

伊利沙伯中學舊生會小學分校

防止性騷擾政策執行摘要

1. 本校致力為教職員和學生提供優質的工作及學習環境，重視人際間互相尊重的精神，不會容許任何形式的歧視或騷擾。本校將採取任何及一切必須的行動消除及防止在校園內發生任何歧視或騷擾的行為。
2. 性別歧視及性騷擾是法律所禁止的。性騷擾一旦發生，會對教職員的工作及學生的學習環境帶來不利影響。
3. 本校致力消除及防止性騷擾，透過教育和培訓，提高全校教職員和學生預防性騷擾的意識。有關預防性騷擾的教育及宣傳工作詳見附件一。
4. 本校防止性騷擾的政策及程序，列明處理性騷擾的指控或投訴的途徑，及一旦發生性騷擾時，應採取的適當補救措施。本校清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，目的是在本校教職員和學生中，培養有關性別平等及促進互相尊重方面的公義、公平及坦誠開放的意識。
5. 「性騷擾調停/投訴小組」及本校培育組負責處理教職員或學生的性騷擾事件的調停及調查投訴等工作。
6. 如投訴人只願以調停方式解決問題，便毋須作出書面投訴。但如投訴人要求本校對投訴展開調查，則必須提交書面投訴。對投訴展開調查時，須先成立「調查小組」，「調查小組」將在特定時限內向「性騷擾調停/投訴小組」召集人（「召集人」）提交實情調查報告。實情調查報告除其他事項外，將包括一項裁定，指出被投訴的行為是否構成性騷擾。
7. 召集人須將實情調查報告的結果及建議通知投訴人及被投訴人。如投訴人或被投訴人對調查報告的結果提出書面意見，小組召集人在考慮該等意見後，須完成最後報告並呈交校長（或其指派的代表）考慮。
8. 校長（或其指派的代表）在審核報告及所提交的任何書面意見後，須作最後裁判，決定是否接納最後報告的全部或部份建議，或採取其他適當行動。校長（或其指派的代表）將盡快以書面方式把決定通知投訴人及被投訴人。
9. 如證明涉事的教職員或學生的行為應接受紀律處分，本校有權援引有關的紀律程序，採取適當的紀律行動，處分有關的教職員或學生。
10. 本校內部的任何程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會或警方投訴的權利，亦不影響投訴人向區域法院提出民事訴訟的權利。
11. 處理性騷擾投訴的流程圖見附件二。

伊利沙伯中學舊生會小學分校

防止性騷擾政策

引言

1. 本校致力為教職員和學生提供優質的工作及學習環境，重視人際間互相尊重的精神，不會容許任何形式的歧視或騷擾。本校將採取任何及一切必需的行動消除及防止本校群體中的成員有任何歧視或騷擾的行為。
2. 性別歧視及性騷擾是法律禁止的。性騷擾一旦發生，會對教職員的工作及學生的學習環境帶來不利影響。
3. 本校致力消除及防止性騷擾，絕不容許教職員或學生作出任何性騷擾行為。本校防止性騷擾的政策及程序、處理性騷擾的指控或投訴的途徑，以及一旦發生性騷擾時應採取的適當補救措施列明如下。本校清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，目的是在本校教職員和學生中培養有關性別平等及促進互相尊重方面的公義、公平及坦誠開放的意識。

性騷擾的法律定義

4. 根據《性別歧視條例》(第480章)第2(5)條：
「就本條例而言，任何人(不論如何描述其身分) -
 - a) 如 -
 - (i) 對一名女性提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
 - (ii) 就一名女性作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該女性會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
 - b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該名女性屬有敵意或具威嚇性的環境，
該人即屬對該女性作出性騷擾。」
5. 根據《性別歧視條例》第2(8)條，性別歧視的條文適用於男性及女性。上述對性騷擾的法律定義適用於男性遭受性騷擾的情況，並可因應情況作出必需的修訂。
6. 《性別歧視條例》第23條進一步規定發生在工作場合中不同形式的性騷擾是違法的，這規定適用於本校的教職員、外判員工或求職者。
7. 《性別歧視條例》第39條適用於教育機構。就本校而言，如任何僱員對本校的學生作出性騷擾，即屬違法。同樣地，如任何學生對本校其他學生或將會成為本校學生的人士或本校教職員作出性騷擾，亦屬違法。
8. 請在律政司網頁(www.legislation.gov.hk)瀏覽《性別歧視條例》全文。

性騷擾的例子

9. 性騷擾包括不受歡迎的性要求，不受歡迎的獲取性方面的好處的要求，或其他涉及性的行徑，包括身體行動及口頭評論，而在一個合理的人的預期中，這些行徑的結果，會令該位受影響的人士受到冒犯、侮辱或威嚇。任何不受歡迎的涉及性的言語、行動或身體接觸都可以構成性騷擾。一個在性方面令人感到冒犯、敵意或具威嚇的工作或學習環境，亦可以

構成性騷擾。性騷擾可以透過言語、電郵、信件和電話等途徑出現。性騷擾不一定要有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的。性騷擾可在同性或異性之間發生。一次事件足以構成性騷擾。

10. 下列是可構成性騷擾行為的例子：

- a) **不受歡迎的性要求**：例如不斷要求約會對方、表示挑逗的擠眉弄眼、淫褻的動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人的身體；
- b) **為了獲取性方面的好處而提出的不受歡迎的要求(錯誤使用權力)**：例如明示或暗示倘若對方在性方面予以合作或容忍其性要求，便會在事業發展或學業成績方面得到好處；
- c) **不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑**：例如帶有貶抑成分或有成見的與性有關的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活等；及
- d) **涉及性的行徑，使環境存在敵意或具威嚇性**：例如在工作場所或課室高談與性有關的或淫褻的言論、展示有性別歧視成分或與性有關的不雅圖片或海報。

宣傳及教育

11. 本校致力消除及防止性騷擾，透過教育和培訓，以提高教職員及學生需要預防性騷擾的意識。有關預防性騷擾的教育及宣傳工作，詳見附件一。

逼害

12. 逼害的發生是當任何人給予另一人(“受害人士”)差於其他人在相同情況下獲得之待遇，由於受害人士或其他人(“第三者”)：

- a) 根據本校防止性騷擾政策提出或打算提出投訴；或
- b) 提交或打算提交有關投訴的資料或文件；或
- c) 在調查投訴過程中以證人身份提供資料或打算提供資料；或
- d) 根據本校防止性騷擾政策合理維護自己或其他人的權利。

如遇到上述情況，受害人士或第三者可以根據受逼害的理由提出投訴。

13. 任何本校教職員或學生提出真誠的投訴、參與調停、在調查投訴過程中提供資料、或參與正式紀律程序，均不應因此而遭受逼害或報復。然而，如有任何教職員或學生提出虛假的投訴，或在任何調停或投訴過程中故意提供虛假資料，本校對此保留採取紀律處分的權利。

14. 處理受逼害投訴的程序大致上與處理性騷擾投訴的程序相同。但最後的裁定由「性騷擾調停/投訴小組」小組召集人作出，有關資料詳見附件三。

15. 如證實發生逼害行為，本校將依照現行紀律程序採取行動。

調停、調查及上訴

16. 如教職員或學生相信自己是性騷擾的受害人，便應盡快採取行動。立即糾正情況對各人都是最有利的。忽視性騷擾只會令情況更惡化，因為騷擾者可能將受害人不回應曲解為對其行為的同意或寬恕。延遲作出投訴亦將對本校的調查工作及舉證造成困難，有關投訴的文件見附件四。

17. 教職員或學生可透過「性騷擾調停/投訴小組」尋求調停及要求對投訴展開調查，處理性騷擾投訴的流程圖見附件二。該小組向校方負責，其職責範圍詳載於附件三。在處理每項

指控或投訴時，小組召集人將委任不少於兩名小組成員負責調停或調查投訴，主要目的是公平及迅速地處理投訴。

18. 本校任何教職員或學生，如果

- a) 被另一名教職員或學生性騷擾；或
- b) 目擊本校另一名教職員或學生作出性騷擾行為；或
- c) 獲受害人明確授權代表其投訴，均可聯絡「性騷擾調停/投訴小組」。
- d) 假如有關性騷擾之投訴，牽涉的人士包括：
 - (i) 雙方均為學生：會先由培育組處理及調停；
 - (ii) 其中一方為本校教職員：如需要作出正式書面投訴的話，有關指控將會直接交由「性騷擾調停/投訴小組」處理。

獲指派之職員將告知有關教職員或學生處理性騷擾的指控或投訴的途徑，及在其後的調停或調查過程中可向有關人士提供協助，包括輔導。

19. 假如該性騷擾投訴正由執法機構進行刑事調查或在法院進行刑事或民事訴訟，本校可以暫停有關調停或調查的工作。假如該項刑事調查或民事訴訟已被放棄、未能繼續、中斷或已完成，或在刑事或民事訴訟停止或完成後，小組可恢復調停或調查的程序。

調停

20. 「性騷擾調停/投訴小組」及本校培育組可按投訴人或被投訴人的要求，以調停方式解決爭端。在一般情況下，嘗試進行調停毋須提出書面投訴。

調停是雙方自願參與的過程，小組只會在投訴人及被投訴人雙方同意下才進行調停。投訴人及被投訴人不會因為參與調停而喪失任何法律權利或補償。如在調停過程中未能達致和解，投訴人仍可繼續行使其權利。

如在調停過程中達成和解，雙方可訂立一份具法律約束力的協議書，記錄和解的條款。

21. 小組召集人將委任兩名不同性別的小組成員對爭端進行調停。而校方將安排其中一位成員成為調停小組的秘書。

22. 調停工作的時限是接獲投訴後的 40 個工作天。而小組召集人可基於合理的理由，及雙方同意的情況下，延長調停時限。假如在該段時限內未能透過調停解決爭端，或任何一方決定終止調停，投訴人可循正式調查途徑繼續追究該事件。在這情況下，投訴人須向「性騷擾調停/投訴小組」提出書面投訴。

23. 投訴人可選擇不經由調停程序，直接向「性騷擾調停/投訴小組」提出書面投訴。

投訴調查及上訴程序

24. 調查

a) 如投訴人*希望本校展開對性騷擾事件的調查，應以書面向「性騷擾調停/投訴小組」提出投訴。

獲「性騷擾調停/投訴小組」指派之成員可以協助記錄口頭投訴，而該記錄須得到投訴人的簽署及確認。

b) 「性騷擾調停/投訴小組」接獲書面投訴後將展開全面而中立的調查。小組召集人將以輪任方式按次序委任不少於兩名不同性別的小組成員對投訴進行調查。在特殊情況下，小組召集人如認為確有必要，可邀請一名非教職員的本校校董加入調查小組，協助整個程序的進行及取得各方的信任。

c) 在調查過程中：

- (i) 被投訴者將獲調查小組提供投訴信件的副本，並有機會就指控提出答辯。
 - (ii) 調查小組將與投訴人、被投訴人、證人及任何其他與事件相關的人士面談，面談將以個別、分開及保密形式進行。有關人士或證人除了接受調查小組成員查問之外，不應受任何人士查問。
 - (iii) 在調查小組同意的情況下，任何出席面談的人士可按其要求獲准由一名人士陪同出席，但陪同出席人士不得為其法律代表。在一般情況下，證人不是合適的陪同人士。有關人士須事先提交書面要求，並提供需要有人陪同的理由、陪同人士的姓名及職業予調查小組考慮。調查小組對此要求作最後決定。獲准出席的陪同人士不得向調查小組陳詞。
 - (iv) 涉事各方可提出相關文件及/或任何證據，以供審核。
 - (v) 所有向調查小組口頭陳述的證據將會同時記錄在案。
- * 「性騷擾調停/投訴小組」只會就以下本校的教職員或學生提出的性騷擾投訴展開調查：(a) 該名教職員或學生被本校另一名教職員或學生性騷擾；(b) 該名教職員或學生目擊本校另一名教職員或學生作出性騷擾行為；或 (c) 該名教職員或學生獲受害人明確授權，可代表受害人行事。「性騷擾調停/投訴小組」亦可就求職者或將會成為本校學生的人士提出的性騷擾投訴展開調查。

25. 實情調查報告

- a) 調查小組將向「性騷擾調停/投訴小組」召集人提交書面實情調查報告。實情調查報告應包括以下內容：
 - (i) 對正在被審核的問題的說明；
 - (ii) 投訴人的指控；
 - (iii) 支持指控所引用的證據；
 - (iv) 被投訴人對指控的回應；
 - (v) 反駁指控所引用的證據；
 - (vi) 調查後所發現的事實；
 - (vii) 對投訴是否成立的決定；及
 - (viii) 建議行動方案。
- b) 「性騷擾調停/投訴小組」召集人將委任不少於一名非參與調查工作的小組成員(獨立複核人)負責複核該份調查報告。獨立複核人將檢查實情調查報告，以確保一切依循調查程序，確保實情調查報告列明上述 25(a)段的內容，並確保對該投訴的決定符合所發現的事實。獨立複核人可(i)認可該報告，認為該報告可提交「性騷擾調停/投訴小組」召集人，或(ii)在同意向「性騷擾調停/投訴小組」召集人提交報告之前，把報告交回調查小組，為要澄清、進一步解釋或重新考慮調查報告的全部或部分內容。無論在(i)或(ii)的情況下，獨立複核人均可加入任何意見或評論，予「性騷擾調停/投訴小組」召集人考慮。
- c) 調查小組的實情調查報告，連同獨立複核人的意見或評論須一併呈給「性騷擾調停/投訴小組」召集人。

26. 後續及上訴程序

- a) 「性騷擾調停/投訴小組」召集人須審核實情調查報告(並考慮獨立複核人的意見或評論)，並將實情調查報告以書面通知投訴人及被投訴人。
- b) 投訴人及被投訴人可以向「性騷擾調停/投訴小組」召集人提出書面評論或書面上訴。

- c) 「性騷擾調停/投訴小組」召集人須複核該實情調查報告，如有投訴人及/或被投訴人以書面提交的評論或書面上訴（上訴理據），亦須考慮。其最後報告連同上訴理據須一併呈交校長(或其指派的代表)考慮。
- d) 校長(或其指派的代表)須決定採納或拒絕最後報告的建議或其中任何部分，並須決定如要採取行動，應採取甚麼行動。校長(或其指派的代表)在作出最後決定之前，可以書面形式要求調查小組及/或「性騷擾調停/投訴小組」召集人澄清或提供更多資料。
- e) 校長(或其指派的代表)的裁定是最終的，這裁定將以書面形式通知投訴人及被投訴人。如證實發生性騷擾，本校有權展開正式紀律處分程序。

時限

- 27. 在一般情況下，書面投訴須於下列時限之內提出，以較後者為準：
 - a) 從投訴人知悉或理應知悉性騷擾行為，或因其指控的性騷擾而採取行動後的 90 天內；或
 - b) 於調停工作完成或中止後 30 個工作天內。
- 28. 除非「性騷擾調停/投訴小組」召集人准予延長時限，否則從接獲書面投訴到提交實情調查報告，並向召集人提出建議行動為止，整個調查過程不得超過 80 個工作天。
- 29. 「性騷擾調停/投訴小組」召集人須在接獲實情調查報告後 15 個工作天內，將實情調查報告的結果及建議通知投訴人及被投訴人。
- 30. 投訴人及被投訴人須在接獲實情調查報告的結果及建議後 15 個工作天內，向「性騷擾調停/投訴小組」召集人提交其意見或上訴。
- 31. 「性騷擾調停/投訴小組」召集人須在接獲投訴人及被投訴人的回應或上訴理據後 15 個工作天內，向校長呈交最後報告。如未有接獲任何回應或上訴理據，小組召集人須審核實情調查報告，然後在 15 個工作天內向校長呈交最後報告。
- 32. 校長(或其指派的代表)接獲最後報告及上訴理據後，將在切實可行的範圍內盡快作出決定。
- 33. 「性騷擾調停/投訴小組」召集人可基於合理的理由，延長上述有關時限。如小組召集人認為考慮接受逾時處理的投訴是公平合理的，亦可以考慮接受投訴。

保密

- 34. 在進行調停、調查投訴及上訴的過程中，本校必須依據本校現行政策及適用法例，盡一切合理的努力，確保過程機密，保障各有關人士的私隱。
- 35. 在調停、調查投訴及上訴的過程中，有關檔案須絕對保密。然而，如投訴涉及法庭的刑事調查或刑事檢控，本校或須提供檔案中必需的資料。當明顯有風險表示該性騷擾行為對投訴人或其他人士已造成或將會造成嚴重傷害，而本校亦因潛在責任而必須介入事件，本校或須向第三者透露某些資料(如揭發罪行)。

本校可依照學校的條例、規則、政策或法例的適用範圍，將記錄向本校法團校董會透露。

利益衝突

- 36. 任何與該項投訴有實際或潛在利益衝突的人士，均須聲明其利益，亦不得以調停員、調查小組成員、獨立複核人、「性騷擾調停/投訴小組」召集人或任何作為決策人的身分參與有關事件的工作。

正式紀律程序

37. 如確定本校某教職員或學生確實作出性騷擾行為，而其行為應受到可能予以的紀律處分，本校有權展開有關的紀律程序，向該名教職員或學生採取適當的紀律處分。如本校認為恰當，亦可主動或按投訴人書面的要求，不經由調停或調查程序，直接進行紀律程序。

直接向平等機會委員會投訴或向法院提出訴訟的權利

38. 本校內部程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會投訴的權利，不影響投訴人向區域法院提出民事訴訟的權利，亦不影響投訴人向警方或其他調查機構投訴的權利。
39. 根據《性別歧視條例》，假如該項投訴並非在所指控的事件發生後 12 個月內提出，平等機會委員會可決定不對被指控性騷擾的行為展開調查。假如投訴人決定對一項性騷擾的申索進行民事訴訟，投訴人一般須在性騷擾事件發生後 24 個月內向法院提出訴訟。
40. 如投訴人希望向法院提出訴訟，建議投訴人應於指定時限內進行。如投訴人希望將事件向警方舉報，並在程序上需要意見和協助，「性騷擾調停/投訴小組」召集人可以提供援助。

政策檢討

41. 本政策及程序的內容得作定期檢討及修訂。

伊利沙伯中學舊生會小學分校 防止性騷擾政策的宣傳及教育

附件一

1. 師生對性騷擾的意識，以及宣傳與教育的重要性

- a) 本校對性騷擾政策的聲明、有關的調查程序、及對教職員及學生的指引，一旦制訂，會透過不同形式，盡快向本校全體教職員和學生公佈。在介紹本校的防止性騷擾政策時，應注意下列事項：
 - (i) 解釋制訂防止性騷擾政策的理由和需要；
 - (ii) 明確界定本校的防止性騷擾政策；
 - (iii) 尋求全體教職員和學生支持，一同遵守及依從該政策；及
 - (iv) 對教職員及學生提供必須訓練，使正確推行並遵守該政策。
- b) 教育及培訓工作會由本校學校發展組負責，工作是提高師生對本校防止性騷擾政策的意識，目標是確保師生能適當接受並正確詮釋該政策。

2. 目標對象

本校應為全體教職員和學生組織宣傳及教育活動，對象包括本校各不同職級及不同功能職責和職務的成員、義務工作者、合約員工等。

3. 如何宣傳政策及提供培訓

- a) 該政策、有關程序、一般資訊及索取詳細資料的渠道都應發放至內聯網的本校教職員用戶。
- b) 有關報告、接受及作出有關性騷擾投訴的政策、程序及指引，應儲存於本學「安全措施和危機處理」檔案及上載於本校網頁內。
- c) 為了實施有關政策、程序及指引，並提高師生對性騷擾問題的關注，應安排講座予本校不同人士：
 - (i) 在教師專業發展計劃內安排有關性騷擾的講座及培訓，讓所有教職員提高防止性騷擾行為的意識。
 - (ii) 在德育及公民教育課內安排有關性騷擾的講座及培訓，讓所有學生提高防止性騷擾行為的意識。
 - (iii) 將本校的防止性騷擾政策向義務工作者、合約員工等清楚介紹，並向該些人士發放本政策的文件。
- d) 向新入職的全職、兼職員工及為本校工作的外聘人士發放有關資訊。

4. 宣傳及教育工具

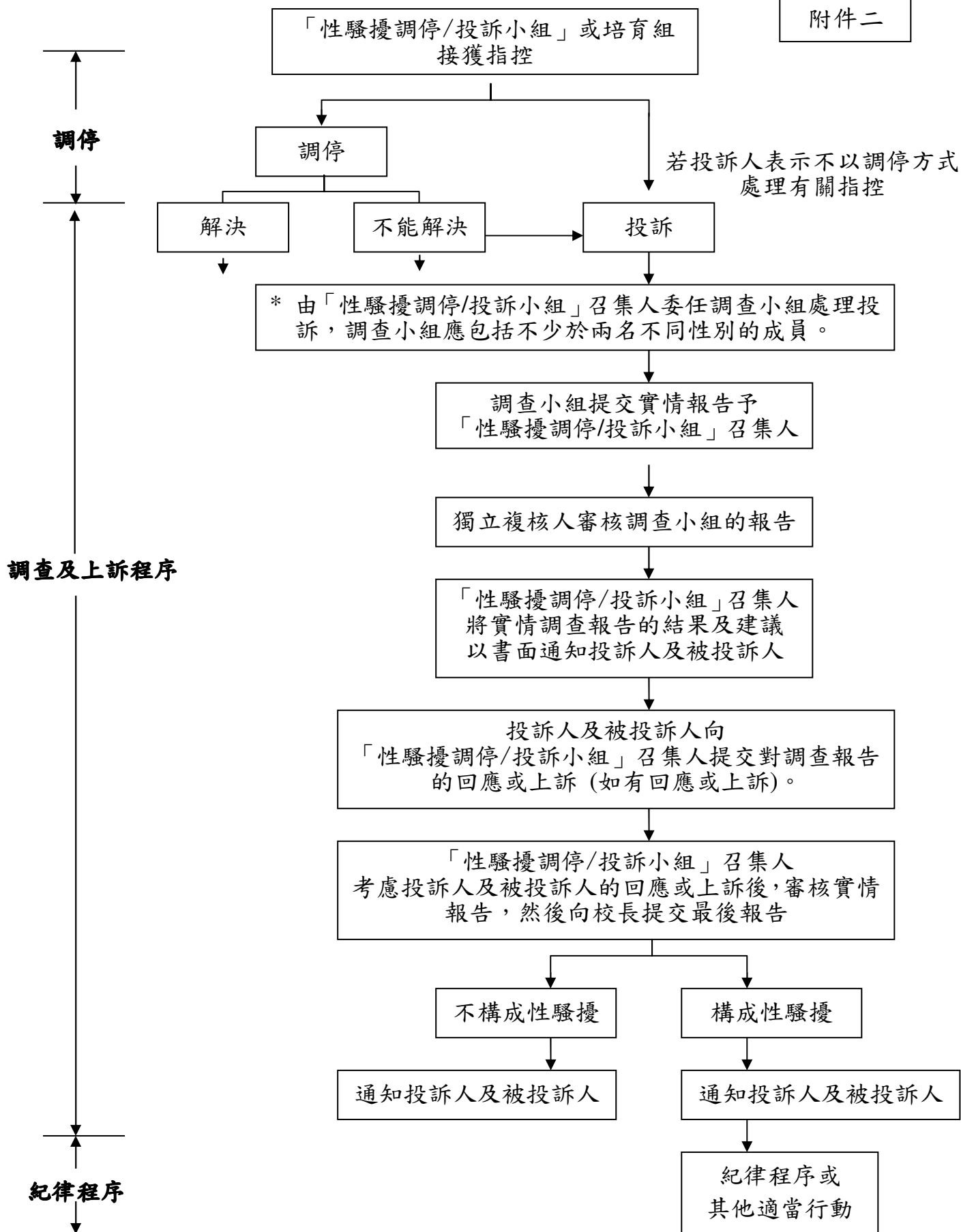
本校會安排學校發展組、培育組及駐校社工統籌有關工作，並積極利用社區資源，尋找合適的課程資料，於全體教師會議或學生成長課安排講座，向有關人士說明如何分辨何謂性騷擾、何者不是性騷擾，將對避免曲解該項政策有幫助，並帶來良好影響。

5. 政策的執行

本校於每學年初的全體教師及職工會議，為所有教職員講述有關政策的變動，確保各員工對本校防止性騷擾政策有清晰的認識。

處理性騷擾投訴流程圖

附件二



* 在特殊情況下，如果「性騷擾調停/投訴小組」召集人認為確有需要，一名非教職員的本校校董將加入調查小組，以確保調查過程符合公平要求及被視為公平。

伊利沙伯中學舊生會小學分校 「性騷擾調停/投訴小組」

附件三

1. 「性騷擾調停/投訴小組」由下列人員組成：
 - a) 有良好聲譽、盡量為不同職級、不同性別的教職員，包括校長、副校長、三大行政組組長、培育組負責人及駐校社工(若投訴人或被投訴人是專責小組成員，他將不會在是次事件參與處理)，委任期為兩年。其中一人將被委任為召集人；及
 - b) 由校董會提名一位非教職員的本校校董。
2. 「性騷擾調停/投訴小組」職責包括：
 - a) 告知個別人士各種可行的選擇，包括但不限於本校的調停及投訴調查，或直接向平等機會委員會投訴、或向法庭提出訴訟的權利。
 - b) 告知涉及投訴的個別人士或被指控涉及投訴的人士，假如投訴未能透過「性騷擾調停/投訴小組」執行的程序得到解決，本校尚可提供其他正式的紀律程序。
 - c) 告知要求展開調查的人士，投訴必須以書面提出，而該項投訴(包括投訴人的身分)得向被投訴人披露；又向該有關人士指出適用法例和本校現行政策所提供的受害人免受逼害的保障。
 - d) 告知所有涉及投訴或被指控涉及投訴的人士，調查報告完成後將呈交校長。
 - e) 在接獲指控/投訴後，由不少於兩名「性騷擾調停/投訴小組」成員組成調查小組，展開調停或調查工作。在特殊情況下，小組召集人如認為確有需要，可邀請一名非教職員的本校校董加入該調查小組，以確保調查過程符合公平要求及被視為公平。
 - f) 保存投訴及報告的記錄，並管理投訴的過程，使之符合現行適用法例中關於保障私隱的要求。

伊利沙伯中學舊生會小學分校

附件四 a

性騷擾調停/投訴小組

非正式投訴記錄表(20____ - 20____ 年度)

投訴人姓名：_____ 性別：男 / 女 年齡：_____

其他資料：職位_____ 班別_____ 其他：_____

事件類別：

- 說話 被冒犯
 行為 感到不安
 涉及歧視 其他_____

被投訴人姓名：_____ 性別：男 / 女

其他資料：職位_____ 班別_____ 其他：_____

事件發生日期：_____

事件發生經過：

本人鄭重聲明，上述填寫資料真確無誤。

投訴人簽署：_____ 日期：_____

性騷擾調停/投訴小組處理結果：

處理人：_____ 日期：_____

以下由性騷擾調停/投訴小組填寫：

個案編號：_____ 填寫日期：_____

個案編號由性騷擾調停/投訴小組填寫，處理人填寫後請交予性騷擾調停/投訴小組召集人。

伊利沙伯中學舊生會小學分校
性騷擾調停/投訴小組
正式投訴記錄表(20____ - 20____ 年度)

個案編號：_____

日期：_____

投訴人：	被投訴人：
性別： 男 / 女 年齡：	性別： 男 / 女 年齡：
職位 / 班別：	職位 / 班別：

第一次面見：投訴人 被投訴人 日期：_____

處理程序 / 結果：

第二次面見：投訴人 被投訴人 日期：_____

處理程序 / 結果：

第三次面見：投訴人 被投訴人 日期：_____

處理程序 / 結果：

處理投訴委員：_____ 日期：_____

最後處理結果：(於個案結束後填寫)

投訴人(或其代表)簽署：_____ 被投訴人(或其代表)簽署：_____

性騷擾調停/投訴小組委員簽署：_____ 日期：_____

