



平等机会委员会
策略性工作规划 2024 – 2026

目录

1. 前言.....	3
2. 我们的抱负和使命.....	4
3. 运作环境.....	5
4. 策略目标 2024-2026	8
5. 焦点范畴及优先工作项目.....	12
6. 焦点范畴：性别歧视.....	13
7. 焦点范畴：残疾歧视.....	16
8. 焦点范畴：家庭岗位歧视.....	19
9. 焦点范畴：种族歧视.....	21
10. 焦点范畴：可持续运作.....	23
11. 绩效监察.....	25

1. 前言

- 1.1 此文件是平等机会委员会（「平机会」）2024-2026 年度的策略性工作规划。平机会是独立的法定机构，于 1996 年根据香港法例第 480 章《性别歧视条例》成立，负责执行香港的反歧视条例。目前，香港制定了四条反歧视条例，分别是《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》（第 487 章）、《家庭岗位歧视条例》（第 527 章）及《种族歧视条例》（第 602 章）。
- 1.2 平机会的职能是消除基于性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳、残疾、家庭岗位及种族而产生的歧视；消除性骚扰、喂哺母乳的骚扰，以及基于残疾及种族而作出的骚扰及中伤；并促进男女之间、伤健之间、有家庭岗位与没有家庭岗位之间，还有种族之间的平等机会。
- 1.3 此策略性工作规划载述平机会在未来三年的优先工作项目，并就平机会的资源分配定立方向，以处理香港最迫切的不平等与平等会议题。工作规划内的策略目标建基于策略性工作规划 2020-2023 达致的成果，并包含了平机会委员及持份者的意见。此外，我们还审视了香港的社会、经济、政治及人口特征，探讨会影响我们工作的主要风险、挑战及机遇。
- 1.4 在提倡共融多元方面，平机会希望促进香港整体发展，支持特别行政区（「特区」）政府改善所有阶层人士的生活水平。平机会所制定的策略目标，旨在透过消除在教育、经济参与，以及获得货品、服务和设施方面的障碍，以及推广平等机会，从而进一步促进香港在区内以至全球的竞争力，为所有人创造更灵活多元的经济环境，以及一视同仁的社会。平机会也希望借助香港及平机会本身的独特优势，为国家发展策略作出贡献，尤其是促使粤港澳大湾区（「大湾区」）各城市更紧密融合。

2. 我们的抱负和使命

- 2.1 平机会的抱负是建设一个没有歧视、崇尚多元、包容共济的社会，人人共享平等机会。
- 2.2 我们的抱负建基于香港的核心价值，包括法治精神、公平竞争、多元共融。我们会运用特有的专业知识及权力，处理或打击违反歧视条例的行为，并消除不利于获得平等机会的障碍。我们的首要工作是处理和调查投诉。我们致力以独立公正的方式，同时采用「以受害人为本的方针」行事，目的是提供有效途径，让投诉人能够申诉，讨回公道。

我们的工作

- 2.3 为履行我们的角色及职能，我们推行多项工作，包括：
- (a) 透过调查投诉、提供法律协助和采取法律行动，打击违法歧视行为；
 - (b) 透过查究可能会违反法例的政策及常规，监察并促进合规情况；发出指引，协助各方符合法例规定；
 - (c) 检视反歧视法例的执行情况，查找不足之处并提出适当的修例建议；
 - (d) 透过进行研究及倡议工作，提高公众对歧视议题及歧视成因的意识，并鼓励公众讨论有关议题；提供相关数据及数据，供决策及立法之用；
 - (e) 推动并协助不同界别的机构和业务在其雇佣政策及常规中纳入平等机会的理念；以及
 - (f) 透过教育及培训计划，加强市民对反歧视条例的认识，以及对个人权利及责任的了解。

我们的运作

- 2.4 平机会管治委员会领导和指引平机会的发展策略方向及表现，以及如何履行法定责任。《性别歧视条例》订明，管治委员会须包括由香港特区行政长官委任的一名主席及不多于 16 名委员。委员来自不同背景和拥有不同专业，为平机会提供多方面的专业知识和不同观点。

3. 运作环境

3.1 我们制定此策略性工作规划时，审视了香港当前的社会、经济及政治环境，从而确定未来的机遇和挑战。基于下文所分析的预计转变，我们厘定策略性工作规划的优先工作、方法及路向。

人口结构的变化

3.2 未来数年，人口老化仍然是香港人口结构变化的主要决定因素。政府统计处发表的推算，预测 65 岁及以上长者人口会由 2021 年的 145 万（占总人口的 20.5%），上升至 2046 年的 274 万（占总人口的 36%），¹ 即大约每三人之中便有一人为 65 岁或以上。

3.3 随着人口老化持续，社会须改动政策、优先处理工作和基建设施以照顾老年人口的需要。须处理的议题涵盖多个范畴，由参与经济活动、畅通易达程度以至货品、服务及设施的提供。此外，保障照顾者的福祉，并促进跨代关系和谐，将是建立包容共济环境的关键。

3.4 少数族裔人口的增长是另一个促使香港人口结构变化的主要因素。2021 年，有 619 568 名少数族裔人士在香港居住，当中包括超过 30 万名外籍家庭佣工，比 2016 年的数据上升了 6%。² 若撇除外籍家庭佣工，包括印度、尼泊尔及巴基斯坦在内的南亚裔人士是香港最大的少数族裔群组。

3.5 近年，政府的施政纲领和公共政策范畴中越来越重视促进少数族裔融入社会。然而，少数族裔在各范畴中，例如教育、雇佣，以及货品和服务的提供，均面对重大障碍，以致未能充分参与社会。此外，2019 冠状病毒病疫情令少数族裔的境况雪上加霜，使他们面对的歧视加剧，尤以前线工作者和家庭佣工为甚。尽管少数族裔青年是香港人才库的重要一分子，但在教育和语言方面的障碍使他们无法获得经济机遇，窒碍了他们充分发挥所长。

3.6 香港人口中另一持续增长的组别是内地来港人士。2021 年，内地来港定居未足七年的人士有 138 845 人，³ 就读于大学教育资助委员会（「教资会」）资助课程的内地学生也呈上升趋势。2022 年，八间教资会资助大学共有

¹ 政府统计处：〈香港人口推算 2022-2046〉，2023 年 8 月 15 日
https://www.censtatd.gov.hk/tc/press_release_detail.html?id=5368

² 政府统计处：〈主题性报告：少数族裔人士〉，2021 年 12 月
<https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-ethnic-minorities.pdf>

³ 政府统计处：〈内地来港定居未足七年人士〉，日期不详
https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21C_Articles_PMRs.pdf

8 622 名内地生，比 2020-21 年上升 13%。⁴ 由于特区政府透过不同入境计划加强吸引内地及海外人才来港，例如高端人才通行证计划、输入内地人才计划及优秀人才入境计划，由内地来港定居人士预计将会继续增加。

- 3.7 多年来，一直有报道指内地来港人士在香港遭受歧视、骚扰和中伤。香港与内地恢复通关后，大量内地旅客和移民来港，社会上可能会出现分化和其他问题。

数码科技的高速发展

- 3.8 数码科技在日常生活中的角色可谓举足轻重，实质上数码科技已渗透社会各方面和所有形式的经济活动。根据政府统计处的数字，2022 年约有 256 万个住户家中有接驳互联网，占全港所有住户的 96.1%。⁵ 智能手机的应用更几乎全民普及。在 2022 年，10 岁或以上的人士中拥有智能手机的比率为 97.1%。⁶

- 3.9 以数码转型和创新科技促进经济发展和改善民生，是特区政府近年的工作重点。政府在 2020 年发表《香港智慧城市蓝图 2.0》，强调数码科技在提升公共服务、改善生活质素、创建既灵活又可持续的未来等各方面至关重要。由此可见，数码科技在促进社会共融平等方面也将担当重要角色。

- 3.10 尽管应用数码科技有多方好处，但同时亦可能会加剧社会上的不平等情况，并扩大有使用与没有使用数码科技两者的鸿沟。为收窄或消除数码隔阂，平机会将致力监察不同群体使用科技的情况，并推广能加强数码共融的措施。

人才短缺

- 3.11 香港仍处于疫后复苏阶段，本地劳工市场人才短缺是各行各业都面对的重大问题。根据一项由香港总商会进行的 2023 年调查，全港约有四分之三的企业面对人才短缺问题。⁷

⁴ William Yiu, "Hong Kong universities attract record number of mainland Chinese students amid rising geopolitical tensions and Covid-19," *South China Morning Post*, 3 October 2022
<https://www.scmp.com/news/hong-kong/education/article/3194497/hong-kong-universities-attract-record-number-mainland>

⁵ 政府统计处：〈香港—信息社会〉，2023 年 6 月
https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1110006/att/B11100062023AN23B0100.pdf

⁶ 同上

⁷ 香港总商会：〈人才短缺困扰企业〉，2023 年 6 月 6 日
https://www.chamber.org.hk/en/media/press-releases_detail.aspx?ID=3746

3.12 社会各界求才若渴，促使特区政府、商界和机构探索新的人力资源供应来源。与此同时，香港若干边缘群体却持续难以获得有实质报酬的工作。2020年，15岁或以上残疾人士中只有19.7%从事经济活动，但整体人口的百分比是59.6%。⁸此外，少数族裔人士仍然面对重大就业障碍，例如就业市场严格的语言要求和缺乏文化敏感度。在劳动人口短缺的情况下，平机会可以让更多人认识这些一直被忽略的人力资源，以缓减本地的人才短缺问题。此外，借着推广家庭友善措施和常规，让雇员更有效平衡工作与照顾责任，亦可挽留人才和吸引女性重回劳工市场。

青年发展

3.13 年轻人是社会的未来领袖，将推动变革和影响社会。2021年，香港的年轻人口（12岁至39岁）有215万人，占整体人口的30%。⁹年轻一代的培育与香港的发展息息相关，因此需特别关注和处理。特区政府在2022年公布了《青年发展蓝图》，显示政府十分重视青年发展。

3.14 香港的青年正面对多重挑战，例如社会流动及心理健康问题，这些问题对少数族裔青年和年轻残疾人士等边缘群体的影响更为明显。要让年轻一代发挥潜能，必须建立可享平等机会的社会环境，并在青年之间推广多元共融价值。

融入国家发展大局和与大湾区融合

3.15 国家主席习近平于2022年10月在中国共产党第二十次全国代表大会报告中，指出国家会继续发展大湾区，并支持香港更好融入国家发展大局。

3.16 平机会可藉着香港与国家发展策略更紧密融合和大湾区进一步发展的机遇，与内地相关组织加紧合作，加强彼此的伙伴关系以便在大湾区推动多元、平等及共融价值。具体而言，平机会可以利用其在香港推广平等机会的20多年经验，为大湾区的高质量发展作出贡献。同时，平机会可以借镜内地成功推行的政策和常规，并利用与相关组织交流所得的心得，提升自身的能力。

⁸ 政府统计处：〈第63号专题报告书：残疾人士及长期病患者〉，2021年12月
https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301632021XXXXB0100.pdf

⁹ 民政事务局：〈香港青年概览〉，日期不详
https://www.youthblueprint.gov.hk/tc/YouthDevelopmentBlueprint_YouthOverview.pdf

4. 策略目标 2024-2026

- 4.1 平机会因应上一章节述及的挑战和机遇，就 2024-2026 年定立了六项策略目标。这些策略目标将指引我们制定优先工作项目，为歧视受害人讨回公道、保障弱势群体免被边缘化，并消除不利于共融的障碍。

策略目标 1：透过专业培训和知识分享，提升平机会在投诉处理及调停机制方面的能力和声誉

- 4.2 平机会一直采用执法、预防和教育的三管齐下的方法，以执行四条反歧视条例。在执法方面，平机会透过投诉处理和调停机制，为歧视受害人讨回公道，并处理违法行为。处理投诉、进行调查和促使调停等职能，是平机会实践抱负的关键。平机会能否有效履行这些职能，不单会影响公众对平机会的观感和信任，也会影响与社会上相关持份者的关系。
- 4.3 多年来，平机会累积了丰富经验，尤其是在处理和解决四条条例范畴内的歧视投诉方面。平机会自成立以来，处理了合共 21 798 宗个案，¹⁰ 进行了 6 519 次调停，调停成功率约为 67%。¹¹ 2020 年至 2023 年期间，调停成功率更维持在 80% 以上。这些数据清楚显示，我们的员工拥有专门知识和专业技能，以调查歧视行为和就歧视事件进行调停。
- 4.4 自 2019 年起，平机会在歧视投诉处理程序中采用了「以受害人为本」的方针。这个方针的精神是在调查程序各个阶段中留心并重视受害人的需要，同时紧守公正持平地对待投诉双方的原则。为恪守此原则，平机会采用了数项措施，包括严格遵守《内部执行程序手册》、加快个案分类程序，以及编配同一名员工负责处理个案由查询至投诉整个阶段的工作。
- 4.5 为进一步提升员工在处理投诉和调停服务的能力，平机会将探讨扩展员工专业发展的不同渠道，为员工提供额外机会接受相关培训，并促使员工获得专业认可资格。员工增进专业知识和经验，可让平机会为市民大众提供更佳服务，响应市民的需要。
- 4.6 多年来，平机会在区域内建立了卓越声誉，成为打击歧视的专家，区域内从事相关工作的机构均表示有意向平机会的专业学习。例如，平机会于 2023 年 10 月与新加坡的劳资政纠纷调解联盟分享了处理投诉的经验。为了维护

¹⁰ 截至 2023 年 9 月 30 日的数字

¹¹ 截至 2023 年 9 月 30 日的数字

平机会致力服务本港市民的专业和可靠形象，我们会寻求方法向本地及区内相关机构和组织，有效传达我们在处理歧视投诉和提供调停服务方面的见解和专业知识，以期使平机会成为亚洲区内领先的歧视调停 / 调解机构。

策略目标 2：提倡雇主聘用边缘社群的人才，并培育多元共融的劳动人口

- 4.7 香港的边缘社群仍然面对重重障碍，未能充分投入劳工市场。从事经济活动的残疾人士百分比远低于整体人口的百分比，而少数族裔群体的社会流动机会仍然极为有限。此外，工作场所的性骚扰、家庭责任和照顾责任仍然是达致性别平等和为女性充权的重大阻力。
- 4.8 平机会一直采用多管齐下的方法，以构建更多元共融的环境，并为边缘社群缓减就业障碍。平机会于 2020 年至 2023 年期间发表的研究报告显示，有精神健康需要人士在工作场所面对负面标签，而且性骚扰在雇佣范畴十分普遍；这些研究分析了在个人和制度层面上歧视的成因。在政策方面，平机会向特区政府提出了不少建议，希望改善残疾人士和少数族裔的就业机会，并打击工作场所的性骚扰。
- 4.9 在上文所述的工作基础上，平机会将集中提倡雇主聘用边缘社群的人才，并强调共融工作场所的重要，藉此解决香港目前的人才短缺问题。我们需要与雇主和持份者联系，了解他们现时的困难和关注事项，向他们讲解成功例子，并倡议能鼓励采用共融措施的政策。同时，平机会会推广工作场所的家庭友善措施，让更多女性及照顾者能投入劳工市场。若社会能更广泛采用和实施推广多元共融的做法，定会提升香港的竞争能力，吸引和挽留人才。

策略目标 3：促进畅通易达，推广通用设计，实践智能城市生活

- 4.10 确保人人拥有平等机会获得货品、服务及设施，是建立共融社会的关键。随着人口老化加剧，平机会预计畅通易达的问题只会更形重要和迫切。虽然很多设施及住宅楼宇的畅通易达程度已经大为提升，但要达致真正的无障碍城市，使人人得以自由进出，仍然有很多工作须处理。为加速建立无障碍城市，平机会致力在社会上推广通用设计的概念。通用设计的理念不只为残疾人士提供便利，而是在货品、服务和项目的设计上切合不同年龄、有不同残疾或其他特征的人士的需要，促使所有人都能使用。
- 4.11 平机会明白数码科技在日常生活中渐趋普及，对于推动多元共融的社会有利弊。一方面，数码科技可以开拓新的途径获取信息，促使人人可以平等

参与社会，从而收窄在不同社交生活范畴的差距，促进共融。另一方面，广泛使用数码科技或会令社会上若干群体跟不上步伐，造成数码隔阂。

- 4.12 平机会一直坚定致力推动数码无障碍，于 2013 年与政府资讯科技总监办公室合办无障碍网页嘉许计划，并且自 2018 年起担任计划的独立顾问。
- 4.13 透过研究和与相关持份者共同合作，平机会将继续监察香港的数码共融情况，确保社会上所有人，不论背景或能力，都能在公平的情况下享有新科技带来的好处。同时，我们会寻求方法，利用数码科技消弭参与社会的障碍，并在数码领域推动通用设计的概念。

策略目标 4：在多元社会建立互相尊重的文化，鼓励社会共融

- 4.14 为了维护香港的国际都会和多元文化城市的声誉，社会上不同群体必须建立和谐的关系，养成互相尊重的文化。
- 4.15 正如上文所述，香港的人口结构正经历巨大转变，主要源自人口老化、少数族裔人口增长，以及内地来港人士激增。这些转变可能会导致社会边缘化，出现误解和偏见，加剧现有的不平等情况，同时引发新的社会分裂。
- 4.16 此外，从传媒报道和公众对多宗涉及精神病的瞩目事件的反应，可见市民大众对精神健康议题仍然缺乏充分理解。对精神病的负面标签和报道，不仅令有精神健康需要的人士被社会边缘化的景况持续，更会窒碍他们寻求专业支持。
- 4.17 平机会将致力促使社会上不同群体互谅互让，并会与相关持份者合作，打破大众对边缘群体的定型观念。我们将着重探讨各种策略，扫除传媒对有精神健康需要人士的负面标签，加强少数族裔参与社会和融入社会，以及推动内地来港人士融入香港。

策略目标 5：加强青年对平等机会的认识，向下一代推广多元共融文化。

- 4.18 青年是香港的未来。缔造正向积极的环境，让有不同保障特征的青年能够尽展所长，尤其是在教育和雇佣范畴方面，将有助建立有利香港持续发展的稳固基础。
- 4.19 有不同保障特征的青年，在生活多个范畴仍然面对歧视，未能融入社会。平机会发表的研究显示，年轻残疾人士及少数族裔青年从中学教育或大专教

育过渡至工作时，仍然面对重重困难。此外，平机会进行了首项大学生的性骚扰调查，结果发现大学内的性骚扰问题十分普遍。

- 4.20 鉴于大学迎新营经常发生疑似性骚扰事件，平机会认为加强青年教育，就性和性别议题向青年推广正面和没有偏见的价值观，实在刻不容缓。此外，平机会将继续努力为青年，尤其是有不同保障特征的青年，创建能在公平情况下获得支持、资源和机会的社会。

策略目标 6：维持高水平的机构管治，确保长远而言可持续运作。

- 4.21 平机会致力恪守讲求问责、维持透明和严格管理财政状况的原则，以维持最高水平的机构管治。为确切落实这个目标，我们制定并实施了全面的指引和机制，确保严格按照策略目标，谨慎地分配和善用珍贵的资源。
- 4.22 2023 年，审计署对平机会进行了全面的审视，并就我们的服务和运作提出建议，以提升效率及效能。审计完成后，我们积极实施有关建议，并会继续监察进展。
- 4.23 展望未来，平机会认为必须维持谨慎的财务管控措施。因应特区政府采取积极措施削减公共开支，我们预计需要另觅补助经费来源。就此，我们会考虑检视目前的服务收费水平，以确保有足够资源实施策略目标，并切合持份者不断转变的需求和需要。

5. 焦点范畴及优先工作项目

- 5.1 上记载述的策略目标，将是平机会在 2024-2026 年度工作的指导原则。我们致力促进培养包容共济、人人共享平等机会的社会的同时，深明必须把资源优先投放在特定范畴，以期达到最佳效果，并有效行使法定权力。
- 5.2 经考虑运作环境将面对的挑战和机遇，以及从平机会研究、投诉数据及外间合作伙伴所得的见解，我们就负责执行的四条反歧视条例订立了优先工作项目。订立优次的过程，显示了我们作出决策时致力以证据为本，确保把人力和资源集中处理最急切的议题，从而尽量提高我们在提倡平等和打击歧视方面的成效。

6. 焦点范畴：性别歧视

- 6.1 尽管女性在教育及雇佣范畴的能力都大大提升，但性别不平等仍然是香港值得关注的问题。即使接受高等教育的女性人数继续多于男性，但她们在劳工市场的参与率和收入仍然低于男性。2022年，女性的劳动人口参与率是48.4%，但男性是64.7%；¹² 女性的收入中位数是18,000港元，男性则是21,000港元。¹³ 这些统计数据显示男性与女性长久以来在经济情况上十分悬殊，而这情况源自多项因素，包括根深蒂固的性别期望、照顾责任，以及工作间的骚扰和歧视。
- 6.2 我们的投诉数据显示，性骚扰和怀孕歧视仍然是按照《性别歧视条例》提出的投诉中的最大类别。2022年，共有305宗投诉按照《性别歧视条例》提出，当中58%关于性骚扰，18%关于怀孕歧视。因此，我们必须优先处理这两类在社会不同范畴都会出现的问题。
- 6.3 平机会的反性骚扰事务组在2020年正式运作，加强了平机会打击性骚扰的工作。反性骚扰事务组采用全面及多方位的方法，负责检视现有法例以找出不足之处，并提出建议；提高公众对反性骚扰政策和措施的认识，以及透过专设热线为受性骚扰影响人士充当第一站的支持。2021年，平机会向特区政府就扩大《性别歧视条例》对免遭性骚扰的保障提出多项建议，其中一项是向雇主施加责任，规定雇主必须采取合理措施预防工作场所发生性骚扰。
- 6.4 随着《2018年歧视法例（杂项修订）条例草案》及《2020年性别歧视（修订）条例草案》获得通过，特区政府落实了平机会在《歧视条例检讨意见书》中提出的多项建议。《2018年歧视法例（杂项修订）条例草案》扩大了《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》及《种族歧视条例》的保障范围，《2020年性别歧视（修订）条例草案》则加强了对喂哺母乳的女性的法律保障。
- 6.5 综合上文所述因素，平机会在性别歧视方面定立以下优先工作项目：

优先工作项目：提高公众对雇佣范畴的反性骚扰政策和措施的认识	
行动	预期结果
6a. 加强推广反性骚扰政策和预防措施，尤其是以各行各业的中小企	● 中小企的东主和管理层加深了对法律的认识，更广泛采用反性骚

¹² 政府统计处：〈香港的女性及男性—主要统计数字〉，2023年8月28日
<https://www.censtatd.gov.hk/tc/wbr.html?ecode=B11303032023AN23&scode=180>

¹³ 同上

为目标。	扰措施。
6b. 与不同专业组织和机构合作，举办有关筹备和实施反性骚扰政策和预防措施的研讨会或工作坊。	● 向香港更多企业和机构推广反性骚扰政策和措施。
6c. 透过案例凸显实施反性骚扰措施的好处，并为不同界别的持份者确立解决方案和良好常规。	● 不同机构扩大了有关预防性骚扰的良好常规和措施的知识库。
6d. 向持份者解释政策转变和法例修订的需要和理据。	● 推动主要持份者参与讨论如何加强全港预防性骚扰的政策措施。
6e. 就建议修订《性别歧视条例》以扩大禁止性骚扰的法律保障一事，继续与政府及法律草拟专员联系。	● 政府推展《性别歧视条例》修订建议，加强对免受性骚扰的法律保障。

优先工作项目：教育年轻一代认识性别平等，加强他们对反性骚扰措施的了解

行动	预期结果
6f. 透过适当途径(例如社交媒体)及措施(例如平等机会青年大使计划)，向青年加强宣传性别平等及反性骚扰信息。	● 培养青年互相尊重异性。
6g. 推动大学预防在校园内和举办学生活动时出现性骚扰。	● 针对学生提供更多反性骚扰的培训和教育。
6h. 加深实习人员和应届毕业生对《性别歧视条例》在雇佣范畴的保障的认识。	● 年轻人投身劳动市场后，具备更多知识以应付性骚扰及歧视事件。

优先工作项目：为性别歧视受害人充权，鼓励他们挺身而出，并加强推广旁观者介入方法

行动	预期结果
6i. 重点讲述由平机会处理有关性别歧视及性骚扰的成功调停个案及法律个案，并透过适当途径加以宣传。	● 公众更加了解性骚扰的法律后果及法律保障，更加信任平机会能为性骚扰受害人讨回公道。
6j. 透过特定途径及活动加强推广旁观者介入的重要。	● 市民更加明白遇到性骚扰事件时该如何介入。
6k. 推出有关反性骚扰的全港运动，加强市民对此议题的认识。	● 促使公众讨论预防性骚扰的重要及为性骚扰受害人充权的方法。

	并且鼓励旁观者介入性骚扰事件，以及以其他方法打击性骚扰。
--	------------------------------

优先工作项目：确保怀孕和喂哺母乳的女性在不同社会领域同样可以平等地获得机会及资源	
行动	预期结果
6l. 继续向主要持份者灌输促使怀孕及喂哺母乳的女性更加融入社会的政策和措施。	● 大众更加认识怀孕歧视，以及基于喂哺母乳的歧视和骚扰。
6m. 透过推广通用设计，让喂哺母乳的女性易于获得设施和服务。	● 通用设计嘉计计划加入「喂哺母乳友善」为评审准则。
6n. 挑选由平机会处理的成功调停个案及法律个案并加以宣传，以提升大众对喂哺母乳歧视和骚扰的认识。	● 大众对《性别歧视条例》禁止基于喂哺母乳作出的歧视和骚扰的保障提高了认识。
6o. 公布「在香港『公众可进出处所』喂哺母乳的研究」的结果，藉此就提供喂哺母乳的设施提出建议。	● 推动更多机构检视及制定喂哺母乳友善的支持措施和设施。

7. 焦点范畴：残疾歧视

- 7.1 香港约有 534 200 名残疾人士，占总人口约 7.1%。¹⁴ 身体活动能力受限制以及精神病或情绪病是最普遍的两个残疾类别，分别有 244 000 人和 256 800 人。¹⁵
- 7.2 残疾人士在差不多所有日常生活范畴中，都面对不少窒碍他们参与社会的困难。根据《残疾歧视条例》提出的投诉，仍然占平机会接获的投诉的最大比例。2022 年至 2023 年，平机会处理了 874 宗根据《残疾歧视条例》提出的投诉，占有所有投诉的 53.3%。
- 7.3 在雇佣范畴方面，很多残疾人士难以找到工作。2020 年，15 岁或以上残疾人士中只有 19.7% 从事经济活动，但从事经济活动的整体人口的百分比是 59.6%。¹⁶ 很多年轻残疾人士表示误解、歧视及缺乏便利措施窒碍他们的发展，使他们从学业过渡至就业市场时面对更多困难。因此，各方必须共同努力，处理这些制度上的障碍，改善残疾人士获得平等就业的机会。
- 7.4 社会上仍然有人误以为，无障碍设施及设计只惠及残疾人士，对物业业主、雇主、或货品和服务提供商却是负担。然而，随着香港老年人口持续增长，对无障碍通道和设施的需求只会越趋迫切。
- 7.5 平机会确认应对残疾人士的障碍和人口老化的可行解决方法，是采用通用设计。通用设计不仅是为残疾人士提供便利的措施，而是强调货品、环境、项目及服务无需特殊修改，便能满足所有人的需要。若香港能广泛采用通用设计的原则，便可以更妥善照顾所有具不同特征的人的多元需要。
- 7.6 除了香港特区，内地也正按照《十四五规划纲要》(2021-2025) 所载述加强推广残疾人士的权益。国务院发表的纲要述明，中国会采取措施推广残疾人士的就业机会，以期为他们提供充足和较为高质量的就业机会，目标是在 2024 年年底前为残疾人士提供 100 万个新职位。¹⁷ 此外，也会改善关爱服务体系，加强无障碍建设环境，以便易于获得实物设施、数码信息和服

¹⁴ 政府统计处：〈第 63 号专题报告书：残疾人士及长期病患〉，2021 年 12 月
https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301632021XXXXB0100.pdf

¹⁵ 同上

¹⁶ 同上

¹⁷ “Five-year plan unveiled for supporting disabled,” *The State Council of the People’s Republic of China*, 21 July 2021,
https://english.www.gov.cn/policies/latestreleases/202107/21/content_WS60f81715c6d0df57f98dd589.html

务。

7.7 平机会一直与内地相关持份者持续进行交流和讨论。随着大湾区跨境交通越趋频繁，平机会将加强与内地机构就香港与大湾区城市制定的相关政策和方案进行交流，以推动有关政策和方案在大湾区内广泛应用，促进残疾人士的融合。就此，平机会将寻求机会与内地相关持份者，尤其是大湾区的持份者，进一步交流知识，讨论残疾人士在不同领域的社会生活中所遇到的歧视问题和困难。

7.8 近年，香港有精神健康需要人士大幅上升。根据医院管理局的数据，精神病患者人数由 2011-12 年的 187 000 人增至 2020-21 年的 275 800 人。^{18,19} 尽管人数大幅上升，社会上对有精神健康需要人士的接纳程度却仍然不足。偏见、负面标签及传媒的负面报道仍然持续。为应对这个问题，平机会致力提升大众对精神健康问题的了解，并协助有精神健康需要人士及精神病康复者融入社会。

7.9 综合上文所述因素，平机会在残疾歧视方面订立以下优先工作项目：

优先工作项目：促使公众加深了解并在社会上更广泛采用通用设计	
行动	预期结果
7a. 透过通用设计嘉许计划，向更广大市民推广通用设计的概念。	<ul style="list-style-type: none">● 通用设计更广泛地应用在设施、服务和项目上。
7b. 凸显通用设计的创新应用，并鼓励在数码科技加以采用。	<ul style="list-style-type: none">● 更加了解如何在使用者体验设计和数码科技领域应用通用设计的原则。● 社会上达致更佳的数码共融。
7c. 提供在不同界别应用通用设计的实用指南和个案研究。	<ul style="list-style-type: none">● 加强推广《餐饮服务通用设计实用指南》。● 探讨建立知识库，内容涵盖个案研究，以展示如何多元化地应用通用设计。

¹⁸ 医务卫生局：〈立法会十四题：精神健康服务〉，2012 年 12 月 19 日

https://www.healthbureau.gov.hk/cn/legco/replies/2012/lq121219_q14.htm

¹⁹ 食物及卫生局：〈立法会七题：精神健康服务〉，2021 年 7 月 14 日

<https://www.info.gov.hk/gia/general/202107/14/P2021071400446.htm?fontSize=3>

优先工作项目：改善残疾人士的就业机会	
行动	预期结果
7d. 加强有关《残疾歧视条例》的雇主培训和教育，并强调残疾人士的长处，消除偏见。	● 雇主更加了解如何为残疾人士提供便利措施。
7e. 与相关持份者合作，推广雇用残疾人士的业务案例。	● 更多雇主视残疾人士为香港珍贵的人才库。
7f. 分享伤健共融工作场所及雇主的良好常规和成功故事。	● 雇主对残疾人士改观，在工作场所提供便利措施。
7g. 监测投诉数据，向特区政府就鼓励残疾人士就业的政策和措施提出必需的建议。	● 向特区政府传达政策上不足之处和机遇，并提出建议解决方法。
7h. 透过投诉处理机制和诉讼，继续打击工作场所的残疾歧视。	● 处理违反《残疾歧视条例》的事件，鼓励残疾歧视受害人发声。
7i. 利用投诉数据建立真实案例数据库，内容关于为残疾人士提供便利措施的需要和重要，以期争取持份者支持修订《残疾歧视条例》。	● 持份者支持修订《残疾歧视条例》，向雇主施加积极责任，必须为残疾人士提供合理便利。

优先工作项目：消除对精神健康议题的负面标签，促使有精神健康需要人士和精神复元人士融入社会	
行动	预期结果
7j. 与相关持份者合作，处理传媒对有精神健康需要人士的负面报道。	● 制定指引，鼓励传媒报道精神健康议题时采取更平衡和准确的手法。
7k. 宣传有精神健康需要人士、精神复元人士及照顾者的正面故事，促使公众改变对他们的态度和观感。	● 加深了解和接纳有精神健康需要人士及其照顾者。

优先工作项目：与大湾区及内地的相关持份者就残疾歧视事宜加强交流	
行动	预期结果
7l. 与大湾区及内地相关机构就改善残疾人士在社会各领域的平等情况，定期进行交流和分享。	● 与深圳大学的残障研究中心合作，定期举办论坛以连系机构与持份者。

8. 焦点范畴：家庭岗位歧视

- 8.1 处理家庭岗位歧视问题，除了是为有照顾责任的人士提供保障，亦为了维持性别平等及伤健共融。在香港，照顾家庭的责任仍主要落在女性身上，使性别不平等现象无法消除。此外，残疾人士的照顾者在工作间及社会可能受到不公平对待及歧视。随着香港人口急速老化，越来越多人需要负起照顾责任。
- 8.2 根据《家庭岗位歧视条例》提出投诉的数目，在四条反歧视条例中一直最少。部分原因可能是公众不了解《家庭岗位歧视条例》所提供的保障。特区政府于 2023 年推出「齐撑照顾者行动」，以肯定照顾者的需要和贡献，并呼吁社会为他们提供支持。「齐撑照顾者行动」是为期三年的全港活动，目的除了是为残疾人士及长者的照顾者提供实质支持以减轻其压力，亦希望加深社会对照顾者需要的认识。平机会将藉着「齐撑照顾者行动」，向社会各界进一步宣扬为照顾者提供支持的信息。
- 8.3 2019 冠状病毒病疫情过后，家庭友善雇佣措施开始受到雇主及社会关注，亦获各方更加接纳。对雇员来说，弹性工作安排及鼓励在工作与生活取得平衡的政策越来越重要，而混合工作模式亦成为很多雇主的新常态。在现今劳动市场竞争激烈、雇主求才若渴的情况下，平机会可把握这个机会鼓励雇主多加推行家庭友善雇佣措施。
- 8.4 综合上述各项因素，平机会在家庭岗位歧视方面定立以下优先工作项目：

优先工作项目：加深公众对《家庭岗位歧视条例》及保障照顾者免被歧视的认识	
行动	预期结果
8a. 分享照顾者的故事，让社会更加了解他们面对的挑战及所需的支持。	● 市民更了解照顾者一词的含义及《家庭岗位歧视条例》提供的保障
8b. 挑选成功调停的个案加以宣传，并在适当情况下策略性地进行涉及家庭岗位歧视的法律诉讼。	● 社会更加认识《家庭岗位歧视条例》对防止家庭岗位歧视的保障。

优先工作项目：推动雇主采纳及实行更多家庭友善雇佣措施	
行动	预期结果
8c. 透过培训及宣传加强向雇主讲解家庭友善雇佣措施的好处。	● 培育社会大众对家庭友善措施的正面观感，号召更多雇主积极采取措施建立家庭友善文化。
8d. 收集各界推行家庭友善雇佣措施的良好常规及成功经验，建立知识库作分享用途，从而鼓励更多雇主采纳家庭友善常规及措施。	● 雇主及雇员获得关于推行家庭友善雇佣措施的实用指引。

9. 焦点范畴：种族歧视

- 9.1 近年，特区政府越来越重视促进香港少数族裔融入社会，在《2023 年施政报告》中宣布在这个范畴增拨资源。《种族歧视条例》自 2009 年起生效，至 2024 年便实施 15 周年。
- 9.2 平机会一直站在促进香港少数族裔人士融入社会的前线。少数族裔事务组于 2014 年成立，透过倡议、培训和小区外展工作，处理少数族裔人士在教育、就业、获取货品和服务方面所面对的挑战。
- 9.3 居港少数族裔人口近年显着增加。在 2011 至 2021 年间，少数族裔人口由 451 183 人增至 619 569 人，增幅达 37.3%。²⁰ 虽然社会大众对少数族裔面对的挑战有更多认识，但仍然难以达致种族共融。少数族裔面对的语言障碍，持续令他们在教育及就业范畴上受到不平等对待和忽视。社会对少数族裔的负面定型观念和种族歧视仍然普遍。
- 9.4 另一方面，近年社会发生了种种纷争，加上 2019 冠状病毒病疫情影响，令族内歧视议题备受关注。当下香港希望吸纳更多内地人才，以纾缓劳动市场人手不足问题，并加强与大湾区融合。平机会认为在人口结构不断变化的情况下，有必要积极采取措施促进社会和谐。
- 9.5 综合上述各项因素，平机会在种族歧视方面订立以下优先工作项目：

优先工作项目：促进不同文化和种族背景的社群加深互相了解及和谐共处	
行动	预期结果
9a. 鼓励学校积极向不同年龄的学生推广种族共融。	● 越来越多学校及学生参与种族友善校园嘉许计划。
9b. 宣传种族共融在不同情况下的价值，鼓励不同文化的社群增进交流及合作。	● 推出种族多元共融运动日，建立人们对不同群体及社群的正面观感。
9c. 探索以各种数码及沟通渠道，促进香港接纳内地人，内地人易于融入香港社会。	● 香港来自不同地方的人互相加深了解。
9d. 与非政府组织和相关机构合作，促进少数族裔与社会各界的互	● 少数族裔与社会各界的跨文化了解及互动增加。

²⁰ 政府统计处：〈2021 年人口普查——主要结果及人口分组的互动统计图解〉，日期不详
https://www.census2021.gov.hk/tc/mrpsg_dashboard.html

动。	
----	--

优先工作项目：促使少数族裔享有平等就业机会	
行动	预期结果
9e. 与相关持份者沟通合作，推动雇主弹性处理语言要求。	● 越来越多雇主愿意调整语言要求，让少数族裔有平等的就业机会。
9f. 向雇主展示种族多元的价值，并藉公开讨论宣传成功事例。	● 《种族多元共融雇主约章》的签署机构数目不断增加。

优先工作项目：继续改善少数族裔的教育机会	
行动	预期结果
9g. 探索是否可利用数码科技提升向少数族裔青年教授中国语文的水平。	● 持份者多了讨论如何革新少数族裔的中国语文教育。
9h. 继续与政府高级官员及立法会议员合作改善对少数族裔学生的措施及支持。	● 展开就制定具体关键绩效指标的讨论，以衡量少数族裔教育的进展。

优先工作项目：透过解决数码隔阂问题促进少数族裔融入社会	
行动	预期结果
9i. 展开「缩窄数字落差以提升少数族裔的个人与社会福祉」研究，并公布结果。	● 找到为少数族裔缩小数码隔阂的解决方法。

优先工作项目：改善公众对《种族歧视条例》的观感	
行动	预期结果
9j. 宣传《种族歧视条例》过去 15 年达致的成果，凸显其在促进香港种族平等共融方面的作用。	● 推动社会讨论如何进一步促进种族平等。
9k. 挑选成功调停个案及平机会提供法律协助的个案加以宣传，并在适当情况下策略性地进行法律诉讼，以阐释《种族歧视条例》的原则及应用情况。	● 进一步认识和了解《种族歧视条例》的适用范围及提供的保障。

10. 焦点范畴：可持续运作

- 10.1 要确保平机会继续有效地履行法定职责、服务市民，以及缔造多元共融的社会，便必须要有稳健的运作基础。员工的专业知识和经验，是平机会最宝贵的资源。有赖他们的努力，平机会方能协助歧视受害人讨回公道、找出不利于社会共融的障碍、联系相关持份者，以及处理未来的问题和挑战。正因如此，平机会投放资源为员工提供专业培训及各种支持，以巩固机构的发展基础，提升服务能力，从而切合社会不断演变的需要，长远为社会带来正面的改变。
- 10.2 特区政府为应付持续的财政赤字，对所有政府部门及公营机构实施资源效率优化计划，平机会须在连续两个财政年度（即 2024-25 和 2025-26 两个财政年度）把基线拨款削减 1%。平机会是公营机构，有责任以符合成本效益的方式运用特区政府的补助，但同时确保有足够资源维持机构的长远运作。由于预期特区政府会削减拨款，平机会可能需要另觅其他经费来源，以确保能继续有效地提供服务，并顺利落实策略目标。
- 10.3 与不同阶层的市民建立有效的沟通渠道，是平机会处理对外关系的重要一环。由于香港的人口结构不断转变，平机会可能需要检讨和调整现行的沟通和公众教育策略，以确保能够接触社会各阶层。具体而言，平机会现有的沟通途径未必可涵盖内地人士经常使用的社交媒体平台。
- 10.4 数码科技对平机会的运作不可或缺。虽然数码科技有助平机会精简工作流程和提高效率，但同时令平机会面对不断加剧的网络攻击风险。为保障平机会能妥善运作，我们会采取措施，应付网络上的潜在威胁。
- 10.5 综合上述各项因素，平机会在维持运作的可持续性方面订立以下优先工作项目：

优先工作项目：探讨各种方法进一步提升平机会员工的表现和专业形象	
行动	预期结果
10a. 探讨平机会可以如何运用科技以精简及改善工作流程。	● 员工更加了解如何善用科技。
10b. 探讨与相关机构交流的机会，以分享平机会的政策倡议工作、公众培训活动及投诉处理程序。	● 提高平机会在处理歧视问题、倡议平等机会价值及透过调停为歧视受害人讨回公道各方面的领导地位。

优先工作项目：确保平机会长远运作稳健	
行动	预期结果
10c. 探讨可否为平机会活动另觅和使用额外资金来源。	觅得额外资金来源支持平机会的活动，并就此确定可行工作计划。
10d. 审视现有服务（例如培训）的收费。	

优先工作项目：建立与外部持份者的有效沟通渠道	
行动	预期结果
10e. 根据香港人口结构的变化探讨各种可用的沟通渠道（例如内地人经常使用的社交媒体平台）。	● 审视可纳入平机会整体传讯方针的渠道和平台。
10f. 进行持份者分析和推行参与项目时，制定针对性的传讯及参与策略。	● 增加公众对平机会各个项目的了解和支持。

优先工作项目：检视现时预防网络攻击的措施，并堵塞潜在漏洞	
行动	预期结果
10g. 检讨现有程序及措施，防范网络安全威胁，并制定措施，将风险降至最低。	● 堵塞平机会网络的潜在漏洞，并制定更稳妥的网络安全措施。

11. 绩效监察

- 11.1 平机会将定期向管治委员会提交工作进度报告，以监察工作表现和成效。同时，我们会继续收集持份者对平机会运作和工作表现的意见和响应。

完