

中華基督教會國語堂有限公司  
防治性騷擾政策  
綱領

## 引言

1. 中華基督教會國語堂有限公司（下稱「堂會」）致力消除及防止性騷擾，絕不容忍任何性騷擾行為。堂會清楚表明對消除性騷擾的決心，並會採取一切必須的行動，防止堂會成員進行任何性騷擾的行為。
2. 性騷擾是法律禁止的。性騷擾一旦發生，會對員工的工作、教友及服務使用者的活動環境帶來不利影響。為有效地處理性騷擾，堂會設立本「防治性騷擾政策」（下稱「政策」），詳列投訴途徑及補救措施等。
3. 政策目的是防止堂會的管理人員<sup>1</sup>、僱員<sup>2</sup>及其他同工<sup>3</sup>、在堂會工作期間及參與堂會舉辦之事工活動中性騷擾任何人<sup>4</sup>或被性騷擾。如非前述人士而為中華基督教會香港區會（下稱「區會」）在職牧師或已受差遣宣教師被投訴性騷擾他人，堂會可按實際情況考慮是否向區會投訴及根據政策處理。此外，政策亦臚列堂會處理性騷擾事件的程序。
4. 任何人在申請堂會職位、受僱於堂會期間、在接受堂會服務期間或參與堂會的事工活動時被性騷擾，均可按政策向堂會提出投訴。堂會將按下列既定程序，以公平公正的態度，盡快處理投訴。
5. 此外，堂會亦將透過教育宣傳，一方面培養教會內有關性別平等及促進互相尊重方面的公義、公平及坦誠開放的意識，一方面提高僱員、同工或服務使用者對性騷擾的認識，致力消除及防止性騷擾。有關堂會預防性騷擾的教育及宣傳工作，請參考附件一。

## 神學立場

6. 作為基督教社群，堂會將致力維護人的尊嚴和價值，因為我們相信眾人皆為上主所創造，不分男女及背景，同具上主的形象。作為基督教信徒，我們經驗上主的愛與公義，亦致力建立教會成為一個沒有剝削、沒有歧視、能在愛裡互相學習、成長和事奉的地方。所以，堂會致力消除可能存在於教會之內或成員之間任何形式的性騷擾，讓堂會成為締造上主愛和公義見證的團契。

---

<sup>1</sup> 包括董事會、執事會、堂會及屬下各部門成員。

<sup>2</sup> 包括全職、兼職及短期員工。

<sup>3</sup> 包括義務工作人員及以任何形式為堂會工作人士。

<sup>4</sup> 包括其他管理人員、僱員及其他同工、求職者及服務使用者，而服務使用者則包括接受堂會的服務、參加堂會事工活動及報名參加事工活動者。

## 牧養原則

7. 堂會致力為人提供一個安全的成長和事奉的環境。作為信仰群體，我們有必要保障成員及服務使用者在工作及活動場所之中，可以衷誠合作，不受性騷擾的影響。性騷擾一旦發生，堂會會盡力為有需要的投訴人、被投訴人及相關家人提供或轉介相應的輔導和牧養支援。

## 性騷擾的法律定義及適用範疇

8. 性騷擾包括針對個人的以及營造敵意的環境。根據香港法例第 480 章《性別歧視條例》（「該條例」）第 2(5)及 2(7)條，性騷擾的定義為：
  - a) 對另一人提出不受歡迎的性要求或獲取性方面的好處的要求、或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。
  - b) 自行或聯同其他人，作出涉及性的行徑，而該行徑造成對另一人屬有敵意或具威嚇性的環境。「涉及性的行徑」包括對該人或在其在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。
9. 有關定義，同時適用於女性和男性所受到的性騷擾（見該條例第 2(8)條）。
10. 該條例訂明法例的適用範疇，包括僱用和提供服務等。個人須為違法的性騷擾行為負法律責任，而在民事程序上，堂會亦有可能需為僱員和授權代理人的違法行為負轉承責任。
11. 有關法例的詳細條文，可參考律政司網頁（[www.legislation.gov.hk](http://www.legislation.gov.hk)）或平等機會委員會網頁（[www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)）。

## 執行綱領

12. 堂會將設立「處理性騷擾投訴委員會」（下稱「投訴委員會」），負責處理由管理人員、僱員、求職者、其他同工及活動參與者提出性騷擾投訴。有關投訴委員會的成員、任期、職責及訓練，請參考附件二。投訴委員會向堂會「執事會」（下稱「執事會」）負責。投訴委員會之召集人和秘書（堂會全職職員）為有關性騷擾投訴之聯絡人，其聯絡方法將載於政策內及於堂會之網頁公佈。
13. 投訴委員會可就性騷擾投訴進行調解和調查工作。如投訴雙方願意的話，投訴委員會會委任合適的調解員，協助雙方就事件尋求解決方案；若調解未能成功或投訴人希望堂會調查事件，投訴委員會將成立調查小組開展調查工作。
14. 堂會將以公平公正的態度、在預定的時限內盡快處理性騷擾投訴；在處理投訴過程中，將致力確保有關人士的私隱，並保障任何不會因提出投訴、提供資料或處理投訴而受逼害或報復對待。堂會亦因應需要，作適當的過渡性安排或為投訴人提供情緒支援等。

15. 性騷擾行為一經確定發生，堂會有權在其職權範圍內展開正式紀律處分程序，包括解僱、解除職務、要求犯事者作出書面道歉或即時離開活動場所等等。
16. 堂會內部的任何程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會、警方或經其他途徑投訴的權利，亦不影響投訴人向區域法院或其他法院提出訴訟的權利。
17. 要使防治性騷擾政策達到效果，堂會有需要定期為管理人員、僱員、其他同工及活動參與者舉辦宣傳及教育活動，加強堂會對性騷擾及防治性騷擾政策的認識。
18. 堂會將透過不同途徑宣傳政策（附件一），並定期檢討政策之實施；在檢討政策時將諮詢僱員、管理人員及其他同工等。
19. 有關此綱領之任何程序及內容，均應以政策為準。

## 中華基督教會國語堂有限公司

### 防治性騷擾政策

#### 引言

1. 中華基督教會國語堂有限公司（下稱「堂會」）致力消除及防止性騷擾，絕不容忍任何性騷擾行為。堂會清楚表明對消除性騷擾的決心，並會採取一切必須的行動，防止堂會成員進行任何性騷擾的行為。
2. 性騷擾是法律禁止的。性騷擾一旦發生，會對員工的工作及服務使用者的活動環境帶來不利影響。為有效地處理性騷擾，堂會設立本「防治性騷擾政策」（下稱「政策」），詳列投訴途徑、處理性騷擾投訴的程序及補救措施等。
3. 政策目的是防止堂會的管理人員<sup>5</sup>、僱員<sup>6</sup>及其他同工<sup>7</sup>、在堂會工作期間及參與堂會舉辦之事工活動中性騷擾任何人<sup>8</sup>或被性騷擾。如非前述人士而為中華基督教會香港區會（下稱「區會」）在職牧師或已受差遣宣教師被投訴性騷擾他人，堂會可按實際情況考慮是否向區會投訴及根據政策處理。此外，政策亦臚列堂會處理性騷擾事件的程序。
4. 任何人在申請堂會職位、受僱於堂會期間、接受堂會的服務期間或參與堂會的事工活動時被性騷擾，均可按本政策向堂會提出投訴。堂會將按下列既定程序，以公平公正的態度，盡快處理投訴。
5. 此外，堂會亦將透過教育宣傳，一方面培養堂會內有關性別平等及促進互相尊重方面的公義、公平及坦誠開放的意識，一方面提高僱員、同工或服務使用者對性騷擾/性暴力的認識，致力消除及防止性騷擾。有關堂會預防性騷擾的教育及宣傳工作，請參考附件一。

#### 神學立場

6. 作為基督教社群，堂會將致力維護人的尊嚴和價值，因為我們相信眾人皆為上主所創造，不分男女及背景，同具上主的形象。作為基督教信徒，我們經驗上主的愛與公義，亦致力建立教會成為一個沒有剝削、沒有歧視、能在愛裡互相學習、成長和事奉的地方。所以，堂會致力消除可能存在於機構之內或成員之間任何形式的性騷擾，讓堂會成為締造上主愛和公義見證的團契。

---

<sup>5</sup> 包括董事會、執事會、堂會及屬下各部門成員。

<sup>6</sup> 包括全職、兼職及短期員工。

<sup>7</sup> 包括義務工作人員及以任何形式為堂會工作人士。

<sup>8</sup> 包括其他管理人員、僱員及其他同工、求職者及服務使用者，而服務使用者則包括接受堂會的服務、參加堂會事工活動及報名參加事工活動者。

## 牧養原則

7. 堂會致力為人提供一個安全的成長和事奉的環境。作為信仰群體，我們有必要保障成員及服務使用者在工作及活動場所之中，可以衷誠合作，不受性騷擾的影響。性騷擾一旦發生（不論在香港或海外發生），堂會會盡力為有需要的投訴人、被投訴人及相關家人提供或轉介相應的輔導和牧養支援。

## 性騷擾的法律定義及適用範疇

8. 性騷擾包括針對個人的以及營造敵意的環境。根據香港法例第 480 章《性別歧視條例》（下稱「該條例」）第 2(5)及 2(7)條，性騷擾的定義為：
  - a) 對另一人提出不受歡迎的性要求或獲取性方面的好處的要求、或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。
  - b) 自行或聯同其他人，作出涉及性的行徑，而該行徑造成對另一人屬有敵意或具威嚇性的環境。

「涉及性的行徑」包括對該人或在其在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。

9. 有關定義，同時適用於女性和男性所受到的性騷擾（見該條例第 2(8)條）。
10. 根據該條例第 23 條，僱主或僱員若性騷擾求職者、員工或同事，即屬違法。而根據該條例第 40(1)條定，任何人在提供貨品、設施或服務的過程中性騷擾服務使用者，亦屬違法。
11. 而根據該條例第 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，有關條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。
12. 根據該條例第 46 條，在不適用於刑事程序的情況下，不論知情或贊同與否，堂會作為僱主，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，堂會亦有可能要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。
13. 根據該條例，任何人若在法例適用範疇內作出性騷擾行為，可能需為此負法律責任；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，亦可能需負上法律責任。
14. 有關法例的詳細條文，可參考律政司網頁（[www.legislation.gov.hk](http://www.legislation.gov.hk)）或平等機會委員會網頁（[www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)）。

## 性騷擾的例子

15. 任何不受歡迎涉及性的言語、動作或身體接觸都可以構成性騷擾。一個在性方面令人感到冒犯、敵意或具威嚇性的工作、學習及事奉環境，亦可以構成性騷擾。性騷擾可以透過言語、電郵、信件或電話等途徑出現。性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的。性騷擾可在同性或異性之間發生。連串發生的事件可構成性騷擾。但視乎情況而定，性騷擾未必是連串發生的事件，一次事件足以構成性騷擾。
16. 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，便會在工作發展或活動參與的機會及過程中得到好處；
  - 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、帶性別歧視的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活；不恰當的身體接觸、侵犯空間（如站立太近）等；
  - d) 涉及性的行徑，使環境存在敵意或具威嚇性：例如在工作或活動舉辦場所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；及
  - e) 強迫性的行徑：例如意圖強吻或撫摸對方、性侵犯、強姦等。
17. 部份涉及性暴力的行徑如非禮、強姦等，亦同時屬刑事罪行。

## 逼害及報復行為

18. 若因另一人就性騷擾行為而採取任何行動或打算採取任何行動，包括提出投訴、採取法律行動、以證人身分提供資料或處理投訴，因而給予該人較差的對待，便屬逼害及報復行為。即使是因懷疑該人已採取有關行動或打算採取有關行動而給予他/她較差的對待，亦屬逼害及報復行為。
19. 任何堂會管理人員、僱員、其他同工或服務使用者若就性騷擾行為提出真誠的投訴、在投訴過程中提供資料或支援、或參與處理有關投訴，不論投訴的結果，亦不論有關投訴是向堂會提出、向平等機會委員會或其他機構提出、或採取法律行動，均不應因此而遭受逼害或報復。
20. 堂會的管理人員、僱員、其他同工和服務使用者，若因就性騷擾事件提出投訴、提供資料或處理投訴，而在受僱於堂會或參與堂會舉辦的事工活動中遭受逼害或報復，可向堂會提出投訴。處理受逼害或報復投訴的程序大致上與處理性騷擾投訴的程序相同。

21. 然而，如有任何管理人員、僱員、其他同工或服務使用者提出虛假的投訴，或在投訴過程中故意提供虛假資料，堂會對此保留採取紀律處分或追究的權利。
22. 如證實發生逼害或報復行為，堂會將依照現行紀律程序或其他堂會適用的政策或規則採取行動。

### 處理性騷擾的方法

23. 堂會鼓勵性騷擾的受害人，在安全及可行的情況下，直接向騷擾者表示不歡迎其行為，並要求立刻停止有關行為。受害人亦可要求對方作出道歉。受害人可考慮透過書面或口頭向騷擾者反映問題，如有需要的話，亦可考慮透過可信任的第三者向騷擾者提出。受害人或該第三者均不應因此真誠的作為而被逼害或報復。
24. 如堂會的管理人員、僱員、其他同工或服務使用者相信自己是性騷擾的受害人，便應盡快採取行動。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，因為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堂會的調查工作及舉證造成困難。
25. 受害人可透過「處理性騷擾投訴委員會」（下稱「投訴委員會」）尋求調解及 / 或要求對投訴展開調查。投訴委員會向堂會「執事會」負責。
26. 受害人可親自或透過授權代表，以口頭或書面向堂會提出投訴。
27. 由堂會指派負責處理有關性騷擾的查詢及投訴的人員姓名及聯絡方法如下：

姓名：

電話

余玉蘭執事(投訴委員會秘書)

張學志執事(投訴委員會召集人)

除上述聯絡人外，在所有由堂區會主辦的活動之中，堂會可按個別活動的情況，指派負責處理有關性騷擾的查詢及投訴的人員，並在有關活動資料上公佈其姓名及聯絡方法。

獲指派之人員將告知投訴人：(a)有關堂會處理性騷擾的指控或投訴的途徑，及(b)在其後的調解或調查過程中，堂會可提供的協助，如輔導、情緒支援等。

28. 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，堂會可以暫停有關調解或調查的工作。假如該項刑事調查或民事訴訟已被放棄、未能繼續、中斷或已完成，投訴委員會可恢復調解或調查的程序。
29. 受害人除可自行處理性騷擾事件或根據本政策向堂會投訴外，亦可根據該條例，直接向平等機會委員會作出投訴或循民事途徑追究。

## 調解

30. 投訴委員會可按投訴人或被投訴人的要求，以調解方式解決爭端。在一般情況下，嘗試進行調解毋須提出書面投訴。

調解是雙方自願參與的過程，投訴委員會只會在投訴人及被投訴人雙方同意下才進行調解。投訴人及被投訴人不會因為參與調解而喪失任何法律權利或補償。如雙方未能達致和解，投訴人仍可繼續行使其權利。

如達成和解，雙方可訂立一份具法律約束力的協議書，記錄和解的條款。

31. 投訴委員會召集人將委任合適的委員擔任調解員，以協助投訴人與被投訴者就爭端進行調解。

32. 任何一方均可隨時決定終止與對方進行調解。而投訴委員會的調解工作，應在接獲投訴後的 40 個工作天內完成。投訴委員會召集人可基於合理的理由，及雙方同意的情況下，延長調解時限。假如在該段時限內未能透過調解解決爭端，或任何一方決定終止調解，投訴人可循正式調查途徑繼續追究該事件。在這情況下，投訴人（或其授權代表）須以書面將其意願於調解終止後 30 個工作天內知會投訴委員會。

33. 投訴人可選擇不經由調解程序，要求投訴委員會直接就投訴展開調查。

## 投訴調查程序

### 34. 調查

- a) 如投訴人希望堂會展開對性騷擾事件的調查，可以口頭或書面向投訴委員會提出投訴。投訴委員會秘書可以協助記錄口頭投訴，而該記錄須得到投訴人的簽署及確認。
- b) 投訴委員會接獲投訴後將展開全面而中立的調查。投訴委員會召集人將委任不少於兩名投訴委員會成員，組成調查小組，對投訴進行調查。在特殊情況下，投訴委員會召集人如認為確有必要，可邀請一名非投訴委員會成員加入調查小組，協助整個程序的進行。
- c) 在調查過程中：
  - i) 被投訴者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。
  - ii) 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面談，面談將以個別、分開及保密形式進行。出席面談人士應就投訴及面談內容保密，以免影響事件涉及人士及調查工作。
  - iii) 在調查小組同意的情況下，任何出席面談的人士可以由其支援人員陪同出席。有關人士須事先提出口頭或書面要求，並提供需要有人陪同的理由、陪同人士的姓名及相關資料予調查小組考慮。調查小組對此要求可作最後決定。

- iv) 涉事各方可提出相關文件及/或任何資料，供調查小組考慮。
- v) 所有向調查小組口頭陳述的資料，經資料提供者確認後，將會同時記錄在案。

### 35. 實情調查報告

- a) 調查小組將向投訴委員會召集人提交書面實情調查報告。實情調查報告應包括以下內容：
  - i) 投訴所涉及的問題及調查過程；
  - ii) 投訴人的指控；
  - iii) 支持指控所引用的證據；
  - iv) 被投訴人對指控的回應；
  - v) 反駁指控所引用的證據；
  - vi) 調查後所發現的事實；
  - vii) 對投訴是否成立的決定；及
  - viii) 建議行動方案。
- b) 投訴委員會召集人將複核該份調查報告，包括審視及確保調查程序是否恰當、實情調查報告是否列明所有相關內容、有關決定和建議是否符合調查所得的事實。如有需要的話，投訴委員會召集人可把報告交回調查小組，以澄清、進一步解釋或重新考慮調查報告的全部或部分內容。

### 36. 後續程序

- a) 投訴委員會召集人須在審核實情調查報告後，將實情調查報告以書面通知投訴人及被投訴人。
- b) 投訴人及被投訴人可以向投訴委員會召集人提出口頭或書面評論或回應。
- c) 投訴委員會召集人須複核該實情調查報告，包括投訴人及/或被投訴人以口頭或書面提交的評論或回應，最後一併呈交堂會執事會主席（或其指派的代表）及堂主任（或其指派的代表）考慮。
- d) 執事會主席（或其指派的代表）及堂主任（或其指派的代表）須決定採納或拒絕最後報告的建議或其中任何部分，並須決定如要採取行動，應採取甚麼行動；而在作出最後決定之前，亦可要求調查小組及/或投訴委員會召集人澄清或提供更多資料。
- e) 執事會主席（或其指派的代表）及堂主任（或其指派的代表）的裁定是最終的，這裁定將以書面形式通知投訴人及被投訴人。如證實發生性騷擾，堂會有權在職權範圍內展開正式紀律處分程序，包括解僱、解除職務或要求犯事者作出書面道歉等等。如證實性騷擾行為在堂會主辦的活動場所中發生，堂會有權要求犯事者立即離開活動場所，及保留日後拒絕犯事者參與堂會所舉辦活動的權利及其他追究的權利。上述程序不影響投訴人或被投訴人將有關事件交予平等機會委員會、法院、警方或其

他執法機構處理的權利。

37. 執事會主席（或其指派的代表）及堂主任（或其指派的代表）的決定為此投訴之最終決定。若一方有不同意見有關決定，可聯絡堂會以外之合適機構（如平等機會委員會），尋求意見或協助。
38. 若有關投訴涉及執事會主席或堂主任，則其位置應由堂會執事會副主席另行委派兩位非受薪執行委員會委員代替，或由堂會委任律師或會外人士處理該投訴。

#### 時 限

39. 在一般及不損害政策第 32 條的情況下，口頭或書面投訴須於投訴人知悉或理應知悉性騷擾行為後的 90 個工作天內提出。  
投訴委員會召集人可基於合理的原因，延長上述有關時限。如投訴委員會召集人認為考慮接受逾時處理的投訴是公平合理的，亦可以考慮接受投訴。
40. 除非投訴委員會召集人准予延長時限，否則調查小組應在接到投訴或雙方無法達成和解以及投訴人經書面知會投訴委員會（以較後者為準）後 80 個工作天內完成調查工作，並向投訴委員會召集人呈交實情調查報告。
41. 投訴委員會召集人須在接獲實情調查報告後 15 個工作天內，將實情調查報告的結果及建議通知投訴人及被投訴人。
42. 投訴人及被投訴人須在接獲實情調查報告後 15 個工作天內，向投訴委員會召集人提交意見，如反對調查報告的結論及理據、補充資料等。
43. 不論雙方是否有呈交回應，投訴委員會召集人須在 15 個工作天內向執事會主席（或其指派的代表）及堂主任（或其指派的代表）或根據政策第 38 條所指定之人員呈交最後報告（包括雙方的回應及投訴委員會召集人自己的意見）。
44. 執事會主席（或其指派的代表）及堂主任（或其指派的代表）或根據政策第 38 條所指定之人員接獲最後報告後，應在切實可行的時間內盡快作出決定。

#### 保 密

45. 在處理投訴的過程（包括調解及調查程序）中，堂會必須依據現行政策及適用法例，盡一切合理的努力，確保過程機密，及保障各有關人士的私隱。保持機密的意思包括只讓「有需要知情」人士知道事件，以確保各有關人士的權益。
46. 在處理投訴的過程（包括調解及調查程序）中，有關檔案須絕對保密。然而，如投訴涉及法庭的刑事調查或刑事檢控，堂會或需提供檔案中必須的資料。當明顯有風險表示該性騷擾行為對投訴人或其他人士已造成或可能造成嚴重傷害，而堂會亦因潛在責任而必須介入事件，堂會或須向第三者透露某些資料（如揭發罪行）。在調解或調查投訴前，堂會須向

有關人士說明堂會的上述立場。

### 利益衝突

47. 任何參與處理該項投訴而有實際或潛在利益衝突的人士，均須向區會聲明其利益，亦不得以調解員、調查小組成員、投訴委員會召集人或任何作為決策人的身分參與有關事件的工作。

### 正式紀律程序

48. 如堂會認為某管理人員、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，堂會有權在其職權範圍內展開有關的紀律程序，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。如堂會認為恰當，亦可主動或按投訴人口頭或書面的要求，不經由調解或調查程序，直接進行紀律程序。

### 直接向平等機會委員會投訴或向法院提出訴訟的權利

49. 堂會內部程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會投訴、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。

50. 根據《性別歧視條例》，假如該項投訴並非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。

51. 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，投訴委員會召集人可以提供適當支援。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。

### 其他

52. 倘投訴由匿名人士提出、或區會經其他途徑（如目擊性騷擾行為的人、傳媒等）得知有關性騷擾事件，若投訴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的話，投訴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，以及直接向區會提出建議等。

### 政策檢討

53. 本政策及程序的內容得作定期檢討及修訂。堂會之管理人員、僱員、同工或服務使用者若就本政策有任何意見或查詢，可聯絡堂會執事會主席或堂主任。

政策生效日期：二零二六年一月一日

## 附件一：中華基督教會國語堂有限公司—防治性騷擾政策的宣傳及教育

### 1. 目的

- a) 中華基督教會國語堂有限公司(下稱「堂會」)應為全體機構員工組織宣傳及教育活動，對象包括堂會各不同職級及不同功能職責和職務的成員，包括堂會董事會、執事會、堂會、各部門成員、行政主管人員、僱員、協助各項活動進行的兼職或義務人員及服務使用者。
- b) 堂會應定期舉辦宣傳及教育活動，持續介紹和加強認識堂會的防治性騷擾政策。

### 2. 加強堂會管理人員、同工、僱員及服務使用者對性騷擾政策的意識

在制定性騷擾政策、有關調查程序、及對管理人員、僱員、其他同工或服務使用者的指引後，堂會應透過通函及通告等形式，盡快公佈有關政策、程序及指引。

在介紹堂會的防治性騷擾政策時，應注意下列事項：

- a) 強調堂會所有僱員、求職者、管理人員、其他同工及服務使用者均有權根據性騷擾政策進行投訴；
- b) 解釋制定訂防治性騷擾政策的理由和需要；
- c) 明確界定政策適用範疇、執行綱領和原則；
- d) 對管理人員、僱員、其他同工或服務使用者提供必需訓練，使正確推行並遵守該政策；
- e) 尋求堂會成員支持，一同遵守及依從該政策；
- f) 鼓勵堂會成員及有關機構各自成立防治性騷擾政策。

### 3. 如何宣傳政策及提供培訓

- a) 該政策、有關程序、一般資訊及索取詳細資料的渠道都應透過堂會網絡發放及刊登周刊上。
- b) 為了實施有關政策、程序及指引，並提高弟兄姊妹對性騷擾問題的關注，應安排教育講座和課程予堂會成員及弟兄姊妹了解：
  - i. 為堂會有關人員舉辦研討會，以增強其對於性騷擾問題的警覺性，並認識各人在防治性騷擾工作上的角色。
  - ii. 在堂會主辦及協辦的活動中，為參與者舉辦各項教育活動，以增強參與者對性騷擾的認識。

## 附件二：中華基督教會國語堂有限公司 — 「處理性騷擾投訴委員會」

1. 「處理性騷擾投訴委員會」(投訴委員會)由下列人員組成：  
盡量包括不同職級、不同性別的成員，及對性別平等有一定程度認識及關注者，由堂會執事會委任，任期為兩年。其中一人將由執事會部委任為投訴委員會召集人。
2. 投訴委員會職責包括：
  - a) 告知個別人士各種可行的選擇，包括但不限於堂會的調解及調查，和直接向平等機會委員會投訴、或向法庭、警方或其他執法機構提出訴訟的權利。
  - b) 告知投訴人及被投訴人(或他們的授權代表)，假如投訴未能透過投訴委員會程序得到解決，堂會尚可考慮其他正式的紀律程序。
  - c) 告知要求展開調查的人士，投訴必須以口頭或書面提出，而該項投訴(包括投訴人的身分)得向被投訴人披露；又向該有關人士指出適用法例和堂會現行政策內關於免受逼害及報復的保障。
  - d) 告知投訴人及被投訴人(或他們的授權代表)，調查報告將呈交堂會執事會主席及堂主任作最終決定。
  - e) 在接獲投訴後，按指派擔任調解或調查工作，並按政策訂定的原則、時限、流程處理投訴及提交報告。
  - f) 保存投訴及報告的記錄，並管理投訴的過程，使之符合現行適用法例中關於保障私隱的要求。
  - g) 若性騷擾事件並非由受害人(或其授權代表)直接向區會提出，而是由匿名人士或其他途徑得知，研究是否可跟進事件或主動調查，並向區會提出有否改善建議。
3. 堂會將為投訴委員會成員、執委會成員、及各部門成員提供有助執行防治性騷擾政策的培訓。

---

完