

**立法會政制事務委員會會議
2018 年 2 月 14 日
平等機會委員會工作進度及
策略性工作重點**

目的

本文件旨在向議員報告平等機會委員會(平機會)的工作進度、2018/19 年度的策略性工作重點和主要工作計劃。

背景

2. 平機會是 1996 年根據《性別歧視條例》(第 480 章) 成立的法定機構。香港現行有四條反歧視條例 (即《性別歧視條例》、《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))，當中已列明平機會的權力和職能。平機會多年來竭力履行各法定職務，以達至建設多元共融、沒有歧視的平等社會之使命。透過有效運用法例賦予的權力，平機會致力影響制定公共政策的方針，並與不同界別的僱主、企業和持份者合作，使平等機會成為機構常規，務求使法例行之有效。

投訴處理

3. 依據各反歧視條例¹所訂明，平機會的主要職能之一是處理公眾人士就違反各反歧視條例所提出的投訴，並致力透過調停使個案達成和解。

4. 平機會於 2017 年收到共 544 宗投訴，較 2016 年收到的 601 宗投訴為少。投訴個案數字下降源於 2016 年立法會宣誓事件引發一大批 (174 宗)種族中傷投訴，令 2016 年的整體投訴數字驟增。若撇除該批投訴，平機會於 2016 年收到的投訴為 427 宗，實比 2017 年的數字為低。連同前一年未完成處理的投訴，2017 年平機會共處理了 743 宗投訴，2016 年的數字則為 818 宗。平機會於 2017 年處理根據各反歧視條例提出的投訴數字細項已載於附件 A。

¹ 《性別歧視條例》第 84 條、《殘疾歧視條例》第 80 條、《家庭崗位歧視條例》第 62 條和《種族歧視條例》第 78 條

5. 在眾多投訴中，根據《殘疾歧視條例》提出的投訴仍佔最多，當中逾 60% 屬僱傭範疇，主要涉及病假及工傷，投訴的爭議關乎僱員執行工作固有要求的能力、僱主給予僱員的遷就和因此面對的不合情理困難。至於非僱傭範疇的投訴主要關乎提供貨品、服務及設施範疇，和處所通道範疇。

6. 根據《性別歧視條例》提出的投訴居第二位。與往年的情況相近，僱傭範疇的投訴佔大多數 (88%)，涉及的違法行為分別是性騷擾 (117 宗) 和懷孕歧視 (96 宗)。

7. 相對之下，種族中傷的投訴數字則顯著上升。平機會於 2017 年收到 47 宗種族中傷投訴，投訴人幾乎全部為非華裔居民，遠高於 2016 年的 6 宗 (撇除 174 宗就議員宣誓事件提出的投訴) 和 2015 年的 2 宗。平機會收到非政府組織指，網上社交平台有針對在港免遭返保護聲請人士及少數族裔的仇視言論。此等事件反映香港存在的種族偏見，平機會對此高度關注。根據《種族歧視條例》，任何人基於另一人的種族而藉公開活動煽動對該人的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，即可能構成種族中傷。這包括與公眾的任何形式溝通，例如在互聯網或網上社交平台發表中傷言論。為了應付網絡上越見明顯的種族中傷趨勢，平機會於 2017 年 11 月與一個主要社交網絡服務供應商進行多次會議，並舉行圓桌會議，邀請該服務供應商及從事少數族裔工作的非政府組織共同商議對策。

主動調查

8. 除了處理公眾提出的投訴，平機會亦主動調查涉及違法行為的情況，包括平機會留意到的情況，或由第三者或不願參與調查的受歧視人士向平機會提出的情況。平機會於 2017 年進行了 47 宗主動調查，主要關乎提供貨品、服務及設施，和提供處所通道。因應調查結果，平機會致函包括政府部門在內的有關人士，促請他們採取改善措施，即使他們的做法未必違法。

調停率

9. 為確保可及時並有效率地處理投訴，平機會訂下了六個月內完成處理 75% 投訴的服務承諾。2017 年平機會達到 78%，處理每宗投訴的平均時間為 154 日。在適當情況下，平機會會協助涉及投訴的有關人士透過調停解決糾紛，而調停完全屬自願參與。往年的成功調停率介乎 60 至 70%，2017 年的成功調停率為 68%。

提供法律協助

10. 大部分投訴毋需法律協助或行動便能解決。若調停不成功，投訴人或受歧視一方可向平機會申請法律協助，以便把投訴帶上法庭。各反歧視條例訂明，平機會有責任考慮法律協助申請。平機會的法律及投訴專責小組在考慮過投訴事務科收集到的資料，以及法律服務科提供的法律分析後，會就是否給予申請人法律協助作出決定。法律協助可包括給予法律意見、收集進一步資料和評估證據等法律服務，或由平機會的律師或從外延聘的私人執業律師在訴訟中代表出庭等。

11. 2017 年平機會處理了 47 宗申請，給予 26 宗個案法律協助。根據各反歧視條例提出的申請數字細項已載於附件 B。2017 年獲法律協助的個案雖較 2016 年（16 宗）高出 62.5%，惟需注意的是，給予法律協助的決定視乎多項因素，包括個案的複雜性、證據強度和案件勝算等，因此每年給予法律協助的個案數目會有參差。同時，法律及投訴專責小組亦會考慮個案是否涉及原則問題，並因應個案件的複雜性及/或申請人相對於答辯人或其他有關人士的處境，考慮申請人如不獲法律協助是否可以應付訴訟，以及訴訟可否為申請人帶來有效的補救，同時提高公眾對歧視議題的意識。舉例，平機會於 2017 年 6 月根據《殘疾歧視條例》代表一位患病和因工受傷的女士提出訴訟，控告她的直屬上司基於其殘疾騷擾她。在另一個案中，平機會於 2017 年 7 月根據《性別歧視條例》代表一位在產假復職前遭僱主解僱的女士提出訴訟。在兩宗個案中，平機會除了為投訴人討回公道，亦期望藉此提高公眾意識，使大眾瞭解在職場中無論是基於殘疾或是懷孕而作出的歧視皆屬違法。

12. 除了處理法律協助申請及所需的跟進程序（包括提供法律意見、協助個案達成和解，及提出訴訟），平機會的法律服務科亦負責提供內部法律意見，例如就有表面證據的歧視案件提供意見，及就各反歧視條例進行研究和檢討，包括《歧視條例檢討》。

程序檢討

13. 平機會定期檢討其工作表現，包括營運程序，以維持及改善服務質素。因應立法會議員、非政府組織和社會大眾的反饋，平機會就其投訴處理職能展開了全面檢討。該檢討的目的是審視整個投訴程序和提供法律協助的過程，由最初的投訴處理以至個案交上法庭階段。檢討用作評估現有程序是否最有效益和最具成效，同時確保平機會於履行職務時保持公平及一致性，並辨識可行的改善措施。

14. 該檢討由一位總項目經理負責，並由平機會管治委員會監督，預計大約在 2018 年中完成。平機會將仔細考慮檢討結果和建議，以及當中涉及的財政和人手問題，亦會邀請一位法律暨「另類排解糾紛方法」專家義務提供外間獨立意見。所得建議將提交予管治委員會通過後才實行。

2018-19 策略性工作規劃

15. 平機會除執行法例，確保社會大眾依法而行外，同時繼續敦促政府推行和完善關於性別、殘疾、種族和家庭的政策，及把法例保障範圍擴大至包括不同性傾向、性別認同及雙性人身份的人士。平機會亦進行調查和研究，辨識影響大眾的歧視問題。研究結果成為平機會提出政策建議的基礎，並提高社會人士的意識。此外，平機會積極與僱主和服務提供者合作，協助他們推行平等機會政策，制定策略保障受歧視人士（包括少數族裔及殘疾人士）。

16. 如平機會於 2017 年 4 月提交予立法會政制事務委員會的文件（立法會 CB(2) 1180/16-17(05) 號文件）所述，平機會於 2016 年制定並發布了「2016-2019 策略性工作規劃」（規劃），為平機會的工作提供了路線圖和方向。該規劃定下平機會五大策略目標及各目標下的優先工作領域，分別為：

- (a) 推動法律改革 — 與政府跟進平機會的《歧視條例檢討》建議；
- (b) 提升少數族裔的平等權利 — 倡議少數族裔享有平等教育與就業機會和使用服務的權利；
- (c) 促進殘疾人士的權利 — 提倡殘疾人士獲取平等教育與就業機會以及公共服務；
- (d) 打擊常見歧視與騷擾問題，推廣多元共融價值 — 營造沒有歧視和騷擾的安全環境；
- (e) 優化機構管治 — 為市民提供卓越服務。

下文將詳述平機會在各策略目標之下的工作項目及優先工作領域。

策略目標 1：推動法律改革

17. 平機會於 2017 年繼續與政府跟進《歧視條例檢討》的建議，當中 27 項有關法例改革的優先建議更是重中之重。透過不同媒介，平機會指出落實這些建議的重要性和迫切性，包括加強反歧視法例的保障，使法

例與時並進。2017 年 10 月，行政長官於《施政報告》中宣布，將於 2017/18 立法年度向立法會提交修訂法例的提案，落實《歧視條例檢討》的 9 項建議，包括：禁止基於餵哺母乳的直接和間接歧視；禁止基於種族而直接歧視有聯繫人士、保障免因被假設或當為某特定種族群體的人而受到直接歧視；把性騷擾、殘疾騷擾及種族騷擾的保障範圍擴大至涵蓋共同工作間工作的人士。

18. 平機會歡迎政府落實此 9 項建議，同時促請政府慎重考慮並早日推行其他各項優先建議，訂下清晰的實施時間表。這些改革建議不僅具證據基礎，更獲非政府組織、關注團體和立法會議員支持，例如平機會建議訂明婦女有法定權利，保障她們於產假後能重返原有工作崗位；及規定有責任為殘疾人士提供合理遷就，適用於所有範疇。平機會又建議修訂《種族歧視條例》，禁止政府在執行職務及行使職權時作出種族歧視；及加入條文保障國籍、公民身份和居民身份免受歧視。就《性別歧視條例》對婚姻狀況的保障，平機會建議就保障同居關係的人士免受歧視進行諮詢。事實上，於 2017 年 11 月 6 日的立法會少數族裔權益事宜小組委員會中，議員亦已一致通過動議，促請政府落實有關《種族歧視條例》的建議，包括禁止政府於執行職務及行使職權時作出種族歧視，以及廢除有關職業訓練和教育所用的授課語言的例外情況。平機會將與政府繼續跟進改革建議的進展，於有需要時提供相關資料。

策略目標 2：提升少數族裔的平等權利

19. 平機會致力推動改善香港少數族裔的平等機會，於 2015 年成立了專職少數族裔事務組(事務組)，採用三管齊下的方式，進行政策建議、培訓和外展工作，回應少數族裔在教育、就業、使用貨品、服務或設施，及社區共融等方面的關注。

政策建議

20. 在政策建議方面，事務組至今已向立法會提交了 16 份意見書，並會見了多個政府部門和公營機構，就促進種族融合的政策措施和常規提出意見和建議。有關各方已根據平機會的建議制定各種措施，臚列如下：

- (a) 教育 - 平機會於 2011 年向政府提交其少數族裔教育工作小組的報告，就非華語學生的中國語文課程及資格詳述了若干建議。平機會及非政府組織和持份者團體的建議並陳，促使政府於 2014/15 學年推行「中國語文課程第二語言學習架構」(「學習架構」)。自此，平機會多次會見持份者及少數族裔團體，密切監察「學習架構」的成效。根據所得的意見和反饋，平機會

向政府作出進一步建議，包括：訂明「學習架構」的績效指標，以評估其成效；確保學校有一定比例受過正規訓練、具備所需技能的中文教師；及著手編寫及出版更適合非華語學生的教材。平機會欣見教育局委託了一間大專院校與小學合作，為「學習架構」第二及第三學習階段編寫一系列教科書，並以 2017/18 年向學校及學生推出首本教科書為目標，希望這能刺激市場上的出版商，為非華語學生編寫和出版更多中國語文教科書。

除「學習架構」外，政府亦為非華語高中學生推行應用學習(中國語文)課程。這課程貫徹了平機會的建議，即政府就相關行業編寫職業中文課程，並納入資歷架構，以協助少數族裔取得足以應付工作的實用中文水平。現時政府接納該課程的「達標」和「達標並表現優異」成績相等於香港中學文憑考試的中國語文科語文能力要求第二及三級的成績。此外，應用學習(中國語文)課程亦與資歷架構第一至三級掛鈎。

- (b) 就業 - 平機會一直敦促政府帶頭聘用更多少數族裔人士，以推動少數族裔的平等就業機會。平機會向立法會提交政策意見書，並會見公務員事務局、香港警務處和其他政府部門，一再促請政府定期審慎檢討各級公務員職位的入職中文能力要求。平機會樂見政府積極回應，行政長官於 2017 年 10 月發表的《施政報告》中提及，公務員事務局已開始統籌全面檢討，審視所有公務員職系入職條件中有關語文能力的要求，以期增加政府聘用少數族裔人士的機會。此外，香港警隊亦會以少數族裔青少年為對象，開展跨紀律部隊的定期培訓計劃，為他們提供紀律、體能和團隊建設的訓練。這項新計劃連同為少數族裔青少年提供中文培訓和活動的「寶石計劃」及「喜馬拉雅計劃」，定能提升希望加入警隊和其他紀律人員職系的少數族裔青少年的入職能力。

至於私營機構方面，有見過去十年本港人口老化，55 歲或以上的少數族裔人口急劇增長，平機會藉此機遇為少數族裔探尋一個就業模式，讓少數族裔僱員加入主流的護理服務界中，以擴闊少數族裔的就業選擇。為此，平機會於 2017 年成立了一個工作小組，研究護理服務界職位（例如護士、保健員和護理員）的基本中文能力要求；為少數族裔制定具語言支援的培訓課程；並向社會福利署及護士管理局等相關註冊團體作出建議，檢討有關職位的中國語文能力註冊要求。鑑於護理服務界人手

短缺，對少數族裔和主流社會來說，增加聘用少數族裔人士無疑是一個雙贏方案。

平機會亦計劃於 2018 年 3 月舉辦「推動種族多元共融：企業的角色」研討會，並獲匯豐銀行支持。研討會將介紹一些事務組辦識有助推廣多元共融就業的企業常規，以鼓勵其他企業僱用更多少數族裔人士。

為確保少數族裔人士獲充分就業支援，平機會一直與勞工處緊密聯繫，要求該處向駐就業中心的青少年大使提供培訓，並在各中心提供傳譯服務和聘用專責的全職少數族裔員工。勞工處已於 2017 年起開設新職位，專門服務少數族裔求職者。

- (c) 使用服務 – 根據平機會於 2016 年 9 月公布的《研究對少數族裔在提供貨品、服務和設施、及處所的處置或管理方面的歧視》結果，許多少數族裔人士在使用服務時仍然因語言障礙而受歧視。因應立法會議員、非政府組織和包括平機會在內的機構之呼籲，越來越多政府部門已制定及檢討提供傳譯服務的指引。醫院管理局亦正積極考慮簡化預約公立醫院傳譯服務程序的建議。

除以上所述工作，事務組也一直與香港金融管理局及香港銀行公會合作，將基本的銀行資訊（例如開立賬戶及如何使用自動櫃員機等）翻譯成七種少數族裔語文版本。公眾可於以上兩個機構及平機會的網站瀏覽該等資訊的翻譯本。

培訓

21. 平機會向主流和少數族裔社群提供有關種族題材的培訓。自 2015 年 4 月至 2017 年底為止，事務組為不同界別和機構舉辦了 248 節培訓課，當中 123 節培訓的對象為主流社群，參加者包括政府官員、教師、學校行政人員和企業管理人員。以下為一些例子：

- (a) 學生資助處、勞工處轄下就業中心及鼓勵就業交通津貼科的前台職員；
- (b) 銀行業從業員（與香港金融管理局、香港銀行公會及香港銀行學會合作進行培訓）；
- (c) 地產經紀（透過地產代理監管局安排培訓）；及
- (d) 教師和學校行政人員，向他們介紹學校種族共融政策。

事實上，不少政府部門和公營機構對《種族歧視條例》和文化敏感度的培訓需求甚殷。平機會亦為少數族裔社群舉辦培訓，加深他們認識《種族歧視條例》賦予的權利和義務。其中，為少數族裔家長和非政府組織舉辦的幼稚園公平收生政策講座就是一例。

22. 在公眾教育方面，事務組為銀行、教育和其他界別編製了一系列指引資料。繼 2016 年發布《推動種族共融及預防種族歧視：學校及家長須知》指引手冊後，平機會於 2017 年出版《種族平等校園簡易指南 — 幼稚園收生》，載列幼稚園處理非華語學生的入學申請時宜採取的措施和應避免的做法。

外展工作

23. 在培訓和教育以外，事務組也積極與少數族裔社群溝通，了解他們的關注和需求。除了舉辦會議聯繫和社區活動之外，平機會也利用社交媒体擴大活動的接觸面，於 2017 年 3 月推出一項名為「EMbRACE」的全港性運動，透過 Facebook 和短片推廣宣揚種族共融的訊息。平機會更於不同少數族裔社群內推動成立領袖小組，包括一個尼泊爾社區團體、一個巴基斯坦婦女團體和一個錫克教婦女團體，由這些團體的成員擔任大使，向本身的社群傳達資訊及提高其意識，同時向平機會反饋意見。此外，平機會於 2017 年成立了「推動種族平等共融青年諮詢小組」，集合一群獲中學及大學提名的華裔與非華裔青少年，冀以年輕人的角度討論與少數族裔相關的政策，同時發揮充權作用，推動年輕一代為自身權利發聲。

24. 平機會於 2018/19 年將動用政府額外批出的 300 萬元一筆過撥款，推廣種族共融。撥款涵蓋的主要工作計劃包括：

- (a) 進行媒體宣傳 – 以主流社群為對象，特別是僱主、服務提供者和業主，透過電台節目、於公共交通工具展示宣傳廣告及公眾活動，呼籲社會摒棄種族定型觀念及對少數族裔的偏見。
- (b) 製作教育刊物 – 為推動僱主、人力資源從業員及學校行政人員制定適用於工作間和校園的平等機會政策，事務組將編製簡易指南單張/小冊子，並為學校製作視聽教材套。事務組亦會安排反歧視條例的刊物及其他相關資料翻譯成各種少數族裔語文版本；
- (c) 引入傳譯員資歷認證 – 目前大部分少數族裔語言傳譯員的訓練和資歷乃非正規，而水平表現、必備技巧測驗也欠統一標準。

有鑑於此，平機會計劃與大學合作研究，就香港少數族裔語言傳譯員資歷認證建議可採用的模式和機制。

- (d) 進行綜合研究 – 考慮到少數族裔的就業困難情況，平機會計劃就少數族裔人士面對的就業困難和障礙、少數族裔學生的教育策略及少數族裔青少年的升學途徑進行綜合研究。平機會將就研究結果舉辦研討會，並向政府提交報告和作出建議。

25. 雖然事務組可利用一筆過額外撥款實行上述工作計劃，然而事務組卻未有獲得政府的經常撥款，以執行政策倡議、培訓和教育，以及社區外展工作。儘管政府自 2014/15 年度起每年向平機會批出 469 萬元撥款，用於加強《種族歧視條例》的宣傳和教育工作（立法會 CB (2) 1495/16-17 (01) 號文件），惟該款額已用於成立和聘用由 7 名全職員工組成的少數族裔事務組。在欠缺經常撥款的情況下，平機會難以作出長遠規劃或承擔經常性項目。因此，平機會希望政府考慮提供經常撥款，支持少數族裔事務組長遠的項目費用。

策略目標 3：促進殘疾人士的權利

教育

26. 為推廣和倡議殘疾人士的平等機會權利，平機會聚焦於三個主要範疇，包括：教育、僱傭和提供貨品、服務及設施。在教育方面，平機會一直倡議政府為殘疾/有特殊教育需要學生提供更多支援措施，同時推廣共融校園環境的重要性。平機會亦積極參與討論為有特殊教育需要的非華語學生提供支援措施。行政長官於 2017 年 10 月發表的《施政報告》提及，政府會加強「到校學前復康服務試驗計劃」並將之常規化，使學前復康服務達致「零輪候」時間。平機會將繼續監察該舉措的實施情況，並向政府轉達意見。

27. 至於大專教育方面，平機會統籌各大學組成「本地大學推廣平等機會聯繫網絡」，讓各大學以此為平台，分享支援殘疾及/或有特殊教育需要學生的良好措施。例如，各大學獲邀分享他們如何利用大學教育資助委員會（教資會）於 2017 年提供的一筆過特別補助，為殘疾/有特殊教育需要學生提供支援。教資會已向受資助大學提供第二期特別補助，以便各校落實措施，進一步加強對有特殊教育需要學生的支援。另外，平機會更與各大學合作，舉辦推廣平等機會訊息的校園活動。

僱傭

28. 提升殘疾人士的就業機會是平機會的一個主要工作領域。平機會透過不同媒介，持續呼籲包括政府在內的公私營機構為殘疾人士提供更

多工作機會。為加深公眾認識《殘疾歧視條例》及了解平等就業機會的重要性，平機會於 2017 年中旬與香港電台第一台合作，展開為期一年的「平等就業・豐盛生活」行動。此項綜合運動獲 22 個復康團體和非政府組織支持，活動包括廣播劇、以短片形式訪問殘疾人士的僱主、徵文比賽及公眾活動。平機會將繼續與公私營界別的持份者合作，提升殘疾人士的平等機會，鼓勵更多僱主聘用殘疾人士。

獲取/使用貨品、服務及設施

29. 另一個平機會關注的範疇是殘疾人士獲取/使用貨品、服務和設施的權利。香港雖以現代化及高效率的公共交通網絡見稱，但殘疾人士在使用交通方面仍是障礙重重。平機會就的士無障礙程度所作的研究報告顯示，現時本港只有 0.5% 的的士可供輪椅上落。就此，平機會於 2017 年 5 月會見運輸署署長與運輸及房屋局高級職員跟進。另外，平機會於 2017 年 12 月推出了《香港無障礙航空簡易指引》，該指引根據民航處於 2015 年發出的《給香港註冊航空公司的指引：協助行動不便人士使用航空服務》編寫，概述了殘疾及行動不便人士在使用航空服務時的權利和義務，並就如何策劃安全無阻的航空旅程提出建議。

30. 平機會在《歧視條例檢討》中建議修訂《殘疾歧視條例》，將有輔助動物如導盲犬陪同而受歧視的情況納入保障範圍。平機會作出此建議，是考慮到香港視障人士為數甚多，以及需要增加導盲犬數目的訴求。現時條例並無明確條文規定歧視有輔助動物陪同的人士屬殘疾歧視。平機會不時收到由導盲犬陪同的人士查詢或投訴，指他們被拒進入處所或使用服務。平機會希望政府可考慮並早日落實此項優先建議。

策略目標 4：打擊常見歧視與騷擾問題，推廣多元共融價值

31. 平機會現時處理的投訴中約有 67% 屬僱傭範疇。為了應對工作間的歧視，平機會一直跟僱主合作推行平等機會政策和措施。除了提供一般及特別制訂的培訓，平機會也向企業和機構提供顧問服務，為他們制定的政策及投訴處理機制作出建議。

性騷擾

32. 在各種歧視問題中，性騷擾仍持續受到社會廣泛關注，尤其是近期源自荷里活的 #MeToo 運動及連串事件，揭示性騷擾仍然猖獗，社會需要落實工作間防止性騷擾的政策。自 2012 年，平機會展開了反性騷擾運動，針對不同界別包括教育界、商界、體育界和社福界進行調查和研究，檢視各界別中的性騷擾普遍程度；又為各界別的管理層和前線員工

舉辦研討會和工作坊；並就制定防止性騷擾政策提供指引。此外，平機會持續為各界舉辦講座和培訓，對象包括政府部門、公營機構、非政府組織、律師事務所、航空公司、銀行、酒店、零售業、物業管理公司、保險公司、製造商，以及包括外籍家庭傭工在內的少數族裔社群。

社福界

33. 平機會於2017年7月公布了《社福界防止性騷擾政策的問卷調查報告》結果。調查結果顯示，只有51%受訪非政府組織制訂了書面的反性騷擾政策，反映社福界缺乏預防性騷擾的全面措施。此外，約半數受訪非政府組織(51%)從未為其僱員提供有關性騷擾意識的培訓。平機會就調查結果採取行動，與香港社會服務聯會合作，為社福界的非政府組織舉辦一連串工作坊。平機會亦分別為殘疾人士院舍的智障院友的家長和護理員，及私人院舍營辦商舉辦研討會。另外，應香港老年學會邀請，平機會自2016年12月起為該會於安老院工作的會員舉行有關性騷擾的講座。

體育界

34. 至於體育界，平機會於2015年公布了《性騷擾－體育界問卷調查》的結果，讓公眾意識到本港各體育總會缺乏反性騷擾政策。平機會因應調查結果採取行動，與中國香港體育協會暨奧林匹克委員會（港協暨奧委會）合作，為各體育總會舉辦研討會，並編製《體育機構性騷擾政策大綱》，以協助有關體育組織制定反性騷擾政策及處理投訴機制。此外，平機會應香港教練培訓委員會邀請，在「教練延續培訓計劃」中講解教練於防止性騷擾方面的重要角色。

35. 因應一名本港運動員於2017年11月指稱遭其前教練性騷擾，平機會迅速聯絡了港協暨奧委會並於同年12月舉行會議。會上各方同意平機會為75個體育總會提供培訓，講解防止性騷擾及相關投訴的處理。平機會與港協暨奧委會隨後於2018年1月30日合辦了一場「提倡奧林匹克精神：體育界消除歧視及防止性騷擾研討會」，獲民政事務局與康樂及文化事務署支持。平機會計劃於2018年3月再舉辦兩場工作坊，向體育組織講解防止性騷擾及相關投訴的處理，並於6月左右進行調查，評估性騷擾在體育界的普遍程度及培訓的成效。平機會已準備好協助各體育總會依法制定其反性騷擾政策，並向他們提出建議。平機會亦應香港浸會大學體育學系邀請，出席於2018年2月1日舉行的「保護年輕運動員不被性騷擾」研討會。

36. 為了加強對性騷擾的法律保障，平機會於《歧視條例檢討》中建議修訂《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》的條

文，保障共同工作間工作的人（例如寄售專櫃的員工和義工），及佔用同一處所的其他租戶或分租戶免受騷擾。行政長官於《施政報告》公布政府將於 2017/18 立法年度落實該建議。平機會將繼續與政府跟進立法的時間表及進程。

懷孕歧視

37. 根據《性別歧視條例》提出的投訴中，懷孕歧視仍屬常見類別。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看法之研究》結果，顯示 22% 受訪僱員在懷孕、放產假時及/或在分娩後復工的第一年受到歧視。

38. 現時條例中並無明確條文規定保障女性在懷孕、放產假時及分娩後復工時免受較差待遇。如前文所述，平機會在《歧視條例檢討》中建議政府在法例中加入條文，訂明婦女有法定權利重返放產假前的工作崗位，若有關崗位已不再存在的話，則可以類似聘用條款及條件擔任另一合適的崗位。平機會認為加強這方面的保障不單可消除工作間的歧視，更可促使婦女於產後繼續工作，發展事業，同時紓緩勞工市場的人手短缺。

性傾向、性別認同和雙性人身份歧視

39. 有關性傾向、性別認同和雙性人身份的歧視是另一急需立法改革的領域。過去數年間本港出現了若干司法覆核和法庭個案，顯示現行法律框架的不足，未能保障不同性傾向、性別認同和雙性人身份人士的平權。誠然，平機會一直敦促政府就立法禁止基於性傾向、性別認同和雙性人身份而作出歧視展開公眾諮詢。平機會亦認為，有必要就性別承認全面立法，以處理跨性別人士的權利和法律責任。就「性別承認跨部門工作小組」（工作小組）於 2017 年 6 月發表的性別承認諮詢文件，平機會已向工作小組提交了意見書，表述對香港建立性別承認制度的支持。

40. 平機會作為負責推廣平等機會的法定組織，自然關注如何保障跨性別人士的尊嚴和平權，包括其自決權。平機會認為，香港有需要推行保障跨性別人士權利的性別承認制度，而該制度不應涉及完成性別重置手術的要求，因為有關要求不單具侮辱性且不人道。平機會尊重社會各界的關注和意見，並希望跨部門工作小組可慎重考慮和平衡這些分歧意見，擬定前面方向。平機會亦將繼續與持份者和廣大社會討論有關議題。

策略目標 5：優化機構管治

41. 如前述，平機會已著手就其投訴處理及法律協助職能作程序檢討，以期提高工作成效和效率。平機會於兩年前進行了架構重組，調整不同部門的職責，重整部分首長級職員的職級，並恢復營運總裁一職。時值兩年過去，平機會將同時就管治架構進行檢討。該檢討的目的在於審視目前架構的成效，以及是否需要進一步改善。另外，平機會正在制定一套《服務約章》，當中將列明平機會服務的標準和範圍，供公眾參考，以體現平機會對提供優質且具成本效益的服務之承諾。

2018 年亞洲國際平權研討會

42. 平機會不僅致力優化機構管治，亦希望憑藉其二十多年的運作經驗，在亞太區內就促進平等的交流和努力作出更大貢獻。適逢國家人權機構亞太論壇周年大會於香港舉行，平機會計劃在 2018 年第三季舉辦國際研討會。屆時來自亞太區的平等機構、非政府組織和學者將雲集研討會，分享在區內促進平等及消除歧視的良好範例和主要挑戰。研討會亦將邀請本地及海外的專家和專業人士擔任講者。是次研討會不但能鞏固香港作為國際城市的地位，更能突顯香港在推動平等方面的承擔。

成本控制及管理

43. 正如平機會於 2017 年 4 月向事務委員會闡述，鑑於平機會預料寫字樓租金將會增加，而補助不足以應付租金成本，將引致結構性赤字，是故計劃將辦事處搬遷至新址。經考慮過多個辦事處地點，並獲平機會管治委員會通過後，平機會決定將寫字樓遷往租金較低的黃竹坑香葉道 41 號。為確定新辦事處暢通易達，平機會職員、香港復康力量的代表和一位前平機會委員（部分為輪椅使用者）進行了一連串無障礙巡查，以就提高新辦事處的暢通易達程度及增加無障礙設施提供意見。平機會亦與南區區議會主席和部分區議員，以及南區民政事務專員進行了無障礙巡查，就提高新辦事處附近的暢通易達程度的可行措施交換意見。

44. 在設立新辦事處時，平機會聘用了專業設計顧問及項目管理服務公司。為配合平機會職員及服務使用者的實際需要，新辦事處的設計須符合《設計手冊：暢通無阻的通道 2008》規定，提供無障礙及共融設施。辦事處搬遷工作已於 2017 年 11 月完成。平機會至今未收到公眾就辦事處新址的暢通易達程度提出負面意見。由於新寫字樓處所租金較低，平機會相信長遠而言將可扭轉財政赤字，恢復穩健的財政狀況。儘管如此，

平機會將繼續採取嚴謹審慎的方式管理和運用資源。從長遠可持續角度，平機會有需要設立永久辦事處，並希望政府可作出考慮。

結論

45. 平機會執行香港反歧視條例已超過二十個年頭。隨著社會演變和發展，平機會將持續改進工作，簡化程序和措施，辨識並採納能迅速靈活應對歧視新趨勢和問題的機構管治模式，務求提高效率和成本效益。平機會將善用其專業知識，並與立法會議員、持份者和市民大眾攜手合作，擴展工作的影響力和接觸面，使香港每一個人，不論背景或特徵，皆可享有平等機會。

平等機會委員會
二零一八年二月

附件 A

2017 年平機會處理的投訴數目

條例	《性別歧視 條例》	《殘疾歧視 條例》	《家庭崗位 歧視條例》	《種族歧視 條例》	總計
僱傭範疇	247	220	19	11	497
非僱傭範疇	24	107	6	62	199
小計	271	327	25	73	696
主動調查	9	34	1	3	47
總計	280	361	26	76	743

附件 B

法律協助申請的數目

年份	處理的申請數目(包括前一年未完成的申請)	條例			
		《性別歧視條例》	《殘疾歧視條例》	《家庭崗位歧視條例》	《種族歧視條例》
2016	給予協助	16	7	1	1
	不給予協助	20	8	10*	1
	考慮中	2	0	0	0
	總計	38	15	19	2
2017	給予協助	26	11	0	1
	不給予協助	12	5	0	0
	考慮中	9	5	0	0
	總計	47	21	25	1

* 2016 年有一宗申請不獲給予法律協助，但申請人提出覆核，其申請於 2017 年獲得批准。