

# 制定全面政策 預防性騷擾

根據《性別歧視條例》，僱員之間的性騷擾不但違法，其僱主亦可能需要為性騷擾行為負上法律責任，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。

### 投訴內容

阿琪曾受僱於某間跨國保險公司（保險公司）的香港分部。入職第五年時，阿琪的同事X先生獲安排坐在她隔鄰的工作間，兩人間的隔板高度只及頸部。

阿琪指X先生在其後八個月內多次對她作出性騷擾，包括向她張開雙腿、盯着她的胸部、把一條毛髮放在她的桌子上，以及向她發出色情和不雅的短訊等。每當遇上這些行為，阿琪都會表示厭惡和反感。

當她向保險公司管理層投訴時，對方卻在沒有進行任何內部調查的情況下，表示不會受理。公司只是提出她可以選擇與某同事調換座位，該同事之前坐在阿琪的座位後。

### ★ 平機會的行動

阿琪向平機會投訴，指稱X先生在工作場所對她作出性騷擾，而保險公司亦須為他的行為負上轉承責任。雙方未能透過平機會的調停達成和解，阿琪遂向平機會申請法律協助，並成功獲批。

作為阿琪的代表，平機會法律服務科跟X先生和保險公司的代表律師進行磋商。該律師指出，即使能證明X先生須負上法律

責任，保險公司也可根據《性別歧視條例》提出抗辯理由，因公司內部已發出僱員手冊，並定下業務操守政策和涵蓋性騷擾的舉報政策（統稱「有關文件」），足以證明公司已採取合理地切實可行的步驟，防止阿琪所指稱的行為發生。

然而，平機會法律服務科審視有關文件後，認為上述說法並無充分理據。文件不但沒有提供性騷擾的定義或例子，亦沒有制定程序或指定人員處理投訴，而保險公司也沒有為僱員提供相關培訓。單憑阿琪與X先生均確認曾收到有關文件這一點，並不足以證明保險公司已採取合理地切實可行的步驟，防止X先生作出阿琪所指稱的行為。

再者，有關文件是在阿琪所指稱的部分行為發生後才發出的。換言之，保險公司是在這些被指稱的行為發生後才採取措施，它們充其量只是補救性質，而非預防性質，不足以構成條例下的抗辯理由，讓保險公司免除其轉承責任。

阿琪最終與X先生和保險公司達成和解，後者同意在不承認法律責任的前提下向她作出金錢賠償。

### 注意事項：

- 即使僱主已制定預防性騷擾政策，若政策並不完整或過時，而僱主亦沒有為僱員安排相關培訓，便難以證明僱主曾採取合理地切實可行的步驟，防止僱員作出性騷擾行為。在這些情況下，僱主很大機會不能以條例下的抗辯理由免除責任。
- 平機會一直為公私營機構提供有關防止性騷擾的培訓，詳情可參閱平機會網頁。