

# 關注智障人士參與職場的 排斥現況

調查結果發佈會

2016年1月31日

# 有關親切(TREATS)

**親切**成立於1979年，是一間以兒童為使命的慈善機構。在過去37年，我們致力讓不同能力和背景的兒童、青少年學識接納多元及互相尊重，以培育無歧視的共融社會。

# 青少年共融大使訓練計劃2015-16

## 自2005年推行的全港青少年共融訓練計劃

- 培訓超過1,320位不同能力和背景的青少年
- 120位來自8間主流及特殊學校的青少年
- 為期9個月

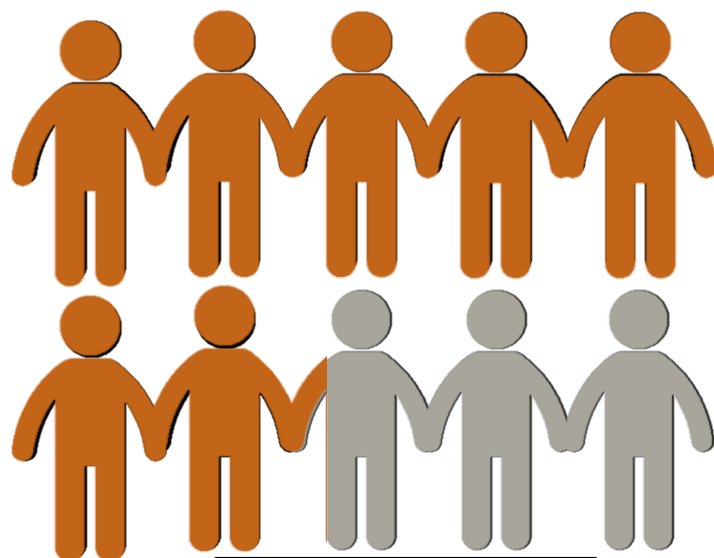
透過四大訓練單元和大型的社區活動，喚醒社會對共融和弱勢人士的關注，建立平等無歧視香港。

# 關注智障人士參與職場的 排斥現況

## 研究背景

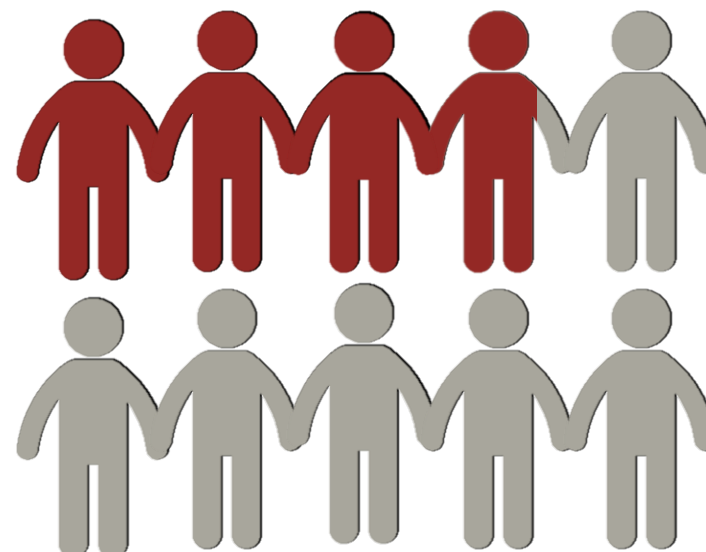
# 殘疾人士就業率低

整體人口就業率



72.8%

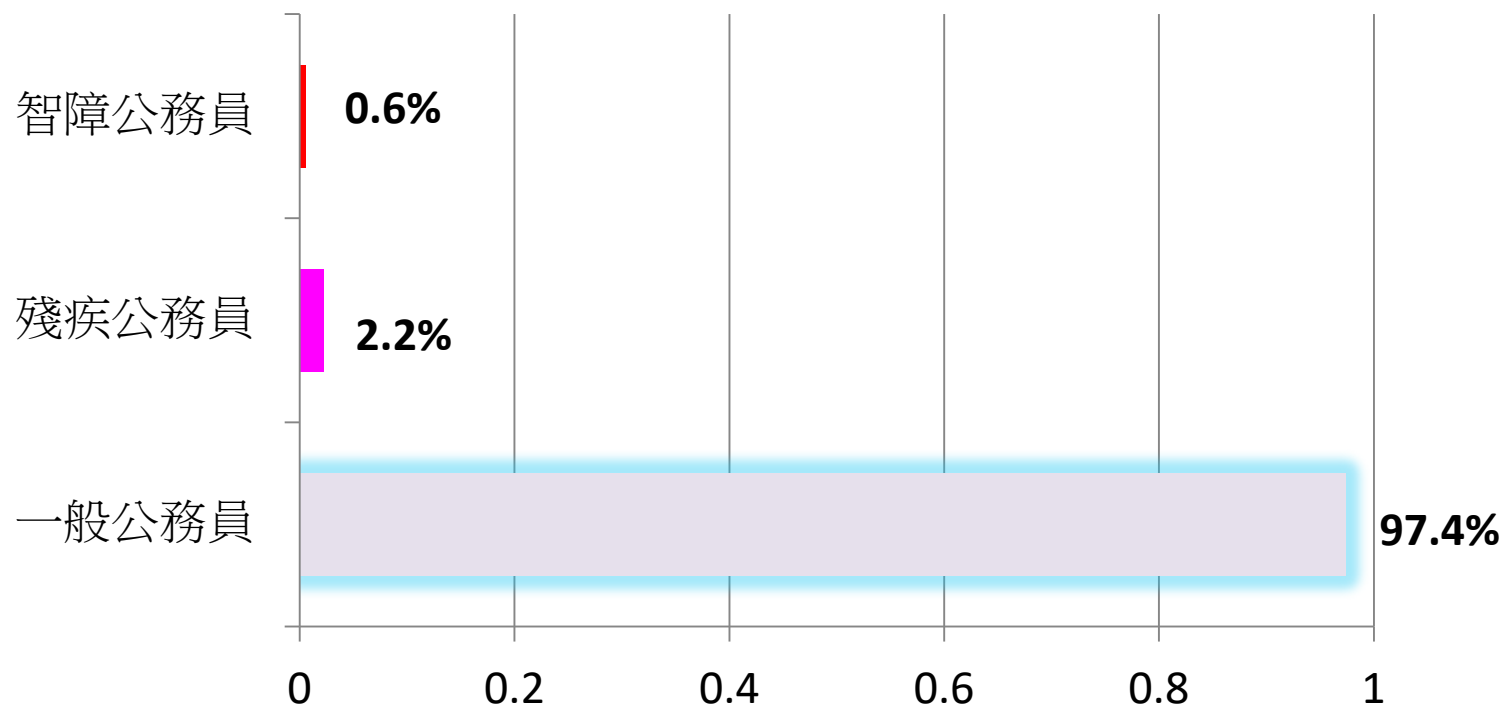
殘疾適齡工作人士就業率



39.1%

# 殘疾人士就業率低

## 公務員體系內的殘疾人員人數



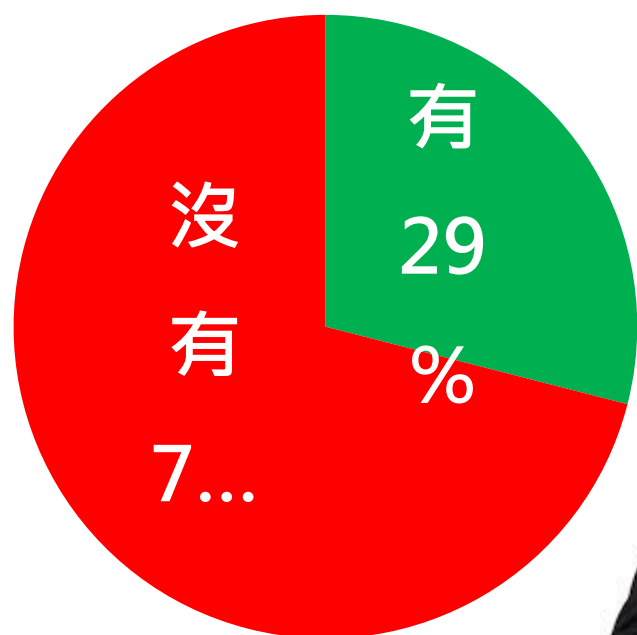
## 公眾人士對殘疾人士存有誤解

公眾對殘疾人士的**誤解**、**悲觀情緒**和認為他們有較少機會的觀念仍然普遍，特別在就業方面。

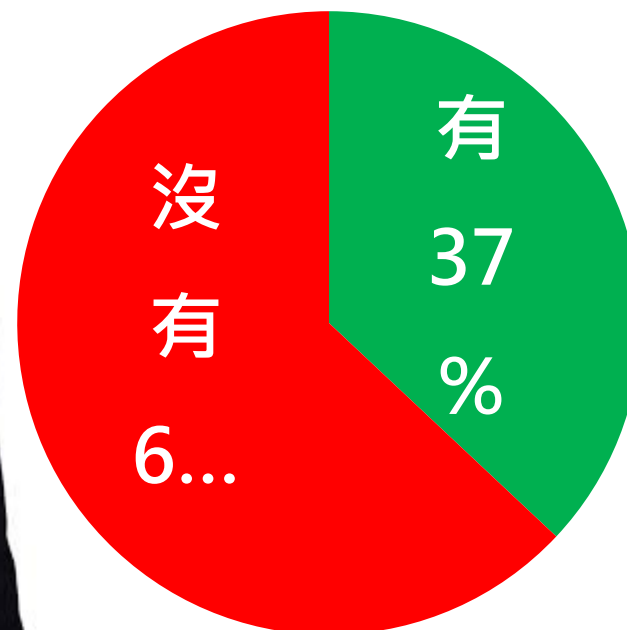
反映公眾對殘疾人士**存有誤解與偏見**。

# 預料未來情況未有改善

## 未來6個月未有計劃聘用殘疾員工



## 末年5年內未有聘請殘疾人士的計劃



聘志發展基金有限公司 (2015)。僱主對聘請殘疾人士態度的基線調查。  
僱員再培訓局 (2014)。聘用殘疾人士的概況主題調查。



## 智障人士平等參與工作情況令人關注

- 殘疾人士嚴重缺乏工作機會
- 預料情況未來仍然持續
- 缺乏智障人士參與工作的數據

# 關注智障人士參與職場的排斥現況

## 調查目的

- 探討智障人士在職率低的原因，揭示具智力障礙的畢業生面對求職及在職的困境。
- 了解主流在職人士對智障人士參與工作的態度、看法及接納程度
- 了解智障人士在求職和工作時所面對的共融及排斥現況

# 關注智障人士參與職場的排斥現況 調查方法及形式

## 第一部份：問卷調查

日期：由2015年11月至2016年1月

對象：843 名一般在職人士

內容：對智障人士工作的看法及態度、智力障礙的畢業生工作的現況以保密和不記名方式進行

## 第二部份：深入訪問

對象：18 位智力障礙的畢業生及家長、學校社工及老師及曾聘請智障人士的僱主

內容：深入了解智障人士參與工作的真實情況、困境及第一身感受

# 關注智障人士參與職場的排斥現況

## 主要結果

### 受訪者背景資料

總受訪人數：843名在職人士 (N=750)

| 性別、年齡比例 |     |
|---------|-----|
| 男       | 35% |
| 女       | 65% |
| 20歲以下   | 4%  |
| 21-30歲  | 28% |
| 31-40歲  | 30% |
| 41-50歲  | 25% |
| 50歲以上   | 13% |

| 職業統計     |     |
|----------|-----|
| 飲食       | 6%  |
| 社會服務     | 13% |
| 零售服務     | 11% |
| 醫護       | 6%  |
| 藝術及多媒體設計 | 3%  |
| 金融銀行保險   | 9%  |
| 教育       | 10% |
| 電子及資訊科技  | 5%  |
| 旅遊及酒店    | 2%  |
| 新聞傳播     | 2%  |
| 工程及建築    | 6%  |
| 政府機關     | 5%  |
| 運輸及物流    | 7%  |
| 其他       | 15% |

# 主要結果

## 數據發現四大關注點

1. 對智障人士存有普遍的**誤解和偏見**
2. 缺乏**接觸和認識機會**
3. 工種**被定型**，無視智障人士的特點
4. 缺乏相關**政策和措施**

## 關注點1

# 對智障人士存有普遍的誤解和偏見

### 社會人士對智障人士缺乏認識

**60%** 人士認為他們的情緒及行為**難以理解**

**45%** 表示自己不懂得與智障人士相處，**缺乏對他們的認識和了解**

## 關注點1

# 對智障人士存有普遍的誤解和偏見

### 社會人士對智障人士存有誤解

34% 難於與他們溝通及合作

18% 認為智障的同事可能有滋擾及暴力行為

## 關注點1

# 對智障人士存有普遍的誤解和偏見

## 社會人士對智障人士存有誤解

老闆覺得自己玩玩下，對此他感到很難過。明明自己在服務社會，自己又有能力應付工作，卻給社會責怪。開始懷疑自己，**覺得自己沒有用，亦感到好委屈。**

(智障畢業生)

工作很不愉快，與同事之間互相不理解，同事搶自己的工作來做，自己是有能力應付得來的，這樣**令自己失去工作及發揮的機會。**

(智障畢業生)

社會人士不懂得與智障同事相處及欠缺溝通技巧；一般僱主及員工會**認為智障員工會帶給他們工作上的麻煩。**

(僱主)



## 關注點1

# 對智障人士存有普遍的誤解和偏見

### 智障人士在職場上遭受排斥及歧視

27% 覺得香港僱主不聘請智障人士是正常現象

22% 覺得智障人士在工作上受到較差的待遇是  
一件平常的事

## 關注點1

# 對智障人士存有普遍的誤解和偏見

### 智障人士在職場上遭受到不同形式的排斥及歧視

同事亦會因為不了解而覺得他們怪異，嘲笑他們，讓他們的工作經歷非常不愉快。

(社工)

最不開心是被同事無故用粗口責罵欺凌、排斥及歧視。

(智障畢業生)

## 關注點1

# 對智障人士存有普遍的誤解和偏見

### 智障人士在職場上遭受到不同形式的排斥及歧視

一位當了侍應的畢業生，能力較高，能有效處理工作、不怕辛苦、不懂得拒絕別人。同事們則欺負他，把最辛苦的勞動工作(搬運酒席用的大圓枱)全推給他，「擺明搵佢笨」！」

(社工)

有智障同學曾做過餐館負責送外賣，曾試過被其他同事作弄，給智障同學錯誤的送外賣地址。又或刻意安排他做他能力以外的事。

(智障畢業生)

## 關注點1

# 對智障人士存有普遍的誤解和偏見

智障人士在職場上遭受到不同形式的排斥及歧視

12% 與智障人士接觸時，我會感到害怕

7% 會在工作上寧可與智障人士保持距離

## 關注點2

# 工種被定型，無視智障人士的特點

### 社會人士對智障人士存有負面情緒

43% 人士擔心智障同事會有**突發的情緒和行為**，會不懂得處理

32% 擔心他們的能力不足以應付工作，會**影響工作進度**

21% 覺得教導智障人士掌握工作技巧是一件很**令人擔心**的事

10% 表示**害怕**與他們接觸

## 關注點2

# 工種被定型，無視智障人士的特點

### 社會人士對智障人士存有負面情緒

有很多僱主因未有與智障人士工作的經驗，都有不同程度的擔心，認為智障人士是負累，會為他們帶來麻煩。

(僱主)

我不會僱用智障人士，因為...

...擔心他們不能達標/拖慢工作進度/溝通困難。

...智障人士受政府保護，萬一傷了人也無法追究。怕會有危險。

...擔心他們情緒及行為難以理解

(受訪市民)

## 關注點2

# 工種被定型，無視智障人士的特點

提供給智障人士的工作種類單一，只集中重覆性的工作

25% 認為智障的同事學習工作上的新技能十分困難。

35% 認為智障的同事只適合做簡單而重複的工作。

21% 覺得教導智障人士掌握工作技巧是一件很困難及令人擔心的事。

8% 認為智障人士無法適應一般工作環境，只能在庇護工場工作。

## 關注點2

# 工種被定型，無視智障人士的特點

提供給智障人士的工作種類單一，只集中重覆性的工作

我不會僱用智障人士，因為...  
...他們**不適合做繁重**的工作。  
...**健全人仕比較適合**工作。  
(受訪市民)

好多智障人士**依然留在家中**，  
因為工作種類未必適合他們。  
(家長)

受訪的**6位智障畢業生**都是從事**清潔的工作**

最大的困難是**僱主不明白自己的能力到哪裡**，不了解自己能力  
上可以做些什麼或**能力上做不了什麼**

(智障畢業生)



## 關注點3 缺乏接觸和認識機會

願意與智障人士一起工作

93% 願意與智障人士成為同事

86% 認為如果他是僱主，他會聘用智障人士

## 關注點3

# 缺乏接觸和認識機會

### 社會人士樂於見到智障人士能夠參與工作

**87%** 我認為智障人士擁有參與工作的權利

**85%** 當我見到智障人士得到工作機會，並能一展所長，我感到欣喜

**87%** 認為智障人士不單能夠工作，也能為社會作出貢獻

## 關注點3 缺乏接觸和認識機會

### 社會人士缺乏與智障人士接觸的機會

84% 沒有與智障人士一起工作

34% 沒有接觸智障人士的經驗

只有12% 公司幫助一般員工認識能障人士的特性

只有11% 公司提供與能障員工相處技巧

只有10% 公司提供與能障員工相處的正確態度

## 關注點3

# 缺乏接觸和認識機會

### 社會人士缺乏與智障人士接觸的機會

期望與同事一起開開心心工作，與不同人溝通。

(智障畢業生)

希望其他人可以認識智障人士，提供多一些接觸機會，令其他人不害怕智障人士。

(智障人士的家長)

## 關注點4

# 缺乏相關政策和措施

### 智障人士在職場上缺乏有效支援

**46%** 受訪者曾工作的公司沒有提供任何支援能障人士的措施

**28%** 受訪者不清楚曾工作的公司有否提供任何支援能障人士的措施

**只有16%** 受訪者的公司在工作程序上提供適當的安排，讓一般員工與能障員工能更有效地合作

## 關注點4

# 缺乏相關政策和措施

### 智障人士在職場上缺乏有效支援

好多智障人士依然留在家中，在街上遊蕩，原因係不同團體為他們找到工作，但工作種類/環境未必適合他們，加上資源有限並沒有後續支援。

(家長)

智障人士總有能發揮能力的地方，但要有措施讓其他同工透過認識和接觸他/她們，得以建立正面價值觀。

(市民)

# 主要結果分析 小結

## 4大關注點

- 存有誤解與偏見
- 工種被定型
- 缺乏接觸和認識的機會
- 缺乏有效政策及措施

智障人士在職率低

面對職場排斥和歧視

- 流失重要的人力資源
- 無法實踐參與和工作的權利
- 社會資源錯配
- 被主流社會排諸門外
- 無法自力更新，與社會脫軌

## 有效職場共融模式

### 個人及家庭

自力更新，從而改善  
個人和家庭質素

發展自我、一展所長

提升個人自信，建立  
社交網絡

### 社會

能投入並貢獻社會

實踐平等參與工作的權利

釋放人力資源

消除各種職場的排斥和歧視

### 企業

穩定性高、減低流失率

有助公司建立多元、  
接納的文化

推動創意及革新的文化

# 關注智障人士參與職場的排斥現況

## 綜觀現行社會職場措施

現行的  
政策及措施

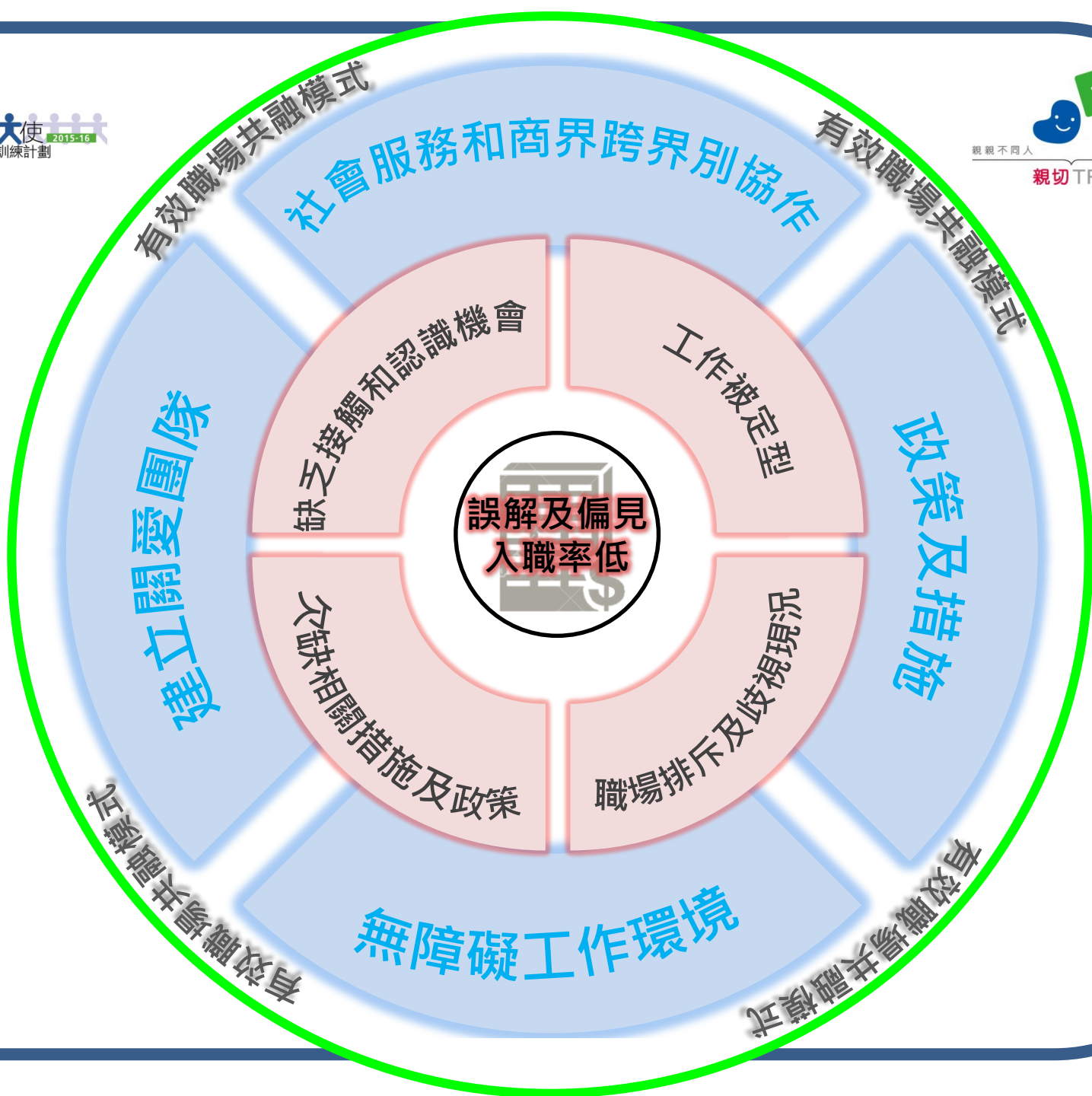
著重能障人士  
工作技巧的訓練  
以經濟角度為聘請誘因

未能針對  
智障人士入職率低的根源  
誤解、偏見和排斥



## 整合式的有效職場共融模式

- 現時對於智障人士參與工作的措施及政策，主要集中在工作技巧的訓練或從經濟角度着手，向僱主發放薪酬津貼，希望鼓勵聘請誘因，未能針對現時智障人士未能真正參與工作的原因 – **誤解和偏見**。
- 最有效的方法是推行**整合式的有效職場共融模式**，建構真正職場共融文化，減低對智障人士的排斥程度，並增加接納程度。



## 整合式的有效職場共融模式

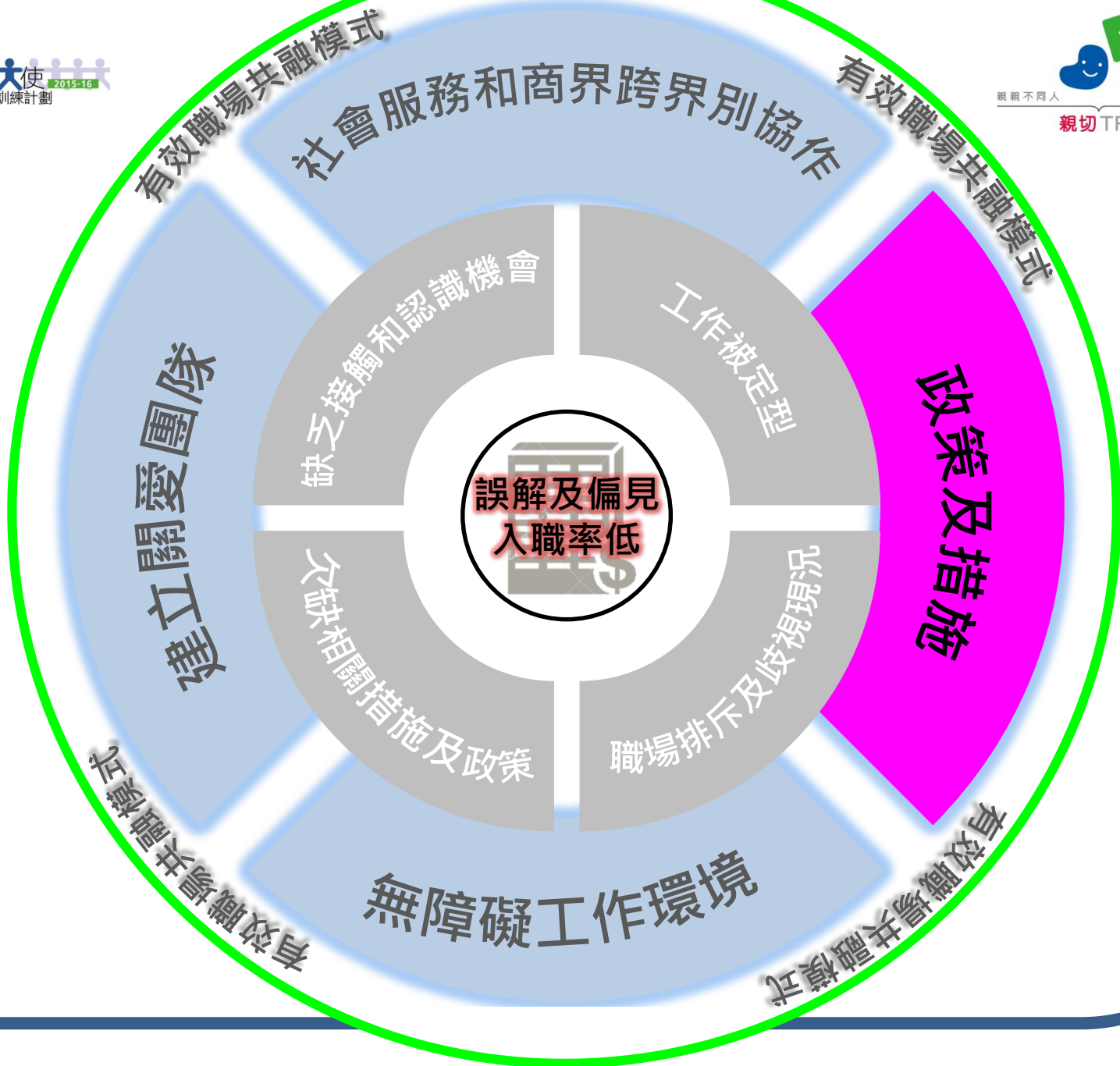
### 1. 制定政策及措施

- 適切的員工培訓
- 明確的共融政策及措施

### 2. 建立關愛團隊

### 3. 社福及商界跨界別的協作

### 4. 無障礙工作環境



# 整合式的有效職場共融模式 政策及措施：適切員工培訓

## 入職培訓

- 幫助新入職員工認識公司在聘用上文化、理念及平等參與和無歧視政策
- 認識公司團隊，與不同能力同事建立關係
- 認識多元平等職場對每位同事的好處

## 持續的技巧訓練

- 邀請社會服務團體，提供與能障人士相處的正確態度及技巧

# 整合式的有效職場共融模式

## 政策及措施：明確的共融政策及措施

### 確保員工得到平等待遇

- 聘請員工的過程考慮不同能力人士，確保過程公開、公平及具透明度
- 提供公平及具透明度的人事和升遷評估
- 確保智障員工平等參與不同工作崗位的機會

# 整合式的有效職場共融模式

## 政策及措施：明確的共融政策及措施

### 設立有效的反歧視及處理機制

- 公平及透明的回饋機制，回應能障人士需求
- 具有清晰和公開的反歧視政策
- 提供處理歧視情況的機制

# 整合式的有效職場共融模式

## 政策及措施：明確的共融政策及措施

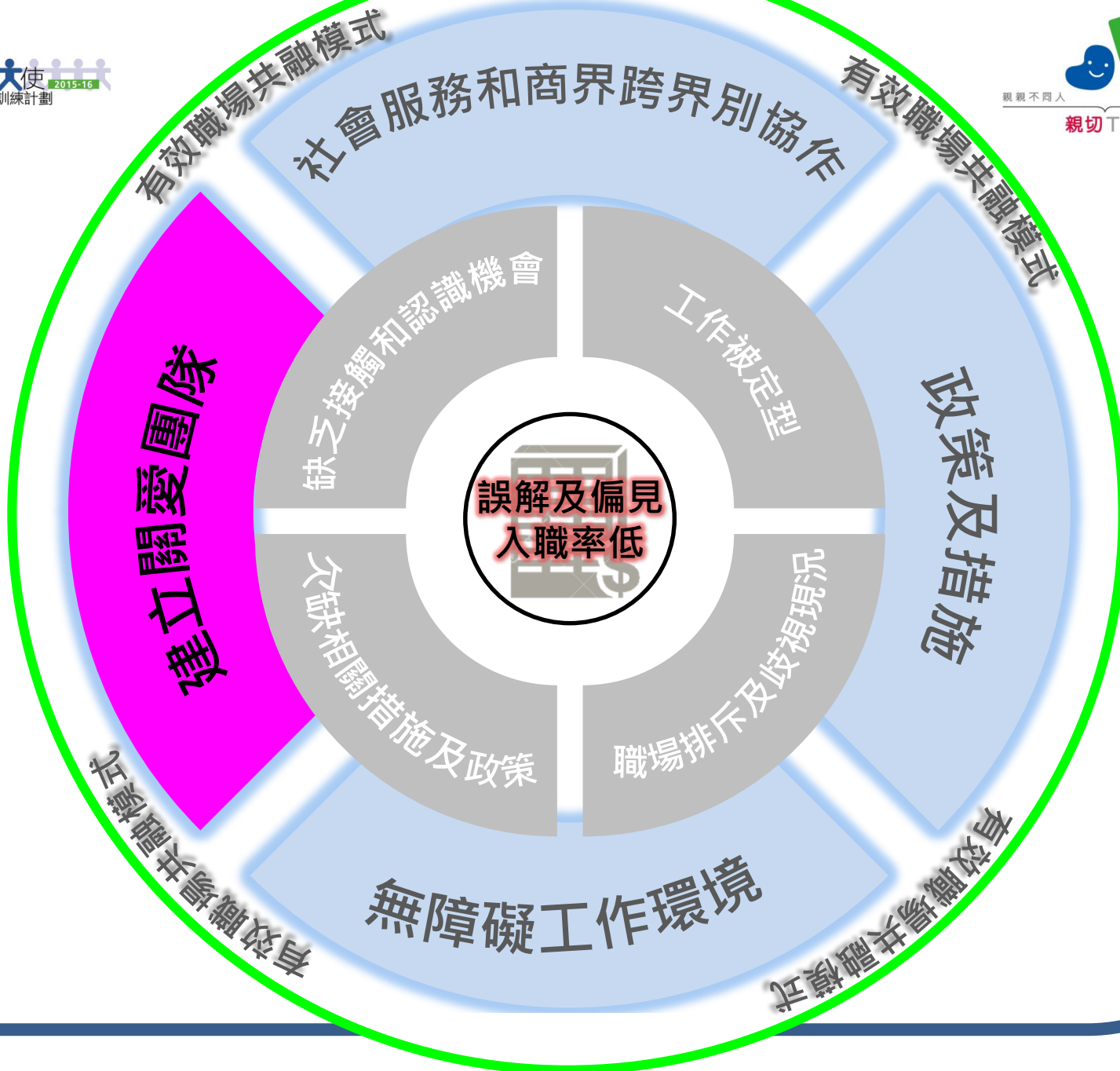
### 發掘多元化及合適的工種

- 全面了解能障員工的特性，並配對合適的工種，發揮所長
- 從而釋放更多人力資源、增加員工的穩定性和有效提升公司的競爭力

### 建構企業共融文化並成為公司重要價值觀

- 在制定公司政策、措施及決策時，平等、接納多元為考慮點





# 整合式的有效職場共融模式

## 建立關愛團隊

### 師徒計劃 (Mentoring Scheme)

- 建立師徒互助計劃，讓有經驗的同事配對能障員工，不單可以作出示範作用，大大減低主流同事對能障員工的排斥和負面感覺，更能讓能障同事更快投入工作
- 建議可夥拍社會服務團體為企業作出相關培訓、個案服務和計劃安排

# 整合式的有效職場共融模式

## 建立關愛團隊

### 營造親身及生活化接觸

- 鼓勵親身接觸能障員工，營造員工之間日常工作以外的接觸，如一起午膳、員工活動等

### 加強溝通機制

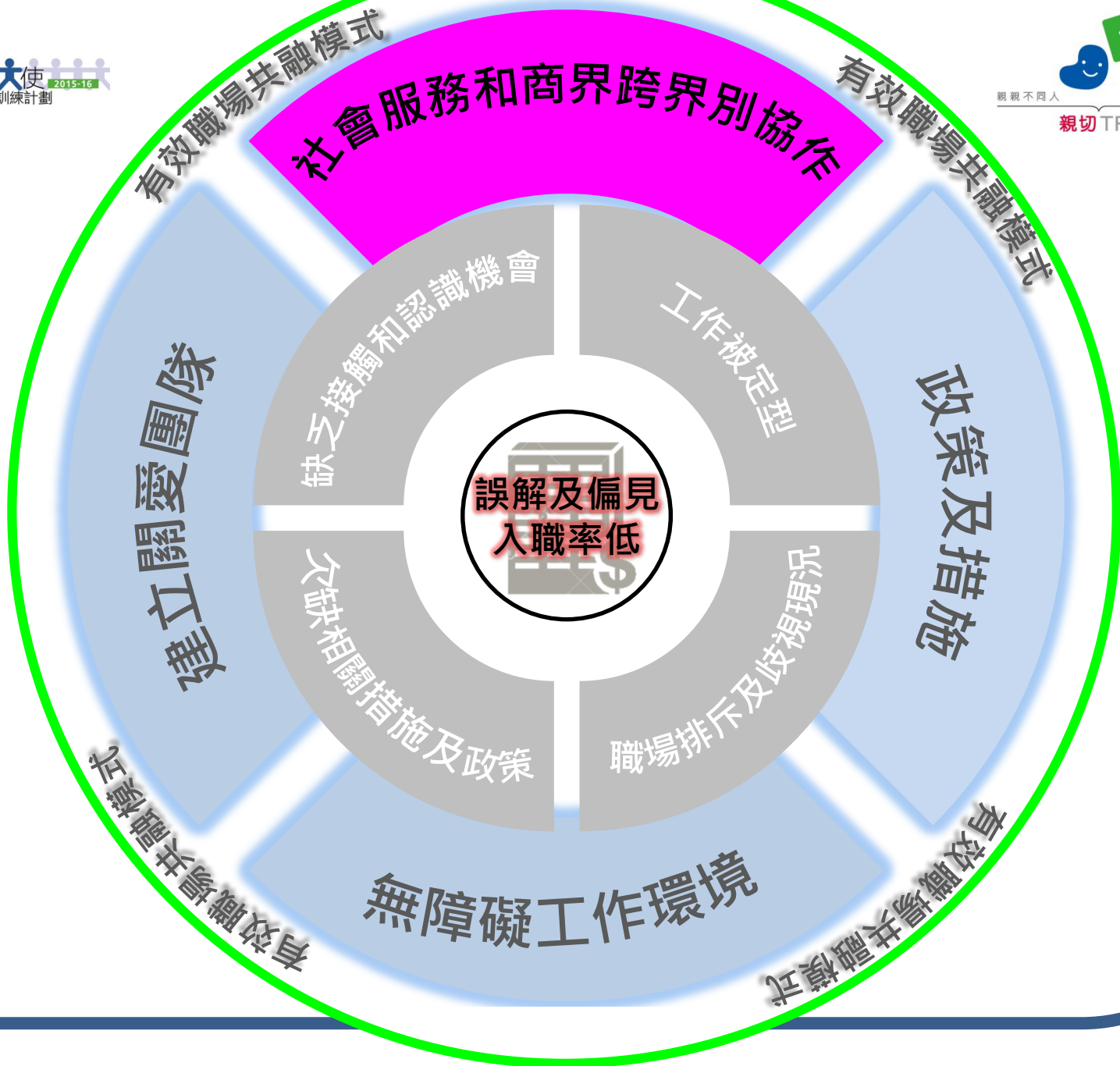
- 嘉許傑出能障員工，建立多元關愛文化
- 主動與能障員工溝通，了解各方需要，提供合適支援

# 整合式的有效職場共融模式

## 建立關愛團隊

### 成立義工團隊，開展社區關愛活動

- 與社會服務團體合作，鼓勵同事參與不同的義工活動，提升員工對有需要人的認識和關注，建立關愛團隊及文化



# 整合式的有效職場共融模式

## 社會服務和商界跨界別協作

### 共融職場評估及服務

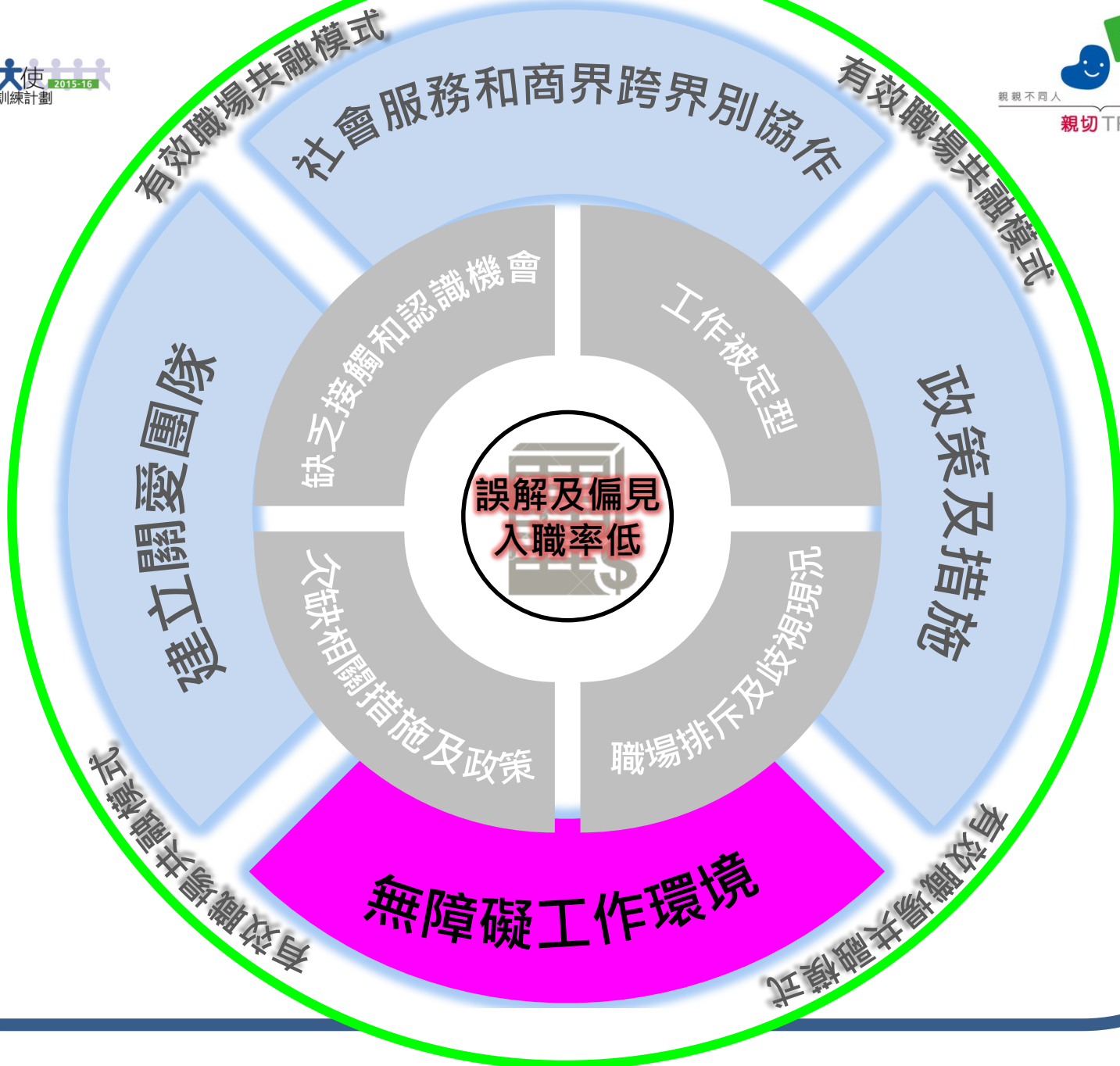
- 由專業的社會服務團體，就不同企業的需要和情況，提供評估、配對和合適的建議，設計有效的職場共融模式
- 為公司員工進行培訓，包括職場共融理念、智力障礙人士的特性、相處態度及技巧等
- 為新入職的智障員工進行培訓，包括對職場環境的適應、社交及溝通技巧等
- 提供個案管理服務，與能障員工的家人、社工協調和聯繫

# 整合式的有效職場共融模式

## 社會服務和商界跨界別協作

### 實習生計劃

- 與相關團體合作，安排準備就業的智障畢業生到職場實習，有助公司制定職場共融文化策略、政策及措施，推動職場共融文化
- 增加彼此認識，有助配對合適工種





# 整合式的有效職場共融模式

## 建構無障礙工作環境

### 定期檢視能障員工的工作需要

- 定期舉辦諮詢會議或意見反映機制，了解不同能力及背景同事的需要，因時制宜，建立能障人士友善及無障礙的工作環境

### 添置促進無障礙工作的配套設備

