

第一城浸信會預防及處理性騷擾政策

1. 引言

- (1) 性騷擾是歧視及違法行為。教會有責任確保教會能提供沒有性騷擾的環境讓僱員和信徒事奉、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。
- (2) 因應政府建議，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，以保障教會、同工、信徒以及參與教會的人士免受性騷擾。本會所有同工及弟兄姊妹應了解此政策之內容，並努力遵行，以預防及消除與本會有關的任何形式的性騷擾。

2. 信仰原則及立場

- (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。我們致力建立本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。
- (2) 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，讓本會成為上主愛和公義的見證。
- (3) 性騷擾是歧視及違法行為，作出性騷擾的僱員、信徒或教會代理人不但會受到本會處分、更有可能為其帶來民事法律責任及刑事後果。一旦發生性騷擾，本會內任何人都應指出及制止。

3. 本會的目標及責任

本會預防及處理性騷擾政策的目標和本會的責任有下列各項：

- (1) 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(包括合約員工、正在謀求獲得教會僱用的人士)以及其他為本會提供服務的人士(如：義務工作者、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；
- (2) 設立有效的途徑，讓本會所有相關人士都清楚了解本政策及相關投訴渠道；
- (3) 為牧職人員、有管理職務的信徒領袖及其他事奉人員、教友、員工及教會其他代理人提供合適的培訓，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；
- (4) 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；

- (5) 關注當事人身、心、靈的需要，並盡力提供所需的協助及支援；
- (6) 所有處理性騷擾投訴的人員須秉持公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度；及
- (7) 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰、受害或遭到不合理對待。

4. 本會全體成員的責任

- (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、員工及教會其他代理人)應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。
- (2) 本會任何人士如果目睹或知悉本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。

5. 性騷擾的定義

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/她感到受威脅，這也是性騷擾。

6. 性騷擾的例子

- (1) 下列行為可被視為性騷擾：
 - (a) 不受歡迎的性要求 — 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；
 - (b) 提出不受歡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；
 - (c) 不受歡迎的口頭、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；
 - (d) 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威脅性的工作環境 — 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）。
- (2) 性騷擾的例子包括：
 - (a) 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方；
 - (b) 帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話；
 - (c) 有關性或某一個性別的笑話；
 - (d) 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求；
 - (e) 暗示或公開威脅對方發生性行為；
 - (f) 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係；

- (g)展示猥褻性或淫穢性的照片或文章。
- (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

7. 受害人的權利及可以採取的行動

- (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：
 - (a)即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止；
 - (b)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；
 - (c)告訴受害人認為信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議；
 - (d)向本會負責處理性騷擾投訴的小組/人員作出投訴，並表明希望以正式或非正式機制處理。非正式處理機制主要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；若投訴人認為個案並不適合以非正式機制處理，或不滿意非正式處理機制的結果，可作要求按正式投訴機制處理。詳情可參閱下文第8段；
 - (e)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>
 - (f)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。
- (2) 本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。
- (3) 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。

8. 處理性騷擾個案

- (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。處理委員會向理事會負責，職能如下：
 - (a)負責執行本會預防及處理性騷擾政策；
 - (b)如遇性騷擾投訴個案或懷疑嚴重問題，負責委任調查小組進行調查，並在調查小組進行調查期間提供支援及在調查小組完成調查後作出跟進；
 - (c)協助制訂兒童部、青少年部的同工導師指引；
 - (d)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；及
 - (e)就同工及事奉人員的相關培訓事宜作出建議。

- (2) 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，並確保所有資料保密。

8.1 處理安排

(1) 非正式處理機制

- (a) 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。
- (b) 投訴人亦可以向信任的牧者尋求協助。
- (c) 負責牧者應以溝通方式與有關人士從不同角度了解事件，從而作出調停、勸導，並將結果知會投訴人。
- (d) 個案若順利解決，負責牧者需要就個案擬備記錄，包括個案撮要、雙方協議，惟涉事者個人資料須保密，並於一個月內呈交處理委員會備悉。

(2) 正式處理機制

- (a) 如未能透過上述非正式處理機制解決，或投訴人認為/決定上述非正式處理機制並不適合，投訴人可直接向處理委員會提出正式投訴。
- (b) 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。
- (c) 如投訴人有實際困難，可聯絡處理委員會任何一位成員提出口頭投訴。處理委員會成員可協助投訴人撰寫書面投訴紀錄，並由投訴人簽署確認。
- (d) 接獲投訴後，處理委員會須啟動正式處理機制，並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：
 - (i) 不少於3人；
 - (ii) 須包括教牧、理事及會友；
 - (iii) 包括男女成員；
 - (iv) 須包括最少1位處理委員會成員，以確保小組熟悉本政策；
 - (v) 任何與涉事各方有直接關係(例如配偶、親屬)或利益衝突的人士，不應參與有關調查。
- (e) 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：
 - (i) 主任牧師：通知人事會
 - (ii) 同工：通知主任牧師、理事會主席及人事會主席

(iii) 理事：通知主任牧師、理事會主席及牧區負責同工

(iv) 信徒：通知主任牧師及牧區負責同工

處理委員會並需向理事會通報投訴事項，惟涉事者個人資料須保密。

(f) 投訴人亦可向平等機會委員會或其他執法機構尋求協助。

(g) 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。

(h) 一般而言，如個案已交平等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。

(i) 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不應參與處理該投訴。

(3) 調查程序

(a) 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。

(b) 被投訴人有機會就指控作出答辯。

(c) 為對各方公平，出席面談人士須就投訴及面談內容保密。

(d) 涉事各方可提交證據或資料，或提供任何證人。

(e) 調查小組有需要可考慮諮詢法律意見。

(4) 過渡安排

在調查小組調查期間，或個案已交平等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。

8.2 調查報告

(1) 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：

(a) 投訴人的指控及證據；

(b) 被投訴人對指控的回應及證據；

(c) 調查詳情及結果；及

(d) 其他建議。

(2) 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。

(3) 如調查結果顯示個案性質嚴重，或性騷擾指控屬實並建議需向被投訴人進行紀律處分，處理委員會需把調查報告呈交理事會審議確認。

(4) 調查報告經審議確認後，處理委員會會於14天內以書面向投訴人及被投訴人交代調查結果。

8.3 上訴

(1) 投訴人及被投訴人如對調查結果不服，可於14天內以書面經理事會主席向理事會提出上訴。上訴方需以書面提供詳細及具體上訴理據，例如有新證據出現，或調查投訴的程序不當。

- (2) 理事會會就上訴申請作出考慮，包括對上訴方所提出的上訴理據，以及另一涉事方所提交的回應，作出適當考慮。
- (3) 如理事會不接納上訴方的上訴申請，理事會的裁決為本會最終決定。
- (4) 如理事會決定接納上訴申請，將任命上訴小組（由不少於3名理事組成、與事件當事人沒有任何利益衝突並由大致等量的不同性別成員組成）就調查結果進行覆核。上訴小組需在收到上訴通知後3個月內完成覆核，並向理事會提交覆核報告。
- (5) 理事會確認有關覆核報告後，會於14天內以書面向投訴人及被投訴人交代覆核結果。
- (6) 理事會的決定為本會就投訴之最終決定。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。

8.4 處分

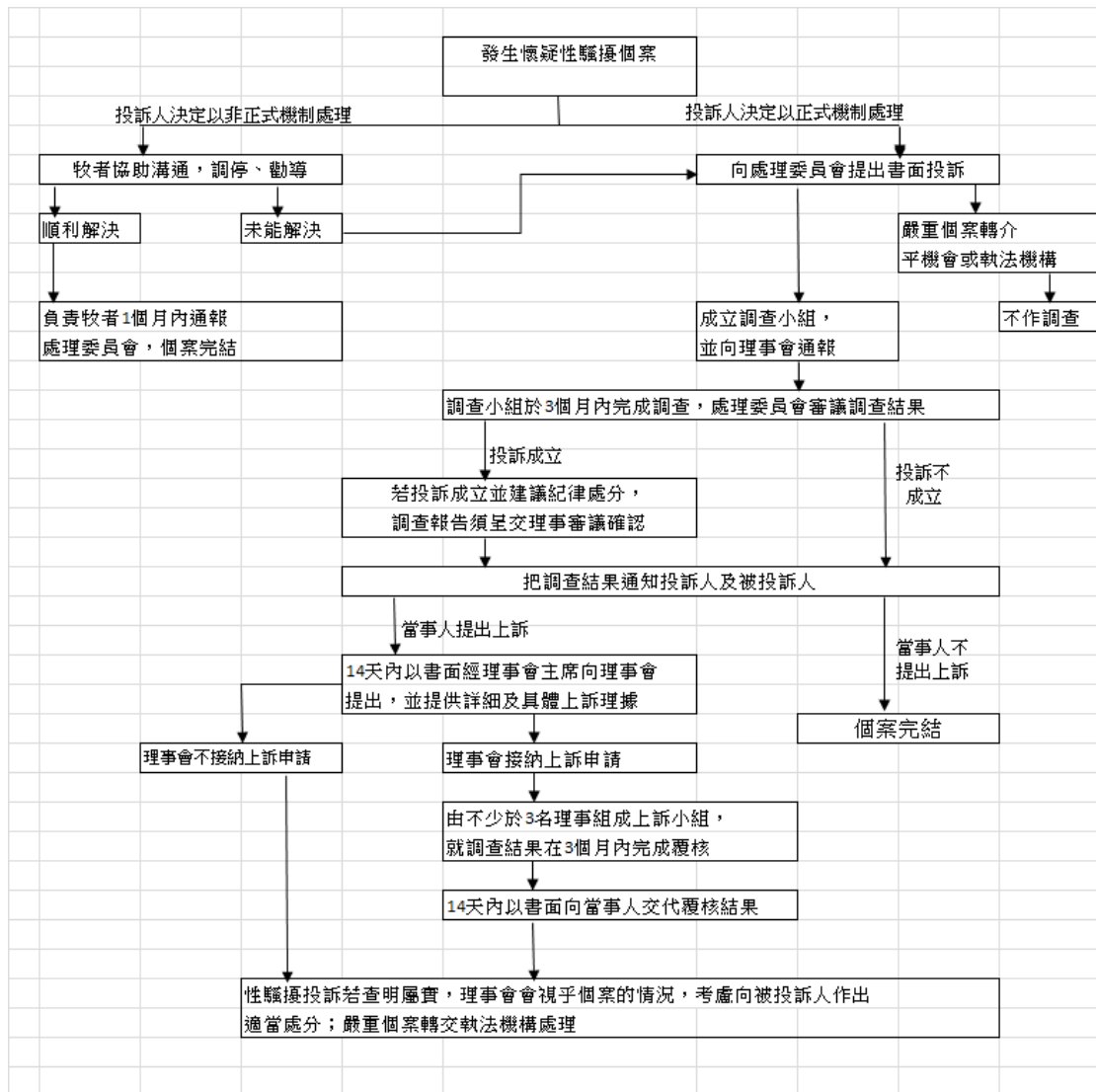
如性騷擾投訴查明屬實，理事會會視乎個案的情況，包括個案的性質及嚴重性，考慮向被投訴人作出適當處分，例如：暫停教會事奉、根據會章開除被投訴人會籍；如被投訴人為教牧或同工，作出口頭或書面警告、調職、要求離職或解僱等；以及把嚴重個案轉交執法機構處理。

9. 此預防及處理性騷擾政策於2019年9月1日正式實施。本會將不時檢視此政策，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: _____

個人資料收集聲明

所有提交的個人資料，會轉交本會理事會、傳道同工、預防及處理性騷擾委員會及調查小組以供其在執行其職能時使用。資料當事人有權要求取得及更改作出此投訴時所遞交的個人資料。任何人士如有意根據《個人資料(私隱)條例》向本會要求取得或更改個人資料，須向預防及處理性騷擾委員會提出要求。本會或會將所提供的個人資料轉交與投訴有關的當事人，亦可能會將所提供的資料向獲授權取得有關資料的執法機構披露。