

平等機會委員會

就 2022 施政報告公眾諮詢提交的意見書

引言

本文件旨在闡述平等機會委員會（「平機會」）就 2022 施政報告公眾諮詢提交有關平等機會事宜的意見及建議，包括支援有特殊教育需要（「特教」）的學生、殘疾人士、非華裔人口和照顧者；推行性教育；推廣家庭友善的彈性工作安排；加強中小型企業（「中小企」）預防和打擊職場性騷擾的能力；以及向僱主施加積極責任，要求僱主採取合理和相稱的措施預防和應對職場性騷擾。

支援特教學生

2. 隨着特教學生的人數多年來不斷增加，學校在提供適當支援和調配資源方面面對更多挑戰。在 2020/21 學年，就讀公營普通學校的特教學生人數約有 56 640（28 650 名小學生和 27 990 名中學生），¹ 與 2013/14 學年的 33 830 人²相比，人數顯著增加。校本專業支援服務不足，而且缺乏法例保障特教學生的教育權利，令學生、家長及學校繼續陷於困境。

為特教學生提供專業支援

3. 本地學校長期面對在特教學生專業支援方面的不足，包括輔導員、教育心理學家及言語治療師。政府有迫切需要培訓更多專家，以應付特教學生人數上升所衍生的教育需求。教育局由 2016/17 學年起推行「優化校本教育心理服務」，以便校本教育心理學家增加可到校的日數。根據教育局的資料，在 2020/21 學年，約 25% 的公營普通中小學已獲提供優化校本教育心理服務。在其餘學校中，教育心理學家與學校的比例約為 1:7 至 1:8。平機會備悉，教育局會繼續改善服務，目標是在 2023/24 學年，把 60% 主流學校的相關比例提升至 1:4。³ 培訓更多教育心理學家有助加快為特教學生提供在校教育心理服務，包括評估、輔導及安排便利措施。因此，平機會建議政府應考慮向大

¹ 立法會（2021）。政府當局就為普通學校提供專業支援以推行融合教育提交的文件（跟進文件）。網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/ed/papers/ed20210604cb4-1701-1-c.pdf>

² 立法會（2019）。《數據透視》，ISSH22/18-19。網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/1819issh22-special-educational-needs-20190219-c.pdf>

³ 立法會（2021）。《為普通學校提供專業支援以推行融合教育》。網址：<https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/panels/ed/papers/ed20210604cb4-1037-1-c.pdf>

學提供更多學額及撥款，以開辦教育心理學、輔導及言語治療課程，在教師培訓或學位教師教育文憑等課程中，制訂專為特教學生而設的教學支援的學術單元，並加強現行政策，以吸引香港以外地區的專家來港提供服務。

就特教學生的教育立法

4. 目前，香港沒有法例訂明教育機構須向特教學生提供教育支援的法定要求。殘疾人士現時獲《殘疾歧視條例》保障免遭歧視，包括享有獲得教育的平等機會。為保障特教學生得到充分教育支援的權利，應以立法途徑訂立法律框架，確保教育機構提供正確和適當的支援，並訂定如何推行支援措施，範圍包括及早識別和評估學生的需要、擬訂個別學習計劃、擬訂學校相關安排及遵循法定規定。

5. 香港以行政方法推行融合教育，部分海外司法管轄區（例如英國和美國）則訂立法律框架，規定教育機構為特教學生提供全納教育。舉例而言，美國對特殊教育的資助、特殊教育教師的資歷，以及為每一名特教學生制定個別學習計劃等方面，都訂立了法定規定。⁴ 立法將確保學生可獲得切合其實際需要的恰當支援服務。平機會建議政府應考慮制定法律框架，保障學生的權利，並訂明相關持份者的責任。

提供撥款予大學設立平等機會事務處

6. 平機會亦強烈建議政府應向大學提供額外撥款，以設立平等機會事務處。在有專職人員和資源的情況下，大學可在學系和學院舉行的學生活動及教職員活動中，將平等機會觀念融入主流。在大學政策及常規中納入平等機會概念，能有效消除歧視，進而建立安全共融的學習及工作環境。平機會歡迎大學教育資助委員會的資助計劃，在 2022-25 的三年期，就加強支援特教學生向其資助的大學提供恆常撥款，以支持大學繼續協助有關學生融入主流校園生活。⁵ 長遠而言，設立平等機會事務處能讓大學透過更協調和有效的方法推廣共融觀念，應對家庭崗位、性別、種族，以及特殊教育和殘疾事宜的關注，從而持續推動平等機會。這亦有助學生在求學階段及投身社會後都致力推動多元共融觀念，為將來成為社會領袖做好準備。

⁴ 立法會（2014）。《資料摘要：台灣、英國及美國的全納教育法例》。網址：
<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/1314in15-legislation-on-inclusive-education-in-taiwan-the-united-kingdom-and-the-united-states-20140417-c.pdf>

⁵ 大學教育資助委員會（2021）。《教資會快訊》（2021年2月刊）。網址：
<https://www.ugc.edu.hk/doc/eng/ugc/about/publications/newswire/newswire202102.pdf>

性教育

7. 平機會於 2019 年 1 月就一項大規模調查發表報告，名為《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究》。⁶ 研究發現，接近四分之一參與調查的學生（23.0%）表示於調查前 12 個月內曾遭受性騷擾。研究亦發現，大學生作出性騷擾行為的其中一個根本原因是他們對性和兩性關係有誤解，而這些錯誤觀念早於青少年時期已經形成。由此可見，香港有迫切需要徹底改革性教育。

8. 平機會現正進行「本港中學實施全面性教育調查」，以收集實質數據，掌握香港推行性教育的整體情況，並會向政府、學校及非政府組織提出建議，以便制定更佳的全體策略，改善青少年的性教育。

9. 該項研究完成後，平機會會向政府提交詳細建議。藉這份意見書，平機會重申之前向教育局提出的若干建議，該些建議由平機會及利希慎基金於 2019 年合辦的「改革本港性教育圓桌會議」的參與者提出。建議如下：⁷

- 提升教師、社會工作者及家長教授性教育的能力，例如提供在職培訓、資助、意識培訓、研習課程及資源；
- 改善性教育教材，使之系統化，例如按不同課題及適用的年齡組別作分類；
- 提供有系統的性教育課程，設定建議課時，並撥款增設性教育統籌主任；以及
- 重新採用並更新 1997 年《學校性教育指引》。

殘疾人士的就業機會

10. 根據政府統計處的數據，在 2020 年，以佔全港整體人口的百分比計算，殘疾人士的整體普遍率為 7.1%（即 534 200 人）。⁸ 殘疾人士的就業率為 17.6%，只是整體就業率 55.5% 的約三分之一。⁹ 即使各界致力推動環境、社會和管治（ESG），傷健共融仍往往被忽略，而殘疾人士亦難以找到合適的工作。

⁶ 陳建成、林潔儀、張智敏、盧定宇（2019）。《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》。香港：平等機會委員會。

⁷ 平等機會委員會（2019）。《平等機會委員會致教育局學校課程檢討專責小組意見書》。網址：<https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/201991310518261755.pdf>

⁸ 政府統計處（2021）。《第 63 號專題報告書：殘疾人士及長期病患者》。網址：https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301632021XXXXB0100.pdf

⁹ 同上

推行共融工作間的稅務優惠

11. 政府現時推行了培訓計劃、再培訓計劃及資助計劃，例如就業展才能計劃，以鼓勵僱主聘用殘疾人士，但資助計劃只適用於已在相關政府部門登記職位空缺的僱主。此外，這些計劃的津貼期最長為九個月，人才留任率低於 40%，因此至今只能產生短暫的成效。¹⁰ 審計署建議應採取措施，幫助殘疾人士留任更長時間。¹¹ 因此，平機會建議政府考慮為企業實施稅務優惠措施，以鼓勵私營界別多聘用殘疾人士，令殘疾人士獲得恆常就業支援。

12. 政府可推行聘用殘疾人士的稅務優惠試驗計劃，以提高殘疾人士的留任率。僱主若聘用持有殘疾人士登記證的殘疾人士，無論其公司規模大小，申報稅項時都可申請減稅，減免的金額可視乎其聘用的殘疾人士數目及受僱年期而定。這項試驗計劃旨在鼓勵殘疾人士長期就業，因此實施年期應超過一個課稅年度，並且應採用簡易的申請程序，鼓勵僱主聘用殘疾人士。

社會採購框架

13. 另一項有助鼓勵私營界別聘用殘疾人士的可行措施是採用社會採購框架。為了建立傷健共融工作間，平機會建議政府考慮帶頭在進行採購時一律採用社會採購政策。平機會很高興獲悉政府於 2019 年落實支持創新的政府採購政策。¹² 採購評分制度經修訂後，可促使供應商採納創新建議，從而向公眾推廣正面價值觀，例如透過聘用殘疾人士改善社會福祉。政府應考慮評估經修訂政策的效益，檢視可如何支援提供共融就業機會的供應商。

14. 政府還應採取進一步措施，提高供應商的傷健共融意識。平機會建議，第一步可在招標文件及 / 或合約條款中訂明「採用平等機會政策」及「為員工安排平等機會培訓」的要求，鼓勵供應商採用並貫徹共融做法。下一步可以制定全面的供應商行為守則，推動供應商共同建立符合道德標準、可持續發展和具社會責任的社會。政府擬

¹⁰ 審計署 (2019)。《審計署署長報告書：勞工處提供的就業服務》。網址：
https://www.aud.gov.hk/pdf_ca/c72ch03.pdf

¹¹ 同上

¹² Government Secretariat Hong Kong (2019). *Financial Circular No.2/2019 – Pro-innovation Government Procurement*. Retrieved from
https://accessinfo.hk/en/request/533/response/1514/attach/6/FC02%202019.pdf?cookie_passthrough=1

訂供應商行為守則的標準時，可考慮參考部分海外司法管轄區（加拿大¹³、新西蘭¹⁴、澳洲維多利亞州¹⁵及英國¹⁶等）的相關守則，例如規定供應商在工作間及提供服務時採用共融招聘和僱傭常規，並遵守香港的反歧視條例。

給共融僱主的工作再設計指南

15. 平機會藉此機會，重申就 2020 施政報告公眾諮詢提交的意見書中的建議，政府應在把合理便利定為僱主的法定責任之前，首先推廣及制定有關合理便利的指引。¹⁷

16. 除了提供工作上的便利措施，另一項有助殘疾人士融入職場的實用工具是工作再設計。新加坡推出了《給共融僱主的工作再設計指南》（*Job Redesign Guide for Inclusive Employers*），協助僱主了解如何重新設計工作，進一步支援殘疾僱員及促使他們融入工作環境。重新設計工作後，僱員之間的協作提升、工作文化革新，企業流失率因此下降，僱主也會受惠。¹⁸ 平機會建議政府考慮制定全面的工作再設計指南，根據勞工處為殘疾人士提供工作配對所得的觀察，從人力資源管理的角度出發，協助僱主認識殘疾僱員的需要，以創造多元共融的工作間。

讓特教學生盡展所長的其他就業路徑

17. 儘管在融合教育政策下，學校獲分配額外資源，但特教學生往往難以適應主流教育制度。根據 2021 年香港中學文憑考試成績統計，特教考生中有 18.9% 考獲大學收

¹³ Public Works and Government Services Canada (2021). *Code of Conduct for Procurement*. Retrieved from <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/app-acq/cndt-cndct/cca-ccp-eng.html>

¹⁴ New Zealand Government Procurement (n.d.) *Supplier Code of Conduct*. Retrieved from <https://www.procurement.govt.nz/assets/procurement-property/documents/supplier-code-of-conduct.pdf>

¹⁵ Victoria State Government, Australia (2018). *Victoria's Social Procurement Framework*. Retrieved from <https://www.buyingfor.vic.gov.au/sites/default/files/2018-08/Victorias-Social-Procurement-Framework.PDF>

¹⁶ Government Commercial Function, the United Kingdom (2019). *Supplier Code of Conduct v2*. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/779660/20190220-Supplier_Code_of_Conduct.pdf

¹⁷ 平等機會委員會 (2020)。《平等機會委員會就 2020 施政報告公眾諮詢提交的意見書》。網址：<https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/2020928102456256826.pdf>

¹⁸ SG Enable (2019). *Job Redesign Guide for Inclusive Employers*. Retrieved from https://www.sgenable.sg/docs/default-source/default-document-library/resources-library/sg-enable_job-redesign-guide-for-inclusive-employers.pdf?sfvrsn=5f95e53b_1

生最低資格的成績，僅佔所有達到相同資格的考生的一半（36.5%）。¹⁹ 這數字反映了特教學生難以獲得高等教育的困境。

18. 特教學生即使獲取了高等教育學歷，卻仍然難以就業。2020年，具高等教育學歷的殘疾人士的就業率只有43.5%，具同等學歷的整體人口的就業率則達69%。²⁰

19. 這些學生雖然在學習上有特殊需要，但卻有其天賦。舉例而言，自閉症學生可能在數學或藝術方面專注力高，具備較優異才能；專注力不足／過度活躍症的學生善於以創新方法解決問題。這些特質正是各行各業都需要的。若他們接受特殊培訓和獲得機會，便能盡展潛能。平機會建議政府推出提升技能計劃，加強特教學生的就業能力。政府可參考由創新科技署舉辦的「創科實習計劃」的模式，與科技行業合作²¹，推出試驗計劃提升特教學生的數碼技能，協助他們為從事科技工作做好準備。夥伴機構須為試驗計劃的學員提供工作影子、實習及師友指導等機會。

通用設計

20. 平機會十分關注建築環境是否暢道通行，方便所有人獨立使用，包括但不限於殘疾人士、長者、孕婦及有幼兒的家庭。屋宇署發布的《設計手冊：暢通無阻的通道2008》（「《設計手冊》」），是其中一份推廣暢通易達的公共和私人建築環境的主要指南。然而，這份指南側重於無障礙通道，未有全面採納通用設計的原則。

21. 平機會認同「提升香港實際環境暢通易達程度顧問研究」²²提出的建議，同時認為政府應開始制定一份全方位的暢道通行設計手冊，供有意採用暢通易達設計但缺乏技術專長的建築業從業員、發展商及企業經營者參考。政府應檢視及更新現有的《設計手冊》，逐步把部分「建議遵守的設計規定」改為「必須遵守的設計規定」，當中的暢通易達標準應切合使用者群體的需要，如兒童、長者、餵哺母乳的婦女及攜帶嬰兒車的家長。舉例而言，隨着電動輪椅使用者的增加，通道應該擴闊，以便有足夠空間供兩部輪椅同時行駛；另外應提供不同高度的扶手，以配合不同使用者的需要。

¹⁹ 香港考試及評核局（2021）。《2021年香港中學文憑考試成績統計》。網址：

https://www.hkeaa.edu.hk/DocLibrary/HKDSE/Exam_Report/Examination_Statistics/dseexamstat21_3.pdf

²⁰ 見註8

²¹ 見創新科技署「創科實習計劃」網站：<https://www.itf.gov.hk/tc/funding-programmes/nurturing-talent/stem-internship-scheme/>

²² Architecture Design and Research Group Ltd. (2022). *Consultancy Study for Enhancement of the Accessibility of Physical Environment in Hong Kong*. Retrieved from <https://www.lwb.gov.hk/en/highlights/rpp/Final%20Report.pdf>

22. 這份全方位設計手冊應採納通用設計的原則和概念，務求把現時只有政府處所採用的通用設計推展至私人建築物。新的設計手冊應就全港落實通用設計制定實用指引及技術標準，範圍涵蓋建築環境、公共休憩用地和公共通道，以及交通設施。市區重建項目亦應採用通用設計。

23. 除了需在實際環境推動暢道通行，提供無障礙資訊和服務及輔助工具同樣重要。在室內場地提供定位和導航服務，可以大大方便視障人士和長者獨立進出不同場所。現時，由康樂及文化事務署和入境事務處管理的部分場地，支援以手機應用程式進行的室內導航。²³ 政府應考慮把室內導航服務的覆蓋範圍擴大至所有政府處所和設施，以提高社區的暢通易達程度。

支援照顧者

24. 平機會在過去向行政部門及立法會提交的多份意見書中，²⁴ 一直提出需要制定全面政策支援照顧者。這不僅由於對很多殘疾人士和長者的福祉及日常生活而言，照顧者的無酬照顧服務至關重要，更因為大部分照顧者是婦女、單親家長和殘疾人士，他們在承擔照顧責任的情況下，經常遭受歧視和微冒犯（micro-aggression）。

25. 勞工及福利局於 2022 年 6 月發表《香港長者及殘疾人士照顧者的需要及支援顧問研究》報告。²⁵ 平機會知悉政府原則上同意報告提出的發展方向和建議，並會作出跟進，但仍希望重點指出暫顧服務供不應求，急須改革。這一點已在之前提交的意見書中提出，現於下文再次闡述。

26. 在香港，長者及殘疾人士暫顧服務嚴重不足。根據香港社會服務聯會在 2021 年進行的一項調查，受訪的照顧者中有 77.4% 表示對於暫時離開照顧職責感到「非常困

²³ 見香港失明人協進會「賽馬會智能逍遙行計劃」網站：<https://scw.hkbu.org.hk/home/index/venue.html>

²⁴ 平等機會委員會（2021）。《2021 施政報告公眾諮詢：平等機會委員會提交的意見書》。網址：https://www.eoc.org.hk/Upload/submission/EOC%20Submission%20for%202021%20Policy%20Address%20Public%20Consultation_final_C_5057.pdf；

平等機會委員會（2020）。《照顧者支援及殘疾人士住宿照顧服務》。網址：

<https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/202092317316182903.pdf>；

平等機會委員會（2020）。《平等機會委員會就 2020 施政報告公眾諮詢提交的意見書》。網址：

<https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/2020928102456256826.pdf>；

平等機會委員會（2020）。《平機會對〈殘疾人及康復計劃方案〉的回應》。網址：

<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/PressRelease/Detail/16854>

²⁵ 香港特別行政區政府（2022）。《政府公布支援照顧者的顧問研究報告》。網址：

<https://www.info.gov.hk/gia/general/202206/09/P2022060900335.htm?fontSize=1>

難」或「頗困難」，其中有 56.6% 表示原因是社會上沒有切合其需要的服務。此外，接近 70% 受訪照顧者表示希望獲得暫託、熱線及同路人小組等服務。²⁶

27. 因此，平機會建議政府大幅加強暫顧服務及其他支援服務，妥善照顧市民這方面的需要。政府亦可考慮參考多個海外司法管轄區的做法，立法訂明在家照顧者每年可享有某日數的暫顧服務（例如日本：84 日；澳洲：63 日；加拿大：60 日；台灣：21 日）²⁷，令他們獲得喘息的空間，期間專業照顧者會在家中或短期院舍設施照顧長者。

提供家庭友善彈性工作安排

28. 疫情下，彈性工作安排越趨普遍，世界各地的企業都引進縮短工作周或縮減工時的措施。西班牙政府由 2021 年起推出 32 小時工作周試驗計劃，但不會削減僱員的薪酬，為期三年，這是一項平衡工作與生活的較長遠措施。²⁸ 在比利時、加拿大、德國、日本、新西蘭、瑞典、英國和美國等國家，很多企業一直倡導和推行類似的試驗計劃，實行四天工作周。²⁹ 研究顯示，彈性工作安排不僅可以改善僱員的健康和生產力，更是家庭友善措施，可以支援僱員（特別是有家庭責任的僱員）照顧其家庭成員的需要。

29. 疫情衍生了混合工作模式，越來越多企業正採用此工作模式，容許僱員彈性地在家和在辦公室工作。根據「思科 2022 年全球混合工作模式研究」（Cisco Global Hybrid Work Study 2022），混合和遙距工作模式提升了社會福祉，72% 受訪者表示遙距工作改善了家庭關係。在遍布各大洲的 27 個市場中，香港的僱員尤其支持混合工作模式。³⁰ 此外，香港一間企業集團和一間法定機構近日宣布了幾項試驗措施，以改善

²⁶ 香港社會服務聯會（2021）。《照顧者喘息需要研究》。網址：
<https://www.hkcss.org.hk/%e3%80%8a%e7%85%a7%e9%a1%a7%e8%80%85%e5%96%98%e6%81%af%e9%9c%80%e8%a6%81%e7%a0%94%e7%a9%b6%e3%80%8b/?lang=en>

²⁷ 立法會（2020）。《選定地方的照顧者支援政策》。網址：<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/1920rt07-policy-support-to-carers-in-selected-places-20200309-c.pdf>

²⁸ Forbes (2021). *Spain Is The Latest Country To Try A Four-Day Workweek*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/03/15/spain-is-the-latest-country-to-try-a-four-day-workweek/?sh=379c4ec0f1da>

²⁹ Euronews (2022). *Four-day week: Which countries have embraced it and how's it going so far?* Retrieved from <https://www.euronews.com/next/2022/06/06/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>

³⁰ Cisco (2022). *Cisco Global Hybrid Work Study 2022*. Retrieved from https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf

僱員的福祉和幫助僱員平衡工作與生活。新措施包括容許僱員更彈性地安排工作時間和地點，選擇每星期一天遙距工作，³¹ 以及每兩星期提供一天額外休息日，讓僱員可以每隔兩星期享有一次四天工作周。³²

30. 根據一項由平機會委託外間機構進行有關工作間的家庭崗位歧視的研究，負有家庭照顧責任的僱員遇到最大的問題是在申請假期和放取假期方面。僱主認為有家庭照顧責任的僱員請假太多，很多僱員卻指難以申請假期以照顧家庭成員。³³ 長遠而言，唯有落實合適的工作安排，才能解決這種兩難的情況。冰島近日發表一項縮短公共部門的工作周的研究，屬全球史上最大規模的試驗計劃。研究顯示縮短工作周可以提高生產力，令僱員更快樂。具體而言，僱員由感到壓力和工作倦怠轉變為獲得健康和工作與生活平衡，身心健康程度顯著提高。³⁴ 在職父母或負有照顧責任的人士可以安排時間處理家庭事務，例如陪伴年幼子女或年長父母看醫生，殘疾僱員亦可因為減少往返工作地點與居所而受惠。因此，縮短工作周不僅可以提高僱員的生產力、工作滿足感和留任率，更有助僱員平衡工作和家庭責任，或為部分殘疾人士提供合理便利。

31. 政府由 2006 年開始實行五天工作周，現在是時候進行研究，探討是否可能推行更穩健的工作模式，與國際市場的標準看齊。因此，平機會建議政府考慮縮短工作周，推動公私營界別採用混合工作模式，以維持僱員對工作的投入程度，並照顧負有家庭責任的僱員或殘疾僱員的需要。

³¹ SCMP (2022)。Hong Kong's New World Group introduces four and a half day work week for better work-life balance. Retrieved from: <https://www.scmp.com/business/article/3184030/hong-kongs-new-world-group-introduces-four-and-half-day-work-week-better>

³² The Standard (2022)。Four-day work week for Construction Industry Council staff every other week. Retrieved from <https://www.thestandard.com.hk/breaking-news/section/4/192119/Four-day-work-week-for-Construction-Industry-Council-staff-every-other-week>

³³ 香港中文大學香港亞太研究所華人家庭研究中心 (2018)。《香港工作間的家庭崗位歧視之研究》。網址：<https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/ResearchReport/20188211629553153771.pdf>

³⁴ Forbes (2021)。Iceland Tried A Shortened Workweek And It Was An 'Overwhelming Success'. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/07/05/iceland-tried-a-shortened-workweek-and-it-was-an-overwhelming-success/?sh=53d1b7913ac8>

加強措施打擊職場性騷擾

32. 在過去三年，平機會收到的性騷擾投訴中有超過 75% 與僱傭有關。³⁵ 根據《性別歧視條例》，無論僱主是否知悉僱員在受僱期間作出違法的性騷擾行為，也須負上轉承責任。隨着法例在 2020 年修訂，若實習人員或義工性騷擾共同工作場所另一名場所使用者，或被共同工作場所另一名場所使用者性騷擾，任用實習人員或義工的人也須負上法律責任，除非該人能證明已採取合理地切實可行的步驟防止有關作為，則可作為免責辯護。

33. 儘管條例於兩年前修訂，但平機會在 2022 年發表的首個全港性職場性騷擾的調查，仍然顯示有八分之一受訪者 (11.8%) 表示調查前 24 個月內曾遭受職場性騷擾，當中只有七分之一正式舉報事件。³⁶ 年齡介乎 18 至 34 歲的女性比其他年齡層的女性遭受性騷擾 (22.5%) 的可能高出一倍，男性受訪者也有 8.8% 報稱在工作時遭同事、客戶和僱主性騷擾。這些職場性騷擾的數據令人擔憂。

加強僱主的積極責任

34. 根據工業貿易署的資料，截至 2022 年 8 月 2 日香港有超過 340 000 間中小企，³⁷ 佔全港企業總數 98% 以上，所僱用人數佔全港私營機構的工作人口的 45% 以上。因此，中小企的表現對本港經濟的發展極為重要。³⁸ 中小企是香港經濟的重要一環，但可惜中小企持份者通常不會視防止性騷擾為優先工作，只有少數中小企制定了正式的政策、程序和措施處理性騷擾。

35. 由於對性騷擾的認識不足，或缺乏清晰處理性騷擾的指引，中小企較容易出現人際間的暴力行為，性騷擾是其中一種形式。職場性騷擾會造成深遠影響和沉重經濟成本代價，例如機構名譽受損和員工士氣低落，以及耗費資源在員工生理和心理健康、調查和法律方面，影響所及是中小企無法想像及承擔的。

³⁵ 平等機會委員會 (2021 年 8 月 26 日) 。《電子通訊》第 264 期。網址：<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/ENews/264>

³⁶ 葉仲茵 (2022) 。《2021 年全港性騷擾調查研究報告》。網址：<https://www.eoc.org.hk/en/policy-advocacy-and-research/research-reports/2022-1>

³⁷ 在香港，中小企業是指聘用少於 100 名員工的製造業公司和聘用少於 50 名員工的非製造業公司。資料來源：工業貿易署中小企業支援與諮詢中心網站

https://www.success.tid.gov.hk/tc_chi/aboutus/sme/service_detail_6863.html

³⁸ 工業貿易署。(2022)。為香港中小企業提供的支援服務。網址：https://www.tid.gov.hk/tc_chi/smes_industry/smes/smes_content.html

36. 根據目前的《性別歧視條例》，機構沒有法律責任制定反性騷擾機制。儘管支援中小企處理性騷擾極為重要，但我們認為政府應考慮向僱主施加積極責任，規定所有規模的僱主均須採取措施預防職場性騷擾，措施包括但不限於制定反性騷擾政策和設立處理性騷擾投訴的機制。

推廣非華裔人口的平等機會

教育

37. 過往多項公眾調查皆明確指出，中文語言能力水平不足是窒礙非華裔人士在社會階梯往上流動的根本障礙之一。政府於 2014 年在中學和小學實施中國語文課程第二語言學習架構，並自此大幅增加給予學校的額外撥款，以期加強支援非華語學生的中文學習。然而，只有少數非華裔學生在中學完成主流中文課程，並最終報考中學文憑考試的中國語文科，可見政府措施的效用成疑。³⁹

38. 目前為非華裔學生提供的中國語文課程零散，不足以讓非華裔學生與其他人競爭需具備良好中文講寫能力的工作，這一點在多份研究報告均有指出，平機會少數族裔教育工作小組於 2019 年發表的《人人學得好》⁴⁰報告便是其中之一。平機會強烈建議當局審慎檢視和改革現有課程，以(i)制定以中文作為第二語言的獨立課程，包括特殊教學法、教學工具及教科書等，從而彌補現有中國語文課程第二語言學習架構的不足；(ii)規定教師必須接受教導第二語言學習者的職前或在職培訓；以及(iii)提供其他中國語文考試選擇，鼓勵非華裔學生提升中文語言能力，以應付工作實際所需，並獲得僱主廣泛認同。

³⁹ 在 2020/21 學年，共有 1 403 名非華語學生就讀中六，只有 111 人報考香港中學文憑考試的中國語文科。

教育局。審核二零二一至二二年度開支預算：管制人員對財務委員會委員初步書面問題的答覆（答覆編號 EDB112）。網址：<https://www.edb.gov.hk/attachment/tc/about-edb/press/legco/replies-to-fc/21-22-w-edb-c.pdf>

教育局。審核二零二二至二三年度開支預算：管制人員對立法會議員初步書面問題的答覆（答覆編號 EDB029）。網址：<https://www.edb.gov.hk/attachment/tc/about-edb/press/legco/replies-to-fc/EDB-1-c1.pdf>

⁴⁰ 平等機會委員會（2019）。《人人學得好——少數族裔教育工作小組報告》。網址：https://www.eoc.org.hk/EOC/upload/ResearchReport/Closing_the_Gap_Full_Report.pdf

就業

39. 非華裔人士在求職和發展事業時，往往未能覓得可充分發揮潛能和盡展所長的工作崗位。歧視（基於種族背景及宗教習俗等原因）及實際障礙（例如語言能力要求）令許多非華裔人士難以獲得平等就業機會。

40. 在 2021 年施政報告中，政府承諾會「以身作則，為少數族裔人士多提供受聘機會。」由政府消除現時窒礙非華裔人士投考公務員職位的障礙，以及採取積極措施，這樣必能樹立良好榜樣，促使其他僱主仿效。

41. 一些非華裔人士的外觀或衣着會受其文化或宗教習俗規範，例如，錫克教男教徒須使用包頭巾（turban）（部分錫克教婦女也使用包頭巾），猶太男士佩戴無邊小圓帽「基帕」（kippah），以及穆斯林婦女使用頭巾（hijab）。他們所面對的其中一個就業障礙是僱主拒絕接受他們的外觀。香港的南亞人士在紀律部隊工作由來已久，但個別部隊對帽飾的限制卻對這些非華裔社群造成影響。平機會建議政府檢討及調整部分部門的帽飾規定，效法懲教署容許僱員以包頭巾取代佩戴制服帽的做法。縱觀世界各地司法管轄區（如加拿大和英國）的警隊和軍隊，不少均有聘用包頭巾的錫克教徒。

42. 鑑於數項推廣非華裔人士就業機會的計劃順利推行，例如油尖警區的寶石計劃及公務員事務局的非華裔大學生政府部門實習計劃，平機會建議政府採取積極措施，開設以非華裔畢業生為對象的公務員見習職位，改善他們的就業前景。⁴¹ 政府可為他們提供培訓，包括中文學習課程，讓非華裔見習人員達到足以應付綜合招聘考試的中文水平。

43. 平機會亦建議政府加強檢視招聘公務員的中文語文能力要求，尤其是專業職系，讓未能符合既定中文語文能力要求但在其他相關工作技能和知識方面具備優越條件的人士亦可報考，再透過為入職者提供在職語文提升課程，以彌補中文語文能力的不足。

種族共融

44. 不少僱主礙於種族偏見和定型觀念，對聘用非華裔人士卻步。各社群之間缺乏溝通，造成對非華裔社群認識不足，導致產生隔閡和誤解。種族群體之間不但缺乏溝

⁴¹ 平等機會委員會（2009）。《種族歧視條例僱傭實務守則》第 35 至 36 頁第 5.3.18 段。網址：https://www.eoc.org.hk/Upload/cc26d004-b785-4ee7-8673-f92925df889f/RDO_CoP_Eng_1154.pdf

通途徑，而且公眾也不是很了解香港的種族多元情況。社會上的公眾信息、廣告及通訊，鮮有反映人口較少但同樣重要的少數族裔的聲音，更遑論他們對整體社會的貢獻。為展示香港豐富多元的文化特性，平機會建議政府推出正式公布非華語社群重要節日的做法，例如印度的排燈節、穆斯林的開齋節、尼泊爾的達善節和泰國的潑水節等。這樣不但有助教育普羅大眾認識不同宗教和種族社群的文化習俗，亦能傳達尊重文化差異和促進多元文化的重要信息。

45. 為改變部分市民的固有思維，接納不同種族為香港的一分子，平機會建議政府鼓勵公營機構在其宣傳刊物和資料中增添非華裔社群的面孔。事實上，若干部門和決策局一直有邀請非華裔人士參與拍攝宣傳資料，政府應該鼓勵甚或要求更多部門仿效。除此之外，政府可聘用更多非華裔人士從事與市民接觸的工作，這樣定必能有效消除大眾的誤解，讓他們明白非華裔員工並非不會服務香港的主流華裔社群。此外，要協助非華裔社群融入工作環境以至香港整體社會，必須加強對他們的認識和溝通，並把他們融入主流社會。

健康護理服務

46. 新冠肺炎肆虐，無疑使很多人飽受精神困擾，需尋求精神健康支援。弱勢少數族裔（包括外籍家庭傭工）因文化和語言障礙，尋求支援時會倍感困難。為消除不利於評估精神健康支援的文化和語言障礙，應在公共衛生和復康界別成立專責單位，訓練從業員評估和提供服務時了解和應對文化差異，從而照顧弱勢少數族裔的特殊需要。聘用業界從業員和輔助專業人員時，還應檢視語言限制，讓符合資歷、通曉所需語言和熟悉有關文化的非華裔人士，即使中文水平不足也能應徵有關職位。

47. 外傭面對的另一個難題，是難以在唯一休息日（多數為星期日）獲得健康護理服務，因為大部分非緊急公共醫療服務都會在星期日暫停。要預防或及早發現嚴重疾病，最有效的方法是接受基本健康檢查、乳房 X 光造影和子宮頸抹片檢查等，但外傭幾乎不可能獲得有關服務，有時要待問題出現後才能看醫生接受檢查。平機會建議公共醫療機構，包括衛生署和醫院管理局，應顧及外傭的特別工作安排，提供適當的便利措施。

傳譯及翻譯服務

48. 疫情下，弱勢少數族裔（包括外傭）因傳譯或翻譯服務失誤，未能獲得關鍵防疫資訊的情況屢見不鮮，導致在注射疫苗或檢疫等方面出現不必要的混亂。這樣不但損害了防疫工作的成效，還會削弱防疫警覺性。

49. 平機會在 2021 年 12 月發表的《研究為香港少數族裔語言傳譯 / 翻譯員制訂資歷認證與規管制度的可行模式》報告，⁴²建議設立一個獲政府認可和支持的認證和規管機構，推出關於少數族裔語言傳譯和翻譯的質素保證機制，具備註冊、從業員名冊，處理投訴和採取紀律處分等功能。這個制度不但可加強保障非華裔人士獲得符合標準的語言支援服務，也能方便政府及其他公共機構物色優質的傳譯員 / 翻譯員，提供更快捷的服務。這個做法與《促進種族平等行政指引》完全吻合，而且與申訴專員去年就此議題提出的建議一致。

平等機會委員會

2022 年 9 月

⁴² 平等機會委員會（2021）。《研究為香港少數族裔語言傳譯 / 翻譯員制訂資歷認證與規管制度的可行模式》。網址：<https://www.eoc.org.hk/Upload/files/research-report/20211225/Study%20Report.pdf>