



參考資料：制定社福機構防止性騷擾政策

(I) 引言

背景：

性騷擾是社會上各個界別都需要面對的問題，社福機構也不例外。一旦發生性騷擾事件，不但受害人的身心和工作受到嚴重影響，機構聲譽亦會受損。平等機會委員會(平機會)相信，事後補救往往太遲，採取積極預防措施，才是合適的對策。

同時，經修訂的《性別歧視條例》已於2014年12月生效，有關性騷擾條文的保障已擴展至貨品、設施或服務提供者免受顧客性騷擾，有關條文亦涵蓋社會服務範疇。除了騷擾者需要為個人的違法行為承擔法律責任外，社福機構作為僱主及服務提供者均有責任防止機構內可能發生的性騷擾事件，例如僱員與僱員之間、或服務使用者與僱員之間的性騷擾情況；否則，機構亦可能須負上法律責任。因此，社福機構有需要採取合理可行措施，包括制定有效的防止性騷擾政策，防止性騷擾發生。

鑒於性騷擾事件對個人及社福機構的影響之大，平機會相信訂立機構防止性騷擾政策，表達了機構對此問題的關注，以及提供處理相關投訴的指引。制定相關政策還可加強機構各成員的反性騷擾意識，培養尊重他人的正確價值觀。

制定社福機構防止性騷擾政策

部份防止性騷擾政策的內容，如性騷擾的法律定義，的確有標準的答案；但亦有不少內容細節，均需視乎個別機構的實際情況和資源，訂立切實可行措施：例如規模較小的機構未必可以設立小組委員會處理投訴。

再者，透過制訂政策及處理投訴程序的過程，機構可進一步了解性騷擾問題的本質，日後更積極實施防止性騷擾的措施。若機構在採納政策前與員工/會員/其他代表進行諮詢或商討，防止性騷擾政策的認受性會更高，推行時自然事半功倍。

雖然沒有一套放諸四海皆宜的標準政策，但一些元素是防止性騷擾政策必須具備的。平機會把防止性騷擾政策的重要元素，編輯成以下的防止性騷擾政策大綱，以供參考。

(II) 社福機構防止性騷擾政策大綱

無論你所屬的社福機構是否已制定防止性騷擾政策，你可以把下列大綱所列的元素作為清單，核對機構將/已採納的防止性騷擾政策，考慮是否需要進一步完善該政策。



社福機構防止性騷擾政策大綱

1. 原則：表明機構不會容忍性騷擾

表明人人有權受到尊重及得到平等對待，並明確指出性騷擾是歧視及違法行為，不但機構內會有紀律處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果；一旦發生性騷擾，機構的任何人都有權投訴；及表明機構消除及防止性騷擾的決心，不會容忍性騷擾的情況出現。



2. 機構的目標和責任

列明機構防止性騷擾政策的目標，除可明確讓機構內各方清楚知道有關政策的目的外，更可為日後制定具體措施訂下方向。

防止性騷擾政策的目標和機構的責任可包括但不限於下列各項：

- 確保機構的所有相關人士，包括管理層人員、員工（包括正在謀求獲得機構雇用的人士）、會員（包括服務使用者）、以及其他為機構提供服務的人士（如義務工作者、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。
- 以有效的途徑，讓機構所有相關人士都清楚了解機構的性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 為管理層人員、各職員、前線工作人員、及定期為機構服務的義務工作者提供合適的培訓，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。
- 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。
- 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投訴。
- 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。



<ul style="list-style-type: none">● 單一事件：表明單一事件亦有可能構成性騷擾。● 權力關係：性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾較弱的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如機構員工被服務使用者性騷擾。如有此情況，亦屬違法的性騷擾行為，機構亦須正視及適當處理；否則，社福機構有可能因疏忽而須負上法律責任。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5. 性騷擾的例子	
<p>一般人不容易掌握性騷擾的法律定義，因此，提出性騷擾的例子有助理解，例如，前線工作人員對服務使用者作出一些既非必要及不受歡迎的身體接觸，或服務使用者向工作人員說一些不受歡迎，並帶有性含義的言論等。其他例子，請參考平機會網頁的「防止及處理性騷擾」： http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=preventing%20and%20dealing%20with%20sexual%20harassment。</p>	<input type="checkbox"/>
6. 受害人的權利及可以採取的行動	
<ul style="list-style-type: none">● 表明人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：<ul style="list-style-type: none">■ 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。■ 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。■ 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。■ 向機構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，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。■ 向平機會查詢或投訴，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。平機會電話：2511-8211。其他向平機會查詢或投訴的方法，請參考平機會網頁： http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none">■ 可以諮詢律師意見、向警方報案（如涉及刑事成分），或向區域法院提出法律訴訟程序。● 表明機構的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。	<input type="checkbox"/>
7. 處理性騷擾投訴的原則	
<ul style="list-style-type: none">● 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。● 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，機構有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。● 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，機構收到投訴應立刻處理。● 程序的透明度：機構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，機構應讓家長/監護人清楚知道有關規則及處分措施。● 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)。● 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機構內負責處理性騷擾投訴的人員，應把個案交由其他人士處理。● 匿名投訴：無論投訴是否匿名，機構都可能需要就有關投訴進行調查，尤其需要謹慎處理任何懷疑未成年人士被性騷擾的個案。● 謹慎處理：體恤投訴人的感受，如避免要求投訴人多次覆述痛苦經歷，以及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。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



8. 處理性騷擾投訴的機制

- 應列出負責處理投訴人員的姓名、職級及聯絡方法。
- 應設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。
- 在投訴人決定以正式或非正式機制解決問題之前，應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的差別。
- 投訴人認為非正式機制未能有效地解決問題時，可以要求處理投訴的指定人員改以正式機制處理投訴。
- 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，機構應考慮就這些個案向警方報案。
- 非正式處理機制：
 - 非正式處理機制主要目的在於解決雙方的衝突以及遏止性騷擾行為，而非要就他／她的個案展開調查。在非正式的處理機制下，投訴人可以尋求機構內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。
 - 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，而非用於處理較嚴重和重複的性騷擾行為。有時候，被指稱的騷擾者承認做過被投訴的行為，但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。有時候，投訴人最關注的是盡快遏止性騷擾行為，而非透過調查證實一些不恰當的事情曾經發生和懲罰被指稱的騷擾者，如是者，視乎投訴人的意願，有關投訴可以非正式的的方法處理。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，並重申機構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機構的政策，並指出其行為如何影響了他人。不過，以此機制處理的投訴，除非有書面紀錄在案，否則，較難監察，而機構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面可能感到受不公平對待，因為他／她認為沒有機會徹底澄清事實。



<ul style="list-style-type: none">● 考慮到延遲處理投訴，可能對機構的調查工作及舉證造成困難，機構可考慮就提出投訴設定時限，但設定時限必須合理，並顧及受害人在事發後面對的焦慮和壓力，未必會即時投訴。為了避免設定時限令受害人卻步，機構可註明若有合理原因令投訴人延誤投訴，機構會酌情處理。	<input type="checkbox"/>
10. 處分	
<p>政策應說明性騷擾他人可導致的具體處分及最高懲罰，如口頭或書面警告、接受輔導/反性騷擾培訓課程、被解僱或開除會籍等，以及機構可能採取的行動，如事件可能涉及刑事罪行，機構向警方舉報等。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。</p>	<input type="checkbox"/>
11. 防止性騷擾的措施	
<ul style="list-style-type: none">● 發布政策：定期向機構所有相關人士發布機構防止性騷擾政策，並向新入職的員工、新加入的義工和會員，發布及解釋防止性騷擾政策。● 公開資訊，方便查閱：於機構內聯網及機構網頁上載有關政策，（合約服務供應商及聘用的團體或人士可能無法進入機構的內聯網）方便有需要者隨時查閱，並於機構當眼處張貼通告，讓所有相關人士知悉機構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。機構亦需告知合約服務供應商及聘用的團體或人士，機構不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。● 定期檢討：具體規定每隔多少時間會檢討有關政策及措施，而非籠統表示會「定期」檢討。除定期檢討外，在有關投訴的調查完結後，應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。還有，在調查結束後，應審視工作環境，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。● 定期培訓：訂下具體指標（如人數及／定期的時間）培訓和教育管理層人員、員工、會員、定期為機構服務的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，以及安排相關職員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。● 清除令人反感的物品或資料：清除機構內可能涉及性騷擾的物品，以及防止不適當使用電腦科技，以免構成性騷擾。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none">● 指定人員負責措施：把防止性騷擾的各項措施和工作，指定機構內某一職位的人員負責，權責分明，可有助確保措施得以落實。● 「性罪行定罪紀錄查核」機制：社福機構應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員工，不論男女，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。機構亦應要求現職僱員(包括社工、輔導員、福利員等)於續約時，申請進行查核。如果職位申請人來自香港以外地區，機構可要求他/她提供受聘任前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。● 制定操守守則：如機構已制定員工操守守則，應確保當中亦包括防止性騷擾的元素。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. 相關資源	
可列出與性騷擾有關的資訊，如平機會的預防性騷擾資源庫網頁(http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=preventing%20sexual%20harassment) 和平機會提供的培訓課程(http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/training.aspx)，以及關於性騷擾的文章、新聞報道、調查和研究，及非政府組織和大學的相關網頁連結。	<input type="checkbox"/>

落實防止性騷擾政策

制定社福機構防止性騷擾政策是防止性騷擾的第一步；要落實有關政策，必須推行其他措施配合。以下列舉一些提醒機構留意政策落實的情況：

1. 機構的防止性騷擾政策制定及公布後，曾否檢討或修改？
2. 上一次是甚麼時候檢討機構防止性騷擾政策？
3. 是否所有管理層人員、員工、義工、會員、新加入的義工和會員、及新職員都知悉機構的防止性騷擾政策？
4. 上一次甚麼時候安排機構各有關人士接受兩性平等或防止性騷擾的培訓活動？
5. 上一次是甚麼時候安排負責處理性騷擾投訴的相關人員接受培訓？
6. 作為政策制定者，你上一次是甚麼時候接受有關防止性騷擾的培訓？

免責聲明：

此資料內容只作參考用途，不可視為法律意見。如有個案垂詢，可聯絡平機會或另行諮詢法律意見。