

# 低碳想創坊

## 保護政策

(於 2020 年 8 月修改及實施)

### 1. 目的

制訂這個政策的目的是確保任何人尤其是兒童<sup>1</sup>、高危成年人<sup>2</sup>及受益人避免因接觸低碳想創坊有限公司（以下簡稱：CCIL）而造成任何傷害，可引致的傷害包括：

- CCIL 員工或與本公司相關人士的行為操守
- CCIL 所設計及實施的任何項目及活動

這個政策列出了 CCIL 作出的承諾並告知員工及相關人士<sup>3</sup>在守護政策的責任。此政策並不涵蓋 CCIL 或相關人士在廣泛社區中違反的保護事宜。

### 2. 保護政策是甚麼？

保護是指保障人類的健康、心智以及人權，同時讓人們免於受到傷害、虐待及忽略。在公民社會的領域，CCIL 明白這意味著保護包括兒童及高危成年人在內的人們免受因接觸我們員工、相關人士以及項目所構成的傷害。與保護有關的進一步定義將會在下列術語表提供。

---

<sup>1</sup>詳見術語表中「兒童」的定義

<sup>2</sup>詳見術語表中「高危成年人」的定義

<sup>3</sup>詳見「範圍」內對相關人士的定義

### 3. 範圍

這個政策適用於在工作性質上需接觸兒童或的弱勢成年人的員工及相關人士，工作包括定期和可能在未經監督下接觸兒童或高危成年人在內，員工及相關人士包括；

- 所有董事局成員及在 CCIL 受僱下的員工（CCIL 員工）
- 從事與 CCIL 有關工作的人士，包括但不只限於以下人士：顧問、實習生、義工、合作夥伴以及承辦商（相關人士）

### 4. 政策聲明

CCIL 相信我們所接觸的每一位不論年齡、性別身份、殘疾、性取向或種族血統均擁有免於受到傷害、虐待、忽略及剝削的權利。CCIL 對員工或相關人士所做的任何虐待、忽略及剝削等行為是零容忍。

這個政策將會說明對兒童、青年及成年人的保護。

CCIL 承諾在工作上通過預防、匯報及應對三個支柱以回應保護議題。

### 5. 預防措施

#### CCIL 的責任

CCIL 致力於：

- 確保所有 CCIL 員工能夠獲取有關資訊並熟悉這個政策中的職責；
- 以保護人們免受與 CCIL 接觸而暴露於受傷害的風險中的前提下，設計及執行所有項目及活動。在我們計劃中所獲得的個人信息及其收集與使用方式亦包括在內；
- 在招聘、管理及調動公司員工及相關人士時執行嚴格的保障程序；

- 要求 CCIL 員工進行性罪行定罪紀錄查核 (SCRC)，其工作職責包括與兒童或高危成年人進行定期或在可能未經監督的情況下進行接觸；
- 要求在我們活動中可能與兒童或高危成年人有接觸的 CCIL 員工及相關人士簽署 CCIL 保護政策的承諾聲明；
- 確保 CCIL 員工接受根據其在機構中的角色而有相應程度的有關保護培訓；以及
- 及時並且按照程序跟進有關保護問題的匯報。

## CCIL 員工及相關人士的責任

### 兒童保護

CCIL 員工及相關人士不得：

- 在 CCIL 任何計劃或活動中與未滿 18 歲的人士進行性行為。
- 性虐待或剝削兒童等行為包括使用或轉讓兒童色情物品。
- 對兒童或在其周圍詛咒辱罵、侮辱、不友善地戲弄或其說話及方式可能使他們感到害怕或羞辱。
- 在紀律和行為管理中使用身體上的懲罰、羞辱、恐嚇或威脅。
- 使有兒童遭受身體、情感或心理上虐待，或者忽略。

### 成人保護

CCIL 員工及相關人士不得：

- 性虐待或剝削高危成年人等行為。
- 對高危成人在其周圍詛咒辱罵、侮辱、不友善地戲弄或其說話及方式可能使他們感到害怕或羞辱。
- 在紀律和行為管理中使用身體上的懲罰、羞辱、恐嚇或威脅。
- 使有在其周圍遭受身體、情感或心理上虐待，或者忽略。

此外，CCIL 員工及相關人士有義務：

- 了解並遵守 CCIL 保護政策內的框架。
- 為創造和維護一個防止違反保護政策的環境作出貢獻，並且促進「保護政策」的執行。
- 對可能對兒童或弱勢成年人造成危險或傷害的風險提高警覺。
- 學會識別和應對兒童受虐的跡象。
- 平等地對待兒童和弱勢成年人。
- 向指定的保護政策主管舉報任何對 CCIL 員工或相關人士違反保護政策的疑慮或懷疑（請參閱下面「如何舉報保護隱憂個案」）。

## 6. 如何啟動舉報及匯報保護隱憂個案

CCIL 會向員工和與我們合作的社區團體提供安全、合適和便捷途徑去舉報保護隱憂。

CCIL 的人事政策包含舉報人條款以保護任何員工透過正式舉報渠道或應其要求舉報問題或投訴。在處理保護隱憂個案時，整個程序會維持保密。與隱憂有關的信息及報告將會受到嚴格保密，除非在公司管理層「必要知悉」情況下，舉報人身份在未經當事人同意將不會予以披露。所有有關文件及通訊文件都會被列印備份並存放於上鎖櫃子。該紀錄將會保存 7 年。

### CCIL 員工

CCIL 員工應提高警覺並向保護政策主管（以下簡稱：DSO）匯報任何懷疑或真實保護隱憂個案。DSO 將會判斷指控有關懷疑的嚴重性。如個案與 DSO 有關，CCIL 員工應直接向董事會主席報告。如員工對保護政策有任何確實的疑慮，CCIL 鼓勵及支持他們去進行溝通，而無須擔心遭到報復並且知悉他們將會受到保障免受傷害或解僱。

### 相關人士及外部人士

CCIL 接受相關人士及外部人士（例如公眾、合作夥伴和官方機構）的投訴。相關人士及外部人士可透過信函、電郵和電話向我們 CCIL 主要聯絡人報告。CCIL 負責協調的員工將會直接向 DSO 匯報。如個案與 CCIL 主要聯絡人有牽連，可向其從屬主管報告，主管將會向 DSO 報告。如個案與 DSO 有關，CCIL 員工將直接向董事會主席報告。

詳情列在 CCIL 的「人事政策」下的「披露於工作場所行為不當」和「舉報人條款」中。

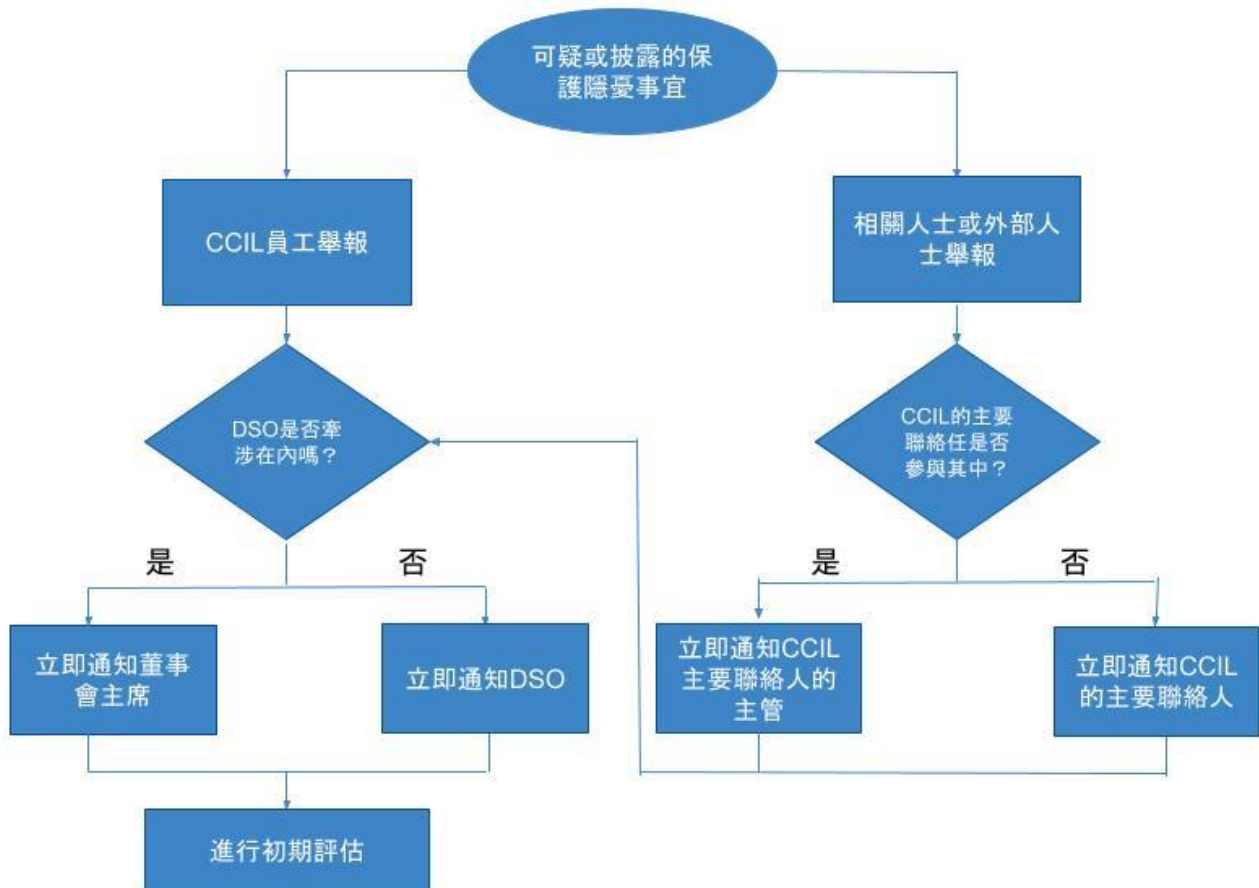


圖 1 舉報保護隱憂機制

## 7. 應對機制

CCIL 實施了四個方法（4R）分別為回應（Respond）、紀錄（Record）、匯報（Report）、及轉介（Referral）來應對保護隱憂個案。

回應（Respond）：如果 CCIL 員工和相關人士識別到兒童和弱勢成年人受到虐待的跡象，他們需要即時回應以作出進一步行動。

紀錄（Record）：CCIL 員工和相關人士必須將所觀察到的事件紀錄在事件報告中以便日後作出跟進。例如在事件報告中可列出「發生甚麼事？」、「在甚麼時候發生？」、「事件如何發生？」、「事件發生時誰在現場／附近？」。該報告摘要將會提供予相應的持份者包括受害者。

報告（Report）：CCIL 員工和相關人士應向 DSO 匯報保護隱憂情況。DSO 或董事會主席（如個案與 DSO 有牽連）將在收到轉介後 48 小時內作出回應。所有查詢或投訴的請求將被紀錄在案。

轉介（Referral）：DSO 將會評估對兒童或弱勢成年人是否有即時危險性。如有需要，會立刻轉介至非牟利合作夥伴、社會福利署或警察。

CCIL 保留對違反政策的員工和／或相關人士進行解僱及停職的權利。

CCIL 會為因 CCIL 員工或相關人士而受到傷害的倖存者提供援助，而是否接受援助的決定權由倖存者擁有。

不同的持份者包括 CCIL 的董事會和投資者將會獲得通知。我們會立即採取行動去保護倖存者以防止事態升級。

## 8. 風險評估

因參加 CCIL 活動時對兒童和弱勢成年人傷害的潛在風險如下：

關鍵風險	發生傷害的可能性	風險最小化
聘請不合適的員工	低	在招聘時要求進行性罪行定罪紀錄查核 (SCRC) 在招聘面試設立有關保護政策問題 委任員工時設有 CCIL 保護政策的承諾聲明
不合格或未經培訓的員工	低	保護政策的承諾聲明及進行培訓
不合格或未經培訓的相關人士例如顧問、實習生、義工、合作夥伴及承辦商	低	在招聘時要求進行性罪行定罪紀錄查核 (SCRC)
成員和訪客缺乏對「危害風險」的認識	低	保護政策的承諾聲明及進行年度培訓
未經授權的攝影及錄像	中	照片免責聲明

## 9. 監察與評估

CCIL 將於每年 1 月根據下列框架去檢閱保護政策及其程序：

類別	我們需要知道甚麼來評估有效性？	指標	誰負責去量度這個元素？	我們應如何監察／收集有關資訊？	資訊一旦收集後會如何處理？
招聘	在提供職位之前，向前僱主及警方檢查是否有令人滿意的背景查核？  CCIL 事前將會尋求個人同意	CCIL 員工同意  警方參考檢查及時間會被紀錄在人事檔案中	行政主管	人士檔案 審查	DSO
舉報及應對過程	舉報及應對過程是否標準化、清晰概述並可以讓所有代表使用包括報告及儲存資訊	所有兒童、弱勢成年人、僱員、顧問、義工及實習生等都了解程序並知悉這些程序將會清楚地紀錄在案	社區團隊	向不同組別的僱員進行定期審查	DSO
整體實施	兒童及弱勢成年人在我們所舉辦的活動是否感到安全？	在隨機分發的問卷調查中，兒童需以 5/5 分表示在特定範疇感到安全	社區團隊	問卷調查	DSO



## 10. 保護政策主管

我們的保護政策主管（DSO）是莊陳有先生（低碳想創坊聯合創辦人及行政總裁），在他缺席時，由低碳想創坊的項目總監董穎詩小姐代替。

### DSO 的責任

- 監督任何涉嫌虐待或指控有關案件的轉介；
- 向員工提供有關保護事宜的建議及支持；
- 保持管理有關保護個案的轉介、投訴、疑慮的紀錄；
- 保留中央機密文件；
- 在特殊情況下提供非辦公時間的聯繫方法；
- 確保向員工提供適當的保護政策內之程序和所有相關更新；
- 確保保護政策和程序持續更新；
- 實施和審查政策和程序，以確保這些政策和程序維持有效和合乎法規；
- 進行個案審查及執行任何最終行動計劃。

## 11. 相關政策

- 人事政策條例第 82 至 85 條—性騷擾條款
- 人事政策條例第 91 至 98 條—披露於工作場所行為不當和舉報人條款

## 12. 術語表

### 高危成年人

高危成年人是指有學習障礙、精神健康障礙、疾病、年老、肢體殘疾、需要護理或以其他方式無法保護自己免受虐待、重大傷害或剝削的成年人。高危成年人有時亦稱為弱勢成年人。

### 援助受益人

直接從 CCIL 的計劃和活動中獲得商品或服務的人。請注意，權力濫用還可以適用於非政府組織服務的更廣泛的社區，也可以包括通過賦予自己處於權力位置而進行剝削。

### 兒童

18 歲以下的人。

### 危害

以心理、身體和任何侵犯個人權利的行為。

### 心理傷害

情緒或心理上的虐待包括（但不限於）侮辱和有辱人格的待遇，例如辱罵，不斷批評、輕視、持續羞辱、單獨禁閉和孤立。

### 性侵犯

「性侵犯」意指對兒童干犯違法的性行為例如強姦、性騷擾，或對兒童進行剝削或虐待例如製作兒童色情物品。

### 性罪行定罪記錄查核（SCRC）

性罪行定罪記錄查核（SCRC）是由香港警務處實施的行政機制，旨在幫助僱主根據合資格申請人是否有性罪行方面的刑事定罪紀錄去評定其適合擔任與兒童和與精神上無行為能力人士（MIPs）有關的工作。

### 性剝削

利用某人身份地位去擁有差距的權力使幼童容易受害。這包括對幼童而言提供獎賞或吸引而達致的性行為。

### 倖存者

指被虐待或剝削的人，「倖存者」一詞通常比「受害者」優先使用，因為它暗示著力量、韌性和生存能力，然而這是個人選擇視乎當事人希望如何識別自己身份。