

## (五) 防止校園性騷擾政策

### 一. 理念：

經修訂的《性別歧視條例》於2008年10月3日生效後，任何人因作出任何涉及性並造成「有敵意或威嚇性的環境」的行徑而構成的性騷擾，亦適用於教育環境。因此，學校有責任確保所有人(包括全體學生、教職員、義務工作者、合約員工/服務供應商/代理人)能夠在一個沒有性騷擾的安全環境下學習、進行課外活動、工作、提供或獲取服務。

本校認同人人有權受到尊重及得到平等對待，性騷擾是歧視及違法行為，不但校內會有紀律處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果；性騷擾一旦發生，校內任何人都有權投訴；校方決心消除及防止性騷擾，絕對不會容忍性騷擾的情況出現。

### 二. 目的：

1. 確保全體學生和教職員（包括準學生及準員工），以及其他為學校服務的人士（如義務工作者、合約員工，服務供應商及代理人）能夠在一個沒有性騷擾的環境下學習、工作、進行課外活動、提供及享用服務。
2. 本校會以有效的途徑，讓校園內所有學生及教職員都清楚了解學校的性騷擾政策及相關的投訴渠道。
3. 本校會為學生及教職員提供合適的培訓，提高他們對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。
4. 本校會提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務求使投訴機制更容易為投訴人使用。
5. 本校會以公正、不偏不倚和保密的原則，及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。
6. 本校會確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。

### 三. 政策：

#### (一) 全校教職員和學生的義務和責任：

1. 全校教職員和學生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，不會姑息任何形式的性騷擾的行為，以及支持同事/同學採取合理行動制止性騷擾。
2. 任何學生/教職員如果目睹其他學生/教職員作出性騷擾行為或被性騷擾，均可向處理性騷擾投訴的小組/教職員舉報。

#### (二) 性騷擾的定義：

1. 根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的法律定義包括以下情況：
  - (a) 任何人如 —
    - (i) 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
    - (ii) 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，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
  - (b) 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。

2. 《性別歧視條例》適用於男性及女性。與性騷擾相關的條文亦適用於男和女，以及同性之間的性騷擾行為。
3. 在性方面有敵意或具威嚇性的教育環境：這是指在教育環境中任何不受歡迎的涉及性的行徑，而該行徑會妨礙其他學生的學習表現或影響他們愉快學習的環境。有關行為不一定是直接或故意針對個別學生。這類性騷擾的例子包括但不限於：展示露骨或色情的資料、說黃色笑話、談話粗鄙，以及使人反感的涉及性的笑話或行為。
4. 即使沒有性騷擾的意圖，或不能證明意圖，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，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。
5. 單一事件亦有可能構成性騷擾。

### (三) 可構成性騷擾的行為

性騷擾包括不受歡迎及向對方主動作出的身體、視覺、言語或非言語上涉及性的行徑。

性騷擾的行徑的一些例子：

1. 主動作出的身體接觸或動作
2. 不受歡迎的性要求
3. 涉及性的言論或笑話
4. 追問或影射別人涉及性的私生活
5. 展示使人反感或色情的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆
6. 不受歡迎的邀請
7. 使人反感的涉及性的通信資料（信件、電話、傳真、電郵等）
8. 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
9. 不受歡迎的身體接觸，例如未經邀請為某人按摩或故意摩擦其身體
10. 觸摸或撥弄別人的衣服，例如掀起裙子或襯衫或把手放進其口袋

### (四) 受害人的權利及可以採取的行動：

1. 任何人都有權投訴性騷擾行為。
2. 遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：
  - a. 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
  - b. 記錄性騷擾的日期、時間、地點、証人及性質（騷擾者的說話和做過的行為），以及受害人當時的反應。
  - c. 告訴信任的人／輔導人員，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。
  - d. 向校長或其他負責老師作正式或非正式投訴。
  - e. 向平等機會委員會查詢或投訴，要求展開調查或調停；若調停不成功，投訴人可向平機會要求給予法律協助。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：<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx>
  - f. 向教育局投訴。
  - g. 可以找律師商量、向警方報案，或向區域法院提出法律訴訟程序。
3. 校內的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。

### (五) 處理性騷擾投訴的原則

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，讓雙方有同樣的機會申述。
2. 保密原則：向學生和教職員保證，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。由於被指稱的騷擾者是個案關鍵人物，並基於自然公義的原則，學校有需要通知他／她有關指控的詳情。
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，校方收到投訴應立刻處理。
4. 程序的透明度：學校應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在其校本投訴政策／性騷擾政策內，並讓所有學生、員工和其他工作人員知悉。如投訴涉及學生，學校應讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施。
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報復(根據《性別歧視條例》第9條，“使人受害的歧視”，即報復，亦是違法的歧視行為)。
6. 避免利益衝突：若負責處理查詢/投訴的教職員，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校內負責處理性騷擾投訴的教職員，應把個案交由其他人士處理。
7. 匿名投訴：無論投訴是否匿名，學校都可能需要就有關投訴進行調查，尤其需要謹慎處理任何懷疑對學生作出性騷擾的個案。
8. 謹慎處理：體恤投訴人的感受，如避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及應由同一性別的調查人員接見投訴人等，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。

### (六) 處理性騷擾投訴的機制

1. 負責處理投訴的教職員：
  - a. 校長
  - b. 副校長 (處理教職員投訴)
  - c. 訓導主任 (處理學生投訴)
  - d. 校長委派的教職員
2. 學校設有「非正式」及「正式」處理性騷擾投訴的機制，見處理性騷擾投訴的指引。
  - a. 處理「非正式投訴」程序 (見附件一)
  - b. 處理「正式投訴」程序 (見附件二)
3. 如投訴人或被指稱的騷擾者是學生，可由家長/監護人/親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障學生權益。
4. 若學校組成小組委員會處理涉及性騷擾的投訴，委員會應由大致等量的不同性別成員組成。
5. 如有需要，可安排投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間避免接觸，尤其避免單獨接觸。
6. 如有需要，可向投訴人提供支援及輔導 (如投訴人為學生，可同時向學生和家長提供支援及輔導)。

7. 考慮到受害人的年齡及教育程度，以及遇到性騷擾事件後所承受心理壓力，學校應容許受害人以不同方式提出正式或非正式投訴。
8. 以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。
9. 應擬訂書面報告，以書面向涉及事件的雙方交代調查結果、處分內容及其考慮因素。
10. 若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向校內更高層上訴，以符合自然公義的原則。
11. 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，學校應考慮向警方報案。

### (七) 投訴的時限

1. 若被性騷擾者有意向學校提出「非正式投訴」及「正式投訴」，需要於事件發生的3個月內提出；若有合理原因令投訴人延誤投訴，校方會酌情處理。
2. 若被性騷擾者有意向平機會提出投訴，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。
3. 若被性騷擾者打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後2年內提出。

### (八) 處分

1. 任何教職員/合約顧員被證實性騷擾他人可導致紀律處分，如需要道歉、接受輔導、給予賠償、警告、停職及可被解僱/終止合約等。
2. 任何學生被證實性騷擾他人可導致紀律處分，如需要道歉、接受輔導、記過、停學及開除。
3. 如事件可能涉及刑事罪行，校方向警方舉報。

## 四. 負責組別：校務組/訓輔組

1. 政策推行負責人：副校長
2. 推廣教育：訓導主任、學生輔導主任
3. 調查小組：校長、副校長、訓導主任、學生輔導主任

## 五. 計劃

1. 發布政策：定期向全體學生、家長和教職員發布/重申校園性騷擾政策，並向新入學學生及新入職教職員，包括代課老師，發布及解釋性騷擾政策。
2. 公開資訊，方便查閱：於學校內聯網及學校網頁（合約供應商及聘用的校外團體或人士未必獲授權進入學校的內聯網）上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並於校園當眼處張貼通告，讓全校師生及職員，尤其是校內沒有電腦設備的人員，知悉學校已制定性騷擾政策，從何處可以查閱政策的文本及投訴的渠道。校方亦需告知合約供應商及聘用的校外團體或人士，學校不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。
3. 定期檢討：具體規定每隔多少時間會檢討有關政策及措施，而非籠統表示會「定期」檢討。
4. 定期培訓：訂下具體指標（如人數及/定期的時間）培訓和教育學生和教職員有關兩性平等、尊重他人和提高對防止性騷擾的意識，以及安排教職員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。
5. 清除令人反感的物品或資料：清除校內可能涉及性騷擾的物品，並禁止把這些物品帶入學

校，以及防止不適當使用電腦科技，引致性騷擾。

6. 指定人員負責措施：把防止性騷擾的各項措施和工作，指定校內某些職位的教職員負責，權責分明，可有助確保措施得以落實。

## 六. 指引

處理性騷擾投訴的指引

## 七. 檢討及修訂

1. 每年作檢討一次，由校務組/訓輔組負責檢討現況及草擬需修訂的政策內容，並確保政策內的各項目得到切實的執行及獲得應有的人力和物力的支援。
2. 修訂草擬經行政組通過方會生效。

## 八. 參考資料

1. 平機會編訂的《校園性騷擾政策大綱》  
<http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/2013116155027594586.pdf>
2. 平機會編訂的《性別歧視條例僱傭實務守則》-防止校園性騷擾的問與答  
[http://www.edb.gov.hk/attachment/tc/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/Q%20and%20A\\_TC%2013-11-2013.pdf](http://www.edb.gov.hk/attachment/tc/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/Q%20and%20A_TC%2013-11-2013.pdf)
3. 平等機會委員會  
<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/default.aspx>
4. 性別歧視條例  
<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Sex%20Discrimination%20Ordinance%20and%20I>
5. 防止校園性騷擾網上培訓課程  
<http://www.eoc.org.hk:8080/shoncampus/b5/tls/otm/index.jsp#>