

香港教會更新運動 防止及處理性騷擾政策

1. 原則

- 1.1 香港教會更新運動（下稱本機構）認同人人有權受到尊重及得到平等對待，性騷擾是歧視及違法行為，不但會帶來民事法律責任及刑事後果，更會影響到員工和服務使用者生理和心理健康、破壞人與人之間的互相尊重、交流和誠信，本機構絕不會容忍性騷擾的情況出現。
- 1.2 本機構制定有關性騷擾政策，包括投訴程序及紀律處分，一旦發生性騷擾事件，機構內任何人都有權作出投訴，本機構會按「處理性騷擾投訴程序」（詳見附錄一、二及三）公正地處理。

2. 本機構目標和責任

- 2.1 本機構確保所有相關人士，包括管理層人員、員工（包括正在謀求獲得本機構雇用的人士）、會員及義工、服務使用者、以及其他為本機構提供服務的人士（如合約員工、合約服務供應商及代理人）能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、接受訓練、參與活動、提供及享用服務。
- 2.2 以有效的途徑，讓本機構所有相關人士都清楚了解本機構的性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 2.3 為全體職員提供合適的培訓，提高他們對性騷擾的認知。
- 2.4 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰，並對受害者作出適切的關懷及協助。
- 2.5 本機構將按時檢討「性騷擾政策及程序」。

3. 成員的義務和責任

- 3.1 本機構所有相關人士（包括管理層人員、僱員、會員及義工）均有義務和責任協助防止和消除性騷擾，包括尊重他人的意願和感受，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。
- 3.2 本機構所有相關人士如果目睹性騷擾行為，均可向本機構總幹事或董事會正副主席舉報。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護。

4. 性騷擾的定義

4.1 根據《性別歧視條例》（參考《性別歧視條例》第2(5)、2(7)、2(8)、9、23、24、39及40）性騷擾的定義是：

(a) 任何人(不論如何描述其身份)如：

(i) 對另一人士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

(ii) 就另一人士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，應會預期該人士會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

(b) 任何人(不論如何描述其身份)如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人士造成有敵意或具威嚇性的環境。

4.2 不分性別：性騷擾可能在任何人身上發生，政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。

4.3 有否意圖並不相干：即使表明沒有性騷擾意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。

4.4 單一事件：即使表明是單一事件亦有可能構成性騷擾。

4.5 權力關係：性騷擾事件通常牽涉權力關係，例如有權力的一方騷擾較弱的一方，但亦有可能出現權力較弱一方騷擾較有權力者（如機構員工被服務使用者性騷擾），此等情況亦屬違法的性騷擾行為。

5. 性騷擾的例子（詳見附錄三）

可參考《性別歧視條例僱傭實務守則》第6.1 段

6. 受害人的權利及可以採取的行動

本機構所有相關人士（包括管理層人員、僱員、會員及義工）均有權投訴性騷擾行為。當遇上性騷擾，受害人可以考慮採取以下行動：

6.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。

6.2 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。

6.3 告訴信任的人，讓他們給予情緒支援和處理事件的建議。

6.4 向本機構負責人作口頭或書面投訴。

- 6.5 向平機會尋求協助、查詢或投訴，亦可要求展開調查或調停。
- 6.6 諮詢律師意見，如涉及刑事成分可向警方報案，或向區域法院提出法律訴訟程序。

7. 宣傳及防止性騷擾措施

- 7.1 **發布政策：**本機構將定期向所有相關人士發佈本機構防止性騷擾政策及程序，並且適當地將內容張貼在告示板及上載於本機構網頁。
- 7.2 **作出檢討：**本機構將按需要適時檢討有關政策及程序。
- 7.3 **相關培訓：**本機構會邀請相關專業人士，為管理層人員、員工、會員及義工提供培訓，提高他們對兩性平等、尊重他人和防止性騷擾的意識，並會安排相關職員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。
- 7.4 **清除令人反感的物品或資料：**如發現機構內有涉及性騷擾的物品會予以徹底清除，並防止不適當使用電腦科技，以免構成性騷擾。

處理性騷擾投訴程序

1. 原則

- 1.1 **公平處理**：以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人和被指稱的騷擾者均會得到公平的對待，讓雙方都有機會申述。
- 1.2 **保密原則**：向相關人士保證不會洩漏任何與性騷擾有關的資料，只按需要向處理事件人員披露。
- 1.3 **避免延誤**：收到投訴後，本機構會盡快按程序作出處理。
- 1.4 **程序透明度**：本機構將有關防治性騷擾政策指引及程序張貼及上載本機構網頁，讓有關人事知悉。如投訴涉及未成年人士，本機構將會聯絡其家長/監護人，知會有關政策及措施。
- 1.5 **保護投訴人及證人**：本機構會盡力確保受投訴人及證人不會因作出投訴/見證而遭受較差待遇。
- 1.6 **避免利益衝突**：若負責處理人員與投訴人或被指控人有密切關係，個案將交由其他指定人員處理。
- 1.7 **匿名投訴**：無論投訴是否匿名，本機構都會就相關投訴進行調查。
- 1.8 **謹慎處理**：在處理投訴過程中，會尊重投訴人的意願謹慎地作出處理，避免投訴人受到不必要的困擾。

2. 成立專責小組

一旦接獲正式投訴，本機構將成立專責小組，專責獨立處理任何有關性騷擾的投訴，除非涉利益衝突，小組由總幹事／副總幹事及兩位董事組成。調查報告將交董事會審核。

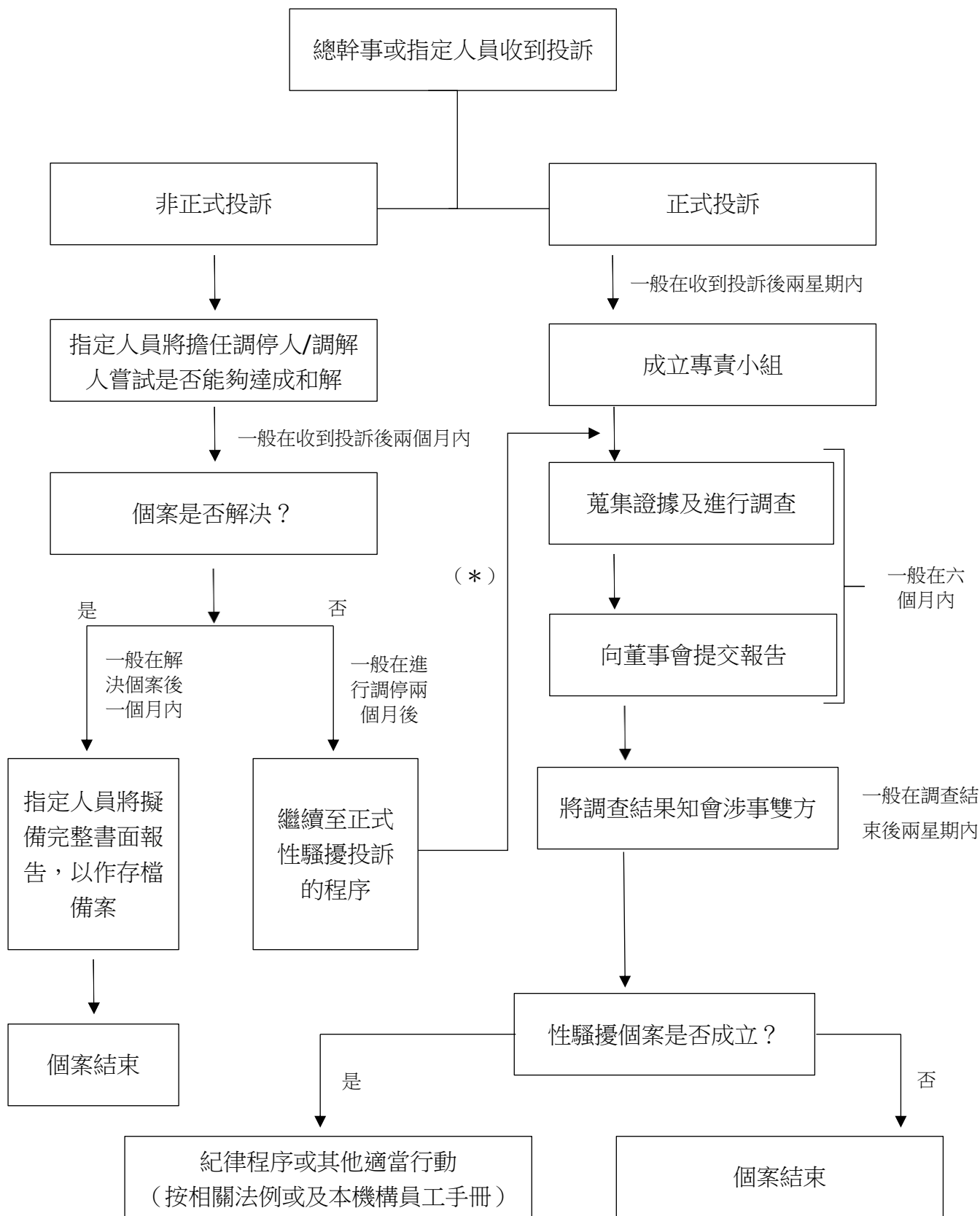
3. 投訴機制

- 3.1. 非正式投訴（一般只涉及較為輕微及單一事件，投訴人主要希望盡快採取非正式行動來遏止性騷擾行為）
 - 3.1.1. 投訴人向本機構總幹事或指定人員作出口頭非正式投訴；
 - 3.1.2. 總幹事或指定人員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。

- 3.1.3. 總幹事或指定人員會將調查結果以書面或口頭方式知會投訴人及被投訴人。
- 3.1.4. 個案若能解決，總幹事或指定人員於一個月內擬備完整書面報告，記錄事件。結束個案。
- 3.1.5. 個案若未能解決，可繼續至正式投訴程序，一般在進行調停兩個月後。
- 3.2. 正式投訴（較為嚴重和重複的性騷擾事件）
 - 3.2.1. 投訴人向本機構總幹事或指定人員作出口頭或書面正式投訴；
 - 3.2.2. 成立專責小組，盡快就投訴個案展開調查及書面記錄申訴及面談內容；
 - 3.2.3. 若被指稱性騷擾者是未成年人士，可由其家長/監護人陪同出席面談以保障其權益。
 - 3.2.4. 如有需要，調查期間投訴人和被指稱騷擾者可避免接觸。
 - 3.2.5. 如有需要，可向投訴人提供情緒支援或提供相關支援機構資料。
 - 3.2.6. 專責小組須在六個月內向董事會提交報告，董事會會於兩星期內以書面向涉事雙方交代結果、處分內容及其考慮因素。
 - 3.2.7. 若其中一方不接受調查結果，於兩星期內可向董事會作出上訴。
 - 3.2.8. 接獲上訴要求後，董事會會檢視有關上訴的理據是否成立，包括「專責小組」調查時是否有違程序公義或及是否就該事件有新的相關證據發現。
 - 3.2.9. 董事會須於接獲上訴要求後兩星期內，決定是否接納上訴要求，並知會涉事雙方。若董事會裁定有關上訴的理據成立，將會成立由三位獨立人士組成的「上訴小組」，重新作出調查。如無特別原因，上訴小組須於3個月內向董事會提交調查報告。董事會會以書面向涉事雙方交代上訴結果。
 - 3.2.10. 若事件涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，本機構會考慮向警方報案。

- 3.2.11. 投訴人可按個人意願向本機構提出正式或非正式投訴；而機構內部的任何程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會或警方投訴的權利，亦不影響投訴人向區域法院提出民事訴訟的權利。

處理性騷擾投訴流程圖



上訴程序流程圖

