



平 等 機 會 委 員 會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

# 認識性騷擾

香港基督少年軍  
2018年4月10日

平等機會委員會  
高級訓練主任 林卓姿

# 內容

- ◆ 性騷擾定義
- ◆ 性騷擾涉及的法律責任
- ◆ 處理及防止性騷擾



# 相關法例

## 《性別歧視條例》

### Sex Discrimination Ordinance

1996年



# 性騷擾 (1)：針對個人

## ◆ 主觀測試

- 不受歡迎的行徑
  - 提出性要求
  - 獲取性方面的好處的要求
  - 其他涉及性的行徑

## ◆ 客觀測試

- 一名合理的人，在顧及所有情況後，應預期對方會感到冒犯、侮辱或威嚇



# 性騷擾 (2) : 環境

## ◆ 自行或聯同其他人

作出涉及性的行徑

造成屬有敵意或具威嚇性的環境



# 涉及性的行徑

- ◆ 包括：涉及性的陳述 (口頭或書面)
  - 向對方作出
  - 當她/他在場時作出
  
- ◆ 可以是
  - 身體上、目光注視
  - 言語上、非言語的
  - 公然明顯、隱晦間接
  - 單一、重覆的事件
  - 有意、無意



# 不受歡迎的行徑

## ◆ 主觀感受

## ◆ 一般而言

- 不受歡迎的
- 對方主動作出的
- 不會以相同的舉動作為回應的



# 合理人的測試

- ◆ 客觀標準
- ◆ 類似或相同情況下，從合理人角度看事件
- ◆ 不考慮受定型觀念影響的所謂可接受行為





# 顧及所有情況

## ◆ 考慮

- 事件的所有記錄
- 事件發生時整體環境（如事件性質、背景等）

## ◆ 尤需考慮以下因素

- 權位
- 性別



# 性騷擾：例子

- ◆ 有關性或針對某性別的笑話
- ◆ 帶有性方面影射(如身體、衣著、性活動)的說話、譏諷、評論
- ◆ 高談闊論與性有關的題材
- ◆ 猥瑣姿勢
- ◆ 展示猥褻淫穢照片、文章、海報、網頁等
- ◆ 發放或傳送涉及私人或性方面的資料



# 性騷擾：例子

- ◆ 不恰當的觸摸
- ◆ 侵犯空間
- ◆ 不斷嘗試約會對方
- ◆ 性方面的提議、施壓力以達到性要求
- ◆ 暗示或公開要求與對方發生性行為
- ◆ 性侵犯、強姦



# 法律責任

- ◆ 受害人可循法律途徑尋求民事賠償
  - 性騷擾行為造成的影響
  - 蓄意或惡意的性騷擾造成較深損害，受害人可能尋求更多補償
  
- ◆ 部份性騷擾行為亦屬刑事 (如性侵犯、強姦)



# 法律責任

- ◆ 個人責任
- ◆ 從犯責任
  
- ◆ 主事人責任
  - 授權代理人的性騷擾行為
  
- ◆ 僱主責任
  - 僱員受僱用中的性騷擾行為
  - 不論是否知情或贊同
  - 免責辯護：合理地切實可行的預防措施



# 違法的性騷擾

- ◆ 僱主 ← → 求職者、僱員
- ◆ 僱員 → 同事、僱主、求職者
- ◆ 居住在某處所的人 → 受聘在該處工作的人
- ◆ 主事人/合約工作者 ← → 合約工作者
  
- ◆ 教育機構負責人/成員/職員 → 學生、申請人
- ◆ 學生 → 教育機構負責人/成員/職員、申請人
  
- ◆ 提供服務者 ← → 服務使用者



# 處理性騷擾的機制

- ◆ 機構政策及投訴渠道
- ◆ 根據《性別歧視條例》
  - 到平等機會委員會提出投訴 (12個月內)
    - 調查及調停
  - 到法院提出民事索償 (24個月內)
- ◆ 報警 (涉及刑事成份)



# 使人受害的歧視

◆ 根據《性別歧視條例》，若因人就違法性騷擾行為採取任何行動，如

- 提出性騷擾投訴
- 提出法律程序
- 在性騷擾投訴中當證人或支持者

而給予較差待遇，即屬違法





# 被性騷擾.....

- ◆ 盡早處理，不要拖延
- ◆ 即時表明立場、明確表示不接受騷擾行為
- ◆ 告訴對方必須停止有關行為
- ◆ 尋找傾訴者或輔導員支援
- ◆ 記錄事件性質、日期時間地點、證人等資料
- ◆ 如性騷擾行為不停止，盡早決定下一步



# 被指性騷擾.....

- ◆ 若發覺行為有可能侮辱、冒犯或威嚇別人，不論有意或無意，應馬上真誠道歉
- ◆ 為自己行為負責：別試圖找藉口卸責
- ◆ 檢討自己行為，以免重蹈覆轍
  
- ◆ 緊記
  - 性騷擾一旦發生，便已對人造成損害
  - 力求互相尊重，接納並重視人與人之間差異



# 處理性騷擾：主管人員及導師的角色

- ◆ 若懷疑性騷擾或收到投訴
  - 迅速處理
  - 按機構政策程序
  - 跟進事件前尋求機構的意見
  - 保密
  
- ◆ 協助受害人處理事件，包括：
  - 如何向騷擾者說「不」
  - 告知處理性騷擾的不同途徑
  - 留意受害人的處境和情緒
  - 有需要時給予支援 (如陪同到有關機構投訴)



# 處理性騷擾：主管人員及導師的角色

- ◆ 對作出騷擾行為的人，若情況許可
  - 制止性騷擾行為
  - 向騷擾者說明事件 / 行為對他人造成的影響
  - 教導騷擾者恰當的行事作為方式
  - 說明機構的政策和對成員的期望
  - 說明若行為繼續的後果
  
- ◆ 考慮進行調解
  - 協助雙方溝通、表達自己的想法
  - 協助雙方尋求日後共處的方法



# 防止性騷擾

- ◆ 認識法例要求、機構政策和守則
- ◆ 積極參加訓練，了解構成性騷擾的行為
- ◆ 與成員相處，尊重對方，謹言慎行
  - 小心日常用語、笑話
  - 清除活動環境 / 網上露骨或色情的張貼
  - 轉寄「幽默」的訊息前，先留意內容
  - 考慮個人有不同的社交空間
- ◆ 不容忍性騷擾
  - 若情況許可，指出或制止不恰當的行為



# 防止性騷擾

## ◆ 主管人員及導師的角色

- 以身作則、樹立良好榜樣
- 遵守專業行為的恰當標準
- 認識處理性騷擾內部程序、有關機制
- 培養對性騷擾的認識和處理問題的能力
  
- 監察活動環境、檢討程序及各項安排
- 不容忍性騷擾行為、及早介入
- 確定成員知悉權利和責任



# 主要訊息

## ◆ 權利與責任

- 權利：人人應有在安全環境工作、生活和成長的平等機會，包括不受冒犯、侮辱或威嚇
- 責任：協助締造和維持沒有性騷擾的環境

## ◆ 性騷擾影響公平的機會，應竭力制止

- 別止於避免技術性違反法例
- 不將普遍看法視為理所當然
- 盡速處理事件
- 恰當的處理會減少傷害



# 平等機會委員會

電話： 2511 8211

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

本課程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。

## 版權

本課程的版權©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。

