

## 基督教聖約教會 防止性騷擾政策

本政策適用於基督教聖約教會（或稱本會）屬下的所有教會（或稱堂會）。

基督教聖約教會屬下各教會，在不同的地區建立教會，按著聖經真理牧養會眾，廣傳福音，服務社區。每間堂會理應提供一個令男女共處工作的舒適環境，及令女性和男性均能獲益的環境，絕不容許性騷擾事件發生。性騷擾是上帝不悅納的，可損害教會，玷污工作環境，對受害人的精神及心理健康、信心、士氣和表現，均造成負面影響。

任何人對教會內會眾、傳道同工、幹事、義工和訪客作出任何形式的性騷擾，都是不能接受的。教會重申將零容忍在教會發生性騷擾事件的立場，以及保證所有上述人士，均享有不受性騷擾的權利。性騷擾可導致犯事人負上民事或刑事責任，任何人做出被認定為性騷擾的行為，均須受紀律處分。

### 1. 何謂性騷擾

根據《性別歧視條例》（第480章）第 2（5）條，「性騷擾」的法律定義包括以下情況：

#### 1.1 任何人如

(a) 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面好處的要求；  
或

(b) 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑

而在有關情況下，一名理性的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

1.2 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境。

另外，

1.3 任何不受歡迎的與性有關的言行，影響別人在他/她的工作或學習環境的表現，均會構成性騷擾。

1.4 受歡迎、雙向、雙方同意及互有往來的涉及性的行動、調情、吸引或友情便不算性騷擾。

### 2. 禁止的行為

2.1 禁止的行為涵蓋所有未經要求的、不受歡迎的和帶有性意味的接觸，包括：

2.1.1 書面接觸，例如：帶有性聯想的或猥褻的信件、傳真、電郵、短訊、筆記和邀請；

2.1.2 口頭接觸，例如：帶有性暗示的或猥褻的批評、提問、要求、恐嚇、誹謗、形容或描述、戲謔、笑話、要求和吹口哨；

2.1.3 身體接觸，例如：蓄意的接觸、擁抱、吻、捏、輕碰別人的身體、觸摸或撥弄別人的衣服（例如掀起裙子或襯衫或把手放進其口袋）、別人經過時作出阻擋動作、突襲、迫使別人進行性行為，和

2.1.4 眼神接觸，例如：色迷迷看著或盯著別人的身體，展示與性有關的物品、圖片、漫畫、海報或雜誌。

- 2.2 性騷擾也包括在被別人直接告知某些有關性或時事議題是不受歡迎後，仍繼續向該人士談論有關議題，或以與性有關的行為去控制、影響該人士的職業、薪酬或工作環境，或干擾該人士參與教會活動的表現或樂趣。
- 2.3 若單一行為程度嚴重，也可以是性騷擾。

### 3. 受害人的權利及可以採取的行動

- 3.1 人人都有權投訴性騷擾行為。
- 3.2 雖然性騷擾事件通常牽涉權力關係，由較強的一方騷擾較弱的一方。但在教會環境中，權力關係未必是最重要的考慮因素，會眾可以騷擾會眾，甚至騷擾傳道同工。如有此情況出現，這亦屬違法的性騷擾行為，教會亦須正視及作出適當處理。
- 3.3 遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：
  - 3.3.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止；
  - 3.3.2 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；
  - 3.3.3 可向申訴人提供支援。這些支援可能包括，但不限於重新安排職務或休假，及由教會或第三方提供的輔導。
  - 3.3.4 向負責傳道同工/堂主任/執事會作出正式或非正式投訴；
  - 3.3.5 向平等機會委員會查詢或投訴、向相關部門投訴、向警方報案，或提出法律訴訟；
- 3.4 教會內的投訴程序不會影響投訴人向平機會/相關部門/警方求助，或提出法律訴訟的權利。
- 3.5 投訴的時限
  - 3.5.1 考慮到處理延遲的投訴，可能對教會的調查工作及舉證造成困難，但亦要顧及受害人在事發後面對的焦慮和壓力，未必可以即時投訴。因此，教會會處理延遲的投訴，但受騷擾者需於事發後12個月內提出，除非有充分的理由引致延誤投訴，否則教會可以不受理。
  - 3.5.2 向平等機會委員會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若受騷擾者有意向平等機會委員會提出，需於事發後12個月內提出，除非有充分的理由引致延誤投訴，否則平等機會委員會可以不受理。若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後2年內提出。

### 4. 性騷擾投訴

- 4.1 非正式階段
  - 4.1.1 這完全由受性騷擾者（「受騷擾者」）決定，如果他/她認為不能接受某些性騷擾行為，他/她可以嘗試自行解決有關問題，並向被指稱的騷擾者清楚解釋那些行為是不受歡迎的，會令他/她感到受冒犯，不安和影響他/她的工作表現。
  - 4.1.2 任何人曾遭受性騷擾或欺凌，可以向由教會委任的輔助成員（「輔助成員」）尋求保密的協助。教會委任的輔助成員為
    - (a) 只涉及會眾的個案 –傳道同工及一位執事
    - (b) 涉及員工的個案 –堂主任及一位執事
    - (c) 涉及堂主任的個案 –執事會主席及一位傳道同工/執事
    - (d) 涉及執事的個案 –堂主任及一位執事

(若涉及執事會主席的個案而堂主任及執事會認為堂會未能處理，須以書面扼要告知總會轉交執行委員會處理。)

- 4.1.3 除非得到受騷擾者的同意，輔助成員跟他/她的非正式接觸將會視為絕對機密，不會紀錄在教會任何報告或告知教會任何人士。被騷擾者與教會輔助成員之溝通內容將由輔助成員作扼要紀錄，由教會獨立保管，不會存於受騷擾者和被指稱的騷擾者的個人檔案內。
- 4.1.4 如果受騷擾者覺得由他/她自行處理性騷擾事件會太困難或尷尬，可要求輔助成員安排和列席一個包括受騷擾者和被指稱的騷擾者出席的非正式面談，或受騷擾者可委托輔助成員代其本人跟被指稱的騷擾者接觸。
- 4.1.5 非正式階段的處理不會導致任何正式內部調查或紀律行動，但希望能夠幫助受騷擾者自行解決問題，毋須在教會作任何進一步的行動。
- 4.1.6 如果受騷擾者考慮到他/她被侵犯的行為屬刑事罪行（例如：性侵犯），他/她有權尋求輔助成員協助，陪伴他/她向警方或平機會作出正式投訴，或就他/她提出的需要提供援助。
- 4.1.7 受騷擾者可以告訴任何一位他/她信任的人士，例如他/她的傳道人、同事、工作夥伴，尋求情緒上的支援和建議。
- 4.1.8 受騷擾者須以書面紀錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人，以及自己當時的反應。

## 4.2 正式階段

- 4.2.1 當非正式階段的解決方法不恰當時，或未達受騷擾者的要求，或處理的成效未能令受騷擾者滿意，受騷擾者可以向堂主任作出正式的投訴。如被投訴的對象是堂主任，受騷擾者可以口頭或書面向執事會作出投訴。如被投訴的對象是執事會主席，而堂主任及執事會認為堂會未能處理，可告知總會轉交執行委員會處理。
- 4.2.2 如有確實需要，輔助成員會協助受騷擾者準備他/她的投訴，亦可陪伴他/她出席任何面談。所有投訴將會得到徹底和迅速的調查。調查應盡可能在投訴者提出投訴後四星期內完成。
- 4.2.3 調查由堂主任或執事會委派的調查小組以獨立和客觀的態度進行，成員須包括與該次事件無關，並與牽涉的人沒有利益衝突。當牽涉教會僱員的時候，成員須為被指稱的騷擾者同級或以上的人士。調查小組成員應盡可能由大致等量的不同性別成員組成。
- 4.2.4 調查小組進行調查時需要保持警覺，使投訴人和被指稱的騷擾者雙方的權利均得到尊重和保障。
- 4.2.5 調查小組須向所有參與面談的人士重申保密的重要性，任何有關人士（不包括受騷擾者）均嚴禁與第三者討論有關投訴。違反保密原則將會受紀律處分。
- 4.2.6 如果投訴人或被指稱的騷擾者屬未成年人士，或涉及少數族裔、或因殘疾而出現認知困難的人士（如智障人士/認知障礙症人士），他/她有權由他/她的家長或監護人陪同參與面談，而相關的規則及處分措施均受到維護、免受歧視和平等參與的權利。
- 4.2.7 調查只會聚焦在有關投訴的事實。每一個調查階段均要保存紀錄。有關人士不會被要求覆述超乎需要、令人難堪或尷尬的詳情。

- 4.2.8 進行調查期間，盡可能考慮安排投訴人和被指稱的騷擾者不會一起單獨工作，一同進行個別/小組指導。
- 4.2.9 投訴人會被告知一般的調查程序、被知會投訴是否被確認和是否需要採取紀律行動。若事件涉及刑事罪行例如性侵犯，必須徵詢法律意見、向警方舉案、或入稟區域法院提出法律訴訟程序。
- 4.2.10 調查過程及結果應擬定書面報告，以書面各涉及事件的雙方交代調查結果、處分內容及其考慮因素。

#### 4.3 其他處理投訴的原則

- 4.3.1 教會會盡量保證投訴人和任何在調查期間提供協助處理投訴的人士，在任何情況下不會直接或間接因該事件而被處分。調查過程會被嚴密監察，以保證騷擾行為已被制止。如教會接到投訴人或協助處理投訴的人士遭受報復的投訴，會立刻進行調查，若查明屬實，會採取紀律行動。
- 4.3.2 縱使投訴未能確立，例如：證據未能使人信服，為避免違背任何一方的意願，可以按需要及嚴重程度考慮作出適當安排，如雙方不會繼續一起單獨工作，一同進行個別/小組指導。
- 4.3.3 任何投訴如果沒有事實根據和缺乏誠信的投訴，例如：中傷別人的投訴會被視為一項罪行，投訴者需要接受紀律處分。
- 4.3.4 如果懷疑性騷擾的個案涉及青少年或孩童，必須慎重處理。無論投訴是否匿名，仍須進行調查。
- 4.3.5 如果投訴牽涉青少年或孩童，須通知家長有關的規則和可能採取的紀律行動。
- 4.3.6 投訴人或被指稱的騷擾者如果不滿投訴調查的結果，可以向更高層提出書面上訴。
- 4.3.7 如果性騷擾行為可能同時涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，教會之申訴調查程序是不會影響申訴人同時向平機會申訴或向警方報案，或向區域法院提出法律訴訟的權利。

### 5. 流程圖（參看第6頁附圖）

### 6. 紀律行動

任何僱員或會眾被發現違反防止性騷擾政策，查明屬實，教會會按情況採取適當的紀律處分，包括警告、訓斥、停職或開除會籍。

如果調查證明性騷擾行為屬實，按反歧視法例或其他法例，騷擾者須為他/她的行為負上法律責任。

### 7. 相關資源

<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/ShowContent.aspx?ItemID=11463>

<http://www.legislation.gov.hk/chi/home.htm>

#### 7.1 平等機會委員會-性別歧視條例僱傭實務守則

[http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops\\_sdo](http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_sdo)

- 7.2 平等機會委員會-有關反性騷擾資源和培訓課程  
<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/training.aspx>
- 7.3 平等機會委員會-有關法律援助  
<https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/ComplaintPICS.aspx>
- 7.4 平等機會委員會反性騷擾熱線:21062222(反性騷擾事務組);其他查詢:2511 8211  
網址: [www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)
- 7.5 性別歧視條例 (480章)  
<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap480!zh-Hant-HK>
- 7.6 殘疾歧視條例 (487章)  
<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap487!zh-Hant-HK>
- 7.7 家庭崗位歧視條例 (527章)  
<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap527!zh-Hant-HK>
- 7.8 種族歧視條例 (602章)  
<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap602!zh-Hant-HK>

## 8. 監察及改善

- 8.1 教會會採取一切合理步驟以保證防止性騷擾政策為所有會眾、傳道人、義工和訪客嚴格執行。所有正式性騷擾投訴的詳情會由教會堂主任核實。本政策會由執事會/執行委員會按需要檢視，確保每一項程序均被有效執行，以防止性騷擾在教會發生。此外，亦會監察投訴機制的效能。預防計劃包括為會眾和傳道人提供培訓和每年向會眾和傳道人提醒或傳閱此份文件。
- 8.2 教會承諾盡力為會眾、傳道同工、幹事、義工及訪客營造一個沒有性騷擾的環境。教會會採取一切合理可行的措施，禁止任何不合法的行為，並會適當地處理性騷擾投訴，以保障會眾、傳道同工、幹事、義工及訪客的利益。教會歡迎傳道人、執事及會眾提供任何改善本政策的建議。

備註：制定本政策的過程

傳道同工及傳道同工會職員會討論，堂主任交流會討論，堂會執事會及主席交流會討論、執委會會議討論

# 性騷擾投訴處理流程圖

