

# 突破機構防止性騷擾實務指引

(本實務指引屬於《突破機構防止歧視指引》下，有關性騷擾之輔助執行資料)

## I. 引言

1. 「突破」作為青少年服務機構，致力為同工、外判員工、義工、求職者及以任何形式為機構工作人士、活動參加者及服務使用者提供一個安全的服務環境，並確保所有人能在一個沒有性騷擾的安全環境下工作或提供服務、接受服務或參加活動。
2. 性騷擾行為會對被侵害者構成不同程度的傷害和困擾，亦是違法行為，不但機構內部會有紀律處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果。機構致力消除及防止性騷擾，絕不容忍任何性騷擾行為。為有效地處理性騷擾，特設立本實務指引，詳列投訴途徑、處理性騷擾投訴的程序及預防措施等。
3. 所有相關人士（包括同工、外判員工、義工、求職者及以任何形式為機構工作人士、活動參加者及服務使用者）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，不會姑息他人性騷擾的行為，以及支持他人採取行動制止性騷擾。
4. 性騷擾行為一旦發生，任何人都有權利投訴。而投訴人及證人均會受到保護。機構會按既定程序，以保密原則，公平公正的態度，盡快處理投訴。投訴人及被投訴人除了向機構有關機制尋求協助外，亦可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。
5. 機構透過教育、培訓、政策/指引制定及定期更新，提高有關人士對性騷擾的認識，了解相關政策及投訴渠道，致力消除及防止性騷擾。

## II. 性騷擾的法律定義

1. 根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是：
  - 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、侮辱或威嚇；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嚇性的環境。

### III. 性騷擾的例子

1. 性騷擾可以透過言語、電郵、信件和電話等途徑出現。性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象，亦可以是明示或暗示的。性騷擾可在同性或異性之間發生。一次事件足以構成性騷擾。任何不受歡迎的涉及性的言語、行動或身體接觸都可以構成性騷擾。一個在性方面令人感到冒犯、敵意或具威嚇的工作或服務環境，亦可以構成性騷擾。
2. 下列是可構成性騷擾行為的例子：
  - a) 不受歡迎的性要求：例如不斷要求約會對方、表示挑逗的擠眉弄眼、淫褻的動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人的身體；
  - b) 為了獲取性方面的好處而提出的不受歡迎的要求：例如明示或暗示倘若對方在性方面予以合作或容忍其性要求，便會在工作發展或活動參與的機會及過程中得到好處；
  - c) 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑：例如帶有貶抑成分或有成見的與性有關的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活；不恰當的身體接觸等；
  - d) 涉及性的行徑，使環境存在敵意或具威嚇性：例如在工作或活動舉辦場所高談與性有關的或淫褻的言論、展示與性有關的不雅圖片或海報；及強迫性的行徑：例如意圖強吻或撫摸對方、性侵犯、強姦等；
  - e) 部份涉及性暴力的行徑如非禮、強姦等，亦同時屬刑事罪行。

### IV. 投訴人的權利及可以採取的行動

1. 投訴人有權投訴性騷擾行為。
2. 採取行動
  - a) 即時表明立場，告訴被投訴人其行為是不受歡迎的，必須停止，亦可要求對方作出道歉。此外，亦可考慮透過可信任的第三者向被投訴人提出。
  - b) 告訴信任的人，例如人才資源部同工/上司/工作或服務或活動負責人/同事/朋友，尋求支援和建議。
  - c) 以書面記錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人及性質（騷擾者的說話和做過的行為），以及投訴人當時的反應。
  - d) 按機構有關機制尋求協助和作出投訴，亦可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. 機構的投訴程序不會影響投訴人向平等機會委員會投訴、警方報案或向區域法院提出訴訟的權利。

#### V. 處理性騷擾投訴的原則

1. 公平處理：以公平、公正的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人及被指稱的騷擾者得到公平的對待，讓雙方均有機會申述。
2. 保密：致力確保有關人士私隱，所有與性騷擾投訴相關的資料和記錄將會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人及被指稱的騷擾者披露。
3. 避免延誤：立刻跟進投訴，務求迅速處理事件。
4. 程序的透明度：處理性騷擾投訴的程序列載於本實務指引。機構會讓同工、外判員工、義工及以任何形式為機構工作人士、活動參加者及服務使用者知悉有關的投訴程序。如投訴涉及未成年人士，機構會讓家長/監護人清楚知道有關規則及處分措施。
5. 保護投訴人及證人：保障任何人不會因投訴事件而遭受較差待遇，如逼害或報復等對待。
6. 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，會把個案交由其他人士處理。
7. 謹慎處理：體恤投訴人的感受，確保處理投訴的過程，不會讓投訴人或其他有關人士承受不必要的困擾或蒙受更大的羞辱。
8. 匿名投訴：無論投訴是否匿名，機構都有可能需要就有關投訴作進一步了解或進行調查，尤其任何懷疑未成年人士被性騷擾的個案。

#### VI. 處理性騷擾投訴的機制

1. 投訴人若決定投訴，可向「處理性騷擾投訴委員會」(下稱「委員會」)提出。委員會成員包括機構總幹事(召集人)、人才資源部主管/代表(秘書)及相關組群主管。如被投訴人職級為總監或以上，召集人為董事會主席或代表。召集人會召集一個不少於三人及大致等量的不同性別的成員之委員會。惟成員人選須避免與事件及投訴人與被投訴人有任何利益衝突。

2. 投訴人應盡快以口頭或書面向委員會提出，尋求調解及/或要求對投訴展開調查。投訴人可親自或透過授權代表，以口頭或書面提出投訴。查詢或投訴聯絡方法如下：

<u>委員會</u>	<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
秘書 人才資源部主管 (林偉漢先生)	26320192	wilson_lam@breakthrough.org.hk

<u>相關組群主管</u> (2020年7月更新)	<u>電話</u>	<u>電郵地址</u>
物業設施管理組群主管 (周思藝先生)	26320115	jeffchau@breakthrough.org.hk
出版及媒體事工組群主管 (梁柏堅先生)	26320250	pakkinl@breakthrough.org.hk
人際事工組群主管 (林偉漢先生)	26320192	wilson_lam@breakthrough.org.hk
文化及創意事工組群主管 (蔡廉明先生)	26320137	andrewchoi@breakthrough.org.hk

3. 委員會一旦收到投訴，將即時初步了解事件，記錄投訴，並提供支援及相關資訊，包括內部投訴機制，平等機會委員會及其他相關法定機制。如有需要，將成立一個不少於三人及大致等量的不同性別的成員之執行小組。成員可以考慮合適同工、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投訴人及被投訴人有任何利益衝突。

#### 4. 投訴人可選擇非正式或正式處理機制

- 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。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。
- 正式處理機制用以處理較嚴重或涉及重覆發生性騷擾的投訴，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，進行調查。

如在處理過程中，發現事件可能同時涉及刑事罪行，機構會諮詢投訴人的意願及考慮向警方報案。

#### 5. 非正式處理機制

- 執行小組向投訴人了解情況，說明可選擇的處理方式，提供支援及有關資訊。在雙方同意下，協助投訴人與被投訴人進行調解。
- 任何一方均可隨時決定終止與對方進行調解。調解應在接獲投訴後的三個月內完成。執行小組可基於合理的理由，及雙方同意的情況下，延長調解時限。假如在該段時限內未能透過調解解決爭端，或任何一方決定終止調解，投訴人可循正式調查途徑繼續追究該事件。在這情況下，投訴人(或其授權代表)

須以書面將其要求轉為正式處理機制的意願於調解終止後 15 個工作天內知會執行小組。

## 6. 正式處理機制

- a) 如投訴人希望展開對性騷擾事件的調查，可以口頭或書面向委員會召集人提出投訴。委員會接獲投訴後，將成立執行小組，展開全面而中立的調查。
  - b) 正式處理機制涉及調查，正式與投訴人進行會面，而被投訴人會被知會有關投訴，並有機會回應指控。如有證人的話，也會進行會面。
  - c) 在執行小組的同意下，任何出席面談的人士可以由其支援人員陪同出席。有關人士須事先提出口頭或書面要求，並提供需要有人陪同的理由、陪同人士的姓名及相關資料予執行小組考慮。執行小組對此要求可作最後決定。
  - d) 出席面談人士應就投訴及面談內容保密，以免影響事件涉及人士及調查工作。
  - e) 調查過程中，將以書面記錄與投訴人、被投訴人及有關人士的會面及其申述內容。
  - f) 執行小組應在接獲提出要求經正式處理機制進行投訴後的三個月內完成調查，提交調查報告予委員會，並以書面向涉及事件的雙方交代調查結果、處分內容(如有)及其考慮因素。執行小組可基於合理的理由，及雙方同意的情況下，延長調查時限。
7. 若其中一方不接受調查結果，可於 15 個工作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。
  8. 委員會召集人一旦接納上訴的要求，將成立一個不少於三人及大致等量的不同性別的成員之上訴小組。成員可以考慮包括總幹事、董事會成員、合適同工、牧師，或按需要邀請外界專業人士，惟成員人選須有別於執行小組及避免與事件及投訴人與被投訴人有任何利益衝突。
  9. 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。
  10. 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。

## VII. 處分

1. 執行小組完成調查後，會將結果向投訴人及被投訴人交待，若證明投訴屬實，會按機構的權責範圍對被投訴人作出相應行動及/或處分，例如：向投訴人道歉、口頭或書面警告、接受輔導/反性騷擾培訓課程、離開職務、呈辭、被解僱等；被指稱的騷擾者離職後，或會被要求不能參與機構的活動或主動接觸機構工作人員或服務使用者。

2. 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。
3. 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。
4. 如投訴涉及未成年人士，機構會讓其家長都清楚知道有關規則及處分措施。

#### VIII. 時限

1. 在一般情況下，口頭或書面投訴須於投訴人知悉或理應知悉性騷擾行為後的三個月內提出。
2. 委員會召集人可基於合理的原因，延長上述有關時限。如委員會召集人認為考慮接受逾時處理的投訴是公平合理的，亦可以考慮接受投訴。

#### IX. 防止性騷擾的措施

1. 機構會定期向所有相關人士發布機構防止性騷擾政策，並向新入職的同工，發布及解釋防止性騷擾政策。
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。機構亦會告知合約服務供應商、聘用的團體或人士、合作團體，機構不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。
3. 機構會定期檢討有關政策及措施，並在處理每一宗有關正式投訴的調查完結後，檢視有關政策及措施是否需要修訂及審視工作環境，以有效地防止性騷擾發生。
4. 機構定期提供培訓或教育資訊予所有同工以提高同工對防止性騷擾的意識，並安排相關人員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。
5. 如新入職的同工、自由工作者及外判員工的職務，涉及與兒童或精神上無行為能力人士有經常或定期接觸，機構會要求進行「性罪行定罪紀錄查核」。如義工之日常職務涉及與兒童或精神上無行為能力人士有經常或定期接觸，機構會要求作出是否曾干犯「性罪行」的聲明。

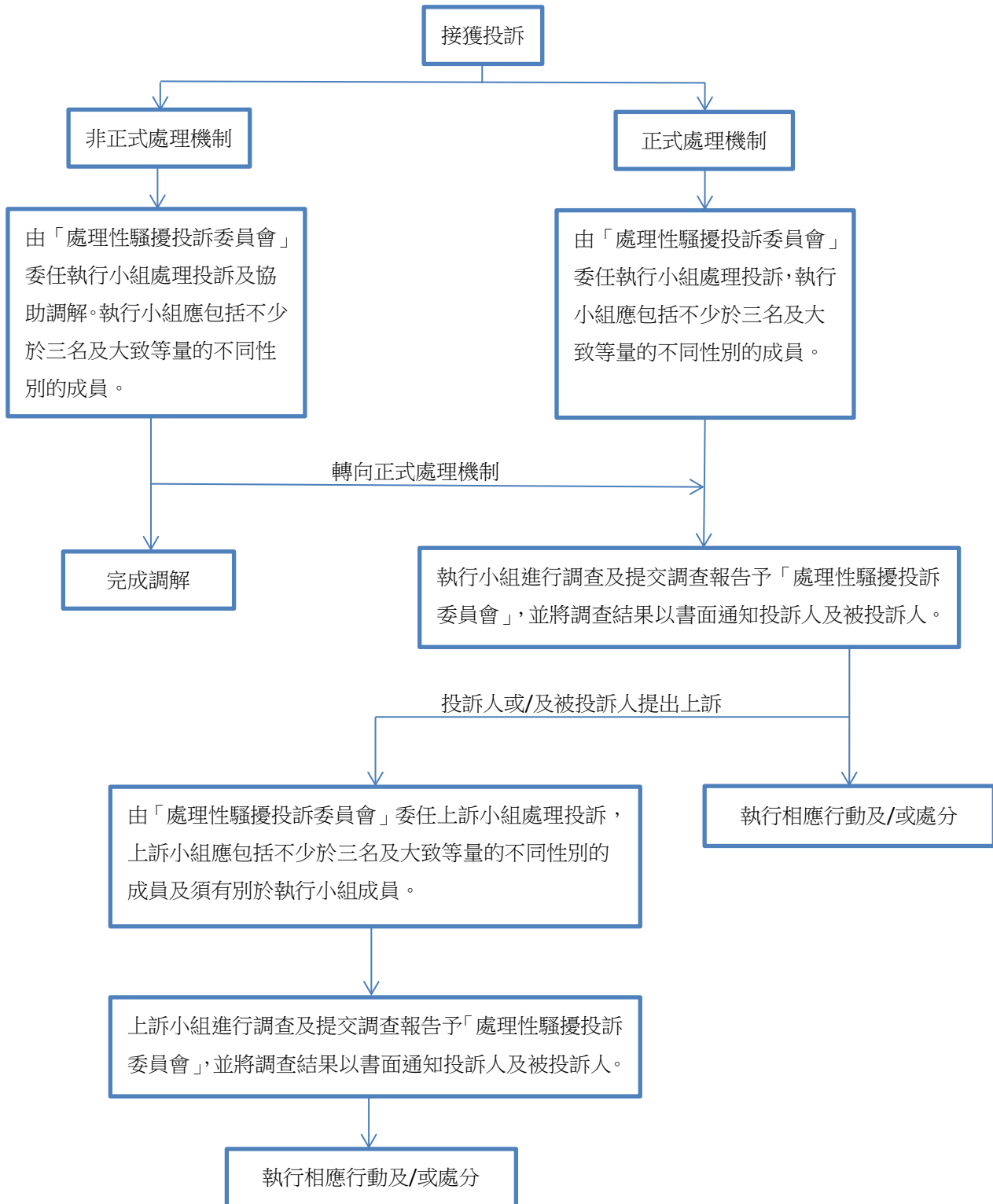
## X. 政策及實務指引的檢討

- ◆ 本實務守則屬於《突破機構防止歧視指引》下，有關性騷擾之輔助執行資料，在2019年1月15日生效。本指引將作定期檢討。若有任何意見或查詢，請聯絡突破人才資源部主管。

## XI. 參考資料

- ◆ 《突破機構防止歧視指引》
- ◆ 性別歧視條例 <http://www.hkllii.hk/chi/hk/legis/ord/480/>
- ◆ 平等機會委員會 [www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)
  - 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>
  - 平機會提供的培訓課程 <http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/training.aspx>

## 性騷擾申訴處理機制簡圖\*



\*性騷擾申訴處理機制以文字說明為準。