

# 超市推廣員面對職場性騷擾的研究

## 調查報告書

機構： 香港婦女勞工協會

贊助： 平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

# 目錄

一. 序言 .....	3
二. 問卷調查 .....	4
➤ 研究方法及對象 .....	4
➤ 問卷調查結果分析 .....	5
三. 綜合討論及分析 .....	14
四. 建議 .....	17
五. 附件 .....	19
➤ 附件一：「推廣員職場性騷擾問卷」調查問卷 .....	19
➤ 附件二：深入訪問的題目 .....	21
六. 研究小組成員 .....	22

# 一. 序言

香港婦女勞工協會(以下簡稱本會)一直關注女性勞工的權益,包括女性勞工在就業和生活各個層面的保障問題,以及在職業方面的性別歧視和性騷擾問題。

本會是次調查對象為超市推廣員,她們屬於外派工種和零散工,無論是僱主或工作場地的流動性均相當高。同時,雖然職場性騷擾在零售行業較為嚴重,但零散工和外派工的身份卻窒礙了推廣員舉報職場性騷擾,而所屬公司和超市/百貨公司不但沒有欠缺任何的指引和支援,更漠視推廣員的投訴,沒有履行跟進和處理的責任。

再加上在原先的《性別歧視條例》中,服務提供者受到顧客性騷擾是不被納入保障在內,因此當時推廣員遇到職場性騷擾可謂求助無門。有見及此,本會希望透過進行問卷調查及深入訪談,以了解現時推廣員面對的職場性騷擾情況,及其面對性騷擾的處理方法與成效,並提出改善方法。感謝「平等機會研究項目資助計劃」2013/14 年度的撥款資助,以讓計劃能夠順利進行。

## 二. 問卷調查

### 1. 研究方法及對象

香港婦女勞工協會(以下簡稱本會)，在二零一四年三月至九月期間，就超市推廣員在職場上遇到的性騷擾情況，進行問卷調查。是次調查以問卷及深入訪談的形式進行，調查員於上述期間到超市、百貨公司、電器公司等地方工作的推廣員為訪問對象。

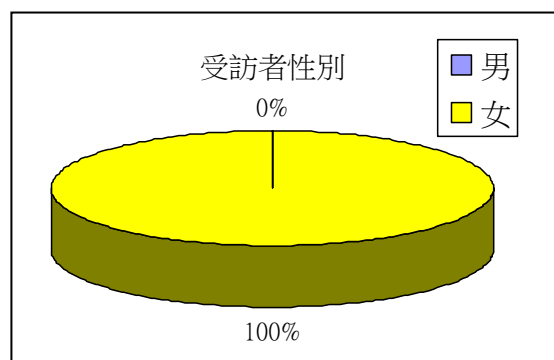
在整個調查中，成功收回四百八十二份問卷，並進行了三個深入訪談，以及一個焦點小組訪問。

#### 受訪者個人背景資料

是次的受訪者均為女性(100%)。在受訪者年齡方面，超過六成半(65.8%)的受訪者的年齡層為 46 歲或以上，介乎 46-55 歲為最多，約佔四成(47.7%)。

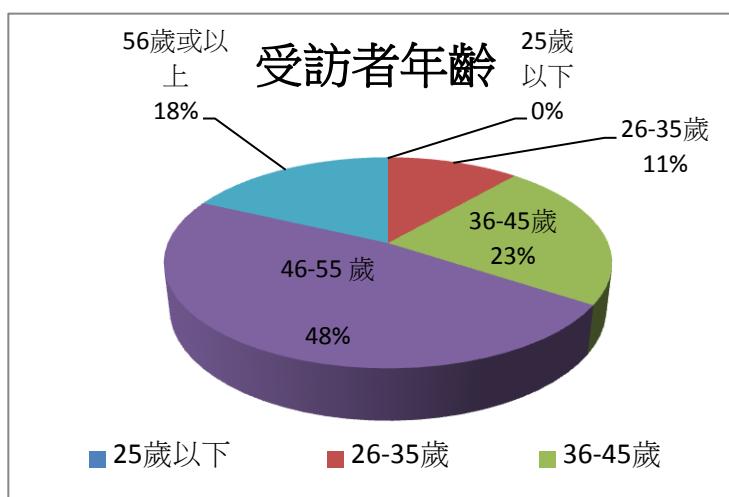
#### (a) 性別

	人數	百分比
男	0	0%
女	482	100%



#### (b) 年齡分佈

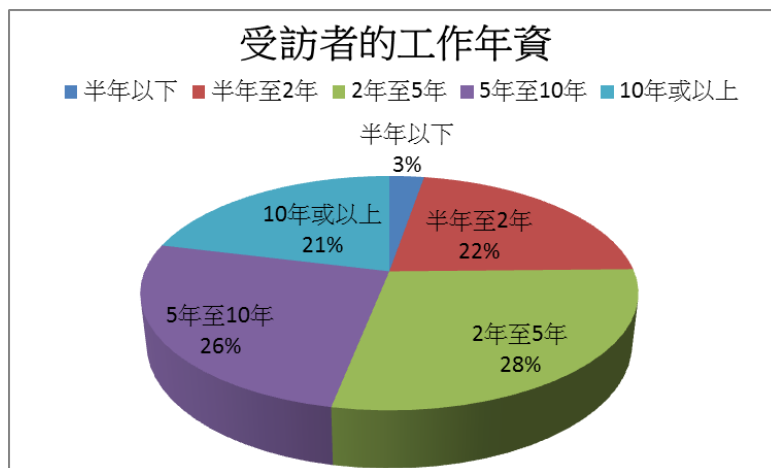
	人數	百分比
25 歲以下	0	0%
26-35 歲	55	11.4%
36-45 歲	110	22.8%
46-55 歲	230	47.7%
56 歲或以上	87	18.1%



## 2. 問卷調查結果分析

### (1) 年資

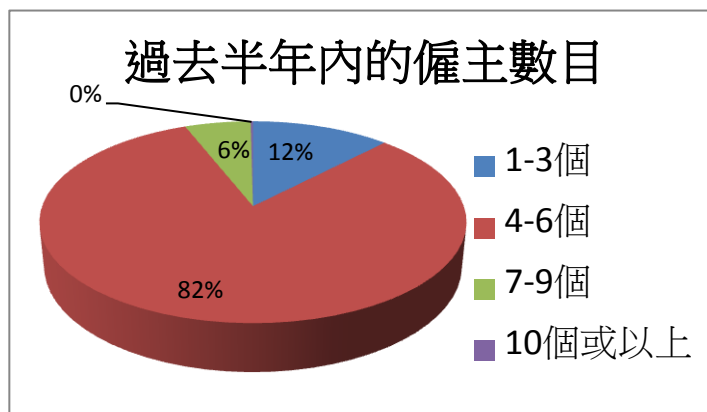
	人數	比率
半年以下	13	2.7%
半年至 2 年	106	22.0%
2 年至 5 年	137	28.4%
5 年至 10 年	124	25.7%
10 年或以上	102	21.2%



在入職年資方面，受訪者入職年資的分佈比較平均，超過七成人(75.3%)擁有超過兩年年資，更有兩成(21%)的受訪者從事推廣員 10 年或以上，其次是有兩成五(25%)的受訪者年資為 5 年至 10 年，可見是次調查能覆蓋不同年資的受訪者。

### (2) 過去半年內的僱主數目

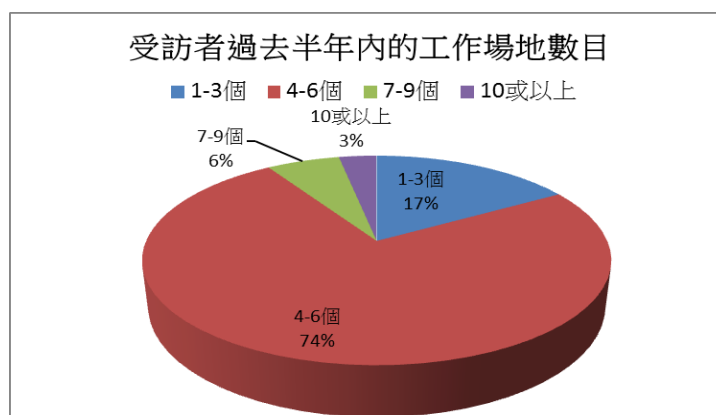
	人數	比率
1-3 個	59	12.2%
4-6 個	394	81.7%
7-9 個	28	6%
10 個或以上	1	0.2%



在僱主數目方面，大部份受訪者(87.9%)在過去半年內為超過 3 名僱主工作，當中超過八成半的受訪者為 4-6 名僱主工作，更有 1 名受訪者的僱主數目達至 10 個或以上，可見受訪的推廣員的工作性質較為零散，僱傭關係較不穩定。

### (3) 過去半年內的工作場地數目

	人數	比率
1-3 個	80	16.6%
4-6 個	358	74.3%
7-9 個	29	6%
10 或以上	15	3.1%

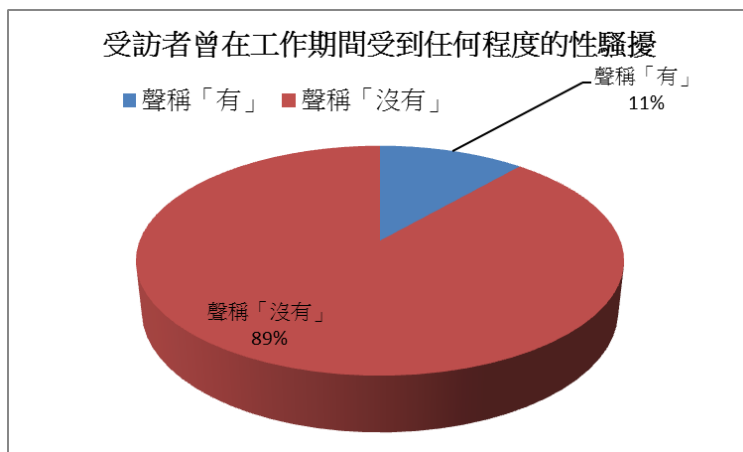


在工作場地數目方面，接近八成半的受訪者(83.4%)在過去半年內曾到 4 個或以上的工作場地工作，而更有近一成(9.1%)的受訪者半年內的工作場地數目為 7 個以上，反映受訪推廣員的工作流動性較高。

(4) 在工作期間受到性騷擾的情況

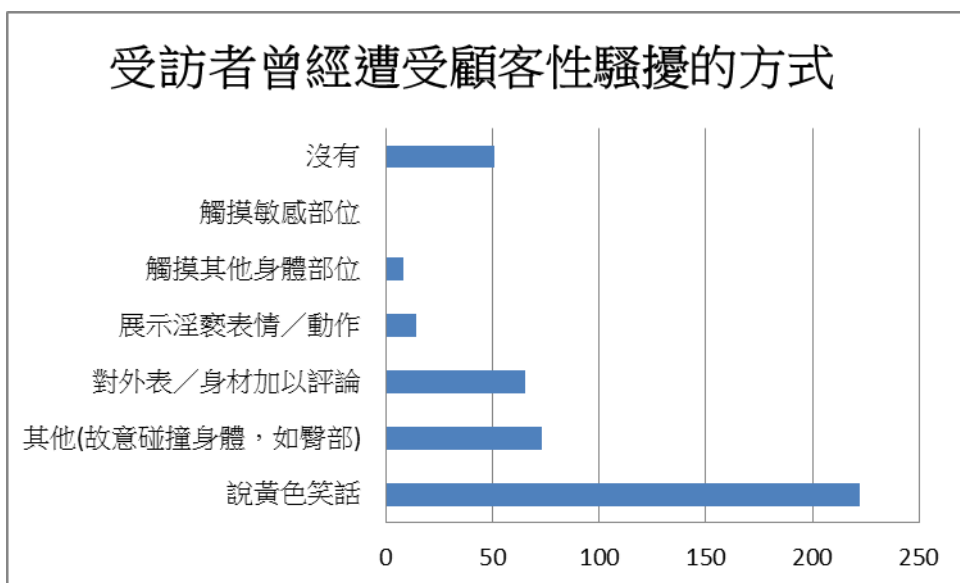
a. 你曾否在工作期間受到任何程度的性騷擾？

	人數	比率
聲稱「有」	55	11.4%
聲稱「沒有」	427	88.6%



b. 你是否曾經遭受顧客用以下方式的性騷擾？ (可選多項)

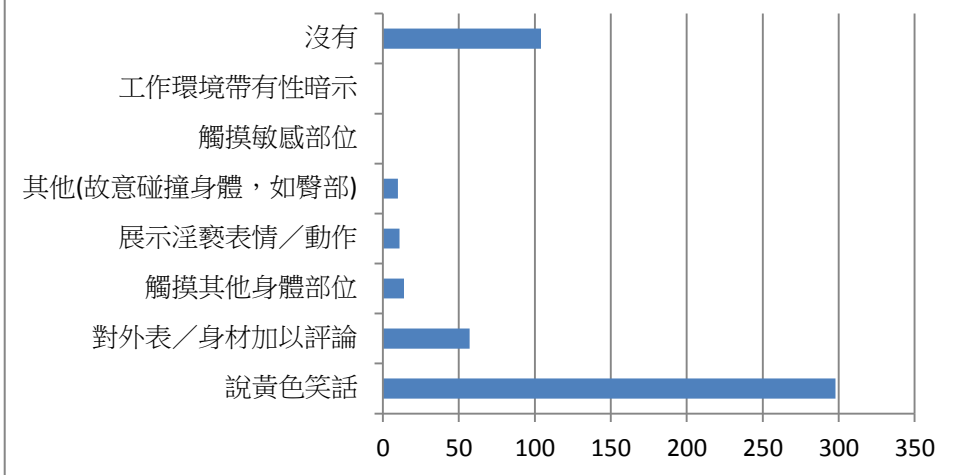
	人數	比率
說黃色笑話	222	46%
其他(故意碰撞身體，如臀部)	73	15%
對外表／身材加以評論	65	13.5%
展示淫褻表情／動作	14	3%
觸摸其他身體部位	8	1.6%
觸摸敏感部位	0	0%
沒有	51	10.6%



c. 你是否曾經遭受超市職員用以下方式的性騷擾？（可選多項）

	人數	比率
說黃色笑話	298	61.9%
對外表／身材加以評論	57	11.8%
觸摸其他身體部位	14	2.9%
展示淫褻表情／動作	11	2.3%
其他(故意碰撞身體，如臀部)	10	2.1%
觸摸敏感部位	0	0%
工作環境帶有性暗示	0	0%
沒有	104	21.6%

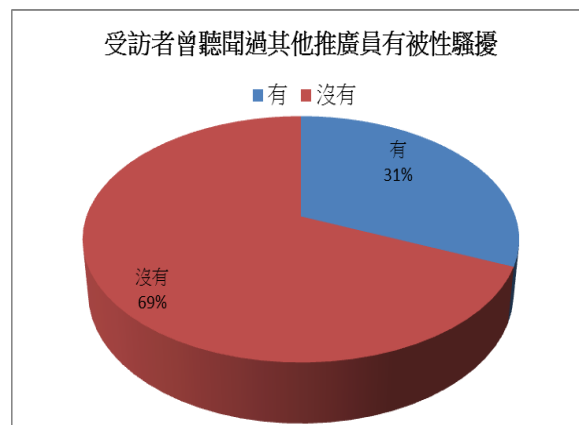
受訪者曾經遭受超市職員性騷擾的方式



d. 你有否聽聞過其他推廣員有被性騷擾？

	人數	比率
有	143	29.7%
沒有	312	64.7%

受訪者曾聽聞過其他推廣員有被性騷擾



## 問卷結果小結

工作期間受到性騷擾的情況方面，只有約一成的受訪者認為過往在工作期間曾受到性騷擾。但當將性騷擾方式轉為具體行為來表達時，卻有接近九成受訪者曾受到顧客和超市職員的性騷擾。

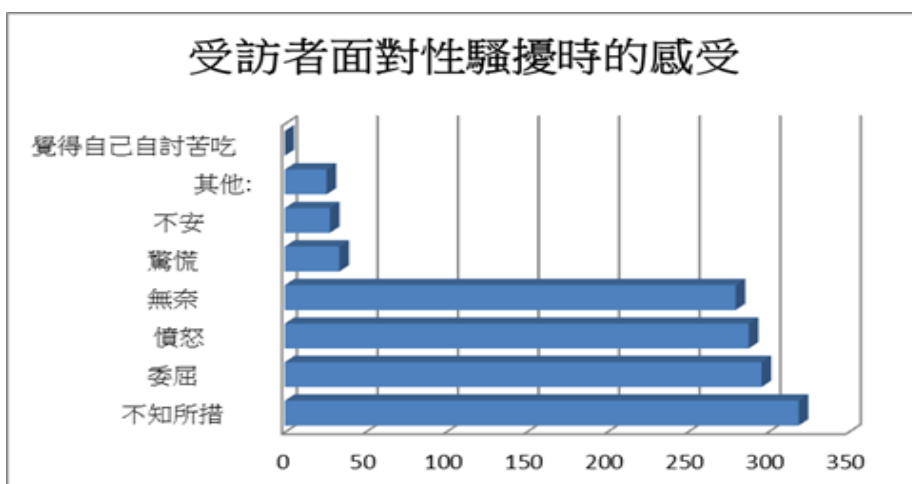
有接近九成(89.4%)受訪者曾受到顧客性騷擾方面，最多受訪者面對的是說黃色笑話，超過四成半(46%)。其次有一成半(15%)的受訪者被故意碰撞身體，當中被故意碰撞臀部的情況特別嚴重。亦有接近一成半(13.5%)的受訪者被顧客對其外表／身材加以評論，此外亦有受訪者曾遭顧客展示淫褻表情／動作(3%)，及觸摸其他身體部位(1.6%)。

此外，有接近八成(78.4%)受訪者面對職員方面的性騷擾，最多受訪者面對的性騷擾行為是聽到黃色笑話，超過六成受訪者曾遭超市職員對他們說黃色笑話。其次有超過一成(11.8%)的受訪者被超市職員對其外表／身材加以評論，亦有受訪者曾遭超市職員展示淫褻表情／動作(2.3%)、觸摸其他身體部位(2.9%)，以及被故意碰撞身體(2.1%)。

在推廣員行內面對性騷擾的情況，也有接近三成(29.7%)受訪者聽聞過有其他推廣員曾被性騷擾。

### (5) 面對性騷擾時的感受 (可選多項)

	人數	比率
不知所措	319	66%
委屈	296	61%
憤怒	288	60%
無奈	280	58%
驚慌	34	7%
不安	28	5.8%
其他:	26	5.4%
覺得自己自討苦吃	0	0%

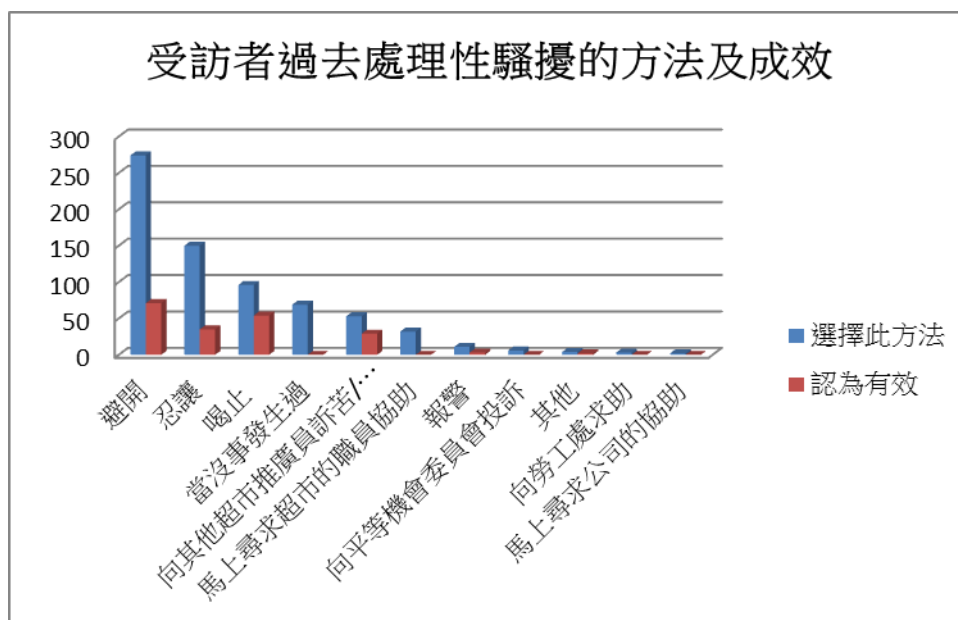




在面對性騷擾時，最多受訪者的感受為不知所措(66%)，其次為憤怒(60%)及委屈(61%)，亦有接近六成(58%)受訪者感到無奈，會感到不安和驚慌的受訪者分別為5.8%和7%。值得注意的是，沒有受訪者認為面對性騷擾是自己自討苦吃，反映受訪者都明白性騷擾的責任並不在受害人，而在於性騷擾者。

(6) 過去處理性騷擾的方法及成效 (可選多項)

	人數	比率 (佔總數 482 人)	認為方法 有效的人數	比率 (佔該選項的 人數)
避開	274	56.8%	71	25.9%
忍讓	150	31.1%	35	23.3%
喝止	96	19.9%	54	56.3%
當沒事發生過	69	14.3%	0	0%
向其他超市推廣員訴苦/求助	53	11%	29	54.7%
馬上尋求超市的職員協助	32	6.6%	0	0%
報警	11	2.3%	3	27.3%
向平等機會委員會投訴	6	1.2%	0	0%
其他:	4	0.8%	2	50%
向勞工處求助	3	0.6%	0	0%
馬上尋求公司的協助	2	<0.1%	0	0%



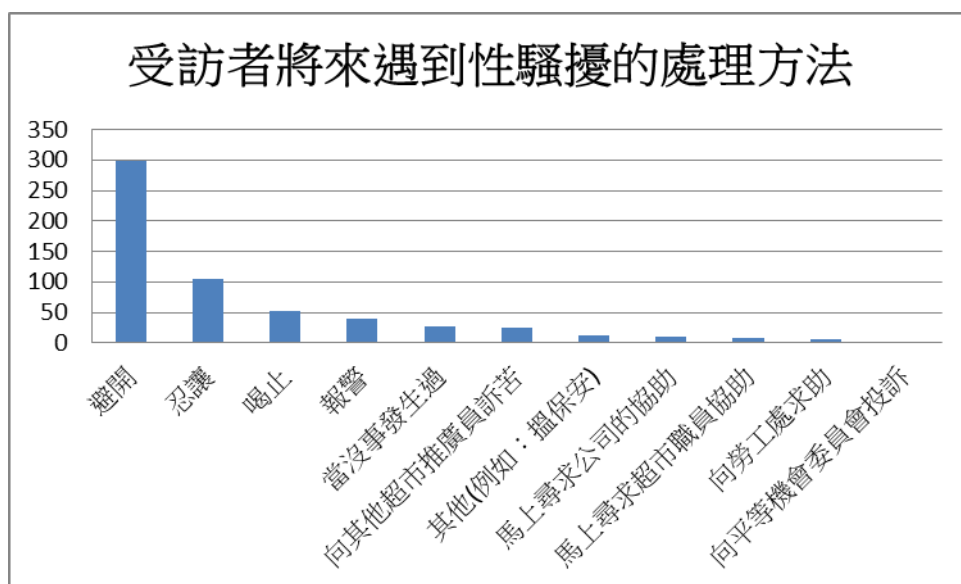
在面對性騷擾的情況時，最多受訪者(56.8%)選擇的處理方法是「避開對方」，其次有超過三成(31.1%)的受訪者會「忍讓」，亦會有接近兩成受訪者(19.9%)會「喝止對方」。其餘受訪者的處理方法排序分別是「當沒事發生過」(14.3%)、「向其他超市推廣員訴苦/幫手」(11%)、「馬上尋求超市的職員協助」(6.6%)。調查結果發現只有少數的受訪者會選擇「向平等機會委員會投訴」(1.2%)、「向勞工處求助」(0.6%)，而只有 2

名受訪者會選擇「馬上尋求公司的協助」，是最少人選擇的處理方法。由此可見，當推廣員面對性騷擾情況時都會即時積極處理。

然而，值得注意的是，從調查所得資料，發現受訪者選擇處理方法的優先排序與其認為有成效沒有必然正向關係，其中最多受訪者選擇的「避開對方」和「忍讓」，只有分別兩成多(25.9%)和(23.3%)的受訪者認為有效。而受訪者認為較為有效的處理方法為「喝止」(56.3%)和「向其他超市推廣員訴苦/幫手」(54.7%)，以及報警(27.3%)，可見受訪者選擇處理方法並不等於她們認為該方法有效。而值得關注的是受訪者均認為「當沒事發生過」、「馬上尋求公司的協助」、「馬上尋求超市的職員協助」、「向平等機會委員會投訴」、「向勞工處求助」等處理方法是毫無幫助。

(7) 將來遇到性騷擾的處理方法 (可選多項)

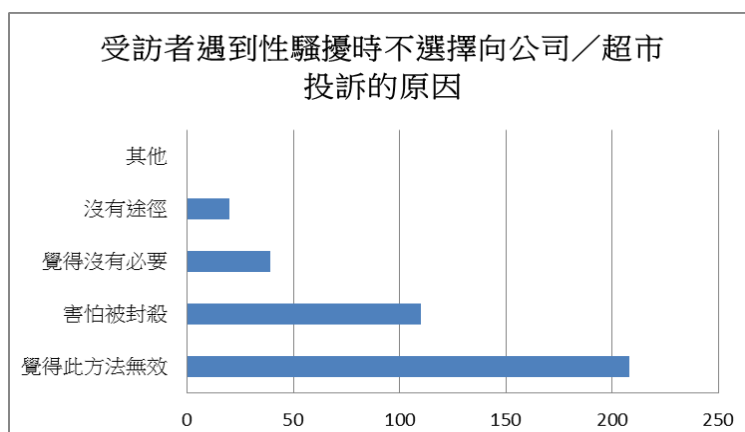
	人數	比率
避開	299	62%
忍讓	104	21.6%
喝止	52	10.8%
報警	39	8.1%
當沒事發生過	26	5.4%
向其他超市推廣員訴苦	25	5.2%
其他(例如：搵保安)	13	2.7%
馬上尋求公司的協助	11	2.28%
馬上尋求超市的職員協助	8	1.7%
向勞工處求助	6	1.24%
向平等機會委員會投訴	0	0%



將來遇到性騷擾的處理方法方面，即使受訪者認為「避開」和「忍讓」的效用不大，但調查反映如受訪者將來遇到性騷擾時，仍有分別約六成(62%)和兩成(21.6%)的受訪者會選擇「避開」和「忍讓」，然後有一成(10.8%)的受訪者會選擇「喝止」，而其他處理方法則少於一成受訪者會選擇。此外，沒有受訪者會「向平等機會委員會投訴」。

(8) 遇到性騷擾時不選擇向公司／超市投訴的原因 (可選多項)

	人數	比率
覺得此方法無效	208	43.2%
害怕被封殺	110	22.8%
覺得沒有必要	39	8.1%
沒有途徑	20	4.1%
其他	0	0%

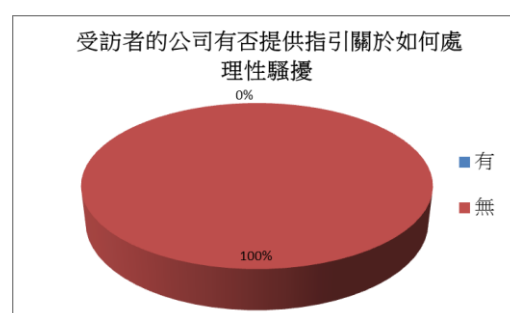


調查結果顯示，大部份(43.2%)受訪者不選擇向公司／超市投訴的原因是認為方法無效，其次有超過兩成(22.8%)受訪者擔心投訴會引致「被公司/超市封殺」，亦有部分受訪者表示「沒有途徑向公司／超市投訴」(4.1%)，及認為「沒有必要」(8.1%)投訴。

(9) 有關公司處理性騷擾的指引和機制

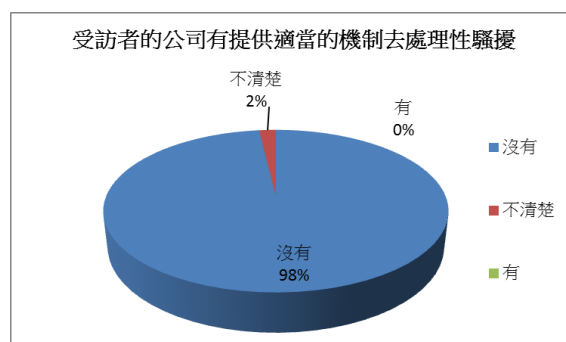
(a) 公司有沒有提供指引關於如何處理性騷擾？

	人數	比率
有	0	0%
無	482	100%



(b) 你知道公司有提供適當的機制去處理性騷擾的事情？

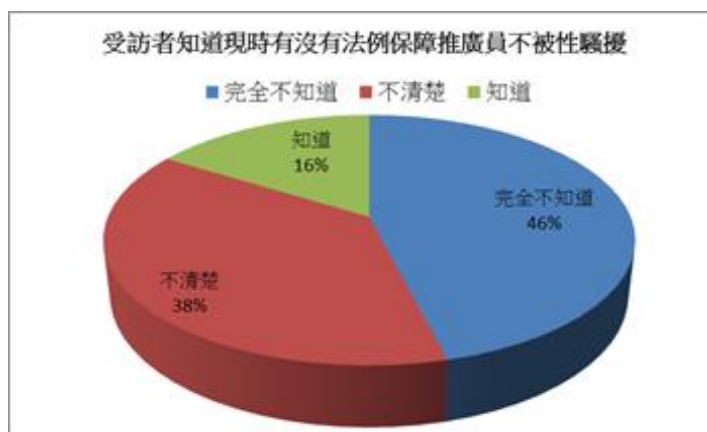
	人數	比率
沒有	473	98.1%
不清楚	9	1.9%
有	0	0%



調查反映所有受訪者的公司均沒有提供任何有關處理性騷擾的指引，而絕大部分(98.1%)的受訪者表示公司並沒有提供適當的機制去處理性騷擾的事情，其餘的受訪者(1.9%)對公司有否相關機制則表示不清楚。

(10) 有關知道現時有沒有法例保障推廣員不被性騷擾(性別歧視條例)

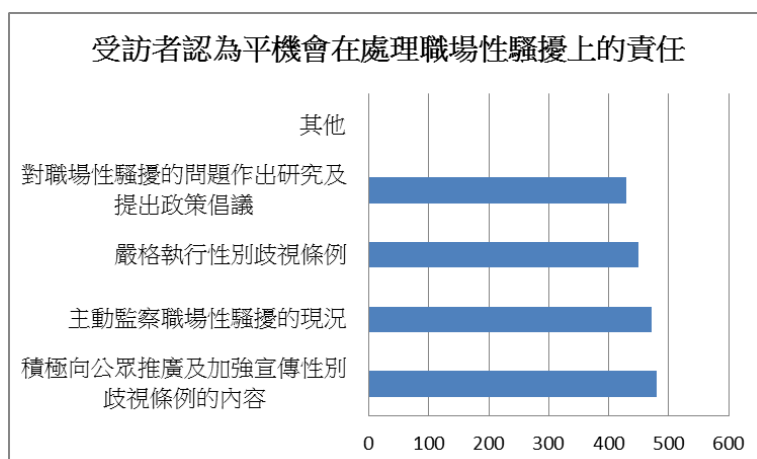
	人數	比率
完全不知道	222	46.1%
不清楚	182	37.8%
知道	78	16.2%



調查結果反映大部分(83.9%)受訪者均完全不知道或不清楚現時的性別歧視條例有否保障服務提供者免受性騷擾，可見有推廣條例內容的必要。

(11) 有關平等機會委員會在處理職場性騷擾的責任

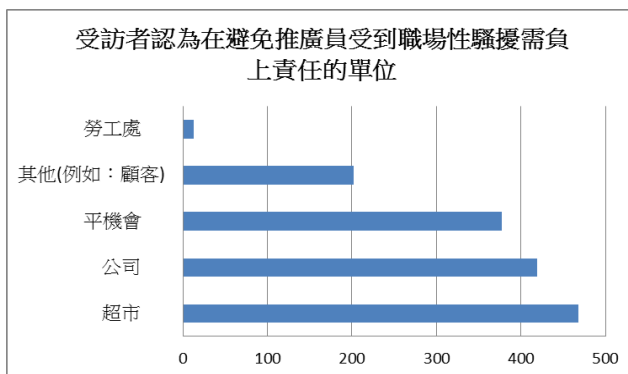
	人數	比率
積極向公眾推廣及加強宣傳性別歧視條例的內容	480	99.6%
主動監察職場性騷擾的現況	471	97.7%
嚴格執行性別歧視條例	449	93.2%
對職場性騷擾的問題作出研究及提出政策倡議	430	89.2%
其他	0	0%



有關平機會在處理職場性騷擾的責任方面，接近全部受訪者均認為應「積極向公眾推廣及加強宣傳性別歧視條例的內容」(99.6%)、「主動監察職場性騷擾的現況」(97.7%)，和「嚴格執行性別歧視條例」(93.2%)，亦有接近九成受訪者認為平機會應「對職場性騷擾的問題作出研究及提出政策倡議」(89.2%)。

(12) 有關避免推廣員受到職場性騷擾的責任

	人數	比率
超市	468	97.1%
公司	419	86.7%
平機會	377	78.2%
其他 (例如：顧客)	202	41.8%
勞工處	13	2.7%



調查結果顯示，最多受訪者認為超市(97.1%)是有負責任避免推廣員受到職場性騷擾，其次為公司(86.7%)和平機會(78.2%)。亦有超過四成的受訪者認為顧客亦需負責任，其中有兩名受訪者表示推廣員亦應有責任避免受到職場性騷擾。

## 三. 綜合討論及分析

### 1. 推廣員職場性騷擾情況嚴重

根據調查結果顯示，雖然只有一成受訪者表示曾在工作上受到性騷擾，及只有三成受訪者曾聽聞有其他推廣員曾遇到性騷擾，但當將性騷擾方式轉為具體行為來表達時，卻有分別接近九成和接近八成受訪者曾受到顧客和超市職員的性騷擾，當中以「說黃色笑話」、「對外表／身材加以評論」及「故意碰撞身體」等三種情況最為嚴重。在深入訪談中，有受訪者表示「個次我隔離檔賣牛奶，有幾個男人都走去用咸濕眼光望住佢，問佢『飲邊個 D 奶先?』」。另外，有不少受訪者曾遭顧客或超市職員「展示淫褻表情／動作」和「觸摸其他身體部位」，情況實在令人關注。

### 2. 推廣員對性騷擾定義不清楚，難以判斷是否屬於性騷擾

雖然推廣員面對的職場性騷擾不少，但無論在問卷調查或深入訪談中，都反映推廣員的求助率偏低。原因有三。

第一，在推廣員對性騷擾的意識及觀念上，大部份受訪者表示不清楚性騷擾的定義，亦有少部份受訪者不認為自己受過性騷擾，「(顧客)講咸濕笑話很正常，話佢(顧客)性騷擾好似好嚴重咁」、「知道對方(顧客)講下笑，自己不在意就得」，但在回答「被性騷擾的形式」上，她們均表示曾受過如言語、身體接觸等不同形式的性騷擾，從受訪者對「有否曾受到性騷擾」和「受到具體性騷擾行為」答案中的明顯差異，可反映她們對性騷擾的定義不清。這帶來的擔心阻礙了推廣員的求助意欲。

此外，推廣員開放的工作環境亦令她們對界定性騷擾造成困難。有不少受訪者在深入訪問時表示「我地(推廣員)做嘢個位喺正通道，好多時都有人撞到，有時撞到手呀 patpat 呀」，但由於顧客眾多，難以找到性騷擾者，而且推廣員亦難以識別對方是無心還是有意，因此部份受訪者都表示在這情況下都難以指責對方。

第三，大眾對性騷擾的迷思和誤解亦降低了推廣員的求助動機。不少受訪者在開始時表示「性騷擾邊關我哋事呀」，「問下 d 賣酒既後生 d」，認為只有年輕女子才會受到性騷擾，亦有少部份受訪者認為「做服務業就預左」。而大眾對性騷擾的迷思和責怪受害人的主流想法，都會令受訪者對求助卻步。有受訪者曾向公司投訴被顧客性騷擾，「個次我賣楓液，個客咸咸濕濕咁問『買完係咪有得一齊沖先』，我之後同公司投訴，但公司竟然話『佢(顧客)口花花啫，唔好咁敏感啦妳，都幾十歲人，妳以為妳係後生咩』，跟住都唔係好敢再同人講，怕比人笑。」當受訪者求助時不但得不到明白和支持，反而受到公司的嘲諷，令受訪者因感到羞恥而沒有向公司求助，亦對「性騷擾」這三個字有明顯抗拒。

### 3. 推廣員工作流動性，投訴無門

調查反映大部份受訪者(87.9%)在過去半年內為超過 3 名僱主工作，當中超過八成半的受訪者為 4-6 名僱主工作，可見推廣員的僱傭關係較不穩定，工作性質較為零散。另外，在工作場地數目方面，接近八成半的受訪者(83.4%)在過去半年內曾到 4 個或以上的工作場地工作，更有近一成(9.1%)的受訪者半年內的工作場地數目為 7 個或以上。可見推廣員無論是與公司或工作場地的關係都較為短暫，有受訪者亦曾表示「佢地(公司和超市)邊會理妳呀，妳返得個幾日」，再加上外派工種的關係，因此推廣員表示沒有途徑作出投訴，所以不少受訪者都表示：「只可以靠自己」。

但值得注意的是，推廣員仍然會以各種方式表達不接受和不滿的意思。推廣員面對性騷擾行為時，多會選擇避開、裝作沒事發生過，是避免和顧客或超市職員發生正面衝突，因為她們很擔心如果作出強烈的反應，會遭受作出性騷擾行為的顧客投訴，這反映了受訪者與騷擾者的關係極不對等，即使推廣員身為受害者，但卻被迫以避開及裝作不知情的消極方式處理，這種不對等的關係也直接令這行業內的性騷擾情況惡化。

### 4. 推廣員為外派工，公司卸責

雖然在現時的《性別歧視條例》規定僱主需要為其僱員被性騷擾負上「轉承責任」，以嚴正處理公司內的性騷擾，但是次調查卻反映出推廣員的僱主，無論是產品公司或代理公司，均對她們的投訴及求助置諸不理、刻意將事件淡化或鼓勵啞忍。根據調查結果，僅有 2 名受訪者過去在面對性騷擾時馬上尋求公司的協助，但公司只是勸推廣員息事寧人，甚至沒有回應，故所有受訪者均認為向公司求助是沒有作用，而且亦只有極少數受訪者表示將來如遇性騷擾時會向公司求助。

更值得注意的是，是次調查揭露了推廣員向公司求助不但沒有效用，更帶來負面影響。有部份受訪者表示向公司投訴等於「自取其辱」，有受訪者表示曾向公司經理反映，卻被嘲諷「妳以為自己好靚咩」、「唔好咁敏感，係都揀 d 後生架啦」等，貶低推廣員。

更甚的是，由於推廣員多為短期合約，不少公司會將工作斬散以逃避提供勞工福利，所以有兩成受訪者不向公司求助是擔心「自斷米路」。在深入訪談中，有受訪者表示「如果妳同公司講，佢(公司)就會覺得妳好麻煩，就唔會再安排工作俾妳」。

此外，調查結果顯示所有受訪者的僱主均沒有提供指引關於如何處理性騷擾，亦沒有提供適當的機制去處理性騷擾投訴，可見大部份推廣員的僱主都置推廣員在不安全的環境下工作，根本沒有提供措施去預防、處理和跟進推廣員面對的職場性騷擾情況，完全妄顧《性別歧視條例》中的「轉承責任」規定。

## 5. 超市拒絕處理性騷擾投訴，反而懲罰受害人

推廣員作為外派工，超市作為工作環境的提供者，雖然與推廣員非僱傭關係，但理應有責任去預防推廣員面對性騷擾，但令人失望的是，是次調查反映超市同樣對推廣員的投訴及求助置諸不理。調查結果反映，大部份受訪者選擇以「避開」應對性騷擾是因怕搞大件事而被超市列入黑名單。深入訪談時受訪者均表示超市會以顧客至上，她們表示「超市一定係覺得顧客永遠是對的，所以我地都係忍架喇，講真，同個客嘈，蝕底嘅係自己，如果係投訴(超市)職員，更加唔洗講！」更有受訪者表示「如果你同個客有爭拗，超市唔理三七廿一就叫妳離場，妳點解釋都無用，唔俾你返果個場就唔俾，同公司講都無用。」可見超市不但沒有積極處理涉嫌性騷擾的顧客或超市職員，更反而懲罰受害人，即變相鼓勵推廣員以啞忍應對，間接縱容客人的性騷擾行為。

此外，亦有不少受訪者表示擔心投訴超市職員會遭到報復或作弄，因她們在超市就如次等員工。亦有受訪者反映除非事件造成擾攘，超市才會安排保安到場協助，但保安的做法只是把受害的推廣員拉到一旁，安撫，並勸諭受害人「多一事不如少一事」，並沒有下一步跟進。

值得注意的是，有受訪者表示曾向相熟的超市職員投訴其同事說咸濕笑話，然後他會勸喻同事守規矩，「之前同過阿哥講，話阿信(超市職員假名)成日講咸濕野，之後阿信就收斂咗。」可見這些積極介入的方法是比較有效勸阻有關性騷擾行為，但此情況實在非常罕見。

## 6. 平機會推廣《性別歧視條例》不足，推廣員欠缺認知

是次調查顯示了受訪推廣員無論對《性別歧視條例》或平機會的職責均不認識。調查結果反映只有一成半的受訪推廣員知道原先《性別歧視條例》未有保障服務提供者免受顧客性騷擾，而絕大部分受訪者對當中性騷擾的定義亦不清楚。另外，當中有不少受訪者誤以為專門處理職場性騷擾的部門為警察或勞工處，所以沒有受訪者表示將來遇到性騷擾時，會向平機會投訴，可見平機會需要加強推廣工作。

## 7. 《性別歧視條例》不足以保障外派工種

是次調查反映大部分受訪推廣員都面對顧客和超市職員的性騷擾。即使《性別歧視條例》通過修訂後，可以保障服務提供者免受顧客的性騷擾，但對於外派工受到共同工作環境間的其他公司員工(如超市職員)的性騷擾，由於他們非「同事關係」，故即使推廣員受到超市職員性騷擾，均未納入保障範圍之內，而外派工的工作場地提供者(如超市)在現時條例的規定下，亦對外派工受到性騷擾亦無須負上任何責任。



## 四. 建議

### 1. 擴闊《性別歧視條例》性騷擾的保障範圍

在最新通過修訂的《性別歧視條例》中，只保障有直接僱傭關係的性騷擾行為及服務提供者免被顧客性騷擾，然而調查結果顯示有八成的受訪者曾遇到超市職員的性騷擾，反映問題嚴重，但現時的《性別歧視條例》根本不足以保障外派工。

因此本會強烈建議擴闊《性別歧視條例》的保障範圍，應包括無直接僱傭關係的性騷擾行為，即受到共同工作間的「非受僱同一公司」人士的性騷擾也受到規管，而且亦應將「轉承責任」擴闊至工作場地提供者，以加強他們提供安全工作環境的責任。

### 2. 加強作為僱主(產品公司或代理公司)對處理性騷擾個案的責任

現時受訪者的僱主絕大部分會選擇「置諸不理、淡化事件或息事寧人」，要推廣員自行小心防範、鼓勵啞忍等處理推廣員職場性騷擾的情況，不但推卸責任，更是縱容性騷擾者。

因此本會建議公司需要設立指引和相關機制應對性騷擾事件，如公司在聘請推廣員後，應在她們正式上班前舉辦「如何預防和應對性騷擾」的培訓。在培訓之中，要清晰地教授推廣員如何預防被顧客或超市職員性騷擾，以及萬一遇上性騷擾，應該如何處理等，以減低推廣員面對性騷擾的風險。此外，亦應增加對推廣員的支援，如設立熱線電話，作為支援在外工作的推廣員。當推廣員工作時，面對性騷擾或其他問題時，可即時致電公司求助，而公司需立刻跟進及處理，並採取積極的態度去處理投訴，以承擔作為僱主的責任。

### 3. 加強作為工作地點負責人(超市/百貨公司)對處理性騷擾個案的責任

現時有不少工種為外派工，而職場的性騷擾多於工作場地發生，可是在調查反映超市不但漠視推廣員面對性騷擾的情況、亦欠缺支援，更助紂為虐懲罰「責罵顧客」(實際卻是喝止性騷擾行為)的受訪者。

因此本會建議應加強超市或百貨公司作為工作地點負責人的責任。如超市或百貨公司需要設立指引和相關機制應對性騷擾事件，亦應安排保安巡邏時應同時留意推廣員受到性騷擾的情況，並加以積極協助處理。同時，超市亦應制訂具透明度的政策以處理性騷擾的職員，並秉公處理，為其公司職員和推廣員提供安全、無性敵意的環境。

### 4. 平機會加強反性騷擾宣傳教育

在是次調查反映無論是平機會的職責或《性別歧視條例》內容均未為公眾所認識。因此本會

建議平機會作為負責執行政視《性別歧視條例》的法定機構，應積極向公眾推廣及加強宣傳經修訂《性別歧視條例》的內容。此外，平機會在宣傳時亦應加強教育僱主有關他們應負的責任。平機會亦應對職場性騷擾的問題作出研究及提出政策倡議，以加強對公眾的保障。

另外，本會亦建議政府部門如勞工處應成立職場性騷擾巡邏隊，主動監察職場性騷擾的現況，為僱員提供安全的工作環境。

## **5. 加強對產品推廣員、僱主、超市/百貨公司及顧客的防止性騷擾宣傳教育**

調查顯示，大部份的推廣員都曾經遇過性騷擾的情況，但她們對於《性別歧視條例》認識不足，不知道自己的權利及僱主的責任，只是自己去解決問題。此外，一般顧客除了不懂得尊重推廣員外，也因為不清楚自己的性騷擾行為是否已獨犯法例，而會變本加厲。

因此本會認為應加強宣傳教育僱主、超市/百貨公司及顧客對性騷擾的認識，特別是有關《性別歧視條例》的新修訂，以收阻嚇作用。平機會可與相關持份者合作，增強教育，澄清有關「性騷擾」的迷思和誤解，以免推廣員因感到羞恥而拒絕求助，亦可增加公司對性騷擾的認識、敏感度，和處理時的端正態度。

最後，本會建議平機會加強對推廣員有關預防性騷擾的宣傳教育工作，讓他們認識自己有權拒絕不受歡迎的性騷擾行為，並且僱主應要積極處理員工的性騷擾投訴。

# 五. 附件

## 附件一：「推廣員職場性騷擾問卷」調查問卷

### 香港婦女勞工協會 - 推廣員職場性騷擾問卷調查

希望你花幾分鐘完成這份問卷，讓我們知道現時推廣員面對的職場性騷擾情況，以作出相關建議，保障推廣員。

1. 年資 \_\_\_\_年
2. 你一個月內會到多少所超級市場工作？  1-3     4-6     7-9     10 或以上
3. 你一個月內會為多少所公司工作？     1-3     4-6     7-9     10 或以上

---

4. 你在工作場所曾遭遇過性騷擾的行為嗎？  有     沒有

5. 你是否曾經遭受顧客用以下方式的挑逗？

說黃色笑話                       對外表／身材加以評論                       觸摸敏感部位

展示淫褻表情／動作     觸摸其他身體部位

其他(請註明)\_\_\_\_\_

沒有

6. 你是否曾經遭受超市的職員用以下方式的挑逗？

說黃色笑話                       對外表／身材加以評論                       觸摸敏感部位

展示淫褻表情／動作     觸摸其他身體部位                       工作環境帶有性暗示

其他(請註明)\_\_\_\_\_

沒有

7. 如果遇到以上情況時，你當時的感受如何？(可選多項)

憤怒     不安     驚慌     無奈     不知所措

覺得自己自討苦吃     委屈     其他(請註明)\_\_\_\_\_

8. a. 在遇到這些騷擾時，你會如何處理？（可選多項）

- 當沒事發生過                      避開            忍讓            喝止
- 馬上尋求公司的協助            馬上尋求超市的職員協助
- 向其他超市推廣員訴苦            報警            向平等機會委員會投訴
- 向勞工處求助                      其他(請註明)\_\_\_\_\_

b. 這方法有效嗎？

- 有效                      無效

9. 假如你將來再遇到這些性騷擾，你會如何處理？（可選多項）

- 當沒事發生過                      避開            忍讓            喝止
- 馬上尋求公司的協助            馬上尋求超市的職員協助
- 向其他超市推廣員訴苦            報警            向平等機會委員會投訴
- 向勞工處求助                      其他(請註明)\_\_\_\_\_

10. 如果你遇到性騷擾事件，你為什麼不選擇向公司／超市投訴？

- 害怕被封殺                      覺得此方法無效                      沒有途徑
- 覺得沒有必要                      其他(請註明)\_\_\_\_\_

11. 公司有沒有提供指引關於如何處理性騷擾？

- 有                      沒有

12. 你知道公司有提供適當的機制去處理性騷擾的事情？

- 有                      沒有                      不清楚

13. 你有否聽聞過其他推廣員有被性騷擾？

- 有                      沒有

14. 你知道現時沒有法例保障推廣員不被性騷擾(性別歧視條例)嗎？

- 知道                      完全不知道                      不清楚

15. 你認為平等機會委員會在處理職場性騷擾有什麼責任？

- 主動監察職場性騷擾的現況
- 嚴格執行性別歧視條例
- 積極向公眾推廣及加強宣傳性別歧視條例的內容
- 對職場性騷擾的問題作出研究及提出政策倡議
- 其他(請註明)\_\_\_\_\_

16. 你認為誰人有責任避免推廣員受到職場性騷擾？

- 公司  超市  平機會  勞工處  其他(請註明)\_\_\_\_\_

### 個人資料

17. 姓名：\_\_\_\_\_

18. 電話：\_\_\_\_\_

19. 年齡  25 以下  26-35  36-45  46-55  56 歲以上

20. 性別  男  女

-----問卷完-----

### 附件二：深入訪問的題目

1. 妳曾在工作場所曾遭遇過性騷擾的行為嗎?遇到性騷擾時的情況是怎樣的?
2. 妳如何看這些事?
3. 妳或妳觀察到其他推廣員通常會如何處理?
4. 這些方法有用嗎? 為什麼要用這個方法? 有其他較有效的處理方法嗎?
5. 公司有提供支援嗎? 妳認為公司應如何支援推廣員面對性騷擾?
6. 超市有提供支援嗎? 妳認為超市應如何支援推廣員面對性騷擾?
7. 妳知道《性別歧視條例》中對服務使用者面對性騷擾的保障嗎?
8. 妳認為平等機會委員會在處理職場性騷擾有什麼責任?
9. 你認為誰人有責任避免推廣員受到職場性騷擾?

## 六. 研究小組成員

吳綽靈、胡美蓮、張寶麗、鍾敏思、盧穎欣