

聖安當小學
「防止及處理性騷擾」僱員政策

A. 防止及處理性騷擾政策執行委員會成員

校長、兩位副校長、訓導主任、輔導主任

B. 政策聲明

聖安當小學(以下簡稱「本校」)會確保每位僱員都在「防止《性別歧視條例》」的保障下工作。本校會將政策通報全體僱員，並要求全體僱員嚴格恪守以下政策。

性騷擾是違法的，而且會影響工作和學習。在本校，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)的環境下工作或學習，**我們無論如何都不會容忍性騷擾這類行爲。**

性騷擾乃屬個別事件，本校會透過教育及培訓，並設立投訴機制，為求建立一個沒有歧視和愉快的校園。

任何人對本校的任何學生、教職員、家長、義工、合約員工、服務提供者、代理人或訪客作出任何形式的性騷擾都是不能接受的。本校重申不會容忍在校園發生性騷擾事件的立場，以及保證所有學生、教職員、家長、義工、合約員工、服務提供者、代理人及訪客均享有不受性騷擾的權利。性騷擾可導致犯事人負上民事或刑事責任。任何人做出被認定為性騷擾的行爲均須受紀律處分。

C. 何謂性騷擾?

根據《性別歧視條例》(第 480 章)第 2(5)條，「性騷擾」的法律定義包括以下情況：

- (1) 任何人如
 - (a) 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
 - (b) 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，一名理性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
- (2) 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後果。
- (3) 任何不受歡迎的與性有關的言行，影響別人在他/她的工作或學習環境的表現，均會構成性騷擾。

D. 性騷擾涉及人士

根據《性別歧視條例》，僱員作出的行爲，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。

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。

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。

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。

E. 禁止的行為

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：

- (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；
- (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) 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
- (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。

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。

若單一行為程度嚴重，也可以是性騷擾。

F. 處理性騷擾投訴的原則

- (1) **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。

- (2) **保護投訴人及證人**：投訴人及證人應受到保護，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，亦是違法的歧視行爲)。
- (3) **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。
- (4) **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。

G. 防止性騷擾的措施

- (1) **發佈政策**：定期(學期初及學期中)向全體學生、家長和教職員／重申校園性騷擾政策，並向新入學學生及新入職教職員，包括代課老師，發布及解釋性騷擾政策。
- (2) **公開資訊，方便查閱**：於學校內聯網及學校網頁上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並於校園當眼處張貼通告，讓全校師生及職員，尤其是校內沒有電腦設備的人員，知悉學校已制定性騷擾政策，從何處可以查閱政策的文本及投訴的渠道。校方亦會告知合約供應商及聘用的校外團體或人士，學校不容忍性騷擾行爲以及向他們提供有關的政策資訊。
- (3) **定期檢討**：每三年於法團校董會會檢討有關政策及措施。
- (4) **定期培訓**：培訓和教育學生(性教育課程)有關兩性平等、尊重他人和提高對防止性騷擾的意識，以及安排教職員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。
- (5) **清除令人反感的物品或資料**：清除校內可能涉及性騷擾的物品，並禁止把這些物品帶入學校，以及防止不適當使用電腦科技，引致性騷擾。
- (6) **指定人員負責措施**：把防止性騷擾的各項措施和工作，指定校內某些職位的教職員負責，權責分明，可有助確保措施得以落實。

H. 處理性騷擾 - 非正式階段

- (1) 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爲，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爲是不受歡迎的，會令他/她感到受冒犯，不安和影響他/她的工作表現。
- (2) 任何人曾遭受性騷擾或欺凌，可以向本校防止及處理性騷擾政策執行委員會成員尋求保密的協助。
- (3) 除非得到受騷擾者的同意，執行委員會成員跟他/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。
- (4) 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，可要求執行委員會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，或受騷擾者可委托執行委員會成員代其本人跟有關的個別人士接觸。

- (5) 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。
- (6) 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/她有權尋求執行委員會成員協助，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。
- (7) 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。

I. 處理性騷擾 - 正式階段

- (1) 當非正式階段的解決方法不恰當，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，受騷擾者可以向校長作出正式的書面投訴。如被投訴的對象是校長，受騷擾者可以向校董會作出投訴。
- (2) 如有確實需要，執行委員會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。所有投訴將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，成員包括與該次事件無關和最少要為被指稱的騷擾者（當牽涉本校僱員的時候）同級/地位的人士。調查應盡可能在投訴者提出投訴後四星期內完成。
- (3) 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。
- (4) 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) 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。
- (6) 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乎需要、令人難堪或尷尬的詳情。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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的人士，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。
- (10) 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。
- (11) 投訴人或被指稱的騷擾者如果不滿投訴調查的結果，可以向校董會提出書面上訴。

J. 投訴機制

1. 方法

若有人認為或懷疑被性騷擾，應盡快投訴，可向本校進行「口頭」投訴(非正式階段)或「書面」投訴(正式階段)，本校會於合理時間內處理有關投訴。

2. 處理程序

2.1 非正式階段

這階段主要為調停和紓緩情緒，促進溝通，以便有關人士了解對事件的不同意見。由「防止及處理性騷擾政策」執行委員會處理。
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。

2.2 正式階段〔書面投訴，由法團校董會委派的調查小組處理〕

- A. 投訴人應向本校「防止及處理性騷擾政策」執行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. 調查小組根據一般申訴程序對事件作正式的調查。
- C. 提供被投訴者回應的機會〔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. 向法團校董會呈交一份報告書〔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。

3. 上訴程序

投訴人或被投訴人如不滿調查小組所作的決定，可向法團校董會提出上訴。如仍然不滿其決定，則可向平等機會委員會或警方投訴。

K. 防止性騷擾 - 監察

本校會採取一切合理步驟以保證防止性騷擾政策為所有學生、教職員、家長、義工、合約員工、服務提供者、代理人和訪客嚴格執行。所有正式性騷擾投訴的詳情會由本校校長核實。如投訴涉及校長或校董，交由校監核實；如投訴涉及校監，交由法團校董會核實。本政策會由法團校董會每年檢視，確保每一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。預防計劃包括為教職員提供培訓和每年向教職員傳閱此份文件。

L. 紀律行動

任何僱員被發現違反防止性騷擾政策，查明屬實，學校會按情況採取適當的紀律處分，包括警告、記過、訓斥、停職或開除。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。

防止及處理性騷擾政策投訴委員會直接向校監負責，匯報及提交資料。其職責是制定、推行有關政策，並處理投訴；委員會亦會就政策落實的情況、執行機制作出定期檢視及修訂。

M. 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。學校歡迎提供任何改善本政策的建議。

(本政策於 2014 年 6 月 7 日法團校董會會議通過)