

香港演藝學院

防止性騷擾政策及程序

1. 序言

- 1.1 本學院嚴禁任何形式的性別歧視（包括性騷擾）。本政策及程序是特別針對性騷擾問題的內部通用指引，適用於不論性別、種族和國籍的本學院教職員及學生。關於何種行為會被視為或可能被視為已違背、不符合或違反《性別歧視條例》第 480 章（載於平等機會委員會（平機會）網站 www.eoc.org.hk）所規定的任何法定條文，本政策及程序並非代表本學院為此所作出的全面列表、聲明或建議。教職員及學生不應作出任何將會或可能會違背、不符合或違反任何有關性騷擾的法定條文的行為，並應獨立及積極地了解相關適用法律。
- 1.2 性騷擾乃屬違法行為，本學院作為僱主及教育機構，認為此乃重要的道德議題。性騷擾行為會對本學院及其教職員與校友的工作和聲譽，以至學生的學習環境造成不利影響。本學院承諾對性騷擾行為採取絕不容忍的政策；一旦教職員及學生作出任何性騷擾作為，本學院概不寬容對待。
- 1.3 本政策適用於本學院全體教職員及學生，所有教職員及學生均應熟識本政策。本學院亦鼓勵教職員及學生向相關機關舉報性騷擾個案。被裁定曾作出構成性騷擾不當行為的個人，將受到紀律處分；倘涉事者為教職員，最高處罰包括即時解僱；倘為學生，最高處罰包括開除學籍。倘涉事者為本學院教職員，除其個人須承擔法律責任外，本學院亦可能因其相關作為而須承擔法律責任。
- 1.4 所有性騷擾投訴，將按現行處理性騷擾投訴的政策及程序，從速公正處理。

2. 正確理解性騷擾

- 2.1 根據《性別歧視條例》，性騷擾是性別歧視的一種形式。性騷擾包含任何不受歡迎的涉及性的行為，其中包括身體接觸、動作、言語（例如未構成傷害的評論、書面陳述，以及使用與性有關的圖像及圖片）、要求獲取性方面的好處、製造在性方面含敵意的工作或學習環境等，而按一個合理的人的預期，受騷擾者在該等情況下會感到被冒犯、侮辱或威脅。性騷擾可能發生於工作場所／校園內外、公務出差／學生出遊／課外活動期間，或正式／非正式聚會期間。
- 2.2 根據《性別歧視條例》所載，性騷擾包括對男性及女性的性騷擾。任何性別、任何年齡的人都有可能受到性騷擾。性騷擾的發生通常是由於一人（或一群人）對另一人（或另一群人）不當使用權力。然而，性騷擾亦可能發生於並無權力關係基礎的情況，例如在同事之間、同學之間、教職員與學生／準學生／求職者或向本學院提供服務的任何人士之間。

2.3 任何不受歡迎的帶有性方面含義的言語、行徑或行為，幾乎皆可視為性騷擾。教職員及學生應注意，某單一事件即使出於無意或並無證據可證明其意圖，只要有關行為符合關於性騷擾的定義，即可能構成性騷擾。對性騷擾情況的裁決，是基於有關行徑或行為對受騷擾者造成的影響，而非事件的次數或騷擾者的意圖。

2.4 性騷擾情況的相關例子有：

- 隱含的或明顯的涉及性的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求。
- 對性有所影射的評論。
- 針對個人發出帶侮辱性的聲音、噓聲或挑逗性地吹口哨。
- 任何形式不受歡迎的查問、通訊、言論、笑話或與性有關的描述。
- 猥褻的動作。
- 色迷迷地、挑逗性地注視他人或其身體部分。
- 不適當的觸碰（如輕拍、擁抱、親吻、非被要求的按摩、故意於經過時輕觸另一人的身體、擠捏）或其他不受歡迎的身體接觸。
- 觸摸或亂動他人衣物（如掀起裙子或襯衣，或將手放入他人口袋內）。
- 對於他人的身體、外貌、衣著及性關係作出不當評論。
- 持續致電或寄信或寄電郵要求發展個人關係或性關係。
- 強逼約會。
- 展示淫穢或帶有性暗示的圖片或書面陳述。

3. 宣傳及教育

3.1 本學院將邀請平機會或其他類似組織的代表每年舉辦培訓／工作坊，以加強教職員及學生對性騷擾問題的了解及意識。

3.2 本政策將於本學院網站公佈。本學院亦會向本學院所有新入職教職員及新生派發本政策，並作出講解。

3.3 本學院將每年向全體教職員及學生發送電郵宣傳本政策，並鼓勵教職員及學生挺身而出舉報性騷擾個案。

3.4 本學院將定期檢討性騷擾政策，以確保有效實施並提供最新資訊。

3.5 本學院亦鼓勵教職員及學生瀏覽平機會網站的平機會網上自學培訓課程有關性騷擾的單元，以增加對性騷擾問題的理解。

4. 防止性騷擾的可行方法

4.1 本學院每位成員均有責任杜絕性騷擾行為及違法歧視行為。因此，教職員及學生即時指出及舉報潛在或實際的罪行是至關重要。

4.2 某人是否感到在性方面受到冒犯，乃涉及其主觀感受。應尊重他人的個人感受，並在對待性騷擾問題時，時刻保持公正及合理敏感度。

4.3 對可使您陷入容易受到性騷擾方面投訴或違法歧視投訴的情況的言辭、動作、行為或環境須保持警覺。例如：

- 主管人員／學系成員涉及與下屬／學生一段雙方情願的關係，可能被視為或實際引起利益衝突，並使其陷入容易被人投訴性騷擾／違法歧視的處境。因此，教職員的行為舉止應時刻尊重其職位身份的應有禮節規範。
- 調情的言語或動作，如受對方歡迎及由對方邀請，則不屬騷擾行為。然而，某些人或會將之視為冒犯性行為，並可能因此構成性騷擾。
- 在課堂上示範教學，或需不時進行身體接觸或觸碰。然而，學生可能會因該等行為而感到尷尬或受到冒犯。即使是誠實善意的教學行為，教師亦應向相關的學生解釋作出有關行為是合宜且必要的，並尋求對方事先同意。未得學生事先同意，教師切勿作出該等觸碰或敏感動作，尤其是在關鍵時間並無其他人士在場。

4.4 相關人員有時未必注意到其作為不受歡迎。如你感到在性方面受到冒犯，應立即向對方直言其行為冒犯了你且不受歡迎，以阻止有關行為。在正常情況下，對方知曉其行為舉止不受歡迎並可能構成性騷擾時，應會立即停止。在可能及實際可行的情況下，相關證據應予以保留、不加篡改及獲妥為保存（不論是錄音或錄影的形式），以備將來不時之需。

5. 性騷擾投訴

5.1 除當場直言不滿之外，對性騷擾投訴一般分為正式方式和非正式方式，視乎事件的嚴重程度及投訴人的意願而決定採用哪種方式。

5.2 如要提出投訴，投訴人可聯絡「**指定人員**」，在事件發生後三（3）個月內提出為宜。「**指定人員**」包括：

- **人力資源主管**（如被指稱的騷擾者是教職員）
- **學生事務主管**（如被指稱的騷擾者是學生）

5.3 非正式投訴程序

- 寫信／便條給騷擾者。具體指出騷擾者做出哪些事或說出哪些話令你感到被冒犯。
- 如你不想直接與騷擾者對質，可以告訴你信任的人，讓其為你提供情緒支援、建議及／或代表你提出投訴。如你是學生，亦可尋求學生事務辦事處的學生輔導服務協助。
- 不然，你亦可以聯絡指定人員。其將在個案中擔任調停人／調解人的角色，嘗試是否能夠在雙方同意的情況下達成和解。

- 如能夠達成和解，指定人員將就相關事件向副校長（行政）提交報告（其中包括經雙方簽署的調解協議）以供存檔備案。一般而言，報告應於個案和解後一（1）個月內提交。
- 調停過程一般在收到投訴後兩（2）個月內完成。如未能解決投訴，或一方決定終止調停，指定人員應將個案轉介副校長（行政）；副校長（行政）將在收到投訴人的書面投訴後，如下文第 5.4 條所述安排展開正式投訴程序。

5.4 正式投訴程序

- 必須向副校長（行政）提交書面投訴。書面投訴必須精確描述相關事件，包括指稱行為發生的日期、時間及地點；是否有其他人在場；騷擾的性質（騷擾者說了哪些話及做了哪些事），以及投訴人本身當時的反應（如有的話），並提供證人（如有的話）的姓名及聯絡方式。
- 副校長（行政）將主持及委任成員組成調查小組以調查相關投訴，一般在收到投訴後兩（2）星期內進行。調查小組須 (i)（如投訴人或被指稱的騷擾者並非學生）由副校長（行政）、指定人員及不少於兩位不同性別的其他小組成員組成；及 (ii)（如投訴人或被指稱的騷擾者為學生）由副校長（行政）、指定人員、不少於兩位不同性別的其他小組成員，以及學生代表組成。
- 調查期間，被指稱的騷擾者將被要求不得聯絡投訴人，反之亦然。
- 一般而言，調查結果將在調查結束後兩（2）星期內轉達給投訴人、被指稱的騷擾者及調查小組。
- 如性騷擾個案成立，將針對被裁定違反《性別歧視條例》的人士採取紀律處分。教職員紀律問題將按照本學院的教職員紀律程序處理，而學生紀律事宜將由學生紀律委員會解決。
- 一般而言，調查報告應於調查結束後一（1）個月內提交予本學院校長。

5.5 兩重上訴程序

5.5.1 第一重

投訴人及被指稱的騷擾者可在獲通知調查小組決定之日起兩（2）星期內，向本學院校長書面提出上訴，其中須精確列明上訴理由（不論有沒有附加資料或新資料）。本學院校長可採取其認為合適的行動，包括但不限於：

- 如其認為上訴理由並未披露出關於個案須進行進一步調查的表面證據，駁回上訴；

- 與 (i) 投訴人或被指稱的騷擾者面談，聽取其上訴理由；及 (ii) 或如認為有必要，與證人（如有的話）面談；
- 召集臨時小組（其成員人數須不少於調查小組成員人數），成員可包括外部／獨立方，以複核調查小組的決定。

一般而言，本學院校長將在收到在第 5.5.1 條下的上訴後兩（2）個月內，將所作決定書面通知投訴人及被指稱的騷擾者。

5.5.2 第二重

倘投訴人／被指稱的騷擾者不滿意第一重上訴的結果，其可在獲通知第 1 重上訴結果之日起兩（2）星期內，書面向本學院校董會主席提出最終上訴。有關上訴應精確列明上訴理由（不論有沒有附加資料或新資料）。校董會主席可決定其認為合適的行動，包括但不限於：

- 如其認為上訴理由並未披露出關於個案須進行進一步調查的表面證據，駁回上訴；
- 與 (i) 投訴人或被指稱的騷擾者面談，聽取其上訴理由；及 (ii) 或如認為有必要，與證人（如有的話）面談；
- 任何其他行動，包括將個案轉介校董會及／或委任校董會上訴委員會（其成員人數不得少於調查小組／臨時小組成員人數，且就此目的而委任的獨立外部方宜為不屬上文第 5.5.1 條所提述的同一獨立外部方），進行聆訊，並就該最終上訴作出決定。

一般而言，校董會主席／校董會／校董會上訴委員會將在收到第 5.5.2 條下的上訴後三（3）個月內將所作決定書面通知投訴人及被指稱的騷擾者。

校董會主席／校董會／校董會上訴委員會在第 5.5.2 條下作出之決定為最終決定。

5.6 所有投訴，不論是非正式或正式的，均將獲謹慎處理，並盡可能不對投訴人造成尷尬及惡感。本學院將盡可能委任與投訴人同性別的調查員為投訴人進行調查工作。

5.7 投訴程序及兩重上訴程序流程圖，分別隨附於附錄 A及附錄 B。

6. 向香港平等機會委員會提出投訴

6.1 儘管由本學院透過上文第 5 條的內部程序解決性騷擾投訴是較為適宜的方式，但投訴人亦絕對有權向平機會舉報相關事件以求調查及調停。如須查詢或投訴，請參閱平機會網站。

7. 時限

- 7.1 向平機會提出投訴的時限一般為事件發生後十二（12）個月內。本學院將採取積極的態度應對並處理此類問題，鼓勵相關人士盡早提出投訴，以在事件發生後三（3）個月內提出為宜。
- 7.2 倘若非正式投訴未能在收到投訴後兩（2）個月內解決，指定人員應將相關個案轉介副校長（行政）以繼續進行正式投訴程序。
- 7.3 正式調查的總時長，從投訴備案到調查委員會作出最終決定，一般不超過六（6）個月。
- 7.4 倘投訴人或被指稱的騷擾者不滿意調查小組結果，可在獲調查小組或校長通知決定後，分別於兩（2）星期內以書面向校長（第一重）及校董會主席（第二重）提出上訴。
- 7.5 如投訴人在調停或調查過程中決定撤銷或終止投訴，必須向指定人員提交書面申請。

8. 提供保護防止受害

- 8.1 在《性別歧視條例》下，危害行為屬於違法。投訴人及證人應受到保護以防止受害。本院禁止對舉報歧視或性騷擾情況或提供有關資料的任何教職員或學生，進行危害或報復行為。
- 8.2 危害行為的例子有：
 - 在班內孤立受害學生
 - 降低受害學生成績
 - 取消受害人士受僱、晉升或入讀學術課程的資格
 - 貶低受害人士或詆毀其形象
- 8.3 受害的任何人士應向副校長（行政）作出舉報；副校長（行政）將調查有關投訴。被裁定對另一人作出危害行為的教職員或學生，將受到紀律處分。

9. 保密

- 9.1 涉及研訊或調查過程的所有各方，須對其因此而知悉的所有資料予以保密。僅可向真正有必要知悉相關情況以進行投訴程序的人士，披露性騷擾具體情況的資料。所涉及的每位人士均應尊重個人私隱，並遵守保護私隱及個人資料的適用法律。對任何資料的不當披露，或會致使個人受紀律處分。

10. 利益衝突

10.1 與投訴或投訴人或指稱的騷擾者相關的人士，不論關係是否密切，一律不得參與調停／調查過程。

11. 查詢

11.1 有關本學院防止性騷擾政策及程序的進一步詳情及／或查詢，請聯絡人力資源主管或學生事務主管。

11.2 有關其他歧視（即殘疾歧視、家庭崗位歧視及種族歧視）的資料，可瀏覽平機會網站 www.eoc.org.hk。

12. 本學院的職責及成員的選擇自由

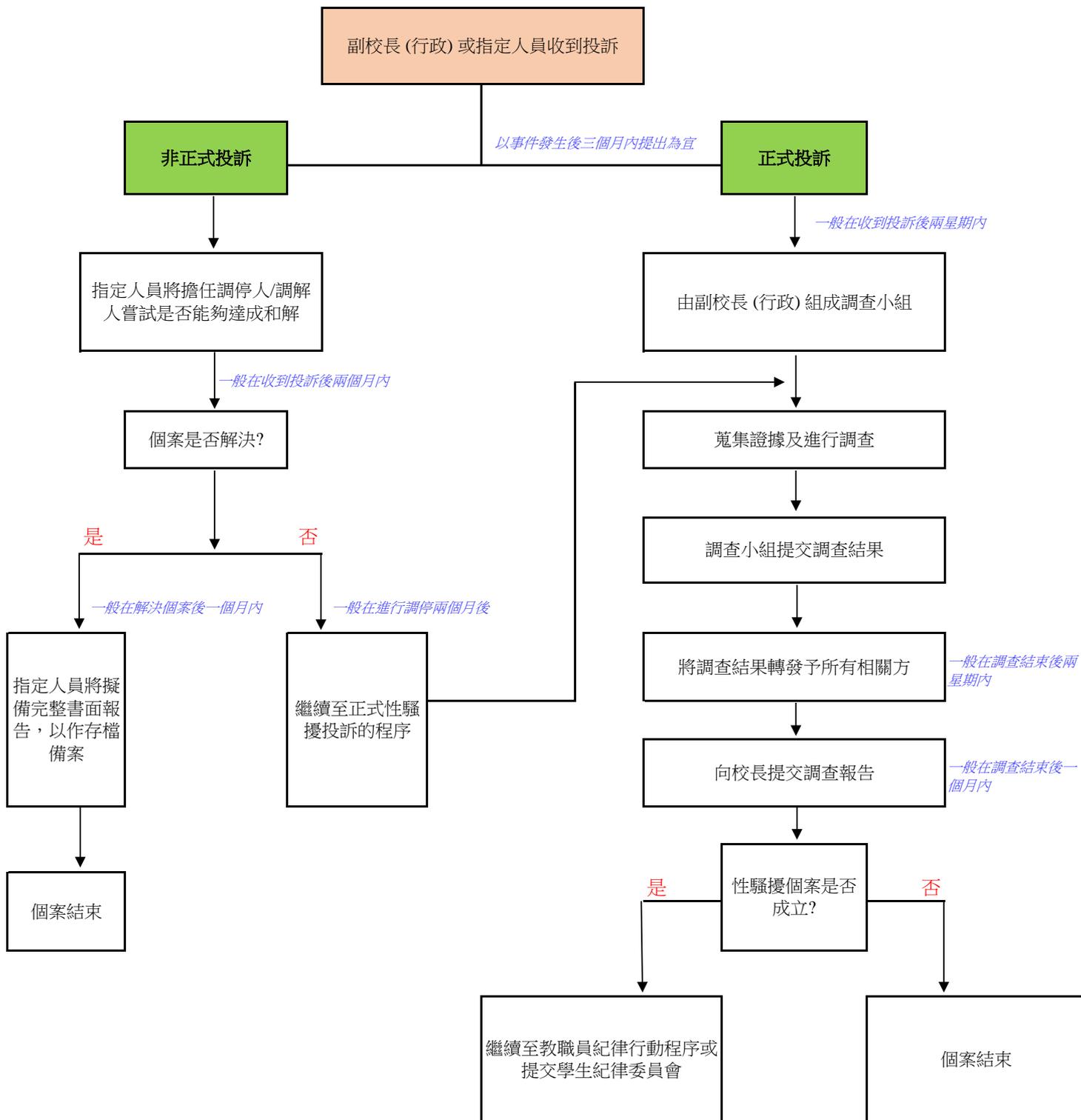
12.1 本學院成員須注意，本學院在本政策及程序中並非以顧問身份行事。

12.2 成員概不受約束，亦沒有義務必須採取上文第 5 條所述行動，並擁有絕對自由可採取其認為符合其最佳利益的任何適宜步驟及行動。

(註：中文版本乃根據英文版本編譯，內容如有差異，應以英文版為準。)

最後更新日期：2016 年 8 月 23 日

處理性騷擾投訴流程圖



兩重上訴程序流程圖

