

香港教育專業人員協會 防止性騷擾政策

政策宣言

1. 香港教育專業人員協會（下稱「教協」）竭力為會員、職員、理監事及其他持份者創造、維持及推廣一個沒有性騷擾的環境。教協強烈反對性騷擾。性騷擾侵害人權，違反平等權利；影響工作士氣、人際間的互信、生產力和身心健康。教協會採取一切必要行動以防止性騷擾。在有需要時處罰違反本政策之不同身份人士，包括終止僱員合約、免去理監事職銜、終止會員福利或會開除會籍，暫停或終止與有關商號、學校或機構合作。為此，教協成立防止性騷擾小組（下稱「小組」），專責處理性騷擾投訴事宜。

執行措施

2. 教協任何理監事、僱員、會員、服務提供或使用者及場所使用者不得性騷擾教協其他會員、僱員、服務提供或使用者、場所使用者，及任何與教協有事務交往的人或持份者。
3. 教協的防止性騷擾政策禁止於僱傭、培訓、提供貨品、設施及服務或於教協所組織的其他活動中，作出性騷擾。

性騷擾

4. 教協採用《性別歧視條例》的性騷擾、使人受害及場所使用者定義¹。

報復

5. 禁止針對就上述事宜投訴或作證的人作不公平的對待²。
6. 教協不會容忍任何性騷擾行為，個別事件亦可構成性騷擾。
7. 教協要求所有管理階層的僱員，採取一切必要的措施以確保教協的每一位持份者不會受到性騷擾。
8. 教協調查性騷擾投訴的機制適用於教協所有持份者。

9. 教協尊重每位持份者提出正式投訴的權利，與此同時，小組亦認為投訴可以透過非正式的途徑有效率和迅速地得到解決，而毋須借助正式的程序。小組盡可能委任不同性別的理監事／職員為平等機會顧問來提供有關性騷擾的資料和意見，以保密的原則處理性騷擾投訴。
10. 小組可視乎事件的情況，採取各項措施以保障職員、會員或與教協有來往的人士或教協之正常運作。教協向受影響人士提供的協助包括：如須分隔投訴人、被投訴人及證人，應調走被投訴人而非投訴人或證人；在不同階段及有關程序後安排投訴雙方及證人重新投入工作。
11. 就有關性騷擾問題的查詢、投訴或尋求協助的要求，職員、會員或與教協有來往的人士可聯絡職員代表：副總幹事（人事）；小組負責將教協有關防止性騷擾政策及程序告知有關人士，並介紹可供他們表達關注或作出投訴之途徑；以及協助他們透過調解及其他方法解決問題。聯絡方法如下：
(電話：27807337；電郵：eopp@hkptu.org；郵寄地址：香港九龍山東街51號中僑商業大廈7樓副總幹事（人事）收)
12. 未成年人或精神上無行為能力人士的親屬或監護人，有權代表他／她行使本政策內的權利。
13. 如本會有活動或服務以未成年人或精神上無行為能力人士為主要對象，本會應考慮該活動或服務的實際情況，要求服務提供者按政府政策提供「性罪行定罪紀錄查核」的紀錄。

註釋

- 1) 《性別歧視條例》(香港法例第 480 章)(SDO)第 2(5)條：「性騷擾」就《性別歧視條例》而言，任何人（不論如何描述其身分） —
 - (a) 如 —
 - (i) 對一名女性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) 就一名女性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，應會預期該女性會感到受冒犯、

侮辱或威嚇；或

(b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該名女性屬有敵意或具威嚇性的環境，該人即屬對該女性作出性騷擾。

《性別歧視條例》第2(8)條：凡有提述性騷擾的條文，須視為同樣地適用於男性所受的待遇；平機會（1997）《性別歧視條例僱傭實務守則》(SDO CoP)第6章：「僱傭範疇中的性騷擾」

6.1. 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：

6.1.1. 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；

6.1.2. 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；

6.1.3. 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

6.1.4. 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。

6.2. 根據《性別歧視條例》，在僱傭範疇中的性騷擾行為包括以下情況：

6.2.1. 對僱主或機構內其他人所僱用的員工，或求職者作出性騷擾；

6.2.2. 對合約工作者或佣金經紀人作出性騷擾；

6.2.3. 對共事的合約工作者或共事的佣金經紀人作出性騷擾；

6.2.4. 對僱主或準僱主作出性騷擾；

6.2.5. 對合夥人或謀求成為合夥人 或提議組成合夥的任何人士作出性騷擾；

6.2.6. 在處所居住的人，對受他人聘用在該處工作的人士作出性騷擾；

6.2.7. 對正在謀求成為某一工作者組織、僱主或專業組織會員的人士，或對該等組織會員作出性騷擾；

6.2.8. 對正在為從事某特定專業或行業謀求所需授權或資格的人士作出性騷擾；

6.2.9. 對正在謀求或接受訓練，以助其勝任該項有關工作的人士作出性騷擾；及

6.2.10. 在職業介紹所提供服務方面對一名人士作出性騷擾。

6.3. 連串發生的事件可構成性騷擾。但視乎情況而定，性騷擾未必是連串發生的事件，一次事件或足以構成性騷擾。

6.4. 另一方面，僱員在有敵意的工作環境中受同一模式的事件騷擾，雖事件本身或不至於令人反感，但若綜觀整個事件卻足以構成性騷擾。

2) 《性別歧視條例》第9條：「使人受害的歧視」

(1) 任何人(“歧視者”)如由於另一人(“受害人士”)或其他人(“第三者”)—

(a) 根據本條例對該歧視者或任何其他人士提出法律程序；

(b) 就任何人根據本條例對該歧視者或任何其他人士提出的法律程序而提供證據或資料；

(c) 就該歧視者或任何其他人士而根據本條例或藉援引本條例作出任何其他事情；或

(d) 指稱該歧視者或任何其他人士曾作出一項會構成違反本條例的作為(不論該項指稱是否如此述明)，或由於該歧視者知悉該受害人士或該第三者(視屬何情況而定)擬作出任何上述事情，或懷疑該受害人士或該第三者(視屬何情況而定)已作出或擬作出任何上述事情，而在就本條例任何條文而言是有關的情況下，給予該受害人士差於他在相同情況下給予或會給予其他人的待遇，即屬在該等情況下歧視該受害人士。

(2) 如某人所作的指稱屬虛假及並非真誠地作出，則第(1)款不適用於由於該項指稱而給予該人的待遇。

(3) 就第(1)款而言，在第III或IV部中提述歧視女性或對女性作出性騷擾的條文，須視為同樣地適用於男性所受的待遇；就此而言，該等條文經作出必要的變通後具有效力。

《性別歧視條例僱傭實務守則》第7章「僱傭範疇中『使人受害』的歧視」

7.1. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為乃屬違法。如某人採取下列行動，僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為可能出現：

7.1.1. 根據《性別歧視條例》投訴歧視者或他人作出歧視行為；

7.1.2. 代表一名投訴遭歧視的人(不論投訴是向平等機會委員會或機構內部提出)；

7.1.3. 就任何根據《性別歧視條例》提出的法律程序而提供有關證據或資料，例如在一宗法庭案件中擔任證人；

7.1.4. 向平等機會委員會提供資料，以協助該委員會的調查工作；

7.1.5. 就有關一宗歧視投訴個案向所屬機構提供資料；或

7.1.6. 指稱某人的行為違反《性別歧視條例》。

7.2. 僱傭範疇中「使人受害」的歧視尚涵蓋本實務守則第5.1段所述的情況。

3) 《性別歧視條例》第23A條：

(1) 凡某屬場所使用者的人，在其工作場所，對亦屬場所使用者並同樣以該處為工作場所的某女性，作出性騷擾，該人即屬違法。

「場所使用者」一指 (a) 僱員；

(b) 僱主；

(c) 合約工作者；

(d) 合約工作者的主事人；

(e) 佣金經紀人；

(f) 佣金經紀人的主事人；

(g) 商號合夥人；

(h) 實習人員；或

(i) 義工。

處理性騷擾投訴之程序

1) 作出投訴

任何人如被教協的任何持份者性騷擾，可向小組尋求協助。投訴人不會因真誠投訴而被罰。接獲的個案將由小組確定投訴人是否願意以非正式地解決有關問題。如獲投訴人同意，小組將會（或聯同他人協助）嘗試以非正式途徑解決有關投訴。

2) 如未能透過非正式的方法來解決事件，或投訴人決定不採取非正式的途徑，投訴人可透過小組 或直接向會長正式投訴。

3) 小組確認收到投訴。

4) 投訴應

- (i) 以書面形式，亦容許以口述提出；
- (ii) 提供投訴人的身份；
- (iii) 提供所指稱性騷擾的詳情和要對有關性騷擾負責的人士之身份；及
- (iv) 訴求

5) 會長接獲投訴後，會將投訴轉介給小組。如會長收到匿名投訴，一般來說是不會跟進的。倘若會長認為值得進一步調查該匿名投訴，會長須把投訴的內容告知投訴中被指稱作出性騷擾的人士，並給予回應的機會。

6) 接獲投訴後，小組將

- (i) 從那時起成為投訴人的主要聯絡人；
- (ii) 告知投訴人有關投訴程序以及可提供的協助(例如遇到某些建議轉交警方處理的個案，在得到當事人的同意下，小組成員或其代表可陪同當事人到警署報案)；

(iii)再次確定投訴人是否知道非正式解決問題的步驟，以及投訴人是否希望按這些步驟來非正式地解決問題；

(iv) 確定投訴人是否希望按本程序繼續跟進其投訴；

(v) 於取得投訴人的書面同意後，在按本程序進行正式調查及審查投訴時，向答辯人及其他必須知情人士透露投訴人的身份。

(vi) 不會因警方、公共機構或法庭訴訟而必然中止調查；某些較嚴重的個案，在投訴人同意下，小組成員可協助投訴人將案件轉交警方處理。

(vii) 要求小組成員向雙方申報是否涉及利益衝突。

(viii) 以盡快處理為原則，目標在 6 個月內完成處理個案。

(ix) 根據《性別歧視條例》，任何申訴如在涉嫌性騷擾的行為作出後超過十二個月才向平等機會委員會提出，平機會可決定不對該申訴進行調查，或決定終止該等調查，除非有一個充份的理由，引致延遲投訴。如欲向區域法院提出申索，必須在所指稱的作為作出之時起計的二十四個月內提出。若曾向平機會作出投訴，由平機會處理有關投訴之日起至調解完結之日的相隔時間，將不會計入該兩年之內。

(x) 應將本政策及程序交予投訴人和答辯人。

7) 小組將會就有關投訴進行初步調查，以決定表面證據是否成立。初步調查的目的是確保有足夠資料證明有理由進行全面的調查，以及篩選出明顯不是性騷擾的投訴。初步調查並不同於初步聆訊，而小組亦毋須徹底調查或廣泛錄取證人口供。

8) 如投訴人和被投訴人基於利益衝突可反對個別小組成員參與，會長可委任其他人士代替，或在特殊情況下批准將該個案直接交予理事會進行全面調查。

9) 一般而言，小組應在接獲投訴後四星期內向會長提交初步調查的書面報告。報告會列出指控的內容、初步調查所得到證據的撮要，以及初步調查的結論，以決定是否有足夠資料證明有理由要全面調查答辯人曾否性騷擾他人。

10) 會長在接獲小組的報告後將採取適當的行動，包括：

- (1) 將事情轉介小組作全面調查；及/或
- (2) 將事件轉介外間機構；或
- (3) 不接受該投訴。

11) 會長倘若決定不接受該投訴，會長將透過小組通知投訴人和答辯人其決定及有關原因。

小組的成員

12) 小組由以下人士組成：

- (1) 理事會委任一名理事為常任主席，任期最長為 2 年，一般與理事會任期相同，可續任；
- (2) 理事會建議監事會委任一名監事成員，任期最長為 2 年，一般與監事會任期相同，可續任；
- (3) 理事會委任一名職員成員（人事部主管或不低於統籌級職員），任期為 2 年，可續任；

13) 小組組成細則：

- (1) 小組成員當中最少有一名是女性／男性。
- (2) 小組會議的法定人數為三人。
- (3) 任何與投訴有直接利益關係的人不應參與該個案的調查。
- (4) 在組成小組時，會優先考慮任命在平等權利或有關範疇上有適當經驗或背景的成員。
- (5) 小組的秘書由職員代表擔任。

小組之權力

14) 小組調查任何由會長交給小組，對教協任何持份者作出的歧視投訴，並作出裁決。

15) 小組有權：

- (1) 制訂並修正其會議程序；
- (2) 制約所有參與小組會議的人士在會議期間之行為；
- (3) 制訂並修正調查的程序，而不受證據法常規所限。

16) (1) 如答辯人為會員，小組可以對其施加以下的懲罰：

- (i) 譴責；
- (ii) 撤銷其在教協裏所享有的福利、權利或方便；
- (iii) 開除會籍（小組將按案件的嚴重性決定中止會籍的年期）；
- (iv) 及/或向會長提出其他合適的建議。

(2) 如答辯人為理監事，小組可建議會長按《香港教育專業人員協會章程》第八條(八)處理，最嚴重的後果是開除會籍。

(3) 如答辯人為全職或兼職職員，小組可建議會長按《香港教育專業人員協會章程》及《香港教育專業人員協會職員手冊》所列明的有關程序採取適當的行動，最嚴重的後果是解除僱傭合約。

(4) 如答辯人為服務提供者（如商戶），小組可建議會長作出跟進，最嚴重的後果是終止服務提供者的合約。

(5) 如答辯人為服務使用者，如會員家屬或友會會員，小組可建議會長作出跟進，最嚴重的後果是終止其使用本會服務的權利。

(6) 如答辯人為場所使用者，如合約工作者、商號合伙人及其僱員、實習人員或義工，小組可建議會長作出跟進，最嚴重的後果是終止其使用本會場所的權利。

小組之調查程序

17) 小組將會通知投訴人和答辯人其調查程序，以及向雙方提供以下文件：

- (1) 防止性騷擾政策及本程序；
- (2) 小組的成員名單；
- (3) 向答辯人提供投訴人的書面投訴；
- (4) 由小組提交的初步調查報告；及
- (5) 小組認為相關的任何其他文件。

18) 投訴人或答辯人均可對小組成員的組合提出異議。會長會考慮有關異議。如理由充份，會長將委任其他人士取代有關成員。

19) 小組可隨時諮詢法律意見及邀請法律顧問列席會議。

20) 小組在需要時可行使其權力執行職務，並會確定有關人士能在公平聆訊下盡快進行調查。

21) 小組可要求投訴人和答辯人以口頭或書面作證。

22) 小組須於最少七天前通知投訴人和答辯人小組首次會議的日期、時間和地點，以及任何必須投訴人或答辯人出席的會議，並通知投訴人及答辯人有關小組的其他會議。

23) 投訴人及答辯人在收到小組的調查程序通知後 14 天內，須以書面形式通知小組：

- (1) 是否會親自應訊（會否有同儕或顧問陪同），又或會否由法律代表出席（如是，則由小組諮詢法律意見後，決定法律代表能否出席及其在會上能否向小組發言）；
- (2) 是否願意向小組提交任何證據或資料，或傳召任何證人（如有的話，須提交有關證人的姓名）；
- (3) 是否期望小組代為傳召證人（如有的話，須提交有關證人的姓名）。

24) 當小組已按照本程序通知投訴人和答辯人有關會議，即使其中一方於會議開始時不在場，會議仍可繼續進行。

25) 在調查過程中，若投訴人或答辯人其中一方或第三者向小組提交任何必須回應、澄清和確認的資料或證據，小組將給予另一方回應的機會。投訴人和答辯人有權：

- (1) 出席所有由其中一方提出證據或意見的小組會議；
- (2) 親自出席小組（陪同的同儕或顧問可代其發言），或由法律代表代為出席（若得小組同意）；
- (3) 向小組提交證據；
- (4) 自行或要求小組代其傳召證人。

26) 無論小組聆訊的目的是查證答辯人曾否性騷擾他人，抑或是在小組裁定答辯人曾性騷擾他人後，考慮應採取甚麼行動，以上所臚列的權利，在兩種聆訊中均適用。

27) 在調查期間，小組可採取任何適當措施去保障投訴人在舉證、被審查或盤問時免受威嚇或侮辱。

28) 為方便調查，小組有權查閱所有小組認為與該個案有關的教協文件。

29) 如有以下情況，小組可拒絕、暫停或終止調查該投訴：

- (1) 小組認為即使能證實有關指稱，也不足以構成性騷擾；
- (2) 該投訴正在或曾經由教協的其他程序或負責接受歧視投訴的公共機構、法院或審裁處處理；
- (3) 投訴人和答辯人同意和解，小組亦認為協議的條款符合公平原則。

30) 完成調查後，小組根據事實作出裁決，並裁定該等投訴是否成立，以及答辯人是否曾作出性騷擾的行為。若小組裁定有關投訴缺乏理據，或答辯人並沒有性騷擾他人，小組將會終止處理有關投訴。無論投訴是否成立，小組均可就該投訴提出具體的建議，以及任何可以加強或維護教協有關防止性騷擾的建議。

31) 如小組認為答辯人曾作出性騷擾的行為，以及

(1)答辯人是一名會員，小組向會長提交調查結果報告，及建議會長根據《香港教育專業人員協會章程》第三條第六段*所述，決定採取適當的處分或行動。（*凡本會會員均須遵守本會會章及教育專業道德，如有違反者得由理事會根據其程度之輕重予以書面警告或適當之處分或革除其會籍。被警告或處分或革除會籍者得向週年會員代表大會或特別會員代表大會上訴，由大會作最後決定。）

(2)答辯人是一名職員、理監事、服務提供者或使用者、或場所使用者，小組向會長提交調查結果報告，以及建議會長採取符合教協條例和規程、聘用條件或有關合約的行動。會長在收到報告後會根據小組的建議決定採取適當的處分或行動。

32) 如答辯人因會長的裁決、建議、行動或任何所作出的決定而感到受屈，可在 14 天內就小組之裁決及其頒佈的處分向理事會提出上訴或覆檢；理事會的決定將會是最終的裁決。

小組報告書

33) 在任何情況下，小組在向會長提交最後報告書的同時亦應給予投訴人及答辯人一份副本。

保密

34) 一切有關本程序處理投訴的會議記錄及文件均須保密，而所有相關人士亦應按《個人資料（私隱）條例》（香港法例第 486 章）來嚴格處理有關文件。理事會將會對任何未經批准而洩露有關資料的人士採取適當行動。

會長

35) 儘管有本程序的規定，會長可隨時作出他/她認為有利於處理投訴的行政決定；及／或在需要時引入一些臨時措施以保護教協任何持份者，或確保教協的正常運作。

36) 如有人按本程序投訴會長，原定由會長執行本程序的職權將由監事會主席執行。

檢討及監察

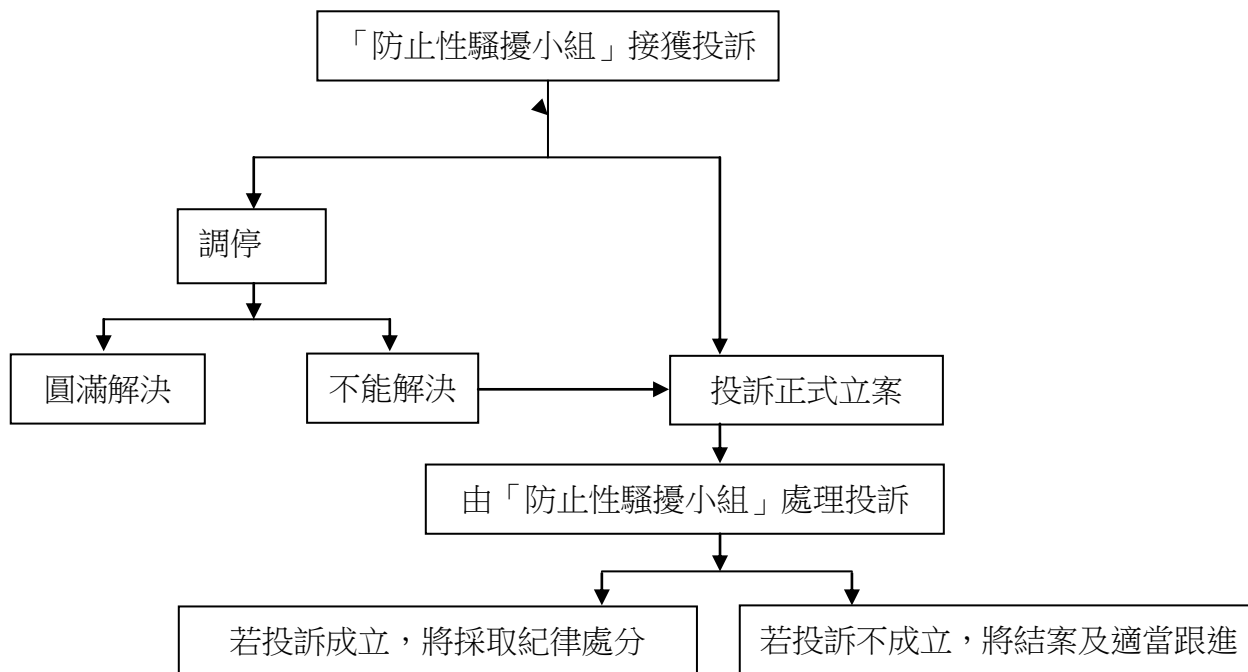
37) 小組會定期檢討本政策及程序，並適時建議作出修訂，並持續監察政策的實施。

教育及推廣

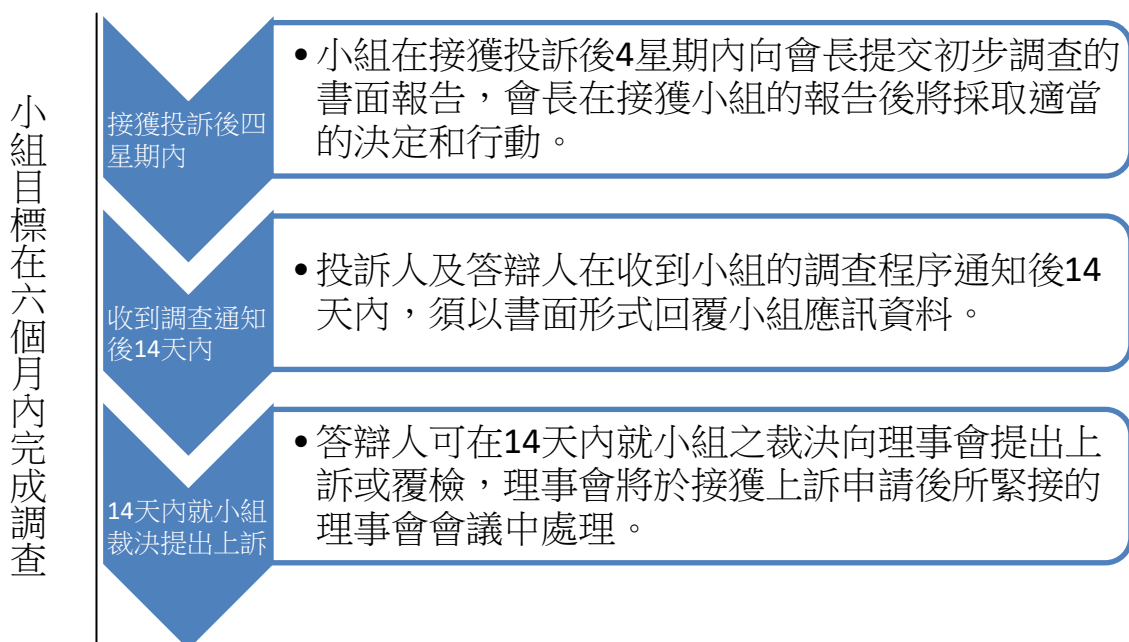
38) 教協應持續推行平等權利教育、培訓和推廣防止性騷擾政策，並邀請各級員工尤其管理層級及有關部門接受培訓。

須一併參考附表一及附表二：

附表一：處理投訴程序簡圖



附表二：處理投訴時序簡圖



網址 Website

平等機會委員會

僱傭實務守則 Equal Opportunities Commission (EOC) Code of Practice on Employment (CoP) :

<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/CoPs.aspx>

律政司雙語法例資料系統 (DOJ Bilingual Legislation Database) :

<http://www.legislation.gov.hk/blis/chi/index.html>

個人資料私隱專員公署：<http://www.pcpd.org.hk/cindex.html>

「查閱資料要求表格」(OPS 003)：http://www.pcpd.org.hk/chinese/publications/infor_booklet.html

香港教育專業人員協會：<http://www.hkptu.org/>

教協「防止性騷擾小組」成員名單

主席： 莊耀光（理事代表，任期與理事會任期相同）

成員： 霍北平（監事代表，任期與監事會任期相同）

周玉燕（人事經理，職員代表，任期 2 年）