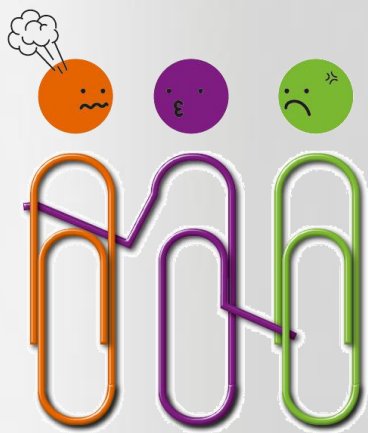


平等機會委員會、中國香港體育協會暨奧林匹克委員會合辦  
體育機構防止及處理性騷擾工作坊

# 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  
2018年3月



# 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. 體育機構防止性騷擾政策大綱
4. 答問環節



## 現行的四條歧視條例

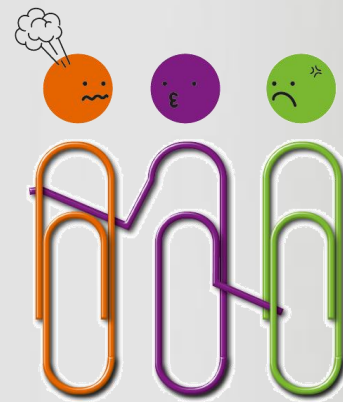
- ✓ 《性別歧視條例》 – 1996  
*Sex Discrimination Ordinance (SDO)*
- ✓ 《殘疾歧視條例》 – 1996  
*Disability Discrimination Ordinance (DDO)*
- ✓ 《家庭崗位歧視條例》 – 1997  
*Family Status Discrimination Ordinance (FSDO)*
- ✓ 《種族歧視條例》 – 2009  
*Race Discrimination Ordinance (RDO)*



# 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： 四狎女學員 跆拳道教練囚10月

- 16歲的X稱於暑期跆拳道班下課後，被告在她背後說「你好似瘦咗啲」，然後雙手穿過X腋下，將她凌空秤起，接着放回地時**乘機用力捏X的胸**。X感到很核突，但以為是意外便沒投訴。
- 有一次，被告在下課後向X稱「有重要嘢傾」，獨留X於活動室。在兩人獨處時，被告熄燈將她逼埋牆角，從後伸手胸襲她。被告在之後的課堂期間，**嫌X的馬步紮得不夠低，當眾拍她臀部**，X感到憤怒。被告指X沒花時間在跆拳道，責怪她沒責任心，叫她課後留低再**借機胸襲**。
- 裁判官斥責被告違反誠信，裁定**4項非禮罪成，判囚10個月**。

資料來源：蘋果日報 2016年08月09日；2016年09月09日



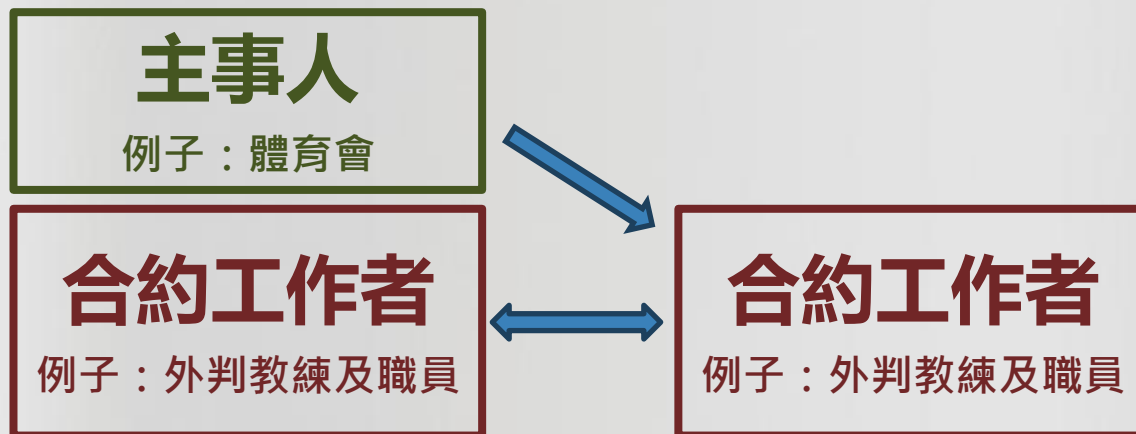
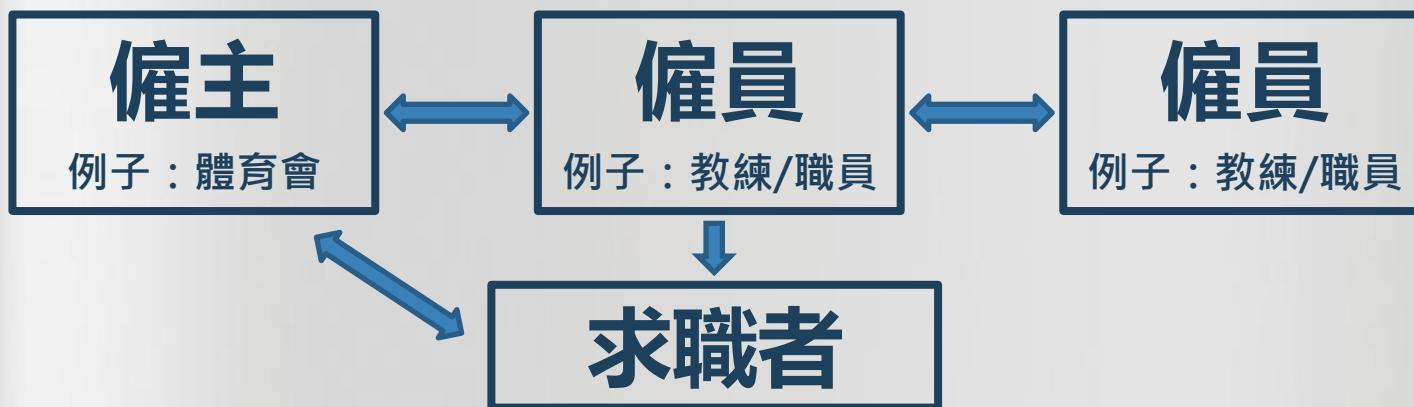


# 《性別歧視條例》的適用範疇

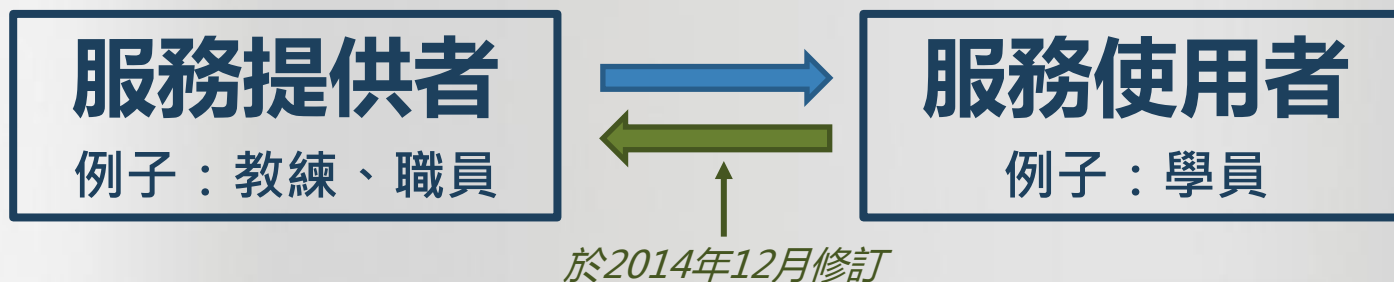
- 僱傭
- 貨品、設施或服務（不論收費與否）
- 處所的處置或管理
- 進入處所（只適用於《殘疾歧視條例》）
- 教育
- 會社及諮詢團體
- 政府執行職能或行使權力  
（不適用於《種族歧視條例》）
- 大律師



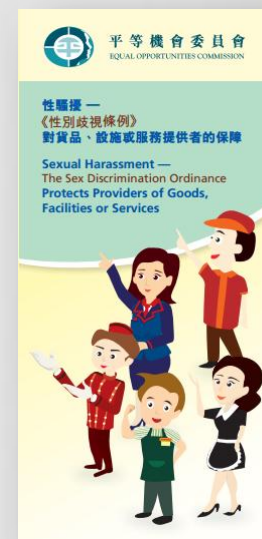
# 性騷擾條文-受規管的關係



# 性騷擾條文-受規管的關係



《2014年性別歧視（修訂）條例草案》  
任何服務使用者（如顧客、學員等）如  
向提供或可能提供貨品、設施或服務的  
人作出性騷擾，即屬違法



# 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。



# 制定防止性騷擾政策十大元素

1. 表明管理層對消除性騷擾的決心，對性騷擾「零容忍」
2. 說明性騷擾的法律定義和例子
3. 說明政策適用於體育總會所有教練和其他僱員
4. 說明政策適用於體育總會所有運動員及其他會員
5. 提供總會內部有關處理性騷擾投訴的正式及非正式機制
6. 提供機構內部申訴程序的資料，並保證投訴資料保密
7. 保證任何人不會因真誠投訴而受到處分
8. 提供專責處理性騷擾投訴的指定人員姓名和聯絡資料
9. 說明紀律處分問題
10. 說明投訴人可直接向平機會投訴或向法院提出訴訟





# 體育機構防止性騷擾政策大綱

<b>體育機構防止性騷擾政策大綱</b>	
<b>1. 原則：表明機構不會容忍性騷擾</b>	
表明人人有權受到尊重及得到平等對待，並明確指出性騷擾是歧視及違法行為，不但機構內會有紀律處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果；一旦發生性騷擾，機構任何人都有權投訴；及表明機構消除及防止性騷擾的決心，不會容忍性騷擾的情況出現。	<input type="checkbox"/>
<b>2. 機構的目標和責任</b>	
列明機構防止性騷擾政策的目標，除可明確讓機構內各方清楚知道政策的目的外，更可為日後制定具體措施訂下方向。  防止性騷擾政策的目標和機構的責任可包括但不限於下列各項：	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 確保機構的所有相關人士，包括管理層人員、員工及教練（包括正在謀求獲得機構僱用的人士），會員（包括準會員）以及其他為機構提供服務的人士（如義務工作者、合約員工，合約服務供應商及代理人）能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、接受訓練、參與體育活動、提供及享用服務。</li><li>• 以有效的途徑，讓機構所有相關人士都清楚了解機構的性騷擾政策及相關投訴渠道。</li><li>• 為管理層人員、員工、教練及會員（運動員）提供合適的培訓，提高他們對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。</li><li>• 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務求投訴制度更方便使用者使用。</li><li>• 以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。</li><li>• 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。</li></ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

有關制定政策的詳情，請參考平機會編制的《體育機構防止性騷擾政策大綱》  
[tinyurl.com/SHSport](http://tinyurl.com/SHSport)



## 總結

- 體育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，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](http://www.eoc.org.hk)  
資源庫網址：[tinyurl.com/EOCSHR](http://tinyurl.com/EOCSHR)  
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: 香港黃竹坑香葉道41號16樓

