



## (8) 工作場所的性騷擾

性騷擾是指一些涉及性的冒犯行為，受害人不僅不情願，而且感到受辱及害怕。不受歡迎的性要求，或在性方面得到好處的要求，均屬於性騷擾。無論男女都有可能受到直接或間接、身體上或口頭上的性騷擾。例如：

- 不受歡迎的身體接觸，如擁抱、親吻或觸摸
- 遭盯著或被色迷迷的看著
- 被人摩擦身體
- 不斷被迫問涉及性的私生活
- 使人反感的涉及性的手勢

某些性騷擾的行為亦可能涉及刑事罪行。

例如：

- 淫褻電話
- 猥褻露體
- 性侵犯

性騷擾亦包括營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的環境。例如：

- 與性有關的言論或笑話
- 與性有關的不雅圖片或海報
- 對別人的性別作出侮辱或嘲笑
- 挑逗性的口哨

性騷擾會影響個人的工作表現，令人緊張和失去信心，有時甚至會迫使受害人離職。

### 那些人會受性騷擾？

任何性別和年齡的人士均有可能受到性騷擾。一般來說，性騷擾的發生是涉及某人（或某些人）對另一個人（或另一些人）不適當地使用權力。然而，性騷擾亦可能在不牽涉權力的情況下發生，例如在同事之間。

### 僱主的責任是甚麼？

僱主有責任防止工作場所發生性騷擾。無論是對長期僱員、臨時工、全職或兼職僱員、或是合約僱員，僱主都有責任令他們免受性騷擾。僱主必須知道，任何人，即如上司、同事、客戶或服務對象都有可能是性騷擾者。

假若僱員在受僱期間有性騷擾的行為，無論有關行為是否獲僱主知悉或批准，僱主均可能要負上法律責任。然而，如果僱主能證明已採取合理可行的措施去防止僱員作出性騷擾的行為，例如在工作場所落實執行性騷擾政策，就可以此作為辯解。

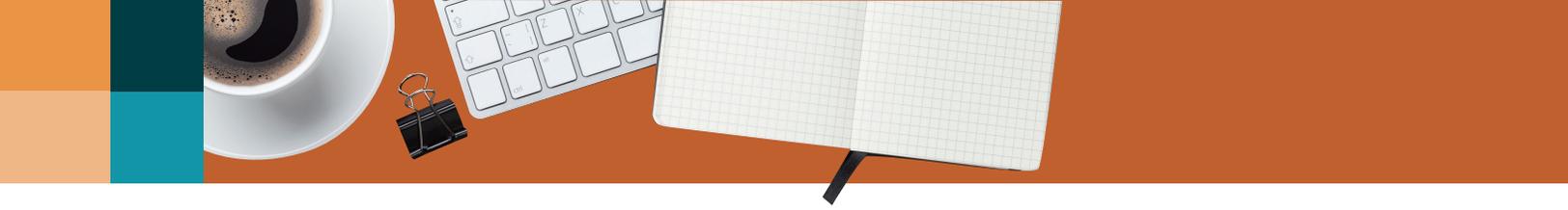
為了僱主本身及僱員的利益著想，僱主應制訂政策，處理及防止工作場所出現性騷擾<sup>10</sup>。僱主必須向僱員清楚表明，人人有責認真地看待性騷擾問題，並確認必需保證工作環境中沒有性騷擾，員工應彼此尊重。

### 性騷擾投訴的處理

可以循正式途徑或非正式途徑處理性騷擾投訴。兩種方式同樣有效，均可收錄在性騷擾政策之中。採取那種方式通常視乎投訴人的意願。僱主需為兩種投訴方式訂出清楚的步驟，並讓所有員工都清楚知道。協助員工瞭解作出性騷擾投訴的步驟尤為重要。

### 保密原則

任何有關性騷擾的政策必須恪守保密原則。簡而言之，任何有關性騷擾投訴的資料只限向有需要知道的人士透露。僱主需要確保經理人員

A photograph of a desk setup. On the left, a white coffee cup with a dark beverage sits on a white saucer. To its right is a silver laptop keyboard. Further right is an open notebook with a grid pattern. A black paperclip is visible between the coffee cup and the keyboard. The background is a solid orange color.

在處理此類投訴時瞭解此一原則。採納這原則能令投訴人和有可能作出投訴的人得到保證，公司管理階層明白性騷擾的性質敏感，不會向其他同事透露投訴的詳情。

---

<sup>10</sup> 有關制訂此項政策的指引，已載於平等機會委員會出版的《性別歧視條例僱傭實務守則》。