

立法會政制事務委員會會議
2016年6月20日

平等機會委員會工作進度
及主要工作項目

目的

本文件旨在向議員報告平等機會委員會(平機會)在策略性優先工作領域的工作進度，以及2016/17年度平機會的主要工作重點和工作項目。

平機會的法定角色與職能

2. 平機會的職能和權力已在四條反歧視條例(即:《性別歧視條例》(第480章)、《殘疾歧視條例》(第487章)、《家庭崗位歧視條例》(第527章)和《種族歧視條例》(第602章))中訂明。根據各條例規定，平機會應：

- (i) 致力消除歧視、騷擾及中傷；
- (ii) 促進人與人之間的平等機會，無分性別、殘疾、家庭崗位和種族；
- (iii) 鼓勵與違法歧視行為事件相關的人透過調停，以就事件達致和解；假如未能達成和解，平機會可考慮協助有關人士，根據相關條例提出法律程序；
- (iv) 檢討各條例的施行情況，並在認為有需要時提交修訂條例的建議；
- (v) 進行或協助進行對執行其職能是必要或有利的研究及教育活動；
- (vi) 發出相關條例的實務守則和指引；及
- (vii) 平機會如認為合適，可為任何與執行其職能有關連的目的進行正式調查；如政務司司長有此要求，則必須為該等目的進行正式調查。

平機會的優先工作和進度

3. 在 2015 年 7 月 20 日的立法會政制事務委員會(事務委員會)會議上，平機會向議員介紹了平機會的三年策略性計劃內之優先工作領域及工作進度。平機會在制定優先工作項目前，已廣泛諮詢和吸納主要持份者和平機會管治委員會的意見。有關策略性優先工作項目亦已列載於立法會文件 CB(2)1908/14-15(03)，當中包括：

- (i) 檢討反歧視條例；
- (ii) 立法保障性小眾(同性戀、雙性戀、跨性別人士及雙性人等)免受性傾向、性別認同和雙性人身份歧視；
- (iii) 少數族裔的教育與就業機會；
- (iv) 有特殊教育需要學生的融合教育及其對就業機會的影響；
- (v) 政府執行職能時，對「殘疾」採用最新且統一的定義；及
- (vi) 反性騷擾運動。

平機會很高興在以上各工作領域均取得進一步進展，尤其是已就首兩項工作發表報告和提出建議，現於下文扼要報告有關情況。

歧視條例檢討 – 向政府提交的意見書

4. 歧視條例檢討是平機會自 1996 年成立以來，對反歧視條例進行最全面和最廣泛的檢討，旨在簡化、理順和更新各反歧視條例，使法例與時並進。檢討得到公眾熱烈回應，於 2014 年諮詢期間，共收到 125,041 份公眾人士交來的回應(其中 288 份來自機構；124,753 份來自個人)，是平機會有史以來單一次諮詢工作收到最多意見書的一次。平機會經仔細透徹地檢視所有回應，並在考慮到平機會的運作經驗、歧視的證據，和本地與國際相關法例和政策的發展情況後，提出了總共 73 項改革反歧視法例的建議。為方便政府就建議作出行動，平機會進一步識別出 27 項需優先進行法例或相關改革的問題。平機會在取得委員的同意下，於 2016 年 3 月出版了《向政府提交的意見書》(意見書)和《公眾意見報告》。

5. 於公眾諮詢期間，關於擴大《種族歧視條例》保障至涵蓋國籍、公民身份和居民身份；以及保障同居關係免受婚姻及家庭崗位歧視，甚至在法律上承認同居關係這兩個問題引起社會熱議。平機會認為應改革法例，提供有關保障，但建議政府在作出改革前，宜先進行進一步研究或諮詢。這樣做有助政府確定條例的內容和範圍，以及應設那些例外情況，同時亦考慮到相關持份者提出的證據。

6. 平機會在出版意見書前不久與政府舉行會議，向政府簡述了意見書及一些主要建議。其後，在意見書和《公眾意見報告》出版後將文件提交給政府。此外，平機會已經並將繼續為不同持份者團體(包括代表婦女、殘疾人士和少數族裔的非政府組織和關注團體，還有商會等)舉辦一連串的講解會，向他們解釋平機會的建議。政府於2016年5月要求平機會就一些法律改革建議提交進一步資料，而平機會已按要求辦理。平機會將繼續與各持份者聯繫和進行討論，並與政府跟進有關法律改革建議。

立法保障性小眾免受性傾向、性別認同和雙性人身份歧視 - 研究結果

7. 正如在2015年7月的事務委員會會議提到，平機會除了執行現有四條反歧視條例外，亦就其他歧視問題作出倡議，包括基於性傾向、性別認同和雙性人身份的歧視。為了更瞭解受到歧視的性小眾群體的觀點和見解，以及收集各界對打擊歧視的看法，平機會於2014年5月委託香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心進行「立法禁止性傾向、性別認同及雙性人身份歧視的研究」(該研究)。

8. 該研究可說是香港同類研究中最全面的，同時採用了定質與定量的研究方式，亦是首次就全球多個有相關反歧視立法經驗的司法管轄區進行分析的研究(包括與香港同受中國文化影響的司法管轄區)，從中考慮值得汲取的經驗，和如何適用於香港。平機會於2016年1月公布該研究結果，研究顯示香港的性小眾經常受到歧視。最重要的是該研究發現，贊成立法禁止性傾向、性別認同和雙性人身份歧視的民意明顯轉變。電話調查的受訪者中超過半數(55.7%)贊同應該立法，數字幾乎是十年前的雙倍。值得注意的是大多數年輕人(91.8%)認為有需要進行立法，而有宗教信仰的受訪者也有近半(48.9%)贊成立法。

9. 因應該研究結果，平機會呼籲政府考慮盡快就立法禁止性傾向、性別認同和雙性人身份歧視進行全面的公眾諮詢，以便社會上每個人都可表達自己的看法，在制定法例過程中有機會參與。此外，由於香港有關宗教或信仰歧視程度的研究甚少，平機會促請政府應考慮進一步探討宗教或信仰歧視的問題。其他建議包括透過公開論壇或工作坊等不同途徑，鼓勵不同團體就性小眾受歧視的問題進行對話，以增進瞭解；確保前線公務員和提供公共服務的公營機構職員受過適當訓練，和得到指引，以免他們作出歧視行為；加強公眾教育，以消除對性小眾的誤解和成見；增加支援性小眾的措施，以確保他們在社會上享有平等參與的機會。

10. 平機會已把該研究的報告呈交政府。平機會相信該研究展示了香港性小眾受歧視的全面情況，可以作為證據基礎，為政府和相關人士提供有用的參考，以促進性小眾的平等和就這方面進行立法。該研究亦可為「消除歧視性小眾諮詢小組」的報告作補充，該小組於 2015 年 12 月底向政府提交了一份有關性小眾受歧視的報告。

11. 前瞻未來，平機會將繼續倡議促進性小眾平權。鑑於有證據顯示性小眾群體在每日生活中受到歧視，在現行法律下卻未能受到足夠的保障，平機會促請政府盡快進行廣泛研究和諮詢，以展開立法程序。平機會亦會繼續扮演「促進者」的角色，促進不同群體對有關課題的對話和討論。平機會對於支持和反對立法的陣營都表示，願意參與由平機會充當促進者的聯席會議，尤為感到鼓舞。這些會議將為雙方提供非常重要的平台，促進彼此瞭解對方的關注。

2016/17 年平機會的工作重點和工作項目

新領導與抱負

12. 踏入 2016/17 年度，平機會已經運作 20 年，邁進重要的里程碑。憑著過去工作奠立的基礎，平機會將繼續走在最前，在香港積極促進平等機會。陳章明教授於 2016 年 4 月 11 日就任平機會新任主席。陳教授對社會問題(特別是老年學、種族及殘疾相關的問題)有深厚認識和專門知識，具備參與不同政策領域的諮詢和法定機構的豐富經驗。陳教授定必在各方面督導平機會推展新工作。他的抱負是提升平機會作為先驅和推動者的角色，推動平等機會概念成為香港各界和社會各層面的主流價值。

13. 平機會明瞭把平等機會概念變成社會主流價值是一個長遠目標。這需要在法律、系統和制度等多個層面作出改變，同時在措施、程序和機構文化等方面也要革新。要達致這樣的改變，從上而下的承擔，尤其是公私營部門領導人的承擔，以至各單位及人士的全面參與和持續行動至為關鍵。因此，平機會將繼續與政府和不同界別保持接觸，尤其是在教育、培訓與僱傭、公共服務等範疇，務求促進平等機會，使之成為主流。平機會將採用以下的策略：

- (i) 影響政府在決策過程中納入平等機會和多元共融概念，帶頭制定促進平等的適當措施，例如增加聘用殘疾人士和少數族裔人士；

- (ii) 推動機構在業務計劃和日常運作中納入平等機會原則，向商界指出多元工作間的好處，並且提供明確實用的反歧視政策指引。透過培訓裝備各級員工取得平等機會的知識和技能，協助機構檢討或審核政策；
- (iii) 鑑於向兒童從小灌輸平等機會概念，以建立正確思想的重要性，與教育界合作，把平等機會教育納入學校和師資訓練的課程。透過培訓教育專業人員和指引，助他們在學校環境中應用反歧視條例；
- (iv) 透過執行法例，對付造成社會持續不平等和歧視的架構、行為和態度，包括性別不平等，以及少數族裔社群和殘疾人士的教育和就業機會。與代表弱勢群體的機構合作，為個人充權，以便他們可平等地與其他人競爭；
- (v) 透過收集資料、在持份者和公眾間進行研究和調查，確立不平等的證據；及
- (vi) 透過新平台擴大宣傳效應。適逢 2016 年平機會二十周年，在全港進行一系列教育和宣傳活動，包括舉辦多媒體比賽、巡迴展覽和出版刊物，以提高公眾對平等機會概念的認識。

下文將扼要介紹平機會於 2016/17 年度針對不同群體的主要工作重點。

婦女的平等機會

14. 促進性別平等、提升婦女能力一直是平機會的優先工作項目。儘管不同界別協作促進性別平等，但香港的婦女依然面對各式障礙，例如性別定型和偏見，令她們未能盡展才能。2016/17 年度平機會將推行以下工作，促進性別平等，使之成為社會主流價值。

性騷擾

15. 有見違法性騷擾行為對個人和機構造成負面影響，平機會一直持續在各範疇和界別推動預防性騷擾。平均而言，平機會每年根據《性別歧視條例》收到的 300 多宗投訴之中，約 30% 與工作間的性騷擾有關。為了向不同界別的僱主和僱員推廣預防性騷擾的重要性，平機會於 2012 年成立「反性騷擾運動工作小組」。過去幾年，平機會進行和出版了多個調查報告，研究中小學和大學，以及商界(特別是服務業)的性騷擾普及情況和程度。2015 年 5 月，平機會進一步公布《性騷擾--體育界問卷調查》的結果。調查顯示，近 90% 作出回覆的體育總會未有制定反性騷擾政策。

16. 因應調查結果，平機會制定了政策大綱、為不同持份者(例如：校長、行政人員和教師)舉辦研討會和培訓工作坊，以作出跟進。此外，有見中小企資源有限，對於制定和提升工作間性騷擾政策有難度，平機會於是出版了一本關於預防性騷擾的小冊子，又安排為中小企舉辦一連串研討會和講座。2016/17 年度平機會將進一步擴大工作範圍，與社福界合作，為非政府組織舉辦研討會和培訓工作坊，以協助機構制定政策，處理內部員工和服務使用者提出的性騷擾投訴。平機會在歧視條例檢討提交給政府的意見書中，也建議政府改善免受性騷擾的保障，例如：把共同工作間內的性騷擾(如義工)定為違法。平機會將繼續與不同持份者合作，以確立政策和機制，打擊性騷擾。

懷孕及餵哺母乳的婦女

17. 婦女在放產假和產後復工時仍受到歧視。平機會於 2016 年 5 月公布「中小企懷孕歧視狀況及對在職母親負面看法之研究」的結果，顯示中小企存在懷孕員工和在職母親受到負面對待的情況。整體而言，每五名受訪僱員當中有超過一人(22%)報稱在懷孕、放產假時及/或在分娩後復工的第一年受到歧視。平機會根據研究結果向政府及其他主要持份者作出多項行動建議，例如：加強教育僱主及僱員，認識法例賦予的權利和責任。此外，在歧視條例檢討向政府提交的意見書中，平機會亦建議政府為婦女制定法定權利，可在放產假後返回之前任職的崗位。平機會並建議政府制定明確條文，禁止對餵哺母乳的直接及間接歧視。事實上，平機會一直提倡加強政策和設施，包括工作間的友善政策，以便母親可以母乳餵哺子女。平機會將繼續推動公共場所和商業處所提供餵哺母乳的設施。

婦女在公共生活及決策方面的角色

18. 婦女雖佔香港勞動人口的 48%，但只有 31%的經理及行政人員為女性¹，能晉身恆生指數上市公司董事局的女性只有 11.1%。²再者，女性在公共事務(不論是選舉議席³或公務員⁴)的代表性也偏低。儘管政

¹ 政府統計處，《香港的女性及男性主要統計數字 2014 年版》

² 社商賢匯，《2016 年度香港企業女性董事概況報告》

³ 2012 年當選的 70 位立法會議員中，只有 15.7%是女性；而 2011 年區議會選舉的當選議員只有 18.5%是女性。來源：平機會就香港政治及公共事務的平等參與情況向聯合國人權事務高級專員辦事處提交的意見書 (2015 年 1 月)

府努力推動性別平等主流化，例如於 2015 年把委任女性加入政府諮詢及法定機構的比率提高至 35%，但女性代表性不足的情況仍然持續。為更深入瞭解不同國家設定的各類性別配額制，並研究香港市民大眾對理想政治領袖的見解，平機會計劃於 2016 年進行「香港女性參政及政府實行性別配額制的研究」，以便就增加香港女性參政和擔任公職的政策提出建議。

少數族裔的教育與就業機會

19. 少數族裔佔香港整體人口約 6%，是香港不可分割的一部分。平機會致力提升少數族裔社群的能力，以便他們平等享有在港的一切機會。平機會得到政府增撥補助，於 2015 年成立少數族裔事務組(該組)。該組採用政策倡議、訓練及外展工作並重的三方策略，其職責包括：

- (i) 改善少數族裔學生的平等教育機會；
- (ii) 提升少數族裔的就業機會，特別是缺乏就業選擇的年輕畢業生或輟學者；
- (iii) 增進少數族裔與華人之間的社會共融與認識；及
- (iv) 教育貨品、服務及設施提供者在接待少數族裔顧客時要有文化敏感度。

教育

20. 關於改善少數族裔學生的平等教育機會方面，自政府推行「中國語文課程第二語言學習架構」(學習架構)和為非華語學童加強支援以來，該組一直監察有關措施的成效。透過與不同持份者(包括家長、教師、學者和非政府組織)舉行會議，該組收集了各方對有關措施的反應，並向教育局提出改善的建議，例如：加強學習架構的專業師資培訓，和加緊向少數族裔群體宣傳已有的支援措施。有見當局自 2014/15 年度推出學習架構已有數年，平機會要求教育局就推行學習架構的情況定期發表進度報告，以增加透明度和問責性，並讓持份者得知有關措施成效的最新狀況。

21. 此外，鑑於學前階段是學習語言的關鍵時期，平機會已呼籲政府提高對少數族裔兒童的支援，以便他們能打好中文基礎，從而有助他們

⁴ 2014 年首長級公務員只有 34.3% 是女性。來源：政務司司長於 2016 年 3 月 21 日出席國際婦女節婦女論壇暨聯歡晚宴致辭全文

適應主流小學的本地課程，及早融入社會。具體方面，基於許多少數族裔家長缺乏收生程序的資訊，如傳媒所報道，一些學校只以中文發出消息和資料，而一些幼稚園只以中文(廣東話)進行面試。因此，該組已建議政府擬訂幼稚園公平招生的指引，並且加強對教師的支援和訓練。

22. 為應對上述情況，該組將於2016/17年度出版一套名為《學校管理層、教職員、家長與學生應認識的種族歧視條例》的指引，除了講解種族歧視、種族騷擾和種族中傷的定義外，該指引會重點介紹發生種族歧視時應採取的措施，學校員工、教師、學校行政人員和學生的法律責任，以及建議的做法。平機會計劃把指引廣泛派發到本地學校，並會為學校行政人員和教師舉辦講座和工作坊，使他們對《種族歧視條例》有更深入的認識，明白收生和處理少數族裔學生入學申請時，遵守《種族歧視條例》的重要性。

就業

23. 在爭取提升少數族裔就業機會方面，平機會多番促請政府帶頭招聘更多少數族裔公務員。2015年7月平機會向立法會公務員及資助機構員工事務委員會提交意見書，隨後又於2015年11月向扶貧小組委員會提交另一份意見書。在意見書中，平機會重點指出，由於言語不通和學歷低，許多少數族裔人士向上流動時遇到系統性障礙。結果，他們往往從事低收入、冗長乏味和具危險性的工作，鮮有向上流動機會。平機會鼓勵政府設立在職培訓和進階支援，以協助職級較低的少數族裔公務員達到升級遴選中的預定評估準則，還有全面檢討語文程度要求，把調整擴大至適用於所有政策局和部門及更多職系。

24. 與此同時，該組又一直與勞工處合作，為各就業中心的「少數族裔就業服務大使」提供反歧視條例訓練，以協助少數族裔的求職人士。前瞻未來，該組會與勞工處、僱員再培訓局和職業訓練局緊密合作，為少數族裔提供就業輔導服務和職業訓練，例如：為少數族裔求職者提供傳譯服務，和職業訓練選擇，以促進少數族裔的就業機會。該組又會促請勞工處加強監察各職位空缺所要求的中文程度，評估有關要求是否有充分理據。為進一步宣揚《種族歧視條例》的應用，鼓勵本地企業聘用更多少數族裔，平機會會為中小企負責人力資源的員工舉辦工作坊。該組正計劃推出文化多元工作間的先導計劃運動，鼓勵本地主要企業聘用更多少數族裔員工。平機會特別關注已畢業或輟學的年輕少數族裔缺乏職業選擇的問題，並曾與教育局及其他機構商討如何協助這些青年，例如向他們推廣護理及社會服務等主流行業，惟他們的中文水平仍有待解

決。平機會正與教育局及相關部門研究可行措施，例如透過資歷架構(中文資歷)，為他們提供更多職業選擇，改善就業前途。

獲取服務

25. 除了教育和就業困難外，香港少數族裔基於語言障礙在獲取公共服務方面也遇到困難。為除去這些障礙，平機會推行了一系列工作。以銀行業和地產界為例，少數族裔事務組接觸香港銀行公會、香港銀行學會和地產代理監管局，並於2015年7月為它們屬下會員和從業員舉辦培訓工作坊。這些工作坊旨在促進對《種族歧視條例》的認識，提升服務提供者(特別是前線人員)的文化敏感度；平機會並於2016年1月為不同政策局和部門的公務員安排了類似的工作坊。

26. 醫院服務方面，少數族裔事務組向醫院管理局(醫管局)反映少數族裔的意見，尤其集中於以少數族裔語文印製醫院的資訊，和為少數族裔病人提供傳譯服務方面的需要。鑑於少數族裔社群大都不知道有傳譯服務及其他特地為他們而設的支援措施，平機會於2015年11月舉行的周年論壇上，邀請了醫管局聯同政府多個政策局和政府部門的代表向少數族裔社區領袖和服務少數族裔的非政府組織介紹他們的政策與服務。

27. 事實上，少數族裔事務組一直扮演「橋樑」角色，把少數族裔社群與相關政府部門和公營機構(例如：警察)聯繫起來，以便少數族裔可以向政府部門和公營機構說明其服務需要。至於有少數族裔社群關注到傳譯服務並非恆常服務，因而導致服務過程延長，更甚者，可能令他們不致使用有關服務，少數族裔事務組已向立法會屬下多個事務委員會及/或小組委員會提交政策建議，促請政府把為少數族裔服務使用者提供傳譯服務定為標準運作準則，並且加強政府公務員及前線人員的文化敏感度培訓。事實上，當局亦應在包括社會工作、房屋及教育等主要服務範疇提供相應措施予新來港人士。至於與少數族裔社群經常有直接接觸的政策局/政府部門，平機會主席已取信有關部門，講解他們有責任令所有服務使用者平等地得到服務。

28. 2016/17年度，該組會繼續為銀行職員、地產經紀、公務員和中小企負責人力資源的員工舉辦主題式工作坊和網上培訓課程。為進一步擴大培訓範圍，將探討與其他行業(例如屋宇管理和運輸業)合作。該組又會推動醫管局及其他公營機構提升其服務和特別措施。在這方面，該組正計劃與相關政策局/政府部門合辦分享會，以便就如何提升有關機構的營運提出意見，當中建議有政府及包括醫管局在內的公營機構，應招聘

更多少數族裔員工。這樣做不僅可以令少數族裔服務使用者少了語言障礙，亦可令少數族裔進一步融入社會，成為社群的一部分，並彰顯他們對社會作出的貢獻。

殘疾人士的平等機會

29. 對於殘疾人士面對的障礙，令他們無法在教育、就業和社會參與方面享有平等機會，平機會極為關注。平機會在歧視條例檢討提交給政府的意見書中作出多項建議，以消除殘疾人士遇到的歧視。例如：平機會建議政府修訂《殘疾歧視條例》，規定在僱傭、教育和提供貨品、服務與設施等所有相關範疇要為殘疾人士提供合理遷就。平機會又建議政府就規定公共機構有責任促進平等進行公眾諮詢及研究，以消除包括殘疾歧視在內的一切歧視。平機會將繼續與政府就這些建議作出跟進。

有特殊教育需要學生的融合教育

30. 多年來，平機會一直促請政府對融合教育投放更多資源，以便及早識別出有特殊教育需要的學生，從而作出介入；加強師資訓練和對學生作出支援；以及讓公眾更認識融合教育政策。時至今日，公眾對融合教育的認識和理解仍有待改善，政府和教育界實在需加大力度進行宣傳。雖然政府因應有特殊教育需要學生的需要，在 2014 年、2015 年和 2016 年的《施政報告》宣布了一系列新措施，但這些措施是否足夠及其效益仍需拭目以待，因此平機會仍會繼續進行監察，並與持份者接觸，瞭解他們對有關問題的看法。此外，平機會將繼續與本地大專院校合作，解決有特殊教育需要及/或殘疾的學生難以進入專上院校的問題。透過由平機會倡議成立的本地大專院校平台，平機會將與各院校代表討論如何支援有特殊需要和殘疾的學生。

殘疾人士的就業

31. 殘疾人士面對的主要困難之一是失業。根據香港復康會於 2013 年的研究顯示，殘疾人士和長期病患的失業率可能高達超過 50%。失業是導致殘疾人士貧窮的主要原因之一，妨礙他們過有尊嚴和滿足的生活。2015 年 5 月一項由平機會資助的研究⁵顯示，90% 受訪僱主表示，他們聘用殘疾人士時遇到障礙，包括高租金和訓練、遷就和督導等額外開支。他們當中近 60% 聲稱，未來五年無計劃聘用殘疾人士。

⁵ 「人力資源從業員對聘請肢體殘疾人士態度的基線調查」，聘志發展基金有限公司

32. 為糾正這種錯誤觀念，平機會已廣泛宣傳聘用殘疾人士的好處和商業回報，以及僱主可得到的支援措施。平機會特地促請政府帶頭聘用更多殘疾人士，目前公務員中殘疾人士的比例低於 2%，實屬太低。平機會透過研究和政策倡議，以及為殘疾歧視案件提供法律協助，從而提高公眾對歧視措施的認識，並提醒僱主工作間的殘疾歧視屬於違法，僱主為殘疾僱員提供合理遷就乃審慎做法。

通道問題 - 實際環境/處所的無障礙通道

33. 殘疾人士面對的另一大障礙是缺乏獨立適當的通道進出處所和使用裡面的設施。由於香港人口日漸老化，平機會認為無障礙通道與設施的需求將日益上升，政府需要加快提供無障礙通道。目前，2008 年以前落成的建築物都不需遵守《設計手冊：暢通無阻的通道 2008》的建築標準，而這些標準也不適用於政府或房委會管理的處所。平機會促請政府考慮修改《屋宇條例》下的相關規例，規定 2008 年前落成的建築物也要根據《設計手冊》的規定提供無障礙設施；並且優先檢討和更新《設計手冊》的規定，以符合最新國際標準。此外，政府在制定和推行政策，以及發展新的政府項目時，應納入「通用設計」概念和原則。

為精神病患者而設的設施

34. 近年香港人精神健康日差已引起重大關注。時至今日，不少精神病患者繼續受負面標籤和歧視，影響到他們的康復和重投社會。平機會於 2011 年進行的調查顯示，精神病患者在生活各方面持續是最受負面標籤和受排斥的一群。政府於 2009 年《施政報告》中宣布在 18 區設立「精神健康綜合社區中心」(中心)，為精神病患者、其家人和照顧者、出院精神病人、懷疑有精神健康問題人士和區內居民提供地區為本的一站式支援服務。可是，由於精神病的負面標籤，多個區在進行公眾諮詢階段出現強烈的社區抗拒情況，有多間中心至今仍未找到或遷到永久會址。

35. 鑑於政府為中心尋覓永久會址所遇的困難，平機會進行了《香港精神健康綜合社區中心及其他社福設施選址所遇困難的研究》。研究包括訪問全港 24 間中心的負責人或代表，請他們分享經驗和難以設立設施的原因。平機會亦致函多個政府部門查詢相關細節。研究報告現正作最後定稿，將於 2016 年 7 月公布。報告公布後，平機會計劃會晤各區議會、相關政策局/政府部門，與他們分享研究結果和提醒他們平等對待精神病患者及殘疾人士的重要性。平機會亦計劃進一步於 2016/17 年度進行《鄰

避現象？公眾對為精神病患者而設的社區健康設施的態度》研究，探討市民大眾對精神病患者和精神健康設施選址的看法。與此同時，平機會將繼續與持份者合作，以加強公眾教育和除去市民大眾對精神病的負面標籤。

執行反歧視法例 處理查詢及投訴

36. 除了上述工作領域外，平機會一大部分工作是根據法定角色及職能，處理公眾關於歧視的查詢和投訴。2015年平機會處理了13,997宗查詢，而2014年則為18,988宗。⁶一般而言，平機會處理的公眾查詢包括：有關歧視和平等機會問題的資料，以至澄清法律的應用情況，還有詢問具體歧視狀況，該等查詢其後有可能成為投訴。

37. 至於投訴方面，平機會於2015年處理了714宗根據四條反歧視條例提出的投訴，而2014年則為828宗。大多數投訴屬殘疾歧視投訴，達400宗之多(或佔總投訴的56%)。當中251宗屬僱傭範疇，例如：因請病假或殘疾而被不合法解僱。在處理投訴方面，平機會的服務承諾是在六個月內完成處理75%的投訴。2015年平機會在六個月內完成的投訴個案達77%，平均處理時間為142日。平機會在適當情況下會盡力協助有關方面透過調停解決爭端。調停是完全自願參與的，可以是道歉、金錢賠償、更改政策及措施，以及修訂工作程序和安排等方式。2015年的成功調停率為67%，2014年則為73%。

提供法律協助

38. 若不能成功調停，投訴人或受屈一方可向平機會申請協助，為投訴採取法律行動。平機會的法律及投訴專責小組負責考慮和決定是否給予某個案協助。法律協助的方式包括由平機會的律師為申請人提供法律意見，收集進一步資料或證據並作出評估等法律服務，或由平機會律師或平機會聘請私人執業律師在訴訟中代表出庭等。2015年平機會為22宗個案提供法律協助，而2014年有17宗。事實上，獲法律協助的個案近年有所上升，從2012年的13宗至2014年的17宗，再到2015年的22宗。不論是給予法律協助或採取法律行動，平機會不單要為受屈一方討回公道，更希望藉此加深公眾認識反歧視條例賦予的權利和責任。

⁶ 2014年的查詢數字相對較多，可能是由於平機會於2014年5月推出「立法禁止性傾向、性別認同及雙性人身份歧視的研究」引起公眾熱烈關注，因而出現大量查詢。

開支控制及管理

39. 平機會的營運主要由政府出資。2016/17 年度，政府給予平機會的補助為港幣 1 億 700 萬元。在員工人手方面，截至 2016 年 5 月 31 日為止，平機會有 88 名全職員工，其中 5 人屬類似公務員首長級的高層職級(包括主席和營運總裁)。正如 2015 年 7 月提交給事務委員會的文件中提到，平機會進行了一次架構檢討，決定恢復設立營運總裁一職。其後，該職位於 2015 年 12 月填補了；同時亦已決定重整各科的職務和重新釐定若干總監級職位的職級。平機會將密切監察新架構的成效，稍後會聘請外間專家和顧問進行檢討。

40. 平機會一直奉行嚴格審慎方式管理和運用資源，嚴格控制開支。歷年來，除了一些平機會未能控制的因素及/或情況而需要動用儲備應付支出外，平機會一直保持其經常性支出不超出政府提供的補助額。至於需動用儲備的情況如下：

- (i) 應付寫字樓加租(每年 522 萬元)：正如去年提交予事務委員會的文件提及，政府給予平機會的寫字樓租金仍與當年平機會成立時的金額相等，即建築面積每平方呎 22 元，事實上目前租金已增至建築面積每平方呎 44.5 元。為應付寫字樓加租(每年約 522 萬元)，平機會一方面要求政府為加租提供額外補助，另一方面已動用其儲備應付租金支出。
- (ii) 為新增寫字樓支付租金(每年 126 萬元)：由於 2014/15 年度增設了少數族裔事務組和復設營運總裁一職，平機會於 2015 年在附近增設一間寫字樓。新寫字樓有 1,810 平方呎，每年租金 126 萬元(即建築面積每平方呎 49 元，包括租金、差餉、冷氣和管理費)。雖然政府已提供 469 萬元額外資金，用作增加人手以加強與《種族歧視條例》有關的宣傳和教育工作，但政府未有提供項目經費或其他撥款。因此，平機會需動用儲備應付租金支出。
- (iii) 營運總裁職位的資助(每年 296 萬元)：審計署署長在第 52 號報告書內建議把主席和營運總裁職位分拆，以確立有效的監察與制衡制度。政制及內地事務局原則上不反對設立營運總裁一職，並自 2010/11 年度起為營運總裁職位提供資金。不過，該局其後於 2012 年扣起營運總裁職位的經常性

補助，並多次告知平機會，給予營運總裁職位的資金會待該職位填補後才發放。但儘管營運總裁職位已於 2015 年 12 月中填補，但該局於 2016 年 3 月通知平機會，2016/17 年度會繼續扣起營運總裁職位(296 萬元)的經常性補助，且會於 2017/18 年度起進一步從平機會的基線補助中減去。

(iv) 彌補法律費用補助的不足(每年 150 萬元)：正如上文所述，近年獲平機會提供法律協助的個案數目有所上升。平均而言，過去三年平機會所用的法律費用每年約 120 萬元，而政府只提供 46 萬元補助。2016/17 年度預計法律費用為 175 萬元。為彌補不足，平機會要動用儲備，做法極不理想。

(v) 應付少數族裔事務組的活動支出(200 萬元)：正如上文所述，政府於 2014/15 年度給予平機會額外資助成立少數族裔事務組，但並未有提供任何項目經費。政府於 2015/16 年提供了 220 萬元一筆過資金，用作推廣《種族歧視條例》和修訂《性別歧視條例》(關於保障服務提供者免受顧客性騷擾)。不過，政府於 2016/17 年度未有再提供這樣的資金，以致平機會已經推出的活動或計劃好的其他新工作項目難以繼續下去。

41. 平機會極之關注動用儲備以應付上述經常性營運支出的情況，因為儲備一般應是撥出用作直接與推廣平等機會相關的全新、一次性活動；或作應急之用。由於上述支出，平機會於 2016/17 年度會有結構性赤字，而儲備的估計結餘將由截至 2015 年 3 月 31 日止的 2,100 萬元下跌至 2017/18 年度的 541 萬元，而 2018/19 年度儲備會完全耗用完，且有 690 萬元不敷之數。

42. 平機會已告知政制及內地事務局，政府所提供的經常性補助不足以應付平機會的經常性支出。平機會亦向政府表明，有自設永久辦事處的需要。可惜，平機會過去數年提出購買永久處所的資源分配申請都不成功。平機會亦已研究其他可行的紓緩措施，例如找尋較低租金的寫字樓，但仍需考慮多項因素，例如：寫字樓地點是否方便，有主要交通工具到達，以便利有殘疾及/或特殊需要的服務使用者；市值租金可能出現的浮動；和搬遷和裝修的巨大費用。有見及此，平機會認為遷至由政府提供的永久辦事處才是長遠的解決辦法。因此，再次懇請立法會各位議

員支持平機會取得永久辦事處，並促請政府以緊急優先處理事項考慮平機會的請求。

總結

43. 平機會充分瞭解社會對我們的期望，是以公平公正的方式執行反歧視法例，捍衛人權和社會公義，為此發聲，以及促進多元共融和平等的價值觀。一直以來，平機會都是獨立自主地運作，保持高度透明，並且受到立法會和其他外界人士(例如:申訴專員)的監督。平機會進行工作規劃時，緊記需採取前瞻性的手法以切合社會需要。香港社會在過去二十年起了重大變化：人口日漸老化，工作人口萎縮等對社會經濟發展產生重大影響，同時也影響到平等機會方面。誠然，平機會應對香港的社會經濟及政治環境保持敏銳，以便及時採取適當行動，應對社會的最新趨勢和社會渴求更趨共融平等的期盼，例如正視長者和性小眾面對的歧視。自 1996 年香港實施首條反歧視條例以來，平機會已運作二十寒暑，是時候把工作推展更上層樓，透過與政府和立法會，以及各持份者和團體的緊密合作，努力推動平等概念成為本港社會的主流價值。

平等機會委員會
二零一六年六月