

和解個案：性別歧視條例

僱傭範疇

言語上的性騷擾 2011

《性別歧視條例》第 23 條

答辯人(R)是投訴人(C)的上司，他們任職保安。C 指稱她請求上司批准她暫離崗位，以更換已破損的襪褲。可是，R 以猥褻態度，多番要求 C 讓他看看襪褲那裡破損，而投訴人拒絕他的要求，並告訴他破洞在大腿附近，屬私隱部位。C 最後警告 R 要向管理層舉報他的騷擾行為，她才獲准去更換襪褲。C 亦指稱，R 在這事發生前，已數次問她的內衣是什麼顏色。

C 向平機會作出投訴。案件經調解後解決。R 同意向 C 作出書面道歉。

備註：

根據《性別歧視條例》，對另一人作出性騷擾，即屬違法。性騷擾指任何令涉及性而又不受歡迎的行徑，在一名合理的人眼裡，會預期這些行徑令人感到受冒犯、侮辱或威嚇。這些行為包括口頭的或書面的。本個案中，答辯人的言論可視為性騷擾。

僱傭範疇

重複發出性騷擾短訊 2011

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人是一名文員。她指稱她的部門經理(答辯人)性騷擾她，不斷向她發出帶有涉及性的短訊，又邀約她外出吃飯及約會。投訴人指稱答辯人的行動具威嚇性和與性有關。

投訴人向平機會投訴答辯人性騷擾，又投訴其公司(答辯機構)需為答辯人的行為負上轉承責任。案件透過調解解決，答辯人同意向投訴人作出相當於投訴人一個月薪金的金錢賠償，及寫信表達歉意，並承諾不再騷擾她。答辯機構承諾鼓勵員工若遇上任何騷擾行為，要向管理層作出投訴，並承諾加強預防工作間性騷擾的政策及措施。

備註：

根據《性別歧視條例》，一名職員對另一職員作出性騷擾，即屬違法。性騷擾指任何不受歡迎和涉及性的行徑，在一名合理的人眼裡，會預期這些行徑令人感到受冒犯、侮辱或威嚇。除非僱主已採取合理可行的措施預防工作間的性騷擾，否則，不論僱主是否知情或已作出批准，僱主有可能要為員工於受僱用期間所作出的性騷擾行為負上轉承責任。

僱傭範疇

工作間性騷擾—僱主的轉承責任 2011

《性別歧視條例》第 23 及 46 條

投訴人(C)於答辯機構(R)任職技術員。她指稱在工作間受一位同事性騷擾，而答辯機構需為該同事的性騷擾行為負上轉承責任。

C 向平機會作出投訴，指 R 要對其員工的性騷擾行為負上轉承責任。本個案經調解後獲解決，R 同意(1)為所有員工提供平等機會訓練；(2)提醒所有員工有關性騷擾的投訴機制；及(3)重新設計女技術員的制服。

備註：

根據《性別歧視條例》，對另一人作出性騷擾，即屬違法。性騷擾指任何令涉及性而又不受歡迎的行徑，在一名合理的人眼裡，會預期這些行徑令人感到受冒犯、侮辱或威嚇。除非僱主已採取了合理可行措施預防工作間的性騷擾，否則，便要為員工受僱用期間所作出的性騷擾行為負上轉承責任。

僱傭範疇

工作間的性騷擾 2010

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人(C)和答辯人(R)同為一間食肆的員工。C 指稱 R 曾經性騷擾她，包括觸摸她的胸部和評論她的胸部很大，亦在另一個場合中表示，沒有人會願意跟 C 發生性行為。

C 向平機會作出投訴，指 R 性騷擾她。個案經調解後和解，R 同意向 C 作出書面道歉和金錢賠償。

備註：

根據《性別歧視條例》，對另一人作出性騷擾，即屬違法。性騷擾是指一些涉及性而又不受歡迎的行為(包括口頭上的騷擾)，而在一名合理的人眼裡，會預期這些行徑令人感到受冒犯、侮辱或威嚇。

貨品、服務及設施的提供 接受服務時受到性騷擾 2010

《性別歧視條例》第 40 條

投訴人(C)與妻子及女兒報名參加旅行團。C 向旅行社職員表示，妻子與女兒同住一房，他則住單人房。C 指稱，旅行社另一名職員(答辯人 R)加入對話，並在 C 的妻子、女兒和其他顧客面前說：「你就想有個女人陪你」。C 指稱該言論令他及家人感到不舒服。

C 向平機會作出投訴，指 R 作出性騷擾。個案透過調解得到解決，R 同意作出書面道歉。

備註：

根據《性別歧視條例》，對另一人作出性騷擾，即屬違法。性騷擾指任何令涉及性而又不受歡迎的行徑，在一名合理的人眼裡，會預期這些行徑令人感到受冒犯、侮辱或威嚇。在本個案中，該旅行社在提供服務時，對顧客作出涉及性的言論，可構成性騷擾行為。

僱傭範疇 性騷擾及使人受害的歧視 2008

《性別歧視條例》第 9、23 條

投訴人(C)於某貿易公司(答辯機構 R2)任職企業事務經理，她在該機構工作已超過十年。C 需與上司(答辯人 R1)一起到海外公幹。R1 於公幹期間性騷擾她，他觸摸 C 的大腿和手臂，又要求她坐在他旁邊，他甚至在別人面前評論她的身材。C 向高級經理投訴，獲答應把她調到子公司出任與現時相約的職位。可是，她結果被調派到一個職級和薪金都較低的職位。

C 向平機會提出投訴，指 R1 性騷擾她，而 R2 在收到投訴後，將 C 調派到一個職級和薪金較低的職位，即給予她較差的對待，令她受到「使人受害」的歧視。此外，R2 亦須為其僱員的違法行為負上轉承責任。透過提早調解，R1 同意作出書面道歉及發出推薦信；R2 亦向 C 支付有關的離職福利及相當於三年半薪金的特惠補助金作賠償，個案得以解決。

備註：

根據《性別歧視條例》，性騷擾他人屬違法行為。性騷擾指任何討厭的或不受歡迎的涉及性的行徑，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。除非僱主已作出合理可行措施，防止工作間發生性騷擾，否則他們可能要為其僱員的性騷擾行為負上轉承責任。

教育

教育機構的性騷擾 2008

《性別歧視條例》第 39 條

投訴人(C)是本地某教育機構(答辯機構 R1)的學生。她指稱其外籍老師(答辯人 R2) 三性騷擾她，包括掀她的裙子及評論她的腿性感。C 聲稱，她曾向 R2 的上司投訴，但該上司沒有對 R2 作任何處分。C 後來向 R1 求職，R2 拒絕推薦她擔任該職。C 稱因拒絕 R2 的性要求，和曾向他上司作出投訴，於是 R2 向她作出「使人受害的歧視」。

C 向平機會投訴 R2 性騷擾她及對她作出「使人受害」的歧視，R1 亦須負上轉承責任。透過調解，R1 和 R2 同意作出幾項措施，個案得以解決。R1 同意為職員和學生制定平等機會政策及行為守則，並為職員和學生提供有關平等機會的培訓。同時，R2 向 C 道歉，雙方均同意日後以禮相待。

備註：

根據《性別歧視條例》，教師性騷擾學生屬違法行為。性騷擾指任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。我們必須提高對文化差異的敏感度 — 某人認為一些無傷大雅的行為及言語，由於文化及習慣不同，這些行為及語言可能會令其他人覺得不自在，甚至冒犯了他人。

僱傭範疇 性騷擾 2005

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人是一名小學教師，她指稱校長（第一答辯人）於 1999 年至 2004 年間數度向她作出性騷擾，對她作出涉及性的言行，就她的衣著及外貌說淫穢的笑話及評語，有一次更作出近距離身體接觸。投訴人表示，她拒絕第一答辯人在性方面的要求後，他便對她諸多挑剔，以迫使她辭職。她亦指稱，校方（第二答辯人，即答辯機構）作為第一答辯人的僱主，應為其僱員涉嫌所作的性騷擾行為負上轉承責任，理由是校方沒有作出合理可行的措施來防止校內性騷擾。

雙方選擇以提早調解的方式來解決事件，而毋須經整個調查程序。第一答辯人書面承諾日後不會提及這些投訴，並且不會就此事對投訴人作出負面的評語，包括有關投訴人工作表現的評核。答辯機構則向第一答辯人發出勸喻信，要求他與同事日常接觸時改善說話用詞，並尊重下屬的感受。另答辯機構將向投訴人提供一封推薦信，並指定一名主管，在投訴人日後找工作時，向她的未來僱主擔當其推薦人。

備註：

根據《性別歧視條例》，假如一名僱員向同事提出不受歡迎的性要求，或對該同事作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，便足以構成性騷擾。「涉及性的行徑」包括對一名女性說出涉及性的言辭（包括口頭及書面）。不受歡迎並涉及性的言辭包括淫穢的笑話、在性方面有貶義的說話、或不斷追問某人的性生活等。

若僱主由於某僱員曾指稱另一人作出了有違《性別歧視條例》的作為而給予該僱員較差的待遇，這便構成使人受害的歧視。

僱傭範疇 性騷擾 2004

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人與答辯人過往是同事，投訴人指稱，她與答辯人在同一幢大廈任保安員期間，答辯人曾三度性騷擾她，觸摸她的面部及雙手。除此之外，她指稱他們的僱主應為答辯人的性騷擾行為負上轉承責任，因為她認為僱主沒有採取合理可行的措施，防止工作間性騷擾的發生，例如公布防止性騷擾政策、為僱員提供反性騷擾培訓等。

答辯人及其僱主均否認有關指稱。僱主解釋，在 2002 年答辯人加入公司時，已向他派發平等機會政策，僱主並出示答辯人的認收回條。不過，僱主承認沒有特定為僱員提供有關防止性騷擾的培訓。

最後各方同意透過和解以解決問題。答辯人同意向投訴人作出書面道歉，而僱主則在投訴人現時的僱傭合約屆滿時恢復她的職位。

備註：

根據《性別歧視條例》，性騷擾另一名同事是違法的。這些行為會令一個合理的人感到被冒犯、侮辱或威嚇，當中包括一些不受歡迎的性要求或涉及性的行徑。僱主需為其僱員在受僱期間所作出的違法行為負上轉承責任，除非僱主已採取合理可行的措施來防止這些事情的發生。這些措施包括公布平等機會原則及反性騷擾政策、定期為僱員提供相關的培訓、採取有效機制處理僱員的投訴等。

記錄冊編號：SDO/5/April/2003

僱傭範疇

口頭性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人是一間廣告公司的僱員，她因慣性遲到和不按指示辦事而收到其上司（答辯人）的一封信警告。她不同意有關不按指示辦事的警告，並與答辯人爭執起來。在爭執時，答辯人對投訴人說：「又不是叫你去做“雞”」。投訴人因為答辯人把她與“雞”（俚語，意即「妓女」）相提並論，感到受侮辱。她投訴答辯人作出性騷擾，而其僱主需對答辯人的行為應負上轉承責任。

雙方同意以提早解決方式解決爭執，於 2003 年 4 月達成協議。答辯人向投訴人作出口頭道歉和給投訴人一張道歉卡（內容保密），答辯人日後不再對投訴人作個人評語，而僱主同意不會因此宗性騷擾投訴而針對投訴人。

備註：

根據法例，若預計一個合理的人對於涉及性的不受歡迎言論會感到受冒犯、侮辱或威嚇，可構成性騷擾。僱主要對僱員在工作場所中做出的性騷擾行為負上轉承的法律責任。僱主應向僱員提供在工作場所防止性騷擾的培訓。

記錄冊編號：SDO/5/February/2003

僱傭範疇

僱傭方面的指稱性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人為某製造商品質控制部經理(答辯人)的秘書。她指稱答辯人曾數度性騷擾她，包括觸摸她的手和身體、與同事傾談間批評她的身材、提議買一件性感睡袍給她、和約她共進午膳等。投訴人於 1999 年 12 月加入該公司後即開始受到答辯人性騷擾。投訴人向委員會投訴時仍在該公司任職。許多證人的口供都跟投訴人所指的吻合，有些證人那時仍然在該公司工作。

答辯人否認指稱，並指大部分所指稱的事都從未發生。至於確有發生過的事，他指亦與投訴人所指稱的不符，事件根本不涉及性。他強調辦公室的環境絕不容許他進行當中某些指稱的行為。

由於答辯人同意捐 30,000 元到投訴人指定的志願機構，投訴於 2003 年 2 月解決。同時，答辯人亦為觸摸、凝望、約投訴人午膳等，向投訴人發出道歉信。此外，答辯人應承以後不再

做出這樣的行為。

備註：

無論只發生一次或持續發生一連串涉及性的事件，若一個合理的人會預計到這些事會令受害者受冒犯、侮辱或威嚇，便足以構成性騷擾。

記錄冊編號：SDO/3/February/2003

僱傭範疇

招聘方面的性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人申請某航空公司的採購主任一職，但不成功。透過朋友介紹，該航空公司一名項目及工程經理（答辯人）曾協助她準備面試。在她應徵失敗後，答辯人寄了兩個電郵給她，表示若她同意與他共渡一宵，可以協助她在該航空公司的子公司謀得一職。投訴人向答辯人的僱主作出投訴。答辯人其後被解僱。

答辯人否認寄過電郵給投訴人。但他願意透過提早調解解決此事。投訴於 2003 年 1 月達成和解，答辯人就電郵對投訴人造成的不安、恐懼和不快作出書面道歉。

備註：

準僱主的僱員向尋求受僱的人作出性騷擾即屬違法。

記錄冊編號：SDO/1/February/2003

僱傭範疇

性騷擾

涉嫌性騷擾及因之而起的使人受害

《性別歧視條例》第 9 條及 第 23 條

投訴人是一名兼職牙科助理員。她指稱為一名男牙醫（答辯人）工作期間，答辯人曾多次性騷擾她，包括摸她、給她看一名女歌星的裸照和對她的外表評頭品足。她向答辯人表示不滿，要求他不要再摸她。她在提出不滿後不久便辭職。她又投訴答辯人使她受害。她說，由於她曾向答辯人表示不滿，答辯人拒絕給她一封良好的推薦信。

答辯人辯稱他鍾情投訴人，亦不知道投訴人不喜歡身體接觸。若他知道，便會避免身體接觸。

有關投訴於 2003 年 2 月透過提早調解得以解決。答辯人就身體接觸所造成的感受方面的損害向投訴人作書面道歉，並且給予投訴人一封推薦信，說明投訴人的工作表現令人滿意，是一位勝任的牙科助理。此外，答辯人向投訴人賠償 16,000 元。

備註：

若僱主向僱員做出涉及性的不受欢迎行徑，僱員可投訴僱主性騷擾行為。再者若僱主就僱員曾提出違法歧視/騷擾的指稱，而給予該僱員較差的待遇，即屬「使人受害」的違法行為，僱員就該行為亦可作出投訴。

記錄冊編號：SDO/7/January/2003

僱傭範疇

指稱性騷擾及使人受害

《性別歧視條例》第 23 條 及 46 條

投訴人於答辯機構(律師事務所)任職文員數年。她指稱自她加入答辯機構以來，其上司（答辯機構法律行政人員）便經常觸摸她的背部。投訴人向答辯機構投訴上司性騷擾。但一名合伙人卻勸她啞忍，表示假如她不想被辭退，便不要再作出任何投訴。投訴人之後無故被辭退。

答辯機構否認指稱，但卻願意在展開詳盡調查前進行提早調解。答辯機構答應賠償 24,000 元，投訴於 2003 年 1 月解決。

備註：

性騷擾下屬是違法的行為。假如僱主因為僱員作出有關性騷擾或其他違法作為的投訴，而給予該僱員較差的待遇，亦屬違法。較差的待遇包括解僱。僱主需要為僱員在受僱用期間作出

的歧視及違法行為負上轉承責任。

記錄冊編號：SDO/1/January/2003

僱傭範疇

性騷擾

在會計師樓內被性騷擾及因之而起的使人受害

《性別歧視條例》第 9 及第 23 條

投訴人是某會計師樓（答辯機構）的核數見習生。她指稱其身為高級核數師的上司（答辯人）在多個場合中觸摸她的身體，又向她說涉及性含意的話。她又投訴答辯機構須對答辯人的性騷擾行為負上轉承責任。投訴人表示，當她要求答辯人不要再作出性騷擾時，答辯人則針對她，馬上向答辯機構報告，指她誣告他，又指她的工作能力不足。同一天，投訴人向答辯機構投訴答辯人的性騷擾行為。其後，答辯機構於同一天解僱投訴人。

答辯機構否認指稱，並解釋因投訴人工作表現差而被解僱。對答辯機構的投訴於 2003 年 1 月透過提早調解而獲解決，答辯機構口頭向投訴人解釋其被解僱的原因及賠償 6,500 元，相當於一個月的薪金。

在與答辯機構和解後，投訴人撤銷對答辯人的投訴。

備註：

若有人對同事作出一些涉及性的不受歡迎行徑，便屬性騷擾同事。涉及性的行徑包括說話。若有人因被指稱作出違法的歧視/騷擾行為，而對指證他/她的人作較差的待遇，即屬「使人受害」的違法行為。

記錄冊編號：SDO/2/December/2002

僱傭範疇

與色情照片有關的性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人是某建築公司的文員。除了她的男上司兼公司東主（答辯人）外，她是公司唯一的員工。有一次，答辯人要求她把他為公司用數碼相機拍的照片下載，放到公司的電腦中。過程中她發現有三張裸體女人臀部和私處的照片。投訴人感到受冒犯和侮辱，她於翌日辭職。

答辯人否認指稱。他聲稱，他從未拍過或見過該等照片。不過，他願意與投訴人進行提早調解。雙方於 2002 年 12 月達成和解，答辯人支付 3,000 元給投訴人。此外，就那些照片引起的不安，答辯人向投訴人提供道歉信。答辯人又會把委員會的反性騷擾刊物在公司內張貼。

備註：

色情照片屬於涉及性的行徑的定義，並可對那些接觸到它們的人構成冒犯和侮辱。

記錄冊編號：SDO/1/December/2002

非僱傭範疇

貨品、設施或服務的提供

在提供服務方面的性騷擾

《性別歧視條例》第 40 條

投訴人與友人在一間專售舊照片的店鋪看櫥窗，店主（答辯人）向他們介紹一些陳列照片時對投訴人說：「叉燒包」。投訴人問答辯人是甚麼意思。他望着投訴人的胸部說，是指她的身材。

答辯人否認指稱，但願意進行提早調解，解決此投訴。個案於 2002 年 12 月和解，答辯人向投訴人作口頭道歉。

備註：

凡貨品、設施或服務提供者性騷擾顧客，即屬違法。涉及性的行徑也包括涉及性的評語。

記錄冊編號：SDO/5/November/2002

僱傭範疇

指稱性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人於某印刷公司當學徒四年多。她指稱公司的其中一名董事(答辯人)在某個星期六吻她的前額。當時她正準備下班，事件發生時並沒有其他人在現場。

答辯人願意與投訴人進行提早解決。投訴於 2002 年 11 月得到解決，答辯人為導致投訴人心靈創傷作口頭道歉，並發出僱用證明書和賠償 36,000 元(大約相等於投訴人六個月的薪金)。雙方同意，投訴人無需提早通知即可離職。

備註：

涉及性的行徑包括不受歡迎的身體親近及口頭評語，在一名合理的人看法，會令受害者受冒犯、侮辱或威嚇。

記錄冊編號：SDO/4/November/2002

僱傭範疇

指稱性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人於某保安公司任職保安主任一段短時間。她指稱其上司(答辯人)性騷擾她，曾數度觸摸她的雙手，以及凝視她的胸部。

答辯人否認指稱，並聲稱所有事件均由投訴人捏造出來的。

投訴於 2002 年 11 月解決。由於答辯人顯示出其誠意，願意出席和解會議，投訴人因此同意解決事件。她相信答辯人從這次投訴中已得到教訓，日後不會再性騷擾其他同事。

備註：

性騷擾同事是違法的行為。涉及性的行為包括身體接觸和涉及性的打量。

記錄冊編號：SDO/2/November/2002

僱傭範疇

性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條及第 46 條

投訴人於 2000 年 4 月 19 日至 2002 年 3 月 31 日在答辯公司（保安服務公司）任職。投訴人指稱，其男上司(答辯人)在受僱用期間性騷擾她，曾於 2001 年 11 月至 2002 年 3 月期間數次摸她的手及凝視她的胸脯。投訴人認為答辯公司作為答辯人的僱主，應為答辯人在受僱用期間的違法行為負上法律責任。

答辯公司表示，在收到委員會寄來投訴人的投訴書前，並沒有收過投訴人就答辯人的行為作出投訴。答辯公司承認沒有制訂有關性騷擾的政策。投訴人及答辯人就否發生指稱的性騷擾行為有爭議。答辯公司質疑是否需要為答辯人的性騷擾行為負上法律責任。

各方於 2002 年 11 月同意透過調解解決個案。投訴人向答辯人表達過其憂慮和不滿後，表示不想繼續追究。答辯公司承諾會制訂有關性騷擾的政策及訂定投訴處理程序。

備註：

僱主應採取合理可行的措施來防止性騷擾。一套處理歧視、辦公室威嚇及騷擾的投訴程序，僱主可減免為職員的違法行徑而負上的轉承責任。

記錄冊編號：SDO/2/October/2002

僱傭範疇

僱用方面的指稱性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人在船務公司任職行政主任。她曾與船務部經理(答辯人)有一段戀情，在兩人分手後，答辯人涉嫌三度作出涉及性的評語來侮辱她。

答辯人否認指稱，並否認曾與投訴人「戀人關係」。他表示他們在不同部門工作，很少與投訴人交談。

投訴於 2002 年 10 月解決。雙方同意日後在工作間以電郵聯絡。需要面對面溝通時，會有另一位同事在場。

備註：

僱員性騷擾另一僱員，即屬違法。涉及性的行徑包括涉及性的口頭陳述。

記錄冊編號：SDO/4/August/2002

僱傭範疇

指稱性騷擾

《性別歧視條例》第 23 條

投訴人在某公共機構接受職業訓練。她指稱其任職高級建築師的上司，於她在該機構工作的一年間，曾多次性騷擾她。投訴人指稱的行為包括：口頭評語、不受歡迎的涉及性的要求，以及不適當的身體接觸。

答辯人否認指稱。他認為投訴人的投訴是出於報復心理，因為他倆之前曾因工作關係有過激烈的爭吵。投訴人在那次爭吵中首次被人指出的缺點，故令她情緒失控。

投訴於 2002 年 8 月解決。答辯人賠償 45,000 元(大約等於投訴人的兩個月薪金)予投訴人，並作出口頭及書面道歉。雙方協議將是次事件保密。

備註：

根據反歧視法例，「僱用」包括：僱主與僱員、上司與下屬、代理人與承辦商、和培訓導師與學員的關係。

記錄冊編號：SDO/2/July/2002

僱傭範疇

性騷擾

僱主須對僱員被指性騷擾的行為負上轉承責任

《性別歧視條例》第 23 條及第 46 條

投訴人以前是某電腦軟件公司（答辯公司）的高級會計，她指稱，答辯公司的首席顧問多次性騷擾她。她舉出的事件包括：當他們到廣州公幹時，在預訂酒店房間時，吩咐預訂一房間兩人共住（結果二人並無同住一房）；在該次公幹中，叫投訴人如睡不着可以到他的房；以投訴人比喻為士兵，他自己是投訴人所騎的馬（投訴人認為此話有涉及性的含義）；和該顧問不尋常的眼神，令投訴人感到不安。她指稱，答辯公司必須對該首席顧問的性騷擾行為負上轉承責任。答辯公司並無任何禁止性騷擾政策，亦沒有向員工提供任何培訓。投訴人又投訴受到因之而起的使人受害對待。她指稱，在她投訴被首席顧問性騷擾後即被解僱。

答辯公司否認指稱，但願意與投訴人進行提早調解。兩宗投訴於 2002 年 7 月解決，答辯公司向投訴人賠償 44,000 元（約兩個月薪金）。答辯公司承諾若有準僱主查詢投訴人的工作表現，不會作出負面的評語。此外，答辯公司承諾制定禁止性騷擾政策。

備註：

若僱主能證明它已採取合理可行的步驟以防止僱員作出所指稱的違法行為，則僱主可免除因僱員作出性騷擾/違法的歧視行為而負上轉承責任。“合理可行步驟”包括制定禁止歧視/性騷擾政策及提供培訓。

記錄冊編號：SDO/2/June/2002

非僱傭範疇

服務提供方面的性騷擾

《性別歧視條例》第 40 條

投訴人指稱她的醫生(答辯人)於 1999 年性騷擾她。她指當時答辯人在診所內單獨為她做檢查時，曾觸摸她的乳房及乳頭。投訴人曾報警求助，答辯人因此於 2000 年被控非禮，但獲判無罪釋放。

答辯人否認投訴人的指稱，並聲稱事件純屬誤會。雙方就答辯人的舉動是否涉及性起爭議。答辯人一直聲稱，這是正規的醫療程序，但投訴人卻堅持醫生觸摸女病人的敏感部位(即乳房和乳頭)是不當的。

個案於 2002 年 6 月進行調解。投訴人最後接受了答辯人賠償 33,000 元和由答辯人發出的諒

解協議作為和解條款

備註：

在提供服務、貨品及設施的過程中，提供者對服務對象作出性騷擾乃屬違法。受害人可同時向性騷擾者的刑事和侵權行為作出追究。

記錄冊編號：SDO/1/June/2002

僱傭範疇

在性方面具敵意的工作環境

《性別歧視條例》第 23 條、第 46 條及《殘疾歧視條例》第 11 條、第 49 條

投訴人在答辯機構（電視台）任保安員。投訴人指稱，公司及其上司(答辯人)基於她的肢體傷殘而歧視她。公司在沒有事先通知下，把她調到另一職位，目的是迫使她辭職。此外她指稱答辯機構須對其他保安員及木匠對她的性騷擾負上轉承責任。投訴人指稱的性騷擾行為包括：在投訴人面前談論他們的性經驗、換衣服、趁投訴人巡至洗手間時上廁不關門、張貼裸照海報、在工作場所擺放色情雜誌、談論報章的風月版和評論女性的身材和衣著。

答辯人反駁有意設計解僱投訴人的指稱，但承認沒有事先通知她有關調職的安排。答辯人又表示，有關安排其實是應投訴人的不滿而作出的。答辯機構堅持沒有在工作場所擺放猥褻的海報和雜誌，公司亦已推行了禁止性騷擾及禁止歧視的政策。

個案於 2002 年 6 月透過提早調解解決。答辯人為有關調職安排沒有事先通知和諮詢投訴人作出書面道歉。答辯機構同意在內部公告中介紹禁止歧視及禁止性騷擾觀念，又同意考慮為職員提供有關的培訓。

備註：

因某人的殘疾而作出的歧視乃屬違法行為，對其作出不利或較差的待遇可構成歧視行徑。任何人不論單獨或是與其他人一起進行涉及性的作為，而為另一人帶來在性方面具敵意或威嚇性的工作環境，即屬性騷擾該另一人。僱主也要為存有性方面具敵意的工作環境負上轉承責任。

記錄冊編號：SDO/1/May/2001

僱傭範疇

長時期受性騷擾

《性別歧視條例》第 9 條、第 23 條及第 46 條

投訴人於 1995 年加入某製造公司任會計文員，並於 1997 年 8 月被調派到設計部。答辯人為該公司的董事。

投訴人指稱的性騷擾於 1997 年 9 月某日開始，當時只有投訴人和答辯人在設計室。答辯人觸摸投訴人的大腿，並著她不要大喊，因為房外有很多人。幾天後，答辯人不理投訴人反對重施故技。自此，答辯人繼續騷擾投訴人，還愈來愈過份，次數亦趨頻密，由一星期一次，到 1997 年 11、12 月期間的每天一次。雖然答辯人在 1998 年已減少騷擾投訴人的次數，但騷擾行為卻一直未有停止。1999 年 1 月某天，答辯人更猥褻地侵犯投訴人，但遭投訴人推開。

自此，答辯人停止騷擾投訴人，但卻經常挑剔投訴人的工作和對投訴人的設計給予負面的評價。有一次，他更批評投訴人的綉紋，令她非常尷尬。投訴人聲稱，答辯人不斷打擊其尊嚴和自信，目的是要迫使她辭職。有職員於 2000 年 12 月告知投訴人她將被解僱，因為答辯人的女兒留學返港，即將接任她的職務。

答辯人很想在調查展開前與投訴人和解。提早和解的會議安排於 2001 年 5 月進行，投訴人獲答辯人賠償 1,000,000 元。

備註：

公司董事對僱員作出性騷擾乃屬違法行為。法例下的性騷擾行為包括提出不受歡迎的性要求和獲取性方面的好處，或其他(包括言語上)涉及性的行徑。就性騷擾投訴而對受害人作出報復或給予較差的待遇，則構成法例中「使人受害」的違法行為。