

宗教團體制定有效的性騷擾政策

莊耀洸律師

平等機會委員會反性騷擾運動工作小組副召集人

防治教會內的性騷擾研討會

2019年3月11日

丨 為何要制訂性騷擾政策？

1. 僱主法律責任

《性別歧視條例》(第480章)第46(1)(3)條訂明：「任何人在其受**僱用中**所作出的任何事情，就本條例而言**須視為**亦是由其**僱主**所**作出**的，不論**僱主**是否知悉或批准他作出該事情。」僱主的免責辯護是「已採取**合理地切實可行**的**步驟**，以防止該僱員作出該行為」。(*B 訴 皇上皇集團有限公司* (DECO 9/2010，判案書日期：2012年6月6日，第25段)

1. 主事人法律責任

《性別歧視條例》第46(2)條訂明：
「任何作為另一人的**代理人**並**獲**該
另一人**授權**(不論是明示或默示，亦
不論是事前或事後授權)的人所作出
的任何事情，就本條例而言**須視**為
亦是由該**另一人**作出的。」

2. 性教育的匱乏

2.1 九龍公園案

香港特區訴梁文冠

(HCMA 889/2003, 2004年3月30日)

控罪指梁於2002年5月8日及5月14日，在尖沙咀九龍公園內，猥褻暴露其下體。(段2)

梁要求兩女學生(19、20歲)參與試驗，將物件放在炮台上讓女學生踩，然後問物件的軟硬程度。梁叫學生不准偷看，學生偷看時發現炮台上是男性陽具。(段5)

2.1 九龍公園案

定罪後上訴得直，原因之一是「兩位證人均為**在校學生**，**對男性的性器官尚認識不足**，兩次實驗又都在**夜晚**進行，當時借着**橙色燈光**可能會產生一種錯覺。上訴人平時在學校任職老師，為人誠實，充滿愛心，循規蹈矩。」(段14)

2.2 傳道人案

「傳道人非禮案 法官陰囊當膀胱」東方日報
【本報訊】已婚駐校教會傳道人藉詞教授性知識及清潔包皮而涉嫌非禮兩名十二歲中一男生案，主審法官林偉權昨於區院詢問男生Y的案發細節時，竟將「春袋」（陰囊）誤解為「膀胱」，引起庭上起哄。林官之後與控辯雙方討論有關用字意思時，更堅稱在讀書時老師也是這樣教導他。」 2014.3.26

2.2 傳道人案

「傳道人脫非禮罪 官：與男童共浴瓜田李下」
【明報專訊】男傳道人涉非禮兩名12歲男童，早前經審訊後昨被裁定**罪名不成立**，雖然傳道人事發時與兩男童同浴，但法官相信他僅為兩男童處理包皮問題，認為「**愛主、愛家、不計麻煩**」的他並非處心積慮非禮。法官續指出，他與男童**共浴**實屬不智及**瓜田李下**，保守的人或會懷疑其動機，但若了解其為人，便會釋除對他的疑慮，裁定辯方可獲訟費。」2014.4.8

II 如何有效制訂性騷擾政策？

1. 原則：表明機構不會容忍性騷擾

表明人人有權受到尊重及得到平等對待，並明確指出性騷擾是歧視及**違法**行為，不但機構內會有紀律處分、並會帶來**民事法律責任**，更可能有刑事後果；一旦發生性騷擾，機構的任何人都**有權投訴**；及表明機構消除及**防止性騷擾**的決心，**不會容忍**性騷擾的情況出現。

2. 機構的目標和責任

確保機構的所有**相關**人士，包括管理層人員、員工及教練（包括正在謀求獲得機構僱用的人士），會員（包括準會員）以及其他為機構提供服務的人士（如義務工作者、合約員工，合約服務供應商及代理人）能夠在一個**沒有性騷擾**的**環境**下工作、接受訓練、參與體育活動、提供及享用服務。

2. 機構的目標和責任

讓人清楚性騷擾政策及投訴渠道

培訓管理層人員、員工、教練及會員/運動員

公正、謹慎處理性騷擾投訴

確保沒有人因**真誠投訴**而受罰

2. 機構的目標和責任: 例子

持續培訓，例: 公務員事務局通知第11/2004號 (SR 525/000/2, 2004.8.30) 第4段: 「部門應最少每年給員工傳閱指引一次，並讓所有新到任的人員閱讀指引。」 「公務員性騷擾投訴處理指引」第18段: 「所有員工在到任部門時，均應閱讀部門就處理性騷擾投訴發出的指引.....如有需要，可把指引張貼於辦事處，以便員工參閱。」

3. 機構全體成員的義務和責任

表明所有相關人士（包括機構管理層人員、員工、教練及運動員）有義務和**責任**協助防止和**消除性騷擾**，包括尊重他人的意願和感受，不會姑息他人性騷擾的行為，以及支持他人採取行動制止性騷擾。

目睹性騷擾亦可投訴

4. 性騷擾定義

淺白解釋性騷擾

法律定義 (敵意環境)

無分性別

意圖不相干

單一事件可構成性騷擾

4.1 不容誰性騷擾誰

權力關係

例：港大「平等機會政策」第2段：
「任何大學成員、僱員或學生不得歧視或騷擾大學其他成員、僱員、學生，以及任何與大學有事務交往的人士。」

4.2 宗教豁免 (性騷擾並無豁免)

宗教教士等

(1) 如為某有組織宗教的目的而作的僱用，只限提供予某一性別的人，以符合該宗教的教義或避免傷害其教徒共有的宗教感情，則本部不適用於該項僱用。

(1) Ministers of religion, etc.

Nothing in this Part applies to employment for the purposes of an organized religion where the employment is limited to one sex so as to **comply** with the **doctrines** of the **religion** or **to avoid offending** the **religious susceptibilities** common to its followers.

4.2 宗教豁免 (性騷擾並無豁免)

如為某有組織宗教的目的而授予的授權或資格(按第17條所界定的授權或資格)，只限授予某一性別的人，以符合該宗教的教義或避免傷害其教徒共有的宗教感情，則第17條不適用於該項授權或資格。

Nothing in section 17 applies to an **authorization** or **qualification** (within the meaning of that section) for the purposes of an organized religion where the authorization or qualification is limited to one sex so as to comply with the doctrines of the religion or to avoid offending the religious susceptibilities common to its followers.

5. 性騷擾的例子

可參考《性別歧視條例
僱傭實務守則》第6.1 段

6. 受害人的權利及可以採取的行動

人人有權投訴性騷擾

受害人可：

即時喝止

詳細記錄經過

告訴信任的人

6. 受害人的權利及可以採取的行動

受害人可(續):

向機構非正式或正式投訴如調解

向平機會投訴

諮詢法律意見

狀告區域法院

涉刑事應報警

表明機構投訴程序無損向平機會投訴、報警，或向區域法院提訴訟的權利。

7. 處理性騷擾投訴的原則

公平

保密

避免延誤

程序透明

保護證人

避免利益衝突

不必然拒絕匿名投訴

謹慎處理

7.1 程序公平例子

例：「公務員性騷擾投訴處理指引」第17(d)(iii)段：「確保投訴得到認真和客觀的處理，而當事人都得到公平的對待。」

7.1 程序公平例子

例: 公務員「正式性騷擾投訴的處理程序」
第**10(b)**段: 「接見投訴人, 應確定投訴的性質和詳情。為方便日後進行調查工作, 應**錄取書面供詞**, 由投訴人**簽署**, 確認正確無誤。」第**10(c)(d)**段, 然後被投訴人和證人以同一方式紀錄證據。第**10(e)**段「調查結果: 投訴人和被投訴人**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。」。

7.1 程序公平例子

例: **港大的平等機會政策第47段**: 「投訴人和答辯人有權: (1) 出席所有由其中一方提出證據或意見的委員會會議; (2) **親自出席委員會** (陪同的同儕或顧問可代其發言) 或由**法律代表**代為出席; (3) 向委員會**提交證據**; (4) 自行或要求委員會代其**傳召證人**。」

7.2 謹慎處理例子

「公務員性騷擾投訴處理指引」第17(d)(iv)段：「確保處理投訴的過程不會不必要地讓投訴人承受更多困擾和蒙受更大的羞辱」第10段(a)段：「被接見人員通常應由同一性別的調查人員接見。」

8. 處理性騷擾投訴的機制

註明專責處理投訴**負責人姓名及聯絡方法**
應設非正式及正式處理性騷擾投訴的機制
如調停，應由投訴雙方同意的人調停
可考慮用**流程圖**清楚展示處理投訴每一步驟
如証人為未成年，可由親人**陪同出席會面**
處理投訴委員會應由相約**不同性別成員組成**
應安排投訴雙方調查期間避免接觸

8. 處理性騷擾投訴的機制

情緒支援

考慮到受害人處境，應容許不同方式作投訴

書面記錄會面內容

書面報告交代調查結果、處分及其考慮因素

可上訴

涉刑事，機構應考慮報警

8.1 處理性騷擾投訴的機制: 例子

港大「處理歧視／騷擾投訴之程序」第**30**段:歧視投訴委員會的成員包括學生會代表及校外人士。第**34**段:「在組成委員會時，會優先考慮任命在**平等機會**或有關範疇上有適當**經驗**或**背景**的成員。」

8.2 處理性騷擾投訴的機制: 例子

向受影響人士提供即時協助／初步程序
決定是否需要**停職**

分隔投訴人、被投訴人及證人的安排（
如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人
而非投訴人或證人）

在**不同階段**及有關程序後安排投訴雙方
及證人**重新投入工作／練習**

8.3 處理性騷擾投訴的機制: 例子

容許以口述作正式投訴

例: 公務員「正式性騷擾投訴的處理程序」第1段:「投訴人若選擇向部門正式投訴遭人性騷擾,可親自以書面或口頭提出。部門管方對書面和口頭投訴同樣重視,處理方法也相同。」

8.4 處理性騷擾投訴的機制: 例子

第13段：「部門首長應把所有正式投訴記錄在案，以監察有關情況。未作調查或調查未得出明確結論的投訴，也應作記錄。」

9. 投訴的時限

需於事發後**12**個月內向**平機會**提出投訴

需於事發後**24**個月內在**區域法院**提出訴訟

機構可設定合理投訴時限

10. 處分

應說明具體處分及最高懲罰

如**道歉**、**接受輔導**、**給予賠償**、**可被解僱**或**開除會籍**等 (解除服務/外判合約)，涉刑事，機構可**報警**

11. 防止性騷擾的措施

發布政策

公開資訊

定期檢討

定期培訓

清除令人反感資料

指定人員負責措施

「性罪行定罪紀錄查核」機制

制定操守守則

12. 相關資源

平機會：預防性騷擾資源庫

<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Preventing%20Sexual%20Harassment>

12.1 參考資料

檢視性騷擾政策清單 (Checklist)

2009年6月19日，筆者出席「當大學遇上性騷擾論壇」。筆者是受新婦女協進會委託比較各大學性騷擾政策。

莊耀洸著「以檢視清單評鑑各大學性騷擾政策」輯於陳潔華、蔡寶瓊編著 (2012.7) 《教育的性別視角—課堂與教學實證研究》。香港: 香港城市大學出版社。頁149-177

12.2 參考資料

政策範本參考

香港中文大學「防止性騷擾政策」：<http://www.cuhk.edu.hk/policy/harass/b5/index.html>

香港大學「處理歧視/騷擾投訴之程序」：<http://www.eounit.hku.hk/chi/procedures.htm>

香港城市大學「性騷擾政策及程序」：http://www6.cityu.edu.hk/cash/Policy%20and%20Procedures_Chi.htm

香港城市大學「防止性騷擾共建好校園」：
http://www6.cityu.edu.hk/cash/doc/cityu%20sexual%20harassment_25July2012-ok.pdf

香港教育專業人員協會 防止性騷擾政策：
<http://www.hkptu.org.hk/mainindex.php?content=right/index.htm>

聲明

1. 此大綱僅作為輔助講解之作用，不可視作有關問題之全面描述
2. 講解例子和問題環節，僅為了講解法律原則，不可視為提供法律意見
3. 倘就任何個案垂詢，應另行諮詢法律意見

2019.3.11

EOC seminar religion 11Mar2019