

1. 中國香港合球總會有限公司(下稱合總)不會容忍性騷擾

- 人人有權受到尊重及得到平等對待，性騷擾是歧視及違法行為，不但機構內會有紀律處分，並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果；一旦發生性騷擾，機構任何人都有權投訴；合總絕對不會容忍性騷擾的情況出現。

2. 合總的目標和責任

- 確保機構的所有相關人士，包括管理層人員、員工及教練（包括正在謀求獲得機構僱用的人士），會員（包括準會員）以及其他為機構提供服務的人士（如義務工作者、合約員工，合約服務供應商及代理人）能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、接受訓練、參與體育活動、提供及享用服務
- 以有效的途徑，讓機構所有相關人士都清楚了解機構的性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 為管理層人員、員工、教練及會員（運動員）提供合適的培訓，提高他們對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。
- 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務求投訴制度更方便使用家使用。
- 以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴。
- 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。

3. 合總全體成員的義務和責任

- 所有相關人士（包括機構管理層人員、員工、教練及運動員）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。
- 合總何人士如果目睹機構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（見本大綱第7點）。

4. 性騷擾的定義

定義：

- 性騷擾是指一個人向另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、不必要的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如該另一人身處的環境在性方面具有敵意，使他/她感到受威脅，這也是性騷擾。
- 《性別歧視條例》第2(5)條界定性騷擾。另外，第2(7)、2(8)、9、23、24、39及40條亦與性騷擾有關。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。

澄清常見的誤解：

- 不分性別：性騷擾有可能在任何人身上發生，不分性別；與性騷擾相關的法例條文及體育機構的防止性騷擾政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。
- 有否意圖並不相干：即使沒有性騷擾的意圖，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。
- 單一事件：單一事件亦有可能構成性騷擾。
- 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。如有此情況出現，亦屬違法的性騷擾行為，機構亦須正視及適當處理。

5. 性騷擾的例子

- 例子一，教練對運動員有一些既非必要，亦不受歡迎的身體接觸，或運動員向教練說一些不受歡迎，並帶有性含義的言論等。

6. 受害人的權利及可以採取的行動

- 人人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：
 - A. 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
 - B. 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
 - C. 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。
 - D. 向合總負責處理性騷擾的人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。
 - E. 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：
 - F. 可以諮詢律師意見、向警方報案（如涉及刑事成分），或向區域法院提出法律訴訟程序

G. 機構的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。

7. 處理性騷擾投訴的原則

- 公平處理：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。
- 保密原則：向相關人士保證，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，機構有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。
- 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，機構收到投訴應立刻處理。
- 程序的透明度：機構應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在其投訴政策／防止性騷擾政策內，並讓所有管理層人員、員工、教練、會員和其他相關人員知悉。如投訴涉及未成年人士，機構應讓該人和家長清楚知道有關規則及處分措施。
- 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）。
- 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機構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。
- 匿名投訴：無論投訴是否匿名，機構可能需要就有關投訴作進一步了解或進行調查，尤其需要謹慎處理任何懷疑與未成年人士或有殘疾的人士被性騷擾的個案。
- 謹慎處理：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。

8. 處理性騷擾投訴的機制

如果有任何投訴，可以致電 2776-6845 總會職員。
總會職員會將個案直接向負責性騷擾投訴小組報告。

- 合總設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。同時容許受害人以不同方式提出正式或非正式投訴。
- 在投訴人決定以正式或非正式機制解決問題之前，應讓投訴人知悉兩種機制在目的、程序和可能帶來的結果方面會產生的差別。
- 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。

- 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，機構應考慮就這些個案向警方報案。

非正式處理機制：

- 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，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，並不包括展開詳細調查。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。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
- 非正式機制的處理手法可以包括投訴人尋求機構內處理投訴指定人員的意見，然後自行處理問題。投訴人亦可要求指定人員替他／她向事件的另一方溝通。處理投訴的人員可以替投訴人向另一方說明問題所在，要求另一方停止有關行為，並重申機構對性騷擾零容忍的政策。
- 非正式處理機制有可能較快地處理及解決問題。此機制提供了機會向被指稱的騷擾者說明機構的政策，並指出其行為如何影響了他人。不過，以此機制處理的一般是口頭投訴，除非有書面紀錄在案，否則，較難監察，而機構對於投訴的處理過程和結果亦較易遺失。涉事雙方的權力互動關係亦可能影響此機制的有效程度。此外，被指稱為騷擾者的一方面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。

正式處理機制：

- 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。
- 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。
- 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。
- 若機構設立小組委員會處理涉及性騷擾的投訴，委員會應由大致等量的不同性別成員組成。
- 書面記錄與投訴人和被指稱的騷擾者的會面及其申述內容。
- 如有需要，應安排投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間避免不必要的接觸，尤其避免單獨接觸。
- 應擬訂書面報告，書面向涉及事件的雙方交代調查結果、處分內容(如有的話)及其考慮因素。

- 若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向機構更高層上訴。
- 如透過調停的方式處理，應由投訴人及被指稱的騷擾者均同意的人士負責調停。有關雙方同意達成的和解協議亦應紀錄在案，例如：需要道歉和給予賠償。

9. 投訴的時限

- 向平機會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若被性騷擾者有意向平機會提出投訴，需於事件發生後的 12 個月內提出；否則，除非有充分的理由引致 延誤投訴，平機會可不受理。若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後 24 個月內提出。
- 考慮到延遲處理投訴，可能對調查工作及舉證造成困難，建議投訴人需於事件發生後的 14 個工作天內向合總提出，若有合理原因令投訴 人延誤投訴，合總會酌情處理。

10. 處分

- 性騷擾他人可導致的處分可能包括但不限於口頭或書面警告、道歉、接受輔導、給予賠償、最高懲罰可被解僱、終止合約或永久開除會籍等。
- 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，合總會考慮就這些個案向警方舉報報案。
- 除上述處分外，涉事雙方可把其他條款納入調停後彼此同意達成的和解協議內（如雙方選擇透過調停解決問題）。

11. 防止性騷擾的措施

- 發布政策：定期向所有相關人士發布及解釋機構防止性騷擾政策，包括教練、運動員/會員、運動賽事的隨行成員、醫療和治療從業者、體育經理、其他職員及合約服務供應商等，並在新會員及新職員加入機構時向她/他們發布及 解釋防止性騷擾政策。
- 公開資訊，方便查閱：於合總內聯網及網頁上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並於合總當眼處張貼通告，讓所有相關人士知悉合總已制定防止性騷擾政策，從何處可以查閱政策的文本及投訴的渠道。合總亦會告知合約服務供應商及外間人士，合總不容忍性騷擾行為以及向她/他們提供有關的政策資訊。
- 定期檢討：合總每年檢討有關政策及措施。除定期檢討外，在有關投訴的調查完結後，會檢視有關政策及措施是否需要修訂，以有效地防止性騷擾發生。還有，在調查結束後，會審視合總的運作，研究有否一些不成文的運作方式會令性方面具敵意的環境滋長，並會切力改變這種文化以防止問題發生。
- 定期培訓：每年最少一次有培訓或相關資訊讓管理層人員、員工、教練及運動員/會員有關兩性平等、尊重他人和提高對防止性騷擾的意識，以及安排相關人員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。

- 清除令人反感的物品或資料：清除合總內可能涉及性騷擾的物品，以及防止不適當使用電腦科技或社交媒體，以免構成性騷擾。
- 指定人員負責措施：把防止性騷擾的各項措施和工作，指定機構內某一職位的人員負責，權責分明，可有助確保措施得以落實。
- 「性罪行定罪紀錄查核」機制：體育機構應要求將從事與未成年人士及/或與精神上無行為能力人士有關工作的所有準員工和準教練，不論男女，申請進行「性罪行定罪紀錄查核」（查核），以確認他/她們沒有指明列表中的性罪行刑事定罪紀錄。機構亦應要求現職僱員及教練於續約時，申請進行查核。若教練以自僱人士身份，向機構提供與未成年人士或精神上無行為能力人士相關的服務，機構同樣可以要求該自僱人士進行查核。如果職位申請人來自香港以外地區，機構可要求他/她提供受聘任前居住地發出的無犯罪紀錄證明書或其他同等的證明文件，以確定申請人沒有在海外的性罪行定罪紀錄。
- 制定操守守則：已制定合總員工和教練有關性騷擾的操守守則，如已制定守則，則確保當中已包括防止性騷擾的元素。

12. 相關資源

- 可列出與性騷擾有關的資訊，如平機會的預防性騷擾資源庫網頁 (<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=preventing%20sexual%20harassment>)和提供的培訓課程(<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/training.aspx>)，以及關於性騷擾的影片、文章、新聞報道、調查和研究，及非政府組織和大學的相關網頁連結等。