

「我好蝦D咩？」
關注智障人士性暴力事件研討會

智障人士在 《性別歧視條例》 下的法律保障

平等機會委員會
政策、研究及培訓科總監
朱崇文



內容

- 1) 性別歧視條例 - 性騷擾的定義
- 2) 法律責任
- 3) 社福機構防止性騷擾政策

智障人士的保障

《性別歧視條例》

《殘疾歧視條例》

智障人士是否受到
歧視條例的保障？

《家庭崗位歧視條例》

《種族歧視條例》

性別歧視條例 – 性騷擾定義

兩大類別

1. 對個別人士的性騷擾

- 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
- 或就 B 君做出其他**不受歡迎**並涉及**性**的行徑

而一名合理的人

- 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**



性騷擾的例子

- 不受歡迎的身體接觸或動作
- 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
- 使人反感的涉及性的通信資料



性別歧視條例 – 性騷擾定義

2. 在性方面具敵意/威嚇性的環境

- 任何人如自行或聯同其他人作出**涉及性的行徑**
- 而該行徑對另一人**造成在性方面屬有敵意或具威嚇性的環境**



性騷擾? 主觀 / 客觀測試

院舍職員為智障院友洗澡前，脫去院友的衣服，安排他們全裸在平台等候。有職員嘲笑院友的身材，態度並不友善.....

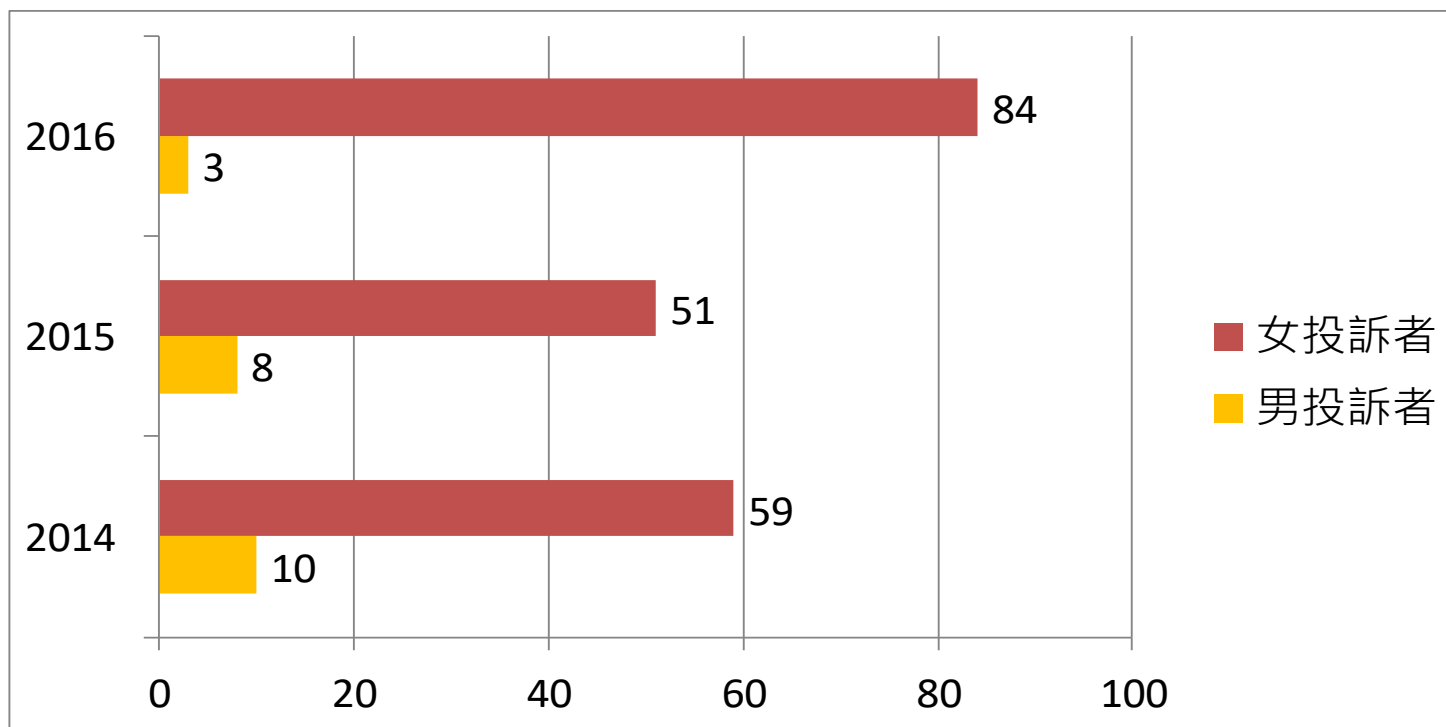
有關職員稱長期都是這樣做，
智障院友亦沒有投訴!?



以上情況會構成性騷擾嗎?

性騷擾條文 – 適用於所有性別

平機會的投訴調查 - 性騷擾



適用範疇

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



《2014年性別歧視（修訂）條例草案》

任何顧客如向提供或可能
提供貨品、設施或服務的人
作出性騷擾即屬違法

(2014-12-12 生效)



使人受害的歧視 (Victimisation)

由於(或懷疑) 受害人士或其他人已/擬作出以下事情，
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

如智障人士被性騷擾，智障人士及其照顧者可以：

- ◆ 向**有關機構**作出投訴
- ◆ 在事發起的12個月內向**平機會**作出投訴
- ◆ 在事發起的24個月內向**區域法院**提出民事訴訟
- ◆ 如涉及刑事罪行，亦可報案由**警方**調查

法律責任



僱員作出違法歧視行為須負上法律責任嗎？



義工作出違法歧視行為須負上法律責任嗎？



僱主須為其僱員/義工作出的違法歧視行為負上法律責任嗎？

個人的法律責任

- 騷擾者需要為自己作出的違法行為負個人責任
- 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並不可作辯護理由



僱主及主事人的轉承責任 (i)

僱主

任何人在其受僱用中所作出的任何事情，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



主事人

其代理人於授權下所作出的任何事情 (不論明示或默示，事前或事後授權)，須視為亦是主事人所作出的



僱主及主事人的轉承責任 (ii)

- 💡 不知情並不能成為免除轉承責任的理由
- 💡 免責辯護：如僱主能證明他已採取**合理地切實可行的步驟**，以防止僱員在受僱用中作出歧視或騷擾行為



合理地切實可行的措施的例子

- ✓ 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

民事訴訟

性騷擾屬民事違法行為

- 民事案的**舉證準則**是基於「**相對可能性的衡量**」，而非刑事案的「無合理疑點」
- 但**部份性騷擾行為**同時屬於**刑事罪行**，如：非禮
- 假如平機會接到的性騷擾投訴正由執法機構進行刑事調查或在法院進行刑事訴訟，**平機會則會在刑事訴訟停止或完成後**，才展開或恢復調停或調查的程序。



性騷擾民事訴訟

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**，包括注視她的胸部並同時說「好大呀」；多次對她做出伸舌頭和舔嘴邊的動作或翹起雙唇，狀似要吻她
- **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**
- 儘管內部調查投訴得出了上述結果，**但原告人堅持向平機會提出投訴**

法庭裁決

- ✓ 法庭考慮到證人所提出的證據，當中的細節和時序與原告人就被告人對她作出的行為記錄的一致性，於是**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
- ✓ 這個案為性騷擾的舉證標準提供了很重要的參考價值

社福機構防止性騷擾政策

基本元素

- 對性騷擾「零容忍」的聲明
- 性騷擾的定義和例子 □
- 處理性騷擾投訴的程序 □
- 政策適用於各級員工 □
- 政策適用於服務使用者及義工 □
- 保證不會因真誠投訴而受罰 □
- 有關紀律處分的說明 □
- 處理投訴事宜人士的姓名及聯絡資料

落實防止性騷擾政策

1. 制定一份書面的防止性騷擾政策
2. 向全體職員發布/重申機構的防止性騷擾政策，並向新員工發布及解釋有關政策
3. 定期提醒員工，如透過員工會議/內部通告，提醒不應作出性騷擾行爲，並為員工提供防止性騷擾的培訓
4. 收到投訴或知悉性騷擾事件發生，立即處理
5. 定期檢討公司防止性騷擾政策



總結

保障智障人士的權益

- ✓ 在《性別歧視條例》下，性騷擾的保障範疇，同時適用於男性及女性，假如有智障人士在使用服務時遭到性騷擾，可根據《性別歧視條例》提出投訴。
- ✓ 在《殘疾歧視條例》下，亦保障殘疾人士包括智障人士在僱傭、教育、服務及貨品的提供等範疇，免受歧視。



平機會的預防性騷擾資源庫



平機會網址：www.eoc.org.hk

資源庫網址：<https://goo.gl/xDwO3e>

平機會熱線：2511 8211

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，歡迎與平等機會委員會聯絡。