



平等機會委員會

策略性工作規劃

2020 – 2022

## 目 錄

1.	前言	4
2.	我們的抱負和使命	5 – 6
3.	運作環境	7
4.	我們的策略目標 2020-2022	9 – 12
5.	我們的焦點範疇及優先工作項目	13 – 14
6.	焦點範疇：性別歧視	15 – 18
7.	焦點範疇：殘疾歧視	19 – 22
8.	焦點範疇：家庭崗位歧視	23 – 24
9.	焦點範疇：種族歧視	25 – 26
10.	其他歧視範疇	27 – 28
11.	績效監察	29

「夫兵形象水，水之形避高而趨下，兵之形，避實而擊虛，水因地而制流，兵應敵而制勝。故兵無常勢，水無常形，能因敵變化而取勝者，謂之神。」

孫子

## 1. 前言

- 1.1 此文件是平等機會委員會(平機會)2020-2022 年度的策略性工作規劃。平機會於 1996 年根據香港法例第 480 章《性別歧視條例》成立，是獨立的法定機構，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、殘疾、家庭崗位及種族而產生的歧視；消除性騷擾，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，以及在短期和長期內力求達到的成效。我們徵詢了平機會委員的意見、聽取了持份者的見解，並基於策略性工作規劃 2016-2019 的進展而擬備了此策略性工作規劃。此工作規劃重點述明我們的社會、經濟、政治及人口特徵，以及會影響我們工作的主要風險、挑戰及機遇。策略性工作規劃就我們如何分配資源定立方向，以應對影響社會上重要及迫切的不平等議題，尤其是影響弱勢及邊緣社群的議題，指引我們如何達到目標，即建立沒有歧視、人人共享平等機會的社會。

## 2. 我們的抱負和使命

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。

- 2.1 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，積極打擊違反反歧視條例的行為，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

- 2.2 為履行我們的角色及職能，我們負責多項工作，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工作政策及常規中納入平等機會的理念。
  - (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

- 2.3 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別行政區(特區)行政長官委任的一名主席及不多於 16 名委員。

2.4 有關平機會工作及運作的詳情，可點擊以下連結或掃描以下二維碼，瀏覽平機會的網頁。



[www.eoc.org.hk/s/eocbrochure](http://www.eoc.org.hk/s/eocbrochure)

### 3. 運作環境

- 3.1 我們擬備此策略性工作規劃時，留意到香港在社會、經濟、政治及人口各方面的轉變，而這些改變均會影響我們的運作方針。我們亦明白，在社會狀況不穩的情況下，少數族裔及殘疾人士等邊緣社群會首當其衝。由於社會不穩會對經濟造成損失，邊緣社群的就業及貧窮情況會隨之惡化，他們很可能面對更多不利因素和在平等機會方面的障礙。

#### 老化人口

- 3.2 我們的社會正面對重大的波動及轉變，其中之一是人口急速老化。根據政府統計處以 2016 年為基期的人口推算，在 2018 至 2038 年間，長者人口的總數及比率將分別由 127 萬及 17.9%，上升至 244 萬及 31.9%，升幅接近一倍。換言之，在 2038 年，差不多每三人便有一人是長者。
- 3.3 由於人口老化趨勢加劇，長者及殘疾人士數目定必增加。人口老化涉及的問題——就業困難、未能獲得醫護、房屋及交通等服務，以及跨代關係缺口——只會更趨嚴重及普遍。

#### 公眾監察及期望

- 3.4 在機構管治層面，平機會面對公眾持續監察其領導層、工作及活動，某些非政府組織及關注組更要求改變委任主席及管治委員會委員的機制，徹底改革平機會的投訴處理及法律服務，以及更積極協助發展反歧視法例的法理基礎及建立案例。面對急促變化的社會環境，平機會須探討如何爭取就反歧視法例市民的信任，同時要避免市民，特別是弱勢社群，獲得平等機會的權利被進一步剝削。

#### 風險及機遇

- 3.5 我們在制定策略性工作規劃時，仔細評估了未來三年的潛在風險、挑戰及機遇。

##### 機遇

##### 更強大的法例基礎

平機會在歧視條例檢討中提出了 73 項建議，特區政府推展了其中七項。政府於 2018 年 12 月向立法會提交《2018 年歧視法例（雜項修訂）條例草案》，條例制定並實施後，將加強

##### 風險／挑戰

##### 社會分化

香港社會近年來越趨分化，無論是在不同政黨之間、貧富之間、種族和人種之間等，分化情況往往導致對社會及平等相關議題作出過激言辭或爭論。儘管部分議題不屬平機會的職責範圍，但社會

現有法例基礎，提供更廣泛及更有效的防止歧視保障。

### **增加預算**

由 2019-20 年度起，特區政府向平機會增加撥款，用作推廣《種族歧視條例》及種族共融，為期三年。此外，政府已表示將額外增撥資源予平機會以打擊性騷擾。在資源增加的情況下，平機會將擴大職能，處理歧視問題。

上不時有聲音，強烈要求或期望平機會採取行動。平機會誠然可藉此機會推展其理念，但若處理不當，便會危害甚或損害平機會的聲譽。

### **保障性小眾**

越來越多人要求立法禁止歧視不同性傾向、性別認同及雙性人身分。由於香港出現數個與性小眾權益有關的法庭案例，2022 年同樂運動會又將於香港舉行，傳媒及市民對此議題的關注漸增。因此，公眾對平機會的期望及壓力將不斷增加，要求平機會在持續發生的司法覆核事件上表達明確的立場，牽頭推動修例工作，以及介入相關法庭個案。



## 4. 我們的策略目標 2020-2022

4.1 平機會的首要目標是根據反歧視條例，消除不利於獲得平等機會的系統性障礙，並打擊侵害個人獲得平等機會權利的行為。為此，我們就 2020-2022 年度定立了以下策略目標：

- (a) 策略目標 1：制定更健全的法律框架，保障市民免受歧視。
- (b) 策略目標 2：維持效率效能兼備、以受害人為本的歧視投訴處理制度。
- (c) 策略目標 3：建立更強大的歧視證據和知識庫。
- (d) 策略目標 4：為容易遭受歧視的群體減少不平等狀況。
- (e) 策略目標 5：追求卓越機構管治。

下文將逐一闡述每一個目標的理念及用意，以及我們期望平機會可以達到的結果。

### 策略目標 1：制定更健全的法律框架，保障市民免受歧視

4.2 由於平機會是負責執行反歧視條例的法定機構，因此必須監察法例的執行情況，檢視法例是否有效，以及協助釐定任何新訂條例的內容，堵塞現有法律框架的漏洞。

4.3 近年，社會上越來越多人意識到現有條例有不足之處。隨着長者人口增加、公眾對性小眾的態度轉變並支持性小眾獲得平等權利，訂立新法例以保障年齡及性小眾的聲音也越趨強烈。

4.4 2014 年，平機會進行歧視條例檢討。該次檢討是歷來規模最大、最全面及深入的反歧視條例檢討，目的是簡化和理順反歧視條例，使之切合時代需要。公眾對歧視條例檢討反應熱烈，在公眾諮詢期內，平機會共收到超過 125,000 份意見書。

4.5 2016 年 3 月，平機會公布歧視條例檢討的結果，並向特區政府提交意見書，提出 73 項法律改革建議，其中 27 項須優先處理。其後，特區政府向立法會提交《2018 年歧視法例（雜項修訂）條例草案》，進行首讀和開始二讀辯論。該條例草案推展了平機會提出的八項建議。截至 2019 年 11 月，仍未定出恢復二讀辯論的確實日期。同時，市民大眾繼續爭取進一步修訂法例，例如把政府職能及權力納入《種族歧視條例》內。

- 4.6 展望未來，平機會將繼續審視反歧視條例的成效，使用平機會的歧視投訴數據及研究結果的分析，以期找出條例不足之處和漏洞。我們會促使政府推展平機會在歧視條例檢討中提出的其他建議，並尋求主要持份者的支持。

## 策略目標 2：維持效率效能兼備、以受害人為本的歧視投訴處理制度

- 4.7 平機會一直致力透過調停及法律行動，協助個人及機構應對違法歧視行為，解決糾紛。縱使近年部分非政府組織及社區團體批評平機會的投訴處理機制，但平機會擁有豐富及專門的知識，處理並解決歧視投訴。
- 4.8 平機會認為，有效的投訴處理機制不但是處理違法行為的關鍵，而且能加強平機會的服務水平，從而提升其專業形象，改善與持份者和社會的關係。
- 4.9 2017 年下旬，平機會檢討了其投訴處理程序、管治及管理架構。檢討由三名平機會委員組成的檢討委員會進行，另外由一名退休高等法院法官進行獨立檢討。檢討程序於 2019 年年初完成，其後平機會管治委員會通過了程序檢討報告。
- 4.10 程序檢討報告提出的其中一個主要建議，是平機會處理投訴時應採用「以受害人為本的方針」，同時遵守公平公正的原則。在整個調查過程中，平機會須時刻顧及受害人的需要及關注，妥善管理受害人的期望，小心觀察受害人的情緒。受害人應有充分機會表達意見，並獲告知就投訴個案作出任何決定的理由。
- 4.11 「以受害人為本的方針」凸顯了我們致力推行並實施效率效能兼備和方便的投訴處理機制，以期消除歧視。投訴處理機制的其他所有組成部分，均建基於此方針並以此為原則。事實上，平機會在程序檢討過程中，已採用了多項措施改善投訴處理機制。我們會繼續尋求方法進一步改善機制，例如透過簡化運作程序及推動跨組別合作。我們亦會為員工提供適當培訓及支援，從而提升員工有效處理投訴的能力。

## 策略目標 3：建立更強大的歧視證據和知識庫

- 4.12 平機會其中一項預防歧視的工作，是一直就不同課題進行調查及研究。有關研究能揭示歧視的根源問題及趨勢，提供了強大的證據庫，讓公眾參考後可作有根據的討論和倡議政策。研究的分析及見解，是推動並引

導政策轉變和改進的重要工具。研究不但獲非政府組織及社區團體自行引用，而且吸引傳媒廣泛報道，有助提升公眾對歧視議題的意識和興趣。特別值得注意的是，平機會一直牽頭進行有關香港性騷擾情況的研究。研究結果能把問題聚焦，促使各界對話溝通，並採取糾正措施。

- 4.13 隨着歧視問題漸趨複雜，其中以年齡及殘疾、女性及殘疾等多重與交叉歧視尤為顯著，平機會更加需要透過研究及檢討建立豐富的證據庫，以便社會進行討論和辯論，並進行決策和立法工作。
- 4.14 另一方面，我們定期與持份者聯繫，探討社會人士面對的歧視問題，尤其是弱勢及邊緣社群面對的歧視問題。我們會進行並支持有關漸趨嚴重的歧視及歧視新趨勢的研究，以期了解人們對歧視的社會價值觀和態度，以及歧視的深層次成因。此外，我們會監察政策及立法的新發展，分析它們對平機會工作的影響，並在有需要時尋求相關政府決策局／部門澄清有關事宜。

#### 策略目標 4：為容易遭受歧視的群體減少不平等狀況

- 4.15 平機會致力消除殘疾人士、少數族裔及女性等弱勢及邊緣社群面對的障礙。
- 4.16 儘管特區政府已採取政策措施，改善弱勢及邊緣社群的人生發展機會，但他們面對的是根深蒂固的歧視，尤以教育及就業範疇的歧視為甚。我們看到的是：有特殊教育需要的學生(特教學生)無法盡展所長，在學校遭受排斥；殘疾年輕人失業；少數族裔因缺乏所需語言能力而無法獲得充分的就業機會和在社會階梯中往上流動；女性因須照顧家庭而在工作上受到剝削。
- 4.17 雖然該等群體有不同身分及受保護特徵，但他們同樣面對普遍的困難，特別是低得不成比例的就業率，大部分只能從事低收入的工作，缺乏擔任決策及領導職位的機會，以及在工作上遭受不公平待遇。
- 4.18 為應對該等群體面對的系統性、觀念、環境及其他障礙，我們須採用全面及綜合的方法，而並非零零碎碎、東拼西湊的措施。全面及綜合的方法應包含法例及政策發展，為有關群體充權及增加機會而進行跨界別合作，並推行公眾教育促使公眾改變觀念。具體而言，我們會集中改善弱勢社群的教育及就業機會，享用貨品、服務及設施的機會，以及為他們以至社會大眾提供安全、沒有騷擾的環境。

## 策略目標 5：追求卓越機構管治

- 4.19 平機會身為公營機構，會恪守講求問責和維持透明的原則，並嚴格管理財政狀況。平機會榮獲香港董事學會頒發 2018 年傑出董事獎，足證我們力求達致傑出企業管治的承擔，以及成為公營服務機構典範的目標。
- 4.20 2017 年，平機會就其管治、管理架構及投訴處理程序進行檢討，務求提升平機會服務的成效。平機會除了跟進檢討報告的結果及建議，還會繼續監察和評估我們的工作程序、簡化工作步驟，使我們可以為市民提供更有效快捷的服務。我們已制定計劃，改革平機會的投訴管理系統，以便能快捷管理投訴資料，從而找出風險所在和建立分析數據，了解歧視趨勢。
- 4.21 經考慮未來的運作環境及挑戰後，若獲得特區政府撥款，我們將重整管理架構，以提升能力及能耐。我們將繼續與特區政府聯絡爭取資源，同時維持謹慎的財務管控措施，以期為平機會建立穩健的財務儲備。
- 4.22 我們一直採取措施以協助員工發展並維持才能和專業知識，並提供發展事業的機會。我們致力促使員工投入工作，使他們感覺受到重視，讓他們學到所需才能及知識，以及在公平、多元及互相尊重的環境發展事業、一展所長，並保持工作與生活的平衡。例如，我們將檢視現有人力資源政策，制訂彈性工作間政策和措施，促使平機會可採取家庭友善的政策及常規，成為僱員首選的僱主。
- 4.23 對外方面，我們會與持份者加強聯繫，尤其是與平等機會相關的公營機構，務求與它們建立策略夥伴關係，促進協同作用，共同推動多元、共融及平等的文化。
- 4.24 我們會探索新的溝通途徑，利用近年急速發展和普及的數碼通訊及社交平台，加強與持份者及社會人士的溝通，重點講述平機會工作的影響力，並明確傳達平等機會的訊息。我們也會繼續改善平機會網站，以清晰、準確及吸引的方式提供資訊，並同時符合網站無障礙設計的規定。

## 5. 我們的焦點範疇及優先工作項目

- 5.1 從策略目標可見，我們致力並決意有效及策略性地行使法定權力，使香港成為更平等更美好的地方。
- 5.2 制定焦點範疇時，我們明白不能就社會上出現的每一項歧視議題採取行動，原因是資源有限，而且平機會的法定角色和責任亦受反歧視條例限制。因此，我們必須釐定工作優先次序，並且集中處理現有職權範圍內四個範疇的歧視，即性別、殘疾、家庭崗位及種族。若有足夠資源，我們會探討新的歧視議題，並且設法應對。
- 5.3 每一個焦點範疇均牽涉我們各方面的工作——由投訴調查及法律協助／訴訟，以至研究及倡議，以及教育和推廣工作。我們因應歧視及不平等的嚴重程度，在每個焦點範疇內定立了優先工作項目。我們亦在焦點範疇內提出了多項主要行動／活動，我們相信此舉有助消除歧視，改善享有平等機會的情況。
- 5.4 下圖載述我們的策略目標、焦點範疇及優先工作項目。

我們的抱負  
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

我們的核心使命

執行反歧視條例及為受歧視的人士提供途徑，討回公道  
• 透過教育及培訓計劃，促進社會人士對平等機會和多元化的關注、認識和接納，與社會各界建立夥伴關係

策略目標 1：

制定更健全的法律框架，保障市民免受歧視

策略目標 2：

維持效率效能兼備、以受害人為本的歧視投訴處理制度

策略目標 3：

建立更強大的歧視證據和知識庫

策略目標 4：

為容易遭受歧視的群體減少不平等狀況

策略目標 5：

追求卓越機構管治

焦點範疇：  
性別歧視

優先工作項目：

成立專責的反性騷擾事務組處理有關性騷擾的執法、預防及教育工作 • 打擊懷孕歧視

焦點範疇：  
殘疾歧視

優先工作項目：

消除特教學生在接受教育方面面對的障礙 • 提倡殘疾人士的平等就業機會  
• 提升殘疾人士在享用貨品、服務及設施的便利程度 • 促進社會對殘疾人士的了解，並鼓勵傷健共融

焦點範疇：  
家庭崗位歧視

優先工作項目：

提高公眾對家庭崗位歧視的認識 • 鼓勵僱主為有家庭及照顧責任的僱員提供彈性工作間政策及支援 • 防止對餵哺母乳婦女的歧視

焦點範疇：  
種族歧視

優先工作項目：

確保少數族裔享有平等教育機會 • 促使少數族裔享有平等就業機會 • 促使少數族裔享有平等機會獲取貨品、服務及設施

新的範疇

提出修例建議，禁止在教育、就業，以及提供貨品、服務及設施方面的性傾向、性別認同及雙性人身份歧視 • 研究在僱傭範疇禁止年齡歧視的可行法律框架 • 找出歧視新來港人士問題的處理方法

## 6. 焦點範疇：性別歧視

- 6.1 在過去十年，女性人口(54.2%)<sup>1</sup>持續超越男性人口(45.8%)。然而，這並不表示女性獲得更平等待遇，尤其是在就業方面。女性的傳統家庭角色及照顧責任，窒礙了她們在勞動市場上參與經濟活動；即使女性投入勞動市場，她們也面對多重不平等待遇，包括男女薪酬差異、缺乏幼兒照顧支援，以及工作間的騷擾。
- 6.2 近年，特區政府實施了多項措施鼓勵女性投入勞動市場，特別重要的是加強照顧幼兒的支援，但是進展依然緩慢。若要增加女性的平等機會，她們擔任管理人員及董事，以及在社會及政治領域服務的機會，仍然有很多工作須跟進。
- 6.3 經濟合作與發展組織發表的報告<sup>2</sup>顯示，因基於性別的歧視而造成的環球經濟損失預計高達 6 萬億美元，佔全球國內生產總值的 7.5%。為了維持香港的經濟發展，鼓勵女性盡展所長，我們必須確保能為她們提供安全、友善及沒有騷擾的工作環境。
- 6.4 根據平機會在 2018-19 年度的投訴數據，性騷擾及懷孕歧視仍然是《性別歧視條例》下提出的投訴的首兩位。在 420 宗根據《性別歧視條例》提出的投訴中，338 宗屬僱傭範疇，其中 44%(150 宗)涉及性騷擾，33%(111 宗)涉及懷孕歧視。鑑於歧視情況普遍，平機會將集中打擊性騷擾，並保障孕婦／有新生嬰兒的母親免受工作間的歧視。
- 6.5 在打擊性騷擾方面，平機會自 2012 年起透過反性騷擾運動工作小組的工作，累積了獨特的專業知識。平機會公布了若干備受關注的研究，以及發生#MeToo 全球運動，都掀起了公眾對有關議題的關注。藉着公眾意識提高的契機，我們相信能進一步發揮平機會工作的影響力。
- 6.6 在懷孕歧視方面，平機會一直採取三管齊下的方針，從執法、預防及教育着手處理問題，方法包括就投訴個案給予法律協助、採取法律行動，以及進行研究<sup>3</sup>，以提高公眾對現時歧視趨勢的意識。平機會亦在歧視條例檢討中建議賦予女性法定權利，讓她們可在分娩後返回工作崗位。
- 6.7 平機會不只着眼於性騷擾及懷孕歧視，還會監察其他基於性別的歧視的發展情況，例如對女性新來港人士的不平等工作待遇和缺乏對女性照顧者的支援，並會在適當時候提倡政策改革。

<sup>1</sup> 《香港的女性及男性——主要統計數字》(2019 年版)，香港特區政府統計處

<sup>2</sup> 《社會機構及性別指標 2019 全球報告》

<sup>3</sup> 《中小企懷孕歧視狀況及對在職母親負面看法之研究》，2016

我們的優先工作項目包括：

優先工作項目：成立專責的反性騷擾事務組處理有關性騷擾的執法、預防及教育工作	
行動／活動	預期結果
<p><b>成立之前：</b></p> <p>6a. 在平機會內成立專責組，制定反性騷擾事務組的架構及未來路向。</p> <p><b>成立之後：</b></p> <p>6b. 向特區政府及持份者，例如立法會議員，推廣反性騷擾事務組及其未來路向，以期爭取更多資源及支持。</p> <p>6c. 透過多個途徑向公眾宣傳反性騷擾事務組的成立，並推廣其服務。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 成立了反性騷擾事務組，向市民提供以受害人為本的服務。</li> <li>● 特區政府及持份者知悉已成立反性騷擾事務組，並了解其目標及未來路向。</li> <li>● 公眾知悉已成立反性騷擾事務組，並了解其職能。</li> </ul>
<p><b>執法：</b></p> <p>6d. 處理有關性騷擾的公眾查詢及投訴，就可能的申訴渠道向受害人提供意見。探討可否與非政府組織合作支援受害人。</p> <p>6e. 透過就性騷擾個案給予支援並介入個案，策略性進行訴訟，從而澄清法律、確立先例或提高公眾意識。</p> <p>6f. 宣傳反性騷擾事務組的成功案例及工作成果，為反性騷擾事務組及平機會建立聲譽。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 性騷擾受害人尋求平機會協助。</li> <li>● 有效處理違法行為，為性騷擾受害人提供投訴途徑。</li> <li>● 公眾在口耳相傳下知悉成立了反性騷擾事務組，對該事務組印象良好，而且對性騷擾及法例條文的認識增加。公眾更願意主動發聲，並打擊性騷擾。</li> <li>● 對性騷擾的認識增加，更清楚知道如何舉報／投訴性騷擾。</li> </ul>
<p><b>法律改革：</b></p> <p>6g. 檢討現有打擊性騷擾的法律制度，查找不足之處，需要時提出修例建議。</p> <p>6h. 與特區政府保持聯繫，留意《2018年歧視法例（雜項修訂）條例草案》的進展，當中包括保障在共同工作場所的人免受性騷擾。在立法會內外參與條例草案</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府及立法會議員知悉法律漏洞及其風險，明白法律改革的重要性。持份者支持平機會的法律改革建議。</li> <li>● 條例草案獲立法機關通過，並予以實施，為公眾提供更佳保障。</li> <li>● 各機構參考平機會的指引，制定並加強各自的政策及常規，以防</li> </ul>



<p>的討論，向立法會議員及市民轉達平機會的立場。</p> <p>6i. 有需要時擬備並發出指引，協助機構及個人了解經修訂法例賦予他們的權利及應負的責任。</p> <p>6j. 條例草案通過後推行針對性宣傳及／或推廣運動，公布修訂的法例。</p>	<p>止和應對性騷擾，尤其是在工作場所的性騷擾。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公眾知悉法例經過修訂，明白自己的權利及責任。</li> </ul>
<p><b>預防：</b></p> <p>6k. 審視各大學對《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究》報告提出的建議的回應。</p> <p>6l. 檢視現有「性罪行定罪紀錄查核」機制，找出可以改善的地方。例如，護苗基金曾就香港1,700間私人補習社進行研究，發現不足兩成曾使用該機制查核僱員的性罪行紀錄。</p> <p>6m. 繼續提倡在學校推行性教育改革，以期協助年輕人培育正確價值觀及技能，使他們可以尊重並建立健康的兩性關係及性觀念，從而有助建立沒有性騷擾的社會。與持份者保持聯繫，甚或透過進行調查及建立網絡聯繫，爭取持份者的支持。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 大學引入了全新及加強的措施，防止性騷擾。</li> <li>● 特區政府及立法會議員知悉法律漏洞及其風險，明白法律改革的重要性。</li> <li>● 持份者更加支持性教育課程改革，促成學校及教師推行性別教育。</li> </ul>
<p><b>教育：</b></p> <p>6n. 為目標界別進行有關防止性騷擾的研討會及培訓，尤其是探討加強與中小型企業(中小企)管理層，以及人力資源管理人員的聯繫，向他們傳達防止性騷擾的訊息。</p> <p>6o. 利用社交平台，鼓勵年輕一代參與防止性騷擾。</p> <p>6p. 改進網上培訓資料套，鼓勵大學生參加反性騷擾的培訓。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 有更多僱主／僱員及服務提供者／使用者接受有關性騷擾的培訓。</li> <li>● 更多中小企接觸有關性騷擾的訊息，採取預防措施。</li> <li>● 年輕一代對性騷擾的意識增加。</li> </ul>

優先工作項目：打擊懷孕歧視	
行動／活動	預期結果
<p>6q. 利用投訴數據及策略性進行訴訟，使市民加深了解懷孕歧視的普遍情況。</p> <p>6r. 游說特區政府及立法會議員推展賦予女性法定權利在產假後返回工作崗位的建議。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 僱主及僱員皆加深了對懷孕歧視的意識。</li> <li>● 特區政府推展平機會的建議，在具體時限內實行修例建議。</li> <li>● 有效減低違法行為，為受害人提供投訴途徑。</li> </ul>

## 7. 焦點範疇：殘疾歧視

- 7.1 多年來，平機會所處理的投訴中，根據《殘疾歧視條例》提出的投訴所佔比率一直最高。在 2018-19 年度，平機會處理了 706 宗有關《殘疾歧視條例》的投訴，其中 422 宗(60%)屬僱傭範疇。
- 7.2 儘管各方在不同方面不斷努力，殘疾人士仍然面對重重障礙，包括制度、系統、環境及觀念上的障礙，基本上每天在各個生活層面都會面對障礙。殘疾人士在教育及僱傭方面長期處於弱勢，面對的障礙尤為嚴重。殘疾人士無論教育程度如何，失業率長期高企。這一點顯示有需要實施更多更切合殘疾人士需要的措施，消除他們畢業後面對的就業障礙。
- 7.3 由於香港的人口急速老化，行動不便及／或有殘疾的人口也隨之增加。我們將需面對基於年齡及殘疾的交叉歧視，並考慮貨品、服務及設施如何能切合殘疾長者的需要，例如採用通用設計。事實上，在聯合國《2030 年可持續發展議程》內有關減貧、推廣健康及福祉、體面勞動及經濟增長的目標，便明確提到以長者及殘疾人士為對象。
- 7.4 打擊與精神健康相關的負面標籤及歧視工作亦需繼續加強。根據全港精神健康指數調查 2019，因受社會不穩及動亂影響，香港人的精神健康在八年以來最差，低於世界衛生組織的可接受水平。鑑於受精神健康狀況困擾的人漸多，維持充滿關愛和鼓勵的環境便更形重要，以消除對他們的負面標籤和歧視。

優先工作項目：消除特教學生在接受教育方面面對的障礙	
行動／活動	預期結果
7a. 監察政府的政策措施，加強對中小學特教學生的支援，有需要時向教育局提出政策建議。 7b. 提供平台(即本地大學推廣平等機會聯繫網絡)，促進大學及大專院校分享資源及良好常規，以支援特教學生。	<ul style="list-style-type: none"><li>加強了對特教學生的支援。</li><li>大學之間加強了合作，並分享知識以支援特教學生。</li></ul>
優先工作項目：提倡殘疾人士的平等就業機會	
行動／活動	預期結果
執法及法律改革：	<ul style="list-style-type: none"><li>有效減低了違法行為，為歧視受害人提供投訴途徑。</li></ul>

<p>7c. 透過查究公共政策及常規，監察合規情況，協助公營機構了解其職責及責任。</p> <p>7d. 利用歧視投訴數據，分析主要殘疾類別人士面對的歧視問題，並找出每項殘疾類別人士在就業方面遇到的困難，建議所需補救方法。</p> <p>7e. 游說特區政府推展平機會在歧視條例檢討提出的法律改革建議，即新增須為殘疾人士提供合理便利的規定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特區政府推展平機會的建議，在具體時限內實行修例建議。</li> </ul>
<p><b>研究及政策倡議：</b></p> <p>7f. 公布「香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作之研究」及「對職場精神病人的標籤及歧視態度之研究」的結果，與相關機構及持份者聯繫，跟進研究建議，例如能力提升及協助制定指引。</p> <p>7g. 增加在傳媒的曝光率，提高公眾對調查結果及相關議題的興趣及認識。</p> <p>7h. 回應特區政府的諮詢及政策改革，利用平機會的證據庫確定政策立場，以及向政府、立法機關及國際組織提交意見書。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公眾加深對殘疾人士面對就業困難的了解。</li> <li>● 公眾加強了解精神病患者面對的負面標籤及歧視問題；社會增加對有關議題的討論，增強對共融的主張和訴求。</li> </ul>
<p><b>對僱主的教育：</b></p> <p>7i. 透過集中推廣殘疾僱員的能力及天分，而並非他們在僱傭及晉升方面的局限及須予提供的便利，糾正僱主及管理層對僱用殘疾人士的無意識偏見。利用不同途徑，例如社交媒體領英(LinkedIn)，主動與集團、公營機構及政府的高級行政人員及管理層聯繫，以由上而下的方法改變對殘疾人士的態度及觀感。</p> <p>7j. 鼓勵企業開放更多就業機會及事業發展途徑予殘疾人士，促成他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 更多僱主調整了其招聘和挽留殘疾僱員的政策及常規。</li> <li>● 更多僱員接受了有關殘疾認知的培訓，更樂意與殘疾人士共事。</li> <li>● 市民更加了解他們根據《殘疾歧視條例》的權利及責任，並提升了對殘疾僱員的需要的敏感度。</li> </ul>

<p>們與相關非政府組織如 CareER 或復康團體聯繫。</p> <p>7k. 向僱主(特別是中小企)灌輸有關管理平等及無障礙工作環境的知識，包括聘用殘疾人士、在工作場所為殘疾人士提供便利的法律意見，以及有關招聘、僱用及挽留殘疾人士的資源。</p> <p>7l. 與非政府組織／復康團體合作，向各機構及企業的員工提供有關殘疾認知的培訓。</p> <p>7m. 探討可否透過推行約章計劃，鼓勵僱主聘用殘疾人士。</p> <p>7n. 透過互聯網、社交媒體、傳媒報道及其他途徑，公布殘疾人士在僱傭範疇的成功例子。</p>	
---	--

**優先工作項目：提升殘疾人士在享用貨品、服務及設施的便利程度**

行動／活動	預期結果
<p>7o. 在全港舉辦宣傳／推廣活動，提倡和推廣通用設計的概念，改善香港整體環境的共融和無障礙程度。</p> <p>7p. 聯絡連鎖食肆及餐飲業協會，提議改善食肆的無障礙情況，以切合食客的不同需要。制訂食肆無障礙指引，並與非政府組織合作，研究是否可設立約章或認可制度，審核食肆的無障礙情況。</p> <p>7q. 就《設計手冊：暢通無阻的通道 2008》不涵蓋的私人樓宇，游說特區政府為該等樓宇的業主提供誘因(類似樓宇更新大行動)，以提升樓宇的無障礙程度及暢通無阻的通道設施。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提高公眾對通用設計的意識，有更多貨品、服務及設施為切合殘疾人士及長者的不同需要而設。</li> <li>提升了連鎖食肆及餐飲設施的無障礙程度。設計及設置公共服務及設施時考慮了平等及無障礙的因素。</li> </ul>

**優先工作項目：促進社會對殘疾人士的了解，並鼓勵傷健共融**

行動／活動	預期結果
<p>7r. 在 2020-21 年度進行平等機會意識公眾調查，了解公眾對殘疾人士的態度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公眾更加認識和了解不同殘疾人士的需要及情況。</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
| <p>7s. 與非政府組織合辦會議(以特別合作項目的形式)，讓公眾了解殘疾女性照顧者面對的困難。</p> <p>7t. 制備有關精神病、愛滋病病毒感染者及不同殘疾的指引及／或資料單張，消除市民大眾對有關殘疾的謬誤及誤解。</p> <p>7u. 探討可否與精神健康諮詢委員會合作，推行教育及推廣計劃。</p> <p>7v. 籌辦公眾教育計劃及活動，推廣傷健共融，尤其是精神病康復者融入社區。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公眾改變了對殘疾人士(尤其是有精神健康問題人士)的態度，減少了負面標籤及歧視。</li> </ul> |
|--|---|

## 8. 焦點範疇：家庭崗位歧視

- 8.1 雖然根據《家庭崗位歧視條例》提出的投訴一直在四條反歧視條例中所佔數目最少，但家庭崗位歧視問題對大部分在職人士及大多數人口皆有影響。根據平機會 2018 年的《香港工作間的家庭崗位歧視之研究》結果，香港的僱主與僱員對家庭崗位歧視及《家庭崗位歧視條例》的認識不足，這可能是投訴數字偏低的原因。
- 8.2 該研究亦顯示，有照顧責任的女性比有照顧責任的男性更容易遭受較不公平的對待。的確，傳統上女性一直扮演照顧者的角色，往往承擔較重的照顧家庭責任。因此，有關家庭崗位歧視的問題亦影響性別平等。
- 8.3 前瞻未來，由於香港人口急速老化，將有越來越多僱員需承擔照顧父母的責任。社會一方面持續就輸入勞動力照顧長者進行辯論，另一方面，社會服務、醫療衛生及其他界別亦一直呼籲社會加強對照顧者的支援及關懷。因此，推行工作間政策，以便照顧者履行其工作及家庭責任，是至關重要的。

優先工作項目：提高公眾對家庭崗位歧視的認識	
行動／活動	預期結果
8a. 推廣「照顧者」的概念，而非「有家庭崗位／責任的人」，以幫助大眾理解這議題。	<ul style="list-style-type: none"><li>了解並減少照顧者面對的歧視性待遇。</li><li>社會透過教育及宣傳活動增加對家庭崗位歧視的意識。</li><li>更多以工作及家庭生活平衡為主題的教育及社區活動。</li></ul>
8b. 與相關機構，例如家庭議會探討合作機會，以匯集資源，使教育／宣傳計劃發揮最大效益。	
8c. 透過社會參與資助計劃提供資助，鼓勵社區團體、非政府組織、學校及其他機構籌辦以工作及家庭生活平衡為主題的社區活動。	
優先工作項目：鼓勵僱主為有家庭及照顧責任的僱員提供彈性工作間政策及支援	
行動／活動	預期結果
8d. 倡議由特區政府制訂的職業政策，以期消除基於家庭責任而產生的歧視，例如「母職懲罰」。	<ul style="list-style-type: none"><li>更多僱主採用家庭友善常規及措施。</li><li>公眾知悉並了解更多彈性工作間政策的實例。</li></ul>
8e. 接觸及推動不同界別的公私營機構參與實行彈性假期的先導計	

<p>劃。在先導計劃期間收集有關該措施的利弊的數據，以制訂家庭友善的良好常規指引。</p> <p>8f. 檢討平機會的人力資源政策，採取合適的政策和常規，以樹立楷模，推動平機會網絡內的機構響應。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社會上有更多人談論有關工作及家庭生活平衡的議題。</li> </ul>
<b>優先工作項目：防止對餵哺母乳婦女的歧視</b>	
<b>行動／活動</b>	<b>預期結果</b>
<p>8g. 跟進《2018年歧視法例（雜項修訂）條例草案》的進展。在草案通過後宣傳修訂的法例，發布指南、指引及實務守則，幫助大眾及機構明白他們的權利和責任。</p> <p>8h. 草案通過後推行針對性的廣告及／或宣傳運動，公布已修訂的法例。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 立法會通過《2018年歧視法例（雜項修訂）條例草案》，為餵哺母乳的婦女提供更大保障。</li> <li>• 僱主獲得指南，了解已修訂法例對他們的影響及相關責任。</li> <li>• 公眾知悉已修訂的法例。</li> </ul>



## 9. 焦點範疇：種族歧視

- 9.1 近年，香港的少數族裔所面對的障礙及不平等問題，成為了公共政策議題之一。特區政府調配了更多資源，以加強對少數族裔的支援，並協助他們融入社區。2018年年中，特區政府成立了少數族裔事務督導委員會，由政務司司長出任主席，負責監督加強支援少數族裔措施的實施情況。
- 9.2 平機會於2014年成立專責的少數族裔事務組，以推廣少數族裔在各方面的平等機會。少數族裔事務組由特區政府提供的額外資助成立，採取政策建議、培訓及外展三管齊下的工作方針，一直致力消除少數族裔在教育、僱傭、享用貨品、服務及設施，以及融入社區方面的障礙。
- 9.3 雖然平機會在不同範疇已取得長足進展，但社會上同時出現了新挑戰，尤其是網上散布的種族仇恨，這顯示社會仍然需要不懈努力，推動種族共融和平等。
- 9.4 上文曾經提及，特區政府由2019-20年度起，向平機會增加撥款，為期三年，用作推廣《種族歧視條例》及種族共融。平機會將繼續採取現行的工作方針，集中協助少數族裔在教育、僱傭和享用貨品、服務及設施方面享有更多平等機會。

優先工作項目：確保少數族裔享有平等教育機會	
行動／活動	預期結果
9a. 跟進平機會少數族裔教育工作小組於2019年9月發表的《人人學得好》研究報告所提出的建議，監察教育局推動少數族裔學生學習中文的工作進展。	<ul style="list-style-type: none"><li>● 學校獲發視聽教材套、網上培訓資料套及簡易指引，以便制訂學校共融政策。</li><li>● 對少數族裔特教學生所面對的問題更了解，以找出解決問題的措施。</li></ul>
9b. 為學校制訂有關防止種族歧視及推廣種族共融的視聽教材套和網上培訓資料套，編製有關共融學校政策的簡易指引，以提高學校實施共融政策的能力。	
9c. 邀請並匯聚不同持份者，包括教育界、非政府組織及家長團體的代表，成立跨界別的平台，就處理少數族裔特教學生的教育問題交流知識及經驗。	

**優先工作項目：促使少數族裔享有平等就業機會**

行動／活動	預期結果
<p>9d. 繼續邀請機構簽署《種族多元共融僱主約章》，推廣《約章》簽署機構的成功例子，分享他們的良好常規。</p> <p>9e. 設立獎勵計劃，以表揚在建立及維持多元共融工作間具卓越表現的企業及機構。探討是否可為僱主進行認可／認證。</p> <p>9f. 連繫準僱主和非政府機構，為少數族裔人士開拓新的就業機會和路徑。</p> <p>9g. 與相關機構合作，例如職業訓練局和僱員再培訓局，為少數族裔人士制訂培訓計劃。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 《種族多元共融僱主約章》的簽署機構數目增加。</li> <li>● 推出「種族多元共融企業獎」，就獎勵計劃展開廣泛宣傳。</li> <li>● 為少數族裔人士制定職業培訓計劃。</li> </ul>

**優先工作項目：促使少數族裔享有平等機會獲取貨品、服務及設施**

行動／活動	預期結果
<p>9h. 為公私營界別的服務提供者，例如地產代理，舉辦有關《種族歧視條例》及文化敏感度的培訓。</p> <p>9i. 發表《為香港少數族裔語言傳譯員及筆譯員制訂資歷認證與規管制度的可行模式》研究的結果，跟進研究報告提出的建議，以提高少數族裔語言筆譯／傳譯服務的質素保證。</p> <p>9j. 跟進非政府組織就少數族裔使用公共服務面對的困難所收集的案例。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 服務提供者獲發指引及接受培訓，更深入了解《種族歧視條例》。</li> <li>● 提出少數族裔語言傳譯員及筆譯員資歷認證與規管制度的可行模式。</li> <li>● 少數族裔社群享用優質傳譯及筆譯服務。</li> </ul>

## 10. 其他歧視範疇

10.1 平機會在致力處理職權範圍內四個範疇的歧視之餘，同時充分了解社會上有部分人士和群體，因為不受現有反歧視條例保障而遭受歧視威脅和損害。這些群體包括因年齡漸長而不獲聘用的人士；在學校或工作上受到不公平待遇的不同性傾向、性別認同及雙性人身分人士；以及因為公民及居民身分被剝奪平等機會的新來港人士。

10.2 這些不平等情況越趨嚴重，令人難以容忍，對香港造成損害。平機會是處理及消除歧視的官方法定機構，不能坐視不理。雖然平機會因現行反歧視法例不涵蓋這些歧視而不能採取法律行動，但必須提出及推動轉變。事實上，平機會承擔重任，須告知、教育及協助政府、社會大眾及有關機構了解社會上的歧視問題，並就歧視問題推動社會展開對話，鼓勵持份者參與，以及倡議政策和法律改革。

10.3 若有足夠資源，平機會將進行以下工作，處理不受保障的歧視：

### 年齡

- a. 推廣長者友善環境(包括工作間)，包括採用通用設計及創新科技。
- b. 提倡長者友善工作間。
- c. 研究修訂現行法例的可行性，保障長者在僱傭範疇免受歧視。

### 性傾向、性別認同及雙性人身分

- d. 平機會委託安理國際律師事務所進行《香港法律對不同關係的承認和對待》研究，識別了現行法例下個別人士因為關係狀況而受到差別待遇的 21 個不同範疇，並輔以 100 項實例說明。平機會將因應上述研究結果，探討堵塞漏洞的方法，例如擴闊現行法律框架。
- e. 就現行法律框架的三個範疇，即 (1) 教育；(2) 僱傭；以及 (3) 提供貨品、服務及設施，擬訂禁止性傾向、性別認同及雙性人身分歧視的立法具體細節。這將包括研究立法牽涉的法律問題及所需的具體法例改動，以提出修例建議與政府及持份者討論，並徵詢他們的意見。

### 新來港人士

- f. 在現行法律框架下研究可行方法，處理新來港人士所面對的教育及就業問題，尤其集中應對低收入及低學歷的新來港婦女面對的問題。

### **社交媒體**

- 10.4 除了探討方法應對上述不受保障範疇的歧視，平機會亦會研究數碼／社交媒體湧現所帶來的影響及挑戰。越來越多人使用社交媒體，網絡欺凌及網上仇恨言論隨之增加，特別是針對少數族裔的仇恨言論，一直有增無減。在現行法律制度下，平機會未能就此等行為採取法律行動。雖然如此，平機會將繼續監察網上仇恨言論的趨勢，探討可採取的行動，應對當前趨勢，防止問題加劇。

## 11. 績效監察

- 11.1 平機會將制定評估績效的指標框架，以監察工作進度及成效。我們將定期向管治委員會提交有關工作進度的報告，並就如何進一步提高工作成效持續收集持份者的意見及回應。

完