

保良局何蔭棠中學
防止校園性騷擾政策

1. 本校立場及原則：

本校致力為全體學生和教職員及其他服務人士在工作及學習環境上提供平等機會，人人有權受到尊重及得到平等對待，不會容許校園內任何形式的歧視或騷擾。

性騷擾是歧視及違法行為，性騷擾一旦發生，會對教職員的工作及學生的學習環境帶來不利影響。

為了提高教職員和學生有關性別平等及互相尊重的意識，本校制訂防止校園性騷擾政策，列明防止性騷擾的措施及處理性騷擾投訴的機制。本校會以公正、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，並會確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。

2. 適用範圍

本政策的對象為本校全體學生、教職員、義務工作者、合約員工、外聘導師及服務供應商人員。本政策適用於該等人士以其在學校的身分進行校內或校外活動期間發生的性騷擾行為。

3. 性騷擾的定義

(a) 《性別歧視條例》中有關性騷擾的定義適用於本政策。

(b) 根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義包括以下情況：

(1) 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

(2) 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。

(c) 倘若某人因拒絕另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑或因投訴事件，以致受到不公平對待或遭報復，根據《性別歧視條例》第9條，這樣可能構成使人受害的歧視，亦屬違法的歧視行為。

(d) 「涉及性的行徑」包括向另一人以口頭、書面、電子傳訊或其他形式作出涉及性的陳述。

(e) 性騷擾是不分有關人等的性別的。一個人可能被異性或同性的人性騷擾。

(f) 在決定某一行徑是否構成性騷擾時，被指稱為騷擾者的意圖是無關重要的。沒有意圖並不是辯護的理由。

- (g) 不受歡迎行為不一定要多次發生或連續出現，一次事件足以構成性騷擾。
- (h) 某些性騷擾乃刑事罪行，例如：非禮。
- (i) 雖然性騷擾事件通常牽涉權力關係，較強的一方騷擾較弱的一方，但在校園環境中，權力關係未必是最重要的考慮因素，學生亦有可能騷擾學生，甚至騷擾老師。

4. 性騷擾行徑的一些例子

- (a) 性騷擾包括不受歡迎的性要求，不受歡迎的獲取性方面好處的要求，或其他涉及性的行徑，包括身體行動及口頭評論，而在一個合理的人之預期中，這些行徑的結果，會令該位受影響的人士受到冒犯、侮辱或威嚇。任何不受歡迎並涉及性的言語、行動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、敵意或具威嚇的工作或學習環境，亦可以構成性騷擾。性騷擾可以透過言語、電郵、信件和電話等途徑出現。性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象。
- (b) 以下是性騷擾的行徑的一些例子：
 - 主動作出的身體接觸或動作。
 - 不受歡迎的性要求。
 - 涉及性的言論或笑話。
 - 追問或影射別人涉及性的私生活。
 - 展示使人反感或色情的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆。
 - 不受歡迎的邀請。
 - 使人反感的涉及性的通信資料（信件、電話、傳真、電郵等）。
 - 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位。
 - 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。
 - 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。
- (c) 以下是一些在學校造成「有敵意或具威嚇性的環境」的情景：
 - 任何人用帶有性含意的漫畫教授與性無關的課題。
 - 一群學生在小息及/或午膳期間在操場聚集，並對在場正在玩耍、聊天或逗留的女同學評頭品足，部分女生因此不敢在操場逗留。
 - 在男女同事共處一個教員室的情況下，將裸體照片用作螢幕保護程式，或喜歡當異性同事在場時講色情笑話。
 - 教職員/學生在校舍內在其他教職員/學生聽到的範圍內講色情笑話或討論自己的性生活。
 - 一班學生在課堂討論時，強行把討論內容轉為與性有關的話題。不同性別的學生或老師因此感到冒犯，不想參與討論。
 - 學生向其他學生或老師說出涉及性的言論。學生或老師因此感到冒犯。

5. 防止性騷擾的措施

為締造一個互相尊重、沒有性騷擾的工作及學習環境，學校會 —

(a) 提高學生和家長對性騷擾行為的意識：

- 透過學校通告，讓學生及家長知悉學校對性騷擾的政策和相關的處理程序及處分措施。
- 在校園內，加強教導學生健康及正面的價值觀，包括性教育及有關「性騷擾」課題的教育。
- 提醒學生在有需要時向別人尋求協助。
- 提醒學生避免對其他人作出不受歡迎或涉及性的言行。

(b) 提高教師/職工/臨時人員對性騷擾行為的認知和意識：

- 向教師及職工提供有關防止性騷擾的政策及其他相關資料。
- 為教師及職工提供對性騷擾課題認知的培訓。
- 提醒教師及職工避免對其他人作出不受歡迎或不必要的言行，並確保不會有不必要的身體接觸。
- 提醒教師及職工盡量避免與學生單獨相處。如需要單獨面見，應與學生保持一定距離及盡量打開房門，並確保不會有不必要的身體接觸。
- 向受聘的臨時人員(如教練)明確說明校方禁止及不容忍性騷擾行為。

(c) 推行措施以配合防止性騷擾的政策：

- 定期監察及檢討性騷擾政策。
- 委派專責人員處理員工及學生就性騷擾的投訴。
- 所有員工入職前必須確定沒有性罪行定罪紀錄。

6. 處理性騷擾的方法

如感受到性騷擾，受騷擾者可採納以下處理方法：

- 即時表明立場，告訴騷擾者他/她的行為是不受歡迎的，必須停止。
- 告訴信任的人，例如家長/老師/同事，讓他們給予情緒上的安慰和建議。
- 以書面記錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人及性質（騷擾者的說話和行為），以及自己當時的反應。
- 向本校以下人士作出投訴：
 - (1) 投訴學生：可向訓導老師/統籌主任/副校長/校長作出投訴。
 - (2) 投訴老師或職員：可向校長作出投訴。
 - (3) 投訴校長：可向辦學團體作出投訴。
- 亦可以向平等機會委員會投訴，要求調查及調停。(平機會電話：2511-8211)
- 亦可以向教育局投訴。
- 亦可以向警方報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。

7. 學校處理性騷擾投訴的準則

(a) 學校接受投訴的準則

- 投訴人必須提供真實姓名、確實身分及明確的聯絡方法。
- 任何懷疑對學生作出性騷擾的個案，即使當事人沒有作出投訴，學校一旦知悉，亦會主動跟進。
- 如投訴人非當事人，他必須事先獲得當事人的同意及書面授權，方可代表當事人提出投訴。
- 除非有特殊理由，投訴必須在事發日期起計的一年內提出。(留意：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。若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後 2 年內提出。)
- 若本校收到匿名投訴，學校都會就有關投訴進行適當調查，並會謹慎處理任何懷疑對學生作出性騷擾的個案。

(b) 學校處理投訴的原則

- 所有與性騷擾投訴相關的資料和記錄必須保密，只按需要向處理有關投訴的教職員及負責人披露。
- 學校會審研投訴，確定是否妥當地提出，以及是否在學校管轄範圍內。
- 如受理投訴，學校將會徵詢投訴者及被投訴人意願，以便考慮採用「訓輔程序」、「非正式程序」或「正式程序」處理投訴。
- 如投訴人或被投訴人是學生，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。
- 為使調查能有效及公平地進行，學校需通知被投訴人有關指控的內容，讓投訴人和被投訴人雙方都會有同等的機會申述。
- 在安排調解或進行調查時，學校會公平、公正及確保投訴人及被投訴人都得到公平的對待。
- 學校會保障投訴人免因投訴事件而受害，亦會確保各當事人均得到公平對待。
- 調查只會聚焦在有關投訴的事實；不會要求有關人士覆述超乎需要、令人難堪或尷尬的詳情。
- 負責處理投訴的人員不可與投訴人或被投訴人有密切關係(如：親屬關係)。
- 如在處理投訴時需要收集個人資料，或收到索取有關個案的資料/記錄的要求，學校將遵守《個人資料(私隱)條例》的有關規定及建議，包括清晰說明收集個人資料的目的及方式，及有關資料只用於處理投訴或上訴個案。
- 如投訴人或協助處理投訴的人士投訴遭受報復，學校會立刻進行調查，若查明屬實，會採取適當行動，包括向有關人士採取紀律行動。

8. 學校處理投訴步驟

(a) 訓輔程序 – 交由訓導及輔導組處理

- (1) 適用於被投訴人是學生的個案。
- (2) 由訓導主任委派訓導老師調查。如有需要，可處分被投訴學生。
- (3) 由輔導主任委派輔導老師或社工，協助及輔導投訴人。
- (4) 如個案性質嚴重，訓導主任會主動建議把個案以「正式程序」處理。
- (5) 如「訓輔程序」未能解決事件，投訴人可以書面方式要求校方作「正式程序」處理，或向平等機會委員會投訴，或向教育局投訴，或向警方報案。

(b) 非正式程序 – 以調停方式處理投訴

- (1) 適用於被投訴人是教職員、義務工作者、合約員工、外聘導師或服務供應商人員的個案。
- (2) 必須徵得投訴者及被投訴者同意才啟動「非正式程序」處理投訴。
- (3) 調停目標：促進溝通，了解雙方爭議點和訴求，收窄雙方分歧，探求解決事件的各種方案。
- (4) 「非正式程序」不會啟動任何內部調查或紀律行動。
- (5) 校長將委任一至三位專責人員負責，並會向投訴雙方披露專責調停人員的身分。
- (6) 個案完結時，處理個案專責調停人員須填寫表格作記錄。
- (7) 如「非正式程序」未能解決事件，投訴人可以書面方式要求校方作「正式程序」處理，或向平等機會委員會投訴，或向教育局投訴，或向警方報案。

(c) 正式程序 – 由「調查小組」處理

- (1) 適用於被投訴人是學生、教職員、義務工作者、合約員工、外聘導師或服務供應商人員的個案。
- (2) 投訴人須以書面方式作出投訴，敘述事件經過及有關資料。
- (3) 由校長委派調查小組獨立和客觀地進行，小組成員共三位，由不牽涉該次事件的人出任。當投訴牽涉學校僱員時，小組成員在學校的職級最少要與被訴人相同，並包括不同性別的人士。
- (4) 一般情況下，調查小組在組成後兩個月內完成調查，並以書面或透過會面通知投訴人調查結果。處理投訴實際需時多久，視乎投訴的性質、所涉及事件的複雜程度、以及有關事件的個別情況而定。
- (5) 被投訴人有權獲告知投訴內容，並以書面及親身向調查小組回應投訴。
- (6) 如果投訴人或被投訴人是學生，學校會通知該學生家長，而家長、監護人或親屬有權陪同參與面談。
- (7) 調查小組進行調查期間會考慮投訴雙方意願。如有需要，及在情況許可下，學校會減少雙方工作上、教學上或學習上的接觸。
- (8) 調查小組須向學校呈交書面調查結果，內容包括調查事項及重點，經調查發現的事實、調查結果、建議及解決方法。
- (9) 如個案性質嚴重(如：可能涉及刑事罪行)，調查小組會建議投訴人把個案轉

交警方處理。

- (10) 投訴人或被投訴人就可以投訴調查的結果，於兩個月內以書面向校長提出上訴，投訴人或被投訴人亦有權向辦學團體、向平等機會委員會投訴，或向教育局投訴，或向警方報案。

9. 處分措施

- (a) 任何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，包括訓斥、記過或停課。學校亦有權把個案轉交平等機會委員會或警方處理。
- (b) 任何員工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，包括口頭或書面警告、停職或解僱。學校亦有權把個案轉交平等機會委員會或警方處理。

10. 政策推行小組

- (a) 小組召集人：校務統籌主任。成員包括訓導主任和輔導主任。
- (b) 小組須每年召開最少一次會議，就政策落實的情況及執行機制，作出檢視並向校長提出修訂建議。

- 完 -