

權力失衡

性騷擾是平機會收到有關《性別歧視條例》的投訴當中常見的類別。這方面的違法作為包括一個人向另一人作出不受歡迎並涉及性的行徑，以及營造一個在性方面具敵意的環境。

投訴內容

阿詩從未想過會在這情況下離開她服務了十年的貿易公司。她說：「我一向工作表現良好，三年前獲得晉升。由於工作需要，我經常跟上司張經理出外應酬或到外地公幹，其間他多次要求與我同坐然後借故觸碰我的身體，還當眾對我評頭品足。從我厭煩的目光，他是清楚知道我絕不接受他這些行為，後來我更迴避他，他於是對我說如果我不肯跟他『面對面溝通』，便可能被降級。」

阿詩長期面對這種威脅，導致失眠、精神不能集中。她向人事部投訴卻不獲受理。後來她向高層求助，公司承諾會調派她到另一分公司擔任一個與現時工作相若的崗位，結果她只獲配一個職級和待遇都較低的職位。阿詩最後選擇了辭職。

★ 平機會的行動

及後，阿詩投訴張經理性騷擾她，並投訴公司向她作出了「使人受害」的歧視行為，以及公司作為僱主，需為其僱員張經理的違法行為負上轉承責任。

平機會向阿詩解釋了處理投訴及調停程序，又向張經理及公司解釋《性別歧視條例》的條文。根據《性別歧視條例》，性騷擾包括任何涉及性而不受歡迎的行徑，而在一名合理的人眼裡，會預期這些行為令人感到被冒犯、侮辱及受威嚇。性騷擾行為

可分為直接、間接、身體上或口頭上等等，亦可包括猥褻或挑逗性的言論、或不恰當的身體接觸。

經平機會個案主任多次與三方磋商後，他們最終同意以提早調停的方式解決問題。公司答應發出一封工作證明書給阿詩，並以相當於阿詩三年薪酬的款項作為和解條款。至於張經理，雖然他指稱那些冒犯阿詩的舉動只是無心之失，但他同意致函道歉。

✦ 注意事項：

- 我們都知道，性騷擾往往是在沒有第三者在場或目擊證人的情況下發生。雖然如此，平機會在進行調查時，會考慮所有情況和投訴人提供的資料。
- 《性別歧視條例》保障僱員在僱用期間免受歧視或性騷擾，只要有關的僱員完全或主要在香港境內工作，即使有關作為在香港以外的地方發生，也可受到保障。
- 歧視或騷擾的「意圖」並不是考慮有否違法的因素。沒有意圖而作出涉及性的行徑，例如開玩笑又或是無心之失，也可構成涉及《性別歧視條例》的違法行為。
- 不論僱主是否知悉或批准有關行為，僱主亦需為僱員在職期間所作的違法性騷擾行為負上轉承責任。此外，若僱主作出「使人受害」的歧視，即僱員提出歧視投訴後而給予他／她較差的待遇，亦屬違法。