

## 突破機構防止歧視指引

此政策為總括「突破」對四條反歧視條例（《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》）之承擔及執行。目的是讓「突破」同工、外判員工、義工等(簡稱“工作人員”)在工作期間，求職者在求職時，以及服務使用者在參與活動或接受服務期間受到保障。

「突破」是一個服事群體，我們相信每個人都是天父創造，人人平等並獨特，我們重視在生活中展現信仰，深信生命影響生命。作為青少年服務機構，我們需要提供一個安全的活動場所，免受任何歧視或騷擾。作為一個僱主，我們竭力與同工建立一個互相尊重及安全愉快的工作環境，共同防止及杜絕任何歧視或騷擾的情況。

「突破」確保工作人員在執行職務及提供服務期間，不會因種族、性別、婚姻狀況、懷孕、傷殘及家庭狀況而對任何個人構成歧視，應用範圍包括同工任免、培訓、薪酬及福利等各方面，以及機構提供的各類的服務。若工作人員或服務使用者覺察到在工作或活動中出現歧視或騷擾的情況，應有責任作出保護及提出投訴。

### 處理歧視或騷擾情況的原則

1. 機構不接受任何形式的歧視或騷擾，並會按照相關法例及內部指引作即時處理。而有關之工作人員或服務使用者(包括投訴人及被投訴人，下稱“當事人”)的權利均會受到尊重及公平對待，絕不容許任何報復行為。
2. 為了保護當事人的私隱，同時讓事件有效地進行調查，所有資料記錄均嚴格保密。
3. 機構會就事件迅速展開調查及謹慎處理，同時按當事人需要，考慮提供適切支援及輔導。
4. 有關處理會確保當事人得到公平的對待。處理的結果可能包括執行內部紀律，或涉及法律責任。

### 投訴程序

1. 若投訴人相信自己受到歧視或騷擾，請即表明立場。如有需要，可尋求協助或按機構指引提出投訴。
2. 若投訴人決定向機構提出投訴，應盡快以口頭或書面向防止歧視委員會(下稱“委員會”)召集人提出。投訴人亦可保留權利向平等機會委員會查詢或投訴，及/或諮詢律師意見、向相關法定機構提出訴訟等。
3. 若被投訴人職級屬總監以下，委員會召集人為總幹事或委任人士；若被投訴人職級屬總監或以上，委員會召集人為董事會主席或委任人士。召集人一旦收到投訴，將即時跟進，並成立一個不少於三人之執行小組，成員可以考慮合適同工、董事會成員、牧師，或按需要邀請外界專業人士，惟成員人選須避免與事件及當事人有任何

利益衝突。

4. 執行小組先向投訴人了解情況，說明投訴機制，協助進行調解或/及就事件展開調查。
5. 執行小組完成調查後，會提交調查報告予委員會，並把結果向當事人交待。若其中一方不接受調查結果，可以於15天內向委員會召集人提出上訴。委員會將針對處理投訴的程序或基於新提供的資料，考慮接納上訴申請。
6. 若個案成立，機構將會對被投訴人作出紀律處分；若屬惡意投訴或提供虛假資料，投訴人亦有可能要承擔虛假投訴的責任。如事件可能涉及刑事罪行，機構會諮詢投訴人的意願和考慮向警方報案。
7. 機構會按需要檢視現有制度及其執行情況，竭力防止同類事件發生。

### 時限

當遇到任何歧視或騷擾，投訴人應盡快採取行動，糾正情況，及讓委員會有效跟進。投訴人須於事件發生三個月內提出投訴，若有合理原因，可考慮接受延誤投訴。委員會亦須於三個月內完成調解或調查。

### 防止歧視委員會相關人員

	<u>電話</u>	<u>電郵地址</u>
召集人 總幹事(萬樂人女士)	26320731	joyceman@breakthrough.org.hk
召集人* 董事會主席(郭偉強先生) (*如被投訴人職級為總監或以上)	26320304	btboard@breakthrough.org.hk
查詢 人才資源部主管 (林偉漢先生)	26320192	wilson_lam@breakthrough.org.hk
人才資源部代表 (羅慧玉女士)	26320325	monica@breakthrough.org.hk

### 防止歧視措施

1. 向新入職同工提供相關資訊，提高意識。
2. 於機構內聯網及機構網頁上載有關政策及指引，方便有需要者隨時查閱，讓所有相關人士知悉機構已制定防止歧視及騷擾政策，從何處可以查閱政策的文本及投訴的渠道。
3. 定期安排講座培訓。
4. 定期檢討本政策及程序內容。

### 相關指引

《突破機構防止性騷擾實務指引》

### 參考資料

歧視條例僱傭實務守則

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops>