

## 無騷擾工作場所政策（適用於香港）

### 簡介

本文件將闡述公司的無騷擾工作場所政策，描述在工作場所內不被接受的行為，簡述公司的騷擾解決程序以及解答一些有關詮釋本政策的問題。

本政策適用於所有中電控股有限公司以及其不時於香港設立的附屬公司（統稱為「公司」或「中電」）的香港受薪員工，以及所有在香港為中電工作或在中電工作場所工作的董事、行政人員、顧問、承包商、實習生、調派員工、臨時工和代理公司的派駐人員。

本政策並不對公司或中電施加任何合同責任（或，為免生疑問，賦予員工任何合同權利）。公司可隨時修改本政策。

公司旨在提供一個無騷擾的工作環境。所有人均有責任不作出冒犯他人或有可能被視為冒犯他人的行為。本無騷擾工作場所政策的目的是要解釋和防止那些可能會構成騷擾的不被接受行為。

任何違反本政策的員工有可能會受到紀律處分，最嚴重的情形可被即時革職。公司亦有可能對違反本政策的非員工採取其他適當的行動，最嚴重的情形可終止提供有關服務的合同。騷擾行為也可能是違法的，作出騷擾者可能會因此承擔個人責任。

### 工作場所內的騷擾

公司不會容許在工作地點發生騷擾的行為。公司致力防止在任何香港中電工作場所內發生騷擾的行為。

本政策禁止任何形式的非法騷擾。目前香港法例禁止基於性別、殘疾和種族的騷擾行為。此外，本政策還禁止基於國籍、宗教、年齡、家庭崗位和性取向的騷擾行為；雖然這些騷擾行為並不違法，但公司認為這是不恰當和不可接受的。在香港以外地方工作的香港受薪員工亦必須遵守當地的法律。

如有員工認為他或她受到不在上述所列原因的騷擾，但一個合理的人會認為該行為是不恰當和不可接受的，那麼該事件應按公司的申訴解決政策作出報告和處理。

本政策旨在提供一個無騷擾的工作環境。公司禁止任何員工、董事、行政人員、顧問、承包商、實習生、調派員工、臨時工、代理人、供應商、客戶或任何到訪香港中電場所的人士作出或受到任何基於上述原因的騷擾。

騷擾的形式包括（但不限於）不受歡迎的言語、非言語和肢體行為。有關細節及例子請參閱下述「騷擾的形式」。任何人相信自己受到騷擾、看見或察覺到騷擾事件，應遵照下述「騷擾解決程序」處理。員工不應假設公司已知悉該事件。任何有可能構成騷擾的事件均應按「騷擾解決程序」處理，以便作出適當的糾正。

此外，公司不會容忍任何人向舉報騷擾、或協助調查的人士，作出威嚇或使人受害的行為。所有人必須能夠無拘束地提出問題和舉報，而無須擔心受到報復。任何人如對舉報的人士作出威嚇或使其受害的行為，公司會向報復的員工採取紀律處分；如為非員工，則採取其他適當行動。

本政策詳細解釋了甚麼情況可以構成騷擾。如對此有任何疑問，應直接向人力資源部提出。

## 騷擾的種類

在本政策中，騷擾可分為兩大類別，詳情如下：

(1) 營造一個敵意的工作環境：即當一個人所作出的行為（無論是單獨或是與其他人一起）是基於本政策所禁止的原因（不論有否違反香港法律），並會對另一人造成了一個有威嚇性或敵意的工作環境。

在判斷某特定行為是否構成有威嚇性或敵意的工作環境時，會採用一個「合理的人」的標準，即一個合理的人會否預期該行為會造成一個有威嚇性或敵意的工作環境。

(2) 不受歡迎的行為：即當一個人對另一人所作出的不受歡迎行為是基於本政策所禁止的原因（不論有否違反香港法律），而一個合理的人會預期該行為會令人感到冒犯、侮辱或威嚇。這種騷擾包括不當使用權力，而騷擾的目的或效果是要透過接受或拒絕不恰當的要求（包括性要求）影響與工作相關的決定。

請注意：在判斷該行為是否不受歡迎的時候，涉嫌騷擾者的意圖或動機是無關的。騷擾行為不需要有意圖或預謀地作出也可以構成騷擾。

構成騷擾的行為可能符合上述（1）或（2）或兩者。以下列出其他的例子。

## 騷擾的形式

騷擾可以以多種不同形式發生。以下為常見可構成騷擾的形式和例子（這些只是例子並不概括所有情況）：

基於本政策所禁止的原因（如因為性別或種族性質）所作出的言語行為（不論有否違反香港法律），例如：

- 與個人應受保護特點相關的貶義笑話、評論或影射；
- 有關種族或民族的詆毀或綽號；
- 與性相關的評論或綽號；
- 不受歡迎的性挑逗或求愛；
- 威脅作出傷害或暴力行為。

言語騷擾可以以口頭、書面或電子通訊（包括電郵和電話留言）的形式發生。

基於本政策所禁止的原因（如因為性別或種族性質）所作出的非言語行為（不論有否違反香港法律），例如：

- 詆毀的、貶義的或影射性的海報、卡片、卡通、塗鴉、繪圖；
- 色情材料；
- 帶有影射性的動作或物件；
- 威嚇或恐嚇性的動作或行為；
- 組織他人送吻或脫衣服的活動。

肢體行為，例如：

- 不必要和不受歡迎的觸摸；
- 妨礙或阻止他人走動；
- 以身體干擾他人正常的工作或走動；

- 襲擊。

至於並不會構成騷擾行為的例子，如何對行為作出評估的指引以及一些有關本政策的問題與答案，請參閱本無騷擾工作場所政策的附件 1 和 2。

## 防止騷擾

公司不會容忍任何騷擾的行為。公司的明確目標是要提供一個無騷擾的工作環境。公司已採取了一系列的措施以防止騷擾行為的發生。這些措施包括：

### 政策

公司已執行本無騷擾工作場所政策。本政策明確地表明禁止上述任何形式的騷擾行為，包括非法騷擾及其他公司認為是不恰當和不可接受的行為。

### 騷擾解決程序

公司已經設立了一個騷擾解決程序，任何人士如果觀察到或意識到騷擾情況的發生，或認為他或她受到騷擾時，可遵循一套既定的程序解決。

### 通訊

新員工和承包商在開始工作或聘用時會認識到我們的無騷擾工作場所政策和騷擾解決程序。隨後的通訊將會透過定期提示傳達給他們。本政策和解決程序可以在 GHR Portal 下的 MyWorkplace 找到。

## 教育和培訓

我們的新入職程序以及新承包商的服務合同包括本無騷擾工作場所政策。公司還定期向員工和承包商（包括上司和經理）進行有關歧視和騷擾的培訓。

## 執行

任何違反本政策的員工均可能會受到紀律處分，最嚴重的情形可被即時革職。公司亦有可能對違反本政策的非員工採取其他適當的行動，最嚴重的情形可終止提供有關服務的合同。

## 騷擾解決程序

任何人士如果觀察到或意識到騷擾情況的發生，或認為他或她受到騷擾時，公司會提供以下的解決程序。

所有人士均應重視並遵循此程序，因為假若沒有就騷擾的行為作出報告，可能會令該不當的行為繼續發生。這可能會令到作出騷擾者認為該行為是可被接受的，並有機會令到更多人受到騷擾。

公司處理騷擾的程序包括以下步驟：

### 一、報告騷擾行為

任何人士如果觀察到或意識到騷擾情況的發生，或認為他或她受到騷擾時，他或她應該迅速向上司、管理層或人力資源部報告他或她所關注的情況。公司期望他或她能盡早作出報告。當上司或經理收到涉嫌被騷擾的報告後，必須迅速通知人力資源部。

為了確保所關注的情況能公平和妥善地處理，報告涉嫌被騷擾的人士應透露自己的身份。匿名投訴通常不會被接受。公司旨在了解事件或進行任何正式調查時，盡量減少向有關人士（包括涉嫌作出騷擾者或任何相關的證人）透露投訴者的身份。

當然，被騷擾的人士也可以自行通知涉嫌人士。在面對可能構成騷擾的行為時，他或她應該直接、坦率，並清楚地告知涉嫌作出騷擾者這種行為是不受歡迎和令人感到冒犯的，並且必須停止。

如果有人認為他或她受到騷擾，公司建議他或她應由事件開始發生時便作出記錄。

## 二、調查或其他適當行動

當有人報告他或她所關注的情況，或公司意識到有可能會發生騷擾的行為，公司將作出處理。即使涉事人士並沒有要求公司處理該事件，公司亦可能會作出調查。

如果公司認為作出正式的調查是不恰當、不需要或不可行的，公司會採取其他適當的行動來處理該事件。

如果公司決定進行正式的調查，有關調查將會盡快展開。

雖然公司將會盡一切的努力迅速完成調查，但涉事人數和調查範圍可能會影響調查所需的時間。調查範圍和性質將由公司決定並有可能包括與有關的各方（包括涉嫌作出騷擾的人士）進行個人會面。該涉嫌作出騷擾的人士將會被通知，並有機會就對他或她所作出的指控進行回應。

(如果投訴者所提出關注的情況被發現是前後矛盾、惡意或明知是虛假的，那麼任何進行中的調查將會被停止，公司並有可能會對投訴者採取紀律處分或其他適當的行動。但假若所關注的情況是真誠地提出的，公司將不會採取任何上述的行動。)

### 三、程序結果

如果所關注的情況獲支持，作出投訴者將會被通知，並獲解釋計劃採取的行動。公司可能不會告知投訴者有關對涉嫌作出騷擾者所採取行動的詳情，因為這是在公司和涉嫌騷擾者之間保密的。如果涉嫌作出騷擾者是員工，而所關注的情況獲支持及足夠嚴重，該員工可能會被紀律處分甚至被即時革職。公司也有可能向涉嫌作出騷擾的非員工採取其他適當的行動，最嚴重的情形可終止提供有關服務的合同。如果所關注的情況不獲支持，作出投訴者也會被告知。

### 四、保密

在整個程序中，保密是一個非常重要的部分。任何參與調查的人士不得向任何沒有直接參與該個案的人士透露或與其討論該個案或參與該個案的人的名字。任何作出騷擾投訴的人士必須明白，公司需要在進行了解或調查該個案的時候向涉嫌作出騷擾的人士和其他人（如相關證人）透露他或她所關注的情況。然而，公司的目標是要限制獲披露有關信息的人數。

### 五、防止報復/使人受害的行為

公司不會容忍任何人向報告涉嫌被騷擾、或協助或參與公司對涉嫌騷擾作出的調查的人士作出報復或使人受害的行為。公司有可能對任何報復或使人受害的員工採取進一步的紀律處分，或向作出報復或使人受害行為的非員工採取其他適當的行動。



## 六、咨詢和資料

如果任何人對騷擾解決程序有疑問，或不確定某一事件或某一系列事件是否構成騷擾，或因其他原因需要就騷擾徵求有關意見或資料，他或她應與人力資源部聯絡。

## 七、其他解決方案

這個程序並不影響任何人直接向平等機會委員會投訴，或在區域法院提出起訴的權利。

## 附件 1：不構成騷擾的行為

以下例子為不大可能會構成騷擾的情況：

- 咏梅和戴爾是同事。他們在做同一個項目時認識了大家。他們相處得很好，並成為好朋友。他們常常在工餘時候一起喝酒。咏梅和戴爾自願地建立了一個雙方同意，而且並不涉及不受歡迎行為或對辦公環境造成不利影響的個人關係。如所涉及的人士都是自願接受該關係，這並不構成騷擾。
- 湯姆是中國人而他的上司是印度人。經過多次的口頭警告後，湯姆的上司對湯姆未能按時向客戶發送每週報告再次表示關注。他告訴湯姆，任何進一步的失誤可能會導致湯姆被安排進行一個正式的績效管理計劃。湯姆上司的言論與湯姆的種族無關，而且並不是基於任何在本政策被禁止的原因而作出，所以並不構成騷擾。上司有責任給予適當的反饋意見，並在員工的工作或行為欠佳的時候，採取適當的糾正措施。
- 淳芳叫曼蒂和羅伯特到她的辦公室，並告訴他們在接下來的一週，他們將被調派去協助小瑩，而他們現時所有其他的工作應被視為次要的，直到小瑩的項目完成為止。淳芳的行為並不是基於任何在本政策被禁止的原因，所以並不構成騷擾。為了完成工作，上司往往需要作出關於如何能夠將工作完成的困難決定，例如改變員工的工作範圍和工作分配。這些決定均有可能會令人高興或不高興，但這些行為不大可能構成騷擾。

此外，本政策並不禁止與工作相關而有可能會令人感到冒犯或威嚇的行為，例如上司因員工工作表現欠佳而作出的坦率反饋意見或對欠佳出勤率所作出的勸告。相反，本政策禁止基於某些特定原因所作出的行為，並採用一個合理性的準則來判斷該行為是否屬於被禁止的騷擾。

## 評估你的行為

以下是一個很好的準則：如果你在心目中對自己的行為或言論是否有可能構成騷擾存有懷疑，請停止該行為，並不要作出該言論。

你的行為會否被認為是騷擾呢？請考慮以下兩點：

- 如果你的配偶，兒子或女兒在附近，你會改變你的行為嗎？
- 如果同樣的行為或言論是針對你或你的家人，你會感到不舒服嗎？

如果你對任何上述問題的回答是「會」的話，你的行為或言論可能會被視為騷擾。

## 附件 2：問與答

### 一、「工作場所」是否只限於中電工作地點？

否。在本政策中，「工作場所」的定義十分廣泛。它不僅包括中電在香港的工作地點，還包括由中電資助但並非於中電工作地點內舉行的活動，以及進行與中電業務相關的用膳、公幹旅遊或住宿的地方。

如果於工作時間以外所作出的行為會對他人營造一個敵意的工作環境，工作以外的地方亦可能會被視為工作場所的延伸。例如，假若在正常工作時間以外反覆地向同事致電不受歡迎的電話會對該同事營造一個有敵意的工作環境，本政策將會禁止有關的行為。

### 二、「合理的人」這個詞的意思是什麼？

「合理的人」這個詞在香港法例及本政策下是用作形容一個客觀的標準以確定騷擾有沒有發生。它是一件用來分析有關言語、非言語或肢體行為是否會冒犯其他人(而非只是投訴者)的工具。什麼是「合理」當然取決於每件個案的具體情況。

例如，一位員工指稱她的同事重複地向她做出不受歡迎的性挑逗行為。

調查指出有關涉嫌的「挑逗行為」包括邀請對方參加一班定期在下班後一同晚膳的員工的聚會。從該情況以及一個合理的人的角度來看，該同事的邀請不會營造一個敵意的環境，因此也不會構成性騷擾。

### 三、一個合理的人會否因為看到同事電腦或個人電子設備內不當或色情的內容而感到被冒犯？

會。這種內容明顯地會對不自願地或意外地看到有關內容的人產生一個敵意的工作環境。

#### 四、我可以告訴上司一件騷擾事件但要求不要作出記錄或採取任何行動嗎？

不可以。當有人提出了有可能違反了本政策所關注的情況，公司有責任作出調查和（如適用）採取糾正措施。上司不可以對可能違反本政策的事件不作出記錄，也不能答應對此不採取行動。

#### 五、公司有什麼措施防止虛假的投訴？

如果在調查過程中判定有人明知地提出了一個涉嫌被騷擾的虛假投訴，公司將會向作出投訴的員工採取適當的紀律處分，或向作出投訴的非員工採取其他適當的行動。對故意作出虛假的被騷擾投訴而作出的紀律處分和其他適當的行動，並不在本政策下被視為報復。如果所關注的情況是真誠地提出的，公司將不會採取上述行動。

#### 六、公司的無騷擾工作場所政策適用於工作地點內的合約員工和其他非公司員工嗎？

適用。本政策禁止合約員工以及其他非公司員工，例如，顧客或探訪者，作出騷擾行為或受到騷擾。合約員工需遵守本無騷擾工作場所政策的規定，否則，他們可能會被拒絕進入工作場所。

#### 七、在社交場合中被接受的行為是否在工作場所中也可被接受？

否。有些在社交場合中可被接受的行為可能會在工作場所構成騷擾。例如，如果一個男上司在一個與工作有關的社交活動中花了 30 分鐘與他的女下屬交談，這不大可能構成騷擾。相反，如果他多次在她的辦公室內要求與她進行非工作相關的討論，這可能是不被接受的行為。

#### 八、是否所有個人認為是帶有冒犯性的行為即自動構成騷擾？

不是。有一些個人認為可能是帶冒犯性的行為在商業環境中是恰當的。這些行為可能包括建設性的反饋意見，對欠佳表現的勸告，對遲到作出的紀律處分，或因審計調查而被約見的面談。

#### 九、個人可否匿名舉報一個關注的問題？

公司強烈反對匿名投訴，該等投訴一般不會被接納。如果投訴者的身份不明，公司將很難調查有關投訴。公司將按有關個案的情況，所提供的證據和涉嫌騷擾的行為的嚴重性來決定會否對匿名投訴作出調查。

#### 十、公司將採取什麼措施來保障投訴者身份的保密性？

保密是調查過程中非常重要的一部分。任何參與調查的人士不得向任何沒有直接參與該個案的人士透露或與其討論該個案或該個案所涉及的人士的名字，包括投訴者以及涉嫌騷擾者的名字。

備註：中文譯本僅供參考，如有任何歧異，概以英文版本為準。

[按此下載中電無騷擾工作場所政策承辦商人員簡介](#)