

每日的挑戰



平等機會委員會主席鄧爾邦歡迎羅怡基紀念學校的學生到訪

對大多數人來說，我們每天起床後會上學或上班，而且通常都需要乘搭交通工具。如無意外，我們總覺得在合理的時間內抵達目的地是理所當然的。但這平常的一天對輪椅使用者而言，往往卻並非如此。

《殘疾歧視條例》在 1996 年生效以來，平等機會委員會(委員會)收到數以百計有關通道的投訴。有些地點缺乏殘疾人士進出的通道，例如入口處只有梯級而無斜道，或是有通道卻又受阻。有些地方沒有升降機或方便輪椅進出的設施，有時馬路與行人道之間缺乏下斜邊石，令投訴人面對各種障礙，備受困擾。根據《殘疾歧視條例》，缺乏通道的大廈及環境可能違法，除非有關方面證明改動會帶來不合情理的困難。其實，根據我們處理投訴的經驗，很多時解決辦法都十分簡單。被投訴的一方通常只需作出輕微改動，如加裝斜道、設置更清楚的指示牌，或在有需要時提供協助，已經可以表明機構對社會責任的承擔，而往往亦能避免訴訟。

重重障礙局限社區參與

香港復康聯盟在 2005 年 1 月發表了一項有關 95 個殘疾人士洗手間的調查結果，當中沒有一個洗手間完全符合屋宇署的標準，很多被鎖上或是作儲物用途，坐廁往往過高，扶手或手柄的設計亦有問題。這些都是殘疾人士經常遭遇的困難，我們不禁要問，為甚麼會有這種情況呢？

因為結構、環境及態度等因素，殘疾人士仍每日面對種種困阻。有時，不願改變心態，才是障礙的主因。即使大廈能符合標準，但由於某些人缺乏敏感度，以致規例未得到全面遵守，才会有公廁設計欠佳或被上鎖的情況出現。

結構或環境造成的障礙除會引起不便外，還危害使用者。香港女障協進會最近呼籲我們留意部份母嬰健康院缺乏殘疾人士的設施，她們遇到的問題包括入口及通道受阻、升降機按鈕高度不當、引導徑沒有顏色對比等，如此種種，對尋求基本醫療服務的殘疾婦女均造成障礙（[註一](#)）。

註一：在平等機會委員會向衛生署反映有關問題後，當局表示已積極進行通道改善工作，及加強職員的敏感度培訓。

無障礙城市關注聯席於 2005 年 3 月發表研究報告，指出在 857 名有殘疾的受訪者當中，超過 40% 不滿意巴士服務的方便程度，而 30% 表示，鐵路車站的月台與車廂之間的空隙是很大的障礙。該組織在 2004 年的另一項調查顯示，在 320 名有殘疾的受訪者中，有 80% 認為超級市場、快餐店和郵局的通道不方便或危險。

使用洗手間、社區設施、交通工具及醫療服務是每個人的基本需要，一般人都認為是理所當然的。但正如上述調查結果顯示，殘疾人士在使用設施及服務時，每天都要面對各種挑戰。尤幸社會已逐漸接納「共融」的觀念，期望令所有人（包括有殘疾的人士），都能全面參與。要讓人自給自足，關鍵是改善他們的活動能力。否則，殘疾人士，包括長者在內，都只能留在家中，承受孤立的痛苦，被邊緣化。在考慮到經濟和社會因素後，這問題的得以解決，更形重要。

無障礙通道有利社會

根據香港的《殘疾歧視條例》，在有關公眾場所的通道上，設施提供者不可歧視殘疾人士。在法例下，大廈管業處或業主應為所有公眾可以出入的建築物，作出合理改動，方便殘疾人士進出，除非改動會構成不合情理的困難。委員會現正計劃進行有關通道的研究，以了解問題的嚴重性。委員會亦正與復康聯盟和不同界別的相關人士合作，共同解決復康聯盟提出的各項通道問題。

香港的人口結構正在改變，故此更有需要為所有人，包括殘疾人士和長者，提供更好的通道和設施。制定和採納通用設計（universal design），將可以舒緩人口老化帶來的問題，既可惠及輪椅使用者，亦方便了使用嬰兒車的家長，和暫時無法行走的人士。通用設計的概念可用於建築物、各類產品、交通工具和資訊科技，強調人人平等享用設施，社會和洽共融。

一個支持社會公平的共融環境，不但可增進人與人之間的善意，更可吸引更多顧客。當大廈管業處和服務提供者明白這道理時，他們便會樂於為殘疾人士提供服務及設施。在設計階段就創建合適的環境或產品，比起日後再作改動更符合經濟原則。長者和殘疾人士都是消費者，為他們改善通道，是增進利潤的投資，亦是招攬更多生意的商機。

警察故事



每個人的管理哲學都有所不同，但她能在男性主導的警隊中成為領袖，殊不簡單。這位奉行平等機會政策，主張用人唯才的傑出警務人員，便是施關綺蘿女士 Mrs. Bonnie SMITH。她是現時警隊中最高級的女性，職位為助理警務處處長（資訊系統科）。她究竟有甚麼過人之處？

抓緊機會

Bonnie 原本的理想是當一位科學家，還想取得諾貝爾獎。但一個偶然的機會，改變了她的想法。Bonnie 有一位從小便認識的「死黨」，這位朋友來自警察世家。畢業後，這位朋友邀請 Bonnie 陪同她到黃大仙警署索取入職申請表，那位派發表格的警務人員也隨手派了一份給 Bonnie。經過九個月的嚴格遴選，包括體能測驗及面試，最後取錄了 Bonnie，她便是在這因緣際遇的情況下加入警隊。她不但沒有固執於兒時的想法，相反珍惜和懂得把握每一個機會，盡力做好自己的本份。



女警為「稀有動物」？

很多人誤以為女性在警隊中由於是「稀有動物」，想必得到優厚的對待，但事實卻非如此。Bonnie 澄清：「警方對女同事都有同樣的要求，包括體能及智力方面。她們要與其他男同事一樣，接受艱苦的訓練，裝備自己，要有相當的學歷，能有獨立的思想。警隊工作十分辛苦，經常挨更抵夜。」不少人看來，這些工種並不適合由女性擔當，但 Bonnie 卻能突破這種傳統觀念，有其獨特的想法：「紀律部隊的工作根本是沒有分男與女，合適與否並不由性別而決定，而是取決於某人的能力和喜好。」 Bonnie 步履急促，說話清楚明快，這點亦反映出她直率、爽朗及果斷的性格。

得與失

1974 年轟動一時的虐殺案，初加入警隊的 Bonnie 負責引領死者家屬確認遇害人身份。她當時仍可表現得很冷靜，回家後卻放聲痛哭，一時間未能接受這麼殘酷的手法對待一名年僅十六歲的少女。

1996 年另一宗發生於某屋的滅門慘案，Bonnie 到案發地點時發現三具屍體，包括一名母親及兩名年幼子女。在搜集證物期間，從小孩子的玩具、家中的整潔擺設、至戶主所閱讀的刊物，都反映這曾是一個快樂及經濟環境穩定的家。再經仔細調查，Bonnie 發現女戶主的存摺只剩下 20 元，又得悉其丈夫「包二奶」。案發當日，女戶主將所有門窗密封，先開冷氣，再燒死兩名子女和自己。面對這宗倫常謀殺及自殺案，Bonnie 一如往常，表現冷靜，但頓時發覺，雖然經驗日漸豐富，越趨專業，不過卻若有所失。



另一宗曾引起社會廣泛討論的案件，是逾期居港人士日以計夜集結在遮打花園，最後在公園裡露宿，甚至是生火煮食。Bonnie 參與清場行動成功後回到家中，丈夫及子女立時向她提出質問，為何這些人士連提出申訴的權利也被剝奪。雖帶十分疲乏的身軀，Bonnie 亦向他們解釋，這群人士雖值得同情，但須依合法的渠道去申訴及爭取，不可違反香港的法例。由此事件可見，警方在執法之時，亦必須顧及情理，才可得到社會人士甚至家人的認同。Bonnie 亦藉此勸勉青少年朋友，在處理難題之時，需要拿出勇氣，堅持信念，同時必須以道德為依據，方可出師有名及服眾。

永不放棄



Bonnie 又提醒青少年朋友要有世界觀，多閱讀不同種類的報章和雜誌，提升語言能力，更不應以一些既定觀念而限制自己的選擇，正如英國前首相戴卓爾夫人當年也許未想到自己會成為英國第一位女首相。最後她以一首民歌 Raindrops Keep Falling on My Head 的歌詞來勸勉大家，無懼逆景，因事情是總會過去的，最重要的是裝備自己，選擇和活出自己的路！

Bonnie 的管理秘笈

夥伴關係

她知道有些人是以「矛盾」手法管理下屬 (management by conflict)，有些人以高壓的手段，但她選用了最能配合自己個性的方法來管理下屬。她希望大家都可有一個愉快和團結一致的環境中工作。故此，她與各同僚結成夥伴的關係。她會衷誠聆聽隊員就某項行動的意見，了解和綜合各方所關注的問題，最後才訂立方案。

成為伯樂

她家中有一位很有天份的姊姊，有過目不忘的驚人記憶，表現突出，自然成為中心人物。這種情況令她明白一個道理，大家只會留意一些突出的尖子，而忽略其他也很能幹的人，她知道每個人均有其長處，亦應得到受重用的機會，只要得到賞識，他們也能發揮潛能。經驗告訴她這些同僚或下屬，由於受到賞識和尊重，都很投入工作，士氣大增。

加強溝通、以理服人

警隊工作十分講求團隊精神，所以她很重與同事間的溝通。有些時候由於大家身處在不同崗位，處理事情的手法會有所不同，她便會以理據說服他人。施關綺蘿是由平等機會委員會舉辦的「無定型新人類」師友計劃的嘉賓導師之一，這計劃剛完滿結束，欲重溫各嘉賓導師的分享精華，請瀏覽委員會網站

<http://www.eoc.org.hk/eoc/otherproject/chi/color/youthcorner/programmes/careerchallenge2004/index.htm>。

嘉賓導師全接觸

嘉賓導師全接觸

來自四十多間中學的數百名學生齊齊參與今年的「無定型新人類」活動，與十位傑出人士分享他們的成功故事。是項青少年師友計劃已踏入第三年，目的希望幫助年青人消除定型觀念，拓闊視野。



由兩性平等以至社會和諧問題，由紅火蟻到環保工作—環境運輸及工務局局長廖秀冬博士與百多名中學生就不同課題交換意見。廖博士同時啟發學生思考人生選擇的問題，並鼓勵他們即場發表意見。

「自十八歲那年起，我開始學習花卉藝術。當時我是班中唯一的男生，導師勸勉我不用因此而膽怯，更不應因為一些定型觀念而放棄自己所選擇的職業。」國際插花藝術學校校長黃源喜先生憶述他入行的經過。





平等機會委員會主席鄧爾邦先生與一班「無定型新人類」出席張偉良先生的分享會。張先生認為殘疾人士要求的並不是特別待遇，而是平等參與及貢獻社會的機會。



阮蘇少湄女士是中華電力有限公司首位獲委任為常務董事的華人，也是登上這個高職的首位女性。她的成功之道在於勤奮、自信及善用時間。



「很多人仍然認為藝術只能當作興趣而非專業，這些定型觀念令不少有志從事藝術工作的年青人卻步。」「非常林奕華」藝術總監林奕華先生與學生在舞台上分享他對定型觀念的見解。





「你們要知道每個人都各有所長，有些人學業成績較佳，有些人卻在體育或藝術方面潛質較高。因此，我經常鼓勵同學參加課外活動，以發掘個人興趣及潛能。」香港劍擊隊代表何嘉麗小姐與參加者分享她的心得。



稅務局局長劉麥懿明女士與一群「無定型新人類」分享個人經歷，並就學業、事業、人際關係及個人發展等方面給予同學寶貴意見。



莎莎國際控股有限公司主席及行政總裁郭少明先生認為全力以赴是成功的要素，不應因為定型觀念而影響個人發展。他勉勵同學：「二十多年前，我開始對化妝品行業產生興趣。雖然這行業一向予人女性主導的印象，但我堅決衝破障礙，努力經營化妝品生意。」





國家級廚藝大師劉國柱先生與參加者分享他為國家領導人烹調晚宴的經驗，並即席示範兩道北方地道美食。同學們有機會品嚐到劉大師的菜色，大快朵頤。



殘疾歧視個案—「我們不再需要你！」

殘疾歧視個案

「我們不再需要你！」

「我們不再需要你！」僱主叫亞東收拾東西離開。那天亞東剛放完長病假重新上班，就突然被解僱。究竟是甚麼原因，他茫無頭緒。

投訴內容

亞東是一名技工，在 2001 年初加入公司，負責大廈維修保養。某天上班時，他扭傷了右足踝，傷勢嚴重，不能正常走路，更無法上落樓梯。醫生批准他放病假兩年半，直至 2004 年 6 月。

2004 年 5 月，他在病假期間寫信給公司，表示願意在病假完結前提早復工。亞東應公司的要求提供了醫生證明，確認他能恢復工作。醫生指亞東不宜長時間步行，亦應避免搬運重物。不過，公司對亞東的復工要求沒有回應。2004 年 6 月，亞東在放完所有病假後恢復上班，卻在當天被解僱。亞東對公司的決定感到震驚，認為公司因他的殘疾而歧視他。

委員會的行動

亞東因公司的決定而悶悶不樂，於是向平等機會委員會提出投訴。委員會的調查員向公司代表解釋《殘疾歧視條例》中有關僱傭範疇的條文。最後，公司願意和解，為亞東提供推薦信和賠償約三個月薪金。

法理依據

《殘疾歧視條例》規定，僱主不可歧視有殘疾的員工。不過，若殘疾人士未能執行工作的固有要求，僱主並沒有責任聘用或繼續僱用該人士。然而，本案中的公司並沒有評估過亞東是否仍有能力執行職務。另一方面，法例規定，僱主在斷定殘疾僱員不能執行工作的固有要求前，須考慮向該員工提供合理的遷就，好讓他/能執行工作的固有要求。合理的遷就包括改建工作場所，以方便有殘疾的員工進出、更改工序、提供特別設備等。若僱主沒有提供遷就即解僱員工，便有可能違反《殘疾歧視條例》。可是，若僱主因提供合理的遷就而需面對不合情理的困難，便可按《殘疾歧視條例》要求豁免。

家庭崗位歧視個案—事業家庭兩難全？

家庭崗位歧視個案



投訴內容

「校長在我的工作評核報告上指出，由於我要照顧兒子，未有盡力工作，因此評定我的表現欠佳，和未合資格升級。我從未想過家庭責任竟會成為前途的絆腳石！」

美玲是一位中學教師，她剛誕下麟兒，並選擇以母乳餵哺。平日下課後，她便前往附近一所健康中心擠奶。

「所有老師都知道，放學後如沒有會議，便可離開。我差不多出席了所有會議，但有時也會因為往健康中心而遲到。我已向校長解釋了這情況，但他只著我自行決定應否出席會議。」美玲因為這份工作評核報告而弄得悶悶不樂，這亦反映出校方的態度。



委員會的行動

美玲認為校長是基於她的家庭崗位而歧視她，因此向委員會提出投訴。經調查後，委員會為雙方安排調解會議。

美玲最初要求答辯人書面道歉和修改她的工作評核報告，但答辯人只同意修改評核報告上有關她的家庭崗位和是否適合升級的評語。美玲認為修改評核報告最為重要，因這直接影響她日後的晉升機會。因此，她也不再堅持要求答辯人作出書面道歉。最後，雙方就和解條款達成協議。

法理依據

《家庭崗位歧視條例》規定，若僱主基於僱員的家庭崗位而在晉升方面歧視該僱員，即屬違法。為確保有家庭崗位人士（或有某項家庭責任人士）不會比沒有家庭崗位人士（或有不同家庭責任的人士）受到較差的待遇，僱主可考慮用更靈活的方法處理在僱用期間出現的若干情況。例如在這個案中：校長可考慮容許美玲在出席會議的時間上有較多的彈性。

平等機會融入社群

平等機會融入社群

委員會資助各社區團體、非政府組織和學校舉辦公眾教育活動，以推廣平等機會。各機構獲「社會參與資助計劃」撥款，舉行話劇表演、各種比賽、研討會和進行研究，加深市民對香港反歧視法例的認識。本年度是項資助計劃的截止申請日期為 2005 年 7 月 31 日。



《與光同行》閱讀計劃徵文
及繪畫填色比賽

"Hikaru" Essay Writing, Drawing and
Colouring Competition cum Reading
Promotion Recognition Scheme

由現在起至 From now to 31/05/2005

青山醫院精神健康學院 學前弱能兒童家長會
The Institute of Mental Health, Castle Peak Hospital
The Parents' Association of Pre-school Handicapped Children

2324 6099

「愛自己、關心別人」巡迴展覽

"Loving Yourself, Caring Others"
Roving Exhibition

1/1/2005 - 28/12/2005

屯門區家庭及兒童福利服務協調委員會
Coordinating Committee on Family
and Child Welfare Services, Tuen Mun

社區活動巡禮 Events Calendar

讀寫障礙學童家長支援小組

Support Group for Parents of
Students with Dyslexia

21/5/2005 (14:15 - 16:00)

靈實家庭生活教育組
Haven of Hope Christian Service Family Life
Education Unit

2704 5511

學習障礙兒童社交小組

Social Group for Children
with Learning Disabilities

7/5/2005 - 4/6/2005 (15:30 - 16:30)

學障孩子管教工作坊
Workshop for Parents of Children
with Learning Disabilities

13/5/2005 - 10/6/2005 (10:00 - 11:30)

循道衛理楊震社會服務處
Yang Memorial Methodist Social Service

2171 4111

男人給·男人Club
Mutual Support Group for Men

1/2005 - 12/2005 (19:30 - 21:30)

明愛男士成長中心
Caritas Men's Centre

2383 3377

國際網絡

獲高度讚揚的「幼兒共融運動」



馬爾代夫的「傷健幼兒共融運動」("Disability-Inclusive Early Childhood Campaign") 功喚起社會對有特殊需要兒童的關注。這

個為期 52 星期的宣傳項目，在電台和電視上每天三次播放了傷健兒童的消息。運動在最新一次的評估中獲得肯定，社會對接納肢體或智力障礙的孩子有所改善，而小朋友之間的相處也日趨和睦。這項運動觸動了大眾的思維，帶來了觀念上的轉變，令大家更為關注兒童的發展和照顧他們的方法。

資料來源：

http://www.disabilityworld.org/12-02_05/children/maldives.shtml

拉近兩性薪酬差距

現時，蘇格蘭女性的薪酬仍然比男性少 15%。

為鼓勵僱主進行同酬檢討，一項公眾教育計劃已在蘇格蘭展開，以提醒僱主和僱員正視一個事實：向女性支付較男性為低的薪酬乃屬違法行為。所有僱用 10 至 100 名員工的公司，均會收到印有「正確/錯誤」的提示單張，藉以向公司傳達一個訊息：給予不同薪酬非但不公平，更會招致巨額勞資索償。



資料來源：

http://www.eoc.org.uk/cseng/eocscotland/pay_gap2_14_march.asp?SubDate=Monday+14+March%2C+2005

為殘疾人士而設計的「神奇褲子」

日本多家公司正籌備推出商用的「神奇褲子」，讓肢體傷殘的人士能如常步行和上落樓梯。褲子的設計包括裝放於後袋的一部電腦和電池，四個環繞膝蓋和臀部關節的感應器。電腦會先感應肌肉發出的微弱電子訊號，然後計算使用者的下一個動作，再由馬達驅動裝置控制腿部活動。這項裝置由日本筑波大學工程系教授 Yoshiyuki Sankai 設計。他相信「神奇褲子」不但可幫助殘疾人士，長者亦能受惠。



資料來源：

<http://www.accessibility.com/au/news/health/robosuit.html>
<http://www.asahi.com/english/nation/TKY200501030081.html>

僱主現須提供預防性騷擾的培訓

美國加州最近通過一條新法例，凡聘用 50 名或以上員工的僱主必須每兩年向督導級的僱員提供兩小時的預防性騷擾培訓。

新法例亦規定，培訓課程必須包括在聯邦及州法例條文下，僱傭範疇方面預防性騷擾的資料和指引，及受害人可得到的補償方案。法例建議以互動方式進行培訓，導師亦應具備預防性騷擾、歧視和處理報復行為的專業知識。

資料來源：

<http://www.employers.org/Content/content-article.asp?ArticleID=200>

非常平等任務



from
20.4.2005起
Wednesday 星期三晚
7:00 pm
無綫翡翠台
TVB-Jade

平等機會委員會

Equal Opportunities Commission

熱線: 2511 8211

網址: www.eoc.org.hk

www.eoc.org.hk

非常
A Mission
for
Equal
Opportunities
任務



香港電台電視部
製作



平等機會委員會
聯合製作