

Lingnan University

Digital Commons @ Lingnan University

Hong Kong Institute of Business Studies
Working Paper Series

Hong Kong Institute of Business Studies 香港商
學研究所

6-1998

性別歧視招聘廣告：《性別歧視條例》實施後的情況 = Sex discriminatory advertisement of recruitment : after the enforcement of the sex discrimination ordinance

Kwok Keung CHOW

Follow this and additional works at: <https://commons.ln.edu.hk/hkibswp>



Part of the [Business Commons](#)

Recommended Citation

周國強 (1998)。性別歧視招聘廣告：《性別歧視條例》實施後的情況 (HKIBS Working Paper Series 026-978)。檢自嶺南大學網站: <http://commons.ln.edu.hk/hkibswp/21>

This Paper Series is brought to you for free and open access by the Hong Kong Institute of Business Studies 香港商學研究所 at Digital Commons @ Lingnan University. It has been accepted for inclusion in Hong Kong Institute of Business Studies Working Paper Series by an authorized administrator of Digital Commons @ Lingnan University.

性別歧視招聘廣告：
《性別歧視條例》實施後的情況

**SEX DISCRIMINATORY
ADVERTISEMENT OF RECRUITMENT:
AFTER THE ENFORCEMENT OF THE
SEX DISCRIMINATION ORDINANCE**

周國強
香港嶺南學院管理學系

Hong Kong Institute of Business Studies
Lingnan College
Tuen Mun
New Territories
Hong Kong
Tel: (852) 2616 8373
Fax: (852) 2572 4171

周國強
香港嶺南學院管理學系

新界屯門虎地青山公路嶺南段

☎(852)26168317

電傳：(852)24670982

電郵：chowkk@ln.edu.hk

摘要

至一九九七年十月止，《性別歧視條例》在香港已經實施了一年多，條例的執行機構亦即平等機會委員會所收到的投訴數目合共四百多宗，其中涉及僱傭方面因刊登性別歧視招聘廣告而被檢控的案件為數甚少。本文分析平等機會委員會在處理性別歧視廣告投訴方面的缺失，包括條例中缺快、廉、簡審裁機制、平等機會委員會處事作風被動和過於著重和解難收警惕之效、廣告發佈人免責不易和難避免僱主在實際遴選過程的歧視等，進而提出改善的建議，包括應明確規定，就算指示他人刊登歧視廣告亦屬有罪；對暗示性的性別歧視廣告亦需加以禁止；並應規定在遴選過程中推定僱主負上舉證並無歧視的責任。

ABSTRACT

Till October 1997, the *Sex Discrimination Ordinance* has come into effect more than one year. The Equal Opportunities Commission, which is a statutory body tasked with implementing the *Ordinance*, had received more than four hundred complaints. However, there are only a few of complaints concerning with the publication of sex discriminatory advertisement in newspapers. This paper analyses some shortcomings of the Equal Opportunities Commission with regard to its handling of this kind of complaints, including the lacking of a quick, cheap and simple judicial procedures, the passive style of the Commission which puts too much emphasis on conciliation, the publishers are hard to avoid their responsibility of publishing discriminatory advertisement and the tricky discriminatory act taken by the employers during the selection stage. This paper thus suggests that, firstly, the government should state clear that it is also unlawful for a person to instruct others to publish discriminatory advertisement. Secondly, the Commission should consider to prohibit ads with implied discriminatory element. Finally, the employer should be responsible for providing evidence to support that there is no discrimination during the selection stage.

（一）導言 - 《性別歧視條例》的實施

在僱傭地點兩性的不平等現象已非一朝一夕，就算最近的調查仍然顯示，較多女性受訪者蓋為在工作上兩性有不平等的情況，特別是薪酬及工作機會。¹ 過去，前港英政府一直以「自決立場」（Voluntaristic stance）不願以立法方式加以規限，直至九十年代初才因人權問題而考慮干預。²

具體而言，前港英政府因應1991年鈞佈的《香港人權法案條例》（*Hong Kong Bill of Rights Ordinance*）³而進一步將《性別歧視條例》（*Sex Discrimination Ordinance*）⁴列入本港的法典內⁵，其中訂明基於性別、婚姻狀況或懷孕等理由而歧視他人，或進行性騷擾，均屬違法行爲。至於有關條例的執行機構，則交由平等機會委員會（The Equal Opportunities Commission，以下簡稱「平機會」）負責。

其中為方便平機會進行調查而制定的一套規例⁶和兩套規則⁷；以及針對在《性別歧視條例》之下工作場所的性別歧視問題而草擬的條文⁸和《〈性別歧視條例〉僱傭實務守則》（*Code of Practice on Employment Under the Sex Discrimination Ordinance*）⁹，亦已獲得立法局通過。這些規則及守則均由1996年12月20日開始生效。至於《僱傭實務守則》的制定，目的在於幫助僱主與僱員了解他們在條例中的責任，以及向管理階層提供實用指引，指示他們在工作場地防止歧視及其他違法行爲的程序及常規。¹⁰

而在法例的執行上，當平機會收到基於《性別歧視條例》作出的投訴後，便會進行調查¹¹，以及向投訴人與被投訴人進行調停¹²，以解決糾紛。此外，該會亦可向有關人士提供法律或其他形式的協助。¹³

（二）歧視性別廣告的禁止與起訴

香港並沒有專門的廣告法對廣告的內容、活動及發佈等加以規限，但對於招聘廣告而言，卻由《性別歧視條例》第43(1)條來作出限制，該條款指出：

「任何人如發佈或安排發佈廣告，而該廣告顯示或可合理地被理解為顯示有人意圖作出憑藉第III或IV部⁴⁴而屬違法或可屬違法的作為，即屬違法。」

1997年9月22日香港平等機會委員會宣佈根據《性別歧視條例》這一條款，向四間報紙的出版商¹⁵提起法律訴訟，指控它們所刊登的合計五則招聘廣告¹⁶帶有性別歧視成份，原因是它們在廣告中指明工作需由某一性別的求職者申請和擔任，而被視為有意作出性別歧視的行為，因而違反上述《性別歧視條例》第43(1)條關於限制任何人發佈「歧視性的廣告」條文。¹⁷

這是繼1997年9月初該會首次引用同一條例入稟區域法院¹⁸，控告《蘋果日報》刊登一則招聘「採訪BALL場靚女記者多名」的廣告（圖一）¹⁹個案，帶有歧視性之後的同類行動。也許還是1997年1月時該會首次向四報章發函，要求它們解釋為何在新例實施後仍繼續刊登帶有歧視成份的招聘廣告²⁰的一項延續性工作。

名人·時尚版 聘請

採訪 Ball 場靚女記者多名

- 大專或以上程度
- 口齒伶俐及書寫中英文流暢
- 對名人及時事有認識
- 勤奮及能忍受晚間採訪工作
- 有採訪經驗及曾任職公關優先

有興趣者請將個人履歷、照片、要求待遇，連同一篇自我介紹的文章（約四百字），寄九龍長沙灣青山道 576-586 號製衣中心六樓《蘋果日報》名人·時尚版負責人收，來函保密，合則約見。

圖一 《蘋果日報》涉嫌觸犯《性別歧視條例》的廣告
資料來源：《蘋果日報》，1997年5月9日。

(三) 查詢、投訴、調查及調解數字

平機會的統計數字顯示²¹，截至1997年9月18日為止的一年內，委員會共收到市民提出4658宗查詢（Enquiries）²²及421宗投訴（Complaints）²³。而投訴案件當中，有118宗屬於需作出調查及調解的正式「投訴」²⁴，另有約303宗屬於帶有歧視成份或由平機會提出跟進個案的「其他投訴」（Other complaints）²⁵。

首先，在需調查及調解的投訴中，已經以調解方式達致和解的只有11宗，已終止調查的則有16宗。不過，雖然該會並無透露受害者按照條例第III或IV部提出的「申索」（Claims）個案數字，亦缺乏被起訴的案件數目，但相信數字極少。例如1997年8月才發生一宗因涉及殘疾歧視，一名的士司機遭受起訴的案件，該宗案例由於無法調解，平機會才向法院提出法律程序。²⁶亦即是說，該會積存有九十多宗的案件仍在處理或調解當中。

其次，在另外的303宗「其他投訴」個案之中，其中有284宗與歧視性廣告有關，當中的188宗在平機會向出版商發出警告信後已獲得解決。該會另據《性別歧視條例》在9月份先後就6宗刊登帶有歧視性僱傭招聘廣告元素的個案提出起訴。亦即是說，該會積存有約一百宗的案件仍在處理或調解當中。

以上的積存個案可能反映平機會工作量過多或人手不足，令案件無法在短時間內調解完成，亦很可能反映了平機會在案件的處理上由於著重調解，令案件被迫拖延。

(四) 現行處理歧視投訴的缺失

1. 歧視例缺快廉簡審裁機制

過往（甚至現在也不見得有很大的改善），負責調解勞資糾紛的勞工處²⁷，由於調解過程冗長，其中以因勞工處調解不果而須轉介勞資審裁處（Labour Tribunal）²⁸或小額薪酬仲裁處（Minor Employment Claims Adjudication Board）²⁹的個案而言，就有不少已經在勞工處調解了長達四個月之久，轉介勞審處後又要輪候差不多二百日才可正式入

稟（雖然目前已有較大改善），而正式開庭時審裁專員又重複勞處的調解工作，在庭上花不少時間勸喻勞資雙方和解。

由於平機會未曾透露每宗個案的平均調解時間，但從一名的士司機涉嫌歧視殘疾人士而遭起訴的案件³⁰來看，有關案件在平機會內因調解而擾攘了三、四個月之久；另一宗亦是根據《殘疾歧視條例》提出的投訴個案，一名有精神病紀錄的護衛員指僱主基於殘疾的理由而歧視他，後經平機會調查後，個案達致和解，該僱員得以復職，整個調查及調解過程歷時約兩個月。³¹明顯地，假如僱傭雙方願意接受調解，一般可以在較短時間內處理妥當，但當任何一方缺乏調解誠意時，案件很可能會受到拖延。對於後者，平機會必須盡早以較嚴厲的手段作出跟進。

另外，因為兩條歧視條例在司法上缺乏類似勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處以「快、廉、簡」原則進行審裁的司法機構，若平機會調解不果，有關個案需向地方法院申請排期起訴³²，又得再花上好一段時間才能審理，對受害人來說，將明顯會做成困擾，也就令人懷疑到底調解制度是否真的一如平機會所說，是「最有效的一種和解方法」。³³

2. 平機會的處事作風被動

過去，曾有部份傳媒工作者批評平機會的處事作風被動，而據筆者的初步觀察，發覺至少在以下兩方表現出來：

第一，曾有市民向電台表示受到僱主歧視，平機會表示只能在收到正式的亦即需要是書面的投訴才會向有關僱主進行調查，縱使該等歧視事件已被廣泛報導；

第二，由於條例規定平機會須就有關違法行為，應盡量鼓勵當事人透過調解方式達致和解³⁴，而平機會主席張妙清博士亦蓋為調解是最有效的方法去協助受屈人就投訴個案取得和解，因此，該會一般只在不得已的情況下才會對涉嫌違法者提出控訴。

從第二點引申而言，若從較正面的角度分析，平機會在作出起訴的決定前，除了努力進行調解外，亦會在教育上下工夫。³⁵好像針對限制發佈歧視性廣告的規定中，該會早於1996年12月27日，已去信所有報館及廣告商，提醒他們不要刊登兩條條例³⁶所禁止

的帶有歧視成份的廣告，否則可能須負上被檢控的責任；另在對帶有歧視成份的廣告採取法律行動之前，又已展開連串行動，包括發出新聞稿和書面通知等。³⁷

該會的數字發現，自從發信到報館及廣告公司後，刊載帶有歧視成份廣告的比率已由1996年12月底所刊登的招聘廣告中，約有三成可能帶有歧視成份大幅下降到1997年1月中的低於百份之一的數目。而平機會亦會監視著歧視性廣告會否死灰復燃的問題，一旦察覺歧視性廣告的存在，首先會發信給有關的承印人要求作出解釋，如不能作出合理的解釋，該會才考慮向法庭申請作出罰款或禁制令。

以1997年9月初平機會首次控告《蘋果日報》刊登「靚女記者多名」一案為例，該會的總監（性別事務科）坦言，該次控告並非針對《蘋果日報》，只是該報在早前已有前科，刊登其他公司違反性別條例的廣告。於是，該會希望藉該次事件警惕其他報紙行家不要重蹈覆轍，出版商及廣告客戶應對帶有性別偏見或殘疾偏見的廣告提高警覺。³⁸

3. 著重和解難收警惕之效

但很可惜，平機會警惕之語言猶在耳，1997年9月下旬旋即出現再有四間報館包括《南華早報》、《文匯報》、《蘋果日報》和《明報》在內的被檢控事件³⁹，反映了平機會在1997年1月曾向四報章發函要求解釋刊登帶有歧視成份招聘廣告的原因，以及該會在同年9月所作的第一次檢控（縱使仍未判決）起不了殺雞警猴的作用，要全面取締性別歧視廣告正是談何容易。筆者蓋為取締性別歧視廣告存在困難，原因包括：

第一，可能是平機會過往過份地營造了自己作為「和事老」，並強調以和為貴的角色，令有關報館以為距離被檢控的階段仍有一段路程；

其次，可能是申請罰款命令須時及罰則較輕，因為根據該例，評機會必須向地方法院申請罰款命令，並在地方法院蓋為申請具備充份理由時，才會發出該命令。初犯而經定罪的最高罰款不超過一萬元，再犯而遭定罪則罰款不超過三萬元，⁴⁰也就令一些廣告發佈人疏於防範，甚至以身試法；

再次，可能是調解及起訴程序冗長，受害人難以承受有關壓力；

最後，縱使廣告發佈人受到懲罰，但受害人因事件而付出的精神及金錢上損失，卻難以取得任何按照有關法例而獲得的補償，亦無復職權。

4. 廣告發佈人免責不易

《性別歧視條例》本來具有條文，可以令違法廣告的發佈人免除有關的法律責任：違法廣告的發佈人如能證明安排發佈該廣告的人曾向他作出陳述該項發佈不屬違法，而他是依據該陳述行事；及他依據該陳述行事是合理的話，方才無須負上有關的法律責任。⁴¹由此看來，報館等出版商以此條款自保並不容易，原因有二：

首先是舉證上的困難。例如作為自保的舉證方法之一，是要求安排發佈該廣告的人在購買廣告時，同時填寫一份聲明，陳述該項發佈不屬違法；

其次是報館等出版商難以同時證明來稿照登屬於合理，因為報館對於僱主所招聘的職位是否必須由某性別的員工擔任，很難作出準確的評斷，加上政府或平機會從來沒有備妥按性別劃分的職務說明和規範，讓報館等出版商有所參考，卻要由它們證明登載諸如「某職位需由男性擔任」等的廣告屬於合理，實在令筆者懷疑平機會有推卸責任之嫌。

5. 僱主遴選員工自由度大

為了勸喻僱主避免向出版商發佈歧視性廣告可能觸犯法例，平機會亦在其《僱傭實務守則》中提出，僱主的招聘廣告內容，要依照劃一甄選準則的規定撰寫，吸引不同性別的合適求職者，並確保不會有某一性別獲得較優厚待遇的情況出現，同時避免將男性和女性的角色加以定性，將帶性別含意的職稱改成中性等。⁴²可惜，縱使僱主表面上做足了不違法的工夫，當進入正式的求職者遴選過程時，僱主仍有相當大的自由，甚至暗地裏以性別作為招聘的標準，相信求職者或平機會亦難以偵查得到，在資料及證據的搜集上出現困難。

有鑑於這種情況的出現可能為數不少，平機會於是呼籲求職者若在篩選程序中發覺存在性別歧視，受害人應向該會投訴。「在篩選程序中如出現有違法的歧視，受害

人也可以向平等機會委員會投訴。委員會在收到投訴人的書面投訴後，將展開調查，並且致力以調解方式促成雙方和解。」⁴³可惜，筆者懷疑由於《性別歧視條例》存在的不足之處⁴⁴，令平機會在這方面的調查工作將難以有效地開展。

(五) 改善建議

1. 指示他人作出歧視者亦有罪

針對報館等出版商在證明登載諸如「某職位需由男性擔任」等的廣告屬於合理，存在一定的困難，反而作為僱主的，更應具有這方面的較客觀資料。因此，筆者蓋為，單純按照《性別歧視條例》限制任何人特別是出版商發佈歧視性廣告並不足夠，當局還應同時考慮一併對購買有關該等歧視性廣告位置的僱主加以檢控，因為他們才是「主犯」，應嘗試以條例中的「指示他人作出歧視」條款⁴⁵論罪。

2. 暗示性別歧視廣告亦需禁止

雖然平機會在1997年9月22日指控四間報紙的出版商刊登的招聘廣告帶有性別歧視成份，但這些廣告內容明顯地用文字寫下需由某一性別的求職者申請和擔任，令平機會在檢控的舉證工作上較為容易。筆者在1997年10月8日對四份報章的招聘廣告進行分析，發覺其中一份報紙⁴⁶中有三則招聘廣告，由於加入了女性或男性的插圖，可能也存在若干性別歧視的元素，因為根據《〈性別歧視條例〉僱傭實務守則》第11.5.2條規定，僱主應避免廣告內「將男性和女性的角色加以定性，例如應小心使用職稱、標題及插圖」，這些廣告的插圖看來也違反了有關守則的條文。以下是一些分析：



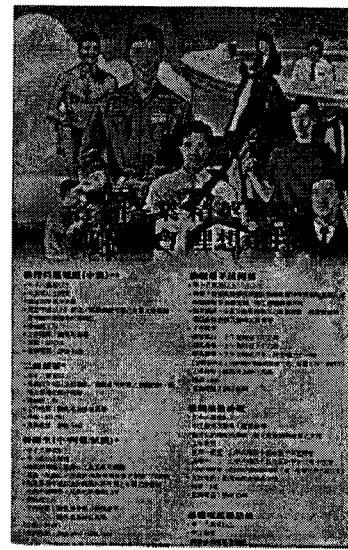
圖二 星光電訊

資料來源：《東方日報》，1997年10月8日



圖三 香港置業

資料來源：《東方日報》，1997年10月8日



圖四 香港賽馬會

資料來源：《東方日報》，1997年10月8日

圖二的廣告中，暗示女性不想站得久而影響美腿的修長，又用女性坐著邀請求職者加入，帶有較明顯的性別取向。

圖三的廣告中載有一幅雙手遞卡片的相片，而該遞卡片者看來是男性（雖然也有女性穿著這種男性化的西服），反映此地產公司以招攬男地產經紀為主，亦帶性別歧視取向。

至於圖四的香港賽馬會在插圖上有各個不同職位的從業員，但除了坐在接待處的有一男一女在工作外，其他清一色都是男性，據筆者看圖理解，圖中的職員未必是該會所想聘請的職位，例如圖示的職員包括救生員、技術人員、司機、保安員、攝影師和馬伕六名，與所招聘的職位如侍應領班、二級餅師等不同，但當中也有電子技術員、見習馬匹料理員和兼職救護員與插圖的職位相近，是否也顯示香港賽馬會利用插圖進行在招聘工作上存在性別歧視的取向呢？

因此，筆者蓋為，平機會一方面需要在有關問題的指引上，清楚地將《僱傭實務守則》中「小心使用職稱、標題及插圖」作出具體的解說，另一方面亦應對這些廣告

的發佈者，要求它們解釋刊登該類招聘廣告的原因，更需要向廣告的原發佈者亦即僱主提出同樣的要求。

3. 推定由僱主舉證較為公平

這項建議針對的並非歧視性的招聘廣告，而是僱主在遴選過程的歧視做法。

筆者懷疑在現行法例所作的規定，加上其他法例的約束下，令求職者縱使在遴選過程中被僱主以性別原因而失去工作機會，相信平機會因難以進行資料及證據的搜集，未必能夠有效地促成在雙方和解，原因包括：

首先，僱主有權根據1995年通過的《個人資料（私隱）條例》（*Personal Data [Privacy] Ordinance*）⁴⁷規定，將求職者的資料以保密理由，拒絕將遴選資料向失敗的求職者或平機會透露；

其次，一些以匿名方式刊登招聘廣告的方式，雖然違反《個人資料（私隱）條例》的原則，但據個人資料私隱專員公署發言人指出，這樣做未必觸犯法例。⁴⁸求職者既然無法得悉誰是僱主，又何來向平機會作出書面投訴呢？

再次，當男女求職者提出在遴選中受到性別歧視時，由於同一時間牽涉到極為複雜的徵聘準則的應用問題，如果要一名女性或男性的求職者去證明被歧視，是很困難的事情。但如果反過來將並無歧視的舉證責任落在僱主身上，當求職者有理由相信曾經受到僱主在遴選過程中遭受性別歧視而作出投訴時，有關僱主便需向平機會證明歧視並不存在。這規定看來雖然會對僱主構成不便，但由於僱主掌握的人事資料豐裕，只要在行政管理上下些工夫，並在招聘過程中落實平機會《僱傭實務守則》的建議，僱主在舉證上應不太困難，對求職者來說亦較公平。因此，假如當局能夠修訂有關條例，將舉證責任落於僱主手上的話，當求職者若在篩選程序中發覺存在性別歧視而向平機會投訴時，委員會在所展開的調查工作，將會順暢很多。

¹ 平等機會委員會，《香港性別平等機會基線調查1996-1997》（*A Baseline Survey of Equal Opportunities on the Basis of Gender in Hong Kong 1996-1997*），1997年9月。

² Ng Sek-hong, Sally Stewart, Chan Fun-ting, *Current Issues of Workplace Relations and Management*, Centre of Asian Studies, The University of Hong Kong, 1997, 頁135-6。

³ 《香港法律》第383章，1991年。

⁴ 《香港法律》第480章，1995年。

⁵ 另一條同時引入本港法典的是《殘疾歧視條例》，當中訂明基於殘疾等理由而歧視他人，或對殘疾人士的騷擾和中傷均屬違法行爲。《香港法律》第487章，1995年，而平等機會委員會亦已按條例發出《僱傭實務守則》；還有一條在較後1997年6月24日才制定的第三條關於反歧視的條例為《家庭崗位歧視條例》（*Family Status Discrimination Ordinance*）（該條例至本文完稿時亦即1997年10月15日仍未實施，政府可能於1997年11月開始實施該條例及根據該條例而制訂的規則和規例），規定任何人如基於另一人的「家庭崗位」而在僱傭、教育、貨物及服務的提供、處置及管理處所等範疇而歧視他人，均屬違法行爲，平等機會委員會亦將按條例發出《僱傭實務守則》。

⁶ 《性別歧視（平等機會委員會提出的法律程序）規例》（*Sex Discrimination [Proceedings by Equal Opportunities Commission] Regulation*），1996年第538號法律公告。

⁷ 兩條規則指《性別歧視（正式調查）規則》（*Sex Discrimination [Formal Investigations] Rules*），1996年第472號法律公告；及《性別歧視（調查及調解）規則》（*Sex Discrimination [Investigations and Conciliation] Rules*），1996年第473號法律公告。

⁸ 《性別歧視條例》第III部 - 「在僱傭範疇的歧視及性騷擾」，第11-24條。

⁹ 香港政府第5203號公告。

¹⁰ 見平等機會委員會1996年12月20日所發新聞稿。

¹¹ 《性別歧視條例》第70-74條。

¹² 《性別歧視條例》第84條。

¹³ 《性別歧視條例》第85條。

¹⁴ 第III部是限制在僱傭範疇的歧視及性騷擾；而第IV部則是禁止在其他範疇的歧視及性騷擾，包括在教育、貨品、設施、服務及處所、諮詢團體、大律師、會社和政府的範疇。

¹⁵ 這四間報館包括《南華早報》、《文匯報》、《蘋果日報》和《明報》。

¹⁶ 第一則是《南華早報》於1997年6月19日刊出一則招聘「男信差/清潔工」（male messenger/cleaner）廣告；第二、三則為《文匯報》於1997年6月18日和6月20日刊出招聘「國畫及書法女導師」廣告；第四則為《蘋果日報》於1997年6月5日刊出招聘「晚間兼職男調酒員」的廣告；及《明報》於1997年5月27日刊出招聘「女接待文員」（female reception clerk）的廣告。

¹⁷ 見平等機會委員會於1997年9月22日所發的「平等機會委員會根據《性別歧視條例》對刊登帶有歧視成份廣告之出版商採取法律行動」新聞稿。

¹⁸ 《性別歧視條例》第82條。

¹⁹ 《蘋果日報》在1997年5月9日刊登，指明聘請「名人、時尚版採訪BALL場靚女記者多名」，應徵者學歷須具大專程度或以上。案件編號為：區域法院民事21/97。這是平機會首次親自而非代人提出訴訟。見《星島日報》，1997年9月2日。

²⁰ 該會並不願意披露該四報章的名稱，見《蘋果日報》，1997年1月21日。

²¹ 見平等機會委員會於1997年9月25日所發的「根據《家庭崗位歧視條例》制訂的規則及規例」新聞稿。

²² 屬於「查詢」（Enquiries）此一項目數字中佔最大比例（一半以上）的是一般查詢（General Enquiries），指有關索取平等機會委員會刊物，查詢平機會活動或其他一般資料等的個案。

²³ 包括「投訴」（需調查及調解的個案）和其他投訴兩種。

²⁴ 據平等機會委員會的注釋，投訴（Complaints）指需作出「調查及調解的個案」，也就與包括這類「投訴」和「其他投訴」具有相同名稱的「投訴」，在意義上有所不同，然而，稱謂上的重複令人感到混亂，筆者建議將「需調查及調解的個案」名稱改為「正式投訴」（Formal complaints）或「個人

投訴」(Individual complaints)以作區分，並在這個項目下進一步提供屬於「申索」(Claims)個案(指根據《性別歧視條例》第76條受害者可以按照條例第III或IV部提出的申索)的數字。

²⁵其他投訴指的是例如帶有歧視成份或由平機會提出的跟進個案。

²⁶見平等機會委員會於1997年8月12日所發的「平等機會委員會按《殘疾歧視條例》為首宗民事個案提供法律協助」新聞稿；另見《文匯報》，1997年8月17日。

²⁷根據《勞資關係條例》作出，《香港法律》第55章，1975年。

²⁸《勞資審裁處條例》，《香港法律》第25章，1974年。

²⁹《小額薪酬索償仲裁處條例》，《香港法律》第453章，1994年。

³⁰按照《殘疾歧視條例》而作出的起訴。見《文匯報》，1997年8月17日。

³¹《平等機會委員會通訊》，第三期，1997年7月，頁2-3。

³²《性別歧視條例》，第82條。

³³見平等機會委員會於1997年6月19日所發出的「歧視個案經調解達致和解」新聞稿。

³⁴《性別歧視條例》，第64條。該條款規定「委員會的職能及權力」，第(1)款中訂明「委員會須....就被指稱為憑藉本條例而屬違法的作為，鼓勵與該作為所關乎的事項有關的人，透過調解....以就該事項達致和解。」

³⁵不過，在平等機會委員會代表一個傷殘人士控告一個的士司機，指該司機沒有對他提供足夠的協助，卻因沒有印發宣傳教育的單張讓的士司機了解條例，而被的士商會指責。平等機會委員會後來就的士商會要求而印發了單張，具體說明的士司機怎樣的行為可能造成歧視，借此希望改善有關的情況。見《文匯報》，1997年8月17日。

³⁶即《性別歧視條例》及《殘疾歧視條例》。

³⁷見平等機會委員會於1997年9月22日所發的「平等機會委員會根據《性別歧視條例》對刊登帶有歧視成份廣告之出版商採取法律行動」新聞稿。

³⁸見《星島日報》及《明報》，1997年9月2日。

³⁹見平等機會委員會於1997年9月22日所發的「平等機會委員會根據《性別歧視條例》對刊登帶有歧視成份廣告之出版商採取法律行動」新聞稿。

⁴⁰《性別歧視條例》，第82第(6)款。

⁴¹《性別歧視條例》，第43第(4)款。

⁴²《〈性別歧視條例〉僱傭實務守則》，第11.5條。

⁴³見平等機會委員會於1997年9月22日所發的「平等機會委員會根據《性別歧視條例》對刊登帶有歧視成份廣告之出版商採取法律行動」新聞稿。

⁴⁴本文第(五)節「改善建議」中有較具體的說明。

⁴⁵《性別歧視條例》，第44條。

⁴⁶這份報紙是《東方日報》。

⁴⁷《香港法律》第486章，1995年。

⁴⁸見《蘋果日報》，1997年9月12日。