



在 2008 年 1 月 24 日平等機會委員會舉辦了「《殘疾歧視條例》十年努力·開拓未來」研討會，以檢討《殘疾歧視條例》自推行以來的影響及探討未來路向。研討會中與會者在不同的環節發問了多個問題，由於程序緊湊時間有限關係，很多問題未能於研討會中由個別講者回覆，現將有關平等機會委員會工作的問題按原文抄錄（部份略作翻譯）並回覆如下：

1. 有一位入職十年以上同事因皮膚濕疹問題日趨嚴重，近年已達至被醫生評為 socially withdrawn 水平。相信該同事得不到家人支持（他獨居，與父母關係並不密切），而他因本身濕疹病，自卑，面對日常工作感壓力（因要面對同事及顧客），又再令病情惡化，近半年來經常缺勤（因病告假），既影響本身病況，亦令運作單位日常運作大受影響。作為任主，若想強制同事接受治療，是否可行？算不算殘疾歧視？（補充資料：該同事4年間病假已逾380天，已到無薪病假階段。）

就某些特定的疾病，香港有法例監管強制治療（如精神健康條例及檢疫及防疫條例等）。但一般來說，接受治療與否屬基本人權，平等機會委員會（平機會）並不認為僱主可強制員工接受治療。根據《殘疾歧視條例》，如員工無法執行工作的固有要求，僱主解僱員工並不違法。可是，法例亦要求僱主在考慮員工是否無法執行工作的固有要求時，需同時考慮在可行情況下提供合理遷就，以便員工執行工作。以上的回覆，只供作一般參考用途，並不能視作就個別情況提供的法律意見。



2. 平機會沒有“精神病康復者”加入委員會，直接反映意見。會否做？點做呢？

平機會委員是由行政長官直接任命。一直以來，平機會各委員都是熱心平等機會事務並能代表社會各個界別的人士。就平機會的立場而言，我們歡迎所有能夠推動平等機會的人士參與平機會的工作。

3. 「平機會」可否做一項調查，報章大字標題「胡亂譁眾取寵地」報導有關「標題」精神病人發生暴力案件的報導，因為此舉會引致市民歧視精神病人，然後制定及實施相關政策制止。



傳媒報導個別事件的手法，一向是精神病患者及康復者非常關注的事項，委員會亦在不同的渠道收到精神病患者及康復者關注傳媒報導的信息。因此，平機會計劃就傳媒報導與精神病這個課題舉辦研討會。研討會的時間及詳情將會於稍後時候公佈。

4. 平機會或勞工處可否作一轉介的工作，提供讓僱主學習手語的機會？平機會可聯絡有關專業機構或提供相關的名單？或者，平機會可否舉辦一個計劃，鼓勵僱主學習與聽障人士溝通的各種不同方法？

鼓勵僱主學習／採用不同方式與聽障人士溝通是一個好的方向，平等機會委員會（平機會）在未來的推廣計劃中會考慮這項建議。

為了令僱主及人力資源從業員更認識殘疾員工(特別是聽障員工)的需要，平機會於2008年4月29日為「平等機會之友會」會員舉辦了一場《預防工作間的殘疾騷擾和支援面對精神壓力的員工》研討會。當日的主講嘉賓包括精神科專科醫生、香港聾人福利促進會代表、具聘用殘疾及聽障人士經驗的中小企僱主及平機會代表，他們以真實個案為例，並參照《殘疾歧視條例》的條文，與大家分享他們的專業知識及良好管理常規。各位講者在研討會提供了有效的方法，促進健聽人士與



各位講者在研討會提供了有效的方法，促進健聽人士與



聽障人士之溝通，以提升運作效率、避免產生誤會及歧視的情況。

在擔當轉介工作方面，由於這些學習手語的課程有可能牽涉商業活動，平機會不便擔當轉介方面的工作。如果讀者希望學習手語課程，可聯絡個別聽障人士組織，以索取資料。如讀者希望連結到服務殘疾人士的非政府組織，可瀏覽[平機會網頁](#)。

5. 就殘疾學生的專業實習，由於並非僱傭關係，法例對其提供實習機構的要求是否等同僱主一樣高？若實習機構擔心精神病的實習老師對學生有危險或未能合乎實習或教學要求，可否拒絕其實習安排？中介機構有何角色？如可否向實習機構透露其殘疾情況(若未有學生同意而學生不誠實報告)

現有的法例（《殘疾歧視條例》）除了要求僱主平等對待殘疾員工以外，亦要求授予資格的團體、服務及設施提供者（包括提供實習機會者）平等對待殘疾人士。《殘疾歧視條例》亦要求中介機構平等對待殘疾人士，任何人如在知情下，作出或協助他人作出歧視行為，皆屬違法。精神病的種類繁多，我們不應因某人患有精神病（或曾經患上精神病）便假設他必定有危險。精神病患者／康復者很多時都能勝任工作，他們應享有平等的實習機會。以上的回覆，只供作一般參考用途，並不能視作就個別情況提供的法律意見。有關披露資料的問題，我們建議讀者向香港個人資料私隱專員公署辦事處查詢。

6. 於專題討論，分享經驗局限殘疾人在肢體殘疾或失聰方面，缺乏有關智障人士的就業概況、困難的分享與討論，講者有何回應，是否智障人士就業情況資訊不整全、或缺乏就業機會？

是次研討會未能詳細討論有關智障人士的就業概況、困難的分享與討論等是由於議題太多而時間有限，與會者的訴求，平機會在計劃未來的研討會時會積極考慮這些建議。



7. 很多人問本機構聘請了多少殘疾人士，但由於本機構從來不會詢問員工是否有殘疾，所以不能提供答案，亦不能做到統計。但如要確實計算機構內殘疾員工的人數，機構便需員工填報，但員工會否認為此做法是殘疾歧視？如何有效及適合的計算方法搜集此數據？

坊間對殘疾人士的定義可能會比法例（《殘疾歧視條例》）所涵蓋的狹窄，在《殘疾歧視條例》中，殘疾一詞所涵蓋的範疇非常廣闊（請參考《殘疾歧視條例》第2條），亦包括了現存、曾經存在但已不再存在、在將來可能存在及歸於任何人的殘疾。一般來說，僱主搜集求職者／僱員的資料未必構成違法的歧視行為，但是，如僱主取得資料的目的是有歧視成份，或在取得資料的過程中或獲得資料後作出歧視資料被披露者行為，則僱主有可能觸犯法例（註：倘若僱主要求提供資料是用以確定：（1）求職者／僱員能否執行工作的固有要求；或（2）求職者／僱員會否需要某些服務或設施，而該等服務或設施對於沒有殘疾的求職者／僱員並無需要，則要求提供資料行為並非違法，詳情請參考《殘疾歧視條例》第42條）。

8. 曾有一個家庭當中有一名抑鬱症患者與一位嚴重智障家人申請調適較大單位的過程中，房署職員表示只有「用來洗腎」和「過度活躍」的傷殘人士才是可以申請較大單位，結果這家庭連申請資格也落空！請問以上情形算是歧視嗎？平機會可做甚麼去協調？
9. 醫管局之下的公立醫院的精神科病房，禁止病人日間休息小睡，要他們從早到晚坐一個室內，至晚上才准他們上床休息，令病人及家屬均感不人道，是否違反歧視條例？盼望平機會與醫管局溝通改善精神科服務。

對問題8及9的回覆：

有與會者提出數個關於個別個案的問題，但由於所提供的資料有限，我們抱歉未能提供一個全面的回覆，在考慮有關事件是否涉及違法歧視問題時，委員會必須向多方面瞭解事件的詳細資料，並不能妄下判斷。如果讀者懷疑自己或親友受到歧視，



可聯絡平機會職員以便平機會就相關事件作出調查。

勞工處及平等機會委員會共同回覆之問題

1. 傷殘者有沒有同等機會接受在職培訓？如何確保？

勞工處回覆：勞工處展能就業科在為殘疾求職者提供就業服務的同時，亦鼓勵僱主為其員工提供適切的在職培訓。為其員工提供在職培訓，亦符合公司本身的利益。

平機會回覆：根據《殘疾歧視條例》，如僱主在提供晉升、調職及培訓的機會時如作出殘疾歧視的行為，即屬違法。為符合良好管理常規，平機會建議僱主在招聘、晉升、培訓及調職等安排上建立劃一的甄選準則，當有晉升、培訓及調職機會時，應向所有可能有意申請的員工公佈申請的條件及有關程序，並以書面通知所有合資格的員工。（詳情請參閱《殘疾歧視條例》僱傭實務守則）

