

主席的話

《種族多元共融僱主約章》（約章）成立至今已六年，期間不斷發展壯大。目前，簽署機構數目已突破五百間，涵蓋跨國企業、本地集團、中小企，以及非牟利團體等不同性質、行業和規模的機構，展現了約章不斷提升的廣泛代表性和影響力。約章一項令人欣喜的進展是首次為約章簽署機構舉辦的「種族多元共融招聘日」。透過與香港族裔聯會合作，約章簽署機構直接為少數族裔求職者提供就業機會，反應十分正面，顯示社會對種族平等共融就業環境的支持日益增強。

為進一步提升檢視水平，進階版年度問卷於2022年11月首次推出。2024年，共獲42間約章簽署機構自願填報，較2023年首輪問卷的29間顯著增加，部份機構更連續兩年提交進階版問卷。這份摘要報告綜合了這些約章簽署機構在過去一年所推行的政策、措施，以及為實現約章目標所付出的努力。

儘管42份回應仍屬少數，且兩年的回應所得尚不足以歸納出明確的業界趨勢，但所收集的數據和觀察極具參考價值，為機構提供了持續發展的基礎。讓我們以2023年首輪報告為起點，不斷累積業界在推動種族平等共融僱傭政策和措施的資料。其中，良好常規的整理尤為重要，從中可逐步建立一個資料庫，供其他約章簽署機構借鑑。透過持續收集回應和定期總結，平機會的最終目標是制訂「種族多元共融僱主指標」，為僱主提供一個適用於本港的進度評估基準。這份摘要報告正是邁向這一目標的重要一步。

摘要報告的完成和公布，全賴約章簽署機構積極參與填報和提供資料。在此，我謹向這些重要夥伴致以誠摯謝意。在他們的支持下，平機會將更有力量與各界攜手，共同建構平等共融工作間，讓每位僱員，不論背景，都能真正感到被接納，充分發揮所長。

平等機會委員會主席

林美秀女士, SBS

背景

種族多元共融僱主約章

《種族多元共融僱主約章》於2018年推出，旨在建立一個致力於促進種族多元共融工作間的僱主網絡。透過約章平台，平機會鼓勵簽署機構積極履行約章中的九項目標指引，並適時評估進度。

進階版年度問卷

自約章推出以來，簽署機構須每年提交針對九項目標的初版年度問卷，以匯報最新情況。為進一步深化評估，平機會於2022年11月推出內容更詳盡的「進階版年度問卷」，機構可選擇使用初版或進階版問卷。我們積極鼓勵機構採用進階版本，因為進階版本不僅能激發更具針對性的回應，還能幫助機構深入檢視工作場所的政策、措施和常規，為推動種族多元共融工作間提供清晰方向。這些資料有助我們收集企業的良好常規，並推斷業界趨勢，期望未來能以此為基礎制訂「種族多元共融僱主指數」，為僱主提供評估機構內種族多元共融進展的基準。

摘要報告

本報告旨在綜合分析填報機構在推動種族多元共融工作間的現狀，歸納出主要觀察、良好常規及有待改進的範疇。由於提交「進階版年度問卷」的機構仍屬少數，因此，本報告並非全面分析，而是對填報機構在招聘和僱用過程中的政策與措施的概述。在42間使用「進階版年度問卷」的機構中，9間為中小企業¹，4間為非牟利團體。儘管問卷中明確指出，部分問題可能不適用於中小企或非牟利團體，這13間機構仍然選擇提交進階版問卷，我們對這些機構的積極參與表示衷心感謝。

摘要報告的局限

目前，約章簽署機構可自行選擇提交初版或進階版問卷，因此，選擇提交進階版的機構數目仍然有限。2024年共收到42份回應，較2023年增加13份。基於此，我們不宜對所收集的數據進行過度推論。此外，提交報告的機構主要為跨國企業和本地集團（42間中有29間），未能反映約章簽署機構的整體狀況，亦不代表香港企業的全貌。值得注意的是，與2023年相比，2024年參與問卷的企業規模和運營模式有一些變化——今年我們看到更多中小型企業參與，這在數據匯總中有所體現。

儘管如此，我們可以合理推測，選擇填寫進階版問卷的機構在推動種族多元共融方面投入較多，具備較成熟的實踐經驗。因此，其他有志於進一步推動種族多元共融的機構絕對可參考這些機構的良好常規，並探索有待改善之處，以促進一個更多元共融的工作間。

¹ 中小型企業定義為：聘用少於 100 名僱員的製造業公司；以及聘用少於 50 名僱員的非製造業公司。在本報告中，員工人數少於 50 名的跨國公司分部及在港子公司亦被納入中小型企業類別，此類機構在實施「進階版年度問卷」中的許多措施時可能面臨資源限制（包括人力資源）。

類別趨勢

儘管僅憑連續兩年的報告和有限的數據難以準確捕捉整體趨勢，但仍可進行一些廣泛比較。值得注意的是，跨國企業在總數中的比例從2023年的55%下降至2024年的38%（實際數量保持不變，仍為16間），而本地集團的數量則從2023年的28%（8間）增加至31%（13間）。最顯著的變化是中小型企業的參與度大幅上升，從2023年的7%（2間）增長至2024年的21%（9間）。在比較這兩組數據並試圖識別趨勢時，必須謹記這些差異。

1. 種族多元共融策略：

報告顯示，近90%的填報機構已制訂明確的種族多元共融策略，與2023年的調查結果一致。然而，今年的資料別具意義，因為中小型企業和非牟利團體的比例從去年的17%（5間）上升至31%（13間）。這表明種族多元共融意識正逐步從跨國企業和本地集團擴展至中小型企業。此外，這些策略在內部和公開平台的推廣力度均有所增強，顯示機構在過去一年中進一步深化對種族多元共融的承諾。

2. 共融政策：

與2023年相似，超過85%的填報機構制訂了具體涵蓋種族的平等機會政策和反歧視政策。然而，今年的意見回饋顯示，機構在制訂政策時更注重為香港本地情況作出適當調整，反映機構更徹底地整合本地政策。這可能與本地集團、中小企和非牟利團體參與進階問卷的比例增加有關。

3. 處理多元共融的責任：

約三分之一的填報機構設立了高層專職人員推動多元共融，較2023年略有增長。大多數填報機構仍由人力資源部或其他部門兼負此職能。值得注意的是，高達92%的填報機構將推動多元共融措施視為專門職位/職能或人力資源部的一部分，或在職員自願性質下推動，表明即使是中小企和非牟利團體，也認同多元共融的重要。

4. 招聘及僱用政策：

約60%的填報機構在招聘和僱用過程中落實了各項防止種族歧視和偏見措施，較2023年增加了14%，顯示實踐共融招聘的機構持續上升。常見的做法包括在招聘廣告中展示多元共融元素、與非牟利團體合作等。這種意識和實踐並未因中小企和非牟利團體參與進階問卷的增加而下降，反映這些機構即使在實施此類政策時面臨更多困難，仍積極落實。

5. 種族多元目標：

三分之一的填報機構仍未設定具體的種族多元目標，與2023年的數據一致。然而，更多機構開始注重無偏見的招聘程序，其中9間填報機構表示設定了招聘本地少數族裔的目標，較2023年的4間有所增加。

6. 檢討及監察政策：

約40%的填報機構有定期審查其僱傭政策，百分比與2023年持平。超過80%的機構鼓勵僱員自我申報種族資料（比例顯著高於2023年），但僅少數機構有效利用這些資料來監測種族共融的實際情況。儘管如此，這些增長仍然令人鼓舞。此外，9間填報機構表示有利用這些資料監測關鍵績效指標。

7. 僱員培訓及活動：

約80%的填報機構有提供促進種族平等共融的培訓，百分比與2023年持平。值得注意的是，針對人力資源和中層管理人員的培訓有所增加，但將培訓參與度納入績效指標的機構數量則較2023年有所減少。

8. 社會參與：

約68%的填報機構舉辦不同活動與少數族裔群體互動，顯示持續的承諾。達48%的填報機構提供實習和師友計劃，比例較2023年增加了5%，其中包括中小企，表明支持屬於代表性不足群體的僱員有上升趨勢。

9. 共融工作環境：

僅少數填報機構（9間）為少數族裔僱員提供專門支援，例如設立僱員資源小組，與去年相若。然而，超過80%的填報機構（34間）有為文化差異作出彈性安排（以語言和服裝為主），無論是通過訂明機構政策，還是基於個別僱員的需要。此外，更多填報機構的高級領導層參與推廣種族多元共融，從2023年的48%（14間）上升至2024年的57%（24間）。

10. 申訴處理：

幾乎所有大型企業（29間中的28間）都制訂了正式的申訴政策，無論是全球政策、香港政策，抑或兩者兼具，但其中僅17間制訂了以種族為重點的政策。大多數中小企和非牟利團體（13間中的8間）沒有正式的申訴程序或政策。

總結

報告顯示，填報機構在實踐種族多元共融方面取得了一定進展，尤其某些範疇自2023年以來有顯著進步。然而，在訂立種族多元工作間的具體目標和有效監測政策方面，依然存在挑戰。持續不懈的努力不僅對在所有層級中營造更共融的職場文化至關重要，也有助於鞏固過去一年取得的成果。

與2023年上一份摘要報告的29間機構相比，本報告涵蓋了42間機構，中小企的參與度有所增加，該重要增長為報告提供了更全面的視角。或許報告的最大價值在於填報機構分享的良好常規、實例和經驗。所篩選出的內容已在本報告一一列出，期望為機構在建立並持續發展種族多元共融工作間的旅程中提供靈感和動力。

2025年3月18日版