

香港教會更新運動

防止性騷擾指引

「教新」（香港教會更新運動）致力消除及防止性騷擾，絕不容許受薪員工、董事、義工或服務參與者作出任何性騷擾行為。「教新」防止性騷擾的政策及程序、處理性騷擾的指控或投訴的途徑，以及一旦發生性騷擾時，要對受害人作出適切的關懷，按員工手冊及相關勞工法例作為參考，並應採取適當補救措施列明如下：

1. 「教新」清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，旨在促進本群體(包括員工、董事、義工和服務參與者)，互相尊重的精神及培養公義、公平及坦誠開放的意識。「教新」會採取一切必需的措施，以消除及防止在本群體內發生任何性騷擾或侵犯的行為。
2. 性騷擾及性侵犯是法律所禁止的，若事件涉及刑事成分，本會將尊重受害人有權選擇報警處理。性騷擾一旦發生，會對群體的互信、關係及聲譽帶來破壞。亦不符合本會的宗旨及社會的期望。
3. 「教新」致力消除及防止性騷擾，特別提升教育、宣傳及培訓工作，以提高全體員工、董事、義工或服務參與者等預防性騷擾的意識。
4. 一旦本會收到性騷擾的非正式投訴，會盡快於兩周內採取防止或補救措施，例如向被指控的性騷擾者傳達信息，指出其行為不當及應該立刻停止。若事件在正式投訴前得以解決，投訴人可於一個月內撤銷投訴，本會則向投訴人確認有關決定。然而，若投訴人要求展開調查，本會應立即採取有關處理程序。
5. 「教新」設有「專責小組」負責處理員工、董事、義工或服務參與者的性騷擾事件的調查、投訴與調停等工作。一旦成立「專責小組」進行有關調查，應避免安排投訴人及被投訴人在公事上有任何接觸。「專責小組」由總幹事／副總幹事及兩位董事組成，須定時向董事會匯報調查進度及按需要向涉事人士交待有關情況。
6. 如投訴人希望以調停方式解決問題，可毋須作出書面投訴。但如投訴人要求機構對投訴展開調查，則必須作出口頭或書面正式投訴。對投訴展開調查時，「專責小組」須在不多於六個月內向董事會提交實情調查報告，以裁定被投訴的行為是否構成性騷擾。若董事會主席不適合擔當監督調查的角色，則由董事會副主席或其他合適人士代理。

7. 在調查還沒有結果之前，投訴人不應被調離他／她原先的職務或者受到不尋常的待遇，因為這樣會對投訴人不公平，而且也會構成提出使人受害的投訴的理據。在調查或等待結果期間，或會出現雙方難以共處的情況。在這種情況下，部門主管應採取適當措施，例如安排無薪假期，但須兼顧投訴人及被指控騷擾者的意願。
8. 有關實情調查報告經董事會確認後，「專責小組」須於十四天內將結果及建議通知投訴人及被投訴人。就實情調查報告的結果，投訴人或被投訴人有權於十四天內向董事會提出上訴。若接獲上訴要求，董事會會檢視有關上訴是否成立，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。若董事會裁定有關上訴成立，會成立由三位獨立人士組成的「專責上訴小組」，成員不得與涉事的人士有利益關係。董事會接獲「專責上訴小組」的審核報告後，須於十四天內以書面形式通知投訴人及被投訴人有關的裁決。投訴人及被投訴人有權對「專責上訴小組」的裁決向外界團體提出上訴。
9. 如證明涉事的員工、董事、義工或服務參與者的行為應接受紀律處分，本會有權援引有關的紀律程序、員工手冊及法例，採取適當的紀律行動，處分有關的員工、董事、義工或服務參與者。
10. 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。
11. 如有人士認為自己受到性騷擾，可向總幹事／副總幹事或指定董事會成員作出投訴，有關資料如下：XXX 電郵地址：……
12. 本會將不時檢討「性騷擾政策」。