

主席的話

如何成為「首選」僱主



姑勿論我們的背景或生活狀況如何，每個人都有機會擔當照顧者的角色。你可能有年幼孩子，或是年長父母；兄弟姊妹中或有殘疾人士，伴侶可能是長期病患者……無論如何，照顧家人是我們不可也不忍推卸的責任。

這些責任本不應影響我們的工作表現，但事實卻是，我們常自覺要在家庭與工作之間作出選擇。試假設，你是一位勤勞的單親媽媽，在工作上表現出眾，但卻被派到夜班工作，由於難以照顧年幼的孩子，可能因而要被迫辭職。又假設，你是獨生子，要照顧年老病重的媽媽。她經常要人看顧，但你的公司卻沒有相應的彈性工作安排。

有些人更會因性別、種族、殘疾或性取向等因素，而在職業生涯中面對更多的障礙。舉例來說，某人是優秀推銷員，但因是少數族裔，故經常受到同事歧視對待。

遇到這種境況，你會選擇留下，還是離開？

如此情況下，企業可能會流失優秀的員工。然而，只需稍為改變思維和政策，僱主就能激勵人才、拓展商機、改善工作關係。最近，我在兩個場合中分別指出，建立平等機會工作環境確實日趨重要。不少僱主都表示，願意為員工締造一個事業與生活相平衡、多元共融的工作間。

讓我們反思各自的機構文化。

落實平等機會有助於機構內建立互相尊重的氛圍，有益於業務。這樣的工作環境能推動良好管理，讓僱員投入工作。「平等機會」包括四項主要元素：多元共融、兩性平等、家庭友善、和唯才是用。

首先，優秀的年輕員工愈來愈重視共融政策。由於人口老化和生育率下降，我們將面對逼在眉睫的人才短缺問題，年輕僱員將是機構裏越來越重要的資產。「八十後」年輕人自小透過海外居住、學習，或旅遊，或使用互聯網，有更多機會接觸不同事物。他們有更廣泛的興趣，重視學習機會，視多元化為理所當然。他們更要求共融的工作環境，以及工作和生活有良好的平衡。僱主若無法提供這些條件，在羅致人才方面便會落後於人。

其次，僱主應全力推動兩性平等。現時全球大學畢業生的趨勢，均是女比男多。女性的購買力愈來愈高，也經常為其他家庭成員選購各種用品。這意味，在本港工作間建立兩性平等，會日益重要。



然而，根據《南華早報》的報導，2010年恆生指數成份股上市公司的董事局成員當中，只有9.2%的董事職位由女性出任。那些沒有盡力落實性別平等的企業會面對落後於同儕的危險：研究指出，有較多女性管理人員的企業，業務表現往往較同業出色。在各個職級（包括管理高層）推行性別平等，有助公司吸納不同意見，了解各類顧客的需要。

第三，家庭友善政策有助挽留人才，尤其是女性僱員。不少女性未攀到事業高峰已離開職場，可能因為她們無法跨越各種人為障礙，或難以兼顧工作和家庭。女性人才的流失是企業和社會的嚴重損失。

事實上，家庭友善政策有助減少僱員因心力交瘁而流失的情況。公益企業最近一項調查顯示，差不多五分一受訪員工經常生病；超過三分之一認為沒時間陪伴家人；更有過半受訪人士長期感到極度疲勞。困倦及患病的員工不但降低生產效率，也無法投入工作，不利業務發展。無怪乎近四成人士表示，會為更好的工作與生活平衡而辭去現時職位。事實上，制定促進工作與生活平衡的政策所費不多，卻能鞏固機構的人力資本。



最後，建立平等機會文化的關鍵，是用人唯才，避開定型觀念的影響。舉例來說，企業如果只側重員工留在工作間的時間多於其工作質素，就是受到根深蒂固對於「良好」員工的定型觀念所影響。可惜的是，社會對各類人士的成見依然普遍。以平機會2009年一項調查為例，差不多四分一的本地華裔受訪者表示，不會聘用南亞裔或中東裔人士。此外，根據2006年民政事務局的調查結果顯示，三分之一受訪者認為即使同性戀者合符聘用資格，但基於他們的性傾向而拒絕聘用他們，受訪者也覺得沒有太大問題，甚至沒有問題。

隨着全球一體化，工作間的多元共融有助機構切合顧客需要，又可培養員工的創造力和新意念，提升整體生產力。根據哈佛商學院2004年的一項研究指出，由不同種族成員組成的團隊，若能從不同組員的經驗中互相學習，而非對其漠視或欺壓，整體工作表現有可量度的進步。此外，根據2010年英國機構Stonewall的研究所得，隱瞞自己性傾向的員工生產力平均會下降百分之三十。由此可見，在工作間落實多元共融，可令員工心無旁騖，專心一致，把工作做到最好。

每個人都可以在自己的影響範圍中成為領袖。作為企業領導者，應有能力推動改變，成為下一代的典範。坐言起行，真正的領袖應帶領企業成為深受歡迎的僱主，啟迪他人。

為協助大家加深認識平等機會及多元共融的概念，我們的網頁及《平機會通訊》都載有相關資訊。在一個互相尊重、機會平等、唯才是尚的工作環境中，員工會更積極地投入工作。這就是作為「首選僱主」的真正意義。

相關資訊：

- 大同世界—為少數族裔而設的平機會網上資源站
- 無障礙生活—為殘疾人士而設的平機會網上資源站
- 平等機會夥伴—有關兩性平等及其他反歧視議題的網上資源站
- 公益企業出版的《為香港同/雙性戀和跨性別僱員創造共融工作間》資料冊已上載至平機會網頁的「社區資源站」

平機會網址：<http://www.eoc.org.hk>

設施通達 全民受惠



平等機會委員會成立了「無障礙工作小組」(工作小組)，負起倡導及監察香港無障礙工作的實施情況。平機會委員及工作小組兩位召集人馮檢基議員和黃嘉玲女士指出：「要提升暢通易達程度，就要在規劃和制定政策階段將通用設計概念納入為主流設計。」工作小組的四大關注範疇是：

- 改善樓宇及發展項目的實體通道；
- 提升公共交通的無障礙程度；
- 令人人得享資訊及通訊技術；
- 提高殘疾人士在經濟、社會(包括教育)、文化及政治活動的全面參與。



為了推動改善無障礙的工作，平機會將繼續與相關政策局及服務提供者保持緊密聯繫。平機會亦舉行分享會，就如何令香港變成為易達暢通的城市，徵詢非政府組織及有特殊需要人士的意見及建議。

平機會於 2010 年 6 月公佈《公眾可進出的處所無障礙通道及設施正式調查報告》後，政府及領匯宣佈會作出積極跟進行動。平機會表示歡迎。

政府制定了全面改善 3,900 項公共場所及設施工程計劃，預計大部份改善工程於 2012 年中完成。領匯亦承諾在未來 5 年投放 2 億元進行整體改善計劃，其中超過 9 成改善工程將於 2014 年 7 月前完成。這是香港對處理無障礙問題的一大突破，為創建共融社會邁出重要一步，亦為數以十萬計的殘疾人士及長者帶來方便。

少數族裔的教育需要

為研究香港少數族裔學生的特別教育需要，平等機會委員會（平機會）成立了一個工作小組，由委員羅觀翠博士擔任召集人。工作小組就議題進行了深入討論，目的在制定一個行動框架。

對於新來港的少數族裔學生而言，中文不是他們的第一語言，因此局限了他們的就學選擇，往往只能進入專為非華語學生提供特別課程的學校。語言障礙導致他們成績低落，因而影響升學及就業的機會。



平機會分別與教育界代表、各非政府組織及少數族裔家長舉行分享會，以找出現行教育制度的問題，並研究如何為少數族裔學生提供更多教育機會，協助他們融入主流社會。

工作小組的主要建議包括：

- 教育局應檢討現行的教育制度及政策，改善少數族裔學生的教育機會，並為他們提供更多支援服務；
- 制定中文評核工具，為少數族裔人士提供額外途徑獲取認可的中文能力資格，以作升學或發展事業之用；
- 製作一份有關少數族裔支援服務的資料套，於社區派發。



獨特的我！



獨特的我：—這是平機會新推出的青少年發展計劃，旨在鼓勵他們接受自己的獨特之處，摒棄定型觀念，邁向人生目標。

2010年12月11日星期六下午，辦事處這天充滿著年輕人的生氣。有些聊天，有些擺好姿態拍照，歡笑聲不絕。

超過80名中學生齊聚在平機會的會議室，參與專為青少年而設的首場新活動「獨特的我！」。節目以英語進行，先由兩位成功的嘉賓導師作分享，然後介紹各反歧視條例及由青少年朋友現場表演。此外，有其他參加者分別在基督教勵行會多元色彩閃耀坊、香港國際社會服務社少數族裔人士支援服務中心以及元朗大會堂少數族裔人士支援服務中心透過視像會議一同參與。是項活動旨在鼓勵年輕人接納自己的不同之處，建立新視野，啟發他們打破定型觀念，達成自己的目標。平機會主席林煥光先生為活動致開幕辭時說：「記着欣賞每個人的不同之處和獨特個性。你是獨特的你，你可以為建設更美好的香港作出獨到的貢獻。」



平機會主席林煥光先生向參加者說，要欣賞每個人的不同之處和獨特個性。

經驗分享



Ody Apostol LAI (黎沛言) 是香港唯一的菲律賓裔女性大律師，她鼓勵「獨特的我！」參加者反思及接納自己與別人不同之處，事事做到最好，並勉勵年青人：「從小處著手，一直堅持，並謹記：有危便有機。」

分享環節由 Ody Apostol LAI 女士生動的演講揭開序幕。她是香港唯一的菲律賓裔女性大律師。她強調每個人應把自己的不同之處轉化成優勢，並自我增值。她說，人「往往被教導去相信、接受，和依照定型觀念構建自我形象。」那麼，年輕人如何才能打破這些定型觀念，找到成功之道？

Ody 說：「審視自己的優點和缺點，你可學習如何充分利用你的有利條件和專長，同時重新包裝並改進你的不足之處。」每個人都與眾不同，利用自身的獨特之處，就能找到獨有的定位。Ody 以自己為例，運用她獨特的背景，開展了她的法律事業。Ody 表示：「我為菲律賓人提供不少免費法律服務，藉此擴大了我的業務。」

Ody 勸勉年青人用功讀書，因為「教育是通往機遇之路」，鼓勵他們組織強大的關係網絡，更要回饋社會。最後，她叮囑參加者「在不同的崗位上做到最好。從小處著手，一直堅持，並謹記：有危便有機。」

Ajmal Smauel 於 21 歲時遇到了一場導致他下半身癱瘓的意外，但這並沒有阻止他追尋夢想。作為一位成功的商人及運動員，他勉勵年輕人發展五種特質：態度、紀律、適應力、溝通能力和誠信，以幫助他們達成人生目標。



ASAP Transaction Limited 總裁 Ajmal SAMUEL 先生緊接 Ody 作出分享。他集中講述如何將似是遙不可及的理想變成潛在機遇。他憶述自己年少在巴基斯坦當兵，及至 21 歲時發生了一場導致他下半身癱瘓的意外，從此改變他的一生。

「我覺得之前為自己籌算的前途經已盡毀。」Ajmal 說：「我於是崩潰了。」但是，當他見到自己的脊髓創傷科主診醫生也是輪椅使用者時，他便重新得到力量。「唯一能阻止我活出生命的可能和作出貢獻的，就是我自己。別找藉口！」

那麼，青少年想有所作為，應該怎樣做？Ajmal 勉勵年輕人發展五種特質：態度、紀律、適應力、溝通能力和誠信。他認為就是這五種特質助他度過初來港時沒有就業前景、身無分文、不諳廣東話的困難時期。雖然畢業於德國某大學電腦工程學系，他卻只獲一家小企業聘任為電腦維修員。Ajmal 的資歷遠高於工作的要求，但他依然全情投入，做到最好。他克服所有困難，結果成為購票通（香港）有限公司的總裁，及後更開設了自己的公司。

Ajmal 亦把他在工作中學到的特點加以發揮，成為單車競賽、鐵人賽、馬拉松，及三項鐵人賽的國際選手。他告訴在場的青少年朋友：「曾經似是不可能的夢現在卻變成了難得的機會，讓我認識新朋友，增強體魄，更可挑戰個人極限。」最後，他勉勵同學們要努力貢獻社會。「憑藉我們的獨特之處，」Ajmal 說：「夢想可成真！」



一人一故事劇場

參加者欣賞了兩場青少年表演，深深感受到「獨特的我！」的精神和活力。先有伊斯蘭脫維善紀念中學尼泊爾舞蹈組為慶祝尼泊爾燈節（Tihar）的表演，同學的優美舞姿為活動揭開了充滿活力的序幕。

接下來是香港李寶椿聯合世界書院帶來的精彩節目「一人一故事劇場」。一人一故事是一種即興劇場，需要演員和觀眾互動。在一人一故事劇場中，參加者分享的感受或經歷會隨即由演員「重新演繹」，表演給觀眾欣賞。「獨特的我！」參加者談及他們受到歧視的感受和經歷，以及對共融社會的期盼。大部分人都是首次體驗一人一故事劇場，這項表演不但讓大家擴闊視野，更以令人難忘的方式結束是次活動。



尼泊爾舞蹈

感想篇



「獨特的我！」活動得到青少年參加者熱烈而正面的回響。94%受訪者認為活動「好」或「極好」；而 97%人則認為演講嘉賓「好」或「極好」；95%參加者表示會推薦朋友參加。

「這個活動很好，講者的分享都令人樂在其中，尤其是 Ody 小姐，她給了我們動力邁向成功，並告訴我們每個人都是獨特的，不管怎樣，都會有自己的成功之路。」

「我覺得最實用和有趣的莫過於嘉賓們的演講。他們給予我們推動力，即使我們在生活中遇到挫折、受到歧視，也能勇往直前。」

「Ajmal 的分享令人獲益良多，他告訴我們何謂生命。我會如 Ajmal 一樣，將不可能化作可能。」

「這個活動很富啟發性。所有內容對我來說都十分有用，因為都與我們在香港的日常生活有關。我非常享受這個活動！」

請瀏覽「獨特的我！」社交網站 Facebook。我們下一次「獨特的我！」分享會預定於 2011 年 4 月舉行，歡迎所有青少年朋友參加！



國際網絡

印度

印度提交《性騷擾條例草案》

印度國會最近提出《在工作間保護女性免受性騷擾條例草案》。是項立法旨在為任何女性，不論她們的年齡或職業地位，提供安全可靠和充權的工作環境，使她們免受任何形式的性騷擾。條例草案規定每間機構須設立內部機制，處理有關性騷擾的投訴。另外，條例草案為工作間的性騷擾受害人提供的保障，與法例為性侵犯的受害人所提供的保障相同。



參考資料：

<http://timesofindia.indiatimes.com/india/Bill-on-sexual-harassment-at-workplace-introduced-in-Lok-Sabha/articleshow/7059146.cms>

香港

香港國際機場—無障礙登機

香港國際機場新近啟用的北衛星客運廊，提供了 10 個專為小型飛機而設的停機位。乘客可以從一號客運大樓乘搭接駁巴士到北衛星客運廊登機，轉乘過程順暢，完全不受天氣影響。考慮到乘客的舒適和暢通易達程度，特別是為了方便輪椅使用者或有特別需要人士，北衛星客運廊所有登機月台都設有上蓋，且裝設了自動伸展平台連接巴士與月台，讓乘客無需踏上或踏出巴士，即可從接駁巴士平順地走到北衛星客運廊。



內容由香港建築師學會提供

參考資料：

<http://asia.businessstraveller.com/asia-pacific/archive/2010/april-2010/special-reports/hkia-expanding-and-evolving>

銀行開戶歷「歧」



投訴個案

居港逾十年，並持有香港身份證的 X 先生打算開銀行戶口。他向銀行職員說明要求後，隨即被問：「你是巴基斯坦人嗎？你的護照呢？」

X 先生感到不解，說：「我的膚色和你不同，不代表我不是香港人。我在香港居留超過十年，持有香港身份證，為甚麼開儲蓄戶口要出示巴基斯坦護照？其他持香港身份證的人卻無需遵守這樣的規定。」X 先生反覆向職員表示自己有香港身份證，亦重申想要開銀行戶口。

不一會，分行經理前來，並同意銀行職員的做法，要求 X 先生出示護照。由於 X 先生沒有帶護照在身，因此銀行拒絕為他開戶口。

X 先生表示：「遇到這樣的對待後，我決定到同一銀行的另一間分行開戶口，這次我只需出示身份證便成功開戶，該分行完全沒有提及護照的要求，進一步證實我之前受到不平等的對待。」

於是，他返回第一間分行，並告知經理他無需出示護照便能於另一分行開戶口。分行經理告訴他，是其他分行出錯，沒有注意銀行政策。

平機會的行動

分行經理一成不變的態度令 X 先生向平機會投訴銀行種族歧視。平機會的調查主任通知銀行有關投訴的詳情，及解釋《種族歧視條例》第 27 條，即在提供貨品、設施及服務方面的歧視。投訴人及答辯機構均同意出席提早調解會議，以解決糾紛。

個案在友好氣氛下迅速達成和解。銀行向 X 先生發出道歉信及送贈紀念品，總行方面則感謝 X 先生的意見，使銀行服務得以改善。X 先生對於銀行能反省其不妥當的做法以免日後再犯相同的錯誤，感到滿意。

法理依據

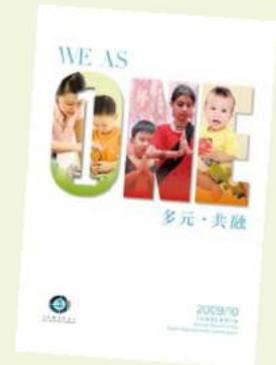


根據《種族歧視條例》，服務提供者（包括金融機構及其僱員），若基於某人的種族，在該人尋求獲得或使用貨品、設施或服務時歧視他/她，即屬違法。歧視行為包括：拒絕提供服務、或以較差的質素、方式及條款提供服務。

平機會的最新年報

平等機會委員會的 2009/10 年報已經出版，主題是「多元●共融」。在製作這份年報時，我們加入了多項新元素，包括：

- 新增《機構管治》和《僱員與社群》兩章，以便提高平機會運作的透明度，並讓市民更深入認識平機會的職能和成員
- 繁忙的香港人只需參閱全年大事摘要，便可掌握平機會過去一年的工作重點
- 真實個案作為解說
- 每章前加入整頁海報，表達重要的平等機會訊息



平機會最新年報：

<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/InforCenter/Annual/default.aspx>

學位之戰



投訴內容

Liza 十一歲，因有專注力不足及過度活躍症，學習能力受到影響。ABC 小學取錄 Liza 時已知道她的學習需要。學期開始時，校方要求所有學生（包括 Liza）繳交留位費，以確保他們能在「一條龍」收生制度下升讀中一。「一條龍」制度容許中學取錄所有聯繫小學的小六生，以加強中小學教育的連貫性。

Liza 交了留位費，但學期將要完結時，Liza 卻被 ABC 小學要求她收回入讀聯繫中學一年級的申請，否則，就規定 Liza 要在數星期內提交其活躍症的最新評估報告。校方並要求 Liza 父母保證遵照最新評估報告的所有建議，聯繫中學才會考慮取錄 Liza。

這消息使 Liza 的父母深感震驚，連忙與 ABC 小學的校長會面，向校方解釋評估報告通常需幾個月才能完成，故不能在倉卒時間內提供評估結果。他們懇求校方給予 Liza 平等的教育機會，但校方拒絕。Liza 父母很沮喪，又擔心女兒的前途，於是轉向平機會求助，投訴校方因 Liza 的學習障礙而歧視她。

平機會的行動

收到投訴後，平機會的個案主任向雙方解釋了平機會處理投訴的程序和《殘疾歧視條例》有關教育範疇的條文，雙方願意透過提早調解解決問題。提早調解是指讓投訴和答辯雙方選擇以更便捷的途徑解決糾紛。按 Liza 父母的要求，ABC 小學同意向他們發出道歉信及賠償金錢，並檢討學校收生政策和程序。

法理依據



根據《殘疾歧視條例》，教育機構歧視殘疾人士屬於違法。教育機構應向殘疾人士提供合理遷就，除非該遷就會對教育機構造成不合情理的困難。學校有責任確保殘疾人士和其他學生一樣，享有平等機會接受優質教育。

平機會網站通達易用獲頒「紅寶石獎」

平機會網站通達易用獲頒「紅寶石獎」

平機會網站因向網民提供通達易用的無障礙網上資訊，於「2010年網絡齊關注行動」中獲互聯網專業協會頒贈「紅寶石獎」。「紅寶石獎」得獎人需提供 14 項利便不同人士(包括視障人士)使用網頁的設計要求，包括於圖像提供簡單文字說明、設計上有顏色對比、可選擇較大字型等，還要符合萬維網聯合會(W3C)推薦的技術規格，讓殘疾人士易於瀏覽網頁內容。萬維網聯合會是一個國際組織，宗旨是促進網絡的長遠發展。平機會網站目前提供了六個不同版本，包括中、英文的彩色版、黑白版及純文字版。



認識《種族歧視條例》

給外籍家庭傭工及其僱主的指引

一名外傭向僱主投訴，指其家庭成員向她作出騷擾，詆毀她的種族。她向僱主表示，有關行為若不停止，會向平機會提出投訴。僱主因此決定終止該外傭的合約。



在這情況下，該外傭可根據《種族歧視條例》投訴僱主對她作出「使人受害」¹的歧視。

文化差異加上缺乏法律知識，這有時會令僱主及外傭的關係變得緊張。相處不來時，僱主或會作出某些行為，但卻不知道這些作為所帶來的影響。僱主和外傭都應認識《種族歧視條例》下有關僱傭範疇的保障，以及勞工法例和其他現行法例的保障。

由於香港有超過一半的少數族裔人口為家庭傭工，平機會製作了一本《認識〈種族歧視條例〉給外籍家庭傭工及其僱主的指引》（《指引》），以助外傭及其僱主瞭解《種族歧視條例》下他們的權利和責任，及如何向平機會尋求協助。

《指引》解釋了《種族歧視條例》的基本概念及適用於外傭及其僱主的相關條文。為了讓讀者易於明白，《指引》又舉出一些可能構成種族歧視的事例，當中亦解釋了僱主能否要求外傭在家中不戴頭巾、家中不同傭工工資是否可有差異、根據種族挑選外傭是否合法，或外傭以法定假期來交換所屬種族的文化節日是否可行。

我們根據香港外傭的人口分佈，將這本小冊子翻譯成五種少數族裔語言，包括：印尼語、菲律賓語、泰語、尼泊爾語及斯里蘭卡語。直至 2010 年年底，香港共有 285,681 名外籍家庭傭工，其中有 140,941 名印尼人、137,313 名菲律賓人、3,695 名泰國人及約有 3,700 名其他國籍人士，他們主要是尼泊爾人、斯里蘭卡人和印度人。



¹ 「使人受害」是指因某人行使在反歧視條例下的規則，而令他/她受到較差待遇。

為機構撰寫平等機會政策

在較早前舉行的工作坊中，平機會高級訓練主任陳碧霞女士向平等機會之友會的會員解說在工作場所預防歧視的可行例子、平等機會政策的主要元素，以及如何在工作場所有效推行平等機會政策。參加者並獲得一份平等機會政策清單的樣本以作參考。



香港的反歧視條例保障市民免受性別、懷孕、婚姻狀況、殘疾、家庭崗位及種族歧視。根據條例，僱主須為其僱員的違法行為負上責任，除非僱主已採取合理可行的措施，預防在工作間出現歧視及騷擾。故此，僱主應制定措施及程序以實施平等機會及良好管理常規。

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 2106-2155 與張小姐聯絡。



平等機會多元共融行動2011

Equal Opportunities Diversity Project



2/2011 - 2/2012

星期 3 下午
WED 3 2:00pm

香港電台第二台
RTHK Radio 2
(FM94.8-96.9)

「Made in Hong Kong 李志剛 (Alex Lee)」

主 題：種族融和、傷健共融、兩性平等及
尊重別人的家庭崗位

Themes：Racial harmony, inclusion of
persons with disabilities, gender equality
and accommodation for persons
with family status

內 容：嘉賓專訪及聽眾來電環節

Content：Celebrity Interviews & Phone-in Sessions



主 持：李志剛、超B、區文詩



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION
查詢電話 Tel：2511-8211
網址 Website：www.eoc.org.hk



香港電台
查詢電話 Tel：2338-6300
網址 Website：www.rthk.hk