

# 認識性騷擾的定義與法律責任

「不叫我們遇見試探 — 預防及處理教會內的性騷擾」研討會

2018年10月12日

---

朱崇文博士

平等機會委員會 政策、研究及培訓科總監

# 是否性騷擾？

傳道人搭著女教友的肩膊打招呼

新婚女教友向堂會執事抱怨，指婚後生活未如理想，執事問她與丈夫的性生活是否不愜意

你在教會工作，一位同事跟你談話時，臉部常常靠得很近，但沒有觸碰你

女教友常送蛋糕給牧師，最近透過whatsapp向他發放穿小背心熱褲製蛋糕的短片



# 甚麼是性騷擾

# 性騷擾

---

- ❖ 受《性別歧視條例》規管
- ❖ 歧視的一種
- ❖ 民事違法行為

# 性騷擾的類別

---

## 兩大類別

- 對個別人士的性騷擾；
- 在性方面具敵意/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
- 獲取性方面的好處的要求

做出其他不受歡迎並涉及性的行徑

## 合理人測試：

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

# 針對個人的性騷擾：A 訴 陳偉棠 (DCEO 7/2009)

---

原告人與被告人同為食環署的助理小販管理主任。原告人在工作場所受到被告人性騷擾，包括對她講出涉及性的言論、作出身體接觸。原告人向食環署提出投訴，該署進行了內部調查，但調查結果指原告人的投訴不成立。

原告人堅持向平機會提出投訴並根據《性別歧視條例》，在法院向被告人提出申索。法庭裁定被告人作出了違法的性騷擾。法庭表示，內部調查的結果並不影響本個案的裁決，因為內部調查採用了較嚴格的刑事舉證標準，即「無合理疑點」作準則，而法庭採用了「相對可能性的衡量」作為準則。

法庭命令被告人向原告作出書面道歉，法庭亦判原告人可獲得訟費及金錢賠償如下：感情損害賠償港幣5萬元及懲罰性損害賠償港幣1萬元，合共6萬元。

# 法庭裁決準則

## 性騷擾民事訴訟

- ❑ 「相對可能性的衡量」 (balance of probability)
- ❑ 民事違法行為的舉證責任較刑事案易於履行，只需證明發生的機會多於沒有發生的可能。
- ❑ 部份性騷擾同時屬刑事罪行，例如：非禮。因此，公眾可以分別循刑事和民事訴訟，取回公道及索償。
- ❑ 沒有意圖，即使無心或開玩笑，都可以構成性騷擾。最重要是受害人感受到被冒犯或威嚇。
- ❑ 性騷擾則發生在有特定關係的人身上，如上司下屬關係、服務提供者與服務使用者關係。

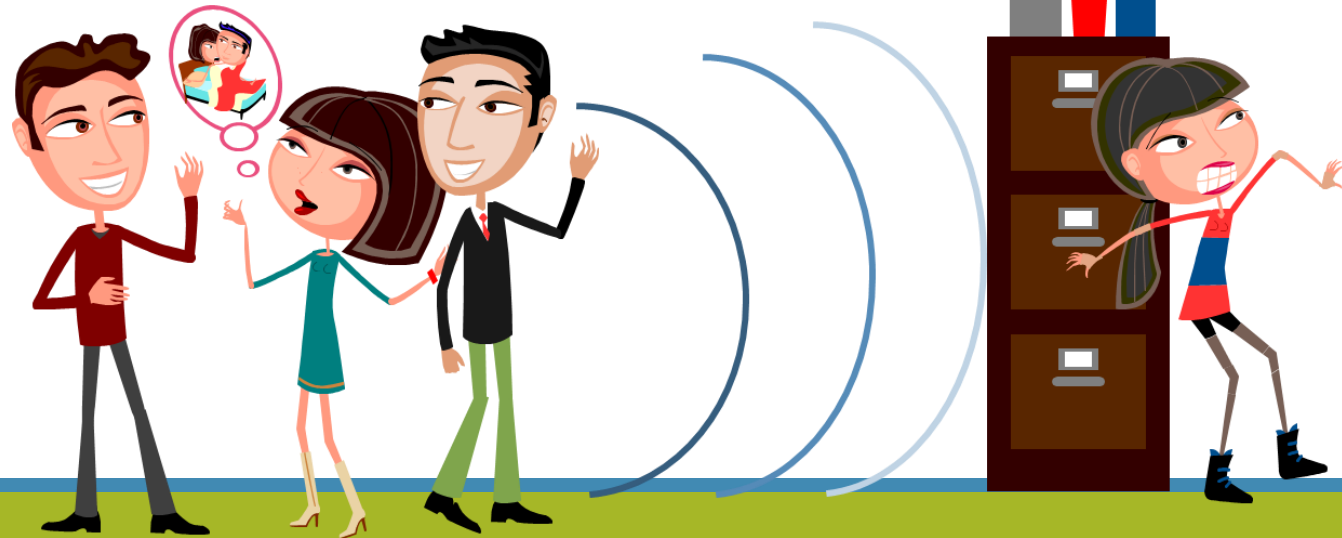
## 刑事罪行

- ❑ 「無合理疑點」 (beyond all reasonable doubt)。
- ❑ 非禮是犯事人要有猥褻的意圖或動機。
- ❑ 非禮是對『任何人』作出猥褻侵犯。

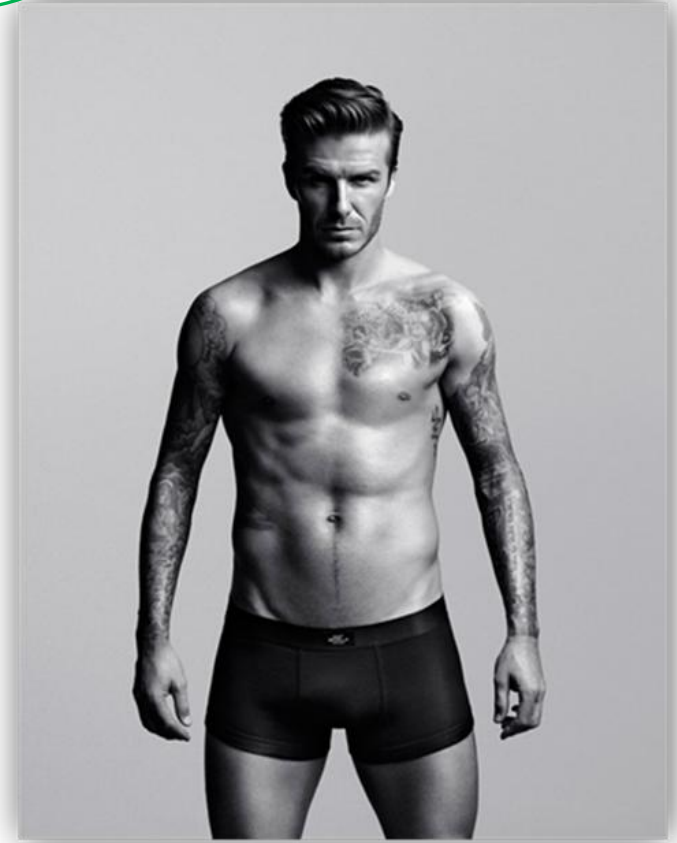


# 在性方面具敵意/威嚇性的環境

- ❖ 如自行或聯同其他人
- ❖ 作出涉及性的行徑，
- ❖ 而該行徑造成對該名女性/男性屬有敵意或具威嚇性的環境，亦是性騷擾。



在辦公室張貼以下海報，  
會否構成在性方面  
具敵意/威嚇性的環境？



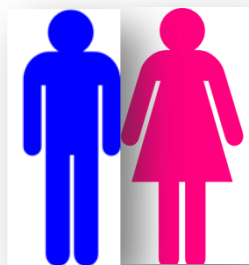
# 甚麼不是性騷擾？

---

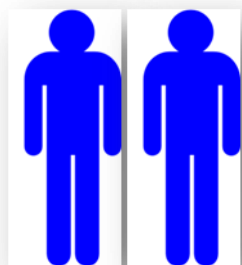
- 受歡迎
- 雙向
- 雙方同意
- 互有往來的涉及性的行動、調情、吸引或友情

# 適用情況：不分性別

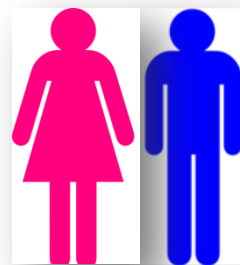
---



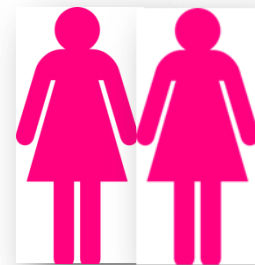
男對女



男對男



女對男



女對女

# 使人受害的歧視 (Victimisation)

---

由於(或懷疑) 受害人士或其他人已經/打算作出以下事情，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

# 法例的保障範圍

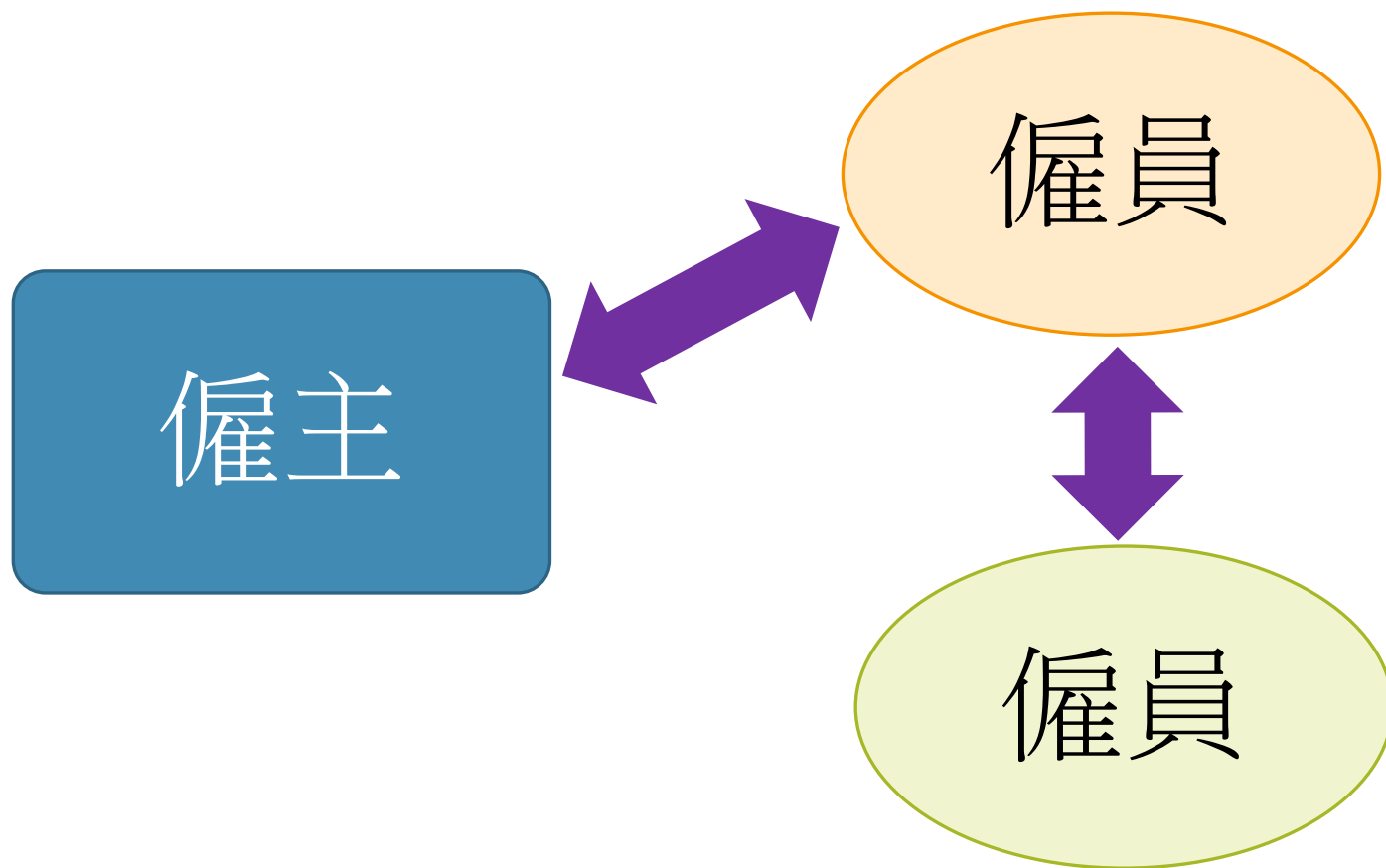
# 《性別歧視條例》性騷擾條文的保障範疇

✓ 公共範疇  
✗ 私人範疇



# 適用範圍：僱傭範疇

---





# 甚麼是工作間的性騷擾？

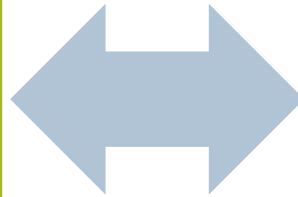
---

- ❖ 堂會聖誕派對？
- ❖ 上司生日會？
- ❖ 聖誕戶外報佳音？
- ❖ 海外差傳？
- ❖ 海外差傳期間晚上出外用膳？
- ❖ 教會的whatsapp群組或電郵？

# 適用範圍：貨品、設施及服務的提供

## 服務提供者

- 公司/公司僱員
- 體育會/教練/職員
- 家務助理
- 院舍/院舍職員
- 教會/教會牧師及傳道等



## 服務使用者

- 顧客
- 學員
- 僱主/僱主家人
- 院友
- 教友及其他使用教會服務者

在《2014年性別歧視（修訂）條例草案》通過後（2014.12.12生效）：

**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。**

# 僱員及僱主的責任

# 僱員的個人法律責任

---

- 僱員需為其性騷擾行為負上個人法律責任
- 他需為其作出任何騷擾行為的指示、施壓、或明知而協助他人作出條例下的違法行為，負上法律責任
- 不懂法例或無心之失不可作辯護理由

# 僱主及主事人的法律責任

---

- ❖ 僱主須為其僱員在受僱用中作出的違法行為負上「轉承責任」
- ❖ 主事人須為其代理人於「授權下」(不論明示或默示，亦不論是事前或事後)所作的違法行為負上轉承責任
- ❖ 除非僱主已採取「合理可行的措施」防止該行為發生
- ❖ 不知情不能成為免除轉承責任的理由

# 法庭個案： 僱主的轉承責任



## B 訴 皇上皇集團有限公司

原告人B君是一名酒樓收銀員，受到僱主聘用的點心師傅性騷擾。點心師傅向收銀員講了一些涉及性的說話並觸摸她的胸部。她向僱主投訴，但**僱主沒有採取任何即時的行動**。

**當收銀員希望報警時，僱主向她施壓**，要求她不要這樣做，否則點心師傅和她都會被解僱。僱主最終安排點心師傅與收銀員會面，點心師傅按照僱主要求向收銀員道歉，但點心師傅道歉時表現無禮，收銀員被激怒之下掌摑了點心師傅。**僱主隨即把收銀員解僱**。

# B 訴 皇上皇集團有限公司

- 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。



## 法庭裁定：

- 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。

# 合理切實可行的措施的例子

## 預防性措施

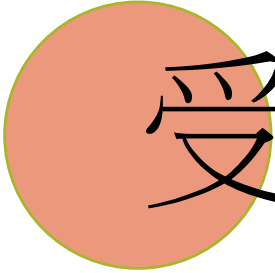
- ❑ 制定、公布及推廣防止性騷擾政策
- ❑ 制定合適的投訴機制
- ❑ 委任處理申訴事宜的人士
- ❑ 定期為所有僱員舉辦培訓課程
- ❑ 適當地處理投訴，展開調查

## 補救性措施

- ❑ 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



教會需要為教友之間的性騷擾行為負上  
法律責任嗎？



# 受屈人的權利

# 受屈人的權利

---

1. 向騷擾者說「不」
2. 記錄所有曾發生的事情，包括事件發生的日期、時間和地點，包括騷擾者曾經說過那些話，有沒有觸碰你，你被觸及的部位，以及其他在場的人。
3. 向可以信任的人或社福機構尋求情緒支援
4. 向部門/**機構/公司**投訴
5. 在事發起的12個月內向**平機會**作出投訴
6. 在事發起的24個月內向**區域法院**提出民事訴訟
7. 如涉及刑事罪行，亦可報案由**警方**調查

# 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：<https://goo.gl/xDwO3e>  
平機會熱線：2511 8211





平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

聯絡我們

電話: (852) 2511 8211

傳真: (852) 2511 8142

電郵: [eoc@eoc.org.hk](mailto:eoc@eoc.org.hk)

網址: [www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)

地址: 香港黃竹坑香葉道41號16樓

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。

謝謝！