

鳳溪第一中學  
預防校園性騷擾政策

一、引言：

性騷擾乃違法行為，故絕對不容許有任何性騷擾及性侵犯行為在校內發生；及一旦發生，校內任何人都有權投訴。

二、性騷擾的定義：

1. 根據《性別歧視條例》，如屬下列情況，即構成性騷擾：
  - 1.1 任何人如 —
    - 1.1.1 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
    - 1.1.2 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
  - 1.2 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的工作環境。
2. 上文第 1.1.1 及 1.1.2 段所述的「涉及性的行徑」，包括對另一人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。
3. 雖然每宗個案須根據有關事實評鑑，但下列的性騷擾常見事例可供參考：
  - 3.1 提出不受歡迎的性要求 — 例如拋媚眼和淫褻的動作，觸摸、捏抓或故意擦碰對方身體；
  - 3.2 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處 — 例如向對方示意如在性方面予以合作或容忍其性要求，可助個人事業發展／學習／畢業；
  - 3.3 以言語、非語言或以身體作出的不受歡迎而涉及性的行徑 — 例如發表在性方面有貶抑成份或成見的言論、不斷追問對方的性生活，以及
  - 3.4 涉及性的行徑，而該行徑會造成一個有敵意或具威嚇性的學習／工作環境 — 例如在學習／工作地方說涉及性或淫褻的笑話、展示有性別歧視成份或其他與性有關的不雅圖片或海報。
4. 一連串發生的事件可構成性騷擾，但視乎情況而定，性騷擾未必是一連串發生的事件而構成。有時，一宗事件也足以構成性騷擾。
5. 另一方面，一名人員假如在一個環境下遇到一組事件，雖然就個別事件而言，可能不會令人感到受冒犯，但在綜合考慮時足以構成性騷擾，則該人員可能會成為敵意學習／工作環境的受害者。

### 三、校園內性騷擾的例子：

1. 以下是性騷擾的行徑的一些例子：
  - 1.1 主動作出的身體接觸或動作
  - 1.2 不受歡迎的性要求
  - 1.3 涉及性的言論或笑話
  - 1.4 追問或影射別人涉及性的私生活
  - 1.5 展示使人反感或色情的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆
  - 1.6 不受歡迎的邀請
  - 1.7 使人反感的涉及性的通信資料 (信件、電話、傳真、電郵等)
  - 1.8 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
  - 1.9 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
  - 1.10 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
  
2. 以下是一些在學校造成「有敵意或具威嚇性的環境」的情景：
  - 2.1 任何人用帶有性含意的漫畫教授與性無關的課題。
  - 2.2 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。
  - 2.3 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。
  - 2.4 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。
  - 2.5 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。

### 四、防止性騷擾的措施：

1. 學校員工  
為提高員工對防止性騷擾行為的認知和意識，校方會：
  - 1.1 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；
  - 1.2 定期檢討「防止性騷擾的政策」，並按實際需要作出修訂；
  - 1.3 透過宣傳、講座及培訓等各類活動，以推廣「防止性騷擾的政策」；
  - 1.4 定期在員工會議上向員工強調及表明有關「防止性騷擾的政策」聲明及其他相關資料；
  - 1.5 張貼通告以發放有關資料。
  
2. 學校教職員宜注意以下守則：
  - 2.1 所有教職員應盡量避免與學生單獨於課室內進行任何活動，如有必要，亦宜打開門窗，讓其他人士能知悉室內情況。
  - 2.2 如非有學校通告、並獲校長批准，學生與教職員間的一切校外活動，教職員應謹慎處理，校方將不負任何法律或保險責任。

3. 員工面見／輔導學生注意事項：
  - 3.1 揀選地點應是開揚的，例如普通課室。若在密封式的課室進行，宜先將門打開。  
(面見異性家長亦須遵守這原則)
  - 3.2 需具警覺性及避免不自覺的身體接觸，以免學生有不必要的遐想或衍生誤會。
  - 3.3 員工應避免與異性學生單獨約會，如有需要可邀請其他同事同行。

#### 4. 學生

學校會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、尊重他人和人際相處技巧等。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。

### 五、處理性騷擾投訴的機制

如校內任何人士感到受性騷擾，可採取以下行動：

1. 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。
2. 投訴人可以向老師、社工或校長求助，並轉交校長或行政人員跟進。
3. 在某些情況下，如對於並不知道本身行為冒犯了別人的騷擾者而言，投訴人可能會希望採取間接的非正式行動，與校長或行政人員商討，由校長或行政人員向涉嫌的性騷擾者轉達信息，要求停止有關行為。
4. 投訴人有時可能希望正式投訴涉嫌的性騷擾者，校長或行政人員須作正式調查並加以紀錄，亦有責任採取預防或補救措施以處理問題，例如代投訴人向涉嫌性騷擾者指出，他／她對投訴人作出的性騷擾行為不受欢迎，應該停止，甚或作出紀律處分。
5. 如投訴的對象為校長，投訴人可將其投訴直接交由法團校董會或鳳溪公立學校董事局處理。
6. 投訴人如認為應將其投訴交由法團校董會或鳳溪公立學校董事局處理，可直接致函予相關人士。鳳溪公立學校將按既定程序跟進，並按事件之嚴重性作判斷，不排除在得到有關受害人或其家長同意下直接轉交司法部門處理。
7. 投訴人亦可向平等機會委員會（平機會）尋求意見或作出有關性騷擾的投訴。這類投訴應於性騷擾事件發生後 12 個月內提出。
8. 根據《性別歧視條例》，由有關事件發生當日計 24 個月內，投訴人亦可在區域法院提出民事法律程序，對被指曾作性騷擾的人員提出申索。如有關投訴已向平機會提出並已由平機會處理，則計算限期時，可扣除平機會處理該宗投訴的時間。
9. 投訴人如認為有關的性騷擾行為構成刑事罪行，可向警方舉報。學校如獲悉有關投訴正由警方調查或由民事法律程序處理，便會停止有關調查。
10. 在任何情況下，投訴資料必須保密，只按需要向有關職員披露，投訴人亦不會受到校方迫害或被懲處。
11. 校方處理正式投訴的主要步驟：
  - 11.1 啟動內部處理性騷擾投訴的步驟；
  - 11.2 將所有與性騷擾投訴的相關資料和記錄保密；
  - 11.3 通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情；

- 11.4 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；
- 11.5 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；
- 11.6 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(例如他們被性騷擾時應怎樣做)；
- 11.7 接見投訴人，如投訴人是學生，可由家長或親友陪同會面；
- 11.8 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；
- 11.9 接見有關投訴的證人，或向他們錄取書面陳述；
- 11.10 評估證據，並作出決定；
- 11.11 擬備書面報告，以書面把調查結果告知有關人士；
- 11.12 如有需要，諮詢平機會的意見；
- 11.13 決定是否需要採取處分措施或其他適當的行動。

鳳溪第一中學  
二零一三年五月