

預防及處理性騷擾政策及指引

1. 政策

- 1.1 本校致力消除任何形式的歧視，為員工和服務使用者（包括學生及家長）提供平等機會。而性騷擾是歧視的一種，實屬違法行為，本校絕不容忍性騷擾或任何涉及性的冒犯行為於校內發生。由於性騷擾侵害了被騷擾者的人格尊嚴，本校定必嚴肅處理，以締造一個尊重他人、兩性機會平等、以及沒有性騷擾的工作及服務環境。
- 1.2 本校備有一套預防及處理性騷擾的一般守則及指引，而該指引同樣適用於所有員工及服務使用者（包括學生及家長）。所有員工及服務使用者（包括學生及家長）都應該了解是項政策。本校員工如有抵觸本校政策，可能會被紀律處分或提交平等機會委員會及警方處理。

2. 性騷擾之定義

2.1 性騷擾的法律定義

2.1.1 根據《性別歧視條例》（第480章）第一部份第二章（五），性騷擾是指：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，而這些行徑是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(iii) 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。

2.1.2 按照上述的定義，任何人作出令人厭惡的性注意（性挑逗）及提出性要求、不論在語言上、非語言或動作上作出不受歡迎而涉及性的行徑，而使另一個人（受騷擾者）身處的環境在性方面具有敵意、心理上存在不安、恐懼、困擾或威嚇等，皆屬性騷擾。

2.1.3 以下所列出的行為例子，均可能構成性騷擾行為（以下例子均節錄自平等機會委員會網頁）：

雖然多次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方；

帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話；

有關性或某一個性別的笑話；

性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求；

暗示或公開威脅與對方發生性行為（例如：以安排升職以達到性的要求）；

猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）；
持續的電話或信件，追問對方的婚姻狀況或性生活；要求涉及私人或性的關係；
展示猥褻性或淫穢性的照片或文章；
（除性騷擾外，上述部份行為亦或會構成刑事罪行，例如非禮、恐嚇。）

3.預防性騷擾行為

- 3.1 經常留意個人的言行舉止，避免跟其他員工或服務使用者（包括學生及家長）作出不必要的身體接觸，以免做成誤會。
- 3.2 於校內不應向任何人展示含色情成份或不雅的書刊或資料；
- 3.3 與他人交談期間應避免談及或展示與工作或服務無關的個人私隱或涉及性的材料或話題；亦不應說涉及性的笑話、公然談論別人或自己的性生活；
- 3.4 基於工作及服務所需，員工或需要與服務使用者（包括學生及家長）或其他員工單獨相處（例如：進行個案輔導、工作督導等），員工應選擇合理的會面地點及方式，而情況許可下以較為公開的地點去處理有關事宜，以減少誤會。如有必要，員工可按情況向上司提出安排第三者在場。
- 3.5 倘若由於種種跡象而感到有可能受性騷擾威脅，有權向對方提出合理要求，例如要求會面時改為更公開的地點、打開門戶才繼續會面等，以減少涉及性騷擾之不安情緒發生。

4.受到性騷擾時的處理

- 4.1 任何人士如感到遭受性騷擾，應即時表明立場，告訴騷擾者他/她的行為是不受歡迎和不被接受，而且必須停止。（切勿忽視此拒絕行為，因為騷擾者可能誤以為你/妳的「不反應」等同默許他/她的行為。）
- 4.2 被騷擾者可記錄有關性騷擾的過程及一切資料（包括日期、時間、地點、任何在場目擊者、騷擾者做過的行為及自己的反應及感受等），作為日後申訴的依據。
- 4.3 如有性騷擾情況，建議被騷擾者儘快向本校申訴以便跟進，而本校將按照下列第五段的程序處理。

5.處理性騷擾程序

- 5.1 任何人士如遭受性騷擾，均有權利向本校提出申訴；而辦學團體和法團校董會已安排下列職員作為性騷擾事件的處理人：
 - 香港耀能協會副行政總裁（辦學團體替代校董）；
 - 學校服務總主任（辦學團體校董）。
- 5.2 任何人士可直接向校長提出遭受性騷擾的申訴，校長需於兩個工作天

內把個案轉交上述的處理人跟進；而被性騷擾者亦可選擇直接向上述處理人作出申訴或尋求協助。

5.3 本校在接獲性騷擾的申訴後，處理人必須於五個工作天內，約見被騷擾者以了解事件及提供協助*。處理人可向被騷擾者說明處理及解決性騷擾指控的程序方式，包括進行調解、正式投訴、或直接交由平等機會委員會或警方作處理。對於所有匿名的性騷擾指控，均不會歸納在此程序機制內處理。

5.4 本校於接獲涉及服務使用者性騷擾申訴時，必需同時參照單位服務質素標準十六「處理侵犯」的程序處理有關個案。

調解

5.4.1 被騷擾者可選擇以調解的方式去處理性騷擾的指控。調解是被騷擾者及騷擾者自願參與的過程，由處理人作為調解員，在雙方同意的基礎下尋求調停解決事件，共同謀求一個雙方都可接受的方案、消除誤會及解決爭端。

5.4.2 倘若在調解過程中能達成和解協議，雙方可把協議及和解的條款詳細記錄並簽署作實。如在調解的過程中雙方未能達致共識，被騷擾者仍可繼續行使其權利作出投訴。

5.4.3 調解工作的時限是接獲申訴後的三十個工作天內。如基於合理的理由，及雙方同意的情況下，可延長調解時限。假如在時限內未能透過調停解決爭端，或任何一方決定終止調解，被騷擾者可循其他途徑繼續追究該事件。

5.4.4 被騷擾者有絕對權利可選擇不進行上述調解程序，而直接向本校提出正式投訴。

5.4.5 於調解的過程中，調解員需要把調解會議的資料及主要討論內容記錄，並以保密的形式交（副）行政總裁批閱及匯報。

正式投訴

5.4.6 倘若被騷擾者認為只有透過正式投訴程序方能解決性騷擾的問題，他/她可按照本校「處理投訴政策及程序」，向本校提出書面投訴，而本校將按照有關程序作出徹底及詳細的獨立調查及處理。

5.4.7 正式投訴必須以書面及具名形式向本校提出。所有涉及性騷擾的投訴均由（副）行政總裁或/及其委任的員工直接處理（下稱投訴處理人）。若投訴涉及（副）行政總裁本人，則由法團校董會主席/副主席或由法團校董會指派的委員作為投訴處理人。

5.4.8 投訴人必須於下列時限之內提出投訴，以較後者為準：

5.4.9 從投訴人遭受性騷擾後的兩個月內；或

5.4.10 於調解工作完成或中止後的兩星期內。

5.4.11 投訴處理人必須於接獲投訴後兩星期內，通知該投訴人其投訴是否獲得受理（若個案不獲受理，必須以書面形式通知投訴人）；並發出『有關收集個人資料致投訴人的通知書』（PD8）

5.4.12 投訴處理人將盡量於投訴受理後四至六星期內達成結論；假若為一複雜事件，則可按需要延長期限，但必須在達成結論前保持與投訴人聯絡及／或使其知悉進展。

5.4.13 如投訴被確認為屬實者，則投訴處理人及／或（副）行政總裁須於達致結論後的兩個星期內，知會投訴人調查結果及建議解決問題的方法；並在有需要的情況下以書面方式交代。

5.4.14 投訴人及被投訴者均可就調查結果於兩星期內向本校提出上訴，上訴將由法團校董會主席/副主席處理。

5.4.15 法團校董會主席一經收到上訴要求，便須於兩星期內，決定直接處理，或交由上訴委員會進行聆訊。上訴委員會須於聆訊結束後兩星期內作出結論並將結果通知投訴人/被投訴者。由此方式而產生的結論，會被視為對該投訴個案的最終議決。

5.4.16 所有關於投訴的文件全文、處理的會議紀錄、聆訊及接見過程均須記錄於『處理投訴紀錄』表格內，並存放於總辦事處及校內。有關資料亦必須保密處理。

5.5 在處理性騷擾的過程中，倘若調解員/投訴處理人判斷事件可能涉及刑事罪行，則有權轉交警方作進一步處理。

6. 申訴權

6.1 本校內部處理性騷擾的程序並不影響被騷擾者直接向平等機會委員會或警方投訴或訴訟的權利。有關人士可直接向平等機會委員會作出投訴，或向法院提出民事訴訟。

6.2 而根據《性別歧視條例》，被騷擾者須在被指控的性騷擾行為發生後十二個月內，向平等機會委員會提出投訴。否則，平等機會委員會可決定不對投訴展開調查。如被騷擾者決定向法院提出訴訟，該項申請必須於性騷擾行為發生後的二十四個月內提出。

