

香港撒瑪利亞防止自殺會

防止性騷擾政策

1. 前言

根據 2014 年 12 月生效的新修訂《性別歧視條例》，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責任外，社福機構作為僱主有責任防止機構內可能發生的性騷擾事件。

2. 本會原則

- 2.1 本會認同人人有權受到尊重及得到平等對待，性騷擾是歧視及違法行為，不但會帶來民事法律責任及刑事後果，更會影響到員工和服務使用者生理和心理健康、破壞人與人之間的互相尊重、交流和誠信，本會絕不會容忍性騷擾的情況出現。
- 2.2 本會制定有關性騷擾政策，包括投訴程序及紀律處分，一旦發生性騷擾事件，會內任何人都有權投訴，會方並會立即按「處理性騷擾投訴程序」（詳見附錄一及二）徹底及公正地處理。

3. 本會目標和責任

- 3.1 本會確保所有相關人士，包括管理層人員、員工（包括正在謀求獲得本會僱用的人士）、會員及義工、服務使用者、以及其他為本會提供服務的人士（如合約員工、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、接受訓練、參與活動、提供及享用服務。
- 3.2 以有效的途徑，讓本會所有相關人士都清楚了解本會的性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 3.3 為全體職員提供合適的培訓，提高他們對性騷擾的認知。
- 3.4 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。
- 3.5 本會將按時檢討「性騷擾政策及程序」。

4. 成員的義務和責任

- 4.1 本會所有相關人士（包括管理層人員、僱員、會員及義工）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。

- 4.2 本會所有相關人士如果目睹性騷擾行為，均可向會方負責人舉報。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護。

5. 性騷擾的定義

- 5.1 根據《性別歧視條例》（參考《性別歧視條例》第 2(5)、2(7)、2(8)、9、23、24、39 及 40）性騷擾的定義是：

- (a) 任何人(不論如何描述其身份)如：
- (i) 對另一人士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) 就另一人士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，應會預期該人士會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
- (b) 任何人(不論如何描述其身份)如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人士造成有敵意或具威嚇性的環境。

- 5.2 不分性別：性騷擾可能在任何人身上發生，政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。

- 5.3 有否意圖並不相干：即使表明沒有性騷擾意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。

- 5.4 單一事件：即使表明是單一事件亦有可能構成性騷擾。

- 5.5 權力關係：性騷擾事件通常牽涉權力關係，例如有權力的一方騷擾較弱的一方，但亦有可能出現權力較弱一方騷擾較有權力者（如機構員工被服務使用者性騷擾），此等情況亦屬違法的性騷擾行為。

6. 性騷擾的例子（詳見附錄三）

可參考《性別歧視條例僱傭實務守則》第 6.1 段

7. 受害人的權利及可以採取的行動

本會所有相關人士（包括管理層人員、僱員、會員及義工）均有權投訴性騷擾行為。當遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

- 7.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
- 7.2 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。

- 7.3 告訴信任的人，讓他們給予情緒支援和處理事件的建議。
- 7.4 向會方負責人作口頭或書面投訴。
- 7.5 向平機會尋求協助、查詢或投訴，亦可要求展開調查或調停。
- 7.6 諮詢律師意見，如涉及刑事成分可向警方報案，或向區域法院提出法律訴訟程序。

8. 紀律處分

性騷擾他人乃嚴重違法行為，本會將按「處理性騷擾投訴程序」展開調查，一經確定事件，本會將作出以下紀律處分：

- 8.1 輕微及單一事件：
 - 8.1.1 騷擾者須向受害人作出道歉
 - 8.1.2 騷擾者須書面承諾不會再犯
 - 8.1.3 本會將作出書面警告及記錄
 - 8.1.4 有需要時可要求接受輔導
- 8.2 嚴重或重複事件：
 - 8.2.1 如涉及刑事，本會將報警處理
 - 8.2.2 騷擾者若為員工，將被解僱或解除服務承諾
 - 8.2.3 騷擾者若為會員，將被永久終止會籍
 - 8.2.4 如有需要可要求賠償

9. 宣傳及防止性騷擾措施

- 9.1 發布政策：本會將定期向所有相關人士發佈本會防止性騷擾政策及程序，並且適當地將內容張貼在告示板及上載於本會網頁。
- 9.2 定期檢討：本會將定期最少每年一次檢討有關政策及程序。
- 9.3 定期培訓：本會將邀請相關專業人士，定期培訓本會所有管理層人員、員工、會員及義工，提高他們對兩性平等、尊重他人和防止性騷擾的意識，並會安排相關職員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。
- 9.4 清除令人反感的物品或資料：檢查會內有否涉及性騷擾的物品並徹底清除，並防止不適當使用電腦科技，以免構成性騷擾。
- 9.5 指定負責人員：本會理事會為最高負責人，委派職員成立「性騷擾投訴處理小組」專責處理性騷擾投訴。

處理性騷擾投訴程序

1. 原則

- 1.1 **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。
- 1.2 **保密原則**：向相關人士保證不會洩漏任何與性騷擾有關的資料，只按需要向處理事件人員披露。
- 1.3 **避免延誤**：當收到查詢及投訴後，本會負責人員將立刻按程序處理。
- 1.4 **程序透明度**：本會將有關性騷擾政策及程序張貼及上載本會網頁，讓有關人事知悉。如投訴涉及未成年人士，本會將會聯絡其家長/監護人，知會有關政策及措施。
- 1.5 **保護投訴人及證人**：本會確保受投訴人及證人不會因作出投訴/見證而遭受較差待遇。
- 1.6 **避免利益衝突**：若負責處理人員與投訴人或被指控人有密切關係，個案將由交由其他指定人員處理。
- 1.6 **匿名投訴**：無論投訴是否匿名，本會都會就相關投訴進行調查。
- 1.7 **謹慎處理**：在處理投訴過程中，以謹慎和尊重投訴人要求的態度處理，避免投訴人受到不必要的困擾。

2. 成立專責小組

本會將成立「性騷擾投訴處理小組」，專責獨立處理任何有關性騷擾的投訴，小組由大致等量的不同性別成員組成。除非有利益衝突，所有調查報告將交由本會總幹事及理事會審核。

3. 投訴機制

- 3.1 非正式投訴（較為輕微及單一事件，主要希望盡快採取非正式行動來遏止性騷擾行為）
 - 3.1.1 投訴人向本會專責小組作出口頭非正式投訴；
 - 3.1.2 專責小組成員以溝通方式與有關人士從不同角度了解事件，從而作出調停。
 - 3.1.3 記錄事件及跟進紀律處分。
- 3.2 正式投訴（較為嚴重和重複的性騷擾事件）
 - 3.2.1 投訴人向本會專責小組作出口頭或書面投訴；
 - 3.2.2 專責小組盡快就投訴個案展開調查及書面記錄申訴及面談內

容；

- 3.2.3 若被指稱性騷擾者是未成年人士，可由其家長/監護人陪同出席面談以保障其權益。
- 3.2.4 如有需要，調查期間投訴人和被指稱騷擾者可避免接觸。
- 3.2.5 如有需要，可向投訴人提供情緒支援。
- 3.2.6 制定調查報告，並以書面向涉事雙方交代結果、處分內容及其考慮因素。
- 3.2.7 若其中一方不接受調查結果，可向會方理事會上訴。
- 3.2.8 若事件涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，會方將考慮向警方報案。

4. 投訴時限

4.1 向本會投訴

疑被性騷擾者需於事件發生後1個月內向會方提出投訴，但若有合理原因延誤投訴，會方將酌情處理。

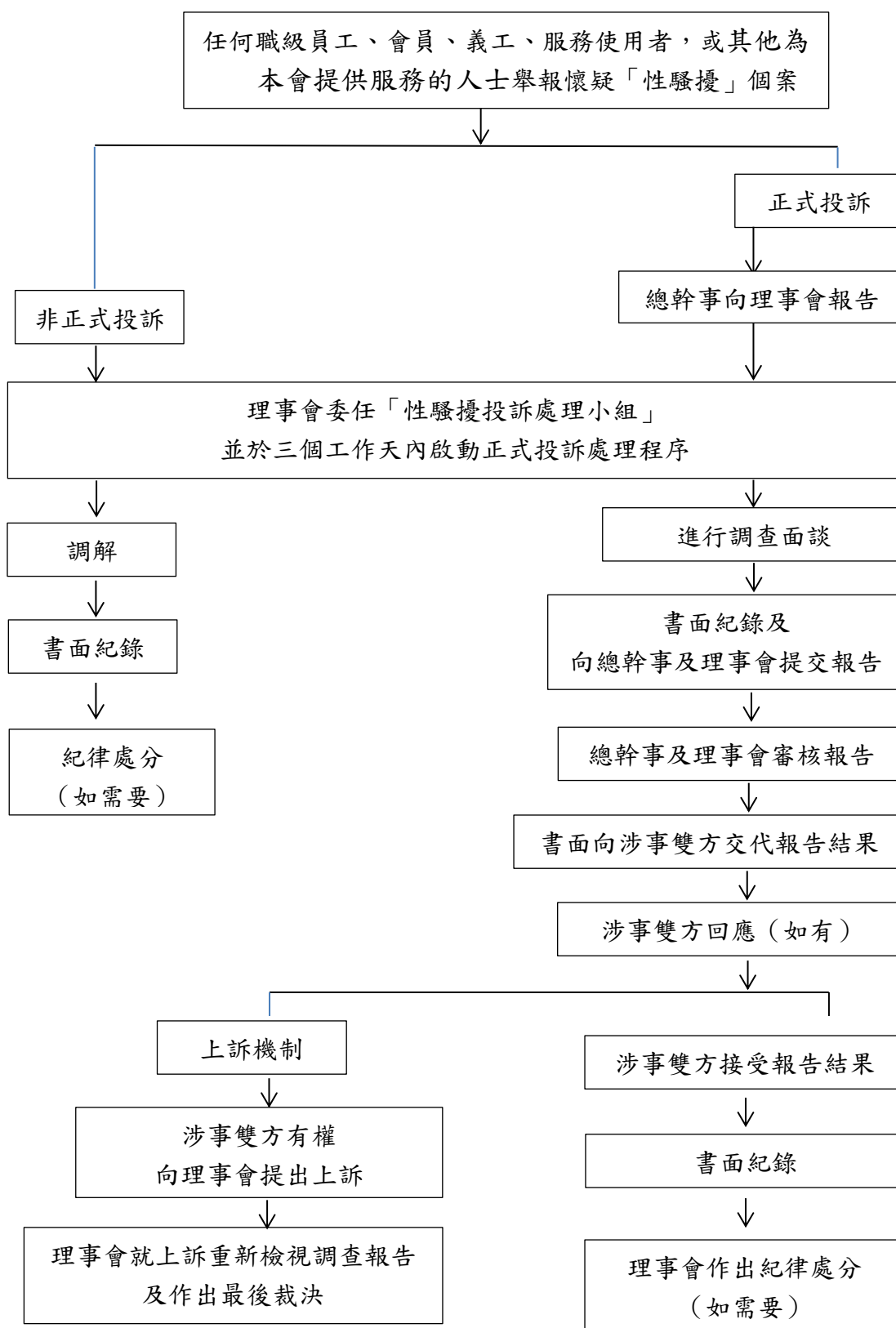
4.2 向平機會提出投訴

若疑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。

4.3 向區域法院提出法律訴訟

若投訴人打算在區域法院提出法律訴訟，需於事件發生後24個月內提出。

處理性騷擾投訴流程圖



僱傭範疇中的性騷擾

根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中的性騷擾乃屬違法。在不局限《性別歧視條例》中界定性騷擾的定義的情況下，下列行為可被視為性騷擾：

1. 不受歡迎的性要求 — 例如擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
2. 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處 — 例如向對方暗示在性方面予以合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展；
3. 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 — 例如在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；及
4. 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境 — 例如在工作場地高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅圖片或海報。