

# 對性騷擾的認識和服務業的性騷擾情況： 比較內地新來港婦女及本地出生婦女之異同

首席研究員： 陳效能教授（嶺南大學）

聯席研究員： 陳潔華教授（教育大學）  
張宇樂教授（嶺南大學）  
蔡穎儀教授（城市大學）  
倫妙芝教授（嶺南大學）

研究助理： 陳佩儿

2018年3月

# 研究背景

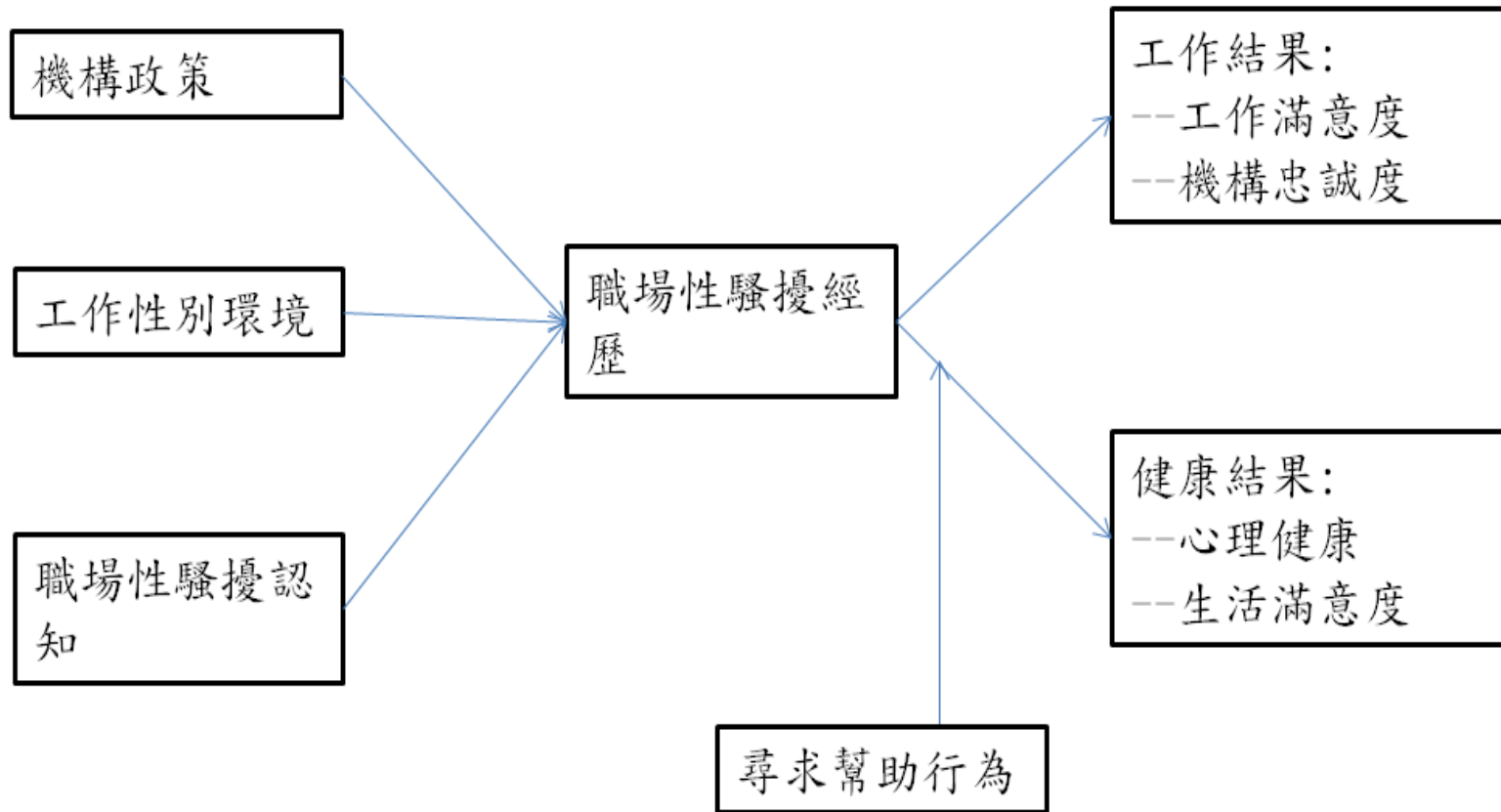
- 《性別歧視條例》（SDO）是1995年通過的反歧視法例。按照法律規定，職場性騷擾屬於民事違法行為。
- 在2014年12月，《性別歧視條例》亦涵蓋顧客對貨品、設施或服務提供者作出性騷擾。
- 為什麼會將焦點放在比較在港從事服務行業的內地新來港婦女和本地出生婦女之異同？
- 文獻綜述和以往的研究發現

# 研究目標

- a. 文獻綜述
- b. 描述性騷擾的常見程度
- c. 辨別出性騷擾的形式、影響及應對措施，和不採取行動的原因分析
- d. 評估對性騷擾的認知及性別平等的看法
- e. 比較內地新來港婦女和本地出生婦女在 (b)-(d) 方面之異同
- f. 探討及比較兩組婦女與性騷擾相關的高危因素
- g. 提出建議

# 理論框架

- 問卷調查
- 焦點訪談小組



# 變項及其量表

變量	子變量	量表	項目數量
工作意願		Work volition (Duffy et al., 2012)	5
傳統性別角色		Gender ideology (Qian et al., 2016)	3
工作性別環境	同事的性別比例	Job gender context (Fitzgerald et al., 1997)	1
	直屬上司的性別		1
	顧客/客戶的性別比例		1
性騷擾的認識	--	平機會18個具體行為	18
性騷擾的經歷	--	平機會18個具體行為	18
性騷擾的回應	--	平機會18個具體行為	8
不採取行動的原因	--	平機會10個具體理由	10
工作滿意度	--	Job satisfaction (Brayfield & Rothe, 1951)	5
機構忠誠度	--	Organizational commitment (Meyer & Allen, 1997)	8
生活滿意度	--	Life satisfaction (Diener et al., 1985)	5
一般健康狀況	--	GHQ-12	12
社會支持	--	Berlin social support scale (Schwarzer & Schulz, 2003) Perceived organizational support (Eisenberger et al., 2002)	15

# 樣本

研究對象：

- 本地出生婦女
- 居港未足7年的內地新來港婦女
- 年齡介乎18-55歲
- 曾/現正在港從事服務行業

受訪者主要通過以下兩種渠道招募：

- 與非政府組織合作尋找合適的受訪者，如新家園、香港社區組織協會、香港新來港人士服務基金等；
- 由接受過訓練的訪問員通過其社會網絡尋找並確定合適的受訪者

# 數據收集及分析

- 問卷調查：2017年3月至7月（302名內地新來港婦女及301名本地出生婦女）
- 焦點訪談小組：2017年9月至10月（17名內地新來港婦女及19名本地出生婦女）
- 信度檢測、統計檢驗（t 檢驗和卡方檢驗）、多元線性回歸、邏輯回歸模型及結構方程模型檢驗影響受訪者性騷擾認知、性騷擾經歷和其對性騷擾所採取策略的因素

# 調查樣本

與香港整體女性相比，是次研究的受訪者：

- 較為年輕且教育程度較高
- 單身比例較高
- 從事進出口、批發及零售行業的比例較高
- 服務工作及銷售人員的比例較高

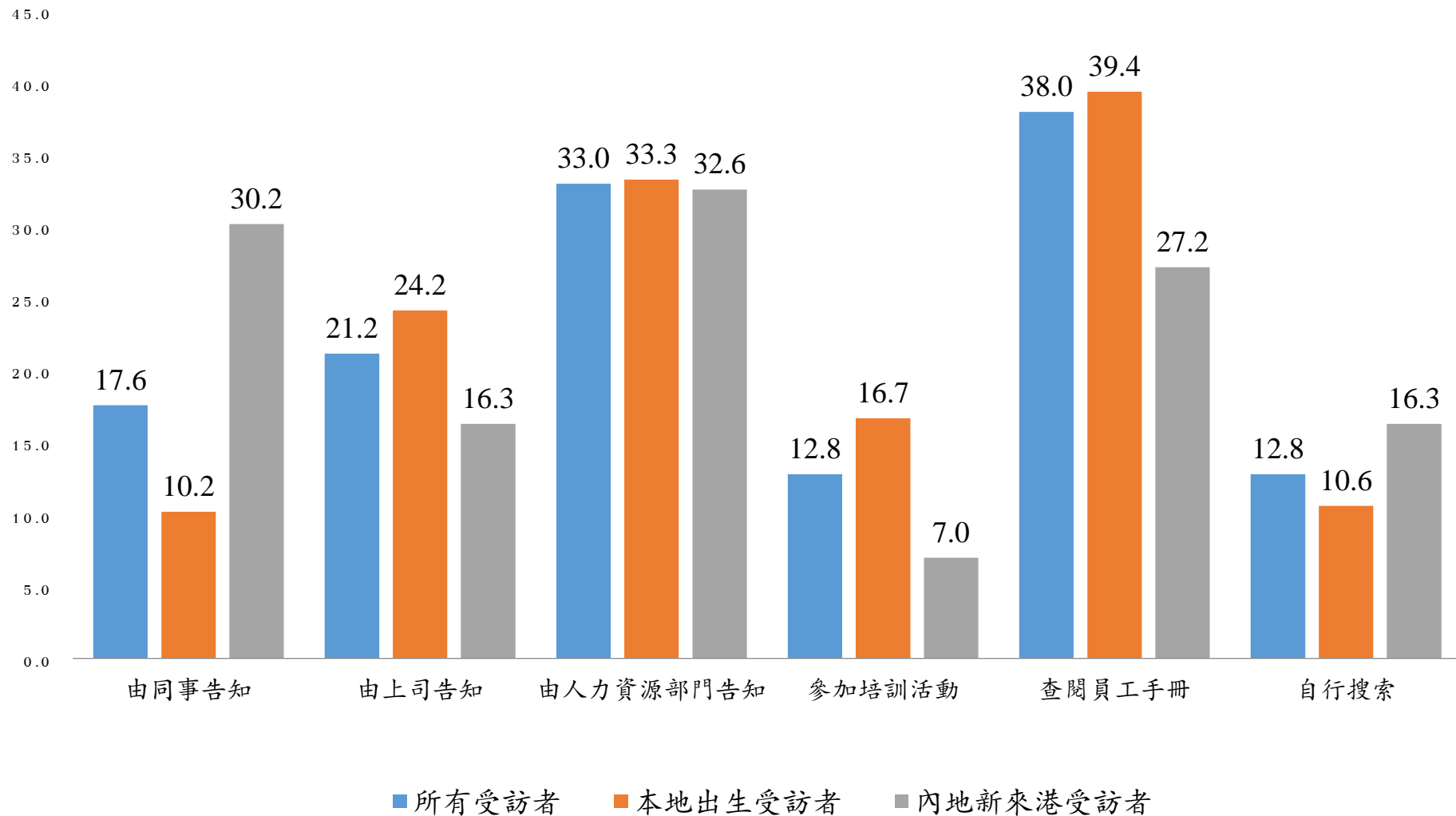


# 問卷調查結果

# 職場性騷擾政策

- 17.9%的受訪者表示其機構制訂了防止職場性騷擾的政策（內地新來港受訪者的比例為14.2%，本地出生受訪者的比例為21.6%）
- 知悉該政策存在的最主要途徑為受訪者自行查閱員工手冊
- 僅有7.0%的內地新來港受訪者通過公司的培訓而知悉該政策的存在

# 圖一. 受訪者獲知機構制訂性騷擾政策的途徑(%)



# 工作和性別態度

- 內地新來港受訪者明顯有較高的工作意願
- 這意味著她們對於工作的需求更為迫切且主觀上更願意接受不利的工作環境
- 相比起只有17.9%的本地出生受訪者，44.0%的內地新來港受訪者同意在選擇工作時，最關心的事情是該工作的薪酬可以維持家庭的生活開支

# 職業和心理健康，社會支持

- 內地新來港受訪者擁有較高的工作滿意度及機構忠誠度
- 內地新來港受訪者的朋友支持比本地出生受訪者較弱，但其機構支持度較高
- 這意味著當遇到性騷擾問題，若內地新來港受訪者認為無法向家人求助時，她們將可能會處於相對不利的位置。

# 職場性騷擾的認知

- 本地出生受訪者對職場性騷擾的認知能力顯著地比內地新來港受訪者較強。
- 超過九成本地出生受訪者和內地新來港婦女受訪者認為「偷拍你」、「在你面前猥褻露體」、「在你面前自慰」、「對你作出性侵犯」和「向你做出猥褻、低俗手勢或動作」屬於性騷擾行為。
- 相反，「雖然每一次都拒絕，但對方仍然不斷嘗試跟你約會，令你感到不舒服」這一行為最少被判斷為性騷擾行為。
- 兩組受訪者在對於「要求穿著打扮性感」和「跟蹤你」這兩種行為上，認知程度差異最大。

# 受訪者能準確地辨別出性騷擾行為 (%)

職場性騷擾行為	所有受訪者	本地出生受訪者	內地新來港受訪者
偷拍你	95.9	98.7	93.0
在你面前猥褻露體	95.0	98.7	91.4
在你面前自慰	95.9	98.7	93.0
對你做出性侵犯	96.8	98.7	95.0
對方向你提出性要求	89.9	97.7	85.4
向你展示或發放猥褻性或淫穢性的照片或文章	93.2	97.7	88.7
對方持續打電話或發電郵短信，要求和你發生涉及個人或性的關係	91.7	97.0	86.4
對方暗示或向你施壓與其發生性關係	91.5	96.7	83.1
向你做出猥褻、低俗手勢或動作	93.2	95.0	91.4
跟蹤你	87.0	95.0	78.1
向你說出令你不舒服涉及性的言語	86.6	94.7	82.8
帶有性意味地看著你	84.9	93.0	76.8
要求你穿著打扮性感	78.3	87.0	69.5
向你發出具有性意味但非言語的聲音	78.1	83.7	72.5
故意擋你的路或把你逼到牆角	82.3	83.7	80.8
具性意味地觸碰或撫摸你	76.6	82.7	70.5
對方開有關性或某一性別的笑話而令你感到有所冒犯	74.1	80.7	67.5
雖然每一次都拒絕，但對方仍然不斷嘗試跟你約會	54.8	50.0	59.6

# 與職場性騷擾認知相關的決定因素

- 教育程度在內地新來港受訪者和本地出生受訪者對於職場性騷擾行為判斷的影響中起著部分中介作用。
- 這意味教育是影響受訪者能否準確識別性騷擾行為的有力預測指標。
- 從事兼職及非技術工作的受訪者判斷職場性騷擾行為的能力較弱。



# 職場性騷擾的經歷

- 12.1%的受訪者表示在本港從事服務行業期間曾遭受到職場性騷擾（其中本地出生受訪者的比例為14.6%，內地新來港受訪者的比例為9.6%）
- 受訪者所遭受的性騷擾主要體現為以下三種形式：
  - 「開有關性或某一性別的笑話」
  - 「帶有性意味地打量」
  - 「說出令人感到不舒服涉及性的言語」
- 內地新來港受訪者顯著地較本地出生受訪者更容易受到「對方持續打電話或發電郵/短信，要求發生涉及個人或性的關係」的騷擾。

# 受訪者職場性騷擾經歷 (%)

職場性騷擾行為	內地新來港受訪者 (n=29)	本地出生受訪者 (n=44)
	有經歷過	有經歷過
對方開有關性或某一性別的笑話而令你覺得被冒犯	78.6	84.4
帶有性意味的看著你	75.0	64.4
向你說出令你不舒服涉及性的言語	53.6	57.8
在你面前自慰	50.0	44.4
雖然每一次都拒絕，但是對方仍然不斷嘗試跟你約會	41.4	44.4
向你發出具有性意味但非語言的聲音	35.7	31.1
要求你穿著打扮性感	35.7	8.9
對方持續打電話或發電郵短信，要求與你發生涉及個人或性的關係	35.7	17.8
具性意味地觸碰或撫摸	28.6	6.7
向你做出猥褻、低俗的手勢或動作	28.6	20.0
對方暗示或向你施壓與其發生性關係	25.0	15.6
對方向你展示或發放猥褻性或淫穢性照片或文章	25.0	24.4
故意擋你的路或把你逼到牆角	25.0	28.9
跟蹤你	25.0	17.8
偷拍你	17.9	6.7
對方向你提出性要求	14.3	15.6
在你面前猥褻露體	3.6	4.4
對你作出性侵犯	0.0	4.4

# 誰是騷擾者？

- 對於本地出生受訪者而言，騷擾者主要為其同事（44%）和顧客/客戶（43%）。
- 而內地新來港受訪者的騷擾者則主要為其顧客/客戶（60.7%）。

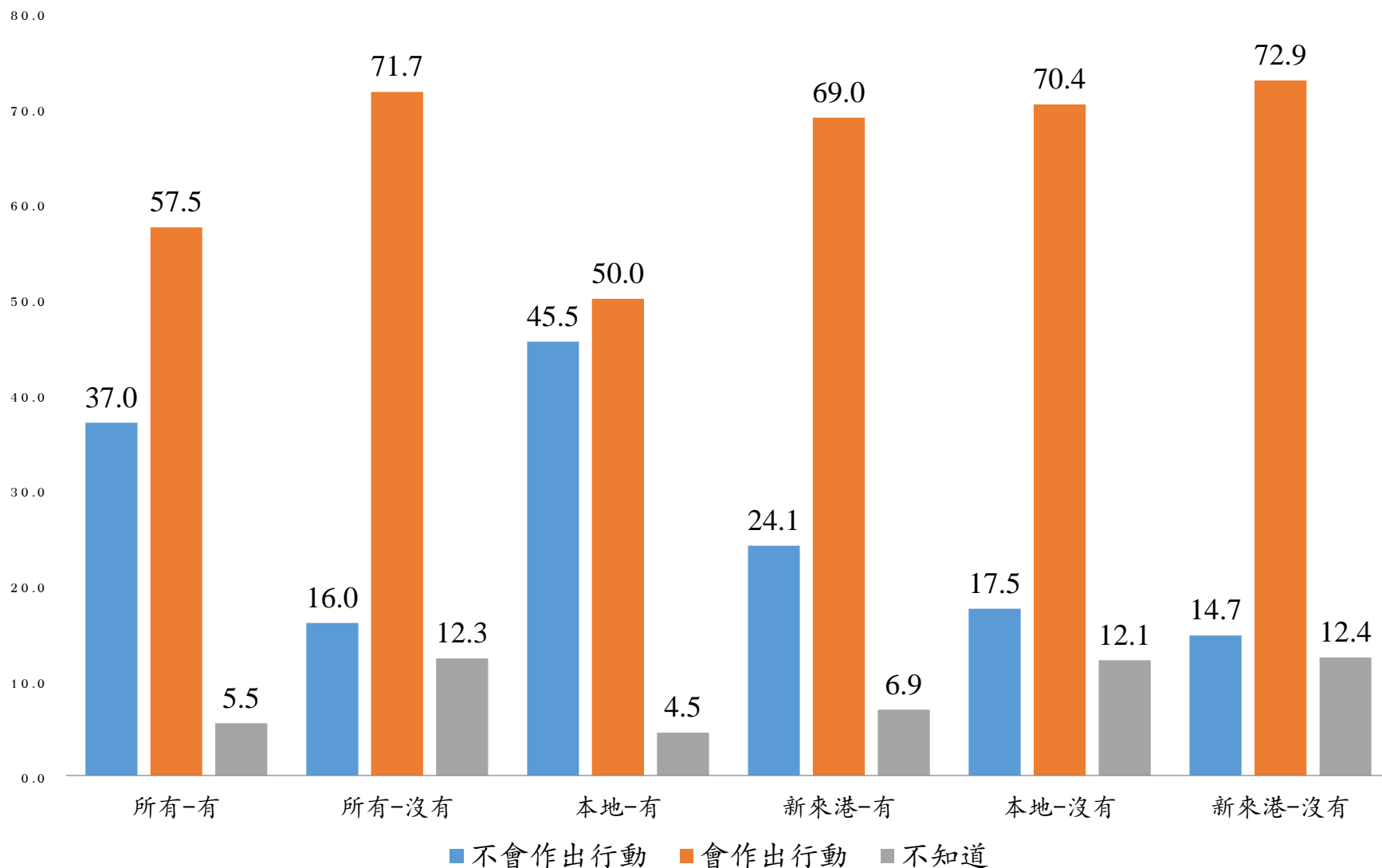
# 影響遭受職場性騷擾的因素

- 行業、工作環境中的性別比例和語言能力均沒有與職場性騷擾之間存在顯著性相關。
- 受僱於小型機構（員工少於10名）及其機構並沒有制訂性騷擾政策的受訪者更容易遭受職場性騷擾。
- 機構的規模和受訪者是否知悉其機構制訂的性騷擾政策對職場性騷擾經歷有顯著的影響，這表明機構規模和機構的性騷擾政策對提高員工對職場性騷擾的意識和辨別能力起到至關重要的作用。

# 對職場性騷擾的回應

- 對於曾遭受職場性騷擾的受訪者而言，45.5%的本地出生受訪者和24.1%的內地新來港受訪者表示並沒有採取任何行動應對該騷擾行為。

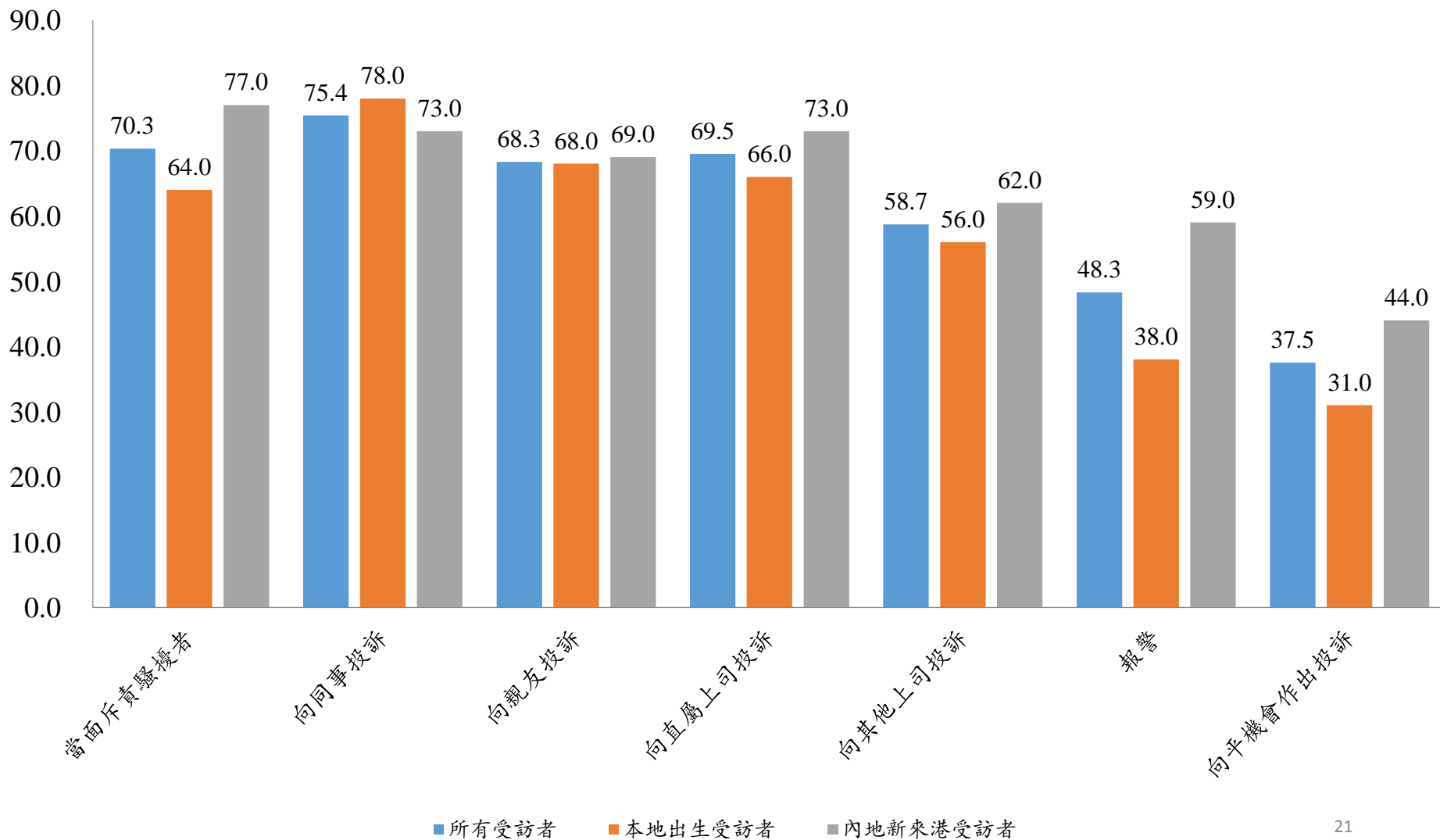
# 圖二. 曾否遭受職場性騷擾和出生地對受訪者會否採取行動的影響 (%)



# 對職場性騷擾的回應

- 內地新來港受訪者居港時間越長，反而越傾向不採取任何行動去回應性騷擾行為。
- 但是她們卻比本地出生受訪者更傾向當面斥責騷擾者。
- 總體而言，無論是本地出生還是內地新來港受訪者都不傾向選擇正式投訴途徑應對性騷擾行為，反而較多選擇向同事及親友投訴。

### 圖三. 受訪者應對職場性騷擾的行動 (%)

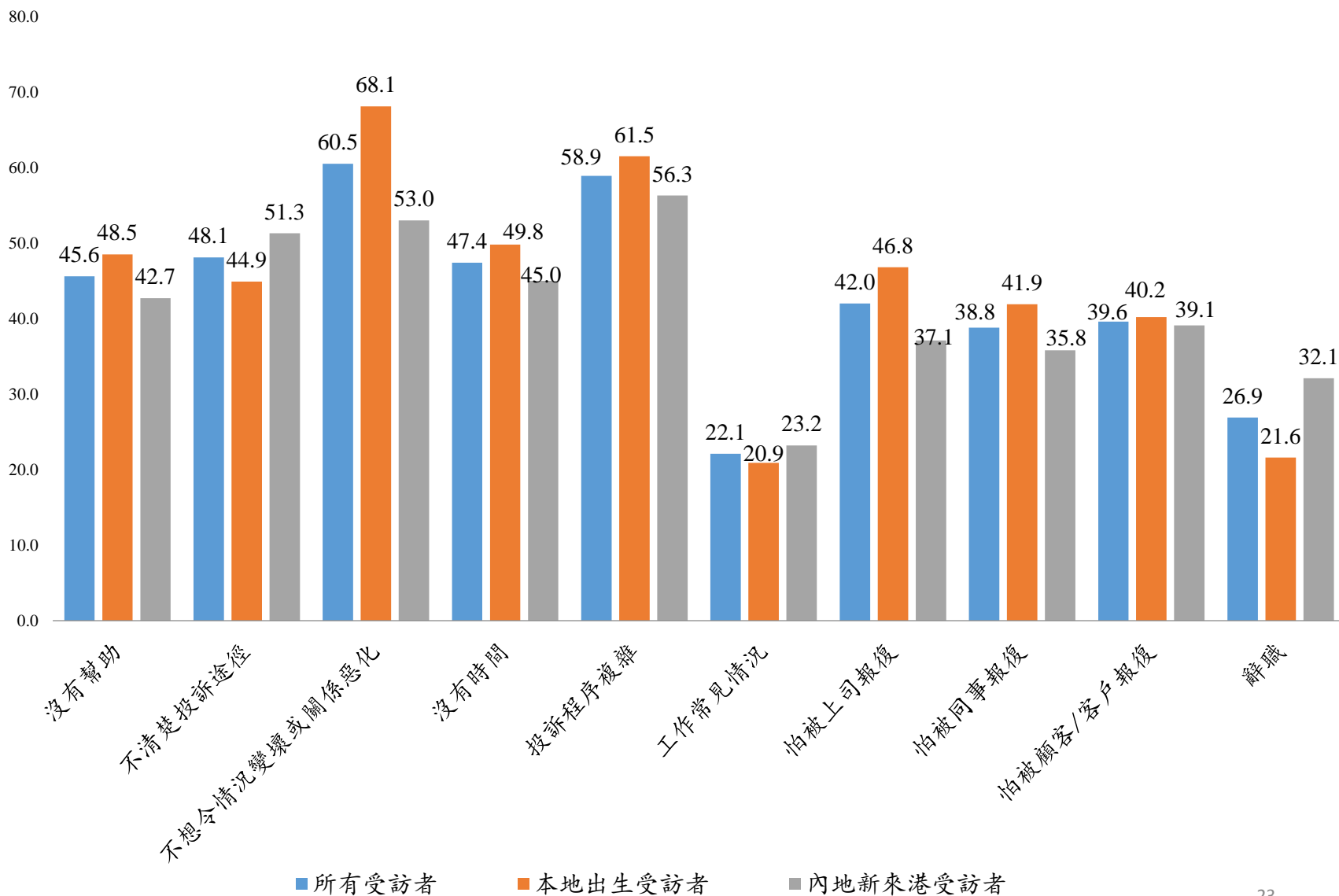




# 不採取行動的原因

- 超過五分之二的受訪者表示這是由於她們不知道投訴途徑和認為投訴對事情沒有什麼幫助。
- 接近三分之一的內地新來港受訪者更表示會選擇辭職。
- 另外，內地新來港受訪者比本地出生受訪者更多認為是由於自身不清楚投訴途徑而沒有作出行動的，以及她們更傾向認為性騷擾乃工作上常見情況。
- 而支持上述看法的內地新來港受訪者對性騷擾的認識程度顯著較差。

# 圖四. 受訪者不採取行動的原因 (%)



# 焦點小組調查結果

# 職場性騷擾的認知

- 大部分受訪者（包括內地新來港受訪者和本地出生受訪者）表示曾聽過「性騷擾」這一名詞，但卻未能對其定義作出清晰的說明
- 所有受訪者均認為明顯的肢體接觸行為，如帶有性意味地撫摸或觸碰屬於性騷擾行為，但對言語上的騷擾是否屬於性騷擾行為則無法作出準確的判斷：

摸就肯定係啦，但係口花花我就唔肯定。（約30歲，內地新來港受訪者，餐飲業，初中）
- 大部分受訪者均未意識到職場性騷擾屬於違法行為
- 只有一位受訪者曾接受過網上職場性騷擾培訓

# 職場性騷擾的認知

- 部分受訪者並不認為言語上的騷擾屬於性騷擾行為，反而認為其屬於職場文化或無害的「玩笑」，即使她們對其感到不舒服：

「顧客」經常會講「黃色笑話」，每一日都對著你講。有一個甚至會話今晚去我屋企呀。（約30歲，內地新來港受訪者，餐飲業，初中）

- 特別是當騷擾者為其服務對象時，部分受訪者更是將語言騷擾或輕微的肢體性騷擾視為她們工作上需要處理的任務：

佢就係見到我之後咀我，唔係真係咀，就係（弄出聲音）mua咁。其實你發覺佢係故意flirt（挑逗）你，眼神呀，面部表情。但係因為佢係服務使用者，而你係一個counselor（心理輔導員）既身份。你唔會即刻將其define（定義）成性騷擾……我會覺得依個係我part of job（工作的一部分），係要去處理既嘢。（約30歲，本地出生，心理輔導員，碩士）

# 職場性騷擾的經歷

- 騷擾者包括同事、上司和顧客/客戶。相比起其他服務行業的受訪者，從事餐飲業、旅遊業和金融行業的受訪者認為性騷擾在其行業是很普遍的（特別是語言性騷擾）：

有男高層俾橋我，全部都係同sex有關的，但係依d嘢係全部都唔出得街的，我唔知道佢入嚟講係真係開玩笑呀，定係真係同我brainstorm（腦震盪）……如果你太保守呢，佢會覺得你唔適合做依行。（25歲，本地出生受訪者，娛樂行業，本科）

他拿了我電話號碼，就不停打電話給我，問我什麼時候放假，什麼時候一起上大陸吃海鮮……我說不要這樣，我已經結婚了，有小朋友了。他還說你在茶餐廳做得這麼辛苦，不如做我二奶啦。（約30歲，內地新來港，茶餐廳，小學）

# 職場性騷擾經歷的影響

- 無論是本地出生還是內地新來港受訪者，即使她們曾歷過職場性騷擾，她們均未曾採取過任何行動去回應該騷擾行為：
  - 自我責備，害怕被標籤為麻煩製造者；
  - 擔心投訴之後會對其事業產生負面影響；
  - 缺乏有效的投訴機制及來自同事和上司的支持；
  - 向平機會投訴及報警等官方投訴途徑則被認為將會耗費大量時間和精力，且未必能夠得到滿意的結果。

# 職場性騷擾經歷的影響

我同佢同一個辦公室.....我個一刻真係feel (感覺) 到我毛骨悚然, (佢) 係你後面講嘢, 今日去邊呀.....有時候佢會同你講嘢好細聲, 然後將佢個頭擺得勁近。我係有d驚既, 就係你會唔會突然錫我。正常你都係望著人講嘢, 但係佢太近了, 近到無辦法。(約30歲, 本地出生, 大學研究員, 碩士)

我係真係覺得有d唔舒服, 係個個moment (時刻), 即使我唔知道點去處理.....it's not right (這是不對的) .....依種感受持續佐一段時間。(30歲, 本地出生, 顧問, 碩士)

我真的很慘。好煩呀。他一直打電話和發短信給我.....坦白說, 我真感到很大壓力。(約30歲, 內地新來港, 餐飲, 小學)



# 對職場性騷擾的回應

- 通常情況下，受訪者會主動避開騷擾者，或者對其行為表示沈默。她們（特別是內地新來港受訪者）會擔心如果採取行動會影響她們與家人（特別是丈夫）的關係。

我很擔心我老公會發現.....我很擔心我老公在旁邊的時候，他打電話過來。我無法清楚解釋。（約30歲，內地新來港，餐飲，小學）

你知道我們一直都是以和為貴，很少就是碰一碰你，你就立刻跟他大吵。很少的。特別是我覺得我們是女人，更加會忍讓多一點。就是不算太離譜的，隨他吧。要是真的太離譜，那這份工作就不做了。（約30歲，內地新來港，餐飲業，小學）

酒樓容易搵工作呀，（它們）人手比較少。酒席就是請零散工，它們也不會請長工。畢竟都是你做一天拿一天的錢。（約40歲，內地新來港，餐飲業，初中）

# 對職場性騷擾的回應

我覺得我也是忍讓型的。就是因為他都不是長期合作的客戶，通常都是一個展覽團，來這邊幾天，然後就回去了。所以就是忍幾天就過去了，要是這個環境真的受不了，我會選擇自己離開。（約20歲，內地新來港，文創產業，碩士）

本能反應推一推，但係佢已經搭到落黎（膊頭），唔通同佢講叫佢縮開咩。因為間公司佢係最大……（出差參加酒會）我見到佢掃sales manager（銷售經理）背脊，被人摸。但係個時我無嘢可以講，萬一你講佐，你都會被人灌，咁邊個送佢返酒店。所以你無得出聲。（約30歲，本地出生，旅遊業，大專）

# 對職場性騷擾的回應

- 大部分受訪者不願意採取正式投訴途徑：

其實是勞心勞力，弄很久的，你看電視，官司都要兩三年排期。（約40歲，內地新來港，清潔行業，初中）

很難呀，沒有證據，沒有時間。在香港要有證據的，你沒有證據誰會幫你呀。（約30歲，內地新來港受訪者，零售業，初中）

- 上司的支持亦都很重要：

係場裡面發生咩，唔好夾硬黎，要同上司匯報。有咩問題發生，都係上報，會有人黎處理。依家係女上司，所以當事情發生既時候，佢會明白。佢係會即時處理既人。（約50歲，本地出生，零售行業，本科）

不過我那家公司就是發生那件事情之後，禮拜一上班之前就先開一個會...（經理）就說這種事情（性騷擾）不可以再發生。是要明確禁止的事情來的，大家都要規規矩矩做事情，不要搞其他事情。之後就沒有了（性騷擾事件的發生）。（約40歲，新來港，餐飲業，初中）

# 誰應該為性騷擾負責？

## 被騷擾者

- 年紀較大的受訪者認為如果是由於女性本身衣著打扮或言語行為不當而導致性騷擾的發生，女性應為此負上主要責任。

## 騷擾者

- 較為年輕且教育程度較高的受訪者則認為，責任應該在騷擾者身上。

## 其他

- 冷漠的同事和上司、無效的投訴機制
- 缺乏對職場性騷擾的教育

# 建議

1. 建議為企業，尤其是中小型企業，投放更多資源以提高其為員工制訂職場性騷擾政策的意願和能力。平等機會委員會可以考慮與僱主組織及工會建立合作夥伴關係，推廣制訂政策和提供培訓的重要性，並提高僱主在這方面的意識和能力。

# 建議

2. 非政府組織是內地新來港婦女一個重要的支援來源。建議加強政府、平等機會委員會和相關非政府組織的合作，為內地新來港婦女制訂和提供職場性騷擾的培訓課程。

# 建議

3. 除了教育內地新來港婦女外，還應鼓勵她們的家庭成員（尤其是丈夫）參加反性騷擾的培訓課程。提高不同群體（包括男性和女性）對性騷擾的認知將有助於促進無騷擾社會的出現，讓「他為她」（‘HeForShe’）文化發展至香港的每一個角落。

# 建議

4. 有關職場性騷擾的公眾教育對改變目前社會對性騷擾行為正常化、合理化的文化是必不可少的。僱主應定其檢視其反性騷擾政策並提供相關培訓課程，亦應建立完善的投訴機制以處理性騷擾的投訴。



# 建議

5. 建議簡化現有的職場性騷擾投訴程序並加大對公眾的宣傳。建議政府考慮為相關的非政府組織提供更多關於職場性騷擾的資源，讓這些組織可以為受害者提供直接服務，協助她們完成正式的投訴程序。