

本會防止及處理性騷擾政策

1. 引言

- 1.1 基督教宣道會香港區聯會（以下簡稱「本會」）致力為本會教牧人員、職員和本會會友在工作及教會聚會中提供平等機會，絕不容許任何形式的歧視或騷擾。本會清楚表明對消除性騷擾的決心，並會採取任何及一切必需的行動消除及防止在本會堂會、機構及組織單位內發生任何歧視或騷擾的行為。
- 1.2 性騷擾是歧視及違法行為。性騷擾一旦發生，會對教牧和職員的工作及教會的聚會環境帶來傷害及不利影響。為有效地處理性騷擾，本會設立「防止及處理性騷擾政策」（下稱「政策」），詳列投訴途徑、處理性騷擾投訴的程序及補救措施等。
- 1.3 政策目的是確保本會的所有相關人士，包括教牧人員（包括全職、部份時間）、職員（包括全職、兼職、短期員工）、求職者（正在謀求獲得本會堂會或機構僱用的人士）、其他為本會提供服務的人士（包括義務工作人員、合約服務供應商及代理人）及服務使用者及會友（包括接受服務、參加活動及報名參加活動）能夠在一個沒有性騷擾的環境下於本會、屬下堂會、機構及服務單位工作、參與活動及聚會、提供及享用服務。
- 1.4 任何人在申請本會職位、受僱於本會期間、接受本會的服務期間或參與本會的聚會或活動時被性騷擾，均可按本政策向本會提出投訴。本會將按下列既定程序，以公平、不偏不倚和保密的原則，及嚴肅和謹慎的態度，盡快處理投訴，也確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。
- 1.5 本會會透過教育宣傳，提高教牧人員、職員或會友對性騷擾的認識，致力消除及防止性騷擾。

2. 性騷擾的法律定義

- 2.1 根據《性別歧視條例》（第480章）第2（5）條：
「就本條例而言，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。」

- 2.2 根據《性別歧視條例》第 2(7)條，在第(5)款中一涉及性的行徑(conduct of a sexual nature)包括對一名女性或在其在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。
- 2.3 根據《性別歧視條例》第 2(8)條，性別歧視的條文適用於男性及女性。上述對性騷擾的法律定義適用於男性遭受性騷擾的情況，並可因應情況作出必需的修訂。
- 2.4 《性別歧視條例》第 23 條進一步規定發生在工作場合中不同形式的性騷擾是違法的，這規定適用於本會教牧人員、教會職員、外判員工、指定代表／佣金經紀人或求職者。
- 2.5 根據《性別歧視條例》第 14 條，除非僱員完全或主要在香港以外地方工作，否則其僱用須視為在香港的機構的僱用。因此，視乎情況而定，有關條文亦可適用於僱員在海外發生的性騷擾行為。譬如若員工在海外短期公幹時性騷擾另一名同行的員工，亦屬法例適用範疇。
- 2.6 根據《性別歧視條例》第 46 條，在不適用於刑事程序的情況下，不論知情或贊同與否，作為僱主，須為僱員在受僱用中所作的違法性騷擾行為負法律責任；此外，亦有可能要為授權代理人的違法性騷擾行為負法律責任，不論該授權是明示或默示，事前或事後的授權。
- 2.7 根據《性別歧視條例》條例，任何人若在法例適用範疇內作出性騷擾行為，可能需為此負法律責任；而該條例第 44、45 及 47 條亦訂明，任何人若指使、施壓或明知而協助另一人作出性騷擾，亦可能需負上法律責任。
- 2.8 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)。

3. 性騷擾的例子

- 3.1 性騷擾包括不受歡迎的性要求，不受歡迎的獲取性方面的好處的要求，或其他涉及性的行徑，包括身體行動及口頭評論，而在一個合理的人的預期中，這些行徑的結果，會令該位受影響的人士受到冒犯、侮辱或威嚇。任何不受歡迎的涉及性的言語、行動或身體接觸都可以構成性騷擾。一個在性方面令人感到冒犯、敵意或具威嚇的工作或聚會環境，亦可以構成性騷擾。
- 3.2 性騷擾可以透過言語、電郵、信件和電話等途徑出現。性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論有心或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。性騷擾可在同性或異性之間發生。一次事件足以構成性騷擾。
- 3.3 性騷擾事件通常牽涉權力關係，較強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，如職員騷擾僱主。
- 3.4 根據平等機會委員會(以下簡稱「平機會」)，下列行為是常見的性騷擾事例，可供參考：
- 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方
 - 帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話
 - 有關性或某一個性別的笑話
 - 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求

- 暗示或公開威脅對方發生性行為
- 猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）
- 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係
- 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章
- 性侵犯或強迫性行為（強姦）

3.5 部份涉及性暴力的行徑如非禮、強姦等，亦同時屬刑事罪行，須報警處理。

4. 宣傳及教育

4.1 本會致力消除及防止性騷擾，制定防止性騷擾政策，於教牧人員培訓內加入相關內容，及公布此政策予本會教牧人員、職員、執事會、屬下機構主管及董事會，以提高需要預防性騷擾的意識。

5. 逼害及報復行為

5.1 若因另一人就性騷擾行為而採取任何行動或打算採取任何行動，包括提出投訴、採取法律行動、以證人身分提供資料或處理投訴，因而給予該人較差的對待，便屬逼害及報復行為。即使是因懷疑該人已採取有關行動或打算採取有關行動而給予他／她較差的對待，亦屬逼害及報復行為。

5.2 任何本會教牧人員、職員或會友提出真誠的投訴、參與調停、在調查投訴過程中提供資料、或參與正式紀律程序，均不應因此而遭受逼害或報復。然而，如有任何教牧人員、職員或會友提出虛假或惡意的投訴，或在任何調停或投訴過程中故意提供虛假資料，本會對此保留採取紀律處分的權利。

5.3 處理受逼害投訴的程序大致上與處理性騷擾投訴的程序相同。但最後的裁定由本會「人事協調委員會」作出。

5.4 如證實發生逼害行為，本會將依照現行紀律程序或其他本會適用的條例或規則採取行動。

6. 處理性騷擾投訴的常見原則

6.1 保密原則

任何有關性騷擾投訴的資料必須絕對保密，並只可由管理層決定按需要才向有關人士披露。所有涉案人士包括調查人員、投訴者、被指稱的騷擾者及證人必須避免公開討論該個案。

如有任何人士違反上列保密原則，本會將會對有關人士作出警告。

6.2 利益衝突

任何與該項投訴有實際或潛在利益衝突的人士，均須聲明其利益，亦不得參與處理有關個案。

6.3 防止有人受害

投訴人和證人應受保護，以免因作出投訴或牽涉入投訴事件而受害。他們不應比在相若情況下的其他人受到較差的待遇。然而，若作出虛假投訴或於調查過程時蓄意提供虛假資料則須承擔紀律處分。

一般來說，在等候調查結果期間，投訴人不應調離一向擔任的職位或受到異常的對待，因為這樣可能會令投訴人受到較差待遇。不過，在調查得出結果前，讓涉及投訴的雙方一起工作或會有困難。在此情況下，管理層應採取適當措施處理，但必須考慮投訴人和被指曾作性騷擾人員的意願。

6.4 匿名投訴

在一般情況下，匿名投訴是不被處理的。然而，當事件相對嚴重或於投訴中有足夠資料以便進行調查時，管理層會決定應否處理該投訴。若果性騷擾投訴者是未成年人士，更需要額外小心處理。

6.5 其他一般原則

6.5.1 立即處理投訴，務求迅速解決事件；

6.5.2 應採取適當的措施以確保：

- 投訴得到認真和客觀的處理，而當事人都得到公平對待；及
- 確保處理投訴的過程不會不必要地讓投訴人承受更多困擾和蒙受更大的羞辱；

6.5.3 謹慎處理有關個案，體恤投訴人的感受，如避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及應由同一性別的調查人員接見投訴人；及

6.5.4 應假設所有投訴都是認真的和沒有惡意的，而在處理投訴時務須小心謹慎，不要讓當事人受到不必要的困擾。

7. 投訴處理程序

7.1 如相信自己是性騷擾的受害人，便應盡快採取行動，如即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止，及／或向管理層或負責人作出正式或非正式投訴。立即糾正情況對各人都是最有利的，忽視性騷擾只會令情況更惡化，因騷擾者可能將受害人不回應曲解為對其行為的同意或寬恕。延遲作出投訴亦將對本會的調查工作及舉證造成困難。

7.2 性騷擾投訴可按照投訴人是否願意尋求正式調查而分為正式或非正式兩類。有關正式或非正式性騷擾投訴的處理程序詳見如下：

7.2.1 非正式性騷擾投訴

7.2.1.1 投訴人如選擇以非正式行動盡早制止騷擾行為，而沒有提出調查其個案的要求，則投訴會以非正式程序處理。一般來說，非正式程序適用於輕微和單一的性騷擾事件，但卻不適宜用以處理較嚴重和屢犯的騷擾事件。

7.2.1.2 在接獲非正式的性騷擾投訴後，負責人員應採取防範或補救措施，處理有關問題，例如代投訴人向被指曾作性騷擾的人員轉達，告知對方其行為令人反感，應予停止。假如負責人員發現本身的職級不宜處理投訴，便應在投訴人的同意下，把投訴轉交高級人員處理。

7.2.2 正式性騷擾投訴

7.2.2.1 投訴人若選擇向其所屬的堂會／機構／服務單位／辦公室正式投訴遭人性騷擾，可親自以書面或口頭提出。堂會／機構／服務單位／辦公室應對書面和口頭投訴同樣重視。

7.2.2.2 根據現行的員工投訴程序，向堂會／機構／服務單位／辦公室提出的投訴應註明致所屬堂會之堂主任或執事會、機構／服務單位／辦公室主管或以上職級或董事會。

7.2.2.3 如投訴人或被指稱的騷擾者未成年，可由家長／監護人／親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障未成年人士的權益。

7.2.2.4 正式性騷擾投訴必須作出書面記錄。

7.2.2.5 性騷擾投訴應在指稱的事件發生後三個月內盡快向相關的堂會／機構／服務單位／辦公室提出，因為隨時間過去，投訴人的指控理由可能會減弱，調查難以進行。

7.2.2.6 投訴人提出性騷擾投訴時，須表明身分。投訴人應知道，為了進行公平和適當的調查，堂會／機構／服務單位／辦公室須向被指曾作性騷擾的人員披露投訴人的身分。不過，堂會／機構／服務單位／辦公室除會向參與調查的人員、被指曾作性騷擾的人員和證人披露投訴人的身分外，不會未經投訴人同意，便向其他人士披露其身分。

7.2.2.7 堂會／機構／服務單位／辦公室如獲悉投訴人已向平機會提出類似投訴，便應詢問投訴人是否希望堂會／機構／服務單位／辦公室暫停調查。在一些情況下，堂會／機構／服務單位／辦公室或會鑑於個案的特殊情況和投訴事件的特質，決定同時進行調查。投訴人如希望暫停調查，應通知其所屬的堂會／機構／服務單位／辦公室並說明理由。相關的堂會／機構／服務單位／辦公室在決定是否暫停調查時，會加以考慮。

7.2.2.8 投訴人可透過由本會執行委員會（下稱「執委會」）委任之「處理性騷擾投訴委員會」（下稱「投訴委員會」）要求對投訴展開調查。處理性騷擾投訴的流程圖見（附件二）。投訴委員會向執委會負責。

7.2.2.9 調查人員最好與被接見人員屬同一性別，而且在人手安排的可行情況下，調查小組成員通常最少應有一名男性和一名女性人員。

7.2.2.10 處理投訴的人員（必須最少是服務單位主管或以上職級）如認為投訴瑣屑無聊、基於錯誤理解或沒有實據，或投訴人不希望部門進行或繼續調查，在諮詢區聯會總幹事，可決定終止有關調查或不對投訴進行調查。

7.2.2.11 為避免受到恐嚇，建議投訴人和被指稱的騷擾者不要於調查過程中與對方討論，或有私人接觸。

7.2.2.12 投訴人應在保密的情況下獲告知有關投訴是否裁定成立。如果裁定投訴不成立，則應向投訴人解釋原因。被指曾作性騷擾的人員也應獲告知調查結果。給投訴人的最終回覆必須按照既定的投訴程序。

7.2.3 堂會／機構／服務單位／辦公室處理程序

7.2.3.1 非正式投訴

這方法主要涉及調停和舒緩情況的技巧，促進開放態度及溝通，以便有關人士了解對事件的不同意見。這些技巧要迅速、有彈性及有效率，對感受和情緒有適當的認識及回應，並尊重有關人士的權利和私隱。

程序如下：

- A. 投訴人向處理投訴人員描述該事情。
- B. 處理投訴人員適當地回應投訴人的情緒及要求。
- C. 與被投訴人傾談，了解事件。
- D. 提供各種解決問題辦法。
- E. 個案完結時，處理投訴人員須填寫「表格 A」並送交區聯會總幹事作統計記錄。

7.2.3.2 正式投訴（口頭或書面）

- A. 投訴人可遞交書面投訴「表格 B-1」，敘述事件經過及有關資料。
- B. 處理投訴人員會根據一般申訴程序對事件作正式的調查。
- C. 提供被投訴者一份投訴書和給予回應的機會，填寫「表格 B-2」。
- D. 在所有會見期間，保持私隱和尊重投訴人及被投訴人個人權利。
- E. 向區聯會總幹事呈交一份報告書「表格 B-1,B-2,B-3」，內容包括被調查的有關事項及重點，被發現的事實、調查的結果、建議及解決方法。有關個案的報告書須保密，但可用作統計用途。

堂會／機構／服務單位／辦公室可鑑於個案的特殊情況和投訴事件的特質，決定轉介由本會執行委員會委任之「處理性騷擾投訴委員會」對投訴展開調查。

8. 時限

8.1 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 2 年內提出。

8.2 由於延遲處理投訴，除影響投訴者向評機會投訴及向法院訴訟的機會外，亦可能對本會的調查工作及舉證造成困難，因此本會設定提出投訴時限為事件發生後的三個月內，而本會亦會於接到正式投訴後，三個月內完成處理程序。惟顧及受害人在事發後面對的焦慮和壓力，若有合理原因令投訴人延誤投訴，本會會酌情處理。

9. 紀律程序

- 9.1 如本會認為某堂主任、教牧同工、管理人員、僱員、其他同工或服務使用者確實作出性騷擾行為，而其行為應受紀律處分，本會有權在其職權範圍內展開有關的紀律程序，包括解僱、解除職務、要求犯事者書面道歉或立即離開活動場所等等。如本會認為恰當（如因投訴行為的急切性），亦可主動或按投訴人的書面要求，不經調查程序，直接進行紀律程序或向平等機會委員會投訴。
- 9.2 本會內部程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會投訴、向區域法院提出民事訴訟、向警方或其他執法機構投訴的權利。
- 9.3 根據《性別歧視條例》，假如該項投訴並非在所指控的事件發生後 12 個月內提出，平等機會委員會可決定不予處理。假如投訴人打算進行民事訴訟，亦須在性騷擾事件發生後 24 個月內向法院提出訴訟。惟此條文不影響投訴人的任何權利。
- 9.4 不論投訴人希望向平等機會委員會投訴、進行民事訴訟或報警，並在程序上需要意見和協助，投訴委員會召集人可以提供適當支援。惟此條文不影響投訴人以其他途徑取得援助，以保障其權利。

10. 上訴程序

- 10.1 如對調查結果表示不滿，投訴人或被投訴人可向管理層（如堂會執事會、機構董事會或執委會）提出上訴。在提出上訴時，投訴人或被投訴人應以書面陳述上訴理由，並表明是否有新的理據。如有需要，管理層會根據上述程序委任上訴委員會調查上訴，或轉介至執委會調查上訴，執委會委任之上訴委員會經審議並通過的決定將是最終裁決。

11. 其他

- 11.1 倘投訴由匿名人士提出、或本會經其他途徑（如目擊性騷擾行為的人、傳媒等）得知有關性騷擾事件，若投訴委員會有理由相信該事件涉及性騷擾及跟進行動將有助於改善制度、工作程序或活動進行，投訴委員會可主動調查事件，包括聯絡有關人士解釋本政策、給予機會提供資料或作出回應，以及直接向本會提出建議等。

12. 政策執行

- 12.1 本政策及程序的內容得作定期檢討及修訂。本會之管理人員（包括堂主任或主管）、僱員、同工或服務使用者若就本政策有任何意見或查詢，可聯絡本會主席或總幹事。

政策生效日期：二〇一八年四月二十五日



總幹事：姚添壽牧師