

# 體育界消除歧視及防止性騷擾研討會

中國香港體育協會暨奧林匹克委員會及平等機會委員會合辦

---

## 體育機構的法律責任及 制定有效的性騷擾政策須知

莊耀洸律師

平等機會委員會反性騷擾運動工作小組副召集人

2018年1月30日

# 丨 為何要制訂性騷擾政策？

# 《奧林匹克憲章》基本原則

## Fundamental Principles of Olympism

“1. Olympism is a philosophy of life, exalting and combining in a balanced whole the qualities of body, will and mind. Blending sport with culture and education, Olympism seeks to create a way of life based on the joy of effort, the educational value of good example, social responsibility and **respect for universal fundamental ethical principles.**”

# 《奧林匹克憲章》 基本原則

“2. The goal of Olympism is to place sport at the service of the **harmonious development** of humankind, with a view to **promoting a peaceful society concerned with the preservation of human dignity.**”

“4. The **practice of sport** is a **human right**. Every individual must have the possibility of practising sport, **without discrimination of any kind and in the Olympic spirit**, which requires mutual understanding with a spirit of friendship, solidarity and fair play.”

# 《奧林匹克憲章》 基本原則

“6.The enjoyment of the rights and freedoms set forth in this Olympic Charter shall be secured **without discrimination** of any kind, such as race, colour, **sex**, sexual orientation, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status”

# 僱主法律責任

《性別歧視條例》(第480章)第46(1)(3)條訂明：「任何人在其受**僱用中**所作出的任何事情，就本條例而言**須視為**亦是由其**僱主**所**作出**的，不論**僱主**是否知悉或**批准**他作出該事情。」僱主的免責辯護是「已採取**合理地切實可行**的**步驟**，以防止該僱員作出該行為」。(*B 訴 皇上皇集團有限公司* (DECO 9/2010，判案書日期：2012年6月6日，第25段)

# 主事人法律責任

《性別歧視條例》第46(2)條訂明：  
「任何作為另一人的**代理人**並**獲**該  
另一人**授權**(不論是明示或默示，亦  
不論是事前或事後授權)的人所作出  
的任何事情，就本條例而言**須視**為  
亦是由該**另一人**作出的。」

# 《性騷擾--體育界問卷調查》

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)合作進行性騷擾問卷調查，於**2014**年底至向全港**75**間體育總會發出不記名問卷，收回**57**份，回應率為**76%**。在**57**間作出回應的體育總會中，只有**7**間(**12%**)表示已制定**反性騷擾政策**，而**50**間 (**88%**)則表示**沒有**。

(平機會新聞稿 2015.5.14)

# 平機會 《性騷擾：學界問卷調》

平機會同教協於**2014**年合作進行性騷擾問卷調查，向全港中、小學及大專院校派發了**1,172**份問卷，合共收回**494**份填妥的問卷。回應率為**42%**。表示已制訂反性騷擾政策聲明的回應者佔**88%**（**437**間學校），較**2013**年錄得的**53%**顯著增加。（平機會新聞稿 **2015.1.22**）

<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/ShowContent.aspx?ItemID=12793>

# II 如何有效制訂性騷擾政策？

# 體育機構防止性騷擾政策大綱

## 提要

# 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、並會帶來**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

**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僱用的人士），會員（包括準會員）以及其他為機構提供服務的人士（如義務工作者、合約員工，合約服務供應商及代理人）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。

## 2. 機構的目標和責任

讓人清楚性騷擾政策及投訴渠道

**培訓**管理層人員、員工、教練及會員/運動員

公正、謹慎處理性騷擾投訴

**確保**沒有人因**真誠投訴**而受罰

## 2. 機構的目標和責任: 例子

持續培訓，例: 公務員事務局通知第11/2004號 (SR 525/000/2, 2004.8.30) 第4段: 「部門應最少每年給員工傳閱指引一次，並讓所有新到任的人員閱讀指引。」 「公務員性騷擾投訴處理指引」第18段: 「所有員工在到任部門時，均應閱讀部門就處理性騷擾投訴發出的指引.....如有需要，可把指引張貼於辦事處，以便員工參閱。」

### 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、教練及運動員）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。

目睹性騷擾亦可投訴

## 4. 性騷擾定義

淺白解釋性騷擾

法律定義 (敵意環境)

無分性別

意圖不相干

單一事件可構成性騷擾

## 4. 不容誰性騷擾誰

### 權力關係

例：港大「平等機會政策」第2段：  
「任何大學成員、僱員或學生不得歧視或騷擾大學其他成員、僱員、學生，以及任何與大學有事務交往的人士。」

## 5. 性騷擾的例子

可參考《性別歧視條例  
僱傭實務守則》第6.1 段

## 6. 受害人的權利及可以採取的行動

人人有權投訴性騷擾

受害人可：

即時喝止

詳細記錄經過

告訴信任的人

## 6. 受害人的權利及可以採取的行動

受害人可(續):

向機構非正式或正式投訴如調解

向平機會投訴

諮詢法律意見

狀告區域法院

涉刑事應報警

表明機構投訴程序無損向平機會投訴、報警，或向區域法院提訴訟的權利。

# 7. 處理性騷擾投訴的原則

公平

保密

避免延誤

程序透明

保護證人

避免利益衝突

不必然拒絕匿名投訴

謹慎處理

## 7.1 程序公平例子

例：「公務員性騷擾投訴處理指引」第17(d)(iii)段：「確保投訴得到認真和客觀的處理，而當事人都得到公平的對待。」

# 7.1 程序公平例子

例: 公務員「正式性騷擾投訴的處理程序」  
第**10(b)**段: 「接見投訴人, 應確定投訴的性質和詳情。為方便日後進行調查工作, 應**錄取書面供詞**, 由投訴人**簽署**, 確認正確無誤。」第**10(c)(d)**段, 然後被投訴人和證人以同一方式紀錄證據。第**10(e)**段「調查結果: 投訴人和被投訴人**雙方**應同樣有**機會**作詳細**申述**, 並就另一方的指控和回應提出意見。」。

# 7.1 程序公平例子

例: **港大的平等機會政策第47段**: 「投訴人和答辯人有權: (1) 出席所有由其中一方提出證據或意見的委員會會議; (2) **親自出席委員會** (陪同的同儕或顧問可代其發言) 或由法律代表代為出席; (3) 向委員會提交證據; (4) 自行或要求委員會代其傳召證人。」

## 7.2 謹慎處理例子

「公務員性騷擾投訴處理指引」第17(d)(iv)段：「確保處理投訴的過程不會不必要地讓投訴人承受更多困擾和蒙受更大的羞辱」第10段(a)段：「被接見人員通常應由同一性別的調查人員接見。」

## 8. 處理性騷擾投訴的機制

註明專責處理投訴**負責人姓名及聯絡方法**  
應設非正式及正式處理性騷擾投訴的機制  
如調停，應由投訴雙方同意的人調停  
可考慮用**流程圖**清楚展示處理投訴每一步驟  
如証人為未成年，可由親人**陪同出席會面**  
處理投訴委員會應由相約**不同性別成員組成**  
應安排投訴雙方調查期間避免接觸

# 8. 處理性騷擾投訴的機制

情緒支援

考慮到受害人處境，應容許不同方式作投訴

書面記錄會面內容

書面報告交代調查結果、處分及其考慮因素

可上訴

涉刑事，機構應考慮報警

# 8.1 處理性騷擾投訴的機制: 例子

港大「處理歧視／騷擾投訴之程序」第**30**段:歧視投訴委員會的成員包括學生會代表及校外人士。第**34**段:「在組成委員會時，會優先考慮任命在**平等機會**或有關範疇上有適當**經驗**或**背景**的成員。」

## 8.2 處理性騷擾投訴的機制: 例子

向受影響人士提供即時協助／初步程序  
決定是否需要**停職**

**分隔**投訴人、被投訴人及證人的安排（  
如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人  
而非投訴人或證人）

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**

## 8.3 處理性騷擾投訴的機制: 例子

### 容許以口述作正式投訴

例: 公務員「正式性騷擾投訴的處理程序」第1段:「投訴人若選擇向部門正式投訴遭人性騷擾,可親自以書面或口頭提出。部門管方對書面和口頭投訴同樣重視,處理方法也相同。」

## 8.4 處理性騷擾投訴的機制: 例子

**第13段：**「部門首長應把所有正式投訴記錄在案，以監察有關情況。未作調查或調查未得出明確結論的投訴，也應作記錄。」

## 9. 投訴的時限

需於事發後**12**個月內向平機會提出投訴

需於事發後**24**個月內在區域法院提出訴訟

機構可設定合理投訴時限

# 10. 處分

應說明具體處分及最高懲罰

如**道歉**、**接受輔導**、**給予賠償**、**可被解僱**或**開除會籍**等 (解除服務/外判合約)，涉刑事，機構可**報警**

# 11. 防止性騷擾的措施

發布政策

公開資訊

定期檢討

定期培訓

清除令人反感資料

指定人員負責措施

「性罪行定罪紀錄查核」機制

制定操守守則

# 12. 相關資源

## 平機會：預防性騷擾資源庫

<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Preventing%20Sexual%20Harassment>

## 12.1 參考資料

### 檢視性騷擾政策清單 (Checklist)

2009年6月19日，筆者出席「當大學遇上性騷擾論壇」。筆者是受新婦女協進會委託比較各大學性騷擾政策。

莊耀洸著「以檢視清單評鑑各大學性騷擾政策」輯於陳潔華、蔡寶瓊編著 (2012.7) 《教育的性別視角—課堂與教學實證研究》。香港: 香港城市大學出版社。頁149-177

## 12.2 參考資料

國際奧委會「體育界的性騷擾和侵犯」

Sexual Harassment and Abuse in Sport: <http://www.olympic.org/sha>

### 政策範本參考

香港中文大學「防止性騷擾政策」：<http://www.cuhk.edu.hk/policy/harass/b5/index.html>

香港大學「處理歧視/騷擾投訴之程序」：<http://www.eounit.hku.hk/chi/procedures.htm>

香港城市大學「性騷擾政策及程序」：[http://www6.cityu.edu.hk/cash/Policy%20and%20Procedures\\_Chi.htm](http://www6.cityu.edu.hk/cash/Policy%20and%20Procedures_Chi.htm)

香港城市大學「防止性騷擾共建好校園」：  
[http://www6.cityu.edu.hk/cash/doc/cityu%20sexual%20harassment\\_25July2012-ok.pdf](http://www6.cityu.edu.hk/cash/doc/cityu%20sexual%20harassment_25July2012-ok.pdf)

香港教育專業人員協會 防止性騷擾政策：  
<http://www.hkptu.org.hk/mainindex.php?content=right/index.htm>

## II 處理性騷擾與道歉法？

# 《道歉條例》(第631章)

「第7條: 道歉對適用程序的效果  
就適用程序而言，某人就某事宜作出的道歉——

- (a) **並不構成**以明示或默示的方式，**承認**該人在該事宜方面的**過失**或**法律責任**；及
- (b) 在就該事宜裁斷過失、法律責任或**任何其他爭議事項**時，**不得列為不利於該人的考慮因素**。」

# 《道歉條例》

第8條: **道歉證據**是否可予接納

(1) 某人就某事宜作出的道歉的證據，**不得在適用程序中**，為就該事宜裁斷過失、法律責任或任何其他爭議事項，而**接納為不利於該人的證據**。

(2) 然而，如在個別適用程序中，出現特殊情況(例如沒有其他證據，可用於裁斷爭議事項)，有關的裁斷者可行使酌情權，將道歉所包含的事實陳述，在該程序中接納為證據，但該裁斷者須信納，行使該**酌情權**，在顧及**公眾利益**或**公義原則**之後，屬**公正公平**之舉，方可行使該酌情權。

# 《道歉條例》

## 第10條: 保險或彌償合約不受影響

「(1) 如根據某保險或彌償合約，就某事宜對任何人提供保險保障、補償或其他形式的利益，則某人就該事宜作出的道歉，並不使該項保障、補償或利益無效，或受到其他影響。

(2) 不論上述保險或彌償合約是在本條例生效日期之前、當日或之後訂立，本條仍然適用。

(3) 儘管任何法律規則或協議中，有任何相反規定，本條仍然適用。」

# 《道歉條例》

第8條: 道歉證據是否可予接納

(3) 儘管任何法律規則或其他關於程序事宜的規則中，有任何相反規定，本條仍然適用。

(4) 在本條中— **裁斷者 (decision maker)** 就適用程序而言，指具有權限在該程序中聆聽、收取和審查證據的人(不論是法院、法庭、審裁處、仲裁員或任何其他**團體**或**個人**)。

# 《道歉條例》

第2條: 「條例的目的**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**。」

第6條: **適用程序**的涵義:

(1) 「**司法**、**仲裁**、**行政**、**紀律處分**及**規管性程序**(不論是否根據成文法則進行)；

(b) 根據成文法則進行的其他程序。」

(2) 適用程序並不包括—

(a) **刑事**法律程序；或

(b) 附表指明的程序。

# 《道歉條例》

## 第4條: 道歉的涵義

(1) 在本條例中，某人就某事宜作出的道歉，指該人就該事宜表達歉意、懊悔、遺憾、同情或善意，並包括(舉例而言)該人就該事宜表達抱歉。

(2) 上述表達可屬口頭或書面形式，亦可藉行為作出。

(3) 如上述表達有任何部分符合以下說明，則上述道歉亦包括該部分

—  
(a) 該部分是以明示或默示的方式，承認上述的人在上述事宜方面的過失或法律責任；或

(b) 該部分是與上述事宜相關的事實陳述。

(4) 在本條例中，凡提述某人作出的道歉，包括代表該人作出的道歉。

(5) 第5條指明本條例適用的道歉。

# 聲明

1. 此大綱僅作為輔助講解之作用，不可視作有關問題之全面描述
2. 講解例子和問題環節，僅為了講解法律原則，不可視為提供法律意見
3. 倘就任何個案垂詢，應另行諮詢法律意見

2018.1.30

EOC seminar sport 30Jan2018