

提升性別主流化意識及 認識性騷擾研討會

認識性騷擾

平等機會委員會
政策、研究及培訓科總監
朱崇文博士
2017.07.04



內容

- 性別課題聯絡人的角色
- 職場性騷擾的情況
- 性騷擾的定義
- 處理及防止職場上的性騷擾



性別課題聯絡人的角色

- 推廣

- 制訂政策和計劃的過程中採納性別主流化
- 引發同事對性別議題的討論和關注

- 支援

- 支援同事落實性別主流化的工作
- 提升同事對性別議題的意識和敏感度



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

性別議題：「女士之夜」
是歧視男顧客？還是歧視女顧客？



「女士之夜」

- 貨品、設施及服務提供
- 基於顧客的性別

➤ 收取不同收費

➤ 提供不同的條款

➤ 酒吧向男顧客收取比女顧客較高的入場費用

	男仕收費(HK\$)	女仕收費(HK\$)
星期日至五		
21:30-04:30	300	120
星期日至五		
02:00-04:30	180	70
星期六及公眾假期		
21:30-04:30	350	220
星期六及公眾假期		
02:00-04:30	210	130



隱藏深層的性別歧視

- 表面上是向女士提供「優待」
- 實際上這營銷手法可被視為「物化女性」
 - 利用女性招攬生意
 - 將女性視作一種吸引男性的工具
- 加深負面的定型觀念



性別定型觀念

- 一般人對性騷擾的誤解
 - 因為行為不檢才會招惹別人性騷擾
 - 有吸引力的女性才會被性騷擾
 - 因為女性衣著暴露才會被性騷擾
 - 有身體接觸才算是性騷擾
 - 只有男性才會做出性騷擾行為



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

職場性騷擾

- 性別定型觀念

- 男尊女卑的職場文化

- 性別意識不足

- 性騷擾無傷大雅，只是幽默開玩笑
- 只是被性騷擾者反應過敏
- 不用特別處理性騷擾，問題也會自然消失

男尊女卑 **BBC**性騷擾欺凌氾濫
升職要上床 「女記者不應發表意見」

07/10/2013



頭條日報 (07.10.2013)



性騷擾對個人及機構的影響

- 受影響的員工會情緒困擾
- 僱主要面對員工士氣低落
- 可能要面對投訴及法律訴訟
- 機構形象及聲譽受損

Uber性騷擾醜聞 傳CEO將休假或離職 被指電郵員工規範性行為

撰文：吳美茸 發佈日期：2017-06-12 15:15 最後更新日期：2017-06-12 15:16

前僱員指控Uber漠視性騷擾

2017年2月21日 星期二

【明報專訊】電召汽車手機應用程式Uber的前僱員福勒 (Susan Fowler) 周日 (19日) 發表網誌，詳細披露Uber歧視女性的企業文化，又懶理性騷擾。她表示任職時遭主管性騷擾，但Uber人事部卻冷待其投訴，稱該名主管能力高，勸她息事寧人。行政總裁卡蘭尼克 (Travis Kalanick) 表示已下令緊急調查事件。

福勒2015年入職，她正式工作第一日收到主管連串短訊，暗示想與她有性行為。她向人事部投訴卻最終沒有任何行動，她最後離職。



Uber內部爆出性騷擾，Uber 創辦人Travis Kalanick，可能面臨離職。(路透社)



性別歧視和性騷擾的情況普遍

➤ 職場性騷擾及歧視問卷調查(2013)

- 過去 12 個月內曾受被性騷擾
 - 空中服務員：27%
 - 服務業員工：19%

➤ 香港工作間的歧視之研究 (2014)

- 性別歧視： 21%
- 性騷擾： 17%
- 家庭崗位歧視： 14%
- 婚姻狀況歧視： 9%



任何性別都有可能被性騷擾

- 曾有調查發現，在工作間被性騷擾受害者中，約30%是男性
- 平機會職場性騷擾及歧視問卷調查(2013):
 - 17%受到性騷擾的空中服務員為男性
- 男性往往認為情況不嚴重或感尷尬而不作舉報

要聞港聞

2007年02月06日

性騷擾受害者三分之一是男性

性騷擾受害者三分之一是男性
被女上司胸撞 遭男同事「調戲」



蘋果日報

(蘋果日報 2007.2.6)



平機會接獲的性騷擾投訴

年份	總數	性騷擾投訴	
		男性 (百份比)	女性(百份比)
2014	69	10 (14.5%)	59 (85.5%)
2015	59	8 (13.6%)	51 (86.4%)
2016	87	3 (3.4%)	84 (96.6%)
2017 (1月至6月)	38	3 (7.9%)	35 (92.1%)
2014 – 2017上半年	253	24 (9.5%)	229 (90.5%)



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

《性別歧視條例》下性騷擾的定義 甚麼是性騷擾？



性騷擾的類別

兩大類別

- 針對個別人士的性騷擾
- 在性方面具敵意/威嚇性的環境



針對個別人士的性騷擾

主觀測試

- **A** 君向 **B** 君做出：
- 不受歡迎並涉及性的行徑
- 或提出不受歡迎的：
 - 性要求
 - 獲取性方面的好處的要求



合理人測試

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



性騷擾的例子

- 不受歡迎的身體接觸、親吻、擁抱
- 摩擦別人的身體
- 作出猥瑣的姿勢
- 色迷迷地看著別人
- 涉及性的言論或笑話
- 評論別人的身材
- 追問/影射別人涉及性的私生活



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
- 該行徑對另一人造成在性方面具敵意或具威嚇性的環境



在性方面具敵意環境的例子

- 在工作間瀏覽色情資訊
- 展示使人反感或色情的資料
如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆
- 在辦公室內高談闊論色情笑話或
與性有關的題材



《性別歧視條例》的適用範疇

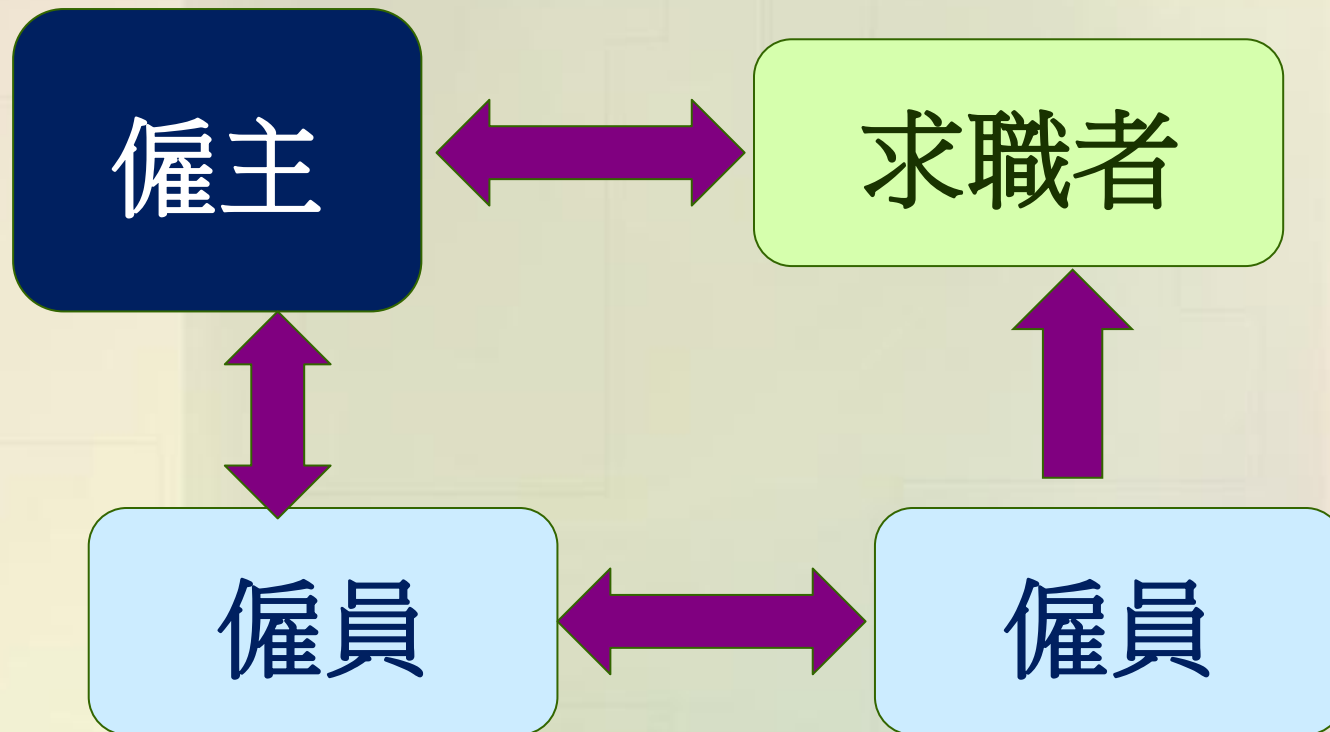
- ✓ 僱傭
- ✓ 貨品、設施及服務的提供
- ✓ 教育
- ✓ 處所的處置或管理
- ✓ 會社參與及體育活動
- ✓ 大律師
- ✓ 政府執行職能或行使權力



法例的適用範疇

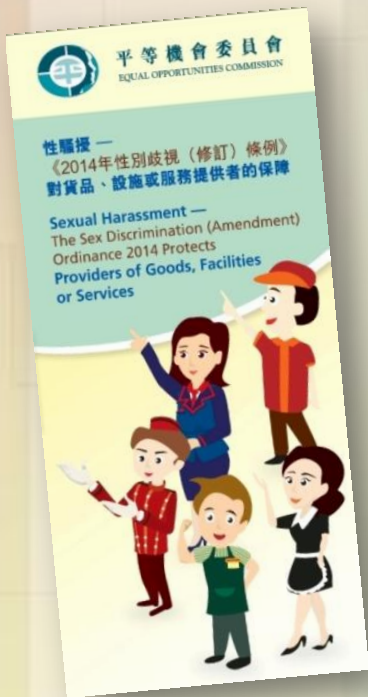
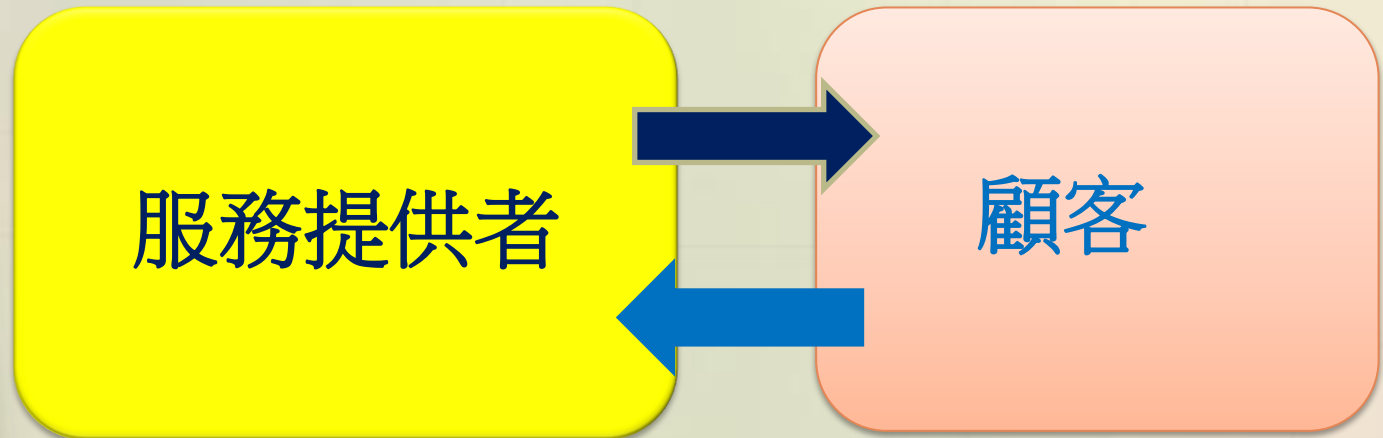
- 若性騷擾發生在法例適用範疇內，即屬違法

- 僱傭範疇：





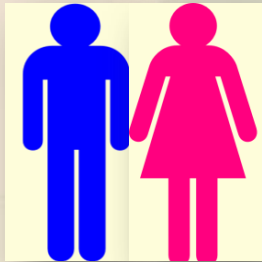
貨品、設施及服務的提供



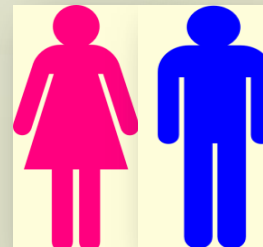
← 最新情況：《性別歧視條例》
已於2014年12月修訂



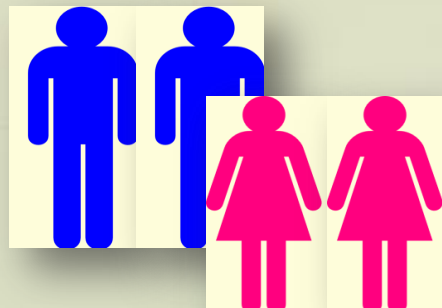
適用情況—不分性別



男對女



女對男



同性之間



僱員的法律責任

- 自己作出任何歧視 / 騷擾等行為
- 指示、施壓、或明知而協助他人作出條例下的違法行為



個案一：L 訴 Burton (DCEO 15/2009)

蘋果日報 apple

見工後已示愛 上班後要上床

性騷擾

總經理賠女下屬19萬

【本報訊】

貌美女銷售主任被跨國市場推廣公司的外籍總經理看上，未正式上班便邀她到酒店共膳，席間甜言蜜語，稱會提攜她上總經理之職，繼而向她談及婚姻不愉快及與女同事偷情，約會後更發短訊示愛。她上班後，男上司多番性騷擾，曾將手放在下體自摸，又摸她大腿及胸部，直言想跟她性交。她再三拒絕對方後遭解僱，向平等機會委員會投訴，區域法院昨判男上司賠償19.7萬元。

記者：陳曉敏

被告 David Roy Burton 是已結業公司 Marcus Evans (Asia) Ltd. 的總經理，一直缺席聆訊，今年5月已被裁定違反《性別歧視條例》，法庭昨僅就賠償額審訊。

誇口能提攜做總經理

樣子清秀、身形嬌小的原告在本案中化名為 L。她昨在庭上供稱，她03年在澳洲考獲碩士學位，04年移居本港。07年8月得悉 Marcus Evans 在港開分公司後投考銷售主任一職，獲被告接見。

被告在面試後，連發「很掛念你」、「希望我們不只做朋友」等求愛短訊給她，並於她上班前，約她到香港文華東方酒店晚膳。被告席間談及

與妻關係轉淡，以及曾與女同事偷情。他多次邀她跳舞，又叫她到酒店，她均拒絕。

9月18日 L 上班後，被告多次作出不必要的親密舉動及挑逗行為，包括自摸下體，色迷迷望住她，暗示想性交；並於午飯時扭開音樂，直言想跟她性交。被告更曾命她入會議室撫其大腿，又曾摸她胸。她多番拒絕挑逗後，被告態度轉差，終在10月24日發信即時將她解僱。當她提出抗議時，他便緊握其手腕，把她弄癢。

原告昨激動稱，被告當初誇口，以她學歷、工作經驗，只要有他相助，假以時日必能登上總經理的寶座，她亦自信能做得好，才會加入公司，卻遭被告性騷擾，痛失發展機會。她因

被告多番侵犯及在解僱時當眾羞辱她，令她自尊受創，更失眠達一年之久。

官：承受壓力索償合理

法官陸啟康昨判案時指，被告對 L 的性騷擾及性侵犯行為，於一個月內變本加厲，L 連番拒絕，終被解僱，更遭高調羞辱，傷及手腕。法官指，L 所受的憂慮、恥辱及壓力等，促使法庭認為 L 所提的賠償額合理，故應其申索作出賠償令，包括創傷賠償10萬元、懲罰性賠償2萬元及收入損失賠償77,039元，共計197,039元。

案件編號：DCEO15/09

蘋果網睇片
www.appledaily.com.hk



個案一：L 訴 Burton (DCEO 15/2009)

- L到一間市場營銷公司面試後獲聘用
- Burton是該公司的總經理
- L尚未開始上班前和在受僱期間，Burton多次口頭上或透過SMS向她提出性要求，並兩度觸碰她的身體
- L每次都拒絕，Burton對L的態度轉差，最後更解僱她
- 性騷擾令L受到憂慮、壓力、羞辱、身體損傷
- 法庭裁定Burton賠償\$197,039予L
感情損害賠償、收入損失、懲罰性損害賠償



僱主及主事人的法律責任

- 轉承責任
 - 僱主對其僱員在受僱用中所作的違法行為須負上轉承責任
 - 主事人須為其代理人於「授權下」所作的違法行為負上轉承責任
 - 不論僱主/主事人是否知悉或批准其僱員/代理人作出該事情
- 免責辯護
 - 除非僱主能提供證據顯示
 - 僱主已採取合理地切實可行的措施
 - 以防止僱員在受僱用中作出歧視或騷擾行為



個案二：B 訴 皇上皇集團 (DCEO 09/2010)

- 前酒樓女收銀員 B 女士多次遭點心師傅性騷擾
- 向上司投訴卻不獲處理
- 酒樓作為僱主沒有採取合理地切實可行的措施，防止僱員於工作間免受性騷擾
- 僱主要為點心師傅的性騷擾負上「轉承責任」
- 「皇上皇」須向 B 女士賠償8萬元及支付堂費





消除性別歧視及防止性騷擾

- 制定消除性別歧視及防止性騷擾的政策
 - 制定政策時需考慮對不同性別人士的影響
 - 落實及監察政策有效地實施
 - 定期檢討有關政策，評估對兩性的影響
- 制定合適的投訴機制
 - 設立性別課題聯絡人
 - 委任專責人員處理性騷擾投訴
 - 盡早處理性騷擾投訴
- 定期為性別課題聯絡人及所有僱員舉辦培訓
- 消除機構內的性別歧視及性騷擾文化



如遭到性騷擾

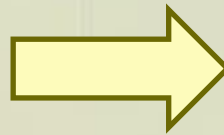
- 表明立場 - 提出其行徑是不受歡迎及冒犯
- 記錄有關詳情
例如：日期、時間、地點、證人及騷擾者的言行
- 向機構/公司內處理性騷擾的人員求助
- 向平等機會委員會投訴
- 向法院提出法律訴訟
- 聯絡警方(如屬刑事)



申訴途徑及投訴時限

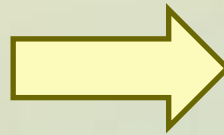
機構內部處理
歧視及性騷擾的
投訴機制

可向平機會
作出申訴



投訴時限：
事發起計**12**個月

可入稟
區域法院作申訴



入稟時限：
事發起計**24**個月



主要訊息

- 性別課題聯絡人的角色
 - 認識相關的反歧視法例
 - 倡導性別平等及性別主流化
 - 制定機構政策和守則時要採納性別主流化，具敏感度
 - 提升同事對性別議題及防止性騷擾的意識
 - 消除性別定型觀念



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

聯絡平機會

歡迎瀏覽平機會的 預防性騷擾資源庫

平機會網頁 www.eoc.org.hk

平機會熱線 2511 8211



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

謝謝！



EOC 平機會
20TH ANNIVERSARY 二十周年



聲明：

此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。