



香港足毽總會

防止性騷擾政策

2018年11月

1) 引言

香港足毬總會有限公司（下稱本會）作為香港足毬運動推廣之地區代表機構，承諾尊重所有進行足毬相關活動之人員的合法權益，包括享有人身安全及健康的運動或工作環境的權利；本會致力確保所有相關人員能在一個沒有性騷擾的安全環境下進行各項足毬運動、工作或提供及享用服務。

性騷擾是歧視及違法行為，本會絕不會姑息任何性騷擾的行動，並會積極消除及防止性騷擾的情況發生，包括制定及發佈《香港足毬總會 - 防止性騷擾政策》：本政策中列明性騷擾的定義、處理性騷擾投訴的原則、機制，以及防止受到性騷擾的措施，可供全體人員及公眾參考，以加深對預防性騷擾的認識。

2) 適用範圍

《香港足毬總會 - 防止性騷擾政策》所涵蓋的對象包括管理層人員、職員、教練及裁判（包括正在謀求獲得本會僱用的人士）、運動員及學員、全體會員（包括準會員）、以及其他為本會提供服務的人士（如義務工作者、合約員工，合約服務供應商及代理人等）。本政策亦適用於所有經本會所舉辦或協辦的課堂、比賽及相關活動之場合，包括出訪內地及海外的賽事等。任何人士如果目睹本會其他人士作出性騷擾行為或被性騷擾，均可向處理性騷擾投訴的小組／人員舉報。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護。

3) 性騷擾的定義

根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是：

- a) 任何人如 —
 - i) 對另一人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) 就另一人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，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

- b) 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境

另外，性騷擾的函概範圍包括：

- c) **任何年齡或性別**：性騷擾是不分有關人等的性別，可在任何人身上發生；包括男性或女性、同性或異性別之間的性騷擾。
- d) **不論有意或無意**：即使沒有性騷擾的意圖，或不能證明意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。
- e) **單一事件**：即使單一事件亦有可能構成性騷擾
- f) **任何權力關係**：性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾弱勢的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如運動員騷擾教練；又或是在運動員朋輩之間發生。

以下列舉一些性騷擾的例子以幫助說明：

- 屢次被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方
- 不受歡迎的身體接觸，如故意摩擦他人身體
- 盯著或色迷迷地看著別人或其身體部位
- 高談色情笑話或不斷追問他人的性生活
- 說一些不受歡迎，並帶有性含義的言論
- 展示使人反感或色情的資料，如展示裸露照片於電腦屏幕
- 使人反感的涉及性的通信資料（如短訊、電郵等）

4) 遇上性騷擾的處理方法

如相信自己是性騷擾的受害人或目擊性騷擾行為，應盡快採取行動，因為騷擾者可能將受害人之不回應曲解為對其行為的同意或寬恕，延誤作出投訴亦會對調查工作或舉證造成困難；所有相關人士（包括本會管理層、職員、教練、裁判及運動員等）均有義務和責任協

助防止和消除性騷擾，包括尊重他人的意願和感受，不會姑息他人性騷擾的行為，以及支持他人採取行動制止性騷擾；本會承諾任何人不會因真誠投訴而受到處分。

此外，向平機會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若受害人有意向平機會提出投訴，須於事件發生後的 12 個月內提出；否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，平機會可不予受理。若打算在區域法院提出法律訴訟，須於事發日起計 24 個月內提出。

任何人士都有權投訴性騷擾行為；遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

- ✓ 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止
- ✓ 記錄性騷擾的日期、時間、地點、證人及性質（騷擾者的說話和做過的行為），以及受害人當時的反應
- ✓ 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議
- ✓ 向本會負責處理性騷擾的專員作正式或非正式投訴。非正式投訴可以口頭提出，以溝通的方式讓有關人士從不同角度了解事件，以處理雙方的糾紛；正式投訴多以書面形式作出，根據一般申訴程序對事件作正式的調查，調查過程和調查結果（包括處分，如有）均須作書面記錄，並建議解決方法。若投訴人不滿意非正式投訴的結果，可作正式投訴
- ✓ 下列投訴屬於不同性騷擾者身份之建議方案：

性騷擾者身份	建議方案
運動員、學員	可即時向教練、裁判及本會駐場地負責人作出投訴，待個案轉交獨立專責性騷擾投訴處理小組跟進
投訴教練、裁判或本會駐場地負責人、職員、本會提供或享用服務人士等	可向本會秘書處職員及執行委員會作出投訴，待個案轉交獨立專責性騷擾投訴處理小組跟進
涉及執行委員會成員	可個別向本會主席、副主席、名譽秘書或體育幹事作出投訴，待個案轉交獨立專責性騷擾投訴處理小組跟進

原則上，投訴人不建議向與騷擾者有直接或緊密關係的人員作出投訴，若涉及本會管理人員或獨立專責性騷擾投訴處理小組常任委員，小組其他常委亦會因個別個案避免相關人士參與小組調查、討論或協調工作。

- ✓ 向平機會查詢或投訴，要求展開調查或調停；若調停不成功，投訴人可向平機會尋求法律協助。平機會電話：2511-8211。其他向平機會查詢或投訴的方法，請參考平機會網頁：<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx>
- ✓ 可以諮詢律師意見，或向區域法院提出法律訴訟程序 (如涉及刑事成分，應立即向警方報案。本會內部的投訴程序不會影響受害人向平機會投訴或警方報案，或向區域法院提出法律訴訟的權利)。

5) 處理性騷擾投訴的原則

- a) **公平處理**：本會確保以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人和被指稱的騷擾者均會得到公平的對待，讓雙方都有機會申述。
- b) **保密原則**：本會向投訴人及相關證人保證，所有與性騷擾有關的資料和記錄都會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人披露。基於自然公義的原則，若指控構成正式投訴，本會有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。
- c) **避免延誤**：性騷擾事件對投訴人及被指稱的騷擾者均會帶來壓力，本會承諾收到投訴後會立刻處理。
- d) **保護投訴人及證人**：投訴人及證人應受保護，以免因投訴事件而遭受較差待遇，包括報復(根據《性別歧視條例》第9條，“使人受害的歧視”，即給予投訴人或證人較差待遇，亦是違法的歧視行為)。
- e) **避免利益衝突**：若負責處理查詢/投訴的人員，與投訴人或被指稱的騷擾者有密切關係，如親屬關係，或被指稱的騷擾者是本會內負責處理性騷擾投訴的人員，應把個案交由其他人士處理。
- f) **匿名投訴及涉及未成年的騷擾**：倘若收到匿名投訴，本會將審視投訴的內容、提出的證據及事件的嚴重性，才可決定就有關投訴作進一步了解、調查或採取其他行動。本會高度關注任何懷疑與未成年人士或有殘疾人士被性騷擾的情況，並會謹慎處理有關個案。若果性騷擾受害人或投訴人是未成年人士，可由家長／監護人／親人陪同出席與處理有關投訴的會面，以保障未成年人士的權益。
- g) **謹慎處理**：本會承諾會體恤投訴人的感受，如避免要求投訴人多次覆述痛苦經歷，以及尊重投訴人要求由同一性別的調查人員接見的意願等，以確保處理投訴的過程，

不會讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱。小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。

6) 本會處理性騷擾投訴的機制

- a) **處理性騷擾投訴的類別**：本會處理性騷擾投訴主要分為 非正式處理投訴機制 和 正式處理投訴機制；兩種機制的目的、程序和可能帶來的結果各有差別，最終採取哪一種機制視乎投訴人的意願。在收到投訴後，負責人員或小組常委會向投訴人解釋兩種機制的方法及利弊，以便投訴人作出決擇。如性騷擾的行為可能同時涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，本會會在投訴人的同意下向警方報案。
- b) **未能有效處理的性騷擾投訴**：任何時候若投訴人認為非正式機制未能有效地解決問題時，可以要求處理投訴的指定人員改以正式機制處理投訴。投訴人也可在任何時候向平等機會委員會投訴或向警方報案，本會會向有關部門提供相應協助。
- c) **非正式處理機制**：
 - i) 一般而言，非正式處理機制適合處理相對輕微或單一的性騷擾事件，可能包括口頭投訴或匿名投訴；主要目的在於解決雙方的衝突以及盡快遏止性騷擾行為再次發生，但不適用於處理較嚴重和重覆發生的性騷擾事件。
 - ii) 在接獲非正式的性騷擾投訴後，獨立專責性騷擾投訴處理小組將會就個別個案組成，成員包括該小組常務委員 2-4 人或有需要時委任獨立人士加入處理投訴，且成員性別比例需大致相約，而當中不可與投訴人或被指控騷擾者為親屬關係或與其本身利益相衝突等。投訴人對小組組成有知情權。
 - iii) 小組應盡可能書面紀錄所有處理過程、結果等
 - iv) 小組成員應採取防範或補救措施，處理有關問題，例如代投訴人向被指曾作性騷擾的人員轉達，告知對方其行為令人反感，應予停止。
 - v) 採用非正式處理機制的好處包括：
 - (1) 及早遏止性騷擾行為再次發生，減少對受害人造成困擾 (有時候，投訴人最關注的是盡快遏止性騷擾行為，而非透過調查證實性騷擾事件發生，以及紀

律處分騷擾者，如是者，視乎投訴人的意願，有關投訴可以非正式的方法處理。)

- (2) 可讓被指騷擾者知悉，好讓其糾正自己的行為，也可為投訴雙方維持關係 (有時候，被指稱的騷擾者承認做過被投訴的行為，但當時並不意識到有關行為實屬性騷擾，如是者，便不需要透過調查去證明被投訴的行為有否發生過。)

vi) 採用非正式處理機制的缺點：

- (1) 除非書面紀錄在案，一般口頭投訴的處理過程和結果較易遺失且較難監察。
- (2) 涉事雙方的權力互動關係亦可能影響此機制的有效程度。
- (3) 此外，被指稱為騷擾者的一方可能感到受不公平對待，因為他/她認為沒有展開調查，徹底澄清事實。

vii) 非正式處理機制不會啟動任何內部調查或紀律處分。

d) **正式處理機制：**

- i) 正式處理機制用以處理較嚴重或涉及重覆發生的性騷擾投訴，或當性騷擾行為持續，或雙方的衝突未能透過非正式機制解決時，可採用正式機制處理。
- ii) 在接獲非正式的性騷擾投訴後，獨立專責性騷擾投訴處理小組將會就個別個案組成，成員包括該小組常務委員 4-6 人或有需要時委任獨立人士加入處理投訴，且成員性別比例需大致相約，而當中不可與投訴人或被指控騷擾者為親屬關係或與其本身利益相衝突等。投訴人對小組組成有知情權。
- iii) 正式處理機制涉及調查，正式與投訴人進行會面，而被指稱的騷擾者會被知會有關投訴，並有機會回應指控。如有證人的話，也會進行會面。此機制涉及以「衡量各方的可能性」(on the Balance of Probabilities)的原則，即以性騷擾事件曾發生的機會是否多於沒有發生，去判斷性騷擾曾否發生。
- iv) 如投訴人或被指稱的騷擾者屬未成年或智障人士，可由家長／監護人／親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障其權益。
- v) 會面的內容須以書面形式紀錄，而投訴人、被指稱的騷擾者及所有證人 (或其家長／監護人／親人) 均須於紀錄上簽署核實。

- vi) 若小組在接獲投訴或調查過程中發現個案涉及刑事性質，會告知投訴人有權向警方報案。一旦投訴轉交警方處理或已向區域法院提出法律訴訟程序，調查將會暫時終止並即時報告執行委員會。待程序結束後才考慮會否繼續調查或處分。
 - vii) 調查過程必須以 <<第 5 章 處理性騷擾投訴的原則>> 作為基礎進行。
 - viii) 獨立專責性騷擾投訴處理小組職責在於獲取和檢視所有與投訴有關的資料和證據，以決定是否性騷擾行為是否成立。小組可在呈交執行委員會的報告中建議應否考慮對有關人士作紀律處分。
 - ix) 如小組檢視所有與投訴有關的資料和證據後，認為缺乏實質證據的，或如投訴人不希望展開調查或不願繼續調查，調查可以終止；小組仍須提交書面報告及建議。
 - x) 執行委員會收到小組的報告和建議後，應盡快通知投訴人和被指控的騷擾者投訴是否成立、將會採取的行動及是否作出適當的紀律處分。如投訴不成立，應通知雙方其理由和調查結果。
 - xi) 紀律處分：任何人士被發現違反防止性騷擾政策，查明屬實，本會會按情況採取適當的紀律處分，包括口頭或書面警告、暫停或永久終止其會員/教練/裁判資格、停職或解僱等。本會亦有權把個案轉交平等機會委員會或警方處理。
- e) 流程圖 (見附錄一)

7) 防止性騷擾措施

發佈政策：本會將向所有相關人士發佈及解釋本會防止性騷擾政策，包括職員、教練、裁判、會員及港隊運動員等，並在新成員加入本會時發佈及解釋防止性騷擾政策。同時本會已上載《香港足毬總會 - 防止性騷擾政策》到本會的網站，方便有需要人士隨時查閱。

定期檢討：有關《香港足毬總會 - 防止性騷擾政策》的內容及措施，本會會每兩年作出規律性檢討，並且會在發現有潛在風險或收到投訴後檢視有否需要修訂，以有效地防止性騷擾發生。

定期培訓：本會將定期為所有職員、管理人員提供培訓，教育有關兩性平等、尊重他人、提高對防止性騷擾的意識以及有關處理性騷擾投訴的訓練。對於政策制定，本會會安排政策制定者定期接受防止性騷擾的培訓。

8) 一般查詢及獨立專責性騷擾投訴處理小組聯絡

下表列出一般查詢及獨立專責性騷擾投訴處理小組聯絡名單，投訴人可跟據個別個案，向本會合適的專員或聯絡人尋求協助：

聯絡人	姓名	聯絡資料
本會辦事處		enquiry@hkshuttlecock.org 聯絡電話：25048134
體育幹事暨 獨立專責性騷擾投訴處理小組常任委員	陳小姐	se@hkshuttlecock.org (此發送訊息到此電郵只有本會體育幹事收到)
執委會主席暨 獨立專責性騷擾投訴處理小組常任委員	郭兆添先生	anti-sh@hkshuttlecock.org (此發送訊息到此電郵只有獨立專責性騷擾投訴處理小組常任委員(除體育幹事)收到)
執委會副主席暨 獨立專責性騷擾投訴處理小組常任委員	鄧俊邦先生	
執委會名譽秘書暨 獨立專責性騷擾投訴處理小組常任委員	劉嘉琦女士	
執委會裁判及評審主任 暨獨立專責性騷擾投訴處理小組常任委員	蘇詩敏女士	
執委會執行委員暨 獨立專責性騷擾投訴處理小組常任委員	梁震鋒先生	

*原則上，投訴人不建議向與騷擾者有直接或緊密關係的人員作出投訴，若涉及本會管理人員或獨立專責性騷擾投訴處理常任委員，小組其他常委亦會因個別個案避免相關人士參與小組調查、討論或協調工作。

附錄一

