

荃灣公立何傳耀紀念中學

性騷擾的政策指引

一般聲明

學校會致力確保教職員及學生在日常工作或學習時得到尊重。性騷擾侵犯每一個人的權利、尊嚴及誠信，並破壞學生應有的良好學習環境，是不能容忍的行為。

I. 定義

在下列的情況下，可構成性騷擾：

- (a) 有人向他人作出以下行為，而在一個合理的人判斷下，他人在此情況下會感到被冒犯、侮辱或受到威脅：
 - (i) 向他人提出不受歡迎的性要求，以獲取性方面的好處；或
 - (ii) 參與向他人作出不受歡迎的與性有關的行為(包括在口頭或書面上對他人作出與性有關的陳述)。
- (b) 有人獨自或連同其他人一起參與與性有關的行為，使人感到處於一個在性方面有敵意的工作環境。

在決定該等行為是否構成性騷擾時，必須考慮事件的紀錄及各方面的環境因素。附錄一列出了一些可能構成性騷擾的例子以供參考。

II. 以調停方法解決

- (a) 如性騷擾事件能盡快處理，便可減低雙方因衝突而受到傷害的機會。當有人感到被性騷擾，他／她可先以調停的方法處理。這個方法的目的是希望透過私下協商的方法，而非公開譴責的方法來停止性騷擾的行為。
- (b) 很多時，處理性騷擾事件的方法只需和被投訴人直接對話，或在有需要時邀請一位調停人協助處理。如當事人是教職員，調停人可以是當事人信任的上司、副校長或校長。如當事人是學生，調停人可以是當事人信任的老師或社工。在接到投訴時，應盡可能查證事情是否屬實，亦應向投訴人解釋他／她可以選擇的處理方法；如初步發現事件屬實，便可充當投訴雙方的非正式調停人。有些時候，解決事情的方法可能只需向被投訴方解釋其行為會對他人造成傷害，讓其明白並作出道歉。在可能的情況下，投訴雙方應協訂日後相處的行為標準，並訂明如日後再發生同類型事件的後果。
- (c) 負有管理職責的教職員，有責任確保工作及學習環境沒有性騷擾情

況出現。當察覺任何人士的行為可能構成性騷擾時，不應視若無睹，並應向有關人士作出輔導，務求以調停的方法解決事情。

- (d) 任何人在處理性騷擾的事件時必須謹慎，並為事件保密。當性騷擾事件無法以一般的調停方法解決，或是有人認為只有正式投訴才可解決問題的話，他們可根據下述「正式投訴程序」作出投訴。然而，若該事件引致別人身體嚴重受傷，或可能構成刑事罪行的話，投訴人應向警方報案。

III. 正式投訴程序

(a) 正式投訴

任何人如欲正式作出有關性騷擾的投訴，可以以書面的方式向校長提出，作正式的投訴。「處理性騷擾委員會」會在接獲正式投訴的兩個星期內成立。學校會以嚴謹的態度及在保密的情況下，儘快處理有關性騷擾的投訴。有關「處理性騷擾委員會」的組成及職務範圍詳列於附錄二。

(b) 調查

「處理性騷擾委員會」一經成立，一個由兩位「處理性騷擾委員會」成員組成的「調查小組」將會對事件進行初步的調查，包括在保密的情況下，會見所有由投訴人提供的證人。

(c) 調解方法

- (i) 「調查小組」會首先嘗試為投訴作出調停。「調查小組」會與被指構成性騷擾的人士討論有關的指控及證據，以及為處理該項投訴將要進行的程序。
- (ii) 若發現投訴是有根據的，「調查小組」會擬訂一個方案嘗試解決問題。解決方案的目的是杜絕引致投訴的行為，以及協助投訴人重獲因拒絕該行為而損失的利益。
- (iii) 若被投訴方不接受所擬訂的解決方案；或否認性騷擾的指控；或投訴方不滿調查結果，「調查小組」會把事件轉介到「處理性騷擾委員會」，為事件進行一個正式的聆訊。
- (iv) 上述的調解程序，一般會於「處理性騷擾委員會」成立後的 30 個工作天內完成。

(d) 「處理性騷擾委員會」的正式聆訊

- (i) 若調停工作不能解決該事件，在調停工作完結後的一個月內，「處理性騷擾委員會」便會展開正式的聆訊。聆訊過

程是希望不需跟隨法律訴訟的形式，但在合理的保密程度下為投訴雙方儘快提供一個公平及不偏不倚的解決方法。一般而言，正式的聆訊會於兩個月內完成，但會按個別事件的複雜程度而作出調整。

- (ii) 投訴方及被投訴方同樣享有以下權利：
 - 與「委員會」面見；
 - 將證據提交「委員會」；
 - 傳召證人(或要求小組代表他/她來傳召)；及
 - 在會見「委員會」時，可由一位同事／同學陪同以作支持，但不能代表其發言。「委員會」會提醒雙方及其同行的同事／同學有責任為事件及聆訊過程保密。由於聆訊並非法律訴訟，故此雙方不能邀請法律代表出席聆訊。
- (iii) 「委員會」會聆聽投訴及被投訴雙方，以及任何一方建議的證人的證供。「委員會」可按需要傳召其他證人或證據。
- (iv) 在聆訊過程中，投訴及被投訴雙方應有機會及在有需要時，就對方或任何人士對所提供的資料或證據作出回應、澄清及確認。

(e) 「委員會」的報告

「處理性騷擾委員會」會在正式聆訊開始後的兩個月內，向校長提交報告。若「處理性騷擾委員會」調查出性騷擾行為確實發生，可建議採取下列一項或多項合適的行動：

- (i) 被投訴方需停止引致投訴的行為；
- (ii) 將任何一方調職，以防止被投訴方進一步接觸投訴方；
- (iii) 被投訴方需接受輔導或治療；及／或
- (iv) 對被投訴方採取紀律處分。

「處理性騷擾委員會」會在其建議獲校長批閱後的兩個星期內，將結果以書面形式通知投訴雙方。

(f) 上訴

- (i) 投訴方及被投訴方收到「處理性騷擾委員會」的結果及建議後，如欲上訴，可於三十日內向校長提出。校長在考慮上訴的個案後，可以：
 - 確認「處理性騷擾委員會」的議決及解決方法；或
 - 確認「處理性騷擾委員會」的議決，但修改其擬定的解決方法；或
 - 要求同一個「委員會」再次審核上訴的個案；或

- 成立一個由其他教職員組成的「處理性騷擾委員會」再審理該宗投訴。

(ii) 校長的決定會為學校內最後的議決。

(g) 記錄

整個正式投訴的過程都會以書面形式記錄下來並存檔，以便將來若同一個人再遭投訴，或同一投訴人向其他人作出投訴時，可以翻查記錄。

IV. 保護性騷擾事件的受害人／投訴者等

- (a) 性騷擾的投訴將會予以高度保密。學校絕不容許任何人對於受害人／投訴者、被投訴者、證人或與投訴有關的人士，作出身體或語言上的恐嚇行為。
- (b) 如事件中受害人／投訴人，被投訴人、證人或其他與事件有關的人士遇到恐嚇的行為，「處理性騷擾委員會」將會展開一個全面的調查，如發現事件屬實，將會以適當的途徑處理該項恐嚇的行為，包括在有需要時，將事件轉介予警方處理。

V. 誣告他人

- (a) 如「處理性騷擾委員會」在調查後，發現有關的投訴並非屬實或並無根據，將會把事件轉介予校長，以決定對投訴者採取最合適的紀律處分。
- (b) 對於誣告他人的投訴者，除了可能遭紀錄處分外，「處理性騷擾委員會」亦可建議投訴者向該名被誣告的人士作出書面的道歉。

VI. 如有人按本程序投訴校長，校長的職權將由法團校董會轄下之紀律委員會主席執行。

VII. 學校將會不時檢討本政策及程序，在檢討過程中亦會諮詢教職員。

VIII. 學校內部的任何程序或決定並不影響投訴人直接向平等機會委員會或警方投訴的權利，亦不影響投訴人向區域法院提出民事訴訟的權利。

IX. 中、英文版本內容如有任何歧義，概以中文版本為準。

附錄一

可能構成性騷擾的例子

在決定某種行為是否構成性騷擾時，事件的全面紀錄及各方面的因素都會被列入考慮。一般而言，有人向他人提出任何不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的要求以獲取性方面好處，及透過言語或非言語，或進行涉及性的身體接觸，而產生以下的影響的，皆構成性騷擾：

- (a) 無論訊息是明示或暗示，被騷擾者有理由相信其接受或拒絕對方的行為，均會對其工作或學業構成影響；或
- (b) 若拒絕該等行為，將會影響其工作或學業的決定；或
- (c) 該行為具下列的目的或影響：
 - (i) 不合理地影響他人的工作表現或學業；或
 - (ii) 造成威嚇性、不友善或對立的工作或學習環境。

工作 – 在工作方面，包括（但不限於）聘任、留任、實任、跨越薪級關限、晉升、解僱、編配工作、增薪、薪酬、附帶福利、工作量、機會、培訓及發展，以及工作環境。

學業 – 在學業方面，包括（但不限於）獲取錄入讀某班級或課程、成績、推薦信、功課、榮譽、研究機會、獎學金、使用的設施、試用、退學及課室環境。

以下是一些可能會構成性騷擾的例子：

- (a) 不受歡迎的性要求 – 例如淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
- (b) 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或學業發展；
- (c) 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 – 例如在工作環境或課室內公開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
- (d) 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作或學習環境 – 例如在工作場地談及與性有關的淫褻笑話、展示與性有關的不雅圖片或海報。

處理性騷擾委員會

組成

由校長從教職員中委任不少於三位成員，其中一位擔任主席。

職務範圍

1. 接受有可能構成性騷擾的正式投訴。
2. 在接到投訴後，由兩名「處理性騷擾委員會」成員成立一個「調查小組」進行調查及和解。
3. 如投訴不能透過和解而解決，舉行正式的聆訊。
4. 將投訴的報告及建議的解決方法遞交校長。
5. 將所接到及處理過的投訴存檔。