

# 仁濟醫院董之英紀念中學

## 校本《防止校園性騷擾政策》

### 一、前言

經修訂的《性別歧視條例》於 2008 年 10 月 3 日生效，而當中《性別歧視條例》(第 480 章)下有關「性騷擾」，亦已延伸至教育環境；任何人因作出任何涉及性並造成「有敵意或威嚇性的環境」的行徑而構成的性騷擾，亦適用於教育環境。因此，學校有責任確保所有人，包括：全體學生、教職員、義務工作者、合約員工/服務供應商/代理人，能夠在一個沒有性騷擾的安全環境下學習、進行課外活動、工作或提供服務。學校須促請教職員和學生注意條例下新的法律條文，並作出相應安排，以符合法例要求。

仁濟醫院董之英紀念中學(本校)致力提供一個令男女共處工作的舒適環境及令男女學生均能獲益的學習環境。性騷擾是歧視及違法行為，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。任何人對本校學生、教職員(包括準學生及準員工)、家長、義務工作員、合約員工、服務訪客作出任何形式的性騷擾都是不能接受的。

本校按仁濟醫院《防止校園性騷擾政策》訂立本校防止校園性騷擾政策，指引旨在協助本校訂定程序，處理有關性騷擾的投訴，務求所訂的程序簡明易行，能提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，並確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰；校方能以公正、不偏不倚和保密的原則，及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。

### 二、性騷擾的定義

1. 根據《性別歧視條例》(第 480 章)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。「性騷擾」的法律定義包括以下情況：

(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，一個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，而該行徑對另一人做成一

個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境。

2. 上文第 1(a)(ii)和 1(b)段所述的涉及性的行徑，包括對另一人或在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。
3. 根據《性別歧視條例》，僱員如對上司、準上司、同事、準同事、下屬或準下屬作出性騷擾，即屬違法。僱員在受僱工作過程中作出的行為，可能會令他個人負上責任。
4. 一連串發生的事件可構成性騷擾。但視乎情況而定，性騷擾未必是一連串發生的事件所構成。有時，一宗事件也足以構成性騷擾。
5. 另一方面，一名人員假如在一個環境下遇到一組事件，雖然就個別事件而言，可能不會令人感到受冒犯，但在綜合考慮時足以構成性騷擾，則該人員可能會成為敵意工作環境的受害者。

### 性騷擾行為事例

1. 性騷擾通常包括不受歡迎及向對方主動作出的身體、視覺、言語或非言語涉及性的行徑。性騷擾禁止的行為涵蓋所有未經要求的、不受歡迎的和帶有性意味的接觸，包括：
  - (a) **書面接觸**：使人反感的涉及性的、帶有性聯想或猥褻的信件、傳真、電郵、短訊、筆記和邀請等；
  - (b) **口頭接觸**：涉及性的言論或笑話，例如帶有性暗示或猥褻的批評、提問、要求、恐嚇、誹謗、形容或描述、戲謔、笑話、要求和吹口哨等；
  - (c) **身體接觸**：作出不受歡迎的身體接觸或動作，例如蓄意的接觸、擁抱、按摩、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等；
  - (d) **眼神接觸**：例如色迷迷地盯著別人或其身體部位；展示使人反感、與性有關或色情的資料如海報、艷照、圖片、漫畫、卡通、塗鴉、雜誌或月曆等。
2. 雖然每宗個案須根據有關事實審理，但下列的性騷擾常見事例可供參考：
  - (a) 提出不受歡迎的性要求：例如拋媚眼和淫褻的動作，觸摸、捏抓或故意擦碰對方身體；

- (b) 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；
  - (c) 以言語、非言語或以身體作出的不受歡迎而涉及性的行徑：例如發表在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問對方的性生活；以及
  - (d) 涉及性的行徑，而該行徑會做成一個有敵意或具威嚇性的工作環境：例如在工作地方說涉及性或淫褻的笑話、展示有性別歧視成份或其他與性有關的不雅圖片或海報。
- 3. 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、工作，或干擾學生在學習環境的表現或樂趣。
  - 4. 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。
  - 5. 雖然性騷擾事件通常牽涉權力關係，較強的一方騷擾較弱的一方，但在校園環境中，權力關係未必是最重要的考慮因素，學生亦有可能騷擾學生，甚至騷擾教師。如有此情況出現，這亦屬違法的性騷擾行為，學校亦須正視及作出適當處理。

#### 四、受害人的權利及可以採取的行動

- 1. 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：
  - (a) 即時表明立場，告訴性騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
  - (b) 記錄性騷擾的日期、時間、地點、證人及性質(騷擾者的說話和做過的行為)，以及受害人當時的反應。
  - (c) 告訴信任的人/輔導人員，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。
  - (d) 向校長或其他負責教職員(見表一)作出正式或非正式投訴。

(e) 向平等機會委員會查詢或投訴，要求展開調查或調停，若調停不成功，投訴人可向平機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，請瀏覽平機會網頁：[www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)

(f) 向教育局投訴。

(g) 可以找律師商量、向警方報案，或向區域法院提出法律訴訟程序。

3. 校內的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴、警方報案或向區域法院提出訴訟的權利。

### 五、處理性騷擾投訴的原則

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紀錄都會保密，只按需要和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物，並基於自然公義的原則，學校有需要通知他/她有關指控的詳情。
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，學校收到投訴會立刻處理。
4. **程序透明**：本校將有關處理性騷擾投訴的程序載列在校本投訴政策/性騷擾政策內，讓所有學生、教職員、家長和其他工作人員知悉。如投訴涉及學生，學校會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，如避免投訴人重複敘述痛苦經歷多次，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，以免相關人士受

到不必要的困擾。

## 六、處理性騷擾投訴的機制

1. 學校會委任最少有各一名男、女調查人員組成性騷擾投訴處理小組，處理每宗性騷擾投訴。政策文件應列出小組負責成員姓名及聯絡方法。性騷擾調查目的在研究是否有證據支持投訴人的指控，如有的話，則決定採取何種進一步行動。其投訴涉及對象的調查階段及上訴階段負責人員參見表一。

表一：投訴涉及對象的調查階段及上訴階段負責人員

投訴涉及對象	調查階段	上訴階段
學生/教職員	性騷擾投訴處理小組	校長及副校長
校長	校監及校董會	辦學團體另立專責小組
校監/校董會成員	辦學團體專責小組	辦學團體另立專責小組

\*如收到其他人士作為被投訴對象的個案，建議轉介予平機會或警方

2. 學校設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制(其流程請參閱圖一)，所有處理過程均應該以書面進行紀錄並保密存檔。
3. 非正式投訴處理：若投訴人的主要關注是希望儘快採取非正式行動來遏止騷擾行為(例如：向被指稱的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，而非用於較嚴重和重複的性騷擾行為。其處理程序如下：
  - (a) 投訴人向性騷擾投訴處理小組人員描述；
  - (b) 處理個案人員適當地回應投訴人的情緒及要求；
  - (c) 處理個案人員與被投訴者傾談，了解事件；
  - (d) 提供各種解決辦法如調停及作出警告；
4. 正式投訴機制處理：若非正式投訴機制的解決方法未達受害人的要求，或處理的成效未能令受害人滿意，受害人可選擇向學校正式投訴遭性騷擾，親自以書面或口頭提出。學校對於書面和口頭投訴同樣重視，處理方法也相同。
  - (a) 接見投訴人或被指稱的騷擾者，如是學生，可由家長、監護人、社工或親友陪同會面。
  - (b) 接見有關投訴的證人，或向他們錄取書面陳述。
  - (c) 評估證據，擬備報告，以書面把調查結果告知有關人士。
  - (d) 決定是否需要採取處分措施或其他適當的行動。

5. 所有處理程序必須向投訴人和被指稱的騷擾者說明，例如會如何進行調查及誰人負責處理有關調查，所有接見過程均應該以書面進行紀錄並請接見人員簽署作實。
6. 本校會因應個別情況而更改調查小組的成員組合和調查方式。學校會徹底和公平地處理所有投訴，並須從速進行調查，不得延誤。所有投訴均須保密，以確保投訴人或被投訴人的名譽或職業前途，不會因該宗投訴而受到不公平的影響。特別要注意的是，所有與投訴有關的人員必須明白，不得公開討論投訴內容。因此，學校會向所有與投訴有關的人員，包括調查人員、投訴人、被指稱曾作性騷擾的人員和證人，強調這一點的重要性。
7. 調查投訴的工作通常應於接到投訴後一個月內完成，並向投訴人發出覆函。調查工作如未能在一個月內完成，負責人員須向投訴人和被指曾作性騷擾行為的人員發出簡單回覆，把調查進展通知他們。
8. 投訴人會在保密的情況下獲告知有關投訴是否獲裁定成立，以及學校會否/已否採取紀律行動。如果裁定投訴不成立，則會向投訴人解釋原因。被指曾作性騷擾的人員也應獲告知調查結果。
9. 假如任何一方對調查結果不滿，可於接獲有關通知後 14 天內向表一所列的上訴單位提出上訴。
10. 如有需要校方可提供支援及輔導，包括向家長、學生、員工等提供有關性騷擾的資料，並為他們解答問題或疑慮。
11. 投訴人提出性騷擾投訴時，須表明身分。投訴人應知道，為了進行公平和適當的調查，調查人員須向被指曾作性騷擾的人員披露投訴人的身分。不過，除被指曾作性騷擾的人員和參與調查的人員外，如未得投訴人同意，不得向其他人士披露投訴人的身分。
12. 所有參與調查的人士皆有責任將一切資料保密，以保障投訴人及被投訴人的私隱。
13. 學校保證投訴人不會因正常而合理的投訴而受害、處分或影響其工作表現紀錄；但若屬惡意或無理的誣衊投訴，則會由學校作出跟進及處理。
14. 投訴人或被投訴人如對校內處理過程及結果有不滿，可參考表一向有關人員進行上訴或在任何階段向外間(如：平等機會委員會、警方)作出投訴或自行提出法律訴訟。

15. 如本校處理懷疑個案時遇到任何困難，將會諮詢辦學團體仁濟醫院教育部主管，平機會或其他相關機構(例如警方)的意見。
16. 校方會遵守由社會福利署於 2008 年 1 月發出的「處理虐待兒童個案程序指引(2007 年修訂版)」的原則和相關程序處理，以保障學生的福利及減低受虐的危機。根據該指引，如懷疑兒童被性侵犯，學校會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，學校會向警方舉報。

## 七、處理性騷擾投訴的時限

1. 考慮到延遲處理投訴可能會對調查工作及舉證做成困難，學校、平機會及法院均設有不同的時限。
  - (a) 若被性騷擾者有意向學校提出投訴，須於事件發生後的 3 個月內提出。但若有合理原因令投訴人延誤投訴，本校可酌情處理。
  - (b) 若被性騷擾者有意向平機會提出投訴，須於事件發生後的 12 個月內提出。平機會接聽投訴電話號碼為 2511 8211。
  - (c) 根據《性別歧視條例》，由有關事件發生當日起計 24 個月內，投訴人亦可在區域法院提出民事法律程序，對被指曾作性騷擾的人員提出申索。如有關投訴已向平機會提出並已由平機會處理，則計算限期時，可扣除平機會處理該宗投訴的時間。
2. 如投訴人已向平機會提出類似投訴，投訴人可提出要求學校暫停調查。然而，本校可視乎特殊情況和投訴事件的性質，決定同時進行調查。投訴人如希望學校暫停調查，應通知學校並說明理由。學校在決定是否繼續調查時，會加以考慮。
3. 如投訴人已在區域法院提出民事法律程序，本校將會暫停調查，以免影響法院法律程序。民事審訊完結後，本校或會恢復調查。
4. 投訴人或學校如認為有關的性騷擾行為構成刑事罪行，應向警方舉報。本校如獲悉警方正進行調查，將會暫停調查，並盡力協助警方。向警方舉報並無時限。但延遲投訴過久可能會對調查及舉證做成困難。

## 八、防止受害

1. 投訴人和證人應受保護，以免因作出或牽涉入投訴而受害(根據《性別歧視條例》，使人受害已是違法的歧視行為)。簡單來說，假如情況相若，他們不應比其他人受到較差的待遇。

2. 通常原則是，在等候投訴結果期間，投訴人不應被調離一向擔任的職責或受到異常的對待，因為這樣可能構成一種加於投訴人的較差待遇，既不合理，亦可能令投訴人以此作為理由，投訴受到傷害。不過，在投訴有結果前，或會難以讓涉及投訴的雙方一起工作。在此情況下，學校會採取適當措施處理，但亦會考慮到投訴人和被指曾作性騷擾者的意願。
3. 學校應假定所有投訴都是出於真誠，並會認真而客觀地處理這些投訴。在處理過程中，會讓雙方都有機會作出詳細申述，並就有關指控和對方的回應作出評論。倘若經調查後，有明確證據顯示投訴並非出於真誠，則作出惡意投訴的人員可能遭受紀律處分。

## 九、處分

1. 性騷擾他人可導致的具體紀律處分及最高懲罰，如需要道歉、接受輔導、給予賠償、停職/停學、可被解僱或開除學籍等，以及校方可能採取的行動。
2. 如事件可能涉及刑事罪行，校方向警方舉報等。
3. 如投訴涉及學生，學校應讓學生和家長都清楚知道有關規則及處分措施。

## 十、其他

1. 所有員工在到任學校時，均已閱讀學校就處理性騷擾投訴發出的指引。該份指引每年最少傳閱一次，供員工參考，並張貼於校務處或上載於學校網頁，以便所有人參閱。
2. 學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。學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。



圖一：處理性騷擾投訴流程圖

