

香港泰拳理事會 防止性騷擾政策(及程序手冊)

1. 序言

本政策旨在建立一個尊重他人、沒有性騷擾的運動、比賽、及工作環境。香港泰拳理事會（下稱「泰理會」）致力消除及防止性騷擾。性騷擾是違法行為，不容發生，除內部紀律處分外，更需負上民事法律責任，有部分行為（例如非禮、跟蹤、電話騷擾等）更會同時帶來刑事後果。性騷擾一旦發生，泰理會內任何人都有權投訴。無論是學員、學生、教練、泰理會職員、裁判、兼職員工、合約員工、義務工作者等（下稱「相關人事」），均須對自己所作的性騷擾行為負上個人法律責任。任何人如向他人施壓去性騷擾另一人；指示他人性騷擾另一人；或明知而協助另一人作出性騷擾行為，亦可能要負上個人法律責任。

2. 本會的目標和責任

2.1 泰理會的屬會有責任確保運動練習或比賽不會出現任何在性方面有敵意性的環境，泰理會冀望透過制定本政策來提高相關人事對性騷擾的認知和意識，以及設立機制，處理有關性騷擾的投訴，以達到消除性騷擾的目的。防止性騷擾政策的目標及責任如下：

- 2.1.1. 確保相關人事能夠在一個沒有性騷擾的環境下作賽、練習及工作。
- 2.1.2. 以有效的途徑，讓相關人事都清楚了解聯會的性騷擾政策及投訴渠道。
- 2.1.3. 提高相關人事對性騷擾的認知，並培養他們尊重他人的品格和正確價值觀。
- 2.1.4. 提供有效、顧及投訴人感受和需要的投訴渠道，務求使投訴機制更容易為投訴人使用。
- 2.1.5. 以公正、不偏不倚和保密的原則，及嚴肅和謹慎的態度處理性騷擾投訴，並確保沒有人因真誠地作出投訴而受罰。

2.2 泰理會會向屬會定期傳閱此文件，讓本會所有相關人士都清楚了解本會性騷擾政策及相關投訴渠道。

3. 泰理會全體成員的義務和責任:

3.1 泰理會所有相關人士（包括理事會管理層人員、僱員、會員及義工）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。

- 3.2 泰理會任何相關人士如果目睹性騷擾行為，例如教練對學員或其他相關人士作出性騷擾行為或學員被性騷擾，均可向負責處理性騷擾投訴的職員舉報。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受到保護。

4. 性騷擾定義

性騷擾的定義及例子

性騷擾的法律定義根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的法律定義包括以下情況：

- (i) 任何人如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；
- (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
- (iii) 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。

- 4.1 性騷擾是歧視及違法行為，根據《性別歧視條例》第 480 章，第 2(5)條，性騷擾的法律定義為：

- (i) 任何人如對另一人提出不受歡迎的性要求，
- (ii) 或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；
- (iii) 或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；
- (iv) 或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。

- 4.2 根據《性別歧視條例》，性騷擾受害人包括男性及女性，可在任何人身上發生；與性騷擾相關的法例條文及本政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。

- 4.3 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。單一事件亦有可能構成性騷擾。

- 4.4 性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾較弱的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如教練被本會學生性騷擾。如有此情況，亦屬違法的性騷擾行為，本會會正視及適當處理。

4.5 性騷擾的例子:

- (i) 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方，
- (ii) 帶有性方面影射的評論，
- (iii) 猥褻性或侮辱性的說話，
- (iv) 有關性或某一個性別的笑話，
- (v) 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求，
- (vi) 暗示或公開威脅對方發生性行為，
- (vii) 猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏），
- (viii) 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係，
- (viii) 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章，
- (x) 性侵犯或強迫性行為（強姦），

註：上述(v)至(x)的例子，有觸犯刑事條例的可能。

4.6 防止性騷擾的措施

泰理會會透過下列措施提高有關人事對性騷擾行為的認知和意識：

- (i) 有關泰理會執行的防止性騷擾政策、舉報和提出投訴的程序及指引將載列於網頁及員工手冊；
 - (ii) 向屬會會員、學校發信提醒有關泰理會執行的防止性騷擾政策及程序；
 - (iii) 透過賽前會議讓參與者知悉泰理會對防止性騷擾的政策和相關的處理程序及處分措施；
 - (iv) 向義務工作者提供有關防止性騷擾的政策及簽署聲明；
 - (v) 向新入職員工提供有關防止性騷擾的政策作為入職簡介的標準項目；
 - (vi) 在員工會議上強調有關政策；
7. 清除令人反感的物品或資料：清除理事會內可能涉及性騷擾的物品，並禁止把這些物品帶入泰理會，以及防止不適當使用電腦科技，引致性騷擾；
8. 定期檢討有關政策及措施。

4.7 任何泰理會職員或學員提出真誠的投訴、在調查投訴過程中提出任何資料、或參與正式紀律程序，均不應因此而遭受逼害或報復。

5. 防止性騷擾政策內容

5.1 本會要求所有到校教練工作前申請進行「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。

教練執勤時的行為操守要求及有關防止性騷擾的注意事項:

- 5.1.1 在比賽、練習或教導學員時，或需不時進行身體接觸或觸碰。然而，學生可能會因該等行為而感到尷尬或受到冒犯。即使是誠實善意的教導行為，教練亦應向相關的學員解釋作出有關行為是合宜且必要的，並尋求對方事先同意。未得學員事先同意，教練切勿作出該等觸碰或敏感動作，尤其是在關鍵時間並無其他人士在場，教練亦可考慮邀請與學員同性的教練或其他學員協助。(例如在練習埋身搏鬥時，異性運動員練習必須得到雙方同意下，才能進行，異性運動員練習搏鬥，教練亦可建議穿戴護甲;在比賽前為運動員按摩或搽油的工作，可以由同性的教練或學員協助進行，如沒有同性教練或學員，教練必須得到運動員的同意，才可進行按摩或搽油的工作。)
- 5.1.2 教練嚴禁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運動發展、或會影響成績。
- 5.1.3 教練嚴禁在工作場地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）。
- 5.1.4 當不受歡迎的性要求、獲取性方面好處的要求及其他口頭或身體上涉及性的行徑成為錄取的條件時，該行為在本會即構成性騷擾。
- 5.2 泰理會執委會委員／主管人員／教練嚴禁持續致電或寄信或寄電郵要求發展個人關係或性關係。例如電郵、短訊、互聯網上的平台或臉書。
- 5.3 在僱傭範疇中的性騷擾行為包括以下情況：
- 5.3.1 對本會內其他人所僱用的員工，或學生或求職者作出性騷擾；
- 5.3.2 對合約教練作出性騷擾；
- 5.3.3 對正在為從事泰拳專業或行業謀求所需授權或資格的人士作出性騷擾；
- 5.3.4 對正在謀求或接受訓練的人士作出性騷擾。
- 5.4 本會任何人士不得歧視或騷擾其他學員、學生，以及任何與泰拳有事務交往的人士。
- 5.5 處理性騷擾投訴的機制

5.5.1 受到性騷擾的相關人士，可採取的處理方法：

(a) 如在工作/賽事/動期間任何人士感到受性騷擾，可向泰理會投訴，或向平等機會委員會(平機會)作出書面投訴。泰理會內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 9 提出訴訟的權利。

(b) 設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。若投訴人的主要關注是希望儘快採取非正式行動來遏止騷擾行為（例如：向被指稱的騷擾者發放清晰的信息），而不要就他/ 她的個案展開調查時，投訴便會非正式地處理。一般而言，非正式行動適合用作處理輕微及單一的性騷擾事件，而非用於較嚴重和重複的性騷擾行為。

(c) 如感覺受到性騷擾，可採納以下非正式或正式處理方法：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。告訴信任的人，例如家人或同事，讓他們給予情緒上的安慰和建議。以書面記錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人、性質(騷擾者的說話和做過的行為)及受害人的反應。向泰理會作出正式投訴。向平機會作出書面投訴，要求調查及調解。向教育局投訴。報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。 \

5.5.2 調查

(a) 調查原則 泰理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：處理有關投訴時，泰理會持守資料保密原則，以保障有關人士的利益。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，泰理會有需要通知他/她有關指控的詳情。如有任何人士違反上列保密原則，泰理會將會對有關人士作出書面警告。

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，泰理會收到投訴應立刻處理。

程序的透明度：泰理會應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在泰理會投訴政策/性騷擾政策內，並讓相關人士知悉。如投訴涉

及其他機構或學校，泰理會應讓該機構和 學校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報復(根據《性 別 5 /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/投訴的相關人士，與投訴人或被指稱的騷擾者有密切關係，如親屬關係，應把個案交由其他人士處理。

匿名投訴：若泰理會收到匿名投訴，會先作了解，如無法跟進則無法受理。謹慎處理：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。

(b) 處理步驟

若有人認為或懷疑被性騷擾，應儘快投訴，可向泰理會進行「口頭」或「書面」投訴，泰理會於合理時間內處理有關投訴。口頭投訴〔非正式程序〕 這方法主要涉及調停和舒緩情況的技巧，促進開放態度及溝通，以便有關人士了 解對事件的不同意見。這些技巧要迅速、有彈性及有效率，對感受和情緒有適當 的認識及回應，並尊重有關人士的權利和私隱。程序如下：

- A. 投訴人向處理個案人員描述該事情。
- B. 處理個案人員適當地回應投訴人的情緒及要求。
- C. 與被投訴人傾談，了解事件。
- D. 提供各種解決問題辦法。
- E. 個案完結時，處理個案人員須簡單記錄有關投訴。
- F. 有關個案的記錄須保密，但可用作統計用途。

書面投訴〔正式程序〕，由泰理會處理 若相關人士認為或懷疑被性騷擾而作出書面投訴，可向泰理會投訴。

- A. 投訴人應向執委會遞交書面投訴，敘述事件經過及有關資料。
- B. 執委會成立之調查小組會根據一般申訴程序對事件作正式的調查。
- C. 提供被投訴者一份投訴書和給予回應的機會。
- D. 在所有會見期間，保持私隱和尊重投訴人及被投訴人個人權

利。

- E. 調查小組會呈交一份報告書，內容包括被調查的有關事項及重點，被發現的事實、調查的結果、建議及解決方法。
- F. 有關個案的報告書須保密，但可用作統計用途。調查小組透過面談或收取書面聲明向有關人士收集資料/證據。如有需要，可諮詢平機會的意見。

如事件須成立調查小組跟進有關調查。小組成員應由大致等量的不同性別成員組成。如有需要，可安排投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間避免接觸，尤其避免單獨接觸。以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。擬訂書面報告，以書面向涉及事件的雙方交代調查結果、處分內容及其考慮因素。調查小組在評估證據後須決定是否需要採取處分措施或其他適當的行動，並擬備書面報告，以書面把調查結果告知有關人士。在處理投訴時，亦遵守防止「使人受害」的歧視原則，保障有關証人免受不合理的對待。泰理會在有關人士同意下，會盡力透過調解方式解決問題。若調解不成功，投訴人可向平機會申請要求給予法律協助。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，聯會考慮向警方報案。

(c) 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。若決定在區域法院提出法律訴訟，需於事件發生後的 2 年內提出。泰理會考慮到延遲處理投訴會對調查工作及舉證可能做成困難，故只接受事件發生後的 12 個月內提出的投訴。若有合理原因令投訴人延誤投訴，泰理會酌情處理。

5.6 處分

處分措施

如確定泰理會某職員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，泰理有權展開有關的紀律程序，向該名職員採取適當的紀律處分，如需要道歉、接受輔導、給予賠償、停職、可被解僱等。如投訴涉及學校相關人士，泰理有權禁止該人士參賽並通知校方，按校本規則處理。如投訴涉及非學校教練及義務工作者，泰理會有權禁止該人士參賽並通知有關機構及屬會。如事件可能涉及刑事罪行，泰理會會向警方舉報。如泰理認為恰當，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。

上訴程序

若性騷擾事件涉及的其中一方不接受調查小組之調查結果，可向執委會上訴，以符合公義的原則。「調查小組」所作的決定，可向其上一級提出上訴。如仍然不滿其決定，則可向平等機會委員會或警方投訴。

任何僱員或學員被發現違反防止性騷擾政策，查明屬實，屬會會按情況採取適當的紀律處分，包括警告、訓斥、停職/停課或開除。如果調查證明性騷擾行為屬實，按反歧視法例或其他法例，騷擾者須為他/她的行為負上法律責任。

- 5.6.1 如性騷擾投訴成立將會導致紀律處分，並立即暫停其職務。
- 5.6.2 最嚴重的後果：終止僱傭合約（員工）／開除會籍
- 5.6.3 如事件可能涉及刑事罪行，泰理會會向警方舉報。

6. 向受影響人士提供協助

- 6.1 本會承諾向受影響人士提供即時協助／初步程序決定是否需要停職。
- 6.2 本會承諾盡可能分隔投訴人、被投訴人及證人的安排，會調走被投訴人而非投訴人或證人。於進行調查期間，盡可能考慮安排投訴人和被指稱的騷擾者不會一起工作或任教。
- 6.3 本會承諾在不同階段及有關程序後安排投訴雙方及證人重新投入工作／練習。

7. 投訴程序（投訴程序請參閱附錄）

7.1 內部處理

7.1.1 非正式投訴

- (i) 被騷擾者可寫信／便條給騷擾者。具體指出騷擾者做出哪件事或說出哪些話令你感到被冒犯。
- (ii) 如你不想直接與騷擾者對質，可以告訴你信任的人，讓其為你提供情緒支援、建議及／或代表你提出投訴。
- (iii) 你亦可以聯絡本會相關負責人員。其將在個案中擔任調停人／調解人的角色，嘗試是否能夠在雙方同意的情況下達成和解。
- (iv) 如能夠達成和解，負責人員將就相關事件向執委會委員提交報告（其中包括經雙方簽署的調解協議）以供存檔備案。一般而言，報告應於個案和解後一個月內提交。

- (v) 調停過程一般在收到投訴後兩個月內完成。如未能解決投訴，或一方決定終止調停，負責人員應將個案轉介執委會委員；執委會委員將在收到投訴人的書面投訴後，安排展開正式投訴程序。

7.1.2 正式投訴

投訴人必須向泰理會執委會委員提交書面投訴。書面投訴必須精確描述相關事件，包括指稱行為發生的日期、時間及地點；是否有其他人在場；騷擾的性質（騷擾者說了哪些話及做了哪些事），以及投訴人本身當時的反應（如有的話），並提供證人（如有的話）的姓名及聯絡方式。

執委會委員將主持及委任成員組成調查小組以調查相關投訴，一般在收到投訴後兩星期內進行。調查小組須由本會正／副主席、技術召集人／執委、及不少於兩位不同性別的執委會委員組成。

調查期間，被指稱的騷擾者將被要求不得聯絡投訴人，反之亦然。調查結果將在調查結束後兩星期內轉達給投訴人、被指稱的騷擾者及調查小組。

如性騷擾個案成立，將被裁定違反《性別歧視條例》的人士採取紀律處分。

*調查報告應於調查結束後一個月內提交予本會主席。

7.2 外部

7.2.1 可直接向平機會投訴／區域法院提出訴訟／轉介警方處理或建議報警

投訴人亦絕對有權向平機會舉報相關事件以求調查及調停／區域法院提出訴訟／轉介警方處理或建議報警。如須查詢或投訴，請參閱相關網站。

7.3 投訴的時限

7.3.1 投訴人應盡快以口頭或書面形式提出投訴。失去時效會對投訴人的個案利，以致難以展開日後的調查。此外，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。

- 7.3.2 如果投訴人選擇向法定機構投訴，本會將暫停調查，直至相關程序完結。

7.4 程序公平

泰理會在處理性騷擾事件時將秉持以下原則：

7.4.1 公平原則

泰理會將以公正、公平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，給予雙方同樣的機會申述。

7.4.2 保密原則

泰理會會向投訴人承諾，將所有與性騷擾事件有關的資料和記錄保密，只按需要向處理有關投訴的負責人及被指稱的騷擾者披露指控詳情。

7.4.3 及時原則

泰理會明白性騷擾事件對投訴人及被指稱的騷擾者均會帶來壓力，本會承諾在收到投訴後會立即處理和跟進事件。

7.4.4 保護原則

泰理會承諾保護投訴人及證人，避免其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”，意指某人就歧視事件作出投訴或作證人而受到較差的待遇，例如遭受報復，即屬違法的歧視行為。

7.4.5 避免利益衝突

若處理查詢／投訴的負責人，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處理性騷擾查詢／投訴的負責人，則本會將把個案交由其他人士處理。

7.4.6 匿名投訴

倘若收到匿名投訴，泰理會將視乎提出的證據及事件的嚴重程度，才決定會否就有關投訴進行了解及調查；若果性騷擾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。

7.4.7 謹慎處理原則

泰理會承諾體恤投訴人的感受（如避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及安排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、蒙受更大羞辱，亦不讓其他有關人士遭到不必要的麻煩。

8. 防止性騷擾的措施

- 8.1 泰理會應定期向所有相關人士發布本會防止性騷擾政策，並向新

入職的員工、新加入的義工和會員，發布及解釋防止性騷擾政策。

- 8.2 泰理會應上載有關政策於網頁方便有需要者隨時查閱，並於本會當眼處張貼通告，讓所有相關人士知悉機構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。本會亦會告知 合約服務供應商及聘用的團體或人士，本會不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。

最後更新日期：2018 年 11 月 20 日

資料來源：

香港警務處

平機會編訂的《校園性騷擾政策大綱》(更新於 2013 年 11 月)

防止校園性騷擾的問與答 (更新於 2013 年 11 月)

附錄

- 1 處理性騷擾投訴程序
- 2 被投訴人回應表
- 3 投訴記錄表
- 4 調解條例及道歉條例

附錄：處理性騷擾投訴程序：

香港泰拳理事會「防止及處理性騷擾」投訴委員會
投訴人記錄表(20_____ - 20_____年度)

個案編號*：_____ 填寫日期：_____

投訴人姓名：_____ 性別：_____ 年齡：_____

資料：職業_____

事件類別：

* 說話 * 被冒犯* 行為* 在惡劣環境工作* 涉及歧視

* 其他 _____

投訴事項：

被投訴人姓名：_____ 性別：_____ 年齡：_____

資料：職業 _____

事件發生日期：_____ 時間：_____ 地點：_____

事件發生經過：

本人鄭重聲明，上述填寫資料正確無誤。

投訴人簽署：_____ 日期：_____

香港泰拳理事會「防止及處理性騷擾」投訴委員會
被投訴人回應表(20_____ - 20_____年度)

本人就投訴個案編號：_____ 作出以下回應：

本人資料如下：

姓名：_____ 性別：_____ 年齡：_____

職業：_____

本人鄭重聲明，上述填寫資料正確無誤。

本人：〔姓名〕_____ 簽署：_____ 日期：_____

香港泰拳理事會「防止及處理性騷擾」投訴委員會
投訴記錄表(20_____ - 20_____年度)

投訴個案編號：_____ 事件發生日期：_____

投訴人姓名：_____	被投訴人姓名：_____
性別：_____ 年齡：_____	性別：_____ 年齡：_____)
職業：_____	職業：_____

第一次見面：投訴人面見日期：_____ 被投訴人面見日期：_____

處理 / 結果：處理投訴委員姓名：_____ 簽署：_____

第二次見面：投訴人面見日期：_____ 被投訴人面見日期：_____

處理 / 結果：處理投訴委員姓名：_____ 簽署：_____

第三次見面：投訴人面見日期：_____ 被投訴人面見日期：_____

處理 / 結果：處理投訴委員姓名：_____ 簽署：_____

最後處理結果：〔於個案結束時填寫〕

投訴人姓名：_____	簽署：_____	日期：_____
被投訴人〔或其代表〕姓名：_____	簽署：_____	日期：_____
處理投訴委員姓名：_____	簽署：_____	日期：_____

訴訟 <<調解條例>>及 <<道歉條例>>

(壹) 訴訟

調解有別於訴訟，訴訟講求透過以法律途徑，保護自己的權益。當某人自身利益遭到侵犯或損害時，他便以法律訴訟程序，控告對方，以便為自己爭取最大補償，一般來說，訴訟者往往不會輕易作出妥協或讓步。但訴訟過程中，經常需花費大量資源，包括經濟及精神上的損耗，且佔用法庭大量時間，當訴訟完結時，某方的訴訟者縱能勝訴，其所得的賠償往往是得不償失，有鑑於此，司法機構在 2009 年透過法律改革，在訴訟過程中，加入一個近乎強制性的調解環節，訴訟者如不當地拒絕參與調解，法庭會以一個嚴厲的態度，衡量訟費（俗稱堂費），並命令拒絕參與調解者承擔相當部分的訟費。

對於極大部分的案件而言，司法機構鼓勵紛爭者經過調解的方式解決糾紛。假若雙方未能成功達成和解，法庭才介入審理案件，故現今的法律體制中，調解是一個不可或缺，訴訟者必須經過的一個過程。為強化調解的重要性及達到調解的成效，<<調解條例>>於 2013 年在香港正式生效及推行，該條例的目的，在於提倡、鼓勵和促進以調解方式解決爭議，並確保訴訟人士在調解過程中的通訊得以保密。

(貳) 調解

當兩位或多位人士對某些事情互相各持己見，立場有所對立，而又互不退讓時，糾紛便容易在爭議者間產生，期間若有一位中立人士介入，在不偏袒任何一方紛爭者，並且能不偏不倚地充當著一個調解者的角色，這位調解者往往可把對立者的偏激情緒降溫，從而增加雙方和解的可能性及促成和平解決紛爭。

港府在 2013 年推行的<<調解條例>>中第 4 條，對調解的釋義定性為“一個或多於一個…有組織程序…”，由調解員在中立的情況下，協助爭議者：

1. 找出爭議點；
2. 探求和擬訂解決方案；
3. 互相溝通；
4. 就解決爭議的全部或部分，達成協議。

在這過程中，調解員往往安排舉行一些會議，好讓爭議者透過磋商及互讓，以達成調解協議。

(叁) 誰可充當調解員

至今為止，<<調解條例>>沒有定明作為“調解員”的資格，作為一名稱職的調解員，重點在於他處理紛爭時，能達到不偏不倚，並且不能身兼判決者的角色，以解決糾紛即可。而一個法律認可的調解過程，調解員經常要經過多個步驟，方能達到一個具有法律約束力的“協議”；簡單而言，調解員一般需深入了解爭議事件的前因後果，往往需閱讀一些涉及爭執事件的文件、聆聽爭執者的分歧及共通點、刻意分隔或安排爭議者聚首一起，以便相討和解方案等程序，並草擬一份和解方案，好讓爭議雙方自願簽署，方能圓滿達成調解的目的。

(肆) 警務人員可擔任為調解者嗎？

一般而言，任何人士包括執法者如警務人員，在適當的情況下也可扮演調解者的角色，問題是調解的成效有多大，作出調解時又是否存有一些潛在風險？

作為調解者首先必須了解的，乃並非每一個個案均適合進行調解，而進行調解工作時，調解者必須注意及遵守一定的守則，並提醒自己需要謹守一些誠條。在決定是否進行調解工作時，起步點在於把紛爭分成兩大類，一類是不宜沾手作出調解的，另一類則可被歸納為可作出調解的個案。

(肆)(I) 適合作出調解的個案

在決定是否以調解員身份，介入調解紛爭時的重要考慮因素，舉例包括紛爭者之間-

1. 所存的矛盾是否極度尖銳；
2. 是否互存濃厚敵意；
3. 是否互相均存有解決紛爭的意欲；
4. 雙方是否存有一些持續性的關係；
5. 雙方的權勢地位或商議能力是否太懸殊；
6. 雙方對紛爭的爭議點是否有相約的理解。

(肆)(II) 不適合作出調解的個案

1. 爭議點涉及刑事成分；
2. 爭議點涉及虐兒、家庭暴力；
3. 調解員未能充份掌握涉及爭議事情的資料；
4. 爭議點涉及第三者的利益；

5. 爭議點涉及複雜的事實背景；
6. 爭議點主要涉及法律權益或論據；
7. 調解員可能於調解過程中面對自身安全的風險；
8. 爭執者間欠缺互信；
9. 爭議者的情緒或心理，是否正處於極度困擾的狀態；
10. 爭議者互相存有濃厚的敵意。

調解員並需具有的基本才能，包括能迅速掌握爭議者的爭拗範圍及重點，有洞悉雙方的心態能力，懂得為

雙方破冰及適當地制定調解方案等。

(伍) 道歉條例

為了鼓勵爭議者達成庭外和解，港府推行了上文提及的<<調解條例>>，至今大部分民事案件的訴訟者，能透過調解解決紛爭，令庭外和解的個案提升。直至2018年初，另一條名為<<道歉條例>>的法例，亦在香港生效，此條例的目的是提倡和鼓勵作出道歉，以期防止爭端惡化和促進和睦排解爭端。

<<道歉條例>>的大方向，是指當某人就著某事情而向另一人表達歉意、懊悔、遺憾、同情或善意，這些均屬道歉行為，但從法律角度而言，這些表達歉意的行為或言論，並不同某人在該事件上承認法律過失，因此，作出道歉並不同承認法律責任。<<道歉條例>>可適用於大多數的個案中，但卻列明不適用於刑事法律程序。

(陸) <<調解條例>>、<<道歉條例>>及警務人員的關係

綜合上文，當市民有所爭端，而導致警員介入解決糾紛時，警員首要考慮把事件分類，假若整件事件或部分情節涉及刑事成分，警員千萬別誤解<<調解條例>>或<<道歉條例>>賦予他們作出調解或鼓勵爭議者作出道歉的權力，反之，應明白不當的調解或勸喻某方作出道歉，實屬不宜，調解功夫做得不慎的話，可能為自己帶來嚴重的後果，例如可能觸犯防礙司法公正等的罪名。

黃汝榮

(退休裁判官/暫委區域法院法官)