

立法會政制事務委員會會議

平等機會委員會工作進度及重點

目的

本文件旨在向議員報告平等機會委員會（「平機會」）於2020-21年度的工作進度及2021-22年度的工作重點。

背景

2. 平機會是於1996年根據《性別歧視條例》（第480章）成立的獨立法定機構，負責執行香港現行的反歧視條例，包括《性別歧視條例》、《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）。

平機會的職能和職權

3. 平機會的抱負是建設崇尚多元、包容共濟的社會，令人人共享平等機會。根據四條反歧視條例，平機會的主要職能和權力包括：

- 消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位及種族的歧視；
- 促進男女之間、傷健之間、有家庭崗位與沒有家庭崗位之間，以及不同種族人士的平等機會；
- 消除性騷擾，以及基於殘疾及種族的騷擾和中傷；
- 就根據反歧視條例提出的投訴進行調查，並鼓勵處於紛爭的各方進行調停；
- 若未能透過調停達成和解，向合資格的申請人提供其他協助，包括法律協助；
- 根據法例，就出現歧視的情況及問題進行主動調查；
- 根據法例，制定及發出《實務守則》；
- 檢討法例的實施情況，擬定修例建議；以及
- 進行有關歧視和平等機會課題的研究及教育活動。

2020-21 年的工作進度

4. 平機會的工作與社會上發生的事情和其出現不斷轉變的趨勢息息相關。在 2020-21 年度，2019 冠狀病毒病繼續肆虐，激起大眾的排外情緒，使被邊緣化的群體面對的不平等狀況加劇。此外，社會上不同陣營對高度政治化的議題持分歧甚至兩極化看法，經常演變成歧視性言論和行動。以上種種增加了平機會收到和處理的查詢及投訴數目。

5. 平機會的《策略性工作規劃 2020-2022》定立了以下五個策略目標：

- (a) 制定更健全的反歧視法律框架；
- (b) 維持效率效能兼備、以受害人為本的歧視投訴處理制度；
- (c) 建立更強大的歧視證據庫；
- (d) 為容易遭受歧視的群體減少不平等狀況；以及
- (e) 追求卓越機構管治。

在 2020-21 年度，平機會以這些目標為基礎，採用三管齊下的方法從執法、預防及教育方面推行了一系列工作及活動。

I. 執法

查詢及投訴處理

6. 平機會有法定責任處理公眾根據反歧視條例提出的查詢和投訴。在 2020-21 財政年度的首三季期間（2020 年 4 月 1 日至 12 月 31 日），平機會處理了 22,472 宗查詢，較 2019-20 年度全年累計的 11,481 宗上升幾近一倍，當中：

- (a) 3,845 宗關乎反歧視條例條文及平機會所舉辦的活動的一般查詢；以及
- (b) 18,627 宗關乎特定情況或事件，並且可能會被確立為投訴。

7. 查詢數字大幅增加，主要源自平機會於 2020 年 4 月接獲超過 14,000 封電郵。這些電郵主要抄錄自同一範本，內容指稱一名執業大律師在社交媒體平台發表歧視言論。由於有關事宜不涉及反歧視條例，平機會決定不跟進有關指稱。另外，為了加快溝通及查詢處理程序，平機會在網站發出回應查詢的公告，而非逐一回覆個別電郵。

8. 平機會近年經常收到公眾就同一事件或事宜發出大量查詢和投訴，信件的格式和內容大致相同，發信人並非指稱的歧視行為的受害人，而是與事件無關的第三者；且這些事件或事宜大部分都與社會及政治事件有關。由於「投訴」必須符合以下三項條件，因此並非所有這些查詢或投訴都會被分類為須調查的「投訴」：

- 所指稱的違法行為必須屬於反歧視條例的範圍；
- 投訴必須由指稱行為的受屈人或其授權的代表提出；以及
- 投訴必須以書面提出。

9. 2020-21 年度首三季（2020 年 4 月 1 日至 12 月 31 日），平機會收到 688 宗須予調查的投訴，較 2019-20 年度同期的 625 宗上升 10%。此外，平機會亦進行了 29 宗主動調查，內容主要關乎處所的無障礙設施，以及貨品、服務和設施的提供。有關個案是平機會留意到的，或由第三者或不願牽涉調查的受屈人向平機會提出。連同前一年度尚未完結的投訴，平機會在這期間合共處理了 989 宗投訴。平機會於 2020-21 年度首三季按各條例處理的投訴數目載於附件 A。

調停

10. 儘管處理的查詢和投訴數字上升，平機會仍繼續履行六個月內完成處理 75% 投訴的服務承諾。每宗個案的完成處理時間平均為 110 日。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。在平機會 2020-21 年度首三季進行調停的 113 宗個案中，有 96 宗成功調停，成功調停率為 85%，高於過往年度平均 60% 至 70% 的比率。

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

- 平機會信納，根據有關的條例，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）；以及
- 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。

12. 平機會於 2020-21 年度首三季決定不對 402 宗投訴進行調查，並終止另外 155 宗個案的調查。按結果分類的已完成個案數目載於附件 B。在 2019 冠狀病毒病疫情和政治見解分歧的環境下，社會上經常出現標籤化、誣過於人、污名化和歧視的事件。但如上文所述，就歧視行為及做法提出投訴的多是與事件無關的第三者，此情況漸趨普遍。若沒有受害人提出投訴，平機會不能就個案索取詳細資料進行調查而終止個案，唯利用不同途徑宣傳法例規定，呼籲公眾避免歧視行為和做法。

網上查詢和投訴表格

13. 平機會於 2020 年 7 月改良了網上查詢和投訴表格，取代以電郵接收查詢和投訴。公眾可使用平機會網站上的電子表格提出查詢或投訴，亦可透過郵寄或以傳真將書面投訴發送至平機會，或親臨平機會辦事處遞交投訴。使用網上表格的好處是系統會提示市民須提供的相關資料，以便平機會可迅速跟進查詢和投訴，並避免因資料遺漏或不適用而可能導致的延誤。自採用網上表格後，平機會得到公眾正面的反應。

法律協助

14. 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可包括給予初步法律意見，以及在法庭上擔任受助人的法律代表。是否給予申請人法律協助由平機會的法律及投訴專責小組決定。專責小組會審閱由法律服務科擬備的報告和分析，以及投訴事務科在處理投訴期間所搜集的資料，並按個別情況考慮多項因素，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，以及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
- 雙方的態度及行為。

15. 平機會於 2020-21 的首三季收到 10 宗法律協助申請。若計及上一年度尚未完結的申請，平機會在這期間共處理了八宗申請，當中有六宗獲給

予法律協助，另有三宗申請仍在考慮中。過去三個財政年度按條例處理的法律協助申請數目載於附件 C。

其他範疇的法律工作

16. 法律服務科除了處理法律協助申請，還負責以下主要法律工作：

- 代表成功申請法律協助的人士進行法律訴訟，包括代表受助人出庭；
- 指派法律服務科的法律主任與投訴事務科的投訴處理主任合作調查個案，在投訴處理程序的不同階段提供法律支援；
- 檢討四條反歧視條例及提出法例修訂建議；
- 研究新的受保障特徵，探討是否可擴大反歧視條例的保障範圍，並就此向政府提交意見書；
- 擬備《實務守則》、指南及其他刊物，向公眾解釋反歧視條例；
- 就平機會日常運作所產生的法律問題提供意見；
- 審視涉及平機會的合約及協議；
- 就涉及平機會的訴訟提供法律支援；以及
- 就關乎平機會的機構管治事宜提供法律支援。

歧視條例檢討

17. 如上文所述，平機會的主要法律工作領域之一是檢討反歧視條例的實施情況，並在有需要時擬訂修例建議。平機會在歧視條例檢討中提出了73項修訂建議，及後立法會於2020年6月11日三讀通過《2020年歧視法例（雜項修訂）條例》（《修訂條例》），落實了當中八項建議。《修訂條例》其後於2020年6月19日刊憲，除了與餵哺母乳相關的條文將於2021年6月19日生效之外，其餘所有條文於刊憲當日正式生效。

18. 《修訂條例》通過後，平機會於2020年就所有修訂內容發布了一系列指南，包括以中英雙語編製的詳盡指南及指南摘要，讓公眾易於明白修訂的範圍和影響。詳盡指南分別涵蓋《修訂條例》的所有修訂，以及關於禁止歧視餵哺母乳的女性的條文；而指南摘要則分別涵蓋所有修訂、基於餵哺母乳的歧視及有關共同工作場所內的騷擾。此外，平機會把所有指南摘要翻譯成九種少數族裔語言。平機會還為不同持份者舉辦了一系列講座和工作坊，解釋《修訂條例》的內容和對持份者的影響。這些持份者包括：由不同機構的人力資源從業員、主管、訓練人員及僱主等組成的平等

機會之友會會員，另有推動兩性平等和服務少數族裔群體的非政府組織，以及註冊調解員。

19. 平機會運用政府提供的撥款，在全港開展宣傳及公眾教育活動，包括發布資料單張、製作在電視及電台播放的宣傳短片和聲帶，以及在港鐵張貼的廣告；宣傳短片、聲帶及廣告預計將於 2021 年年中前推出。

20. 2020 年 12 月 9 日，立法會就《2020 年性別歧視（修訂）條例草案》（《條例草案》）進行了首讀及二讀。《條例草案》禁止基於餵哺母乳的騷擾。平機會將在《條例草案》通過後更新有關指南及其他宣傳資料，以向公眾宣傳有關修訂。同時，平機會會繼續與政府聯繫，推展平機會在歧視條例檢討提出的其他建議，特別是需優先處理的建議。

II. 預防

政策研究及倡議

21. 平機會持續透過研究監測社會上歧視的趨勢，向政府及相關組織提出有關政策措施的建議。2020-21 年度首三季，平機會公布了以下研究：

- 香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究（2020 年 6 月公布）；
- 公眾對女政治領袖的態度之研究（2020 年 10 月公布）；以及
- 本港體育總會制定反性騷擾政策研究報告 2020（2021 年 1 月公布）。

平機會亦正進行以下研究：

- 香港普通學校教育有特殊教育需要學生的研究；
- 為香港少數族裔語言傳譯員及筆譯員制訂資歷認證與規管制度的可行模式；
- 香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作的研究；以及
- 對職場精神病人的標籤及歧視態度之研究。

22. 平機會與相關的政府決策局／部門及持份者跟進研究結果和建議。例如：平機會於 2020 年 10 月與教育局會面，就「香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究」的研究結果和建議作出交流。平機會亦製作了一份實用指南，向所有中學的職業輔導老師和社工派發，以便他們為少數族裔學生提供就業路徑指導時作參考。

23. 至於「公眾對女政治領袖的態度之研究」，平機會透過向政府提交意見書、電台訪問及其他媒體廣泛宣傳家庭友善及彈性工作安排的重要性，特別是對有照顧者責任的在職婦女。

有關政策建議的意見書

24. 事實上，2019 冠狀病毒病疫情加重了照顧者的責任及壓力，對如少數族裔、殘疾人士及社會經濟地位低的婦女等弱勢群體的影響更甚，使工作間的家庭友善政策變得更為重要。因此，平機會於 2020-21 年度的優先工作重點，是掌握疫情對弱勢社群的影響，並就紓緩他們的困境提出建議。年內平機會向政府和立法會提交了多份意見書，促請政府加強對弱勢群體的支援。所提交意見書包括：

- 2020 年 6 月就少數族裔的語言支援服務相關事宜向立法會福利事務委員會與民政事務委員會提交意見書；
- 2020 年 8 月就支援弱勢種族群體向政府提交意見書；
- 2020 年 9 月就照顧者支援及殘疾人士住宿照顧服務向立法會福利事務委員會提交意見書；
- 2020 年 9 月就《2020 年施政報告》公眾諮詢提出政策建議；
- 2020 年 10 月就引入窺淫、私密窺視、未經同意下拍攝私密處及相關罪行的建議向保安局提交意見書；
- 2020 年 11 月就香港特別行政區參照《公民權利和政治權利國際公約》提交的第四次報告，向立法會政制事務委員會提交意見書；以及
- 2021 年 2 月就《性罪行檢討中的判刑及相關事項》諮詢文件向法律改革委員會提交意見書。

培訓課程、工作坊及研討會

25. 除了推動政策變更，平機會亦致力裝備不同界別對於反歧視條例的知識，務求把平等機會觀念融入主流。平機會為公私營界別的人力資源從業員、行政人員、管理人員、業務擁有人、僱員及其他相關人員舉辦定期和專設培訓課程。由 2020 年 4 月至 12 月平機會進行了 260 節培訓，合共 12,516 名來自多個界別的參加者出席。平機會為其培訓組增添了額外人手，計劃為公務員及提供公共服務的其他公營機構更新現有培訓教材及編製新教材，以切合反歧視條例的多項修訂。

其他與少數族裔相關的工作

26. 平機會舉行了 10 場實體及網上會議，接觸服務少數族裔的機構，以了解少數族裔在疫情下面對的具體困難。他們面對的問題包括：從事飲食業及服務業的人士被裁員；因語言障礙而難以獲取有關健康及紓困措施的資訊；因社交距離措施導致宗教活動受阻；因照顧責任導致精神健康問題惡化；以至外籍家庭傭工（「外傭」）遭受不公平待遇，例如工作時間延長、被剝奪休息日和無理解僱。為跟進少數族裔面對的困境，平機會致函政務司司長辦公室和相關的政府決策局／部門，並促成外傭代表與在協助處理僱傭及出入境事宜具豐富經驗的非政府組織建立聯繫。此外，平機會特別在網站開設資訊平台，匯集政府有關福利和紓困措施的已翻譯資訊，又以不同語言解釋反歧視條例賦予外傭及其僱主的權利。平機會於 2021 年 1 月再次致函政務司司長辦公室，就弱勢種族群體的抗疫紓困支援提供建議。

27. 在公眾教育及宣傳方面，平機會借助傳媒和網上平台呼籲社會多加了解少數族裔群體，並加強對他們的支援。平機會於 2020 年 12 月在港鐵推展三個階段、為期 36 周廣告宣傳活動，旨在鼓勵大眾在此困難時刻團結一致，同時強調每個人——不分種族、性別、年齡、職業或其他身分——均為抗疫付出貢獻。平機會在其社交媒體平台亦播放一系列網上青少年講座，邀請接受本地教育的南亞裔及東南亞裔青年，分享他們克服障礙、追求專業發展的勵志經驗。

少數族裔的就業及教育

28. 與此同時，為增加少數族裔的平等就業機會，平機會繼續推廣《種族多元共融僱主約章》（「《約章》」）。《約章》為僱主提供九項良好常規建議，旨在協助機構消除其僱傭政策對職員及求職者造成的障礙，培養員工的文化意識、敏感度和接納能力，以及為僱員建立種族共融工作間。《約章》於 2018 年 8 月推出，截至 2020 年 12 月已有超過 140 間簽署機構。為了聯繫簽署機構，平機會分別於 2020 年 8 月、10 月及 12 月舉辦了三場網上研討會，吸引超過 350 名機構的決策者及接受本地教育的少數族裔年輕專業人士參加，討論工作間的種族平等和共融。這些活動同時讓《約章》簽署機構與服務弱勢種族群體的非政府組織建立聯繫，促進機構之間的合作，包括為少數族裔社群提供就業配對、實習計劃及義工服務。

29. 在少數族裔的教育方面，平機會就應對非華語學生的學習困難提出了以下建議：

- 制定以中文作為第二語言的整全課程，涵蓋特定教學法，相應的教學工具、教科書，以及有系統的師資培訓；
- 安排中文科教師接受有關中文作為第二語言教學的職前培訓；以及
- 修訂第二語言學習者可選擇的中文考試，設立具多個等級的中文考試資歷階梯，以便更準確反映及承認非華語學生的中文能力。

平機會於 2020 年 10 月與教育局就建議進行了會面。平機會認為政府需儘快採取行動，特別是疫情下學校停課，學生與朋輩及老師的互動減少，阻礙了非華語學生學習中文的進度，長遠而言或會進一步窒礙他們的教育和就業路徑發展。平機會與教育局會保持溝通。

30. 平機會亦關注少數族裔青年的就業發展。平機會根據 2020 年 6 月公布的《香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究》結果，發布了一份實用指南，向職業輔導老師和非華語學生提供關於學生教育和就業的可行路徑、可用資源和支援服務的最新資訊。

獲取傳譯和筆譯服務

31. 平機會明白筆譯和傳譯服務對少數族裔群體極為重要，而且需要恰當的機制維持這些服務的質素，才可確保少數族裔人士享有平等機會獲取全面的公共服務。在政府資助下，平機會於 2019 年委託機構進行「為香港少數族裔語言傳譯員及筆譯員制訂資歷認證與規管制度的可行模式研究」。研究團隊審視了海外地區不同資歷認證模式以及本地持份者的意見，提出各項建議。因應這些建議，平機會現正綜合其看法和意見，以及當中牽涉的議題，待整理完成後會提交予政府考慮。

殘疾人士的教育和就業平等權利

32. 平機會亦一直推動殘疾人士在教育 and 就業上的平等權利。例如，平機會持續透過與大專院校建立的網絡，統籌及推展院校一起討論為有特殊教育需要（「特教」）的大學生所提供的支援措施。另一方面，大學教育資助委員會（「教資會」）亦採納了平機會的建議，把協助殘疾／特教大學生融入主流定為大學提交運用特別資助報告的其中一項原則。該元素在最新一輪的資助中更被教資會定為資助大學工作計劃的三個目標之一，進一步推動共融校園文化。

33. 在殘疾人士就業方面，平機會與 CareER 等非政府組織合作，舉辦就業博覽會及其他活動，以增加殘疾人士的就業機會。平機會亦與 CareER 合作研發評估工具，以便機構促進工作間的傷健共融。

34. 2020 年 7 月，平機會回應勞工及福利局（「勞福局」）公布的《殘疾人及康復計劃方案》（「《方案》」）。具體而言，平機會就《方案》的實施提出了幾項意見，包括：

- 加強對照顧者的支援，提升家長／親屬資源中心的服務量，以及增加暫顧宿位；
- 透過資助大專院校擴大對特教大學生的支援，例如在每間院校設立平等機會事務處，專責支援殘疾學生及處理其他平等機會事務；
- 立法規定所有 1997 年前建成的樓宇逐步設置無障礙設施和採納通用設計的概念，並為現行「樓宇更新大行動」設立專款，用以資助有關無障礙通道及設施改善的工程；以及
- 刪除《香港規劃標準與準則》中以精神健康綜合社區中心等精神健康設施為敏感社區設施（乙類）的例子，以免對有關設施、設施使用者和精神病康復者造成負面標籤和歧視。

35. 除上述措施外，平機會在 2020 年 11 月與勞福局舉行會議，討論雙方在推動殘疾人士就業上可如何合作，包括在工作間推廣向殘疾人士提供合理便利和加強公眾教育。

36. 平機會在 2020 年 11 月亦接受香港銀行公會及香港金融管理局邀請出席分享會，討論制定《智障人士銀行服務指引》的事宜。事實上，平機會自 2018 年舉辦「智障人士權利與挑戰研討會」，一直持續提倡智障人士在不同領域的權利，包括獲取無障礙銀行服務。上述指引於 2020 年 12 月推出，羅列了向智障人士提供無障礙銀行服務的良好常規及建議，以供銀行公會的成員參考。

反性騷擾運動

37. 2020-21 年度，平機會透過研究、倡議、政策指導及培訓等活動，繼續協助不同界別打擊性騷擾。平機會運用政府的額外撥款，於 2020 年 11 月成立專責的**反性騷擾事務組**。該事務組負責提升大眾對預防性騷擾政策和措施的認識；全面檢討現時與性騷擾相關的法例，找出保障上的缺漏，並適時提出修訂法例的建議；以及為受性騷擾影響的人士充當第一站支援

的角色，以期應對受害人啞忍性騷擾不作出舉報的問題。反性騷擾事務組才成立不久，便已經與不同主要工作夥伴包括警務處建立聯繫，以及就性騷擾受害人的支援服務與多個非政府組織聯繫。

38. 反性騷擾事務組於2021年1月開設了專線2106 2222，以便在現有的查詢途徑以外向公眾提供有關性騷擾資訊，包括相關法例條文的資料、作出投訴和尋求公道的方法，並在有需要時轉介至輔導和治療服務。該事務組現正建立關於性騷擾的專設網站，旨在透過此平台為有需要人士提供資源，並向公眾推廣反性騷擾訊息。

39. 另一方面，平機會在推動不同界別採納預防性騷擾措施和政策大綱的工作，亦取得以下進展：

- (a) **教育界**—為跟進2019年公布的《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》，平機會與參與調查大學的校長／副校長進行多次會議。部分大學決定強制要求所有新生參加有關性騷擾的通識教育講座，亦有部分考慮為所有職員提供網上培訓。教資會資助的八間大學與平機會於2020年10月簽訂顧問合約，由平機會採購防止性騷擾教材，以及按本地情況製作網上培訓教材，以供大學生及職員使用，並在有關教材推出後繼續管理，為期五年。
- (b) **體育界**—平機會一直監察體育總會制定防止性騷擾政策的進度。相對2014年的調查只有20間體育總會表示已制定政策，截至2020年10月底為止，全港有71間（90%）體育總會已制定政策及／或相關的教練及導師行為守則。此外，全部60間受資助體育總會都制定了防止性騷擾政策或行為守則，而19間自資體育總會中有11間制定了政策或守則。
- (c) **宗教界**—平機會於2020-21年度繼續為宗教界舉辦培訓。2018年7月至2020年9月底期間，平機會為來自13間教會的893名教會職員和會眾舉辦了15節培訓。2020年9月，平機會與香港基督教協進會及葡萄藤教會合作，為英語教會舉辦網上研討會。

性教育改革

40. 平機會預防性騷擾的工作之一，是倡議改革學校的性教育。2020年11月，平機會展開了「本港中學實施全面性教育問卷調查」。這項研究採

用混合模式，包括在本地中學進行問卷調查，以及與校長、教師、社工和負責性騷擾相關項目的非政府組織工作者進行焦點小組訪談。平機會希望透過這項研究可收集中學校長及／或教師對推行性教育的意見，了解他們所面對的困難，從而協助規劃本港性教育的未來方向。

III. 教育

41. 2020-21 年，在 2019 冠狀病毒病疫情下，平機會加強了多方面的公眾教育及宣傳工作，呼籲公眾對待弱勢社群時應抱持更大同理心，給予更多支持及包容。平機會除了開設專頁解釋在疫情下反歧視條例的適用條文，還透過媒體及其他途徑宣傳平等及反歧視的信息。

平機會 25 周年紀念活動

42. 藉着平機會於 2021 年成立 25 周年的契機，平機會推動持份者及公眾參與活動，與他們建立聯繫。詳情參見附件 D。

機構管治

管理架構重組

43. 2020-21 年度，平機會繼續加強其機構管治及營運能力，以期提升機構的效率和效能。平機會在 2019 年 12 月發布了《管治、管理架構及投訴處理程序檢討報告》，當中建議平機會應採取以受害人為本的方針並以此為機構文化的重要一環。平機會在仔細考慮了該報告的結果及建議，並從政府取得所需撥款後，於 2020 年 5 月重組了其管理架構。

44. 架構重組後，兩個負責執行法例的科別，即投訴事務科及法律服務科，由一名屬首長級薪級表第 2 點級別(「D2」)的行政總監督導；其他與行政和營運相關的部門，即政策、研究及培訓科、機構規劃及服務科、機構傳訊科、少數族裔事務組，以及新設的反性騷擾事務組，則由另一名同屬 D2 級的行政總監統領。架構轉變能促使該兩個負責執行法例的科別取得更大協同效應，更加緊密合作。由於本屬 D3 級的營運總裁職位在新管理架構中已予以刪除，平機會內職級相等於公務員首長級的職位數目維持不變，同樣是五個(包括主席)。

45. 此外，平機會新增了兩個總平等機會主任職位，分別負責領導政策、研究及培訓科以及法律服務科。新增職位有助加強部門管理，並促進

平機會的整體接任安排。連同新成立的反性騷擾事務組，新架構提升了平機會履行法定職能及職務方面的能力。

網頁革新

46. 平機會正革新其網頁，包括資訊架構、內容策略及視覺設計。此外，經革新的網頁會增設簡體中文版及對應手機的設計。藉着改良網頁的可用性，平機會希望使市民更加了解平機會的工作。全新網頁預計會在2021-22年度下旬推出。

2021-22 年度重點工作

47. 展望 2021-22 年度，平機會將在執法、預防及教育工作的基礎上，繼續消除歧視的工作。平機會將按照其策略目標及香港社會不斷轉變的形勢，制定其工作計劃及措施。隨着 2019 冠狀病毒病持續在香港肆虐以及社會上衍生的偏見態度，弱勢社群面對的不平等情況更趨嚴重。為此，平機會將採取以下措施：

- (a) 繼續進行研究，找出法例上的不足之處，並向政府提出改革建議，以期加強預防歧視的法例保障；
- (b) 就歧視趨勢及成因向政府及決策者提交以實證為本的研究結果，並提出有關政策措施的建議；
- (c) 提倡政策改革和游說有關方面進行改革，發出指引和指南，並聯繫有關方面，以期消除弱勢社群面對的不平等情況，尤其是在教育和就業方面的困難；以及
- (d) 透過針對性的社區教育和宣傳工作，促使公眾改變態度，並培養平等共融的文化。

加強反歧視法例提供的保障

48. 平機會認為在目前這個困難時刻，加強法例保障市民免遭歧視尤為重要。如上文所述，平機會在 2021-22 年度除了透過不同途徑宣傳反歧視法例的最新修訂，還會繼續與政府聯絡，跟進歧視條例檢討意見書中有關改善反歧視條例的建議。

提供以實證為本的歧視研究結果及提出政策建議

49. 2021-22 年度，平機會將繼續向政府及有關方面提倡有關平等機會的政策和措施，並提供以實證為本的見解和建議。如上文第 21 段所述，平機會正進行四項研究。

50. 平機會於 2020 年 11 月委託機構進行「平等機會意識公眾意見調查 2021」。調查以全港市民為調查對象，目的是了解公眾對歧視議題的整體態度和認識，以及評估公眾對平機會工作及成效的觀感。預計調查結果將於 2021 年年底公布，相信結果可提供有關歧視趨勢及態度的重要指標。

51. 與此同時，平機會的「平等機會研究項目資助計劃 2020-21」，為學術機構及非政府組織提供資助進行九項研究項目。有關研究會在 2021-22 年度公布，提供進一步有關社會歧視趨勢及成因的見解。平機會於 2021-22 年度亦將進行另一項大型研究項目，就全港工作間性騷擾進行調查。調查會以電話訪問 5,000 人，探討市民大眾在工作間遇到性騷擾的普遍程度。上述所有研究均有助制定預防措施及政策建議。

消除弱勢社群面對的不平等

52. 在目前疫情肆虐、失業率上升、職位削減及薪金下降等情況下，少數族裔、殘疾人士及社會經濟地位低的女性等弱勢群體，所承受的打擊尤為嚴重。因此，平機會將集中支援該等群體。下文簡述針對不同群體所實施的措施及工作。

(a) 殘疾歧視

- 鼓勵教資會資助大學之間交流為特教大學生提供的資源及支援服務，並建議教資會把提供予大學的特別資助定為恆常措施。
- 透過平等機會僱主嘉許計劃建立僱主網絡，以協助僱主明白殘疾人士面對的障礙，互相分享良好常規，並在招募僱員時採取共融的方法。
- 游說政府加強對照顧者的支援，以及增加供不應求的暫顧服務及殘疾人士護理院舍的名額。

(b) 種族歧視

- 就平機會提出改善非華語學生學習中文作為第二語言的系統，繼續與政府跟進有關建議。
- 設計有關預防種族歧視及推廣種族共融的視聽教材及網上培訓課程，以及製作有關共融學校政策的簡易指南，從而提升學校實施共融政策的能力。

- 推動更多機構簽署《種族多元共融僱主約章》；為私營機構籌辦工作坊、研討會及其他分享會，鼓勵它們交流在工作間實施良好常規的經驗；並安排簽署機構與非牟利機構合作，為少數族裔社群提供工作機會及就業路徑。
- 透過舉辦宣傳活動，以及向服務供應商提供有關《種族歧視條例》和文化敏感度的培訓，向公私營界別推廣種族友善服務常規。

(c) 懷孕及餵哺母乳歧視

- 提升公眾對懷孕歧視的認知，例如借助投訴數據和獲法律協助的個案。
- 宣傳由 2021 年 6 月 19 日起實施在《性別歧視條例》下禁止歧視餵哺母乳的女性的最新修訂。

(d) 性騷擾

- 向公眾宣傳反性騷擾事務組及其服務。
- 進行全港性的電話調查，了解市民大眾在工作間遇到性騷擾的普遍程度。
- 檢視現有法律制度，找出在保障方面的不足之處，並提出改革建議。
- 進行全港性的研究，收集有關學校推行性教育的實質證據，以提倡徹底的課程改革，從而應對香港性騷擾的根本原因。

促使改變偏見態度和培養多元共融的文化

53. 為了提高公眾對歧視議題的認識和推動公眾改變態度，平機會將利用多個溝通途徑及平台，並透過教育及宣傳計劃推動社會不同界別參與，尤其是為年青一代而設的社交媒體宣傳，向他們推廣平等機會的概念，並鼓勵他們接納多元共融文化。

研究涵蓋未受保障特徵的法律

54. 平機會的較長遠目標是檢視保障不同特徵及群組免受歧視的法律框架，為此平機會會考慮有關歧視的證據、相關研究結果、平機會收到的投訴及查詢、持份者的意見，以及其他與特定群組有關的因素。若資源許可，平機會將就法例進行研究，並提出建議以堵塞法律漏洞，涵蓋如年齡、國籍、公民身分及居民身分，以及性傾向、性別認同及雙性人身分等未受保障特徵。

基於性傾向、性別認同及雙性人身分的歧視

55. 舉例來說，有關基於性傾向、性別認同及雙性人身分的歧視，正如去年平機會向本委員會提交的文件(立法會 CB(2)949/19-20(03)號文件)中所述，平機會正進行研究工作，旨在找出在法例上可如何消除在僱傭、教育、貨品、服務及設施提供等不同公共領域出現的歧視。在完成研究後，平機會將諮詢相關持份者，並綜合有關意見及將結論納入報告，提交予政府考慮。

對內地中國人的歧視

56. 另一個平機會正進行檢視的法律範疇是香港中國人與內地中國人之間的歧視。在 2019 冠狀病毒病疫情下這個議題備受關注，例如部分食肆拒絕招待內地人、操普通話的顧客，以及參與了普及社區檢測計劃的人士，並引發社交媒體上欠缺包容的討論。此等煽動性言論及行動只會令社會衝突及分裂加劇，必須予以制止。平機會在 2016 年提交的歧視條例檢討意見書中，已經探討了內地中國人在香港受到歧視的議題。經詳細研究《種族歧視條例》現時適用範圍及不足之處後，平機會認為有數個處理問題的可行方法，例如在《種族歧視條例》內增設「居民身分」的保障特徵。

57. 此外，正如本文件較前部分所述，絕大部分有關內地中國人受歧視及中傷的投訴乃由旁觀者或第三方提出，而不是由受屈人提出。在沒有可識別的受屈人提出投訴的情況下，平機會並不能自行就這些歧視性的做法採取法律行動。為加強處理這些投訴的效率和效能，平機會正探討修訂法例的可行性，以容許委員會以其名義就歧視性的做法提出法律程序，就如目前處理歧視性的廣告、指示他人作出歧視及施壓以使人作出歧視的投訴一樣。

人手及財政狀況

58. 平機會主要由政府的一次過撥款資助其運作，一直恪守審慎理財及有效運用資源的原則。在 2020-21 財政年度，平機會的預計支出為 1 億 2,987 萬元，而預計總收入為 1 億 3,201 萬元，當中包括政府補助及其他收入。截至 2021 年 1 月 1 日，平機會共有 105 名全職僱員。

59. 平機會在 2017 年 11 月搬遷辦事處後，已恢復健全的財政狀況，而且一直保持財政穩健。然而，平機會明瞭日後租約續期時租金上升有可能影響平機會的財政穩健，因此將繼續密切注視其財政狀況。

前瞻

60. 平機會負責消除歧視和推廣平等機會，在香港擔當既獨特且不可或缺的角色。2021 年 5 月，平機會將成立 25 周年。在過去近 25 年，平機會一直致力揭露和打擊社會的不平等情況，並為被邊緣化和弱勢社群發聲，維護他們的權益。香港正面對 2019 冠狀病毒病疫情肆虐及經濟前景不明朗的嚴峻挑戰，平機會將一如既往，充分行使其法定權力以秉持平等機會的價值，與時俱進，回應社會上不斷轉變的趨勢，努力不懈地執行保障大眾免遭歧視的法律，並與政府、公民社會及其他持份者充分合作，以消除達致平等機會的障礙。

平等機會委員會

2021 年 2 月

平機會於 2020-21 年度首三季處理的投訴數目（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
僱傭範疇	268	291	43	37	639
非僱傭範疇	71	180	3	67	321
小計	339	471	46	104	960
主動調查	10	14	0	5	29
總計	349	485	46	109	989

2020-21 年度首三季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	402
調查終止	155
與答辯人提早解決	12
提早調停成功	88
調查後調停成功	8
調停不成功	17
總計	682

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》
2017-18	給予協助	28	14	13	0	1
	不給予協助	12	5	7	0	0
	撤銷申請	1	1	0	0	0
	考慮中	8	6	2	0	0
	總計	49	26	22	0	1
2018-19	給予協助	29	17	11	1	0
	不給予協助	16	3	12	0	1
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	11	4	7	0	0
	總計	56	24	30	1	1
2019-20	給予協助	22	5	16	1	0
	不給予協助	17	7	8	0	2
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	1	1	0	0	0
	總計	40	13	24	1	2
2020-21 首三季	給予協助	6	2	4	0	0
	不給予協助	2	0	1	0	1
	撤銷申請	0	0	0	0	0
	考慮中	3	1	1	1	0
	總計	11	3	6	1	1

平機會 25 周年紀念活動

平機會於 2020 年年中至 2021 年舉辦多個項目及活動，務求使公眾了解平機會的工作，以及明白平等共融的重要性。為紀念活動計劃揭開序幕的是在 2020 年 7 月推出的全新機構宣傳短片，以及另一齣有關投訴處理和調停的全新短片。這些短片的目的是不只為使委員會的公眾形象煥然一新，還希望加深市民對平機會工作的了解，尤其是委員會以受害人為本的方針處理投訴及進行調停。

平等機會僱主嘉許計劃

2. 平機會於 2020 年 11 月推出了 25 周年紀念活動計劃的另一重點項目——平等機會僱主嘉許計劃。計劃的目的是嘉許在推行平等機會僱傭政策方面表現卓越的公司和機構，讓他們認識平等機會政策的好處，從而推動更多僱主採納有關政策，為香港的僱員建立平等共融的工作間。這次不單是平機會首次舉辦這類計劃，更是香港首個有關平等機會的僱主嘉許計劃。雖然在 2019 冠狀病毒病疫情下各行各業和僱主面對前所未有的挑戰，但平機會認為推廣平等、多元和共融文化的工作不應停止，反而應該繼續進行，這樣對於加強機構的抗疫能力和加速日後業務復蘇將發揮關鍵作用。

3. 嘉許計劃分為四個範疇，包括性別平等、傷健平等共融、家庭崗位平等及種族平等共融。公私營界別的機構可選擇參加任何一個甚至全部四個範疇，報名費用全免。截至 2021 年 1 月 31 日的申請截止日期，平機會共收到接近 420 份申請。平機會在初步審核及篩選申請後，評審團會仔細審核入圍申請，選出每個範疇的「平等機會僱主」。在上述四個範疇皆表現突出的機構更可獲頒發「平等機會僱主金獎」，而在任何一個範疇採用出眾平等機會政策措施的中小型企業則可獲頒發「傑出中小企獎」。預期結果將於 2021 年 4 月底或 5 月初公布。

4. 平機會 25 周年紀念活動計劃的其他項目及活動包括：

- **兒童填色及繪畫比賽**：於 2020 年 7 月至 10 月舉行，旨在向幼童灌輸平等機會的概念。平機會共收到接近 700 份來自幼兒、初小及高小學生的作品。

- 「真·相：巡迴攝影展」視像推廣活動：自 2020 年 12 月起進行，活動由平機會與 14 間非政府組織合辦，於網上和不同場地巡迴展出接近 140 張原創攝影作品，全部由邊緣及弱勢社群所拍攝，包括殘疾人士、少數族裔、外籍家庭傭工、女性照顧者、內地新移民、有精神健康問題的人士，以及同性戀、雙性戀和跨性別群體。
- 亞太區殘疾婦女照顧者研討會：平機會與香港女障協進會合辦的研討會，於 2021 年 1 月 22 日舉行。會議的目的是檢視殘疾女性照顧者的情況及權利，以及香港實施反歧視條例的情況，並透過凝聚不同群體，推動他們參與推廣更安全及無障礙的環境，以及殘疾婦女的權利。
- 網上／社交媒體推廣(包括攝影比賽)：以年青一代為對象的活動。
- 專設網頁：除上載平機會多年來的主要里程，更附短片及網上展覽。