

關於性騷擾和違反操守守則指控的非正式程序

1. 前言

- 1.1 違反大學性騷擾政策和操守守則¹的行為可涉及不同的形式和程度，這些都可能影響大學的工作及聲譽。下述處理涉及違反該政策或守則指控的非正式程序，是為了盡早解決有關指控和對指控進行徹底調查之間作出平衡。能越早處理指控，便越大機會減低指控人士(投訴人)和被投訴的員工/學生(答辯人)之間因對立而可能做成的傷害。儘管如此，該指控亦可能需要時間搜集資料，並按[有關申訴及人力資源事項的上訴程序](#)²/[學生紀律守則](#)³正式處理。
- 1.2 大學會向尋求協助之員工、學生或校外人士解釋如何透過此非正式程序處理涉及違反性騷擾政策和操守守則的指控。原則上，所有處理涉及該指控的人士，都必須對所有有關資料嚴格保密。
- 1.3 按照基本的原則，顧問／調解員如在有關投訴涉及利益衝突，則不應參與處理相關事件。

2. 初步意見

- 2.1 任何人士受到可能構成違反性騷擾政策或操守守則的行為所困擾時，可以向顧問就解決指控及相關程序尋求初步意見。
 - (a) 就本規例而言，聘用有關員工或提供課程予有關學生的部門主管均可以擔任顧問。
 - (b) 除部門主管外，操守及多元共融委員會編制一份顧問名單，名單是由各學生宿舍、學院及相關部門提名並經被提名人同意擔任顧問。該顧問名單在下文稱為「[核准名單](#)」。
- 2.2 顧問會向投訴人提供對事件的初步意見及解釋在現行處理指控的內部程序下可採取的行動，包括：
 - (a) 進行調解；及／或
 - (b) 依據[有關申訴及人力資源事項的上訴程序](#)²/[學生紀律守則](#)³作出正式投訴。
- 2.3 顧問亦會告知投訴人其他可申訴的途徑，例如：向平等機會委員會投訴或向警方舉報。
- 2.4 投訴人與顧問會見後，可決定採取上述提及的行動或不採取進一步行動。

¹ 操守守則只適用於大學員工。

² 針對員工的投訴會按有關申訴及人力資源事項的上訴程序處理。

³ 針對學生的投訴會按學生紀律守則處理。

3. 調解

3.1 投訴人尋求初步意見後，可以要求委任調解員。該調解員應協助他／她解決該指控。

(a) 投訴人可以口頭或書面形式作出調解請求。

(b) 「[核准名單](#)」中的顧問如同意，通常可同時擔任調解員，投訴人可要求相關顧問擔任調解員或「[核准名單](#)」中的其他顧問擔任調解員。

3.2 調解的過程如下：

(a) 調解員會與投訴人及答辯人個別會面，或在雙方同意下同時會面。

(b) 在調解過程中，投訴人及答辯人可以邀請一位陪同人士或相關證人出席會議。

(c) 調解員應記錄牽涉事件之投訴人及答辯人的名字、舉行會議的日期和時間，以及在調解過程中所提出的主要內容的書面記錄。該記錄必須以密件方式透過操守及多元共融委員會秘書送交操守及多元共融委員會主席。

3.3 當未能透過調解解決事件時，或者投訴人認為需要正式投訴方可平息事端，他／她可以按照[有關申訴及人力資源事項的上訴程序](#)²／[學生紀律守則](#)³提出正式投訴。

2024年10月