

防止性騷擾政策

青衣商會小學

2017年

青衣商會小學

《防止性騷擾政策》

I. 引言

按教育局第2/2009號通告，《性別歧視條例》(第480章)的修訂已延伸至包括教育環境中做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，經修訂的《性別歧視條例》於2008年10月3日生效。

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。無論是學生、教職員、義務工作者、合約員工/服務供應商，均須對自己所作的性騷擾行為負上個人法律責任。本校不容性騷擾發生；一旦發生，校內任何人都有權投訴；學校會確保所有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。

II. 性騷擾的定義

1 性騷擾的法律定義

根據《性別歧視條例》(第480章)第(2)條，「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的好處的要求；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，一名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，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境。

III. 性騷擾行徑舉止：

- (a) 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信資料(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

- (b) 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。
- (c) 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。

例一：一群學生在小息及/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。

例二：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。

例三：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。

例四：一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。

IV. 防止性騷擾的措施

1. 學校委派統籌人員處理員工投訴，及委任合適的教師處理與學生有關的性騷擾投訴。
2. 學校會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，以及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。
3. 聘用校外團體或人士

由學校聘用或安排聘用的課外活動教練，其身份是「代理人」，學校在這情況下就是「主事人」。在聘用該等人士時，學校會以書面或口頭通知教練，校內禁止及不容忍性騷擾行為。

4. 提高員工對性騷擾行為的認知和意識，學校會：
 - 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，作為入職簡介的標準項目；定期在員工會議上向員工分發政策聲明，以作討論/向員工強調有關政策；有關舉報/接受和提出投訴的程序及指引應載列於員工手冊及服務供應商的合約內；張貼通告以發放有關資料；
 - 為一般員工提供對性騷擾課題認知的培訓，及鼓勵獲委任處理性騷擾投訴的人員/教師接受適當訓練，以便能敏銳地處理有關性騷擾的個案。

5. 提高學生和家長對性騷擾行為的意識

學校會透過學生迎新會、學校集會、簡介會、家教會、公布、通告、學生手冊、內聯網、研討會等，讓家長和學生知悉學校對性騷擾的政策和相關的處理程序及處分措施。

學校在性教育課程、班主任課、生命教育課/個人成長教育內加入「性騷擾」課題，以培養學生正面的價值觀及態度(如尊重和關愛他人)和教導學生恰當的人際相處技巧，亦可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尋求協助。

6. 加強在教育及訓輔工作方面的工作

學校會按學生不同成長的階段，安排一些發展性的輔導活動，以培育學生個人及群性發展有重要影響的正面價值觀和態度，例如提倡兩性平等和尊重他人等。當學生在認知和情感上對這些價值觀和訊息有一定的認識及理解，他們便能夠慎思明辨、分析困境、解決疑難、懂得如何作出恰當的反應及與人建立互相尊重和平等的關係，從而防止性騷擾的行為。

7. 制定政策後，學校將定期監察及檢討政策，以確保政策有效實施及涵蓋最新資料，並定期派發及宣傳有關政策。

V. 處理性騷擾投訴的機制

1. 受性騷擾者應享的權利

如學校內任何人士感到受性騷擾，可向學校投訴，或向平機會作出書面投訴。平機會將對投訴展開調查，並盡力透過調解方式解決問題。若調解不成功，投訴人可向平機會申請要求給予法律協助。

2. 受性騷擾後可採取的行動

- 即時表明立場，告訴騷擾者他/她的行為是不受歡迎的，必須停止。
- 告訴信任的人，例如老師/同事，讓他們給予情緒上的安慰和建議。
- 向學校作出正式投訴，要求調查及調解。
- 亦可向平機會投訴。
- 書面紀錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人及投訴人的反應。
- 報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。

3. 向學校投訴的途徑

- 校設有「青衣商會小學防止性騷擾委員會」，下稱「委員會」。
- 該「委員會」由副校長負責，成員包括訓導/輔導及/或其他具備調查和處理投訴知識的教師。
 - (A) 教職員：同工之間遇到有糾紛或不滿，可向校長作出正式投訴。必要時，可由校長或成立包括老師代表在內的仲裁小組跟進及定奪。若不滿意，有關同工可要求校長將事件交校監裁決。倘若有關同工經過上述途徑仍不能解決問題，則可按其選擇採取其他行動。如投訴人為校長，則請直接向校監投訴。
 - (B) 學生：學生可告知在校可信任之師長或向學校社工投訴，由該老師初步跟進個案或防止性騷擾委員會主席須將經過詳情向委員會主席匯報。主席連同合適委員處理被投訴之職員原先老師會繼續協助學生之調查，但委員會成員會介入。如學校社工為投訴人，則向副校長投訴。被投訴人如校長則直接向校監投訴。

4. 學校調查方法

(a) 處理投訴的原則：

- 處理投訴的方法應在學校政策中列明，及另載於申訴程序內；其目的是讓所有員工和其他工作人員知悉。如投訴涉及學生，學校亦會讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施。立刻處理投訴，務求迅速解決事件。
- 所有與性騷擾投訴相關的資料和記錄必須保密，只准按需要向有關職員披露。
- 投訴人應受保護，以免因投訴事件而受害，根據有關條例第9條，使人受害已是違法的歧視行為，各當事人均應得到公平對待。
- 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。
- 在處理投訴時務須小心謹慎，不要讓其他有關人士受到不必要的困擾。
- 學校會謹慎處理任何懷疑對學生或年幼學童作出性騷擾的個案。

(b) 處理投訴的步驟：

啟動內部處理性騷擾投訴的步驟；

- 以書面記錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人，以及投訴人的反應；
- 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；
- 視乎個別投訴的情況，學校會先考慮安排調解。調解的作用是透過一個不偏不倚中立第三者的調停，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。調解完全是自願性質。
- 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，包括向家長/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(例如他們被性騷擾時應怎樣做)；
- 接見投訴人，如投訴人是學生，可由家長或親友陪同會面；
- 接見被指稱的騷擾者，如被指稱的騷擾者是學生，可由家長或親友陪同會面；
- 接見有關投訴的證人，或向他們錄取書面陳述；
- 評估證據，並作出決定；
- 擬備書面報告，以書面把調查結果告知有關人士；
- 決定是否需要採取處分措施或其他適當的行動。
- 學校處理懷疑個案時遇到任何困難，可諮詢平機會或其他相關機構(例如警方)的意見。
- 如懷疑兒童被性侵犯，學校應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，學校應向警方舉報。
- 如個案可能涉及刑事罪行，學校會向警方舉報。

5. 校內處分措施

- (a) 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。
- (b) 如果調查證明性騷擾行為屬實，按反歧視法例或其他法例，騷擾者有可能要為他/她的行為負上法律責任。
- (c) 如個案已交警方處理，本校則凍結處理有關跟進，待警方處理完畢再處理。

6. 改善

學校有責任締造一個沒有性騷擾的工作及學習環境，在收到學生受到性騷擾的投訴，會採取紀律及補救行動，絕不容許學生繼續在學校處所做出所指稱的違法行為，以免對其他學生造成一個有敵意或具威嚇性的環境，以保障全體教職員及學生的利益。學校歡迎提供任何改善本政策的建議。