



香港拯溺總會

防止及處理性騷擾政策

1、引言

- 1.1 香港拯溺總會(本會)致力確保所有人(包括全體運動員、學員、職員、義務工作者、外聘導師、合約員工/代理人/服務供應商人員、裁判和教練)能在一個沒有性騷擾的安全環境下學習、進行各項拯溺或救生活動、工作或提供服務。
- 1.2 性騷擾是違法行為，我們採取的是「零容忍政策」，本會不容發生。一旦發生，任何人都有投訴之權利，本會亦會積極消除及防止性騷擾的違法行為。本會採取合理可行的措施，包括以書面形式制定政策，以消除性騷擾，以及設立機制，處理有關性騷擾的投訴。

2、適用範圍

- 2.1 本政策的對象包括本會全體運動員、學員、職員、義務工作者、外聘導師、合約員工/代理人/服務供應商人員、裁判和教練。本政策亦適用於該等人士以其學員的身分進行拯溺活動期間，在本會管轄範圍內發生的性騷擾行為。

3、性騷擾的定義

- 3.1 如屬下列情況，即構成性騷擾：

(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好處的要求；或
- ii. 對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，一個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，而該行徑對另一人做成一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境。

- 3.2 上文第2(a)(ii)和2(b)段所述的“涉及性的行徑”，包括對另一人或在其在場時作出涉及性的陳述，不論該陳述是以口頭、書面或電子傳訊或其他形式作出。
- 3.3 雖然每宗個案須根據有關事實審理，但下列行為是常見的性騷擾事例，可供參考：
- (a) 提出不受歡迎的性要求：例如拋媚眼和作出淫褻動作，觸摸、抓弄或故意擦碰對方身體；
 - (b) 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處：例如向對方示意如在性方面給予以合作或容忍其性要求，可助個人事業發展或取得任何資歷等；
 - (c) 以言語，非言語或以身體作出不受歡迎而涉及性的行徑：例如發表在性方面有貶抑成份或有成見的言論，不斷追問對方的性生活；以及
 - (d) 作出涉及的行徑，而該行徑會做成一個有敵意或具威嚇性的工作環境：例如在工作場所(水上活動中心)說涉及性或淫褻的笑話，展示有性別歧視成份或其他與性有關的不雅圖片或海報。
- 3.4 一連串發生的事件可構成性騷擾。不過，視乎情況而定，性騷擾未必是一連串發生的事件所構成。一宗事件或可足以構成性騷擾。
- 3.5 另一方面，一名人士假如在一個環境下遇到一組事件，雖然就個別事件而言，可能不會令人感到受冒犯，但在綜合考慮時足以構成性騷擾，則該人可能會成為敵意環境的受害者。
- 3.6 某人因拒絕另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑或因投訴事件，以致受到不公平對待或遭報復，根據《性別歧視條例》第9條，這樣可能構成使人受害的歧視，亦屬違法的歧視行為。
- 3.7 性騷擾是不分有關人等的性別的。一個人可能被異性或同性的人性騷擾。
- 3.8 建議處理性騷擾的方法：

如感受到性騷擾，受騷擾者可採納以下處理方法：

- 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。
- 以書面記錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人，以及受騷

擾者的反應。

- 向本會以下人士作出投訴：
 - 投訴運動員或學員：可即時向教練、裁判或本會場地職員作出投訴，待個案轉交執行委員會處理。
 - 投訴教練、裁判或場地職員、義務工作者、外聘導師、合約員工/服務供應商人員/代理人：可向本會義務秘書作出投訴（電話：2511 8363）。
 - 投訴執行委員會成員：可向本會主席或副主席作出投訴。
- 亦可以向平等機會委員會投訴，要求調查及調停。（平機會電話：2511 8211）
- 如涉及刑事成份，應立即向警方報案。
- 本會確保無人因真誠投訴而被罰。

註：請注意，你向本會提供個人資料，屬自願性質。本會在處理你的個案過程中收集所得的個人資料，只會用於與個案直接有關的用途。你所提供的個人資料，可能會轉移給本會因處理有關個案而接觸的人士，包括被投訴者及其他有關人士，亦可能會向獲授權覆檢決定而收集資料的有關人士披露。詳情可在律政司網頁 (www.legislation.gov.hk) 瀏覽《性別歧視條例》全文。

4. 香港拯溺總會處理性騷擾投訴的準則

投訴人必須提供真實姓名、確實身分及明確的聯絡方法。

- 任何懷疑對運動員或學員作出性騷擾的個案，即使當事人沒有作出投訴，本會一旦知悉，亦會主動跟進。
- 所有與性騷擾投訴相關的資料和記錄必須保密，只按需要向處理有關投訴的負責人披露。
- 本會執行委員會會初步審研投訴，確定是否妥當地提出，以及是否在本會管轄範圍之內。
- 如受理投訴，本會將會徵詢投訴者及被指控的騷擾者意願，以便考慮採

用「非正式程序」或「正式程序」處理投訴。

- 為使調查能有效及公平地進行，本會需通知被指控的騷擾者有關指控的內容，讓投訴人和被指控的騷擾者雙方都會有同等的機會申述。
- 在安排調解或進行調查時，本會會公平、公正及確保投訴人及被指控的騷擾者都得到公平的對待。
- 本會會保障投訴人免因投訴事件而受害，亦會確保各當事人均得到公平對待。
- 調查只會聚焦在有關投訴的事實；不會要求有關人士覆述超乎需要、令人難堪或尷尬的詳情。
- 負責處理投訴的人員(負責人員)不可與投訴人或被指控的騷擾者有密切關係或與其本身利益相衝突等。
- 如在處理投訴時需要收集個人資料，或收到索取有關個案的資料/記錄的要求，本會將遵守《個人資料(私隱)條例》的有關規定及建議，包括清晰說明收集個人資料的目的及方式，及有關資料只用於處理投訴或上訴個案。
- 如投訴人或協助處理投訴的人士因投訴遭受報復，本會會立刻進行調查，若查明屬實，會採取適當行動，包括向有關人士採取紀律行動。
- 如在調查或紀律程序完結時，有清晰的證據證明投訴是不誠實的，可建議執行委員會對提出惡意投訴的人士作出紀律處分。
- 除非有特殊理由，投訴必須在事發日期起計的12個月內提出。
- 如果投訴人選擇向法定機構投訴，本會將暫停調查，直至相關程序完成後，本會才會恢復調停或調查程序。

5. 性騷擾投訴的類別

- (a) 處理性騷擾投訴的方法有兩種，而有關投訴可分為正式和非正式兩類，視乎是否就投訴進行調查而定。兩種處理方法都是恰當可取的，至於實際上會採用哪一種方法，則取決於投訴人的意願。為免誤會投訴人的意思，負責人員接到投訴後，應向投訴人解釋兩種處理投訴的方法，並確定對方是否要求對投訴進行調查。

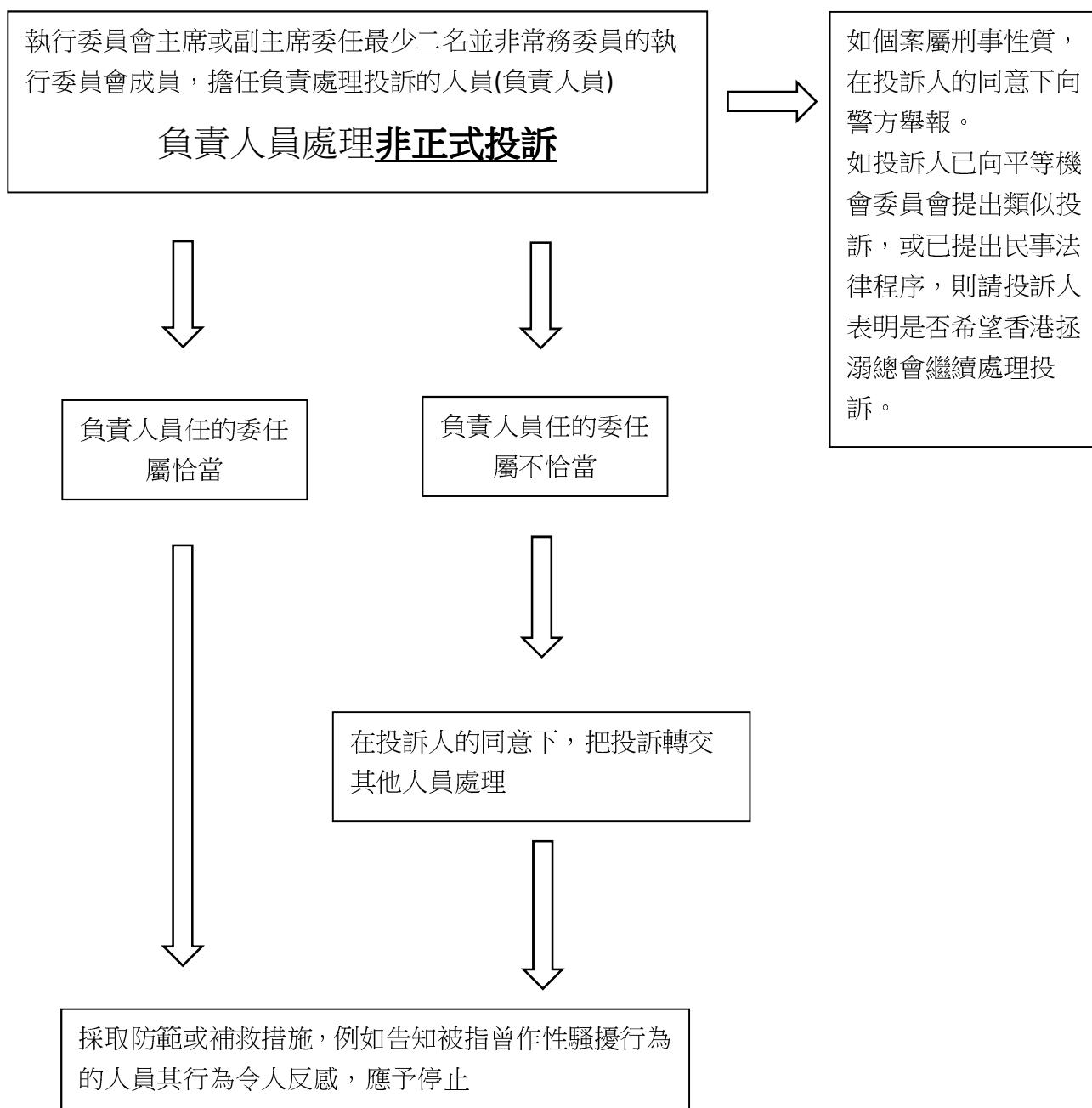
- (b) 一般來說，非正式處理方法適用於輕微和單一的事件，但不宜用以處理較嚴重和屢犯的個案。在處理非正式投訴方面，負責人員通常會採用附錄I所載的程序。作出非正式投訴，主要是為了盡早制止所指的騷擾行為，而不是查證有關行為是否屬實，故無須深究事件的詳情。因此，負責人員不會展開附錄II所載的正式調查程序，查明事件的真相。

投訴人如要求調查其指控，則投訴按照正式調查程序，查明事件的真相(附錄II)。

非正式性騷擾投訴的處理程序

1. 投訴人如選擇以非正式行動盡早制止騷擾行為，而沒有提出調查其個案的要求，則投訴會以非正式程序處理。一般來說，非正式程序適用於輕微和單一的性騷擾事件，但卻不適宜用以處理較嚴重和屢犯的騷擾事件。
2. 據經驗所得，及早要求性騷擾者停止有關行為，可以是有效的應付方法。對於並不知道本身行為冒犯了別人的騷擾者，採取非正式行動尤其奏效。這種處理方法能有效解決騷擾事件，理由如下：
 - (a) 可迅速採取行動，及早制止性騷擾行為；
 - (b) 可盡量減少對投訴人造成困擾，而且可避免環境的氣氛變得緊張；以及
 - (c) 可讓被指曾作性騷擾的人員積極糾正或改變其行為。
3. 在接獲非正式的性騷擾投訴後，執行委員會主席或副主席委任最少二名並非常務委員擔任負責處理投訴的人員(負責人員)。而該員沒有和投訴人/被指控的騷擾者為親屬關係或與其本身利益有衝突等。假如負責人員發現本身不宜處理投訴，便應在投訴人的同意下，把投訴轉交其他人員處理。
4. 在合適的情況下或應投訴人的要求，須考慮獲授權的負責人員的性別。
5. 「非正式程序」不會啟動任何內部調查或紀律行動。
6. 如「非正式程序」未能解決事件，投訴人可以書面方式要求作「正式程序」處理，或向平等機會委員會投訴或向警方報案。
7. 如個案屬刑事性質，在投訴人的同意下向警方舉報。
8. 如投訴人已向平等機會委員會提出類似投訴，或已提出民事法律程序，則請投訴人表明是否希望香港拯溺總會繼續處理投訴。
9. 負責人員應採取防範或補救措施，處理有關問題，例如代投訴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。
10. 處理非正式性騷擾投訴主要步驟的流程圖，載於附錄 I (a)

非正式性騷擾投訴處理程序的流程圖



處理性騷擾正式投訴的程序

1. 在接獲正式的性騷擾投訴後，執行委員會主席/副主席委任三名並非常務委員的執行委員會成員，擔任負責處理投訴的人員(負責人員)。
2. 負責人員須成立調查小組以展開調查。小組應包括當中一名負責人員為主席及另一名負責人員為秘書。此外，調查小組主席可委任其他並非執行委員會成員為小組成員，而調查小組成員總數不可多於七人。
3. 調查小組成員不可與投訴人或被指控的騷擾者有密切關係或與其本身利益相衝突等。假如小組成員發現本身不宜處理投訴，便應在投訴人的同意下，把投訴轉交其他人員處理。
4. 在合適的情況下或應投訴人的要求，須考慮獲授權的負責人員的性別。
5. 如果調查小組在接獲投訴時或在調查過程中，發現投訴屬刑事性質，例如投訴的實質內容可構成猥褻侵犯，便應告知投訴人有權報警。投訴一旦交警方處理，調查應暫時終止，而負責人員須立刻經由秘書處通知執行委員會主席。
6. 調查小組應把所接獲的投訴紀錄存檔，以便執行委員會主席對處理投訴的進度進行監察。所有相關的文件紀錄必須妥善保存。
7. 調查小組應按照性騷擾政策和程序所定原則，在切實可行的範圍內盡快展開調查，並通知被指控的騷擾者調查展開。調查應包括以下事項：

(a) 會見投訴人

應確定投訴內容的性質以方便隨後的調查，亦必須具備投訴人簽署確認的書面陳述。

(b) 會見被指控的騷擾者

指控的詳情應以書面形式交予被指控的騷擾者，然後會見以聽取其解釋或評述。會見內容應以書面形式記錄，而被指控的騷擾者須於紀錄上簽署以示確認。

(c) 會見時的規定：

- 鑒於性騷擾涉及既敏感又令人難堪的問題，投訴人和被指控的騷擾者雙方在會見過程中可能需要幫助和支持。在這種情況下，若投訴

人未滿18歲，必須由一位家長、成年親屬、合法監護人或註冊社工陪同出席所有程序。

- 在切實可行的範圍內，應採取一切合理措施以避免投訴人及被指控的騷擾者在同一會議中出現。
- 調查小組秘書須按小組主席認為合適的方法作研訊程序記錄。

(d) 會見證人

所有會見內容應以書面形式記錄，而每一位證人須於紀錄上簽署以示確認。

(e) 裁斷 / 決定：

- 雙方必須有機會詳細地陳述個案，及就對方的指控及回應作出評論。調查小組會分析所有資料並確定相關事實。
 - 證據要求的程度取決於投訴的嚴重性，而裁決應按相對可能性的衡量原則而定。
 - 當要決定某種行為是否構成性騷擾時，應考慮所有紀錄及整體情況。
 - 在有需要的情況下，調查小組可向義務法律顧問或其他專業人士尋求法律意見。
 - 調查結果應交予執行委員會進行審議，待執行委員會考慮將會採取的行動及是否作出適當的紀律處分。
8. 調查小組應在收到投訴後兩個月內完成調查，並向投訴人發出回覆。如調查無法於兩個月內完成，調查小組會分別向投訴人和被指控的騷擾者發出通知，告知他們調查的進度。調查如未能於三個月內完成，必須經由秘書處通知執行委員會主席。
9. 如在調查過程中，調查小組發現相同的投訴已提交予其他法定機構或警方處理，調查小組應暫停調查。調查小組應經由秘書處通知執行委員會主席。待程序結束後才恢復調查。
10. 如在調查過程中，調查小組發現相同的投訴已在區域法院提出民事法律程序，調查小組應暫停調查，以免影響法律程序。調查小組應經由秘書處通知執行委員會主席。待民事法律程序結束後才恢復調查。

11. 調查小組的職責在於獲取和檢視所有與投訴有關的資料和証據，以決定是否曾發生性騷擾行為。調查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。
12. 如調查小組檢視所有與投訴有關的資料和証據後，認為投訴是無聊、無理、基於錯誤理解或缺乏實據的，又如投訴人不希望展開調查或不願繼續調查，調查可以終止。調查小組應經由秘書處通知執行委員會主席。而投訴人和被指控的騷擾者應獲知會該決定的理由。
13. 調查小組在作出調查結論後，應盡快裁決投訴是否成立。
14. 執行委員會收到調查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。
15. 如投訴人或被指控的騷擾者對裁決要求上訴該決定，上訴必須於收到通知後14工作天內以書面形式提交予執行委員會主席，並提供上訴的詳細理據。
16. 執行委員會主席須任命一個上訴委員會（由一位或多位常務委員組成）以檢討上訴理據和調查小組的報告。
17. 上訴委員會一般在三星期內須通知上訴人有關裁決。而上訴委員會的裁決為最終決定。
18. 如在調查或紀律程序完結時，有清晰的證據證明投訴是不誠實的，可建議執行委員會對提出惡意投訴的人士作出紀律處分。
19. 任何匿名投訴概不受理，不過執行委員會可對匿名投訴所提供意見/批評加以研究，以便找出有關制度或程序可予改善的地方。
20. 紀律處分措施：
 - (a) 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，包括訓斥、暫停或永久終止其會員/教練資格。本會亦有權把個案轉交平等機會委員會或警方處理。
 - (b) 任何職員、義務工作者、外聘導師、合約員工/代理人/服務供應商人員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、停職或解僱。本會亦有權把個案轉交平等機會委員會或警方處理。
21. 根據有關條例(第76和86(1)條) 投訴人亦可向指稱的騷擾事件發生當日

起計24個月內在區域法院提出民事法律程序對被指曾作性騷擾人士提出申索。詳情請自行與平等機會委員會(電話:2810 2059)或律師查詢。

22. 有關處理性騷擾正式投訴程序的流程圖見附錄IIa。

處理性騷擾正式投訴的程序的流程圖

