



青松侯寶垣小學 防止性騷擾政策

理念：

表明人人有權受到尊重及得到平等對待，並明確指出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；及表明校方消除及防止性騷擾的決心，不會容忍性騷擾的情況出現。

目的：

1. 學校致力為教職員和學生在工作及學習方面提供平等機會，不會容許任何形式的歧視或騷擾。
2. 學校清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，目的是在學校教職員和學生中培養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。

內容：

1. 學校將採取任何及一切必需的行動消除及防止學校群體中的成員有任何歧視或騷擾的行為。
2. 學校致力消除及防止性騷擾，絕不容許教職員或學生作出任何性騷擾行為。
3. 學校會加強教育及培訓工作，以提高預防性騷擾的意識。

認識性騷擾的法律定義

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) -
a) 如 -
(i) 對一名女性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) 就一名女性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，應會預期該女性會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該名女性屬有敵意或具威嚇性的環境，該人即屬對該女性作出性騷擾。」
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遭受性騷擾的情況，並可因應情況作出必需的修訂。

3. 《性別歧視條例》第 23 條進一步規定發生在工作場合中不同形式的性騷擾是違法的，這規定適用於學校的教職員、外判員工、指定代表或求職者。
4. 《性別歧視條例》第 39 條適用於教育機構。就本校而言，如任何僱員對本校的學生或將會成為本校學生的人作出性騷擾，即屬違法。同樣地，如任何學生或將會成為本校學生的人對學校其他學生或將會成為本校學生的人或學校教職員作出性騷擾，亦屬違法。
5. 請在律政司網頁(www.legislation.gov.hk)瀏覽《性別歧視條例》全文。

性騷擾的例子

1. 性騷擾包括不受歡迎的性要求，不受歡迎的獲取性方面的好處的要求，或其他涉及性的行徑，包括身體行動及口頭評論，而在一個合理的人的預期中，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。任何不受歡迎的涉及性的言語、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。性騷擾不一定有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的。
2. 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，便會在事業發展或學業成績方面得到好處；
 - 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的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活等；及
 - d) 涉及性的行徑，使工作或學習環境存在敵意或具威嚇意味：例如在工作場所、課室或宿舍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。

計劃推行:

1. 如教職員或學生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學校的調查工作及舉證造成困難。
2. 教職員或學生可透過「性騷擾調解/投訴小組」尋求調解及要求對投訴展開調查。該小組向校方負責，其職責範圍詳載於『附件一』。在處理每項指控或投訴時，小組兩名不同性別的成員負責調解或調查投訴，主要目的是公平及迅速地處理投訴。
3. 本校任何教職員或學生，如果（a）被另一名教職員或學生性騷擾；或（b）目擊本校另一名教職員或學生作出性騷擾行為；或（c）獲受害人明確授權代表其投訴，均可聯絡「性騷擾調解/投訴小組」。由該小組負責處理有關性騷擾的查詢及投訴的職員姓名如下：a) 張潔珍副校長(小組召集人)、b) 小組成員。

「投訴人必須於 15 個工作天內向學校提出，如有合理原因令投訴人延誤投訴，校方會酌情處理。」

4. 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，學校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，或在刑事或民事訴訟停止或完成後，小組可恢復調解或調查的程序。

調解

1. 「性騷擾調解/投訴小組」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，小組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。如在調解過程中未能達致和解，投訴人仍可繼續行使其權利。如在調解過程中達成和解，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. 小組將對爭端進行調解。
3. 調解工作的時限是接獲投訴後的 40 個工作天。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，投訴人須向「性騷擾調解/投訴小組」提出書面投訴。而小組召集人可基於合理的理由，及在雙方同意的情況下，延長調解時限。

4. 投訴人可選擇不經由調解程序，直接向「性騷擾調解/投訴小組」提出書面投訴。

投訴調查及上訴程序:

調查

1. 本校任何教職員或學生*作出投訴及希望學校展開對性騷擾事件的調查，應以書面向「性騷擾調解/投訴小組」提出投訴。

* 「性騷擾調解/投訴小組」只會就以下本校的教職員或學生提出的性騷擾投訴展開調查：

- (a) 該名教職員或學生被本校另一名教職員或學生性騷擾；
 - (b) 該名教職員或學生目擊本校另一名教職員或學生作出性騷擾行為；或
 - (c) 該名教職員或學生獲受害人明確授權，可代表受害人行事。
2. 「性騷擾調解/投訴小組」接獲書面投訴後將展開全面而中立的調查。
 3. 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，並有機會就指控提出答辯。
 - ii) 調查小組將與投訴人、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。有關人士或證人除了接受調查小組成員查問之外，不應受任何人士查問。
 - iii) 在調查小組同意的情況下，任何出席面談的人士可按其要求獲准由一名人士陪同出席，但陪同出席人士不得為其法律代表。有關人士須事先提交書面要求，並提供需要有人陪同的理由、陪同人士的姓名及職業予調查小組考慮。調查小組對此要求作最後決定。獲准出席的陪同人士不得向調查小組陳詞。
 - iv) 涉事各方可提出相關文件及/或任何證據，以供審核。
 - v) 所有向調查小組口頭陳述的證據將會同時記錄在案。

實情調查報告

1. a) 調查小組將提交書面實情調查報告。實情調查報告應包括以下內容：
 - i) 對正在被審核的問題的說明；
 - 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) 調查小組須把報告呈交校長。

後續及上訴程序

1. 「性騷擾調解/投訴小組」須審核實情調查報告，並將實情調查報告以書面通知投訴人及被投訴人。
2. 投訴人及被投訴人可以向「性騷擾調解/投訴小組」提出書面評論或書面上訴。
3. 「性騷擾調解/投訴小組」須複核該實情調查報告，如有投訴人及/或被投訴人以書面提交的評論或書面上訴（上訴理據），亦須考慮。其最後報告連同上訴理據須一併呈交校長考慮。
4. 校長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。校長在作出最後決定之前，可以要求「性騷擾調解/投訴小組」澄清或提供更多資料。

處分

1. 學校會嚴正處理性騷擾投訴及對違規者作出處分。學校會按事件的情況及嚴重性予以口頭警告、書面警告、停職或被解僱等處分。(紅色為新加入)

保密

1. 在進行調解、調查投訴及上訴的過程中，學校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。
2. 在調解、調查投訴及上訴的過程中，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，學校或須提供檔案中必需的資料。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將會造成嚴重傷害，而學校亦因潛在責任而必須介入事件，學校或須向第三者透露某些資料(如揭發罪行)。學校可依照政策或法例的適用範圍，將記錄向學校管理層透露。

利益衝突

1. 任何與該項投訴有實際或潛在利益衝突的人士，均須聲明其利益，亦不得以調查小組成員或任何作為決策人的身分參與有關事件的工作。

迫害

1. 任何學校教職員或學生提出真誠的投訴、參與調解、在調查投訴過程中提供資料，均不應因此而遭受迫害或報復。然而，如有任何教職員或學生提出虛假的投訴，或在任何調解或投訴過程中故意提供虛假資料，學校對此保留採取處分的權利。

直接向平等機會委員會投訴或向法院提出訴訟的權利

1. 學校內部程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會投訴的權利，不影響投訴人向區域法院提出民事訴訟的權利，亦不影響投訴人向警方或其他調查機構投訴的權利。
2. 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對被指控性騷擾的行為展開調查。假如投訴人決定對一項性騷擾的申索進行民事訴訟。

「投訴人一般須在性騷擾事件發生後 24 個月內向法院提出訴訟。」

3. 如投訴人希望向法院提出訴訟，建議投訴人應於指定時限內進行。如投訴人希望將事件向警方舉報，並在程序上需要意見和協助，「性騷擾調解/投訴小組」召集人可以提供援助。

宣傳及教育

1. 學校致力消除及防止性騷擾，以提高需要預防性騷擾的意識。有關預防性騷擾的教育及宣傳工作，詳見『附件二』。

修訂程序:

這項政策須校方與有關工作小組商議，並在校務會議中獲得通過，方可修訂。但在特殊情況下，校長可根據需要而作出適當修改，然後再呈交法團校董會通過。

青松侯寶垣小學

「性騷擾調解/投訴小組」

1. 「性騷擾調解/投訴小組」由下列人員組成：
 - a) 由校長委派，有良好聲譽、盡量為不同職級、不同性別的教職員。其中一人將被委任為召集人；

2. 「性騷擾調解/投訴小組」職責包括：
 - a) 告知個別人士各種可行的選擇，包括但不限於學校的調解及投訴調查，和直接向平等機會委員會投訴、或向法庭提出訴訟的權利。
 - b) 告知涉及投訴的個別人士或被指控涉及投訴的人士，假如投訴未能透過「性騷擾調解/投訴小組」執行的程序得到解決，學校尚可提供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。
 - d) 告知所有涉及投訴或被指控涉及投訴的人士，調查報告完成後將呈交校長。
 - e) 在接獲指控/投訴後，由不少於兩名成員展開調解或調查工作，以確保調查過程符合公平要求及被視為公平。
 - 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。

青松侯寶垣小學

防止性騷擾政策的宣傳及教育

1. 師生對性騷擾的意識，以及宣傳與教育的重要性
 - a) 學校對性騷擾政策的聲明、有關的調查程序、及對教職員及學生的指引，一旦制訂後，應透過通告形式，盡快向學校全體教職員和學生公佈。在介紹學校的防止性騷擾政策時，應注意下列事項：
 - i) 解釋制訂防止性騷擾政策的理由和需要；
 - ii) 明確界定學校的防止性騷擾政策；
 - iii) 尋求全體教職員和學生支持，一同遵守及依從該政策；及
 - iv) 對教職員及學生提供必需訓練，使正確推行並遵守該政策。
 - b) 學校應提高師生對學校防止性騷擾政策的意識，目標是確保師生能適當接受並正確詮釋該政策。學校及其師生都將會從中汲取寶貴的學習經驗，因此，學校必須適切地傳達正確信息，提高師生對性騷擾的意識，並適當地教育學校整個群體。
2. 目標對象

學校應為全體教職員和學生組織宣傳及教育活動，對象包括學校各不同職級及不同功能職責和職務的成員，包括校長、主任、教職員、學生，以至校園的全體成員。
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校園電腦網絡發放至內聯網所有用戶，亦應刊登在學校通訊內。
 - b) 有關報告、接受及作出有關性騷擾投訴的政策、程序及指引，應刊載於教職員手冊內。
 - c) 為了實施有關政策、程序及指引，並提高師生對性騷擾問題的關注，應安排教育講座予校內不同的群體。
 - d) 在新入職員工的訓練課程中，加插有關性騷擾課題的討論，並向新成員發放有關資訊。

4. 政策的執行

學校應定期舉辦宣傳及教育活動，持續介紹和加強學校的防止性騷擾政策。為使活動有最佳成效，應選擇適當時機，例如每年九月（即學期開始時），為新教職員及學生舉辦宣傳及教育活動，以加深師生對學校防止性騷擾政策的認識。

參考資料:

請參考下列網頁：

1. 平等機會委員會網頁

<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/default.aspx>

2. 平等機會委員會（防止校園性騷擾的問與答）

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=questions%20and%20answers%20on%20preventing%20sexual%20harassment%20in%20schools>

3. 教育局（防止校園性騷擾）

1. <http://www.edb.gov.hk/tc/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/index.html>