

關於性騷擾和違反職業道德準則指控的非正式程序

1. 初步意見

2. 調解

違反大學性騷擾政策和道德準則的行為可以有不同的形式和程度，可能影響大學的工作及聲譽。下述非正式處理涉及違反該政策或準則的指控，是為了盡可能在及早解決該指控和進行徹底調查之間作出平衡。據了解，能及早處理指控，便越有可能不會因為被投訴人和投訴人之間對立而可能做成傷害。儘管如此，亦可能需要時間搜集資料，並依據申訴及人力資源相關事項的上訴程序正式處理該指控。

非正式程序處理涉及違反性騷擾和道德準則政策的指控，須向尋求協助之員工、學生或校外人士解釋。作為原則，所有處理涉及違反有關性騷擾政策和道德準則指控的人士，都必須對所有有關資料嚴格保密。

1. 初步意見

1.1. 受到可能構成違反性騷擾或道德準則政策的行為所困擾時，應該諮詢顧問就解決這一指控的序尋求初步意見。

1.1.1. 就本規例而言，聘用有關員工或提供課程予有關同學的部門主管均可以充當顧問。

1.1.2. 除了 1.1.1 所指的單位負責人外，一經被提名人確認並同意充當顧問後，操守委員編制一份人員名單。該名單在下文稱為「核准名單」。

1.1.3. 如果核准名單中的人士同意，他們亦可同時充當調解員，詳情見以下 2.1.2。核准名單必須註明顧問是否調解員。

1.2. 顧問必須向投訴人解釋處理此類指控的兩種程序：調解和依據申訴及人力資源相關事項上訴的程序作出正式投訴。該顧問必須解釋兩者之差異。

1.3. 任何人在會見顧問後，可以決定不採取進一步行動、請求進行調解、或作出正式投訴。

2. 調解

2.1. 尋求初步意見後，可以要求委任調解員。該調解員應提供建議、給予支援或協助他 / 她解決該指控。

2.1.1. 可以口頭作出調解請求。

2.1.2. 有可能被任命為調解員的人士將會在核准名單中註明，詳情見以上 1.1.2。

2.1.3. 即使未有透露涉及投訴的員工身份，亦可以要求委任調解員。

- 2.2. 任何要求調解的人士可接受顧問的建議進行調解，如果該顧問也是調解員，或者可以從核准名單中委任另一位人士為調解員。
 - 2.2.1. 如欲委任另一位並非其顧問的調解員，必須確定投訴人的選擇是男性或女性調解員。
 - 2.2.2. 顧問必須從核准名單中挑選調解員，並顧及投訴人對調解員性別的意願，並告知獲委任的調解員。
- 2.3. 調解的過程如下：
 - 2.3.1. 當調解員面見投訴人時，投訴人可要求任何人作為他或她的「朋友」，惟投訴人不可有法律代表參與會議。
 - 2.3.2. 如果投訴人要求，調解員可以與牽涉該投訴的員工會面。當事人可以邀請一位人士作為「朋友」陪同出席，惟該牽涉的員工不可有法律代表參與會議。
 - 2.3.3. 調解過程中，投訴人及牽涉違反道德準則的員工都可以邀請證人出席任何會議。
 - 2.3.4. 調解員應記錄牽涉員工的名字、投訴的日期和舉行會議的時間，如獲告之，亦應記錄涉嫌違規員工或員工們的名字，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送交操守委員會主席，並於道德操守和平等機會部存檔。
- 2.4. 當調解未能解決涉嫌違反道德準則或性騷擾政策時，或者投訴人認為需要正式投訴方可平息事端，他 / 她可以按照申訴與人力資源相關的上訴程序提出正式投訴。