

制訂教會防止性騷擾政策須知

平等機會委員會高級政策、研究及訓練主任

林潔儀

2019年4月9日



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

「凡以為站得穩的，務必要小心，
免得跌倒。」

(哥林多前書 10 : 12)

為何需制訂防止性騷擾政策？

減低負上轉承責任的風險

B 訴 皇上皇集團有限公司

判案書

25. 毫無疑問，梁於事發當日對原告人作出了性騷擾。而在本訴訟中，被告人 **沒有** 依賴條例第46(3)條 **提出任何證據** 證明他們已採取了合理地切實可行的步驟，以防止梁性騷擾原告人。

26. 本席認為，被告人須就梁性騷擾原告人向原告人負上法律責任。

有利推行合理可行措施

過去3年之內，你任職的學校/院校是否有老師接受有關防止性騷擾的培訓？

學校/院校的數目和百分比	2011-13 (N=406)	
	有	沒有
有反性騷擾的政策聲明	163 (46%)	194 (54%)
沒有反性騷擾的政策聲明	6 (12%)	43 (88%)
小計	169	237

你的體育總會有否為職員/教練提供防止性騷擾的培訓？

體育總會	為職員和教練提供培訓(N = 41)		
	有	沒有	總數
有政策	11 (50%)	11 (50%)	22
沒有政策	4 (21%)	15 (79%)	19
總數	15	26	41

減低金錢與名譽損失



B 訴 皇上皇集團有限公司 DCEO9/2010

判案書

- ▶ 32. 在 *L v Burton* 一案中，區域法院法官陸啓康頒令該案的被告人**支付 100,000 元**作為該案原告人的感情傷害賠償。本席認為，本案的案情沒有該案嚴重，但上訴庭於 *Yuen Wai Han v South Elderly Affairs Ltd* 一案中曾經指出，**感情傷害的賠償應不低於 50,000 元**。
- ▶ 33. 在本案中，梁拍打原告人胸部的行徑十分下流。證據亦顯示原告人之後非常激動，可想而知當時原告人在情感上是受到相當的傷害的。本席接受潘大律師的陳詞，**認為適合的賠償額是 80,000 元**。

防止性騷擾政策主要組成部份

- **原則**：表明教會的決心，不會容忍性騷擾情況出現；
- 教會防止性騷擾**政策的目標和責任**；
- **定義**：性騷擾的法律定義和例子；
- **政策適用對象**；
- **政策涵蓋範圍**；
- **保證**任何人**不會因真誠投訴而受罰**；
- **保證**保密；
- **投訴的權利及可以採取的行動**，包括向平機會投訴、報案、向法院提出訴訟；
- **投訴渠道及聯絡方法**；
- **投訴時限**；
- **處理投訴的原則**；
- **投訴**的正式及非正式**機制及程序**；
- **處分**；
- **預防**性騷擾的**措施**；
- **相關組織和資源**。

問1：制訂甚麼政策？

性騷擾政策？不當行為政策？平等機會政策？

問2：制訂政策的**目的**？

預防性騷擾的發生及處理性騷擾投訴

原則

零容忍性騷擾行為 **VS** 嚴肅處理性騷擾行為

政策涵蓋範圍及適用對象

政策只規管法例涵蓋的範疇？

以法例為本位的例子：某機構的防止性騷擾政策

- ▶ 「此防止性騷擾政策為本會對香港法例第480章《性別歧視條例》下針對性騷擾的處理及防治工作之承擔及執行，目的是讓本會員工（包括管理層人員）、自由工作者、外判員工、義工等和參與本會所舉辦的活動的服務使用者在受保障、被尊重和安全的環境下工作及使用服務。
- ▶ 在《性別歧視條例》下，性騷擾是歧視及違法行為，對於觸犯法例者，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。」

- ▶ 法例的條文只是一個最低限度的要求，機構可以自訂一個更高的道德標準。
- ▶ 比方說，法例下，兩名教友之間的性騷擾未必納入保障範疇，但機構仍然可以在反性騷擾政策中列明，不容許義工之間的性騷擾。

適用對象較廣泛的政策

- ▶ 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。**」

性騷擾事例

常見錯誤：

常見錯誤例子：

- ▶ 與性有關、帶性別歧視的言論。
- ▶ 帶有貶抑成分或有成見的與性有關的言論

- 帶來性別歧視的言論未必一定是性騷擾，例如說女性不適合做公司董事，是性別歧視，但不是性騷擾。
- 但指某女士靠男女關係才爬到董事位置，就有可能構成性騷擾。
- 即使沒有貶抑成分或沒有成見的與性有關言論，也可以構成性騷擾。例如，一名男士說一位女士的胸部很大，即使這個是事實，他甚至以為是讚美，但此言論與性相關，又不受相事人歡迎的話，合理人有相同看法的話，便已經構成性騷擾。

如何令受害人敢於投訴及信任投訴機制？

- ❖ 保密原則；
- ❖ 保證不會因真誠投訴而受罰；
- ❖ 保證投訴人及證人不會被報復；
- ❖ 列明處理投訴的原則，例如公平處理、避免延誤處理、避免利益衝突
- ❖ 受害人的權利和可以採取的行動：
 - ❖ 遇到性騷擾可以採取甚麼行動；
 - ❖ 有權投訴；
 - ❖ 列明其他投訴渠道及投訴時限。

保密的基本原則：

- ▶ 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。
- ▶ 基於自然公義的原則，教會有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。

投訴渠道

- ▶ 列明聯絡方法
- ▶ 不同投訴對象由不同處理者負責
- ▶ 避免利益衝突
- ▶ 設上訴渠道

麻省理工物理系

投訴及支援負責人聯絡

方法：

包括系方及大學的支援及投訴渠道 - 聯絡人、電話及電郵。

Complaint Handlers

Physics Department Mediation

Physics REFS		physrefs@mit.edu
See webpage for contact information		http://web.mit.edu/physics/refs/

Physics Department Faculty Liaisons

Peter Fisher	3-8561	fisherp@mit.edu
Nergis Mavalvala	3-5657	nergis@ligo.mit.edu

Physics Department Resources

Peter Fisher, Department Head	3-4801	fisherp@mit.edu
Nergis Mavalvala, Associate Head for Education	3-5657	nergis@mit.edu
Matthew Cubstead, Administrative Officer	3-4803	cubstead@mit.edu
Vicky Metternich, Human Resources Officer	3-4804	vickym@mit.edu
Catherine Modica, Academic Administrator	3-4842	cmodica@mit.edu

School of Science Resources

Michael Sipser, Dean of Science	3-8900	sipser@MIT.EDU
---------------------------------	--------	--

Institute Resources

Institute Ombudspeople	3-5921	http://ombud.mit.edu/
Steve Filipiak	3-5885	sfilipia@mit.edu
Campus Police	3-1212	https://police.mit.edu/
Violence Prevention and Response (VPR) (24hrs)	3-2300	http://studentlife.mit.edu/vpr

預防措施

- ▶ 發布政策及公開資訊
- ▶ 定期檢討
- ▶ 定期培訓
- ▶ 「性罪行定罪紀錄查核」機制
- ▶ 兒童及青少年工作的防止性騷擾措施
 - ▶ 與未成年異性教友獨處的守則 / 指引
 - ▶ 從事教會兒童及青少年工作的特別要求，例如設觀察期
- ▶ 牧職人員操守守則

美國麻省理工 防止騷擾政策

- 在麻省理工不同學系的網頁上，可以找到大學的防止騷擾政策或有關的連結。

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://web.mit.edu/physics/policies/dept/harassment.html>. The page header features the MIT logo and the text "MIT DEPARTMENT OF PHYSICS" in red. Below the header is a navigation menu with links for News, About, Prospective Students, Current Students, Subjects, Research, People, Events, Giving, and Policies. The main content area is titled "Harassment Policy" and contains the following text:

The Physics Department adheres to the policy on harassment set forth by the Institute as found in the publication, Dealing with Harassment at MIT. The publication is available in the Physics Human Resources Office, 4-311 and online at <http://hrweb.mit.edu/complaint-guidelines>. An abbreviated form of the policy is listed below. However, if you are involved with a harassment case in any capacity, please see the full publication for complete information.

MIT's Policy on Harassment

Harassment of any kind is not acceptable behavior at MIT; it is inconsistent with the commitment to excellence that characterizes MIT's activities. MIT is committed to creating an environment in which every individual can work, study, and live without being harassed. Harassment may, therefore, lead to sanctions up to and including termination of employment or student status.

Harassment is any conduct, verbal or physical, on or off campus, that has the intent or effect of unreasonably interfering with an individual or group's educational or work performance at MIT or that creates an intimidating, hostile, or offensive educational, work, or living environment. Some kinds of harassment are prohibited by civil laws or by MIT policies on conflict of interest and nondiscrimination. Harassment on the basis of race, color, gender, disability, religion, national origin, sexual orientation, or age includes harassment of an individual in terms of a stereotyped group characteristic, or because of that person's identification with a particular group.

Sexual harassment may take many forms. Sexual assault and requests for sexual favors that affect educational or employment decisions constitute sexual harassment. However, sexual harassment may also consist of unwanted physical contact, requests for sexual favors, visual displays of degrading sexual images, sexually suggestive conduct, or remarks of a sexual nature.

On the left side of the page, there is a sidebar with the following links:

- policies & procedures**
- Emergency Information**
- General Policies**
- For Students**
- For Postdocs**
- For Faculty**
- For Staff**
- School of Science Policies**
- Institute Policies**

At the bottom of the sidebar is a search box labeled "Search this site" with a magnifying glass icon.

<http://web.mit.edu/physics/policies/dept/harassment.html>

小學處理防止性騷擾指引

教職員守則 部份條文

4. 教職員應盡量避免與學生單獨於室內進行任何活動，如屬必要，宜盡量安排有第三者在場，並在公眾視線範圍下進行，從而讓其他人士知悉室內情況，以免造成誤會；
5. 未獲校長批准，教職員不可自行帶領學生進行校外活動；學校亦不會負任何法律或保險責任；
6. 任何人士應避免在課堂教學，強行把一些與性有關的話題加入與性無關的課題或討論內容，而使部分學生感到不安或被冒犯；
7. 經常留意個人的行為舉止，避免跟學生或其他教職員作出不必要的身體接觸，以免造成誤會；
8. 若被指言行不當時，應自我檢討。如有需要，須即時道歉，以免被人投訴性騷擾。

制定防止性騷擾政策須知**5件事**

1. 原則和目的
2. 政策涵蓋的範圍
3. 如何協助及鼓勵受害人投訴
4. 負責人如何處理性騷擾投訴：處理機制及處理原則
5. 預防措施

