



防止工作間性騷擾

參考資料：制定公司防止性騷擾政策

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，亦於事無補；另外，一些員工擔心投訴會被視為製造麻煩或使自己淪為笑柄，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。近年，《性別歧視條例》的修訂進一步擴大性騷擾條文的保障範圍。自2014年加入保障貨品、設施或服務提供者免遭顧客性騷擾的條文；2020年的修訂則禁止共同工作場所內使用者之間的性騷擾，例如：寄售產品推銷員、實習生和義工等，即使他們之間可能沒有僱傭關係，同樣受到法律保障。

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。因此，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。僱主有必要制訂防止性騷擾政策，並定期作出檢討。

制定公司的防止性騷擾政策

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，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，編輯成以下的政策大綱，以供參考。



II. 公司防止性騷擾政策大綱

無論你所屬的公司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，核對公司將／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。

公司防止性騷擾政策大綱	
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。	<input type="checkbox"/>
2. 僱主及管理層的目標和責任	
列明公司防止性騷擾政策的目標，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。 公司防止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)、共同工作間使用者(如義工、實習生、寄售推銷員、合約工作者，服務供應商及代理人)，以及顧客，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。	<input type="checkbox"/>
● 以有效的途徑，讓公司內所有職員都清楚了解公司的防止性騷擾政策及相關的投訴渠道。	<input type="checkbox"/>
● 為職員及管理人員提供合適的培訓及有關法例的最新資訊，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。	<input type="checkbox"/>
● 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務求使投訴機制更易於使用。	<input type="checkbox"/>
● 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。	<input type="checkbox"/>
● 確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。	<input type="checkbox"/>



3. 公司僱主和全體僱員的義務和責任	
<ul style="list-style-type: none">• 工作環境是由僱傭雙方共同締造。應表明僱主、管理層、全公司職員和工作場所使用者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，不會姑息任何形式的性騷擾的行為，以及支持同事採取合理行動制止性騷擾。• 表明任何職員如果被性騷擾，或目睹其他職員作出性騷擾行，均可向處理性騷擾投訴的管理層／職員舉報。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. 性騷擾的定義	
<p>定義：</p> <ul style="list-style-type: none">• 以淺白的文字解釋何謂「性騷擾」，例如：性騷擾是指一個人向另一個人作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、不恰當的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如你身處的環境在性方面具有敵意，使你感到受威脅，這也是性騷擾。• 《性別歧視條例》中第 2(5) 條界定性騷擾。另外，第 2(7)、2(8)、9、23、23A、39、39A 及 40 條亦與性騷擾有關。根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的法律定義是： (a) 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、侮辱或威脅；或 (b) 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脅性的環境。• 《性別歧視條例》把僱用方面，以及貨品、服務及設施提供方面的性騷擾定為違法行為。2020 年修訂的進一步擴大保障範圍，禁止會社管理委員會成員對會社會員的性騷擾，以及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。第 23A (2) 條規定，場所使用者是指僱員；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。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



<p>澄清常見的誤解：</p> <ul style="list-style-type: none">● 不分性別：表明性騷擾是不分有關人等的性別，可在任何人身上發生；與性騷擾相關的法例條文及公司防止性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。● 有否意圖並不相干：表明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，無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。● 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，較強的一方騷擾較弱的一方，例如：上司性騷擾實習生。但性騷擾亦可能在朋輩之間發生，或者出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如職員騷擾僱主。	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>5. 性騷擾的例子</p>	
<ul style="list-style-type: none">● 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：展示使人反感的或色情的資訊、不恰當的觸摸和強吻、或以金錢利益作條件以換取性的要求等。你可以到平機會網頁參考更多有關性騷擾的例子。	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>6. 受害人的權利及可以採取的行動</p>	
<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／管理層或負責處理性騷擾投訴的職員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。	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>



<ul style="list-style-type: none">■ 在決定是否向平機會提出投訴之前，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，及更多相關的資訊和協助。■ 有關人士亦可向平機會提出投訴；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： http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx。■ 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。 <ul style="list-style-type: none">● 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"/>
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：保證所有與性騷擾投訴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，處理有關投訴的負責人有需要通知被指稱的一方有關指控的詳情。● 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，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／防止性騷擾政策內，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，以免因真誠投訴而遭受較差待遇或報復（根據《性別歧視條例》第9條，「使人受害的歧視」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或調查；若果性騷擾投訴者是未成年人士或殘疾人士，需謹慎地決定是否跟進投訴。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none">● 避免進一步困擾投訴人：體恤投訴人的感受，例如完整地記錄事件，避免要求投訴人多次複述不愉快的經歷、尊重投訴人的意願盡量安排同一性別的調查人員接見等，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"/>
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。● 在投訴人決定以正式或非正式機制解決問題之前，負責處理投訴的職員應讓投訴人知悉兩種投訴機制在目的、程序和可能帶來的結果方面會產生的差別。● 若投訴人認為非正式機制未能有效地解決問題，可以要求負責處理投訴的指定人員改以正式機制處理投訴。● 公司僱主／管理層應考慮到投訴人的教育程度、殘疾情況或溝通障礙，以及遇到性騷擾事件後所承受的心理壓力，應容許受害人以不同方式提出正式或非正式投訴，例如由受害人口述而負責處理投訴的職員協助撰寫書面投訴。● 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，公司應考慮就這些個案向警方報案。● 可以考慮用流程圖清楚展示處理投訴的每一步驟。● 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，及由機構或第三方提供的輔導。● 非正式處理機制：<ul style="list-style-type: none">■ 非正式處理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件發生，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。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



- 非正式機制的處理手法可以包括投訴人尋求公司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。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，並重申公司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／重申公司的政策，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，而公司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。
- 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屬未成年人士、智障人士或有溝通障礙，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。
 - 若公司設立小組委員會處理涉及性騷擾的投訴，委員會應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，應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。
 - 應擬訂書面報告，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）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，可向公司設立的上訴機制要求覆核。





<p>■ 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。</p>	
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。若打算入稟區域法院提出法律訴訟，需於事發後 24 個月內提出。● 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。	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
10. 處分或其他適切的跟進行動	
<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、其他跟進行動，及最高懲罰，如口頭或書面警告、接受輔導／防止性騷擾課程、道歉、給予賠償、停職、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。	<p><input type="checkbox"/></p>
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／重申公司的防止性騷擾政策，並向新入職職員，包括臨時員工，發布及解釋防止性騷擾政策。● 公開資訊，方便查閱：於公司內聯網及／或網頁（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。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。	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>



<ul style="list-style-type: none">● 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。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。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）培訓和教育職員有關兩性平等、尊重他人和提高對防止性騷擾的意識，安排職員接受有關處理性騷擾投訴的訓練，以及傳閱防止性騷擾政策。● 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。● 行為守則：如公司已制定行為守則，確保當中已包括防止性騷擾的元素。	<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，例如平機會網頁上有關反性騷擾資源（http://www.eoc.org.hk/）和提供的培訓課程的資訊（http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/training.aspx），以及一些非政府組織的相關支援及網頁連結。	<input type="checkbox"/>



III. 落實防止性騷擾政策

制定公司防止性騷擾政策是預防性騷擾的第一步；要落實有關政策，必須推行相應措施配合，以免有關政策淪為紙上空談。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公司的防止性騷擾政策？
3. 是否所有職員及新入職的職員都知悉公司的防止性騷擾政策？
4. 上一次是甚麼時候安排職員接受有關防止性騷擾或兩性平等的培訓活動？
5. 上一次是甚麼時候安排負責處理性騷擾投訴的職員接受處理性騷擾投訴的培訓？
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？
7. 公司有否收過任何有關性騷擾的投訴？如有，是否遵循投訴程序處理？

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。

—— 完 ——