

防止性騷擾政策

1. 原則

本會相信任何人均有權受到尊重及得到平等對待，不會容忍性騷擾此歧視及違法行為的情況出現。一旦發生性騷擾，本會任何相關人士均有權投訴或舉報，除本會內會有紀律處分或採取其他適切的行動外，更會追究民事法律責任或有刑事後果。

2. 目標和責任

防止性騷擾政策的目標和本會的責任可包括但不限於下列各項：

- 2.1 確保本會的所有相關人士，包括管理層人員、員工（包括正在謀求獲得機構僱用的人士）、會員（包括服務使用者）、以及其他為本會提供服務的人士（如義工、實習生、合約員工，合約服務供應商及代理人）能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、參與活動、提供及享用服務。
- 2.2 以有效的途徑，讓本會所有相關人士都清楚了解本會的防止性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 2.3 為管理層人員、員工、前線工作人員、會員及義工提供合適的培訓，提高他們對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。
- 2.4 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，使投訴制度更用家友善。
- 2.5 以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。
- 2.6 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。

3. 本服務全體成員的義務和責任

- 3.1 所有相關人士（包括本會管理層人員、員工、會員、實習生及義工）均有義務和責任協助防止和消除性騷擾，包括尊重他人的意願和感受，不會姑息他人性騷擾的行為，以及支持他人採取行動制止性騷擾。
- 3.2 本會任何相關人士如果被性騷擾或目睹機構其他相關人士作出性騷擾行為，均可向負責處理性騷擾投訴的本會人員舉報。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護。

4. 性騷擾的定義

- 4.1 性騷擾是指一個人向另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、不必要的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如該另一人身處的環境在性方面具有敵意，使他／她感到受威嚇，這也是性騷擾。
- 4.2 根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是：
 - 4.2.1 任何人如－
 - (i) 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
 - (ii) 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

4.2.2 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境。

4.3 2020 年經修訂的《性別歧視條例》擴大保障範圍，禁止在同一工作場所內置身和工作的場所使用者之間的性騷擾。條例規定場所使用者指僱員、僱主、合約工作者、合約工作者或佣金經紀人的主事人、佣金經紀人、商號合夥人、實習人員或義工。

4.4 澄清常見的誤解

4.4.1 不分性別

性騷擾有可能在任何人身上發生，不分性別；與性騷擾相關的法例條文及本會的防止性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。

4.4.2 有否意圖並不相干

即使沒有性騷擾的意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論該行為是否有意圖或者只屬嬉戲性質，都有機會構成性騷擾。

4.4.3 單一事件

單一事件亦有可能構成性騷擾。

4.4.4 權力關係

性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾弱勢的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如服務使用者騷擾機構員工；又或是在機構員工之間發生。如有此情況出現，皆屬違法的性騷擾行為，本會會正視及作出適當處理。

5. 性騷擾的例子

- 帶有性方面影射的評論

例子：嘲笑及評論對方的身材，使其感到不舒服或不尊重

- 涉及性的言論或笑話

例子：高談闊論自己的性生活，或追問他人的婚姻狀況及性生活

- 透過電子通訊器材，把不雅資訊轉載或傳送予他人

例子：把淫穢相片以電郵、WhatsApp 等傳送給其他人

- 不受歡迎的身體接觸或動作

例子：故意靠近或接觸對方身體，令對方感到不適

- 提出不受歡迎的性要求

例子：威迫利誘對方發生性行為

6. 受害人的權利及可以採取的行動

6.1 任何人都有權投訴性騷擾行為。

遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

6.1.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。

6.1.2 記錄性騷擾的日期、時間、地點、證人及性質（騷擾者的說話和做過的行為），以及受害人當時的反應。

6.1.3 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。

- 6.1.4 向本會負責處理性騷擾的人員作正式或非正式投訴。非正式投訴可以口頭提出，以溝通的方式讓有關人士從不同角度了解事件，以處理雙方的糾紛；正式投訴多以書面形式作出，根據一般申訴程序對事件作正式的調查，調查過程和調查結果（包括處分或其他適切跟進，如有）均須作書面記錄，並建議解決方法。若投訴人不滿意非正式投訴的結果，可作正式投訴。
- 6.1.5 在決定是否向平機會作出投訴之前，可以致電平機會的反性騷擾熱線 2106 2222，以獲取有關性騷擾的資訊，包括性騷擾的定義、相關法律規定、投訴程序、其他社區資源（如適用）或更多相關的資訊和協助。
- 6.1.6 有關人士亦可向平機會提出投訴，要求展開調查或調停；若調停不成功，投訴人可向平機會尋求法律協助。投訴人可參閱平機會網頁，填寫網上投訴表格：<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/Form/Index/2>。
- 6.1.7 可以諮詢律師意見、向警方報案（如涉及刑事成分），或入稟區域法院提出法律訴訟程序。
- 6.2 本會的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或警方報案，或入稟區域法院提出訴訟的權利。

7. 處理性騷擾投訴的原則

7.1 公平處理

以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人和被指稱的騷擾者均會得到公平的對待，讓雙方都有機會申述。

7.2 保密原則

向相關人士保證，所有與性騷擾有關的資料和記錄都會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人披露。基於自然公義的原則，本會有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。

7.3 避免延誤

性騷擾事件對投訴人及被指稱的騷擾者均會帶來壓力，本會收到投訴會立刻處理。

7.4 程序的透明度

本會應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在其投訴政策／防止性騷擾政策內，並讓所有管理層人員、員工、義工、會員、服務使用者和其他相關人員知悉。如投訴涉及未成年人士或因殘疾而出現認知困難的人士（如：智障人士或認知障礙症人士），本會會讓該人和家長／監護人清楚知道有關規則及處分措施。

7.5 保護投訴人及證人

投訴人及證人應受保護，以免因投訴事件而遭受較差待遇，包括報復（根據《性別歧視條例》第9條「使人受害的歧視」，即給予投訴人或證人較差待遇，亦是違法的歧視行為）。

7.6 避免利益衝突

若負責處理查詢／投訴的人員，與投訴人或被指稱的騷擾者有密切關係（如親屬關係），或被指稱的騷擾者是本會負責處理性騷擾投訴的人員，會把個案交由其他人士處理。

7.7 匿名投訴

無論投訴是否匿名，本會均會就有關投訴作進一步了解或進行調查。如果匿名投訴涉及未成年或殘疾人士，會更謹慎地決定是否跟進投訴。

7.8 避免進一步困擾投訴人

本會會主動體恤投訴人的感受，例如完整地記錄事件以避免要求投訴人多次覆述不愉快的經歷、尊重投訴人要求由同一性別的調查人員接見的意願等，以確保處理投訴的過程，不會讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱。小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。

8. 處理性騷擾投訴的機制

8.1 設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。

8.1.1 非正式處理機制

- 一般而言，非正式處理投訴的機制適合處理相對輕微或單一的性騷擾事件，主要目的在於解決雙方的衝突以及盡快遏止性騷擾行為再次發生，而非要在於立案並展開詳細調查。有時候，被指稱的騷擾者承認做過被投訴的行為，但當時並不意識到有關行為實屬性騷擾；如是者，便不需要透過調查去證明被投訴的行為有否發生過。或者，投訴人最關注的是盡快遏止性騷擾行為，而非透過調查證實性騷擾事情發生，以及紀律處分騷擾者；如是者，視乎投訴人的意願，有關投訴可以非正式的方法處理。
- 在非正式的處理機制下，投訴人可以尋求本會處理投訴指定人員的意見，然後自行處理問題。投訴人亦可要求指定人員替他／她向事件的另一方溝通。處理投訴的人員可以替投訴人向另一方說明問題所在，要求另一方停止有關行為，並重申本會對性騷擾零容忍的政策。
- 非正式處理機制有可能較快地處理及解決問題。此機制提供了機會向被指稱的騷擾者說明本會的政策，並指出其行為如何影響了他人。不過，以此機制處理的一般是口頭投訴，除非有書面紀錄在案，否則，較難監察問題是否已被處理，而本會對於投訴的處理過程和結果亦較易遺失。事件雙方的權力互動關係亦可能影響此機制的有效程度。此外，被指稱為騷擾者的一方可能因為缺乏徹底澄清事實的調查機會，而感到受不公平對待。

8.1.2 正式處理機制

- 正式處理機制用以處理較嚴重或涉及重覆發生的性騷擾投訴，或當性騷擾行為持續，或雙方的衝突未能透過非正式機制解決時，可採用正式機制處理。
- 正式處理機制涉及調查，正式與投訴人進行會面，而被指稱的騷擾者會被知會有關投訴，並有機會回應指控。如有證人的話，也會進行會面。此機制涉及以「衡量各方的可能性」（on the balance of probabilities）的原則，即性騷擾事件曾發生的機會多於沒有發生，去判斷性騷擾曾否發生。
- 如投訴人或被指稱的騷擾者是未成年、患有智力障礙或其他殘疾，或出現溝通困難（例如因為相關人士使用的語言或方言），可由家長／監護人／親人／照顧者陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障其權益。

- 若本會設立小組委員會處理涉及性騷擾的投訴，委員會會由等量或大致等量的不同性別成員組成。
 - 書面記錄與投訴人和被指稱的騷擾者的會面及其申述內容。
 - 如有需要，會安排投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間避免接觸，尤其避免單獨接觸。
 - 擬訂書面報告，書面向涉及事件的雙方交代調查結果、紀律處分、適切的跟進行動等內容（如有的話）及其考慮因素。
 - 若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向本會更高層上訴。
 - 如透過調停的方式處理，應由投訴人及被指稱的騷擾者均同意的人士負責調停。有關雙方同意達成的和解協議亦應紀錄在案，例如：應該記錄需要道歉和需作出的賠償。
- 8.2 在投訴人決定以正式或非正式機制解決問題之前，會讓投訴人知悉兩種機制在目的、程序和可能帶來的結果方面會產生的差別。
- 8.3 若投訴人認為非正式機制未能有效地解決問題，可以要求處理投訴的指定人員改以正式機制處理投訴。
- 8.4 性騷擾的行為可能同時涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，本會會考慮就這些個案向警方報案。
- 8.5 如有需要，可向投訴人提供支援。這些支援可能包括但不限於重新安排職務或休假，及由本會或第三方提供的輔導。
- 8.6 考慮到受害人的年齡、教育程度、殘疾情況、溝通障礙（例如因為相關人士使用的語言或方言），以及遇到性騷擾事件後所承受的心理壓力，本會容許受害人以不同方式提出正式或非正式投訴，例如由受害人口述、本會員工協助撰寫書面投訴。
- 8.7 處理性騷擾投訴之流程圖請參閱附件。

9. 投訴的時限

向平機會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若被性騷擾者有意向平機會提出投訴，需於事件發生後的 12 個月內提出；否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，平機會可不受理。若打算入稟區域法院提出法律訴訟，需於事發後 24 個月內提出。

因延遲處理投訴或會對本會的調查工作及舉證造成困難，故只接受事件發生後的 3 個月內提出的投訴。若有合理原因令投訴人延誤投訴，會方會酌情處理。

10. 處分

如確定本會任何相關人士確實作出性騷擾行為，而其行為應受到可能予以的紀律處分，本會有權展開有關的紀律程序，向該名人士採取適當的紀律處分，包括但不限於口頭或書面警告、接受輔導／反性騷擾培訓課程、被解僱／開除會籍／暫停為該人士提供服務等。如事件可能涉及刑事罪行，本會會向警方舉報等。除上述處分外，涉事雙方可把其他條款納入調停後彼此同意達成的和解協議內（如雙方選擇透過調停解決問題），例如需要道歉和給予賠償。

11. 防止性騷擾的措施

11.1 發布政策

定期向本會所有相關人士發布本會防止性騷擾政策，包含向所有現有或新加入的管理層人員、員工、會員、義工和合約服務供應商等，發布及解釋防止性騷擾政策。

11.2 公開資訊，方便查閱

於本會網頁上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並於本會當眼處張貼通告，讓所有相關人士知悉本會已制定防止性騷擾政策，從何處可以查閱政策的文本及投訴的渠道。本會亦會告知合約服務供應商及聘用的團體或人士，本會不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。

11.3 定期檢討

本會會按照服務及表現監察制度指引定期檢討有關政策及措施。除定期檢討外，在有關投訴的調查完結後，會檢視有關政策及措施是否需要修訂，以有效地防止性騷擾發生。在調查結束後，本會會審視工作環境，以了解有否一些不成文的工作方式會令性方面具敵意的環境滋長，並改變這種文化以防止問題發生。

11.4 定期培訓

定期安排培訓和教育管理層人員、員工、會員、義工和其他相關人員有關兩性平等、尊重他人和提高對防止性騷擾的意識；以及安排相關人員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。

11.5 清除令人反感的物品或資料

主動清除本會內可能涉及性騷擾的物品，以及防止不適當使用科技或社交媒體，以免構成性騷擾。

11.6 指定人員負責措施

本會指派高級督導主任（社會服務）負責防止性騷擾的各項措施和工作，確保措施得以落實。

11.7 「性罪行定罪紀錄查核」機制

要求將從事與未成年人士及／或與精神上無行為能力人士有關工作的所有準員工，不論性別，申請進行「性罪行定罪紀錄查核」（查核），以確認他／她們沒有指明列表中的性罪行刑事定罪紀錄。

本會亦會按需要要求現職員工（包括社工、輔導員、福利工作員等）於續約時申請進行查核。

若有關人士以自僱人士身份，向本會提供與未成年人士或精神上無行為能力人士相關的服務，本會有權要求該自僱人士進行查核。

如果職位申請人來自香港以外地區，本會有權要求他／她提供受聘任前的居住地發出的無犯罪紀錄證明書或其他同等的合法證明文件，以確定申請人沒有在海外的性罪行定罪紀錄。

11.8 制定操守守則

本會已制定員工和義工有關性騷擾的操守守則，當中已包括防止性騷擾的元素。

12. 相關資源

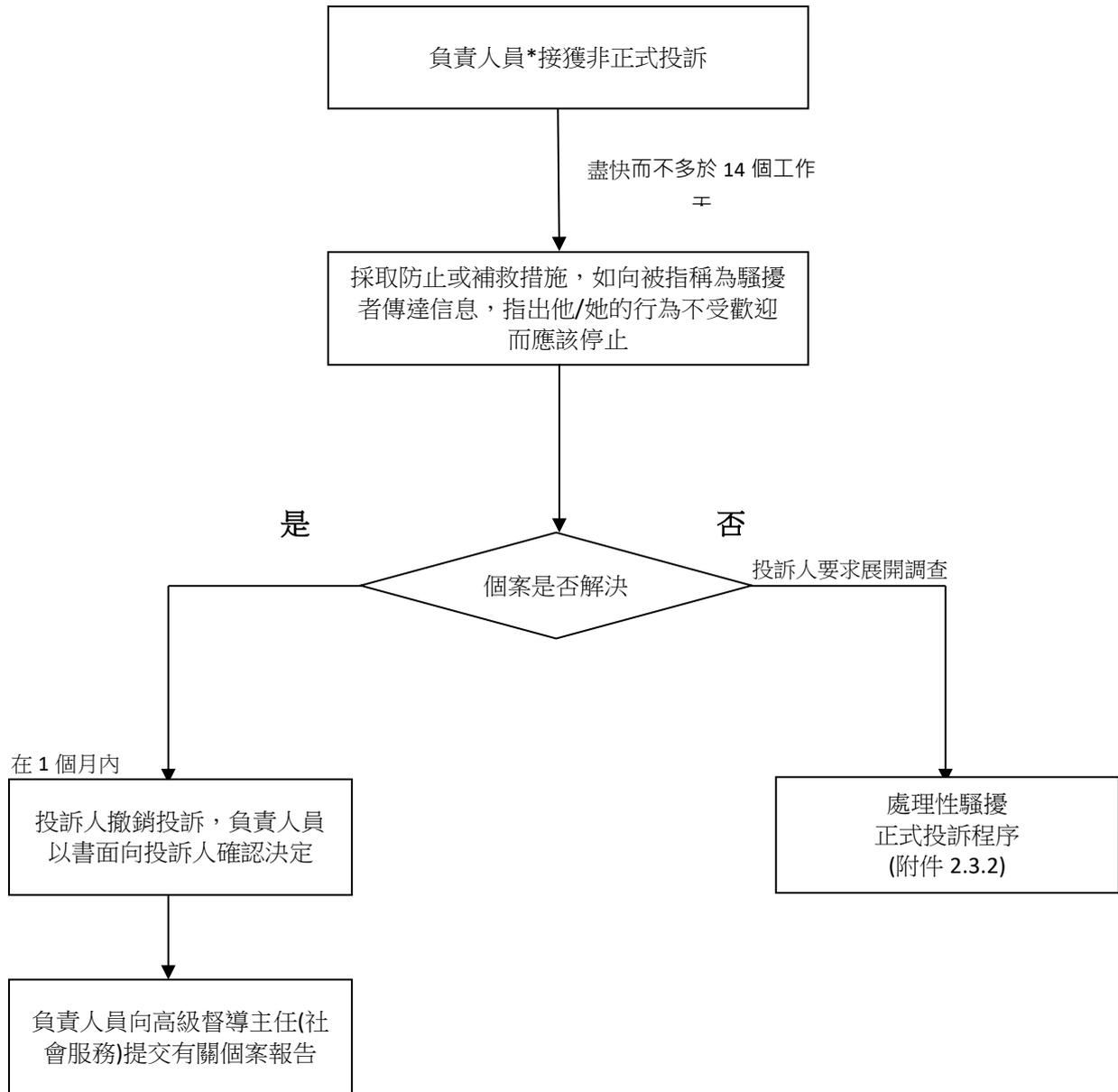
平機會網頁

<http://www.eoc.org.hk/>

有關反性騷擾資源和提供的培訓課程的資訊

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/training.aspx>

處理性騷擾非正式投訴流程圖



*負責人員：處理投訴指定人員，一般為單位主管，如被投訴者為單位主管，負責人員則為高級督導主任(社會服務)或本服務委員。

處理性騷擾正式投訴流程圖

