

2013年6月17日

討論文件

立法會政制事務委員會
平等機會委員會對擴大《性別歧視條例》(第480章)內
有關性騷擾的保障範圍提出的建議

目的

本文件告知委員平等機會委員會(平機會)對擴大《性別歧視條例》(第480章)(《條例》)內有關性騷擾的保障範圍所提出的建議的現況。

背景

2. 根據現行四條反歧視條例的規定，平機會的其中一項職能，是不斷檢討四條條例的施行情況，並在行政長官要求時或在該會認為有需要時，擬備修訂條例的建議並將之呈交行政長官。平機會根據此項法定職能，呈交了包括《條例》內有關性騷擾的保障範圍的修例建議。

性騷擾

3. 《條例》第2(5)條規定，任何人—
- (a) 如—
 - (i) 對一名女性提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
 - (ii) 就一名女性作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該女性會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
 - (b) 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屬有敵意或具威嚇性的環境，該人即屬對該女性作出性騷擾¹。

¹ 《性別歧視條例》第2(8)條規定，在第三或IV部中凡有提述性騷擾的條文，須視為同樣地適用於男性所受的待遇；就此而言，該等條文以及第(5)及(7)款經作出必要的變通後具有效力。

4. 上文第 3(b)段所提及的保障範圍本來只適用於“對該名女性做成一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境”的涉及性的行徑，而不適用於涉及第 39 及 40 條下關於教育機構或其他性騷擾的個案。《條例》第 2(5)條在 2008 年進行修訂（2008 年第 29 號條例）除去上述限制。

在《條例》指明的情況下作出的性騷擾

5. 現時，《條例》就特定範疇內的性騷擾提供保障。例如《條例》第 23 條就僱傭範疇內的性騷擾提供保障（例如準僱主性騷擾求職者）。《條例》第 39 條就教育機構內的性騷擾提供保障（例如教育機構的員工性騷擾學生）。《條例》第 40 條就與提供貨品、設施或服務有關的性騷擾提供保障（例如服務提供者性騷擾顧客）。《條例》第 24 及 40 條就其他種類的性騷擾提供保障（例如訓練提供者性騷擾接受訓練的人士，及處所管理人性騷擾處所佔用者）。第 23，24，39 及 40 條的條文可參閱附件。

平機會處理性騷擾個案的角色

6. 平機會在接獲有關性騷擾的書面投訴後，除非基於《條例》第 84(4)條所訂明的理由²決定不進行調查或終止調查，否則會對投訴進行調查，並努力藉進行調解以達致和解。假如調解失敗而平機會又認為合適的話，平機會可為投訴人提供不同形式的協助，包括提供意見，安排代表出庭，或平機會認為適當的其他形式協助。法庭可給予的補救包括宣告、損害賠償、道歉，以及其他可在原訟法庭獲得的民事補救。

平機會的建議

7. 就提供貨品、設施或服務方面的性騷擾而言，根據《條例》第 40(1)條及 2(8)條的規定，任何人如在向另一人要約提供或提供貨品、設施或服務的過程中，對該另一人作出性騷擾即屬違法（即服務提供者對顧客作出性騷擾即屬違法）。

8. 過去五年，平機會共接獲 33 宗有關服務提供者性騷擾顧客的投訴（根據《條例》第 40 條作出的投訴 2008 年有 6 宗、2009 年 12 宗、

² 第 84(4)條訂明的理由包括：(a)平機會信納有關作為並非因條例條文而屬違法；(b)平機會認為因該作為而感到受屈的人不願調查進行或繼續；(c)自該作為作出之日起計的 12 個月已屆滿；(d)就以代表申訴方式提出的申訴，平機會按照在第 88 條下訂立的規則，決定該申訴不應以代表申訴方式作出；或(e)平機會認為該申訴屬瑣屑無聊、無理取鬧、基於錯誤理解或缺乏實質。

2010 年 3 宗、2011 年 4 宗，以及 2012 年 8 宗)。個案大多涉及女性顧客向男性服務提供者採取行動，同時要求後者的僱主負上轉承責任。當中大部分的個案涉及若干言語，而所使用的言語未必是屬於《條例》所指的涉及性的作為，因此這些個案不予跟進。

9. 從上文第 7 段可見，《條例》現時並未涵蓋顧客對服務提供者作出性騷擾的情形。為此，平機會建議修訂《條例》第 40(1)條並在該條文加入“，或在獲取或使用她所提供的貨品、設施或服務”的字眼，使顧客在向服務提供者尋求，或接受其所提供的貨品、服務或設施的過程中，對後者作出性騷擾，即屬違法。

考慮因素

平機會接獲的個案

10. 我們從平機會方面了解到，由於顧客對服務提供者作出性騷擾的情形，現時尚未涵蓋在《條例》內，因此，平機會沒有備存有關这方面的查詢和投訴的統計數字，而這類性騷擾的受害者亦可能基於此原因而沒有向平機會作出查詢／投訴。儘管如此，平機會或有一些有助我們多點了解現行情況的資料。

11. 經我們查詢後，平機會表示在 2012 年 11 月至 2013 年 5 月，該會接獲兩宗個案，分別涉及：

- (a) 一名女機艙服務員聲稱遭一名乘客性騷擾；以及
- (b) 一名外籍家庭傭工聲稱遭一名不是居住於她執行其工作的處所的人性騷擾。

須考慮的相關事宜

12. 上文第 11 段所列舉的個案顯示已有表面證據證明有需要修訂《條例》，以擴大有關性騷擾的保障範圍以涵蓋顧客對服務提供者作出性騷擾的情況。為確保擬對法例作出的修訂可以收到預期的效果，而又不會引致預期以外的問題，修訂條文（包括上文第 9 段所提及平機會建議的修訂）的表述，須予審慎研究。我們認為有若干事宜需要更深入探討，以確保有關的法例修訂建議切實可行，並可為有關人士提供有效的保障。舉例來說，有關問題包括：

- (a) 社會上是否有某些特定服務性行業的性騷擾問題尤其嚴重；若然，法律條文是否需按個別行業的特性修訂以為受害人提供恰當和有效的保障；
- (b) 如擴大《條例》的保障範圍，是否應採用目前《條例》規定的同樣程度及種類的法律補救辦法；
- (c) 在評估不同的立法方案時，應考慮在執行方面會否遇到困難或挑戰；
- (d) 除修訂法例外，可否推行其他措施以消除在尋求或接受貨品、設施或服務的過程中出現的性騷擾（例如宣傳和公眾教育計劃）；
- (e) 擴大的保障範圍是否應同時包含《條例》第 2(5)條(a)及(b)段所規定的性騷擾情況。若然，在法律方面有甚麼影響；以及
- (f) 性騷擾發生的場所的擁有人／管理人是否應負上任何形式的義務或法律責任，以有效保障服務提供者免受顧客性騷擾。

13. 關於這方面，我們注意到澳洲的《1984 年性別歧視法令》第 28G 條訂明，任何人如：(a)在向另一人提供或要約提供貨品、服務或設施的過程中，對該另一人作出性騷擾；或(b)在向另一人尋求或接受該另一人提供的貨品、服務或設施的過程中，對該另一人作出性騷擾，即屬違法。上述條文可對關於《條例》第 40(1)條的建議修訂作有用的參考。

14. 我們將和平機會合作，就上文第 12 段列舉的事宜及海外司法管轄區的經驗作進一步研究。視乎有關研究的結果，我們會再考慮跟進修例建議的最佳路向。

政制及內地事務局
2013 年 6 月

章： 480 標題： 《性別歧視條例》 憲報編號： E.R. 1 of 2013
條： 23 條文標 僱員等 版本日期： 25/04/2013
題：

性騷擾

- (1) 任何人如就他在香港的機構所作的僱用，對一名正在謀求獲得他僱用的女性作出性騷擾，即屬違法。
- (2) 任何人如對他在香港的機構所僱用的一名女性作出性騷擾，即屬違法。
- (3) 任何在香港的機構受另一人僱用的人，如對一名正在謀求獲該另一人僱用或已受該另一人僱用的女性作出性騷擾，即屬違法。
- (4) 任何主事人就第 13 條所適用的工作，如對一名女性合約工作者作出性騷擾，即屬違法。
- (5) 任何合約工作者如對另一名共事的女性合約工作者作出性騷擾，即屬違法。
- (6) 任何商號合夥人，如對一名正在謀求成為該商號的合夥人或已是該商號的合夥人的女性作出性騷擾，即屬違法。
- (7) 第(6)款就計擬組成合夥的人而適用，一如其就商號而適用一樣。
- (8) 第 15(6)條適用於第(6)款，一如其適用於第 15(1)條一樣。
- (9) 任何主事人如就第 20 條所適用的工作，對一名女性佣金經紀人作出性騷擾，即屬違法。
- (10) 任何佣金經紀人如對另一名共事的女性佣金經紀人作出性騷擾，即屬違法。
- (11) 任何謀求在香港的機構受一名女性僱用的人，或任何在香港的機構受一名女性僱用的人，如對該女性作出性騷擾，即屬違法。
- (12) 任何在某一處所居住的人如對一名—
 - (a) 在香港的機構受另一人(不論該另一人是否亦在該處所或屬該機構的處所居住)僱用；並
 - (b) 在該處所內執行關於她的僱用的全部或部分工作(不論她是否亦在該處所居住)，的女性作出性騷擾，即屬違法。

(1995 年制定)

章： 480 標題： 《性別歧視條例》 憲報編號： E.R. 1 of 2013
條： 24 條文標 其他性騷擾 版本日期： 25/04/2013
題：

(1) 第 16 條所適用的組織的任何成員，如對一名正在謀求成為該組織的成員或已是該組織的成員的女性作出性騷擾，即屬違法。

(2) 第 17 條所提述的主管當局或團體的任何成員，如對一名正在謀求獲得某項授權或資格(即該條所指並且是該主管當局或團體所能夠授予的授權或資格)的女性作出性騷擾，即屬違法。

(3) 如有女性正在謀求或接受有助她勝任某項僱用的訓練，則任何提供或安排提供該等訓練設施的人，如對該女性作出性騷擾，即屬違法。

(4) 任何—

(a) 經營職業介紹所的人；或

(b) 職業介紹所的職員，

如在要約提供或提供該行的任何服務予一名女性的過程中，對該女性作出性騷擾，即屬違法。

(1995 年制定)

章： 480 標題： 《性別歧視條例》 憲報編號： E.R. 1 of 2013
條： 39 條文標 教育機構 版本日期： 25/04/2013
題：

性騷擾

- (1) 任何身為某教育機構的負責組織或身為該組織的成員的人，如對一名正在謀求成為該機構學生或已是該機構學生的女性作出性騷擾，即屬違法。
- (2) 任何身為某教育機構職員的人，如對一名正在謀求成為該機構學生或已是該機構學生的女性作出性騷擾，即屬違法。
- (3) 任何身為某教育機構學生的人，如對一名正在謀求成為該機構學生或已是該機構學生的女性作出性騷擾，即屬違法。
- (4) 任何謀求成為某教育機構學生或已是該機構學生的人，如對一名—
 - (a) 身為該機構的負責組織或身為該組織的成員的女性；或
 - (b) 身為該機構職員的女性，作出性騷擾，即屬違法。

(1995 年制定)

章： 480 標題： 《性別歧視條例》 憲報編號： E.R. 1 of 2013
條： 40 條文標 其他性騷擾 版本日期： 25/04/2013
題：

- (1) 任何人如在向一名女性要約提供或提供貨品、設施或服務的過程中，對她作出性騷擾，即屬違法。
 - (2) 任何人如就他有權處置的在香港的處所，在向一名女性要約提供或提供該處所的過程中，對她作出性騷擾，即屬違法。
 - (3) 任何人如就他所管理的處所，向一名佔用該處所的女性作出性騷擾，即屬違法。
 - (4) 凡將構成租賃的在香港的處所處置而轉予任何人之前，須得到業主或另一人的特許或同意，則如該業主或該另一人對一名正在就該處所的處置而轉予她一事謀求獲得特許或同意的女性作出性騷擾，即屬違法。
 - (5) 第 30(4)條適用於第(4)款，一如其適用於第 30 條一樣。
 - (6) 任何大律師或大律師書記如就任何事務所—
 - (a) 在向一名女性要約提供在該事務所的見習職位或租賃的過程中對該女性；或
 - (b) 對一名該事務所的見習大律師或承租人，作出性騷擾，即屬違法。
 - (7) 任何人如在發出、拒發或接受指示以委聘大律師的過程中，對一名女性大律師作出性騷擾，即屬違法。
 - (8) 第 36(4)條適用於第(6)及(7)款，一如其適用於第 36 條一樣。
- (1995 年制定)