

第一城浸信會預防及處理性騷擾政策 擬稿(2019年5月7日)

1. 引言

1.1 性騷擾是歧視及違法行為。根據《性別歧視條例》，作為僱主及服務提供者，教會有責任確保牧職人員、有管理職務的信徒領袖、其他事奉人員、教友和職員，以及與教會有關的人士在一個沒有性騷擾的環境下事奉、工作，以及參與信仰生活。平等機會委員會已訂出指引，鼓勵教會制定防止性騷擾政策。

1.2 因應政府建議，並保障教會、同工、信徒以及參與教會的人士免受性騷擾，第一城浸信會(下稱“本會”)訂定此預防及處理性騷擾政策，闡述本會預防及處理性騷擾立場、政策、處理原則及程序。預防及處理性騷擾為本會所有同工、信徒及參與教會人士的共同責任，教會內所有同工及弟兄姊妹應了解此政策之內容，並努力遵行，以避免教會出現任何形式的性騷擾。

2. 信仰原則

2.1 作為基督信仰群體，本會致力維護人的尊嚴和價值。我們相信眾人皆為上主所創造，不分男女及背景，同具上主的形象。作為信徒，我們對罪必須保持警醒，時刻提防，更有責任保護信徒及參與教會的人士免受性騷擾傷害，對幼弱更應如此，並致力建立教會成為一個愛的群體，讓所有信徒及參與教會的人能一同健康成長、彼此服事。

3. 教會立場

3.1 本會絕不容忍性騷擾行為，並致力預防及消除任何形式的性騷擾，讓教會成為上主愛和公義的見證。

3.2 教會內人人都應受到尊重及得到平等對待，對幼弱更應充分保護。性騷擾是歧視及違法行為，不但教會內會有紀律處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果，一旦發生性騷擾，教會內任何人都有權指出及制止。

4. 本會的目標及責任

4.1 此預防及處理性騷擾政策旨在：

- 讓本會所有相關人士，包括牧職人員、有管理職務的信徒領袖(如：執事、部長、團長、團契導師等)、其他事奉人員(如：主日學導師、小組組長等)、教友(包括慕道者)、員工(包括正在謀求獲得教會僱用的人士)以及其他為教會提供服務的人士(如：義務工作者、合約員工、合約服務供應商及代理人等)能夠在一個沒有性騷擾的環境下事奉、工作、參與信仰活動，提供及享用服務。
- 設立有效的途徑，讓教會所有相關人士都清楚了解教會的性騷擾政策及相關投訴渠道。

- 為牧職人員、有管理職務的信徒領袖及其他事奉人員、教友及員工提供合適的培訓，提高對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。
- 在顧及投訴人的感受和需要下，提供有效的投訴渠道，方便受性騷擾者作出投訴。
- 以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。
- 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。

5. 教會全體成員的義務和責任

5.1 所有相關人士(包括教會牧職人員、有管理職務的信徒領袖及其他事奉人員、教友及員工)有義務和責任協助防止和消除性騷擾，包括尊重他人意願和感受，不會姑息他人性騷擾的行為，以及支持他人採取行動制止性騷擾。

5.2 教會任何人士如果目睹或知悉教會其他人士作出性騷擾行為或被性騷擾，均可向處理性騷擾投訴的小組/人員舉報。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護。

6. 性騷擾的定義

6.1 性騷擾是指一個人向另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、不必要的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如該另一人身處的環境在性方面具有敵意，或使他/她感到受威嚇，這也是性騷擾。

7. 性騷擾的例子

7.1 下列行為可被視為性騷擾：

- 不受欢迎的性要求 — 例如表示挑逗的擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
- 提出不受欢迎的要求以獲取性方面的好處 — 例如向對方明示或暗示倘若對方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、或會影響僱用條件或學業成績；
- 不受欢迎的口頭、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狀況；
- 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 — 例如在工作場所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物品、圖片或海報，涉及性的不雅通訊（書信、電話、傳真、電郵及短訊等）。

7.2 性騷擾的例子：

- 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
- 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

7.3 更多有關性騷擾的資料可參閱平等機會委員會網頁 www.eoc.org.hk

8 受害人的權利及可以採取的行動

8.1 受害人有權投訴性騷擾行為。如遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

- 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
- 記錄性騷擾的日期、時間、地點、證人及性質(騷擾者的說話和做過的行為)，以及受害人當時的反應。
- 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。
- 向教會負責處理性騷擾的人員作正式或非正式投訴。非正式投訴可以口頭提出，以溝通的方式讓有關人士從不同角度了解事件，以處理雙方的糾紛；若投訴人不滿意非正式投訴的結果，可作正式投訴。正式投訴多以書面形式提出，根據一般申訴程序對事件作正式的調查，調查過程和調查結果(包括處分，如有)均須作書面記錄，並建議解決方法。
- 向平機會查詢或投訴，要求展開調查或調停；若調停不成功，投訴人可向平機會尋求法律協助。平機會電話：2511 8211。其他向平機會查詢或投訴的方法，請參考平機會網頁：<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx>
- 可以諮詢律師意見、向警方報案(如涉及刑事成分)，或向區域法院提出法律訴訟程序。
- 教會的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或向警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。

8.2 發生性騷擾個案，受害人應盡早採取適當行動。受害人應留意，不論向平機會提出投訴、在區域法院提出法律訴訟以及警方進行刑事調查和檢控，均有不同的處理時限，此外，延遲投訴可能對調查工作及舉證造成困難，受害人必須留意。

9. 處理性騷擾個案

9.1 本會常設「預防及處理性騷擾委員會」(下稱“處理委員會”)，每年一任，由2名教牧、2名理事及2名會友組成，盡可能男女各佔一半。處理委員會由會友大會授權成立，職能如下：

1. 負責執行本會預防及處理性騷擾政策；
2. 如遇性騷擾投訴個案或懷疑嚴重問題，處理委員會應委任調查小組跟進調查，調查小組成員應不少於3人，並包括教牧、理事及會友代表；

3. 協助制訂兒童部、青少年部的同工導師指引；
4. 向教會會友介紹各項政策及指引，並定期安排教會會友重溫
5. 就同工及事奉人員的相關培訓事宜作出建議。

處理委員會應以公正、不偏不倚的原則，並嚴肅的態度處理懷疑性騷擾個案，處理正式投訴的機制見下文。

9.2 處理性騷擾的方法

1. 本會鼓勵受到性騷擾的投訴人直接向騷擾者表示他/她的行為是不受歡迎，並要求他/她立刻停止。
2. 投訴人亦可以向信任的牧者尋求協助。
3. 如未能透過上述第 1 及 2 點的非正式的方法來解決，或投訴人認為/決定上述第 1 及 2 點的非正式的方法並不適合，投訴人可直接向處理委員會提出正式投訴。
4. 正式投訴應以書面提出，並提供投訴人的身份，指稱性騷擾的詳情和被投訴人之身份。處理委員會設專屬電郵以直接收取投訴。如遇到匿名投訴，內容能詳細寫出事情發生的起因、經過、結果等具體內容，處理委員會可視投訴性質及內容作出適當處理，包括向被投訴人作出提醒。
5. 接獲投訴後，處理委員會須就有關投訴儘快成立調查小組進行調查（已轉介平機會及執法機構的個案除外）。調查小組成員應：
 - 不少於 3 人；
 - 須包括教牧、理事及會友；
 - 包括男女成員；
 - 須包括最少 1 位處理委員會成員，以確保小組熟悉本政策；
 - 任何與涉事各方有直接關係的人（例如配偶、親屬、直屬上司/下屬）不應參與有關調查。
6. 投訴人亦可向平等機會委員會或其他執法機構尋求協助。
7. 遇到嚴重個案，經處理委員會了解後，會向執法機構尋求協助。
8. 一般而言，如個案已交平機會及執法機構處理，處理委員會不會另作調查，以免對相關機構的處理造成影響。
9. 如投訴涉及處理委員會成員或其直系親屬，有關處理委員會成員應暫停擔任委員會職務，以免對投訴處理造成影響。

9.3 調查程序

- 調查小組應儘快開展調查，並可與投訴人、被投訴人、證人及任何其他與事件相關的人士個別面談。
- 被投訴人有機會就指控作出答辯。
- 為對各方公平，出席面談人士須就投訴及面談內容保密。

- 涉事各方可提交證據或資料，或提供任何證人。
- 調查小組有需要可考慮諮詢法律意見。
- 處理委員會及調查小組不應向任何其他人士披露有關投訴，但為保護參與教會的人士，處理委員會在收到投訴時，因應被投訴者的身份而通知以下人士：
 1. 主任牧師：通知人事會
 2. 同工：通知主任牧師、理事會主席及人事會主席
 3. 理事：通知主任牧師、理事會主席及牧區負責同工
 4. 信徒：通知主任牧師及牧區負責同工

9.4 過渡安排

在調查小組調查期間，或個案已交平機會及執法機構處理，處理委員會可建議合適過渡安排，例如暫停被投訴人的全部或部分職務。

9.5 調查報告

調查小組將在實際可行的情況下儘快完成調查。在任何情況下，調查小組須於3個月內完成調查並向處理委員會提交書面調查報告，報告應包括以下內容：

- 投訴人的指控及證據；
- 被投訴人對指控的回應及證據；
- 調查詳情及結果；
- 投訴是否成立及被投訴人是否曾作出性騷擾行為；及
- 其他建議。

處理委員會將審核該調查報告內容，以確保調查程序恰當、調查報告已列明所有相關內容、而有關決定和建議符合調查所得的事實。

9.6 跟進

- 處理委員會在審核該調查報告後，須將調查結果通知投訴人及被投訴人。
- 投訴人及被投訴人如欲就調查結果作出回應，須於十四天內以書面向處理委員會提出。
- 處理委員會在考慮投訴人及被投訴人提交的回應後，可作出適當考慮。
- 處理委員會的決定為投訴之最終決定。若其中一方不同意有關決定，可向平等機會委員會或其他執法機構尋求協助。

9.7 處分

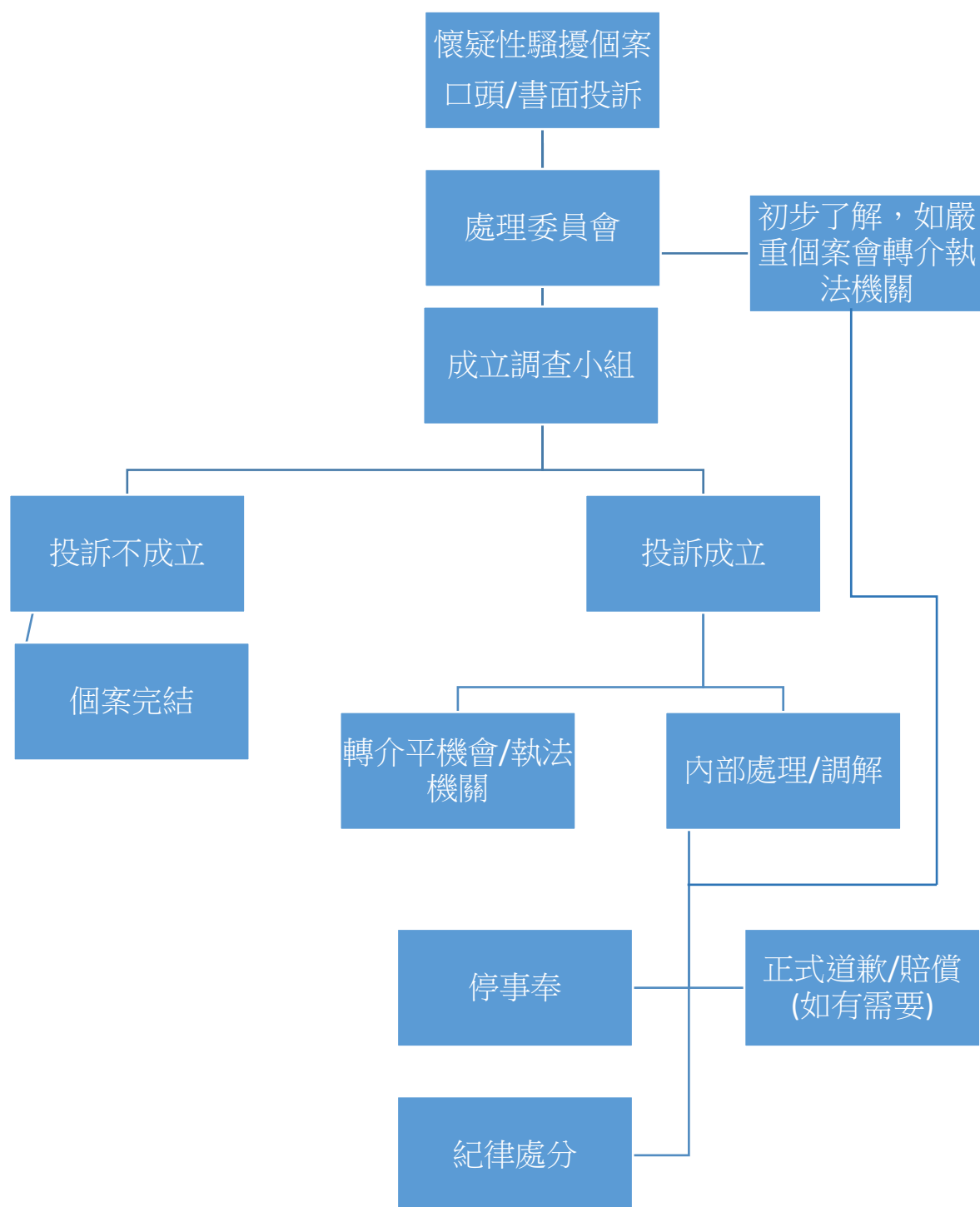
- 如性騷擾投訴查明屬實，會視乎情況，要求涉事者正式道歉及作出賠償，亦會暫停教會事奉；
- 嚴重個案會轉交執法機構處理；

- 如個案涉及教牧或同工，按人事手冊跟進及處分

10. 此預防及處理性騷擾政策於 2019 年??月經本會會友大會通過實施。本會將不時檢視此預防及處理性騷擾政策，並適時作出建議修訂。

附件： 表一 - 處理性騷擾投訴程序
表二 - 投訴表格

表一 處理性騷擾投訴程序



表二 投訴表格

第一城浸信會
性騷擾個案投訴表格

投訴人姓名: _____ 性別: _____ 年齡: _____

職位 / 事奉崗位: _____ 聯絡電話: _____

事件類別

- ☐ 說話 ☐ 行為 ☐ 被冒犯
☐ 敵意環境 ☐ 涉及歧視
☐ 其他 _____

被投訴人姓名: _____ 性別: _____

職位 / 事奉崗位: _____

事發日期: _____

事發經過:

本人鄭重聲明，上述填寫資料均屬真實及正確無誤。

投訴人簽署: _____ 日期: _____