



防止校園性騷擾

參考資料：制定校園性騷擾政策

(I) 引言

背景：

經修訂的《性別歧視條例》於 2008 年 10 月 3 日生效後，任何人因作出任何涉及性並造成「有敵意或威嚇性的環境」的行徑而構成的性騷擾，亦適用於教育環境。因此，學校有責任確保所有人(包括全體學生、教職員、義務工作者、合約員工/服務供應商/代理人)能夠在一個沒有性騷擾的安全環境下學習、進行課外活動、工作、提供或獲取服務。

同時，除個別人士要對性騷擾的違法行為承擔個人責任外，學校作為僱主，亦可能要為僱員的性騷擾行為負上轉承責任。

一旦發生性騷擾事件，不但受害人的身心、學習或工作受到嚴重影響，校譽亦會受損。平等機會委員會（平機會）相信，事後補救往往太遲，採取積極預防措施，才是合適的對策。

訂立校園性騷擾政策，除了表達校方對性騷擾問題的關注，以及提供處理相關投訴的指引外，還可透過制訂及宣傳性騷擾政策，加強校內各方對此問題的認識，培養尊重他人的正確價值觀。

制定校本的性騷擾政策

部份性騷擾政策的內容，如性騷擾的法律定義，的確有標準的答案；但亦有不少內容細節，均需視乎個別學校的需要和資源等度身訂做：例如規模較小的學校未必可以設立委員會處理投訴，而特殊學校校方接見的投訴人或證人若是學生，可能需要社工或心理學家在場協助等。

再者，透過制訂政策的過程，政策制訂者可進一步了解性騷擾問題的本質，日後自然會更積極實施防止性騷擾的措施。若學校讓持份者，如學生會和教師代表等參與制訂過程，性騷擾政策的認受性會更高，推行時自然事半功倍。

雖然沒有一套放諸四海皆宜的標準政策，但一些元素是性騷擾政策必須具備的。平機會把性騷擾政策的重要元素，編輯成以下的校園性騷擾政策大綱，以供參考。

(II) 校園性騷擾政策大綱

無論你所屬的學校是否已制定性騷擾政策，你可以把下列大綱所列的元素作為清單，核對學校將／已採納的校園性騷擾政策，考慮是否需要進一步完善該政策。

校園性騷擾政策大綱

1. 原則：表明校方不會容忍性騷擾

表明人人有權受到尊重及得到平等對待，並明確指出性騷擾是歧視及違法行為，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；性騷擾一旦發生，校內任何人都有權投訴；及表明校方消除及防止性騷擾的決心，不會容忍性騷擾的情況出現。

7

2. 校方的目標和責任

列明校園性騷擾政策的目標，除可明確讓校內各方清楚知道有關政策的目的外，更可為日後制定具體措施訂下方向。

校園性騷擾政策的目標和校方的責任可包括但不限於下列各項：

- 確保全體學生和教職員（包括準學生及準員工），以及其他為學校服務的人士（如義務工作者、合約員工，服務供應商及代理人）能夠在一個沒有性騷擾的環境下學習、工作、進行課外活動、提供及享用服務。
- 以有效的途徑，讓校園內所有學生及教職員都清楚了解學校的性騷擾政策及相關的投訴渠道。
- 為學生及教職員提供合適的培訓，提高他們對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。
- 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務求使投訴機制更容易為投訴人使用。
- 以公正、不偏不倚和保密的原則，及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。
- 確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。

7

7

9

9

7

9



3. 全校教職員和學生的義務和責任	
• 表明全校教職員和學生有義務和責任協助防止和消除性騷擾，包括尊重他人的意願和感受，不會姑息任何形式的性騷擾的行為，以及支持同事／同學採取合理行動制止性騷擾。 • 表明任何學生／教職員如果目睹其他學生／教職員作出性騷擾行為或被性騷擾，均可向處理性騷擾投訴的小組／教職員舉報。	☐ ☐
4. 性騷擾的定義	
定義： • 可以先以相對淺白的文字解釋何謂「性騷擾」，例如：性騷擾是指一個人向你作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、觸碰你、向你說出與性有關的事情或向你提出性要求。如你身處的環境在性方面具有敵意，使你感到受威嚇，這也是性騷擾。 • 《性別歧視條例》中第 2(5) 條界定性騷擾。另外，第 2(7)、2(8)、9、23 及 39 條亦與性騷擾有關。根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的法律定義是： (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。	☐ ☐
澄清常見的誤解： • 不分性別：表明性騷擾是不分有關人等的性別，可在任何人身上發生；與性騷擾相關的法例條文及校園性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。 • 有否意圖並不相干：表明即使沒有性騷擾的意圖，或不能證明意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。 • 單一事件：表明單一事件亦有可能構成性騷擾。	☐ ☐



7. 處理性騷擾投訴的原則	
● 公平處理：以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人和被指稱的騷擾者均會得到公平的對待，讓雙方有同樣的機會申述。 ● 保密原則：向學生和教職員保證，所有與性騷擾有關的資料和記錄都會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人披露。由於被指稱的騷擾者是個案關鍵人物，並基於自然公義的原則，學校有需要通知他／她有關指控的詳情。 ● 避免延誤：性騷擾事件對投訴人及被指稱的騷擾者均會帶來壓力，校方收到投訴應立刻處理。 ● 程序的透明度：學校應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在其校本投訴政策／性騷擾政策內，並讓所有學生、員工和其他工作人員知悉。如投訴涉及學生，學校應讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施。 ● 保護投訴人及證人：投訴人及證人應受保護，以免因投訴事件而遭報復(根據《性別歧視條例》第9條，“使人受害的歧視”，即報復，亦是違法的歧視行為)。 ● 避免利益衝突：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，應把個案交由其他人士處理。 ● 匿名投訴：無論投訴是否匿名，學校都可能需要就有關投訴進行調查，尤其需要謹慎處理任何懷疑對學生作出性騷擾的個案。 ● 謹慎處理：體恤投訴人的感受，如避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及應由同一性別的調查人員接見投訴人等，以確保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。小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

● 若學校組成小組委員會處理涉及性騷擾的投訴，委員會應由大致等量的不同性別成員組成。 ● 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，尤其避免單獨接觸。 ● 如有需要，可向投訴人提供支援及輔導（如投訴人為學生，可同時向學生和家長提供支援及輔導）。 ● 考慮到受害人的年齡及教育程度，以及遇到性騷擾事件後所承受心理壓力，學校應容許受害人以不同方式提出正式或非正式投訴。 ● 以書面記錄與投訴人和被指稱的騷擾者的會面及其申述內容。 ● 應擬訂書面報告，以書面向涉及事件的雙方交代調查結果、處分內容及其考慮因素。 ● 若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向校內更高層上訴，以符合自然公義的原則。 ● 性騷擾的行為可能同時涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，學校應考慮向警方報案。	☐
9. 投訴的時限	
● 向平機會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若被性騷擾者有意向平機會提出投訴，需於事件發生後的 12 個月內提出；否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，平機會可不受理。若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後 2 年內提出。 ● 考慮到延遲處理投訴，可能對學校的調查工作及舉證造成困難，學校可考慮就提出投訴設定時限，但設定時限必須合理，及顧及受害人在事發後面對的焦慮和壓力，未必會即時投訴。為了避免設定時限令受害人卻步，校方可註明若有合理原因令投訴人延誤投訴，校方會酌情處理。	☐
10. 處分	
● 政策應說明性騷擾他人可導致的具體紀律處分及最高懲罰，如需要道歉、接受輔導、給予賠償、停職／停學、可被解僱或開除學籍等，以及校方可採行的行動，如事件可能涉及刑事罪行，校方向警方舉報等。 ● 如投訴涉及學生，學校應讓學生和家長都清楚知道有關規則及處分措施。	☐

11. 防止性騷擾的措施	
● 發布政策：定期向全體學生、家長和教職員發布／重申校園性騷擾政策，並向新入學學生及新入職教職員，包括代課老師，發布及解釋性騷擾政策。 ● 公開資訊，方便查閱：於學校內聯網及學校網頁（合約供應商及聘用的校外團體或人士未必獲授權進入學校的內聯網）上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並於校園當眼處張貼通告，讓全校師生及職員，尤其是校內沒有電腦設備的人員，知悉學校已制定性騷擾政策，從何處可以查閱政策的文本及投訴的渠道。校方亦需告知合約供應商及聘用的校外團體或人士，學校不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。 ● 定期檢討：具體規定每隔多少時間會檢討有關政策及措施，而非籠統表示會「定期」檢討。 ● 定期培訓：訂下具體指標（如人數及／定期的時間）培訓和教育學生和教職員有關兩性平等、尊重他人和提高對防止性騷擾的意識，以及安排教職員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。 ● 清除令人反感的物品或資料：清除校內可能涉及性騷擾的物品，並禁止把這些物品帶入學校，以及防止不適當使用電腦科技，引致性騷擾。 ● 指定人員負責措施：把防止性騷擾的各項措施和工作，指定校內某些職位的教職員負責，權責分明，可有助確保措施得以落實。	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
12. 相關資源	
● 可列出與性騷擾有關的資訊，如平機會關於性別歧視資訊和網上培訓課程的網頁連結、學校及其他非政府組織舉辦的性騷擾講座或工作坊的影片或文字紀錄、有關性騷擾的報道、調查和研究，及各大學的相關網頁等。 ● 可參考「防止校園性騷擾的問與答」第 19 題答案所提供的培訓／支援資料，及留意平機會稍後會推出的防止性騷擾網上資源中心和教育局提供的培訓課程和有關資訊。	☐ ☐



(III) 落實性騷擾政策

制定校園性騷擾政策是防止性騷擾的第一步；要落實有關政策，必須推行其他措施配合，以免性騷擾政策淪為紙上空談。以下的問題可以提醒校方留意政策在校內落實的情況：

1. 學校的校園性騷擾政策制定及公布後，曾否檢討或修改？
2. 上一次檢討校園性騷擾政策是甚麼時候？
3. 是否所有教職員、學生、代課老師、新入學或入職的教職員都知悉校園性騷擾政策？
4. 上一次是甚麼時候安排學生接受有關性騷擾或兩性平等的培訓活動？
5. 上一次是甚麼時候安排教職員接受處理性騷擾的訓練？
6. 作為政策制定者，你上一次是甚麼時候接受有關性騷擾的培訓？

—— 完 ——

免責聲明：

此資料內容只作參考用途，不可視為法律意見。如有個案垂詢，可聯絡平機會或另行諮詢法律意見。