

不可一，不可再

殘疾騷擾不單違法，更對僱主和僱員帶來負面影響。殘疾騷擾會損害個人尊嚴和打擊士氣，繼而影響個人的整體表現。僱主和僱員應通力合作，努力營造一個沒有騷擾的工作間。

投訴內容

艾瑪擔任保安員，基於小兒麻痺症，她走路時會一瘸一拐。每次當值完畢，艾瑪都需要在控制室內使用電話系統作匯報。有一天，當艾瑪準備要匯報時，上司文迪正與另外兩位同事在控制室內高聲談話，令艾瑪不能夠清楚聽到系統的指示，故要求文迪降低說話聲浪。文迪稱自己也在處理公事，斷言拒絕。當艾瑪離開控制室時，她聽見文迪大聲說：「將另外一條腿也打斷吧」。

艾瑪深感傷害，事發翌日她向經理作出投訴，但她在幾個月之後才獲告知公司已向文迪發出警告信。艾瑪要求查閱有關報告，但遭拒絕。艾瑪不滿意公司的處理手法，並認為自己應該獲得道歉。最後她向平機會投訴上司向她作出殘疾騷擾。

★ 平機會的行動

在進行調查之前，平機會的個案主任嘗試透過提早調停方式解決問題。艾瑪要求一封道歉信，然而雙方未能就道歉信的用字達成共識，以致問題未能解決。平機會其後展開調查，並找到目擊證人支持艾瑪的指稱。調停最終不成功，艾瑪申請平機會的法律協助並且獲得批准。

根據《殘疾歧視條例》，騷擾殘疾人士是違法的。如某人因他人的殘疾而向他／她作出不受歡迎的行為，而一般人也會覺得

該行為有冒犯、侮辱或威嚇成份，該不受歡迎的行為便是騷擾。騷擾可以是身體、口頭、書面或視覺的形式，包括針對某人的殘疾出言侮辱、做出侮辱的姿勢或說冒犯的笑話。

最後，案件無需被帶上法庭而得以和解，艾瑪收到金錢賠償和上司的道歉信。

✦ 注意事項：

- 要符合騷擾的定義，首先要顯示有關行為對受騷擾者而言是不受歡迎的，意即該行為並非受騷擾者主動要求、邀請或煽動的；而受騷擾者不會就騷擾者的行為作出類似的回應。儘管該行為只發生過一次和看似輕微瑣碎，仍可構成騷擾。平機會呼籲每個人同心建立一個互相尊重和共融的工作間。
- 通常當騷擾者在辦公室內資歷較深或處於較高職位時，受屈人便往往會保持沉默。受屈人不一定要向作出冒犯行為的一方提出反對或抗議，才表示有關行為是不受歡迎。
- 平機會鼓勵遭受殘疾騷擾的人士挺身說「不」，讓騷擾者知道這種行為是不合宜的。僱主應支持遭受騷擾的同事，終止這種情況。此外，僱主亦有責任保持一個沒有騷擾的工作環境。