統或保障私隱；
- 由於該工作（全部或部份）相當可能會在有屬該性別的人裸露身體或使用衛生設施的環境中工作，而在有關情況下，屬該性別的人可能會合理地反對有不屬該性別的人在場，以致該工作需要由屬該性別的人擔任以合符體統或保障私隱；
- 由於擔任該工作（全部或部份）的人相當可能涉及在私人住宅內工作或居住，而該工作或該住宅的性質或環境相當可能容許該人（或讓該人有機會）：
  - 與在該住宅內居住的人有一定程度的身體或社交接觸；或
  - 知悉在該住宅內居住的人的私人生活細節，

  而有人相當可能會合理地反對容許不屬該性別的人（或讓不屬該性別的人）有如此接觸或知悉的機會，以致該工作需要由屬該性別的人擔任；
- 擔任該工作（全部或部份）的人因有關機構的性質或地點而需要在僱主所提供的處所內居住，但該處所只（或通常）提供予屬該性別的人居住，且並無設有可提供予不屬該性別的人獨立留宿的地方及與屬該性別分開使用的衛生設施，而要求僱主在該處所設置該等留宿地方或衛生設施（或提供其他處所予不屬該性別的人使用）並不合理；
- 有關機構是為需要特別照顧、監管或關注的人（該等人士均屬該性別）而設的醫院、監獄或其他機構（或該醫院、監獄或其他機構的一部份），而由於該機構（或該機構內用作執行工作的某部份）的性質，該工作不應由不屬該性別的人擔任實屬合理；
- 擔任該工作（全部或部份）的人須向個人提供促進其福利或教育的私人服務（或其他相類的私人服務），而該等服務由屬該性別的人提供則最為有效；
- 該工作（全部或部份）相當可能會涉及在香港以外地方執行職務，而基於該地方的法律或習俗，該等職務不能由不屬該性別的人執行（或不能有效地執行），以致該工作需要由屬該性別的人擔任；或

- 該工作是兩份需要由一對已婚夫妻分別擔任的工作的其中一份。

{Cap.480: s.2(1), s.12, s.13(3)}

如非殘疾是某工作的「真正的職業資格」，則即使：

- （如屬僱傭關係）僱主在為決定何人應獲提供該工作的僱用所作出的安排方面、藉拒絕提供或故意不提供有關該工作的僱用，或在提供可獲得晉升或調職至該工作（或在為有關該工作的僱用而接受訓練）的機會的方式方面（或藉拒絕予以或故意不予以獲得該等機會）；
- （如屬委託人與工作者的關係）委託人藉不容許擔任（或繼續擔任）該工作

而對某殘疾人士作出原屬違法的歧視行為，則並不屬違法。

非殘疾並不可作為某工作的「真正的職業資格」，除非：

- 由於生理機能的原因，或由於戲劇表演或其他娛樂項目對真實感的要求，以致該工作基於其主要性質而需要由非殘疾人士擔任，因而該工作（全部或部份）如由殘疾人士擔任則其主要性質將出現重大差別；或
- 擔任該工作（全部或部份）的人因有關機構的性質或地點而需要在僱主所提供的處所內居住（而在其他地方居住並不切實可行），但該處所只（或通常）提供予非殘疾人士居住，且並無設有可提供予殘疾人士使用的住宿或其他設施，而在該處所設置該等設施將對僱主造成「不合情理的困難」{在決定如何構成「不合情理的困難」時須考慮有關個案的所有情況，如有關人士的殘疾的影響、向殘疾人士提供任何便利的合理程度、提出該「不合情理的困難」的一方的財政狀況及預期支出（包括經常性支出）}。

此外，就填補上述任何工作的職位空缺而言，如僱主僱用其現有非殘疾僱員執行該工作的職責實屬合理，而該等非殘疾僱員具有執行該等職責的能力（且在人數方面可滿足該等職責的要求），亦不屬違法。{Cap.487: s.2(1), s.4, s.12(1),(3),(4),(6), s.13(3)}

如屬某種族是某工作的「真正的職業資格」，則即使：

- （如屬僱傭關係）僱主在為決定何人應獲提供該工作的僱用所作出的安排方面、藉拒絕提供或故意不提供有關該工作的僱用，或在提供可獲得晉升或調職至該工作（或在為有關該工作的僱用而接受訓練）的機會的方式方面（或藉拒絕予以或故意不予以獲得該等機會）；
- （如屬委託人與工作者的關係）委託人藉不容許擔任（或繼續擔任）該工作

而對不屬該種族的人作出原屬違法的歧視行為，則並不屬違法。

屬某種族並不可作為某工作的「真正的職業資格」，除非：

- 由於戲劇表演或其他娛樂項目對某角色的真實感的要求，以致該角色需要由屬該種族的人擔任；
- 由於藝術作品或影像製作對模特兒的真實感的要求，以致該模特兒需要由屬該種族的人擔任；
- 該工作所進行的地方會在某特定場景向公眾人士（或部份公眾人士）提供食物或飲品，而由於該特定場景對真實感的要求，以致該工作需要由屬該種族的人擔任；
- 擔任該工作的人須向屬該種族的人提供促進其福利的私人服務，而該等服務由屬該種族的人提供則最為有效；
- 擔任該工作的人須向屬該種族的人提供私人服務，而該服務因其性質需要熟悉該種族的語言、文化及風俗習慣並對該種族的需要具有敏感度，以致該服務由屬該種族的人提供則最為有效。

{Cap.602: s.2(1), s.11, s.15(3)}

18.3.2 與宗教有關的僱用

如一項為某有組織宗教的目的所作出的僱用為：

- 符合該宗教的教義；或
- 避免傷害其教徒共有的宗教感情，

而只提供予某性別或某種族的人，並不屬違法。{Cap.480: s.22(1); Cap.602: s.23(1)}

18.3.3 特別措施、固有要求及例外情況

任何行為如合理地擬：

- 確保屬某性別或某婚姻狀況的人、懷孕或餵哺母乳的人、殘疾人士、具有家庭崗位或某家庭崗位的人，或屬某種族的人在就業方面享有平等機會；或
- 為滿足屬某性別或某婚姻狀況的人、懷孕或餵哺母乳的人、殘疾或屬某殘疾類別的人、具有家庭崗位或某家庭崗位的人，或屬某種族的人在就業方面的特別需要而讓其獲享任何設施、服務或機會，或（直接或間接）向其提供任何利益、資助或活動，

並不屬違法。{Cap.480: s.48; Cap.487: s.50; Cap.527: s.36; Cap.602: s.49}

為遵守任何在懷孕、分娩、餵哺母乳或導致危險的情況（該等危險特別影響女性或殘疾人士）方面保護女性或殘疾人士（視乎何者適用）的法例條文（不論該條文是否同時關乎保護其他人）而作出的任何行為並不屬違法。{Cap.480: s.57; Cap.487: s.57}

任何：

- 因僱傭合約或學徒訓練合約內任何關乎房屋、教育、空氣調節、往外地交通或行李的津貼（或利益）的條款而對屬不同婚姻狀況的人所造成的待遇差別；及
- 與該待遇差別有關並為該待遇差別的目的而作出的行為，

並不屬違法，但對非單身人士的歧視（與單身人士比較之下）除外。{Cap.480: s.62, Sch.5, Part 1, Part 2, para.3}

如僱主向任何已婚僱員提供任何關乎房屋、教育、空氣調節、往外地交通或行李的津貼（或利益），但並無（或拒絕）向該僱員的配偶提供該等（或相類）津貼或利益，並不屬違法。{Cap.480: s.56A}

就下述部門或部隊內任何職位而言，對於屬不同性別的人在身高或體重要求方面的差別，或在招募或擔任該職位（或該類職位）的總人數方面的差別（及作出與該等差別有關的任何行為），並不屬違法：

- 警隊；
- 輔助警察隊；
- 入境事務隊；
- 懲教署；
- 消防處；或
- 海關。

{Cap.480: s.62, Sch.5, Part 1, Part 2, para.1}

如僱主就某工作而在：

- 只鼓勵屬某性別、殘疾（或非殘疾）或屬某種族的人把握擔任該工作的機會；或
- 只讓屬某性別、殘疾（或非殘疾）或屬某種族的僱員獲享任何有助勝任該工作的訓練設施，

的情況（或在與該情況有關的情況）下作出任何行為，而在緊接其作出該行為之前 12 個月內：

- 並無屬該性別、殘疾、非殘疾或屬該種族（視乎何者適用）的人擔任該工作；或
- 屬該性別、殘疾、非殘疾或屬該種族（視乎何者適用）而擔任該工作的人屬相對少數，

則該行為並不屬違法。{Cap.480: s.54(1); Cap.487: s.54(1); Cap.602: s.52(1)}

如經考慮：

- 某殘疾人士以往與某項僱用或工作有關的訓練、資格及經驗；
- {如該殘疾人士已受僱（或為某委託人工作）}該殘疾人士作為僱員（或工作者）的表現；及
- 所有合理地須予以考慮的其他因素，

該殘疾人士由於其殘疾以致其：

- 不能執行該項僱用（或工作）的固有要求；或
- 須獲提供某些服務或設施（並無該殘疾的人士並不需要該等服務或設施）以執行該等固有要求，而提供該等服務或設施將對僱主（或委託人）造成「不合情理的困難」，

則即使：

- （如屬僱傭關係）僱主在為決定何人應獲提供該工作的僱用所作出的安排方面、藉拒絕提供或故意不提供有關該工作的僱用、藉解僱該殘疾人士{包括在該殘疾人士的僱傭合約屆滿之後不以相同條款續訂該合約或該殘疾人士因該僱主的行為（該殘疾人士因該行為可無須給予終止僱傭合約所需的通知）而終止僱傭合約}，或藉致使該殘疾人士遭受任何其他不利
- （如屬委託人與工作者的關係）委託人藉不容許該殘疾人士擔任（或繼續擔任）該工作

而對該殘疾人士作出原屬違法的歧視行為，則並不屬違法。{Cap.487: s.12(2), s.13(4)}

如某殘疾人士的殘疾屬於任何傳染病（包括由衛生署署長藉憲報公告所指明的可傳播疾病及《預防及控制疾病條例》所指的任何表列傳染病或由表列傳染性病原體引致的疾病），則為保護公眾健康而合理地需要對該殘疾人士作出的歧視行為{不包括僅由於某人對人類免疫力病毒測試呈陽性反應或患上「後天免疫力缺乏症」（即「愛滋病」）而作出的歧視行為}，並不屬違法。{Cap.487: s.60}

僱主根據《最低工資條例》而：

- 在與生產能力水平評估有關的試工期內；或
- 按生產能力水平評估證明書所指明的工資額

支付予某殘疾僱員的最低工資額少於其須支付予非殘疾僱員的最低工資額，並不屬違法行為。此外，僱主根據該條例並基於生產能力水平評估的結果而解僱某殘疾僱員，亦不屬違法行為。{Cap.487: s.60, Sch.5}

任何：

- 因僱傭合約或學徒訓練合約內任何關乎房屋、教育、空氣調節、往來外地交通或行李的津貼（或利益）的條款而對具有家庭崗位的人所造成的待遇差別；及
- 與該待遇差別有關並為該待遇差別的目的所作出的行為，

並不屬違法。{Cap.527: s.43, Sch.2}

僱主藉：

- 向任何人提供某項僱用的條款；

- 其任何僱員的僱用條款；或
- 提供任何利益、設施或服務的方式

而讓（或不讓）該人或該僱員的任何直系家庭成員獲享任何利益、設施或服務，並不屬違法。{Cap.527: s.8(9),(10); s.9(4),(5)}

如僱主在進行合理的查詢之後證實任何：

- 屬其僱員的直系家庭成員的人；或
- 屬其他僱主的僱員的直系家庭成員的人，

與該僱員極有可能串通從而導致其業務受損，則該僱主限制對該人的僱用並不屬違法行為。{Cap.527: s.8(4)}

如僱主僱用任何僱員，或在與該項僱用有關的情況下，為該僱員的利益而：

- 在為決定何人應獲該項僱用所作出的安排方面，或在提供該項僱用的條款方面；
- 在僱用條款方面；
- 在提供可獲得晉升或調職（或在為有關工作的僱用而接受訓練）的機會的方式方面；或
- 在提供可獲享任何利益、設施或服務的方式方面

作出任何作為，而

- 該僱員並非通常在香港居住，而該項僱用的目的是向該僱員提供其擬完全在香港以外地方使用的技能的訓練；或
- 該僱員自香港以外的地方招聘或調職並具有該項僱用所要求的特殊技能、知識或經驗（該等技能、知識或經驗並非可隨時在香港獲提供），而在顧及具有該等技能、知識或經驗的人在香港以外的地方獲提供的僱用條款及其他有關情況（該人的種族除外）之後，為自香港以外的地方招聘或調職的人作出該作為屬合理的，

並不屬違法。此項規定同樣適用於委託人與工作者的關係。{Cap.602: s.12, s.13(1), s.15(4),(5)}

就任何自香港以外的地方招聘或調職並具有某項僱用所要求的特殊技能、知識或經驗（該等技能、知識或經驗並非可隨時在香港獲提供）的僱員而言，如其僱主向其作出續訂合約、重新聘用、晉升或在同一公司集團內調職的計劃，或在與該項計劃有關的情況下，為其利益而：

- 在為決定何人應獲該項計劃所作出的安排方面，或在提供該項安排的條款方面；
- 在該項計劃的條款方面；
- 在提供可獲得該項計劃（或在為該項計劃而接受訓練）的機會的方式方面；或
- 在提供可獲享任何利益、設施或服務的方式方面

作出任何作為，而在顧及具有該等技能、知識或經驗的人在香港以外的地方獲提供的僱用條款及其他有關情況（該人的種族除外）之後，為自香港以外的地方招聘或調職的人作出該作為屬合理的，並不屬違法。{Cap.602: s.13(2)}

如僱主僱用任何下述類別的僱員，或在與該項僱用有關的情況下，因分別按「本地僱用條款」（即不時適用於一名香港永久性居民的僱用的條款或條件）及「海外僱用條款」（即不時適用於一名並非香港永久性居民的僱用的條款或條件）而對不同僱員造成的待遇差別，並不屬違法：

- 根據一項在 2009 年 7 月 10 日提出的要約而開始受僱並持續受僱的僱員；
- 自香港以外的地方招聘或調職並具有某項僱用所要求的特殊技能、知識或經驗（該等技能、知識或經驗並非可隨時在香港獲提供）的僱員，而其根據一項在 2009 年

7 月 10 日提出的要約而開始受僱並持續受僱，且獲在同一公司集團內調職；或

- 根據一項在 2009 年 7 月 10 日提出的要約而開始受僱並持續受僱的「指明英語教師」(即一名最初自香港以外地方招聘、以英語為母語或具有以英語為母語者的語文能力，並經教育局「以英語為母語的英語教師計劃」受僱於小學、經教育局「以英語為母語的英語教師加強計劃」受僱於中學，或受僱於教育局「外籍英語教師組」任職諮詢教師或外籍英語教師區域統籌員)。

{Cap.602: s.14, Sch.2 para.1, para.2, para.6, para.11}

如有關僱用關乎在某人或其近親的居所從事家務工作，則即使該人基於另一人的種族而：

- 在為決定何人應獲提供該工作的僱用所作出的安排方面；或
- 藉拒絕提供或故意不提供有關該工作的僱用

對該另一人作出原屬違法的歧視行為(「使人受害的歧視」除外)，則並不屬違法，而「近親」是指：

- 配偶；
- 父母及配偶的父母；
- 子女(包括繼子女、領養子女及非婚生子女)及子女的配偶；
- 兄弟姊妹(不論全血親或半血親)、配偶的兄弟姊妹(不論全血親或半血親)及該等兄弟姊妹的配偶；
- 祖父母及外祖父母、配偶的祖父母及外祖父母；
- 孫子女、外孫子女、孫子女的配偶及外孫子女的配偶。

{Cap.602: s.2(1); s.10(7)}

18.4 抵觸《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》的僱傭合約條款

任何：

- 如將其納入僱傭合約內則會導致該合約的訂立根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》而屬違法；
- 為推進任何被《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》定為違法的行為而將其納入僱傭合約內；或
- 就任何行為(該行為如作出則會被《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》定為違法)訂定條文

的條款(即使經僱傭雙方同意)，均屬無效。{Cap.480: s.87(1); Cap.487: s.83(1); Cap.527: s.65; Cap.602: s.81(1)}

任何：

- 如將其納入僱傭合約內則會構成對僱員的違法歧視(或推進該類歧視或就該類歧視訂定條文)或；
- 其意思似乎是為避免或限制《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》任何條文因而使某人得益

的條款(即使經僱傭雙方同意)均不可強制執行。{Cap.480: s.87(2),(3); Cap.487: s.83(2),(3); Cap.527: s.65; Cap.602: s.81(2),(3)}

18.5 僱傭實務守則、申索及補償

18.5.1 僱傭實務守則

平等機會委員會可發出列載實務性指引的實務守則，以：

- 消除歧視、騷擾及中傷；或

- 一般地促進不同性別之間、殘疾人士與非殘疾人士之間、具有與並無家庭崗位的人士之間、具有不同家庭崗位的人士之間及不同種族的人士之間的平等機會。

（平等機會委員會已發出《性別歧視條例僱傭實務守則》、《殘疾歧視條例僱傭實務守則》、《家庭崗位歧視條例僱傭實務守則》及《種族歧視條例僱傭實務守則》。）{Cap.480: s.69(1); Cap.487: s.65(1); Cap.527: s.47(1); Cap.602: s.63(1)}

任何人並不會僅由於不遵從僱傭實務守則的條文而被起訴，但在根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》而進行的法律程序中，法院可在裁定任何與該守則任何條文有關的問題時將該條文納入考慮範圍內。{Cap.480: s.69(14); Cap.487: s.65(13); Cap.527: s.47; Cap.602: s.63(14)}

18.5.2 申索及補償

任何人（申訴人）如認為自己可能遭受任何違法歧視、騷擾或中傷行為，可在該行為作出之後 12 個月內以書面形式向平等機會委員會提出申訴，而平等機會委員會將對該行為進行調查，並盡其所能藉調停就該行為所關乎的事項達成和解。如未能達成和解，則申訴人可就該行為提出法律程序（向區域法院提出民事申索的 24 個月限期並不包括由申訴人提出申訴至平等機會委員會進行調查及調停的期間），並就該等法律程序向平等機會委員會申請協助，而該等協助包括：

- 提供意見；
- 安排由律師或大律師提供意見或協助；
- 安排由任何人作為代表（包括通常由律師或大律師在任何法律程序的初步步驟或附帶步驟中，或在達成或執行妥協的過程中所給予的協助）；及
- 平等機會委員會認為適當的其他形式的協助，

但平等機會委員會可在申訴人所獲支付的訟費或權利（視乎何者適用）中取回因向申訴人提供協助所招致的費用。{Cap.480: s.84(1),(3),(4)(c), s.85(1),(3),(4), s.86(2A); Cap.487: s.80(1),(3),(4)(c), s.81(1),(3),(4), s.82(2A); Cap.527: s.62(1),(3),(4)(c), s.85(1),(3),(4), s.64(3); Cap.602: s.78(1),(3),(4)(c), s.79(1),(3),(4), s.80(3)}

任何人（申索人）如曾遭受任何違法的歧視、騷擾或中傷行為，可在該行為作出之後 24 個月內向區域法院對作出該行為的人（答辯人）提出民事申索（如該行為持續一段期間，則該行為須被視為在該期間屆滿時作出；如該行為屬故意的不作為，則該行為須被視為在答辯人應作出應有作為的合理期間屆滿時，或在其作出任何與應有作為相背的作為時作出；如該行為是由於納入某條款所導致的違法合約的訂立，則該行為須被視為在該合約的整段期間內持續），而區域法院可：

- 命令答辯人不可繼續或重複作出該行為；
- 命令答辯人僱用、重新僱用或擢升（視乎何者適用）申索人；
- 命令答辯人作出任何合理的行為以彌補申索人所蒙受的損失或損害；
- 命令答辯人向申索人支付損害賠償（包括感情損害的賠償）以補償申索人所蒙受的損失或損害；
- 命令答辯人向申索人支付懲罰性或懲戒性的損害賠償；
- 作出命令宣告任何違反《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》的合約或協議從一開始（或從該命令所指明的日期開始）即屬（全部或部份）無效。

{Cap.480: s.76(1),(3),(3A),(6); s.86(1),(5); Cap.487: s.72(1),(3),(4),(5); s.82(1),(5); Cap.527: s.54(1),(3),(4),(7); s.64(1),(6); Cap.602: s.70(1),(3),(4),(7); s.80(1),(5)}