

香港基督少年軍

防止及處理性騷擾政策

1 引言

- 1.1 《性別歧視條例》(第 480 章) 及其修訂已於 2014 年 12 月生效，主要目的為確保任何人在僱傭、教育、貨品、服務及設施的提供及處所的處置或管理範圍內免受性騷擾。任何人因作出任何涉及性方面，並造成「有敵意或威嚇性的環境」的行徑而構成的性騷擾，即屬違法。
- 1.2 訂立防止及處理性騷擾政策，除了表達香港基督少年軍(下稱本會)對性騷擾問題的關注，以及提供處理相關投訴的指引外，還可透過制訂及宣傳性騷擾政策，加強會內各持份者對此問題的認識及關注，培養尊重他人的正確價值觀。

2 基本原則

- 2.1 以弗所書 5:3-5 「至於淫亂和一切污穢，或是貪婪，在你們中間連提都不可，這才合乎聖徒的體統。淫詞、妄語和粗俗的俏皮話都不合宜；總要說感謝的話。要確實知道，無論是淫亂的，是污穢的，是貪心的（貪心的就是拜偶像的），在基督和上帝的國裏都得不到基業。」(香港聖經公會和合本修訂版)
- 2.2 聖經教導要遠離一切淫亂的慾念和行為。作為一個基督教機構，本會將致力維護人的尊嚴和價值，絕對不會容忍任何性騷擾的情況出現。而性騷擾不單是歧視行為，更可能帶來民事法律責任，甚至是刑事後果。性騷擾一旦發生，會內任何人均有權向會內或會外相關機構作出舉報或投訴。如投訴成立，本會亦會積極跟進，包括進行紀律處分、提供或轉介輔導和牧養支援。

3 目標和責任

- 3.1 盡力確保本會所有相關人士(包括受薪職員、註冊導師、隊員、其他服務使用者、服務供應商及代理人、求職者)能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、參與活動、提供及享有服務。
- 3.2 提供適時、有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，並向會內相關人士提供有效的途徑，讓他們得知本會的防止性騷擾政策及相關的投訴渠道。

- 3.3 為管理層人員、前線職員及義工提供合適的培訓，提高他們對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。
- 3.4 以公正、不偏不倚和保密的原則，嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴；並依從私隱條例的原則及精神，使個人的尊嚴和私隱得到保障。
- 3.5 盡力確保沒有人因真誠地提出投訴而受到不公平的對待或懲罰。

4 性騷擾的定義

《性別歧視條例》中第 2(5) 條界定性騷擾。另外，第 2(7)、2(8)、9、23 及 39 條亦與性騷擾有關。根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的法律定義是：

4.1 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

4.2 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。

就以上的法律定義，總結來說，「性騷擾」是指一個人向你作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡性的注意、觸碰、說話或提出性要求。如你身處的環境在性方面具有敵意，使你感到受威嚇，這也是性騷擾。有關性騷擾常見的誤解和例子，請參閱附件一。

5 受害人的權利及可以採取的行動

- 5.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
- 5.2 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。
- 5.3 告訴信任的人，讓他們給予情緒支援和處理事件的建議。

5.4 可向本會負責處理性騷擾的專責人員作出正式或非正式投訴：

5.4.1 非正式投訴可以口頭提出，目的是要求本會作出調停，以處理雙方的糾紛。若投訴人不滿意非正式投訴的結果，仍可作正式投訴；

5.4.2 正式投訴必須以書面形式作出，根據一般申訴程序對事件作正式的調查，調查過程和調查結果（包括處分，如有）均須作書面記錄，並建議解決方法。

5.5 可向平等機會委員會(下稱平機會)查詢或投訴，要求展開調查或調停；若調停不成功，投訴人可向平機會要求給予法律協助。平機會電話：2511-8211。有關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>

5.6 可尋求法律協助，包括找律師商量、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。

5.7 向本會作出投訴並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。

5.8 如決定尋求外間協助(如平等機會委員會或擬進行法律程序等)，建議盡早告知本會，以便配合。如在接到投訴時或在調查期間，專責人員發現投訴人已向平等機會委員會提出投訴，或已在區域法院提出民事法律程序，本會將暫停調查。

6 處理性騷擾投訴的原則

6.1. **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，讓雙方有同樣的申述機會。

6.2. **保密原則**：向相關人士保證，所有與性騷擾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。為了進行公平和適切的跟進，本會須向被指稱的騷擾者和相關證人披露投訴人的身分及相關投訴內容。

6.3. **避免延誤**：本會於收到性騷擾投訴後，會按既定機制盡快處理，以減低事件對投訴人及被指稱的騷擾者的壓力。

6.4. **保護投訴人及證人**：投訴人及證人應受到保護，以免因投訴事件而遭受較差的待遇，包括報復。根據《性別歧視條例》第 9 條，「使人受害的歧視」，即給予投訴人

或證人較差的待遇，亦是違法的歧視行為。另外，在事件未結案前，本會可能調配相關工作或服務，避免投訴人或證人與被指稱的騷擾者接觸。如遇性質較嚴重的事件，本會將考慮暫停被指稱的騷擾者的職務。

6.5. 避免利益衝突：若負責處理投訴的專責人員與投訴人或被指稱的騷擾者之關係為親屬關係，必需向上級報告以更換專責人員；或被指稱的騷擾者是會內負責處理性騷擾投訴的人員，本會將把個案交由上級或由總幹事委任之人士處理。

6.6. 處理匿名投訴：無論投訴是否匿名，本會就所有性騷擾的投訴都可能進行調查，尤其被騷擾者為未成年人士。如遇資料嚴重不足導致難於跟進調查，本會亦會提高警覺，盡力改善有關制度或工作程序。

6.7. 體恤感受：本會於處理投訴的過程時須體恤投訴人的感受，避免投訴人多次重覆敘述痛苦經歷而不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱。

7 處理性騷擾投訴的專責人員

7.1. 本會委任的專責人員均曾接受相關訓練，對處理性騷擾投訴有一定的認識和技巧。

7.2. 行政主任(2714-5400) - 負責處理投訴並跟進涉及一般職員、服務供應商及代理人、求職者的性騷擾個案。

7.3. 制服團隊部主管 (2714-9253) - 負責處理投訴並跟進涉及註冊導師、隊員的性騷擾個案。

7.4. 副總幹事(行政及制服團隊) (2714-5400) - 負責處理投訴並跟進涉及管理職級(主管職級或以上)及常設委員會義工成員或其他相關人士的性騷擾個案；同時亦會支援行政主任和制服團隊部主管處理投訴。

8 處理性騷擾投訴的專責小組

8.1. 如需啟動正式處理的機制(請參閱 10.3)，本會將成立專責小組進行了解、調查或調解工作；專責小組應最少有 3 名成員(其中最少一位應為本會指定處理性騷擾投訴的專責人員)。專責小組最理想是有不同性別的人員組成。

8.2. 涉及一般職員、服務供應商及代理人、求職者、註冊導師、隊員的的性騷擾個案，由總幹事負責委任專責小組成員。

- 8.3. 涉及管理職級(主管職級或以上)或常設委員會義工成員，由執行委員會主席負責委任專責小組成員。
- 8.4. 專責人員其中一人(或二人)將會成為專責小組的當然成員。
- 8.5. 非正式處理的類別(請參閱 10.2)個案由相關專責人員處理，並向總幹事及執行委員會主席報告。

9 接受性騷擾投訴的渠道

- 9.1. 投訴人可選擇以書面或口頭提出有關性騷擾的投訴。如期望本會啟動正式處理機制，必須以書面作出投訴。本會備有投訴表格(請參閱附件二/職員表格 A105)供填寫，投訴人亦可自行撰寫投訴信。如遇特殊情況，本會專責人員可協助作口頭記錄，但該記錄必須於正式展開調查前得到投訴人的書面確認(例如：簽署、電郵)。
- 9.2. 聯絡本會人員
 - 9.2.1 投訴人可按情況聯絡本會指定處理相關投訴的專責人員(請參閱 7.2-7.4)。
 - 9.2.2 如投訴對象為本會專責人員，請聯絡總幹事。
- 9.3. 投訴人提出投訴時，須表明身分及聯絡方法。投訴人應知道，為了進行公平和適切的跟進，專責人員須向被指稱的騷擾者和相關證人披露投訴人的身分及相關投訴內容。

10 處理性騷擾投訴的機制

10.1 處理接獲投訴分類

- 10.1.1 本會處理性騷擾投訴的機制分**正式**和**非正式**兩種，兩者均為恰當可取的。
- 10.1.2 專責人員接獲投訴後，得先向投訴人說明兩種機制的目的、程序和可能帶來結果方面的差別。
- 10.1.3 展開跟進工作前，需確認投訴人決定以何種機制處理，並會尊重投訴人的意願。
- 10.1.4 如事件性質嚴重，會積極鼓勵投訴人採用正式處理機制。

10.2 非正式處理(以調停為主)

10.2.1 非正式處理的目的在於解決雙方的衝突及盡快遏止性騷擾行為，而不是要就他 / 她的個案展開調查。在非正式處理的機制下，投訴人可以尋求本會專責人員的意見，然後自行處理問題。投訴人亦可提出要求，請專責人員替他 / 她向事件的另一方(被指稱的騷擾者)溝通，或在有需要時進行調解。

10.2.2 非正式處理適用於較輕微和單一的事件，但不宜用以處理較嚴重和屢犯的個案。主要是為了盡早制止所指的騷擾行為，而不是查證有關行為是否屬實，故無須深究事件的詳情。因此，本會不會展開正式調查程序，此方法有可能較快地處理及解決問題。有關性騷擾個案非正式處理的程序，請參閱**附件三**。

10.3 正式處理(以調查為主)

10.3.1 如騷擾事件較嚴重或涉及重覆發生的投訴，或投訴人認為需要本會調查，或雙方的衝突未能透過非正式機制解決時，可採用正式處理機制。

10.3.2 正式處理機制涉及調查，專責小組代表將分別與投訴人及被指稱的騷擾者會面，而被指稱的騷擾者有機會回應指控。如有證人的話，也會進行會面。

有關性騷擾個案正式處理的程序，請參閱**附件四**。

11 處理投訴的時限

11.1 專責人員在收到口頭或書面投訴後、於三個工作天內應聯絡投訴人並約見首次見面日期。

11.2 如採用非正式處理機制，專責人員應在接獲投訴後兩個月內作跟進及調停及完成結案工作。如因合理原因或雙方同意下，可把時限延長至三個月。

11.3 如啟動正式處理機制，專責小組在收到投訴後十四個工作天內必須接見投訴者、被指稱的騷擾者或相關證人（如有），亦會視乎事件的嚴重性和危急性加快接見的程序。

11.4 如啟動正式處理機制，專責小組須於在三個月內完成調查工作，並向總幹事或執行委員會主席遞交書面報告。

11.5 總幹事或執行委員會主席需於收到書面報告後兩星期內作出最後裁決及決定是否需要進行紀律行動。

11.6 專責小組於收到最後裁決後，須於兩星期內以書面通知投訴人及被指稱的騷擾者有關結果，列明投訴是否被確認和相關紀律行動或建議。

12 接受投訴的時限

12.1 本會設定的投訴時限為事件發生後的 6 個月內。註：（按現時規定）

- 向平機會提出投訴的時限為事件發生後的 12 個月內。
- 向區域法院提出民事法律訴訟，需於事發後 2 年內提出。
- 如涉及刑事罪行，可隨時報警處理。

13 紀律處分及相關行動

13.1 對於違反本會性騷擾政策的相關人士，本會將按情況採取適當的紀律處分。對於受薪職員，將參考職員手冊第八章進行處分。對於本會會員，最高處分行動為永久撤除會籍。

13.2 如事件可能涉及刑事罪行，本會鼓勵及支援投訴人報警處理，本會亦會在諮詢法律意見後考慮向警方舉報。

13.3 除上述處分外，如涉事雙方經調停後，可把條款納入彼此同意達成的和解協議內，例如需要道歉、給予賠償等。

14 上訴

14.1 投訴人或被指稱的騷擾者如對調查結果不滿，可於接獲本會正式書面回覆後兩星期內向執行委員會主席提出上訴及清楚列舉上訴理據。

14.2 執行委員會主席如認為上訴理據充分，將委任一個不少於三人之獨立小組作出跟進。

15 防止性騷擾的措施

15.1 **發佈政策**：於首次發佈時，透過職員大會向職員講解政策。同時舉行發佈會及以電子通告向本會註冊導師發放此政策，並以郵寄方式通知本會各制服團隊分隊負

責人有關本會新制訂之政策；此外，會在本會網頁發佈及上載，方便各持份者隨時查閱。

15.2 定期培訓：於新入職的職員培訓課程和導師基本訓練課程，加入有關預防性騷擾的內容。按需要邀請平機會為本會職員和義工進行培訓，亦會推薦相關職員參與外間培訓課程。

此文件於 2018 年 2 月 1 日經執行委員會(2017 至 2018 年度第四次會議)正式通過。

性騷擾常見的誤解和例子

1. 澄清常見的誤解：

- 1.1 **不分性別**：性騷擾有可能發生在任何人身上，不分性別；與性騷擾相關的法例條文及社福機構的防止性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。
- 1.2 **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。
- 1.3 **單一事件**：單一事件亦有可能構成性騷擾。
- 1.4 **權力關係**：性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾較弱的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如服務提供者被服務使用者性騷擾。如有此情況出現，亦屬違法的性騷擾行為，本會亦須正視及作出適當處理。

2. 性騷擾的例子：

一般人不容易掌握性騷擾的法律定義，因此，提出性騷擾的例子有助理解。以下為一些例子：

- 2.1 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方
- 2.2 帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話
- 2.3 有關性或某一個性別的笑話
- 2.4 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求
- 2.5 暗示或公開威脅對方發生性行為
- 2.6 猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）
- 2.7 電話、電郵或書面訊息，內容涉及私人或性的關係
- 2.8 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章



香港基督少年軍

【性騷擾投訴表格】

注意事項：-

1. 請在填寫本表格前細心閱讀本會的「防止及處理性騷擾政策」，文件已上載於本會網頁--常用資料/資料下載。

<https://www.bbhk.org.hk/download>

2. 請於填寫表格後，將表格及任何附件
郵寄：香港九龍土瓜灣樂民新村 A 座地下
香港基督少年軍
行政主任 收 (只限有關人士拆閱)
電郵：harassment@bbhk.org.hk

3. 如對填寫此表格有任何疑問，請致電 **2714 5400** 與行政主任聯絡。
4. 根據香港基督少年軍的「防止及處理性騷擾政策」，如你作出申訴時所指稱的性騷擾事項已發生超過 6 個月，本會將不會跟進。建議尋求其他方面的協助

註：(按現時規定)

- 向平機會提出投訴的時限為事件發生後的 12 個月內。

- 向區域法院提出民事法律訴訟，需於事發後 2 年內提出。

- 如涉及刑事罪行，可隨時報警處理。

5. 如就同一事件多於一位被指稱的騷擾者，請就每位投訴人填寫一份投訴表格。

2. 支持有關投訴的證明文件 有 (請提供副本) 沒有
3. 證人的資料
- 有 (請提供證人資料) 沒有

姓名： _____ 註冊分隊/委員會： _____ (如適用)

手機號碼： _____ 電郵地址： _____

4. 投訴人確認在本投訴表格內填寫的資料皆屬正確無誤。

(四) 授權：

本人授權香港基督少年軍向被指稱的騷擾者披露相關資料，以便香港基督少年軍就本人提出有關被性騷擾的投訴進行調查。

使用個人資料

香港基督少年軍所收集或持有關於你的個人資料絕對保密，只會用作處理是次投訴事件使用，但按香港法例或適當的政府或監管機關要求披露資料除外。

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》向香港基督少年軍要求取得或更改個人資料，須向行政主任(2714-5400)提出書面要求。本表格正本及投訴人提交的資料會由香港基督少年軍全權處置，不會交回投訴人。

投訴人簽署

日期

處理性騷擾個案的機制 - 非正式處理的程序(以調停為主)

非正式處理的目的在於解決雙方的衝突及盡快遏止性騷擾行為，而不是要就他 / 她的個案展開調查。在非正式處理的機制下，投訴人可以尋求本會專責人員的意見，然後自行處理問題。投訴人亦可提出要求，請專責人員替他 / 她向事件的另一方(被指稱的騷擾者)溝通，或在有需要時進行調解。

非正式處理適用於較輕微和單一的事件，不宜用以處理較嚴重和屢犯的個案。主要是為了盡早制止所指的騷擾行為，而不是查證有關行為是否屬實，故無須深究事件的詳情。因此，本會不會展開正式調查程序，此方法有可能較快地處理及解決問題。

1. 在接獲非正式的性騷擾投訴後，專責人員應細心聆聽投訴人的投訴，簡單記下重要的資料(清楚列明時間、地點、人物、事發的經過)。過程中需關心投訴人的情緒反應。
2. 初步了解投訴人的期望。有時投訴人在情緒困擾下未必清楚說明自己所期望的結果，專責人員宜仔細了解及引導投訴人思考這問題。
3. 與被指稱的騷擾者會面時，應以客觀的角度理解他/她對事件的看法。無論對方是否承認曾騷擾他人，專責人員應適當地進行一些預防性騷擾的教育工作。
4. 專責人員應採取防範或補救措施，處理有關問題，例如代投訴人向被指稱的騷擾者轉達，告知對方其行為令人感到被冒犯或反感，應注意及停止其行為。
5. 如雙方同意，可協助商討解決方案。
6. 如有需要，在雙方同意下，可訂立一份協議書，記錄和解的條款。
7. 完成個案後，專責人員向總幹事或執委會主席呈交簡單書面紀錄。

備註：據經驗所得，及早要求騷擾者停止有關行為，是有效的應付方法。對於並不知道本身行為冒犯了別人的騷擾者，採取非正式處理機制尤其奏效。這種處理方法能有效解決性騷擾事件，理由如下：

- 可迅速採取行動，及早制止性騷擾行為；
- 可盡量減少對投訴人造成困擾，而且可避免工作環境(如適用)的氣氛變得緊張；
- 可澄清什麼才是可接受的行為，為日後確立適當的工作關係；以及可讓被指稱的騷擾者積極糾正或改變其行為。

處理性騷擾個案的機制 - 正式處理的程序(以調查為主)

如涉及較嚴重的騷擾事件或重覆發生的投訴，或投訴人認為需要本會調查，或雙方的衝突未能透過非正式機制解決時，可採用正式處理機制。

1. 總幹事或執行委員會主席需委派合適人士與專責人員一同處理，成立專責小組進行了解、調查或調解工作。專責小組最少有 3 名成員(其中最少一位應為本會指定處理性騷擾投訴的專責人員)。專責小組最理想是有不同性別的人員組成。
2. 在調查期間，投訴人與被指稱的騷擾者應避免接觸，尤其不應單獨接觸。本會可能調配相關工作或服務，避免雙方接觸。如遇性質較嚴重的事件，本會將考慮暫停被指稱的騷擾者的職務。
3. 如果投訴人或被指稱的騷擾者是未成年人士，應由其家長 / 監護人 / 親人陪同出席會面。
4. 首先接見投訴人，確定投訴的性質和詳情。為方便日後進行調查工作，應以書面記錄 (清楚列明時間，地點，人物，事發的經過) 。
5. 接見相關證人及以書面記錄。
6. 接見被指稱的騷擾者，對指控作出解釋或回應。接見過程亦應以書面記錄。
7. 進一步澄清證據和資料，投訴人和被指稱的騷擾者雙方應同樣有機會作詳細申述，並就另一方的指控和回應提出意見。
8. 專責小組評估證據，作出結論。
9. 專責小組需在接獲投訴後三個月內向總幹事或執行委員會主席(請參閱《防止及處理性騷擾政策》8.2 和 8.3)呈交書面報告，內容包括：
 - 9.1 調查過程行事曆
 - 9.2 投訴人的指控
 - 9.3 支持指控的證據
 - 9.4 被指稱的騷擾者對指控的回應
 - 9.5 反駁指控的證據
 - 9.6 判斷投訴是否成立
 - 9.7 建議行動方案
10. 總幹事或執行委員會主席需於收到書面報告後兩星期內作出最後裁決及決定是否需要進行紀律行動。
11. 專責小組於收到最後裁決後，須於兩星期內以書面通知投訴人及被指稱的騷擾者有關結果，列明投訴是否被確認和相關紀律行動或建議。

12. 如果投訴裁定成立，而事件涉及一定的嚴重性，本會將考慮採取紀律行動(請參閱《防止及處理性騷擾政策》13)。
13. 如在接到投訴時或在調查期間，專責人員發現該宗投訴屬刑事罪行，例如投訴可能涉及侵犯他人身體或非禮，則應盡快鼓勵投訴人報警或在知會投訴人的情況下向警方舉報。當案件轉交警方處理後，本會將暫停調查。
14. 如在接到投訴時或在調查期間，專責人員發現投訴人已向平等機會委員會提出投訴，或已在區域法院提出民事法律程序，本會將暫停調查。