

中華基督教會何福堂小學
防止性騷擾政策

引言

1. 本校致力為教職員和學生提供一個健康愉快的工作和學習環境，不會容許任何形式的歧視或騷擾。本校將採取任何及一切必需的行動消除及防止本校群體中的成員有任何歧視或騷擾的行為。
2. 性別歧視及性騷擾是法律禁止的。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。
3. 本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。本校防止性騷擾的政策及程序、處理性騷擾的指控或投訴的途徑，以及一旦發生性騷擾時應採取的適當補救措施列明如下。本校清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，目的是在本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。

性騷擾的定義及例子

1. 根據《性別歧視條例》中第 2(5)條界定性騷擾；另外，第 2(7)、2(8)、9.23 及 39 條亦與性騷擾有關。「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. 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，這規定適用於本校的教職員、外聘員工、外判員工或求職者。
4. 《性別歧視條例》第 39 條適用於教育機構。就本本校而言，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本校其他學生或將會成為本校學生的人士或教職員作出性騷擾，亦屬違法。
5. 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。性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的。性騷擾可在同性或異性之間發

生。一次事件足以構成性騷擾。

6. 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

7. 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，使環境存在敵意或具威嚇性**：例如在工作場所、課室或宿舍高談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。

防止性騷擾的措施

1. 為提高教職員對性騷擾行為的認知和意識，本校會：

- 向新入職員工提供有關防止性騷擾的政策聲明及其他相關資料，作為入職簡介的標準項目；
- 定期在員工會議上向員工分發政策聲明，以作討論/向員工強調有關政策；
- 有關舉報/接受和提出投訴的程序及指引應載列於員工手冊及服務供應商的合約內；
- 張貼通告以發放有關資料；
- 為一般員工提供對性騷擾課題認知的培訓，及鼓勵獲委任處理性騷擾投訴的人員/教師接受適當訓練，以便能敏銳地處理有關性騷擾的個案。

2. 同時，為提高學生和家長對性騷擾行為的意識，本校會透過包括學生集會、家教會、通告、學生手冊、內聯網、研討會等，讓家長和學生知悉學校對性騷擾的政策和相關的處理程序及處分措施。本校會在性教育課程、班主任課、個人成長教育內加入「性騷擾」課題，以培養學生正面的價值觀及態度(如尊重和關愛他人)和教導學生恰當的人際相處技巧，亦可提高他們對性騷擾行為的意識，以及提醒他們在有需要時向別人尋求協助。

處理性騷擾投訴的機制

1. 本校防止性騷擾的政策及程序，列明處理性騷擾的指控或投訴的途徑，及一旦發生性騷擾時，應採取的適當補救措施。本校清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，目的是在本校教職員和學生中，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。
2. 本校成立「性騷擾調解/投訴小組」負責處理教職員或學生的性騷擾事件的調解及調查投訴等工作。該小組成員包括校長、副校長、輔導主任、訓導主任、家長教師會正副主席及兩名不同性別的教師。
3. 校內任何人士如感覺受到性騷擾，可採納以下非正式或正式處理方法：
 - 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，以及投訴人的反應。
 - 向「性騷擾調解/投訴小組」成員作出正式投訴。
 - 向平機會投訴，要求調查及調解。
 - 報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。
4. 當「性騷擾調解/投訴小組」接獲正式指控或投訴，即啟動內部處理性騷擾投訴的步驟(處理性騷擾投訴的流程圖見附件一)
5. 在處理有關投訴時，必須將所有與性騷擾投訴的相關資料和記錄保密。同時，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。
6. 「性騷擾調解/投訴小組」必須於接獲正式投訴後兩個月內完成全部調查過程、撰寫報告及以書面把調查結果(包括處分措施或其他適當的行動)告知有關人士。
7. 如投訴人或被投訴人對調查結果有意見，必須於接獲通知後一星期內以書面提出並交至「性騷擾調解/投訴小組」。
8. 調查報告連同投訴人或被投訴人的書面意見(如有)將一併呈交校董會。
9. 若有教職員證實干犯「性騷擾條例」，校方會向學校法團校董會報告，由學校法團校董會決定處分措施。
10. 若有學生證實干犯「性騷擾條例」，由校方決定處分措施，並向學校法團校董會報告。
11. 如校方認為投訴的事項可能構成刑事罪行，會交由警方處理。
12. 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處分，包括警告、記過、訓斥、停職/停課或開除。如果調查證明性騷擾行為屬實，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。

13. 假如該性騷擾投訴正由執法機構進行刑事調查或法院進行刑事或民事訴訟，本校會暫停有關調停或調查的工作。

備註：

參考平等機會委員會「防止校園性騷擾參考資料：制定校園性騷擾政策」

處理性騷擾投訴流程圖

