

中國香港乒乓總會

防止性騷擾政策及程序

1. 政策聲明

- 1.1 根據香港法例第 480 章《性別歧視條例》（《條例》），性騷擾乃屬違法，不容發生。
- 1.2 本政策適用於所有本會業務過程中可能發生的騷擾。
- 1.3 本會不容許在本會所主辦的任何活動及工作環境中有性騷擾行為的出現，並會制定政策及指引，供所有人(包括並不限於本會義務人員、職員、教練員、裁判員、運動員、活動參與者及其家長)知悉及遵守。

2. 政策目標

- 2.1 防止性騷擾在本會所主辦的任何活動中發生，提高所有人(包括並不限於本會義務人員、職員、教練員、裁判員、運動員、活動參與者及其家長)對性騷擾的認識，及提供一個沒有性騷擾的安全環境下進行活動、工作或提供服務。
- 2.2 設立機制，處理有關性騷擾的投訴。

3. 性騷擾的定義

- 3.1 根據《性別歧視條例》（《條例》）： 任何人(不論如何描述其身份)：
如
 - (a) 對另一人士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
 - (b) 就另一人士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，應會預期該人士會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或
如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該人士屬有敵意或具威嚇性的環境，
該人即屬對另一人士作出性騷擾。
- 3.2 根據《性別歧視條例》，性騷擾受害人包括男性及女性。
- 3.3 下列行為可被視為性騷擾：
 - 3.3.1 不受歡迎的性要求 — 例如擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
 - 3.3.2 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處 — 例如向對方暗示在性方面予以合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展、或會影響僱用條件或任何成績/代表資格；
 - 3.3.3 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 — 例如在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；
 - 3.3.4 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境 — 例如在工作場地/訓練場場地/宿舍高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅物品，涉及性的不雅通訊（書信、電話、傳真、電郵及短訊等）。作教育用途之物品不屬性騷擾例子。

4. 處理性騷擾的方法

- 4.1 即時表明立場，告訴騷擾者他/她的行為是不受歡迎的，必須停止；
- 4.2 告訴被你信任的人，讓他們給予情緒上的安慰和建議；
- 4.3 以書面紀錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人、性質(騷擾者的說話和做過的行為)以及投訴人的反應；
- 4.4 向本會作出正式投訴；
- 4.5 向平等機會委員會作出書面投訴，要求調查及/或調停；
- 4.6 報案/或向騷擾者提出法律訴訟。

5. 防止性騷擾的措施

本會會透過宣傳、培訓及教育工作等來加強教職員及活動參與者對性騷擾的認知和意識，以預防性騷擾。

- 5.1 本會會透過下列措施提高員工對性騷擾行為的認知和意識：
 - 向新入職員工提供有關防止性騷擾的政策聲明及其他相關資料，作為入職簡介的標準項目；
 - 每年在員工會議上向員工強調有關政策；
 - 有關舉報和提出投訴的程序及指引應載列於員工手冊及服務供應商的合約內；
 - 發放有關資料；
 - 為一般員工提供對性騷擾課題認知的培訓，及鼓勵獲委任處理性騷擾投訴的人員接受適當訓練，以便能敏銳地處理有關性騷擾的個案。
- 5.2 本會會透過下列措施提高活動參與者對性騷擾行為的認知和意識：
 - 讓學員及家長知悉會方對防止性騷擾的政策和相關的處理程序及處分措施；
 - 教導學員恰當的人際相處技巧，提高他們對性騷擾行為的意識，以及提醒他們在有需要時向別人尋求協助。
- 5.3 會定期檢討有關政策及措施。

6. 處理性騷擾投訴的機制

6.1 處理性騷擾投訴的原則

本會會根據以下的基本原則處理有關性騷擾的投訴：

- 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，讓雙方有同樣的機會申述。
- 保密原則：
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。由於被指稱的騷擾者是個案關鍵人物，並基於自然公義的原則，會方有需要通知他/她有關指控的詳情。
- 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，會方收到投訴應立刻處理。
- 程序的透明度：
會方應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在本會防止性騷擾政策內，並讓所有參與人士、員工和其他工作人員知悉。

- 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報復(根據《性別歧視條例》第 9 條，“使人受害的歧視”，即報復，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校內負責處理性騷擾投訴的職員，應把個案交由其他人士處理。
- 匿名投訴：
無論投訴是否匿名，會方都可能需要就有關投訴進行調查，尤其需要謹慎處理任何懷疑對兒童作出性騷擾的個案。
- 謹慎處理：
體恤投訴人的感受，如避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及應由同一性別的調查人員接見投訴人等，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。

6.2 調查正式投訴的指引

- 必須通知正式被投訴的當事人有關對他/她的指控。
- 必須讓正式被投訴的當事人有機會回應有關的指控並提出任何抗辯的事項。
- 必須妥善地調查指控，並考慮各方作出的陳詞。
- 不應考慮無關的事項。
- 提出指控的人不得參與裁定的過程。
- 指派負責處理正式投訴的人士不能預先作出判斷。
- 在進行調查時，調查一方在未掌握各方對事件的理據前，不能對事件作任何發表、暗示或採取任何行動以致被視為已對事件作出判斷。
- 直至對正式投訴的調查完結且有裁決前，聲稱被騷擾的人士所提出的只屬指控。
- 在整個過程中，必須通知牽涉的各方人士相關事態的發展。
- 牽涉的各方人士必須知道調查結果的種種可能性，例如案件被駁回或何種紀律處分被採用。
- 調查結果須具貫切性，並切合違反政策的後果。

6.3 處理性騷擾投訴的程序

在收到正式投訴後，會方將委派合適的統籌人員(約三人)處理，包括：

- 將所有與性騷擾投訴相關的資料和紀錄保密；
- 通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情；
- 告知投訴人和被指的騷擾者會如何進行調查，以及誰人負責處理有關調查；
- 如有需要，安排投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間避免接觸；
- 接見投訴人，如投訴人是未成年活動參與者，可由家長或親友陪同會面；
- 接見被指稱的騷擾者，如被指稱的騷擾者是未成年活動參與者，可由家長或親友陪同會面；
- 接見有關投訴的證人，或向他們錄取書面陳述；
- 評估證據，並作出決定；
- 擬備書面報告，把調查結果呈交執委會；
- 如有需要，諮詢平機會的意見；
- 決定是否需要採取處分措施或其他適當的行動；

- 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，會方可能考慮向警方報案。

6.4 申訴的途徑

若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向本會執委會提出申訴或向平機會申請要求給予法律協助。

6.5 性騷擾投訴時間限制

- 向平機會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若被性騷擾者想向平機會提出投訴，需於事件發生後的 12 個月內提出。
- 若決定在區域法院 9 出法律訴訟，需於事件發生後的 2 年內提出。
- 本會考慮到延遲處理投訴對調查工作及舉證可能做成困難，故只接受事件發生後的 3 個月內提出的投訴。若有合理原因令投訴人延誤投訴，會方會酌情處理。

6.6 處分措施

- 如確定本會某職員或活動參與者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，本會有權展開有關的紀律程序，向該名職員或活動參與者採取適當的紀律處分，如需要道歉、接受輔導、給予賠償、停止參加活動、停職、可被解僱等。
- 如事件可能涉及刑事罪行，本會會向警方舉報等。如會方認為恰當，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。

7. 修訂

本會方會因應相關法例的最新修訂，修訂本《政策及指引》的內容，並向相關人士公布。

(制訂日期: 2023 年 9 月 27 日)