

麗澤中學 防止性騷擾政策

本政策是根據教育局通告編號 EDBC002/2009 的要求而制定。

1. 校方會竭盡所能消除及防止性騷擾事件的發生，任何形式的性騷擾均是不能容忍的行為。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，使你感到受威脅，這也是性騷擾。性騷擾除會帶來民事法律責任外，亦會帶來刑事後果。學校會採取「合理可行的措施」以消除及防止性騷擾事件的發生。任何人如感到受「性騷擾」，可向校方提出投訴，以作跟進。

2. 性騷擾的法律定義

2.1 《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。根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的法律定義是：

- (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、侮辱或威脅；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脅性的環境。

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。

請在律政司網頁(www.legislation.gov.hk)瀏覽《性別歧視條例》全文。

3. 性騷擾的行為定義及例子

- 3.1. 書面接觸，例如：帶有性聯想的或猥褻的信件、傳真、電郵、短訊、筆記和邀請；
- 3.2. 口頭接觸，例如：帶有性暗示的或猥褻的批評、提問、要求、恐嚇、誹謗、形容或描述、戲謔、笑話、要求和吹口哨；
- 3.3. 身體接觸，例如：蓄意的接觸、擁抱、吻、捏、輕碰別人的身體、觸摸或撥弄別人的衣服、別人經過時作出阻擋動作、突襲、迫使別人進行性行為，和
- 3.4. 眼神接觸，例如：色迷迷看著或盯著別人的身體展示與性有關的物品、圖片、漫畫、海報或雜誌。
- 3.5. 性騷擾也包括在被別人直接告知某些有關性或時事議題是不受歡迎後，仍繼續向該人士談論有關議題，或以與性有關的行為去控制、影響教職員的職業、薪酬或工作環境，或干擾學生在學習環境的表現或樂趣。
- 3.6. 若單一行為程度嚴重，也可以是性騷擾。

4. 防止性騷擾的措施

- 4.1. 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員工接受適當訓練；
- 4.2. 定期在會議上向員工分發政策聲明，以作討論及向員工強調有關政策；
- 4.3. 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；

- 4.4. 由學校聘用或安排聘用的課外活動教練，其身份是「代理人」，學校在這情況下就是「主事人」。在聘用該等人士時，學校會以書面或口頭通知教練，校內禁止及不容忍性騷擾行為。
- 4.5. 學校會透過學生迎新會、學校集會、簡介會、家教會、公布、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。
- 4.6. 學校在性教育課程/講座、班主任課、德育課內加入「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
- 4.7. 學校會按學生不同成長的階段，安排一些發展性的輔導活動，以培育學生個人及群性發展有重要影響的正面價值觀和態度，例如提倡兩性平等和尊重他人等。當學生在認知和情感上對這些價值觀和訊息有一定的認識及理解，他們便能夠慎思明辨、分析困境、解決疑難、懂得如何作出恰當的反應及與人建立互相尊重和平等的關係，從而防止性騷擾的行為。
- 4.8. 制定政策後，學校將定期監察及檢討政策，以確保政策有效實施及涵蓋最新資料，並定期派發及宣傳有關政策。

5. 學校接獲投訴後的處理

A. 非正式階段

這完全由受性騷擾者（「受騷擾者」）決定，如果他/她認為不能接受某些性騷擾行為，他/她可以嘗試自行解決有關問題，並向個別有關人士清楚解釋那些行為是不受歡迎的，會令他/她感到受冒犯，不安和影響他/她的工作表現。

- 5.1. 任何人曾遭受性騷擾或欺凌，可以向由本校教職員擔任的輔助成員（「輔助成員」）尋求保密的協助。本校委任的輔助成員為副校長(學生發展)及輔導主任。
- 5.2. 除非得到受騷擾者的同意，輔助成員跟他/她的非正式接觸將會視為絕對機密，不會紀錄在校內任何報告或告知校內任何人士。
- 5.3. 如果受騷擾者覺得由他/她自行處理性騷擾事件會太困難或尷尬，可要求輔助成員安排和列席一個包括受騷擾者和有關個別人士出席的非正式面談，或受騷擾者可委托輔助成員代其本人者跟有關的個別人士接觸。
- 5.4. 非正式階段的處理不會導致任何正式內部調查或紀律行動，但希望能夠幫助受騷擾者自行解決問題，無須在校內作任何進一步的行動。
- 5.5. 受騷擾者可以告訴任何一位他/她信任的人士，例如他/她的老師、同事、工作夥伴，尋求情緒上的支援和建議。
- 5.6. 受騷擾者須以書面紀錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人，以及自己當時的反應。

B. 正式階段

- 5.7. 如果受騷擾者考慮到他/她被侵犯的行為屬刑事罪行（例如：性侵犯），他/她有權尋求輔助成員協助，陪伴他/她向警方或平機會作出正式投訴，或就他/她提出的需要提供援助。
- 5.8. 當非正式階段的解決方法不恰當的，或未達受騷擾者的要求，或處理的成效未能令受騷擾者滿意，受騷擾者可以校長作出正式的投訴。如被投訴的對象是校長，受騷擾者可以向校監及校董會作出投訴。
- 5.9. 如有確實需要，輔助成員會協助受騷擾者準備他/她的投訴，亦可陪伴他/她出席任何面談。所有投訴會得到徹底和迅速的調查。調查由法團校董會委派的調查小組以獨立和客觀的態度進行，成員包括與該事無關和(當牽涉本校僱員的時候)最少要為被指稱的騷擾者同級/地位的人士。調查應盡可能在投訴者提出投訴後八星期內完成。
- 5.10. 調查小組進行調查時需要保持警覺，使投訴人和被指稱的騷擾者雙方的權利均得到尊重

和保障。

- 5.11. 調查小組須向所有參與面談的人士重申保密的重要性，任何有關人士均嚴禁與同事、朋友、同伴討論有關投訴。違反保密原則將會受紀律處分。
- 5.12. 如果投訴人或被指稱的騷擾者是一位學生，他/她有權由他/她的家長或親屬陪同參與面談。
- 5.13. 調查只會聚焦在有關投訴的事實。每一個調查階段均要保存紀錄。有關人士不會被要求覆述超出需要、令人難堪或尷尬的詳情。
- 5.14. 進行調查期間，盡可能考慮安排投訴人和被指稱的騷擾者不會一起工作或任教同一班級。
- 5.15. 投訴人會被告知一般的調查程序、被知會投訴是否被確認和是否需要採取紀律行動。
- 5.16. 本校會盡量保證投訴人和任何在調查期間提供協助處理投訴人士，在任何情況下不會直接或間接因該事件而被處分。調查過程會被嚴密監察，以保證騷擾行為已被制止。如本校接到投訴人或協助處理投訴的人士遭受報復的投訴，會立刻進行調查，若查明屬實，會採取紀律行動。
- 5.17. 縱使投訴未能確立，例如：證據未能使人信服，為避免違背任何一方的意願，可以考慮作出適當安排，如雙方不會繼續一起工作或任教同一班級。
- 5.18. 任何投訴如果沒有事實根據和缺乏誠信的投訴，例如：中傷別人的投訴會被視為一項罪行，投訴者需要接受紀律處分。
- 5.19. 如果懷疑性騷擾的個案涉及學生或孩童，必須慎重處理。無論投訴是否匿名，仍須進行調查。
- 5.20. 如果投訴牽涉學生，須通知學生和家長有關的規則和可能採取的紀律行動。
- 5.21. 投訴人或被指稱的騷擾者如果不滿投訴調查的結果，可以向法團校董會提出書面上訴。

6. 保密原則

有關性騷擾投訴的資料和記錄，只准按需要向有關人士透露。由於被指稱的騷擾者是投訴個案的關鍵人物及基於自然公正原則，學校必須通知他/她有關指控的詳情。

7. 防止性騷擾- 監察

本校會採取一切合理可行的措施，以保證防止性騷擾政策為全體學生和教職員(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)嚴格執行。所有正式性騷擾投訴的詳情會由本校校長核實。本政策會由法團校董會逐年檢視，確保每項程序均被有效執行，以防止性騷擾在校園發生，此外，亦會監察投訴機制的效能。預防計劃包括為學生和教職員提供培訓和每年向學生和教職員傳閱此份文件。

8. 紀律行動

任何僱員或學生被發現違反防止性騷擾政策，查明屬實，本校會按情況採取適當的紀律處分，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。

9. 改善

本校承諾盡力為教職員和學生營造一個沒有性騷擾的工作和學習環境。本校會採取一切合理可行的措施，禁止任何不合法的行為，並會適當地處理性騷擾投訴，以保障全體教職員和學生的利益。本校歡迎任何改善本政策的建議。

參考資料:

1. 教育局通告2/2009號《性別歧視條例》(第480章)的修訂
2. 《校園性騷擾政策大綱》(平機會, 2013)