

# 保障共同工作場所免受 性騷擾及基於殘疾和種族的騷擾



《2020年歧視法例（雜項修訂）條例》（《條例》）已於2020年6月19日生效。《條例》修訂《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》，保障任何人士在共同工作場所，免受另一人的性騷擾及基於殘疾和種族的騷擾，即使彼此沒有任何僱傭或類似的工作關係。

## 法例內容



《性別歧視條例》第23(A)條訂明，凡某屬場所使用者的人，在其工作場所，對亦屬於該場所使用者並同樣以該處為工作場所的另一人，作出性騷擾，該人即屬違法。



《殘疾歧視條例》第22(A)條訂明，凡某屬場所使用者的人，在其工作場所，對亦屬於該場所使用者並同樣以該處為工作場所的某殘疾人士，作出騷擾，該人即屬違法。



《種族歧視條例》第24(A)條訂明，凡某屬場所使用者的人，在其工作場所，對亦屬於該場所使用者並同樣以該處為工作場所的另一人，基於該另一人的種族作出騷擾，該人即屬違法。

## 甚麼是工作場所？

工作場所是指：

- 該人作為場所使用者而工作的所在地方；或
- 該人作為場所使用者而置身的地方。

共同工作場所的例子：

- 實習人員從事實習工作的機構辦公室；
- 見習大律師實習的大律師事務所；
- 為不同展覽攤位或櫃檯提供共用工作設施的展覽場地；
- 不同機構的員工共用工作設施的共同工作間；
- 設於超級市場內、讓貨品推銷公司的員工推廣銷售貨品的攤檔；
- 設於百貨公司內、讓不同公司的職員銷售貨品的寄售櫃位；
- 義工進行義工工作的慈善或非政府機構的服務中心。

### 場所使用者所指為何？

在修訂的《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》下，任何工作場所使用者，對亦屬於該場所的使用者並同樣以該處為工作場所的另一人，作出性騷擾、以及殘疾和種族騷擾，該人即屬違法。在條例下，場所使用者包括：

- 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；或
- 義工。



**義工**：指並非以僱主或僱員身分進行義工工作的人。

**實習人員**：指一名人士獲另一人任用從事實習，但該人並非另一人的僱員。

**實習**指在一段期間從事的工作，而在該期間完成該等工作，是取得某專業或學術資格所必需的，並包括見習職位；或通常稱為實習的任何其他工作。

## 甚麼是性騷擾？

性騷擾有兩種形式：

### (1) 不受歡迎的行為

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
- 向另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而一名合理的人在顧及所有情況後會預期該另一方會感到受冒犯、侮辱或威嚇。

### (2) 營造在性方面具敵意的環境

- 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境，例如說有關性的笑話或展示淫穢性的照片。

姑勿論受到性騷擾的是女性抑或男性，而作出有關行為的人士屬何種性別，性騷擾都可構成違法行為。



#### 例子：寄售人員受性騷擾

阿詩在一間大型零售店鋪擔任寄售電子商品的推廣員，她受僱於推廣公司，並非零售店鋪的僱員。亨利是零售店鋪的僱員，與阿詩在零售店鋪內同一地方工作，他好幾次向阿詩提出性要求，使阿詩感到受侮辱及威嚇。亨利的行為可能構成在共同工作場所對阿詩的違法性騷擾。



## 騷擾餵哺母乳的女性

《2021 年性別歧視（修訂）條例》修訂了《性別歧視條例》，保障餵哺母乳的女性免受騷擾，適用於不同範疇，包括僱傭及共同工作場所，有關修訂於 2021 年 6 月 19 日生效。

《性別歧視條例》第 23(A) 條訂明，凡某屬場所使用者的人，在其工作場所對亦屬於該場所使用者並同樣以該處為工作場所的另一人，作出基於餵哺母乳的騷擾，該人即屬違法。

## 甚麼是餵哺母乳的騷擾？

對餵哺母乳女性的騷擾有兩種形式。任何人如基於某女性餵哺母乳而作出以下行為，即屬對該女性作出騷擾：

### (1) 不受歡迎的行為

該人作出不受歡迎的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該女性會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇。

### (2) 營造具敵意或威嚇性的環境

任何人自行或聯同其他人作出某行徑，而有關行徑對該名女性造成屬有敵意或具威嚇性的環境。

行徑包括對一名女性或在其在場時作出陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出的。

## 甚麼是殘疾或種族騷擾？

**殘疾騷擾**是基於某人的殘疾而向他／她作出不受歡迎的行為，例如針對他／她的殘疾而出言侮辱或說冒犯的笑話，而一名合理的人會預期該人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。

**種族騷擾**有兩種情況：

### (1) 不受欢迎的行為

- 任何人基於另一人的種族而作出不受歡迎的行為，而一名合理的人會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。

### (2) 營造在種族方面具敵意的環境

- 任何人基於另一人的種族而營造一個令該另一人感到在種族方面具有敵意或威嚇性的環境。



### 例子：對義工的殘疾騷擾

某慈善機構向弱勢人士送贈食物，聘請了王先生為僱員。該慈善機構定期招募義工在辦事處內幫忙，孫先生是其中之一，在該慈善機構擔任義工已有一年，他與慈善機構沒有任何僱傭關係。孫先生半身不遂，需要使用輪椅。



孫先生在辦事處內工作時，王先生好幾次就孫先生的殘疾作出詆毀的言論，例如：「我們為何要招募殘疾人士擔任這工作？他根本沒用」，並以諷刺的語氣說：「孫先生，你又有殘疾又要坐輪椅，如何可以和別人交朋友？」王先生的行為可能構成在共同工作場所對孫先生的違法殘疾騷擾。



### 例子：對寄售推廣員的種族騷擾

迪亞哥太太是菲律賓人，在一間大型零售店鋪負責推廣健康產品，她受僱於推廣公司，並非零售店鋪的僱員。零售店鋪內有一名中國女性僱員張太太，她擔任收銀員，與迪亞哥太太一樣在零售店鋪的健康產品部門工作。張太太不時對菲律賓人作出諷刺的笑話和言論，指菲律賓人只擅長做家庭傭工，而且偷竊，又可能與男僱主亂搞關係。張太太在迪亞哥太太面前作出有關言論，而她清楚知道迪亞哥太太是菲律賓人。迪亞哥太太因有關言論而感到受侮辱。張太太在共同工作場所造成有敵意和具威嚇性的環境，可能構成對迪亞哥太太的違法種族騷擾。



## 任用實習人員及義工的人的法律責任

在《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》下，均有**轉承責任**的條文。這是指一名僱主或主事人要為其僱員或代理人的性騷擾、殘疾騷擾和種族騷擾的作為負上法律責任，即使該僱主或主事人並不知道或認同該作為。僱主的唯一免責辯護理由是證明他／她已採取「**合理地切實可行的措施**」去預防有關作為。至於主事人則沒有法定免責辯護理由。

經修訂的條例亦就任用實習人員或義工的人引入類似法律責任。在法例下，實習人員在實習過程中作出的作為，須視為由該實習人員及任用該實習人員從事該項實習的人所作出，不論該人是否知悉或批准作出該作為。

同樣地，一名義工在進行義工工作的過程中所作出的作為，須視為由該義工及任用該義工從事該項義工工作的人所作出，不論該人是否知悉或批准作出該作為。

任用實習人員或義工的人的免責辯護是他／她證明自己已採取合理地切實可行的步驟，以防止該實習人員或義工作出該作為，或在進行實習工作或義工工作的過程中，作出該作為。

## 預防共同工作場所騷擾的良好措施



### 預防措施

- 為公司／機構訂立或修訂預防騷擾的政策，包括在共同工作場所工作但沒有僱傭關係的人士之間的騷擾；
- 在有關人士展開工作前，向他們講解有關法例和機構政策。有關人士的例子包括僱員、合約員工、寄售專櫃的銷售員、實習人員或義工；
- 設立投訴機制處理共同工作場所人士之間的騷擾，並向有關人士講解投訴機制和途徑；及
- 給予在共同工作場所工作的人士定期提醒及訓練，讓有關人士知道法例的改動並更新內部防止騷擾政策。

### 補救措施

- 收到投訴時立即並適切地作出跟進，例如展開調查；
- 在取得投訴人的同意下，按情況暫時更改工作安排，以防止騷擾事件持續發生；
- 若查明指控屬實，對騷擾者作出適當紀律行動，例如向騷擾者發出警告信或在嚴重的情況下，作出解僱。
- 按需要作出工作安排，避免騷擾再發生；及
- 定期檢討公司／機構的騷擾政策、投訴處理程序和預防措施。



### 例子：良好措施

一間社會服務機構不時招募義工，向長者提供社會服務如家訪及家居清潔。該機構訂立了全面的預防性騷擾政策，適用於所有全職及兼職員工、有聯繫人士和義工。

在義工展開義工工作前，機構會安排員工向義工們講解政策，每名義工會獲分發一本義工手冊，當中列出機構和義工的角色和責任、防止性騷擾的政策和投訴途徑。義工們需閱讀手冊，並簽署承諾書，表示他們同意遵守有關守則和規定。



## 受屈人或受到騷擾的人士可以怎樣做？

我是一名大學二年級的法律系學生，我獲得一個實習機會，在一家法律事務所進行為期十個星期的實習工作，擴闊我的經驗。期間我沒有任何薪酬，與法律事務所亦沒有任何僱傭合約。在實習的第二個星期，法律事務所的一名律師在茶水間走近我，他觸碰我的腰部，說我非常吸引，又有一副好身材。他表示我們可找個晚上一起外出，屆時他會親身指導我如何取悅客人。這算不算性騷擾？我該如何是好？



上述律師的行為很可能構成性騷擾

- 經修訂的《性別歧視條例》保障在共同工作場所的實習人員免受性騷擾，即使該實習人員與任用他／她的機構並沒有任何僱傭關係。
- 性騷擾有不同形式，例如不受歡迎的身體接觸；盯著或色迷迷地看著別人或其身體部位；評論別人身體或提出不受歡迎的性要求。一名合理的第三者在考慮所有情況後，會預期有關人士會感到受冒犯、侮辱或威嚇。
- 遇到性騷擾時，你應向騷擾者說「不」。
- 應記下事件詳情，包括騷擾者的姓名、事件的日期、時間、地點和經過，以及目擊證人的資料。
- 與督導你實習的人員、大學內的助教或你信任的人商討。
- 向該法律事務所作出投訴，要求事務所公平公正地處理投訴。
- 向平等機會委員會（平機會）提出投訴，或可入稟區域法院作出申索。



## 平機會如何處理投訴

當接獲查詢或投訴時，平機會會審視是否符合投訴的準則，即投訴是否以書面提出、是否由受屈人或其授權代表提出，及所指稱的違法行為是否屬反歧視法例的範圍。

若查詢／投訴符合以上準則，平機會會將之分類為投訴，並迅速委派個案主任跟進。在處理投訴的過程，平機會致力採取「**以受害人為本**」的方針，並謹守公正持平的原則處理。平機會會審視所有相關資料，並給予相關人士足夠機會回應。在適當情況下，平機會鼓勵爭議各方透過**調停**解決紛爭，而調停完全是出於自願。

若調停不成功，投訴人可向平機會申請**法律協助**，以提出民事訴訟，向答辯人索償。所有法律協助的申請皆由平機會法律及投訴專責小組依據既定原則考慮。

## 受屈人或受到騷擾的人士可如何向平機會作出投訴？

任何人士若認為自己受到四條反歧視條例下的歧視、騷擾或中傷作為，可向平機會提出書面投訴，並透過以下途徑向平機會遞交投訴：

 郵寄

 親臨平機會辦事處遞交投訴

 傳真

 平機會網站內的表格



有關反歧視條例的查詢：網上查詢表格

<https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/enquirypics.aspx>



有關反歧視條例的投訴：網上投訴表格

<https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaintpics.aspx>



有關平機會服務的查詢及投訴：網上表格

<https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/contactuspics.aspx>

有關四條反歧視法例下的歧視投訴和查詢，請使用以上表格。