



平等機會委員會

策略性工作規劃 2024 – 2026

目錄

1. 前言.....	3
2. 我們的抱負和使命.....	4
3. 運作環境.....	5
4. 策略目標 2024-2026	8
5. 焦點範疇及優先工作項目.....	12
6. 焦點範疇：性別歧視.....	13
7. 焦點範疇：殘疾歧視.....	16
8. 焦點範疇：家庭崗位歧視.....	19
9. 焦點範疇：種族歧視.....	21
10. 焦點範疇：可持續運作.....	23
11. 績效監察.....	25

1. 前言

- 1.1 此文件是平等機會委員會(「平機會」) 2024-2026 年度的策略性工作規劃。平機會是獨立的法定機構，於 1996 年根據香港法例第 480 章《性別歧視條例》成立，負責執行香港的反歧視條例。目前，香港制定了四條反歧視條例，分別是《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》(第 487 章)、《家庭崗位歧視條例》(第 527 章) 及《種族歧視條例》(第 602 章)。
- 1.2 平機會的職能是消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、殘疾、家庭崗位及種族而產生的歧視；消除性騷擾、餵哺母乳的騷擾，以及基於殘疾及種族而作出的騷擾及中傷；並促進男女之間、傷健之間、有家庭崗位與沒有家庭崗位之間，還有種族之間的平等機會。
- 1.3 此策略性工作規劃載述平機會在未來三年的優先工作項目，並就平機會的資源分配定立方向，以處理香港最迫切的不平等與平等機會議題。工作規劃內的策略目標建基於策略性工作規劃 2020-2023 達致的成果，並包含了平機會委員及持份者的意見。此外，我們還審視了香港的社會、經濟、政治及人口特徵，探討會影響我們工作的主要風險、挑戰及機遇。
- 1.4 在提倡共融多元方面，平機會希望促進香港整體發展，支援特別行政區(「特區」) 政府改善所有階層人士的生活水平。平機會所制定的策略目標，旨在透過消除在教育、經濟參與，以及獲得貨品、服務和設施方面的障礙，以及推廣平等機會，從而進一步促進香港在區內以至全球的競爭力，為所有人創造更靈活多元的經濟環境，以及一視同仁的社會。平機會也希望借助香港及平機會本身的獨特優勢，為國家發展策略作出貢獻，尤其是促使粵港澳大灣區(「大灣區」) 各城市更緊密融合。

2. 我們的抱負和使命

- 2.1 平機會的抱負是建設一個沒有歧視、崇尚多元、包容共濟的社會，人人共享平等機會。
- 2.2 我們的抱負建基於香港的核心價值，包括法治精神、公平競爭、多元共融。我們會運用特有的專業知識及權力，處理或打擊違反歧視條例的行為，並消除不利於獲得平等機會的障礙。我們的首要工作是處理和調查投訴。我們致力以獨立公正的方式，同時採用「以受害人為本的方針」行事，目的是提供有效途徑，讓投訴人能夠申訴，討回公道。

我們的工作

- 2.3 為履行我們的角色及職能，我們推行多項工作，包括：
- (a) 透過調查投訴、提供法律協助和採取法律行動，打擊違法歧視行為；
 - (b) 透過查究可能會違反法例的政策及常規，監察並促進合規情況；發出指引，協助各方符合法例規定；
 - (c) 檢視反歧視法例的執行情況，查找不足之處並提出適當的修例建議；
 - (d) 透過進行研究及倡議工作，提高公眾對歧視議題及歧視成因的意識，並鼓勵公眾討論有關議題；提供相關數據及資料，供決策及立法之用；
 - (e) 推動並協助不同界別的機構和業務在其僱傭政策及常規中納入平等機會的理念；以及
 - (f) 透過教育及培訓計劃，加強市民對反歧視條例的認識，以及對個人權利及責任的了解。

我們的運作

- 2.4 平機會管治委員會領導和指引平機會的發展策略方向及表現，以及如何履行法定責任。《性別歧視條例》訂明，管治委員會須包括由香港特區行政長官委任的一名主席及不多於 16 名委員。委員來自不同背景和擁有不同專業，為平機會提供多方面的專業知識和不同觀點。

3. 運作環境

- 3.1 我們制定此策略性工作規劃時，審視了香港當前的社會、經濟及政治環境，從而確定未來的機遇和挑戰。基於下文所分析的預計轉變，我們釐定策略性工作規劃的優先工作、方法及路向。

人口結構的變化

- 3.2 未來數年，人口老化仍然是香港人口結構變化的主要決定因素。政府統計處發表的推算，預測 65 歲及以上長者人口會由 2021 年的 145 萬 (佔總人口的 20.5%)，上升至 2046 年的 274 萬 (佔總人口的 36%)，¹ 即大約每三人之中便有一人為 65 歲或以上。
- 3.3 隨着人口老化持續，社會須改動政策、優先處理工作和基建設施以照顧老年人口的需要。須處理的議題涵蓋多個範疇，由參與經濟活動、暢通易達程度以至貨品、服務及設施的提供。此外，保障照顧者的福祉，並促進跨代關係和諧，將是建立包容共濟環境的關鍵。
- 3.4 少數族裔人口的增長是另一個促使香港人口結構變化的主要因素。2021 年，有 619 568 名少數族裔人士在香港居住，當中包括超過 30 萬名外籍家庭傭工，比 2016 年的數據上升了 6%。² 若撇除外籍家庭傭工，包括印度、尼泊爾及巴基斯坦在內的南亞裔人士是香港最大的少數族裔群組。
- 3.5 近年，政府的施政綱領和公共政策範疇中越來越重視促進少數族裔融入社會。然而，少數族裔在各範疇中，例如教育、僱傭，以及貨品和服務的提供，均面對重大障礙，以致未能充分參與社會。此外，2019 冠狀病毒病疫情令少數族裔的境況雪上加霜，使他們面對的歧視加劇，尤以前線工作者和家庭傭工為甚。儘管少數族裔青年是香港人才庫的重要一分子，但在教育和語言方面的障礙使他們無法獲得經濟機遇，窒礙了他們充分發揮所長。
- 3.6 香港人口中另一持續增長的組別是內地來港人士。2021 年，內地來港定居未足七年的人士有 138 845 人，³ 就讀於大學教育資助委員會 (「教資會」) 資助課程的內地學生也呈上升趨勢。2022 年，八間教資會資助大學共有

¹ 政府統計處：〈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 政府統計處：〈主題性報告：少數族裔人士〉，2021 年 12 月
<https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21c-ethnic-minorities.pdf>

³ 政府統計處：〈內地來港定居未足七年人士〉，日期不詳
https://www.census2021.gov.hk/doc/pub/21C_Articles_PMRs.pdf

8 622 名內地生，比 2020-21 年上升 13%。⁴ 由於特區政府透過不同入境計劃加強吸引內地及海外人才來港，例如高端人才通行證計劃、輸入內地人才計劃及優秀人才入境計劃，由內地來港定居人士預計將會繼續增加。

- 3.7 多年來，一直有報道指內地來港人士在香港遭受歧視、騷擾和中傷。香港與內地恢復通關後，大量內地旅客和移民來港，社會上可能會出現分化和其他問題。

數碼科技的高速發展

- 3.8 數碼科技在日常生活中的角色可謂舉足輕重，實質上數碼科技已滲透社會各方面和所有形式的經濟活動。根據政府統計處的數字，2022 年約有 256 萬個住戶家中有接駁互聯網，佔全港所有住戶的 96.1%。⁵ 智能手機的應用更幾乎全民普及。在 2022 年，10 歲或以上的人士中擁有智能手機的比率為 97.1%。⁶

- 3.9 以數碼轉型和創新科技促進經濟發展和改善民生，是特區政府近年的工作重點。政府在 2020 年發表《香港智慧城市藍圖 2.0》，強調數碼科技在提升公共服務、改善生活質素、創建既靈活又可持續的未來等各方面至關重要。由此可見，數碼科技在促進社會共融平等方面也將擔當重要角色。

- 3.10 儘管應用數碼科技有多方好處，但同時亦可能會加劇社會上的不平等情況，並擴大有使用與沒有使用數碼科技兩者的鴻溝。為收窄或消除數碼隔閡，平機會將致力監察不同群體使用科技的情況，並推廣能加強數碼共融的措施。

人才短缺

- 3.11 香港仍處於疫後復蘇階段，本地勞工市場人才短缺是各行各業都面對的重大問題。根據一項由香港總商會進行的 2023 年調查，全港約有四分之三的企業面對人才短缺問題。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 政府統計處：〈香港—資訊社會〉，2023 年 6 月

https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1110006/att/B11100062023AN23B0100.pdf

⁶ 同上

⁷ 香港總商會：〈人才短缺困擾企業〉，2023 年 6 月 6 日

https://www.chamber.org.hk/en/media/press-releases_detail.aspx?ID=3746

3.12 社會各界求才若渴，促使特區政府、商界和機構探索新的人力資源供應來源。與此同時，香港若干邊緣群體卻持續難以獲得有實質報酬的工作。2020年，15歲或以上殘疾人士中只有19.7%從事經濟活動，但整體人口的百分比是59.6%。⁸ 此外，少數族裔人士仍然面對重大就業障礙，例如就業市場嚴格的語言要求和缺乏文化敏感度。在勞動人口短缺的情況下，平機會可以讓更多人認識這些一直被忽略的人力資源，以緩減本地的人才短缺問題。此外，藉著推廣家庭友善措施和常規，讓僱員更有效平衡工作與照顧責任，亦可挽留人才和吸引女性重回勞工市場。

青年發展

3.13 年輕人是社會的未來領袖，將推動變革和影響社會。2021年，香港的年輕人口（12歲至39歲）有215萬人，佔整體人口的30%。⁹ 年輕一代的培育與香港的發展息息相關，因此需特別關注和處理。特區政府在2022年公布了《青年發展藍圖》，顯示政府十分重視青年發展。

3.14 香港的青年正面對多重挑戰，例如社會流動及心理健康問題，這些問題對少數族裔青年和年輕殘疾人士等邊緣群體的影響更為明顯。要讓年輕一代發揮潛能，必須建立可享平等機會的社會環境，並在青年之間推廣多元共融價值。

融入國家發展大局和與大灣區融合

3.15 國家主席習近平於2022年10月在中國共產黨第二十次全國代表大會報告中，指出國家會繼續發展大灣區，並支持香港更好融入國家發展大局。

3.16 平機會可藉著香港與國家發展策略更緊密融合和大灣區進一步發展的機遇，與內地相關組織加緊合作，加強彼此的夥伴關係以便在大灣區推動多元、平等及共融價值。具體而言，平機會可以利用其在香港推廣平等機會的20多年經驗，為大灣區的高質量發展作出貢獻。同時，平機會可以借鏡內地成功推行的政策和常規，並利用與相關組織交流所得的心得，提升自身的能力。

⁸ 政府統計處：〈第63號專題報告書：殘疾人士及長期病患者〉，2021年12月
https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301632021XXXXB0100.pdf

⁹ 民政事務局：〈香港青年概覽〉，日期不詳
https://www.youthblueprint.gov.hk/tc/YouthDevelopmentBlueprint_YouthOverview.pdf

4. 策略目標 2024-2026

- 4.1 平機會因應上一章節述及的挑戰和機遇，就 2024-2026 年定立了六項策略目標。這些策略目標將指引我們制定優先工作項目，為歧視受害人討回公道、保障弱勢群體免被邊緣化，並消除不利於共融的障礙。

策略目標 1：透過專業培訓和知識分享，提升平機會在投訴處理及調停機制方面的能力和聲譽

- 4.2 平機會一直採用執法、預防和教育三管齊下的方法，以執行四條反歧視條例。在執法方面，平機會透過投訴處理和調停機制，為歧視受害人討回公道，並處理違法行為。處理投訴、進行調查和促使調停等職能，是平機會實踐抱負的關鍵。平機會能否有效履行這些職能，不單會影響公眾對平機會的觀感和信任，也會影響與社會上相關持份者的關係。
- 4.3 多年來，平機會累積了豐富經驗，尤其是在處理和解決四條條例範疇內的歧視投訴方面。平機會自成立以來，處理了合共 21 798 宗個案，¹⁰ 進行了 6 519 次調停，調停成功率約為 67%。¹¹ 2020 年至 2023 年期間，調停成功率更維持在 80% 以上。這些數據清楚顯示，我們的員工擁有專門知識和專業技能，以調查歧視行為和就歧視事件進行調停。
- 4.4 自 2019 年起，平機會在歧視投訴處理程序中採用了「以受害人為本」的方針。這個方針的精神是在調查程序各個階段中留心並重視受害人的需要，同時緊守公正持平地對待投訴雙方的原則。為恪守此原則，平機會採用了數項措施，包括嚴格遵守《內部執行程序手冊》、加快個案分類程序，以及編配同一名員工負責處理個案由查詢至投訴整個階段的工作。
- 4.5 為進一步提升員工在處理投訴和調停服務的能力，平機會將探討擴展員工專業發展的不同渠道，為員工提供額外機會接受相關培訓，並促使員工獲得專業認可資格。員工增進專業知識和經驗，可讓平機會為市民大眾提供更佳服務，回應市民的需要。
- 4.6 多年來，平機會在區域內建立了卓越聲譽，成為打擊歧視的專家，區域內從事相關工作的機構均表示有意向平機會的專業學習。例如，平機會於 2023 年 10 月與新加坡的勞資政糾紛調解聯盟分享了處理投訴的經驗。為了維護

¹⁰ 截至 2023 年 9 月 30 日的數字

¹¹ 截至 2023 年 9 月 30 日的數字

平機會致力服務本港市民的專業和可靠形象，我們會尋求方法向本地及區內相關機構和組織，有效傳達我們在處理歧視投訴和提供調停服務方面的見解和專業知識，以期使平機會成為亞洲區內領先的歧視調停 / 調解機構。

策略目標 2：提倡僱主聘用邊緣社群的人才，並培育多元共融的勞動人口

- 4.7 香港的邊緣社群仍然面對重重障礙，未能充分投入勞工市場。從事經濟活動的殘疾人士百分比遠低於整體人口的百分比，而少數族裔群體的社會流動機會仍然極為有限。此外，工作場所的性騷擾、家庭責任和照顧責任仍然是達致性別平等和為女性充權的重大阻力。
- 4.8 平機會一直採用多管齊下的方法，以構建更多元共融的環境，並為邊緣社群緩減就業障礙。平機會於 2020 年至 2023 年期間發表的研究報告顯示，有精神健康需要人士在工作場所面對負面標籤，而且性騷擾在僱傭範疇十分普遍；這些研究分析了在個人和制度層面上歧視的成因。在政策方面，平機會向特區政府提出了不少建議，希望改善殘疾人士和少數族裔的就業機會，並打擊工作場所的性騷擾。
- 4.9 在上文所述的工作基礎上，平機會將集中提倡僱主聘用邊緣社群的人才，並強調共融工作場所的重要，藉此解決香港目前的人才短缺問題。我們需要與僱主和持份者聯繫，了解他們現時的困難和關注事項，向他們講解成功例子，並倡議能鼓勵採用共融措施的政策。同時，平機會會推廣工作場所的家庭友善措施，讓更多女性及照顧者能投入勞工市場。若社會能更廣泛採用和實施推廣多元共融的做法，定會提升香港的競爭能力，吸引和挽留人才。

策略目標 3：促進暢通易達，推廣通用設計，實踐智慧城市生活

- 4.10 確保人人擁有平等機會獲得貨品、服務及設施，是建立共融社會的關鍵。隨着人口老化加劇，平機會預計暢通易達的問題只會更形重要和迫切。雖然很多設施及住宅樓宇的暢通易達程度已經大為提升，但要達致真正的無障礙城市，使人人得以自由進出，仍然有很多工作須處理。為加速建立無障礙城市，平機會致力在社會上推廣通用設計的概念。通用設計的理念不只為殘疾人士提供便利，而是在貨品、服務和項目的設計上切合不同年齡、有不同殘疾或其他特徵的人士的需要，促使所有人都能使用。
- 4.11 平機會明白數碼科技在日常生活中漸趨普及，對於推動多元共融的社會有利弊。一方面，數碼科技可以開拓新的途徑獲取資訊，促使人人可以平等

參與社會，從而收窄在不同社交生活範疇的差距，促進共融。另一方面，廣泛使用數碼科技或會令社會上若干群體跟不上步伐，造成數碼隔閡。

4.12 平機會一直堅定致力推動數碼無障礙，於 2013 年與政府資訊科技總監辦公室合辦無障礙網頁嘉許計劃，並且自 2018 年起擔任計劃的獨立顧問。

4.13 透過研究和與相關持份者共同合作，平機會將繼續監察香港的數碼共融情況，確保社會上所有人，不論背景或能力，都能在公平的情況下享有新科技帶來的好處。同時，我們會尋求方法，利用數碼科技消弭參與社會的障礙，並在數碼領域推動通用設計的概念。

策略目標 4：在多元社會建立互相尊重的文化，鼓勵社會共融

4.14 為了維護香港的國際都會和多元文化城市的聲譽，社會上不同群體必須建立和諧的關係，養成互相尊重的文化。

4.15 正如上文所述，香港的人口結構正經歷巨大轉變，主要源自人口老化、少數族裔人口增長，以及內地來港人士激增。這些轉變可能會導致社會邊緣化，出現誤解和偏見，加劇現有的不平等情況，同時引發新的社會分裂。

4.16 此外，從傳媒報道和公眾對多宗涉及精神病的矚目事件的反應，可見市民大眾對精神健康議題仍然缺乏充分理解。對精神病的負面標籤和報道，不僅令有精神健康需要的人士被社會邊緣化的景況持續，更會窒礙他們尋求專業支援。

4.17 平機會將致力促使社會上不同群體互諒互讓，並會與相關持份者合作，打破大眾對邊緣群體的定型觀念。我們將着重探討各種策略，掃除傳媒對有精神健康需要人士的負面標籤，加強少數族裔參與社會和融入社會，以及推動內地來港人士融入香港。

策略目標 5：加強青年對平等機會的認識，向下一代推廣多元共融文化。

4.18 青年是香港的未來。締造正向積極的環境，讓有不同保障特徵的青年能夠盡展所長，尤其是在教育和僱傭範疇方面，將有助建立有利香港持續發展的穩固基礎。

4.19 有不同保障特徵的青年，在生活多個範疇仍然面對歧視，未能融入社會。平機會發表的研究顯示，年輕殘疾人士及少數族裔青年從中學教育或大專教

育過渡至工作時，仍然面對重重困難。此外，平機會進行了首項大學生的性騷擾調查，結果發現大學內的性騷擾問題十分普遍。

- 4.20 鑑於大學迎新營經常發生疑似性騷擾事件，平機會認為加強青年教育，就性和性別議題向青年推廣正面和沒有偏見的價值觀，實在刻不容緩。此外，平機會將繼續努力為青年，尤其是有不同保障特徵的青年，創建能在公平情況下獲得支援、資源和機會的社會。

策略目標 6：維持高水平的機構管治，確保長遠而言可持續運作。

- 4.21 平機會致力恪守講求問責、維持透明和嚴格管理財政狀況的原則，以維持最高水平的機構管治。為確切落實這個目標，我們制定並實施了全面的指引和機制，確保嚴格按照策略目標，謹慎地分配和善用珍貴的資源。
- 4.22 2023 年，審計署對平機會進行了全面的審視，並就我們的服務和運作提出建議，以提升效率及效能。審計完成後，我們積極實施有關建議，並會繼續監察進展。
- 4.23 展望未來，平機會認為必須維持謹慎的財務管控措施。因應特區政府採取積極措施削減公共開支，我們預計需要另覓補助經費來源。就此，我們會考慮檢視目前的服務收費水平，以確保有足夠資源實施策略目標，並切合持份者不斷轉變的需求和需要。

5. 焦點範疇及優先工作項目

- 5.1 上文載述的策略目標，將是平機會在 2024-2026 年度工作的指導原則。我們致力促進培養包容共濟、人人共享平等機會的社會的同時，深明必須把資源優先投放在特定範疇，以期達到最佳效果，並有效行使法定權力。
- 5.2 經考慮運作環境將面對的挑戰和機遇，以及從平機會研究、投訴數據及外間合作夥伴所得的見解，我們就負責執行的四條反歧視條例定立了優先工作項目。定立優次的過程，顯示了我們作出決策時致力以證據為本，確保把人力和資源集中處理最急切的議題，從而盡量提高我們在提倡平等和打擊歧視方面的成效。

6. 焦點範疇：性別歧視

- 6.1 儘管女性在教育及僱傭範疇的能力都大大提升，但性別不平等仍然是香港值得關注的問題。即使接受高等教育的女性人數繼續多於男性，但她們在勞工市場的參與率和收入仍然低於男性。2022年，女性的勞動人口參與率是48.4%，但男性是64.7%；¹² 女性的收入中位數是18,000港元，男性則是21,000港元。¹³ 這些統計數據顯示男性與女性長久以來在經濟情況上十分懸殊，而這情況源自多項因素，包括根深蒂固的性別期望、照顧責任，以及工作間的騷擾和歧視。
- 6.2 我們的投訴數據顯示，性騷擾和懷孕歧視仍然是按照《性別歧視條例》提出的投訴中的最大類別。2022年，共有305宗投訴按照《性別歧視條例》提出，當中58%關於性騷擾，18%關於懷孕歧視。因此，我們必須優先處理這兩類在社會不同範疇都會出現的問題。
- 6.3 平機會的反性騷擾事務組在2020年正式運作，加強了平機會打擊性騷擾的工作。反性騷擾事務組採用全面及多方位的方法，負責檢視現有的法例以找出不足之處，並提出建議；提高公眾對反性騷擾政策和措施的認識，以及透過專設熱線為受性騷擾影響人士充當第一站的支援。2021年，平機會向特區政府就擴大《性別歧視條例》對免遭性騷擾的保障提出多項建議，其中一項是向僱主施加責任，規定僱主必須採取合理措施預防工作場所發生性騷擾。
- 6.4 隨着《2018年歧視法例（雜項修訂）條例草案》及《2020年性別歧視（修訂）條例草案》獲得通過，特區政府落實了平機會在《歧視條例檢討意見書》中提出的多項建議。《2018年歧視法例（雜項修訂）條例草案》擴大了《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》的保障範圍，《2020年性別歧視（修訂）條例草案》則加強了對餵哺母乳的女性的法律保障。
- 6.5 綜合上文所述因素，平機會在性別歧視方面定立以下優先工作項目：

優先工作項目：提高公眾對僱傭範疇的反性騷擾政策和措施的認識	
行動	預期結果
6a. 加強推廣反性騷擾政策和預防措施，尤其是以各行各業的中小企	● 中小企的東主和管理層加深了對法律的認識，更廣泛採用反性騷

¹² 政府統計處：〈香港的女性及男性—主要統計數字〉，2023年8月28日
<https://www.censtatd.gov.hk/tc/wbr.html?ecode=B11303032023AN23&scode=180>

¹³ 同上

為目標。	擾措施。
6b. 與不同專業組織和機構合作，舉辦有關擬備和實施反性騷擾政策和預防措施的研討會或工作坊。	● 向香港更多企業和機構推廣反性騷擾政策和措施。
6c. 透過案例凸顯實施反性騷擾措施的好處，並為不同界別的持份者確立解決方案和良好常規。	● 不同機構擴大了有關預防性騷擾的良好常規和措施的知識庫。
6d. 向持份者解釋政策轉變和法例修訂的需要和理據。	● 推動主要持份者參與討論如何加強全港預防性騷擾的政策措施。
6e. 就建議修訂《性別歧視條例》以擴大禁止性騷擾的法律保障一事，繼續與政府及法律草擬專員聯繫。	● 政府推展《性別歧視條例》修訂建議，加強對免受性騷擾的法律保障。

優先工作項目：教育年輕一代認識性別平等，加強他們對反性騷擾措施的了解

行動	預期結果
6f. 透過適當途徑(例如社交媒體)及措施(例如平等機會青年大使計劃)，向青年加強宣傳性別平等及反性騷擾信息。	● 培養青年互相尊重異性。
6g. 推動大學預防在校園內和舉辦學生生活動時出現性騷擾。	● 針對學生提供更多反性騷擾的培訓和教育。
6h. 加深實習人員和應屆畢業生對《性別歧視條例》在僱傭範疇的保障的認識。	● 年輕人投身勞動市場後，具備更多知識以應付性騷擾及歧視事件。

優先工作項目：為性別歧視受害人充權，鼓勵他們挺身而出，並加強推廣旁觀者介入方法

行動	預期結果
6i. 重點講述由平機會處理有關性別歧視及性騷擾的成功調停個案及法律個案，並透過適當途徑加以宣傳。	● 公眾更加了解性騷擾的法律後果及法律保障，更加信任平機會能為性騷擾受害人討回公道。
6j. 透過特定途徑及活動加強推廣旁觀者介入的重要。	● 市民更加明白遇到性騷擾事件時該如何介入。
6k. 推出有關反性騷擾的全港運動，加強市民對此議題的認識。	● 促使公眾討論預防性騷擾的重要及為性騷擾受害人充權的方法。

	並且鼓勵旁觀者介入性騷擾事件，以及以其他方法打擊性騷擾。
--	------------------------------

優先工作項目：確保懷孕和餵哺母乳的女性在不同社會領域同樣可以平等地獲得機會及資源	
行動	預期結果
6l. 繼續向主要持份者灌輸促使懷孕及餵哺母乳的女性更加融入社會的政策和措施。	● 大眾更加認識懷孕歧視，以及基於餵哺母乳的歧視和騷擾。
6m. 透過推廣通用設計，讓餵哺母乳的女性易於獲得設施和服務。	● 通用設計嘉計計劃加入「餵哺母乳友善」為評審準則。
6n. 挑選由平機會處理的成功調停個案及法律個案並加以宣傳，以提升大眾對餵哺母乳歧視和騷擾的認識。	● 大眾對《性別歧視條例》禁止基於餵哺母乳作出的歧視和騷擾的保障提高了認識。
6o. 公布「在香港『公眾可進出處所』餵哺母乳的研究」的結果，藉此就提供餵哺母乳的設施提出建議。	● 推動更多機構檢視及制定餵哺母乳友善的支援措施和設施。

7. 焦點範疇：殘疾歧視

- 7.1 香港約有 534 200 名殘疾人士，佔總人口約 7.1%。¹⁴ 身體活動能力受限制以及精神病或情緒病是最普遍的兩個殘疾類別，分別有 244 000 人和 256 800 人。¹⁵
- 7.2 殘疾人士在差不多所有日常生活範疇中，都面對不少窒礙他們參與社會的困難。根據《殘疾歧視條例》提出的投訴，仍然佔平機會接獲的投訴的最大比例。2022 年至 2023 年，平機會處理了 874 宗根據《殘疾歧視條例》提出的投訴，佔所有投訴的 53.3%。
- 7.3 在僱傭範疇方面，很多殘疾人士難以找到工作。2020 年，15 歲或以上殘疾人士中只有 19.7% 從事經濟活動，但從事經濟活動的整體人口的百分比是 59.6%。¹⁶ 很多年輕殘疾人士表示誤解、歧視及缺乏便利措施窒礙他們的發展，使他們從學業過渡至就業市場時面對更多困難。因此，各方必須共同努力，處理這些制度上的障礙，改善殘疾人士獲得平等就業的機會。
- 7.4 社會上仍然有人誤以為，無障礙設施及設計只惠及殘疾人士，對物業業主、僱主、或貨品和服務提供者卻是負擔。然而，隨着香港老年人口持續增長，對無障礙通道和設施的需求只會越趨迫切。
- 7.5 平機會確認應對殘疾人士的障礙和人口老化的可行解決方法，是採用通用設計。通用設計不僅是為殘疾人士提供便利的措施，而是強調貨品、環境、項目及服務無需特殊修改，便能滿足所有人的需要。若香港能廣泛採用通用設計的原則，便可以更妥善照顧所有具不同特徵的人的多元需要。
- 7.6 除了香港特區，內地也正按照《十四五規劃綱要》(2021-2025) 所載述加強推廣殘疾人士的權益。國務院發表的綱要述明，中國會採取措施推廣殘疾人士的就業機會，以期為他們提供充足和較為高質量的就業機會，目標是在 2024 年年底前為殘疾人士提供 100 萬個新職位。¹⁷ 此外，也會改善關愛服務體系，加強無障礙建設環境，以便易於獲得實物設施、數碼資訊和服

¹⁴ 政府統計處：〈第 63 號專題報告書：殘疾人士及長期病患〉，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

務。

- 7.7 平機會一直與內地相關持份者持續進行交流和討論。隨着大灣區跨境交通越趨頻繁，平機會將加強與內地機構就香港與大灣區城市制定的相關政策和方案進行交流，以推動有關政策和方案在大灣區內廣泛應用，促進殘疾人士的融合。就此，平機會將尋求機會與內地相關持份者，尤其是大灣區的持份者，進一步交流知識，討論殘疾人士在不同領域的社會生活中所遇到的歧視問題和困難。
- 7.8 近年，香港有精神健康需要人士大幅上升。根據醫院管理局的數據，精神病患者人數由 2011-12 年的 187 000 人增至 2020-21 年的 275 800 人。^{18,19} 儘管人數大幅上升，社會上對有精神健康需要人士的接納程度卻仍然不足。偏見、負面標籤及傳媒的負面報道仍然持續。為應對這個問題，平機會致力提升大眾對精神健康問題的了解，並協助有精神健康需要人士及精神病康復者融入社會。
- 7.9 綜合上文所述因素，平機會在殘疾歧視方面定立以下優先工作項目：

優先工作項目：促使公眾加深了解並在社會上更廣泛採用通用設計	
行動	預期結果
7a. 透過通用設計嘉許計劃，向更廣大市民推廣通用設計的概念。	<ul style="list-style-type: none">● 通用設計更廣泛地應用在設施、服務和項目上。
7b. 凸顯通用設計的創新應用，並鼓勵在數碼科技加以採用。	<ul style="list-style-type: none">● 更加了解如何在使用者體驗設計和數碼科技領域應用通用設計的原則。● 社會上達致更佳的數碼共融。
7c. 提供在不同界別應用通用設計的實用指南和個案研究。	<ul style="list-style-type: none">● 加強推廣《餐飲服務通用設計實用指南》。● 探討建立知識庫，內容涵蓋個案研究，以展示如何多元化地應用通用設計。

¹⁸ 醫務衛生局：〈立法會十四題：精神健康服務〉，2012 年 12 月 19 日
https://www.healthbureau.gov.hk/cn/legco/replies/2012/lq121219_q14.htm

¹⁹ 食物及衛生局：〈立法會七題：精神健康服務〉，2021 年 7 月 14 日
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202107/14/P2021071400446.htm?fontSize=3>

優先工作項目：改善殘疾人士的就業機會	
行動	預期結果
7d. 加強有關《殘疾歧視條例》的僱主培訓和教育，並強調殘疾人士的長處，消除偏見。	● 僱主更加了解如何為殘疾人士提供便利措施。
7e. 與相關持份者合作，推廣僱用殘疾人士的業務案例。	● 更多僱主視殘疾人士為香港珍貴的人才庫。
7f. 分享傷健共融工作場所及僱主的良好常規和成功故事。	● 僱主對殘疾人士改觀，在工作場所提供便利措施。
7g. 監測投訴數據，向特區政府就鼓勵殘疾人士就業的政策和措施提出必需的建議。	● 向特區政府傳達政策上不足之處和機遇，並提出建議解決方法。
7h. 透過投訴處理機制和訴訟，繼續打擊工作場所的殘疾歧視。	● 處理違反《殘疾歧視條例》的事件，鼓勵殘疾歧視受害人發聲。
7i. 利用投訴數據建立真實案例資料庫，內容關於為殘疾人士提供便利措施的需要和重要，以期爭取持份者支持修訂《殘疾歧視條例》。	● 持份者支持修訂《殘疾歧視條例》，向僱主施加積極責任，必須為殘疾人士提供合理便利。

優先工作項目：消除對精神健康議題的負面標籤，促使有精神健康需要人士和精神復元人士融入社會	
行動	預期結果
7j. 與相關持份者合作，處理傳媒對有精神健康需要人士的負面報道。	● 制定指引，鼓勵傳媒報道精神健康議題時採取更平衡和準確的手法。
7k. 宣傳有精神健康需要人士、精神復元人士及照顧者的正面故事，促使公眾改變對他們的態度和觀感。	● 加深了解和接納有精神健康需要人士及其照顧者。

優先工作項目：與大灣區及內地的相關持份者就殘疾歧視事宜加強交流	
行動	預期結果
7l. 與大灣區及內地相關機構就改善殘疾人士在社會各領域的平等情況，定期進行交流和分享。	● 與深圳大學的殘障研究中心合作，定期舉辦論壇以連繫機構與持份者。

8. 焦點範疇：家庭崗位歧視

- 8.1 處理家庭崗位歧視問題，除了是為有照顧責任的人士提供保障，亦為了維持性別平等及傷健共融。在香港，照顧家庭的責任仍主要落在女性身上，使性別不平等現象無法消除。此外，殘疾人士的照顧者在工作間及社會可能受到不公平對待及歧視。隨着香港人口急速老化，越來越多人需要負起照顧責任。
- 8.2 根據《家庭崗位歧視條例》提出投訴的數目，在四條反歧視條例中一直最少。部分原因可能是公眾不了解《家庭崗位歧視條例》所提供的保障。特區政府於 2023 年推出「齊撐照顧者行動」，以肯定照顧者的需要和貢獻，並呼籲社會為他們提供支援。「齊撐照顧者行動」是為期三年的全港活動，目的除了是為殘疾人士及長者的照顧者提供實質支援以減輕其壓力，亦希望加深社會對照顧者需要的認識。平機會將藉着「齊撐照顧者行動」，向社會各界進一步宣揚為照顧者提供支援的信息。
- 8.3 2019 冠狀病毒病疫情過後，家庭友善僱傭措施開始受到僱主及社會關注，亦獲各方更加接納。對僱員來說，彈性工作安排及鼓勵在工作與生活取得平衡的政策越來越重要，而混合工作模式亦成為很多僱主的新常態。在現今勞動市場競爭激烈、僱主求才若渴的情況下，平機會可把握這個機會鼓勵僱主多加推行家庭友善僱傭措施。
- 8.4 綜合上述各項因素，平機會在家庭崗位歧視方面定立以下優先工作項目：

優先工作項目：加深公眾對《家庭崗位歧視條例》及保障照顧者免被歧視的認識	
行動	預期結果
8a. 分享照顧者的故事，讓社會更加了解他們面對的挑戰及所需的支援。	● 市民更了解照顧者一詞的含義及《家庭崗位歧視條例》提供的保障
8b. 挑選成功調停的個案加以宣傳，並在適當情況下策略性地進行涉及家庭崗位歧視的法律訴訟。	● 社會更加認識《家庭崗位歧視條例》對防止家庭崗位歧視的保障。

優先工作項目：推動僱主採納及實行更多家庭友善僱傭措施	
行動	預期結果
8c. 透過培訓及宣傳加強向僱主講解家庭友善僱傭措施的好處。	● 培育社會大眾對家庭友善措施的正面觀感，號召更多僱主積極採取措施建立家庭友善文化。
8d. 收集各界推行家庭友善僱傭措施的良好常規及成功經驗，建立知識庫作分享用途，從而鼓勵更多僱主採納家庭友善常規及措施。	● 僱主及僱員獲得關於推行家庭友善僱傭措施的實用指引。

9. 焦點範疇：種族歧視

- 9.1 近年，特區政府越來越重視促進香港少數族裔融入社會，在《2023 年施政報告》中宣布在這個範疇增撥資源。《種族歧視條例》自 2009 年起生效，至 2024 年便實施 15 周年。
- 9.2 平機會一直站在促進香港少數族裔人士融入社會的前線。少數族裔事務組於 2014 年成立，透過倡議、培訓和社區外展工作，處理少數族裔人士在教育、就業、獲取貨品和服務方面所面對的挑戰。
- 9.3 居港少數族裔人口近年顯着增加。在 2011 至 2021 年間，少數族裔人口由 451 183 人增至 619 569 人，增幅達 37.3%。²⁰ 雖然社會大眾對少數族裔面對的挑戰有更多認識，但仍然難以達致種族共融。少數族裔面對的語言障礙，持續令他們在教育及就業範疇上受到不平等對待和忽視。社會對少數族裔的負面定型觀念和種族歧視仍然普遍。
- 9.4 另一方面，近年社會發生了種種紛爭，加上 2019 冠狀病毒病疫情影響，令族內歧視議題備受關注。當下香港希望吸納更多內地人才，以紓緩勞動市場人手不足問題，並加強與大灣區融合。平機會認為在人口結構不斷變化的情況下，有必要積極採取措施促進社會和諧。
- 9.5 綜合上述各項因素，平機會在種族歧視方面定立以下優先工作項目：

優先工作項目：促進不同文化和種族背景的社群加深互相了解及和諧共處	
行動	預期結果
9a. 鼓勵學校積極向不同年齡的學生推廣種族共融。	● 越來越多學校及學生參與種族友善校園嘉許計劃。
9b. 宣傳種族共融在不同情況下的價值，鼓勵不同文化的社群增進交流及合作。	● 推出種族多元共融運動日，建立人們對不同群體及社群的正面觀感。
9c. 探索以各種數碼及溝通渠道，促進香港接納內地人，內地人易於融入香港社會。	● 香港來自不同地方的人互相加深了解。
9d. 與非政府組織和相關機構合作，促進少數族裔與社會各界的互	● 少數族裔與社會各界的跨文化了解及互動增加。

²⁰ 政府統計處：〈2021 年人口普查——主要結果及人口分組的互動統計圖解〉，日期不詳
https://www.census2021.gov.hk/tc/mrpsg_dashboard.html

動。	
----	--

優先工作項目：促使少數族裔享有平等就業機會	
行動	預期結果
9e. 與相關持份者溝通合作，推動僱主彈性處理語言要求。	● 越來越多僱主願意調整語言要求，讓少數族裔有平等的就業機會。
9f. 向僱主展示種族多元的價值，並藉公開討論宣傳成功事例。	● 《種族多元共融僱主約章》的簽署機構數目不斷增加。

優先工作項目：繼續改善少數族裔的教育機會	
行動	預期結果
9g. 探索是否可利用數碼科技提升向少數族裔青年教授中國語文的水平。	● 持份者多了討論如何革新少數族裔的中國語文教育。
9h. 繼續與政府高級官員及立法會議員合作改善對少數族裔學生的措施及支援。	● 展開就制定具體關鍵績效指標的討論，以衡量少數族裔教育的進展。

優先工作項目：透過解決數碼隔閡問題促進少數族裔融入社會	
行動	預期結果
9i. 展開「縮窄數位落差以提升少數族裔的個人與社會福祉」研究，並公布結果。	● 找到為少數族裔縮小數碼隔閡的解決方法。

優先工作項目：改善公眾對《種族歧視條例》的觀感	
行動	預期結果
9j. 宣傳《種族歧視條例》過去 15 年達致的成果，凸顯其在促進香港種族平等共融方面的作用。	● 推動社會討論如何進一步促進種族平等。
9k. 挑選成功調停個案及平機會提供法律協助的個案加以宣傳，並在適當情況下策略性地進行法律訴訟，以闡釋《種族歧視條例》的原則及應用情況。	● 進一步認識和了解《種族歧視條例》的適用範圍及提供的保障。

10. 焦點範疇：可持續運作

- 10.1 要確保平機會繼續有效地履行法定職責、服務市民，以及締造多元共融的社會，便必須要有穩健的運作基礎。員工的專業知識和經驗，是平機會最寶貴的資源。有賴他們的努力，平機會方能協助歧視受害人討回公道、找出不利於社會共融的障礙、聯繫相關持份者，以及處理未來的問題和挑戰。正因如此，平機會投放資源為員工提供專業培訓及各種支援，以鞏固機構的發展基礎，提升服務能力，從而切合社會不斷演變的需要，長遠為社會帶來正面的改變。
- 10.2 特區政府為應付持續的財政赤字，對所有政府部門及公營機構實施資源效率優化計劃，平機會須在連續兩個財政年度（即 2024-25 和 2025-26 兩個財政年度）把基線撥款削減 1%。平機會是公營機構，有責任以符合成本效益的方式運用特區政府的補助，但同時確保有足夠資源維持機構的長遠運作。由於預期特區政府會削減撥款，平機會可能需要另覓其他經費來源，以確保能繼續有效地提供服務，並順利落實策略目標。
- 10.3 與不同階層的市民建立有效的溝通渠道，是平機會處理對外關係的重要一環。由於香港的人口結構不斷轉變，平機會可能需要檢討和調整現行的溝通和公眾教育策略，以確保能夠接觸社會各階層。具體而言，平機會現有的溝通途徑未必可涵蓋內地人士經常使用的社交媒體平台。
- 10.4 數碼科技對平機會的運作不可或缺。雖然數碼科技有助平機會精簡工作流程和提高效率，但同時令平機會面對不斷加劇的網絡攻擊風險。為保障平機會能妥善運作，我們會採取措施，應付網絡上的潛在威脅。
- 10.5 綜合上述各項因素，平機會在維持運作的可持續性方面定立以下優先工作項目：

優先工作項目：探討各種方法進一步提升平機會員工的表現和專業形象	
行動	預期結果
10a. 探討平機會可以如何運用科技以精簡及改善工作流程。	● 員工更加了解如何善用科技。
10b. 探討與相關機構交流的機會，以分享平機會的政策倡議工作、公眾培訓活動及投訴處理程序。	● 提高平機會在處理歧視問題、倡議平等機會價值及透過調停為歧視受害人討回公道各方面的領導地位。

優先工作項目：確保平機會長遠運作穩健	
行動	預期結果
10c. 探討可否為平機會活動另覓和使用額外資金來源。	覓得額外資金來源支援平機會的活動，並就此確定可行工作計劃。
10d. 審視現有服務（例如培訓）的收費。	

優先工作項目：建立與外部持份者的有效溝通渠道	
行動	預期結果
10e. 根據香港人口結構的變化探討各種可用的溝通渠道（例如內地人經常使用的社交媒體平台）。	● 審視可納入平機會整體傳訊方針的渠道和平台。
10f. 進行持份者分析和推行參與項目時，制定針對性的傳訊及參與策略。	● 增加公眾對平機會各個項目的了解和支持。

優先工作項目：檢視現時預防網絡攻擊的措施，並堵塞潛在漏洞	
行動	預期結果
10g. 檢討現有程序及措施，防範網絡安全威脅，並制定措施，將風險降至最低。	● 堵塞平機會網絡的潛在漏洞，並制定更穩妥的網絡安全措施。

11. 績效監察

- 11.1 平機會將定期向管治委員會提交工作進度報告，以監察工作表現和成效。同時，我們會繼續收集持份者對平機會運作和工作表現的意見和回應。

完