



三水同鄉會劉本章學校

Sam Shui Natives Association Lau Pun Cheung School

防止及處理性騷擾政策

引言

1. 本校致力為工作場所使用者在學習及工作方面提供平等機會，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校內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。本校清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，明確說明違法人士的責任、受性騷擾人士的權利、學校的角色，以及防止及處理性騷擾的一般守則。

性騷擾的定義

1. 根據「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」資料，《性別歧視條例》中第 2(5) 條界定性騷擾。另外，第 2(7)、2(8)、9 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。

總而言之，任何以言語或肢體，做出有關「性的函意」或「性的訴求」或性的行為，使得對象（受害人）在心理上有不安、疑慮、恐懼、困擾、擔心等情況、均屬性騷擾。

2. 性騷擾另一個定義是：一個人對另一個人製造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境。例如：在男女同事共處一個教員室的情況下，有些同事展示露骨或色情的資料、說黃色笑話、談話粗鄙，以及使人反感的涉及性的笑話或行為，甚或討論自己的性生活。

3. 「性別歧視條例」第 39 條適用於教育機構。而第 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，上述兩條條例適用於本校工作場所使用者、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）。
4. 屬於性騷擾的行徑的常見例子：
 - ◆ 作出不受歡迎的身體接觸或動作，例如：拋媚眼、觸摸、捏抓、親吻、擁抱或故意摩擦別人身體
 - ◆ 提出不受歡迎的性要求
 - ◆ 觸摸或撥弄別人的衣服，例如：掀裙子或襯衫或把手放進其口袋
 - ◆ 追問或影射別人涉及性的私生活
 - ◆ 盯著或色眯眯的看著別人或其身體的私人部位或作出猥褻行為
 - ◆ 高談與性有關的淫褻笑話、評論別人的身材
 - ◆ 展示使人反感或含色情成分的資料或傳送涉及性的通信資料，如：信件、電話、報刊、相片、影片、電郵、通訊軟件等
 - ◆ 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處，例如：向對方示意如在性方面予以合作或容忍其性要求，可助個人事業發展/學習/畢業
5. 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適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。
6. 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。
7. 不受歡迎的行為即使只發生一次也足以構成性騷擾。

宣傳及教育

1. 為所有教職員、學生及家長安排活動及透過通函或通告等形式，公佈防止性騷擾政策及處理程序，並且適當地將內容刊載於教職員、學生及家長的有關刊物和/或網頁內。
2. 為教職員、學生及家長安排宣傳及教育活動，以加強他們對「防止性騷擾政策」的認識，同時也讓他們了解各種可行的渠道，使他們在有需要時得到適當的指導和協助。為使活動有最佳成效，應選擇適當時機。
3. 定期為學生舉辦各項的教育活動及訓練，以增強他們對性騷擾認識及警覺性。
4. 定期安排教職員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。
5. 在校內張貼或傳閱宣傳刊物如小冊子、單張、海報或個案故事，說明如何分辨何謂

性騷擾、何者不是性騷擾，將對避免曲解該項政策有幫助，並帶來良好影響。

6. 定期向新入職的教職員發放有關防止及處理性騷擾的資訊。

調停、調查及上訴

1. 如教職員或學生認為自己受到性騷擾，應盡快通知學校尋求調停或要求對投訴展開調查處理。在任何情況下投訴須在所指控的事件發生後 12 個月內提出。延遲作出投訴將對學校的調查工作及舉證造成困難。
2. 處理性騷擾投訴的程序會按性騷擾投訴人或被投訴人的身份（教職員、家長、學生或校外人士）而有所不同，有關程序可參考處理性騷擾投訴流程圖(附件一)。若投訴人為學生，本校需與有關學生之家長保持緊密聯絡，以作支援及輔導或與有關轉介部門作緊密聯繫。如懷疑學生被性侵犯，學校將根據「保護兒童免受虐待—多專業合作程序指引」（二零二零年修訂版）諮詢社會福利署保護家庭及兒童服務課或警務處虐兒案件調查組，以採取合適的處理程序。如情況顯示個案可能涉及刑事罪行，學校將向警方舉報。
3. 當教職員、學生或其家長向校方作出性騷擾投訴時，本校將尋求投訴人同意把有關個案交「防止性騷擾委員會」（下稱委員會）處理。委員會主席為副校長，成員包括主任及社工。
4. 「防止性騷擾委員會」可按投訴人或被投訴人的要求，以調停方式解決爭端。調停是雙方自願參與的過程，委員會只會在投訴人及被投訴人雙方同意下才進行調停。投訴人及被投訴人不會因為參與調停而喪失任何法律權利或補償。
5. 如調停達成和解，委員會主席會就投訴和調解內容作書面記錄，投訴人及被投訴人雙方簽署確認，再將報告提交校長。
6. 如個案未能以調停方法和解，校長及委員會主席將委任調查小組處理投訴。調查小組由不少於兩名不同性別的「防止性騷擾委員會」成員組成，當中可包括委員會主席。與投訴人或被投訴人相熟的人士不應被委任為調查小組成員。
7. 如投訴人或被投訴人是學生，可由家長/監護人/親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障學生權益。
8. 如有需要，可安排投訴人和被投訴人在調查期間避免接觸，尤其避免單獨接觸。
9. 如有需要，可向投訴人提供支援及輔導（如投訴人為學生，可同時向學生和家長提供支援及輔導）。

10. 調查小組完成調查後需將報告交予校長及委員會主席，並就有關結論通知投訴人及被投訴人。調查報告只供投訴人和被投訴人閱讀及回應（被投訴人先、投訴人後）。待雙方簽署確認後，調查小組將最後報告交予校長及委員會主席。校長及委員會主席可按需要向相關人士採取紀律程序或其他適當行動。
11. 任何一方可於接獲報告後 30 天內向法團校董會提出上訴。
12. 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，本校會暫停有關調停或調查的工作。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，小組可恢復調停或調查的程序。
13. 在進行調停、調查投訴及上訴的過程中，本校必須盡一切努力，確保過程機密及保障各有關人士的私隱。然而，如投訴涉及刑事調查或刑事檢控，本校或須提供檔案中必需的資料。

處分措施

1. 教職員或僱員為被投訴人：
任何教職員或僱員違反防止性騷擾政策，經公平及公正的調查程序後，由校方決定處分措施，嚴重者或將被解僱。如事件可能涉及刑事罪行，校方將交由警方處理。
2. 學生為被投訴人：
經公平及公正的調查程序後，由校方決定處分措施，嚴重者或將被停學。如事件可能涉及刑事罪行，校方將交由警方處理。本校除了按學校政策執行公平及合理的處分外，亦會輔導學生改過不恰當的行為。

直接向平等機會委員會投訴或向法院提出訴訟的權利

1. 本校處理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。

政策檢討

1. 本政策及程序的內容按需要檢討及修訂。

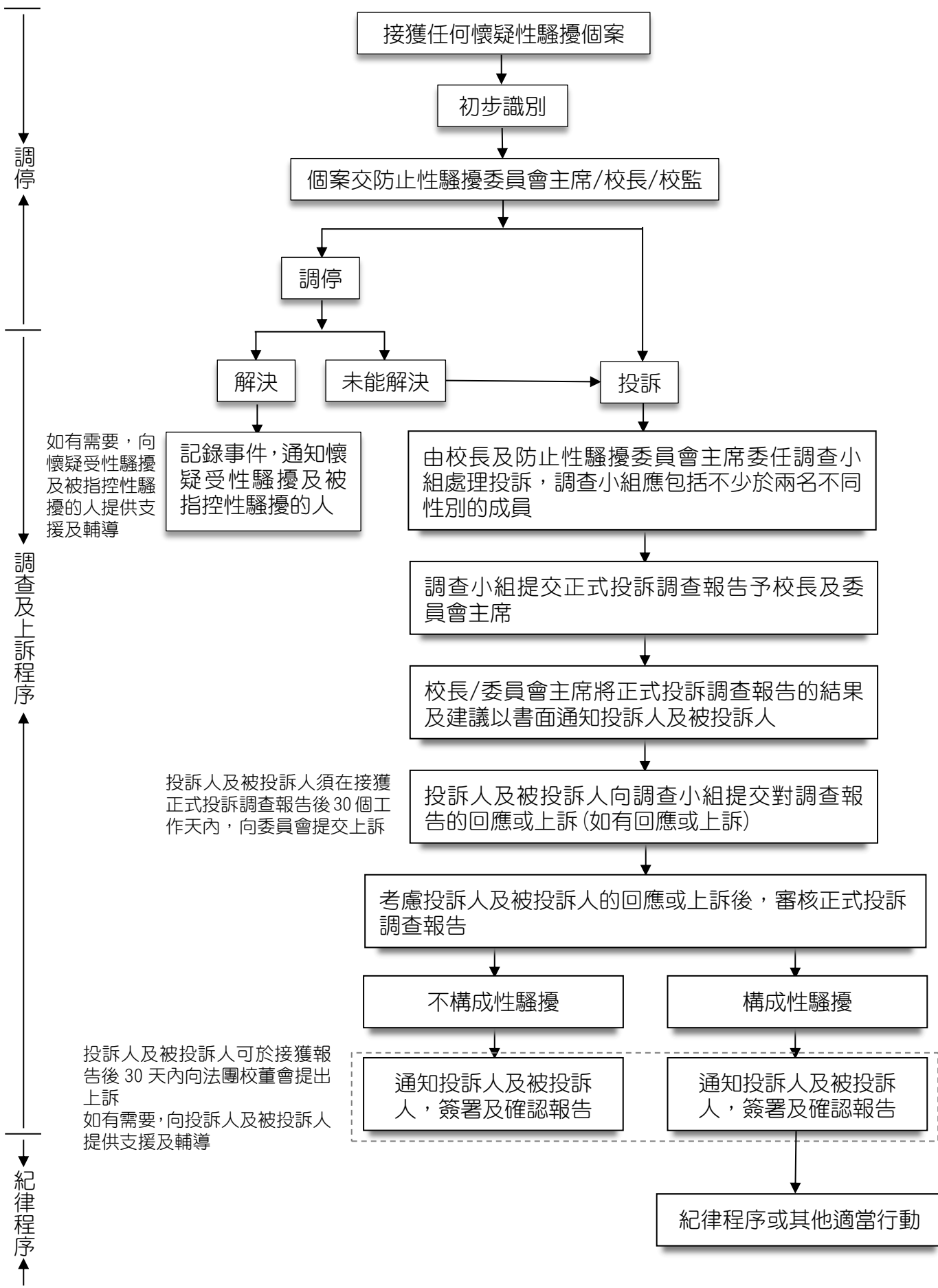
教職員一般守則

1. 所有教職員在校內都不應向任何人展示含有色情成份或不雅的書刊或資料，亦不應說涉及性的笑話，公然談論別人或自己的性生活。
2. 所有教職員不應與學生單獨地在課室內進行任何活動，如有必要，必須打開門窗，讓其他人士能知悉室內情況。
3. 如非以學校通告，並獲校長批准之校外活動，學生與教職員間進行的一切校外活動，校方將不負任何法律或保險責任。
4. 任何人士應避免在課堂討論時，強行把討論內容轉為與性有關的話題，而使不同性別的學生感到被冒犯。
5. 所有教職員應經常留意個人的行為舉止，避免跟學生或其他教職員作出不必要的身體接觸，以免造成誤會。
6. 若被投訴語言或行為不當時，應樂意改變自己的行徑，並即時道歉以避免被人指稱性騷擾。

2022年7月

*本文件共5頁，另備附件1份

處理性騷擾投訴的流程圖



* 校內的投訴程序不會影響投訴人向教育局投訴、平機會查詢/投訴、警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。