

# 性騷擾的定義與法律責任

防治教會內的性騷擾研討會

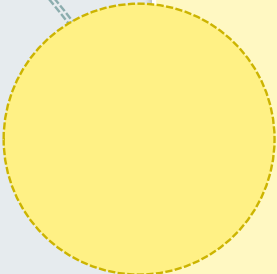
2019年3月11日



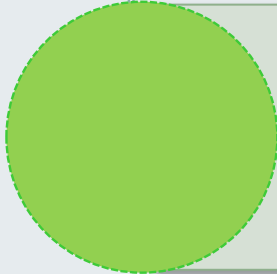
平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

朱崇文博士  
平等機會委員會  
政策、研究及培訓科總監

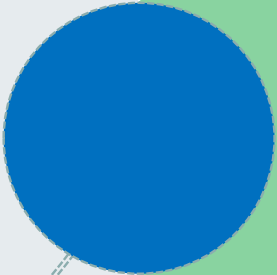
# 是否性騷擾？



慕道班男導師以一起祈禱為名，不斷邀約慕道班的女教友



傳道人經常搭著某男教友的肩膊打招呼，又讚賞他身材健碩



新婚教友向堂會執事抱怨婚姻生活未如理想，執事不斷追問其性生活的情況

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 君作出  
不受歡迎的：
  - 性要求
  - 獲取性方面的好處的要求
  - 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
- 會預期 B 君會感到受冒犯、侮辱或威嚇

# 常見誤解（一）：

- 「騷擾好主觀㗎！握手都有人唔鍾意，教會聚會裡，傳道人按著女教友的手禱告，會唔會被人話性騷擾人？」



# 誰是合理人？

## 合理的人：

- 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





## 常見誤解（二）：

- 「如教會制定牧職人員的行為規範時，是否需列明禁止牧職人員與教友有任何身體接觸，就可消除性騷擾的發生？」

# 性騷擾的例子

- 不受歡迎的身體接觸或動作（如：故意摩擦別人的身體、親吻、擁抱）
- 作出猥瑣的姿勢
- 提出不受歡迎的性要求
- 高談與性有關的淫褻笑話、評論別人的身材
- 不斷追問或影射別人的性生活
- 使人反感的涉及性的通信資料（如：電郵、Whatsapp等）

## 常見誤解（三）：

- 「事件發生時只有兩名當事人在場，無其他人證，口同鼻拗，疑點利益應該歸於被告？」



# 法庭裁決準則

## • 性騷擾民事訴訟

- 相對可能性的衡量 (Balance of probability)
- 只需證明發生的機會多於沒有發生的可能
- 即使沒有意圖，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

## • 刑事罪行

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

# 針對個人的性騷擾：A 訴 陳偉棠 (DCEO 7/2009)

## 背景

- A 和被告人同在食環署工作
- 被告人在工作場所對 A 作出**涉及性的言論及身體接觸**
- A 向食環署提出投訴，**食環署進行了內部調查**

24 DEC 2011

## 望同事胸稱「啜啖先」 食環主任性騷擾賠6萬

【明報專訊】6年前任職食環署的助理小販主任，因不時「口花花」調戲已婚女同事，又注視其胸部稱「啜啖先」，被責罵下更說「有無『空』呀，我等你嚟插我」。女事主透過平機會與訟指被告性騷擾，法官昨裁定她勝訴，下令被告賠償6萬元及作出道歉。

至於被告聲稱，因撞破事主A及羅性上司在街上並肩而行狀甚親密而被報復，法官認為此陰謀論難以成立。

### 官讚揚事主有勇氣投訴

法官表示，A作出投訴後，大部分目擊同事不願向調查小組及法庭作供，認為如此辦公室風氣及環境，對A肯定有不良影響。法官讚揚A有莫大勇氣及堅持提出投訴，她事後經常失眠、上班感壓力，曾接受精神科醫生治療，去年轉介至臨牀心理學家。她向署方申請調往文書助理工作被拒，未能離開工作環境，感到更大壓力。

### 須另向事主書面道歉

法官指出，一般辦公室員工間有講有笑，營造愉快工作環境是無可厚非，惟被告多次於工作期間作出涉及性行為的騷擾，令A感到被冒犯，故裁定被告違反《性別歧視條例》。法官下令感情賠償5萬元，另因被告拒絕和解，且作出完全扭曲的抗辯，裁定被告須支付懲罰性損害賠償1萬元，以及命令被告向A書面道歉。

食環署發言人表示，署方不會評論個別民事訴訟及所涉及人士，亦未有透露涉案助理小販主任及事主是否仍在職。平機會主席林煥光表示，所有僱主，包括政府均受《性別歧視條例》約束，有責任為員工提供零騷擾的工作環境。

### 被告與上司證供不可信

區院法官黃慶春在判辭指出，被告陳偉棠與其上司何志信證供有諸多差異，可信性成疑。



食環署助理小販主任陳偉棠被指多次性騷擾女同事，昨被裁定須賠償6萬元。(資料圖片)

案情指出，A與被告工作關係原本良好，惟被告由2005年7月起故意摸手，以輕浮褻褻語調對A說「靚女」，「啜啖先」、注視她的胸部稱「好大」、伸舌頭及作狀攪她。至2007年3月10日下午，當A向被告上司投訴，被告反喊「有無『空』呀？我擺半day假期，我等你嚟插我呀」，A因此向平機會投訴。

【案件編號：DCEO7/09】

## 針對個人的性騷擾：A 訴 陳偉棠 (DCEO 7/2009)

- 食環署內部調查結果指 A 的投訴不成立
  - 採用了較嚴格的刑事舉證標準「無合理疑點」
- A 最於向平機會提出投訴

### 法庭的考慮：

- 採用「相對可能性的衡量」的準則
- 提出證據及當中的細節和時序
- 被告人行為記錄的一致性

### 法庭的裁決：

- 被告人的行為屬違法的性騷擾
- 被告人須向 A 賠償，書面道歉及支付訟費

# 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
- ❖ 該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境，亦是性騷擾



# 例子：在性方面具敵意的環境

- 高談闊論色情笑話與性有關的話題
- 在辦公室瀏覽三級網站
- 使用不雅照片為電腦的桌面背景
- 展示使人反感的色情資料、海報、或月曆





在教會的辦公室張貼以下的  
海報，會否構成在性方面  
具敵意/威嚇性的環境？



外國知名球星的  
裸體海報

《創造亞當》 - 西斯廷禮拜堂壁畫  
描繪聖經《創世紀》中上帝創造亞當  
的情形

# 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



# 任何性別都有可能被性騷擾

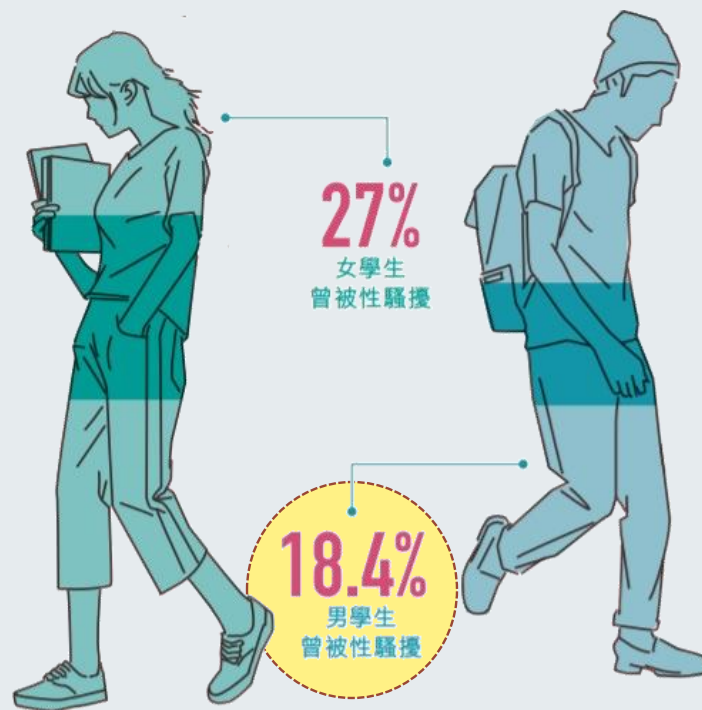
---

男對女 女對男 男對男 女對女



# 平機會 - 本港大學生性騷擾調查研究(2019)

- 多達 18.4% 男生曾被性騷擾
- 不舉報性騷擾的常見原因：
  - 不肯定遭遇是否構成性騷擾
  - 對投訴機制沒有信心
  - 騷擾者是有權力的人
  - 不想破壞與騷擾者的關係





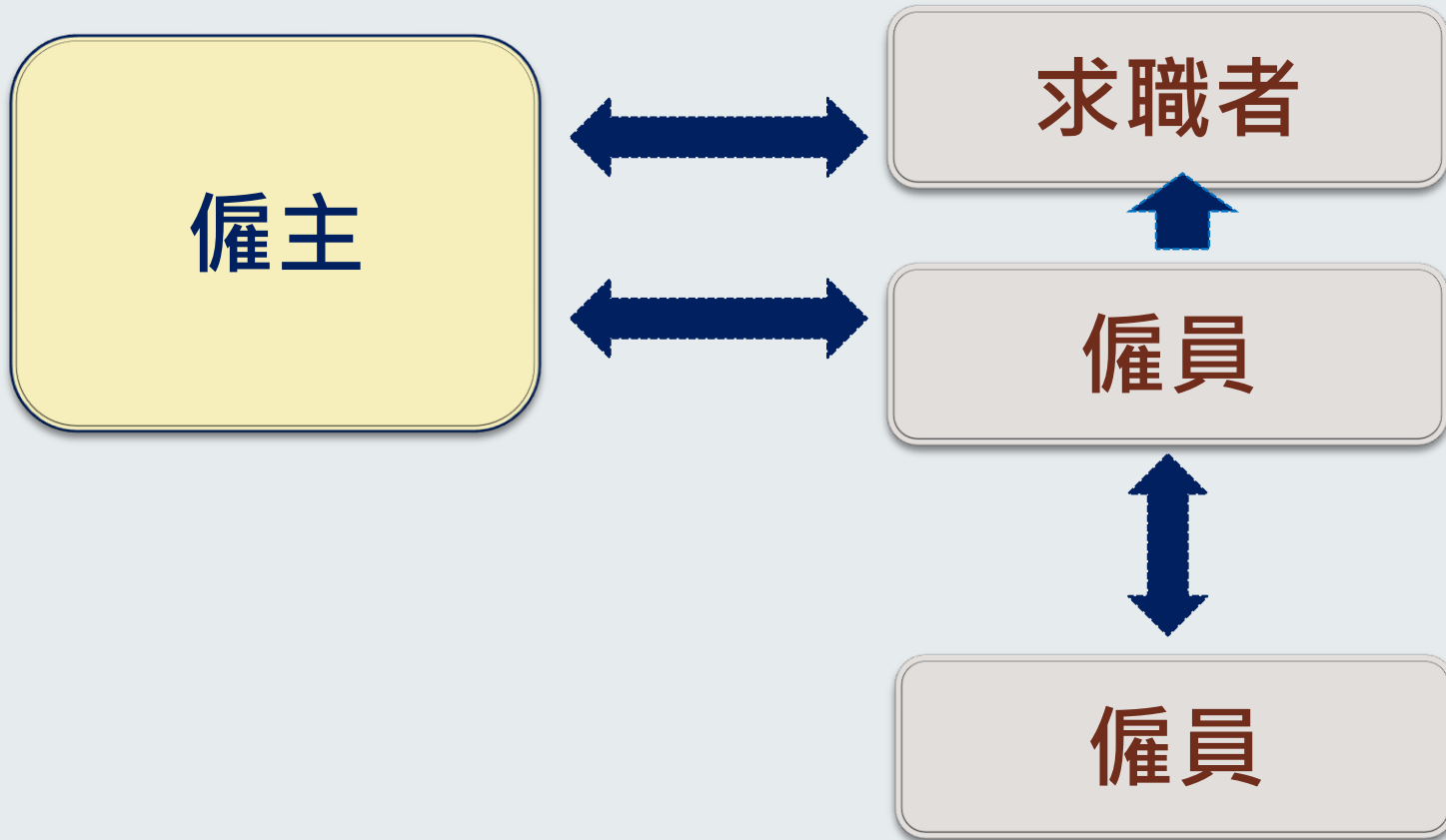
# 法例的保障範圍

# 法例涵蓋範疇

主要是「**公共範疇**」，例如：

- 僱傭
- 貨品、設施及服務的提供
- 教育
- 處所的處置或管理
- 參加會社及體育活動
- 政府執行職能/行使權力

# 受規管的關係：僱傭範疇



# 僱傭範疇的性騷擾

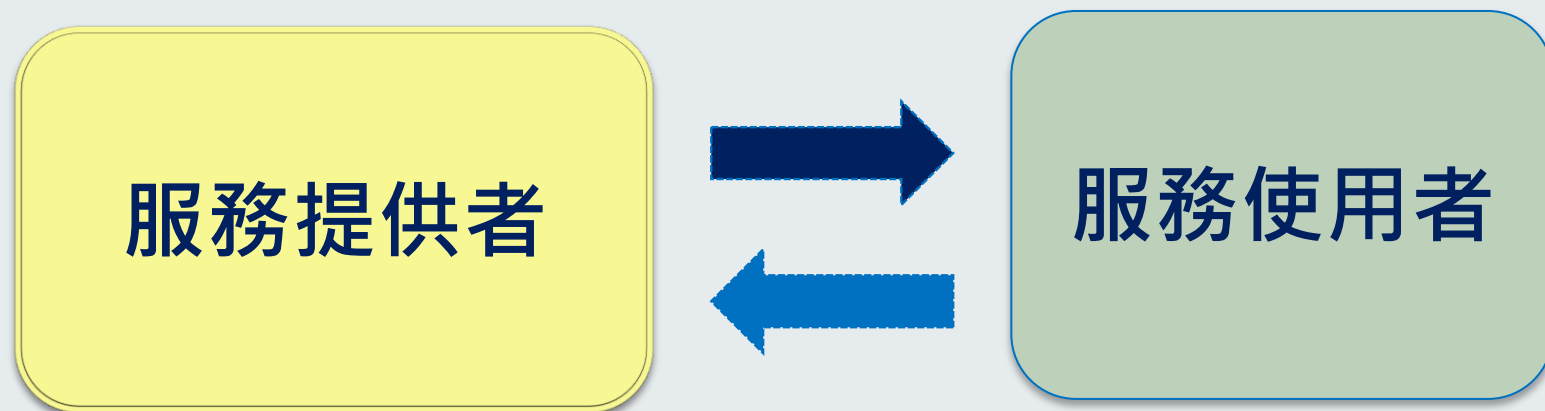
## 受僱用中

- 公司內/外與工作有關的地點
- 工作時間內/外
- **關鍵：確立事件與工作的關係**
- 例如：
  - 堂會聖誕派對？
  - 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？



# 受規管的關係：貨品、設施及服務的提供

不論是否收費



★ 《性別歧視條例》於2014修訂

# 適用範圍：貨品、設施或服務的提供

## 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
- **教會職員/教會牧師及傳道/教會服務提供者**



## 服務使用者

- 顧客
- 學員
- 僱主的家人
- 院友
- **教友及其他使用教會服務的人士**

任何服務使用者(如信徒教友等) 如向提供或可能提供貨品、設施或服務的人(如牧職人員)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**
- **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**

# 僱主的法律責任

## 轉承責任

- 任何人在受僱用中所作出的違法行為，就反歧視條例而言須視為亦是由其僱主所作出的，不論其僱主是否知悉或批准（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

- 不知情並不能成為免除轉承責任的理由
- 免責辯護：已採取合理地切實可行的措施

# 主事人和代理人的法律責任

團契導師並非教會的受薪僱員。該名團契導師在團契活動中性騷擾一參加者。教會在不知情的情況下，是否同樣需要負上法律責任？



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

# 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向平機會提出投訴，分別追究點心師傅對她作出性騷擾和僱主在性騷擾事件上應負上的轉承責任。
- B對性騷擾者而提出的申索已透過調停得以解決，而B對僱主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。



# 合理地切實可行的措施的例子

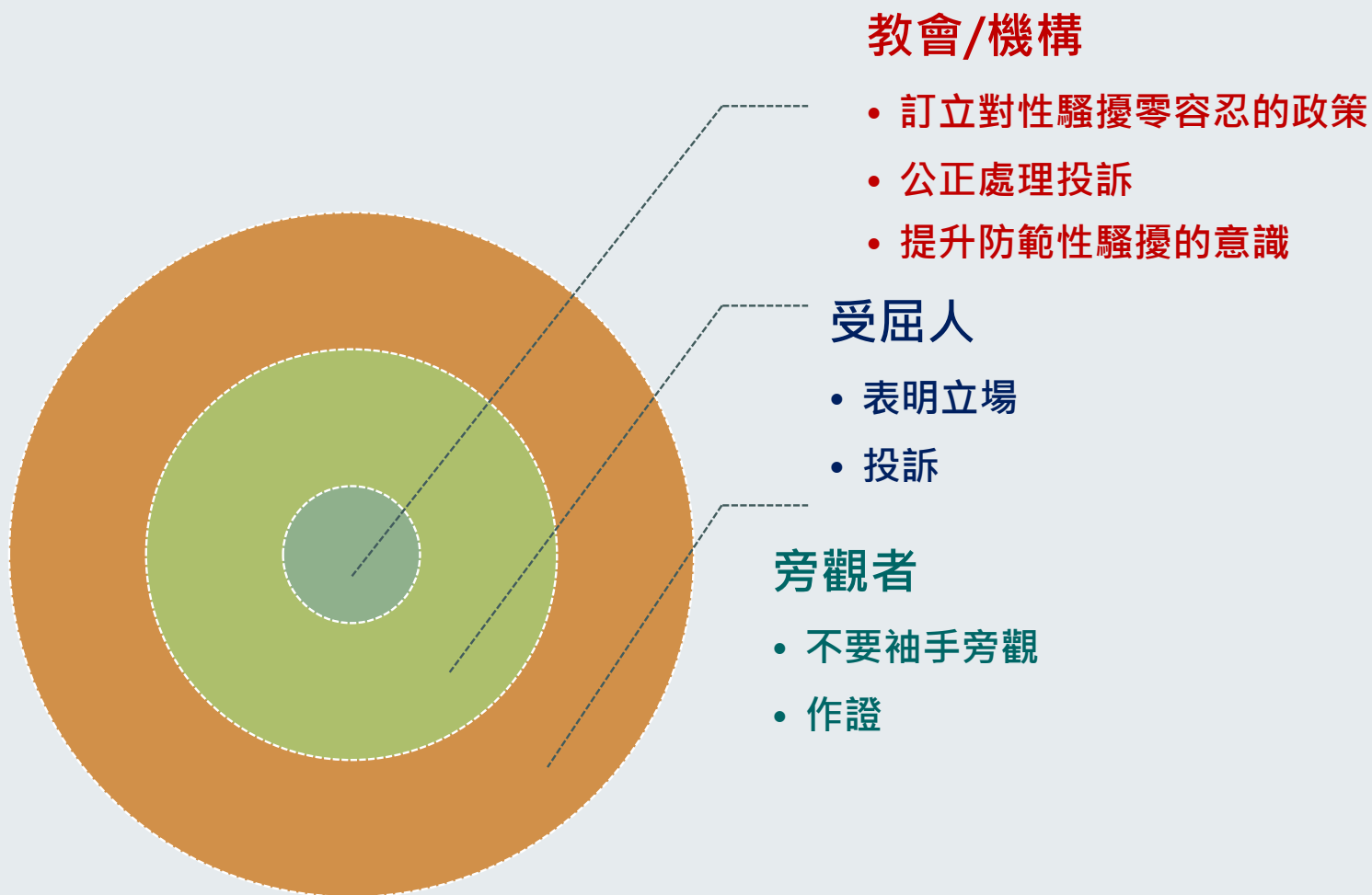
## 預防措施

- 制定反歧視/騷擾的**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**

## 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**政策有效地實施，定期**檢討**性騷擾政策

# 成功防止性騷擾需要三方配合



# 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

# 受屈人的權利

- **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)
- 向可以信任的人或社福機構尋求**情緒支援**
- 向**教會/機構管理人員**舉報
- 向**平等機會委員會**投訴，**投訴時限：12個月**
- 內向**區域法院**提出法律訴訟，**入稟時限：24個月**
- 聯絡**警方報案**(如屬刑事)



# 目睹或聽到性騷擾事件，如何處理？

- ❖ **耐心聆聽**，了解當事人需要，以及尊重當事人意願
- ❖ **情緒支援**，提供處理性騷擾方法
- ❖ **及早介入**，不要袖手旁觀或默許性騷擾發生，即時要求停止騷擾行為；糾正騷擾者對性的錯誤理解；
- ❖ **協助當事人採取行動**，支持及陪同當事人向堂區或執法機構舉報；
- ❖ **為當事人作證**

# 教友之間發生性騷擾

- 一名男教友涉嫌在教會合唱團練習時，多次性騷擾擔任教會合唱團的女指揮
- 趁休息空檔乘機碰觸女指揮的手、肩及腰部等
- 多次傳露骨短訊給她，甚至傳色情圖片



教會需要為  
教友之間的性騷  
擾行為負上法律  
責任嗎？

教友之間的性騷擾行  
為若不涉及服務提供  
或僱傭範疇，教會有  
權力和責任規管嗎？



# 教會面對性騷擾事件的態度

- 法律與宗教層面，教會有責任處理會內的性騷擾
- 嚴肅謹慎處理
- 關顧受害人的感受
- 教導及糾正騷擾者的錯誤觀念
- 提升教牧人員、教友對性騷擾的意識和敏感度





# 平機會的預防性騷擾資源庫

## 教會防止性騷擾政策大綱



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

### (II) 教會防止性騷擾政策大綱

無論你所屬的教會是否已制定防止性騷擾政策，你可以把下列大綱所列的元素作為清單，核對教會將/已採納的防止性騷擾政策，考慮是否需要進一步完善該政策。

#### 教會防止性騷擾政策大綱

##### 1. 原則：表明教會不會容忍性騷擾

表明人人有權受到尊重及得到平等對待，並明確指出性騷擾是歧視及違法行為，不但教會內會有紀律處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果；一旦發生性騷擾，教會內任何人都有權投訴；及表明教會消除及防止性騷擾的決心，不會容忍任何性騷擾的情況出現。

##### 2. 教會的目標和責任

列明教會防止性騷擾政策的目標，除明確讓教會內各方清楚知道政策的目的外，更可為日後制定具體措施訂下方向。

防止性騷擾政策的目標和教會的責任可包括但不限於下列各項：

- 確保教會的所有相關人士，包括牧職人員、有管理職務的信徒領袖（如：長老、執事、堂委、助理、堂董，以及堂區議會成員等）、其他事奉人員（如：主日學導師、小組組長等）、教友（包括慕道者）、員工（包括正在謀求獲得教會僱用的人士），以及其他為教會提供服務的人士（如：義工工作者、合約員工、合約服務供應商及代理人等）能夠在一個沒有性騷擾的環境下事奉、工作、參與信仰活動，提供及享用服務。
- 以有效的途徑，讓教會所有相關人士都清楚了解教會的性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 為牧職人員、有管理職務的信徒領袖及其他事奉人員、教友及員工提供合適的培訓，提高對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。
- 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務求更方便有需要使用者。
- 以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。
- 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。

## 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

# 謝謝！

### 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。