

A Territory-wide Representative Survey on Sexual Harassment in Hong Kong 2021

2021 年全港性騷擾調查

Report 研究報告

May 2022

2022 年 5 月



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



2021 年全港性騷擾調查

© 平等機會委員會 2022

此報告可引用如下：

葉仲茵。2022。《2021 年全港性騷擾調查研究報告》。香港：平等機會委員會。

目錄

鳴謝	iv
報告摘要	v
第 1 章 引言	1
1.1 背景	1
1.2 2017 年至 2021 年平機會投訴統計數字	1
1.3 研究目標	2
1.4 報告結構	3
第 2 章 國際及本地的性騷擾法例	5
2.1 國際法例訂明禁止及防止性騷擾的責任	5
2.2 國際勞工組織第 190 號公約訂明防止及解決職場性騷擾的責任	6
2.3 要求僱主防止性騷擾的國家法律	7
2.3.1 中國內地的情況	8
2.3.2 澳洲的情況	9
2.3.3 英國的情況	11
2.4 禁止性騷擾的本地法例	12
2.5 有關網絡性騷擾的現行香港法例	13
第 3 章 文獻綜述	15
3.1 有關性騷擾的海外研究	15
3.1.1 定義及量度方法	15
3.1.2 理論及解說	17
3.1.3 後果	18
3.1.4 舉報	20
3.1.5 旁觀者的角色	21
3.1.6 最近在澳洲和英國進行的全國調查結果	22

3.2	平機會的性騷擾研究調查	27
3.2.1	香港職場的性騷擾情況	27
3.2.2	香港市民大眾對性騷擾的認知	31
3.2.3	香港網絡性騷擾情況	31
第 4 章	調查方法	33
4.1	樣本、設計及數據收集	33
4.2	問卷內容	34
4.3	量度性騷擾的普遍情況和認知	34
4.4	數據管理及加權	38
4.5	受訪者的社會人口特徵	38
第 5 章	對性騷擾的認知：調查結果	41
5.1	性騷擾認知指數	46
5.2	性騷擾認知與性教育	47
第 6 章	網絡性騷擾經歷：調查結果	49
6.1	網絡性騷擾的普遍率	49
6.2	網絡性騷擾的性質	51
第 7 章	職場性騷擾經歷：調查結果	56
7.1	職場性騷擾的普遍率	56
7.1.1	客觀經歷	56
7.1.2	主觀看法	59
7.2	職場性騷擾的性質	60
7.2.1	職場性騷擾的普遍形式	60
7.2.2	性別差異	62
7.2.3	年齡差異	64
7.2.4	遭受多種形式職場性騷擾的經歷	66

7.3 最近一次職場性騷擾事件的詳情	67
7.3.1 工作特性及受僱模式	67
7.3.2 發生性騷擾的職場特徵	69
7.3.3 以二元對數迴歸分析誰有較大機會遭受職場性騷擾	73
7.3.4 職場性騷擾發生地點	73
7.3.5 職場性騷擾的騷擾者	75
7.3.6 發生職場性騷擾事件後的舉報和採取的行動	77
7.3.7 就職場性騷擾尋求支援	81
7.3.8 職場性騷擾的影響	82
7.3.9 是否有第三者介入或知道職場性騷擾事件？	84
第 8 章 目擊及聽聞職場性騷擾：調查結果	86
8.1 職場性騷擾的旁觀者	86
8.2 積極旁觀者採取的行動	86
8.3 積極旁觀者採取行動的結果	87
8.4 旁觀者不採取行動的原因	87
第 9 章 總結及建議	89
9.1 總結：結果及觀察	89
9.2 建議	92
參考書目	100
附錄 調查問卷	

鳴謝

平等機會委員會（平機會）謹向所有透過電話訪問參與問卷調查的受訪者（包括參與了 2020 年 8 月進行的小型問卷調查和 2021 年 3 月至 6 月期間進行的是次問卷調查及其試驗調查的受訪者）致以衷心謝意。他們對性騷擾的看法及有關的親身經歷不但使我們對這重要的社會議題有更全面及準確的認識，而且為平機會提供實證數據以制定更有針對性的行動，協助遭受性騷擾的人士及消取一切帶有傷害的相關行為。

平機會亦感謝平機會政策、研究及培訓專責小組（專責小組）的各現任及前任委員一直對是項研究的支持，尤其是專責小組主席利哲宏博士, MH、專責小組副主席藍建中先生、專責小組增選委員莊耀洸先生和平機會主席朱敏健先生, IDS 對是次首個全港具代表性的性騷擾問卷調查提出的寶貴意見和建議。與此同時，平機會亦向專責小組的前任主席蔡玉萍教授致謝。在 2018 年，蔡教授提議開展一項性騷擾住戶統計調查的研究計劃，平機會欣賞她的遠見。

本報告作者為平機會政策、研究及培訓科的葉仲茵。本報告亦獲得政策、研究及培訓科徐妤婷女士和平機會語文組的協助下得以完成。

報告摘要

背景及目的

1. 在過去幾年，#MeToo 運動不單喚起全球對性騷擾的意識，還推動各界作出更多實際行動打擊性騷擾。自《性別歧視條例》在 1995 年制定以來，反性騷擾一直是平等機會委員會（「平機會」）其中一項重點工作。過去 20 年間，平機會就職場、學校，以及其他界別的性騷擾進行的政策倡議及實證研究，促使了政府考慮擴大性騷擾的保障範圍。《性別歧視條例》於 2014 年新增條文，保障貨品、服務或設施提供者免受顧客性騷擾；其後於 2020 年作出修訂，禁止共同工作場所使用者之間的性騷擾。
2. 雖然平機會曾在社會上不同界別進行多項性騷擾問卷調查，但至今仍未進行過有關性騷擾的全港調查。在欠缺具代表性全港調查的情況下，我們無從蒐集實證數據，了解性騷擾的普遍程度及形式、對有關人士的影響，以及受害人如何反應和處理事件。此外，我們亦缺乏關於最容易遭受性騷擾人士的社會人口特徵，以及最經常發生性騷擾的環境特徵等資料。政府及平機會需要清楚掌握性騷擾的情況，並深入了解有關議題，才能共同解決問題。
3. 平等機會委員會進行有關性騷擾的首個具代表性全港調查，具體目標如下：
 - (a) 了解公眾對性騷擾的認知；
 - (b) 調查公眾在網上及工作時遭受性騷擾的普遍程度及性質；
 - (c) 掌握網上及職場性騷擾受害人的特徵；
 - (d) 查找職場性騷擾受害人的工作和組織架構相關因素；
 - (e) 分析受訪者在工作時(i)遭受性騷擾後和(ii)目睹或聽說性騷擾事件後所採取的行動，以及採取行動與否的背後原因；以及
 - (f) 就加深公眾對性騷擾的理解及認識，向政府、僱主及其他持份者提供建議，並找出消除性騷擾的措施。
4. 調查於 2021 年 3 月至 6 月期間進行，透過電話成功訪問了合共 5 027 名年齡

介乎 18 至 64 歲，能操廣東話、普通話或英語的香港居民（包括外籍家庭傭工）。調查回應率為 40%。

主要結果

對性騷擾的認知

5. 訪問員向每名受訪者描述 16 個情境，請他們評估有關情境是否構成性騷擾。最多受訪者認為屬性騷擾的行徑包括「公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出性要求」(98.0%)；「公司內有同事向你作出不恰當的身體接觸，例如強吻、觸摸或擦過你的臀部」(97.6%)；以及「公司內有同事對你作出性侵犯或企圖作出性侵犯」(97.3%)。
6. 少於一半受訪者能夠辨別以下兩個情境屬於性騷擾：「在商店購物時，店員在你面前與其他顧客說有關性的話題或笑話，令你感到不自在」(45.0%)；以及「公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出約會邀請，令你覺得被冒犯」(44.7%)。
7. 研究團隊制定了「性騷擾認知指數」(「指數」)，以量度整體香港公眾對性騷擾的認知程度，以及在各受訪者組別之間作出對比。指數定為 0 至 100，數值愈高表示受訪者正確辨別性騷擾行徑的能力愈高。
8. 整體受訪者的指數平均分為 80.26，標準差為 16.89。這平均分顯示香港大眾的性騷擾認知程度頗高。
9. 男性受訪者的得分顯著地低於女性受訪者（兩者的指數得分分別為 77.11 及 82.74）。此外，愈年輕的受訪者所獲的指數得分愈高（18-34 歲受訪者的平均分為 83.35，50-64 歲受訪者的平均分為 78.23）。
10. 曾於中小學階段接受性教育的受訪者對性騷擾的認知程度較高，其中曾接受有關 (a) 戀愛與約會、性騷擾、性侵犯和性暴力及 (b) 男女兩性性別角色、社會和文化對性的影響這兩個性教育範疇的受訪者，獲得的指數平均分最高。其

平均分分別為 82.79 和 82.80，均比整體平均分（80.26）為高。

網絡性騷擾的普遍程度及性質

11. 進行電話調查時，若受訪者曾在之前 24 個月內使用互聯網，便需就八種形式的網絡性騷擾回答是否曾遭遇有關情況。在 4 689 名受訪者中，約六分之一（17.8%；n=832）表示過去 24 個月內曾在網上遭性騷擾。
12. 聲稱曾在網上遭性騷擾的男性（18.3%）較女性（17.3%）多，但這性別差異在統計上沒有呈顯著差異。年齡方面則有顯著差異，愈年輕便愈可能遭受網絡性騷擾。接近四分之一（23.3%）年輕受訪者（18-34 歲）曾在網上遭性騷擾，35-49 歲和 50-64 歲組別的比率則分別為 16.4%及 14.0%。
13. 若以六個性別 / 年齡分組分析，較年輕女性（18-34 歲）遭受網絡性騷擾的普遍率最高。四分之一的年輕女性（25.7%）在調查前 24 個月內曾在網上遭性騷擾。
14. 最常見的網上性騷擾的形式包括「在網上收到不雅照片或影片，令你覺得被冒犯」（55.8%）；「在網上收到有性含意的訊息，令你覺得被冒犯」（47.1%）；以及「有人在網上向你發出涉及性的言語或有關性的笑話，令你覺得被冒犯」（26.7%）。
15. 更深入分析的結果顯示，832 名調查前 24 個月內遭網絡性騷擾的受訪者中，超過五分之二（42.0%）遭受多於一種形式的網絡性騷擾。

職場性騷擾的普遍程度及職場性騷擾受害人的特徵

16. 本調查的職場性騷擾採用行為定義，以識別受訪者的相關經歷。具體而言，調查前 24 個月內有工作的受訪者，會被問及是否曾遭遇問卷所述 12 種形式的職場性騷擾中任何一種。
17. 在 3 928 名受訪者中，463 名（11.8%）表示在調查前 24 個月內，在香港工作

期間 (包括出席求職面試、會見客戶、進行內部工作及到海外出差)，或在香港與同事進行非工作相關的活動時遭到性騷擾。換言之，接近八分之一受訪者曾遭受職場性騷擾。

18. 在調查前的兩年內，女性顯著地有較大的機會在工作時遭性騷擾。七分之一 (14.6%) 女性表示工作期間曾遭職場性騷擾，表示在工作期間曾遭受性騷擾的男性則有 8.8%。
19. 表示曾遭遇職場性騷擾的受訪者遍布各個年齡層。雖然如此，愈年輕的受訪者便有較大的機會遭受職場性騷擾。接近五分之一 (18.4%) 年輕受訪者 (18-34 歲) 表示在調查前 24 個月內曾在工作時遭性騷擾。35-49 歲及 50-64 歲受訪者的相應數字分別為 10.2% 及 7.2%。
20. 年輕女性 (18-34 歲) 在職場遭受性騷擾的機會顯著地較高。相對於整體的職場性騷擾普遍率 (11.8%)，年齡介乎 18-34 歲女性在工作時遭性騷擾的機會高出約一倍 (22.5%)。年輕男性的相應數字則為 13.6%。此外，中年女性遭受職場性騷擾的情況並非不普遍，35-49 歲和 50-64 歲的女性中分別有 12.9% 和 9.1% 曾遭受職場性騷擾。
21. 其他的分析結果顯示，教育水平較高、非華裔及從未結婚的受訪者，顯著地有較大的機會遭受職場性騷擾。

職場性騷擾的性質

22. 最常見的職場性騷擾的形式是有關性的話題或笑話。在 463 名職場性騷擾受害人中，超過五分之三 (61.5%) 表示「在職場上，有人在我面前與其他人說有關性的話題或笑話，令我感到不自在」；接近五分之二 (37.9%) 表示騷擾者直接對他 / 她作出令人反感與性有關的言論和笑話。
23. 超過一半的職場性騷擾受害人在調查前 24 個月內曾在工作時遭遇多於一種形式的性騷擾 (整體受害人：55.7%；女性受害人：58.0%；男性受害人：51.8%)。

24. 更深入的分析發現，較年長的受訪者有較大的機會遭受口頭形式的職場性騷擾（即在受訪者面前與其他人 / 直接向受訪者說有關性的話題或笑話）。此外，較年長受訪者透過電郵或電子訊息，收到含有色情或猥褻的文字、照片或影片的比例，高於較年輕的受訪者。

按職業及合約類型劃分的職場性騷擾普遍程度

25. 若比較受訪者的職業，性騷擾普遍率顯著地較高的職業包括工藝及有關人員（16.2%）、文書支援人員（13.8%），以及服務工作及銷售人員（13.4%）。
26. 若按合約類型劃分，合約 / 散工 / 臨時僱員（包括暑期工及實習人員）顯著比長工僱員較容易遭受職場性騷擾。實習生（25.5%）及暑期工（25.0%）工作時被性騷擾的機會最大，接著是合約工（15.9%）和散工（15.9%）。長工僱員的相應數字為 11.4%。全職員工與兼職員工的比率在統計上沒有顯著的差異。

按公司 / 機構的行業類別、規模及僱員性別比例劃分的職場性騷擾普遍程度

27. 各行業的性騷擾普遍程度不一。與整體 11.8% 的職場性騷擾比率相比，住宿及膳食服務業（16.5%）、地產、專業及商用服務業（14.9%），以及資訊及通訊業（13.2%）的職場性騷擾普遍率均顯著地較高。
28. 就公司 / 機構規模而言，沒有發現與職場性騷擾普遍情況有清晰的關連。在中型公司 / 機構（50-99 名僱員）工作的受訪者比在小型和大型公司 / 機構工作的受訪者，顯著地有較大機會遭受職場性騷擾。
29. 職場性騷擾較大機會在僱員性別比例大致平均的公司 / 機構發生。是次調查與海外調查不同之處是，在香港，僱員大部分是男性的公司 / 機構的職場性騷擾普遍率顯著較低（8.0%）。

以二元對數迴歸分析誰有較大機會遭受職場性騷擾

30. 二元對數迴歸分析的結果顯示，首先，女性和較年輕受訪者有較大機會在工作時遭受性騷擾。第二，相對於長工僱員，合約工作者、散工和實習生有較大機會遭受職場性騷擾。
31. 相對於公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動的從業員，從事住宿及膳食服務業、地產、專業及商用服務業，以及製造業的受訪者有較大機會遭受職場性騷擾。
32. 本調查的結果顯示職場政策極為重要。若其他因素維持不變，在沒有備有反性騷擾政策和措施的公司 / 機構工作，工作時遭受性騷擾的風險會較高。這一點與在其他地方進行反性騷擾調查的結果相近。

職場性騷擾在何時何地發生

33. 就受害人最近一次發生的職場性騷擾的地點和情況而言，四分之三受害人表示在公司或機構範圍內發生 (76.4%)。四分之一性騷擾事件在公司或機構外的不同情況發生，例如與同事的私人社交或消遣活動 (12.7%)、與工作有關的活動 (5.5%)、其公司或機構舉辦的社交活動 (2.8%) 和其他場合 (2.7%)。除了在私人活動和其他場合發生的性騷擾，報稱的性騷擾事件中接近 85% 在受僱工作期間發生，即受害人受到《性別歧視條例》的性騷擾相關條文保障。
34. 五分之一受害人 (20.6%) 報稱最近一次職場性騷擾事件是透過網絡或電子訊息溝通時發生。
35. 男性比女性顯著地有較大的機會在其公司 / 機構實際地點以外遭受職場性騷擾 (男性 : 33.5% ; 女性 : 17.9%)，以及遭受科技相關形式的職場性騷擾 (男性 : 27.4% ; 女性 : 16.8%)。

職場性騷擾者的特徵

36. 調查前 24 個月內發生最近一次的職場性騷擾事件中，大部分只涉及一名騷擾者。職場性騷擾事件中有五分之三 (59.9%) 只涉及一名騷擾者。
37. 這次調查的結果與傳統觀念一致，職場性騷擾的騷擾者大多數是男性。在最近一次發生的職場性騷擾事件中，三分之二 (66.7%) 事件的騷擾者是男性，16.8%是女性，而 16.6%同時涉及男性和女性騷擾者。無論受害人是男性或女性，騷擾者大多是男性 (男性受害人：56.2%；女性受害人：72.5%)。四分之一的男性受害人 (25.9%) 被女性性騷擾，女性受害人的相應數字為 11.7%。
38. 調查前 24 個月內發生的最近一次職場性騷擾事件中，最常見的騷擾者是與受害人同一職級的同事 (44.6%)，其次是職級比受害人高的同事 (17.2%)，以及公司 / 機構的客戶或服務對象 (14.5%)。超過 10%的職場性騷擾由同一地方工作但並非同一公司 / 機構的人作出 (11.7%)。
39. 經進一步分析騷擾者與受害人的關係後，發現呈顯著的性別差異。一方面，較大比例的女性受害人被職場上佔據較高職級或擁有較多權力的人性騷擾 (包括僱主、直屬上司，以及職級較受害人高的同事) (女性受害人：30.5%；男性受害人：17.9%) 和客戶或服務對象 (女性受害人：15.9%；男性受害人：11.9%) 性騷擾。另一方面，較大比例的男性受害人被同一職級的同事 (男性受害人：50.3%；女性受害人：41.4%) 和較低職級的同事 (男性受害人：17.3%；女性受害人：9.2%) 性騷擾。

舉報職場性騷擾

40. 在 463 名職場性騷擾受害人中，79.5% (n=367) 曾就最近一次性騷擾事件採取行動。換言之，五分之一受害人在事發後沒有採取任何行動。女性受害人在職場遭遇性騷擾後較男性顯著地更願意採取行動 (女性受害人：84.1%；男性受害人：71.1%)。
41. 職場性騷擾受害人最常採取的行動是避開騷擾者 (60.9%)，其次是斥責或要求

騷擾者停止騷擾行為 (49.4%)。與海外研究結果一樣，正式舉報的方法在香港同樣甚少採用。在所有受害人中，14.7% (n=68) 向警方、平機會，或上司、其公司內相關部門或管理層作正式舉報。與男性受害人比較，顯著地有較大部分的女性受害人選擇避開騷擾者或作出正式舉報事件。

42. 採取行動後最常見的結果是「騷擾者停止騷擾行為」(80.2%) 和「有人認同我的做法」(61.4%)。雖然這些後果均屬於正面，但有少數受害人面對負面後果，包括被視為製造麻煩的人 (8.6%) 或遭報復或排斥 (6.5%)。
43. 在向警方、平機會或其公司作出舉報性騷擾事件的68名受害人中，接近五分之一遭到報復或排斥，或被視為製造麻煩的人 (17.2%)。作出正式舉報性騷擾事件的女性受害人比男性受害人面對更多上述負面結果 (女性受害人：20.8%；男性受害人：6.7%)。這一項結果沒有發現顯著的性別差異。
44. 在463名職場性騷擾受害人中，20.5% (n=95) 在最近一次發生的性騷擾事件後沒有採取任何行動。該95名受害人中絕大部分認為「事件並不嚴重」(97.1%)，大約一半解釋不採取行動的原因是性騷擾是「公司的常見情況，見慣不怪」(54.9%) 及「沒有幫助」(46.1%)。此外，共26.1%受害人提及不採取行動的原因與投訴制度或程序有關 (即「認為投訴機制無效或過程冗長」及「不知道投訴渠道」)。這一點可能是由於有關機構或其他地方設立的性騷擾投訴機制並不容易使用。

職場性騷擾對受害人的影響

45. 職場性騷擾受害人就最近一次的性騷擾事件中是否覺得被侮辱 / 威嚇給予評分，1 分代表「沒有感覺被侮辱 / 沒有感覺被威嚇」，5 分代表「被侮辱的感覺十分強烈 / 被威嚇的感覺十分強烈」。職場性騷擾受害人感覺被侮辱的平均分是 2.64，感覺被威嚇的平均分則是 1.62。
46. 女性受害人被侮辱和被威嚇的感覺比男性受害人顯著地較強。女性受害人感覺被侮辱的平均分是 2.84，男性受害人則是 2.29。女性受害人感覺被威嚇的平均分是 1.74，男性受害人則是 1.40。

職場性騷擾的旁觀者

47. 最近一次職場性騷擾事件中，五分之二被職場內其他人目擊或知悉 (41.4% ; n=191)。
48. 最常見的旁觀者是與受害人同一職級的同事 (66.3%)，其次是職級較高的同事 (21.3%)，之後是職級較低的同事 (16.9%)。在該 191 宗職場性騷擾事件中，七分之一受害人的直屬上司目擊或知悉事件 (14.5%)。
49. 在 191 宗有人目擊或知悉的職場性騷擾事件中，大部分旁觀者 (69.7%) 沒有嘗試介入或停止性騷擾事件。整體而言，在所有受害人所經歷的最近一次性騷擾事件中，只有 11.9% (n=55) 有第三者介入或停止。
50. 就事件是否有人目擊或揭露以及是否有人介入或停止而言，結果顯示在統計上有顯著的性別差異。相比男性受害人，有較多女性受害人報稱有人目擊或知悉職場性騷擾事件 (女性受害人：47.6% ; 男性受害人：30.1%)。女性受害人中有 34.1% 聲稱有人嘗試介入或停止事件，但男性受害人的比率只有 18.8%。

職場性騷擾中旁觀者的角色

51. 在 3 460 名聲稱在調查前兩年內沒有在職場遭受性騷擾的受訪者中，只有 2.3% (n=79) 曾目擊或後來知悉過去兩年內公司 / 機構曾發生性騷擾。沒有發現在統計上呈顯著的性別差異。
52. 大部分旁觀者 (73.7% ; n=58) 嘗試介入所目擊或得知的職場性騷擾事件。是否採取行動與性別及年齡差異無關。在該 58 名「積極旁觀者」中，43.0% 斥責或要求騷擾者停止騷擾行為，接近一半協助受害人作出舉報或投訴 (47.6%)。目擊或得知職場性騷擾事件後曾採取行動的旁觀者中，超過五分之四表示其行動受到歡迎 (83.4%)。
53. 目擊或得知職場性騷擾事件的旁觀者中，四分之一沒有採取行動 (26.3% ; n=21)。不採取行動最普遍的原因是當時已有其他人協助處理性騷擾事件

(69.3%)。這些「消極旁觀者」中有接近一半表示不採取行動是因為不知道可以做甚麼 (49.7%)，另有三分之一表示當時不清楚事件是否構成性騷擾 (35.6%)。

結論及建議

54. 自從平機會在 2013 年推出反性騷擾運動，已在不同界別進行研究調查。儘管這些按界別進行的調查提供了有用資料，但資料零散，未能全面了解性騷擾在香港的普遍程度，以及個別界別採用反性騷擾政策的情況。是項具代表性的全港調查，是香港首個涵蓋所有人口有關性騷擾的大型統計調查。
55. 是項有關職場性騷擾和網絡性騷擾的調查提供了實證，顯示不論性別和年齡，性騷擾情況普遍。
56. 調查結果一方面證實與傳統觀念一致，職場性騷擾受害人多數是女性，騷擾者通常是男性。另一方面，這次調查提供了確實證據，證明男性為受害人而女性為騷擾者的情況並不罕見。
57. 更重要的是，本調查的結果打破了過往的固定觀念，以為應只保護女性免受性騷擾。其實職場性騷擾不單是性別暴力，而且是基於權力的暴力行為。調查結果顯示，例如年輕人等權力較小的人士，尤其是較年輕女性及臨時或短期工，有較大機會在工作時遭受性騷擾。
58. 本調查亦打破了錯誤觀念，以為性騷擾是難以證實的一對一爭論。本調查中有四成報稱在工作時遭性騷擾的受害人表示，有第三者目擊或知悉事件，但只有少數旁觀者嘗試介入或停止事件。
59. 結果更顯示，大部分被同事或客戶性騷擾的事件在工作期間發生。但是，職場性騷擾事件不只在實體或網上辦公空間發生，還會在由公司 / 機構舉辦的活動、工作相關活動，或工餘的活動上發生。

60. 根據是項香港性騷擾調查的結果（本報告第 5 至 8 章）、海外文獻和過往研究的相關證據（第 3 章），以及在其他地方推行的良好常規和向不同持份者施加的法律規定（第 2 章），本報告從四大方向着手，提出十項建議。這四大方向包括：(a) 改變職場文化：僱主、香港交易所及政府；(b) 提升面對客戶的行業對性騷擾的認知和加強保障；(c) 改革性教育和向學生提供實用知識；以及 (d) 找出並監察發生性騷擾的風險因素。具體而言，十項建議如下：

建議 1

強烈建議各大小公司或機構，作為僱主均應該：(a) 制定清晰的企業反性騷擾政策；(b) 建立有效的投訴處理機制；(c) 採取紀律或適當行動；(d) 適時採取改善措施；以及 (e) 定期向員工提供加強反性騷擾認知的培訓。

建議 2

香港交易及結算所有限公司（「香港交易所」）應考慮檢視《上市規則》內的《環境、社會及管治報告指引》，加入採用反性騷擾政策為主要性別平等策略之一，規定上市公司發行人須將之在其環境、社會及管治報告內披露。

建議 3

政府或可研究是否可向僱主施加積極責任，規定僱主須採取合理和相稱的措施以預防和處理職場性騷擾。

建議 4

由於每一名僱員都可能在職場遭受或目擊性騷擾，因此應促使受害人和旁觀者參與解決職場性騷擾問題。僱主應鼓勵可能遭受性騷擾的僱員勇敢發聲，而且應在僱員培訓計劃中採用旁觀者介入方法。

建議 5

僱主應透過加強溝通和提高透明度，表明會致力在公司或機構內推行反性騷擾政策。委任管理高層人員監督反性騷擾相關事宜，能傳達公司或機構會認真打擊性騷擾的清晰信息。僱主應在每一名僱員（包括暑期工及實習生）入職時，透過會議、員工通告或電郵，告訴他們投訴的途徑，並定期提醒他們切勿作出性騷擾行為。

建議 6

從事面對客戶的行業的公司或機構，應提升客戶或場所使用者對性騷擾的認知，向他們提供《性別歧視條例》有關反性騷擾條文的最新修訂內容，亦應該傳達清晰的信息，表示僱員就客戶或場所使用者的不當行為提出的投訴一定會獲得妥善處理。

建議 7

政府應考慮修訂《性別歧視條例》，規定僱主應就共同工作場所的場所使用者、顧客或客戶對其僱員的性騷擾行為（即第三者騷擾）負上法律責任，除非僱主已採取合理地切實可行的步驟以預防性騷擾，以及僱主對該性騷擾事件或指稱的性騷擾並不知情。

建議 8

教育局應考慮盡快徹底改革小學和中學的性教育，加強性別平等和兩性關係的元素，包括網絡性騷擾和影像性暴力。

建議 9

中學、辦學團體及高等教育院校應向學生提供有關性騷擾認知的培訓，並教授有關應對性騷擾的技巧和知識。

建議 10

平機會與政府統計處應合作定期進行具代表性的全港住戶統計調查，以找出和監察包括數碼世界在內的不同公共生活領域會發生性騷擾的風險因素。

第 1 章

引言

1.1 背景

平等機會委員會（「平機會」）是法定機構，負責消除性別歧視及性騷擾，並推動男女之間的平等機會。《性別歧視條例》於 1995 年通過，禁止基於性別、婚姻狀況、懷孕及餵哺母乳而作出的歧視，以及基於餵哺母乳的騷擾和性騷擾。

在過去幾年，#MeToo 運動不單喚起全球對性騷擾的意識，還推動各界作出更多實際行動打擊性騷擾。自《性別歧視條例》實施以來，反性騷擾一直是平機會其中一項重點工作。過去 20 年間，平機會就職場、學校，以及其他界別的性騷擾進行的政策倡議及實證研究，促使了政府考慮擴大性騷擾的保障範圍。《性別歧視條例》於 2014 年新增條文，保障貨品、服務或設施提供者免受顧客性騷擾；其後於 2020 年作出修訂，禁止共同工作場所使用者之間的性騷擾。

1.2 2017 年至 2021 年平機會投訴統計數字

在平機會收到根據《性別歧視條例》提出的投訴中，有關性騷擾的指稱佔很大比例，當中不少性騷擾投訴與僱傭有關。表 1.1 顯示，過去五年間，超過五分之二根據《性別歧視條例》提出的投訴是性騷擾投訴。2021 年，在 183 宗性騷擾指稱中，80.9% (148 宗) 與僱傭有關。

表 1.1：平機會收到根據《性別歧視條例》提出的性騷擾投訴（2017 年至 2021 年）

	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
根據《性別歧視條例》提出投訴的總數	190	320	336	314	302
性騷擾投訴的數目 (在所有根據《性別歧視條例》提出投訴中所佔的百分比)	87 (45.8%)	136 (42.5%)	153 (45.5%)	143 (45.5%)	183 (60.6%)
與僱傭有關 (在所有性騷擾投訴中所佔的百分比)	75 (86.2%)	110 (80.9%)	123 (80.4%)	94 (65.7%)	148 (80.9%)
與僱傭無關 (在所有性騷擾投訴中所佔的百分比)	12 (13.8%)	26 (19.1%)	30 (19.6%)	49 (34.3%)	35 (19.1%)

1.3 研究目標

雖然平機會曾在不同界別進行多項性騷擾問卷調查，¹ 但至今仍未進行過有關性騷擾的全港調查。在欠缺具代表性全港調查的情況下，我們無從蒐集實證數據，了解性騷擾的普遍程度及形式、對有關人士的影響，以及受害人如何反應和處理事件。此外，我們亦缺乏關於最容易遭受性騷擾人士的社會人口特徵，以及最經常發生性騷擾的環境特徵等資料。政府及平機會需要清楚掌握性騷擾的情況，並深入了解有關議題，才能共同解決問題。

¹ 可到以下網址瀏覽這些調查的報告：

<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/policy-advocacy-and-research/research-reports>

平機會於 2020 年 8 月初順利完成一項小型調查，² 訪問了 332 名年齡介乎 18-64 歲的香港市民。其後於 2021 年第二季進行了一項更大型的電話調查，訪問了超過 5 000 名受訪者。是次 2021 年的調查多涵蓋幾個主題，並把外籍家庭傭工亦納為訪問對象。這項首次具代表性全港調查的具體目標如下：

- (a) 了解公眾對性騷擾的認知；
- (b) 調查公眾在網上及工作時遭受性騷擾的普遍程度及性質；
- (c) 掌握網上及職場性騷擾受害人的特徵；
- (d) 查找職場性騷擾受害人的工作和組織架構相關因素；
- (e) 分析受訪者在工作時 (i) 遭受性騷擾後和 (ii) 目睹或聽說性騷擾事件後所採取的行動，以及採取行動與否的背後原因；以及
- (f) 就加深公眾對性騷擾的理解及認識，向政府、僱主及其他持份者提供建議，並找出消除性騷擾的措施。

1.4 報告結構

第 2 章介紹國際及本地有關性騷擾的法例；第 3 章回顧有關性騷擾的文獻，涵蓋一般性騷擾及職場性騷擾的情況，以及平機會和其他地方以往就性騷擾進行的研究的結果。第 4 章除了解釋是次調查的樣本設計、樣本數目及數據收集的程序，亦會載述電話訪問所用的調查問卷內容，以及受訪者的社會人口特徵。在闡述電話調查受訪者的社會人口特徵時，亦同時顯示 2021 年年中的香港人口數據，包括性別、年齡及教育程度。第 5 章至第 8 章報告是次電話調查的結果，包括公眾對性騷擾的認

² 鑑於性騷擾調查的問題較敏感和私人，進行這項小型調查的主要目的是要評估以更多受訪者為對象，透過電話進行更大型性騷擾調查的可行性。大部分受訪者對這項小型調查抱持正面態度。超過 95% 受訪者表示支持平機會進行更多有關性騷擾的調查，以及認為這項調查的問題淺白易明。超過五分之四受訪者表示完成電話調查所需的時間可以接受。整體而言，電話訪問的平均時間為 10.17 分鐘 (標準差=3.07)。

知 (第 5 章)、在網上遭受性騷擾的經歷 (第 6 章)、在職場上遭受性騷擾的經歷 (第 7 章)、以及職場性騷擾中旁觀者的角色 (第 8 章)。第 9 章討論是次就香港市民性騷擾認知和經歷進行的具代表性全港調查的主要結果，並提供多項消除和解決性騷擾的建議。

第 2 章

國際及本地的性騷擾法例

2.1 國際法例訂明禁止及防止性騷擾的責任

性騷擾是一種性別歧視和基於性別的暴力行為，多條國際公約訂明成員國須防止及消除性騷擾。例如，聯合國消除對婦女歧視委員會負責監察執行情況的《消除對婦女一切形式歧視公約》（「《婦女公約》」），明確禁止對婦女作出任何形式的歧視。該委員會於 1992 年明確解釋，職場性騷擾是一種基於性別針對婦女的暴力行為；³並促請締約國採取有效法律措施，例如刑事處罰、民事補救及賠償措施，以保障婦女在職場免受性騷擾及其他種類的暴力。⁴

網上性騷擾是這次調查的主要範疇之一。在這方面，聯合國暴力侵害婦女問題特別報告員於 2018 年公布了一份有關在網上或利用資訊及通訊科技對婦女使用暴力的全面報告。該報告強調，根據《婦女公約》第 2(e)條，締約國須恪盡職守，以防止、調查和懲處私營公司（例如互聯網中介機構）對婦女的暴力行為。⁵這一點與消除對婦女歧視委員會第 35 號一般性建議的呼籲一致，即建議各締約國鼓勵網絡和社交媒體公司建立或加強機制，旨在消除性別定型觀念和基於性別針對婦女的暴力行為。⁶

2019 年年中，國際勞工組織通過《關於消除勞動世界中的暴力和騷擾的公約》（「第 190 號公約」）及其附帶的建議書（「第 206 號建議書」），擴大性暴力和性騷擾的保障範圍，以解決職場上的相關問題。第 190 號公約是第一條國際條約承認無論男或女，人人都有權享有沒有暴力和騷擾（包括基於性別的暴力和騷擾）的勞動世界。

³ 消除對婦女歧視委員會，《第 19 號一般性建議：對婦女的暴力行為》（1992），第 17 段。

⁴ 同上，第 24(t)段。

⁵ 聯合國大會，《暴力侵害婦女及其原因和後果問題特別報告員關於從人權角度審視對婦女和女童的網絡暴力的報告》，人權理事會，2018 年 6 月 18 日，A/HRC/38/47，第 62 段。

⁶ 消除對婦女歧視委員會，《關於基於性別的暴力侵害婦女行為的第 35 號一般性建議，更新第 19 號一般性建議》（2017），第 30(d)(i)段。

應注意的是，《婦女公約》適用於香港。香港透過《基本法》和本地其他法律的條文，以及所需的行政措施，以落實《婦女公約》。中華人民共和國政府儘管投票贊成國際勞工組織訂立第 190 號公約及其附帶的建議書，但卻仍未簽署第 190 號公約。鑑於第 190 號公約與平機會這項有關職場性騷擾的研究有直接關係，下一節將說明第 190 號公約訂明的有關保障勞工免受職場性騷擾的責任。透過介紹第 190 號公約的內容及探討不同地方立法要求僱主防止職場性騷擾的情況（本章第 2.3 節），作為參考，以便考慮以更主動積極的方法來解決香港的職場性騷擾問題是否切實可行。

2.2 國際勞工組織第 190 號公約訂明防止及解決職場性騷擾的責任

如上文所述，國際勞工組織訂立第 190 號公約的目的是承認人人都有權利享有沒有暴力和騷擾的勞動世界。這一節旨在簡介第 190 號公約的內容，尤其針對四個課題，包括(1)暴力和騷擾的定義、(2)受保障的人士、(3)應用第 190 號公約的地方和活動的範圍，以及(4)締約國規定僱主須防止基於性別的暴力和騷擾的責任。

首先，第 1(1)(b)條澄清「暴力和騷擾」這用語涵蓋性騷擾。其次，該公約訂明受保障對象、職場及相關活動的範疇。第 2(1)條界定受第 190 號公約保障的對象，即包括「由國家法律和慣例界定的僱員；以及工作人員，無論其合同狀況；接受培訓的人員，包括實習生和學徒工；就業已被終止的工人；志願者；求職者和應聘者以及履行僱主權限、義務或責任的個人」。

第 190 號公約第 3 條就職場和相關活動的範圍定下廣泛定義。

本公約適用於在勞動世界中的工作過程中發生，與工作有關或由工作產生的暴力和騷擾：

- (a) 在工作場所，包括作為工作場地的公共和私人空間；
- (b) 在工人領取薪酬、工間休息或就餐，或使用衛生、洗滌和更衣設施的場所；
- (c) 在與工作有關的出行、旅行、培訓及活動或社交活動期間；
- (d) 通過與工作相關的通訊，包括由信息和通信技術驅動的與工作相關的通訊；

- (e) 在僱主提供的住所；以及
- (f) 在上下班通勤時。

需指出的是，香港的《性別歧視條例》已涵蓋上述第 190 號公約規定的要求和權利（包括構成暴力和騷擾的行徑、保障對象，以及「勞動世界」的定義）。此外，是次香港的性騷擾調查中使用的用語的定義，與第 190 號公約所採用的相同。

與此同時，該公約訂明締約國有義務規定僱主須為防止職場性騷擾負上積極責任。第 9 條訂明：

各成員國須通過國家法律和法規，要求僱主採取與其掌控程度相稱的適當步驟來預防勞動世界中的暴力和騷擾，包括基於社會性別的暴力和騷擾，尤其是在合理可行的情況下，要求僱主：

- (a) 經與工人及其代表協商後，制定和落實一項關於暴力和騷擾的工作場所政策；
- (b) 在職業安全與衛生管理中考慮到暴力和騷擾及相關的社會心理風險；
- (c) 在工人及其代表的參與下，查找危害並評估暴力和騷擾的風險，以及採取措施加以防控；
- (d) 就已查明的暴力和騷擾危害與風險及相關預防和保護措施，包括就工人和其他相關人員在本條第(a)項所指的政策方面的權利和責任，酌情以便捷的形式向工人和其他有關人員提供信息和培訓。

在香港，《性別歧視條例》和其他法律目前沒有規定僱主採取積極措施防止性騷擾。儘管如此，僱主可能仍要為其僱員在受僱期間所作的違法性騷擾行為負上法律責任。若僱主能證明已採取合理地切實可行的措施防止性騷擾行為，即可以此為免責辯護；舉證責任在於僱主。

2.3 要求僱主防止性騷擾的國家法律

這一節概述中國內地、澳洲和英國的相關法律，這些法律都有訂明僱主有積極責任

防止職場性騷擾。

2.3.1 中國內地的情況

《中華人民共和國民法典》自 2021 年 1 月 1 日起生效，當中第 1010 條就構成性騷擾的行為確立新的原則，將受害人的範圍擴展至男性，並提出僱主的具體義務和潛在責任。⁷ 該條訂明：

違背他人意願，以言語、文字、圖像、肢體行為等方式對他人實施性騷擾的，受害人有權依法請求行為人承擔民事責任。

機關、企業、學校等單位應當採取合理的預防、受理投訴、調查處置等措施，防止和制止利用職權、從屬關係等實施性騷擾。⁸

第 1010 條的條文不僅把性騷擾定為民事罪行，還向包括僱主在內的相關機構施加責任和規定，須採取合理的預防措施，包括推行用以受理、調查和處理投訴的制度。

值得一提的是，深圳多個部門於 2021 年 3 月 24 日聯合發布《深圳市防治性騷擾行為指南》。⁹ 這是內地為學校和職場制定的第一份有關性騷擾的指南。

重要的是，該指南要求包括僱主在內的相關機構採取積極措施，以防止性騷擾、提供教育，以及處理性騷擾投訴。有關這份指南，廣東省政府表示上述機構須：

設立防治性騷擾責任部門、制定防治性騷擾制度、開展防治性騷擾的

⁷ “China’s New Civil Code and its Impact on Harassment”, 12 February 2021, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/china-civil-code-harassment.aspx>

⁸ 《中華人民共和國民法典》(2020 年 5 月 28 日第十三屆全國人民代表大會第三次會議通過) <http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202006/75ba6483b8344591abd07917e1d25cc8.shtml>

⁹ 《深圳市防治性騷擾行為指南》，2021 年 1 月 22 日 <http://www.szwomen.org.cn/attachment/0/34/34037/689239.pdf>

2.3.2 澳洲的情況

在澳洲的維多利亞州，《2010年平等機會法》(Equal Opportunity Act 2010) 訂明僱主有積極責任，需主動應對性騷擾，並採取措施防止性騷擾。積極責任並非純粹指處理性騷擾投訴。該法案第 15(2)條訂明：

任何人必須採取合理和相稱的措施，盡可能消除歧視、性騷擾或使人受害。

這條文所指的「任何人」包括僱主。該法案第 15(6)條進一步提到判斷採取的措施是否合理和相稱時應考慮的因素。

在決定措施是否合理和相稱時，須考慮以下因素：

- (a) 該人的業務或營運的規模；
- (b) 該人的業務或營運的性質及情況；
- (c) 該人的資源；
- (d) 該人的業務或營運的重點；以及
- (e) 有關措施的成本及是否切實可行。

由此可見，僱主可相當靈活地採取措施，以履行有關責任。

維多利亞州平等機會和人權委員會 (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission) 具反歧視法的管轄權，包括要求僱主履行消除性騷擾的責任。該委員會有多項職權和職能，可用於鼓勵和促進僱主履行教育和研究等責任，並有法定權力受理公眾投訴、要求進行審查和調查。該委員會會評估性騷擾的證據和其他相關因素，酌情行使這些職權。例如，機構可要求該委員會就其程序和常規進行審查，以確定該機構是否遵守《2010年平等機會法》，包括履行消除性騷擾的責任。該委員會亦可以向機構提供建議，制訂和落實行動計劃，以加強機構遵守

¹⁰ 《深圳出台全國首個防治性騷擾行為指南》，廣東省人民政府，2021年3月25日

http://www.gd.gov.cn/gdywdt/dsdt/content/post_3248758.html

《2010 年平等機會法》，包括履行積極責任。

此外，維多利亞州平等機會和人權委員會可以在以下情況行使調查權：履行職責方面的重大問題；有合理理由相信有違法行為；以及調查有助推動立法目標。調查的結果可以是與僱主就需採取的行動達成協議，以及 / 或發布與調查相關的公開報告。

行使審查和調查等執法權力的好處是可以全面審視特定界別或機構的系統性問題，包括有關性騷擾的問題，另外有助鼓勵全面改革政策和常規。

維多利亞州平等機會和人權委員會於 2020 年 8 月發布關於防止職場性騷擾的詳盡指南，內容涵蓋如何履行《2010 年平等機會法》訂明的積極責任。¹¹ 指南載述以下六項履行僱主責任的最低標準：

- 標準 1：知識
僱主了解其法律責任，並掌握有關職場性騷擾的最新知識。
- 標準 2：防止性騷擾的計劃
制定和實施有效的計劃，以防止性騷擾。
- 標準 3：機構的能力
領導者建立機構能力，推動尊重文化。
- 標準 4：風險管理
僱主建立安全文化，並定期處理風險。
- 標準 5：舉報及回應
一致和保密地處理性騷擾，以追究騷擾者的責任；處理事件時以受害人和倖存者為核心。
- 標準 6：監察及評估
定期檢討、評估及改善成果和策略。

¹¹ *Guideline: Preventing and Responding to Workplace Sexual Harassment: Complying with the Equal Opportunity Act*, Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, August 2020, https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

澳洲的法定人權機構澳洲人權委員會 (Australian Human Rights Commission) 在 2010 年代後期就職場性騷擾進行全國調查，期間收到多份意見書，支持向僱主施加採取積極措施防止性騷擾的責任。澳洲人權委員會指出，積極責任的好處是把個人提出投訴的責任轉移至由僱主採取主動和預防行動，這不僅可以促進問責，還有助推動廣泛的制度及文化改變。¹² 澳洲人權委員會建議修訂《1984 年性別歧視法》 (Sex Discrimination Act 1984)，¹³ 在澳洲聯邦政府的層面引入預防性騷擾的積極責任，並建議這項積極責任應以維多利亞州所訂立的責任為藍本，即具有執法 and 調查權力。

2.3.3 英國的情況

英國政府在 2019 年就規定僱主負上防止性騷擾的積極責任進行公眾諮詢，並於 2021 年 7 月決定就此立法。¹⁴ 英國政府指出，這項責任規定僱主採取「所有合理步驟」防止性騷擾，而且必需是確發生騷擾事件，才可向僱主就違反責任提出申索。英國政府亦確認，該國推動平等的法定機構平等和人權委員會 (Equality and Human Rights Commission) 在落實僱主的積極責任方面具執法權，並可在這方面行使其現有職權，例如要求違反了反歧視法的僱主簽訂可強制執行的協議。英國政府表示支持該委員會制訂法定的實務守則，以協助僱主和僱員認識按照積極責任下他們需履行的義務。修訂法例的草擬本尚未提交至議會，但英國政府表示計劃在議會時間允許時盡快提出法例修訂。

¹² *Respect@Work: National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces*, Australian Human Rights Commission, 2020, p.479 (PDF version), https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020?mc_cid=1065707e3c&mc_eid=%5bUNIQID%5d&_ga=2.206267987.1707208727.1606881801-2071127469.1606881801

¹³ *A Roadmap for Respect: Preventing and Addressing Sexual Harassment in Australian Workplaces*, Australian Human Rights Commission, April 2021, Recommendation 17, <https://www.ag.gov.au/rights-and-protections/publications/roadmap-for-respect>

¹⁴ Consultation on Sexual Harassment in the Workplace: Government Response, 21 July 2021, <https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace/outcome/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace-government-response>

審視類似積極責任的實際運作也大有幫助。現行的「公共機構的平等責任」(Public Sector Equality Duty) 要求所有公共機構行使職能時需根據《2010 年平等法》(Equality Act 2010) 「充分考慮」消除歧視、騷擾、使人受害和禁止的任何其他行為。這項責任適用於《2010 年平等法》下的所有受保障特徵，亦規定了僱主須採取措施消除性騷擾。

實際上，法例列明的公共機構為了履行責任，在制定或改革政策及常規時，必須考慮這些改變對受法例保障免受歧視和騷擾的特定群體（例如婦女、殘疾人士及少數族裔）帶來甚麼影響。為達到此目的，可以進行影響評估，以及在適當情況下改變政策和常規以改善平等情況。

平等和人權委員會擁有多項推行「公共機構的平等責任」的權力，例如評估機構是否有履行責任。若該委員會認為有機構未履行責任，可發出合規通知書、對不遵從合規通知書的機構提出法律訴訟，以及就報告和建議行使一般查詢或調查權。平等和人權委員會可根據多項因素酌情決定是否行使這些權力。

2.4 禁止性騷擾的本地法例

性騷擾是《性別歧視條例》(第 480 章) 禁止的一種具體行徑。性騷擾可分為兩種形式，第一方面指對某人作出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或其他不受歡迎並涉及性的行徑，而一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。這可能包括要求與某人發生性行為，或就某人的私密部位作出涉及性的言論。根據性騷擾定義的第二方面，如某人自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對他人屬有敵意或具威嚇性的環境，該行徑即屬性騷擾。這方面通常稱為「具敵意環境的騷擾」，可以包括在工作間展示色情物品及發表性方面有貶抑成分的言論。

《性別歧視條例》下禁止性騷擾的條文目前適用於多個公共生活領域。與是次研究有關的法例保障範疇，包括僱傭範疇，以及合約工作者、合夥人、佣金經紀人、職工會、授予資格的團體及職業介紹所的相關工作領域。正如第 1 章指出，《性別歧視條例》於 2020 年 6 月修訂，把性騷擾保障範圍擴大至沒有上述工作關係但使用共

同工作場所的人士。更重要的是，義工和實習生首次納入保障。

需重申的是，雖然僱員須就其違法的性騷擾行為承擔個人法律責任，但僱主亦有可能須就其僱員在受僱期間作出的性騷擾行為負上轉承責任，不論僱主是否知悉或批准該僱員作出的性騷擾行為。若僱主能證明已採取合理地切實可行的措施防止職場性騷擾，則可作為免責辯護，只有在這情況下，法庭才會考慮免除僱主的責任。換言之，與深圳和澳洲的維多利亞州不同，香港並沒有訂明積極責任，規定僱主採取積極主動的措施防止職場性騷擾。舉例而言，僱主可採取的合理地切實可行措施包括：制定反性騷擾政策、設立投訴機制、提供培訓和加強溝通、妥善處理投訴、落實適當的紀律處分和改善措施，以及定期檢視相關政策、程序和措施。

2.5 有關網絡性騷擾的現行香港法例

如下文第 3 章所述，有清楚證據顯示，香港有網絡性騷擾問題，亦有經電子通訊的影像性暴力。¹⁵ 然而，現行的法律未能保障市民免受透過電子通訊和互聯網作出的影像性暴力和性騷擾。一方面，《性別歧視條例》禁止在僱傭及相關工作、教育、提供貨品、服務或設施的範疇中利用電子通訊作出若干性騷擾。例如，在具工作關係的情況下，若一名僱員透過社交媒體或手機應用程式等電子通訊對同事作出性騷擾，該行為即屬違法。

另一方面，若雙方之間不具《性別歧視條例》所涵蓋的關係，則受害人不受性騷擾條文保障。舉例而言，若某人透過聊天群組或社交媒體帳戶對另一人提出性要求，或造成具敵意和威嚇性的環境，而雙方之間的關係不涉及《性別歧視條例》涵蓋的範圍（例如僱傭或教育範疇），受害人便無法根據法例提出申索。

¹⁵ 例如，香港一間非政府機構風雨蘭於 2019 進行了調查，訪問 206 名調查前三年間曾遭受影像性暴力的人士。結果顯示，最常見的影像性暴力形式包括：有人在未經受訪者同意下拍攝其私密影像（n=151）；有人在未經受訪者同意下觀看其私密部位（n=82）；有人威脅或勒索受訪者，指會發放其私密影像（n=62）；以及在未經受訪者同意下發放其私密影像（n=60）。值得注意的是，影像性暴力多是透過電子通訊發生，例如即時通訊應用程式（n=52）、社交媒體網站（n=33）和網上論壇（n=18）。同樣重要的是，侵犯者多數是陌生人（n=116）。有關此調查的詳情，請參閱 <https://rainlily.org.hk/publication/2020/ibsvsurvey#chi>

2021年9月30日通過的《2021年刑事罪行(修訂)條例草案》作出了多項修訂，其中之一是把未經同意下發布或威脅發布其私密影像定為違法行為。因此，在未經另一人同意下，於網上或透過其他形式的電子通訊(例如手機應用程式)，發布該人的不雅圖像或影片，屬刑事罪行。然而，此條例草案仍未能處理不涉及發布圖像或影片的其他形式的性騷擾(包括利用電子通訊作出的行徑)。例如，若某人在社交媒體上多次對另一人提出性要求，或多次向另一人發送身分不明人士的裸照，這類行為目前並不構成刑事罪行。

第 3 章

文獻綜述

本章將系統地回顧現有有關一般性騷擾和職場性騷擾的實證數據。現有的研究證據不但有助我們理解是次香港首個有關性騷擾具代表性的全港調查的結果（第 5 至 8 章），亦能提供堅實的基礎以提出實證為本的可行建議，從而處理本港的性騷擾問題（第 9 章）。

本章首先回顧海外有關性騷擾的研究。具體而言，將講述有關如何定義和量度性騷擾的不同見解，以及導致性騷擾舉報比率的差異所出現的影響。之後則探討現有文獻中所發現引致性騷擾的前因或相關因素。

本章亦會闡述過往研究中遭受性騷擾後受害人的反應的有關結果，包括舉報情況、不舉報的原因、舉報的後果，以及性騷擾對個人和機構的影響。此外，也會分析文獻中有關職場性騷擾的旁觀者角色，以及英國和澳洲最近進行具代表性的全國調查中，性騷擾的普遍情況和性騷擾經歷的事件等研究結果。

本章第二部分則集中於本地的研究證據，除了簡述平機會就職場性騷擾、對性騷擾的認知及網絡性騷擾而進行研究的結果，還會提供一覽表，列出各調查中報稱的職場性騷擾的普遍率。

3.1 有關性騷擾的海外研究

3.1.1 定義及量度方法

性騷擾的普遍程度通常從法律層面和心理層面釐定。各地對於性騷擾的定義有若干相同之處，這可從以下聯合國採用的定義反映出來（2008：第 1.3 段）：

性騷擾是任何不受歡迎的性要求、獲取性方面的好處的要求、涉及性的口頭或身體上的行動或姿勢，或任何其他涉及性的行為，而其他人會合理地預期或認為會對另一人造成冒犯或侮辱；而有關行為會影響他人工

作或成為僱用條件，或造成威嚇、敵意或冒犯的工作環境。雖然性騷擾通常涉及行為模式，但可以是單一事件。性騷擾可以在異性或同性之間發生，男性或女性皆有可能是受害人或加害者。

定量調查中最普遍用以量度職場性騷擾的方法有兩種：(1) 直接提問及 (2) 行為經歷。採用前者的方法時，會向受訪者提出單一問題，例如「你曾否在工作時遭受性騷擾？」，而不會給予任何解釋及定義。若採用行為經歷的方法，會向受訪者出示列有性騷擾行為的清單，然後要求受訪者回答是否曾遭遇當中任何一種經歷。

在比較兩種方法時，有意見指個別人士未必知悉哪些行為可能構成性騷擾；而且有證據顯示僱主和僱員會視某些涉及性的社會行為屬「工作的一部分」(Women and Equalities Committee 2018)。因此，舉報性騷擾數字偏低可能由於直接提問方法明顯過於簡單或主觀 (McDonald 2012)。美國曾就 55 個概率樣本涉及 86 000 名僱員的研究進行統合分析，結果發現若採用行為經歷方法，呈報的女性職場性騷擾個案比率 (58%)，比採用直接提問方法的比率 (24%) 高出大約一倍 (Ilies et al. 2003)。

由 Fitzgerald et. al (1988 ; Fitzgerald, Gelfand, and Drasgow 1995) 擬定的性騷擾經歷問卷 (Sexual Harassment Questionnaire)，一直是量度職場性騷擾的常用工具。在經修訂的性騷擾經歷問卷中，性騷擾行為操作化和分為三個類別，分別是性別騷擾 (gender harassment)、不受歡迎並涉及性的關注 (unwanted sexual attention)，以及性脅迫 (sexual coercion)。不受歡迎並涉及性的關注和性脅迫顯然涉及性的行為，但性別騷擾可以包括不牽涉性利益的敵意行為。Fitzgerald、Gelfand 及 Drasgow (1995) 進行性騷擾經歷問卷的可靠程度測試時，強調問卷中辨識的三項性騷擾行為的特點，與美國平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission) 釐定職場性騷擾定義時所採用的交換條件 (*quid pro quo*) 和有敵意的工作環境的法律概念大致相同。具體而言，性別騷擾及不受歡迎並涉及性的關注構成有敵意的工作環境，性脅迫則與交換條件形式的性騷擾相近。

很多研究沒有採用性騷擾經歷問卷，而是在沒有提供所採用的行為選項的理據下採用以混合式的行為描述方法辨識性騷擾經歷。由於各研究採用的定義和量度方法不一，故此可能會難以就不同時間和地點進行的調查，比較有關職場性騷擾的普遍程度和個案比率的結果。

在各個有關職場性騷擾經歷的問卷調查中，除了所採用的量度方法和所包括性騷擾行為的形式不一外，在涵蓋時間和樣本方面也有很大差異。若要求受訪者報告在一生中遭遇的性騷擾，所得的普遍率肯定會高於受訪者只回憶過去一年內任何性騷擾經歷。同樣地，若調查只涉及某一業界或行業，所得的職場性騷擾發生比率，會高於具代表性的全國僱員樣本調查所得結果。

另外亦值得注意的是，職場性騷擾會在多個不同情況發生。正如國際勞工組織提出的職場性騷擾定義，發生性騷擾的情況可以是工作場所以外的地點（例如客戶的辦公室）、海外公幹期間，或在周年晚宴等與工作有關的聯誼活動，甚至在工作時間以外發生。此外，職場性騷擾牽涉電郵、社交媒體及文字訊息的情況越趨普遍。澳洲及美國進行的多項全國調查中，也把相關性騷擾形式納入調查，便可充分證明這一點（Australian Human Rights Commission 2018; Kearl et al. 2019; Stop Street Harassment 2018）。

3.1.2 理論及解說

有學者認為，性騷擾研究通常着重調查實情，而非建構理論（McDonald 2012; Pina et al. 2009; Welsh 1999）。儘管如此，一些理論觀點或模型可用於解釋為何發生職場性騷擾，以及為何某些群組較容易遭受職場性騷擾。至於受害人的特徵方面，雖然缺乏一致或明確證據，但普遍情況是女性、較年輕僱員、少數群體及處於組織架構較低位置的僱員，工作時遭受性騷擾的風險較高。

權力主導模型(power-dominance model)可解釋社會或機構內，權力差異如何影響發生性騷擾的可能性（MacKinnon 1979）。擁有權力或處於組織架構較高位置的人，可能會利用其職位騷擾下屬。有關人士會濫用權力，造成交換條件形式(*quid pro quo*)的性騷擾，即職位較低人士以涉及性的行為交換就業機會或工作相關好處。必需注意的是，愈來愈多有關職場性騷擾的研究顯示，騷擾者多數是與受害人同一職級的同事，有時甚至是下屬（McKinney 1994；Rospenda et al. 1998）。儘管如此，這個反權力騷擾現象依然可以從權力差異理論解釋。若職位較低的男性性騷擾職位較高的女性，顯示擁有較多社會文化權力的男性透過不受歡迎並涉及性的行為，以控制或主導女性（McLaughlin et al. 2012）。

女性比男性較容易遭受職場性騷擾，最直接解釋有關現象的說法之一是性別角色外溢理論(sex-role spillover theory)。此理論主張職場性騷擾源自男性被視為性主導者，而女性則是性對象 (Gutek and Morasch 1982)。若工作場所的僱員性別偏重於男性或女性，性別角色期望便會更為顯著。在女性較多的場所工作的女性，其女性角色會比其工作角色較為突出。在男性較多的工作場所內，男性會視女性為在工作上的競爭對手，因此會着重女性僱員的女性角色多於同事角色。這情況說明了為何以男性為主的工作環境，較容易發生性騷擾。

若要更有系統地探究工作間性騷擾的前因，便要討論組織觀點(organisational perspective)。研究顯示，機構文化及工作性別比例是促使或抑制性騷擾的條件 (Fitzgerald et al. 1997; Fitzgerald, Swan, and Fischer 1995; McDonald 2012; Willness et al. 2007)。機構文化是指機構對性騷擾的容忍程度，操作定義為受害人投訴的可能風險、處罰騷擾者的可能，以及機構就性騷擾嚴重程度受理投訴的可能。一項就 40 個研究進行的統合分析證實，若機構容忍性騷擾，便有較大的可能發生職場性騷擾 (Willness et al. 2007)。換言之，機構是否具備和實施相關政策，例如有關行為的正式書面指引、提出申訴和調查投訴的程序、執行對騷擾者的罰則，以及培訓計劃，是防止機構形成性騷擾文化的關鍵因素。

相對而言，工作性別比例 (即工作群組的性別比例、上司的性別及職業性別比例) 對職場性騷擾的影響則較小 (Willness et al. 2007)。儘管如此，多項有關職場的研究均顯示，若女性從事以男性為主的職業及在男性較多的地方工作，則較容易遭受性騷擾，這一點與性別角色外溢理論的主張一致 (見 De Haas and Timmerman 2012; Gruber 1998 等)。

3.1.3 後果

大量研究顯示職場性騷擾對受害人、機構及機構其他僱員都有負面影響。就機構的成本而言，美國平等就業機會委員會在 2019 年處理了 7 514 宗職場性騷擾的投訴 (聯邦界別的投訴除外)，被騷擾的僱員獲得的金錢利益達 6,820 萬美元。¹⁶ 根據有

¹⁶ <https://www.eeoc.gov/statistics/data-visualizations-sexual-harassment-charge-data> (於 2021 年 9 月 16 日登入)

關 41 項實證研究的統合分析，因性騷擾導致生產力下降，對機構造成的損失為平均每人 22,500 美元 (Willness et al. 2007)。其他直接的機構成本，包括員工流失及因而引致的招聘、因調查投訴而損失的管理時間，以及訴訟的法律開支 (Feldblum and Lipnic 2016)。間接及較難量化的成本包括士氣低落、同事之間衝突加劇、缺勤增加、不受歡迎的宣傳，以及名譽受損 (Fitzgerald et al. 1997; Lengnick-Hall 1995)。

有關對個人的負面影響的研究，主要集中於工作和健康相關的結果，包括工作滿足感下降、對機構的忠誠較低、工作表現較差、收入損失、辭職、頭痛、睡眠障礙、過度勞累、憤怒和懷疑感覺、抑鬱、焦慮，以至創傷後壓力症。雖然以往研究已指出這些因素對受害人造成的影響，但有評論指有關結果的普遍程度、造成這些結果的過程，以及職場性騷擾對個人的長遠影響或生命歷程的結果，缺乏足夠的數據 (Welsh 1999)。

McLaughlin et al. (2017) 利用縱向數據和使用混合研究方法，指出在 20 歲後半期遭遇職場性騷擾是嚴重創傷事件，會因工時減少、轉職至較低收入的工作、失去在機構內獨特的資本或失業，最終引致之後數年面對財政困難和事業阻滯的可能性增加。具體而言，基於青年發展研究 (Youth Development Study) 的前瞻性縱向研究數據，發現約 35% 財政壓力來自轉換工作，而這普遍是遭受嚴重性騷擾後的後果。同一受訪者群組在訪談中表示，離開機構是唯一逃離厭惡的機構文化的方法，此定質數據進一步印證上述定量研究結果。

兩項基於統合分析的研究證實了上述職場性騷擾與事業和健康關連的結果 (Chan et al. 2008; Willness et al. 2007)。該兩項分析進一步指出，相對於機構性退縮行為或辭職，工作上退縮行為與職場性騷擾經歷有顯著的關連或影響。某些職場性騷擾受害人因經濟問題，或許不能離開機構，他們最普遍的反應是逃避、在工作上有遺漏及疏忽。這些情況對機構有必然影響，需要面對長期缺勤及上升的病假成本。

在性別及年齡的差異方面，Chan et al. (2008) 指出職場性騷擾造成的工作和健康後果，對較年輕僱員 (40 歲以下) 的影響遠遠大於較年長僱員。較年長或較成熟僱員或許更有能力應付壓力事件，例如性騷擾。其研究沒有發現任何性別差異。

3.1.4 舉報

舉報或正式報告是遭受職場性騷擾後的反應之一。曾有研究以逐漸演變形式，描述遭受職場性騷擾後的反應（見 Knapp et al. 1997）。一般而言，逐漸演變是由被動至堅定的反應。例如，該研究提出女性遭受性騷擾後的反應，可分為逃避、淡化、談判至對抗四個逐漸演變的狀況（Gruber 1989）。

研究結果顯示，大部分女性遭受性騷擾後不會作出舉報，而是選擇無視性騷擾事件或避開騷擾者。曾有評論比較多項有關職場性騷擾的研究，發現受害人最普遍的反應是逃避騷擾者（33%至 75%）、否認或淡化事件的嚴重程度（54%至 73%），以及嘗試無視、忘記或忍受該行為（44%至 70%）（Cortina and Berdhal 2008, 轉引至 Feldblum and Lipnic 2016）。此外，較多女性受害人向朋友或信任的人求助（約 50%至 70%）；職場性騷擾受害人無論是男性或女性，均最少採用提出正式投訴的方法（6%至 13%）。

值得注意的是，雖然舉報對受害人及機構而言均有好處，但採用此方法的比率卻極低。舉報後騷擾行為理應會停止，而受害人可從負面心理影響中復原，機構亦應可找出引致職場性騷擾的原因，並加以糾正，從而減低相關的法律、財政及生產損失。然而，多項實證研究得出的結果與之相反，舉報了職場性騷擾事件的受害人的後果，比沒有舉報的同事為差（Adams-Roy and Barling 1998; Bergman et al. 2002; McDonald et al. 2008）。舉報性騷擾事件後，後果通常是受害人備受指責、機構沒有採取行動，以及受害人會遭到報復（Fitzgerald, Swan, and Fischer 1995; Lucarini et al. 2020; Peirce et al. 1998）。在最近一項實驗設計的研究中，發現同樣遭受性騷擾的女性僱員，與獲目擊事件的同事作出舉報的情況相比，自行舉報事件的女性僱員不但被指責為道德標準較低、較冷漠及社交能力較低，更被視為較不應獲得晉升（Hart 2019）。

必需強調的是，較大可能不作出舉報和自行舉報的負面後果，大致可以由機構對舉報職場性騷擾的反應（或沒有反應）解釋。Bergman et al. (2002) 證實若機構文化是不會容忍性騷擾，會降低機構內發生性騷擾的可能、鼓勵僱員透過申訴途徑作出舉報、減低舉報後的相關負面後果（例如淡化事件和報復），並且更加可能透過糾正途徑妥善和積極回應投訴。反之，若反性騷擾政策不足、定義含糊不清、舉報程

序冗長繁雜，而且管理層理所當然地輕視性騷擾舉報，又慣性否認和無視曾經發生性騷擾，均會窒礙僱員作出正式舉報 (Equality and Human Rights Commission 2018 ; Peirce et al. 1988)。

3.1.5 旁觀者的角色

正如在上一節所述，發生性騷擾事件後，逃避、輕視及否認比正式舉報較為普遍。由於舉報會引致觀感上和實際的負面後果，因此探討舉報性騷擾與否的原因時更為複雜。除了顧及舉報的負面結果，更合理的做法也許是考慮旁觀者在預防和介入職場性騷擾的角色 (McDonald et al. 2015)。

McDonald and Flood (2012) 分析，採用旁觀者方法的研究中，研究對象並非性騷擾受害人或騷擾人，而是親身目擊性騷擾或後來獲告知事件的旁觀者。旁觀者本來可以介入事件以保護受害人或減少對受害人的傷害。在組織機構的情況而言，旁觀者可以是管理人員或主管、人力資源部門的人員，以及受理職場性騷擾投訴的人員。旁觀者也可以是性騷擾受害人的同事，他們目擊事件或事後獲告知事件，可向受害人提供情緒支援或意見。若着重旁觀者的作用，明顯可將職場性騷擾問題，由個人轉為系統性的組織機構層面作處理 (Quick and McFadyen 2017)。

必需注意的是，雖然旁觀者介入對預防工作場所以外的強姦和其他暴力事件並減少相關傷害極為重要，但在職場性騷擾事件中旁觀者的作用相對一直不太受重視，因而往往缺乏以旁觀者方法有效應對性騷擾問題的證據 (Feldblum and Lipnic 2016; Lee et al. 2019)。McDonald et al. (2016) 曾就澳洲 74 宗職場性騷擾個案所涉及的 198 次旁觀者介入或沒有介入情況，建立旁觀者介入的行動類別，把旁觀者介入行動分類，並找出引致旁觀者會或不會採取行動的情況。在該 198 次事件中，68 次 (34%) 為袖手旁觀的事件，即旁觀者沒有介入或給予支援。在某些事件中，旁觀者實際上是騷擾者的同謀。上述作者採用 Bowes-Sperry and O’Leary-Kelly (2005) 建立的框架，該框架包含兩個範疇：(1)在回應性騷擾事件中的參與程度 (高及低參與程度) 及(2)介入的急切程度 (高及低急切程度)。結果發現，64 次為低急切程度 — 低參與程度的旁觀者介入 (198 次的 32%)、41 次是低急切程度 — 高參與程度的介入 (21%)、16 次則為高急切程度 — 低參與程度的介入 (8%)，以及九次高急切程度 — 高參與程度的介入 (5%)。

總括而言，若撇除沒有參與介入的個案，最常見的旁觀者介入類別是低急切程度—低參與程度，最罕見的介入類別是高急切程度—高參與程度 (McDonald et al. 2016)。就前者而言，旁觀者會對職場性騷擾受害人表示同情，給予應對事件的意見，並認同有關行為是性騷擾。高急切程度—高參與程度類別的旁觀者不但質疑騷擾者，而且還公開要求騷擾者離職。令人不安的是，若旁觀者在機構內的職位高於騷擾者，旁觀者會較少採取行動。此外，這項研究辨識四項會影響旁觀者介入的處境因素，包括旁觀者是否認同受害人和與之相似、機構曾否或是否預計會有整體層面的處罰、旁觀者介入是否在職場上被認為是適當的規範，以及接近性騷擾事件的程度。有鑑於此，該三名研究人員進一步強調，旁觀者介入的程度主要取決於職場文化及機構對組織職場性騷擾的容忍程度。

儘管這個有關旁觀者採取行動與否的研究不能用於推論至澳洲所有職場的情況，但所得出的概況與 2018 年一項全國研究的結果一致。在該全國研究中，只有三分之一曾目擊或聽說職場性騷擾事件的受訪者有採取行動，以預防或減低事件的傷害 (Australian Human Rights Commission 2018)。此外，據另一項有關美國職場性騷擾的研究，Feldblum and Lipnic (2016) 強調旁觀者培訓十分重要，能彌補合規培訓的不足，從而為旁觀者充權、加深其對性騷擾的認知，以及改變機構文化，使職場性騷擾成為職場上所有人的「集體責任」。

3.1.6 最近在澳洲和英國進行的全國調查結果¹⁷

這一節載述最近在澳洲和英國進行的全國性騷擾研究結果摘要。必需注意下文所述的所有研究都是具代表性的全國調查，研究結果是可比較，也可以與是項由平機會

¹⁷ 2018 年 1 月及 2019 年 2 月至 3 月，美國進行了兩輪具代表性的性騷擾及性侵犯的全國網上調查。雖然調查涵蓋若干有關在職場發生性騷擾的情況，但職場性騷擾此概念操作化為在工作間中發生性騷擾事件的經歷。因此，在工作相關場合或工作間以外地方發生的性騷擾事件，均不會納入這些調查的範圍內。在此報告美國調查的結果摘要或許不太恰當，但有關調查同時探討了網絡性騷擾的問題。2019 年進行的調查發現，在受訪者的一生中，19%曾透過電郵或社交媒體平台遭受性騷擾 (女性：27%；男性：10%)；21%則透過電話 (文字訊息或電話通話) 遭受性騷擾 (女性：30%；男性：12%)。

在香港進行的全港調查的結果作出比較。¹⁸ 值得注意的是，最近兩項在澳洲和英國進行的研究的數據收集（澳洲：2018年；英國：2020年），都是在2017年10月開始的全球#MeToo運動後進行的。這很可能是近年傳媒廣泛報道性騷擾事件，促使市民更加認識這個議題，因此提高了大眾參與調查的興趣。下文會集中描述每一項全國調查中有關職場及網絡性騷擾的調查結果，除了性騷擾普遍程度和性質，還分析性騷擾的舉報狀況和旁觀者的反應。

澳洲

自2003年起，澳洲進行了至少四項有關性騷擾的具代表性的全國調查，期間曾改變調查方法和樣本的涵蓋範圍，因而未必能直接比較結果。在2018年進行的最近一次調查中，以互聯網或電話訪問了10 272名15歲或以上的人士。鑑於資訊傳訊科技及社交媒體近來獲廣泛使用，調查內加入了科技相關的性騷擾行為，以了解透過科技遭受性騷擾的普遍程度。與之前的調查一樣，2018年調查涵蓋了有關受害人一生之中發生的一般性騷擾經歷，以及他們在調查前12個月內和五年內遭受的職場性騷擾事件。2018年調查的主要結果如下：

調查前12個月內曾發生的職場性騷擾

- 調查前12個月內，澳洲勞動人口中有20%曾經歷職場性騷擾（女性：23%；男性：16%）。

調查前五年內曾發生的職場性騷擾

- 調查前五年內有就業的受訪者中，33%曾在工作時遭受性騷擾（包括在工作相關的場合或求職期間）（女性：39%；男性：26%）。
- 年齡介乎18-29歲的受訪者遭受性騷擾的比率最高（45%）。
- 同性戀、雙性戀或其他性傾向的受訪者遭受性騷擾的比率（52%），顯著地高於異性戀受訪者（32%）。
- 同樣地，有殘疾的受訪者（44%）比沒有殘疾的受訪者（32%）較容易遭受性騷擾。

¹⁸ 英國及澳洲的研究與是項平機會調查一樣，都是採用「行為經歷」方法以界定受訪者是否曾遭性騷擾。雖然香港、英國及澳洲採用的性騷擾行為清單上的項目並不相同，但都涵蓋了該三個司法管轄區在法律上界定為性騷擾的絕大部分行為。

調查前五年內最近一次發生的職場性騷擾事件

- 在清單上 15 項性騷擾行為中，最普遍的職場性騷擾形式是有關性的話題或笑話 (19%)，其次是有關個人私生活或外表的唐突問題 (14%)，以及不當或猥褻的注視 (11%)。
- 對女性和男性而言，最普遍的職場性騷擾形式都是有關性的話題或笑話 (女性：25%；男性：13%)。
- 騷擾者絕大多數是男性 (79%) (女性受害人：93%；男性受害人：58%)。
- 某些行業的職場性騷擾比率顯著地較高，例如資訊、傳媒及電子通訊 (81%)，以及藝術及文娛服務 (49%)。
- 42%發生性騷擾的職場的男女僱員比例平均。

調查前五年內曾舉報職場性騷擾

- 調查前五年內曾遭職場性騷擾的受害人中，17%有正式舉報或投訴。沒有發現有顯著的性別差異。
- 五分之一 (19%) 性騷擾個案的騷擾者沒有因正式舉報或投訴而承受任何後果 (女性受害人：15%；男性受害人：21%)。
- 正式舉報或投訴的受害人中，逾五分之二因作出舉報或投訴而遭受負面結果 (43%)。
- 正式舉報或投訴的受害人中，接近五分之一被視為製造麻煩的人 (19%)，而且被同事排斥、報復或無視 (18%)。

調查前五年內曾目擊和聽說發生職場性騷擾

- 16%受訪者曾在職場目擊另一人遭受性騷擾 (女性：14%；男性 18%)。
- 21%受訪者則曾直接從受害人聽說遭受性騷擾 (女性：22%；男性 20%)。
- 35%受訪者目擊或聽說職場性騷擾事件後，採取行動預防或減低事件造成的傷害 (女性：32%；男性 37%)。
- 47%積極旁觀者向僱主舉報事件 (女性：46%；男性 47%)。

一生中遭遇的網絡或科技相關性騷擾經歷

- 29%女性和 19%男性一生中曾遭網絡或科技相關的性騷擾（包括明顯涉及性的電郵、短訊或社交媒體訊息；猥褻的電話內容，包括明顯涉及性的語音訊息或電話錄音；以電郵、社交平台或互聯網聊天室不斷或不適當地提出性要求；在網上或透過某種科技形式發生的任何其他不受歡迎並涉及性的行徑）。
- 愈年輕便愈可能遭受網絡或科技相關的性騷擾（18-29 歲：39%；30-39 歲：31%；40-49 歲：22%；50-64 歲：15%）。

英國

英國於 2018 年 12 月及 2019 年 5 月分別宣布計劃處理職場及公共地方的性騷擾，2020 年性騷擾調查便是有關計劃其中一部分。這項調查是英國首個有關性騷擾的全國調查；調查樣本是按年齡、性別、地區、種族及性傾向劃分的具代表性的人口。調查以網上形式進行，共有 12 131 名 16 歲或以上受訪者參加。受訪者需回答一生中是否曾經歷清單上 15 項不同形式的性騷擾，若受訪者表示調查前 12 個月內曾遭受職場性騷擾，便需進一步回答該期間內遭職場性騷擾的經歷。¹⁹ 調查主要結果如下：

調查前 12 個月內職場性騷擾的普遍情況及受害人特徵

- 29%在職受訪者在調查前 12 個月內曾在職場或工作相關的環境下遭受某種形式的性騷擾（女性：30%；男性：27%）。
- 普遍而言，愈年輕便愈可能遭受性騷擾（16-24 歲：42%；25-34 歲：44%；35-49 歲：30%；50 歲或以上：13%）。
- 少數族裔（32%）比白種人（28%）顯著地較容易遭受職場性騷擾。
- 同性戀和雙性戀人士（43%）以及高度殘疾人士（44%）較可能遭受職場性騷擾（異性戀受訪者：28%；沒有殘疾的受訪者：25%）。
- 職業群組與是否遭受職場性騷擾未有呈現清晰的關係；處於較高管理階層（33%）或較低督導階層（36%）的群組較容易遭受職場性騷擾。

¹⁹ 澳洲的調查關於受訪者最近一次職場性騷擾的詳情。但英國的調查中，則容許調查前 12 個月內曾經歷多於一種形式的性騷擾行為的受害人隨機挑選其中一種提供事件的資料。曾遭多次性騷擾的受害人需就該等整體經歷（當作一次經歷）回答相關問題。

- 長工僱員遭受職場性騷擾的普遍率較低 (23%); 實習生、見習生 / 學徒、臨時僱員，以及自僱人士 / 承辦人員的數字分別為 56%、45%、21%及 12%。

調查前 12 個月內遭受職場性騷擾的形式及其他資料

- 最普遍的職場性騷擾形式是有關性的笑話或話題 (15%)，其次是不受歡迎的凝視或注視 (10%)。
- 最經常發生性騷擾的行業是零售及批發 (14%)、健康護理和社會工作 (10%)，以及製造業 (9%)，這大致反映從事這些行業的人口較多。
- 最常見的騷擾者是與受害人同一職級的同事 (38%)，其次是職級比受害人高的同事 (28%)。
- 女性比男性易於被在組織架構上較其高職級的人性騷擾 (女性：31%；男性：26%)，以及遭受機構以外的人性騷擾，例如客戶或顧客 (女性：20%；男性：8%)。

調查前 12 個月內曾舉報職場性騷擾

- 只有 15% 受害人曾向內部或外間正式舉報性騷擾事件，性別差異很小 (女性：16%；男性：15%)。
- 19% 曾舉報性騷擾的受害人表示騷擾者沒有承受任何後果(相反，41% 曾採取其他行動的受害人(例如指責騷擾者或向其他人告訴性騷擾事件) 指事件中的騷擾者無需承受後果)。

調查前 12 個月內曾經目擊職場性騷擾

- 25% 在職受訪者曾目擊職場性騷擾。
- 43% 職場性騷擾受害人表示有人目擊事件。
- 表示有人目擊性騷擾事件的受害人中，25% 表示其目擊者曾正式舉報事件。

調查前 12 個月內職場中的網絡性騷擾²⁰

- 就職場性騷擾的性質而言，5%受訪者收到不受歡迎並涉及性的訊息，例如透過文字 / 通訊應用程式、電郵、社交媒體或其他途徑。
- 就地點而言，5%受訪者表示在網上或透過工作相關訊息遭受職場性騷擾。

3.2 平機會的性騷擾研究調查

3.2.1 香港職場的性騷擾情況

相對而言，香港幾乎沒有職場性騷擾的有系統研究結果；唯一一項研究是「[香港工作間的歧視之研究](#)」。這項研究是全港性的調查，於 2014 年 2 月及 3 月進行，以電話訪問了 2 008 名 15 歲或以上的在職或求職人士。在所有受訪者中，3%報稱工作或求職時曾遭受性騷擾。首先必需注意的是，這項調查沒有設定時限；其次，調查以單一項目詢問受訪者是否曾遭受性騷擾，而並非採用行為模式方法。

平機會亦採用非概率式抽樣方法，向容易發生性騷擾的工作場所或行業進行調查，包括空中服務員、服務業員工（包括零售、飲食、健康及護理）、外籍家庭傭工，以及從事服務業的內地新來港婦女，進行多項小規模的職場性騷擾調查。下文會逐一簡述該四項調查的主要結果（同時參閱表 3.1）。

空中服務員的性騷擾經歷：2013 年 11 月至 2014 年 1 月期間，共有 392 名空中服務員填寫並交還問卷。調查前 12 個月內，受訪者中有 27.4% (n=106) 報稱在機艙內執勤時曾遭受性騷擾（女性：29.1%；男性：17.0%）；47.3% (n=185) 報稱曾目擊或聽說在同一航機上執勤的同事遭受性騷擾。在 239 宗性騷擾事件中，最普遍的行為是身體接觸（41.8%；n=100），其次是涉及性的非言語暗示（31.8%；n=76）、言語 / 文字 / 電子訊息（18.4%；n=44），以及有敵意的環境（7.9%；

²⁰ 2020 年性騷擾調查沒有明確涵蓋網絡性騷擾。在調查中，15 項性騷擾行為中只有一項關於網絡性騷擾——「收到不受歡迎並涉及性的訊息，例如透過文字 / 通訊應用程式、電郵、社交媒體或其他途徑」；受訪者需回答在調查前 12 個月內是否遭受這種形式的性騷擾。在另一項於 2017 年 11 月進行的具代表性全國調查中，在網上訪問了超過 6 000 名英國受訪者，6%表示收到同事經社交媒體發出不受歡迎並涉及性的訊息（女性：6%；男性：4%）。

n=19)。顧客是最普遍的指稱騷擾者 (59.0% ; n=141 宗事件) ; 四分之一受害人沒有採取任何行動 (25.0% ; n=26)。至於遭受性騷擾後採取的行動，78 名採取行動的受害人中有 66.7% (n=52) 作出正式舉報或投訴。受訪者中有五分之三 (61.1%) 指其公司設有性騷擾的政策聲明；9.8%表示沒有；29.0%表示不知道。

服務業員工的性騷擾經歷：2013 年 11 月至 2014 年 2 月期間，共有 472 名服務業員工完成問卷訪問。接近五分之一受訪者 (340 個有效回應中的 18.8% ; n=64) 表示在調查前 12 個月內曾遭受性騷擾 (女性：18.3% ; 男性：20.2%)。經常接觸顧客的員工 (21.1%) 與不會經常接觸顧客的員工 (13.0%) 相比，前者較大可能遭受性騷擾。超過三分之二受害人 (69.6% ; n=48) 遭受性騷擾後曾採取行動，包括向其他人提及事件。近半受害人向公司提出投訴、向警方或平機會舉報等 (46.6%)。在 431 名給予有效回應的受訪者中，只有 16.7%肯定其公司有制定性騷擾政策聲明；超過一半 (52.4%) 表示沒有；30.9%表示不肯定。

外籍家庭傭工的性騷擾經歷：2014 年 3 月及 4 月訪問了 981 名外籍家庭傭工 (456 名印度籍及 525 名菲律賓籍)。受訪者中有 6.5%報稱調查進行前 12 個月內，曾在工作時或工作相關場合遭受性騷擾 (918 個有效回應中有 60 個)。最常遇到的性騷擾形式是「不恰當地色迷迷的凝視或注視」(14.2% ; 113 宗性騷擾事件中有 16 宗)，其次是「色情的評論 / 笑話 / 謾罵」(13.3%) 及「問及與你性生活 / 外表有關、干涉私隱的問題」(12.4%)。就合計組別而言，受訪者最常遇到的性騷擾類別是言語 / 文字 / 電子訊息 (44.2% ; n=50)，其次是涉及性的非言語暗示 (16.8% ; n=19) 和有敵意的環境 (16.8% ; n=19)。身體接觸及其他類別的數字分別是 14.2% (n=16) 及 8.0% (n=9)。很多受害人被僱主性騷擾：32.7%被男性僱主性騷擾；28.6%被女性僱主性騷擾。受訪者遭受性騷擾後，四分之三採取行動 (76.7%)，例如報警、向領事館或外傭 / 宗教團體或僱傭中介公司求助、要求騷擾者停止性騷擾行為等。

從事服務行業的內地新來港婦女和本地出生婦女的性騷擾經歷：這項研究由平機會委託進行，探討從事服務行業的內地新來港婦女和本地出生婦女對性騷擾的認知和遭受性騷擾的經歷。2017 年 3 月至 6 月，年齡介乎 18 至 55 歲的 302 名新移民和 301 名本地出生婦女接受面談形式的問卷調查。調查採用行為經歷的模式，結果發現共有 73 名婦女曾在工作時遭受性騷擾，普遍程度為 12.1%。內地新來港婦女

(9.6%) 與本地出生婦女 (14.6%) 相比，前者遭職場性騷擾的可能顯著地較低。最常見的三種性騷擾形式與很多相關調查一樣，是「對方開有關性或某一性別的笑話」、「帶有性意味地看著你」和「向你說出令你不舒服涉及性的言語」。在所有社會人口和機構變項中，只有機構規模及職場性騷擾政策與該兩組婦女的性騷擾經歷有顯著關連。此外，顧客及同事是最常見的騷擾者。

在 73 名受害人中，57.5% 會在遭受性騷擾後採取行動，內地新來港婦女 (69.0%) 比本地出生婦女 (50.0%) 顯著地有更大可能採取行動。必需注意的是，她們多採用非正式方法，例如直接斥責騷擾者、向同事或親友訴說事件，而不是向直屬上司或平機會投訴或報警。受訪者中有 17.9% 肯定其機構備有性騷擾政策；超過四分之一 (27.5%) 表示沒有；54.6% 表示不清楚。問卷調查中，受訪者需逐一就清單上 18 項行為判斷是否構成性騷擾。下一節將載述服務行業的女性員工對性騷擾認知的結果。

表 3.1：平機會採用非概率抽樣方法進行職場性騷擾研究的概覽

	空中服務員	服務業員工	外籍家庭傭工	從事服務業的內地新來港婦女和本地出生婦女
收集數據時間	2013 年 11 月至 2014 年 1 月	2013 年 11 月至 2014 年 2 月	2014 年 3 月至 4 月	2017 年 3 月至 6 月
樣本數目	392	472	981	603 (302 名新來港內地婦女和 301 名本地出生婦女)
職場性騷擾普遍率	<i>調查前 12 個月內</i>			<i>沒有指明時限</i>
	27.4% (女性：29.1% ; 男性：17.0%)	18.8% (女性：18.3% ; 男性：20.2%)	6.5%	12.1% (新來港內地婦女：9.6% ; 本 地出生婦女：14.6%)
遭受性騷擾後是否採取行動	75.0%	69.6%	76.7%	57.5% (新來港內地婦女：69.0% ; 本地出生婦女：50.0%)
是否正式舉報	49.1%	沒有數據	沒有數據	46.6% (新來港內地婦女：51.7% ; 本地出生婦女：43.2%)
機構內是否有性騷擾的政策聲明	61.6%	16.7%	沒有數據	17.9%
是否有清晰聲明對性騷擾零容忍#	94.5%	70.6%	沒有數據	沒有數據
是否有提供如何處理性騷擾投訴的資料#	62.7%	42.6%	沒有數據	沒有數據
是否有提供處理投訴人員的姓名和聯絡資料#	25.0%	52.9%	沒有數據	沒有數據
是否有保證任何人不會因真誠投訴而受到處分#	49.6%	38.2%	沒有數據	沒有數據

註：#政策聲明內的具體內容

3.2.2 香港市民大眾對性騷擾的認知

這一節將概述香港市民對性騷擾的認知的調查結果。直至目前為止，平機會有兩項研究提供相關的結果。如上文所述，在比較從事服務行業的內地新來港婦女和本地出生婦女對性騷擾的認知和經歷的委託調查中，受訪者需逐一就清單上 18 項行為判斷是否構成性騷擾，得分越高，即表示正確辨別性騷擾行為的能力越高（得分介乎 0 至 1）。結果發現本地出生婦女顯著地比內地新來港婦女得分較高（平均分分別為 0.91 及 0.81）。一方面，兩個組別中絕大部分婦女（超過 90%）均認為，「對你作出性侵犯」、「在你面前自慰」、「偷拍你」和「在你面前猥褻露體」屬於性騷擾。另一方面，兩個組別均認為「雖然每一次都拒絕，但對方仍然不斷嘗試跟你約會」最不可能屬於性騷擾行為。

大學生的性騷擾經歷：2018 年年初進行的網上調查中，來自九間大學的學生逐一就八個情景評估是否構成性騷擾。在 100 分綜合得分中，大學生的性騷擾認知指數平均分為 69.5，標準差為 31.4，表示他們對性騷擾有相當認識；而女學生（72.7）的平均分顯著地高於男學生（65.9）。這項調查與上述其他調查結果相近之處，是認為「有人在你拒絕的情況下仍不斷向你提出約會邀請」及「有人在你面前與他人講有關性的話題，令你感到不自在」構成性騷擾的受訪者分別較少，分別只有 35.0% 及 55.8%。此外，超過八成受訪者認為「有人對你作出不恰當的身體接觸（例如強吻、觸摸或摩擦身體）」（82.8%）、「有人在網上向你發出有性含意的訊息或圖片，使你感到受冒犯」（81.7%），以及「有人在你拒絕的情況下仍不斷向你提出性要求」構成性騷擾（81.0%）。

3.2.3 香港網絡性騷擾情況

香港缺乏有關網絡或社交媒體的性騷擾的有系統研究。在上一節提及的大學生網上調查中，14 442 名受訪者中有 11.5% 報稱曾在網上遭受性騷擾，而女性受訪者（12.9%）遭網絡性騷擾的比率比男性受訪者高（9.8%）。在所有受害人中，最常見的性騷擾形式是「在網上收到帶有冒犯性及性含意的訊息」（61.5%），其次是「在網上收到不雅照片或影片而感到受冒犯」（50.7%）。五分之一受訪者報稱遭受影像性暴力 -- 「有人未得學生本人的同意而把他 / 她的不雅圖像或影片放上網」

(21.0%)。很多網絡性騷擾在社交媒體平台上 (71.5%)，以及網上論壇或聊天室 (39.4%) 發生。

第 4 章 調查方法

4.1 樣本、設計及數據收集

是項電話調查的對象是年齡介乎 18 至 64 歲，能操廣東話、普通話或英語的香港居民（包括外籍家庭傭工）。由於設有固網電話的香港住戶愈來愈少，調查採用雙框電話號碼取樣設計，一半受訪者由家居固網電話號碼抽取，另一半則由流動電話號碼抽取。研究團隊由通訊事務管理局辦公室提供的號碼計劃中，經檢定固網和流動電話號碼後匯編成數據庫，再從中隨機抽取受訪者樣本。若以固網電話成功接觸住戶而當時其家中又有多於一名符合資格接受訪問的人士，會以「即將生日」方法選出一位最快生日的合資格成員接受訪問。若採用流動電話，接聽電話人士只要年齡介乎 18-64 歲，即符合資格接受訪問。

這項具代表性的全港電話調查以電腦輔助電話訪問系統進行電話訪問，由外聘訪問員負責。²¹ 訪問員會讀出電腦屏幕顯示的設定問卷調查每一題問題，並把受訪者的回覆直接輸入電腦。這個做法的好處是可以控制整個數據收集過程的質素，並能達致更統一的過程。

2021 年 3 月中，首先就這項大型電話調查進行試驗調查，共訪問了 42 名人士。進行試驗調查旨在全面測試問卷，從而確保受訪者在主要調查時明白每一題問題，並給予有意義的回覆。其後因應試驗調查的經驗修改了問卷。

主要電話調查於 2021 年 3 月 22 日至 6 月 10 日期間下午 6 時 30 分至 10 時 30 分進行，成功訪問了 5 027 名目標人士（2 515 名受訪者經固網電話訪問；2 512 名經流動電話訪問），回應率為 40%。若將可信度設於 95%，以 5 027 個成功樣本推算，百分比變項的抽樣誤差約在正或負 1.4 個百分點以內。因此，從樣本數目所得的調查結果，其準確程度可視為達到可以接受的水平。

²¹ 平機會委託香港中文大學傳播與民意調查中心透過進行電話訪問收集數據；平機會則負責設計問卷、分析數據及擬備此研究報告。

整體而言，電話訪問的平均所需時間為 11.60 分鐘（標準差=4.17）。若受訪者報稱曾遭職場性騷擾，平均受訪時間為 18.02 分鐘（標準差=4.22），顯著地高於報稱沒有遭受職場性騷擾的受訪者（包括在調查前 24 個月內沒有工作的受訪者）的平均受訪時間（平均時間=10.95 分鐘；標準差=3.57）。此外，以固網電話（平均時間=11.37 分鐘）和以流動電話（平均時間=11.83 分鐘）進行訪問的時間，在統計上呈顯著差異。

由於性騷擾議題性質敏感，因此值得匯報訪問中斷個案的詳情。共有 958 名合資格受訪者沒有完成電話調查；因數據不足，只能歸納少數有關訪問中斷個案的特點。首先，有關個案中沒有完成訪問的女性較多（53.7%）。第二，中斷個案有 62.0%來自流動電話訪問，來自固網電話的則有 38.0%。

該 958 宗中斷個案中，五分之三（60.2%）合資格受訪者完成了第一部分訪問關於對性騷擾的認知的問題；四分之一（27.8%）繼續參與電話訪問中第二部分訪問有關網絡性騷擾的問題；18.0%繼續進行第三部分訪問有關職場性騷擾的問題。必需注意的是，中斷個案沒有納入此報告的分析結果。

4.2 問卷內容

為探討公眾對性騷擾的認知及經歷，問卷共有五個部分：(1)對性騷擾的認知、(2)調查前 24 個月內在網上遭受性騷擾的經歷、(3)調查前 24 個月內在職場遭受性騷擾的經歷、(4)最近一次職場性騷擾事件的詳情，以及(5)職場性騷擾受害人及旁觀者的反應和所採取的行動。問卷內也包含了受訪者的社會人口特徵。問卷全文載於附錄。

4.3 量度性騷擾的普遍情況和認知

根據《性別歧視條例》（第 480 章），性騷擾的法律定義是：

(a) 任何人如

(i) 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方

面的好處的要求；²² 或

(ii) 就該人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

(b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該另一人屬有敵意或具威嚇性的環境，該人即屬對該另一人作出性騷擾。²³

任何人無論性別皆可能遭受性騷擾，而且即使某行為是不具意圖或屬玩笑性質，只要符合上述定義，也可能構成性騷擾。《性別歧視條例》適用於僱傭範疇。根據第 23 及 23A 條，凡屬場所使用者的人（包括僱員、僱主、合約工作者、合約工作者的主事人、佣金經紀人、佣金經紀人的主事人、商號合夥人、實習人員或義工），在其工作場所，對屬於該場所使用者並同樣以該處為工作場所的某另一人作出性騷擾，該行為即屬違法。正如在本研究報告開始時所述，2014 年已加入保障貨品、服務或設施提供者免遭顧客性騷擾的條文。

本研究採用行為模式方法(behavioural approach)，找出受訪者在網上和工作時遭受性騷擾的經歷。調查內容參考《性別歧視條例》對性騷擾的定義而設計，合資格受訪者需回答在訪問前 24 個月內是否曾在職場遭受性騷擾。具體而言，受訪者需就以下 12 項形式的性騷擾行為，回答在香港工作或求職時是否曾遭遇有關情況。

1. 在職場上有人在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出約會邀請，令你覺得被冒犯。
2. 在職場上有人以工作、金錢或其他利益作條件，向你提出性要求。
3. 在職場上有人向你發放電郵或電子訊息，內容含有色情或猥褻的文字、照片或影片，令你覺得被冒犯。
4. 在職場上有人偷窺或偷拍你，令你覺得被冒犯。
5. 在職場上有人在你面前自慰或裸露，令你覺得被冒犯。

²² 《性別歧視條例》所用的措詞是「對女性作出性騷擾」及「對一名女性提出不受歡迎的性要求」。但根據第 2(8)條，「在第 3 或 4 部中凡有提述對女性作出騷擾的條文，須視為同樣地適用於男性所受的待遇」。為清晰起見，文中「女性」一詞遂更改為「另一人」。

²³ 《性別歧視條例》第 2(5)條。

6. 在職場上有人向你作出不恰當的身體接觸，例如強吻、觸摸或擦過你的臀部。
7. 在職場上有人對你的外表或身材作出與性有關的評論，令你覺得被冒犯。
8. 在職場上有人對你作出性侵犯或企圖作出性侵犯。
9. 在職場上有人問及你的性生活，令你覺得被冒犯。
10. 在職場上有人對你作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令你覺得被冒犯。
11. 在職場上有人對你說有關性的話題或笑話，令你覺得被冒犯。
12. 在職場上有人在你面前與其他人說有關性的話題或笑話，令你感到不自在。

本調查參考其他有關網上性騷擾的調查，要求受訪者在電話訪問時回答是否曾遭受以下八種形式的網絡性騷擾。

1. 有人在未經你同意下，在網上發放你的不雅圖像或影片。
2. 有人在網上對你作出涉及性的評論或謠言，例如評論你的身材或謠傳你與某人發生性關係等。
3. 你在網上收到有性含意的訊息，令你覺得被冒犯。
4. 你在網上收到不雅照片或影片，令你覺得被冒犯。
5. 有人在網上向你發出涉及性的言語或有關性的笑話，令你覺得被冒犯。
6. 有人在網上，在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出性要求。
7. 有人在網上要求你發出自己裸露身體的照片或影片，令你覺得被冒犯。
8. 有人在網上對你作出涉及性的稱呼，令你覺得被冒犯。

若受訪者表示訪問前 24 個月內曾經歷上述八項網絡性騷擾形式內一項或以上，或 12 項職場性騷擾形式內一項或以上，即分別計算為網絡性騷擾或職場性騷擾。必需重申的是，本報告採用能夠更準確量度性騷擾的行為定義模式，並按照這個方法得出調查結果。若問題具體註明構成性騷擾的行為形式，可避免讓受訪者按自己對性騷擾的理解作答，從而能較有效找到更真實的性騷擾情況。澳洲及英國的全國調查

也是採用這個方法 (Australian Human Rights Commission 2018; Government Equalities Office 2020)。

本研究除了探討職場及網絡性騷擾的普遍程度，還了解香港市民對性騷擾的認知。在電話調查的第一主要部分，受訪者需回答是否認為以下 16 個行為構成性騷擾。

1. 公司內男同事對女同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯。
2. 公司內女同事對男同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯。
3. 公司內男同事對另一男同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯。
4. 公司內女同事對另一女同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯。
5. 在商店購物時，店員在你面前與其他顧客說有關性的話題或笑話，令你感到不自在。
6. 在社區機構舉辦的活動中，義工在你面前與其他參加者玩含性意味的遊戲，令你感到不自在。
7. 有人在公司茶水間張貼一些色情海報，令你感到不自在。
8. 公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出約會邀請，令你覺得被冒犯。
9. 公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出性要求。
10. 公司內有同事對你的外表或身材作出與性有關的評論，令你覺得被冒犯。
11. 公司內有同事偷窺或偷拍你，令你覺得被冒犯。
12. 公司內有同事在你面前自慰或裸露，令你覺得被冒犯。
13. 公司內有同事向你作出不恰當的身體接觸，例如強吻、觸摸或擦過你的臀部。
14. 公司內有同事問及有關你的性生活，令你覺得被冒犯。
15. 公司內有同事向你發放電郵或電子訊息，內容含有色情或猥褻的文字、照片或影片，令你覺得被冒犯。
16. 公司內有同事對你作出性侵犯或企圖作出性侵犯。

在此調查報告內，「受害人」、「騷擾者」及「旁觀者」用於說明受訪者被性騷擾的經歷。「受害人」指報稱曾遭受性騷擾的人士；「騷擾者」指被指稱曾性騷擾其他人的女士；「旁觀者」指親身目擊性騷擾或後來獲受害人告知事件的人士。

4.4 數據管理及加權

本電話調查使用統計分析軟件 SPSS，把收集所得數據核實、重新編碼和分析。為了避免過抽樣 (over-sampling) 或欠抽樣 (under-sampling) 情況的出現，並使調查樣本資料能更接近並用於推算 18-64 歲居於香港的目標人口的情況，所有收集數據是根據香港特別行政區（「香港特區」）政府統計處公布的 2021 年年中相應人口中性別、年齡及教育程度的分佈進行加權處理。²⁴ 除非另有說明，本報告的調查結果全部經加權處理。由於加權進位 (rounding)，本調查中各個問題的樣本總數會因不同的分析結果而出現少許差異。

4.5 受訪者的社會人口特徵

在報告有關性騷擾調查的主要結果前，本部分將簡介受訪者的社會人口特徵（表 4.1 及 4.2）。為方便比較，經固網及流動電話抽取的受訪者特徵會並排展示，再與香港特區政府統計處在 2021 年年中年齡介乎 18-64 歲的人口數據比較。

由表 4.1 可見，這次電話調查的受訪者與 2021 年年中人口數據在性別和年齡分布方面大同小異，但電話調查的受訪者的教育程度卻高很多。具體而言，這次調查有一半受訪者持有學位，整體人口的相關數字為 34.1%。

是次涉及 5 027 名受訪者的電話調查中，沒有發現固網電話與流動電話受訪者在教育程度上有顯著差異。儘管如此，流動電話樣本的受訪者顯著地較為年輕 ($p < 0.05$)，固網電話的樣本顯著地有較多女性。

²⁴ 更準確而言，人口的性別和年齡分布取自政府統計處人口統計組的 2021 年年中統計數據；有關教育程度分布的數據則取自綜合住戶統計調查於 2021 年 4 月至 6 月期間收集的數據。

表 4.2 的結果進一步顯示，固網電話樣本的受訪者顯著地有較多家務料理者、退休人士、香港出生人士，以及已婚或同居人士。兩個子樣本在種族及住戶每月入息方面不呈顯著差異 ($p \geq 0.05$)。

表 4.1：受訪者的基本社會人口特徵 (欄百分比)

N	固網電話 (未經加權) (2 515)	流動電話 (未經加權) (2 512)	固網+流動 (未經加權) (5 027)	2021 年 年中人口 (5 027)
***性別				
男性	41.7	50.4	46.1	44.1
女性	58.3	46.9	53.9	55.9
***年齡				
18-24	10.3	15.0	12.7	9.1
25-29	8.1	13.3	10.7	9.4
30-34	7.1	15.0	11.0	10.8
35-39	8.2	13.3	10.8	12.0
40-44	12.3	12.8	12.6	11.6
45-49	11.9	10.1	11.0	11.4
50-54	13.3	8.0	10.6	11.1
55-59	13.6	6.2	9.9	12.6
60-64	15.2	6.2	10.7	12.1
教育程度				
初中或以下	10.7	9.5	10.1	22.4
高中	30.2	28.0	29.1	36.1
大專 (非學位課程)	10.9	11.3	11.1	7.4
大專 (學位課程)	48.2	51.2	49.7	34.1

註：*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

表 4.2：受訪者的其他社會人口特徵 (欄百分比)

	固網電話 (未經加權)	流動電話 (未經加權)	固網+流動 (未經加權)	加權
N	(2 515)	(2 512)	(5 027)	(5 027)
***目前經濟活動身分				
在職人士	69.2	73.9	71.6	69.2
待業人士	3.7	4.5	4.1	5.1
家務料理者	8.3	6.4	7.3	9.6
退休人士	11.3	4.5	7.9	9.6
學生	7.5	10.7	9.1	6.5
***出生地				
香港	81.2	77.1	79.2	76.1
其他	18.8	22.9	20.8	23.9
*居於香港年期				
香港出生	81.3	77.2	79.2	76.2
0-6年	0.6	3.6	2.1	2.3
7年或以上	18.1	19.2	18.7	21.5
種族				
華裔	93.3	92.3	92.8	93.1
非華裔	6.7	7.7	7.2	6.9
***婚姻狀況				
從未結婚	33.4	41.6	37.5	32.5
已婚 / 同居	59.8	51.6	55.7	58.8
離婚 / 分居 / 喪偶	6.8	6.8	6.8	8.8
住戶每月入息				
15,000港元以下	9.5	7.7	8.6	11.4
15,000–24,999港元	13.3	13.0	13.1	16.4
25,000–39,999港元	22.3	22.4	22.4	24.2
40,000–59,999港元	23.0	25.6	24.3	22.6
60,000–99,999港元	16.9	17.3	17.1	14.3
100,000港元或以上	15.0	14.1	14.6	11.1

註：*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

第 5 章

對性騷擾的認知：調查結果

第 5 至 8 章將報告是次電話調查的結果。電話調查開始時，訪問員要求每一名受訪者就 16 句陳述句評估所述情景是否構成性騷擾，以了解受訪者對性騷擾的認知。在該 16 項情景中，有四項用以評估受訪者對同性之間的性騷擾以及異性之間的性騷擾的認知。其餘大部分情景關於在職場的性騷擾行為，少數情景則屬《性別歧視條例》涵蓋的其他範疇，例如參加社區機構舉辦活動的情況和顧客在店鋪內的情況。

表 5.1 顯示，超過八成受訪者能正確地辨識 16 項性騷擾行為中的九項。最多受訪者認為是性騷擾的行為包括涉及身體接觸或明顯涉及性的要求的行為，例如「公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出性要求」(98.0%); 「公司內有同事向你作出不恰當的身體接觸，例如強吻、觸摸或擦過你的臀部」(97.6%); 「公司內有同事對你作出性侵犯或企圖作出性侵犯」(97.3%); 以及「公司內有同事在你面前自慰或裸露，令你覺得被冒犯」(96.7%)。

然而，有兩個性騷擾情景只有少於一半受訪者能夠正確地辨別為性騷擾行為，分別是「在商店購物時，店員在你面前與其他顧客說有關性的話題或笑話，令你感到不自在」(45.0%) 及「公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出約會邀請，令你覺得被冒犯」(44.7%)。

此外，較少受訪者能夠辨識構成具敵意環境的性騷擾。66.8% 及 71.6% 受訪者分別能夠辨識「在社區機構舉辦的活動中，義工在你面前與其他參加者玩含性意味的遊戲，令你感到不自在」及「有人在公司茶水間張貼一些色情海報，令你感到不自在」，屬於性騷擾行為。

表 5.1：是否認為以下行為屬性騷擾（百分比）

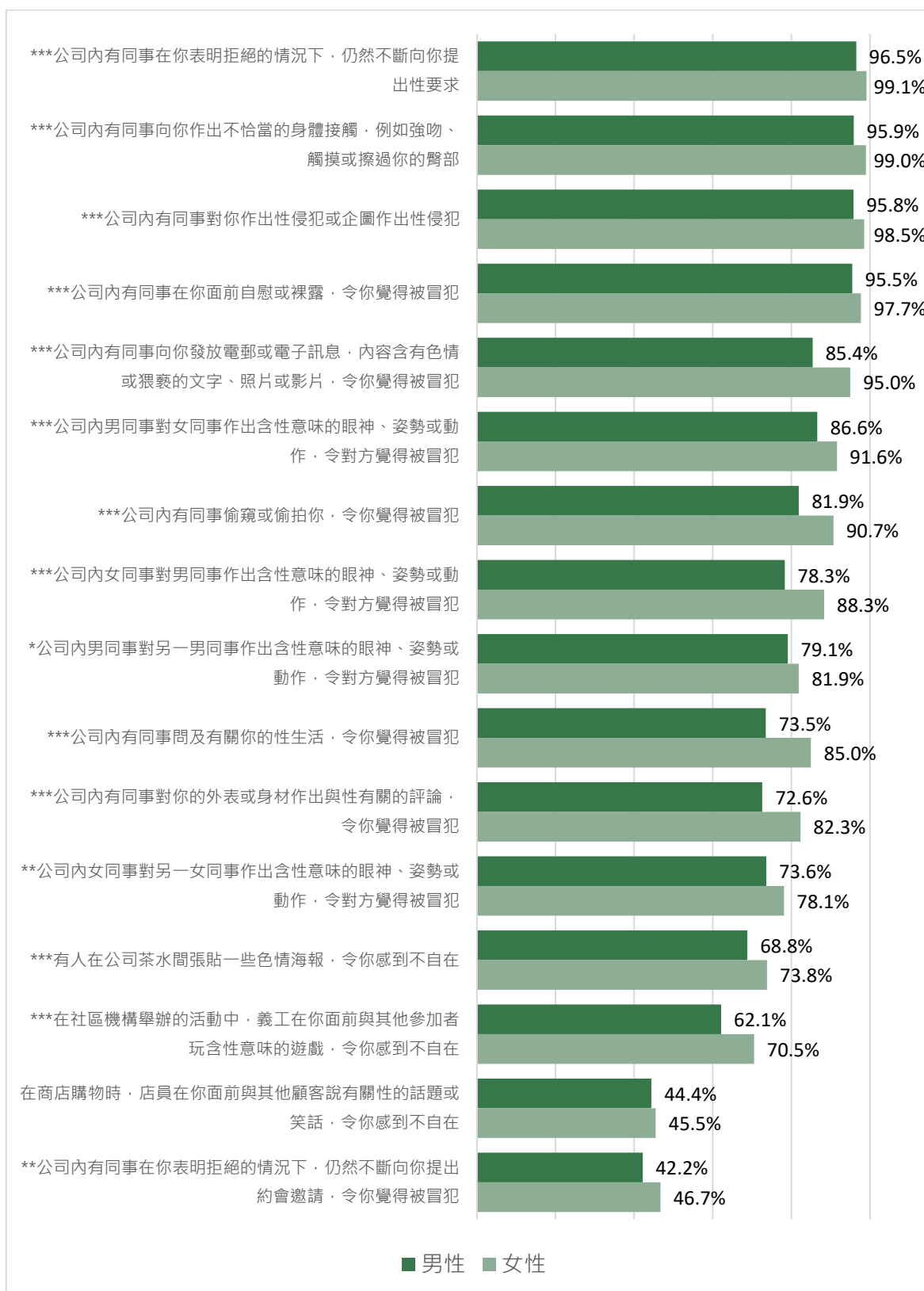
性騷擾情景	是	否	不知道
公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出性要求	98.0	1.7	0.4
公司內有同事向你作出不恰當的身體接觸，例如強吻、觸摸或擦過你的臀部	97.6	1.8	0.6
公司內有同事對你作出性侵犯或企圖作出性侵犯	97.3	2.4	0.3
公司內有同事在你面前自慰或裸露，令你覺得被冒犯	96.7	2.7	0.6
公司內有同事向你發放電郵或電子訊息，內容含有色情或猥褻的文字、照片或影片，令你覺得被冒犯	90.8	8.0	1.2
公司內男同事對女同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯	89.4	9.0	1.6
公司內有同事偷窺或偷拍你，令你覺得被冒犯	86.8	11.9	1.3
公司內女同事對男同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯	83.9	14.2	1.9
公司內男同事對另一男同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯	80.6	16.7	2.6
公司內有同事問及有關你的性生活，令你覺得被冒犯	79.9	18.3	1.8
公司內有同事對你的外表或身材作出與性有關的評論，令你覺得被冒犯	78.0	20.3	1.7
公司內女同事對另一女同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯	76.1	21.0	2.9
有人在公司茶水間張貼一些色情海報，令你感到不自在	71.6	26.5	1.9
在社區機構舉辦的活動中，義工在你面前與其他參加者玩含性意味的遊戲，令你感到不自在	66.8	30.4	2.9
在商店購物時，店員在你面前與其他顧客說有關性的話題或笑話，令你感到不自在	45.0	52.6	2.3
公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出約會邀請，令你覺得被冒犯	44.7	54.2	1.1

為了解不同受訪者組別的差異，圖 5.1 顯示正確辨識性騷擾行為的男性和女性受訪者的百分比，圖 5.2 則列出能正確辨識性騷擾行為的 18-34 歲、35-49 歲和 50-64 歲各年齡組別受訪者的百分比。

女性受訪者對性騷擾的認知普遍高於男性受訪者。16 項情景中，男女受訪者在 15 項呈統計上的顯著差異 (圖 5.1)。男女在四分之一情景中的性騷擾認知相差高達 10 個百分點。在全部 16 項情景中，女性受訪者對性騷擾的認知均高於男性受訪者；其中四項性騷擾行為的性別差異達 10 個百分點左右，包括「公司內有同事向你發放電郵或電子訊息，內容含有色情或猥褻的文字、照片或影片，令你覺得被冒犯」(能夠正確辨識屬性騷擾行為的女性：95.0%；男性：85.4%)；「公司內女同事對男同事作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯」(女性：88.3%；男性：78.3%)；「公司內有同事問及有關你的性生活，令你覺得被冒犯」(女性：85.0%；男性：73.5%)；以及「公司內有同事對你的外表或身材作出與性有關的評論，令你覺得被冒犯」(女性：82.3%；男性：72.6%)。

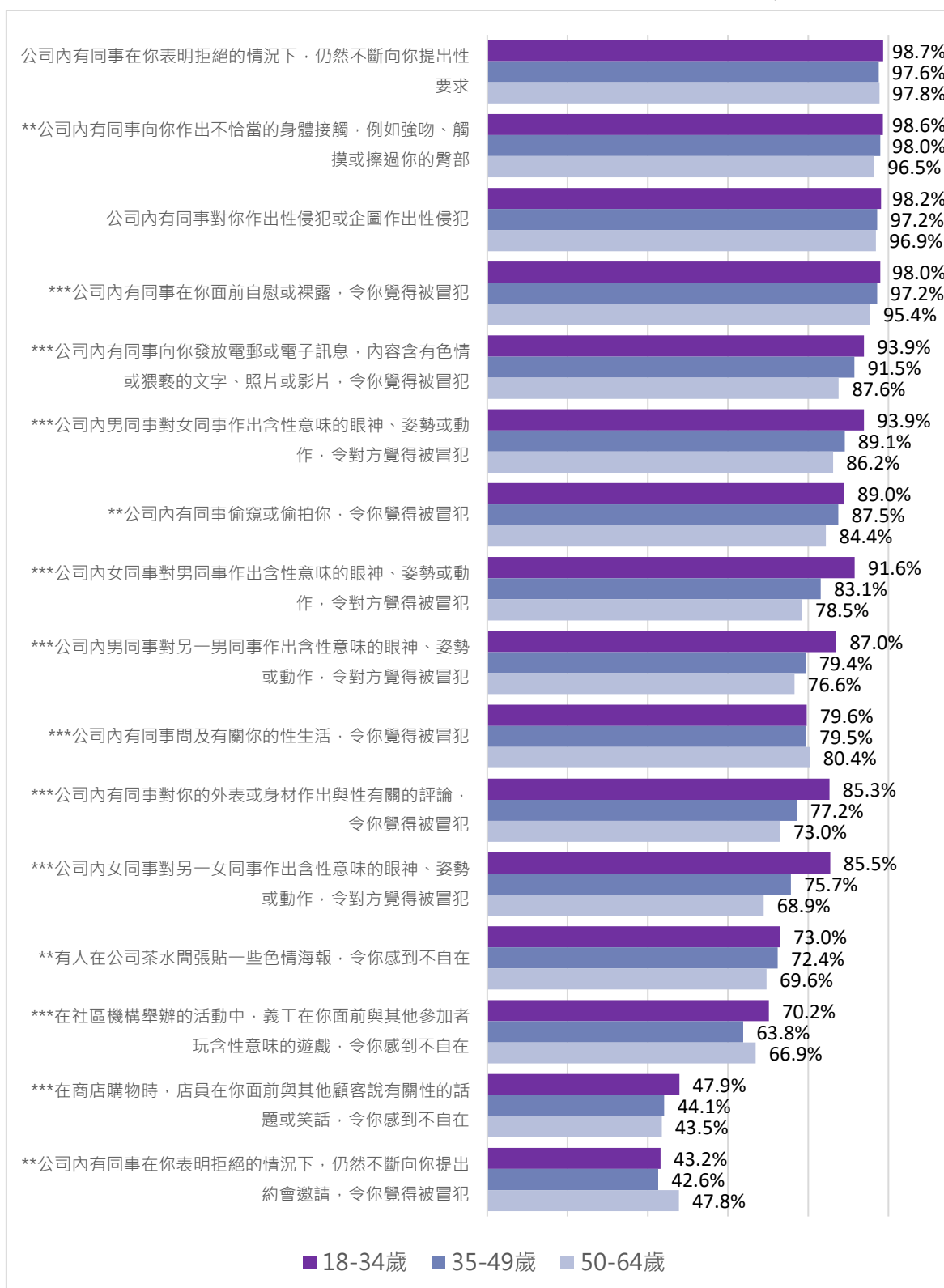
屬不同年齡組別的受訪者對性騷擾的認知有明顯的分別。相對較年長的受訪者，較大部分的較年輕受訪者 (18-34 歲) 視有關情景為性騷擾 (圖 5.2)。唯一例外的是，較年長受訪者更能夠辨識「公司內有同事在你表明拒絕的情況下，仍然不斷向你提出約會邀請，令你覺得被冒犯」為性騷擾行為。整體而言，受訪者的年齡與他們對性騷擾的認知呈統計上的顯著關係。

圖 5.1：正確辨識以下情景屬性騷擾行為的百分比——按受訪者性別劃分



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

圖 5.2：正確辨識以下情景屬性騷擾行為的百分比——按受訪者年齡劃分



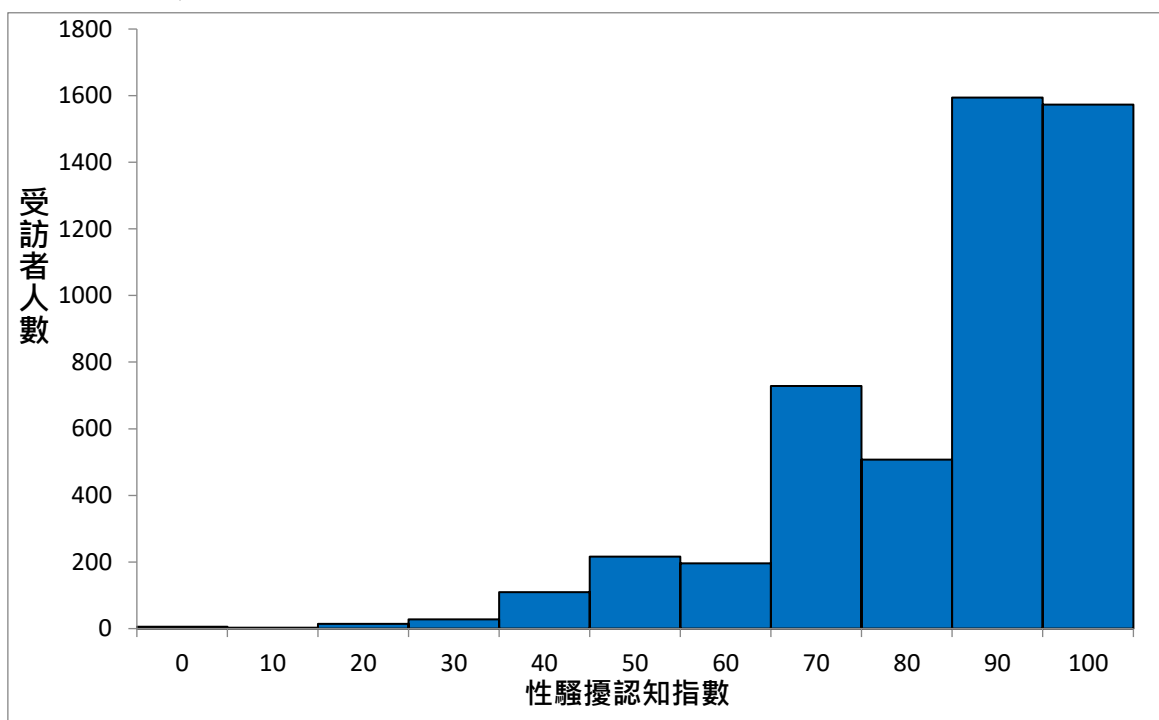
註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

5.1 性騷擾認知指數

調查結果除了比較受訪者的性別和年齡差異，還以性騷擾認知指數衡量受訪者正確辨別性騷擾行為的能力。指數以 0 至 100 分的綜合得分顯示，得分愈高，即表示正確辨別性騷擾行為的能力愈高。²⁵ 就這個綜合得分的可靠程度而言，克隆巴赫系數 (Cronbach's Alpha) 為 0.76，顯示內部一致性甚高。

所有受訪者的性騷擾認知指數平均分為 80.26，標準差為 16.89。這個平均分顯示香港人對性騷擾的認知水平頗高。圖 5.3 顯示受訪者的性騷擾認知指數分布情況，超過九成受訪者得分為 50.0 或以上。

圖 5.3：年齡介乎 18-64 歲香港人的性騷擾認知指數



與上文結果的所得觀察一致，男性受訪者的性騷擾認知指數的平均分顯著低於女性（男性：77.11 分；女性：82.74 分）（表 5.2）。此外，受訪者愈年輕，指數得分便愈高（18-24 歲：84.53 分；60-64 歲：76.84 分）。進一步的統計分析顯示，持有學位、學生、本地出生、從未結婚，以及來自較富裕住戶的受訪者，對性騷擾的認知顯著地高於其他分組的受訪者 ($p < 0.05$)（表 5.2）。在所有分組中，初中或以下

²⁵ 受訪者就 16 句情景陳述句回答「是」，便會計算為 1 分，「否」或「不知道」則為 0 分。

教育程度的受訪者的性騷擾認知水平最低（性騷擾認知指數平均分為是 75.07 分）。

表 5.2：性騷擾認知指數平均分——按受訪者社會人口特徵劃分

	平均分 (標準差)		平均分 (標準差)
***性別		***出生地	
男性	77.11 (19.05)	香港	81.35 (16.28)
女性	82.74 (14.50)	其他	76.76 (18.29)
***年齡		居於香港年期（若非於香港出生）	
18-24	84.53 (13.43)	0-6年	75.24 (21.73)
25-29	84.08 (13.76)	7年或以上	77.01 (17.73)
30-34	81.73 (16.47)		
35-39	79.22 (16.00)	種族	
40-44	80.39 (15.59)	華裔	80.28 (16.75)
45-49	79.73 (16.74)	非華裔	80.27 (18.13)
50-54	79.55 (18.48)		
55-59	78.40 (17.43)	***婚姻狀況	
60-64	76.84 (20.07)	從未結婚	82.63 (15.29)
		已婚 / 同居	79.26 (17.49)
***教育程度		離婚 / 分居 / 喪偶	78.10 (17.20)
初中或以下	75.07 (19.12)		
高中	79.57 (16.70)	***住戶每月入息	
大專（非學位課程）	81.75 (15.65)	14,999 港元或以下	78.12 (18.71)
大專（學位課程）	84.00 (14.72)	15,000 – 24,999 港元	79.20 (17.27)
		25,000 – 39,999 港元	79.71 (16.90)
***目前經濟活動身分		40,000 – 59,999 港元	81.53 (15.16)
在職人士	80.37 (16.66)	60,000 – 99,999 港元	81.51 (16.16)
待業人士	76.42 (19.64)	100,000 港元或以上	82.41 (16.30)
家務料理者	80.22 (15.82)		
退休人士	79.02 (19.49)		
學生	84.37 (13.01)		

註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

5.2 性騷擾認知與性教育

進行電話調查時，訪問員向在香港就讀小學或中學的受訪者詢問，他們曾否在學校接受五個範疇的性教育。表 5.3 的左邊部分顯示曾接受前教育署在 1997 年發出的

《學校性教育指引》²⁶ 所載的五項性教育範疇的受訪者百分比。一方面，超過四分之三受訪者 (77.7%) 在小學或中學階段曾接受有關青春期和生殖系統的性教育，接近五分之三受訪者 (58.1%) 曾接受有關身體私隱和經性接觸傳染的疾病的性教育。另一方面，較少數受訪者曾接受有關婚姻與家庭，例如家庭和婚姻的意義、為人父母的性教育 (31.6%)，以及男女兩性性別角色、社會及文化對性的影響 (40.3%) 的性教育。整體而言，五分之四受訪者在香港就讀小學或中學時曾接受若干性教育 (80.8%)。

表 5.3：對性騷擾的認知——按接受性教育的經驗劃分

在小學或中學階段曾接受以下範疇的性教育 (百分比)		性騷擾認知指數 平均分 (標準差)	
		曾接受這範疇 的性教育	沒有接受這範 疇的性教育
***青春期和生殖系統	77.7	82.03 (15.28)	78.66 (18.48)
**身體私隱和經性接觸傳染的疾病	58.1	81.92 (15.72)	80.20 (16.74)
***戀愛與約會、性騷擾、性侵犯和性暴力	41.7	82.79 (15.25)	80.05 (16.73)
**男女兩性性別角色、社會及文化對性的影響	40.3	82.21 (15.41)	80.61 (16.59)
***婚姻與家庭，例如家庭和婚姻的意義、為人父母	31.6	82.80 (15.36)	80.45 (16.49)
***曾接受以上五項中任何一個範疇的性教育	80.8	81.85 (15.54)	78.66 (18.46)

註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

值得指出的是，只有五分之二受訪者 (41.7%) 表示曾接受有關戀愛與約會、性騷擾、性侵犯和性暴力的性教育，而此範疇正正直接與本調查研究的主題有關。

進一步分析顯示，曾在學校接受性教育的受訪者對性騷擾的認知顯著較高 (表 5.3 的右邊部分)。無論受訪者接受五個性教育範疇中哪一個範疇的教育，性騷擾認知均較高。尤其是曾接受有關戀愛與約會、性騷擾、性侵犯和性暴力，以及男女兩性性別角色、社會及文化對性的影響兩個範疇的受訪者，在性騷擾認知指數上獲得最高平均分。

²⁶ 《學校性教育指引》已不再是學校如何推行性教育的指引文件。

第 6 章

網絡性騷擾經歷：調查結果

本章會載述受訪者在調查前 24 個月內在網上遭性騷擾的調查結果。正如在上文所述，由於過去 20 年互聯網及社交媒體廣泛使用，網絡欺凌及網絡性罪行趨於普遍。雖然並非每一個形式的網絡性騷擾均受《性別歧視條例》保障，但仍值得探究網絡性騷擾在香港的普遍程度。是次全港調查的相關結果，不單有助提高公眾對網絡性騷擾的關注，還可以為日後進行有關長遠變遷的調查時作為基準。

6.1 網絡性騷擾的普遍率

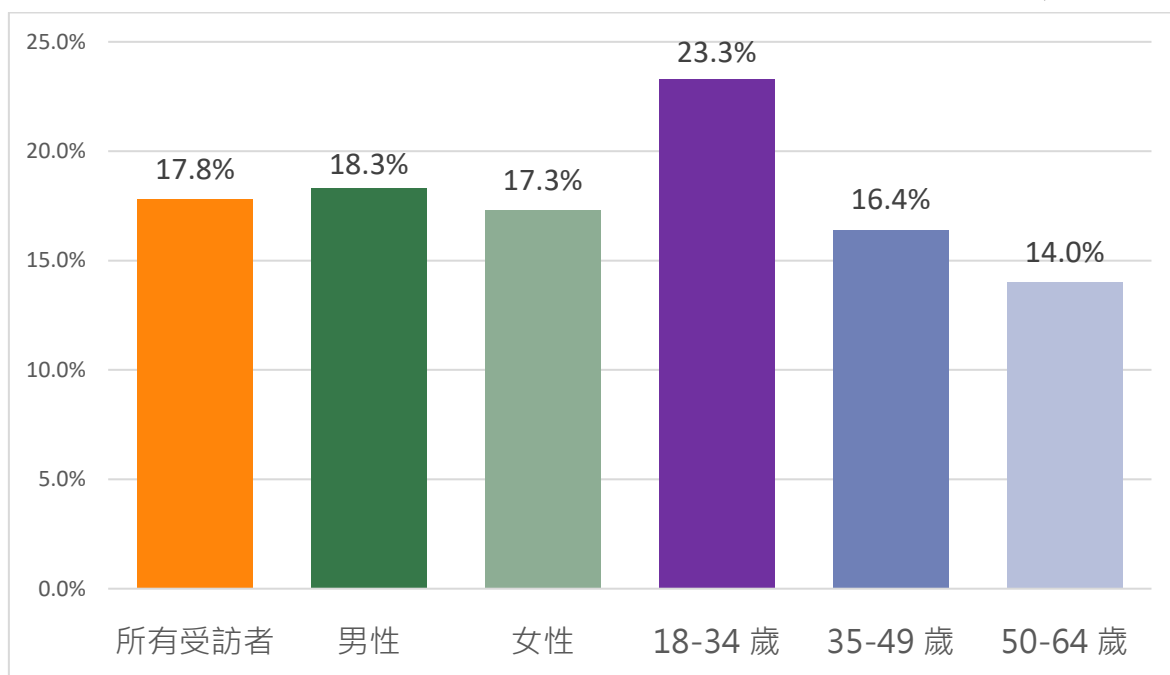
進行電話調查時，受訪者需回答在調查前 24 個月內曾否遭受八種形式的網絡性騷擾。在 5 027 名受訪者中，93.3%曾經使用互聯網 (n=4 698)，包括使用手機應用程式。該 4 698 名受訪者中，約有六分之一 (17.8%；n=832) 表示在調查前 24 個月內曾在網上遭性騷擾 (圖 6.1)。²⁷

若以性別劃分，雖然在統計上沒有顯著差異，但聲稱曾在網上遭性騷擾的男性 (18.3%) 比女性多 (17.3%) (圖 6.1)。年齡方面則有顯著差異，而且愈年輕便愈可能經歷網絡性騷擾。圖 6.1 顯示，接近四分之一 (23.3%) 年輕受訪者 (18-34 歲) 在調查前 24 個月內曾在網上遭性騷擾，35-49 歲和 50-64 歲組別的比率則分別為 16.4%及 14.0%。

若以六個性別 / 年齡分組分析，較年輕女性 (18-34 歲) 遭受性騷擾的普遍率最高，四分之一 (25.7%) 曾在網上遭性騷擾 ($p < 0.05$) (圖 6.2)，較年長的 35-49 歲及 50-64 歲組別的普遍率分別是 15.1%及 12.3%。男性受訪者也有相同的模式，18-34 歲、35-49 歲及 50-64 歲男性受訪者的網絡性騷擾普遍率分別是 20.4%、18.2%及 16.2% (圖 6.2)。

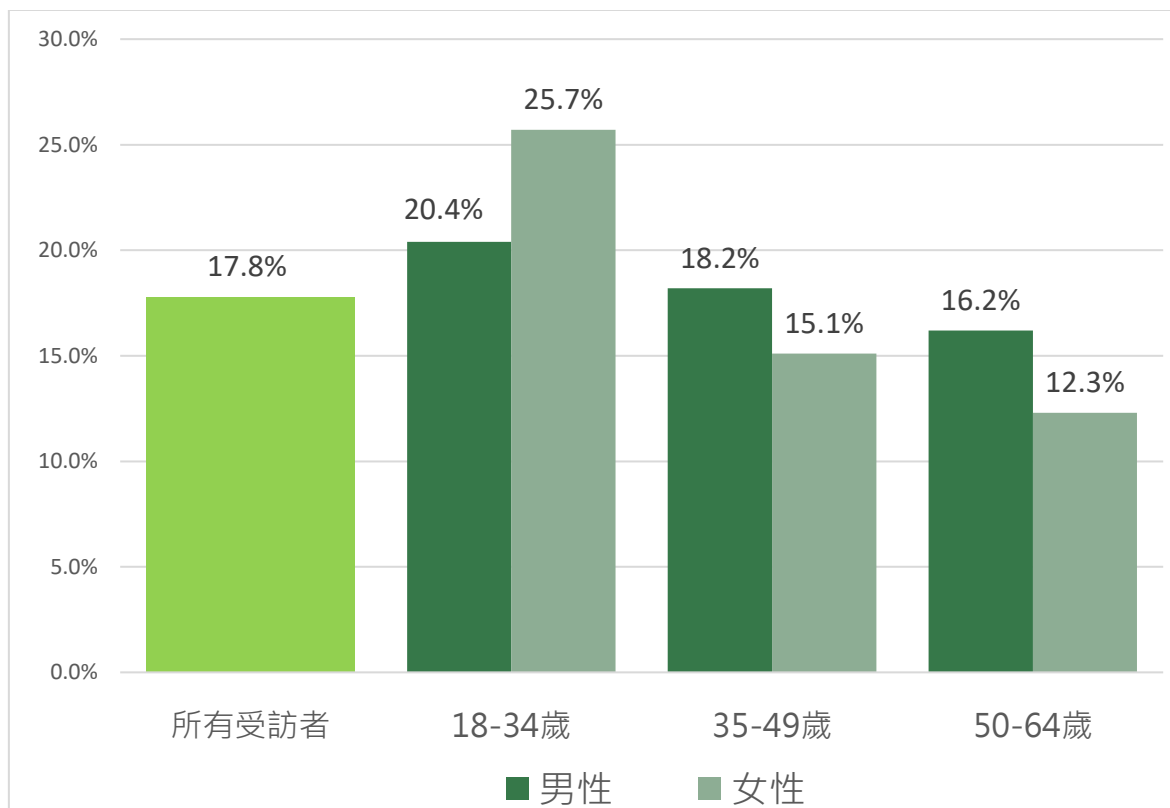
²⁷ 該 832 名網絡性騷擾受害人中，超過一半為女性 (54.0%；n=449)，46.0%為男性 (n=383)。

圖 6.1：調查前 24 個月內的網絡性騷擾的普遍率——按受訪者性別及年齡***劃分



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

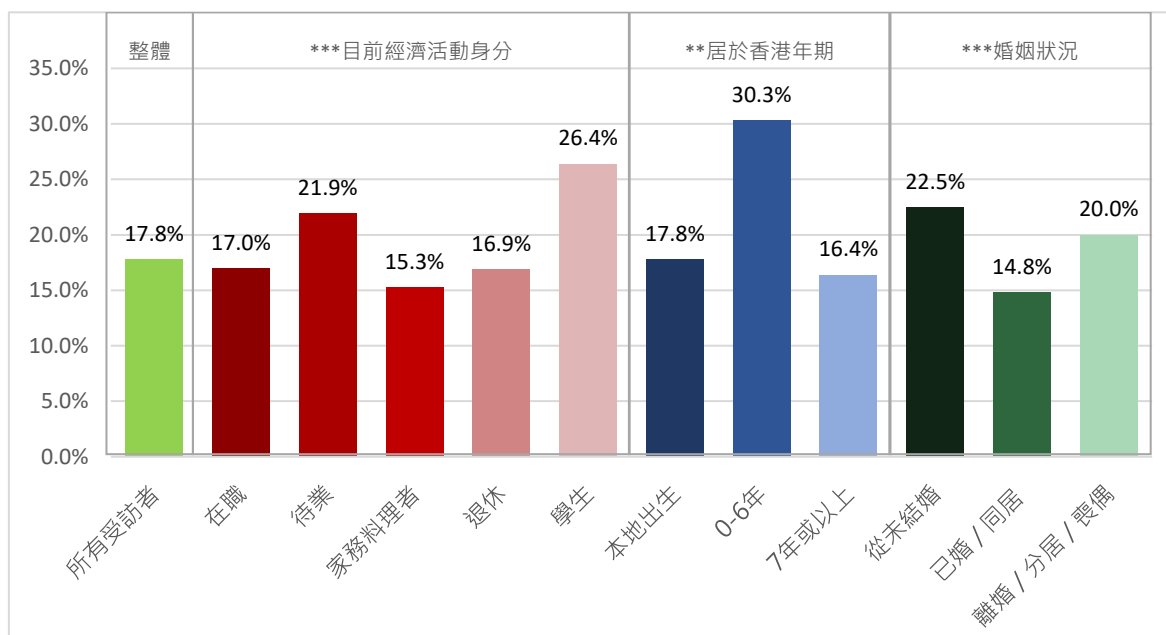
圖 6.2：調查前 24 個月內的網絡性騷擾的普遍率——按六個受訪者性別 / 年齡分組劃分***



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

此外，學生、新移民及從未結婚人士在網上遭性騷擾的機會顯著地較高，三個組別的普遍率分別是 26.4%、30.3%及 22.5%（圖 6.3）。其他分組的分析則沒有呈統計上的顯著差異。

圖 6.3：網絡性騷擾的普遍率——按受訪者其他社會人口特徵劃分



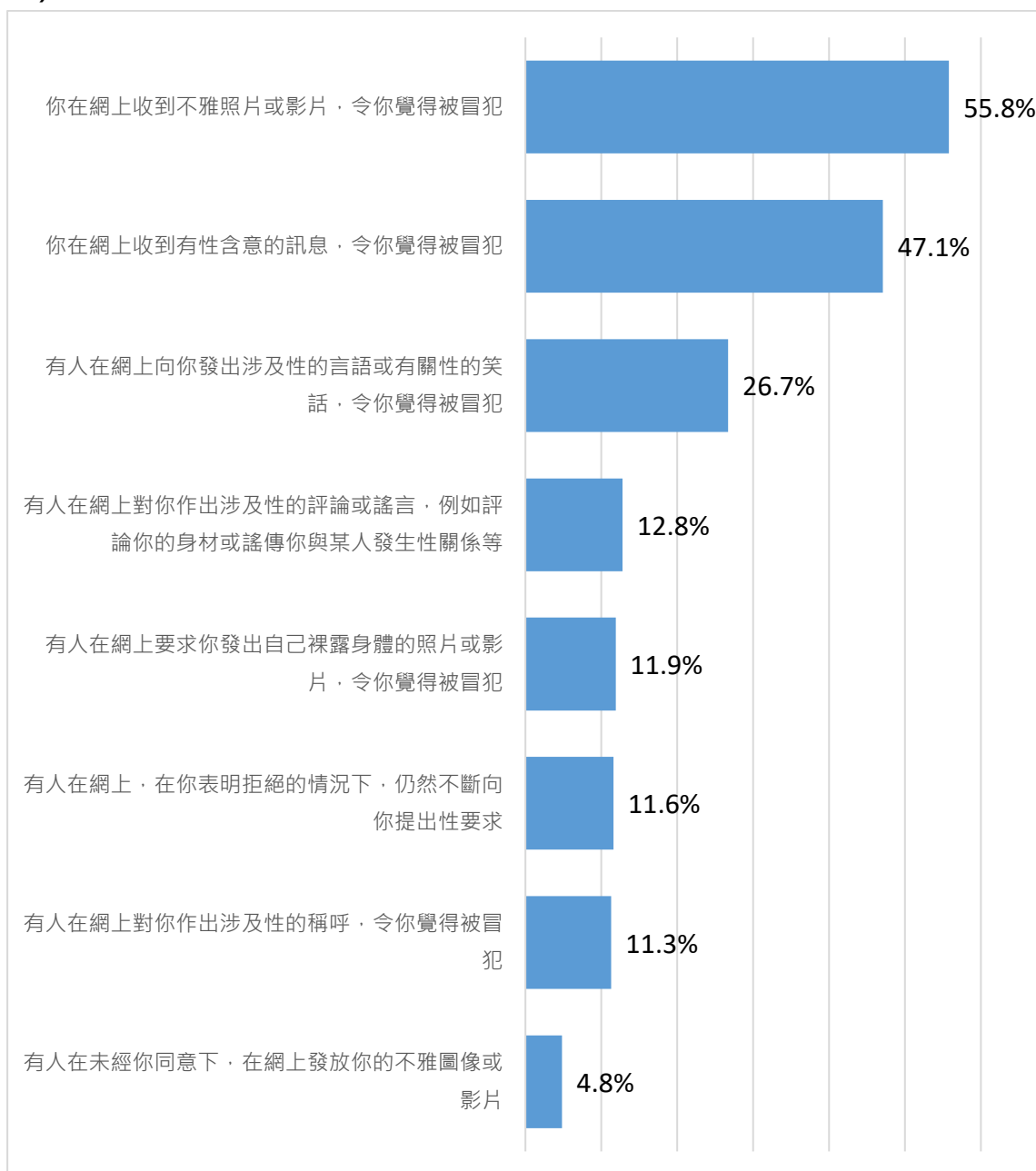
註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

6.2 網絡性騷擾的性質

圖 6.4 顯示調查前 24 個月內 832 名受害人經歷的網絡性騷擾的形式，最普遍的形式是「在網上收到不雅照片或影片，令你覺得被冒犯」（55.8%的受害人）、「在網上收到有性含意的訊息，令你覺得被冒犯」（47.1%），以及「有人在網上向你發出涉及性的言語或有關性的笑話，令你覺得被冒犯」（26.7%）。少數受訪者（4.8%）曾在未經其同意下被他人於網上發放其不雅圖像或影片。雖然百分比低於其他形式的網絡性騷擾，但這種屬影像性暴力的性騷擾非常嚴重。

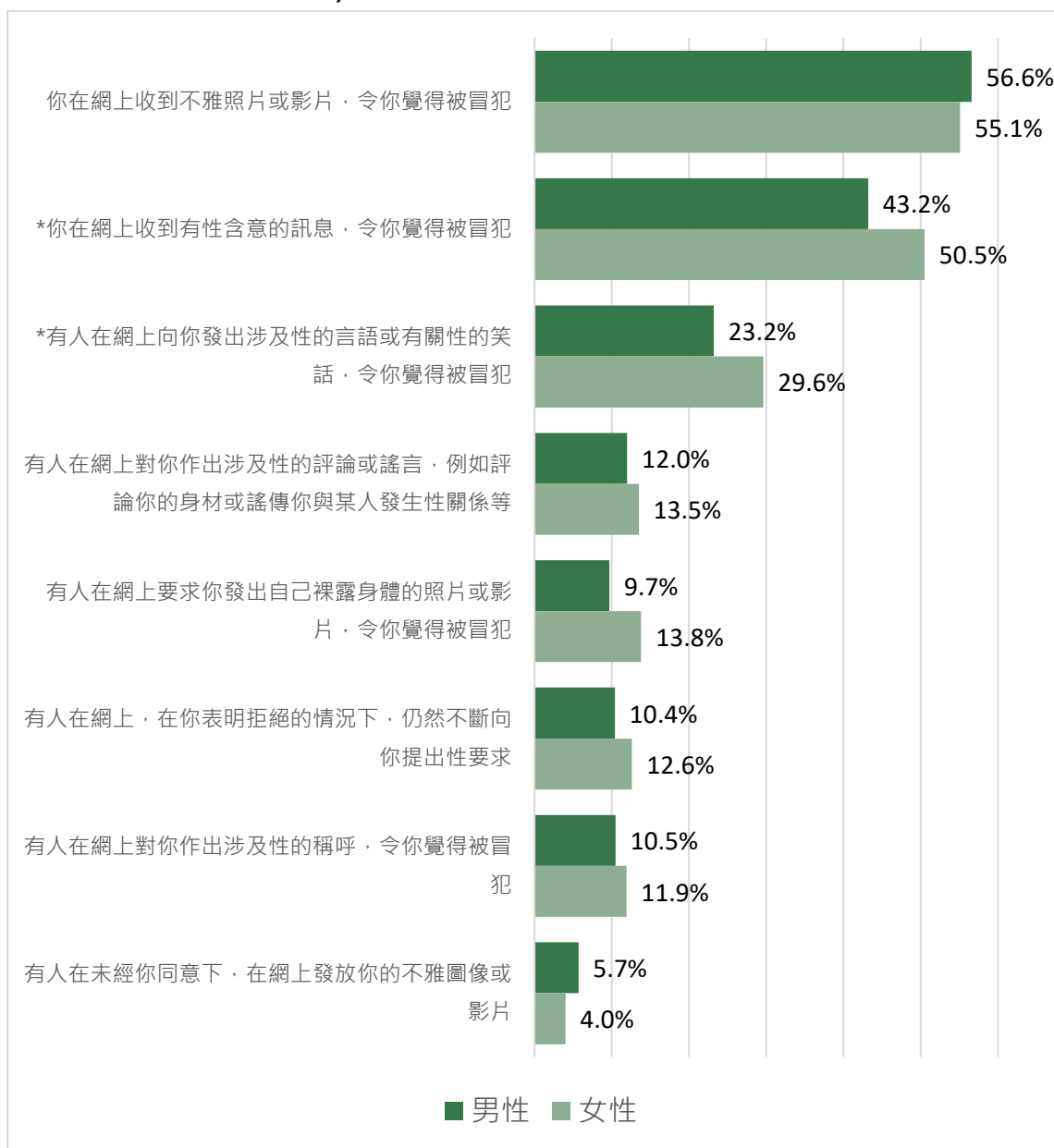
更深入分析結果顯示，832 名調查前 24 個月內遭網絡性騷擾的受訪者中，超過五分之一（42.0%）遭受多於一種形式的網絡性騷擾。

圖 6.4：調查前 24 個月內的網絡性騷擾的形式（832 名網絡性騷擾受害人中的百分比）#



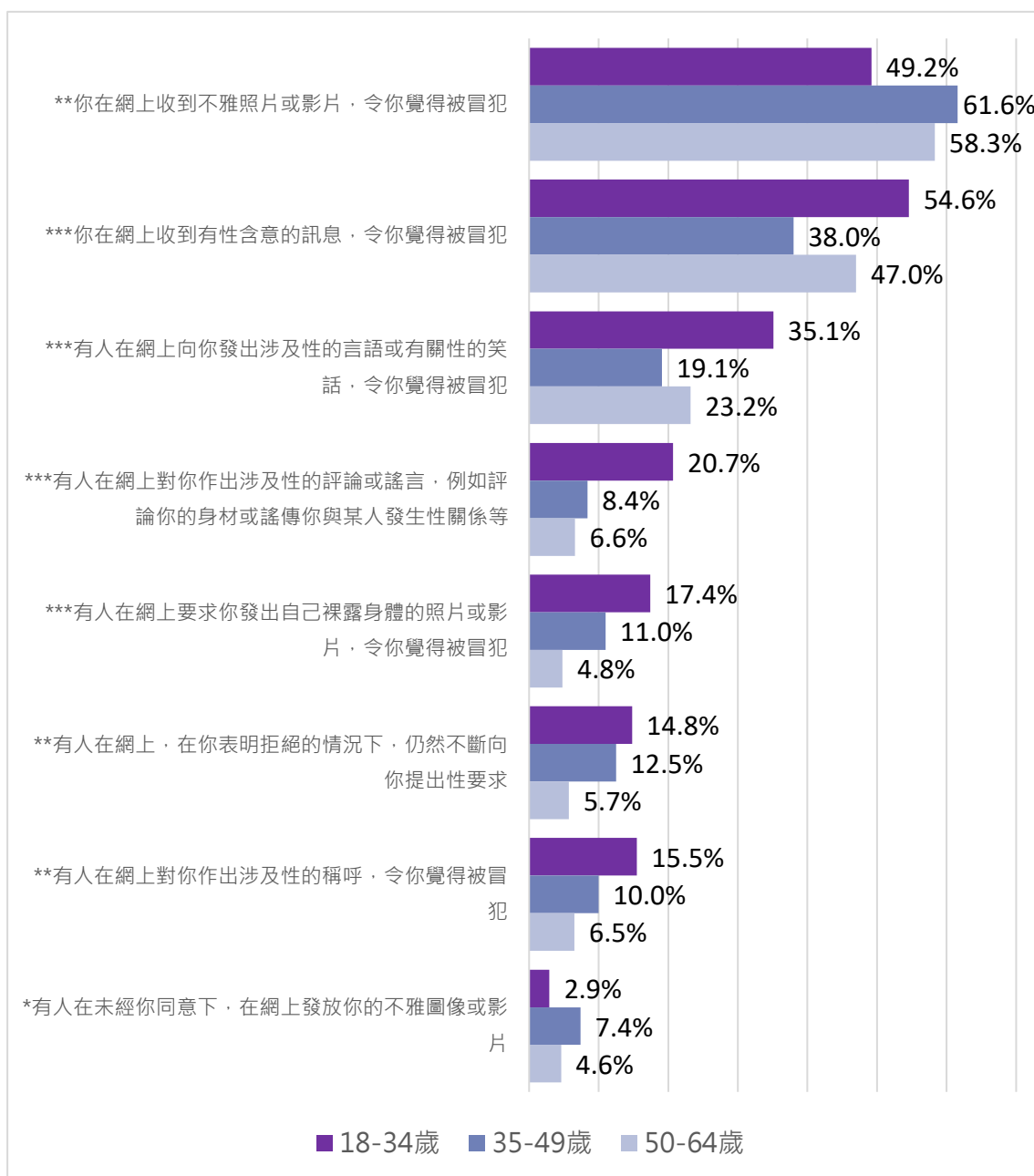
註：#受訪者可選擇多於一項

圖 6.5：調查前 24 個月內的網絡性騷擾的形式——按受害人性別劃分 (832 名網絡性騷擾受害人中的百分比) #



註：(1) #受訪者可選擇多於一項；(2) *** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

圖 6.6：調查前 24 個月內的網絡性騷擾的形式——按受害人年齡劃分 (832 名網絡性騷擾受害人中的百分比) #



註：(1) #受訪者可選擇多於一項；(2) *** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

為了進一步探討各分組之間在所遭受的網絡性騷擾形式上是否有差異，圖 6.5 及圖 6.6 按受訪者不同特徵進行分析。結果發現就性別差異而言，男性與女性遭受的網絡性騷擾形式大致相同，兩者最常遭遇的性騷擾形式是「在網上收到不雅照片或影片，令你覺得被冒犯」(圖 6.5)。此外，在很多網絡性騷擾形式中，女性受訪者有較大的機會成為受害人，但顯著的性別差異只在少數的性騷擾形式中出現。

然而，不同形式的網絡性騷擾卻有顯著的年齡差異。普遍而言，較年輕受訪者有較大的機會遭受網絡性騷擾。舉例來說，超過一半 18-34 歲的受訪者在網上收到帶有冒犯性及性含意的訊息 (54.6%)，35-49 歲及 50-64 歲受訪者的相應數字分別為 38.0% 及 47.0% (圖 6.6)。年輕受訪者 (18-34 歲) 中，三分之一表示有人曾經在網上對他們作出涉及性的評論或謠言 (35.1%)，而較年長受訪者的數字是 19.1% (35-49 歲) 及 23.2% (50-64 歲)。值得注意的是，較年長受訪者顯著地有較大的機會在網上收到不雅及冒犯的照片或影片 (18-34 歲 : 49.2% ; 35-49 歲 : 61.6% ; 50-64 歲 : 58.3%)，以及未經受訪者同意在網上被發放其不雅圖像或影片 (18-34 歲 : 2.9% ; 35-49 歲 : 7.4% ; 50-64 歲 : 4.6%)。

第 7 章

職場性騷擾經歷：調查結果

7.1 職場性騷擾的普遍率

7.1.1 客觀經歷

本調查的職場性騷擾採用行為定義，以識別受訪者的相關經歷。訪問員向調查前 24 個月內從事任何形式工作的受訪者，詢問是否曾經歷問卷上的 12 種形式的職場性騷擾。在 5 027 名受訪者中，78.1% (n=3 928) 於調查前 24 個月內在香港工作，包括從事全職、兼職、臨時工、散工、暑期工、實習生、自僱及自由工作。

該 3 928 名受訪者中，11.8% (n=463) 聲稱調查前 24 個月內曾在工作時遭性騷擾 (包括出席求職面試、與客戶會面、進行內部工作及出差)，或在香港進行的聯誼活動上被同事性騷擾 (圖 7.1)。換言之，接近八分之一受訪者曾遭受職場性騷擾。²⁸ 在 463 名職場性騷擾受害人中，63.8% (n=295) 是女性，36.2% (n=168) 是男性。按教育程度分析，超過一半 (55.5%) 受害人達大專程度 (學位及非學位課程)。

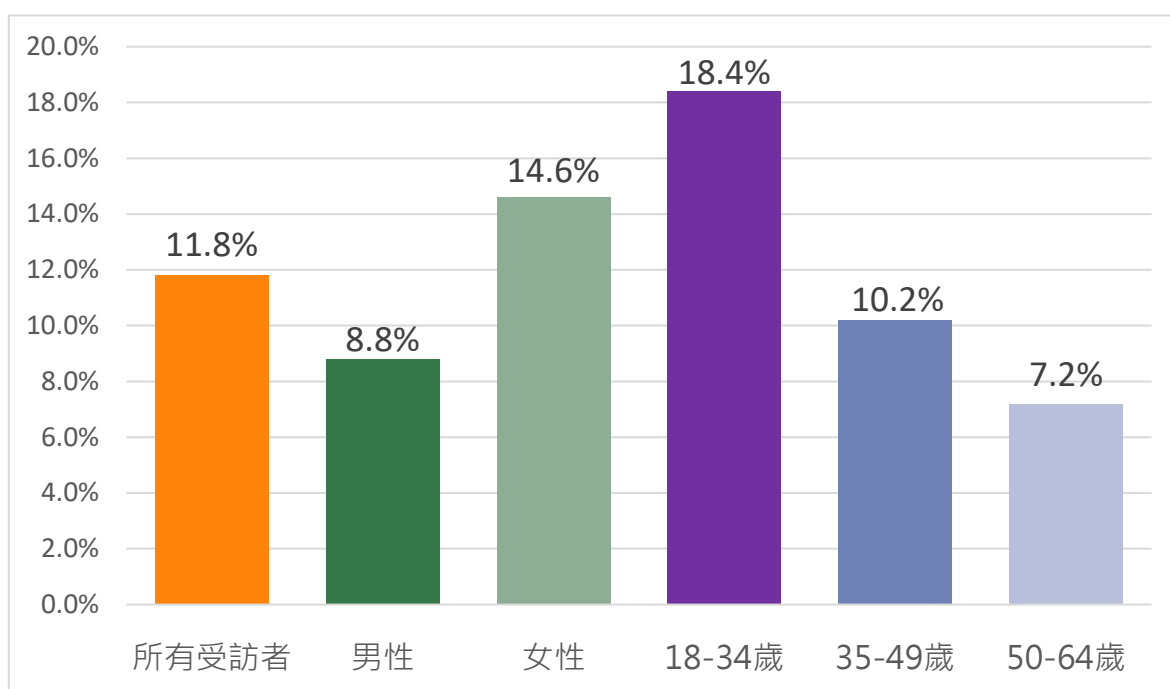
若按受訪者的性別分析，女性比男性顯著地有較大的機會在工作時遭性騷擾。女性的性騷擾普遍率是 14.6% (即七名女性中有一人曾遭職場性騷擾)，男性的普遍率則是 8.8% (即 11 名男性中有一人遭職場性騷擾) (圖 7.1)。

調查結果亦發現，職場性騷擾在年齡上呈顯著的差異，此結果與一般的觀念吻合，認為愈年輕便有較大的機會遭受職場性騷擾。接近五分之一 (18.4%) 年輕受訪者 (18-34 歲) 報稱調查前 24 個月內曾在工作時遭性騷擾 (圖 7.1)。35-49 歲及 50-64 歲受訪者的相應數字分別為 10.2% 及 7.2%。

²⁸ 性騷擾受害人可在性騷擾事發後 12 個月內向平機會提出投訴。若要在區域法院提出訴訟，則須在事發後 24 個月內提出。調查發現，超過五分之三受害人 (61.8% ; n=285) 報稱最近一次職場性騷擾在調查前 12 個月內發生。調查前 12 個月內發生職場性騷擾的普遍率是 7.3%。在性別上呈統計的顯著差異，男性與女性的普遍率分別是 5.2% 及 9.2%。

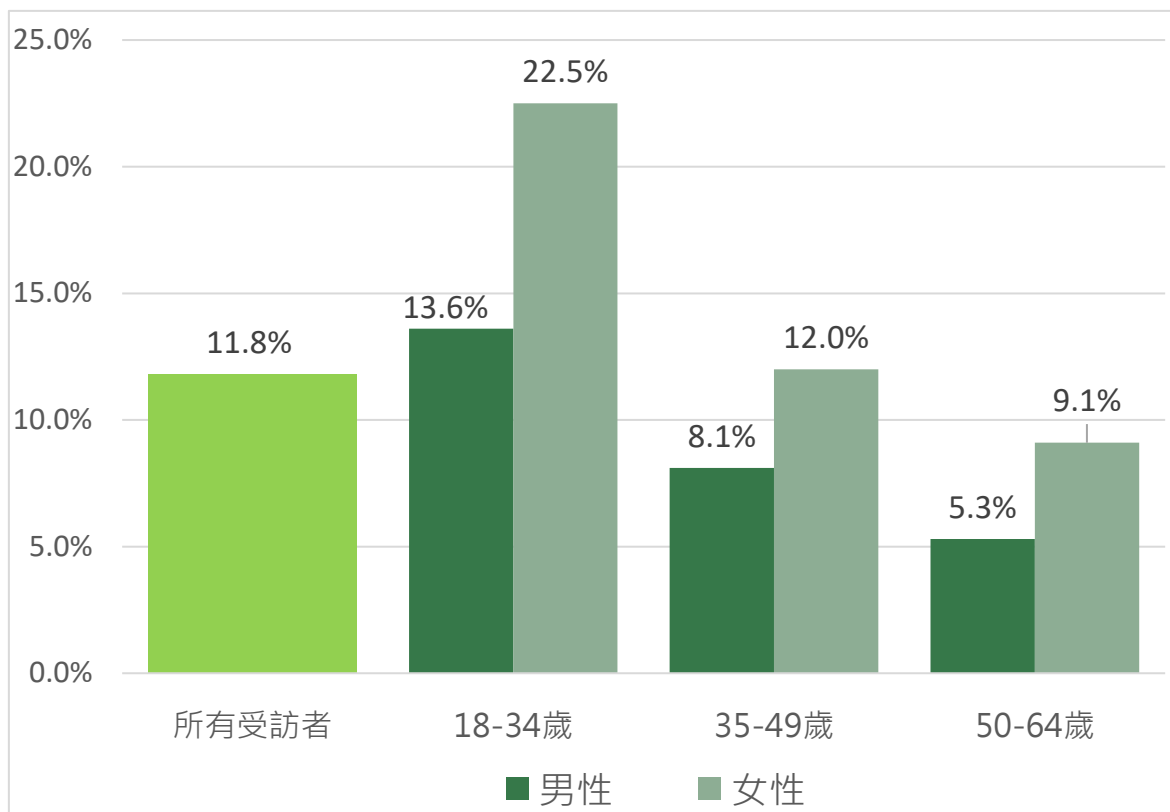
進一步分析顯示，較年輕的 18-34 歲女性的性騷擾普遍率甚至高達 22.5% (圖 7.2)。換言之，是次調查中有超過五分之一較年輕女性曾遭受職場性騷擾，但中年女性遭受職場性騷擾的情況並非不普遍，35-49 歲和 50-64 歲的女性中分別有 12.0%和 9.1%曾遭受職場性騷擾。這個年齡差異亦同樣適用於男性，較年輕的 18-34 歲男性中有 13.6%曾遭受職場性騷擾，35-49 歲和 50-64 歲的男性的相應數字分別是 8.1%和 5.3% (圖 7.2)。

圖 7.1：調查前 24 個月內的職場性騷擾普遍率——按受訪者性別***及年齡***劃分



註：*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

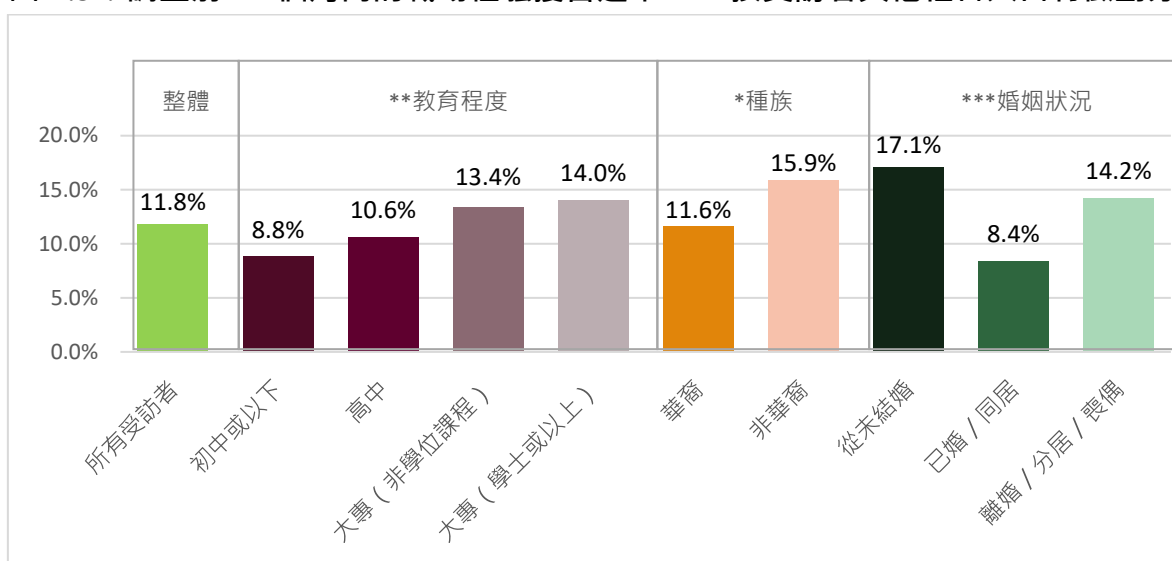
圖 7.2：調查前 24 個月內的職場性騷擾普遍率——按受訪者的性別 / 年齡組別劃分



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

如圖 7.3 所示，相對有中學或以下教育程度的受訪者，曾接受大專教育程度的受訪者（14.0%持有學位人士及 13.4%持有非學位人士）顯著地有較大的機會遭受職場性騷擾。非華裔受訪者的職場性騷擾普遍率（15.9%）比華裔受訪者（11.6%）高四個百分點。婚姻狀況方面也發現在統計上呈顯著差異。

圖 7.3：調查前 24 個月內的職場性騷擾普遍率——按受訪者其他社會人口特徵劃分



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

7.1.2 主觀看法

在報告職場性騷擾的性質之前，以下將概述受訪者對其公司 / 機構和香港發生職場性騷擾的普遍程度的看法。在電話訪問中，若受訪者表示調查前兩年內曾經工作，訪問員會詢問他們對其公司 / 機構和香港的職場性騷擾普遍程度的看法。結果顯示，8.7%認為其公司 / 機構發生職場性騷擾的情況為「非常普遍 / 頗普遍」(表 7.1 的左邊部分)；36.4%表示香港發生職場性騷擾的情況非常普遍 / 頗普遍 (表 7.1 的右邊部分)。

表 7.1：受訪者認為其公司 / 機構和香港的職場性騷擾普遍程度

	受訪者的公司 / 機構 (N=3 857)		香港 (N=3 718)	
	%	n	%	n
非常普遍	1.6	63	4.3	161
頗普遍	7.1	275	32.1	1 193
不太普遍	33.8	1 302	56.0	2 082
完全不普遍	57.5	2 217	7.6	282

若按受訪者曾否遭受職場性騷擾的經歷作分析，顯著有較大部分受害人認為其公司

/ 機構和香港的職場性騷擾「非常普遍 / 頗普遍」。具體而言，29.8%職場性騷擾受害人認為其公司 / 機構的職場性騷擾「非常普遍 / 頗普遍」，68.5%認為香港的職場性騷擾情況「非常普遍 / 頗普遍」(表 7.2)。報稱沒有遭受職場性騷擾的受訪者的相應數字分別是 5.9%及 32.0%。

表 7.2：受訪者認為其公司 / 機構和香港的職場性騷擾普遍程度——按受訪者曾否在工作時遭受性騷擾劃分 (欄百分比)

	受訪者的公司 / 機構***		香港***	
	沒有在工作時遭受性騷擾	工作時曾遭性騷擾	沒有在工作時遭受性騷擾	工作時曾遭性騷擾
非常普遍 / 頗普遍	5.9	29.8	32.0	68.5
不太普遍 / 完全不普遍	94.1	70.2	68.0	31.5
(n)	(3 401)	(456)	(3 270)	(448)

註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

其他分類統計分析 (本報告沒有載述如何分析) 發現，女性主觀認為其公司 / 機構和香港會發生職場性騷擾的風險顯著高於男性。其次是受訪者愈年輕，便有愈大機會認為其公司 / 機構和香港更經常發生職場性騷擾。

與 7.1 節開始時載述的數據比較，可見受訪者對職場性騷擾的客觀經歷和主觀看法的結果有若干吻合之處。雖然如此，客觀的普遍率高於主觀認為的普遍率，可見受訪者似乎普遍低估了其公司 / 機構發生職場性騷擾的風險。

7.2 職場性騷擾的性質

7.2.1 職場性騷擾的普遍形式

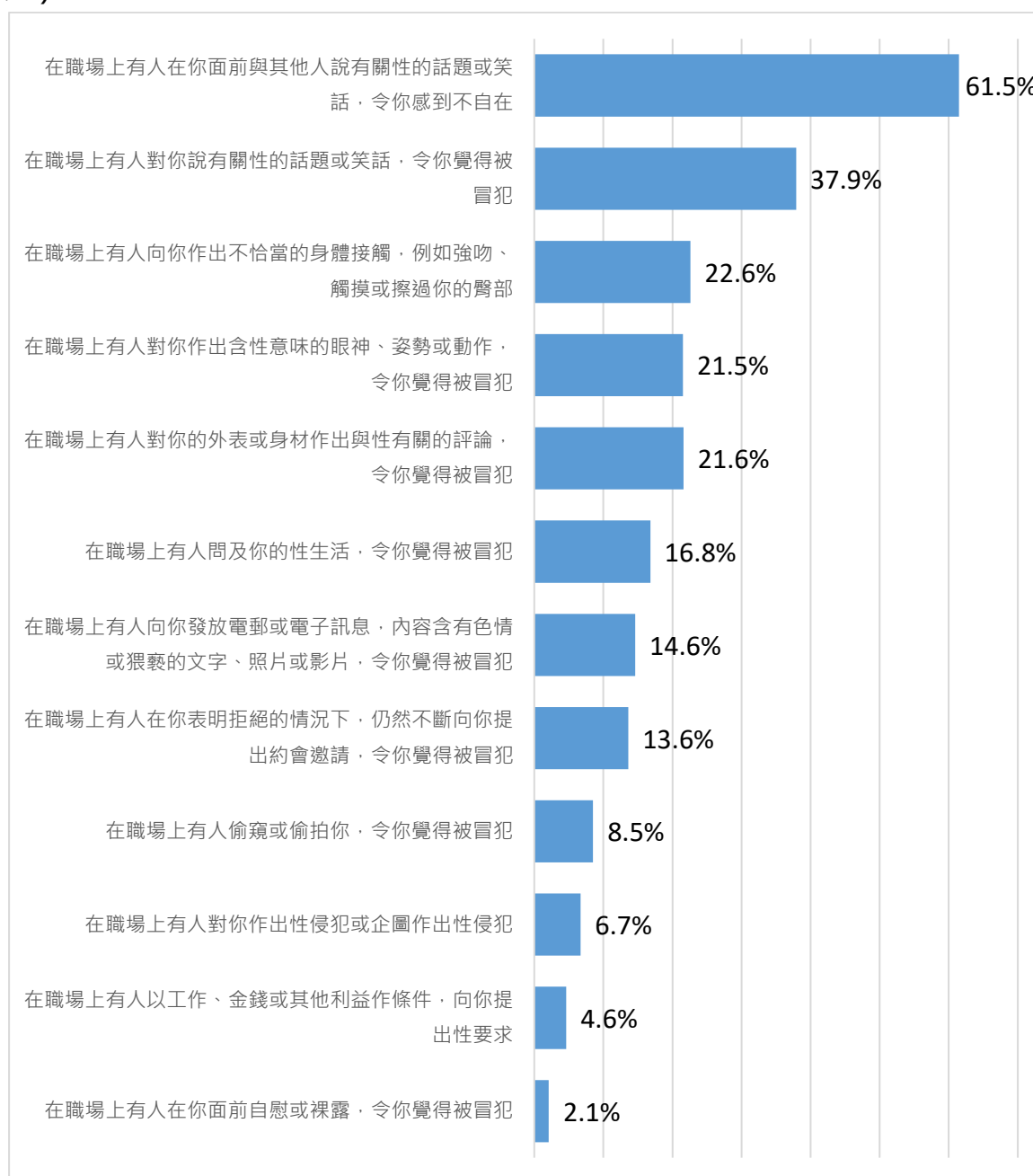
訪問員進行電話調查時，向每一名合資格受訪者讀出 12 種形式的職場性騷擾。如圖 7.4 所示，最普遍的性騷擾形式是有關性的話題或笑話，463 名職場性騷擾受害人中，超過五分之三 (61.5%) 表示「在職場上有人在他們面前與其他人說有關性的話題或笑話，令他們感到不自在」，接近五分之二 (37.9%) 表示那些冒犯的話題或

笑話是直接針對他們說出。

此外，大約五分之一曾遭受職場性騷擾的受訪者表示，有人曾經對他們作出不恰當的身體接觸，例如強吻、觸摸或擦過其臀部 (22.6%)；有人曾經對他們作出含性意味 / 冒犯的眼神、姿勢或動作 (21.5%)；以及有人曾經對他們的外表或身材作出與性有關和冒犯的評論 (21.6%) (圖 7.4)。

少數受訪者表示，有人曾經對他們作出性侵犯或企圖作出性侵犯 (6.7%) 或交換條件形式的性騷擾 (4.6%)。另有一小撮受害人表示曾在工作時有人在他們面前自慰或裸露 (2.1%)。以上數字雖然不高，但情況卻令人擔憂。

圖 7.4：調查前 24 個月內的職場性騷擾形式（463 名職場性騷擾受害人中的百分比）#



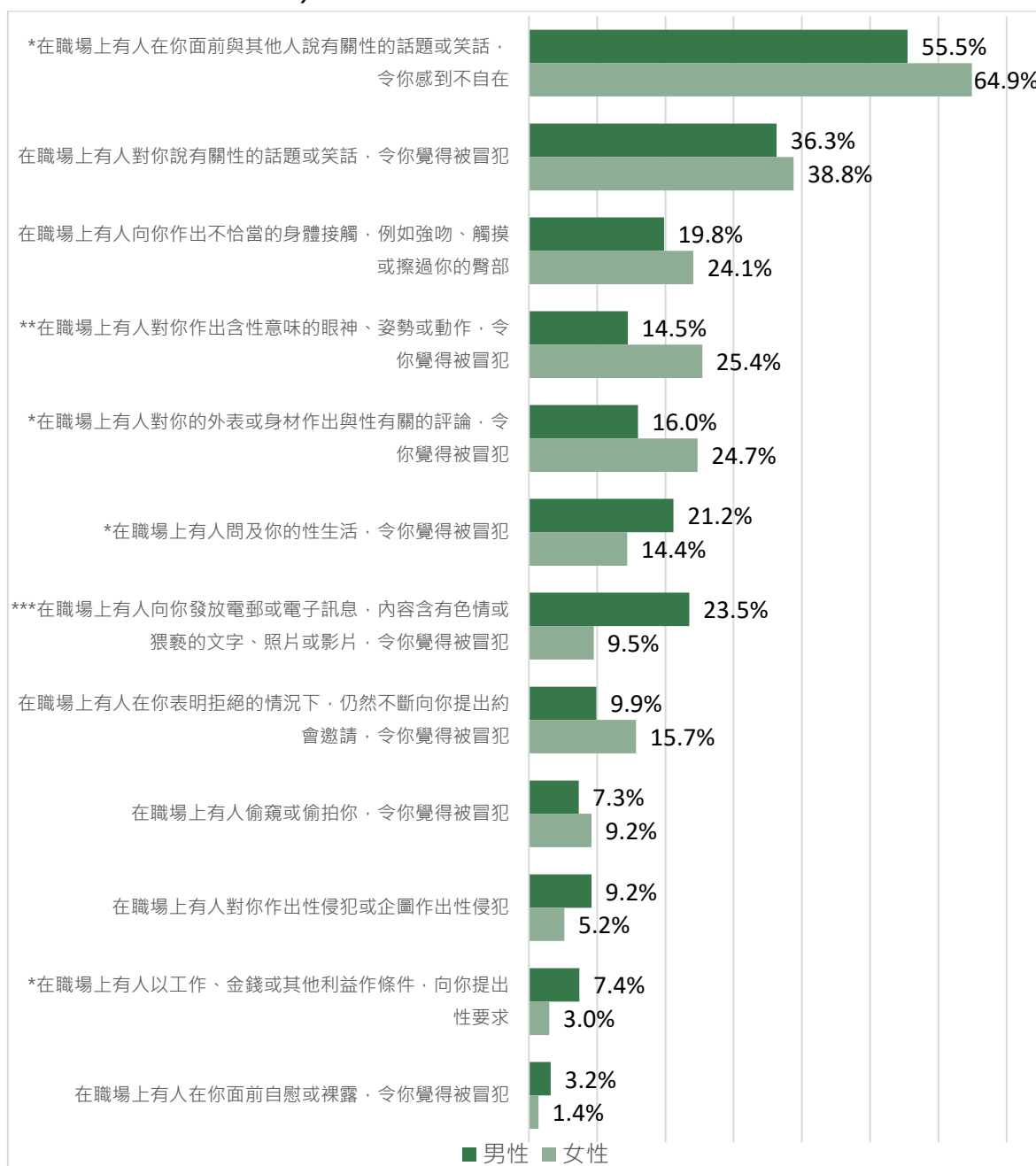
註：#受訪者可選擇多於一項

7.2.2 性別差異

圖 7.5 按性別作分類統計分析，結果顯示較多女性遭受某幾種形式的職場性騷擾，例如有人向女性注視或作出含性意味的姿勢或動作的比率，比男性高出 10.9 個百分點。較多男性遭受另外幾種形式的性騷擾，例如有人向受訪者發發電郵或電子訊

息，內容含有色情或猥褻的文字、照片或影片，男性有此遭遇的比率比女性高出 14.0 個百分點。不過，受害人報稱有人向他們說有關性的話題或笑話，或有人曾經偷窺或未經他們同意下偷拍他們兩方面，男性與女性的比例相若。

圖 7.5：調查前 24 個月內的職場性騷擾形式——按受害人性別劃分 (463 名職場性騷擾受害人中的百分比) #



註：(1) #受訪者可選擇多於一項；(2) *** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

與男性比較，顯著地有較大比例的女性受害人遭受以下形式的職場性騷擾：

- 「在職場上有人在你面前與其他人說有關性的話題或笑話，令你感到不自在」(女性：64.9%；男性：55.5%)
- 「在職場上有人對你作出含性意味的眼神、姿勢或動作，令你覺得被冒犯」(女性：25.4%；男性：14.5%)
- 「在職場上有人對你的外表或身材作出與性有關的評論，令你覺得被冒犯」(女性：24.7%；男性：16.0%)

顯著地有較大比例的男性受害人遭受以下形式的職場性騷擾：

- 「在職場上有人問及你的性生活，令你覺得被冒犯」(男性：21.2%；女性：14.4%)
- 「在職場上有人向你發放電郵或電子訊息，內容含有色情或猥褻的文字、照片或影片，令你覺得被冒犯」(男性：23.5%；女性：9.5%)
- 「在職場上有人以工作、金錢或其他利益作條件，向你提出性要求」(男性：7.4%；女性：3.0%)

某程度上，部分性騷擾形式出現的性別差異與過往的假設不符，但是由於部分形式職場性騷擾的數目太少 (圖 7.5)，因此不宜過分解讀這個結果。

7.2.3 年齡差異

某些形式的職場性騷擾所發現的年齡差異，與年輕受訪者有較大機會遭受職場性騷擾的整體狀況不符。圖 7.6 顯示受訪者年紀愈大，報稱曾遭以下形式的職場性騷擾的受訪者比例愈高。

- 「在職場上有人在你面前與其他人說有關性的話題或笑話，令你感到不自在」(18-34 歲：56.2%；35-49 歲：65.6%；50-64 歲：68.8%)
- 「在職場上有人對你說有關性的話題或笑話，令你覺得被冒犯」(18-34 歲：37.0%；35-49 歲：37.7%；50-64 歲：41.5%)
- 「在職場上有人向你發放電郵或電子訊息，內容含有色情或猥褻的文字、照片或影片，令你覺得被冒犯」(18-34 歲：10.6%；35-49 歲：

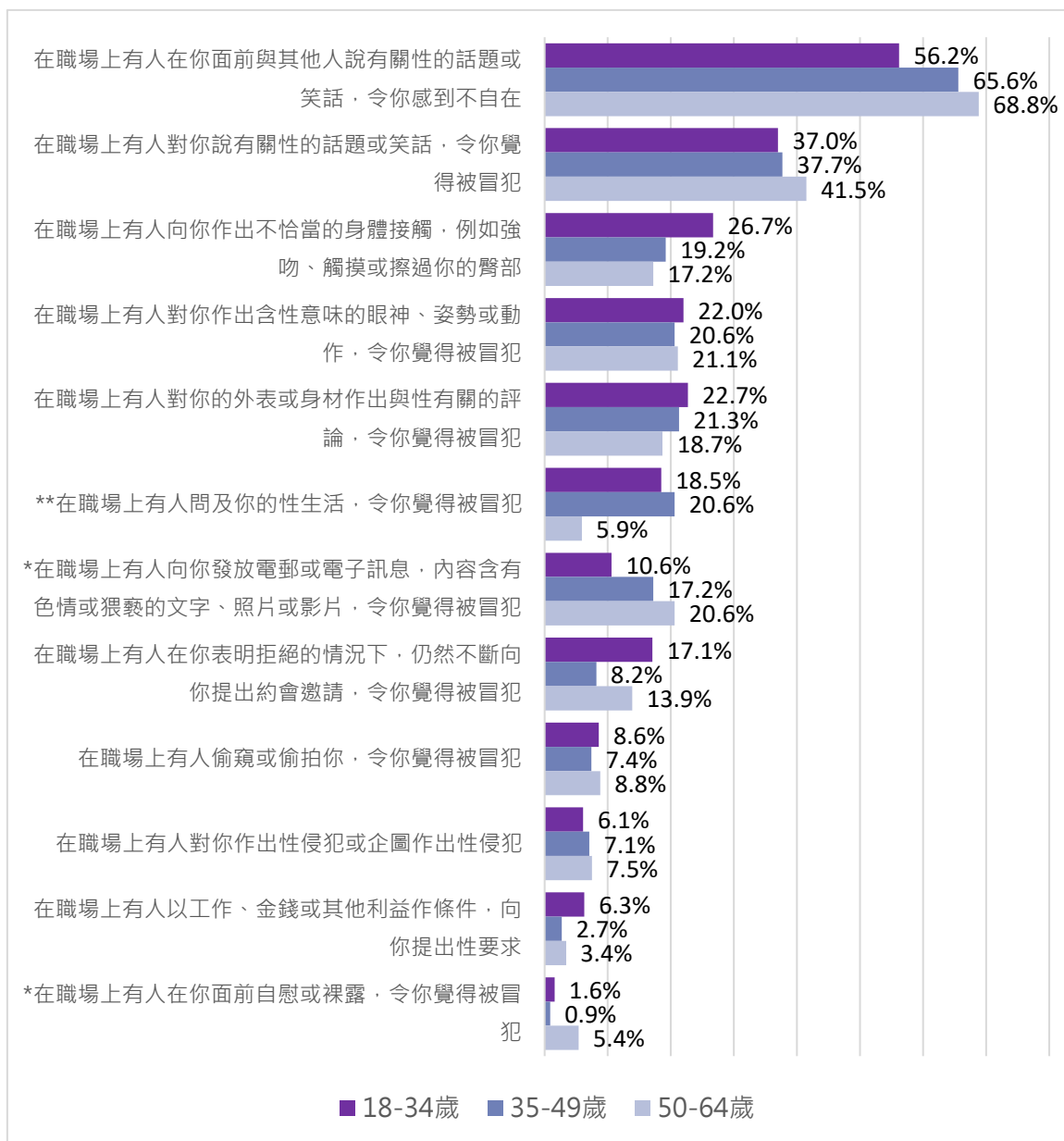
17.2% ; 50-64 歲 : 20.6%)

- 「在職場上有人對你作出性侵犯或企圖作出性侵犯」(18-34 歲 : 6.1% ; 35-49 歲 : 7.1% ; 50-64 歲 : 7.5%)
- 「在職場上有人在你面前自慰或裸露，令你覺得被冒犯」(18-34 歲 : 1.6% ; 35-49 歲 : 0.9% ; 50-64 歲 : 5.4%)

從以上結果可以得知，較年長的受訪者有較大的機會遭受口頭形式的職場性騷擾（即在受訪者面前與其他人 / 直接向受訪者說有關性的話題或笑話）。此外，較年長受訪者透過電郵或電子訊息，收到含有色情或猥褻的文字、照片或影片的比例，高於較年輕的受訪者。這個年齡差異屬於預期之外，但由於部分形式職場性騷擾的數目太少（圖 7.6），因此不宜過分解讀。

較年輕受訪者普遍地有較大的機會遭受的職場性騷擾形式，包括向受害人作出不恰當的身體接觸、對受害人外表或身材作出與性有關的評論、問及受害人的性生活，以及不斷向受害人提出約會邀請。

圖 7.6：調查前 24 個月內的職場性騷擾形式——按受害人年齡劃分 (463 名職場性騷擾受害人中的百分比) #



註：(1) #受訪者可選擇多於一項；(2) *** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

7.2.4 遭受多種形式職場性騷擾的經歷

結果亦顯示，超過一半職場性騷擾受害人遭受多種形式的性騷擾，55.7%經歷多於一種形式的職場性騷擾。男性受害人中有一半 (51.8%) 經歷多種形式的職場性騷擾，女性受害人的數字為 58.0%。換言之，差不多五分之三女性受害人在調查前 24 個月內，經歷多於一種形式的職場性騷擾。就年齡而言，18-34 歲受害人的組別中

有 56.6%在工作時遭受多於一種形式的性騷擾，35-49 歲及 50-64 歲組別的相應數字分別是 52.4%及 59.1%。

7.3 最近一次職場性騷擾事件的詳情

這一節會就調查前 24 個月內發生的最近一次職場性騷擾事件，探究受害人的工作特徵、發生性騷擾的職場特徵、騷擾者的特徵、受害人的即時反應和跟進行動、對受害人的影響，以及受害人的求助模式。此外，還會報告最近一次職場性騷擾是否有在同一工作地點的第三者目擊和介入。

7.3.1 工作特性及受僱模式

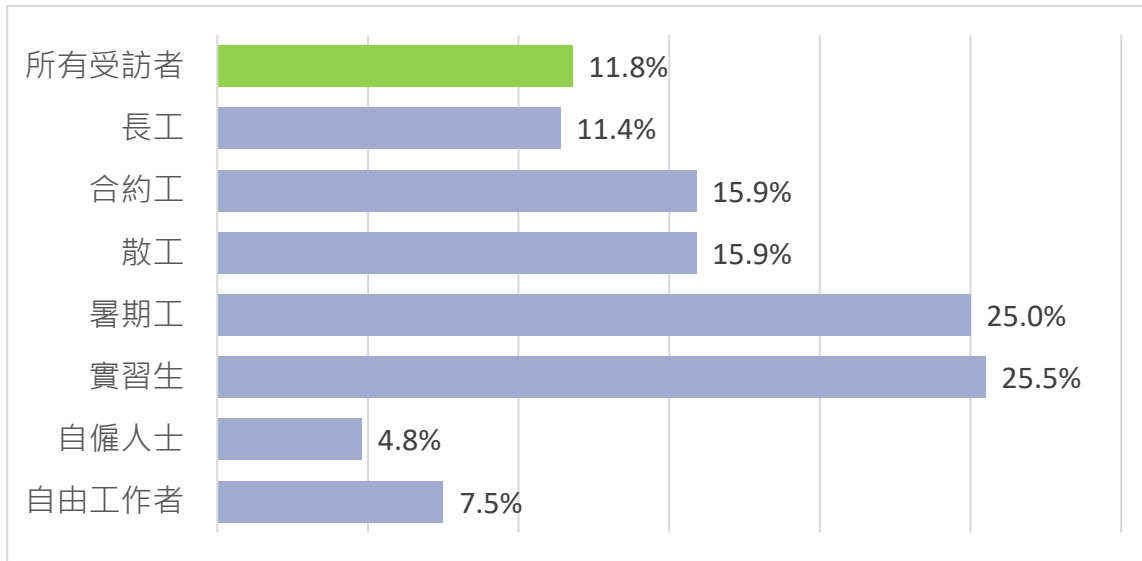
第 7.1 節報告了職場性騷擾受害人的基本社會人口特徵，這一節會深入分析受害人的職業及受僱模式。本報告第 3 章的文獻綜述中曾介紹，海外研究的結果經常發現，職位較為不穩（通常處於擁用較少權力的職位）及前線的僱員有較大機會在工作時遭受性騷擾或被同事性騷擾。

這個在香港進行的調查顯示，若按合約類型劃分，合約 / 散工 / 臨時僱員（包括暑期工及實習生）顯著比長工僱員有較大機會遭受職場性騷擾（圖 7.7）。四分之一實習生（25.5%）或暑期工（25.0%）曾在工作時遭性騷擾或被同事性騷擾，而長工僱員的相應數字為 11.4%。換言之，實習生及暑期工工作時被性騷擾的機會，比長工僱員高接近 14 個百分點。以合約形式受僱及散工僱員的性騷擾普遍率（15.9%）也比長工僱員高（圖 7.7）。

就受僱模式而言，兼職僱員的職場性騷擾普遍率（13.1%）高於全職僱員（11.5%）。全職僱員與兼職僱員之間沒有統計上的顯著差異。

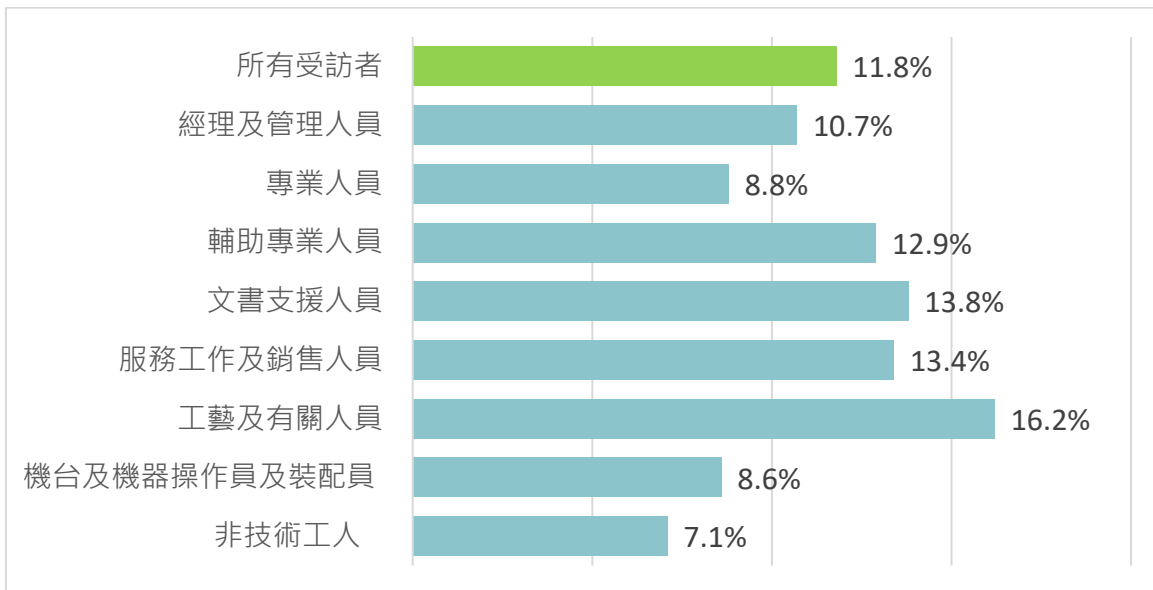
若比較受訪者的職業，性騷擾普遍率顯著地較高的職業包括工藝及有關人員（16.2%）、文書支援人員（13.8%），以及服務工作及銷售人員（13.4%）（圖 7.8）。根據官方的統計數據，從事兼職、文書支援及服務和銷售工作的女性比男性多很多，也就是說，女性或會因性別和工作性質而面對雙重性騷擾風險。

圖 7.7：調查前 24 個月內的職場性騷擾普遍率——按受訪者合約類型劃分***



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

圖 7.8：調查前 24 個月內的職場性騷擾普遍率——按受訪者職業劃分**



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

7.3.2 發生性騷擾的職場特徵

第 7.3.2 節集中討論發生最近一次性騷擾事件的職場的特徵，包括公司 / 機構的行業類別、規模、僱員性別比例，以及僱用受訪者的公司 / 機構是否備有反性騷擾政策和制定相關預防措施。

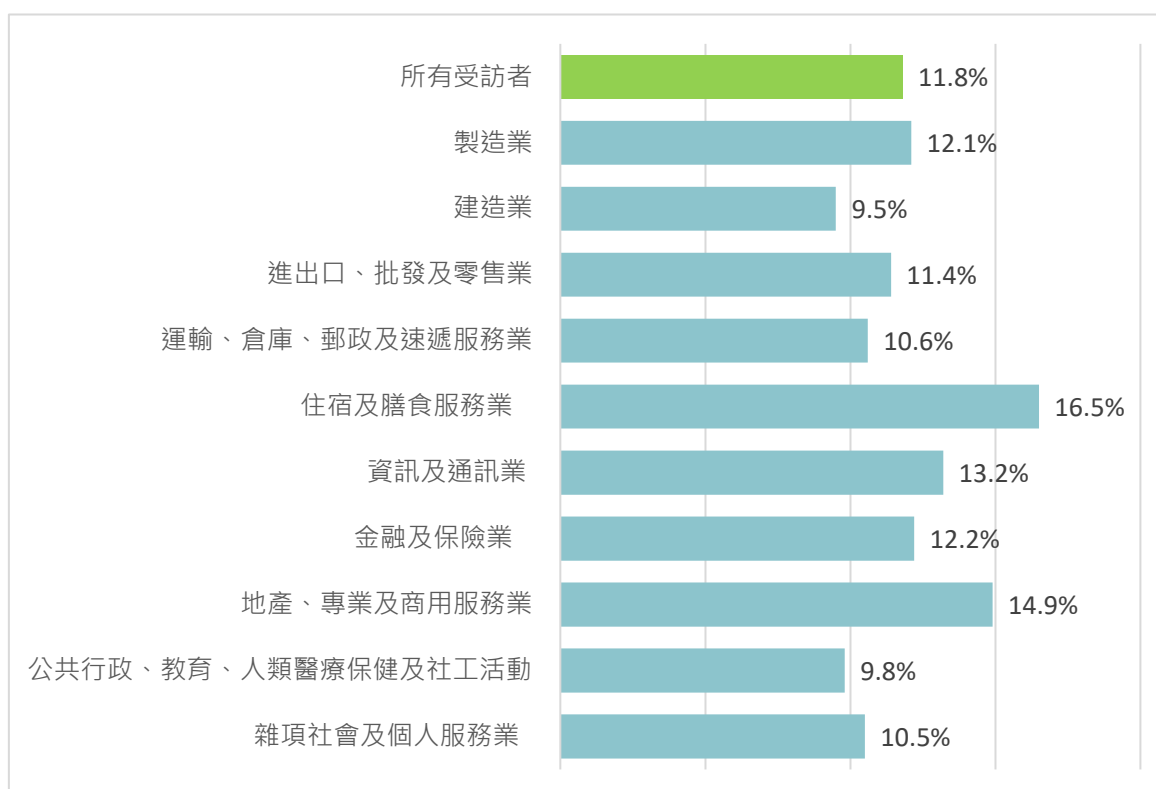
公司 / 機構的行業類別、規模及僱員性別比例

圖 7.9 可見各行業的職場性騷擾普遍率不一。職場性騷擾的整體普遍率是 11.8%，但是住宿及膳食服務業 (16.5%)、地產、專業及商用服務業 (14.9%)，以及資訊及通訊業 (13.2%) 的性騷擾普遍率均顯著地較高。

圖 7.10 及圖 7.11 分別按受訪者受僱的公司 / 機構的規模和女性僱員比例作分析，以顯示職場性騷擾的普遍率。就機構規模而言，沒有發現與職場性騷擾普遍情況有清晰的關連 (圖 7.10)。受僱於 50-99 名僱員的機構的受訪者，比受僱於較小或較大規模的公司 / 機構的受訪者，顯著地有較大機會遭受職場性騷擾。具體而言，受僱於 50-99 名僱員的機構的受訪者的職場性騷擾普遍率是 16.9%，受僱於十名以下僱員和受僱於 300-499 名僱員的機構的性騷擾普遍率，則分別是 6.4% 及 10.5%。

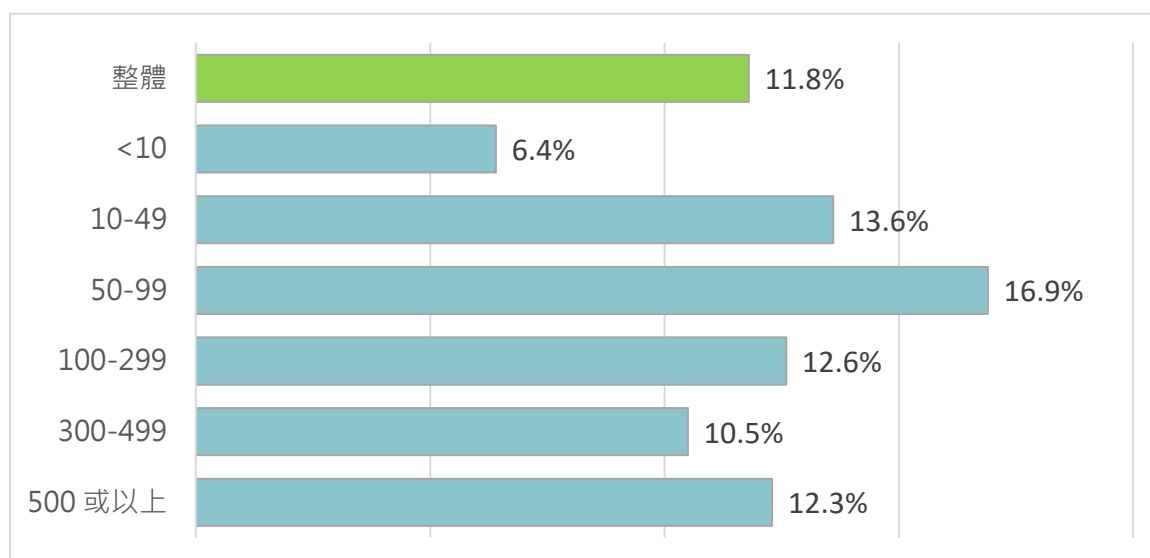
職場性騷擾較大機會在僱員性別比例大致平均的公司 / 機構發生 (圖 7.11)。是次調查與海外調查不同之處是，在香港，僱員大部分是男性的公司 / 機構的職場性騷擾普遍率顯著較低 (8.0%)。

圖 7.9 : 調查前 24 個月內的職場性騷擾普遍率——按公司 / 機構的行業劃分 *



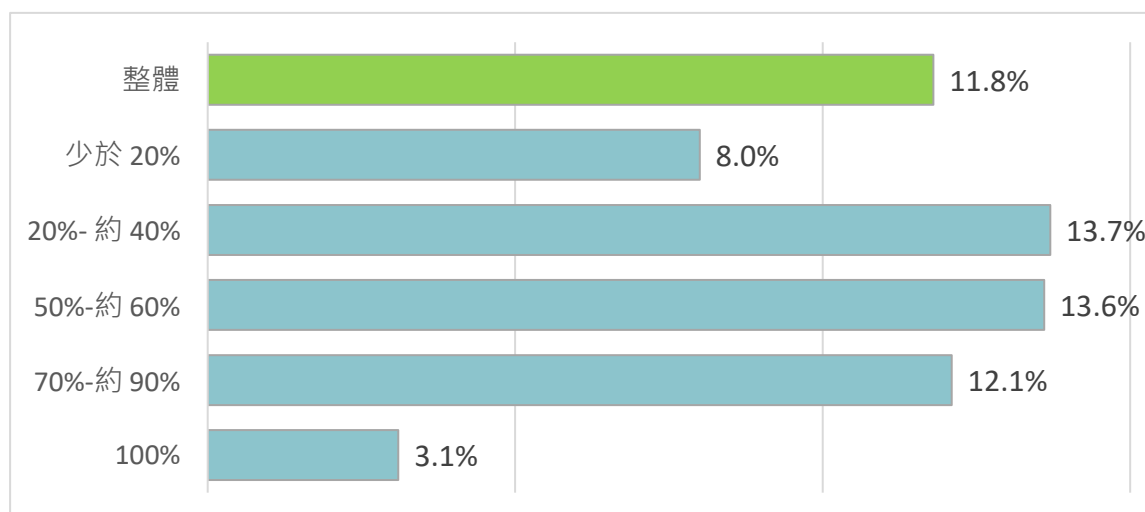
註：*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

圖 7.10 : 調查前 24 個月內的職場性騷擾普遍率——按公司 / 機構的規模劃分 *



註：*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

圖 7.11：調查前 24 個月內的職場性騷擾普遍率——按公司 / 機構女性僱員的比例劃分 *



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

是否備有反性騷擾政策及其他相關措施

現存調查研究顯示，制定了反性騷擾政策及備有處理性騷擾的清晰程序和措施的公司 / 機構，發生職場性騷擾的機會較低。在是次調查中，訪問員向所有在調查前 24 個月內受僱的受訪者詢問，其公司 / 機構是否制定了措施以防止性騷擾和處理相關投訴。有關措施包括制定反性騷擾政策、備有清晰的處理性騷擾投訴程序、提供處理性騷擾投訴的指定人員的姓名和聯絡資料，以及保證任何人不會因真誠投訴而受到處分。

表 7.3：受訪者的公司 / 機構是否備有反性騷擾政策和措施（行百分比）

	有	沒有	不知道	總數 (n)
制定反性騷擾政策	34.9	51.1	14.0	(3 919)
備有清晰的處理性騷擾投訴程序	30.4	57.2	12.4	(3 918)
提供處理性騷擾投訴指定人員的姓名和聯絡資料	40.1	50.0	9.9	(3 919)
保證任何人不會因真誠投訴而受到處分	42.3	43.5	14.2	(3 920)

表 7.3 顯示受訪者工作的公司 / 機構是否備有有關職場性騷擾的四項政策或措施。約有 35% 受訪者指其公司 / 機構制定了反性騷擾政策；少於三分之一（30.4%）表示備有清晰的處理性騷擾投訴程序；約有 40% 表示有提供處理性騷擾投訴指定人員的姓名和聯絡資料；超過五分之二（42.3%）指其公司 / 機構保證任何人不會因真誠投訴而受到處分。約有 10% 至 15% 調查受訪者表示不知道其公司 / 機構是否備有該四項反性騷擾政策及措施。整體而言，五分之一受訪者（20.1%）受僱於備有表 7.3 所載全部四項反性騷擾政策的公司 / 機構。

表 7.4：備有至少一項反性騷擾政策和措施的公司 / 機構——按公司 / 機構的規模劃分（行百分比）***

公司 / 機構的規模	最少備有一項反性騷擾政策及措施	
	是	否
1-49 名僱員	33.4	66.6
50-499 名僱員	64.7	35.3
500 名僱員或以上	79.9	20.1
總數	44.3	55.7

註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

進一步分析顯示，44.3%受訪者受僱於備有至少一項反性騷擾政策及措施的公司 / 機構，但有超過一半受訪者的公司 / 機構沒有制定四項反性騷擾政策及措施中任何一項 (55.7%) (表 7.4)。按公司 / 機構的規模分析，發現規模愈大，便有較大機會制定反性騷擾政策及措施。例如，三分之一受僱於小型公司 / 機構 (1-49 名僱員) 的受訪者表示其機構備有反性騷擾政策及措施 (33.4%)，受僱於大型公司 / 機構 (至少 500 名僱員) 的受訪者的相應數字則是 79.9% (表 7.4)。

7.3.3 以二元對數迴歸分析誰有較大機會遭受職場性騷擾

多項因素會影響僱員在工作時遭受性騷擾，是次調查採用二元對數迴歸分析模型以探討哪些僱員有較大機會遭受職場性騷擾。第 3 章的文獻曾經載述，分析模型涵蓋多項因素，包括性騷擾認知指數，以及受訪者的社會人口、工作及職場特徵。是次調查與過往的實證研究的結果大致一樣，在受訪者的性別、年齡、合約類型、職業及其受僱公司 / 機構的行業類別、性別比例，以及是否備有反性騷擾政策或措施方面，均發現有統計呈顯著差異。

首先，女性和較年輕受訪者有較大機會在工作時遭受性騷擾。第二，合約工作者、散工和實習生比長工僱員有較大機會遭受職場性騷擾。就職業而言，經理及管理人員、輔助專業人員，以及工藝及有關人員遭受職場性騷擾的風險比專業人員為高。此外，相對於公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動的從業員，從事住宿及膳食服務業、地產、專業及商用服務業，以及製造業的受訪者有較大機會遭受職場性騷擾。第三，相對於以男性為主的環境 (少於 20% 僱員為女性) 工作的僱員，在只有女性的環境工作的僱員顯著地有較小的機會遭受職場性騷擾。第四，若在沒備有反性騷擾政策和措施的公司 / 機構工作，工作時遭受性騷擾的風險會較高。換言之，反性騷擾政策和措施是保障僱員免受性騷擾的因素之一。

7.3.4 職場性騷擾發生地點

受訪者需回答最近一次職場性騷擾發生的實際地點和環境，結果有四分之三 (76.4%) 受害人表示，他們在公司 / 機構的範圍內遭受性騷擾 (表 7.5 上半部分)。

四分之一性騷擾事件在公司 / 機構範圍以外不同情況下發生，例如與同事的私人社交或消遣活動 (12.7%)、工作相關活動 (5.5%)、公司 / 機構舉辦的社交活動 (2.8%)，以及其他場合 (2.7%)。

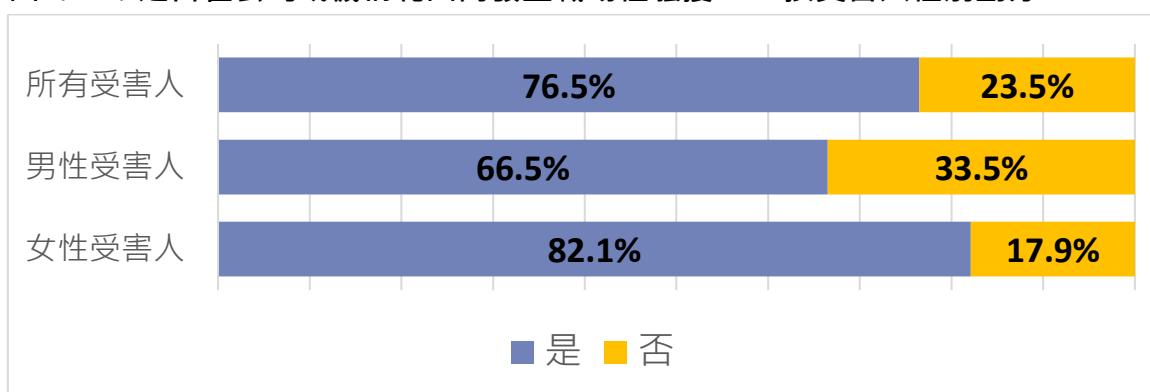
除了在私人活動和其他情況下發生的性騷擾事件，約 85% 報稱的事件在受僱期間發生 (無論是否在公司 / 機構範圍內發生)。換言之，有關職場性騷擾事件應該受《性別歧視條例》有關性騷擾的條文涵蓋。因此，若有關事件在受害人受僱期間發生，僱主可能仍須負上法律責任。有見及此，同事及僱員在工作環境以外場合接觸，應該提高警覺。

表7.5：最近一次職場性騷擾事件發生的實際地點和情況 (欄百分比)

	%	n
是否在公司或機構範圍內發生		
是	76.4	354
否，但在工作相關活動上	5.5	26
否，但在公司或機構舉辦的社交活動上	2.8	13
否，但在同事之間的私人社交或消遣活動上	12.7	59
否，但在其他場合	2.7	12
是否透過網絡或電子訊息溝通時發生		
是	20.6	96
否	79.4	370

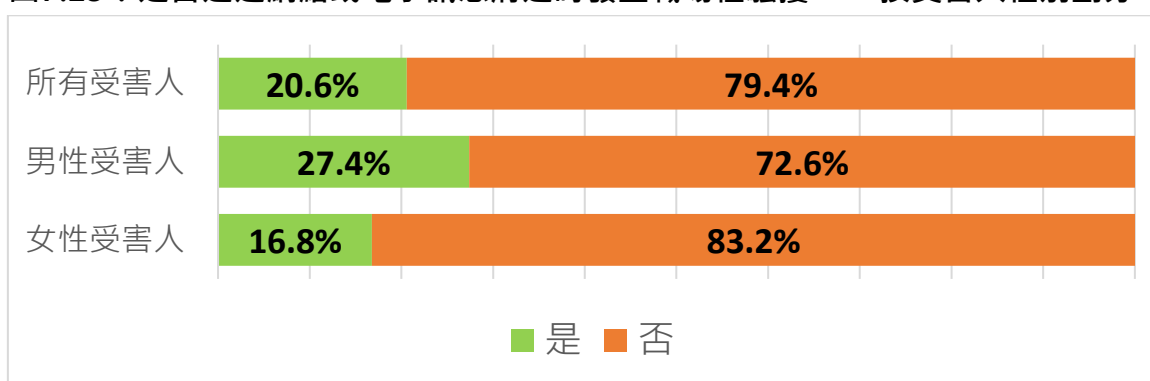
五分之一受害人 (20.6%) 報稱最近一次職場性騷擾事件是透過網絡或電子訊息溝通時發生 (表 7.5 下半部分)。圖 7.12 及圖 7.13 顯示按性別分類的分析結果，男性比女性顯著地有較大的機會在其公司 / 機構實際地點以外遭受職場性騷擾，或遭受科技相關形式的職場性騷擾。

圖7.12：是否在公司或機構範圍內發生職場性騷擾——按受害人性別劃分***



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

圖7.13：是否透過網絡或電子訊息溝通時發生職場性騷擾——按受害人性別劃分**



註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

7.3.5 職場性騷擾的騷擾者

表 7.6 顯示最近一次職場性騷擾事件的騷擾者的詳細資料。就騷擾者人數而言，大部分受害人（59.9%）在調查前 24 個月內遭受的最近一次性騷擾事件中只有單一的騷擾者（表 7.6 的上半部分）。沒有發現受害人的性別在統計上有顯著差異。

表 7.6：最近一次職場性騷擾事件的騷擾者人數和性別——按受害人性別劃分（欄百分比）

	男性受害人	女性受害人	所有受害人
騷擾者人數			
一名	57.4	61.3	59.9
超過一名	42.6	38.7	40.1
騷擾者性別***			
男性	56.2	72.5	66.7
女性	25.9	11.7	16.8
混合	17.9	15.8	16.6

過往的研究顯示，常見的性騷擾模式涉及男性騷擾者和女性受害人。從表 7.6 的下半部分可見，大部分騷擾者是男性：三分之二（66.7%）職場性騷擾事件的騷擾者是男性，16.8%是女性，而 16.6%是男性和女性。無論受害人是男性或女性，騷擾者大多是男性。女性受害人的最近一次職場性騷擾經歷中，72.5%的女性受害人被男性性騷擾，15.8%同時被男性和女性性騷擾。至於男性受害人的最近一次職場性騷擾經歷中，56.2%受害人被男性性騷擾，17.9%同時被男性和女性性騷擾。然而，騷擾者為女性的情況並非罕見。在最近一次職場性騷擾事件中，四分之一男性受害人（25.9%）被女性性騷擾，女性受害人被女性性騷擾的數字則是 11.7%（圖 7.6 下半部分）。

調查前 24 個月內發生的最近一次職場性騷擾事件中，最常見的騷擾者是與受害人同一職級的同事（44.6%），其次是職級比受害人高的同事（17.2%），以及公司 / 機構的客戶或服務對象（14.5%）（表 7.7）。值得注意的是，超過 10%的職場性騷擾由同一地方工作但並非同一公司 / 機構的人作出（11.7%）。《性別歧視條例》在 2020 年 6 月經修訂後，新增禁止這種性騷擾的保障。

表7.7：騷擾者在公司／機構內的職位——按受害人性別劃分（欄百分比）#

	男性受害人	女性受害人	所有受害人
誰是騷擾者？			
客戶或服務對象	11.9	15.9	14.5
僱主	2.4	3.0	2.8
直屬上司	4.8	8.5	7.1
職級較受害人高的同事（包括管理層）	13.1	19.6	17.2
職級與受害人相同的同事	50.3	41.4	44.6
職級較受害人低的同事	17.3	9.2	12.1
在同一地方工作，但並非屬於同一公司 ／機構的人	13.7	10.5	11.7

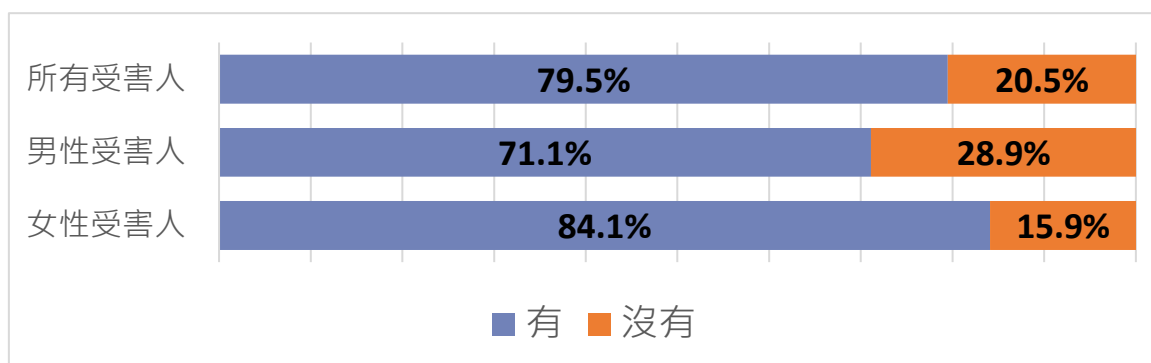
註：#由於可選擇多於一項，因此總和超過 100%。

經進一步分析騷擾者與受害人的關係後，發現在統計上呈顯著的性別差異。較多女性受害人被職場上佔據較高職級或擁有較多權力的人性騷擾，男性受害人則較多被同一職級的同事性騷擾。具體而言，較大比例的女性受害人被職級較高的同事（女性受害人：19.6%；男性受害人：13.1%）、直屬上司（女性受害人：8.5%；男性受害人：4.8%），以及客戶（女性受害人：15.9%；男性受害人：11.9%）性騷擾（表 7.7）。性騷擾男性的較多是與受害人同一職級的同事（男性受害人：50.3%；女性受害人：41.4%）、較低職級的同事（男性受害人：17.3%；女性受害人：9.2%），以及在同一工作地點的人（男性受害人：13.7%；女性受害人：10.5%）。進一步分析的結果顯示（本報告沒有載述如何分析），17.9%男性受害人被組織架構上處於較高位置的人（包括僱主、直屬上司及較高職級的同事）性騷擾，女性受害人的相應數字是 30.5%。

7.3.6 發生職場性騷擾事件後的舉報和採取的行動

受訪者接受電話訪問時如回答在調查前 24 個月內曾遭職場性騷擾，需回答他們對最近一次性騷擾事件的反應。在 463 名職場性騷擾受害人中，79.5%（n=367）表示曾採取行動，但有五分之一沒有採取任何行動（圖 7.14）。另一點值得注意的是，職場性騷擾女性受害人顯著地有較大機會採取行動（男性：71.1%；女性：84.1%）。

圖 7.14：發生職場性騷擾後是否有採取行動——按受害人性別劃分***

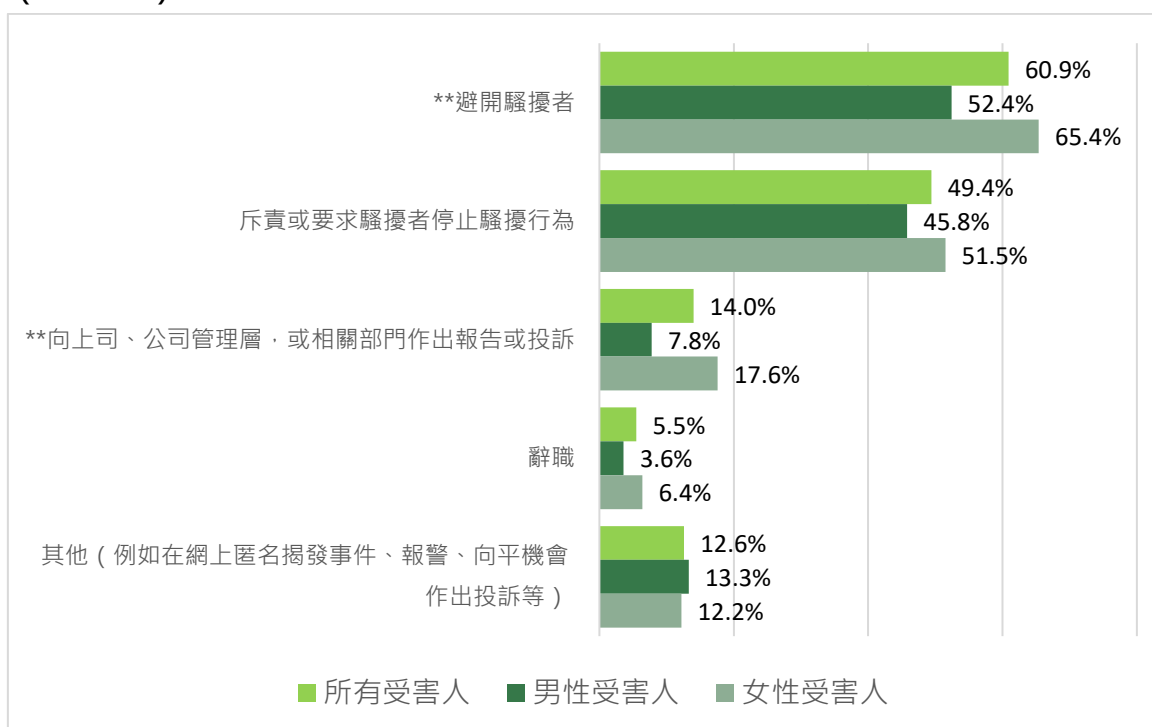


大部分受害人對職場性騷擾採取消極做法，若採取行動，最普遍的做法是逃避騷擾者（60.9%），其次是斥責騷擾者（49.4%）（圖 7.15）。按受害人的性別分析，相對於男性受害人，女性受害人顯著地有較大機會逃避騷擾者。

與海外研究結果一樣，正式舉報的方法在香港同樣甚少採用。²⁹在所有受害人中，14.7%（n=68，總數=462）向警方、平機會，或上司、其公司內相關部門或管理層作正式舉報（從圖 7.15 數據歸納所得）。舉報的受害人數字發現有顯著的性別差異，較大部分的女性受害人作出正式舉報（女性受害人：18.0%；男性受害人：9.0%）。

²⁹ 澳洲及英國的相關比率分別是 17%（Australian Human Rights Commission 2018）及 15%（Government Equalities Office 2020）。

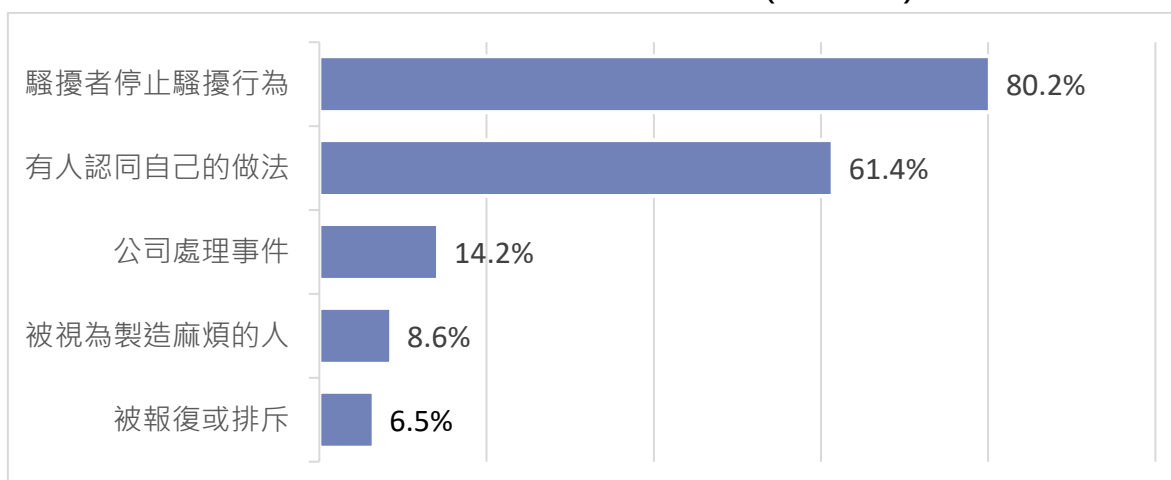
圖 7.15：就最近一次職場騷擾事件後採取的行動——按受害人性別劃分 (N=367) #



註：#由於可選擇多於一項，因此總和超過 100%。

就最近一次性騷擾事件後採取行動的受訪者，需回答行動的後果。最常見的後果是「騷擾者停止騷擾行為」(80.2%) 和「有人認同自己的做法」(61.4%)，其次是「公司處理事件」(14.2%) (圖 7.16)。這些後果均屬於正面，但有少數受害人面對負面後果，例如被視為製造麻煩的人 (8.6%) 或被報復或排斥 (6.5%)。

圖 7.16：就最近一次職場性騷擾事件採取行動的後果 (N=367) #



註：#由於可選擇多於一項，因此總和超過 100%。

根據文獻記載的海外調查，發生職場性騷擾後作出正式舉報的後果通常是負面的。但是次在香港進行的調查得出不同的結果，68名向警方、平機會或其公司正式舉報的受害人中，不足五分之一遭到報復或排斥，或被視為製造麻煩的人（17.2%）（本報告沒有載述如何分析）。相對於男性受害人，作出正式舉報的女性受害人有較大機會面對上述負面後果（男性受害人：6.7%；女性受害人：20.8%），但是沒有在統計上呈顯著的性別差異。

表7.8：沒有就職場性騷擾採取任何行動的原因（N=95）#

	%
事件並不嚴重	97.1
性騷擾是公司或機構常見情況，見慣不怪	54.9
採取行動沒有幫助	46.1
不想被視為製造麻煩或小題大做的人	39.7
不想破壞與騷擾者的關係	35.0
不想事件張揚或被討論	34.7
投訴機制無效或過程冗長	22.6
不知道投訴渠道	14.3
擔心被人報復或排斥	13.2
不想對自己的工作或事業前途造成負面影響	12.2
不想再提起遭受性騷擾的經歷	11.5
要保住工作	9.7
其他（例如無人相信自己、身邊的人建議自己不要投訴等）	7.6

註：#由於可選擇多於一項，因此總和超過 100%。

在463名職場性騷擾受害人中，20.5%（n=95）沒有就最近一次性騷擾事件採取任何行動。表7.8顯示不採取行動的原因。受害人通常基於多個原因沒有採取行動，該95名受害人中絕大部分認為「事件並不嚴重」（97.1%）。大約一半表示「性騷擾是公司或機構常見情況，見慣不怪」（54.9%）及「採取行動沒有幫助」（46.1%）。其他普遍原因包括「不想被視為製造麻煩或小題大做的人」（39.7%）、「不想破壞與騷擾者的關係」（35.0%）、「不想事件張揚或被討論」（34.7%）及「投訴機制無效或過程冗長」（22.6%）。

為了避免對工作造成負面影響，部分受害人保持沉默。12.2%不採取行動是因為不想對自己的工作或事業前途造成負面影響，接近10%提到要保住工作。

該95名受訪者中，26.1%提及不採取行動的原因與投訴制度或程序有關（即「認為投訴機制無效或過程冗長」及「不知道投訴渠道」）（從表7.8數據歸納得出）。這一點可能是由於有關機構或其他地方設立的性騷擾投訴機制並不容易使用。

7.3.7 就職場性騷擾尋求支援

接近一半在調查前24個月內經歷職場性騷擾的受害人（49.0%；n=226）表示曾就最近一次性騷擾事件向他人傾訴或求助（包括家人、朋友、同事、專業人員等）（表7.9）。相對於女性及較年輕的受害人，男性及50-64歲組別的受害人有較少機會向他人求助。只發現有顯著的性別差異。

表 7.9：最近一次職場性騷擾發生後是否向他人傾訴或求助（欄百分比）

	***性別		年齡			整體	
	男性	女性	18-34	35-49	50-64	%	(n)
是	33.7	57.6	51.3	48.6	43.7	49.0	(226)
否	66.3	42.4	48.7	51.4	56.3	51.0	(235)

註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

更深入分析顯示，226名曾向他人尋求支援或意見的受訪者中，60.0%向家人及朋友求助（表7.10）；超過一半向其工作地點的人求助，包括同事（52.0%）及僱主、直屬上司或公司/機構的管理層（19.3%）。只有少數選擇向專業人員求助，例如社會工作者、律師或其他人。

表 7.10：最近一次職場性騷擾發生後是否向以下人員或機構傾訴或求助 (N=226) #

	%
家人或朋友	60.0
同事	52.0
僱主、直屬上司或公司 / 機構的管理層	19.3
社會工作者或社會服務機構的職員	3.9
其他 (如教會、醫生、律師、工會、平機會等)	10.0

註：#由於可選擇多於一項，因此總和超過 100%

7.3.8 職場性騷擾的影響

訪問員向調查前 24 個月內曾遭職場性騷擾的受訪者詢問，最近一次性騷擾事件是否對他們在六個方面造成負面影響。該六個方面是：(1) 工作前途、(2) 經濟狀況、(3) 與家人的關係、(4) 自我形象、(5) 身體健康狀況，以及 (6) 精神健康狀況。整體而言，接近三分之一受訪者 (31.3%；n=145) 報稱職場性騷擾曾對其中一個方面造成負面影響 (表 7.11)。女性受害人顯著比男性受害人有較大機會面對職場性騷擾造成的負面影響。

表 7.11：職場性騷擾是否造成任何負面影響 (欄百分比) #

	*性別		年齡			整體	
	男性	女性	18-34	35-49	50-64	%	(n)
是	24.6	35.1	32.0	34.2	25.0	31.3	(145)
否	75.4	64.9	68.0	65.8	75.0	68.7	(318)

註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

從表 7.12 可見，遭受職場性騷擾的受訪者表示，對他們造成最普遍的負面影響是精神健康方面 (24.5%)，其次是自我形象 (14.6%) 和工作前途 (12.0%)。只有少數受害人表示最近一次性騷擾事件對他們的身體健康、經濟狀況或與家人的關係造成負面影響。

表 7.12：職場性騷擾是否對以下方面造成任何負面影響 (N=145) #

造成負面影響的方面	%
精神健康狀況	24.5
自我形象	14.6
工作前途	12.0
身體健康狀況	6.1
經濟狀況	3.3
與家人的關係	2.9

註：#可選擇多於一項

表 7.13：職場性騷擾受害人在最近一次事件中感覺被侮辱和威嚇的程度——按受害人性別***和年齡劃分

侮辱	平均分 (標準差)	威嚇	平均分 (標準差)
男性	2.29 (1.26)	男性	1.40 (0.91)
女性	2.84 (1.23)	女性	1.74 (1.08)
18-34 歲	2.52 (1.14)	18-34 歲	1.58 (0.98)
35-49 歲	2.82 (1.41)	35-49 歲	1.65 (1.06)
50-64 歲	2.64 (1.32)	50-64 歲	1.65 (1.10)
整體	2.64 (1.27)	整體	1.62 (1.04)

註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

調查前24個內曾在工作時遭職場性騷擾的受訪者就最近一次性騷擾事件感覺被侮辱或威嚇的程度，在1分至5分中給予評分，1分代表「沒有感覺被侮辱 / 沒有感覺被威嚇」，5分代表「被侮辱的感覺十分強烈 / 被威嚇的感覺十分強烈」。表7.13顯示，第一，職場性騷擾受害人的被侮辱感覺平均分是2.64，被威嚇感覺的平均分是1.62。第二，不同年齡組別之間沒有發現對兩種感覺的顯著差異；但性別卻呈顯著差異，女性受害人被侮辱和被威嚇的感覺顯著比男性強烈。總括來說，職場性騷擾受害人對兩種感覺的平均分都不是很高。

7.3.9 是否有第三者介入或知道職場性騷擾事件？

訪問員詢問受害人是否有任何人目擊他們最近一次職場性騷擾事件，或受害人曾否向同一工作地點任何人透露事件。約五分之二受害人（41.4%；n=191）報稱有人目擊最近一次職場性騷擾事件，或受害人曾向他人透露該事件（表7.14上半部分）。

表 7.14：是否有第三者目擊 / 知道或介入最近一次職場性騷擾事件（欄百分比）

	%	n
是否有人目擊事件或你是否向其他人透露事件？		
是	41.4	191
否	58.6	270
誰是旁觀者？#		
客戶	2.8	5
僱主	1.5	3
直屬上司	14.5	28
職級較受害人高的同事（包括管理層）	21.3	41
職級與受害人相同的同事	66.3	126
職級較受害人低的同事	16.9	32
同一地方工作但並非同一公司 / 機構的人	8.9	17
其他	1.9	4
是否有人嘗試介入或停止該職場性騷擾事件（183名受害人中）		
是	30.3	55
否	69.7	128

註：#由於可選擇多於一項，因此總和超過 100%。

在該191名受害人中，最普遍的旁觀者是與受害人同一職級的同事（66.3%），其次是職級較受害人高的同事（21.3%）和職級較受害人低的同事（16.9%）（表7.14中間部分）。在這191宗職場性騷擾事件中，七分之一受害人的直屬上司目擊或知道事件（14.5%）。

在有目擊者的職場性騷擾事件中，大部分旁觀者（69.7%）沒有嘗試介入或停止事件（表7.14下半部分）。³⁰

就最近一次職場性騷擾事件是否有人目擊或知悉及是否有人介入或停止方面，性別分類的分析在統計上呈顯著差異（表7.15）。普遍而言，報稱有人目擊或知道職場性騷擾事件的女性受害人顯著比男性受害人多（女性受害人：47.6%；男性受害人：30.1%）（表7.15上半部分）。34.1%女性受害人指稱有人嘗試介入或停止事件，男性的相應數字是18.8%（表7.15下半部分）。沒有發現這兩類旁觀者相關因素在受害人的年齡上呈顯著差異。

表 7.15：最近一次職場性騷擾事件的旁觀者——按受害人性別劃分（欄百分比）

	男性受害人	女性受害人
***是否有人目擊該性騷擾事件，或你是否曾向人透露這次性騷擾事件？（N=461）		
是	30.1	47.6
否	69.9	52.4
*是否有人嘗試介入或停止該性騷擾事件？（N=183）		
是	18.8	34.1
否	81.3	65.9

註：*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.05$

³⁰ 在所有受害人中，只有11.9%（n=55）指最近一次職場性騷擾事件有第三者介入或停止。

第 8 章

目擊及聽聞職場性騷擾：調查結果

報稱調查前兩年內沒有遭職場性騷擾的受訪者，需回答是否曾目擊或聽聞在其工作地點內發生了性騷擾事件。本章將報告相關調查結果，包括在目擊或聽聞職場性騷擾後所採取行動、行動結果及不採取行動的原因。如下文所示，由於旁觀者的樣本數目太少，故此在解讀結果時尤其需要注意。

8.1 職場性騷擾的旁觀者

是次調查中，3 460名在調查前24個內曾經工作的受訪者沒有遭受職場性騷擾。在這些受訪者中，只有2.3%在過去兩年內曾目擊或聽聞其公司或機構內發生性騷擾事件 (n=79)；在統計上沒有呈顯著的性別差異。該79名旁觀者中，超過三分之二 (69.0%；n=55) 表示有其他人也目擊或聽聞同一宗職場性騷擾事件。

8.2 積極旁觀者採取的行動

大部分旁觀者 (73.7%；n=58) 嘗試介入所目擊的職場性騷擾事件。採取行動與否方面沒有性別和年齡差異。在該58名「積極旁觀者」中，43.0%斥責騷擾者，接近一半協助受害人舉報事件或提出投訴 (47.6%) (表8.1)。

表 8.1：目擊最近一次職場性騷擾事件後採取的行動 (N=58) #

	%
親身或協助受害同事向上司、公司管理層，或相關部門作出舉報或投訴	47.6
斥責騷擾者	43.0

註：#可選擇多於一項

8.3 積極旁觀者採取行動的結果

超過五分之四目擊或聽聞職場性騷擾後採取行動的旁觀者，報稱其行動受到歡迎（83.4%）（表8.2）。大部分「積極旁觀者」（80.5%）表示性騷擾行為停止，51.0%表示其公司或機構在旁觀者介入後處理了性騷擾事件。只有小部分就職場性騷擾事件採取行動的旁觀者被視為製造麻煩的人，或在工作時遭到報復或排斥（5.1%）。

表8.2：積極旁觀者採取行動後的結果（N=58）#

	%
有人認同我的做法	83.4
騷擾者停止騷擾行為	80.5
公司處理了事件	51.0
其他（如在公司內被視為製造麻煩的人）	5.1

註：#由於可選擇多於一項，因此總和超過 100%

8.4 旁觀者不採取行動的原因

如上文所述，四分之一旁觀者目擊或聽聞職場性騷擾事件後沒有採取行動（26.3%；n=21）。從表8.3可見，不採取行動的最普遍原因是有其他人在正處理性騷擾事件（69.3%）。差不多一半「消極旁觀者」不採取行動是因為不知道可以做甚麼（49.7%）。

表8.3：目擊最近一次職場性騷擾事件後不採取行動的原因 (N=21) #

	%
其他人正處理性騷擾事件	69.3
不知道可以做甚麼	49.7
事件與自己無關	44.6
採取行動沒有幫助	43.9
不想令遭受性騷擾的同事面對更負面的影響或後果	43.4
當時不清楚事件是否性騷擾	35.6
事件並不嚴重	35.1
遭受性騷擾的同事表明不需要其他人介入或協助	31.6
擔心有負面影響，例如被人報復、排斥、影響工作或前途等	11.9
性騷擾是公司或機構的常見情況，見慣不怪	8.4

註：#由於可選擇多於一項，因此總和超過 100%

從政策層面而言，必須指出的是，在不採取行動的受訪者中，49.7%表示目擊或聽聞職場性騷擾事件後不知道可以做甚麼；35.6%指當時不清楚事件是否構成性騷擾；11.9%擔心遭到報復或面對其他負面結果。必須重申的是，由於樣本數目太少，應避免過分解讀結果。

第 9 章

總結及建議

自從平機會在2013年推出反性騷擾運動，已在不同界別進行研究調查。儘管這些按界別進行的調查提供了有用資料，但資料零散，未能全面了解性騷擾在香港的普遍程度，以及個別界別採用反性騷擾政策的情況。

是項具代表性的全港調查，是香港首個涵蓋所有人口有關性騷擾的大型統計調查。調查的目的是了解 (1) 公眾對性騷擾的認知；(2) 網絡性騷擾及職場性騷擾的普遍程度及性質；(3) 職場性騷擾受害人、騷擾者和發生性騷擾的工作場所的特徵；(4) 工作時遭性騷擾後受害人的反應；以及 (5) 旁觀者在職場性騷擾中的角色。

調查於2021年3月至6月期間進行，透過電話成功訪問了合共5 027名能操廣東話、普通話或英語的18-64歲人士（包括香港居民和外籍家庭傭工），調查回應率為40%。下文將總結本研究調查的主要結果和重要觀察所得，然後提供以實證為本的政策建議，以期加深公眾對性騷擾的認識，並找出消除性騷擾的措施。

9.1 總結：結果及觀察

主要結果連解釋如下：

受訪者普遍對性騷擾有高水平的認知程度：每名受訪者需就 16 句陳述句所述情境，評估是否構成性騷擾，並以「性騷擾認知指數」（「指數」）衡量受訪者對性騷擾的整體認知程度。所有受訪者的指數平均分為 80.26，顯示高水平的認知程度。儘管如此，不少受訪者不肯定在表明拒絕的情況下對方仍然不斷提出約會邀請或在性方面具敵意的環境是否構成性騷擾。由此可見，大眾對性騷擾和兩性關係仍然存在誤解。

曾於中小學階段接受性教育的受訪者對性騷擾的認知程度，較沒有接受性教育的受訪者的高：曾接受有關戀愛與約會、性騷擾、性侵犯和性暴力，以及男女兩性性別

角色、社會和文化對性的影響這兩個性教育範疇的受訪者，獲得的指數平均分較高。曾接受這兩個範疇的性教育的受訪者得分分別是 82.79 和 82.80，均比整體平均分（80.26）為高。

網絡性騷擾情況普遍：約有六分之一年齡介乎 18-64 歲的受訪者（17.8%）表示在調查前兩年內曾在網上遭性騷擾，較年輕受訪者顯著地有較大機會遭受網絡性騷擾。年齡介乎 18-34 歲的受訪者中有 23.3% 曾遭受網絡性騷擾，35-49 歲和 50-64 歲組別的普遍率分別為 16.4% 及 14.0%。進一步分析的結果顯示，較年輕女性（18-34 歲）遭受網絡性騷擾的普遍率最高（25.7%）。

職場性騷擾問題不但根深蒂固而且有性別差異：接近八分之一受訪者曾在工作時遭受性騷擾（11.8%）。受訪者的性別有顯著和重大差異，14.6% 的女性在調查前兩年內曾遭受職場性騷擾，男性的相應數字為 8.8%。

較年輕僱員有較大機會遭受職場性騷擾：接近五分之一（18.4%）年齡介乎 18-34 歲的受訪者報稱調查前 24 個月內曾遭受職場性騷擾，35-49 歲和 50-64 歲組別的比率分別為 10.2% 及 7.2%。較年輕女性（18-34 歲）顯著較可能在工作時遭受性騷擾，普遍率為 22.5%，比整體普遍率的 11.8% 高差不多一倍。

臨時或短期僱員比長期僱員較容易遭受職場性騷擾：實習生（25.5%）及暑期工（25.0%）有較大機會在工作時遭受性騷擾，其次是合約僱員（15.9%）和散工（15.9%）。長期僱員的比率較低，為 11.4%。

反性騷擾政策能保障員工不會在工作時遭受性騷擾：迴歸分析結果顯示，若控制了社會人口、工作特徵和其他職場處境因素，在沒制定反性騷擾政策和措施的公司或機構工作，工作時遭受性騷擾的風險顯著地較高。

在「非傳統環境」發生職場性騷擾的情況出現：在最近發生的一次職場性騷擾事件中，有不少是在公司或機構外的地點發生（例如在與同事的私人社交或消遣活動、工作相關活動、公司或機構舉辦的社交活動等）（23.6%），或透過網絡或電子訊息溝通時發生（20.6%）。

大部分職場性騷擾的騷擾者是男性，但女性騷擾者並不罕見：一方面，大部分職場性騷擾事件的騷擾者為男性。在最近一次職場性騷擾事件中，三分之二的騷擾者（66.7%）是男性，16.8%的騷擾者是女性，另有16.6%的騷擾者同時包括男性和女性。另一方面，四分之一男性受害人（25.9%）被女性性騷擾，女性受害人被女性性騷擾的數字則為11.7%。

無論是男性或女性，很多受害人被同一職級的同事性騷擾（男性受害人：50.3%；女性受害人：41.4%），但被較高職級或擁有較多權力的人性騷擾的女性卻比男性為多。具體而言，30.5%女性受害人被僱主、直屬上司或職級較高的同事性騷擾；15.9%則被客戶性騷擾。男性受害人的相應數字則是17.9%和11.9%。

性騷擾騷擾者涉及客戶或共同工作場所的使用者的情況令人憂慮：約有四分之一職場性騷擾受害人表示被客戶（14.5%）或同一地方工作但並非同一公司或機構的人（11.7%）性騷擾。雖然這些職場性騷擾的形式屬於違法，但由於受害人與騷擾者並無僱傭關係，舉報或提出投訴時可能會遇到較多困難。

受害人礙於職場文化而沒有舉報職場性騷擾事件：在所有職場性騷擾受害人中，只有14.7%向警方、平機會或其公司或機構內相關部門的主管或管理人員作出正式舉報。受害人不作出舉報，主要原因除了認為事件並不嚴重外，還礙於職場文化。沒有採取行動的受害人中有超過一半表示，不採取行動是因為性騷擾是公司或機構常見情況（54.9%），另有46.1%表示任何行動皆沒有幫助。

很多職場性騷擾事件有人目擊或知悉，但只有少數事件有旁觀者介入或停止：在最近一次職場性騷擾事件中，約有五分之二有同一工作場所內的人目擊或知悉（41.4%），但大部分旁觀者沒有介入或停止事件（69.7%）。整體而言，在最近一次職場性騷擾事件中，只有11.9%有第三者介入或停止。

9.2 建議

根據是項香港性騷擾調查的結果（本報告第 5 至 8 章）、海外文獻和過往研究的相關證據（第 3 章），以及在其他地方推行的良好常規和向不同持份者施加的法律規定（第 2 章），本報告從以下四大方向着手，提出十項建議。

- (A) 改變職場文化：僱主、香港交易所及政府
- (B) 提升面對客戶的行業對性騷擾的認知和加強保障
- (C) 改革性教育和向學生提供實用知識
- (D) 找出並監察發生性騷擾的風險因素

性騷擾是社會問題，需要社會各持份者與平機會合作，共同採取措施預防和處理。涉及的持份者包括各大小公司或機構的僱主、公司或機構的管理高層、規管上市公司的香港交易及結算所有限公司（「香港交易所」）、政府、教育局、辦學團體等。

具體而言，以下十項建議以上述持份者為對象而提出，旨在制定更積極的措施，以便日後預防和處理性騷擾。

(A) 改變職場文化：僱主、香港交易所及政府

建議僱主制定有效的反性騷擾政策和措施，鼓勵員工、受害人或旁觀者參與解決職場性騷擾問題，並加強性騷擾預防和應對措施的透明度和管治。

建議 1

強烈建議各大小公司或機構，作為僱主均應該：

- (a) 制定清晰的企業反性騷擾政策；
- (b) 建立有效的投訴處理機制；
- (c) 採取紀律或適當行動；
- (d) 適時採取改善措施；以及
- (e) 定期向員工提供加強反性騷擾認知的培訓。

本研究的迴歸分析結果顯示，在沒制定反性騷擾政策和措施的公司或機構工作的員

工，顯著地有較大機會遭受職場性騷擾。此外，55.7%受訪者受僱的公司或機構沒有制定任何反性騷擾政策或措施。因此平機會強烈建議所有僱主，無論公司或機構的規模大小，均應制定反性騷擾政策以及預防和補救措施，保障員工免受職場性騷擾。

此外，實施反性騷擾政策或措施以預防性騷擾的成效，不只影響客觀的事實，而且涉及主觀的看法。在制定了反性騷擾政策和措施的公司或機構工作的受訪者，較不可能認為其工作地點普遍會出現性騷擾。是項實證研究的結果與其他地方的職場性騷擾研究結果一致，所得結論是若機構文化會容忍性騷擾，發生性騷擾的機會會較高，不會容忍性騷擾的職場發生性騷擾的機會則較低（見 Bergman et al. 2002）。

根據相關研究的結果和平機會的實際經驗，有效的政策應包括以下各項元素³¹：

1. 不會容忍性騷擾的清晰聲明；
2. 性騷擾的定義和例子；
3. 政策適用於所有職級的員工、客戶、服務使用者、實習生及義工；
4. 顧及處理性騷擾投訴的敏感性質；
5. 處理性騷擾投訴的原則和程序；
6. 保護投訴人和證人免受使人受害的歧視；
7. 紀律處分或其他適切行動；
8. 負責處理投訴的指定人員的姓名及聯絡方法；
9. 所有職級的員工都清楚知道政策內容；
10. 防止性騷擾的措施；以及
11. 定期進行檢討以更新政策和措施，例如納入《性別歧視條例》的最新修訂，涵蓋共同工作場所的場所使用者，以及包括暑期工或實習生在內的臨時僱員。

值得指出的是，這個推動企業和機構制定反性騷擾政策和機制以處理性騷擾投訴的建議，在另一項名為「平等機會意識公眾意見調查 2021」的具代表性的全港調查

³¹ 詳情請參閱平機會反性騷擾資源平台「制定政策指引」欄目下的《制定公司防止性騷擾政策》，
<https://www.eoc.org.hk/compass/wp-content/uploads/2021/08/Framework-for-Business-Sector-CHI.pdf>

中，91.0%受訪者認為「非常重要 / 頗重要」(平等機會委員會 2021b)。

建議 2

香港交易所應考慮檢視《上市規則》內的《環境、社會及管治報告指引》，加入採用反性騷擾政策為主要性別平等策略之一，規定上市公司發行人須將之在其環境、社會及管治報告內披露。

平機會建議香港交易所應考慮在《環境、社會及管治報告指引》中清楚註明其反性騷擾政策的要求。這樣可以加強環境、社會及管治的社會元素，促使上市公司改善僱傭常規，以履行社會企業責任。長遠而言，建立反性騷擾政策和措施不僅可以預防職場性騷擾和作出補救，而且藉着由發行人在企業網站或年報披露有關政策和措施，也可在董事會層面以至整個機構，建立互相尊重的工作環境。

受僱於有最少 500 名僱員的公司或機構的受訪者中，79.9%表示其公司或機構備有至少一項反性騷擾政策或措施，因此很多上市公司或已經制定了反性騷擾政策或措施。

建議 3

政府或可研究是否可向僱主施加積極責任，規定僱主須採取合理和相稱的措施以預防和處理職場性騷擾。

根據現行反性騷擾法律，若僱主證明已採取合理地切實可行的步驟防止和處理職場性騷擾，可作為免責辯護而無需負上轉承責任。目前法例的用語基本上使僱主採用被動的方法，不論僱主是否知悉僱員作出性騷擾行為，必須證明自己無需為僱員的行為負上責任。正如在本報告第 2 章所述，澳洲人權委員會指出，向僱主施加積極法律責任可把個人提出投訴的責任轉移至由僱主採取主動和預防行動，這樣能夠促進問責，而且有助推動廣泛的制度及文化改變。

近年，深圳和澳洲的維多利亞州規定僱主須負上積極法律責任以預防性騷擾，英國和澳洲政府則已宣布打算向僱主施加相同法律責任。由於本調查有八分之一 (11.8%) 受訪者在調查前 24 個月內曾在工作時遭性騷擾，香港政府或需認真考慮立法，規定僱主須採取積極主動的措施防止職場性騷擾，例如制定反性騷擾政策，

以及設立機制處理性騷擾投訴。

建議 4

由於每一名僱員都可能在職場遭受或目擊性騷擾，因此應促使受害人和旁觀者參與解決職場性騷擾問題。僱主應鼓勵可能遭受性騷擾的僱員勇敢發聲，而且應在僱員培訓計劃中採用旁觀者介入方法。

實施全面的方法，建立預防和處理職場性騷擾的職場文化，比採用被動和零散的措施更為有效。雖然很多公司或機構都提供員工培訓，但培訓重點多數在於遵守香港的法例，包括《性別歧視條例》所涵蓋的性騷擾。換言之，培訓方針採用被動而非積極的模式。僱主其實可以向僱員及管理人員提供更多實用資訊，提示可以如何處理性騷擾。例如，僱主可以向受害人表明，萬一遇到性騷擾可以安心舉報和維護自己的權益。僱主可以向真誠投訴的僱員提供適當工具和環境，讓他們可以暢所欲言。僱主也可以鼓勵旁觀者協助受害人，促使他們共同參與預防職場性騷擾的工作。

本調查結果顯示，五分之一受害人就最近一次職場性騷擾沒有採取任何行動。受害人若採取行動，最普遍的做法是逃避騷擾者 (60.9%)，其次是斥責騷擾者 (49.4%)。超過五分之二受害人報稱工作場所內有人目擊或知悉其性騷擾事件，但只有少於三分之一旁觀者嘗試介入或停止事件。

由於大部分僱員自己沒有在工作場所作出性騷擾，以「不應該做的事」為主題的反性騷擾培訓未必能夠切合僱員需要。因此，僱主提供的培訓宜從不同角度着手，例如增強準投訴人的自信，為旁觀者提供介入技巧，讓他們知道若在工作時遭受性騷擾，或目擊或知悉性騷擾事件時，可以或應該採取甚麼行動。

旁觀者介入培訓不但能提高認知程度，亦能提升旁觀者的技巧、資源和自信，從而介入性騷擾事件和提供支援，並建立集體責任感以確保沒有性騷擾的職場文化 (Feldblum and Lipnic 2016)。培訓有助改變社會規範和大眾態度，最終帶來行為轉變以減少性騷擾事件的發生和減低性騷擾的傷害。

公司或機構亦應採用以受害人為本的方針和旁觀者介入方法為整體反性騷擾策略。

反性騷擾政策應清楚註明僱員無論投訴遭受性騷擾或目擊性騷擾事件，都受到公司或機構保障不會遭到報復，而且受到《性別歧視條例》保障。制定全面的策略可進一步改變職場文化，使受害人或旁觀者舉報性騷擾事件時，不會害怕被同事或管理層人員視為麻煩製造者。

至於可能缺乏資源舉辦有關培訓的中小型企業，政府應考慮透過勞工處舉辦中央統籌的培訓或網上培訓，或提供資源讓其他機構為中小型企業舉辦旁觀者培訓。

建議 5

僱主應透過加強溝通和提高透明度，表明會致力在公司或機構內推行反性騷擾政策。委任管理高層人員監督反性騷擾相關事宜，能傳達公司或機構會認真打擊性騷擾的清晰信息。僱主應在每一名僱員（包括暑期工及實習生）入職時，透過會議、員工通告或電郵，告訴他們投訴的途徑，並定期提醒他們切勿作出性騷擾行為。

僱員的看法會影響預防和處理職場性騷擾的政策或措施的成效。本調查的結果顯示，很多受害人（不論性別）被同一職級的同事性騷擾（44.6%），但較多女性受害人被較高職級或擁有較多權力的人性騷擾。受害人中只有七分之一（14.7%）就職場性騷擾事件正式舉報或投訴，不舉報的部分原因是源於對公司或機構會處理投訴或改變現狀缺乏信心。

從本報告提到有關海外調查研究的部分可見，領導層積極參與，以及保護投訴人和目擊者免遭報復，對於建立沒有性騷擾的工作場所極為重要。僱主應委任管理高層人員監督反性騷擾相關事宜，以顯示公司或機構致力建立沒有性騷擾的工作環境，並傳達公司或機構會認真打擊性騷擾的清晰信息，這樣亦可以使僱員更有信心舉報性騷擾。

必需再次強調，僱主應在每一名僱員（包括暑期工及實習生）入職或舉行入職簡介時，告訴他們舉報或投訴性騷擾的途徑、處理或調查性騷擾個案或投訴的程序和機制，以及因應不同調查結果的紀律處分。公開溝通和提高透明度可以增加僱員的信任和信心，減少受害人和旁觀者不舉報性騷擾事件的問題。

(B) 提升面對客戶的行業對性騷擾的認知和加強保障

建議 6

從事面對客戶的行業的公司或機構，應提升客戶或場所使用者對性騷擾的認知，向他們提供《性別歧視條例》有關反性騷擾條文的最新修訂內容，亦應該傳達清晰的信息，表示僱員就客戶或場所使用者的不當行為提出的投訴一定會獲得妥善處理。

本電話調查得出若干重要的結果，首先是有四分之一受害人報稱曾遭客戶或同一工作場所的場所使用者性騷擾。第二，職場性騷擾的整體普遍率是 11.8%，但是住宿及膳食服務業（16.5%）、地產、專業及商用服務業（14.9%）、資訊及通訊業（13.2%），以及金融及保險業（12.2%）的性騷擾普遍率顯著地較高。

除了制定反性騷擾政策和措施外，上述面對客戶的公司或機構可以以身作則，主動向客戶或場所使用者³²提供《性別歧視條例》有關反性騷擾條文的最新修訂內容，以及表明一定不會容忍客戶或場所使用者對其僱員作出不當行為。這樣可以發出清晰的信息，表明僱員的安全和福祉是公司或機構的首要考慮，不會容忍場所使用者或客戶在業務往來或獲取服務時，要求性方面的好處或作出涉及性的行徑。

建議 7

政府應考慮修訂《性別歧視條例》，規定僱主應就共同工作場所的場所使用者、顧客或客戶對其僱員的性騷擾行為（即第三者騷擾）負上法律責任，除非僱主已採取合理地切實可行的步驟以預防性騷擾，以及僱主對該性騷擾事件或指稱的性騷擾並不知情。

目前，若僱員工作時被共同工作場所的場所使用者、顧客或客戶性騷擾，可以向平機會就騷擾者提出投訴。僱主無需就其僱員遭受的第三者騷擾，即非僱員性騷擾僱員，負上法律責任。鑑於本調查有四分之一受訪者表示工作時曾遭第三者性騷擾，僱主或需有責任首先為其僱員提供安全和沒有騷擾的工作環境。

³² 《性別歧視條例》涵蓋在共同工作場所內工作或置身共同工作場所內的場所使用者之間的性騷擾。《性別歧視條例》第 23(A)條註明，場所使用者指僱員、僱主、合約工作者、合約工作者或佣金經紀人的主事人、佣金經紀人、商號合夥人、實習人員或義工。

政府應考慮修訂《性別歧視條例》，規定僱主應就共同工作場所內的場所使用者、顧客或客戶對其僱員的性騷擾行為（即第三者騷擾）負上法律責任，除非僱主已採取合理地切實可行的步驟以預防性騷擾，以及僱主對該性騷擾事件或指稱的性騷擾並不知情。

(C) 改革性教育和向學生提供實用知識

建議 8

教育局應考慮盡快徹底改革小學和中學的性教育，加強性別平等和兩性關係的元素，包括網絡性騷擾和影像性暴力。

曾於中小學階段接受性教育的受訪者對性騷擾的認知程度，較沒有接受性教育的受訪者為高。教育局可擴展 2021 年《價值觀教育課程架構》(試行版) 的性教育課程範疇，加強性別平等和兩性關係的元素，包括網絡性騷擾和影像性暴力。學校及教師應獲提供充足資源及教材，以便向年輕人教授更全面的性騷擾知識。

鑑於本調查中有 23.3% 年輕人曾在網上遭性騷擾，而且較年輕女性遭受網絡性騷擾的普遍率最高，因此應在性教育課程中納入網絡性騷擾和影像性暴力的元素。未經同意下拍攝或被拍攝私密影像或影片，或未經當事人同意在網上論壇、通訊應用程式或社交媒體發放或威脅發放私密影像或短片等議題，亦應與年輕人討論。

教育局也可考慮設立特別資助計劃，確保能向非政府組織提供足夠撥款，讓它們繼續在中小學推行性教育方面發揮關鍵作用。

建議 9

中學、辦學團體及高等教育院校應向學生提供有關性騷擾認知的培訓，並教授有關應對性騷擾的技巧和知識。

本調查發現較年輕受訪者，尤其是年輕女性，有較大機會遭受網絡性騷擾和職場性騷擾。此外，實習生和暑期工遭受職場性騷擾的普遍率最高。美國的縱向研究證實，年輕僱員若遇到職場性騷擾會造成重大創傷，出現事業障礙和財政負擔 (Houle et al. 2011 ; McLaughlin et al. 2017)。因此，必須向年輕人灌輸有關性

騷擾的知識，使他們明白何謂性騷擾、為何須防止作出性騷擾，以及投身工作之前及之時如何應付性騷擾，以期盡量減低性騷擾對這一群初出茅廬和易受傷害的年輕人的長遠傷害。

有鑑於此，中學、辦學團體及高等教育院校應向學生提供有關性騷擾認知的培訓，並教授有關應對性騷擾的技巧和知識。為了可有效提供有關培訓，應採用符合年輕一代的學習和社交習慣的工具，例如手機版的網上培訓課程、影片和短片，以及社交媒體。

(D) 找出並監察發生性騷擾的風險因素

建議 10

平機會與政府統計處應合作定期進行具代表性的全港住戶統計調查，以找出和監察包括數碼世界在內的不同公共生活領域會發生性騷擾的風險因素。

住戶統計調查的樣本覆蓋較廣，在數據收集方面比電話訪問更為可取。建議可善用政府統計處的專業知識和實際經驗，每五年進行與性騷擾有關的住戶統計調查。住戶統計調查的訪問時間較長，可以採用更全面的問題。定期進行性騷擾調查，可以讓平機會及政府有系統地知悉性騷擾的最新趨勢和普遍狀況。調查結果有助平機會及其他持份者制定更具針對性的措施，以預防和處理性騷擾。

網絡性騷擾和職場性騷擾的影響較廣泛，因此住戶統計調查可以首先以這兩個範疇為調查重點。具體而言，由於網絡性騷擾較為隱蔽，在數碼世界的法律保障或會較為含糊，因此或會難以偵測和識別。目前，大部分法律因司法管轄區而異，而且刑事司法制度及法例修訂，均難以跟上現況的轉變和反映受害人所經歷的真實情況。

參考書目

- Adams-Roy, Jane and Julian Barling. 1998. "Predicting the Decision to Confront or Report Sexual Harassment." *Journal of Organizational Behavior* 19: 329-336.
- Antecol, Heather and Deborah Cobb-Clark. 2004. "The Changing Nature of Employment-Related Sexual Harassment: Evidence from the U.S. Federal Government, 1978-1994." *Industrial and Labour Relations Review* 57: 443-461.
- Australian Human Rights Commission. 2018. *Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces*. Sydney: Australian Human Rights Commission.
- Bergman, Mindy E., Regina Day Langhout, Patrick A. Palmieri, Lilia M. Cortina, and Louise F. Fitzgerald. 2002. "The (Un)Reasonableness of Reporting: Antecedents and Consequences of Reporting Sexual Harassment." *Journal of Applied Psychology* 87: 230-242.
- Best, Emma Lloyd. 2021. *The Impact of Organizational Environment on Reporting Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review*. Doctor of Business Administration Dissertation. Charlotte, NC: University of North Carolina at Charlotte.
- Bowes-Sperry, Lynn and Anne M. O'Leary-Kelly. 2005. "To Act or Not to Act: The Dilemma Faced by Sexual Harassment Observers." *Academy of Management Review* 30: 288-306.
- Clarke, Heather M., Dianne P. Ford, and Lorne M. Sulsky. 2016. "Moderating Effects of Harasser Status and Target Gender on the Relationship between Unwanted Sexual Attention and Overall Job Satisfaction." *Journal of Applied Social Psychology* 46: 701-717.
- Chan, Darius K-S, Suk Yee Chow, Chun Bun Lam, and Shu Fai Cheung. 2008. "Examining the Job-related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review." *Psychology of Women Quarterly* 32: 362-376.
- Chan, Ko Ling. 2009. "Sexual Violence against Women and Children in Chinese Societies." *Trauma, Violence & Abuse* 10: 69-85.
- Cortina, Lilia M. and Jennifer L. Berdahl. 2008. "Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review." Pp. 469-496 in *The Sage Handbook of Organizational Behavior: Volume One: Micro Approaches*, edited by J. Barling and C. L. Cooper. London: Sage.
- De Hass, Stans and Greetje Timmerman. 2010. "Sexual Harassment in the Context of

Double Male Dominance.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 19: 717-734.

Equality and Human Rights Commission. 2018. *Turning the Tables: Ending Sexual Harassment at Work*. Retrieved from:
<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/turning-tables-ending-sexual-harassment-work>

European Bank for Reconstruction and Development, CDC Group plc, and International Finance Corporation. 2020. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector*. Retrieved from:
https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS

European Commission. 2016. *Gender-Based Violence: Special Eurobarometer 449 Report*. European Union: European Commission.

Feldblum, Chai R. and Victoria A. Lipnic. 2016. *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace: Report of the Co-Chairs of the Equal Employment Opportunity Commission*. Retrieved from:
<https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>

Fitzgerald, Louise F., Michele J. Gelfand, and Fritz Drasgow. 1995. “Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances.” *Basic and Applied Social Psychology* 17: 425-445.

Fitzgerald, Louise F., Charles L. Hulin, and Fritz Drasgow. 1997. “The Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model.” *Journal of Applied Psychology* 82: 578-589.

Fitzgerald, Louise F., Sandra L. Shullman, Nancy Bailey, Margaret Richards, Janice Swecker, Yael Gold, Mimi Ormerod, and Lauren Weitzman. 1988. “The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace.” *Journal of Vocational Behavior* 32: 152-157.

Fitzgerald, Louise F., Suzanne Swan, and Karla Fischer. 1995. “Why didn’t She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications for Women’s Responses to Sexual Harassment.” *Journal of Social Issues* 51: 117-138.

Flood, Michael and Bob Pease. 2009. “Factors Influencing Attitudes to Violence against Women.” *Trauma, Violence & Abuse* 10: 125-142.

Government Equalities Office. 2020. *2020 Sexual Harassment Survey*. United Kingdom: Government Equalities Office.

Gruber, James E. 1989. “How Women Handle Sexual Harassment: A Literature Review.”

Sociology and Social Research 74: 3-9.

- _____. 1998. "The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's Experiences of Sexual Harassment." *Gender & Society* 12: 301-320.
- Gutek, Barbara A. and Bruce Morasch. 1982. "Sex-ratios, Sex-role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work." *Journal of Social Issues* 38(4): 55-74.
- Hart, Chloe Grace. 2019. "The Penalties for Self-Reporting Sexual Harassment." *Gender & Society* 33: 534-559.
- Houle, Jason N., Jeremy Staff, Jeylan T. Mortimer, Christopher Uggen, and Amy Blackstone. 2011. "The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms during the Early Occupational Career." *Society & Mental Health* 1: 89-105.
- Ilies, Remus, Nancy Hauserman, Susan Schwochau, and John Stibal. 2003. "Reported Incidence Rates of Work-Related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Disparities." *Personnel Psychology* 56: 607-631.
- Jackson, Robert A. and Meredith A. Newman. 2004. "Sexual Harassment in the Federal Workplace Revisited: Influences on Sexual Harassment by Gender." *Public Administration Review* 64: 705-717.
- Kearl, Holly, Nicole E. Johns, and Anita Raj. 2019. *Measuring #MeToo: A National Study on Sexual Harassment and Assault*. United States: University of California San Diego Center on Gender Equity and Health and Stop Street Harassment.
- Knapp, Deborah Erdos, Robert H. Faley, Steven E. Ekeberg, and Cathy L. Z. Dubois. 1997. "Determinants of Target Responses to Sexual Harassment: A Conceptual Framework." *Journal of Management Review* 22: 687-729.
- Lee, So Yun, Matthew David Hanson, and Ho Kwan Cheung. 2019. "Incorporating Bystander Intervention into Sexual Harassment Training." *Industrial and Organizational Psychology* 12: 52-57.
- Lengnick-Hall, Mark L. 1995. "Sexual Harassment Research: A Methodological Critique." *Personnel Psychology* 10: 155-169.
- Lucarini, Alice, Caterina Suitner, Rianna Brown, Maureen A. Craig, Eric D. Knowles, and Bruno Gabriel Salvador Casara. 2020. "The #MeTooLate Effect: Victim Blame and Trust Denial for Sexual Harassment Not Immediately Reported." *Personality and Individual Differences* 167: 110240.
- MacKinnon, Catherine A. 1979. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.

- Mainiero, Lisa A. and Kevin J. Jones. 2013. "Sexual Harassment Versus Workplace Romance: Social Media Spillover and Textual Harassment in the Workplace." *Academy of Management Perspectives* 27: 187-203.
- McDonald, Paula. 2012. "Workplace Sexual Harassment 30 Years On: A Review of the Literature." *International Journal of Management Reviews* 14: 1-17.
- McDonald, Paula, Sandra Backstrom, and Kerriann Dear. 2008. "Reporting Sexual Harassment: Claims and Remedies." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 46: 173-195.
- McDonald, Paula and Michael Flood. 2012. *Encourage. Support. Act!: Bystander Approaches to Sexual Harassment in the Workplace*. Australia: Australian Human Rights Commission.
- McDonald, Paula and Sara Charlesworth. 2016. "Workplace Sexual Harassment at the Margins." *Work, Employment and Society* 30: 118-134.
- McDonald, Paula, Sara Charlesworth, and Tina Graham. 2015. "Developing a Framework of Effective Prevention and Response Strategies in Workplace Sexual Harassment." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 53: 41-58.
- _____. 2016. "Action or Inaction: Bystander Intervention in Workplace Sexual Harassment." *The International Journal of Human Resource Management* 27: 548-566.
- McKinney, Kathleen. 1994. "Sexual Harassment and College Faculty Members." *Deviant Behavior* 15: 171-191.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, and Amy Blackstone. 2012. "Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power." *American Sociological Review* 77: 625-647.
- _____. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender & Society* 31: 333-358.
- Newman, Meredith A., Robert A. Jackson, and Douglas D. Baker. 2003. "Sexual Harassment in the Federal Workplace." *Public Administration Review* 63: 472-483.
- Peirce, Ellen, Carol A. Smolinski, and Benson Rosen. 1998. "Why Sexual Harassment Complaints Fall on Deaf Ears." *Academy of Management Executive* 12 (3): 41-54.
- Pina, Afroditi, Theresa A. Gannon, and Benjamin Saunders. 2009. "An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory and Treatment Issues." *Aggression and Violent Behavior* 14: 126-138.

Quick, James Campbell and M. Ann McFadyen. 2017. "Sexual Harassment: Have We Made any Progress?" *Journal of Occupational Health Psychology* 22: 286-298.

Rospenda, Kathleen M., Judith A. Richman, and Stephanie J. Nawyn. 1998. "Doing Power: The Confluence of Gender, Race, and Class in Contrapower Sexual Harassment." *Gender & Society* 12: 40-60.

Rotundo, Maria, Dung-Hanh Nguyen, and Paul R. Sackett. 2001. "A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment." *Journal of Applied Psychology* 86: 914-922.

Stop Street Harassment. 2018. *The Facts Behind the #MeToo Movement: A National Study on Sexual Harassment and Assault*. United States: Stop Street Harassment.

Tinkler, Justine E. 2008. "'People are Too Quick to Take Offense': The Effects of Legal Information and Beliefs on Definitions of Sexual Harassment." *Law & Social Inquiry* 33: 417-445.

Uggen, Christopher and Amy Blackstone. 2004. "Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power." *American Sociological Review* 69: 64-92.

Uggen, Christopher and Chika Shinohara. 2009. "Sexual Harassment Comes of Age: A Comparative Analysis of the United States and Japan." *Sociological Quarterly* 50: 201-234.

United Nations. 2008. "Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority." 11 February 2008, ST/SGB/2008/5.

Welsh, Sandy. 1999. "Gender and Sexual Harassment." *Annual Review of Sociology* 25: 169-190.

Willness, Chelsea, Piers Steel, and Kibeom Lee. 2007. "A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment." *Personnel Psychology* 60: 127-162.

Women and Equalities Committee. 2018. *Sexual Harassment in the Workplace: Fifth Report of Session 2017-2019*. Retrieved from:
<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/725/725.pdf>

平等機會委員會。2013a。《學生對性的態度及對性騷擾的看法之研究》。香港：平等機會委員會。

_____。2013b。《性騷擾－學界問卷調查》。香港：平等機會委員會。

- _____。2013c。《性騷擾 – 商界問卷調查》。香港：平等機會委員會。
- _____。2014a。《職場性騷擾及歧視 – 空中服務員的問卷調查》。香港：平等機會委員會。
- _____。2014b。《職場性騷擾及歧視 – 服務業員工的問卷調查》。香港：平等機會委員會。
- _____。2014c。《職場性騷擾及歧視 – 外籍家庭傭工的問卷調查》。香港：平等機會委員會。
- _____。2014d。《香港工作間的歧視之研究》。香港：平等機會委員會。
- _____。2015a。《性騷擾 – 學界問卷調查 2014 的研究報告》。香港：平等機會委員會。
- _____。2015b。《性騷擾 – 體育界問卷調查》。香港：平等機會委員會。
- _____。2017。《社福界防止性騷擾政策的問卷調查報告》。香港：平等機會委員會。
- _____。2018。《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》。香港：平等機會委員會。
- _____。2019。《性騷擾 - 體育界問卷調查 2018》。香港：平等機會委員會。
- _____。2021a。《本港體育總會制定反性騷擾政策研究報告 2020》。香港：平等機會委員會。
- _____。2021b。《平等機會意識公眾意見調查 2021》。香港：平等機會委員會。
- 陳建成、林潔儀、張智敏、盧定宇。2019。《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》。香港：平等機會委員會。

附錄

平等機會委員會

「2021 年性騷擾認知調查」

第一部份 抽樣及確定

介紹

你好。呢度係〔請加上電話訪問公司或機構的名稱〕打嚟架，平等機會委員會委托我地進行一項有關「香港市民性騷擾認知」嘅意見調查，啲題目好簡單，所有收集既數據只會用嚟做整體統計分析，個人資料會保密。麻煩你幫幫忙呀。

抽樣 (若打固網住宅電話，會進行此抽樣；打手提電話則不用。)

首先，我哋要喺你屋企隨機抽一位住戶成員做訪問。
請問你屋企，總共有幾多位 18-64 歲嘅住戶成員呢？

【如果只有 1 位，便訪問這 1 位】

【如果多過 1 位，讀出「為咗隨機抽樣，我哋想訪問嚟緊最快生日嗰一位。」】

確定

想確定一下，請問先生/小姐/女士 你依家係唔係 18-64 歲嘅香港居民呢？

1. 係
2. 唔係【讀出「唔好意思，我哋想訪問 18-64 歲嘅香港居民。」，重新抽樣】

F1. 性別【不用問】

1. 男
2. 女

第二部份 問卷題目

Part A. 對性騷擾的認知

首先，我地想了解一下你對性騷擾既認知。你認為下列既行為係唔係性騷擾？

【A1a-A1p 由電腦隨機排列次序】

- A1a. 喺一間公司，男同事對女同事作出含性意味嘅眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯
- A1b. 喺一間公司，女同事對男同事作出含性意味嘅眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯
- A1c. 喺一間公司，男同事對另一男同事作出含性意味嘅眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯
- A1d. 喺一間公司，女同事對另一女同事作出含性意味嘅眼神、姿勢或動作，令對方覺得被冒犯
- A1e. 喺商店購物時，店員喺你面前同其他顧客講有關性嘅話題或鹹濕笑話，令你感到不自在
- A1f. 喺社區機構舉辦嘅活動中，義工喺你面前同其他參加者玩含性意味嘅遊戲，令你感到不自在
- A1g. 有人喺公司茶水間張貼一啲色情海報，令你感到不自在
- A1h. 喺公司，有同事喺你表明拒絕嘅情況下，仍然不斷向你提出約會邀請，令你覺得被冒犯
- A1i. 喺公司，有同事喺你表明拒絕嘅情況下，仍然不斷向你提出性要求
- A1j. 喺公司，有同事對你嘅外表或身材作出與性有關嘅評論，令你覺得被冒犯
- A1k. 喺公司，有同事偷窺或偷拍你，令你覺得被冒犯
- A1l. 喺公司，有同事喺你面前自慰或裸露，令你覺得被冒犯
- A1m. 喺公司，有同事向你作出不恰當嘅身體接觸，例如強吻、觸摸或擦過你嘅臀部
- A1n. 喺公司，有同事問及有關你嘅性生活，令你覺得被冒犯
- A1o. 喺公司，有同事向你發放電郵或電子訊息，內容含有色情或猥褻嘅文字、照片或影片，令你覺得被冒犯
- A1p. 喺公司，有同事對你作出性侵犯或企圖作出性侵犯
(若要求解釋性侵犯：例如觸摸胸部或私處、強姦)

1. 是 2. 不是 3. 不知道 4. 拒絕回答

Part B. 在網上遭受性騷擾的經歷

B1. 過去 24 個月，請問你有冇上網，包括使用手機 apps？

1. 有
2. 無〔跳至 C1〕
3. 拒絕回答

想了解你喺網絡上有冇遇過以下情況？

【B2a-B2h 由電腦隨機排列次序】

- B2a.** 過去 24 個月，有無人曾經係未經你同意下，喺網上發放你嘅不雅圖像或影片
- B2b.** 過去 24 個月，有無人曾經喺網上對你作出涉及性嘅評論或謠言，例如：評論你嘅身材或謠傳你與某人發生性關係等
- B2c.** 過去 24 個月，你有無曾經喺網上收到有性含意嘅訊息，令你覺得被冒犯
- B2d.** 過去 24 個月，你有無曾經喺網上收到不雅照片或影片，令你覺得被冒犯
- B2e.** 過去 24 個月，有無人曾經喺網上向你發出涉及性嘅言語或有關性嘅笑話，令你覺得被冒犯
- B2f.** 過去 24 個月，有無人曾經喺網上，喺你表明拒絕嘅情況下，仍然不斷向你提出性要求
- B2g.** 過去 24 個月，有無人曾經喺網上要求你發出自己裸露身體嘅照片或影片，令你覺得被冒犯
- B2h.** 過去 24 個月，有無人曾經喺網上對你作出涉及性嘅稱呼，令你覺得被冒犯
1. 有
 2. 無
 3. 拒絕回答

Part C1. 在職場上遭受性騷擾的經歷

C1. 你依家或過去 24 個月，有無喺香港從事任何形式嘅工作呢，包括全職、兼職、臨時工、散工、暑期工、實習生、自僱、自由工作者等？

1. 有
2. 無〔跳至 F2〕
3. 拒絕回答〔跳至 F2〕

過去 24 個月，喺香港工作時，包括見工、見客、內部工作、出差等，你有冇遇過以下既情況？

[訪問員注意：「喺香港工作」包括由香港公司或機構派往到境外出差]

【C2a-C21 由電腦隨機排列次序】

- C2a.** 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經喺你表明拒絕嘅情況下，仍然不斷向你提出約會邀請，令你覺得被冒犯
- C2b.** 過去 24 個月，你喺職場上，有無人以工作、金錢或其他利益作條件，向你提出性要求
- C2c.** 過去 24 個月，你喺職場上，唔計垃圾郵件，有無人曾經向你發放電郵或電子訊息，內容含有色情或猥褻嘅文字、照片或影片，令你覺得被冒犯

- C2d. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經偷窺或偷拍你，令你覺得被冒犯
- C2e. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經喺你面前自慰或裸露，令你覺得被冒犯
- C2f. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經向你作出不恰當嘅身體接觸，例如：強吻、觸摸或擦過你嘅臀部
- C2g. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經對你嘅外表或身材作出與性有關嘅評論，令你覺得被冒犯
- C2h. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經對你作出性侵犯或企圖作出性侵犯
- C2i. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經問及你嘅性生活，令你覺得被冒犯
- C2j. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經對你作出含性意味嘅眼神、姿勢或動作，令你覺得被冒犯
- C2k. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經同你講有關性嘅話題或鹹濕笑話，令你覺得被冒犯
- C2l. 過去 24 個月，你喺職場上，有無人曾經喺你面前同其他人講有關性嘅話題或鹹濕笑話，令你感到不自在

1. 有 2. 無 3. 拒絕回答

Part CII. 最近一次在工作時遭受性騷擾的詳情

【只問有遭受上述 C2a-C2l 其中一項情況的受訪者】

你喺香港工作時遇到頭先所講嘅一啲情況，有可能係屬於職場性騷擾。我地想了解最近一次發生嘅情況。請你放心，我地唔會問過程細節。

C3. 最近一次嘅職場性騷擾，係幾時發生嘅呢？係過去 12 個月內，定係過去 13 至 24 個月內？

1. 過去 12 個月內
2. 過去既 13 至 24 個月內
3. 唔記得
4. 拒絕回答

C4. 呢次職場性騷擾嘅事件係唔係透過網絡或者電子訊息等溝通時發生？

[訪問員注意：電子訊息或網絡溝通包括 Whatsapp, Signal, Facebook 等。但講電話係唔計]

1. 係
2. 唔係
3. 拒絕回答

C5. 當時嘅事件係唔係喺公司或機構嘅範圍內發生？若答「唔係」，追問：咁係喺乜嘢情況時發生？喺同工作有關嘅外出見客或出差時、喺公司或機構舉辦嘅社交活動時，例如週年晚會、公司旅行等、喺同事之間嘅私人社交或消遣活動時，定係其他？

1. 公司或機構嘅範圍
2. 不是，喺同工作有關嘅外出見客或出差時
3. 不是，喺公司或機構舉辦嘅社交活動時，如週年晚會、公司旅行等
4. 不是，喺同事之間嘅私人社交或消遣活動時
5. 不是，其他情況
6. 拒絕回答

C6. 當時，有幾多名涉事嘅騷擾者？係 1 名定係多於 1 名？

1. 只得 1 個人
2. 多過 1 個人
3. 不知道
4. 拒絕回答

C7. 騷擾者嘅性別係男性定係女性？

〔如多過 1 個騷擾者可選多項〕

1. 男
2. 女
3. 不知道
4. 拒絕回答

C8. 騷擾者係你嘅客戶或服務對象、僱主、直屬上司、同事，定係在同一地方工作但並非屬於同一公司嘅人？

若是同事，追問：職級係比你低、比你高，定係同一職級？

〔如多過 1 個騷擾者可選多項〕

1. 客戶或服務對象
2. 僱主
3. 你嘅直屬上司
4. 高級過你嘅同事（包括管理層）
5. 同你同一職級嘅同事
6. 職級低過你嘅同事
7. 在同一地方工作，但並非屬於同一公司嘅人
8. 不知道
9. 拒絕回答

C9. 當時有無其他人目擊呢次事件，或者你有無向公司嘅人透露呢次事件？

1. 有
2. 無 (跳至 C12)
3. 唔記得 (跳至 C12)
4. 拒絕回答 (跳至 C12)

C10. 目擊者或知情者係你嘅客戶或服務對象、僱主、直屬上司、同事，定係在同一地方工作但並非屬於同一公司嘅人？

若是同事，追問：職級係比你低、比你高，定係同一職級？

(可選多項)

1. 客戶或服務對象
2. 僱主
3. 你嘅直屬上司
4. 高級過你嘅同事 (包括管理層)
5. 同你同一職級嘅同事
6. 職級低過你嘅同事
7. 在同一地方工作，但並非屬於同一公司嘅人
8. 其他人 (跳至 C12)
9. 不知道 (跳至 C12)
10. 拒絕回答 (跳至 C12)

C11. 當時，以上嘅目擊者或知情者有無嘗試介入停止呢次事件？

1. 有
2. 無
3. 拒絕回答

C12. 整體嚟講，遇到呢次事件，你有無覺得被侮辱呢？，如果 1 分代表無被侮辱嘅感覺，5 分代表感覺好強烈，1 至 5 分，你俾幾多分？

1-5：_____分

6. 無答案/拒絕回答

C13. 整體嚟講，遇到呢次事件，你有無覺得被威嚇呢？如果 1 分代表無被威嚇嘅感覺，5 分代表感覺好強烈。1 至 5 分，你俾幾多分？

1-5：_____分

6. 無答案/拒絕回答

遇到呢次事件，對你以下各個方面有無造成負面影響呢？

C14a. 對你嘅工作前途有無造成負面影響

C14b. 對你嘅經濟狀況有無造成負面影響

C14c. 對你與家人既關係有無造成負面影響

C14d. 對你嘅自我形象有無造成負面影響

C14e. 對你嘅身體健康有無造成負面影響

C14f. 對你嘅精神健康有無造成負面影響

1. 有

2. 無

3. 拒絕回答

C15a. 喺遇到呢次事件後，你有無向以下嘅人傾訴或求助呢？(1)家人或親友、(2)同事、(3)僱主、直屬上司、其他管理層或人事部、(4)工會、(5)其他，定係無向呢啲人求助？可以揀多過一個答案。

1. 家人或親友
2. 同事
3. 僱主、直屬上司、公司或機構嘅管理層或人事部
4. 工會
5. 其他(請註明)
6. 無向呢啲人求助
7. 拒絕回答

C15b. 咁你又冇無向以下嘅專業人士或組織求助呢？(1)律師、(2)醫生、(3)社工或社會服務機構既職員、(4)平機會，(5)其他，定係無向呢啲人或組織求助？可以揀多過一個答案。

1. 律師
2. 醫生
3. 社工或社會服務機構既職員
4. 平機會
5. 其他(請註明)
6. 無向呢啲人或組織求助
7. 拒絕回答

喺呢次事件後，你有無採取以下嘅行動？

C16a. 斥責或要求騷擾者停止騷擾行為

C16b. 避開騷擾者

C16c. 向上司、公司管理層，或相關部門作出報告或投訴

C16d. 辭職

C16e. 報警

C16f. 向平機會作出投訴

C16g. 在網上匿名揭發事件

C16h. 你有無作出其他行動應對呢次騷擾事件

1. 有 2. 無 3. 拒絕回答

[只問有作出 C16a-C16h 其中一項行動的受訪者] 喺你採取行動之後，有無出現以下情況？

C17a. 騷擾者有無停止騷擾行為

C17b. 公司有無處理事件

C17c. 自己喺公司有無被報復或排斥

C17d. 自己喺公司有無被視為製造麻煩嘅人

C17e. 有無其他人認同你嘅做法 [訪問員注意：包括公司或非公司嘅人]

1. 有 2. 無 3. 拒絕回答

〔只問沒有作出 C16a-C16h 任何一項行動的受訪者〕以下邊啲係你無採取行動嘅原因呢？

- C18a. 要保住份工
- C18b. 認為無人會相信自己
- C18c. 認為無幫助
- C18d. 認為事件並不嚴重
- C18e. 不知道投訴渠道
- C18f. 不想提起遭受性騷擾嘅經歷
- C18g. 不想事件張揚或被討論
- C18h. 不想破壞與騷擾者嘅關係
- C18i. 認為投訴機制無效或過程冗長
- C18j. 係公司常見情況，見慣不怪
- C18k. 擔心被人報復或排斥
- C18l. 不想被視為製造麻煩或小題大做嘅人
- C18m. 不想對自己既工作或事業前途造成負面影響
- C18n. 自己太驚
- C18o. 身邊嘅人建議自己唔好投訴

1. 是 2. 不是 3. 拒絕回答

C99a. 以你所知，喺當時而言，你公司或機構出現性騷擾嘅情況係有幾普遍呢？係非常普遍、頗普遍、不太普遍，定係完全唔普遍？

C99b. 整體黎講，你認為喺現時香港職場出現性騷擾嘅情況係有幾普遍呢？係非常普遍、頗普遍、不太普遍，定係完全唔普遍？

- 1. 非常普遍
- 2. 頗普遍
- 3. 不太普遍
- 4. 完全不普遍
- 5. 拒絕回答

C99c. 事件發生時，包括你在內，你在職嘅公司或機構喺香港有幾多個員工？

- 1. 少過 10 人
- 2. 10-49 人
- 3. 50-99 人
- 4. 100-299 人
- 5. 300-499 人
- 6. 500 人或以上
- 7. 不知道
- 8. 拒絕回答

C99d. 事件發生時，你在職嘅公司或機構嘅香港聘請嘅員工之中，有大約幾多係女性？係少過兩成、2至4成幾、5至6成幾、7至9成幾，定係全部？

1. 少過兩成係女性
2. 2-4成多係女性
3. 5-6成多係女性
4. 7-9成多係女性
5. 全部都係女性
6. 不知道
7. 拒絕回答

C99e. 以你所知，你在職嘅公司或機構當時有無防止工作間性騷擾嘅政策？

1. 有
2. 無
3. 不知道
4. 拒絕回答

咁有無以下處理性騷擾嘅措施？

C99f. 公司列明處理性騷擾投訴嘅程序

C99g. 公司設立投訴處理機制，包括提供負責人員嘅聯絡資料

C99h. 公司保證員工唔會因為真誠投訴而受處分

1. 有
2. 無
3. 不知道
4. 拒絕回答

C99i. 你當時在職嘅公司或機構係從事邊個行業？

1. 製造業
2. 建造業
3. 進出口、批發及零售業
4. 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業
5. 住宿及膳食服務業
6. 資訊及通訊業
7. 金融及保險業
8. 地產、專業及商用服務業
9. 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動
10. 雜項社會及個人服務業
11. 其他（包括漁農、採礦、水電及燃料供應、污染防治、廢物管理等行業）
12. 拒絕回答

C99j. 你當時嘅職業係乜嘢呢？

1. 經理及管理人員
2. 專業人員
3. 輔助專業人員
4. 文書支援人員
5. 服務工作及銷售人員
6. 工藝及有關人員
7. 機台及機器操作員及裝配員
8. 非技術工人
9. 漁農業熟練工人
10. 其他
11. 拒絕回答

C99k. 你當時份工係長工、合約工、散工、暑期工、實習生、自僱人士，定係自由工作者？

1. 長工
2. 合約工
3. 散工
4. 暑期工
5. 實習生
6. 自僱人士
7. 自由工作者
8. 拒絕回答

C99l. 你當時份工嘅工作形式係全職定係兼職呢？

1. 全職
2. 兼職（即每星期工作平均時數係 30 個小時或以下）
3. 拒絕回答

C99m. 你依家係唔係喺同一間公司或機構工作？

1. 是 (跳至 F2)
2. 不是 (跳至 F2)
3. 拒絕回答 (跳至 F2)

Part D. 是否曾經目擊或知悉同事遭受職場性騷擾【只問沒有遭受上述 C2a-C2l 任何一項情況的受訪者】

以上提到嘅情況，有可能係屬於職場性騷擾。

D1a. 過去 24 個月，喺你現時或最近在職嘅公司或機構，你有無曾經目擊或有同事向你透露遭受職場性騷擾？

1. 有
2. 無 (跳至 E99a)
3. 唔知道 (跳至 E99a)
4. 拒絕回答 (跳至 E99a)

D1b. 以你所知，喺你最近一次目擊或知悉嘅職場性騷擾事件，當時有無公司或機構嘅其他同事同樣目擊或知道呢次嘅事件？

1. 有
2. 無
3. 唔知道
4. 拒絕回答

D2. 當時，你自己有無嘗試介入停止性騷擾事件，或向受害同事提供協助，例如傾訴、聆聽、提出建議等？

1. 有
2. 無 (跳至 D5a)
3. 拒絕回答(跳至 D99a)

當時，你有無採取以下既行動？

D3a. 斥責或要求騷擾者停止騷擾行為

D3b. 親身或協助受害同事向上司、公司管理層，或相關部門作出報告或投訴

1. 有 2. 無 3. 拒絕回答

〔只問有作出行動的受訪者(D2=1)〕喺你嘗試介入事件或協助受害同事後，有無出現以下情況？

D4a. 騷擾者有無停止騷擾行為

D4b. 公司有無處理事件

D4c. 你喺公司有無被報復或排斥

D4d. 你喺公司有無被視為製造麻煩嘅人

D4e. 有無其他人認同你嘅做法

1. 有 2. 無 3. 拒絕回答

〔只問沒有嘗試介入性騷擾事件的受訪者(D2=2)〕以下邊啲係你唔嘗試介入性騷擾事件嘅原因呢？

D5a. 不知道可以做什麼

D5b. 當時不清楚事件是否性騷擾

D5c. 認為無幫助

D5d. 認為事件並不嚴重

D5e. 當時已有其他人協助處理呢次性騷擾事件

D5f. 不想令遭受性騷擾嘅同事面對任何更負面嘅影響或後果

D5g. 遭受性騷擾嘅同事表明唔需要其他人介入或協助

D5h. 認為事件與自己無關

D5i. 係公司嘅常見情況，見慣不怪

D5j. 擔心有負面影響，例如被人報復、排斥、影響工作或前途等

1. 是

2. 不是

3. 拒絕回答

〔D99a-D99m: 只問(1)沒有遭受職場性騷擾 (C2a-C2l)和(2)曾經目擊或知道有同事遭受職場性騷擾的受訪者〕

D99a. 以你所知，喺當時而言，你公司或機構出現性騷擾嘅情況係有幾普遍呢？係非常普遍、頗普遍、不太普遍，定係完全唔普遍？

D99b. 整體黎講，你認為喺現時香港職場出現性騷擾嘅情況係有幾普遍呢？係非常普遍、頗普遍、不太普遍，定係完全唔普遍？

1. 非常普遍
2. 頗普遍
3. 不太普遍
4. 完全不普遍
5. 拒絕回答

D99c. 事件發生時，包括你在內，你在職嘅公司或機構喺香港有幾多個員工？

1. 少過 10 人
2. 10-49 人
3. 50-99 人
4. 100-299 人
5. 300-499 人
6. 500 人或以上
7. 不知道
8. 拒絕回答

D99d. 事件發生時，你在職嘅公司或機構嘅香港聘請嘅員工之中，有大約幾多係女性？係少過兩成、2至4成幾、5至6成幾、7至9成幾，定係全部？

1. 少過兩成係女性
2. 2-4成多係女性
3. 5-6成多係女性
4. 7-9成多係女性
5. 全部都係女性
6. 不知道
7. 拒絕回答

D99e. 以你所知，你在職嘅公司或機構當時有無防止工作間性騷擾嘅政策？

1. 有
2. 無
3. 不知道
4. 拒絕回答

咁有無以下處理性騷擾投訴嘅措施？

D99f. 公司列明處理性騷擾投訴嘅程序

D99g. 公司設立投訴處理機制，包括提供負責人員嘅聯絡資料

D99h. 公司保證員工唔會因為真誠投訴而受處分

1. 有
2. 無
3. 不知道
4. 拒絕回答

D99i. 你當時在職嘅公司或機構係從事邊個行業？

1. 製造業
2. 建造業
3. 進出口、批發及零售業
4. 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業
5. 住宿及膳食服務業
6. 資訊及通訊業
7. 金融及保險業
8. 地產、專業及商用服務業
9. 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動
10. 雜項社會及個人服務業
11. 其他（包括漁農、採礦、水電及燃料供應、污染防治、廢物管理等行業）
12. 拒絕回答

D99j. 你當時嘅職業係乜嘢呢？

1. 經理及管理人員
2. 專業人員
3. 輔助專業人員
4. 文書支援人員
5. 服務工作及銷售人員
6. 工藝及有關人員
7. 機台及機器操作員及裝配員
8. 非技術工人
9. 漁農業熟練工人
10. 其他
11. 拒絕回答

D99k. 你當時份工係長工、合約工、散工、暑期工、實習生、自僱人士，定係自由工作者？

1. 長工
2. 合約工
3. 散工
4. 暑期工
5. 實習生
6. 自僱人士
7. 自由工作者
8. 拒絕回答

D99l. 你當時份工嘅工作形式係全職定係兼職呢？

1. 全職
2. 兼職（即每星期工作平均時數係 30 個小時或以下）
3. 拒絕回答

D99m. 你依家係唔係喺同一間公司或機構工作？

1. 是 (跳至 F2)
2. 不是 (跳至 F2)
3. 拒絕回答 (跳至 F2)

[E99a-E99l: 只問(1)沒有遭受職場性騷擾 (C2a-C2l)和(2)沒有目擊或知道有同事遭受職場性騷擾的受訪者]

E99a. 以你所知，喺你現時或最近在職嘅公司或機構出現性騷擾嘅情況係有幾普遍呢？係非常普遍、頗普遍、不太普遍，定係完全唔普遍？

E99b. 整體黎講，你認為喺現時香港職場出現性騷擾嘅情況係有幾普遍呢？係非常普遍、頗普遍、不太普遍，定係完全唔普遍？

1. 非常普遍
2. 頗普遍
3. 不太普遍
4. 完全不普遍
5. 拒絕回答

E99c. 你現時或最近在職嘅公司或機構喺香港有幾多個員工？

1. 少過 10 人
2. 10-49 人
3. 50-99 人
4. 100-299 人
5. 300-499 人
6. 500 人或以上
7. 唔知道
8. 拒絕回答

E99d. 你現時或最近在職嘅公司或機構喺香港聘請嘅員工之中，有大約幾多係女性？係少過兩成、2 至 4 成幾、5 至 6 成幾、7 至 9 成幾，定係全部？

1. 少過兩成係女性
2. 2-4 成多係女性
3. 5-6 成多係女性
4. 7-9 成多係女性
5. 全部都係女性
6. 不知道
7. 拒絕回答

E99e. 以你所知，你現時或最近在職嘅公司或機構有無防止工作間性騷擾嘅政策？

1. 有
2. 無
3. 不知道
4. 拒絕回答

咁有無以下處理性騷擾投訴嘅措施？

E99f. 公司列明處理性騷擾投訴嘅程序

E99g. 公司設立投訴處理機制，包括提供負責人員嘅聯絡資料

E99h. 公司保證員工唔會因為真誠投訴而受處分

1. 有
2. 無
3. 不知道
4. 拒絕回答

E99i. 你現時或最近在職嘅公司或機構係屬於邊個行業？

1. 製造業
2. 建造業
3. 進出口、批發及零售業
4. 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業
5. 住宿及膳食服務業
6. 資訊及通訊業
7. 金融及保險業
8. 地產、專業及商用服務業
9. 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動
10. 雜項社會及個人服務業
11. 其他（包括漁農、採礦、水電及燃料供應、污染防治、廢物管理等行業）
12. 拒絕回答

E99j. 你現時或最近嘅職位係乜嘢呢？

1. 經理及管理人員
2. 專業人員
3. 輔助專業人員
4. 文書支援人員
5. 服務工作及銷售人員
6. 工藝及有關人員
7. 機台及機器操作員及裝配員
8. 非技術工人
9. 漁農業熟練工人
10. 其他 (請註明)
11. 拒絕回答

E99k. 你現時或最近份工係長工、合約工、散工、暑期工、實習生、自僱人士，定係自由工作者？

1. 長工
2. 合約工
3. 散工
4. 暑期工
5. 實習生
6. 自僱人士
7. 自由工作者
8. 拒絕回答

E991. 你現時或最近份工嘅工作形式係全職定係兼職呢？

1. 全職
2. 兼職（即每星期工作平均時數係 30 個小時或以下）
3. 拒絕回答

第三部份 受訪者其他背景基本資料

最後想問一啲基本資料。只係用嚟做整體統計分析。

F2.〔問所有受訪者〕請問你依家幾多歲呢？

1. 18-24 歲
2. 25-29 歲
3. 30-34 歲
4. 35-39 歲
5. 40-44 歲
6. 45-49 歲
7. 50-54 歲
8. 55-59 歲
9. 60-64 歲
10. 拒絕回答

F3.〔問所有受訪者〕請問你依家係在職人士、待業人士、家務料理者、退休人士，抑或學生呢？

1. 在職 (唔計暑期工)
2. 待業
3. 家務料理者
4. 退休
5. 學生
6. 拒絕回答

F4.〔問所有受訪者〕請問你係唔係香港出世？

1. 是〔跳至 F6〕
2. 不是
3. 拒絕回答

F5.〔如受訪者的出生地不是香港，問：〕你黎左香港幾多年呢？

1. 0-3 年
2. 4-6 年
3. 7-10 年
4. 11 年或以上
5. 拒絕回答

F6.〔問所有受訪者〕請問你接受教育到乜嘢程度？

1. 幼稚園或以下〔跳至 F8〕
2. 小學
3. 初中(中一至中三)
4. 高中(中四至中七)
5. 大專(非學位課程)
6. 大專(學士或以上)
7. 拒絕回答

F7.〔只問教育程度達小學或以上的受訪者〕你喺小學或中學時有無接受過以下範疇嘅教育？

- a. 有關青春期、生殖系統等嘅教育
- b. 有關身體私隱、經性接觸傳染嘅疾病等嘅教育
- c. 有關戀愛與約會、性騷擾、性侵犯和性暴力等嘅教育
- d. 有關婚姻與家庭，例如家庭和婚姻嘅意義、為人父母等嘅教育
- e. 有關男女兩性角色、社會及文化對性的影響等嘅教育

1. 有
2. 無
3. 拒絕回答

F8a.〔問所有受訪者〕你係唔係華人呢？

1. 華人
2. 非華人
3. 拒絕回答

F8b.〔只問任職非技術工人(C99j/D99j/E99j)而非本地出世的非華人〕過去 24 個月，你有無喺香港做過外籍家庭傭工呢？

1. 有
2. 沒有
3. 拒絕回答

F9.〔問所有受訪者〕請問你現時嘅婚姻狀況係：從未結婚、已婚、同居、離婚、分居，定係配偶不在世？

1. 從未結婚
2. 已婚 / 同居
3. 離婚 / 分居
4. 喪偶
5. 拒絕回答

F10.〔問所有受訪者〕請問你屋企，每個月嘅住戶總收入大約係幾多呢？

1. 無收入
2. 1 至 4,999
3. 5,000 至 9,999
4. 10,000 至 14,999
5. 15,000 至 19,999
6. 20,000 至 24,999
7. 25,000 至 29,999
8. 30,000 至 39,999
9. 40,000 至 49,999
10. 50,000 至 59,999
11. 60,000 至 79,999
12. 80,000 至 99,999
13. 100,000 或以上
777. 拒答〔不讀出〕

F11. 訪問語言：

1. 廣東話
2. 英話
3. 普通話

問卷已經完成，多謝你接受訪問，拜拜！