

性騷擾--體育界問卷調查 2018

調查結果

背景

體育機構，包括體育總會，不單是僱主，亦是服務提供者，有責任為僱員及運動員提供無性騷擾的環境以參與體育活動。根據《性別歧視條例》，性騷擾是指任何不受欢迎而涉及性的行徑，當中包括任何人對另一人作出不受欢迎的性要求、或提出不受欢迎的要求以獲取性方面的好處，而一個合理的人會預料到當事人會感到受冒犯、侮辱或威脅。性騷擾亦包括作出涉及性的行徑，造成具敵意或威脅性的環境。因此，性騷擾條文所涵蓋的範圍廣泛，涉及性的言語騷擾以至非禮和強姦等都包括在內。

2. 平等機會委員會(平機會)與中國香港體育協會暨奧林匹克委員會(港協暨奧委會)合作，為各體育總會舉辦一系列反性騷擾研討會及培訓工作坊，以提高體育界對性騷擾的認識。除此之外，平機會亦擬備《體育機構防止性騷擾政策大綱》的修訂版和簡易版本的《體育機構防止性騷擾政策注意事項》，協助體育機構制定全面而有效的防止性騷擾政策。

3. 平機會及港協暨奧委會於2014年進行了一項基線問卷調查——「性騷擾——體育界問卷調查」，嘗試探討本港體育總會訂定防止性騷擾政策的成效及防止性騷擾的工作。其後的「2018年性騷擾——體育界問卷調查」跟進調查旨在瞭解訂定防止性騷擾政策的最新狀況，並探討體育總會是否具足夠資源為職員及教練舉辦培訓，防止性騷擾。

4. 體育總會作為本地負責管理與其相關的體育項目的唯一團體，肩負統籌本地體育機構及推動香港體育運動的責任。港協暨奧委會轄下的體育總會成員數目由2014年的75間上升至2018年的79間。

5. 體育總會不單負責規管各相關的體育項目，在本港推廣和發展有關體育運動，更擔當挑選精英運動員代表香港參與國際體育競賽，當中有機會涉及權力互動和權力關係，因此各體育總會應採取合理地切實可行的措施，保障其會員、僱員及運動員免受濫用權力的影響、涉及交換條件的騷擾和性騷擾等。

6. 問卷於2018年7月12日至10月12日透過港協暨奧委會以電郵方式發送至79間體育總會。在這三個月內，體育總會把填妥的問卷以電郵或傳真方式直接交回平機會。在給予體育總會的79份問卷中，平機會收回42份，回應率為53%。與平機會2014年的同類調查比較，75間體育總會中有57間填妥並交回問卷，回應率為76%。

7. 根據42間回應的體育總會提供的資料，其會員名單總共有211,570名個人會員(N = 40)及1,711間屬會會員(N = 41)；回應的體育總會合共聘用了3,474名教練及2,447名職員，包括全職及兼職(表1)。這些數字顯示，有不少公眾人士參與這些體育總會所舉辦的體育活動。

主要結果

約半數的回應體育總會將於2019年完成政策制定

8. 過去五年(2014至2018年)已完成制定性騷擾政策的體育總會數目增加。在42間回應的體育總會中，22間(52%)表示已制定防止性騷擾的書面政策，20間(48%)則表示未有訂定(圖2)。與2014年的調查比較，當時只有7間(12%)表示已制定防止性騷擾政策，而大多數體育總會(88%)則尚未制定(圖2.1)。由於五年前有制定防止性騷擾政策的體育總會數目很少，是次跟進調查發現已制定防止性騷擾政策的體育總會的百分比有顯著的升幅。22間已制定防止性騷擾政策的體育總會，其實只佔79間體育總會的28%。

9. 話雖如此，有不少體育總會表示正在草擬防止性騷擾政策，並將於2019年第4季完成，因此整體情況將於今年第4季會有所改善。在尚未制定性騷擾政策的體育總會(N = 20)中，17間(85%)表示正在制定政策，預計2019年第4季完成(圖3)。只有3間體育總會(15%)表示將不會制定防止性騷擾政策，因為已向會員/職員/教練提供操守守則(表3.1)。換句話說，若正在制訂政策的體育總會能如期完成相關的制訂政策工作，在2019年第4季將總共有39間體育總會有防止性騷擾政策。如是者，在2019年第4季在79間體育總會中將會有約半數(49%)完成制訂有關政策。與2014年的同類調查相比，當時只有8間體育總會(16%)表示考慮於未來12個月制定防止性騷擾政策。

10. 調查亦問及體育總會的防止性騷擾政策於何時制定及檢討。有六間回應的體育總會(27%)表示於2015年前已制定有關政策，而有41%回應的體育總會於2015年至2017年間制定有關政策，而有27%表示其政策於2018年制定的(圖4)。調查結果與平機會較早前在體育界舉行兩輪的反性騷擾運動的時間吻合。該兩輪的反性騷擾運動分別於2014/15年度及2018年初與港協暨奧委會合作進行，調查結果顯示這兩輪的反性騷擾運動提高體育界對性騷擾的認識，有助推動體育總會制訂有關政策。調查結果亦發現在2017年前已制定防止性騷擾政策的體育總會中，有6間已於2017年至2018年間檢討相關政策。

防止性騷擾政策的完善程度及獲取政策的便利程度

11. 本調查評估各體育總會在制定防止性騷擾政策時有否涵蓋一些重要的內容。十一項重要內容包括：「表明管理層對消除性騷擾的決心，不會容忍性騷擾情況出現」、

「性騷擾的法律定義和例子」、「說明政策適用於體育總會所有教練和其他僱員」等等(圖5)。

12. 在22間已制定防止性騷擾書面政策的體育總會中，最少體育總會於防止性騷擾政策中列明「專責處理性騷擾投訴的指定人員姓名和聯絡資料」(55%)。較少體育總會註明「保證任何人不會因真誠投訴而受到處分」(59%)，及「投訴人可直接向平等機會委員會投訴或向區域法院提出訴訟」(59%)。雖然如此，但大部分已制定防止性騷擾政策的體育總會的都有把這些重要內容涵蓋於其政策之內，政策中最常見的內容包括(圖5)：

- a. 說明政策適用於體育總會所有教練和其他僱員(100%)；
- b. 表明管理層對消除性騷擾的決心，不會容忍性騷擾情況出現(95%)；
- c. 說明總會內部處理性騷擾投訴的程序(86%)；
- d. 性騷擾的法律定義和例子(82%)；
- e. 保證投訴資料保密(77%)。

13. 過去五年，體育總會在提供防止性騷擾政策的便利程度及政策的透明度上均有顯著改善。調查問及各體育總會向個人會員或屬會發布防止性騷擾書面政策的方法(N = 22)，22間中有12間(55%)表示把政策上載至網站，45%(10間)表示以電郵通知(圖6)。相比2014年的同類調查，當時沒有任何體育總會把政策上載至互聯網，只有3間體育總會以電郵向會員通知有關政策。結果顯示，個人會員、屬會及公眾可更方便地獲取有關政策。是次調查結果顯示，約半數已制定防止性騷擾政策的體育總會以電郵向個人會員及體育會通知有關政策。改善獲取政策的便利程度有助各體育會提高會內防止性騷擾的意識。

防止性騷擾的措施

14. 相比2014年的調查，2018年的調查結果反映有更多的體育總會已採取預防性騷擾的措施。結果顯示，各體育總會在採取預防措施提高職員及會員意識方面有很大改善。以下是回應的體育總會最常採取的措施(圖7)：

- 2018年回應的體育總會中有64%(39間中有25間)表示「在員工/教練受聘或續約前，要求將擔任與未成年人士或精神上無行為能力人士有關工作的員工及教練確認沒有『性罪行定罪紀錄查核』機制指明列表中的性罪行刑事定罪紀錄」，而2014年該項的調查結果為26%(57間中有15間)；

- 是次回應的體育總會中有46%(39間中有18間)表示「為教練提供防止性騷擾培訓」，相比2014年該項的結果為12%(57間中有7間)；及
- 是次回應的體育總會中有38%(39間中有15間)表示「要求教練在閱讀有關防止性騷擾的政策/操守守則/指引後，簽署確認同意遵守」，2014年的結果為16%(57間中有9間)。

15. 再者，2018年的調查結果顯示，60%回應的體育總會已為教練提供防止性騷擾的操守守則(圖8)。研究結果顯示已制定防止性騷擾政策的體育總會有較大機會為教練制定操守守則。在已制定防止性騷擾政策的回應體育總會中，84%已為教練制定防止性騷擾的操守守則。相反，在尚未制定防止性騷擾政策的體育總會中，只有45%表示有為教練制定防止性騷擾的操守守則(表9)。

16. 再者，已制定防止性騷擾政策的體育總會有較大機會為職員及教練提供防止性騷擾培訓。調查結果顯示，在已制定防止性騷擾政策的體育總會中，有50%的體育總會有為職員及教練提供防止性騷擾培訓。相比尚未制定防止性騷擾政策的體育總會中，只有21%會為職員及教練提供防止性騷擾培訓，而79%則沒有為職員及教練提供任何有關防止性騷擾的培訓(表10)。

體育界缺乏資助及資源防止性騷擾

17. 有效防止性騷擾的策略，須同時具備防止性騷擾的書面政策和提供認識性騷擾的培訓課程。是次調查結果顯示，大部分體育總會(93%)由康樂及文化事務署(康文署)提供撥款資助(圖13)，近半數(45%)受康文署資助的體育總會沒有防止性騷擾政策(表14)。

18. 在每5間回應的體育總會中就有3間(63%)表示沒有為職員/教練提供防止性騷擾的培訓(圖11)。值得注意的是，只有15%回應的體育總會定期為職員/教練提供防止性騷擾的培訓。根據調查結果，62%回應的體育總會表示缺乏資源提供防止性騷擾培訓課程(圖15)。大部分回應的體育總會(95%)表示有興趣參與由平機會舉辦的防止性騷擾培訓課程(圖12)，反映各體育總會對職員及教練對防止及處理性騷擾的培訓需求殷切。

19. 是次調查亦嘗試瞭解受康文署資助的體育總會有否從政府得到足夠的資源為職員及教練提供防止性騷擾的培訓。結果顯示，58%受政府資助的體育總會表示，缺乏充足的資源提供相關培訓(表16)。同時，調查亦問及體育總會未為職員及教練提供防止性騷擾培訓的原因，部分受資助的體育總會表示「沒有時間和資源來進行此類培訓」、「政府資助沒有這項的資助」。而非政府資助的體育總會則表示由於是收取會費以自負盈虧的方式運作，在人手及資源有限的情況下未能提供防止性騷擾的培訓。部分體育總

會則表示需要依靠政府或公營機構提供相關培訓課程，例如其中一間回應的體育總會指「需要依靠康文署/港協暨奧委會/香港體育學院舉辦防止性騷擾培訓」(表17)。

20. 調查結果亦指出，人手短缺也是導致各體育總會尚未制定防止性騷擾政策的因素之一。在分析調查的數據時，我們把受訪的體育總會分成兩類：(i)職員較少的體育總會(10人或以下，包括全職及兼職)，及(ii)職員較多的體育總會(10人以上，包括全職及兼職)。在已制定防止性騷擾政策的體育總會中，過半數(52%)為職員較多的體育總會。相反，在尚未制定防止性騷擾政策的體育總會中，82%為職員較少的體育總會(表18)。結果反映，職員較少的體育總會制定防止性騷擾政策的機會較低。

性騷擾投訴

21. 根據體育總會之回應(N = 40)，有6間體育總會表示，於過去三年接獲共7宗性騷擾投訴。性騷擾的類別包括不恰當的觸摸、輕拍及/或親吻(n = 3)；有關性的言語、文字或電子訊息(n = 3)；涉及性的非言語暗示(n = 1)(表 19)。

建議

22. 在是次調查結果發現，已制定防止性騷擾政策的體育總會由2014年的7間(佔回應的體育總會13%)上升至2018年的22間(佔回應的體育總會52%)，結果令人鼓舞。預計於2019年第4季，將會再有17間體育總會制定防止性騷擾政策。再者，在已制定防止性騷擾的回應體育總會中，84%表示已為教練制定操守守則。相比先前的調查，有更多體育總會已實行全面的防止性騷擾政策及採取多項措施保障會員、僱員及運動員免受性騷擾。結果反映，本港體育總會在防止性騷擾意識層面已有所改善。

23. 然而，鑑於仍有37間體育總會尚未回應是次問卷調查，因此需要謹慎解釋上述調查結果。已制定防止性騷擾政策的體育總會可能有較大機會就問卷作出回應，而尚未制定政策的總會則傾向不作回應。

24. 平機會在2018年初更新政策大綱及擬備簡易本《體育機構防止性騷擾政策注意事項》，以協助體育機構制定全面而有效的防止性騷擾政策。平機會將持續協助各體育總會及體育機構，尤其為職員、教練及運動員提供防止性騷擾培訓。

25. 國際奧林匹克委員會(國際奧委會)已為國際體育協會及地區奧林匹克委員會(奧委會)制定一套指引，保障運動員免受性騷擾及侵犯。指引提供按部就班的方案，協助國際體育協會及地區奧委會於體育範疇制定防止性騷擾的政策及程序。指引同時亦就制定政策時的常見問題提供解決方案。然而，長達106頁的指引只提供英文版本。平機會認為港協暨奧委會可考慮為體育總會成員提供該指引的簡易中文版本，以供成員在制

定防止性騷擾政策及保障程序時作參考之用。平機會亦認為港協暨奧委會應鼓勵新會員、現有體育總會及屬會採納國際奧委會的《體育界性騷擾及侵犯之共識聲明》。

26. 至於推行防止性騷擾政策及保障程序層面，建議各體育總會應設立具透明度機制，例如把防止性騷擾政策、投訴處理程序、操守守則及有關反歧視的保障程序上載至機構網站。

27. 根據調查結果，不少體育總會已制定防止性騷擾政策及/或操守守則。部分體育總會已在2017年至2018年間檢討有關政策。對於尚未制定政策的體育總會而言，這些已更新的政策是有用的資源及參考材料，以供制定其政策時作參考。各體育總會亦應鼓勵其屬會採納有關政策及/或操守守則。

28. 在協助制定有效的防止性騷擾政策及相關預防措施層面，港協暨奧委會可再加強其聯繫角色，協助各體育總會分享經驗及交換意見，例如舉辦研討會及工作坊，以推動平等機會及反性騷擾。

29. 香港政府在體育界防止性騷擾方面擔當關鍵的角色。康文署負責管理「體育資助計劃」及撥款機制，以支持香港體育運動的發展。各體育總會需與康文署簽署資助協議。政府於2019年1月宣布康文署會檢討資助計劃，當中包括「體育總會和其他體育團體申請資助撥款的資格及原則」及「優化監管系統以及提升良好企業管治及運作模式」。康文署可考慮把制定防止性騷擾書面政策、設立具透明度的性騷擾投訴處理機制、上載防止性騷擾政策至網站、及向康文署通報性騷擾個案等措施納入為各體育總會申請撥款原則及提升良好企業管治及運作模式的一部分。平機會將會繼續跟進及檢視各體育總會在制定及推行防止性騷擾政策的情況。

30. 根據調查結果，康文署是各體育總會的主要資助來源。逾90%體育總會受康文署資助。不過，近60%獲康文署資助的體育總會表示，政府的資助或資源不足，難以推行合理可行措施防止性騷擾。即使部分體育總會已制定防止性騷擾的政策，但缺乏額外資源為教練、會員及運動員提供防止性騷擾的培訓，尤其是人手及資源相對短缺的小型體育總會。政府應考慮把現時對運動員及教練的專業發展資助計劃，擴大至包括平等機會及防止性騷擾培訓。政府亦應為體育總會及體育會提供充足資源及資助，以推行預防措施，保障所有職員和運動員免受性騷擾及性侵犯，特別是年輕運動員。

31. 多年來，政府一直於財政上支持及推動本地體育發展和舉辦國際賽事。為了香港體育運動的長遠發展，社會大眾亦期望政府及體育界各持份者能為運動員、教練及職員提供安全和彼此尊重的環境。

統計圖表

表 1: 回應的體育總會的屬會、個人會員、教練及職員的數目

	屬會數目	個人會員人數	教練人數	職員人數 (不包括教練)
總數	1711	211570	3474	2447
平均數	51.8	6222.6	99.3	64.4
中位數	38	1016	44	7
最少	2	70	1	2
最多	166	80000	572	1553
回應體育總會	N = 41	N = 40	N = 38	N = 40

圖2 現時貴會是否已訂定防止性騷擾的書面政策？ (N = 42)

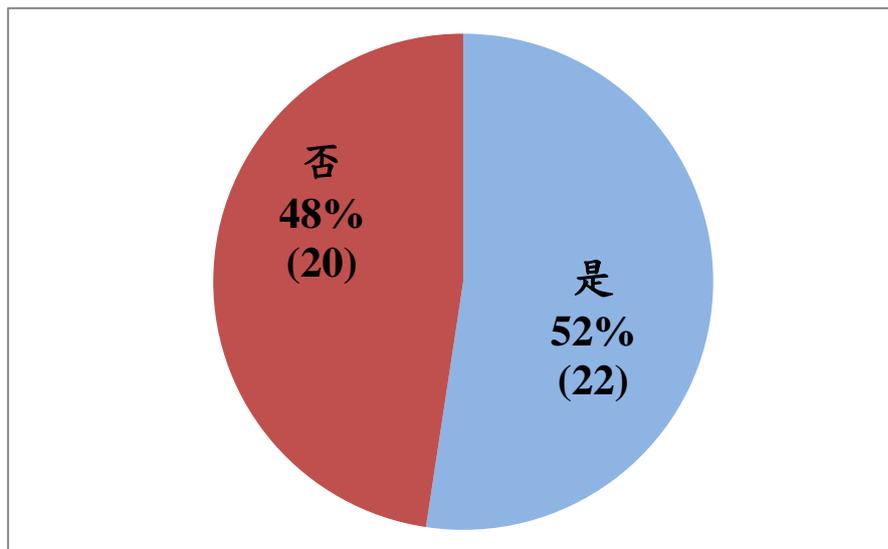


圖2.1 2014年及2018年兩次調查比較 -- 體育總會是否防止性騷擾書面政策

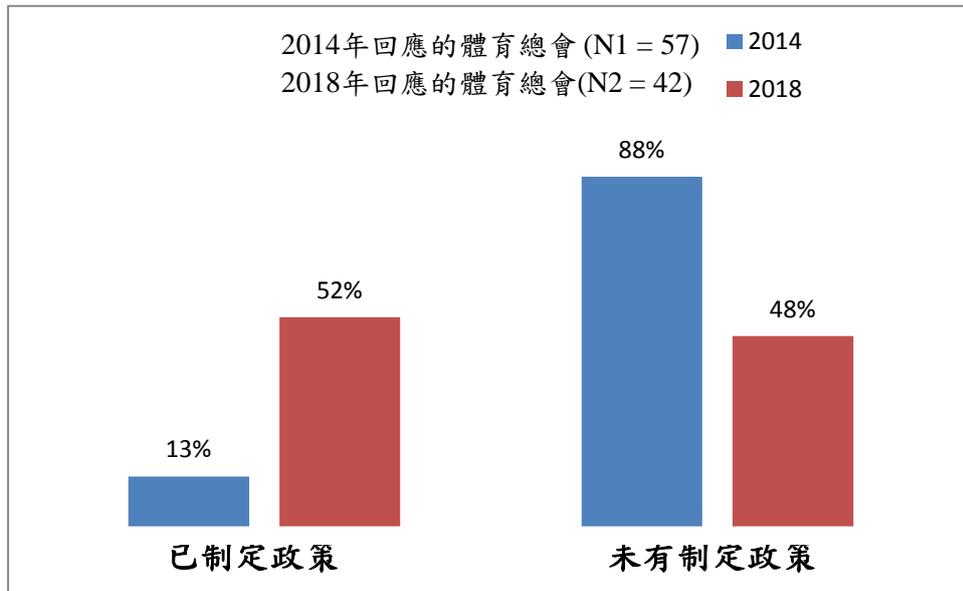


圖3: 假如貴會現時沒有防止性騷擾的書面政策，是否打算制訂相關政策？假如貴會正在計劃制定有關政策，該政策預計於何時完成？ (N = 20)

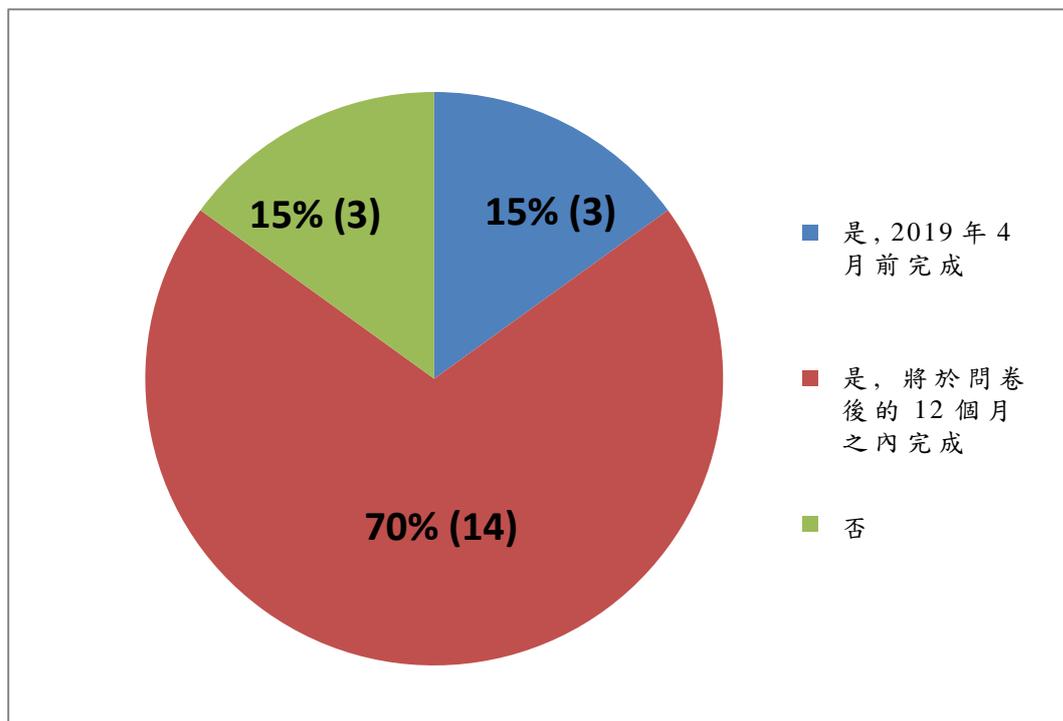


表3.1: 假如貴會沒有計劃在未來12個月內訂定防止性騷擾的書面政策，原因是：
(可選多項) (N = 3)

沒有計劃在未來 12 個月內訂定政策的原因	總數
a. 從沒想過訂定一份政策；	0
b. 本會從未發生過性騷擾，因此沒有必要訂定相關的政策；	0
c. 沒有制訂性騷擾政策的迫切性；	0
d. 本會已制定會員/職員/教練操守守則(當中已包括性騷擾的事宜)，故無需要制訂有關性騷擾的政策；	3
e. 員工沒有受過制訂相關政策的訓練；	0
f. 擔心制定有關政策，會令外界誤以為本會經常發生性騷擾事件	0

圖4: 貴會於哪一年制訂首份防止性騷擾的書面政策？(N = 22)

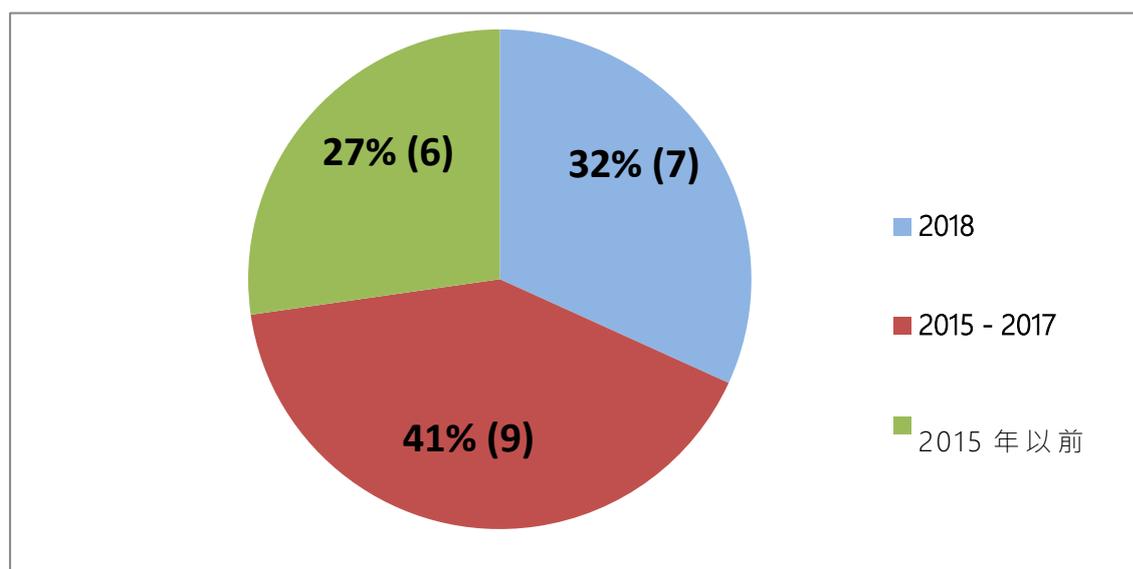


圖 5: 假如貴會已訂定防止性騷擾的書面政策，它的內容包括：(可選多項)
(N = 22)

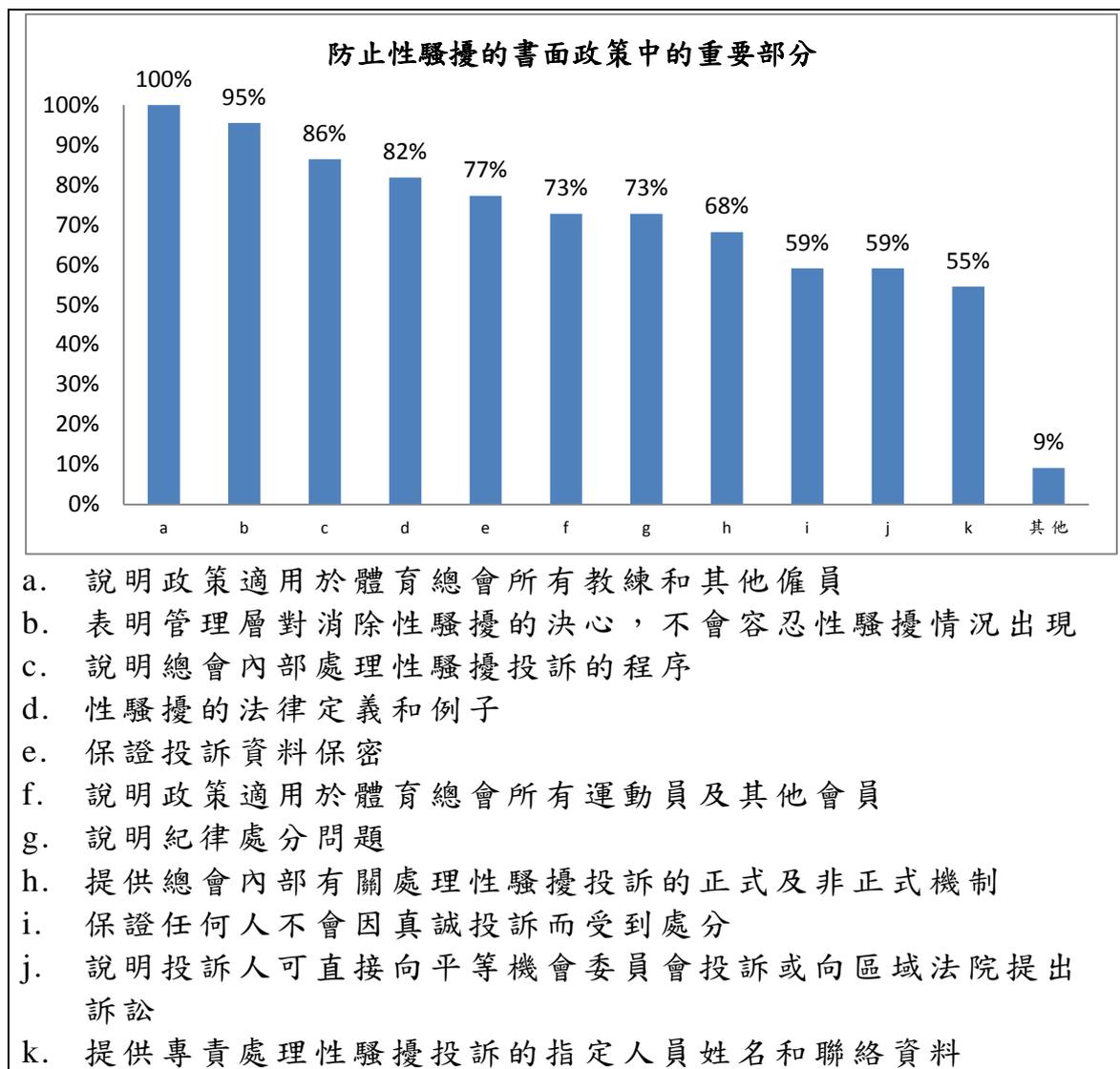
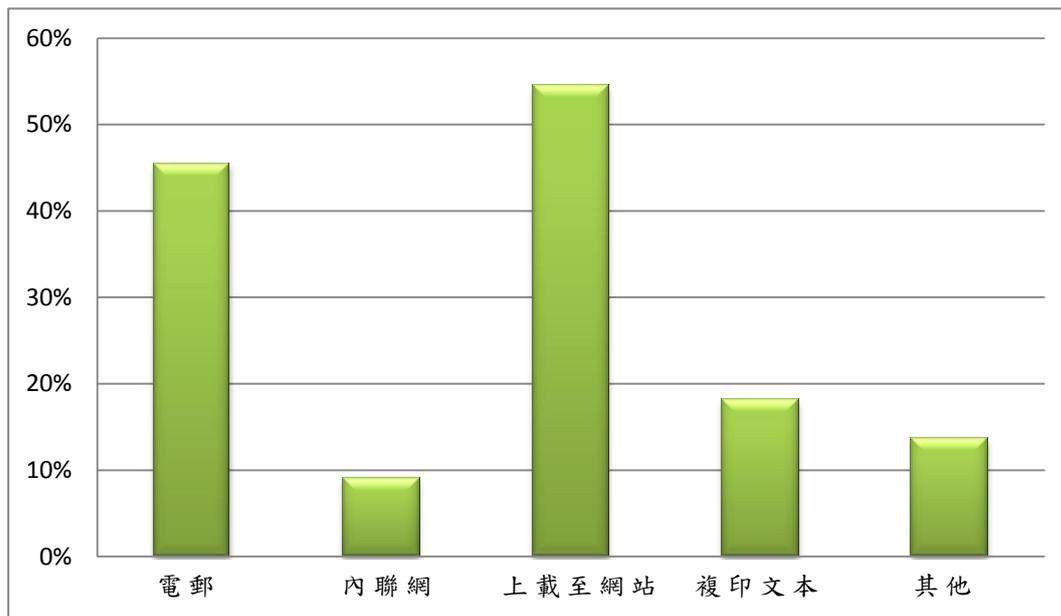


圖6: 貴會如何把該防止性騷擾書面政策通知個別會員/屬會?(可選多項)
(N = 21)



圖表7: 貴會有否採取下列防止性騷擾的措施? (可選多項)
 (2014年回應體育總會: N1= 57; 2018年回應體育總會: N2= 39)

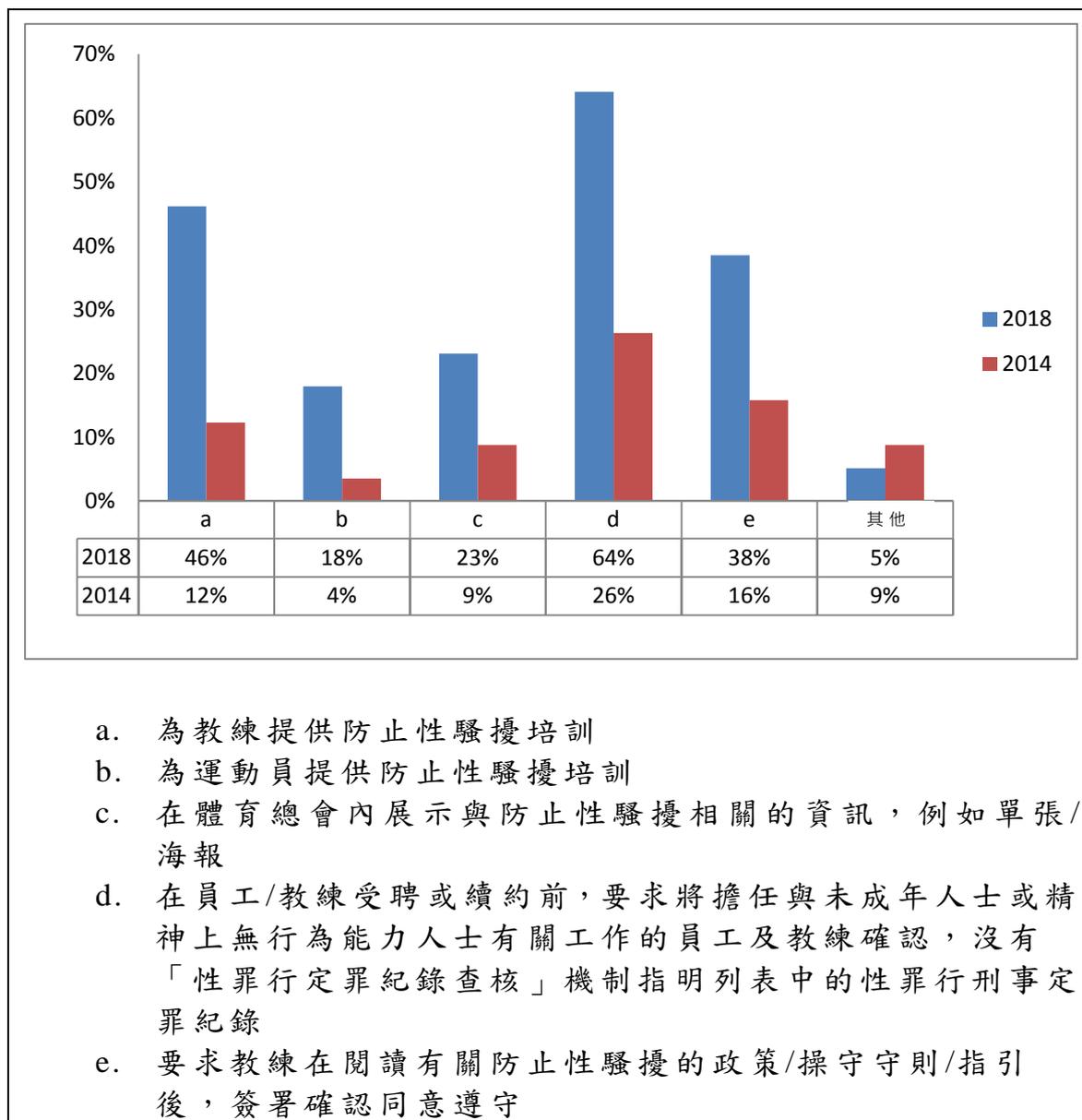


圖8: 貴會有否為教練提供有關防止性騷擾的操守守則/指引？(N = 42)

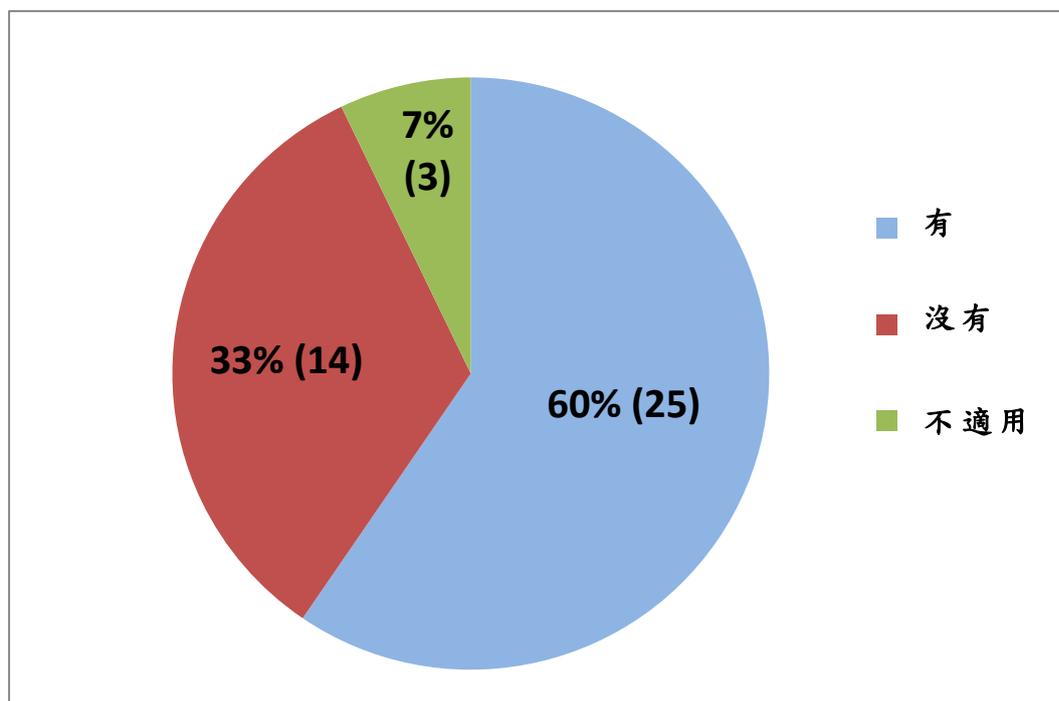


表9: 體育總會(有/沒有防止性騷擾政策)—為教練提供操守守則(N = 39)

體育總會	為教練提供操守守則		總數
	有	沒有	
有政策	16 (84%)	3 (16%)	19
沒有政策	9 (45%)	11 (55%)	20
總數	25	14	39

表10: 體育總會(有/沒有防止性騷擾政策)—為其職員和教練提供認識性騷擾的培訓 (N = 41)

體育總會	為職員和教練提供培訓		總數
	有	沒有	
有政策	11 (50%)	11 (50%)	22
沒有政策	4 (21%)	15 (79%)	19
總數	15	26	41

圖11: 貴會有否為職員/教練提供防止性騷擾的培訓？ (N = 41)

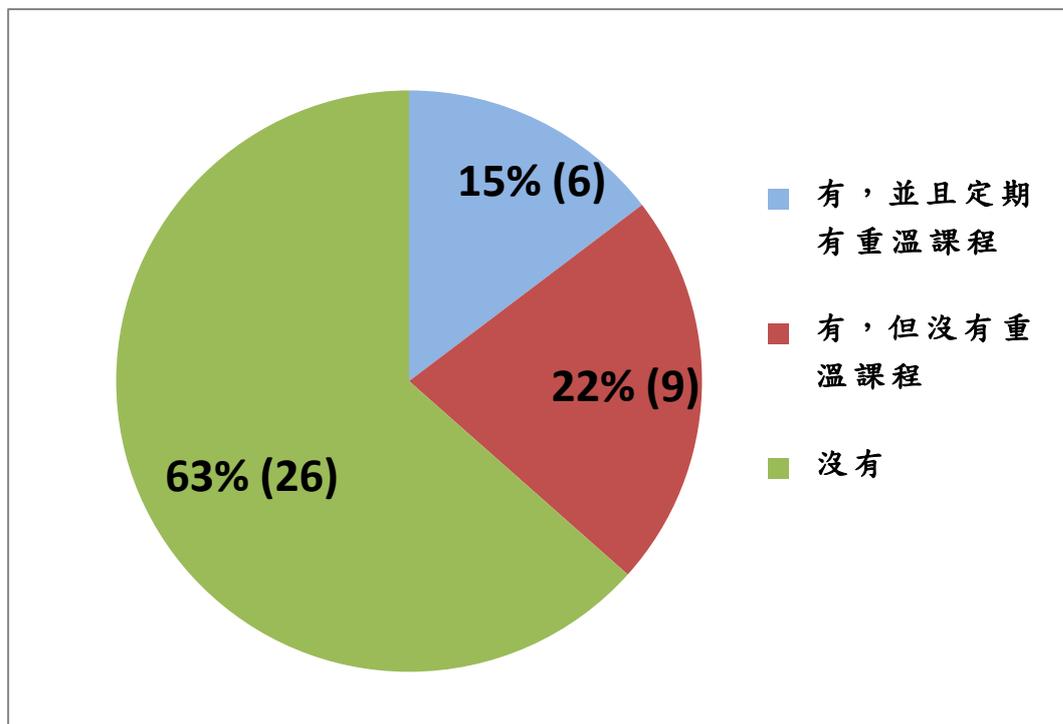


圖12: 假如乎機會提供有關防止性騷擾的課程，你或你的同事會否出席？ (N = 41)

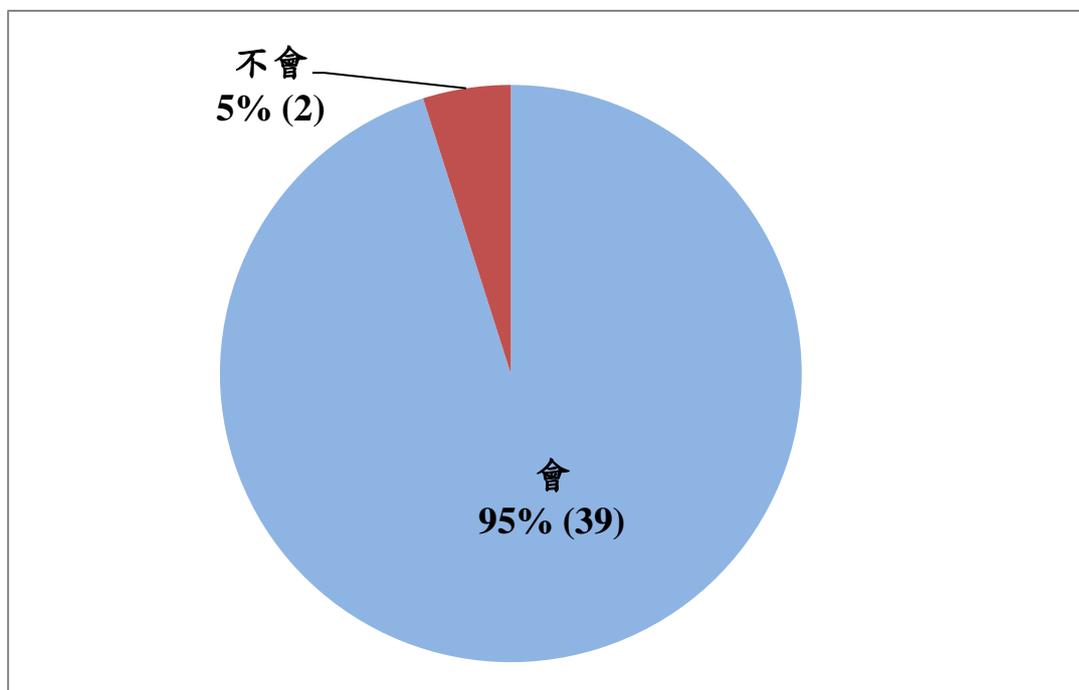


圖 13: 貴會現時有沒有接受康樂及文化事務署的撥款資助? (N = 22)

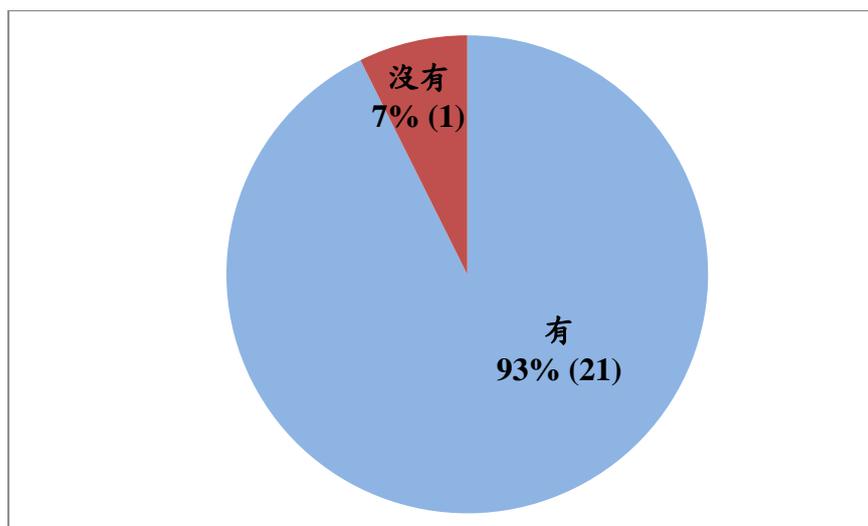


表 14: 體育總會(有/沒有接受康文署撥款資助) — 制訂防止性騷擾政策 (N = 41)

康文署撥款資助	防止性騷擾政策		總數
	有	沒有	
有	21 (55%)	17 (45%)	38
沒有	1 (33%)	2 (67%)	3
總數	22	19	41

圖15: 貴會是否有足夠資源為職員/教練提供防止性騷擾的培訓？(N = 39)

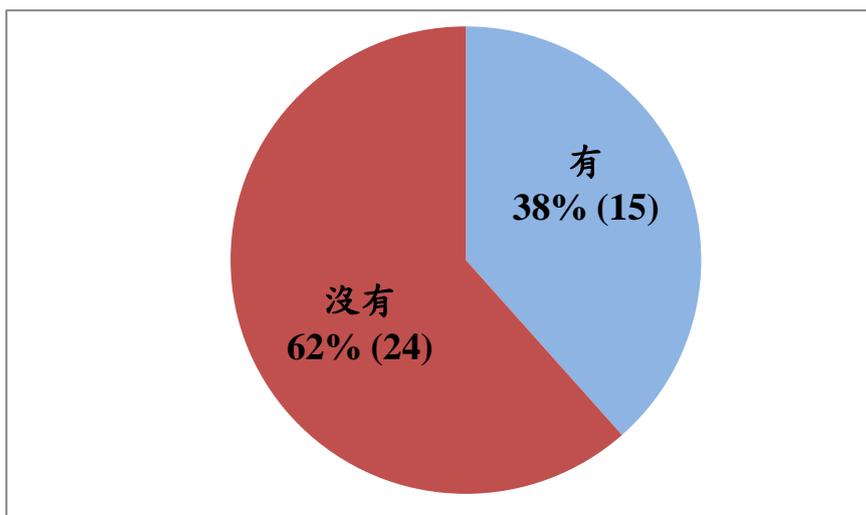


表 16: 體育總會(康文署資助/非康文署資助)— 足夠資源提供認識預防性騷擾的培訓 (N = 39)

康文署撥款資助	足夠資源提供意識培訓		總數
	有	沒有	
有	15 (42%)	21 (58%)	36
沒有	0 (0%)	3 (100%)	3
總數	15	24	39

表 17: 體育總會沒有足夠資源為職員/教練提供防止性騷擾培訓的原因

1. 本會並未受康文署年度資助，資源僅用以營運
2. 因奧委會已提供防止性騷擾的培訓
3. 沒有預算
4. 資源不足
5. 需要專業人士之意見及需要蒐集足夠資料，暫時欠缺
6. 政府撥款不足
7. 需要政府及相關機構提供相關協助
8. 沒有時間和資源提供此類培訓
9. 本會營運全賴會費收入，沒有收取任何政府機構的任何資助
10. 政府資助沒有這項的資助
11. 依靠康文署/港協暨奧委會/香港體院舉辦防止性騷擾的培訓
12. 人手和資源有限，但本會提供了相關指引或單張
13. 本會沒有足夠的培訓課程資料和導師
14. 本會沒有資源籌辦有關培訓，但奧委會有舉辦相關培訓，本會會鼓勵教練參與
15. 沒有資源

表 18: 體育總會(有/沒有防止性騷擾政策)— 職員人數 (N = 38)

體育總會	職員人數		總數
	10 或少於 10	多於 10	
有政策	10 (47%)	11 (53%)	21
沒有政策	14 (82%)	3 (18%)	17
總數	24	14	38

表 19: 假如貴會在過去 3 年內曾收到有關性騷擾的投訴，請表明個案數目。
(N = 40)

類別	個案數目
I. 涉及性的非言語暗示 (例如：色迷迷的看著別人)	1
II. 有關性的言語、文字或電子訊息 (例如：不受歡迎的「鹹濕笑話」、要求獲取性方面的好處)	3
III. 身體接觸 (例如：不恰當的觸摸、輕拍或親吻)	3
IV. 在性方面具敵意的環境 (例如：洗手間門上、牆上、告示板、儲物櫃區域涉及性的塗鴉、猥褻性及/或淫穢性的照片)	0
V. 其他，請註明： _____	0
總數:	7