

## 馬鞍山崇真中學 防止性騷擾政策

### A. 引言

1. 馬鞍山崇真中學本著聖經真理與神的愛，為每位學子提供優質的全人教育。故此，本校致力為教職員和學生締造一個兩性機會平等和沒有性騷擾的工作及學習環境。上帝造男造女（創 1:27），故男女是平等的，也應互相尊重；同時，聖經亦明確指出犯姦淫的罪非限於行為上，亦包括意念（太 5:28），並且教導我們避免在說話上犯罪（弗 5:4）。
2. 本校深深了解性騷擾是法律禁止的，也是違背聖經教導的。性騷擾一旦發生，會對教職員的工作及學生的學習環境帶來不利影響。
3. 本校致力消除及防止性騷擾，不會容忍在校園發生性騷擾，以及保證所有學生、教職員、家長、義工、合約員工、服務提供者、代理人和訪客均享有不受性騷擾的權利。性騷擾可導致犯事人被紀律處分，並可能負上民事或刑事責任。本校已制訂防止性騷擾的政策及程序、處理性騷擾的指控或投訴的途徑。任何人如遇上或目睹性騷擾，均可按本政策 D 段所述的各種渠道求助或投訴。

### B. 性騷擾的法律定義

4. 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) 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，而該行徑造成對另一人屬有敵意或具威嚇性的環境。
5. 《性別歧視條例》第 23 條進一步規定發生在工作場合中不同形式的性騷擾是違法的。代入學校的環境，這規定適用於學校的教職員、學生、家長、外聘教練、外判員工、求職者等。工作場合不限於校園範圍，亦包括其他學校活動場地。
6. 《性別歧視條例》第 39 條適用於教育機構。就本校而言，如任何僱員對本校的學生或將會成為本校學生的人作出性騷擾，即屬違法。同樣地，如任何

學生或將會成為本校學生的人對本校其他學生或將會成為本校學生的人或本校教職員作出性騷擾，亦屬違法。

7. 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本校園性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。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，這亦屬性騷擾行為。
8. 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。
9. 單一事件亦有可能構成性騷擾。

### **c. 性騷擾的例子**

10. 性騷擾包括不受歡迎的性要求，不受歡迎的獲取性方面的好處的要求，或其他涉及性的行徑，包括身體行動及口頭評論，而在一個合理的人的預期中，這些行徑的結果，會令該位受影響的人士受到冒犯、侮辱或威嚇。任何不受歡迎的涉及性的言語、行動或身體接觸都可以構成性騷擾。一個在性方面令人感到冒犯、敵意或具威嚇的工作或學習環境，亦可以構成性騷擾。性騷擾可以透過言語、電郵、信件和電話等途徑出現。性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的。
11. 以下是性騷擾的行徑的一些例子：
  - (1) 書面接觸，例如：帶有性聯想的或猥褻的信件、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；輕碰別人的身體；觸摸或撥弄別人的衣服；別人經過時作出阻擋動作、突襲；迫使別人進行性行為。
  - (4) 眼神接觸，例如：色迷迷看或盯別人的身體；展示與性有關的物品、圖片、漫畫、海報或雜誌。
12. 性騷擾也包括在被別人直接告知某些與性有關的議題是不受歡迎後，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。

13. 以下是一些在學校造成「有敵意或具威嚇性的環境」的例子：
- (1) 任何人用帶有性含意的漫畫教授與性無關的課題。
  - (2) 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。
  - (3) 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。
  - (4) 教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。
  - (5) 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。

#### **D. 處理性騷擾**

14. 遇上性騷擾，受性騷擾者（「受騷擾者」）可以採取以下行動：
- (1) 以非正式程序處理（見 E 部）。
  - (2) 向投訴委員會作出正式投訴（見 F 部）。
  - (3) 向平等機會委員會查詢或投訴，要求展開調查或調停；若調停不成功，投訴人可向平機會要求給予法律協助。
  - (4) 向教育局投訴。
  - (5) 可以找律師商量、向警方報案，或向區域法院提出法律訴訟程序。
15. 校內的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。

#### **E. 處理性騷擾 - 非正式程序**

16. 受騷擾者可決定採納以下處理方法：
- (1) 表明立場，向騷擾者清楚解釋那些行為是不受歡迎的，會令他 / 她感到受安和影響他 / 她的工作表現。
  - (2) 受騷擾者應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。
  - (3) 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，尋求情緒上的支援和建議。
  - (4) 任何人曾遭受性騷擾，可以向由本校教職員擔任的輔助成員（「輔助成員」）尋求保密的協助。本校委任的輔助成員為兩位副校長/校政委員會成員。
  - (5) 除非得到受騷擾者的同意，輔助成員跟他 / 她的非正式接觸將會視為絕對機密，不會紀錄在校內任何報告或告知校內任何人士。
  - (6) 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的非正式面談，或受騷擾者可委托輔助成員代其本人跟有關的個別人士接觸。

- (7) 非正式階段的處理不會導致任何正式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，無須在校內作任何進一步的行動。
- (8) 如果受騷擾者考慮他 / 她被侵犯的行為屬刑事罪行（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 / 她提出的需要提供援助。

## **F. 處理性騷擾 - 正式程序**

17. 如非正式程序並非恰當的解決方法，或未達受騷擾者的要求，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。
18. 處理正式投訴的程序如下：
  - (1) 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。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。
  - (2) 投訴委員會會根據一般申訴程序對事件作正式的調查。
  - (3) 提供被投訴者一份投訴書和給予回應的機會。
  - (4) 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。
  - (5) 以書面記錄與投訴人和被投訴者的會面及其申述內容。
  - (6) 向學校呈交一份報告書，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。
  - (7) 有關個案的報告書須保密，但可用作統計用途。
19. 本校委任校長為投訴委員會召集人。在處理每項指控或投訴時，召集人將委任不少於兩名包括不同性別的小組成員負責調查投訴。成員必須與該次事件無關和（當牽涉本校僱員的時候）最少要為被指稱的騷擾者同級 / 地位的人士。如被投訴人為校長，則由校監委任投訴委員會召集人。
20. 處理正式投訴時，投訴委員會須注意以下事項：
  - (1) 所有投訴須得到徹底和迅速的調查，以獨立和客觀的態度進行，調查應盡可能在投訴者提出投訴後四星期內完成。
  - (2) 調查小組進行調查時需要保持警覺，使投訴人和被指稱的騷擾者雙方的權利均得到尊重和保障。
  - (3) 調查小組須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、同伴討論有關投訴。違反保密原則將會受紀律處分。
  - (4) 如果投訴人或被指稱的騷擾者是一位學生，他 / 她有權由他 / 她的家長或親屬陪同參與面談。
  - (5) 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、令人難堪或尷尬的詳情。
  - (6) 進行調查期間，盡可能考慮安排投訴人和被指稱的騷擾者不會一起工作

或任教同一班級。

- (7) 投訴人會被告知一般的調查程序、被知會投訴是否被確認和是否需要採取紀律行動。
  - (8) 本校會盡量保證投訴人和任何在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。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。
  - (9) 縱使投訴未能確立，例如：證據未能使人信服，為避免違背任何一方的意願，可以考慮作出適當安排，如雙方不會繼續一起工作或任教同一班級。
  - (10) 任何投訴如果沒有事實根據和缺乏誠信的投訴，例如：如有中傷別人的投訴，投訴者需要接受紀律處分及 / 或承擔相應的法律後果（例如：誹謗）。
  - (11) 無論投訴是否匿名，仍須進行調查。尤其需要慎重處理任何懷疑對學生或孩童作出性騷擾的個案。
  - (12) 如果投訴牽涉學生，須通知學生和家長有關的規則和可能採取的紀律行動。
  - (13) 性騷擾的行為可能同時涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，學校應考慮向警方報案。
  - (14) 如有需要，應諮詢法律意見。
21. 投訴人或被指稱的騷擾者如果不滿投訴調查的結果，可以向校董會提出書面上訴。

## **G. 投訴時限**

22. 根據《性別歧視條例》，假如該項投訴並非在所指控的事件發生後 12 個月內提出，平等機會委員會可決定不對被指控性騷擾的行為展開調查。假如投訴人決定對一項性騷擾的申索進行民事訴訟，投訴人一般須在性騷擾事件發生後 24 個月內向法院提出訴訟。
23. 考慮到延遲處理投訴對調查工作及舉證造成困難，在一般情況下，書面投訴須於從投訴人獲悉有關性騷擾行為起或於性騷擾發生後 90 日內提出。不過，若有合理原因令投訴人延誤投訴，投訴委員會會酌情處理。

## **H. 紀律行動**

24. 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。如投訴涉及學生，學校應讓學生和家長都清楚知道有關規則及處分措施。

## **I. 防止性騷擾 - 培訓及教育**

25. 本校透過不同的途徑來傳遞防止性別歧視的信息，教育全校教職員和學生有義務和責任協助防止和消除性騷擾，務求建立一個平等及愉快的校園。途徑包括：早會及週會、課堂、班主任課、課外活動等。而有關單張、小冊子及相關資料亦會擺放於圖書館、教師資源室及其他地方，以便索取及使用。

## **J. 防止性騷擾 - 監察**

26. 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，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，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此份文件。

## **K. 改善**

27. 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本政策的建議。