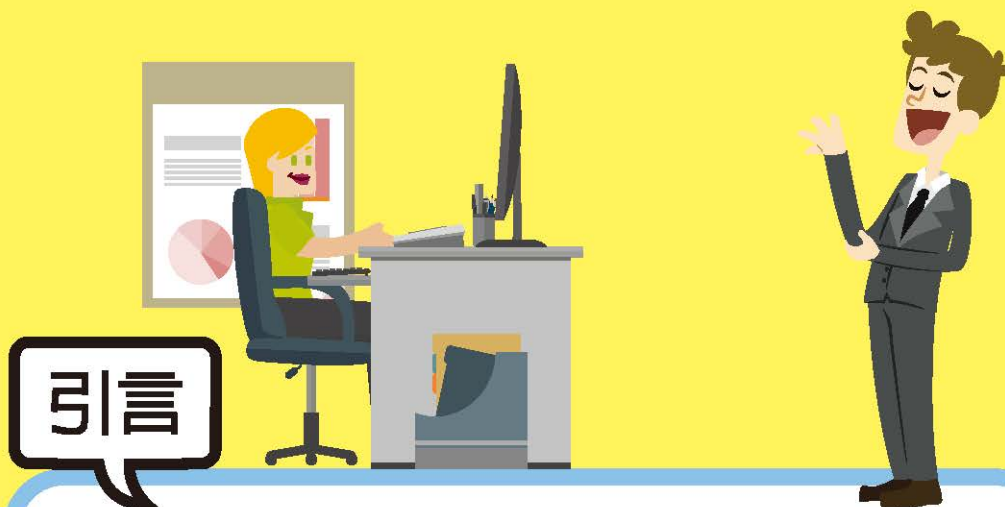




平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

防止職場性騷擾 中小企僱主小錦囊





僱主和僱員都不想工作間發生性騷擾事件。平等機會委員會（平機會）希望藉著這本小冊子，幫助中小型企業制訂及完善職場性騷擾的政策和措施。

平機會平均每年收到300多宗有關《性別歧視條例》的投訴，當中約30%涉及工作間的性騷擾。因此，僱主有必要正視及預防在工作間出現的性騷擾情況。

《性別歧視條例》規定，僱員作出的性騷擾行為，即使僱主並不知情，仍有可能要負上轉承責任。根據2014年12月修訂的《性別歧視條例》，條文同時保障貨品、設施或服務提供者免遭顧客性騷擾。

平機會相信訂立合適的對策預防性騷擾，比事後補救更為有效。除此小冊子外，僱主可參考平機會編制的《公司性騷擾政策大綱》：

<http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/2013116173930605619.pdf>

本小冊子內容只作參考用途，不可視為法律意見。如有個案垂詢，可聯絡平機會或另行諮詢法律意見。

僱員性騷擾同事，為何僱主要負上法律責任？

漠視僱員性騷擾，僱主隨時上身

「B訴皇上皇集團有限公司」案（編號：DCEO9/2010）

前酒樓女收銀員B女士遭點心師傅性騷擾。原告人B女士是酒樓收銀員，遭點心師傅L君觸碰她的胸部，並取笑其身材。她多次向上司投訴卻不獲處理。僱主及後更因B女士掌摑L君將她解僱。B女士透過平機會入稟區域法院，控告僱主「皇上皇集團」違反《性別歧視條例》。

法庭裁定L君的作為構成性騷擾，而「皇上皇集團」沒有採取合理可行的措施，防止工作間發生性騷擾，法庭裁定「皇上皇」敗訴，須向原告人支付8萬元感情損害賠償及支付堂費，成為香港首宗僱主為僱員性騷擾負上「轉承責任」的成功入罪個案。

最新修訂：《性別歧視條例》

《性別歧視條例》自1996年起生效，對特定範疇內的性騷擾行為作出規管，包括：

- 僱傭範疇；
- 教育範疇；
- 提供貨品、設施或服務；
- 處所管理人對處所佔用者作出的性騷擾。

經修訂的《性別歧視條例》，於2014年12月12日刊憲生效，涵蓋範圍延伸至保障貨品、設施或服務提供者免受顧客性騷擾。因此，條例不單保障顧客免被服務提供者性騷擾；若顧客向於尋求或接受其所提供的貨品、服務或設施的過程中作出性騷擾，同屬違法。

甚麼是性騷擾？

性騷擾的例子

- 不受歡迎的身體接觸
- 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
- 在工作間講色情笑話或討論性生活
- 展示使人反感或色情的資料，如展示裸露照片於電腦屏幕
- 使人反感的涉及性的通信資料 (信件、電郵等)

針對個別人士

- 任何人向別人提出不受歡迎的性要求或獲取性方面好處的要求，或向別人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑。一名合理的第三者在顧及所有客觀因素後，應會預期作出這行為會使對方感到冒犯、侮辱或威嚇，這種行為便構成性騷擾。

不一定有特定對象

- 任何人作出涉及性的行徑，該行為不一定針對某一個人，但會對其他人造成一個具敵意或威嚇性的工作環境。



公司只是小本經營，也受《性別歧視條例》規管嗎？

- 公司規模不論大小，一律受《性別歧視條例》規管。
- 所有僱主都必須採取「合理切實可行的措施」，防止工作間發生性騷擾，萬一性騷擾事件發生，僱主應適當地處理及作出補救措施。
- 「合理切實可行的措施」可分兩類：
(1) 預防措施；及 (2) 補救措施。
- 僱主需謹記若提出免責抗辯，便有舉證責任。最終法庭會考慮個別案件的相關情況，裁定個別僱主所採取的措施是否足夠。
- 以下提出的預防及補救措施只供參考；每個個案都要考慮其實際情況才可決定僱主採取的措施，是否足夠和合理可行。

僱主應採取的「合理切實可行的措施」

預防措施

性騷擾政策及立場

- 為公司訂立清晰的性騷擾政策，讓員工明白僱主的立場是不會容忍任何工作間的性騷擾，以及處理投訴的程序等。

設立申訴渠道

- 讓員工知道遇到性騷擾事件時，怎樣投訴及向誰投訴。

溝通及培訓

- 定期給予提醒或訓練，讓員工明白那些行為可能構成性騷擾。

補救措施

適當地處理投訴

- 收到投訴或知悉發生性騷擾時，立即跟進並作適切處理，如展開調查。
- 在取得投訴人的同意下，按情況暫時更改工作安排，以防止性騷擾事件持續發生。

處分及改善

- 若查明指控屬實，對騷擾者作適當警告及 / 或處分。
- 按需要改善工作安排，避免性騷擾再發生。

定期檢討

- 定期檢討公司性騷擾政策及相關預防和處理投訴安排，並留意補救措施是否有效防止性騷擾行為再次發生。



員工間的性騷擾，僱主需要負法律責任？

- 每位員工，不論職位，都要為自己在受僱時所作出的性騷擾行為負上個人責任。
- 僱主無論是知悉或同意與否，亦有機會需要為其僱員在受僱用中的性騷擾行為，負上轉承責任。
- 情況就類似員工獲授權為公司執行職務，若員工在受僱時因失誤侵害了他人的權利或導致顧客損失，僱主要為其員工的失誤負上責任。
- 若僱主能證明已採取「合理切實可行的措施」防止工作間的性騷擾，有機會獲法庭豁免責任。

我是一間中小型服裝店的經理，在新修訂的《性別歧視條例》下，若顧客性騷擾前線售貨員，作為管理人員應如何處理？

公司應該讓從業人員知道這項法例的修訂，讓員工了解條例的保障及他們的應有權利。

若前線員工遭到顧客性騷擾時，應向有關顧客提出其行徑是不受歡迎及冒犯，記錄有關詳情(例如：日期、時間、地點、證人及騷擾者的言行)，並向公司管理人員匯報。

當管理人員得知顧客在店內性騷擾其員工，應馬上制止有關顧客，及讓他/她知道其行徑是違法，以防止性騷擾事件繼續發生。如情況嚴重，如涉及猥褻或非禮，應考慮尋求警方協助。

若公司收到員工受到顧客性騷擾的投訴，但沒有採取補救行動，繼續容許顧客在店內性騷擾其員工的話，這樣，公司亦有可能違反《性別歧視條例》。

落實性騷擾政策五件事

1. 制訂一份書面的公司性騷擾政策。
2. 向全體職員發布/重申公司的性騷擾政策，並向新入職職員發布及解釋性騷擾政策，亦可考慮向員工口頭解釋政策內容。
3. 定期提醒員工，例如在員工會議或張貼通告，提醒不應作出性騷擾行為。在資源許可下，應盡量向員工提供防止性騷擾的培訓。
4. 收到投訴或知悉性騷擾事件發生，立即處理。
5. 定期檢討公司性騷擾政策。

訂立性騷擾政策

中小企僱主應訂立簡單而清晰的性騷擾政策。政策應包括：

- 僱主不會容忍工作間性騷擾的聲明；
- 性騷擾的定義；
- 讓員工知道可以直接找僱主或指定的管理人員處理性騷擾投訴；
- 處分；
- 其他申訴渠道。

詳情可參考平機會編制的《公司性騷擾政策大綱》：

<http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/2013116173930605619.pdf>



處理性騷擾投訴的原則

公平處理

以公正、不偏不倚的原則和程序處理投訴，讓雙方有同樣的機會申述。

保密原則

所有與投訴有關的資料和記錄都會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人披露。

避免延誤

僱主或負責職員收到投訴後應立刻處理。



避免利益衝突

若負責處理投訴的職員，與投訴人或被投訴其中一方有密切關係，應交由僱主或其他高層處理。

保護投訴人及證人

投訴人及證人不應因投訴事件而受到較差待遇，例如遭報復（根據《性別歧視條例》第 9 條，“使人受害的歧視”，亦是違法的歧視行為）。

謹慎處理

體恤投訴人的感受，例如避免投訴人重覆多次敘述痛苦經歷；避免在處理投訴的過程中，讓有關人士不必要地承受更多的困擾和蒙受更大的羞辱。



中小企實況(一)收到員工的内部投訴

問:

我是一間小型公司的東主，只有數名員工，沒有人力物力處理投訴，感到很困擾。

答:

收到員工的投訴，是公司於内部自行解決問題的契機，中小企應運用現有資源妥善處理。

了解性騷擾、僱主轉承責任及免責辯護

- 參考平機會制定的實務手則及其他小冊子；
- 致電平機會熱線，向當值主任了解相關法例內容；
- 循其他途徑索取法律意見。

立即處理員工的投訴

- 詳細了解事發經過，並以公正及合理的方式處理事件；
- 如指稱屬實，應採取措施防止進一步的性騷擾情況；
- 因應事件的情況而作出糾正措施；如有重犯者，應考慮是否採取更進一步措施，如停職。

檢討現有措施的有效性

- 就以往所制定的措施作出評估，審視性騷擾政策、為員工安排的訓練及糾正措施等等是否有效。



中小企實況(二)收到員工經平機會作出的投訴

問:

公司收到平機會的信件，指員工對公司作出投訴，應該怎麼辦？

答:

平機會是持平的第三方，以專業的方式就爭議作出調停。如達成和解，可免卻法律訴訟的風險。

平機會的角色

- 平機會不是法庭，並不會就爭議作出裁決；
- 平機會不偏不倚，以獨立的角色作出調停及調查，並不會偏袒投訴人或答辯人。

參加提早調停

- 平機會安排調停會議，不等於僱主已經違法；
- 參加提早調停會議乃屬自願性質。雙方在平機會的調停下達成和解。如提早調停失敗，委員會將進行調查。

協助調查

- 調查的目的是為了釐清事實，協助雙方了解爭議事宜，及讓平機會根據所釐清的事實，決定是否再安排調停；
- 調查中所得資料亦可能用作日後申請法律協助之用。



拆解性騷擾的誤解

誤解

誤解1：新入職的男辦公室助理覺得被女同事性騷擾，一個女孩子怎可能會對男同事作出性騷擾呢？

誤解2：我們在茶水間大聲講黃色笑話時，女同事在場但沒有阻止。她應該知道這是同事之間的講笑文化，怎麼可能是我們性騷擾她呢？

誤解3：我只是掃一掃女同事的手臂，稱讚她很迷人，只是一次不會構成性騷擾吧！

誤解4：我只是在自己電腦桌面上放了一張裸女照，工作到太累時用來提一提神，我不是要給女同事看的。

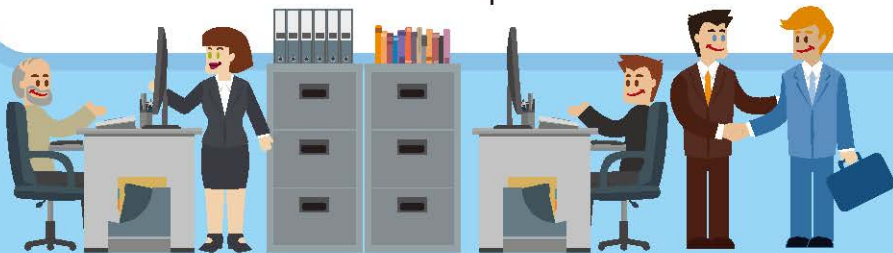
澄清

解答1：在法例的定義下，性騷擾行為並沒有性別之分。女性亦可以對男性作出性騷擾。女性對女性，或男性對男性都可以作出性騷擾。

解答2：如有關行徑對當事人造成一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境，便會構成性騷擾。

解答3：帶有性意味的身體接觸，即使不是接觸對方的私處，都可能構成性騷擾。單一事件亦有可能構成性騷擾。

解答4：如預期到其他同事經過你的座位時，會看到你的電腦桌面上所放的裸照，這已經可能構成工作間的性騷擾。



常見問題

問：同事之間的追求是性騷擾還是私人纏綿？

男同事指稱女同事對他性騷擾，不斷寫情信追求他，還時常向他發一些涉及性含意的短訊。男同事多番拒絕該女同事，並向老闆投訴。老闆需要插手處理嗎？

答：在受僱期間員工之間作出的不受歡迎而涉及性的行徑，有可能構成工作間的性騷擾。男同事已多番拒絕女同事的追求，表明女同事的行為使他感到冒犯，並且向僱主投訴。因此，僱主有必要了解事件，並作出適切處理，防止進一步的性騷擾事情再發生。

問：什麼不算是性騷擾呢？

答：在不影響他人的情況下，雙方同意及互有往來的涉及性的行動、調情、吸引或友情便不算性騷擾。

問：僱主希望「大事化小」的處理方法有問題嗎？

陳小姐在一間建築公司任職行政助理，公司內以男性員工佔多數。男同事們經常在辦公室內談論女性的身材及各自的性生活，陳小姐對此感到尷尬，並向僱主反映。僱主向陳小姐解釋這是男同事一向的工作文化，叫陳小姐避開他們，輕鬆對待。

答：同事們在公司內公開討論自己的性生活及有關性的議題時，有可能對其他在場的員工造成滋擾及不安。雖然同事的討論並非故意針對某位員工，但這行徑已有可能對其他在場的員工構成在性方面具敵意或威嚇性的環境。僱主有責任提醒員工，例如透過制訂防止性騷擾政策、發放通告或提供培訓，以加強公司上下對此問題的認識，幫助培養互相尊重的工作文化。

常見問題

問：解僱已按勞工法例賠償，仍可能對投訴人構成「使人受害的歧視」？

王先生是一間中小企的總經理。入職不久的女職員陳小姐向人事部主管反映，王先生經常在辦公室走廊有意無意地觸碰她的臀部，使她感到不安和受冒犯。由於王先生是「皇親國戚」，人事部主管不敢開罪他，為了避免事件繼續出現，人事部主管解僱了陳小姐，按勞工法例賠償薪金給她。

答：根據《性別歧視條例》，如公司基於員工作出性騷擾投訴而將其解僱，無論僱主是知情與否，公司有可能要為員工的性騷擾行為負上轉承責任。

雖然公司在解僱該女職員時是按勞工法例賠償，但由於公司是基於她作出性騷擾投訴後而將她解僱，這樣解僱可視作給予該僱員較差的待遇，違反了《性別歧視條例》，構成使人受害的歧視。

另外，王先生不當地觸碰陳小姐臀部的行為，亦可能構成非禮，屬刑事罪行。

如被性騷擾可以怎樣做？

可從以下的途徑
提出申訴

可向僱主
作出投訴

→ 由僱主處理有關投訴。

可向平機會
作出投訴

→ 由平機會進行調停及調查。
如經調查後，調停不成功，
受屈人可向平機會申請法律
協助。

投訴時限：
事發起計
12個月

可入稟區域
法院作申索

→ 由區域法院作出裁決。

申索時限：
事發起計
24個月

平機會怎樣幫忙？

調查及調停

當事人可以在由事發起12個月內以書面方式向平機會提出申訴。平機會接獲投訴後，會就事件進行調查，並在適當時致力進行調停。如個案未能調停解決，投訴人可向平機會申請法律協助。投訴人亦可考慮向法律援助署申請法律援助或自行向區域法院提出訴訟。

政策支援

為協助商業機構制訂及優化防止性騷擾政策，平機會把相關政策的重要元素，編輯成「公司性騷擾政策大綱」並上載到平機會網頁供僱主參考。

中小企支援

「預防性騷擾資源庫」：為提高市民對性騷擾的認識，協助中小企制訂預防措施，平機會在網頁提供有關預防性騷擾的資訊：

<http://www.eoc.org.hk/>

怎樣聯絡平機會？

地址：香港黃竹坑香葉道41號16樓

電話：2511-8211

傳真：2511-8142

電郵：eoc@eoc.org.hk

電話短訊查詢服務 (供聽障/有語言障礙人士使用)：

6972566616538

網址：www.eoc.org.hk

平機會智能手機應用程式

EOC Smart Phone App

免費下載

Free Download



本小冊子內容只作參考用途，不可視為法律意見。如有個案垂詢，可聯絡平機會或另行諮詢法律意見。