

基督教聖約教會堅樂小學

有關校園性騷擾的政策

引言

1. 本校致力於消除任何形式的歧視，為教職員和學生在教學及學業方面提供平等機會。由於性騷擾不僅侵害被騷擾者的人格尊嚴，更妨礙其學業及工作表現，本校必須嚴謹處理有關問題。
2. 性騷擾是一個歧視問題，在倫理及法律上牽涉教職員及學生的利益衝突。這種歧視既是不公平的問題，因使學校失去優異的學生和教職員。
3. 本校致力於消除和防止性騷擾，絕不容許學生或教職員作出任何性騷擾行為。本校有關性騷擾的政策及處理程序列明處理性騷擾指控或投訴的途徑。如發生性騷擾，本校將採取適當的補救措施。有關性騷擾的政策清楚表明本校對於性騷擾問題的立場，並設立適當的處理程序，以培養教職員和學生的公義、公平及坦誠的意識。

性騷擾的法律定義

4. 根據性別歧視條例第 480 章第 2 條(5)，性騷擾是指：

“任何人（不論如何描述其身份）－

(a) 如一

(i) 對一名女性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) 就一名女性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，應會預期該女性會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

(b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該名女性屬有敵意或具威嚇性的環境，該人即屬對該女性作出性騷擾。”

5. 《性別歧視條例》適用於男性及女性。上述有關性騷擾的定義須視為同樣地適用於男性所受的待遇。
6. 《性別歧視條例》第 23 條具體說明發生在工作場合中不同形式的性騷擾。

就本校而言，如任何僱員作出以下行為，即屬違法：

- (a) 對本校其他教職員或求職者作出性騷擾；或
- (b) 對本校僱用的合約僱員或其他服務人員作出性騷擾。

7. 《性別歧視條例》第 39 條具體說明發生在教育機構中不同形式的性騷擾。

就本校而言，如本校任何僱員對一名正在申請入讀，或正就讀於本校的學生；或正在申請入職，或已在職的另一名僱員作出性騷擾，即屬違法。

8. 同樣地，如本校任何學生作出以下行為，即屬違法：

- (a) 對本校另一名學生，或正在申請入讀本校的學生作出性騷擾；或
- (b) 對本校教職員作出性騷擾。

性騷擾的行為定義

9. 在不局限性騷擾的法律定義的原則下，下列行為可被視為性騷擾：

- (a) 不受歡迎的性要求：例如擠眉弄眼、淫褻動作、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：例如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：例如帶有貶抑成份或有成見的與性有關的言論、不斷追問某人的性生活等；及
- (d) 涉及性的行徑，以致工作環境帶有敵意或具威嚇性：例如在工作場所高談與性有關的或淫褻的笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅圖片或海報等。

10. 以下兩類行為模式皆可構成性騷擾：

- (a) 第一類是以性為動機的行為及其他有關的行為，被騷擾者能否在就業或教育方面獲得好處，乃取決於其是否接受或容忍該等有關性的行為。這一類的特徵包括騷擾者或明或暗地濫用權力，賄賂、強迫或懲罰被騷擾者。這類騷擾行為包括下列情況：接受性騷擾作為獲得就業、實任、晉升的條件，或作為取錄或保留學籍的條件，如學生拒絕騷擾者的要求，

其學業成績及其他與其學業有關的決定將受影響。這類行為還包括向被騷擾者表示，如其接受騷擾，將可得到事業發展或教育機會，否則將會在這方面給其帶來負面影響。

- (b) 第二類可能包括上述的騷擾行為，但不能從這類行為發生的環境清楚地推斷這類行為是否涉及強迫或賄賂的意圖。問題的重心在於這類騷擾行為對工作及學習環境及表現的影響，有時被界定為在性方面的敵意環境。如這些涉及性的行為對某個職員/學生的工作/學習環境或其表現產生負面影響，這種行為便帶有歧視。性騷擾被視作歧視，主要是在僱傭和教育方面兩性因不同性別而受到不同的對待。性騷擾包括許多不受歡迎的威嚇、不安、被冒犯、被人排斥、行為退縮等，或對一個人的學習或就業造成影響。這些行為包括以性取笑別人、引起性聯想的評語、性玩笑、以強凌弱或侮辱性的行為、言語或身體上的威嚇（包括性侮辱或帶有性別偏見的言詞）、冒犯他人的表達方式（例如擠眉弄眼和淫蕩的姿勢、觸摸、抓捏或擦碰他人身體）、展示或傳閱帶有性冒犯和色情意識的材料，或未經同意強行或不斷詢問有關對方的婚姻狀況、性興趣或性取向。

投訴調查及上訴程序

11. 學生及教職員可以向校長或校董會提出非正式投訴，校方會委派一位高級教師及社工跟進，給予支援或建議。
12. 學生及教職員亦可以向「處理校園性騷擾專責小組」提出正式投訴。該小組須向校董會負責，由校長擔任召集人（若投訴對象是校長，則由校董會委任一位校董擔任召集人）。在接獲投訴時，由召集人委任不少於兩名高級教師為小組成員負責調查，跟進處理，並向校董會匯報。
13. 任何人不應因發起或參與調查工作，或執行紀律程序而遭到報復。
14. 本校任何學生或教職員，如果被本校另一名學生或教職員性騷擾，均可向「處理校園性騷擾專責小組」舉報。
15. 調查

- (a) 本校任何學生或教職員如要求本校對性騷擾事件展開調查，均須具名向「處理校園性騷擾專責小組」作出書面提出。
- (b) 當「處理校園性騷擾專責小組」接獲書面投訴後，將立即展開全面而中立的調查。小組召集人將輪更按次序委任不少於兩名不同性別的小組成員對投訴進行調查。
- (c) 在調查過程中，必須遵守下列準則：
 - (i) 被投訴者將獲「處理校園性騷擾專責小組」提供涉案內容，並有足夠機會就指控提出答辯。
 - (ii) 在預先知會的情況下，任何人士在接受調查面談時，可由一名人士陪同出席，但該名人士不得為其法律代表。
 - (iii) 調查小組將與證人或與事件相關的人士個別面談，並依據有關法例規定，儘力保障各有關人士的私隱。
 - (iv) 審核相關個案紀錄。

16. 調查報告

- (a) 「處理校園性騷擾專責小組」的調查報告必須包括以下內容：
 - (i) 說明調查的事件；
 - (ii) 各有關人士的立場；
 - (iii) 調查結果；
 - (iv) 立下結論，確定性騷擾指控是否實屬；及
 - (v) 建議應採取的行動。

17. 跟進及上訴程序

- (a) 「處理校園性騷擾專責小組」向法團校董會提交調查報告。
- (b) 「處理校園性騷擾專責小組」將調查報告的結果及建議以書面通知投訴人及被投訴人。
- (c) 如有需要，投訴人或被投訴人可以書面向「處理校園性騷擾專責小組」提出上訴。
- (d) 當「處理校園性騷擾專責小組」接獲上訴申請後，法團校董會將會成立上訴委員會，成員包括兩名校董及校長。

- (e) 上訴委員會將審核投訴人或被投訴人提交的上訴理由及相關證據，並檢視「處理校園性騷擾專責小組」的調查程序。
- (f) 上訴委員會將會對上訴作出最後裁決，向法團校董會匯報，並會把裁決通知投訴人及被投訴人。

時限

- 18. 在一般情況下，書面投訴須於下列時限之內提出：
從投訴人獲悉有關性騷擾行為起或於性騷擾發生後 90 日內；
- 19. 除非「處理校園性騷擾專責小組」召集人有合理的理由准予延長時限，否則，從接獲書面投訴到提交調查報告，並向召集人提出採取行動的建議為止，整個調查過程不得超過 90 個工作日。
- 20. 「處理校園性騷擾專責小組」召集人須在接獲調查報告後 30 個工作日內，將有關調查報告的結果及建議通知投訴人及被投訴人。
- 21. 投訴人及被投訴人須在接獲調查報告結果及建議後 15 個工作日內，向「處理校園性騷擾專責小組」召集人提交其意見/上訴。
- 22. 法團校董會須在接獲投訴人或被投訴人的上訴後的 30 個工作日內，成立上訴委員會，展開審核工作及完成最後報告。
- 23. 「處理校園性騷擾專責小組」召集人可基於合理的理由，延長上述的有關時限。

保密

- 24. 在進行調查及上訴的過程中，調查小組必須依據本校現行政策及適用法例，盡力保障各有關人士的私隱。
- 25. 在調查及上訴的過程中，除非法例要求，否則有關調查及處理過程的檔案不會提供予未有直接負責處理該個案的工作人員或未受事件影響的人士。本校只可依照法例及本校規定，將有關紀錄向與投訴事件有關的人士或有關的
本校主管人員公開。

利益衝突

26. 為確保整個調查及上訴過程的公正，任何與該調查事件有直接關係的人士皆不得參與事件的調查及上訴工作。

正式紀律程序

27. 如有足夠證據證明某學生或教職員確實作出了性騷擾行為，並應予以紀律處分，本校當即依據現行的有關紀律程序，對該名學生或教職員展開正式的紀律行動。

直接向平等機會委員會投訴或提出訴訟

28. 投訴人可直接向平等機會委員會投訴，或向地方法院提出民事訴訟。
29. 根據《性別歧視條例》，投訴人須在被指控的性騷擾行為發生後 12 個月內，向平等機會委員會提出投訴。否則，平等機會委員會可決定不對投訴展開調查。如投訴人決定向地方法院提出訴訟，該項申請必須於性騷擾行為發生後的 24 個月內提出。

處理性騷擾投訴流程圖

