

新造的人協會有限公司

防止性騷擾政策及指引

1. 適用範疇

此防止性騷擾政策及指引為新造的人協會（以下簡稱「協會」）對香港法例第 480 章《性別歧視條例》（以下簡稱《性別歧視條例》）下針對性騷擾¹的處理及防治工作之承擔及執行。目的是讓協會員工（包括管理層人員及正在謀求獲得協會雇用的人士等）、外判員工、義工²等（以下皆簡稱“工作人員”）及服務使用者在受保障、被尊重和安全的環境下工作及使用服務。

2. 目標和責任

在《性別歧視條例》下，性騷擾是歧視及違法行為，對於觸犯此行為的人，會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果。

協會是一個服務小眾的機構，我們相信人人平等並獨特；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，我們會採取合理地切實可行的預防措施與工作人員建立一個互相尊重及保障人身安全的工作環境，共同預防及消除任何性騷擾的情況。

3. 受害人的權利及可以採取的行動

工作人員、活動參加者及服務使用者均有權投訴性騷擾行為。受害人可以採取以下行動：

¹ 性騷擾的定義 見附件 I

² 員工：指全職或兼職工作員、領薪水的正式僱員 // 外判員工：契約工、非本公司正式員工 // 義工：義務工作是任何人志願貢獻個人時間及精神不為任何物質報酬，為改進協會而提供的服務。 // 服務使用者：於本機構接受服務的人士

- a. 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止；
- b. 記錄性騷擾的日期、時間、地點、證人及性質（被指稱騷擾者的說話和做過的行為），以及受害人當時的反應；
- c. 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議；
- d. 可以電話及/或書面形式向本機構董事會分享及查詢有關個案（此屬查詢階段，不代表進入投訴程序）；
- e. 可於事發後的十二個月內，正式以實名書面向董事會提出投訴（郵寄至九龍中央郵箱 72034 號或電郵至 info@newcreationhk.org）；以及
- f. 可向平等機會委員會（下稱“平機會”）查詢或投訴，要求展開調查或調解。協會的投訴處理程序不會影響投訴人向平機會投訴、向警方報案或向區域法院提出訴訟的權利。若投訴人循平機會或執法/司法機關途徑處理其投訴，協會亦會全面配合有關調查。

4. 處理性騷擾投訴的原則

協會處理性騷擾情況的原則：

- a. 致力消除及防止性騷擾，絕不容忍任何性騷擾的情況出現，並會按照相關法例作即時處理，當中工作人員、活動參加者及服務使用者的權利均會受到尊重及公平對待，能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、參與活動、提供及享用服務。
- b. 一旦發生性騷擾，協會的工作人員和協會所舉辦之活動的參加者及服務使用者均有權投訴，協會對於觸犯此行為的人絕不姑息。
- c. 避免延誤：立刻跟進投訴，務求迅速處理事件。
- d. 謹慎處理：協會在調查過程中，會顧及投訴人及被投訴人（以下雙方統稱為“當事人”）的感受和需要，亦避免要求當事人多次複述不快經歷，免得當事人不必要地承受更多困擾或蒙受更大的羞辱。
- e. 避免角色衝突：若負責處理查詢或投訴的人員，與當事人有密切關係，如親屬關係，或當事人為協會的董事等，協會會把個案交由獨立人士處理。如投訴個案涉及董事會主席，是次查詢將交由另一董事代表負責跟進。

- f. 公平處理：以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保受害人和被指稱騷擾者均會得到公平的對待，讓雙方都有機會申述。
- g. 保密原則：協會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。基於公正的原則，協會有需要通知被指稱騷擾者有關指控的詳情。

5. 處理性騷擾投訴的機制

- a. 就條例所涉及的違法行為所作出的投訴，投訴人須在事發後的十二個月內，以實名書面向董事會提出。在此時限以外作出的投訴，協會會考慮過期投訴的原因是否公平和合理，並考慮調查過期投訴可能出現對答辯人的不利因素（例如：搜集證據的可行性和其他困難），之後作最終決定會否就過期投訴展開調查。
- b. 協會接獲有關性騷擾的書面投訴後，會在一個月內召開一個三人或以上的投訴委員會負責調查工作，成員必須包括一名或以上非董事的獨立人士。
- c. 所有接獲的投訴，會儘快開始處理，並儘早告知投訴者及被投訴者預期的進度。一般而言，會儘量在接獲投訴後半年內完成調查。調查結果可分三類：全部或局部成立、不成立及未能證實。
- d. 完成調查後，調查委員會須即時知會董事會調查結果，而董事會會儘快將結果向投訴人及被投訴人交待。
- e. 若證明投訴屬實，協會會按權責範圍向被投訴人發出口頭及/或書面警告，並要求被投訴人作出相應行動，例如：向投訴人道歉、接受輔導/反性騷擾培訓課程、終止職務、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協會的活動、主動接觸工作人員或服務使用者。
- f. 除上述的處分外，如雙方選擇透過調解解決問題，涉事雙方可把其他條款納入調解後彼此同意達成的和解協議內。
- g. 如事件可能涉及刑事罪行，協會在諮詢投訴人的意願後會考慮向警方報案。
- h. 所有參與調查的調查委員會及董事會成員皆有責任將一切資料（特別是涉及個人資料）保密，以保障投訴者及被投訴者的私隱和權利。協會會依從香港法例第486章《個人資料（私隱）條例》處理及存放相關資料，直至反歧視條例所訂定的追溯期屆滿（最長為十二個月）後，便將有關投訴資料銷毀。

6. 預防性騷擾的措施

- a. 發佈政策：協會會把相關政策及投訴渠道資料內容上載於協會的內聯網及網頁內，讓工作人員、活動參加者及服務使用者清楚了解。協會亦會為每位新入職工作人員提供性騷擾相關的資訊及培訓。
- b. 定期培訓：定期邀請平機會³為協會培訓所有工作人員有關兩性平等、尊重他人和提高防止性騷擾的意識。
- c. 「性罪行定罪紀錄查核」機制：協會可能會要求現職或新入職的工作人員，不論男女，於從事與未成年或精神上無行為能力人士有關的工作前，須向香港警務處申請進行「性罪行定罪紀錄查核」，以理解他/她們在香港警務處相關指明列表中的性罪行刑事定罪紀錄。

7. 相關資源

1. 香港法例第 480 章《性別歧視條例》
https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap480!en-zh-Hant-HK?INDEX_CS=N
2. Hongkong e-Registration 平等機會委員會 <https://www.eoc.org.hk/>
3. 平機會的預防性騷擾資源庫網頁
<https://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=preventing%20sexual%20harrassment>
4. 平機會提供的培訓課程 <http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/training.aspx>
5. 性別歧視條例，第 480 章
6. 殘疾歧視條例，第 487 章。
7. 家庭崗位歧視條例，第 527 章。
8. 種族歧視條例，第 602 章。

開始生效日期：2020 年 5 月 29 日

³協會於 2019 年 4 月 27 日已舉辦了一次「認識及防止性騷擾」的培訓課程，參加者包括董事，同工，義工及服務使用者等。

附件 I:

性騷擾的定義

- 一般定義：性騷擾是指一個人向另一人作出不受歡迎而涉及性的冒犯行徑，包括令人厭惡的性注意、不必要的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如身處的環境在性方面具有敵意，使他/她感到受威嚇，這也是性騷擾。
- 法律定義：根據香港法例第 480 章《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是：
 - (a) 任何人如 — (i) 對另一人提出不歡迎的性要求，或提出不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。澄清常見的誤解：
 - a. 不分性別：表明性騷擾有可能在任何人身上發生，不分性別；與性騷擾相關的法例條文及協會的防止性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。
 - b. 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。
 - c. 單一事件：表明單一事件亦有可能構成性騷擾。
 - d. 權力關係：性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾弱勢的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如義工騷擾員工；又或是在員工之間發生。如有此情況出現，亦屬違法的性騷擾行為，協會亦會正視及適當處理。
 - e. 香港境外發生的性騷擾事件：性騷擾事件適用於雙方有僱傭關係，或雙方為香港的同一機構工作，即使性騷擾發生於香港以外地方，如雙方是因工作關係而處身海外，在香港境外所發生的性騷擾仍然有可能受《性別歧視條例》規管。

另外，如性騷擾事件雙方是服務提供者及使用者的關係，而事件發生於香港註冊的飛機或船舶上，即使當時飛機或船舶在香港境外，《性別歧視條例》的規管仍然適用。

附件 II

性騷擾的例子：

任何不受歡迎涉及性的言語、動作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、敵意或具威嚇性的工作及學習環境，亦可以構成性騷擾。性騷擾可以透過言語、電郵、信件或電話等途徑出現。

性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的。性騷擾可在同性或異性之間發生。不論是連串或單一次發生的事件，皆可以構成性騷擾。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(錯誤使用權力)：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. 強迫性的行徑：例如意圖強吻或撫摸對方、性侵犯、強姦等。部份涉及性暴力的行徑如非禮、強姦等，亦同時屬刑事罪行。