

香港路德會聖三一堂

防治性騷擾政策

生效日期：2022年9月1日

防治性騷擾政策

大綱：

| 標題 | 頁數 |
|---------------------------|----|
| 封面 | 1 |
| 大綱 | 2 |
| 1. 政策原則 | 3 |
| 2. 目標和責任 | 3 |
| 3. 教會全體成員的義務和責任 | 3 |
| 4. 性騷擾的定義 | 4 |
| 5. 性騷擾的例子 | 4 |
| 6. 受害人的權利及可以採取的行動 | 5 |
| 7. 處理性騷擾投訴的原則 | 6 |
| 8. 教會處理性騷擾投訴的機制 | 7 |
| 9. 投訴的時限 | 9 |
| 10. 處分 | 10 |
| 11. 上訴機制 | 10 |
| 12. 其他 | 10 |
| 13. 發佈政策 | 11 |
| 14. 查閱政策 | 11 |
| 15. 檢討政策 | 11 |
| 16. 定期培訓 | 11 |
| 17. 「性罪行定罪紀錄查核」機制 | 11 |
| 18. 留意 | 11 |
| 附件一：教會「防治性騷擾小組」 | 12 |
| 附件二：調解 | 13 |
| 附件三：教會處理性騷擾投訴及上訴流程圖 | 附件 |

路德會聖三一堂

防治性騷擾政策

(備註：路德會聖三一堂，下稱「教會」；路德會聖三一堂長老執事會，下稱「長執會」)

1. 政策原則：

我們相信人是按上帝的形像受造，每個人都有權受到尊重和得到平等的對待。我們作為主基督的教會，致力維護人的尊嚴和價值，在教會內、教友之間，或有關教會的服侍範圍中，致力消除以任何形式出現的性騷擾，讓教會成為締造上帝的愛和公義見證的群體。

2. 目標和責任：

包括但不限於下列各項：

2.1 確保教會的所有相關人士，包括牧職人員（如：牧師、傳道人、福音幹事）、有管理職務的信徒領袖（如：長老、執事）、其他事奉人員（如：主日學導師、助教、小組組長）、教友（包括慕道者）、員工（包括幹事、正在謀求獲得教會僱用的人士），以及其他為教會提供服務的人士（如：義務工作者、合約員工，合約服務供應商及代理人），和服務使用者，能夠在一個沒有性騷擾的環境下事奉、工作、參與信仰活動，提供及享用服務。

2.2 以有效的途徑，讓教會所有相關人士都清楚了解教會的性騷擾政策及相關投訴渠道。

2.3 為牧職人員、有管理職務的信徒領袖及其他事奉人員、教友及員工提供合適的培訓，提高對性騷擾的認知，並培養他/她們尊重他人的品格和正確價值觀。

2.4 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務求更方便有需要使用者。

2.5 以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。

2.6 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。

3. 教會全體成員的義務和責任：

3.1 教會所有相關人士（包括教會牧職人員、有管理職務的信徒領袖及其他事奉人員、教友及員工等）有義務和責任協助防止和消除性騷擾，包括尊重他人意願和感受，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。

3.2 教會任何人士如目睹教會其他人士作出性騷擾行為或被性騷擾，均可向教會的「防治性騷擾小組」舉報。投訴人及證人均根據本政策以下第 7 點「處理性騷擾投訴的原則」受保護。

4. 性騷擾的定義：

4.1 任何人如對另一人提出不受歡迎的性要求，或獲取性方面好處的要求；或

4.2 任何人如就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一般人士在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

4.3 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境。

4.4 當有任何人向「防治性騷擾小組」表達他/她可能被性騷擾，小組不會質疑當事人的感受，並會細心聆聽、檢視和了解事件的情況，再用一般正常尺度去客觀評估和決定。

5. 性騷擾的例子：

5.1 不分性別：性騷擾有可能在任何人身上發生，不分性別。與性騷擾相關的法例條文及教會的防治性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。

5.2 有否意圖並不相干：即使沒有性騷擾的意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論有心抑或無意，可以是明示或暗示的，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。

5.3 連串或單一事件：連串發生的事件可構成性騷擾，但視乎情況而定。單一次事件也足以構成性騷擾。

5.4 權力關係：性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾弱勢的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如教友騷擾牧師；又或是在教友之間發生。

5.5 香港境內或境外發生的性騷擾事件：無論是在香港或香港以外的地方發生，及無論是否涉及抵觸本港的法律，教會仍會正視及處理。

5.6 性騷擾可以透過言語、電郵、信件或電話等途徑出現。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。

5.7 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。

5.8 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（如不恰當地站立太近）等。

5.9 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。

5.10 強迫性的行徑：例如意圖強吻或撫摸對方、性侵犯、強姦等。

5.11 部份涉及性暴力的行徑如非禮、強姦等，亦同時屬刑事罪行。

5.12 雖然有些人想表達關愛，但由於太熱情的話，對方並非會容易接受。由於社會的轉變，我們要學習互相尊重。最好能問一問對方，讓對方允許才有身體接觸，以免墮入陷阱當中。

5.13 遇上有人海外回港，習慣見面時要擁抱，但這個舉動如果讓一些人感覺冒犯，他/她們可以拒絕他/她的行為，換以握手表示友好。雖然這是文化的差異，但我們強調要互相尊重。所以最好進行這些禮儀之前，可以先問對方一句，讓對方允許才進行。

6. 受害人的權利及可以採取的行動：

6.1 人人都有權投訴受性騷擾的行為。

6.2 遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

6.2.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。

6.2.2 記錄性騷擾的日期、時間、地點、證人及性質（騷擾者的說話和做過的行為），以及受害人當時的反應。

6.2.3 告訴可信任的人，讓他/她們給予情緒的支援和處理事件的建議。

6.2.4 可要求對方作出道歉。或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。

6.2.5 向教會「防治性騷擾小組」（請參考附件一）的成員作正式或非正式投訴。非正式投訴可以口頭提出，以溝通的方式讓有關人士從不同角度了解事件，以處理雙方的糾紛；正式投訴多以書面形式提出，

根據一般申訴程序對事件作正式的調查，調查過程和調查結果（包括處分，如有）均須作書面記錄，並建議解決方法。若投訴人不滿意非正式投訴的結果，可作正式投訴。

6.2.6 向平機會查詢或投訴，於12個月內要求展開調查或調解；若調解不成功，投訴人可向平機會尋求法律協助。平機會電話：2511-8211。其他向平機會查詢或投訴的方法，請參考平機會網頁：

<https://www.eoc.org.hk/zh-hk>

6.2.7 可以諮詢律師意見、向警方報案（如涉及刑事成分），或於 24 個月內向法院提出法律訴訟程序。

6.2.8 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，或在平機會就事件作出投訴，要求調解，教會可以暫停有關調解或調查的工作，但仍會繼續關顧。假如該項刑事調查，或民事訴訟，或平機會的調解已被放棄、未能繼續、中斷或已完成，「防治性騷擾小組」可恢復調解或調查的程序。

6.3 遇上有人故意重覆投訴，無論是由於他/她的性格，精神或其他原因，小組、牧師、傳道人和長執都要小心處理這人的情況。如果經常有這麼多誤會出現，可能要深入了解他/她，和他/她一起祈禱。若是由於他/她的精神問題，可以勸他/她去看醫生。若是心理問題，可以轉介心理學家。若是由於個人太敏感的問題，小組會教導，勸勉和祈禱。小組不會好像查案一般，而是想了解雙方的情況，讓他們可以好好處理該問題。其次，調解小組只作調解，不會進行輔導。但若發現投訴人有創傷或情緒不安時，小組會即時處理，並隨後轉介專業輔導。甚至騷擾者都有時需要輔導，視乎他們個別的需要。

6.4 然而，若提出虛假的投訴，或在投訴過程中故意提供虛假資料，教會對此保留可能採取的行動或追究的權利。

7. 處理性騷擾投訴的原則：

7.1 公平處理：以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人和被指稱的騷擾者均會得到公平的對待，讓雙方都有機會申述。

7.2 保密原則：教會需向投訴人和被指稱的騷擾者說明，所有與性騷擾有關的資料和記錄都會保密。並且會說明以下的立場：

7.2.1 只按需要向處理有關投訴的負責人披露。

7.2.2 基於公義的原則，教會有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。

7.2.3 如投訴涉及法庭的刑事調查或刑事檢控，教會或需提供檔案中必須的資料。

7.2.4 當該性騷擾行為明顯地對投訴人或其他人士已造成或可能造成嚴重傷害，而教會亦因有潛在責任而必須介入事件，教會或須向第三者透露某些資料（如揭發罪行）。

7.3 避免延誤：性騷擾事件對投訴人及被指稱的騷擾者均會帶來壓力，教會收到投訴應立刻處理。

7.4 程序的透明度：教會已將有關處理性騷擾投訴的程序載列「防治性騷擾政策」內（請參考附件三），並讓所有教會牧職人員、有管理職務的信徒領袖及其他事奉人員、教友和員工，以及其他相關人員知悉。如投訴涉及未成年或精神上無行為能力的人士，教會會讓該人和家長/監護人清楚知道有關規則及處分措施。

7.5 保護投訴人及證人：投訴人及證人應受保護，以免因投訴事件而遭受較差待遇，包括報復（根據《性別歧視條例》第 9 條，“使人受害的歧視”，即給予投訴人或證人較差待遇，亦是違法的歧視行為）。

7.6 避免利益衝突：負責處理查詢/投訴的人員，與投訴人或被指稱的騷擾者有密切關係，如親屬關係，或被指稱的騷擾者是教會內負責處理性騷擾投訴的人員，應把個案交由其他人士處理。

7.7 匿名投訴：無論投訴是否匿名，教會於啟動投訴程序之先，可能需要就有關投訴作進一步了解或進行調查，尤其需要謹慎處理任何懷疑與未成年或精神上無行為能力的人士被性騷擾的個案。

7.8 謹慎處理：體恤投訴人的感受，如避免要求投訴人多次覆述痛苦經歷，以及尊重投訴人要求由同一性別的調查人員接見的意願等，以確保處理投訴的過程，不會讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱。小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。

8. 教會處理性騷擾投訴的機制：

8.1 教會負責處理投訴的成員姓名及聯絡方法：

8.1.1 防治性騷擾小組成員：李福賢傳道（召集人）、黃雅珊姊妹、黎定根弟兄。

8.1.2 聯絡方法：教會電話 2343 3856、電郵 info@htlc.org.hk、向教牧同工查詢，或 直接在教會辦公室的壁報板上查看個人聯絡資料。

（會按需要更新名單，並作出公佈）

8.2 包括非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。

8.3 在投訴人決定以正式或非正式機制解決問題之前，會讓投訴人知悉兩種機制在目的、程序和可能帶來的結果方面會產生的差別。

8.4 投訴人若認為非正式機制未能有效地解決問題時，可要求「防治性騷擾小組」改以正式機制處理投訴。

8.5 性騷擾的行為可能同時涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，教會會考慮就這些個案向警方報案。

8.6 非正式處理機制：

8.6.1 一般而言，非正式處理機制適合處理相對輕微或單一的性騷擾事件，主要目的在於解決雙方的衝突以及盡快遏止懷疑性騷擾行為再次發生，並不包括展開詳細調查。有時候，被指稱的騷擾者承認做過被投訴的行為，但當時並不意識到有關行為實屬性騷擾，如是者，若投訴人同意，便不需要透過調查去證明被投訴的行為有否發生過。有時候，投訴人最關注的是盡快遏止懷疑性騷擾的行為，而非透過調查證實性騷擾事件的發生，以及紀律處分騷擾者，如是者，視乎投訴人的意願，有關投訴可以用非正式的機制去處理。

8.6.2 非正式機制的處理手法可以包括投訴人徵詢「防治性騷擾小組」的意見，然後自行處理問題。投訴人亦可要求「防治性騷擾小組」替他/她向事件的另一方溝通。處理投訴的人員可以替投訴人向另一方說明問題所在，要求另一方停止有關行為，並重申教會對性騷擾零容忍的政策。

8.6.3 非正式處理機制有可能較快地處理及解決問題。此機制提供了機會向被指稱的騷擾者說明教會的政策，並指出其行為如何影響了他人。不過，以此機制處理的一般是口頭投訴，除非有書面紀錄在案，否則，教會較難監察，而有關投訴的處理過程和結果的資料亦較易遺失，因此教會會有簡單的書面記錄。涉事雙方的權力互動關係亦可能影響此機制的有效程度。此外，被指稱為騷擾者的一方可能感到受不公平對待，因為他/她認為沒有展開調查，徹底澄清事實。若有這種情況，「防治性騷擾小組」亦會在簡單的書面記錄內註明。

8.6.4 非正式處理機制亦可以透過投訴人和指稱的騷擾者同意下，以調解方式解決爭端。（參考附件二）

如透過調解的方式處理，應由投訴人及被指稱的騷擾者均同意的人士負責調停。有關雙方同意達成的和解協議亦應紀錄在案，例如：需要道歉或和給予賠償。

8.7 正式處理機制：

8.7.1 正式處理機制用以處理較嚴重或涉及重覆發生的性騷擾投訴，或當性騷擾行為持續，或雙方的衝突

未能透過非正式機制解決時，可採用正式機制處理。

8.7.2 正式處理機制涉及調查，「防治性騷擾小組」會委任「調查小組」處理涉及性騷擾的投訴，該小組會由不同性別的人士組成。

8.7.3 「調查小組」於 40 天內完成調查。會正式與投訴人進行會面，而被指稱的騷擾者會被知會有關投訴，並有機會回應指控。如有證人的話，也會進行會面。此機制以「衡量相對的可能性」(on the Balance of Probabilities)的原則，即以性騷擾事件曾發生的機會是否多於沒有發生，去判斷性騷擾曾否發生。

8.7.4 如投訴人或被指稱的騷擾者屬未成年、精神上無行為能力，或因殘疾而出現溝通障礙的人士，可由一位家長，或監護人，或親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障其權益。

8.7.5 考慮到投訴人的需要，在事先知會的情況下，容許一位支援者陪同，但該支援者需應允將所有資料保密，並把此承諾記錄在案。支援者並不包括法律人士在內。

8.7.6 會書面記錄與投訴人和被指稱的騷擾者的會面及其申述內容。

8.7.7 如有需要，會安排投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間避免不必要的接觸，尤其避免單獨接觸。

8.7.8 應擬訂書面報告，書面向涉及事件的雙方交代調查結果、處分內容（如有的話）及其考慮因素。

8.7.9 若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，他/她可在接獲書面報告後的 14 天內以口頭或書面向牧師或長執會主席提出上訴。

8.8 請參考附件（三）「教會處理性騷擾投訴及上訴流程圖」有關處理投訴的每一步驟。

8.9 如有需要，可向投訴人提供情緒支援。

8.10 考慮到投訴人的年齡、教育程度、殘疾情況，以及遇到性騷擾事件後所承受的心理壓力，教會應容許投訴人以不同方式提出正式或非正式投訴，例如由投訴人口述，「防治性騷擾小組」協助撰寫書面投訴。

9. 投訴的時限：

9.1 考慮到延遲處理投訴，可能對教會的調查工作及舉證造成困難，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3個月內提出。若有合理原因令投訴人延誤投訴，教會會酌情處理。

9.2 作為參考資訊，若投訴人有意向平機會提出投訴，平機會將對有關投訴進行調查和致力調解，投訴人需於事件發生後的 12 個月內提出；否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，平機會可不受理。

9.3 若打算在法院提出法律訴訟，投訴人需於事發後 24 個月內提出。如事件可能涉及刑事的成分，投訴人可在任何時候報警求助。若想了解詳情，請向有關機構查詢，以免延誤。

10. 處分：

10.1 若調查後，被指稱的騷擾者確實作出了性騷擾他人的行為，而其行為應受處分，教會有權在其職權範圍內展開有關的程序，包括：暫停參與事奉、聖餐或聚會；開除會籍、解僱、解除職務；要求犯事者書面或公開道歉；立即離開活動場所等等。

10.2 如教會認為恰當，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，直接進行上述 10.1 的程序。

10.3 如事件可能涉及刑事罪行，教會會向警方舉報等。

10.4 除上述處分外，涉事雙方可把其他條款納入調解後彼此同意達成的和解協議內（如雙方選擇透過調停解決問題），例如：需要道歉或/和給予賠償。

10.5 教會內部程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會投訴、向法院提出民事訴訟、向警方或其他執法機構投訴的權利。

11. 上訴機制：

11.1 任何一方如不接受調查結果，可於接到報告後14天內以口頭或書面向牧師或長執會主席作出上訴。

11.2 牧師及長執會主席委任不少於3人的「上訴小組」（成員需有別於「調查小組」的成員）。

11.3 於接到上訴申請後40天內完成調查，並向雙方提交書面報告及作出口頭講解。

11.4 「上訴小組」需要按報告上列明的處理作出跟進。

11.5 如任何一方不同意上訴結果，仍可向平等機會投訴或向香港法院提出民事訴訟。

12. 其他：

倘若投訴由匿名人士提出、或教會經其他途徑（如目擊性騷擾行為的人、傳媒等）得知有關性騷擾事件，

或「防治性騷擾小組」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，「防治性騷擾小組」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，以及直接向教會提出建議等。

13. 發佈政策：教會每年向所有相關人士，包括牧職人員、有管理職務的信徒領袖、其他事奉人員、教友、員工，以及其他為教會提供服務的人士，並在新牧職人員及員工加入教會時向她/他們發佈及解釋防治性騷擾政策。

14. 查閱政策：教會會於教會網頁上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並在教會壁報上張貼通告，讓所有相關人士知悉教會已制定防止性騷擾政策及投訴的渠道。

15. 檢討政策：教會每兩年檢討有關政策及措施。除定期檢討外，教會就有關投訴的調查完結後，會檢視有關政策及措施是否需要修訂，以有效地防止性騷擾發生。還有，在調查結束後，亦會審視教會的運作，以了解有否一些不成文的運作方式會令性方面具敵意的環境滋長，並改變這種文化以防止問題發生。

16. 定期培訓：

16.1 每年提供訓練講座的資訊或安排培訓，對象包括教會牧職人員、有管理職務的信徒領袖及其他事奉人員、教友及員工有關防治性騷擾的意識，或安排相關人員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。

16.2 由於青少年是一群容易受到性騷擾的對象，所以讓他/她們對性騷擾及早認識，可以保護自己，學曉互相尊重，避免成為性騷擾的受害者或加害者。家長及導師可以從旁作出正確的指導，幫助他/她們有正確的認識。教會導師於諮詢會後亦已分別與高小及中學生分享討論，了解他/她們對此課題的掌握和疑問，並提醒要以尊重及謹慎的態度與人相處。

17. 「性罪行定罪紀錄查核」機制：教會應要求將從事與未成年人士及/或與精神上無行為能力人士有關工作的所有準員工，包括義務的事奉人員等，不論男女，申請進行「性罪行定罪紀錄查核」(查核)，以確認他/她們沒有指明列表中的性罪行刑事定罪紀錄。教會亦會要求現職僱員於續約時，申請進行查核。「工作」的定義包括以僱傭合約、學徒合約或自僱形式向教會提供服務。若有關人士以自僱人士身份，向教會提供與未成年人士或精神上無行為能力人士相關的服務，教會同樣可以要求該自僱人士進行查核。如果職位申請人來自香港以外地區，教會可要求他/她提供受聘任前居住地發出的無犯罪紀錄證明書或其他同等的證明文件，以確定申請人沒有在海外的性罪行定罪紀錄。

18. 留意：由於兒童、青少年及精神上無行為能力人士未必有能力保護自己免受性騷擾，而且部份教會的活動會在教會以外的地點舉行，因此，事奉教友應盡量避免在教會活動中與異性未成年及或與精神上無行為能力的教友獨處，如有需要進行個人面談或輔導，應於非封閉的空間進行，禁止事奉人員與未成年及精神上無行為能力的教友或慕道者談戀愛或發生性關係。

附件一：教會「防治性騷擾小組」

1. 盡量包括不同事奉崗位、不同性別的成員，及對性別平等有一定程度認識及關注者，由長執會委任，任期為兩年。其中一人將由長執會委任為召集人。
2. 職責包括：
 - 2.1 告知個別人士各種可行的選擇，包括但不限於教會的調解及調查，和直接向平等機會投訴、或向法院、警方或其他執法機構提出訴訟的權利。
 - 2.1.1 如果當事人對小組某成員有保留，影響他/她投訴的意願，小組會先了解他/她（諮詢人）不想某位成員參與的原因，若認為理由充份，小組成員會轉達給該成員作考慮，是否暫時避席處理，直至事件完結。若理由並不充分，小組成員會請諮詢人重新考慮是否仍要教會介入。就算他/她放棄投訴，教會仍會協助他/她往平機會或法院或其他途徑繼續處理他/她的事件。
 - 2.2 告知投訴人及被指稱的騷擾者（或他們的授權代表，但不接受法律人士代表），假如投訴未能透過「防治性騷擾小組」程序得到解決，尚可考慮其他渠道處理。（請參考 6.2.6 ; 6.2.7）
 - 2.3 告知投訴人，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）得向被指稱的騷擾者披露。
 - 2.4 告知投訴人及被指稱的騷擾者（或他們的授權代表，但不包括法律人士代表），調查報告將呈交牧師及長執會議主席作最終決定。
 - 2.5 在接獲投訴後，委任不少於3人的「調查小組」，按指派擔任調解或調查工作，委員包括至少1位「防治性騷擾小組」的成員，並由不同性別的人士組成。並按政策訂定的原則、時限、流程處理投訴及提交報告。
 - 2.6 當小組遇上意見分歧，未能達到共識時，一般會以多票數去決定。然而小組並非如鐵板一塊，如果遇上一些具爭議性的情況，小組會格外審慎處理，並會在遞交報告給牧師和長執會主席時，會反映這些爭議點，並會嚴肅處理。
 - 2.7 以保密方法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。一般個案的記錄存檔期由報告日期起保存24個月。有機會牽涉刑事的個案，則須繼續嚴格保存記錄。（此項於2023年10月29日修定）
 - 2.8 若性騷擾事件並非由投訴人（或其授權代表）直接向教會提出，而是由匿名人士或其他途徑得知，教會會研究是否可跟進事件或需要主動調查，如有改善建議，會向牧師或長執會主席提出。

2.9 教會將為「防治性騷擾小組」成員提供有助執行防治性騷擾政策的培訓。

附件二：調解

1. 「防治性騷擾小組」可按投訴人或被指稱的騷擾者的要求，以調解方式解決爭端。在一般情況下，可嘗試進行調解而無須提出書面投訴。

1.1 調解是雙方自願參與的過程，「防治性騷擾小組」只會在投訴人及被指稱的騷擾者雙方同意下才進行調解。投訴人及被指稱的騷擾者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。

1.2 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。

2. 「防治性騷擾小組」將委任合適的委員成立「調解小組」，以協助投訴人與被指稱的騷擾者就爭端進行調解。

3. 任何一方均可隨時決定終止與對方進行調解。而「防治性騷擾小組」的調解工作，應在接獲投訴後的40天內完成。防治性騷擾小組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天內知會防治性騷擾小組。

4. 投訴人可選擇不經由調解程序，要求「防治性騷擾小組」直接就投訴展開調查。

附件三：教會處理性騷擾投訴及上訴流程圖

註：此流程圖以「防治性騷擾政策」為準。

政策生效日期：2022年9月1日