

## 防止及處理性騷擾政策

### 1. 引言

本校須確保每個僱員、學生和在校人士均受「防止《性別歧視條例》」的保障，任何人士對本校任何教職員、學生、家長、合約員工、服務提供者、代理人、義工和訪客作出任何形式的性騷擾都是不能接受的。

性騷擾不單影響工作和學習，更是違法的行為，本校絕不容許性騷擾事件發生。性騷擾可導致犯事人負上民事或刑事責任，任何人做出被認為性騷擾的行為均須受紀律處分。

### 2. 性騷擾的法律定義

2.1 根據《性別歧視條例》(第 480 章)第 2(5)條，「就本條例而言，任何人(不論如何描述其身分)

2.1.1 如

2.1.1.1 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

2.1.1.2 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，一名理性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

2.1.2 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，即屬對該另一人作出性騷擾；或

2.1.3 任何不受歡迎的與性有關的言行，影響別人在其工作或學習環境的表現，均會構成性騷擾。

2.2 根據《性別歧視條例》第 2(8)條，性別歧視的條文適用於男性及女性。上述對性騷擾的法律定義適用於男性及女性遭受性騷擾的情況。

### 3. 性騷擾涉及人士

3.1 根據《性別歧視條例》，僱員如對上司、準上司、同事、準同事、下屬、準下屬作出性騷擾，不論出於任何動機，即屬違法。

3.2 根據《性別歧視條例》，任何人明知而協助另一人作出性騷擾，須視為本身作出同一行為。任何人如向另一人提供或要約提供任何利益，或使另一人遭受或威脅另一人遭受任何不利，以指示、誘使或企圖誘使該另一人對第三者作出性騷擾，即屬違法。

3.3 本校教職員如對學生及準學生作出性騷擾，不論在校內或校外，同性或異性，亦屬違法。

3.4 本校合約員工或服務提供者或代理人或義工或家長如對學生及準學生作出性騷擾，不論在校內或校外，同性或異性，亦屬違法。

3.5 本校學生如對另一學生及準學生作出性騷擾，不論在校內或校外，同性或異性，亦屬違法。

3.6 本校學生如對教職員或合約員工或服務提供者或代理人或義工或家長作出性騷擾，不論在校內或校外，同性或異性，亦屬違法。

## 4. 禁止的行為

### 4.1 形式

- 4.1.1 書面接觸，例如：帶有性聯想的或猥褻的信件、傳真、電郵、短訊、筆記和邀請；
- 4.1.2 口頭接觸，例如：帶有性暗示的或猥褻的批評、提問、要求、恐嚇、誹謗、形容或描述、戲謔、笑話、要求和吹口哨；
- 4.1.3 身體接觸，例如：蓄意的接觸、擁抱、吻、捏、輕碰別人的身體、觸摸或撥弄別人的衣服、別人經過時作出阻擋動作、突襲；
- 4.1.4 眼神接觸，例如：色迷迷看著或盯著別人的身體展示與性有關的物品、圖片、漫畫、海報或雜誌。

4.2 性騷擾也包括在被別人直接告知某些有關性或時事議題是不受歡迎後，仍繼續向該人士談論有關議題，或以與性有關的行為去控制、影響教職員或合約員工或服務提供者或代理人的職業、薪酬或工作環境，或干擾學生在學習環境的表現或樂趣。

4.3 若單一行為程度嚴重，也可以構成性騷擾。

## 5. 跟進程序

5.1 如純粹屬學生之間的個案，則按現時程序交由訓導老師按校規處理。評估後如屬嚴重個案，訓導老師將交由投訴委員會跟進。

5.2 若有人認為或懷疑被性騷擾，可向本校投訴委員會進行「口頭」或「書面」投訴。

### 5.2.1 口頭投訴 – 非正式階段

- 5.2.1.1 投訴人向校方教職員擔任的投訴委員會(副校長/議會主席(教學事務、學生事務、管理與組織)、訓導主任及輔導主任)描述該事情，尋求保密的協助。投訴委員會適當地回應投訴人的情緒及要求。
- 5.2.1.2 投訴人可要求投訴委員會安排和列席一個非正式面談，或受騷擾者可委托輔助成員代其本人跟有關的個別人士接觸。
- 5.2.1.3 投訴委員會與被投訴人傾談，了解事件。
- 5.2.1.4 投訴人須以書面紀錄有關事件的詳情(表格 A)。
- 5.2.1.5 若投訴人選擇自行處理該事件，應向被投訴人清楚解釋該性騷擾行為是不受歡迎，使其感到冒犯/不安/影響受害人工作表現。
- 5.2.1.6 非正式階段將會視為絕對機密，不會紀錄在校內任何報告或告知校內任何人士。
- 5.2.1.7 非正式階段的處理不會導致任何正式內部調查或紀律行動，但希望能夠幫助受騷擾者自行解決問題，毋須在校內作任何進一步的行動。
- 5.2.1.8 如果投訴人考慮到他/她被侵犯的行為屬刑事罪行，他/她有權尋求投訴委員會協助，陪伴他/她向警方或平機會作出正式投訴，或就他/她提出的需要提供援助。
- 5.2.1.9 投訴人可以告訴任何一位他/她信任的人士，例如他/她的老師、同事、工作夥伴，尋求情緒上的支援和建議。
- 5.2.1.10 個案完結時，投訴委員會須以書面紀錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人，以及投訴人當時的反應作統計紀錄。

## 5.2.2 書面投訴 – 正式階段

- 5.2.2.1 投訴人應向投訴委員會遞交書面投訴(表格 B-1)，敘述事件經過及有關資料。如投訴對象為校長則直接向校董會投訴。
- 5.2.2.2 設立專門的調查委員會，由不同的負責人調查不同的被投訴對象，並規定組成人員的性別比例，以確保程序公正。
- 5.2.2.3 投訴委員會會根據一般申訴程序對事件作正式的調查。
- 5.2.2.4 調查期間雙方的權利須受到尊重及保障，並盡量不安排雙方一起工作/任教同一班級
- 5.2.2.5 給予被投訴者回應的機會(表格 B-2)，同時亦告知其一般的調查程序、投訴是否被確認及有關紀律行動。投訴牽涉學生須通知家長及學生有關的規則及紀律活動。
- 5.2.2.6 調查期間不會有直接/間接的處分，過程受嚴密監察，確保騷擾行為被禁止。
- 5.2.2.7 缺乏誠信/沒有事實根據的投訴將導致紀律處分。
- 5.2.2.8 投訴委員會向學校呈交一份報告書(表格 B-1, B-2, B-3)，內容包括被調查的有關事項及重點，被發現的事實、調查的結果、建議紀律處分及解決方法。
- 5.2.2.9 即使投訴未能確立，亦須作其他有效的安排。
- 5.2.2.10 有關個案的報告書須保密，但可用作統計用途。任何違反保密原則的人士將會受到紀律處分。

## 5.3 上訴程序

投訴人或被投訴人如不滿「投訴委員會」所作的決定，可向校長提出上訴。如投訴對象為校長則直接向校董會投訴。如仍然不滿其決定，則可向平等機會委員會或警方投訴。

## 5.4 保密原則

處理有關投訴時，本校持守資料保密原則，以保障有關人士的利益。「投訴委員會」在處理投訴個案時，可能會徵詢其他人士意見〈如社工、平等機會委員會等〉。在描述事件時，仍會將有關人士的身份和資料保密。

〈備註：按照事件的情況，「投訴委員會」可向校監匯報投訴事件的詳情，包括有關人士的資料。〉

如有任何人士違反上列保密原則，本校將會對有關人士作出書面警告。

## 5.5 防止「使人受害」的歧視

本校在處理投訴時，亦遵守「防止使人受害的歧視」原則，保障有關證人免受不合理的對待。

## 6 防止性騷擾

本校會採取一切合理步驟以保證防止性騷擾政策為所有學生、教職員、家長、義工、合約員工、服務提供者、代理人和訪客嚴格執行。所有正式性騷擾投訴的詳情會由本校校長核實。本政策會由校董會按需要檢視，確保每一項程序均被有效執行，以防止性騷擾在校園發生，此外，亦會監察投訴機制的效能。預防計劃包括為學生和教職員提供培訓和每年向學生和教職員傳閱此份文件。

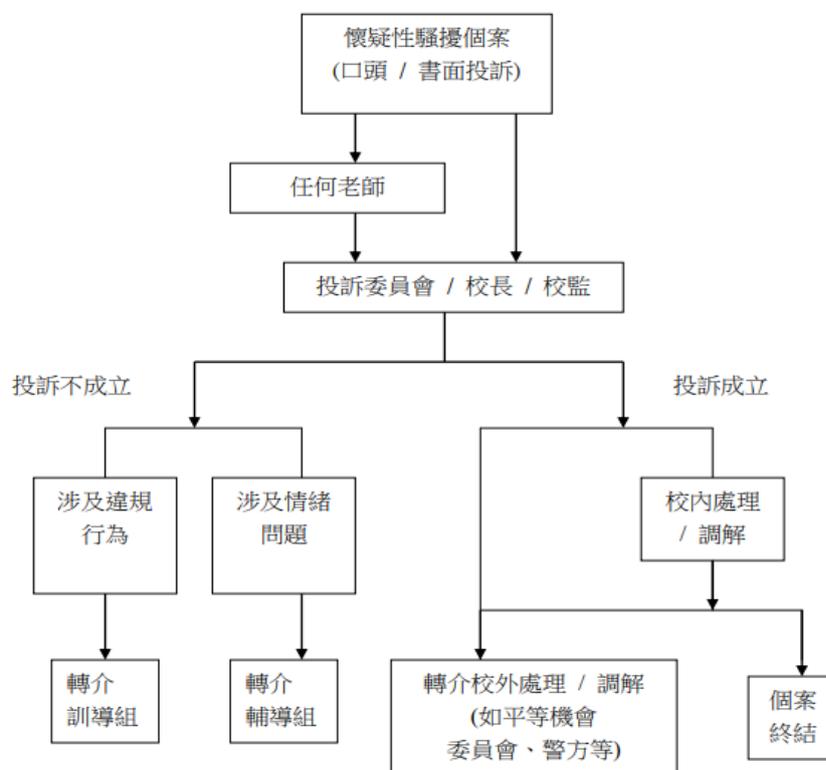
## 7 紀律行動

任何僱員或學生被發現違反防止性騷擾政策，查明屬實，學校會按情況採取適當的紀律處分，包括警告、記過、訓斥、停職/停課，並按反歧視法例或其他法例，騷擾者須為他/她的行為負上法律責任。

## 8 培訓及教育

有關政策由法團校董會每年檢視，本校亦為僱員提供培訓，並透過不同的途徑向師生傳遞防止性別歧視的信息，務求建立一個平等及愉快的校園。途徑包括：早會及周會、課堂、班主任課、課外活動等。而有關單張、小冊子及相關資料亦會擺放於圖書館、教師資源櫃及其他地方，以便索取及使用。

### 處理性騷擾投訴程序



以上政策均根據教育局的防止校園性騷擾而撰寫，更詳細的資料可瀏覽教育局網站：  
<https://www.edb.gov.hk/tc/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/index.html>

For more details (English version), please refer to EDB website:

<https://www.edb.gov.hk/en/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/index.html>