順德聯誼總會鄭裕彤中學

防止校園性騷擾政策

（2026 年 1 月 26 日更新）

原則：對性騷擾採取零容忍態度

人人有權受到尊重及得到平等對待，性騷擾是歧視及違法行為；性騷擾不但有機會受到校內紀律處分，亦可能帶來民事法律責任，甚至刑事後果；一旦發生性騷擾，校內的任何人都有權投訴；及學校對消除及防止性騷擾的決心，不會容忍性騷擾的情況出現。

性騷擾的法律定義

- 性騷擾是指一個人向另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、不必要的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如該另一人身處的工作 / 學習環境在性方面具有敵意，使他 / 她感到受威嚇，這也是性騷擾。
- 《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；合約工作者的主事人；商號合夥人；實習人員；或義工。

澄清常見誤解

- 性騷擾有可能在任何人身上發生，不分性別；與性騷擾相關的法例條文及校本防止校園性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。
- 是否存在意圖並無關係：表明即使沒有性騷擾的意圖，或沒有證據證明其意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論該行為是否存有意圖或者只屬嬉戲性質，都有機會構成性騷擾。
- 單一事件亦有可能構成性騷擾。
- 性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾弱勢的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如學生騷擾教職員；又或是發生在學生之間。如出現上述情況，皆屬違法的性騷擾行為，校方必將正視及嚴肅處理。

性騷擾的例子

- 一般人不容易掌握性騷擾的法律定義，因此可查看 COMPASS 平機會反性騷擾資源平台內的性騷擾的例子，將有助理解相關指引的概念。
  https://www.eoc.org.hk/compass/tc/about-sexual-harassment/
- 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。

學校的目標和責任

- 確保校內的學生及教職員（包括準學生及教職員）以及其他為學校提供服務的人士（包括義工、實習生、合約員工，合約服務供應商或代理人）能夠在一個沒有性騷擾的環境下學習、工作、參與課外活動、提供及享用服務。
- 以有效的途徑，讓校內所有學生及教職員清楚了解校本防止校園性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 為學生及教職員提供適切的培訓，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。
- 設立有效及照顧投訴人感受和需要的投訴渠道，使其更為使用者友善。
- 以公正、不偏不倚和保密的原則，以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提出投訴而受罰。

全體教職員及學生的義務和責任

- 全體教職員及學生皆有義務和責任防止和消除性騷擾，包括尊重他人的意願和感受，絕不容忍任何性騷擾的行為，以及支持同事 / 學生採取合理行動制止性騷擾。
- 校內所有學生 / 教職員如被性騷擾或目睹校內其他學生 / 教職員作出性騷擾行為，均可向處理性騷擾投訴的小組 / 教職員舉報。
- 投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護。

受害人的權利及可採取的行動

- 任何人均有權就性騷擾行為作出投訴。
- 建議遇到性騷擾的受害人可採取以下行動：
  - 即時表明立場，告知騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
  - 記錄性騷擾的事發日期、時間、地點、證人及性質（騷擾者的言行），以及作為受害人的即時反應。
  - 告訴可信任的人，讓他們給予情緒支援和處理事件的建議。
  - 向校長或負責處理性騷擾的教職員作正式或非正式投訴。
  - 向平機會提出投訴；若調停不成功，投訴人可向平機會尋求法律協助。投訴可透過不同途徑提出：https://www.eoc.org.hk/zh-hk/enquiries-and-complaints/complaints/how-to-make-a-complaint 。
  - 向教育局提出投訴。
  - 諮詢律師意見、向警方報案（如事件涉及其他刑事法例），或入稟區域法院提出法律訴訟程序。
- 校內處理投訴的程序不會影響投訴人向平機會投訴、向警方報案、或入稟區域法院提出訴訟的權利。

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，讓雙方都有機會就其個案作出陳述。
- 保密原則：向校內所有學生 / 教職員保證，所有與性騷擾有關的資料和記錄都會保密，只按需要向處理投訴的有關職員披露。基於自然公義的原則，學校需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。
- 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，學校會立刻處理有關投訴。
- 具透明度的處理程序：學校會將有關處理性騷擾投訴的程序載列在其校本投訴政策 / 防止校園性騷擾政策內，並讓校內所有學生、教職員、義工、實習生、服務使用者和其他相關工作人員知悉。如投訴涉及學生，學校會確保該學生與其家長清楚了解有關規則及處分措施。
- 保護投訴人及證人：校方會確保投訴人及證人不會因投訴事件而遭受較差待遇，包括報復 (根據《性別歧視條例》第 9 條「使人受害的歧視」，即給予投訴人或證人較差待遇，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關係密切 (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職員，則會把個案交由其他人士處理。
- 匿名投訴：無論投訴是否具名，學校將按情況就有關投訴作進一步了解或進行調查。如匿名投訴涉及未成年或殘疾人士，則會更謹慎地決定會否作出跟進。
- 避免使投訴人感到進一步困擾：在行政安排上作出適切的調整，以體恤投訴人的感受。例如：完整地記錄事件去避免要求投訴人向不同單位重覆描述其不愉快的經歷、尊重投訴人要求由同一性別的調查人員接見的意願等。小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。

處理性騷擾投訴的機制

- 副校長（學生成長）負責處理投訴。
- 設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。
- 在投訴人決定以正式或非正式機制解決問題之前，會讓投訴人知悉兩種機制在目的、程序和可能帶來的結果方面會產生的差別。
- 若投訴人認為非正式機制未能有效地解決問題，可以要求處理投訴的指定人員改以正式機制處理投訴。
- 性騷擾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，校方將考慮就這些個案向警方報案。
- 如有需要，校方會向投訴人提供支援，包括但不限於重新安排職務或休假，及由校方或第三方提供的心理輔導。
- 考慮投訴人的年齡、教育水平、潛在的殘疾狀況、溝通障礙。由於性騷擾事件可能會對受害人帶來心理或生理創傷，校方會讓受害人以不同方式提出正式或非正式投訴。
- 如個案進入調停階段，該由一位投訴人及被指稱的騷擾者均同意的人士負責擔任。由雙方共同協議和解方案亦會紀錄在案，例如：需作出道歉和賠償的細節。
- 如有需要，校方會向投訴人提供心理輔導（如投訴人為一名學生，會按需要同時為該學生及其家長提供支援）。

(a) 非正式處理機制

- 此處理機制適合處理單一的或相對輕微的性騷擾事件，使問題得以更迅速地解決。主要目的在於化解雙方衝突以及遏止性騷擾行為再次發生，而並非立案展開詳細調查。
- 非正式機制的處理手法可以包括投訴人尋求副校長（學生成長）的意見，然後參考其意見並自行處理問題。投訴人亦可請求副校長（學生成長）替他／她向騷擾者溝通。副校長（學生成長）會代投訴人向對方說明問題所在，要求他／她停止有關行為，並重申校本政策對性騷擾零容忍的態度。

(b) 正式處理機制

- 正式機制處理用以處理較嚴重或涉及重覆發生的性騷擾投訴。當性騷擾行為持續發生，或雙方的衝突未能透過非正式機制解決時，亦可採用此機制。
- 正式處理機制涉及調查。工作包括與投訴人進行調查會面，確保被指稱的騷擾者知悉有關的指控內容，並有機會就其作出回應。證人（如有的話）亦會獲邀進行會面。此機制會以「相對可能性的衡量」(on the balance of probabilities）為舉證準則，即性騷擾事件曾發生的機率大於沒曾發生的機率，去判斷有關指控是否成立。
- 如投訴人或被指稱的騷擾者涉及學生，可由其家長 / 監護人 / 親屬陪同出席有關的會面，以保障其權益。
- 以書面形式記錄與投訴人和被指稱的騷擾者會面的細節及其申述的內容。
- 如有需要，校方會避免投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間的接觸，尤其在沒有其他人在場的情況下。
- 校方會擬備調查報告，以書面形式向涉事雙方交代調查結果、紀律處分（如有）及其考慮因素。
- 若涉及性騷擾事件的其中一方不接受調查結果，基於自然公義的原則，校方會容許他 / 她向學校管理層內更高級的成員上訴。

提出投訴的時限

- 考慮到延遲處理投訴，可能對校內的調查工作及舉證過程造成困難，投訴時限設定為 1 2 個月內。若有合理原因令提出投訴有所延誤，校方會酌情處理。
- 告知有意向平機會提出投訴的投訴人，他 / 她需在事件發生後的 12 個月內提出；除非有充分理由引致延誤投訴，否則，平機會將拒絕受理有關投訴。若投訴人打算入稟區域法院提出法律訴訟，他 / 她需在事件發生後的 24 個月內提出。

紀律處分

- 校方會按性騷擾行為進行處分及懲罰，如口頭或書面警告、接受輔導 / 反性騷擾培訓課程、可被解僱 / 開除學籍等，以及校方可能採取的其他行動，如事件可能涉及刑事罪行，學校會向警方舉報等。除上述處分外，涉事雙方可把其他條款納入調停後共同協議的和解條款內（如雙方選擇透過調停解決問題），例如道歉和賠償。
- 如個案涉及學生，該學生及其家長將獲告知所有相關的規例和紀律處分措施。

防止校園性騷擾的措施

- 發布政策：學校會定期向校內所有學生、家長和教職員發布校本防止校園性騷擾政策，分發有關政策予所有新生及新入職的教職員、義工、實習生和合約服務供應商等，並加以解釋。
- 公開資訊，方便查閱：於學校網站上載有關政策，方便學生、教職員，以及校外人士，如：合約服務供應商和義工，隨時查閱，並於校內當眼處張貼通告，讓所有學生和教職員（尤其未能在校內使用電腦的人士）知悉已制定的校本防止校園性騷擾政策、查閱政策文本的方法及提出投訴的渠道。學校亦需告知合約服務供應商及聘用的團體或人士，校方對性騷擾行為採取零容忍態度以及向他們提供有關的政策資訊。
- 定期檢討：訓導組負責每年檢討一次有關政策及措施，在有關個案調查完結後，會檢視是否需要修訂有關政策及措施。期後，亦會審視校園環境，了解學校是否存有一些不成文的常規導致校園環境在性方面具敵意，並改變這種文化以避免問題發生。
- 定期培訓：以新生為對象，於迎新活動期間；以現有學生及教職員為對象，於每年在八至九月期間，校長及訓導主任分別負責於教職員會議及開學日告知有關校本防止校園性騷擾政策；為管理人員、教職員、學生、義工、合約服務供應商等相關人士提供有關兩性平等、尊重他人和提高對防止性騷擾意識的培訓和教育；以及安排相關負責人士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：訓導組負責清除校內可能涉及性騷擾的物品，以及防止不當使用電腦科技或社交媒體，以免構成性騷擾。

相關資源

可瀏覽 COMPASS 平機會反性騷擾資源平台，獲取更多性騷擾有關的資訊。
https://www.eoc.org.hk/COMPASS