

2021年10月21日

「社福機構制定及執行反性騷擾政策」工作坊

平等機會委員會、香港社會服務聯會合辦



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

社聯
HKCSS

社福機構如何制定合適的反性騷擾政策

講者：蘇家盈女士

平等機會委員會高級平等機會主任（反性騷擾事務組）



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)

重溫

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

重溫

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）



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



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

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

重溫

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

B 訴 皇上皇集團有限公司

昔日東方 返回今日 ▶ 電子報 ▶ 即時新聞 ▶ 東方新版意見箱

2011年11月22日 (二) 要聞港聞 兩岸國際 產經 娛樂 副刊 男極圈 體育

女收銀告「皇上皇」性別歧視

▲ 上一則

▼ 下一則

女收銀告「皇上皇」性別歧視

傳向她入態被早括區裁
師遂要孤介方日歧，包在布
心，壓她司對即別訴，日公
點胸施將公抵，性投元昨面
名右而工在難掌樓擾多件書
一打反員後她巴酒騷千案後
遭拍管他及但一事性三。押
稱機主其傳，方涉的萬償官
聲借女唆師歉對為她九賠法
員及指教心道摑認理償害，
銀」但至點員怒員處索傷結
收蓮，甚事銀場銀當樓感完
女波訴，涉收當收恰酒情理
樓大投入然女，女有向是審
酒「管寧雖向佻。未稟元院
年稱主事。有輕僱，入萬法。
中諛女息立後度解視前八域決。

判案書

- 25. 毫無疑問，梁於事發當日對原告人作出了性騷擾。而在本訴訟中，**被告人沒有依賴條例第46(3)條提出任何證據證明他們已採取了合理地切實可行的步驟**，以防止梁性騷擾原告人。
- 26. 本席認為，被告人須就梁性騷擾原告人向原告人**負上法律責任**。

(案件編號：DCEO9/2010)

WHY 為何制訂政策？

制訂防止性騷擾 政策的重要性

- 作為其中一項合理地切實可行的措施
- 有助推行其他預防措施及補救措施

預防措施	補救措施
<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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

- 減低負上轉承責任的風險

WHAT 如何制訂政策？

防止性騷擾政策的 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



定義及應用

根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是：

- a) 任何人如 - (i) 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或 (ii) 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
- b) 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一造成有敵意或具威嚇性的環境。

該人即屬對另一人作出性騷擾。

1a

MYTH迷思 定義及應用

甚麼是主觀測試 和客觀標準？

- 常見問題：
沒有清晰列出主觀測試及客觀標準。
- 主觀測試：當事人的主觀感受
- 客觀標準：合理的第三方預期當事人的感受

4. 性騷擾的定義

定義：

- 以淺白的文字解釋「性騷擾」的定義，例如：性騷擾是指一個人向另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、不必要的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如該另一人身處的環境在性方面具有敵意，使他／她感到受威嚇，這也是性騷擾。
- 《性別歧視條例》第 2(5) 條界定性騷擾。另外，第 2(7)、2(8)、9、23、23A、24、39、39A 及 40 條亦與性騷擾有關。根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是：
 - (a) 任何人如 —
 - (i) 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
 - (ii) 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，
而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
 - (b) 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。

MYTH迷思 定義及應用

直接引述法例條文就可以了嗎？

- 常見問題：
在引述法律定義之後，未有補充去解釋相關含意。
- 「涉及性的行徑」包括對該人或在其在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。
- 即使與性有關的言論沒有貶抑或成見，也有機會構成性騷擾。例如，某君向一位女士說「你身材真好，令我想入非非。」即使這個是事實，該人甚至認為是讚美，但此言論與性相關，又不受當事人歡迎的話，而當一名合理的人有相同看法，即可能構成性騷擾。

<p>澄清常見的誤解：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 不分性別：表明性騷擾有可能在任何人身上發生，不分性別；與性騷擾相關的法例條文及社福機構的防止性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。 • 有否意圖並不相干：表明即使沒有性騷擾的意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論該行為是否有意圖或者只屬嬉戲性質，都有機會構成性騷擾。 • 單一事件：表明單一事件亦有可能構成性騷擾。 • 權力關係：性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾弱勢的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如服務使用者騷擾機構員工；又或是在機構員工之間發生。如有此情況出現，皆屬違法的性騷擾行為，機構亦須正視及適當處理。 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>5. 性騷擾的例子</p>	
<p>一般人不容易掌握性騷擾的法律定義；因此，提出性騷擾的例子有助理解，例如，前線工作人員對服務使用者作出一些既非必要亦不受歡迎的身體接觸，或服務使用者向工作人員說一些不受歡迎並帶有性含義的言論等。請參考平機會網頁上更多其他例子。</p>	<input type="checkbox"/>

1

MYTH迷思 定義及應用



- 在你的機構內，有甚麼行為或情況可能構成：
 - 個人性騷擾？
 - 在性方面有敵意或威嚇的環境？

REFERENCE參考 性騷擾的定義

對個別人士的性騷擾需進行「主觀測試」及「客觀標準」

- 根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的法律定義是：
 - a. 任何人如—
 - i. 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
 - ii. 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，
而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
 - b. 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。

REFERENCE 參考 性騷擾的例子

列出不同形式的 性騷擾作闡述

- 簡言之，任何人（「涉事者」）對另一人（「當事人」）作出未經同意的、不受歡迎的及與性有關的接觸，都可視為性騷擾，當中包括：
 - 言語騷擾：帶有性明示或暗示或有關兩性方面曖昧的描述、言論、要求、約會等。
 - 書面騷擾：帶有性聯想或猥褻的信件、短訊、電郵、邀請等。
 - 視覺騷擾：做出使人反感並涉及性的動作、表示挑逗的擠眉弄眼、展示與性有關的物品、圖片。
 - 肢體騷擾：蓄意觸碰或撫摸別人的身體、誘使別人進行性行為等。

REFERENCE 參考 性騷擾的例子

運用適切及具體 的例子作解釋

- 常見問題：未有顧及事件背景和相關情況如需要單獨面見，機構同工與服務使用者之間應保持距離及盡量打開房門，切勿有身體接觸。
- 常見問題：字詞含糊並涉及主觀判斷
「彼此相距**太近**以致侵犯對方的個人空間」
「穿著**過份暴露**的衣著」
- 以關愛為借口，合理化作出**令人不自在或不恰當**的身體接觸，甚至侵犯
- **不必要**的接觸或撫摸他人的身體、或侵犯別人的身體界限

原則及立場

性侵犯泛指一切種類與性相關、且違反他人意願，對他人做出與性有關的行為。包括強姦、性騷擾在內都可算是一種性侵犯。

此乃刑事責任，機構絕不會姑息，如查明屬實必報警查辦。

性騷擾的行為可能同時涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，機構會考慮向警方報案。

若該性騷擾投訴正由執法機構進行刑事調查或正由法院進行刑事或民事訴訟，機構將停止有關調查工作。

MYTH迷思 原則及立場

機構只需要處理性騷擾事件，非禮等性侵犯事件則交由警方跟進？

- 常見問題：
如投訴關於不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）、猥褻姿勢、性侵犯或強迫性行為（強姦），此等行為乃**刑事罪行**，此等事件的處理並**不包括**在此「機構內部處理性騷擾政策」之內，當事人應該盡早考慮報警或者尋求其他協助。
- 性騷擾受《性別歧視條例》規管，是香港法例其中一部份，屬**民事違法行為**
- 非禮等**刑事性侵犯行為**亦可透過**民事申訴及索償**

2b

MYTH迷思 原則及立場

政策只規管法例
涵蓋的範疇嗎？

- 常見問題：
政策完全毋須顧及《性別歧視條例》以外的涵蓋範疇。
- 法例的條文只是一個最低限度的要求，機構可以自訂一個更高的道德標準。

MYTH迷思 原則及立場



- 如果性騷擾事件牽涉刑事罪行，機構應該如何處理？
 - 直接交由警方調查，機構不用處理？
 - 警方調查後，機構才可以處理？
 - 若警方也調查無果，機構更沒有甚麼可做？

REFERENCE 參考 原則及立場

明確表示機構不 會容忍性騷擾

- 機構對一切的性騷擾採取**零容忍的態度** ... 性騷擾是歧視及違法行為 ... 作為同工及會員應學習尊重彼此。性騷擾不單在機構內會有紀律處分、並會帶來民事法律責任 ... ; 一旦發生性騷擾，機構內任何人都有權投訴；機構亦致力**作出消除及防止性騷擾的決心**，持續關注平等相關的議題。
- 機構將致力維護社會道德，絕不容忍任何性騷擾的情況出現，面對性騷擾的申訴時，會**秉公處理**，**不姑息、不包庇、不息事寧人**。

REFERENCE 參考 原則及立場

機構的政策可較
法例涵蓋更廣，
如涵蓋機構會員
之間的性騷擾

- 香港境外發生的性騷擾事件：性騷擾事件雙方有僱傭關係，或雙方為香港的同一機構工作，即使性騷擾發生於香港以外地方，如雙方是因工作關係而處身海外，在香港境外所發生的性騷擾仍然有可能受《性別歧視條例》規管。
- 無論性騷擾事件發生於香港境內或境外，及無論是否涉及抵觸本地的法律，機構仍會正視及處理。
- 任何機構會員以及服務使用者不得騷擾其他機構會員以及任何其他服務使用者。

適用對象

保護職員免受性騷擾政策

機構一向致力提供一個具有預防性侵犯措施之工作環境予所有人包括管理層、職員、服務使用者、義工、合作團體以及其他服務供應商及其代理人等

若懷疑職員侵犯其他職員，須於事件發生當天計12個月內以書面形式作出投訴

若懷疑服務使用者/其他人士侵犯職員，須於事件發生當天計12個月內以書面形式作出投訴

此政策確保職員於單位內和單位外提供服務時，令服務使用者的安全受到保障，不致受到任何形式的侵犯。一旦懷疑服務使用者被侵犯時，須緊記此政策內之各項處理程序和步驟。

MYTH迷思 適用對象

政策目標和機構
責任需包括什麼
人士？

- 常見問題：
沒有提及機構的所有相關人士，如求職者、短期工作員、替假支援人員、合約員工、義工、服務使用者。
- 機構作為僱主、主事人及服務提供者，有責任為管理人員、僱員和會員提供一個沒有性騷擾的環境，讓大家工作及參與活動。
- 根據2020年修訂的《性別歧視條例》，在共同工作間的場所使用者同樣受到法律保障，免受性騷擾。

MYTH迷思 適用對象



- 機構如何同時保障（一）求職者 / 職員 / 義工 / 實習人員 / 共同工作場所使用者；及（二）服務使用者？兩者的做法需有區分嗎？
 - 預防措施？
 - 投訴及調查機制？
 - 怎樣處理有關非內部人員（例如外判商員工）的事件？

REFERENCE 參考 政策的適用對象

政策目標和機構
責的對象可包括
機構的所有相關
人士

- 確保機構的所有相關人士，包括管理層人員（如董事局及委員會成員）、員工（包括正在謀求獲得機構僱用的人士）、其他為機構提供服務的人士（如義工、實習生、合約員工，合約服務供應商或代理人）、會員（包括準會員），以及其他服務使用者能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、參與活動、提供及享用服務。

投訴時限

在一般情況下，書面投訴須於下列時限之內提出，以較後者為準：

- (i) 從投訴人知悉或理應知悉性騷擾行為，或因其指控的性騷擾而採取行動後的90天內；或
- (ii) 於調停工作完成或中止後30天內。

投訴人應盡快以口頭或書面形式提出投訴，但在任何情況下不能自發生騷擾行為之日起超過十二個月。

MYTH迷思 投訴時限

在設定投訴的時
限時，需要考慮
什麼因素？

- 常見問題：
投訴的時限應設為 1 星期、3 個月、6 個月、
9 個月、12 個月…… 還是不設時限？
- 設定時限時，除考慮受害人會否因壓力和
焦慮而延誤投訴外，亦要考慮機構處理投
訴的所需時間。

MYTH迷思 投訴時限



- 機構如何決定投訴時限？
 - 機構的服務類型？職員及服務使用者的特質？
 - 機構內部調查資源？
 - 如果超過投訴時限，機構是否一概不受理？
 - 儘管投訴不被受理，機構是否就沒有任何事情可做？

REFERENCE 參考 投訴的時限

予以考慮酌情處理的空間

- 考慮到延遲處理投訴，可能對機構的調查工作及舉證造成困難，口頭或書面投訴須於投訴人知悉或理應知悉性騷擾行為後的 90 個工作天內提出。若有合理原因令投訴人延誤投訴，機構會酌情處理。
- 若當事人有意向機構提出投訴，需於事件發生後的 6 個月內提出。因延遲處理投訴，可能對機構的調查工作及舉證造成困難，但明白到當事人在事發後的焦慮和壓力，未必會即時投訴。為了避免設定時限令當事人卻步，若有合理原因令當事人延遲投訴，機構會酌情處理。

REFERENCE 參考 投訴的時限

清楚列明平機會
及法院的受理時
限

- 若當事人有意向平機會提出投訴，需於事件發生後的 12 個月內提出；否則，除非有充分的理由引致延遲投訴，平機會可不受理。
- 若當事人打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後 24 個月內提出。

REFERENCE 參考 投訴的時限

清楚列出負責處理投訴人員的姓名及聯絡方法，有助投訴人儘快作出投訴

○ 投訴委員會名單

- | | | |
|-------------------|----|----|
| ○ 成員甲 (女性) | 電話 | 電郵 |
| ○ 成員乙 (女性) | 電話 | 電郵 |
| ○ 成員丙 (男性) | 電話 | 電郵 |
| ○ 成員丁 (男性) | 電話 | 電郵 |
| ○ 成員戊 (男性 / 女性) | 電話 | 電郵 |

○ 上訴委員會名單

- | | | |
|-------------------|----|----|
| ○ 成員己 (女性) | 電話 | 電郵 |
| ○ 成員庚 (男性) | 電話 | 電郵 |
| ○ 成員辛 (女性 / 男性) | 電話 | 電郵 |

處理投訴

如機構認為恰當，
亦可主動或按投訴人口頭或書面的要求，
不經調查程序，
直接進行紀律程序或
直接向平等機會委員會投訴或
向法院提出訴訟。

MYTH迷思 處理投訴

機構可將性騷擾
事件轉介至平機
會處理跟進？

- 常見問題：
嚴重的性騷擾個案將轉介至執法機構 / 平機會處理。
- 根據《性別歧視條例》向平機會所作的投訴，必須由受屈人或其代表提出。

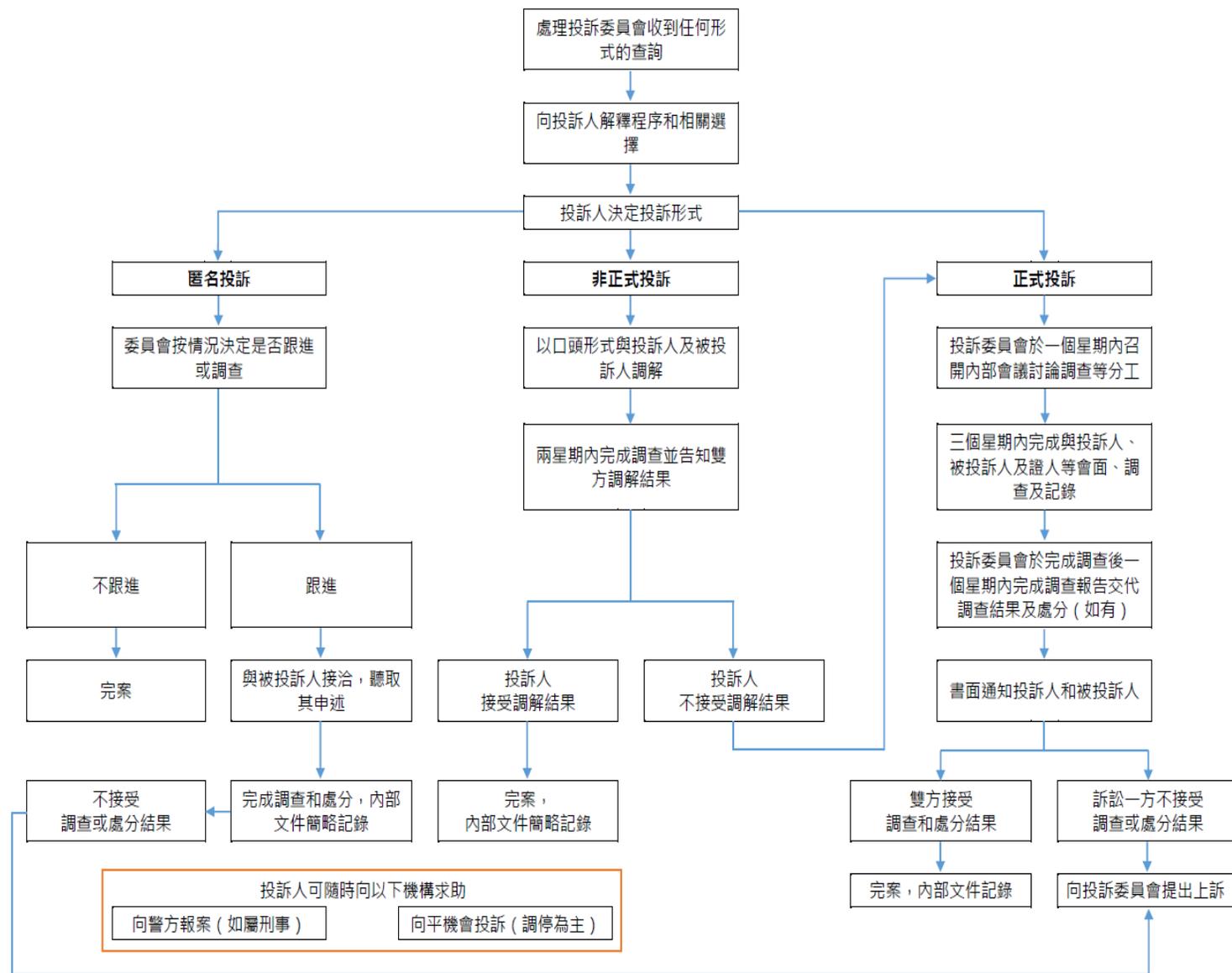
MYTH迷思 處理投訴



- 性騷擾事件案情複雜，機構缺乏相關經驗處理？
 - 直接交由平機會調查，機構不用跟進？
 - 平機會調查比機構來得更中立和公平？
 - 事件水落石出比起投訴人意願更重要？

REFERENCE 參考 處理投訴

運用流程圖清楚
展示投訴處理程
序的步驟





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

聯絡我們

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
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

反性騷擾熱線：2106 2222
（由反性騷擾事務組接聽）

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