

基督教神召會梁省德小學
有關《校本防止校園性騷擾指引及處理機制》事宜 **(定稿)**

1. 引言

1.1 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、家長、合約員工、外判服務提供者、義務工作者或訪客）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。

1.2 同時，除個別人士要對性騷擾的違法行為承擔個人責任外，學校作為僱主，亦可能要為僱員的性騷擾行為負上轉承責任。

1.3 訂立校園性騷擾政策，除了表達校方對性騷擾問題的關注，以及提供處理相關投訴的指引外，還可透過制訂及宣傳性騷擾政策，加強校內各方對此問題的認識，培養尊重他人的正確價值觀。

2. 原則

2.1 本校明確地表明人人都有權受到尊重及得到平等對待。本校絕對不會容忍性騷擾的情況出現，所有性騷擾的行為均屬歧視及違法，不但會受到學校的紀律處分、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，本校亦會按處理機制嚴肅跟進。

3. 性騷擾定義及相關法例條文

3.1 定義: 性騷擾是指一個人向你作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、觸碰你、向你說出與性有關的事情或向你提出性要求。如你身處的環境在性方面具有敵意，使你感到受威嚇，這也是性騷擾。

3.2 根據《性別歧視條例》(第 480 章) 中第 2(5)條界定性騷擾。其定義是：

(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。

3.3 《性別歧視條例》中(第 480 章) 第 2(8)條說明，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。

3.4 《性別歧視條例》第 23 條規定，任何發生在工作場合中不同形式的性騷擾均屬違法，這規定適用於本校的學生、教職員、家長、合約員工、外判服務提供者、義務工作者或訪客等。

3.5 《性別歧視條例》第 39 條適用於教育機構。如任何教職員對本校的學生或將會成為本校學生的人士作出性騷擾，即屬違法。同樣地，如任何學生或將會成為本校學生的人士對學校其他學生或將會成為本校學生的人士或本校教職員作出性騷擾，亦屬違法。

3.6 詳細條文請到律政司網頁(www.legislation.gov.hk)瀏覽《性別歧視條例》全文。

4. 澄清常見的誤解

4.1 不分性別：性騷擾是不分有關人等的性別，可在任何人身上發生；與性騷擾相關的法例條文及校園性騷擾政策均適用於男性和女性，以及同性之間的性騷擾。

4.2 有否意圖並不相干：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，無論有心或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。

4.3 單一事件：單一事件亦有可能構成性騷擾。

4.4 權力關係：雖然性騷擾事件通常牽涉權力關係，即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。如有此情況出現，這同屬違法的性騷擾行為，本校亦會須正視及作出適當處理。

5. 相關性騷擾的例子

5.1 有關就性方面「有敵意或具威嚇性的教育環境」和「性騷擾的行徑」的例子，可參閱附件一所列舉具體例子，或參考平等機會委員會或教育局網頁的「防止校園性騷擾的問與答」文件。

6. 學校的目標和責任

6.1 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（如合約員工，外判服務提供者、義務工作者或訪客）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。

6.2 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程序及方法。

6.3 為學生及教職員提供合適的培訓，提高他們對性騷擾行為的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。

6.4 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴程序及安排，務求使投訴機制更容易為投訴人使用。

6.5 以公正、不偏不倚和保密的原則，並定必以嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。

6.6 確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。

7. 全校教職員和學生的義務和責任

7.1 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，不會容忍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。

7.2 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，均應該向校長或本校的「處理性騷擾投訴專責小組」舉報。

8. 受害人的權利及可採取的行動

8.1 人人都有權投訴性騷擾行為。

8.2 遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

8.2.1 即時表明立場，清楚告知騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。

8.2.2 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。

8.2.3 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。

8.2.4 向校長或「處理性騷擾投訴專責小組」作正式或非正式投訴。

8.2.5 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，投訴人可向平等機會委員會要求給予法律協助。

8.2.6 向教育局投訴。

8.2.7 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。

8.3 表明校內的投訴程序不會影響投訴人向平等機會委員會投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。

9. 處理性騷擾投訴的原則

9.1 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，讓雙方有同樣的申述機會。

9.2 保密原則：本校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，只會按特定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。

9.3 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，本校收到投訴後即時按機制啟動「處理性騷擾投訴專責小組」作跟進及處理。

9.4 程序的透明度：本校會將有關處理性騷擾投訴的程序載列在校本投訴政策 / 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，本校應讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施。

9.5 保護投訴人及證人：投訴人及涉事證人均應受保護，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，同屬違法的歧視行為)。

9.6 避免利益衝突：若負責處理查詢 / 投訴的專責小組成員，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專責小組成員，校長會把個案交由其他合適人士處理。

9.7 匿名投訴：無論投訴是否匿名，本校都就有關投訴進行適切的跟進或調查，尤其會謹慎處理任何懷疑對學生作出性騷擾的個案。

- 9.8 謹慎處理：本校體恤投訴人的感受，會避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及應由同一性別的專責小組成員接見投訴人等，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。本校定必小心謹慎處理每宗投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。

10. 處理性騷擾投訴的機制

10.1 非正式程序

這程序主要是透過調停的方式處理，投訴人及被指稱的騷擾者均同意由學校的專責人員(即處理性騷擾投訴專責小組成員)負責調停。專責人員會迅速、有彈性及有效率地處理個案，並對雙方的感受和情緒有適當的認識及回應，且尊重有關人士的權利和私隱。

10.1.1 程序如下：

- 10.1.1.1 投訴人向專責小組成員描述該事情；
- 10.1.1.2 專責小組成員適當地回應投訴人的情緒及要求，並將所有與該投訴相關的資料保密；
- 10.1.1.3 得悉事件的專責小組成員需向專責小組主席匯報，並由小組主席授權是否由該成員繼續跟進，或授權小組其他成員作跟進及處理。
- 10.1.1.4 獲授權的專責小組成員通知被指稱的騷擾者有關投訴的詳情，並與被投訴人傾談，了解事件；
- 10.1.1.5 提供各種解決問題辦法；
- 10.1.1.6 個案完結時，專責人員須填寫「附件二」並交專責小組作保存及統計記錄。

10.2 正式程序

這程序主要是學校收到投訴人的書面投訴後而展開。【若被投訴的對象是校長，投訴人應向法團校董會作出書面投訴。】

10.2.1 程序如下：

- 10.2.1.1 投訴人應向校長或「處理性騷擾投訴專責小組」的主席遞交書面投訴「附件三」，並向專責人員敘述事件的經過及提供有關的資料；
- 10.2.1.2 專責小組會向被投訴者提供一份投訴書和給予回應的機會「附件四」；
- 10.2.1.3 專責小組將對所有投訴個案作出獨立、客觀、徹底和迅速的調查。在可能情況下，調查工作將於正式接受投訴日起計兩個月內完成；
- 10.2.1.4 調查需要尊重雙方的應有權利，並強調保密的重要性。專責小組的主席需口頭提醒所有參與調查的人士嚴格遵守保密要

求，不可與任何人士討論有關投訴內容。違反保密規定之教職員可能會導致校內紀律處分；

10.2.1.5 若投訴者或被指稱的騷擾者為學生，應由其父母、親屬或監護人陪同下接受面談或提供書面形式的事件經過紀錄；

10.2.1.6 專責小組可按需要通知投訴者有關調查的方法、過程及進度；

10.2.1.7 涉及投訴雙方的學生和其家長應對案件可能涉及之紀律行動有充分了解；

10.2.1.8 專責小組需向校長呈交一份報告書「附件三、四、五」，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、建議及解決方法。

10.3 上訴程序

投訴人或被投訴人如不滿意「處理性騷擾投訴專責小組」所作出的調查結果，可向校長提出上訴。如仍然不滿其決定，可向平等機會委員會投訴或向警方報案。

11. 投訴的時限

11.1 向平等機會委員會(下稱平機會)提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。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。

11.2 考慮到延遲處理投訴，可能對本校的調查工作及舉證造成困難，但同時顧及受害人在事發後面對的焦慮和壓力，未必會即時投訴。一般情況下，投訴人需於事發後 2 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。

12. 懲處機制

12.1 本校就已確認的性騷擾個案會保留不同程度的紀律處分，包括:需要向投訴人道歉、接受輔導、停職 / 停學，甚至可被解僱等，如事件可能涉及刑事罪行，校方會向教育局呈報事件，以及向警方主動舉報等。

12.2 如投訴涉及學生，本校會讓學生和家長都清楚知道有關規則及處分措施。

13. 防止性騷擾的措施

13.1 本校會採取一切合理的措施及培訓，以確保本校師生及所有相關人士遵守防止校園性騷擾政策。

13.1.1 本校法團校董會及校政委員會將於每兩年審視校方有否落實防止校園性騷擾政策、「處理性騷擾投訴專業小組」成員名單和處理投訴程序的有效性；

13.1.2 所有經正式程序作處理的性騷擾投訴的資料及文件，待整個程序完成後，必須交由校長妥善存檔，並以保密文件處理；

13.1.3 本校將制訂預防性騷擾措施，並透過不同的途徑來傳遞防止性騷擾的訊息，包括公開有關政策的資訊、定期安排相關教職員接受處理有關投訴的訓練、培訓教職員及教育學生有關兩性平等、尊重他人和提高防止性騷擾的意職。