

路德會協同中學
防止性騷擾政策
第 5 版 (2014 年 6 月 19 日)

路德會協同中學（「本校」）承諾提供一個令男女共處工作的舒適環境及令女學生和男學生均能獲益的學習環境。本校着重品德教育，絕不容許性騷擾事件發生。性騷擾玷污工作和學習環境，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。

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為均須受紀律處分。

1. 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：

1.1 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

1.2 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。

1.3 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。

1.4 澄清常見的誤解：

1.4.1 **不分性別**：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。

1.4.2 **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。

1.4.3 **單一事件**：單一事件亦有可能構成性騷擾。

1.4.4 **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。

2. 性騷擾的例子

2.1 性騷擾包括不受歡迎及向對方主動作出的身體、視覺、言語或非言語上涉及性的行徑，例如：

2.1.1 身體上，舉例：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(例如掀起裙子或襯衫或把手放進其口袋)、別人經過時作出阻擋動作、突襲、迫使別人進行性行為，作出使人反感和帶有性意味的動作；

2.1.2 視覺上，舉例：盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位，展示性器官或使人反感或色情的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆；

2.1.3 言語上，舉例：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；

2.1.4 非言語上，舉例：帶有性聯想的或猥褻的信件、傳真、電郵、短訊、筆記和邀請；

2.2 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。

3. 受害人的權利及可以採取的行動

- 3.1 人人都有權投訴性騷擾行為。
- 3.2 遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：
 - 3.2.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止；
 - 3.2.2 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；
 - 3.2.3 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；
 - 3.2.4 向負責老師/副校長/校長/校董會作出正式或非正式投訴；
 - 3.2.5 向平等機會委員會查詢或投訴、向教育局投訴、向警方報案，或提出法律訴訟；
- 3.3 校內的投訴程序不會影響投訴人向平機會/教育局/警方求助，或提出法律訴訟的權利。
- 3.4 投訴的時限
 - 3.4.1 考慮到處理延遲的投訴，可能對學校的調查工作及舉證造成困難，但亦要顧及受害人在事發後面對的焦慮和壓力，未必可以即時投訴。因此，學校會處理延遲的投訴，但受騷擾者需於事發後8個月內提出，否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，學校可以不受理。
 - 3.4.2 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。若受騷擾者有意向平等機會委員會提出，需於事發後12個月內提出，否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，平等機會委員會可以不受理。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. 性騷擾投訴

- 4.1 任何人曾遭受性騷擾或欺凌，可以向「性騷擾調停/投訴小組」召集人尋求保密的協助。本校各類個案的召集人如下：
 - (a) 只涉及學生的個案 – 生活輔導主任
 - (b) 涉及員工的個案 – 副校長
 - (c) 涉及校長或副校長的個案 – 校監或校董
- 4.2 「性騷擾調停/投訴小組」召集人委任成員(應包括不少於兩名不同性別的成員)加入小組，負責處理教職員或學生的性騷擾事件的調停及調查投訴等工作。
- 4.3 如投訴人只願以調停方式解決問題，便毋須作出書面投訴，個案完結時，處理個案人員須填寫「表格 A」作統計記錄。但如投訴人要求校方對投訴展開調查，則必須提交書面投訴「表格 B」。對投訴展開調查時，「性騷擾調停/投訴小組」召集人委任成員成立「調查小組」，「調查小組」將在特定時限內向「性騷擾調停/投訴小組」召集人提交實情調查報告。實情調查報告除其他事項外，將包括一項裁定，指出被投訴的行為是否構成性騷擾；
- 4.4 召集人須將實情調查報告的結果及建議通知投訴人及被投訴人。如投訴人或被投訴人對調查報告的結果提出書面意見，小組召集人在考慮該等意見後，須完成最後報告並呈交校長/校董會(或其指派的代表)考慮；
- 4.5 校長/校董會(或其指派的代表)在審核報告及所提交的任何書面意見後，須作最後裁判，決定是否接納最後報告的全部或部份建議，或採取其他適當行動。校長/校董會(或其指派的代表)將盡快以書面方式把決定通知投訴人及被投訴人；

5. 流程圖 (參看第6-8頁附圖)

6. 紀律行動

任何僱員或學生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/停課或開除。如果性騷擾行為屬實，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。

7. 監察及改善

- 7.1 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/校董會核實。本政策會由校董會最少每隔三年檢視一次，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，校董會亦會監察投訴機制的效能。預防計劃包括為學生和教職員提供培訓和每年向學生、家長和教職員發放此份文件。
- 7.2 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。學校歡迎各持份者提供任何改善本政策的建議。

8. 相關資源

8.1 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?ItemID=11463>

8.2 性別歧視條例

制定本政策的過程

- 2014 年 3 月 14 日防止性騷擾政策小組會議傳閱及討論
- 2014 年 3 月 19 日第 7 次學校行政委員會會議傳閱及討論
- 2014 年 3 月 22 日第 3 次家長教師會委員會會議傳閱及討論
- 2014 年 3 月 25 日第 2 次法團校董會會議傳閱及討論
- 2014 年 3 月 26 日第 3 次教職員會議傳閱及討論
- 2014 年 6 月 16 日第 4 次教職員會議討論及通過
- 2014 年 6 月 19 日第 3 次法團校董會會議討論及通過

路德會協同中學
性騷擾「非正式投訴」記錄表 (20__ - __年度)

個案編號：_____ 填寫日期：_____

投訴人：_____ 性別：_____ 年齡：_____

資料： 職位 _____ 班別 _____

事件類別：

- 身體 視覺
 言語 非言語
 其他 _____

被投訴人：_____ 性別：_____

資料： 職位 _____ 班別 _____

事件發生日期：_____ 事件發生地點：_____

簡述投訴事件：

處理結果：

處理人姓名：_____ 處理人簽署：_____ 日期：_____

路德會協同中學
性騷擾「正式投訴」記錄表 (20__ - __年度)

個案編號：_____ 填寫日期：_____

投訴人：_____ 性別：_____ 年齡：_____

資料： 職位 _____ 班別 _____

事件類別：

- 身體 視覺
 言語 非言語
 其他 _____

被投訴人：_____ 性別：_____

資料： 職位 _____ 班別 _____

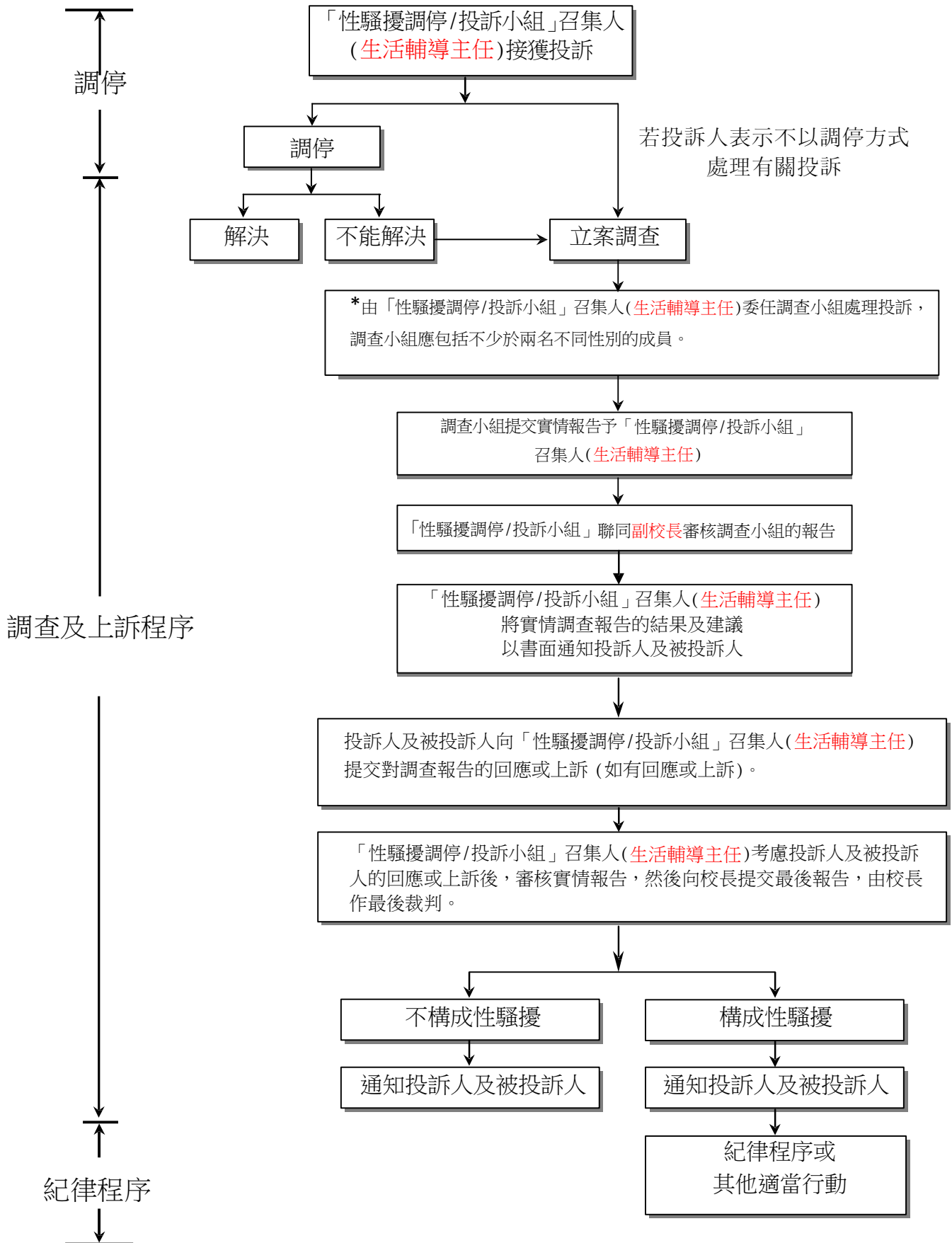
事件發生日期：_____ 事件發生地點：_____

証人姓名(如有)：_____ 職位 _____ 班別 _____

事件發生經過 (包括記錄被投訴人的說話和做過的行為)：

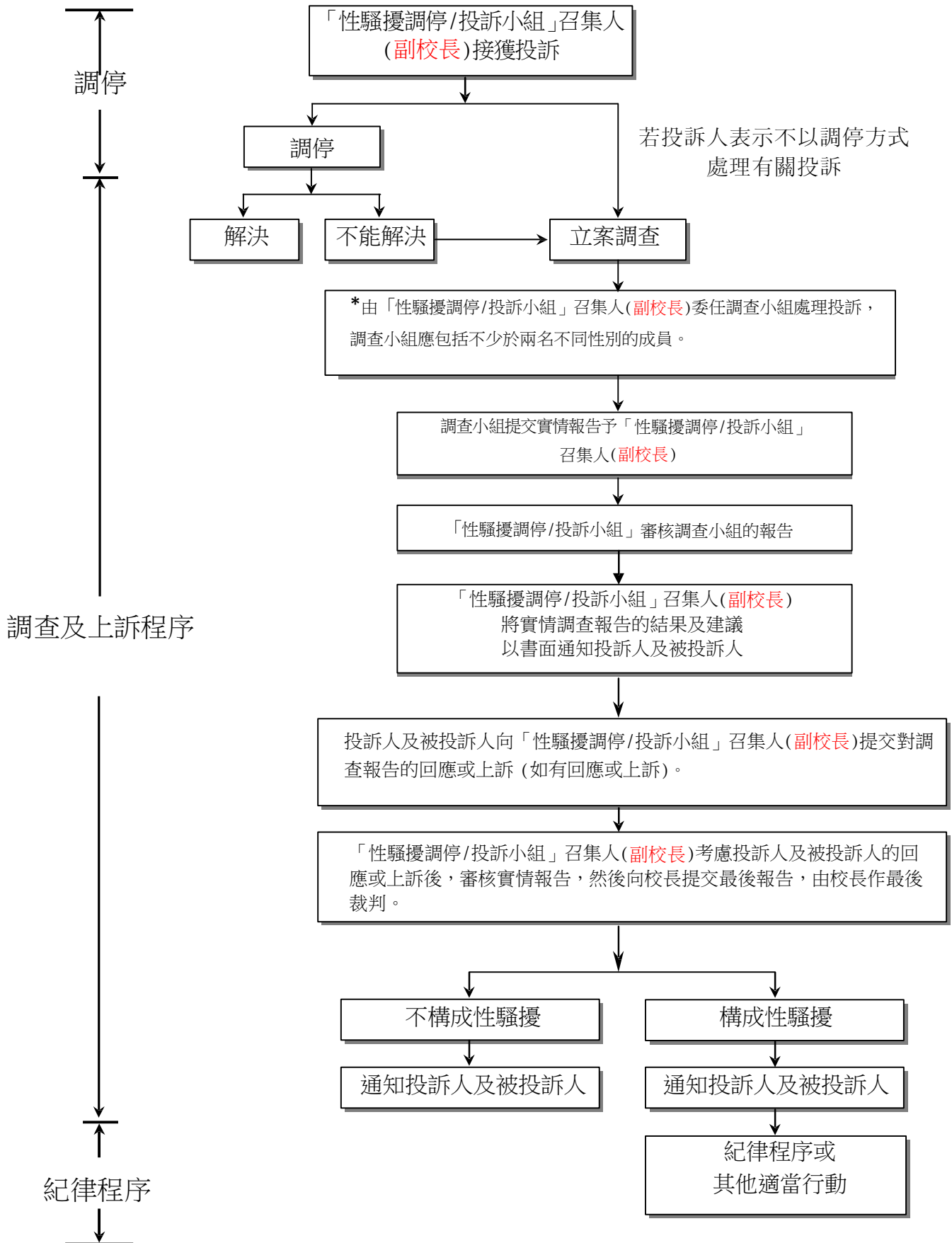
投訴人簽署：_____ 日期：_____

處理學生性騷擾投訴流程圖



* 在特殊情況下，如果「性騷擾調停/投訴小組」召集人認為確有需要，一名非教職員的校董將加入調查小組，以確保調查過程符合公平要求及被視為公平。

處理員工性騷擾投訴流程圖



* 在特殊情況下，如果「性騷擾調停/投訴小組」召集人認為確有需要，一名非教職員的校董將加入調查小組，以確保調查過程符合公平要求及被視為公平。

處理校長或副校長性騷擾投訴流程圖

