

立法會政制事務委員會會議  
2020年5月18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 2019/20 年度的工作進度及 2020/21 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）成立的獨立法定機構，負責執行香港現行的反歧視條例，包括《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）及《種族歧視條例》（第 602 章）。

3. 根據四條反歧視條例，平機會的主要職能和職權包括：

- 消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位及種族的歧視；
- 促進男女之間、傷健之間、有家庭崗位與無家庭崗位人士之間，以及不同種族人士的平等機會；
- 消除性騷擾，以及基於殘疾及種族的騷擾和中傷；
- 就根據反歧視條例提出的投訴進行調查，並鼓勵處於紛爭的各方進行調停；
- 若未能透過調停達成和解，向合資格的申請人提供其他協助，包括法律協助；
- 根據法例，就出現歧視的情況及問題進行主動調查；
- 根據法例，制定及發出《實務守則》；
- 檢討法例的實施情況，擬定修訂建議；以及
- 進行有關歧視和平等機會的研究及教育活動。

4. 平機會致力建設一個崇尚多元、包容共濟、人人共享平等機會的社會。為此，平機會多年來一直採用全面的工作方針，透過執法、預防及教育三管齊下的策略，實踐抱負。下文詳述 2019/20 年度平機會在這三大範疇的工作進度。

I. 執法

處理查詢及投訴

5. 平機會其中一項主要法定職能，是處理市民根據反歧視條例提出的投訴，並致力透過調停達成和解。一宗查詢如符合以下三項準則，即會被分類為投訴：

- 所指稱的違法行為必須屬於反歧視條例的範圍；
- 必須由受屈人或其授權的代表提出；以及
- 必須以書面提出。

於 2019/20 財政年度，平機會投訴事務科合共：

- 處理了 11,481 宗查詢，其中 4,888 宗為一般查詢，關乎反歧視條例條文及平機會所舉辦的活動，另外 6,593 宗則關乎特定情況或事件，並可能分類為投訴；
- 收到 1,072 宗投訴，較 2018/19 年度的 1,056 宗增加 2%；
- 進行了 50 宗主動調查，主要關乎處所無障礙問題，以及貨品、服務和設施的提供（有關個案是平機會留意到、或由第三者或不願牽涉調查的受屈人向平機會提出）；以及
- 處理了 1,526 宗投訴，包括上一年度尚未完結的投訴。

附件 A 列出了平機會於 2019/20 年度按各條例分別處理的投訴數字。

### 查詢及投訴上升的原因

6. 附件 B 列出了平機會於過去三個財政年度所收到的查詢和投訴數字。2019/20 年度的數字較往年上升，源自 2019 年香港社會不穩及新型冠狀病毒疫情於 2020 年在本港爆發，引起公眾對歧視、騷擾和中傷行為的關注。當中涉及的議題包括：

- 公共設施遭破壞，或危及殘疾人士的安全，並侵害他們使用交通工具的權利；
- 示威人士被指受到或作出性騷擾；
- 服務提供者拒絕招待內地訪港人士、非本地居民、醫護人員，以及其他被視為可能受新型冠狀病毒感染的人士；以及
- 公職人員和網民的言論。

7. 平機會一直恪守公正持平和保密的原則，並遵照既定程序處理這些個案，包括確認投訴所指稱的違法行為是否屬於反歧視條例的範圍，以及投訴是否由受屈人或其授權的代表提出。若有關行為證實不屬平機會的執法範圍，平機會仍會於合適情況下進行教育工作，向大眾推廣互相尊重和共融等價值。相關的工作詳列於第 27 及 28 段。

8. 儘管投訴數字上升，平機會在 2019/20 年度仍能繼續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 124 天。

### 調停

9. 在合適的情況下，平機會會鼓勵處於糾紛的雙方透過調停達成和解，而參與調停完全屬自願性質。2019/20 年度進行調停的 182 宗個案中，有 127 宗成功調停，成功調停率為 70%，處於歷年平均數（60%至 70%）的高位。

10. 此外，根據法例，平機會可基於以下任何一個原因，決定不對投訴進行調查或終止調查：

- 平機會信納，根據有關的條例，投訴所指稱的行為不屬違法；
- 平機會認為受屈人不願意進行或繼續調查；
- 有關行為在 12 個月前作出；

- 在代表投訴個案中，平機會決定投訴不應以代表投訴方式作出（以處理代表投訴的有關規則為依據）；以及
- 平機會認為投訴屬瑣屑無聊、無理取鬧、基於錯誤理解或缺乏實質。

2019/20 年度按個案結果分類的數字如下：

|     |            |
|-----|------------|
| 784 | 沒有進行調查     |
| 224 | 終止調查       |
| 13  | 與答辯人提早解決爭端 |
| 107 | 調查前成功調停    |
| 20  | 調查後成功調停    |
| 55  | 調停不成功      |

### 其他形式的協助

11. 法例訂明，向平機會提出投訴但未能達成和解的人士，可向平機會申請其他形式的協助，例如法律協助。平機會提供的法律協助可包括給予初步法律意見，以及在法庭上擔任受助人的法律代表。是否給予申請人法律協助乃由平機會的法律及投訴專責小組決定，其成員包括平機會主席及其他平機會委員。專責小組會審閱由法律服務科擬備的報告和分析，以及投訴事務科在處理投訴期間所搜集的資料。決定是否給予法律協助時，專責小組會考慮多項因素，包括：

- 個案有否帶出一個原則問題；
- 個案的複雜程度或雙方的相對位置是否令申請人在沒有協助的情況下難以應付；
- 證據的強弱程度和勝訴機會；
- 案件能否確立重要的法律先例；
- 訴訟能否令申請人得到有效的補救，以及能否藉案件有效地提高公眾對平等機會的意識及推動平等機會；以及
- 雙方的態度及行為。

平機會亦可能按個別個案的情況考慮其他相關因素。

12. 平機會於 2019/20 財政年度共收到 29 宗法律協助申請。若將上一年度尚未處理完畢的申請計算在內，平機會在 2019/20 年度共處理 40 宗申請，當中 22 宗獲批法律協助。[附件 C](#) 列出了平機會於過往三個財政年度所處理的法律協助申請的數字。

### 其他範疇的法律工作

13. 平機會處理的法律工作涵蓋不同範疇，法律協助只屬其中一項。法律服務科還會就查詢及投訴向投訴事務科提供意見、草擬《實務守則》、檢討反歧視條例及提出法例修訂建議、審校合約及協議，以及提供其他形式的內部法律支援。

14. 平機會於 2016 年完成「歧視條例檢討」，並提出了 73 項建議。政府其後於 2018 年 11 月在憲報刊登《2018 年歧視法例（雜項修訂）條例草案》，以落實平機會提出的其中八項建議。該條例草案於 2018 年 12 月提交立法會，進行首讀及開始二讀辯論。隨著立法會成立法案委員會審議草案，平機會於 2019 年 2 月向法案委員會提交意見書（立法會 CB(2)859/18-19(02)號文件），指出保障餵哺母乳女性免受歧視的條文不應只適用於「以本身母乳餵哺自己的子女的女性」，而有關性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾的條文亦應明文保障於共同工作場所工作的義工和實習生，政府隨後把平機會的意見納入草案的進一步修訂。平機會已開始就草案的建議修訂去擬備指引，以便條例實施後公眾能深入了解其適用範圍及效力。

15. 政府於 2020 年 1 月在憲報刊登另一條條例草案——《2020 年性別歧視（修訂）條例草案》，以保障餵哺母乳的女性免受騷擾。這條新的條例草案和《2018 年歧視法例（雜項修訂）條例草案》中關於禁止歧視餵哺母乳女性的條文，將在多個公共範疇產生深遠影響，包括僱傭、教育、提供貨品、服務及設施、管理處所、參與會社，以及政府的活動。因此，平機會已著手擬備另外兩份有關餵哺母乳的指南，一份讓僱傭和有關界別參考，另一份則為僱傭以外的其他界別而設。

16. 同時，平機會繼續促請政府制訂清晰的時間表，跟進「歧視條例檢討」意見書中其他需優先處理的建議，包括擴闊禁止種族歧視的條文的適用範圍，以涵蓋政府職能和職權，以及引入法定責任，規定在主要的公共範疇（包括僱傭、教育，以及提供貨品、服務及設施）為殘疾人士提供合理的便利。政府已向法案委員會表示，當完成《2018 年歧視法例（雜項修訂）條例草案》的立法工作，便會開展下一階段的工作，目標是在現屆政府任期內，就未來路向告知市民相關的決定。

## 程序檢討

17. 平機會於 2019 年 12 月發表了有關其程序檢討的報告。檢討工作於 2017 年至 2019 年進行，由三名平機會委員組成檢討委員會，審視平機會的管治、管理架構及投訴處理程序。平機會認為報告提出十分寶貴的建議，特別是有關採取「以受害人為本」的方針、處理投訴時應全面地搜集資料和證據，以及把主席定位為總指揮的角色，輔以平機會委員及專業管理團隊的協助等建議，都有助平機會優化其工作。

18. 「以受害人為本」的方針，強調處理投訴時須謹守公正持平地對待雙方的原則，同時留心和體恤投訴處理程序各個階段中受害人的需要，並管理受害人的期望。平機會已推行了一連串改善措施，以落實此方針，當中包括：

- 確保員工迅速將個案分類；
- 當查詢被提升至投訴時，由同一主任跟進，避免受害人需向不同主任重新陳述經歷；
- 更積極行使法定權力，向答辯人／第三方索取資料和文件，協助平機會進行調查；以及
- 在有需要時尋求專家意見，以助調查及調停工作。

受助於這些改善措施，平機會在 2019/20 年度成功達到六個月內完成處理 75% 投訴的服務承諾。平機會將繼續實施「以受害人為本」的方針，並在有需要時進一步改善有關措施。

19. 在平機會的管理架構方面，報告建議重組各科的管理，以進一步加強平機會的管治、效率和問責性。為落實建議，平機會將進行改組，負責執法工作的兩個科別（投訴事務科及法律服務科）將由同一管理人員督導，而其他行政和營運相關的部門（政策、研究及培訓科、機構規劃及服務科、機構傳訊科、少數族裔事務組，以及新設的反性騷擾專責小組）則由另一管理人員統領。上述兩個管理職位將抵銷現時兩個部門主管的職位，因此平機會的首長級職位數目在改組後將維持不變。

## II. 預防

### 政策研究及倡議

20. 為實現建設共融社會的目標，平機會不但透過執法為受屈人提供申訴途徑，亦會進行或委託機構展開研究，以辨識出各種歧視的趨勢及其根本原因。研究得出的實證數據，有助平機會提出有關政策改革或其他應對方法的建議，讓政府及不同界別引入可行和有意義的改變。

21. 2019/20 年度，平機會公布了以下研究：

- 《識別出減少公眾反對為精神健康綜合社區中心及其他精神健康設施選址的有效方法》；
- 《人人學得好——少數族裔教育工作小組報告》；以及
- 《香港主流學校教育少數族裔學生所面對的挑戰之研究》。

除了發布研究結果，平機會還進一步與相關持份者聯繫，探討切實可行的解決方案。平機會在 2019/20 年度便進行了以下工作：

- 與社會福利署會面，討論就精神健康綜合社區中心選址的公眾諮詢期制定標準的時間表，分為三階段，為期最長 18 個月；
- 與規劃署會面，討論可否刪除於《香港規劃標準與準則》中「敏感社區設施」（乙類）一欄下對精神健康設施的提述，以免造成負面標籤；
- 與教育局會面，並因應 2019 年施政報告公眾諮詢向政府提交建議，提倡進一步推動少數族裔的平等教育機會，包括為非華語學生制定一個以中文作為第二語言的整全課程；強化師資培訓，確保教師具備教導第二語言學習者所需的技巧與思維；以及檢視現有的各個中文考試選項，進而制訂一個獲大專院校和僱主認可的資歷階梯；
- 與醫院管理局及地產代理監管局會面，分別討論少數族裔在使用醫療服務時所面對的語言障礙，以及在尋找出租住宅時所遭受的不利待遇；以及
- 向大學校長會提交計劃書，為大學生製作有關防止性騷擾的網上及多媒體資源，並與參與平機會於 2019 年 1 月公布的《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》的八所大學的校長／副校長會面，討論其他預防性騷擾的措施。

22. 平機會在 2019/20 年度亦就下列議題展開了或委託了機構進行研究：

- 公眾對女性參政的態度；
- 香港少數族裔青年教育與事業路徑；

- 香港普通學校在教育有特殊教育需要學生方面的挑戰、有效政策及良好常規；
- 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；
- 幫助香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作的有效策略；以及
- 對職場精神病患者的標籤及歧視態度。

## 培訓課程、工作坊及研討會

23. 由於歧視常於職場、學校和提供貨品、服務或設施的過程中發生，因此必須讓這些範疇的相關人士對反歧視法例有正確的理解，以做好把關的角色。為此，平機會每年均舉辦春季及秋季課程，以及為機構度身訂造培訓計劃，參加者包括公私營界別的人力資源從業員、行政人員、管理人員、業務持有人以至僱員等。在 2019/20 年度，平機會為政府部門、公營機構、非政府組織、教育團體，以及在銀行、酒店、物業管理及物流等行業的公司舉辦了 325 節課程，參加者超過 16,700 人。

24. 為進一步加強預防工作，並鼓勵機構進行交流和分享良好常規，平機會在 2019/20 年度亦就不同議題舉辦了工作坊和研討會，包括：

- 於 2019 年 4 月及 5 月舉辦共兩個工作坊，指導教會的平信徒領袖擬訂書面的反性騷擾政策，以及為其信眾建立投訴處理機制；
- 於 2019 年 5 月舉行圓桌會議，討論香港現行性教育的不足以及改革方向，參加者包括教師、校長、辦學團體代表、社工、非政府組織代表及立法會議員；
- 於 2019 年 11 月舉辦「支援 SEN 學生研討會」，講者包括學者、校長及教育局代表；以及
- 於 2019 年 12 月為僱主及人力資源從業員舉辦「為殘疾人士建立共融工作間」研討會。

## 其他與少數族裔相關的工作

25. 平機會於 2015 年成立少數族裔事務組，以更聚焦、更協調的方式，消除本港少數族裔社群在教育、僱傭，以及獲取貨品、服務及設施方面所面對的障礙，確保他們能享有平等機會。少數族裔事務組的工作呼應了平機會對預防歧視的重視，主要圍繞政策建議、提供培訓及進行外展。2019/20 年度，少數族裔事務組進行了以下工作：

- 編製並公布上述的《人人學得好——少數族裔教育工作小組報告》，該報告列出了 22 項促進少數族裔學生享有平等教育機會的建議；撰寫報告前，平機會用上 15 個月的時間，透過訪問、分享環節和學校探訪，廣泛地向不同持份者收集意見，包括少數族裔學生、家長、教師、校長、語言專家、非政府組織和僱主等，參與人數達 170 人；
- 成功邀得更多機構簽署《種族多元共融僱主約章》，簽署機構現已超過 100 間，該約章於 2018 年 8 月推出，旨在鼓勵僱主建立種族多元共融的工作間，同時提供相關的良好常規建議；
- 於 2019 年 8 月舉辦圓桌會議，內容有關企業如何透過不同措施推動多元共融，嘉賓講者包括《種族多元共融僱主約章》簽署機構的代表；

- 於 2019 年 12 月與國際律師行 Lewis Silkin 及 Bird & Bird 合辦「From #Metoo to #Wetoo」研討會，討論外籍家庭傭工（外傭）面對的性騷擾問題，藉此推動企業鼓勵其僱員關注此問題，尤其當中有不少人士均有僱用外傭；
- 為政府部門、機構及服務提供者舉辦了 43 節培訓，內容有關文化敏感度和《種族歧視條例》下的法律責任；以及
- 為少數族裔社群（包括外傭在內）舉辦了 51 場講座，解釋他們在《種族歧視條例》下享有的權利。

### III. 教育

#### 跨媒體推廣及教育活動

26. 為消除歧視行為背後的偏見和定型觀念，平機會利用傳統媒介、數碼平台和公眾活動等途徑，化解大眾對弱勢社群的誤解，並傳遞平等和多元共融的信息。平機會亦會與不同界別的持份者建立策略性的合作關係，務求讓教育工作發揮最大效益。2019/20 年度，平機會進行了以下教育工作：

- 舉辦了 117 項活動，包括講座及展覽；
- 與香港電台第一台合作，推出「平等生活·開心共融」計劃，獲得 22 間服務殘疾人士的復康機構及非政府組織支持，內容包括介紹殘疾人士日常生活的電台環節、有關無障礙的廣播劇，以及知名人士和殘疾人士的訪問；
- 為幼稚園和中小學安排了 305 場以共融和反性騷擾為主題的話劇演出，共有超過 49,100 名學生觀看；
- 安排了《高仔與朋友們》故事書系列的中英文版本在 38 間公共圖書館上架，該故事書由香港理工大學學生繪畫插圖、平機會出版，旨在鼓勵兒童建立同理心和尊重多元；
- 與關注婦女性暴力協會、滾動力量、香港導盲犬協會及香港聖公會麥理活夫人中心合作，推出青少年計劃「共融 i 世代」，為中學生安排一連串體驗活動，加深了解有不同文化背景及需要的人士；
- 製作四部有關性騷擾的紀實短片，在 YouTube 頻道播放，另製作網上教材套，讓有意利用短片為學生安排討論和其他活動的教師使用；
- 出版兩期平機會期刊《平等點·線·面》，分別探討全球#MeToo 運動的意義，以及港人精神健康惡化的因素；
- 持續更新平機會網站內與反歧視相關的資源，網站於年內吸引了 1,331,213 人次瀏覽；以及
- 透過「平等機會社會參與資助計劃」向 28 個項目提供資助，讓非政府組織、社區團體、學校及其他機構籌劃和推行活動，加深公眾對反歧視條例的認識。

#### 與 2019 冠狀病毒病疫情相關的教育工作

27. 自新型冠狀病毒疫情爆發以來，有不少報導指海外有華人和亞洲人被擲雞蛋、毆打或受到其他形式的攻擊，引起社會對排外情緒和種族主義的關注。雖然香港未曾發生同樣嚴重程度的事件，但截至 2020 年 4 月底，平機會已收到約 1,500 宗與疫情有關的查詢和投訴，反映了香港市民對相關的歧視情況同樣存有憂慮。這些查詢和投訴

主要環繞部分食肆拒絕招待從內地訪港人士、非本地居民及／或操普通話的顧客、酒店拒絕讓醫護人員入住，以及政府實施的檢疫及入境措施。

28. 必須注意的是，即使某行為或措施造成差別待遇，是否合法仍須視乎每宗個案的實際情況，以及多個因素而定。這些因素包括但不限於：

- 該行為或措施是否涉及反歧視條例所保障的特徵（以居民身分為例，它並非現行反歧視條例下的受保障特徵）；
- 反歧視條例訂明的豁免是否適用（例如根據《種族歧視條例》第 55 條，政府在應用任何有關出入境的法例時，如受影響人士本身沒有進入香港及在港逗留的權利，相關做法則不受《種族歧視條例》規管）；以及
- 基於殘疾而作出歧視性的措施，如以保障公眾健康、防止傳染病散播為目的，是否屬於《殘疾歧視條例》第 61 條所指的「合理地需要」的做法。

平機會在處理上述查詢和投訴時，與處理所有個案一樣，一直以法例作為依據，並恪守既定程序，秉持公正持平的原則行事，充分考慮每宗個案的實際情況。鑑於相關的法律概念較為複雜，平機會亦進行了額外的教育工作，解釋法律內容，並呼籲公眾避免作出歧視行為，強調在艱難時期需互相體諒。截至 2020 年 4 月底，平機會採取的教育措施如下：

- 在網站設立有關 2019 冠狀病毒病的專頁，匯集了平機會公布的所有相關資訊，以及服務殘疾人士和少數族裔的非政府組織的資料；
- 發出五份與疫情相關的新聞稿；
- 透過報章和網上媒體發表八篇專題文章；
- 進行了 11 次傳媒訪問，當中包括電台、電視及網上媒體；
- 透過五期電子通訊為上述措施作進一步宣傳；以及
- 製作了平機會期刊《平等點•線•面》2020 年春季號，解說反歧視條例下的基本概念，並深入分析因疫情引起的不同現象，該期刊每期發行 25,000 份，另於平機會網站備有電子版本。

香港出現首輪確診個案時，有關歧視的討論尚未熾熱，但平機會已即時行動，呼籲大眾向偏見和歧視說不。例如平機會在 2020 年 2 月初便發出新聞稿，呼籲大眾不要對檢疫中心和指定診所抱着「臨事而懼，趨避惟恐不及」（not-in-my-backyard，簡稱 NIMBY）的心態，擔心會對設施使用者造成負面標籤，導致受病毒影響的人士隱瞞病情或不敢尋求協助。平機會亦曾呼籲外籍家庭傭工的僱主在安排抗疫期間的家居工作時，主動了解傭工的需要和權利，並提醒所有僱主可在切實可行的情況下實行彈性上班時間，讓有家庭責任的僱員能妥善照顧因疫情而需留在家中的長者、子女或其他家庭成員。平機會將繼續密切留意疫情的最新發展，適時進行教育工作。

## 2020/21 年度重點工作

29. 隨着香港的社會、經濟及人口結構轉變，近年大眾就歧視以至社會上其他不公現象的討論亦越來越多。平機會致力建設沒有歧視的社會，理念始終如一，但亦明白因時制宜的重要性，力求創造有利的條件，落實改變。因此，平機會制定了全新的三年藍圖——《策略性工作規劃 2020-2022》，以期更有效應對營運環境的轉變，實踐抱負。工作規劃定立了以下五個策略目標：

- 制定更健全的法律框架，保障市民免受歧視；
- 維持效率效能兼備、以受害人為本的歧視投訴處理制度；
- 建立更強大、與歧視相關的知識庫；
- 為容易遭受歧視的群體減少不平等狀況；以及
- 追求卓越機構管治。

為實現上述目標，平機會進一步在性別歧視、殘疾歧視、家庭崗位歧視及種族歧視四個範疇定立了優先工作項目。踏入 2020/21 年度，平機會將在執法、預防及教育工作的基礎上，於上述範疇開展新的工作，有關詳情於下文概述。

## 性別歧視

30. 平機會自 2012 年成立反性騷擾運動工作小組至今，已接觸了學校、教會、體育組織以至社會服務機構等多個界別，透過調查掌握性騷擾的普遍程度，並通過研討會及工作坊推動機構制定反性騷擾政策，作為預防措施。然而，這些工作亦揭露了一些更根深的問題，例如受害人沒有及時作出投訴、甚至啞忍，以及某些性騷擾的情況不屬於《性別歧視條例》的適用範圍等。隨著平機會於 2020/21 年度獲得額外撥款，平機會將設立反性騷擾事務組，以應對上述問題。反性騷擾事務組暫定會有四名員工，負責以下工作：

- 全面檢討現時與性騷擾相關的法例，找出保障上的缺漏，並適時提出修訂法例的建議；
- 提升大眾對預防性騷擾政策和措施的認識；以及
- 為受性騷擾影響的人士充當第一站的支援角色，提供有關法律條文的資料，以及作出投訴及尋求公道的方法，並在有需要時轉介至輔導及治療服務。

31. 多年來，根據《性別歧視條例》提出的投訴中，除了性騷擾，懷孕歧視的個案所佔的比重亦十分顯著。為加強懷孕婦女在僱傭範疇受到的法律保障，平機會將探討為女性確立法定權利的可行性，以保障她們放畢產假後能返回之前任職的崗位，若有關崗位不再存在的話，仍能以類似的聘用條款及條件擔任另一合適的崗位。

32. 如上文所述，平機會亦開始為僱傭範疇及其他界別擬備指引，以解釋《2018 年歧視法例（雜項修訂）條例草案》中有關基於餵哺母乳的歧視的條文，以及《2020 年性別歧視（修訂）條例草案》中有關基於餵哺母乳的騷擾的條文。上述兩條條例草案通過後，平機會將發布指引，以爭取社會各界合力建設友善共融的環境，讓本港女性能安心餵哺母乳。

## 殘疾歧視

33. 儘管現時有各項支援殘疾人士工作的計劃，例如社會福利署便為聘用殘疾人士的僱主提供資助，以改裝工作間或購買輔助儀器，但仍有不少僱主對僱用殘疾人士卻步。當殘疾人士缺乏一份收入穩健的工作，經濟能力亦隨之下降；最新的相關官方數字來自《2013 年香港殘疾人士貧窮情況報告》，該報告指殘疾人士的失業率為 6.7%，高於整體人口的 3.7%。問題源自部分僱主根深蒂固的思維：有些僱主不明白或不盡信

殘疾人士擁有不同才能，能對業務作出貢獻；另有一些僱主對於為殘疾人士提供便利過於憂慮，或根本不知道從何入手。

34. 平機會計劃從不同角度着手處理此問題。一方面，平機會將於 2020/21 年度繼續兩項研究工作，分別為「幫助香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作的有效策略」及「對職場精神病患者的標籤及歧視態度」。研究結果將有助加強平機會的倡議工作，包括游說企業和其他機構的最高層和管理人員，進行由上而下的政策改變。另一方面，平機會將積極利用領英(LinkedIn)等為企業而設的網上平台，務求改變僱主對殘疾人士的觀感，並宣揚招聘和培訓殘疾人士方面的良好常規。

35. 同樣重要的是通達的概念：殘疾人士應享有平等權利乘搭交通工具、進出處所、獲得貨品、服務和設施、使用科技，以及參與運動、消閒、藝術和文化活動等。的確，無障礙的原則不只關乎建築環境，亦涵蓋日常和社交生活的所有範疇。在 2020/21 年度，平機會將透過教育工作加深大眾認識無障礙概念如何應用在實體環境以外的層面，同時加強推廣通用設計，該意念不但為殘疾人士帶來便利，亦令長者、照顧者、兒童和跨性別人士等社群受惠。

## 家庭崗位歧視

36. 平機會的另一工作焦點，是消除基於家庭崗位的歧視；家庭崗位是指負有照顧直系家庭成員的責任。平機會於 2020/21 年度將探討與家庭議會等相關機構加強合作，以發揮協同效應，更有效地善用既有資源，推廣家庭友善的僱傭政策，包括彈性上班時間、四分一天假期、職位共享等。平機會也會致力尋找「成功故事」——僱用了有家庭崗位的人士並採取了各種家庭友善措施的僱主，藉此向業界展示一個家庭友善的工作間可達致勞資雙贏的局面。

37. 此外，平機會亦計劃與香港女障協進會推行特別合作項目，在 2020 年最後一季（9 月至 12 月）合辦「亞太區殘疾女性照顧者會議」（暫譯）。該會議為期一天，旨在探討殘疾女性照顧者所面對的挑戰，因她們在「三重身分」（作為女性、照顧者及殘疾人士）交織下往往有著獨特的需要和困難。大會已邀請香港及海外嘉賓擔任講者，屆時還會邀請政府官員、非政府組織、學者、專業人士、殘疾人士及其家人參加會議，務求為殘疾女性照顧者建立國際支援網絡，同時向不同界別推廣平等機會的信息。

## 種族歧視

38. 根據 2016 中期人口統計，少數族裔佔香港人口的 3.6%，總人數超過 250,000 人（若將外籍家庭傭工計算在內，則超過 580,000 人）。值得注意的是，年齡介乎 15 至 24 歲的少數族裔人數由 2006 年的 13,117 人，上升至 2016 年的 27,651 人，增幅超過一倍。這反映了本港擁有一班有著多元文化背景的人才，且人數持續上升，有助解決勞動人口萎縮和經濟疲弱等問題。然而，由於語言和文化障礙、財政拮据等問題，少數族裔往往得不到平等的機會，充分發揮潛能，過更充實的生活。

39. 因此，少數族裔事務組在政策倡議、培訓及外展方面的工作將於 2020/21 年度及以後繼續發揮重要作用。在教育方面，少數族裔事務組會與教育局跟進《人人學得好》報告中提出的建議，以改善少數族裔學生的中文學習。少數族裔事務組亦會利用

簡易指南、視聽資源套及網上培訓，提高學校建立共融校園的能力，由收生、校服規則、網站資訊更新，以至為少數族裔家長發出的通告，均實施共融的政策。

40. 在提倡少數族裔的平等就業方面，少數族裔事務組的主要工作將繼續以推廣《種族多元共融僱主約章》為重點。少數族裔事務組將招募更多機構簽署約章，並會為私人企業和非牟利機構舉辦工作坊和研討會等經驗分享的活動，鼓勵僱主就良好常規進行交流。此外，少數族裔事務組還會與公營機構、商會及非政府組織合作，務求為少數族裔社群開拓新的培訓機會及事業路徑。

41. 除了為不同行業的服務提供者繼續安排文化敏感度的培訓外，少數族裔事務組亦計劃在 2020/21 年度公布名為《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》的研究。由於語言障礙經常令少數族裔在獲取服務方面遇到阻滯，因此香港對專業的筆譯員和傳譯員有急切需求，他們須精通廣東話、英文及少數族裔常用的語言，例如烏爾都語、印度語、尼泊爾語、泰文、他加祿語和印尼語等。平機會相信，如引入認證制度，建立一張廣受公私營界別認可的專業人員名單，將有助滿足此需求，確保少數族裔人士在獲取貨品、服務和設施方面能享有平等機會。

## 其他工作計劃

42. 2021 年乃平機會成立的 25 周年，平機會期望能透過一系列工作項目，紀念這個里程碑之餘，將工作提升至更策略性的層面。若資金許可，平機會將：

- 舉辦平機會 25 周年嘉許獎勵計劃（暫譯），旨在嘉許實施共融政策和措施的僱主，並鼓勵其他機構效法；
- 製作新版《平等機會個案實錄》，納入平機會最新處理的部分個案，以教育公眾反歧視條例如何應用於不同實況，並說明平機會在處理投訴及法律協助方面的工作；
- 開設 Instagram 帳戶，提升平機會的網上曝光率，與青少年加強連繫；以及
- 委託來自弱勢社群（如殘疾人士、少數族裔等）的攝影師，為自己及／或其社群拍攝照片，並舉辦巡迴展覽，表達他們的希望、夢想和抱負。

43. 反歧視條例賦予平機會的職權之一，是適時檢討法例的施行情況，並提出合適的修訂建議。的確，現行的反歧視條例並沒有禁止基於年齡、居民身分、性傾向、性別認同及雙性人身分等特徵而作出的歧視、騷擾和中傷行為。平機會與非政府組織過往均曾進行研究，揭示了法例的不足之處，亦提出了各種建議，以填補缺漏。隨著社會自去年六月起出現動蕩不穩、近年法庭就各宗有關性少數權利的案件作出了重要裁決，加上最近的新冠疫情激發了各種爭議和不滿情緒，社會上要求法律改革的聲音亦日漸強烈。在資源許可的情況下，平機會將於 2020/21 年度嘗試進一步檢討法例，擬定補漏建議，並適時諮詢相關持份者的意見。

## 人手及財政狀況

44. 平機會的運作主要由政府的一次過撥款資助，委員會一直恪守審慎理財及有效運用資源的原則。在截至 2020 年 3 月 31 日止的財政年度，平機會的總支出為 1 億 2,210 萬元，而總收入為 1 億 2,050 萬元，當中包括政府補助及其他收入（但不包括由

平機會儲備帳調動的 160 萬元)。截至 2020 年 5 月 1 日，平機會共有 99 名全職僱員，其中五名高層人員（包括主席）的職級等同公務員制度內的首長級職級。

45. 平機會在 2017 年 11 月搬遷辦事處後，已恢復健全的財政狀況，且一直保持財政穩健。然而，鑑於租金將於租約續期時繼續上升，平機會希望政府能認真考慮，因應日後租金上漲向平機會提供全額補助，長遠而言能為平機會提供永久辦事處。

## 結論

46. 香港社會日益走向兩極化，市民對歧視相關的議題同樣存有分歧。平機會確實面對前所未有的挑戰，尤其當大眾眼中的歧視行為超越了法律的定義。即使如此，平機會仍是香港致力推廣平等、多元和共融的唯一法定機構，而不同弱勢社群亦殷切地期望平機會能履行此角色。放眼未來，平機會將繼續制定策略、創新求變，與政府、立法會議員及其他持份者合作，為建設沒有成見、偏見和歧視的社會奠下基礎，締造更美好的香港。

---

平等機會委員會  
2020 年 5 月

## 平機會於 2019/20 年度處理的投訴數目（按條例分類）

| 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  | 358        | 425        | 40         | 38         | 861          |
| 非僱傭範疇 | 78         | 219        | 17         | 301        | 615          |
| 小計    | 436        | 644        | 57         | 339        | 1,476        |
| 主動調查  | 16         | 27         | 0          | 7          | 50           |
| 總計    | <b>452</b> | <b>671</b> | <b>57</b>  | <b>346</b> | <b>1,526</b> |

平機會在過往三年收到的查詢及投訴數目

| 年份      | 所收查詢數目 | 所收投訴數目 |
|---------|--------|--------|
| 2017/18 | 12,497 | 710    |
| 2018/19 | 9,790  | 1,056  |
| 2019/20 | 11,481 | 1,072  |

法律協助申請的數目

| 年份      | 處理的申請數目<br>(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》 |
| 2017/18 | 給予協助                     | 28        | 14        | 13        | 0          | 1        |
|         | 不給予協助                    | 12        | 5         | 7         | 0          | 0        |
|         | 撤銷申請                     | 1         | 1         | 0         | 0          | 0        |
|         | 考慮中                      | 8         | 6         | 2         | 0          | 0        |
|         | <b>總計</b>                | <b>49</b> | <b>26</b> | <b>22</b> | <b>0</b>   | <b>1</b> |
| 2018/19 | 給予協助                     | 29        | 17        | 11        | 1          | 0        |
|         | 不給予協助                    | 16        | 3         | 12        | 0          | 1        |
|         | 撤銷申請                     | 0         | 0         | 0         | 0          | 0        |
|         | 考慮中                      | 11        | 4         | 7         | 0          | 0        |
|         | <b>總計</b>                | <b>56</b> | <b>24</b> | <b>30</b> | <b>1</b>   | <b>1</b> |
| 2019/20 | 給予協助                     | 22        | 5         | 16        | 1          | 0        |
|         | 不給予協助                    | 17        | 7         | 8         | 0          | 2        |
|         | 撤銷申請                     | 0         | 0         | 0         | 0          | 0        |
|         | 考慮中                      | 1         | 1         | 0         | 0          | 0        |
|         | <b>總計</b>                | <b>40</b> | <b>13</b> | <b>24</b> | <b>1</b>   | <b>2</b> |