

限閱文件

(已批准作公開發布)

平等機會委員會第 147 次會議

會議記錄

日期： 2025 年 9 月 18 日 (星期四)

時間： 下午 2 時 30 分

地點： 平等機會委員會會議廳

出席者

林美秀女士, SBS

主席

陳清霞博士, GBS, JP

陳麗群女士, MH

蔡懿德女士, MH

周莉莉女士

高德蘭博士

方文傑先生

(以電話會議方式與會)

Aruna GURUNG 女士

管浩鳴法政牧師, SBS, JP

(以視像會議方式與會)

藍建中先生

呂慧翔醫生

馬為首先生

涂淑怡女士

曾志文女士, MH

黃汝榮先生, MH

(以視像會議方式與會)

王偉倫博士

(以視像會議方式與會)

胡潔瑩博士, JP

朱崇文博士

秘書

行政總監 (營運)

列席者

陸志祥先生

行政總監 (執行)

蕭傑雄先生

總監 (投訴事務)

陳潔貞女士

總監 (機構規劃及服務)

徐妤婷女士

主管 (政策、研究及培訓)

賴月玲女士

主管 (機構傳訊)

何永強先生

高級平等機會主任 (少數族裔事務組)

蘇家盈女士

高級平等機會主任 (反性騷擾事務組)

限閱文件

(已批准作公開發布)

余慧玲小姐
凌燕霞女士

高級平等機會主任 (行政及人事)
平等機會主任 (行政及人事)

I. 引言

1. 主席歡迎所有平機會管治委員會委員(「委員」)出席第 147 次會議。主席表示方文傑先生及王偉倫博士已分別透過電話會議及視像會議方式加入會議，管浩鳴法政牧師及黃汝榮先生會稍後以視像會議方式加入會議。

II. 確認通過上次會議的記錄 (議程第 1 項)

確認通過於 2025 年 6 月 19 日舉行的第 146 次會議的記錄

2. 於 2025 年 6 月 19 日舉行的第 146 次會議的記錄擬稿已於 2025 年 7 月 18 日發送予各委員，其後沒有收到修訂要求。各委員確認通過第 146 次會議的記錄，無需修訂。

III. 續議事項 (議程第 2 項)

3. 先前的會議沒有續議事項需各委員在是次會議討論。

(蔡懿德女士此時加入會議。)

IV. 新議程項目

平機會半年工作回顧 (2025 年 1 月至 6 月)

(EOC 文件 9/2025；議程第 3 項)

4. EOC 文件 9/2025 載述了平機會於 2025 年上半年度工作的統計數字，以及截至 2025 年 8 月進行法律訴訟的進展。

5. 主席向各委員指出，平機會於 2025 年上半年接獲的查詢及投訴數目比 2024 年

限閱文件

(已批准作公開發布)

同期有所增加。各委員備悉，平機會所接獲的具體事項查詢增加了約 900 宗，投訴則增加了約 120 宗。主席感謝投訴事務科的員工努力不懈，在工作量增加而人手不變的情況下，仍能保持服務質素。

(*Aruna Gurung* 女士此時加入會議。)

6. 主席就 EOC 文件 9/2025 附件 2 所載述的平機會法律協助個案匯報最新情況。

(*黃汝榮*先生此時以視像會議方式加入會議。)

7. 總監 (投訴事務) 回應一名委員的提問，表示近年四條反歧視條例投訴個案的分布大致穩定。在接獲的個案中，約有 40% 至 50% 涉及殘疾歧視指稱，主要關乎僱傭範疇，以及進入處所或提供貨品、服務及 / 或設施方面。約有 30% 至 40% 與性別歧視指稱有關，當中約有一半涉及在工作場所或提供服務方面的性騷擾，其他個案則與懷孕歧視有關。其餘投訴涉及《種族歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》。平機會處理投訴個案時，首先會搜集相關實情及資料，評估是否有違法的歧視行為。如發現可能有違法的行為，平機會會邀請投訴人及答辯人嘗試以調停方式解決。一般而言，進行調停的個案的調停成功率約為 80%。有小部分投訴人會進一步向平機會申請法律協助，有關申請會交由法律及投訴專責小組審議。

(*管浩鳴*法政牧師此時以視像會議方式加入會議，*曾志文*女士此時亦加入會議。)

8. 行政總監 (執行) 回應一名委員對 EOC 文件 9/2025 附件 2 第 4 項及第 5 項的提問，就答辯人的身分及平機會對法庭上匿名的處理方式作出了解說。

9. 各委員備悉 EOC 文件 9/2025 的內容。

主席季度報告

(EOC 文件 10/2025 ; 議程第 4 項)

10. EOC 文件 10/2025 載述平機會在 2025 年 6 月至 8 月的重要工作。主席重點講述文件所載與四條反歧視條例相關的各項工作的進展，供委員備悉。

A. 根據《殘疾歧視條例》推廣殘疾人士的平等機會

11. 各委員備悉，主管 (政策、研究及培訓) 及一名平機會員工於 2025 年 6 月 6 日

限閱文件

(已批准作公開發布)

參與了「Employment Inclusivity Forum: Synergising Workplace DEI Ecosystem Efforts」論壇。主管(政策、研究及培訓)以討論嘉賓的身分分享如何加速香港多元、平等及共融生態環境的發展，以及如何透過協作方式突破工作場所及社區中的穀倉效應。

12. 2025年6月16日，主席及平機會代表出席了立法會政制事務委員會會議。主席介紹平機會在推動殘疾人士平等參與各生活領域所進行的工作。

13. 承接通用設計嘉許計劃 2024/25 成功在不同界別推廣暢通易達的理念，平機會於 2025 年 8 月 1 日舉辦第二場分享會，題為「在零售環境實踐通用設計」。分享會為商場及零售鋪位的管理人員及營運人員度身訂造，邀請了通用設計嘉許計劃 2024/25 五個獲嘉許的處所代表，分享他們為有不同需要的使用者提供共融環境的見解及經驗，為推出通用設計嘉許計劃 2026/27 作準備。

14. 平機會於 2025 年 7 月 29 日舉行新聞發布會，宣布推出《如何在工作間支援有精神健康需要的僱員》指引(《指引》)及六集動畫短片，協助僱主及管理人員了解如何支援有精神健康需要的僱員。《指引》亦列舉多項可採取的合理便利措施，協助僱主及管理人員締造精神健康友善及共融的工作間。行政總監(營運)及主管(政策、研究及培訓)接受了五個電台節目訪問，介紹《指引》的內容及支援有精神健康需要的僱員的實用便利措施。主席特別感謝身兼香港臨床心理學家公會理事會主席的委員胡潔瑩博士，於《指引》諮詢過程中貢獻良多，她對草擬本提出的意見及評論，對《指引》定稿及順利推出發揮了重要作用。

B. 根據《性別歧視條例》推行反性騷擾運動

15. 主席表示，消除性騷擾一直是平機會在《性別歧視條例》方面的重點優先工作。反性騷擾事務組在 2025 年 5 月至 7 月期間大學生領袖為新生舉辦暑期迎新活動前，舉辦了多個培訓課程，讓學生領袖明白哪些情況會構成性騷擾，提高他們在策劃和舉辦迎新活動時預防性騷擾的意識，並學習遇到不當行為時應如何合適地回應。此外，有鑑於去年暑假舉行的「『你智識玩』聯校探討校園性騷擾工作坊」反應熱烈，反性騷擾事務組於 2025 年 7 月 25 日再次舉辦活動，供大學中負責學生事務或監督學生活動的教職員參加。工作坊結合講座及情境模擬練習，協助參加者認識《性別歧視條例》及性騷擾的定義，並學習處理校園性騷擾查詢或投訴的技巧。

16. 平機會舉辦「共創安全空間：反性騷擾 60 秒短片創作比賽 2025」，旨在加強教育，提高公眾對建立無性騷擾環境的意識。比賽已於 2025 年 7 月 17 日舉行頒獎禮。主席感謝周莉莉女士、藍建中先生及王偉倫博士擔任比賽的評審，並於當日頒發獎項予得獎者。

限閱文件

(已批准作公開發布)

C. 根據《家庭崗位歧視條例》推廣家庭友善僱傭措施

17. 平機會於 2025 年 8 月 12 日舉行新聞發布會，公布「從人力資源管理人員和在職人士家人的角度理解家庭友善僱傭措施」研究結果。研究分析了現時本港僱主普遍採取的家庭友善僱傭措施是否足以協助僱員(尤其是照顧者)兼顧家庭與工作，並向僱主建議了更多能更加切合僱員家庭需要的家庭友善僱傭措施。

D. 根據《種族歧視條例》推廣弱勢少數族裔的平等機會

18. 種族友善校園嘉許計劃已連續第三年舉行，而 2024/25 年度計劃的嘉許典禮亦已於 2025 年 7 月 4 日完滿結束，表揚參與的學校致力推動種族共融。主席感謝陳麗群女士、Aruna Gurung 女士、馬為首先生、涂淑怡女士及王偉倫博士擔任嘉許典禮的主禮嘉賓，並向獲嘉許的學校及人士頒發獎項。主席亦感謝陳麗群女士、Aruna Gurung 女士、藍建中先生及王偉倫博士於 2025 年 8 月 28 日主持種族多元共融夥伴老師嘉許典禮，向獲嘉許教師頒發嘉許狀，王博士更在典禮上致閉幕辭。

19. 平機會聯同勞工處於 2025 年 7 月 24 日至 25 日合辦「共創多元文化工作間招聘會」。《種族多元共融僱主約章》的簽署機構在會上展示多個可供不同種族背景的求職人士申請的職位空缺。主席感謝高德蘭博士代表平機會擔任招聘會開幕禮的主禮嘉賓並致辭。

(呂慧翔醫生此時加入會議。)

20. 一名委員讚賞平機會及少數族裔事務組，就《行政長官 2025 年施政報告》公眾諮詢提交了高水準的意見書，提議如何提升非華語學生的中文教育。主席回應該委員時表示，欣見行政長官剛公布的《2025 年施政報告》推出多項措施，特別是接納平機會的建議，為非華語學生提供專設的學習材料，於 2026/27 學年把「漢語水平考試」學習材料，由高小推展至初中。主席表示，這對平機會而言極為鼓舞，因該措施能為非華語學生提供更適切的支援，與平機會長期倡議的方向一致。在與教育局的跟進工作方面，高級平等機會主任(少數族裔事務組)表示，平機會與教育局保持定期聯絡，並正安排會議討論相關建議，同時跟進教育局計劃於 2025 年內發布非華語小學生中文學習縱向研究結果的最新進展。平機會將繼續與教育局跟進，並於獲取進一步資訊後，再向委員匯報。

21. 行政總監(營運)回應一名委員的查詢時表示，平機會有兩次難得的機會分享「從人力資源管理人員和在職人士家人的角度理解家庭友善僱傭措施」的研究結果，其一是於 2025 年 9 月 25 日香港人力資源管理學會周年會議暨展覽會 2025 中進行簡報和參與專題討論，其二是在香港中文大學商業可持續發展中心所舉辦的 Business Sustainability

限閱文件

(已批准作公開發布)

Conference 2025 上發表簡報。主管 (政策、研究及培訓) 回應該委員的建議，表示即將推出的通用設計嘉許計劃 2026/27 的評審準則不再僅限於環境範疇，亦會納入科技應用方面的指標，例如有否運用手機應用程式或人工智能等技術，提升暢通易達程度。她補充，嘉許計劃獲得越來越多不同行業及社區機構的支持，其中包括超過十間上一屆嘉許計劃的支持機構，亦有新的合作夥伴表示有意與平機會協作。相信業界的 support 將有助嘉許計劃在完滿結束後，持續向大眾推廣暢通易達的理念。

22. 各委員備悉 EOC 文件 10/2025 的內容。

行政及財務專責小組；社會參與及宣傳專責小組；法律及投訴專責小組和政策、研究及培訓專責小組報告

(EOC 文件 11/2025 ；議程第 5 項)

23. EOC 文件 11/2025 載述平機會四個專責小組近期於 2025 年 6 月至 8 月期間，舉行會議時提出的重要事項及作出的決定。

24. 主席多謝各委員透過參與四個專責小組支持平機會的工作，並講述近期專責小組會議上作出的以下三個重要決定：

- i) 行政及財務專責小組批准平機會募集和接受捐贈及贊助的指引，指引載述募集和接受捐贈或贊助的原則。募集和接受捐贈或贊助不但有助減輕因政府自 2024-25 年度起實施資源效率優化計劃而導致的財政壓力，還可以推動社會參與，把多元、平等機會和共融的概念融入主流文化；
- ii) 社會參與及宣傳專責小組批准 2025-26 年度平等機會社會參與資助計劃下的六份申請；以及
- iii) 政策、研究及培訓專責小組批准 2025/26 年度平等機會研究項目資助計劃下的七份申請。

25. 行政總監 (執行) 回應一名委員的提問，解釋平機會決定是否給予法律協助申請時會考慮多項因素，包括個案是否涉及重要的法律原則，拒絕給予協助會否對各當事方構成不公平的失衡情況(例如大機構的僱主與個別僱員的關係)，以及個案能否確立對公眾而言有教育意義的法律先例。主席補充經濟狀況審查可能是法律援助署在審批法律援助申請時的考慮，申請平機會法律協助的人士則無需受審查。申請人的財務狀況並非給予法律協助的主要因素，平機會着重的是能否有效執行反歧視條例、提高公眾意識和推廣平等機會。

26. 各委員備悉 EOC 文件 11/2025 的內容。

限閱文件

(已批准作公開發布)

V. 其他事項

《行政長官 2025 年施政報告》中提出的社會高齡化對策

27. 一名委員歡迎《行政長官 2025 年施政報告》中提出的新措施，並建議平機會可以考慮向政府即將成立的社會高齡化對策工作組提供專業意見。主席感謝該委員的提議，並表示四條反歧視條例並不涵蓋年齡，因此這並非平機會的職權範圍。雖然平機會或不適宜直接參與工作組的工作，但會繼續密切監察社會是否年齡友善，以及公眾對年齡歧視的看法。她補充，平機會會尋求適當時機，包括透過持續推廣通用設計，以反映社會的關注和協助建立年齡友善的社會。

種族多元共融僱主嘉許計劃的嘉許典禮

28. 主席邀請各委員出席於 2025 年 11 月在香港金融大會堂的大型會議廳舉行的種族多元共融僱主嘉許計劃的嘉許典禮。高級平等機會主任 (少數族裔事務組)稍後會向各委員發送活動詳情。

29. 無其他事項，會議於下午 3 時 25 分結束。

VI. 下次開會日期

30. 下次定期會議定於 2025 年 12 月 18 日 (星期四) 下午 2 時 30 分舉行。

平等機會委員會
2025 年 10 月