

# 性騷擾的定義與法律責任

「防治教會內的性騷擾」工作坊

2019年4月9日

平等機會委員會 署理營運總裁  
朱崇文博士



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



# 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

# 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。



# 甚麼不是性騷擾？

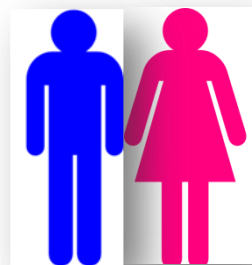
---

- 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

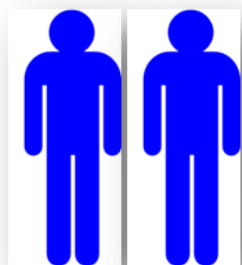


# 適用情況：不分性別

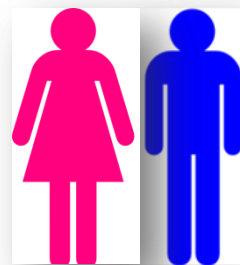
---



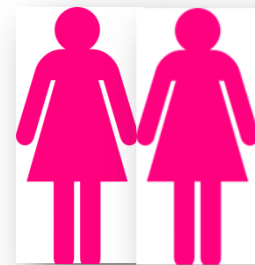
男對女



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

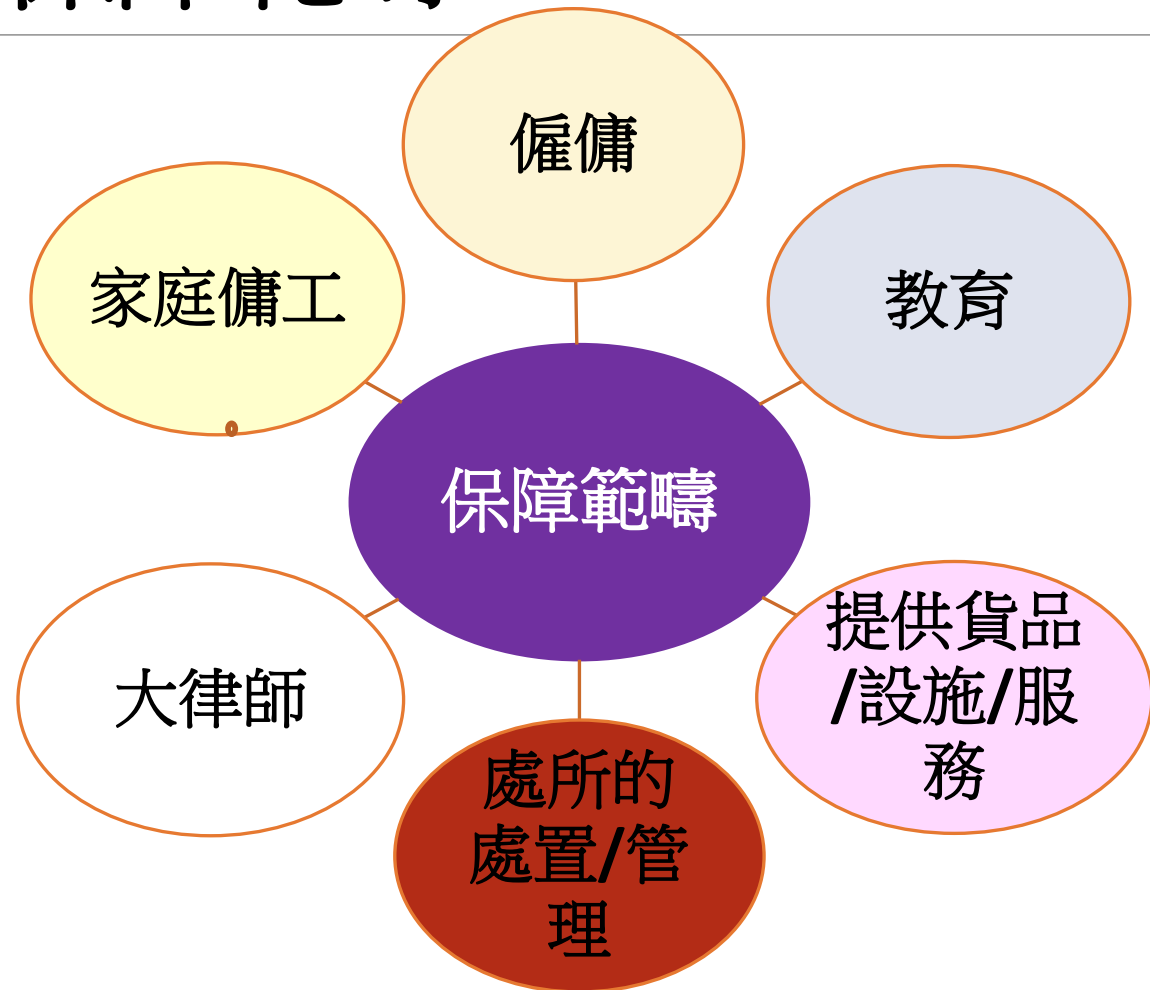
\* 根據條例作出其他事情，例如協助投訴人作投訴

\* 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》性騷擾條文的主要保障範疇

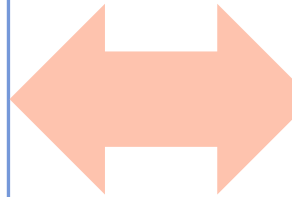
✓ 公共範疇  
X 私人範疇



# 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/牧師/修女/傳道員/  
教會職員/教會服務提供者



## 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。

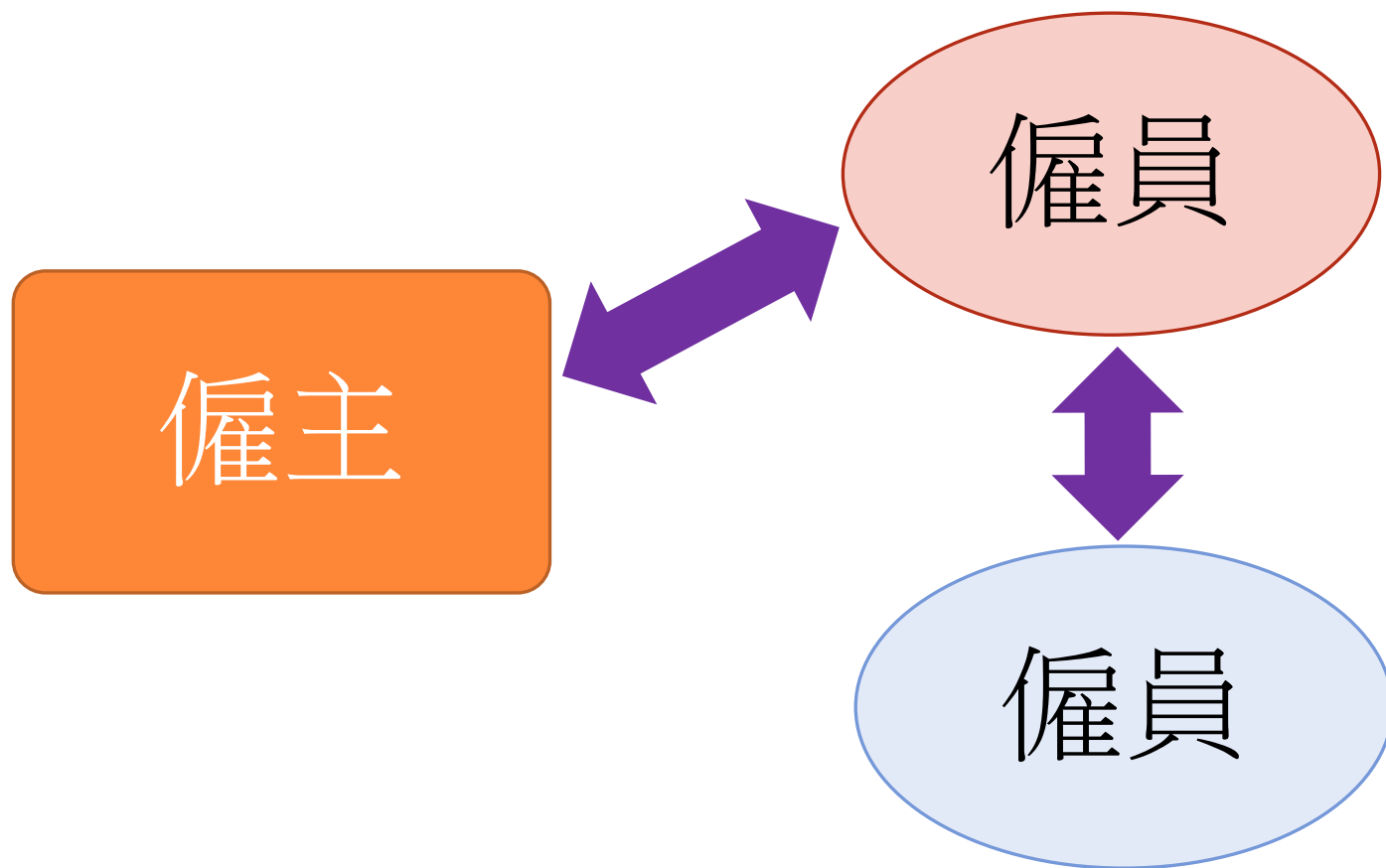
# 適用範圍：貨品、設施或服務的提供

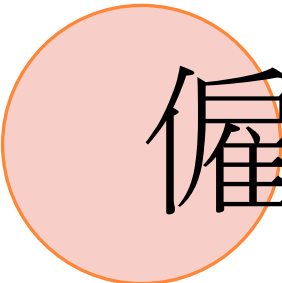
---

- ◆任何人在提供貨品、設施或服務的過程中，性騷擾服務使用者/顧客，即屬違法。
- ◆服務使用者/顧客在謀求獲得貨品、設施或服務的提供，或在獲得貨品、設施或服務提供的過程中，性騷擾服務提供者，即屬違法。
- ◆設施或服務的例子：進入及使用公眾人士或部分公眾人士獲准進入的地方。
- ◆提供或獲得貨品、設施或服務時，不論收取款項與否，均受法例規管。
- ◆如有關提供貨品、設施或服務的性騷擾發生於航班或船舶上，即使當時身處香港境外地方，只要該航班或船舶屬香港註冊，有關性騷擾亦受《性別歧視條例》規管。

# 適用範圍：僱傭範疇

---





# 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

# 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



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。