

香港演艺学院

防止性骚扰政策及程序

1. 序言

- 1.1 本学院严禁任何形式的性别歧视（包括性骚扰）。本政策及程序是特别针对性骚扰问题的内部通用指引，适用于不论性别、种族和国籍的本学院教职员及学生。关于何种行为会被视为或可能被视为已违背、不符合或违反《性别歧视条例》第 480 章（载于平等机会委员会（平机会）网站 www.eoc.org.hk）所规定的任何法定条文，本政策及程序并非代表本学院为此所作出的全面列表、声明或建议。教职员及学生不应作出任何将会或可能会违背、不符合或违反任何有关性骚扰的法定条文的行爲，并应独立及积极地了解相关适用法律。
- 1.2 性骚扰乃属违法行为，本学院作为雇主及教育机构，认为此乃重要的道德议题。性骚扰行为会对本学院及其教职员与校友的工作和声誉，以至学生的学习环境造成不利影响。本学院承诺对性骚扰行为采取绝不容忍的政策；一旦教职员及学生作出任何性骚扰作为，本学院概不宽容对待。
- 1.3 本政策适用于本学院全体教职员及学生，所有教职员及学生均应熟识本政策。本学院亦鼓励教职员及学生向相关机关举报性骚扰个案。被裁定曾作出构成性骚扰不当行为的个人，将受到纪律处分；倘涉事者为教职员，最高处罚包括实时解雇；倘为学生，最高处罚包括开除学籍。倘涉事者为本学院教职员，除其个人须承担法律责任外，本学院亦可能因其相关作为而须承担法律责任。
- 1.4 所有性骚扰投诉，将按现行处理性骚扰投诉的政策及程序，从速公正处理。

2. 正确理解性骚扰

- 2.1 根据《性别歧视条例》，性骚扰是性别歧视的一种形式。性骚扰包含任何不受欢迎的涉及性的行为，其中包括身体接触、动作、言语（例如未构成伤害的评论、书面陈述，以及使用与性有关的图像及图片）、要求获取性方面的好处、制造在性方面含敌意的工作或学习环境等，而按一个合理的人的预期，受骚扰者在该等情况下会感到被冒犯、侮辱或威胁。性骚扰可能发生于工作场所 / 校园内外、公务出差 / 学生出游 / 课外活动期间，或正式 / 非正式聚会期间。
- 2.2 根据《性别歧视条例》所载，性骚扰包括对男性及女性的性骚扰。任何性别、任何年龄的人都有可能受到性骚扰。性骚扰的发生通常是由于一人（或一群人）对另一人（或另一群人）不当使用权力。然而，性骚扰亦可能发生于并无权力关系基础的情况，例如在同事之间、同学之间、教职员与学生 / 准学生 / 求职者或向本学院提供服务的任何人士之间。

2.3 任何不受欢迎的带有性方面含义的言语、行径或行为，几乎皆可视为性骚扰。教职员及学生应注意，某单一事件即使出于无意或并无证据可证明其意图，只要有关行为符合关于性骚扰的定义，即可能构成性骚扰。对性骚扰情况的裁决，是基于有关行径或行为对受骚扰者造成的影响，而非事件的次数或骚扰者的意图。

2.4 性骚扰情况的相关例子有：

- 隐含的或明显的涉及性的提议，或是给予对方压力来达到性的要求。
- 对性有所影射的评论。
- 针对个人发出带侮辱性的声音、嘘声或挑逗性地吹口哨。
- 任何形式不受欢迎的查问、通讯、言论、笑话或与性有关的描述。
- 猥亵的动作。
- 色迷迷地、挑逗性地注视他人或其身体部分。
- 不适当的触碰（如轻拍、拥抱、亲吻、非被要求的按摩、故意于经过时轻触另一人的身体、挤捏）或其他不受欢迎的身体接触。
- 触摸或乱动他人衣物（如掀起裙子或衬衣，或将手放入他人口袋内）。
- 对于他人的身体、外貌、衣着及性关系作出不当评论。
- 持续致电或寄信或寄电邮要求发展个人关系或性关系。
- 强逼约会。
- 展示淫秽或带有性暗示的图片或书面陈述。

3. 宣传及教育

3.1 本学院将邀请平机会或其他类似组织的代表每年举办培训 / 工作坊，以加强教职员及学生对性骚扰问题的了解及意识。

3.2 本政策将于本学院网站公布。本学院亦会向本学院所有新入职教职员及新生派发本政策，并作出讲解。

3.3 本学院将每年向全体教职员及学生发送电邮宣传本政策，并鼓励教职员及学生挺身而出举报性骚扰个案。

3.4 本学院将定期检讨性骚扰政策，以确保有效实施并提供最新信息。

3.5 本学院亦鼓励教职员及学生浏览平机会网站的平机会网上自学培训课程有关性骚扰的单元，以增加对性骚扰问题的理解。

4. 防止性骚扰的可行方法

4.1 本学院每位成员均有责任杜绝性骚扰行为及违法歧视行为。因此，教职员及学生实时指出及举报潜在或实际的罪行是至关重要。

4.2 某人是否感到在性方面受到冒犯，乃涉及其主观感受。应尊重他人的个人感受，并

在对待性骚扰问题时，时刻保持公正及合理敏感度。

4.3 对可使您陷入容易受到性骚扰方面投诉或违法歧视投诉的情况的言辞、动作、行为或环境须保持警觉。例如：

- 主管人员 / 学系成员涉及与下属 / 学生一段双方情愿的关系，可能被视为或实际引起利益冲突，并使其陷入容易被人投诉性骚扰 / 违法歧视的处境。因此，教职员的行为举止应时刻尊重其职位身份的应有礼节规范。
- 调情的言语或动作，如受对方欢迎及由对方邀请，则不属骚扰行为。然而，某些人或会将之视为冒犯性行为，并可能因此构成性骚扰。
- 在课堂上示范教学，或需不时进行身体接触或触碰。然而，学生可能会因该等行为而感到尴尬或受到冒犯。即使是诚实善意的教学行为，教师亦应向相关的学生解释作出有关行为是合宜且必要的，并寻求对方事先同意。未得学生事先同意，教师切勿作出该等触碰或敏感动作，尤其是在关键时间并无其他人士在场。

4.4 相关人员有时未必注意到其作为不受欢迎。如你感到在性方面受到冒犯，应立即向对方直言其行为冒犯了你且不受欢迎，以阻止有关行为。在正常情况下，对方知晓其行为举止不受欢迎并可能构成性骚扰时，应会立即停止。在可能及实际可行的情况下，相关证据应予以保留、不加篡改及获妥为保存（不论是录音或录像的形式），以备将来不时之需。

5. 性骚扰投诉

5.1 除当场直言不满之外，对性骚扰投诉一般分为正式方式和非正式方式，视乎事件的严重程度及投诉人的意愿而决定采用哪种方式。

5.2 如要提出投诉，投诉人可联络「**指定人员**」，在事件发生后三（3）个月内提出为宜。「**指定人员**」包括：

- **人力资源主管**（如被指称的骚扰者是教职员）
- **学生事务主管**（如被指称的骚扰者是学生）

5.3 非正式投诉程序

- 写信 / 便条给骚扰者。具体指出骚扰者做出哪些事或说出哪些话令你感到被冒犯。
- 如你不想直接与骚扰者对质，可以告诉你信任的人，让其为你提供情绪支持、建议及 / 或代表你提出投诉。如你是学生，亦可寻求学生事务办事处的学生辅导服务协助。

- 不然，你亦可以联络指定人员。其将在个案中担任调停人 / 调解人的角色，尝试是否能够在双方同意的情况下达成和解。
- 如能够达成和解，指定人员将就相关事件向副校长（行政）提交报告（其中包括经双方签署的调解协议）以供存盘备案。一般而言，报告应于个案和解后一（1）个月内提交。
- 调停过程一般在收到投诉后两（2）个月内完成。如未能解决投诉，或一方决定终止调停，指定人员应将个案转介副校长（行政）；副校长（行政）将在收到投诉人的书面投诉后，如下文第 5.4 条所述安排展开正式投诉程序。

5.4 正式投诉程序

- 必须向副校长（行政）提交书面投诉。书面投诉必须精确描述相关事件，包括指称行为发生的日期、时间及地点；是否有其他人在场；骚扰的性质（骚扰者说了哪些话及做了哪些事），以及投诉人本身当时的反应（如有的话），并提供证人（如有的话）的姓名及联络方式。
- 副校长（行政）将主持及委任成员组成调查小组以调查相关投诉，一般在收到投诉后两（2）星期内进行。调查小组须 (i)（如投诉人或被指称的骚扰者并非学生）由副校长（行政）、指定人员及不少于两位不同性别的其他小组成员组成；及 (ii)（如投诉人或被指称的骚扰者为学生）由副校长（行政）、指定人员、不少于两位不同性别的其他小组成员，以及学生代表组成。
- 调查期间，被指称的骚扰者将被要求不得联络投诉人，反之亦然。
- 一般而言，调查结果将在调查结束后两（2）星期内转达给投诉人、被指称的骚扰者及调查小组。
- 如性骚扰个案成立，将针对被裁定违反《性别歧视条例》的人士采取纪律处分。教职员纪律问题将按照本学院的教职员纪律程序处理，而学生纪律事宜将由学生纪律委员会解决。
- 一般而言，调查报告应于调查结束后一（1）个月内提交予本学院校长。

5.5 两重上诉程序

5.5.1 第一重

投诉人及被指称的骚扰者可在获通知调查小组决定之日起两（2）星期内，向本学院校长书面提出上诉，其中须精确列明上诉理由（不论有没有附加数据或新数据）。本学院校长可采取其认为合适的行动，包括但不限于：

- 如其认为上诉理由并未披露出关于个案须进行进一步调查的表面证据，驳回上诉；
- 与 (i) 投诉人或被指称的骚扰者面谈，听取其上诉理由；及 (ii) 或如认为有必要，与证人（如有的话）面谈；
- 召集临时小组（其成员人数须不少于调查小组成员人数），成员可包括外部 / 独立方，以复核调查小组的决定。

一般而言，本学院校长将在收到在第 5.5.1 条下的上诉后两（2）个月内，将所作决定书面通知投诉人及被指称的骚扰者。

5.5.2 第二重

倘投诉人 / 被指称的骚扰者不满意第一重上诉的结果，其可在获通知第 1 重上诉结果之日起两（2）星期内，书面向本学院校董会主席提出最终上诉。有关上诉应精确列明上诉理由（不论有没有附加数据或新数据）。校董会主席可决定其认为合适的行动，包括但不限于：

- 如其认为上诉理由并未披露出关于个案须进行进一步调查的表面证据，驳回上诉；
- 与 (i) 投诉人或被指称的骚扰者面谈，听取其上诉理由；及 (ii) 或如认为有必要，与证人（如有的话）面谈；
- 任何其他行动，包括将个案转介校董会及 / 或委任校董会上诉委员会（其成员人数不得少于调查小组 / 临时小组成员人数，且就此目的而委任的独立外部方宜为不属上文第 5.5.1 条所提述的同一独立外部方），进行聆讯，并就该最终上诉作出决定。

一般而言，校董会主席 / 校董会 / 校董会上诉委员会将在收到第 5.5.2 条下的上诉后三（3）个月内将所作决定书面通知投诉人及被指称的骚扰者。

校董会主席 / 校董会 / 校董会上诉委员会在第 5.5.2 条下作出之决定为最终决定。

5.6 所有投诉，不论是非正式或正式的，均将获谨慎处理，并尽可能不对投诉人造成尴尬及恶感。本学院将尽可能委任与投诉人同性别的调查员为投诉人进行调查工作。

5.7 投诉程序及两重上诉程序流程图，分别随附于附录 A及附录 B。

6. 向香港平等机会委员会提出投诉

6.1 尽管由本学院透过上文第 5 条的内部程序解决性骚扰投诉是较为适宜的方式，但投诉人亦绝对有权向平机会举报相关事件以求调查及调停。如须查询或投诉，请参阅平机会网站。

7. 时限

7.1 向平机会提出投诉的时限一般为事件发生后十二（12）个月内。本学院将采取积极的态度应对并处理此类问题，鼓励相关人士尽早提出投诉，以在事件发生后三（3）个月内提出为宜。

7.2 倘若非正式投诉未能在收到投诉后两（2）个月内解决，指定人员应将相关个案转介副校长（行政）以继续进行正式投诉程序。

7.3 正式调查的总时长，从投诉备案到调查委员会作出最终决定，一般不超过六（6）个月。

7.4 倘投诉人或被指称的骚扰者不满意调查小组结果，可在获调查小组或校长通知决定后，分别于两（2）星期内以书面向校长（第一重）及校董会主席（第二重）提出上诉。

7.5 如投诉人在调停或调查过程中决定撤销或终止投诉，必须向指定人员提交书面申请。

8. 提供保护防止受害

8.1 在《性别歧视条例》下，危害行为属于违法。投诉人及证人应受到保护以防止受害。本院禁止对举报歧视或性骚扰情况或提供有关资料的任何教职员或学生，进行危害或报复行为。

8.2 危害行为的例子有：

- 在班内孤立受害学生
- 降低受害学生成绩
- 取消受害人士受雇、晋升或入读学术课程的资格
- 贬低受害人士或诋毁其形象

8.3 受害的任何人士应向副校长（行政）作出举报；副校长（行政）将调查有关投诉。被裁定对另一人作出危害行为的教职员或学生，将受到纪律处分。

9. 保密

- 9.1 涉及研讯或调查过程的所有各方，须对其因此而知悉的所有数据予以保密。仅可向真正有必要知悉相关情况以进行投诉程序的人士，披露性骚扰具体情况的数据。所涉及的每位人士均应尊重个人隐私，并遵守保护私隐及个人资料的适用法律。对任何资料的不当披露，或会致使个人受纪律处分。

10. 利益冲突

- 10.1 与投诉或投诉人或指称的骚扰者相关的人士，不论关系是否密切，一律不得参与调停 / 调查过程。

11. 查询

- 11.1 有关本学院防止性骚扰政策及程序的进一步详情及 / 或查询，请联络人力资源主管或学生事务主管。
- 11.2 有关其他歧视（即残疾歧视、家庭岗位歧视及种族歧视）的数据，可浏览平机会网站 www.eoc.org.hk。

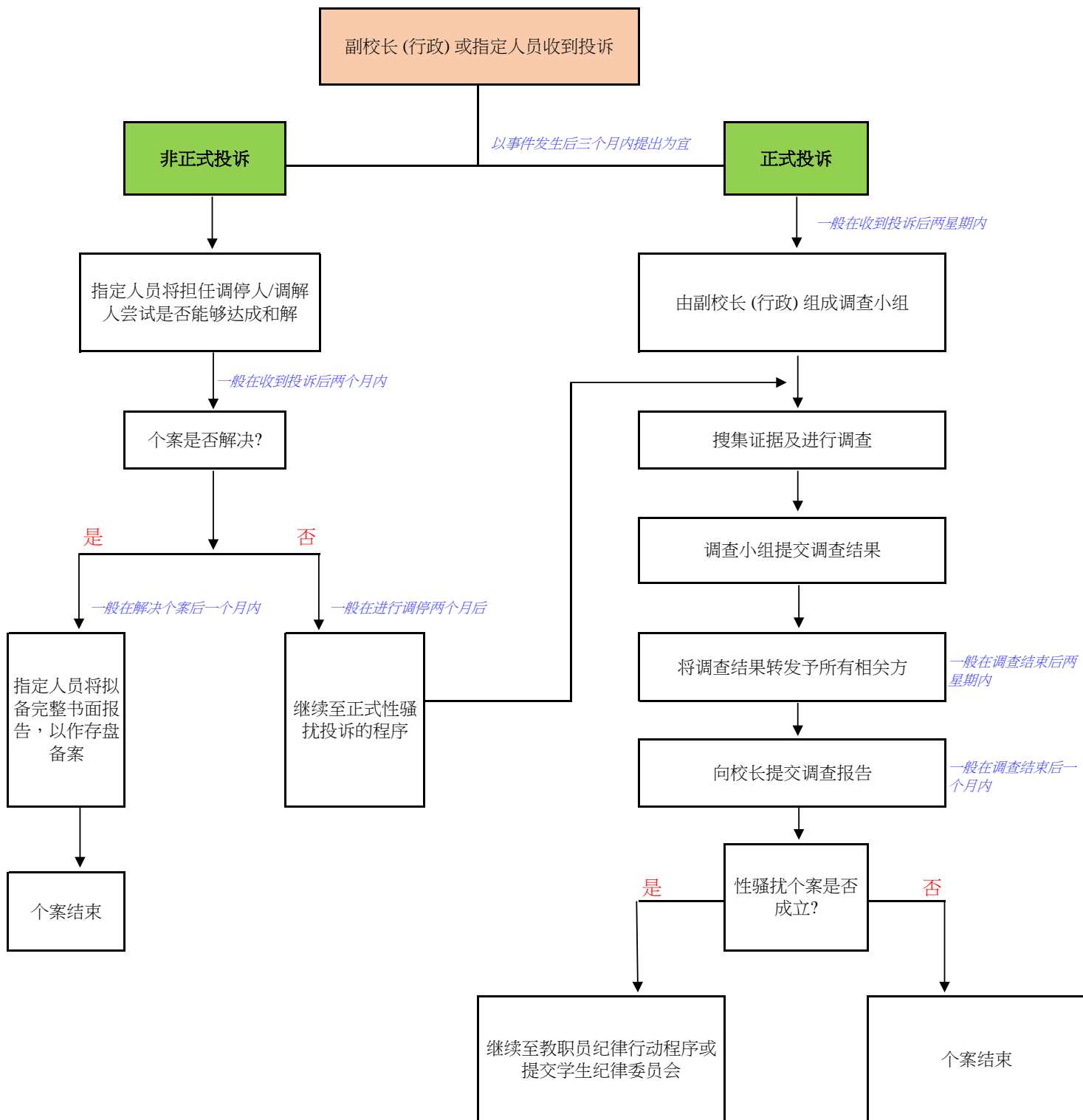
12. 本学院的职责及成员的选择自由

- 12.1 本学院成员须注意，本学院在本政策及程序中并非以顾问身份行事。
- 12.2 成员概不受约束，亦没有义务必须采取上文第 5 条所述行动，并拥有绝对自由可采取其认为符合其最佳利益的任何适宜步骤及行动。

(注：中文版本乃根据英文版本编译，内容如有差异，应以英文版为准。)

最后更新日期：2016 年 8 月 2

处理性骚扰投诉流程图



两重上诉程序流程图

