

「防止及處理校園性騷擾」政策 (2016年2月版)

**(I) 政策聲明**

葛量洪校友會黃埔學校(以下簡稱「本校」)會確保校內所有人，包括全體學生、教職員、義務工作者、合約員工、服務供應商、代理人等有關人員都在免受性騷擾的保障下學習、工作或提供服務。

性騷擾是違法的，而且會有礙學習和工作。在本校，我們相信每個人均有權在一個沒有歧視、騷擾及針對(使人受害的歧視)的環境下學習和工作，我們無論如何都不會容忍性騷擾這類行爲，以保障人權。

全校教職員和學生均有義務協助防止性騷擾，包括尊重他人的意願和感受，不會姑息任何形式的性騷擾行爲，以及支持同事/同學採取合理行動制止性騷擾，例如：向投訴委員會舉報。爲此，本校爲防止性騷擾設立「投訴委員會」，專責處理性騷擾投訴事宜。

**(II) 「性騷擾」的法律定義**

本校採用《性別歧視條例》的性騷擾定義。

- 1) 《性別歧視條例》(香港法例第 480 章)(SDO)第2(5)條：「性騷擾」就《性別歧視條例》而言，即「任何人（不論如何描述其身分）——
  - (a) 如——
    - (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。」

《性別歧視條例》第2(8)條：凡有提述性騷擾的條文，須視爲同樣地適用於男性所受的待遇。在教育、僱傭、提供服務範圍的性騷擾均屬違法，現引述平機會 (1997)《性別歧視條例僱傭實務守則》(SDO CoP)第 6 章：「僱傭範疇中的性騷擾」，以了解性騷擾的含意。

6.1. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中的性騷擾屬違法。在不局限《性別歧視條例》中 界定性騷擾的定義的情況下，下列行爲可被視爲性騷擾：

- 6.1.1. 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身體；
- 6.1.2. 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處 — 例如向對方暗示在性方面予

以 合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展；

- 6.1.3. 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 — 例如在性方面有貶抑成份 或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；及
- 6.1.4. 涉及性的行徑，籍此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境 — 例如在工作場地高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅圖片或海報。

6.2. 根據《性別歧視條例》，在僱傭範疇中的性騷擾行為包括以下情況：

- 6.2.1. 對僱主或機構內其他人所僱用的員工，或求職者作出性騷擾；
- 6.2.2. 對合約工作者或佣金經紀人作出性騷擾；
- 6.2.3. 對共事的合約工作者或共事的佣金經紀人作出性騷擾；
- 6.2.4. 對僱主或準僱主作出性騷擾；
- 6.2.5. 對合夥人或謀求成為合夥人或提議組成合夥的任何人士作出性騷擾；
- 6.2.6. 在處所居住的人，對受他人聘用在該處工作的人士作出性騷擾；
- 6.2.7. 對正在謀求成為某一工作者組織、僱主或專業組織會員的人士，或對該等組織會員作出性騷擾；
- 6.2.8. 對正在為從事某特定專業或行業謀求所需授權或資格的人士作出性騷擾；
- 6.2.9. 對正在謀求或接受訓練，以助其勝任該項有關工作的人士作出性騷擾；及
- 6.2.10. 在職業介紹所提供服務方面對一名人士作出性騷擾。

6.3. 連串發生的事件可構成性騷擾。但視乎情況而定，性騷擾未必是連串發生的事件，一次事件或足以構成性騷擾。

6.4. 另一方面，僱員在有敵意的工作環境中受同一模式的事件騷擾，雖事件本身或不至於令人反感，但若綜觀整個事件卻足以構成性騷擾。

6.5 澄清常見的誤解：

6.5.1 不分性別：

表明性騷擾是不分有關人等的性別，可在任何人身上發生；與性騷擾相關的法例條文及校園性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾

6.5.2 有否意圖並不相干：

表明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。

6.5.3 單一事件：

表明單一事件亦有可能構成性騷擾。

6.5.4 權力關係：

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，校方亦須正視及作出適當處理。

## 2) 防止報復:《性別歧視條例》第 9 條:「使人受害的歧視」

- (1) 任何人(“歧視者”)如由於另一人(“受害人士”)或其他人(“第三者”)—
  - (a) 根據本條例對該歧視者或任何其他人士提出法律程序;
  - (b) 就任何人根據本條例對該歧視者或任何其他人士提出的法律程序而提供證據或資料;
  - (c) 就該歧視者或任何其他人士而根據本條例或籍援引本條例作出任何其他事情;或
  - (d) 指稱該歧視者或任何其他人士曾作出一項會構成違反本條例的作為(不論該項指稱是否如此述明),或由於該歧視者知悉該受害人士或該第三者(視屬何情況而定)擬作出任何上述事情,或懷疑該受害人士或該第三者(視屬何情況而定)已作出或擬作出任何上述事情,而在就本條例任何條文而言是有關的情況下,給予該受害人士差於他在相同情況下給予或會給予其他人的待遇,即屬在該等情況下歧視該受害人士。
- (2) 如某人所作的指稱屬虛假及並非真誠地作出,則第(1)款不適用於由於該項指稱而給予該人的待遇。
- (3) 就第(1)款而言,在第III或IV部中提述歧視女性或對女性作出性騷擾的條文,須視為同樣地適用於男性所受的待遇;就此而言,該等條文經作出必要的變通後具有效力。

### 《性別歧視條例僱傭實務守則》第 7 章「僱傭範疇中『使人受害』的歧視」

- 7.1. 根據《性別歧視條例》,僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為乃屬違法。如某人採取下列行動,僱傭範疇中「使人受害」的歧視行為可能出現:
  - 7.1.1. 根據《性別歧視條例》投訴歧視者或他人作出歧視行為;
  - 7.1.2. 代表一名投訴遭歧視的人(不論投訴是向平等機會委員會或機構內部提出);
  - 7.1.3. 就任何根據《性別歧視條例》提出的法律程序而提供有關證據或資料,例如在一宗法庭案件中擔任證人;
  - 7.1.4. 向平等機會委員會提供資料,以協助該委員會的調查工作;
  - 7.1.5. 就有關一宗歧視投訴個案向所屬機構提供資料;或
  - 7.1.6. 指稱某人的行為違反《性別歧視條例》。
- 7.2. 僱傭範疇中「使人受害」的歧視尚涵蓋本實務守則第 5.1 段所述的情況。

### (III) 性騷擾涉及人士責任問題

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,同時帶來刑事後果。無論是學生、教職員、義務工作者、合約員工/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。

根據《性別歧視條例》第23,24,39和40條,詳列性騷擾涉及人士、僱員作出的行為,可能會令他個人負上責任。僱員如對學生和同事作出性騷擾,不論出於任何動機,即屬違法。而學生也不可性騷擾其他同學和老師。

## (IV) 投訴機制

### 1. 方法

若有人認為或懷疑被性騷擾，應儘快投訴，可向校長「口頭」或「書面」投訴，本校會於合理時間內處理有關投訴。

#### 1.1 口頭投訴〔非正式程序〕

若教師及職員認為或懷疑被性騷擾，可向校長作出口頭投訴。校長知會雙方和「投訴委員會」將按「非正式程序」來處理，校長可親自或委任包括校外的調解員作調解。

#### 1.2 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，可向校董會所委任的「投訴委員會」進行投訴。「投訴委員會」會按「正式程序」來處理。

#### 1.3 匿名投訴

若本校收到匿名投訴，會考慮事件的嚴重程度，予以調查；如所涉事件學校無法跟進，則不予受理。

#### 1.4 投訴人可直接向平等機會委員會投訴，或

#### 1.5 向區域法院提出訴訟，如屬刑事，應報警求助。

## (V) 投訴委員會的組成

投訴委員會由校長、副校長、主任級教師組成，校長為主席。

(1) 小組員當中最少有一名是女性／男性。

(2) 小組人數為三人，除校長外，其他教師輪任小組成員。

(3) 任何與投訴有直接利益關係的人不應參與該個案的調查。

(4) 在組成小組時，會優先考慮任命在平等權利或有關範疇上有適當經驗或背景的成員。

## (VI) 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」(附表一)。

### 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報告。

## 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，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。
- 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. 向校長呈交一份報告書，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，如小組裁定投訴成立，應建議罰則和適當跟進，由校長決定；如不成立，小組可建議適當跟進，由校長決定。結案後由校長通知投訴雙方的結果和給予調查報告。
- F. 有關個案的報告書須保密，但可用作統計用途。

## 3. 調查及上訴程序

投訴人或被投訴人如不滿校長或「投訴委員會」所作的決定，可向校監提出上訴。如仍然不滿其決定，則可向平等機會委員會投訴或在區域法院訴訟。

專責處理投訴人員/上訴安排：

涉及對象	調查階段專責人	上訴階段專責人
A) 教職員: 職員、教師、 主任、副校長	校長	校監
B) 校長	校監	法團校董會辦學團體校董 (*輪任 3 人)
C) 校監	辦學團體葛量洪教育學院 校友會委員(*輪任 3 人)	辦學團體葛量洪教育學院 校友會委員(*輪任 3 人)

(參照本校《學校處理投訴指引》)

## 4. 保密原則

處理有關投訴時，本校持守資料保密原則，以保障有關人士的利益。「投訴委員會」在處理投訴個案時，可能會徵詢其他人士意見〈如律師、教育心理學家、社工、平等機會委員會等〉。在描述事件時，應將有關人士的身份和資料保密。

〈備註：按照事件的情況，「投訴委員會」可向校長、校監匯報投訴事件的詳情，包括有關人士的資料。〉

如有任何人士違反上列保密原則，本校可對有關人士，作出書面警告。

## 5. 防止「使人受害」的歧視

本校在處理投訴時，亦遵守防止「使人受害」的歧視原則，保障有關証人免受不合理的對待，亦不會因作出投訴而受害或遭受處分。

## 6. 用家友善

- 6.1 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，以保障學生權益。
- 6.2 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，尤其避免單獨接觸。
- 6.3 如有需要，可向投訴人及被投訴人提供支援及輔導（如投訴人為學生，可同時向學生和家長提供支援及輔導）。

## 7. 小心謹慎處理投訴

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。

## 8. 學校處分措施

### 8.1 騷擾者是教職員／合約員工

由校長根據「三人投訴委員會」之建議作出懲處決定(註: 處分的程度，由最低的書面警告到最高的即時解僱)，並向法團校董會匯報。

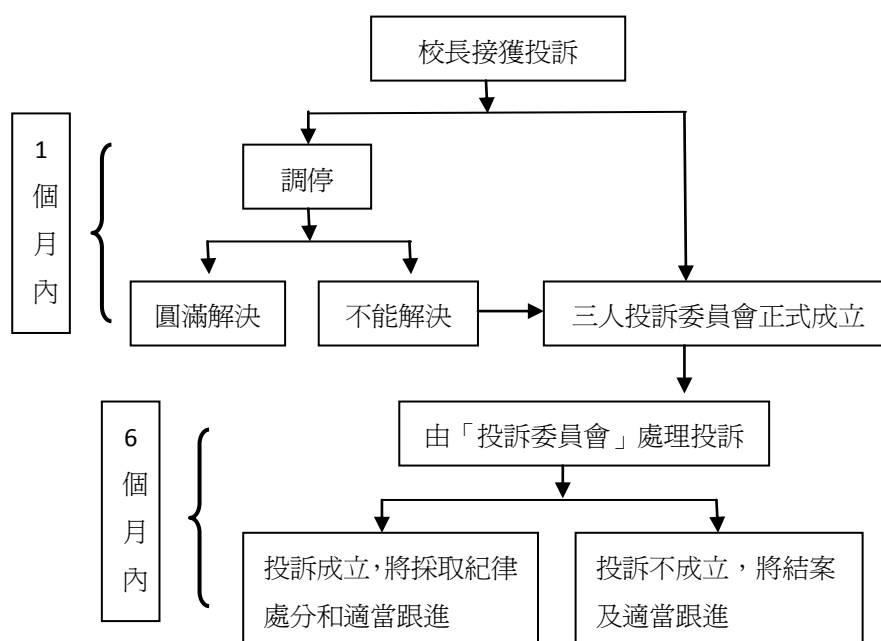
### 8.2 騷擾者是學生

如被指稱的騷擾者是學生，校長除了按既定的學校政策執行公平及合理的處分外（按訓輔組學生獎懲辦法處理，最高的處分為記大過），更會輔導學生改過不恰當的行為。

### 8.3 騷擾者是義務工作者、服務供應商／代理人／校外團體或人士等

學校可要求立即終止上述人士提供的服務，禁止接觸本校學生/教職員，進入校園範圍或參與本校活動，並通知上述人士所屬的機構或團體。

附表一：處理投訴程序簡圖



## VII) 防止性騷擾的措施

- (1) 提高學生對性騷擾行為的認知和意識，在學生的成長課程加入「性騷擾」的課題，以培養學生正面的價值觀及態度和教導學生恰當的人際相處技巧，以及提醒他們在有需要時向別人尋求協助。
- (2) 本校按學生成長的不同階段，安排一些發展性的輔導活動，例如講座及工作坊，以培育學生個人及群性發展、正面價值觀和態度。
- (3) 校方與教職員、合約員工、服務供應商、代理人訂立合約時，以書面形式表示校方不容忍性騷擾行為。
- (4) 透過通告及定期會議、發放有關資料，以提高員工對性騷擾行為的認知和意識。
- (5) 制定及執行預防性騷擾的校本政策，讓學校每一位成員在安全的環境下工作或接受教育。
- (6) 向學生/家長及僱員提供有關處理性騷擾的資料和為他們解答問題或疑慮。
- (7) 透過學校網頁，讓家長知悉遇有懷疑性騷擾跡象，可向學校投訴，校方在接獲有關通知後，會按既訂的政策及程序，公平和公正地進行調查工作，並保證不會對涉及有關事件的學生、家長作出不公平對待。

(完)