

香港城市大學

性騷擾政策及程序

1. 前言

- 1.1. 根據《性別歧視條例》(《條例》)，性騷擾在教育及僱傭範疇中乃屬違法。大學有法律及道德責任提供一個不受性騷擾影響的工作和學習環境，因此大學絕不容忍任何性騷擾的情況出現。
- 1.2. 除屬違法，由於性騷擾影響到教職員和學生的生理和心理健康，對整個大學而言還是一個重要的道德議題。性騷擾損害大學為促進互相尊重、富成效的工作和學習環境所作出的努力，性騷擾往往導致溝通中斷、衝突、士氣低落、缺勤、退避及辭職。相反，在大學內預防及消除性騷擾則能鼓勵高效率工作、有效學習、固定出勤、高留任率、互相尊重的交流和信任，及履行大學法律上的責任和義務。
- 1.3. 所有大學的教職員和學生均應享受一個充滿專業精神和提倡尊重彼此權利和感受的工作和學習環境。性騷擾侵犯了個人的權利、尊嚴和誠信，以致損害學術長遠所需的環境，這是大學不能容許的。大學承諾致力預防及消除性騷擾，絕不容忍教職員或學生的任何性騷擾行為。
- 1.4. 性騷擾違反教職員及學生的紀律，應該受到紀律處分，處罰可包括即時解僱及/或開除學籍，更可能牽涉民事責任，甚至刑事後果。所有性騷擾的投訴都應該按照「性騷擾投訴的處理程序」(詳情見[附錄二](#)及[附錄三](#))徹底而公正地處理，並/或立刻展開調查。
- 1.5. 不論形式如何，大學不會容許任何教職員或學生騷擾與之有事務上或學術上接觸的其他人士，包括但不限於教職員、學生和準學生，同時也不會容許任何校外人士騷擾本校教職員或學生。涵蓋範圍不限於工作地方或校園，亦包括由大學舉辦或資助的事務/學術旅程、事務相關的社交活動及任何其他場所。
- 1.6. 大學將會經常檢討「性騷擾政策及程序」。

2. 性騷擾的定義

- 2.1. 根據《性別歧視條例》(《條例》)：

任何人(不論如何描述其身份)：

2.1.1. 如

- (i) 對另一人士提出不受歡迎¹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) 就另一人士作出其他不受歡迎並涉及性的行徑²；

而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該人士會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

¹ 一般而言，「不受歡迎」行為指未發自受害人的主動邀請並違反受害人意願的行為。

² 「涉及性的行徑」包括對一名人士或在其在場時作出涉及性及性的陳述，不論是以口頭或書面作出。(《條例》第2條第7款)

- 2.1.2. 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對另一人士屬有敵意或具威嚇性的環境，該人即屬對另一人士作出性騷擾。
- 2.2. 根據《條例》，性騷擾包括異性間及同性間的性騷擾行為。
- 2.3. 在僱傭範疇中，任何僱員對其他僱員作出性騷擾（其他僱員可包括合約工作者、佣金經紀人或任何謀求獲僱用的人士），即屬違法。（《條例》第 23 條）。
- 2.4. 在教育機構的環境下，任何大學的教職員，如對學生或準學生作出性騷擾；或學生或準學生對大學教職員作出性騷擾；或任何學生對其他學生或準學生作出性騷擾，即屬違法（《條例》第 39 條）。
- 2.5. 任何人明知而協助另一人作出性騷擾行為，他/她須被視為本人作出同一違法行為（《條例》第 47 條）。如任何人指示，或促致或企圖促致另一人對第三者作性騷擾，即屬違法（《條例》第 44 條）。任何人如藉着向另一人提供任何利益，或使另一人遭受或威脅使另一人遭受任何不利，誘使或企圖誘使另一人對第三者作性騷擾，即屬違法（《條例》第 45 條）。
- 2.6. 下列行為可被視為性騷擾：
 - 2.6.1. 不受歡迎的性要求 — 例如擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
 - 2.6.2. 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處 — 例如向對方暗示在性方面予以合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展、或會影響僱用條件或學業成績；
 - 2.6.3. 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 — 例如在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；
 - 2.6.4. 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境 — 例如在工作場地/班房及校園/宿舍高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅物品，涉及性的不雅通訊（書信、電話、傳真、電郵及短訊等）。作教育用途之物品不屬性騷擾例子。
- 2.7. 當不受歡迎的性要求、獲取性方面好處的要求及其他口頭或身體上涉及性的行徑成為僱用或就學的條件時，該行為在大學即構成性騷擾：
 - 2.7.1. 僱用方面包括但不限於受聘、留任、人事檢討、薪酬檢討、調職、晉升、終止僱用、重新編配工作、薪金釐訂、福利待遇、工作量、發展機會、培訓及工作環境。
 - 2.7.2. 教育經驗方面包括但不限於科目或班別之錄取、成績等級、推薦信、功課、學術著作、榮譽、研究機會、獎學金、住宿、資助、僱用機會、使用設施、試讀、退學及課室環境。
- 2.8. 在僱傭範疇中的性騷擾行為包括以下情況：
 - 2.8.1. 對僱主或機構內其他人所僱用的員工，或求職者作出性騷擾；
 - 2.8.2. 對合約工作者或佣金經紀人作出性騷擾；

2.8.3. 對正在為從事某特定專業或行業謀求所需授權或資格的人士作出性騷擾；及

2.8.4. 對正在謀求或接受訓練的人士作出性騷擾。

2.9. 連串發生的事件可構成性騷擾。但視乎情況而定，性騷擾未必是連串發生的事件，一次事件或足以構成性騷擾。

2.10. 僱員在有敵意的工作環境中受同一模式的事件騷擾，雖事件本身或不至於令人反感，但若綜觀整個事件卻足以構成性騷擾。

2.11. 即使性騷擾行為不是蓄意，或不能證實其性騷擾的意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論行為是否蓄意，甚或只是開玩笑性質，也可構成性騷擾。

2.12. 當要決定某種行為是否構成性騷擾時，應考慮所有紀錄及整體情況。

3. 性騷擾投訴

3.1. 為了避免任何誤會和促進工作場所和校園裡坦率的溝通，大學建議（但非必需）教職員或學生把自己不快之感受告訴他們認為正在對自己作出不當行為的人士。至於有關性騷擾問題，教職員和學生可向**防止性騷擾委員會（委員會）**尋求指引。教職員和學生可致電委員會專線 3442 9000（適用於星期一至五上午九時至下午五時）或以電郵 cash@cityu.edu.hk 查詢。如教職員、學生和其他人士認為自己受到性騷擾，或目睹任何本政策涵蓋之性騷擾行為，可向委員會之**指定投訴受理人**作出投訴（請參閱**附錄二(a)**第 5 段或**附錄三(a)**第 7 段）。雖匿名投訴可被委員會考慮，大學建議投訴人提供其身份以方便處理其投訴。有關委員會的資料詳列於**附錄一**。

3.2. 性騷擾的投訴可分類為「**正式**」或「**非正式**」，視乎個案是否需要展開調查而定。這兩種投訴方式均屬有效，要採取何種方式取決於投訴人的意願。

3.3. 一般而言，對於輕微及單一事件，採用非正式的處理方式比較合適（較嚴重及重複事件除外）。非正式投訴的主要目的在於在開始階段即遏止被指控的騷擾行為。大學處理非正式投訴時，不會對事件進行調查（如實情查究、決定或判斷）。非正式機制可包括投訴人向大學尋求幫助，通過委員會以調解方法解決事件。

3.4. 當不能以非正式機制解決投訴（如當投訴人不接受被指控的騷擾者對事件的解述等）時，或於任何時候當投訴人要求對他/她所作的指控進行調查時，該投訴需按照既定程序正式處理。

3.5. 按程序，投訴人應盡快以口頭或書面形式提出投訴，但其指控不可在事件發生後超過十二個月才提出，因事隔越久越難進行調查，會對投訴人的個案不利。**委員會主席**有最終決定權決定是否酌情處理逾期提出的投訴。

3.6. 處理性騷擾的正式和非正式投訴程序分別詳列於**附錄二 (a)、(b)**和**附錄三 (a)、(b)**。

3.7. 性騷擾政策及處理程序不會影響投訴人的法定權利³。

³ (a) 投訴人也可向平等機會委員會（平機會）作出諮詢或投訴性騷擾。性騷擾投訴應在性騷擾行為發生十二個月內提出，否則平機會可以決定不對投訴進行調查或終止對投訴繼續調查。

(b) 根據《性別歧視條例》之條文，投訴人亦可以在自發生騷擾行為二十四個月內到區域法院提出民事訴訟向被指控騷擾者申索。

(c) 投訴人如認為適當亦可以報警備案。

3.8. 當投訴人選擇向法定機構投訴時，大學應暫停正在處理的程序或調查(如有)，直至相關法定機構的程序完結。

4. 處理性騷擾投訴的原則

4.1 一般原則

4.1.1. 所有投訴必須盡快、嚴肅、客觀和公平地處理，不能存有偏見並應以常理判斷。

4.1.2. 除非另有證明，所有投訴都假定是出於真誠的。不會有人會因其真誠的投訴而受罰。

4.1.3. 在接獲及/或處理投訴過程中必須小心，確保能合理地謹慎處理，及不會讓投訴人受到進一步不必要的困擾和屈辱。

4.1.4. 如投訴人及被指控的騷擾者認為有需要，可由一位以下人士陪同出席所有會議：

- (i) 另一名大學成員（教職員或學生）；
- (ii) 朋友或親戚；或
- (iii) 志願團體的代表

4.1.5. 被指定處理投訴或進行調查的人士，必須曾接受相關的訓練和具有足夠的經驗。他們不應跟投訴人/被指控的騷擾者有直接工作或教學上的聯繫。

4.1.6. 在個人資料(私隱)條例的規定下，所有性騷擾投訴的接收及處理必須嚴加保密，而有關資料只能向有需要知悉人士披露。但是，在調查投訴時往往需要向被指控人和其他證人披露以蒐集相關事實。管理層了解到性騷擾的敏感性，會向被牽涉在投訴中的人士保證不會向不相關人士披露投訴的內容。受害投訴人⁴和被指控的騷擾者雙方均會被知會調查結果。

4.1.7. 應保障投訴人和證人，以防止他們因提出投訴或牽涉在投訴以至遭受「使人受害的歧視」⁵。禁止任何人對舉報者或任何協助調查的人士作出報復行動。

4.1.8. 作為一般守則，在調查還沒有結果之前，投訴人不應被調離他/她原先的職務/課程或者受到不尋常的待遇，因為這樣會對投訴人不公平，而且也會構成提出「使人受害的歧視」投訴的理據。然而，某些情況下難以讓雙方共處直至得悉調查結果，例如當大學的調查因等待法定機構處理相關問題而暫停時。在這種情況下，部門主管應在兼顧投訴人及被指控騷擾者的意願下採取適當措施。

⁴ 受害投訴人是指指控被性騷擾受傷害的投訴人，是有合法和直接個人利益去接收有關紀律過程引起的資料，包括投訴案件的結果以及被指控的騷擾者將會得到的懲處。

⁵ 根據《性別歧視條例》，「使人受害」屬違法行為。按《性別歧視條例》僱傭實務守則所訂，「使人受害」的歧視指在類似的情況下，任何人(歧視者)給予他人(受害人士)較差的待遇，原因是受害人或第三者採取或有意採取，或被懷疑已採取或有意採取下列行動：

- 根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人提出法律程序；
- 就任何人根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何人提出的法律程序而提供證據或資料；
- 就該歧視者或任何其他人而根據《性別歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情；或
- 指稱該歧視者或任何其他人曾作出一項構成《性別歧視條例》所指的違法作為。

5. 宣傳及防止性騷擾措施

- 5.1. 大學應該向所有成員公佈其性騷擾政策及程序及任何更新資訊，並且不時及適當地將內容載於教職員和學生的有關刊物和/或網頁。
- 5.2. 應該透過簡介會或工作坊向教職員和學生進行宣傳教育，以加強他們對性騷擾的認識。同時也應該讓他們了解各種可行的渠道，使他們在有需要時得到適當的指導和諮詢服務。
- 5.3. 宣傳物品應該分發到各部門和單位以供展示或傳閱。這些材料可用於培訓項目，以及於入職或入學簡介會分發給新教職員及學生。
- 5.4. 應該定期舉辦各項推廣和教育活動，持續地介紹和加強相關政策。
- 5.5. 部門主管和直屬主管應不遺餘力地確保性騷擾在工作或學習環境中被遏止。
- 5.6. 部門主管和直屬主管應熟知大學的性騷擾政策及程序，以能在各自的管理範圍內有效地防止性騷擾行為。
- 5.7. 部門主管和直屬主管有個人和法律上的責任遵從《性別歧視條例》，並在各自管理範圍內採取各種合理步驟以防止性騷擾行為。否則，大學或要為容忍性騷擾行為而負上轉承責任。

2012年1月1日 初版

2015年12月1日 第二修訂版

2020年8月14日 當前修訂版

[本中文譯本只供參考，一切以英文本原文為準。]

香港城市大學

防止性騷擾委員會

1. 防止性騷擾委員會（委員會）由校長任命，成員包括來自不同學院、學系和行政部門/單位的男女教學和行政及支援人員。他們熟悉大學的性騷擾政策及程序，認識有關法例，關注性別問題，並曾接受有關培訓和擁有相關經驗。

2. 防止性騷擾委員會的成員如下：

主席：一位高級教學或行政及支援人員

當然成員：人力資源處處長
（視乎被指控的騷擾者身分而定，同時作為指定的性騷擾投訴的受理人） 學務長
研究生院院長

成員：不超過十位教學或行政及支援人員，包括：
(a) 人力資源處處長委任二人，
(b) 其他當然成員各委任一人，
(c) 其他由學務副校長、副校長或相等職級人員和學院院長委任的人士

秘書：一位行政及支援人員

3. 為確保委員會成員具不同背景，每個單位或部門的委員會成員最多為兩位。除當然成員外，主席和成員最初任期為三年。隨後的任期以交錯形式任命。成員可被委任為負責人員或調查小組的組員，參與對正式性騷擾投訴的調查工作。

4. 委員會的職權範圍如下：

(a) 支持大學推廣性騷擾政策及程序。

(b) 指出性騷擾政策/做法與法律不一致之處，並提出建議修改。

(c) 提供教職員和學生處理性騷擾的各種選擇，提醒他們在校內或校外（如平等機會委員會、警方和法院）提出投訴的權利。

(2020年8月14日修訂)

[本中文譯本只供參考，一切以英文本原文為準。]

香港城市大學

非正式性騷擾投訴的處理程序

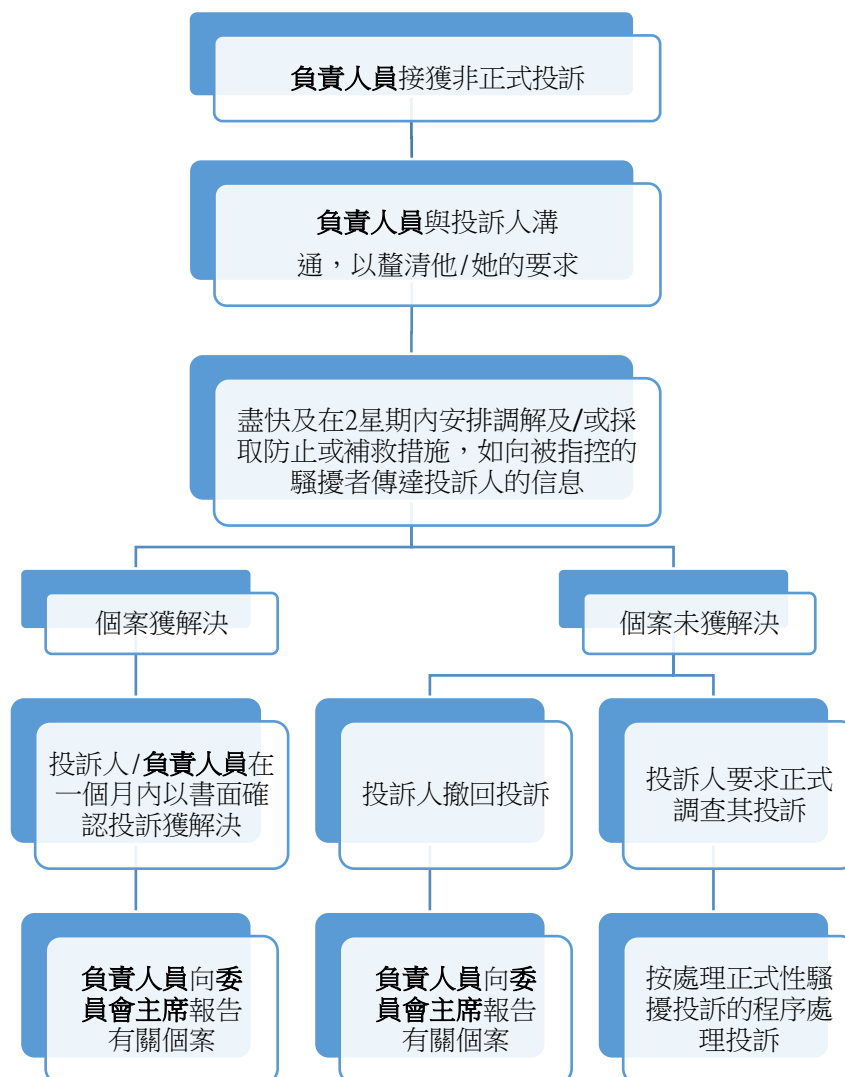
1. 非正式處理機制的重點是盡早解決衝突及遏止所指控的騷擾行為。處理非正式投訴時，大學不會對事件進行調查(如事實查究，決定或判斷)。
2. 採取非正式投訴程序與否取決於投訴人的意願。非正式機制可包括投訴人向大學尋求協助，通過防止性騷擾委員會(委員會)以調解方法解決事件。當投訴人希望盡快採取非正式行動來遏止騷擾行為，而非就他/她的個案展開調查時，投訴便會按非正式機制處理。
3. 一般而言，非正式行動適合用作處理輕微及單一的性騷擾事件，而非用於較嚴重和重複的性騷擾行為。
4. 接獲和處理所有性騷擾投訴必須嚴加保密，而有關資料只能向有需要知悉人士披露。
5. 視乎被指控的騷擾者的身份(教職員或學生)而定，性騷擾的投訴應向以下有關人員(指定投訴受理人)提交：
 - (a) 當被指控的騷擾者是教職員時，即人力資源處處長(或被委任人)；或
 - (b) 當被指控的騷擾者是本科或以下程度學生時，即學務長(或被委任人)；或
 - (c) 當被指控的騷擾者是研究生時，即研究生院院長(或被委任人)。被委任人應該從防止性騷擾委員會(委員會)成員中選出。
6. 當人力資源處處長、學務長，研究生院院長、部門主管或任何其他人士獲知任何性騷擾投訴而他們不是指定投訴受理人時，他/她應把個案轉達給指定投訴受理人。
7. 指定投訴受理人或被委任人(須為委員會成員)會成為有關個案的負責人員。在適當的情況下或應投訴人的要求，須考慮被委派的負責人員的性別。
8. 在接獲性騷擾的非正式投訴後，負責人員應盡快在兩星期內與投訴人溝通及代表投訴人(如投訴人要求)與被指控的騷擾者溝通。為盡快處理事件，或會安排調解及/或採取防止或補救措施。當被指控的騷擾者承認其被指控的行為但未意識到該行為冒犯了投訴人時，這種非正式的行動可能尤其有效。
9. 如果投訴透過非正式的方式獲得解決，投訴人應該在一個月內向負責人員以書面確認投訴已得到解決。如果投訴人在一個月內未有提交該書面確認，則負責人員會以書面向投訴人確認。如投訴人在七天內沒有對負責人員的書面確認提出異議，該投訴即被視為已解決。
10. 個案解決後，負責人員應向委員會主席提交書面報告，簡介投訴內容和解決投訴所採取的措施。
11. 假若投訴未能以非正式方式解決(如被指控的騷擾者不同意他/她曾做過被指控的性騷擾行為，或投訴人不滿意被指控的騷擾者的回應(如有))，負責人員應提醒投訴人其他處理其投訴的選擇。

12. 若投訴人要求就他/她的指控進行調查，**負責人員**應將其作出正式投訴的決定通知**指定投訴受理人**，除非投訴人以書面通知其無條件撤回投訴。處理正式投訴應按[附錄三\(a\)](#)所列的正式性騷擾投訴的處理程序處理。
13. 處理過程的流程圖見[附錄二\(b\)](#)。
14. **委員會主席**在委員會秘書的協助下，將保存投訴或經處理個案的紀錄以作統計之用，並向校長作年結報告。

(2020年8月14日修訂)

[本中文譯本只供參考，一切以英文本原文為準。]

非正式性騷擾投訴的處理流程圖



註解:

負責人員為

1. 人力資源處處長或被委任人（當被指控的騷擾者是教職員時）；或
2. 學務長或被委任人（當被指控的騷擾者是本科生或以下程度學生時）；或
3. 研究生院院長或被委任人（當被指控的騷擾者是研究生時）。

(2020年8月14日修訂)

[本中文譯本只供參考，一切以英文本原文為準。]

香港城市大學 正式性騷擾投訴的處理程序

1. 正式處理機制適用於較嚴重或重複的性騷擾投訴；或持續發生的性騷擾；或無法以非正式處理機制解決的衝突。採取正式投訴程序與否取決於投訴人的意願。
2. 正式處理機制涉及調查及正式會見投訴人。被指控的騷擾者將收到該正式投訴的通知以予機會回應有關的指控及提出任何抗辯的事項。如有證人，亦有機會安排會見。
3. 獲指派負責處理正式投訴的人士不能預先作出判斷。在進行調查時，**調查小組**在掌握各方對事件的理據後，方能對事件作任何發表、暗示或採取任何會被視為已對事件作出判斷的行動。**調查小組**必須妥善地調查指控，並考慮各方作出的陳詞及不應考慮無關的事項。
4. 調查也涉及透過衡量相對可能性以作出裁斷(即性騷擾曾發生的可能性是否較高)。直至對正式投訴的調查完結且有裁決前，聲稱被騷擾的人士所提出的只屬指控。提出指控的人不得參與裁定的過程。
5. 在整個過程中，必須讓受害投訴人和被指控的騷擾者知悉相關事態的發展。**調查小組**必須讓所有相關及有利害關係的各方得知調查結果，例如案件是否被撤消。然而，非受害者的投訴人將不獲通知該調查結果及/或紀律處分的建議(如有)。
6. 調查結果須切合及與所違反的政策一致。
7. 視乎被指控的騷擾者的身分(教職員或學生)而定，性騷擾的投訴應向以下有關人員(**指定投訴受理人**)提交：
 - (a) 當被指控的騷擾者是教職員時，即人力資源處處長(或被委任人)；或
 - (b) 當被指控的騷擾者是本科生或以下程度學生時，即學務長(或被委任人)；或
 - (c) 當被指控的騷擾者是研究生時，即研究生院院長(或被委任人)。被委任人應該從委員會成員中選出。
8. 當人力資源處處長、學務長、研究生院院長、部門主管或任何其他人士獲知任何性騷擾投訴而他們不是**指定投訴受理人**時，他/她應把個案轉達給**指定投訴受理人**。
9. **指定投訴受理人**或被委任人(須為委員會成員)會成為有關個案的**負責人員**。在適當的情況下或應投訴人的要求，須考慮被委派的**負責人員**的性別。
10. 在接獲性騷擾投訴後，**負責人員**應在兩個星期內以書面確認收到以書面形式作出的投訴。至於口頭投訴，**負責人員**應作書面紀錄，並盡快在兩個星期內跟投訴人確認該項紀錄。
11. **負責人員**應向**委員會主席**報告有關投訴(副本呈交校長)。
12. 如果**負責人員**在接獲投訴時或在調查過程中，發現投訴屬刑事性質，例如投訴的實質內容可構成猥褻侵犯，便應告知投訴人有權報警。投訴一旦交警方處理，大學應暫停調查及/或任何進行中的程序，而**負責人員**須立刻通知**委員會主席**及校長。

13. **負責人員**應把所接獲的正式投訴紀錄存檔，以便對處理正式投訴的進度進行監察。所有相關的文件紀錄必須定為保密級別，而在程序完結時轉交委員會秘書以妥善保存。
14. **負責人員**須成立**調查小組**（**調查小組**）以展開調查。**調查小組**應包括**負責人員**為主席，及由**負責人員**選自委員會的最少兩位委員會成員。**調查小組**成員總人數應為單數。在適當情況下及經與**委員會主席**商討後，**負責人員**有權委任其他非委員會成員的大學職員為**調查小組**成員。經與**委員會主席**商討後，**負責人員**可以決定增選一位學生代表或其他人士加入**調查小組**。**負責人員**須委任一位人士作為**調查小組**的秘書。在切實可行的範圍內，小組成員的性別應平均分佈。**調查小組**成員不應跟投訴人/被指控的騷擾者在工作上或教學上有任何直接的聯繫。
15. **調查小組**應按照性騷擾政策和程序所定的原則，在切實可行的範圍內盡快展開調查，並通知被指控的騷擾者調查已正式展開。**調查小組**可考慮採用列於**附件**內所提供之**調查小組**的基本職權範圍或作出適當更改。調查應包括以下事項：

(a) 會見投訴人

應與投訴人確定投訴內容的性質。為方便隨後的調查，投訴人的書面陳述必須具備其簽署以確認內容真確。投訴人若未成年，可由其父母及/或監護人陪同參與會見，以保障其權利。

(b) 會見被指控的騷擾者

指控的詳情應以書面形式交予被指控的騷擾者，然後會見以聽取其解釋或評述。會見內容應以書面形式記錄，而被指控的騷擾者須於紀錄上簽署以示確認真確。被指控的騷擾者若未成年，可由其父母及/或監護人陪同參與會見，以保障其權利。

(c) 會見時的規定

- 鑒於性騷擾涉及既敏感又令人難堪的問題，投訴人和被指控的騷擾者雙方在會見過程中可能需要幫助和支持。在這種情況下，雙方可由一位人士⁶陪同出席所有程序（請參閱《性騷擾政策和程序》第4.1.4段）。
- 在切實可行的範圍內，應採取一切合理措施以避免投訴人及被指控的騷擾者在同一會議中出現。
- 雙方有權使用他們選擇的語言作證，如有需要，**調查小組**主席會提供傳譯服務。
- **調查小組**秘書須按主席認為合適的方法作研訊程序記錄。

(d) 會見證人

- 投訴人和被指控的騷擾者雙方皆可傳召證人為他們作供。**調查小組**有酌情權傳召其他證人（如有）。
- 所有會見內容應以書面形式記錄，並於可行情況下，由每一位證人於紀錄上簽署以示確認真確。

⁶ 該名陪同出席人士的作用是向有關教職員/學生提供意見及精神支持。他/她無權向**調查小組**發言。如要作私人筆錄，**調查小組**會在合適情況下予以考慮。

(e) 資料提供

- **調查小組**須決定把哪些資料、文件及其他材料，包括所獲取的書面陳述及**調查小組**的會面紀錄，交給投訴人及被指控的騷擾者以協助調查。
- **調查小組**須使投訴人、被指控的騷擾者及證人知悉，他們提供予**調查小組**的書面或會見資料(已刪除個人資料)，或會交予投訴人及被指控的騷擾者。
- **調查小組**於作出裁斷及決定時，可參考因任何理由未獲投訴人、被指控的騷擾者或證人簽署確認真確的會面紀錄。

(f) 裁斷

- 雙方必須有機會詳細陳述個案，及就對方的指控及回應作出評論(包括在以下第23段所作的回應(如有))。**調查小組**會分析所有資料並確定相關事實。
 - 須按相對可能性的衡量及違規行為的嚴重程度作舉證之準則。
 - 當要決定某種行為是否構成性騷擾時，應考慮所有紀錄及整體情況。
16. **調查小組**應在收到投訴後三個月內完成調查，並向受害投訴人發出答覆。如調查無法於三個月內完成，**調查小組**會分別向受害投訴人和被指控的騷擾者發出臨時的答覆，告知他們調查的進度。調查如未能於四個月內完成，必須知會**委員會主席**和校長。
 17. 如在調查過程中，**調查小組**發現同樣的投訴已提交予任何法定機構或警方，大學內部的調查將會暫時終止。**負責人員**應知會**委員會主席**和校長。大學可待校外程序結束後，重啟內部調查。
 18. **調查小組**的職責在於獲取和檢視所有與投訴有關的資料，以裁斷是否曾發生性騷擾行為。
 19. 如**調查小組**認為投訴是瑣碎無聊、無理纏繞、基於錯誤理解或缺乏實據的，又如在調查進行的任何時間，投訴人不希望大學展開或繼續調查，調查可以終止。如**調查小組**決定終止調查，投訴人和被指控的騷擾者應獲知會該決定的理由。
 20. **調查小組**在作出調查結論後，應盡快裁斷投訴是否成立。
 21. **調查小組**應通知受害投訴人和被指控的騷擾者投訴是否成立。如投訴不成立，應通知受害投訴人和被指控的騷擾者其理由和調查結果。為釋除疑慮，投訴不成立的裁斷為**調查小組**的決定。
 22. 如投訴成立，**調查小組**應建議是否對被指控的騷擾者採取紀律處分，及如認為適當，可選擇是否對懲處方案作出建議。
 23. 倘若投訴人是指被指控性騷擾者作出騷擾行為的受害人⁷，受害投訴人和被指控的騷擾者均應該獲**調查小組**通知有關大學會否對被指控的騷擾者採取紀律處分的建議及懲處的建議(如有)。受害投訴人和被指控的騷擾者雙方均有一星期的回應時間。**調查小組**經考慮有關回應(如有)後會向有關紀律當局提交裁決報告及建議。非受害者的投訴人，將不會獲知調

⁷ 受害投訴人是指被指控性騷擾受傷害的投訴人，是有合法和直接個人利益去接收有關紀律過程引起的資料，包括投訴案件的结果以及被指控的騷擾者將會得到的懲處。

查結果及建議。

24. 如投訴成立，**調查小組**應根據大學教職員紀律規例或學生行為守則及紀律程序(如適用)向有關紀律當局⁸，以書面提交完整的調查報告、結果及建議，另副本呈交**委員會主席**和校長。為釋除疑慮，投訴成立的裁斷是**調查小組**給予有關紀律當局的建議，決定權在有關紀律當局。
25. 有關紀律當局在收到**調查小組**的報告和建議後，會決定是否接納包括對騷擾者採取紀律處分的建議。有關的教職員紀律規例或學生行為守則及紀律程序(包括對各項違反紀律規則所訂定的紀律處分)皆適用於此。
26. 有關紀律當局會告知受害投訴人和被指控的騷擾者雙方投訴是否成立，及會否對被指控的騷擾者採取紀律處分及懲處建議。
27. 如騷擾者對**調查小組**的建議及/或有關紀律當局的決定提出上訴，須按有關教職員紀律規例或學生行為守則及紀律程序所述的上訴當局提交上訴(為釋除疑慮，上訴理由例如新證據出現或沒有遵從有關紀律程序皆適用於此)。上訴須按有關的教職員紀律規例或學生行為守則及紀律程序所列明的上訴期限內以書面形式提交，並提供上訴之詳細理據。
28. 如**調查小組**裁定投訴不成立，而受害投訴人要求上訴該決定，上訴必須於收到通知後三星期內以書面形式提交予**委員會主席**，並提供上訴的詳細理據。一般在三星期內，**委員會主席**會基於下列其一或兩個理由決定是否接受上訴：
 - (a) 未被**調查小組**考慮過的新證據的出現；及/或
 - (b) 在處理性騷擾投訴的程序上，有不符合規定的事項。
29. 如**委員會主席**不接納受害投訴人的上訴，**委員會主席**的裁決為最終決定。如**委員會主席**決定接納受害投訴人的上訴，他/她須任命**檢討委員會**(由**檢討委員會**主席及兩位人士組成)檢討上訴。**委員會主席**會通知上訴人(即受害投訴人)及被指控的騷擾者雙方有關檢討。
30. **檢討委員會**應檢討個案，並盡可能及一般在被委任當天起兩個月內向**委員會主席**提交建議。**檢討委員會**的建議將包括投訴是否成立；及若成立，是否對被指控的騷擾者採取紀律處分。

⁸ 根據教職員紀律規例，相關的學院院長/副校長或相等職級的直屬主管為最後紀律處分之負責當局。他/她可決定採取下列(並非盡列)一項或以上的處分，或者他/她可決定成立紀律委員會，向其提供協助及意見以檢討有關個案：

- 向有關教職員發出書面警告；
- 下令有關教職員賠償紀律程序有關的費用；
- 下令停止或延遲有關教職員本可享有的薪酬遞增；
- 暫停或褫奪有關職員本可享有一項或多項附帶福利；
- 更改有關教職員之職級及/或聘用條件，可包括或不包括權力及/或福利的削減或褫奪；
- 將有關教職員革職並削減或褫奪其權力及/或福利；或將有關教職員革職但不削減或褫奪其權力及/或福利。

根據學生行為守則及紀律程序，學生紀律委員會秘書對需要作出紀律處分的重要個案會提交學生紀律小組作考慮。學生紀律小組可施加的處分包括：

- 在指定時間內，停止有關學生領取獎學金、獎項或金錢獎賞的資格；或被納入院長嘉許名錄的資格；或校外活動中代表大學的資格；
- 在任何指定時間內，有關學生不得使用大學的設備/設施；
- 在指定時間內，有關學生暫時停學；
- 開除學籍，亦可於指定的時間內不獲重新入學作為本大學學生；
- 撤回已獲頒發的獎項等。

如投訴成立，**檢討委員會**須因應個別個案作出適當的處分建議。**檢討委員會**主席決定檢討程序，須按相對可能性的衡量及違規行為的嚴重程度作舉證之準則。

31. 如投訴不成立，**委員會主席**一般在收到**檢討委員會**的建議後三星期內須通知上訴人（即受害投訴人）及被指控的騷擾者有關檢討結果。如投訴不成立，**委員會主席**的裁決為最終決定。
32. 如投訴成立，上訴人(即受害投訴人)及被指控的騷擾者雙方會獲**檢討委員會**通知有關投訴是否建議為成立；及上訴人及被指控的騷擾者亦會被通知是否對被指控的騷擾者採取紀律處分及懲處建議(根據個別個案適用)。上訴人(即受害投訴人)及被指控的騷擾者雙方可在一星期內作出回應。如有回應，**檢討委員會**經考慮有關回應後，會向**防止性騷擾委員會主席**提交裁決報告及建議。**防止性騷擾委員會主席**於考慮裁決及建議後，會向有關紀律當局以書面提交完整的報告及建議以採取相應的紀律處分(另副本呈交校長)。為釋除疑慮，投訴成立的裁斷是**委員會主席**給予有關紀律當局的建議，決定權則在有關紀律當局。
33. 就紀律處分所提出的上訴，將根據所適用的教職員紀律規例或學生行為守則和紀律程序訂定的上訴程序進行(為釋除疑慮，包括上訴理由例如有新證據出現或沒有遵從有關紀律程序)。
34. 為免調查資源重疊及避免投訴人需要就同一事件向不同的大學委員會提交證據，紀律當局或**委員會主席**有權取得並可酌情接納有關投訴之調查的全部或部分裁斷(包括但不限於對有關事實的裁斷)及/或**調查小組**或**檢討委員會**或**委員會主席**所提出的建議。
35. 如在調查或紀律程序總結後有明顯證據顯示投訴瑣碎無聊、無理纏繞或惡意控訴致濫用程序，相關人士可遭由**委員會主席**提出的紀律處分。
36. 儘管預期本程序中提及的每一方均會合理地遵從本文件所指明之各個時限，不遵從一個或多個時限（除非該不遵從是具關鍵性及應受懲處），並不會構成有關程序無效或可使其無效。
37. 有關程序的流程圖見[附錄三 \(b\)](#)。

(2020年8月14日修訂)

*(2021年8月10日根據學生行為守則及紀律程序作出修訂)

[本中文譯本只供參考，一切以英文本原文為準。]

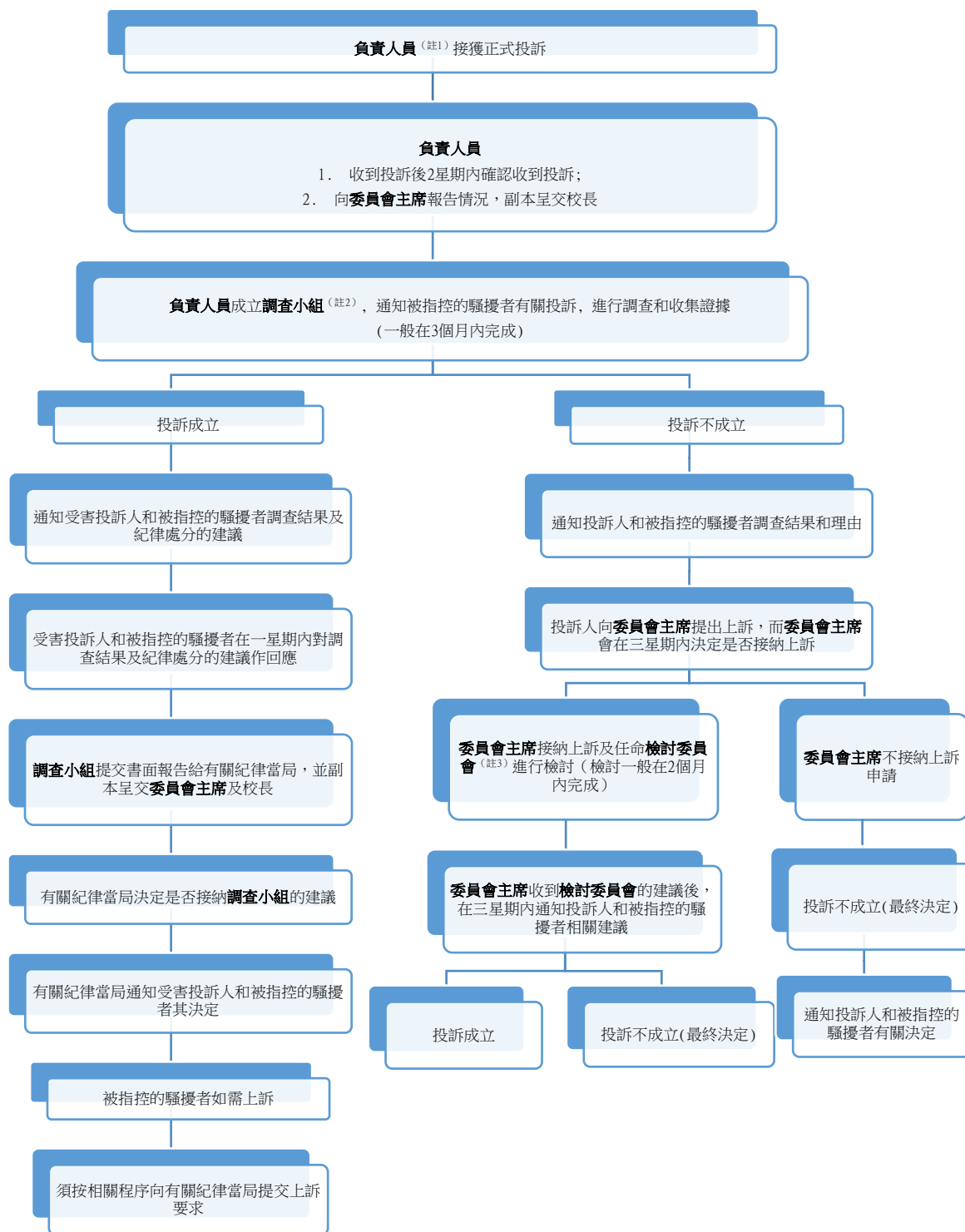
防止性騷擾委員會
調查小組基本職權範圍
(供調查小組使用或按需要作出適當更改)

1. 根據大學性騷擾政策及程序對正式性騷擾投訴進行調查。
2. 會見任何有關人士，包括投訴人、被指控的騷擾者及任何證人，以收集個案的所有相關事實。
3. 考慮投訴是否成立，有權裁斷投訴不成立及建議投訴可能成立。
4. 根據大學教職員紀律規例或學生行為守則及紀律程序，建議是否對被指控的騷擾者採取紀律處分。
5. 如建議對被指控的騷擾者採取紀律處分，提出有關懲處的方案。

(2020年8月14日修訂)

[本中文譯本只供參考，一切以英文本原文為準。]

正式性騷擾投訴的處理流程圖



註解:

1. 負責人員為：
 - (a) 當被指控的騷擾者是教職員時，即人力資源處處長（或被委任人）；或
 - (b) 當被指控的騷擾者是本科生或以下程度學生時，即學務長（或被委任人）；或
 - (c) 當被指控的騷擾者是研究生時，即研究生院院長（或被委任人）。
2. 調查小組應包括以負責人員為主席及至少兩位來自委員會的成員（調查小組成員總人數應為單數）。在適當情況下及經與委員會主席商討後，負責人員有權委任其他非委員會成員人士為小組成員。負責人員在與委員會主席商討後，可決定增選一位相關的學生代表或其他人士加入小組。負責人員將委任一位人士作為調查小組的秘書。

3. 檢討委員會由委員會主席任命，由檢討委員會主席及兩位人士組成。

(2020年8月14日修訂)

[本中文譯本只供參考，一切以英文本原文為準。]