

## 立法會政制事務委員會會議

### 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2022-23年度的工作進度及2023-24年度的工作重點。

#### 背景

2. 平機會是於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）。

#### 平機會的職能和職權

3. 平機會的抱負是建設崇尚多元、包容共濟的社會，令人人共享平等機會。根據四條反歧視條例，平機會的主要職能和權力包括：

- 消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、殘疾、家庭崗位及種族的歧視；
- 促進男女之間、傷健之間、有家庭崗位與沒有家庭崗位之間，以及不同種族人士的平等機會；
- 消除性騷擾、基於餵哺母乳的騷擾，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，擬定修例建議；以及

- 進行有關歧視和平等機會課題的研究及教育活動。

## 2022-23 年度的工作進度

4. 平機會的《策略性工作規劃 2020-2022》訂下了以下五個策略目標：

- 制定更健全的反歧視法律框架；
- 維持效率效能兼備、以受害人為本的歧視投訴處理制度；
- 建立更強大的歧視證據庫；
- 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。

在 2022-23 年度，平機會一方面以這些目標為基礎，推行執法、預防及教育三方面的工作；另一方面，平機會因應社會的最新發展和狀況，調整工作策略，應對市民面對的歧視問題。2022 年年初，本港仍受到 2019 冠狀病毒病第五波疫情所影響，衝擊經濟和民生。平機會聚焦處理弱勢社群面對的不平等和歧視問題，呼籲各界摒棄偏見和歧視，同心抗疫。隨著 2022 年年中起本港逐漸走出疫症的陰霾，社會重回發展軌道，平機會繼續推進工作。承著特區成立 25 周年，平機會推出全港性推廣項目「平等機會月」，推動大眾團結一致，建立更平等、更關愛共融的社會。以下段落綜合平機會在 2022-23 年度進行的執法、預防及教育工作。

### I. 執行法例

#### 查詢及投訴處理

5. 平機會的主要職能是處理公眾根據反歧視條例提出的查詢和投訴。在 2022-23 年度首 10 個月(2022 年 4 月至 2023 年 1 月)，平機會處理了 7 411 宗查詢，較 2021-22 年度同期(2021 年 4 月至 2022 年 1 月)的 8 996 宗下跌 18%，當中：

- 4 767 宗關乎反歧視條例條文及平機會所舉辦的活動的一般查詢；以及
- 2 644 宗關乎特定情況或事件，並且可能會被確立為投訴。

6. 投訴方面，平機會於 2022-23 年度首 10 個月收到 749 宗投訴調查個案，較 2021-22 年度同期的 865 宗減少 13%。此外，平機會亦進行了 28 宗

主動調查個案，內容主要關乎招聘、處所的無障礙設施，以及貨品、服務和設施的提供。有關個案是平機會留意到的，或由第三者或不願牽涉調查的受屈人向平機會提出。連同前一年度尚未完結的投訴，平機會在這期間合共處理了 1 052 宗投訴。平機會於 2022-23 年度首 10 個月按各條例處理的投訴數目載於附件 A。

## 調停

7. 平機會的服務承諾是於六個月內完成處理 75% 的投訴。2022-23 年度首 10 個月，平機會於六個月內完成處理 85% 的投訴，每宗個案的完成處理時間平均為 109 日，較原定目標的 180 日為短。反歧視條例訂明，平機會須鼓勵爭議各方透過調停達成和解，而參與調停完全屬自願性質。平機會於 2022-23 年度首 10 個月為 139 宗個案進行了調停，當中 119 宗成功調停，成功調停率為 86%，高於過往平均 60% 至 70% 的比率。由 2022 年 4 月至 2023 年 1 月底，平機會透過調停為投訴人取得的金錢總額達 641 萬港元。

8. 根據反歧視條例，平機會亦可基於以下原因，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；
- 在代表申訴的個案中，平機會決定該投訴不應以代表申訴的方式作出（根據處理代表申訴的相關規則）；或
- 平機會認為投訴瑣屑無聊、無理取鬧、基於錯誤理解或缺乏實質。

平機會於 2022-23 年度首 10 個月決定不對 63 宗投訴進行調查，並終止另外 595 宗個案的調查。按結果分類的已完成個案數目載於附件 B。

## 法律協助

9. 反歧視法例訂明，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，以及代表成功申請法律協助的人士進行法律訴訟，代表受助人出庭。平機會的法律服務科在收到法律協助申請後會進行分析和擬備報告，以及整合投訴事務科在處理投訴期間所搜集的資料，然後提

交予平機會的法律及投訴專責小組決定是否給予法律協助。專責小組會按個別情況考慮多項因素，決定是否給予法律協助。這些因素包括：

- 個案有否帶出原則問題；
- 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；
- 個案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，還有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。

10. 平機會於 2022-23 年度首 10 個月共收到和處理了 10 宗法律協助申請，當中有 6 宗獲給予法律協助。過去三個年度按條例處理的法律協助申請數目載於附件 C。

11. 平機會於 2022-23 年度首 10 個月就三宗涉及僱傭範疇的殘疾歧視個案提起法律訴訟，其中兩宗個案的申索人都是因為感染 2019 冠狀病毒病而分別不獲提供已成功獲取錄的職位以及遭到解僱。至於另外一宗個案的申索人，則聲稱他的前僱主（答辯人）基於他患上「左下肢蜂窩性組織炎」而對他作出殘疾歧視，將他解僱。平機會將這些個案交予法庭處理，希望藉此提高公眾預防歧視的意識，並提醒僱主工作間的殘疾歧視是違法的，僱主尤其不應歧視確診 2019 冠狀病毒病並已康復的求職者或僱員。

12. 就上述第三宗個案，區域法院於 2023 年 1 月 31 日在答辯人缺席聆訊下，裁定申索人勝訴，下令答辯一方須向申索人就情感損害賠償兩萬港元，並支付訟費。法官認為答辯人在得悉僱員患病後便辭退對方，屬明顯的歧視行為，法庭須向公眾發出訊息，不論情況是否輕微，歧視都是不能接受的行為，並會有法律後果。

### 其他範疇的法律工作

13. 除了處理法律協助申請和代表投訴人進行法律訴訟以外，平機會的法律服務科還負責以下主要法律工作：

- 指派法律服務科的法律主任與投訴事務科的投訴處理主任合作調查個案，在投訴處理程序的不同階段提供法律支援；
- 檢討四條反歧視條例及提出法例修訂建議；

- 研究新的受保障特徵，探討是否可擴大反歧視條例的保障範圍，並就此向政府提交意見書；
- 擬備《實務守則》、指南及其他刊物，向公眾解釋反歧視條例；
- 就平機會日常運作所產生的法律問題提供意見；
- 審視涉及平機會的合約及協議；
- 就涉及平機會的訴訟提供法律支援；以及
- 就關乎平機會的機構管治事宜提供法律支援。

## 反歧視條例檢討

### (a) 宣傳法例修訂

14. 在法例檢討工作方面，平機會在 2016 年向政府提交《歧視條例檢討意見書》，當中涵蓋多項改革反歧視條例的建議，其中八項建議已透過 2020 年 6 月 11 日制定的《2020 年歧視法例（雜項修訂）條例》落實，包括保障在共同工作間的人士免受性騷擾、殘疾和種族騷擾，以及保障餵哺母乳女性免受歧視。其後，立法會於 2021 年 3 月 17 日進一步通過《2021 年性別歧視（修訂）條例》，為餵哺母乳的女性免受騷擾提供保障。以上兩條修訂條例的條文已分別於 2020 年 6 月 19 日和 2021 年 6 月 19 日生效。為了向公眾廣泛宣傳新的法例保障，平機會自 2021-22 年起持續進行多項推廣和教育工作，包括派發資訊小冊子、舉辦講座及培訓、播放電視短片及電台廣播，以及在港鐵燈箱張貼海報等。

### (b) 進行法律研究

15. 平機會於 2021-22 年度向政府提交了兩項法律研究的結果，分別是探討如何透過立法方式處理香港人與在港內地人之間的歧視、騷擾和中傷，以及研究擴大《性別歧視條例》下有關性騷擾的保障。平機會在 2022-23 年度繼續就有關研究及當中的建議與政府保持密切聯繫，並按政府要求提供所需資料，以供政府審視有關建議。現時平機會正進行另一項研究，探討如何在現行反歧視法例的框架內消除基於性傾向、性別認同及雙性人身分的歧視。由於此項研究涉及較敏感和富爭議的議題，故此平機會一直小心處理，目前該內部研究仍在進行中。

## II. 預防歧視

### 政策研究及倡議

16. 在預防歧視方面，平機會持續透過研究調查監測社會上的歧視趨勢，向政府及相關機構提出改善措施的建議。平機會於 2022-23 年度公布了以下研究的結果：

- 香港性騷擾調查 2021（2022 年 5 月公布）；
- 本港中學實施全面性教育研究（2022 年 11 月公布）；以及
- 對職場精神病人的標籤及歧視態度之研究（2023 年 2 月公布）。

另外，平機會打算在 2023-24 年度第二季或之前公布以下兩項研究：

- 香港普通學校教育特殊教育需要學生的挑戰、有效政策及最佳措施的研究；及
- 協助香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作的有效策略的研究。

17. 平機會亦透過「平等機會研究項目資助計劃 2020-21」，為學術機構及非政府組織提供資助進行九項研究項目，截至 2023 年 2 月底，以下八項研究項目的結果經已發布：

- 網絡媒體對香港少數族裔的描繪和香港的網絡種族歧視研究(香港城市大學媒體與傳播系)(2022 年 5 月公布)；
- 大專院校反性騷擾政策檢視清單(2020-2021)(新婦女協進會)(2022 年 5 月公布)；
- 招收少數族裔幼稚園學生：克服挑戰 確認機遇(香港都會大學教育及語文學院與香港惠苗協會)(2022 年 6 月公布)；
- 探索性研究：香港南亞少數族裔中影響父母對女兒接種子宮頸癌疫苗決定的挑戰和促成因素(香港中文大學那打素護理學院)(2022 年 7 月公布)；
- 探索南亞學生及家庭於香港特殊教育中的經驗(明愛專上學院)(2022 年 9 月公布)；
- 晚期疾病患者的家屬照顧者(明愛專上學院)(2023 年 1 月公布)；
- 為香港有特殊教育需要的小學生營造無障礙網上學習環境(香港大學)(2023 年 2 月公布)；及
- 探討自閉症大專生的經歷和需要(香港中文大學)(2023 年 2 月公布)。

至於餘下一項研究項目的結果預計將於 2023-24 年度第二季內公布。

18. 無論是平機會進行或資助的研究，都提供了重要數據和歧視的佐證，當中不少更得到傳媒廣泛報道，從而加深市民大眾對有關歧視議題的關注和認識。例如，平機會於 2022 年 5 月公布「2021 年全港性騷擾調查」，結果顯示 18 至 34 歲的年輕人特別容易在工作場所和網上受到性騷擾，引起大眾對年輕人遭受性騷擾的關注。這些數據不單可提升大眾對預防歧視的意識，更有助不同界別例如高等教育界制定相應政策和措施以解決問題。

### **有關政策建議的意見書**

19. 除了在研究報告內提出建議，平機會亦就公共政策向有關方面提交意見書，例如因應 2022 年施政報告的公眾諮詢，平機會便向政府提交意見書，呼籲當局改善對有特殊教育需要的學生、殘疾人士、非華裔人口和照顧者的支援措施，並提倡推行性教育、推廣家庭友善的彈性工作安排，以及加強中小型企業預防和打擊職場性騷擾的能力。另外，平機會於 2023 年 2 月就建議擴大無紙化上市機制及其他《上市規則》向香港交易及結算所有限公司提交意見書，以確保上市發行人以電子方式發布公司通訊時符合無障礙原則。

### **培訓課程、工作坊及研討會**

20. 平機會致力裝備不同界別人士對於反歧視條例的知識，為公私營界別的人力資源從業員、行政人員、管理人員、業務擁有人、僱員及其他相關人員舉辦定期和專設培訓課程，課程內容涵蓋反歧視條例簡介、《性別歧視條例》如何保障餵哺母乳的婦女、處理招聘及甄選程序以及《殘疾歧視條例》與人力資源管理等課題。在 2022-23 年度首 10 個月，平機會進行了 403 節培訓，合共 21 992 名來自不同界別的參加者出席。

21. 平機會的培訓組亦為不同機構提供政策檢討服務，以及為機構在編寫有關平等機會的培訓教材方面提供顧問服務。平機會於 2022-23 年度便為政府部門及公營機構編製一套全新培訓資源，透過短片及遊戲講解反歧視條例的原則。

### **反性騷擾運動**

22. 預防性騷擾一直是平機會的重點工作之一。平機會於 2020 年 11 月成立專責「反性騷擾事務組」，負責提升大眾對預防性騷擾政策和措施的認

識；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；以及為受性騷擾影響的人士充當第一站支援的角色。

23. 反性騷擾事務組設有查詢熱線 2106 2222，向公眾提供有關性騷擾資訊，包括相關法例條文的資料、作出投訴和尋求公道的方法，並在有需要時轉介至輔導、庇護或其他服務。在 2022-23 年度首 10 個月，該事務組共收到 341 宗有關性騷擾的查詢，這些查詢是經反性騷擾熱線或一般查詢熱線、平機會的網上表格、郵寄表格、短訊及親臨平機會等方式提出。超過一半的查詢是由希望討回公道的準投訴人提出，另外有接近五分之一是人力資源從業員、或代表僱主就處理內部投訴或制定反性騷擾政策等事宜提出查詢。至於其他查詢者包括旁觀者或準證人、教育從業員、準答辯人和市民大眾等。另外，反性騷擾事務組亦設有關於反性騷擾的一站式網站「COMPASS 平機會反性騷擾資源平台」，內容涵蓋法例簡介、法庭案例、研究報告、培訓指南、制訂政策指引，以及有關預防性騷擾的刊物和短片等。

24. 除了處理查詢，反性騷擾事務組亦進行教育推廣工作。隨着貼圖應用於即時通訊軟件越趨普及，反性騷擾事務組在 2022 年 1 月至 3 月期間舉辦了首個全港性反性騷擾貼圖設計比賽。比賽以「尊重與平等：停止性騷擾」為主題，鼓勵參賽者以貼圖設計，提升公眾對性騷擾的關注和認識，協助各界人士了解如何透過說話及行動去締造安全的環境，以及促進彼此間的尊重和平等，從而消除性騷擾。縱然比賽在第五波疫情期間進行，事務組仍收到接近 300 份參賽作品。事務組在 2022 年 6 月舉行了頒獎禮，邀請公開組及高中組的冠軍分享他們得獎作品的創作理念，以及在參加貼圖設計比賽中學到的知識。最積極參與學校的老師亦分享在學校推行反性騷擾教育的經驗。頒獎禮完畢後，市民可從 COMPASS 網站下載使用得獎貼圖，截至 2023 年 1 月底已累積超過 4 600 次下載次數。

25. 為了打擊性騷擾，平機會一直採取針對性的策略，因應不同界別的情況，協助他們制定預防措施例如訂立政策和處理投訴的機制，還有為相關人士提供培訓，從而加深他們對性騷擾的認識。有關界別和工作包括：

**(a) 教育界**

- 平機會於 2019 年公布了《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究》報告(《打破沉默》報告)，結果顯示近四分之一(23%)的大學生在調查前 12 個月曾受到性騷擾。自公布報告後，平機會一直與參與調查的九所大學合作，協助他們消除校園性騷擾。為了跟進這些大學院校在消除校園性騷擾的工作進度，平機會於 2021 年 5 月發信予九



間大學校長，邀請他們分享所屬大學採取預防性騷擾措施的最新情況。平機會其後收到大學的詳細書面回覆，並將回覆綜合及歸納為跟進報告，於2022年5月發表。根據報告，九所大學落實了平機會在2019年《打破沉默》報告中提出16項建議內的13項，顯示各大學致力為大學生建立沒有騷擾的安全學習環境。特別值得注意的是，九所參與大學都落實了平機會關於投訴處理機制的建議，向各部門清楚說明處理性騷擾投訴的分工，以及在反性騷擾政策和投訴程序清楚具體訂明保密原則，保障投訴及證人免受「使人受害的歧視」。

- 平機會於2022年5月27日為高等教育界舉辦了一場圓桌會議，並於會上公布上述跟進報告。是次圓桌會議旨在為各大學提供平台，分享打擊性騷擾的經驗和挑戰，並討論如何加強管治、制定政策、改善投訴處理機制，以及如何有效推動反性騷擾培訓和教育計劃。除了九所大學的代表外，平機會亦邀請了其他大專院校和非政府組織的代表參加圓桌會議，分享各種有助消除性騷擾的良好常規。
- 平機會獲教育資助委員會（教資會）資助的八間大學委聘，為其大學生製作防止性騷擾網上培訓課程，各大學已於2022年12月開始陸續推出有關課程。與此同時，平機會正製作另一套全新防止校園性騷擾網上培訓課程，供非教資會資助的大專院校學生使用，該課程預計於2024-25年度推出。
- 除了製作網上培訓課程，反性騷擾事務組亦舉辦有關防止校園性騷擾的講座和課程，內容涵蓋鼓勵受害人和旁觀者發聲，以及提醒教職員在處理內部投訴時須遵守的原則。2022-23年度首10個月，反性騷擾事務組為一間中學共78名學生及兩間大學共773學生舉辦有關培訓課程。

## **(b) 體育界**

- 平機會於2022-23年度繼續為體育界舉辦培訓。由2018年2月至2022年12月期間，平機會為10間體育團體共973名僱員舉辦了20節培訓課程。
- 反性騷擾事務組亦向香港滑浪風帆會提供了一場反性騷擾講座，向其約100名教練及職員講解性騷擾的定義，以及如何預防及處理教學期間發生的性騷擾。

## **(c) 宗教界**

- 平機會於2022-23年度繼續為宗教界舉辦培訓。由2018年7月至2022年12月期間，平機會為來自18間教會的1 076名教會職員和會眾舉辦了20節培訓。

## 促進少數族裔的平等機會

26. 平機會的另一個重點工作是促進少數族裔的平等機會。由於語言和文化差異，少數族裔在教育、就業、獲取服務和使用設施等方面遇到不少障礙。在2019冠狀病毒病疫情下，少數族裔面對的困難和挑戰更為嚴峻，當中不少外籍家庭傭工和外賣送遞員均表示受到不同形式的歧視。有見及此，平機會於2022-23年度加大力度進行全港性的宣傳，例如於2022年4月推出以「無分膚色 同心抗疫」的巴士車身廣告，提醒大眾齊心抗疫，無分性別、種族、年齡和職業。此外，藉著每年3月21日的「國際消除種族歧視日」，平機會自今年3月中起，推出以「消除偏見，無分種族 Interrupt Bias, All Races As One」為主題的巴士和港鐵廣告，並配合社交媒體宣傳，廣泛宣揚消除種族歧視的信息。除了廣告，平機會主席更不時於主要報章發表評論文章，呼籲社會大眾多加了解少數族裔群體，避免偏見和標籤。

### (a) 教育

27. 平機會一直致力向不同目標團體提倡種族平等的教育。應教育局的邀請，平機會於2022年8月及9月為社區工作人員和學校管理人員舉辦了兩場分享會，分別講解種族平等的幼稚園收生程序和在校推動種族共融的重要性。此外，平機會在其YouTube頻道上載了四條短片，兩條為尼泊爾語，另外兩條為烏爾都語，讓尼泊爾裔和巴基斯坦裔的家長得知在申請幼稚園入學時的權利和重要資源。

28. 針對非華語學生在學習中文作為第二語言上的困難，平機會於2022-23年度繼續積極倡議當局審慎檢視和改善現有課程，制定以中文作為第二語言的整全課程，包括特殊教學法、教學工具及教科書等，從而彌補現有中國語文課程第二語言學習架構的不足。平機會亦建議當局規定教師必須接受教導第二語言學習者的職前或在職培訓；以及提供其他中國語文考試選擇，鼓勵非華裔學生提升中文語言能力，以應付工作實際所需，並需獲得僱主廣泛認同。

29. 為了推動建構種族共融校園，平機會於2023年3月18日舉行了一場《共融校園，無分種族》研討會。該研討會是為學校管理人員及教師而設，目的是推動學校建立種族共融校園，並為學校提供政策和教學上的資源。除了講解種族共融校園的重要性，平機會於會上介紹了新推出的《預防種族歧視校園政策大綱》及《種族連線》消除歧視教材套。

30. 另外，平機會於 2022-23 年度第二度與非政府機構小彬紀念基金會（基金會）合作，為參與基金會 2022 年實習計劃(EMerging Talent Internship Programme)的非華裔大專生安排實習機會。平機會透過《種族多元共融僱主約章》（「《約章》」）網絡，邀請參與《約章》的機構為學生們提供實習機會，讓他們獲取更多工作經驗，以擴闊將來的事業路徑。經平機會推動下，最終有 24 間機構在暑假期間提供 43 個實習崗位予 38 名非華裔學生，當中超過八成的實習崗位是來自《約章》的簽署機構。

## **(b) 就業**

31. 平機會於 2018 年 8 月推出《約章》，為僱主提供九項良好常規建議，協助機構消除其僱傭政策對職員及求職者造成的障礙，培養員工的文化意識、敏感度和接納能力，以及為僱員建立種族共融工作間。截至 2023 年 2 月底，已有超過 280 間來自公私營界別的機構簽署《約章》。平機會不時舉辦網上及實體研討會，例如在 2022 年 8 月及 12 月便舉行過兩場分享會，為簽署機構提供交流機會，分享工作間的種族多元共融良好常規。此外，平機會於 2022 年 11 月 25 日在香港金融大會堂舉辦了「掌握脈搏、評估進度」約章活動。除了慶祝《約章》踏入第五年，平機會在活動上推出了進階版的《約章》簽署機構年度問卷。該問卷就機構在種族多元共融方面設定的目標、投入程度和成果，提出更深入、具體和針對性的問題，助簽署機構檢視自身的進度，為持續優化機構內多元共融的環境注入新動力。

32. 平機會亦經常為公私營界別提供有關《種族歧視條例》及文化敏感度的培訓。在 2022-23 年度首 10 個月便舉行了 81 場培訓，參加人數超過 4 000 人。

## **(c) 獲取服務及使用設施**

33. 平機會從不同族裔的社群代表和非政府組織中得知，少數族裔在獲取服務和使用設施特別是租賃房屋時，仍經常遭到不禮貌甚至歧視性對待，部分地產經紀和業主更拒絕向他們提供服務和出租房屋。就此，平機會於 2022-23 年度進行了以下宣傳及教育活動：

- 於 2022 年 9 月推出以「友善服務 無分種族」為題的港鐵車廂廣告，呼籲貨品和服務提供者一視同仁，友善地對待不同背景的顧客，照顧他們的需要；

- 於 2022 年 12 月推出以「開明業主 無分種族」的巴士車身廣告，鼓勵業主持開明態度，平等看待來自不同種族和背景的租客；
- 持續與地產代理監管局合作，為地產代理提供多場培訓；以及
- 於 2022 年推出了九個不同語言版本的「不同族裔租客應認識的香港《種族歧視條例》簡介短片」，讓少數族裔人士了解條例如何保障他們在租賃物業時的平等權利。

#### (d) 種族融和

34. 為了推動少數族裔融入社群，平機會與不同種族及宗教組織聯繫、合作，例如在 2022 年初和第三季便分別與駐港孟加拉總領使館及斯里蘭卡佛教文化中心合辦工作坊，向有關社群講解反歧視條例的保障；又於同年第四季與香港社會服務聯會及印度協會會面，討論少數族裔在求職和租住房屋時受到的歧視和解決方案。此外，平機會更與非政府組織合作舉辦研討會，探討如何為外籍家庭傭工創造沒有歧視的工作環境；又持續為外籍家庭傭工提供培訓，協助他們認識反歧視條例下的保障。

### 保障殘疾人士的平等權利

#### (a) 教育

35. 與少數族裔一樣，殘疾人士在疫情下亦面對嚴峻的挑戰。例如有特殊教育需要的學生(特教生)在疫症下暫停面對面的恆常訓練及支援，導致技能發展停滯甚至情緒困擾。平機會一直非常關注特教生是否得到適切支援。多年來，平機會就特教生的教育挑戰進行了不少研究和政策倡議，以確保不同能力的學生都能平等愉快地學習，取得學習成效。根據教育局的數字<sup>1</sup>，2020/21 學年，就讀公營普通學校的特教生人數約有 56 640 名（28 650 名小學生和 27 990 名中學生），與 2013/14 學年的 33 830 名相比，顯著增加。因應特教生的數目持續上升，平機會提出了一連串加強支援特教生的建議措施，包括：

- 就本地學校長期面對在特教生專業支援方面的不足，包括輔導員、教育心理學家及言語治療師，建議政府培訓更多專家，以應付特教生人數上升所衍生的教育需求；

<sup>1</sup> 立法會（2021）。政府當局就為普通學校提供專業支援以推行融合教育提交的文件（跟進文件）。網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/ed/papers/ed20210604cb4-1701-1-c.pdf>

- 建議政府考慮向大學提供更多學額及撥款，以開辦教育心理學、輔導及言語治療課程，在教師培訓或學位教師教育文憑等課程中，制訂專為特教生而設的教學支援的學術單元，並加強現行政策，以吸引香港以外地區的專家來港提供服務；及
- 為保障特教生得到充分教育支援的權利，當局應考慮以立法途徑訂立法律框架，確保教育機構提供正確和適當的支援，並訂定如何推行支援措施，範圍包括及早識別和評估學生的需要、擬訂個別學習計劃、擬訂學校相關安排及遵循法定規定。

36. 此外，平機會亦非常關注非華裔特教生的處境。在 2019/20 學年，全港約有 1 106 名非華裔特教生就讀於公立中小學及特殊學校。根據平機會資助明愛專上學院進行的「探索南亞學生及家庭於香港特殊教育中的經驗」研究顯示，語言障礙和文化差異令非華裔特教生在學習上加倍困難。事實上，非華裔特教生的種族背景及語言障礙很大程度影響其特殊教育需要的評估和跟進。在受資助的輔助訓練中，例如言語治療和職業治療等，語言支援也相當缺乏。為此，平機會鼓勵政府檢視資源，研究在特殊幼兒中心和學校當中開設英語班，更可增辦英語特殊幼兒中心和學校，集中照顧有中度或嚴重程度殘障的少數族裔學生。

37. 平機會促請政府將教資會提供予大學支援有特教需要的大學生的特別資助定為恆常措施，以支持大學延續在這方面的工作。此外，政府應向大學提供額外撥款，以設立平等機會事務處。在有專職人員和資源的情況下，大學可在學系和學院舉行的學生活動及教職員活動中，將平等機會觀念融入主流，進而建立安全共融的學習及工作環境。

## **(b) 就業**

38. 為了改善殘疾人士的就業問題，平機會於 2022-23 年度進行了廣泛的倡議，鼓勵更多僱主聘用殘疾人士，又參與不同機構的活動，例如：

- 擔任 CareER 制定的傷健共融指數的支持機構，並參與該機構於 2022 年 10 月舉行的共融招聘展；
- 出席由不同機構於 2022 年 5 月舉辦的「職場上的殘疾歧視」網上研討會，與其他講者一同探討香港的殘疾人士現時面對的困難，企業可如何採取具體行動，招聘不同能力的人士，以及如何為殘疾僱員提供支援等課題；
- 為不同機構提供培訓，協助他們了解《殘疾歧視條例》下的責任與權利，並提供資訊，讓大眾認識如何支援殘疾人士，例如於 2022 年

2 月推出《如何在工作間支援腦癱症患者》及《如何支援妥瑞症患者》小冊子；及

- 在平機會 YouTube 頻道推出一系列名為《殘疾歧視條例知多少》的動畫短片，介紹該條例如何保障公眾在工作間免受殘疾歧視、騷擾及中傷。該套短片的內容乃根據平機會與香港電台第一台合作的《平等就業·豐盛生活行動》電台節目，至於動畫則由支援專注力失調及過度活躍症患者的社會企業 Let's Talk ADHD 的成員製作。

### (c) 聾健司法平等

39. 針對近年有報道指聾人和聽障人士在法律程序的不同階段，因誤解或溝通不當而面對障礙，平機會於 2022 年 11 月推出了《聾健司法平等：供殘疾人士、法律工作者和參與司法程序人士參考的指引》（《指引》），為司法程序的不同持份者，包括聾人和聽障人士、法律工作者及手語傳譯員等，提供實用指引，以促進各方之間的溝通，並確保所有殘疾人士包括聾人和聽障人士，在法律面前享有平等的權利，有效地尋求司法公正。

40. 平機會發布的《指引》除了提供與聾人和聽障人士溝通的一般原則，還為司法程序各參與者如律師、大律師、法律援助主任及手語傳譯員等提供建議，以及提供法官和司法人員參考的事宜。例如，平機會建議在聆訊開始之前，法官和裁判官應詢問聾人和聽障人士與傳譯員（或即時字幕員或口語唇讀傳譯員），雙方是否能明白對方意思和互相溝通，並且能與法庭溝通。另外，在提供任何輔助工具和服務前，應先詢問每名聾人和聽障人士的需要，並找出適當的便利措施。

### (d) 無障通道及設施

41. 平機會非常關注本港的無障礙設施和通道，因為這直接影響殘疾人士以至其他社群如年長人士能否充分參與和融入社會。事實上，平機會自成立以來，一直都與政府、復康界和社會各界緊密聯繫，透過政策倡議、無障礙設施巡查、研究項目和公眾教育等工作推廣無障礙社區及「通用設計」的概念。平機會透過轄下的「平等機會社會參與資助計劃」資助合符資格的機構舉辦活動，推廣平等機會，「通用設計」便是該計劃 2022-23 年度的其中一個特定主題，獲資助的項目包括製作介紹「通用設計」理念及應用的影片，以及有關設計和縫製通用設計衣物的工作坊。

42. 設施通達不單指建築物，還包括數碼共融。過去數年在疫情下加速了數碼科技的應用，但亦同時暴露了信息及通訊科技應用上的差距和不平等情況。平機會便提出有關方面需收窄不同社群之間的數碼隔閡，確保殘疾人士能接收資訊，與外界無障溝通。平機會擔任「無障礙網頁嘉許計劃」的獨立顧問。該計劃由香港互聯網註冊管理有限公司主辦，並由政府資訊科技總監辦公室協辦，旨在嘉許機構及企業在其網站及／或流動應用程式採用無障礙設計，積極促進數碼共融。

### III. 公眾教育

43. 在公眾教育方面，平機會於2022-23年度透過不同線上線下活動，推動社會大眾摒棄偏見和歧視，建立關愛共融的社會。承著特區成立25周年，平機會於2022年6月宣布推出全港性推廣項目「平等機會月」，主題是「承先啟後廿五載 平等共融塑未來」，透過一連串跨平台活動，向大眾展示平等機會的重要性和對社會的效益，推動大眾擁抱多元共融的價值，同心一致建立疫症後的香港。項目的其中一個亮點是平機會與活躍於歌、影、視的創作人馬浚偉合力製作一套《同一天空下》生命短片。該短片系列以感性戲劇手法展現不同形式的偏見和歧視，如何影響劇中人物的生命和人與人之間的關係，藉此打動大眾，讓他們明白歧視的負面影響。該套短片已進入後期製作階段，預計將於2023-24年度第一季推出。

44. 平機會於2022-23年度推出的另一個全新項目是「平等機會青年大使計劃」。平機會一直非常重視青年工作，為了進一步向年輕一代推廣平等機會和多元共融的價值，平機會於2022年10月推出了這個為大專生而設的大使計劃，旨在招募大專院校的學生成為「平等機會青年大使」，並透過一系列體驗式活動，讓他們了解不同群體的需要和處境，鼓勵他們在校園和朋輩間推廣平等機會的信息。由2022年11月起至2023年3月，這班青年大使參與了不同類型的體驗活動，例如與殘疾健兒一起進行體育活動、參觀宗教建築物和導盲犬訓練中心、出席有關反歧視條例的講座、認識聘請不同族裔和能力人士的企業，以及參與師友活動。平機會與政府的理念一致，就是培育香港的青年具備國際視野，並擁抱多元共融價值，具正向思維，貢獻國家和香港。

### 2023-24 年度重點工作

45. 展望2023-24年度，平機會將繼續透過執法、預防和教育三大方向進行工作，保障市民免遭歧視，加強大眾預防歧視的意識，並推動不同界別採納多元、平等和共融的原則。鑑於過去數年在2019冠狀病毒病疫情影

響下，特別是 2022 年本港第五波疫情爆發，令平機會難以全面推展工作計劃；而原先計劃於 2022-23 年度第三季舉行的集思會以制定新的工作計劃，亦因社交距離措施而暫時擱置，故此平機會在 2022 年 12 月得到管治委員會同意下，決定將現時的策略性工作計劃延長一年至 2023 年年底。在該工作計劃下，平機會的工作目標包括：

- 加強反歧視法例的保障；
- 消除弱勢社群面對的不平等狀況；
- 打擊不同界別的性騷擾；以及
- 增加公眾對預防歧視的意識。

以下段落綜合平機會於 2023-24 年度的主要工作重點。

### **加強反歧視法例提供的保障**

46. 就加強反歧視法例的保障，平機會於 2016 年的《歧視條例檢討意見書》內提出的其中一項需優先處理的改革建議，是在《殘疾歧視條例》下明確規定要為殘疾人士提供合理便利。平機會於 2021 年 11 月公布「平等機會意識公眾意見調查」，對於未來平等機會工作範疇的重要程度，92.5%的受訪公眾認為應推動政府進行以上法例修訂，保障殘疾人士的平等權利。因應公眾的意見，平機會將繼續與政府跟進這些法例改革的建議。

47. 如上文所述，平機會在 2021-22 年度向政府提交了兩項法律研究，以處理本港出生居民和內地來港人士的歧視及騷擾問題，以及擴大性騷擾的保障。平機會於 2023-24 年度將繼續與政府保持聯絡，就有關研究及建議作出跟進。另外，平機會將繼續有關性傾向、性別認同及雙性人身分歧視的法律研究，待草擬建議書完成後將聽取不同持份者的意見。

48. 就年齡歧視的問題，平機會於 2021 年 11 月公布的「平等機會意識公眾意見調查 2021」發現，近半數(49.9%)受訪者認為年齡歧視普遍存在，而 12.7%的受訪者表示在訪問前 12 個月曾經歷歧視或騷擾，當中 54.3%曾經歷年齡歧視。平機會計劃進行內部法律研究，探討其他司法管轄區對禁止年齡歧視的保障範疇，以及在本港處理年齡歧視問題時可供借鏡的地方。

### **消除弱勢社群面對的不平等狀況**



49. 雖然本港已走出疫症的陰霾，穩步復常，惟過去數年受疫症影響，令弱勢及邊緣社群的處境雪上加霜，其中殘疾人士和少數族裔社群在就業方面就遇到重大困難。另一方面，弱勢社群面對的結構和系統性不平等狀況亦未盡解決，例如非華語學生因缺乏一套切合他們需要、學習中文作為第二語言的整全課程，以致未能有效地學習中文。正當社會各界迎接新的轉變，努力把握當前的機遇，積極融入國家發展大局，平機會認為必須確保弱勢社群能平等參與社會發展，盡展所長。因此，平機會於 2023-24 年度將積極透過執法、倡議和教育等多管齊下的工作，促進弱勢社群在教育、就業、獲取服務和使用設施等不同範疇享有平等機會。

#### **(a) 建構共融校園 促進平等學習機會**

50. 要建立關愛共融社會，必須先從學校開始。為了促進特教生及非華裔學生的平等學習機會，平機會於 2023-24 年度將進行以下工作：

##### **特殊教育需要學生**

- 發布「香港普通學校教育特殊教育需要學生的挑戰、有效政策及最佳措施的研究」結果，讓有關方面及公眾了解特教生的處境和需要，還有香港實施融合教育的情況；及
- 與香港浸會大學和香港科技大學合作，製作一系列有關「香港高等教育的特殊教育需要」網上培訓課程。平機會擔任該課程的顧問，製作關於《殘疾歧視條例》及平等相關議題的課程，內容涵蓋甚麼是殘疾歧視、合理調適，以及與殘疾人士相處的禮儀等。有關培訓課程正處於後期製作階段，兩所大學表示預計在 2023-24 年度第一季推出課程。

##### **非華裔學生**

- 繼續與政府跟進平機會就改善非華裔學生學習中文作為第二語言的建議，促請政府加強支援非華裔學生；
- 聯繫少數族裔群體，收集他們對教育政策的意見並向有關方面適時反映；及
- 向全港學校推廣《預防種族歧視校園政策大綱》及《種族連線》消除歧視教材套，鼓勵他們採納政策大綱，制定預防校園歧視的政策，建立共融校園。

#### **(b) 擴大多元人才資源庫 共享平等就業機會**

51. 習近平總書記在二十大中強調，「人才是第一資源，創新是第一動力」人才無疑是提升本港競爭力和推動經濟發展的要素。去年行政長官在《施政報告》中公布一系列「搶人才」的措施，希望能豐富香港的人才庫，提升本港競爭力，為社會增值。事實上，殘疾人士、少數族裔、婦女以至年長人士絕對具備多元才能，可補充本港流失的勞動人口，豐富香港的人力資源庫。平機會一直倡議公私營機構採納多元、平等及共融 (Diversity, Equality & Inclusion (DE&I)) 僱傭政策，聘用不同能力、背景和種族的多元人才。平機會運用多年的專業知識和經驗，為不少機構提供諮詢和意見，例如怎樣提升企業和僱員的文化敏感度、如何為有殘疾的員工提供合理調適等等。平機會亦致力扮演橋樑角色，連繫商界和非政府組織，策動跨界別合作，為殘疾及少數族裔開闢工作機會。

52. 平機會認為，要改善弱勢社群的就業情況，必須採取更積極措施，推動不同界別的決策層與管理者將平等共融原則納入他們的日常運作，增加聘用多元人才。為此，平機會將與政府、學界、社福界、商界及民間組織等界別聯繫，一起探討如何擴大香港的多元人才資源庫。至於其他促進殘疾人士和少數族裔平等就業的工作包括：

#### 殘疾人士

- 根據平機會最近公布的「對職場精神病人的標籤及歧視態度之研究」結果，81.7%的在職人士和 78.5%的精神病患者認為，精神病患者在職場受歧視的情況非常或頗普遍，而職場最普遍的歧視形式包括獲得較少晉升機會和不獲聘用。研究亦發現，大部分僱主及主管對於職場上對精神病人的標籤及歧視這課題缺乏認識，他們的機構亦沒有管理精神病患僱員的政策和措施及個別的指引、程序或專員處理有關精神病歧視的投訴。就研究團隊的建議，平機會將探討與政府及精神健康諮詢委員合作，為企業管理層舉辦研討會，讓他們認識如何為精神病患僱員提供合理調適以及《殘疾歧視條例》下的責任與權利；
- 平機會亦會繼續利用不同途徑推廣「合理便利」的概念，特別是向僱主解釋如何為殘疾員工提供合適安排和便利措施；及
- 政府統計處於 2021 年發表的《第 63 號專題報告書：殘疾人士及長期病患者》，具高等教育學歷的殘疾人士的就業率只有 43.5%，相對具同等學歷的整體人口的就業率則達 69%，顯示殘疾人士即使獲取了高等教育學歷，卻仍然難以就業。殘疾畢業生就業困難的其中一個成因，可能是他們對就業市場和自身能力的程度未夠充分理解。平機會計劃於 2023-24 年度第二季發布「協助香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作的有效策略的研究」結果，期望可讓各界進一步

了解如何協助殘疾年輕人例如透過生涯規劃服務，改善他們的就業前景。

### 少數族裔

- 平機會於 2020 年發布了「香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究」結果，並印製了《香港少數族裔青年教育和就業路徑：實用指南》。平機會於 2023-24 年度將繼續跟進研究報告的建議，例如推動有關當局編制多種語言版本的職業生涯規劃和發展資料及指引；
- 平機會將招募更多機構簽署《約章》，為簽署機構籌辦工作坊、研討會及其他分享會，鼓勵它們交流在工作間實施良好常規的經驗；並安排簽署機構與非牟利機構合作，為少數族裔社群提供工作機會及就業路徑；及
- 向公私營界別提供有關《種族歧視條例》和文化敏感度的培訓，減少僱員對少數族裔人士的定型，並促進對他們的瞭解和社會共融。

### (c) 支援照顧者

53. 過去數年疫症凸顯了照顧者的龐大壓力，不少照顧者除了承擔照顧責任，亦基於本身是婦女、單親家長和殘疾人士而經常遭受歧視和冒犯。平機會過去一直倡議當局制定全面政策支援照顧者，這不止關乎照顧者和被照顧人士的福祉，亦影響社會的整體穩定發展。根據香港社會服務聯會在 2021 年進行的一項調查<sup>2</sup>，受訪的照顧者中有 77.4% 表示對於暫時離開照顧職責感到「非常困難」或「頗困難」，其中有 56.6% 表示原因是社會上沒有切合其需要的服務。此外，接近 70% 的受訪照顧者表示，希望獲得暫託、熱線及同路人小組等服務。因應照顧者的需要，平機會將繼續游說政府加強暫顧服務及其他支援服務。政府亦可考慮參考多個海外司法管轄區的做法，立法訂明在家照顧者每一年可享有某日數的暫顧服務（例如日本：84 日；澳洲：63 日；加拿大：60 日；台灣：21 日），令他們獲得喘息的空間。

54. 為了提升大眾對照顧者處境的關注，平機會透過「平等機會社會參與資助計劃」，資助外間機構舉辦「照顧者心聲故事分享計劃」，收集和分享照顧者的故事，藉此讓更多人關注照顧者的情況及需要，並肯定照顧

---

<sup>2</sup> 香港社會服務聯會（2021）。《照顧者喘息需要研究》。網址：

<https://www.hkcss.org.hk/%e3%80%8a%e7%85%a7%e9%a1%a7%e8%80%85%e5%96%98%e6%81%af%e9%9c%80%e8%a6%81%e7%a0%94%e7%a9%b6%e3%80%8b/?lang=en>

者對社會的貢獻，進而攜手建立互助的社區及家庭友善的職場文化。主辦單位在收集故事後將進行審閱，挑選五個入圍的照顧者故事，製作成短片並於網上發布，供公眾投選「我最喜愛照顧者故事」，預計將於 2023-24 年度第二季發布有關短片。

55. 此外，平機會將繼續透過倡議及推廣等工作，鼓勵不同界別採納政策以營造家庭友善工作環境，讓需照顧家庭的在職人士可兼顧家庭與工作責任。事實上，過去數年受疫情影響，世界各地包括香港的不少企業均改變了運作模式，員工在家工作或彈性上班的安排越趨普遍，有個別企業更引入混合工作模式，容許僱員彈性地在家和在辦公室工作。與此同時，僱員越來越注重健康和工作生活平衡，若果工作不能令他們兼顧家庭，便會選擇辭職。因此，採納家庭友善僱傭政策絕對可吸引和留住人才。

56. 根據平機會委託外間機構進行有關工作間的家庭崗位歧視的研究，負有家庭照顧責任的僱員遇到最大的問題是在申請假期和放取假期方面。僱主認為有家庭照顧責任的僱員請假太多，很多僱員卻指難以申請假期以照顧家庭成員。為了讓更多機構了解家庭友善僱傭政策的裨益以及《家庭崗位歧視條例》的條文，平機會計劃利用不同平台，例如「平等機會之友會」的網絡、培訓和講座，以及透過博覽會等活動，向企業包括中小企宣揚有關信息。

### **打擊不同界別的性騷擾**

57. 根據「平等機會意識公眾意見調查」結果，91.0%的受訪者認為平機會未來的優先工作應推動企業、團體等制定防止性騷擾政策，以及設立處理性騷擾的機制，這與平機會一向的工作重點不謀而合。另外，平機會於 2022 年 5 月發布「2021 年全港性騷擾調查」，顯示約每八個人中便有一人曾遭受職場性騷擾；若其他因素維持不變，在未備有反性騷擾政策和措施的公司或機構內工作時遭受性騷擾的風險會較高。因此，平機會於 2023-24 年度繼續致力向各界別宣傳打擊反性騷擾的重要性及提供相關協助，透過反性騷擾事務組，為公眾提供與性騷擾相關的查詢服務，包括熱線電話、網上表格、書信、傳真、短訊及親臨面談；並透過不同途徑如與持份者聯繫及合作、舉辦活動及社交平台宣傳等，介紹反性騷擾事務組的工作、提升各界有關反性騷擾的知識，鼓勵並協助大小機構訂定預防及處理性騷擾的政策與措施。

### **增加公眾對預防歧視的意識**

58. 平機會於2023-24年度繼續透過研究，找出歧視的趨勢，藉此提高大眾對平等機會概念及議題的認識。根據研究結果，平機會將進行政策倡議，以保障不同群體的平等權利。平機會計劃進行有關母乳餵哺設施的研究，評估餵哺母乳女性對《性別歧視條例》下有關餵哺母乳條款的了解、在公眾可進出處所餵哺母乳的普遍程度和經驗，以及母乳餵哺設施的效用。

59. 在公眾教育方面，平機會將透過宣傳運動、線上線下推廣活動，加深公眾對反歧視條例的認識，提高他們預防歧視的意識，並傳揚平等共融的信息。有關工作包括：

- 推出有關歧視的短片於電視及網上平台播放並配合不同平台的宣傳，讓公眾明白歧視的負面影響；
- 利用網上社交平台，向不同群體特別是年輕一代宣揚平等共融信息；
- 舉辦「平等機會青年大使計劃」，向大學生推廣平等機會和多元共融的價值；以及
- 透過「平等機會社會參與資助計劃」，資助非政府機構、社區組織和學校舉辦活動，以加深市民對平等機會及反歧視條例的認識，同時鼓勵市民摒棄偏見和歧視。

## 人手及財政狀況

60. 平機會主要由政府的一次過撥款資助其運作，一直恪守審慎理財及有效運用資源的原則。在2022-23年度，平機會的預計支出約為1億3,743萬元，而總收入預計約為1億3,820萬元，當中包括政府補助及其他收入。截至2023年1月31日，平機會共有102名全職僱員。

61. 平機會在2017年11月搬遷辦事處後，已恢復健全的財政狀況，而且一直保持財政穩健。然而，平機會預計日後租約續期時租金變化有可能影響平機會的財政穩健性，因此將繼續密切注視財政狀況。

## 總結

62. 香港社會已走在復常路上，當下政府正努力向全球說好香港故事，宣揚香港的優勢、成就和機遇。香港的優勢除了有健全的法律體制，還包括保障市民平等機會的機制。多年來平機會竭力履行法定職能，消除歧視和推廣平等機會，累積了深厚的經驗並打下堅實的基礎。展望在2023-24

年度，平機會定將繼續與政府、公民社會及其他持份者合作，推動市民大眾一起建構更關愛共融的社會。請委員備悉本文件的內容，並就平機會的未來工作計劃(第 45 至 59 段)提出意見。

---

平等機會委員會

2023 年 3 月

平機會於 2022-23 年度首 10 個月(2022 年 4 月至 2023 年 1 月)

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
投訴調查					
僱傭範疇	308	368	36	26	738
非僱傭範疇	68	171	6	38	283
小計	376	539	42	64	1 021
主動調查	10	20	0	1	31
總計	386	559	42	65	1 052

2022-23 年度首 10 個月(2022 年 4 月至 2023 年 1 月)

已完成屬投訴調查類別的個案數目

結果	數目
沒有進行調查	63
調查終止	595
與答辯人提早解決	17
提早調停成功	110
調查後調停成功	9
調停不成功	20
總計	814



## 法律協助申請的數目

年份	處理的申請數目 (包括前一年尚未 完結的個案)		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》
2020-21	給予協助	8	2	5	1	0
	不給予協助	4	1	2	0	1
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	5	3	2	0	0
	<b>總計</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
2021-22	給予協助	11	7	4	0	0
	不給予協助	6	0	6	0	0
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	0	0	0	0	0
	<b>總計</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2022-23 首 10 個 月	給予協助	6	3	3	0	0
	不給予協助	3	1	2	0	0
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	1	1	0	0	0
	<b>總計</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>