

《香港少數族裔職場現況研究》

調查結果發佈會

有關親切(TREATS)



親切成立於1979年，是一間以兒童**共融**為使命的慈善機構，致力為每一位兒童建立一個共融社會。我們透過教育、體驗和生活經歷，以互動的共融活動，讓不同能力和背景的兒童和青少年，互相學習、發揮所長。



香港少數族裔職場現況研究調查

研究背景

香港少數族裔人士數目

香港少數族裔人士 總人數：

- 584383人 (8% 香港總人口)

撇除外籍家庭傭工後 總人數：

- 263593人 (3.6% 香港總人口)

南亞裔人士 總人數：

84875 (14.5% 少數族裔人士人口)

香港少數族裔人士數目及分佈

- 少數族裔人士數目由2006年的342 198人顯著上升了70.8%。
- 南亞裔人士 – 上升35 368人至2016年的84 875人 (+240%)
- 南亞裔人士包括印度人、巴基斯坦人、尼泊爾人、孟加拉人及斯里蘭卡人。

每月主要職業收入中位數（港元）

- 南亞裔人士: \$13,500
- 香港人: \$15,000

非技術工人Elementary occupations

- 南亞裔人士: 30.2%
- 香港人: 20.9%

少數族裔人士在港生活的困境

- 中文水平不足，未能達到僱主的入職要求，難以找到工作。
- 歧視態度亦是他們難以找到工作的原因。

「共存不共融」

- 缺乏共通語言
- 受社會負面定型
- 缺乏與華裔人士接觸機會
- 不了解彼此文化，以及少數族裔內部的社區網絡緊密

權利及條例



聯合國《世界人權宣言》第23條 - 工作者的權利

- 人人有權工作、能自由選擇職業、享受公正和合適的工作條件，並享有免於失業的保障。
- 人人有同工同酬的權利，不受任何歧視。
- 每一個工作的人，有權享受公正和合適的報酬，保證使他本人和家屬有一個符合人的尊嚴的生活條件，必要時並輔以其他方式的社會保障。



經濟社會文化權利國際公約第6條 - 就業權利

- 人人有工作權利，包括有機會憑本人自由選擇或接受工作權利，採取適當步驟保障。



反歧視法例《種族歧視條例》

- 保障所有人士不會因為他們的種族而遭受歧視、騷擾和中傷。根據條例規定，基於某人的種族而歧視、騷擾及中傷該人，即屬違法。

調查理念

信念

- 不論種族、膚色及不同背景人士，應享有平等進入職場機會及權利，並且獲得平等的待遇。

現況

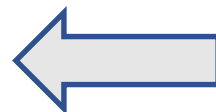
- 香港華人對少數族裔人士缺乏認識，甚至存有偏見及誤解。
- 職場發展受到限制，被排斥及歧視。

結果

- 香港少數族裔人士入職困難重重，在職場上未能得到平等的待遇。



原因？



香港少數族裔職場現況研究

調查目的



了解香港少數族裔人士的職場現況



探討和揭示香港少數族裔人士在職場上面對的挑戰及困難



了解主流人士在職場中對少數族裔人士的想法、態度及行為

香港少數族裔職場現況研究調查

調查方法及形式

日期: 由2021年1月至4月

第一部份：問卷調查

- 對象1：621 名 18歲或以上香港華裔人士
內容：對少數族裔人士參與職場的看法及態度
- 對象2：138 名 18歲或以上少數族裔人士
內容：少數族裔人士參與職場的現況
- 以保密和不記名方式進行

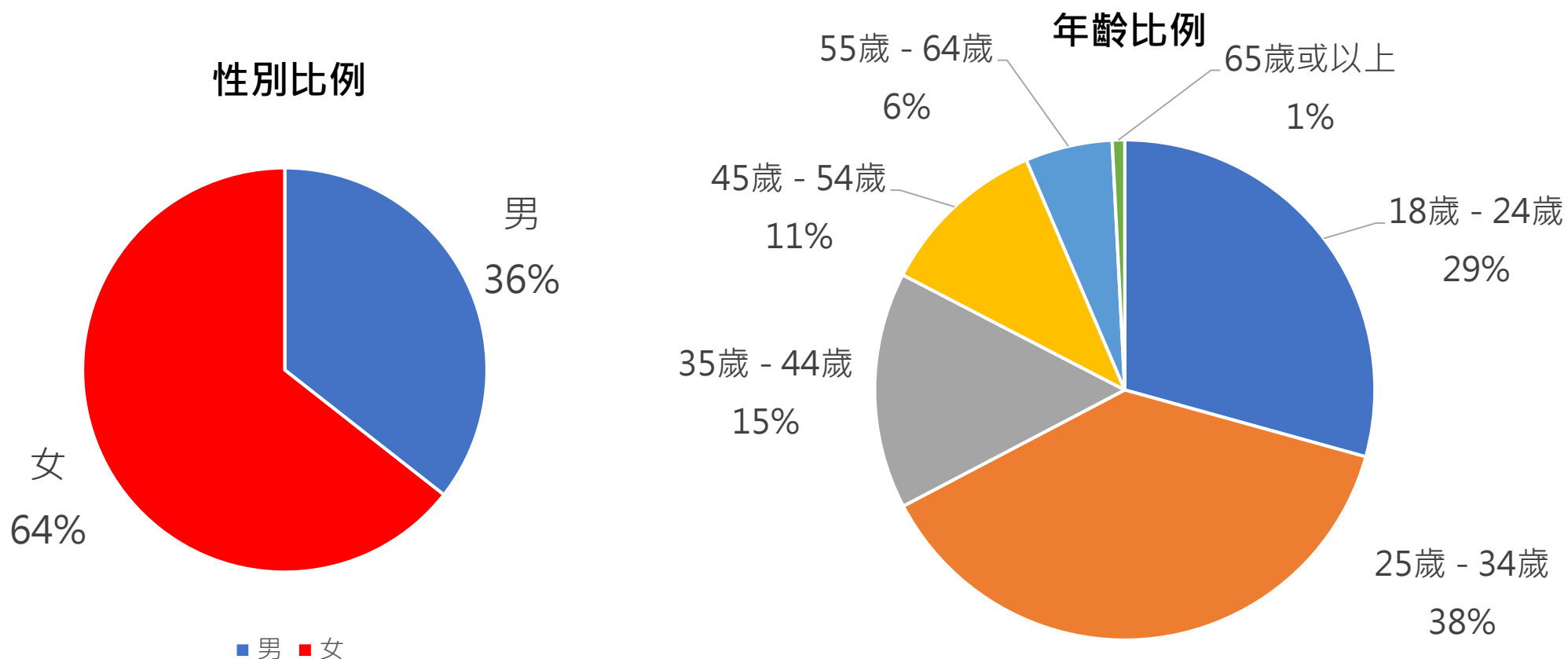
第二部份：深入訪問

- 對象：11位 少數族裔青年、學校老師、社工及少數族裔服務機構的職員
內容：深入了解少數族裔人士參與職場的真實情況、困境及感受

香港少數族裔職場現況研究調查

受訪者(華裔人士)背景資料

總受訪人數：
621名

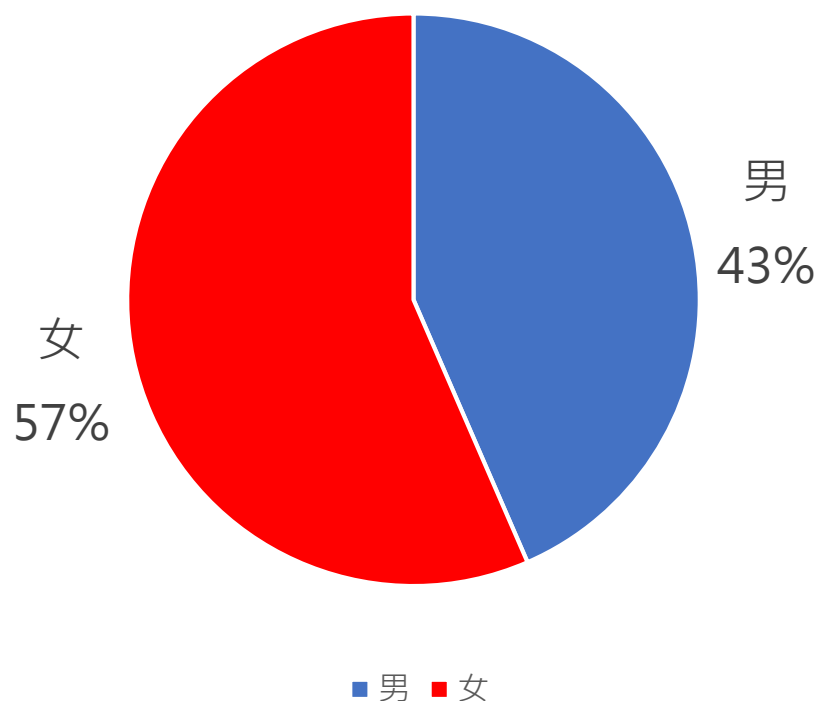


香港少數族裔職場現況研究調查

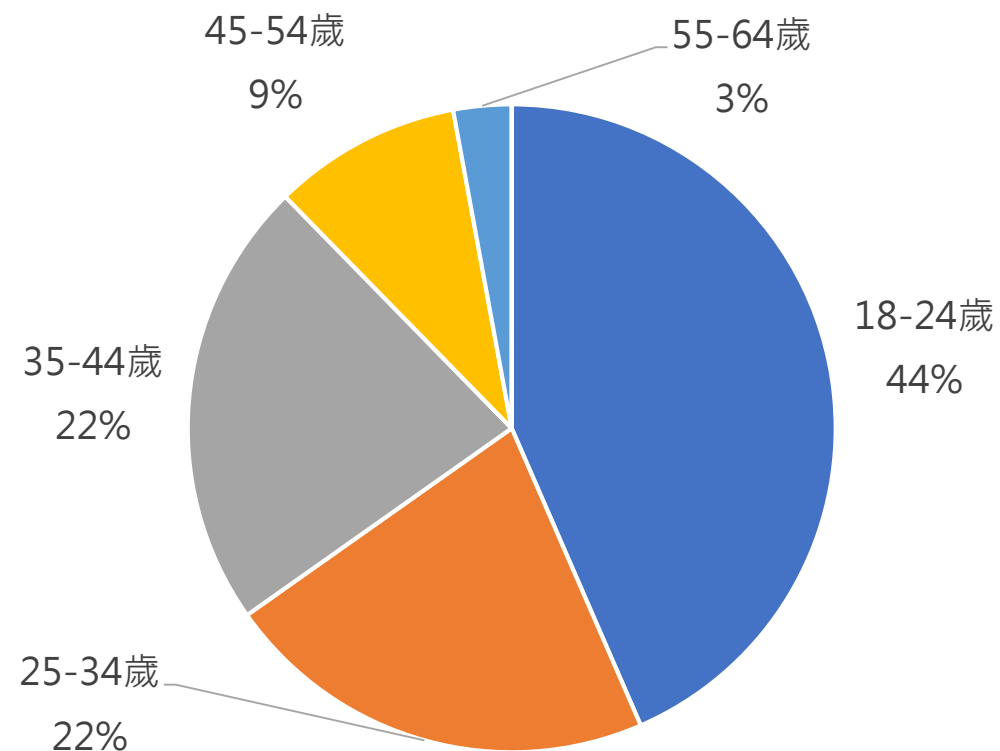
受訪者(少數族裔人士)背景資料

總受訪人數：
138名

性別比例



年齡比例



《香港少數族裔職場現況研究》

調查結果發佈會

主要結果

數據發現3大關注點

關注點1. 香港華人對少數族裔人士存有誤解和偏見，
少數族裔人士受到排斥及歧視

關注點2. 香港少數族裔人士參與職場受到不公平待遇

關注點3. 現時對少數族裔工作發展支援不足

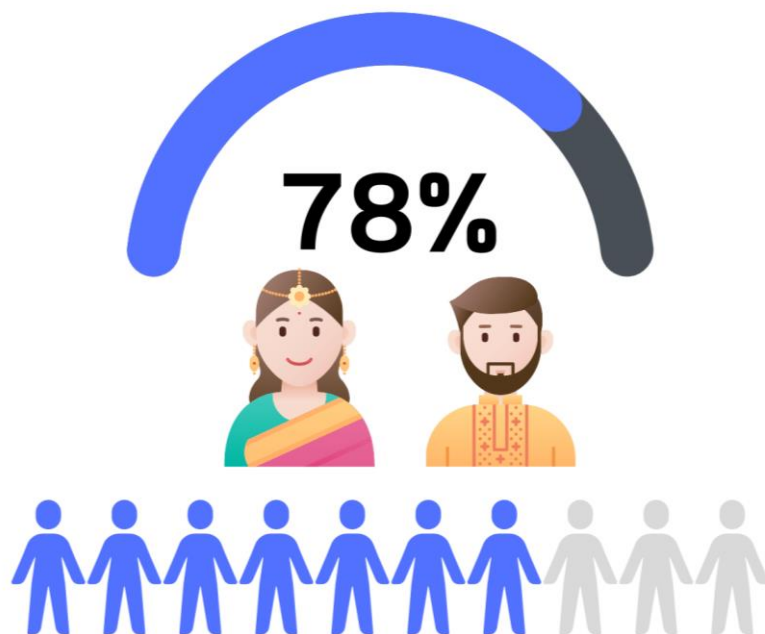
關注點1.

香港華人對少數族裔人士存有誤解和偏見，
少數族裔人士受到排斥及歧視

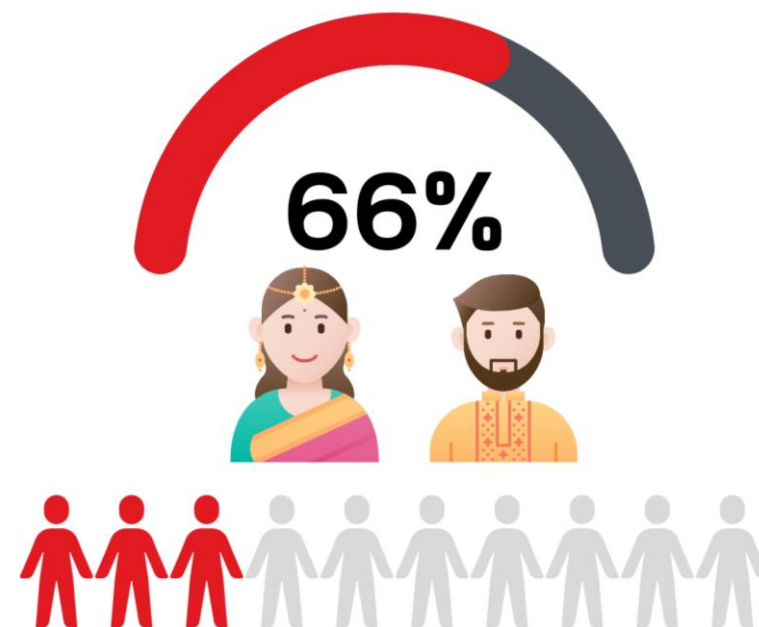
關注點1.

香港華人對少數族裔人士存有誤解和偏見，
少數族裔人士受到排斥及歧視

接近8成的少數族裔人士表示
自己的社交圈子中多於7成朋友來自自己族群



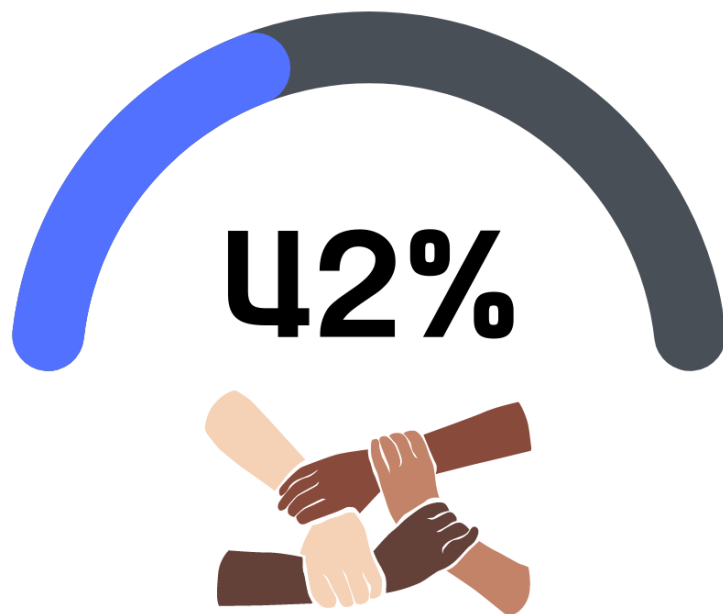
約有7成少數族裔人士表示自己的社交圈子中
只有3成或以下是香港華裔的朋友



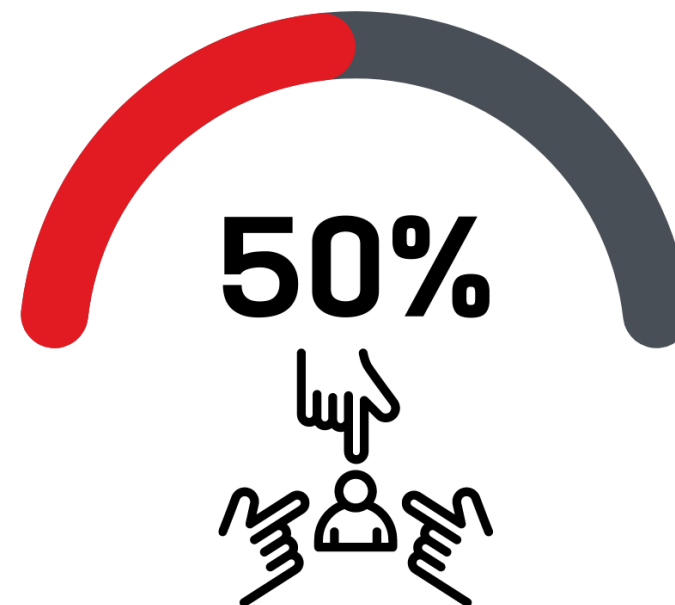
關注點1.

香港華人對少數族裔人士存有誤解和偏見，
少數族裔人士受到排斥及歧視

只有4成的少數族裔人士認為香港是一個能
接納不同種族，文化及背景人士的社會



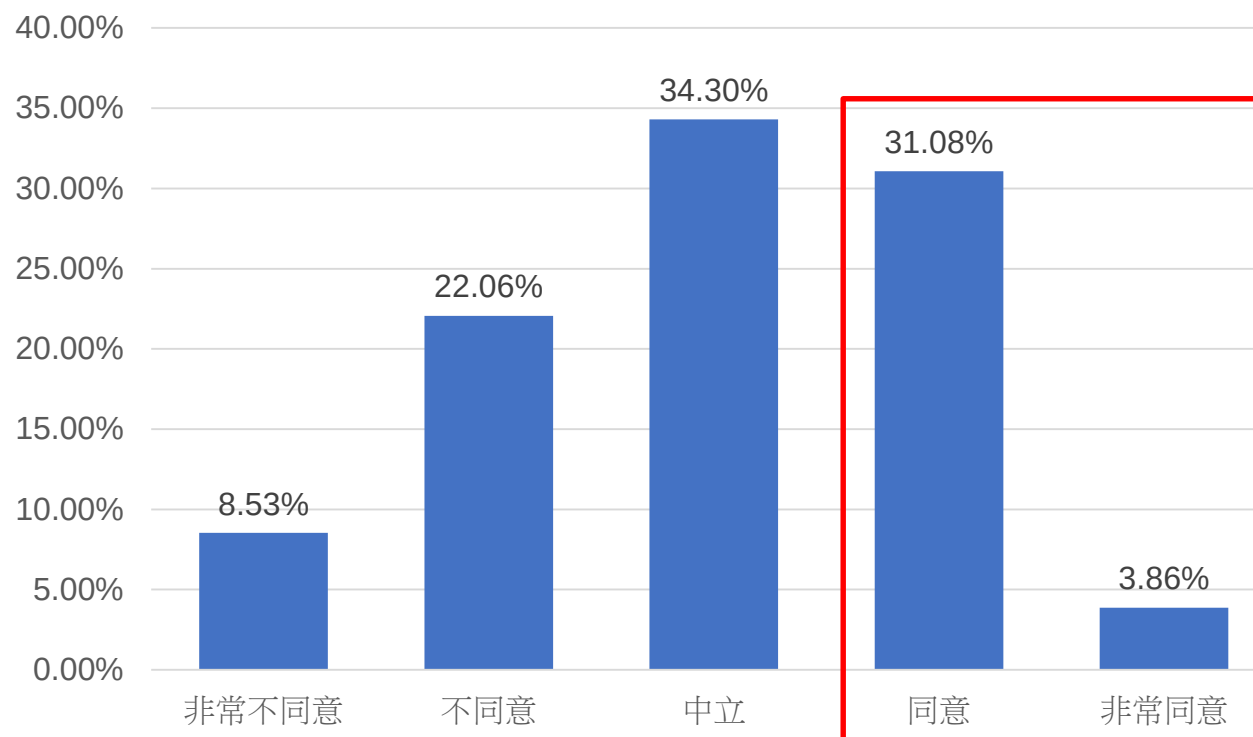
超過1半的少數族裔人士認為
香港社會對少數族裔人士存有歧視



關注點1.

香港華人對少數族裔人士存有誤解和偏見，
少數族裔人士受到排斥及歧視

有3成半的主流人士表示因少數族裔人士的
種族與膚色而不跟他們做朋友



關注點1.

香港華人對少數族裔人士存有誤解和偏見，
少數族裔人士受到排斥及歧視



發出體味



聯想到暴力及犯罪行為



裝束及衣飾不適合
工作時穿着



懶散



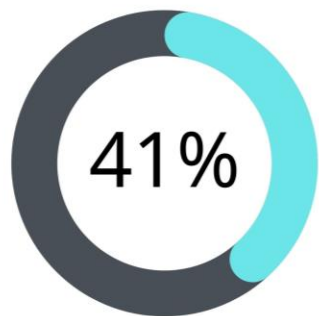
少數族裔人士

在港鐵站等車時，附近的人會因為見到她而蓋著自己的口鼻，好像覺得有異味般，但不理解他們的行為，自己本身沒有做錯甚麼，所以覺得他們十分不尊重。

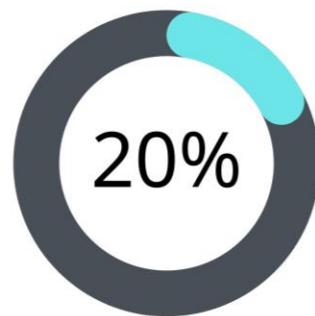
關注點1.

香港華人對少數族裔人士存有誤解和偏見，
少數族裔人士受到排斥及歧視

無理地以敵意的態度對待

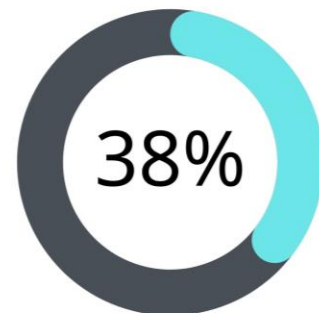


害怕接觸及保持距離

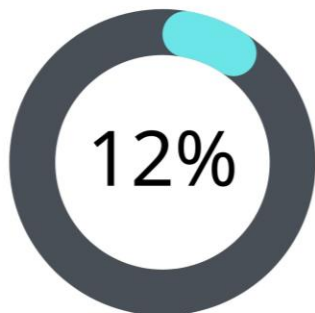


少數族裔人士

對他們的種族、文化及衣着，
作出不友善的言論和批評



因為外表及衣着不同，
被同事取笑



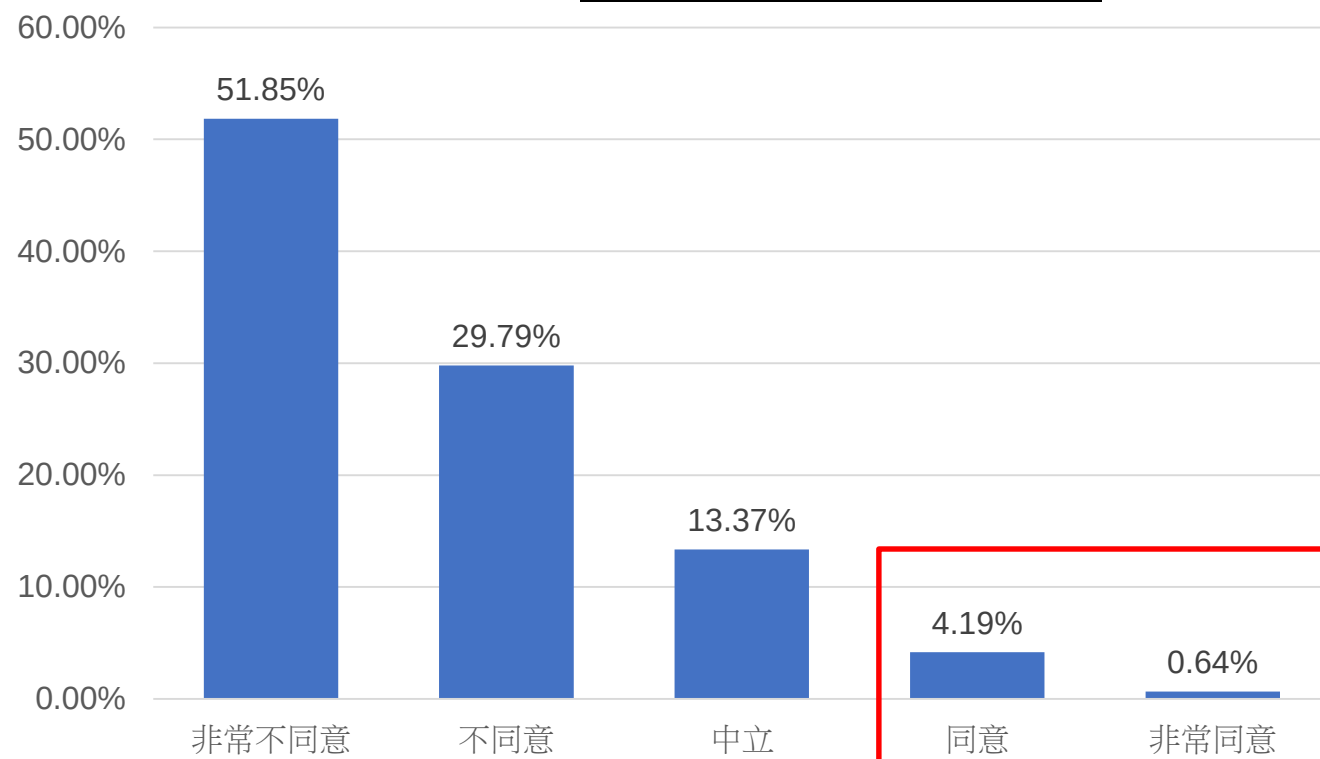
五星級酒店老闆老闆
不允許少數族裔女士
包頭，並稱

「唔好嚇親人」

關注點1.

香港華人對少數族裔人士存有誤解和偏見，
少數族裔人士受到排斥及歧視

有5%的主流人士認為由於文化及生活習慣有太大差異，
少數族裔不應在香港生活



關注點2.

香港少數族裔人士參與職場 受到不公平待遇

關注點2.

香港少數族裔人士參與職場受到不公平待遇

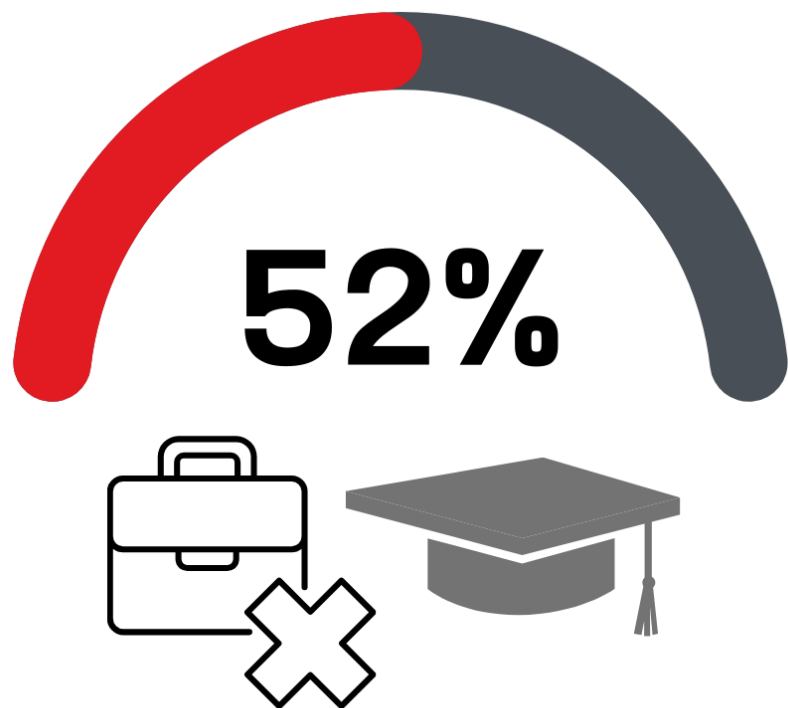
2.1 欠缺面試、入職及發展的機會

2.2 工種被定型，忽略少數族裔人士的特點

2.3 在職場上遭受排斥歧視

2.1 欠缺面試、入職及發展的機會

多於1半的少數族裔人士認為相比起主流人士，
少數族裔人士有較少的教育及就業機會。



少數族裔人士

僱主因為我們是巴基斯坦裔或者是非華裔人士，就沒有提供面試的機會讓他們表現自己。就是因為我們的種族而被排斥，剝削我們選擇工作的權利。

2.1 欠缺面試、入職及發展的機會

有3成的少數族裔人士在求職時，
曾因種族及文化差異而被拒諸門外。



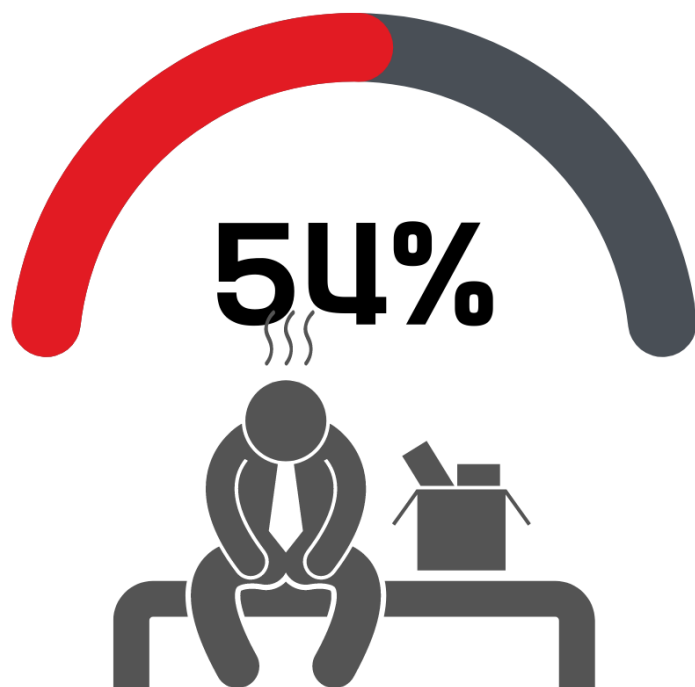
超過3成的少數族裔人士



曾在符合工作要求的條件下，
都未能獲得面試的機會。

2.1 欠缺面試、入職及發展的機會

多於1半的少數族裔人士認為雖具有相關專業知識，主流僱主亦因為種族差異，而不聘請他們。



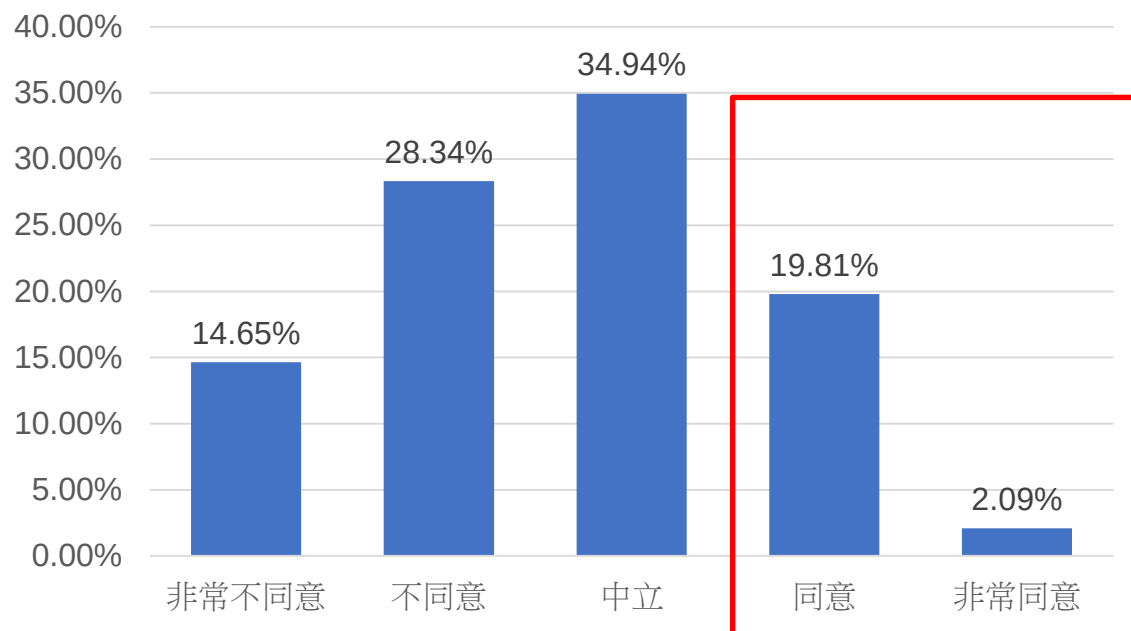
少數族裔人士

有朋友本來有見工機會，誰知上到公司後，老闆一見到他的樣貌後便立即改口說「現在這個工作已經沒有了，你懂國語嗎？」

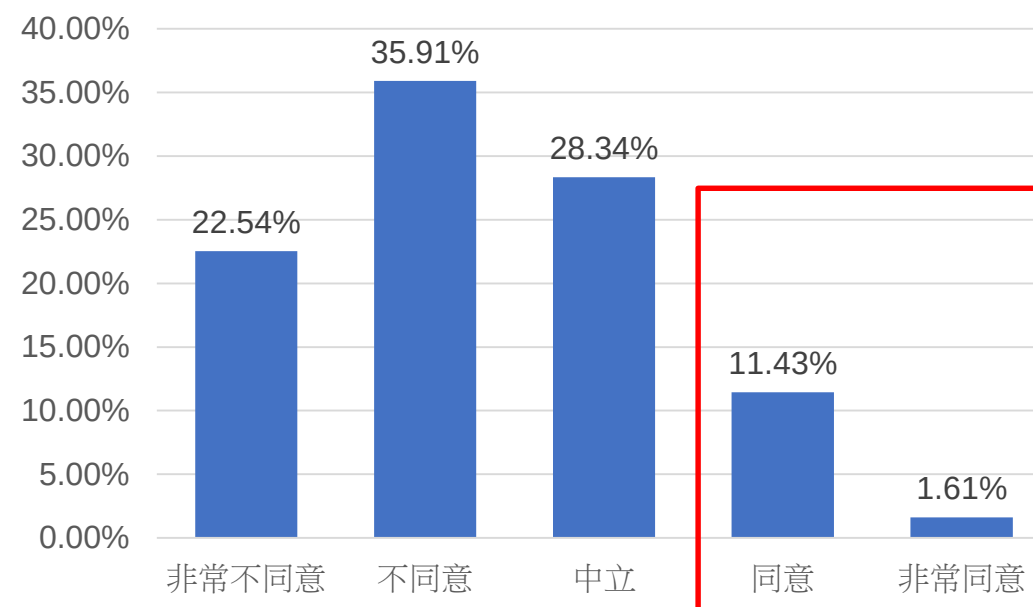
但明明由頭到尾都沒有提及過要懂國語的要求，這其實是種族歧視。

2.1 欠缺面試、入職及發展的機會

多於2成的主流人士認為
香港僱主不聘請少數族裔人士是正常現象



超過1成的主流人士認為文化差異
對同事間的交流及合作會有負面影響

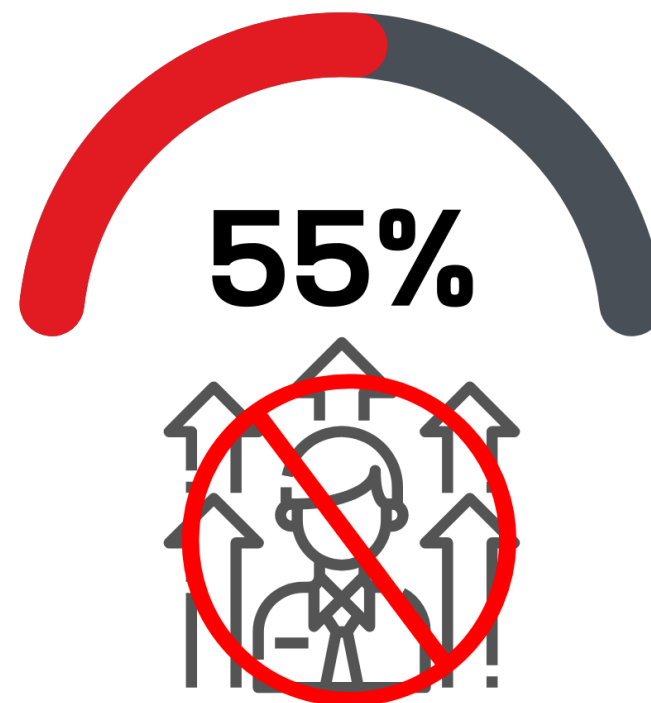


2.1 欠缺面試、入職及發展的機會

接近4成的少數族裔人士認為
現時的機構欠缺上層職位

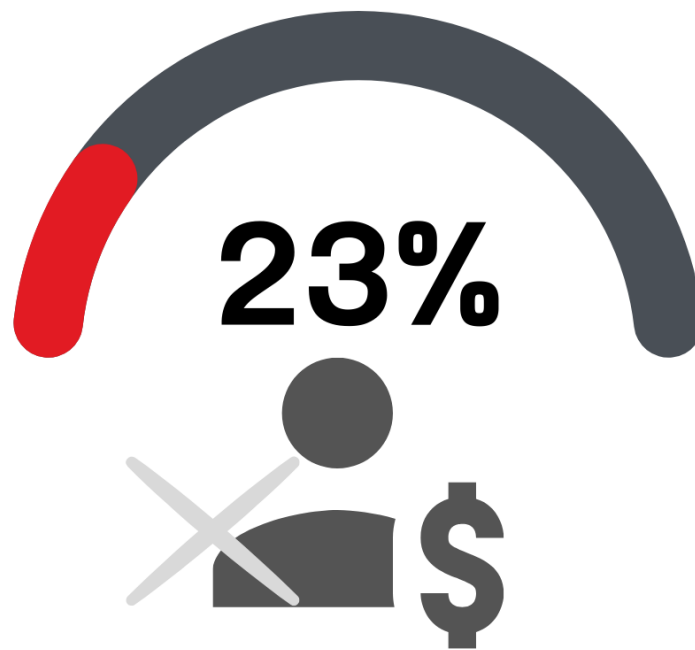


超過5成半少數族裔人士
認為現時的工作沒有晉升的機會



2.1 欠缺面試、入職及發展的機會

多於兩成的少數族裔人士表示
現時的工作不會按工作表現而提升薪酬



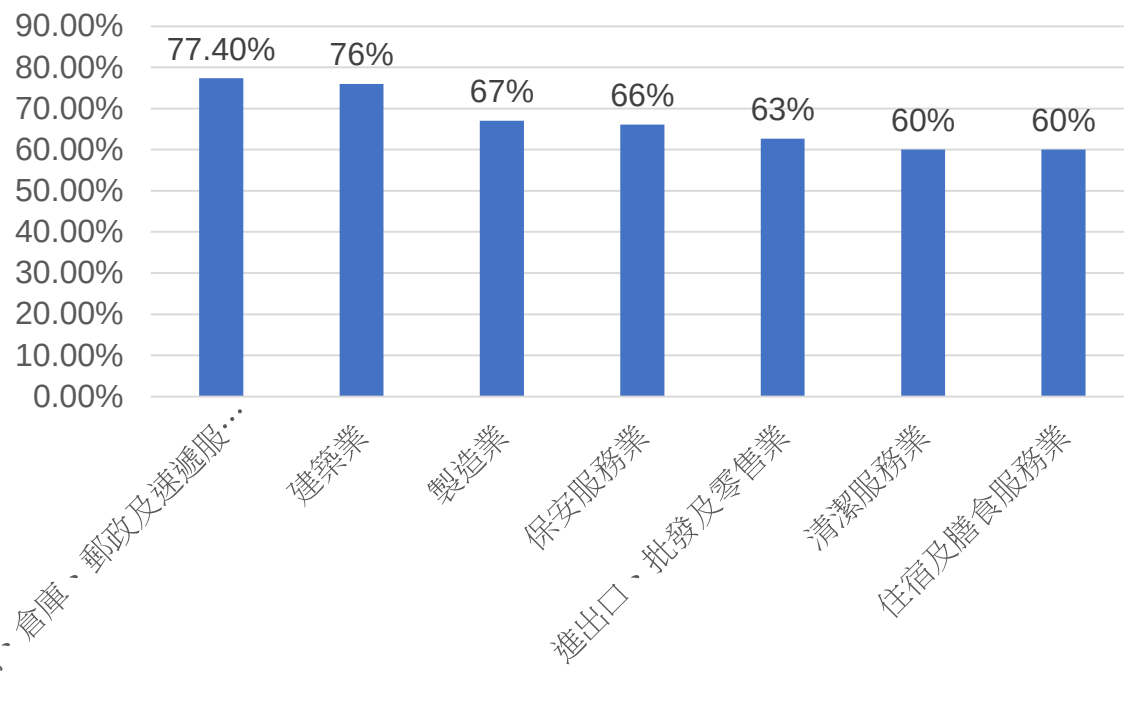
關注點2.

香港少數族裔人士參與職場 受到不公平待遇

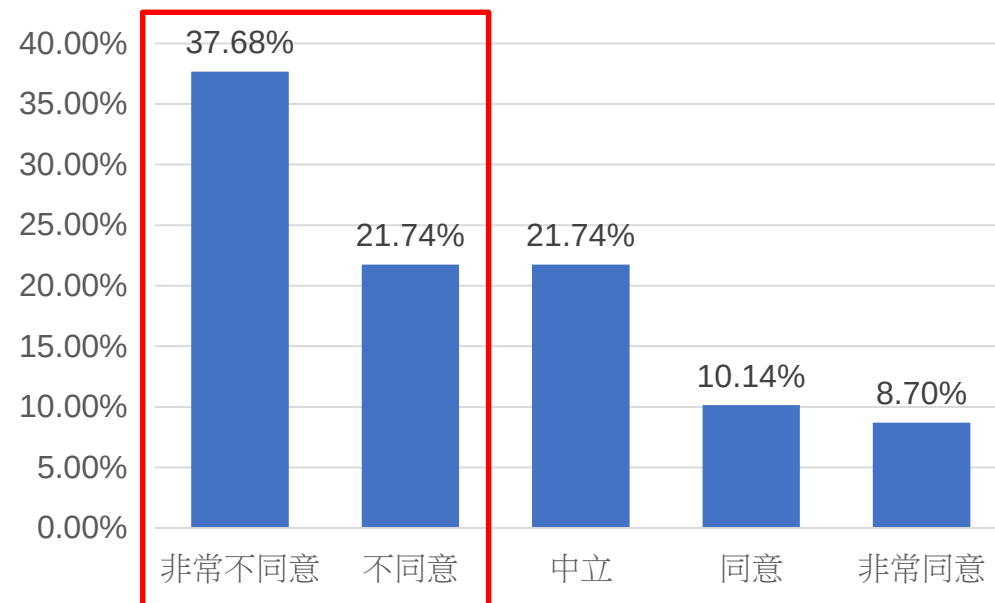
2.2 工種被定型，忽略少數族裔人士的特點

超過6成主流人士認為
比較適合少數族裔人士參與的行業

行業種類

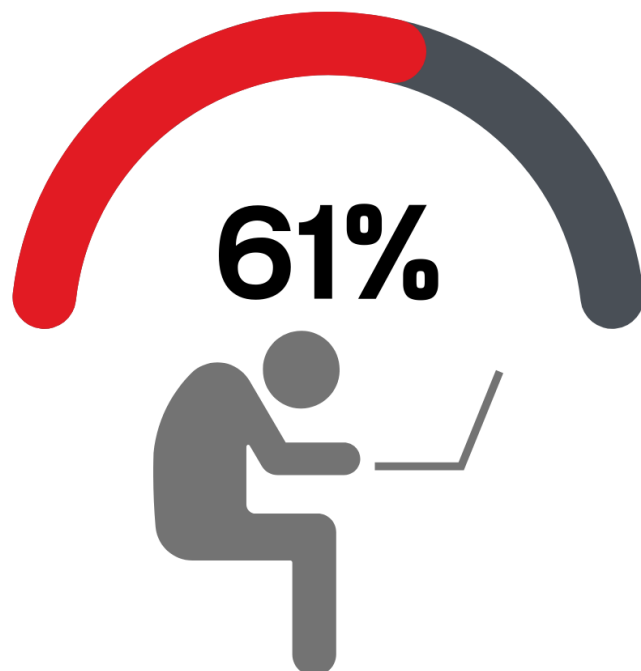


有6成少數族裔人士表示
不同意勞動性工作較適合他們



2.2 工種被定型，忽略少數族裔人士的特點

超過6成少數族裔人士表示
現時能夠提供予少數族裔選擇的
職業種類太少和工種單一

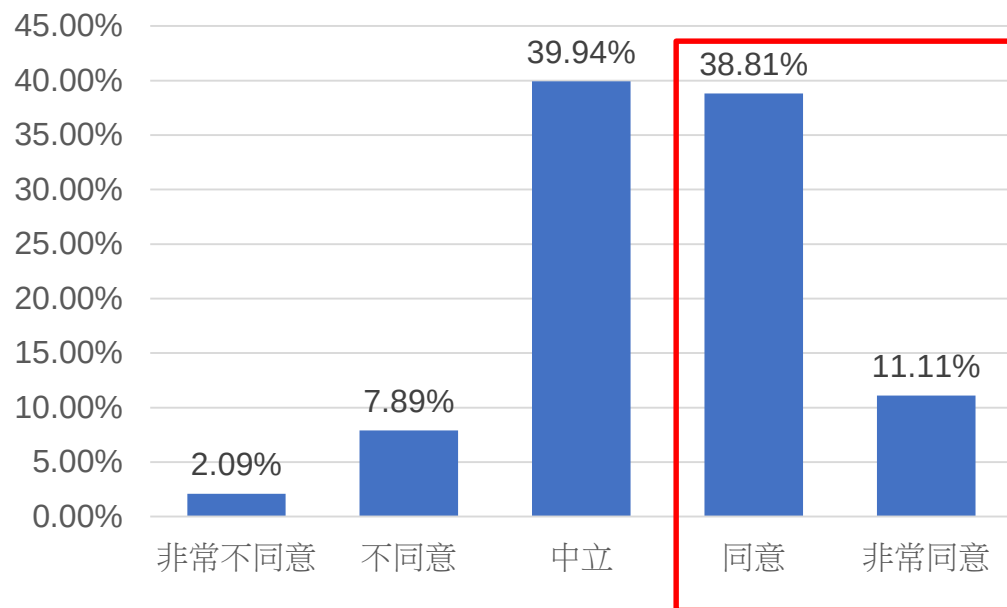


社工

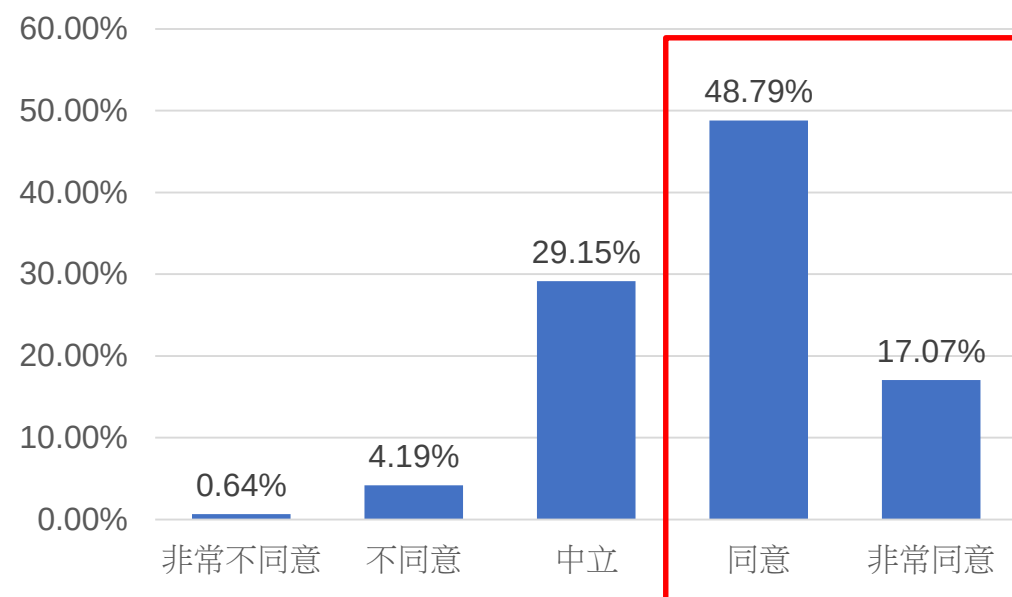
大部分少數族裔人士會從事地盤、看更、酒店、餐廳、酒吧等勞動工作。

2.3 在職場上遭受排斥歧視

有一半主流人士認為
現時居住在香港的少數族裔人士參與職場的權利被剝削

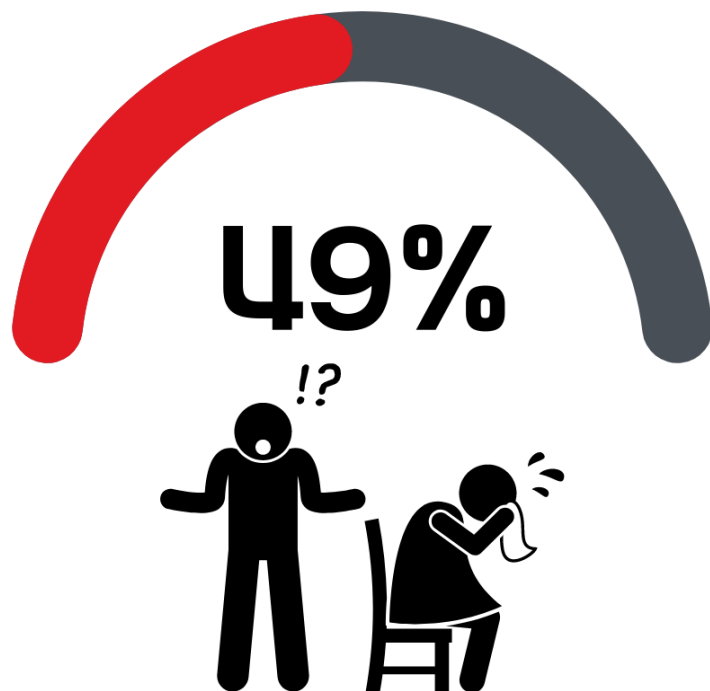


有6成半主流人士認為少數族裔人士在香港工作時，
會受到較差待遇

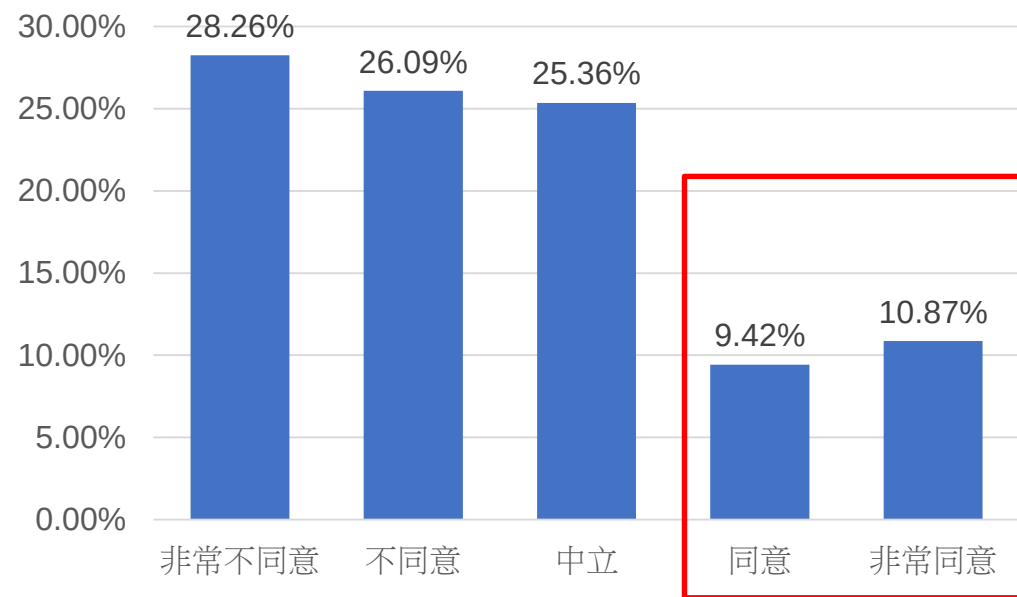


2.3 在職場上遭受排斥歧視

接近1半的少數族裔人士認為大多數僱主對少數族裔人士存有誤解及負面印象

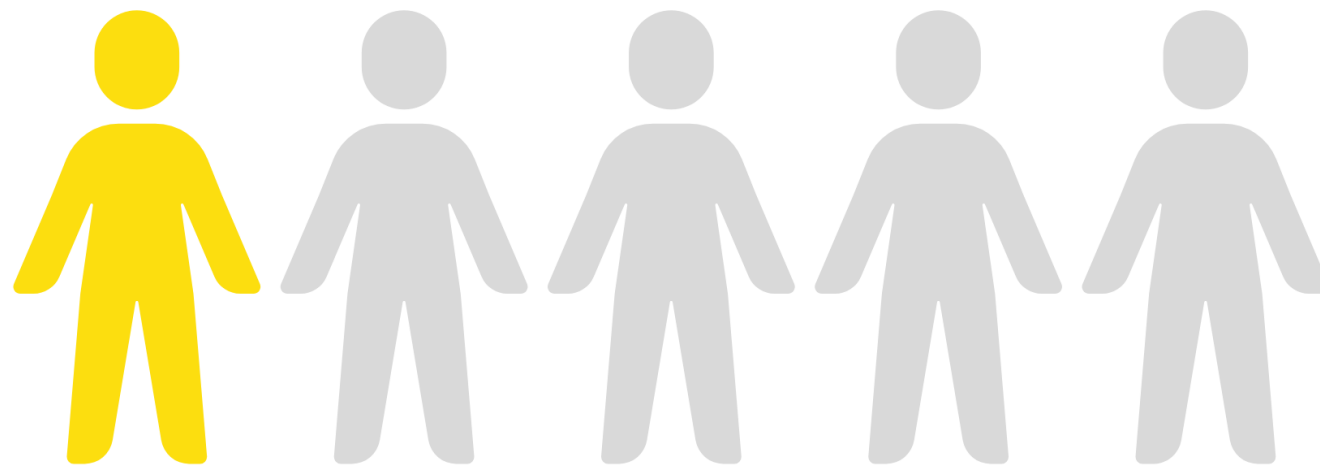


超過2成的少數族裔人士認為文化和宗教上的差異，會引起與主流同事之間的衝突



2.3 在職場上遭受排斥歧視

每5位少數族裔人士便有1位表示與主流人士一起工作
感到不自在和感到孤單



2.3 在職場上遭受排斥歧視

約1成的少族裔人士在職場曾遭到侮辱，
惡意性評論及威嚇



2.3 在職場上遭受排斥歧視



少數族裔人士

因為印度裔人士進食某食物時基於宗教背景是需要用手進食，但其他華裔人士見到他用手進食時，會用奇異的目光看着。



少數族裔人士

進入職場後要定時做禮拜，但未必個個老闆允許這樣做，導致他們會因為這樣而掙扎或者失去工作機會

關注點3.

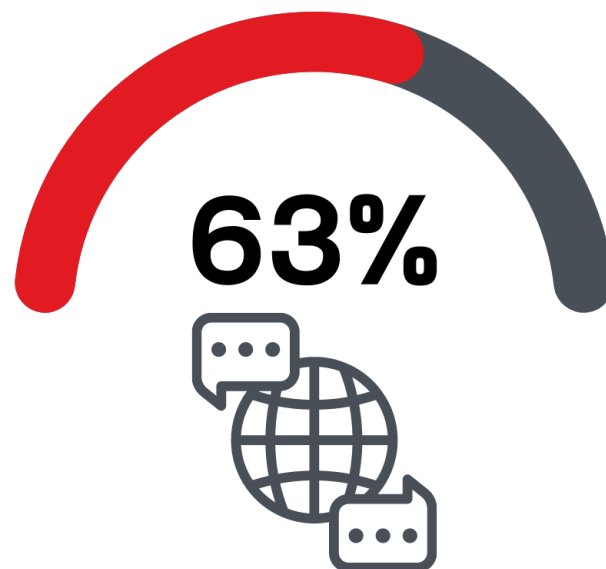
現時對少數族裔工作發展支援不足

關注點3.

現時對少數族裔工作發展支援不足

求職時面對最大的困難及阻礙

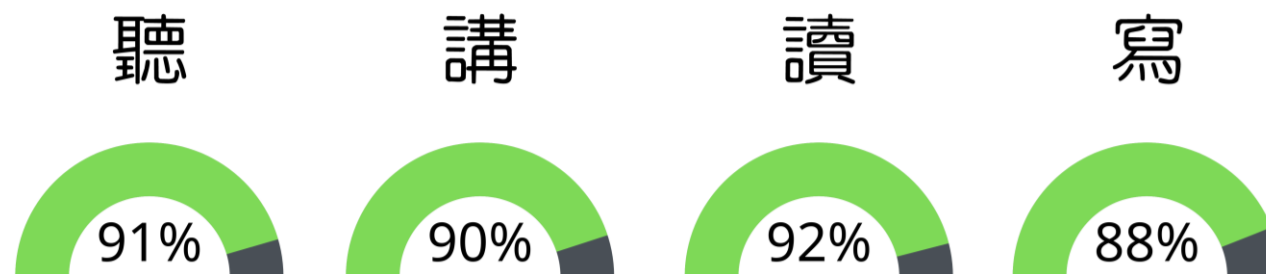
63%少數族裔人士表示
語言能力未能達到期望工作的要求



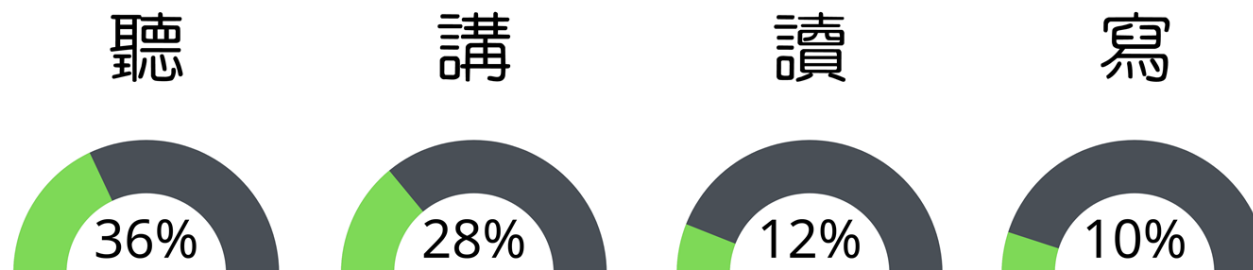
關注點3.

現時對少數族裔工作發展支援不足

英文



中文及粵語



關注點3. 現時對少數族裔工作發展支援不足



老師

少數族裔人士在本地選擇的學校有限，沒有機會於讀書期間與主流華裔人士交流和溝通，亦沒有中文課程，缺乏學習本地主流語言的機會。

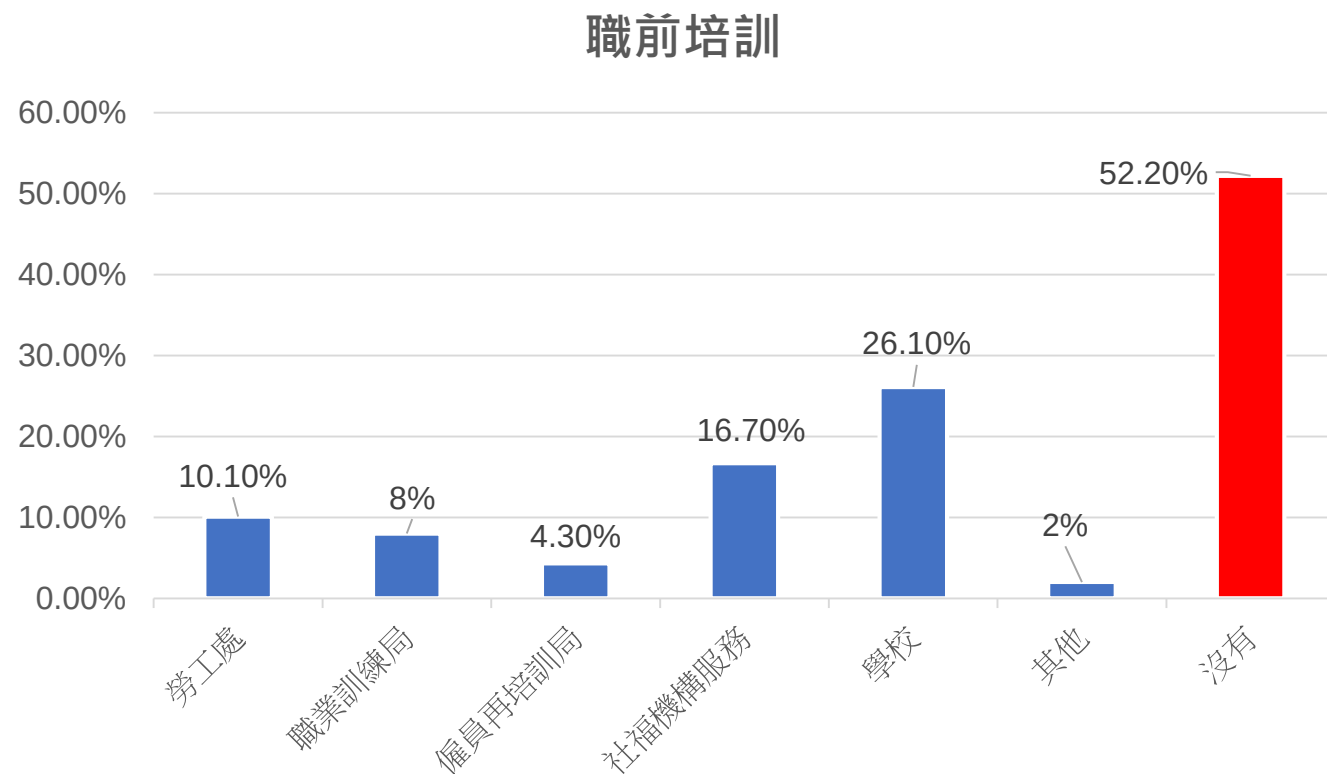


社工

對少數族裔就業的支援不足夠。多了機構提供就業培訓和配對工作，但語言仍是很大的限制，因為他們的中文書寫能力會使僱主卻步。

關注點3. 現時對少數族裔工作發展支援不足

超過1半少數族裔人士表示未曾參與任何職前培訓及工作實習



關注點3.

現時對少數族裔工作發展支援不足

接近4成半的少數族裔人士表示現時工作的機構
缺乏提供工作相關的專業培訓

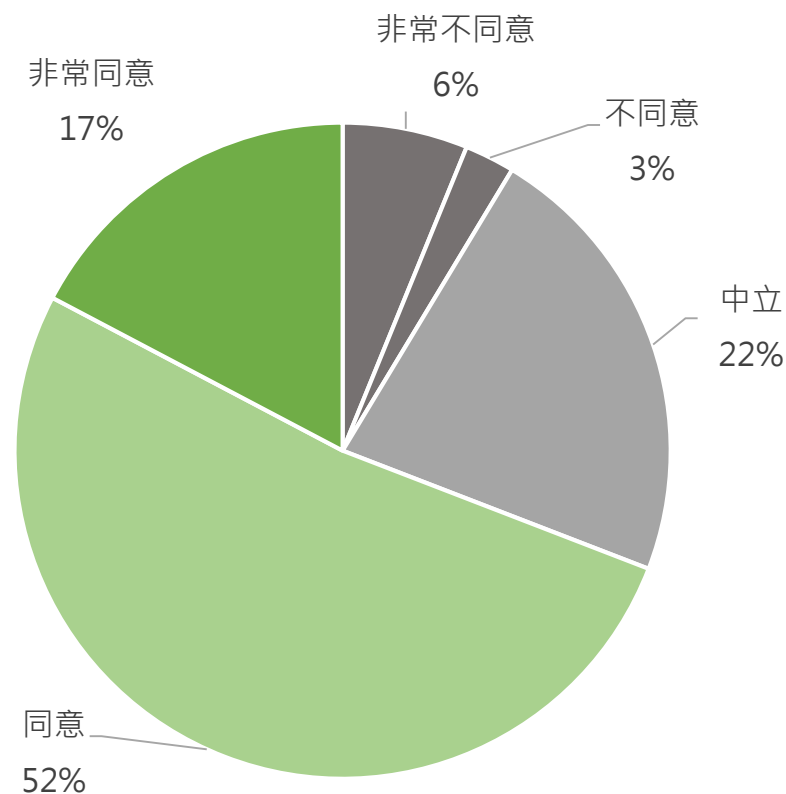


關注點3. 現時對少數族裔工作發展支援不足

近7成少數族裔人士表示職前培訓及工作實習對於進入職場有很大幫助

頭5位:

1. 提升對真實工作環境的認識
2. 發展工作技能
3. 獲得工作機會
4. 更了解自己未來的工作方向
5. 擴闊社交圈子



主要結果分析

3大關注點

- 存有誤解與偏見，受到排斥及歧視
- 在職場上受到不公平待遇
- 工作發展支援不足



- 被主流社會排諸門外
- 無法實踐平等參與工作的權利

倡議



建立職場共融文化、政策及措施



建構企業共融文化

- 在制定公司政策、措施及決策時，平等、接納多元為考慮點
- 鼓勵親身接觸少數族裔員工，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

入職培訓

- 幫助新入職員工認識公司共融文化及平等和無歧視政策
- 認識公司團隊，與不同文化背景同事建立關係
- 認識多元平等職場的重要性及好處



建立職場共融文化、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種族、背景人士，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
- 確保少數族裔員工平等參與不同工作崗位的機會

建立職場共融文化、政策及措施



設立有效反歧視處理機制

- 公平及透明的回饋機制，回應不同文化及背景員工的需求
- 具有清晰和公開的反歧視政策

發掘多元化及合適的工種

- 全面了解少數族裔員工的特性，並配對合適的工種，發揮所長
- 增加員工的穩定性和有效提升公司的競爭力

社會服務團體和商界跨界別協作

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、少數族裔人士的特性、相處態度及技巧等
- 為新入職的少數族裔員工進行培訓，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，與少數族裔員工和企業員工協調和聯繫

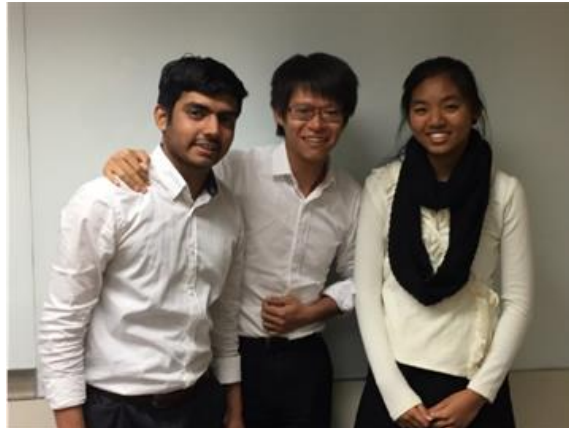


社會服務和商界跨界別協作



實習生計劃

- 與相關企業合作，安排準備就業或就讀高中的少數族裔到職場實習，有助公司制定職場共融文化策略、政策及措施
- 增加彼此認識，有助配對合適工種
- 建立少數族裔人士與香港華裔人士的職場社交網絡



實習生計劃成功例子



Project SHINE幫助我認識真實的工作環境。
今次是一個好好的實習輕驗，我更加清楚自己的
強項、弱項及需要改善的地方。

少數族裔實習生分享

透過計劃，我學會欣賞多元文化對公司及社會的
好處。亦了解到少數族裔在香港就業上面對的挑
戰及困難。

企業導師分享



全面職業支援



提升中文語言能力

- 加強少數族裔，特別是幼童在校學習中文的支援
- 提供有趣及生活化學習中文的機會

提供有效渠道獲得職業資訊

- 提供一站式職業資訊平台
- 建立僱主及少數族人士職業配對的平台

全面職業支援

提升僱主對少數族裔人士的認識

- 提供講座及少數族裔人士就職經驗分享
- 向企業加強宣傳聘請少數族裔人士的好處
- 提供聘請少數族裔人士的指引

改變公眾對少數族裔人士的誤解和偏見



增加少數族裔人士接觸香港華裔人士的機會

- 舉辦共融體驗活動，提供公眾與少數族裔人士親身接觸的機會
- 建立少數族裔人士與香港華裔人士的職場及社交網絡

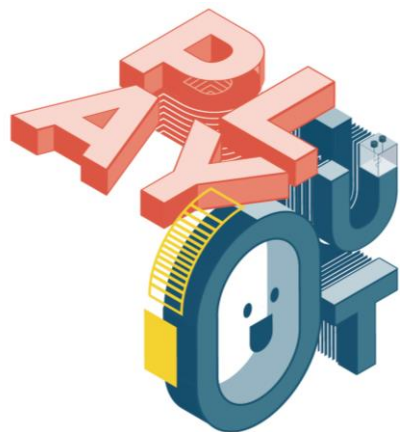


改變公眾對少數族裔人士的誤解和偏見



提升對少數族裔人士的認識

- 透過媒體分享少數族裔人士的真實故事及看法
- 為少數族裔人士製造展現才能的機會



動起來！
少數族裔青年運動導師培訓計劃



個案分享



- 沙森 Shah zeep
- 香港土身土長
- 在社會服務團體工作

《香港少數族裔職場現況研究》

調查結果發佈會