

當聊天變成折磨

性騷擾不一定涉及身體接觸。根據《性別歧視條例》，性騷擾還包括視覺、言語或非言語上涉及性的行徑，而該行徑是不受歡迎和未經要求的。

投訴內容

美莉是一家公司的文員。公司總監在多個不同場合曾向她或在她面前作出涉及性的言論。有一次，當兩人一起乘車回公司時，總監問她曾否有婚前性行為。另一次，他在美莉面前建議一位身體不適的女同事去看色情電影以助康復。總監又曾問美莉，是否全世界的男性都是她的丈夫。

美莉稱因為受到騷擾而要接受醫生治療。在最後一次性騷擾事件發生後約一星期，美莉向公司提出辭職，並附上病假證明。由於美莉辭職的原因是被性騷擾導致嚴重心理壓力，因此她沒有支付一個月的代通知金。

美莉隨後向平機會投訴總監性騷擾她。

★ 平機會的行動

平機會的個案主任通知答辯人有關投訴，並向他解釋《性別歧視條例》的條文，包括僱員免受上司、同事、服務提供者或顧客性騷擾的保障。

美莉的個案透過調停得以解決。總監同意為美莉提供一封推薦信和一個月基本薪金、撤銷要求她賠償代通知金的索償，以及不會向美莉未來的僱主評論她的工作表現。而美莉則同意作出一些與業務有關的承諾，及向公司遞交自願離職信。

✦ 注意事項：

- 凡涉及性的行徑，只要是未經要求和不受歡迎的，都可構成違法的性騷擾。即使不是直接或有意地針對某一位同事，涉及性的不受歡迎行徑（例如涉及性的談話內容），都可能令同事感到受冒犯、侮辱或威脅；或對有關同事造成一個在性方面具敵意的環境。
- 僱主應制定政策以處理及預防工作間的性騷擾，否則他們可能要為其僱員的性騷擾行為負上轉承責任。