

《恩福堂防止性騷擾政策》

1. 恩福堂致力消除及防止性騷擾，絕不容忍任何性騷擾行為。
2. 恩福堂設立本「防止性騷擾政策」旨在為職員、教牧同工、服務提供者、會友和來賓提供一個沒有侵擾行為的環境。
神的旨意就是要你們成為聖潔，遠避淫行。帖前4：3
但主是信實的，要堅固你們，保護你們脫離那惡者。帖後3：3
3. 根據香港法例第480章《性別歧視條例》，性騷擾分為兩種：
 - 1) 涉及性的行徑，包括但不限於，不受歡迎的玩笑、接觸、評論及類似行徑，而該行徑對別人造成一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境；和
 - 2) 對別人提出不受歡迎的性要求，及/或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求，及/或就別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，應會預期該人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。

「涉及性的行徑」包括直接向另一人或在其面前以口頭、書面、電子傳訊，或任何其他形式作出涉及性的陳述。

有關性騷擾的定義，同時適用於女性和男性所受到的性騷擾。

下列行為可被視為性騷擾：

- 不受歡迎的性要求 - 例如表示挑逗的擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
- 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處 - 例如向對方明示或暗示倘若對方在性方面予以合作或容忍其性要求，會有助對方的事業發展、或會影響僱用條件或學業成績；
- 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 - 例如在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問某人的性生活狀況；
- 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境 - 例如在工作場所高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅物品、圖片或海報，涉及性的不雅通訊（書信、電話、傳真、電郵及短訊等）。

性騷擾的例子：

- 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方
- 帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話
- 有關性或某一個性別的笑話
- 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求
- 暗示或公開威脅對方發生性行為
- 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係
- 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章

更多有關性騷擾的資料可參閱平等機會委員會網頁 www.eoc.org.hk

如投訴關於不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）、猥褻姿勢、性侵犯或強迫性行為（強姦），此等行為乃刑事罪行，該處理不包括在此「恩福堂防止性騷擾政策」之內，受害人應該盡早考慮報警或者尋求其他協助。

處理性騷擾的方法

1. 恩福堂鼓勵性騷擾的投訴人直接向騷擾者表示他/她的行為是不受歡迎，並要求他/她立刻停止。
2. 投訴人亦可以向你信任的牧者尋求協助。
3. 如未能透過上述第1及2點的非正式的方法來解決，或投訴人認為/決定上述第1及2點的非正式的方法並不適合，投訴人可直接向恩福堂「防止性騷擾投訴委員會」（“投訴委員會”）提出正式投訴。
4. 投訴應以書面提出，並提供投訴人的身份，指稱性騷擾的詳情和被投訴人之身份。
5. 接獲投訴後，「投訴委員會」將會就有關投訴進行調查。
6. 投訴人亦可向平等機會委員會或其他執法機構尋求協助。

調查程序

1. **投訴委員會** (由同工執事會經商議並委派的 3 名同工及 3 名信徒領袖組成，盡可能男女各佔一半)

- 「投訴委員會」主席由委員會成員互選產生。
- 「投訴委員會」主席將委任不少於 2 名成員，組成調查小組。
- 調查小組當中最少有一名是女性，及最少一名男性。
- 任何與涉事各方有直接關係的人(例如：配偶、親屬、直接上司/下屬)不應參與該調查。

2. 調查程序

- 被投訴人將獲調查小組提供投訴信件的副本，並有機會就指控作出答辯。
- 調查小組可與投訴人、被投訴人、證人及任何其他與事件相關的人士個別面談。
- 為對各方公平，出席面談人士須就投訴及面談內容保密。
- 涉事各方可提交任何證據或資料，或提供任何證人。
- 調查小組可諮詢法律小組意見及邀請法律小組代表出席會議，但該人士不能同時擔任調查小組成員。

3. 調查報告

- 一般而言，調查小組將在三個月內向「投訴委員會」主席提交書面調查報告。報告應包括以下內容：
 - 1) 投訴人的指控及證據；
 - 2) 被投訴人對指控的回應及證據；
 - 3) 調查詳情及結果；
 - 4) 投訴是否成立及被投訴人是否曾作出性騷擾行為；及
 - 5) 其他建議。
- 「投訴委員會」主席將審核該調查報告內容，以確保調查程序恰當、調查報告已列明所有相關內容、而有關決定和建議符合調查所得的事實。

4. 跟進

- 「投訴委員會」主席在審核該調查報告後，須將調查結果通知投訴人及被投訴人。
- 投訴人及被投訴人可以在十四天內以書面向「投訴委員會」主席作出回應。
- 「投訴委員會」主席在考慮投訴人及被投訴人提交的回應後，再呈交主任牧師及/或「同工執事會」主席考慮。
- 主任牧師及/或「同工執事會」主席的決定為此投訴之最終決定。若其中一方不同意有關決定，可向平等機會委員會或其他執法機構尋求協助。

5. 處分

- 如「投訴委員會」認為被投訴人曾作出性騷擾的行為，而被投訴人是一名職員或教牧同工，委員會會向「人事小組」提交調查結果。「人事小組」在收到報告後會決定是否需要採取適當的紀律處分或其他行動。
- 如「投訴委員會」認為被投訴人曾作出性騷擾的行為，而被投訴人是一名服務提供者，委員會會向該「服務提供者的所屬機構」提交調查結果。該「服務提供者的所屬機構」在收到報告後會決定是否需要採取適當的紀律處分或其他行動。
- 如「投訴委員會」認為被投訴人曾作出性騷擾的行為，而被投訴人是一名會友，委員會會向所屬之團契牧者或合適牧者提交調查結果。團契牧者或合適牧者在收到報告後會決定是否需要根據信仰立場及紀律手冊採取適當的紀律處分或其他行動。
- 如「投訴委員會」認為被投訴人曾作出性騷擾的行為，而被投訴人是一名聚會者，委員會會向「同工執事會」提交調查結果。「同工執事會」在收到報告後會決定是否需要採取適當的行動。

一切有關本程序處理投訴的會議記錄及文件均絕對保密，而所有相關人士亦應按保障個人資料的法例來嚴密處理有關文件。

「投訴委員會」主席的聯絡方法

(特設的專用電郵：<YFSHreport@yanfook.org.hk>)