

婦女事務委員會

歐陽寶珍女士  
孔美琪博士  
關蕙女士  
林惠玲女士  
李翠莎博士  
梁頌恩女士  
蔡永忠先生  
黃幸怡女士  
黃舒明女士  
王佩兒女士  
嚴楚碧女士  
馮民重先生  
張岱楨先生  
楊強先生

社會福利署助理署長(家庭及兒童福利)  
政制及内地事务局首席助理秘书  
政制及内地事务局助理秘书

因事 區佩兒女士  
缺席者： Aruna GURUNG 女士  
洪雪蓮教授  
林靜雯教授  
林玉珍女士  
梁陳智明女士  
鄧燦洪醫生  
黃祐榮先生  
余梅英女士

<u>列席者：</u>	張美珠女士	勞工及福利局副秘書長(福利)1
	李詠璇女士	勞工及福利局首席助理秘書長(福利)2
	陳楚穎女士	勞工及福利局助理秘書長(福利)2A (秘書)
	鄭詠基先生	勞工及福利局助理秘書長(福利)2B
	伍棨妍女士	勞工及福利局助理秘書長(福利)2C
	徐阜鋒先生	勞工及福利局助理秘書長(福利)2C(候任)

梁錫禧先生	研究及項目主任(福利)
議程	平等機會委員會法律總監
項目 1：	平等機會委員會助理法律主任
議程	政府統計處助理處長(綜合統計)
項目 2：	政府統計處高級統計師
	財政司司長辦公室首席經濟主任
	勞工及福利局高級統計師(人力)

### **項目 1：平等機會委員會就「歧視條例檢討」的公眾諮詢(文件編號： WoC 13/14)**

1.1 主席歡迎平等機會委員會(平機會)的潘力恒先生和李世恩先生出席會議。潘先生以投影片介紹平機會就歧視條例檢討進行的公眾諮詢。

1.2 主席表示，條例檢討的範圍非常廣泛。為方便討論，她建議委員集中研究與婦女事宜和婦女事務委員會(婦委會)工作較有關係的範疇。

1.3 有委員認為，在擬議的四合一歧視條例內，條文措詞須經仔細審查，確保性別上並無偏頗。以《性別歧視條例》的第 2(5) 及第 7 條為例，受害人常被假定為「女性」，而沒有提及「男性」遭受到性騷擾的經驗，這有性別定型的情況。而單單在《性別歧視條例》的第 2(8) 條說明相關條文須視為同樣地適用於男性所受的待遇，並不是有效的做法。法律條文採用無性別之分的字詞，也可在推廣性別平等方面起教育的作用。此外，《家庭崗位歧視條例》在承認傳統婚姻或血緣關係以外，也應該承認其他形式的家庭或照顧關係(如朋友同住)，以加強對其他形式的照顧關係的保障。她補充說，各歧視條例之間的歧異會令市民大眾感到混淆。

1.4 有些委員認為，這次檢討歧視條例，可望在本港的兩性均享平等機會方面加強保障，意義重大。另外，要消除社會上的各種歧視，執法工作也同樣重要。至於諮詢工作的形式，有委員建議，平機會可考慮採用更方便易用的網上平台，藉以收集公眾對諮詢問題的意見。

1.5 有委員認為，應探討婦委會與平機會可如何攜手合作，從更全面的方向推展有關工作。婦委會可以增加公眾教育和宣傳以防止歧視行為，而平機會則在出現歧視行為時負責執法。

1.6 數名委員認為，平機會因應本港的社會經濟發展進行歧視條例檢討，時機適當，也是切合所需的舉措。在考慮把現行四條歧視條例合併為一時，相當重要的一點，是要仔細審視擬定該四條獨立條例的背景和理據。

1.7 有委員表示，有關《殘疾歧視條例》和《性別歧視條例》的諮詢問題看來爭議程度較低，但有關「事實婚姻關係」和「《種族歧視條例》下的國籍／公民身分」的建議卻引起很大爭論。部分婦女團體對「事實婚姻關係」的建議有很大保留。這些建議所涉事宜複雜，且意見紛紜，平機會在決定未來路向前應仔細聆聽公眾的意見，並應就這重要的檢討工作徵詢區議會的意見。

1.8 根據平機會最新一份年報的資料，大部分有關《性別歧視條例》的投訴，都是涉及「歧視懷孕」和「性別歧視」。就此，有委員詢問涉及「潛在懷孕」的投訴有多少宗。她又認為，修訂法例的程序例必耗時長久，平機會可考慮在切實可行的情況下，把歧視投訴個案提交法院審理。

1.9 有委員指出在香港女性的收入一般比男性為低，認為必須讓僱主、僱員和公眾認識自己在相關歧視條例下的權責。為了促進工作間的機會平等，增加宣傳和公眾教育相當重要。該委員補充說，現行各歧視條例有需要作出修訂，以切合社會不斷轉變的環境和市民大眾的需要。

1.10 數名委員也和應，表示修訂法例的工作需時，在修例完成之前，如能就消除工作間的歧視多加進行公眾教育，對僱主、僱員和市民都有幫助。

1.11 有委員補充說，平機會根據相關歧視條例發出了一些實務守則，幫助僱主、僱員和其他相關各方了解有關法例賦予他們的權責。不過，平機會仍應就這方面進一步加強公眾教育的工作。

1.12 主席感謝平機會為委員作簡報，並總結說，歧視條例檢討的內容複雜，範圍廣泛，很多事項需要進一步討論。她明白平機會所面對的挑戰，希望平機會能考慮委員的意見再決定未來路向。在諮詢問題裏，主席留意到諮詢文件提出了兩個與騷擾有關的詞語，分別是

「性別騷擾」和「性騷擾」。她認為有必要進一步闡釋這兩個概念，讓公眾可就有關事項作出回應。

1.13 潘先生感謝委員就歧視條例檢討提出意見和建議，承諾平機會將好好考慮這些意見。他表示，歧視條例檢討是引發公眾討論有關歧視問題的起點。就委員查詢區議會有否參與諮詢工作一事，他回應指平機會現正與民政事務總署聯絡，以定出詳細安排。關於平機會的宣傳工作，潘先生表示，平機會在這方面一向不遺餘力，透過公眾教育和宣傳來推廣工作間反歧視的信息。

## **項目 2：二零二二年人力資源推算(文件編號：WoC 14/14)**

2.1 主席歡迎政府統計處助理處長盧潔梅女士、政府統計處高級統計師李若谷博士、首席經濟主任侯家俊先生和勞工及福利局高級統計師(人力)姚錦洪先生出席會議。勞工及福利局常任秘書長以投影片向委員簡報二零二二年人力資源推算(「二零二二年推算」)的主要推算結果。投影片資料載於 WoC 14/14 號文件，已發給委員傳閱省覽。

2.2 有委員表示，這些統計數字也有助制訂有關年齡歧視和退休保障的政策。勞工及福利局常任秘書長在回應時表示，安老事務委員會現正籌劃安老服務計劃方案，積極樂頤年是其中一個課題。此外，扶貧委員會正在跟進周永新教授最近就退休保障所發表的研究報告。

2.3 盧潔梅女士在回應委員提問時表示，勞動人口參與率的計算方法，是把總勞動人口除以總人口。按性別劃分的兼職僱員數字會在會後提供。

[會後補註：有關資料已在二零一四年九月十九日發給委員參考。]

2.4 有些委員詢問，勞動人口的教育水平能否配合推算至二零二二年的人力需求。有委員補充，如有家庭主婦選擇投入／重投勞動市場，對幼兒服務政策和資助幼童接受全日制學前教育的政策都會有影響。

2.5 有委員詢問，金融發展局正在對金融界的人力資源進行規劃，當局有否徵詢該局對「二零二二年推算」的意見。盧女士回答說，當局在擬備「二零二二年推算」時，徵詢了相關政府決策局和部門、有關各方和私人公司的意見，再按銀行、保險和金融服務等分支行業分組進一步分析各項推算結果。

2.6 有委員詢問應否考慮鼓勵私營機構推行方便婦女加入／重投勞動市場的計劃，勞工及福利局常任秘書長在回應時表示，政府歡迎任何促進婦女就業的建議。當局也鼓勵婦委會委員、婦女團體和非政府機構向婦委會「資助婦女發展計劃」申請資助，以試行一些可開發新概念或新措施的項目。就此，她說僱員再培訓局最近推出一項先導計劃，鼓勵婦女在某些指定行業以全職或兼職形式就業。

2.7 對於教育程度較低的勞動力會在二零二二年前有所減少，有委員認為，應在較早階段開始多給予青年人有關生涯規劃或職業前途策劃的支援和指引，讓他們了解各行各業的社會價值和貢獻，並按自己的興趣和能力選定就業路向。藉教育以改變青年人及其父母的心態，是很重要的一步。

2.8 勞工及福利局常任秘書長表示，政府一向非常關心青年就業，當會繼續提升青年人的就業能力，以及在各方面為他們改善就業機會。在職業教育方面，按照二零一四年《施政報告》公布的計劃，教育局成立了職業教育專責小組，以制訂在社區推廣職業教育的策略，勞工及福利局是該專責小組的成員之一。教育局也會增加資源為學校和非政府機構提供支援，以加強升學及就業輔導服務和拓展生涯規劃。此外，勞工及福利局利用獎券基金撥款開展了一項「先聘用後培訓」的先導計劃，招募青年人投身安老服務行列。鑑於先導計劃所獲反應良好，當局已預留撥款擴大計劃，把範圍延伸至康復服務，並在未來幾年提供 1 000 個額外名額。

2.9 主席感謝委員就此議題發表意見，並表示「二零二二年推算」的結果可幫助有意申請「資助婦女發展計劃」撥款的婦女團體設計促進婦女就業的項目建議。

### **項目 3：性別主流化及婦女參與政府委員會的工作(文件編號：WoC 15/14)**

3.1 勞工及福利局常任秘書長向與會者介紹 WoC 15/14 號文件。

3.2 在推廣性別主流化方面，勞工及福利局常任秘書長表示，已有 50 個與婦女有關的政策和工作範疇採用由婦委會編製和修訂的性別主流化檢視清單。除採用檢視清單外，政府也推行其他有關措施，包括建立一個涵蓋所有決策局和部門的性別課題聯絡人網絡、向不同職系和職級的政府人員提供性別相關課題的培訓，以及編製按性別分類的數據，藉以推廣性別主流化。因應目前取得的進展，當局希望就如何在政府進一步推廣性別主流化的應用，徵詢婦委會的意見。

3.3 經討論後，委員認為目前已時機成熟，政府可考慮把性別主流化全面應用於主要政策和措施。當局也應繼續進行公眾教育和宣傳，以加深社會整體對性別主流化的認識。

3.4 有關婦女參與政府諮詢及法定組織工作的情況，勞工及福利局常任秘書長指出，在二零零四年，當局經考慮婦委會的意見，訂定 25% 為首個性別基準。政府在委任諮詢及法定組織成員時，會以這個基準為目標。到二零零九年底，女性成員的整體比例實際已達到 27.3%，高出基準 2.3%。二零一零年，政府把性別基準由 25% 提高至 30%；這次修訂也是因應婦委會的建議而實行。截至二零一四年四月底，女性成員的整體比例達到 32.3%，高出基準 2.3%。

3.5 勞工及福利局常任秘書長在回應委員提問時表示，在 418 個設有委任非官方成員的諮詢及法定組織中，有 267 個 (63.8%) 達到 30% 性別基準。那些未能達到性別基準的諮詢及法定組織，主要涉及女性從業員人數偏低的界別及／或成員有部分由相關專業團體或機構提名的界別。

3.6 有些委員建議，未能達到性別基準的諮詢及法定組織應給予解釋，如有理據支持便應申請豁免。另外，當局應就性別主流化的應用多加宣傳，以提高決策者和公眾的認知。

3.7 勞工及福利局常任秘書長向委員保證，所有政府決策局和部門都了解在適當情況執行性別基準。事實上，現時已有規定，建議的委任名單如未能達到性別基準，必須在提交給委任當局的建議書中給予解釋。

3.8 有委員表示，鑑於婦女勞動人口參與率不斷上升，提高性別基準會是推動婦女參與諮詢及法定組織工作的良好策略。勞工及福利局常任秘書長表示，政府上次在二零一零年把性別基準提高 5%，即由 25% 提高至 30%，當時女性成員的實際比例已高出基準 2.3%。她指出，目前的女性成員比例也已較 30% 基準超出 2.3%。

3.9 委員建議政府現應考慮把性別基準提高至 35%。這個目標應可在未來數年達到。

3.10 有些委員強調，政府委任諮詢及法定組織成員時，必須有足夠的女性人選可供考慮。他們認為應主動採取措施，接觸更多婦女並鼓勵她們把履歷交給民政事務局放進中央名冊資料庫中。當決策局和

部門為轄下諮詢及法定組織考慮委任人選時，這個資料庫可提供很有用的參考資料。

3.11 有委員表示，應加強為婦女締造有利環境，讓私營界別的女性僱員有機會晉身高層職位。有委員詢問，政府會否考慮委任主要官員監察與婦女有關的政策，並把婦委會變為法定組織。

3.12 勞工及福利局常任秘書長在回應時表示，婦委會將繼續與其他婦女團體合作，研究如何為婦女締造有利環境，讓私營機構的女性僱員有機會晉身高層職位。她表示，勞工及福利局局長是負責有關婦女福祉、地位和權益的政策事宜的主要官員，婦委會則是高層次的中央機制，負責就婦女事務向政府提供意見。現行安排一直運作良好。

3.13 勞工及福利局常任秘書長感謝委員就性別主流化和諮詢及法定組織的委任事宜發表意見。她表示，政府會積極考慮婦委會就這兩個範疇所提出的意見。

#### **項目 4：其他事項**

##### **聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》**

4.1 勞工及福利局首席助理秘書長(福利)2 告知委員，聯合國的消除對婦女歧視委員會將於二零一四年十月二十三日在日內瓦舉行審議會，審議香港特區政府就《消除對婦女一切形式歧視公約》在香港實施情況所提交的第三份報告。由勞工及福利局常任秘書長率領的香港特區政府代表團會作為中國代表團的一部分出席審議會。關於該委員會所提出的議項和問題，香港特區政府已透過中央人民政府向委員會提交回應，回應內容會上載到聯合國的網頁。

4.2 餘無別事，會議於下午一時結束。

**婦女事務委員會秘書處  
二零一四年十月**