



防止工作間性騷擾

參考資料：制定公司性騷擾政策

(I) 引言

背景：

性騷擾不是無傷大雅的玩笑，而是冒犯他人的違法行為。根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中的性騷擾乃屬違法。性騷擾個案的其中一個特點，是受害員工通常不願向僱主投訴。有些受害人覺得即使投訴，亦不會有任何結果；另外，一些員工擔心投訴會被視為製造麻煩或使自己成為笑柄，又或害怕遭受報復。故此，即使公司未接獲員工投訴，並不表示沒有性騷擾事件發生。

性騷擾的後果可以是代價沉重的。受影響的員工會情緒緊張、焦慮甚至抑鬱。僱主要面對員工士氣低落、公司聲譽受損和可能要支付法律費用等。

根據《性別歧視條例》規定，除騷擾者本人要對性騷擾的違法行為承擔個人責任外，僱主有責任去防止工作間性騷擾的發生；即使僱主對所發生的行為並不知情，仍可能要負上轉承責任。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。

訂立及宣傳性騷擾政策，除了有助表達公司對性騷擾問題的關注，以及提供處理相關投訴的指引外，還可加強公司上下對此問題的認識，培養互相尊重、平等待人的正確價值觀。

制定公司的性騷擾政策

部份性騷擾政策的內容，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，均需視乎個別公司的需要和資源等度身訂做：例如規模較小的公司未必可以設立委員會處理投訴等。

再者，透過制訂政策及處理投訴程序的過程，公司僱主及管理層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。若公司在採納政策前與員工／員工代表進行諮詢或商討，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，但一些元素是性騷擾政策必須具備的。平機會把性騷擾政策的重要元素，編輯成以下的性騷擾政策大綱，以供參考。



(II)公司性騷擾政策大綱

無論你所屬的公司是否已制定性騷擾政策，你可以把下列大綱所列的元素作為清單，核對公司將／已採納的性騷擾政策，考慮是否需要進一步完善該政策。

公司性騷擾政策大綱

1. 原則：表明僱主及管理層不會容忍性騷擾

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，不但公司內部會有處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果；性騷擾一旦發生，公司內任何人都有權投訴；及表明僱主/管理層將採取一切必需的行動消除及防止在公司內發生性騷擾的行為，不會容忍任何性騷擾的情況出現。

2. 僱主及管理層的目標和責任

列明公司性騷擾政策的目標，除可明確讓公司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。

公司性騷擾政策的目標和責任可包括但不限於下列各項：

- 確保全體公司職員、合夥人和佣金經紀人（包括準職員和謀求受聘／成為合夥人的人士），以及其他為公司服務的人士（如義務工作者、學徒、合約工作者，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、進行活動、提供及享用服務。
- 以有效的途徑，讓公司內所有職員都清楚了解公司的性騷擾政策及相關的投訴渠道。
- 為職員提供合適的培訓，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，務求使投訴機制更容易為投訴人使用。
- 以公正、不偏不倚和保密的原則，及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。
- 確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。



<ul style="list-style-type: none">● 權力關係：性騷擾事件通常牽涉權力關係，較強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，如職員騷擾僱主。	<input type="checkbox"/>
5. 性騷擾的例子	
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。有關例子，請參考平機會網頁的「防止及處理性騷擾」。	<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、証人及性質（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。■ 向公司僱主／管理層或負責職員作正式或非正式投訴。■ 向平等機會委員會查詢或投訴，要求展開調查或調停；若調停不成功，投訴人可向平機會要求給予法律協助。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■ 可以找律師商量、向警方報案，或向區域法院提出法律訴訟。● 表明公司內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"/> <input type="checkbox"/> <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，讓雙方有同樣的機會申述。● 保密原則：向職員保證，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。由於被指稱的騷擾者是個案關鍵人物，並基於自然公義的原則，公司有需要通知他／她有關指控的詳情。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none">● 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，僱主／管理層或負責職員收到投訴應立刻處理。● 程序的透明度：公司應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在其投訴政策／性騷擾政策內，並讓所有職員和其他工作人員知悉。● 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報復(根據《性別歧視條例》第9條，“使人受害的歧視”，即報復，亦是違法的歧視行為)。● 避免利益衝突：若負責處理查詢/投訴的職員，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公司內負責處理性騷擾投訴的職員，應把個案交由其他人士處理。● 匿名投訴：無論投訴是否匿名，公司都可能需要就有關投訴進行了解及／或調查；若果性騷擾投訴者是未成年人士，更需要額外小心處理。● 謹慎處理：體恤投訴人的感受，如避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及應由同一性別的調查人員接見投訴人等，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"/>
8. 處理性騷擾投訴的機制	
<ul style="list-style-type: none">● 應列出負責處理投訴的管理層或職員姓名及聯絡方法。● 應設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。若投訴人主要的關注是希望儘快採取非正式行動來遏止騷擾行為（例如：向被指稱的騷擾者發出清晰的信息），而不要就他/她的個案展開調查時，投訴便會非正式地處理。一般而言，非正式行動適合用作處理輕微及單一的性騷擾事件，而非用於較嚴重和重複的性騷擾行為。● 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。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">● 可以考慮用流程圖清楚展示處理投訴的每一步驟。● 如投訴人或被指稱的騷擾者未成年，可由家長／監護人／親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障未成年人士的權益。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">● 若公司組成小組委員會處理涉及性騷擾的投訴，委員會應由大致等量的不同性別成員組成。	<input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none">● 如有需要，可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。● 如有需要，可向投訴人提供支援及輔導。● 考慮到受害人的年齡及教育程度，以及遇到性騷擾事件後所承受心理壓力，公司應容許受害人以不同方式提出正式或非正式投訴。● 以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。● 應擬訂書面報告，以書面向涉及事件的雙方交代調查結果、處分內容及其考慮因素。● 若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向公司內更高層上訴，以符合自然公義的原則。● 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，公司應考慮向警方報案。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. 投訴的時限	
<ul style="list-style-type: none">● 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。若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後 2 年內提出。● 考慮到延遲處理投訴，可能對公司的調查工作及舉證造成困難，公司可考慮就提出投訴設定時限，但設定時限必須合理，及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，公司可註明若有合理原因令投訴人延誤投訴，公司會酌情處理。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. 處分	
<ul style="list-style-type: none">● 政策應說明性騷擾他人可導致的具體紀律處分及最高懲罰，如需要道歉、接受輔導、給予賠償、停職、可被解僱等，以及公司可能採取的行動，如事件可能涉及刑事罪行，公司向警方舉報等。	<input type="checkbox"/>
11. 防止性騷擾的措施	
<ul style="list-style-type: none">● 發布政策：定期向全體職員發布／重申公司的性騷擾政策，並向新入職職員，包括臨時員工，發布及解釋性騷擾政策。	<input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none">● 公開資訊，方便查閱：於公司內聯網及網頁（合約供應商及聘用的團體或人士未必獲授權進入公司的內聯網）上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並於公司當眼處張貼通告，讓公司全體管理層及職員，尤其是公司內沒有電腦設備的人員，知悉公司已制定性騷擾政策，從何處可以查閱政策的文本及投訴的渠道。公司亦需告知合約供應商及聘用的團體或人士，公司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：具體規定每相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。● 定期培訓：訂下具體指標（如人數及／定期的時間）培訓和教育職員有關兩性平等、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：清除公司內可能涉及性騷擾的物品，並禁止把這些物品帶入公司，以及防止不適當使用電腦科技，引致性騷擾。● 指定人員負責措施：把防止性騷擾的各項措施和工作，指定公司內某些職位的職員負責，權責分明，可有助確保措施得以落實。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. 相關資源	
<ul style="list-style-type: none">● 可列出與性騷擾有關的資訊，如平機會關於性別歧視資訊和網上培訓課程的網頁連結、非政府組織舉辦的性騷擾講座或工作坊的影片或文字紀錄、有關性騷擾的報道、調查和研究等。● 可留意平機會稍後會推出的防止性騷擾網上資源中心和非政府組織提供的培訓課程和有關資訊。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



(III) 落實性騷擾政策

制定公司性騷擾政策是防止性騷擾的第一步；要落實有關政策，必須推行相應措施配合，以免性騷擾政策淪為紙上空談。以下的問題可以提醒留意政策在公司內落實的情況：

1. 公司的性騷擾政策制定及公布後，曾否檢討或修改？
2. 上一次檢討公司的性騷擾政策是甚麼時候？
3. 是否所有職員及新入職的職員都知悉公司的性騷擾政策？
4. 上一次是甚麼時候安排職員接受有關性騷擾或兩性平等的培訓活動？
5. 上一次是甚麼時候安排職員接受處理性騷擾的訓練？
6. 作為政策制定者，你上一次是甚麼時候接受有關性騷擾的培訓？

—— 完 ——

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。