

促進兩性平等—瑞典與香港的經驗



主禮嘉賓民政事務局常任秘書長林鄭月娥女士（前排左三）、研討會主辦者（前排由左至右）香港中文大學性別研究中心主任張妙清教授、瑞典駐港總領事館總領事 Boel Evander 女士、平機會主席鄧爾邦先生、瑞典文化學會項目總監 Cecilia Reimers 女士和本地及海外專家合照。

平等機會委員會（平機會）與瑞典駐香港總領事館、瑞典文化學會及香港中文大學較早前合辦研討會，名為「兩性平等的進程—瑞典和香港的情況」，作為平機會十周年誌慶的其中一項活動。

本地及海外專家就有關政策、計劃和良好管理常規如何影響瑞典和香港的兩性平等發表演說。研討會於 2007 年 1 月 19 日假位於灣仔的香港會議展覽中心舉行，超過 300 名來自私營及公營界別、志願團體、非政府組織、學校和專上學院的參加者於會上討論有關問題。

平機會主席鄧爾邦先生提出以新思維實現兩性平等。他表示：「香港女性的地位已大為提升，婦女現今享有的選擇，比任何時候都要多。然而，儘管今天的女性較她們的母親獲得更好的教育，但現今婦女同時需要肩負兩個角色，既要照顧家庭，又要賺取收入。雖然她們較上一代更能掌握自己的命運，但與男性相比，婦女仍然是家庭暴力的主要對象。隨著雙薪家庭成為社會的趨勢，男女的傳統角色有需要作出調整，以迎接未來的挑戰。」

根據哈佛大學、英國倫敦商學院與世界經濟論壇合作的《2006 年兩性差距指數報告》指出，瑞典是兩性最平等的國家。



瑞典融合及兩性平等部顧問 Gunilla Sterner 女士講解瑞典的兩性平等模式。這模式配合了個人的自由選擇以及男女性的經濟獨立。



瑞典馬爾摩大學高級講師 Lars Plantin 博士指出，實行家庭友善措施對機構有利。

正面態度，他們實際上亦積極參與家務。近年很多初為人父的男士都會照顧子女和與他們玩耍。

Plantin 博士保證，家庭友善措施是所有機構都值得推行的投資，回報包括：增加僱員忠誠度、投入感、減少辭職意欲、減低員工壓力和改善健康狀況。這些政策在瑞典的效用顯而易見，有助提高公司的商譽和促進社會和諧。



超過 300 名來自各界別的參加者出席了於 2007 年 1 月 19 日舉行的研討會。

從與會者的回應可見研討會有助他們反思兩性平等的進程，亦有利他們的專業發展、建立人際網絡及日後的合作機會。他們認同研討會是一個好開始，讓政府、商界、關注團體、志願機構及平等機會從業員進一步推廣兩性平等。

平機會主席鄧爾邦在總結發言時呼籲與會者摒棄過時的定型觀念，盡用社會上潛在的人力資源。他表示：「社會應善用每個人每一分的潛能，讓人人均能在經濟、社會、政治及文化等不同層面作出貢獻。」

瑞典融合及兩性平等部顧問 Gunilla Sterner 女士講解了瑞典獨特的模式。這個模式結合了個人的自由選擇，並強調男女在人生不同階段的經濟獨立。

Sterner 女士指出，把性別觀點納入主流，需要明確的政治決心，而一個有效的策略是要在不同政策層面達致兩性平等的目標。Sterner 女士說：「所有政府部門及公共機關都應在日常工作中加入性別觀點。」她介紹了一些量度兩性平等的工具，例如有助按性別進行分析的性別分隔統計數據、有關兩性關係和人力資源的知識，以及女性在決策機關的參與等。

瑞典馬爾摩大學高級講師 Lars Plantin 探討了社會政策與家庭生活之間的關係。他指出，在瑞典，完善的市政府托兒服務及新生嬰兒父母分享產假的制度，對為人父母者的態度及行為產生正面影響。例如，瑞典的男士不但對家務持有



研討會翌日(2007年1月20日)·在香港中文大學舉行「重新檢視廿一世紀的兩性角色」青少年論壇·吸引了來自二十九間學校、超過一百名對此課題有濃厚興趣的學生參加·他們就兩性平等交換了不少意見。

社區活動 巡禮

EVENTS CALENDAR

5/2007



匯藝坊
The Art Link
香港唐氏綜合症協會
The Hong Kong Down Syndrome Association
3694 0996
www.hk-dsa.org.hk

15/6 & 29/6/2007



第三十一屆香港特殊奧運會-游泳比賽
The 31st Swimming Gala
香港特殊奧運會
Hong Kong Special Olympics
2697 3731
www.hkso.org.hk

7/2007



自在人生自學計劃
Capacity Building Mileage Programme
香港公開大學、商業電台及婦女事務委員會
Open University of Hong Kong, Commercial
Radio & Women's Commission
2249 0130
www.women.gov.hk

全年活動
Year-round Programme



男人之家
Men's Home
買賣家庭生活教育組
Haven of Hope Family Education Service
2704 5511
www.hohes.org.hk

全年活動
Year-round Programme



“活在香港你聽我講”多元語言課程
Multi Language Training Course
香港聖公會麥理浩夫人中心
HKSKH Lady Maclehoose Centre
2423 5026 / 2423 5064
www.skhlmc.org

26/6 & 27/6/2007

亞洲多元共融會議 2007
A 2-day Conference – Diversity & Inclusion in Asia 2007
亞洲多元共融會議由公益企業主辦，主題在於探討在職女性及跨文化共融的問題。不同地區的專家將在會議上討論這些議題及其與亞洲職場的關係。
Presented by Community Business, the themes of the Diversity & Inclusion in Asia Conference are women in the workplace and cross-cultural effectiveness. Regional experts will discuss these issues and how they relate to the Asian workplace.

有關詳情及查詢：
Details & Enquiries:
<http://www.communitybusiness.org.hk/diversity2007/welcome.html>
2152-1889 (Winnie Ng) / 6183 4864 (Kate Vernon)



「晨光」帶來希望

「晨光」帶來希望



兩歲起，夏士雄因病就再沒有機會看見這個世界。色彩繽紛的天地，從此與他絕緣。但說起這一切，夏士雄卻沒有半點怨言，他的世界從來就不灰暗，因他心裏有陽光。在沒有各種輔助軟件的年代，他憑着過人的毅力考進香港大學，畢業後加入政府工作，當上行政主任。他自感人生充實，近年更致力開發一套方便視障人士使用的發聲軟件「晨光」，幫助有需要人士瀏覽網頁，獲取資訊，最終可提高他們的生活質素。

新一天新希望

很多人退休後都希望過着優哉游哉的生活，有些人選擇遊山玩水，有些則報讀興趣班，但於2005年退休的夏士雄卻另有看法。繼早前利用工餘時間於2004年成功研發「晨光」後，夏士雄決意將這軟件「升級」，以兼容現行的電腦作業系統。用了一年多時間而研發成功的「晨光2007」，除可以英語、粵語及普通話讀出繁簡體字外，發音速度又可調較，更能以供失明人士觸摸的凸字輸出。夏士雄的動力來自他的信念：「我將軟件命名為『晨光』，是比喻新的一天有新的希望，它可為視障人士帶來光明前路。」



夏士雄示範如何可輕而易舉地使用由他所研發的「晨光2007」，用家單靠按鍵便能操控各項功能，包括選取發聲語言。

「晨光」初現

夏士雄是香港視網膜病變協會成員，協會的網站自然成了推廣「晨光」的理想平台。協會會長曾建平說：「我們是一個自助的視障人士組織，不少會員從前無法上網，更不能使用電郵，但在『晨光』的協助下，我們與一般人無異，可以迅速地瀏覽網頁。下載『晨光』使用的會員人數比我們預期的高出多倍，成績令人鼓舞。」

當初夏士雄計劃將「升級版」的工作交予軟件發展商，但沒有公司願意承接這項任務。最終，在諮詢過視網膜病變協會及贊助機構香港賽馬會慈善信託基金後，加上曾使用第一代「晨光」的失明人士的支持和兒子的鼓勵，他決定自行研發。



香港視網膜病變協會會長曾建平（左）沒料到「晨光」也能惠及長者，並對使用者遠比預期多感到欣慰。另一位用家譚世鴻（右）表示軟件讓他可自行閱讀電子郵件，為生活帶來許多方便。

作為一個熟悉電腦操作的人士，夏士雄知道只要加上一些配套，如點字器，閱讀軟件等，視障人士便可瀏覽網頁。鑑於市面上支援英語的讀屏軟件售價已逾七千元，而兼容中文的更逾一萬元，這對視障人士來說是天文數字。由於他一直以來對電腦程式有著濃厚的興趣，加上攻讀了一個資訊科技的碩士課程，掌握了編寫程式的知識，於是他決意學以致用，研發「晨光」，並將之免費分發給有需要的人。

平等參與有助發展

夏士雄這項極具意義的工作，吸引了香港賽馬會的注意。得知項目需要資金研發以提升「晨光」讀屏軟件後，馬會更主動提出贊助。馬會慈善事務執行總監饒恩培指出：「馬會十分重視民生的可持續及長遠發展，務求提升港人的生活質素和競爭力。平等機會觀念有助社會和諧穩定，故我們十分支持提升『晨光』，令視障人士也與其他人一樣，獲取資訊，與時並進。」2005年7月馬會撥款港幣近75萬元，協助將第一代「晨光」升級為「晨光2007」和製作了2500隻光碟。撥款的大部份金額用作購買發聲版權之用，而夏士雄雖致力研發工作，卻不收分毫，也沒有就他所研發的部份收取版權費。



香港賽馬會慈善事務執行總監饒恩培解說另一項極具意義的項目「賽馬會藝力顯光華」，計劃目的是要推廣藝術同參與，傷健共展能的訊息。

造福人群

曾建平續說：「起初我們只想到軟件可幫助視障人士，但令我們感意外的是，不少老人中心向我們索取這套軟件和報讀免費培訓課程，原因是隨著年紀增長，一些長者視力減退，軟件也方便了他們。」同樣是香港視網膜病變協會會員，也一直是「晨光」的用家譚世鴻指出：「這讀屏軟件非常實用，現時的升級版，仿似真人發聲，還有的是夏士雄十分細心，留意到不同人士之聆聽速度不同，故特意編寫了用家可自行調較發聲速度的功能，這軟件實在帶來了很多方便，我們更可學習普通話呢。」

和諧社會理想都

完全失明的夏士雄憑著自己的意志、毅力和學識，獨力研發了「晨光讀屏軟件」。他這種對社會義務承擔的精神，力證了身體健全與否，並不重要，最要緊的是個人意志和能力。正如以上數位受訪者所言：「我們應多關心身邊的人，不應輕看自己，更不應輕看有殘疾的人。唯有消除歧視，社會才會更進步，更和諧！」

平等機會之友會會員專區—不容「性騷擾」

平等機會之友會—會員專區

不容「性騷擾」

人人都認同「預防勝於治療」，但未必所有人都懂得如何預防性騷擾的發生。要有效預防及處理工作場所的性騷擾，僱員與不同的人共事時，需有一定的敏銳度，還要認識公司所訂位的專業操守。性騷擾事件一旦發生，懂得妥善處理，同樣重要。

平等機會之友會現特別推介《在工作場所預防性騷擾》網上自學課程。這課程能加深你對性騷擾的法律定義、僱主和個人的法律責任等認識。此外，課程還包括事例及其他相關資料，有助你推行政策，以預防及處理工作場所性騷擾。



加入「平等機會之友會」

「平等機會之友會」為僱主、人力資源從業員、職場培訓員和負責平等機會事宜的工作人員建立網絡平台，並向他們提供資訊、培訓及專業意見。如欲申請加入，請致電平機會 2106-2155 與張小姐聯絡。

非常平等任務

非常平等任務

平等機會委員會（平機會）推出全新第五輯電視實況劇「非常平等任務」，由 2007 年 3 月 28 日至 2007 年 5 月 2 日，逢星期三晚上七時在無線電視翡翠台播映。該輯共六集的實況劇由平機會與香港電台聯合製作，新一輯的實況劇首次描述種族歧視問題和其他個案。



故事大綱

第一集

工作狂 Terry 是中層管理人員，即使妻子捨他而去，他仍沒有太多時間陪伴兒子，Terry 並不同情需要請假照顧家庭的下屬，並且經常為此對他們加以責備。故事的轉捩點是他的下屬 Eric 因其患老人痴呆症的母親失蹤而急於離開公司前往尋母.....



第二集

Mabel 受到新經理高先生性騷擾。她向僱主投訴後，高先生開始對她諸多挑剔，Mabel 因而憤然辭職。在男友 Simon 的鼓勵下，Mabel 決定前往平機會.....

第三集

尼泊爾籍的 Kishor 是電視維修技工，雖然為人友善、笑容可掬，但客人對他仍然抗拒，Kishor 不禁覺得受到香港主流社會孤立。他的兒子 Kumar 看不懂中文，在升學和就業上遇到重重困難。退休足球教練威叔看到 Kumar 的困境，於是幫他組織少年足球隊.....





第四集

阿薇身處重大逆境。她的丈夫已失業年多，而她自己又收入微薄，當她對肚內懷着的孩子感到憂心時，她找到一份收入較高的工作。但在她上任新職前夕，新公司因為她是孕婦而取消聘書.....

「非常平等任務」已上載於委員會網頁 <http://www.eoc.org.hk>，查詢電話：2106 2106。

性別歧視個案—提心吊膽

性別歧視個案

提心吊膽

投訴內容

「我想過要辭職，但為何我要為自己從未做過的事付出代價？我真的無法再忍受下去了！」阿芬四年前開始在一家小規模的平面設計公司任秘書，但老闆李先生近日的舉動令她難以接受，上班竟變成苦差。



阿芬對平機會的調查員說：「我已受夠了他那些討厭擾人的言談。他說想像抱起他女兒般抱住我。有一次，他叫我做他的二奶。還有，他經常評論我是否性感，我只能忍氣吞聲。」

「但最終我忍無可忍，我告訴他那些挑逗性的說話令我極之反感，我更提出辭職。他隨即道歉並承諾會留意自己的言行。我相信了他的說話，所以收回辭職信，之後他亦收斂了一段時間。可是，最近他又故態復萌，且變本加厲。」

阿芬憶述：「有一晚，辦公室只剩下我倆。當我在茶水間時，他悄悄走到我身後試圖捉著我。當他把我拉到他膝前，我立即跑開。幾天後，我們出外工作，他又騷擾我。他蓄意摸我的背部，又搔我的耳珠。我嚇得說不出話來！」

委員會的行動

阿芬向平機會提出兩項投訴：其一要李先生為性騷擾她負上個人責任；其二要公司為李先生的性騷擾行為負上轉承責任。有關三方都同意以提早調解的方式解決紛爭。

李先生承認曾對其他同事，無論男女的外貌評頭品足，但卻否認其他指稱。他說：「我從來無意擁抱她，也許我輕拍她的肩膀使她產生誤會，她可能是過敏罷了。」

「一連串事件對我的情緒造成嚴重影響。我自去年底一直因失眠、作嘔和偏頭痛而要看心理醫生。雖然辭職會為我帶來經濟負擔，但由於健康理由，我並無他法。」阿芬在調解會議上講述她的困擾。

這宗紛爭終於解決，和解條款包括公司向阿芬發出一封措詞良好的推薦信和作出金錢賠償。



法理依據

根據《性別歧視條例》，僱傭範疇內的性騷擾是違法的。簡單來說，凡是涉及性而不受歡迎的行為，不管是口頭的或非口頭的，都可構成性騷擾。所謂「不受欢迎」，就是一個合理的人在有關情況下會感到受威嚇或冒犯，騷擾者或做出涉及性的不受欢迎舉動（例如身體接觸），或提出不受欢迎而

為要獲取性方面好處的要求等。一些看似無傷大雅的說話，如講述某位女性的外貌，在某些情況下，如說話時的語氣、態度和地點，都可構成為性方面有敵意的環境。

實際上，性騷擾與否的觸發點在於受害人的主觀感受。她/他會感到受冒犯、侮辱或威嚇。性騷擾會影響到受害人的工作表現，更會為他們帶來壓力及使他們失去信心，有時候更會迫使人辭去工作。

除非僱主能證明他已採取合理而切實可行的步驟，以防止在工作場所發生歧視或性騷擾，否則除了騷擾者要負上個人責任外，僱主亦要為僱員在受僱期間所作出的違法歧視或騷擾行為負上轉承責任。

殘疾歧視個案—識別色別

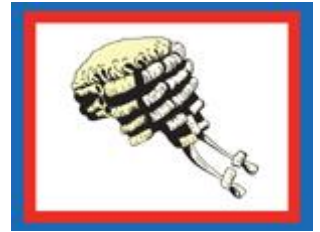
殘疾歧視個案

識別色別

投訴內容

張先生知道自己被一家有名的食品公司聘用為品質保證員時，感到非常高興。可是，他的事業夢很快便成泡影，因為他未能通過入職前的身體檢查。

「驗身報告顯示我有色盲，他們就不聘用我了。事實上，數年前我曾做過視力測驗，得知自己辨別某些顏色的能力較差，但肯定不是色盲。這間公司以此作為不聘用我的理由，實在令人難以接受。」張先生憤憤不平地說。



「招聘廣告寫明，品質保證員要兼顧多方面職責，包括檢查原料和製成品的質量，並確保生產過程符合法例與規章的要求。我只有輕微色弱，但這絕不影響到我的主要職務。我明白有些工作需要辨別顏色，但我不相信色覺健全是這個工作崗位的必要條件，再者，他們從沒在面試時提及過這要求。」

委員會的行動

張先生向平機會投訴有關食品公司，他表示：「因為我視覺上的小毛病而遭到這家公司歧視，我甚覺不公。為什麼他們要給這職位定立如此嚴格的色覺標準？他們是不是應該為合符入職資格的殘疾人士作出特別安排？」

該公司否認張先生的指稱，但願意以提早調解的方法解決糾紛。他們同意安排張先生接受另一次入職前身體檢查。如果張先生能通過這次檢查，公司將會在新一輪的招募中聘用張先生。張先生接受這建議，投訴亦得以解決。

法理依據

根據《殘疾歧視條例》，僱主因為殘疾而歧視應徵者，拒絕或故意不聘用，即屬違法。但若應徵者不能執行有關工作的固有关要求，或在執行時需要僱主作出遷就，因而對僱主造成不合情理的困難，在這情況下，僱主若拒絕聘用，則不屬違法。

就張先生的投訴而言，若食品公司能證明辨別顏色是品質保證員的工作固有关要求，他們也應考慮到，張先生在有或沒有合理遷就的情況下，能否執行有關工作的基本職務。

法例沒有禁止僱主要求準僱員在入職前進行身體檢查。可是，如果檢查的目的是為了歧視有殘疾的應徵者，這就會違反《殘疾歧視條例》。在良好管理的原則下，僱主要求應徵者進行身體檢查的目的，是要決定應徵者是否有能力在有遷就或沒有遷就的情況下執行工作的固有关要求。



國際網絡

首支全女班維和部隊

聯合國首支全女班維和部隊於今年一月派駐非洲利比利亞這個多年來飽



受到戰禍蹂躪的國家。為穩定局勢，超過 100 名印度婦女在當地擔任武裝警察。她們都久經訓練，經驗豐富，曾在自己國家的動盪地區服役。部隊指揮官希瑪說：「雖然女警和男警一樣堅毅勇敢，但她們的威脅性看來較低。在有衝突的情況下，女警較為可親，令婦孺更有安全感。」

這支全女班部隊獲邀訓練利比利亞的國民警察，協助進行地方選舉或監獄的保安工作。聯合國現正為有志投身部隊的利比利亞婦女舉辦一項特別教育計劃。

資料來源：

<http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=21391&Cr=liberia&Cr1>

聽障人士可用手機「通話」

美國研究人員開發了全新的影像壓縮軟件，使聽障人士能通過手提電話以手語與外界溝通。這技術是透過頻道較窄的電話網絡，直播傳送手語影像，清楚捕捉手部和手臂的動作，甚至連做手語者的面部表情也能分毫不差地呈現出來。



是項研究進行順利，研發人員正在與手機製造商商討如何利用這種技術，造福聽障人士。

資料來源：

<http://news.bbc.co.uk/1/hi/technology/6366177.stm>

僱用殘疾人士

新加坡政府成立基金，為殘疾人士爭取平等就業機會。基金向僱主提供經濟支援，協助他們重新設計工作、改裝工作間、培訓殘疾人士。政府鼓勵僱主以求職者的工作能力作為招聘準則，而不應該著眼於某種殘疾。

從事冷氣維修的天然涼風控股公司 (Natural Cool Holdings) 為大腦癱瘓的員工提供了專為他們設計的舒適辦公椅；又為員工開辦手語班，讓他們可與聽障同事溝通。這些措施可以增加殘疾人士獲聘的機會。天然涼風控股公司強調，聘用殘疾員工，全因他們能勝任有關的工作。

資料來源：

<http://www.channelnewsasia.com/stories/singaporelocalnews/view/232872/1/.html>

女性和少數族裔火車司機

蘇格蘭第一鐵路公司已展開一項招聘計劃，希望吸引更多婦女和少數族裔人士擔任



火車司機。「我希望他們認真考慮當火車司機，藉以反映公司的價值觀和作風。」蘇格蘭第一鐵路公司目前僱有 900 名司機，當中 879 名是男性。公司希望盡量吸納更多不同背景人士加入。

今年 27 歲，畢業於格拉斯哥大學地理系的伊娃·寶迪表示，這份工作的薪酬、穩定性和靈活性都非常吸引。「這不是朝九晚五的工作，我十分喜愛它。」

資料來源：

<http://www.personneltoday.com/Articles/2007/02/02/39112/first-scotrail-seeks-women-and-ethnic-minority-train.html>

平等機會融入社群



平等機會主席鄧爾邦先生在《南華早報》與香港人力資源管理學會合辦的大中華人力資本管理論壇上強調推行平等機會有助提高生產力和競爭力。

講辭：<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/SpeechContent.aspx?itemid=7106>

(相片來源 Photo source：南華早報 SCMP)



ESRI 中國（香港）有限公司行政總裁鄧淑明博士（中）與一群「無定型新人類」分享她憑著一鼓創業的勇氣，加入了以男性為主導的資訊科技界的經歷，並帶領他們參觀位於數碼港的辦公室。探訪活動結束後，同學們送上一張自製的感謝卡予鄧博士，以表謝意。



天文台台長林超英先生認為「家庭友善」的工作環境有助提升員工效率，並向一群「無定型新人類」分享他在部門內推動平衡工作與家庭生活的心得。



由平機會資助的社區巡迴表演中，路德會石硤尾失明者中心的義工用雙手唱歌，加深了市民對手語的認識。