



本會防止及處理性騷擾政策

1. 引言

- 1.1 荃灣浸信會（下稱「教會」）致力消除及防止性騷擾，絕不容忍任何性騷擾行爲。教會清楚表明對消除性騷擾的決心，並會採取一切必須的行動，防止教會所有相關人士進行任何性騷擾的行爲。
- 1.2 本政策適用於荃灣浸信會及轄下有關機構及組織包括：牧愛福音堂、牧愛中心、東涌福音堂、荃灣浸信會幼稚園及荃浸石籬幼稚園。
- 1.3 性騷擾是法律禁止的。性騷擾一旦發生，會對員工的工作及服務使用者活動環境帶來不利影響。為有效地處理性騷擾，教會設立本「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。
- 1.4 政策目的是確保教會的所有相關人士，包括教牧人員（包括全職、部份時間、義務）、職員（包括全職、兼職、短期員工）、求職者（正在謀求獲得教會堂會或機構僱用的人士）、其他為教會提供服務的人士（包括義務工作人員、合約服務供應商及代理人等）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教會、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。
- 1.5 任何人在申請教會職位、受僱於教會期間、接受教會的服務期間或參與教會的活動時被性騷擾，均可按本政策向教會提出投訴。教會將按下列既定程序，以公平公正的態度，盡快處理投訴。

2. 信仰宣言

2.1 神學立場

教會作為基督教社群，將致力維護人的尊嚴和價值，因為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。作為基督教信徒，我們經驗上主的愛與公義，亦致力建立教會成為一個沒有剝削、沒有歧視、能在愛裡互相學習、成長和事奉的地方。所以，教會致力消除可能存在於教會之內或成員之間任何形式的性騷擾，讓教會成為締造上主愛和公義見證的團契。

2.2 牧養原則

教會致力提供一個安全的成長和事奉的環境。作為信仰群體，我們有必要保障成員及服務使用者在工作及活動場所之中，可以衷誠合作，不受性騷擾的影響。性騷擾一旦發生（不論境內或境外），教會會盡力為有需要的投訴人、被投訴人及相關家人提供或轉介相應的輔導和牧養支援。

3. 性騷擾的法律定義

3.1 根據香港法例第480章《性別歧視條例》第2(5)條界定性騷擾。「性騷擾」的法律定義是：

3.1.1 任何人如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的好處的要求；或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，一名合理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

3.1.2 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。

3.2 參考上述定義、《性別歧視條例》第2(7)及2(8)條條文及平等機會委員會的指引，下列行爲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，例如對身體、衣著或性相關活動的評論
- 有關性或某一個性別的笑話
- 帶有猥褻性或侮辱性的說話
- 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爲
- 不恰當的觸摸(例如：輕拍、觸摸或擠捏)
- 猥褻姿勢、電話
- 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章
- 持續的電話、短訊、電郵或信件，要求涉及私人或性的關係
- 意圖強吻或愛撫對方
- 性侵犯或強迫性行爲(強姦)

*註：上述例子如有觸犯刑事條例可報警處理

3.3 另外，《性別歧視條例》第23及39條亦分別訂明涉及僱傭及教育機構的性騷擾責任。

4. 逼害及報復行爲

4.1 依據《性別歧視條例》第9條，若因另一人就性騷擾行爲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，便屬逼害及報復行爲。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，亦屬逼害及報復行爲。

4.2 任何教會教牧人員、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實料，教會對此保留採取紀律處分的權利。

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

5. 處理性騷擾的方法

5.1 原則及態度

如教會的管理人員、僱員、其他同工或服務使用者相信自己是性騷擾的受害人，便應盡快採取行動，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，因為騷擾者可能將受害人不同應曲解為對其行為的同意或寬恕。延遲作出投訴亦將對教會的調查工作及舉證造成困難。

5.2 自行處理

教會鼓勵性騷擾的受害人，在安全及可行的情況下，直接向騷擾者表示不歡迎其行為，並要求立刻停止有關行為。受害人亦可要求對方作出道歉。受害人可考慮透過書面或口頭向騷擾者反映問題，如有需要的話，亦可考慮透過可信任的第三者向騷擾者提出。受害人或該第三者均不應因此真誠的作為而被逼害或報復。教會鼓勵受害人尋求輔導和支援，雖然自行處理事件不會導致正式調查或紀律行動，但教會仍鼓勵受害人就事件經過及處理作記錄，如受害人認為他/她被侵犯的行為涉嫌觸犯法例，他/她可以報警或向平等機會委員會作正式投訴。

5.3 向教會投訴

受害人可透過教會尋求調解及/或要求對投訴展開調查。教會就事件成立「處理性騷擾投訴及調查委員會」（下稱「投訴及調查委員會」）。投訴及調查委員會成員處理性騷擾投訴的流程圖見附件一。投訴及調查委員會向「教會理事會」（下稱「理事會」）負責。

5.3.1 投訴及調查委員會成員

投訴及調查委員會由下列三人擔任，包括教牧同工一名、執事一名及會友一名，當中最少必須包括一男一女。投訴及調查委員會成員任期二年，最高任期為三屆(即六年)。

5.3.2 投訴及調查委員會的職責

- a) 告知個別人士各種可行的選擇，包括但不限於教會的調查，和直接向平等機會委員會投訴、或向法院、警方或其他執法機構提出訴訟的權利。
- b) 告知要求展開調查的人士，投訴必須以口頭陳述或書面(填寫表格一)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及現行政策內關於免受逼害及報復的保障。
- c) 告知投訴人及被投訴人(或他們的授權代表)，假如投訴未能透過投訴及調查委員會程序得到解決，教會尚可考慮其他紀律程序。
- d) 告知投訴人及被投訴人(或他們的授權代表)，調查報告將呈交理事會作最終決定。
- e) 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。
- f) 若性騷擾事件並非由受害人(或其授權代表)直接向教會提出，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，並向教會提出有否改善建議。

5.3.3 假如該性騷擾投訴正由執法機構進行刑事調查或在法院進行刑事或民事訴訟，投訴及調查委員會可以暫停有關調解或調查的工作。假如該項刑事調查或民事訴訟已被放棄、未能繼續、中斷或已完成，投訴及調查委員會可視乎需要恢復調解或調查的程序。

5.3.4 受害人可親自或透過授權代表，以口頭陳述或書面(填寫表格一)向教會提出投訴。查詢或投訴聯絡方法如下：

投訴及調查委員會成員	電話	電郵
鍾志廣牧師	2498 0378	complain@twbc.org.hk
鄭思宏執事	2498 0378	complain@twbc.org.hk
黃秋梅姊妹	2498 0378	complain@twbc.org.hk

5.4 **向有關政府部門/執法機構舉報**

受害人除可自行處理性騷擾事件或根據本政策向教會投訴外，亦可根據該條例，直接向平等機會委員會作出投訴或循法律途徑追究。

6. 投訴調查程序

6.1. 調查

6.1.1 如投訴人希望教會展開對性騷擾事件的調查，可以口頭陳述或書面(填寫表格一)向主任牧師/堂主任/部門主管/所屬機構及組織主管轉介、直接向理事會主席或投訴及調查委員會成員提出投訴。

6.1.2 投訴及調查委員會接獲投訴後將展開全面而中立的調查。

6.1.3 在調查過程中：

a) 被投訴者將獲投訴及調查委員會提供投訴信件的副本，並有機會就指控作出答辯。

b) 投訴及調查委員會可與投訴人、被投訴人、證人及任何其他與事件相關的人士面談，面談將以個別、分開及保密形式進行。出席面談人士應就投訴及面談內容保密，以免影響事件涉及人士及調查工作。

6.1.4 在投訴及調查委員會同意的情況下，任何出席面談的人士可以由其支援人員陪同出席(16歲或以下人士必須有家長或監護人陪同)。有關人士須事先提出口頭或書面要求，並提供需要有人陪同的理由、陪同人士的姓名及相關資料予投訴及調查委員會考慮。投訴及調查委員會對此要求可作最後決定。

6.1.5 涉事各方可提出相關文件及/或任何資料，供投訴及調查委員會考慮。

6.1.6 所有向投訴及調查委員會口頭陳述的資料，經資料提供者確認後，將會同時記錄在案。

6.2. 調查報告

投訴及調查委員會將向理事會提交調查報告。理事會審視及確保調查程序是否恰當、調查報告是否列明所有相關內容、有關決定和建議是否符合調查所得的事實。如有需要的話，理事會可把報告交回投訴及調查委員會，以澄清及進一步解釋或重新考慮調查報告的全部或部分內容。

6.3. 後續程序

6.3.1 理事會在審核調查報告後，投訴及調查委員會須將調查報告以書面通知投訴人及被投訴人。

6.3.2 投訴人及被投訴人可以向投訴及調查委員會提出口頭陳述或書面評論或回應。

6.3.3 投訴及調查委員會須複核該調查報告，包括投訴人及/或被投訴人以口頭陳述或書面提交的評論或回應，最後一併呈交理事會考慮。

6.3.4 理事會須決定採納或拒絕最後報告的建議或其中任何部分，並須決定如要採取行動及/或調解，應採取甚麼行動或調解；而在作出最後決定之前，亦可要求投訴及調查委員會澄清或提供更多資料。

6.3.5 理事會的裁定是最終的，這裁定將以書面形式通知投訴人及被投訴人。如證實發生性騷擾，教會有權在職權範圍內展開正式紀律處分程序，包括解僱、解除職務或要求犯事者作出書面道歉等等。

6.3.6 上述程序或裁定如何不影響投訴人或被投訴人將有關事件交予平等機會委員會、法院、警方或其他執法機構處理的權利。

7. 上訴程序

- 7.1 投訴人或被投訴人如不滿理事會所作的決定，可向理事會提出上訴。理事會可直接作出決定或每次按情況直接授權一個由其他成員組成的上訴委員會作出決定。上訴委員會由下列三人擔任，包括教牧同工一名、執事一名及一名不認識雙方的獨立人士，當中最少必須包括一男一女。如投訴人或被投訴人仍然不滿上訴決定，則可考慮向平等機會委員會投訴或向警方舉報。
- 7.2 上訴委員會的職責乃參考調查報告，提交建議供理事會議決。如對調查報告有疑問，可從新展開調查。
- 7.3 理事會的決定為此投訴之最終決定。若一方不同意有關決定，可聯絡教會以外之合適機構(如平等機會委員會)，尋求意見或協助。

8. 時限

- 8.1 投訴及調查委員會應在接到投訴或雙方無法達成和解以及投訴人經書面知會投訴及調查委員會（以較後者為準）後三個月內完成調查工作。
- 8.2 投訴及調查委員會須在接獲調查報告後，將調查報告的結果及建議通知投訴人及被投訴人。
- 8.3 投訴人及被投訴人須在接獲調查結果後兩星期內，向投訴及調查委員會提交意見，如反對調查報告的結論及理據、補充資料等。
- 8.4 不論雙方是否有呈交回應，投訴及調查委員會須向理事會呈交報告（包括雙方的回應及投訴及調查委員會的意見）。
- 8.5 理事會接獲報告後，應在切實可行的時間內盡快作出決定。

9. 轉介

如投訴及調查委員會界定該投訴不成立、涉及違規或涉及情緒問題，則按事件性質轉介。

10. 處理性騷擾投訴的常見原則

10.1 保密

- 10.1.1. 在處理投訴的過程（包括調解及調查程序）中，教會必須依據現行政策及適用法例，盡一切合理的努力，確保過程機密，及保障各有關人士的私隱。保持機密的意思包括只讓有需要知情人士知道事件，以確保各有關人士的權益。
- 10.1.2. 在處理投訴的過程（包括調解及調查程序）中，有關檔案須絕對保密。然而，如投訴涉及法庭的刑事調查或刑事檢控，教會或需提供檔案中必須的資料。當明顯有風險表示該性騷擾行為對投訴人或其他人士已造成或可能造成嚴重傷害，而教會亦因潛在責任而必須介入事件，教會或須向第三者透露某些資料（如揭發罪行）。在調解或調查投訴前，教會須向有關人士說明教會的上述立場。
- 10.1.3 如投訴人或被投訴人針對教會、投訴及調查委員會的任何成員及/或上訴委員會的任何成員就涉及的投訴事項進行任何法庭程序申索，教會有權使用、援引及向司法機關披露在調查進程中取得(但不包括調解會議中取得)的資料而無需獲得申索人的同意。

10.2 利益衝突

- 10.2.1 任何參與處理該項投訴而有實際或潛在利益衝突的人士，均須向教會聲明其利益，亦不得以調解員、投訴及調查委員會成員或任何作為決策人的身分參與有關事件的工作。
- 10.2.2 利益衝突所存在的範圍包括參與處理該項投訴的人士及其近親，該參與處理該項投訴的人士須就其所知悉的利益衝突向教會聲明其近親的關係及該利益。
- 10.2.3 在存在或進程序中途發現存在實際或潛在利益衝突的情況下，理事會可視情況重新委任投訴及調查委員會或上訴委員會或替換該些委員會的成員以繼續進程序，無論該被替換的成員本人是否存在利益衝突的情況。

10.3 防止有人受害

在調查期間，被投訴人應避免與投訴人接觸；如被投訴人是同工，應考慮將其暫時調離投訴人所屬的工作範圍，以免影響調查。

10.4 教會經其他途徑得知事件處理

倘教會經其他途徑（如目擊性騷擾行為的人、傳媒等）得知有關性騷擾事件，若理事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，理事會可委派投訴及調查委員會主動調查事件，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，以及直接向教會提出建議等。

10.5 其他一般原則

- 10.5.1 立即處理投訴，務求迅速解決事件；
- 10.5.2 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讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱；
- 10.5.3 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
- 10.5.4 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。

11. 直接向平等機會委員會投訴或向法院提出訴訟的權利

- 11.1 教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。
- 11.2 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。
- 11.3 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，理事會可以提供適當支援。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。

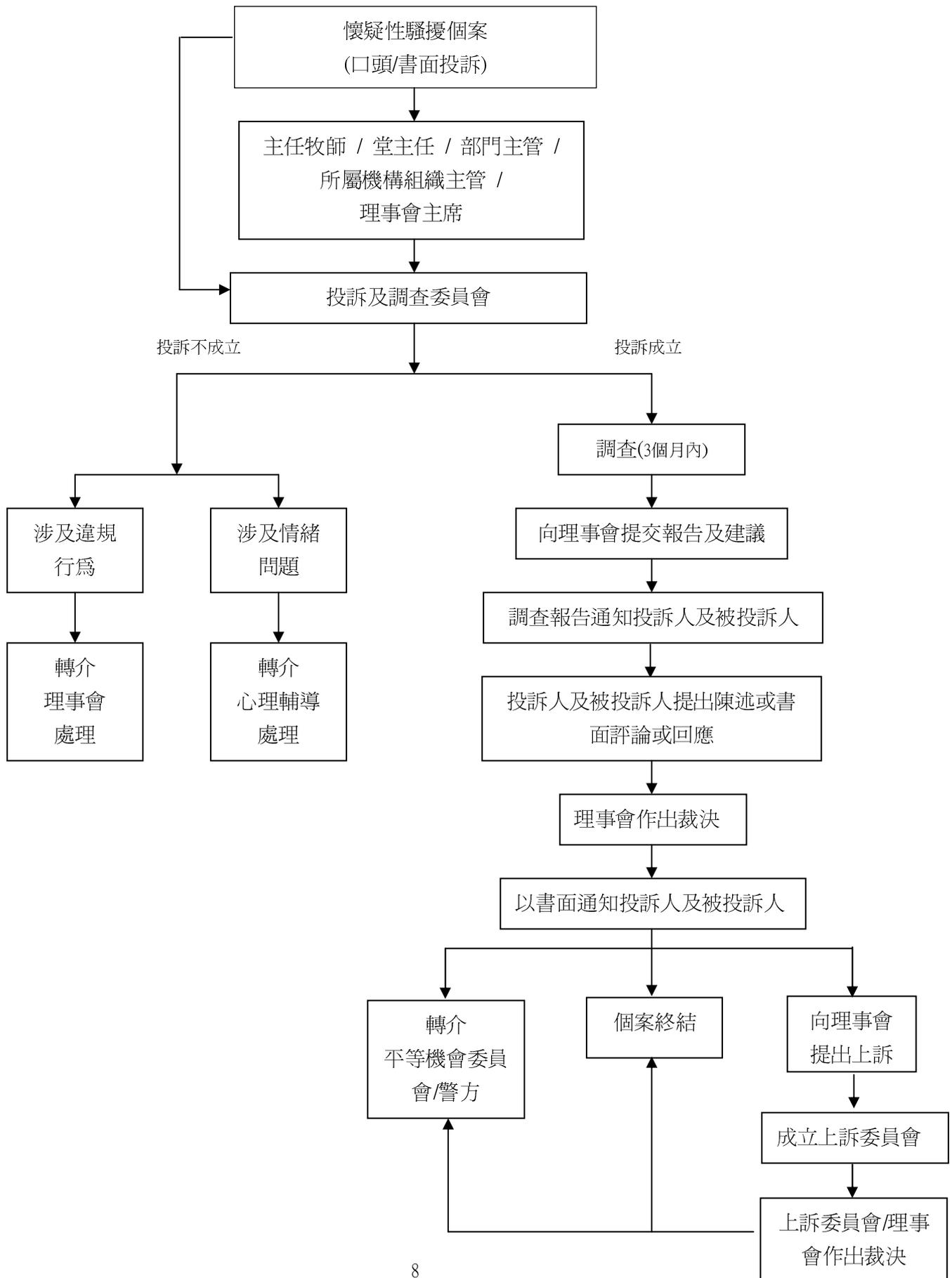
12. 推廣及教育

- 12.1 教會會透過教育宣傳，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。
- 12.2 教會透過不同的途徑來傳遞防止性騷擾的訊息，包括:
 - 12.2.1 該政策、有關程序、一般資訊及索取詳細資料的渠道都應透過教會網絡發放。
 - 12.2.2 有關處理性騷擾、作出投訴及處理投訴的政策、程序和指引，應刊載於職員手冊及各項活動手冊（如適用）內。
 - 12.2.3 爲了實施有關政策、程序及指引，並提高成員對性騷擾問題的關注，應安排在適當時間於不同場合爲政策作展述。
- 12.3 由教會製作宣傳刊物以助宣傳、推廣及培訓。

13. 政策執行

本政策及程序的內容得作定期檢討及修訂。本會之相關人士包括僱員、會友或服務使用者若就本政策有任何意見或查詢，可聯絡教會理事會或主任牧師。

處理性騷擾投訴程序



備註:

1. 理事會為教會之管理組織，職責包括發展、行政、人力資源及財務管理等。理事為教會執事，由執事會提名及於會友大會上經投票通過委任。
2. 投訴及調查委員會由下列3人擔任，包括教牧同工1名、執事1名及會友1名(二年一任)，當中最少必須包括1男1女。
3. 如事件涉及投訴及調查委員會成員，理事會可再委任其他同工/執事/會友代表擔任成員。
4. 上訴委員會由下列3人擔任，包括教牧同工1名、執事1名及不認識雙方的獨立人士1名，當中最少必須包括1男1女。上訴委員會成員由理事會每次按情況直接委任。
5. 不論投訴人何時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，投訴及調查委員會可以提供適當支援。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。