



平等机会委员会

策略性工作规划

2020 – 2022

目 录

1.	前言	4
2.	我们的抱负和使命	5 – 6
3.	运作环境	7
4.	我们的策略目标 2020-2022	9 – 12
5.	我们的焦点范畴及优先工作项目	13 – 14
6.	焦点范畴：性别歧视	15 – 18
7.	焦点范畴：残疾歧视	19 – 22
8.	焦点范畴：家庭岗位歧视	23 – 24
9.	焦点范畴：种族歧视	25 – 26
10.	其他歧视范畴	27 – 28
11.	绩效监察	29

「夫兵形象水，水之形避高而趋下，兵之形，避实而击虚，水因地而制流，兵应敌而制胜。故兵无常势，水无常形，能因敌变化而取胜者，谓之神。」

孙子

1. 前言

- 1.1 此文件是平等机会委员会（平机会）2020-2022年度的策略性工作规划。平机会于1996年根据香港法例第480章《性别歧视条例》成立，是独立的法定机构，负责执行香港的反歧视条例。目前，香港制定了四条反歧视条例，分别是《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》（第487章）、《家庭岗位歧视条例》（第527章）及《种族歧视条例》（第602章）。
- 1.2 平机会的职能是消除基于性别、婚姻状况、怀孕、残疾、家庭岗位及种族而产生的歧视；消除性骚扰，以及基于残疾及种族而作出的骚扰及中伤；并促进男女之间、伤健之间、有家庭岗位与没有家庭岗位之间，还有种族之间的平等机会。
- 1.3 此策略性工作规划载述平机会在未来三年的优先工作项目，以及在短期和长期内力求达到的成效。我们征询了平机会委员的意见、听取了持份者的见解，并基于策略性工作规划2016-2019的进展而拟备了此策略性工作规划。此工作规划重点述明我们的社会、经济、政治及人口特征，以及会影响我们工作的主要风险、挑战及机遇。策略性工作规划就我们如何分配资源定立方向，以应对影响社会上重要及迫切的不平等议题，尤其是影响弱势及边缘社群的议题，指引我们如何达到目标，即建立没有歧视、人人共享平等机会的社会。

2. 我们的抱负和使命

平机会的抱负是建设一个没有歧视、崇尚多元、包容共济的社会，人人共享平等机会。

2.1 我们的抱负建基于香港的核心价值，包括法治精神、公平竞争、多元共融。我们会运用特有的专业知识及权力，积极打击违反反歧视条例的行为，并消除不利于获得平等机会的障碍。我们的首要工作是调查投诉。我们致力以独立公正的方式，同时采用「以受害人为本的方针」行事，目的是提供有效途径，让投诉人能够申诉，讨回公道。

我们的工作

2.2 为履行我们的角色及职能，我们负责多项工作，包括：

- (a) 透过调查投诉、提供法律协助和采取法律行动，打击违法歧视行为。
- (b) 透过查究可能会违反法例的政策及常规，监察并促进合规情况；发出指引，协助各方符合法例规定。
- (c) 检视反歧视法例的执行情况，查找不足之处并提出适当的修例建议。
- (d) 透过进行研究及倡议工作，提高公众对歧视议题及歧视成因的意识，并鼓励公众讨论有关议题；提供相关数据及资料，供决策及立法之用。
- (e) 推动并协助不同界别的机构和业务在其工作政策及常规中纳入平等机会的理念。
- (f) 透过教育及培训计划，加强市民对反歧视条例的认识，以及对个人权利及责任的了解。

我们的运作

2.3 平机会管治委员会领导和指引平机会的发展策略方向及表现，以及如何履行法定责任。《性别歧视条例》订明，管治委员会须包括由香港特别行政区（特区）行政长官委任的一名主席及不多于 16 名委员。

2.4 有关平机会工作及运作的详情，可点击以下连结或扫描以下二维码，浏览平机会的网页。



www.eoc.org.hk/s/eocbrochure

3. 运作环境

- 3.1 我们拟备此策略性工作规划时，留意到香港在社会、经济、政治及人口各方面的转变，而这些改变均会影响我们的运作方针。我们亦明白，在社会状况不稳的情况下，少数族裔及残疾人士等边缘社群会首当其冲。由于社会不稳会对经济造成损失，边缘社群的就业及贫穷情况会随之恶化，他们很可能面对更多不利因素和在平等机会方面的障碍。

老化人口

- 3.2 我们的社会正面对重大的波动及转变，其中之一是人口急速老化。根据政府统计处以 2016 年为基期的人口推算，在 2018 至 2038 年间，长者人口的总数及比率将分别由 127 万及 17.9%，上升至 244 万及 31.9%，升幅接近一倍。换言之，在 2038 年，差不多每三人便有一人是长者。
- 3.3 由于人口老化趋势加剧，长者及残疾人士数目定必增加。人口老化涉及的问题——就业困难、未能获得医护、房屋及交通等服务，以及跨代关系缺口——只会更趋严重及普遍。

公众监察及期望

- 3.4 在机构管治层面，平机会面对公众持续监察其领导层、工作及活动，某些非政府组织及关注组更要求改变委任主席及管治委员会委员的机制，彻底改革平机会的投诉处理及法律服务，以及更积极协助发展反歧视法例的法理基础及建立案例。面对急促变化的社会环境，平机会须探讨如何争取就反歧视法例市民的信任，同时要避免市民，特别是弱势社群，获得平等机会的权利被进一步剥削。

风险及机遇

- 3.5 我们在制定策略性工作规划时，仔细评估了未来三年的潜在风险、挑战及机遇。

机遇

更强大的法例基础

平机会在歧视条例检讨中提出了 73 项建议，特区政府推展了其中七项。政府于 2018 年 12 月向立法会提交《2018 年歧视法例（杂项修订）条例草案》，条例制定并实施后，将加强

风险／挑战

社会分化

香港社会近年来越趋分化，无论是在不同政党之间、贫富之间、种族和人种之间等，分化情况往往导致对社会及平等相关议题作出过激言辞或争论。尽管部分议题不属平机会的职责范围，但社会

现有法例基础，提供更广泛及更有效的防止歧视保障。

增加预算

由 2019-20 年度起，特区政府向平机会增加拨款，用作推广《种族歧视条例》及种族共融，为期三年。此外，政府已表示将额外增拨资源予平机会以打击性骚扰。在资源增加的情况下，平机会将扩大职能，处理歧视问题。

上不时有声音，强烈要求或期望平机会采取行动。平机会诚然可藉此机会推展其理念，但若处理不当，便会危害甚或损害平机会的声誉。

保障性小众

越来越多人要求立法禁止歧视不同性倾向、性别认同及双性人身份。由于香港出现数个与性小众权益有关的法庭案例，2022 年同乐运动会又将于香港举行，传媒及市民对此议题的关注渐增。因此，公众对平机会的期望及压力将不断增加，要求平机会在持续发生的司法复核事件上表达明确的立场，牵头推动修例工作，以及介入相关法庭个案。

4. 我们的策略目标 2020-2022

4.1 平机会的首要目标是根据反歧视条例，消除不利于获得平等机会的系统性障碍，并打击侵害个人获得平等机会权利的行为。为此，我们就 2020-2022 年度定立了以下策略目标：

- (a) 策略目标 1：制定更健全的法律框架，保障市民免受歧视。
- (b) 策略目标 2：维持效率效能兼备、以受害人为本的歧视投诉处理制度。
- (c) 策略目标 3：建立更强大的歧视证据和知识库。
- (d) 策略目标 4：为容易遭受歧视的群体减少不平等状况。
- (e) 策略目标 5：追求卓越机构管治。

下文将逐一阐述每一个目标的理念及用意，以及我们期望平机会可以达到的结果。

策略目标 1：制定更健全的法律框架，保障市民免受歧视

4.2 由于平机会是负责执行反歧视条例的法定机构，因此必须监察法例的执行情况，检视法例是否有效，以及协助厘定任何新订条例的内容，堵塞现有法律框架的漏洞。

4.3 近年，社会上越来越多人意识到现有条例有不足之处。随着长者人口增加、公众对性小众的态度转变并支持性小众获得平等权利，订立新法例以保障年龄及性小众的声音也越趋强烈。

4.4 2014 年，平机会进行歧视条例检讨。该次检讨是历来规模最大、最全面及深入的反歧视条例检讨，目的是简化和理顺反歧视条例，使之切合时代需要。公众对歧视条例检讨反应热烈，在公众咨询期内，平机会共收到超过 125,000 份意见书。

4.5 2016 年 3 月，平机会公布歧视条例检讨的结果，并向特区政府提交意见书，提出 73 项法律改革建议，其中 27 项须优先处理。其后，特区政府向立法会提交《2018 年歧视法例（杂项修订）条例草案》，进行首读和开始二读辩论。该条例草案推展了平机会提出的八项建议。截至 2019 年 11 月，仍未定出恢复二读辩论的确实日期。同时，市民大众继续争取进一步修订法例，例如把政府职能及权力纳入《种族歧视条例》内。

- 4.6 展望未来，平机会将继续审视反歧视条例的成效，使用平机会的歧视投诉数据及研究结果的分析，以期找出条例不足之处和漏洞。我们会促使政府推展平机会在歧视条例检讨中提出的其他建议，并寻求主要持份者的支持。

策略目标 2：维持效率效能兼备、以受害人为本的歧视投诉处理制度

- 4.7 平机会一直致力透过调停及法律行动，协助个人及机构应对违法歧视行为，解决纠纷。纵使近年部分非政府组织及社区团体批评平机会的投诉处理机制，但平机会拥有丰富及专门的知识，处理并解决歧视投诉。
- 4.8 平机会认为，有效的投诉处理机制不但是处理违法行为的关键，而且能加强平机会的服务水平，从而提升其专业形象，改善与持份者和社会的关系。
- 4.9 2017 年下旬，平机会检讨了其投诉处理程序、管治及管理架构。检讨由三名平机会委员组成的检讨委员会进行，另外由一名退休高等法院法官进行独立检讨。检讨程序于 2019 年年初完成，其后平机会管治委员会通过了程序检讨报告。
- 4.10 程序检讨报告提出的其中一个主要建议，是平机会处理投诉时应采用「以受害人为本的方针」，同时遵守公平公正的原则。在整个调查过程中，平机会须时刻顾及受害人的需要及关注，妥善管理受害人的期望，小心观察受害人的情绪。受害人应有充分机会表达意见，并获告知就投诉个案作出任何决定的理由。
- 4.11 「以受害人为本的方针」凸显了我们致力推行并实施效率效能兼备和方便的投诉处理机制，以期消除歧视。投诉处理机制的其他所有组成部分，均建基于此方针并以此为原则。事实上，平机会在程序检讨过程中，已采用了多项措施改善投诉处理机制。我们会继续寻求方法进一步改善机制，例如透过简化运作程序及推动跨组别合作。我们亦会为员工提供适当培训及支援，从而提升员工有效处理投诉的能力。

策略目标 3：建立更强大的歧视证据和知识库

- 4.12 平机会其中一项预防歧视的工作，是一直就不同课题进行调查及研究。有关研究能揭示歧视的根源问题及趋势，提供了强大的证据库，让公众参考后可作有根据的讨论和倡议政策。研究的分析及见解，是推动并引导政策转变和改进的重要工具。研究不但获非政府组织及社区团体自行

引用，而且吸引传媒广泛报道，有助提升公众对歧视议题的意识和兴趣。特别值得注意的是，平机会一直牵头进行有关香港性骚扰情况的研究。研究结果能把问题聚焦，促使各界对话沟通，并采取纠正措施。

- 4.13 随着歧视问题渐趋复杂，其中以年龄及残疾、女性及残疾等多重与交叉歧视尤为显著，平机会更加需要透过研究及检讨建立丰富的证据库，以便社会进行讨论和辩论，并进行决策和立法工作。
- 4.14 另一方面，我们定期与持份者联系，探讨社会人士面对的歧视问题，尤其是弱势及边缘社群面对的歧视问题。我们会进行并支持有关渐趋严重的歧视及歧视新趋势的研究，以期了解人们对歧视的社会价值观和态度，以及歧视的深层次成因。此外，我们会监察政策及立法的新发展，分析它们对平机会工作的影响，并在有需要时寻求相关政府决策局／部门澄清有关事宜。

策略目标 4：为容易遭受歧视的群体减少不平等状况

- 4.15 平机会致力消除残疾人士、少数族裔及女性等弱势及边缘社群面对的障碍。
- 4.16 尽管特区政府已采取政策措施，改善弱势及边缘社群的人生发展机会，但他们面对的是根深蒂固的歧视，尤以教育及就业范畴的歧视为甚。我们看到的是：有特殊教育需要的学生（特教学生）无法尽展所长，在学校遭受排斥；残疾年轻人失业；少数族裔因缺乏所需语言能力而无法获得充分的就业机会和在社会阶梯中往上流动；女性因须照顾家庭而在工作上受到剥削。
- 4.17 虽然该等群体有不同身分及受保护特征，但他们同样面对普遍的困难，特别是低得不成比例的就业率，大部分只能从事低收入的工作，缺乏担任决策及领导职位的机会，以及在工作上遭受不公平待遇。
- 4.18 为应对该等群体面对的系统性、观念、环境及其他障碍，我们须采用全面及综合的方法，而并非零零碎碎、东拼西凑的措施。全面及综合的方法应包含法例及政策发展，为有关群体充权及增加机会而进行跨界别合作，并推行公众教育促使公众改变观念。具体而言，我们会集中改善弱势社群的教育及就业机会，享用货品、服务及设施的机会，以及为他们以至社会大众提供安全、没有骚扰的环境。

策略目标 5：追求卓越机构管治

- 4.19 平机会身为公营机构，会恪守讲求问责和维持透明的原则，并严格管理财政状况。平机会荣获香港董事学会颁发 2018 年杰出董事奖，足证我们力求达致杰出企业管治的承担，以及成为公营服务机构典范的目标。
- 4.20 2017 年，平机会就其管治、管理架构及投诉处理程序进行检讨，务求提升平机会服务的成效。平机会除了跟进检讨报告的结果及建议，还会继续监察和评估我们的工作程序、简化工作步骤，使我们可以为市民提供更有效快捷的服务。我们已制定计划，改革平机会的投诉管理系统，以便能快捷管理投诉资料，从而找出风险所在和建立分析数据，了解歧视趋势。
- 4.21 经考虑未来的运作环境及挑战后，若获得特区政府拨款，我们将重整管理架构，以提升能力及能耐。我们将继续与特区政府联络争取资源，同时维持谨慎的财务管控措施，以期为平机会建立稳健的财务储备。
- 4.22 我们一直采取措施以协助员工发展并维持才能和专业知识和知识，并提供发展事业的机会。我们致力促使员工投入工作，使他们感觉受到重视，让他们学到所需才能及知识，以及在公平、多元及互相尊重的环境发展事业、一展所长，并保持工作与生活的平衡。例如，我们将检视现有人力资源政策，制订弹性工作间政策和措施，促使平机会可采取家庭友善的政策及常规，成为雇员首选的雇主。
- 4.23 对外方面，我们会与持份者加强联系，尤其是与平等机会相关的公营机构，务求与它们建立策略伙伴关系，促进协同作用，共同推动多元、共融及平等的文化。
- 4.24 我们会探索新的沟通途径，利用近年急速发展和普及的数码通讯及社交平台，加强与持份者及社会人士的沟通，重点讲述平机会工作的影响力，并明确传达平等机会的讯息。我们也会继续改善平机会网站，以清晰、准确及吸引的方式提供资讯，并同时符合网站无障碍设计的规定。

5. 我们的焦点范畴及优先工作项目

- 5.1 从策略目标可见，我们致力并决意有效及策略性地行使法定权力，使香港成为更平等更美好的地方。
- 5.2 制定焦点范畴时，我们明白不能就社会上出现的每一项歧视议题采取行动，原因是资源有限，而且平机会的法定角色和责任亦受反歧视条例限制。因此，我们必须厘定工作优先次序，并且集中处理现有职权范围内四个范畴的歧视，即性别、残疾、家庭岗位及种族。若有足够资源，我们会探讨新的歧视议题，并且设法应对。
- 5.3 每一个焦点范畴均牵涉我们各方面的工作——由投诉调查及法律协助／诉讼，以至研究及倡议，以及教育和推广工作。我们因应歧视及不平等的严重程度，在每个焦点范畴内定立了优先工作项目。我们亦在焦点范畴内提出了多项主要行动／活动，我们相信此举有助消除歧视，改善享有平等机会的情况。
- 5.4 下图载述我们的策略目标、焦点范畴及优先工作项目。

我们的抱负
建设一个没有歧视、崇尚多元、包容共济的社会，
人人共享平等机会

我们的核心使命
执行反歧视条例及为受歧视的人士提供途径，讨回公道
• 透过教育及培训计划，促进社会人士对平等机会和多元化的关注、认识和接纳，与社会各界建立伙伴关系

策略目标 1：
制定更健全的法律框架，保障市民免受歧视

策略目标 2：
维持效率效能兼备、以受害人为本的歧视投诉处理制度

策略目标 3：
建立更强大的歧视证据和知识库

策略目标 4：
为容易遭受歧视的群体减少不平等状况

策略目标 5：
追求卓越机构管治

焦点范畴：
性别歧视

优先工作项目：
成立专责的反性骚扰事务组处理有关性骚扰的执法、预防及教育工作 • 打击怀孕歧视

焦点范畴：
残疾歧视

优先工作项目：
消除特教学生在接受教育方面面对的障碍 • 提倡残疾人士的平等就业机会 • 提升残疾人士在享用货品、服务及设施的便利程度 • 促进社会对残疾人士的了解，并鼓励伤健共融

焦点范畴：
家庭岗位歧视

优先工作项目：
提高公众对家庭岗位歧视的认识 • 鼓励雇主为有家庭及照顾责任的雇员提供弹性工作间政策及支援 • 防止对喂哺母乳妇女的歧视

焦点范畴：
种族歧视

优先工作项目：
确保少数族裔享有平等教育机会 • 促使少数族裔享有平等就业机会 • 促使少数族裔享有平等机会获取货品、服务及设施

新的范畴

提出修例建议，禁止在教育、就业，以及提供货品、服务及设施方面的性倾向、性别认同及双性人身份歧视 • 研究在雇佣范畴禁止年龄歧视的可行法律框架 • 找出歧视新来港人士问题的处理方法

6. 焦点范畴：性别歧视

- 6.1 在过去十年，女性人口（54.2%）¹持续超越男性人口（45.8%）。然而，这并不表示女性获得更平等待遇，尤其是在就业方面。女性的传统家庭角色及照顾责任，窒碍了她们在劳动市场上参与经济活动；即使女性投入劳动市场，她们也面对多重不平等待遇，包括男女薪酬差异、缺乏幼儿照顾支援，以及工作间的骚扰。
- 6.2 近年，特区政府实施了多项措施鼓励女性投入劳动市场，特别重要的是加强照顾幼儿的支援，但是进展依然缓慢。若要增加女性的平等机会，她们担任管理人员及董事，以及在社会及政治领域服务的机会，仍然有很多工作须跟进。
- 6.3 经济合作与发展组织发表的报告²显示，因基于性别的歧视而造成的全球经济损失预计高达6万亿美元，占全球国内生产总值的7.5%。为了维持香港的经济的发展，鼓励女性尽展所长，我们必须确保能为她们提供安全、友善及没有骚扰的工作环境。
- 6.4 根据平机会在2018-19年度的投诉数据，性骚扰及怀孕歧视仍然是《性别歧视条例》下提出的投诉的首两位。在420宗根据《性别歧视条例》提出的投诉中，338宗属雇佣范畴，其中44%（150宗）涉及性骚扰，33%（111宗）涉及怀孕歧视。鉴于歧视情况普遍，平机会将集中打击性骚扰，并保障孕妇／有新生婴儿的母亲免受工作间的歧视。
- 6.5 在打击性骚扰方面，平机会自2012年起透过反性骚扰运动工作小组的工作，累积了独特的专业知识。平机会公布了若干备受关注的研究，以及发生#MeToo全球运动，都掀起了公众对有关议题的关注。藉着公众意识提高的契机，我们相信能进一步发挥平机会工作的影响力。
- 6.6 在怀孕歧视方面，平机会一直采取三管齐下的方针，从执法、预防及教育着手处理问题，方法包括就投诉个案给予法律协助、采取法律行动，以及进行研究³，以提高公众对现时歧视趋势的意识。平机会亦在歧视条例检讨中建议赋予女性法定权利，让她们可在分娩后返回工作岗位。
- 6.7 平机会不只着眼于性骚扰及怀孕歧视，还会监察其他基于性别的歧视的发展情况，例如对女性新来港人士的不平等工作待遇和缺乏对女性照顾者的支援，并会在适当时候提倡政策改革。

¹ 《香港的女性及男性——主要统计数字》（2019年版），香港特区政府统计处

² 《社会机构及性别指标2019全球报告》

³ 《中小企怀孕歧视状况及对在职母亲负面看法之研究》，2016

我们的优先工作项目包括：

优先工作项目：成立专责的反性骚扰事务组处理有关性骚扰的执法、预防及教育工作	
行动／活动	预期结果
<p>成立之前：</p> <p>6a. 在平机会内成立专责组，制定反性骚扰事务组的架构及未来路向。</p> <p>成立之后：</p> <p>6b. 向特区政府及持份者，例如立法会议员，推广反性骚扰事务组及其未来路向，以期争取更多资源及支持。</p> <p>6c. 透过多个途径向公众宣传反性骚扰事务组的成立，并推广其服务。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 成立了反性骚扰事务组，向市民提供以受害人为本的服务。 • 特区政府及持份者知悉已成立反性骚扰事务组，并了解其目标及未来路向。 • 公众知悉已成立反性骚扰事务组，并了解其职能。
<p>执法：</p> <p>6d. 处理有关性骚扰的公众查询及投诉，就可能的申诉渠道向受害人提供意见。探讨可否与非政府组织合作支援受害人。</p> <p>6e. 透过就性骚扰个案给予支援并介入个案，策略性进行诉讼，从而澄清法律、确立先例或提高公众意识。</p> <p>6f. 宣传反性骚扰事务组的成功案例及工作成果，为反性骚扰事务组及平机会建立声誉。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 性骚扰受害人寻求平机会协助。 • 有效处理违法行为，为性骚扰受害人提供投诉途径。 • 公众在口耳相传下知悉成立了反性骚扰事务组，对该事务组印象良好，而且对性骚扰及法例条文的认识增加。公众更愿意主动发声，并打击性骚扰。 • 对性骚扰的认识增加，更清楚知道如何举报／投诉性骚扰。
<p>法律改革：</p> <p>6g. 检讨现有打击性骚扰的法律制度，查找不足之处，需要时提出修例建议。</p> <p>6h. 与特区政府保持联系，留意《2018年歧视法例（杂项修订）条例草案》的进展，当中包括保障在共同工作场所的人免受性骚扰。在立法会内外参与条例草案</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 政府及立法会议员知悉法律漏洞及其风险，明白法律改革的重要性。持份者支持平机会的法律改革建议。 • 条例草案获立法机关通过，并予以实施，为公众提供更佳保障。 • 各机构参考平机会的指引，制定并加强各自的政策及常规，以防

<p>的讨论，向立法会议员及市民转达平机会的立场。</p> <p>6i. 有需要时拟备并发出指引，协助机构及个人了解经修订法例赋予他们的权利及应负的责任。</p> <p>6j. 条例草案通过后推行针对性宣传及／或推广运动，公布修订的法例。</p>	<p>止和应对性骚扰，尤其是在工作场所的性骚扰。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公众知悉法例经过修订，明白自己的权利及责任。
<p>预防：</p> <p>6k. 审视各大学对《打破沉默：本港大学生性骚扰调查研究》报告提出的建议的回应。</p> <p>6l. 检视现有「性罪行定罪纪录查核」机制，找出可以改善的地方。例如，护苗基金曾就香港 1 700 间私人补习社进行研究，发现不足两成曾使用该机制查核雇员的性罪行纪录。</p> <p>6m. 继续提倡在学校推行性教育改革，以期协助年轻人培育正确价值观及技能，使他们可以尊重并建立健康的两性关系及性观念，从而有助建立没有性骚扰的社会。与持份者保持联系，甚或透过进行调查及建立网络联系，争取持份者的支持。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学引入了全新及加强的措施，防止性骚扰。 ● 特区政府及立法会议员知悉法律漏洞及其风险，明白法律改革的重要性。 ● 持份者更加支持性教育课程改革，促成学校及教师推行性别教育。
<p>教育：</p> <p>6n. 为目标界别进行有关防止性骚扰的研讨会及培训，尤其是探讨加强与中小型企业（中小企）管理层，以及人力资源管理人员的联系，向他们传达防止性骚扰的讯息。</p> <p>6o. 利用社交平台，鼓励年轻一代参与防止性骚扰。</p> <p>6p. 改进网上培训资料套，鼓励大学生参加反性骚扰的培训。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 有更多雇主／雇员及服务提供者／使用者接受有关性骚扰的培训。 ● 更多中小企接触有关性骚扰的讯息，采取预防措施。 ● 年轻一代对性骚扰的意识增加。

优先工作项目：打击怀孕歧视

行动/活动	预期结果
6q. 利用投诉数据及策略性进行诉讼，使市民加深了解怀孕歧视的普遍情况。 6r. 游说特区政府及立法会议员推展赋予女性法定权利在产假后返回工作岗位的建议。	<ul style="list-style-type: none">• 雇主及雇员皆加深了对怀孕歧视的意识。• 特区政府推展平机会的建议，在具体时限内实行修例建议。• 有效减低违法行为，为受害人提供投诉途径。

7. 焦点范畴：残疾歧视

- 7.1 多年来，平机会所处理的投诉中，根据《残疾歧视条例》提出的投诉所占比率一直最高。在 2018-19 年度，平机会处理了 706 宗有关《残疾歧视条例》的投诉，其中 422 宗（60%）属雇佣范畴。
- 7.2 尽管各方在不同方面不断努力，残疾人士仍然面对重重障碍，包括制度、系统、环境及观念上的障碍，基本上每天在各个生活层面都会面对障碍。残疾人士在教育及雇佣方面长期处于弱势，面对的障碍尤为严重。残疾人士无论教育程度如何，失业率长期高企。这一点显示有需要实施更多更切合残疾人士需要的措施，消除他们毕业后面对的就业障碍。
- 7.3 由于香港的人口急速老化，行动不便及／或有残疾的人口也随之增加。我们将需面对基于年龄及残疾的交叉歧视，并考虑货品、服务及设施如何能切合残疾长者的需要，例如采用通用设计。事实上，在联合国《2030 年可持续发展议程》内有关灭贫、推广健康及福祉、体面劳动及经济增长的目标，便明确提到以长者及残疾人士为对象。
- 7.4 打击与精神健康相关的负面标签及歧视工作亦需继续加强。根据全港精神健康指数调查 2019，因受社会不稳及动乱影响，香港人的精神健康在八年以来最差，低于世界卫生组织的可接受水平。鉴于受精神健康状况困扰的人渐多，维持充满关爱和鼓励的环境便更形重要，以消除对他们的负面标签和歧视。

优先工作项目：消除特教学生在接受教育方面面对的障碍	
行动／活动	预期结果
7a. 监察政府的政策措施，加强对中小学特教学生的支援，有需要时向教育局提出政策建议。 7b. 提供平台（即本地大学推广平等机会联系网络），促进大学及大专院校分享资源及良好常规，以支援特教学生。	<ul style="list-style-type: none">• 加强了对特教学生的支援。• 大学之间加强了合作，并分享知识以支援特教学生。
优先工作项目：提倡残疾人士的平等就业机会	
行动／活动	预期结果
执法及法律改革： 7c. 透过查究公共政策及常规，监察合规情况，协助公营机构了解其职责及责任。	<ul style="list-style-type: none">• 有效减低了违法行为，为歧视受害人提供投诉途径。

<p>7d. 利用歧视投诉数据，分析主要残疾类别人士面对的歧视问题，并找出每项残疾类别人士在就业方面遇到的困难，建议所需补救方法。</p> <p>7e. 游说特区政府推展平机会在歧视条例检讨提出的法律改革建议，即新增须为残疾人士提供合理便利的规定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 特区政府推展平机会的建议，在具体时限内实行修例建议。
<p>研究及政策倡议：</p> <p>7f. 公布「香港年轻残疾人士从求学过渡至工作之研究」及「对职场精神病患者的标签及歧视态度之研究」的结果，与相关机构及持份者联系，跟进研究建议，例如能力提升及协助制定指引。</p> <p>7g. 增加在传媒的曝光率，提高公众对调查结果及相关议题的兴趣及认识。</p> <p>7h. 回应特区政府的咨询及政策改革，利用平机会的证据库确定政策立场，以及向政府、立法机关及国际组织提交意见书。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 公众加深对残疾人士面对就业困难的了解。 • 公众加强了解精神病患者面对的负面标签及歧视问题；社会增加对有关议题的讨论，增强对共融的主张和诉求。
<p>对雇主的教育：</p> <p>7i. 透过集中推广残疾雇员的能力及天分，而并非他们在雇佣及晋升方面的局限及须予提供的便利，纠正雇主及管理层对雇用残疾人士的无意识偏见。利用不同途径，例如社交媒体领英（LinkedIn），主动与集团、公营机构及政府的高级行政人员及管理层联系，以由上而下的方法改变对残疾人士的态度及观感。</p> <p>7j. 鼓励企业开放更多就业机会及事业发展途径予残疾人士，促成他们与相关非政府组织如 CareER 或复康团体联系。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 更多雇主调整了其招聘和挽留残疾雇员的政策及常规。 • 更多雇员接受了有关残疾认知的培训，更乐意与残疾人士共事。 • 市民更加了解他们根据《残疾歧视条例》的权利及责任，并提升了对残疾雇员的需要的敏感度。

<p>7k. 向雇主（特别是中小企）灌输有关管理平等及无障碍工作环境的知识，包括聘用残疾人士、在工作场所为残疾人士提供便利的法律意见，以及有关招聘、雇用及挽留残疾人士的资源。</p> <p>7l. 与非政府组织／复康团体合作，向各机构及企业的员工提供有关残疾认知的培训。</p> <p>7m. 探讨可否透过推行约章计划，鼓励雇主聘用残疾人士。</p> <p>7n. 透过互联网、社交媒体、传媒报道及其他途径，公布残疾人士在雇佣范畴的成功例子。</p>	
---	--

优先工作项目：提升残疾人士在享用货品、服务及设施的便利程度

行动／活动	预期结果
<p>7o. 在全港举办宣传／推广活动，提倡和推广通用设计的概念，改善香港整体环境的共融和无障碍程度。</p> <p>7p. 联络连锁食肆及餐饮业协会，提议改善食肆的无障碍情况，以切合食客的不同需要。制订食肆无障碍指引，并与非政府组织合作，研究是否可设立约章或认可制度，审核食肆的无障碍情况。</p> <p>7q. 就《设计手册：畅通无阻的通道2008》不涵盖的私人楼宇，游说特区政府为该等楼宇的业主提供诱因（类似楼宇更新大行动），以提升楼宇的无障碍程度及畅通无阻的通道设施。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 提高公众对通用设计的意识，有更多货品、服务及设施为切合残疾人士及长者的不同需要而设。 提升了连锁食肆及餐饮设施的无障碍程度。设计及设置公共服务及设施时考虑了平等及无障碍的因素。

优先工作项目：促进社会对残疾人士的了解，并鼓励伤健共融

行动／活动	预期结果
<p>7r. 在2020-21年度进行平等机会意识公众调查，了解公众对残疾人士的态度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公众更加认识和了解不同残疾人士的需要及情况。 公众改变了对残疾人士（尤其是有精神健康问题人士）的态度，减少了负面标签及歧视。

- | | |
|---|--|
| <p>7s. 与非政府组织合办会议（以特别合作项目的形式）让公众了解残疾女性照顾者面对的困难。</p> <p>7t. 制备有关精神病、爱滋病病毒感染者及不同残疾的指引及／或资料单张，消除市民大众对有关残疾的谬误及误解。</p> <p>7u. 探讨可否与精神健康咨询委员会合作，推行教育及推广计划。</p> <p>7v. 筹办公众教育计划及活动，推广伤健共融，尤其是精神病康复者融入社区。</p> | |
|---|--|

8. 焦点范畴：家庭岗位歧视

- 8.1 虽然根据《家庭岗位歧视条例》提出的投诉一直在四条反歧视条例中所占数目最少，但家庭岗位歧视问题对大部分在职人士及大多数人口皆有影响。根据平机会 2018 年的《香港工作间的家庭岗位歧视之研究》结果，香港的雇主与雇员对家庭岗位歧视及《家庭岗位歧视条例》的认识不足，这可能是投诉数字偏低的原因。
- 8.2 该研究亦显示，有照顾责任的女性比有照顾责任的男性更容易遭受较不公平的对待。的确，传统上女性一直扮演照顾者的角色，往往承担较重的照顾家庭责任。因此，有关家庭岗位歧视的问题亦影响性别平等。
- 8.3 前瞻未来，由于香港人口急速老化，将有越来越多雇员需承担照顾父母的责任。社会一方面持续就输入劳动力照顾长者进行辩论，另一方面，社会服务、医疗卫生及其他界别亦一直呼吁社会加强对照顾者的支援及关怀。因此，推行工作间政策，以便照顾者履行其工作及家庭责任，是至关重要的。

优先工作项目：提高公众对家庭岗位歧视的认识	
行动/活动	预期结果
<p>8a. 推广「照顾者」的概念，而非「有家庭岗位/责任的人」，以帮助大众理解这议题。</p> <p>8b. 与相关机构，例如家庭议会探讨合作机会，以汇集资源，使教育/宣传计划发挥最大效益。</p> <p>8c. 透过社会参与资助计划提供资助，鼓励社区团体、非政府组织、学校及其他机构筹办以工作及家庭生活平衡为主题的社区活动。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 了解并减少照顾者面对的歧视性待遇。 社会透过教育及宣传活动增加对家庭岗位歧视的意识。 更多以工作及家庭生活平衡为主题的教育及社区活动。
优先工作项目：鼓励雇主为有家庭及照顾责任的雇员提供弹性工作间政策及支援	
行动/活动	预期结果
<p>8d. 倡议由特区政府制订的职业政策，以期消除基于家庭责任而产生的歧视，例如「母职惩罚」。</p> <p>8e. 接触及推动不同界别的公私营机构参与实行弹性假期的先导计</p>	<ul style="list-style-type: none"> 更多雇主采用家庭友善常规及措施。 公众知悉并了解更多弹性工作间政策的实例。

<p>划。在先导计划期间收集有关该措施的利弊的数据，以制订家庭友善的良好常规指引。</p> <p>8f. 检讨平机会的人力资源政策，采取合适的政策和常规，以树立楷模，推动平机会网络内的机构响应。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 社会上有更多人谈论有关工作及家庭生活平衡的议题。
<p>优先工作项目：防止对喂哺母乳妇女的歧视</p>	
<p>行动／活动</p>	<p>预期结果</p>
<p>8g. 跟进《2018年歧视法例（杂项修订）条例草案》的进展。在草案通过后宣传修订的法例，发布指南、指引及实务守则，帮助大众及机构明白他们的权利和责任。</p> <p>8h. 草案通过后推行针对性的广告及／或宣传运动，公布已修订的法例。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 立法会通过《2018年歧视法例（杂项修订）条例草案》，为喂哺母乳的妇女提供更大保障。 • 雇主获得指南，了解已修订法例对他们的影响及相关责任。 • 公众知悉已修订的法例。

9. 焦点范畴：种族歧视

- 9.1 近年，香港的少数族裔所面对的障碍及不平等问题，成为了公共政策议题之一。特区政府调配了更多资源，以加强对少数族裔的支援，并协助他们融入社区。2018年年中，特区政府成立了少数族裔事务督导委员会，由政务司司长出任主席，负责监督加强支援少数族裔措施的实施情况。
- 9.2 平机会于2014年成立专责的少数族裔事务组，以推广少数族裔在各方面的平等机会。少数族裔事务组由特区政府提供的额外资助成立，采取政策建议、培训及外展三管齐下的工作方针，一直致力消除少数族裔在教育、雇佣、享用货品、服务及设施，以及融入社区方面的障碍。
- 9.3 虽然平机会在不同范畴已取得长足进展，但社会上同时出现了新挑战，尤其是网上散布的种族仇恨，这显示社会仍然需要不懈努力，推动种族共融和平等。
- 9.4 上文曾经提及，特区政府由2019-20年度起，向平机会增加拨款，为期三年，用作推广《种族歧视条例》及种族共融。平机会将继续采取现行的工作方针，集中协助少数族裔在教育、雇佣和享用货品、服务及设施方面享有更多平等机会。

优先工作项目：确保少数族裔享有平等教育机会	
行动/活动	预期结果
9a. 跟进平机会少数族裔教育工作小组于2019年9月发表的《人人学得好》研究报告所提出的建议，监察教育局推动少数族裔学生学习中文的工作进展。	<ul style="list-style-type: none">• 学校获发视听教材套、网上培训资料套及简易指引，以便制订学校共融政策。• 对少数族裔特教学生所面对的问题更了解，以找出解决问题的措施。
9b. 为学校制订有关防止种族歧视及推广种族共融的视听教材套和网上培训资料套，编制有关共融学校政策的简易指引，以提高学校实施共融政策的能力。	
9c. 邀请并汇聚不同持份者，包括教育界、非政府组织及家长团体的代表，成立跨界别的平台，就处理少数族裔特教学生的教育问题交流知识及经验。	

优先工作项目：促使少数族裔享有平等就业机会

行动/活动	预期结果
<p>9d. 继续邀请机构签署《种族多元共融雇主约章》，推广《约章》签署机构的成功例子，分享他们的良好常规。</p> <p>9e. 设立奖励计划，以表扬在建立及维持多元共融工作间具卓越表现的企业及机构。探讨是否可为雇主进行认可/认证。</p> <p>9f. 连系准雇主和非政府机构，为少数族裔人士开拓新的就业机会和路径。</p> <p>9g. 与相关机构合作，例如职业训练局和雇员再培训局，为少数族裔人士制订培训计划。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 《种族多元共融雇主约章》的签署机构数目增加。 • 推出「种族多元共融企业奖」，就奖励计划展开广泛宣传。 • 为少数族裔人士制定职业培训计划。

优先工作项目：促使少数族裔享有平等机会获取货品、服务及设施

行动/活动	预期结果
<p>9h. 为公私营界别的服务提供者，例如地产代理，举办有关《种族歧视条例》及文化敏感度的培训。</p> <p>9i. 发表《为香港少数族裔语言传译员及笔译员制订资历认证与规管制度的可行模式》研究的结果，跟进研究报告提出的建议，以提高少数族裔语言笔译/传译服务的质素保证。</p> <p>9j. 跟进非政府组织就少数族裔使用公共服务面对的困难所收集的案例。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 服务提供者获发指引及接受培训，更深入了解《种族歧视条例》。 • 提出少数族裔语言传译员及笔译员资历认证与规管制度的可行模式。 • 少数族裔社群享用优质传译及笔译服务。

10. 其他歧视范畴

10.1 平机会在致力处理职权范围内四个范畴的歧视之余，同时充分了解社会上有部分人士和群体，因为不受现有反歧视条例保障而遭受歧视威胁和损害。这些群体包括因年龄渐长而不获聘用的人士；在学校或工作上受到不公平待遇的不同性倾向、性别认同及双性人身份人士；以及因为公民及居民身份被剥夺平等机会的新来港人士。

10.2 这些不平等情况越趋严重，令人难以容忍，对香港造成损害。平机会是处理及消除歧视的官方法定机构，不能坐视不理。虽然平机会因现行反歧视法例不涵盖这些歧视而不能采取法律行动，但必须提出及推动转变。事实上，平机会承担重任，须告知、教育及协助政府、社会大众及有关机构了解社会上的歧视问题，并就歧视问题推动社会展开对话，鼓励持份者参与，以及倡议政策和法律改革。

10.3 若有足够资源，平机会将进行以下工作，处理不受保障的歧视：

年龄

- a. 推广长者友善环境（包括工作间），包括采用通用设计及创新科技。
- b. 提倡长者友善工作间。
- c. 研究修订现行法例的可行性，保障长者在雇佣范畴免受歧视。

性倾向、性别认同及双性人身份

- d. 平机会委托安理国际律师事务所进行《香港法律对不同关系的承认和对待》研究，识别了现行法例下个别人士因为关系状况而受到差别待遇的 21 个不同范畴，并辅以 100 项实例说明。平机会将因应上述研究结果，探讨堵塞漏洞的方法，例如扩阔现行法律框架。
- e. 就现行法律框架的三个范畴，即(1)教育；(2)雇佣；以及(3)提供货品、服务及设施，拟订禁止性倾向、性别认同及双性人身份歧视的立法具体细节。这将包括研究立法牵涉的法律问题及所需的具体法例改动，以提出修例建议与政府及持份者讨论，并征询他们的意见。

新来港人士

- f. 在现行法律框架下研究可行方法，处理新来港人士所面对的教育及就业问题，尤其集中应对低收入及低学历的新来港妇女面对的问题。

社交媒体

- 10.4 除了探讨方法应对上述不受保障范畴的歧视，平机会亦会研究数码／社交媒体涌现所带来的影响及挑战。越来越多人使用社交媒体，网络欺凌及网上仇恨言论随之增加，特别是针对少数族裔的仇恨言论，一直有增无减。在现行法律制度下，平机会未能就此等行为采取法律行动。虽然如此，平机会将继续监察网上仇恨言论的趋势，探讨可采取的行动，应对当前趋势，防止问题加剧。

11. 绩效监察

- 11.1 平机会将制定评估绩效的指标框架，以监察工作进度及成效。我们将定期向管治委员会提交有关工作进度的报告，并就如何进一步提高工作成效持续收集持份者的意见及回应。

完