

嶺南鍾榮光博士紀念中學

<<防止性騷擾政策>>

A. 引言

嶺南鍾榮光博士紀念中學(下稱本校)承諾提供一個令女士和男士一起有效工作的舒適工作環境和令學生能學習和獲益的學習環境，由本校提供全面的基督教教育，不會發生性騷擾。性騷擾玷污工作環境和學習環境，影響受害人的精神及心理健康、信心、士氣和表現，產生破壞性極大的後果。

對本校任何學生、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方式的性騷擾都不能接受的。本校重申不會容忍性騷擾在校園發生的立場和保證所有學生、教職員、家長、義工、合約員工、服務提供者、代理人和訪客均享有不受性騷擾的權利。性騷擾可導致負上民事或刑事責任。任何人做出被認定為性騷擾行為，均會被紀律處分。

B. 性騷擾的定義

根據<<性別歧視條例>> (第 480 章)，「性騷擾」的法律定義包括以下情況：

- (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
- (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。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。

C. 禁止的性騷擾行為

禁止的行為涵蓋所有未經要求的、不受歡迎的和帶有性意味的接觸，包括：

- (1) 書面接觸，例如：帶有性聯想的信件、傳真、電郵、短訊、筆記和邀請；

- (2) 口頭接觸，例如：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；
- (3) 身體接觸，例如：蓄意的接觸、擁抱、吻、捏、輕碰別人身體、觸摸或撥弄別人的衣服、別人經過時作出阻擋動作、突襲、迫使他人進行性行為、和
- (4) 眼神接觸，例如：色迷迷看著或盯著別人的身體、展示與性有關的物品、圖片、漫畫、海報或雜誌。

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那些議題；和以與性有關的行為控制、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。

若果有足夠的嚴重性，單一事件也可以是性騷擾。

D. 防止性騷擾的措施

- (1) 本校會委派統籌人員處理員工投訴，及委任合適的教師處理校內的性騷擾投訴。
- (2) 本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
由本校聘用或安排聘用的課外活動教練/導師，其身份是「代理人」，本校在這情況下就是「主事人」。在聘用該等人士時，本校會以書面或口頭通知教練/導師，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，本校會：
 - (a) 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；
 - (b) 定期在員工會議上向工分發政策聲明，以作討論/向員工強調有關政策；
 - (c) 有關舉報/接受和提出投訴的程序及指引應載列員工手冊及服務供應的合約內；
 - (d) 張貼通告以發放有關本政策的修訂資料；
 - (e) 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/教師接受適當的訓練，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
 - (a) 本校會適當地透過學生迎新會、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相關的處理程序及處分措施。

- (b) 本校會適當地加入「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

本校會按學生不同成長的階段，適當地安排一些發展性的輔導活動，以培育學生的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，本校將定期監察及檢討政策，以確保政策有效實施及涵蓋新資料、並定派發及宣傳有關政策。

E. 處理性騷擾投訴的機制

(1) 受性騷擾者應享的權利及可採取的行動

- (a) 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。
- (b) 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。
- (c) 向本校作出正/式非正式投訴，要求調查及調解。
- (d) 亦可向平等機會委員會投訴。
- (e) 甚至可報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。

(2) 學校調查的方法

(a) 處理投訴的原則

1. 本校會讓所有員工和其他工作人知悉有關處理投訴的方法。如投訴涉及學生，本校亦會讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施。
2. 立刻處理投訴，務求迅速解決事件。
3. 所有與性騷擾相關的資料和紀錄必須保密，只准按需要向有關人士披露。
4. 投訴人應受保護，以免因投訴事件而受害，各當時人(包括投訴人及被指稱的騷擾者)均應得到公平對待。
5. 處理投訴的過程不讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱。

6. 在處理的過程時必須小心謹慎，不要讓其他有關人士受到不必要的困擾。
7. 本校會謹慎處理任何懷疑對學生作出性騷擾的個案。
8. 延遲處理投訴可能會對本校的調查工作及舉證做成困難，投訴人需於事件發生後的兩個星期內提出。

(b) 處理投訴的步驟

1. 非正式程序

- 1.1 這完全由受騷擾者決定，如果/她認為不能接受某些性騷擾行為，他/她可以嘗試自行解決問題，向個別有關人士清楚解釋那些行為是不受歡迎的，那會令他/她感到受冒犯，或令他/她感到不安和影響他/她的工作表現。
- 1.2 任何人曾遭受性騷擾或欺凌，可以由本校教員擔任的輔助成員求保密的協助。本校委任的輔助成員為副校長或助理校長。
- 1.3 除非得到受騷擾者的同意，所有跟他/她的非正式接觸，將會當作是絕對機密，不會在校內任何報告出現或告知校內任何人士。
- 1.4 如果受騷擾者覺得由他/她自行處理性騷擾事件會太困難或尷尬，可要求輔助成員安排和列席一個包括受騷擾者和有關個別人士出席非正式面談，或得到受騷擾者的委託，輔助成員可以代表受騷擾者跟有關的個別人士接觸。
- 1.5 非正式階段不會導致任何內部調查或紀律行動，但希望能夠幫助受騷擾者自行解決問題，無須在校內作出任何進一步的行動。
- 1.6 如果受騷擾者考慮到他/她被侵犯屬刑事罪行(例如：性侵犯)，他/她有權尋求輔助成員協助，陪伴他/她向警方或平機會作出正式投訴，或就他/她提出的需要提供任何援助。
- 1.7 受騷擾者可以告訴任何一位他/她信任的人士，例如他/她的老師、同事、工作夥伴，尋求情感上的支援和建議。
- 1.8 受騷擾者須以書面紀錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人，以及自己當時的反應。

2. 正式程序

- 2.1 當非正式階段的解決方法是不恰當的，或未如受騷擾者要求的，或處理的成效未能令受騷擾者滿意，受騷擾者可以向校長作出正式的投訴。如被投訴的對象是校長，受騷擾者可以

- 向校董會作出投訴。
- 2.2 如有確實需要，輔助成員會協助受騷擾者準備他/她的投訴，亦可陪伴他/她出席任何面談。所有投訴將會得到徹底和迅速的調查。調查由校董會委派的調查小組以獨立和客觀的態度進行，成員包括與該次事件無關和(當牽涉本校僱員的時候)最少要跟指稱的騷擾者同級/地位的人士。調查應盡可能在投訴者提出投訴後的四個星期內完成。
 - 2.3 調查進行時需要保持警覺，使投訴人和被指騷擾者雙方的權利均會得到尊重和保障。
 - 2.4 向所有參與面談的人士重申保密的重要性，任何有關人士均嚴禁與同事、朋友、同伴討論有關的投訴。違返保密原則將會被紀律處分。
 - 2.5 如果投訴人或指稱騷擾者是一位學生，他/她有權由他/她的家長或親戚陪同參與面談。
 - 2.6 調查只會聚焦在有關投訴的事實。每一個調查階段均要保存紀錄。有關人士不會被要求覆述超乎需要的令人難堪或尷尬的詳情。
 - 2.7 當投訴調查進行期間，盡可能考慮安排投訴人與被指稱的騷擾者避免接觸/不會一起工作，或任教同一班級。
 - 2.8 投訴人會被告知一般的調查程序和會被知會投訴是否被確認和是否需要採取紀律行動。
 - 2.9 本校會盡量保證投訴人和任何調查期間提供協助處理投訴的人士，在任何情況下，不會直接或間接因該事件而被處分，並且調查過程會被嚴密監察，以保證騷擾行為已被制止，如本校接到投訴人或協助處理投訴的人士遭受報復的投訴，會立刻進行調查，若查明屬實，會採取紀律行動。
 - 2.10 縱使投訴未能確立，例如：證據未能使人信服，為免違背任何一方的意願，可以考慮作出一些有效安排，如雙方不會繼續一起工作或任教同一班級。
 - 2.11 任何投訴如果沒有事實根據和缺乏誠信，例如：中傷別人的投訴，會被視為一項罪行，投訴者需要接受紀律處分。
 - 2.12 如果懷疑性騷擾的個案涉及學生或孩童，必須慎重處理。無論投訴是否匿名，仍須進行調查。
 - 2.13 如果投訴涉及學生，須適當地通知學生和家長有關的規則和可能採取的紀律行動。

2.14 投訴人或指稱的騷擾者，如果他/她不滿投訴調查結果，可以向校董會提出書面上訴。

F. 防止性騷擾-監察

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核實。本政策會由校董會逐年檢視，保持每一項程序均有被有效執行，以防止性騷擾在校園發生，此外，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和教職員傳閱本政策。

G. 紀律行動

任何僱員或學生被發現違反這政策，查明屬實，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，騷擾者須為他/她的行為負上法律責任。

H. 改善

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。學校歡迎提供任何改善這政策的建議。

招世良署任校長
(政策於教職員會議通過) 首生效日期：17-11-2012
更新日期：03-09-2018