

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2023-24年度的工作進度及2024-25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。

2023-24 年度的工作進度

4. 平機會在管治委員會的同意下，於 2022 年年底將《策略性工作規劃 2020-2022》（「《工作規劃》」）延長一年，直至 2023 年年底。有關安排是考慮到新型冠狀病毒病疫情及各種社交距離措施在 2020 年至 2022 年期間持續影響香港，導致平機會難以按照《工作規劃》全力推展工作項目。在《工作規劃》下，平機會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 2023 年，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的工作。同時，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。過去一年，平機會進一步加強預防性騷擾的工作，同時在提升對有精神健康需要人士的保障上，採用了多管齊下的策略，除了透過不同渠道呼籲大眾摒棄偏見和歧視，更積極與多個界別合作，促進弱勢及邊緣社群的平等機會，從而建構關愛及平等的社會。以下段落闡述平機會在 2023 年進行的工作。

I. 執行法例

(a) 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 2023 年（2023 年 1 月至 12 月），平機會處理了 10 198 宗查詢，較 2022 年（2022 年 1 月至 12 月）的 8 705 宗上升了 17%，當中：

- 6 411 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
- 3 787 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 2023 年接獲 1 050 宗投訴調查個案¹，當中七成個案涉及僱傭範疇。此外，平機會亦進行了 28 宗主動調查，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 2023 年合共處理了 1 331 宗投訴。平機會於 2023 年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。2023 年，平機會於六個月內完成處理了 90% 的投訴，每宗個案的完成處理時間平均為 90 日，較原定目標的 180 日短了一半。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 2023 年為 148 宗個案進行了調停，當中 121 宗成功調停，成功調停率為 82%，而平機會透過調停為投訴人取得的金錢總額則超過 475 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 2023 年決定不對 50 宗投訴進行調查，並終止另外 760 宗個案的調查。按結果分類的已完成個案數目載於附件 B。

(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

¹ 較 2022 年的 873 宗增加 20%。

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 2023 年共收到和處理了 16 宗法律協助申請，當中有七宗獲給予法律協助。過去三年按條例處理的法律協助申請數目載於附件 C。

11. 平機會於 2023 年就兩宗涉及僱傭範疇的殘疾歧視個案提起法律訴訟。其中一宗個案的申索人因上呼吸道感染和出現 2019 冠狀病毒病的病徵而被解僱，截至 2024 年 1 月，該宗案件的訴訟程序仍在進行中。第二宗個案的申索人則指稱，她的前僱主（第一答辯人）、僱主的董事（第二答辯人）及直屬上司（第三答辯人）基於她的殘疾（急性下腰痛）而對她作出一連串歧視性待遇，包括騷擾，繼而把她解僱。最終雙方達成庭外和解，三名答辯人同意向申索人賠償總共 88,000 港元。

12. 2023 年，平機會亦代表一名外籍家庭傭工提出法律訴訟。她指稱在受僱於前僱主期間，多次被他性騷擾。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，並提醒僱主工作間作出殘疾歧視及性騷擾都是違法行為。

13. 另外，兩宗分別於 2021 年及 2019 年獲平機會法律協助的個案，相關申索人於 2023 年在區域法院獲判勝訴。第一宗案件涉及一間私人俱樂部任職的女僱員（申索人）多次受到男性經理（答辯人）性騷擾，區域法院於 2023 年 7 月 28 日裁定申索人可獲得 80,000 港元的感情損害賠償。至於第二宗案件中的申索人則基於懷孕而受到僱主歧視對待，拒絕向她發放年終花紅，並在她放產假前不予她續約。區域法院於 2023 年 8 月 17 日裁定申索人可獲得約 926,000 港元的賠償。在這兩宗個案中，平機會委派內部律師作為申索人的法律代表處理案件，並代表申索人出庭應訊。這些獲判

勝訴的案件不單讓受到歧視的人申訴得直，更得到媒體廣泛報道，能收公眾教育之效。

其他範疇的法律工作

14. 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；
- 研究現行四條反歧視條例的保障範圍是否可以擴大，以涵蓋一些現時法例未能處理的歧視議題，並在適當時向政府提交意見；
- 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。

15. 以檢討反歧視法例為例，平機會於 2023 年繼續聽取持份者的意見，並與政府保持密切聯繫，留意社會實際情況，以適當跟進法例研究的建議，包括研究加強《性別歧視條例》下有關性騷擾的保障，以及對內地來港人士可能遇到的歧視的保障。此外，平機亦繼續進行內部法律研究，探討如何在現行反歧視法例的框架下保障性小眾免受歧視。

II. 預防歧視

(a) 進行研究

16. 在預防歧視方面，平機會一直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政策措施的建議。平機會於 2023 年度公布了以下研究的結果：

- 對職場精神病患者的標籤及歧視態度之研究（2023 年 2 月公布）；
- 香港年輕殘疾人士從學校過渡至工作的有效策略的研究（2023 年 6 月公布）；以及

- 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研究（2023年6月公布）。

平機會已就研究結果採取相應的跟進行動，包括夥拍勞工處於2023年12月舉辦了人力資源經理會會議，向超過130名與會者簡介第一及第二項研究的重點，以及給予僱主的相關建議。另外，平機會在2023年亦開展了「在香港『公眾可進出處所』餵哺母乳的研究」，評估餵哺母乳女性對《性別歧視條例》下有關餵哺母乳條文的了解、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，預計在2024年第二季公布結果。

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，以下所有獲資助的研究項目已分別於2022年及2023年完成及發布結果：

- 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）；
- 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）；以及
- 對家庭友善僱傭措施的混合方法調查：由工作與家庭的衝突到增益（香港教育大學）（2023年6月公布）。

以上九項研究項目的結果均已透過記者招待會及新聞稿等向外公布，有關研究結果共獲得79項媒體廣泛報道及五次媒體訪問。此外，當中六項研

究項目的機構向平機會申請了額外撥款，以舉行非研究跟進活動，包括網上工作坊、真人圖書館、嘉許計劃等，有關活動合共有 388 人參與。

18. 隨着「平等機會研究項目資助計劃 2020-21」以下所有獲資助的研究項目已經完成，平機會與政府緊密溝通，以期透過資助研究繼續監測社會上的歧視趨勢。

(b) 政策倡議

19. 除了於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。平機會於 2023 年 8 月就 2023 年施政報告公眾諮詢向政府提交意見書，向當局提出一系列有效增強對殘疾人士、長者、有特殊教育需要的學生（「特教生」）、非華裔人口和照顧者的支援措施，同時亦建議推廣通用設計、推行性教育、向僱主施加積極責任在工作間杜絕性騷擾，以及提供資源給予大學設立平等機會事務處。另外，平機會於 2023 年 3 月 21 日，即國際消除種族歧視日，向當局就提升非華裔人士的教育和就業機會及推動種族共融提交意見書。

(c) 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、處理工作間涉及歧視和騷擾的投訴、制止職場性騷擾、營造種族共融的工作環境以及反歧視條例與人力資源管理等課題。平機會在 2023 年新增了兩個收費課程「反歧視條例之暢通易達無障礙」和「制止職場性騷擾之主管有責 Dos and Don'ts」。前者探討暢通易達的概念和促進暢通易達的措施，後者則透過個案研究和角色扮演，促使前線主管認識性騷擾及學習如何回應下屬有關性騷擾的疑慮及投訴。2023 年，平機會合共進行了 498 節培訓給 31 447 名來自不同界別的人士參與。

21. 另外，平機會編製了全新「Quality with Equality」教材套，對象是公務員和公營機構的場所使用者。教材套包含互動桌上遊戲、講述不同場景的短片系列及自學教材，目的是提升參加者對四條反歧視條例的認識，更加明白遵守法例的必要性。平機會已向政府所有政策局局長及超過 50 個部門首長介紹並推廣教材，以便安排培訓。截至 2023 年 12 月，超過 3 900 名公務員和公營機構的成員在新教材的輔助下已完成相關訓練。平機會亦

已向公務員學院及其它政府部門提供當中的自學教材部分，協助公務員靈活學習。

(d) 預防性騷擾

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」，透過預防、研究、政策倡議、政策指導及培訓，以及為受性騷擾影響的人士充當第一站支援的角色，加強反性騷擾的工作。

性騷擾查詢熱線

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，以及有關情緒支援、法律諮詢或其它服務的資料。該事務組在2023年共收到498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而提出查詢。此外，逾一成為旁觀者或準證人，其他查詢者則包括教育從業員、準答辯人和市民大眾等。

24. 反性騷擾事務組亦設有關於反性騷擾的一站式網站「指南針（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。2023年年中，指南針（COMPASS）平台新增了自助問答功能，協助使用網站的市民辨別自己的需要，然後引領他們前往網站的相關頁面，從而讓市民在平機會辦公時間以外仍能便捷地獲取有用的資訊。

25. 除了處理查詢，反性騷擾事務組亦因應社會上的最新情況及需要，進行策略性的公眾教育活動及培訓。例如，平機會於2023年接獲多封匿名舉報性騷擾的信件，但由於沒有查詢者或投訴人的聯絡方法，平機會未能跟進或協助。反性騷擾事務組遂着手製作漫畫教材，以淺易方法講解性騷擾概念以及平機會處理投訴的程序，以鼓勵受到性騷擾影響的人士實名提出投訴。

預防學界性騷擾

26. 在學界方面，平機會一直非常重視與大專院校合作，攜手預防及打擊校園性騷擾。平機會為八間受教資會資助的大學而設的性騷擾網上培訓課程，獲院校於 2023 年年初開始啟用，至今已有超過 12 000 名學生完成課程。另一方面，平機會正為非教資會資助的大專院校製作另一套性騷擾網上培訓課程，預計於 2024-25 年度推出。針對大專院校迎新營過往曾出現涉嫌性騷擾的情況，平機會每年均有接觸大專院校，呼籲它們要求學生接受反性騷擾的培訓，包括籌備、執行及參與迎新營的學生。平機會在 2023 年 6 月亦有發信予各大專院校，作出相同呼籲。對於 2023 年個別大學發生涉嫌性騷擾的事件，平機會隨即聯絡有關院校，除了表達關注，提醒院校多加利用網上培訓課程，並提出為院校舉辦深入培訓，以加強師生對反性騷擾的認識。事實上，平機會持續為大專院校提供有關性騷擾的培訓，2023 年平機會的反性騷擾事務組及培訓組便分別進行了五場培訓講座及 56 節培訓課程予不同院校，合共接近 3 700 名職員、研究課程研究生及學生領袖參與。

27. 平機會亦在 2023 年更新了「校園防止性騷擾政策大綱」，並在 10 月發送予教育局，教育局其後於其官方網站的「防止校園性騷擾」頁面發布了修訂的政策大綱，並加入了超連結方便學界瀏覽指南針（COMPASS）平台「老師學生問與答」的內容。平機會並去信教育局，邀請當局考慮合辦學校及辦學團體的培訓。

其它界別

28. 除了學界，平機會亦與其它界別合作預防性騷擾，例如於 2023 年 11 月與九龍崇德社及香港中小型企業聯會合辦了一場有關預防職場性騷擾的論壇，目的是增強本港中小企對《性別歧視條例》下有關性騷擾保障的認識、討論現時職場性騷擾的情況，以及分享各種有效防止性騷擾的政策、培訓及良好常規。參加者主要來自建造業、專業及商用服務業、住宿業及食品服務業的中小企僱主、管理層和人事部門代表。此論壇亦為中小企參與平機會 2024 年跟進活動的先決條件。另外，平機會在 2023 年 5 月向勞工處提交意見書，就其發布的《職業介紹所實務守則》提出建議，以加強職業介紹所、求職者和僱主對性騷擾的意識，從而防止和打擊招聘過程至正式受聘工作期間的性騷擾行為。

III. 促進弱勢及邊緣社群的平等機會

(a) 促進少數族裔的平等機會

29. 平機會的另一個重點工作是促進少數族裔的平等機會。2023 年平機會進行了多項工作，以應對少數族裔在教育、就業、獲取服務和使用設施等方面的困難，還有促進少數族裔的社會融合。

教育

30. 在教育方面，平機會繼續透過不同渠道，倡議改善少數族裔學生學習中文作為第二語言的措施。為了鼓勵學校透過活動教導學生種族共融的理念，並推動建構多元共融的學習環境，平機會於 2023 年 3 月至 4 月舉辦了首屆「種族友善校園嘉許計劃」，獲 60 間學校參加，承諾在校園內舉行各種宣揚種族共融信息的學生生活活動與宣傳。有見良好反應，平機會在 2023 年 7 月宣布啟動第二屆計劃，參加的學校增加至 179 間，而教育局更成為計劃的支持機構。平機會在計劃下舉行了多場校園預防種族歧視及推動種族共融的培訓，在 2023 年 10 月至 12 月期間便有超過 250 名教師及行政人員參與。

就業

31. 平機會於 2018 年 8 月推出《種族多元共融僱主約章》（「《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 12 月底，已有 400 間來自公私營界別的機構簽署《約章》。為慶祝《約章》成立五周年，平機會於 2023 年 11 月舉行了一場「種族多元共融進展：成果、挑戰和目標」研討會。平機會除了不時舉辦活動，為簽署《約章》的機構提供平台以交流及分享良好常規，更鼓勵簽署《約章》的機構，為非華裔學生提供實習工作機會，以擴闊他們的視野和將來的事業路徑。

32. 另外，平機會繼續與勞工處在不同領域合作，例如為該處的最新一批少數族裔就業服務大使舉辦有關反歧視條例的培訓課程。在外籍家庭傭工方面，平機會持續為外傭及相關團體舉行培訓，讓他們認識反歧視條例的保障。例如，平機會於 2023 年 7 月舉行了一場為外傭職業介紹所而設的「認識香港反歧視條例和創造人人共融的工作環境」講座及分享會，向業

界講解反歧視條例如何應用在招聘過程中，並增強相關人員對條例的認知和理解；又在9月與勞工處合作為不同語言的外傭舉辦了三場簡介會。

獲取服務及使用設施

33. 少數族裔在獲取服務和使用設施時，仍不時遭到不禮貌甚至歧視性的對待，尤以租賃房屋時特別嚴重，部分地產經紀和業主更拒絕向少數族裔提供服務和出租房屋。就此，平機會於2023年進行了以下宣傳及教育活動：

- 於4月推出以「友善服務 無分種族」為題的巴士車身廣告，推廣種族友善客戶服務，並呼籲貨品和服務提供者一視同仁，平等對待不同背景的顧客，照顧他們的需要；
- 於7月推出以「開明業主 無分種族」的港鐵車廂廣告，加強市民大眾對物業租賃方面的種族歧視的關注，鼓勵業主撇除偏見，公平對待來自不同種族和背景的租客；以及
- 持續與地產代理監管局合作，為地產代理提供多場培訓。

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2023年便分別與駐港孟加拉總領事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香港巴基斯坦協會（The Pakistan Association of Hong Kong）會面，討論少數族裔在求職和接受福利及醫療服務時遇到的障礙及改善方案。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2023年便舉行了120場培訓，參加人數超過5400人。

(b) 保障殘疾人士的平等權利

35. 除了少數族裔，平機會亦十分關注殘疾人士面對的挑戰，包括教育、就業、獲取服務及使用設施的困難，以至社會上部分人士對殘疾人士的偏見和歧視性態度。透過研究調查、政策倡議及宣傳教育等工作，平機會積極推進殘疾人士的福祉。

推廣通用設計

36. 平機會從復康及殘疾人士自助組織得知，本港不少餐廳食肆缺乏通達設施，令殘疾人士外出用餐時遇到困難。針對此問題，平機會於2023年10月推出了全港首本《如何支援殘疾人士—餐飲服務通用設計實用指南》（「指南」），協助餐飲業界提供便利有不同需要人士的用餐環境及服務。《指南》解釋了殘疾人士在《殘疾人權利公約》和《殘疾歧視條例》下的權利，並且根據食客一般的用餐流程，由進入食肆、點餐到用膳環境，提供了便利不同需要人士的良好常規。

37. 繼推出《指南》後，平機會於2023年11月舉行了一場題為「在餐飲服務中應用無障礙科技」的研討會，此研討會專為餐飲服務業的管理及行政人員而設，除了介紹反歧視條例提供的保障及數碼無障礙的概念，亦邀請了不同餐飲業持份者分享採用無障礙科技的良好常規，希望能鼓勵餐飲業界引進及採納無障礙科技，確保有不同需要的客戶均能享受便利的服務。

38. 平機會並宣布於2024年舉辦首屆「通用設計嘉許計劃」，表揚在建構通達環境及採用通用設計方面有傑出表現的機構，並鼓勵不同界別採納通用設計，將這個概念主流化。事實上，香港正面對人口急速老齡化，採用通用設計的環境設施可迎合不同群體的需要，照顧不同年齡、能力及身體狀況的使用者，建構通達無障的共融社會。

大灣區殘障事業協同發展

39. 根據國家的《「十四五」殘疾人保障和發展規劃》，「保障殘疾人平等權利，為殘疾人提供無障礙環境和便利化條件」是其中一個重點任務。另一方面，粵港澳大灣區建設是新時代國家改革開放下的重大發展戰略。為了配合國家的發展方向和加強與大灣區的交流、融合，平機會於2023年11月17日至19日參加了由殘疾人事業發展研究會、廣東省殘疾人聯合會及深圳大學主辦的「第二屆大灣區殘障事業協同發展論壇」研討會。研討會在深圳大學舉行，匯聚了粵港澳從事殘疾人事務的機構、學者及專家。平機會除了介紹香港殘疾人士的情況、反歧視條例的保障和平機會的工作，還在研討會上分享了推廣通用設計的經驗。平機會認為在建設通達無障礙的環境上，香港與大灣區可加強交流與合作，合力推動區內殘疾人事業的協同發展，一起建設宜居、宜業、宜遊的大灣區。

促進教育及就業機會

40. 在推進殘疾人士的教育平等機會方面，有見近年入讀大學的特教生的數字持續上升，平機會在 2023 年推出了一系列網上教材，以增強大專院校學生對特教生的認識，從而協助特教生融入校園。網上教材內容包括解釋平等機會的概念、介紹《殘疾歧視條例》、探討與殘疾人士相處的禮儀等有關題目。課程自 2023 年 8 月推出至今已吸引了接近 1 000 名教職員、學生及公眾人士報名參與。平機會於 10 月把影片上載到其網站，向有興趣了解特殊教育需要的市民推廣。

41. 在改善殘疾人士的就業問題上，平機會於 2023 年繼續進行倡議，鼓勵更多僱主聘用殘疾人士，又參與不同機構的活動，例如再度擔任非政府機構 CareER 的傷健共融指數的支持機構，及參與該機構於 2023 年 10 月舉行的共融招聘展。

(c) 消除大眾對有精神健康需要人士及復元人士的誤解和偏見

42. 近年，社會大眾對精神健康議題的關注有所提升，然而，普遍市民對有精神健康需要的人士和復元人士仍是抱有偏見，污名化和誤解的情況仍然存在。平機會於 2023 年 2 月公布「對職場精神病患者的標籤及歧視態度之研究」結果，發現大約八成在職人士（81.7%）和精神病患者（78.5%）均認為，香港對精神病患者的歧視情況非常普遍或普遍；最常見的職場歧視情況為「因為患有精神病而獲得和他人相比較少的升職機會」（71.3%），以及「因為患有精神病而不被聘用」（67.5%）。有見及此，平機會將於 2024 年中推出《如何在工作間支援精神病患者》指引及教育影片，以加強僱主對不同精神病患的認識，並建議如何為有精神健康需要的員工提供合理便利和適切的支援。

43. 事實上，市民對精神健康議題的態度，直接影響患者本身的態度，例如是否願意尋求協助、積極治療，還是選擇隱瞞病歷，自我孤立，亦影響復元人士是否可融入社區，重新建立生活。對於如何協助大眾建立對精神病患的正確觀念和正向思維，平機會認為媒體扮演非常重要的角色。有見及此，平機會於 2023 年 9 月 28 日舉行了一場「媒體報道與精神健康」研討會。該研討會得到精神健康諮詢委員會及香港新聞行政人員協會的支持，匯聚了前綫新聞工作者、編輯、學者、醫療專業人員、有精神健康需要的人士及精神復元人士，一起探討如何促進媒體平衡報道精神健康議題，加強公眾對精神病患的認識及消除偏見。與會者普遍認同業界應建立關於報道精神健康問題的標準化指引，在媒體撰寫報道和收到讀者投訴時可供參考。平機會現正與有關機構協商如何落實制定指引。

44. 與此同時，平機會亦出席及參與不同機構舉辦有關精神健康的活動及研討會，例如於 2023 年 12 月出席由利民會主辦的「亞太精神健康國際會議 2023」，與來自不同地區的國際專家一同探討協助有精神健康需要人士融入社會的對策。

支援負有家庭責任的照顧者

45. 平機會一直透過不同途徑支援照顧者，宣傳《家庭崗位歧視條例》對負有照顧直系家庭成員責任的人士的保障，例如透過「平等機會之友會」的網絡，舉行培訓和講座，以及透過博覽會等活動，向企業包括中小企宣揚家庭友善僱傭政策的裨益以及《家庭崗位歧視條例》的保障。此外，平機會透過「平等機會研究項目資助計劃—2020/21」，資助香港教育大學心理學系進行有關家庭友善僱傭措施的研究，有關研究在 2023 年 6 月公布，發現超過八成半受訪者認為家庭友善僱傭措施在香港「不太普遍」或「完全不普遍」，僱主和僱員對措施的期望亦存在落差。另一方面，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。

IV. 公眾教育

46. 在公眾教育方面，平機會於 2023 年度透過線上線下活動，推動社會大眾摒棄偏見和歧視，建立關愛共融的社會。平機會每年度的「平等機會社會參與資助計劃」，旨在鼓勵非牟利機構、慈善組織和學校等舉辦教育性活動，以提高大眾對反歧視條例的認識，以及推廣平等機會和多元共融的價值。此外，平機會亦透過大眾傳媒進行廣泛宣傳，當中包括：

- 安排有關餵哺母乳歧視和騷擾以及共同工作間騷擾的電視宣傳片及電台宣傳聲帶於各電視台及電台播放；
- 於 2023 年 5 月推出《同一天空下》生命短片系列於不同電視台播放，短片系列設有八個獨立單元故事，透過感性的戲劇手法展示不同群體於日常生活中面對的歧視和挑戰，從而增加市民對歧視議題的了解。除了於電視台播放，平機會更將短片上載至平機會網站及 YouTube 頻道，方便市民觀看；

- 委託開電視製作五輯專題環節於 2023 年 10 月至 11 月期間播出，環節聚焦剖析不同歧視議題，包括照顧者的責任和《家庭崗位歧視條例》、工作間性騷擾、通用設計、種族和諧、以及懷孕歧視、餵哺母乳歧視和騷擾，以提升大眾對歧視問題的認識；以及
- 與香港電台第二台合作，於 2023 年 11 月推出全新粵語電台節目《同處一室》，深入討論平機會處理的歧視個案和反歧視法例的保障，以及建立多元共融環境的良好守則。

「平等機會青年大使計劃」

47. 近年，平機會積極利用不同社交媒體平台，向市民大眾特別是年輕人發放有關多元、平等及共融的信息。2023 年，平機會透過社交媒體接觸了超過 470 萬人，發出的帖文吸引近 13 萬次互動。事實上，平機會一直非常重視青年教育工作，每年籌辦各式活動，藉此加強下一代對平等機會和多元共融價值的認同。平機會於 2022-23 年度推出第一屆「平等機會青年大使計劃」（「計劃」），招募 35 位大專院校學生成為「平等機會青年大使」，透過一系列體驗式活動，讓他們親身體驗及了解不同群體的需要和處境，鼓勵他們在朋輩間推廣平等機會的信息。第一屆計劃已於 2023 年 3 月完成，並在 2023 年 6 月舉行嘉許典禮。承接第一屆的成果，平機會於 2023 年 10 月推出第二屆「平等機會青年大使計劃 2023/24」，招募新一批平等機會青年大使。除了擴大名額讓更多大專院校生能參與，平機會亦加強了活動內容。鑑於大學迎新營有關性騷擾事件的指稱，平機會在新一輪計劃中增加了反性騷擾培訓工作坊。其它體驗式學習活動包括與殘疾健兒一起進行跑步訓練、參觀實施平等、多元和共融僱傭政策的企業、參加社區多元文化導賞遊，以及探索無障礙環境。

V. 提升機構效能及工作效益—與內地交流

48. 作為本港執行反歧視法例的法定機構，平機會一直致力提升其效能及工作效益，例如舉辦不同員工培訓及交流活動。為了讓不同部門的員工了解國家在社會、經濟、法治及外交等的發展和最新情況，以及掌握國家未來發展策略及與香港的關係，平機會於 2023 年 9 月聯同香港申訴專員公署及香港個人資料私隱專員公署前往北京參與國情研修班。是次國情班由中央人民政府駐香港特別行政區聯絡辦公室及北京大學主辦，平機會派出了 23 名代表參與。除了在北京大學聽取不同專業領域的教授講座，深入探討國家在各個領域的發展成就及未來趨勢，平機會代表亦拜訪了國務院港澳事務辦公室、中國殘疾人聯合會、抖音信息服務有限公司，以及參觀

中國共產黨歷史展覽館。其中平機會與中國殘疾人聯合會會面期間，發掘了不少值得互相借鏡之處，為日後進一步合作交流奠定基礎。

2024-25 年度重點工作

《策略性工作規劃 2024-2026》

49. 為了制訂新的策略性工作規劃，平機會於 2023 年 10 月舉行了集思會，集管治委員會成員、管理小組及資深職員，一起討論平機會未來三年的策略性工作方向和優先處理的工作。其後平機會於 2023 年 12 月向管治委員會提交了《策略性工作規劃 2024-2026》（「《工作規劃》」），獲得管治委員會通過。有關《工作規劃》依據集思會的討論以及平機會從持份者收集到的意見而制訂。此外，平機會亦考慮了本港的社會、經濟發展趨勢，以及未來的挑戰。《工作規劃》詳列了平機會未來三年的優先工作項目，就平機會的資源分配定立了方向。以下為《工作規劃》內的六項策略目標：

- 策略目標一：透過專業培訓和知識分享，進一步提升平機會在投訴處理及調停機制方面的能力和聲譽；
- 策略目標二：提倡僱主聘用邊緣社群的人才，並培育多元共融的勞動人口；
- 策略目標三：促進暢通易達，推廣通用設計，實踐智慧城市生活；
- 策略目標四：在社會上建立多元共融文化，鼓勵互相尊重，促進平等機會；
- 策略目標五：加強青年對平等機會的認識，向下一代推廣多元共融文化；以及
- 策略目標六：維持高水平的機構管治。

這些策略目標不單為處理歧視議題，亦為應對香港的轉變和挑戰，包括人口高齡化及勞動力短缺等。以下段落列出平機會在 2024-25 年度的工作重點，以達致上述策略目標。

I. 推廣通用設計主流化 建構全民可用通達設施

50. 平機會一直積極推動建構通達無障的環境和設施，讓殘疾人士能夠獨立生活和充分參與生活的各個層面。除了透過執法，處理因殘疾而未能獲取貨品、服務及設施的投訴外，平機會亦呼籲各界移除社會上的各種有

形無形障礙，讓所有人不論長、幼、傷、健都能夠暢通無障地前往不同公共空間和享用各種資源。事實上，香港人口正急速老齡化，通達無障的議題更形重要和迫切。平機會認為「通用設計」可大大改善香港的通達環境，除了切合殘疾人士的需要，採納通用設計的產品、服務和設施更可讓長者、照顧者、孕婦及攜帶嬰兒車的家庭等使用。在 2024-25 年度，平機會將推行大型全港性計劃及推廣，務求將通用設計的概念主流化，配合政府《香港智慧城市藍圖 2.0》，打造便利出行及便利生活的智慧城市。

舉辦「通用設計嘉許計劃」及論壇

51. 平機會於 2023 年 10 月推出了全港首本《如何支援殘疾人士—餐飲服務通用設計實用指南》，為了進一步提升公眾對通用設計的認識，以及鼓勵各界採用，平機會正在 2024 年舉辦首屆「通用設計嘉許計劃」，表揚在建構通達環境及採用通用設計方面有傑出表現的機構，並透過嘉許計劃，為不同機構提供和分享良好範例。

52. 該嘉許計劃共設有五個申請組別，分別為商場及零售鋪位、辦公大樓及辦公室、食肆、康樂、體育或文化用途的樓宇及場地以及活化項目。計劃在 2 月開始接受報名申請並於 4 月中截止申請，經平機會進行抽樣實地審核和評審委員會進行評選後，預計於 2024 年 10 月公布結果並進行頒獎典禮。配合嘉許計劃，平機會將進行跨平台的線上線下宣傳活動，推廣計劃以及通用設計的概念。此外，平機會亦計劃於 2024-25 年第一季舉辦有關建構暢通易達城市的研討會，邀請來自公私營不同界別的領袖及專業人士，探討如何改善香港建築環境的通達程度、建立無障礙網絡，以及利用通達科技提升服務。

53. 除了在本港推廣通用設計，平機會亦會繼續與大灣區的相關團體如廣東省及深圳殘疾人聯合會等加強交流及合作，包括透過相關研討會，共同探討如何在粵港澳推動及實施更多包含通用設計的設施及服務，以提升三地殘疾人士及有不同需要人士的生活質素及社會參與。

服務型動物的支援指引

54. 對於殘疾人士來說，服務型動物如導盲犬扮演非常重要的角色，便利殘疾人士參與社會，加強他們獨立生活的能力。雖然近年公眾對導盲犬加深了認識，然而仍有個別歧視導盲犬及其使用者的事件發生。另外，公眾對其他類型的服務型動物（例如導聽犬）的認識亦不多。為了加強公眾

對服務型動物的認識，以及提高不同公眾範疇的持份者對服務型動物的接納，平機會將在 2024 年製作有關服務型動物的支援指引供各界參考。

II. 推動種族共融 打造關愛和諧社會

55. 過去十年，本港少數族裔人口持續增長，從 2011 年的 45 萬上升至 2021 年接近 62 萬，增幅達 37%，超過全港人口的增幅。年輕的少數族裔大多在香港出生，其中超過六成 5 至 14 歲的少數族裔人士能閱讀或書寫中文，他們絕對是寶貴的人才資源，長遠可助紓緩本港勞動力短缺。平機會於 2024-25 年度將繼續採取多管齊下的策略，提出政策建議、進行公眾教育及推動社會參與，務求消除少數族裔在教育、就業，以及獲取貨品、服務及設施方面的障礙。承著《種族歧視條例》實施 15 周年，平機會將舉辦大型宣傳活動，推廣種族共融的信息。

教育

56. 在教育方面，平機會將繼續推動當局加強支援非華裔學生學習中文作為第二語言的措施，例如鼓勵當局針對學生們的需要，研發包含發音、認字、翻譯等程式的教學軟件，透過科技提升教學效能。配合每年 3 月 21 日的國際消除種族歧視日，平機會將會在 2024 年 3 月舉辦專為教育界而設的研討會，聯繫教育工作者和不同範疇的專家，分享在學校推動種族包容的經驗及活動。另外，平機會亦會於 7 月舉辦第二屆「種族友善校園嘉許計劃」頒獎典禮，表揚積極推動共融校園的學校，藉此鼓勵更多學校仿效。

就業

57. 為了推動企業聘用少數族裔，平機會於 2024-25 年將繼續招募更多機構簽署《種族多元共融僱主約章》。承著約章成立六周年，平機會將舉辦簽署機構嘉許典禮，並主辦不同活動如研討會及工作坊等，讓企業分享多元共融僱傭措施。除此，平機會將持續為企業舉辦培訓和講座，提升員工的文化敏感度，共建多元共融工作間。

種族融合

58. 《種族歧視條例》自 2009 年 7 月起全面生效，到 2024 年已有 15 年，承著該條例 15 周年，平機會將舉行連串推廣及教育活動，提升社會大眾對多元文化價值的認同，並推動少數族裔融入社群，有關活動包括：

- 舉辦大型種族共融運動日，活動包括籃球、閃避球、體能活動等比賽項目，透過體育運動促進不同種族人士的互動和了解，推動種族融和；以及
- 進行全港性大型廣告宣傳，並透過不同渠道及媒體推廣非華裔人士的才能和貢獻。

59. 除了推廣，平機會亦會進行一項「縮窄數位落差以提升少數族裔的個人與社會福祉」研究，探討少數族裔面對的數碼隔閡如何影響他們融入社區例如接收公共資訊，以及消除有關隔閡的可行措施。

III. 打擊校園職場性騷擾 締造互相尊重文化

60. 平機會認為要提升香港的競爭力、吸引人才，培養多元、共融、尊重的企業文化非常重要，而對性騷擾零容忍的工作間更是要素。為此，平機會一直致力與不同界別的公私營機構合作，協助機構制訂預防性騷擾的政策和處理投訴機制，並為機構員工進行培訓。與此同時，平機會亦透過投訴處理和法律協助，建立案例，向大眾展示打擊性騷擾的重要性，並透過研究調查，監測不同界別性騷擾趨勢。在公眾教育和宣傳方面，平機會將在 2024 年推出全港性的反性騷擾宣傳，涵蓋電視及電台宣傳、社交媒體推廣等，務求廣泛傳播反性騷擾及互相尊重的信息。

工作間

61. 針對工作間的性騷擾，平機會將繼續與不同專業組織和機構合作，舉辦有關擬備和實施反性騷擾政策和預防措施的研討會或工作坊。隨著初創企業在本港的數字上升，以及彈性工作安排在新型冠狀病毒病疫情後主流化，共用工作空間近年逐漸被不同企業及機構採用。另一方面，《2020 年歧視法例（雜項修訂）條例》修訂了《性別歧視條例》，保障在共同工作場所的人士免受性騷擾、殘疾或種族騷擾。為了取得更有系統性的數據及資料，平機會將在 2024-25 年度進行有關共同工作場所性騷擾情況的調查研究。除了分析現狀，平機會亦會透過研究與共用工作間的提供及使用機構聯繫，探討長遠在推動反性騷擾工作上的合作。另一項平機會將進行的研究是「公共交通的性別角度研究」，旨在探討男性和女性在使用公共交通時的經驗，以及評估在公共交通系統內增加平等機會和反性騷擾措施的可行性。

教育界

62. 2023 年本港個別大學的迎新營發生涉嫌性騷擾的事件，反映教育界仍需提高年輕一代對性別平等議題包括性騷擾的認知及警覺性。因此，平機會將繼續與各大專院校聯繫及合作，透過不同渠道及方式提醒大專院校加強相關培訓，向大專院校師生推廣反性騷擾的信息。平機會為非教資會高等院校製作的反性騷擾網上學習平台預計將在 2024-25 年推出，讓更多大專院校生能深入了解預防及打擊性騷擾的知識。除此之外，平機會亦正製作漫畫教材，用簡易的方式解釋有關反性騷擾的法例及平機會投訴程序及須知。為了讓更多年輕人了解相關的概念，平機會將利用社交平台發布教材。

IV. 推廣家庭友善僱傭措施 支援雙職照顧者

63. 擴大人才庫，解決各界的人才短缺問題，是本港近年面臨的一個迫切挑戰，不同界別亦關注如何能更有效地支援負有家庭責任的照顧者，從而增加勞動市場的供應。平機會近年積極倡議企業採納家庭友善僱傭措施，讓員工可兼顧家庭及工作責任，企業亦可藉此吸納人才。例如，2024 年 1 月平機會便舉行了一場研討會，邀請了公私營及非牟利機構的人力資源從業員，共同探討如何有效地推行家庭友善僱傭措施，以及如何支援有照顧家庭成員責任的僱員。

64. 為加強社會大眾對有精神健康需要的人士的認識，及支援他們的照顧者的重要性，平機會於 2024-25 年度將進行「支援精神病人的照顧者的有效政策及措施」研究，透過收集數據及分析，提出以實證為本及更有效的支援措施和政策建議。

V. 培育年輕一代擁抱多元、平等、共融價值

65. 過去數年，香港的人口面臨結構性變化，一方面出生率下降和人口老齡化，另一方面來港定居的新移民和少數族裔人口持續增長。要克服不同人口的文化及背景差異，建立包容、互諒互讓及尊重的文化，平機會認為必須從青年人著手，讓有不同保障特徵的青年能夠得到平等機會，並鼓勵更多青年擁抱多元共融文化。為此，平機會於 2024-25 年將加強向青年的推廣，提高他們預防歧視的意識，宣揚平等共融的信息。有關工作包括：

- 舉辦第二屆「平等機會青年大使計劃」，招募大學生成為青年大使，透過一系列體驗式學習活動，讓他們認識平等機會和多元共融的價值，從而在大學校園傳播信息；
- 舉辦全港性的「平等機會中學校際辯論比賽」，提高中學生對反歧視條例及平等機會議題的認識；
- 配合教育局的《價值觀教育課程架構(試行版)》(2021)，推出為小學生而設的網上教材供教師及家長使用，透過生動的卡通漫畫，教育學生有關尊重、關愛及同理心等價值；以及
- 利用社交平台，向年輕一代宣揚平等共融的信息。

人手與財政狀況

66. 平機會主要是由政府撥款資助其運作，並一直恪守審慎理財及有效運用資源的原則。在 2023-24 年度，平機會的預計支出約為 1 億 4,414 萬元，而總收入預計為 1 億 4,423 萬元，當中包括政府補助及其他收入。截至 2024 年 1 月 31 日，平機會共有 108 名全職僱員。平機會將密切注視財政狀況，確保機構有足夠資源，維持向公眾提供高水平的服務，有效執法及推動有關反歧視條例的工作。

總結

67. 作為執行香港反歧視法例的法定機構，平機會定將繼續致力履行其法定職能，與政府及不同界別的持份者合作，建立關愛尊重的社會文化，創造多元共融的環境，鞏固有利香港持續發展的基礎。請委員備悉本文件的內容，並就平機會的未來工作計劃（第 49 至 65 段）提出意見。

平等機會委員會
2024 年 2 月

平機會於 2023 年 1 至 12 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	367	466	53	40	926
非僱傭範疇	94	213	13	48	368
小計	461	679	66	88	1 294
主動調查	8	29	0	0	37
總計	469	708	66	88	1 331

2023 年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	50
調查終止	760
與答辯人提早解決	26
提早調停成功	114
調查後調停成功	7
調停不成功	27
總計	984

2021-2023 年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》
2021	給予協助	11	5	5	1	0
	不給予協助	7	1	6	0	0
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	2	1	1	0	0
	總計	20	7	12	1	0
2022	給予協助	8	5	3	0	0
	不給予協助	3	0	3	0	0
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	1	1	0	0	0
	總計	12	6	6	0	0
2023	給予協助	7	2	4	0	1
	不給予協助	7	2	5	0	0
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	2	0	2	0	0
	總計	16	4	11	0	1