

## 未婚才可做私人助理？

時至今日，仍有部分僱主在招聘時受到定型觀念影響，假設所有已婚女性均無意發展事業，或是不願加班和不定時工作，而非考慮求職者的能力和實際情況。

### 投訴內容

珍妮在招聘網站見到某推廣公司招聘私人助理，於是提出求職申請。兩天後，她收到自稱該公司的主管來電，說他的老闆認為珍妮十分符合職位要求，更稱讚她相關經驗豐富，又曾獲得不少獎項。

接著，主管便要求珍妮發送全身照給他，以便考慮其衣著配搭是否切合公司形象。珍妮傳送照片後，主管便回覆指她的身材「非常好，令人想入非非」，並表示老闆指明助手必須單身及未婚，且願意做他的女朋友、與他發生肉體關係，陪他出席宴會時亦需穿上低胸露背的晚裝。當珍妮表示自己已婚，且不能接受這些要求時，主管便說這份工作不適合她。

### ★ 平機會的行動

珍妮根據《性別歧視條例》向平機會投訴，指該主管對她作出性騷擾，而其僱主（答辯人）則對她作出婚姻狀況歧視，且須為主管的性騷擾行為負上轉承責任。

答辯人回應指，曾有已婚僱員在下班後或公眾假期不接聽客戶電話，招致對方投訴，因此主管才會問及珍妮的婚姻狀況。雙方最終透過提早調停方式解決糾紛，答辯人同意付予珍妮一筆款項，個案得以解決。

## ✦ 注意事項：

- 根據《性別歧視條例》，如僱主基於求職者的婚姻狀況而對他／她作出較差待遇，例如拒絕聘用，即屬違法。僱主在面試時宜直接就工作的性質和真正要求提問，例如求職者是否願意長時間工作或在夜間接聽客戶電話等，而不應對其婚姻狀況加以臆測，或針對這方面提出問題。
- 根據《性別歧視條例》，如僱主或僱員對一名求職者作出任何與性相關的行為（包括但不限於提出性要求，或要求得到性方面的好處），而此行為不但不受該求職者歡迎，一個合理的第三者在顧及所有情況後，亦會預期該求職者會感到被冒犯、侮辱或威嚇，有關行為即構成違法的性騷擾。即使該行為只曾發生一次，仍屬違法。
- 不論僱主是否知情或批准，均須為僱員於受僱用中的違法性騷擾行為負上轉承責任，除非僱主能證明已採取合理地切實可行的步驟防止該行為。
- 預防措施可包括制定全面的防止性騷擾政策（當中列明性騷擾的法律定義、投訴處理程序、相關聯絡人等資料）、透過不同途徑確保員工知悉相關政策，以及為員工定期提供培訓等。