

香港婦女勞工協會  
就《性別歧視（修訂）條例草案》意見書

本會(香港婦女勞工協會)關心婦女勞工權益，倡議改善法例令婦女得到應有的保障。本會對有關《性別歧視條例》的修訂有以下回應：

1. 要求擴大保障範圍

在現行的《性別歧視條例》之下，服務提供者如對顧客作出性騷擾，即屬違法。然而，法例並無規定保障服務提供者免受顧客對其作出性騷擾。有關的條例制定了快 20 年，現在終於提出修訂草案，保障服務提供者免被顧客性騷擾，本會認為有關的修訂來得很遲，而且保障範圍仍狹窄。例如，本會曾經接觸案件，受害人在一公司任外判清潔工，在工作時被公司直屬的保安性騷擾。由於受害人與侵犯者不是受僱於同一公司，平機會回覆「無法處理她的投訴」。本會認為平機會應盡快引入第三方騷擾 (Third Party liability)的條文，即是：僱主若留意到有騷擾的情況，便有責任保障僱員。僱主如沒有採取合理可行措施防止第三方向僱員作出騷擾，就需要負上法律責任。本會要求《性別歧視條例》擴大保障範圍，令到條例真正可保障所有人。

2. 平機會需加強監察和執法力度

即使修訂了條例，平機會亦要積極擔當監察的角色才有用。平機會需加強僱主教育，提醒僱主有責任為僱員提供安全的工作空間，強烈要求公司制定性騷擾政策、投訴機制等，盡力去防止性騷擾發生，藉此強化公司是責任和角色，提供性別友善工作間。

3. 平機會要改善投訴方式和機制

現時很多打工子女除了因法例未能涵蓋他們而投訴無門外，平機會複雜、對受害者不友善的投訴機制，亦將不少受到性騷擾的受害人拒於門外。現時平機會只接受書面投訴，曾有同事協助投訴人把案發經過詳細寫好，仍要需要經書面往來五六次、被平機會追問詳情，令投訴人感到煩擾。加上處理個案的職員欠缺性別角度，更令投訴人面對二度傷害，例如有同事收到平機會信件，詢問有關個案詳情，職員竟問「請當事人解釋為何在第一次性騷擾後，侵犯者仍有機會接觸當事人」，彷彿將當事人受到性騷擾的原因定為給予對方有機可乘，把受到性騷擾的責任歸咎於當事人，實在不能接受。本會重申，平機會在投訴機制和職員處理個案的過程都需作出改善，以便性騷擾當事人有效作出投訴。