

# 香港中文大學

## 防止歧視及性騷擾委員會

### 防止性騷擾指引

#### 引言

香港中文大學的防止性騷擾政策旨在締造一個尊重他人、兩性機會平等，及沒有性騷擾的工作及學習環境。本指引目的是配合大學的防止性騷擾政策，為大學各部門及單位提供一些積極的預防措施及建議，以建立一個沒有性騷擾的學習及工作環境。

#### 兩性機會平等

性騷擾涉及不適當地使用權力，通常發生於不對等的關係中。包括大學在內的組織少不免有其等級制度（例如老師—學生，上司—下屬），但等級制度不應與性別有關及絕不可被濫用。大學致力推動各社會團體間（特別是不同性別成員）的互相尊重，儘量減少不對等關係所產生的不公平情況。不同崗位的成員需反省本身文化上先入為主概念及做法，積極的做法包括以下：

- a) 在教室裡，教員（包括助教）應避免使用一些貶低別人或將兩性角色定型化的評述。同樣，當管理人員督導下屬，職工對其同事，以及學生與同輩在日常交往或參與學生活動時，亦應儘量避免使用這些帶有性別歧視的評論。以下是一些常見的性別歧視評論：
  - 描述女性為性對象，或假定女性比較沒有事業心；
  - 對男性或女性的才能局限於某個學科或某種工作，或抱有成見或性別定型的看法；及
- b) 導師/主管人員應不論性別平等看待其學生/下屬，學生亦應如是對待同輩，包括：
  - 在小組討論時，公平地考慮不同性別的學生/僱員/同輩的意見；
  - 以同等關注回應不同性別人士的意見；及
  - 給予不同性別的人士平等表達意見的機會。

#### 尊重他人

性騷擾涉及騷擾者可能在不自覺的情況下冒犯他人的主觀感受，若大學能建立一個機會平等的環境，鼓勵每個人尊重別人的價值觀、文化及感受，便能有效地消除性騷擾。

- a) 若我們的言行被投訴時，應樂意作出改變。儘管某些行為可能引致嚴重後果，即時的道歉很多時會避免被人作出性別歧視或性騷擾的指控。

- b) 在公開場合，遇有帶性別歧視的行為，應一概不表苟同，且應對受騷擾者給予支持。意指對於以幽默作掩飾的冒犯言辭，不應附和哄笑；對於受騷擾者，發言支持；或對於你覺得不妥的行為，加以批評。
- c) 學生籌備活動時應關心同輩的感受，避免舉辦一些帶有冒犯性或有性別歧視的活動。學生組織應尊重他人，顯示他們的成熟及智慧的一面，從而獲得他人的尊重。
- d) 應謹記性騷擾是違反法律及大學政策，並會帶來嚴重後果，不應掉以輕心。

### 主管人員及教職員的責任

在世界各地，許多大學已在其有關性騷擾及利益矛盾的政策內制訂指引，處理有關教員與學生，以及上司與下屬之間雙方同意的親密關係（**Consensual Relationship**）。雖然教職員/學生及上司/下屬之間的親密關係並不在防止性騷擾政策的範圍之內，但大學教職員應謹慎處理其中涉及的不對等權力關係。親密關係的出現，可能構成利益矛盾、引致其他人作出偏私的投訴，及在關係完結或對方不歡迎進一步的行為後引致性騷擾的指稱。

主管人員除了扮演領導角色，致力促進一個機會平等及互相尊重的環境外，更有責任建設一個對性騷擾具阻嚇性的環境，積極消除所有可能構成性騷擾的行為。他們/她們應該：

- a) 定期提醒教職員及/或學生有關大學防止性騷擾的政策；及
- b) 向求助的受害人提供協助及意見。