

## 立法會政制事務委員會會議

### 平等機會委員會 2024 年工作報告及 推動支援社會不同社群享有平等機會的工作

---

#### 目的

本文件旨在向議員報告平等機會委員會（「平機會」）在 2024-25 年度的工作情況及 2025-26 年度的重點工作方向，包括(1) 推動家庭友善工作環境 加強照顧者支援；(2) 建設全民通達社區 創造無障礙社會參與；(3) 海納百川 打造多元平等社會；(4) 深化年輕一代對多元、平等及共融的認識；(5) 打擊性騷擾 研究探討性別觀念；及 (6) 展示平機會成立 30 周年的工作成果。

#### 引言

2. 平機會負責執行香港現行的反歧視條例，包括《性別歧視條例》（第 480 章）、《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）。

3. 平機會審視了近年香港社會、經濟及人口發展情況，並聽取了平機會委員和持份者的意見，在 2023 年 12 月制訂了《策略性工作計劃 2024-2026》，規劃 2024 年起三年內的優先工作項目，並訂下以下六個策略目標：

- (一) 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；
- (二) 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；
- (三) 促進暢通易達，推廣通用設計，實踐智慧城市生活；
- (四) 在多元社會建立尊重的文化，鼓勵社會共融；
- (五) 加強青年對平等機會的認識，向下一代推廣多元共融文化；以及
- (六) 維持高水平的機構管治，確保長遠而言可持續運作。

4. 2024 年，平機會按這些目標致力推行執法、預防及教育三方面的工作，並適時調整工作策略，促進社會的和諧共融。同時，平機會又積極向公眾宣傳通用設計的概念，鼓勵社會各界共同打造暢達易達的共融生活環境。另外，平機會繼續與不同持份者合作，提倡本港僱主聘用不同背景的人才，以促進弱勢社群的福祉；並積極與本地及外地的機構交流，以推廣平等機會及分享平機會在處理投訴方面的知識，推動大眾一同建構共融和諧社會。下文闡述平機會在 2024 年進行的工作。

## I. 執行法例

### (i) 查詢及投訴處理

5. 在 2024 年，平機會共處理 9 975 宗查詢，較 2023 年的 10 198 宗減少 2%，當中：

- 5 085 宗涉及反歧視條例條文的一般查詢及平機會所舉辦活動的一般查詢；以及
- 4 890 宗涉及特定情況或事件，並且可能會成為投訴個案。

6. 投訴方面，平機會在 2024 年共接獲 1 075 宗投訴個案<sup>1</sup>，當中 763 宗（71%）涉及僱傭範疇。此外，平機會亦進行了 26 宗主動調查，主要涉及招聘、處所的無障礙設施及管理，以及貨品、服務和設施的提供等。主動調查主要是由平機會留意到，又或由第三者或不願牽涉在調查中的受屈人向平機會所提出的個案。連同處理前一年度未完成的 312 宗投訴，平機會在 2024 年合共處理了 1 413 宗投訴，相關數字按條例及性質分類見附件二。

### 調停

7. 平機會的服務承諾是在已完成處理的投訴個案中有 75% 是在六個月內完成處理，而 2024 年的數字為 90%，每宗個案的完成處理時間平均為 89 日，較原定目標的 180 日縮短了一半。反歧視條例訂明，平機會須鼓勵爭議各方透過調停達成和解，而參與調停完全屬自願性質。平機會在 2024 年為 162 宗個案進行了調停，當中 144 宗成功調停，成功率為 89%，而平機會透過調停為投訴人取得的金錢總額則超過 601 萬港元。

---

<sup>1</sup> 較 2023 年的 1 050 宗增加 2%。

8. 根據反歧視條例，平機會可基於以下原因，決定不對投訴進行調查或終止調查：

- 平機會信納根據有關條例投訴所指稱的行為不屬違法；
- 平機會認為受屈人不願意進行或繼續調查；
- 有關行為在 12 個月前作出；
- 在代表申訴的個案中，平機會決定該投訴不應以代表申訴的方式作出（根據處理代表申訴的相關規則）；或
- 平機會認為投訴瑣屑無聊、無理取鬧、基於錯誤理解或缺乏實質。

平機會於 2024 年決定不對 52 宗投訴進行調查，並終止另外 866 宗個案的調查。按結果分類的已完成個案數目載於附件二。

## (ii) 法律協助

9. 反歧視法例訂明，向平機會提出投訴但未能達成和解的人士，可向平機會申請其他形式的協助，例如法律協助。平機會提供的法律協助包括給予初步法律意見，以及代表成功申請法律協助的人士進行法律訴訟，代表受助人出庭。平機會的法律及投訴專責小組會考慮相關因素，決定是否給予法律協助。這些因素包括：

- 個案有否帶出原則問題；
- 個案的複雜程度或雙方的相對位置是否令申請人在沒有協助的情況下難以應付；
- 證據的強弱程度和勝訴機會；
- 個案能否確立重要的法律先例；
- 訴訟能否令申請人得到有效的補救，還有能否藉案件有效地提高公眾對平等機會的意識及推動平等機會；以及
- 爭議雙方的態度及行為。

10. 平機會在 2024 年共收到和處理了 15 宗法律協助申請，當中有 9 宗獲給予法律協助。過去三年按條例處理的法律協助申請數目載於附件三。

11. 平機會在 2024 年就一宗涉及僱傭範疇的殘疾歧視個案提出法律訴訟。申索人是一名客戶服務主任，而其僱主即答辯人是一間經營鋼琴教室業務的公司。申索人在試用期間被診斷患上甲狀腺機能亢進症，並需要放病假。答辯人於其病假期間將她解僱。平機會把此案交予法庭處理，希望藉此加強公眾的關注，提醒僱主解僱有殘疾及/或放取病假的僱員或會違

法。此案亦於 2024 年在區域法院獲判勝訴，答辯人須支付申索人合共 143,000 港元的感情損害及收入損失賠償。在這宗個案中，平機會委派了內部律師作為申索人的法律代表處理案件，並代表申索人出庭應訊。

12. 在 2024 年，平機會代表一名外籍兼職法律文員提出法律訴訟。申索人指稱她在一家律師行工作期間，她的前僱主（第一答辯人）經常用與性有關和鄙視其種族的用語來稱呼她，令她蒙受性騷擾及種族騷擾；她的前直屬上司（第二答辯人）除了唆使第一答辯人對她作出性騷擾外，也多次對申索人進行性騷擾。申索人因而受到嚴重的情緒困擾，最終迫使她自動離職。平機會將這個案交予法庭處理，希望藉此加強公眾的關注，提醒僱主及僱員，在工作間對僱員或同事作出性騷擾或種族騷擾都是違法行為。該宗案件至 2024 年底仍在進行中。

13. 此外，平機會在 2023 年就一宗申索人因出現 2019 冠狀病毒病的病徵而遭到解僱的殘疾歧視個案提出法律訴訟。該宗個案在 2024 年已完成審訊前的法律程序，法庭已安排在 2025 年 7 月進行審訊。

### **(iii) 法例檢討**

14. 在檢討反歧視法例方面，平機會在 2024 年繼續與政府保持聯繫，研究擴闊《性別歧視條例》下有關性騷擾的保障。

## **II. 預防歧視**

### **(i) 進行研究**

15. 平機會在 2024 年 8 月公布「在香港『公眾可進出處所』餵哺母乳的研究」。研究結果顯示超過八成餵哺母乳或集乳的被訪女性認為應該在公眾地方提供更多餵哺母乳或集乳的設施。大多數焦點小組的母乳餵哺被訪者表示工作環境阻礙了母乳餵哺。工作場所很少有指定的餵哺母乳空間，一些主管和同事對餵哺母乳的需要缺乏理解和同理心。研究建議政府考慮提供更多建設母乳餵哺設施的誘因，及考慮修訂屋宇署頒布的《在商業樓宇提供育嬰間及哺集乳室》作業備考，鼓勵商業樓宇提供多於一間育嬰及哺乳室；同時僱主和員工應遵循衛生署和平機會制定的指引和手冊，建立母乳餵哺友善工作間；僱主應為員工進行全面的意識培訓，並強調在工作場所包容母乳餵哺母親的重要性。

16. 以上的研究結果除了得到傳媒廣泛報道，平機會就研究結果致函醫務衛生局等相關的部門及持份者作講解。平機會其後收到局方回信，表示會積極考慮研究報告提及的建議。平機會亦與不同團體如香港人力資源管理學會及勞工處人力資源經理會合作，透過不同團體的定期電子通訊，向超過 7 000 名僱主、人力資源管理人員及公眾進一步解釋《性別歧視條例》如何保障婦女免受母乳餵哺歧視和騷擾，以及鼓勵建立母乳餵哺友善的工作間。

17. 此外，平機會在 2024 年 11 月推出「平等機會研究項目資助計劃 2025-26」，目的是透過撥款資助，鼓勵學術機構及非政府組織進行與現時四條反歧視條例相關的研究項目，從而推動社會探討歧視問題的趨勢及根本原因，並作出解決問題的建議，資助計劃將在 2025 年 2 月 25 日截止申請。

## (ii) 政策倡議

18. 2024 年平機會就公共政策向有關方面提出了以下意見書：

- 1 月就 2024-25 年度財政預算案公眾諮詢提交意見書，向政府提出調撥資源推廣通用設計及共融科技的應用，協助殘疾人士遙距就業，以及在本港發展無障礙旅遊等；
- 1 月就財經事務及庫務局推動本地公司以無紙化方式通訊的公眾諮詢呈交意見書，提出上市公司的電子通訊必須符合《無障礙網頁內容指引》2.1 版 AA 級別或以上的標準等建議；
- 8 月及 9 月就 2024 年施政報告公眾諮詢向政府提交兩份意見書，分別就非華語學生學習中文的進度和升學支援，在課程、老師培訓、考試系統、生涯規劃等範疇作出建議；以及建議當局在本港落實通用設計原則、為殘疾人士及其照顧者賦能、締造家庭友善社區，以及促進不同種族的和諧關係等；以及
- 8 月則就香港交易及結算所有限公司有關《企業管治守則》及相關《上市規則》條文檢討的諮詢提交意見書，支持要求發行人必須在其提名委員會至少有一名不同性別的董事，以及在《企業管治報告》中分開披露不同層級僱員的性別比例等建議，並就全面的員工多元化政策提供建議。

### (iii) 培訓課程、工作坊及研討會

19. 2024年，平機會合共進行了590節培訓予39 957名來自不同界別的人士，節數及參加人數均為歷年最高。除前線員工外，參加人士亦包括政府各級公務員、公私營機構的管理層及大專院校的高級教職員。另外，平機會也為不同紀律部門全新設計適切的課程，出席者包括多名處長級及首長級人員。

### (iv) 預防性騷擾

20. 平機會在2020年11月成立專責「反性騷擾事務組」，透過預防、研究、政策倡議、政策指導及培訓，以及為受性騷擾影響的人士充當第一站支援的角色，加強反性騷擾的工作。

#### 性騷擾查詢熱線

21. 反性騷擾事務組設有查詢熱線2106 2222，向公眾提供有關性騷擾資訊，該事務組在2024年共收到588宗查詢，當中超過半數是由準投訴人提出，另有接近兩成是人力資源從業員、或代表僱主就處理內部投訴或制定反性騷擾政策等事宜而提出查詢；此外，一成查詢者為旁觀者或準證人，其他查詢者則包括教育從業員、準答辯人和市民大眾等。

22. 反性騷擾事務組因應社會上的最新情況，進行策略性的公眾教育活動及培訓。為向不同界別進一步加強反性騷擾的信息，反性騷擾事務組於2024年開始製作簡單易明的單張和海報，例如適合在員工更衣室等場所展示的宣傳物品，以供不同機構宣傳反性騷擾的信息。另外，反性騷擾事務組於2024年繼續推出不同漫畫教材，以淺易方式講解性騷擾概念以及平機會處理投訴的程序，鼓勵受到性騷擾影響的人士實名提出投訴，以便平機會作出跟進或協助。

#### 預防學界性騷擾

23. 平機會為八間受教資會資助的大學而設的性騷擾網上培訓課程，由2023年年初開始啟用，至2024年底已有超過37 000名學生完成課程。另外，在2024年年初推出為非教資會資助的大專院校製作的反性騷擾網上培訓課程，至2024年12月已有五所院校開始或承諾使用此課程作為選修科目或學生領袖培訓教材，接近900名學生完成課程。針對大專院校迎新

營過往曾出現涉嫌性騷擾的情況，平機會在 2024 年 4 月發信予各大專院校，呼籲院校要求學生接受反性騷擾的培訓，包括籌備、執行及參與迎新營的學生，並且在 8 月舉辦「你智識玩」聯校探討校園性騷擾工作坊，邀請八間教資會資助大學的學生領袖、宿舍導師及協助舉辦學生活動的職員參加，透過案例討論、角色扮演活動加深他們對預防及處理性騷擾方法的認識。工作坊吸引了超過 40 名來自八間大學的代表參加。

24. 平機會持續為大專院校及中小學的教職員與學生提供有關性騷擾的培訓，2024 年平機會的反性騷擾事務組及培訓組便分別進行了 18 場培訓講座及 86 節培訓課程予不同院校，合共逾 12 300 人參加，同時與個別大專院校協作，為特定對象（例如全部經理級職員及所有舉辦迎新活動的學生領袖）新設必修培訓。

### **預防職場性騷擾**

25. 「環境、社會及管治」（簡稱 ESG），近年成為不少企業實現長期、可持續發展的核心策略。平機會在 2024 年 2 月舉行了「擁抱平等機會 促進 ESG」研討會，以協助中小企建立平等、多元共融的工作空間，活動獲約 70 位來自不同企業的參加者支持。反性騷擾事務組在研討會上提醒企業如何採取合理地切實可行的預防性騷擾措施，並介紹了平機會多項支援服務，包括防止性騷擾政策大綱，以及培訓和顧問諮詢服務，從多角度協助企業落實平等機會和反性騷擾策略。另外，平機會在 2024 年 11 月舉辦了一場有關制訂及執行工作間的反性騷擾政策的工作坊，目的為加深不同界別的中小型企業認識現行條例對性騷擾的保障、僱主在職場預防性騷擾的法律責任，以及討論處理有關性騷擾投訴的經歷及良好常規。反性騷擾事務組亦為曾經參與研討會及工作坊的機構提供免費顧問服務，協助機構審閱內部反性騷擾政策或相關機制，促進機構落實打擊職場性騷擾的措施。

### **III. 公眾教育**

26. 平機會在 2024 年度透過線上線下活動，推動社會大眾摒棄偏見和歧視，建立關愛共融的社會。除了善用不同平台及渠道，教育市民大眾有關反歧視法例的保障，平機會深信青年人是香港的未來，加強他們對平等機會的認識將有助培養新一代多元和共融的精神。因此，平機會在 2024 年亦推出特別為小學、中學及大專學生而設的活動，向不同年齡層的青少年推廣平等機會、多元和共融的價值。

## 公眾及媒體宣傳

27. 平機會在 2024 年作出的公眾宣傳包括：

- 在 2024 年 3 月舉辦口述影像電影放映會，邀請 100 多名來自多間服務視障人士機構的會員參加，一同欣賞《同一天空下》生命短片系列的口述影像版，透過感性的單元故事，深入了解不同群體在日常生活中面對的歧視和挑戰，彰顯不同能力的人士均能享有平等機會參與社區活動。平機會亦將口述影像版的短片上載至平機會網站及 YouTube 頻道，方便市民觀看；以及
- 與香港電台第二台合作，製作粵語電台節目《同處一室》，深入討論平機會處理的歧視個案和反歧視法例的保障，以及建立多元共融環境的良好守則。節目在 2024 年共播放 16 集。

## 向青少年推廣平等機會信息

28. 平機會一直非常重視青年教育工作，近年亦積極利用不同社交媒體平台，向大眾特別是年青人發放有關多元、平等及共融的信息。2024 年底，平機會的 Instagram 專頁「平·常·事 EOMatters」的追隨者人數逾 22 000 人，帖文吸引近 183 萬次互動。平機會亦為不同教育階段的兒童及青少年推出精心設計的活動，推廣平等機會信息，包括：

- 2024 年 12 月推出《平行宇宙》- 小學生網上教材套（「教材套」），以小朋友喜愛的星際太空作為主題製作動畫短片，透過生動的故事情節和活潑的角色，協助小學生學習同理心，學習關愛和尊重他人。教材套內容配合教育局的《價值觀教育課程架構 2021》，並提供一系列學習素材，包括問題討論、遊戲及活動，供老師、教育工作者及家長使用。教材套首兩個篇章已上載至平機會的網站；
- 2024 年 12 月推出「平等機會盃中學校際辯論比賽」。這是平機會首次舉辦與四條反歧視條例有關的辯論比賽，透過與多元，平等和共融議題有關的比賽辯題，讓青少年了解香港平等機會的現況和提高他們對現行反歧視條例的認識，藉此消除歧視態度，推廣多元共融；以及
- 2024 年 10 月舉辦第三屆「平等機會青年大使計劃」（「計劃」），招募本港大專院校生成為「平等機會青年大使」，透過一系列體驗



式活動，讓他們親身體驗及了解不同群體的需要和處境，鼓勵他們在朋輩間推廣平等機會的信息。計劃報名人數創新高，最終從約190名報名的大專學生中選出50名參加者。

#### IV. 促進弱勢及邊緣社群的平等機會

##### (i) 促進少數族裔的平等機會

29. 2024年是《種族歧視條例》生效15周年，標誌著種族平等發展的里程碑，平機會進行了多項種族多元共融的活動，進一步促進少數族裔與社會的融合，消除他們在教育、就業、獲取服務和使用設施等方面面對的困難。

##### 種族融和

30. 平機會在2024年4月舉辦「多元共融運動日2024」，讓逾300名來自不同族裔、背景、年齡、職業的參加者以競技促進交流，加深彼此的認識及接納。運動會得到各個界別的積極參與及支持，不同學校及企業組成隊伍參與活動，並透過不同運動項目，包括閃避球賽、三人籃球賽等，向社會各界帶出種族共融的正面訊息，獲媒體廣泛報道。

31. 為了推動少數族裔融入社群，平機會與不同種族及宗教組織聯繫、合作，例如在2024年便分別與香港社會服務聯會、香港回教信託基金總會、印度協會等會面，討論少數族裔在求職和接受服務時遇到的障礙和跟進方案，並與小彬基金會、香港族裔共融聯會、錫克廟等合辦活動，提升少數族裔的平等就業機會。平機會亦經常為公私營界別提供有關《種族歧視條例》及文化敏感度的培訓，在2024年便舉行了102場培訓，參加人數超過5200人。

##### 就業

32. 平機會在2018年8月推出《種族多元共融僱主約章》（「《約章》」），為僱主提供九項良好常規建議，協助機構在僱傭政策、員工文化和就業環境三方面推動種族平等工作間。截至2024年12月底，已有504間來自公私營界別的機構簽署《約章》，合共涵蓋逾50萬本地僱員。為慶祝《約章》成立六周年，同時為簽署《約章》的機構提供交流平台及作經驗分享，平機會在2024年11月舉行了一場以「Making Milestones」為題的活動，並在活動上宣布推出「種族多元共融僱主嘉許計劃」。透過表

揚致力在職場推行各項種族平等、多元及共融政策及常規的機構，加深社會大眾認識種族共融政策的好處，並鼓勵更多不同界別的僱主實行相關政策及措施，令種族多元共融成為各個界別的主流價值。

33. 除了不時為簽署《約章》的機構舉辦交流活動，平機會更邀請簽署《約章》的機構為少數族裔提供合適的工作崗位，共為少數族裔提供逾200個不設中文讀寫申請要求的職位崗位。2024年10月，平機會和香港族裔共融聯會在灣仔錫克廟舉行首次為少數族裔舉辦的「種族多元共融招聘會」，招聘會請來五個政府部門，以及11間大型企業設置攤位，提供500個涵蓋不同資歷及不同行業，包括公共運輸、工程、銀行、酒店、紀律部隊的職位空缺。平機會亦在2024年11月參加由勞工處及民主建港協進聯盟少數族裔委員會合辦的「共創多元文化工作間」招聘會，並在會上設置攤位展示80個來自不同《約章》簽署機構的職位空缺，兩項活動共吸引逾千名非華裔求職者。此外，平機會亦鼓勵簽署《約章》的機構，為非華裔學生提供實習工作機會，以擴闊他們的視野和將來的事業路徑。

## 教育

34. 在教育方面，為了鼓勵學校透過活動教導學生種族共融的理念，平機會在2024年7月舉辦了第二屆「種族友善校園嘉許計劃」嘉許典禮，表揚158間參與計劃並推動建構多元共融學習環境的學校，數目較第一屆68間學校大幅上升。平機會在2024年9月已推出新一屆計劃，並增設更多獎勵項目，推動構建種族平等共融的校園。另外，平機會共舉辦了三場「種族友善校園」老師培訓予逾200名老師，裝備老師在校園推動種族共融的價值。

## 種族平等友善服務及設施使用

35. 少數族裔在獲取服務和使用設施時，仍不時遭到不禮貌甚至歧視性的對待。就此，平機會在2024年進行了以下宣傳及教育活動：

- 1月在樂活博覽2024的清真展區舉辦以「種族友善顧客服務：機遇與實踐」為題的座談會，鼓勵本地產品及服務提供者探討如何提供種族友善顧客服務；
- 為9個政府部門及公營機構逾1500人舉辦「種族平等的公共服務」培訓，促進公共服務提供者照顧不同族裔服務使用者；以及
- 持續與地產代理監管局合作，為地產代理提供多場培訓。

## (ii) 保障殘疾人士的平等權利

36. 除了少數族裔，平機會亦十分關注殘疾人士面對的挑戰，包括出行、教育、就業及獲取服務的困難，以至社會上部分人士對殘疾人士的偏見和歧視性態度。透過推動不同處所及企業提供暢通易達的環境及設施，以及研究調查、政策倡議及宣傳教育等工作，平機會積極推進殘疾人士的福祉。

### 建構通達無障礙的城市環境

37. 建設暢通易達的城市環境和移除設施及服務對殘疾人士的障礙，有助殘疾人士享有平等權利，充分參與社會和尊嚴地生活。同時，隨著人口急速高齡化，社會對暢達環境、設施及服務的需求將會增加。平機會在 2024 年 2 月推出全港首個「通用設計嘉許計劃」（「計劃」），透過獎勵及教育方式鼓勵業界採用通用設計措施。計劃獲得公營及私營機構的熱烈參與，共有 270 個處所提交申請，涵蓋日常生活中公眾經常到訪或使用的場所及設施，包括商場及零售鋪位、辦公室、食肆、康樂、體育及文化用途的場所，以及活化項目。計劃共頒發 281 個獎項，包括 11 個處所榮獲特別嘉許大獎，120 個處所獲得金獎，133 個處所獲得銀獎，13 個處所獲得銅獎，以及 4 個處所獲得精神可嘉獎。平機會在 2024 年 11 月舉行嘉許典禮，邀請獲獎機構及支持機構出席，超過 300 名人士一起見證嘉許計劃的成果。

38. 為推動惠及全民的共融城市環境，平機會在 2024 年 7 月舉行了「全民暢達@香港研討會」，邀請不同界別的持份者全面探討暢達議題。研討會邀請多位來自不同界別的領袖及專家，包括政界、建築及房屋、資訊及創新科技、醫療等界別，向近 300 名與會者分享建構無障礙環境、設施及服務、推動數碼無障礙，以及透過智慧城市藍圖推動共融的經驗及未來方案。平機會亦邀請了來自內地的專家，分享在內地及大灣區建設無障礙城市的發展和經驗。

39. 另外，平機會繼續向不同界別及持份者進行宣傳及教育工作，推廣通用設計主流化。例如，平機會在 2024 年 1 月及 3 月與物業管理業監管局和特許房屋經理學會亞太分會合作，舉辦了兩場持續專業發展的線上講座，向約 600 名物業管理業監管局的會員介紹通用設計的原則及分享實際例子。

40. 為了加強公眾對服務型動物的認識，以及提高不同公眾範疇的持份者對服務型動物的接納，平機會在2024年5月推出《導盲犬：實用指南》（《指南》）。《指南》介紹了導盲犬和其他服務犬的定義和職責，亦載述了導盲犬使用者在日常生活中的經歷。為保障導盲犬使用者在各公共領域的權利，《指南》提供一系列的實用要訣，向不同界別的持份者解釋如何為導盲犬使用者提供適當的協助、服務及措施。平機會在《指南》推出後亦有致函持份者如運輸署進行推廣，署方並已在的士、公共小巴及公共巴士司機職前課程中增設有關導盲犬的須知部分。另外，運輸署亦透過電子通訊渠道，向非專營巴士司機分享有關導盲犬的實用要訣。

### **促進傷健人士就業 消除誤解和偏見**

41. 平機會在2024年繼續進行倡議，鼓勵更多僱主聘用殘疾人士，又積極支持不同機構推動傷健共融，例如支持非政府機構透過傷健共融指數評估企業傷健共融政策與措施的推行、舉辦共融招聘展等。另外，為提升大眾對認知障礙症的認識，協助僱主支援患有認知障礙症以及需要照顧有認知障礙症家人的僱員，平機會在2024年9月推出《如何在工作間支援有認知障礙症僱員——給僱主的實用指南》（《指南》）。《指南》介紹認知障礙症人士經常遇到的困難，以及為僱主提供一系列有關工作安排的實用建議，幫助僱主支援能夠繼續工作並患有認知障礙症的員工以及需要照顧有認知障礙症家人的僱員。《指南》獲得不同機構的正面反饋。

42. 消除大眾對有精神健康需要人士及復元人士的誤解和偏見，是平機會另一個建構共融社會的重點工作，而媒體在此方面扮演重要角色。為協助媒體工作者在報道有關精神健康議題或事件時，秉持公正持平的原則，客觀準確報道事件，平機會在2024年6月推出《媒體處理精神健康新聞指引》（《指引》）。《指引》由精神健康諮詢委員會個別委員及香港報業評議會的代表參與編寫，解釋媒體與公眾對精神健康議題看法的關係，並建議媒體工作者遵守五大原則，包括力求準確、減少傷害、保護私隱、慎用語言及影像，以及幫助及支持，鼓勵他們慎用語言和影像，避免污名化和負面標籤有精神健康需要和復元人士，以提供有利的環境讓有精神健康需要和復元人士康復和重新融入社會。

### **大灣區殘障事業協同發展**

43. 2024年，平機會繼續深化與內地推動殘疾人士福祉的機構及持份者的交流。平機會在2024年11月接待中國殘疾人聯合會代表團的到訪，就內地及香港推動殘疾人平等機會和權益的工作進行深入交流。此外，平機

會亦在2024年11月9日至11日參加了由殘疾人事業發展研究會及深圳大學主辦的「第三屆大灣區殘障事業協同發展交流會」（“第三屆大灣區交流會”），並再次成為交流會的其中一個承辦機構。在交流會上，平機會分享了機構處理投訴的程序及調解的機制，以及在推廣通用設計的工作。

### **(iii) 推動支援負有家庭責任的照顧者**

44. 平機會一直透過不同途徑推動支援負有家庭責任的照顧者，宣傳《家庭崗位歧視條例》對負有照顧直系家庭成員的責任的人士的保障，包括透過「平等機會之友會」的網絡，就法例向企業及不同界別提供講座。此外，平機會於2024年1月亦舉辦研討會，向公營、私營及非牟利機構的人力資源從業員推廣家庭友善僱傭措施，參與企業在研討會上分享他們的家庭友善僱傭措施，讓與會者共同探討如何有效地支援有照顧責任的僱員。

## **V. 提升機構效能及工作效益**

45. 平機會定期舉辦培訓及交流活動，裝備員工提供優質服務，達致整體提升機構的效能和工作效益。在2024年7月平機會接待了由新加坡人力部、勞資政糾紛調解聯盟及勞資政公平與良好僱傭聯盟組成的代表團，就有關推行職場平等機會、消除職場歧視，以及處理投訴及進行調停的工作交換意見及經驗，此外，在11月9日至11日平機會參加了由殘疾人事業發展研究會及深圳大學主辦的第三屆大灣區交流會，就投訴處理和通用設計交流意見。

46. 為了讓員工了解國家在社會、經濟、法治及外交等的發展和最新情況，以及掌握國家未來發展策略及與香港的關係，平機會在2024年9月到北京參加國情研修班。是次國情班由中央人民政府駐香港特別行政區聯絡辦公室統籌，平機會派出了九名代表參與。另外，平機會在2024年8月率員參觀國家安全展覽廳，加強了解「一國兩制」和香港維護國家安全的法律等內容，以及平機會所肩負維護國家安全的責任。平機會亦在2024年9月舉辦了中共二十屆三中全會精神分享會，讓機構的員工對三中全會精神有更深入了解，並思考如何在平機會的工作貫徹三中全會的精神。

## 2025-26 年度重點工作

47. 展望 2025-26 年度，平機會將繼續依據《策略性工作規劃 2024-2026》中的策略目標，透過多管齊下方式，包括執法、研究、倡議，以及教育，保障市民能享有平等機會參與社會不同範疇，並與不同界別合作，將多元、平等及共融價值推廣至社會不同階層。下文列出平機會在 2025-26 年度的工作重點。

### I. 推廣家庭友善工作環境 加強照顧者支援

48. 平機會正進行一項「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，以了解不同類型的機構在締造家庭友善工作環境所面對的難處，以及了解家庭對在職家人參與家庭事務的實際需求，探討如何更有效在職場締造家庭友善工作環境，以符合有照顧家庭責任的員工的需要。另外，平機會亦將進行「支援精神病患者的照顧者的有效政策及措施」的研究，透過探討精神病患者的照顧者的困難、獲取支援及照顧相關資訊的情況及模式，從而就相關政策、服務及措施提出循證建議，進一步支援照顧者。

### II. 建設全民通達社區 創造無障礙社會參與

#### 推廣通用設計主流化

49. 平機會計劃與公眾認識的殘疾人士合作製作一些短片，透過到訪本地不同處所，介紹不同類型的處所可以如何為殘疾人士提供便利措施，藉此鼓勵更多處所仿效，短片並將透過社交媒體進行推廣。此外，平機會將會綜合第一屆通用設計嘉許計劃不同類型申請處所的良好範例以及可改善之處，輯錄成「通用設計備忘」，並於 2025 年第一季度透過網站發布，平機會亦計劃舉辦分享會向不同界別的持份者講解備忘。與此同時，平機會亦正籌辦新一屆通用設計嘉許計劃，繼續以嘉許的方式推動通用設計主流化。

50. 除了在本港推動不同處所採用通用設計，平機會亦會繼續與大灣區的相關團體，如廣東省及深圳殘疾人聯合會等，加強交流及合作，共同探討如何在粵港澳推動通用設計的設施及服務，以提升三地殘疾人士和有不同需要人士的生活質素及社會參與。

## 推動服務及數碼無障礙

51. 為加強公眾對殘疾人士需要的認識，平機會將在 2025 年製作有關在提供貨品、服務及設施及管理處所方面消除操作與態度上的障礙的指引供各界參考，以打破標籤，培養大眾對殘疾人士保持正面態度。

52. 隨著科技的迅速發展，數碼科技已成為生活中不可或缺的一部分，新科技亦可令邊緣社群，包括殘疾人士，在參與社會時遇到更多障礙。平機會將進行一項「網上購物、服務及資訊平台的暢通易達度」的研究，了解香港人現時常用的網站及手機應用程式是否便利殘疾人士使用，並收集相關持份者的意見，從而構思能促進數碼無障礙的方案。

## 支援有精神健康需要的僱員

53. 為協助僱主消除對精神病及有精神健康需要人士的標籤，平機會希望透過公眾教育，讓機構管理人員明白毋須對有精神健康需要的人士抱有不必要的恐懼。平機會將於 2025 年上半年度推出《如何在工作間支援有精神健康需要的僱員》指引及動畫影片，講解有關精神健康問題的負面標籤及基於精神疾病的歧視行為、分享僱員或僱主的自身經歷，以及提供合理便利措施的例子，鼓勵僱主和僱員共同締造共融工作間。

## III. 海納百川 打造多元平等社會

### 就業

54. 行政長官在 2024 年《施政報告》中，提出一系列措施將香港構建成一個人才集聚的城市。向僱主推廣種族多元、平等及共融的政策及措施，將有助鼓勵更多機構建立多元團隊，吸引更多崇尚多元平等的人才來香港發展，亦有助消除本地少數族裔在就業方面面對的困難和障礙。就此，平機會將在《種族多元共融僱主約章》的基礎上，積極推廣「種族多元共融僱主嘉許計劃」。透過建立職場共融網絡，表揚在建立種族共融工作環境表現出色的公司及機構，有助向其他企業及機構宣揚建立種族多元團隊的重要性。

55. 2024 年《施政報告》中亦提及多項「搶人才」的措施，平機會將進行一項「內地及海外人才融入香港」研究，收集透過不同計劃來港的人才的數據及資料，探討內地及海外人才來香港發展後的融入程度，以及在過程中遇到的狀況及應對策略。透過分析數據，平機會希望就加強來港人才

融入香港的議題提出建議，提升香港對來自不同文化背景及地方的人才的吸引力。

56. 平機會每年處理不少與僱傭範疇相關的歧視投訴及調停個案，累積了豐富經驗及卓越聲譽。平機會持續與不同機構交流，分享平機會在處理投訴和提供調停服務方面的見解和專業知識，例如平機會將在2025年3月接待日本第二東京弁護士会(The Daini Tokyo Bar Association)下的勞工事務委員會的到訪，與當地的法律工作者就僱傭相關的反歧視條例、處理投訴及調停機制、推廣平等機會方面進行交流，這些互動交流將進一步鞏固平機會在歧視調停方面的知識，促進海外對香港推動職場平等的肯定。

### 教育環境

57. 在教育方面，平機會將繼續與政府、教育界、種族社群和非政府組織等持份者探討提升非華語學生學習中文的措施，並就優化方案進行交流。為鼓勵學校及老師深化有關多元共融的教育工作，加強推動種族平等共融校園的發展，平機會擴展了新一屆「種族友善校園嘉許計劃」，包括設立獎項表揚創新的種族共融校園活動、踴躍參與培訓的老師，以及持續支持計劃的學校，計劃並將繼續獲教育局作支持機構。

### 種族平等友善服務

58. 為協助非華裔人士融入社會，平機會將與公、私營服務界別和種族團體合作，推動種族友善的顧客服務和種族平等的公共服務，促進服務提供者與種族社群的交流和正面互動，讓公共服務提供者和顧客服務業界人士掌握種族社群的需要和種族平等友善的服務要求。另外，平機會亦會繼續進行「縮窄數位落差以提升少數族裔的個人與社會福祉」的研究，以了解在港生活的少數族裔群體在透過數碼渠道使用公共服務時，會否比一般市民面對更多困難。研究同時了解少數族裔群體常用的數碼平台，以測量現有的公共資訊發放渠道是否能有效傳播給少數族裔群體。

## IV. 深化年輕一代對多元、平等及共融的認識

59. 平機會將繼續透過不同形式的活動，為不同年齡層的兒童和青少年提供平台及渠道，認識有關平等機會的議題，探討共融價值在日常生活的實踐。第三屆「平等機會青年大使計劃」的活動將於2025年的上半年度舉行。50位來自香港各大專院校的青年大使將透過體驗式活動了解殘疾人



士及不同種族人士面對的困難、認識在校園消除性騷擾的重要性、了解多元共融對企業的好處，以及身體力行探索無障礙環境。

60. 平機會將於 2025 年舉行首屆「平等機會盃中學校際辯論比賽」（「辯論比賽」）。有關賽事得到各界積極響應，共吸引了 117 間中學辯論隊報名參賽，透過抽籤選出 32 支隊伍參加辯論比賽。比賽將以粵語及淘汰賽形式舉行，決賽將於 2025 年 5 月舉行。除了向學校及中學生宣傳推廣，有關比賽更可有助社會大眾認識更多與生活息息相關的平等議題。為此，平機會將與電台合作宣傳和播放決賽，讓公眾亦能參與討論平等機會相關議題。

61. 另外，平機會將於 2025/26 學年推出新的《平行宇宙》- 小學生網上教材套篇章，透過更多精彩的動畫故事及不同形式的學習素材，讓小學生認識不同的平等機會概念。平機會亦會聆聽教師、教育工作者等的意見，持續優化新篇章的內容，並從不同渠道鼓勵更多教育工作者甚至家長使用教材套，以加強下一代對多元共融的認識和支持。

## V. 打擊性騷擾 研究探討性別觀念

62. 平機會將會推出「反性騷擾短片創作比賽」，鼓勵公眾以創意敘事的方式，製作短片解釋對性騷擾零容忍的重要性。參賽對象包括在學青年及廣大市民，藉以推動社會不同階層參與反性騷擾運動，加強建立互相尊重的文化，讓每個人不論在任何環境，都能在日常生活中感到安全。

63. 不少性騷擾個案均與僱傭範疇有關，近年不少公司及機構，尤其是初創及員工數目較少的公司，也會考慮將辦公地點設於共用工作空間。平機會將進行一項「香港共享工作空間內的性騷擾」的研究，以了解在共用工作空間工作的場地使用者及他們僱主對《性別歧視條例》的法律保障及責任的認知程度，以及共用工作空間性騷擾的情況，從而探討如何在共用工作空間有效提升防止職場性騷擾的意識，並提出實際而有效防範性騷擾的建議。

64. 另外，平機會將進行兩項有關性別的研究。「廣告描繪的性別形象研究」旨在探討不同性別角色的行為、就業模式及家庭崗位如何在電視廣告中被呈現及詮釋，以及當中所反映的性別觀念，研究亦會探索那些方式可讓廣告媒體更平等地呈現不同性別。平機會同時將繼續進行「公共交通

的性別角度研究」，透過分析不同性別人士的交通模式及對各類公共交通工具的意見，從而建議可如何滿足男性及女性在公共交通服務上的需要。

## VI. 展示平機會成立 30 周年的工作成果

65. 平機會在 1996 年成立，將在 2026 年踏入 30 周年。過去多年以來，平機會一直秉持使命，致力監督本港反歧視條例的實施，推動不同持份者攜手推廣平等機會，消除歧視，同時積極透過不同類型的活動，向不同群體推廣多元共融信息。故此，平機會將藉著 30 周年，推出一系列的線上線下宣傳及推廣活動，進一步向大眾講解平機會多年的工作及成果，以及本港在建設多元共融社會方面的發展。透過一些短片分享及教育工作，加深大眾對本港四條反歧視條例的認識，鼓勵大眾與平機會在未來日子一起攜手建構關愛共融的社會。

## 總結

66. 平機會將繼續致力履行其法定職能，與政府及不同界別的持份者合作，建立關愛尊重的社會文化，創造多元共融的環境，鞏固有利香港持續發展的基礎。請委員備悉本文件的內容，並就平機會的未來工作計劃（第 47 至 65 段）提出意見。

---

平等機會委員會  
2025 年 2 月

平機會於 2024 年 1 至 12 月處理的投訴數目（按條例分類）

條例	《性別歧視條例》	《殘疾歧視條例》	《家庭崗位歧視條例》	《種族歧視條例》	總計
投訴調查					
僱傭範疇	410	508	42	44	1004
非僱傭範疇	115	204	7	55	381
小計	525	712	49	99	1385
主動調查	10	14	0	4	28
總計	<b>535</b>	<b>726</b>	<b>49</b>	<b>103</b>	<b>1413</b>

2024年已完成屬投訴調查類別的個案數目

結果	數目
沒有進行調查	52
調查終止	866
與答辯人提早解決	39
提早調停成功	137
調查後調停成功	7
調停不成功	18
總計	1119

2022-2024 年法律協助申請的數目

年份	處理的申請數目 (包括前一年尚未 完結的個案)		條例			
			《性別歧視 條例》	《殘疾歧視 條例》	《家庭崗位 歧視條例》	《種族歧視 條例》
2022	給予協助	8	5	3	0	0
	不給予協助	3	0	3	0	0
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	1	1	0	0	0
	<b>總計</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2023	給予協助	7	2	4	0	1
	不給予協助	7	2	5	0	0
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	2	0	2	0	0
	<b>總計</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
2024	給予協助	9	4	4	1	0
	不給予協助	5	2	3	0	0
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	1	1	0	0	0
	<b>總計</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>