

性騷擾-商界問卷調查

調查結果概要

背景

1. 性騷擾在工作間時有發生。在 2012 年之內，平等機會委員會(平機會)共處理了 316 宗在《性別歧視條例》下與就業有關的投訴個案，其中 37% 涉及性騷擾個案 (118 宗)。與就業有關的性騷擾個案的比例高於往年數字 (即 2010 年的 32% 和 2011 年的 28%)。根據聯合國的數字顯示，在歐盟國家之中，約有 40-50% 女性在工作間曾經歷過不受歡迎而涉及性的冒犯、身體接觸、言語挑逗或其他形式的性騷擾；在亞太地區的國家內，比例是 30-40%。對僱主和僱員而言，性騷擾的後果可以是代價沉重的。僱主要面對員工士氣低落、公司聲譽受損和可能要支付法律費用等。受影響的員工則會情緒緊張、焦慮甚至抑鬱。根據《性別歧視條例》規定，僱主有責任去防止工作間性騷擾的發生；即使僱主對所發生的行為並不知情，仍可能要負上轉承責任。因此，企業管理層應採取一切合理可行措施，在性騷擾未發生之前，防患于未然。

2. 為了提高商界對性騷擾的關注，平機會於 2013 年 6 月至 8 月初進行了一項名為「性騷擾-商界問卷調查」的研究。透過平等機會之友會及其他專業團體/企業組織/政府部門，包括香港人力資源管理學會、香港總商會、持續專業進修聯盟、香港工業總會和勞工處的電子郵件或電子通訊，已把網上問卷的超連結發送到本地的公司。整體而言，這些組織的成員名單有超過 6,000 家公司，當中的成員會有重疊。本調查一共收回 198 份問卷，回應率約為 3%。參考海外有關工作間性騷擾的研究，這次回應率偏低的原因，可能是由於問題的敏感性、目標公司的數目龐大和網上調查方式的限制。故此，進行分析調查數據時，我們已額外小心處理。值得注意的是，人們不應該把調查結果解釋為具有代表性及可引申作為整體香港的情況。

主要調查結果

3. 共有 113 間受訪公司(57%) 指出，他們已制定性騷擾政策聲明，而 85 間受訪公司(43%)則表示沒有。由於低回應率，這些數字並非代表大部分企業組織已制定正式的性騷擾政策。此外，在 113 間表示有性騷擾政策聲明的公司中，只

鳴謝

在此特別感謝蔡惠琴女士 (平機會前委員，香港人力資源管理學會前會長) 對本調查研究的全力支持。另外，我們衷心感謝香港人力資源管理學會、香港總商會、持續專業進修聯盟、香港工業總會和勞工處，透過網絡協助平機會去發放調查問卷。

有 55%提供詳情，其餘(45%)沒有給予進一步資料。這令人有合理懷疑，這些公司是否已確切落實性騷擾政策。

4. 最常納入性騷擾政策聲明的項目為：「表明不會容忍性騷擾的情況出現」(81%)、「表明管理層消除及防止性騷擾的決心」(77%)和「指出處理性騷擾投訴的正式的方法」(74%)。相反，最不常納入政策聲明的項目(頻率<50%)包括：「有人專責處理性騷擾投訴及宣傳防止性騷擾」(39%)、「說明投訴人可直接向平機會投訴或向區域法院提出訴訟」(37%)、「為員工提供防止性騷擾的培訓」(37%)、「列出負責處理投訴、提供資料及意見等主管人員的姓名及電話號碼」(35%)、「指出處理性騷擾投訴的非正式的方法」(27%)及「把有關性騷擾政策的資料定期發佈」(16%)。

5. 就性騷擾政策中所列出的 16 個項目中，只有三項被大多數公司所採用(超過 70%)。另有七項屬可接受範圍(53%-68%)。其餘六項在性騷擾政策中經常被遺漏(16%-39%)。結果暗示性騷擾的政策聲明不夠全面，而公司在制定性騷擾政策時也很有選擇性，經常缺少落實的措施(例如：負責處理投訴人員的資料、提供培訓及教育)。欠缺這些重要資訊，受影響的員工難以作出投訴。

6. 公司沒有制定性騷擾政策聲明的主要原因是「制定一套性騷擾的政策聲明並非急需要去進行的項目」(46%)、「從來沒有想過需要制定有關政策聲明」(37%)。其他原因包括「公司沒有發生性騷擾，故沒有需要去制定有關政策聲明」(27%)、「員工沒有制定有關政策聲明的訓練」(24%)及「擔心制定有關政策聲明後，外界誤以為公司經常發生性騷擾」(11%)。最少人關注的兩項原因是「制定有關政策聲明會帶來額外財政負擔」(6%)和「性騷擾不會帶來嚴重後果，所以沒有需要去制定有關政策聲明」(1%)。由於公司看不到制定性騷擾政策聲明的迫切性，因此在 71 間公司之中，只有 17%會在未來 12 個月內會正式制定性騷擾政策聲明。

7. 當被問及於 2012 年內公司曾否收到有關性騷擾的投訴，28 間受訪公司表示曾有性騷擾個案，大部分公司有 1 至 2 宗。進一步的分析顯示，已制定性騷擾政策聲明的公司比沒有制定性騷擾政策聲明的公司明顯地收到較多有關性騷擾的投訴 (21 vs 7, $p<0.05$)。而已制定性騷擾政策聲明的公司比沒有制定政策的公司，有較多員工曾接受防止性騷擾培訓(26 vs 4, $p<0.05$)。值得注意的是，不可把這情況理解為因果關係，反而此突顯出制定性騷擾政策聲明的重要性，它能鼓勵員工並為他們增強員工處理性騷擾的能力，遇到性騷擾時能作出舉報。

8. 關於性騷擾投訴的性質，在作出回答的 19 間公司之中，大多數表示，個案涉及身體接觸(58%)和言語(53%)。其他方式包括涉及性的非言語暗示(26%)、

敵意的環境(11%)和網上騷擾(5%)。

9. 在 2012 年處理關於性騷擾的投訴時，在作出回答的 20 間公司之中，有 90%採用「公司進行內部調查及/或在合適的情況下，對性騷擾者作出懲處」。其他選擇佔 25%-40%：提供資料予有關人士，讓他們明白可以向平機會及/或警方作出投訴、把性騷擾者/受害者調走，以及公司會協助平機會及/或警方的調查等。最少人選擇的是「建議有關人士非正式地私下解決性騷擾投訴」(10%)。

10. 至於受訪的 108 人的背景，超過 95%是人力資源及/或行政部門的高級員工。大多數在其公司服務少於 6 年，平均值為 5.3 年。商業活動包括多個代表性行業(例如：零售、商業/專業服務、建造業/地產發展、批發、出入口、貿易等)。

11. 在 111 間受訪公司中，大多數(69%)僱用 100 名或以上的員工，而 31%為中小企業，僱用少於 100 名員工。調查結果顯示，有否制定性騷擾政策聲明與公司的規模無關。不過，中小企業傾向缺乏制定政策聲明。若平機會提供培訓課程，大部分受訪者(67%)表示樂意參加，但也有相當多受訪者(30%)拒絕。

建議

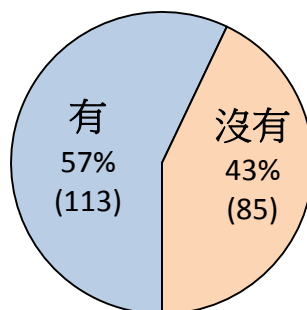
12. 參與是次研究的 198 間公司，有 43%尚未制定有關性騷擾的政策聲明，結果令人憂慮。一般而言，公司管理層對性騷擾的認識程度頗低。平機會應帶頭與各專業組織合作，推行反性騷擾運動，為本地商界締造出零性騷擾的環境。

13. 未有制定性騷擾政策的一般理由是「制定一套性騷擾的政策聲明並非急需要去進行的項目」和「從來沒有想過需要制定有關政策聲明」。一些管理人員甚至認為「公司沒有發生性騷擾，故沒有需要去制定有關政策聲明」。在此有需要鄭重指出，由於性騷擾的潛在傷害，公司管理層不應等到性騷擾變得嚴重時才正式處理。所有公司應制定和實施性騷擾政策，以保障在工作間沒有欺凌事件的出現。

14. 至於未制定性騷擾政策聲明的公司，有 82%表示近期不會制定該項政策。鑑於性騷擾的性質嚴重，公司管理層支持制定性騷擾政策乃明智之舉。公司應定期向所有員工提供充足的反性騷擾資訊，並且應實行對性騷擾零容忍的政策。平機會應與相關持份者(例如：專業團體、企業組織)合作推出「商界反對性騷擾」(BASH)運動，並以持續專業發展的培訓模式，向專業人士提供有關防止性騷擾的證書課程。此外，可制定獎勵計劃，嘉許已制定全面性騷擾政策的公司。

表與圖

1. 你任職的公司有否制定一套性騷擾的政策聲明？ (N=198)



在 113 間表示有性騷擾政策聲明的公司中，有 62 間(55%)提供詳情，其餘 51 間公司(45%)沒有給予進一步資料。

在 85 間沒有政策聲明的公司之中，有 71 間(84%)提交了一些資料，但有 14 間(16%)沒有給予進一步資料。

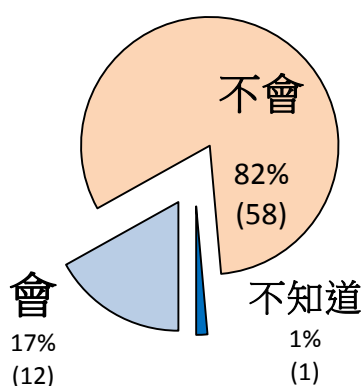
2[a]. 如果你任職的公司已制定一套性騷擾的政策聲明，它的內容包括： (N=62)

項目	n	%
表明不會容忍性騷擾的情況出現	50	81
表明管理層消除及防止性騷擾的決心	48	77
指出處理性騷擾投訴的正式的方法	46	74
提供關於機構內部申訴程序的資料，並向員工保證投訴資料保密	42	68
向員工發佈有關性騷擾政策的資料	37	60
說明性騷擾的法律定義	36	58
說明性騷擾的行為定義，並舉出幾個可構成性騷擾行為的例子	35	56
向員工保證，不會因作出投訴而受害或處分	35	56
說明紀律處分問題	34	55
把有關性騷擾政策的資料張貼在公告板、公司網頁或內聯網上	33	53
有人專責處理性騷擾投訴及宣傳防止性騷擾	24	39
說明投訴人可直接向平機會投訴或向區域法院提出訴訟	23	37
為員工提供防止性騷擾的培訓	23	37
列出負責處理投訴、提供資料及意見等主管人員的姓名及電話號碼	22	35
指出處理性騷擾投訴的非正式的方法	17	27
把有關性騷擾政策的資料作定期發佈	10	16

2[b]. 如果你任職的公司現時沒有制定一套性騷擾的政策聲明，原因是： (N=71)

項目	n	%
制定一套性騷擾的政策聲明並非急需要去進行的項目	33	46
從來沒有想過需要制定有關政策聲明	26	37
公司沒有發生性騷擾，故沒有需要去制定有關政策聲明	19	27
員工沒有制定有關政策聲明的訓練	17	24
擔心制定有關政策聲明後，外界誤以為公司經常發生性騷擾	8	11
其他 - 母公司有性騷擾聲明，但香港公司沒有使用它 - 公司還沒有制定性騷擾政策 - 我們有草擬性騷擾聲明，但沒有正式推出 - 正進行制定工作 - 我們有相關政策，但並非專注在性騷擾問題上 - 沒有提及 - 不知道	7	10
制定有關政策聲明會帶來額外財政負擔	4	6
性騷擾不會帶來嚴重後果，所以沒有需要去制定有關政策聲明	1	1

2[c]. 據你所知，你任職的公司會否在未來 12 個月之內制定一套性騷擾的政策聲明？ (N=71)



3[a]. 據你所知，你任職的公司 2012 年曾否收到有關性騷擾的投訴？ (N=132)

公司	公司收到有關性騷擾的投訴	
	有	沒有
有性騷擾的政策聲明 (n=62)	21*	41
沒有性騷擾的政策聲明 (n=70)	7*	63
小計	28 (21%)	104 (79%)

註: -

* 有否性騷擾的政策聲明，對收到有關性騷擾投訴的公司的數目有顯著分別， $p < 0.05$ 。

3[b]. 如果你任職的公司在 2012 年曾收到有關性騷擾的投訴，請標示性騷擾的類別：

(大部分公司收到 1 至 2 宗有關性騷擾的投訴)

(N=19)

性騷擾的類別	n	%
與身體接觸 (例如：拉扯別人的衣物或不恰當的觸摸[例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏])	11	58
言語 (例如：講「鹹濕笑話」[即不受欢迎涉及性的笑話]、帶有性方面影射的評論)	10	53
涉及性的非言語暗示 (例如：色迷迷的凝視別人)	5	26
敵意的環境 (例如：在洗手間門上、牆壁、壁佈板、儲物櫃當眼處、電腦屏幕或個人飾物等方面，顯眼地展示一些涉及性的字句/圖案/猥褻性或淫穢性的照片)	2	11
其他 - 有人不斷對另一部門主管級員工發送求愛的信息	1	5

3[c]. 如果你任職的公司在 2012 年曾收到有關性騷擾的投訴，請標示處理性騷擾投訴的方式。

(N=20)

處理性騷擾投訴的方式	n	%
公司進行內部調查及/或在合適的情況下，對性騷擾者作出懲處	18	90
提供資料予有關人士，讓他們明白可以向平機會及/或警方作出投訴	8	40
把性騷擾者調職到另一部門/分公司，令雙方的公務接觸減至最少	7	35
對於受害者向性騷擾者作出指控，如涉刑事，公司會協助警方的調查	7	35
把受害者調職到另一部門/分公司，令雙方的公務接觸減至最少	6	30
對於受害者向平機會作出投訴，公司會協助平機會的調查及/或出席由平機會安排的調解會議	5	25
其他 - 調停 - 人力資源部門會見有關人士後，事件平息了。 - 當她遞交離職信時，她向公司提出投訴；離職之前，她沒有作出任何行動。	3	15
建議有關人士非正式地私下解決性騷擾投訴	2	10

4. 在過去 3 年內(2010-2012)，你任職的公司是否有員工接受有關防止性騷擾的培訓課程？ (N=111)

公司	公司有受的訓員工		
	有 [†]	沒有	不知道
有性騷擾的政策聲明 (n=51)	26*	20	5
沒有性騷擾的政策聲明 (n=60)	4*	44	12
小計	30 (27%)	64 (58%)	17 (15%)

註：-

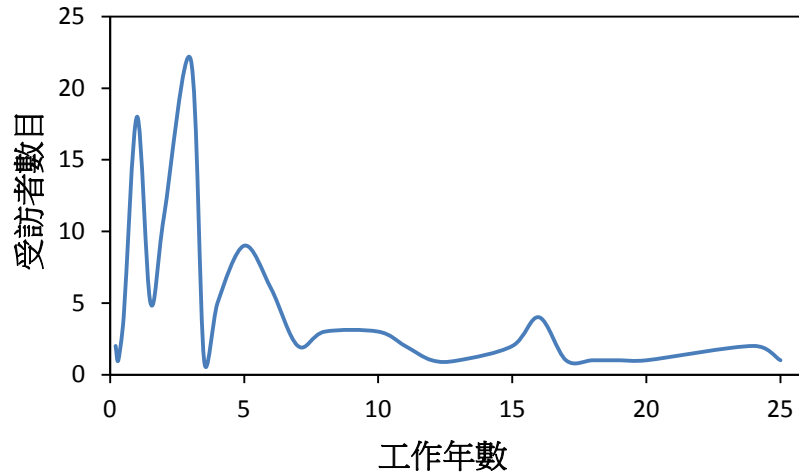
* 有否性騷擾的政策聲明，對有提供性騷擾員工培訓的公司的數目有顯著分別， $p < 0.05$ 。

† 每間公司培訓員工的數目不同，由 1 人 到 1,312 人。

5. 你在任職公司內的職位 (N=108)

在 108 受訪者當中，超過 95%是人力資源及/或行政部門的高級員工。

6. 你在任職公司的工作年數 (N=109, 平均數=5.3)



7. 你任職的公司所屬行業 (N=110)

類別	n	%
銀行	4	4
商業服務/專業服務	9	8
社區/社會/個人服務	7	6
建造/地產物業發展	9	8
金融服務	4	4
酒店/住宿	4	4
保險	6	5
製造	7	6
物業管理	4	4
餐廳/餐飲	4	4
零售	10	9
電訊	2	2
運輸/物流	7	6
批發、進出口、貿易	9	8
其他 (例如：傳媒、公共事業)	24	22

8. 你任職的公司員工人數 (N=111)

公司	公司員工人數	
	<100	≥100
有性騷擾的政策聲明 (n=51)	12	39
沒有性騷擾的政策聲明 (n=60)	22	38
小計	34 (31%)	77 (69%)

註: -

1. 中小企業在此定義為「本地僱用少於 100 人的公司」。

(參閱 <http://www.legco.gov.hk/yr06-07/chinese/panels/ci/papers/ci0612cb1-1849-3-c.pdf>)

2. 結果顯示，有否性騷擾的政策聲明，與公司規模沒有相關性。不過，小型企業傾向沒有訂立性騷擾的政策聲明。

9. 你本人或相關同事會否參加由平機會提供有關預防性騷擾及如何處理性騷擾投訴的培訓課程？ (N=109)

