

基督教會恩雨堂

防止及處理性騷擾政策

基督教會恩雨堂（以下簡稱「本堂」）於2026年3月通過了「防止及處理性騷擾政策」。

1 引言

- 1.1 本堂致力消除性騷擾的發生，並會採取任何及一切必須的行動消除及防止在本堂內發生任何歧視及騷擾的行為。
- 1.2 性騷擾是歧視及違法行為。性騷擾一旦發生，會對教牧和職員的工作及教會的聚會環境帶來傷害及不利影響。為有效地處理性騷擾，本堂詳列投訴途徑、處理性騷擾投訴的程序及跟進措施等。
- 1.3 政策的目的是確保本堂，包括教牧人員（全職、部份時間）、職員（全職、兼職、短期員工）、求職者（正在謀求獲得本堂雇用的人士）、其他為本堂提供服務的人士（包括義務工作人員、合約服務供應商及代理人）、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本堂工作、參與活動及聚會，提供及享用服務。
- 1.4 任何人在申請本堂職位、受僱於本堂期間、接受本堂的服務期間或參與本堂的聚會或活動時被性騷擾，均可按本政策向本堂提出投訴。本堂將按下列既定程序，以公平、不偏不倚和保密的原則，及嚴肅和謹慎的態度，盡快處理投訴，也確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。

「神的旨意就是要你們成為聖潔，遠避淫行。」 帖前 4：3

「凡以為站得穩的，務必要小心，免得跌倒。」 林前 10：12

2 性騷擾的法律定義

2.1 根據《性別歧視條例》（第480章）第 2(5)條：

「就本條例而言，任何人（不論如何描述其身分） --

a) 如 --

- (i) 對一名女性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) 就一名女性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，應會預期該女性會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
- b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該名女性屬有敵意或具威嚇性的環境，該人即屬對該女性作出性騷擾。」
- 2.2 根據《性別歧視條例》第2(7)條，在第(5)款中 -- 涉及性的行徑 (conduct of a sexual nature) 包括對一名女性或在其在場時提出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。
- 2.3 根據《性別歧視條例》第 2(8)條，性別歧視的條文適用於男性及女性。上述對性騷擾的法律定義適用於男性遭受性騷擾的情況，並可因應情況作出必須的修訂。
- 2.4 性騷擾不一定有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論有心或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。性騷擾可在同性或異性之間發生。一次事件足以構成性騷擾。
- 2.5 根據《性別歧視條例》第23條，進一步規定發生在工作場合中不同形式的性騷擾是違法的，這規定適用於本堂教牧人員、本堂職員、外判員工、指定代表或求職者。
- 2.6 根據《性別歧視條例》第14條，除非僱員完全或主要在香港以外地方工作，否則其僱用須視為在香港的機構的僱用。因此，視乎情況而定，有關係文亦可適用於僱員在海外發生的性騷擾行為。譬如，若員工在海外短期公幹時性騷擾另一名同行的員工，亦屬法例適用範疇。
- 2.7 根據《性別歧視條例》第46條，在不適用於刑事程序的情況下，不論知情或贊同與否，作為僱主，須為僱員在受僱用中所作的違法性騷擾行為負法律責任；此外，亦有可能為授權代理人的違法性騷擾行為負法律責任，不論該授權是明示或默示、事前或事後的授權。
- 2.8 根據《性別歧視條例》條例，任何人若法例適用範疇內作出性騷擾行為，可能須為此負法律責任；而該條例第44、45及47條亦訂明，任何人若指使、施壓或明知而協助另一人作出性騷擾，亦可能須負上法律責任。
- 2.9 有關法例的詳細條文，可參考律政司「[電子版香港法例](#)」網頁

(www.legislation.gov.hk) 或平等機會委員會網頁
(www.eoc.org.hk)。

3 性騷擾的例子

- 3.1 性騷擾事件通常牽涉權力關係，如較強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，如職員騷擾僱主。
- 3.2 下列是可構成性騷擾行為的例子：
 - a) **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；
 - b) **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，便會在事業發展或接受服務上有特權；
 - c) **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的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活等；以及
 - d) **涉及性的行徑，使環境存在敵意或具威嚇性**：例如在工作場所、課室或宿舍高談與性有關的或淫褻的言論、展示有性別歧視成分或與性有關的不雅圖片或海報。

4 宣傳及教育

- 4.1 本堂致力消除及防止性騷擾，制定防止性騷擾政策，於教牧人員、職員及義工的培訓內加入相關內容，並提高會眾預防性騷擾的意識。

5. 逼害行為

- 5.1. 逼害的發生是當任何人給予另一人差於他在相同情況下給予或會給予其他人的待遇，由於後者：
 - a) 根據本政策提出或打算提出投訴；
 - b) 提供或打算提供有關投訴的證據或資料；
 - c) 在調查投訴過程中以證人身分提供資料或打算提供資料；或
 - d) 根據本政策合理維護自己或其他人的權利。

如遇到上述情況，有關人士可以根據受逼害的理由提出投訴。

5.2. 任何人士提出真誠的投訴、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資料，本堂對此保留採取紀律處分的權利。

5.3. 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。本堂的

「防治性騷擾委員會」(詳參 6.1)會將受逼害投訴處理結果上呈本堂「長老執事堂委會」作最後判斷。

6. 「防治性騷擾委員會」的運作

6.1. 為有效和合情合理地處理有關性騷擾的投訴，本堂設立「防治性騷擾委員會」(下稱「委員會」)，由本堂牧者、事奉領袖、具輔導或其他相關專業訓練的成員組成，按保密原則及持平的態度處理投訴。「委員會」主席由本堂牧者及長老共同商議後委任，否則由「委員會」自行選立。

6.2. 本堂的所有相關人士(參1.3)，如果(a)被另一名本堂的相關人士性騷擾；或(b)目擊本堂另一名相關人士作出性騷擾行為；或(c)獲當事人明確授權代表其投訴，均可聯絡本堂的「委員會」。本堂的教牧人員會協助上述人士接洽「委員會」。

6.3. 投訴人將獲告知性騷擾投訴的流程、途徑，及在其後的調停或調查過程中可獲得的協助，包括轉介或提供輔導。

6.4. 如「委員會」主席決定就投訴展開進一步的查問，涉事人士會得悉有關投訴，並有機會就投訴提出答辯。

6.5. 投訴人可透過「委員會」尋求調停及要求對投訴展開調查。在處理每項指控或投訴時，「委員會」主席將委任不少於兩名小組成員負責調停或調查投訴，主要目的是公平及迅速地處理投訴。

6.6. 當指控可能涉及刑事罪行，本堂有權把事件交由警方處理。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，本堂可以暫停有關調停或調查的工作。假如該項刑事調查已被放棄、未能繼續、中斷或已完成，或在刑事或民事訴訟停止或完成後，小組可恢復調停或調查的程序。

7. 處理性騷擾投訴的重要原則

7.1. 保密原則

任何有關性騷擾投訴的資料必須絕對保密，並只可由堂主任及「委員會」主席決定按需要向參與調查的人士披露。所有涉案人士，包括調查人員、投訴人、被指稱的騷擾者及證人必須避免公開發佈或討論該個案。本堂根據《個人資料(私隱)條例》(第 486 章)的要求，確保投訴期間所收集的任何資料，只用作該投訴。

如有任何人士違反上列保密原則，本堂將會對有關人士作出警告。

7.2. 利益衝突

任何與該項投訴有實際或潛在利益衝突的人士，均須聲明其利益，亦不得參與有關事件的調停及調查工作。

7.3. 防止有人受害

投訴人和證人應受保護，以免因作出投訴或牽涉投訴事件而受害。他們不應比在相若情況下的其他人受到較差的待遇。然而，若作出虛假投訴或於調查過程時蓄意提供虛假資料，則須承擔行政/紀律處分。

一般來說，在等候調查結果期間，投訴人不應被強迫調離一向擔任的職位或受到異常的對待，因為這樣可能會令投訴人受到較差待遇。不過，在調查得出結果前，若出於投訴人和被指曾作性騷擾者的意願，管理層應採取適當措施，避免雙方一起工作時會出現的困難。

7.4. 匿名投訴

當投訴人拒絕就有關投訴參與處理投訴程序，或若該投訴為匿名投訴，「委員會」會檢視有關個案，以決定是否有充分的理由就潛在的情況展開進一步的查問。

8. 投訴處理程序

8.1. 如任何相關人士(參1.3)相信自己是性騷擾的受害人，便應盡快採取行動，例如即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止，及向管理層或負責人作出投訴。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，因騷擾者可能將受害人不回應曲解為對其行為的同意或寬恕，延遲作出投訴亦將對本堂的調查工作及舉證造成困難。

8.2. 在合適的情況下，可按照投訴人的意願，循簡易處理程序處理性騷擾投訴(參8.3)處理，或交由「委員會」(參8.4)處理。

8.3. 簡易處理程序

- 8.3.1. 投訴人可選擇以簡易處理程序處理投訴，在這種情況下，個案會由接獲投訴的教牧人員/職員(下簡稱「負責人員」)跟進。一般來說，簡易處理程序不適宜用以處理較嚴重和屢犯的騷擾事件，此類事件必須轉介「委員會」處理。
- 8.3.2. 「負責人員」應諮詢「委員會」主席，以決定投訴的處理方法。假如「負責人員」發現本身的身分(職級或與相關人士的關係)不宜處理投訴，便應通知投訴人，把投訴轉交「委員會」。
- 8.3.3. 負責人員如獲得投訴人同意，應邀請另一名獲得委員會主席同意的教牧人員或事奉領袖(建議是與投訴人相同性別)協助執行簡易程序。
- 8.3.4. 負責人員應接見投訴人及被投訴人，並進行記錄。接獲投訴的負責人須諮詢「委員會」的意見，並告知教會有關事件。
- 8.3.5. 在簡易處理程序中，負責人員應協助雙方就事件的事實內容達致共同理解，處理有關問題。結案內容應作記錄。
- 8.3.6. 如若簡易處理程序未能達致雙方和解，負責人員應提醒投訴人本身的權利，以及進一步的投訴機會，並予以協助。

8.4. 調停及調查

- 8.4.1. 如投訴人要求本堂進行有關性騷擾之調停或調查，可親自以書面或口頭提出，本堂對書面和口頭投訴同樣重視。
- 8.4.2. 本堂教牧人員接獲懷疑性騷擾的投訴個案後，應當盡快通知「委員會」主席。
- 8.4.3. 如投訴人或被指稱的騷擾者**未成年**，或屬於在**精神上欠缺行為能力**人士，可由家長、監護人或親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障上述人士的權益。
- 8.4.4. 調停及調查程序必須作出書面記錄，並請相關人士簽署確認。
- 8.4.5. 投訴人提出性騷擾投訴時，須表明身分。投訴人應知道，為了進行公平和適當的調查，本堂須向被投訴人披露投訴人的身分。本堂除會向「委員會」成員、被投訴人及證人披露投訴人的身分外，不會未經投訴人同意，而向其他人士披露其身分。
- 8.4.6. 本堂如獲悉投訴人已向平等機會委員會提出類似投訴，將會暫停調查，並將相關決定知會投訴人及被投訴人。
- 8.4.7. 為避免影響調停及調查程序的公正性，被投訴人應避免私下與投訴人談論個案或有其他私人接觸。
- 8.4.8. 「委員會」主席應在保密的情況下，告知投訴人及被投訴人有

關投訴是否成立，並解釋原因。

8.4.9. 本堂在完成調停及調查後，會作內部保密報告及記錄。

8.5. 上訴機制

如投訴人或被投訴人不認同調查結果，並提出上訴，應以書面陳述上訴理由，提出上訴。「委員會」會考慮投訴人或被投訴人有否提出合理的新證據，以決定是否進一步展開調查。如有需要，堂主任及「委員會」主席可委任「上訴小組」進行調查上訴。上訴小組經審議並通過的決定將會是最後判斷。

9. 投訴人須知

- 9.1. 如本堂處理投訴的人員認為投訴瑣屑無聊、基於錯誤理解或沒有實據，或投訴人不希望本堂進行或繼續調查，「委員會」可決定終止有關調查或不對投訴進行調查。
- 9.2. 本堂內部的投訴處理並不影響投訴人直接向平等機會委員會作出投訴、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。
- 9.3. 根據《性別歧視條例》，假如該項投訴並未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。
- 9.4. 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，本堂的「性騷擾投訴處理委員會」主席可以提供適當支援。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。
- 9.5. 由於延遲處理投訴，除影響投訴者向平等機會委員會投訴或向法院訴訟的機會外，亦可能對本堂的調查工作及舉證造成困難。有關投訴及處理時限一般為所指控的事件發生後 6 個月內。

10. 紀律程序

如本堂認為堂主任、教牧同工、管理人員、僱員、其他同工或服務使用者確實作出性騷擾行為，而其行為應受紀律處分，本堂有權在其職權範圍內展開有關紀律程序，包括解僱、解除職務、要求犯事者書面道歉或立即離開活動場所等等。如本堂認為恰當（例如因投訴行為的急切性），亦可主動或按投訴人的書面要求，不經調查程序，直接進行紀律程序或向平等機會委員會投訴。

11. 防止性騷擾措施

11.1 本堂同工及負責教職的會友應盡量避免與學生單獨於室內密閉場所進行任何活動，特別是不同性別者，如屬必要，宜盡量安排第三者在場，或在公眾視線範圍內進行，從而讓其他人知悉室內情況，以免造成誤會。

11.2 經常留意個人的行為舉止，導師應避免跟學員（成人、青少年及兒童）作出必要的身體接觸，尤其是不同性別者，以免造成誤會。

12. 相關資源

可參考平等機會委員會網頁 www.eoc.org.hk。

13. 其他

倘投訴由匿名人士提出、或本堂經由其他途徑（如目擊性騷擾行為的人、傳媒等）得知有關性騷擾事件，若「委員會」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，「委員會」可主動調查事件，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，以及直接向本堂提出建議等。

14. 政策執行

本政策及投訴處理程序的內容得作定期檢討及修訂。本堂之管理人員（包括各部主管同工）、同工、會眾及服務使用者，若就本政策有任何意見或查詢，可聯絡本堂的「性騷擾投訴處理委員會」。