

**香港耀能協會**  
**賽馬會田綺玲學校**  
**預防及處理性騷擾政策及指引**

## 1. 政策

- 1.1 本校致力消除任何形式的歧視，為員工和服務使用者提供平等機會。而性騷擾是歧視的一種，亦屬違法行為，本校絕不容忍性騷擾或任何涉及性的冒犯行為於服務單位內發生。由於性騷擾侵害了被騷擾者的人格尊嚴，本校定必嚴肅處理，以締造一個尊重他人、兩性機會平等、以及沒有性騷擾的工作及服務環境。
- 1.2 本校備有一套預防及處理性騷擾的一般守則及指引，供各服務單位使用。而該指引同樣適用於男性及女性員工及服務使用者。所有員工及服務使用者都應該了解是項政策。本校員工如有抵觸本校政策，可能會被紀律處分或提交平等機會委員會及警方處理。

## 2. 性騷擾之定義

### 2.1 性騷擾的法律定義

2.1.1 根據《性別歧視條例》（第480章）第一部份第二章(五)，性騷擾是指：

(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，而這些行徑是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。

2.1.2 按照上述的定義，任何人作出令人厭惡的性注意(性挑逗)及提出性要求、不論在語言上、非語言或動作上作出不受歡迎而涉及性的行徑，而使另一個人(受騷擾者)身處的環境在性方面具有敵意、心理上存在不安、恐懼、困擾或威嚇等，皆屬性騷擾。

2.1.3 以下所列出的行為例子，均可能構成性騷擾行為(以下例子均節錄自平等機會委員會網頁)：

- 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方；
- 帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話；
- 有關性或某一個性別的笑話；
- 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求；
- 暗示或公開威脅對方發生性行為（例如：以安排升職以達到性的要求）；
- 猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）；
- 持續的電話或信件，追問對方的婚姻狀況或性生活；要求涉及私人或性的關係；
- 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章；

(除性騷擾外，上述的部份行為亦或會構成刑事罪行，例如非禮、恐嚇。)

### 3. 預防性騷擾行為

- 3.1 經常留意個人的言行舉止，避免跟其他員工或服務使用者作出不必要的身體接觸，以免做成誤會。
- 3.2 於服務單位內不應向任何人展示含色情成份或不雅的書刊或資料；
- 3.3 與他人交談期間應避免談及或展示與工作或服務無關的個人私隱或涉及性的材料或話題；亦不應說涉及性的笑話、公然談論別人或自己的性生活；
- 3.4 基於工作及服務所需，員工或需要與服務使用者或其他員工單獨相處(例如：進行個案輔導、工作督導等)，員工應選擇合理的會面地點及方式，而情況許可下以較為公開的地點去處理有關事宜，以減少誤會。如有必要，員工可按情況向上司提出安排第三者在場。
- 3.5 倘若由於種種跡象而感到有可能受性騷擾威脅，有權向對方提出合理要求，例如要求會面時改為更公開的地點、打開門戶才繼續會面等，以減少涉及性騷擾之不安情緒發生。

### 4. 受到性騷擾時的處理

- 4.1 任何人士如感到遭受性騷擾，**應即時表明立場**，告訴騷擾者他/她的行為是不受歡迎和不被接受，而且必須停止。(切勿忽視此拒絕行為，因為騷擾者可能誤以為你/妳的「不反應」等同默許他/她的行為。)
- 4.2 被騷擾者可紀錄有關性騷擾的過程及一切資料(包括日期、時間、地點、任何在場目擊者、騷擾者做過的行為及自己的反應及感受等)，作為日後申訴的依據。
- 4.3 如有性騷擾情況，建議被騷擾者儘快向校方申訴以便跟進，而校方將按照下列第5段的程序處理。

### 5. 處理性騷擾程序

- 5.1 任何人士如遭受性騷擾，均有權利向校方提出申訴；而校方將安排下列職員作為性騷擾事件的處理人：
  - 兒童及家庭支援服務總主任；
  - 成人服務總主任；
  - 高級經理(人力資源及行政)；或
  - 按個別事件，由(副)行政總裁委任合適的員工。
- 5.2 任何人士可直接向單位中心主任提出遭受性騷擾的申訴，中心主任需於兩個工作天內把個案轉交上述的處理人跟進；而被性騷擾者亦可選擇直接向上述處理人作出申訴或尋求協助。
- 5.3 校方在接獲性騷擾的申訴後，處理人必須於五個工作天內，約見被騷擾者以了解事件及提供協助\*。處理人可向被騷擾者說明處理及解決性騷擾指控的程序方式，包括進行調解、正式投訴、或直接交由平等機會委員會或警方作處理。對於所有匿名的性騷擾指控，均不會歸納在此程序機制內處理。

\* 校方於接獲涉及服務使用者性騷擾申訴時，必須同時參照單位服務質素標準十六「處理侵犯」

的程序處理有關個案。

### **調解**

- 5.3.1 被騷擾者可選擇以調解的方式去處理性騷擾的指控，惟必須在被指控的性騷擾行為發生後十二個月內，向協會提出。
- 5.3.2 調解是被騷擾者及騷擾者自願參與的過程，由處理人作為調解員，在雙方同意的基礎下尋求調停解決事件，共同謀求一個雙方都可接受的方案、消除誤會及解決爭端。
- 5.3.3 倘若在調解過程中能達成和解協議，雙方可把協議及和解的條款詳細紀錄並簽署作實。如在調解的過程中雙方未能達致共識，被騷擾者仍可繼續行使其權利作出投訴。
- 5.3.4 調解工作的時限是接獲申訴後的三十個工作天內。如基於合理的理由，及雙方同意的情況下，可延長調解時限。假如在時限內未能透過調停解決爭端，或任何一方決定終止調解，被騷擾者可循其他途徑繼續追究該事件。
- 5.3.5 被騷擾者有絕對權利可選擇不進行上述調解程序，而直接向校方提出正式投訴。
- 5.3.6 於調解的過程中，調解員需要把調解會議的資料及主要討論內容紀錄，並以保密的形式交(副)行政總裁批閱及匯報。

### **正式投訴**

- 5.3.7 倘若被騷擾者認為只有透過正式投訴程序方能解決性騷擾的問題，他/她可向校方提出書面及具名的投訴，而有關投訴必須在被指控的性騷擾行為發生後十二個月內，向協會提出。
- 5.3.8 校方將按照「處理投訴政策與程序」第5段有關「處理投訴的程序」作出徹底及詳細的獨立調查及處理。

### **上訴及最終上訴**

- 5.3.9 倘若投訴人對建議解決問題的方法仍不滿意，他/她可在獲悉投訴結果兩星期內，透過投訴處理人以書面向校方提出上訴。校方將按照「處理投訴政策與程序」第6.1及6.2段有關「上訴程序」作出跟進及處理。
- 5.3.10 若上訴人仍對上訴結果感不滿意，他/她可在獲悉結果兩星期內，透過行政總裁以書面向上訴委員會提出最終的上訴。校方將按照「處理投訴政策與程序」第6.3段有關「最終上訴」作出跟進及處理。由上訴委員會產生的結論，會被視為對該投訴的最終議決。

### **紀錄及匯報**

- 5.3.11 所有關於投訴的文件全文、處理的會議紀錄、聆訊及接見過程均須正確地紀錄於『處理投訴紀錄』表格，並存放於總辦事處內。有關資料亦必須保密處理。

5.4 在處理性騷擾的過程中，倘若調解員/投訴處理人/上訴處理人/上訴委員會判斷事件可能涉及刑事罪行，則有權轉交警方作進一步處理。

## **6. 申訴權**

6.1 本校內部處理性騷擾的程序並不影響被騷擾者直接向平等機會委員會或警方投訴或訴訟的權利。有關人士可直接向平等機會委員會作出投訴，或向法院提出民事訴訟。

6.2 而根據《性別歧視條例》，被騷擾者須在被指控的性騷擾行為發生後十二個月內，向平等機會委員會提出投訴。否則，平等機會委員會可決定不對投訴展開調查。如被騷擾者決定向法院提出訴訟，該項申請必須於性騷擾行為發生後的二十四個月內提出。

香港耀能協會賽馬會田綺玲學校  
2017年9月