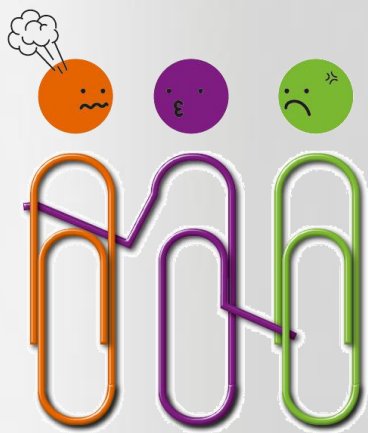


平等機會委員會、香港社會服務聯會合辦
社福機構防止及處理性騷擾工作坊

性騷擾的定義及法律責任

*Understand the Definition of Sexual
Harassment and Legal Liabilities*



平等機會委員會
政策、研究及培訓科總監
朱崇文博士
2017年8月10日



主要內容

1. 性騷擾的定義及個案
2. 法律責任及合理地切實可行的步驟
3. 社福界制訂防止性騷擾政策的情況
4. 問答環節



現行的四條歧視條例

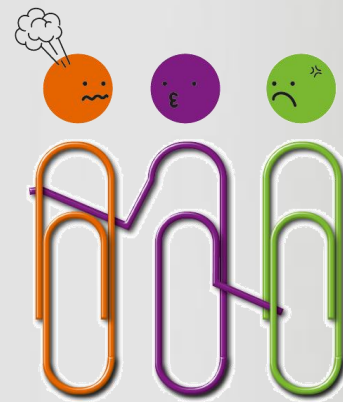
- ✓ 《性別歧視條例》 – 1996
Sex Discrimination Ordinance (SDO)
- ✓ 《殘疾歧視條例》 – 1996
Disability Discrimination Ordinance (DDO)
- ✓ 《家庭崗位歧視條例》 – 1997
Family Status Discrimination Ordinance (FSDO)
- ✓ 《種族歧視條例》 – 2009
Race Discrimination Ordinance (RDO)



性騷擾的定義

兩大類別：

1. 對**個別人士**的性騷擾
2. 在性方面有敵意或具威嚇性的**環境**



對個別人士的性騷擾

主觀測試

- A 君向B君：
- 提出不受歡迎的：
 - 性要求，或
 - 獲取性方面的好處的要求；或
 - 作出其他不受歡迎並涉及性的行徑

客觀標準

- 一名合理的人在顧及所有情況後，
- 應會預期 B 君會感到受冒犯、侮辱或威嚇

性騷擾條文: 適用於所有性別



性騷擾的例子

- 不受歡迎的身體接觸或動作
(如：故意摩擦別人的身體)
- 提出不受歡迎的性要求
- 高談與性有關的淫褻笑話、評論別人的身材
- 不斷追問或影射別人的性生活
- 使人反感的涉及性的通信資料
(如：電郵、Whatsapp等)



在性方面有敵意或具威嚇性的環境

- 任何人如自行或聯同其他人
- 作出涉及性的行徑
- 該行徑對另一人造成在性方面屬有敵意或具威嚇性的環境



個案： 宿舍職員涉性騷擾及虐待智障院友

- 復康宿舍職員用膠紙貼在男智障院友的乳頭及四肢上，亦有職員取笑院友及拍下他躺在床上、赤裸肩膀的照片。其中一人被裁定普通襲擊罪成，判被告入獄3個月，緩刑兩年。
- 裁判官批評被告絕對是虐待，有必要判阻嚇性刑罰。證人亦證實，事主當時非常驚恐，嘗試避開膠紙。
- 裁判官批評被告作為復康宿舍職員，利用事主弱點，令他承受不必要傷害，是完全不能接受。

有關行爲是否構成性騷擾？

(《明報》，2016年11月19日)



《性別歧視條例》的適用範疇

- 僱傭
- 貨品、設施或服務（不論收費與否）
- 處所的處置或管理
- 進入處所（只適用於《殘疾歧視條例》）
- 教育
- 會社及諮詢團體
- 政府執行職能或行使權力
（不適用於《種族歧視條例》）
- 大律師



《2014年性別歧視（修訂）條例》

- 防止顧客性騷擾貨品、設施或服務提供者
- 特別是前線員工如社工、在院舍服務的護理員等提供免受顧客或服務對象性騷擾的保障



個案： 社工在機構外遭服務對象性騷擾

甫喪偶六旬翁非禮家訪社工

- 68歲被告以喪妻為由，向醫院慈善基金申請援助，故社工X當日前往被告位於屯門的住所處理申請。
- 辦妥申請後，被告即邀請欲離開住所的X一起午膳，X拒絕後，被告仍跟隨X外出，兩人終一同用膳。二人在附近一茶餐廳內「排排坐」期間，被告以手輕拍X的大腿5下。飯後X欲乘巴士離開，儘管X表示懂路，但被告堅持為她引路。
- 詎料兩人走至一條後巷時，被告先摸X背部近胸圍扣位置，再連環捉着對方的手及搭其肩；X感驚慌，即快步向前走，又撥開被告的手，但被告仍捉着X，問可否與她牽手。直至兩人即將步出後巷，被告方放開X。被告承認一項非禮罪，裁判官引述報告指老翁至今毫無悔意，更視女人為性物件，終判他監禁6天。

【案件編號：TMCC1576/12】（《明報》，2012年7月5日）



使人受害的歧視 (Victimisation)

- 由於(或懷疑) 受害人士或其他人已/擬作出以下事情，而給予他/她較差對待：
 - 根據條例提出法律程序
 - 就根據條例提出的法律程序而提供證據或資料
 - 根據條例作出其他事情，例如協助投訴人作投訴
 - 指稱某人曾作出違法行為，例如舉報性騷擾者
- 除非該指稱屬虛假及並非真誠地作出



個人的法律責任

- 騷擾者需要為自己作出的違法行為負個人責任
- 指示、施壓、或明知而協助他人作出條例下的違法行為，同樣需要負上法律責任
- 不懂法例或無心之失並不可作辯護理由



主事人的法律責任

轉承責任：

- 其代理人於授權下所作出的任何事情 (不論明示或默示，事前或事後授權)，須視為亦是主事人所作出的



僱主的法律責任

轉承責任：

- 任何人在其受僱用中所作出的違法行為，就歧視條例而言須視為亦是由其僱主所作出的，不論其僱主是否知悉或批准



僱主的法律責任

免責辯護：

- 僱主須證明他已採取合理地切實可行的步驟，以防止僱員在受僱用中作出歧視行為
- 此辯護的舉證責任由僱主承擔
- 不知情並不能成為免除轉承責任的理由



合理地切實可行的措施的例子

預防措施

- 制定反歧視/騷擾的政策
- 制定合適的投訴機制
- 委任處理申訴事宜的人士
- 定期為所有僱員舉辦培訓課程

補救措施

- 適當地處理投訴，展開調查
- 如查明指控屬實，作出適當警告/處分
- 監察政策有效地實施，定期檢討性騷擾政策



法庭個案：僱主的轉承責任

B 訴 皇上皇集團有限公司 DCEO 9/2010

- B受到被告人所聘用的點心工人性騷擾。性騷擾事件涉及點心工人講了一些關於性的說話並觸碰她的胸部。
- B向僱主投訴，但僱主沒有採取任何即時的行動。當B希望報警時，僱主向她施壓，要求她不要這樣做，否則騷擾者和B都會被解僱。



法庭個案：僱主的轉承責任

B 訴 皇上皇集團有限公司 DCEO 9/2010

- B其後向平機會提出投訴，分別追究騷擾者對她作出性騷擾和被告人在性騷擾事件上應負上的轉承責任。
- B針對性騷擾者而提出的申索已透過調停得以解決，而B對被告人的個案則被帶上法庭。
- 法庭表示，僱主沒有採取合理地切實可行的步驟，防止B於工作間受到性騷擾，故判皇上皇集團賠償港幣8萬元的感情損害賠償及訟費。



社福界制訂防止性騷擾政策的情況

《社福界防止性騷擾政策》問卷調查

- 平機會2017年的調查發現，51間受訪非政府機構當中，近半數 (49%) 沒有制訂書面的反性騷擾政策
- 三分之一的受訪非政府機構沒有制訂反性騷擾政策，亦沒有提供任何加強性騷擾意識培訓



社福界制訂防止性騷擾政策的情況

已制訂反性騷擾政策聲明的機構中，不足三成機構的政策納入了以下八項基本元素：

- 性騷擾的定義和例子
- 處理性騷擾投訴的程序
- 對性騷擾「零容忍」的聲明
- 政策適用於各級員工
- 政策適用於服務使用者及義工
- 保證不會因真誠投訴而受罰
- 有關紀律處分的說明
- 處理投訴事宜人士的姓名及聯絡資料

最常忽略的項目



總結

- 機構主管對性騷擾應採取「零容忍」的態度
- 《性別歧視條例》同時保障僱員及服務使用者(如機構會員)，在僱傭範疇或提供/接受貨品、設施或服務時，免受違法歧視或騷擾
- 僱主應採取合理地切實可行的步驟，以防止僱員在受僱用中作出歧視或騷擾行為，如定期為僱員舉辦相關培訓課程



平機會的預防性騷擾資源庫



平機會網址：www.eoc.org.hk

資源庫網址：<https://goo.gl/xDwO3e>

平機會熱線：2511 8211



謝謝! 問與答

聲明

本簡報所用的一切教材僅供參加者參考，並不代表法律意見。如有任何查詢或需進一步資料，歡迎與平等機會委員會聯絡。

版權

本簡報的版權©屬平等機會委員會所有。除根據版權條例（第528章）獲准使用外，在未取得平等機會委員會書面批准前，不得翻印任何部分。



聯絡我們

電話: (852) 2511 8211
傳真: (852) 2511 8142
電郵: eoc@eoc.org.hk
網址: www.eoc.org.hk
地址: 香港太古城太古灣道14號
太古城中心三座19樓

