滙基書院（東九龍）

防止性騷擾政策

I. 引言

1. 滙基書院（東九龍）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. 本校深深了解性別歧視及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，絕不容許教職員或學生作出任何性騷擾行為。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。校內任何人如感覺受到性騷擾，均可向「性騷擾投訴小組」求助或投訴。

II. 性騷擾的法律定義

4. 根據《性別歧視條例》(第480章)第2(5)條：
   (a) 任何人如 -
      (i) 對一名女性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) 就一名女性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，應會預期該女性會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
   (b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該名女性屬有敵意或具威嚇性的環境，
   該人即屬對該女性作出性騷擾。」

5. 根據《性別歧視條例》第2(7)條，「涉及性的行徑」(conduct of a sexual nature)包括對一名女性或在其在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出。

6. 根據《性別歧視條例》第2(8)條，性別歧視的條文適用於男性及女性。上述對性騷擾的法律定義適用於男性遭受性騷擾的情況。

7. 《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。

8. 《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。

9. 《性別歧視條例》全文可瀏覽以下網頁 (http://www.legislation.gov.hk/blis_export.nsf/CurAllChinDocAgent?OpenAgent&Chapter=480)。

III. 校園內性騷擾的例子

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：
    - 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

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

13. 學校在提高員工對性騷擾行為的認知和意識，採取以下措施：
    - 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；
    - 將有關舉報、接受和提出投訴的程序及指引載列於員工手冊、外聘教練合約及服務供應商的合約內；
    - 定期在員工會議上討論及向員工強調有關政策；
    - 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或教師接受適當訓練，以便能敏銳地處理有關性騷擾的個案。

14. 學校透過內聯網、學生及家長聚會等，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。

15. 學校在性教育課程、班主任課、聖經課內加入「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。

16. 學校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。

V. 處理性騷擾投訴的機制

17. 本校委任訓輔主任為「性騷擾投訴小組」召集人。本校任何教職員或學生，如果（a）被另一名教職員或學生性騷擾；或（b）目擊本校另一名教職員或學生作出性騷擾行為；或（c）獲受害人明確授權代表其投訴，均可聯絡「性騷擾投訴小組」。在處理每項指控或投訴時，小組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解或調查投訴，主要目的是公平及迅速地處理投訴。

18. 如教職員或學生相信自己是性騷擾的受害人，便應盡快向「性騷擾投訴小組」召集人投訴；假若該項投訴並非在所指控的事件發生90日內提出，校方可基於調查及舉證困難有可能對被投訴人不公平，而決定不對被指控性騷擾的行為展開調查。立即糾正情況對各人都是最有利的。忽視性騷擾只會令情況更惡化，因為騷擾者可能將受害人不回應曲解為對其行為的同意或寬恕。延遲作出投訴對學校的調查工作及舉證造成困難。

19. 如感覺受到性騷擾，受害人可採納以下處理方法：
    - 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。
    - 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。
    - 向「性騷擾投訴小組」作出正式投訴。
    - 向平機會投訴，要求調查及調解。
    - 報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。

20. 假如該性騷擾投訴正由執法機構進行刑事調查或在法院進行刑事或民事訴訟，學校應暫停有關調解或調查的工作。假如該項刑事調查或民事訴訟已被放棄、未能繼續、中斷或已完成，或在刑事或民事訴訟停止或完成後，小組可恢復調解或調查的程序。

VI. 調解與調查

21. 「性騷擾投訴小組」可按投訴人或被投訴人的要求，以調解方式解決爭端。在一般情況下。調解是雙方自願參與的過程，小組只會在投訴人及被投訴人雙方同意下才進行調解。投訴人及被投訴人不會因為參與調解而喪失任何法律權利或補償。如在調解過程中未能達致和解，投訴人仍可繼續行使其權利。如在調解過程中達成和解，雙方可訂立協議書，記錄和解的條款。

22. 調解工作的時限是接獲投訴後的30個工作天。假如在該段時限內未能透過調解解決爭端，或任何一方決定終止調解，投訴人可循正式調查途徑繼續追究該事件。在這情況下，投訴人須向「性騷擾投訴小組」提出正式投訴。一般來說，調查時限不應超過90個工作天。小組召集人可基於合理的理由，及在雙方同意的情況下，延長調解和調查時限。

23. 投訴人可選擇不經由調解程序，直接向「性騷擾投訴小組」提出投訴。

24. 在收到正式投訴後，「性騷擾投訴小組」將採取以下主要步驟處理投訴：
    - 啟動內部處理性騷擾投訴的步驟；
    - 將所有與性騷擾投訴的相關資料和記錄保密；
    - 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；
    - 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；
    - 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；
    - 擬備報告，把調查結果告知校長及有關人士；
    - 如有需要，諮詢平機會的意見；
    - 校長會同行政小組決定是否需要採取處分措施或其他適當的行動。

25. 在獲得「性騷擾投訴小組」的調查結果後，投訴人及被投訴人可以向小組召集人或校長提出上訴。

26. 校長會同行政小組的裁定是最終的，這裁定將通知投訴人及被投訴人（如投訴人及/或被投訴人為學生，則亦須通知學生家長）。如證實發生性騷擾，學校有權展開正式紀律處分程序。

27. 學校處理有關性騷擾的投訴時，必須注意以下的基本原則：
    - 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。
    - 立刻處理投訴，務求迅速解決事件。
    - 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)，以及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。
    - 學校應謹慎處理任何懷疑對學生作出性騷擾的個案。無論投訴是否具名，學校都可能需要就有關投訴進行調查。
    - 如投訴涉及學生，學校應讓學生和家長清楚知道有關處理性騷擾投訴的程序、投訴政策、規則及處分措施。

28. 任何教職員或學生提出真誠的投訴、參與調停、在調查投訴過程中提供資料、或參與正式紀律程序，均不應因此而遭受逼害或報復。然而，如有任何教職員或學生提出虛假的投訴，或在任何調解或投訴過程中故意提供虛假資料，學校對此保留採取紀律處分的權利。

29. 任何與該項投訴有實際或潛在利益衝突的人士，均須聲明其利益，亦不得以調解員、調查小組成員、「性騷擾投訴小組」召集人或任何作為決策人的身分參與有關事件的工作。

VII. 投訴權利

30. 學校內部程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會投訴的權利，不影響投訴人向區域法院提出民事訴訟的權利，亦不影響投訴人向警方或其他調查機構投訴的權利。

31. 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。

32. 如投訴人希望向法院提出訴訟，建議投訴人應於指定時限內進行。如投訴人希望將事件向警方舉報，並在程序上需要意見和協助，「性騷擾投訴小組」召集人可以提供援助。

滙基書院（東九龍）
2009年3月26日