香港工作間的歧視之研究

報告

平等機會委員會

委託

米嘉道資訊策略有限公司

二零一四年

目錄

報告摘要 1

1 背景及調查目的 8

2 調查方法 9

2.1 量性調查 9

2.2 質性調查 11

2.3 注意事項 12

2.4 受訪者的背景 13

3 調查結果 – 量性電話調查 16

3.1 工作間歧視情況的普遍性及嚴重性 16

3.2 對於不同背景人士在就業/工作表現方面的定型觀念 34

3.3 防止在工作間出現歧視/騷擾情況的措施 45

3.4 對弱勢社群獲得平等工作機會的看法 48

4 調查結果 – 質性調查 55

4.1 曾經歷歧視的僱員 (深入訪談) 55

4.2 僱主 (焦點小組討論及深入訪談) 65

5 結論及建議 68

附錄 A- 文獻綜述 69

附錄 B- 列表 (小組分析) 75

附錄 C- 電話調查的問卷 104

附錄 D- 質性調查的討論指引 115

報告摘要

前言

1. 平等機會委員會 (平機會) 委託米嘉道資訊策略有限公司 (米嘉道) 進行一項研究，以評估工作間歧視的種類和程度、識別出常見的定型觀念，並就有效處理工作間歧視問題及推廣平等機會概念的有效方法，徵求僱主及僱員的意見。本摘要概述了研究的主要結果。

2. 主研究的訪問工作在 2014 年 1 月至 4 月期間進行。該研究涉及兩個部分，即量性調查 (電話訪問) 和質性調查 (包括焦點小組和一對一的深入訪談)。在電話調查方面，進行了全港性的隨機抽樣，並完成了 2,008 個成功訪問。有關員工的質性調查，進行了 18 個一對一深入訪談，涵蓋 9 個類別的歧視/騷擾。有關僱主的質性調查，進行了 2 個僱主/人力資源主管的焦點小組討論：其中 1 個是中小企 (規模：<50 名員工)，另 1 個是較大型公司 (規模：50 名至<500 名員工)。此外，進行了 4 個跨國/上市企業 (規模：≥500 名員工) 人力資源部負責人的一對一深入訪談。

主要結果 – 電話調查訪問本地勞動人口

工作間歧視情況的普遍性及嚴重性

3. 在所有受訪者 (包括在訪問時有工作或正在求職的人士) 之中，有 18% 聲稱他們在求職或在職期間曾遇到歧視或騷擾。在這些受害人中，有 19% 表示事件在訪問前 12 個月內發生；27% 表示在 1–2 年前；34% 表示在 3–5 年前；18% 表示在 6–10 年前，以及有 20% 表示在超過 10 年前發生。

4. 在受害人 (即所有受訪者的 18%) 之中，最普遍的歧視類別是年齡歧視 (64%)，而有 49% 表示他們在求職時遇到年齡歧視，及有 22% 表示事件是在他們工作期間發生。他們的年齡中位數介乎 40–49 歲。至於其他類別的歧視/騷擾情況，按比例由大至小列出如下：

- 性別 (21%)
- 性騷擾 (17%)
- 家庭崗位 (14%)
- 新移民身份 (11%)
- 懷孕 (10%)
- 婚姻狀況 (9%)
- 殘疾 (4%)
- 種族 (3%)
- 性傾向 (0.2%)

5. 曾經歷歧視的人士中較多指出，他們受歧視的經歷與求職時未獲得平等機會有關 (62%)。至於在工作期間遇到歧視的人士 (55%)，有較多受害人表示他們的個案與工作分配不平等 (16%) 及不禮貌對待 (15%) 有關。此外，部分人士提到「升職機會不平等」(11%)、「聘用條件不平等 (例如：薪酬、工時、工作環境)」(8%)、「批核休假申請不平等」(5%) 及「被解僱」(2%)。

6. 曾遇到歧視的人士當中，有較高比例表示在事件發生時他們正從事批發及進出口貿易業 (19%)。至於其他行業的情況，按比例由大至小列出如下：

- 零售業 (16%)
- 金融、保險、地產及商用服務業 (16%)
- 社區、社會及個人服務業 (16%)
- 製造業 (14%)
- 飲食及酒店業 (12%)
- 運輸及倉庫業 (7%)
- 建造業 (5%)
- 通訊業 (1%)
- 政府部門 (1%)
- 電力及燃氣業 (<1%)

7. 此外，有較高比例的受害人表示，涉及事件的機構規模僱用 10-49 人 (40%)。其他機構規模的相應百分比分別是：僱用 1–9 人機構有 17%；50–99 人機構有 14%；100–299 人機構有 20%；300–499 人機構有 4%，以及 500 人或以上的機構有 14%。

8. 較多受害人在事件發生時從事文員工作 (29%)，其次是非技術工人 (19%)、服務工作人員 (16%) 及商店銷售人員 (12%)。而從事經理及行政人員 (7%)、輔助專業人員 (6%) 和專業人員 (7%) 的比例則較低。

9. 大多數在工作期間遇到歧視的受訪者表示，歧視源自他們上司 (75%) 或任職經理/行政的人士 (70%)。

10. 在受到性騷擾的人士之中，較多表示他們當時正從事飲食及酒店業 (22%) 及社區、社會及個人服務業 (20%)，其次是金融、保險、地產及商用服務業 (18%)、批發及進出口貿易業 (15%) 和製造業 (13%)。另外，性騷擾的個案大多在寫字樓發生 (62%)，其次是店舖 (20%)。

11. 整體約有一半的受害人 (51%) 沒有向任何人傾訴事件。具體而言，這個比例特別在那些遇到殘疾 (65%)、新移民身份 (57%) 及年齡 (56%) 歧視的人士之中相對較高。

12. 大部分遇到歧視的人士 (94%) 均沒有在事後採取任何行動。最多提及的原因是「認為沒有幫助」(42%) 及「這是工作間常見情況，見慣不怪」(41%)。另一方面，在 6% 有採取行動的人士中，他們多數是就歧視事件向公司負責人作出投訴 (70%)。

對於不同背景人士在就業/工作表現方面的定型觀念

13. 問卷中請受訪者指出對 10 個句子的同意程度，從而評估在職場上他們對不同背景人士的整體反歧視態度。結果顯示大部分受訪者表現出正面的態度，當中首 3 句較多持正面態度的是：

- 89% 不同意「中年人士的工作效率低於年青人」*(年齡歧視 – 較年長人士)*；
- 86% 不同意「身體有殘障的人士只能夠做些低級職位」*(殘疾歧視)*；及
- 80% 不同意「婦女一般在生了小孩後，都會無心工作」*(懷孕歧視)*。

另一方面，3 句較少持正面態度的是：

- 68% 不同意「年青人沒有耐性學習，會浪費公司培訓他們的資源」*(年齡歧視 – 年輕人)*；
- 71% 不同意「大陸來港新移民的工作態度多數都馬馬虎虎、得過且過」*(新移民身份歧視)*；及
- 72% 不同意「有年幼子女的員工會經常請假，為公司帶來不便」*(家庭崗位歧視)*。

14. 從 10 個句子所得的結果，計算出一個綜合指數，並以 0–100 分的尺度表示，由 0 分代表反歧視態度的傾向低，至 100 分代表傾向高。結果指數是 66，顯示他們反歧視態度的傾向較高。

15. 當被問到對工作間歧視情況嚴重性的整體印象時，以 0–10 分的尺度表示，，由 0 分代表「完全沒有」，至 10 分代表「非常嚴重」，得出的平均數是 4.0，低於數值 5 的中位值，顯示受訪者一般認為歧視情況可能不太嚴重。

在工作間出現歧視/騷擾情況的預防措施

16. 進一步請受訪者評價不同措施是否有助預防在工作間發生歧視/騷擾情況，他們多數 (75%) 認為措施「非常/頗有幫助」，比例由大至小排列如下：

- 政府增加宣傳及公眾教育 (82%)
- 公司向員工保證，如果員工作出投訴，資料將會保密，而且不會受到懲罰性對待 (78%)
- 公司為管理層及人力資源部職員提供有關歧視條例的培訓 (76%)
- 在公司張貼有關投訴方法和渠道的資料 (76%)
- 規定服務性行業必須為職員提供獨立更衣室 (75%)
- 公司在僱傭合約訂明有關涉及歧視/騷擾的紀律處分 (75%)
- 公司在員工手冊註明防止歧視的內部指引 (75%)

對弱勢社群獲得平等工作機會的看法

17. 調查發現，認為不同背景人士能在香港得到足夠平等工作機會的比例並不高 (19% 至 57%)。在部分範疇而言，認為「非常/頗不足夠」的比例，高於認為「非常/頗足夠」的 (包括 : 有年幼子女的婦女、單親家長、孕婦、南亞裔人士、身體有殘障的人士及精神病康復者)。

18. 問到受訪者認為一些方法/措施是否有助促進弱勢人士得到平等的工作機會時，發現大部分人士均認為下列方法/措施顯得非常/頗有幫助：

- 鼓勵私營機構為殘疾或少數族裔的大專生提供實習計劃 (82%)
- 邀請有相關經歷的機構分享聘用殘疾人士的好處 (82%)
- 向聘請殘疾人士的機構提供稅務寬減 (81%)
- 向實施「家庭友善」政策的僱主頒發獎狀以作表揚 (78%)

主要結果 – 個別僱員的深入訪談

在工作間遇到歧視/騷擾的經歷

19. 由於少數族裔、殘疾人士、新移民和性小眾佔本地人口的一小部分，他們遇到歧視的比率都相對地為低。為了補充資料，調查中單獨訪問了那些曾遇過歧視/騷擾的僱員。下表概述了 18 名受訪者提及他們受歧視/騷擾的經歷。

歧視/騷擾	詳情
年齡 (較年長人士)	受訪者當時 40 多歲，在工作上受到一段時間的難堪對待，最後僱主支付了裁員補償金，將她辭退。 另一名受訪者事發時同樣是人在中年。最初公司聘請了一名較他年輕且經驗淺的上司，最後以縮減人手為由將他解僱。
年齡 (年輕人)	受訪者當時 20 歲出頭，申請一份貿易公司的文書工作。經理表示公司需要較成熟的員工。 另一名受訪者事發時同樣 20 來歲，在超級市場任職收銀員。從主管知道她的年齡開始，她就被主管質疑她的工作表現，更稱她這個年紀的人都不認真去工作。
性騷擾	在辦公室日常接觸期間，公司的外籍商業夥伴將手搭在受訪者肩膀上不斷掃，又曾在她前講「鹹濕笑話」，並造出色情手勢。 上司在港期間，曾詢問受訪者曾否光顧九龍塘的時鐘酒店。又曾要求受訪者進入他的酒店房間，幫忙查閱電郵，期間上司將身體貼近她。
家庭崗位	受訪者當時正申請一份文書主任的職位，縱使她重申自己超時工作並無問題，那位職員最後還是收回了已放在枱上的合約。 另一名受訪者事發時正申請一份清潔公司的看管職位。當會見僱主時，她被問到是否有子女及照顧家庭等問題，最後僱主拒絕聘用她。

歧視/騷擾	詳情
新移民身份	受訪者在幼稚園當清潔工，但與其他擔任同樣工作的清潔工比較，她獲得較低工資。 另一名受訪者在一間小型西餐廳當洗碗工，僱主需要她長時間工作，又稱以大陸來港新移民的能力，就是應該當洗碗工。
懷孕	受訪者當時懷孕兩個月，申請一份珠寶店售貨員的職位。當受訪者告知該職員自己剛懷孕後，職員即叫她返家等候消息，最後她沒有被聘用。 另一名受訪者在一間金融證券行任職編輯員兩年，受聘時是長工。當她通知公司自己懷孕後，被公司要求簽署同意書轉為合約制員工，否則公司將發出解僱信。
殘疾	受訪者在一間慈善機構申請工作時，主管留意到他走路一拐一拐後，只與他閒聊一些與他工作經驗無關的話題，然後著他回家等候消息。 另一名受訪者有長期病患，在一間洗衣工場工作，本身合資格申領病假。其後她被迫生病時要放年假。
種族	一名巴基斯坦籍人士擁有資訊科技文憑。當他尋找相關工作時，經常發現縱使自己符合工作要求，但只以較低薪酬獲聘該份工作。 另一受訪者是一名印度人，在一間私人補習學校任職教師。她被要求擔當與補習教師職務無關的額外工作，例如上街派傳單、照顧老闆的子女，而這些工作是其他華裔同職級的教師無需要做的。
性傾向	受訪者在一所專上學院任職課程策劃。當校長見到他在公眾場合與男朋友手拖手同行，之後他獲通知自己的升職安排已被取消。 另一名受訪者在一間電視台任職節目設計人員，他的工作有時需要出席對外的會議。當行政總裁發現他的性傾向後，即停止他所有對外工作，並警告他不可向同事及公司的商業夥伴透露自己的性傾向。

被歧視/騷擾經歷的共通點

20. 從以上個案之中發現有幾個共通點，概述如下：

- 他們遇到歧視/騷擾的機構均屬於本地公司，或者是外地機構在港的分公司，但奉行本地的公司政策。
- 雖然這些個案涉及不同規模的機構，由 5–10 名員工至 400–500 名員工不等，但在所有個案中，有關機構均沒有明文指引或公司政策，以保障員工免受歧視/騷擾。
- 大部分受害人沒有向公司的管理層投訴，而且沒有打算向政府部門或平機會申訴。他們都認為這些行動無助改善他們的處境，更有部分指出他們不想被標籤為麻煩製造者。
- 大多數受害人表示，不知道平機會在接獲他們的申訴後，可以何種方式去幫助他們。

主要結果 – 僱主的焦點小組討論及深入訪談僱主/人力資源部主管

21. 對於工作間歧視/騷擾情況，中小企、較大型公司及跨國/上市企業在多個範疇的意見和態度頗為不同。下表概述了他們的不同之處。

<table>
<tr><th>範疇</th><th>中小企</th><th>較大型公司</th><th>跨國/上市企業</th></tr>
<tr><td>對反歧視條例的認知和認識</td><td>只有基本概念，對條例內容沒有深入了解</td><td colspan="2">均熟知 4 項歧視條例</td></tr>
<tr><td>對於在工作間發生歧視/騷擾情況的態度</td><td>他們相信如果員工之間有衝突，他們能夠解決，因此認為在香港工作間發生的歧視/騷擾情況，整體來說並不嚴重。</td><td>他們會從平機會取得相關知識。然而，他們認為難以消除工作間歧視/騷擾情況。</td><td>他們致力避免在機構內出現這些歧視情況。他們會要求人力資源部職員必須在相關條例方面接受合適的培訓，而且會將有關課題納入員工定期培訓的工作坊之中。</td></tr>
<tr><td>防止歧視的政策/指引</td><td>沒有設立防止歧視的政策/內部指引。</td><td>取決於人力資源部員工的運作模式，他們傾向會對員工口頭講解而非明文列出相關的政策/指引。</td><td>他們跟隨外國總公司的有關政策/指引，而本地上市公司就在香港引入歧視條例後訂立了自己的政策/指引。</td></tr>
<tr><td>在招聘新員工的過程</td><td colspan="2">他們承認在甄選求職者時不免會有偏頗的取向，例如他們很多都表示不管前來的求職孕婦資歷如何，都不會聘請她。</td><td>他們相信應該基於求職者的能力和經驗是否符合職位的要求而作出甄選。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">為促進弱勢人士共融及平等就業的措施</td><td>他們認為這類獎勵計劃對小型公司而言並不可行。</td><td>有少數公司表示已有為少數族裔學生提供實習計劃，以及實行家庭友善措施。</td><td rowspan="2">他們有較多資源推行建立共融工作環境的措施，例如辦公室無障礙通道。
事實上，他們有部分指出不論是否弱勢人士，所有求職者都有平等的機會獲聘在他們的企業內工作。</td></tr>
<tr><td colspan="2">他們均表示，聘請殘疾人士需要資源去改動辦公室的間隔和購置專門設施/器材。相比提供利得稅寬減作為誘因，他們認為政府提供實際支援更為有用，例如薪金補貼、提供所需的設施/器材及專業意見。</td></tr>
</table>

結論及建議

22. 約有 18% 的受訪者聲稱他們在求職或在職期間曾遇到歧視或騷擾。曾經歷歧視的人士中較多指出，他們受歧視的經歷與求職時未獲得平等機會有關 (62%)。至於在工作期間遇到歧視的人士 (55%)，有較多受害人表示他們的個案與工作分配不平等 (16%) 及不禮貌對待 (15%) 有關。

23. 最普遍的歧視類別是年齡歧視 (佔受害者的 64%)。由於香港有人口老化的趨勢，建議平機會將推廣共融環境和解決工作間年齡歧視的公眾教育工作訂為優先項目。

24. 由於性騷擾在職場時有發生，平機會已進行有關空中服務員和服務業員工的問卷調查，藉此促請政府儘快修訂《性別歧視條例》，保障貨品、服務及設施的服務提供者免受顧客性騷擾。該修正有助公司管理人員意識到問題的嚴重性，使企業機構管理層採取一切實際可行和合理的步驟，以防止性騷擾的發生。建議平機會應攜手與相關持份者或工會合作，為服務業員工提供反性騷擾的培訓課程。

25. 調查結果顯示，相對有較高百分比的受害人在事發時於公司規模有 10–49 名員工的機構工作 (40%)。此外，從焦點小組討論中發現，中小企的僱主對 4 項歧視條例未有深入的了解。有見及此，平機會可考慮增加資源或與相關持分者合作，為中小企舉辦多些研討會、講座及直接到訪公司，以防止工作間的歧視及推廣包容性的工作環境。再者，提供這些培訓項目應針對公司管理層，從而推動他們去檢視機構工作文化，以及制定所需改變以解決歧視問題。

26. 另外，調查結果顯示，大部分的受害人 (94%) 並沒有在事件發生後採取任何行動。從曾經歷歧視的僱員深入訪談中，亦發現他們不想被標籤為麻煩製造者。因此，建議應加強宣傳工作，改變公眾認為在工作間「投訴就是製造麻煩」的誤解。在這方面，建議平機會向公眾提供有關非正式和正式的投訴處理過程的詳細資料，鼓勵他們遇有歧視個案時要持正面態度和具建設性方式站出來申訴；僱主亦可藉這些投訴機會，以提高員工的素質。

27. 從深入訪談中發現，在中小企中基於種族、殘疾、新移民身份和性傾向而受到歧視的個案頗為嚴重。建議平機會和相關持份者與中小企或有關聯會組織密切合作，以協助中小企制定工作場所的反歧視政策和指引。

1 背景及調查目的

平等機會委員會 (平機會) 委託米嘉道資訊策略有限公司 (米嘉道) 進行研究，以評估工作間歧視的種類和程度、識別出常見的定型觀念，並就有效處理工作間歧視問題及推廣平等機會概念的有效方法，徵求僱主及僱員的意見。

主要的研究範疇包括：

(1) 工作間歧視情況的普遍性及嚴重性，包括屬於平機會職權範疇的歧視問題，以及未有法律規管但普遍存在而引起社會關注的問題；

(2) 對於不同背景人士在就業/工作表現方面普遍存有的定型觀念；

(3) 避免在工作間出現歧視/騷擾情況的措施；及

(4) 對弱勢社群獲得平等工作機會的看法。

就工作間歧視的情況，對本港及海外相關研究進行文獻綜述，以獲得對此題目的背景資料 (參見附錄 A)。

2 調查方法

這次研究分為兩個部分，分別是量性調查及質性調查。

2.1 量性調查

2.1.1 調查範圍及焦點

這部分是一個具代表性的全港勞動人口調查，受訪對象定義為年齡在 15 歲或以上，在訪問時有工作/正在求職的香港居民。

量性調查的目的是量化調查結果，以便分析歧視的種類和程度、對於不同背景人士在就業/工作表現方面普遍存有的定型觀念，以及公眾對弱勢社群獲得平等工作機會的看法。

2.1.2 調查設計

調查採用電話訪問的形式進行。從米嘉道的電話資料庫中有系統地隨機抽選住宅電話號碼。在接觸選中的住戶時，如果在住戶中有多於一位合資格的受訪者，即以「最近生日」的隨機抽樣方式選出一名受訪對象，以確保每位合資格的人士均有同等機會被選中接受訪問。在每個住戶中以抽樣方式選定合資格的受訪對象後，就只有該名住戶成員會接受訪問，並不接受其他住戶成員來替代。

2.1.3 訪問結果及調查期間

調查工作在2014年2月至3月期間進行。合共成功訪問了2,008名人士，整體回應率為53%。訪問結果概列於表1如下：

表1：量性電話調查的訪問結果

(A)	打出的電話號碼總數	**5 500**
(B)	無效電話號碼數目	**1 697**
	- 非住宅	72
	- 傳真及無效號碼	563
	- 不能以廣東話、普通話及英語溝通	26
	- 沒有合資格受訪者 (15歲或以上的在職/求職人士)	1 036
(C)	有效電話號碼數目 (D + E)	**3 803**
(D)	成功訪問個案	2 008
(E)	不成功的個案 (F + G)	1 795
(F)	拒訪	1 014
(G)	未能接觸	781
	回應率 [D / C * 100%]	52.8%
	拒訪的比率 [F / C * 100%]	26.7%
	未能接觸的比率 [G / C * 100%]	20.5%

2.1.4 加權處理

調查所得的數據，根據政府統計處發表的 2013 年年底勞動人口資料，以加權方式處理，以調整至符合整體勞動人口的性別及年齡分佈，因此調查結果能有效反映全港15歲或以上勞動人口的意見。

2.1.5 估值的可靠性

根據本調查所得的樣本數量，在 95% 的置信度下，樣本估值與真正數值的誤差約為 ±2.2%。

2.1.6 調查結果的分析

為檢測不同背景組別的人士與其意見之間是否有明顯關係，調查採用了卡方測試(Chi-Square Test)，結果以 p-值顯示，少於 0.05 代表統計數字之間有明顯關係。在進行統計檢測時，表示「拒絕回答」的人士並不包括在計算之內。

2.2 質性調查

2.2.1 調查範圍及焦點

這部分以焦點小組討論及/或一對一深入訪談形式，向僱主及僱員收集資料和意見。僱主方面，受訪對象定義為中小型企業 (中小企) 的公司負責人，以及較大型公司/企業的人力資源部主管。僱員方面，這部分的對象是曾在工作間經歷歧視/騷擾的僱員。

質性調查的目的是請受訪僱員表述他們受歧視的經歷，以及僱員和僱主表達對防止在工作間出現歧視/騷擾情況的措施的意見。

2.2.2 調查設計

僱主

預期來自不同機構規模的僱主，對有關課題會有不同的意見和觀點。有見及此，把僱主分為不同組別，分別以焦點小組討論和深入訪談的形式來收集他們的意見。

共進行了 **2 個焦點小組討論**，訪問了：

- 中小企 (規模屬<50 名員工)；及
- 較大型公司 (規模屬 50 名至<500 名員工)。

共進行了 **4 個一對一深入訪談**，訪問了：

- 跨國/上市企業 (規模屬≥500 名員工)。

僱員

考慮到曾在工作間遇過歧視/騷擾的僱員，對於在一群人前分享他們的經歷會感到尷尬，因此就下列 9 個類別的參與者進行了 **18 個一對一深入訪談** (即每個類別 2 個)：

範疇	類別
性別	➢ 懷孕歧視
	➢ 性騷擾
家庭崗位	➢ 有關照顧子女或年長受養人的個案
殘疾	➢ 殘疾歧視
種族	➢ 種族歧視 (南亞裔/東南亞裔人士)
年齡	➢ 年輕人
	➢ 較年長人士
性傾向	➢ 基於性傾向的歧視
新移民身份	➢ 來自中國內地的新移民

2.3 注意事項

量性調查

- 所有統計數據均以數字/百分比表示。
- 由於進位關係，部分百分比的總和或不等於 100%。
- 就某些題目而言，由於受訪者可提供多於一個答案，個別回應的總和(數目或百分比)或會不等於總數/小計。
- 調查涵蓋在訪問時有工作或正在求職的人士，並不包括在訪問前 7 天沒有工作或沒有找工作的人士。

質性調查

- 採用科學化的抽樣設計從目標人口中抽選具代表性的樣本來收集意見並不可行，而理想的做法是確保焦點小組討論的參與者足夠地涵蓋各個界別的受訪對象。
- 進行焦點小組討論/深入訪談的形式與量性電話問卷調查有很大分別。質性調查的訪問並非按預設的結構式或半結構式的問卷順序來問，要求個別受訪者作出確切的回應，而是由主持人鼓勵受訪者就特定課題作出回應，並探究他們對相關事情的想法、態度和意見。

2.4 受訪者的背景

2.4.1 量性電話調查

在所有受訪者 (包括在訪問時有工作/正在求職的人士) 之中，52% 是男性，而女性則佔 48%。不同年齡組別的分佈方面，分別約有四分之一的年齡在 30 – 39 歲 (25%) 及 40 – 49 歲 (26%)，及分別約有兩成的年齡在 20 – 29 歲 (20%) 及 50 – 59 歲。年齡中位數介乎 40 – 49 歲。

相對有較高比例的受訪者具中學/預科的學歷 (60%)，其次是大專程度或以上 (35%)。此外，他們大部分在訪問時是受僱於人 (89%)，而經營生意的只有少數 (8%)，其餘 4% 是待業人士。職業方面，有相若比例的人士任職經理及行政人員/專業/輔助專業人員 (34%) 及文員/服務工作及商店銷售人員 (38%)，而 24% 則是技工及勞工階層。他們的個人每月收入中位數介乎 $10,000 - $19,999。

另外，過半數的受訪者為已婚 (56%)，而 41% 則是單身，及有 3% 是分居/離婚/喪偶。此外，有 24% 的受訪者在訪問時有 16 歲以下的子女。

只有少於 1% 的受訪者是少數族裔。約有 1% 表示在訪問時居港少於 7 年。被問到他們的性傾向時，約有 1% 的受訪者表示他們是同性戀/雙性戀。

(參考：表 1)

表 1：量性電話調查受訪者的背景

	%		%
性別		**就業狀況**	
男	52	經營生意	8
女	48	受僱於人	89
年齡		待業	4
15 – 19 歲	1	**個人每月收入**	
20 – 29 歲	20	$10,000 以下	22
30 – 39 歲	25	$10,000 - $19,999	41
40 – 49 歲	26	$20,000 - $29,999	20
50 – 59 歲	22	$30,000 或以上	16
60 歲或以上	6	拒絕回答	2
年齡中位數：40 – 49 歲		**受訪時的職業**	
教育程度		經理及行政人員/專業人員/輔助專業人員	34
小學或以下	5		
中學/預科	60	文員/服務工作及商店銷售人員	38
大專或以上	35	技工及勞工階層	24
拒絕回答	<1	待業	4
婚姻狀況		拒絕回答	1
單身	41	**居港年期**	
已婚/同居	56	7 年以下	1
分居/離婚/喪偶	3	7 年或以上	99
拒絕回答	<1		<1
是否有 16 歲以下的子女		**性傾向**	
有	24	異性戀	98
沒有	75	同性戀/雙性戀	1
拒絕回答	1	沒有意見/拒絕回答	1
種族			
華裔	100		
非華裔	<1		
基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：S3, X1 – X10]			

2.4.2 質性調查

僱主

在 **2 個焦點小組**中，一個小組是中小企僱主 (規模屬<50 名員工)，而另一個小組是較大型公司僱主 (規模屬 50 名至<500 名員工)。

共有 16 名受訪者接受焦點小組訪談，他們涵蓋多個不同行業 (例如：貿易、物業投資、批發、物流、通訊、零售、飲食、診所等等) 及機構規模，當中大約一半主要從事辦公室的工作，另一半則是從事非辦公室的工作。

至於 **4 個一對一深入訪談**，受訪機構的商業類別包括電訊公司、連鎖零售商、地產發展及公用事業等類別。

僱員

在 **18 個一對一深入訪談**之中，受訪者涵蓋了不同的性別、年齡及職業。

3 調查結果 – 量性電話調查

3.1 工作間歧視情況的普遍性及嚴重性

在這一節，就某些題目而言，由於受訪者可提供多於一個答案，個別回應的總和(數目或百分比)或會不等於總數/小計。此外，為檢測不同小組人士的意見是否有明顯關係，調查採用了卡方測試 (Chi-Square Test)，結果以 p-值顯示，少於 0.05 代表統計數字之間有明顯關係。

為檢測不同背景組別的人士與其意見之間是否有明顯關係，就某些題目而言，由於受訪者可提供多於一個答案而未能進行卡方測試。在此情況下，只提供主要差異，作為參考。

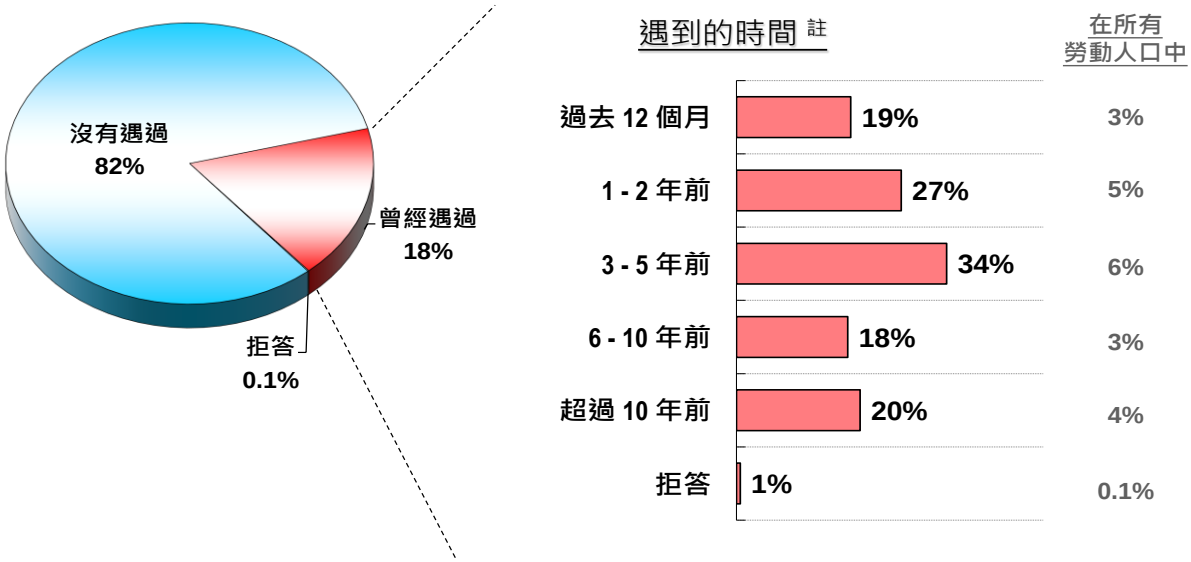
3.1.1 在工作間出現歧視的情況

整體分析

在所有受訪者 (包括在訪問時有工作或正在求職的人士) 之中，有 18% 聲稱他們在求職或在職期間曾遇到歧視或騷擾。在這些受害人中，有 19% 表示事件在訪問前 12 個月發生 (佔所有受訪者的 3%)；27% 表示在 1–2 年前；34% 表示在 3–5 年前；18% 表示在 6–10 年前，以及有 20% 表示在超過 10 年前發生。

(參考：圖 1)

圖 1：在工作間出現歧視的情況及遇到的時間



註：可答多項

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q3 及 Q4]

小組分析

按背景特徵分析，發現女性 (23%)、50 – 59 歲 (22%) 及 60 歲或以上 (29%)、學歷在小學或以下 (34%)及分居/離婚/喪偶 (31%) 的人士，比其他組別人士相對較傾向曾在職場遇到歧視/騷擾。

(參考：表2a 及 b)

表 2a：在工作間出現歧視的情況 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡**						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
有	13	23	9	16	13	19	22	29	34	18	15
沒有	87	77	91	84	87	81	78	71	66	82	85
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q3]

註：沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 2b：在工作間出現歧視的情況 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
有	15	19	31	17	18	26	18	18	20
沒有	84	81	69	83	82	74	82	82	80
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q3]

註：沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

3.1.2 歧視類別

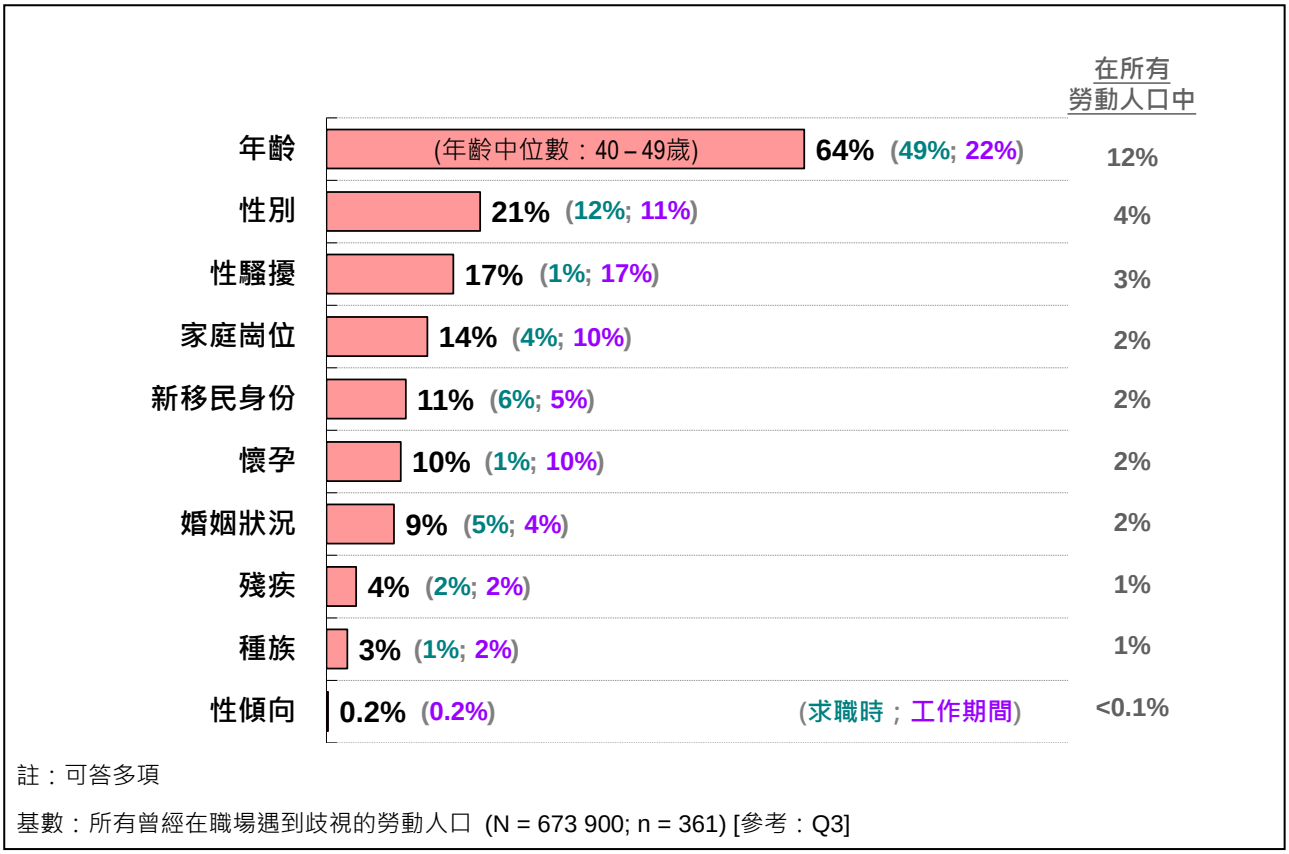
整體分析

在受害人 (即所有受訪者的 18%) 之中，最普遍的歧視類別是年齡歧視 (64%)，分別有 49% 表示他們在求職時遇到年齡歧視，及有 22% 表示事件是在他們工作期間發生。他們的年齡中位數介乎 40–49 歲。

至於其他主要類別的歧視/騷擾情況，按比例由大至小列出：性別 (21%)、性騷擾 (17%)、家庭崗位 (14%)、新移民身份 (11%)、懷孕 (10%) 及婚姻狀況 (9%)。

(參考：圖 2)

圖 2：在工作間的歧視類別



註：可答多項

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q3]

小組分析

按受訪者的背景特徵分析曾否遇過不同類別的歧視，發現有以下的主要分別。

年齡歧視 (整體有 12% 的受訪者遇過)

相對有較高比例的 50 – 59 歲 (18%)、60 歲或以上 (27%) 及學歷在小學或以下 (30%) 的人士在職場曾經遇到年齡歧視。

性別歧視 (整體有 4% 的受訪者遇過)

相對有較高比例的同性戀/雙性戀者 (13%) 在職場曾經遇到性別歧視 (相比異性戀者的比例為 4%)。

新移民身份歧視 (整體有 2% 的受訪者遇過)

相對有較高比例居港少年 7 年的人士 (15%) 在職場曾經遇到新移民身份歧視 (相比居港 7 年或以上人士的比例為 2%)。

(參考：表 3a 及 b)

表 3a：在工作間的歧視類別 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
年齡	10	13	9	8	5	12	18	27	30	12	8
性別	3	5	4	5	4	3	3	5	5	3	4
性騷擾	<1	6	4	4	3	4	2	3	2	3	3
家庭崗位	1	4	-	1	4	3	2	1	1	3	2
新移民身份	2	2	4	1	1	3	2	5	6	2	1
懷孕 (在女性中)	-	2	-	1	1	5	3	-	-	2	3
婚姻狀況	1	3	-	1	2	2	1	2	2	2	2
殘疾	1	1	-	<1	1	<1	1	2	1	1	1
種族	1	<1	-	<1	<1	<1	1	2	1	<1	1
性傾向	<1	-	-	<1	-	-	-	-	-	-	<1
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q3]

註： (1) 可答多項

(2) 沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

表 3b：在工作間的歧視類別 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
年齡	9	13	17	9	12	5	12	12	13
性別	4	3	8	2	4	-	4	4	**13**
性騷擾	4	2	3	3	3	6	3	3	-
家庭崗位	1	4	2	5	2	-	2	2	6
新移民身份	1	2	6	2	2	**15**	2	2	-
懷孕 (在女性中)	<1	4	-	5	1	-	2	2	-
婚姻狀況	1	2	8	3	1	-	2	2	-
殘疾	1	1	-	-	1	-	1	1	-
種族	<1	1	-	<1	1	-	1	1	-
性傾向	<1	-	-	-	<	-	<1	<1	-
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q3]

註： (1) 可答多項

(2) 沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

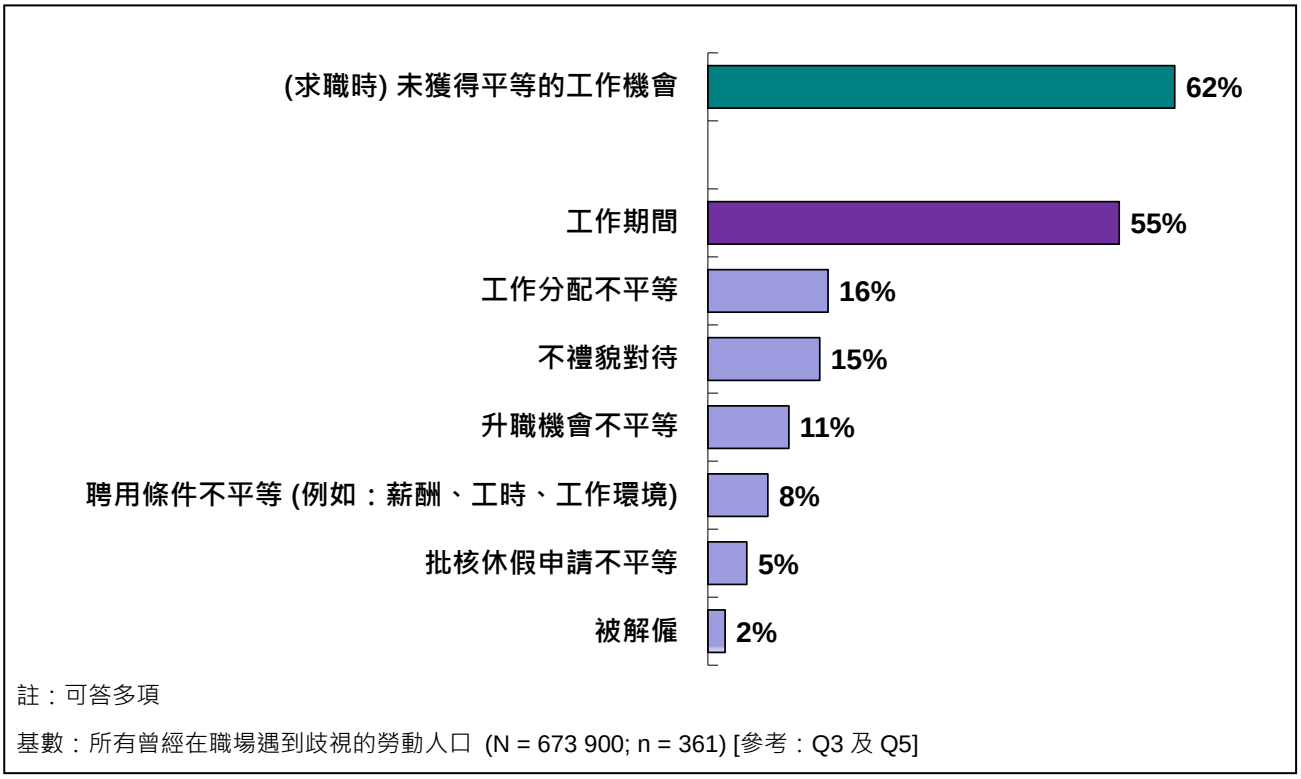
3.1.3 歧視經歷細節

整體分析

曾經歷歧視的人士中較多指出，他們受歧視的經歷與求職時未獲得平等機會有關 (62%)。至於在工作期間遇到歧視的人士 (55%)，有略多表示他們的個案與工作分配不平等 (16%) 及不禮貌對待 (15%) 有關。

(參考：圖3)

圖 3：在工作間的歧視經歷細節



註：可答多項

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q3 及 Q5]

小組分析

按不同的歧視類別分析，發現有以下的主要分別：

- 「未獲得平等的工作機會」 普遍出現，但較大可能在曾遇到年齡歧視的人士之中 (76%) 發生；
- 「不禮貌對待」較大可能在曾遇到懷孕歧視的人士之中 (32%) 發生；
- 「升職機會不平等」較大可能在曾遇到種族歧視的人士之中 (30%) 發生；
- 「聘用條件不平等」較大可能在曾遇到新移民身份 (16%) 及懷孕 (18%) 歧視的人士之中發生；
- 「批核休假申請不平等」較大可能在曾遇到家庭崗位歧視的人士之中 (23%) 發生；
- 「被解僱」較大可能在曾遇到殘疾歧視的人士之中 (15%) 發生。

(參考：表4)

表 4：在工作間的歧視經歷細節 – 按歧視類別分析

(%)	年齡	性別	性騷擾	家庭崗位	新移民身份	懷孕	婚姻狀況	殘疾	種族
(求職時) 未獲得平等的工作機會	**76**	60	3	29	58	12	53	57	23
工作期間	33	51	97	73	47	96	47	51	77
工作分配不平等	14	23	--	26	18	25	10	15	19
不禮貌對待	10	15	--	21	27	**32**	26	15	17
升職機會不平等	10	22	--	19	6	22	18	-	**30**
聘用條件不平等	6	5	--	6	**16**	**18**	-	7	10
批核休假申請不平等	2	10	--	**23**	3	17	5	6	9
被解僱	1	1	--	4	2	9	-	**15**	-
基數(n)：	233	75	63	48	38	23*	32	14*	10*

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q3 及 Q5]

註： (1) 可答多項

(2) 由於樣本量太少 (n = 1)，沒有顯示性傾向歧視的個案。

(3) 沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

3.1.4 行業及機構規模

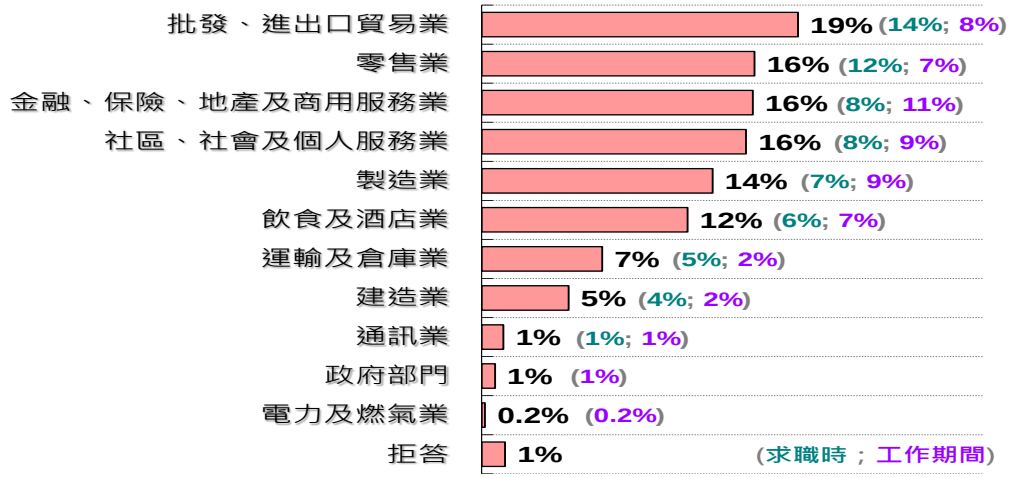
整體分析

曾遇到歧視的人士當中，有較高比例表示在事件發生時他們正從事批發及進出口貿易業 (19%)。其次是零售業 (16%)、金融、保險、地產及商用服務業 (16%) 及社區、社會及個人服務業 (16%)。就批發及零售業而言，事件較大機會在受害人求職時發生。

另外，有較高比例的受害人表示，涉及事件的機構規模僱用 10-49 人 (40%)。調查發現，就表示事件涉及 1–9 人及 10-49 人機構的受害人而言，事件較大機會在受害人求職時發生。另一方面，就事件表示涉及 500 人或以上機構的受害人而言，事件較大機會在工作期間發生。

(參考：圖 4 及 5)

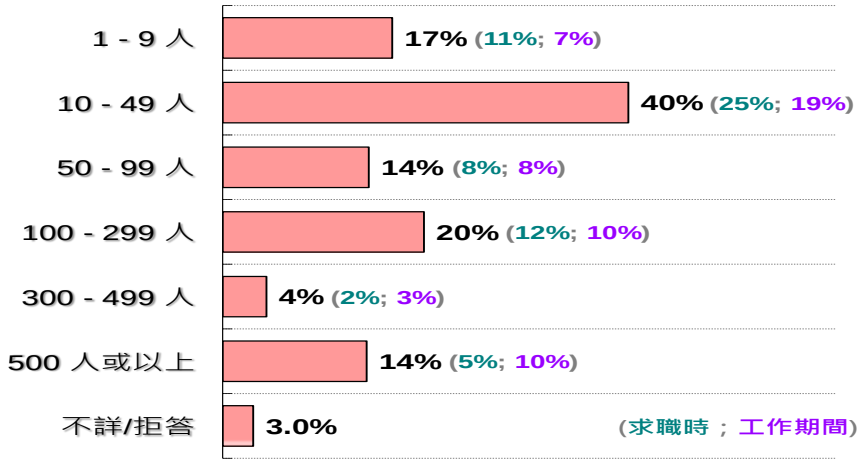
圖 4：受害人在事件發生時從事的行業



註：可答多項

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q6]

圖 5：受害人在事件發生時從事的機構規模



註：可答多項

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q7]

小組分析

按不同的歧視類別分析，發現有以下的主要分別：

- 較大可能是曾遇到婚姻狀況歧視的人士 (39%) 提及「從事零售業」;
- 較大可能是曾遇到種族歧視的人士 (53%) 提及「從事金融、保險、地產及商用服務業」;
- 較大可能是曾遇到殘疾歧視的人士 (28%) 提及「從事製造業」;
- 較大可能是曾遇到新移民身份歧視的人士 (36%) 提及「從事飲食及酒店業」。

(參考：表5)

表 5： 受害人在事件發生時從事的行業 – 按歧視類別分析

(%)	年齡	性別	性騷擾	家庭崗位	新移民身份	懷孕	婚姻狀況	殘疾	種族
批發、進出口貿易業	21	20	18	24	8	31	28	7	-
零售業	19	24	13	24	18	8	**39**	6	9
金融、保險、地產及商用服務業	13	26	18	19	11	31	16	9	**53**
社區、社會及個人服務業	16	14	22	23	19	17	14	23	9
製造業	15	11	13	14	8	17	7	**28**	9
飲食及酒店業	9	12	22	13	**36**	8	9	13	9
運輸及倉庫業	10	10	3	4	8	-	3	7	-
建造業	6	4	3	-	8	-	3	15	11
通訊業	2	4	-	-	-	-	-	-	-
政府部門	-	1	2	-	-	-	-	7	-
電力及燃氣業	<1	-	-	-	-	-	-	-	-
基數(n)：	233	75	63	48	38	23*	32	14*	10*

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q6]

註： (1) 可答多項

(2) 由於樣本量太少 (n = 1)，沒有顯示性傾向歧視的個案。

(3) 沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

3.1.5 職業

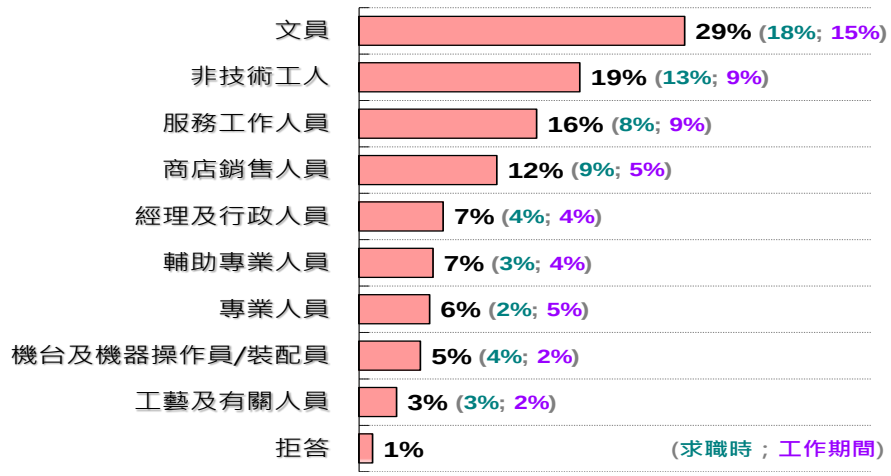
整體分析

較多受害人在事件發生時從事文員工作 (29%)，其次是非技術工人 (19%)、服務工作人員 (16%) 及商店銷售人員 (12%)。而從事經理及行政人員 (7%)、輔助專業人員 (6%)、專業人員 (7%)、機台及機器操作員/裝配員 (5%) 以及工藝及有關人員 (3%) 的比例則較低。

調查發現，就當時從事文員、非技術工人及商店銷售人員工作的人士而言，事件較大機會在受害人求職時發生。

(參考：圖6)

圖 6：受害人在事件發生時從事的職業



註：可答多項

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q8]

小組分析

按不同的歧視類別分析，發現有以下的主要分別：

- 當時從事「非技術工人」及「服務工作人員」工作較大可能是曾遇到新移民身份歧視的人士提及 (分別有 34% 及 42%)；
- 當時從事「經理及行政人員」工作較大可能是曾遇到種族歧視的人士提及 (39%)。

(參考：表 6)

表 6：受害人在事件發生時從事的職業 – 按歧視類別分析

(%)	年齡	性別	性騷擾	家庭崗位	新移民身份	懷孕	婚姻狀況	殘疾	種族
文員	29	32	30	33	11	43	37	20	-
非技術工人	23	13	12	18	**34**	4	9	23	13
服務工作人員	13	20	28	17	**42**	13	12	13	19
商店銷售人員	12	19	12	17	8	8	26	6	9
經理及行政人員	8	6	-	4	3	5	10	7	**39**
輔助專業人員	6	8	11	7	-	13	3	23	-
專業人員	5	9	10	13	-	18	3	8	11
機台及機器操作員/裝配員	7	7	6	-	6	5	7	-	9
工藝及有關人員	4	-	-	-	9	-	4	15	11
基數(n)：	233	75	63	48	38	23*	32	14*	10*

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q8]

註： (1) 可答多項

(2) 由於樣本量太少 (n = 1)，沒有顯示性傾向歧視的個案。

(3) 沒有顯示"拒答"的個案。

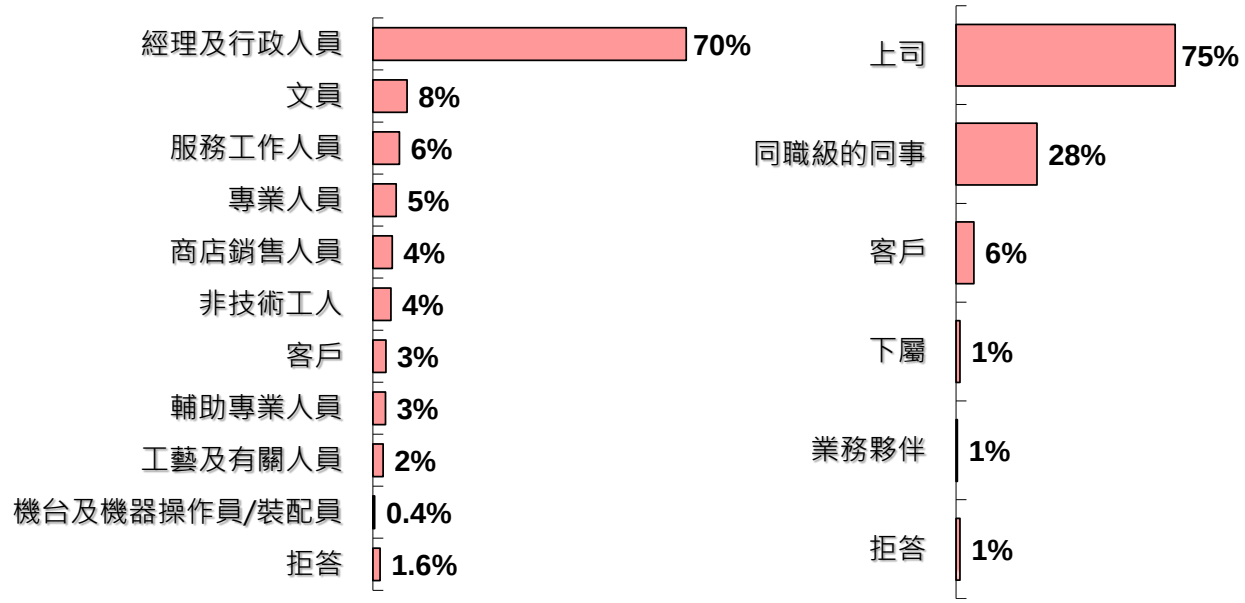
* 注意：樣本量較少

3.1.6 歧視者的職位及身份

大多數在工作期間遇到歧視的受訪者表示，歧視源自他們的上司 (75%) 或任職經理/行政的人士 (70%)。

(參考：圖7)

圖 7：(在工作期間遇到的) 歧視者的職位及身份



註：可答多項

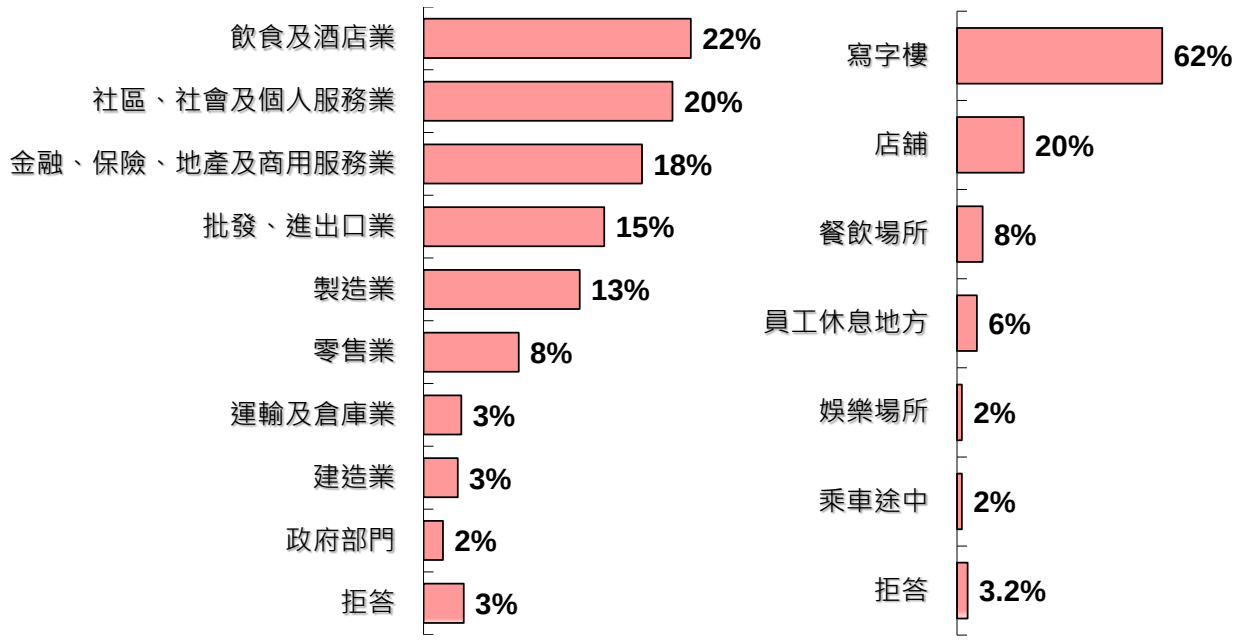
基數：所有曾經在工作期間遇到歧視的勞動人口 (N = 369 100; n = 199) [參考：Q9 及 Q10]

3.1.7 性騷擾 – 行業及發生的場所

在受到性騷擾的人士之中，較多表示他們當時正從事飲食及酒店業 (22%) 及社區、社會及個人服務業 (20%)，其次是金融、保險、地產及商用服務業 (18%)、批發及進出口貿易業 (15%) 和製造業 (13%)。另外，性騷擾的個案大多在寫字樓發生 (62%)，其次是店舖 (20%)。

(參考：圖8)

圖 8： 性騷擾受害人在事件發生時從事的行業，及事件發生的場所



註：可答多項

基數：所有曾經在職場遇到性騷擾的勞動人口 (N = 115 000; n = 63) [參考：Q6 及 Q11]

3.1.8 平機會對空中服務員及服務業員工的問卷調查

為推廣服務業員工對性騷擾的認識，平機會與香港空中服務員聯盟合作，於 2013 年 11 月至 2014 年 1 月進行問卷調查[1]。 平機會透過香港空中服務員聯盟向 9,000 位空中服務員派出問卷，共收回 392 份已填妥的問卷，回應率約有 4%。主要結果顯示，過去 12 個月，差不多有三成(27%)受訪者受到性騷擾，而另有大約一半(47%) 受訪者親眼見過或聽過同一航班工作的同事受到性騷擾。最常見的性騷擾者是顧客。

除了上述研究，平機會與香港工會聯合會(「工聯會」)及香港職工會聯盟(「職工盟」)合作，於 2013 年 11 月至 2014 年 2 月進行「職場性騷擾及歧視–服務業員工的問卷調查」的另一調查研究[2]。 平機會透過「工聯會」及「職工盟」向 6,000 位服務業員工(包括零售/餐飲/醫療和護理等行業的員工)派出問卷，共收回 472 份已填妥的問卷，回應率約有 8%。主要結果顯示，過去 12 個月內，差不多有兩成(19%)受訪者受到性騷擾。最常見的性騷擾者是同級同事和顧客。常見性騷擾形式是涉及性的非言語暗示和言語/文字/電子訊息。

此外，在香港酒吧業協會的協助下進行了質性個案研究，於 2014 年 3 月 12 日分別訪問兩位在酒吧工作的女性。受訪者皆指出，一般酒吧業界沒有制定性騷擾政策及提供相關的培訓。這兩位酒吧從業員支持修訂《性別歧視條例》(第 480 章)，因它將會保障服務提供者（即酒吧員工和在餐館促銷的啤酒女郎）免受顧客的性騷擾。

[1] 平等機會委員會，香港特別行政區(2014)。*職場性騷擾及歧視–空中服務員的問卷調查。*
http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/InforCenter/Research/content.aspx?ItemID=12060

[2] 平等機會委員會，香港特別行政區(2014)。*職場性騷擾及歧視–服務業員工的問卷調查。*
http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/InforCenter/Research/content.aspx?ItemID=12240

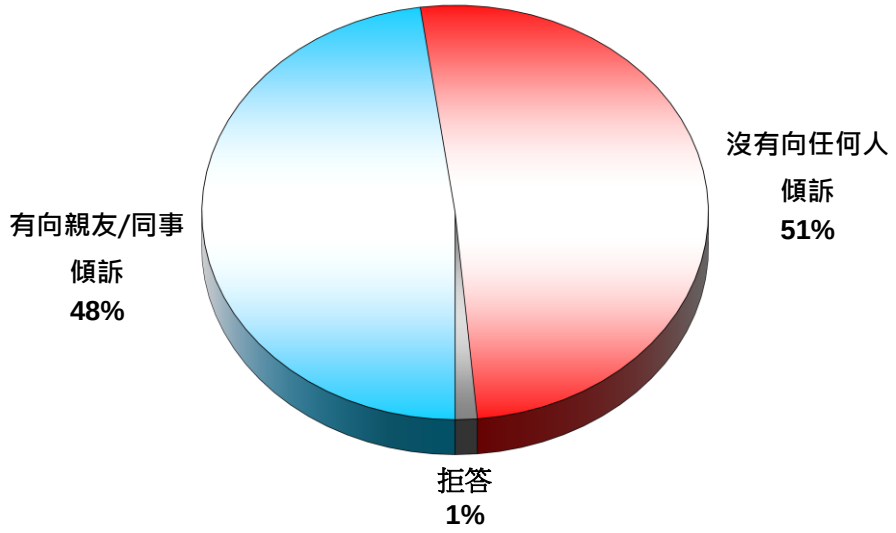
3.1.9 有否向別人傾訴歧視的情況

整體約有一半的受害人 (51%) 沒有向任何人傾訴事件。具體而言，這個比例特別在那些遇到殘疾 (65%)、新移民身份 (57%) 及年齡 (56%) 歧視的人士之中相對較高。

另一方面，有 48% 表示他們有向親友/同事傾訴，這個比例在遇到懷孕歧視 (66%) 及性騷擾 (61%) 的人士之中相對較高。

(參考：圖9 及表7)

圖 9：有否向別人傾訴在工作間遇到的歧視情況



基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q12a]

表 7： 有否向別人傾訴在工作間遇到的歧視情況 – 按歧視類別分析

(%)	年齡	性別	性騷擾	家庭崗位	新移民身份	懷孕	婚姻狀況	殘疾	種族
有向親友/同事傾訴	43	47	61	56	43	66	59	35	58
沒有向任何人傾訴	56	54	36	44	57	34	38	65	42
基數(n)：	233	75	63	48	38	23*	32	14*	10*

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q12a]

註： (1) 由於樣本量太少 (n = 1)，沒有顯示性傾向歧視的個案。

(2) 沒有顯示"拒答"的個案。

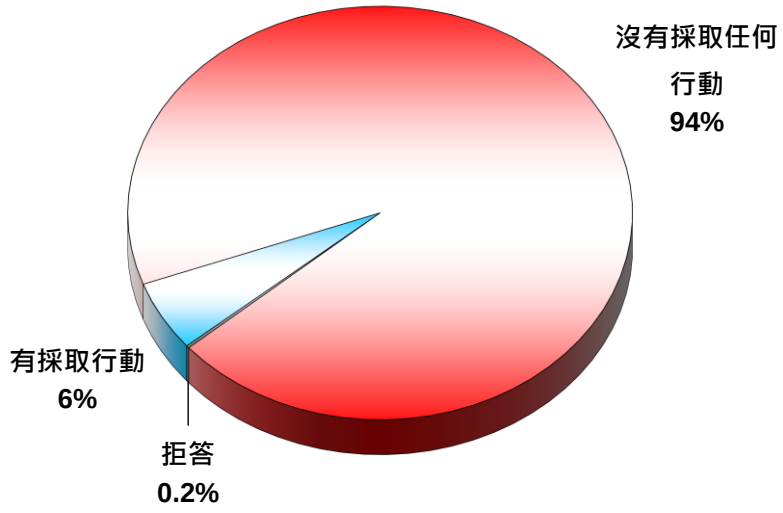
* 注意：樣本量較少

3.1.10 遇到歧視的反應

大部分遇到歧視的人士 (94%) 均沒有在事後採取任何行動。最多提及的原因是「認為沒有幫助」(42%) 及「這是工作間常見情況，見慣不怪」(41%)。另一方面，在 6% 有採取行動的人士中，他們多數是就歧視事件向公司負責人作出投訴 (70%)。

(參考：圖 10、表 8 及 9)

圖 10：在工作間遇到歧視的反應



基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q12b]

表 8：在工作間遇到歧視的反應 – 按歧視類別分析

(%)	年齡	性別	性騷擾	家庭崗位	新移民身份	懷孕	婚姻狀況	殘疾	種族
有採取行動	4	11	14	12	5	13	6	-	30
沒有採取任何行動	96	90	84	88	95	87	94	100	70
基數(n)：	233	75	63	48	38	23*	32	14*	10*

基數：所有曾經在職場遇到歧視的勞動人口 (N = 673 900; n = 361) [參考：Q12b]

註： (1) 由於樣本量太少 (n = 1)，沒有顯示性傾向歧視的個案。

(2) 沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

表 9：所採取的行動及沒有採取任何行動的原因

有採取行動	%	**沒有採取任何行動**	%
所採取的行動*		**沒有採取任何行動的原因**	
向公司負責人作出投訴	**70**	認為沒有幫助	**42**
與歧視/騷擾者爭辯	20	這是工作間常見情況，見慣不怪	**41**
向平機會作出投訴	6	不想令情況變壞或關係惡化	9
向勞工處報告	4	沒有時間和精力去處理問題	6
拒絕回答	<1	怕被人報復	5
		不清楚投訴途徑	4
		事後我已自行辭職	3
		認為投訴程序繁複 (例如要經過多個步驟)	2
		難以證實	<1
		拒絕回答	1
基數：所有曾經在職場遇到歧視/騷擾，並有就事件採取行動的人士 (N = 37 100; n = 20*) [參考：Q12b]		基數：所有曾經在職場遇到歧視/騷擾，並沒有就事件採取任何行動的人士 (N = 635 100; n = 340) [參考：Q12c]	

註：可答多項.

* 注意：樣本量較少

3.2 對於不同背景人士在就業/工作表現方面的定型觀念

3.2.1 在就業/職場方面的整體反歧視態度

問卷中請受訪者指出對 10 個句子的同意程度，從而評估在職場上他們對不同背景人士的整體反歧視態度。這些句子是：

性別	(S) 男性一般比女性更適合做管理或領導的工作
懷孕	(P) 婦女通常生了小孩後，都會無心工作
婚姻狀況	(M) 單身人士會比已婚人士更加拚搏工作
殘疾	(D) 身體有殘障的人士只能夠做些低級職位
家庭崗位	(F) 有年幼子女的員工會經常請假，為公司帶來不便
種族	(R) 南亞裔人士學歷比較低，不適合做寫字樓工作
年齡，年輕人	(AY) 年青人沒有耐性學習，會浪費公司培訓他們的資源
年齡，較年長人士	(AO) 中年人士的工作效率低於年青人
性傾向	(SO) 同性戀者不應該做教師，因為他們會對學生的道德觀造成不良影響
新移民	(N) 大陸來港新移民的工作態度多數都馬馬虎虎、得過且過

定型觀念： S – 性別　P – 懷孕　M – 婚姻狀況　D – 殘疾　F – 家庭崗位　R – 種族
AY – 年齡，年輕人　AO – 年齡，較年長人士　SO – 性傾向　N – 新移民

整體分析

大部分受訪者表現出正面的態度，當中首 3 句較多持正面態度的是：

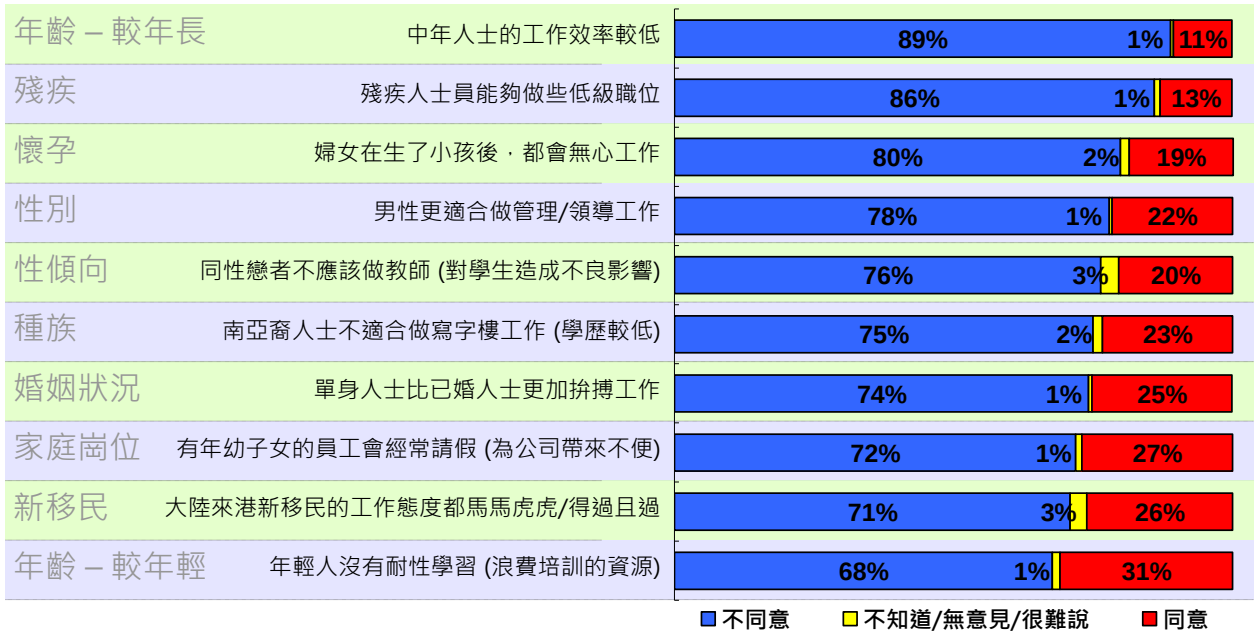
- 89% 不同意「中年人士的工作效率低於年青人」*(較年長人士的年齡歧視)*；
- 86% 不同意「身體有殘障的人士只能夠做些低級職位」*(殘疾歧視)*；及
- 80% 不同意「婦女一般在生了小孩後，都會無心工作」*(懷孕歧視)*。

另一方面，3 句較少持正面態度的是：

- 68% 不同意「年青人沒有耐性學習，會浪費公司培訓他們的資源」*(年輕人的年齡歧視)*；
- 71% 不同意「大陸來港新移民的工作態度多數都馬馬虎虎、得過且過」*(新移民身份歧視)*；及
- 72% 不同意「有年幼子女的員工會經常請假，為公司帶來不便」*(家庭崗位歧視)*。

(參考：圖 11)

圖 11：在職場對不同背景人士的整體反歧視態度



基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1]

小組分析

(年齡 - 較年長人士) 中年人士的工作效率低於年青人

在所有受訪者中，89% 不同意 (正面) 此句子的說法；11% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例 15 – 19 歲的人士 (92%) 、單身 (89%)或已婚 (90%) 人士表示不同意。

(殘疾) 身體有殘障的人士只能夠做些低級職位

在所有受訪者中，86% 不同意 (正面) 此句子的說法；13% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例的單身 (86%)或已婚 (87%) 人士表示不同意。此外，教育程度愈高，不同意的比例就愈高 (由小學或以下的 76%，至大專或以上的 89%)。

(懷孕) 婦女通常生了小孩後，都會無心工作

在所有受訪者中，80% 不同意 (正面) 此句子的說法；19% 表示同意 (負面)。調查發現，教育程度愈高，不同意的比例就愈高 (由小學或以下的 71%，至大專或以上的 82%)。

(性別) 男性一般比女性更適合做管理或領導的工作

在所有受訪者中，78% 不同意 (正面) 此句子的說法；22% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例的女性 (84%)、15 – 19 歲的人士 (96%) 、單身 (81%)或已婚 (76%) 人士表示不同意。此外，教育程度愈高，不同意的比例就愈高 (由小學或以下的 69%，至大專或以上的 82%)。

(性傾向) 同性戀者不應該做教師，因為他們會對學生的道德觀造成不良影響

在所有受訪者中，76% 不同意 (正面) 此句子的說法；20% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例 20 – 29 歲的人士 (87%)、單身人士 (82%) 及同性戀/雙性戀者 (94%) 表示不同意。此外，教育程度愈高，不同意的比例就愈高 (由小學或以下的 55%，至大專或以上的 83%)。

(種族) 南亞裔人士學歷比較低，不適合做寫字樓工作

在所有受訪者中，75% 不同意 (正面) 此句子的說法；23% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例的女性 (79%)、15 – 19 歲 (87%) 及 20 – 29 歲 (85%) 的人士、學歷在大專或以上 (81%)、單身 (80%)或已婚 (72%) 人士，以及有 16 歲以下的子女 (76%) 的人士表示不同意。

(婚姻狀況) 單身人士會比已婚人士更加拚搏工作

在所有受訪者中，74% 不同意 (正面) 此句子的說法；25% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例的已婚人士 (77%) 表示不同意。

(家庭崗位) 有年幼子女的員工會經常請假，為公司帶來不便

在所有受訪者中，72% 不同意 (正面) 此句子的說法；27% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例15 – 19歲 (85%)、20 – 29歲 (79%)、單身 (76%)、有16歲以下的子女 (76%) 及異性戀 (72%) 的人士表示不同意。此外，教育程度愈高，不同意的比例就愈高 (由小學或以下的 57%，至大專或以上的 77%)。

(新移民) 大陸來港新移民的工作態度多數都馬馬虎虎、得過且過

在所有受訪者中，71% 不同意 (正面) 此句子的說法；26% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例 20 – 29 歲 (76%) 的人士、單身 (71%)或已婚 (71%) 人士、及居港少於 7 年人士 (94%) 表示不同意。此外，教育程度愈高，不同意的比例就愈高 (由小學或以下的 60%，至大專或以上的 74%)。

(年齡 - 年輕人) 年青人沒有耐性學習，會浪費公司培訓他們的資源

在所有受訪者中，68% 不同意 (正面) 此句子的說法；31% 表示同意 (負面)。調查發現，相對有較高比例 15 – 19 歲 (74%) 及 20 – 29 歲 (78%) 的人士、單身 (70%)或已婚 (67%) 人士表示不同意。

(參考：附錄B 的表B1 – B10)

總括而言，發現不同組別有以下主要分別：

- 15 – 19 歲及學歷在大專或以上的人士，較傾向在職場對不同背景人士持較高的反歧視態度；
- 60 歲或以上、學歷在小學或以下及分居/離婚/喪偶的人士，較傾向在職場對不同背景人士持較低的反歧視態度。

(參考：表 10a 及 b)

表 10a： 在就業/職場方面的整體反歧視態度 – 小組分析摘要列表

範疇	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
年齡–較年長			+		-			-			
殘疾			+					-	-		+
懷孕			+					-	-		+
性別	-	+	+					-	-		+
性傾向				+			-	-	-		+
種族	-		+	+				-	-	-	+
婚姻狀況			-					+	-		
家庭崗位			+	+				-	-		+
新移民								-	-		+
年齡–較年輕			+	+				-			

"+" 顯示該組別的反歧視態度傾向較高。

"-" 顯示該組別的反歧視態度傾向較低。

表 10b： 在就業/職場方面的整體反歧視態度 – 小組分析摘要列表

範疇	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
年齡–較年長			-						+
殘疾			-						
懷孕			-						
性別			-						+
性傾向			-						+
種族			-			-			
婚姻狀況		+	-			+			-
家庭崗位	+		-	+		+			-
新移民			-			+			
年齡–較年輕			-						-

"+" 顯示該組別的反歧視態度傾向較高。

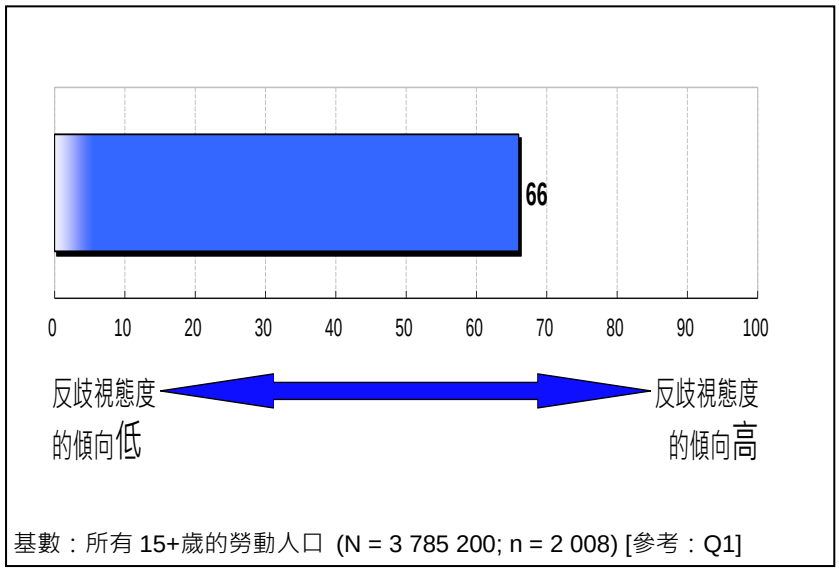
"-" 顯示該組別的反歧視態度傾向較低。

指數

從 10 個句子所得的結果，計算出一個綜合指數，並以 0 –100 分的尺度表示，由 0 分代表反歧視態度的傾向低，至 100 分代表傾向高。結果指數是 66 分，顯示他們反歧視態度的傾向較高。

(參考：圖 12)

圖 12：在職場對不同背景人士的整體反歧視態度指數



基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1]

為更深入了解不同反歧視態度的人士之背景特徵，根據受訪者整體反歧視態度的指數，將他們分為下列三個組別：

- 傾向高 (65 – 100 分)；
- 中立 (35 – 64 分)；及
- 傾向低 (0 – 34 分)。

在所有受訪者中，63% 屬於傾向高的組別，34% 為中立，只有 3% 屬於傾向低的組別。

數據顯示，兩性之間沒有明顯差別，而下列類別的人士就較大機會屬於傾向高的組別：

- 15 – 19 歲 (80%) 及 20 – 29 歲 (70%) 的人士；
- 單身人士 (65%)；及
- 未曾在職場遇到歧視的人士 (65%)。

此外，教育程度愈高，屬於這一組別的比例就愈高 (由小學或以下的 48%，至大專或以上的 68%)。

(參考：表 11a – c)

表 11a： 在就業/職場方面的整體反歧視態度指數 – 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
傾向高 (65 – 100 分)	61	65	**80**	**70**	65	62	60	37	48	61	**68**
中立 (35 – 64 分)	36	32	20	29	32	33	36	61	47	36	29
傾向低 (0 – 34 分)	3	3	-	1	3	5	4	2	6	4	2
平均分	*65*	*66*	*72*	*69*	*66*	*65*	*65*	*59*	*61*	*65*	*68*
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1]

註：沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 11b： 在就業/職場方面的整體反歧視態度指數 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
傾向高 (65 – 100 分)	**65**	62	49	65	62	62	63	63	62
中立 (35 – 64 分)	33	35	35	32	35	38	34	34	38
傾向低 (0 – 34 分)	2	3	16	3	3	-	3	3	-
平均分	*67*	*65*	*56*	*66*	*66*	*67*	*66*	*66*	*69*
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1]

註：沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 11c： 在就業/職場方面的整體反歧視態度指數 – 按曾否在職場遇到歧視/騷擾分析

(%)	曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	有	沒有
傾向高 (65 – 100 分)	52	65
中立 (35 – 64 分)	45	32
傾向低 (0 – 34 分)	3	3
平均分	*63*	*66*
基數(n)：	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1]

註：沒有顯示"拒答"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

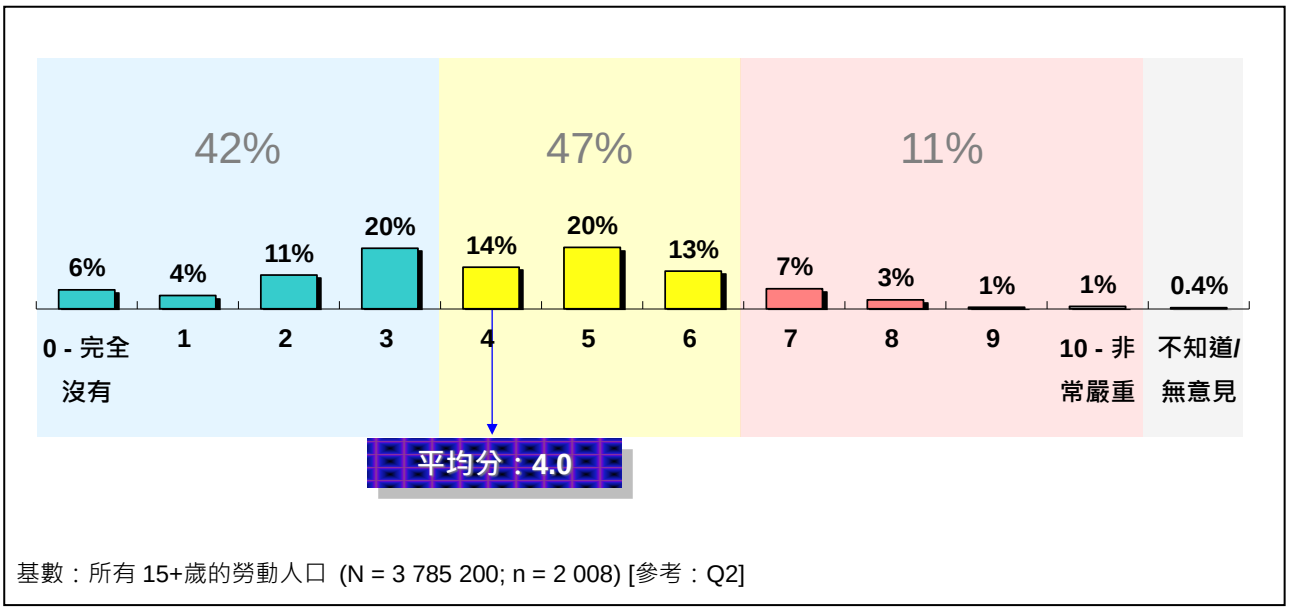
3.2.2 對工作間歧視情況嚴重性的整體印象

整體分析

當被問到對工作間歧視情況嚴重性的整體印象時，以 0–10 分的尺度表示，由 0 分代表「完全沒有」，至 10 分代表「非常嚴重」。得出的平均數是 4.0，低於數值 5 的中位值，顯示受訪者一般認為歧視的嚴重性雖然未致擔憂的程度，但遠高於令人滿意的水平。

(參考：圖 13)

圖 13：對工作間歧視情況嚴重性的整體印象



基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q2]

小組分析

在所有受訪者中，42% 給予 0–3 分的正面分數；11% 給予負面的 7–10 分。調查發現，相對有較高比例的男性 (47%)、15 – 19 歲 (49%)、30 – 39 歲 (49%)、分居/離婚/喪偶 (57%)、有 16 歲以下的子女 (49%) 及反歧視態度傾向高 (51%) 的人士給予正面的 0–3 分。

另一方面，相對有較高比例 60 歲或以上 (18%) 及曾在職場遇過歧視 (29%) 的人士給予負面的 7–10 分。

(參考：表 12a – c)

表 12a： 對工作間歧視情況嚴重性的整體印象 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
傾向輕微 (0 – 3 分)	**47**	37	**49**	38	**49**	42	42	29	34	42	43
傾向中等 (4 – 6 分)	43	50	38	48	45	47	45	52	49	47	46
傾向嚴重 (7 – 10 分)	10	12	13	14	6	11	12	**18**	16	11	11
平均分	*4*	*4*	*4*	*4*	*4*	*4*	*4*	*5*	*4*	*4*	*4*
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q2]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 12b： 對工作間歧視情況嚴重性的整體印象 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女**		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
傾向輕微 (0 – 3 分)	39	43	**57**	**49**	40	37	42	42	25
傾向中等 (4 – 6 分)	48	46	35	42	48	44	47	47	50
傾向嚴重 (7 – 10 分)	13	10	8	10	11	20	11	11	25
平均分	*4*	*4*	*4*	*4*	*4*	*4*	*4*	*4*	*5*
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q2]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 12c： 對工作間歧視情況嚴重性的整體印象 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
傾向輕微 (0 – 3 分)	**51**	25	48	19	47
傾向中等 (4 – 6 分)	41	58	45	52	46
傾向嚴重 (7 – 10 分)	8	16	6	**29**	7
平均分	*4*	*5*	*4*	*5*	*4*
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q2]

註：沒有顯示“拒答”及“不知道/無意見/很難說”的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, $p<0.05$。

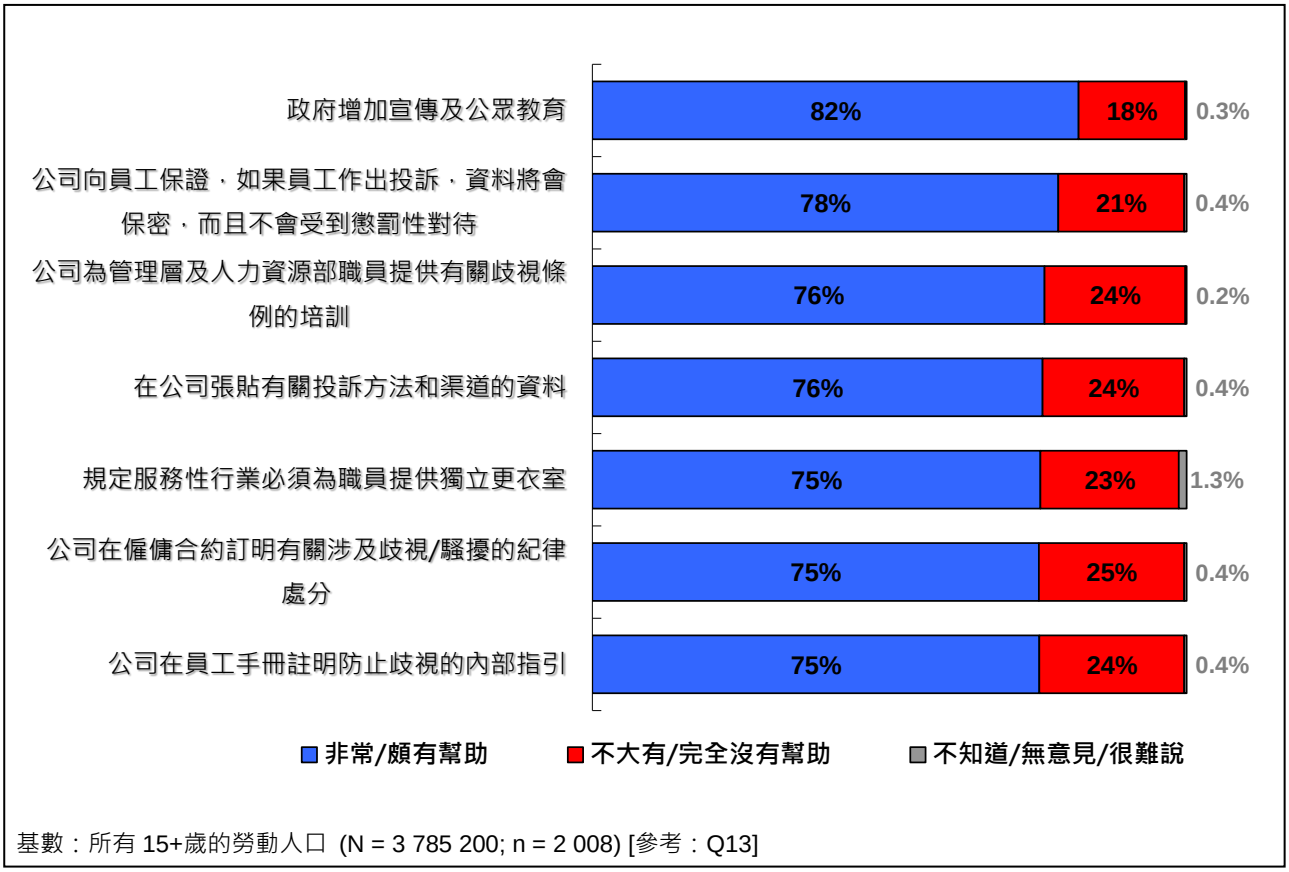
3.3 防止在工作間出現歧視/騷擾情況的措施

整體分析

請受訪者評價不同措施是否有助防止在工作間發生歧視/騷擾情況，結果他們大多數 (≥75%) 都認為多項措施非常/頗有幫助。

(參考：圖 14)

圖 14：認為不同措施是否有助防止在工作間發生歧視/騷擾情況



基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13]

小組分析

按背景特徵分析，發現不同背景特徵的人士對不同措施是否有助防止工作間發生歧視/騷擾情況持不同的觀點。整體而言，認為在工作間的整體歧視情況傾向嚴重，以及曾在職場遇過歧視的人士較大機會認為，多項措施對防止在工作間發生歧視/騷擾情況不大有/完全沒有幫助。

(參考：表 13a 及 b；附錄 B 的表 B11 – B17)

表 13a： 認為不同措施是否有助防止在工作間發生歧視/騷擾情況 – 小組分析摘要列表

措施	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
政府增加宣傳及公眾教育							+				
公司向員工保證，如果員工作出投訴，資料將會保密，而且不會受到懲罰性對待								-	+		+
公司為管理層及人力資源部職員提供有關歧視條例的培訓				-	-	+	+	-			
在公司張貼有關投訴方法和渠道的資料			+			+		-			
規定服務性行業必須為職員提供獨立更衣室	-	+	-	+	-	-	+	+			+
公司在僱傭合約訂明有關涉及歧視/騷擾的紀律處分		+	+								
公司在員工手冊註明防止歧視的內部指引			-	-		+					

"+" 顯示該組別認為非常/頗有幫助的比例較高。

"-" 顯示該組別認為不大有/完全沒有幫助的比例較高。

表 13b： 認為不同措施是否有助防止在工作間發生歧視/騷擾情況 – 小組分析摘要列表

措施	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
政府增加宣傳及公眾教育		+	-		
公司向員工保證，如果員工作出投訴，資料將會保密，而且不會受到懲罰性對待	+		-	-	
公司為管理層及人力資源部職員提供有關歧視條例的培訓	-	+	-	-	
在公司張貼有關投訴方法和渠道的資料			-	-	
規定服務性行業必須為職員提供獨立更衣室	-	+	+	+	-
公司在僱傭合約訂明有關涉及歧視/騷擾的紀律處分	-	+	-	-	
公司在員工手冊註明防止歧視的內部指引		+	-	-	

"+" 顯示該組別認為非常/頗有幫助的比例較高。

"-" 顯示該組別認為不大有/完全沒有幫助的比例較高。

3.4 對弱勢社群獲得平等工作機會的看法

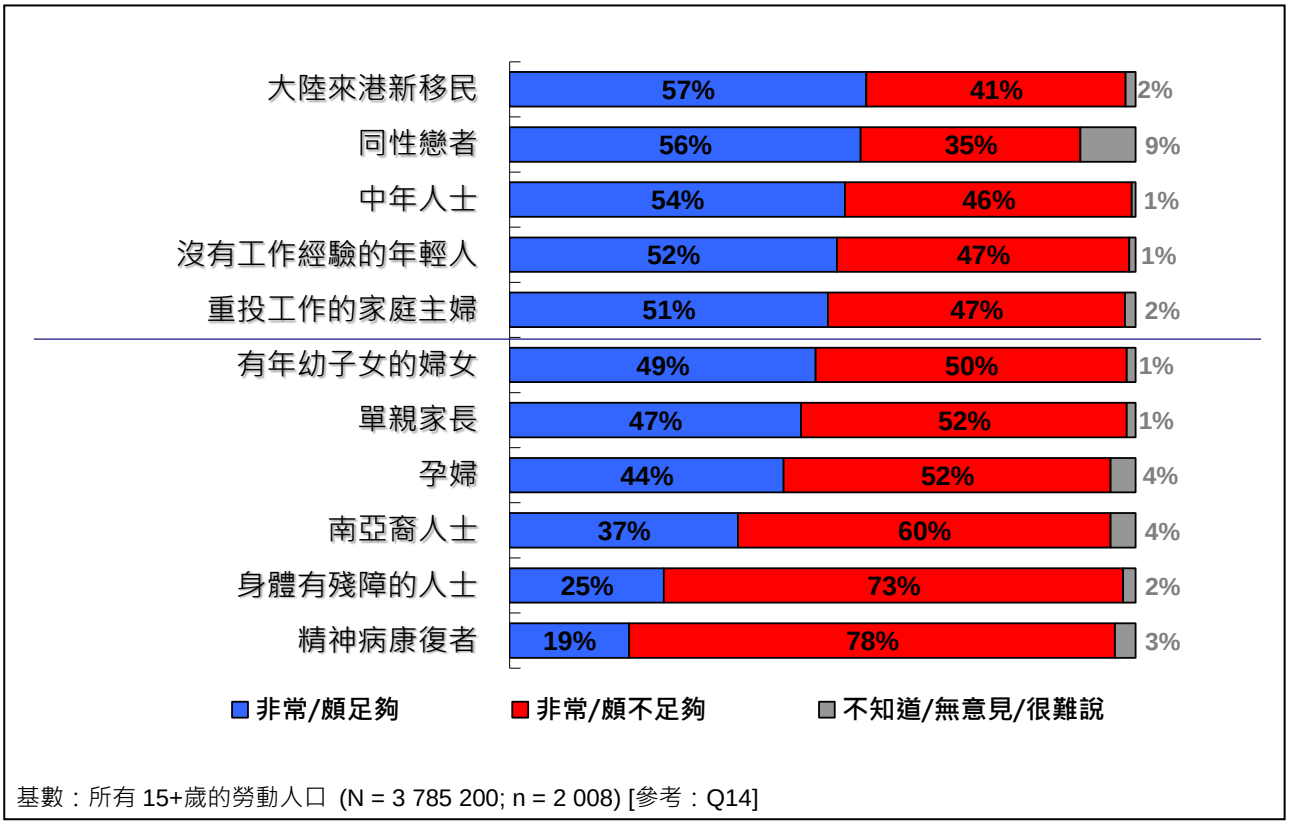
3.4.1 認為不同背景人士能否得到足夠的平等工作機會

整體分析

調查發現，認為不同背景人士能得到足夠平等工作機會的比例並不高 (19% 至 57%)。在部分範疇而言，認為「非常/頗不足夠」的比例，高於認為「非常/頗足夠」的比例 (包括：有年幼子女的婦女、單親家長、孕婦、南亞裔人士、身體有殘障的人士及精神病康復者)。

(參考：圖 15)

圖 15：認為不同背景人士能否得到足夠的平等工作機會



基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14]

小組分析

整體而言，認為在工作間歧視情況嚴重的人士，有較高比例認為不同背景人士未能得到足夠的平等工作機會。

大陸來港新移民

在所有受訪者中，41% 認為大陸來港新移民在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有略高比例居港少於 7 年 (67%) 及反歧視態度傾向低 (58%) 的人士持這樣的觀點。此外，教育程度愈高，認為不足夠的比例就愈高 (由小學或以下的 35%，至大專或以上的 45%)。

同性戀者

在所有受訪者中，35% 認為同性戀者在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例曾在職場遇過歧視 (39%) 的人士持這樣的觀點。

中年人士

在所有受訪者中，46% 認為中年人士在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例曾在職場遇過歧視 (55%) 的人士持這樣的觀點。

沒有工作經驗的年輕人

在所有受訪者中，47% 認為沒有工作經驗的年輕人在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例 15 – 19 歲 (55%)、居港少於 7 年 (59%) 及曾在職場遇過歧視 (53%) 的人士持這樣的觀點。

重投工作的家庭主婦

在所有受訪者中，47% 認為重投工作的家庭主婦在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例年齡在 50 歲以下 (49% –51%)、單身 (77%) 或已婚 (46%) 及曾在職場遇過歧視 (57%) 的人士持這樣的觀點。此外，教育程度愈高，認為不足夠的比例就愈高 (由小學或以下的 36%，至大專或以上的 51%)。

有年幼子女的婦女

在所有受訪者中，50% 認為有年幼子女的婦女在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例的女性 (53%)、30 – 39 歲 (56%) 及曾在職場遇過歧視 (60%) 的人士持這樣的觀點。

單親家長

在所有受訪者中，52% 認為單親家長在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例 30 – 39 歲 (59%)、有 16 歲以下的子女 (58%)、反歧視態度傾向高 (51%) 或中立 (55%) 及曾在職場遇過歧視 (61%) 的人士持這樣的觀點。

孕婦

在所有受訪者中，52% 認為孕婦在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例中學/預科教育程度(55%) 及曾在職場遇過歧視 (56%) 的人士持這樣的觀點。

南亞裔人士

在所有受訪者中，60% 認為南亞裔人士在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例的女性 (62%) 及學歷在大專或以上 (65%) 的人士持這樣的觀點。

身體有殘障的人士

在所有受訪者中，73% 認為身體有殘障的人士在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例的女性 (77%)、單身 (77%) 或已婚 (71%)、反歧視態度傾向高 (75%) 或中立 (73%) 及曾在職場遇過歧視 (78%) 的人士持這樣的觀點。此外，教育程度愈高，認為不足夠的比例就愈高 (由小學或以下的 67%，至大專或以上的 76%)。

精神病康復者

在所有受訪者中，78% 認為精神病康復者在香港得到的平等工作機會非常/頗不足夠。調查發現，與其他人士比較，相對有較高比例持反歧視態度傾向高 (78%) 或中立 (78%)的人士持這樣的觀點。此外，教育程度愈高，認為不足夠的比例就愈高 (由小學或以下的 71%，至大專或以上的 81%)。

(參考：附錄 B 的表 B18 – B28)

總括而言，發現不同組別有以下主要分別：

- 60 歲或以上、學歷在小學或以下、分居/離婚/喪偶及反歧視態度傾向低的人士較傾向認為不同背景人士在香港得到足夠的平等工作機會；

- 反之，與其他人士比較，15 – 19 歲、大專或以上學歷、居港少於 7 年、反歧視態度傾向高或中立及曾在職場遇過歧視的人士則傾向認為不足夠。

(參考：表 14a – c)

表 14a：認為不同背景人士能否得到足夠的平等工作機會 – 小組分析摘要列表

不同背景	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
大陸來港新移民			-						+		-
同性戀者			-	-	+						
中年人士			+					+	+		
沒有工作經驗的年輕人			-		+	+					
重投工作的家庭主婦							+	+	+		-
有年幼子女的婦女		-		+	-		+				
單親家長					-		+	+			
孕婦			-								
南亞裔人士	+		-	-	+					+	-
身體有殘障的人士	+	-		-				+	+		-
精神病康復者									+		-

"+" 顯示該組別認為非常/頗足夠的比例較高。

"-" 顯示該組別認為非常/頗不足夠的比例較高。

表 14b：認為不同背景人士能否得到足夠的平等工作機會 – 小組分析摘要列表

不同背景	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
大陸來港新移民			-			-			
同性戀者									
中年人士						-			
沒有工作經驗的年輕人						-			
重投工作的家庭主婦			+			-			
有年幼子女的婦女			+			-			
單親家長				-		-			+
孕婦			+			-			+
南亞裔人士									
身體有殘障的人士	-		+						+
精神病康復者			+			-			

"+" 顯示該組別認為非常/頗足夠的比例較高。

"-" 顯示該組別認為非常/頗不足夠的比例較高。

表 14c：認為不同背景人士能否得到足夠的平等工作機會 – 小組分析摘要列表

不同背景	在就業/職場方面的整體反歧視態度			對工作間歧視情況嚴重性的整體印象			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
大陸來港新移民		+	-	+		-		
同性戀者				+		-		+
中年人士			+			-	-	
沒有工作經驗的年輕人				+		-	-	
重投工作的家庭主婦			+			-	-	
有年幼子女的婦女			+				-	
單親家長			+				-	
孕婦			+				-	
南亞裔人士			-	+		-		
身體有殘障的人士			+			-	-	
精神病康復者			+					

"+" 顯示該組別認為非常/頗足夠的比例較高。

"-" 顯示該組別認為非常/頗不足夠的比例較高。

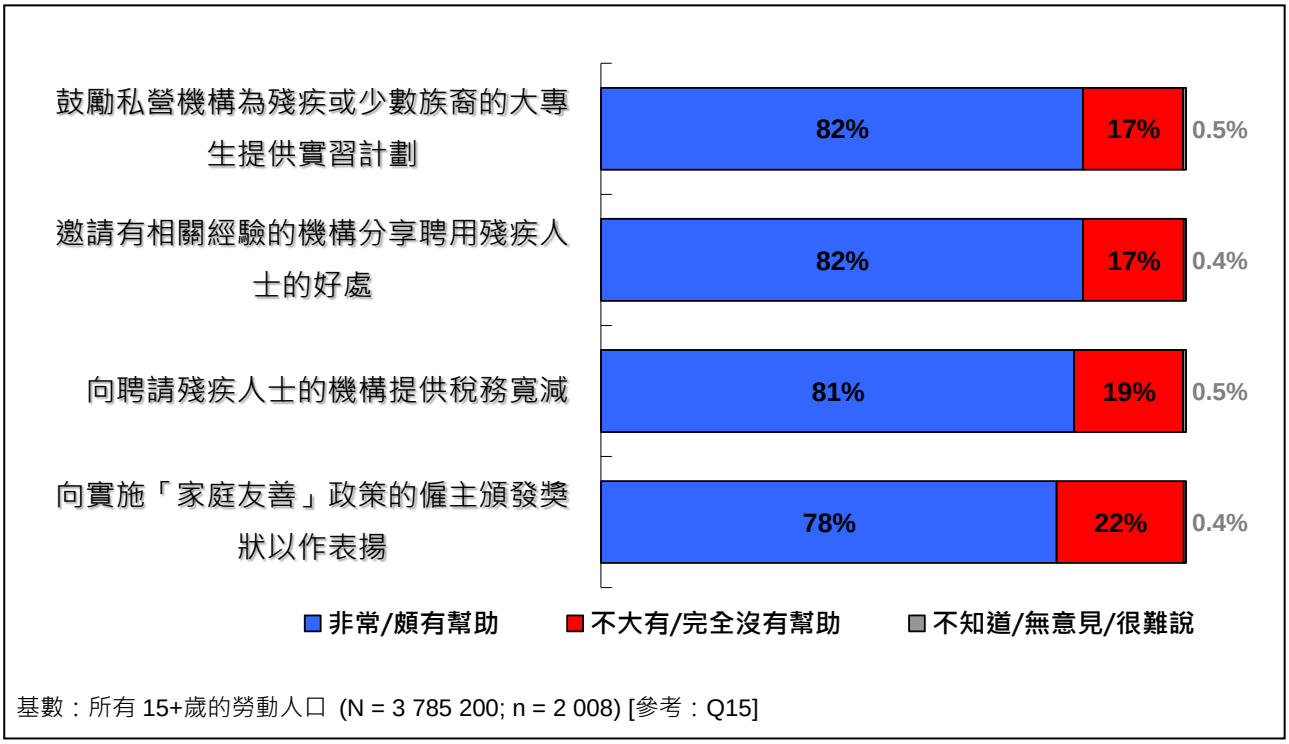
3.4.2 認為不同方法/措施是否有助促進弱勢人士得到平等的工作機會

整體分析

問到受訪者認為一些方法/措施是否有助促進弱勢人士得到平等的工作機會時，發現大部分人士均認為各項方法/措施顯得非常/頗有幫助。

(參考：圖 16)

圖 16： 認為不同方法/措施是否有助促進弱勢人士得到平等的工作機會



基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15]

小組分析

按背景特徵分析，發現整體而言，60 歲或以上的人士較傾向認為各項方法/措施對促進弱勢人士得到平等的工作機會非常/頗有幫助。

(參考：表 15a 及 b；附錄 B 的表 B29 – B32)

表 15a： 認為不同方法/措施是否有助促進弱勢人士得到平等的工作機會 – 小組分析摘要列表

方法/措施	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
鼓勵私營機構為殘疾或少數族裔的大專生提供實習計劃			+		-		+	+	+		
邀請有相關經驗的機構分享聘用殘疾人士的好處			-					+	+		
向聘請殘疾人士的機構提供稅務寬減			-				+	+			
向實施「家庭友善」政策的僱主頒發獎狀以作表揚	-	+	+					+			

"+" 顯示該組別認為該範疇的工作非常/頗有幫助的比例較高。

"-" 顯示該組別認為該範疇的工作不大有/完全沒有幫助的比例較高。

表 15b： 認為不同方法/措施是否有助促進弱勢人士得到平等的工作機會 – 小組分析摘要列表

方法/措施	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
鼓勵私營機構為殘疾或少數族裔的大專生提供實習計劃	-			+	
邀請有相關經驗的機構分享聘用殘疾人士的好處	-		-		
向聘請殘疾人士的機構提供稅務寬減		+			
向實施「家庭友善」政策的僱主頒發獎狀以作表揚					

"+" 顯示該組別認為該範疇的工作非常/頗有幫助的比例較高。

"-" 顯示該組別認為該範疇的工作不大有/完全沒有幫助的比例較高。

4 調查結果 – 質性調查

在這項研究的質性調查部分，招募了僱主及僱員參與焦點小組討論及一對一深入訪談，目的是收集有關工作間發生歧視情況的資料、他們對定型觀念的看法、在工作間發生歧視情況的普遍性、建議防止工作間歧視的方法及促進弱勢人士共融及平等的措施。

就質性研究而言，採用科學化的抽樣設計從目標人口中抽選具代表性的樣本來收集意見並不可行，而理想的做法是確保焦點小組討論的參與者足夠地涵蓋各個界別的受訪對象。

進行焦點小組討論/深入訪談的形式與量性電話問卷調查有很大分別。質性調查的訪問並非按預設的結構式或半結構式的問卷順序來問，要求個別受訪者作出確切的回應，而是由主持人鼓勵受訪者就特定課題作出回應，並探究他們對相關事情的想法、態度和意見。目標並非要在小組中達到共識，而是鼓勵受訪者表達他們各自不同的觀點。

4.1 曾經歷歧視的僱員 (深入訪談)

就下列 9 個類別的參與者進行了 18 個一對一深入訪談：

範疇	類別	參與者數目
性別	➢ 懷孕歧視	2
	➢ 性騷擾	2
家庭崗位	➢ 有關照顧子女或年長受養人的個案	2
殘疾	➢ 殘疾歧視	2
種族	➢ 種族歧視 (南亞裔/東南亞裔人士)	2
年齡	➢ 年輕人	2
	➢ 較年長人士	2
性傾向	➢ 基於性傾向的歧視	2
新移民身份	➢ 大陸來港新移民	2
	總數	**18**

4.1.1 在工作間遇到歧視/騷擾的經歷

年齡 – 較年長人士

背景

其中一名受訪者在一間辦公室文儀器材供應商工作，該公司在香港有超過 500 名員工；另一名受訪者在一家成衣製造商工作，該公司約有 10 名員工。

工作資歷方面，其中一名受訪者在公司工作已超過 20 年，而另一位則在公司有 2 – 3 年的工作經驗。

指稱歧視個案

受訪者當時 40 多歲，在工作上受到一段時間的難堪對待，最後僱主支付了裁員補償金，將她辭退。她提到公司之前已有類似情況發生，因此視之為年齡歧視。

> *「我不斷由一個部門調職到另一部門... 我的薪金是按佣金計算的，後來轉為一筆過的形式，且扣除了津貼... 公司為我訂下的銷售目標一次比一次難達成。」*

另一名受訪者事發時同樣是人在中年。最初公司聘請了一名較他年輕且經驗淺的上司，最後以縮減人手為由將他解僱。其後他從舊同事的口中得知，僱主實際上是滿意他的工作表現，辭退他只因他年紀大。

受害人的反應

其中一名受訪者被解僱後沒有採取任何行動，而另一名受訪者則徵詢了勞工處的意見，但勞工處的職員指由於該公司已就裁減她支付了補償金，因此無法採取任何行動。

> *「雖然我獲得相當於 7 個月薪酬的補償金，但我為公司無理解僱感到難堪... 我曾致電勞工處查詢，但他們稱我無法就事件採取任何行動... 後來我發現公司聘請了另一名較年輕的行政人員取代了我的職位，我認為這樣對我並不公平，因為一個已裁減的職位最後竟被另一位新員工替補了。」*

由於不清楚其他申訴的渠道 (除了向勞工處查詢之外)，縱使兩位受訪者均對事件感到難過和忿怒，他們只有向親友和舊同事傾訴。

改善建議

兩位受訪者均認為公司有意解僱年長員工的話，可以提出不同的藉口解說，因此質疑政府是否能夠就他們的個案提供協助。

> *「如果老闆決意要解僱一名員工，一定很容易找到員工的錯失。」*
>
> *「我認為政府可以做的並不多。就以保安工作為例，曾有政府聘請的物業管理公司告訴我，達到65 歲的員工只能在小型屋邨工作，而不能獲大型屋邨聘用。」*

其中一名受訪者建議政府可以進行類似「商界展關懷計劃」，向公平對待員工的機構頒發獎狀，藉此令公司推動共融和公平的工作環境。

年齡 – 年輕人

背景

兩位受訪者均是女性，事件發生時 20 歲出頭。其中一位受訪者當時正申請一份貿易公司的文書工作，而另一位則是在超級市場任職收銀員時遇到歧視。

指稱歧視個案

在申請貿易公司文書工作的受訪者方面，當時她通過所有的文書處理技能測驗，最後獲經理會見。該名經理翻閱了她的背景資料後，表示她年紀太輕，不符合公司需要較成熟員工的要求。

另一名受訪者在超級市場任職收銀員差不多一年。從主管知道她的年齡開始，她就被主管質疑她的工作表現。一天，電腦突然無法操作，主管即責罵她弄壞了電腦系統，更稱她這個年紀的人都不認真去工作。事實上，該主管經常在工作場合公開地評論年輕人，指「年輕人都時常犯錯」及「80 和 90 後的年輕人都不能將他們的工作做好」。

受害人的反應

兩位受訪者均沒有就事件作出投訴。不過，因為主管為她帶來太大壓力，任職收銀員的受訪者需要看精神科醫生。服藥一段時間後，她決定辭去工作。

改善建議

由於受訪者缺乏工作經驗和社交技巧，她們對如何處理受到歧視都感到困惑。因此，她們建議要提供培訓工作坊，讓她們認識僱員的權益。除此之外，她們認為香港有需要引入有關年齡歧視的法例。

「我以前曾在展翅青見計劃下接受求職支援服務，我認為更多機構應該提供這類服務。」

性騷擾

背景

兩個性騷擾的個案分別在電子零件和橡膠原料產品的貿易公司發生。兩間機構的規模均屬小型公司，員工人數少於 10 名。

指稱歧視個案

在辦公室日常接觸期間，公司的外籍商業夥伴將手搭在受訪者肩膀上不斷掃，又曾在她前講「鹹濕笑話」，並造出色情手勢。

另一受訪者的上司偶爾留港工作，曾詢問受訪者曾否光顧九龍塘的時鐘酒店。又曾要求受訪者進入他的酒店房間，幫忙查閱電郵，期間上司將身體貼近她。

受害人的反應

兩位受訪者均有就事件向同事和朋友傾訴，但並無採取任何行動。他們指出：

- 他們認為就事件向公司高層申訴不會有任何幫助，因為他們會維護自己人；
- 很難提供到證據；及
- 如果向公司高層或平機會投訴，擔心會有報復。

「可以如何判定某人的行為不當... 很難提供證據證實事情真有發生過。」

「如果我向公司投訴，老闆可能會以抽起我將來的加薪安排來制止我，因而令我無意再留在公司工作。即使我去找其他工作，亦擔心將來聘請我的公司進行工作表現審查時，前僱主會就我的表現給予較差的評價。」

改善建議

兩位受訪者均建議為僱主及僱員提供更多相關的指引，而指引應該涵蓋下列資料：

- 構成性騷擾的實際例子；及
- 受害人將不會在調查過程中因作出投訴而受到傷害，以鼓勵個人維護自身的權益。

家庭崗位

背景

兩位受訪者均在求職時遇到家庭崗位歧視。其中一名受訪者當時正申請一間 400 – 500 人的建築公司做文書工作；另一名則正申請一間 40 – 50 人的清潔公司當看管職位。

兩個個案的受訪者在事件發生時均需要照顧剛入讀小一或幼稚園的子女。

指稱歧視個案

受訪者當時正申請一份文書主任的職位，經兩輪面試後被通知確定受聘。她預期第三次會面是簽署僱傭合約。期間高層人員再三追問她的家庭狀況，例如是否需要在家照顧子女，縱使她重申自己超時工作並無問題，那位高層職員最後還是收回了已放在枱上的合約，並請她回家等候消息。兩星期後，受訪者再致電查詢，得知有人已填補該職位。

另一名受訪者事發時正申請一份清潔公司的看管職位。當會見僱主時，她被問到是否有子女、如果子女在學校有緊急需要時是丈夫還是她本人要到校接子女等問題，最後僱主表示她並不適合該份工作，拒絕聘用。

受害人的反應

由於其中一名受訪者是新移民，她當時並不知道自己受到家庭崗位歧視，直到後來向社工傾訴才得知。至於另一位受訪者，她曾向勞工處尋求協助，職員告訴她可以提供仲裁及/或調解服務，但如果受訪者需要採取法律行動，就需要自己找律師。因此，兩名受訪者均認為很難向政府尋求協助。

改善建議

對於協助在職媽媽，兩位受訪者均認為政府應該推廣多人分擔一份工作的計劃 (例如：讓 3 名在職媽媽在每周/日不同時段上班，分擔同一份工作)。

新移民身份

背景

兩位受訪者均是女性，當時 40 多歲。受訪者表示，除在工作期間受到歧視，她們亦在找工作時遇到某些歧視。受訪者遇到歧視的機構分別是一間幼稚園 (約有 60 名員工) 及一間西餐廳 (約有 10 名員工)，她們在事發時任職清潔工。

指稱歧視個案

受訪者在幼稚園當清潔工，但與其他擔任同樣工作的清潔工比較，她獲得較低工資，同時亦被其他同事孤立。

另一名受訪者在一間餐廳當洗碗工，僱主需要她長時間工作，又稱以大陸來港新移民的能力，就是應該當洗碗工。

受害人的反應

面對困難時，兩位受訪者只會向親人傾訴，希望得到他們的支持，而沒有向有關機構尋求協助或申訴。兩位受訪者都擔心向有關機構申訴可能會失去工作。此外，她們都擔心，就不公平對待而有投訴的聲音，會被僱主/同事視為麻煩製造者。

「我不想被標籤為麻煩的員工，這樣會對我將來找另一份工造成影響。」

改善建議

兩名受訪者均表示她們是新移民，不知道有甚麼渠道去申訴她們受歧視的個案。她們建議在社區中心的非政府服務機構能提供渠道，教育新移民有關歧視條例及申訴渠道。

懷孕

背景

其中一名受訪者在申請一份珠寶店工作時遇到懷孕歧視，而另一名受訪者於事件發生時在一間金融證券行工作。兩間公司是擁有 100 名或以上員工的大型機構。

指稱歧視個案

受訪者當時懷孕兩個月，申請一份珠寶店售貨員的職位。由於她有朋友在店內工作，因此知道通知進行第二次面試即代表確認聘請。在第二次面試時，人事部職員問了幾條有關她工作

經驗的問題，然後解釋聘用的薪酬待遇和在上工前接受身體檢查的詳情，並詢問受訪者希望在哪間分店工作。當受訪者告知該職員自己剛懷孕後，職員即叫她返家等候消息，最後她沒有被聘用。

另一名受訪者在一間金融證券行任職編輯員兩年，受聘時是長工。當她通知公司自己懷孕後，被公司要求簽署同意書轉為合約制員工，否則公司將發出解僱信。她向勞工處尋求意見後，拒絕轉為合約工。後來人力資源部職員通知她，公司取消了轉約的要求。

受害人的反應

申請售貨員職位的受訪者被要求返家等消息後並無採取任何行動。另一位受訪者則曾致電勞工處去確認自己的權益，因此堅持不簽署任何文件。該受訪者亦向平機會備存了網上投訴，及後卻中止個案。

改善建議

兩位受訪者均表示，儘管公司是大型機構，僱主普遍都會為減省成本而欺負懷孕的員工。此外，即使是較大型企業的人力資源部職員，對歧視條例並未有全面的認識。受訪者均認為有關方面需要更主動地向機構及市民大眾推廣歧視條例，以及將歧視個案作為不當例子向傳媒公佈。

> *「若有公司觸犯歧視條例，政府應考慮將那些公司列入黑名單。平機會亦可以進行調查，派出神秘求職者參與工作面試。」*

殘疾

背景

在兩個有關殘疾歧視的訪問中，其中一位受訪者是男性，因走路一拐一拐而在工作間受到歧視；而另一位受訪者是女性，患有耳水不平衡，需要長期服藥。

該位男性受訪者在事件發生時正申請一間慈善機構的文職工作。除此之外，他亦分享了在小學及中學任職圖書館管理員及教師期間遇到歧視的經歷。

至於該位女性受訪者在事件發生時正任職洗衣工場工作，工場屬一間中型機構，在香港有 2 – 3 間工場，聘請超過 100 名員工。

指稱歧視個案

受訪者在一間慈善機構申請工作時，主管留意到他走路一拐一拐後，沒有請他填寫任何申請表，只與他閒聊一些與他工作經驗無關的話題，然後著他回家等候消息。另外，在小學及中學工作時，他經常被上司和同事諷刺他由於不方便行山，可以享有優待，無須負責學校的戶外活動。

「該主管向我的同事們稱，因為我身體有殘障，因此可以獲得優待，無須負責戶外活動的工作。」

另一名受訪者有長期病患，在一間洗衣工場工作，本身合資格申領病假。經過幾次病假申請後，主管開始不耐煩，即使在她確實感到不舒服時，亦不批准她提早放工，其後她被迫生病時要放年假。

受害人的反應

該位女性受訪者表示已決定就事件向平機會申訴，而該位男受訪者則在遇到幾次不同的歧視情況後仍沒有採取任何行動，他表示在工作間類似的事情常有發生，他已經習以為常。

改善建議

確保殘疾人士在工作間獲得平等機會及待遇是至為重要的。兩位受訪者均認為僱主應該提高認識，對殘疾員工提供共融的工作間。此外，就如何防止歧視情況，他們建議企業的管理層需要接受有關培訓課程。

種族

背景

其中一名受訪者是一位男性巴基斯坦人，另一位是一名女性印度人。兩位受訪者均在香港長大，能以廣東話溝通。然而，他們不懂讀寫中文，以致不利他們尋找工作和處理職務。兩位受訪者受歧視的個案均發生在屬於中小企的公司內。

指稱歧視個案

該名巴基斯坦籍人士擁有資訊科技文憑。當他尋找相關工作時，經常發現縱使自己符合工作要求，但只以較低薪酬獲聘該份工作。此外，在一次與其他華裔申請者集體面試時，被經理質疑他的外表 (他知道自己的外表與工作並無關係)，聲稱他不適合該份工作，請他離開。

「其他求職者已被請入房進行面試，我仍在接待處等上一個小時。終於到請我入內時，他們就要我和其他華裔求職者一同進行小組面試，那位經理在眾人前質疑我的外表，指我不夠專業，叫我離開。」

另一名印度人受訪者在一間私人補習學校任職教師。她被要求擔當與補習教師職務無關的額外工作，例如上街派傳單、照顧老闆的子女，而這些工作是其他華裔同職級的教師無需要做的。她向僱主查問原因，僱主卻表示這些是印度人習慣做的工作。在另一個面試的場合，僱主告訴她，公司寧願聘請華人、英國人或美國人，都不會聘請印度人或巴基斯坦人。此外，當受訪者在一間貿易公司工作時，曾被同事改「咖哩」花名。

受害人的反應

兩位受訪者沒有向有關部門作出投訴，因為他們認為這無助改善他們的處境，歧視仍然會存在。此外，巴基斯坦藉的受訪者不想被其他人視為麻煩製造者。

改善建議

兩位受訪者均認為種族歧視主要源自華人與其他種族的文化差異，因此他們建議應該舉辦更多社區活動，讓本地華人及其他種族人士一同參與，令他們互相了解及認識對方，尊重彼此的文化。

性傾向

背景

兩名受訪者是20-30多歲的男性。涉及事件的公司分別是一所專上學院及一間電視廣播公司。其中一位受訪者當時任職的專上學院屬大型機構，在歧視個案發生時已工作兩年。另一位受訪者是一名英國人，在該中型電視廣播公司 (有 50 – 100 名員工) 工作時遇到歧視。

指稱歧視個案

受訪者在一所專上學院任職課程策劃，接到上司的口頭通知將會獲得升職。就在校長簽署正式確認文件前，被校長見到他在公眾場合與男朋友手拖手同行，之後他獲通知自己的升職安排已被取消。

另一名受訪者在一間電視台任職節目設計人員，他的工作有時需要出席對外的會議。當行政總裁發現他的性傾向後，即停止他所有對外工作，並警告他不可向同事及公司的商業夥伴透露自己的性傾向。

> *行政總裁向我說：「由現在開始，你不要再出去會見客戶，以免被人發現你的性傾向就會不想和我們做生意。你不可向公司任何人提及這事，不要因你的所為再次令我丟臉。」*

受害人的反應

兩位受訪者對事件都感到沮喪。然而，他們都只有向朋友傾訴歧視的情況，並沒有向有關機構 (例如：平機會) 申訴。其中一個原因是他們知道香港現時未有性傾向歧視法例，而他們的個案只能以仲裁或調解方式去處理，阻嚇作用有限。

改善建議

兩位受訪者均認為應該加強防止性傾向歧視方面的公眾教育工作，他們表示公眾對男性或女性同性戀者存在誤解，例如：男同性戀者大多有戀童癖。

> *「教師個人而言無須認同同性戀行為，但他們應該教育學生不可基於性傾向而歧視別人。我們需要在教育人們認識有關同性戀方面進行改革。」*

4.1.2 被歧視/騷擾經歷的共通點

從以上個案之中發現有幾個共通點。首先，他們遇到歧視/騷擾的機構均屬於本地公司，或者是外地機構在港的分公司，但奉行本地的公司政策。

此外，雖然這些個案涉及不同規模的機構，由 5–10 名員工至 400–500 名員工不等，但在所有個案中，有關機構均沒有明文指引或公司政策，以保障員工免受歧視/騷擾。

另外，大部分受害人沒有向公司的管理層投訴，而且沒有打算向政府部門或平機會申訴。他們都認為這些行動無助改善他們的處境，更有部分指出他們不想被標籤為麻煩製造者。此外，大多數受害人表示，不知道平機會在接獲他們的申訴後，可以何種方式去幫助他們。

4.2 僱主 (焦點小組討論及深入訪談)

預期來自不同機構規模的僱主，對有關課題會有不同的意見和觀點。有見及此，把僱主分為不同組別來收集他們的意見。組合概列如下：

持份者	所進行的 焦點小組/深入訪談數目	參與者數目
中小型企業 (< 50 名員工)	1 個焦點小組	8
較大型公司 (50 - < 500 名員工)	1 個焦點小組	8
跨國/上市企業 (≥ 500 名員工)	4 個深入訪談	4
	總數	**20**

對於工作間歧視/騷擾情況，中小企、較大型公司及跨國/上市企業在多個範疇的意見和態度頗為不同。

4.2.1 對反歧視條例的認知和認識

較大型公司/企業均熟知 4 項歧視條例，而中小企則只有基本概念，對條例內容沒有深入了解。

4.2.2 對於在工作間發生歧視/騷擾情況的態度

中小企較傾向認為歧視/騷擾情況無可避免，但他們相信如果員工之間有衝突，他們能夠解決，因此認為在香港工作間發生的歧視/騷擾情況，整體來說並不嚴重。

較大型的公司認同若出現歧視情況會對機構有負面影響，所以他們會從平機會取得相關知識。然而，他們認為難以消除工作間歧視/騷擾情況。

跨國/上市企業會對相關問題採取較為認真的態度，並致力避免在機構內出現這些歧視情況。他們會要求人力資源部職員必須在相關條例方面接受合適的培訓，而且會將有關課題納入員工定期培訓的工作坊之中。

> *「我們有為員工提供網上培訓課程，讓他們增進有關知識，有更好裝備。例如我們會出示一個案例，然後看看我們的員工能否判定該情況會否構成歧視。」*
>
> *「我們有為現職的員工提供進修課程，亦有為新入職的員工提供簡介及培訓，甚至有為培訓人員提供進一步的培訓，好讓他們能夠掌握最新的資訊。」*

4.2.3 防止歧視的政策/指引

較大型公司/企業有防止歧視的政策/內部指引。而所有受訪的中小企則認為資源有限，沒有這個需要設立防止歧視的政策/內部指引。

至於較大型公司，取決於人力資源部員工的運作模式，他們傾向會對員工口頭講解而非明文列出相關的政策/指引。

跨國企業一向都跟隨外國總公司的有關政策/指引，而本地上市公司就在香港引入歧視條例後訂立了自己的政策/指引。這些企業均有處理投訴的標準程序，並有專責人員處理個案，且訂下了清晰的申訴渠道。

4.2.4 在招聘新員工的過程

雖然中小企及較大型公司都知道香港有歧視條例，以求職者屬於某類背景群組而先入為主作出判斷是不公平的。然而，部分人士亦承認他們在甄選求職者時不免會有偏頗的取向，例如：

- 他們很多都表示不管前來的求職孕婦資歷如何，都不會聘請她。
- 售賣女性服裝的門市都會傾向取錄女性求職者。
- 在物流行業而言，年長的員工會有較高受傷的風險，公司需要承擔責任，因此會傾向取錄較年輕的求職者。

「懷孕是一個巨大的考慮因素... 我們會擔心委派太多工作給她會令她壓力太大... 我們需要在她放產假的10 個星期找人替代她的工作... 這樣就製造了很大影響... 如果在面試階段，有申請者通知我她懷孕，我不會考慮聘用她... 我會在其他申請者之中再找合適的人選，除非該孕婦具有市場上少有能夠找到的才能，到最後只能找她...」

「如果那份工作需要頻繁出差，我們就需要考慮家庭崗位的因素了... 有年幼子女的求職者經常會因為孩子有麻煩的情況，例如孩子有病、要打防疫針、要考試等等... 如果我有兩個求職者選擇，我會選擇單身的那一位。」

「當你有一批相同特質和資歷的求職者供選擇時，年齡就變得是一個考慮因素了。」

他們在甄選求職者時都會隱藏這些偏頗的取向，以免被指控有歧視。例如他們在招聘某職位的過程中會面見某些求職者 (如年長人士)，但最後就會向他們表示有其他求職者更適合那份工作。

另一方面，跨國/上市企業則相信應該基於求職者的能力和經驗是否符合職位的要求而作出甄選，例如他們有聘請女性工程師及技術員、南亞裔人士或殘疾人士等等。

4.2.5 為促進弱勢人士共融及平等就業的措施

有少數較大型公司表示已有為少數族裔學生提供實習計劃，以及實行家庭友善措施。他們有部分亦認同，設立獎勵計劃能夠鼓勵僱主建立一個共融的工作環境，因為這樣有助推廣公司形象。

不過，這些想法對中小企來說，顯得不甚吸引。他們認為這類獎勵計劃對小型公司而言並不可行。

中小企及較大型公司均表示，聘請殘疾人士需要資源去改動辦公室的間隔和購置專門設施/器材。相比提供利得稅寬減作為誘因，他們認為政府提供實際支援更為有用，例如薪金補貼、提供所需的設施/器材及專業意見。

> *「並非所有公司都有能力聘請有殘疾的僱員，因為辦公室未必具備所需設施，讓殘疾人士可以出入自如，而且某些辦公室實在太狹小... 沒有很多工作適合殘疾人士... 殘疾僱員或會依重其他同事的協助，那麼就可能會影響其他同事的效率... 我們對聘請殘疾員工會有所卻步，因為需要投入額外資源，令公司環境更方便他們出入和配合他們的需要。」*

跨國/上市企業明顯地有較多資源推行建立共融工作環境的措施，例如辦公室無障礙通道。事實上，他們有部分指出不論是否弱勢人士，所有求職者都有平等的機會獲聘在他們的企業內工作。

> *「我們非常樂意盡力營造一個出入自如的工作環境。」*
>
> *「我們並非按申請者的身份、外表或是否有殘障選擇合適人選，而是基於他們的能力配對適合的工作... 我們是公開招聘，讓任何有興趣為我們公司服務的人士申請的。」*
>
> *「是否有需要為弱勢人士特別設立一個計劃呢？我們應該一視同仁，將他們視為所有一般人士看待，而不是將他們識別為特別的一群。」*

5 結論及建議

約有 18% 的受訪者聲稱他們在求職或在職期間曾遇到歧視或騷擾。曾經歷歧視的人士中較多指出，他們受歧視的經歷與求職時未獲得平等機會有關 (62%)。至於在工作期間遇到歧視的人士 (55%)，有較多受害人表示他們的個案與工作分配不平等 (16%) 及不禮貌對待 (15%) 有關。

最普遍的歧視類別是年齡歧視 (佔受害者的 64%)。由於香港有人口老化的趨勢，建議平機會將推廣共融環境和解決工作間年齡歧視的公眾教育工作訂為優先項目。

由於性騷擾在職場時有發生，平機會已進行有關空中服務員和服務業員工的問卷調查，藉此促請政府儘快修訂《性別歧視條例》，保障貨品、服務及設施的服務提供者免受顧客性騷擾。該修正有助公司管理人員意識到問題的嚴重性，使企業機構管理層採取一切實際可行和合理的步驟，以防止性騷擾的發生。建議平機會應攜手與相關持份者或工會合作，為服務業員工提供反性騷擾的培訓課程。

調查結果顯示，相對有較高百分比的受害人在事發時於公司規模有 10–49 名員工的機構工作 (40%)。此外，從焦點小組討論中發現，中小企的僱主對 4 項歧視條例未有深入的了解。有見及此，平機會可考慮增加資源或與相關持分者合作，為中小企舉辦多些研討會、講座及直接到訪公司，以防止工作間的歧視及推廣包容性的工作環境。再者，提供這些培訓項目應針對公司管理層，從而推動他們去檢視機構工作文化，以及制定所需改變以解決歧視問題。

另外，調查結果顯示，大部分的受害人 (94%) 並沒有在事件發生後採取任何行動。從曾經歷歧視的僱員深入訪談中，亦發現他們不想被標籤為麻煩製造者。因此，建議應加強宣傳工作，改變公眾認為在工作間「投訴就是製造麻煩」的誤解。在這方面，建議平機會向公眾提供有關非正式和正式的投訴處理過程的詳細資料，鼓勵他們遇有歧視個案時要持正面態度和具建設性方式站出來申訴；僱主亦可藉這些投訴機會，以提高員工的素質。

從深入訪談中發現，在中小企中基於種族、殘疾、新移民身份和性傾向而受到歧視的個案頗為嚴重。建議平機會和相關持份者與中小企或有關聯會組織密切合作，以協助中小企制定工作場所的反歧視政策和指引。

附錄 A

- 文獻綜述 -

背景

香港被譽為是一個多元文化的城市，受到中西文化影響。雖然政府致力減少就業上的歧視，但在工作間普遍仍存著歧視情況。根據平機會在 2012 年進行的《平等機會意識公眾意見調查》，有 6% 的公眾人士指出曾經在受訪前一年期間遭受歧視、騷擾或中傷，而在受害人之中，有超過 50% 在工作間或求職時遇到。

就業上的歧視之定義，是指基於個人的特質 (例如：性別、殘疾、種族等等) 而非他 / 她有否能力勝任該職位，去作出就業方面的決定，包括聘請、解僱、補償、評核、晉升及培訓。

在美國，工作間歧視的訴訟一般會按三個不同理論的其中之一或當中組合而成[3]：

1. **差別待遇理論** – 差別待遇是指某項政策或措施，會特別對某位人士或某一群體的待遇有所不同。

2. **工作間騷擾理論** – 工作間騷擾是指基於某位或某些人士具有的特徵而作出不受歡迎的言語冒犯或身體接觸。騷擾包括僱員被迫在有敵意的環境中工作，以及強迫僱員接受要求作為交換條件。最普遍的工作間騷擾個案是涉及性或種族等問題。

3. **殘疾人士的遷就理論** – 有殘疾的僱員可在工作間享有合理的遷就，除非該遷就對僱主而言構成不合情理的困難。若僱主未能為殘疾僱員提供合理的遷就，以便他們執行必要的職責，這或許會涉及歧視。

香港政府致力推動平等機會及消除一切形式的歧視行為。目前有四項主要的反歧視法例，包括《性別歧視條例》(第 480 章)、《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)。除此之外，並未有法例禁止其他形式的工作間歧視。

這份文獻綜述檢討了在職場普遍出現的歧視類別作為研究的背景資料，現概述如下。

性別

根據平機會處理投訴的數據，大部分個案涉及懷孕歧視和性騷擾。根據《性別歧視條例》而提出的投訴當中，超過一半答辯公司或機構屬於僱員少於 100 人的中小企。

至於懷孕歧視方面，常見的申述是，受害人把懷孕一事知會其僱主後或在放產假後會被迫辭職、遇到不合理的困難或被降職。這些歧視的原因可能在於提供休假讓員工接受身體檢查或員工放產假所引致的額外開支，以及帶偏見的假設，認為懷孕女性較不投入其事業中。

[3] Tony Guerra, Demand Media. “Lawsuits About Discrimination in the Workplace”. http://everydaylife.globalpost.com/lawsuits-discrimination-workplace-6606.html

有關工作間的性騷擾 (包括在性方面有敵意的工作環境)，騷擾者通常是受害人的同事或上司，而相對上女性受到性騷擾的情況較男性為多。不論騷擾者的意圖為何，受害人的不快感覺與各種負面結果有著關連，這些結果包括感到尷尬、憤怒、自尊受損，甚至抑鬱。大部分受害人不會舉報或尋求支援，因為他們懼怕會帶來負面後果，例如遭到報復或激烈的反應，因為挺身指證性騷擾的受害人往往被標籤為麻煩製造者。他們亦有可能受到同事和上司的敵視和孤立，還有可能成為被圍攻或在人際關係上成為攻擊的對象。

僱主方面，即使他們並不知道或沒有批准性騷擾行為的發生，亦有機會需要承擔僱員作出有關行為的責任。因此僱主應該著手草擬和實施防止性騷擾的政策及處理投訴的安排，並且定期為僱員提供相關課題的培訓計劃。

性騷擾在工作間仍然普遍有發生。2013 年平機會處理了 282 宗根據 《性別歧視條例》提出與僱傭有關的投訴，當中 40% 涉及性騷擾 (112 宗)。性騷擾個案佔僱傭範疇個案的比例較前幾年有所增加(2010 年佔 32% ；2011 年佔 28%；及 2012 年佔 37%)。

家庭崗位

有現時工作間一個重大的問題是，僱主有多大程度要去滿足僱員要求靈活編排時間或短期休假，以便讓其履行家庭責任，特別是有關照顧子女或年長受養人的責任。

僱主對就著僱員的家庭崗位而為其提供利益的做法往往存有戒心，因為此舉可能會對其他人有損。這情況突顯出一點，就是在因應員工的家庭責任而提供遷就時所作的安排，必須盡力避免對其他員工帶來不必要的負擔。除了這種關係上的衝突外，家庭崗位也會增加公司的成本負擔。單獨投訴家庭崗位歧視的個案不多，因為僱員對家庭崗位作為歧視原因似乎欠缺確切的理解。

在 2012/13 年度，平機會共處理的 715 宗就業相關投訴個案中，只有 22 宗個案 (3%) 與《家庭崗位歧視條例》有關。這顯示與其他歧視類別相比，家庭崗位歧視情況並不算嚴重，這可能是僱員對有關家庭崗位範疇的權利並不認識。

殘疾

數據顯示，約有 10% 世界人口是殘疾人士，包括身體或精神方面的殘疾。殘疾的定義包括現存的、曾經存在的、將來可能存在的或被認為存在的殘疾。導致他們被排斥的原因主要由於人們認為殘疾人士缺乏生產力、不能執行工作或認為僱用他們需要高昂費用等的定型觀念[4]。歧視的情況在招聘階段尤其普遍。一些國家即使有法例保障愛滋病毒感染/愛滋病患者或精神病患者，但歧視情況仍然發生。

[4] 香港特別行政區平等機會委員會 (2011)。*公眾對殘疾人士的態度基線調查 2010*。

在平機會於 2012/13 年度處理的 715 宗僱傭範疇的投訴中，有 309 宗 (43%) 是源自殘疾歧視的，主要涉及病假和工傷。糾紛主要圍繞僱員執行其工作的固有要求的能力、給予僱員的遷就，或對僱主帶來的不合情理的困難等。

種族

本地工作間的種族歧視投訴並不常見，平機會在 2012/13 年度處理 715 宗僱傭範疇的投訴中，只有 17 宗 (2%) 此類個案。然而，這只是冰山一角。種族問題在香港顯為重要，大部份少數族裔感到受歧視[5]。根據 2005 年的一份意見調查[6]，香港的少數族裔有 60%感到種族是事業前途的決定性因素。導致偏見的可能成因是人們對少數族裔缺乏了解，而本地傳媒所描繪的負面形象又加深了這類偏見。

年齡

年輕人往往是成年主義的受害人，他們一般被定型為嬌生慣養、不成熟、不服從，而且缺乏人生目標。另一方面，在聘請及保留較年長工人方面的負面態度，則源於人們認為這些人學習緩慢、適應力較低，而且健康欠佳。有趣的是，中小企招聘較年長工人的機會似乎更高於大公司，特別是那些有在大公司工作經驗的人，這情況可能顯示，中小企不太把投資放在培訓之上，他們更樂意受惠於大企業所提供的培訓。與一些國家不同，香港現時仍未有法例禁止年齡歧視。

勞工處在 1999 年出版了《僱傭實務指引 – 消除就業方面的年齡歧視》，定期更新及修改，是一套讓僱主自願性跟從的完善處事方法，但這份指引只是自願性質，並無法律效力，因此年齡歧視的申訴經常被納入到其他形式的歧視之中。然而，年齡歧視卻普遍出現在招聘、晉升、調職、培訓、僱用條件、退休政策、工作評核、申訴過程中等等。

根據 1996 年進行的一項調查[7]，結果發現有不少公司聘請較年輕的員工，而沒有聘請較年長的。這個模式主要反映來自經濟上的推動力，而非公共政策，因為香港未有法例禁止年齡歧視或要求提供統一的附帶福利。

香港社會服務聯會在 2000 年亦進行了一項有關中年及年長人士就業情況的調查。約有 35% 的受訪者表示他們曾在職場遇到基於年齡的歧視。除此之外，有 40% 的受訪者表示他們曾經因為年齡問題被僱主拒絕聘請，而 25% 就指出曾經因為年齡歧視而遇到被減人工或解僱等情況。

---

[5] 香港特別行政區政府統計處 *(2009)。主題性住戶統計調查第三十九號報告書 – 種族接納。*

[6] 香港中文大學社會工作學系 *(2005)。 香港種族歧視研究結果。*
http://www.cuhk.edu.hk/cpr/pressrelease/051028c.htm

[7] Heywood, J. S., Ho, L. S., Wei, X. D. (1999). *Determinants of Hiring Older Workers: Evidence from Hong Kong*.

根據另一份於 2007 年進行的調查[8]，在受訪的 805 名在職人士中，有 19% 認為在職場受到年齡歧視，而大多數 (81%) 則表示沒有。年齡歧視以招聘時的歧視程度為最高，而程度最低的則是有關附帶福利的範疇。此外，低技術工人表示受到較高程度的年齡歧視，而輔助專業人員表示受到年齡歧視的程度則為最低。

雖然上述調查的結果未能道出香港年齡歧視的情況是愈趨嚴重，抑或是經過多年後有所改善/變差，但這些結果突顯了中年人士面對最嚴重的年齡歧視，他們往往被僱主視為效率較低的一群。

有別於香港未有消除有關就業的年齡歧視之法例，不少西方國家 (例如美國、歐盟、加拿大、澳洲及新西蘭) 已參照《公民權利和政治權利國際公約》和《經濟、社會與文化權利國際公約》實施了本土法例去禁止就業上的年齡歧視。例如美國政府在 1967 年實行了《就業年齡歧視法案》，禁止在就業上歧視 40 歲或以上的人士。澳洲政府在 2000 年實行了《年齡歧視法案》，確保當地人士不會基於年齡而在公共生活多個方面 (包括就業、貨品和服務的提供、教育等) 受到較差待遇。

有見及此，探討香港年齡歧視的嚴重程度，以及研究現時是否適合時機制定全面禁止年齡歧視的法例，是香港政府刻不容緩的工作。

性傾向

假如某人的性傾向有別於傳統及既定的模式，便可能受到口頭、心理和肢體暴力，以及成為仇恨行為的目標。在工作間，僱員假如已表示或被相信是同性戀者、雙性戀者或跨性別人士，便有可能受到歧視。現時並沒有法例禁止性傾向歧視。

最近一份有關 626 名同性/雙性戀及跨性別僱員的 2012 年研究[9]顯示，他們當中有 13% 曾經由於他們的性傾向及/或性別身份而受到負面對待。他們得到較少的尊重、或被給予較難的任務、受到口頭上的侮辱或嘲笑，以及聽到冒犯同志的玩笑，或就同志作出負面評論。同性/雙性戀及跨性別僱員當中有多數人(85%) 表示，不共融的工作間對他們個人帶來負面的影響，多數人(71%)曾被迫於工作上就自己的私生活說謊，特別是當中有 24% 表示，他們需要經常說謊。超過一半(54%) 表示很難與同事真誠交往。

在多個西方國家 (例如美國)，性傾向歧視仍然廣泛地出現，因此大多數的同性戀者都沒有出外工作，或許以免與僱主或同事之間發生問題。很多公司都會採取「不要問、不要說」的政策，但同性戀者為要保守這秘密或會對他們造成負面影響，令他們感覺在工作間不自在，這可能包括過分焦慮、外表需要假裝成異性戀，以及無法與其他人建立良好的工作關係。美國

[8] 香港城市大學 管理學系 (2007)。*2007 年「香港僱員信心、工作滿意度及年齡歧視問題調查」*。http://www6.cityu.edu.hk/puo/CityUMember/Story/Story.aspx?id=20070525120359

[9] Vernon, K. and Yik, A. (2012) 。*「香港同/雙性戀及跨性別狀況研究 2011-12」*。公益企業。

嘗試通過《僱員非歧視法案》(即僱主基於性傾向或性別身份作出歧視行為即屬違法)；而香港正就有關立法禁止性傾向歧視的議題展開激烈的討論。

新移民身份

雖然新移民在香港居住年期越長，整體薪金差距會收窄，但一份意見調查顯示，本地人與 1980 年後來港的大陸移民之間仍然存在薪金差距[10]。根據 2009 年另一份調查[11]顯示，受訪新移民當中有 82% 投訴他們的工作時間較本地工人長，但薪金則較他們為低。55% 投訴由於他們是大陸新移民而被指派較多工作。此外，47% 的新移民投訴難以找到工作。

縱使大陸新移民確是面對被歧視的問題，但現行法例未把移民身份納入《種族歧視條例》保障之內，而新移民亦未被視為一群獨立的族裔。因此新移民並不受任何種族歧視相關法律的保障。

10 溫子堅 (2006)。*「香港的歧視及移民在香港勞動市場的地位」*。Economics Bulletin 第 10 冊 第 6 號 1-17 頁。

11 香港社區組織協會 (2009)。*「新移民婦女的就業情況調查」*。

附錄 B

- 列表 (小組分析) -

表 B1a： 是否同意「(年齡 - 較年長人士) 中年人士的工作效率低於年青人」– 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	88	90	92	90	85	91	90	88	87	88	90
同意	11	10	8	9	15	9	9	12	10	11	9
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1ix]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B1b： 是否同意「(年齡 - 較年長人士) 中年人士的工作效率低於年青人」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	89	90	71	91	88	89	89	89	95
同意	10	10	30	9	11	6	11	11	6
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1ix]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B2a： 是否同意「(殘疾) 身體有殘障的人士只能夠做些低級職位」– 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	87	85	95	88	85	87	86	79	76	85	89
同意	12	14	5	12	15	12	12	19	21	14	10
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B2b： 是否同意「(殘疾) 身體有殘障的人士只能夠做些低級職位」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有16歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	86	87	70	88	85	89	86	86	100
同意	13	12	30	11	14	11	13	13	-
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B3a： 是否同意「(懷孕) 婦女通常生了小孩後，都會無心工作」– 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	79	81	89	82	81	79	80	69	71	79	82
同意	19	18	8	17	18	20	18	24	26	19	16
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B3b： 是否同意「(懷孕) 婦女通常生了小孩後，都會無心工作」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有16歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	80	80	68	81	79	80	80	80	86
同意	19	18	32	18	19	21	19	19	14
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B4a： 是否同意「(性別) 男性一般比女性更適合做管理或領導的工作」– 按小組分析

(%)	性別**		年齡**						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	73	84	96	83	79	78	76	63	69	77	82
同意	27	16	4	17	20	22	24	36	31	23	18
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B4b： 是否同意「(性別) 男性一般比女性更適合做管理或領導的工作」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	81	76	69	77	78	79	78	78	88
同意	18	24	32	23	21	21	22	22	12
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B5a：是否同意「(性傾向) 同性戀者不應該做教師，因為他們會對學生的道德觀造成不良影響」– 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	77	76	82	87	81	73	68	64	55	74	83
同意	20	21	18	12	17	23	27	31	35	23	15
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1x]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B5b：是否同意「(性傾向) 同性戀者不應該做教師，因為他們會對學生的道德觀造成不良影響」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有16歲以下的子女		居港年期		性傾向**	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	82	72	61	78	76	83	76	76	94
同意	15	24	36	20	21	17	20	21	-
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1x]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B6a： 是否同意「(種族) 南亞裔人士學歷比較低，不適合做寫字樓工作」– 按小組分析

(%)	性別**		年齡**						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	72	79	87	85	74	73	73	62	72	72	81
同意	27	19	13	15	26	24	25	34	26	27	17
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B6b： 是否同意「(種族) 南亞裔人士學歷比較低，不適合做寫字樓工作」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有16歲以下的子女**		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	80	72	61	71	76	63	75	75	81
同意	19	26	39	27	22	32	23	24	13
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B7a： 是否同意「(婚姻狀況) 單身人士會比已婚人士更加拚搏工作」– 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	75	73	63	71	76	74	75	78	67	75	74
同意	24	26	37	29	23	26	24	21	32	25	25
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1v]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B7b： 是否同意「(婚姻狀況) 單身人士會比已婚人士更加拚搏工作」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	71	77	67	77	74	85	74	74	62
同意	28	23	33	23	26	15	25	25	38
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1v]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B8a： 是否同意「(家庭崗位) 有年幼子女的員工會經常請假，為公司帶來不便」– 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	73	71	85	79	74	72	67	54	57	70	77
同意	26	28	15	20	26	26	31	45	43	29	22
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1viii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B8b： 是否同意「(家庭崗位) 有年幼子女的員工會經常請假，為公司帶來不便」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有16歲以下的子女**		居港年期		性傾向**	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	76	70	63	76	70	79	72	72	50
同意	24	29	36	23	28	21	27	27	50
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1viii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B9a： 是否同意「(新移民) 大陸來港新移民的工作態度多數都馬馬虎虎、得過且過」– 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	72	70	63	76	70	69	74	55	60	70	74
同意	25	27	29	22	29	26	22	40	34	27	23
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1vi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B9b： 是否同意「(新移民) 大陸來港新移民的工作態度多數都馬馬虎虎、得過且過」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有16歲以下的子女		居港年期**		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	71	71	54	70	71	94	71	71	61
同意	26	26	43	27	26	6	26	26	32
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1vi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B10a： 是否同意「(年齡 - 年輕人) 年青人沒有耐性學習，會浪費公司培訓他們的資源」– 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
不同意	68	68	74	78	67	66	67	46	63	66	71
同意	31	30	26	21	32	33	31	51	34	33	28
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1vii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B10b： 是否同意「(年齡 - 年輕人) 年青人沒有耐性學習，會浪費公司培訓他們的資源」– 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
不同意	70	67	47	68	67	61	68	68	56
同意	29	32	50	31	31	39	31	31	44
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q1vii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B11a：認為有關措施「政府增加有關工作間歧視/騷擾情況的宣傳及公眾教育」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	80	84	82	79	81	82	86	82	84	82	82
不大有/完全沒有幫助	19	16	18	21	19	18	14	19	16	18	19
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13vii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B11b： 認為有關措施「政府增加有關工作間歧視/騷擾情況的宣傳及公眾教育」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	80	85	75	80	83
不大有/完全沒有幫助	20	15	24	21	17
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13vii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B12a： 認為有關措施「公司向員工保證，如果員工作出投訴，資料將會保密，而且不會受到懲罰性對待」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	78	79	78	78	78	80	80	73	81	77	81
不大有/完全沒有幫助	22	21	22	23	22	20	19	26	19	23	19
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B12b： 認為有關措施「公司向員工保證，如果員工作出投訴，資料將會保密，而且不會受到懲罰性對待」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	81	78	72	71	80
不大有/完全沒有幫助	19	22	28	28	20
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B13a：認為有關措施「公司為管理層及人力資源部職員提供有關歧視條例的培訓」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	74	78	82	72	73	79	80	73	75	75	78
不大有/完全沒有幫助	26	21	18	28	27	21	19	27	24	24	23
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13v]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B13b：認為有關措施「公司為管理層及人力資源部職員提供有關歧視條例的培訓」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	73	80	72	73	77
不大有/完全沒有幫助	27	20	28	27	23
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13v]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B14a： 認為有關措施「在公司張貼有關投訴方法和渠道的資料，包括負責人員的聯絡資料」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	76	76	82	73	74	80	77	70	72	76	76
不大有/完全沒有幫助	24	24	18	27	26	20	22	29	27	24	24
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B14b： 認為有關措施「在公司張貼有關投訴方法和渠道的資料，包括負責人員的聯絡資料」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	75	78	67	68	78
不大有/完全沒有幫助	25	21	33	31	22
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B15a： 認為有關措施「規定服務性行業必須為職員提供獨立更衣室」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	72	79	73	79	70	74	79	79	73	74	79
不大有/完全沒有幫助	27	19	27	21	29	25	18	16	23	25	21
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13vi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B15b： 認為有關措施「規定服務性行業必須為職員提供獨立更衣室」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	70	79	84	82	74
不大有/完全沒有幫助	29	20	15	16	25
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13vi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B16a： 認為有關措施「公司在僱傭合約訂明有關涉及歧視/騷擾的紀律處分」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	73	78	86	74	75	74	78	76	77	74	76
不大有/完全沒有幫助	27	22	14	27	25	25	22	22	22	26	23
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B16b： 認為有關措施「公司在僱傭合約訂明有關涉及歧視/騷擾的紀律處分」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	72	78	73	71	76
不大有/完全沒有幫助	28	21	27	28	24
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B17a： 認為有關措施「公司在員工手冊註明防止歧視的內部指引，包括舉例說明反歧視條例保障的範圍」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	75	76	73	71	75	79	76	73	75	75	76
不大有/完全沒有幫助	25	24	27	29	26	21	23	25	24	25	24
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B17b： 認為有關措施「公司在員工手冊註明防止歧視的內部指引，包括舉例說明反歧視條例保障的範圍」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	73	79	66	68	77
不大有/完全沒有幫助	26	21	34	32	23
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q13ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B18a： 認為「(新移民) 大陸來港新移民」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	58	56	51	54	57	57	60	59	64	59	53
非常/頗不足夠	41	42	49	44	42	42	38	41	35	40	45
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14vi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B18b： 認為「(新移民) 大陸來港新移民」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期**		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	56	59	44	57	57	33	57	57	49
非常/頗不足夠	43	39	52	40	42	67	41	41	45
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14vi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B18c： 認為「(新移民) 大陸來港新移民」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度**			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	56	61	42	54	58
非常/頗不足夠	42	38	58	44	41
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14vi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B19a： 認為「(性傾向) 同性戀者」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	56	57	51	56	61	57	51	52	52	56	57
非常/頗不足夠	36	34	49	42	34	32	36	28	28	35	36
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14x]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B19b： 認為「(性傾向) 同性戀者」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	57	56	55	58	56	59	56	56	56
非常/頗不足夠	38	33	38	33	36	31	35	35	38
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14x]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B19c： 認為「(性傾向) 同性戀者」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	56	56	54	43	59
非常/頗不足夠	36	33	42	39	34
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14x]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B20a： 認為「(年齡 – 較年長人士) 中年人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	54	53	62	55	53	54	51	61	60	54	53
非常/頗不足夠	45	46	38	45	46	46	48	36	40	46	47
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14viii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B20b： 認為「(年齡 – 較年長人士) 中年人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	53	54	53	55	53	46	54	54	56
非常/頗不足夠	47	45	47	45	46	54	46	46	44
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14viii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B20c： 認為「(年齡 – 較年長人士) 中年人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	53	54	60	45	55
非常/頗不足夠	46	46	39	55	44
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14viii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B21a： 認為「(年齡 – 年輕人) 沒有工作經驗的年輕人」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	51	53	45	48	56	58	48	44	50	51	55
非常/頗不足夠	47	46	55	52	43	41	51	49	47	48	44
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14vii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B21b： 認為「(年齡 – 年輕人) 沒有工作經驗的年輕人」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	52	53	51	54	52	41	52	52	54
非常/頗不足夠	48	46	49	46	47	59	47	47	46
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14vii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B21c： 認為「(年齡 – 年輕人) 沒有工作經驗的年輕人」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	53	52	53	46	54
非常/頗不足夠	47	47	47	53	45
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14vii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B22a： 認為「(性別) 重投工作的家庭主婦」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	52	50	49	48	48	49	57	56	57	52	47
非常/頗不足夠	46	49	51	52	50	49	41	38	36	46	51
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14xi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B22b： 認為「(性別) 重投工作的家庭主婦」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	48	52	60	51	51	38	51	51	54
非常/頗不足夠	51	46	36	48	47	62	47	47	46
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14xi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B22c： 認為「(性別) 重投工作的家庭主婦」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	51	50	65	40	53
非常/頗不足夠	48	48	34	57	45
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14xi]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B23a： 認為「(家庭崗位) 有年幼子女的婦女」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	52	46	47	53	43	48	54	48	52	47	52
非常/頗不足夠	47	53	53	47	56	51	44	46	44	52	46
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B23b： 認為「(家庭崗位) 有年幼子女的婦女」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	48	49	60	48	49	32	49	49	48
非常/頗不足夠	51	49	38	52	49	68	50	50	52
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B23c： 認為「(家庭崗位) 有年幼子女的婦女」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	49	48	63	38	51
非常/頗不足夠	50	51	34	60	48
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B24a： 認為「(婚姻狀況) 單親家長」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	49	44	44	49	41	44	53	53	50	45	49
非常/頗不足夠	50	54	56	51	59	55	45	38	47	54	50
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B24b： 認為「(婚姻狀況) 單親家長」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女**		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	46	47	50	41	49	33	47	47	68
非常/頗不足夠	53	51	50	58	50	67	52	52	32
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B24c： 認為「(婚姻狀況) 單親家長」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	48	43	65	37	49
非常/頗不足夠	51	55	34	61	50
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B25a： 認為「(懷孕) 孕婦」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	44	44	42	46	45	43	42	40	46	42	47
非常/頗不足夠	52	52	58	53	52	53	51	50	46	55	49
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14ix]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B25b： 認為「(懷孕) 孕婦」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	45	42	51	46	43	35	44	44	55
非常/頗不足夠	52	53	48	51	52	65	52	53	38
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14ix]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B25c： 認為「(懷孕) 孕婦」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	45	41	50	38	45
非常/頗不足夠	52	54	47	56	51
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14ix]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B26a： 認為「(種族) 南亞裔人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	40	33	22	33	41	36	36	35	37	40	31
非常/頗不足夠	58	62	78	65	57	59	57	59	56	57	65
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14v]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B26b： 認為「(種族) 南亞裔人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	35	37	37	39	36	35	37	37	37
非常/頗不足夠	63	57	59	55	61	51	60	60	51
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14v]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B26c： 認為「(種族) 南亞裔人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	35	39	34	33	37
非常/頗不足夠	61	57	67	62	59
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14v]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B27a： 認為「(殘疾) 身體有殘障的人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	28	21	26	21	25	26	25	29	32	26	21
非常/頗不足夠	70	77	74	78	74	72	72	66	67	72	76
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B27b： 認為「(殘疾) 身體有殘障的人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況**			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	22	26	42	25	25	26	25	25	31
非常/頗不足夠	77	71	56	73	74	74	73	73	63
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B27c： 認為「(殘疾) 身體有殘障的人士」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	23	25	46	19	26
非常/頗不足夠	75	73	53	78	73
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B28a： 認為「(殘疾) 精神病康復者」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	性別		年齡						教育程度**		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗足夠	21	17	22	17	23	17	19	19	25	21	15
非常/頗不足夠	76	79	78	81	75	80	75	76	71	76	81
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B28b： 認為「(殘疾) 精神病康復者」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	婚姻狀況			是否有 16 歲以下的子女		居港年期		性傾向	
	單身	已婚	分居/離婚/喪偶	有	沒有	< 7 年	7 年+	異性戀	同性戀/雙性戀
非常/頗足夠	18	20	28	20	19	16	19	19	6
非常/頗不足夠	80	76	71	76	78	84	78	78	82
基數(n)：	856	1 095	51	468	1 524	19*	1 986	1 969	16*

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B28c： 認為「(殘疾) 精神病康復者」能否得到足夠的平等工作機會 – 按小組分析

(%)	在就業/職場方面的整體反歧視態度**			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向高 (65 – 100 分)	中立 (35 – 64 分)	傾向低 (0 – 34 分)	有	沒有
非常/頗足夠	18	19	34	17	20
非常/頗不足夠	78	78	65	78	78
基數(n)：	1 267	679	62	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q14iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B29a： 認為有關方法/措施「鼓勵私營機構為殘疾或少數族裔的大專生提供實習計劃」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	81	84	87	81	77	82	87	92	88	81	83
不大有/完全沒有幫助	19	15	13	18	23	17	13	5	8	18	16
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B29b： 認為有關方法/措施「鼓勵私營機構為殘疾或少數族裔的大專生提供實習計劃」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾**	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	79	85	84	88	81
不大有/完全沒有幫助	21	14	15	12	18
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15i]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B30a： 認為有關方法/措施「邀請有相關經驗的機構分享聘用殘疾人士的好處」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	81	85	77	79	80	85	84	88	88	83	81
不大有/完全沒有幫助	19	15	23	21	19	15	16	11	11	17	18
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B30b： 認為有關方法/措施「邀請有相關經驗的機構分享聘用殘疾人士的好處」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	80	85	80	84	82
不大有/完全沒有幫助	20	14	20	15	18
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15ii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B31a： 認為有關方法/措施「向聘請殘疾人士的機構提供稅務寬減」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別		年齡**						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	80	82	71	80	78	81	85	87	84	80	82
不大有/完全沒有幫助	20	17	26	20	22	19	15	9	13	19	18
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B31b： 認為有關方法/措施「向聘請殘疾人士的機構提供稅務寬減」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象**			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	78	84	80	84	80
不大有/完全沒有幫助	22	16	19	15	19
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15iv]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B32a：認為有關方法/措施「向實施「家庭友善」政策的僱主頒發獎狀以作表揚」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	性別**		年齡						教育程度		
	男	女	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60+	小學或以下	中學/預科	大專或以上
非常/頗有幫助	74	82	91	76	77	78	79	83	82	79	75
不大有/完全沒有幫助	26	18	9	24	23	22	20	16	16	21	24
基數(n)：	1 017	991	23*	457	463	509	452	104	102	1 195	709

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

表 B32b：認為有關方法/措施「向實施「家庭友善」政策的僱主頒發獎狀以作表揚」是否有幫助 – 按小組分析

(%)	對工作間歧視情況嚴重性的整體印象			曾否在職場遇到歧視/騷擾	
	傾向輕微 (0 – 3 分)	傾向中等 (4 – 6 分)	傾向嚴重 (7 – 10 分)	有	沒有
非常/頗有幫助	76	80	79	79	78
不大有/完全沒有幫助	24	20	21	21	22
基數(n)：	835	940	225	361	1 645

基數：所有 15+歲的勞動人口 (N = 3 785 200; n = 2 008) [參考：Q15iii]

註：沒有顯示"拒答"及"不知道/無意見/很難說"的個案。

* 注意：樣本量較少

** 顯示個別小組與有關回應有明顯關係, p<0.05。

附錄 C

- 電話調查的問卷 -

	Sup :	Case :
	Edit :	Check :

香港工作間的歧視之研究

填入數據後會依照保密程序處理

電話編號：_____

被訪者稱呼：_____ 聯絡電話：_____

訪問員編號：_____ 訪問日期：_____

訪問開始時間：_____ 訪問結束時間：_____

前言：

你好，請問係唔係住宅電話號碼 _____？

你好！我姓___，係米嘉道資訊策略有限公司嘅訪問員，我哋現正受平等機會委員會委託，進行一項有關工作間歧視情況嘅研究，希望同你做個簡短訪問。所有資料係絕對保密，只會用作綜合統計分析。多謝你合作。

甄別被訪者

S1. 我哋嘅訪問對象係在職同埋搵緊工嘅人士，包括全職同兼職。

請問府上包括你在內總共有幾多位 15 歲或以上嘅在職或待業人士呢？我係指一星期最少有五晚喺嚟瞓嘅家庭成員，但不包括留宿嘅家庭傭工。

記錄人數：_____人 **[如超過一位，問 S2；否則邀請該位家庭成員接受訪問。]**

S2. 我哋會用隨機抽樣方式抽選其中一位家庭成員接受訪問嘅。

請問喺呢 _____[S1 答案] 位之中，邊一位係最近過咗生日嘅呢？

(如被訪者不明白：即係今日係___月___日，咁對上係邊位生日呢？)

本人 → **[讀出]** 多謝你接受我哋訪問 **[開始訪問]**

其他人 → **[讀出]** 我想同呢位家庭成員做訪問，麻煩你可唔可以請佢過嚟聽電話呢？**[重複介紹，然後開始訪問]**

[若選中的被訪者不在家或暫時不方便接受訪問，必須另行安排日期及時間再作訪問] 請問佢點稱呼呢？乜嘢時間 / 日子會搵到佢呢？

[如被訪者拒絕接受訪問，讀出] 你嘅意見對平機會十分重要。我哋嘅訪問唔會阻你好耐，而且請你放心，所有資料只會用作研究用途，係絕對保密嘅。

S3.	a. 請問你而家係全職、兼職、定係搵緊工呢？	**[單選]**	
	全職	1	┐
	兼職 (或臨時 / 散工)	2	┘ → **問 b**
	搵緊工	3	→ **問 c**
	b. 請問你係經營生意定係受僱於人呢？		
	經營生意 (僱主)	1	┐
	受僱於人 (僱員)	2	│→ **主要問卷**
	拒絕回答	7	┘
	c. 你過去 7 日有冇搵工呢？		
	有	1	→ **主要問卷**
	冇	2	→ **返回 S1 重新抽選合適被訪者**

主要問卷

Q1. 首先，想請問你同唔同意以下呢啲句子嘅講法呢？**[輪流讀出 i - x]**
[追問] 你係非常同意、同意、唔同意 定係 非常唔同意呢？

[輪流讀出 i - x]	非常同意	同意	唔同意	非常唔同意	唔知道/冇意見/好難講 [不讀出]
[ ] i. (S) 男性一般比女性更適合做管理或領導嘅工作	4	3	2	1	8
[ ] ii. (D) 身體有殘障嘅人士只能夠做啲低級職位	4	3	2	1	8
[ ] iii. (P) 婦女通常生完 BB 之後，都會無心機工作	4	3	2	1	8
[ ] iv. (R) 南亞裔人士學歷比較低，不適合做寫字樓工作	4	3	2	1	8
[ ] v. (M) 單身人士會比已婚人士更加拚搏咁工作	4	3	2	1	8
[ ] vi. (N) 大陸來港新移民嘅工作態度多數都係馬馬虎虎、得過且過	4	3	2	1	8
[ ] vii. (AY) 年青人冇耐性學習，會浪費公司培訓佢哋嘅資源	4	3	2	1	8
[ ] viii. (F) 有年幼子女嘅員工會經常請假，為公司帶來不便	4	3	2	1	8
[ ] ix. (AO) 中年人士嘅工作效率低過年青人	4	3	2	1	8
[ ] x. (SO) 同性戀者不應該做教師，因為佢哋會對學生嘅道德觀造成不良影響	4	3	2	1	8

定型觀念： S – 性別 P – 懷孕 M – 婚姻狀況 D – 殘疾 F – 家庭崗位 R – 種族
AY – 年齡, 年輕人 AO – 年齡, 較年長人士 SO – 性傾向 N – 新移民

Q2. 你認為整體上喺工作間發生歧視情況嚴唔嚴重呢？
如果用 0 – 10 分嚟表示，0 分代表 “完全冇歧視情況”；10 分代表 “歧視情況非常嚴重”，你會俾幾多分呢？

	完全冇歧視情況										歧視情況非常嚴重	唔知道 /冇意見 /好難講 [不讀出]
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98
整體上工作間發生歧視情況嚴唔嚴重												

Q3. 跟住我會描述一啲**喺工作間發生**嘅歧視情況，請你話俾我知，你有冇曾經喺**求職或工作期間**遇過呢啲情況…

[逐一讀出 a – n]	**有**		**冇**	**拒絕回答**
	[追問] 咁係你求職時、工作期間定係兩個情況都有遇過呢？			
	求職時	工作期間		
a. **性別歧視** (即係因為你嘅性別而喺工作上受到不公平對待，或者 得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
b. **性騷擾** (包括受到言語或身體接觸嘅性騷擾)	1	2	9	7
c. **婚姻狀況歧視** (即係因為你嘅婚姻狀況而喺工作上受到不公平對待，或者得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
d. **[只問女性] 懷孕歧視** (即係因為你懷孕而喺工作上受到不公平對待，或者得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
e. **家庭崗位歧視** (例如因為你要照顧小朋友或長者，而喺工作上受到不公平對待，或者得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
f. **年齡歧視** (即係因為你嘅年紀而喺工作上受到不公平對待，或者 得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
g. **新移民身份嘅歧視** (即係因為你嘅新移民身份而喺工作上受到不公平對待，或者得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
h. **性傾向歧視** (即係因為你嘅性傾向而喺工作上受到不公平對待，或者得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
i. **殘疾歧視** (即係因為你嘅殘疾而喺工作上受到不公平對待，或者 得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
j. **種族歧視** (即係因為你嘅種族而喺工作上受到不公平對待，或者 得唔到平等機會，甚至作為不聘用或解僱原因)	1	2	9	7
	↓ **CHECK：任何一項有 “1” → 問 Q4A**	↓ **CHECK：任何一項有 “2” → 問 Q4B**	↓ **CHECK：如果 所有項目 都答 “9” 或 “7” → 跳至 Q13**	

	A. 求職時 遇到		B. 工作期間 遇到	
Q4.	A 你求職時遇到嘅歧視情況，大約係幾耐之前發生嘅呢？**[讀出 1 – 5]** [可答多項]	**[複選]**	B 你喺工作期間遇到嘅歧視情況，大約係幾耐之前發生嘅呢？**[讀出 1 – 5]** [可答多項]	**[複選]**
	過去 12 個月	1	過去 12 個月	1
	1 – 2 年前	2	1 – 2 年前	2
	3 – 5 年前	3	3 – 5 年前	3
	6 – 10 年前	4	6 – 10 年前	4
	超過 10 年前	5	超過 10 年前	5
	拒絕回答	9	拒絕回答	9
Q5.			[**CHECK Q3 :** 性騷擾情況跳至 Q6 ; 其他繼續]	
			B. 請問你係點樣受到歧視呢？例如係… ？ **[讀出 1 – 5]** [可答多項]	**[複選]**
			聘用條件不平等 (例如：薪酬、工時、工作環境)	01
			工作分配不平等	02
			升職機會不平等	03
			被解僱	04
			不禮貌對待	05
			定係其他呢？(請註明)：_____	
			拒絕回答	97
Q6.	A 請問嗰間公司係邊種行業呢？[可答多項]		B 請問嗰間公司係邊種行業呢？[可答多項]	
	[記錄]_____		[記錄]_____	
	[內部編碼]	**[複選]**	[內部編碼]	**[複選]**
	政府部門	01	政府部門	01
	製造業	02	製造業	02
	建造業	03	建造業	03
	批發、進出口貿易	04	批發、進出口貿易	04
	零售	05	零售	05
	飲食及酒店業	06	飲食及酒店業	06
	運輸、倉庫	07	運輸、倉庫	07
	通訊業	08	通訊業	08
	金融、保險、地產及商用服務業	09	金融、保險、地產及商用服務業	09
	社區、社會及個人服務業	10	社區、社會及個人服務業	10
	漁農業、採礦及採石業	11	漁農業、採礦及採石業	11
	電力、燃氣	12	電力、燃氣	12
	拒絕回答	97	拒絕回答	97
	下頁繼續…			

…續上頁

	A. 求職時		B. 工作期間	
Q7.	A 嗰間公司嘅規模大約有幾多人呢？[可答多項]	[複選]	B 嗰間公司嘅規模大約有幾多人呢？[可答多項]	[複選]
	1 – 9 人	1	1 – 9 人	1
	10 – 49 人	2	10 – 49 人	2
	50 – 99 人	3	50 – 99 人	3
	100 – 299 人	4	100 – 299 人	4
	300 – 499 人	5	300 – 499 人	5
	500 人或以上	6	500 人或以上	6
	拒絕回答	9	拒絕回答	9
Q8.	A 你搵嘅工係乜嘢職位呢？[可答多項]		B 當時你份工係乜嘢職位呢？[可答多項]	
	[記錄]_____		[記錄]_____	
Q9.	A 咁對方(即係歧視你嘅人)係乜嘢職位呢？[可答多項]		B 咁對方(即係歧視你嘅人)係乜嘢職位呢？[可答多項]	
	[記錄]_____		[記錄]_____	

[內部編碼]	Q8 自己 [複選]	Q9 對方 [複選]	[內部編碼]	Q8 自己 [複選]	Q9 對方 [複選]
經理及行政人員	01	01	經理及行政人員	01	01
專業人員	02	02	專業人員	02	02
輔助專業人員	03	03	輔助專業人員	03	03
文員	04	04	文員	04	04
服務工作人員	05	05	服務工作人員	05	05
商店銷售人員	06	06	商店銷售人員	06	06
工藝及有關人員	07	07	工藝及有關人員	07	07
機台及機器操作員 / 裝配員	08	08	機台及機器操作員 / 裝配員	08	08
漁農業熟練工人	09	09	漁農業熟練工人	09	09
非技術工人	10	10	非技術工人	10	10
拒絕回答	97	97	拒絕回答	97	97

↓

CHECK Q3

Q3 任何一項 = 2 → 問 Q4B

Q3 所有項目都 ≠ 2 → 跳至 Q11 (CHECK)

Q10. 咁對方係你嘅上司、同職級嘅同事、下屬、客戶、公司業務夥伴、定係其他呢？[可答多項]	[複選]
上司	1
同職級嘅同事	2
下屬	3
客戶	4
業務夥伴	5
其他 (請註明)：_____	
拒絕回答	9

Q11.	[**CHECK Q3**：只問有答**性騷擾**的人士 (b = 1/2)；**否則跳問 Q12**] 你係喺邊種場合遇到性騷擾嘅呢？例如寫字樓、鋪頭、員工休息地方、外面餐飲場所、娛樂場所、定係其他呢？[可答多項]	**[複選]**	
	寫字樓	01	
	鋪頭	02	
	員工休息地方	03	
	餐飲場所	04	
	娛樂場所	05	
	其他 (請註明)：_____		
	拒絕回答	97	

Q12.	a. 你有冇向任何人傾訴呢？**[如果有]** 係親友、同事、醫生/心理學家、社工、宗教人士/團體，定係其他人呢？	**[複選]**	
	親友 / 同事	01	
	醫生/心理學家	02	
	社工	03	
	宗教人士 / 團體	04	
	其他 (請註明)：_____		
	拒絕回答	97	
	冇同任何人傾訴	99	
	b. 咁你有冇採取任何行動呢？**[如果有]** 有採取乜嘢行動呢？	**[複選]**	
	向公司作出投訴	01	┐
	向平機會作出投訴	02	|
	採取法律行動	03	| **跳至 Q13**
	報警	04	|
	其他 (請註明)：_____		|
	拒絕回答	97	┘
	冇採取任何行動	99	→ **問 c**
	c. 點解冇呢？ [若只答“怕麻煩”，追問：係邊方面麻煩呢？]	**[複選]**	
	認為冇幫助	01	
	唔清楚投訴途徑	02	
	認為投訴程序繁複 (例如要經過多個步驟)	03	
	冇時間同精力去處理問題	04	
	唔想令情況變壞或關係惡化	05	
	怕被人報復	06	
	工作常見情況，見慣不怪	07	
	因事後我已自行辭職	08	
	其他 (請註明)：_____		
	拒絕回答	97	

Q13. 你認為以下嘅方法或措施，對避免頭先提及嘅**工作間歧視或騷擾情況**有冇幫助呢？**[輪流讀出 i - vii]**

[追問] 你認為係非常有幫助、幾有幫助、唔係幾有幫助 定係 完全冇幫助呢？

[輪流讀出 i - vii]	非常有幫助	幾有幫助	唔係幾有幫助	完全冇幫助	唔知道/冇意見/好難講[不讀出]
[ ] i. 公司喺僱傭合約訂明，有關涉及歧視或騷擾嘅紀律處分	4	3	2	1	8
[ ] ii. 公司喺員工手冊註明防止歧視嘅內部指引，包括舉例說明反歧視條例保障嘅範圍	4	3	2	1	8
[ ] iii. 公司向員工保證，如果員工作出投訴，資料將會保密，而且唔會受到懲罰性對待	4	3	2	1	8
[ ] iv. 喺公司張貼有關投訴方法同埋渠道嘅資料，包括負責人員嘅聯絡資料	4	3	2	1	8
[ ] v. 公司為管理層同埋人力資源部職員，提供有關歧視條例嘅培訓	4	3	2	1	8
[ ] vi. 規定服務性行業必須為職員提供獨立更衣室	4	3	2	1	8
[ ] vii. 政府增加有關工作間歧視或騷擾情況嘅宣傳同公眾教育	4	3	2	1	8

viii. 除咗以上所講，你仲有冇其他建議呢？

Q14. 你認為以下人士喺香港有冇得到足夠平等嘅工作機會呢？**[輪流讀出 i - xi]**

[追問] 你認為係非常足夠、幾足夠、唔係幾足夠 定係 非常唔足夠呢？

[輪流讀出 i - xi]	非常足夠	幾足夠	唔係幾足夠	非常唔足夠	唔知道/冇意見/好難講[不讀出]
[ ] i. (F) 有年幼子女嘅婦女	4	3	2	1	8
[ ] ii. (M) 單親家長	4	3	2	1	8
[ ] iii. (D) 身體有殘障嘅人士	4	3	2	1	8
[ ] iv. (D) 精神病康復者	4	3	2	1	8
[ ] v. (R) 南亞裔人士	4	3	2	1	8
[ ] vi. (N) 大陸來港新移民	4	3	2	1	8
[ ] vii. (AO) 冇工作經驗嘅年輕人	4	3	2	1	8
[ ] viii. (AO) 中年人士	4	3	2	1	8
[ ] ix. (P) 孕婦	4	3	2	1	8
[ ] x. (SO) 同性戀者	4	3	2	1	8
[ ] xi. (S) 重投工作嘅家庭主婦	4	3	2	1	8

Q15. 對於促進弱勢人士得到更多工作上嘅平等機會，你認為以下嘅方法或措施有冇幫助呢？**[輪流讀出 i - iv]**
[追問] 你認為係非常有幫助、幾有幫助、唔係幾有幫助 定係 完全冇幫助呢？

[輪流讀出 i - iv]	非常有幫助	幾有幫助	唔係幾有幫助	完全冇幫助	唔知道 / 冇意見 / 好難講 [不讀出]	
[ ] i. 向私營機構推廣，為殘疾或少數族裔嘅大專生提供實習計劃	4	3	2	1	8	
[ ] ii. 邀請有相關經驗嘅機構公開分享聘用殘疾人士嘅好處，機構亦可以藉此推廣企業形象	4	3	2	1	8	
[ ] iii. 表揚嗰啲實施「家庭友善」政策嘅僱主，例如有提供男士侍產假、容許部分工種喺屋企工作等等，向呢啲僱主頒發獎狀	4	3	2	1	8	
[ ] iv. 政府向私營機構提供稅務寬減，作為鼓勵佢哋聘請殘疾人士嘅誘因	4	3	2	1	8	

v. 除咗以上所講，你仲有冇其他建議呢？

背景資料

X1. 記錄性別： **[單選]**

男	1
女	2

[讀出] 最後，為進行統計分析，請問…

X2. 你今年幾多歲呢？**[讀出 1 – 7]**

[單選]			
15 – 19 歲	1	40 – 49 歲	5
20 – 24 歲	2	50 – 59 歲	6
25 – 29 歲	3	60 歲或以上	7
30 – 39 歲	4	拒絕回答 [不讀出]	9

X3. 請問你最高嘅教育程度係… ? **[讀出 1 – 6]**	**[單選]**	
小學或以下	1	
初中 (中一至中三)	2	
高中 (中四至中五 / 新制中六)	3	
預科 (包括舊制中六至中七 / 工藝 / 學徒課程)	4	
大專或大學 (包括證書 / 文憑 / 學士)	5	
碩士 / 博士課程	6	
拒絕回答 [不讀出]	9	

X4. 請問你嘅婚姻狀況係… ? **[讀出 1 – 3]**	**[單選]**	
單身	1	
已婚 或 同居	2	
離婚 / 分居 / 喪偶	3	
拒絕回答 [不讀出]	9	

X5. 請問你有冇未滿 16 歲嘅子女呢？**[如果有]** 有幾多個呢？

_____個

冇 16 歲以下嘅子女 00

拒絕回答 97

X6. 請問你係屬於華裔定係其他呢？**[如果其他]** 係邊個種族 / 族裔呢？	**[單選]**	
華裔	01	
印度	02	
巴基斯坦	03	
尼泊爾	04	
混血兒	96	
其他 (請註明)：_____		
拒絕回答	97	

X7. 請問你喺香港住咗幾多年呢？**[讀出 1 – 5]**	**[單選]**	
未夠 1 年	1	
1 – 3 年	2	
4 – 6 年	3	
7 – 9 年	4	
10 年或以上	5	
拒絕回答 [不讀出]	9	

X8. **[CHECK S3a]**
[S3a = 1 / 2 (全職/兼職)，問] 請問你而家嘅職位係…？
[S3a = 3 (搵緊工) → X8 = 12]

[記錄]_____

[內部編碼] **[單選]**			
經理及行政人員	01	機台及機器操作員 / 裝配員	08
專業人員	02	非技術工人	09
輔助專業人員	03		
文員	04		
服務工作及商店銷售人員	05	失業或待業人士	12
漁農業熟練工人	06		
工藝及有關人員	07	拒絕回答	97

X9. 請問你個人每月嘅總收入大概係幾多呢？**[讀出]**

[單選]			
冇收入	00		
有少過 $5,000 嘅收入	01	$25,000 - $29,999	06
$5,000 - $9,999	02	$30,000 - $34,999	07
$10,000 - $14,999	03	$35,000 - $39,999	08
$15,000 - $19,999	04	$40,000 或以上	09
$20,000 - $24,999	05	拒絕回答 [不讀出]	97

X10. 最後，我哋想收集一下，有關不同性傾向人士曾經面對邊啲歧視問題，同埋有幾嚴重。呢個問題比較私人，希望你願意回答，我哋再次保證資料係絕對保密同埋不記名嘅。

請問你屬於 (1) 異性戀、(2) 同性戀 定係 (3) 雙性戀呢？(你只需要話我知係邊個數字就得喇。)

[訪問員注意：如被訪者拒絕回答或表現反感，無須追問，應禮貌地回應「唔緊要！唔該晒！」]

[單選]

異性戀	1
同性戀	2
雙性戀	3
唔知道 /冇意見 /好難講 [不讀出]	8
拒絕回答 [不讀出]	9

~ 多謝您接受訪問！ ~

[讀出] 遲啲本公司嘅職員有可能會再聯絡你，目的係覆查我嘅訪問或者補問番一啲唔清楚嘅問題，佢哋只會問你幾條簡單嘅問題，唔會阻你好耐。

簽署：_____ 日期：_____

附錄 D

- 質性調查的討論指引 -

香港工作間的歧視之研究

深入訪問討論指引 – 僱員

估計整個討論的時間：45 – 60 分鐘

訪問事項	目的
帶起討論氣氛 ➢ 簡單介紹調查機構、主持人及研究目的 ➢ 希望受訪者在安舒和沒有壓力的情況下，發表自己的看法 ➢ 解釋單面鏡和錄影錄音的目的，強調絕對保密 ➢ 受訪者簡單自我介紹 (名字、年齡、職業、家庭狀況等等)	- 主持人解釋研究的目的和作用，即更深入了解在工作間遇到不同類別的歧視/騷擾個案；研究結果將有助政府/有關持份者檢討及制定相關的政策，以應對在工作間出現歧視/騷擾的問題 - 建立和諧訪談氣氛
在工作間受歧視/騷擾的經驗 背景資料 ➢ 可以告訴我有關你的工作嗎？追問 ✧ 行業 ✧ 年資 ✧ 工作的機構數目 ✧ 工作性質 ✧ 工作上需要接觸的人士 – 內部 及/或 對外 ✧ 受訪者提及的其他重要背景資料 事件詳情 ➢ 我們了解到，你在職場曾經遇到「不愉快」事件 (避免在訪談初期使用歧視/騷擾的字眼，以舒緩受訪者的緊張情緒)。 ➢ 首先，讓我們從那間機構的一些背景資料談起好嗎？ ✧ 那是家甚麼類型的機構？ ✧ 那家機構有多少員工？ ✧ 你當時是甚麼職位？ ✧ 你的上級是那些職位的人？ ➢ 現在可以簡單告訴我，你遇到過甚麼事嗎？	- 深入訪問受訪者在工作間受歧視/騷擾的經驗

訪問事項	目的
➢ 可以告訴我多點細節嗎？例如 ✧ 那件事與那些人士有關？(機構內的職員？還是客戶？還是工作上有聯繫的人士？) ✧ 那件事最初在何時發生的？ ✧ 當時你有甚麼感覺？ ✧ 你自己當時會視之為歧視/騷擾嗎？(還是其後由其他人確認？) 反應 / 行動 ➢ 事件最初發生時，你的反應如何？ ➢ 你當時有否即時作出任何行動？(例如：與對方爭辯、向上司/高層申報、或其他行動等等) 還是只沉默應對？ ➢ [如果當時只沉默應對] 你當時有甚麼顧慮？ ➢ 你有否將事情告訴你身邊的人 (例如：家人、朋友、同事等等)？為甚麼有 或 為甚麼沒有？ ➢ [如有的話] 你的家人、朋友及同事對這件事有甚麼反應？你有得到他們的支持嗎？ ➢ 你有否尋求專業協助，例如：社工、心理醫生、宗教/社區組織等等？為甚麼有 或 為甚麼沒有？ ➢ [如有的話] 你從那些專業人士/組織獲得甚麼回應？ 重覆發生？ ➢ 這件事有否再次發生 還是 只是單一事件？ ➢ [如果事件有再次發生] 其他你感覺受歧視或騷擾的是甚麼事情？ ➢ 再次發生的事件跟初次發生時相距多久？ ➢ 事件再次發生時，你的反應如何？ ➢ 你有否以不同的方式處理？如果有，你如何處理？	
向機構的管理層申訴 ➢ 你有否向機構的管理層申訴這件事？為甚麼有 或 為甚麼沒有？	- 探討機構在歧視/騷擾事件的立場，以及有否採取適當行動防止事件發生

訪問事項	目的
➢ 你決定向機構管理層報告這件事時，你期望獲得甚麼支持/支援？ ➢ 那麼機構的管理層人員/上司對事件有甚麼反應？ ➢ 他們有採取甚麼行動嗎？是甚麼行動？ ➢ 他們有否正式/非正式地跟你解釋，他們將會/已經採取的行動？他們在你報告後多久才這樣做？ ➢ 你對他們的回應/採取的行動有甚麼看法？你是否認為他們的回應/行動有用？為甚麼你認為有用 或 沒有用？ ➢ 就你所知，機構內是否有條文指引或政策，保障員工免受歧視/騷擾？ ➢ 你期望機構管理層可以做些甚麼，以避免同類事情再發生？ ➢ 例如 ✧ 改善工作環境設施？ ✧ 給予員工有關反歧視/騷擾的簡介會/講座/研討會？ ✧ 其他？	
向政府部門/委員會提出申訴 ➢ 你是否知悉，你可以向政府部門/委員會提出申訴？ ➢ 你是否知道哪個部門/委員會負責處理這些申訴？ ➢ 那麼你有否提出申訴？為甚麼有 或 為甚麼沒有？ ➢ 你期望政府部門/委員會提供甚麼協助？ ➢ 你期望政府部門/委員會可以做些甚麼，以保障公眾在工作間免受歧視/騷擾？	- 了解受訪者是否知悉提出申訴的渠道，以及他們對於向政府部門/平機會提出申訴的考慮因素
受歧視/騷擾後，心態上的轉變 ➢ 你認為你所遇到歧視/騷擾的事情，在香港是普遍的嗎？ ➢ 事件發生後，對你的生活有造成任何轉變嗎？ ➢ 事件有否影響你的 ✧ 家庭生活？ ✧ 社交生活？ ✧ 工作事業？ ✧ 性格，例如對其他人的信任或信心？	- 探討歧視/騷擾對受訪者造成的影響

訪問事項	目的
✧ 其他方面？ ➢ 如果有，如何轉變？	
總結 ➢ 受訪者對討論事宜是否有其他意見/建議？ ➢ 觀察訪問的人員/受訪者是否有其他問題？	- 再重申一次，資料絕對保密，只會向公眾發佈綜合分析的數據

香港工作間的歧視之研究

焦點小組/深入訪談討論指引 – 僱主

估計整個討論的時間：90 分鐘

討論事項	目的
帶起討論氣氛 (10 分鐘) ➢ 簡單介紹調查機構、主持人及研究目的 ➢ 希望受訪者在安舒和沒有壓力的情況下，發表自己的看法 ➢ 解釋單面鏡和錄影錄音的目的，強調絕對保密及不記名 ➢ 每位受訪者簡單自我介紹 (機構業務性質、機構規模、有多少個工作地點、工作性質(室內或室外工作)等等)	- 主持人解釋研究的目的和作用，即更深入了解在工作間遇到不同類別的歧視/騷擾個案；研究結果將有助政府/有關持份者檢討及制定相關的政策，以應對在工作間出現歧視/騷擾的問題 - 建立和諧訪談氣氛
工作間的歧視情況 – 了解及認知 (15 分鐘) ➢ 當提到在工作間發生的歧視情況時，你們認為香港機構內最普遍發生的是哪種歧視行為？ ➢ 你們是否知道香港有防止工作間歧視的法例？(例如：性別歧視條例、殘疾歧視條例、家庭崗位歧視條例及種族歧視條例) ➢ 你們有否留意到，是否有其他未立法防止，但在工作間普遍有發生的歧視類別？ [如沒有提及，追問：「年齡歧視」、「新移民身份歧視 (特別是來自中國內地的新移民)」及「性傾向歧視」] ➢ 你們認為在工作間發生歧視情況，有甚麼負面影響？(例如：士氣低落、人才流失、企業形象差、承擔法律責任的可能性等等) ➢ 你們從何種途徑得到有關工作間歧視的知識？ ➢ 機構內的人力資源部職員有否參加過有關工作間歧視問題的研討會/課程？如果沒有，在未來 12 個月會否有此等安排？	- 綜觀僱主對歧視的理解，以及他們認為有關情況對香港職場是否有任何負面影響。
防止歧視的政策/指引 (15 分鐘) ➢ 機構內是否有條文指引或政策防止歧視？ ➢ **如果有**， 可以簡單講解政策/指引的主要內容嗎？ 這份政策/指引制定了多久？ 在制定防止歧視的政策/指引的過程中，曾否遇到任何困難？ 機構的管理層有否參與制定/實行這份政策/指引？	- 探討僱主在機構內是否有實施防止歧視的政策/指引

討論事項	目的
有否向員工發佈這份政策/指引？ 甚麼人士負責維持/更新這份政策/指引？ 會多久檢討一次這份政策/指引？ ➢ **如果沒有**， 為甚麼不制定相關的政策/指引？ 預計制定防止歧視的政策/指引時，會否遇到任何困難？ ➢ 是否有委派職員專責處理有關投訴歧視的事宜？ [如果有] 該職員在機構內是甚麼職位/擔當甚麼角色？ [如果沒有] 如果出現此等投訴事宜，機構內甚麼人士會負責處理呢？ ➢ 可以簡單講解一般處理投訴個案的程序嗎？	
歧視/性騷擾事件 (15 分鐘) ➢ 機構內的員工曾否投訴遭受歧視/性騷擾？可以簡單描述是哪種歧視嗎？ ➢ 機構如何處理這類投訴個案？正式或非正式的調查？是否需要第三方作出調解呢？ ➢ 涉及歧視/性騷擾投訴的員工是否仍在機構內工作？ ➢ 機構有否採取任何措施防止這類歧視/性騷擾事件再發生？	- 探討在工作間發生的歧視類別，以及僱主會怎樣處理投訴個案
綜觀香港工作間歧視/性騷擾的情況 (15 分鐘) ➢ 你們認為在香港工作間出現歧視/性騷擾的情況是否嚴重？為甚麼是 或 為甚麼不是？ ➢ 你們認為哪種工作間的歧視情況比較嚴重？ ➢ 你們認為政府應該做些甚麼東西以防止在工作間出現歧視行為？ ➢ 作為僱主，你們認為自己應該做些甚麼東西以防止在機構內出現歧視行為？ 改善工作環境設施？ 給予員工培訓和教育，安排他們參與有關反歧視/騷擾的簡介會/講座/研討會？ 其他？	- 徵詢有關政府和僱主可採取的方法，以糾正歧視及性騷擾的問題

討論事項	目的
對不同措施的回應 (15 分鐘) ➢ 機構有否聘請殘疾人士 或 不同種族的人士 (例如南亞裔人士)？ ➢ 為促進弱勢人士共融及平等就業，現徵詢你們對一些相關措施的意見： **措施 1** ➢ 機構向有殘疾或屬於不同種族的在學大專生提供實習的計劃。 **措施 2** ➢ 設立一個獎勵計劃，以鼓勵僱主建立一個共融並家庭友善的工作環境。得獎機構會獲邀分享他們在推行此等措施方面的成功經驗和好處。 **措施 3** ➢ 政府向中小企和社會企業提供利得稅寬減，作為鼓勵他們僱用弱勢人士 (例如殘疾人士) 的誘因。 **就每項措施，問**： ➢ 認為這項措施怎樣？是否可行？對機構可帶來甚麼好處/得益？ ➢ 實施在你們本身機構內是否可行？ 如果可行：機構會否採納這項措施，並於把它納入未來計劃之內？ 如果不可行：可以怎樣優化/改良這項措施？ ➢ 政府還可以推出甚麼其他措施，以促進弱勢人士平等就業？有其他建議嗎？	- 徵詢僱主對有關措施的意見，包括是否可行、以及可以作為聘請弱勢人士的誘因
總結 (5 分鐘) ➢ 受訪者對討論事宜是否有其他意見/建議？ ➢ 觀察訪問的人員/受訪者是否有其他問題？	- 再重申一次，資料絕對保密，只會向公眾發佈綜合分析的數據