

路德會呂明才中學

防止校園性騷擾政策

一. 引言

1. 路德會呂明才中學(以下簡稱「本校」)的防止性騷擾政策旨在締造一個兩性機會平等和沒有性騷擾的工作及學習環境。
2. 性騷擾是歧視及違法行為，會對教職員的工作及學生的學習環境帶來不利影響，不但校內會有紀律處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果。
3. 本校對性騷擾行為是不會容忍的，任何與本校相關的人士均應免受性騷擾行為所影響；性騷擾乃屬個別事件，事件一旦發生，本校將對有關行為作出即時處理及進行適當轉介。
4. 本校將採取任何及一切必需的行動消除及防止在校園內發生任何性騷擾行為。本校冀望透過制定本政策以提高教職員和學生對性騷擾的認知和意識，以及設立機制，處理有關性騷擾的投訴，以達致消除性騷擾的目的。

二. 性騷擾的定義及例子

1. 根據《性別歧視條例》第 2(5) 條界定性騷擾。另外，第 2(7)、2(8)、9、23、23A、24、39、39A 及 40 條亦與性騷擾有關，當中包括與學校有關的特定條文。根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是：
 - (a) 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
 - (b) 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。
 - 《性別歧視條例》把教育方面、僱傭方面，以及貨品、服務及設施提供方面的性騷擾定為違法行為。
 - 2020 年經修訂的《性別歧視條例》擴大保障範圍，禁止在同一工作場所內置身和工作的場所使用者之間的性騷擾。第 23A (2)條規定，場所使用者指僱員；僱主；合約工作者；合約工作者或佣金經紀人的主事人；佣金經紀人；商號合夥人；實習人員；或義工。亦包括本校的教職員、外聘導師/教練、外判工人或求職者。
 - 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。
 - 《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作出性騷擾，即屬違法。同樣地，如任何學生對本校其他學生或本校教職員作出性騷擾，亦屬違法。

2. 下列是可構成性騷擾行為的例子 —

(a) 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。
- 若騷擾者與受害者雙方的關係屬《性別歧視條例》下的適用範疇之內（如：老師和學生），性騷擾發生在任何社交場合，包括面對面及網上，皆屬違法。例如：以文字訊息開有性意味的笑話，及當面追問某人的性生活。

(b) 以下是一些在學校造成「有敵意或具威嚇性的環境」的情景 —

- 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。

有關參考可以查看 COMPASS 平機會反性騷擾資源平台：
<https://www.eoc.org.hk/COMPASS/tc/faq-for-schools-and-educators/>。

三. 防止性騷擾的措施

本校透過宣傳、培訓及教育工作等來加強教職員及學生對性騷擾的認知和意識，以預防性騷擾：

1. 向全校教職員發放本校《防止校園性騷擾政策》，定期向教職員重申有關政策的重要性，並鼓勵教職員參與平等機會委員會或相關機構舉行有關校園性騷擾之培訓課程，以提高同工預防性騷擾的意識。
2. 讓家長和學生知悉學校的性騷擾政策和相關的處理及處分措施。
3. 校方有系統地推行性教育課程，以培養學生正面的價值觀及態度，教導學生恰當的人際相處技巧，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。

四. 處理性騷擾投訴的機制

1. 任何本校教職員或學生如感覺受到性騷擾，可採納以下非正式或正式處理方法：
 - 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/社工，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。
 - 向校長或其指定人員或負責老師作出正式投訴。
 - 向平等機會委員會投訴，要求調查及調解。
 - 向教育局投訴。
 - 向警方報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。
2. 向學校作出的投訴處理：
 - 如當事人感覺受到性騷擾而需向學校投訴，可直接聯絡校長、副校長或社工作出投訴。如涉事者為校長，則向法團校董會作出投訴。
 - 收到投訴後，本校會立刻處理投訴，務求迅速解決事件。
 - 學校會成立調查委員會(下稱「委員會」)，委員會召集人為校長，校長委任委員會成員(不少於兩位)包括副校長、學生成長支援組主任(如涉及學生)及學校社工(如涉及學生)，委員會由不同性別人士組成。
 - 如涉事者為教師，委員會成員至少包括校長及副校長；如涉事者為校長，則由法團校董會成立調查委員會跟進，校長將不獲委任加入委員會。
 - 在特殊情況下，如果委員會召集人認為確有需要，將通知校監，邀請一名非教職員的獨立校董加入委員會，以確保調查過程均符合公平原則。
 - 投訴人會受到保護，以免因投訴事件而受害，以及各當事人均會得到公平對待。
 - 本校會盡力確保所有與性騷擾投訴相關的資料和記錄保密，只會按需要向有關人員披露。
 - 委員會會接見投訴人和被指稱騷擾者，如是學生，可由家長或親友陪同會面。委員會亦會接見有關投訴的證人，或向他們錄取書面陳述，完成調查後，委員會須擬備書面報告詳列有關結果及建議，並把調查報告交校長。
 - 校長在審核報告及所提建議後，須作最後裁決，決定是否接納最後報告的全部或部分建議，或採取其他適當行動。校長(或其指派的代表)將盡快以書面方式把決定通知投訴人及被投訴人。
 - 學校在有關人士同意下，會盡力透過調解方式解決問題。
 - 學校處理懷疑個案時如遇到任何困難，會諮詢平等機會委員會或其他相關機構的意見。若發現懷疑虐兒個案時，本校會以保障學生的福祉及減低受虐的危機為考慮，諮詢社會福利署保護家庭及兒童服務課或警務處虐兒案件調查組，採取合適的處理程序。如情況顯示個案可能涉及刑事罪行，本校會向警方舉報。
 - 學校內部任何程序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。

3. 性騷擾投訴時間限制

- 向平等機會委員會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若被性騷擾者想向平等機會委員會提出投訴，需於事件發生後的 12 個月內提出。若決定在區域法院提出法律訴訟，需於事件發生後的 2 年內提出。
- 本校考慮到延遲處理投訴會對調查工作及舉證可能做成困難，故只接受事件發生後的 12 個月內提出的投訴。

4. 上訴程序

- 投訴人或被投訴人如不滿投訴委員會所作出的決定，可於得知調查結果 14 天內向校長提出上訴，校長將再召開委員會，重新審議有關投訴，有需要時將邀請新成員加入。如仍然不滿其決定，則可向法團校董會提出上訴，校監會就有關投訴，成立上訴委員會，審慎處理有關上訴個案。
- 如仍有不滿，則可向平等機會委員會或警方投訴。

五. 校內處分措施

- 如確定本校某教職員或學生確實作出性騷擾行為，涉事的教職員或學生的行為應接受紀律處分，校方有權按既定處理紀律問題的程序，採取適當的紀律行動，處分有關的教職員或學生。

六. 利益衝突

- 若負責處理查詢/投訴的教職員，與投訴人或被指稱的騷擾者有密切關係，如親屬關係，或被指稱的騷擾者是校內負責處理性騷擾投訴的教職員，委員會召集人會把個案交由其他人士處理。

七. 政策的監控與改進

- 本校將採取一切合理措施作監控，以確保所有本校師生及相關人士遵守防止校園性騷擾政策。
- 本校法團校董會將每年審視校方有否落實防止性騷擾政策，並監察投訴程序是否落實執行。
- 本校除鼓勵教職員參與平等機會委員會或相關機構舉行有關校園性騷擾之培訓課程外，亦會安排可能負責調查的人員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。

八. 參考資料

1. 教育局通告第 2/2009 號。《性別歧視條例》(第 480 章)的修訂。
2. 律政司網頁(www.legislation.gov.hk)。《性別歧視條例》全文。
3. 平等機會委員會(2023)。《防止校園性騷擾：制定校園性騷擾政策》。

2014 年訂定
2024 年 8 月修訂
2025 年 8 月 15 日檢視