

2023年 5月號

平等新動向

平等機會委員會期刊

目錄

- 01 平機會研究顯示精神病患者被社會大眾標籤
- 08 平機會推出全新「推動平等 無分你我」宣傳活動
響應2023年國際消除種族歧視日
- 11 「平等機會青年大使」體驗多元、平等及共融的非凡之旅
- 14 法律工作：平機會2022年執法情況
- 17 平機會快拍



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

平等新動向

平機會研究顯示精神病患者被社會大眾標籤



在香港，精神病可能比你想像中普遍。根據一項在2015年公布的調查，[1] 香港有大約13%的居民患有情緒病和抑鬱症等常見精神病。經歷了三年疫情後，相信現在情況更為嚴重。

雖然社會對精神健康的意識有所提高，但精神病患者仍然面對社會上嚴峻的挑戰和標籤。在2018至2022年期間，平等機會委員會（「平機會」）共收到310宗關乎《殘疾歧視條例》所涵蓋的精神狀況的投訴，當中75%涉及僱傭範疇。這個數字凸顯了精神病患者在職場上面對各種困難。

平機會最新研究揭示精神病患者「普遍」被歧視

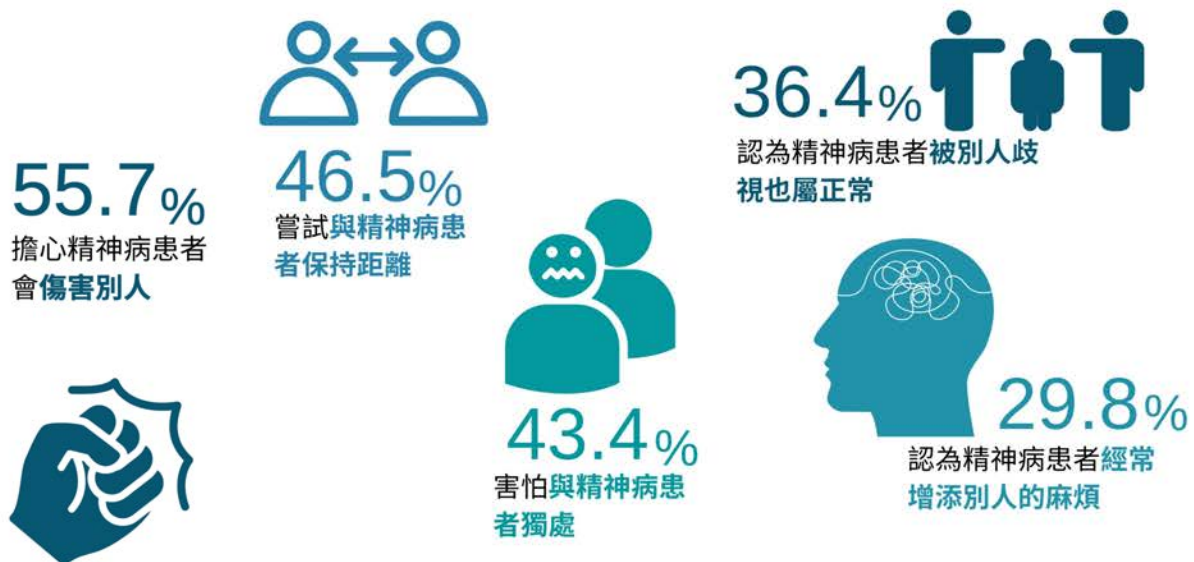
根據平機會在2023年2月最新發表的[《對職場精神病人的標籤及歧視態度之研究》](#)，約八成受訪在職人士和精神病患者認為香港歧視精神病人的情況「非常普遍或頗普遍」。

[1]由香港政府食物及衛生局資助進行的「香港精神健康調查」

研究由平機會委託香港教育大學心理學系進行，收集了來自593名在職人士及265名精神病患者的數據，並且與來自不同界別的僱主及管理職級的主管進行深度訪談，了解他們對精神病患者的看法，以及精神病患者需要甚麼支援。

研究顯示精神病患者仍然飽受偏見及歧視，情況令人不安。

在職人士對精神病患者常見的標籤



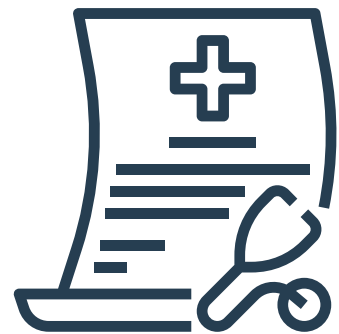
問卷調查以21句陳述句子評估在職人士對精神病患者的看法。雖然近九成在職人士表示接受精神病患者，但仍然有不少人對精神病患者持有標籤性看法。例如，超過55%的在職人士擔心精神病患者會對別人構成傷害；約45%的人表示會盡量與精神病患者保持距離，也害怕與精神病患者獨處。受訪的高級行政人員認為，精神病患者控制其行為及情緒的能力較差，因此會猶豫是否聘請精神病患者去擔任需要經常與人互動的工作。

社會上確實有各種關於精神病患者的誤解需要摒除。事實上，只有極少類精神病與暴力傾向有關。然而，人們礙於錯誤信息和缺乏溝通，加上社交媒體上偶爾散播渲染誇張的個案，形成了上述根深蒂固的標籤，令精神病患者難以完全融入社會。其實，如果有適當的支援，精神病患者可勝任不同崗位，為企業及社會作出寶貴的貢獻。



45.3% 的精神病患者曾在
求職、在職或離職過程中
經歷歧視

18.9% 的精神病患者
難以請假求醫



不幸的是，研究發現逾45%的精神病患者在過去五年曾在求職、在職或離職過程中經歷歧視，大部分精神病患者沒有採取行動，主要原因是認為沒有需要，或擔心其僱主的看法。此外，近兩成的精神病患者難以請假求醫，主要因為擔心披露自己的病情。精神病患者延遲求醫和尋求協助或會令病情惡化，影響工作表現。

僅 **12.5%** 的精神病患者表示
他們的現職僱主或前僱主有提供
精神健康支援



僱主制定平等機會僱傭政策，可有助緩解精神病患者的苦況。大部分受訪的精神病患者表示需要僱主提供精神健康支援，但當中僅12.5%表示他們的現職僱主或前僱主有提供此類支援。研究人員與僱主及主管的訪談也有相同發現，許多公司或機構並沒有制定書面反歧視政策或投訴處理機制。

「我而家公司應該係冇請精神病患者，但如果我同啲同事講『我要請一個有精神病嘅人』，我諗佢哋都唔係十分之接受。」

—女性，35至44歲，經理／部門主管，運輸、倉庫、郵政及速遞服務

「如果精神病患者控制唔到自己情緒或者有異常時，好難可以喺工作上面發揮。」

—男性，35至44歲，經理／部門主管，住宿及膳食服務

「特別好嘅待遇係咪歧視？要睇下你點睇歧視嘅定義。我唔知歧視係咪一定指負面行為。」

—女性，45至54歲，經理／部門主管，地產、專業及商用服務

「我諗應該唔會有特別安排，如果真係因為精神問題而有個特別工作安排，應該都唔會聘請。所以如果請得都應該一視同仁地對待。」

—女性，35至44歲，經理／部門主管，進出口貿易、批發及零售

研究顯示，很多高級行政人員或經理均缺乏精神健康方面的知識，不清楚甚麼情況會構成殘疾歧視，並錯誤理解歧視和職場便利措施的定義。有些主管誤以為為精神病患者提供額外的支援或便利措施可被視為歧視，並認為對員工一視同仁是避免歧視的最佳管理方法。有些主管擔心為精神病患者提供特別的工作安排會對其他職員構成不公。

僱主應抽時間了解其在《殘疾歧視條例》下的權利及責任，包括「合理便利」的涵義，並實施適當的政策和措施防止歧視，以免可能須負上法律責任。

下文會進一步解釋《殘疾歧視條例》的適用情況，並就如何為精神病患者創造共融的工作環境提供建議。



《殘疾歧視條例》如何保障精神病患者？



[《殘疾歧視條例》](#)保障殘疾人士不會因其殘疾而在僱傭；教育；進入、處置及管理場所；提供貨品、服務及設施，以及會社及體育活動等範疇上遭受歧視、騷擾及中傷。

根據《殘疾歧視條例》，殘疾的定義包括影響任何人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的任何失調或疾病，包括曾經存在但已不再存在的殘疾。根據這個定義，[精神病患者也受《殘疾歧視條例》保障](#)。



若僱主基於求職者或僱員的殘疾而歧視該人，即屬違法，但若(i)該人不能夠執行工作的固有要求；或(ii)提供便利措施會對該僱主造成不合情理的困難，則屬例外。《殘疾歧視條例》並不禁止查詢某人的殘疾或索取關於某人的殘疾的資料，但由於醫療資料乃私隱及個人資料，僱主應按照「需要知道」的原則索取，並在考慮上述例外情況時才索取醫療資料。

歧視可以是直接的，也可以是間接的。若殘疾人士在相若情況下受到較非殘疾人士為差的待遇，屬於直接歧視。若向所有人施加相同條件或要求，但實際上對殘疾人士的負面影響較大及造成不利，而且並沒有充分理由去施加該條件或要求，屬於間接歧視。



如某公司內有些員工取笑或辱罵精神病患者同事，並故意排斥他們參加公司為所有員工舉辦的活動，則可能構成《殘疾歧視條例》下的歧視或騷擾。如僱主無法證明他們已經採取「合理地切實可行的步驟」防止工作間的歧視，亦可能須要為員工的行為負責。



職場良好常規建議

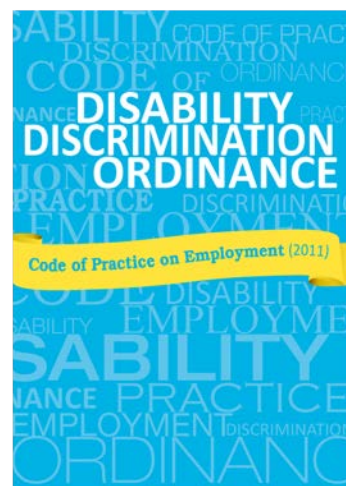


僱主在支持對僱員的精神健康擔當重要角色。僱主應該採取以下措施，促使公司成為共融工作間。[2]

實施這些常規，不但可以作為免責辯護，更可以加強僱主、同事與精神病患者之間的合作關係，長遠為公司或機構帶來正面影響。

[2]摘錄自平機會《殘疾歧視條例僱傭實務守則》（2011）和《對職場精神病患者的標籤及歧視態度之研究》（2023）

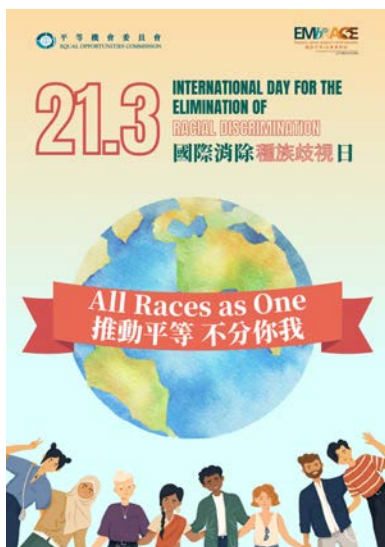
1. 制定平等機會政策及歧視投訴申訴程序。
2. 公開表明支持平等機會，包括精神健康，令僱員在遇到精神健康問題時放心求助。
3. 為員工提供合理便利措施以作為精神健康友善僱傭常規，例如提供彈性工作安排，並讓精神病患者可以就診和申請病假而無需擔心被彈劾。
4. 在職場上披露精神健康狀況涉及私隱問題，而且有歧視精神病患者的風險，所以僱主應該謹慎地實施相關政策。僱主宜指定一名人力資源員工處理這項工作。
5. 僱主或主管固然可以根據精神病患者的能力決定工作常規及安排，但同時亦要小心避免歧視行為，必須確保有關工作常規及安排的決策具透明度、資源分配上大致公平，以及對待精神病患者時具敏感度及尊重。
6. 僱主可以為有需要的員工提供僱員支援計劃，例如24小時熱線、心理評估和輔導服務，作為精神健康急救措施。
7. 僱主應為自己及僱員多舉辦培訓和工作坊，以摒除常見的誤解、釐清錯誤觀念、推廣精神健康，以及學習與精神病患者共事的溝通技巧。
8. 僱主可參考平機會的[《殘疾歧視條例僱傭實務守則》](#)。該守則列明僱主在整個僱用周期都應該實施良好管理常規。



平機會推出全新「推動平等 無分你我」 宣傳活動響應2023年國際消除種族歧視日

聯合國於1966年宣布將3月21日定為國際消除種族歧視日。自此，世界各地每年都會慶祝國際消除種族歧視日，象徵全球團結一致，消除種族主義和各種種族偏見。

今年，平機會為響應國際消除種族歧視日，推出「推動平等 無分你我」宣傳活動，呼籲社會大眾消除種族歧視，擁抱種族多元共融的價值。



教育是該宣傳活動的重點。我們在2023年2月推出「[種族友善校園嘉許計劃](#)」，邀請中小學在3月期間推出多項響應國際消除種族歧視日的校本措施和活動。學校倘在訂明期限結束前推行宣揚種族共融的活動，會獲嘉許為「支持種族友善校園」。是次活動合共有63間學校參與，除了在校內張貼國際消除種族歧視日的海報，這些學校並舉辦活動鼓勵學生響應。部分學校亦鼓勵學生分享他們與不同族裔的朋友或同學的合照，從而宣揚種族共融的信息。





至於教育工作者方面，平機會在3月18日舉辦了《共融校園、無分種族》研討會，吸引超過80名來自70間學校的人士參加。研討會的嘉賓來自不同背景，包括平機會委員利哲宏博士、本地首名南亞裔中國語文老師畢軒娜、香港教育大學課程與教學學系助理教授高俊傑博士、知名YouTuber新德莉莉，以及英基學校協會多元、平等和共融項目主任黃浣桐。他們就如何以創新方法鼓勵學生討論種族議題提供建議和分享見解。平機會亦製作了[《種族連線》消除歧視教材套](#)，以及[《學校政策大綱：預防校園種族歧視及騷擾》](#)，為老師提供最新的實用教學資源和指引，在校園推動種族共融和反歧視。上述兩套資源已上載至平機會的網站，供教育工作者和其他有興趣的人士取用。



此外，平機會主席朱敏健先生在本地報章以《[少數族裔學生的中文教育 何去何從](#)》為題撰文，進一步強調教育對少數族裔十分重要。平機會在2023年2月與20名少數族裔大學生進行非正式的小組訪談，發現學校需要及早介入，協助少數族裔學生學習中文，才能提升他們日後升學就業的競爭力。



朱主席在文章中寫道：「這是結構性問題，無法單從個人、學校甚至社區層面上處理，而是需要從制度方面着手解決。在香港走出疫情陰霾、重新出發之際，我希望社會注入多一些力量和意志『去舊』，並在必要時『迎新』，為非華語學生的教育制度引入新的發展動力。」



除了教育，平機會亦鼓勵公眾在國際消除種族歧視日表達對不同種族人士的支持。平機會以「消除偏見 無分種族」為宣傳口號，在本港巴士和港鐵擺放宣傳廣告，為期六個星期。廣告上不同種族的人士展露歡顏，象徵着種族和諧所帶來的快樂。

在社交媒體平台方面，平機會製作了與種族多元共融有關的內容，藉以帶出消除種族歧視的需要。例如，平機會的YouTube頻道近日上載了一段[新影片](#)，講述非華語的香港居民在本地租賃房屋的困難。另外，我們在Instagram發布了帖文，以[投票方式詢問網民在外地旅行時曾否被問及是否懂得功夫](#)，以凸顯種族偏見及種族定型的廣泛性。

平機會亦着力號召商界支持種族平等。平機會在2018年推出《[種族多元共融僱主約章](#)》，為僱主提供政策指引和良好常規，促進種族多元共融的工作間，並嘉許堅決推進種族多元共融的僱主。截至2023年3月，已經有超過300間公司及機構簽署《約章》，我們深信會有更多僱主會加入我們的行列，共同創造真正多元共融的香港。

「平等機會青年大使」 體驗多元、平等及共融的非凡之旅



為向年輕人推廣多元、平等及共融的價值觀，並將年輕的平等機會支持者團結起來，平機會在2022年10月推出首個平等機會青年大使計劃。

經過一輪嚴格的甄選過程，我們選出了36名來自12間大專院校的學生擔任青年大使，並為他們安排了各式各樣的體驗式學習及師友活動，加深他們對平等機會的知識和體驗。在為期六個月的體驗學習過程中，青年大使展示了他們的活力，以及認識多元、平等及共融的熱誠和渴求。我們期望青年大使參加了這些活動後，會在校園與朋輩分享多元、平等及共融的信息。

就讓我們回顧青年大使的學習歷程吧！



1月7日，青年大使參加了在平機會辦事處舉行的迎新聚會，透過一些破冰遊戲互相認識，並獲介紹平機會的工作和反歧視條例。

1月12日，青年大使參與由香港傷健共融網絡成立的「猛龍長跑隊」的訓練。訓練由「猛龍長跑隊」總教練、曾贏得多項賽事的長跑好手姚潔貞女士帶領，青年大使藉此寶貴機會與有殘疾的健兒交流，從而了解他們在日常生活中面對的挑戰。



2月2日，青年大使獲邀參與了由香港迪士尼樂園度假區舉辦的「迪士尼創夢家開放日」。他們透過領袖及演藝人員分享環節，了解一間現代企業如何通過提倡多元共融的價值，促進企業創新及成長。

2月11日及18日，平機會與「愛同行」合作，為青年大使安排了「灣仔多元文化社區導賞及體驗」，探索灣仔這個多姿多彩的社區。他們參觀了多個地標，包括太原街、藍屋、北帝廟和錫克廟，認識不同社群的文化和歷史。



3月4日，青年大使參觀了全港首間香港導盲犬訓練學校。青年大使蒙著眼睛，在導盲犬帶領下於校園穿梭，並上了簡短課程，透過一些體驗式小遊戲，學習如何協助視障人士。



4月1日，青年大使在平機會辦事處參與了一場師友活動。平機會主席朱敏健先生、平機會委員陳麗雲教授、鄭泳舜議員、利哲宏博士及黃梓謙先生與青年大使分享個人和工作經歷，闡述自己如何克服困難和實踐平等機會、多元及共融的信念。

我們和平機會的Instagram專頁「平·常·事」發布了多個有關計劃限時動態，讓參加者可以在社交媒體與朋友分享這些難忘時刻。

計劃的嘉許典禮將在2023年6月舉行，屆時青年大使會分享他們的學習收穫。平機會亦會向他們頒發證書，嘉許他們過去六個月在計劃中的卓越表現。我們期盼青年大使日後繼續努力推廣多元、平等及共融的信息。

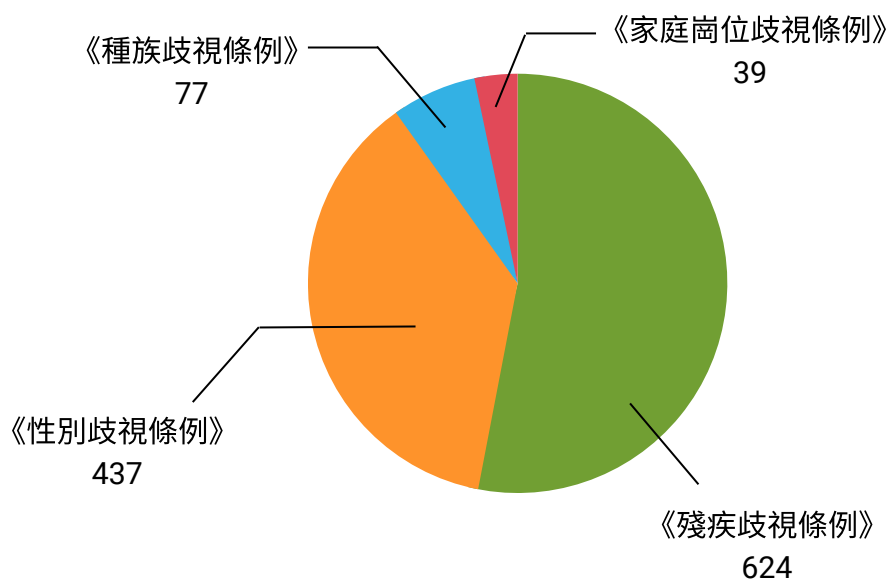


法律工作：平機會2022年執法情況



平機會其中一個主要職能是處理公眾根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》四條反歧視條例提出的投訴。

平機會2022年處理的投訴調查個案數量

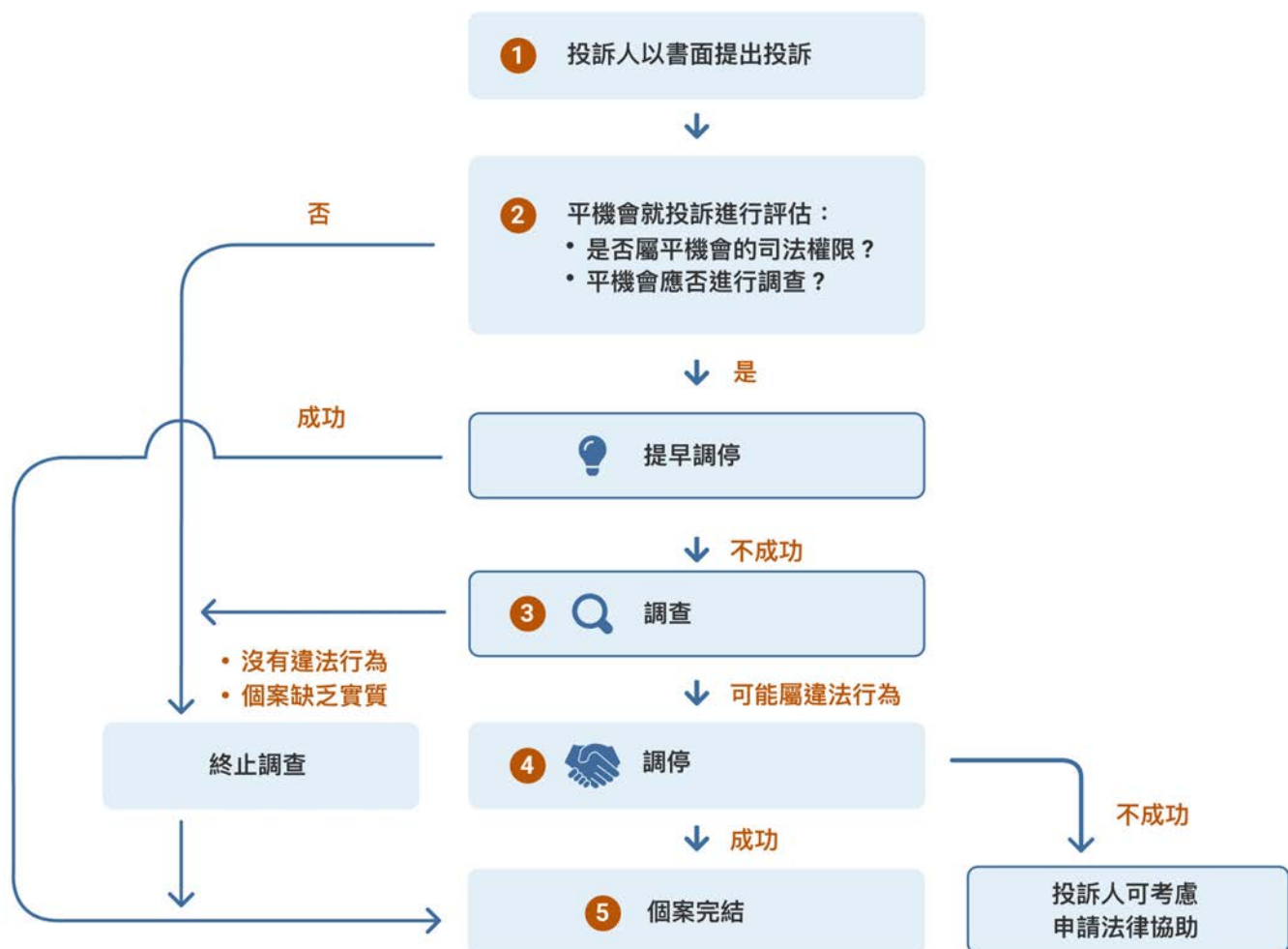


平機會在2022年共處理了1 140宗投訴調查個案及37宗主動調查個案，當中包括前一年度尚未完結的投訴。在平機會處理的投訴當中，有一半以上與《殘疾歧視條例》有關，其中大部分屬於僱傭範疇，其次是根據《性別歧視條例》提出的投訴。與《性別歧視條例》有關的投訴調查個案有423宗，當中243宗屬性騷擾個案，85宗屬懷孕歧視個案。至於《種族歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》的投訴調查個案則分別有76宗和39宗。

平機會在處理投訴個案時，有法定責任鼓勵爭議各方進行調停，參與調停純屬自願。在2022年，平機會協助154宗個案進行調停，調停成功率達87%，高於過往平均60%至70%的比率。

如個案無法調停，投訴人可向平機會申請協助，有關協助包括由平機會律師向申請人提供法律意見、收集和評估進一步資料或證據，或由平機會律師或平機會聘任的私人執業律師在法律訴訟中代表申請人。平機會在2022年處理了12宗法律協助申請，向八宗個案提供了協助。

平機會處理投訴流程圖





平機會在2022年11月根據《殘疾歧視條例》代表一名人士（申索人）在區域法院提出法律訴訟。該名申索人聲稱他的前僱主（答辯人）基於他的殘疾而對他作出歧視，將他解僱。

申索人受僱於一間中式酒樓擔任侍應，入職後數天左邊小腿感到痛楚。醫生診斷申索人患上「左下肢蜂窩性組織炎」，並給予他四天病假。在病假期間，答辯人通知申索人其職位暫時由替工頂替，他可以在康復後復工。幾天後，申索人告訴答辯人他可以恢復工作，但答辯人表示因擔心申索人的腿痛病患將來會復發，把他解僱。

2023年1月，法庭在答辯人缺席的情況下判申索人勝訴。申索人獲判20,000港元感情損害賠償，答辯人須支付訟費。

平機會把此個案帶上法庭，希望藉此重申，若僱員患有殘疾，僱主在沒有首先考慮是否可以提供合理便利措施或其他安排便解僱僱員，是違法的行爲。

如欲了解此投訴個案的詳情和平機會處理的其他法律協助個案，可瀏覽[平機會的網頁](#)。



平機會快拍

平機會向立法會匯報2023-24年度的工作計劃

平機會主席朱敏健先生於2023年3月20日出席了立法會政制事務委員會的會議，報告[平機會於2022-23年度的工作進度](#)及2023-24年度的工作重點。

儘管過去一年的疫情為平機會的工作帶來嚴峻挑戰，平機會在2022-23年度仍繼續透過執法、預防及教育三管齊下的策略，推行多個項目和活動，以消除歧視及推廣平等機會。



執法方面，在2022年4月至2023年1月底期間，平機會在六個月內完成處理了85%的投訴個案，達到在六個月內完成處理75%的投訴個案的承諾。在該10個月期間，平機會為139宗個案進行了調停，當中119宗成功調停，調停成功率為86%，高於過往平均60%至70%的比率。平機會透過調停，為投訴人取得的金錢總額達641萬元。

在預防歧視方面，自2022年4月以來，平機會發布了共11項研究調查結果，牽涉的課題包括性騷擾、性教育、精神病患者在職場受到的歧視，以及少數族裔、照顧者和有特殊教育需要的學生所面對的挑戰等。這些由平機會委託進行或資助的研究項目不僅引起媒體關注，提高社會大眾消除歧視的意識，還提供了重要論據，讓平機會向政府和有關方面提出政策建議以解決結構性的不平等問題。

在公眾教育方面，平機會在2022年6月推出全港性宣傳項目「平等機會月：承先啟後廿五載 平等共融塑未來」。此項目是為慶祝香港特別行政區成立25周年而推出，透過多個平台的一系列活動和宣傳，動員社會支持多元共融的價值。平機會還推出首個為大專生而設的「平等機會青年大使計劃」，旨在培養大學生多元、平等和共融的價值觀。

展望2023-24年，[朱主席在委員會會議上表示](#)：「社會上有不同弱勢社群，包括殘疾人士及少數族裔社群，他們的生活仍然十分艱苦，尤其是經歷過去數年疫症的衝擊，不少都失去工作又或待遇降低。平機會認為必須確保弱勢社群都能平等參與社會發展。因此，平機會於2023-24年度將積極透過執法、倡議及宣傳教育等工作，促進弱勢社群在教育、就業、獲取服務及使用設施等不同範疇享有平等機會。」

平機會接待內地法官以及中國殘聯訪問團

隨着香港和內地在抗疫三年後復常，平機會再次與內地夥伴及嘉賓展開面對面交流。

2023年3月22日及4月18日，平機會分別接待了兩個訪問團，合共超過50名內地法官及其他法律專業人員。他們分別攻讀由香港城市大學司法教育與研究暨香港法律查明中心所開辦的中國高級法官法學博士課程及中國法官法學碩士課程。訪問旨在讓參加者了解香港的普通法制度，以及香港法定機構的職能及運作。

平機會主席朱敏健先生在交流環節中介紹了平機會的工作及香港的反歧視條例；而內地法官則分享了他們在內地的司法工作。是次交流讓雙方認識了彼此法律制度的最新發展。



根據國家《十四五規劃綱要》，中央政府支持香港發展成為亞太區的國際法律及爭議解決服務中心。作為負責執行香港反歧視條例的法定機構，平機會有必要認識內地的法律制度，從而對大灣區的發展作出貢獻。

另外，平機會於2023年4月19日接待了由全國人民代表大會法制工作委員會和社會建設委員會及中國殘疾人聯合會（「中國殘聯」）代表組成的訪問團。是次訪問旨在加強跨境合作，以保障及推廣殘疾人士的權利和福祉。中國殘聯於1988年成立，是代表和維護中國各類殘疾人士權益的全國機構。

大灣區發展促進了人員流動及區內跨境往來。無論是為殘疾人士提供無障礙環境或便利措施，香港和內地均有很多合作空間。

與訪問團會面期間，朱主席介紹了香港四條反歧視條例，並詳細闡述了平機會如何透過執法、調查、政策倡議及教育等工作推動香港建構無障礙環境，締造共融的社會。朱主席特別強調平機會致力推廣通用設計的概念，即產品或設施能切合包括殘疾人士在內的所有人的需要。

訪問團到訪香港三天期間，參觀了各種共融設施，並與平機會分享了內地如何在國家及城市層面為殘疾人士創建共融環境。



平機會發布新指引 確保聽障人士獲平等司法權利



平機會於2022年11月發布了《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》」），以促進司法程序中不同人士包括聾人和聽障人士的溝通。平機會堅信殘疾人士在法律面前亦享有平等權利，並能有效地尋求司法公正。

《指引》提供了與聾人和聽障人士溝通的指導原則，以及在司法程序中可推行的適當便利措施。指引特別列出了能達致各方有效溝通的宜忌，例如找一個光線充足和安靜的地方、說話前引起聾人和聽障人士的注意、與聾人和聽障人士保持良好的眼神接觸，以及避免使用複雜字詞及用語等。



《指引》並解釋了在《殘疾歧視條例》、《殘疾人權利公約》、《香港人權法案條例》和《基本法》下，聾人和聽障人士享有的司法平等的權利，並為法庭、法官、司法人員、手語傳譯員，以及聾人和聽障人士等各方提供建議，促進與聾人和聽障人士有效溝通。

《指引》建議所有與司法體系相關的公共機構，包括法庭、法律援助辦事處、警署等，應盡量預備多種不同形式的輔助器材和服務，例如手語傳譯、聆聽輔助設備、即時字幕員及口語唇讀傳譯員等，以切合不同聾人和聽障人士的需要。

平機會公布資助研究結果



2023年2月9日，香港大學教育學院言語、語言和閱讀實驗室發表題為「[為有特殊教育需要的香港小學生營造無障礙網上學習環境](#)」研究的結果。研究由平機會資助，旨在探討有不同特殊教育需要（「特教」）的小學生在網上學習時所面對的挑戰和對其心理造成的影響。

研究以網上問卷調查和深入訪談形式進行，收集了932名參與者的數據，當中包括照顧者、一般發展學生、特教學生和教師。研究發現，家長和老師一致認為特教學生對網上學習的焦慮感較高，而學習成效則較低。大部分特教學生表示由於缺少實體課堂，導致學業成績退步。部分特教學生認為學習社交技巧和規則的機會減少，所以他們難以與朋輩建立友誼。

研究團隊呼籲政府、學校、教師和家長共同合作，有策略地推動數碼共融，營造共融的網上學習環境，協助特教學生有效地學習，保持精神健康。



另一項由平機會資助的「[探討自閉症大專生的經歷和需要](#)」的研究由香港中文大學教育心理學系進行。研究顯示，自閉症大專生面對學業、社交溝通和事業發展等多方面的挑戰。



研究訪問了30名自閉症大專生，讓他們分享個人經歷。其他受訪者包括八名自閉症大專生家長、10名大專院校教學人員、八名大專院校專業支援人員和九名曾接觸自閉症大專生的一般大專生。

一些自閉症大專生認為大專課程過於「抽象」和「無結構」，有別於中學時期多配以清晰具體的指引。部分受訪者表示，對融入大專院校的社交生活感到壓力，例如需參與分組作業和入住學校宿舍。隱晦和複雜的社交潛規則令他們難以分辨和理解當中含義。研究亦發現，由於其他人對自閉症認識有限，不太了解自閉症大專生的需要，加上目前政策的限制，窒礙了自閉症大專生求助，繼而加劇了他們在學習上的挑戰和心理健康問題。

研究團隊建議建立一個系統性的跨院校支援框架，清楚描述大專院校不同持份者的角色和責任，讓特教學生和各持份者能夠更順暢地獲取相關服務。此外，研究亦建議為大專院校的教育和支援人員提供更多有關特教的培訓，尤其是有關自閉症的培訓。研究相信，提高大專院校和社會大眾對自閉症的關注和認識，對於營造自閉症友好的環境和促進社會共融極為重要。



同一天空下

Under the Same Sky

生命短片系列

Short movie series on equal opportunities



八個感人故事，剖析基於殘疾、性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、家庭崗位或種族的偏見和歧視。明白被歧視的羣體所面對的困難和需要，改變歧視的現象。

Eight touching stories depict prejudice and discrimination based on disability, gender, marital status, pregnancy, breastfeeding, family status or race. Understand the difficulties and needs faced by those who are being discriminated against, and help stop discrimination.



觀看短片
Watch the videos

從心出發 放下歧視
Stop discrimination now!

ViuTV 99台

編劇 導演 監製：馬浚偉
Script Writer Director Producer：Steven Ma

14-5-2023 (星期日Sunday) 14:30 - 16:00
28-5-2023 (星期日Sunday) 13:30 - 15:00



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

☎ 2511 8211

🌐 www.eoc.org.hk