

中國基督教播道會甘泉堂

性騷擾防治政策

中國基督教播道會甘泉堂（下稱「本堂」）是香港基督教播道會聯會之附屬單位，亦是中國基督教播道會之宗派成員，有責任跟從法例及播道會聯會的指引訂立性騷擾防治政策，並詳列投訴途徑、處理性騷擾投訴的程序及補救措施等。

前言

1. 聖經的教導

根據聖經，信徒要過聖潔的生活及要遠離一切淫亂的慾念和行為。

「我是耶和華——你們的神；所以你們要成為聖潔，因為我是聖潔的。你們也不可在地上的爬物污穢自己。」（利未記 11:44）

「至於淫亂並一切污穢，或是貪婪，在你們中間連提都不可，方合聖徒的體統。淫詞、妄語，和戲笑的話都不相宜；總要說感謝的話。因為你們確實的知道，無論是淫亂的，是污穢的，是有貪心的，在基督和神的國裡都是無分的。」（以弗所書 5:3-5）

2. 法例的要求

性騷擾是厭惡的行為，使受害者在身、心、靈和其他方面有負面的影響，而且深遠。為此，香港已訂立《性別歧視條例》保障個人免受騷擾，歧視者也需要承擔法律責任。而本堂亦需要提供安全的場所保證個人免受騷擾。

3. 我們的回應

基於聖經的教導及法例的要求，本堂將致力持守，以及維護人的尊嚴和價值，絕對不會容忍任何性騷擾的情況發生。為此，本堂致力消除及防止性騷擾的事件，並且清楚表明對消除性騷擾的決心，並會採取一切必須的措施，包括制定政策及舉辦公眾教育等，以提高僱員、同工、會友及聚會人士對性騷擾的意識，致力消除及防止性騷擾的事件。

性騷擾防治政策的目標

1. 政策目的是確保本堂所有相關人士能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、事奉、參與活動、提供及享用服務。本堂相關人士包括但不限於：
 - 1.1. 牧職人員（牧師、傳道）、
 - 1.2. 管理人員（執事／堂委、長老）、
 - 1.3. 僱員（全職、兼職、短期員工）、
 - 1.4. 求職者（正在謀求獲得聘用的人士）、
 - 1.5. 其他為本堂提供服務的人士（義務工作人員、合約服務供應商及代理人）；及
 - 1.6. 會眾（會友、聚會人士、會員、服務使用者、報名或參加活動者）
2. 所有相關人士都有義務和責任協助防止和消除性騷擾的事件，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的事件。

保障投訴者的權益

若性騷擾行為一旦發生，當事人或任何人士（包括目睹其他人士作出性騷擾行為或被性騷擾）皆有權向堂會內或堂會外相關機構作出舉報及投訴。投訴一旦成立，本堂定必積極跟進，包括進行紀律處分、提供或轉介輔導和牧養支援。

任何人在申請本堂職位、受僱於本堂期間、接受本堂的服務期間或參與本堂的活動時被性騷擾，均有權按本政策向本堂提出投訴。本堂將按下列既定程序，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。

性騷擾的例子

2. 任何不受歡迎涉及性的言語、動作或身體接觸、一個在性方面令人感到冒犯、敵意或具威嚇性的工作、學習及事奉環境，都可以構成性騷擾。性騷擾可以透過言語、電郵、信件或電話等途徑出現。性騷擾不一定有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示或有關兩性方面曖昧的描述、言論或要求，也可在同性或異性之間發生。視乎情況而定，性騷擾未必是連串發生的事件，一次事件足以構成性騷擾。

下列行為是平機會列出的常見性騷擾事例，僅供參考：

- 2.1. 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方
 - 2.2. 帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話
 - 2.3. 有關性或某一個性別的笑話
 - 2.4. 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求
 - 2.5. 暗示或公開威脅對方發生性行為
 - 2.6. 猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）
 - 2.7. 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係
 - 2.8. 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章
 - 2.9. 性侵犯或強迫性行為
3. 部份涉及性暴力的行徑如非禮、強姦等，亦同時屬刑事罪行。

逼害及報復行為

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。
2. 任何本堂相關人士若就性騷擾行為提出真誠的投訴、在投訴過程中提供資料或支援、或參與處理有關投訴，不論投訴的結果，亦不論有關投訴是向本堂提出、向平等機會委員會或其他機構提出、或採取法律行動，均不應因此而遭受逼害或報復。

3. 本堂的管理人員、僱員和會友及聚會人士，若因就性騷擾事件提出投訴、提供資料或處理投訴，而在受僱於本堂或參與本堂舉辦的活動中遭受逼害或報復，可向本堂提出投訴。處理受逼害或報復投訴的程序大致上與處理性騷擾投訴的程序相同。
4. 然而，如有任何管理人員、僱員或會友及聚會人士提出虛假的投訴，或在投訴過程中故意提供虛假資料，本堂對此保留採取紀律處分或追究的權利。
5. 如證實發生逼害或報復行為，本堂將依照現行紀律程序或其他本堂適用的政策或規則採取相關行動。

處理性騷擾投訴的常見原則

1. 保密原則

任何有關性騷擾投訴的資料必須絕對保密，但執事會可按需要在處理投訴的過程中決定向有關人士披露，以確保各有關人士應有的權益。如投訴涉及刑事調查或刑事檢控，本堂亦或需提供檔案中必須的資料以協助調查。所有涉案人士包括調查人員、投訴者、被投訴人及證人必須避免公開討論該個案。

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。

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，若員工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稱曾作性騷擾人員的意願。

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或智障人士，本堂則會額外謹慎處理。

5. 投訴時限

5.1 根據《性別歧視條例》，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 24 個月內提出。

5.2 由於延遲處理投訴，除影響投訴者向平機會投訴及向法院訴訟的機會外，亦可能對本堂的調查工作及舉證造成困難，因此本堂設定提出投訴時限為事件發生後的 3 個月內，而本堂亦會於接到正式投訴後，3 個月內完成處理調查程序。惟本堂

也可基於合理的理由，及雙方同意的情況下，延長調查時限；而為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未能即時投訴，本堂也會酌情處理。

6. 其他原則：

- 6.1 以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人和被投訴人均得到公平的對待，讓雙方都有機會申述；
- 6.2 按常理處理投訴；
- 6.3 立即處理投訴，務求迅速解決事件；
- 6.4 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 謹慎處理有關個案，體恤投訴人的感受；避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次；
- 6.6 應考慮投訴人的年齡、教育程度、殘疾情況，以及遇到性騷擾事件後所承受的心理壓力，並容許投訴人以不同方式提出正式或非正式投訴；及
- 6.7 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。

投訴處理程序

1. 如任何人相信自己是性騷擾的受害人，應正視事件和儘快採取行動。逃避或忽視問題只會令情況惡化，涉事者可能會將沉默曲解為同意或寬恕而繼續其行為，加深對受害人的傷害。在安全及可行的情況下，受害人可採取以下行動：
 - 1.1. 即時表明立場，向涉事者清楚說明其行為令人感到被冒犯和不安，並要求涉事者立刻停止騷擾行為或道歉。
 - 1.2. 記錄性騷擾發生的日期、時間、地點、證人及性質（如涉事者的行為），以及受害人自己當時的反應。
 - 1.3. 如受害人認為單獨處理性騷擾事件太困難或尷尬，可邀請信任的人士（例如家長、朋友等）給予情緒的支援和陪同處理事件。
 - 1.4. 向本堂的「處理性騷擾投訴委員會」（下稱「投訴委員會」）《見附件一》投訴。投訴委員會向本堂執事會負責。投訴委員會指派負責處理有關性騷擾的查詢及投訴的職員姓名和聯絡方法如下：

投訴委員會成員	電話	電郵
朱永勢牧師 (堂主任)	23214008	billyinchrist@hotmail.com
趙佩佩姊妹 (執事會主席)	23214008	ponniec@gmail.com

- 1.5. 向平機會查詢或投訴，要求展開調查或調停。若調停不成功，受害人可向平機會要求給予法律協助。其他向平機會查詢或投訴的方法，請參考平機會網址：<https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaintpics.aspx> 或致電平機會（2511 8211）。
- 1.6. 如須協助，可自行向律師諮詢法律意見、向警方報案，或向區域法院提出法律訴訟。但如受害人希望向平機會投訴、進行民事訴訟或報警，並在程序上需要意見和協助，投訴委員會召集人也可以提供適當支援。

- 1.7. 本堂內部的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。
2. 本堂的性騷擾投訴程序按照投訴人是否尋求正式調查而分為正式或非正式兩類。有關處理性騷擾投訴的流程圖可見《附件二》，而有關正式或非正式性騷擾投訴的處理程序詳見如下：
 - 2.1. 非正式性騷擾投訴
 - 2.1.1 投訴人應親自（或在陪同下）以口頭或書面方式提出非正式程序制止騷擾行為。一般來說，非正式程序適用於輕微和單一的性騷擾事件，但卻不適用以處理較嚴重和屢犯的騷擾事件。非正式性騷擾投訴主要目的在於解決雙方的衝突及儘快地處理及遏止問題再次發生，而非透過調查證實性騷擾事件發生，或紀律處分騷擾者。
 - 2.1.2 在接獲非正式性騷擾投訴後，本堂主任／執事會主席或其指派之負責人員應採取防範或補救措施，處理有關問題，例如代投訴人向被投訴人轉達，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，把投訴轉交更高級人員處理。
 - 2.1.3 如投訴人認為非正式程序未能有效地解決問題時，可以要求處理投訴的指定人員改以正式程序處理投訴。
 - 2.2. 正式性騷擾投訴
 - 2.2.1 如性騷擾行為持續發生或較嚴重，投訴人應親自（或在陪同下）以書面方式向本堂正式投訴遭人性騷擾。（如有需要，投訴委員會召集人或其指派之負責人員可以協助記錄口頭投訴，而該記錄須得到投訴人的簽署及確認。）投訴委員會接獲投訴後將由投訴委員會召集人委任不少於兩名投訴委員會成員，組成調查小組，對投訴進行調查。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。
 - 2.2.2 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，本堂須向被投訴人披露投訴人的身分，而被投訴人也有機會回應指控。不過，本堂除會向參與調查的人員、被投訴人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。
 - 2.2.3 被投訴者將獲調查小組提供投訴信件或口頭投訴記錄的副本，並有機會就指控提出答辯。
 - 2.2.4 調查小組將與投訴人、被投訴人、證人及任何其他與事件相關的人士進行會面。如投訴人或被投訴人為未成年或智障人士，可由一名家長／監護人／親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障其權益。調查人員應最少一位與被接見人員屬同一性別。
 - 2.2.5 本堂必須就調查人員與投訴人、被投訴人、證人及其他相關人士的會面作書面記錄，並申述內容。

2.2.6 調查小組須向投訴委員會召集人提交書面實情報告。實情報告應包括以下內容：

- ◆ 投訴所涉及的問題及調查過程；
- ◆ 投訴人的指控；
- ◆ 支持指控所引用的證據；
- ◆ 被投訴人對指控的回應；
- ◆ 反駁指控所引用的證據；
- ◆ 調查後所發現的事實；
- ◆ 對投訴是否成立的決定；及
- ◆ 建議行動方案。

2.2.15 本堂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本堂暫停調查。在一些情況下，本堂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，應通知本堂並說明理由。本堂在決定是否暫停調查時，會加以考慮。

2.2.16 處理投訴的人員（必須最少是傳道或以上職級之同工或執事）如認為投訴瑣屑無聊、基於錯誤理解或沒有實據，或投訴人不希望本堂進行或繼續調查，在諮詢堂主任或執事會主席後，可決定終止有關調查或不對投訴進行調查。

2.2.17 為避免任何衝突，建議投訴人和被投訴人不要於調查過程中與對方討論，或有私人接觸。證人或其他相關人士也應就投訴及會面內容保密，以免影響事件涉及人士及調查工作。

2.2.18 投訴委員會召集人須在審核實情報告後，在保密的情況下以書面方式向涉事雙方交代實情報告的調查結果、處分內容（如有）及其他考慮因素。即使投訴委員會裁定投訴不成立，亦應向投訴人及被投訴人告知調查結果及解釋原因。

紀律程序

1. 如本堂認為某管理人員、僱員、其他同工或會友及聚會人士確實作出性騷擾行為，而其行為應受紀律處分，本堂有權在其職權範圍內展開有關的紀律程序，包括停職、解除職務、解僱、要求犯事者書面道歉或立即離開活動場所等。如本堂認為恰當及有必要性，亦可主動或按投訴人口頭或書面的要求，繞過調查程序，直接進行紀律程序。
2. 本堂內部紀律程序並不影響投訴人直接向平機會投訴、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。

上訴程序

如投訴人或被投訴人對實情報告的調查結果表示不滿，可向投訴委員會召集人提出上訴。在提出上訴時，上訴人須於收到調查結果通知後三星期內，以書面方式提供詳細及具體上訴理由，並表明是否有新的證據、或調查投訴的程序不當。收到上訴後，由執事會決定是否委任上訴委員會調查上訴。執事會經審議並通過的裁決將是本堂最終裁決。惟本堂的裁決

並不影響投訴人直接向平機會投訴、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。

防止性騷擾教育

1. 本堂將向所有相關人士發佈及解釋本政策，包括但不限於牧職人員、管理人員、僱員、其他為機構提供服務的人士及會眾，並在新牧職人員、會友及職員加入本堂時向他們發佈及解釋本政策。
2. 為提升所有相關人士對防治性騷擾及本政策的認識，本堂亦會在本堂網頁上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並於本堂張貼通告，讓所有相關人士知悉本堂已制定防止性騷擾政策、投訴的渠道及從何處能查閱本政策的文本。
3. 本堂將定期為所有牧職人員、管理人員及僱員宣傳相關的網上教育材料及推介相關的外間講座、工作坊及研討會等，以提高對防止性騷擾的意識，以及安排相關人員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。

服事者（教牧同工、執事、導師、組長、副組長、義工）守則

1. 避免不必要的單獨並私下和異性接觸。
2. 避免與異性有身體的接觸。
3. 如需要與異性會面，可徵求對方同意，並帶同另一位弟兄姊妹，三人一同會面。
4. 若有需要在堂會以內與異性單獨會面，不要在密室，或沒有閉路電視的地方傾談。
5. 若有需要於堂會之外與異性單獨會面，要在光線充足、公眾、開放的場地中進行。
6. 會面時，對話要大方，有禮貌，針對所要處理的人事物，避免曖昧、過份關心和不當之言語。
7. 會面時，衣著要得體、儀容和眼神接觸也要端正。
8. 會面時，與對方的座位，要有合理和適當的距離。
9. 當有別人提醒時，要多思考、了解和留意。

政策檢討

本政策及程序的內容每兩年作檢討及修訂。本堂之管理人員、僱員、同工或會友及聚會人士若就本政策有任何意見或查詢，可致電 23214008 或電郵至 billyinchrist@hotmail.com 與本堂朱永勢牧師聯絡。

其他

1. 倘若投訴由匿名人士提出、或本堂經其他途徑（如目擊性騷擾行為的第三方、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的話，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，以及直接向本堂執事會提出建議等。

2. 倘若性騷擾的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，本堂會考慮就這些個案向警方報案。

(本政策經執事會議決通過，生效日期：二零二一年八月一日)

附件一：「處理性騷擾投訴委員會」

「處理性騷擾投訴委員會」（「投訴委員會」）由下列人員組成：盡量包括不同職級、大致等量的不同性別的成員，及對性別平等有一定程度認識及關注者，由本堂執事會委任，任期為兩年。其中一人將由本堂執事會委任為投訴委員會召集人。

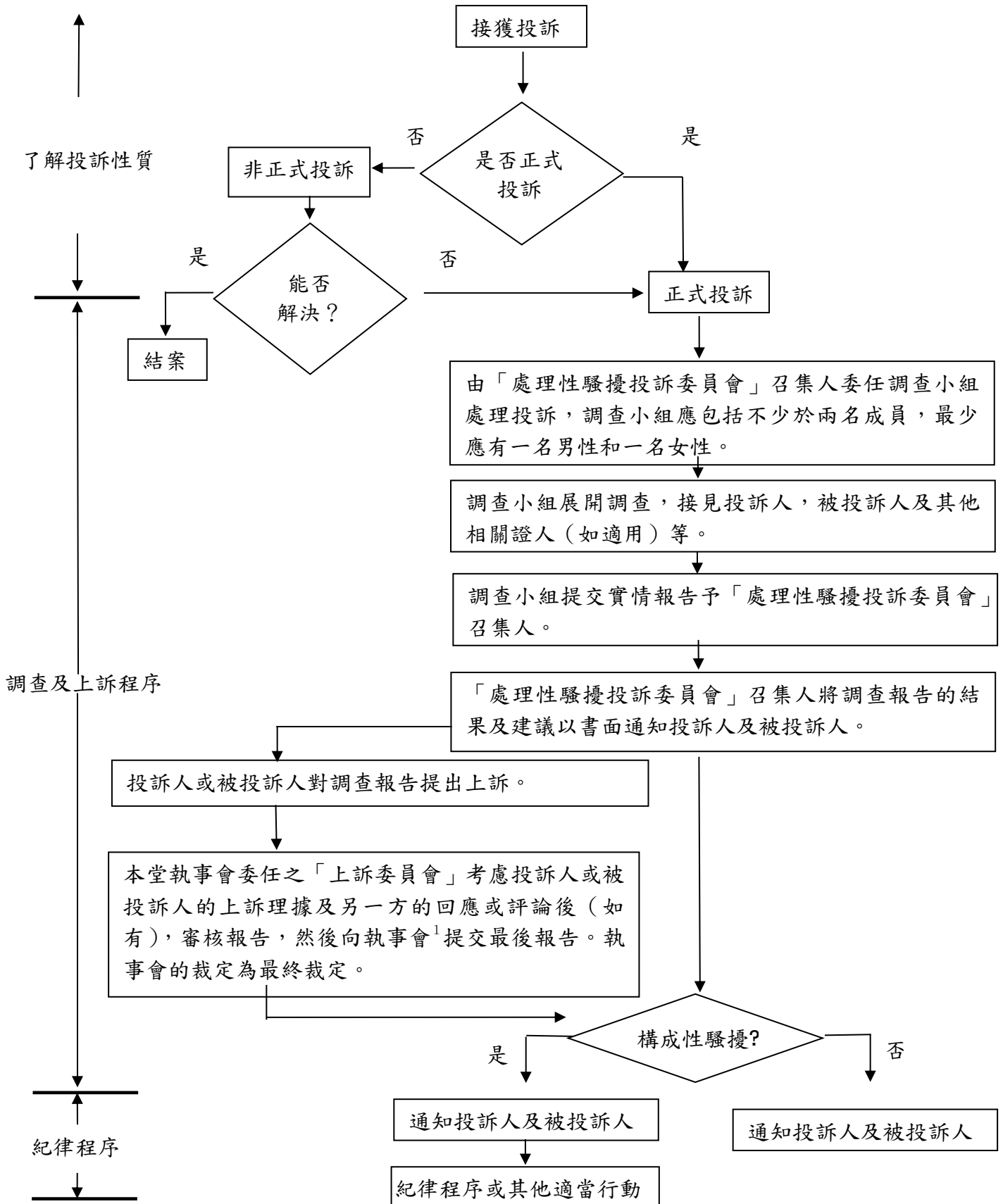
1. 投訴委員會職責包括：

- 1.1. 告知個別人士各種可行的選擇，包括但不限於本堂／播道會總會的調查，和直接向平等機會委員會投訴、或向法庭、警方或其他執法機構提出訴訟的權利。
- 1.2. 告知要求展開調查的人士，投訴必須以書面提出，而該項投訴(包括投訴人的身分)得向被投訴人披露；又向該有關人士指出適用法例和本堂現行政策內關於免受逼害及報復的保障。
- 1.3. 告知投訴人及被投訴人，調查報告將按程序呈交本堂執事會作最終決定。
- 1.4. 在接獲投訴後，按指派擔任調查工作，並按政策訂定的原則、時限、流程處理投訴及提交報告。
- 1.5. 保存投訴及報告的記錄，並管理投訴的過程，使之符合現行適用法例中關於保障私隱的要求。
- 1.6. 若性騷擾事件並非由受害人直接向本堂提出，而是由匿名人士或其他途徑得知，研究是否可跟進事件或主動調查，並向本堂提出有否改善建議。

2. 處理性騷擾投訴委員會（2021-2022 年度）名單

當然委員(召集人)	朱永勢牧師(堂主任)	23214008	billyinchrist@hotmail.com
一般委員	趙佩佩姊妹(執事會主席)	23214008	ponniec@gmail.com

附件二：處理性騷擾投訴流程圖



附件三：性騷擾的法律定義

1. 性騷擾包括針對個人的行徑以及營造具有敵意的環境。根據香港法例第 480 章《性別歧視條例》(下稱「該條例」)第 2(5)及 2(7)條，性騷擾的定義為：
 - a) 對另一人提出不受歡迎的性要求或獲取性方面的好處的要求、或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，應會預期該人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。
 - b) 自行或聯同其他人，作出涉及性的行徑，而該行徑造成對另一人屬有敵意或具威嚇性的環境。
「涉及性的行徑」包括對該人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. 有關定義，同時適用於女性和男性所受到的性騷擾(見該條例第 2(8)條)。
3. 根據平等機會委員會(以下簡稱「平機會」)的指引，即使沒有性騷擾的意圖，或不能證明意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。
4. 平機會亦指出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；但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者。
5. 根據該條例第 23 條，僱主或僱員若性騷擾求職者、員工或同事，即屬違法。而根據該條例第 40(1)條，任何人在提供貨品、設施或服務的過程中性騷擾會友及聚會人士，亦屬違法。
6. 根據該條例第 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。
7. 根據該條例，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。
8. 有關法例的詳細條文，可參考律政司網頁(www.elegislation.gov.hk)或平等機會委員會網頁(www.eoc.org.hk)。