

附錄列表

- (A) 諮詢小組的成員及職權範圍
- (B) 《消除性傾向歧視僱傭實務守則》全文
- (C) 政策二十一有限公司的報告 — 《香港性小眾歧視研究》
- (D) 有關各國家／司法管轄區有否將同性戀行為訂為不合法，以及有否訂立反歧視法例的統計資料
- (E) 諮詢小組曾會晤的不同團體的意見
- (F) 採納了諮詢小組的意見後製成的宣傳短片／聲帶及海報的圖片
- (G) 在本地報章刊載推廣《消除性傾向歧視僱傭實務守則》的特稿
- (H) 一名諮詢小組成員就性小眾支援服務提交的意見書

消除歧視性小眾諮詢小組

成員

主席

張妙清教授，JP

成員

陳志全議員

陳諾爾

趙文宗博士

曹文傑博士

夏淑玲女士

何禮傑先生

龔立人教授

關啟文教授

劉凱詩女士

梁詠恩

梁美芬議員，SBS，JP

涂謹申議員

楊煒輝

職權範圍

就性小眾被歧視的關注及相關事宜向政制及內地事務局局長提供意見，特別是一

- (a) 就性小眾在香港受歧視的範疇及嚴重性提供意見；以及
- (b) 基於上述(a)段的情況，建議消除這些歧視的策略及措施，以期在社會上建立多元、包容及互相尊重的文化。

消除性傾向歧視僱傭實務守則

報告摘要

本守則由香港特別行政區政府編製，旨在協助僱傭雙方自我規管，以消除僱傭範疇中的歧視措施和行為，並促進所有人的平等就業機會，無分性傾向。政府承諾致力遵從本守則內所建議的各項良好常規。

在本文件內，"歧視"指基於性傾向，或根據傳統觀念所認定的性傾向，而作出的任何區別、排斥、限制或優惠，其目的或結果是要消除或損害人權和自由。這並不包括為協助不同性傾向人士克服不利條件而自發地採取的各項符合促進平等機會精神的措施。值得注意的是，凡基於下列原因而給予不同人士不同的待遇，都不構成歧視—

- 其用意是合理而客觀的；
- 是為了達成某項合乎法理的目的；及
- 有關待遇的水平與所要達成的目的相稱。

我們特別鼓勵僱主—

- 就僱傭範疇內的各個環節制定一套劃一甄選準則（客觀標準），包括—
 - 招聘；
 - 評核制度、晉升、調職和培訓；
 - 解僱、裁員；及
 - 僱傭條款及條件、福利、設施和服務。

建議的措施包括—

- 在甄選的過程中採用測驗形式；及
 - 避免對某種性傾向人士的能力作出概括性假設。
- 為屬下人事部／人力資源部的職員提供訓練，讓他們學習在處理求職申請和進行面試時，避免作出歧視行為。面試提出的問題應該只與工作的基本要求直接有關；

- 在招聘廣告中清楚說明該職位空缺同時接受任何性傾向的人士申請。如果職位空缺可以由內部擢升或轉調職員填補，必須通知所有合資格的僱員，而作出提名前，也必須確保所有合適的人選均已獲考慮；
- 把在考慮候選人是否適合受聘、晉升、調任、接受培訓，或在考慮應否解僱或裁退任何職員時所作的紀錄，保留一段合理時間（例如 12 個月）；
- 檢討任何會限制或妨礙某些職位調派的規定，並研究有關甄選員工接受培訓和獲得個人發展機會的政策及措施。如果發現這些規定、政策及措施帶有歧視成分，便須予以修改；
- 確保不同性傾向的員工不會因為某些表現或行為而遭受處分或解僱，而這些表現或行為若是出於其他性傾向的員工，則可免予追究或可獲寬恕；
- 確保所有僱員可在相同或類似的情況下，以同等條件獲得自願離職的利益；
- 發出明確的政策聲明，規定僱員在工作時不得基於任何原因而作出歧視、騷擾及中傷的行為（這些行為的釋義詳載於守則內），並應委派高級管理人員負責執行這項政策；
- 制訂一套內部申訴程序，以處理機構內的投訴；及
- 讓僱員參與政策的制訂和檢討工作。

僱員應該—

- 深入認識本守則內的各項建議；
- 鼓勵僱主制訂和檢討消除歧視的政策，並於其機構內採取防止歧視的措施；及
- 支持那些已經或有意就歧視事件而提出投訴的朋友或同事。

消除性傾向歧視的僱傭實務守則

A. 引言

1. 目的

1.1 本守則由香港特別行政區政府編製，旨在協助僱傭雙方自我規管，以消除僱傭範疇中的歧視措施和行為，並促進人人無分性傾向而享有平等的就業機會，以及重申政府對消除一切形式歧視的承諾。這個承諾建基於以下信念—

- 人人皆生而平等，並擁有與生俱來的天賦權利在生活的各方面享有平等機會，無分性傾向或任何其他身分。這是《公民權利和政治權利國際公約》、《基本法》和《人權法案》的基本原則；
- 人人皆有權享有公平合理的工作條件，按工作表現而獲得應有的報酬，享有平等的競爭機會去獲得棲身之所，並有同等權利享用各種設施。基於性傾向而剝奪他們這些權利，就如其他形式的歧視一樣，在道德上是錯誤的，而且是不合理的；
- 不同性傾向的人士都必須履行所有作為公民的一般義務和責任，並且跟其他人一樣，以同樣的方式為社會作出同樣程度的貢獻。他們都應該享有人類應得的尊重和體諒；及
- 歧視代價高昂：某些機構如果只因某些人的性傾向不同而不讓他們獲得聘用或晉升機會，便等於自行放棄聘得和保留最佳人才的優勢。在競爭激烈的市場裏，這些機構的做法無異於自設障礙，令自己無法取得更佳的業績和獲取更大的利潤。

政府承諾致力遵從本守則內所載的各項良好常規。同時，我們也鼓勵大家各盡所能去這樣做。

1.2 雖然本守則只涉及僱傭範疇的平等機會，但當中所提倡的原則，卻適用於生活的各個範疇。舉例來說，政府鼓勵每個人在待人接物方面，都應該採用這些原則，無論對方是甚麼人，都應該給予應有的尊重，因為這是全人類天賦而不可被剝奪的權利。

2. 釋義

2.1 在本文件內—

- (a) "性傾向"指異性戀（性方面傾向於異性）、同性戀（性方面傾向於同性）和雙性戀（性方面同時傾向於同性和異性）。
- (b) "歧視"指基於性傾向，或根據傳統觀念所認定的性傾向，而作出的任何區別、排斥、限制或優惠，其目的或結果是要消除或損害人權和自由。這並不包括為協助不同性傾向人士克服不利條件而自發地採取的各項符合促進平等機會精神的措施。值得注意的是，凡基於下列原因而給予不同人士不同的待遇，都不構成歧視—
- 其用意是合理而客觀的；
 - 是為了達成某項合乎法理的目的；及
 - 有關待遇的水平與所要達成的目的相稱。
- (c) "騷擾"指基於性傾向而受到不受歡迎的對待，包括口頭或實際行動兩方面。身體遭受侵犯、恐嚇、令人反感的笑話、嘲諷和侮辱等，全都是某些人在工作場地裏可能經歷的其中幾類騷擾行為。騷擾的對象可以不限於不同性傾向的人士本身：在某方面與不同性傾向人士有聯繫的人也可能會受到騷擾，例如某些人本身雖然並非不同性傾向的人士，但也可能因被知悉與屬於不同性傾向的人士交往而受到嘲諷或侮辱。
- (d) "中傷"指透過任何公開活動而煽動對不同性傾向人士的仇恨、極度鄙視或強烈嘲諷。在本文件內，"公開活動"指任何煽動他人的行為。

B. 消除僱傭範疇中的性傾向歧視

3. 劃一甄選準則

3.1 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。

3.2 劃一甄選準則不應提及性傾向，而只應與工作有實質關係，例如—

- (a) 擔任有關職位的人員應該具備何種經驗，例如採購經驗；
- (b) 工作需要多少經驗，例如五年擔任有關工作的經驗；
- (c) 學歷（如有需要），例如具備採購文憑；
- (d) 專門技術及管理技巧，例如懂得使用某類電腦軟件、能操流利廣東話或英語；
- (e) 工作對個人的要求，例如願意出差、願意接觸不同背景人士；及
- (f) 工作對體能和其他技能的要求，例如從事精細裝配工作的員工，必須能手眼配合。

3.3 僱主應該把這套劃一甄選準則以及僱傭條款和條件—

- (a) 向全體僱員公布，並在求職者提出要求時，一一告知；
- (b) 定期（特別在進行年度工作表現評核和晉升選拔工作等重要時期）發給所有僱員傳閱；及
- (c) 不時重新審核，以確定是否須予更新。

特殊情況

3.4 政府不容許作出任何種類的歧視，而且認為在甄選過程中，某人的性傾向不應是一項考慮因素。不過，政府同意在某些非常特殊的情況下，某人的性傾向可能會是有關職位的考慮因素，例如基於工作的需要，僱員須—

- (a) 在家居環境下工作，尤其是某些工作規定僱員須在僱主家中居住。政府雖然堅決維護人人平等機會的原則，但認為必須在平等機會權利與個人私生活權利之間取得平衡，使僱主得以決定誰人可進入他們的家居或在他們的家中居住；或

(b) 全部或大部分時間在香港境外工作，特別是須前往某些國家，因當地的法律或習俗關係，使求職者不能或不能有效執行有關職務。

C. 僱主守則

4.1 負責處理求職申請或答覆有意求職者的非正式查詢的人事部或人力資源部的職員，都應該接受訓練，以免作出歧視行為。以下各段說明招聘過程中每個階段所應該注意的事項。

招聘廣告

4.2 僱主應該確保招聘廣告的內容符合上文第3段所述的劃一甄選準則，以避免產生歧視。

內部招聘

4.3 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。

審核應徵申請

4.4 在面試前的階段，僱主應該以同一方式處理所有申請，而不論申請人為何。申請表上的問題，應該避免令人聯想到僱主會顧及任何足以或可能構成性傾向歧視的因素。

面試

4.5 我們建議如下—

(a) 人事部職員、部門經理和所有其他參與招聘工作的職員，應該接受有關訓練，學習分辨和避免作出歧視性的做法，讓他們知道不應指示或施壓以使他人作出歧視行為；

(b) 面試提出的問題應該只與工作的基本要求直接有關；

(c) 當負責面試的職員認為有必要評估申請人的個人條件會否影響工作表現時，應該客觀地與申請人討論，避免提問一些令

申請人聯想到其性傾向可能會影響面試結果的問題；

- (d) 人事紀錄上所需要的資料，應該等待取錄了申請人後才要求他填報；
- (e) 每位負責面試的職員都應該在面試結束後，隨即記錄根據劃一甄選準則對申請人能力所作的評估。此舉不但能確保申請人的長處和弱點得到合理評估，亦為任何沒有根據的歧視指責提供有力的解釋和辯白；
- (f) 面試紀錄應列明申請人獲聘與否的原因，以便在有人指稱受到歧視時可用以反駁；及
- (g) 僱主應該把所有面試紀錄保留一段合理時間（例如 12 個月）或在有可能出現的投訴已獲解決之後（以較後者為準），才予銷毀。

初步甄選

4.6 僱主應該以劃一甄選準則作為初步甄選的依據，按這些客觀標準甄別各申請人的工作經驗和能力，列出候選名單。除此之外，僱主也應該一

- (a) 避免對有某種性傾向人士的能力作出概括性假設；及
- (b) 訓練人事部職員了解上述概括性假設的危險，並應該以劃一甄選準則和根據工作的真正需要來對各申請人作出比較。

測驗

4.7 如果採用測驗形式進行甄選，有關測驗便應該一

- (a) 與工作及／或職業需要有實質關係，並能審量申請人從事或受訓從事該項工作的實際或潛在能力；
- (b) 盡可能由專業人士擬備內容；及
- (c) 不時加以檢討，確保內容和評分方法均切合工作需要，不存在任何偏見。

透過職業介紹所和就業服務招聘員工

4.8 透過外間機構招聘員工時，僱主應該鼓勵負責人員依循本守則的建議，尤其應該清楚地指出職位空缺適合所有合資格的人士申請，不論他們的性傾向。

5. 僱傭條款及條件、福利、設施和服務

5.1 政府致力推廣同工同酬的原則，並鼓勵所有僱主也作出同樣的承擔。這項原則並非意味所有僱員都應獲得相同的工資／薪金而不論他們的工作表現或生產力。確切點說，這是指在原則上，所有僱員都有權按照本身的職級、職務、年資和經驗，以及本身在受僱方面的其他特別情況，獲得相稱的僱傭條款及條件，或有權獲得聘用和享用相稱的福利¹、設施和服務，無分性傾向。

6. 評核制度、晉升、調職及培訓

6.1 所有僱員都有權根據他們的能力、職級、年資和經驗而獲得相稱的晉升、調職或培訓等機會。而且，他們的性傾向並不是有關的考慮因素。為確保僱主在提供這些機會時不會歧視任何僱員，我們建議僱主採取下列措施—

- (a) 如果已經建立工作評核制度，僱主應該審查評核準則，確保員工可憑出色表現獲得晉升，而且所採用的準則不帶歧視成分。為方便評估工作表現，僱主應該釐定可審量的標準；
- (b) 僱主在擢升員工時所採取的挑選方式應該與上文第4段所建議的招聘員工方式相同。這即是說，僱主須以客觀、劃一的甄選準則為依據，對所有候選人的能力和素質作出仔細的評估；
- (c) 當有晉升、培訓或調職的機會出現時，僱主應該向所有符合資格的僱員公布申請的條件和手續；
- (d) 如果擢升是經由提名產生，僱主應該確保所有合適的人選都會獲得考慮，而不會遺漏任何具潛能的人選；

¹ "福利"包括以下多種：附帶福利、佣金、花紅、津貼、退休金、醫療保險計劃、年假、因功績及工作表現而發放的獎金，或僱員通常可以獲得的任何其他福利。

- (e) 僱主應該保存在考慮候選人是否適合晉升、調職和接受培訓時所作的紀錄。我們建議僱主把這些紀錄保留一段合理時間（例如 12 個月），或在可能出現的投訴獲得解決之後（以較後者為準），才予銷毀；
- (f) 僱主應該對任何會限制或妨礙某些職位調派的規定作出檢討，如果發現當中帶有歧視成分，便予修改；及
- (g) 僱主應該研究有關甄選員工接受培訓和獲得個人發展機會的政策及措施，確保這些政策和措施沒有歧視成分。

7. 解僱、裁員及不公平待遇

7.1 我們建議僱主採取下列措施—

- (a) 確保僱員不會因為本身的性傾向而遭受處分或解僱。具有某種性傾向的人士不應因為某些表現或行為而遭受處分或解僱，而這些表現或行為若是出於其他性傾向的員工，則可免予追究或可獲寬恕；
- (b) 檢討裁員的程序，確保這個程序沒有歧視成分；
- (c) 確保所有僱員可在相同或類似的情況下，以同等條件獲得自願離職的利益；
- (d) 確保一旦／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，並非以僱員的性傾向為考慮因素；及
- (e) 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。

8. 申訴程序

8.1 我們建議僱主採取下列措施—

- (a) 制訂一套內部申訴程序，以處理機構內有關歧視、騷擾²或中

²當然，僱員在工作地點亦應免受刑事恐嚇。不過，這問題已超出本守則的討論範圍。無論僱主

傷的投訴。僱主應向全體員工詳細說明這套程序，並不時加以檢討，確保這套程序沒有任何規定會或可能會構成歧視；

- (b)建議僱員在有需要時依循內部申訴程序作出申訴；
- (c)與僱員共同訂定一套處理申訴的規則。這套規則應為各有關人等所接受，同時亦應公告周知。而且，規則應該鼓勵投訴所涉雙方盡量透過協商／和解來解決問題，例如訂明由機構本身指派一名中立人士以維持一個"和諧的辦公室環境"為出發點，從中調解。該名負責調解的中立人士不一定是機構的高級管理人員，但必須受各有關人等的敬重；
- (d)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。而且，切勿武斷地認為投訴人只是反應過敏；及
- (e)在執行紀律處分時，應該一視同仁，不受個別員工的性傾向所影響。

9. 平等就業機會政策

9.1 機構應該採取下列措施—

- (a)致力採用不會構成歧視的僱傭程序及常規，為所有僱員提供平等機會。
- (b)發出一項明確的政策聲明，規定僱員在工作間不得有任何歧視、騷擾及中傷的行為。受到歧視、騷擾及中傷的僱員，有權提出投訴；及
- (c)委派高級管理人員負責執行這項政策。

10. 反歧視政策的實施

10.1 僱主應採取下列措施—

- (a)讓僱員參與政策的制定和檢討工作；

或僱員，若察覺有刑事恐嚇一類的事件發生，應立刻向警方舉報。

- (b) 清楚公布政策；
- (c) 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；
- (d) 向所有可能處理人力資源事務的職員提供訓練；
- (e) 讓所有新招聘的員工認識機構本身的平等機會政策；及
- (f) 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，以免具有某種性傾向的人士遭受恐嚇、騷擾或獲得較差的待遇。

11. 政策的監察

11.1 我們建議各機構應定期監察平等機會政策的實施情況，確保政策得以切實執行。其中一個可行的方法，是成立一個由管理層和員工代表共同組成的聯合委員會。雖然，這對於小型機構而言，可能並無需要或並不實際；不過，我們仍鼓勵小型機構盡量在切實可行的情況下，讓僱員參與監察其平等機會政策。

D. 僱員的責任

12. 消除歧視

12.1 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。

12.2 僱員在適當時候可鼓勵僱主制訂消除歧視的政策，並且採取防止歧視的措施。我們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。

12.3 僱員的朋友或同事如果已就歧視事件提出投訴，或有意提出該等投訴，有關僱員應該給予支持。騷擾和中傷是令人非常反感的行為，並會造成嚴重創傷。支持遭受這些事情困擾的同事，表明了我們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。

性小眾歧視研究

最後報告

政策二十一有限公司

2015 年 7 月

目錄

內容摘要	4
第一章 引言	8
1.1 目標	8
第二章 研究設計.....	9
2.1 抽樣設計	9
2.2 抽樣方法	10
2.3 資料收集過程	10
2.4 質量保證	12
2.5 局限	13
第三章 參與者概況.....	14
3.1 訪問結果	14
3.2 社會經濟狀況	15
3.3 透露性傾向／性別認同的狀況	16
第四章 研究結果.....	18
4.1 對歧視的一般理解和在日常生活中受到歧視的經歷	18
對日常生活中的歧視的一般理解	18
在日常生活中曾經歷歧視的參與者的看法	19
在日常生活中未曾經歷歧視的參與者的看法	19
4.2 在工作間受到性傾向或性別認同歧視	20
在工作間透露性傾向或性別認同	20
參與者在工作間是否曾經受到歧視	22
在工作間受到歧視的形式	22
在工作間受到歧視時尋求協助	25
在工作間未曾受到歧視的參與者的看法	26
4.3 在學校受到性傾向或性別認同歧視	26
在學校透露性傾向或性別認同	27
參與者在學校是否曾經受到歧視	27
在學校受到歧視的形式	28
在學校受到歧視時尋求協助	30
在學校未曾經歷歧視的參與者的看法	30

4.4	在使用或購買貨品、設施和服務時受到性傾向或性別認同歧視	31
	參與者在使用或購買貨品、設施和服務時是否曾受到歧視	31
	參與者在使用或購買貨品、設施和服務時受到歧視的形式	31
	在使用或購買貨品、設施和服務受到歧視時尋求協助	35
	在使用或購買貨品、設施和服務時未曾經歷歧視的參與者的看法	35
4.5	在處置和管理房產時受到性傾向或性別認同歧視	36
	參與者在處置和管理房產時是否曾受到歧視	36
	在處置和管理房產時受到歧視的形式	36
	在處置和管理房產受到歧視時尋求協助	37
	在處置和管理房產時未曾經歷歧視的參與者的看法	37
4.6	在其他範疇受到性傾向／性別認同歧視	38
4.7	支援措施	39
第五章 總結		42
附錄一 討論指引.....		47
附錄二 回應者的資料.....		58
附錄三 其他資料.....		63
附錄四 報稱的歧視經歷摘要.....		66

內容摘要

目標

1. 香港特別行政區政府於諮詢消除歧視性小眾諮詢小組後，透過政制及內地事務局委託政策二十一有限公司進行「香港性小眾歧視研究」(下稱「研究」)。本次研究的目的是確定性小眾在香港有沒有受到歧視，如有的話，他們受到歧視的經歷，具體而言：(1)受到歧視的範疇；(2)歧視的形式；(3)需要支援及／或糾正的地方及(4)是否曾經向其他人／組織尋求糾正及／或協助。
2. 本次研究選擇運用質性方法，以對性小眾的經歷有更深入的了解，而不是抽取代表樣本以評估歧視程度的量化研究。研究的資料收集程序於 2014 年 3 月至 2014 年 9 月期間進行，透過聚焦小組討論和深度訪談進行，共有 214 名來自不同社會經濟背景的性小眾參與者(包括 70 名女同性戀者、66 名男同性戀者、34 名雙性戀者、35 名跨性別人士、8 名後同性戀者及 1 名雙性人)接受訪問。

研究局限

3. 雖然質性研究方法能讓參與者有充足的空間提供具深度的回應，但是這種方法亦有若干局限。性小眾的意見是研究的單一資料來源，而他們的經歷亦是自我陳述，沒有實質證據，亦未有向其他相關人士求證。因此，本次研究無法保證參與者的陳述皆準確無誤，特別是一些發生已久、僅憑記憶講述的事件。
4. 此外，本次研究採用非隨機的抽樣方法進行，參與者人數有限。這方法並非科學的抽樣設計，未有向目標人口的代表樣本收集意見。因此，研究結果不能套用於較廣泛的人口或作為有關香港性小眾的結論性依據。儘管如此，研究團隊已致力向來自不同社會經濟背景和不同年齡組別的性小眾收集意見。

主要研究結果

對日常生活中的歧視的一般理解

5. 約半數參與者¹指出「歧視」的基本定義是「某人受到不公平對待或比其他人受到較差的待遇」。另一半參與者則未必能夠清楚講述歧視的定義，然而他們舉出一些例子，包括言語冒犯、嘲諷、性騷擾及肢體襲擊；在這些參與者當中，有大部分都同時認為「不友善的目光或表情」屬於歧視的行為。
6. 基於上述對歧視的主觀理解，大部分參與者表示他們曾經在日常生活中受到歧視。

受到性傾向／性別認同歧視的經歷

7. 參與者被問及他們的親身經歷，如曾受歧視，在哪個範疇受到歧視：(1)僱傭；(2)教育；(3)貨品、設施和服務的提供；(4)房產的管理或處置；及(5)其他範疇。參與者被問及有關這些親身經歷的具體情況。如有受到歧視的經歷，這些經歷根據以下預先分類的歧視形式來記錄：直接歧視(即是某人因其性傾向或性別認同而比他人受到較差的待遇)、間接歧視(即是向所有人施以劃一的條件或要求，但這樣做實際上對某一性傾向或性別認同的人士不利²)、騷擾(即是某人因其性傾向或性別認同而遭受不受歡迎的對待，包括言語和身體上)、中傷(即是藉公開活動煽動大眾基於某人的性傾向或性別認同而對該人產生仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷)。
8. 就工作間而言，略少於半數的參與者(180 名有工作經驗的參與者中有 72 名)曾向他們的僱主或同事透露自己的性傾向或性別認同。略少於半數有工作經驗的參與者(72 名)³表示他們曾受到歧視。在這些曾經受到

¹ 本報告會使用「絕大部分」、「大部分」、「約半數」、「一些」和「少數」來描述表達某些意見的參與者比例。「絕大部分」代表 90% 或以上，「大部分」代表 61% 至 89%，「約半數」代表 40% 至 60%，「一些」代表 11% 至 39% 及「少數」代表 10% 或以下。

² 應該注意的是，根據普遍採用的法律定義，間接歧視同時需要考慮相關的條件或要求是否有合理理由支持。然而，研究收集的經歷只根據參與者的自我陳述記錄而成，並沒有實質證據，亦未有向其他相關人士求證，因此在本次研究中，間接歧視的定義沒有考慮相關的條件或要求是否有合理理由支持。

³ 這 72 名參與者不等同前述的 72 名曾透露自己的性傾向或性別認同的參與者。有些未曾透露自己的性傾向或性別認同的參與者亦表示曾遭歧視，反之有些曾經透露性傾向或性別認同的參與者則未曾遭受歧視。

歧視的參與者之中，有半數(72名參與者中有36名)曾在工作間透露自己的性傾向或性別認同。一些有工作經驗的參與者(59名)曾經在工作間受到不受歡迎的言語對待(騷擾的一種)，少數有工作經驗的參與者(6名)曾經遭受僱主或同事言語或身體上的性騷擾。此外，少數有工作經驗的參與者(12名)述說自己曾經受到直接歧視，包括當他們的性傾向或性別認同曝光，即被要求離職或不被錄用，以及被剝奪晉升或受訓機會。另一方面，約半數在香港有工作經驗的參與者(108名)表示自己未曾在工作間受到歧視。

9. 在學校而言，一些參與者(208名曾在香港就學的參與者中有69名)表示自己曾經受到歧視。一些曾在香港就學的參與者(58名)曾經在學校受到不受歡迎的言語對待(騷擾的一種)，少數曾在香港就學的參與者則曾在身體上受到不受歡迎的對待(騷擾的一種)(4名)和受到性騷擾(8名)。2名參與者並述說自己被神學院拒絕錄取，據他們認為，這樣可能構成直接歧視⁴。另一方面，大部分曾在香港就學的參與者(139名)表示自己未曾在學校受到歧視。值得注意的是，大部分曾在香港就學的參與者(154名)選擇在學校隱藏自己的性傾向或性別認同。
10. 就使用或購買貨品、設施或服務的經歷而言，一些參與者(214名參與者中有85名)表示自己曾經受到歧視。一些參與者(45名)受到貨品、設施或服務提供者不受歡迎的言語對待。此外，一些參與者述說自己曾經受到直接歧視，包括不獲提供所要求的貨品、設施或服務(例如在餐廳不獲提供情人節菜單，或進入公共廁所被拒絕)(40名)或受到差別待遇(例如在酒店或旅館租用房間時需要繳交額外的按金)(6名)。約半數參與者(129名)表示自己在使用或購買貨品、設施或服務時未曾受到歧視。
11. 就處置和管理房產的經歷而言，有很多參與者都沒有相關經驗。一些參與者(48名有處置和管理房產經驗的參與者中有6名)表示自己曾經受到直接歧視，包括被拒絕租用房產(4名)或在租用房產時受到較差的待遇(2名)。大部分在香港具有處置和管理房產經驗的參與者(42名)未曾受到歧視。
12. 在其他範疇方面，少數參與者表示曾在教會遭受直接歧視(4名)⁵；當他

⁴ 雖然在個案中，具有不同性傾向或性別認同的人受到較差待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例就宗教學校的收生決定方面，予以豁免。

⁵ 這些經歷是參與者在聚焦小組討論或深度訪談的自由發言環節時所表述在其他範疇受歧視的經歷。由於這些經歷不屬本次研究涵蓋的主要範疇，因此沒有備存總共有多少參與者參加教會活動的統計數字。

們加入的教會發現他們的性小眾身份後便拒絕讓他們參與教會的活動⁶。有一名後同性戀參與者憶述，他在一個座談會分享自己的經歷時，曾被一個性小眾團體阻撓，並受到不受歡迎的言語對待。

13. 在以上討論的範疇曾經受到歧視的參與者之中，大部分都沒有尋求協助，主要原因是他們不知道哪裏能提供協助，以及害怕自己的性小眾身份曝光。

支援措施

14. 為解決針對性小眾的歧視，大部分參與者提出以下的建議：(1)在學校和對各個範疇的持份者加強教育；及(2)立法禁止性傾向和性別認同歧視。一些參與者則提出以下的支援措施：(3)設置無分性別的洗手間和更衣室；(4)增加性小眾的就業資源和輔導服務；(5)為性小眾提供臨時宿舍。一些跨性別的參與者有以下的建議：(6)容許跨性別人士在工作間或學校按自己傾向的性別穿着衣服；及(7)(在使用公共服務時)保障性別身份的私隱。

⁶ 雖然在個案中，具有不同性傾向的人受到較差待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例就參與宗教團體的活動方面，予以豁免。

第一章 引言

1.1 目標

- 1.1.1 為更了解香港的性小眾歧視問題，香港特別行政區政府〔政府〕諮詢消除歧視性小眾諮詢小組〔諮詢小組〕後，在2013年11月透過政制及內地事務局委託政策二十一有限公司對香港性小眾所經歷的歧視進行研究〔下稱「研究」〕。
- 1.1.2 研究的目的是確定性小眾在香港有沒有受到歧視，如有的話，他們受到歧視的經歷，具體而言：
- (a) 在哪些方面或範疇受到歧視 -
 - (i) 僱傭；
 - (ii) 教育；
 - (iii) 貨品、設施和服務的提供；
 - (iv) 房產的管理或處置；及
 - (v) 受訪者意識到歧視行為的其他範疇；
 - (b) 屬哪種方式的歧視，即歧視的形式 -
 - (i) 直接⁷或間接歧視⁸；
 - (ii) 騷擾⁹；
 - (iii) 中傷¹⁰；及
 - (iv) 其他方式；
 - (c) 受訪者因應相關經歷認為哪些地方需要支援及／或糾正；及
 - (d) 受訪者是否曾經嘗試向其他人／組織尋求糾正及／或協助，如果沒有，原因為何。

⁷ 直接歧視是指某人因其性傾向或性別認同而比他人受到較差的待遇。

⁸ 間接歧視是指向所有人施以劃一的條件或要求，但這樣做實際上對某一性傾向或性別認同的人士不利，可參考註釋2。

⁹ 騷擾是指某人因其性傾向或性別認同而遭受不受歡迎的對待，包括言語和身體上。

¹⁰ 中傷是指藉公開活動煽動大眾基於某人的性傾向或性別認同而對該人產生仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷。

第二章 研究設計

2.1 抽樣設計

- 2.1.1 研究的目標受訪者(目標受訪者)是在香港年滿十八歲或以上，有不同性傾向和性別認同的人士。在可行的情況下，受訪的女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別人士和其他性傾向／性別認同人士(即後同性戀者和雙性人)的比例應該維持平衡。他們應來自不同的經濟和社會背景(例如經濟活動狀況、收入組別、教育程度)及包括不同年齡組別的人士。
- 2.1.2 這次研究採用聚焦小組討論和深度訪談的質性研究方法。這些方法令研究員能夠深入分析參與者的意見。在訪問過程中，研究員向參與者保證所收集資料將絕對保密，承諾政策二十一進行此研究時保持公正和中立，並重申政府和諮詢小組的確切目的是為了確定性小眾在香港有沒有受到歧視和他們的經歷，以期盡力鼓勵參與者坦誠透露他們的個人經歷。如有參與者因其他人士在場而不願意表達他們的意見，便為他們進行一對一訪談。
- 2.1.3 就聚焦小組討論而言，以科學抽樣設計，向目標人口的代表樣本收集意見是不需要和不可行的。儘管如此，理想的做法是確保聚焦小組的參與者來自不同背景。為確保研究的參與者來自不同背景，招募參與者時採用了不同方法，包括公開招募和透過性小眾網絡推薦，並採用滾雪球式抽樣方法招募一些不屬於任何性小眾團體的個別人士，具體方法是邀請已受訪的參與者推薦網絡／團體以外的性小眾參與本次研究。

2.2 抽樣方法

2.2.1 研究採用了三種抽樣方法，如下：

抽樣方法一 – 為使組成的聚焦小組包括不同類型的參與者，向性小眾網絡和團體招募參與者。

抽樣方法二 – 對一些在香港非活躍的性小眾採用滾雪球式抽樣方法來招募，要求從性小眾網絡招募的參與者推薦一些網絡或團體以外的性小眾參與研究。配合在每個聚焦小組內使用最大變異抽樣，研究就能取得各種背景的性小眾人士的意見，令所得資料更為全面。

抽樣方法三 – 從網上社交網絡和媒體機構招募目標受訪者，社交網絡包括社交媒體如 Facebook 及性小眾人士活躍的網上論壇如 MyHotBoy 和 LesPub。另外，在俱樂部、酒吧、咖啡廳、餐廳和在周末人流較多的地區(如銅鑼灣及旺角行人專用區)派發傳單，並在《頭條日報》和《英文虎報》兩份報章刊登廣告招募受訪者。

2.2.2 根據上述抽樣方法，本次研究合共招募了超過 200 名參與者參與研究，其中透過抽樣方法二(滾雪球式抽樣)招募了超過 100 名參與者，透過抽樣方法一和抽樣方法三則分別招募了約 70 名及 30 名參與者。研究人員向參與者說明研究的性質和目的，而訪談和聚焦小組是以廣東話或英文進行。

2.3 資料收集過程

2.3.1 進行深入訪談和聚焦小組討論作質性研究分析與進行問卷調查的量性分析大為不同。深入訪談或聚焦小組討論的設計並非要求個別受訪者按照預先設計的結構式或半結構式問卷作出明確的回應。反之，主持人在討論的角色是鼓勵參與者就特定題目暢所欲言，訴說他們的理念、想法、經歷和感受。聚焦小組不需要達成共識，反而是鼓勵參與者表達不同意見以提供各種質性資料¹¹。

2.3.2 主持人在討論時應避免提出自己對議題的意見或引導小組討論偏向某個方向，這是十分重要的。在總結討論結果時，主持人亦應避免

¹¹ Vaughan, Sharon 編. (1996), *Focus Group interviews in education and psychology*. 第 5 頁。.

讓自己對議題的意見影響報告。

- 2.3.3 邀請目標受訪者參與研究之前，研究團隊經與政府及諮詢小組磋商後，擬定中文及英文版本的討論指引。進行正式研究前，研究團隊在 2014 年 1 月 22 日及 28 日進行了預試研究，以測試研究的整體流程及討論指引的可行性。研究員與四名性小眾(女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別人士各一次)進行了深度訪談，其後參考他們提供的資料，檢討預試訪談所得的意見。研究團隊根據預試研究收集的意見修改討論指引。
- 2.3.4 討論指引(見附錄一)分為五個部分，涵蓋對歧視的一般理解和在日常生活中受到歧視的經歷，在工作間、學校、使用或購買貨品、設施和服務時及處置和管理房產時受到性傾向或性別認同歧視的經歷。研究確保參與者為自願參與、匿名及資料保密，並向參與者說明研究的目的和身為參與者的權利。在所有參與者的知情同意下，每節討論／訪談均被攝錄。
- 2.3.5 聚焦小組討論的流程如下¹²：
- (a) 討論環節開始時，主持人須先說明討論的目的，以嘗試帶動小組的討論氣氛。主持人需確保不會公開發表意見人士的姓名，以鼓勵參與者積極回應；
 - (b) 提供文具(筆記板和筆)給參與者，使他們能夠在有需要時記錄自己的意見；
 - (c) 然後，主持人開始提出需要討論的各項議題，先由一些較溫和及普通的題目開始，然後才探討較具體、困難及具爭議性的議題。主持人亦盡量會鼓勵參與者積極參與討論；
 - (d) 在整個討論過程中，主持人須確保討論涵蓋研究需要探討的議題；及
 - (e) 在討論的最後部分，主持人會嘗試再確認參與者對各個議題的意見，確保他們在討論期間曾改變的意見(如有的話)亦得以反映出來。
- 2.3.6 研究透過附錄二的問卷收集所有參與深度訪談或聚焦小組討論的目標受訪者的相關個人資料(包括性別、性傾向、性別認同、年齡組別、

¹² Vaughan, Sharon (1996) and Steward, David (1990)編, *Focus groups, theory and practice.*

職業和收入水平)。

2.3.7 研究以非隨機抽樣方式組成有限數目的參與者。由於研究並非以科學抽樣設計向目標人口的代表樣本收集意見，因此研究結果不能套用於較廣泛的人口或作為有關香港性小眾的結論性依據，參與者陳述曾經歷的事件亦不應量化為實際情況的百分比。本報告使用「絕大多數」、「大部分」、「約半數」、「一些」和「少數」來描述表達某些意見的參與者比例。「絕大多數」代表 90% 或以上；「大部分」代表 61% 至 89%；「約半數」代表 40% 至 60%；「一些」代表 11% 至 39 及「少數」代表 10% 或以下。

2.4 質量保證

2.4.1 為確保聚焦小組討論和深度訪談收集的資料是可靠的，研究採用了以下方法：

- (a) 從不同來源招募不同背景的目標受訪者；
- (b) 經與政府和諮詢小組磋商後，為聚焦小組討論和深度訪談仔細擬定討論指引，又在正式使用討論指引前進行預試研究；
- (c) 聚焦小組討論和深度訪談的主持人為經驗豐富的研究員，在進行聚焦小組討論和深度訪談方面均有豐富經驗。他們在研究進行前亦有接受相關培訓。

2.4.2 參與者的所有個人資料、錄音聲帶和資料庫在每個工作階段均完全保密，資料收集工具(包括但不限於訪談指引)亦作「機密」文件處理。

2.5 局限

2.5.1 探討香港性小眾面對的歧視問題的研究不多。是次研究採用質性研究方法，包括聚焦小組討論和深度訪談，令研究員有足夠的空間探究和獲取參與者的深入回應，並讓每位參與者有充裕的時間和機會表達意見，分享經驗和感受。這樣可以更詳細又深入地了解他們的主觀經驗。研究使用的方法雖有上述優點，但同時亦有下列的局限：

參與者提供的質性資料為單一資料來源

2.5.2 研究向香港的性小眾收集意見，並依賴這個單一的質性資料來源。歧視的經歷只根據參與者的自我陳述記錄而成，並沒有任何實質證據或資料支持，亦未有向其他相關人士求證，例如據稱曾經歧視該參與者的組織或個別人士。研究也沒有採用資料三角測定法¹³，以不同資料來源作分析，以查核及確保質量分析的真確性。

2.5.3 研究只透過面對面的聚焦小組討論和深度訪談向參與者收集意見和經歷。研究員須與參與者建立互信才能夠獲得深入的回應。他們不能當面質疑參與者所述事件的真確性，亦不會調查所述事件。因此，本次研究無法保證參與者的陳述皆準確無誤，特別是一些發生已久、僅憑記憶講述的事件。

結果不能歸納為普遍情況

2.5.4 研究採用非隨機抽樣方法，只透過性小眾團體轉介、滾雪球式抽樣方法和公開招募形式招募有限人數的參與者。由於研究並非以科學抽樣設計向目標人口的代表樣本收集意見，所以研究結果不能套用於較廣泛的人口或作為有關香港性小眾的結論性依據。儘管如此，研究團隊已致力向來自不同社會經濟背景和年齡組別的性小眾收集意見。儘管研究員已設法在各個有關範疇盡量收集最廣泛的歧視經歷，研究亦不能將性小眾所述曾經歷的事件作量化分析。

¹³ 資料三角測定法指在同一項研究中採用不同數據來源作核實用途，從而收集不同時代、社會狀況、及各種各樣人士的資料。

第三章 參與者概況

3.1 訪問結果

- 3.1.1 共有 231 名人士登記參加是次研究，包括 71 名女同性戀者、80 名男同性戀者、34 名雙性戀者、37 名跨性別人士、8 名後同性戀者和 1 名雙性人。在他們當中，88 名屬於性小眾團體會員(下稱「會員」)的參與者是經社交網絡和團體招募的，有 143 名非性小眾團體會員(下稱「非會員」)是從滾雪球式抽樣方法和公開形式招募的。
- 3.1.2 正式研究在 2014 年 3 月至 9 月期間進行，透過 29 次聚焦小組討論訪問了共 76 名參與者，另外與 138 名參與者進行一對一深度訪談。所有聚焦小組討論均以廣東話進行，而訪談則按參與者的常用語言進行，分別有 117 次以廣東話進行，21 次以英語進行。大部分聚焦小組討論和深度訪談在政策二十一有限公司的場地進行，有些則在性小眾團體提供的場地進行。
- 3.1.3 研究共訪問了 214 名參與者¹⁴，包括 70 名女同性戀者、66 名男同性戀者、34 名雙性戀者、35 名跨性別人士、8 名後同性戀者及 1 名雙性人。這 214 名受訪的參與者包括 72 名性小眾團體會員及從滾雪球式抽樣方法(112 名)和公開形式(30 名)招募的 142 名非會員。

¹⁴ 在已登記的 231 名人士之中，有 17 名在資料收集期間未能聯絡，因此沒有進行訪問。

表一：參與者分佈和受訪參與者數量

類別	參與者人數				受訪參與者人數			
	總數	會員	非會員 (滾雪球 抽樣)	非會員 (公開招募)	總數	會員	非會員 (滾雪球 抽樣)	非會員 (公開招募)
女同性戀	71	21	38	12	70	20	38	12
男同性戀	80	32	39	9	66	19	38	9
雙性戀	34	8	20	6	34	8	20	6
跨性別	37	20	14	3	35	18	14	3
後同性戀	8	7	1	0	8	7	1	0
雙性別	1	0	1	0	1	0	1	0
總數	231	88	113	30	214	72	112	30

3.1.4 以下段落闡述受訪參與者的社會經濟狀況和他們透露性傾向或性別認同的狀況。這些參與者的其他個人資料載於附錄三。

3.2 社會經濟狀況

3.2.1 研究總共訪問了 214 名不同性傾向／性別認同、年齡、教育程度和經濟活動狀況的參與者。參與者中只包括一名雙性別人士，為保障其私隱，本報告內部分列載各參與者類別的數據的章節及圖表（包括 3.2、3.3 以及附錄三）已略去該名雙性別人士的資料。故此，有關章節及圖表涵蓋的參與者人數共為 213 名。

3.2.2 在年齡組別方面，122 名參與者的年齡界乎 25 至 39 歲，57 名參與者界乎 18 至 24 歲，而 34 名參與者為 40 歲或以上(6 名參與者為 60 歲或以上)。值得留意的是，招募年長的性小眾十分困難，而研究員已採用了各種抽樣方法來接觸他們。在教育程度方面，176 名參與者為大專或以上程度，37 名則為中學或以下程度。

3.2.3 在個人每月總收入方面(以港幣為單位)，在 158 名從事經濟活動的參與者之中，111 名的收入界乎 10,000 元至 29,999 元，29 名則為 30,000 元或以上，18 名則少於 10,000 元。

表二：參與者的社會經濟狀況

人口概況	性傾向／性別認同					
	女同性戀	男同性戀	雙性戀	跨性別	後同性戀	總數
年齡組別						
18-24	18	18	14	6	1	57
25-39	46	35	16	19	6	122
40 或以上	6	13	4	10	1	34
教育程度						
中學或以下	14	7	3	12	1	37
大專或以上	56	59	31	23	7	176
經濟活動身份						
從事經濟活動	59	44	25	23	7	158
非從事經濟活動	11	22	9	12	1	55
個人每月總收入 (從事經濟活動的參與者)						
少於港幣 10,000 元	6	6	2	3	1	18
港幣 10,000 元 - 29,999 元	44	26	20	17	4	111
港幣 30,000 元或以上	9	12	3	3	2	29
總數	70	66	34	35	8	213

3.3 透露自己性傾向／性別認同的狀況

3.3.1 在 213 名參與者之中，有 191 名指他們曾向朋友、父母、兄弟姊妹、同事、親戚¹⁵、同學／老師、教友和公眾¹⁶透露自己的性傾向或性別認同，他們透露時的平均年齡為 20.8 歲。有 170 名參與者是向朋友透露自己的性傾向或性別認同；110 名是告訴了父母；95 名告訴了兄弟姊妹；93 名告訴了同事；70 名告訴了親戚；59 名告訴了公眾；9 名告訴了老師和同學及 4 名告訴了教友。

¹⁵ 「親戚」在本次研究的定義為父母和兄弟姊妹以外的親戚。

¹⁶ 「公眾」在本次研究的定義為相識的人或日常生活中遇到的其他人士。

表三：透露自己性傾向／性別認同狀況的參與者

人口概況	性傾向／性別認同					
	女同性戀	男同性戀	雙性戀	跨性別	後同性戀	總數
有沒有透露性傾向／性別認同？						
沒有	9	1	6	5	1	22
有	61	65	28	30	7	191
首次透露的平均年齡	19.2	20.6	19.4	25.5	19.6	20.8
年齡範圍	9-45	10-39	13-24	12-54	14-29	9-54
向誰透露？						
朋友	54	60	27	22	7	170
父母	35	41	13	20	1	110
兄弟姊妹	31	36	13	13	2	95
同事	26	37	15	11	4	93
親戚	21	28	12	9	0	70
公眾	15	24	9	10	1	59
其他						
同學／老師	4	1	2	1	1	9
教友	1	1	0	0	2	4
總數	70	66	34	35	8	213

第四章 研究結果

4.1 對歧視的一般理解和在日常生活中受到歧視的經歷

對日常生活中的歧視的一般理解

- 4.1.1 在開始進行聚焦小組討論或深度訪談時，參與者討論他們對歧視的主觀理解、日常生活中受到歧視的經歷、所經歷歧視的形式及頻繁程度。
- 4.1.2 在對歧視的一般理解和歧視形式方面，各性小眾組別(即女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別人士、後同性戀者和雙性人)和來自不同社會經濟背景(例如經濟活動狀況、收入組別、教育程度和年齡)的參與者之間均沒有明顯差別。
- 4.1.3 約半數參與者認為「某人受到不公平對待或比其他人受到較差的待遇」屬於直接歧視，例如在僱傭的範疇上，「僱主基於性傾向或性別認同而拒絕聘請符合工作資格的求職者」及「僱員因性傾向或性別認同而在工作分配上得到不公平對待」。一些參與者認為「剝奪某人的基本權利」或「資源分配不公」都屬於直接歧視。
- 4.1.4 另一半參與者未必能夠清楚講述歧視的定義，然而他們舉出一些例子，包括「言語侮辱、嘲笑」或「肢體襲擊」。他們對「言語侮辱或嘲笑」的描述，包括「發表涉及性的不恰當言論」、「開不恰當的玩笑」、「分享性趣聞」和「就某人的性傾向或性別認同發表侮辱的言論」。他們對「肢體襲擊」的描述，包括「敲打」、「拳擊」或「踢某人的身體」。這些參與者當中，一些認為「持續意圖傷害或羞辱某人」是騷擾的例子，其中一些參與者進一步說明，儘管每人都有自由表達自己對性傾向和性別認同的判斷，反對性小眾亦不等於歧視，但言語攻擊仍然是不能容忍和帶有歧視意味的。
- 4.1.5 值得留意的是，在那些未必能夠清楚講述歧視定義的半數參與者之中，大部分都認為「不友善的目光或表情」亦是歧視的一種，他們的描述包括「以不友善的態度看某人的身體」、「表現出帶冒犯性的態度或面部表情」，及「以帶有性暗示或冒犯的態度盯著某人」。當

中一些參與者指出，「令人在透露自己的性傾向／性別認同時感到焦慮」及「以生理性別而非傾向性別稱呼跨性別人士」也屬於歧視的行為。

在日常生活中曾經歷歧視的參與者的看法

- 4.1.6 基於上述對歧視的主觀理解，大部分參與者表示他們在日常生活中曾經遇到不同形式的歧視行為。當中約半數認為他們「經常」或「有時」遇到歧視，而另外約半數指他們是「甚少」遇到此情況。
- 4.1.7 在受訪的性小眾組別之中(即女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別人士、後同性戀者和雙性人)，根據他們對歧視的理解，大部分跨性別參與者和雙性別參與者表示自己曾經歷歧視，而約有半數女同性戀、男同性戀和後同性戀參與者及一些雙性戀參與者認為自己曾經受到歧視。於不同社會經濟背景的參與者之間，研究結果沒有明顯分別。
- 4.1.8 就以第 2.2 段提及的三個抽樣方法招募的參與者(即性小眾團體會員，以及以滾雪球式抽樣方式招募及在網上社交網絡和媒體機構公開招募的非會員)，所得的研究結果之差別而言，一般來說，相比起屬非會員的參與者，較多從性小眾網絡會員招募的男同性戀和女同性戀參與者表示曾經受到歧視。至於雙性戀和跨性別參與者，會員和非會員在受到歧視的頻繁程度和形式方面沒有明顯差別。由於大部分後同性戀參與者是從性小眾團體的會員中招募的，因此無法確定結果是否有差別。

在日常生活中未曾經歷歧視的參與者的看法

- 4.1.9 約半數雙性戀參與者表示他們在日常生活中未曾經歷歧視。在其他組別的性小眾參與者中，一些指他們從未遇到歧視。
- 4.1.10 大部分在日常生活中未曾經歷歧視的參與者均設法避免遭受歧視。一般而言，外表和行為與生理性別相符的參與者在日常生活中很少因性傾向和性別認同而受到歧視，他們的性小眾身份亦較難被其他人發現。一些參與者選擇只向信任的人公開自己的性傾向和性別認同，避免受到其他人歧視，例如在僱傭範疇，一些參與者選擇向最信任的同事透露，而不是工作伙伴或上司；一些則只會向家人和朋友透露而絕不會在工作間向他人透露。

- 4.1.11 此外，一些參與者未曾經歷歧視是因為他們身處一個共融的環境，身邊的人都接受他們的性傾向或性別認同。一些參與者(特別是高收入組別的參與者)指出，身邊的人非常接受他們的性傾向和性別認同。因此，他們對於透露自己的性傾向和性別認同感到舒坦，而且從未在日常生活中受到歧視。
- 4.1.12 參與者表達了他們對歧視的主觀理解之後，就被問及有關這些親身經歷的具體情況。他們被問及親身經歷，如有受到歧視的話，發生在以下哪個範疇：(1)僱傭；(2)教育；(3)貨品、設施和服務的提供；(4)房產的管理或處置；(5)其他範疇。如有參與者受到歧視，他們述說的經歷根據以下預先分類的歧視形式來記錄：直接歧視(即是某人因其性傾向或性別認同而比他人受到較差的待遇)、間接歧視(即是向所有人施以劃一的條件或要求，但這樣做實際上對某一性傾向或性別認同的人士不利¹⁷)、騷擾(即是某人因其性傾向或性別認同而遭受不受歡迎的對待，包括言語和身體上)、中傷(即是藉公開活動煽動大眾基於某人的性傾向或性別認同而對該人產生仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷)。這些不同範疇的經歷是根據參與者所描述的具體情況，由研究員作出分類。這些資料是研究的主要結果，載於章節 4.2 至 4.6。

4.2 在工作間受到性傾向或性別認同歧視

- 4.2.1 此部分集中分析參與者在工作間是否曾經透露自己的性傾向或性別認同，在香港的工作間是否曾經受到歧視，而如有的話，受到歧視的形式。以下節錄了部分參與者的說話內容作詳細闡述，以便讀者了解他們遇到的情況。為保障參與者的私隱，節錄內容經過修改，刪除有可能暴露參與者身份的內容。研究亦探究屬不同性小眾組別的參與者之間，來自不同社會經濟背景的參與者之間，以及曾透露與不曾透露性傾向或性別認同的參與者之間的經歷是否有所分別，如有分別，會在文中闡述。參與者述說的歧視經歷撮錄於附錄四。

在工作間透露性傾向或性別認同

- 4.2.2 整體而言，略少於半數參與者(180 名有工作經驗的參與者中有 72 名)在工作間向僱主或同事透露自己的性傾向或性別認同。在不同的

¹⁷ 請參考註釋 2。

性小眾組別中，較多男同性戀和跨性別參與者表示曾在工作間透露自己的性傾向或性別認同。雙性戀和後同性戀參與者表示他們不難在僱主或同事面前隱藏自己的性傾向，因此這兩個組別的參與者在工作間透露自己的性傾向或性別認同的情況遠少於其他組別。至於來自不同社會經濟背景的參與者，除男同性戀參與者外，其他組別的參與者的研究結果沒有明顯差別。較高收入組別(每月個人總收入為港幣 30,000 元或以上)的男同性戀參與者，相比起較低收入組別(每月個人總收入為港幣 10,000 元至 29,999 元及港幣 10,000 元以下)的男同性戀參與者和其他性小眾組別各入息水平的參與者，較多在工作間向僱主或同事透露自己的性傾向。

- 4.2.3 曾經透露自己性傾向或性別認同的參與者指出，在工作間坦誠公開自己的性小眾身份是一項艱巨的挑戰。他們選擇在工作間透露自己的性傾向或性別認同是為了無需隱藏或誤導他人，以在工作環境得到接受時能建立彼此信任的伙伴工作關係，避免尷尬，消除彼此了解的障礙，或因為他們在與性小眾有關的機構工作。
- 4.2.4 一些跨性別參與者表示，雖然透露性別認同可能會令他們不被錄用，但他們仍選擇一開始就公開身份，因為僱主或同事最後都會從他們的身份證或畢業證書中發現他們的身份。另外，一些跨性別參與者曾經在接受性別重整治療時向上司透露自己的性別認同，以保護自己免受歧視及避免任何誤會或尷尬。
- 4.2.5 選擇隱藏自己性傾向或性別認同的參與者則認為，這是個人的私事，不需要向僱主、同事或客戶交代。一些表示他們隱瞞是因為擔心會失去工作和社交網絡，亦擔心因此受到歧視或負面標籤。此外，一些表示沒有人會想危及自己的工作或晉升機會。一些參與者認為即使僱主或同事採取讚賞和包容的做法，也只是因為他們只視之為工作份內事，不足以構建共融的氛圍。不過，一些參與者表示即使他們不透露自己的性傾向或性別認同以避免歧視，但仍可因本身的外表或行為而在工作間被人發現他們的性傾向或性別認同。
- 4.2.6 大部分跨性別參與者認為，跨性別在工作間仍然是忌諱，因為香港社會對此認識不足。他們擔心在工作間公開自己的性別認同會對他們與同事的關係、晉升前景甚至社會地位均有負面影響。他們不想冒失去工作的風險，所以沒有在工作間透露自己的性別認同。未有接受性別重整治療的跨性別參與者甚至在外表和行為上表現得符合他們的生理性別，以在工作間盡力隱藏自己的身份，然而，他們表

示這樣做令他們承受了很大壓力。

參與者在工作間是否曾經受到歧視

- 4.2.7 略少於半數參與者(180 名有工作經驗的參與者中有 72 名)表示他們曾經在工作間受到不同形式的歧視(直接歧視：12 名參與者；騷擾：65 名參與者，當中有 59 名受到不受歡迎的言語對待和 6 名受到性騷擾)[備註：一些參與者表示他們曾經受到這兩種形式的歧視]。在這些參與者之中，有半數(72 名曾經受到歧視的參與者中有 36 名)曾經在工作間透露他們的性傾向或性別認同。在不同的性小眾組別中，較多跨性別參與者指他們曾因自己的性別認同而受到歧視，而較少雙性戀參與者受到歧視。除較高收入組別(個人每月收入為港幣 30,000 元或以上)的參與者外，來自不同社會經濟背景的參與者的研究結果沒有明顯差別。較高收入組別中的男同性戀和女同性戀參與者因身為公司的行政人員或高級經理，且在工作間有較大的決策權，而較少在工作間受到歧視。
- 4.2.8 另外，研究亦發現以英語為母語的參與者較少受到歧視，主要原因可能是他們大部分都有較高收入及職位，另一原因可能是他們多數與香港的外國人社群生活及／或工作，而他們對性小眾的態度一般被視為較包容，所以他們較少受到歧視。

工作間受到歧視的形式

- 4.2.9 參與者在工作間曾經受到各種形式的歧視，主要的歧視形式可分為：(1)直接歧視 – 被要求離職或不被錄用；(2) 直接歧視 – 被剝奪晉升及受訓機會；(3) 騷擾 – 受到不受歡迎的言語對待；及(4) 騷擾 – 性騷擾。
- (1) 直接歧視 – 被要求離職或不被錄用
- 4.2.10 少數有工作經驗的參與者(包括女同性戀、男同性戀和跨性別參與者)表示他們不被錄用或被上司、僱主要求離職是因為他們的性傾向和性別認同而非他們的資格不合適(180 名有工作經驗的參與者中有 10 名)。
- 4.2.11 兩名曾經透露性傾向的男同性戀參與者表示，他們透露性傾向後被要求離職。有些僱主更可能利用其他藉口隱瞞不聘請的真正原因。

一名男同性戀參與者強調自己在透露性傾向前有良好的工作表現紀錄，但他的上司得悉其性傾向後，便立即要求他離職。另一名男同性戀參與者稱，在向上司透露自己的性傾向後，公司突然解僱他，他的經歷節錄如下：

我向上司表露了〔同性戀者〕身份，同一日下午，我就被解僱了。(男同性戀參與者描述 2004 年的事件)

4.2.12 一名曾在工作間透露性別認同的跨性別參與者表示，他／她曾在透露性別認同後不被錄用。他／她亦認為自己比「一般人」更難找到工作。

4.2.13 一些跨性別參與者因為本身的性別認同而面臨被解僱的威脅。他們稱曾因為自己的性別認同而被要求離職，但他們難以提供證據證明有關的指控。在兩個個案中，跨性別參與者指他們的僱主得知他們的性別認同後便要求他們離職，而且僱主清楚表明是因為他們不能接受。他們的描述節錄如下：

曾有上司知道我是跨性別之後，就對我說：「其實我個人是受不了的。」所以後來就解僱了我。 (跨性別參與者描述 2007 年的事件)

當時我正在看醫生，開始 Real Life Experience[真實生活體驗]，便通知人事部，想以另一個性別的身份上班，後來老闆突然將我的工作表現報告評為不合格，並借故解散我主管的部門，以冗員為由將我勸退。(跨性別參與者描述 2009 年的事件)

(2) 直接歧視 - 被剝奪晉升及受訓機會

4.2.14 有一名跨性別參與者和一名男同性戀參與者表示曾因性傾向或性別認同而在工作間被剝奪晉升及受訓機會。

4.2.15 該名跨性別參與者表示在向上司透露性別認同後，便被剝奪晉升及受訓機會，他／她遇到的情況節錄如下：

因為我透露了自己的性別認同，上司就將我調職，並且失去一些受訓機會，無法得到某些技能，變相直接影響我的晉升機會。(跨性別參與者描述 2012-2014 年的事件)

(3) 騷擾 - 不受歡迎的言語對待

- 4.2.16 參與者提及最常見的歧視形式是不受歡迎的言語對待(180名有工作經驗的參與者中有59名)。在這些參與者中，約半數(59名受到不受歡迎言語對待的參與者中有27名)曾經透露其性傾向或性別認同。不受歡迎的言語對待的例子包括就參與者的性傾向或性別認同給他們起帶冒犯性的譚名、開不恰當的玩笑和發表侮辱性的言論。一些參與者表示這些不受歡迎的言語或會造成深遠和嚴重的心理傷害。一些參與者因受到這些不受歡迎的言語對待而感到煩惱和困擾，而當他們的尊嚴受到攻擊時，他們會盡量不理會這些行徑。
- 4.2.17 一些男同性戀參與者表示曾被人以帶冒犯性的譚名所侮辱，例如「死基佬」、「屌忽鬼」、「變態」、「變型」和「不男不女」，一些則表示同事會不斷模仿他們的行為和聲音以嘲笑他們。一些男同性戀參與者指出，即使他們在工作間刻意隱藏其性傾向，同事仍會懷疑他們是同性戀，因此被起譚名，或者被問及他們是否同性戀者。這些行徑都令他們感到困擾和焦慮。這些男同性戀參與者當中，一些表示其僱主和同事喜歡說一些貶損同性戀的笑話或言論，營造出一個不歡迎或敵視同性戀者的工作環境。他們認為這樣的工作環境令他們倍感沮喪和不安，因此須更著力去隱藏自己的性傾向。
- 4.2.18 一些女同性戀參與者亦表示曾被僱主或同事以帶有冒犯性的譚名稱呼，例如「死TB」。
- 4.2.19 一些跨性別參與者表示，他們在工作間曾經被同事、客戶，甚至僱主以帶冒犯性的譚名稱呼，例如「人妖」、「變態」、「怪物」、「不男不女」和「陰陽怪氣」，一些則表示同事會不斷模仿他們的行為和聲音以嘲笑他們。一些跨性別參與者表示雖然在工作間沒有透露自己的性別認同，但因外表或行為與生理性別不符，仍被同事察覺到他們的性小眾身份。一些跨性別參與者亦指出，一旦他們的性別認同曝光，不受歡迎的言語對待便可能會蔓延至整個工作間。一些跨性別參與者指出，同事對跨性別的認識不足，因此會把跨性別與同性戀混淆，又說一些貶損同性戀的笑話。
- 4.2.20 雙性戀和後同性戀參與者的外表通常不會顯露他們的性傾向，因此較少受到不受歡迎的言語對待。他們有些表示在工作間都有聽到一些對他們十分侮辱的言論和笑話。

(4) 騷擾 – 性騷擾

- 4.2.21 少數有工作經驗的參與者曾經受到性騷擾(180 名有工作經驗的參與者中有 6 名)。下文節錄三個個案(一名跨性別參與者、一名男同性戀參與者及一名雙性別參與者的經歷)。
- 4.2.22 一名跨性別參與者指，他／她有時會在工作間受到僱主和同事在言語和身體上的性騷擾。他／她進行了性別重整手術，並在工作間透露了自己的性別認同，現將他／她憶述的經歷節錄如下：

我的僱主會向其他同事評論我的身材，說：「他／她(指受訪者)的胸部造得太小，真是浪費了。」甚至有些同事會觸摸我的臀部和胸部。
(跨性別參與者描述 2000 年代的事件)

- 4.2.23 一名雙性別的參與者在工作間透露了自己的身份後被同事性騷擾，他／她憶述的經歷節錄如下：

我在工作間透露自己的性別身份後，有一個同事直接用手按我的胸脯，跟著說：「你的胸部頗大！」(雙性別參與者描述 2012 年的經歷)

- 4.2.24 一名男同性戀參與者指，由於他的外表或行為與其生理性別不相符，被懷疑是男同性戀者，而受到言語上的性騷擾，有關經歷節錄如下：

公司有兩個女同事直接問我是不是同性戀，我說大家不太熟絡，不談私事，她們繼續追問，叫我快些讓她們打我的臀部，那就會和我熟絡。(男同性戀者描述 2011 年的經歷)

在工作間受到歧視時尋求協助

- 4.2.25 大部分參與者在工作間受到歧視時不會向任何人求助，主要原因是他們不知道可以向誰求助。他們指出，在工作間尋求協助可能會暴露自己的身份，亦會影響他們與同事的關係，就某些個案而言，則是因為難以就工作間的歧視行為搜集實質證據。此外，由於有些歧視者是參與者的僱主或上司，他們因擔心失去工作而保持沉默，以保護自己。

- 4.2.26 一些在工作間受到歧視的參與者曾向平等機會委員會(平機會)、政

府部門、上司、社工或朋友求助(72名在工作間受到歧視的參與者中有12名)。但是，其中大部分認為這些提供協助的人士或組織的幫助不大，即使在求助後，歧視性的做法亦無法緩減。他們認為上司經常忽視所報告歧視行為的嚴重性，所以沒有採取任何行動去處理問題。不過，仍有兩名曾經向平機會和朋友求助的跨性別參與者認為求助是有幫助的。其中一名跨性別參與者指，他／她的僱主因為知道他是跨性別人士且正進行「真實生活體驗」，而把他／她的工作表現評為不合格。據他／她所說，平機會視性別認同障礙為殘疾的一種，受《殘疾歧視條例》保護。最後，平機會調查有關個案，並為雙方作調解。

在工作間未曾受到歧視的參與者的看法

- 4.2.27 就在工作間而言，約半數參與者(180名有工作經驗的參與者中有108名)指他們未曾受到歧視，主要原因是他們在包容的環境工作，性傾向獲接納。一名在電影業工作的女同性戀者的看法如下：

就我自己個人而言，我不知道是否因為我幸運，我身邊的人思想都很開放……因為在拍攝和創意上，我認為他們都是比較多元化和他們的想法能夠擺脫框架，所以我認為我自己很幸運。

- 4.2.28 其他參與者表示他們會小心隱藏自己的身份，避免與同事或僱主討論有關性小眾的話題，這樣有助避免歧視。

4.3 在學校受到性傾向或性別認同歧視

- 4.3.1 此部分集中分析參與者在學校是否曾經透露自己的性傾向或性別認同，在香港的學校是否曾經受到歧視，而如有的話，受到歧視的形式。以下節錄了部分參與者的說話內容作詳細闡述，以便讀者了解他們遇到的情況。為保障參與者的私隱，節錄內容經過修改，刪除有可能暴露參與者身份的內容。研究亦探究屬不同性小眾組別的參與者之間，來自不同社會經濟背景的參與者之間，以及曾透露與不曾透露性傾向或性別認同的參與者之間的經歷是否有所分別。如有分別，會在文中闡述。

在學校透露性傾向或性別認同

- 4.3.2 整體而言，由於擔心同學和老師的閒言閒語、被孤立、藐視或欺凌，大部分參與者(208名曾在香港就學的參與者中有154名)選擇在學校向同學和老師隱藏自己的性傾向或性別認同。參與者解釋，同學或老師對同性戀的言論一般都是負面的。一些男同性戀參與者指出，他們要假裝更「男性化」來迎合學校對傳統性別角色的期望。大部分參與者視學校，特別是中學，為不歡迎同性戀者或對他們不友善的地方。當參與者達到專上教育程度後，他們更願意透露自己的性傾向，因為他們認為專上學院的氣氛較開放。在這方面，不同性小眾和年齡組別的研究結果沒有明顯差別。
- 4.3.3 在跨性別參與者中，大部分未曾透露他們的性別認同，因為社會上對跨性別身份不甚了解。跨性別參與者(特別是年齡超過40歲的參與者)指出，因為有關性別認同的資訊和教育不足，令他們對跨性別一無所知。他們與其性別不相符的想法和行為令其以為自己是「不正常」、「有問題」甚至是「精神病」。一些跨性別參與者亦指他們直到成年時在網上搜尋有關性小眾的資訊，才了解自己的性別認同。另一個不透露性別認同的主要原因是他們覺得在學校裡，跨性別是忌諱及甚至是「罪」。他們擔心在學校透露自己的性別認同後會被欺凌或歧視，所以盡力隱藏。
- 4.3.4 儘管如此，一些曾經在香港就學的參與者因難以承受隱瞞性別認同所帶來的壓力和沮喪，而在學校選擇向某些信任的同學透露自己的性傾向或性別認同。此外，研究亦發現，參與者因專上學院的氣氛較為開放而較願意透露自己的性傾向或性別認同。
- 4.3.5 按不同年齡組別的結果作分析，與年輕組別比較，較少年齡超過40歲的參與者在學校透露自己的性傾向和性別認同。一些年長的參與者指同性戀在他們求學時期時是屬於違法的，迫使他們隱藏自己的性傾向或性別認同。另外，由於有關性傾向和性別認同的資訊不足，一些參與者在求學時並未確定自己的性傾向和性別認同。

參與者在學校是否曾經受到歧視

- 4.3.6 一些參與者(208名曾經在香港就學的參與者中有69名)指他們在學校曾經受到不同形式的歧視(直接歧視：2名參與者；騷擾：69名參與者，當中有58名受到不受歡迎的言語對待，8名受到性騷擾及4

名在身體上受到不受歡迎的對待) [備註：一些參與者表示他們曾經受到多於一種形式的歧視]。在這些參與者之中，約半數曾經透露他們的性傾向或性別認同(69名曾經受到歧視的參與者中有34名)。在各性小眾組別之中，較多男同性戀、女同性戀和跨性別參與者表示他們在學校因性傾向或性別認同而受到歧視，較少雙性戀和後同性戀參與者有同樣情況。來自不同社會經濟背景的參與者的研究結果沒有明顯差別。而以就學時期分析，比起專上教育時期，參與者在中學時會較多受到歧視。

4.3.7 不同年齡組別的參與者的研究結果沒有明顯差別。

在學校受到歧視的形式

4.3.8 參與者在學校曾經受到各種形式的歧視。一些參與者指出這些歧視行為可能導致不同的精神問題和心理影響，例如抑鬱(包括自殺念頭)或焦慮。在學校主要的歧視形式可分為：(1) 直接歧視 – 不獲學校錄取；(2) 騷擾 – 受到不受歡迎的言語對待；(3) 騷擾 - 性騷擾；及(4) 騷擾 – 在身體上受到不受歡迎的對待。

(1) 直接歧視 – 不獲學校錄取

4.3.9 兩名參與者聲稱他們不獲學校錄取。一名跨性別參與者表示他／她曾在2000年代報讀神學院，但不獲錄取。他／她在接受學院面試時，面試委員會告知他／她由於他／她是跨性別人士，必須開會討論是否提供學位予他／她。他／她最終都不獲錄取。該名參與者表示學院是因他／她的性別認同而不錄取他／她。

4.3.10 一名男同性戀參與者憶述，他於1997年在神學院就讀時因透露自己的性傾向而被學院開除學籍。學院發出的開除通知書明確表示是因為他的性傾向而開除他的學籍，如他有悔意，學院或可給他一次機會。該名參與者表示拒絕，最終被學院開除學籍。

4.3.11 雖然在上述兩宗個案中，具有不同性傾向或性別認同的人受到較差待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例在宗教學校的收生決定方面，予以豁免。

(2) 騷擾 – 不受歡迎的言語對待

4.3.12 不受歡迎的言語對待是參與者提及在學校最常見的歧視形式。一些曾經在香港就學的參與者(58名)曾經受到這種歧視。不受歡迎的言語對待(大部分來自同學，少數參與者指來自老師)包括就參與者的性傾向或性別認同給他們起帶冒犯性的譚名、開不恰當的玩笑和發表侮辱性的言論。

4.3.13 參與者經常聽到帶冒犯性的譚名包括「死基佬」、「死變態」、「死TB」、「死人妖」、「唔正常」、「污糟」及「怪物」。此外，歧視者有時會將同性戀者與愛滋病和濫交拉上關係。值得留意的是，一些參與者指出，他們在班上被老師嘲弄，使他們在學校感到無助。一名參與者的經歷節錄如下：

我的班主任有在上課時，會拿我的性傾向開玩笑，說什麼我永遠不會結婚，不會有後代之類，用來引全班笑。(男同性戀參與者描述2004年的經歷)

4.3.14 一些設法隱藏性傾向或性別認同的參與者指出，同學和老師說貶損同性戀的笑話和言論，迫使他們盡力隱藏自己的性小眾身份，這樣做令他們感到沮喪和焦慮。

(3) 騷擾 – 性騷擾

4.3.15 少數曾經在香港就學的參與者(8名)稱他們被同學在言語和身體上性騷擾。一名女同性戀參與者稱她的同學問她「你有無下體？」，甚至試圖觸摸她的私人部位。一名男同性戀參與者表示有男同學問他：「你是同性戀，你會不會『搞我』？你會不會用下體觸碰我臀部？」

4.3.16 另一名男同性戀參與者亦有講述他的個案，現節錄他遇到的情況如下：

同學捉著我的手叫我摸他的胸部和下體，問我是否真的同性戀，以及是否可以幫他自瀆。(男同性戀參與者描述1990年代初的經歷)

(4) 騷擾 – 在身體上受到不受歡迎的對待

- 4.3.9 少數曾經在香港就學的參與者(4名)表示他們在學校曾經在身體上遭受不受歡迎的對待，並稱這是同學的欺凌行為。一名女同性戀者憶述同學將其書包裏的東西拿出來並扔掉。一名跨性別參與者稱自己因為男性的外表而受到欺凌和肢體襲擊。他／她憶述同學曾用鉛筆刺他／她、踢他／她、跟蹤他／她，偷他／她的東西等。
- 4.3.17 兩名男同性戀參與者亦指他們被欺凌。其中一名表示在中學時期，同學向他擲東西來羞辱他。另一名則指有名同學慫恿其他人孤立他。

在學校受到歧視時尋求協助

- 4.3.18 絶大部分參與者(69名)曾經在學校受到歧視的參與者中有61名)沒有向任何人尋求協助，最主要原因是他們不知道什麼人或機構能提供協助，而且他們認為即使老師和社工也未有足夠知識和技巧處理歧視性小眾學生的個案。一些亦指出他們根本不敢在學校向任何人透露自己的性傾向或性別認同，遑論求助。此外，由於一些歧視者是學校的權威人士，如校長和老師，更令參與者面對歧視時感到徬徨無助。
- 4.3.19 少數參與者(69名)表示在學校曾經受到歧視的參與者中有6名)遭受不受歡迎的言語對待和在身體上受到不受歡迎的對待時曾經向老師、社工或同學求助。有2名參與者表示老師向「歧視者」提出口頭警告可短暫緩解問題，另外他們亦能從社工的輔導服務中得到安慰。其中1名參與者提到經老師介入後，歧視行為得到制止，不再發生。然而，少數參與者(69名)表示在學校曾經受到歧視的參與者中有4名)表示即使有老師介入，歧視行為仍然持續發生。

在學校未曾經歷歧視的參與者的看法

- 4.3.20 就學校而言，大部分參與者(208名)曾經在香港就學的參與者中有139名)，特別是雙性戀和後同性戀參與者，稱他們未曾受到歧視。他們指出，因為社會觀念漸漸轉變，較能接納和包容同性戀和雙性戀，學校亦因此較接受他們。一名女同性戀參與者的看法如下：

我想是較年長一輩(對同性戀)是不喜歡。但是，年輕的會持較正面的態度，都可以一起玩。特別是那些年輕的老師，她們會開心地和你聊天。我曾經表示大學有很多相類似的人，她們也表示看過不少，沒什麼大不了的。

- 4.3.21 此外，一些曾經在香港就學的參與者在求學時期對自己的性傾向或性別認同未有意識，他們的外表與生理性別相符，與異性戀者無異，因此在學校未曾因性傾向和性別認同而受到歧視。

4.4 在使用或購買貨品、設施和服務時受到性傾向或性別認同歧視

- 4.4.1 此部分集中分析參與者在香港使用或購買貨品、設施和服務時是否曾經受到歧視及受到歧視的形式。以下節錄了部分參與者的說話內容作詳細闡述，以便讀者了解他們遇到的情況。為保障參與者的私隱，節錄內容經過修改，刪除有可能暴露參與者身份的內容。研究亦探究屬不同性小眾組別的參與者之間，以及來自不同社會經濟背景的參與者之間的經歷是否有所分別。如有分別，會在文中闡述。

參與者在使用或購買貨品、設施和服務時是否曾受到歧視

- 4.4.2 一些參與者(214名參與者中有85名)表示他們在使用或購買貨品、設施和服務時曾受到不同形式的歧視(直接歧視：46名參與者；騷擾 – 不受歡迎的言語對待：45名參與者)[備註：一些參與者表示他們曾經受到這兩種形式的歧視]。在不同的性小眾組別中，較多男同性戀、女同性戀和跨性別參與者指他們在使用或購買貨品、設施和服務時曾因性傾向或性別認同而受到歧視，較少雙性戀者有此情況。

- 4.4.3 較高收入組別的參與者(個人每月入息為港幣30,000元或以上)與較低收入組別的參與者(即個人每月入息為港幣10,000元至29,999元及低於港幣10,000元)相比，較少在這範疇受到歧視。

參與者在使用或購買貨品、設施和服務時受到歧視的形式

- 4.4.4 參與者在使用或購買貨品、設施和服務時曾經受到各種形式的歧視，主要的歧視形式可分為：(1)直接歧視 – 不獲提供所要求的貨品、設施和服務；(2)直接歧視 – 差別待遇；及(3)騷擾 – 受到不受歡迎的言語對待。

(1) 直接歧視 - 不獲提供所要求的貨品、設施和服務

- 4.4.5 在表示曾受到歧視的參與者中，一些(214名參與者中有40名)稱曾經不獲提供要求的貨品、設施或服務。曾經拒絕提供服務的公共地方包括庇護中心、醫療診所、零售商戶和食肆。
- 4.4.6 2名女同性戀參與者和2名男同性戀參與者表示他們曾經在情人節點選情人節套餐時被侍應拒絕，原因是情人節套餐只提供給異性戀情侶。當他們質疑餐廳沒有事前通知時，侍應回應這是他們的慣常做法，並無再作進一步解釋。參與者指他們被拒絕服務後便離開該食肆。在一些酒吧的活動中，少數女同性戀參與者(70名女同性戀參與者中有7名)表示她們嘗試進入一些提供女士免費入場的酒吧時，因她們的打扮男性化而被要求收取入場費或被拒入場。
- 4.4.7 在購物商場方面，一些打扮男性的女同性戀參與者(70名女同性戀參與者中有9名)及跨性別參與者(35名跨性別參與者中有5名)進入女性洗手間時受到不歡迎對待，有時會被清潔人員趕走。在使用公共洗手間時，這些參與者有時需要出示身份證以證明自己的性別。
- 4.4.8 在租住酒店或旅館方面，少數男同性戀參與者(4名)、女同性戀參與者(3名)及1名雙性戀參與者表示曾經因為性傾向而被拒絕租住酒店或旅館。一些稱酒店張貼了告示，標明租住服務不提供給同性情侶，認為這些規則對不同性傾向人士是不公平的。
- 4.4.9 在捐血方面，2名男同性戀及1名雙性戀參與者表示，他們在捐血前須填寫一份申請表格，表明自己是否曾經與其他男士發生性行為。如向捐血中心職員透露自己的性傾向，職員便不准他們捐血¹⁸。雖然在此個案中，具有不同性傾向的人受到較差待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例容許捐血服務機構基於合理的醫學理由而拒絕某人捐血。
- 4.4.10 1名雙性戀參與者稱，他代表性小眾團體在租用巴士用作平權遊行時曾經受到歧視。他們一開始接觸出租巴士服務的公司時，負責人表示他們在填寫申請表後便可以租用巴士。但是，當出租巴士服務

¹⁸ 研究團隊的備註：為確定捐血者是否適宜捐血，香港紅十字會向捐血者諮詢的資料包括他們是否曾有男男性行為，以及他們是否曾於過去十二個月內與有雙性性行為的男士或提供性服務的男或女士發生性行為。

的公司得知巴士是租予性小眾團體時，公司負責人便拒絕提供服務，所給予原因是商業決定及慮及「公司形象」。

- 4.4.11 1 名跨性別參與者表示他／她在尋求社會服務時被拒絕。另一名跨性別參與者稱，他／她在私家診所要求進行身體檢查時被拒絕。這些情況可能是因為前線員工對跨性別缺乏認識所致。兩個個案的情況節錄如下：

我因向家人出櫃而被趕出家門，睡在街頭，我到某福利機構求助，[他們]不單止不接受申請，而且還說我選擇了這條路，也應預計會受到這樣的對待。(跨性別參與者描述 2011 年的事件)

有一次體格檢查[於更改身份證所顯示的性別後]，因為我以前是男性，我可以做前列腺檢查，但某醫護人員不許我做，說我的身份證顯示我是女性，不准做前列腺檢查。(跨性別參與者描述 2010 年代的事件)

- 4.4.12 在另一個個案中，1 名跨性別參與者在一家高級百貨公司想試戴女士頭飾時，被售貨員拒絕。

(2) 直接歧視 - 差別待遇

- 4.4.13 在表示曾受到歧視的參與者中，少數(214 名參與者中有 6 名)表示受到比異性戀者較差的待遇。

- 4.4.14 有 2 名女同性戀參與者憶述，在一家餐館吃晚飯時，侍應故意不提供服務。其中一名參與者的情況節錄如下：

有一次，我跟朋友去吃飯，侍應會特別不招呼我們，並對我說：「你心理不平衡呀？若非心理不平衡又怎會作此打扮！明明是女的，又要打扮成男性。」(女同性戀參與者描述 2010 年代的事件)

- 4.4.15 兩名男同性戀參與者指，他們在租住酒店或旅館時因性傾向而遭到差別待遇。在一個個案中，一名參與者表示當酒店／旅館職員得悉有兩名男性入住時，便要求他們支付額外按金，條件是若男同性戀情侶退房時房間沒有任何損毀，按金將獲得退還。參與者對這些待遇差別感到非常失望和難堪。另一名參與者憶述，一家酒店職員拒

絕提供雙人床房間予男同性戀情侶，又聲稱這是公司指引，避免男同性戀情侶發生性行為。但是，這項指引不適用於女同性戀情侶；在同一家酒店，女同性戀情侶可以租用雙人床房間，未有受阻。

- 4.4.16 在領養孩子方面，一名男同性戀參與者憶述與同性伴侶向香港的非政府機構申請領養孩子時遭到拒絕。該非政府機構的職員表示他們是在外國註冊結婚的，在香港不能以合法伴侶的名義申請。參與者只能以個人名義申請，因此該機構在處理申請程序時只計算他的收入(而不是計算參與者及其同性伴侶的收入總和)¹⁹。他認為該機構這樣安排是對同性戀者的差別對待，因此是制度上的歧視，令在香港這個同性婚姻尚未合法的地方的同性伴侶更難領養兒童。
- 4.4.17 一名跨性別參與者在真實生活體驗期間試圖申請助養兒童時，亦遭到差別對待。這個個案的情況節錄如下：

我去某機構助養一位小朋友，那時我仍未做手術的，但我已經開始了我的 Real Life Test 「真實生活體驗」，機構人員要求我將身份告訴小孩父母，我就說，這是我的個人私隱，為何要展露給小朋友的父母？然後我去投訴，他們就說沒有規定向小孩父母透露身份。(跨性別參與者描述 2009 年的事件)

(3) 騷擾 – 不受歡迎的言語對待

- 4.4.18 綜觀參與者所述，不受歡迎的言語對待是他們使用或購買貨品、設施和服務時最常受到的歧視形式。不受歡迎的言語對待包括就參與者的性傾向或性別認同給他們起一些帶冒犯性的譚名、開不恰當的玩笑及發表侮辱性的言論。
- 4.4.19 一些參與者(214 名參與者中有 45 名)稱他們曾經受到不受歡迎的言語對待。一些男同性戀參與者(66 名男同性戀參與者中有 9 名)表示，提供貨品、設施和服務的職員以帶有冒犯性的譚名稱呼他們，或對他們發表侮辱性的言論，如「死基佬」、「變態」、「死基佬，真的核突，有女人不去愛，要愛男人」和「有沒有玩性玩具」。一些女同性戀參與者(70 名女同性戀參與者中有 14 名)亦說提供貨品、設施和服

¹⁹ 研究團隊的備註：本地的領養機構並無書面指引列明同性或非同性的同居者是否能夠以合法伴侶的名義申請領養。申請者必須經過全面的家訪，以評估其能力是否適合成為領養父母。領養機構會考慮若干因素，包括申請者的早年生活經歷、教養兒童的態度和能力、領養動機、滿足被領養兒童需要及發展其潛能的能力等。

務的職員會以帶有冒犯性的諱名稱呼她們或向她們發表侮辱性的言論，如「死 TB」、「女同性戀的性行為是不正常的」和「不要貼近她(女同性戀者)，她會搞你的」。在討論他們如何應對時，一些參與者指他們很可能會勉強接受一些不恰當的言論或玩笑，一些則會故意隱藏自己的性傾向，避免受到恐嚇和歧視。

- 4.4.20 約半數跨性別參與者(35 名跨性別參與者中有 16 名)曾經被人以帶冒犯性的諱名稱呼和對他們發表侮辱性的言論，如「人妖」、「變態」和「不男不女」。使用公共洗手間也是他們有時面對的大難題，他們可能會被咒罵，有些曾被清潔人員或商場職員侮辱。他們表示這些不尊重或藐視謾罵的評論和玩笑是使人感到非常羞辱的。
- 4.4.21 雙性戀和後同性戀參與者較少在使用或購買貨品、設施和服務時受到不受歡迎的言語對待。

在使用或購買貨品、設施和服務受到歧視時尋求協助

- 4.4.22 絶大部分曾經在使用或購買貨品、設施和服務時受到歧視的參與者沒有向任何人士或構構尋求協助，主要原因是他們不知道誰可提供協助。此外，一些參與者指尋求協助也沒有用，因為沒有法律措施限制這些歧視行為。
- 4.4.23 少數參與者(85 名在此範疇曾經受到歧視的參與者中有 8 名)在使用或購買貨品、設施和服務受到歧視時，向性小眾團體、平機會或提供貨品、設施和服務的公司職員或經理尋求協助。其中一些參與者稱這些人士或機構對制止歧視行為有幫助。

在使用或購買貨品、設施和服務時未曾經歷歧視的參與者的看法

- 4.4.24 約半數參與者(214 名參與者中有 129 名)表示他們在這個範疇未曾受到歧視，主要原因是他們在使用或購買貨品、服務和設施時只會與提供者有短暫的接觸，不會主動透露自己的身份。他們認為只要有生意，貨品、服務和設施提供者不會理會顧客的性傾向或性別認同。即使在某些情況下，他們被提供貨品或服務的職員示以不友善的目光或表情，他們亦不確定這是否等同歧視。
- 4.4.25 此外，少數同性戀參與者認為，提供貨品或服務的職員大部分都對同性戀者非常友善。

我覺得購物可能始終都是消費，現在強調客人為先，他都不會因為你的性傾向而歧視你。(女同性戀參與者描述 2009 年的事件)

4.5 在處置和管理房產時受到性傾向或性別認同歧視

4.5.1 此部分集中分析參與者在香港處置和管理房產時是否曾經受到歧視及受到歧視的形式。以下節錄了部分參與者的說話內容作詳細闡述，以便讀者了解他們遇到的情況。為保障參與者的私隱，節錄內容經過修改，刪除有可能暴露參與者身份的內容。研究亦探究屬不同性小眾組別的參與者之間，來自不同社會經濟背景的參與者之間，以及曾透露與不曾透露性傾向或性別認同的參與者之間的經歷是否有所分別。如有分別，會在文中闡述。

參與者在處置和管理房產時是否曾受到歧視

4.5.2 一些參與者(48 名曾經處置和管理房產的參與者中有 6 名)曾經在處置和管理房產時受到歧視，而且大部分沒有向房東或物業管理員透露自己的性傾向或性別認同。

在處置和管理房產時受到歧視的形式

4.5.3 在這個範疇中，主要的歧視形式是 (1)直接歧視 – 被拒絕租用房產；及 (2) 直接歧視 – 在租用房產時受到較差的待遇。

4.5.4 在這個範疇受到歧視的參與者表示曾經被拒絕租用房產或在租用房產時受到較差的待遇。歧視一般發生在房東或物業管理員與租客見面的時候。房東或物業管理員會向參與者查詢他們與伴侶的關係及詢問是否同性戀關係。

(1) 直接歧視 – 被拒絕租用房產

4.5.5 少數參與者(48 名曾處置和管理房產的參與者中有 4 名)曾經受到這種形式的歧視。一名跨性別參與者憶述他／她想搬到一個新單位，所有事情和租約都準備妥當，但當他／她告知房東自己是跨性別人士時，房東拒絕簽訂租約。一段時間之後，地產經紀告知他／她由於房東不接受他／她的性別身份，所以不會把單位租給他／她。另一名跨性別參與者表示亦曾經歷同樣的歧視行為，當房東得悉他／

她的性別認同後便拒絕把單位租給他／她。兩名女同性戀參與者亦有類似經歷，當房東知道單位是由一對女同性戀情侶入住時，便拒絕把單位租予她們。

(2) *直接歧視 - 在租用房產時受到較差的待遇*

- 4.5.6 總共有 2 名參與者表示曾經受到這種形式的歧視。一名跨性別參與者稱他／她被要求預先支付一年的租金，這是不平常的做法和較差的條件，其經歷節錄如下：

有一次我與屋主談妥租約了，拿身份證出來看，發現我是男性，便說要我預先繳付一年租金，才肯租給我。(跨性別參與者描述 2000 年代的事件)

- 4.5.7 一名女同性戀參與者憶述她一開始租用房屋時，房東沒有提出任何異議，整個交易都非常友善。但當房東見到她的伴侶後，得悉有女同性戀情侶居住在單位內，房東的態度立即改變，明確提出更多帶有暗示意味的規則，包括「不可太嘈吵騷擾別人」和「不可弄髒地方」。這些要求之前房東是從未提及過的。

在處置和管理房產受到歧視時尋求協助

- 4.5.8 絝大部分(6 名在處置和管理房產時曾經受到歧視的參與者中有 5 名)在處置和管理房產時受到歧視的參與者都沒有向任何人士或團體尋求協助，主要原因是他們不知道誰能提供協助。
- 4.5.9 一名參與者曾向性小眾團體求助，他／她認為求助是有幫助的，因為團體為他／她提供了容身之處。

在處置和管理房產時未曾經歷歧視的參與者的看法

- 4.5.10 就處置和管理房產而言，大部分參與者(48 名曾處置和管理房產的參與者中有 42 名) 未曾經歷歧視。
- 4.5.11 一些未曾受到歧視的參與者認為業主或管理人員只會關心單位是否能以好價錢賣出或租出，並不會關心客戶的性傾向或性別認同。
- 4.5.12 但是，一些參與者指出，在租用房產時，同性戀和跨性別仍然是忌

諱，所以他們會隱藏自己的性傾向或性別認同，避免在這個範疇受到歧視。

4.6 在其他範疇受到性傾向／性別認同歧視

4.6.1 此部分集中分析參與者在其他範疇受到歧視的經歷。以下節錄了部分參與者的說話內容作詳細闡述，以便讀者了解他們遇到的情況。為保障參與者的私隱，節錄內容經過修改，刪除有可能暴露參與者身份的內容。

(1) 直接歧視 – 被拒絕參與教會活動

4.6.2 少數參與者(214名參與者中有4名)表示，當他們加入的教會發現他們的性小眾身份後便拒絕讓他們參加教會的活動²⁰。一名男同性戀參與者的經歷節錄如下：

教會知道我是同性戀時，他們覺得如果你是同性戀的話，應該先認罪，而且表示暫時未適合再作奉獻。(男同性戀參與者描述2000年代的事件)

4.6.3 雖然在這些個案中，具有不同性傾向的人受到較差待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例就參與宗教團體的活動方面，予以豁免。

(2) 騷擾 – 在參與社會活動時遭受不受歡迎的言語對待

4.6.4 1名後同性戀參與者憶述，當他出席一個座談會分享自己的經歷時，被一個性小眾團體以敵意的態度阻攔，並因為其後同性戀者身份而受到不受歡迎的言語對待。這名參與者的經歷節錄如下：

有一次我與另一位講者去講座演講，討論如何輔導青少年同性戀，並分享我的經歷。某性小眾組織前來阻攔我們的活動。(後同性戀參與者描述2000年代的經歷)

²⁰ 這些經歷是參與者在聚焦小組討論或在個人深度訪談的自由發言環節時所表述在其他範疇受歧視的經歷。由於這些經歷不屬本次研究涵蓋的主要範疇，因此沒有備存總共有多少名參與者參加教會活動的統計數字。

4.7 支援措施

4.7.1 這部分集中敍述參與者在性小眾支援措施方面的建議。大部分參與者都建議在學校和對各個範疇的持份者加強教育，以及立法禁止性傾向和性別認同歧視。一些參與者則支持以下的五項其他措施，當中兩項措施是一些跨性別參與者提議的。

(1) 在學校和對各個範疇的持份者加強教育

學校教育

4.7.2 絶大部分參與者(214名參與者中有194名)指出，香港的中、小學缺乏有關性傾向、性別認同及其他相關議題的適當教育，常規課程沒有相關的資訊和知識，導致大眾未能意識到性小眾面對的問題。參與者相信，在常規課程加入性傾向和性別認同的教育有助消除偏見，從而減輕性小眾在學校面對的歧視問題。

對各個範疇的持份者的教育

4.7.3 在工作間的歧視方面，大部分參與者(214名參與者中有140名)認為性小眾受到歧視的主因是歧視者對性傾向、性別認同及其他相關問題的認識不足和不準確。他們建議僱主為僱員舉辦講座，以消除他們對性小眾的誤解和成見。

4.7.4 在學校的歧視方面，一些參與者(214名參與者中有77名)建議學校可與性小眾團體合作，為學生舉辦講座和工作坊，提高他們對性小眾議題的認識。此外，少數參與者(214名參與者中有21名)強調學校裏很多老師和社工對性小眾沒有足夠的認識，令他們誤解甚或歧視性小眾學生。再者，身為學校裏的權威人士，老師和社工應具備處理歧視行為的知識和技巧。故此，應該為老師和社工提供相關的培訓課程。

4.7.5 在使用或購買貨品、設施和服務方面，少數參與者(214名參與者中有21名)認為政府應該多推出宣傳資料，推廣性小眾享有平等機會的訊息，這亦有助防止歧視。

4.7.6 一些跨性別參與者(37名跨性別參與者中有14名)表示，即使是醫生和醫護人員亦往往缺乏有關跨性別的知識，這可能令他們為跨性別

人士提供醫療服務時出現錯誤²¹。

4.7.7 此外，少數參與者(214名參與者中有20名)表示大眾傳播媒介對性小眾的定型描繪形成社會上對性小眾的負面態度。他們相信，增加性小眾在媒體的曝光可有助普羅大眾更了解香港性小眾的真實情況，減輕對他們的偏見。

(2) 制定法例禁止性傾向和性別認同歧視

4.7.8 參與者認為政府應制定反歧視法例，帶頭制止對性小眾的歧視行為。大部分參與者相信立法將有效減少在工作範疇的歧視性做法(214名參與者中有139名)，以及在提供貨品、設施及服務範疇的歧視性做法(214名參與者中有159名)；約半數參與者支持在教育範疇立法(214名參與者中有126名)，另有一些參與者支持在處置和管理房產的範疇立法(214名參與者中有84名)。參與者亦指出，立法亦可有效教育市民不同性傾向和性別認同人士應享有平等機會，亦提高持份者對性小眾權利的認識。

(3) 設置無分性別的洗手間和更衣室

4.7.9 在公共場所(特別是商場)的公共洗手間和更衣室方面，一些女同性戀及跨性別參與者(總共104名女同性戀和跨性別參與者中有29名)稱他們可能會遭遇尷尬情況，甚至因其他使用者以為他們屬另一性別遂憤而侮辱或拘捕他們。因此，有必要設置更多無分性別的洗手間和更衣室，以消除尷尬和不便的情況。

4.7.10 大部分女同性戀和跨性別參與者(總共104名女同性戀和跨性別參與者中有61名)指他們曾因與同事或同學使用分性別的洗手間和更衣室而感到尷尬和不便，因此認為有需要在學校和工作間設置無分性別的洗手間和更衣室。

(4) 增加性小眾人士的就業資源和輔導服務

4.7.11 一些參與者(214名參與者中有22名，其中18名為跨性別參與者)指出，對一些性小眾來說，要靠他們自己支持生活是非常困難的，

²¹ 他們並表示香港治理性別認同障礙患者的醫生太少，因此他們要輪候很長時間才能接受性別重整治療。他們認為增加治理性別認同障礙患者的醫生數目可縮短輪候接受性別重整治療的時間。

因為他們比一般人較少工作機會。他們認為政府應幫助跨性別人士尋找工作，例如勞工處可建立網絡，為跨性別人士尋找一些接納性小眾的僱主。此外，政府可鼓勵僱主構建一個對性小眾友善的工作環境。

- 4.7.12 少數參與者(214名參與者中有20名)指出，當性小眾受到歧視時，他們不知道怎樣做和在哪裡尋求協助。由經過培訓、具有足夠有關性小眾的知識的社工提供輔導服務，對他們是有幫助的。

(5) 為性小眾人士提供臨時宿舍

- 4.7.13 一些參與者(214名參與者中有48名)指出，性小眾(特別是跨性別人士)可能會被不接受其性傾向或性別認同的家人趕出家門，因此，為身處這些處境的性小眾人士設立臨時宿舍是非常重要的。

(6) 容許跨性別人士在工作間或學校按自己傾向的性別穿着衣服

- 4.7.14 一些跨性別參與者(總共35名跨性別參與者中有14名)指出，當他們被要求按生理性別而非自己傾向的性別穿着制服時，會感到不舒服和沮喪。他們建議應該讓跨性別人士在工作間或學校按自己傾向的性別穿着衣服。

(7) (在使用公共服務時)保障性別身份的私隱

- 4.7.15 一些跨性別參與者(總共35名跨性別參與者中有7名)表示，一些設施和服務提供者可能向公眾透露他們的身份。他們認為個人資料私隱專員公署應該保護有關性別認同的個人資料，免受未獲授權或意外查閱。

第五章 總結

5.1 是次研究是以與 214 名來自不同社會經濟背景的性小眾人士所進行的共 29 次聚焦小組討論和 138 次深入一對一訪談作為根據。研究的目的是確定性小眾在香港有沒有受到歧視，如有的話，他們受到歧視的經歷，具體而言：(a) 受到歧視的範疇，即僱傭；教育；貨品、設施和服務的提供；及房產的處置和管理；(b) 歧視的形式；(c) 需要支援及／或糾正的地方；及(d) 是否曾經向其他人士／機構尋求糾正及／或協助。第四章闡述了參與者討論的分析，以下是討論的總結。

對日常生活中的歧視的一般理解

5.2 約半數參與者指，「歧視」的基本定義是「某人受到不公平對待或比其他人受到較差的待遇」。另外半數的參與者未必能夠清楚講述歧視的定義，但舉出有關行為的例子，包括言語侮辱、嘲笑、性騷擾、肢體襲擊等；在這些參與者當中，一些指出，剝奪性小眾人士的資源和基本權利亦是歧視的形式，而大部分認為示以「不友善的目光或表情」是歧視行為，他們認為這種不友善的態度會使他們感到不舒服和緊張。基於上述對歧視的理解，大部分參與者表示他們在日常生活中曾經遇到某些形式的歧視行為。

參與者歧視經歷概況

5.3 大部分參與者在四個研究的範疇中傾向不透露自己的性傾向和性別認同。他們留意到每當身邊有人提到有關性小眾的問題時，大部分都是負面的言論，造成一個對性小眾不歡迎或不友善的環境。一些參與者表示，由於他們處於極為緊張的狀態，需時警覺和留神確保自己的性傾向／性別認同不被發現，以致一度患上精神健康問題，如焦慮或抑鬱(包括自殺念頭)。一些從未透露自己性傾向或性別認同的參與者仍因外表和行為與性別不符而被懷疑是同性戀或跨性別，並因而被歧視。

5.4 就歧視的形式而言，不受歡迎的言語對待(騷擾)是參與者最常遇到的歧視形式。他們通常因性傾向或性別認同而被人以帶冒犯性的譸名稱呼、開不恰當的玩笑、以侮辱性的言論對待。他們較少遭到直接歧視和性騷擾。

- 5.5 研究發現在不同性小眾組別中，大部分跨性別和男同性戀參與者稱他們曾受到歧視。另外，一些女同性戀參與者、少數雙性戀參與者、一名後同性戀參與者和一名雙性別參與者表示受到歧視。一般而言，女同性戀和雙性戀者較易隱藏自己的性傾向，亦較少在日常生活中在不同範疇受到歧視。
- 5.6 就以第 2.2 段提及的三個抽樣方法招募的參與者(即性小眾網絡和團體的會員，以及以滾雪球式抽樣方式招募及在網上社交網絡和媒體機構公開招募的非會員)當中而言，所得的研究結果不盡相同。一般而言，相比起屬非會員的參與者，較多從性小眾團體會員招募的男同性戀和女同性戀參與者遇到不同形式的歧視。這可能是由於他們在日常生活中較公開自己的性小眾身份。相比起屬非會員的參與者，較多從性小眾團體會員招募的參與者曾在不同的範疇透露自己的性小眾身份。至於雙性戀和跨性別參與者，會員和非會員在受到歧視的頻繁程度和形式方面沒有明顯差別。由於大部分後同性戀參與者是從性小眾團體的會員中招募，因此無法確定結果是否有差別。

受到歧視時尋求協助

- 5.7 值得留意的是，大部分參與者在遇到歧視時沒有向任何人／組織尋求協助，這可能是因為沒有法定機關或法律措施處理基於性傾向和性別認同的歧視。因此，他們不知道有任何人／組織可以提供有幫助和長遠的協助。另外，因顧忌暴露自己的身份，他們不敢向可處理投訴的機構作出投訴。此外，由於一些歧視者是工作間的僱主或學校的權威人士(校長或老師)，他們因擔心失去工作和學位而對他們所受的歧視保持沉默。

在工作間受到性傾向／性別認同歧視

- 5.8 在工作間方面，一些有工作經驗的參與者指他們曾受到上司或同事不受歡迎的言語對待(騷擾)。少數有工作經驗的參與者稱因性傾向和性別認同而被要求離職或不被錄用，被剝奪晉升及受訓機會，或受到性騷擾。
- 5.9 在不同的性小眾組別中，較多男同性戀和跨性別參與者稱他們因為性傾向或性別認同而在工作間受到歧視。

5.10 同時，約半數有工作經驗的參與者指他們未曾在工作間受到歧視，主要是因為他們在工作環境得到包容，以及他們小心隱藏自己的身份。

在學校受到性傾向／性別認同歧視

5.11 在學校方面，一些曾在香港就學的參與者稱他們曾受到同學和老師不受歡迎的言語對待。少數曾在香港就學的參與者曾在身體上受到不受歡迎的對待(騷擾)，不獲神學院錄取²²，或受到性騷擾。

5.12 在不同的性小眾組別中，大部分男同性戀參與者指，曾在學校受到不同形式的歧視，而一些女同性戀、跨性別和後同性戀參與者曾在學校受到歧視。

5.13 一些曾在學校經歷歧視的參與者認為學校，特別是中學，對性小眾來說，是不安全和不友善的地方。在學校被欺凌和孤立甚至導致一些參與者考慮自殘和做一些高危的行為。此外，他們表示在學校經歷的歧視行為可能對他們日後的生活留下陰影。

5.14 同時，大部分曾在香港就學的參與者，包括絕大部分雙性戀和後同性戀參與者，指他們未曾在學校受到歧視。他們指由於社會觀念漸漸轉變，較能接納同性戀和雙性戀，學校亦因此較接受他們。另外，一些未曾在學校受到歧視的參與者在求學時期未了解自己的性傾向或性別認同，而他們的外表與生理性別相符，與異性戀者無異，因此，他們在學校未曾因性傾向和性別認同而受到歧視。

在使用或購買貨品、設施和服務時受到性傾向／性別認同歧視

5.15 就使用或購買貨品、設施和服務方面，一些參與者曾受不同形式的歧視，包括受到不受歡迎的言語對待，不獲提供所要求的貨品、設施和服務(直接歧視)(例如被拒絕點選情人節套餐和被拒進入公共洗手間)及差別待遇(直接歧視)(例如在租住酒店／旅館時被要求支付額外按金)。

5.16 在這個範疇而言，在不同的性小眾組別中，較多男同性戀、女同性戀和跨性別參與者稱在這個範疇基於性傾向或性別認同而受到歧視，

²² 雖然在這些個案中，具有不同性傾向或性別認同的人受到較差的待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例就教會學校的收生決定，予以豁免。

而較少雙性戀者有此情況。較高收入組別(個人每月收入為港幣30,000元或以上的參與者與較低收入組別(即個人每月入息為港幣10,000元至29,999元及低於港幣10,000元)的參與者相比，較少在這個範疇受到歧視。

- 5.17 一名參與者指出，他所受的歧視涉及一家非政府機構就處理領養孩子的不公平政策，屬制度上的歧視。
- 5.18 同時，約半數參與者表示他們未曾面對歧視，主要原因是他們在使用或購買貨品、服務和設施時只會與提供者有短暫接觸，不會主動透露自己的身份。他們認為貨品、服務和設施提供者只要有生意，不會理會顧客的性傾向或性別認同。

在處置和管理房產時受到性傾向或性別認同歧視

- 5.19 在處置和管理房產方面，多於半數參與者沒有這方面的經驗。在有這方面經驗的參與者中，一些曾在這範疇經歷歧視。他們經歷的主要歧視形式是被拒絕租用房產及在租用房產時受到較差的待遇。
- 5.20 同時，在香港有這方面經驗的參與者中，大部分沒有受到歧視。當中一些參與者認為有關的業主或房產管理人只會關心房產是否能以好價錢賣出或租出，並不會關心客戶的性傾向或性別認同。但是，當中一些參與者指出，在租用房產時，同性戀和跨性別仍是忌諱，所以他們會隱藏自己的性傾向或性別認同，避免受到歧視。

在其他範疇受到性傾向／性別認同歧視

- 5.21 就其他範疇方面，少數參與者表示他們在教會受到直接歧視²³。當他們加入的教會發現他們的性小眾身份後便拒絕讓他們參加教會的活動²⁴。一名後同性戀參與者憶述，當他出席一個座談會分享自己的經歷時，受到不受歡迎的言語對待。

支援措施

²³ 這些經歷是參與者在聚焦小組討論或個人深度訪談的自由發言環節時所表述在其他範疇受歧視的經歷。由於這些經歷不屬本次研究涵蓋的主要範疇，因此沒有備存總共有多少名參與者參加教會活動的統計數字。

²⁴ 雖然在這些個案中，具有不同性傾向或性別認同的人受到較差待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例就參與宗教團體的活動方面，予以豁免。

- 5.22 為緩減性小眾所受到的歧視，大部分參與者建議：(1) 在學校和對各個範疇的持份者加強教育；及(2) 制定法例禁止性傾向和性別認同歧視。一些參與者建議以下的支援措施：(3) 設置無分性別的洗手間和更衣室；(4) 增加性小眾人士的就業資源和輔導服務；(5) 為性小眾人士提供臨時宿舍。一些跨性別參與者建議：(6) 容許跨性別人士在工作間或學校按自己傾向的性別穿着衣服；及(7) (在使用公共服務時)保障性別身份的私隱。
- 5.23 大部分參與者認為，政府應帶頭制定有效及長遠政策，構建包容性小眾的社會。此外，他們亦希望市民大眾可對他們的情況有更深入的了解，從而消除對性小眾的偏見和歧視。

附錄一 討論指引

甲部

對歧視的一般理解和在日常生活中受到歧視的經歷

開場白：

- (1) 就你所知，什麼是歧視？
- (2) 在日常生活中，你有沒有受到歧視？若有，經歷的詳情如何？曾發生了什麼事及在什麼情況下發生？
- (3) 你是否認為這些歧視主要源於你的性傾向或性別認同？
- (4) 你經歷過哪種方式的歧視對待？
例如(提示)：
 - (a) 言語侮辱或嘲笑
 - (b) 性騷擾
 - (c) 中傷²⁵
 - (d) 欺凌或肢體暴力
 - (e) 其他方式
- (5) 你有幾經常受到以上的歧視對待？
 - (a) 經常
 - (b) 有時
 - (c) 甚少

²⁵ 任何公開活動，因為某些人或某些群組的性傾向或性別認同，而煽動對他們的仇恨或嚴重鄙視他們或強烈嘲諷他們。

乙部

在工作間受到性傾向或性別認同歧視

我將會與你們討論以下幾方面你可能遇到的經歷：

- (1) 在工作間透露性傾向或性別認同
- (2) 在工作間受到的歧視
- (3) 在工作間尋求協助

在工作間透露性傾向或性別認同

(B1) 你是否曾經在工作間透露你的性傾向或性別認同？

如果參加者曾經透露，請問以下問題：

- (1) 你怎樣決定是否透露？向誰透露？何時透露？
- (2) 你認為透露自己的性傾向或性別認同對你與以下人士的關係有什麼影響：
 - (a) 你的僱主
 - (b) 你的同事
 - (c) 你的商業客戶

如果參加者不曾透露，請問以下問題：

- (1) 有什麼因素令你在工作間拒絕透露自己的性傾向或性別認同？
- (2) 以上預計的影響是否令你選擇拒絕透露性傾向或性別認同的部份原因？
 - (a) 你對在工作間透露性傾向或性別認同有什麼考慮或擔憂？
 - (b) 預計的後果是什麼？
 - (c) 當中有什麼困難？
 - (d) 你認為透露性傾向或性別認同有什麼影響：
 - (i) 你的地位
 - (ii) 晉升前途 / 調遷
 - (iii) 福利待遇
 - (iv) 工作的其他方面

在工作間受到的歧視

(B2) 你有沒有曾經在工作間受到直接或間接²⁶歧視？

(1) 你經歷過哪種直接或間接方式的歧視對待？

例如(提示)：

- (a) 言語侮辱及嘲笑
- (b) 性騷擾
- (c) 雖然符合資格，但不獲晉升
- (d) 被拒絕聘用或要求離職
- (e) 欺凌或肢體暴力
- (f) 間接歧視 (請說明: _____)

我們想知道實際發生了什麼事。請詳細說明具體的情況，及說明事件於何時發生。

(2) 誰會向你作出以上形式的歧視對待？

- (a) 你的僱主
- (b) 你的同事
- (c) 你的商業客戶
- (d) 其他人士 (請說明: _____)

(3) 為什麼你認為受到以上形式的歧視對待主要源於你的性傾向或性別認同？你有沒有將自己在工作間的待遇與其他人作出比較？

(4) 你是否時常受到以上形式的歧視對待？

- (a) 經常
- (b) 有時
- (c) 甚少

(5) 你認為你的僱主 / 同事 / 商業客戶對你的性傾向或性別認同的整體態度是怎樣？

- (a) 正面 / 負面 / 中立
- (b) 包容 / 排斥 / 中立

在工作間尋求協助

(B3) 當你在工作間受到直接或間接歧視的時候，你是否曾經尋求協助？

如果參加者曾經尋求協助，請問以下問題：

- (1) 你向誰尋求協助？
 - (a) 你的僱主
 - (b) 你的同事
 - (c) 你的家人
 - (d) 非政府機構
 - (e) 其他 (請說明: _____)

- (2) 以上人士或組織向你提供什麼形式的協助？
 - (a) 工作間的投訴機制
 - (b) 反歧視指引
 - (c) 向歧視者作出口頭警告
 - (d) 其他 (請說明: _____)

- (3) 在你尋求協助後，以上的歧視對待有沒有減輕？

如果參加者不曾尋求協助，請問以下問題：

- (1) 你沒有尋求協助的原因是什麼？

請問所有參加者：

- (1) 你認為在工作間可為性小眾人士提供什麼類型的支援？需要那些政策或法律措施？假設有相關法律措施，你會否向作出歧視的人進行法律行動？為什麼會、或不會？

丙部

在學校受到性傾向或性別認同歧視

我將會與你們討論以下幾方面你可能遇到的經歷：

- (1) 在學校透露性傾向或性別認同
- (2) 在學校受到的歧視
- (3) 在學校尋求協助

在學校透露性傾向或性別認同

〔非在學的參加者〕你是否在學生時代已知道你的性取向/ 性別認同？（如果是的話，請繼續C1的討論）

(C1) 你是否曾經在學校透露你的性傾向或性別認同？

如果參加者曾經透露，請問以下問題：

- (1) 你怎樣決定是否透露？向誰透露？何時透露？
- (2) 你認為透露自己的性傾向或性別認同對你與以下人士的關係有什麼影響？
 - (a) 你的老師
 - (b) 你的同學
 - (c) 其他人士（請說明：_____）

如果參加者不曾透露，請問以下問題：

- (3) 有什麼因素令你在學校拒絕透露自己的性傾向或性別認同？
- (4) 以上預計的影響是否令你選擇拒絕透露性傾向或性別認同的部分原因？你對在學校透露性傾向或性別認同有什麼考慮或擔憂？
 - (a) 預計的後果是什麼？
 - (b) 當中有什麼困難？
 - (c) 你認為透露性傾向或性別認同有什麼影響？

- (i) 你的地位
- (ii) 入學機會
- (iii) 參與個別課程或活動的機會
- (iv) 其他 (請說明: _____)

在學校受到的歧視

(C2) 你有沒有曾經在學校受到直接或間接歧視？

- (1) 你經歷過哪種形式的直接或間接歧視對待？
例如(提示)：
(a) 言語侮辱及嘲笑
(b) 性騷擾
(c) 不獲提供學位
(d) 不獲參與個別課程或活動的機會
(e) 欺凌或肢體暴力
(g) 間接歧視 (請說明: _____)

我們想知道實際發生了什麼事。請詳細說明具體的情況，及說明事件於何時發生。

- (2) 你第一次在學校受到歧視是什麼時候？
(a) 小學
(b) 中學
(c) 大學或其他大專教育
- (3) 誰會向你作出以上形式的歧視對待？
(a) 你的老師
(b) 你的同學
(c) 其他人士 (請說明: _____)
- (4) 為什麼你認為受到以上形式的歧視對待主要源於你的性傾向或性別認同？你有沒有將自己在學校的待遇與其他人作出比較？
- (5) 你是否時常受到以上形式的歧視對待？
(a) 經常
(b) 有時
(c) 甚少
- (6) 你認為你的老師 / 同學對你的性傾向或性別認同的整體態度是怎

樣？

- (a) 正面 / 負面 / 中立
- (b) 包容 / 排斥 / 中立

在學校尋求協助

(C3) 當你在學校受到直接或間接歧視的時候，你是否曾經尋求協助？

如果參加者曾經尋求協助，請問以下問題：

- (1) 你向誰尋求協助？
 - (a) 你的老師
 - (b) 你的同學
 - (c) 社工
 - (d) 你的家人
 - (e) 非政府機構
 - (f) 其他 (請說明: _____)
- (2) 以上人士或組織向你提供什麼形式的協助？
 - (a) 學校的投訴機制
 - (b) 反歧視指引
 - (c) 向歧視者作出口頭警告
 - (d) 其他 (請說明: _____)
- (3) 在你尋求協助後，以上的歧視對待有沒有減輕？

如果參加者不曾尋求協助，請問以下問題：

- (1) 你沒有尋求協助的原因是什麼？

請問所有參加者：

- (1) 你認為在學校可為性小眾人士提供什麼類型的支援？需要那些政策或法律措施？假設有相關法律措施，你會否向作出歧視的人進行法律行動？為什麼會、或不會？

丁部

在使用/購買貨品、設施和服務時受到性傾向或性別認同歧視

我將會與你們討論以下幾方面你可能遇到的經歷：

- (1) 在使用/購買貨品、設施和服務時受到的歧視
- (2) 在使用/購買貨品、設施和服務方面尋求協助

上述貨品、設施和服務包括銀行及保險服務、娛樂或使人恢復精神的設施、交通運輸或旅遊設施，同時亦包括由政府承辦或屬下的任何業務。

在使用/購買貨品、設施和服務時受到的歧視

(D1) 你有沒有曾經在使用/購買貨品、設施和服務時受到直接或間接歧視？

- (1) 你經歷過哪種形式的歧視對待？
例如(提示)：
 - (a) 言語侮辱及嘲笑
 - (b) 性騷擾
 - (c) 不獲提供你所要求的貨品、設施和服務
 - (d) 使用/購買貨品、設施和服務過程中的待遇和其他人存有差別
 - (e) 欺凌或肢體暴力
 - (f) 間接歧視 (請說明: _____)

我們想知道實際發生了什麼事。請詳細說明具體的情況，及說明事件於何時發生。

- (2) 誰會向你作出以上形式的歧視對待？
 - (a) 提供貨品、設施和服務的機構的政策
 - (b) 提供貨品、設施和服務的人員
 - (c) 其他 (請說明: _____)
- (3) 為什麼你認為受到以上形式的歧視對待主要源於你的性傾向或性別認同？你有沒有將自己在使用/購買貨品、設施和服務時的待遇與其他人作出比較？

- (4) 你是否時常受到以上形式的歧視對待？
- (a) 經常
 - (b) 有時
 - (c) 甚少
- (5) 你認為提供貨品、設施和服務的機構和人員對你的性傾向或性別認同的整體態度是怎樣？
- (a) 正面 / 負面 / 中立
 - (b) 包容 / 排斥 / 中立

在使用/購買貨品、設施和服務時尋求協助

(D2) 當你在使用/購買貨品、設施和服務時受到直接或間接歧視的時候，你是否曾經尋求協助？

如果參加者曾經尋求協助，請問以下問題：

- (1) 你向誰尋求協助？
 - (a) 提供貨品、設施和服務的負責人
 - (b) 非政府機構
 - (c) 其他 (請說明: _____)
- (2) 以上人士或組織向你提供什麼形式的協助？
 - (a) 反歧視指引
 - (b) 向歧視者作出口頭警告
 - (c) 其他 (請說明: _____)
- (3) 在你尋求協助後，以上的歧視對待有沒有減輕？

如果參加者不曾尋求協助，請問以下問題：

- (1) 你沒有尋求協助的原因是什麼？

請問所有參加者：

- (1) 你認為在使用/購買貨品、設施和服務方面可為性小眾人士提供什麼類型的支援？需要那些政策或法律措施？假設有相關法律措施，你會否向作出歧視的人進行法律行動？為什麼會、或不會？

戊部

在處置和管理房產方面受到性傾向或性別認同歧視

我將會與你們討論以下幾方面你可能遇到的經歷：

- (1) 在處置和管理房產方面受到的歧視
- (2) 在處置和管理房產方面尋求協助

在處置和管理房產方面受到的歧視

(E1) 你有沒有曾經在處置和管理房產方面受到歧視？

- (1) 你經歷過哪種形式的歧視對待？
例如(提示)：
 - (a) 言語侮辱及嘲笑
 - (b) 性騷擾
 - (c) 不獲租予房產
 - (d) 於獲得售予或租予房產時獲較差的待遇
 - (e) 欺凌或肢體暴力
 - (f) 間接歧視 (請說明: _____)

我們想知道實際發生了什麼事。請詳細說明具體的情況，及說明事件於何時發生。

- (2) 為什麼你認為受到以上形式的歧視對待主要源於你的性傾向或性別認同？你有沒有將自己在處置和管理房產方面的待遇與其他人作出比較？
- (3) 誰會向你作出以上形式的歧視對待？
 - (a) 機構/業主，或有關處置和管理房產方面的政策
 - (b) 其他 (請說明: _____)
- (4) 你是否時常受到以上形式的歧視對待？
 - (a) 經常
 - (b) 有時
 - (c) 甚少

- (5) 你認為處置和管理房產的業主對你的性傾向或性別認同的整體態度是怎樣？
- (a) 正面 / 負面 / 中立
(b) 包容 / 排斥 / 中立

在處置和管理房產方面尋求協助

(E2) 當你在處置和管理房產方面受到直接或間接歧視的時候，你是否曾經尋求協助？

如果參加者**曾經**尋求協助，請問以下問題：

- (1) 你向誰尋求協助？
- (a) 處置和管理房產的負責人
(b) 非政府機構
(c) 其他 (請說明: _____)
- (2) 以上人士或組織向你提供什麼形式的協助？
- (a) 反歧視指引
(b) 向歧視者作出口頭警告
(c) 其他 (請說明: _____)
- (3) 在你尋求協助後，以上的歧視對待有沒有減輕？

如果參加者**不曾**尋求協助，請問以下問題：

- (1) 你沒有尋求協助的原因是什麼？

請問所有參加者：

- (1) 你認為在處置和管理房產方面可為性小眾人士提供什麼類型的支援？需要那些政策或法律措施？假設有相關法律措施，你會否向作出歧視的人進行法律行動？為什麼會、或不會？

附錄二 回應者的個人資料

個人資料 **Demographics of Respondents**

The Constitutional and Mainland Affairs Bureau of the Government of the Hong Kong Special Administrative Region has commissioned Policy 21 Limited (Policy 21) to conduct a Study on the Discrimination Experienced by Sexual Minorities in Hong Kong.

Your participation in this survey is vital to our analysis and the information provided will be valuable and meaningful. Please be assured that all the information collected will be kept strictly confidential and only aggregate statistics will be published.

If you have any enquiry about the study, please contact Mr. Ben Wong of Policy 21 Limited at 2370 8652 during office hour (9 am to 6 pm from Monday to Friday, except public holidays).

Thank you for your support and co-operation.

香港特別行政區政府政制及內地事務局現正委託政策二十一有限公司（「政策二十一」）對香港性小眾所經歷的歧視進行研究。

您的參與對於是次研究分析很重要，所得資料對進行是次研究非常有價值和有意義。所得資料會嚴加保密，只作整體統計分析之用，不會作個別發表。

如 您對是次研究有任何疑問，請在辦公時間內（星期一至五早上九時至下午六時，公眾假期除外）致電 2370 8652 與政策二十一黃先生聯絡。

多謝您的支持和合作。

以下有幾條有關您個人資料嘅問題作為綜合分析嘅用途，您所提供之資料係會絕對保密。

For the purpose of analyzing the survey results, I would like to know some of your personal particulars. The information you provide will be used for analysis only and will be kept strictly confidential.

1. 噱稱 Nickname: _____

2. 性傾向 / 性別認同 Sexual orientation/ gender identity :

- (1) 男同性戀 Gay²⁷
- (2) 女同性戀 Lesbian²⁸
- (3) 雙性戀 Bisexual²⁹
- (4) 跨性別人士 Transgender³⁰
- (5) 後同性戀者 Post-gay³¹
- (6) 其他性傾向或性別認同 Other sexual orientations or gender identities:

請註明 Please specify:_____

3. 年齡 Age:

- (1) 18 – 24
- (2) 25 – 29
- (3) 30 – 34
- (4) 35 – 39
- (5) 40 – 44
- (6) 45 – 49
- (7) 50 – 54
- (8) 55 – 59
- (9) 60 – 64
- (10) >64

4. 你有沒有出櫃? Have you come out of the closet?

- (1) 有 Yes
- (2) 沒 No (跳至Q.7 Jump to Q.7)

²⁷ 具有同性戀性傾向的男性 A man who is homosexual

²⁸ 具有同性戀性傾向的女性 A woman who is homosexual

²⁹ 不只對單一性別有性傾向的人 A person who is sexually attracted to both men and women

³⁰ 對其出生時被指定的性別感到無法認同的人 A person whose self-identity does not conform unambiguously to conventional notions of male or female gender

³¹ 希望離開同性戀生活模式的同性戀者 A person who is attracted to same sex, but chose not to have a homosexual lifestyle

5. 出櫃年齡 Age of coming out: _____
6. 向誰出櫃？ Whom has been told? (Multiple responses)
- (1) 父母 Parents
 - (2) 兄弟姊妹 Siblings
 - (3) 親戚 Relatives
 - (4) 朋友 Friends
 - (5) 同事 Colleagues
 - (6) 公眾 Public
 - (7) 其他(請註明Please specify) : _____
7. 你現在有沒有親密的男女朋友？ Are you in an intimate relationship?
- (1) 有 Yes
 - (2) 冇 No (跳至Q.10 Jump to Q.10)
8. 與男女朋友的親密關係維持了多少月？〔如受訪者表示有多於一位親密的男女朋友，請填寫維持關係最長那個〕 The length of the intimate relationship (in months) (Please fill in the longest intimate relationship if the respondent indicates that he/she has more than one intimate relationship) :
_____ 月 months
9. 常用語言 Usual language:
- (1) 廣東話 Cantonese
 - (2) 英文 English
 - (3) 其他 Others
10. 教育程度 Educational attainment:
- (1) 未曾接受教育/幼稚園 No schooling/kindergarten
 - (2) 小學 Primary (P1-P6)
 - (3) 初中 Lower secondary (F.1 – F.3)
 - (4) 高中 Upper secondary (F.4 – F.6)
 - (5) 預科 Matriculation (F.6 – F.7)
 - (6) 大專 (非學位課程) Tertiary (Non-degree course)
 - (7) 大專 (學位課程) 或以上 Tertiary or above (Degree course or above)
11. 婚姻狀況 Marital status:
- (1) 未婚 Single
 - (2) 已婚 Married
 - (3) 同居 Cohabiting
 - (4) 分居/離婚 Separated/Divorced
 - (5) 肅偶 Widowed
 - (6) 民事伴侶關係 Civil partnership
 - (7) 其他 Others

12. 請問你有沒有小孩? Do you have children?

- (1) 有 No
(2) 有 Yes – 幾多位 How many children:

13. 請問你有沒有宗教信仰呢 Do you have any religion?

- (1) 有 No
(2) 有 Yes

(a) 係邊種宗教呢？ What religion? (可選多項 Multiple answers allowed)

- (1) 天主教 Catholicism
(2) 基督教 Christianity
(3) 佛教 Buddhist
(4) 其他 Others (請註明)

(b) 你係 Are you...?

- (1) 非常虔誠 Very devoted
 - (2) 虔誠 Devoted
 - (3) 一般 Average
 - (4) 唔熱衷 Lukewarm
 - (5) 完全唔關心 Indifferent

14. 請問你嘅經濟活動狀況係? What is your economic activity status?

- (1) 僱主 Employer
 - (2) 自僱人士 Self-employed
 - (3) 僱員 Employee
 - (4) 學生 Student
 - (5) 退休人士 Retired
 - (6) 料理家務者 Homemaker
 - (7) 待業人士 Unemployed
 - (8) 其他 Others (請註明 ple)

(跳問 Q.17)
(jump to Q.17)

15. 你從事那一種行業？ Which industry are you engaged in?

- (1) 製造業 Manufacturing
 - (2) 建造業 Construction
 - (3) 進出口、批發及零售業 Import/export, wholesale and retail trades
 - (4) 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業 Transportation, storage, postal and courier services
 - (5) 住宿及膳食服務業 Accommodation and food services
 - (6) 資訊及通訊業 Information and communications
 - (7) 金融及保險業 Financing and insurance
 - (8) 地產、專業及商用服務業 Real estate, professional and business services
 - (9) 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動 Public administration, education, human medical care and social work activities

education, human health and social work activities

(10) 雜項社會及個人服務 Miscellaneous social and personal services

(11) 其他 Others _____

16. 請問你嘅職位係? Could you tell me your position?

(1) 經理及行政級人員 Managers and Administrators

(2) 專業人員 Professionals

(3) 輔助專業人員 Associate professionals

(4) 文員支援人員 Clerical support workers

(5) 服務工作及商店銷售人員 Service Workers and sales workers

(6) 工藝及有關人員 Craft and related workers

(7) 機台及機器操作員及裝配員 Plant and machine operators and assemblers

(8) 非技術工人 Elementary occupations (9) 其他 Others _____

17. 請問你個人每月嘅平均總收入大約有幾多錢呢(以港幣計算)? (包括所有收入來源例如每月薪金、花紅、房屋津貼、社會援助金或投資收入等)

Could you tell me your monthly total personal income (in Hong Kong Dollars)? Total personal income should include all your monthly salary,

bonus, housing allowance, social support, investment income, etc.

(1) \$5,000 以下 below

(2) \$5,000 - \$9,999

(3) \$10,000 - \$14,999

(4) \$15,000 - \$19,999

(5) \$20,000 - \$24,999

(6) \$25,000 - \$29,999

(7) \$30,000 - \$39,999

(8) \$40,000 - \$49,999

(9) \$50,000 - \$59,999

(10) \$60,000 - \$99,999

(11) \$100,000 - \$199,999

(12) \$200,000 或以上 or above

附錄三 列表

社會經濟狀況

1. 研究總共訪問了 214 名不同性傾向／性別認同、年齡、教育程度和經濟活動狀況的參與者。參與者中只包括一名雙性別人士，為保障其私隱，本報告內部分列載各參與者類別的數據的章節及圖表（包括 3.2、3.3 以及本附錄）已略去該名雙性別人士的資料。故此，有關章節及圖表涵蓋的參與者人數共為 213 名。
2. 在經濟活動狀況方面，158 名參與者有從事經濟活動，55 名則沒有從事經濟活動。在 158 名有從事經濟活動的參與者中，63 名參與者從事公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動，17 名從事資訊及通訊業，16 名從事進出口、批發及零售業。

表五：有從事經濟活動的參與者所在的行業

人口概況	性傾向／性別認同					
	女同性戀	男同性戀	雙性戀	跨性別	後同性戀	總數
公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動	25	20	11	5	2	63
資訊及通訊業	6	3	1	5	2	17
進出口、批發及零售業	7	6	1	1	1	16
地產、專業及商用服務業	3	2	2	5	0	12
金融及保險業	4	4	2	0	0	10
住宿及膳食服務業	4	3	0	1	0	8
製造業	3	2	1	2	0	8
雜項社會及個人服務	1	3	2	1	1	8
運輸、倉庫、郵政及速遞服務業	0	0	2	3	1	6
建造業	4	1	1	0	0	6
拒絕回答	2	0	2	0	0	4

3. 在職業方面，45 名參與者是專業人員，34 名則是經理及行政級人員。

表六：有從事經濟活動的參與者的職業

人口概況	性傾向／性別認同					
	女同性戀	男同性戀	雙性戀	跨性別	後同性戀	總數
專業人員	15	14	5	9	2	45
經理及行政級人員	10	14	5	4	1	34
輔助專業人員	9	5	6	3	2	25
文員支援人員	6	7	6	3	1	23
服務工作及商店銷售人員	9	3	1	0	1	14
非技術工人	3	0	0	3	0	6
工藝及有關人員	5	1	0	0	0	6
機台及機器操作員及裝配員	0	0	0	1	0	1
拒絕回答	2	0	2	0	0	4

現時的感情狀況

4. 在 213 名參與者中，136 名參與者有親密的男女朋友。他們與男女朋友維持最長的親密關係平均為 4.4 年。

5. 171 名參與者未婚，16 名同居，14 名已婚及 5 名屬民事伴侶關係。少於 10 名參與者是分居、離婚、喪偶或其他婚姻狀況，只有 10 名參與者有小孩。

表七：參與者現時的感情狀況

人口概況	性傾向／性別認同					
	女同性戀	男同性戀	雙性戀	跨性別	後同性戀	總數
現在有沒有親密的男女朋友？						
有	53	40	27	17	0	137
沒有	17	26	7	18	8	76
婚姻狀況						
未婚	59	53	25	28	6	171
已婚	2	4	1	5	2	14
同居	6	3	6	1	0	16

分居／離婚	0	1	1	1	0	3
喪偶	1	0	0	0	0	1
民事伴侶關係	0	4	1	0	0	5
其他	2	1	0	0	0	3
有沒有小孩？						
有	4	2	1	3	0	10
沒有	66	64	33	32	8	203
總數	70	66	34	35	8	213

宗教信仰

6. 83 名參與者有宗教信仰，64 名是基督徒／天主教徒，14 名信奉佛教及 5 名信奉其他宗教。在這 83 名有宗教信仰的參與者中，13 名表示自己非常虔誠，而 21 名表示自己虔誠。

表八：參與者的宗教信仰

人口概況	性傾向／性別認同					
	女同性戀	男同性戀	雙性戀	跨性別	後同性戀	總數
宗教信仰						
有	18	27	14	16	8	83
基督教／天主教	16	19	10	12	7	64
佛教	2	7	2	2	1	14
其他	0	1	2	2	0	5
沒有	52	39	20	19	0	130
虔誠程度						
非常虔誠	1	3	5	2	2	13
虔誠	6	5	3	3	4	21
一般	11	14	4	9	2	40
不熱衷	0	3	2	0	0	5
完全不關心	0	2	0	2	0	4

附錄四 報稱的歧視經歷摘要

在工作間受到歧視的經歷	
歧視的形式	概況
直接歧視	<ul style="list-style-type: none">在性傾向或性別認同給僱主知道後，被要求離職 [2名女同性戀者、2名男同性戀者和5名跨性別人士] (總數：180名在香港有工作經驗的參與者中有9名)在求職過程中透露性別認同後，不被錄用 [總數：180名在香港有工作經驗的參與者中有1名跨性別參與者]在性傾向或性別認同給僱主知道後，被剝奪晉升和培訓機會 [1名男同性戀者和1名跨性別人士](總數：180名在香港有工作經驗的參與者中有2名)
騷擾	<ul style="list-style-type: none">受到不受歡迎的言語對待³² [20名女同性戀者、16名男同性戀者、5名雙性戀者、17名跨性別人士和1名後同性戀者](總數：180名在香港有工作經驗的參與者中有59名)性騷擾 [3名女同性戀者、1名男同性戀者、1名跨性別人士和1名雙性人](總數：180名在香港有工作經驗的參與者中有6名)

³² 參與者在各個範疇受到的不受歡迎的言語對待有多種，例子包括：

女同性戀者：「死 TB」

男同性戀者：「死基佬」、「屎忽鬼」、「變態」

雙性戀者：「濫交」、「污糟」、「死基佬」

跨性別人士：「人妖」、「變態」、「不男不女」、「怪物」

後同性戀者：「餓型」

在學校受到歧視的經歷

歧視的形式	概況
直接歧視 ³³	<ul style="list-style-type: none"> 在申請入學期間暴露了性別認同後被神學院拒絕錄取 [208名曾經在香港就學的參與者中有1名跨性別人士] 性傾向被神學院知道後遭開除學籍 [208名曾經在香港就學的參與者中有1名男同性戀者]
騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 受到不受歡迎的言語對待 [17名女同性戀者、24名男同性戀者、5名雙性戀者、10名跨性別人士、1名後同性戀者和1名雙性人] (總數：208名曾經在香港就學的參與者中有58名) 性騷擾 [6名男同性戀者、1名跨性別人士和1名雙性人] (總數：208名曾經在香港就學的參與者中有8名) 在身體上受到不受歡迎的對待 [1名女同性戀者、2名男同性戀者和1名跨性別人士] (總數：208名曾經在香港就學的參與者中有4名)

在使用或購買貨品、設施和服務時受到歧視的經歷

歧視的形式	概況
直接歧視	<p>不獲提供所要求的貨品、設施和服務 [總共有 40 名參與者]</p> <ul style="list-style-type: none"> 在食肆被拒絕提供所要求的服務(情人節套餐) [2名女同性戀者和2名男同性戀者] (總數：214名參與者中有4名) 被拒絕免費進入酒吧或俱樂部，而場所本來允許女士免費進入 [70名女同性戀參與者中有7名] 被拒絕進入公共洗手間或購物商場內的洗手間 [9名女同性戀者和5名跨性別人士] (總數：總共 105 名女)

³³ 雖然在這些個案中，具有不同性傾向或性別認同的人受到較差的待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例就教會學校的收生決定，予以豁免。

	<p>同性戀和跨性別參與者中有 14 名)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 被拒絕租住酒店或旅館 [3 名女同性戀者、4 名男同性戀者和 1 名雙性戀者] (總數：214 名參與者中有 8 名) ● 被拒絕成為捐血者³⁴ [2 名男同性戀者和 1 名雙性戀者] (總數：214 名參與者中有 3 名) ● 在零售店被拒絕試戴和購買飾物 [214 名參與者中有 1 名跨性別人士] ● 欲使用醫療服務時被拒絕 [214 名參與者中有 1 名跨性別人士] ● 欲使用社會服務時被拒絕 [214 名參與者中有 1 名跨性別人士] ● 欲租用巴士作遊行活動時被巴士公司拒絕 [214 名參與者中有 1 名雙性戀者] <p>差別待遇 [總共有 6 名參與者]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 在食肆受到較差待遇 [214 名參與者中有 2 名女同性戀者] ● 在旅館被要求繳交額外按金 [214 名參與者中有 1 名男同性戀者] ● 在酒店被拒絕提供雙人床 [214 名參與者中有 1 名男同性戀者] ● 欲領養兒童時被拒絕 [214 名參與者中有 1 名男同性戀者] ● 在助養兒童時受到較差待遇 [214 名參與者中有 1 名跨性別人士]
--	---

³⁴ 雖然在此個案中，具有不同性傾向的人受到較差待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例容許捐血服務機構基於合理的醫學理由而拒絕某人捐血。

騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 在身體上受到不受歡迎的對待 [14 名女同性戀者、9 名男同性戀者、2 名雙性戀者、16 名跨性別人士和 4 名後同性戀者] (總數：214 名參與者中有 45 名)
-----------	---

在處置和管理房產時受到歧視的經歷	
歧視的形式	概況
直接歧視	<ul style="list-style-type: none"> 租用房產時被拒絕 [1 名女同性戀者、1 名男同性戀者、1 名雙性戀者和 1 名跨性別人士] (總數：48 名在此範疇有經驗的參與者中有 4 名) 在租用房產時受到較差待遇 [1 名女同性戀者和 1 名跨性別人士] (總數：48 名在此範疇有經驗的參與者中有 2 名)

其他歧視經歷	
概況	
	<ul style="list-style-type: none"> 不讓參與教會活動³⁵ [1 名女同性戀者、1 名男同性戀者、1 名雙性戀者和 1 名跨性別人士] (總數：4 名參與者) 參與社會活動時受到不受歡迎的言語對待 [1 名後同性戀者]

³⁵ 雖然在這些個案中，具有不同性傾向的人受到較差待遇，但據知一些海外司法管轄區的反歧視法例就參與宗教團體的活動方面，予以豁免。

有關各國家／司法管轄區有否將同性戀行為訂為不合法，以及有否訂立反歧視法例的統計資料

在全球 196 個國家／司法管轄區中，有 75 個將同性性行為訂為不合法並訂立監禁罰則。在這 75 個國家／司法管轄區中，有 4 個訂立了法例，禁止基於性傾向的僱傭歧視¹。

至於沒有將同性性行為訂為不合法的其他 121 個國家／司法管轄區，當中 65 個訂立了反歧視法例，56 個沒有訂立有關法例。按洲份細列的分項數字表列如下：

	將同性性行為訂為不合法 並訂立監禁罰則		沒有將同性性行為訂為 不合法	
	沒有訂立反 歧視法例	有訂立反歧 視法例	沒有訂立反 歧視法例	有訂立反歧 視法例
亞洲	23	0	18	3 ²
大洋洲及 太平洋洲	6	1	4	3
非洲	31	3	17	3
美洲	11	0	9	15
歐洲	0	0	8	41
總計	71	4	56	65

註：上表的分項數字是根據國際女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性戀、雙性人聯合會於 2015 年 5 月出版的《2015 年全球同志權益地圖》及《國家助長恐同報告書》(State Sponsored Homophobia Report)的資料編製。

¹ 這包括：湯加(大洋洲及太平洋洲)、博茨瓦納(非洲)、毛里求斯(非洲)及塞舌爾(非洲)。

² 這包括：以色列、台灣及東帝汶。此外，菲律賓有一些城市訂立了法例禁止基於性傾向的歧視。另外，諮詢小組得悉，尼泊爾及泰國亦自 2015 年 5 月起提供法律保障(前者在國家憲法中訂明保障女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者及跨性別人士的平等權利，後者則訂立法例禁止基於性傾向及性別認同的歧視)。澳門的僱員法亦載有禁止性傾向歧視的條文。

附錄 E

諮詢小組曾會見的持份者團體的意見

新造的人協會（協會）、後同盟和天主教香港教區關顧同性吸引人士牧民小組（牧民小組）

節錄自二零一三年九月十一日諮詢小組第二次會議紀錄議程三

7. 主席歡迎三個組織的代表，並邀請他們輪流發言。
8. 一名後同盟的代表表示，後同盟的成立不僅是代表後同性戀者，也是為了促進大眾對同性戀者的認識和尊重、不歧視同性戀者，以及讓他們享有平等機會。對於那些被同性吸引但選擇不過同性戀生活方式的人，他們的決定應予尊重。可是，社會上對這些人以及為他們提供的支援服務有很多誤解及負面標籤。因此，諮詢小組應有後同盟的代表，以便諮詢小組可以聽到他們的聲音。
9. 另一名後同盟的代表稱自己是後同性戀者。他講述自身的經歷，表示曾經難以接受自己有同性戀傾向，並因而感到困擾，但在尋求輔導服務的過程中，卻遇到不少困難。現有的服務大多採用肯定同性戀身分的方式。他最終能獲得切合其需要的輔導服務，決定不再過同性戀的生活，而且已婚，以及對現狀感到滿意。他表示社會上為有同性戀傾向的人士所提供的支援服務不夠多元化，而且在政策制訂的過程中，欠缺後同性戀者的參與。
10. 另一名後同盟的代表表示，她曾經有過同性戀關係但已決定不再維持這種關係。她表示自己的同性戀傾向是因為父母的惡劣婚姻關係及他們極度渴望有一個兒子而非女兒而發展出來。幸好她得到專業人士的輔導和教會的支持。她對現時的生活方式感到滿意，同時相信有其他人的處境與她相類似。她認為，同性戀傾向未必是與生俱來的。有同性戀傾向但又不希望過著同性戀生活方式的人應獲所需的支援，讓他們可以過自己想過的生活。

11. 一名協會的代表表示，諮詢小組須聆聽不同持份者的意見，但從小組現時的成員組合來看，似乎欠缺某些聲音。他接着介紹另外兩名協會的代表。

12. 一名協會的代表表示，自己的兒子是一名同性戀者，對此她實在難以接受。她嘗試尋求輔導，其後接觸到協會，並透過協會認識到其他情況跟她一樣的家長，他們彼此間互相支持。

13. 另一名協會的代表表示，他曾經是同性戀者，而且過了差不多兩年不愉快的同性戀生活。他嘗試接受多個組織的協助，但發覺對他幫助不大。他其後加入了協會的支援小組，從中認識了與他處境相若的人，大家成為朋友。可是，他和他的朋友都害怕讓其他人知道他們曾在性傾向方面有所掙扎，擔心會被人歧視。他認為像他這樣的人應受到尊重，而政府在制訂政策時，亦應考慮他們的意見。

14. 牧民小組的一名代表表示，該小組的一個主要宗旨，是就有關《天主教教理》，特別是第 2357 條¹（當中載述「在任何情形下同性戀行為是不許可的」），以及第 2358 條²（當中載述「對他們（即呈現着根深蒂固的同性戀傾向的男女）應該以尊重、同情和體貼相待」）向天主教教徒提供牧養關顧服務。雖然天主教會本身並不贊成同性戀，但

¹ 《天主教教理》第 2357 條訂明：「同性戀是指在男人間，或女人間，對同一性別的人，體驗着一種獨佔的或佔優勢的性吸引力。歷經各世代及不同文化，它具有不同的形式。其心理方面的起因大部分仍不可解釋。根據聖經，同性戀的行為顯示嚴重的腐敗，聖傳常聲明『同性戀的行為是本質的錯亂』，是違反自然律的行為，排除生命的賜予，不是來自一種感情上及性方面的真正互補。在任何情形下同性戀行為是不許可的。」（牧民小姐建議資料來源：《天主教教理》，香港公教真理學會出版，2004 年 11 月修訂二版）

² 《天主教教理》第 2358 條訂明：「有為數不少的男女，呈現着根深蒂固的同性戀傾向。這傾向在客觀上是錯亂的，為他們大多數人構成了一種考驗。對他們應該以尊重、同情和體貼相待。應該避免對他們有任何不公平的歧視。這些人被召在他們身上實行天主的旨意，如果他們是基督徒，應把他們由於此種情形可能遭遇的困難，與基督十字架上的犧牲結合在一起。」（資料來源同上）

同性戀者有需要受到關顧，而牧民小組的成立就是要為這個小眾羣體提供支援和牧養關顧。

15. 主席詢問成員是否要向有關代表提問。一名成員詢問有關代表是否反對就性傾向歧視立法。另一名成員詢問有關代表，如就性傾向歧視立法的話，他們會希望得到甚麼保障。另一成員詢問，基於諮詢小組並無他們組織的代表，他們有甚麼具體事項希望諮詢小組在商議過程中必須顧及。

16. 協會和後同盟的代表表示，他們對於應否立法並無既定的立場，但關注立法對反對同性戀行為的言論權利及為性小眾提供不同形式輔導服務的自由方面所構成的影響。一名協會的代表補充說，協會經常被指提供改變性傾向的治療，以及受到隨之而來的標籤效應的影響。一些不欲過同性戀生活方式的人害怕受到歧視而不願跟朋友和家人傾訴心事，亦難以獲取切合本身需要的支援服務。一名後同盟的代表補充說，他身為專業人士，希望可以幫助後同性戀者，但亦受到同性戀社羣的針對。他重申，那些幫助後同性戀者的人不應受到歧視，而且後同性戀者在性小眾社羣中代表着一把獨特的聲音，對於諮詢小組中沒有他們的代表，他表示遺憾。

17. 一名成員指出，立法消除性傾向歧視亦可保障後同性戀者。另一名成員表示，立法對言論自由的影響備受關注，應予處理。

18. 主席感謝三個組織的代表分享他們的意見和表達他們的關注。有關組織的代表在離席前呈交以下物品供成員參考：

- (a) 協會的一封信和三本書；
- (b) 後同盟代表的發言詞；以及
- (c) 牧民小組一些有關同性戀及天主教會的文件，以及一本書和一隻數碼影音光碟。

平等機會委員會（平機會）

節錄自二零一三年十二月五日諮詢小組第三次會議紀錄議程三

主席歡迎平機會的代表，並請他們與成員分享他們對消除歧視性小眾方面的意見及平機會在這方面的工作計劃。

2. 平機會主席表示，平機會在2013年4月至9月期間曾與不同的持份者會面。部分持份者支持立法，以期為性小眾提供法律保障，消除社會對性小眾人士的誤解，以及令社會達致多元共融。另一方面，有持份者反對立法，擔心這樣會被視為助長同性戀，最終導致同性婚姻立法，破壞傳統婚姻及家庭價值。此外，亦有持份者憂慮一旦立法，某些宗教或不能再按其教義和信仰傳教，且有關法例可能會被濫用。從平機會的立場，性小眾的權利應受到尊重。就性傾向歧視立法會保障所有人不因其性傾向而受到歧視；並不會引致逆向歧視。如有關法例得以制定，平機會會根據執行現行四條反歧視條例的經驗執行有關條例；由於已有既定的程序和機制，有關法例不易被濫用。至於工作計劃方面，平機會計劃進行一項全面性調查研究，以聚焦小組及問卷調查方法搜集以下資料：

- (a) 性小眾在公眾範疇所受到歧視、騷擾和中傷的情況；
- (b) 公眾對性小眾所受到的歧視和騷擾等的看法；
- (c) 公眾對立法保障性小眾免受歧視等的意見；以及
- (d) 不同持份者對平權法例的倡議。

在調查研究完成後，平機會打算就擬議性傾向歧視條例的保障範圍和應納入條例內的豁免項目進行公眾諮詢。

3. 主席在會上分享有關諮詢小組所進行的研究的資料，並建議兩項研究應相輔相成，避免重複。她亦請成員發表意見和提問。一名成員指出，外國有個別人士因拒絕提供某些有違其宗教信仰的服務（例如拒絕為同性伴侶製作結婚蛋糕）而被懲罰。他就建議的性傾向歧視條例對言論自由和人們按其宗教信仰追求生活方式的自由所構成的影

響表示關注。他特別問及，如有僱員只因表示反對同性戀而被支持同性戀的僱主解僱，該名僱員會否受到建議的性傾向歧視條例所保障；以及一些立場明確不支持同性戀的機構可否受到保障，免被公然侮辱或中傷。他強調，不支持同性戀的人士應繼續有權表達自己的意見。一名成員回應說，據他所知，《性別歧視條例》的保障範圍，並不涵蓋那些與僱主就一些與性別相關的問題上立場不一的僱員。另一名成員要求提供有實施性傾向歧視條例的海外司法管轄區涉及性傾向歧視的法庭個案數字，並問及沒有實施有關條例的司法管轄區如何處理性傾向歧視的問題。主席詢問平機會可否提供成員要求的資料和相關的法庭個案。平機會主席表示同意。

4. 一名成員對平機會在消除對性小眾歧視方面的工作、支持立法的清晰立場，以及主動澄清一些對立法禁止性傾向歧視的錯誤觀念表示讚賞。他並建議平機會編製單張，加強市民對有關課題的認識，以及詢問平機會工作計劃的時間表。平機會主席在回應時表示，平機會計劃在 2014 年上半年進行有關性傾向及性別認同的全面調查研究，以期在年底前向政府當局提交研究報告。他補充說，視乎政府的行動計劃，平機會或考慮可能在 2014 年下半年就立法禁止歧視性小眾進行公眾諮詢。主席表示，諮詢小組亦會透過聚焦小組收集有關真實歧視個案的資料，這方面的工作可能會與平機會重疊。

5. 一名成員質疑政府當局與平機會之間是否有足夠聯繫，並建議雙方加強溝通。副秘書長回應說，政府當局與平機會在工作層面一直互通資訊，溝通無間。由於平機會為獨立機構，政制及內地事務局尊重其自主權，以及會讓其自行決定在這方面的工作。其間，政府當局會繼續與平機會保持溝通。平機會主席強調，平機會支持立法的立場，是基於多元共融和平等機會的原則。他並補充說，平機會希望在工作上盡量與諮詢小組和政府當局配合。

6. 一名成員表示，據他記憶所及，平機會主席曾表示如立法禁止性傾向歧視，有關法例不應提供宗教豁免的條文，他詢問周醫生這是他個人抑或是平機會的立場；該成員並表示，他較早前曾就此詢問一些平機會委員，得知平機會之前並未討論過這方面的問題。平機會主席

澄清說，在今年9月舉行的平機會論壇上，他曾公開表示平機會不會主動就有關法例建議豁免條文，並認為由持份者因應其具體關注而作出這方面的建議較為合適。他續稱，他較早前與一些宗教團體的代表進行討論時，有些代表曾表示不擬要求宗教豁免。另一名成員表示，有些宗教團體要求宗教豁免，有些則沒有此要求，如諮詢小組討論立法禁止性傾向歧視時這問題應在那時徹底探討。

7. 就一些成員對立法禁止性傾向歧視會否引致大量訴訟的關注，平機會主席回應說，平機會每年處理大約16,000個有關現行四條反歧視條例的查詢，其中只有大概900宗個案需要進行調查。這些個案大多無需交由法院審理便得以解決；每年提交法院審理的個案少於10宗，當中部分在開庭審理前已達致和解。因此，成員無需過分擔心會引致大量訴訟。然而，一名成員認為，訴訟個案少未必能充分反映立法禁止性傾向歧視所帶來的影響，尤其是有關條例會在言論自由和實踐宗教信念方面造成寒蟬效應。

8. 一名成員建議平機會待調查研究得出結果後，與諮詢小組分享研究結果，以便諮詢小組在適當時候就立法問題進行討論。另一名成員建議待平機會的研究完成後，再次邀請平機會與諮詢小組交流意見。

9. 主席多謝平機會代表與諮詢小組交流意見。

性傾向條例家校關注組（關注組）

節錄自二零一五年二月二日諮詢小組第八次會議紀錄議程三

4. 主席歡迎關注組的代表。

5. 幫注組其中一名代表與諮詢小組分享一份簡報檔案，關注組曾在不同場合中使用該簡報檔案，例如學校及教會演講，並已把它上載互聯網供市民參閱。礙於時間所限，是次不會全面講解簡報，但如可安排的話，可在日後會議再作介紹。他表示，關注組經研究性小眾團體提出的立法建議和與平等機會委員會（平機會）主席討論後，反對

制定禁止性傾向歧視的法例（性傾向條例）。關注組認為性傾向條例會妨礙某些方面的人權。他對諮詢小組的工作寄予很高的期望，但由於諮詢小組的成員組成並不平衡，偏向性小眾，他擔心諮詢小組提出的建議可能會偏頗。

6. 關注組的其他代表亦提出以下的意見和關注：

- (a) 一名代表認為，即使性傾向條例在香港尚未制定，負面影響已經浮現。他發現人們已不容許表達不認同同性戀的言論，否則會受到斥責。在社交媒體上，很多論述都對傳統的家庭價值觀念存有偏見。他亦見証其孩子就讀的基督教國際學校如何不公平地被批評歧視；
- (b) 另一名代表擔心，如制定性傾向條例，學校教授傳統家庭價值觀念的自由將會受到窒礙，而且若有人不認同同性戀，便可能出現「逆向歧視」；
- (c) 另一名代表表示，雖然不同性傾向人士應受到尊重及不應受到歧視，但外國的經驗顯示，透過性傾向條例來處理這方面的問題實乃矯枉過正。如制定性傾向條例過促，家庭價值觀念將會受到衝擊；以及
- (d) 一名代表表示，性傾向條例會壓制傳統家庭價值觀念和一些人的權利，對多元化的社會來說，這未必是好事；此外，該條例亦會引起社會爭議和糾紛。在考慮應否制定性傾向條例時，須顧及本地文化和民情。有不少人害怕表達反對制定性傾向條例的意見，關注組因而挺身為這些人發聲。他希望無論是支持還是反對性傾向條例的人，都不會互相攻擊。

7. 主席表示，諮詢小組在提出消除歧視的建議策略及措施前，除會探究性小眾所受到的歧視外，還會考慮持份者的不同意見。鑑於諮詢小組的工作時間緊迫，實難以安排另一節會議讓關注組介紹其簡報。

有關簡報會交予成員傳閱，以作參考。她接着詢問成員可有問題向有關代表提出。一名成員問及基督教國際學校事件的結果，而另一名成員則詢問有關代表其所指制定性傾向條例過促的意思為何，以及關注組如何定義傳統家庭價值觀念。

8. 一名代表表示，由於受到公眾和傳媒的壓力，即使要求僱員簽署《聖經道德誠信規範》聲明書是該校的既定僱傭政策，以及家長對此深表關注，但基督教國際學校的管理層亦決定修改其僱傭政策，剔除有關規定。另外兩名代表表示，他們不否認制定性傾向條例在技術上是可行的，但在考慮到海外的經驗後就十分擔心立法造成的長遠負面影響。他們尤其擔心立法對生育和兒童成長的影響，因當婚姻制度受到衝擊及同性伴侶有權領養孩子時，人類的生育觀念和兒童的成長就可能會受損害。為了社會的穩定發展，消除歧視的措施應先經過討論，且得到民意的支持。此外，如要推展立法工作，支持和反對者的互信非常重要，因此支持立法的政客不應再蓄意挑起事端，如基督教國際學校這類事件。

9. 主席多謝代表表達他們的意見和關注，並請秘書處在會後告知成員上述關注組簡報檔案的連結，以便成員參閱。

九龍佑靈堂（佑靈堂）和性神學社

節錄自二零一五年二月二日諮詢小組第八次會議紀錄議程四

10. 主席歡迎佑靈堂及性神學社的代表，並請他們輪流發言。

11. 佑靈堂的一名代表感謝諮詢小組給予他們機會與成員分享性小眾在香港面對的歧視，以及為何需要立法保護他們。佑靈堂的另一名代表補充說，她知道有很多因透露自己的性傾向或性別認同而失去工作的個案。

12. 性神學社的代表說，該社旨在透過刊物和教育工作促進公義和不同性傾向人士的平等權利。性神學社與眾樂教會較早前獲得撥款一

同為性小眾提供輔導熱線和支援小組服務。透過提供這些服務，他們知悉到一些性小眾人士的掙扎和他們與教會相關的經歷。舉例來說，一名就讀教會學校的女同性戀者曾多次被校方要求改變其性傾向，最終令她患有抑鬱症，並因此影響她的學習和其後的事業前途；另外，有一名男同性戀教師經常擔心會失去教籍。

13. 主席請有關代表進一步闡述基督教教會認為應如何處理性小眾面對的歧視問題。佑靈堂的一名代表表示，對於應如何詮釋聖經有關同性戀的問題，以及應否立法禁止性傾向歧視，基督教教會之間事實上存有不同意見，而一些基督教徒確實支持性小眾享有平等權利。佑靈堂曾在2013年聯同其他基督教團體和教會發起「彩虹之約」行動，推廣以包容和友善的態度對待性小眾人士，並收集到約700個簽名支持該行動。另一方面，各教會普遍關注，如立法的話，對宗教自由和教育自由的影響。她認為禁止性傾向歧視的條例可以現有的四條反歧視條例為藍本，在宗教方面給予豁免，以回應教會的關注。

14. 主席詢問成員可有問題向有關代表提出。一名成員詢問有關代表在消除性小眾歧視方面可有任何具體建議，以及如何緩和不少基督教教會對立法的強烈反對。有關代表回應說，除了要有基於現有的反歧視條例框架為藍本的立法路線圖外，政府還應為推行公眾教育及為性小眾提供支援服務，包括輔導服務和臨時庇護所，增撥資源。他們亦表示，他們尊重其他人對應否立法的看法，但希望其他教會也可從另一個角度看待這個問題。基本人權十分重要，應與傳統的道德價值觀念並存，而傳統道德價值亦應包括「尊重」和「包容」。他們相信立法可防止歧視，對性小眾有實際的幫助。

15. 另一名成員詢問有關代表，立法可如何處理家庭和教會對同性戀的反對。佑靈堂的一名代表回應說，雖然法例不能解決私人範疇的問題，但可作教育工具，並在社會灌輸一個價值觀。隨着社會對性小眾的包容程度越趨提高，性小眾人士和其家人肯定會面對較少壓力及生活得更愉快。

16. 主席多謝佑靈堂和性神學社的代表分享他們的意見。代表在離

席前將一本有關性小眾平等權利的刊物交予成員參閱。

上述持份者團體提交的參考資料

協會

- 一封 2013 年 9 月 11 日題為“要求立即把「新造的人協會」加入「消除歧視性小眾諮詢小組」”的信件
- 三本名為「同話・家」，「同志・有路」和「給：最後女友的信」的書籍

後同盟

- 代表的演講辭

牧民小組

- 與同性戀和天主教有關的文件
- 一張「從天主教輔導及牧養角度看同性戀」DVD 光碟
- 一本名為「同性戀與天主教會」的書籍

關注組

- 一份題為“從人權角度看「性傾向條例」”的簡報³

佑靈堂和性神學社

- 一份名為“同志及跨性別平權報告”的刊物

³ www.tinyurl.com/fsconcern71

政府電視宣傳短片





不歧視

Eliminate discrimination



多包容

Embrace inclusion



平等對待
不同性傾向
及跨性別人士

Equal opportunities for people
of different sexual orientation
and transgenders



政制及內地事務局
Constitutional and Mainland Affairs Bureau

消除性傾向歧視

公私營機構共創平等工作環境

《消除性傾向歧視僱傭實務守則》(《守則》)由香港特別行政區政府編製，旨在協助僱傭雙方自我規管，以消除僱傭範疇中的歧視措施和行為，並促進人人無分性傾向而享有平等的就業機會。今次受訪的三間機構均異口同聲地表示承諾採納《守則》有助提升他們的企業形象，有利他們招聘人才，因此非常樂意支持。

促進平等就業機會 多間機構支持採納

《守則》除了為「性傾向」、「歧視」、「騷擾」等提供釋義之外，亦就僱傭範疇中的不同環節，例如招聘、晉升、調職、培訓、解僱及僱傭條款與條件等，提出建議的良好常規。政府不但承諾致力遵從《守則》所載的各項常規，也同時積極鼓勵公私營機構採納《守則》，例如去信本地主要公私營機構的最高管理層，向他們推廣《守則》，呼籲採納當中所載的措施。根據政制及內地事務局最近的公布，約有90間公私營機構已承諾採納《守則》，自願地遵從當中的良好常規，消息令人鼓舞。



■ 政制及內地事務局會透過舉辦研討會及簡介會，向公私營機構推廣及介紹《守則》。



香港工業總會：竭盡所能建立公平工作環境

香港工業總會(工總)於一九六〇年成立，一直以來關注本港營商環境及重視勞工事務，其屬下有三十個協會及分組等，涵蓋本港各大行業。工總自創立以來，一直支持維護平等機會的原則，以促進勞資雙方互相了解和互相尊重的文化。

工總主席劉展灝去年接獲政制及內地事務局呼籲支持採納《守則》，他立即承諾響應，成為最先一批表態支持的機構。劉展灝分享道：「工總認為所有人包括不同性傾向的人士，均享有以公正和平等的條件工作的權利，不應受歧視。」

■ 香港工業總會主席劉展灝相信公平的工作環境對員工不可或缺。

只有恪守平等的僱傭守則，企業才可以招聘有才華和敬業樂業的員工。用人唯才的原則，可以說是我們的核心信念。」

工總承諾成為採納《守則》的機構前，都曾讓秘書處的財務、行政及人力資源科閱讀《守則》內容，確認機構上下符合《守則》的要求。工總更在屬下刊物《香港工業家》月刊撰寫專題文章，讓會員和其他讀者認識《守則》的重點。對於政府在營造平等工作環境上作出的努力，劉展灝直言十分認同。他表示自己會鼓勵更多工商業和其他行業的僱主支持《守則》，共同推廣平等機會的觀念。



■ 個人資料私隱專員公署首席企業服務經理鍾文傑指出在招聘時從不會過問求職者的性傾向，只會考慮他們的能力、學歷及態度等因素。



富城集團：以人為本 尊重員工感受

富城集團是香港規模最龐大的物業及設施管理公司之一，集團負責管理多個大型屋苑及商場與及多個為人熟悉的設施項目，其中包括美孚新邨、沙田第一城、香港科學園及港大百週年校園等，集團員工多達四千三百人。正因員工眾多，富城集團高級集團經理(人力資本)鄭安淇強調他們非常重視員工的感受，而承諾採納《守則》正正體現了公司以人為本的精神。她指出：「我們自一九九六年起已經透過內部通告，重申公平招聘的原則，這些原則也寫入在我們的員工手冊當中。我們認為一個人的性傾向其實與工作無關，因此在工作及招聘過

有助強化機構內平等機會的訊息，並提升公署僱員對反歧視的認識。」

作為保障個人權利的機構，公署對落實《守則》可謂不遺餘力。鍾文傑表示，機構的招聘甄選準則只會與工作有實質關係，求職者的性傾向從來不會是一項考慮。此外，為表明對營造公平工作環境的決心，公署強調不會容忍工作間的騷擾及欺侮，故亦有訂立內部申訴程序，以處理機構內有關歧視或騷擾的投訴，而公署的員工(尤其是人事部職員)更會接受有關訓練，以確保《守則》可以妥善落實。

程中我們從來不會過問員工或求職者的性傾向。」

富城集團執行董事梁偉成認為採納《守則》對他們別具意義。他提到：「在物業及設施管理過程中，員工需要長時間與客人相處。因此，員工本身就是我們的品牌。如果我們可以提供公平的工作環境給員工，他們便可全心投入工作，提供最好的服務給客人。再者，採納《守則》也可幫助招聘及挽留人才。」梁偉成表示由於他們一直以來都重視平等工作機會，因此公司內部在得悉當局有關的呼籲後，很快便決定支持採納《守則》，過程非常輕鬆。

任何機構如欲進一步了解《守則》的內容，或希望為員工安排相關講座，歡迎致電2810 3205 或電郵至 gisou@cmab.gov.hk 與政制及內地事務局有關組別聯絡。《守則》全文亦可於 www.cmab.gov.hk/tc/issues/code_of_practice.htm 瀏覽。

(資料由客戶提供)



[註：此文件為陳諾爾於 2015 年 10 月 11 日提交的意見書。他於 2015 年 11 月 3 日提供了內容相對較簡略的英文版本，載於本報告英文版的附錄 H。]

香港需要性小眾庇護站和同志社區中心補充資料

敬啟者：

於 2015 年 9 月 2 日的「消除歧視性小眾諮詢小組」會議（第 11 次會議）和 10 月 2 日的電郵，祕書處邀請就「香港需要性小眾庇護站和同志社區中心」的議題提供多些補充資料。因此，本人撰寫此文件，希望有助「消除歧視性小眾諮詢小組」作出考慮。

首先，「消除歧視性小眾諮詢小組」主席 張妙清教授太平紳士曾於第八次會議裡提及：「消除歧視可以由『立法、教育和社會支援』三方面作出行動」。

香港需要性小眾庇護站部份原因

由於香港對性小眾的歧視非常嚴重，又缺乏反歧視條例保障，性小眾常會在尋找或維持工作遇到困難，跨性別人士所遇到的困難更為明顯，部份基層性小眾因歧視面對嚴重經濟困境。

性小眾通常不獲得家人的接受，因為不接納性身份而產生的家庭暴力十分常見，性小眾常有獲得庇護的需要。

另外，同性伴侶關係的支援較少，例如絕大部份的婚姻輔導服務都不適合同志使用，家人與朋友對同性關係的支持也較少。2006 至 2007 年「中文大學心理系」進行《香港同性親密伴侶暴力行為研究》，結果顯示高達 33% 的同性伴侶曾遇到不同程度的家暴，是異性伴侶 10% 的三倍多。

《家庭及同居關係暴力條例》（下簡稱：《家暴條例》）於 2010 年 1 月 1 日擴展至涵蓋同性同居關係，同性伴侶的家暴意識和求助意識漸漸提升。不過香港政府和社署並沒有因應《家暴條例》的擴充而新增家暴庇護床位或庇護中心。

現時香港沒有適合性小眾人士入住的庇護站，原因包括：

沒有適合跨性別人士的庇護站。由於香港現時的庇護站都以性別劃分，跨性別人士（例如男換女的換性人士）由於身份證性別為男，不獲得女性庇護站收容；又由於以女性裝扮生活，無法入住男性庇護站，否則需要與其他男宿友共用臥室、浴室、洗手間等，大大增加被性侵犯或暴力對待的風險。

香港現時只有芷若園提供數間有獨立洗手間的臥室，有限度為跨性別人士提供庇護服務。可見，服務仍然顯著不足。

而且，芷若園的數間有獨立洗手間的臥室並非專門提供給跨性別人士使用。這些房間設立時，其實目的是照顧「受到嚴重性暴力創傷的受害者」使用的。芷若園曾於 2013 年 12 月因為床位不足，又沒有其他庇護站可以轉介，而將需要獲得庇護的一位男同志轉介給沒有庇護資格和資源的香港彩虹，請求香港彩虹收容該位遭受家暴的男同志。

於 2011 年 10 月 8 日凌晨，當香港彩虹轉介一位跨性別人士時，香港彩虹職員解說事主入住芷若園的需要，否則她當晚將需露宿街頭，芷若園經過當值同事組的討論後，於 3:30am 回覆香港彩虹職員，清楚表示芷若園沒有能力收容該有需要的跨性別人士，並建議「可以於麥當勞過夜」。使得該人士感到非常徬徨失望，唯有在香港彩虹打地鋪過夜。

此外，在庇護服務界別，有一個專有名詞叫做「撞區」，即是「所入住庇護站所在地區」和「家暴施虐者所居住和工作的地區」不可以同區，以免施虐者容易在街上遇到受害者和跟蹤等情況；或家暴受害者因此時刻擔心遇到施虐者，而無法使用該庇護站的住宿服務。當這情況發生時，婦女庇護站之間合作，將當事人轉介至適當地點的庇護站。當施虐者與芷若園所在地區「撞區」，該性小眾人士就沒有庇護中心可以入住了。

作為異性戀組織，芷若園的工作人員對服務性小眾的能力和經驗也非常不足，性小眾經常投訴芷若園的工作人員歧視，例如將男換女的換性人士歸類為男性（2011 年），使到服務受用者感到身份認同被侮辱。又例如社工不理解跨性別人士珍惜工作的情況，不肯遷就於該入住跨性別人士的放工時間處理宿舍問題，而與該受助人士產生嚴重衝突（2011 年 9 月），致使該跨性別人士情緒失控。

芷若園和現時大部份的庇護中心都沒有足夠的反歧視措施，亦沒有能力處理其他宿友對性小眾的歧視。2013 年 5 月一位跨性別人士因為受到宿友歧視，離開芷若園，寧願露宿。社署沒有「反性小眾歧視的指引」。現時庇護中心未能確保性小眾在尋求庇護服務時，不會受其他服務使用者歧視。

現時只有芷若園和向晴軒兩所合資格的庇護中心可供男同志家暴受害人尋求服務，而這兩個庇護中心長期額滿。如果該兩所庇護中心均額滿，男同志家暴受害人庇護就沒有任何庇護中心收留。

依照芷若園與社署的協議，芷若園不可以收容非家暴的人士。例如 2012 年 12 月兩位跨性別人士因為所居住劏房被勒令清拆而被迫搬遷，卻又因為受到地產職員和業主嚴重歧視而無法租住單位。芷若園由於合約原因無法收留她們，該兩位跨性別人士被迫在香港彩虹的中心暫住。在香港，跨性別人士的所受到的歧視非常嚴重，因被解僱或房東拒絕租屋（非家暴）而無家可歸的跨性別人士，被所有現有的庇護站拒絕提供服務。

社署社工絕大部份沒有受過性小眾敏感度訓練，歧視性小眾的情況非常嚴重。例如一位跨性別人士因家人不接受她的性別認同，將她趕出家門。她曾兩次往社署於屯門安定村的「東屯門綜合家庭服務中心」求助。2011 年 2 月 22 日上午：當這位跨性別人士向社工表示她因換性而遇到家暴被趕出家，社工向她回應說：「妳揀得呢條路，就預佐啦！」事主要求社工開檔案協助，並要求庇護服務，但遭到社工拒絕。2011 年 2 月 26 日下午，事主不想繼續在街頭留宿，再次尋求協助，另一位家庭社工向她

表示說：她因換性而被家人趕出的情況屬個人問題，不可以以家庭問題方式處理而拒絕受理。同樣在事主的要求下，社工仍然拒絕提供庇護服務。

香港需要同志社區中心部份原因

在香港，根據 2011 年人口統計結果，香港約有 451,000 人報稱為非華裔人士，這類人士約佔人口的 6%。當中包括菲律賓和印尼裔的家庭傭工和白人。香港政府為少數族裔人士設立六間少數族裔人士支援服務中心及兩間分中心，提供社區服務（見附件）。

但至今，香港仍未有一間專門為性小眾需要而設立的社區中心，服務香港性小眾的需要。而事實上，性小眾人士確實需要最少一間性小眾支援服務中心。

2007 年「香港中文大學心理系」發表《香港同性親密伴侶暴力行為研究》，顯示性小眾的求助意慾非常低，當中只有 1.6% 曾尋求社福機構協助。他們表示擔心這類機構不懂協助、不會關心其問題，而且缺乏處理同志的經驗。

管理大量社福機構和社區中心的宗教團體長期公開發表反對同性戀的言論；縱使聯合國和世界衛生組織等呼籲禁止任何形式的「拗直治療」（無論當事人自願與否），社會福利署卻於 2011 年 6 月公開教授社工「拗直治療」，勞工及福利局副局長更於 2015 年 5 月 12 日在立法會公開重申「社工轉介拗直治療是可接受的」，社署支持「拗直治療」的立場使本地同志社群對所有主流社福機構失去信心，避免求助。性小眾害怕受到歧視或被轉介「拗直治療」而抗拒主流機構的服務，是不難理解的。

雖然，現時政制及內地事務局轄下的「性別認同及性傾向小組」接受有關性別認同及性小眾的歧視投訴。然而，如果是家長無法接受跨性別子女或同性戀子女，甚至歧視性小眾子女，這是「性別認同及性傾向小組」所處理的範圍之內嗎？恐怕不是。

可能有人認為這是家庭問題，可以向家庭服務中心求助。可惜，現時的家庭服務中心對性小眾的認識嚴重不足。在 2015 年 1 月就發生過不愉快的個案，一名年輕女同志因性傾向問題而與母親不和，她希望與母親修和，於是向一間獲常規資助的家庭服務中心求助，而該中心的社工竟然當著她母親面前，對求助的女同志說：「你應該檢討一下自己的性傾向。」此外，亦有跨性別人士因性別身份問題而無家可歸，繼而向家庭服務中心求助，該中心職員表示：「妳揀得呢條路就預左啦！」並拒絕協助、拒絕提供庇護服務和轉介。以上例子並不是單一事例，而是經常發生的普遍情況，恕不在此盡錄。要透過培訓改善港九新界各家庭服務中心的歧視情況，也絕非數年可以完成。

香港有這麼多間社區中心，在這些社區中心裡哪裡有見過同志？又或者同志為何在這些社區中心裡不敢公開自己的性身份？在需要嚴加隱藏自己身份的環境裡，情緒又如何可以健康？真實的內心困難怎樣解決？如何能夠健康地參與社區活動？

除了親子關係之外，同志團體亦不時接獲教師和學校社工的求助，表示他們有學生是同志，但不知如何處理。常有教師和學校社工礙於學校有宗教背景，在處理性小眾的學生問題上感到壓力，他們雖然知道同性戀不是病，亦知道性傾向難以改

變，但是礙於校方壓力，不敢向學生表示性傾向沒有問題，不敢建議學生接受自己的同性性取向。

以上的問題，也許透過強制香港所有校長、教師和社工接受性小眾培訓和長時間的教育，可以稍為改善。而最好和最經濟的解決方式，就是先開設為性小眾而設的支援服務社區中心，讓有需要的性小眾、父母、教師、社工可以尋求適切的協助。而這些服務，也正是「性小眾和諧融入社會，達至共融社區」的重要工作。

在外國，不少地方都有設有性小眾社區中心或服務支援中心，其中一間著名的可以說是位於洛杉磯的 Los Angeles LGBT Center (LABLC)。LABLC 成立於 1969 年，服務多元化，既提供性小眾青少年服務、性小眾長者服務、家庭服務、法律支援、性小眾出櫃援助等。服務亦能促進同志與社會的共融，讓洛杉磯成為性小眾友善城市。

以下簡列出一些現時香港各社區中心未能提供，而性小眾社群急切需要的服務：

A. 與性傾向和性別認同有關的輔導服務（包括會面輔導、熱線輔導、網上輔導）

1. 同性伴侶輔導

異性戀者有婚姻輔導、婚前輔導、生育前輔導等服務。同性伴侶少用這些由異性戀者提供的服務，可能是擔心受到歧視，又或不認為異性戀輔導員懂得同志議題。例如曾經有同性戀者被伴侶恐嚇：「你不可以與我分手，否則我將你的性傾向告知你的上司和家人」。異性戀輔導員竟然建議：「你自己先向上司和家人 come out，他不就沒法恐嚇你了」。很明顯，這位輔導員完全不明白同志 come out 的情況。

另外，在香港愈來愈多同志伴侶希望有下一代，包括與自己有血緣關係或領養等。異性戀的生育輔導員未必懂得相關的知識、缺乏相關的經驗，無法提供適切的支援。

2. 出櫃輔導

同志出櫃包括自己主動想出櫃，或者被家人、親友、同學或公司同事懷疑而被逼出櫃，面對多變數的情況、可以造成嚴重情緒困難、被欺凌、沒有反歧視法律保障而產生憤世嫉俗情緒。受害者通常不會認為異性戀輔導員能夠了解相關情況和情緒，也不認為異性戀輔導員懂得給予有效建議。

3. 家庭輔導

上文提及社工因為對性傾向的偏見，在家長面前建議兒女「改正」性傾向。香港也有組織向家長販賣協助子女「拗直」的服務。為了避免加深家庭在性傾向議題的衝突，避免被轉介「拗直」，同志通常不敢接受異性戀組織提供的親子輔導服務。

4. 性輔導

在異性戀社會裡的性輔導員，大概不會由「完全沒有性經驗的人」擔任輔導員。因為就算沒有相同的經驗，輔導者基本上需要有類似的經驗，才較能理解一些被輔導者的情況。

面對沒有同性性行為經驗的輔導員，被輔導者就容易感到「你沒有可能了解」的情況，例如肛交後持續感到不舒服，又驗過不是性病，因而感到困擾的情況。

5. 愛滋病與性病輔導

異性戀愛滋病感染者與同性戀愛滋病感染者的文化與世界非常不一樣，在香港，愛滋病診所所舉辦的活動，舉辦給異性戀病友和舉辦給同性戀病友的活動，基本上都是需要分開的。

同志社區裡，除了需要舉辦愛滋病感染支援小組；在適合的情況下，也需要舉辦一些活動，增進非感染者對愛滋病感染者的包容與接納、消除歧視，擴闊愛滋病感染者能夠安全 come out 自己病情的生活圈子，增進社群支援和情緒健康，以及愛滋病感染者與小社群之間的共融。這類活動香港現在沒有任何社區中心提供。

B. 活動

1. 支援小組

很多社區中心和青少年服務機構都有舉辦適合異性戀青年的支援小組活動。你可能認為這些活動無分性取向。但是請問，如果性小眾在這些活動內 come out 自己的性傾向，真的是安全的嗎？首先，香港未有反歧視條例保障；第二，社工與活動帶領者很可能對性小眾本身有偏見，尤其是有基督教背景的服務組織和社區中心，性小眾受到歧視的機會很高。

就算沒有教會背景的組織，現在這些青少年活動裡參與的青年，為什麼幾乎沒有性小眾在活動裡 come out？這可能就是最好的指標，顯示這些支援小組對性小眾很可能不友善，或是從來沒有表示性傾向友善。性小眾對這些支援小組的性傾向友善程度沒有信心，因為這些社區中心幾乎從來沒有宣揚過包容性小眾的訊息。

在香港，缺乏男同志支援小組、女同志支援小組、男同志青年支援小組、女同志青年支援小組、男同志中學生支援小組、女同志中學生支援小組、年長男同志支援小組、年長女同志支援小組、聾人男同志支援小組、聾人女同志支援小組、殘疾男同志支援小組、殘疾女同志支援小組、跨性別支援小組、易服支援小組、性別認同障礙支援小組、性上癮者（男同志）支援小組、性上癮者（女同志）支援小組、少數性喜好者支援小組、愛滋感染者支援小組、愛滋感染者的伴侶支援小組、愛滋感染者的家長支援小組...等。

2. 興趣班

設立社區中心的目的，就是讓市民（尤其是青少年）有多些空間進行健康的活動，在消費場所之外多一個選擇，例如支援小組、興趣班、藝術班等，民政事務署支持各社區中心舉辦這類文化交流活動。

可惜，現在各社區中心對「性」非常不包容和可能有敵意、排斥與歧視，試想一位男同志可否在異性戀社區中心的「藝術繪畫分享工作坊裡」描繪自己與男友的浪漫經驗？這類重要的人生經驗，有機會分享、獲得朋輩支援、對心理健

康是非常重要的。然而，香港現有社區中心都不適合性小眾坦承地分享，亦未能確保同志帶同同性伴侶參與活動時不會受到歧視。

3. 健康資訊講座

女同志組織曾經參加政府的子宮頸癌講座，活動前已經溝通清楚大部份參與者都是女同志，但在講座進行時，講者竟重複說「與老公行埋時…」，使得參加的女同志不明白講者的意思，講者也無法提供到女同志性行為有關的子宮頸癌資訊。

另外，衛生署的淋病傳單只提及陰道淋病，但沒有提及肛門淋病。

4. 共融活動

a. 因為歧視常見，性小眾社群被孤立（Social Isolation），同志文化與異性戀文化有一定的距離，溝通有些困難，語言也有不通。例如、大部份異性戀者可能未能明白一些同志語言，例如「我同佢撞 number」、「佢係豬定熊」、「佢係咪 Mem 把？」、「我鐘意湊魁嫁」、「我 partner 係鐵 t」、「你可以 cb 我嗎？」、「我同 partner 都係 vers，最近佢嫌我 top 唔到」、「我同 partner 都係 pure」、「我地係 bb 戀」、「蝦你都鐘意？」、「你係咪 undetectable？」、「凸凹」等等…

爭取社會接納、促進共融的活動非常重要。同志與非同志需要透過翻譯、互相交流和學習，以達致促進共融。同志社區中心會創造性別/性傾向友善的環境、舉辦不同類型的活動、讓同性戀與異性戀者在安全/友善的環境裡交流，讓同性戀者學習融入主流社會，結識一些可以向對方坦承性身份的異性戀朋友。這就是協助同性戀者融入主流社會的意思。

b. 同志社群裡對跨性別者常出現嚴重歧視，例如在同性戀社群裡常聽到「那些變性妖怪在 Pride Parade 經常搶鏡頭、讓社會以為同性戀就要變性、媒體都不拍攝我們『正常的』同性戀者、同志遊行應該禁止易服」等。不少同性戀者將「受到歧視的委屈」投射為「對跨性別人士的仇恨」。性小眾社區中心需要創造安全的空間，增進同性戀社群與跨性別社群之間的互相溝通、分享、促進共融。

c. 不少男同性戀者歧視女性，認為女性是較低等的。部份女同性戀者也對男性有敵意，認為男性都是壞人等。舉辦活動促進男同志和女同志交流和共融是很重要的。而現時香港各社區中心都沒有此類活動。

d. 公司融入技巧訓練班

在工作場合其實難以隱藏性傾向，例如同事常問有否結婚、拍拖、感情生活等。公司週年慶的時候部份僱主鼓勵職員帶自己的另一半出席，如果每年也是單身，很容易變成協助配對的話題。同志需要學習如何能夠更聰明地融入社會。這類「性小眾共融訓練班」異性戀社區中心從來沒有舉辦過。

e. 共融轉介服務

社區中心無法提供所有的服務，例如申請體恤安置公屋、申請及時雨基金、申請食物銀行服務、醫療服務、難民支援等等。在一些情況裡，有需要的

同志需要獲取一些異性戀組織的社會服務，但同時經常害怕受到歧視；例如以我們很多次經歷到「福利專員」對跨性別人士有嚴重的不了解與歧視。同志社區中心在這些情況下就需要協助同志，在減少當事人受到歧視的情況下接受異性戀者提供的服務，促進同志融入社會。

C. 法律支援

1. 個案法律支援

香港，有針對男同志的懲罰性法律（punitive laws）。

當男性與 15 歲女性性交，最高刑罰為 5 年監禁。《刑事罪行條例》第 124 條
當男性與 15 歲男性性交，最高刑罰為終身監禁。《刑事罪行條例》第 118C 條

《刑事罪行條例》第 118F、G、H、J、K 條亦都是專門懲罰男同性性行為的法律。

在保安局提供的「立法會 CB(2)1218/12-13(01)號文件」（見附件）可見，相對於異性戀，男同志被判的刑罰高出很多倍。這也是因為香港大部份法律支援服務不熟悉這些「針對男同志的懲罰性法律」所造成的，沒有適當爭取到與異性戀相比較為平等的判刑對待。過去數年有多位男同志向彩虹行動求助，雖然都已被嚴重判刑，作為同志組織的彩虹行動通常能夠作出適當協助，與熟悉同性戀法律的律師合作，讓當事人減去部份不公平的刑法。

當同志被控告與同性戀有關的性罪行時，通常家人、朋友、同事都拒絕協助，同志社群的協助常常是當事人唯一能夠獲得的法律支援。不少主流律師也對性、同性戀有歧視、偏見。所以，因為對性的歧視、對同性戀的歧視、對性小眾的歧視，相比異性戀，性小眾在「法律支援」的需要較多。但是香港現時沒有相關服務。性小眾沒有獲得相應公平的法律支援。

2. 法律講座

為了節省資源、未雨綢繆，我們需要避免等待到被捕之後才作支援。例如，因為法律專門懲罰同性戀，同性戀就需要比異性戀更學懂避免觸犯某些針對的刑事法（例如《刑事罪行條例》第 118F、G、H、J、K 條）。例如「介紹一男一女發生性行為不犯法」，但「介紹兩位男士發生性行為是犯法的」。同志社區中心將會定期舉辦與性小眾相關的法律講座。現時的異性戀社區中心從來不曾舉辦與性小眾相關的法律講座。

D. 培訓

同志社區中心將會定期舉辦不同類型的訓練班，例如為香港的教師、社工、公司人事部職員等提供性小眾敏感度培訓，協助教師與社工等在工作崗位更懂得適當地提供服務，減輕工作時面對性小眾議題時的壓力，學習適當技巧面對情況。減輕主流機構服務對同志求助者時遇上的困難。

E. 就業服務

香港沒有性傾向及性別認同歧視的職業法律保障。身份證性別與樣貌性別不同的跨性別人士尋找工作極度困難。香港彩虹曾經將希望尋找工作的跨性別人士轉介

勞工署和展能就業服務，他們了解跨性別情況之後，仍然完全沒有辦法找到一個願意聘請跨性別人士的僱主。

在香港，沒有一個針對性傾向和性別認同歧視所提供的就業服務。

同志社區中心將會設立「就業服務」，每星期編輯「性小眾友善僱主名單」，協助性小眾就業，尤其協助曾受校園欺凌和職場性傾向歧視的雙失同志青年。

F. 長者同志服務

香港大學社會學系講師江紹祺博士於 2012 年發表了一篇關於香港本地長者男同志的研究報告，當中說明：「The [HK]SAR policies that continue to limit the development of tongzhi[同志] space, and strategic relations with private developers and the family, maintain powerful dominations, which confine the activities of Hong Kong tongzhi bodies. (Page 906)」、一位同志表示「The gay scene is so youth-oriented that you can't get into it. If you can't get into it, what space is left for you? (Page 908)」

「Very few tongzhi NGOs have put older gay men on their service agendas. (Page 909)」和「[一位同志長者] died on his own without notice until he was found by neighbours. (Page 907)」。

<http://www.sociodep.hku.hk/html/travispdf/A%20Fading%20Tongzhi%20Heterotopia.pdf>

臺灣國立政治大學社會工作研究所副教授王增勇博士於 2010 年發表了一篇論文《跨越世代相遇：看見「老年男同志」》。論文中第 177 頁寫到：「當老年同志因為老化而需要健康福利照顧時，這種社會制度的歧視就更為明顯」、「例如將所有病人都預設為異性戀，...語言不自主傳達出對同志的排斥與厭惡，這些都足以阻礙老年同志尋求他們所需的協助與服務。因此，許多學者建議發展老年同志專屬的服務體系，例如老人住宅與養老院，因為這樣可以避免老年同志被歧視，或讓老年同志感受到他們必須要在服務人員面前隱藏自己的性傾向，才能獲得服務。」和「每日與社會的恐同症遭遇，被健康福利制度排斥，又被同志社群所忽略，老年同志因此處於隱形的狀態。」

香港雖然已有數以百計的長者服務機構，卻沒有一個能提供服務予同志長者。香港社會福利層面，完全無視不同性傾向人士的需要，導致老年同志更易淪為「隱蔽長者」。

不但香港所有社區中心和老人服務沒有因應長者因性傾向而需要的服務，就連「平等機會（性傾向）資助計劃」的宗旨雖然包括「為性小眾提供支援服務」，但卻從不支持「支援同志長者」的服務。

同志長者被同志社群排斥、被長者服務歧視，也從不獲得「平等機會（性傾向）資助計劃」的支持。是邊緣裡的邊緣、忽視裡的忽視。

同志社區中心將針對同志長者的需要，舉辦多樣的服務與活動，暫不在此詳錄。

G. 服務少數族裔同志

在香港的少數族裔人士通常來自回教或天主教國家，對同性戀議題極為排斥。因此，少數族裔同志通常不會參與主流少數族裔社群的活動，更因為擔心受到歧視，避免接受主要提供給少數族裔異性戀社群的服務，害怕被知悉性傾向。他們通常說：「I have come to Hong Kong for a better gay life. Hanging out with people of my race is not why I am here.」。若要服務少數族裔同志，必須與主流異性戀少數族裔社群分開，以消除他們對遇到歧視的戒心，而放心接受服務。

所以，同志社區中心不但會向少數族裔同志提供以上性小眾服務，也會向少數族裔同志提供因為種族而需要在香港獲得的服務。例如當懷疑患上性病，應診時需要「不會歧視同性性行為的翻譯服務」等。

以上所列出的服務，都是現時香港所有社區中心以及少數族裔社區中心沒有提供的服務，而性小眾非常需要這些服務。

與異性戀婚姻伴侶不同，同性伴侶沒有途徑「選擇共同報稅與否」，因此同性戀社群所繳交的稅款不公平地比異性戀社群多。

另一方面，同性伴侶沒有途徑共同申請公屋。如果再加上沒有同志社區中心，同志就沒有獲得上列社會服務的機會了，這就符合了「二等公民的定義」。

所以，設立同志社區中心，是消除歧視的措施。

經濟效益

如果要求現在港九新界所有的社區中心都提供適合少數族裔和性小眾的活動和服務，所花費的資金將會很高，因此，為了節省資源、善用金錢，政府為在港少數族裔人士設立了六間少數族裔人士支援服務中心及兩間分中心，提供一站式服務。

但至今香港仍未有一間專門為性小眾需要而設立的社區中心。

感謝您的閱讀，我們期盼香港政府迅速填補這個服務空隙（service gap），設立「性小眾庇護站」和「同志社區中心」，支援性小眾、消除歧視，建造更共融美好的香港。

此致
消除歧視性小眾諮詢小組

陳諾爾（TOMMY 仔）
消除歧視性小眾諮詢小組委員

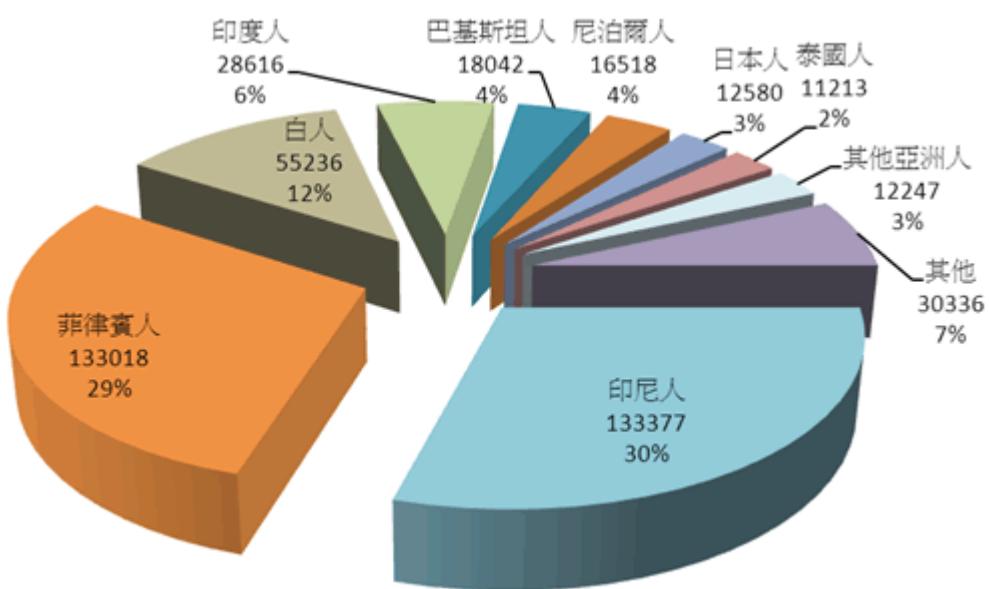
2015年10月11日

人口統計：少數族裔

香港大致為單一種族社會，約 94% 的人口都是華裔人士（種族屬漢族華人）。根據二零一一年人口統計結果，香港約有 451,000 人報稱為非華裔人士，這類人士約佔人口的 6%。他們並非全都在香港永久居留。

香港的少數族裔人士主要包括：

(二零一一年人口統計)	
種族(報稱)	總人數
印尼人	133 377
菲律賓人	133 018
白人	55 236
印度人	28 616
巴基斯坦人	18 042
尼泊爾人	16 518
日本人	12 580
泰國人	11 213
其他亞洲人	12 247
其他	30 336



更多有關少數族裔人士的特徵，刊載於政府統計處出版的《香港 2011 年人口普查主題性報告：少數族裔人士》。



香港特別行政區政府
民政事務總署
種族關係組

少數族裔人士支援服務中心

目的

有關計劃旨在輔助少數族裔人士融入社區，以及協助他們使用公共服務。政府已向非牟利機構批出資助撥款，為本港的少數族裔人士開設和營辦六間少數族裔人士支援服務中心及兩間分中心。

服務機構及地址

機構 / 地址	查詢熱線	下載單張
<p>香港基督教服務處 融匯 - 少數族裔人士支援服務中心 九龍觀塘巧明街 111 - 113 號 富利廣場 6 樓 3 室 電郵地址：cheer@hkcs.org</p> 	3106 3104	
<p>免費電話傳譯服務 印尼語、他加祿語及泰語 印地語及尼泊爾語 旁遮普語及烏爾都語</p>	3755 6811 3755 6822 3755 6833	
<p>新家園協會 HOME Centre (油尖旺中心) 九龍油麻地炮台街 73 號 順華大廈地下 B 鋪及 1 樓 電郵地址：homeytm@nha.org.hk</p> 	3610 4418	
<p>HOME Centre (深水埗分中心) 九龍深水埗九江街 130 號 南洋大廈地下 A 鋪 電郵地址：homessp@nha.org.hk</p> 	3610 4428	
<p>香港國際社會服務社 HOPE Centre 香港灣仔灣仔道 113 - 117 號 得利商業大廈 3 樓 電郵地址：ethnic_centre@isshk.org</p> 	5188 8044 2836 3598	 (只有英文版)
<p>香港社區網絡 LINK Centre 葵涌葵涌路 1013 - 1033 號昌年大廈地下 B 至 E 鋪 電郵地址：link@hkcn.org.hk</p> 	3955 1555	 (只有英文版)

<p>基督教勵行會 多元色彩閃耀坊 新界屯門海榮路22號屯門中央廣場地下 12, 15, 20-21室 電郵地址：shine@christian-action.org.hk</p> 	3188 4555	 (只有英文版)
<p>多元色彩閃耀坊社區發展小組 九龍佐敦吳松街115號利廣商業大廈3至4樓 電郵地址：emisc@christian-action.org.hk</p> 	3422 3820	
<p>鄰舍輔導會 TOUCH Centre (東涌分中心) 大嶼山東涌道420號 東涌社區服務綜合大樓1樓左翼 電郵地址：scem@naac.org.hk</p> 	2988 1422	
<p>元朗大會堂 少數族裔人士支援服務中心 元朗屏會街9號同發大廈地下K室 電郵地址：info@sscem.org</p> 	2479 9757	
<p>珠穆朗瑪多元文化社區小組 新界元朗屏山庸園路永寧村 電郵地址：info@sscem.org</p> 	2617 1369	

服務

六間中心及兩間分中心都會開辦不同的專設學習班、課後輔導班和少數族裔青少年專設活動，並提供輔導及轉介、融和活動等服務，協助少數族裔人士盡早融入社會。

此外，位於觀塘由香港基督教服務處營辦的中心，亦會提供電話傳譯服務，協助少數族裔人士使用公共服務。

查詢

如欲查詢，請致電 2835 1747

立法會 CB(2)1218/12-13(01)號文件

香港特別行政區政府
保安局



The Government of the
Hong Kong Special Administrative Region
Security Bureau

香港添馬添美道 2 號

2 Tim Mei Avenue, Tamar, Hong Kong

本函檔號 Our Ref.:

來函檔號 Your Ref.:

電話號碼 TEL. NO. :2810 2433
傳真號碼 FAX. NO. :2810 7702

香港中區立法會道 1 號
立法會綜合大樓
立法會秘書處
政制事務委員會秘書
麥麗嫻女士

麥女士：

有關性罪行的案件的判刑統計資料

委員會在2013年2月18日的會議上要求當局提供一些有關性罪行案件的統計資料，有關資料載於附件。

保安局局長

(楊麗珊



代行)

二零一三年五月十六日

2007 年至 2011 年
**“由 16 歲以下男子作出或與 16 歲以下男子作出同性肛交的案件”
 以及“與 16 歲以下的女童性交的案件”的統計數字**

**表一：由 16 歲以下男子作出或與
 16 歲以下男子作出同性肛交的案件**

檢控人數	31 人 (25 宗由高等法院審理，另外 6 宗由裁判法院審理 (包括 1 宗由裁判法院的少年法庭審理的案件))
定罪人數	23 人 即時入獄 17 人 (刑期由 9 個月至少於 9 年不等)
其他	6 人 (包括判入教導所、接受懲教署更生羈留令及感化令等)

表二：與 16 歲以下的女童性交的案件

檢控人數	747 人 (28 宗由高等法院審理，41 宗由區域法院審理，另外 678 宗由裁判法院審理 (包括 105 宗由裁判法院的少年法庭審理的案件))
定罪人數	665 人 即時入獄 88 人 (由少於 3 個月至少於 6 年不等)
其他	577 人 (包括判入教導所、接受懲教署更生羈留令、感化令以及罰款等。在 22 宗被判罰款的案件當中，罰款的金額由少於 \$1,000 至不多於 \$17,000 不等)

另外，由 2007 年 7 月至 2012 年期間，警方根據《刑事罪行條例》第 200 章第 118 條 (強姦) 拘捕了 620 人，當中 595 人為 16 歲或以上人士。警方亦根據第 200 章第 118A 至 118L 條下的其他性罪行拘捕了 84 人，當中 76 人為 16 歲或以上人士。

(Translation)

LC Paper No. CB(2)1218/12-13(01)

香港特別行政區政府
保安局

香港添馬添美道 2 號



Hong Kong Special Administrative Region
Security Bureau

2 Tim Mei Avenue, Tamar, Hong Kong

本函檔號 Our Ref.:

來函檔號 Your Ref.:

電話號碼 TEL. NO. : 2810 2433

傳真號碼 FAX. NO. : 2810 7702

16 May 2013

Ms Joanne Mak
Chief Council Secretary
Panel on Constitutional Affairs
Legislative Council Complex
1 Legislative Council Road
Central
Hong Kong

Dear Ms Mak,

Statistics of related to Sexual Offences

At the meeting of 18 February 2013, the Panel requested the Administration to provide some statistics related to sexual offences. Such information is set out in the Annex.

Yours sincerely,

(Ms Alice Yeung)
for Secretary for Security

Annex

Statistics related to “Homosexual buggery with or by man under 16” and “Intercourse with girl under 16” in 2007-2011

Table 1: Cases of homosexual buggery with or by man under 16

Number of persons prosecuted	31 (25 cases heard by the High Court and 6 cases heard by the Magistrates' Court (including 1 case heard by the Juvenile Court in the Magistrates' Courts))
Number of persons convicted	23
<i>Immediate imprisonment</i>	17 (Duration of imprisonment ranged from 9 months to less than 9 years)
<i>Others</i>	6 (including admission to training centres, putting on Correctional Services Department rehabilitation detention order or probation order)

Table 2: Cases of intercourse with girl under 16

Number of persons prosecuted	747 (28 cases heard by the High Court, 41 cases heard by the District Court, another 678 cases heard by the Magistrates' Court (including 105 cases heard by the Juvenile Court in the Magistrates' Courts))
Number of persons convicted	665
<i>Immediate imprisonment</i>	88 (Duration of imprisonment ranged from less than 3 months to less than 6 years)
<i>Others</i>	577 (including admission to training centres, putting on Correctional Services Department rehabilitation detention order or probation order as well as fine. In the 22 cases with fine, the fine amount ranged from less than \$1,000 to less than \$17,000)

Besides, from July 2007 to end 2012, the Police arrested 620 persons in accordance with section 118 (Rape) of the Crimes Ordinance (Cap. 200), 595 of them were persons aged 16 or above. The Police also arrested 84 persons in accordance with sections 118A to 118L of Cap.200 for other sexual offences, 76 of them were persons aged 16 or above.