

立法會政制事務委員會會議

2019 年 5 月 20 日

平等機會委員會工作進度及重點

目的

本文件旨在向議員報告平等機會委員會(平機會)於 2018/19 年度的工作進度及 2019/20 年度的工作重點。

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，其權力和職能列載在本港各反歧視條例內，當中包括：

- 處理根據各反歧視條例提出的投訴，鼓勵爭議各方進行調停；
- 就引起歧視的情況及事宜進行主動調查，並按需要就某些政策進行正式調查，以防止系統性歧視；
- 向受屈人士提供法律協助，包括協助受屈人士進行訴訟；
- 監察法例的執行，並提出改革建議，使法例更為完善；
- 進行調查研究，以辨識社會上的歧視趨勢，並就公共政策及措施提出建議；
- 透過教育及培訓課程，推動公眾認識反歧視條例；
- 與不同界別的企業合作，制定平等機會政策和常規，尤其是工作間的政策和常規；以及
- 透過不同溝通途徑宣揚平等機會的價值觀，讓公眾參與各大小型活動，身體力行遏止歧視。

2018/19 年度，平機會繼續在其法定職能的框架內履行職務，致力實現其「建設崇尚多元、包容共濟的社會，令人人共享平等機會」的抱負。基本上，平機會的工作分為三大範疇：執法、預防歧視及教育。詳情在下文闡述。

I. 執法

處理查詢及投訴

3. 平機會負責執行香港四條反歧視條例，主要職能是處理市民按各反歧視條例提出的投訴，並致力透過調停解決爭端。以下為平機會在 2018 年處理投訴的工作：

- 處理了 10 318 宗查詢，其中 3 759 宗關乎特定情況、可能會甄別為投訴的具體查詢。
- 收到 1 018 宗投訴(包括主動調查個案)，較 2017 年的 544 宗大幅增加 87%。
- 處理了合共 1 271 宗投訴(包括在前一年尚未完成處理的投訴)，較 2017 年的數字增加 71%(按各條例提出的投訴分項數字載於附件 A)。
- 進行了 58 宗主動調查，內容主要關乎提供貨品、服務和設施，以及提供處所通道。這些個案乃由平機會留意到，或由第三者或不願涉及調查的受歧視人士向平機會提出。

投訴數字大幅上升

4. 2018 年的投訴數字大幅上升，原因是平機會年內推行了若干措施，改善處理投訴的過程及程序。具體而言，因應市民認為平機會由甄別查詢至將之分類為投訴的過程太長，平機會遂要求所有處理查詢及投訴的職員，一旦查詢符合投訴的準則時，便立即把查詢分類為投訴，並迅速編配予個案主任跟進。而即使函件內容不夠清楚，或沒有足夠資料以確立為投訴，平機會亦寧可把查詢分類為投訴處理，而不是尋求和等候澄清，以避免拖慢處理時間。有關符合投訴的準則為：

- 投訴必須以書面提出；
- 投訴必須由受屈人提出(除非該投訴是由受屈人代表代為提出)；以及
- 投訴必須是涉及反歧視條例下的違法行為而提出的指稱。

5. 此外，當查詢被分類或提升為投訴後，平機會廢除了過往重新編配個案主任的做法。此舉不但能加快處理程序，亦使受屈人毋需向不同主任重複提供資料及複述受歧視的經歷。

6. 由於實施了上述及其他措施，儘管平機會在 2018 年面對投訴數字大幅上升，仍能履行六個月內完成處理 75%投訴的服務承諾。每宗個案的完成處理時間平均為 122 天，2017 年則為 154 天。

調停

7. 在合適的情況下，平機會將會協助涉及投訴的有關人士透過調停解決糾紛，而參與調停完全屬自願性質。2018 年的成功調停率為 66%(在進行調停的 200 宗個案中，有 132 宗成功調停)，與往年的 60%至 70%的成功調停率相若。在某些情況下，包括個案沒有涉及違法行為、缺乏實質、有關行為在 12 個月前作出，或投訴人無意繼續跟進，平機會便不會對投訴進行調查或終止調查。實際上，大部分投訴都是沒有展開調查或終止調查，或者毋需法律協助或行動而得以解決。2018 年按結果分類的個案數字如下：

483	沒有進行調查
148	終止調查
3	與答辯人提早解決爭端
120	調查前成功調停
12	調查後成功調停
68	調停不成功

法律協助

8. 2018 年，在已完結的 834 宗個案中只有 68 宗調停不成功。該等個案中，受屈人可以向平機會申請法律協助，以便就投訴採取法律行動。平機會在 2018 年收到 54 宗有關申請。針對每一宗申請，不管最終是否獲得協助，平機會的法律服務科都會根據投訴事務科及／或本身在調查期間收集得到的資料，擬備詳細報告及分析。有關申請連同分析均提會交平機會的法律及投訴專責小組，供其考慮及決定。2018 年，63 宗申請中(包括在前一年尚未完成處理的申請)有 32 宗獲給予法律協助。有關數字較 2017 年的 26 宗為高，比 2016 年的 16 宗更加上升一倍(詳情見附件 B)。

9. 平機會因應每一宗個案的性質而給予不同協助，包括向申請人提供法律意見、評估進一步資料及證據，或代表申請人在訴訟中出庭。法律服務科除了協助受屈人，還會按需要就投訴事務科處理的個案給予法律意見，以及根據其執行法律的經驗進行法律檢討。法律服務科的其他工作包括就有關平機會運作的法律問題給予內部法律意見和支援、檢討合約／協議、草擬《實務守則》，以及就平機會擬予抗辯的案件和內部機構管治事宜給予法律支援。

歧視條例檢討

10. 在檢討反歧視法例方面，平機會於 2018 年繼續與政府跟進其在歧視條例檢討中提出的建議。政府於 2018 年 12 月向立法會提交《歧視法例（雜項修訂）條例草案》（《條例草案》）進行首讀及開始二讀辯論。《條例草案》納入了平機會於 2016 年提出 73 項建議中的八項。

11. 隨著立法會成立法案委員會審議《條例草案》，平機會一直就修訂向政府提供意見及資料。2019 年 2 月，平機會向法案委員會提交意見書，表示平機會支持保障一般餵哺母乳的女性（不單只是「以本身母乳餵哺自己的子女的女性」），以及保障義工和實習學員在共同工作場所工作時免受騷擾。平機會亦促請政府盡早實施其他需優先處理的建議，包括修訂《種族歧視條例》，訂明禁止政府執行職務或行使職權時作出種族歧視，以及修訂《殘疾歧視條例》，規定在僱傭、教育，以及提供貨品、服務和設施等相關範疇必須為殘疾人士提供合理遷就和便利。

程序檢討

12. 平機會於 2017 年下旬就其投訴處理及法律協助服務展開檢討，以審視並提高服務的成效；檢討亦涵蓋平機會的管治及管理架構。程序檢討工作已於 2019 年 2 月完成，新主席現正審閱檢討的結果及建議。

13. 正如上文所述，平機會在進行檢討時已經推行各項措施，以改善投訴處理過程。平機會將繼續致力改善服務，例如與香港社會服務聯會聯繫，成立顧問小組，邀請包括殘疾人士的專家加入，讓平機會可在有需要時尋求專家意見，務求令調查及調停的工作更深入及更具公信力。

II. 預防歧視

研究及調查

14. 平機會除了透過處理投訴及給予法律協助，以糾正歧視的後果，其主要工作亦包括預防歧視。平機會每年均委託外界機構進行多項研究及調查，以了解歧視的根本原因，並探討形成公眾觀念及歧視態度的社會、經濟及其他因素。平機會根據研究的結果及憑證，與政府及不同界別持份者合作制定政策和改革措施、進行程序檢討及舉辦培訓課程，務求減低出現歧視的風險。

15. 2018/19 年度，平機會公布了以下研究：

- 香港工作間的家庭崗位歧視之研究；
- 性騷擾－體育界問卷調查 2018；以及
- 打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究。

平機會亦在 2019/20 年度展開了數項研究，並擬定新的研究項目。詳情如下：

正在進行的研究

- 香港主流學校教育少數族裔學生所面對的挑戰之研究；
- 公眾對女性參政的態度研究；以及
- 香港少數族裔青年教育與事業路徑的研究。

2019/20 年度進行的研究

- 香港普通學校在支援有特殊教育需要學生所面對的挑戰之研究；
- 香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作之研究；
- 對職場精神病患者的標籤及歧視態度之研究；以及
- 平等機會意識公眾意見調查。

培訓

16. 為協助市民(特別是僱主及僱員)明白他們在反歧視法例下的權利和法律責任，以及建立多元共融、沒有歧視的環境之重要性，平機會為多個公私營機構舉辦定期及專設培訓課程。在 2018 年，平機會為政府部門、公營機構、非政府組織、教育機構，以及包括航空公司、銀行、酒店及零售業等不同界別的企業，舉辦了差不多 530 節課程，有超過 25 000 人參加。

III. 教育

17. 在教育方面，平機會籌辦了多項大型活動讓公眾參與，並利用不同途徑向大眾宣揚平等機會的理念。平機會亦與政府部門、關注平機會工作的教育及其他機構合作，設計活動以推廣平等機會。在 2018/19 年度，平機會推行了以下工作：

- 舉辦了 118 項大型活動，包括講座及展覽。
- 在「平等機會社會參與資助計劃」下為 34 個社區項目提供資助，以推廣反歧視條例。

- 在香港電台第一台推出電台宣傳項目「平等就業•豐盛生活」行動，透過廣播劇、訪問及公眾活動加強公眾對《殘疾歧視條例》的認識，以及明白傷健共融的重要性。
- 舉辦「高仔與朋友們」講故事比賽及工作坊，目的是向兒童灌輸多元共融及互相尊重的價值觀。
- 舉辦「共融 i 世代」多媒體比賽，邀請中學生透過創作短片及漫畫表達對平等觀念的看法及抱負。
- 為全港逾 63 500 名學生安排 361 場以平等機會及反歧視為題材的學校戲劇表演。
- 製作平等機會短片及紀錄片，在 YouTube 頻道播放。
- 在平機會網站提供豐富的反歧視資訊，年內吸引了超過 857 700 人次瀏覽。

2019/20 年度重點工作

18. 踏入 2019/20 年度，平機會繼續邁向建設包容共濟社會的願景，使所有人不論性別、活動能力、精神能力、智力、種族或家庭崗位，均可享有平等機會接受教育、就業及選擇自己的生活方式。在擬定未來路向及工作計劃時，平機會將進行以下策略性優先工作：

- 審視平機會過往的統計數字及處理的投訴個案，全面評估四條法例範疇的歧視情況，繼而因應每個歧視領域的風險水平釐定工作優先次序。
- 着手制訂 2020-23 年度新的工作計劃，包括進行相關研究及調查，聯絡及／或諮詢政府、平機會委員及其他主要持份者。
- 積極邀請不同持份者及關注組織參與定期會議，就平機會工作建立並維持互信及合作的關係。

除了繼續進行現有的執法、防止歧視(調查、政策倡議及培訓)及教育工作外，平機會在 2019/20 年度的重點工作為：

- 加強打擊性騷擾；以及
- 消除弱勢社群特別是少數族裔及殘疾人士等在平等機會方面遇到的障礙。

下文概述上述重點工作的進展和新的舉措。

反性騷擾運動

19. 自平機會在 2012 年推出反性騷擾運動以來，過往七年多一直協助不同界別制定防止性騷擾政策。平機會針對不同界別，包括教育界、商界、衛生界、社福界及體育界，進行了調查和研究，以檢視各界別中的性騷擾普遍程度，並建立政策框架讓各界別的機構採用，及為各機構人員提供培訓。2018/19 年度平機會推展了以下工作：

體育界

- 繼 2014/15 年度推出第一輪體育界反性騷擾運動後，平機會與中國香港體育協會暨奧林匹克委員會(港協暨奧委會)、民政事務局及康樂及文化事務署合作，在體育界展開第二輪反性騷擾運動。
- 2018 年 1 月至 3 月，與港協暨奧委會合作，為體育總會及其他體育團體舉辦一次研討會及多次工作坊，並進行問卷調查。在交還問卷的體育總會中，有 52%(22 間)已各自制定了書面反性騷擾政策，與 2014 年的 12%(七間體育團體)相比，情況大為改善。在餘下 20 間尚未制定反性騷擾政策的體育總會中，17 間表示計劃在未來 12 個月內制定政策。
- 由 2018 年 2 月 1 日至 12 月 31 日，為八間體育團體近 600 名僱員舉辦九節培訓課程。

宗教界

- 與香港九個主要基督教派會面，商討是否可以合作在教會內宣傳防止性騷擾。2018 年 10 月，與香港中文大學崇基學院神學院合辦「不叫我們遇見試探 — 預防及處理教會內的性騷擾」研討會及於 2019 年 3 月與香港基督教協進會合辦類似研討會，另於 2019 年 4 月及 5 月舉行兩場工作坊。
- 擬備《教會機構防止性騷擾政策大綱》，供各教會參考。
- 於 2018 年 12 月為天主教神職人員舉行講座，並參與於 2019 年 3 月為信徒領袖舉辦的研討會。

教育界

- 於 2019 年 1 月公布《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》，調查發現接近四分之一(23%)作出回應的九間大學學生在調查前 12 個月內曾受到性騷擾，但當中只有 2.5%表示已向所屬大學投訴。

- 報告公布後，平機會於 2019 年 2 月至 4 月期間與其中八間大學的校長及／或副校長會面，商討如何消除大學內的性騷擾，獲得大學管理層的正面回應。個別大學表示會要求新入學學生修讀有關性騷擾的通識教育課程，或研究要求所有員工完成網上課程。除此，四所大學邀請平機會向其員工及／或學生講解研究報告的內容。
- 於 2018 年為超過 2 540 名大學及大專院校的教職員及學生，舉辦 50 節培訓課程；繼續與 13 間大專院校合作推廣「防止校園性騷擾」網上課程。
- 於 2018 年為幼稚園、小學及中學超過 1 230 名校長及教師舉辦 14 節培訓課程。
- 因應教育局就性教育課程進行檢討，平機會於 2018 年 9 月向該局提交有關學校性教育的意見書。平機會在意見書中表達了對性教育的看法，認為性教育的目標應涵蓋及強調要尊重他人身體，同時要培養青少年建立兩性關係、性別角色及性別平等的正面態度，更要提供機會予青少年就這些課題表達意見及提出問題，讓他們接收正確的資訊。性教育的最終目的，應該是協助青少年作出負責任的決定和尊重他人的行為，長遠而言有助消除性騷擾的問題。

公營及私營界別

- 於 2018 年舉辦了 364 場有關反歧視條例及性騷擾的培訓課程，有超過 17 000 名參加者，其中為醫院管理局(醫管局)1 160 名僱員舉行 13 場培訓課程。

專責防止性騷擾組別

20. 儘管平機會努力不懈防止性騷擾，性騷擾在香港不同界別仍然普遍。2017 年 10 月開始的#MeToo 運動席捲全球，不但喚醒了各地人士公開講述自己遭受性騷擾或性侵犯的經歷，亦促使機構着手改變文化及政策。為延續運動的成效，平機會將於 2019/20 年加強防止性騷擾的工作。視乎是否有足夠撥款資源，平機會希望成立專責組別，以推動有關工作。該組別將由法律專業人員及曾接受專職訓練的員工組成，負責以下工作：

- 全面檢討現時保障免受性騷擾的法律制度，找出不足之處，並提出適當的修例建議；以及
- 為受性騷擾影響人士提供一站式的支援平台，提供相關意見，包括有關法律條文及提出投訴以討回公道的方法，轉介至治療及輔導服務，以及提供自助資源等。

21. 專責組別會在安全保密的環境下，免費向受性騷擾影響人士提供意見並聽取他們的申訴，從而協助他們尋求可行的解決方法，讓他們在掌握充分資訊的情況下決定下一步行動。成立專責組別的另一個目的，是希望改變現時對性騷擾啞忍的情況，特別是受害人不願意向所屬機構尋求意見及求助的情況。

22. 與此同時，平機會將在 2019/20 年度鎖定大專教育界、體育界及宗教界，繼續進行政策制定及培訓工作，並與政府及相關持份者跟進如何改革性教育的課程。為了跟進《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》內的建議和與大學領導層的討論，平機會主席於 2019 年 4 月 25 日與大學教育資助委員會(教資會)主席及大學校長會召集人會面。期間大學校長會建議八間院校委託平機會在三至五年內進行跟進研究，教資會對於資助是項研究作出正面回應。另外，會上亦討論由平機會提供培訓資料予大學及各大學於院校內設立平等機會主任。平機會將繼續與教資會及大學校長會跟進有關建議。

23. 在性教育方面，平機會與利希慎基金於 2019 年 5 月 6 日合辦了一場「改革本港性教育圓桌會議」。約 40 名來自教育界的持份者，包括中小學、辦學團體、大學、教師協會及推廣性教育的非政府組織代表出席了會議。平機會將整合有關意見提交教育局，及跟進會上參與者提出有關改善推行性教育的建議，藉此預防校園性騷擾。

消除少數族裔所面對的障礙

24. 平機會於 2015 年成立了少數族裔事務組(事務組)，專責處理香港少數族裔所面對的障礙。事務組進行政策建議、培訓和外展工作，以三管齊下的方式研究並提出建議措施，以處理少數族裔在教育、就業，以及獲取貨品、服務和設施等方面的困難。2018/19 年度，平機會推行以下工作：

教育方面

- 於 2018 年向立法會提交意見書，並與教育局會面，商討現有教育政策及措施。
- 在「少數族裔教育工作小組」下，為持份者舉辦超過 25 場分享會及會面，收集他們對措施的意見。他們的主要意見包括：對教導中文作為第二語言的教師的培訓不足、第二語言教學法不完善、欠缺評估「中國語文課程第二語言學習架構」(學習架構)績效的指標。事務組現正分析有關意見，以期在 2019 年內公布報告。

就業方面

- 與公私營機構的僱主合作，拓展少數族裔的就業機會，例如支持醫管局聘請少數族裔人士。
- 持續與僱員再培訓局及非政府組織商討，培訓少數族裔，使他們可以在護理院舍就業。
- 推出「種族多元共融僱主約章」，訂立良好常規指引讓僱主參考。截至 2019 年 5 月初，已有 60 間機構簽署了約章，承諾為僱員建立多元共融的工作間。

獲取貨品、服務及設施方面

- 向政府爭取資源，進行「為香港少數族裔語言傳譯員及筆譯員制訂資歷認證與規管制度的可行模式」研究，目的是改變現時少數族裔語言傳譯服務欠缺正規及統一標準的情況。
- 為多個政府部門、機構及服務提供者的前線員工提供培訓，講解如何處理少數族裔服務使用者面對的文化及語言障礙。2018 年內共舉辦了 114 節有關《種族歧視條例》及多元文化的培訓，其中 69 節的對象為政府人員、教師及本地企業僱主等主流社群，餘下 45 節的對象則為外籍家庭傭工等少數族裔社群。

25. 2019/20 年度，事務組將沿用三管齊下的方式，推行以下工作：

教育方面

- 就持份者對現時少數族裔教育政策及措施的意見發表報告，當中重點匯報學習架構及中文科公開考試的選擇，並向政府提出建議；
- 為學校編製關於防止種族歧視及推動種族共融的影音教材套及網上培訓課程；
- 製作有關共融校園政策的簡易指南；以及
- 探討並建議實際方法及措施，以消除少數族裔面對的語言障礙，並改善少數族裔與主流社群的種族融和。

就業方面

- 繼續在商界推廣「種族多元共融僱主約章」，籌辦圓桌會議，讓約章簽署機構互相分享良好常規，並與該等機構合作，制定具備平等機會元素的人力資源調配策略；
- 籌備種族共融僱主機構大獎，以肯定僱主在聘用少數族裔及建立種族多元共融工作間方面的努力；以及

- 促使諸如醫管局的大型機構僱主與非政府機構合作，為少數族裔求職者創造就業機會。

獲取貨品、服務及設施方面

- 為公私營服務提供者舉行有關《種族歧視條例》及文化敏感度的培訓；
- 監察「為香港少數族裔語言傳譯員及筆譯員制訂資歷認證與規管制度的可行模式」研究之進展；以及
- 就少數族裔人士取得公共服務所遇到的困難，跟進由非政府機構所提供的事例個案。

殘疾人士的就業困難

26. 除了少數族裔，殘疾人士同樣未能獲得平等權利的問題，尤其是在就業方面。儘管政府及其他機構近年已致力改善情況，但殘疾人士仍然面對結構性及態度障礙，窒礙了他們享有平等就業的權利。以下投訴統計數據及過往研究充分顯示這一點。

- 根據四條反歧視條例提出的投訴中，以《殘疾歧視條例》的投訴佔大多數，佔總數一半以上；而在平機會處理的殘疾相關投訴中，70%屬僱傭範疇。
- 平機會在 2014 年資助騁志發展基金進行了調查，調查結果顯示機構往往不願意聘請殘疾人士；受訪的僱主中有超過 60%表示，在未來五年亦不打算聘請殘疾人士。

27. 平機會認為有必要進一步加強工作，以全面的方法增加殘疾人士的就業機會，例如分析數據、進行研究，並以僱主為目標度身制定措施。其中需要加強的工作是針對僱主的教育工作，使僱主明白須切合殘疾人士的需要並為他們提供遷就和便利，重點說明為所有僱員提供平等、無障礙工作間的實質好處，以及提供指引讓他們聘用並挽留殘疾人士。最終目的是希望消除對殘疾人士的誤解及錯誤觀念，並改善僱主對他們的普遍看法。平機會在這方面的工作包括：

- 透過風險為本的方法，分析主要殘疾類別人士(即肢體缺損、視覺障礙、聽覺障礙、言語障礙、精神病及智力障礙)面對的歧視問題，並找出每項殘疾類別人士在就業方面遇到的困難及補救方法。正如上文所述，平機會將於 2019/20 年度進行兩項與殘疾人士就業有關的

研究，即「香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作的研究」，以及「對職場精神病患者的標籤及歧視態度之研究」；

- 推動僱主組織及企業為殘疾人士制定新的事業進階路向及就業機會，並將有關企業與非政府組織及為殘疾人士提供就業計劃的復康團體連繫起來；
- 向僱主提供有關管理平等及無障礙工作間的意見，例如關乎聘用殘疾人士的法律條文、在工作間提供的遷就和便利，以及招聘、聘用和挽留殘疾人士的所需資源，並且協助僱主按照平等原則改善聘用政策及方法；以及
- 與非政府組織／復康團體合作，為各機構和企業提供有關殘疾敏感度的員工培訓。

關注家庭崗位歧視議題

28. 除了為少數族裔及殘疾人士消除障礙，平機會亦致力為社會上其他邊緣及弱勢社群消除障礙，例如有照顧家庭責任的婦女。根據平機會在2018年公布的「香港工作間的家庭崗位歧視之研究」，接近8%有照顧家庭責任的僱員報稱在過去兩年曾因其家庭崗位而遭受歧視，當中大部分為教育程度較低的婦女。針對此問題，平機會將繼續注視及研究有關歧視趨勢，並會加強推廣家庭友善僱傭措施，確保僱員可享有平等、免受歧視的工作間。

人手及財政狀況

29. 平機會的運作主要由政府的一次過撥款資助。多年來，平機會一直恪守審慎理財及有效運用資源的原則。在截至2019年3月31日止的財政年度，平機會的總支出為1億1,710萬元，而總收入(包括政府補助及其它收入)亦同為1億1,710萬元。截至2019年5月1日，平機會共有98名全職僱員，其中五名高層人員(包括主席)的職級等同香港特區政府公務員制度的首長級職級。新主席現正審視平機會的組織架構，完成後平機會或會向政府提出建議。

30. 正如上一份於2018年2月提交政制事務委員會的文件(立法會CB(2)851/17-18(05)號文件)曾提及，平機會在搬遷辦事處後，已恢復穩健的財政狀況。然而，香港的商業樓宇租金不斷上漲，而平機會辦事處的租約將於2020年8月屆滿，預期屆時租金將會上升，平機會在不久將來將再次面對長期赤字的危機。平機會希望，政府會認真考慮因應日後租金上漲向平機會提供全額補助，甚或提供永久辦事處。

結論

31. 在過去 23 年來，平機會一直致力因應香港不斷變化的社會、經濟及政治環境而改革，在維持高度透明運作的同時，聆聽各持份者的意見及回應社會人士的期望。平機會將繼續與政府、立法會議員及持份者緊密合作，實施反歧視條例、就與平等機會有關的政策及常規提供專業意見，找出妨礙社會各界人士獲得平等對待的原因，並會牽頭打擊不平等問題。平機會將定期進行檢討，徵詢持份者意見，以繼續尋求能更快捷、有效地履行職務及職能的方法。

平等機會委員會
二零一九年五月

2018 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	321	378	41	18	758
非僱傭範疇	73	262	16	104	455
小計	394	640	57	122	1 213
主動調查	9	37	2	10	58
總計	403	677	59	132	1 271

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	7	1	1
	不給予協助	20	8	10*	1	1
	考慮中	2	0	2	0	0
	總計	38	15	19	2	2
2017	給予協助	26	11	14	0	1
	不給予協助	12	5	7	0	0
	考慮中	9	5	4	0	0
	總計	47	21	25	0	1
2018	給予協助	32	19	13	0	0
	不給予協助	21	6	14	0	1
	撤鎖申請	1	1	0	0	0
	考慮中	9	3	5	1	0
	總計	63	29	32	1	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。