

平等機會委員會、香港社會服務聯會合辦

「性騷擾與歧視條文的最新修訂 及對社福界的影響」研討會



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



2021年6月24日

「性騷擾與歧視條文的最新修訂及
對社福界的影響」研討會

社福機構在歧視條文 最新修訂下的法律責任

平等機會委員會
行政總監（營運）
朱崇文博士

主要內容

1. 歧視條文的最新修訂
2. 僱主 / 任用實習人員及義工的人 / 主事人的責任
3. 預防措施分享

現行四條歧視條例

《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)

條例修訂

《2014年性別歧視（修訂）條例》

- 防止顧客性騷擾貨品、服務或設施提供者
- 特別是前線員工如社工、在院舍服務的護理員等，保障他們提供免受顧客或服務對象性騷擾

《2020年歧視法例（雜項修訂）條例》

- 2020年6月19日生效
 - 保障任何人士在共同工作場所，免受另一人的性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾，即使彼此沒有任何僱傭或類似的工作關係
 - 保障服務提供者免受顧客的殘疾騷擾和種族騷擾
 - 保障某人的有聯繫者免受直接種族歧視和種族騷擾
 - 保障會社成員或已申請成為會社成員的人免受會社管理層的性騷擾和殘疾騷擾

《2020年歧視法例（雜項修訂）條例》

- 2021年6月19日生效
 - 保障授乳婦女免受基於餵哺母乳的歧視及騷擾行為

《2020年歧視法例（雜項修訂）條例》

共同工作場所

- ✓ 該人為場所使用者；或
- ✓ 共同工作場所使用者而置身的地方

工作場所使用者

- 僱主
- 僱員
- 合約工作者
- 合約工作者的主事人
- 佣金經紀人
- 佣金經紀人的主事人
- 商號合夥人
- 實習人員
- 義工

新增

法律責任

轉承責任 Vicarious Liability

僱主 / 任用實習人員及義工的人的法律責任

- 任何人在其受僱用 / 實習 / 進行義工工作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 / 任用實習人員及義工的人（不論其是否知悉或批准）所作出的

轉承責任 Vicarious Liability

主事人的法律責任

- 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

免責辯護 Defence

- 僱主 / 任用實習人員及義工的人 / 主事人須證明他已採取合理地切實可行的步驟，以防止僱員 / 實習人員 / 義工 / 代理人作出歧視行為
- 此辯護的舉證責任由僱主 / 任用實習人員及義工的人 / 主事人承擔
- 「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例子

預防措施

- 制訂反歧視 / 騷擾的政策
- 制訂合適的投訴機制
- 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
- 監察政策是否有效地實施，定期檢討政策

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

案件分享

僱主的轉承責任

B 訴 皇上皇集團有限公司

- 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。
- 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**。

案件編號：DCEO 9/2010

昔日東方 2011年11月22日 星期二 2011年11月22日 星期二 2011年11月22日 星期二

2011年11月22日 星期二 2011年11月22日 星期二 2011年11月22日 星期二

女收銀「皇上皇」性別歧視

中年這檔女收銀員稱騷擾一名點心師傅為「大波聲」及信譽打右兩... 女收銀員... 皇上皇... 點心師傅... 騷擾... 性別歧視... 皇上皇... 點心師傅... 騷擾... 性別歧視...

相關新聞

我的瀏覽紀錄

女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」... 女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」... 女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」...

然而B指女主不但未有證據，反而從回車口中得知，女主曾與其他同事向B交代，否則會被報警。事隔三個月女主再與事處處，要求明察取回公道，再與... 女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」... 女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」...

案情9.3萬及賠償8萬

B被騷擾，被控「性騷擾」，後到其後這檔工作，但回傳受性騷擾事件和女皇皇高... 女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」... 女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」...

B的律師強調根據《性別歧視條例》，即使僱主不知情和不是直接僱員受騷擾... 女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」... 女主曾未有證據推翻被告的作供，B在0六年十二月開始，在中區的「皇廷」...

案件編號：DCEO 9/2010

預防措施分享

社福機構 防止性騷擾 政策大綱



防止性騷擾政策 基本元素

- 機構及全體成員的目標和責任
- 性騷擾的定義和例子
- 處理性騷擾投訴的原則、程序及時限
- 對性騷擾「零容忍」的聲明
- 政策適用於各級員工、義工、實習人員
- 政策適用於服務使用者
- 保證不會因真誠投訴而受罰
- 有關處分的說明
- 處理投訴事宜人士的姓名及聯絡資料

最常忽略
的項目

推動平等機會是**管理人員**的責任

- 確保機構上下知道及明白相關政策和措施
- 確保機構內的工作環境沒有構成歧視或騷擾的物品存在
- 樹立好榜樣，不參與有機會被視為歧視或騷擾的行為
- 定時檢視政策和措施，預防歧視或騷擾行為
- 知悉機構內發生歧視或騷擾行為時，及早採取適當行動

「性騷擾與歧視條文的最新修訂及
對社福界的影響」研討會

歧視條文下的性騷擾及 其他騷擾行為

平等機會委員會
高級平等機會主任（反性騷擾事務組）
蘇家盈女士

主要內容

1. 性騷擾的定義
2. 涵蓋範疇
3. 法律責任
4. 其他騷擾行為

性騷擾的定義

現行四條歧視條例

《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

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**

1. 對個別人士的性騷擾

主觀測試

A君向B君：

- 提出性要求 / 獲取性方面的好處的要求，或作出其他涉及性的行徑；
及
- 此行徑或要求不受歡迎

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：適用於任何性別（包括同性之間）



針對個人 性騷擾的例子

- 主動作出的身體接觸或動作
(如：故意摩擦別人的身體)
- 觸摸或撥弄別人的衣服
- 聊天時大講色情笑話
- 追問或影射別人涉及性的私生活
- 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
- 在手機上分享性感圖片

2. 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



在性方面 有敵意或 具威嚇性的 環境的例子

- 一群女同事經常在辦公室對男同事的身型評頭品足
- 某同事在自己的工作間展示使人反感的色情資料，如海報或照片
- 會議時，部分同事把討論內容轉為與性有關的話題，另一些在場同事因此感到冒犯
- 院舍職員安排院友在露天平台等候洗澡，等候時院友被脫至全裸或半裸，而週遭大廈的居民和室內院友都可看到

甚麼不是性騷擾？

- 受歡迎
- 雙向
- 雙方同意
- 互有往來的涉及性的行動、調情、吸引或友情

對性騷擾的誤解？

1. 性騷擾是刑事罪行？

- ✓ 民事責任
- ✓ 部分性騷擾行為或同時構成《刑事罪行條例》下的「猥褻侵犯罪」或其他罪行

對性騷擾的誤解？

2. 重複發生才是性騷擾？

- ✓ 行為發生的次數或頻密度與性騷擾的定義無關

對性騷擾的誤解？

3. 性騷擾難以證明？

- ✓ 性騷擾申索屬民事性質，法庭採用的並非較嚴格的刑事舉證標準，而是「相對可能性的衡量」，舉證門檻較刑事檢控為低

對性騷擾的誤解？

4. 不是故意便不算性騷擾？

- ✓ 行為是否蓄意或含有騷擾的意圖與性騷擾的定義無關

對性騷擾的誤解？

5. 男性不會受到性騷擾？

- ✓ 法例保障所有人，不論受屈人的性別

對性騷擾的誤解？

6. 有些人喜歡欲拒還迎、口不對心？

- ✓ 如不肯定相關行為是「一廂情願」還是「你情我願」，就須事先溝通，得到對方同意才進行

涵蓋範疇

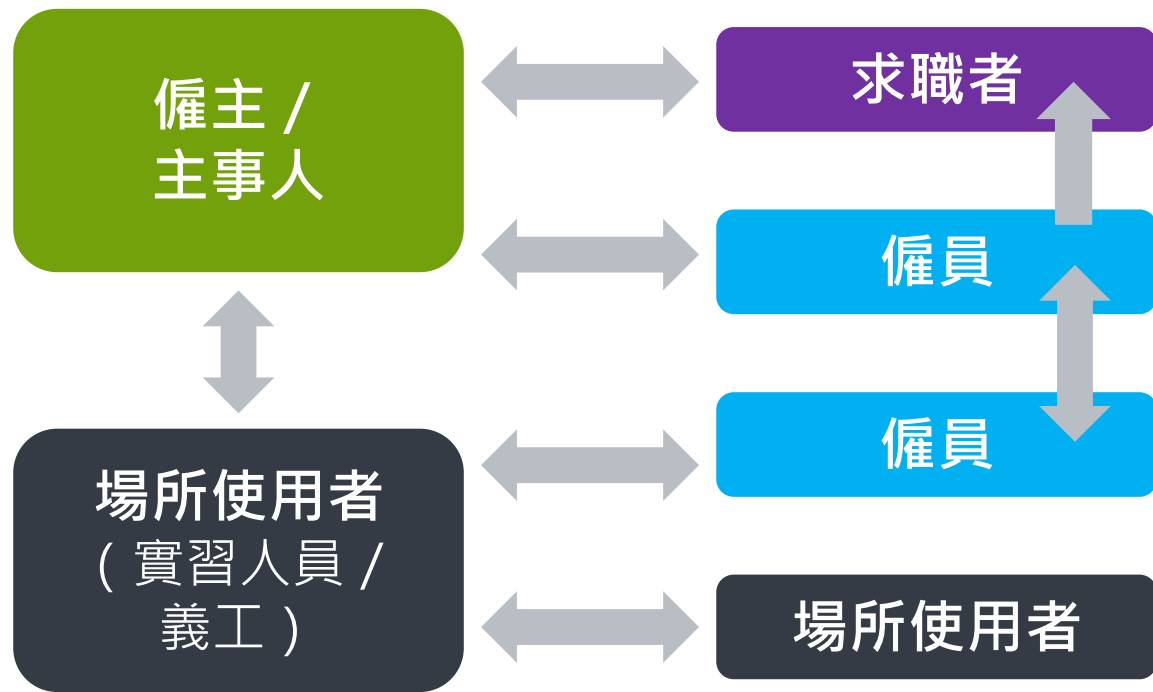
公共範疇

- 僱傭（包括共同工作場所）
- 提供貨品、服務及設施
- 教育
- 參加會社活動
- 處所的處置或管理
- 政府執行職能 / 行使權力



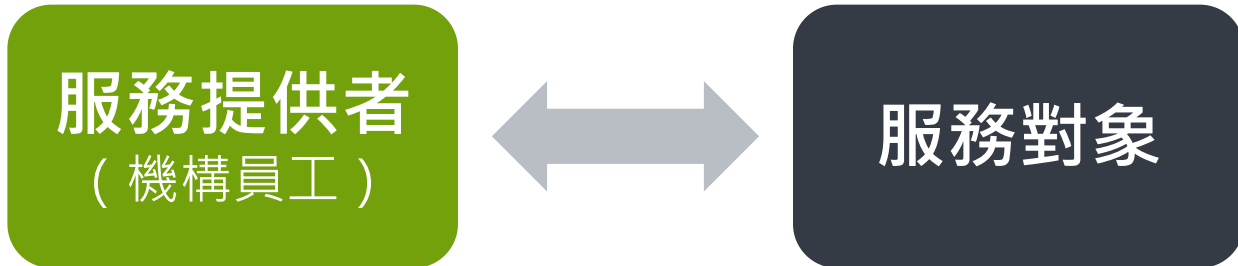
與社福機構
較有關連

僱傭

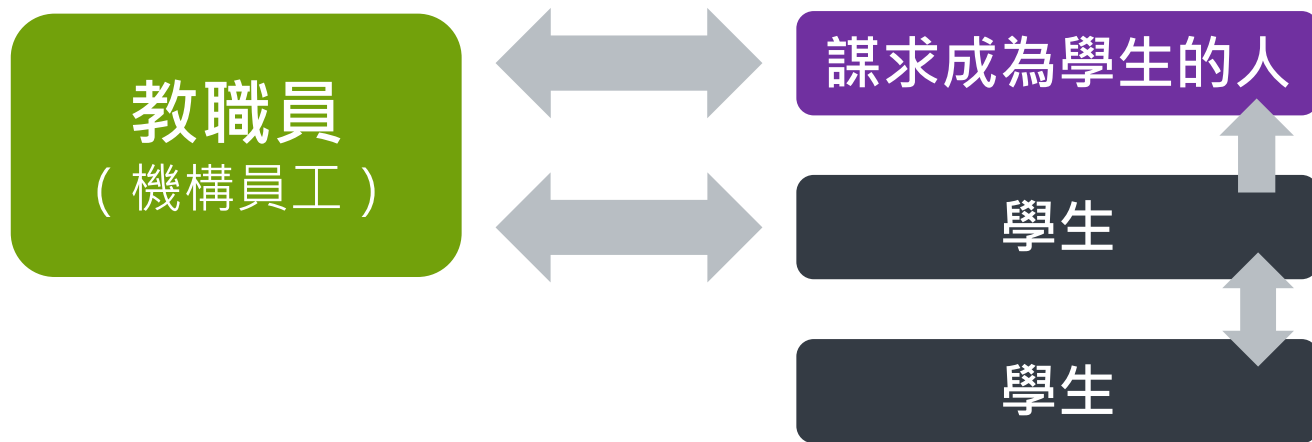


2020年修訂

提供貨品、服務及設施

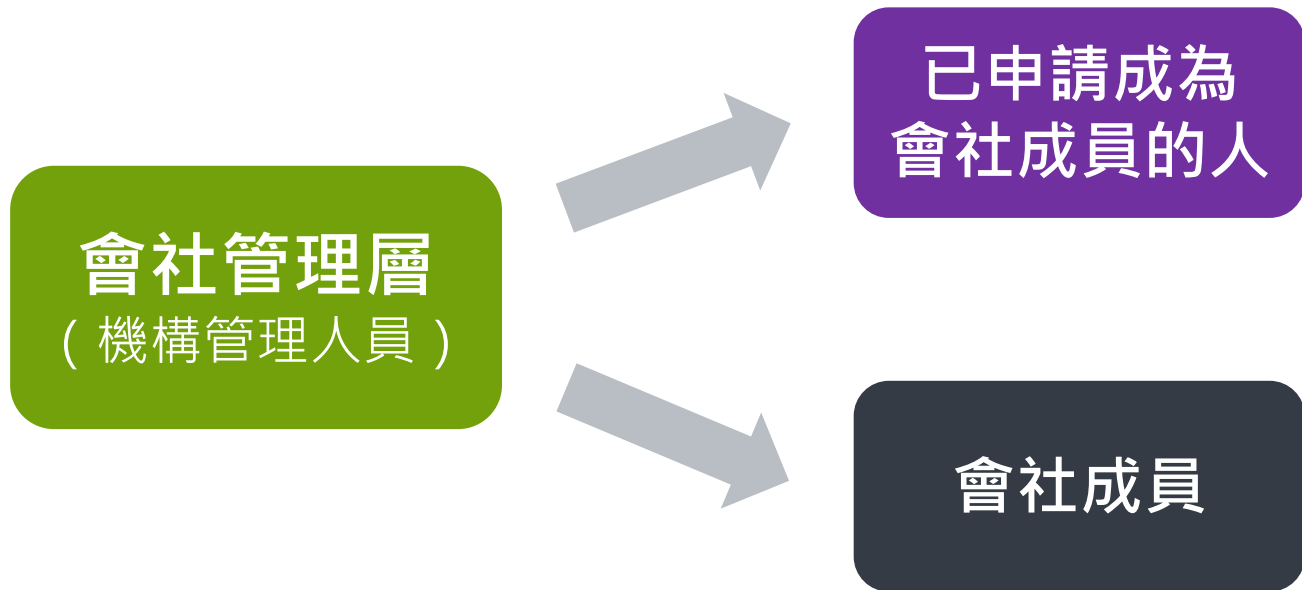


教育



參加會社活動

2020年修訂



個案討論（一）

一員工在辦公室同事的聊天軟件群組內突然發出一些性意味極重的圖片和說一些與性有關的笑話。

群組內有些同事因此非常反感，甚至覺得被冒犯。

有關行為是否構成性騷擾？



個案討論（二）

一機構聘請了大學實習生負責辦公室文書工作。同一辦公室工作的正式員工熱烈追求該名實習生，並常在下班後邀約對方一同吃飯、看電影。實習生為此感到非常困惑和苦惱。

有關行為是否構成性騷擾？



個案討論總結

客觀標準

- ✓ 預期在同樣或類似的情況下的反應
- ✓ 不受定型觀念的影響

顧及所有相關情況

- ✓ 個人特徵，如性別、關係、年齡、種族等
- ✓ 事件發生的背景及具體情況等

案件分享

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



圖片僅供示意，非當事人
圖片來源：https://unsplash.com/photos/UNn_K1Bj_ZA

法律責任

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」不可作辯護理由

僱主 / 任用實習人員及義工的人 / 主事人的法律責任

轉承責任 Vicarious Liability

- **僱主與任用實習人員及義工的人**
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與任用實習人員及義工的人（不論是否知悉或批准）所作出的
- **主事人**
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

其他違法騷擾行為

違法騷擾行為定義

1

對**個別人士**
的騷擾

2

有敵意或
具威嚇性的
環境

餵哺母乳 / 殘疾 / 種族騷擾

1. 對個別人士的餵哺母乳 / 殘疾 / 種族騷擾

- 主觀測試：

基於某女性餵哺母乳

某人的殘疾 / 有聯繫者的殘疾

某人的種族 / 有聯繫者的種族 / 因被當為某種族人士

而作出不受歡迎的行徑

- 客觀標準：

一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期當事人會感到受冒犯、侮辱或威嚇

2020年修訂



2. 有敵意或具威嚇性環境的餵哺母乳 / 種族騷擾

「性騷擾與歧視條文的最新修訂及
對社福界的影響」研討會

社福機構管治及提供服務時 如何避免歧視行為

平等機會委員會
高級政策、研究及訓練主任
徐好婷女士

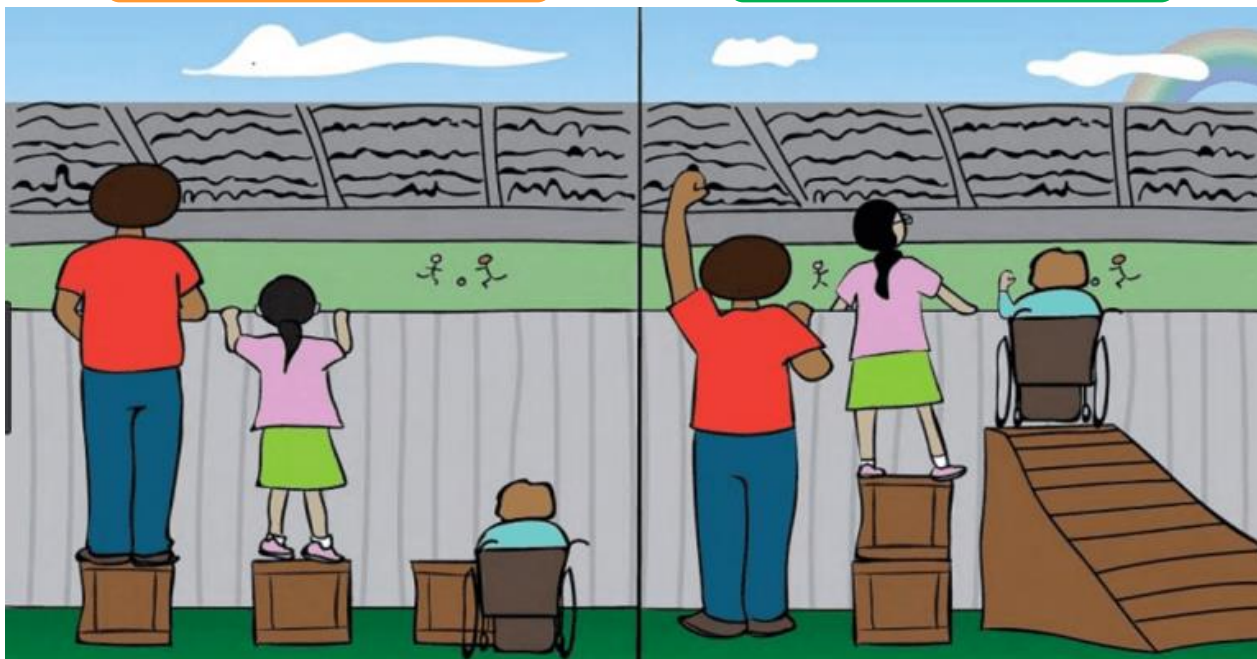
主要內容

1. 違法因素
2. 違法行爲
3. 例外情況及注意事項
4. 受屈人的權利

何謂平等？

形式平等

實質平等



違法因素

違法因素

反歧視條例

違法因素

《性別歧視條例》

於2021年6月19日生效



- 性別、懷孕
- 婚姻狀況：已婚、未婚、喪偶、分居、離婚
- 餵哺母乳：正在餵哺母乳的女性（不論她是否正在餵哺其親生孩子）；正在集乳的女性；或歧視行為並非於女性餵哺母乳的期間

《家庭崗位歧視條例》

- 家庭崗位：照顧「直系家庭成員」的責任
- 「直系家庭成員」指血緣、婚姻、領養或姻親的關係

《殘疾歧視條例》

- 殘疾（保障有聯繫人士的殘疾）

《種族歧視條例》

- 種族（保障有聯繫人士的種族）

殘疾的定義

殘疾範圍，包括：

- ✓ 身體或心智方面的**機能**的全部或局部喪失
- ✓ 失去其**身體**任何部分
- ✓ 體內存在**有機體**而引致疾病
- ✓ 體內存在**可引致疾病的有機體**
- ✓ 身體的任何部分的**機能失常、畸形或毀損**由於失調或機能失常引致**學習情況有所不同**
- ✓ 影響**思想過程**、對現實情況的理解或判斷、或引致行為紊亂的疾病

過去的、現存及將來可能存在的殘疾

歸於任何人的殘疾

種族的定義

種族是指：

- ✓ 種族 (Race) 、膚色 (Colour) 、世系 (Descent)
- ✓ 民族 (National origin) 、人種 (Ethnic origin)
- ✓ 因被當為某種族人士 (Imputed Race)

於2020年6月最新修訂

× 不被視為種族的情況

是否為 / 擁有：

- 新界原居民
- 香港永久居民
- 居留權、入境權、逗留限制或條件、居住年期
- 國籍、公民身分、居民身分

有聯繫者的定義

- 配偶
- 在真正的家庭基礎上共同生活的另一人
- 親屬
- 照料者
- 有業務、體育或消閒關係的另一人

違法行為

直接歧視

- 基於一個人或有聯繫的人士的殘疾 (原因之一:違法因素)
- 而給予該人較差的待遇

- 比較對象:
- 與沒有殘疾的另一人作出比較
- 情況相同或相若

主要元素

較差的對待
因果關係？

比較對象？

損害？

袁 訴 南方護老中心 (DCEO 6/2001)

- 袁（原告人）申請一間護老院（被告人）的一個主管職位。
- 袁在面試時表示她正在懷孕。面試人員很滿意她的社工資歷，雙方簽署了僱傭合約，而袁亦因此辭掉先前的工作。然而，在新工作展開前一星期，被告人撤銷了合約。
- 據袁表示，被告人在面試後作出進一步的內部討論，並認為該份工作不適合懷孕女性。被告人解釋，撤銷合約的原因是袁缺乏所需的經驗。袁最終根據《性別歧視條例》向被告人提出法律程序。

間接歧視

- 對所有人要求和條件相同但缺乏理據
- 對某些群體產生不公平的影響

「不打針無工開」？

是否歧視？

那些群體較難合此條件？

有否其他安排？

蕭啟源 訴 瑪利亞書院 (DCEO 9/2004)

- 蕭自1988年起受僱於該校，任職教師
- 2002年7月：被診斷患上直腸癌
- 8月：接受手術，繼而開始放病假
- 預期會在同年11月復工
- 10月：病假完結之前，該校終止僱用他

「無論任何原因，請假時間超過當月課堂總數10%的教師，應被視為違約。」

The German Swiss International School Association Limited (「該公司」) 的組織章程

第47.2、63及68條的事宜 (HCMP 424/2020)

- 該公司負責經營德瑞國際學校，公司組織章程強調其德國特色，以鞏固德語成員對公司的掌控權。以下是相關的個別條文（「相關條文」）：
 - 規定具備流利德語書寫及口語能力的成員才有資格參選董事會；
 - 規定所有董事會會議須以德語進行；以及
 - 只容許具德語背景的成員擔任主席、第一或第二副主席及司庫。
- 該公司向法庭申請宣布有關條文違反《種族歧視條例》（第602章），因而應判定無效及不可執行。另一方面，一名公司成員反對此項申請，並要求法庭宣布有關條文沒有違例。

種族歧視

- 由於能符合相關條文的非德籍、瑞士籍及奧地利籍的公司成員的人數比例遠比德籍、瑞士籍及奧地利籍的公司成員的人數比例為小
- 雙方並無爭議相關條文構成《種族歧視條例》第4(1)(b)條的間接歧視。法庭同時亦裁斷並無理據把相關條文納入公司的組織章程。
- 儘管如此，要判定相關條文違反《種族歧視條例》，必須證明有關歧視屬該條例適用的六個活動範疇之一，就本案情況而言，有關活動屬《種族歧視條例》第36條「會社所作的歧視」。

種族歧視

- 會社：由不少於30人為社會、文學、文化、政治、體育、運動或其他合法目的而組成，並以本身的款項提供和維持其設施（不論全部或部分）的組織（不論屬法團或不屬法團）
- 法庭考慮到若為進行非商業及一般非牟利活動而成立的組織發生歧視行為，立法機關會認為不可接受，而學校正屬此類組織。在此個案中，該公司的設施是學校建築物及廣泛的教育服務，此點是相關考慮因素，法庭最終裁定該公司屬《種族歧視條例》第2條所界定的「會社」。由於該公司相關條文違反了《種族歧視條例》第4(1)(b)及第36條，因而宣告無效及不可執行。

例外情況 注意事項

僱傭



劃一甄選準則

招聘廣告
透過職業介紹所

初步甄選
申請表格

面試
測驗

醫療資料
聘用後查詢

主要例外情況

▣ 《殘疾歧視條例》

- 真正的職業資格
 - 生理或戲劇娛樂方面的真實感
 - 宿舍無適合殘疾人士的設施
 - 不能執行有關工作的固有要求
 - 提供遷就會造成不合情理的困難
- 傳染病：為保護公眾健康的合理措施
 - 《預防及控制疾病條例》附表 / 衛生署公告

工作的固有要求、不合情理的困難

- 不可或缺的核心要求
- 原有 / 並非經調整過的
- 不只限於合約內的條款
- 安全地執行

- 遷就的合理程度
- 對相關人士的利益或損害的性質
- 財政狀況及預計的開支
- 員工的殘疾所帶來的影響



- 有或無薪病假、酌情批准放假
- 職務上調適
- 提供或改裝設備
- 具彈性的工作安排

主要例外情況

▣ 《性別歧視條例》

□ 真正的職業資格

- 戲劇表演真實感
- 合乎體統或保障私隱
- 在僱主的家中工作或居住
- 向個人提供福利服務
- 機構性質、地點：無獨立的住宿設施
- 為需要特別照顧、監管的人士而設的特殊機構
- 在海外工作：當地的習俗及法律
- 由一對已婚夫婦一起分擔的工作

主要例外情況

▣ 《種族歧視條例》

- 真正的職業資格
- 培訓在香港以外地方運用的技能
- 僱用擁有特殊技能、知識或經驗的人
- 現行的本地與海外僱用的條款
- 家庭傭工：在僱主或其近親居住的處所料理家務

進入處所 《殘疾歧視條例》

☐ 公眾人士可進入處所/設施

- ☐ 拒絕進入、要求離開
- ☐ 進入的條款、條件、方法

☐ 公眾人士可使用處所內的設施

- ☐ 不准使用、要求停止使用
- ☐ 使用的條款、條件、方法

不論須付款與否

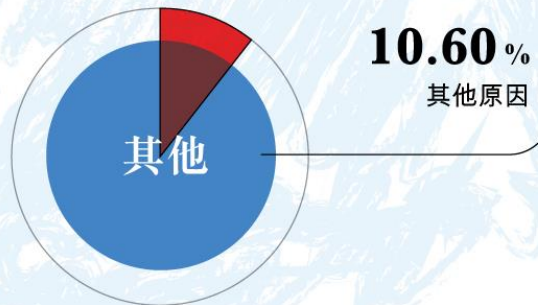
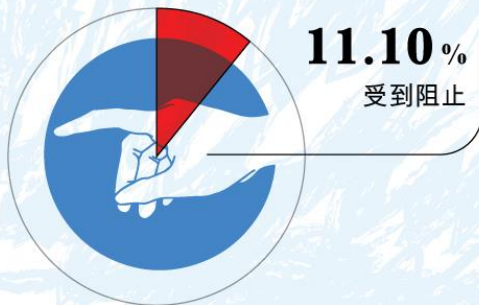
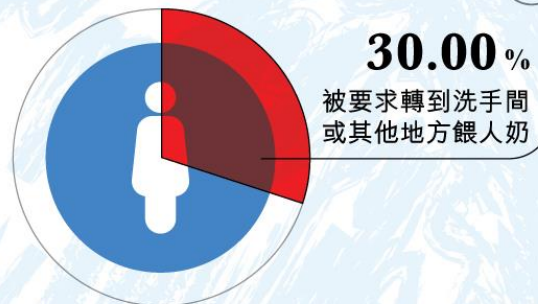
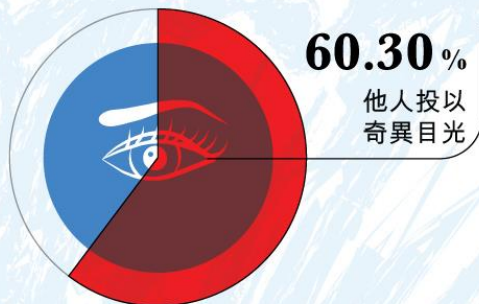
提供貨品、服務及設施

- 拒絕提供 / 故意不提供
- 拒絕以相同的方式或條款提供
- 故意以不同的方式或條款提供

不論收費與否

餵哺母乳歧視及相關議題

香港媽媽在公共場所餵母乳，遇過什麼不愉快經驗？

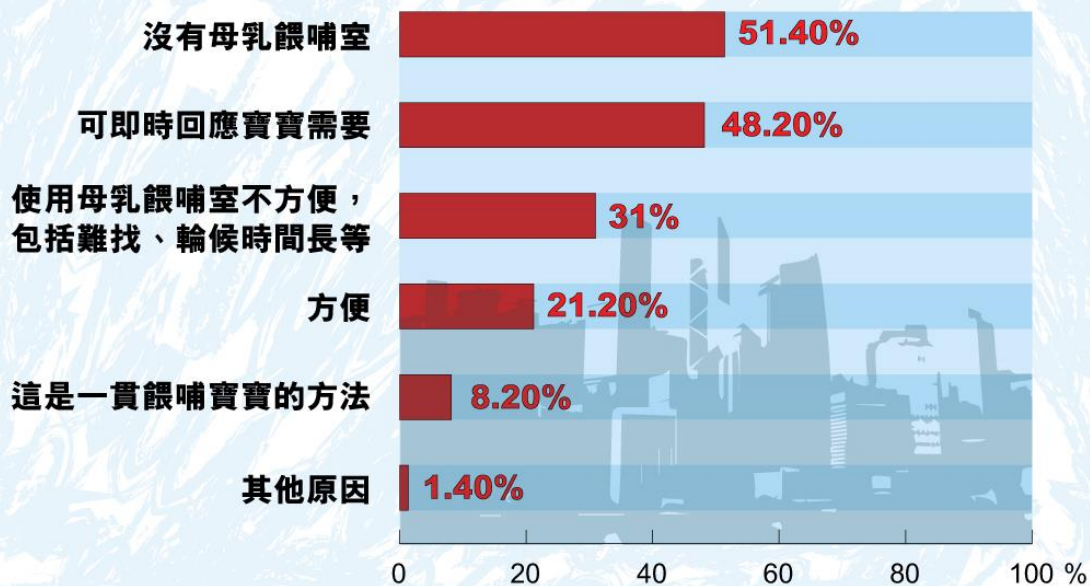


資料來源：衛生署2016年報告：總共訪問了360媽媽

圖片來源：端傳媒 <https://theinitium.com/article/20161214-hongkong-worldbreastfeeding/>

餵哺母乳歧視及相關議題

為什麼香港媽媽選擇在公共場所直接餵哺？



資料來源：衛生署2016年報告；總共訪問了1,079位媽媽

圖片來源：端傳媒 <https://theinitium.com/article/20161214-hongkong-worldbreastfeeding/>

育嬰室 / 母乳餵哺友善工作間



無障礙網頁或手機程式設計



服務融入平等機會概念

■ 暢通易達的設施及服務

- 顧及不同及多元的服務途徑
- 考慮：實際的建築設計、通用設計的設備或設施、網頁或手機程式的設計、提供資訊的內容、形式、語言等方面
- 考慮政策運作、員工敏感度；是否有障礙
- 包括：服務使用者在網上、電話和服務中心接獲的資訊或服務的過程

受屈人的權利

受屈人的權利

使用社福機構的內部投訴機制

向平等機會委員會作出申訴

- 時限：事發起計 **12 個月**



入稟區域法院提出訴訟

- 時限：事發起計 **24 個月**



聯絡警方（涉及刑事成份）



聲明

此簡報的內容僅供參加者參考，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。



平等機會委員會

- 反性騷擾熱線：2106 2222 (反性騷擾事務組專責接聽)
- 其他查詢：2511 8211
- 網頁：www.eoc.org.hk
- 地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓