

限阅文件

(已批准作公开发布)

平等机会委员会第 147 次会议

会议记录

日期： 2025 年 9 月 18 日 (星期四)

时间： 下午 2 时 30 分

地点： 平等机会委员会会议厅

出席者

林美秀女士, SBS

主席

陈清霞博士, GBS, JP

陈丽群女士, MH

蔡懿德女士, MH

周莉莉女士

高德兰博士

方文杰先生

(以电话会议方式与会)

Aruna GURUNG 女士

管浩鸣法政牧师, SBS, JP

(以视像会议方式与会)

蓝建中先生

吕慧翔医生

马为首先生

涂淑怡女士

曾志文女士, MH

黄汝荣先生, MH

(以视像会议方式与会)

王伟伦博士

(以视像会议方式与会)

胡洁莹博士, JP

朱崇文博士

秘书

行政总监 (营运)

列席者

陆志祥先生

行政总监 (执行)

萧杰雄先生

总监 (投诉事务)

陈洁贞女士

总监 (机构规划及服务)

徐妤婷女士

主管 (政策、研究及培训)

赖月玲女士

主管 (机构传讯)

何永强先生

高级平等机会主任 (少数族裔事务组)

苏家盈女士

高级平等机会主任 (反性骚扰事务组)

限阅文件

(已批准作公开发布)

余慧玲小姐
凌燕霞女士

高级平等机会主任 (行政及人事)
平等机会主任 (行政及人事)

I. 引言

1. 主席欢迎所有平机会管治委员会委员 (「委员」) 出席第 147 次会议。主席表示方文杰先生及王伟伦博士已分别透过电话会议及视像会议方式加入会议，管浩鸣法政牧师及黄汝荣先生会稍后以视像会议方式加入会议。

II. 确认通过上次会议的记录 (议程第 1 项)

确认通过于 2025 年 6 月 19 日举行的第 146 次会议的记录

2. 于 2025 年 6 月 19 日举行的第 146 次会议的记录拟稿已于 2025 年 7 月 18 日发送予各委员，其后没有收到修订要求。各委员确认通过第 146 次会议的记录，无需修订。

III. 续议事项 (议程第 2 项)

3. 先前的会议没有续议事项需各委员在是次会议讨论。

(*蔡懿德女士此时加入会议。*)

IV. 新议程项目

平机会半年工作回顾 (2025 年 1 月至 6 月)

(EOC 文件 9/2025；议程第 3 项)

4. EOC 文件 9/2025 载述了平机会于 2025 年上半年度工作的统计数字，以及截至 2025 年 8 月进行法律诉讼的进展。

5. 主席向各委员指出，平机会于 2025 年上半年接获的查询及投诉数目比 2024 年

限阅文件

(已批准作公开发布)

同期有所增加。各委员备悉，平机会所接获的具体事项查询增加了约 900 宗，投诉则增加了约 120 宗。主席感谢投诉事务科的员工努力不懈，在工作量增加而人手不变的情况下，仍能保持服务质素。

(Aruna Gurung 女士此时加入会议。)

6. 主席就 EOC 文件 9/2025 附件 2 所载述的平机会法律协助个案汇报最新情况。

(黄汝荣先生此时以视像会议方式加入会议。)

7. 总监 (投诉事务) 回应一名委员的提问，表示近年四条反歧视条例投诉个案的分布大致稳定。在接获的个案中，约有 40% 至 50% 涉及残疾歧视指称，主要关乎雇佣范畴，以及进入处所或提供货品、服务及 / 或设施方面。约有 30% 至 40% 与性别歧视指称有关，当中约有一半涉及在工作场所或提供服务方面的性骚扰，其他个案则与怀孕歧视有关。其余投诉涉及《种族歧视条例》及《家庭岗位歧视条例》。平机会处理投诉个案时，首先会搜集相关实情及资料，评估是否有违法的歧视行为。如发现可能有违法的行为，平机会会邀请投诉人及答辩人尝试以调停方式解决。一般而言，进行调停的个案的调停成功率约为 80%。有小部分投诉人会进一步向平机会申请法律协助，有关申请会交由法律及投诉专责小组审议。

(管浩鸣法政牧师此时以视像会议方式加入会议，曾志文女士此时亦加入会议。)

8. 行政总监 (执行) 回应一名委员对 EOC 文件 9/2025 附件 2 第 4 项及第 5 项的提问，就答辩人的身分及平机会对法庭上匿名的处理方式作出了解说。

9. 各委员备悉 EOC 文件 9/2025 的内容。

主席季度报告

(EOC 文件 10/2025 ; 议程第 4 项)

10. EOC 文件 10/2025 载述平机会在 2025 年 6 月至 8 月的重要工作。主席重点讲述文件所载与四条反歧视条例相关的各项工作的进展，供委员备悉。

A. 根据《残疾歧视条例》推广残疾人士的平等机会

11. 各委员备悉，主管 (政策、研究及培训) 及一名平机会员工于 2025 年 6 月 6 日

限阅文件

(已批准作公开发布)

参与了「Employment Inclusivity Forum: Synergising Workplace DEI Ecosystem Efforts」论坛。主管(政策、研究及培训)以讨论嘉宾的身分分享如何加速香港多元、平等及共融生态环境的发展，以及如何透过协作方式突破工作场所及社区中的谷仓效应。

12. 2025年6月16日，主席及平机会代表出席了立法会政制事务委员会会议。主席介绍平机会在推动残疾人士平等参与各生活领域所进行的工作。

13. 承接通用设计嘉许计划 2024/25 成功在不同界别推广畅通易达的理念，平机会于 2025 年 8 月 1 日举办第二场分享会，题为「在零售环境实践通用设计」。分享会为商场及零售铺位的管理人员及营运人员度身订造，邀请了通用设计嘉许计划 2024/25 五个获嘉许的处所代表，分享他们为有不同需要的使用者提供共融环境的见解及经验，为推出通用设计嘉许计划 2026/27 作准备。

14. 平机会于 2025 年 7 月 29 日举行新闻发布会，宣布推出《如何在工作间支持有精神健康需要的雇员》指引(《指引》)及六集动画短片，协助雇主及管理人员了解如何支持有精神健康需要的雇员。《指引》亦列举多项可采取的合理便利措施，协助雇主及管理人员缔造精神健康友善及共融的工作间。行政总监(营运)及主管(政策、研究及培训)接受了五个电台节目访问，介绍《指引》的内容及支持有精神健康需要的雇员的实用便利措施。主席特别感谢身兼香港临床心理学家公会理事会主席的委员胡洁莹博士，于《指引》咨询过程中贡献良多，她对草拟本提出的意见及评论，对《指引》定稿及顺利推出发挥了重要作用。

B. 根据《性别歧视条例》推行反性骚扰运动

15. 主席表示，消除性骚扰一直是平机会在《性别歧视条例》方面的重点优先工作。反性骚扰事务组在 2025 年 5 月至 7 月期间大学生领袖为新生举办暑期迎新活动前，举办了多个培训课程，让学生领袖明白哪些情况会构成性骚扰，提高他们在策划和举办迎新活动时预防性骚扰的意识，并学习遇到不当行为时应如何合适地回应。此外，有鉴于去年暑假举行的「『你智识玩』联校探讨校园性骚扰工作坊」反应热烈，反性骚扰事务组于 2025 年 7 月 25 日再次举办活动，供大学中负责学生事务或监督学生生活的教职员参加。工作坊结合讲座及情境模拟练习，协助参加者认识《性别歧视条例》及性骚扰的定义，并学习处理校园性骚扰查询或投诉的技巧。

16. 平机会举办「共创安全空间：反性骚扰 60 秒短片创作比赛 2025」，旨在加强教育，提高公众对建立无性骚扰环境的意识。比赛已于 2025 年 7 月 17 日举行颁奖礼。主席感谢周莉莉女士、蓝建中先生及王伟伦博士担任比赛的评审，并于当日颁发奖项予得奖者。

限阅文件

(已批准作公开发布)

C. 根据《家庭岗位歧视条例》推广家庭友善雇佣措施

17. 平机会于 2025 年 8 月 12 日举行新闻发布会，公布「从人力资源管理人员和在职人士家人的角度理解家庭友善雇佣措施」研究结果。研究分析了现时本港雇主普遍采取的家庭友善雇佣措施是否足以协助雇员（尤其是照顾者）兼顾家庭与工作，并向雇主建议了更多能更加切合雇员家庭需要的家庭友善雇佣措施。

D. 根据《种族歧视条例》推广弱势少数族裔的平等机会

18. 种族友善校园嘉许计划已连续第三年举行，而 2024/25 年度计划的嘉许典礼亦已于 2025 年 7 月 4 日圆满结束，表扬参与的学校致力推动种族共融。主席感谢陈丽群女士、Aruna Gurung 女士、马为首先生、涂淑怡女士及王伟伦博士担任嘉许典礼的主礼嘉宾，并向获嘉许的学校及人士颁发奖项。主席亦感谢陈丽群女士、Aruna Gurung 女士、蓝建中先生及王伟伦博士于 2025 年 8 月 28 日主持种族多元共融伙伴老师嘉许典礼，向获嘉许教师颁发嘉许状，王博士更在典礼上致闭幕辞。

19. 平机会联同劳工处于 2025 年 7 月 24 日至 25 日合办「共创多元文化工作间招聘会」。《种族多元共融雇主约章》的签署机构在会上展示多个可供不同种族背景的求职人士申请的职位空缺。主席感谢高德兰博士代表平机会担任招聘会开幕礼的主礼嘉宾并致辞。

(吕慧翔医生此时加入会议。)

20. 一名委员赞赏平机会及少数族裔事务组，就《行政长官 2025 年施政报告》公众咨询提交了高水平的意见书，提议如何提升非华语学生的中文教育。主席回应该委员时表示，欣见行政长官刚公布的《2025 年施政报告》推出多项措施，特别是接纳平机会的建议，为非华语学生提供专设的学习材料，于 2026/27 学年把「汉语水平考试」学习材料，由高小推展至初中。主席表示，这对平机会而言极为鼓舞，因该措施能为非华语学生提供更适切的支持，与平机会长期倡议的方向一致。在与教育局的跟进工作方面，高级平等机会主任（少数族裔事务组）表示，平机会与教育局保持定期联络，并正安排会议讨论相关建议，同时跟进教育局计划于 2025 年内发布非华语小学生中文学习纵向研究结果的最新进展。平机会将继续与教育局跟进，并于获取进一步信息后，再向委员汇报。

21. 行政总监（营运）回应一名委员的查询时表示，平机会有两次难得的机会分享「从人力资源管理人员和在职人士家人的角度理解家庭友善雇佣措施」的研究结果，其一是于 2025 年 9 月 25 日香港人力资源管理学会周年会议暨展览会 2025 中进行简报和参与专题讨论，其二是在香港中文大学商业可持续发展中心所举办的 Business Sustainability

限阅文件

(已批准作公开发布)

Conference 2025 上发表简报。主管 (政策、研究及培训) 回应该委员的建议，表示即将推出的通用设计嘉许计划 2026/27 的评审准则不再仅限于环境范畴，亦会纳入科技应用方面的指标，例如有否运用手机应用程序或人工智能等技术，提升畅通易达程度。她补充，嘉许计划获得越来越多不同行业及社区机构的支持，其中包括超过十间上一届嘉许计划的支持机构，亦有新的合作伙伴表示有意与平机会协作。相信业界的支持将有助嘉许计划在完满结束后，持续向大众推广畅通易达的理念。

22. 各委员备悉 EOC 文件 10/2025 的内容。

行政及财务专责小组；社会参与及宣传专责小组；法律及投诉专责小组和政策、研究及培训专责小组报告

(EOC 文件 11/2025；议程第 5 项)

23. EOC 文件 11/2025 载述平机会四个专责小组近期于 2025 年 6 月至 8 月期间，举行会议时提出的重要事项及作出的决定。

24. 主席多谢各委员透过参与四个专责小组支持平机会的工作，并讲述近期专责小组会议上作出的以下三个重要决定：

- i) 行政及财务专责小组批准平机会募集和接受捐赠及赞助的指引，指引载述募集和接受捐赠或赞助的原则。募集和接受捐赠或赞助不但有助减轻因政府自 2024-25 年度起实施资源效率优化计划而导致的财政压力，还可以推动社会参与，把多元、平等机会和共融的概念融入主流文化；
- ii) 社会参与及宣传专责小组批准 2025-26 年度平等机会社会参与资助计划下的六份申请；以及
- iii) 政策、研究及培训专责小组批准 2025/26 年度平等机会研究项目资助计划下的七份申请。

25. 行政总监 (执行) 回应一名委员的提问，解释平机会决定是否给予法律协助申请时会考虑多项因素，包括个案是否涉及重要的法律原则，拒绝给予协助会否对各当事方构成不公平的失衡情况 (例如大机构的雇主与个别雇员的关系)，以及个案能否确立对公众而言有教育意义的法律先例。主席补充经济状况审查可能是法律援助署在审批法律援助申请时的考虑，申请平机会法律协助的人士则无需受审查。申请人的财务状况并非给予法律协助的主要因素，平机会着重的是能否有效执行反歧视条例、提高公众意识和推广平等机会。

26. 各委员备悉 EOC 文件 11/2025 的内容。

限阅文件

(已批准作公开发布)

V. 其他事项

《行政长官 2025 年施政报告》中提出的社会高龄化对策

27. 一名委员欢迎《行政长官 2025 年施政报告》中提出的新措施，并建议平机会可以考虑向政府即将成立的社会高龄化对策工作组提供专业意见。主席感谢该委员的提议，并表示四条反歧视条例并不涵盖年龄，因此这并非平机会的职权范围。虽然平机会或不适宜直接参与工作组的工作，但会继续密切监察社会是否年龄友善，以及公众对年龄歧视的看法。她补充，平机会会寻求适当时机，包括透过持续推广通用设计，以反映社会的关注和协助建立年龄友善的社会。

种族多元共融雇主嘉许计划的嘉许典礼

28. 主席邀请各委员出席于 2025 年 11 月在香港金融大会堂的大型会议厅举行的种族多元共融雇主嘉许计划的嘉许典礼。高级平等机会主任 (少数族裔事务组)稍后会向各委员发送活动详情。

29. 无其他事项，会议于下午 3 时 25 分结束。

VI. 下次开会日期

30. 下次定期会议定于 2025 年 12 月 18 日 (星期四) 下午 2 时 30 分举行。

平等机会委员会
2025 年 10 月