



## 參考資料：制定體育機構防止性騷擾政策

### I. 引言

#### 背景

性騷擾是社會上各個界別都需要面對的問題，體育界也不例外。根據《性別歧視條例》，體育機構作為僱主、主事人、服務提供者及會社，有責任為管理人員、僱員、教練、運動員和會員提供一個沒有性騷擾的環境，讓大家工作、接受培訓及參與體育活動。此外，根據2020年修訂的《性別歧視條例》，在共同工作間的場所使用者同樣受到法律保障，免受性騷擾。共同工作間的場所使用者當中，包括沒有僱傭關係，或服務提供者和使用者關係的人士，例如教練、裁判員，實習生和義工。

國際奧林匹克委員會（國際奧委會）執委會於2007年採納了一份有關「體育界的性騷擾和侵犯」的共識聲明，提倡制定有效的防止性騷擾策略，以及提高體育界人士對性騷擾和侵犯的認識，從而加強運動員在體育環境中免受性騷擾和侵犯的保障。共識聲明的建議之一便是制定防止性騷擾政策。2016年，國際奧委會延伸了2007年「體育界的性騷擾和侵犯」共識聲明<sup>1</sup>，再次表明性騷擾及侵犯事件對運動員的個人身心健康帶來極大的負面影響外，更指出精英運動員，兒童運動員，殘疾運動員和不同性傾向及性別認同的運動員被性騷擾、欺凌和侵犯的風險較一般運動員為高，體育機構及相關的持分者必須加強保護措施防止性騷擾和侵犯發生，並為所有運動員建構一個安全的運動環境。

鑒於性騷擾事件對個人及體育機構的影響之大，平等機會委員會（平機會）相信預防遠勝於事後補救，採取積極預防措施，才是各體育機構最合適的對策。

#### 制定體育機構防止性騷擾政策

部份防止性騷擾政策的內容，如性騷擾的法律定義，的確有標準的答案；但亦有不少細節，需視乎個別機構的需要和資源等度身制訂：例如規模較小的體育機構未必可以設立小組委員會處理投訴。透過制訂政策的過程，體育機構可進一步了解性騷擾問題的本質，日後更積極實施防止性騷擾的措施。若機構在採納政策前與員工／會員／其他代表進行諮詢或商討，防止性騷擾政策的認受性會更高，推行時自然事半功倍。

雖然沒有一套放諸四海皆宜的標準政策，但一些元素是防止性騷擾政策必須具備的。平機會把防止性騷擾政策的重要元素，編輯成以下的防止性騷擾政策大綱，以供參考。

---

<sup>1</sup> Consensus statement - International Olympic Committee consensus statement: harassment and abuse (non-accidental violence) in sport. <http://bjsm.bmj.com/content/50/17/1019>.



## II. 體育機構防止性騷擾政策大綱

無論你所屬的體育機構是否已制定防止性騷擾政策，你可以把下列大綱所列的元素作為清單，核對機構將／已採納的防止性騷擾政策，考慮是否需要進一步完善該政策。

### 體育機構防止性騷擾政策大綱

#### 1. 原則：表明機構不會容忍性騷擾

表明人人有權受到尊重及得到平等對待，並明確指出性騷擾是歧視及違法行為，不但機構內會有紀律處分或採取其他適切的行動。性騷擾會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果；一旦發生性騷擾，機構的任何人都有權投訴；及表明機構消除及防止性騷擾的決心，不會容忍性騷擾的情況出現。



#### 2. 機構的目標和責任

列明機構防止性騷擾政策的目標，除可明確讓機構內各方清楚知道政策的目的外，更可為日後制定具體措施訂下方向。

防止性騷擾政策的目標和機構的責任可包括但不限於下列各項：

- 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雇用的人士）、會員（包括準會員），以及其他為機構提供服務的人士（如義工、實習生、合約員工，合約服務供應商或代理人）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、運動員及會員提供合適的培訓，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，務求投訴制度更用家友善。
- 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. 機構全體成員的義務和責任

- 表明所有相關人士（包括機構管理層人員、員工、教練、運動員、實習生及義工）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。
- 表明機構任何相關人士如果目睹機構其他相關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：

- 以淺白的文字解釋「性騷擾」的定義，例如：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／她感到受威嚇，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、23A、24、39、39A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。
- 《性別歧視條例》把僱用方面，以及貨品、服務及設施提供方面的性騷擾定為違法行為。2020年經修訂的《性別歧視條例》擴大保障範圍，禁止會社管理委員會成員對會社會員的性騷擾，以及在同一工作場所內置身和工作的場所使用者之間的性騷擾行為。第23A(2)條規定，場所使用者指僱員；僱主；會約工作者；合約工作者或佣金經紀人的主事人；佣金經紀人；商號合夥人；實習人員；或義工。

#### 澄清常見的誤解：



- **不分性別**：表明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**：表明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**：表明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

一般人不容易掌握性騷擾的法律定義；因此，提出性騷擾的例子有助理解，例如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。請參考平機會網頁上更多其他例子。

## 6. 受害人的權利及可以採取的行動

- 表明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：
  - 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
  - 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。
  - 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。
  - 向機構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（包括處分或其他適切跟進，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。
  - 在決定是否向平機會提出投訴之前，可以致電平機會的反性騷擾熱線 2106 2222，以獲取有關性騷擾的資訊，包括性騷擾的定義、相關法律規定、投訴程序、其他社區資源（如適用）或更多相關的資訊和協



助。

- 有關人士亦可向平機會提出投訴，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。投訴人可參閱平機會網頁，填寫網上投訴表格：

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx>。

- 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。
- 表明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，或入稟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、運動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。如果匿名投訴涉及未成年或殘疾人士，則應更謹慎地決定是否跟進投訴。
- **避免進一步困擾投訴人：**體恤投訴人的感受，例如完整地記錄事件去避免要求投訴人多次覆述不愉快的經歷、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

- 應列出負責處理投訴人員的姓名及聯絡方法。
- 應設有非正式及正式處理性騷擾投訴的機制。
- 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。
- 若投訴人認為非正式機制未能有效地解決問題，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：** 
  - 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，而非在於立案並展開詳細調查。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。或者，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，較難監察問題是否已被處理，而機構對於投訴的處理過程和結果亦較易遺失。事件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可能因為缺乏徹底澄清事實的調查機會，而感到受不公平對待。



- **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，即性騷擾事件曾發生的機會多於沒有發生，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，委員會應由等量或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、紀律處分、適切的跟進行動等內容（如有）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：應該記錄需要道歉和需作出的賠償。
- 可以考慮用流程圖清楚展示投訴處理程序的每一步驟。
- 如有需要，可向投訴人提供支援。這些支援可能包括但不限於重新安排職務或休假，及由機構或第三方提供的輔導。
- 考慮到受害人的年齡、教育程度、殘疾情況，以及遇到性騷擾事件後所承受的心理壓力，機構應容許受害人以不同方式提出正式或非正式投訴，例如由受害人口述、機構職員協助撰寫書面投訴。



## 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。若打算入稟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，可能對機構的調查工作及舉證造成困難，機構可考慮就提出投訴設定時限，但設定時限必須合理，並顧及受害人在事發後面對的焦慮和壓力，未必會即時投訴。為了避免設定時限令受害人卻步，機構可註明若有合理原因令投訴人延誤投訴，機構會酌情處理。

## 10. 紀律處分或其他適切的跟進行動

- 政策應說明性騷擾他人可導致的具體處分、其他跟進行動，及最高懲罰，如口頭或書面警告、接受輔導／反性騷擾培訓課程、可被停賽／解僱／開除會籍等，以及機構可能採取的其他行動，如事件可能涉及刑事罪行，機構向警方舉報等。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），例如需要道歉和給予賠償。

## 11. 防止性騷擾的措施

- **發布政策：**機構應定期向機構所有相關人士發布機構防止性騷擾政策，包括向所有現有或新加入的管理層人員、會員、職員、教練、運動員、運動賽事的隨行成員、醫療和治療從業者、體育經理和合約服務供應商等，發布及解釋防止性騷擾政策。
- **公開資訊，方便查閱：**於機構內聯網及機構網頁（合約服務供應商及聘用的團體或人士可能無法進入機構的內聯網）上載有關政策，方便有需要者隨時查閱，並於機構當眼處張貼通告，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。機構亦需告知合約服務供應商及聘用的團體或人士，機構不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。
- **定期檢討：**具體規定每隔多少時間會檢討有關政策及措施，而非籠統表示會「定期」檢討。除定期檢討外，在有關投訴的調查完結後，應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。在調查結束後，應





審視工作環境，以了解有否一些不成文的工作方式會令性方面具敵意的環境滋長，並改變這種文化以防止問題發生。

- **定期培訓：**訂下具體指標（如人數及定期的時間），傳閱防止性騷擾政策；培訓和教育管理層人員、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：**清除機構內可能涉及性騷擾的物品，以及防止不適當使用科技或社交媒體，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，不論性別，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／她提供受聘任前的居住地發出的無犯罪紀錄證明書或其他同等的合法證明文件，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：**制定機構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，例如平機會網頁上（<http://www.eoc.org.hk/>）有關反性騷擾資源和提供的培訓課程的資訊（<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。



### III. 落實防止性騷擾政策

制定體育機構防止性騷擾政策是防止性騷擾的第一步；要落實有關政策，必須推行其他措施配合。以下的問題可以提醒機構留意政策落實的情況：

1. 機構的防止性騷擾政策制定及公布後，曾否檢討或修改？
2. 上一次檢討機構防止性騷擾政策是甚麼時候？
3. 是否所有現有或新加入的管理層人員、員工、教練、運動員、會員等，都知悉機構的防止性騷擾政策？
4. 該政策是否發佈在機構的網站上？
5. 上一次甚麼時候安排機構各有關人士接受兩性平等及防止性騷擾的培訓活動？
6. 上一次是甚麼時候安排負責處理性騷擾投訴的相關人員接受培訓？
7. 作為政策制定者，你上一次是甚麼時候接受有關防止性騷擾的培訓？
8. 機構有否收過任何有關性騷擾的投訴？如有，是否遵循投訴程序處理？

#### 免責聲明：

此資料內容只作參考用途，不可視為法律意見。如有個案垂詢，可聯絡平機會或另行諮詢法律意見。

— 完 —