

2025年 12月號

平等新動向

平等機會委員會期刊

目錄

- 01 締造家庭友善的工作環境
- 06 在工作間支援有精神健康需要的僱員
- 09 消除日常生活中的有形及無形障礙
- 13 平機會快拍



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

平等新動向

締造家庭友善的工作環境



香港社會上有不少弱勢社群需要依賴家人提供日常照顧。根據官方數據，2021年約有226 000名需要長期照顧的長者主要由其直系家屬（配偶、子女、女婿或媳婦）提供照顧。^[1] 另外，約有45萬名殘疾人士及長期病患者需要依賴他人照顧其日常生活，雙職父母的家庭亦十分普遍。^[2]

很多照顧者除了支援家庭，還需兼顧有薪工作及其他工作責任，這種「雙重負擔」往往使有照顧責任的僱員承受沉重壓力，身心健康皆受影響。

要為照顧者提供支援，須各方持份者合作。透過在工作場所實施家庭友善僱傭措施，例如彈性工作安排、彈性假期安排，以及各類型的家事假，即可大大減低照顧者面對的壓力。

[1] [2021人口普查——主題性報告：長者](#)

[2] [第63號專題報告書——殘疾人士及長期病患者](#)

2025年8月，平等機會委員會（「平機會」）公布「從人力資源管理人員和在職人士家人的角度理解家庭友善僱傭措施」研究的結果。研究透過與在職人士家人及人力資源管理專業人員的問卷調查及焦點小組訪談，探討香港僱主普遍採用的家庭友善僱傭措施、措施支援僱員的成效，以及實施措施的困難。



在職人士家人的看法

在職人士家人填寫的問卷調查結果顯示，受訪者每周平均花26.5小時在無償照顧家庭上，當中有16%受訪者甚至表示每周承擔超過40小時的照顧工作，即相等於全職工作。這些照顧者在調查中表示即使已花大量時間照顧家人，仍難以應付家庭責任，應被視為高危照顧者。



受訪者每周平均用
26.5 小時
在照顧家庭上

二人家庭、居家照顧者及自僱人士認為，履行家庭責任面對的最大困難是缺乏人手；從事全職工作或兼職工作的人士則認為，照顧家人面對的最大困難是缺乏財政支援。問卷調查亦顯示，外聘的人手或義工難以取代在職家人的照顧角色。

至於他們對家庭友善僱傭措施的看法，在職人士的家人認為彈性上下班時間、五天工作周及遙距工作有助在職人士履行家庭責任。反之，在辦公時間後繼續工作、回覆電話或候命，對在職人士履行家庭責任造成負面影響。

有助在職人士履行家庭責任的家庭友善僱傭措施

- 彈性上下班時間
- 五天工作周
- 遙距工作



焦點小組訪談的結果進一步印證，在職人士在照顧家庭方面扮演獨特角色。有些受訪者強調親自陪伴子女及參與學校活動，對維繫親子關係十分重要。就照顧長者而言，即使聘請了家庭傭工，照顧責任可能仍然由家庭成員肩負。此外，受訪者提到為僱員家屬提供醫療保障，即使保障有限，也足以顯示僱主對建立家庭友善工作環境的承擔。

人力資源管理專業人員的看法

人力資源管理專業人員填寫的問卷調查結果顯示，本地僱主較普遍採用的家庭友善僱傭措施是彈性上下班時間、五天工作周及以四分一天或一小時為請假單位，而較普遍提供的家事假則為有薪恩恤假及有薪婚姻假。

香港僱主實施的家庭友善僱傭措施

家庭友善僱傭措施	實施比率
 彈性上下班時間	65.8%
 五天工作周	47.3%
 有薪恩恤假	38.5%
 有薪婚姻假	24%
 以四分一天或一小時為請假單位	24%
 讓僱員靈活轉換全職或兼職形式工作	18.3%
 為僱員的家屬提供醫療保障	15.8%
 遙距工作	13.3%



問卷調查結果顯示，僱主對家庭友善僱傭措施的意識仍然薄弱。受訪人力資源管理專業人員中有接近九成表示，所屬公司／機構沒有關於家庭友善僱傭措施的書面指引或規則。值得注意的是，有24%至45%的受訪者不確定所屬公司／機構現有的僱傭措施能否有效協助僱員照顧有不同需要的家人，尤其是有精神健康需要的家人（45%）、有特殊教育需要的子女（36%）及單親家庭子女（30.3%）。此外，有4%受訪者表示，若僱員在已悉數放取年假的情況下要求放取額外假期以處理家庭事務，僱主可能會建議其僱員考慮辭職，這樣對於有家庭崗位的僱員可能構成歧視性的對待。結果顯示，僱主有需要檢視僱傭安排，以提升工作場所的家庭友善程度。



在焦點小組訪談部分，人力資源管理專業人員普遍同意家庭友善僱傭措施是吸引人才的關鍵因素，並提及有些應徵者會在面試時直接詢問僱主是否具備有關措施。人力資源管理專業人員亦強調，私營界別通常會跟隨政府的做法，因此政府在牽頭制定家庭友善僱傭措施方面的角色舉足輕重。

推廣家庭友善的工作場所文化



建立家庭友善的工作場所文化，能確保照顧者獲得充足居家支援。此外，家庭友善僱傭措施有助僱主吸引人才，同時能加強在職僱員的歸屬感。平機會根據研究結果，提出了數項建議，以期在香港推廣家庭友善的工作場所文化。建議包括：



推廣在辦公時間以外完全脫離工作模式的文化——容許僱員在辦公時間以外脫離工作，可促使他們分擔家庭責任，支援其他同樣有照顧責任的家庭成員。



制定有關家庭友善僱傭措施的書面政策——僱主制定家庭友善僱傭措施的書面政策，可確保僱員處理家庭狀況時可獲得支援。書面政策亦能預防違法行為。



制定惡劣天氣下的彈性工作安排——在適當且僱員職責許可的情況下，僱主應考慮讓僱員選擇在惡劣天氣期間或過後遙距工作。



政府以身作則——政府應透過循序漸進的行政措施和修例，牽頭設立更多類型的家事假。



為僱員的家人提供醫療保障——所有受訪者都認為醫療保障是重要的家庭友善僱傭措施，僱主可考慮設定額外人數上限，讓僱員可自行選擇獲得醫療保障的家屬。

請瀏覽平機會網頁閱讀研究[報告全文](#)。

在工作間支援有精神健康需要的僱員



近年社會人士對精神健康的意識日漸提高，但精神健康問題在社區仍然十分普遍。一項有關香港市民抑鬱指數的調查發現，約11%受訪者被評為需要接受專業治療或輔導。^[3]此外，有精神健康需要的人士在日常生活中持續面對負面標籤及歧視。根據平機會一項於2023年發表的研究，超過80%在職人士認為在香港對有精神健康需要人士的歧視情況非常普遍或頗普遍，而受訪者中有五分之一對有精神健康需要人士有負面看法。^[4]

在工作場所加強精神健康支援措施，與為僱員提供安全健康的工作環境同樣重要。除了可以提升僱員能力讓他們更有效管理與工作有關的壓力及挑戰，建立精神健康友善的工作環境亦能提升生產力和挽留人才，最終令僱主得益。

積極的精神健康支援措施

2025年7月，平機會發表《如何在工作間支援有精神健康需要的僱員》指引，協助僱主及管理人員在工作場所推廣精神健康支援。指引指出多項可能是精神健康出現問題的跡象，讓僱主及管理人員能夠採取積極的方法支援僱員。指引還載述有精神健康需要人士的自身經歷，藉以指出他們在工作時經常面對的困難，例如擔心被人標籤和受到較差的待遇而不敢表達自己的需要。



[3] [全港抗抑鬱指數調查2023](#)

[4] [對職場精神病患者的標籤及歧視態度之研究](#)

精神健康欠佳的常見徵狀



情緒方面：

- 過度擔憂或緊張不安
- 激動或容易情緒低落
- 對慣常活動失去興趣或動力
- 有自殺念頭



身體方面：

- 經常生病
- 難以入睡，晚上經常醒來
- 持續疲倦和受壓
- 節食或暴食
- 原因不明的疼痛

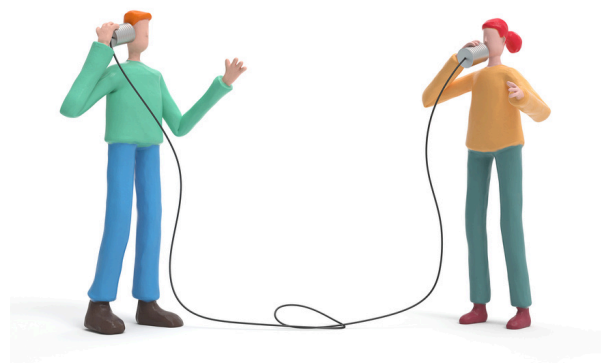


行為方面：

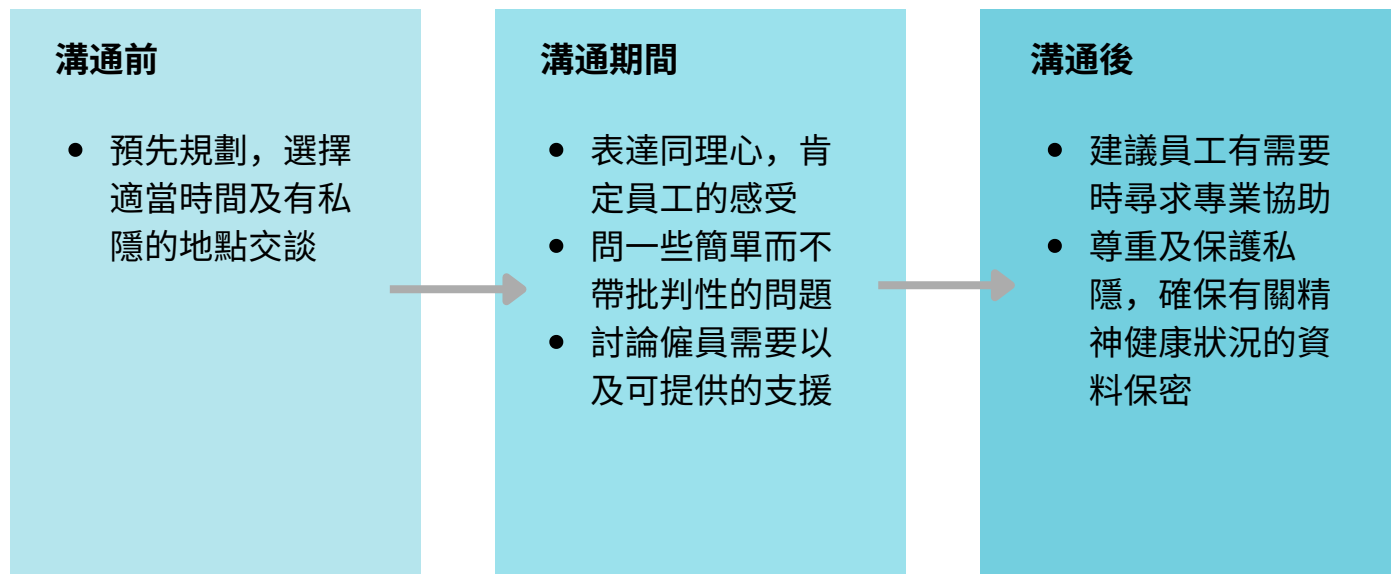
- 經常遲到上班
- 缺勤日子增加
- 難以處理簡單的工作
- 難以集中精神、作出決定和同時處理多項工作
- 避免參加某些工作場所活動

溝通及提供便利措施的技巧

雙向溝通是僱主及管理人員與有精神健康需要僱員保持緊密工作關係的關鍵，讓雙方可以討論切合僱員需要的合適工作安排，同時確保僱員可以履行職責。指引提供實用技巧，供僱主及管理人員與有精神健康需要僱員溝通時參考。



如何與有精神健康需要的僱員溝通



必須注意的是，在工作場所中為有精神健康需要僱員提供合理便利措施，沒有劃一的標準。某些措施或許適合一名有特定狀況的僱員，但對另一名有類似狀況的僱員未必合適。以下是一些僱主及管理人員可以考慮向有精神健康需要的僱員提供的實用便利措施例子。



指引可在[平機會網站](#)下載。

消除日常生活中的有形及無形障礙



通達無障礙是人人應享有的基本人權。所謂通達的環境，是指每一個人，包括殘疾人士、長者及有不同需要的人士，均可享有的共融環境。世界衛生組織將不利於社會參與的障礙定義為「個人環境中缺乏或存在的一些因素，而這些因素會限制功能並造成殘疾」。^[5] 這些障礙除了涉及實際環境及設施的設計，亦涵蓋負面的態度以及妨礙不同能力人士參與的政策。換言之，改變社會文化及公眾態度，對建設共融環境同樣十分重要。

消除障礙：平機會個案的反思與總結

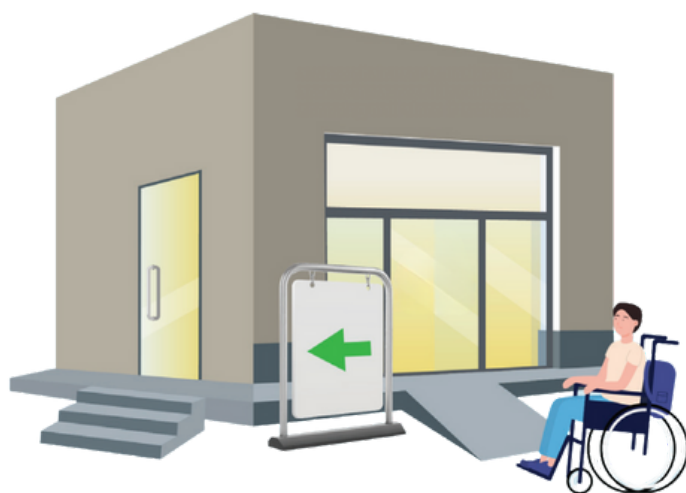
平機會歷年接獲的投訴個案當中，很多與《殘疾歧視條例》有關。平機會首次全面檢視過往與《殘疾歧視條例》相關的投訴個案，歸納出限制不同能力的人士參與社會的常見運作及態度上的障礙，匯編成《消除障礙：平機會個案的反思與總結》指南，並列舉良好做法及建議，供各界參考採納。



[5] [World Report on Disability 2011](#)

運作上的障礙是指沒有顧及殘疾人士需要的政策、程序及做法，可能直接或間接限制或阻礙殘疾人士享用貨品、服務或設施，以及進出處所。

例如，某活動主辦單位要求所有顧客親自前往指定地點辦理現金退款，令部分有特定殘疾的顧客難以辦理退款手續。另一個例子是服務提供者因缺乏協助不同需要人士的指引，導致服務質素參差。



態度上的障礙指源自偏見、無知、誤解或定型觀念，導致有意識或潛意識中產生的行為，令服務提供者為殘疾人士提供服務時，表現出不友善的態度，或作出殘疾歧視。

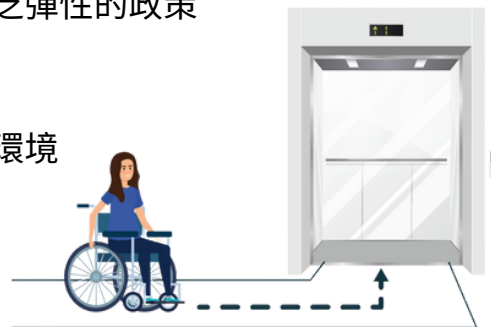
例如，一間餐廳無禮地拒絕接待一名使用輪椅的食客，聲稱沒有座位。事實上，餐廳當時仍有空位，且空間足夠讓該輪椅使用者舒適用餐。另一個例子中，一名專業人員在提供諮詢服務過程中語氣傲慢，並就當事人的殘疾作出騷擾性的言論，令對方感到害怕及困擾。



指南提出以下八項消除運作及態度上的障礙的建議：

1 進行政策檢討，以消除具歧視性的做法，修訂缺乏彈性的政策

2 除非有不合情理的困難，否則應提供暢通易達的環境



3 定期巡查和維修設施，確保符合暢通易達標準

4 採用數碼無障礙設計



5 為員工提供培訓，以加強他們的敏感度及對反歧視條例的認識

6 為前線人員提供培訓，以提升他們的溝通技巧



7 適當處理意見及投訴

8 利用輔助科技



指南可在[平機會網站](#)下載。

通用設計嘉許計劃2026/27

為進一步推動社會各界建立人人共享的暢達環境，並表彰推廣通用設計的機構，平機會於2025年10月推出第二屆「通用設計嘉許計劃」。今屆計劃保留了原有的五個組別，即商場及零售鋪位；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，並新增了公私營住宅樓宇及高等教育院校兩個組別，務求進一步更廣泛覆蓋市民日常生活中經常接觸到的環境，例如居住、上班、上學及消遣娛樂等活動場所。

獎項方面，除了上屆設有的特別嘉許大獎、金獎、銀獎及銅獎外，今屆嘉許計劃更增設兩個全新獎項——雙連金獎及持續進步獎，以鼓勵上一屆的得獎者持續提升處所及服務的通達水平。今屆計劃亦就評分準則稍作修訂，小型處所另設特定的評分準則。此外，若申請機構參與提升員工意識及敏感度的課程，或獲得其他計劃獎章證明申請機構推動內部文化改變，可獲額外分數。

通用設計嘉許計劃現已接受報名，截止報名日期為2026年3月31日。有關嘉許計劃的詳情，請參閱[專屬網站](#)。

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2026/27
通用設計嘉許計劃
Universal Design Award Scheme

詳情請瀏覽：
QR CODE

2026/27
通用設計嘉許計劃

2026年3月31日截止申請

☎ (852) 2511 8211 ✉ UDAS@eoc.org.hk 🌐 <https://www.eoc.org.hk/zh-hk/udas>

平機會快拍

平機會嘉許種族共融學校及僱主



平機會的[種族友善校園嘉許計劃](#)鼓勵學校透過多元活動向學生灌輸種族共融的觀念。平機會於2025年7月4日舉行嘉許典禮，表揚參與2024/25年度計劃的學校。典禮有逾百名校長及教師出席，並邀得香港特別行政區政府教育局局長蔡若蓮博士擔任主禮嘉賓。

今屆計劃合共有133所幼稚園、小學及中學參加，全部學校均符合計劃的所有要求，成為「支持種族友善校園」。其中27間學校連續三年參與嘉許計劃，獲得「支持種族友善星級校園」的嘉許。此外，在今年新增的「年度種族友善校園活動獎」中，有46間學校共53項活動獲得嘉許。當中不少活動不僅形式創新，更具有可持續推行的價值，可供其他學校借鏡。



另外，平機會於今年年初推出首屆種族多元共融僱主嘉許計劃。嘉許計劃旨在表揚致力推行良好政策及常規，並建構種族共融工作間的機構。



平機會於2025年11月21日舉行嘉許典禮，表彰參與計劃的96間機構。香港特別行政區政府勞工及福利局局長孫玉菡先生擔任主禮嘉賓。

計劃設有種族平等招聘獎、共融工作環境獎及社區參與獎三個獎項類別，共有96間機構提交了84份申請。經由平機會委員及人力資源組織專家組成的評審團及顧問仔細評審後，分別有24份、30份及26份申請於至少一個獎項類別中獲得金獎、銀獎及銅獎；另有四間機構獲頒種族友善獎。此外，有十間機構於三個獎項類別均獲金獎。請點擊[此處](#)瀏覽完整嘉許機構名單。



平機會舉行「共創安全空間：反性騷擾60秒短片創作比賽2025」頒獎禮



平機會於2025年7月17日舉行「共創安全空間：反性騷擾60秒短片創作比賽2025」頒獎禮。香港特別行政區政府政制及內地事務局副局長胡健民先生擔任主禮嘉賓。

隨着在社交平台上傳自製短片的趨勢日漸普及，平機會的反性騷擾事務組舉辦了反性騷擾短片創作比賽，邀請公眾發揮創意，製作生動短片，宣揚互相尊重的文化，共建安全的社區。

比賽分為三組——中學組、高等教育組及公開組，由評審團選出每一個組別的冠、亞、季軍。入圍短片於較早前上載至平機會反性騷擾資源平台「[COMPASS_EOC](#)」Instagram專頁，讓公眾以投票的方式支持喜愛的作品，合資格票數最高者獲得「Instagram最具人氣獎」。反性騷擾事務組同時舉辦了「Instagram最有心思留言有獎遊戲」，鼓勵公眾寫下短片觀後感，向其他人分享關於性騷擾的想法。獲獎的短片各有不同的反性騷擾信息，例如指出不受歡迎並涉及性的不雅玩笑可能會導致受害人受到嚴重的情緒困擾，旁觀者可如何有效介入性騷擾事件，以及破除性騷擾的常見謬誤等。

[得獎名單](#)已上載至平機會反性騷擾資源平台，市民亦可瀏覽平機會反性騷擾資源平台「[COMPASS_EOC](#)」Instagram專頁欣賞所有入圍及得獎短片。

平機會於「學與教博覽2025」展示《「平」行宇宙》小學生網上教材套



平機會於2025年7月2日至4日在「學與教博覽2025」設置展覽攤位，介紹《「平」行宇宙》小學生網上教材套。教材套旨在加強小學生對平等機會的認識。參觀平機會攤位的人士可獲贈與教材套相關的紀念品，以及平機會製作的不同教學資源，適用於不同背景的參觀人士。

網上教材套於2024年12月推出，透過動畫短片講述兩名太空人與朋友暢遊宇宙、探索多元共融主題的旅程。平機會早前為教材套增添兩個新篇章及相應的學習素材。小學教師、教育工作者及家長可在[《「平」行宇宙》的網站](#)觀看全部四個篇章的動畫短片和下載學習素材。

