

平等機會之友會研討會 性騷擾的謬誤及預防工作間的性騷擾

若你是人力資源管理的專業人員或僱主，你定想知道甚麼情況被視為違法的性騷擾行為；以及當員工受到性騷擾而向你求助時，應如何處理他們的投訴及向他們提供情緒支援。

平等機會之友會於 2012 年 3 月 29 日舉行了一場研討會，探討上述問題。活動吸引了超過 70 位會員參加。反性暴力（Anti 480）資源中心的中心主任王曉霞女士及平機會高級訓練主任陳碧霞女士在研討會上分享了她們的專業意見。



研討會上進行了小組討論，參加者分享了處理性騷擾投訴的方法。

一個關於性騷擾的常見說法是：受害者的行為及衣著風格引致他/她們遭到性騷擾。事實上，個人的行為或衣著選擇並不是性騷擾的理據。王曉霞女士引述一宗真實個案。

個案：阿雯在銀行任職文員。每當她穿上較緊身上衣上班時，上司和同事經常談論她的身材。阿雯從沒想過她會因為衣著風格而被取笑。當她向男友和家人投訴時，他們都覺得是小事一宗，她不應過份敏感。他們甚至批評她咎由自取，指她不應穿這類衣服上班。其後，阿雯沒有再穿緊身上衣上班，但同事依舊對她的身材評頭品足，令她覺得受到騷擾。漸漸地，她失去自信，甚至害怕上班，並且患上抑鬱症。

王女士補充，在大多數個案中，性騷擾都是由於權力不平衡而產生。騷擾者很多時都是較有權力的人。事實上，「騷擾」根本與受害人的外表、衣著、年齡或其他因素無關，因此，性騷擾受害人不應受到指責。

王女士建議，性騷擾的受害人應堅定和直接地對騷擾者說「不」，並應向僱主及平機會提出投訴。

一般而言，當被投訴時，騷擾者大多不會承認自己曾騷擾他人，他們可能會以不同的藉口為自己辯解。有人會要求他人幫忙掩飾自己的不當行為，有人甚至會脅迫受害人終止投訴。另一方面，性騷擾受害人亦可能會感到困惑和害怕。而當受害人因為外表、衣著或人際關係而被斥為「自取其辱」時，問題就會變得更加複雜。受害人可能會因為感到內咎而在與人相處時失去自信心。他們或會出現缺勤問題或辭職。有些人更可能會患上心理或生理上的疾病。

鑒於性騷擾對受害人帶來的負面影響，機構管理層應從速處理受害人的投訴。他們應體諒受害人的感受，避免批評他們的衣著和人際技巧。



王女士就如何保護自己免受性騷擾，與參加者分享「小貼士」。

另一位講者平機會高級訓練主任陳碧霞女士介紹了《性別歧視條例》下性騷擾的法律定義。她並講述了兩宗最新的性騷擾法庭個案，解釋騷擾者和僱主的法律責任。

法庭個案 A 及有關分析

個案：原告人 L 在求職時出席了某公司的面試，負責面試的是該公司一名高級職員。面試過後，她收到該名職員帶有性暗示的短訊。她上班後，該職員對 L 再三作出不受歡迎的性要求，包括觸碰她的身體，以及一面把手放在自己的私處，一面以挑逗的目光看着她。L 迴避與他接觸，她最後遭解僱。

分析：解僱信雖載有對 L 的工作表現的批評，但沒有提出證據，而 L 事前亦無收過任何警告信。區域法庭裁定這一宗是明顯的性騷擾個案。無論僱主是否知道或容許有關僱員的行為，仍可能因為其僱員在受僱期間的作為而要負上轉承責任。

法庭個案 B 及有關分析

個案：原告人 P 是某政府部門的職員，她指稱其男同事 X 經常向她講猥褻的說話，又對她做出帶有性含義的面部表情，並凝視她的胸部，更要求她在辦公室吻他。她把這些遭遇記錄下來。

分析：P 已向僱主正式投訴 X，但 X 否認所有不當行為。由於本個案的證人口供內容含糊，僱主因而斷定此投訴缺乏實質。個案其後被帶上法庭。值得注意的是，雖然缺乏目擊證人，而 P 又沒有實質證據，但區域法院在處理性騷擾申索時採用「相對可能性的衝量」為原則，即使缺乏佐證，騷擾作為仍然可以成立。在本個案中，法庭認為各證人就 P 的申索而提供的證人陳述書，其所載事件的發生時間一致，法庭亦把 P 就有關作為所做的記錄列為證據。

由於性騷擾往往是在沒有第三者在場時發生，有些受害人可能因為缺乏目擊證人或實質證據而不願作出投訴。這次的法庭裁決顯示，性騷擾的受害人沒有必要沉默啞忍。

預防工作間性騷擾的措施：

- 必須切實執行相關的政策及程序；
- 各方應理解、執行和遵從政策；
- 必須制定投訴處理程序，及培訓管理人員了解如何處理性騷擾的

投訴；

- 所有僱員都應認識甚麼情況會構成性騷擾；
- 提倡性騷擾零容忍的工作文化。

處理投訴的一般原則：

- 向僱員提供正式及非正式的投訴程序；
- 預防使人受害的歧視：任何人如因為曾提出投訴而受到報復，即屬違法；
- 從速處理；
- 保密；
- 保持不偏不倚的立場；
- 足夠的敏感度：管理層應了解為何受害人不願意提出投訴，並應在處理投訴時小心使用適當的言詞。