聖公會何澤芸小學
處理及防範校園性騷擾指引

2026 年 5 月版

聖公會何澤芸小學
處理及防範校園性騷擾指引
目錄

第一章：簡介
1．原則
2．目標及責任
3．全校教職員和學生的義務和責任
4．何謂性騷擾？
5．「性騷擾」禁止的行為
6．具「性騷擾」的教育環境
7．性騷擾者的責任
8．常見的誤解
9．學校的責任
10．預防性騷擾措施
11．工作小組
12．處理性騷擾投訴的原則
13．受性騷擾的人的權利
14．對提出或打算提出性騷擾的投訴人的保障

第二章：學校政策
1．處理性騷擾措施：非正式階段
2．處理性騷擾措施：正式階段
3．處理性騷擾投訴的時限
4．處理性騷擾措施：監察
5．處理性騷擾措施：紀律行動
6．處理性騷擾措施：檢修

第三章：附件
1．個案紀錄表示例
2．本區政府機構電話/其他有用電話
3．有關網頁

第一章：簡介

1. 原則

經修訂的《性別歧視條例》於2008年10月3日生效，而當中《性別歧視條例》(第480章)下有關「性騷擾」，亦已延伸至包括在教育環境。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、工作或提供服務。學校須促請教職員和學生注意條例下新的法律條文，並作出相應安排，以符合法例要求。

除個別人士要對做出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。為確保校內不會出現任何在性方面有敵意或威嚇性的環境，以及避免作為僱主可能會負上的轉承責任，平等機會委員會建議學校採取合理可行的措施，包括以書面形式制定學校政策以消除性騷擾、提高教職員和學生對性騷擾的認知和意識，以及設立機制，處理有關性騷擾的投訴。

聖公會何澤芸小學（「本校」）八大核心價值之一，是導人學效基督的聖潔，著重品德和靈性上的培育，絕不容許性騷擾事件在校園內發生。本校深信，性騷擾沾污校內的工作和學習環境，對受害人的精神及心理健康、信心、士氣和表現，均會造成負面或甚至不可逆轉的影響。所有學生、教職員、家長、義工、合約員工/服務供應商/代理人均應享有不受性騷擾的權利；同樣，任何人對本校的任何學生、教職員、家長、義工、合約員工/服務供應商/代理人作出任何形式的性騷擾也是不能容忍及接受的。

人人有權受到尊重及平等的對待，性騷擾是歧視及違法行為，性騷擾者不但會受到紀律處分，並會帶來民事法律責任，甚或刑事後果。本校不會容忍性騷擾在校園內出現，一旦發生，校內任何人士都有權投訴。

本校訂立「處理及防範校園性騷擾指引」，除了表達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。

2. 目標和責任

學校訂立「處理及防範校園性騷擾指引」，除要明確讓校內各方清楚知道有關指引的目的外，更可為日後制定具體措施訂下方向。

「處理及防範校園性騷擾指引」的目標和校方的責任包括下列各項：

2.1 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/代理人）能夠在一個沒有性騷擾的環境下學習、工作、進行課外活動或提供服務。

2.2 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防止性騷擾政策及相關的投訴渠道。

2.3 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。

2.4 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。

2.5 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。

2.6 確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。

3. 全校教職員和學生的義務和責任

3.1 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，以及支持教職員/學生採取合理行動制止性騷擾。

3.2 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調查小組舉報。

4. 何謂性騷擾？

根據《性別歧視條例》（第480章）第2（5）條，「性騷擾」的法律定義包括以下情況：

4.1 任何人如

(a) 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

(b) 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，一名理性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

4.2 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後果。

任何不受歡迎的與性有關的言行，影響別人在他/她的工作或學習環境的表現，均會構成性騷擾。《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。【有關「性騷擾」的條文，可瀏覽平等機會委員會網頁(http://www.eoc.org.hk)。】

5.「性騷擾」禁止的行為

受歡迎、雙向、雙方同意及互有往來的涉及性的行動、調情、吸引或友情不算性騷擾。性騷擾通常包括不受歡迎及向對方主動作出的身體、視覺、言語或非言語涉及性的行徑。性騷擾禁止的行為涵蓋所有未經要求的、不受歡迎的和帶有性意味的接觸，包括：

5.1 書面接觸：使人反感的涉及性的、帶有性聯想或猥褻的信件、傳真、電郵、短訊、筆記和邀請等；

5.2 口頭接觸：涉及性的言論或笑話，例如帶有性暗示或猥褻的批評、提問、要求、恐嚇、誹謗、形容或描述、戲謔、笑話、要求和吹口哨等；追問或影射別人涉及性的私生活；不受歡迎的邀請等。

5.3 身體接觸：作出不受歡迎的身體接觸或動作，例如蓄意的接觸、擁抱、按摩、吻、捏、輕碰別人的身體、觸摸或撥弄別人的衣服、掀起裙子或襯衫或把手放進其口袋；別人經過時作出阻擋動作、突襲；迫使別人進行性行為等；

5.4 眼神接觸：例如色迷迷看著或盯著別人或其身體部位；展示使人反感、與性有關或色情的資料如海報、艷照、圖片、漫畫、卡通、塗鴉、雜誌或月曆等。

其次，性騷擾也包括在被別人直接告知某些有關性或時事議題是不受歡迎後，仍繼續向該人士談論有關議題，或以與性有關的行為去控制、影響教職員的職業、薪酬或工作環境，或干擾學生在學習環境的表現或樂趣。

不受歡迎行為不一定要多次發生或連續出現的，一次事件、單一行為而程度嚴重，也足以構成性騷擾的。

6. 具「性騷擾」的教育環境

在性方面有敵意或具威嚇性的教育環境是指在教育環境中任何不受歡迎的涉及性的行徑，而該行徑會妨礙其他學生的學習表現或影響他們愉快學習的環境。有關行為不一定是直接或故意針對個別學生。以下是一些在學校可能造成「有敵意或具威嚇性的環境」的情景，如：

- 任何人用帶有性含意的漫畫教授與性無關的課題。
- 一群學生在小息及/或午膳期間在操場聚集，並對在操場正在玩耍、聊天或逗留的女同學評頭品足，令部分女生因此不敢在操場逗留。
- 在書本/紙張/洗手間廁門或牆壁等書寫或繪畫與性有關的句子或圖畫等而令人尷尬。
- 散播與性有關連的花名、謠言、欺凌或網上欺凌等。
- 在異性同學在場時講色情笑話或隱喻而令人尷尬。

7. 性騷擾者的責任

7.1 無論是學生、教職員、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。

7.2 性騷擾是違法行為，會帶來民事法律責任，有部分行為(例如非禮、跟蹤、電話騷擾等)更會同時帶來刑事後果。

7.3 任何人如向他人施壓去性騷擾另一人；指示他人性騷擾另一人；或明知而協助另一人作出性騷擾行為(例如和他人一起說色情笑話)，亦可能要負上個人法律責任。

8. 常見的誤解

8.1 不分性別：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。

8.2 有否意圖並不相干：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。

8.3 單一事件：單一事件亦有可能構成性騷擾。

8.4 權力關係：雖然性騷擾事件通常牽涉權力關係，較強的一方騷擾較弱的一方，但在校園環境中，權力關係未必是最重要的考慮因素，學生亦有可能騷擾學生，甚至騷擾老師。如有此情況出現，這亦屬違法的性騷擾行為，校方

亦須正視及作適當處理。

9. 學校的責任

9.1 在教育環境中發生性騷擾事件，學校作為僱主也有責任。學校有責任締造一個沒有性騷擾的工作及學習環境。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。性騷擾雖屬民事侵權行為，受屈人可自行決定是否向平等機會委員會作出投訴或直接向區域法院提出訴訟。如受屈人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漠視有關問題，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。

何謂「合理可行的措施」？《性別歧視條例》沒有為「合理可行的措施」作定義，這須視乎不同個案而定。原則上，「合理可行的措施」應包括制定和推廣防止性騷擾的政策，並透過宣傳、講座及培訓等活動，提高學生、家長、教職員、義務工作者、合約員工/服務供應商/代理人等對防止性騷擾行為的意識。

因此，學校除制定防止性騷擾政策聲明外，還需要制定一套完善的處理性騷擾投訴及支援機制，並透過教育及培訓締造性別平等和尊重他人的校園文化，以預防性騷擾的發生。一旦發生性騷擾事件，學校有責任證明已積極實施預防措施，以避免可能要負上的法律責任。

9.2 若學生違反性騷擾條例，學校也須負上責任。由於學生不是學校的僱員或代理人，學校一般不必為學生的違法行為負上轉承責任。然而，學校在某些情況下或會招致直接法律責任。例如，若學校收到投訴，指學生舉辦/參與課外活動時作出性騷擾的行為，學校卻沒有採取補救行動，繼續容許學生在學校處所做出所指稱的違法活動，那麼學校可被視為聯同有關學生作出涉及性的行徑，而該行徑會對其他學生造成一個有敵意或具威嚇性的環境。這類性騷擾是《性別歧視條例》所禁止的。

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。

9.3 若學生被校外團體或人士性騷擾(例如課外活動教練)，學校須負上責任。若教練是由學校聘用或安排聘用，以「代理人」身份進行課外活動，那麼學校在這情況下就是「主事人」。若學校未有採取合理可行的措施防範性騷擾(例如書面或口頭通知教練，學校禁止及不容忍性騷擾行為)，學校有可能因主事人身份，而須為該違法行為負上轉承責任。因此，一旦確立了代理人與主事人的關係，學校便須採取合理可行措施防範性騷擾。

10. 預防性騷擾措施

10.1 學校方面

10.1.1 制定、監察、檢修「處理及防範校園性騷擾指引」，以確保政策有效實施及涵蓋最新資料，並定期派發及宣傳有關政策。

10.1.2 學校應清除校園範圍內所有令人反感、露骨或色情的月曆、刊物、海報及其他物品，以及防止不適當使用電腦科技，例如電郵、螢幕保護程式及互聯網。

10.1.3 設立「輔助小組」及「調查小組」處理教職員及學生有關的性騷擾投訴。

10.1.4 訓育組、輔導組及生活教育組會把有關議題和訊息，透過不同形式傳達給學生。

10.1.5 除正規課程外，每年安排性教育講座/話劇/工作坊等活動給予學生，以培育對學生個人及群性發展有重要影響的正面價值觀和態度；

10.1.6 提高學生對性騷擾行為的意識，在有需要時能向別人尋求協助。

10.1.7 定期在校務會議及教師例會向員工強調相關政策及預防措施。

10.1.8 為教職員提供對性騷擾課題認知的培訓，以便能敏銳地處理有關性騷擾的個案。

10.2 教職員方面

10.2.1 詳閱「處理及防範校園性騷擾指引」，提高員工對性騷擾行為的認知和意識。

10.2.2 教授學生相關知識，營造健康校園。

10.2.3 觀察學生日常表現，及早識別及跟進懷疑個案。

10.2.4 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，作為入職簡介的標準項目；

10.2.5 定期在員工會議上向員工分發/重申政策聲明，以作討論/向員工強調有關政策；

10.2.6 有關舉報/接受和提出投訴的程序及指引應載列於員工手冊及服務供應商的合約內；

10.2.7 張貼通告以發放有關資料；

10.2.8 為一般員工提供對性騷擾課題認知的培訓，及鼓勵獲委任處理性騷擾投訴的人員/教師接受適當訓練，以便能敏銳地處理有關性騷擾的個案。

10.3 學生和家長方面

10.3.1 學校應透過學生迎新會、學校集會、簡介會、家教會、公布、通告、學生手冊、內聯網、研討會等，讓家長和學生知悉學校對性騷擾的政策和相關的處理程序及處分措施。

10.3.2 在班主任課、多元學習課、生活教育課及德公課內加入「性騷擾」課題，以培養學生正面的價值觀及態度(如尊重和關愛他人)和教導學生恰當的人際相處技巧，亦可提高他們對性騷擾行為的意識。

10.3.3 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，例如提倡兩性平等和尊重

他人等。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。

10.3.4 提醒學生在有需要時向學校/別人尋求協助。

10.4 校外團體或人士方面（包括服務供應商及活動教練或導師）

10.4.1 派發指引予相關機構或人士參閱，提高防止性騷擾行為的意識，了解並協助學校推行相關政策。

10.4.2 聘用或相關機構聘任的僱員，必須通過性罪行定罪紀錄查核。

10.5 指定人員負責措施：

10.5.1 統籌：張昌明校長

10.5.2 政策文件發佈：張昌明校長

10.5.3 通知員工：張昌明校長

10.5.4 學生及教職員培訓：譚婉嫻副校長

10.5.5 監察及清除令人反感的物品或資料：劉嘉雯副校長

10.5.6 監察不適當使用電腦科技：劉楚模主任

11. 工作小組

11.1 輔助小組

11.1.1 工作：處理性騷擾措施(一)：非正式階段事宜

11.1.2 成員：張昌明校長

男性管理人員：劉楚模主任、江志成主任

女性管理人員：譚婉嫻副校長、劉嘉雯副校長

11.2 調查小組

11.2.1 工作：處理性騷擾措施(二)：正式階段事宜，可因應情況而作出靈活及彈性處理，以及啟動危機小組工作。

11.2.2 成員：a. 輔助成員

b. 學生輔導主任(SGT)：陳家曦姑娘
學生輔導人員(SGP)：鄧芷昀姑娘

c. 有關學生的班主任或學生信任的人

d. 按需要可加入其他行政人員及教職員(如與該次事件無關的老師/主任；與被指稱的「性騷擾者」同職級/地位的老師/主任等)

11.2.3 守則：a. 確保安全：確保所有學生及教職員的安全。

b. 穩定情況：當事件發生，立即了解有關學生/教職員情況和背景。執行應變措施，盡快平服事件帶來的負面影響。

c. 防範未然：識別受困擾的學生/教職員，並轉介他們接受適當的輔導及跟進服務，以避免同類事件再次發生。

d. 情緒支援：提供情緒支援，幫助受困擾的學生/教職員重新適應生活。

e. 發放消息：確保發放的消息一致，以免流言四散，影響學校的正常運作。向內對教職員及學生解釋事件的真相，對外應付與外界聯絡的事宜（例如傳媒及家長的查詢等）

12. 處理性騷擾投訴的原則

12.1 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。

12.2 保密原則：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，學校有需要通知他/她有關指控的詳情。

12.3 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，校方收到投訴會立刻處理。

12.4 程序的透明度：學校將有關處理性騷擾投訴的程序載列在本「處理及防範校園性騷擾指引」內。如投訴涉及學生，學校會讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施。

12.5 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)。

12.6 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。

12.7 匿名投訴：

(a) 無論書面或親身投訴，投訴人應提供姓名、通訊地址/通訊電郵、及/或聯絡電話。校方如有懷疑，可要求投訴人出示身份證明文件以確認身份，如投訴人未能或拒絕提供上述個人資料，以致校方無法查證投訴事項及作出書面回覆，會視作匿名投訴，校方可以不受理。

(b) 在特殊情況下(例如已掌握充分證據，或投訴涉及嚴重或緊急的事件)，校監、校長或副校長聯同一名專責小組成員可決定是否需要跟進匿名投訴，例如作內部參考、讓被投訴人知悉投訴內容或作出適當補救及改善措施。如決定無需跟進，校方亦應簡列原因，並存檔記錄。

12.8 謹慎處理：體恤投訴人的感受，如避免投訴人重覆陳述痛苦經歷多次，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。

13. 受性騷擾的人的權利

13.1 學校內任何人士感到受性騷擾，可向學校投訴，或向平等機會委員會作出投訴。

13.2 學校/平等機會委員會將對投訴展開調查，並盡力透過調停方式解決問題。

13.3 若調停不成功，投訴人可向平等機會委員會申請要求給予法律協助。

14. 對提出或打算提出性騷擾的投訴人的保障

根據《性別歧視條例》第9條，如任何人因作出以下行動，而使他/她遭受不利或威脅會對他/她不利，他/她將受到法律的保障：

- 根據《性別歧視條例》提出或打算提出性騷擾投訴。
- 提交或打算提交有關性騷擾投訴的資料或文件。
- 在性騷擾訴訟中以證人身分出庭或打算出庭作供。
- 根據《性別歧視條例》合理維護自己或其他人的權利。
- 他/她可以「使人受害」的理由再向學校提出投訴。

第二章：學校政策

1. 處理性騷擾措施：非正式階段

1.1 非正式階段的處理不會導致任何正式內部調查或紀律行動，但希望能夠幫助「受性騷擾者」自行解決問題，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，而無須在校內作任何進一步的行動。這完全由「受性騷擾者」決定，如果他/她認為不能接受某些性騷擾行為，他/她可以嘗試自行解決有關問題，並向個別/眾個有關人士（「性騷擾者」）清楚解釋那些行為是不受歡迎的，會令他/她感到受冒犯、不安和影響他/她的工作表現，必須停止。

1.2「受性騷擾者」可以告訴任何一位他/她信任的人士，例如他/她的老師、同事、工作夥伴，尋求情緒上的安慰、支援和建議。

1.3「受性騷擾者」須以書面紀錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人，以及自己當時的反應。

1.4 任何人曾遭受性騷擾或欺凌，可以向由張昌明校長、譚婉嫻副校長、劉嘉雯副校長、劉楚模主任、江志成主任擔任的「輔助成員」尋求保密的協助。

1.5 除非得到「受性騷擾者」的同意，輔助成員跟他/她的非正式接觸將會視為絕對機密，不會紀錄在校內任何報告或告知校內任何人士。如果「受性騷擾者」覺得由他/她自行處理性騷擾事件會太困難或尷尬，可要求輔助成員安排和列席一個包括「受性騷擾者」和有關個別/眾個人士出席的非正式面談，或「受性騷擾者」可委托輔助成員代其本人者跟有關的個別/眾個人士接觸。

1.6 無論在進行調查或安排調解時，必須保持公平、公正，確保投訴人及被指稱的騷擾者得到公平的對待。

1.7 如果「受性騷擾者」考慮到他/她被侵犯的行為屬刑事罪行（例如：性侵犯），他/她有權尋求輔助成員協助，陪伴他/她向警方或平等機會委員會作出正式投訴，或就他/她提出的需要提供援助。

2. 處理性騷擾措施：正式階段

2.1 當非正式階段的解決方法不恰當的，或未達「受性騷擾者」的要求，或處理的成效未能令「受性騷擾者」滿意，「受性騷擾者」可以向輔助成員作出正式的投訴。如被投訴的對象是校長，「受性騷擾者」可以向法團校董會作出投訴。

2.2 啟動內部處理性騷擾投訴的步驟。通知被指稱的「性騷擾者」有關指控的詳情。

2.3 所有投訴將會得到徹底和迅速的調查，務求迅速解決事件。調查應盡可能在投訴者提出投訴後四星期內完成。

2.4 調查由法團校董會(或授權校長)委派的「調查小組」以獨立和客觀的態度進行，成員包括與該次事件無關和（當牽涉本校僱員的時候）最少要為被指稱的「性騷擾者」同級/地位的人士。

2.5 告知投訴人(「受性騷擾者」)和被指稱的「性騷擾者」會如何進行調查，以及誰人負責處理有關調查。調查小組進行調查時需要保持警覺，使投訴人(「受性騷擾者」)

和被指稱的「性騷擾者」雙方的權利均得到尊重和保障。如有需要，可提供支援及輔導，包括向家長/學生/教職員/相關人士提供有關性騷擾的資料。並為投訴人(「受性騷擾者」)解答問題或疑慮(例如他們被性騷擾時應怎樣做)；如有需要，可諮詢平等機會委員會的意見。

2.6 如有確實需要，輔助小組會協助「受性騷擾者」準備他/她的投訴，亦可陪伴他/她出席任何面談。

2.7 將所有與性騷擾投訴的相關資料和記錄保密。調查小組須向所有參與面談的人士重申保密的重要性，任何有關人士均嚴禁與同事、朋友、同伴討論有關投訴。違反保密原則將會受紀律處分。

2.8 接見投訴人，如果投訴人(「受性騷擾者」)是一位學生，他/她有權由他/她的家長或親屬陪同參與面談。接見被指稱的「性騷擾者」，如被指稱的「性騷擾者」是學生，可由家長或親友陪同會面。接見有關投訴的證人，或向他們錄取書面陳述。

2.9 調查只會聚焦在有關投訴的事實。每一個調查階段均要保存紀錄。有關人士不會被要求覆述超乎需要、令人難堪或尷尬的詳情。

2.10 如有需要，可安排投訴人(「受性騷擾者」)和被指稱的「性騷擾者」在調查期間避免接觸。

2.11 調查小組評估證據，並作出決定；擬備書面報告，以書面把調查結果告知有關人士。

2.12 投訴人(「受性騷擾者」)會被告知一般的調查程序、被知會投訴是否被確認和是否需要採取紀律行動。

2.13 本校會盡量保證投訴人(「受性騷擾者」)和任何在調查期間提供協助處理投訴的人士，在任何情況下不會直接或間接因該事件而被處分。調查過程會被嚴密監察，以保證性騷擾行為已被制止。如本校接到投訴人(「受性騷擾者」)或協助處理投訴的人士遭受報復的投訴，會立刻進行調查，若查明屬實，會採取紀律行動。

2.14 縱使投訴未能確立，例如：證據未能使人信服，為避免違背任何一方的意願，可以考慮作出適當安排，如雙方不會繼續一起工作或任教同一班級。

2.15 任何投訴如果沒有事實根據和缺乏誠信的投訴，例如：中傷別人的投訴會被視為一項罪行，投訴者(「受性騷擾者」)需要接受紀律處分。

2.16 如果懷疑性騷擾的個案涉及學生或孩童，必須慎重處理。無論投訴是否具名，仍須進行調查。

2.17 學校處理懷疑個案時遇到任何困難，可諮詢平等機會委員會或其他相關機構(例如警方)的意見。若發現懷疑虐兒個案時，學校須遵守由社會福利署於二零零八年一月發出的「處理虐待兒童個案程序指引(二零零七年修訂版)」的原則和相關程序處理，以保障學生的福利及減低受虐的危機。根據該指引，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(FCPSU)或警務處虐兒案件調查組(CPSIT)，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。

2.18 如果投訴牽涉學生，須通知學生和家長有關的規則和可能採取的紀律行動。

2.19 投訴人(「受性騷擾者」)或被指稱的「性騷擾者」如果不滿投訴調查的結果，可以向法團校董會提出書面上訴。

2.20 投訴人(「受性騷擾者」)最終可向平等機會委員會投訴，要求調查及/或調停。或向

教育局提出申訴。或者報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。

3. 處理性騷擾投訴的時限

3.1 考慮到延遲處理投訴可能會對學校的調查工作及舉證做成困難，除非有充分的理由引致延誤投訴，投訴者需於事發後8個月內向學校提出投訴。
3.2 若被性騷擾者有意向平等機會委員會提出投訴，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，平等機會委員會可不受理。
3.3 若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事件發生後2年內提出。

4. 處理性騷擾措施：監察

4.1 本校會採取一切合理步驟以保證防止性騷擾政策為所有學生、教職員、家長、義工、合約員工、服務提供者、代理人和訪客嚴格執行。
4.2 所有正式性騷擾投訴的詳情會由本校校長核實。
4.3 本政策會逐年檢視，確保每一項程序均被有效執行，以防止性騷擾在校園發生。
4.4 本校會監察及檢視投訴機制的效能。
4.5 預防措施計劃包括為學生和教職員提供相關的培訓或講解。
4.6 每年向教職員傳閱本「處理及防範校園性騷擾指引」文件或相關資訊。

5. 處理性騷擾措施：紀律行動

5.1 任何僱員或學生被發現違反防止性騷擾政策，查明屬實，學校會按情況採取適當的紀律處分，包括警告、記過、訓斥、停職/停課或開除。
5.2 如果調查證明性騷擾行為屬實，按反歧視法例或其他法例，性騷擾者須為他/她的行為負上法律責任。
5.3 如被指稱的性騷擾者是學生，本校除了按既定的學校政策執行公平及合理的處分外，還會為有關學生訂定輔導方案，幫助學生改過不恰當的觀念及行為。

6. 處理性騷擾措施：檢修

6.1 本校承諾盡力為教職員和學生營造一個沒有性騷擾的工作和學習環境。
6.2 本校會採取一切合理可行的措施，禁止任何不合法的行為，並會適當地處理性騷擾投訴，以保障全體教職員和學生的利益。
6.3 學校歡迎提供任何改善本「處理及防範校園性騷擾指引」的建議。

第三章：附件

1. 個案紀錄表

當事人姓名	
班別 (如適用)	
性別	男 ／ 女 (刪去不適用者)
年齡	
住址	
陪同出席者	姓名： 與當事人關係：
家庭背景	
學業方面	
社交方面	
課外活動方面	
簡述事發經過 (留意當事人情緒反應)	

2. 政府及其他機構實用電話

緊急求助電話：999
消防處救護車：27353355
青衣警署報案室：36611692
教育局訓育及輔導組學校發展主任洪蔓薇女士：28634684
荃灣及葵青區學校發展組學校發展主任鍾雅媛女士：24375427
平等機會委員會電話：25118211

3. 相關網頁

平等機會委員會：http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx
http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/default.aspx
防止校園性騷擾網上培訓課程：
https://cadsh.cuhk.edu.hk/zh-tw/training-events/eoc-online-training-module