

# 聖公會嘉福榮真小學

## 處理及防範校園性騷擾指引

2016年3月

# 處理及防範校園性騷擾指引

## 目錄

項號	內容	頁碼
1,2	背景、原則	2
3.	性騷擾的定義	3
4.	「性騷擾」的例子	4
5.	「有敵意或具威嚇性的環境」舉隅	4
6.	性騷擾者的責任	5
7.	學校的責任	5-6
8.	教職員和學生的義務和責任	6
9.	預防性騷擾措施	6
10.	受害人的權利及可採取的行動	7
11.	《性別歧視條例》對性騷擾投訴人的保障	7
12.	處理性騷擾投訴的原則	8
13.	處理性騷擾投訴的機制：初步處理階段及進一步處理階段	9-10
14.	處理性騷擾投訴的時限	11
15.	處理性騷擾措施：紀律行動	11

## 1. 背景

經修訂的《性別歧視條例》於2008年10月3日生效，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、合約員工或服務供應商/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。

除個別人士要對性騷擾的違法行為承擔個人責任外，學校作為僱主，亦可能要為僱員的性騷擾行為負上轉承責任。

一旦發生性騷擾事件，受害人的身心、學習或工作將受到嚴重影響，事後補救往往太遲，因此採取積極預防措施，才是合適的對策。

本校訂立校園性騷擾政策，除了表達校方對性騷擾問題的關注，以及提供處理相關投訴的指引外，還可透過制訂及宣傳性騷擾政策，加強校內各方對此問題的認識，培養尊重他人的正確價值觀。

此《處理及防範校園性騷擾指引》內容乃參考「平等機會委員會」之防止校園性騷擾參考資料及校園性騷擾政策大綱(2013)。

## 2. 原則

聖公會嘉福榮真小學（「本校」）着重品德和靈性教育，性騷擾玷污學校的工作和學習環境，對受害人的精神及心理健康、信心、士氣和表現，均會造成負面影響。所有學生、教職員、家長、義工、合約員工和服務供應商/代理人均應享有不受性騷擾的權利。任何人對本校的任何學生、教職員、家長、義工、合約員工或服務供應商/代理人作出任何形式的性騷擾都是不能接受或容忍的。

人人有權受到尊重及得到平等對待，性騷擾是歧視及違法行為，可能有刑事後果。校方不會容忍性騷擾的情況出現，一旦發生，校內任何人都

有權投訴。

### 3. 性騷擾的定義

根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的法律定義包括以下情況：

#### 3.1 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

#### 3.2 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環境。

有敵意或具威嚇性的環境是指在教育環境中任何不受歡迎的涉及性的行徑，而該行徑會妨礙其他學生的學習表現或影響他們愉快學習的環境。有關行為不一定是直接或故意針對個別學生。這類性騷擾的例子包括但不限於：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。

《性別歧視條例》適用於男性及女性。與性騷擾相關的法例條文適用於男和女，以及同性之間的性騷擾行為。《性別歧視條例》中第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。【有關「性騷擾」的條文，可瀏覽平等機會委員網頁(<http://www.eoc.org.hk>)。】

#### 3.3 性騷擾是不分有關人等的性別，可在任何人身上發生；

#### 3.4 有否意圖並不相干，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。

#### 3.5 單一事件亦有可能構成性騷擾，不受歡迎行為不一定要多次發生或連續出現，一次事件足以構成性騷擾。

#### 3.6 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，甚至騷擾老師。如有此情況出現，這亦屬違法的性騷擾行為。

#### 4. 「性騷擾」的例子

受歡迎、雙向、雙方同意及互有往來的涉及性的行動、調情、吸引或友情不算性騷擾。

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。

以下是性騷擾的行徑的一些例子：

- 主動作出的身體接觸或動作
- 不受歡迎的性要求
- 涉及性的言論或笑話
- 追問或影射別人涉及性的私生活
- 展示使人反感或色情的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆
- 不受歡迎的邀請
- 使人反感的涉及性的通訊資料 (信件、電話、傳真、電郵等)
- 盯著或色迷迷的看著別人或其身體某(些)部位
- 不受歡迎的身體接觸，例如未經邀請為某人按摩或故意摩擦其身體
- 觸摸或撥弄別人的衣服，例如掀起裙子或襯衫或把手放進其口袋

#### 5. 「有敵意或具威嚇性的環境」舉隅

有敵意或具威嚇性的環境是指在教育環境中任何不受歡迎的涉及性的行徑，而該行徑會妨礙其他學生的學習表現或影響他們愉快學習的環境。

以下是一些在學校造成「有敵意或具威嚇性的環境」的情景：

- 任何人用帶有性含意的漫畫教授與性無關的課題。
- 一群學生在小息及/或午膳期間在操場聚集，並對在場正在玩耍、聊天或逗留的女同學評頭品足，部分女生因此不敢在操場逗留。
- 在男女同事共處一個教員室的情況下，有些同事將裸體照片用作螢幕保護程式，或喜歡當異性同事在場時講色情笑話。
- 教職員在校舍內，其他教職員/學生聽到的範圍內，講色情笑話或討論自己的性生活。
- 一班學生在課堂討論時，強行把討論內容轉為與性有關的話題。不同性別的學生因此感到冒犯，不想參與討論。

## 6. 性騷擾者的責任

- 無論是學生、教職員、義務工作者、合約員工或服務供應商/代理人，均須對自己所作的性騷擾行為負上個人法律責任。
- 性騷擾是違法行為，會帶來民事法律責任，有部分行為(例如非禮、跟蹤、電話騷擾等)更會同時帶來刑事後果。
- 任何人如向他人施壓去性騷擾另一人；指示他人性騷擾另一人；或明知而協助另一人作出性騷擾行為(例如和他人一起說色情笑話)，亦可能要負上個人法律責任。

## 7. 學校的責任

學校有責任締造一個沒有性騷擾的環境，讓全體學生和教職員，以及其他為學校服務的人士能夠在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。學校亦有責任制定性騷擾的政策及相關的投訴渠道，以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度去處理性騷擾投訴。

### 7.1 學校作為僱主的責任

學校必須採取「**合理可行的措施**」防範性騷擾事件的發生，否則無論學校對僱員作出性騷擾的行徑是否知情，亦可能要負上轉承責任。

「**合理可行的措施**」應包括制定和推廣防止性騷擾的政策，提高學校員生、家長、義工及服務供應商/代理人等對防止性騷擾行為的意識。性騷擾雖屬民事侵權行為，受屈人可自行決定是否向平機會作出投訴或直接向區域法院提出訴訟，惟如受屈人在僱傭或教育範疇受到性騷擾，可要求僱主或教育機構正視並處理有關問題。如該僱主或教育機構漠視有關問題，則有可能被視為沒有採取「**合理可行的措施**」，而可能負上轉承責任。

### 7.2 學生違反性騷擾條例，學校須負的責任

由於學生不是學校的僱員或代理人，學校一般不必為學生的違法行為負上轉承責任。然而，學校在某些情況下或會招致直接法律責任。例如：學校收到投訴，指學生舉辦/參與課外活動時作出性騷擾的行為，學校卻沒有採取補救行動，繼續容許學生在學校處所做出所指稱的違法活動，那麼學校可被視為聯同有關學生作出涉及性的行徑，而該行徑會對其他學生造成一個有敵意或具威嚇性的環境。這類性騷擾是《性別歧視條例》所禁止的。

如被指稱的騷擾者是學生，學校除了按既定的學校政策執行公平及合理的處分外，更重要是輔導學生改過不恰當的行為。學校亦認識到若不嚴正處理性騷擾投訴及對違規者作出處分，則等同容忍校園性騷擾行為。如校方認為投訴的事項可能構成刑事罪行，會盡快交由警方處理。

### 7.3 學生被校外人士性騷擾(如活動教練)，學校須負的責任

若教練是由學校聘用或安排聘用，以「代理人」身份進行課外活動，那麼學校在這情況下就是「主事人」。若學校未有採取合理可行的措施防範性騷擾(例如書面或口頭通知教練，學校禁止及不容忍性騷擾行為)，學校有可能因主事人身份，而須為該違法行為負上轉承責任。因此，一旦確立了代理人與主事人的關係，學校便須採取合理可行措施防範性騷擾。

## 8. 教職員和學生的義務和責任

- 全體教職員和學生均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和感受，不會姑息任何形式的性騷擾的行為，以及支持同事／同學採取合理行動制止性騷擾。
- 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，均可向處理性騷擾投訴的小組／教職員舉報。

## 9. 預防性騷擾措施

- 制定及監察「處理及防範校園性騷擾指引」，以確保政策有效實施及涵蓋最新資料，並定期提供或宣傳有關的政策資訊。定期或因應需要(如《性別歧視條例》的修訂)檢討、修訂學校性騷擾政策。
- 設立「處理性騷擾投訴委員會」處理有關性騷擾的投訴。
- 每學年始於校務會議/教師會議向員工重申學校的性騷擾政策及預防措施。
- 為教職員提供對性騷擾課題認知的培訓，以提高他們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。
- 向新入職員工提供有關防止性騷擾的政策聲明及其他相關資料。
- 向服務供應商及聘用的校外團體或人士提供有關學校性騷擾政策的資訊，並清楚申明學校絕不容忍性騷擾行為。
- 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。
- 除成長課外，定期為學生安排性教育講座/話劇/工作坊，以培育學生正面的價值觀和態度，並提高他們對性騷擾行為的意識，以及提醒他們在有需要時向別人求助。
- 清除校園範圍內所有令人反感、露骨或色情的月曆、刊物、海報及其他物品。
- 防止不適當使用電腦科技(例如電郵、螢幕保護程式及互聯網)，引致性騷擾。

## 10. 受害人的權利及可採取的行動

- 人人都有權投訴性騷擾行為。
- 如感覺受到性騷擾，受害人可以採取以下行動：
  - 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
  - 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。
  - 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。
  - 向校長或其他負責教師作正式或非正式投訴。
  - 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，投訴人可向平等機會委員會要求給予法律協助。  
平等機會委員會電話：2511-8211。  
其他向平等機會委員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>
  - 向教育局投訴。
  - 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。
- 校內的投訴程序不會影響投訴人向平等機會委員會投訴、向警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。

## 11. 《性別歧視條例》對性騷擾投訴人的保障

根據《性別歧視條例》第9條，如任何人因作出以下行動，而使他/她遭受不利，或遭受威脅會對他/她不利：

- 根據《性別歧視條例》提出或打算提出性騷擾投訴
- 提交或打算提交有關性騷擾投訴的資料或文件
- 在性騷擾訴訟中以證人身分出庭或打算出庭作供

根據《性別歧視條例》合理維護自己或其他人的權利，他/她可以「使人受害」的理由再向學校提出投訴。如遇到上述情況，他/她將受到法律的保障。



## 12. 處理性騷擾投訴的原則

- **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。
- **保密原則**：所有與性騷擾投訴相關的資料和紀錄均須保密，只准按需要向處理有關投訴的負責人披露。但由於被指稱的騷擾者是關鍵人物，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。
- **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，校方會盡速處理。
- **程序的透明度**：學校將有關處理性騷擾投訴的程序載列在性騷擾政策指引內，並讓所有員工和相關工作人員知悉。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。
- **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)。
- **避免利益衝突**：若負責處理查詢/投訴的教職員為被指稱的性騷擾者，又或與投訴人或被指稱的騷擾者有密切關係，校方應把個案交由其他人處理。
- **匿名處理**：無論投訴是否匿名，學校都可能需要就有關投訴進行調查；對學生懷疑被性騷擾的個案尤需謹慎處理。
- **謹慎處理**：應由同一性別的調查人員接見投訴人等，避免在處理投訴的過程中讓投訴人不必要地承受更多困擾或蒙受更大的羞辱；務須小心謹慎，不要讓其他有關人士受到不必要的困擾。

### 13. 處理性騷擾投訴的機制

- 設有「初步」和「進一步」處理性騷擾投訴的機制。
- 考慮到受害人的年齡及教育程度，以及遇到性騷擾事件後所承受心理壓力，學校會容許受害人以不同方式提出正式或非正式投訴。
  
- 初步處理階段
  - 由校長委派調停者負責調停。
  - 調停者須為投訴人及被指稱的騷擾者均同意的人士。
  
- 進一步處理階段
  - 設「處理性騷擾投訴委員會」。
    - ◆ 委員會成員包括校長、副校長、培育組主任。
    - ◆ 遇正式投訴個案，設調查小組，由委員會(校長及至少一位成員)視乎個案情況決定調查小組人選及人數，不同性別之調查組成員大致等量。
    - ◆ 調查小組成員可包括副校長、培育組主任、輔導主任/教師、教育心理學家、PSM級、AM級主任、或相關的班主任。

#### 13.1 初步處理階段之步驟

- 若投訴人主要關注的是儘快採取初步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），而非就他/她的個案展開調查時，投訴便會先進行初步處理。一般而言，初步處理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。
- 透過一個不偏不倚、中立的第三者進行調停，讓有關人士共同謀求一個雙方都可接受的方案、消除誤會及解決爭端，而毋須在校內作任何進一步的行動。
- 在過程中，「受性騷擾者」如果認為不能接受某些行為，他/她可以嘗試自行向有關人士（被指稱的「騷擾者」）清楚申明那些行為是不受歡迎的，會令他/她感到受冒犯、不安和影響他/她的工作表現，表明要求對方必須停止。
- 初步處理階段旨在幫助「受性騷擾者」和被指稱的「騷擾者」自行解決問題，故此不會導致任何正式內部調查或紀律行動。
- 在初步處理階段的過程中，調停者仍須恪守保密原則。
- 若調停不成功，可進入進一步調查階段。

## 13.2 進一步處理階段之步驟

- 盡速通知校監/校董會收到性騷擾投訴，啟動內部進一步處理性騷擾投訴的步驟；
- 將所有與性騷擾投訴的相關資料和紀錄保密；
- 通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情；
- 告知投訴人和被指稱的騷擾者會如何進行調查，以及誰人負責處理有關調查；
- 如有需要，可安排投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間避免接觸；
- 如有需要，可提供支援及輔導，安排輔導主任或教育心理學家向家長/學生/員工提供有關性騷擾的資料，並為他們解答問題或疑慮(例如被性騷擾時應怎樣做)以及紓緩其情緒；
- 接見投訴人。如投訴人是學生，須由家長或監護人或家長同意的親友陪同會面；
- 接見被指稱的騷擾者。如被指稱的騷擾者是學生，須由家長或監護人或家長同意的親友陪同會面；
- 接見有關投訴的證人，或向他們錄取書面陳述；如證人為學生，接見前需通知家長。
- 評估證據，並作出決定；
- 擬備書面報告，把調查結果告知有關人士，並適時報告校監/校董會；
- 如有需要，本校會諮詢平等機會委員會或其他相關機構的意見；
- 決定是否需要採取處分措施或其他適當的行動。
- 若性騷擾的行為涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，學校會考慮向警方報案。
- 如情況顯示個案可能涉及刑事罪行，學校會向警方舉報。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。
- 若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向校內更高層上訴，以符合自然公義的原則。

## 14. 處理投訴的時限

- 14.1 延遲處理投訴，可能會對學校的調查工作及舉證造成困難，因此投訴者需於事發後6個月內向學校提出投訴。但考慮到受害人在事發後的焦慮和壓力，未必會即時投訴，若受害人有合理原因延誤投訴，校方會酌情處理。
- 14.2 向平等機會委員會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若被性騷擾者有意向平等機會委員會提出投訴，需於事件發生後的12個月內提出；否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，平等機會委員會可不受理。
- 14.3 若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後2年內提出。

## 15. 紀律行動

學校明白若不嚴正處理性騷擾投訴及對違規者作出處分，則等同容忍校園性騷擾行為。

- 15.1 任何僱員違反防止性騷擾政策，經查明屬實，學校會按情況採取適當的紀律處分，包括口頭警告、書面警告或撤職。如事件涉及刑事，則校方會交由警方處理。
- 15.2 任何學生違反防止性騷擾政策，經查明屬實，學校會按情況採取適當的紀律處分，包括警告、記缺點、記過。如有需要，本校會諮詢平等機會委員會或其他相關機構的意見，或交由警方處理。
- 15.3 如被指稱的騷擾者是學生，學校除了按既定的學校政策執行公平及合理的處分外，更重要是為有關學生訂定輔導方案，幫助學生改過不恰當的觀念及行為。