

專題

平等路上的里程碑——

專訪平機會主席鄧爾邦

鄧爾邦先生於上海出生，四十年代與家人從內地遷到香港。當時世局動盪，人民生活艱苦，物資短缺。那時候，多數家庭只會讓家中男孩上學，殘疾人士大多困乏無援，平等機會觀念幾乎並不存在。

鄧爾邦青年時赴笈倫敦，接受法律訓練，成為律師。作為年輕異鄉客，接觸遠方的不同文化，他深切體會到少數族裔要實現心中的理想，必需加倍努力。雖然時代不斷變遷，社會日漸開明，然而鄧爾邦感覺到，要社會進步，需做的事還有很多。

藉此機會，我們與鄧爾邦暢談他在平機會的經歷。



1. 你將於明年一月退休，可否分享一下你在平機會工作的經驗？

過去五年是一段很充實的日子，我很珍惜與平機會委員和同事一起推廣平等機會訊息的機會。我們全心全意致力提倡平等，積極為弱勢人士爭取權益，並就著不同的平等機會議題做了一些相關的意見調查。回顧過去，我認為平機會在消除歧視方面已取得一些重要的進展。

2. 在你任內，推動平等機會方面有甚麼重要發展？

於 2008 年 7 月制定、並於 2009 年 7 月 10 日全面生效的《種族歧視條例》可說是重要的里程碑。現在，基於種族而受歧視、騷擾及中傷的人，終於有途徑討回公道。

另一項重要發展，就是聯合國《殘疾人權利公約》於 2008 年 8 月 31 日正式在中國生效，同時適用於香港。平機會於公約草擬階段曾提出不少意見，也大力呼籲締約國早日批准公約。

制定反歧視法例、實施平等機會政策和常規，對社會有深遠的影響。這亦有助帶動思維革新及改變市民對弱勢社群的看法。例如：香港鐵路有限公司宣佈提供殘疾人士半價優惠，就是邁向實現殘疾人士權利的重要一步。我們一直大力支持公共交通營運者為有殘疾的朋友提供票價優惠，並多番向立法會提交意見書。為落實票價優惠而所需的法例修訂經已完成，港鐵的優惠亦因此將於日內生效。



3. 平機會過去五年關注的社會議題主要有哪些方面？

我們處理過的重要議題都關乎性別歧視和殘疾歧視。

我們展開了《無障礙通道設施正式調查》，查看不同機構在提供通道設施予殘疾人士時，有否考慮到無障礙及平等機會的原則，這項重要的原則能減低殘疾人士面對的障礙。調查結果及建議將有助改善殘疾人士的現況，使他們全面融入社會。

為幫助社會人士消除「性別定型」觀念，平機會進行了《公眾對香港傳媒描述女性的手法的意見調查》。現今的香港，一般決策仍是由男性作主導，這種「男主導」的思維延展至日常生活，例如在消費市場、娛樂及大眾傳媒等。近年，香港媒體把女性描述為性對象，這趨勢令人擔憂，進行此項意見調查有助我們剖析這新趨勢，調查結果亦可用於制訂日後的公眾教育計劃。

我們在防止性騷擾方面也下了不少工夫。《性別歧視條例》最初只管制在性方面具敵意的「工作環境」，現時條例已被修訂，同時制止在性方面具敵意的「校園環境」，以補塞漏洞。我們更與大專院校合作，於 2007 年 8 月推出香港首個為學生而設的《防止校園性騷擾網上課程》。



4. 有人認為平機會在社會公義及人權問題上做得不夠，你有甚麼回應？

今時今日，「對抗」似乎是爭取認同時常採用的方法，這亦反映了社會的普遍情緒，無怪乎有些人士希望我們以較「激」的方式行事。但長遠而言，這方式是否最奏效，我有所存疑。我認為先說服及勸導，待有需要時才考慮運用規管手法，如此則較為合適。

人權組織視平機會為實現他們理念的倡導者，對我們有很高的期望是理所當然的。毋庸置疑平機會在倡導人權方面肩負着重要的角色，但同時我們須明白，平機會畢竟是一法定機構，法例清楚賦予我們權責，我們應該在這些職權範圍內消除歧視，同時要遵守工作程序規定，不偏不倚地進行調查及調解。我們不能、也不應在過程中偏袒任何一方而使另一方受損，要公平地處理個案，這是法定職權的基本要求，也是我們作為監管機構公信力的基礎。

一向以來平機會和眾決策者所面對的重大挑戰是要在保障弱勢社群基本權利，與維持主流社會權益之間取得適當平衡。事實上平機會專注在法定職權範圍內發揮實際成果，情況較為理想。



5. 在平機會服務多年，什麼事令你最感滿足？

在平機會工作，最滿足的是能為捍衛弱勢社群出一分力，讓他們得到平等機會。實踐平等並非易事，過程中要提高大眾的平等意識、改變定型觀念和固有態度，這需要很大的耐性、堅持及奮鬥。在平機會歷屆委員及主席的努力之下，已大大改變了社會的行事方式和觀念，我們也成功為不少受屈人士討回公道。

過去多年，平機會的成績有目共睹，我們透過調解為遭受性別、殘疾及家庭崗位歧視的受害者取得合共 3,200 萬元賠償；另外亦透過法律協助取得 2,500 萬元賠償（包括法庭判予受害者的賠償及庭外和解）。誠然，金錢賠償固然重要，但最重要的是我們因此而改變了一些歧視性的行為和態度。

值得注意的是，僱主現已意識到平等機會是人力資源政策的要素，「平等機會之友會」自 2006 年成立以來，有越來越多僱主加入，共同推動平等機會。

上述只是其中一些例子。每當見到受歧視的人能討回公道，又或社會上為弱勢社群維權而改變了一些固有的政策或常規時，我便感到欣慰。

6. 你對平機會的表現評價如何？對平機會的未來發展有何建議？

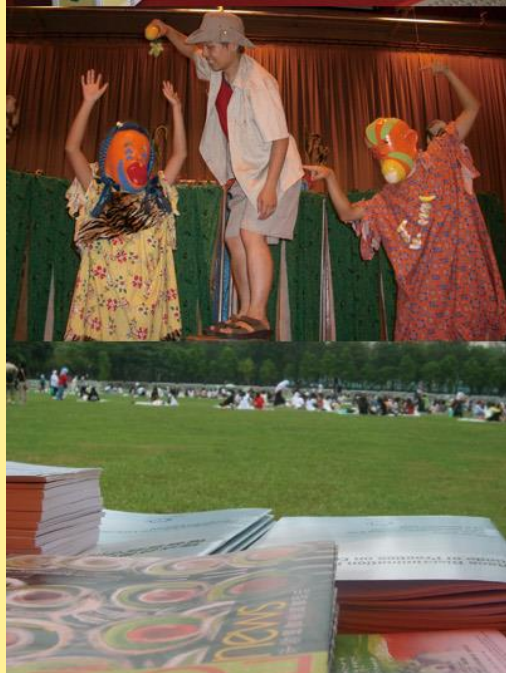
我認為平機會的工作是朝着正確的方向前進，2008 年進行的《平等機會意識公眾意見調查》顯示公眾滿意平機會的表現，而且有 89% 的受訪者對平機會的工作表示非常支持或頗為支持。

但我們當然不應自滿，且更要努力不懈，以實現一個崇尚多元、和諧共融、沒有歧視、人人同享平等機會的社會。為此，我們要透過更多公眾教育，加強廣大市民的平等機會意識。就如我們推出的平機會 YouTube 頻道和各項宣傳廣告，就是要透過不同的新渠道去接觸大眾，令平機會在各方面繼續贏取公眾的支持。

鄧爾邦二三事



- 於上海出生，在香港度過童年及少年期
- 六十年代初在倫敦一律師事務所當見習律師，成為執業律師後於倫敦西區開設辦事處，幫助當地華人社群
- 1973 年返港，其後開設自己的律師事務所
- 1996 年加入證券及期貨事務監察委員會任首席律師
- 2000 年成為大律師 2001 年獲委任為個人資料私隱專員
- 2005 年年初獲委任為平等機會委員會主席
- 退休計劃：有更多餘暇，便可研讀中國文學和哲學，亦會繼續關注香港作為國家一部份的整體發展



平機會網頁

「深思簡論」

在推動平等機會的工作中，會遇上一些引發思考及討論的人和事。平等機會委員會透過「深思簡論」這個網頁與各界人士分享我們的理念和經歷。網頁包括了平等機會主流化及其他值得反思的問題。

有關我們就近期事件的看法：

- 促進種族平等—適當時候做適當的事
- 智障學童爭取平等教育機會的重要一仗

有關《種族歧視條例》的常見問題

Advertisement for the Race Discrimination Ordinance. The top left features the Chinese slogan "尊重不同 和諧共融" (Respect Differences, Harmonious Integration). Below it, the text states: "《種族歧視條例》現已生效 條例保障市民在僱傭、教育、貨品、設施及服務的提供等範疇免受種族歧視。" (The Race Discrimination Ordinance is now in effect. It protects you against race discrimination in areas such as employment, education and the provision of goods and services.) The English text reads: "The Race Discrimination Ordinance is now in effect. It protects you against race discrimination in areas such as employment, education and the provision of goods and services." The bottom left provides the website "www.eoc.org.hk" and enquiry number "2511-8211". The right side features the English slogan "An Inclusive Society in Harmony" and the Equal Opportunities Commission logo with the text "平等機會委員會 EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION". The background is green with several small images of diverse people.

平機會已經展開戶外廣告宣傳計劃，以推廣《種族歧視條例》及種族共融的訊息。

1. 甚麼是《種族歧視條例》？

《種族歧視條例》於 2008 年 7 月制訂，目的是要保障所有人士不會因為他們的種族而遭受歧視、騷擾和中傷。《種族歧視條例》已於 2009 年 7 月 10 日起全面生效。

2. 何謂種族歧視？

一般而言，種族歧視是指基於他人的種族而給予該人較差的待遇。種族歧視分為兩種：直接歧視及間接歧視。

直接歧視

在可比較的情況下，任何人因他人或其近親的種族而給予該人較差的待遇，屬直接歧視。基於某人的種族而將該人與其他人隔離亦屬直接歧視。例子：一名能說流利廣東話及取了中文名字的巴基斯坦裔人士，透過電話申請做營業員職位，並獲邀面試。當他出席面試時，由於他的外表顯示他是巴基斯坦裔，負責人訛稱已聘用了其他人而拒絕讓他面試。假如另一個不是巴基斯坦裔的人沒有被拒絕面試，這便是基於種族而給予的較差待遇，是《種族歧視條例》之下的違法行為。

間接歧視

假如向所有種族的人實施相同的要求（規則、政策、措施、準則或程序）或條件，而這些要求或條件未能得到與種族無關的理據支持，但由於(i) 某種族群體能符合該要求或條件的人數比例遠較其他種族群體的人數比例為少，及/或(ii) 一名屬於該種族群體的人士因未能符合該要求或條件而受到不利的對待，則該要求或條件對一個特定群體有不公平影響，屬間接歧視。例子：某食物包裝工廠以衛生和安全為由，一律不准僱員留鬍子。若資料顯示戴面罩便可符合衛生與安全標準，有關要求或條件便沒有充份理由而間接歧視有蓄鬍子習俗的少數族裔，如錫克教徒。

使人受害的歧視

若某人因另一人或第三者曾作出或有意作出、或懷疑其曾作出或有意作出受《種族歧視條例》保障的行動，例如就種族歧視提出投訴、作出法律行動、就種族歧視投訴擔任證人或協助他人作出以上行為，因而給予該人較差的待遇，屬使人受害的歧視。例子：若一名尼泊爾裔的經理作出種族歧視投訴，指基於他的種族，其所得的全年花紅少於一名華裔經理。公司因為他作出投訴而解僱他，這便可構成使人受害的歧視。

3. 甚麼是種族騷擾？

如因某人或其近親的種族而向該人作出不受歡迎、謾罵、侮辱或令人反感的行為，以致令該人感到受冒犯、羞辱或難堪，該種行為便是種族騷擾。例子：使用令某種族群體的人感到受冒犯或無禮對待的稱呼，或與某種族群體的人對話時，基於其種族而使用貶低或冒犯的口吻，都可能構成種族騷擾。

4. 僱主可否因為我是菲律賓人，不能閱讀中文，而拒絕面試或向我提供其機構內的職位？

僱主不能只因為應徵者的種族而拒絕面試或提供職位。若僱主以不能閱讀中文為由而拒絕應徵者，便需證明閱讀中文是該工作的合理要求，否則可能構成種族歧視。

5. 服務提供者或教育機構可否因為我的種族而拒絕為我提供服務或設施？

服務提供者基於種族理由拒絕提供貨品、服務或設施，即屬違法。教育機構基於種族理由拒絕錄取學生或開除該學生，亦屬違法。

6. 我可否要求服務提供者或我的僱主在提供資料時，提供我所使用的語言版本？

法律並無規定服務提供者或僱主需把資料翻譯成少數族裔語言。然而，為了促進種族和諧，若顧客/僱員來自非華語群體並可能需要翻譯某些必需的資料（例如與健康及安全有關的資料），服務提供者和僱主也應設立有效的溝通渠道並平等對待所有人。

Understanding Cultures 文化通識



香港約有百分之五人口為少數族裔人士。雖然我們與他們的長相不同，但他們與大部份市民一樣，以香港為家。現在，讓我們多認識這些可能彼此為鄰、共事或交往的朋友吧.....

About 5% of people in Hong Kong are ethnic minorities. While our appearance may be different, they see Hong Kong as their home just like everybody else. Let's learn more about them who could be our neighbours, colleagues or friends...

<p>國名 COUNTRY NAME</p> <p>菲律賓共和國 Republic of the Philippines</p> <p>地理 GEOGRAPHY</p> <p>菲律賓位於東南亞，由大約7,107個島嶼組成，素有「千島之國」之稱，國家總面積為299,764平方公里。 Located in South East Asia, the Philippines is composed of 7,107 islands, with a land area of 299,764 sq. kilometres.</p>	<p>氣候 CLIMATE</p> <p>菲律賓屬熱帶氣候，全年高溫多雨 Tropical climate with relatively abundant rainfall and gentle winds</p> <p>首都 CAPITAL</p> <p>馬尼拉 Manila</p>	<p>語言 LANGUAGE</p> <p>菲律賓有兩種官方語言—英語與菲律賓語。菲律賓語源自塔加洛語(Tagalog)，是菲律賓的國語；英語也是廣為人用，亦為高等教育的教學語言。 Two official languages — Filipino and English. Filipino, which is based on Tagalog, is the national language. English is also widely used and is the medium of instruction in higher education.</p> <p>人口 POPULATION</p> <p>八千八百五十七萬 88.57 million</p>
<p>國旗 NATIONAL FLAG</p>  <p>白色的三角形代表平等與友愛；藍色代表和平、真理與正義；紅色代表愛國與勇氣。三顆星代表菲律賓的三大群島—呂宋島、維薩雅斯群島和棉蘭佬島。 The white triangle stands for equality and fraternity; the blue field for peace, truth and justice; and red field for patriotism and valor. The three stars symbolize the three chief islands of the Philippines, Luzon, Visayas and Mindanao.</p>	<p>政府 GOVERNMENT</p> <p>民主共和國 Democratic Republic</p>	<p>識字率 LITERACY RATE</p> <p>超過百分之九十 Over 90%</p>
<p>經濟 ECONOMY</p> <p>菲律賓的經濟支柱主要為農業及工業。工業方面以食品加工、紡織、電子及汽車組件等為主。 Mainly agriculture and industry. Industrial production focuses on food processing, textile, electronics, and automobile parts and accessories.</p>	<p>宗教 RELIGION</p> <p>天主教佔82.9%，基督教為5.4%，伊斯蘭教為4.6%。 Catholic – 82.9%, Protestant – 5.4%, Muslim – 4.6%</p>	<p>本港的菲律賓人口 FILIPINO POPULATION IN HONG KONG</p> <p>截至2009年初為止，香港約有147,000名菲律賓人。 As at early 2009, there were approximately 147,000 Filipinos in Hong Kong.</p>

資料來源：香港電台(平等機會多元共融行動)、香港入境事務處數據資料、菲律賓共和國政府網站(<http://www.gov.ph/>)
Sources: Radio Television Hong Kong (EO Diversity Project), Facts and Statistics of Immigration Department, The Official Website of the Government of the Philippines (<http://www.gov.ph/>)

性別歧視個案



懷孕何罪？

投訴內容

陳女士在一家製造業公司擔任經理超過十二年，與每位同事的關係都很好，任內與管理層也一直合作愉快，但她在放完產假復工後，卻被公司解僱。

她質問僱主為何解僱她，對方表示因為經濟不景才把她解僱，與她懷孕無關。陳女士十分氣憤，她記起懷孕時僱主曾說她看起來像一頭豬，故認為是由於懷孕才被解僱。

儘管陳女士感到不快，但仍向公司提出如純粹因經濟不景而把她解僱，她願意減薪留職，可是遭僱主拒絕。有同事甚至表示願意辭職，好讓陳女士接替其職位，但同樣不獲接納。兩個建議都被拒後，再有另一位同事又建議公司把所有員工的薪金一律調低，不過僱主亦拒絕接受這項建議。

於是，陳女士向平機會投訴，指公司對她作出懷孕歧視。

平機會的行動

接到投訴後，平機會的個案主任聯絡該公司，通知他們有關投訴的內容，及解釋在《性別歧視條例》的僱傭範疇下，有關懷孕歧視的條文。雙方同意提早調解，公司同意支付陳女士一年的薪金以作賠償，個案得以和解。

法理依據



根據《性別歧視條例》第 8 條，僱主如基於員工懷孕而給予她較差待遇或把她解僱，即屬違法。解僱正在懷孕的僱員，是明目張膽的歧視，待僱員/員工產假後復職才解僱，是一種較為不明顯的歧視行為。不過，若有證據顯示某位員工要不是因為懷孕及放產假，就不會被辭退，則有關解僱亦可能屬於違法，受影響的員工一樣可以作出投訴。





想與來自不同界別的嘉賓導師分享他們跨越定界
界限、邁向成功的寶貴經驗？想參觀一些平時少
有機會到訪的機構？

Apply now to meet your mentor and find out how
he/she has overcome obstacles to develop a
successful career, or to participate in some
special agency visits.

機構探訪 Agency Visits

香港復康力量 Hong Kong Rehabilitation Power
香港錫克廟 Khalsa Diwan (Sikh Temple) Hong Kong

查詢 Enquiry **2511 8211**

歡迎網上報名 Online application is available
www.eoc.org.hk

嘉賓導師 MENTORS



陳智思先生 Mr. Bernard CHAN
香港社會服務聯會主席
Chairperson of The Hong Kong Council
of Social Service



譚志強博士 Dr. Camoes TAM Chi-keung
香港記者協會前主席及時事評論員
Former Chairperson of Hong Kong Journalists
Association and Commentator



夏仕雄先生 Mr. Bennet HA
「晨光」雙語電腦讀屏軟件創作人
Developer of Windows Light Screen
Reading Software



鄧爾邦先生 Mr. Raymond TANG
平等機會委員會主席
Chairperson of
the Equal Opportunities Commission



Mr. Vivek Ashok Mahbubani (阿V)
棟篤笑主持人/網頁設計師
Stand-up Comedian/Web Designer



丁錫全醫生 Dr. TING Sik Chuen
香港執業精神科醫生協會主席
Chairman of the Hong Kong Society of Psychiatrists



麥瑞琮女士 Ms Caroline MAK
香港零售管理協會主席
Chairperson of Hong Kong Retail Management
Association



胡麗芳女士 Ms Anna WU
消防處高級消防隊長
Senior Station Officer, Fire Services Department

殘疾歧視個案

「輕工」的糾紛



投訴內容

劉先生在一家食品包裝公司擔任生產線包裝員幾達十年之久。他因嚴重背痛請了數星期病假，病後復工時，向上司遞交了醫生證明書，醫生建議他只做一些較為「輕省的工作」，或對體力要求不高的職務。不過，上司沒有理會醫生的忠告，要劉先生繼續做原來的工作，令劉先生再病倒了幾天。一個月後，他被編派至另一條生產線，但仍是做類似的工作。他更發現新生產線包裝的物品更重，對體力要求更高。

有一天，劉先生與上司因工作程序起爭執，公司其後向劉先生發出警告信，指他對上司態度惡劣。他因不同意信中的內容而拒絕簽收警告信。幾日後，在沒有事先通知又沒有解釋的情況下，劉先生被調至夜更工作。

劉先生感到不快，認為受到歧視，因為(1)儘管他已提交了醫生證明書，公司卻無視他提出輕工安排的要求、(2)又向他發警告信，指他對上司態度惡劣和(3)把他調至夜更工作。劉先生已不能忍受這樣的工作環境，於是毅然辭職。

劉先生及後向平機會投訴，指其公司基於他的殘疾而歧視他。

平機會的行動

收到投訴後，平機會的個案主任對事件作出調查。公司解釋，為劉先生提供輕工安排需時，所以未能即時作出配合，至於把劉先生調到夜更，是因為他經驗豐富，能指導新員工。

雖然劉先生與公司未能就一些問題達成共識，但雙方善用調解機制解決糾紛。公司同意支付劉先生一筆超過其年薪的金額作為賠償，個案得以和解。

法理依據



根據《殘疾歧視條例》第 6(a)條，僱主歧視有殘疾或病患的僱員，令他們遭受較差對待，即屬違法。在本個案中，除非僱主能證明提供「遷就」予該名僱員，會對公司造成不合情理的困難，否則僱主如未能提供合適的安排，則可視為使員工遭受不利。合理的遷就指對某項工作、僱用常規、或工作環境作出改動或調整，以便殘疾人士可以享有平等的工作機會。為實施良好管理，公司宜先與員工溝通，清楚說明調職或轉換更次的原因，以免造成誤會。

社區資源及活動 COMMUNITY RESOURCES/EVENTS



10/2009-3/2010
2009 精神健康月
Mental Health Month 2009
勞工及福利局
Labour and Welfare Bureau
2810 2300
<http://www.lwb.gov.hk/chi/advisory/rac/2009MTM.htm>



全年計劃
Year-round Programme
「友情關」- 內地新來港婦女聚會
Mainland Newcomer Women Gathering
社會福利署油麻地綜合家庭服務中心
Yau Ma Tei Integrated Family Service Centre
2782 0271 / 2388 5965
http://www.swd.gov.hk/yc/index/site_district/page_kcytm/sub_528/



愛滋病護助熱線
AIDS-Support Hotline
香港愛滋病基金會
Hong Kong AIDS Foundation
2513 0513
http://www.aids.org.hk/big5/022_1_1.html



全年計劃
Year-round Programme
「小白兔心聲」兒童熱線服務
Free Counseling Hotline Service for Children
和諧之家
Harmony House
2751 8822
<http://www.harmonyhousehk.org/harmonyexpress/>



全年計劃
Year-round Programme
活力自強男士互助小組
Mutual Help Group for Men
社會福利署北馬鞍山綜合家庭服務中心
Ma On Shan (North) Integrated Family Service Centre,
Social Welfare Department
2691 6499
http://www.swd.gov.hk/yc/index/site_district/page_shatin/sub_528/



08/2009-02/2010
「傷健齊家凝動力」傷健共融
社區教育計劃2009 / 10
Community Education Projects 2009/10
大埔及北區康復服務協調委員會
Tai Po & North District Co-ordinating Committee on
Rehabilitation Services
3183 9384
<http://www.swd.gov.hk/doc/district/tpn/Community%20Education%20Projects%202009.doc>

平等機會多元共融行動



平等機會多元共融行動

電台節目「平等機會多元共融行動」自 2006 年 5 月起啟播，在平機會的協調下，主持人李志剛訪問過接近二百位來自不同團體及族裔的嘉賓。三年來不斷宣揚平等訊息，原來這位「DJ 先生」也曾因為長得像外國人而受到「不一樣」的對待！

不一樣的趣事

媽媽是中英混血兒，有四分之一西方血統的李志剛兒時也曾因外貌與眾不同而被冠以「花名」。「年少時我的頭髮很淺色，總被誤會是外國人，一班朋友逛街，都被警察查身分證，而我每次都能倖免！」他笑說不知這是好是壞，但深感近年的社會風氣改善了，很多人都懂得尊重殘疾及不同族裔的人士。

齊聽少數族群發聲

李志剛說：「社會上有些少數族群平日沒什麼機會公開表達自己的意見，這節目正好給予他們一個發聲的機會，亦有助消除某些人對他們的誤解。記得曾訪問一位巴基斯坦裔男士，他不但憑努力成為了香港大學博士生，更成立學生會幫助族群中的其他同學。」他也很高興認識到一位樂



於聘用視障人士的美容院老闆，他說：「主持這個平機會環節真是每周都有驚喜，因為每次都可認識不同界別的朋友。」的確有很多嘉賓在接受訪問後和他成了朋友，一位自閉症學童的家長，至今仍與他保持聯絡，又有失明人士團體邀請他為歌唱比賽擔任評判。

李志剛眼中的「彩虹」

李志剛最希望能透過節目加強大眾對平等機會的支持，並認為多元共融的社會，應該像彩虹一樣，融合不同種族、不同身分的人，合力展現燦爛色彩。

網址：

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



國際網絡

美國

電話短訊求救

美國愛荷華州某郡的一所 911 緊急求救熱線中心，現已接受電話訊息的求救。中心認為新服務能讓有聽障和語言障礙的人士、及被綁架的受害者更容易向他們求救。中心亦希望能更快捷地向罪案受害人提供協助。



參考資料：

<http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=111748618>

日本

機械套裝大大增加活動功能

日本一家機械公司為行動不便人士研發了一套復康套裝，這套混合式輔助肢體裝置 (Hybrid Assistive Limb, HAL) 由機械肢體及裝有電磁和電腦系統的背包組成。HAL 能將大腦發出的訊號傳至套在大腿及膝部的支架，令肢體無力人士在機械輔助下行動自如，例如從座位站起來、步行和爬樓梯等。



參考資料：

<http://www.cyberdyne.jp/English/robotsuithal/index.html>

南韓

協助女性投入勞動力市場

南韓勞工部正推行積極措施，協助女性投入勞動力市場。在新措施下，僱主凡復聘之前因懷孕、分娩及育兒而離職的婦女，或聘請已在勞工部公開求職系統中登記為用戶的女求職者，都可獲得津貼。



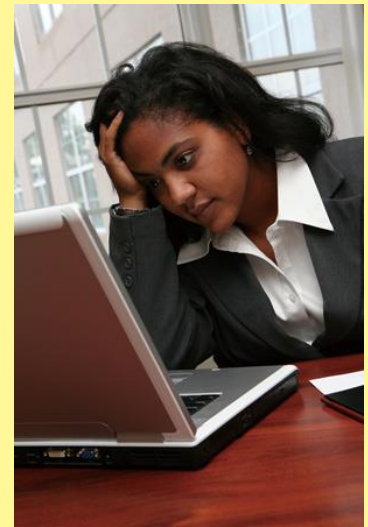
參考資料：

http://www.molab.go.kr/english/Employment/Equal_Expansion.jsp

加拿大

禁絕種族歧視行為

加拿大聯邦法院下令國務部對一名歐及布威族印第安裔 (Ojibway) 女職員所受到的感情損害作出書面道歉和金錢賠償。該名女職員多年來一直受種族騷擾，最後更被辭退。法院指出，受屈人在工作期間受到基於她的族裔而作出的誹謗、玩笑及偏見對待，國務部在收到這項種族騷擾的投訴後卻沒有採取任何行動。



參考資料：

http://www.chrc-ccdp.ca/publications/anti_discrimination_case-en.asp

平等生活劇場

探討歧視個案 剖析法律觀點

Radio Drama Promotes Equal Opportunities

The programme features analyses of discriminatory acts based on real life cases and the legal perspective on equal opportunity issues.



From **27/11/09** 起

星期**5** **10:30**
FRI **pm**

雷霆881商業一台
Commercial Radio 1

平等機會委員會
Equal Opportunities Commission

☎ 2511 8211
🌐 www.eoc.org.hk



平等機會委員會

雷霆881商業一台



共同發力 互相起動



香港太古城太古灣道14號太古城中心三座19樓
19/F., Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong

☎ 電話 Tel.:
2511 8211

🌐 網頁 website:
www.eoc.org.hk

📠 傳真 Fax:
2877 7600

✉ 電郵 Email:
eoc@eoc.org.hk

如欲轉載本刊文章請與我們聯絡。 Please contact us for reprint permission.
本通訊的網上版 An online version of this EOC News is available at - <http://www.eoc.org.hk>

平等機會在
EOC on

www.youtube.com/user/hkeoc