

## 加強企業治理 防職場性騷擾

職場性騷擾時有所聞，惟並非所有受騷擾人士都「投訴有門」。筆者日前和所屬政黨婦女事務委員會聯同平等機會委員會、香港中小型企業聯合會、大灣區香港女企業家總會及香港島婦女聯會，聯同多間支持機構，舉辦「履行企業 ESG 責任 拒絕職場性騷擾」( ESG 即環境、社會和公司治理 ) 行動日，並公布有關女性「職場性騷擾」調查。結果顯示，逾三成受訪者過去 3 年曾遇過職場性騷擾，近兩成涉及言語或文字，18.4% 有身體接觸，而 18.8% 涉及性的非言語暗示。

### 深感困擾 求助無門

在管理規範方面，雖然平機會已有指引建議企業訂立職場性騷擾政策，惟據統計，僅 45.2% 企業已訂立「性騷擾指引聲明」，而 90.4% 受訪主管，在過去 3 年也沒有接受過與職場性騷擾相關培訓課程。職場性騷擾的情況及嚴重性不容忽視，許多有相關遭遇的婦女都深感困擾卻求助無門，調查顯示有 60% 受訪者沒有作出處理，有人擔心影響工作而選擇沉默，亦有人因此被迫放棄原本大有前途的職業生涯。

事實上，多數人面對職場性騷擾，普遍都不願張揚而傾向內部處理。至於原因，受訪者稱不願處理主要是「見怪不怪」、「不想關係惡化」或「認為沒有幫助」，

數據明顯反映部分職場已潛在性騷擾文化，而內部投訴機制不足亦窒礙求助，有受訪者就表示不清楚相關的投訴途徑，及認為投訴程序繁複。

雖然絕大多數受訪企業和受訪者都認同企業有責任保障在職婦女的安全與福祉，但實際情況並不理想，僅 9.6% 受訪企業和 25.7% 受訪女性員工表示曾接受過相關培訓。從上述可見，目前社會對女性在職場遭遇性騷擾問題的意識並不足夠，有必要加強相關的教育推廣。

職場性騷擾問題彷彿「房間裏的大象」，很多人都選擇視而不見或啞忍，但問題其實一直存在。為解決問題，無論規模大小的企業都應該參考平機會的指引，盡快制訂「性騷擾指引聲明」，並向全體職員包括新入職職員發布及解釋。同時亦必須建立清晰的投訴管道，並推行嚴謹員工守則和提供適切培訓，讓他們知悉有關投訴渠道，經理或前線人員亦能懂得如何保密處理，更有助提升員工對公司忠誠及加強凝聚力和建立企業良好形象。另外，現時社會也對企業在 ESG 方面的表現提出更高要求，企業有責任保障婦女在受尊重且無性騷擾的環境中工作，故亦應將保障在職人士免受性騷擾納入 ESG 重要指標之一。

聯合國婦女署去年的報告顯示，全球各地針對女性的暴力，仍以令人擔憂的增速持續發生。過去 10 年，與衝突相關的性暴力案件激增 50%，其中 95% 受害者是兒童或年輕女性。職場性騷擾絕不能容忍，筆者期望政府及社會正視問題，各方通力合作消弭女性不平等對待問題，並加強推動社會不同性別平等對待等宣傳教

育，構建平等及多元共融的香港。

立法會議員 葛珮帆