

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

2018年3月

## 目錄

報告摘要.....	i
1. 研究背景.....	1
2. 文獻綜述.....	2
3. 研究方法.....	4
3.1. 研究設計 .....	4
3.2. 測量變項 .....	4
3.3. 抽樣 .....	5
3.4. 數據採集 .....	9
3.5. 數據分析 .....	9
4. 問卷調查結果 .....	10
4.1. 受訪者的特徵 .....	10
4.1.1 受訪者的社會人口特徵.....	10
4.1.2 工作場所特徵.....	10
4.1.3 工作和性別態度.....	11
4.1.4 職業和心理健康.....	12
4.2. 性騷擾認知 .....	15
4.2.1 性騷擾的認知水平.....	15
4.2.2 性騷擾認知水平的決定因素：多重線性回歸的結果.....	16
4.3. 遭受職場性騷擾的經歷 .....	19
4.3.1 職場性騷擾發生的頻率及其常見形式.....	19
4.3.2 騷擾者的身份.....	21
4.4. 影響職場性騷擾經歷的因素 .....	21
4.4.1 就業狀況、行業和職業.....	21
4.4.2 工作性別背景.....	21
4.4.3 語言障礙.....	22
4.4.4 誰更容易受到職場性騷擾？二元邏輯回歸的結果.....	22
4.5. 對職場性騷擾的回應 .....	24
4.5.1 回應還是不回應職場性騷擾.....	24
4.5.2 影響是否對職場性騷擾採取行動的因素.....	26
4.5.3 不採取行動應對職場性騷擾的原因.....	28
4.6. 職場性騷擾的影響 .....	30
5. 焦點小組訪談結果 .....	31
5.1. 職場性騷擾的認知 .....	31
5.1.1 從哪裡得知「職場性騷擾」？.....	31
5.1.2 機構內防止職場性騷擾的培訓和政策.....	31
5.1.3 什麼才算職場性騷擾？.....	32
5.2. 職場性騷擾經歷 .....	34
5.2.1 來自顧客/客戶和同事的性騷擾 .....	34
5.2.2 來自上司的性騷擾.....	35
5.2.3 來自下屬的性騷擾.....	36
5.3. 職場性騷擾經歷的影響 .....	36
5.4. 對職場性騷擾的回應 .....	37
5.4.1 啞忍、逃避，還是辭職？.....	37

5.4.2. 當面斥責騷擾者.....	38
5.4.3. 為什麼不採取行動? .....	39
<b>5.5. 誰應該為職場性騷擾負責? .....</b>	<b>41</b>
5.5.1. 騷擾者還是被騷擾者? .....	41
5.5.2. 雇主的責任.....	42
5.5.3. 社會的責任.....	42
<b>6. 結論和建議 .....</b>	<b>44</b>
<b>參考文獻.....</b>	<b>46</b>
<b>附錄.....</b>	<b>48</b>
附錄 1.1. 研究問卷.....	48
附錄 1.2. 焦點訪談小組提綱.....	62
附錄 1.3. 參與研究同意書.....	65
附錄 1.4. 焦點訪談小組同意書.....	66
附錄 1.5. 焦點訪談小組受訪者的背景資料.....	67
附錄 1.6. 影響對職場性騷擾反應的因素的邏輯回歸分析結果 .....	68

## **研究團隊**

### **首席研究員**

陳效能教授

副教授，嶺南大學

### **聯席研究員**

陳潔華教授

副教授，香港教育大學

張宇樂教授

副教授，嶺南大學

蔡穎儀教授

助理教授，香港城市大學

倫妙芝教授

助理教授，嶺南大學

### **研究助理**

陳佩儿，嶺南大學

# 報告摘要

## 背景

1. 平等機會委員會（平機會）委託本研究團隊進行「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」研究。
2. 本研究以問卷調查和焦點小組訪談作為研究方法，其研究對象為年齡介乎 18 至 55 歲在本港從事服務行業的內地新來港婦女和本地出生婦女。
3. 在 2017 年 3 月至 6 月，共有 603 名受訪者以自願性質參與問卷調查，其中參與調查的本地出生婦女有 301 名，內地新來港婦女有 302 名。另外，在 9 月至 10 月進行了 7 場焦點小組訪談，共有 36 名在本港從事服務行業的婦女參與。

## 研究目標

4. 本研究目標如下：
  - a. 檢視本地與外地的文獻與研究，從而說明及闡述從事服務業工作的移民婦女和其他移民婦女遭受性騷擾的狀況和對性騷擾的認識；
  - b. 描述內地新來港婦女在本港從事服務業工作時遭受性騷擾的常見程度；
  - c. 識別出內地新來港婦女在香港從事服務業工作時遇到的性騷擾形式，以及騷擾者的特徵，並探討她們所採取的行動和原因，以及這些遭遇對她們的影響；
  - d. 評估內地新來港婦女對性騷擾的認識及對性別平等的看法；
  - e. 就內地新來港婦女與本地出生婦女在以上(b)至(d)的狀況作比較；
  - f. 探討內地新來港婦女與本地出生婦女遇到職場性騷擾的高危因素，以及兩組婦女的異同；
  - g. 就減少內地新來港婦女從事服務業工作時遭受性騷擾事件的發生，徵詢不同持份者的意見，並為提高她們對性騷擾的認識收集具體建議，以預防她們受到性騷擾及推動其融入主流社會。

## 問卷調查結果

### 對性騷擾的認識

5. 本地出生婦女對性騷擾的認知能力顯著地較內地新來港婦女的強。教育程度在內地新來港婦女和本地出生婦女對於職場性騷擾行為的判斷中起著部

分中介作用。即內地新來港婦女和本地出生婦女在對性騷擾行為的認知上之差異，會通過教育程度的部分中介作用顯現。

6. 從事全職工作的受訪者的性騷擾行為認知能力比從事兼職工作的受訪者較高。其工作機構沒有性騷擾政策的受訪者對性騷擾的認識較差。

### **職場性騷擾政策**

7. 總體而言，少於五分之一的受訪者（17.9%）表示其機構制訂了防止職場性騷擾的政策（本地出生受訪者的數字為 21.6%，內地新來港受訪者的數字為 14.2%）。而她們獲知該政策存在的最主要途徑為自行查閱員工手冊。

### **遭受職場性騷擾經歷**

8. 12.1%受訪者表示在本港從事服務行業期間曾遭受到職場性騷擾（本地出生受訪者的數字為 14.6%，內地新來港受訪者的數字為 9.6%）。
9. 兩組受訪者均表示遭受的性騷擾最主要為以下三種形式：「開有關性或某一性別的笑話」、「帶有性意味地打量」和「說出令人感到不舒服涉及性的言語」，但沒有數據支持這兩組婦女有顯著差別。然而，內地新來港婦女顯著地較本地出生婦女更容易受到「對方持續打電話或發電郵/短信，要求發生涉及個人或性的關係」的騷擾。
10. 對於本地出生受訪者而言，騷擾者主要為其同事（44%）和顧客/客戶（43%）；而內地新來港受訪者的騷擾者則主要為其顧客/客戶（60.7%）。

### **影響職場性騷擾的因素**

11. 機構的規模和受訪者是否知悉其機構制訂的性騷擾政策對職場性騷擾經歷有顯著的影響，這表明機構規模和機構的性騷擾政策對提高員工對職場性騷擾的意識和辨別能力起著至關重要的作用。
12. 從事全職工作的內地新來港受訪者比從事兼職工作或處於失業的內地新來港受訪者更容易遭受職場性騷擾。無論是內地新來港受訪者還是本地出生受訪者，均沒有數據顯示所屬行業和職場性騷擾之間存在顯著的關連。

### **對職場性騷擾的回應**

13. 對於曾遭受職場性騷擾的受訪者而言，45.5%的本地出生受訪者和 24.1%的內地新來港受訪者表示並沒有採取任何行動應對該行為。而對於沒有遭受性騷擾的受訪者而言，僅有 17.5%的本地出生婦女和 14.7%的內地新來港婦女表示不會採取任何行動；但沒有數據支持這兩組有顯著性的差別。
14. 進一步的分析結果顯示，受僱於中小型機構（員工在 10-49 名內）的受訪者比受僱於大型機構（員工在 100 名或以上）的受訪者更不傾向採取行動應對性騷擾行為。另外，表示曾被性騷擾的受訪者比從未有過職場性騷擾經歷的受訪者更加傾向採取行動。

15. 意外的是，在港居住的時間越長，內地新來港受訪者越不傾向回應職場性騷擾行為。同時，當騷擾者為其顧客/客戶時，內地新來港受訪者比本地出生受訪者更加傾向當面斥責騷擾者。
16. 總體而言，無論是本地出生受訪者還是內地新來港受訪者都不傾向採取官方或正式的投訴途徑，而是較多選擇向同事和親友投訴。
17. 當問及不採取行動應對職場性騷擾的原因，超過半數的本地出生受訪者和內地新來港受訪者都表示，一方面是不想因投訴而令到事情惡化或破壞原有關係，另一方面則擔心投訴的程序過於複雜。另外，接近三分之一的內地新來港受訪者更表示在遭受職場性騷擾後，她們會傾向選擇辭職。

## **焦點小組調查結果**

### **對性騷擾的認識**

18. 大部分受訪者（包括內地新來港受訪者和本地出生受訪者）表示聽過「性騷擾」這一名詞，但卻未能對其定義作出清晰的說明。只有較為年輕且教育程度較高的受訪者能明確指出，「性騷擾」是指個人受到令人厭惡的性注意，包括觸碰、對其說出與性有關的事情甚至提出性要求；但對於在性方面具有敵意的環境則較少提及。
19. 所有受訪者均認為明顯的肢體接觸行為，如帶有性意味地撫摸或觸碰是屬於性騷擾行為，但對言語上的騷擾是否屬於性騷擾行為則持有保留態度。大部分受訪者均未意識到職場性騷擾屬於違法行為。
20. 部分受訪者並不認為言語上的騷擾屬於性騷擾行為，反而認為其屬於職場文化或無害的「玩笑」，雖然她們表示這些言語令她們感到不安。尤其是當騷擾者為其顧客時，部分受訪者會把語言或行為上的騷擾視為她們工作所需要處理的一部分。
21. 很少受訪者表示曾接受過職場性騷擾的培訓或意識到所工作的機構有制訂反性騷擾的政策。僅有一名受訪者曾接受過由公司提供的網上培訓，而另一名受訪者則表示其機構有設立投訴郵箱。

### **遭受職場性騷擾經歷**

22. 職場性騷擾多發生於餐飲業、旅遊業及娛樂行業。據從事上述行業的受訪者表示，她們經常與顧客/客戶有直接的接觸或需要外出參加與工作相關的活動。對她們而言，職場性騷擾（尤其是語言性騷擾）是她們工作的常見情況，甚至被看成是行業文化的一部分。如果她們忍受不了這種工作狀態，反而會被認為能力低，因而不適合擔當該職位或從事該行業。

### **職場性騷擾的影響**

23. 在職場上曾被性騷擾的經歷對受訪者的心理健康、工作和生活方面均產生負面影響。受訪者在遇到職場性騷擾的當下往往會感到不舒服和恐懼，而

這不適感亦會持續一段很長的時間，並令到受害者擔心與騷擾者有後續的接觸。因此，為了避免性騷擾的再次發生，受訪者會試圖切斷所有與騷擾者在工作上的聯繫，甚至選擇辭職。另外，受訪者（尤其是內地新來港受訪者）擔心職場性騷擾事件會進一步影響她們與家人（尤其是丈夫）的關係。因此，在巨大壓力下她們會因而只想把事件保密。

### 對職場性騷擾行為的回應

24. 不論其出生地，曾遭受職場性騷擾的受訪者，往往不會採取任何行動去應對性騷擾問題。一來，當真實面對性騷擾事件時，受訪者往往會因當下過度驚恐而無法作出任何行動；二來，部分受訪者亦表示，她們較傾向選擇不理睬騷擾者或自行逃離現場以遏止騷擾者進一步的行動。被性騷擾之後，受訪者反而會責備自己並感到內咎，擔心被人標籤為「製造麻煩者」；同時，她們也會擔心一旦採取行動，便會破壞原有的關係和對其事業發展有負面影響。
25. 另外，缺乏同事及上司的支持和有效的投訴途徑也是她們選擇不會採取任何行動的重要原因。只有當性騷擾情況不斷升級，發展到令她們難以忍受的程度，她們才會選擇向上司投訴。而當被問及為什麼不向平機會投訴時，受訪者均認為這是個耗費大量時間和精力的過程，而且她們亦無法控制事件的後續發展。值得注意的是，一旦決定採取正式途徑投訴時，她們往往已作出辭職的打算。
26. 與本地出生受訪者相比，內地新來港受訪者對工作需求的迫切度較高。但當遭受職場性騷擾後，尤其是從事兼職低職位工作的內地新來港受訪者，她們反而較多傾向選擇辭職。這是由於受訪者從事的工作本身薪金偏低且流動率較高，重新找一份類似的工作對她們而言並不困難。
27. 更重要的是，內地新來港受訪者擔心職場性騷擾的經歷會影響她們與家人（尤其是丈夫）的關係。與問卷調查的結果相符，由於內地新來港婦女較為接受傳統的家庭性別意識形態，害怕被丈夫認為是「製造麻煩者」。而這些因素亦進一步阻止了她們採取行動去應對職場性騷擾。

### 誰應該為性騷擾負責？

28. 年紀較大的受訪者（包括本地出生和內地新來港婦女）認為，如果是由於女性本身衣著打扮或言語行為不當而導致性騷擾的發生，那麼女性應為此負上主要責任。相反，較為年輕且教育程度較高的受訪者則認為，責任應該落在騷擾者身上。另外，不支持自己的同事和上司、無效的投訴機制及缺乏對職場性騷擾的認知同樣被視為導致職場性騷擾發生的因素。
29. 年紀較大且教育程度較低的內地新來港受訪者較積極參與社區組織活動。這些組織是她們獲取各類資訊的重要途徑。然而，只有一間組織被提及曾有提供與職場性騷擾有關的講座。

## 建議

30. 建議 1: 建議為企業，尤其是中小型企業，投放更多資源以提高其為員工制訂職場性騷擾政策的意願和能力。平機會可以考慮與僱主組織及工會建立合作夥伴關係，推廣制訂政策和提供培訓的重要性，並提高僱主在這方面的意識和能力。
31. 建議 2: 非政府組織是內地新來港婦女一個重要的支援來源。建議加強政府、平機會和相關非政府組織的合作，為內地新來港婦女制訂和提供性騷擾的培訓課程。
32. 建議 3: 除了教育內地新來港婦女外，還應鼓勵她們的家庭成員（尤其是丈夫）參加反性騷擾的培訓課程。提高不同群體（包括男性和女性）對性騷擾的認知將有助於促進無騷擾社會的出現，讓「他為她」（‘HeForShe’）文化發展至香港的每一個角落。
33. 建議 4: 有關職場性騷擾的公眾教育對改變目前社會對性騷擾行為正常化、合理化的文化是必不可少的。如果繼續放任不管，在這種文化的影響下，惡劣的工作環境將鼓勵濫用權力和肆意傷害員工。為豁免因其僱員在受僱用中的性騷擾行為而負上的轉承責任，僱主應定其檢視其反性騷擾政策並提供相關培訓課程，亦應建立完善的投訴機制以處理性騷擾的投訴。上司和同事的理解和支持有助於鼓勵受害人積極應對職場性騷擾。建議公眾教育須強調這一點，使採取行動的責任不僅僅落在受害者個人身上。
34. 建議 5: 因應受訪者對平機會和警方在幫助她們處理職場性騷擾事件的效果上持有保留態度，建議簡化現有的職場性騷擾投訴程序並加大對公眾的宣傳。此外，建議政府考慮為相關的非政府組織提供更多關於職場性騷擾的資源，讓這些組織可以為受害者提供直接服務，協助她們完成正式的投訴程序。

# 1. 研究背景

性騷擾在職場上是一個常見的問題。按照《性別歧視條例》規定，性騷擾屬於民事違法行為。性騷擾是指令人厭惡的性注意，包括觸碰、向對方說出與性有關的事情和提出性要求。令人身處在性方面具有敵意的環境，令人感到受威嚇，也屬於性騷擾。另外，在2014年12月，《性別歧視條例》申延涵蓋顧客對提供貨品、設施或服務的人作出的性騷擾，以及服務提供者對顧客的性騷擾。本研究團隊受平等機會委員會委託進行「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的異同」研究。是項研究目標如下：

- a. 檢視本地與外地的文獻與研究，從而說明及闡述從事服務業工作的移民婦女和其他移民婦女遭受性騷擾的狀況和對性騷擾的認識；
- b. 描述內地新來港婦女在本港從事服務業工作時遭受性騷擾的常見程度；
- c. 識別出內地新來港婦女在香港從事服務業工作時遇到的性騷擾形式，以及騷擾者的特徵，並探討她們所採取的行動和原因，以及這些遭遇對她們的影響；
- d. 評估內地新來港婦女對性騷擾的認識及對性別平等的看法；
- e. 就內地新來港婦女與本地出生婦女在以上(b)至(d)的狀況作比較；
- f. 探討內地新來港婦女與本地出生婦女遇到職場性騷擾的高危因素，以及兩組婦女的異同；
- g. 就減少內地新來港婦女從事服務業工作時遭受性騷擾事件的發生，徵詢不同持份者的意見，並為提高她們對性騷擾的認識收集具體建議，以預防她們受到性騷擾及推動其融入主流社會。

本報告其餘章節的內容安排如下：第二部分將詳細介紹與一般性騷擾和特定職場性騷擾的相關文獻；第三部分將說明本研究設計、實地調查的詳細情況以及所用變項的測量方法。接下來的兩個部分將分別呈現問卷調查和焦點訪談小組的結果，最後一部分則是研究結果的概述和政策建議。

## 2. 文獻綜述

不少研究發現職場性騷擾對受害者及其所在的機構均產生不良影響。就個人而言，性騷擾會對被騷擾者造成身體和心理上的巨大壓力，導致其出現更高的缺勤率及換工頻率 (Elias, 2013)。再者，受害者對其工作滿意度會較低，對同事、主管及其機構都傾向持有消極態度 (Chamberlain, 2008)。由於員工工作效率的下降，機構的利益甚至社會聲譽均會受到一定程度的負面影響。就騷擾者特徵及其主要騷擾形式，平等機會委員會、香港工會聯合會 (HKFTU) 和香港職工會聯盟 (HKCFU) 在 2013-2014 年進行一項「性騷擾和就業歧視-服務業員工的問卷調查」的結果顯示，騷擾者主要為同級同事 (39%) 和客戶 (28%)。而其主要的騷擾形式則為非語言的性暗示、口頭/文字/電子資訊以及與接觸身體相關的性騷擾 (EOC et al., 2014)。

回顧與職場性騷擾相關研究的文獻，我們發現沒有什麼工作場所是可以完全避免性騷擾的發生，無論是商業、教育行業乃至公共服務領域中，職場性騷擾依舊普遍存在 (Maass et al., 2003)。其中，以服務行業中的職場性騷擾情況最為嚴重 (Folgerø & Fjeldstad, 1995; Liu, Kwan & Chiu, 2014)。由於服務行業深受性別規範和服務模式文化的影響，強調「情感勞動」，即員工是有責任在提供服務時管理自身的情緒以及顧及客戶的情緒，從而提高顧客的滿意度 (Adkins, 1995; Hochschild et al., 1983; Shilling et al., 2003; Tyler & Taylor, 1998)。因此，「顧客至上」及「表示友好是你的工作」等論述往往令從事服務行業者遇到職場性騷擾時認為，要處理「難搞」的顧客是他們的工作內容之一。而且，當處理不好「這一難搞的顧客/客戶」時，該員工會被認為工作表現欠佳，無法滿足顧客的需求而受到責備。

有關香港服務行業性騷擾情況的研究亦表明服務行業是性騷擾的重災區。2011 年，新婦女協進會 (AAF) 向 203 名女性就職場性騷擾情況進行調查，結果顯示約 30% 的受訪者曾在工作場所受到性騷擾，而從事零售、餐飲、保健及護理行業的工作者更是受到來自客戶性騷擾的高危群體 (AAF, 2011)。平等機會婦女聯席在 2013 年進行的「香港婦女遭受暴力經驗調查」發現，在性騷擾的個案中，以飲食界的婦女面對性騷擾的情況最嚴重，有八成從事飲食業的受訪婦女表示曾被性騷擾。此外，超過六成從事服務業 (61.4%)、教育 (62.5%)、行政及專業行業 (66.7%) 的婦女曾被性騷擾 (平等機會婦女聯席, 2013)。由此可見，從事零售、餐飲等服務行業的工作者長期以來面臨著更高的職場性騷擾風險，極需社會大眾及政策制定者的關注。

另外，大量外國的研究表明，相對於本地群體，外來群體在工作間受到性騷擾的機會更高 (Bergbom, Vartia-Vaananen & Kinnunen, 2015; Liu, Kwan & Chiu, 2014; Murphy et al., 2015; Pan & Yang, 2012)。語言的障礙、生活的區隔、工作環境和貧困都與職場性騷擾有極高的關聯。首先，外來移民可能會因為不同的外觀和口音而被排斥在主流社會之外，而性騷擾便是一種強迫外來群體同化入主流文化的方法。其次，外來者往往被認為可能會偏離或者破壞當地的規則，從而引致自本地群體的敵視和監視，而性騷擾就是抑制其偏頗行為的發生，以達到社會控制的手段之一 (Triandis, 1994)。

貧窮也被認為是被騷擾者容忍性騷擾的一個重要原因。研究顯示，低收入者中受性騷擾比率很高，尤其是對於低收入的婦女而言（Murphy et al., 2015）。面對來自工作間的性騷擾，她們通常採用逃避或假裝同意的方式，因為她們擔心一旦將性騷擾情況如實報告，反而會導致失去工作。另外，對性騷擾缺乏認識也使得她們無法判斷該行為是否屬於性騷擾及無法得知投訴職場性騷擾的途徑。有限的社會網路和傳統的社會規範也可能是使得遭受性騷擾的婦女被孤立的重要原因之一。顯然，在社會和經濟壓力與社會網絡的相互作用下，以及缺乏替代的支援制度之因素，放大了女性在從事服務行業期間遭受性騷擾的影響，令其在面對性騷擾狀況下更加脆弱。

同理，作為外來群體，內地新來港婦女在香港從事服務行業期間也面臨著更高風險的職場性騷擾。由於諸如權力差距等文化因素（Luthar & Luthar, 2008），內地新來港婦女比本地出生婦女可能在從事服務行業間面臨著更高的性騷擾風險。另外，雖然內地新來港婦女和本地婦女同受儒家傳統文化影響，在傳統觀念上可能差異不大，但兩地不同的經濟政治文化體制的歷史背景也確實影響著兩組群體，而雙方在語言和生活習慣上都存在明顯的差異。根據政府統計處《香港 2016 年中期人口統計-主題性報告：內地來港定居未足七年人士》所顯示，相比起本地婦女，內地新來港婦女教育程度普遍偏低，當中取得專上教育程度的比例不足兩成，遠遠低於整體香港女性的 30.8%。內地新來港婦女大多數從事低收入低技能工作，36.2%從事服務及銷售工作，30%從事非技術工作。該數字亦遠遠高於整體香港女性的 19.3%和 28.2%。另外僅有 69.8%內地新來港人士表示廣州話為他們日常用語，遠低於香港整體的 88.9%（政府統計處，2018）。在經濟方面，無論其個人收入或住戶收入均低於全港中位數。再加上，她們對香港法律條例中有關防止職場性騷擾的認知較少。因此，從事服務行業的內地新來港婦女無疑是職場性騷擾中的弱勢群體。

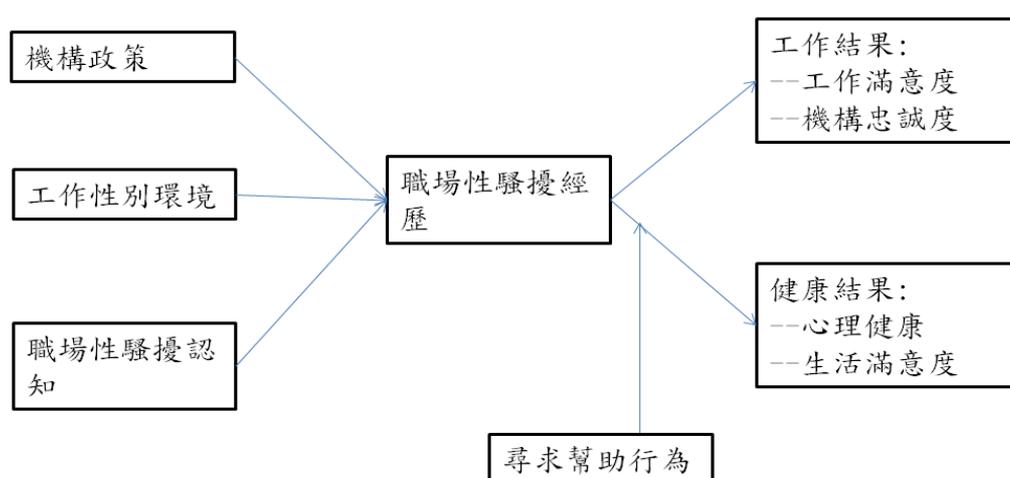
然而，到目前為止並沒有出現針對內地新來港婦女在從事服務行業的性騷擾情況的有系統性研究，探究工作的特徵和性騷擾的認知如何影響其性騷擾經驗，以及這些經驗會帶來甚麼後果。因此，本研究團隊希望藉此研究填補目前對香港職場性騷擾領域研究的不足。

### 3. 研究方法

根據研究背景、研究目標以及文獻綜述，本研究採用了混合式的研究方法，以問卷調查和焦點訪談小組相結合，從而檢視本地出生婦女及內地新來港婦女在港從事服務行業的性騷擾情況。

#### 3.1. 研究設計

本調查問卷基於 Fitzgerald et al.(1997)提出的關於性騷擾的理論框架進行設計，該理論框架所假設的性騷擾的認知、經歷、應對策略和結果等之間的關係如下圖所示：



機構政策、工作的性別環境和員工的職場性騷擾認知被視為是影響性騷擾經歷的重要因素。機構政策是指在防止和處理職場性騷擾問題的措施和政策（如這些政策和培訓是否存在）。其次，同事和顧客/客戶的性別比例，及其上司的性別（即工作的性別環境）亦可能對職場性騷擾的經歷有所影響。舉例而言，在同事和顧客/客戶多為男性的工作場所，女性員工受到職場性騷擾的機率會較大。最後，對什麼行為構成性騷擾的認知或敏感度，會影響對當事人能否準確辨別性騷擾行為，以及事後是否會採取行動。性騷擾經歷，其包括遭受性騷擾的頻率和被性騷擾的形式（如言語上性騷擾還是肢體上性騷擾），會對受害者的工作和健康造成影響。我們把尋求幫助行為概念化為對職場性騷擾的影響起著調節作用。除上述談及的變項外，問卷還測量對職場性騷擾的認知、遭受職場性騷擾的經歷、應對職場性騷擾的方式和影響。同時，一些有關態度的變項，包括性別態度、工作意願、工作滿意度、組織承諾度、生活滿意度和社會支持等亦被包括在內。而這些變項都可能與受訪者應對職場性騷擾的方式有關。

#### 3.2. 測量變項

問卷中變項的測量來源於文獻，尤其是參考了 Fitzgerald (1997)。表一描述了相關變項的測量方法。另外，附錄 1.1、1.2、1.3和 1.4分別為調查問卷、焦點小組訪談提綱和參與研究知情同意書。

### 3.3. 抽樣

本研究的目標樣本是介乎 18 到 55 歲曾經或現正在港從事服務行業的本地出生婦女和內地新來港婦女，其中內地新來港婦女乃指出生地為中國內地且居港未足 7 年的婦女。問卷調查的目標樣本的數量為 600 人<sup>1</sup>（本地出生婦女和內地新來港婦女各 300 人），而 7 個焦點訪談小組的目標人數為 35 人（即每組 5 人）。對於焦點訪談小組，我們的目標是招募來自不同背景（如社會經濟地位、婚姻狀況、教育水平）的本地出生婦女和內地新來港婦女。問卷調查主要採取方便抽樣和分層抽樣相結合的抽樣方式，通過兩種渠道招募合適的受訪者。首先，我們聯繫了 9 家本地非政府組織協助我們在其服務使用者和會員中尋找並鎖定合適的受訪者。當中，5 家組織成功協助我們與受訪者取得聯繫並完成調查。其次，接受過訓練的訪問員亦通過自身的社會網絡尋找並確定合適的受訪者。對於問卷調查中的樣本，我們的目標是盡可能使參與調查的受訪者所從事行業的比例與總體人口中女性所從事行業的比例相符，從而確保其代表性（詳見表二）。儘管如此，考慮到研究時間的限制，這並不是可以嚴格把控的。而對於焦點訪談小組，我們主要通過本地非政府組織和個人網絡招募不同年齡層以及不同職業和行業的本地出生婦女和內地新來港婦女。

---

1 基於 Fitzgerald et al. (1997) 的研究結果，我們預測性騷擾經驗與其它目標變量之間的相關性將在 .18 到 .45 之間。在社會科學研究中採用 .05 的標準  $\alpha$  水平和 .95 的統計功效，而獲得這些相關性所需的樣本量將在 58 到 395 之間 (Hulley, Cummings, Browner, Grady, & Newman, 2013)。由於在本研究中，性騷擾經驗的衡量標準將被譯成中文，一些緩衝措施將作為解決與以往研究結果可能存在的偏差。因此，研究樣本定為 600。

表一. 變項及其量表的概述

變項	自變量	量表	項目數量	數值	Alpha 值
工作意願		Work volition (Duffy et al., 2012)	5	5 分量表 :1=非常不同意, 5=非常同意	.846
傳統性別角色		Gender ideology (Qian et al., 2016)	3	5 分量表 :1=非常不同意, 5=非常同意	.702
工作性別背景	同事的性別比例	Job gender context (Fitzgerald et al., 1997)	1	1=男女比例相若, 2=男比女多, 3=男比女少, 4=不適用, 5= 無法判斷	
	直屬上司的性別		1	1=男, 2=女, 3= 不適用, 4=無法判斷	
	顧客/客戶的性別比例		1	1=男女比例相若, 2=男比女多, 3=男比女少, 4=不適用, 5= 無法判斷	
職場性騷擾的認知		平等機會委員會提出的 18 個具體行為	18	1=是, 2=不是, 3=不知道	
職場性騷擾的經歷		平等機會委員會提出的 18 個具體行為	18	1=從未, 2=一年少於一次, 3=約一年一次, 4=約一月一次, 5=約一週一次, 6=約一週數次, 7=幾乎每天	
職場性騷擾的回應		平等機會委員會提出的 8 個具體行為	8	1=是, 2=不是, 3=不知道	
不採取行動的理由		平等機會委員會提出的 10 個具體行為	10	1=是, 2=不是, 3=不知道	
工作滿意度		Job satisfaction (Brayfield & Rothe, 1951)	5	5 分量表 :1=非常不同意, 5=非常同意	.695
機構忠誠度		Organizational commitment (Meyer & Allen, 1997)	8	5 分量表 :1=非常不同意, 5=非常同意	.745
生活滿意度		Life satisfaction (Diener et al., 1985)	5	5 分量表 :1=非常不同意, 5=非常同意	.848
一般健康情況		GHQ-12	12	4 分量表 :1=從來沒有, 2=偶爾如此, 3=有時如此, 4=經常如此	.801
社會支持		Berlin social support scale (Ralf Schwarzer & Ute Schulz, 2013) Perceived organizational support (Eisenberger et al., 2002)	15	5 分量表 :1=非常不同意, 5=非常同意	.896

表二. 樣本和目標人口的社會人口特徵(%)

	香港女性 (a)	問卷中全體樣 本受訪者	問卷中本地 出生受訪者	內地新來港女性 (b)	問卷中內地新來 港受訪者
平均年齡(歲)*	-	28.0	26.3	-	34.7
在港從事服務行業平均年數(年)	-	3.4	4.9	-	1.8
在港居住平均年數(年)	-	15.1	26.1	-	4.1
<b>就業情況</b>					
全職*	-	51.6	57.8	-	45.4
兼職	-	35.5	34.2	-	36.7
失業*	-	12.9	8.0	-	17.9
<b>小計</b>		100.0	100.0		100.0
<b>服務行業</b>					
進出口貿易/批發及零售業*	19.9	29.2	32.2	24.9	26.2
運輸/倉庫/郵政及速遞服務*	4.1	3.3	5.6	4.3	1.0
住宿及膳食服務活動*	8.3	20.6	8.6	24.3	32.4
資訊及通訊	2.2	1.5	2.1	1.3	1.0
金融及保險活動	6.7	9.1	10.6	3.9	7.6
地產活動	14.7	2.0	2.7	13.5	1.3
專業/科學及技術活動		4.8	6.3		3.3
行政及支援服務活動		5.6	4.3		7.0
公共行政/社區/社會及個人服務活動	18.5	23.9	27.6	13.8	20.2
<b>小計</b>	74.4#	100.0	100.0	86.0#	100.0
<b>職業</b>					
經理及行政人員*	7.0	4.6	8.0	4.6	1.3
專業人員	6.1	6.5	8.3	3.4	4.6
輔助專業人員*	18.2	9.8	13.3	9.9	6.3
文書支援人員*	19.8	13.9	18.2	6.5	9.6
服務工作及銷售人員*	19.3	60.7	50.5	36.2	70.9
工藝及有關人員	1.0	0.2	1.0	7.6	0.3
機台及機器操作員及裝配員	0.4	1.8	0.0	1.8	2.7
非技術人員*	28.2	2.5	0.7	30.0	4.3
<b>小計</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>廣州話流利程度</b>					
非常不流利	-	-	-	-	4.0
不流利	-	-	-	-	8.6
一般	-	-	-	-	26.8
流利	-	-	-	-	34.1
非常流利	-	-	-	-	26.5
<b>小計</b>					100.0

\* p<0.05, 在本地出生婦女和內地新來港婦女間具有顯著性差異

- 數據不可用或不適用

(a) 來源: 香港的女性及男性-主要統計數字 2016 年

(b) 來源: 香港二零一六年中期人口統計-主題性報告: 內地來港定居未足七年人士。該數據包含男性及女性

#只呈現與服務行業相關的數據, 因此總和不為 100

表二. 樣本和目標人口的社會人口特徵(%) 續

	香港女性 (a)	問卷中全體 樣本受訪者	問卷中本地 出生受訪者	內地新來港女 性 (b)	問卷中內地新來 港受訪者
<b>婚姻狀態</b>					
未婚 *	28.0	54.1	80.1	14.9	28.1
已婚 *	55.3	37.8	16.2	74.4	59.3
離婚/分居 *	6.1	7.4	3.7	8.2	11.3
喪偶*	10.6	0.7	0.0	2.5	1.3
<b>小計</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>孩子平均數量*</b>	-	0.1	0.2	1.2	1.1
<b>教育</b>					
未受教育	7.2	0.0	0.0	1.7	0.0
小學*	15.5	6.5	0.7	14.2	12.3
中一至中三*	16.1	21.1	4.0	37.8	38.1
中四至中六	30.4	22.7	24.8	26.8	20.5
專上教育-非學位*	10.2	9.4	14.3	19.5	4.6
專上教育-學士學位*	20.6	30.5	53.2		7.9
專上教育-碩士或以上學位*	-	9.8	3.0		16.6
<b>小計</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>個人月收入中位數(HK\$) *</b>	14,000	8,000-9,999	8,000-9,999	10250	8,000-9,999
<b>家庭月收入中位數 (HK\$) *</b>	25,000	20,000-24,999 9	30,000-39,999	17490	15,000-19,999
<b>因內地新來港人士的身份受到歧視</b>					
從不會	-	-	-	-	10.6
很少會	-	-	-	-	32.9
有時會	-	-	-	-	46.5
經常會	-	-	-	-	9.3
總是會	-	-	-	-	0.7
<b>小計</b>	-	-	-	-	100.0
<b>香港社會對內地新來港人士的歧視程度</b>					
從不會	-	-	-	-	3.6
很少會	-	-	-	-	21.2
有時會	-	-	-	-	53.3
經常會	-	-	-	-	19.9
總是會	-	-	-	-	2.0
<b>小計</b>	-	-	-	-	100.0

\* p<0.05, 在本地出生婦女和內地新來港婦女間具有顯著性差異

- 數據不可用或不適用

(a) 來源: 香港的女性及男性-主要統計數字 2016 年

(b) 來源: 香港二零一六年中期人口統計-主題性報告: 內地來港定居未足七年人士。該數據包含男性及女性

#只呈現與服務行業相關的數據, 因此總和不為 100

### 3.4. 數據採集

是次問卷數據採集工作於 2017 年 3 月至 6 月期間完成。受訪者均由已接受培訓的訪問員通過一對一的面談問答形式進行問卷的填寫。部分問卷訪談在提供合適受訪者的非政府組織內，或在訪問員和受訪者共同協商後的便利地點進行。焦點小組訪談則於 2017 年 9 月至 11 月期間在兩所大學內和某非政府組織內進行。參加問卷調查和焦點小組訪談的受訪者均能獲得超市購物券作為答謝。最後，共有 603 名受訪者成功完成調查問卷，當中包括 302 名內地新來港婦女和 301 名本地出生婦女。而在焦點小組訪談中，共有 36 名來自不同背景的婦女分別參加了 7 次焦點小組討論（詳見附錄 1.5.），其中 3 組受訪者為內地新來港婦女，3 組為本地出生婦女，1 組為從事高端職業的受訪者（包括內地新來港婦女和本地出生婦女）。焦點訪談小組和受訪者的數量可以使我們能夠涵蓋來自不同年齡組、教育水平、工作類型、婚姻狀況及被認為較容易受到職場性騷擾的行業的本地出生和內地新來港受訪者（如從事餐飲業的受訪者）。我們並沒有刻意招募有職場性騷擾經歷的受訪者，但是當中大部分受訪者都表示自己曾目睹或經歷過職場性騷擾。

### 3.5. 數據分析

針對問卷調查的數據，本研究採取統計檢驗（t 檢驗和卡方檢驗）比較內地新來港婦女和本地出生婦女有關職場性騷擾的異同，進一步利用多元線性回歸和邏輯回歸模型檢驗影響受訪者性騷擾認知、性騷擾經歷和其對性騷擾所採取策略的因素。除非特別說明，否則文內僅報告具有統計學上顯著意義的結果。

另外，針對焦點訪談小組的數據，本研究將錄音數據以文字形式逐字記錄，並根據訪談中出現的關鍵主題進行歸納分析。對文本的討論主要側重於受訪者對其工作性質、行業文化的具體描述，以及在實際和假設前提下對職場性騷擾是否作出回應的影響因素。

## 4 · 問卷調查結果

### 4.1. 受訪者的特徵

本節將分別從受訪者的社會人口特徵、對職場性騷擾的認知、職場性騷擾經歷、職場性騷擾經歷的影響因素、應對職場性騷擾的策略以及職場性騷擾的影響這六大方面進行論述。

#### 4.1.1 受訪者的社會人口特徵

表二顯示了是次調查受訪者總體的社會人口特徵，並將其與本港整體女性數據進行比較。由於我們的目標是介乎 18 至 55 歲的女性，與本港整體女性相比，是次研究樣本較為年輕、教育程度較高及未婚女性比例較高，但個人月收入則較低。

#### 4.1.2 · 工作場所特徵

##### 4.1.2.1 機構規模

如表三所示，超過一半的內地新來港受訪者受僱於機構規模不足 50 名員工的中小企業，而本地出生受訪者則更多受僱於機構規模超過 100 名員工的大型企業。

表三. 受訪者的機構規模 (%)

	全體受訪者	本地出生受訪者	內地新來港受訪者
1-9 人	23.4	17.8	29.1
10-49 人	23.0	18.2	27.8
50-99 人	5.8	6.4	5.2
100 人及以上	47.9	57.6	37.8

##### 4.1.2.2 職場性騷擾政策

總體而言，少於五分之一的受訪者表示其目前（或最近）工作的機構有制訂防止職場性騷擾政策（表四）。其中，內地新來港受訪者和本地出生受訪者的比例分別為 14.2% 和 21.6%。相比內地新來港受訪者，表示其機構有制訂政策的本地出生受訪者之比例顯著較高 ( $\chi^2=21.76$ ,  $p<.01$ )。

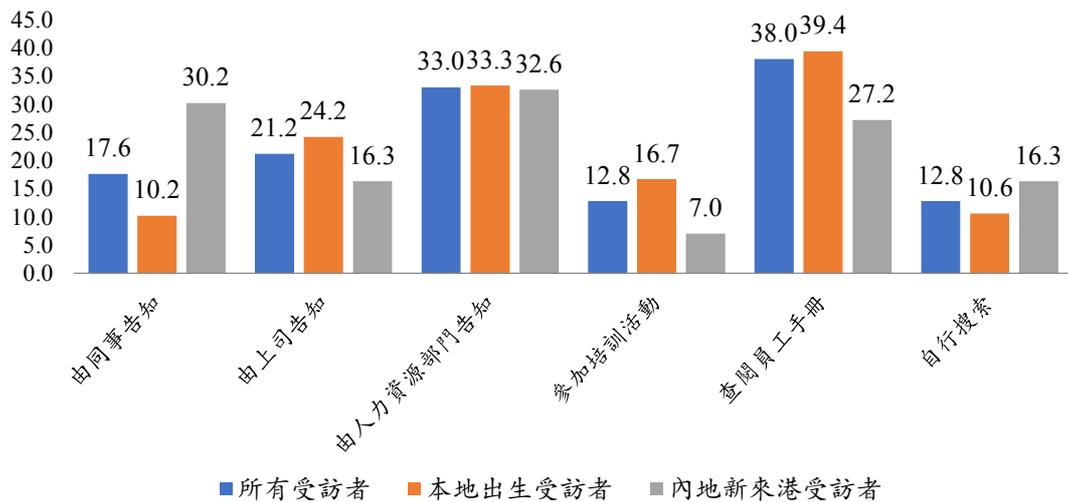
表四. 受訪者的機構有制訂職場性騷擾政策 (%)

	全體受訪者	本地出生受訪者	內地新來港受訪者
有	17.9	21.6	14.2
沒有	27.5	19.3	35.8
不知道	54.6	59.1	50.0

內地新來港受訪者和本地出生受訪者均表示其獲知性騷擾政策最主要的途徑是自行查閱機構員工手冊或其它相關資料，分別佔 27.2% 和 39.4%（見圖一）。而

僅 7.0% 的內地新來港受訪者和 16.7% 本地出生受訪者表示，她們是通過參加所屬機構組織的相關培訓活動獲取資訊，所佔比例為所有獲取途徑中最低。兩組受訪者在獲取途徑中的最大差別表現在「由同事告知」這一途徑，比起只有 10.6% 的本地出生受訪者，30.2% 的內地新來港受訪者表示她們是通過同事得知所屬機構制訂了防止性騷擾政策 ( $\chi^2=7.87, p<.05$ )。

圖一. 受訪者獲知機構制訂的性騷擾政策的途徑 (%)



談及機構政策涉及的具體內容，超過五成受訪者指出該政策已包括以下內容：「清楚表明公司不會容忍性騷擾」(76% 本地出生受訪者和 77% 內地新來港受訪者)、「公司提供有效和顧及投訴人感受的投訴渠道」(70% 本地出生受訪者和 68% 內地新來港受訪者)、「公司有清晰步驟去處理性騷擾」(62% 本地出生受訪者和 47% 內地新來港受訪者)和「確保沒有人因誠實作出投訴而受罰」(62% 本地出生受訪者和 50% 內地新來港受訪者)。

從這可以看出，大部分僱主並沒有清楚地列明有關防止職場性騷擾的政策，以保障員工的權益。即使部分機構已制訂相關政策，但其內容的覆蓋面亦遠遠不夠全面。

#### 4.1.3. 工作和性別態度

工作和性別態度被認為可能會影響女性如何應對職場性騷擾，因為工作意願較高的女性比工作意願較低者可能會更傾向忍受惡劣的工作環境。而在性別角色態度上偏傳統型的女性亦會對職場性騷擾的容忍度更高，這是由於傳統型的性別角色態度通常較不支持女性參與勞動市場的活動。

工作意願是指個人在受限制下選擇工作的能力。在測量受訪者工作意願時，得分越高，表明其在受限制下選擇工作的能力越低。在比較內地新來港受訪者及本地出生受訪者的工作意願時，在涵蓋「非常不同意」到「非常同意」的 5 分量表中，我們發現內地新來港受訪者比本地出生受訪者的工作意願上評分較高，內地新來港受訪者和本地出生受訪者的平均值分別為 2.87 和 2.62 ( $t(585.35)=-3.785, p<.01$ )。

表五顯示，相比起只有 17.9% 的本地出生受訪者，44% 的內地新來港受訪者同意在選擇工作時，最關心的事情是該工作的薪酬可以維持家庭的生活開支。總結而言，內地新來港受訪者明顯有較高的工作意願，反映了她們對於工作的需求更為迫切且主觀上更願意接受不利的工作環境。

表五. 受訪者的工作意願 (%)

	本地出生受訪者						內地新來港受訪者					
	非常不同意	不同意	一般	同意(A)	非常同意(B)	(A)+(B)	非常不同意	不同意	一般	同意(A)	非常同意(B)	(A)+(B)
1*	9.0	34.6	32.2	22.3	2.0	24.3	7.6	32.1	19.9	36.1	4.3	40.4
2	14.3	46.5	24.6	14.0	0.7	14.6	11.6	41.7	21.2	23.5	2.0	25.5
3	10.3	32.2	30.2	24.9	2.3	27.2	9.6	27.8	23.2	36.4	3.0	39.4
4	8.6	38.2	30.9	20.3	2.0	22.3	7.3	39.7	24.8	25.8	2.3	28.1
5	11.3	44.2	26.6	15.6	2.3	17.9	10.9	26.2	18.9	35.1	8.9	44.0

\*1=由於我的經濟情況，任何我可以獲得的工作，我都需要去做

2=當我在找工作的時候，無論什麼工作，我都願意接受

3=為了維持家計，即使那份工作我不喜歡，我還是要做

4=我不喜歡我的工作，但是我覺得很難找到一份新的工作

5=在選擇工作時，我唯一關心的事情就是可以維持家計

對於性別態度，我們測量了受訪者對家庭分工中性別角色的態度。得分越高者，表示其越同意傳統的性別角色分工模式（如丈夫的事業比起妻子的事業重要）。結果顯示本地出生受訪者顯著地比內地新來港受訪者更不支持傳統家庭分工的性別角色（其平均得分分別為 1.95 和 2.37， $t(556.06)=-7.295, p<.01$ ）。具體而言，70% 的本地出生受訪者不同意「老婆幫助老公發展事業，比追求自己的事業更重要」（45% 的內地新來港受訪者不同意此說法）和「老公的責任就是賺錢，老婆的責任就是照顧家庭」（52% 的內地新來港受訪者不同意此說法），高達 92% 本地出生受訪者不同意「在經濟不景氣時，應該先解僱女性員工」（82% 的內地新來港受訪者不同意此說法）。顯然，內地新來港受訪者比本地出生受訪者更傾向維護傳統的性別規範，而這較堅持傳統性別角色分工的觀念可能會導致她們在工作上遇到困難時，更容易選擇放棄自身的事業。

#### 4.1.4. 職業和心理健康

職業和心理健康受一系列個人、機構和情境因素所影響。在充滿壓力和具有敵對意味的工作環境下工作，員工的職業和心理狀況可能會比工作壓力較低且工作環境相對優越的員工為差。

##### 4.1.4.1 工作滿意度

相比本地出生的受訪者，內地新來港的受訪者顯著地對目前或最近一份工作更感到滿意（內地新來港受訪者=3.46，本地出生受訪者=3.33； $t(601)=-2.92, p<.01$ ）。七成的內地新來港受訪者表示對工作充滿熱情，而只有不足五成本地出生受訪者表示如此。43% 的內地新來港受訪者表示很享受其工作，但只有 33% 的本地出生受訪者表示享受。

#### 4.1.4.2 機構忠誠度

機構忠誠度，即個人認同並參與組織的強度。在機構忠誠度測量表中得分越高，表示其對機構有較強的認同感和歸屬感。通過比較內地新來港受訪者和本地出生受訪者在對機構的忠誠度上，我們發現本地出生受訪者的得分遠低於內地新來港受訪者（其平均得分分別為 3.07 和 3.26， $t(600)=-5.04, p<.01$ ）。

表六顯示，兩組受訪者在對第一項的回應上差異最大。58%的內地新來港受訪者表示「同意」或「非常同意」「成為機構的員工令其感到十分高興」，而僅 42% 的本地出生受訪者對此表示「同意」或「非常同意」。

對內地新來港受訪者而言，找到一份工作尤為重要。工作不僅可以使她們獲得經濟上的獨立，而且是她們融入家庭和親屬關係網絡以外的本地社區網絡的重要途徑之一。這亦可能是導致內地新來港受訪者比本地出生受訪者表現出更高的工作滿意度和機構忠誠度的原因之一。

表六. 受訪者的機構忠誠度(%)

	本地出生受訪者					內地新來港受訪者				
	非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意	非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1*	0.7	6.6	50.5	39.9	2.3	0.3	3.3	38.3	51.7	6.3
2	0.0	9.3	39.5	46.5	4.7	1.0	10.6	35.5	47.5	5.3
3	12.3	42.5	31.6	13.0	0.7	4.3	28.2	44.5	20.9	2.0
4[R]	1.3	19.6	50.2	27.2	1.7	1.0	20.9	48.8	26.9	2.3
5[R]	5.3	44.9	36.9	11.6	1.3	3.3	56.5	30.2	9.3	0.7
6[R]	4.3	33.6	39.5	19.6	3.0	4.0	43.9	36.5	14.3	1.3
7	6.6	35.2	44.9	12.0	1.3	2.0	17.3	56.5	20.9	3.3
8[R]	2.7	23.6	44.9	25.2	3.7	3.3	29.2	50.8	15.0	1.7

\*1=能成為機構的一員令我感到十分高興

2=我非常願意和機構外的人討論這機構

3=機構的問題等於我個人的問題

4=我覺得我可以很快在另一機構找到我對這機構的歸屬感

5=我並沒覺得我是機構的一員

6=我不覺得和機構有任何情感上的聯繫

7=機構對於我個人而言意義非凡

8=我並沒有對我的機構有強烈的歸屬感

[R]該項目的分數已反向計算（reverse-scored item）

#### 4.1.4.3 生活滿意度

儘管內地新來港受訪者生活滿意度的平均分（3.08）略低於本地出生受訪者的平均分（3.16），但並沒有數據支持這兩組受訪者在生活滿意度上有顯著差別。總體而言，兩組受訪者的生活滿意度均偏低，僅 48% 的本地出生受訪者和 43% 的內地新來港受訪者對生活感到「滿意」或「非常滿意」。

#### 4.1.4.4 一般健康情況

一般健康狀況主要指個人心理健康，由「從來沒有」（1分）到「經常如此」（4分）進行量度。得分越高，表示其心理健康狀況越好。結果顯示，內地新來港受訪者顯著地比本地出生受訪者在最近一個月內的整體健康情況較為良好（ $t(601)=-4.89, p<.01$ ；內地新來港受訪者平均分=3.44，本地出生受訪者平均分=3.27）。從表七可見，相較於82.1%的內地新來港受訪者，僅64.8%的本地出生受訪者表示能夠喜愛每天的日常活動。而在「能夠勇敢地面對所遇到的難題」和「能專心做事」上，內地新來港受訪者也分別比本地出生受訪者高出17.0%和13.6%表示「有時如此」和「經常如此」。

表七.受訪者的一般健康情況（%）

	本地出生受訪者					內地新來港受訪者				
	從來沒有	偶爾如此	又是如此(A)	經常如此(B)	(A)+(B)	從來沒有	偶爾如此	又是如此(A)	經常如此(B)	(A)+(B)
能專心做事	2.3	19.3	48.2	30.2	78.4	0.7	7.3	38.7	53.3	92.0
因為過於憂心而睡得比較少[R]	17.3	44.9	29.6	8.3	37.9	12.9	35.8	37.1	14.2	51.3
覺得自己在所做的事情上扮演有用的角色	2.0	34.2	47.8	15.9	63.8	7.3	22.2	37.4	33.1	70.5
一直處於緊張的狀態[R]	4.3	31.6	45.8	18.3	64.1	6.0	23.3	44.2	26.6	70.8
覺得自己有決策能力	6.0	45.5	33.9	14.6	48.5	8.6	45.0	32.1	14.2	46.4
覺得自己難以克服所遭遇的困難[R]	5.3	54.5	33.2	7.0	40.2	13.2	45.7	32.8	8.3	41.1
能夠喜愛每天的日常活動	2.0	33.2	50.5	14.3	64.8	1.3	16.6	42.4	39.7	82.1
能夠勇敢地面對所遇到的難題	0.3	32.6	52.2	15.0	67.1	0.3	15.6	48.0	36.1	84.1
覺得沮喪、不快樂[R]	7.6	62.5	24.3	5.6	29.9	12.3	59.6	22.5	5.6	28.1
對自己失去了信心[R]	15.0	55.5	24.6	5.0	29.6	28.8	47.4	21.5	2.3	23.8
會認為自己是個沒有價值的人[R]	38.9	41.2	16.9	3.0	19.9	51.3	32.5	13.6	2.6	16.2
覺得所有事情都讓自己蠻高興的	3.0	37.5	51.5	8.0	59.5	2.6	29.5	47.4	20.5	67.9

[R]該項目的分數已反向計算（reverse-scored item）

#### 4.1.5. 社會支持

社會支持通常是指來自社會各方面包括父母、親戚、朋友等給予個人的精神或物質上的幫助和支援。得分越高者，表明其感知的社會支持越多。兩組受訪者的平均得分在整體上是相同的（3.5分），但從表八可以看出，兩組受訪者的平均得分在個別支持來源方面有所不同。對內地新來港受訪者而言，其最強的社會支持來自家庭（3.9分），而本地出生受訪者則來自朋友（4.0分）。兩組受訪者支援來源別最大的是來自朋友的支持，平均得分相差0.3分。雖然兩組受訪者都認為機構對其支持最小，但內地新來港受訪者的得分仍高出本地出生受訪者0.2分。

在朋友支持網絡較弱的情況下，如果遇到的問題時，內地新來港受訪者或許認為無法向家人求助，她們可能會處於相對不利的位置。因此，加強機構支持對內地新來港受訪者而言比本地出生受訪者顯得更為重要。

表八. 受訪者社會支持的平均得分 (得分範圍為 1-5 分)

	所有受訪者	本地出生受訪者	內地新來港受訪者
來自家庭支持	3.9	3.9	3.9
來自朋友支持	3.8	4.0	3.7
來自同事支持	3.3	3.2	3.3
來自機構支持	3.0	2.9	3.1

## 4.2. 性騷擾認知

### 4.2.1. 性騷擾的認知水平

要了解性騷擾的認知水平，受訪者需判斷 18 個行為是否屬於性騷擾，得分越高者表示其對性騷擾的認知度越高<sup>2</sup>。通過比較內地新來港受訪者和本地出生受訪者在對性騷擾認知度的得分，可知兩組受訪者在認知度上有顯著性差異 ( $t(482.72)=5.958, p<.01$ )，本地出生受訪者明顯比內地新來港受訪者對於性騷擾的認識度較高（本地出生受訪者=0.91，內地新來港受訪者=0.81）。表九列出兩組受訪者對性騷擾行為的判斷結果，可見兩組受訪者對部分性騷擾行為的認知度相近，均較多（或較少）判斷同樣的行為是性騷擾。當中，超過九成本地出生受訪者和內地新來港婦女受訪者認為「偷拍你」、「在你面前猥褻露體」、「在你面前自慰」、「對你作出性侵犯」和「向你做出猥褻、低俗手勢或動作」明顯屬於性騷擾行為。而針對「雖然每一次都拒絕，但對方仍然不斷嘗試跟你約會，令你感到不舒服」這一行為，均只有五成多的受訪者認為是性騷擾行為，在所有性騷擾行為中認知度為最低。另外，兩組受訪者在對於「要求穿著打扮性感」和「跟蹤你」這兩種行為上，認知程度差異最大：分別有 87.0% 和 95.0% 的本地出生受訪者認為這兩種行為是性騷擾行為，但內地新來港受訪者的相對應比例則分別為 69.5% 和 78.1%（詳見表九）。

<sup>2</sup> 對於每一個行為，如果選擇「是」則計為 1 分，如果選擇「不是」或「不知道」則得零分。因此，平均得分範圍為 0-1。

表九.受訪者能準確地辨別出性騷擾行為 (%)

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

#### 4.2.2. 性騷擾認知水平的決定因素：多重線性回歸的結果

點二列相關 (bi-serial correlation) 檢驗的結果顯示，出生地 (即內地出生還是本地出生) 和教育程度 ( $r = -.39, p < .01$ ) 與性騷擾認知程度 ( $r = -.21, p < .01$ ) 之間存在顯著的負相關，即本地出生受訪者所受的教育程度和對性騷擾的認知程度均高於內地新來港受訪者。而教育程度和性騷擾認知程度之間亦存在顯著的正相關 ( $r = .23, p < .01$ )。為了檢驗教育程度的中介作用，我們採用 Process 宏程序，其結果顯示這個中介模型顯著 ( $R^2 = .09, F(2, 600) = 29.50, p < .01$ )。出生地與教育程度之間的直接效應顯著 ( $\beta = -1.09, p < .01$ )。教育程度在內地新來港受訪者和本地出生受訪者對性騷擾行為判斷的影響中起著部分中介作用 ( $\beta = -0.54, 95$  的 BootCI = [-0.79, -0.34])。換句話說，內地新來港受訪者和本地出生受訪者在對性騷擾行為的認知上產生的差異，會通過教育程度的部分中介作用顯現。

根據多元線性回歸用作檢驗影響辨別性騷擾行為認知水平的決定性因素 (詳見表十)，其結果顯示，從事兼職工作的受訪者比全職工作的受訪者對性騷擾行為的認知水平較低。此外，相比從事服務及銷售工作的受訪者，一方面，輔助專業人員對性騷擾的認識較多，另一方面，非技術工人的認知水平則較低。然而，出生地和機構是否制訂防止職場性騷擾政策對性騷擾認知沒有顯著相關。

表十.性騷擾認知的多元線性回歸

自變項	所有受訪者	本地出生	內地新來港
<b>在港從事服務行業時長</b>	.001 (0.05)	-.066 (0.05)	.165 (0.19)
<b>年齡</b>	-.034 (0.031)	.081 (0.060)	-.047 (0.043)
<b>出生地 (參照組:香港出生)</b>			
內地出生	-.103 (0.91)	-	-
<b>在港逗留時長</b>	.035 (0.04)	-.006 (0.05)	-.140 (0.14)
<b>就業狀況 (參照組:全職)</b>			
兼職	-.721* (0.49)	.285 (0.40)	-1.448* (0.60)
失業	-.244 (0.49)	.141 (0.60)	-.236 (0.80)
<b>行業 (參照組:非受僱於該行業的受訪者)</b>			
進出口貿易/批發及零售業	.559 (0.35)	.408 (0.40)	.665 (0.58)
運輸/倉庫/郵政及速遞服務	-2.187* (0.88)	-1.893 (0.76)	-2.865 (2.58)
住宿及膳食服務活動	.181 (0.43)	.212 (0.61)	.427 (0.63)
資訊及通訊	1.775 (1.13)	.953 (1.05)	2.672 (2.35)
金融及保險活動	-.025 (0.52)	-.509 (0.52)	.289 (1.00)
地產活動	.063 (1.06)	-.454 (1.03)	.538 (2.11)
專業/科學及技術活動	-0.103 (0.73)	.350 (0.69)	-1.033 (1.52)
行政及支援服務活動	-0.873 (0.63)	.259 (0.79)	-2.151 (0.97)
公共行政/社區/社會及個人服務活動	-.254 (0.39)	.043 (0.41)	-.361 (0.67)

括號內的數字為標準誤差。

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

- 數據不可用或不適用。

表十.性騷擾認知的多元線性回歸 (續)

自變項	所有受訪者	本地出生	內地新來港
<b>職業</b> (參照組:服務工作及銷售工作)			
經理及行政人員	-.041 (0.79)	.178 (0.71)	-.955 (2.11)
專業人員	.969 (0.71)	.161 (0.71)	1.863(1.41)
輔助專業人員	1.272* (0.64)	.219 (0.66)	2.015 (1.26)
文書支援人員	.726 (0.49)	-.031 (0.51)	1.573 (0.95)
工藝及有關人員	-2.187 (3.39)	-	-1.767 (4.14)
機台及機器操作員及裝配員	-.511 (1.13)	.219 (1.68)	-.878 (1.61)
非技術人員	-3.033** (1.04)	-1.318 (1.89)	-3.253* (1.40)
<b>婚姻狀態</b> (參照組:單身)			
已婚	.306 (0.58)	.312 (0.67)	.563 (1.02)
離婚/分居	-.449 (0.78)	-1.651 (1.12)	-.203 (1.23)
喪偶	-.880 (1.80)	-	-.259 (2.31)
教育程度	0.248 (0.16)	.215 (0.19)	.228 (0.29)
<b>機構規模</b> (參照組: 100 及以上)			
1-9 人	-.292 (0.41)	-.493 (0.49)	-.071 (0.66)
10-49 人	-.824* (0.39)	-.689 (0.45)	-.923 (0.66)
50-99 人	.476 (0.71)	-.595 (0.75)	1.176 (1.28)
<b>同事性別比例</b> (參照組:男比女少)			
男女比例相若	.576 (0.35)	-.062 (0.39)	1.276* (0.60)
男比女多	.028 (0.54)	.570 (0.57)	-.929 (0.98)
<b>直屬上司的比例</b> (參照組: 男性)			
女性	.007 (0.31)	-.068 (0.35)	.164 (0.52)
<b>顧客/客戶的性別比例</b> (參照組: 男女比例相若)			
男比女多	-.202 (0.55)	-.108 (0.58)	-.502 (1.05)
男比女少	.633 (0.39)	-.378 (0.43)	1.503* (0.68)
<b>機構防止性騷擾政策</b> (參照組: 有)			
沒有/不知道	-.134 (0.40)	-.044 (0.41)	-.020 (0.72)

括號內的數字為標準誤差。

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

- 數據不可用或不適用。

### 4.3. 遭受職場性騷擾的經歷

我們根據職場性騷擾發生的頻率、性騷擾行為的形式和騷擾者的身份來測量職場性騷擾經歷。

#### 4.3.1. 職場性騷擾發生的頻率及其常見形式

整體上，12.1%的受訪者表示曾在從事服務行業期間遭受到職場性騷擾。當中，14.6%為本地出生婦女(共44人)，9.6%為內地新來港婦女(共29人)。顯然地，本地出生婦女較內地新來港婦女更常受到職場性騷擾( $\chi^2=3.56, p<.01$ )。從表十一可見，「對方開有關性或某一性別的笑話」是最為常見的性騷擾行為，而「作出性侵犯」這一性騷擾行為發生的頻率則為最低。不論是本地出生受訪者和內地新來港受訪者均表示「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」是最為普遍的三大性騷擾行為。雖然「作出性侵犯」在所有性騷擾行為中發生的頻率最低，但不能忽視的是仍然有4.4%的本地出生受訪者表示曾在工作期間被性侵犯。

另外，內地新來港受訪者和本地出生受訪者在被性騷擾的形式上亦具有顯著差異。內地新來港受訪者比本地出生受訪者顯著更多被騷擾者以「持續打電話或發電郵短信，要求和你發生涉及個人或性的關係」( $t(30.9)=-2.09, p<.05$ )和「具性意味地觸碰或撫摸」( $t(35.05)=-2.04, p<.05$ )的形式騷擾。

與預期相反，內地新來港受訪者比本地出生受訪者更少遇到職場性騷擾。這可能是由於內地新來港受訪者對性騷擾行為的辨別能力較低，因此，即使當遇到性騷擾，亦無法像本地出生受訪者般能對該騷擾行為作出準確判斷，或根本沒有意識到該行為是性騷擾行為。

表十一. 受訪者職場性騷擾經歷 (%)

職場性騷擾行為	內地新來港受訪者 (n=29)									本地出生受訪者 (n=44)							
	從未	2*	3	4	5	6	7	有經歷過	從未	2	3	4	5	6	7	有經歷過	
對方開有關性或某一性別的笑話而令你覺得被冒犯	21.4	35.7	17.9	3.6	0.0	14.3	7.1	78.6	15.6	31.1	15.6	24.4	6.7	6.7	0.0	84.4	
帶有性意味的看著你	25.0	14.3	25.0	14.3	3.6	7.1	10.7	75.0	35.6	13.3	17.8	17.8	6.7	4.4	4.4	64.4	
向你說出令你不舒服涉及性的言語	46.4	21.4	14.3	3.6	0.0	7.1	7.1	53.6	42.2	17.8	15.6	11.1	6.7	6.7	0.0	57.8	
在你面前自慰	50.0	35.7	10.7	3.6	0.0	0.0	0.0	50.0	55.6	20.0	11.1	8.9	4.4	0.0	0.0	44.4	
雖然每一次都拒絕，但是對方仍然不斷嘗試跟你約會	58.6	20.7	6.9	3.4	6.9	3.4	0.0	41.4	55.6	17.8	11.1	8.9	2.2	4.4	0.0	44.4	
向你發出具有性意味但非語言的聲音	64.3	3.6	7.1	7.1	7.1	3.6	7.1	35.7	68.9	8.9	6.7	8.9	4.4	2.2	0.0	31.1	
要求你穿著打扮性感	64.3	17.9	17.9	0.0	0.0	0.0	0.0	35.7	91.1	0.0	4.4	4.4	0.0	0.0	0.0	8.9	
對方持續打電話或發電郵短信，要求與你發生涉及個人或性的關係	64.3	10.7	14.3	3.6	0.0	0.0	7.1	35.7	82.2	11.1	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	17.8	
具性意味地觸碰或撫摸	71.4	21.4	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	28.6	93.3	4.4	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	
向你做出猥褻、低俗的手勢或動作	71.4	17.9	0.0	3.6	7.1	0.0	0.0	28.6	80.0	8.9	6.7	2.2	2.2	0.0	0.0	20.0	
對方暗示或向你施壓與其發生性關係	75.0	14.3	7.1	0.0	0.0	3.6	0.0	25.0	84.4	8.9	0.0	4.4	0.0	2.2	0.0	15.6	
對方向你展示或發放猥褻性或淫穢性照片或文章	75.0	14.3	7.1	0.0	3.6	0.0	0.0	25.0	75.6	4.4	13.3	4.4	0.0	2.2	0.0	24.4	
故意擋你的路或把你逼到牆角	75.0	10.7	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	71.1	15.6	4.4	6.7	2.2	0.0	0.0	28.9	
跟踪你	75.0	10.7	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	25.0	82.2	6.7	4.4	6.7	0.0	0.0	0.0	17.8	
偷拍你	82.1	14.3	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	17.9	93.3	2.2	2.2	2.2	0.0	0.0	0.0	6.7	
對方向你提出性要求	85.7	10.7	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	84.4	8.9	0.0	4.4	0.0	2.2	0.0	15.6	
在你面前猥褻露體	96.4	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	95.6	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4	
對你作出性侵犯	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	95.6	2.2	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4	

\*2=一年少於一次；3=約一年一次；4=約一月一次；5=約一週一次；6=一週數次；7=幾乎每天

#### 4.3.2. 騷擾者的身份

在曾遭受過職場性騷擾的受訪者中，內地新來港受訪者和本地出生受訪者的騷擾者存在顯著差異。就本地出生受訪者而言，其騷擾者分別是同事（44%）、顧客/客戶（43%）、上司（11.4%）和下屬（2.3%）；而內地新來港受訪者則表示其騷擾者分別為顧客/客戶（60.7%）、同事（32%）和上司（10.7%）。

#### 4.4. 影響職場性騷擾經歷的因素

根據文獻，我們辨別出可能影響女性職場性騷擾經歷的因素。除了以下各小節所提到的影響因素外，性騷擾的認知水平（詳見 4.2 節）亦是重要的影響因素之一。

##### 4.4.1. 就業狀況、行業和職業

我們主要檢驗了就業狀況和工作情況是否與職場性騷擾經歷相關。我們發現，對於內地新來港受訪者而言，目前從事全職工作的受訪者比從事兼職工作的受訪者更容易受到職場性騷擾（ $\chi^2=6.05, p<.05$ ）。對於本地出生受訪者而言則並沒有發現類似的顯著結果。在行業方面，無論是新來港還是本地出生受訪者，我們都沒有發現「行業」和「職場性騷擾」之間有顯著關係。然後，對整體受訪者而言，我們發現經理和行政人員比起其他職業的受訪者顯著地更容易受到性騷擾（ $\chi^2=14, 16, p<.05$ ）。相對於從事高端職業的人群，如經理和行政人員，我們通常傾向認為從事低端職業的人群更容易受到性騷擾，但是我們的發現卻顯示現實並不一定如此。

##### 4.4.2. 工作性別背景

工作性別背景方面，我們檢視了同事的性別比例，直屬上司的性別和所接觸的顧客/客戶的性別比例是否與職場性騷擾經歷有關。結果顯示，沒有數據支持兩組受訪者在這方面具有顯著性差異（見表十二）。另外，就整體受訪者而言，我們亦並沒有發現工作性別背景與職場性騷擾經歷有顯著關聯。

表十二. 受訪者的工作性別背景 (%)

		所有受訪者	本地出生受訪者	內地新來港受訪者
工作組(同事)的性別比例	男女比例相若	27.5	27.6	27.5
	男比女多	11.1	13.2	8.9
	女比男多	61.3	59.2	63.6
直屬上司的比例	男性	42.4	41.5	56.7
	女性	57.6	58.5	43.3
顧客/客戶的性別比例	男女比例相若	64.1	64.7	63.4
	男比女多	10.7	11.5	9.8
	女比男多	25.2	23.8	26.8

#### 4.4.3. 語言障礙

據文獻 (Murphy et al., 2015) 顯示, 語言障礙與職場性騷擾有很強的相關性。由於語言和口音的差異, 外來人士可能會被排除在主流社會之外。而性騷擾在這裡可以被看作是強迫外來人士融入主流文化的手段。如表二所示, 在我們樣本中, 只有 60.6% 的內地新來港受訪者表示自己能說流利的廣州話, 遠低於本地出生受訪者 (96.4%)。然而, 在廣州話的流利程度與職場性騷擾經歷之間, 甚至在與性騷擾的認知以及是否採取行動上均沒有顯著性的關聯。

#### 4.4.4. 誰更容易受到職場性騷擾? 二元邏輯回歸的結果

我們利用二元邏輯回歸模型研究影響受訪者職場性騷擾經歷的因素 (表十三)。當中, 僅有兩個變項達統計學上顯著意義, 分別為組織規模和受訪者是否知道其機構有防止性騷擾政策。對於整體受訪者而言, 在僱員少於 10 人的機構工作的受訪者比在大型機構 (僱員在 100 人或以上) 工作者更容易遇到性騷擾。另外, 表示其機構沒有制訂相關防止職場性騷擾政策或不清楚是否有防止性騷擾政策的受訪者比明確表示其機構有制訂防止職場性騷擾政策的受訪者遭受職場性騷擾的機率更大。儘管這一結果並不顯著, 但性騷擾的認知水平與性騷擾經歷呈現負關係。而受訪者的出生地則對性騷擾經歷沒有顯著的影響。

上述發現表明, 組織規模和機構政策對提高員工對職場性騷擾的意識起著重要的作用, 亦可能進一步提高受訪者辨別性騷擾行為的能力, 即當她們面對該騷擾行為時能夠作出準確的判斷。

表十三.職場性騷擾經歷的邏輯回歸

自變項	所有受訪者	本地出生	內地新來港
<b>在港從事服務行業時長</b>	-.052 (0.05)	-.016 (0.06)	-.286 (0.19)
<b>年齡</b>	.003 (0.03)	-.028 (0.07)	.003 (0.04)
<b>出生地 (參照組:香港出生)</b>			
內地出生	.626 (0.90)	-	-
<b>在港逗留時長</b>	.025 (0.04)	.050 (0.06)	-.071 (0.17)
<b>就業狀況 (參照組:全職)</b>			
兼職	-.041 (0.34)	-1.509** (0.52)	1.541* (0.72)
失業	.908 (0.67)	-.485 (0.88)	1.913(1.27)
<b>行業 (參照組:非受僱於該行業的受訪者)</b>			
進出口貿易/批發及零售業	-.103 (0.33)	-1.008* (0.50)	1.165 (0.70)
運輸/倉庫/郵政及速遞服務	.819 (0.90)	.804 (1.01)	18.517 (22822.73)
住宿及膳食服務活動	.297 (0.44)	.794 (0.86)	-.219 (0.63)
資訊及通訊	19.179 (13165.76)	19.605 (15890.89)	19.437 (20071.72)
金融及保險活動	.026 (0.44)	.201 (0.64)	-.034 (0.84)
地產活動	-.904 (0.79)	-1.077 (1.24)	-2.612 (2.06)
專業/科學及技術活動	-.291 (0.73)	-.782(0.80)	16.886 (10812.78)
行政及支援服務活動	-.268 (0.55)	.306 (0.92)	-.906 (0.82)
公共行政/社區/社會及個人服務活動	-.051 (0.38)	.537 (0.55)	-.421(0.66)
<b>職業 (參照組:服務工作及銷售工作)</b>			
經理及行政人員	-.424 (0.64)	-.827 (0.91)	-1.719 (1.38)
專業人員	.544 (0.71)	-.440 (0.99)	1.771 (1.47)
輔助專業人員	1.194 (0.75)	-0.240 (0.91)	20.293 (7926.06)
文書支援人員	.133 (0.47)	-1.107 (0.65)	1.596 (1.02)
工藝及有關人員	19.341 (40192.97)	-	18.076 (14549.57)
機台及機器操作員及裝配員	19.701 (11772.25)	22.992 (18661.76)	19.701 (11772.25)
非技術人員	19.006 (11100.93)	20.615 (25764.96)	17.716 (12241.03)

括號內的數字為標準誤差。

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

- 數據不可用或不適用。

表十三. 職場性騷擾經歷的邏輯回歸 (續)

	所有受訪者	本地出生	內地新來港
<b>婚姻狀態</b> (參照組: 單身)			
已婚	.054 (0.55)	-1.057 (0.83)	1.027 (0.98)
離婚/分居	-1.087 (0.68)	-2.889* (1.27)	0.162 (1.13)
喪偶	-1.227 (1.41)	-	-0.359 (2.27)
<b>教育程度</b>	0.092 (0.16)	.255 (0.25)	.228 (0.29)
<b>機構規模</b> (參照組: 100 及以上)			
1-9 人	1.533* (0.63)	1.046 (0.85)	1.763 (1.18)
10-49 人	.164 (0.39)	-.206 (0.53)	.738 (0.73)
50-99 人	.727 (0.79)	.920 (1.21)	.324 (1.22)
<b>同事性別比例</b> (參照組: 男比女少)			
男女比例相若	-.175 (0.33)	.129 (0.48)	-1.037 (0.61)
男比女多	.078 (0.56)	.271 (0.79)	-1.291 (0.99)
<b>直屬上司的比例</b> (參照組: 男性)			
女性	-.188 (0.32)	.098 (0.44)	-.415 (0.57)
<b>顧客/客戶的性別比例</b> (參照組: 男女比例相若)			
男比女多	-.218 (0.49)	-.051 (0.72)	-.008 (0.88)
男比女少	.286 (0.392)	.143 (0.549)	1.289 (0.759)
<b>機構防止性騷擾政策</b> (參照組: 有)			
沒有/不知道	.712* (0.34)	.956 (0.50)	1.049 (0.63)
<b>職場性騷擾的認知</b>	-.057 (0.06)	-.054 (0.10)	-.128 (0.10)

括號內的數字為標準誤差。

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

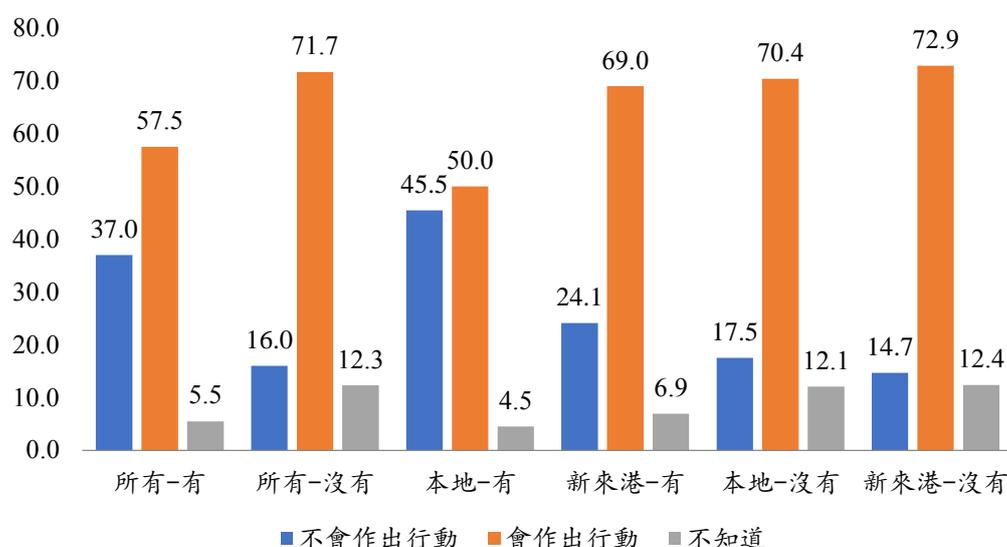
- 數據不可用或不適用。

## 4.5. 對職場性騷擾的回應

### 4.5.1. 回應還是不回應職場性騷擾

對於曾遭受職場性騷擾的受訪者而言，45.5%的本地出生受訪者和 24.1%的內地新來港受訪者表示沒有做出任何行動應對性騷擾行為；而對於沒有被性騷擾過的受訪者而言，僅有 17.5%的本地出生受訪者和 14.7%內地新來港受訪者表示不會採取任何行動（如圖二所示）。

圖二. 基於受訪者的性騷擾經歷、出生地影響其是否採取行動 (%)

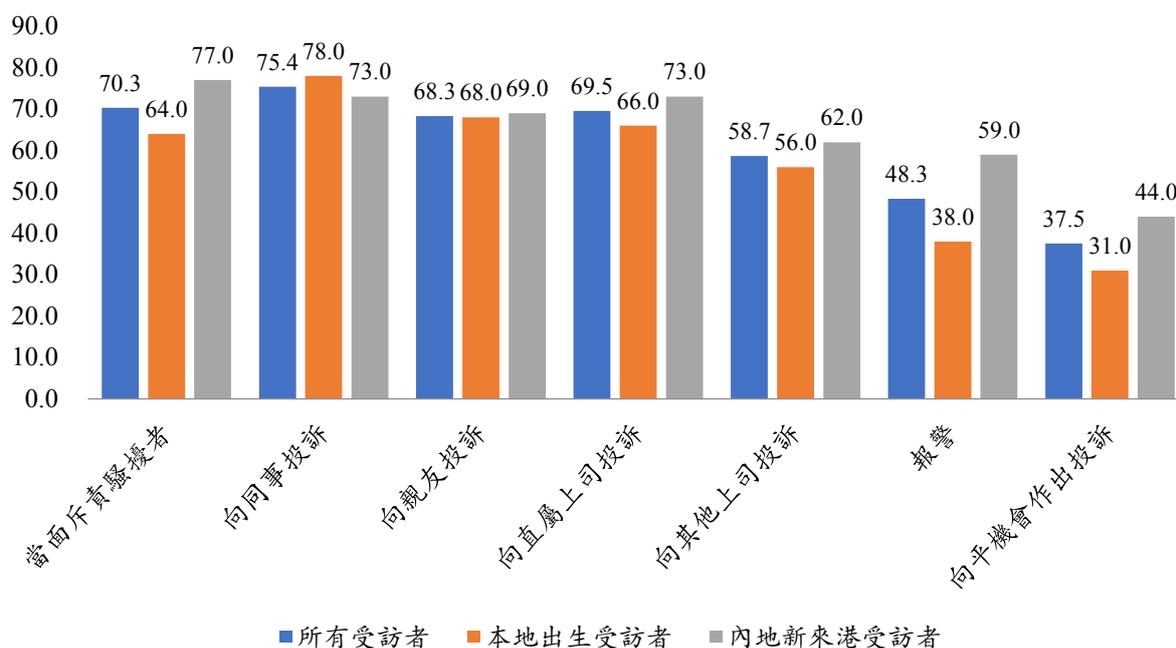


所有-有 =有性騷擾經驗 (所有受訪者)  
 所有-沒有 =沒場性騷擾經驗 (所有受訪者)  
 本地-有 =有場性騷擾經驗 (本地出生受訪者)  
 新來港-有 =沒有性騷擾經驗 (內地出生受訪者)  
 本地-沒有 =有場性騷擾性騷擾經驗 (本地出生受訪者)  
 新來港-沒有=沒場性騷擾經驗 (內地出生受訪者)

有趣的是，我們發現內地新來港受訪者居港時間越長，越傾向不採取任何行動去回應性騷擾行為 ( $p < .05$ ) (結果並無在此顯示)。這可能是由於受訪者作出採取行動與否的決定與採取行動的成本有關。在港居住的時間越長，內地新來港受訪者可能會認為採取行動的成本越高。上述的解釋與我們後續的發現一致，即內地新來港受訪者比本地出生受訪者更傾向當面斥責騷擾者 ( $\chi^2=11.09, p < .01$ )，向親友投訴 ( $\chi^2=7.35, p < .05$ )，報警 ( $\chi^2=26.34, p < .01$ ) 以及向平機會做出投訴 ( $\chi^2=17.19, p < .01$ )。

總體而言，無論是本地出生還是內地新來港受訪者都傾向選擇非正式投訴途徑應對性騷擾行為 (如圖三所示)。其中，本地出生受訪者傾向向同事 (78.0%) 及親友 (68.0%) 投訴，而內地新來港受訪者則傾向當面斥責騷擾者 (77.0%) 及向同事投訴 (73.0%)。其次，六成以上的本地出生受訪者和內地新來港受訪者均表示會選擇向直屬上司和公司其他管理人員作出投訴；相反，最少受訪者選擇報警或向平機會作出投訴/查詢。

圖三. 受訪者應對職場性騷擾的行動 (%)



對於在工作期間曾遇到性騷擾的受訪者而言，我們發現兩組受訪者在「當面斥責」( $\chi^2=7.59, p<.05$ )、「向其他管理人員投訴」( $\chi^2=7.14, p<.05$ )和「報警」( $\chi^2=6.09, p<.05$ )上具有顯著差異。與內地新來港受訪者相比，本地出生受訪者較少選擇以上的方式回應。而對在工作期間從未遇到性騷擾的受訪者而言，兩組受訪者則在「當面斥責」( $\chi^2=8.92, p<.05$ )、「向親戚朋友投訴」( $\chi^2=6.11, p<.05$ )、「報警」( $\chi^2=20.17, p<.01$ )和「向平機會投訴/查詢」( $\chi^2=10.58, p<.01$ )上具有顯著差異。相比內地新來港受訪者，本地出生受訪者較少選擇以上的方式去回應性騷擾行為。對內地新來港受訪者更傾向當面斥責受訪者，尤其當騷擾者是客戶/顧客時( $\chi^2=7.97, p<.05$ )，或更勇於作出投訴，更詳細分析將會在焦點小組訪談的章節中作一進步討論。

總體而言，我們發現當面對職場性騷擾時，表示曾/會「向同事投訴」( $p<.05$ )和「向親友投訴」( $p<.05$ )的受訪者比起作出其他行動的受訪者顯著地較能辨別出職場性騷擾行為，即其對職場性騷擾行為的認知度較高。相反，表示曾/會「選擇報警」的受訪者的判斷力則較弱 ( $p<.05$ )。對本地出生受訪者而言，表示曾/會「向同事投訴」( $p<.05$ )的受訪者比作出其他行動的受訪者對職場性騷擾行為的認知度較高，而這個顯著差異並沒有在內地新來港受訪者上發現。

明顯地，我們的受訪者對官方或正式的投訴渠道缺少了解或不願意採取這樣的方式去處理性騷擾事件。即使她們對什麼行為可以構成性騷擾行為具有一定的了解，也不意味著她們會選擇報警或向平機會尋求幫助。

#### 4.5.2. 影響是否對職場性騷擾採取行動的因素

我們採用多元邏輯回歸模型檢視受訪者是否對職場性騷擾作出行動的因素。調查結果（見表十四）顯示，在調查期間全職工作的受訪者比失業的受訪者更傾向於採取行動應對職場性騷擾。

在規模有 10-49 人機構工作的受訪者比在大型機構（僱員在 100 人或以上）工作的受訪者更不傾向採取行動回應性騷擾行為。而另一顯著結果則為，曾遭受過職場性騷擾的受訪者比從未被性騷擾的受訪者採取行動的機率更大。與職場性騷擾個別具體回應相關的結果載於附錄 1.6。

表十四. 與職場性騷擾反應有關的影響因素的邏輯回歸

	所有受訪者	本地出生	內地新來港
<b>在港從事服務行業時長</b>	-0.04 (0.04)	-0.07 (0.05)	.016 (0.14)
<b>年齡</b>	-0.01 (0.03)	-0.01 (0.06)	-0.03 (0.03)
<b>出生地</b> (參照組:香港出生)			
內地出生	0.26 (0.77)	-	-
<b>在港逗留時長</b>	-0.02 (0.03)	.012 (0.05)	-0.07 (0.10)
<b>就業狀況</b> (參照組:全職)			
兼職	-0.49 (0.31)	-0.09 (0.47)	-0.63 (0.51)
失業	-0.84* (0.41)	-0.59 (0.65)	-0.86 (0.64)
<b>行業</b> (參照組:非受僱於該行業的受訪者)			
進出口貿易/批發及零售業	0.10 (0.30)	-0.19 (0.45)	.404 (0.46)
運輸/倉庫/郵政及速遞服務	1.88 (0.99)	1.403 (1.04)	18.387 (21922.32)
住宿及膳食服務活動	-0.40 (0.35)	-0.33 (0.66)	-0.37 (0.46)
資訊及通訊	0.41 (1.12)	-0.58 (1.17)	20.529 (22502.47)
金融及保險活動	-0.43 (0.43)	-0.37 (0.57)	-0.83 (0.80)
地產活動	-0.19 (0.90)	-0.19 (1.30)	-0.61 (1.40)
專業/科學及技術活動	0.39 (0.74)	.789 (0.93)	-1.19 (1.54)
行政及支援服務活動	-0.67 (0.50)	.920 (1.18)	-1.51 (0.69)
公共行政/社區/社會及個人服務活動	0.35 (0.34)	-0.05 (0.47)	1.029 (0.59)
<b>職業</b> (參照組:服務工作及銷售工作)			
經理及行政人員	0.01 (0.64)	-0.38 (0.76)	20.420 (17918.33)
專業人員	-0.03 (0.67)	-0.06 (0.82)	.369 (1.59)
輔助專業人員	-0.15 (0.60)	-0.40 (0.76)	.658 (1.43)
文書支援人員	-0.16 (0.43)	.183 (0.62)	-0.59 (0.76)
工藝及有關人員	18.33 (0.92)	-	17.638 (40192.97)
機台及機器操作員及裝配員	-0.37 (1.28)	-0.96 (1.66)	.390 (1.32)
非技術人員	-0.61 (0.78)	-0.44 (1.67)	-0.70 (1.00)

括號內的數字為標準誤差。

\*\*\* p<.001, \*\* p<. 01, \* p < .05

- 數據不可用或不適用。

參照組為不採取行動應對職場性騷擾的受訪者。

表十四. 與職場性騷擾反應有關的影響因素的邏輯回歸 (續)

	所有受訪者	本地出生	內地新來港
<b>婚姻狀態</b> (參照組: 單身)			
已婚	-0.37 (0.48)	-0.13 (0.72)	-0.74 (0.86)
離婚/分居	-0.12 (0.66)	-1.36 (1.20)	.471 (1.07)
喪偶	0.16 (1.35)	-	.364 (1.59)
<b>教育程度</b>	-0.14 (0.14)	-0.20 (0.22)	-0.19 (0.23)
<b>機構規模</b> (參照組: 100 及以上)			
1-9 人	-0.34 (0.36)	-0.44 (0.55)	-0.48 (0.56)
10-49 人	-0.97 ** (0.31)	-0.99 * (0.46)	-1.18 (0.53)
50-99 人	0.31 (0.69)	.208 (0.91)	-0.03 (1.21)
<b>同事性別比例</b> (參照組: 男比女少)			
男女比例相若	0.20 (0.31)	.167 (0.47)	.413 (0.50)
男比女多	-0.04 (0.45)	-0.19 (0.67)	.127 (0.78)
<b>直屬上司的比例</b> (參照組: 男性)			
女性	-0.01 (0.27)	-0.38 (0.41)	.513 (0.42)
<b>顧客/客戶的性別比例</b> (參照組: 男女比例相若)			
男比女多	-0.21 (0.45)	-0.12 (0.63)	.155 (0.80)
男比女少	-0.29 (0.33)	-0.18 (0.48)	-0.06 (0.56)
<b>機構防止性騷擾政策</b> (參照組: 有)			
沒有/不知道	-0.41 (0.36)	-0.27 (0.50)	-0.46 (0.61)
<b>工作意願</b>	-0.16 (0.17)	.102 (0.25)	-0.58 (0.29)
<b>職場性騷擾認知</b>	0.05 (0.03)	.062 (0.07)	.050 (0.05)
<b>職場性騷擾經歷</b>	1.51*** (0.26)	1.783*** (0.44)	1.804 (0.66)
<b>社會支持</b>	-0.33 (0.39)	.492 (0.41)	-1.19 (0.42)

括號內的數字為標準誤差。

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

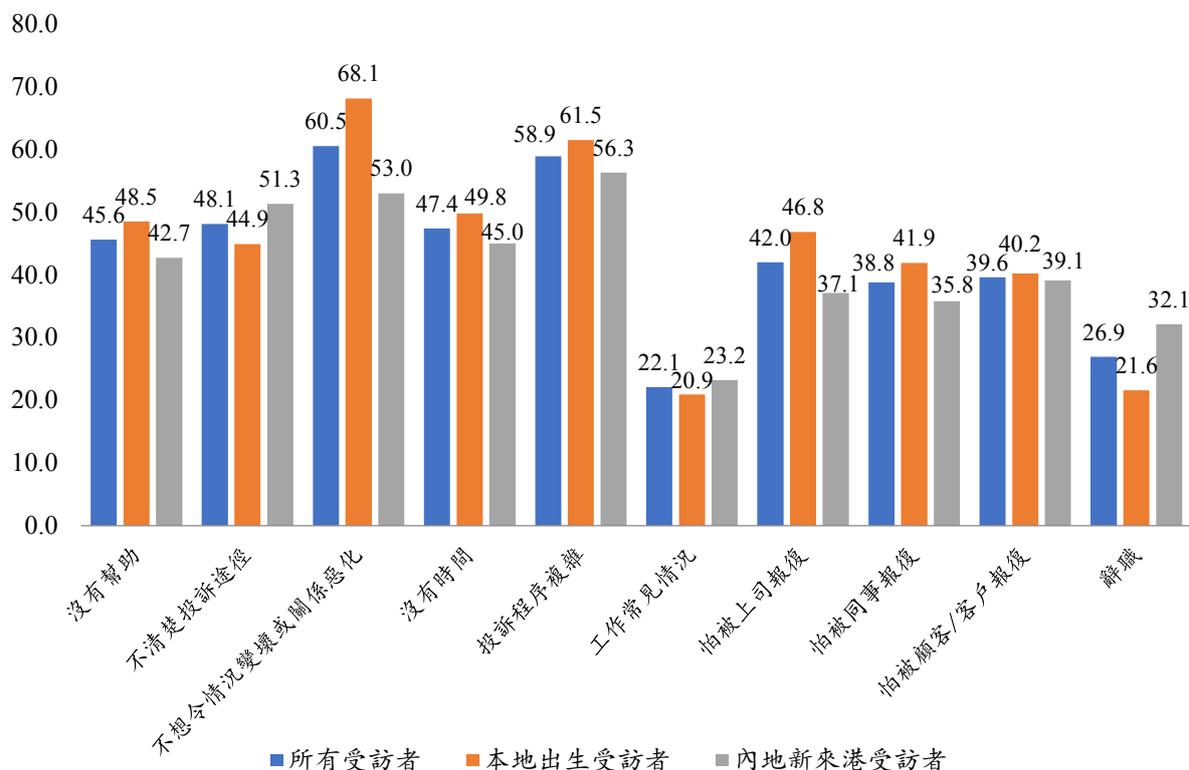
- 數據不可用或不適用。

參照組為不採取行動應對職場性騷擾的受訪者。

#### 4.5.3. 不採取行動應對職場性騷擾的原因

對於表示沒有或不會採取行動的受訪者，近五成的受訪者認為投訴並沒有對事情有任何幫助，況且她們亦不清楚投訴的途徑（圖 4）。另外，大部分受訪者更認為不對性騷擾作出任何回應主要是因為不想令到情況變壞或關係惡化以及現時的投訴程式過於繁複。另外，怕被上司、同事和顧客報復或排斥亦是普遍不回應的原因。相對於 21.6% 的本地出生受訪者，32.2% 的內地新來港受訪者表示在遭受職場性騷擾後會選擇辭職。

圖四. 受訪者不採取行動的原因 (%)



在比較本地出生受訪者和內地新來港受訪者在面對職場性騷擾時不採用任何行動回應的原因差異時，我們發現兩組受訪者在「認為沒有幫助」( $\chi^2=6.12, p<.05$ )、「不清楚投訴途徑」( $\chi^2=15.12, p<.01$ )、「不想令到情況變壞或關係惡化」( $\chi^2=18.41, p<.01$ )、「怕被上司報復」( $\chi^2=11.28, p<.01$ )、「怕被同事報復」( $\chi^2=12.93, p<.01$ )和「事後自行辭職」( $\chi^2=14.78, p<.01$ )上具有顯著差異。

與本地出生受訪者相比，顯著地較多的內地新來港受訪者認為，由於缺乏對投訴途徑的了解，令到她們無法採用有效措施去處理在工作期間遇到的性騷擾行為，而且她們還傾向選擇辭職。而對本地出生受訪者而言，她們較多認為採取行動回應性騷擾行為對解決問題並沒有幫助，且還擔心對其工作有負面影響。

另外，我們還發現對「不清楚投訴途徑」回答「不知道」( $p<.05$ )和對「工作常見情況，見慣不怪」回答「是」( $p<.05$ )的內地新來港受訪者們對性騷擾行為的判斷能力對內地新來港受訪而言，表示因不清楚投訴途徑而沒有作出行動的，以及認為性騷擾乃工作時常見的，其對性騷擾的認識程度顯著較差。而這個顯著性結果並沒有在本地出生受訪者上發現。這表明，獲知職場性騷擾的相關資訊和政策對內地新來港受訪者而言大有裨益。

#### 4.6. 職場性騷擾的影響

我們利用二元線性回歸模型檢驗受訪者職場性騷擾經歷和其工作（包括工作滿意度和機構忠誠度）和健康結果（包括生活滿意度和整體健康狀況）之間的關係。然而，無論是對整體受訪者，還是對內地新來港受訪者或本地出生受訪者而言，我們並沒有發現具有統計學意義上的顯著性結果。

必須指出的是，上述發現並不能完全表明性騷擾經歷對工作滿意度、機構忠誠度、生活滿意度和整體健康狀況沒有任何影響。這些變量項容易受到多種因素影響。要進一步了解職場性騷擾的顯著性影響，樣本中需要有更多曾被性騷擾的受訪者。

## 5. 焦點小組訪談結果

焦點小組訪談的結果將按照職場性騷擾的認知、職場性騷擾的經歷、對職場性騷擾的回應和誰該對職場性騷擾負責這四大主題進行闡述。

### 5.1. 職場性騷擾的認知

#### 5.1.1. 從哪裡得知「職場性騷擾」？

大部分受訪者均表示曾透過大眾媒體，如電視節目等聽過/見過「職場性騷擾」這一名詞。部分受訪者回憶起曾見過的一些非肢體上性騷擾。如一位較為年輕的本地出生受訪者是這樣描述她看到的例子：

我在報紙上面見過，係引用網上既 topic（話題）嚟講。但係佢既角度有 D 似嘲笑。就係話個女同事自己條裙穿得短 D，就成日覺得有人望著佢。（約 20 歲，本地出生，行政人員，本科）

有幾位較為年長的本地出生受訪者（50 歲以上）表示，由於近幾年隨著電視宣傳增多，話題多了，她們才慢慢聽過「職場性騷擾」，也才開始意識到其實她們以前經歷過的行為本質上已構成職場性騷擾：

以前我做嘢既時候無埋 D（沒有職場性騷擾）。比如話有男同事講既嘢，我們都唔知道係性騷擾，就是尷尷尬尬。以前唔會有專門話題去講，可能係依家話題多佐，電視宣傳多佐，才慢慢知道依 D 原來係性騷擾。（約 50 歲，本地出生，行政人員，高中）

另外，一位有從事餐飲業的內地新來港受訪者表示，自己是因為工作的酒樓曾發生過「職場性騷擾」，事後被同事和經理告知，才第一次聽說過「職場性騷擾」。而另一位內地新來港受訪者亦表示是在工作場所聽過，但不是由上司或者培訓人員通過培訓正式告知，而是透過同事私底下聊天得知。

#### 5.1.2. 機構內防止職場性騷擾的培訓和政策

缺乏制度和保障措施，如缺乏保障員工權利的制度安排和監督機制的工作環境更容易發生職場性騷擾。根據我們的訪談結果，大部分受訪者表示其機構無論在她們入職前還是入職後均沒有為她們提供任何與職場性騷擾有關的培訓，亦沒有明確告知她們任何有關機構針對職場性騷擾而制訂的政策。

當中，僅有一名受訪者表示曾在入職後接受過由機構提供、需要半小時完成的網上培訓課程。通過員工在工作期間自行安排時間，點擊機構提供的網上連結完成。但礙於內容的設置及時間的安排，她表示其實這個網上培訓的意義並不大：

因為佢係一段 video（視頻），30 分鐘。你可以做自己既嘢，由得佢播...其實我真係唔知個 30 分鐘講佐 D 咩。（約 20 歲，本地出生，人力資源行業，本科）

另外，一名曾在外資企業工作的受訪者表示，機構內設有語音信箱，當員工遇到與工作相關的問題可通過信箱進行投訴。而該信箱主要由第三方進行管理。雖然受訪者表示從沒有使用過該服務，它亦不是專門針對性騷擾的投訴，但是按照她認為「有總好過無」。

### 5.1.3. 什麼才算職場性騷擾？

雖然大部分受訪者都曾聽聞「職場性騷擾」，但當被問及她們認為什麼才算職場性騷擾時，往往無法給出一個較為明確的描述，都帶上「我都唔知係唔係」、「可能係」、「應該」等前綴去表達自己的不確定。只有部分較為年輕且教育程度較高的受訪者能夠作出一個較為明確的描述性定義：

係職場上面，無論係上司還是同事，利用壓力、獎賞或懲罰既方式叫你去做 D 同 sex（性）有關，俾 advantage（好處）佢。比如老細同你講嘢，話你同我開房，我就會升你職。如果唔係，就炒你。（約 20 歲，本地出生，導遊，碩士）

當某人、某異性，作出肢體上的或者言語上對我產生一種令我感覺不舒服，超越了某一種我的舒服界限的行為，我就覺得是性騷擾了。或者是當我已經作出抗拒行為去拒絕了，他還是一而再，再而三地繼續，我就覺得這個更加是嚴重的性騷擾行為了。（約 20 歲，內地新來港，理財經紀，碩士）

對於涉及肢體碰觸的行為，如「掃背」、「摸大牌」等行為，受訪者均能明確地界定為職場性騷擾行為。

摸就肯定係啦，但係口花花我就唔肯定。（約 30 歲，內地新來港受訪者，餐飲業，初中）

另外，即使對較為年長的本地受訪者往往會將明顯的性騷擾行為界定為「非禮」行為。對她們而言，「性騷擾」本身是模糊的且是較為輕微的行為，不同於「非禮」。當進一步列舉出屬於職場性騷擾行為作為說明時，如性騷擾包括輕微言語上的挑逗，甚至進一步要求發生性行為等，其反應是「這個就真係非禮了」。

言語騷擾和無關痛癢的玩笑之間的界限在哪裡？對此，受訪者在訪談過程中反覆提及關於「接受程度」的問題：

但係每個人的角度都係唔同。有人既底線比較低，認為某 D 位先係性騷擾。但係有人會比較高，認為碰一碰，話一話就係。我覺得每個人既睇法都唔同。（約 20 歲，本地出生，旅遊業，碩士）

因此，大部分受訪者都不會將「口花花」等言語上的騷擾很認真地看待為性騷擾，不需要這麼嚴肅對待。其次，對言語性騷擾高頻發生的工作場所（如餐廳、酒樓）而言，這儼然成為她們每天工作都必須面對的情況，她們已經不將其定性為性騷擾了，反而會選擇「當他亂講」：

你說粗口那些，我又不是很覺得算。就是不是很過分或者很露骨的，他也不一定是針對你，你就當他爛口，就當做沒有聽到，那就沒有事情了。（約 40 歲，內地新來港，餐飲業，初中）

當騷擾者為被騷擾者的服務對象時，由於專業與工作的關係，反而會令到被騷擾者將對方的性騷擾行為合理化，認為這些行為是需要她們去處理的工作任務之一部分。舉例而言，以下一位受訪者將她服務對象的性騷擾行為歸因於其精神健康問題：

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

內地新來港受訪者認為文化差異亦有可能導致其對性騷擾的界線產生模糊。以下一位內地新來港受訪者就拿捏不准她的香港男同事的行為在香港職場上究竟是屬於性騷擾還是屬於正常交往行為：

就是出差的過程中，有一個同行的男生，吃完晚飯說白天和你聊得蠻好的，想要跟我多聊一下...。聊到 11 點多，他問我要不要喝果汁，他回房間拿果汁，我在外面等。然後他 whatsapp 我說要不要進去他房間吃點麵。我當時就懵了，到你房間吃點麵？後來回到香港之後他繼續約我吃飯，並給我發訊息，表示對我有好感，覺得我很不錯...但是他已經結婚了，我不確定……而且我覺得身份的差異（內地新來港受訪者與香港本地男同事之分別）讓我拿捏不准就是這是兩邊的正常交往還是性騷擾。（約 20 歲，內地新來港，助理研究主任，碩士）

即使香港本地受訪者有時亦傾向於將對方的性騷擾行為歸因於文化差異，特別是當對方與自己的文化背景具有明顯差異時：

Depends on（視乎）咩人做咩嘢。我覺得掃背脊，搭膊頭，都係會因種族而異。有 d 時候有 d 人就係會接受鬼佬做依 d 嘢多過中國人囉。有時候我同客人去大陸。佢哋做同一樣嘢（掃背、搭膊頭），但係我見到 d 女仔好受落（對於外國人），就完全唔係同一樣嘢囉……我就最多係攬一下，面貼一下，依 d 係正常社交。（約 50 歲，本地出生，採購行業，本科）

另外，職場性騷擾還包括身處的工作環境在性方面具有敵意，令受害者感到受威脅；但甚少受訪者提及到這一方面。相反，她們只是留意到性騷擾只限於針對個人的行為。而且亦甚少受訪者知道性騷擾是屬於民事違法行為。

總體而言，儘管大部分受訪者都聽說過「職場性騷擾」這一個詞，但卻未能對其定義作出清晰的說明。對那些不受歡迎的肢體接觸行為，她們都能夠作出準確的判斷，認為其屬於性騷擾行為；但對於非肢體性的行動卻持有保留態度。特別是當一些較為曖昧或模

糊的性騷擾行為發生時，受訪者反而會對自身的判斷產生懷疑，或將其歸因於文化或個人之差異。這一結果並不令人感到意外。畢竟根據受訪者的回答，我們可以發現，她們所在的機構並沒有為她們提供任何關於防止性騷擾的培訓和政策。

## 5.2. 職場性騷擾經歷

在我們的受訪者中，職場性騷擾是個普遍的問題。她們不僅描述了她們聽到或看到性騷擾事件，而且她們亦詳細地說明了自身的經歷。與問卷調查結果相符，透過與受訪者的訪談我們可以發現，她們聽聞或經歷的性騷擾包括語言、非語言和肢體形式的性騷擾，而騷擾者主要是顧客/客戶、同事和上司。

### 5.2.1. 來自顧客/客戶和同事的性騷擾

在所有受訪者當中，我們發現相對於其他服務行業的受訪者，從事餐飲業、旅遊業和金融行業的受訪者明顯受到更多來自顧客/客戶的性騷擾。

從事上述行業的受訪者經常需要出差或被外派到非固定工作場所（如辦公室或商店）外的地方工作，還需要在非上班時間出席社交活動。在焦點小組訪談中，從事餐飲業的受訪者多數是年齡介於 30-40 歲且教育程度較低的內地新來港女性，她們表示在茶餐廳、酒樓等人多口雜的地方語言性騷擾是普遍的，「黃色笑話」、「粗口」是她們在工作期間經常遇到的，有時甚至會被顧客不斷問電話號碼，打電話邀約出街或直接提出性要求：

（顧客）成日都對著你說那些話（黃色笑話），就是每天都對著你說。仲問你今晚去你屋企好唔好。（約 30 歲，內地新來港，酒樓，初中）

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

對於言語性騷擾和肢體性騷擾，她們會認為這存在一個遞進的升級關係。首先，顧客/客戶往往會先在語言上進行挑逗，慢慢試探，如果對方是沒有表示明確的拒絕，他們就會認為對方可以接受，從而升級到肢體上的性騷擾。

我都試過了，（語言上）我就是不理他。到後來，等我幫忙起菜時，就是某一個位置固定上菜。我是穿著裙子，然後他就伸手摸一下我的大腿。（約 40 歲，內地新來港受訪者，酒樓，初中）

另外，由於工作原因需外出與客戶單獨見面或參加應酬，旅遊行業和金融行業的受訪者受到來自顧客/客戶性騷擾的機率亦會大大增加。

（係唔係覺得你既行業特別多性騷擾問題）係呀，本身因為我哋要應酬，我哋有好多唔同的 supplier（供應商）……出差有個酒局，大陸酒嘅濃度好高。咁有一次我同我哋既 sales manager（銷售經理），

中年女人，去福建參加酒局，有個其他旅行社的 agent（代理人）擺佐支仔蒸過嚟。灌我 manager（經理）飲，飲完之後我就見到佢係度掃佢背。（約 30 歲，本地出生，旅遊行業，大專）

就是我老闆叫我陪一個內地的知名畫家（客戶），我陪他去逛逛，然後等晚上參加商會活動。他就有意無意地很靠近。過馬路的時候，他就直接把他的手伸過來，牽住我的手……然後在出租車上，他突然靠近我。那時候我穿著裙子嘛，他還把他的手放在我的大腿上……他不是一直碰，他是碰一碰就會拿開。……（約 20 歲，內地新來港，金融行業，碩士）

另外，受訪者也描述了其受到來自同事性騷擾的經歷。但礙於同事的關係，受訪者會對該行為產生懷疑，無法判斷其是否屬於性騷擾行為：

佢係我同事，但係其實亦都係我好好既朋友。佢唔係 workplace（工作場合）度 harass（騷擾）我。係有一個晚上佢打電話俾我，我一開始係覺得佢有 emotional issue（情感上的問題）。但係到中間就好奇怪，佢開始講佢自己既 experience（經歷），講自己的 fantasy（性幻想）。到最後好嘔心既就係佢話對我既 fantasy……（約 20 歲，本地出生，導遊，碩士）

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

有時騷擾者往往會將女同事（特別是年輕女同事）集體化，對女性這一群體進行性騷擾，通過性騷擾這一行為去維護其基於性別而獲得的社會地位和利益：

我剛進公司的時候，他（年級較大的同事）對我們小女生非常不客氣，就是十句話裡面有九句話都是離不開女性生殖器官的，非常難聽……我舉個例子，就是今天穿了件毛衣，就是領口胸口的位置有些裝飾，他就會直接指著你的胸說，這邊毛很多……他對所有女的都是這樣子，他對男的就有一點怕怕的樣子。（約 20 歲，內地新來港，娛樂行業，碩士）

### 5.2.2. 來自上司的性騷擾

受訪者稱有時上司會借用「關心員工」為名，對她們進行言語上或肢體上的性騷擾。舉例而言，有位受訪者因為婦科健康的問題請病假，當她重返工作崗位時：

佢（上司）就叫我入房，搭住我膊頭，話「女呀，唔好搞咁多嘢呀」……佢好鍾意咁，就係有時候同你握手，握完之後會趁機摸你幾下，全公司都知道既。（約 30 歲，本地出生，旅遊行業，大專）

當她對上司的「搭膊」行為表示不滿，明確告知「唔好咁啦」的時候，上司反而會覺得自己只是以上司及過來人的身份關心下屬，並以「我同你爸爸同年，我都生得你出啦，你估你個D嘢我唔知咩」來推脫。

亦都會有上司以在工作上的教導，「俾橋」（提供想法）為名，進行言語上的性騷擾。

有男高層俾橋我，全部都係同 sex 有關的，但係依D嘢係全部都唔出得街的，我唔知道佢入嚟講係真係開玩笑呀，定係真係同我 brainstorm（「腦震盪」）。佢會同我地講好多床上戲既嘢，有時候我會覺得好唔舒服，不斷講 sex（性）既嘢，我唔可能同佢一齊討論。佢覺得佢係俾橋我，（叫我）唔好咁保守。（約 20 歲，本地出生，娛樂行業，本科）

從受訪者的回答可以發現，如果上司有意向下屬作出性騷擾的行為，他/她是可以有許多機會的，而雙方之間權力的差異也使得被騷擾者難以作出行動回應。

### 5.2.3. 來自下屬的性騷擾

上述的討論中涉及到分別來自顧客/客戶、同事和上司的性騷擾情況。但其實反權力式性騷擾（Contrapower sexual harassment）在職場上亦是常見的問題，即機構權力較低（如職位較低）的員工向機構權力較高（如職位較高）的員工進行性騷擾（Benson, 1984）。研究指出，在工作場所權力較高的女性比起其權力相對較低的女同事被性騷擾的可能性更大（e.g., De Coster, Estes, & Mueller, 1999; Mueller, De Coster, & Estes, 2001）。問卷調查的結果就發現從事行政管理職位的受訪者有較大的機會遭受性騷擾；而在焦點小組訪談中，則有一位教師和心理輔導員分別被其男學生和男服務對象性騷擾。

## 5.3. 職場性騷擾經歷的影響

遭受職場性騷擾的受害者不僅需要承受著巨大的生理和心理上的壓力及較高的跳槽率（Elias et al., 2013）；同時，對工作、同事、上司和整個機構的滿意度都會有所下降（Chamberlain et al., 2008）。

即使我們的調查研究結果並沒有顯示出受訪者的職場性騷擾經歷與她們的工作和健康結果有顯著的相關性，但是根據焦點訪談小組結果，亦可以知道職場性騷擾的經歷對她們的心理健康、工作和生活的確造成了負面影響。

當被問及遭遇職場性騷擾後的感受時，受訪者均表示在當下感到非常不舒服和害怕。即使離開了現場，這種不舒服的感受還是持續了一段時間：

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

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

受訪者還會擔心之後與騷擾者在工作場合的後續接觸。

我好擔心我會再見到佢。我唔知道我幾時會係 public place (公眾場所) 見到佢。(約 30 歲, 本地出生, 顧問, 碩士)

另外, 為了防止職場性騷擾事件的再次發生, 她們還會主動切斷與騷擾者在工作上的一切接觸, 寧願犧牲她們的事業。

之後我就沒有和他聯繫了。我就會主動切斷所有與他工作上的聯繫。我也不會回覆他。(約 20 歲, 內地新來港, 研究員, 碩士)

我想避開佢。我不會選擇佢作為我長期服務對象。最好就係唔使見到佢啦。(約 30 歲, 本地出生, 顧問, 碩士)

除此之外, 受訪者(特別是內地新來港受訪者)擔心職場性騷擾的經歷會影響她們與家人(尤其是丈夫)之間的關係。

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

與我們調查研究顯示的結果相符, 內地新來港受訪者傾向維護傳統的家庭分工。如果遭受性騷擾的事件被丈夫發現, 她們會很擔心被標籤為「麻煩製造者」, 而丈夫亦可以此為理由迫使她們辭職, 專心照顧家庭。因此, 她們承受著巨大的壓力。

## 5.4. 對職場性騷擾的回應

### 5.4.1. 啞忍、逃避, 還是辭職?

據問卷調查結果顯示, 對曾遭受職場性騷擾的受訪者而言, 45.5%的本地出生受訪者和 24.1%的內地新來港受訪者並沒有做出任何行動應對該性騷擾行為; 而對沒有被性騷擾過的受訪者而言, 僅有 17.5%的本地出生受訪者和 14.7%內地新來港受訪者表示不會採取行動。這表明了是否有遭受過職場性騷擾對是否會做出回應有著重要的影響: 在假設情境下, 受訪者往往會對作出行動表示肯定; 但無論是從調查結果還是訪談結果, 我們都發現, 在曾遭受過職場性騷擾的受訪者中, 大部分都表示並沒有採取任何行動去處理這一問題。通常情況下, 她們會主動避開騷擾者, 或者對其行為表示沈默:

佢成日都口多多, 我唔怕, 但我地見到佢唔舒服, 都會避開.....(約 50 歲, 本地出生, 目前失業, 高中)

對於言語上的性騷擾或充滿性意味的打量, 受訪者大多數會選擇避開。正如下列受訪者所描述:

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

受訪者會選擇將自己避開或者啞忍的行為合理化為當下的最佳行動，一來是因為她們沒有足夠的安全感去採取行動，二來則是擔心行動的代價太高：

我覺得我會忍讓一點，不會這麼勇敢（去做行動回應性騷擾行為）……我會忍讓，因為你覺得這個是性騷擾，但是別人覺得你的尺度太高了，別人覺得這是小事情。你百辭莫辯呀。二來，我覺得在這個環境下，就是你說出來了，之後他也不會得到強烈的譴責，可能還會落得你名聲不好。就是那個機制沒有太透明或者讓我有安全感，那我寧願我自己，就是一來就是攻擊對方，不行就辭職唄。（約 20 歲，內地新來港，助理研究主任，碩士）

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

事實上，即使遇到較為過份的肢體上性騷擾行為，受訪者也明顯感覺到不舒服，她們還是覺得自己很難採取行動去表明立場：

我唔係好夠膽講，有時候並排行，你貼得太近了，就係你兩個痴住行，成個人都會碰到。我就行慢 d，keep（保持）住距離啦。但係佢好似 feel（感覺）唔到一樣，又退後同我並排……我很怕尷尬。（約 30 歲，本地出生，研究主任，碩士）

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

斷絕與騷擾者所有的聯繫，或當實在無法再忍受時，辭職是受訪者最常提及到的解決方法。大部分受訪者都認為斷絕來往和辭職是解決這個問題的有效方法，當然這意味著她們將以犧牲自己的事業作為代價。

#### 5.4.2. 當面斥責騷擾者

曾對性騷擾行為作出行動的受訪者表示，她們較多選擇當面斥責騷擾者。只有通過面斥的方式，當面表達自己對該性騷擾行為的不滿，才能遏止騷擾者進一步的行動。

我們呢就是一般都是不管他，要是過激了就會罵回去。但是畢竟他年紀大了，你也不能說什麼……遇到性騷擾的時候，就是很多人反而會來說女生不對，這個就真的需要女生反擊回應才可以。（約 20 歲，內地新來港，娛樂產業，碩士）

但是，亦有受訪者認為不回應才是最好的應對方式，如果採取了任何行動去回應，特別是斥責，反而會令到對方興奮，繼續糾纏。

(曾被廚房員工騷擾的樓面女服務員)，她(樓面女服務員)用粗口罵回去。然後那些男人就來勁了，就有勇氣說多點。其實最重要是自己，碰到這種情況不要理，或者說我不喜歡你這些話，基本上兩三次之後就不會再有了。(約 30 歲，內地新來港，餐飲業)

### 5.4.3. 為什麼不採取行動？

對於特定的職業和行業而言，職場性騷擾(尤其是語言性騷擾)是她們工作的常見情況，甚至被看成是行業文化的一部分。如果她們忍受不了這種工作狀態，反而會被認為是自身社交能力低，並不適合從事這一職位或這一行業。

我們公司龍蛇混雜，有的學歷特別高，有的特別低，...。大家對於性騷擾接受的界線相差太大了。有些做藝人的，特別是女藝人和我們做幕後的接受的尺度肯定不一樣。說不定她們故意做一些事情，可能會得到更加多的機會，讓她上位.....娛樂產業是必有這個問題的(指性騷擾問題)。(約 20 歲，內地新來港，娛樂行業，碩士)

我依行好忌諱 d 好乖好保守既人。佢哋會覺得你做唔到依行，好廢.....所以係我既職場入面女仔遇到好多關於性騷擾呀，關於 sex (性)既話題，就變得不可以出聲，變得比較被動既狀態.....(老細同我講 sex 既話題)所以佢覺得佢係畀橋我，唔好咁保守，你太乖啦，你不適合做依行。大家都覺得講 sex 既嘢係有問題既時候，係我公司係唔可以有問題，反而會覺得你太保守，做唔到創作。(約 20 歲，本地出生，娛樂行業，本科)

一些工作場所將性騷擾行為被認為是行業的次文化，以提高創造性和開放性為藉口而不斷容忍職場性騷擾，導致受訪者難以採取行動去處理這一不受歡迎的行為。

對受訪者而言，她們會過於擔心他人對自己的看法，甚至乎在發生性騷擾後，反而選擇反省和責備自己是否存在行為不當的問題。

我好擔心被人 label (標籤)做 trouble maker (麻煩製造者)，就係自己會 self-blame (自我責備)自己，係唔係我平時有做錯 d 咩嘢，太 open (開放)了，所以佢先會咁樣。又驚人地覺得點解其他人就無事，係你有事？(約 20 歲，本地出生，導遊，碩士)

講出黎好尷尬(當面譴責騷擾者的行為)。因為佢未必 intend(意圖)要做 d 咩，即使佢 intend 都有啦，就係你挑完依件事情出黎講之後，同事之間既相處就會變得好尷尬。我又驚唔知對方會講 d 咩，...就係有時男既好衰，會話你係唔係有妄想症呀，就係個個都想搏你懵咩。(約 30 歲，本地出生，研究主任，碩士)

受訪者還會擔心如果她們採取了行動，會影響到雙方之間的工作關係，尤其是雙方還需要繼續保持合作關係的情況下。另外，如果騷擾者處於更有權力的地位，受訪者更不會認為採取行動是一個選擇。而且她們還表示自己根本不知道怎麼去應對職場性騷擾。

我經常會思考一個問題，就係點解女仔會係個一刻唔識得點去反應，就係好 passive，會啞佐，會唔知到點樣反應。因為我地由細到大都無被教話要點樣去處理依件事，當刻就係，唔係你預期既事情發生佐，你當然會呆佐。我覺得好自然。(約 30 歲，本地出生，顧問，碩士)

即使是較高學歷的受訪者，無論是在學校期間還是進入職場後，她們都從來沒有接受過有關職場性騷擾的教育或培訓。那教育程度較低的受訪者，忍耐和辭職似乎是唯一可行的解決方法。的確，我們問卷調查的結果顯示了僅有 14.2% 的內地新來港受訪者和 21.6% 的本地出生受訪者表示其機構有制訂防止職場性騷擾政策。

雖然部分受訪者已經意識到建立完善的投訴程序或政策的必要性，但是對大部分來自基層的受訪者而言，她們並不願意採取正式投訴途徑。她們認為無論是向平機會作出投訴或報警處理，都需要投入大量時間、精力和金錢。而且，即使進行了投訴，亦無法保證可以得到滿意的結果，反而對她們的生活和工作造成嚴重的影響：

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

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

Stainback, Ratliff & Roscigno (2011) 指出同事和上司的支持是影響被性騷擾者作出積極行動應對性騷擾的重要因素之一。同事的團結以及支持可以大大減少性騷擾事件的發生；同時，提供積極幫助的上司既可以直接為被騷擾的員工提供保護和支持外，還可以對員工作出警惕，有效防止職場性騷擾的發生：

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

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

另外，當內地新來港受訪者無法再忍受性騷擾行為時，她們更傾向選擇辭職。對學歷較高的新來港受訪者而言，她們認為重新找到一份工作並不困難：

有退路呀。就是你最起碼可以給自己兩三個月找工作呀，實在找不到那就回去內地找呀。(約 20 歲，內地新來港，大學研究助理，碩士)

而對較為年長且學歷較低的新來港受訪者，她們的工作是很重要的：依靠工作得來的收入，一方面可以增加她們在家的話事權，另一方面亦可以滿足子女額外的開支。這與我

們問卷調查研究的結果相一致，內地新來港受訪者的確對工作的需求度更高。然而，即使在對工作需求迫切的情況下，新來港受訪者亦會作出辭職的決定：

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

只要通過個人社交網絡找到介紹酒樓工作的中介人，俗稱「阿頭」，新來港受訪者就可以獲得目前酒樓餐廳的招聘資訊。辭職對於她們而言，代價並不高：

通常有個阿頭，他/她手頭上有很多資料，然後哪家酒樓要人就找他/她。然後她/他找我們。(約 30 歲，內地新來港，餐飲，小學)

更令她們擔心的是，一旦遭受性騷擾的事情被家人知道(尤其是丈夫)，會嚴重影響她們與丈夫之間的關係。較為接納「男主外，女主內」的傳統家庭模式的內地新來港受訪者害怕被丈夫認為是「製造麻煩者」，從而給丈夫藉口迫使她們留在家而不是外出工作。

要是你一下子跟老公說，他會認為你在外面玩玩，到時候不讓你到外面工作，還不如在家裡煮飯。(約 40 歲，內地新來港，餐飲業，初中學歷)

## 5.5. 誰應該為職場性騷擾負責？

### 5.5.1. 騷擾者還是被騷擾者？

當問及「誰應該為性騷擾事件負責」時，年輕的受訪者與年長的受訪者(無論是本地出生受訪者還是內地新來港受訪者)在這問題上出現明顯的分歧。較為年長的受訪者認為被騷擾的女性應該為性騷擾事件負上主要責任。這是由於她們自身「不檢點」，沒有展現自身「良家婦女」的形象，才會讓對方有機可成。

我覺得女孩子自己要檢點，就係你無做，人地唔會無緣無故去騷擾你。如果你做好你自己，人地去騷擾你既機率機會降低。(約 50 歲，本地出生受訪者，保險行業，高中)

最重要是自己，你不要踏出那一步，你不要做這樣的事情，也不要說，他說你一句，你就回一句，你就不要理.....最重要是你自己的說法、動作、行為，就是你自己先過關。(約 40 歲，內地新來港受訪者，清潔員，初中)

在職場上所謂的不當打扮是年長的受訪者認為女性被性騷擾的重要原因之一。由於她們「不正經」的打扮，如領口過於低胸，裙過短等，令到對方誤會「那人可以被騷擾」。她們認為女性應該要先學會保護自己，要注意自己的言行和打扮，告訴別人「我們是正經人家」。

相反，年輕受訪者則認為無論什麼樣的言行和打扮，都不應該成為性騷擾行為發生的藉口：

但係你唔可以 generalize (一般化) 依件事。有 d 人真係好鍾意吸引異性，你 flirt (挑逗) 我，我 ok。但係你唔可以將依件事 apply (應用) 到所有人身上。咁係唔啱既。就係 even (即使) 我真係鍾意展現我既魅力，我係鍾意低胸，但係都唔代表我可以被你性騷擾。(約 30 歲，本地出生，研究主任，碩士)

我覺得你好難控制一個人既衣著，佢鍾意著得好低，你控制唔到。我亦都覺得雙方有責任。如果對方要作出行動，但係你仲係好受落，咁就係雙方既問題。但係如果係因為著得少，就要騷擾佢，我覺得女仔無錯，佢咁著，佢有著衫既自由。(約 20 歲，本地出生，行政支援工作，本科)

### 5.5.2. 雇主的責任

受訪者大多都認同公司責無旁貸，理應為性騷擾事件的發生負上責任。但對此說法表示認同的大部分都是本地出生受訪者，她們認為機構有必要提供投訴途徑：

發生咁既事 (職場性騷擾)，類似有保密既投訴途徑，閉門既調查咁樣既處理途徑。其實就已經係其中一個方法讓受害者可以去處理依件事，而唔係咩都唔講。(約 20 歲，本地受訪者，娛樂行業，本科)

我覺得 HR department (人力資源部門) 或者 management (管理層) 都要將依件事規範化，就係 company (公司) 既 orientation (迎新) 要包括依件事。或者公司 HR 要講明自己既立場，公司有咩 support (支持)，就係要 go back to (回到) 公司管理層或者 HR department 係唔係有咁既意識。(約 30 歲，本地出生，顧問，碩士)

除了正式的機構政策外，部分受訪者還認為同事亦需要對職場性騷擾負上責任。由於缺乏對職場性騷擾的認知，同事無法給予遭受性騷擾事件的受害人支持與理解。在這種情況下，往往其態度及舉動很容易對受訪者造成二次傷害：

周邊視而不見既同事都有責任。可能會令到受害人覺得自己有問題，就係我條裙係唔係太短，會加深受害人既受傷程度。或者不夠膽講出黎。(約 20 歲，本地出生，導遊，碩士)

依個係好難有 policy (政策) 可以做到.....你去 complain (投訴) 依件事情，你係 trouble maker (麻煩製造者) 定係你係 protect (保護) 自己，定係同事會討論你係唔係做了咩而 deserve (值得) 依件事。(約 20 歲，本地出生，分析員，本科)

### 5.5.3. 社會的責任

除了上述的討論外，受訪者還認為在現今社會，傾向責備受害者的社會規範和文化同樣亦對受害人造成巨大的壓力：

我覺得成個 social norms (社會規範)，就係報紙唔係好鍾意話十幾歲少女夜歸，然後點點，然後 d comments (評論)，甚至你阿媽，我阿爸都會講，唉，女仔人家就唔好咁夜返屋企。我覺得又關事，好似就係如果你女仔夜歸，就會七咁。我覺得社會風氣普遍都係 blame (怪責) 受害人。我估大部分都係會覺得係唔係我既錯，旁觀者助長欺凌或者助長 harassment (騷擾) 既人都要負責，但係其實都唔知點負責。我覺得整個 social norms (社會規範) 價值觀依然覺得你個 victim (受害人) 有份造成依件事。(約 20 歲，本地出生，娛樂行業，本科)

受訪者同樣也意識到教育將在改變這種傾向責備受害者的社會文化上起到一個重要的作用：

我覺得首先係 education (教育)。始終香港女性都覺得依 d 係醜事，盡量唔好俾人知道。但係我覺得你如果唔出聲，d 人就會越來越得逞，會越來越差。問題就係要點樣令到女性接受，你要 educate (教育) 佢。(約 50 歲，本地出生，零售業，本科)

我覺得個 concept (概念) 係全民教育，我覺得教育唔單單止係教育女性，就係男士都要。你教女仔保護自己係需要既，好似我讀佐咁多年書，我都唔知道咩先係性騷擾。(約 30 歲，本地出生，研究主任，碩士)

## 6. 結論和建議

超過十分之一的受訪者表示曾遭受過職場性騷擾，但這個數字很可能被低估了。我們的調查結果發現，只有小部分的僱主有制訂防止職場性騷擾的政策及為員工提供相關培訓。這意味著，即使其員工在工作期間遇到性騷擾，感到被威脅或被傷害，也可能無法辨別其為職場性騷擾行為及作出相應的回應。事實上，當職場性騷擾發生時，受訪者往往會選擇容忍或逃避。更嚴重的是，性騷擾行為往往被認為是「無害的」或屬於「工作文化」的一部分，導致受害者難以採取行動。另外，害怕被污名為「麻煩製造者」、擔心對人際關係和事業產生負面影響等原因亦進一步阻止了受訪者發聲。

雖然我們樣本中的內地新來港受訪者遭受職場性騷擾的機會比本地出生受訪者較低，但這可能是因為她們對什麼構成性騷擾缺乏認識，導致她們即使面對騷擾行為亦無法將其確認為性騷擾。另外，我們進一步發現，教育水平可以解釋兩組受訪者在對職場性騷擾認知上的差異。由於內地新來港受訪者的教育水平較低，因此她們的對職場性騷擾認知水平也相對較低。

值得注意的是，當騷擾者為顧客時，內地新來港受訪者比本地出生受訪者更傾向當面斥責其性騷擾行為，這一方面是因為她們在作出該行動時，往往已做好辭職的準備；另一方面則是因為在她們的眼中，其從事的低端工作本來就是很容易替換，即她們能夠很容易找到一份類似的新工作。同時，內地新來港受訪者傾向維護家庭傳統角色分工的態度，亦會在某程度上阻礙了她們從家庭中得到支援。

無論是內地新來港還是本地出生受訪者，她們都較不願意採取正式途徑投訴。一來是她們認為無論是向平機會作出投訴或者報警都過於浪費時間、精力和金錢；二來是她們擔心即使採取正式途徑投訴，亦無法保證最後可以得到滿意的結果。但有一點值得注意的是，儘管內地新來港受訪者的社會支持較弱，但她們較願意接觸為她們提供直接服務和資訊的非政府組織。

儘管自 2014 年 12 月以來，《性別歧視條例》的覆蓋範圍已經擴展至保護服務提供者免受客戶性騷擾，但是公眾對什麼是職場性騷擾的意識還是很低。教育是影響性騷擾認知水平的一個重要因素，但是大部分受過高等教育的受訪者也不知道職場性騷擾是違法行為。另外，明確表示機構有建立防止職場性騷擾政策的受訪者比例極低，這情況令人極度擔憂。顯然地，現時大部分僱主並沒有為員工制訂防止性騷擾政策及提供足夠的培訓。而這些措施卻對提供員工的職場性騷擾意識和採取行動應對職場性騷擾起著至關重要的作用。

### 建議 1

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

礙於自身教育水平較低，內地新來港受訪者辨別性騷擾行為的能力較弱。這也在一定程度上解釋了她們較少報告自己曾遭受職場性騷擾。一方面，內地新來港受訪者的工作意願度和工作滿意度都高於本地出生受訪者，另一方面，她們在性別角色上也較為

傳統，因此在面對職場性騷擾，她們不太可能向家人求助。值得關注的是，雖然她們的社會支持網絡較弱，但是在遇上問題時，她們較願意向社區組織尋求幫助。

## 建議 2

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

## 建議 3

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

服務行業與職場性騷擾經歷之間並沒有統計學上的顯著相關性；甚至與預期相反，經理和行政人員比其他（相對職位較低）的受訪者更容易受到職場性騷擾。這表明，每個行業和每個職位都有發生職場性騷擾的可能性。另外，言語或非言語的性騷擾，特別是開與性/性別有關的玩笑和帶有性意味地打量，在餐飲、旅遊和金融行業尤其普遍。相比本地出生的婦女，內地新來港婦女有較大的機會被顧客性騷擾。

## 建議 4

有關職場性騷擾的公眾教育對改變目前社會對性騷擾行為正常化、合理化的文化是必不可少的。如果繼續放任不管，在這種文化的影響下，惡劣的工作環境將鼓勵濫用權力和肆意傷害員工。為豁免因其僱員在受僱用中的性騷擾行為而負上的轉承責任，僱主應定期檢視其反性騷擾政策並提供相關培訓課程，亦應建立完善的投訴機制以處理性騷擾的投訴。上司和同事的理解和支持有助於鼓勵受害人積極應對職場性騷擾。建議公眾教育須強調這一點，使採取行動的責任不僅僅落在受害者個人身上。

對大部分曾遇到職場性騷擾的受訪者都沒有採取任何行動的這一研究發現是令人非常擔憂的。然而，內地新來港受訪者比本地出生受訪者更有可能採取行動。這很大的可能是由於她們工作歷史特別短（沒有一個受訪者在香港居住超過7年），因此，她們採取行動的成本相對較低。而更重要的是，她們認為其工作的投入並不高，辭職對她們而言，代價並不大，是一個很合理的選擇。況且，尤其是對從事相對低端職位的受訪者來說，找到一份類似的新工作相對容易。總的來說，受訪者比較擔憂採取行動後，隨之而來的負面影響（無論是對工作還是生活），以及質疑官方或正式處理性騷擾事件方法的有效性。

## 建議 5

因應受訪者對平機會和警方在幫助她們處理職場性騷擾事件的效果上持有懷疑態度，建議簡化現有的職場性騷擾投訴程序並加大對公眾的宣傳。此外，建議政府考慮為相關的非政府組織提供更多關於職場性騷擾的資源，讓這些組織可以為受害者提供直接服務，協助她們完成正式的投訴程序。

## 參考文獻

- Adkins, L. (1995). *Gendered Work. Sexuality, Family and the Labour Market*. Bristol: Open University Press.
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 201-220.
- Bergbom, B., Vartiainen-Vaananen, M., & Kinnunen, U. (2015). Immigrants and natives at work: exposure to workplace bullying. *Employee Relations*, 37(2), 158-175.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307.
- Census and Statistics Department. (2018) *Hong Kong 2016 Population By-census Thematic Report: Persons from the Mainland Having resided in Hong Kong for less than 7 years*. Available from:  
<http://www.statistics.gov.hk/pub/B11201012016XXXXB0100.pdf>
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35(3), 262-295.
- De Coster, S., Estes, S. B., & Mueller, C. W. (1999). Routine activities and sexual harassment in the workplace. *Work and Occupations*, 26(1), 21-49.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Elias, S. M., Gibson, L. A., & Barney, C. E. (2013). Job Discrimination. *Deviant and Criminal Behavior in the Workplace*, 178.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model. *Journal of Applied psychology*, 82(4), 578.
- Folgerø, I. S., & Fjeldstad, I. H. (1995). On duty-off guard: Cultural norms and sexual harassment in service organizations. *Organization Studies*, 16(2), 299-313.
- Goldberg, D. (1992). *General health questionnaire (GHQ-12)*. Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Hochschild, A., Irwin, N., & Ptashne, M. (1983). Repressor structure and the mechanism of positive control. *Cell*, 32(2), 319-325.
- Hong Kong Women's Coalition on Equal Opportunities. (2013). *A survey on Hong Kong Women's Experience of Sexual Violence 2013*. Available from:  
[https://www.rainlily.org.hk/download\\_file.php?type=reports&id=74](https://www.rainlily.org.hk/download_file.php?type=reports&id=74)

- Hulley, S.B., Cummings, S.R., Browner, W.S., Grady, D., Newman, T.B. (2013). *Designing Clinical Research : An Epidemiologic Approach* (4th ed). Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Chiu, R. K. (2014). Customer sexual harassment and frontline employees' service performance in China. *Human relations*, 67(3), 333-356.
- Luthar, H. K., & Luthar, V. K. (2008). Likelihood to sexually harass: A comparison among American, Indian, and Chinese students. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(1), 59-77.
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: the computer harassment paradigm. *Journal of personality and social psychology*, 85(5), 853.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Sage Publications.
- Mueller, C. W., De Coster, S., & Estes, S. B. (2001). Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations. *Work and Occupations*, 28(4), 411-446.
- Murphy, J., Samples, J., Morales, M., & Shadbeh, N. (2015). 'They talk like that, but we keep working': Sexual harassment and sexual assault experiences among Mexican Indigenous farmworker women in Oregon. *Journal of immigrant and minority health*, 17(6), 1834-1839.
- Pan, S. M., & Yang, J. T. (2012). Outsiders in the Family: Abuse of Migrant Domestic Workers in Taiwan. *Asian Journal of Women's Studies*, 18(1), 87-117.
- Qian, Y., & Sayer, L. C. (2016). Division of labor, gender ideology, and marital satisfaction in East Asia. *Journal of Marriage and Family*, 78(2), 383-400.
- Schulz, U., & Schwarzer, R. (2003). Social support in coping with illness: the Berlin Social Support Scales (BSSS). *Diagnostica*, 49(2), 73-82
- Shilling, V., Jenkins, V., & Fallowfield, L. (2003). Factors affecting patient and clinician satisfaction with the clinical consultation: can communication skills training for clinicians improve satisfaction? *Psycho-Oncology*, 12(6), 599-611.
- Taylor, S., & Tyler, M. (2000). Emotional labour and sexual difference in the airline industry. *Work, Employment and Society*, 14(1), 77-95.
- The Association for the Advancement of Feminism (AAF). (2011). LC Paper No. CB(2)1378/12-13(01). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr12-13/chinese/panels/ca/papers/ca0617cb2-1378-1-ec.pdf>
- The Equal Opportunities Commission (EOC), the Hong Kong Federation of Trade Unions (HKFTU), Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCFU). (2014). *Sexual harassment and discrimination in employment-questionnaire survey for workers of service industries*. Available from: <http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/ResearchReport/201452393153714139.pdf>
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. McGraw-Hill Higher Education.

# 附錄

## 附錄 1.1. 研究問卷

### 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的異同

引言：早安／午安／晚安，我姓\*\*，是\*\*\*統計員。受平等機會委員會委託進行一項統計調查，目的是搜集婦女在從事服務業中所遇到的性騷擾情況，所得資料對將來制訂相關政策非常重要。整份問卷共含 11 部分，問卷完成時間約為 25 分鐘。問卷中問題的回答，沒有對錯之分，你只要根據平時的思想和做法回答即可。你所提供的資料會絕對保密。  
多謝合作。

開始時間：\_\_\_\_\_ 訪問員：\_\_\_\_\_

#### A. 個人資料

A1 請問你總共在香港從事服務行業多長時間（請基於 A8 中所列舉的九大服務行業進行回答。）  
總共\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

A2 請問你今年多少歲？  
年齡\_\_\_\_歲

A3 你的出生地點是？

1	香港	2	中國內地（請說明具體省份_____）
3	其他地方（請說明____）		

A4 你已在香港居住\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月。（請根據你香港身份證上的日期進行回答）

若受訪者回答少於 7 年，則續 A5；若 7 年或以上，則續 A6。

A5 你通過以下哪種途徑獲得香港特別行政區入境簽證？

1	單程證	2	學生簽證
3	工作簽證	4	其他途徑（請說明____）

A6 你現時在香港的就業情況是？（請根據統計前 7 天內的情況進行回答）

1	全職	2	兼職
3	失業		

A7 請具體說明你目前（或最近一份工作）的工作名稱（如酒店管理員、保安等）。

A8 你目前的工作（或最近一份工作）屬於以下哪一個服務行業？

1	進出口貿易／批發及零售業	2	運輸／倉庫／郵政及速遞服務
3	住宿及膳食服務活動	4	資訊及通訊
5	金融及保險活動	6	地產活動
7	專業／科學及技術活動	8	行政及支援服務活動
9	公共行政／社區／社會及個人服務活動		

A9 你目前的工作（或最近一份工作）屬於以下哪一個職業？

1	經理及行政人員	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	非技術人員

A10 你的婚姻狀況是？

1	未婚	2	已婚
3	離婚／分居	4	喪偶
5	其他（請說明____）		

若受訪者回答未婚，離婚/分居，喪偶，則續 A13。若回答已婚，則續 A11 和 A12。

A11 請問你現時是否與你的配偶（或同居伴侶）同住？

1	是	2	否
---	---	---	---

A12 你配偶（或同居伴侶）的就業情況是？（請根據統計前 7 天內的情況進行回答）

1	全職	2	兼職
3	失業		

A13 你是否有處於以下年齡段的子女？

		有（請填寫__名）	沒有
1	0-6 歲		
2	7-16 歲		
3	17 歲或以上		

A14 請問現時你所居住的單位一共住了多少個人？

\_\_\_\_\_ 個

A15 你的教育程度是？（請填寫最高完成程度）

1	未受教育（不能讀寫／閱讀少許生字）	2	幼稚園
3	小一至小六	4	中一至中三（初中）
5	中四至中六／七（高中） <sup>3</sup>	6	專上教育-非學位 <sup>4</sup>
7	專上教育-學士學位	8	專上教育-碩士或以上學位

A16 請說明你對下列語言使用的流利程度（請出示提示卡 2）。

		非常不流利	不流利	一般	流利	非常流利	不適用
1	普通話	1	2	3	4	5	6
2	廣州話	1	2	3	4	5	6
3	英語	1	2	3	4	5	6
4	其他中國方言（請說明____）	1	2	3	4	5	6
5	其他（請說明____）	1	2	3	4	5	6

A17 以下哪種語言是你目前（或最近一份）工作在工作期間使用最頻繁？

<sup>3</sup> 具高中教育程度的人士是指中四至中七（舊學制）/中四至中六（新學制）教育程度或同等學歷、毅進文憑課程或工藝程度教育的人士。

<sup>4</sup> 具非學位專上教育程度的人士是指具證書、文憑、高級證書、高級文憑、專業文憑、副學士、副學士先修、增修證書、院士銜及其他非學位教育程度或同等學歷的人士。

1	普通話	2	廣州話
3	英語	4	其他中國方言
5	其他（請說明____）		

A18 你目前（或最近一份）工作的機構現時在香港總共大約僱用了多少位員工？

1	1-9 人	2	10-49 人
3	50-99 人	4	100 人或以上
5	不知道		

A19 你目前（或最近一份）的工作是否需要到戶外工作（如出差、外出開會、外出服務等）？

1	需要	2	不需要
---	----	---	-----

A20 你上一個月的個人總收入是多少？

1	HK\$ 0-2,000	2	HK\$ 2,001-\$3,999
3	HK\$ 4,000-\$5,999	4	HK\$ 6,000-\$7,999
5	HK\$ 8,000-\$9,999	6	HK\$ 10,000-\$14,999
7	HK\$ 15,000-\$19,999	8	HK\$ 20,000-\$24,999
9	HK\$ 25,000-\$29,999	10	HK\$ 30,000-\$39,999
11	HK\$ 40,000-\$59,999	12	≥\$60,000

A21 你上一個月的住戶總收入是多少？

1	HK\$ 0-2,000	2	HK\$ 2,001-\$3,999
3	HK\$ 4,000-\$5,999	4	HK\$ 6,000-\$7,999
5	HK\$ 8,000-\$9,999	6	HK\$ 10,000-\$14,999
7	HK\$ 15,000-\$19,999	8	HK\$ 20,000-\$24,999
9	HK\$ 25,000-\$29,999	10	HK\$ 30,000-\$39,999
11	HK\$ 40,000-\$59,999	12	HK\$ 60,000-\$79,999
13	HK\$ 80,000-\$99,999	14	≥\$100,000

A22 請根據你現在（或最近一份）工作的情況，說明你對以下說法的同意程度（請出示提示卡 1）。

		非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
--	--	-------	-----	----	----	------

1	由於我的經濟情況，任何我可以獲得的工作，我都需要去做	1	2	3	4	5
2	當我在找工作的時候，無論什麼工作，我都願意接受	1	2	3	4	5
3	為了維持家計，即使那份工作我不喜歡，我還是要做	1	2	3	4	5
4	我不喜歡我的工作，但是我覺得很難找到一份新的工作	1	2	3	4	5
5	在選擇工作時，我唯一關心的事情就是可以維持家計	1	2	3	4	5

A23 請你說明你對以下關於性別角色的說法的同意程度（請出示提示卡1）。

		非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1	老婆幫助老公發展事業，比追求自己的事業更重要	1	2	3	4	5
2	老公的責任就是賺錢，老婆的責任就是照顧家庭	1	2	3	4	5
3	以目前男人分擔的家事責任而言，他們應該比現在做更多家事	1	2	3	4	5
4	在經濟不景氣時，應該先解僱女性員工	1	2	3	4	5

## B.工作背景

請根據你目前（或最近一份）工作的情況進行回答。

B1 請問你工作組（同事）的性別比例是？

1	男女比例相若	2	男比女多
3	男比女少	4	不適用

5	無法判斷
---	------

B2 請問你的直屬上司的性別是？

1	男	2	女
3	不適用	4	無法判斷

B3 請問你所接觸的顧客/客戶的性別比例是？

1	男女比例相若	2	男比女多
3	男比女少	4	不適用
5	無法判斷		

### C.其他歧視情況

若受訪者居港少於7年，則續 C1 和 C2；若居港7年或以上，則續 C2。

C1 你是否覺得你會因內地新移民的身份在香港居住期間受到歧視（請出示提示卡3）？

1	從不會	2	很少會
3	有時會	4	經常會
5	總是會		

C2 請你說明你認為香港社會現時對於內地新移民的歧視程度（請出示提示卡3）。

1	從不會	2	很少會
3	有時會	4	經常會
5	總是會		

### D.對性騷擾的認知情況

D1 請問下列哪種行為你認為屬於性騷擾行為（請出示提示卡4）？

		是	不是	不知道
--	--	---	----	-----

1	雖然每一次都拒絕，但對方仍然不斷嘗試跟你約會，令你感到不舒服	1	2	3
2	對方開有關性或某一性別的笑話而令你覺得冒犯	1	2	3
3	對方向妳提出性要求	1	2	3
4	對方暗示或向你施壓與其發生性關係	1	2	3
5	對方持續打電話或發電郵短信，要求和妳發生涉及個人或性的關係	1	2	3
6	對方向妳展示或發放猥褻性或淫穢性的照片或文章，令你感到不舒服	1	2	3
7	帶有性意味地看著你（如：色迷迷地瞪著你、上下打量），令你感到不舒服	1	2	3
8	向你發出具有性意味但非語言的聲音（如：吹口哨／發生接吻聲），令你感到不舒服	1	2	3
9	向你說出令你不舒服涉及性的言語（如：對你的外表作出評價、猥瑣露骨的言語、有性別歧視的言語）	1	2	3
10	向你做出猥褻、低俗的手勢或動作（如：抓住自己的胯下、模仿性行為中的一段）	1	2	3
11	故意擋你的路或把你逼到牆角，令你感到不舒服	1	2	3
12	要求你穿著打扮性感，令你感到不舒服	1	2	3
13	跟蹤你，令你感到不舒服	1	2	3
14	偷拍你，令你感到不舒服	1	2	3
15	在你面前猥褻露體（如：對你展露他的臀部或性器官）	1	2	3
16	在你前面自慰，令你感到不舒服	1	2	3
17	具性意味地觸碰或撫摸你（如：撫摸你的腰、捏你的臀部、擦過你的胸部）	1	2	3
18	對你作出性侵犯	1	2	3

D2 你目前（或最近一份）工作所屬機構有沒有制訂性騷擾政策？

1	有	2	沒有
3	不知道		

若受訪者回答有，則續 D3 和 D4；若回答沒有或不知道，則續 E1。

D3 你通過哪種途徑獲知目前（或最近一份）工作所屬機構制訂的性騷擾政策？（可選多於一項）

1	由（工作組）同事告知	2	由上司告知
3	由人力資源部門相關人員告知	4	參加機構舉辦（或推介）的相關培訓活動
5	查閱機構員工手冊或其他資料	6	自行搜索
7	其他（請說明____）		

D4 你目前（或最近一份）工作的機構制訂的性騷擾政策有沒有包括以下內容（請出示提示卡 5）？

		有	沒有	不知道
1	清楚表明公司不會容忍性騷擾	1	2	3
2	公司提供有效和顧及投訴人感受的投訴渠道	1	2	3
3	公司有清晰步驟去處理性騷擾	1	2	3
4	確保沒有人因誠實作出投訴而受罰	1	2	3

### E. 性騷擾的經歷

請基於 D1 中所列舉的性騷擾行為進行回答。

E1 在香港從事服務行業期間，你有否遭受到上述性騷擾？

1	有	2	沒有
---	---	---	----

若受訪者回答有，則續 E2 和 E3；若回答沒有，則續 F1。

E2 騷擾者是你的？（可選多於一項）

1	同事	2	上司
3	下屬	4	顧客/客戶
5	其他（請說明____）		

E3 你在香港從事服務行業期間遇到以下性騷擾行為的頻率是（請出示提示卡6）？

		從未	一年少於1次	約一年一次	約一月一次	約一週一次	一周數次	幾乎每天
1	雖然每一次都拒絕，但對方仍然不斷嘗試跟你約會	1	2	3	4	5	6	7
2	對方開有關性或某一性別的笑話而令你覺得冒犯	1	2	3	4	5	6	7
3	對方向妳提出性要求	1	2	3	4	5	6	7
4	對方暗示或向你施壓與其發生性關係	1	2	3	4	5	6	7
5	對方持續打電話或發電郵短信，要求和妳發生涉及個人或性的關係	1	2	3	4	5	6	7
6	對方向妳展示或發放猥褻性或淫穢性的照片或文章	1	2	3	4	5	6	7
7	帶有性意味地看著你（如：色迷迷地瞪著你、上下打量）	1	2	3	4	5	6	7
8	向你發出具有性意味但非語言的聲音（如：吹口哨／發生接吻聲）	1	2	3	4	5	6	7
9	向你說出令你不舒服涉及性的言語（如：對你的外表作出評價、猥瑣露骨的話語、有性別歧視的話語）	1	2	3	4	5	6	7
10	向你做出猥褻、低俗的手勢或動作（如：抓住自己的胯下、模仿性行為中的一段）	1	2	3	4	5	6	7
11	故意擋你的路或把你逼到牆角	1	2	3	4	5	6	7

12	要求你穿著打扮性感	1	2	3	4	5	6	7
13	跟蹤你	1	2	3	4	5	6	7
14	偷拍你	1	2	3	4	5	6	7
15	在你面前猥褻露體 (如：對你展露他的 臀部或性器官)	1	2	3	4	5	6	7
16	在你前面自慰	1	2	3	4	5	6	7
17	具性意味地觸碰或 撫摸你(如：撫摸你的 腰、捏你的臀部、 擦過你的胸部)	1	2	3	4	5	6	7
18	對你作出性侵犯	1	2	3	4	5	6	7

#### F.對於性騷擾行為的回應

F1 若你曾遇到過上述性騷擾行為，曾回想你有否作出以下行動回應(請出示提示卡5)?若你未曾遇到上述性騷擾行為，請假設你是否會作出以下行動回應(請出示提示卡7)?

		有/會	沒有/不會	不知道
1	我不作任何行動	1	2	3
2	當面對騷擾者進行斥責	1	2	3
3	我會向同事投訴	1	2	3
4	我會向親友投訴	1	2	3
5	我會向直屬上司作出投訴	1	2	3
6	我會向公司其他管理人員作出投訴	1	2	3
7	我會選擇報警	1	2	3
8	我向平機會作出投訴/查詢	1	2	3
9	其他(請說明____)	1	2	3

若受訪者回答曾對性騷擾行為作出具體回應，則續 F2 和 F3。若否，則續 F3。

F2 若你對上述性騷擾行為曾作出回應，該問題是否得到妥善的處理呢？你的工作或生活有否而受到任何影響呢？

請說明\_\_\_\_\_

F3 如果你在香港從事服務行業期間/ 或假設你在香港從事服務行業期間曾受到性騷擾而未作出任何行動，以下哪一個會是你的原因呢（請出示提示卡4）？

		是	不是	不知道
1	認為沒有幫助	1	2	3
2	不清楚投訴途徑	1	2	3
3	不想令情況變壞或關係惡化	1	2	3
4	沒有時間和精力去處理問題	1	2	3
5	認為投訴程式繁複	1	2	3
6	工作常見情況，見慣不怪	1	2	3
7	怕被上司報復	1	2	3
8	怕被同事報復或排斥	1	2	3
9	怕被顧客/客戶報復	1	2	3
10	事後自行辭職	1	2	3

### G.工作滿意度

G1 請你根據自身目前（或最近一份）工作方面的心理感受，選出對下列每一種情況的同意程度（請出示提示卡1）。

		非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1	總體而言，我對我的工作感到滿意	1	2	3	4	5
2	大部分時間，我對我的工作總是充滿熱情	1	2	3	4	5
3	每天在工作似乎永遠不會結束	1	2	3	4	5
4	我很享受我的工作	1	2	3	4	5
5	我對我的工作感到非常不愉快	1	2	3	4	5

## H. 對機構的投入度

H1 請根據你目前（或最近一份）工作所處機構的狀況，選出對下列說法的同意程度（請出示提示卡 1）。

		非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1	能成為機構的一員令我感到十分高興	1	2	3	4	5
2	我非常願意和機構外的人討論這機構	1	2	3	4	5
3	機構的問題等於我個人的問題	1	2	3	4	5
4	我覺得我可以很快在另一個機構找到我對這機構的歸屬感	1	2	3	4	5
5	我並沒覺得我是機構的一員	1	2	3	4	5
6	我不覺得和機構有任何情感上的聯繫	1	2	3	4	5
7	機構對於我個人而言意義非凡	1	2	3	4	5
8	我並沒有對我的機構有強烈的歸屬感	1	2	3	4	5

## I. 生活滿意度

I1 請你基於目前自身的生活狀況，說明你對下列情況的同意程度（請出示提示卡 1）。

		非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1	我的生活與我的理想大致相符	1	2	3	4	5
2	我的生活狀況非常圓滿	1	2	3	4	5
3	我滿意自己的生活	1	2	3	4	5
4	至現在為止，我都能夠得到我在生活上希望擁有的重要東西	1	2	3	4	5

5	如果我能重返過去，我沒什麼想改變	1	2	3	4	5
---	------------------	---	---	---	---	---

### J.一般健康狀況

J1 請根據你最近一個月的情況對下列表示進行回答（請出示提示卡 8）。

		從來沒有	偶爾如此	有時如此	經常如此
1	能專心做事	1	2	3	4
2	因為過於憂心而睡得較少	1	2	3	4
3	覺得自己在所做的事情上是扮演著有用的角色	1	2	3	4
4	覺得自己有決策能力	1	2	3	4
5	一直處於緊張的狀態	1	2	3	4
6	覺得自己難以克服所遭遇的困難	1	2	3	4
7	能夠喜愛每天的日常活動	1	2	3	4
8	能夠勇敢面對所遇到的難題	1	2	3	4
9	覺得沮喪、不快樂	1	2	3	4
10	對自己失去了信心	1	2	3	4
11	會認為自己是個沒有價值的人	1	2	3	4
12	覺得所有的事情都讓自己蠻高興的	1	2	3	4

### K.社會支持

K1 請說明你對下列說法的同意程度（請出示提示卡 1）。

		非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1	每當我感到不舒服時，家人總會關心我	1	2	3	4	5

2	每當我感到不舒服時，朋友總會關心我	1	2	3	4	5
3	每當我感到不舒服時，同事總會關心我	1	2	3	4	5
4	每當我傷心時，家人會鼓勵我	1	2	3	4	5
5	每當我傷心時，朋友會鼓勵我	1	2	3	4	5
6	每當我傷心時，同事會鼓勵我	1	2	3	4	5
7	我知道我可以依靠家人	1	2	3	4	5
8	我知道我可以依靠朋友	1	2	3	4	5
9	我知道我可以依靠同事	1	2	3	4	5
10	當我需要幫助時，家人會為我伸出援手	1	2	3	4	5
11	當我需要幫助時，朋友會為我伸出援手	1	2	3	4	5
12	當我需要幫助時，同事會為我伸出援手	1	2	3	4	5
13	現（或前）機構很重視我所作出的貢獻	1	2	3	4	5
14	現（或前）機構會考慮到我個人的目標和價值	1	2	3	4	5
15	現（或前）機構會很關心我的個人幸福（福利）	1	2	3	4	5

結束時間：\_\_\_\_\_

聯絡電話（核對用）：

填寫問卷日期：

訪問結束，非常謝謝你的合作。

## 附錄 1.2. 焦點訪談小組提綱

### 第一部分：請描述有關個人對於職場性騷擾的認知

1. 你有否曾經聽過或接觸過「職場性騷擾」這個詞？在什麼場合下聽過或接觸過？
2. 你知道什麼是「職場性騷擾」？請簡單描述你對於這個概念的理解（請舉例簡單說明）。
3. 你知道「職場性騷擾」可以是違法的嗎？

### 第二部分：請描述有關對於「職場性騷擾」和其他整體安全的工作場所政策的認知

1. 如果你在工作場合受傷了你通常會怎麼處理？通常情況下，你會將此事說給誰聽？（同事？上司？人事部門？）其處理結果如何？
2. 你在公司有接受過任何與「職場性騷擾」相關的培訓嗎？
  - 2.1 如果沒有，那你知道你的公司有制訂任何與「職場性騷擾」相關的政策嗎？是通過什麼途徑獲知的？政策的內容具體包括哪些呢？
  - 2.2 如果有，通常是誰負責這個培訓？培訓的內容具體包括哪些呢？有關「職場性騷擾」的培訓佔幾多時間？你認為你的公司為什麼要為你們提供「職場性騷擾」相關的培訓呢？你認為你的公司是為了保障你們嗎？你覺得你的公司對職場性騷擾事件的態度是怎樣的呢？
3. 你認為在培訓所了解到的「職場性騷擾」的政策足夠讓你知道當你被性騷擾時應該採取什麼應對措施嗎？為什麼呢？
  - 3.1 若足夠，請說明一下，你公司的政策規定當你遇到職場性騷擾時，你可以如何處理？
  - 3.2 若不足夠，請說明一下，你公司現有的政策規定當你遇到職場性騷擾時，你可以如何處理？你覺得現有的政策缺少什麼？

### 第三部分：請描述與「職場性騷擾」相關的經歷

1. 你認為「職場性騷擾」對於女性而言是一個嚴重的問題嗎？在你工作的地方或行業，「職場性騷擾」的現象是否很普遍？為什麼呢？
2. 你認為內地新來港婦女在工作的時候會更加容易遭受性騷擾嗎？為什麼？
3. 在你工作的場所或行業，你是否有聽過或見到「職場性騷擾」的發生？如果有，
  - 3.1 請描述你聽到或見到的性騷擾事件。（如被性騷擾者和騷擾者的職業身份、發生性騷擾的場合、性騷擾的具體形式等。）
  - 3.2 被騷擾者是否有作出任何行動回應此騷擾行為？當時的反應是什麼？該問題是否得到解決？
  - 3.3 最後的結果是什麼？
  - 3.4 騷擾者和被騷擾者之後的關係如何？是否有任何的後續接觸？對其工作有什麼影響？
  - 3.5 聽到或見到性騷擾事件後，你有什麼感受呢？對你自己往後的工作有否任何影響呢？
4. 你本人有否曾經在工作場合被性騷擾？如果有，
  - 4.1 請描述你被性騷擾的經歷（如騷擾者的職業身份、發生性騷擾的場合、性騷擾的具體形式等）。
  - 4.2 當時的你是否有作出任何行動回應騷擾者的性騷擾行為？你的反應是什麼？為什麼你當時會選擇這行動？
  - 4.3 你通過什麼途徑獲取處理「職場性騷擾」的方法？你採取什麼方式去處理「職場性騷擾」？
  - 4.4 你覺得你所採取的行動有沒有解決到問題？怎麼樣解決？對方的回應是什麼？
  - 4.5 你和騷擾者事後是否有後續接觸？雙方的關係如何？對你的工作有什麼影響？
5. 如果你在工作場所遭受性騷擾，你會將事情說給誰知道？為什麼呢？（家人、朋友、同事、上司、人事部等）
  - 5.1 你認為告訴上述人士之後，你被性騷擾這件事情會得到什麼樣的處理？

6. 當你在工作場所被性騷擾時，你會否/有否按照公司對於「職場性騷擾」政策規定進行投訴嗎？
  - 6.1 若會/有，為什麼呢？你認為公司在處理性騷擾事件的態度和做法怎麼樣？最後的結果怎樣？你是否滿意這樣的結果？為什麼？
  - 6.2 若不會/沒有，為什麼呢？你有試過採取公司的政策嗎？效果如何？你認為它的不足在哪裡？

#### **第四部分：描述「職場性騷擾」的影響**

1. 「職場性騷擾」的經歷對你的工作有什麼影響？
  - 1.1 繼續保持原有工作？工作調動？工作狀態？
  - 1.2 與同事、上司等關係如何？
  - 1.3 和騷擾者事後是否有後續接觸？雙方的關係如何？對工作關係是否有任何影響？
2. 「職場性騷擾」的經歷對你的生活有什麼影響？
  - 2.1 生活的狀態如何？（身心狀態）
  - 2.2 與朋友、家人的關係如何？
3. 你會否變得對「職場性騷擾」非常敏感或時刻擔心「職場性騷擾」的發生？
4. 如果當你再次遇到「職場性騷擾」，無論是發生在你身上或發生在他人身上，你會如何處理這個問題？

#### **第五部分：描述有關「職場性騷擾」的態度**

1. 當婦女在工作場所被性騷擾了，你認為是什麼原因導致騷擾者作出性騷擾行為或受害者被性騷擾？你認為誰應該負上主要的責任？為什麼呢？
2. 你認為是誰的責任？是什麼原因導致她被性騷擾呢？
3. 如果你認識的婦女被性騷擾了，你認為會對她有任何的負面影響嗎？為什麼？

#### **第六部分：描述公司或政府在防止職場性騷擾的責任**

1. 你認為公司在防止職場性騷擾上應該充當什麼樣的角色？應該提供什麼保障？
2. 你認為政府在防止職場性騷擾上應該充當什麼樣的角色？應該提供什麼保障？

### 另附：針對內地新來港婦女的補充問題

#### 工作來源及收入影響：

1. 你現時的工作是通過什麼途徑找到的？（如自行在招聘廣告尋找？熟人介紹？）
2. 你是否會覺得你會因為內地新來港的身份在香港比較難找工作？為什麼？
3. 你現時工作的收入來源對你整個家庭的收入來源而言是否重要？如果缺少你現時工作的收入，會對你家庭的整體收入造成很大的影響嗎？

#### 對「職場性騷擾」認知及態度：

4. 你認為什麼是「職場性騷擾」？當你聽到你身邊有人被性騷擾了，你的反應是什麼？在你的認知下，你覺得她被性騷擾的方式具體是什麼？
5. 你是否會覺得因為你內地新來港婦女的身份而遭受到更加多的性騷擾？為什麼呢？

#### 社會支持網絡：

6. 如果你遭受性騷擾，你會告訴你的家人、朋友、同事或上司嗎？為什麼呢？當你發生事情的時候，你會找誰幫忙？如家人、朋友、同事和公司等？
7. 你在香港有參加任何的社區組織活動嗎？通常你參加的活動主要是哪些？社區組織活動裡面會有任何關於「職場性騷擾」的內容嗎？
8. 當你遇到「職場性騷擾」，你會找你所在的社區組織幫忙嗎？為什麼？

### 針對高端職業婦女的補充問題

#### 工作環境的影響：

1. 對於你現時的職位，上一任的負責人是男性還是女性？在你公司，你是否從事這一職位的第一位女性？
2. 在你現時的公司中，與你同級或在你級別以上的員工的性別比例如何？你的同級是男性多還是女性多，還是差不多？那你的領導層是男性多還是女性多，還是男女差不多？
3. 你所直接管理或平時接觸比較多的下屬大概有多少人？而其性別比例是男性多還是女性多，還是男女差不多？
4. 你是否需要經常出差或出席公司大型聚會？是否會有同行的人員？該人員通常是男性還是女性？
5. 你覺得你公司文化怎樣？是相互之前強調合作比較多還是競爭比較多？比如平時當工作出現問題時，你的下屬或上司會否和你一起解決問題？為什麼呢？

#### 對職場性騷擾認知及態度

6. 你認為什麼是職場性騷擾？為什麼呢？請舉例說明。
7. 你平時會關注職場性騷擾這一問題嗎？通常是通過什麼途徑關注到的？
8. 你會不會認為從事高端職業的婦女遭遇職場性騷擾的風險更高？為什麼呢？
9. 當你還不是在管理人員的職位時，你是否有遭受過職場性騷擾？可以詳細說明一下當時你被性騷擾的經歷嗎（比如性騷擾的形式、對象以及你如何處理等）？
10. 那當你升遷至管理人員職位時，你是否有再次遇到過職場性騷擾呢？可以詳細說明一下當時你被性騷擾的經歷嗎（比如性騷擾的形式、對象以及你如何處理等）？你之前被性騷擾的經歷對於你後來怎麼處理性騷擾這件事情有什麼影響嗎？你覺得在你做了管理人員前後對於性騷擾的處理最大的變化是什麼？

（若受訪者在之前並沒有遭受到任何職場性騷擾，則可跳過 Q9；Q10 則描述其在從事高端職業時的性騷擾經歷，與前者相關的問題則可省略。）

11. 你是否有接到過你下屬對於其遭受職場性騷擾的舉報？或你是否有目睹過你下屬被性騷擾？你當時的反應是什麼呢？為什麼？該事情後來怎麼樣？

### 附錄 1.3. 參與研究同意書

**嶺南大學**  
**社會學及社會政策系**  
**參與研究同意書**

**【研究論題】 服務業的性騷擾情況：內地新來港婦女及本地出生婦女受性騷擾的經歷與對性騷擾認識之比較研究**

您現在被邀請參加一項受平等機會委員會委託，由嶺南大學社會學及社會政策學系的研究人員所舉行的研究。請先細閱下列事項：

#### **研究目標**

是次研究的目的是檢視內地新來港婦女及本地出生婦女在從事服務業期間遭受性騷擾的經歷及其對性騷擾的認識情況，探討其受性騷擾的高危因素及對應的解決方法。

#### **研究程序**

您將被安排與研究人員以一對一問答的形式填寫一份有關您在從事服務業期間遭受性騷擾的經歷及您對其認識程度的問卷。完成此問卷約需時 25 分鐘，需留下個人聯絡電話以作核對使用。

#### **參與研究的奉獻**

是項研究不會對您構成任何風險。如果在測試過程中您感到身體或精神不適、疲憊、飢餓等，請通知研究人員暫停問卷填寫以稍作休息。

#### **參與研究的利益**

完成是次研究後，您將獲得價值港幣\$50 元的超市禮券作為答謝。您提供的數據亦會幫助我們瞭解內地新來港婦女及本地出生婦女在從事服務業期間遭受性騷擾的經歷及其對性騷擾的認識情況。

#### **隱私保護**

您在研究中填寫的任何個人資料將會絕對保密，所收集的資料及問卷的分析結果，絕對不會用作任何研究以外的用途。我們不會在任何刊物發表您的姓名及其他個人資料。我們亦不會公報或向任何人士／機構透露您在問卷中的表現。

#### **參與及退出的權利**

您參加這項研究屬於自願性質。在研究過程中您有權拒絕回答某些問題，亦有權隨時中斷或退出是項研究。

如對是項研究有任何問題，您可立即向在場研究員提出。

本人已閱讀及明白以上的資料，並願意參與此項之問卷調查。

參與者簽署： \_\_\_\_\_ 日期： \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

研究人員簽署： \_\_\_\_\_ 日期： \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

## 附錄 1.4. 焦點訪談小組同意書

嶺南大學  
社會學及社會政策系  
參與研究同意書

**【研究論題】 服務業的性騷擾情況：內地新來港婦女及本地出生婦女受性騷擾的經歷與對性騷擾認識之比較研究**

您現在被邀請參加一項嶺南大學社會學及社會政策學系的研究人員所舉行的研究。請先細閱下列事項：

### 研究目標

是次研究的目的是檢視內地新來港婦女及本地出生婦女在從事服務業期間遭受性騷擾的經歷及其對性騷擾的認識情況，探討其受性騷擾的高危因素及對應解決方法。

### 研究程序

您將被安排到以 5 人為一組的焦點小組中進行集體訪談，訪談內容涉及您在從事服務行業期間遭受性騷擾的經歷。完成此訪談約需時 90 分鐘。

### 參與研究的奉獻

是項研究不會對您構成任何風險。如果在測試過程中您感到身體或精神不適、疲憊、飢餓等，請通知研究人員暫停問卷填寫以稍作休息。

### 參與研究的利益

完成是次研究後，您將獲得價值港幣\$200 元的超市禮券作為答謝。您提供的數據亦會幫助我們瞭解內地新來港婦女及本地出生婦女在從事服務業期間遭受性騷擾的經歷及其對性騷擾的認識情況。

### 隱私保護

訪談過程中可能涉及錄音，您有權利檢視及刪除涉及您部分的錄音。任何個人資料將會絕對保密，所收集的資料及訪談的分析結果，亦不會用作任何研究以外的用途。我們不會在任何刊物發表您的姓名及其他個人資料，亦不會公報或向任何人士／機構透露您在訪談中的表現。

### 參與及退出的權利

您參加這項研究屬於自願性質。在研究過程中您有權拒絕回答某些問題，亦有權隨時中斷或退出是項研究。

如對是項研究有任何問題，您可立即向在場研究員提出。

本人已閱讀及明白以上的資料，並願意參與此項之問卷調查。

參與者簽署： \_\_\_\_\_ 日期： \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

研究人員簽署： \_\_\_\_\_ 日期： \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

附錄 1.5. 焦點訪談小組受訪者的背景資料

受訪者的人口統計訊息				
內地新來港 受訪者	年齡(歲) 大約	行業/職位	教育程度	婚姻狀況
1	30	餐飲/ 侍應	初中	已婚
2	40	零售/ 銷售員	初中	已婚
3	30	零售/ 銷售員	初中	已婚
4	30	餐飲/ 侍應	初中	已婚
5	30	零售/ 銷售員	初中	已婚
6	20	零售/ 銷售員	初中	已婚
7	20	零售/ 銷售員	初中	已婚
8	30	餐飲/ 侍應	小學	已婚
9	30	零售/ 銷售員	小學	已婚
10	30	餐飲/ 侍應	初中	已婚
11	30	餐飲/ 侍應	初中	已婚
12	40	餐飲/ 侍應	碩士	已婚
13	20	大學研究助理	碩士	單身
14	20	研究主任助理	碩士	單身
15	20	理財經紀	碩士	單身
16	20	活動策劃	碩士	單身
17	20	演藝人	碩士	單身
<b>本地出生受 訪者</b>				
1	20	導遊	碩士	單身
2	20	行政人員	學士	單身
3	20	行政人員	學士	單身
4	20	研究員	中五	單身
5	20	分析員	中五	單身
6	50	金融行業	中五	已婚
7	50	行政人員	中五	已婚
8	50	金融行業	中五	已婚
9	20	人力資源	學士	單身
10	20	項目助理	學士	單身
11	50	採購	學士	已婚
12	50	餐飲	中五	已婚
13	30	社工	學士	單身
14	30	研究主任	碩士	單身
15	30	旅遊業	大專	單身
16	50	金融業	中五	已婚
17	30	教育	博士	單身
18	30	顧問	碩士	單身
19	40	教育	博士	已婚

## 附錄 1.6. 影響對職場性騷擾反應的因素的邏輯回歸分析結果

### 當面斥責騷擾者

當控制其他影響因素後，曾被性騷擾的受訪者面斥騷擾者的機率更大。

### 向同事投訴

從事兼職的受訪者比從事全職的受訪者更可能選擇向同事投訴，但已婚的受訪者則比未婚的受訪者較少選擇這種方式。另外，與性騷擾經歷一致，職場性騷擾認知與向同事投訴這一舉動呈負相關。

### 向親友投訴

當受訪者（包括內地新來港和本地出生受訪者）在香港居住的時間越長，她們向親友投訴的可能性越大。同樣曾被性騷擾的受訪者，向親友投訴的機率更大。相對於本地出生受訪者，內地新來港受訪者更傾向採取這種方式回應性騷擾。而當她們的客戶/顧客多為女性時，她們反而不太會選擇這種方式處理性騷擾問題。

### 向直屬上司投訴

同樣，當受訪者的客戶/顧客多為女性時，她們反而不太會選擇向直屬上司投訴該問題。機構沒有制訂性騷擾政策或自身不確定是否有該政策存在的受訪者比明確知道機構政策存在的受訪者更可能選擇這種投訴方式。相反，有職場性騷擾經歷的受訪者不傾向採取這種方式處理性騷擾問題。

### 向其他管理層人員投訴

與已婚受訪者相比，未婚的受訪者更加傾向向管理層投訴。而當她們的客戶/顧客多為男性時，她們更會選擇這種方式處理性騷擾問題。同樣，機構沒有制訂性騷擾政策或自身不確定是否有該政策存在的受訪者比明確知道機構政策存在的受訪者亦更可能選擇這種投訴方式。相反，有職場性騷擾經歷的受訪者卻不傾向採取這種方式處理性騷擾問題。

### 報警

內地新來港受訪者比本地出生受訪者選擇報警的可能性更低。而受僱於員工少於 10 人的機構的受訪者比員工在 100 人及以上的機構的受訪者亦不太可能採取這種方式。同樣，而當她們的客戶/顧客多為男性時，她們亦不傾向以報警的方式處理性騷擾問題。最後，有職場性騷擾經歷的受訪者卻不傾向採取這種方式處理性騷擾問題。

### 向平機會投訴/咨詢

處於失業狀態的受訪者比全職工作的受訪者選擇向平機會投訴/咨詢的可能性更低。而機構沒有制訂性騷擾政策或自身不確定是否有該政策存在的受訪者比明確知道機構政策存在的受訪者亦更可能選擇這種投訴方式。