

循道衛理聯合教會 防治性騷擾政策

本政策僅供本會之總議會及堂會使用，
學校及社會服務單位請參考各有關校董會或董事會通過之防治性騷擾政策。

導言

香港循道衛理聯合教會（以下簡稱「本會」）致力消除及防止性騷擾，絕不容忍任何性騷擾行為。本會訂立防治性騷擾政策，要求會友、教牧同工、管理人員、僱員及其他服務提供者【註①】在教會中切實遵守，使本會同工、會友，以及接受服務的人士能夠衷誠合作，協力建立一個仁愛和彼此尊重的環境，不受性騷擾的影響。

本政策闡述本會就性騷擾行為所持的立場，確立防止性騷擾的措施及處理有關投訴的機制。本會亦會透過教育宣傳，培養公義、公平及坦誠開放的意識，以促進性別平等及互相尊重；同時提高各方對性騷擾的認知，明白各人在消除及防止性騷擾上應有的義務和責任。

制訂政策的目標，是要確保全體會友、教牧同工、僱員、接受本會服務人士及服務提供者都能夠在沒有性騷擾的環境下工作、聚會或享用服務。

信仰立場及原則

1. 我們相信人人皆為上主所創造，不分男女及背景，同具上主的形象，因而具有不容侵犯的尊嚴及無與倫比的價值。性是上主的創造，是上帝賜予人類的禮物，必須善加守護及享用。性騷擾濫用了此禮物，冒犯了他人的尊嚴，有違創造主的旨意。
2. 我們相信人人皆是罪人，既會犯罪亦會被罪所傷害，需要上主藉着耶穌基督在聖靈裏成就的拯救、醫治。基督徒無論信主年日，無論事奉崗位，仍是蒙恩的罪人，都有機會犯罪及被罪所傷害，甚至成為性騷擾的加害者或受害者。
3. 秉承衛斯理傳統，我們重視個人及社會的聖潔。我們也相信基督徒可以亦應該依靠上主恩典，積極在成聖之路上邁進。
4. 因此，本會致力防止及消除可能存在於教會之內或成員之間任何形式的性騷擾，讓教會成為締造愛、公義、聖潔的團契。
5. 教會及其屬下單位是注重信任，實踐愛心及彼此牧養的群體。性騷擾事件的發生，往往是加害者濫用了被害者的信任和愛心，而且容易基於兩者在權力或地位上的差異，令騷擾持續而不被揭發。
6. 因此，我們必須制訂合適政策，採取有效措施，保障牧者、同工、會友及服務使用者不受性騷擾的影響。倘若性騷擾一旦發生，我們當本着愛與公義的原則，按合理程序，公平公正地嚴肅處理，並會盡力為投訴人、被投訴人，以至他們的家人和其他受影響人士，提供或轉介適切的輔導和牧養支援。
7. 牧養是教會在世上被呼召的重要責任，也是教會的恩賜，無論對投訴人和被投訴人，教會皆責無旁貸提供牧養。

【註①】：「管理人員」包括總議會各委員會、堂會的堂區議會、社會服務及教育單位的董事會，及屬下各委員會之成員；「僱員」包括全職、兼職及短期僱員；「其他服務提供者」包括義務工作人員、服務供應商及代理人。】

1 · 政策聲明

循道衛理聯合教會致力確保每位會友及僱員都受到尊重和平等對待，並在「《性別歧視條例》」之保障下參與本會活動或工作。本會致力消除及防止性騷擾，絕不容許任何性騷擾行為。

性別歧視及性騷擾對他人造成傷害，帶來困擾，是法律禁止的。騷擾者會面對民事法律責任，甚至會有刑事後果，本會絕不容忍。

本政策確立本會會友和僱員在防止和消除性騷擾方面的義務與責任，本會防止性騷擾的措施及處理性騷擾投訴的機制。政策將通報全體會友及僱員，要求全體切實遵守；並會透過教育宣傳，培養公義、公平及坦誠開放的意識，以促進性別平等及互相尊重，建立一個仁愛、公義、沒有歧視的群體。

2 · 政策目標

- 2.1 建立彼此尊重、互相支持的文化，以防止性騷擾在教會出現。
- 2.2 確保全體會友、教牧同工、僱員，接受本會服務人士及其他為本會服務的人士都能夠在沒有性騷擾的環境下工作、聚會或享用服務。
- 2.3 提供有效的途徑，讓全體會友及僱員都清楚了解本會的性騷擾政策及投訴渠道。
- 2.4 為會友及僱員提供培訓，提高他們對性騷擾的認知，培養他們尊重他人的品格和價值觀。
- 2.5 以公正、不偏不倚和保密的原則，嚴肅謹慎的態度處理性騷擾投訴。
- 2.6 確保沒有人因真誠地作出投訴而受歧視。

3 · 本會會友和僱員的義務與責任

- 3.1 性騷擾屬違法行為，會帶來民事法律責任，甚至會有刑事後果。無論何人，均須對自己所作的性騷擾行為負上個人法律責任。如指示或協助他人作出性騷擾行為，亦可能要負上個人法律責任。
- 3.2 本會會友和僱員都有義務和責任防止和消除性騷擾，都應尊重他人的意願和感受。本會不會姑息任何形式的性騷擾行為，會支持受害人採取合理行動制止性騷擾。
- 3.3 會友和僱員如遭受性騷擾或目睹性騷擾行為，均可向本會投訴。

4 · 性騷擾定義

- 4.1 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，使他／她感到受威嚇，這也是性騷擾。
- 4.2 根據《性別歧視條例》第2(5)條，「性騷擾」指：
- (a) 任何人如——
- (i) 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
- (ii) 就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
- (b) 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。
- 條例第 2(7)、2(8)、9、23、24、39 及 40 條亦與性騷擾有關。

4.3 常見的誤解：

- **不分性別**：性騷擾可在同性或異性之間發生；與性騷擾相關的法例條文及教會的防止性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。
- **有否意圖並不相干**：即使沒有性騷擾的意圖，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。
- **單一事件**：性騷擾不一定是連串發生的事件，單一事件亦有可能構成性騷擾。
- **權力關係**：性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾弱勢的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如教友騷擾牧師；又或是在教友之間發生。
- **香港境外發生的性騷擾事件**：性騷擾事件雙方有僱傭關係，或雙方為香港的同一機構工作，即使性騷擾發生於香港以外地方，如雙方是因工作關係而處身海外，在香港境外所發生的性騷擾仍然有可能受《性別歧視條例》規管。另外，如性騷擾事件雙方是服務提供者及使用者的關係，而事件發生於香港註冊的飛機或船舶上，即使當時飛機或船舶在香港境外，《性別歧視條例》的規管仍然適用。

5 · 性騷擾的例子

性騷擾可以透過動作、身體接觸、言語、電郵、信件或電話等途徑出現；性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象，亦可以是明示或暗示的。以下是一些可構成性騷擾之例子：

- 5.1 **不受歡迎的性要求**：例如不斷要求約會對方、表示挑逗的擠眉弄眼、淫褻的動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人的身體；

- 5.2 為了獲取性方面的好處而提出的不受歡迎的要求（錯誤使用權力）：例如明示或暗示倘若對方在性方面予以合作或容忍其性要求，便會在工作發展或活動參與的機會及過程中得到好處；
 - 5.3 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑：例如帶有貶抑成分或有成見的與性有關、帶性別歧視的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活；不恰當的身體接觸、侵犯空間（如站立太近）等；
 - 5.4 涉及性的行徑，使環境存在敵意或具威嚇性：例如在教會的辦工或聚會場所高談色情笑話或淫褻言論，展示有性別歧視成分或與性有關的不雅圖片或海報；或在討論時強行把內容轉到與性有關的冒犯性話題；及
 - 5.5 強迫性的行徑：例如意圖強吻或撫摸對方、性侵犯、強姦等。
- 部分涉及性暴力的行徑如非禮、強姦等，亦同時屬刑事罪行。

6 · 如感覺受到性騷擾，應採取甚麼行動？

任何人如感覺受到性騷擾，可採取以下行動：

- 6.1 即時表明立場，向騷擾者指出其行為不受歡迎，必須停止。
- 6.2 以書面記錄事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人，以及自己當時的反應。
- 6.3 告訴信任的人，例如教牧同工／職員／導師／小組領袖／同事，讓他們給予情緒上的支援和處理事件之建議。
- 6.4 向本堂作出投訴（詳見以下第7項）。有關投訴，不會影響投訴人循其他途徑或採取法律行動追究的權利。
- 6.5 向平等機會委員會查詢或投訴，要求調查及／或調解。
- 6.6 尋找法律意見、向警方舉報及／或向騷擾者提出法律訴訟。

7 · 處理性騷擾投訴之機制

任何人擬就性騷擾向本堂投訴，應儘快提出；「口頭」或「書面」投訴都會受理。本會不鼓勵匿名投訴，惟堂會仍會按匿名投訴的內容及嚴重程度決定會否跟進；如所涉事件無法跟進，則只能存檔備案。

若投訴人非本會的僱員，可向其信任之教牧同工／職員作出投訴；若投訴人為堂會同工或職員，則可向堂主任或其直屬上司作出投訴（投訴會轉告堂主任或其上級，例如聯區長）。視乎投訴人之意願，本堂會採取以下程序跟進：

- 7.1 調解程序【註：不會展開調查】
「調解程序」適用於輕微或單一的性騷擾事件，目的在於儘快制止騷擾行為，藉「調解」緩和聚會或工作環境的緊張氣氛，以減少對投訴人造成困擾及協助被投訴人積極糾正或改變行為。處理方式如下：
 - 7.1.1 投訴人向處理個案人員【註②】描述該事情。

【註②：如投訴人或被投訴人為總議會教牧人員，有關個案將交由牧師部處理。】

- 7.1.2. 處理個案人員會——
- 7.1.2.1 適當地回應投訴人的情緒、要求及靈性上之需要；
 - 7.1.2.2 與投訴人及被投訴人傾談，了解事件；
 - 7.1.2.3 分別與雙方討論，尋求解決問題之方法；
 - 7.1.2.4 於個案完結時，填寫備案記錄（「表格A」）存檔備案；
 - 7.1.2.5 如發現個案嚴重，應轉為進入正式程序，或提議投訴人向平等機會委員會作出投訴或報警處理。
- 7.2 正式程序【註：個案會交本會「處理性騷擾投訴委員會」展開調查。】若投訴人要求就投訴展開調查，或投訴涉及嚴重或屢犯的性騷擾行為，投訴應以「正式程序」處理。處理方式如下：
- 7.2.1 接獲投訴的牧者或同工應邀請或協助投訴人填寫「表格B」敘述事件經過及提供相關資料，並向堂主任【註②】遞交。
 - 7.2.2 本會將儘快成立「處理性騷擾投訴委員會」（下稱「委員會」）【註③】跟進個案。
 - 7.2.3 基於自然公義原則（principles of natural justice），「委員會」會向被投訴人提供有關指控的資料，而被投訴人可以「表格C」提交抗辯。
 - 7.2.4 「委員會」當致力保障投訴人及被投訴人的私隱和其個人權利。如投訴人和被投訴人是未成年的會友，應由家長、監護人或親人陪同出席與處理投訴有關的會面。
 - 7.2.5 調查完成後，「委員會」會向堂主任【註②】提交書面報告，闡述調查的內容，調查的發現與結論，以及建議處理方法。如有需要，堂主任可發還報告給「委員會」再作跟進。
 - 7.2.6 如投訴屬實，報告會交被投訴人的聯區長或所屬單位主管按紀律機制考慮處分。
 - 7.2.7 堂主任亦可按調查的發現與結論，考慮向雙方建議處理方法。
 - 7.2.8 堂主任【註②】會向投訴雙方交代調查結果、建議處理方法及其考慮因素。
 - 7.2.9 有關個案的報告書須保密（只限處理個案的人士接觸、惟投訴人及被投訴人已確認的書面紀錄會供對方參閱），但可用作統計及紀錄用途。
- 7.3 本會處理機制要有效進行，需要得到投訴及被投訴雙方配合。如被投訴人為本會屬下之僱員，須對本會的調查或詢問予以配合。如被投訴人不予配合，或雙方最終未能就處理方法達到共識，本會會提議投訴人向平等機會委員會作出投訴或報警處理。
- 7.4 投訴人亦可隨時轉交個案予平等機會委員會或警方處理，惟個案若在本會進行調解或調查期間被轉交，本會將暫時停止調解或調查，待平等機會委員會或警方調查結束後才再作跟進。

【註②】：如投訴人或被投訴人為總議會教牧人員，有關個案將交由牧師部處理。

註③：「處理性騷擾投訴委員會」成員由堂主任或牧師部委派，由不同性別並數量相若之成員組成。】

8 · 處理原則

- 8.1 **公平公正**：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會得到公平的對待，讓雙方都有機會申述。
- 8.2 **保密原則**：所有與性騷擾投訴有關的資料和記錄都會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人披露。惟基於自然公義的原則，處理人員會向被投訴人提供指控的詳情。
- 8.3 **避免延誤**：性騷擾事件對投訴人及被投訴人均會帶來壓力，教會收到投訴會儘快處理。
- 8.4 **程序透明**：本政策所載之處理性騷擾投訴的程序，公開讓全體會友、教牧人員和僱員，以及其他相關人士知悉。如投訴涉及未成年人士，教會會讓其本人和家長清楚知悉有關程序、處理措施及結果。
- 8.5 **保護投訴人及證人**：投訴人及證人不會因提出投訴及協助調查而遭受較差待遇或報復（根據《性別歧視條例》第9條，給予投訴人或證人較差待遇亦是違法的歧視行為）。
- 8.6 **避免利益衝突**：若負責處理查詢／投訴的人員，與投訴人或被投訴人有密切關係（如親屬關係），或被投訴人是教會內負責處理性騷擾投訴的人員，個案會交由其他人士處理。
- 8.7 **匿名投訴**：本會不鼓勵匿名投訴，但會按投訴內容及嚴重性考慮會否作出進一步了解或調查，尤其當投訴涉及未成年人士或有殘疾的人士被性騷擾。
- 8.8 **謹慎處理**：本會當以小心謹慎的態度處理性騷擾投訴，體恤投訴人的感受，確保投訴人及其他有關人士，不會承受不必要的困擾。

9 · 投訴時限

有關性騷擾的投訴應及早並儘可能在一年之內提出，以免客觀環境改變令證據消失，或因當事人／被投訴人離職而對調查工作及舉證造成困難。惟顧及當事人在事發後面對的焦慮和壓力，堂會會酌情處理具合理原因延誤投訴之個案。

【備註：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，需於事件發生後的十二個月內提出；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，需於事發後兩年內提出。】

10 · 培訓及教育

本會致力消除及防止教會中的性騷擾，會透過不同的途徑來傳遞防止性騷擾的信息，務求建立一個平等及仁愛的群體。

本會將定時檢討及更新防治性騷擾的政策，提高會友、教牧同工、僱員及其他為本會服務的人士對防治性騷擾行為的認知。

10.1 提高僱員對性騷擾行為的認知和意識，本會會：

- 指定由堂主任負責執行防治性騷擾的各項措施和工作，確保政策及有關措施得以落實，定時向總會報告執行情況並反映會友對政策的意見。
- 向新入職僱員提供有關防止性騷擾的政策聲明及其他相關資料，作為入職簡介的標準項目；
- 定期在教牧人員及職員會議上分發政策聲明，以作討論／向僱員強調有關政策；
- 每年通傳及發放有關資料；
- 鼓勵相關人員／教牧同工接受適當訓練，以便能敏銳地處理有關性騷擾的個案；總議會各單位將定時安排集體講解培訓，要求僱員參與，也邀請會友參加。
- 總議會將定時檢討防治性騷擾的政策及有關指引，按需要加以修訂或補充。

10.2 提高會友對性騷擾行為的意識，本會會：

- 透過日常聚會、內聯網及研討會等，讓會友知悉教會對性騷擾的政策和相關的處理程序；
- 培養會友正面的價值觀及態度（如尊重和關愛他人）和教導恰當的人際相處技巧，以提高他們對性騷擾行為的意識，以及提醒他們在有需要時向別人尋求協助。

10.3 在教育 and 訓輔工作方面，本會會：

按會友不同的成長階段，安排合適的輔導活動，以培育對個人及群體發展的正確價值觀和態度，提倡兩性平等和尊重他人的意識。讓會友能慎思明辨，彼此間能建立互相尊重和平等的關係，懂得如何作出恰當反應，避免性騷擾發生。

堂會名稱

「防治及處理性騷擾」正式投訴記錄表 B [由投訴人填寫]

填寫日期： _____

第一部分

第二部分

投訴人：

被投訴人：

性別：

性別：

年齡：

年齡：

組別：

組別：

投訴事項簡述：

本人鄭重聲明，上述填寫資料正確無誤。

投訴人簽名： _____ 日期： _____

堂會名稱「防治及處理性騷擾」正式投訴記錄表 C
[由被投訴人填寫]

本人就有關指控作出以下回應：

本人的資料如下：

姓 名： _____

年 齡： _____

職位/組別： _____

本人鄭重聲明，上述填寫資料正確無誤。

本人簽名： _____ 日期： _____

堂會名稱

「防治及處理性騷擾」記錄表
[由「處理性騷擾投訴委員會」填寫]

第一部分

第二部分

投訴人： _____ 被投訴人： _____
性別： _____ 性別： _____
年齡： _____ 年齡： _____
職位/組別： _____ 職位/組別： _____

第一次面見：
 投訴人 被投訴人 日期： _____

處理/結果：

第二次面見：
 投訴人 被投訴人 日期： _____

處理/結果：

第三次面見：
 投訴人 被投訴人 日期： _____

處理/結果：

最後建議處理方法：(於調查結束時填寫)

處理投訴委員簽署： _____ 日期： _____
(姓名) (簽署)