

I 防止校園性騷擾政策 (2014 制訂)

I.1 理念

本校相信人人有權受到尊重及得到平等對待，所以任何人都應互相尊重，共享平等機會。

I.2 目的

本校會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（如義務工作者、合約員工，服務供應商及代理人）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。如有任何形式的歧視或騷擾出現。本校將採取一切必須的行動，消除及防止在校園內有任何歧視或騷擾的行為。

I.3 釋義及例子：

(甲) 性騷擾

任何不受歡迎的性挑逗、性要求及帶有性含義的說話、表示或行徑，如於下列情況下出現，即屬性騷擾：

- 當事人合理地相信作出上述行為的人士清楚表明或者暗示，有關當事人的聘用或學業任何方面的安排，是以順從上述行為作為條件；或
- 當事人如拒絕上述行為，會影響涉及對當事人的聘用或學業所作的決定；或
- 上述行為會導致以下的效果：

不當的妨礙某人的工作表現或學習，或營造了一個充滿恐嚇性、敵意或難以忍受的工作或學習環境。

註：於審定某種行為是否構成性騷擾時，所有紀錄及該事件的每項細節俱在考慮之列。

(乙) 性騷擾的行徑的例子：

- i. 主動作出的身體接觸或動作
- ii. 不受歡迎的性要求
- iii. 涉及性的言論或笑話
- iv. 追問或影射別人涉及性的私生活
- v. 展示使人反感或色情的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆
- vi. 不受歡迎的邀請
- vii. 使人反感的涉及性的通信資料 (信件、電話、傳真、電郵等)

- viii. 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
- ix. 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
- x. 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

(丙) 在學校造成「有冒犯性有敵意或具威嚇性的環境」的情景：

- i. 任何人用帶有性含意的漫畫教授與性無關的課題。
- ii. 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。
- iii. 在男女同事共處一個教員室的情況下，有些同事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。
- iv. 教職員在校舍內其他教職員/學生聽到的範圍內講色情笑話或討論自己的性生活。
- v. 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。不同性別的學生因此感到冒犯，不想參與討論。

I.4 預防措施

本校制定並推廣防止性騷擾的政策，並透過宣傳、講座及周會等活動，提高學生、家長、教職員、義務工作者、合約員工及服務供應商等對防止性騷擾行為的意識。

1. 為提高員工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，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會載列於員工手冊及知會服務供應商。
 - 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. 為提高學生和家長對性騷擾行為的意識，本校會：
 - 透過學校集會、週會、家教會、公布、通告等，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。
 - 在性教育課程、班主任課、生命教育課/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爲的意識，以及提醒他們在有需要時向別人尋求協助。

3. 爲加強在教育和訓輔方面的工作，以防止性騷擾事件，本校會：
 - 適當地安排一些發展性的輔導活動，以培育學生對個人及群性發展的正面價值觀和態度，與人建立互相尊重和平等的關係，從而防止性騷擾的行爲。

I.5 投訴機制

1. 基本原則：

- i. 所有與投訴相關的資料和記錄必須保密，只准按需要向有關人士披露。
- ii. 立刻處理投訴，務求迅速解決事件。
- iii. 投訴人應受保護，以免因投訴事件而受害(根據有關條例第9條，使人受害已是違法的歧視行爲)，以及各當事人均應得到公平對待。
- iv. 在處理投訴時務須小心謹慎，不要讓投訴人及其他有關人士受到不必要的困擾。
- v. 學校應謹慎處理任何懷疑對學生作出性騷擾的個案。無論投訴是否匿名，學校都可能需要就有關投訴進行調查。
- vi. 如有需要，會諮詢平機會意見及請學校社工支援。

2. 申訴程序

任何一位職員、求職者、學生或入學申請者如認爲在校內受到性騷擾，均可採取下述申訴程序。除了採用以下的校內程序，投訴人亦可以直接向平等機會委員會提出申訴，或向法院提出訴訟。

- i. 投訴人可以向校長/副校長提出申訴。學校會要求投訴人提供有關資料，並會就指稱的騷擾、歧視或「使人受害」的行爲徵集其他證據。
- ii. 校長/副校長將會就有關投訴進行初步調查，以決定是否有表面證據證明有關學校成員、僱員或學生曾經歧視或騷擾他人。初步調查的目的是確保有足夠資料證明有理由進行全面的調查，以及篩選出明顯不是歧視或騷擾的投訴。
- iii. 校長/副校長接獲投訴後兩個星期內，在保密情況下，與投訴人所述曾目擊指稱的騷擾、歧視或「使人受害」的行爲的人士面談，決定事件是否繼續受理。

- iv. 決定繼續受理的有關個案，會將該個案直接交專責人員或小組於兩個月內進行全面調查。
- v. 任何本校學生、職員或合作機構員工，如被裁定有騷擾、歧視或「使人受害」的行為，學校有權採取紀律處分，處罰犯事學生、教職員或合作機構。調查結果亦須向投訴人交待。
- vi. 如遭投訴的行為明顯構成刑事罪行，校長會將事件告知法團校董會，然後建議投訴人報警。
- vii. 如學校決定不繼續受理有關個案，校長/副校長必須向投訴人解釋其有關決定的原因。如投訴人不接納調查結果，並能提供新證據或足夠理據，可在本校的回覆日期起計 14 天內，向校方書面提出上訴要求。
- viii. 如投訴人上訴得直，本校會委派另一組別的人員負責處理上訴個案及回覆投訴人。參考原則如下：

涉及對象	例	調查階段	上訴階段
教職員	1	主任	校長
	2	校長	校監
校長	1	校監	辦學團體專責人員
	2	法團校董會調查小組	校監/法團校董會上訴小組
校監/ 法團校董會		辦學團體專責人員	辦學團體專責人員(另一組)