慈幼會(中華會省)屬校 慈幼英文學校 防止性騷擾政策

1 引言及政策聲明 (適用於教師合約、教師手冊及學生手冊)

- 1.1 慈幼會秉承會祖鮑思高神父的教育理念,重視「貞潔文化」和「校風」對每個人成長的影響。因此,我們認為,最重要防禦性騷擾的措施,是「心」的教育一栽培正確良心,以及培養對人的尊重,因為人的生命是天主所賦予,每個人,都是天主所愛、所救贖的。
- 1.2 性騷擾是違法行為,會帶來民事法律責任。無論是學生、教職員、家長、工友、義務工作者、合約員工/服務供應商/代理人,均須對自己所作的性騷擾行為,負上個人法律責任。每個人均有權在一個沒有歧視、騷擾、中傷及針對(使人受害的歧視)的環境下工作和學習,我們無論如何都不會容忍性騷擾這類行為,以保障人權。一旦發生,校內任何人都有權投訴。
- 1.3 「性騷擾」有別於「性侵犯」¹。香港的性罪行主要是受香港法例第 200 章刑事罪行條例規管,而執法機構是警務處。該條例在 1991 年修訂後,大部分保障範圍由女性擴展至男性,違法者重判會被判以終身監禁。
- 1.4 學校必須確保每位學生和教師,在「防止《性別歧視條例》」的保障下學習和工作。此外, 學校也必須將政策通報全體師生,並要求全體師生嚴格遵守政策。
- 1.5 性騷擾乃屬個別事件,學校會透過有系統和持續的教育及培訓,並設立有效的投訴機制, 建立沒有歧視和愉快的學習校園。

2 預防勝於治療-營造貞潔文化(適用於教師手冊及學生手冊)

2.1 「校風」的教育意義:

校風的形成,源自老師、學生、家長、職員、甚至工友們一起生活的態度,以及他們所持守的價值觀。由於這是校內人士所確認的信念,遂成為學校獨有的氣氛與風格,並成為外界識別學校的一個指標。學校所孕育的氣氛,具有教育意義,因為眾人所見證的態度與價值觀,成為一股動力,塑造人心,影響每個人的成長。

2.2 貞潔文化、優雅文化:

在各樣的德行價值中,「貞潔」是其中一種,而「貞潔」甚至被鮑思高神父形容為「最美麗的德行」。所謂「貞潔」,就是一種對人、對己有禮所懷有的尊重,無論在思言行為上,均表達出一種優雅的態度。為避免性騷擾或性侵犯等對人對己不尊重的罪行,有需要營造一種貞潔文化、優雅文化,以鞏固校內各人的價值觀與生活態度,並藉此塑造人這方面的成長,以達致預防的效果。

3 性騷擾的定義、含義、性騷擾涉及人士及例子(適用於教師手冊及學生手冊)

- 3.1 性騷擾的法律定義—根據《性別歧視條例》第2(5)條,包括以下情況:
 - 3.1.1 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;

¹ 法律上, 性侵犯包括:與未成年少女發生性行為、強姦、猥褻侵犯罪(俗稱非禮)等;進一步的更有性撫摸、口交、獸交、性虐待、暴露狂及利用兒童刺激或滿足個人性慾等;此外,安排兒童拍攝淫褻電影或照片,以及作雛妓、拐帶年齡在18歲以下的未婚女童為使她與人性交、與肛交有關的罪行、亂倫罪、獸交罪、與嚴重猥褻行為有關的罪行、向年齡在16歲以下的兒童作出猥褻行為、猥褻暴露身體,亦被列為性侵犯性罪行。

或

- ii. 就另一人作出其他<u>不受歡迎</u>並涉及性的行徑,而在有關情況下,一名<u>合理的人</u>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;
- 3.1.2 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 威嚇性的環境。

3.2 性騷擾的含義

3.2.1 有兩類性騷擾:

錯誤運用權力或交換(Quid Pro Quo):

決定是基於個人允許或拒絕獲取性方面好處的意願〈例如:要求獲取性方面好處以換取升職、加薪、或考試合格〉。

3.2.2 敵意的環境:言語上或身體上涉及性的行徑,目的在重大干預一個人的工作/學習表現,或營造一個冒犯、敵意或威嚇的工作/學習環境。

《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。

3.3 性騷擾涉及的人士

- 3.3.1 根據《性別歧視條例》,僱員作出的行為,可能會令他個人負上責任。僱員如對上司、準上司、同事、準同事、下屬、準下屬作出性騷擾,不論出於任何動機,即屬違法。
- 3.3.2 根據《性別歧視條例》,任何人明知而協助另一人作出性騷擾,須視為本身作出同一 行為。任何人如向另一人提供或要求提供任何利益,或使另一人遭受或威脅另一人 遭受任何不利,以指示、誘使或企圖誘使該另一人對第三者作出性騷擾,即屬違 法。
- 3.3.3 學校學生如對同學、準同學、僱員作出性騷擾,不論在校內或校外,同性或異性, 學校會按照情況,作出輔導及跟進。

3.4 校園內性騷擾的例子:

- 3.4.1 性騷擾的行徑的一些例子:
 - 3.4.1.1 不受歡迎的邀請,雖然每一次都被拒絕,但仍然不斷嘗試約會對方
 - 3.4.1.2 带有性方面影射的評論,例如身體、衣著、或性的活動
 - 3.4.1.3 涉及性或某一個性別的笑話
 - 3.4.1.4 涉及性、帶有猥褻性或侮辱性的說話
 - 3.4.1.5 不受歡迎的性要求,性方面的提議,或是給予對方壓力來達到性的要求
 - 3.4.1.6 暗示或公開威脅對方發生的性行為
 - 3.4.1.7 不恰當的身體觸摸、觸摸或撥弄別人的衣服〈例如:輕拍、觸摸、擠捏、主動作出的身體接觸或動作、或未經邀請為某人按摩或故意摩擦其身體〉
 - 3.4.1.8 使人反感的涉及性、猥褻的溝通渠道(姿勢、信件、電話、傳真、電郵等),

盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位

- 3.4.1.9 展示使人反感、色情、猥褻性或淫穢性的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉、 月曆、照片或文章
- 3.4.1.10 持續的電話或信件,要求涉及私人或性的關係
- 3.4.1.11 意圖強吻或愛撫對方
- 3.4.1.12 性侵犯或強迫性行為(強姦)
- * 註:上述 3.4.1.4 至 3.4.1.12 的例子,有觸犯刑事條例的可能。
- 3.4.2 造成「有敵意或具威嚇性的環境」的情景的一些例子:
 - 3.4.2.1 任何人用帶有性含意的漫畫教授與性無關的課題。
 - 3.4.2.2 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。
 - 3.4.2.3 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。
 - 3.4.2.4 教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。
 - 3.4.2.5 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。部分學生因此 感到冒犯,不想參與討論。
- 3.5 有關性騷擾的定義要注意的地方:
 - 3.5.1 無意圖都可以構成性騷擾,不能作抗辯的理由。
 - 3.5.2 主觀人的個人感受才是最重要。
 - 3.5.3 環境層面:如有學生在壁報上畫了性騷擾的東西,老師看到只笑而沒有刪去,學校都須要為性騷擾投訴負上責任。
 - 3.5.4 老師之間和師生之間如果有戀愛關係,就不能構成性騷擾。一旦分開了,其中一方 死纏對方,對方表示不歡迎這些涉及性騷擾的行為,是可以構成性騷擾的。

4 防止性騷擾的措施(適用於教師手冊)

- 4.1 **全面推行「靈德育及公民教育」內之「生命教育」**,特別是當中「性教育」部分,讓學生、甚至校內每一位,懂得尊重別人,學會建立健康人際關係,能夠認識自己成長時身心方面的變化,以充滿恩寵力量的「理智」,鍛鍊「節制」諸德行,好能以正確「態度」,實踐對生命「價值」的尊重。
- 4.2 每年向員工分發「防止性騷擾政策聲明」,強調辦學團體對政策的重視。至於學生方面, 透過不同環節,除了培養他們正確良心、價值觀和態度外,亦要提醒他們,當有需要時, 必須向別人尋求協助。
- 4.3 環境的安排:
 - 4.3.1 人的層面:除了言談雅潔外,校方有責任提醒所有成員下列事項-注意個人外觀、

衣著要莊重;閒談時避免身體碰觸,遵守本地一般的社交及社會文化禮俗;運動時不赤膊;衣著要樸素,避免引起別人遐想;除了輔導需要外,盡量避免與學生或員工,單獨同處一室;在未成年人士面前,應避免任何按一般倫理道德標準,足以引起他/她們不安或不適的言行;絕對不應為未成年人士提供任何含酒精飲品或違禁藥物;在給未成年人士送贈禮品事情上務須謹慎,以免被視為利誘行為。

- 4.3.2 環境層面:按照慈幼會傳統文化,辦公室門要有玻璃窗,讓人看見裡面情況,洗手間、浴室不輕易談話,更衣或沐浴時不公開裸露身體。
- 4.3.3 活動安排:為學生舉辦戶外營或旅行時,應有超過一位成年導師(老師、家長或其他類別的工作人員;亦包括校外的人士)照顧參加者。任何情況下,導師都不可與學生單獨逗留在房間內。如沒有特殊情況或需要,縱使有其他導師陪同,學生亦不可以進入或逗留在導師之房間;成年的學生也不應進入導師之房間。

5 性騷擾及其投訴的處理(適用於教師手冊及學生手冊)

5.1 當事人

- 5.1.1 當事人如感覺受到性騷擾,應即時表明立場,告訴騷擾者他/她的行為是不受歡迎的, 必須停止。
- 5.1.2 告訴信任的人,例如老師/社工/同事,讓他們給予情緒上的安慰和建議。
- 5.1.3 投訴方法

若當事人認為或懷疑被性騷擾,應盡快作出投訴,當事人可選擇向學校作出「口頭」或「書面」投訴,學校將於合理時間內處理有關的投訴。

5.1.3.1 口頭投訴(非正式程序)

若當事人認為或懷疑被性騷擾,可向校監、校長、副校長或學校所委任的「投 訴委員會」作出口頭投訴。被知會人士/學校會按「非正式程序」來處理。

5.1.3.2 書面投訴(正式程序)

若當事人認為或懷疑被性騷擾而作出書面投訴,可向校監、校長、副校長或學校所委任的「投訴委員會」進行投訴。「投訴委員會」將按「正式程序」來處理。

5.1.3.3 匿名投訴

若學校收到匿名投訴,會因應事件的嚴重程度,作出調查;如所涉的事件學校 無法予以跟進,則不會受理。

5.1.3.4 投訴人亦可直接向平等機會委員會(以下稱為「平機會」)投訴或向地方法院 提出訴訟。

5.2 校方處理性騷擾投訴的機制

- 5.2.1 校長於每一學年開始時,成立「投訴委員會」處理有關性騷擾的投訴。校監為當然主席,委員會須包括男女性別的代表。
- 5.2.2 當事人須向校監或校長作出正式投訴。

- 5.2.3 校監或校長接到投訴後,會根據情況,由「投訴委員會」審查及處理。投訴資料將會保密,投訴人不會受到迫害或被懲處。
- 5.2.4 「投訴委員會」所委託的負責人將以書面記錄有關事件的詳情,包括日期、時間、地點、證人,以及投訴人的反應。
- 5.2.5 「投訴委員會」主席將委託成員撰寫報告,經委員會通過後,提交給法團校董會,法 團校董會作出最後決定。
- 5.2.6 若學校處理懷疑個案有困難時,可能會諮詢平機會或警方意見。投訴人亦可自行向 平機會投訴、要求調查及調解、報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。

6 有關性騷擾投訴之時間限制 (適用於教師手冊及學生手冊)

向平機會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若被性騷擾者想向平機會提出投訴,需於事件發生後的12個月內提出。若決定在區域法院提出法律訴訟,需於事件發生後的2年內提出。

7 性騷擾投訴的調查及措施(適用於教師手冊)

學校有責任締造一個沒有性騷擾,以及一個富有貞潔文化的工作及學習環境。學校不但要採取合理可行的措施消除違法行為,同時亦須正視及恰當處理有關投訴,以保障員工和學生的利益。

7.1 處理投訴基本原則:

- 7.1.1 校方執行方面
 - 7.1.1.1 處理性騷擾投訴的方法應在學校的《教師手冊》中列明,或另載於申訴程序內,並讓所有員工及家長知悉。如投訴涉及學生,學校必須讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施。
 - 7.1.1.2 所有與性騷擾投訴相關的資料和記錄必須保密,只准按需要向有關人員披露。
 - 7.1.1.3 立刻處理投訴,務求迅速解決事件。
 - 7.1.1.4 由於有關學生或年幼學童作出性騷擾的個案事態嚴重,學校應謹慎處理任何 懷疑個案。

7.1.2 投訴人/有關人士方面

- 7.1.2.1 投訴人應受保護,以免因投訴事件而受害。投訴人、被指稱的騷擾者及有關 人士均應得到公平對待。
- 7.1.2.2 校方處理投訴的過程時,不會讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的 羞辱。
- 7.1.2.3 校方在處理投訴時,務須小心謹慎,不要讓其他有關人士受到不必要的困擾。

7.2 處理投訴的步驟:(適用於教師手冊)

7.2.1 內部調查程序(可參考附錄一)

- 7.2.1.1 啟動內部處理性騷擾投訴的步驟。
- 7.2.1.2 將所有與性騷擾投訴的相關資料和記錄保密。
- 7.2.1.3 按事件的嚴重程度,投訴人可以採取「非正式程序」或「正式程序」。
- 7.2.1.4 非正式程序(口頭投訴)主要以調停和舒緩情況的技巧來處理,以開放的態度 及溝通,使有關人士了解各方面對事件的不同意見。處理的關鍵在於運用這 技巧要迅速、有彈性及有效率,對有關人士的感受和情緒,應有相關和適當的 認識及回應,並尊重有關人士的權利和私隱。(可參考附錄三)
- 7.2.1.5 通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。
- 7.2.1.6 告知投訴人和被指稱的騷擾者,「投訴委員會」會如何進行調查。
- 7.2.1.7 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。
- 7.2.1.8 如有需要,校方可初步提供支援及輔導,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)。
- 7.2.1.9 在調查過程和所有會見期間,須維護各方面的私隱,和尊重投訴人及被指稱的 騷擾者的個人權利。
- 7.2.1.10 接見投訴人,如投訴人是學生,可由家長或親友陪同會面。
- 7.2.1.11 接見被指稱的騷擾者,如被指稱的騷擾者是學生,他們可由家長或親友陪 同會面。
- 7.2.1.12 接見有關投訴的證人,或向他們錄取書面陳述。
- 7.2.1.13 評估證據,並作出決定。
- 7.2.1.14 擬備書面報告,以書面把調查結果告知有關人士。
- 7.2.1.15 學校處理懷疑個案時遇到任何困難,可諮詢平機會或其他相關機構(例如警方)的意見。
- 7.2.1.16 決定是否需要採取處分措施或其他適當的行動。
- 7.2.1.17 個案調查完結後,視乎個案嚴重程度,須填寫表格或向學校呈交一份報告書,內容應包括被調查的有關事項、重點和事實、調查的結果、建議、處分以及解決方法。有關個案的報告書須保密,但可用作統計用途。(可參考附錄四至六)
- 7.2.2 投訴處理程序(可參考附錄二)
 - 7.2.2.1 經過調查,校方會先考慮安排調解。「調解」²的作用是透過一個不偏不倚中 立第三者的調停,讓有關人士共同謀求一個雙方都可接受的方案、消除誤會 及解決爭端。調解完全是自願性質。無論在進行調查或安排調解時,必須公 平、公正,以及確保投訴人及被指稱的騷擾者得到公平的對待。

² 教育局鼓勵學校先考慮以調解服務,去處理性騷擾投訴。平等機會委員會有提供調解服務,亦指出調解的好處:免費、比上庭省時、有關人士不會在傳媒面前曝光、不用像法庭審訊般嚴肅進行,以及是自願性質的。詳情請參閱:http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=About%20Conciliation

- 7.2.2.2 如懷疑兒童被性侵犯,學校應諮詢社會福利署保護家庭及兒童服務課或警務 處虐兒案件調查組,以採取合適的處理程序。如情況顯示個案可能涉及刑事 罪行,學校應向警方舉報。
- 7.2.2.3 性騷擾雖屬民事侵權行為,受騷擾者可自行決定是否向平機會作出投訴,或直接向區域法院提出訴訟。如受騷擾者在僱傭或教育範疇受到性騷擾,可要求僱主或教育機構正視並處理有關問題。如該僱主或教育機構漢視有關問題,則有可能被視為沒有採取「合理可行的措施」,而可能負上轉承責任。如被指稱的騷擾者是學生,學校除了按既定的學校政策,執行公平及合理的處分外,更重要是輔導學生改過不恰當的行為。學校亦應認識到,若不嚴正處理性騷擾投訴,以及對違規者作出處分,則等同容忍校園性騷擾行為。如校方認為投訴的事項可能構成刑事罪行,應盡快交由警方處理。

8 上訴程序

投訴人或被指稱的騷擾者如對校監、校長或「投訴委員會」所作的決定不滿,可向其上一級提出上訴。如仍然不滿其決定,則可向平等機會委員會或警方投訴。

9 保密原則

處理有關投訴時,學校持守資料保密原則,以保障有關人士的利益。「投訴委員會」在處理投訴 個案時,可能會徵詢其他人士意見〈如輔導主任、社工、平等機會委員會等〉。在描述事件時, 仍會將有關人士的身份和資料保密。

〈備註:按照事件的情況,「投訴委員會」可向校長、校監匯報投訴事件的詳情,包括有關人士 的資料。〉

如有任何人士違反上列保密原則,學校將會對有關人士,作出書面警告。

10 防止「使人受害」的歧視

學校在處理投訴時,亦遵守防止「使人受害」的歧視原則,保障有關證人免受不合理的對待,亦不會因作出投訴而受害或遭受處分。

11 培訓及教育

學校有系統地以不同的途徑來傳遞防止性騷擾/性別歧視的信息,務求建立一個平等及愉快的校園。途徑包括:早會及週會、課堂、班主任課、課外活動等。此外,有關的單張、小冊子及相關資料,亦應擺放在圖書館、教師資源室及其他地方,以便索取及使用。

12 轉承責任

12.1 學校、法團校董會或辦學團體必須小心注意轉承責任。只要是在受僱中發生性騷擾,不論 在什麼場合、地點、時間都要負上轉承責任。通常同時控告犯事者和學校、法團校董會或 辦學團體,而學校、法團校董會或辦學團體所受的罰款/刑罰會較重。因此,**作為僱主,** 必須採取「合理可行的措施」來防範該行為發生,才能免受控告。

- 12.2 學生犯性騷擾行為,學校、法團校董會或辦學團體都要負責
- 12.3 合理可行的性騷擾政策/措施以保障學校
 - 12.3.1原則:表明校方不會容忍性騷擾
 - 12.3.2校方的目標和責任
 - 12.3.3全校教職員和學生的義務和責任
 - 12.3.4性騷擾的定義
 - 12.3.5性騷擾的例子
 - 12.3.6受害人的權利及可以採取的行動
 - 12.3.7處理性騷擾投訴的原則
 - 12.3.8處理性騷擾投訴的機制
 - 12.3.9投訴的時限
 - 12.3.10 處分
 - 12.3.11 防止性騷擾的措施
 - 12.3.12 相關資源
- 12.4 學校必須切實執行所訂的政策

可考慮培訓一個專責處理性騷擾投訴的人士,定期參與培訓講座。這可有助減低學校的轉承責任風險。校內應最少每年給員工傳閱防止性騷擾政策一次,並簽署已閱讀回條存檔。 亦可為不同工作崗位的僱員、教師和學生提供培訓或講座,避免因無知而觸犯,並妥善存 放出席紀錄,以作保障學校免除轉承責任的風險。

13 校方的注意及須知

- 13.1 僱主才是第一被告,犯事人是第二被告。
- 13.2 僱主的免責辯護是「已採取合理地切實可行的步驟,以防止該僱員作出該行為」。檢視性 騷擾政策清單。

(<u>http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/201312317535594586.pdf</u>),亦可參考莊耀洸著「以檢視清單評鑑各大學性騷擾政策」輯於陳潔華、蔡寶瓊編著 (2012.7)《教育的性別視角—課堂與教學實證研究》。香港:香港城市大學出版社。

- 13.3 犯事人就算是無心,都要賠償。性騷擾判決不在乎是否有心,而是投訴人的個人感受。
- 13.4 可考慮自定更嚴謹的性騷擾定義

例:「公務員性騷擾投訴處理指引」—「任何人員如作出性騷擾行為,不管其行為是否構成條例下的不法行為,也有可能受到紀律處分」。

13.5 要包括在校外發生和新興的形式,例如電郵、短訊、互聯網上的平台或臉書的性騷擾投訴。

- 13.6 注意包括任何與學校有事務交往的人士。
 - 例:港大「平等機會政策」第2段:「任何大學成員、僱員或學生不得歧視或騷擾大學其 他成員、僱員、學生,以及任何與大學有事務交往的人士。」
- 13.7 以同一性別人士處理投訴者的投訴。
- 13.8 邀請學生及各級員工參與檢討和建議。
- 13.9 很多時候,學生犯上性騷擾時,都是基於無知。教師/班主任可以透過公民教育、德育教育和性教育讀出學校性騷擾政策,阻嚇學生,讓他們應注意自己的言行舉止是否合宜。
- 13.10 匿名投訴都要處理,以免被認為容許性騷擾的發生,就算查不出什麼,都要以行動去表達 不容忍性騷擾行為。
- 13.11 設有已閱讀學校「防止及處理性騷擾」僱員政策回條,以證明校方已採取所有可行措施防止性騷擾行為的發生,同時減低校方負上轉承責任,讓僱員自己負擔責任。
- 13.12 除了「防止及處理性騷擾」僱員政策,校方可考慮制訂「防止及處理性騷擾」學生政策, 因學生之間的性騷擾行為在校內可能會發生。
- 13.13 追溯期—平機會一年、法院兩年,考慮是否要處理,就算不能採取法律行動,為了師生關係,都值得慎重處理。
- 13.14 並不一定要受害者投訴才處理,目睹都可以處理。及早防範,以免一代傳一代,成為學校的文化
- 13.15 智力有問題或自閉學生,是不能有豁免起訴的,須要視乎評估報告,才決定是否起訴。在 這方面,學校負上轉承責任的機會較大,較偏向會起訴學校,罰款金額比個人起訴為多。
- 13.16 借校園地方給其他人使用,應該不用負上轉承責任,但協辦就會有。
- 13.17 通常負上轉承責任的,都是 IMC 法團校董會,如果校長有很大責任,才會放入被告名單之列。一般辦學團體,只提供一般方向予學校,但如有具體的指示,就會有機會告得入辦學團體。

- 1 投訴人可以按事件嚴重性採取「非正式程序」或「正式程序」。
 - 1.1 非正式程序(口頭投訴)

這方法主要涉及調停和舒緩情況的技巧,促進開放態度及溝通,以便有關人士了解對事件 的不同意見。這些技巧要迅速、有彈性及有效率,對感受和情緒有適當的認識及回應,並 尊重有關人士的權利和私隱。

程序如下:

- 1.1.1投訴人向處理個案人員描述該事情。
- 1.1.2處理個案人員適當地回應投訴人的情緒及要求。
- 1.1.3與被投訴人傾談,了解事件。
- 1.1.4提供各種解決問題辦法。
- 1.1.5個案完結時,處理個案人員須填寫「附錄三」作統計記錄。
- 1.2 正式程序(書面投訴,由「投訴委員會」處理)
 - 1.2.1投訴人應向本校「投訴委員會」遞交書面投訴(附錄四),敍述事件經過及有關資料。
 - 1.2.2投訴委員會會根據一般申訴程序對事件作正式的調查。
 - 1.2.3提供被投訴者一份投訴書和給予回應的機會(填寫附錄五)。
 - 1.2.4在所有會見期間,保持私隱和尊重投訴人及被投訴人個人權利。
 - 1.2.5向學校呈交一份報告書(附錄四、五、六),內容包括被調查的有關事項及重點,被發現的事實、調查的結果、建議及解決方法。
 - 1.2.6有關個案的報告書須保密,但可用作統計用途。

2 政策執行小組

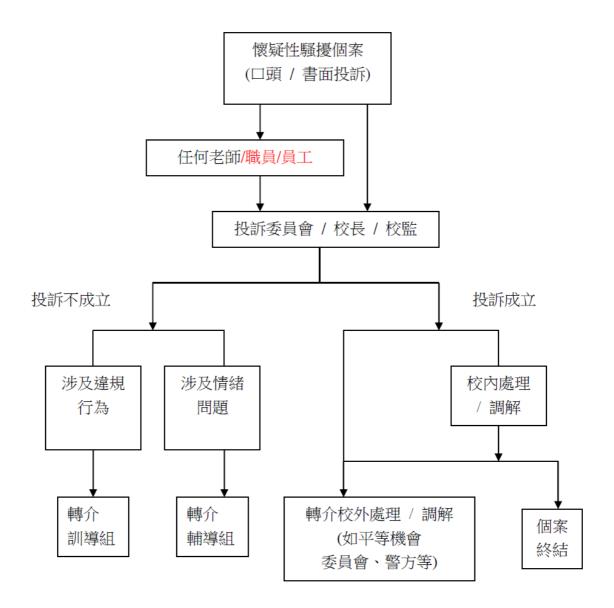
政策執行小組直接向校監或校長負責,匯報及提交資料。其職責是制定、推行有關政策,並處理投訴;小組亦會就政策落實的情況、執行機制,作出定期檢視及修訂。

執行小組成員

- 2.1 政策執行小組召集人:副校長(校務)
- 2.2 推廣教育組:副校長(教務)、宗教教育主任
- 2.3 投訴委員會:校長、副校長(教務)、副校長(校務)、宗教教育主任

附錄二

處理性騷擾投訴程序



附錄三

「防止及處理性騷擾」政策執行小組 「非正式投訴」記錄表(20 - 年度)

填寫日期:		個案編號*:
投訴人資料:		
姓名:	性別:	年齡:
班別:		
事件類別:		
□ 說話 □	被冒犯	
□ 行為 □		
□ 涉及歧視 □	其他	
被投訴人資料:		
姓名:	性別:	年齡:
職位/班別:	-	(刪去不適用者)
事件發生日期:		
簡述投訴事件:		
-		
-		
處理結果:		
-		
投訴人簽名:		日期:
投訴委員姓名:		日期:

^{*}個案編號由政策執行小組召集人填寫,投訴委員填寫後請交與政策執行小組召集人。

附錄四

「防止及處理性騷擾」政策執行小組 「正式投訴」記錄表(20__-_年度)

填寫日期:		個案編號*:				
投訴人資料:						
姓名:	性別:_		年齡:			
班別						
事件類別:						
□ 說話 □ 被冒犯						
□ 行為 □ 在惡劣環						
□ 涉及歧視 □ 其他			_			
被投訴人資料:						
姓名:	性别:		在龄 :			
職位/班別:						
194 (11.7 - 11.7) 3 -		(1017)	=/			
事件發生日期:	55 180					
事件發生經過:						
A						
本人鄭重聲明,上述填寫資料正確無誤。						
机 计 公 夕 ·		□ #H ·				
投訴人簽名:		口				

*個案編號由政策執行小組召集人填寫,投訴人填寫後請交與政策執行小組召集人。

附錄五

「防止及處理性騷擾」政策執行小組 「正式投訴」記錄表(20_--_年度) 被投訴人回應表

本人就投訴編號()作出以下回應:
本人的資料如下:	
姓名:	年齡:
職位/班別:	(刪去不適用者)
其他:	
本人鄭重聲明,上述均	填寫資料正確無誤。
被投訴人簽名:	日期:

*被投訴人填寫後請交與政策執行小組召集人。

附錄六

「防止及處理性騷擾」政策執行小組 「正式投訴」記錄表(20__-_年度) 「投訴委員會」記錄表

投訴編號:	日期:				
投訴人: 性別:男/女 年齡: 班別:		被投訴人: 性別:男/女 職位/班別:	年齡:		
第一次面見:□投訴人 處理 / 結果:	□被投訴人	日期:			
第二次面見:□投訴人 處理 / 結果:	□被投訴人	日期:			
第三次面見:□投訴人 處理 / 結果:	□被投訴人	日期:			
處理投訴委員:		∃期:			
最後處理結果:(於個案結束時填寫)					
投訴人(或其代表)簽署:		被投訴人(或其代表)簽	署:		
處理投訴委員簽署: 日期:					

全文完