

#關顧沉默者

政策倡議

政府

立法

刑事法

引入香港法律改革委員會在立法會提出有關《[檢討實質的性罪行](#)》的建議，並從速將之落實為法律。這些建議涵蓋重要的更新，其中包括「同意」的定義，強姦和性侵犯的擴闊定義，以及對未經同意下拍攝裙底罪的相關保護。

《性別歧視條例》

- 《2018年歧視法例（雜項修訂）條例草案》：倡議通過現時已提交立法會的[《歧視法例條例草案》](#)為法例。該條例草案載有向義工、寄賣專櫃的員工、實習生，以及會社成員或準會員提供免受性騷擾的重要保障。
- 修訂《性別歧視條例》：修訂《性別歧視條例》，給予租戶或分租戶免受佔用同一處所的另一租戶或分租戶性騷擾的法律保障。

強制性的性騷擾政策及培訓

引入法例以強制要求公營和私人機構制定書面的防止性騷擾政策，並要求所有僱主向其員工提供相關培訓。

保密協議

引入法例使合約中的保密協議部份，如有任何條款防止披露將來有關歧視、騷擾、報復或受害行為，該協議即屬無效。

修改上市規則¹

引入構成性騷擾的指標，並要求港交所上市公司匯報。當中包括：

- 在有關公司行為守則指引中，特別提及性騷擾
- 要求上市公司列出應對性騷擾的措施（包括提供有關職場性騷擾的資訊、教育及培訓的措施）、披露其多元化政策以及制定可衡量的目標，以達致性別多元化

¹ 參考自 [Australia Sexual Harassment National Inquiry Report](#) (2020 年)

- 披露按性別劃分的性騷擾事件/投訴數量，及已採取的相關行動

支援服務

一站式服務單位

為性侵犯倖存者建立一站式服務單位，提供醫療、心理及法律服務。

香港警隊

對警隊進行改革，以加強對性罪行受害人的保護，並實行嚴格的預防措施，以防止再有任何對警隊的性暴力作出指控：

- **增設專屬部門**：在香港警隊中增設負責處理性侵犯案件的專屬部門，這個部門需經過特別訓練及按照實務守則運作
- **實務守則**：制定調查性暴力罪行的實務守則，旨在：
 - 減少性罪行受害人所受的創傷，提高受害者及公眾對於警隊處理性暴力案件的信心
 - 在處理性罪行案件上，引入協調警方、法醫及其他支援受害者服務的機制
 - 透過一致、明確和負責任的回應及調查方式處理性暴力案件，以達致最佳實踐
- **修訂警員通例**：加入並加強對性別敏感度及防止性騷擾和性罪行的要求
- **性別敏感度和防止性騷擾的培訓**：優先向所有警務人員提供性別敏感度和防止涉及性騷擾培訓

教育及提高認知

網上性騷擾及網上欺凌

與社交媒體及科技公司合作，制定加強保護措施和解決方案，以遏制帶有性別歧視的行為、虐待、騷擾和仇恨言論（包括強姦威脅、羞辱身體、篡改照片及發放私人親密影片），尤其是針對女性的言論，因女性受網上騷擾的影響遠較男性嚴重，且比男性更常成為攻擊目標。

媒體指引²

與監管機構和行業組織合作，促進媒體以負責任、受害者為中心及具性別敏感

² 參考自 [Australia Sexual Harassment National Inquiry Report](#) (2020 年)

度的手法報道性暴力事件，同時向媒體提供國際最佳標準的培訓，例如根據業務守則來報道性暴力事件。

研究

進行涵蓋全港的統計調查，以提供全面有關性騷擾和性侵犯的公開資料，並每年更新。

教育課程

與國際標準接軌，更新及擴大香港的性教育課程，使之成為按年齡所需、有據可依且有助解決導致性別暴力成因的課程。

公眾活動

與非政府組織及其他相關機構攜手展開公眾推廣運動，以鼓勵大眾採取更積極的對話，一起支援受害者，亦鼓勵旁觀者協助打破固有的文化禁忌及社會對受害人的污名化。

僱主

強制性培訓³

由生動的導師以互動形式，定期為全體員工進行培訓，並定期評估有關成效。「旁觀者」培訓必須納入培訓範圍內，以確保員工不單可以作出投訴，還可以透過非正式的途徑制止不當行為。

保密協議

檢討目前的保密協議，如保密協議中有任何防止披露將來有關歧視、騷擾、報復或受害行為的條款，該協議即屬無效。

投訴機制

制定清晰明確的政策、全面問責的條約，及獨立、保密並以受害者為本的投訴機制，透明及避免傷害受害人/受害人遭受報復的投訴機制是相當重要。這些政策旨在解決妨礙受害者採取行動的意願及以受害者為本的調查方式，例如：確保在初期處理投訴時作出保密，告知受害者其權利並提供諮詢支援。

³ 平等與人權委員會 [Turning the Tables and Ending Harassment at Work](#) (2018 年)

問責⁴

僱主應讓所有管理人和前線主管肩負防止及/或應對職場騷擾的責任，包括採納衡量標準及進行績效評估。

管理層的方針⁵

管理層能公開承諾締造一個多元共融、彼此尊重及對性騷擾零容忍的工作間至為重要。這些承諾包括清楚闡明職場上不能接受的特定行為，為機構上下員工奠定基礎，然後作出改變。

多元共融的核心策略

以致力實施零騷擾工作間為整體多元共融策略的一部份，以取代服從主導的思維。

個人

了解定義

了解哪些類型的行為及語言會構成性騷擾及性侵犯。

權利教育

了解相關法律、性騷擾及性侵犯受害者可享有的醫療、法律及心理援助的資源。

積極旁觀者

如果你目睹潛在性騷擾或性侵犯時，應採取適當的行動，包括與侵犯者談話或聯絡適當的部門。

提高對避免羞辱受害者的意識

指出家人、朋友或媒體報導可能將責任歸咎於性侵犯或性騷擾受害者的不公平情況。

持平態度

當聽到倖存者的經歷時，不要批判或評價他們的反應或決定。應以尊重的態度聆聽並予以支持。

⁴ 出處同上

⁵ 出處同上