

元朗公立中學
處理性騷擾投訴指引

一· 簡介

學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。性騷擾是法律禁止的，學校防止性騷擾的政策及程序，列明處理性騷擾的指控或投訴的途徑。學校清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，目的是在教職員及學生中，培養有關性別平等及促進互相尊重方面的公義、公平及坦誠開放的意識。

二· 執行摘要

1. 學校不會容許任何形式的歧視或騷擾。學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歧視或性騷擾的行為。
2. 性別歧視及性騷擾是法律所禁止的。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. 「性騷擾調停／投訴小組」負責處理教職員或學生的性騷擾事件的調停及調查投訴等工作，小組成員由校長委任，需包括不少於兩名不同性別的教職員。
4. 「性騷擾調停／投訴小組」召集人須將實情調查的結果及建議以書面報告通知校長。校長須作最後裁判，決定是否接納最後報告的建議，或採取其他適當行動。召集人須盡快將調查結果通知投訴人及被投訴人，如投訴人或被投訴人是學生，召集人亦會將報告內容通知學生家長。
5. 如投訴人及被投訴人對調查結果有任何意見，可向校長作出回應或上訴。
6. 如證明涉事的教職員或學生的行為應接受紀律處分，學校有權援引有關的紀律程序，採取適當的紀律行動，處分有關的教職員或學生，如被投訴人是學生，學校亦會將處分的內容通知學生家長。
7. 學校內部的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。
8. 處理性騷擾投訴的流程圖見附件一。
9. 有關《性別歧視條例》的法律定義見附件二。（詳程請參閱《平等機會委員會》網頁或相關資料。）

三· 調停、調查及上訴

1. 引言

- a) 如教職員或學生相信自己是性騷擾的受害人，便應盡快採取行動。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。延遲作出投訴亦將對學校的調查工作及舉證造成困難。
- b) 教職員或學生可透過「性騷擾調停／投訴小組」尋求調停及要求對投訴展開調查。在處理每項指控或投訴時，「性騷擾調停／投訴小組」負責調停或調查投訴，主要目的是公平及迅速地處理投訴。
- c) 本學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)目擊本學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「性騷擾調停／投訴小組」。成員及聯絡方法如下：

姓名	教員室
李靜瑩	A
岑德華	C
副校長	AP Room
學校社工	Room 504

- d) 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，學校可以暫停有關調停或調查的工作。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，小組可恢復調停或調查的程序。

2. 調停

- a) 「性騷擾調停／投訴小組」可按投訴人或被投訴人的要求，以調停方式解決爭端。在一般情況下，嘗試進行調停毋須提出正式的投訴。
調停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停。投訴人及被投訴人不會因為參與調停而喪失任何法律權利或補償。
如在調停過程中未能達致和解，投訴人仍可繼續行使其權利。如在調停過程中達成和解，雙方可訂立一份協議書，記錄和解的條款。
- b) 小組成員對爭端進行調停。
- c) 投訴人可選擇不經由調停程序，直接向「性騷擾調停／投訴小組」提出投訴。

3. 調查

- a) 學校任何教職員或學生作出投訴及希望學校展開對性騷擾事件的調查，應向「性騷擾調停／投訴小組」提出投訴。
- b) 「性騷擾調停／投訴小組」接獲投訴後將展開全面而中立的調查。在特殊情況下，小組召集人如認為確有必要，可邀請另一位教職員加入調查小組，協助整個程序的進行及取得各方的信任。
- c) 在調查過程中：
 - i. 調查小組將與投訴人、被投訴人、證人及任何其他與事件相關的人士面談，面談將以個別、分開及保密形式進行。有關人士或證人除了接受調查小組成員查問之外，不應受任何人士查問。
 - ii. 在調查小組同意的情況下，任何出席面談的人士可按其要求獲准由一名人士陪同出席。

4. 後續及上訴程序

- a) 「性騷擾調停／投訴小組」，並將實情調查報告通知投訴人及被投訴人，如投訴人或被投訴人是學生，召集人亦會將報告內容通知學生家長。
- b) 投訴人及被投訴人可以向「性騷擾調停／投訴小組」召集人提出評論或上訴。
- c) 「性騷擾調停／投訴小組」召集人須複核該實情調查報告，如有投訴人及／或被投訴人以書面提交的評論或書面上訴（上訴理據），亦須考慮。其最後報告連同上訴理據須一併呈交校長（或其指派的代表）考慮。
- d) 校長（或其指派的代表）須決定採納或拒絕最後報告的建議或其中任何部分，並須決定如要採取行動，應採取甚麼行動。校長（或其指派的代表）在作出最後決定之前，可要求調查小組及／或「性騷擾調停／投訴小組」召集人澄清或提供更多資料。
- e) 校長（或其指派的代表）的裁定是最終的，如證實發生性騷擾，學校有權展開正式紀律處分程序。

5. 保密

- a) 在進行調停、調查投訴及上訴的過程中，學校必須依據教育局現行政策及適用法例，盡一切合理的努力，確保過程機密，及保障各有關人士的私隱。
- b) 在調停、調查投訴及上訴的過程中，有關檔案須絕對保密。然而，如投訴涉及法庭的刑事調查或刑事檢控，學校或須提供檔案中必需的資料。當明顯有風險表示該性騷擾行為對投訴人或其他人士已造成或將會造成嚴重傷害，而學校亦因潛在責任而必須介入事件，學校或須向第三者透露某些資料（如揭發罪行）。
- c) 學校可依照教育局的條例、規則、政策或法例的適用範圍，將記錄向學校管理委員會主席報告。

6. 利益衝突

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，亦不得以調停員、調查小組成員、「性騷擾調停／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。

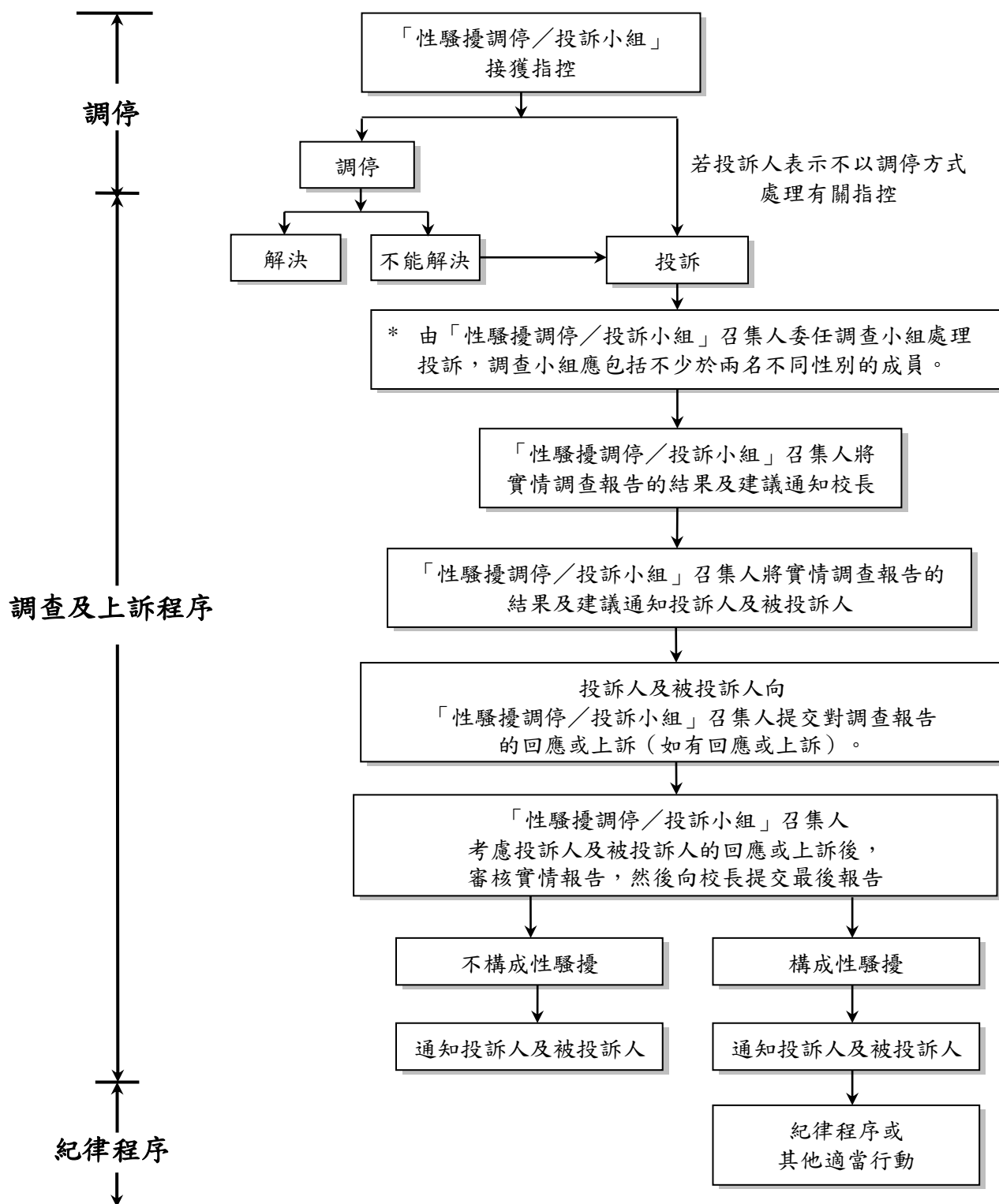
7. 逼害

- a) 任何本校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，或在任何調停或投訴過程中故意提供虛假資料，本校對此保留向教育局呈報有關資料及要求採取紀律聆訊的權利。
- b) 處理受逼害投訴的程序大致上與處理性騷擾投訴的程序相同。但最後的裁定由小組召集人作出。
- c) 如證實發生逼害行為，本校將依照教育局現行紀律程序的條例或規則採取行動。

8. 正式紀律程序

如確定本校某教職員或學生確實作出性騷擾行為，而其行為應受到可能予以的紀律處分，本校有權向教育局呈報有關資料及要求展開有關的紀律程序，向該名教職員或學生採取適當的紀律處分。如本校認為恰當，亦可主動或按投訴人書面的要求，不經由調停或調查程序，直接向教育局呈報有關資料及要求進行紀律程序。

元朗公立中學 處理性騷擾投訴流程图



* 在特殊情況下，如果「性騷擾調停/投訴小組」召集人認為確有需要，一名非「性騷擾調停/投訴小組」教職員或校董加入調查小組，以確保調查過程符合公平要求及被視為公平。

有關《性別歧視條例》的法律定義

(1) 根據《性別歧視條例》(第480章)第2(5)條：

「就本條例而言，任何人(不論如何描述其身分) -

a) 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。」

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，並可因應情況作出必需的修訂。

《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，這規定適用於本校的教職員、外判員工、指定代表／佣金經紀人或求職者。

《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。

請在律政司網頁(www.legislation.gov.hk)瀏覽《性別歧視條例》全文。

例子

(2) 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。

下列是可構成性騷擾行為的例子：

- (3) a) 不受歡迎的性要求：例如不斷要求約會對方、表示挑逗的擠眉弄眼、淫褻的動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人的身體；
- b) 為了獲取性方面的好處而提出的不受歡迎的要求(錯誤使用權力)：例如明示或暗示倘若對方在性方面予以合作或容忍其性要求，便會在事業發展或學業成績方面得到好處；
- c) 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑：例如帶有貶抑成分或有成見的與性有關的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活等；及
- d) 涉及性的行徑，使工作或學習環境存在敵意或具威嚇意味：例如在工作場所、課室或球場高談與性有關的或淫褻的言論、展示有性別歧視成分或與性有關的不雅圖片或海報。