

# 路德會呂祥光小學

## 防止及處理性騷擾政策及指引

### (I) 政策聲明

路德會呂祥光小學(以下簡稱「本校」)致力為教職員及學生提供互相尊重彼此權利和感受的學習及工作環境，人人均有權受到尊重及得到平等對待，在「防止《性別歧視條例》」的保障下，不會容許任何形式的歧視或騷擾。本校會將政策通報全體學生、家長、教習員、義務工作者、合約員工/服務供應商/代理人等，並要求所有人均嚴格恪守以下政策。

根據《性別歧視條例》(《條例》)，性騷擾在教育及僱傭範疇中乃屬違法，而且會影響工作和學習。在本校，我們相信每個人均有權在一個沒有歧視、騷擾、中傷及針對(使人受害的歧視)的環境下工作和學習，人人都應受到尊重及得到平等對待，本校以絕對消除及防止性騷擾的決心，無論如何都不會容忍性騷擾這類行為，干犯性騷擾，不但校內會有紀律處分，並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果。

性騷擾乃屬個別事件，本校會透過教育及培訓，列明對性騷擾的立場，並設立投訴機制及處理程序，性騷擾一旦發生，校內任何人都有權投訴，以求建立一個沒有歧視和愉快的校園。

### (II) 本校性騷擾政策的目標及校方責任

1. 本校有責任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。
2. 校園內所有學生及教職員都清楚了解學校的性騷擾政策及相關的投訴渠道。
3. 為學生及教職員提供培訓，提高對性騷擾的認知，並培養其尊重他人的品格及正確價值觀
4. 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務使投訴機制更易為投訴人理解及使用。
5. 以公正、不偏不倚和保密的原則，嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。
6. 確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。

### (III) 全校教職員和學生的義務和責任

1. 全校教職員和學生有義務和責任協助防止和消除性騷擾，包括尊重他人的意願及感受，不會姑息任何形式的性騷擾行為，以及支持同事/同學採取合理行動制止性騷擾。
2. 任何學生/教職員如果目睹其他學生/教職員作出性騷擾行為或被性騷擾，可向處理性騷擾投訴的政策執行小組舉報。

### (IV) 性騷擾的法律定義、含意、涉及人士及例子

#### 1. 性騷擾的法律定義

1.1 根據香港法例第 480 章《性別歧視條例》第二條五款，性騷擾是指：

(a) 任何人(不論如何描述其身份) – 如：

a. 對另一人士提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎以獲取性方面的好處的要求；或

b. 就另一人士作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一名有理智的人在顧及所有情況後，應會預期該位受注視的人士會感到受冒犯、侮辱或威嚇；

或

(b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對該位受注視的人士做成一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境。

該人即屬對該位受注視的人士作出性騷擾。

1.2 《性別歧視條例》適用於男性及女性。性騷擾不分有關人等的性別，可在任何人身上發生；與性騷擾相關的條文及校園性騷擾政策亦適用於男和女，以及同性之間的性騷擾行為。

1.3 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。因此，無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。

1.4 即使單一事件亦有可能構成性騷擾。

1.5 在校園環境中，性騷擾事件未必一定牽涉權力關係，即較強的一方騷擾較弱的一方，學生亦有可能騷擾學生，甚至騷擾老師。如有此情況出現，亦屬違法的性騷擾行為，校方亦會正視及作出適當的處理。

## 2. 性騷擾的含義

有兩類性騷擾：

### 2.1 錯誤運用權力或交換(Quid Pro Quo)：

決定是基於個人允許或拒絕獲取性方面好處的意願（例如：要求獲取性方面好處以換取升職、加薪、或考試合格）。

### 2.2 敵意的環境：言語上或身體上涉及性的行徑，目的在重大干預一個人的工作/學習表現，或營造一個冒犯、敵意或威嚇的工作/學習環境。

## 3. 性騷擾涉及人士

3.1 根據《性別歧視條例》，僱員作出的行為，可能會令他個人負上責任。僱員如對上司、準上司、同事、準同事、下屬、準下屬作出性騷擾，不論出於任何動機，即屬違法。

3.2 根據《性別歧視條例》，任何人明知而協助另一人作出性騷擾，須視為本身作出同一行為。任何人如向另一人提供或要約提供任何利益，或使另一人遭受或威脅另一人遭受任何不利，以指示、誘使或企圖誘使該另一人對第三者作出性騷擾，即屬違法。

3.3 本校僱員如對學生及準學生作出性騷擾，不論在校內或校外，同性或異性，亦屬違法。

3.4 本校合約或外判職員如對學生及準學生作出性騷擾，不論在校內或校外，同性或異性，亦屬違法。

## 4. 性騷擾的例子(資料來源：平等機會委員會)

4.1 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方

4.2 帶有性方面影射的評論，例如身體、衣著、或性的活動

4.3 有關性或某一個性別的笑話

4.4 帶有猥褻性或侮辱性的說話

4.5 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求

4.6 暗示或公開威脅對方發生的性行為

4.7 不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、或擠捏）

4.8 猥褻姿勢、電話

4.9 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章

4.10 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係

4.11 意圖強吻或愛撫對方

4.12 性侵犯或強迫性行為(強姦)

\*註：上述 4.4 至 4.12 的例子，有觸犯刑事條例的可能。

## (V) 投訴人的權利和可以採取的行動

1. 學校是公平公正的地方，人人都有權投訴性騷擾行為

2. 遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

2.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止

2.2 記錄性騷擾的日期、時間、地點、証人及性質，包括騷擾者的說話及做過的行為，以及受害人當時的反應

2.3 告訴信任的人/輔導人員，讓受害人得到情緒的支援和處理事件的建議

2.4 向投訴委員會作正式或非正式的投訴

2.5 向平等機會委員會查詢或投訴，要求展開調查或調停；若不能成功調停，投訴人可向平等機會委員會要求給予法律協助

平機會電話：2511 8211

其他向平機會查詢或投訴的方法，請參考平機會網頁

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx>

2.6 向教育局投訴

2.7 可以找律師商量、向警方報案，或向區域法院提兇法律訴訟程序

3. 校內投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利

## (VI) 投訴機制

### 1. 方法

若有人認為或懷疑被性騷擾，應儘快投訴，可向性騷擾政策執行小組進行「口頭」或「書面」投訴，本校會於合理時間內處理有關投訴。

性騷擾政策執行小組成員：副校長、訓輔組組長、學校社工

### 2. 設非正式及正式投訴機制

#### 2.1 口頭投訴〔非正式程序〕

若投訴人的主要關注是希望盡快採取非正式行動來遏止騷擾行為(例如向被指稱騷擾者發放清晰的信息)，而不要就他/她的個案展開調查時，投訴便會非正式地處理。一般而言，非正式行動適合用作處理輕微及單一的性騷擾事件。

#### 2.2 書面投訴〔正式程序〕

若有教師及職員認為或懷疑被性騷擾而作出書面投訴，可向本校所委任的「投訴委員會」進行投訴。「投訴委員會」會按「正式程序」來處理。

2.3 如透過調停的方式處理，應由投訴人及被指稱的騷擾者均同意的人負責調停

### 3. 投訴時限

3.1 若被性騷擾者有意向本校提出投訴，需於事件發生後的 12 個月內提出；投訴人若有合理原因擬於事發 12 個月後延誤投訴，可先說明延誤原因，本校將因應個別情況而決定是否受理。

3.2 若被性騷擾者有意向平機會提出投訴，需於事件發生後 12 個月內提出，否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，平機會可不受理。

3.3 若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後 2 年內提出。

### 4. 處理程序

投訴人可以按事件嚴重性採取「非正式程序」或「正式程序」。

#### 4.1 非正式程序〔口頭投訴〕

這方法主要涉及調停和舒緩情況的技巧，促進開放態度及溝通，以便有關人士了解對事件的不同意見。這些技巧要迅速、有彈性及有效率，對感受和情緒有適當的認識及回應，並尊重有關人士的權利和私隱。

程序如下：

- A. 投訴人向處理個案人員描述該事情。
- B. 處理個案人員適當地回應投訴人的情緒及要求。
- C. 與被投訴人傾談，了解事件。
- D. 提供各種解決問題辦法。
- E. 個案完結時，處理個案人員須填寫「表格 A」作統計記錄。

#### 4.2 正式程序〔書面投訴，由「投訴委員會」處理〕

A. 投訴人應向本校「投訴委員會」遞交書面投訴〔表格 B-1〕，敘述事件經過及有關資料。

- B. 投訴委員會會根據一般申訴程序對事件作正式的調查。
- C. 提供被投訴者一份投訴書和給予回應的機會〔填寫表格 B-2〕。
- D. 在所有會見期間，保持私隱和尊重投訴人及被投訴人個人權利。
- E. 向學校呈交一份報告書〔表格 B-1, B-2, B-3〕，內容包括被調查的有關事項及重點，被發現的事實、調查的結果、建議及解決方法。
- F. 有關個案的報告書須保密，但可用作統計用途。

4.3 如投訴人或被指稱的騷擾者是學生，可由家長/監護人/親人陪同出席與處理投訴有關的會面

4.4 如有需要，會安排投訴人與被指稱的騷擾者在調查期間免接觸，尤其是單獨接觸

4.5 如有需要，投訴人可要求支援及輔導(如投訴人是學生，該學生及其家長亦可同時要求提供支援及輔導)

4.6 本校將會以書面紀錄與投訴人和被指騷擾者的會面及其申述內容

4.7 事件處理完成後，本校將擬定書面報告，以書面向涉事的雙方交代調查結果、處分內容及本校的考慮因素

4.8 若性騷擾事件涉及的其中一方對調查結果有任何回應，可以面書向校方提出，本校將再就其理由而繼續處理；如不接受調查結果，可向校內更高層上訴，以符合自然公義的原則

4.9 如事件中的性騷擾行為涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，本校會考慮報警處理

## 5. 處分

如查明有關性騷擾事件屬實，騷擾者需按事件的嚴重性而接受不同的紀律處分，包括道歉、接受輔導、給予賠償、停職/停學、解僱或開除學籍等；校方亦會因應事件的性質，有機會採取進一步的行動，如向警方舉報、通知社會福利署等。

### (IV) 處理性騷擾投訴的原則(資料來源：平等機會委員會)

1. 公平處理：以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人和被指稱的騷擾者均會得到公平的對待，讓雙方有同樣的機會申述。
2. 保密原則：向學生和教職員保證，所有與性騷擾有關的資料和記錄都會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人披露。由於被指稱的騷擾者是個案關鍵人士，基於自然公義的原則，本校有需要通知他/她有關指控的詳情。

如有任何人士違反上列保密原則，本校將會對有關人士作出書面警告

3. 避免延誤：性騷擾事件對投訴人及被指稱的騷擾者均會帶來壓力，校方收到投訴應立刻處理。
4. 程序的透明度：學校應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在其校本投訴政策/性騷擾政策內，並讓所有學生、員工和其他工作人員知悉。如投訴涉及學生，學校應讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施
5. 保護投訴人及證人：投訴人及證人應受保護，以免因投訴事件而遭報復(根據《性別歧視條例》第 9 條，“使人受害的歧視”，即報復，亦是違法的歧視行為)。
6. 避免利益衝突：若負責處理查詢/投訴的教職員，與投訴人或被指稱的騷擾者有密切關係，如親屬關係，或被指稱的騷擾者是校內負責處理性騷擾投訴的教職員，應把個案交由其他人士處理。
7. 匿名投訴：無論投訴是否匿名，學校都可能有需要就有關投訴進行調查，尤其需要謹慎處理任何懷疑對學生作出性騷擾的個案。
8. 謹慎處理：體恤投訴人的感受，如避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及應由同一性別的調查人員接見投訴人等，以確保處理投訴的過程不會讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱。小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。

### (V) 防止性騷擾的措施

本校透過不同的途徑來傳遞防止性別歧視的信息，務求建立一個平等及愉快的校園。相關措施包括：

1. 發佈政策：定期向全體學生、家長、教職員、代課老師到校服務人員發佈/重申校園性騷擾政策，並需簽知確認了解及明白本校相關政策內容

2. 公開資訊：於學校內聯網及學校網頁上載有關政策(合約供應商及聘用的校外團體或人士可獲提供政策原稿)，方便有需要者隨時查閱，以讓全校師生及職員，知悉本校已制定性騷擾政策，明白查閱及投訴渠道。本校亦會清楚告知合約供應商及聘用的校外團體或人士，學校絕對不容忍性騷擾行為，並會嚴正處理有關事件
3. 定期檢討：每學年開始 9 月份，本校會檢視有關的政策及措施，如有需要，將更新相關內容
4. 定期培訓：本校會每年為新入職教職員(包括代課老師)說明性騷擾政策內容，並在教師會議中，重申本校性騷擾政策，而有關單張、小冊子及相關資料亦會擺放於圖書館、教師資源室及其他地方，以便索取及使用。學生方面，每月設性教育活動，透過講座、成長課向學生說明兩性平等、尊重他人和提高對防止性騷擾的意識，以及干犯性騷擾的後果及責任
5. 提供健康環境：清除校內可能涉及性騷擾的物品，並禁止把相關物品帶入學校，以及防止不適當使用電腦科技而引起的性騷擾

#### (VI) 政策執行小組

政策執行小組直接向校長或校監負責，匯報及提交資料。其職責是制定、推行有關政策，並處理投訴；小組亦會就政策落實的情況、執行機制作出定期檢視及修訂。

#### 小組成員

1. 推廣教育組：本校訓輔組
2. 政策執行小組：一名副校長、訓導主任、輔導主任、學校社工
3. 投訴處理委員會：校監、校長、一名副校長

#### (VII) 相關資源

1. 平等機會委員會《性別歧視條例》(第 480 章)

[http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=ordinance\\_sdo](http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=ordinance_sdo)

2. 平等機會委員會《性別歧視條例僱傭實務守則》

[http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops\\_sdo](http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_sdo)

3. 平等機會委員會《防止校園性騷擾網上培訓課程》

<http://www.eoc.org.hk:8080/shoncampus/en/tls/otm/index.jsp>

4. 陳建成、林潔儀、張智敏、盧定宇(2019)：《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》。香港：平等機會委員會。

<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/InforCenter/Research/content.aspx?ItemID=15936>

5. 教育局《防止校園性騷擾》

<https://www.edb.gov.hk/tc/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/index.html>

6. 性騷擾—學界問卷調查 2014

<http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/ResearchReport/201512218252536326.pdf>

7. 學生對性的態度及 對性騷擾的看法之研究(2013)

<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/InforCenter/Research/content.aspx?ItemID=11347>

8. 《制定校園性騷擾政策研討會》研討會資料 (2013 年 12

月) <http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/InforCenter/Conference/Content.aspx?Type=16&DateTime=2013>

9. 《校園性騷擾之預防及處理工作坊》研討會資料 (2013 年 11 月)

<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/InforCenter/Conference/Content.aspx?Type=15&DateTime=2013>

10. 平等機會委員會《防止校園性騷擾的問與答》

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=questions%20and%20answers%20on%20preventing%20sexual%20harassment%20in%20schools>

11. 平等機會委員會《防止及處理性騷擾》

[http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=preventing\\_and\\_dealing\\_with\\_sexual\\_harassment](http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=preventing_and_dealing_with_sexual_harassment)

12. 培訓資料：

a. 為了在中小學有效傳遞防止性騷擾的訊息，平機會已委託專業劇團進行有關題材的話劇演出。有關安排性騷擾的話劇表演，學校可致電 2404 7288 或透過電郵([forestunionxp@yahoo.com.hk](mailto:forestunionxp@yahoo.com.hk))與劇社「森林聯盟」聯絡。

b. 平機會製作有關性騷擾的網上教材套《防止校園性騷擾網上課程》，有助提升學生和教育工作者對性騷擾的認識。

(網址為：<http://www.eoc.org.hk:8080/shoncampus/b5/tls/otm/index.jsp#>)。

c. 平機會提供的免費講座及諮詢服務(詳情可參閱以下網址：

<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Our%20service#1>)

d. 平機會可應學校要求為教職員提供工作坊，教導認識何謂性騷擾和如何防止性騷擾。

### 處理性騷擾投訴程序

