

綠田園基金

防止性騷擾政策

(2018年7月訂定 2019年6月第一次更新)

目錄	頁數
1. 引言	1
2. 機構的目標及責任	1
3. 全體成員的義務和責任	1
4. 性騷擾的定義	2
5. 性騷擾的例子	3
6. 受害人的權利及可以採取的行動	3
7. 處理投訴的原則	4
8. 處理投訴的機制	5
9. 投訴的時限	7
10. 處分措施	7
11. 防止性騷擾的措施	7
12. 相關資源	8
表格 SA 「性騷擾非正式投訴」表	9
表格 SB-1 「性騷擾正式投訴」表	10
表格 SB-2 「性騷擾正式投訴」面見記錄表	11
表格 SB-3 「性騷擾被投訴人」回應表	12
表格 SB-4 「性騷擾正式投訴」結案記錄表	13

1. 引言

- 1.1 每個人都應該享有受到尊重及得到平等對待的權利。性騷擾是歧視及違法行為，不單在機構內會有紀律處分，並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果。
- 1.2 本機構致力消除及防止性騷擾，絕不容忍性騷擾事件發生，一旦發生，機構的任何相關人士都有權投訴。

2. 機構的目標及責任

- 2.1 本機構致力確保機構的所有相關人士，包括理事、員工（包括全職、兼職及合約員工，以及正在謀求獲得僱用的人士）、會員、義工、活動參加者、其他服務使用者，以及其他為機構提供服務的人士（如合約服務供應商及代理人等）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。
- 2.2 以有效途徑，讓機構所有相關人士清楚了解機構的性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 2.3 為各員工（全職、兼職、合約）及定期為機構服務的義工提供合適的培訓及/或資訊，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。
- 2.4 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，使投訴制度更用家友善。
- 2.5 以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理投訴。
- 2.6 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。

3. 全體成員的義務和責任

- 3.1 機構的所有相關人士（包括理事、全職、兼職及合約員工、會員、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。
- 3.2 機構任何相關人士如果目睹性騷擾行為，例如職員對服務使用者或其他相關人士作出性騷擾行為或職員被性騷擾，均可向本政策「執行小組」成員舉報。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護。

4. 性騷擾的定義

4.1 根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是¹：

- (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。

4.2 整體而言，性騷擾是指一個人向另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、不必要的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如該另一人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。

4.3 受歡迎、雙向、雙方同意及互有往來的涉及性的行動、調情、吸引或友情便不算性騷擾。

4.4 澄清常見的誤解：

- (a) **不分性別**：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本政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。
- (b) **有否意圖並不相干**：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**：單一事件亦有可能構成性騷擾，不一定要多次發生或連續出現。
- (d) **權力關係**：性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾較弱的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如機構員工被服務使用者性騷擾。如有此情況，亦屬違法的性騷擾行為，本機構亦會正視及適當處理。

¹ 有關法例的詳細條文，可參考律政司網頁（www.legislation.gov.hk）或平等機會委員會網頁（www.eoc.org.hk）。

5. 性騷擾的例子

5.1 以下是性騷擾的行徑的一些例子：

- (a) 觸摸或撥弄別人的衣服（例如：掀起裙子或襯衫或把手放進其口袋）
- (b) 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
- (c) 追問或影射別人涉及性的私生活
- (d) 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方
- (e) 帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話
- (f) 有關性或某一個性別的笑話
- (g) 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求
- (h) 暗示或公開威脅對方發生性行為
- (i) 猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）
- (j) 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係
- (k) 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章
- (l) 以追求作解釋，但在不獲接受後仍繼續騷擾行徑
- (m) 性侵犯或強迫性行為（強姦）

*註：上述部分例子有觸犯刑事條例的可能。

5.2 以下是一些造成「有敵意或具威嚇性的環境」的情景：

- 任何人用帶有性含意的漫畫講述與性無關的議題；
- 在男女同事共處的辦公室內，有同事將裸體照片用作螢幕保護程式，或喜歡當異性同事在場時講色情笑話；
- 員工在其他機構相關人士聽到的範圍內講色情笑話或討論自己的性生活。

5.3 其他例子，請參考平機會網頁的「防止及處理性騷擾」²。

6. 受害人的權利及可以採取的行動

6.1 每人都有權投訴性騷擾行為。

6.2 如遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

- (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（騷擾者的說話和做過的行為），以及受害人當時的反應。

² 平機會網頁的「防止及處理性騷擾」

（<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=preventing%20and%20dealing%20with%20sexual%20harassment>）

- (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) 向機構本政策「執行小組」成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；
 - 正式投訴可以書面形式作出，根據一般申訴程序對事件作正式的調查，調查過程和結果（包括處分，如有）均會作書面記錄，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。
- (e) 向平機會查詢或投訴，要求展開調查或調停；若調停不成功，投訴人可向平機會尋求法律協助。³
- (f) 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。

6.3 本機構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。

7. 處理投訴的原則

- 7.1 **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。
- 7.2 **保密原則**：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。由於被指稱的騷擾者是案關鍵人物，並基於自然公義的原則⁴，本機構有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。
- 7.3 **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，本機構收到投訴後會立刻處理。
- 7.4 **程序透明**：將本「防止性騷擾政策」（包括處理性騷擾投訴的程序）上載至本機構網頁，供各相關人士閱覽，並讓所有理事、全職、兼職及合約員工、會員、義工、活動參加者、其他服務使用者，及其他相關人員知悉。如投訴涉及未成年人士，本機構會讓家長/監護人清楚知道有關規則及處分措施。
- 7.5 **保護投訴人及證人**：本機構會盡力保護投訴人及證人，以免因投訴事件而遭受較差待遇，包括報復（根據《性別歧視條例》第9條，“使人受害的歧視”，即給

³ 平機會電話：2511-8211。其他向平機會查詢或投訴的方法，請參考平機會網頁（<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx>）

⁴ 自然公義原則的內容包括：(a) 作決定者必須是大公無私的；及 (b) 受決定影響者應享有申辯的機會或公平的聆訊。《香港法概論》，陳弘毅等，2015

予投訴人或證人較差待遇，亦是違法的歧視行為）。

- 7.6 **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，或被指稱的騷擾者是機構內負責處理性騷擾投訴的人員，本機構會把個案交由其他人士處理。
- 7.7 **匿名投訴**：無論投訴是否匿名，本機構都可能需要就有關投訴進行調查。本機構亦會謹慎處理任何懷疑未成年人士被性騷擾的個案。
- 7.8 **謹慎處理**：為體恤投訴人的感受，本機構會避免要求投訴人多次覆述痛苦經歷，如投訴人要求，會安排同一性別的調查人員接見，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。本機構會小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。

8. 處理投訴的機制

- 8.1 本機構負責處理投訴工作的員工為本政策「執行小組」，成員包括農場經理、行政幹事及園圃幹事（電話：2674-1190）。
- 8.2 本機構設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。在投訴人決定以非正式或正式機制解決問題之前，本機構會先讓投訴人知悉兩種機制在目的、程序和可能帶來的結果方面的差別。
- 8.3 如投訴人認為非正式機制未能有效地解決問題時，可以要求改以正式機制處理。
- 8.4 如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，本機構會考慮向警方報案。
- 8.5 **非正式處理機制**
- (a) 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。在非正式的處理機制下，投訴人可以尋求本政策「執行小組」成員的意見，然後自行處理問題。投訴人亦可要求本政策「執行小組」成員替他/她向事件的另一方溝通。
- (b) 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。有時候，被指稱的騷擾者承認做過被投訴的行為，但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。有時候，投訴人最關注的是盡快遏

止性騷擾行為，而非透過調查證實一些不恰當的事情曾經發生和懲罰被指稱的騷擾者，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。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，並重申機構對性騷擾零容忍的政策。

- (c) 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機構的政策，並指出其行為如何影響了他人。不過，以此機制處理的投訴，因文件相對缺乏，相對較難監察。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感到受不公平對待，因為他/她認為沒有機會徹底澄清事實。
- (d) 個案完結時，處理投訴人員須填寫「表格 SA」作記錄，該記錄須得到投訴人的簽署及確認。

8.6 正式處理機制

- (a) 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。
- (b) 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。
- (c) 如投訴人或被指稱的騷擾者是未成年人士，可由家長/監護人/親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障其權益。
- (d) 在調查期間，投訴人和被指稱的騷擾者應避免接觸，尤其避免單獨接觸。
- (e) 處理程序：
 - i. 投訴人可以表格 SB-1（或其他文書）向本機構遞交書面投訴，敘述事件經過及有關資料；
 - ii. 本機構接到投訴後，會安排本政策「執行小組」成員以保持私隱並尊重投訴人及被投訴人的個人權利下展開全面而中立的調查，包括正式與投訴人、被投訴人及證人（如有）進行個別會面。每次會面及申述內容，都會以書面作記錄（表格 SB-2）；
 - iii. 會向被投訴人提供一份書面投訴副本，並讓其有機會就指控作出回應（表格 SB-3）；
 - iv. 本政策「執行小組」成員會以書面（表格 SB-4）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。

(f) 若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向本機構總幹事提出上訴，屆時總幹事會連同一位理事成立「上訴小組」，處理事件。

8.7 保密原則：處理有關投訴時，本機構恪守資料保密原則，以保障有關人士的利益。在處理投訴個案時，有可能會徵詢其他專業人士（如社工、平等機會委員會人員、律師等）的意見。任何有關資料，只會向有需要的人士透露。在描述事件時，亦會將有關人士的身份保密。

9. 投訴的時限

9.1 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。若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後 24 個月內提出。

9.2 考慮到延遲處理投訴，可能對本機構的調查工作及舉證造成困難，故此，若被性騷擾者有意向本機構提出投訴，請於事件發生後的 **3個月**內提出。若有合理原因令投訴人延誤投訴，本機構會酌情處理。

10. 處分措施

10.1 如本機構相關人士涉及確實性騷擾事件，將交理事會決定處分措施。可能的處分措施包括口頭或書面警告、接受輔導/反性騷擾培訓課程、停職、解僱、開除會籍、開除義工身份、終止合約等。

10.2 如事件可能涉及刑事罪行，本機構會向警方舉報。

11. 防止性騷擾的措施

11.1 **發布政策**：向所有相關人士發布機構防止性騷擾政策，並向新入職的員工和新加入的定期提供服務的義工，發布相關資訊。

11.2 **公開資訊，方便查閱**：於本機構網頁上載本政策，方便有需要者隨時查閱。於本機構場地內的當眼處張貼通告，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。亦會告知合約服務供應商及聘用的團體或人士，機構不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關本政策的資訊。

- 11.3 **定期檢討**：每隔三年，會全面檢討本政策及程序。此外，在有關投訴的調查完結後，會檢視有關政策及措施，是否有效地防止性騷擾發生，有需要的話，會適時作出修訂。同時，在調查結束後，亦會審視工作環境，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。
- 11.4 **定期培訓**：為員工（全職、兼職、合約）及定期為機構服務的義工提供合適的培訓及/或資訊，以提高兩性平等、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。
- 11.5 **清除令人反感的物品或資料**：會清除本機構內可能涉及性騷擾的物品，以及防止不適當使用電腦科技，以免構成性騷擾。
- 11.6 **指定人員負責措施**：本政策的各項措施和工作，交由「執行小組」成員負責，權責分明，可有助確保措施得以落實。
- 11.7 **「性罪行定罪紀錄查核」機制**：要求將從事與未成年人士及/或精神上無行為能力人士有關工作的員工，不論男女，申請進行「性罪行定罪紀錄查核」（查核），以確認他/她們沒有指明列表中的性罪行刑事定罪紀錄。亦要求現職合約僱員於續約時，申請進行查核。如果職位申請人來自香港以外地區，本機構會要求他/她提供受聘任前居住地發出的無犯罪紀錄證明書或其他同等的合法證明文件，以確定申請人沒有在海外的性罪行定罪紀錄。

12. 相關資源

- 12.1 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>)
- 12.2 平機會提供的培訓課程（<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/training.aspx>）

～ 完 ～

「性騷擾非正式投訴」表

個案編號		填寫日期	
------	--	------	--

投訴人：

姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	年齡	
身分（如職位）					
手提電話		電郵			
其他聯絡方法					

被投訴人：

姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	年齡	
身分（如職位）					
手提電話		電郵			
其他聯絡方法					

事件詳情：

事件類別	<input type="checkbox"/> 語言冒犯 <input type="checkbox"/> 行為冒犯 <input type="checkbox"/> 歧視 <input type="checkbox"/> 其他：				
發生日期		時間		地點	

簡述投訴事件：

--

處理結果：

--

投訴人簽署	
投訴人姓名	
日期	

處理人簽署	
處理人姓名	
日期	

處理人簽署	
處理人姓名	
日期	

「性騷擾正式投訴」表

個案編號		填寫日期	
------	--	------	--

投訴人：

姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	年齡	
身分（如職位）					
手提電話		電郵			
其他聯絡方法					

被投訴人：

姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	年齡	
身分（如職位）					
手提電話		電郵			
其他聯絡方法					

事件詳情：

事件類別	<input type="checkbox"/> 語言冒犯 <input type="checkbox"/> 行為冒犯 <input type="checkbox"/> 歧視 <input type="checkbox"/> 其他：				
發生日期		時間		地點	

發生經過：

--

本人鄭重聲明，上述填寫資料正確無誤。

投訴人姓名		簽名		日期	
-------	--	----	--	----	--

「性騷擾正式投訴」面見記錄表

(職員與相關人士會面後的內部記錄)

個案編號		填寫日期	
------	--	------	--

會面對象資料：

會面對象	<input type="checkbox"/> 投訴人 <input type="checkbox"/> 被投訴人 <input type="checkbox"/> 證人 <input type="checkbox"/> 其他：				
姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	年齡	
身分 (如職位)					
手提電話		電郵			
其他聯絡方法					

會面詳情：

會面日期		時間		地點	
今次是與會面人第		次會面			

內容：

會面人員：

姓名		職位		簽名	
姓名		職位		簽名	

「性騷擾被投訴人」回應表

個案編號		填寫日期	
------	--	------	--

被投訴人：

姓名		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	年齡	
身分（如職位）					
手提電話		電郵			
其他聯絡方法					

本人就投訴：

投訴人	
投訴事項	

作出以下回應：

--

本人鄭重聲明，上述填寫資料正確無誤。

被投訴人姓名		簽名		日期	
--------	--	----	--	----	--

「性騷擾正式投訴」結案記錄表

個案編號		填寫日期	
------	--	------	--

投訴人：

姓名			
性別	<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 女	年齡
身分			

被投訴人：

姓名			
性別	<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 女	年齡
身分			

面見資料：

與投訴人面見	日期		面見次數	
與被投訴人面見	日期		面見次數	

與證人面見		姓名（身分）	日期	面見次數
	1.			
	2.			
	3.			

最後處理結果：

--	--

投訴人簽署	
投訴人姓名	
日期	

被投訴人簽署	
被投訴人姓名	
日期	

處理人員簽署	
處理人員姓名	
日期	

處理人員簽署	
處理人員姓名	
日期	