

慈幼會（中華會省）屬校

防止性騷擾政策

2016年2月

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—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

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。

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；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；

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 帶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。
- 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

² 教統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>

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。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。

(<http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/201312317535594586.pdf>)，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。

附錄一

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），敘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

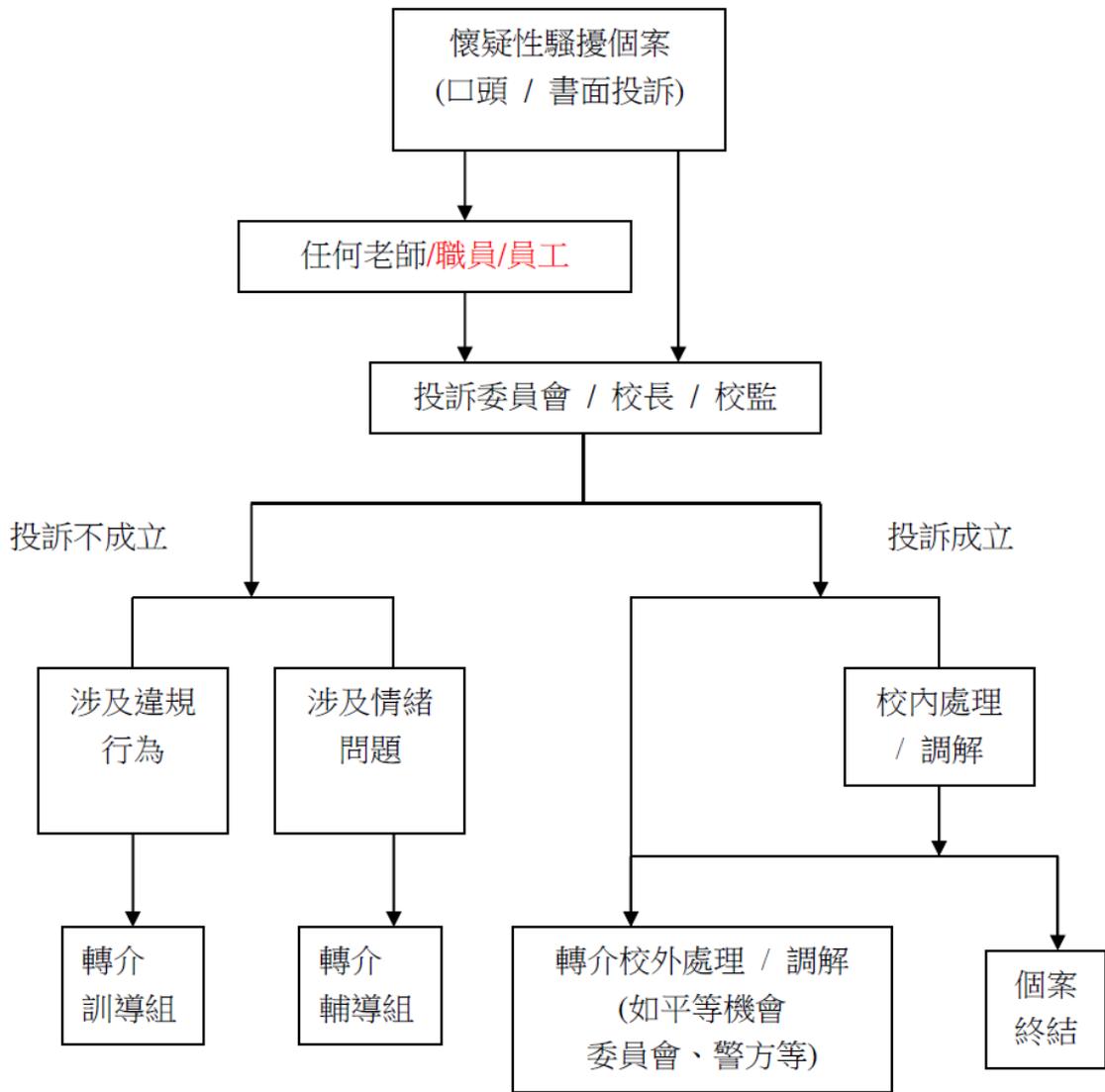
2.1 政策執行小組召集人：副校長（學生事務）

2.2 推廣教育組：副校長（教務）、副校長（學生事務）

2.3 投訴委員會：校長、副校長（教務）、輔導主任（處理涉及僱員之投訴）

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：

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 說話 | <input type="checkbox"/> 被冒犯 |
| <input type="checkbox"/> 行為 | <input type="checkbox"/> 在惡劣環境工作 |
| <input type="checkbox"/> 涉及歧視 | <input type="checkbox"/> 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：

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 說話 | <input type="checkbox"/> 被冒犯 |
| <input type="checkbox"/> 行為 | <input type="checkbox"/> 在惡劣環境工作 |
| <input type="checkbox"/> 涉及歧視 | <input type="checkbox"/> 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：_____

事件發生經過：

本人鄭重聲明，上述填寫資料正確無誤。

投訴人簽名：_____ 日期：_____

*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：	被投訴人：
性別：男 / 女 年齡：	性別：男 / 女 年齡：
班別：	職位 / 班別：

第一次面見：投訴人 被投訴人 日期：_____

處理 / 結果：

--

第二次面見：投訴人 被投訴人 日期：_____

處理 / 結果：

--

第三次面見：投訴人 被投訴人 日期：_____

處理 / 結果：

--

處理投訴委員：_____ 日期：_____

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