



香港中文大學香港亞太研究所  
Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies  
The Chinese University of Hong Kong

POLICY  
RESEARCH  
Report  
政策研究報告

# 跨境就學就業的 性別歧視及性騷擾問題

張妙清 盧家詠



2021年4月



## 香港亞太研究所 • 政策研究報告第 3 號

本報告由香港中文大學香港亞太研究所屬下的政策研究網絡 (Policy Research @ HKIAPS) 撰寫，如對研究報告有任何查詢，歡迎聯絡研究團隊負責人。

張妙清教授 香港中文大學心理學榮休講座教授、香港亞太研究所資深顧問、  
社會科學院資深顧問

盧家詠博士 香港亞太研究所博士後研究員

**政策研究網絡** 成立於 2018 年 1 月，是一個跨學科的研究平台，致力匯聚人才，推動卓越和以實證為本的公共政策研究、加強學術界與政策制訂者的交流合作，以及轉化香港中文大學學者的研究成果為公共政策和研究影響力。主要政策研究領域：國家發展戰略與實施、社會人口轉變與福祉、經濟發展與所得分配、科技發展與創新，以及環境規劃與可持續發展。

電郵：[policyresearch@cuhk.edu.hk](mailto:policyresearch@cuhk.edu.hk)



© 香港中文大學 2021

國際書號：ISBN 978-962-441-823-1

版權所有 不准翻印

### 引用本報告

張妙清、盧家詠。2021。《跨境就學就業的性別歧視及性騷擾問題》。取自香港中文大學香港亞太研究所網站：[http://www.hkiaps.cuhk.edu.hk/wd/ni/20210420-130817\\_3\\_policy\\_research\\_report\\_03.pdf](http://www.hkiaps.cuhk.edu.hk/wd/ni/20210420-130817_3_policy_research_report_03.pdf)

# 目錄

圖表一覽表 .....	iv
1. 內容簡要 .....	1
2. 研究背景 .....	3
3. 性騷擾問題及現況 .....	4
4. 跨境就學就業的文化差異 .....	6
5. 研究方法 .....	7
6. 政策導向討論 .....	9
問題 1：誰處理性騷擾的個案？ .....	9
問題 2：企業的性別平等及防治性騷擾政策並不完整 .....	9
問題 3：應付性騷擾問題多數靠員工自我保護及同事互助 .....	11
問題 4：性騷擾問題牽涉文化因素 .....	12
問題 5：對人際關係及適應職場文化信心不足 .....	13
7. 政策方向及建議 .....	14
政策方向討論 .....	14
政策建議 .....	14
8. 參考書目 .....	19
附錄 1：深入訪談訪問大綱 .....	22
附錄 2：深入訪談受訪者資料 .....	23
附錄 3：企業政策檢視清單總覽 .....	24
附錄 4：企業政策檢視結果 .....	26

## 圖表一覽表

### 圖

1	跨境工作適應能力自我評分的分布 .....	13
---	-----------------------	----

### 表

1	跨境就學或就業的性別歧視及性騷擾問題 .....	1
2	企業政策檢視的企業名單 .....	8
3	跨境工作適應能力的自我評分 .....	13

# 1. 內容簡要

對香港居民在跨境就學或就業中存在的性別歧視及性騷擾問題，本報告進行研究及分析，對有關的政策導向作出討論，並根據研究成果，提出具體的政策建議。研究團隊期望讓各界對內地就學或就業的香港居民在性別文化差異上遇到的問題，有較深入的了解，從而辨識不同因素對此問題的影響，本報告建構一個多層次的分析框架（表 1），供政府和有關機構制定性別平等及防治性騷擾政策時用作參考。

表 1：跨境就學或就業的性別歧視及性騷擾問題

現時問題	政策建議
投訴及處理機制	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 性別歧視及性騷擾問題牽涉的持分者較多，難以找到合適求助對象</li> <li>• 跨境就學、就業情況更為複雜，牽涉的學校 / 公司及政府部門更多，求助更為困難</li> <li>• 大部分企業的性別平等及防治性騷擾政策不完整，難以按程序公平處理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 由平等機會委員會及教育局或勞工處共同探討處理跨境求學、工作、實習及活動期間的性騷擾投訴之可行方法，加強對學生及員工的保障</li> <li>• 如果個案屬於內地法例範圍，香港法例未能處理的，也可以由律政司提供有關內地相關法例詳情，特別是針對性騷擾提供的保障</li> <li>• 反性別歧視及性騷擾的政策和程序列入相關的官方評核機制，例如學校評估及公司註冊</li> <li>• 規定所有機構需設有處理性別歧視及性騷擾問題的方針、程序及員工行為守則</li> <li>• 邀請第三方獨立專家評估企業防治性騷擾程序</li> </ul>
文化層面及文化差異	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社會的一般看法是性騷擾是個人問題及法律問題，與機構無關</li> <li>• 機構內性騷擾問題多數靠員工自我保護及同事互助</li> <li>• 群眾壓力導致受害人不願展開投訴程序</li> <li>• 近年有些受害人情願在網絡公開事件，也不願意在法律或投訴機制內處理問題</li> <li>• 員工對跨境人際關係及適應職場文化信心不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 邀請專家進行組織氛圍研究（organizational climate study）</li> <li>• 要求所有員工均需接受性別平等培訓</li> </ul>

隨着國家粵港澳大灣區政策出台及香港近年施政報告的配合，區域發展的概念及政策逐漸普及，香港與內地跨境接觸交流日益增加，香港人到內地讀書、工作或進行交流活動日趨普遍，但同時也引起有關生活環境適應、文化適應、人際網絡改變及安全等問題。當前，針對跨境就學、就業的研究及政策主要集中在工作機會，較少留意工作／機構文化的融合，以及學習及工作環境中的潛在危機，因此，本研究集中處理工作環境中的性別歧視及性騷擾問題和應對策略。

性騷擾主要分為敵意環境性騷擾及交換式性騷擾，兩者均與性別及權力不平等有關。缺乏性別平等意識，錯誤地認為男女能力及權力有高低之分，是造成性騷擾的文化基礎。權力差距大，較容易引發高層對下屬的性騷擾。同時，職場性騷擾可能發生在辦公室，也可能發生在應酬、公幹旅途等情況。跨境就學、就業者的適應能力，以及就學、就業地方的接納程度，均會影響性別歧視及性騷擾出現的機會。

在香港，平等機會委員會處理有關性騷擾的投訴，並作為《性別歧視條例》的執行機構，對於跨境工作，該條例只能涵蓋主要在香港境內工作的員工，一旦在境外遇到性騷擾事件能得到保障，就過往案例所見，一般情況均與短期公幹有關，至於長期跨境工作，由於情況比較複雜，未能確定該條例能否應用。內地雖然也制定了針對性騷擾的法律，惟存在審理程序漫長、定義規範各地不一等問題。

就上述情況，研究團隊開展電話訪問調查及深入訪談以搜集意見，並檢視企業的有關政策，研究結果發現：

1. 跨境就學、就業的具體情況複雜，通常牽涉多個持分者，當問題發生時，受害人不知道應該如何求助（見第 6 章問題 1）。
2. 企業普遍以廣義的角度理解性騷擾，較少獨立檢視有關防治性騷擾的政策。即使公司具有關於性騷擾的政策條文，其

內容也不完整，無法按同一程序公平地處理每一宗投訴，也難以營造機構的性別平等文化（見第 6 章問題 2）。

3. 針對性騷擾，員工多數靠自我保護及同事互助，同時，是否從社交關係網絡得到充足支援，對能否解決問題影響很大（見第 6 章問題 3）。
4. 性騷擾問題同時牽涉文化因素，集體主義傾向、群眾壓力會導致受害人不願展開投訴程序，以避免被認為不合群（見第 6 章問題 4）。
5. 大部分受訪者認為內地的工作環境及文化與香港有差異，對跨境人際關係及適應內地職場文化信心不足，多數沒有積極的方法去應對（見第 6 章問題 5）。

研究團隊從宏觀角度提出五項政策建議，供社會大眾及有關機構參考：

1. 大灣區及跨境企業應建立一套機構內部通用的制度，幫助不同文化背景的員工跨越相互差異，制度包含機構的防治性騷擾政策，明確規定處理性別歧視及性騷擾問題的方針、程序及員工的行為守則，從而建立機構的性別平等文化。
2. 跨境工作者在新環境中的社會資本較薄弱，這影響他們應對突發事件的能力，為他們提供性別平等培訓，有助他們對有關問題加深認識及提高警覺性。
3. 由平等機會委員會及教育局或勞工處共同探討處理跨境求學、工作、實習及活動期間的性騷擾投訴之可行方法，加強對學生及員工的保障。如果個案屬於內地法例範圍，香港法例未能處理的，也可以由律政司提供有關內地相關法例詳情，特別是針對性騷擾提供的保障。
4. 具體的反性別歧視及性騷擾政策和程序需列入各種相關的官方評核機制，例如學校評估及公司註冊。
5. 就防治性騷擾的程序，進行組織氛圍研究及邀請第三方獨立專家作出評估，這有助制定符合時宜的政策以及將現有政策更新。

## 2. 研究背景

中央政府在 2015 年提出大灣區概念，經過多年的規劃，國務院的《粵港澳大灣區發展規劃綱要》在 2019 年 2 月正式出台。香港近年的施政報告也提出各種政策及措施加以配合，期能協助推動整體的規劃及發展。

隨着區域發展概念的逐漸普及，香港與內地跨境接觸交流日益增加。區域發展政策鼓勵香港人到內地發展，例如讀書、工作及進行兩地交流活動，使跨境就學或就業的情況愈趨常見。跨境就學、就業牽涉離開原來生活的地方，到另外一個地方學習或工作。多年來的研究發現，跨境就學或就業人士面對很多問題及擔憂，例如生活環境適應、文化適應、人際網絡改變及安全等問題。

從個人角度出發，一個人要跨境學習或工作，因而面對一個新環境及文化時，他有甚麼地方需要關注？從機構角度出發，有甚麼政策及措施可以讓跨境員工安心到新環境工作？如何令員工願意留在新地方工作，有助公司保留人才？

工作安全是任何機構都不能忽視的。安全的工作環境可以提高生產力，並減低額外成本。安全的工作環境包括實際操作工序上的安全，例如安全使用工具、使用正確姿勢避免員工受傷及勞損等，同時也包括保障員工不受騷擾及歧視，保障他們的精神及心理健康，並訂立相關的指引和程序，以便在發生問題時，作出公平的處理、賠償及改善。要促進工作間的安全，管理層與員工有定時及有效的溝通也非常

重要，管理層有責任確保員工明白相關安全守則的內容，並提供適當培訓。

內地校園及職場性騷擾的情況一直存在，隨着社會對性騷擾的認識增加，受影響人士較願意討論，學術研究也開始重視這個社會問題，媒體對性騷擾議題的報道及討論也顯著增加。過往研究發現，內地的醫療護理行業人員及實習學生 (Zeng et al., 2019)、前線服務業員工 (Liu, Kwan, & Chiu, 2014)、學校及辦公室的文職人員 (Tang, 1994; 唐燦, 2001) 均有出現不同程度及形式的性騷擾情況。根據 2000 年中國健康與家庭生活調查，性騷擾情況在城市較常出現，約有 15% 的女性 (20–64 歲) 表示曾遇到不同形式的騷擾。在 20–45 歲的城市女性人口中，她們表示性騷擾比較多來自同事、朋輩及陌生人 (Parish, Das, & Laumann, 2006)。

近來的關注也相對集中於職場的性騷擾情況，例如性騷擾問題對員工工作滿意度及情緒狀況的影響 (Chan et al., 2008; Zhang & Zhang, 2012)，以及受害人在工作機構的投訴程序 (唐燦, 2001; 劉明輝、姚冰, 2013)。在法律上，近年內地為女性提供的相關保障有所改善。《中華人民共和國婦女權益保障法 (修正)》(2005) 正式提出禁止對婦女作出性騷擾行為，受害婦女有權向所屬單位和有關機關投訴，或向法院提出民事訴訟。至於對校園性騷擾的關注則相對較少，法律上的保障在 2018 年首次在杭州出現 (CNN, 2018)。

### 3. 性騷擾問題及現況

有關校園和職場的性別歧視及性騷擾問題近年受到更多關注，學術界及公眾的討論更趨廣泛，可是針對香港與內地跨境讀書及工作的研究一般傾向重視工作機會，較少留意工作／機構文化的融合，以及學習及工作環境中的潛在危機。

性騷擾的研究重視權力關係如何令到性騷擾在職場或群體中發生，以及如何導致某些類別及階層的人士較易成為受害人。性騷擾可以分為兩類：

- 敵意環境 (hostile working environment) 性騷擾，即是工作環境中影響員工工作的性騷擾行為，例如展示色情圖片。
- 交換式 (quid pro quo) 性騷擾，即是加害者利用權力提出好處或威脅，要求受害人以性方面的好處作為回報。

性騷擾問題與性別不平等及權力不平等是相互關聯的。Catharine MacKinnon (1979, 2016) 一直研究性別平等議題，她提出性騷擾與性別歧視有直接關聯。女性被認為能力有限，所以從事較基層的工作，亦因此從屬於男性上司，這種因性別不平等而引申的職場權力問題，令女性較容易成為性騷擾的受害人，但因為身分較低而不敢發聲，最終成為一個難以擺脫的循環。缺乏性別平等意識，錯誤地認為男女能力及權力有高低之別，會造成機構內對少數或權力低者不尊重的文化。

職場上的性騷擾可能發生在辦公室，也可能發生在工作相關的應酬上，有很多個案亦與商務出差有關。加害者可能會覺得人在外地，難以追究，而且公幹離港期間同事有較多獨處的時間，例如晚飯、見客人等，也需要住酒店。當地人也可以外來人不懂文化禮儀等為由，提出一些要求，例如飲酒、陪伴等，令外來人可能因為怕得罪對方而不敢拒絕。

香港有關性騷擾的法例於 1996 年生效（《性別歧視條例》，1996），多年以來持續作出修訂，擴大保障範圍到不同行業，如僱傭、教育、服務

#### 平等機會委員會宣傳海報

平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

打破沉默...  
Break the Silence

遇到性騷擾  
怎麼辦?  
What to do if I encounter  
**SEXUAL HARASSMENT?**

- 告訴騷擾者必須停止其行為  
Tell the harasser to stop the behaviour
- 記錄事情經過及你當時的反應  
Record the incident and your reaction
- 告訴你信任的人  
Tell someone you trust

#ImmediateActions

- 向校方投訴  
Lodge a complaint with your university
- 向平等機會委員會投訴 (在事發12個月內)  
Lodge a complaint with the Equal Opportunities Commission (within 12 months after the incident)
- 報警 (如屬刑事罪行) 或向區域法院提出訴訟  
Report to the Police (if criminal offence involved) or file a lawsuit in the District Court

#LodgeComplaints

平等機會熱線 2511 8211  
EOC Hotline  
www.eoc.org.hk

平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

打破沉默...  
Break the Silence

目睹性騷擾  
挺身而出!  
Step forward and  
intervene in  
**SEXUAL HARASSMENT!**

- 在安全情況下停止騷擾者的行為  
Under safe circumstances tell the harasser to stop
- 關心聆聽及提供情緒支持  
Listen to the victim and provide emotional support
- 協助當事人向校方或執法機構舉報  
Assist the victims to report to university or law enforcement agencies

#Intervene

- 告訴性騷擾者其行為不當  
Tell the harasser the behavior is inappropriate
- 了解當事人需要及尊重其意願  
Find out victim's needs and respect their wishes
- 為當事人作證  
Testify for the victim as a witness

#Understand

#Support

平等機會熱線 2511 8211  
EOC Hotline  
www.eoc.org.hk

圖片來源：平等機會委員會（2019）。



## 4. 跨境就學就業的文化差異

隨着大灣區概念的發展，內地人與香港人在學業或工作上的交往更頻繁，來自不同文化背景的同學或同事合作交流的機會也大增，當中涉及的環境及文化差異也就不能忽視。例如某些在一個國家發生的性騷擾行為，在另外一個國家並不一定同樣被視為性騷擾。這牽涉多種因素，包括性別差異 (Blumenthal, 1998; Pesta, Dunegan, & Hrivnak, 2007)、文化差異 (Barak, 1997; Luthar & Luthar, 2002) 及社會情境 (Blumenthal, 1998)。

Barak (1997) 在回顧過往性騷擾研究的文獻發現，行為及社會標準、文化規則及性別定型都會影響性騷擾出現的機會。綜合大量研究，Barak 認為性騷擾在每個地方都有存在，但騷擾行為出現的形式有所不同，這是由於不同文化及其相關的行為準則而造成的。

Hofstede (1991, 2001) 從文化差異去理解性騷擾發生的文化維度 (cultural dimensions theory)。根據其研究結果，在權力差距大 (high power distance) 的情況下，較容易出現性騷擾問題。權力差距包括職級之間及性別之間的權力。例如，高層犯錯時一般較容易被原諒，他們的問題行為亦較少受到懲罰，因此，他們作為加害者的機會較大；相反，權力和地位處於比較弱勢的階層，就相對容易受到地位較高的上級性騷擾。男女之間的權力差距大，也會令到性騷擾的情況出現。相對於歐美地區，亞洲地區的男女權力差距較大，所以性騷擾的情況也較容易發生。例如印度 (Menon & Kanekar, 1992)、日本 (Matsui et al., 1995) 的研究發現，女性對於男性的性騷擾行為不容易提出舉報，也比較傾向責怪受害人。

不論是學生到外地學習、交流、實習，還是上班族跨境公幹，或長期在香港以外的地方工作，離開香港到達新環境必須經歷一個適應 (adaptation) 的過程。在橫跨兩個地方、兩種 (甚至多種) 文化的期間，研究發現跨境工作者或移居者均會有不同程度的適應問題，期間感受到壓力及焦慮，有機會出現心理防衛機制 (defense mechanism)，例如逃避、離開、憤世嫉俗等，影響個人的日常生活和心理健康。這些問題會否出現，取決於以下的不同因素：

- 環境因素方面，到達一個「接待社會」，除了個人的溝通能力，也要考慮「接待社會」對於外來人的接納程度。如果「接待社會」的接受能力 (host receptivity) 比較高，會比較接受外來人加入自己的社會，也比較願意為新來到的人提供支援。「接待社會」對外來人的「從眾壓力」 (host conformity pressure)，是指一個「接待社會」對於新成員跟從已有規範的壓力，這種壓力會影響外來人對新環境的投入及適應。
- 個人因素方面，一個人到新地方就學或就業，自身的因素對於他們能否習慣新環境也非常重要。首先，個人對於新環境的預備程度，會直接影響個人是否願意在新環境與別人溝通。預備程度的高低，取決於個人與「接待社會」的人交往的經驗，以及所接收的資訊等。

總括而言，要在跨境學習及工作環境提高性別平等及防治性騷擾的保障，必須要從機構的政策、社會環境及文化，以及個人預備等幾個方向着手。

## 5. 研究方法

為了幫助機構及管理層制定性別平等及防治性騷擾政策，增加對跨境就學或就業的保障，我們首先需要了解香港人現時在內地的適應情況，特別針對幾個重點：

- 對於到內地工作的經驗、適應及準備
- 對性騷擾的認識
- 對性別歧視及性騷擾的擔憂
- 期望得到的保障及支援
- 現時校園或工作場所的性別平等及防治性騷擾政策和措施

本研究針對跨境就學、就業中有關性騷擾危機的情境及處理，旨在提升社會對跨境就學、就業適應及處理性騷擾問題的敏感度，讓校方及僱主留意如何保障自己的學生及員工。同時也透過此研究了解香港人對跨境工作的看法及適應情況，並提出建議，為就學或就業人士增加相應保障。

為此，香港亞太研究所政策研究網絡（Policy Research @ HKIAPS）進行了下述的一系列調查和訪問。

### 1. 電話訪問調查

2019年3至4月期間進行電話調查，以隨機抽樣方法，成功訪問1,003人，<sup>1</sup>了

解香港人（一）對跨境工作的適應及準備，（二）對跨境職場性騷擾的了解，及（三）是否知道如何處理相關的問題。

電話訪問有助我們理解香港社會大眾在跨境工作及性別平等議題上的整體情況和態度，以之作為往後研究及討論的背景資料。

### 2. 深入訪談

2019年1至5月期間，與十位受訪者進行個別訪談。受訪者包括五位香港大專院校學生及五位曾到內地工作的香港人。他們均在最近兩年到內地交流、進修、實習或工作。每個訪問長度約40至75分鐘。訪問內容圍繞（一）受訪者本人對校園或職場性別歧視及性騷擾的看法，（二）員工需要的保障及支援，及（三）現時校園或工作場所的性別平等及防治性騷擾政策和措施（訪問大綱見附錄1，受訪者資料見附錄2）。

訪談以曾到內地或現時需要到內地讀書或工作者為對象，蒐集個人對於跨境讀書或工作的親身經歷及態度，從政策受惠人角度出發，了解跨境就學或就業人士的實際需要，並從受訪者對跨境讀書或工作經歷的描述，探討問題的核心，也能為政策制定提供實證參考。

1. 電話訪問調查的對象是年滿18歲、操粵語或普通話、家中裝有固網電話的香港居民。調查採取兩階段的隨機抽樣。首先是以通訊事務管理局辦公室已分配予電訊商的固網電話號碼為「種子」號碼，保存前四碼，末四碼以隨機數取代，組成新的號碼庫，從中隨機抽出號碼；當成功接觸住戶後，再按「即將生日原則」，隨機抽取其中一名符合調查資格的成員接受訪問。根據美國民意研究學會（American Association for Public Opinion Research）的回應率公式五（RR5）計算，回應率是37.3%；若將置信水平（confidence level）設於95%，推論百分比變項時最大可能抽樣誤差為±3.09個百分點以內。

### 3. 企業政策檢視

研究團隊在 2019 年初檢視了香港上市公司的企業政策，了解企業對性別歧視問題的關注，以及對性騷擾的處理和預防政策或指引。根據我們自訂的檢視清單，審視企業有關性別平等及防治性騷擾政策的詳細內容，以評估現時的政策或指引是否足夠。

是次研究以恒生指數有限公司（2018）的「恒生港股通大灣區指數」中比重最高的首 15 間成份股公司作為企業檢視目標（截至 2018 年 10 月 5 日）。這 15 間企業在香港及內地均有業務或聯繫（表 2），我們假設這些企業的員工較多需要跨境工作。此外，這 15 間企業都是上市公司，上市公司的部分政策及文件是公開並讓公眾查閱的。

表 2：企業政策檢視的企業名單

港股股票號碼	公司名稱	總部 / 主要營運中心	行業
3	香港中華煤氣有限公司	香港	公用事業
11	恒生銀行有限公司	香港	金融業
16	新鴻基地產發展有限公司	香港	地產建築業
17	新世界發展有限公司	香港	地產建築業
27	銀河娛樂集團有限公司	澳門	消費者服務業
388	香港交易及結算所有限公司	香港	金融業
700	騰訊控股有限公司	深圳	資訊科技業
1109	華潤置地有限公司	深圳	地產建築業
1113	長江實業集團有限公司	香港	地產建築業
1928	金沙中國有限公司	澳門	消費者服務業
1997	九龍倉置業地產投資有限公司	香港	地產建築業
2007	碧桂園控股有限公司	佛山	地產建築業
2318	中國平安保險（集團）股份有限公司—H 股	深圳	金融業
2388	中銀香港（控股）有限公司	香港	金融業
3968	招商銀行股份有限公司—H 股	深圳	金融業

資料來源：恒生指數有限公司（2018）。

## 6. 政策導向討論

從研究分析，現時跨境就學或就業人士面對的問題有以下各項。

### 問題 1：誰處理性騷擾的個案？

受訪者提到，如果在工作場所遇到性騷擾，會向上司提出，這種申訴途徑一般出現於較小型或架構比較簡單的公司。但也有受訪者表示，他曾到內地實習，有關安排牽涉大學、實習機構及第三方承辦商，即帶團的是承辦商，報名資訊是在學校收到，但工作地點則在實習機構，一旦遇到性騷擾，不知道應該向哪方求助。

事實上，跨境就學或就業是一個很籠統的概念。是次研究發現跨境就學或就業牽涉很多複雜的情況，較為常見的包括：

- 學生到內地升學
- 學生在本地升學，但到內地參與交流活動或工作實習
- 學生在內地畢業，然後回港工作
- 員工被派往內地工作，屬長期或短期性質
- 自己開設公司，與內地公司合作
- 內地公司在香港上市，員工需要在兩地工作
- 員工或自僱人士到內地與客人見面

上述情況牽涉的持分者各有不同，當中的複雜程度亦不一樣，因此，有關的學生或員工可能難以界定自己的身分，當問題發生時，難以找到合適的對象求助。事實上，的確有在內地工作的香港人遇到類似問題。電話調查中，我們問到受訪者有否聽過家人、同事或朋友在內地工作時曾經遇到或懷疑遇到性騷擾情況，1,003 名受訪者中，有一成（10.0%）表示有聽過

類似情況。同時，香港人傾向覺得內地公司及機構不願處理性騷擾問題，當被問及「你覺得內地的公司或機構願不願意處理性騷擾問題」時，超過一半（54.9%）受訪者回答「非常不願意」或「不願意」；而對於設立跨中港兩地的預防性騷擾機構（類似香港平等機會委員會），超過一半（50.2%）受訪者應為「非常需要」或「需要」。

從僱員身分的複雜性及香港人到內地工作的擔憂出發，認真處理性騷擾個案實在是有其重要性，可以令到跨境工作人士減少一些顧慮，更安心從事跨境的工作。

### 問題 2：企業的性別平等及防治性騷擾政策並不完整

是次研究以檢視清單的 33 個項目為「恒生港股通大灣區指數」比重最高的首 15 間成份股公司的性別平等及防治性騷擾政策做評分。檢視清單由研究團隊設計，參考了平等機會委員會以下兩份公開文件：《防止工作間性騷擾：參考資料——制定公司性騷擾政策》及《性別歧視條例僱傭實務守則》。檢視清單分為六個類別（詳細內容見附錄 3）：

- 政策聲明（七項政策或守則內容）
- 定義（四項政策或守則內容）
- 投訴機制（九項政策或守則內容）
- 推廣及教育（四項政策或守則內容）
- 對僱員的提醒（七項政策或守則內容）
- 處分（兩項政策或守則內容）

企業政策檢視為桌面研究，由研究團隊以企業的公開資料作為審視內容。這些公開資料包括年度報告、網站、「環境、

社會及管治」(environmental, social, and governance) 報告和企業公告等。至於員工手則及危機應變處理等文件內容，則視乎企業是否把相關資料公開。舉例說，如果一間企業的性騷擾處理機制詳列於員工守則內，但公眾不能從公開途徑取得員工守則，我們也將之視為沒有相關指引。

我們詳閱上述企業的公開報告，如報告有提到清單內的項目(共 33 項，詳見附錄 3)，每項得 1 分，最高得分為 33 分。

在計算得分的過程中，我們發現企業一般把性騷擾與其他騷擾合併處理，或者在關於「騷擾」政策部分提出「性騷擾」

是「騷擾」的一種。因應不同的政策範圍設定，我們將之分為以下三個範疇：

「針對性騷擾政策」是企業因應性騷擾問題而訂立的政策聲明、定義、投訴機制、推廣及教育、對僱員的提醒，以及處分六類內容。

「廣義騷擾政策」為因應騷擾問題而訂立的政策，但內容不限於性騷擾，一般包括其他騷擾，例如關於種族、殘疾等。

「一般政策」則是最基礎的政策，主要表示企業不接受僱員有不當及違規行為，並提供有關的投訴方法。

總覽所有關於員工受到不公平對待及不當行為問題的政策，包括「針對性騷擾

政策範疇	例子
針對性騷擾政策	<p>「公司不會容忍性騷擾、殘疾騷擾或種族騷擾。」 (香港中華煤氣有限公司，《行為守則》，頁 17)</p> <p>“Employee grievances may include but are not limited to management deficiency, unfair treatment to staff, sexual harassment and concerns about possible improprieties in financial reporting or internal control. Regardless of the issues and/or individuals involved, no one shall suffer retaliation for involvement in employee grievances.” (HKEX, <i>Key policies and guidelines for HKEX employees</i>, p. 10)</p>
廣義騷擾政策	<p>「騷擾是指不受歡迎，不曾被要求、又或不會以相同行徑回報的行為，而這些行為令人感到侮辱、極度難堪、受到冒犯或威嚇，或使一個人感到身處不自在的環境。」 (香港中華煤氣有限公司，《行為守則》，頁 17)</p> <p>“Harassment is not to be tolerated in HKEX. It is every employee’s responsibility to recognize and take seriously the need to ensure that the workplace is free from any harassment and that all employees should treat their colleagues with respect.” (HKEX, <i>Key policies and guidelines for HKEX employees</i>, p. 25)</p>
一般政策	<p>「讓員工在保密情況下舉報與本集團有關的任何不當、失職及違規行為。本集團確保妥善安排公平獨立的調查及作出適當跟進。」 (新世界發展有限公司，《可持續發展報告 2017》，頁 6)</p> <p>「員工若遇到不公平待遇，可通過集團風控 [ 風險控制 ] 審計監察中心、集團工會勞資委員、集團人力資源管理中心，或直接遞交相關資料到主席信箱等形式進行申訴。」 (碧桂園控股有限公司，《碧桂園 2017 年度可持續發展報告》，頁 25)</p>

政策」、「廣義騷擾政策」及「一般政策」（見附錄4的「總計(A)+(B)+(C)」欄），15間企業中，最高分的有12分，代表在全數33項檢視清單政策內容中，該企業的公開報告提到12項。有六間企業得0分，表示完全沒有任何關於不平等及不當行為的企業聲明及處理機制。

如檢視與騷擾問題有關的政策，包括「針對性騷擾政策」及「廣義騷擾政策」（見附錄4的「小計(A)+(B)」欄），15間企業中，最高得9分，代表在全數33項檢視清單政策內容中，該企業的公開報告提到9項。有十間企業得0分。

如只點算關於「針對性騷擾政策」，同樣以總分33分作基礎，最高分的企業有4分，有12間企業得0分。

這個對比反映企業普遍把不同類型的不平等、騷擾及其他不當行為問題列入為綜合類型，較少獨立檢視其有關防治性騷擾的政策。由此可見，就算達到上市公司的規模，「針對性騷擾政策」也得分偏低，顯示指引內容並不完整。防治性騷擾政策不完整會帶出兩個問題：（一）無法按同一程序公平地處理每一宗投訴；（二）難以營造機構性別平等文化。

大學方面，根據平等機會委員會資助的《「反性騷擾政策檢視清單——大專院校」研究報告》（新婦女協進會，2019），本地八間政府資助大學及其他自資院校均有防治性騷擾的政策，有些院校未能做得仔細，但整體而言過去幾年均有輕微進步，顯示正在改善中。

### 問題3：應付性騷擾問題多數靠員工自我保護及同事互助

社會的一般看法是性騷擾屬於個人及法律問題，與機構無關。需要到內地工作的受訪者提及僱主及公司的支援和預防有限，預防性騷擾靠自己，或者靠同事互相保護。也有受訪者覺得有關員工自己知道工作的性質，應該做好準備，想辦法保護自己，這是個人的責任。若遇到案件，就交由法定機構跟進，這是法律問題。這形成一層保障的真空層。在一個機構內，員工只能靠自己及同事互助，保障顯然不足，因為不是每個員工都有同等的社交支援。

一般而言，員工在一家公司工作的年資較長，較容易掌握權力關係，以及清楚公司對內及對外的人脈情況。相對新入職的員工，具資歷的受訪者較能應對疑似性騷擾的情境，出現危險的機會也比較低。資歷較淺的員工及實習生相對不懂處理，難處在於要懂得拒絕，而又不會得罪上級或客人。

這關乎個人有否「社交關係虧絀」

(relational deficit) 的問題。社交支援是否充足，對於個人在新環境是否有能力適應並靈活處理人際關係起了關鍵的作用。很多研究發現，個人在脫離本來的社交網絡及支援系統下，會出現「社交關係虧絀」（Rokach, 1988, 1989, 1990; Rokach & Brock, 1998; Sawir et al., 2008），缺乏支援，沒有人能夠協助，產生孤立無援的感覺。

相反，社交支援充足的受訪者，他們建立了一套自保的方法。有受訪者自己選擇客戶或工作地點，以增加自己的社會資本，減低「社交關係虧絀」。例如保險工作屬於自僱性質，可以自己選擇客戶，有受訪者選擇到自己家鄉見客戶，並只會靠相熟客戶的轉介去接觸新客戶，將危險盡量減低。

同事互助也是一種保護方法。例如和工作相關的應酬較多而這些場合必須敬酒，受訪者表示會與同事一起出席，互相照應。對於新加入的同事，如果酒量一般，其他同事會在適當時候幫忙「頂酒」。

問題 1 提及實習活動一般牽涉數個團體或機構，所以參加者並不知道應該向哪方求助或查詢。有參加實習計劃的學生認為，主辦機構並不能保護他們，所以他們都有保護自己的方法，例如不參加某些活動。

安排活動的機構，就跟他們[僱主/主辦單位]去吃飯，所謂讓他們了解香港學生。吃飯後就去唱 K，然後就會聊天，有人問我同學：「你這麼漂亮，有男朋友嗎？」之後他都有約我們去唱 K，但我們沒有去……其實機構負責人都在場，但我不覺得他可以保護到我們。

有些上司會請你吃飯，或者叫你喝酒。同事有男有女的，都會一起吃飯。我們新來的，他們會約我們去吃飯，去 canteen 吃飯，有時會到外面吃。[研究員：剛才你提到你自己比較怕去卡拉 OK？]是的，加上他們是那些上了年紀，可以說在當地有點勢力，所以我不敢去。他們可能是一些政府部門，或者是一些大公司的老闆。否則，機構也不需要跟他們打好關係。所以他們真的這麼 concern 想要打好關係，我不覺得他們會保護我們。

女性，大學生，曾到內地實習

#### 問題 4：性騷擾問題牽涉文化因素

在性騷擾的情況中，基於個人主義與集體主義的不同，會影響個人在遭遇性騷擾的時候是否願意告發侵犯者。職場性騷擾一般出現於權力不均等的關係中，如果社會文化鼓勵個人要與團體和諧共處，受害人在投訴過程中會受到很大的群眾壓力，甚至為了避免被認為不合群，而不願展開投訴程序。

受訪者提到他的一位香港同學到北京實習時，不習慣當地同事的「clubbing 應酬文化」，因而承受一些同事的壓力及埋怨：

有同事邀請她去 clubbing，會包一張枱，因為 clubbing 與去 bar 不同，clubbing 如果有包枱是會貴些的。[她]可以不去的，但[同事]邀請得多，她去了一、兩次。我也試過跟她出去食飯，[同事]會勸酒，勸酒即是邀請她喝酒……跟住她試過堅拒 say no，[其他同事]覺得她無禮貌，但她好像對酒有敏感，之後她都有提過。但[同事]覺得她不尊重[其他人]，香港人嬌生慣養。說她太年輕，比較嬌揉造作……但有時他們一班同事出去是不能避的，全家公司的同事都出去，你也沒有可能不去吧。

女性，大學生，曾到內地實習

另外一位受訪者形容到內地工作必須了解他們的「聚餐文化」：

有時候有人會去勸酒啊，是一種交流，表示歡迎你們，但是他們[同事]都有顧慮，他們都盡量不會讓自己喝得太多，就是會盡量去推，都聽到他們提過這些事情……都會盡量少喝一點，保持清醒。

女性，大學生，中學時曾到內地實習

假若在這些應酬勸酒中出現性騷擾，受害人其實難以作出投訴或訴訟，亦有可能要承受來自朋輩及同事的壓力，認為受害人無法融入團隊文化，問題出自其個人。

### 問題 5：對人際關係及適應職場文化信心不足

電話調查其中一部分是關於受訪者預期自己跨境工作的適應能力。自我評分為 1 至 5 分，1 分代表預期自己「好難適應」，5 分代表預期自己「好易適應」。

在職場文化、人際關係及居住環境方面，受訪者評分不高，平均分顯示他們對自己的適應能力傾向保守，不認為自己能夠輕易地適應到內地工作（見表 3）。

圖 1 顯示這三個範疇的評分人數比例。一般而言，對於這類評分題目，受訪者都會較容易傾向選擇尺度中點，即 3 分。這圖可以清楚顯示每個分數的評分人數比例。

在職場文化及人際關係範疇，除了尺度中點（3 分），較多受訪者選擇 1 或 2 分，即較傾向認為「難適應」。相對而言，在居住環境範疇，則較多受訪者選擇 4 或 5 分，即較傾向認為「易適應」。

個別訪談中，大部分受訪者均有提到關於跨境工作的適應問題。大部分提到內地及香港的工作環境和職場文化有差異，但未有提及自己怎樣去預備適應的過程。

電話調查結果顯示，要面對跨境就業，一般人預計自己在職場文化及人際關係方面會相對較難適應，信心一般。可是，對於要怎樣預備，或者有甚麼方法可以有助適應，他們大多處於一個被動狀態。

這回應了問題 3，即如果同事之間互相照顧，可以共同解決問題。但如果未能適應，引致人際關係較弱，更難找到朋友或同事幫忙，缺乏支援及幫助，就愈是難以適應新生活，形成惡性循環。

表 3：跨境工作適應能力的自我評分（平均分）

範疇	平均分	標準差	(n)
內地職場文化	2.79	1.20	(925)
內地建立人際關係	2.93	1.15	(919)
內地居住環境	3.08	1.12	(917)

問題：假如你有機會或者要返內地長時間工作，你覺得嘍以下幾方面你適唔適應到呢？

注：經 t 檢定，各項平均分之間的差異均達 .001 顯著水平。

圖 1：跨境工作適應能力自我評分的分布（%）



## 7. 政策方向及建議

### 政策方向討論

上文提到性騷擾其實跟文化差異、人際關係及權力關係密不可分，如果能夠多注意在性別歧視及性騷擾問題的教育、處理及保障，減低個人人際資源及文化差異的影響，提供同等的保障，這對於在不同文化的地方工作的員工會帶來更大的信心，使他們更願意與其他人接觸及建立信任。

### 政策建議

#### 政策

### 建議 1：建立機構防治性騷擾政策

規定所有機構需設有處理性別歧視及性騷擾問題的方針、程序及員工行為守則

大灣區及跨境企業應建立一套機構內部通用的制度，幫助不同文化背景的員工跨越相互差異，了解到甚麼行為和說話有機會構成性別歧視或性騷擾，因而對別人帶來不安或尷尬，這會增加整體員工對有關行為的敏感度。

此外，敵意環境性騷擾與企業文化有關。員工如何理解公司對性騷擾問題的着緊及容忍程度，會直接影響他們的解讀及行為 (Hulin, Fitzgerald, & Drasgow, 1996)，如果他們認為公司不着緊，他們就不會認真看待這個問題。如果企業出現性別歧視或性騷擾投訴，而管理層並沒有嚴肅處理，會助長相關情況的出現。從訪問收集到的資料也顯示，其實不論機構規模，一般都會指示員工向直屬主管或指定部門投訴或查詢。但是，這個指定接受投訴及查詢的主管或部門能否有足夠的知識和觸覺去公正處理問題，則無法保證。有受訪者表示自己也是管理層，但從來沒有考慮性別歧視的問題，公司亦一直沒有留意需要訂明性騷擾個案的處理程序。

有關保障員工的政策，其實並非在出

現事故後才有用，而是要讓員工來到新環境的時候感到自己受到保障。曾到內地（包括大灣區城市）工作的電話調查受訪者（197人）中，接近三成（29.6%）表示自己即使遇到性騷擾也不會求助或投訴，其中一個主要原因是「覺得內地相關部門不會認真處理」。這個印象令到他們不願意求助，同時也會影響他們預備及投入新環境的程度。將要到新環境的人，他們的經驗及所接收的正面資訊，均有助增加到外地工作時的預備程度，有助他們更願意在新環境與別人溝通，有助適應及融入 (Berry, 1997; Kim, 2001)。

企業性別平等及防治性騷擾政策為所有員工提供一個相對平等的保障，員工不會因為個人資歷、人際網絡及階級的不同，而受到不公平對待。所以政策的制定應該以減低這文化及權力差異為基礎，讓不同年資的員工均能受到同等的保障。

根據世界各地防治性騷擾的經驗，一套完整的性別平等及防治性騷擾政策，應該要做到以下幾點：

- 聲明機構不能容忍性騷擾的發生。
- 定義甚麼說話和行動有機會構成性騷擾行為。
- 列出投訴機制，並特別註明程序是保密的。
- 解釋機構調查的程序。
- 設立讓員工查詢的渠道。
- 注意政策必須要寫得清楚易明，並要讓員工隨時查閱。



## 建議 2：所有員工接受性別平等培訓

### 要求所有員工均需要接受性別平等培訓

預防是防治性騷擾的最佳方法之一。要預防問題發生，首先要讓員工對性騷擾問題有一定認識，清晰告訴員工性騷擾是不能容忍的事情。掌握權力的管理層如能多做一些，為所有員工提供培訓，詳細解釋遇到相關情況時的處理方法，讓在同一機構工作的人接收到同一套信息，這便能讓員工感到比較安心，知道即使有事情發生，也會有相應的支援。受訪者舉例，曾在香港的職業安全健康局做兼職工作，在他們正式上班前，機構有詳細解釋遇到某

些情況的處理方法，包括意外、性騷擾、歧視等，這讓他們有充分的心理預備。

電話調查結果顯示，相對於適應居住環境，大眾對於適應職場文化及建立人際關係的信心相對較低。面對跨境就學或就業，當事人在新環境的社會資本較薄弱，影響他們應對突發事件的能力。深入訪談中，受訪者也提到他們難以掌握與同事和合作夥伴的相處方法，以及一些建立人際關係的潛規則。對於如何處理性騷擾問題，受訪者在法律方面的意識亦較薄弱，因而情願在網絡公開事件：

我發現內地反而比較流行一種模式，[受害人]會將性騷擾施加者的所作所為秘密偷拍，然後會公諸於媒體上面，可能放在微博上面。這個方法他們可能覺得比較有效，多於去報警……不知道有沒有條例去控告那個人……更何況內地，據我理解其實沒有一個與香港平機會對等的機構去處理這些事情……所以我覺得大家不會採取法律途徑去解決問題，我覺得是意識較薄弱。反而用一個比較極端的方法，公諸於媒體上面，可能更加有效。

男性，曾在內地讀書及工作

每宗投訴都有不同的背景，個案是否得到合適處理，主要視乎主管或部門對於處理性騷擾個案是否有經驗、觸覺，及性別／權力敏感度，而且對程序有清晰的理解，並作出公正的處理。針對跨境工作性騷擾問題的不清晰界線，公司也可以訂明每個部門的員工／實習生應該向誰人申報或投訴有關性騷擾問題，同時也可以訂明，在香港及內地辦公室應該分別向哪一

個管理人員／部門查詢。在員工／實習生開始跨境工作之前，僱主應該清晰地告知他們相關資訊，讓他們有充足準備。

對於負責處理性騷擾投訴的主管或部門，需要提供更深入的訓練，以提高他們對性騷擾行為的觸覺，配合上述公平公開的處理程序及守則，才能對每一宗個案的投訴人及被投訴人都做到公正的調查，並保障受害人。



## 建議 3：跨機構協調和處理性騷擾個案

由平等機會委員會及教育局或勞工處共同探討處理性騷擾投訴的可行方法

在香港，有關性騷擾的個案及投訴，大眾會向平等機會委員會作出查詢及投訴。然而，由於職場的性騷擾個案有機會牽涉解僱、追討索償及工資等相關勞工法例，有些個案的受害人需要同時在平等機會委員會及勞工處處理相關問題。

有關中小學學生及其家長的性騷擾個案，則關係到學校及其管理層，受害人和投訴人或需要與教育局跟進。這令到投訴的過程變得複雜，也為受害人帶來更多壓力。

我們建議教育局及勞工處應該分別多加注意有關校園及職場性騷擾，包括近年持續增加的跨境求學、工作、實習及活動的情況，協助處理被投訴者及受害人的糾紛，如有追討索償等跟進工作，教育局及勞工處也可以提供協助。教育局及勞工處亦應積極與平等機會委員會合作，向校方、學生、家長、僱主及員工提供更全面的資訊。另外也需要因應學校或企業的實際情況，由平等機會委員會及教育局或勞工處共同探討處理跨境求學、工作、實習及活動期間的性騷擾投訴之可行方法，加強對學生及員工的保障，並提供有關的宣傳及教育，增加學校或企業的認知。

針對跨境工作出現的性騷擾問題，平等機會委員會及相關政府部門應該增加相關資訊的傳達。當市民查詢時，也能提供適切協助。上文研究內容提到很多員工其實對於應該如何求助感到迷惘，所以不

同的機構及部門應該同時預備有關性別歧視及性騷擾處理機制的資料，以免漫長的轉介過程增加受害人的壓力。如果個案屬於內地法例範圍，香港法例未能處理的，也可以由律政司提供有關內地相關法例詳情，特別是針對性騷擾提供的保障。

同時，我們也建議最近成立的「粵港澳大灣區發展辦公室」可以協助求助的香港人與內地政府部門的溝通。粵港澳大灣區發展辦公室成立於 2020 年 11 月，是香港與大灣區其他城市的聯繫單位，重視促進與本地持分者的交流合作、加深社會對大灣區建設的認識及了解區域發展機遇。在這個橋樑位置，粵港澳大灣區發展辦公室可以借助其聯繫工作及網絡，協助香港人了解在內地工作的保障，增加香港人對內地保障的認識。在出現性騷擾問題的時候，辦公室更可以協助香港人與內地機構溝通並尋找適當的支援，有助建立香港人到內地發展的信心及知識。

平等機會委員會在 2021 年 1 月正式啟用反性騷擾熱線 2106-2222，讓公眾查詢處理性騷擾的資訊，例如法例、投訴程序等。平等機會委員會也需要預備有關跨境工作問題的相關內容，以備僱主及員工查詢。平等機會委員會可以搜尋過往相關案例、投訴及查詢，整理有關情況的常見問題。



## 建議 4：防治性騷擾政策和程序列入官方機制

反性別歧視及性騷擾的政策和程序需要列入相關的官方評核機制

部分上市公司有在「環境、社會及管治」報告中提到反性別歧視及性騷擾政策，這是因為香港交易所要求上市公司提交相關報告，在僱傭方面需要報告有關平等機會（而非性騷擾）的政策，所以各公司的報告深度不一，有些只簡單提及公司有設定反性別歧視及性騷擾政策，有些則深入解釋內容。

學校及企業管理層應把反性別歧視及性騷擾政策列入指定報告，或者在註冊或續期時需要提交相關政策，就如防貪污紀律守則一樣，以保證管理層留意及討論有關問題的處理方法。其中部分提議如下：

- 上市公司需要把相關政策列入「環境、社會及管治」報告內。
- 中小企業需要把相關政策列為公司註

冊指定文件。在公司註冊或續期時，必須提供有關防治性騷擾的政策，正如新公司成立需要提交組織章程（articles of association）。

- 中學及小學需要把相關政策列入教育局評估標準。
- 大專院校需要把相關政策列入大學教育資助委員會評估標準，在交流及實習方面，院校需要設立投訴及舉報的渠道。
- 大專院校之間可以內部開放資訊，讓負責安排實習的部門及職員可以知道哪些接待單位、企業或部門曾出現性騷擾投訴和個案，需要多加警惕及防範，甚至取消合作關係。

### 防治性騷擾政策與相關的官方機制

上市公司	「環境、社會及管治」（environmental, social, and governance）報告
中小企業	公司註冊文件
中小學	教育局評估標準
大專院校	大學教育資助委員會評估標準
大專院校之間	內部開放資訊互通



## 建議 5：進行組織氛圍研究及邀請專家評估

### 進行組織氛圍研究及邀請第三方獨立專家評估防治性騷擾程序

要制定合時的防治性騷擾政策以及更新現有政策，首要條件是掌握情況，例如性騷擾的發生情況（地點、情境等）、受害人是否懂得投訴程序、不作投訴的原因、學生或員工認為投訴機制是否有效等。對於跨境公司和公司內有員工或實習生需要跨境工作，組織氛圍研究更應該涵蓋有關跨境工作所遇到的問題，以及員工是否清楚知道如何處理跨境工作的身份。

平等機會委員會最近進行了一次香港大學生性騷擾調查，探討香港九所大學的學生遭性騷擾的普遍程度和性質（陳建成

等, 2019），這正是組織氛圍研究的一個例子。這種研究需要定時進行，繼而作長時間的比較，以檢討政策是否有改善。除了校園，在不同的機構及行業也可以進行組織氛圍研究，這有助建立更有效的政策並不時更新。

規模較小的機構未必有法律顧問或專家對有關機制作評估，也未必能檢視過往的投訴、查詢和調查是否公平公正，政府或平等機會委員會可以協助他們做評估，或者提供資源讓這些機構邀請第三方獨立專家去作檢視。

### 香港中文大學防治性騷擾活動



#### ◀ 「防止性騷擾」巡迴展覽 2021

主題：香港中文大學防止性騷擾政策

主辦單位：防止歧視及性騷擾委員會

#### ▼ 研討會、工作坊與公開論壇 2018

主辦單位：性別研究中心

報名網址 Application Link  
<https://goo.gl/ADNR66>

### 提升社會各界對性騷擾關注研討會

Seminar on *Enhancing Awareness of Sexual Harassment in Different Sectors*

平等機會委員會、香港中文大學性別研究中心合辦  
 Co-organized by the Equal Opportunities Commission (EOC) & Gender Research Centre of The Chinese University of Hong Kong (CUHK)

日期 Date: 2018年3月5日 (星期一)  
 5 March 2018 (Monday)

時間 Time: 2:00pm - 4:45pm

地點 Venue: 新界沙田香港中文大學 匯豐銀行樓地下二樓演講廳  
 L2, G/F, Yee-ming International

研討會內容  
 Programme of the Seminar  
 第一部分：反性騷擾運動的經驗  
 Section 1: Experience of Anti-Sexual Harassment Campaign

教育界制定防止性騷擾政策的困難  
 Experience of Formulating Anti-Sexual Harassment Policies in the

香港中文大學 香港亞太研究所 性別研究中心 舉辦

### 性別角色工作坊 2018

Annual Gender Roles Workshop 2018

### 學校與非政府機構中的性騷擾

Sexual Harassment in Institutions

日期 2018年6月30日 (六)

工作坊內容  
 性騷擾是個嚴重但長期被忽視的議題。經過各方多年的努力，已制定反性騷擾政策的機構已以往難。

Presented by Gender Research Centre, Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, The Chinese University of Hong Kong  
 香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心主辦

### 為自己站出來

性騷擾指控與回應公開論壇

日期: 2018年1月17日  
 時間: 下午6:30 - 8:30  
 地點: 香港中文大學 康本國際學術園地下 三號演講廳  
 語言: 廣東話

講者  
 羅海茵, 香港過仔區議員  
 楊煥詩, 女角平權協作組幹事  
 區美賢女士, 國際特赦組織香港分會總幹事  
 黃瑛紅女士, 大律師  
 Sunny Leung 先生, 香港基督徒弟生運動副主席

## 8. 參考書目

- 《中華人民共和國婦女權益保障法（修正）》。取自 [http://www.gov.cn/banshi/2005-05/26/content\\_980.htm](http://www.gov.cn/banshi/2005-05/26/content_980.htm)，2021 年 1 月 5 日
- 《性別歧視條例》（第 480 章）。取自 <https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap480!zh-Hant-HK>，2021 年 1 月 5 日
- 平等機會委員會。（1996）。《性別歧視條例僱傭實務守則》。取自 [https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops\\_sdo](https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_sdo)，2021 年 1 月 5 日
- 平等機會委員會。（2019）。打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究 — 海報。取自 [https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/ResearchReport/SH2018/SHR\\_POSTER.pdf](https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/ResearchReport/SH2018/SHR_POSTER.pdf)，2021 年 1 月 5 日
- 平等機會委員會。（2021）。《防止工作間性騷擾：參考資料 — 制定公司性騷擾政策》。取自 <http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/2013116173930605619.pdf>，2021 年 1 月 5 日
- 《明報》。（2018，9 月 4 日）。遭要求出差同房 女助理控男上司性騷擾。版 A04。
- 恒生指數有限公司。（2018，10 月 8 日）。恒生指數公司推出恒生港股通大灣區指數。新聞稿。取自 [https://www.hsi.com.hk/static/uploads/contents/zh\\_hk/news/pressRelease/20181008T000000.pdf](https://www.hsi.com.hk/static/uploads/contents/zh_hk/news/pressRelease/20181008T000000.pdf)，2021 年 1 月 5 日
- 香港中文大學性別研究中心。（2021）。新聞與活動。取自 <http://www.grc.cuhk.edu.hk/news-events>，2021 年 1 月 5 日
- 香港中華煤氣有限公司。（2014）。《行為守則》。取自 [https://www.towngas.com/getmedia/acb32c6f-e12b-4648-b252-2277f0930648/2014-HC-Code-of-Conduct-\(Chinese-version\).aspx](https://www.towngas.com/getmedia/acb32c6f-e12b-4648-b252-2277f0930648/2014-HC-Code-of-Conduct-(Chinese-version).aspx)，2021 年 1 月 5 日
- 《香港經濟日報》。（2020，1 月 9 日）。稱會議須穿泳衣及男女不同酬 投資公司前女高層入稟指歧視求賠償 150 萬。取自 <https://topick.hket.com/article/2537594/> 【性別歧視】稱會議須穿泳衣及男女不同酬 投資公司前女高層入稟指歧視求賠償150萬，2021 年 1 月 5 日
- 唐燦。（2001）。工作環境中的性騷擾及其控制措施。《婦女研究論叢》，第 42 期，頁 26-31。
- 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。
- 新世界發展有限公司。（2018）。《可持續發展報告 2017》。取自 [https://sustainability.nwd.com.hk/wp-content/uploads/2020/08/sr2017\\_cn.pdf](https://sustainability.nwd.com.hk/wp-content/uploads/2020/08/sr2017_cn.pdf)，2021 年 1 月 5 日
- 新婦女協進會。（2019）。《「反性騷擾政策檢視清單 — 大專院校」研究報告（平等機會委員會「平等機會研究項目資助計劃」2017/18 年度撥款資助）》。取自 [http://www.womenresources.org/aaf\\_files/publication/20190211\\_sh\\_in\\_campus\\_fullreport.pdf](http://www.womenresources.org/aaf_files/publication/20190211_sh_in_campus_fullreport.pdf)，2021 年 1 月 5 日
- 碧桂園控股有限公司。（2018）。《碧桂園 2017 年度可持續發展報告》。取自 <https://www.bgy.com.cn/upload/file/2018-05-14/3af71bc7-70db-4339-8d59-c584c0f9bccd.pdf>，2021 年 1 月 5 日

- 劉明輝、姚冰。(2013)。企業建立防治職場性騷擾機制的現實需求與對策。《中華女子學院學報》，第5期，頁15–18。
- Barak, A. (1997). Cross-cultural perspectives on sexual harassment. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (pp. 263–300). Boston: Allyn and Bacon.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5–68.
- Blumenthal, J. A. (1998). The reasonable woman standard: A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Law and Human Behavior*, 22(1), 33–57.
- Chan, D. K-S., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362–376.
- CNN. (2018, August 7). *China enacts first laws to target sexual abuse of children in schools*. Retrieved January 5, 2021, from <https://edition.cnn.com/2018/08/07/asia/china-sexual-harassment-hangzhou-intl/index.html>
- HKEX. (2016). *Key policies and guidelines for HKEX employees*. Retrieved January 5, 2021, from <https://www.hkexgroup.com/-/media/HKEX-Group-Site/CSR/Documents/Key-Policies-and-Guidelines-for-HKEX-Employees.pdf?la=zh-HK>
- Hofstede, G. H. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In M. S. Stockdale (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies* (pp. 127–150). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- 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, V. K., & Luthar, H. K. (2002). Using Hofstede's cultural dimensions to explain sexually harassing behaviours in an international context. *International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 268–284.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. New Haven: Yale University Press.
- MacKinnon, C. A. (2016). In their hands: Restoring institutional liability for sexual harassment in education. *The Yale Law Journal*, 125(7), 2038–2105.
- Matsui, T., Kakuyama, T., Onglatco, M-L., & Ogutu, M. (1995). Women's perceptions of social-sexual behavior: A cross-cultural replication. *Journal of Vocational Behavior*, 46(2), 203–215.
- Menon, S. A., & Kanekar, S. (1992). Attitudes toward sexual harassment of women in India. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(24), 1940–1952.
- Parish, W. L., Das, A., & Laumann, E. O. (2006). Sexual harassment of women in urban China. *Archives of Sexual Behavior*, 35(4), 411–425.
- Pesta, B. J., Dunegan, K. J., & Hrivnak, M. W. (2007). Contrast and rater-perspective effects on judgments of sexual harassment severity: What he thinks she thinks, and vice versa. *Journal of Business and Psychology*, 22(2), 155–165.
- Rokach, A. (1988). The experience of loneliness: A tri-level model. *The Journal of Psychology*, 122(6), 531–544.
- Rokach, A. (1989). Antecedents of loneliness: A factorial analysis. *The Journal of Psychology*, 123(4), 369–384.

- Rokach, A. (1990). Surviving and coping with loneliness. *The Journal of Psychology*, 124(1), 39–54.
- Rokach, A., & Brock, H. (1998). Coping with loneliness. *The Journal of Psychology*, 132(1), 107–127.
- Sawir, E., Marginson, S., Deumert, A., Nyland, C., & Ramia, G. (2008). Loneliness and international students: An Australian study. *Journal of Studies in International Education*, 12(2), 148–180.
- Srivastava, D. K., & Gu, M. (2009). Law and policy issues on sexual harassment in China: Comparative perspectives. *Oregon Review of International Law*, 11(1), 43–69.
- Tang, C. (1994). Sexual harassment in China. *Chinese Education and Society*, 27(4), 39–46.
- Zeng, L. N., Zong, Q. Q., Zhang, J. W., Lu, L., An, F. R., Ng, C. H., Ungvari G. S., Yang, F. Y., Cheung, T., Chen, L., Xiang, Y. T. (2019). Prevalence of sexual harassment of nurses and nursing students in China: A meta-analysis of observational studies. *International Journal of Biological Sciences*, 15(4), 749–756.
- Zhang, X., & Zhang, Z. (2012). Investigation and analysis of sexual harassment in corporate workplace of China. *Sociology Mind*, 2(3), 289–292.

## 附錄 1：深入訪談訪問大綱

### 香港人在內地就學、就業的性別歧視及性騷擾問題

#### 訪問綱要

---

- 整體來說，你覺得你適應內地生活嗎？  
（提示：職場文化、校園文化、居住環境、人際溝通等）
- 性別平等及性騷擾方面，有沒有一些特別的擔心或關注？
- 有沒有一些情況你會特別擔心或注意性別歧視及性騷擾的問題？  
（提示：升職加薪、應酬、出差等）
- 有甚麼政策或措施會令你（作為員工或學生）安心一些？

如果受訪者求助或查詢，訪問員將會提供以下的資料

如果你需要求助，以下的機構會提供相關的協助或服務：

有關性騷擾的投訴及查詢：

平等機會委員會，電話：2106-2106

求助及輔導：

風雨蘭（關注婦女性暴力協會），電話：2375-5322

東華三院芷若園，電話：18281

女青年會輔導熱線，電話：2711-6622

## 附錄 2：深入訪談受訪者資料

代號	性別	到內地原因	地點	行業	到內地年期
Work01	女	工作	廈門	保險	4-5 年
Work02	男	讀書及工作	北京	演藝	7 年
Work03	男	工作	廣東省 (廣州、深圳、東莞)	單車生產	超過 10 年
Work04	女	工作	廈門	運動用品 公司	12.5 年
Work05	男	工作	全國城市 (北京、武漢、成都、重慶、 瀋陽、大連、廣州、深圳)	人力資源 培訓	6 年
Student01	女	實習	珠海	保險	1.5 月
Student02	男	義工	韶關	暑期義教	5 天
Student03	女	實習	北京	科技公司	1.5 月
Student04	女	實習	北京	金融	1.5 月
Student05	女	上課及考試	北京	—	2 星期

## 附錄 3：企業政策檢視清單總覽

此檢視清單根據平等機會委員會《防止工作間性騷擾：參考資料 — 制定公司性騷擾政策》（簡稱《政策》）及《性別歧視條例僱傭實務守則》（簡稱《守則》）制定。

政策或守則內容		政策或守則類別
1	表明性騷擾乃屬違法（《守則》第 6.1 款）	政策聲明
2	表明機構管理層消除及防止性騷擾的決心（《守則》第 20.2.1 款）	政策聲明
3	表明機構不會容忍性騷擾的情況出現（《守則》第 20.2.2 款）	政策聲明
4	向員工保證投訴資料絕對保密（《守則》第 20.2.6 款）	政策聲明
5	向員工保證，不會因作出投訴而受害、處分、不公平的對待（《守則》第 20.2.7 款）	政策聲明
6	列出負責處理投訴、提供資料及意見等主管人員的姓名及電話號碼（《守則》第 20.2.8 款）	政策聲明
7	說明投訴人可直接向平等機會委員會投訴或向地方法院提出訴訟（《守則》第 20.2.10 款）	政策聲明
8	根據《性別歧視條例》，說明性騷擾的法律定義（《守則》第 20.2.3 款）	定義
9	說明性騷擾的行為定義（《守則》第 20.2.4 款）	定義
10	提供性騷擾行為的例子，作為補充說明（《守則》第 20.2.4 款）	定義
11	提供性騷擾行為誤解的解釋（《政策》第 4 項）	定義
12	提供關於機構內部申訴程序的資料（《守則》第 20.2.6 款）	投訴機制
13	指出處理性騷擾投訴的多種非正式的方法（《守則》第 20.2.5 款）	投訴機制
14	指出處理性騷擾投訴的多種正式的方法（《守則》第 20.2.5 款）	投訴機制
15	委任統籌人員（《守則》第 21.1 款）	投訴機制
16	被委任的統籌人員曾受相關訓練（如保密、客觀聆聽等）（《守則》第 21.1 款）	投訴機制

17	以流程圖展示投訴步驟（《政策》第 8 項）	投訴機制
18	以書面記錄有關會面及申述內容，並提供書面報告（《政策》第 8 項）	投訴機制
19	定期檢討相關政策，並指明檢討的時間表（例如每年一次）（《政策》第 11 項）	投訴機制
20	如機構組成委員會處理性騷擾投訴，委員會應由大致等量的不同性別成員組成（《政策》第 8 項）	投訴機制
21	發放及傳閱政策聲明（《守則》第 21.3.2 款）	推廣及教育
22	張貼告示，或公布於公司網頁 / 內聯網（《守則》第 21.3.3 款）	推廣及教育
23	向所有新入職員工發布及解釋性騷擾政策（《政策》第 11 項）	推廣及教育
24	舉辦研討會及進修課程（《守則》第 21.3.4 款）	推廣及教育
25	提醒僱員在事件發生後盡快作出投訴，因為事隔一段時間，可能會對投訴個案不利（《守則》第 25.10 款）	對僱員的提醒
26	告知僱員可能要對其受僱期間所作的行為負上個人責任（《守則》第 23.2 款）	對僱員的提醒
27	提醒僱員如不願單獨與騷擾者交涉，可邀請一名同事或朋友在場，或致函該名騷擾者（《守則》第 25.6 款）	對僱員的提醒
28	提醒僱員如當面與騷擾者交涉時感到不自在或不安全，可隨即通知管理層及 / 或員工代表，要求採取行動（《守則》第 25.7 款）	對僱員的提醒
29	提醒被性騷擾的僱員備存有關事件的紀錄的重要性（《守則》第 25.9 款）	對僱員的提醒
30	提醒僱員，性騷擾同事、可能共事的人士、僱主（或準僱主），均屬違法（《守則》第 23.3 款）	對僱員的提醒
31	提醒僱員可以徵詢他人意見，也可以選擇向外間求助（《守則》第 25.8 款）	對僱員的提醒
32	說明若性騷擾事件屬實，被投訴者將會被紀律處分（《守則》第 20.2.9 款）	處分
33	說明紀律處分的具體內容及最高懲罰（《政策》第 10 項）	處分

## 附錄 4：企業政策檢視結果

「恒生港股通大灣區指數」中比重最高的首 15 間成份股公司的企業政策檢視結果：

港股股票號碼	公司名稱	針對性騷擾政策 (A)	廣義騷擾政策 (B)	小計 (A) + (B)	一般政策 (C)	總計 (A) + (B) + (C)	資料來源
3	香港中華煤氣	4	3	7	5	12	1
11	恒生銀行	0	3	3	2	5	2
16	新鴻基地產	0	0	0	0	0	
17	新世界發展	0	0	0	3	3	2, 3
27	銀河娛樂	0	0	0	0	0	
388	香港交易所	2	7	9	2	11	1
700	騰訊控股	0	0	0	0	0	
1109	華潤置地	0	0	0	0	0	
1113	長實集團	0	0	0	2	2	4
1928	金沙中國	1	1	2	7	9	1, 2
1997	九龍倉置業	0	0	0	6	6	3
2007	碧桂園	0	0	0	4	4	2
2318	中國平安	0	0	0	0	0	
2388	中銀香港	0	1	1	1	2	2
3968	招商銀行	0	0	0	0	0	

資料來源：1 = 行為守則；2 = 「環境、社會及管治」報告；3 = 舉報政策；4 = 年報。