

與工商界共建夥伴關係

工商界對平等機會之意見調查

研究摘要

大中型企業的僱員與僱主部份

平等機會委員會

2002



研究摘要

1. 大中企¹現時對平等機會的認識程度

1.1 對平等機會的認識

- ◆ 幾乎所有受訪的大中企僱員(97%)及所有僱主(100%)都知道常用的平等機會詞彙，如：平等機會、歧視和性騷擾。
- ◆ 與中小企²界別比較，有較多的大中企僱員(97%比95%)及僱主(100%比96%)認識這些常用的詞彙。

1.2 認識平等機會的深入程度

- ◆ 幾乎所有大中企僱員(97%)及所有僱主(100%)都可以說出一些有關以上三個詞彙的定義，但他們並不完全清楚知道現時法例下的違法行為。
- ◆ 相對於其他平等機會法例，大中企僱員及僱主都對《性別歧視條例》有較深的認識，尤其是有關懷孕歧視方面。不過，在未有平等機會法例的範疇(如：種族、宗教信仰、年齡和性傾向)，很高比例的大中企僱員及僱主亦認為有關的歧視行為屬違法。
- ◆ 與中小企界別比較，大中企僱主對現行平等機會法例的認識較多。不過，中小企與大中企僱員對有關法例的認識程度則差不多。

2. 對平等機會的觀感

2.1 遵行平等機會原則的好處及不遵行的壞處

- ◆ 大中企僱員與僱主有相同的看法，他們都認為遵行平等機會原則的最明顯好處是有更佳工作關係、工作效率更高、以及僱員覺得更穩定，而對公司更有信心。
- ◆ 最多人認為不遵行平等機會原則的壞處是：公司聲譽會受損、對員工士氣有負面影響、以及引致同事間關係緊張。

¹ 大中型企業：製造業僱員人數 100 或以上的企業；非製造業僱員人數 50 或以上的企業

² 中小型企業：製造業僱員人數 1-99 的企業；非製造業僱員人數 1-49 的企業



3. 對委員會的看法

3.1 認識程度

- ◆ 顯著較多的大中企僱主比僱員(89% 比 74%)知道平等機會委員會是香港負責處理平等機會事宜的機構。
- ◆ 與中小企界別相比，顯著較多的大中企僱員和僱主知道平等機會委員會的角色(僱員方面：大中企 74% 比中小企 62%。僱主方面：大中企 89% 比中小企 67%)。

3.2 看法／對職能的理解

- ◆ 大多數(大約 80%或更多)的大中企僱員和僱主認為所有列出的委員會職能是重要或非常重要的，尤其是在接受及處理投訴、協助改變公眾的態度、及鼓勵良好工作場所常規等方面。
- ◆ 對於委員會處理投訴的角色，顯著較多的僱員及僱主(83% 及 68%)認為委員會的角色是公正無私的。
- ◆ 認為委員會偏袒其中一方的受訪者中，較多人認為委員會是偏袒投訴人。
- ◆ 中小企界別對上述問題有類似的看法，只是在程度上有所不同。

4. 在工作場所中現時平等機會的實行狀況

4.1 平等機會投訴

- ◆ 約 4%大中企僱員(516 人中有 21 人)聲稱，他們曾親身經歷歧視或性騷擾。
- ◆ 當講及其他人的經歷時，報稱見過同事受歧視或性騷擾的僱員(15%)，較聲稱有親身經歷者多。
- ◆ 6%大中企僱主(541 人中有 31 人)表示，他們曾收到有關歧視或性騷擾投訴。



4.2 舉報情況

- ◆ 在大中企界別，曾受歧視或性騷擾的 21 名僱員之中，約 10% (2 人) 曾作出舉報。他們是向高級經理／直屬上司、或其他負責僱傭事宜的人士作出舉報*。
- ◆ 日後，他們會使用更多渠道作出舉報；除了高級管理層或直屬上司外，委員會也是熱門選擇之一。

4.3 不舉報的原因*

- ◆ 不舉報的兩大原因是怕失去工作和對舉報後的結果缺乏信心。
- ◆ 中小企界別亦提出相同的理由。

5. 僱主的法律責任

5.1 認知程度

- ◆ 僅三分之一 (34%) 的大中企僱主知道他們要對在工作場所內發生的歧視或性騷擾負上法律責任。顯著較多的僱員比僱主知道此點 (45% 比 34%)。

5.2 關注程度

- ◆ 經調查員告訴僱主其法律責任後，幾乎所有大中企僱主 (99%) 表示關注他們的法律責任；而只有少於三分之一 (32%) 表示非常關注。
- ◆ 中小企僱主較少表現關注。

5.3 如何減輕責任

- ◆ 42% 大中企僱主表示，他們知道可以採取行動，以把責任減到最低。
- ◆ 在那些知道可採取行動的僱主當中，逾半表示會為僱員提供教育／培訓。

* 讀者在演繹調查結果時須留意子樣本是一個很少的數目



5.4 對建議措施的反應

- ◆ 調查人員提供了一系列在現行平等機會法例下，有助減輕僱主法律責任的措施給受訪者評價。相較而言，大中企僱主及僱員都認為，取得管理高層的支援是最必要的措施，其次是在辦公室內實行平等機會，和設立內部投訴處理機制。

6. 採取預防措施和良好管理常規的情況

6.1 已採取的行動

- ◆ 在本研究用以衡量工商界有否遵行平等機會原則的四項基本預防性管理措施之中，僅少數大中企僱主(約 13%)已採取全部四項措施。
- ◆ 在四項措施之中，多數大中企僱主(70%)已在內部設立正式渠道處理員工的不滿／投訴，亦有至少 13%已安排僱員接受平等機會培訓。
- ◆ 大中企有否針對工作場所出現的歧視或性騷擾採取預防行動，與公司的規模大小有關。其關係是：公司規模愈大，愈會採取預防措施。
- ◆ 當大中企僱主知道自己要對工作場所內出現的歧視或性騷擾負上法律責任時，他們就愈願意任命職員去處理工作場所內有關的平等機會事宜。

6.2 對所提出建議行動的看法

- ◆ 幾乎所有大中企僱員(95%)及僱主(98%)都同意，無論是否已採取預防措施，都需要設立正式的內部渠道，以討回公道／處理投訴。
- ◆ 「若有公司政策或員工手冊，在當中列明平等機會有關事項」、「傳閱／張貼有關平等機會事宜的備忘錄」和「若有僱傭合約或聘書，在當中列明平等機會有關事項」等三項建議行動都受到大中企僱員及僱主的高度認同。
- ◆ 至於有關「安排平等機會培訓課程」和「指定一位員工去幫助處理平等機會事宜」這兩項建議行動，僱主較僱員更有興趣。



6.3 不採取行動的主要原因

- ◆ 大中企僱主不採取行動的主要原因是：以前從未發生過、員工之間關係良好、和手頭上無相關資料。

7. 現行平等機會資訊

7.1 有關平等機會的資訊

- ◆ 僱主或相關的工作場所都是取得平等機會資訊的主要渠道（47%），其次是委員會（38%）。
- ◆ 對中小企僱員而言，委員會是主要的渠道。

7.2 接收內容及形式

- ◆ 委員會的小冊子、研討會/講座，和公司發出的備忘錄是大中企僱員取得資訊的最常見方式。
- ◆ 對中小企僱員而言，委員會的小冊子是取得資訊的最常見方式。其次為張貼在報告板上的平等機會資訊，以及與經理/上司/同事傾談。

7.3 所收資訊的有用程度

- ◆ 大中企僱員認為，外部提供的培訓課程是取得有關平等機會資訊的最有用途徑，其次是委員會的小冊子、研討會及講座、以及公司發出的備忘錄。
- ◆ 對中小企僱員而言，最有用的方法是與經理/上司/同事傾談，其次是委員會的電視廣告，及研討會/講座。

8. 持續平等機會教育

8.1 僱員對接受平等機會資料/培訓的意願

- ◆ 近半數（46%）大中企僱員希望收到有關平等機會的資料或接受有關培訓。
- ◆ 中小企僱員表示同一意願者比例較高（55%）。



8.2 所需資料/培訓的內容

- ◆ 大中企僱員認為，最重要的資料是認識他們的平等機會權利與責任，其次是有關違反平等機會法例的案例及平等機會的基本知識。

8.3 專為大中企而設的平等機會服務/培訓需要

- ◆ 大多數大中企僱主(72%)希望委員會為他們評估其平等機會培訓需要，並向他們提供專為機構編寫的培訓課程，或提供相關的平等機會資訊產品、顧問服務及支援。
- ◆ 大多數大中企僱主希望培訓/教育及資訊產品能集中於講授香港的平等機會法例。其次是僱主在工作場所應怎樣做以減低其法律責任、以及如何處理公司內部有關平等機會的投訴/不滿。

9. 教育和培訓角色的重要性

從上文看來，推行平等機會的當務之急為教育和培訓，這不只該針對大中企僱主及僱員，也應針對起示範作用的政府機構。

受訪者普遍認同委員會是個獲授權和指派處理平等機會事務的機構，責無旁貸。令人鼓舞的是，不少大中企僱主亦瞭解委員會的此項責任。

委員會將與僱主緊密合作，繼續加強他們對平等機會的認識，尤其是教導僱員認識其權利及責任。

有關工作應是一項持續而對象鮮明的活動。由於僱員/僱主對平等機會有不同程度的認識，在不同時間可能會面對不同的挑戰。他們所需要的資料及教育，也需因應改變。