

體育界防止性騷擾研討會 - 加強教練和運動員防止性騷擾意識

性騷擾的定義和相關條例的最新修訂

平等機會委員會行政總監（營運）

朱崇文博士

2021年3月26日（星期五）



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

主要內容

- 性騷擾的定義
- 《性別歧視條例》下「性騷擾」的
 - 涵蓋範疇；及
 - 最新修訂
- 個人及僱主 / 主事人的責任
- 你的權利





性騷擾的定義



什麼是性騷擾？

- 教練撫摸運動員身體的敏感部位？
- 教練高談闊論運動員的身材，並評頭品足？
- 運動員問及教練的性生活？
- 裁判員向比賽選手講黃色笑話？
- 體育會管理人員向會中運動員發送色情照片？

性騷擾屬違法行為

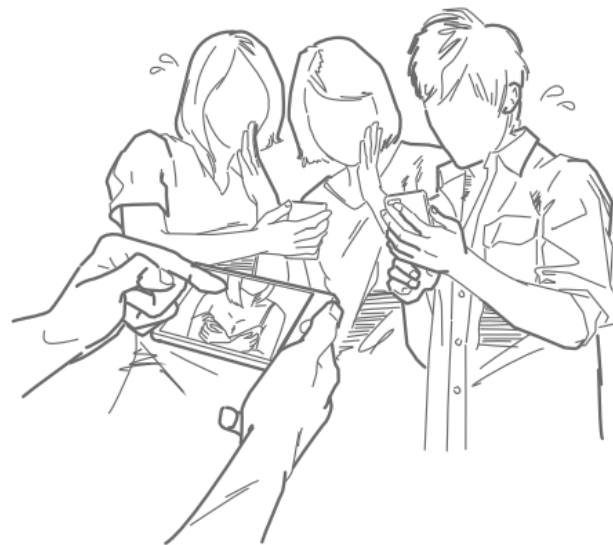
- 受《性別歧視條例》規管
- 民事違法行為
 - 即使沒有意圖，無心或開玩笑，都可以構成性騷擾
 - 相對可能性的衡量（只需證明發生的機會多於沒有發生的可能）

性騷擾的類別

1. 對個別人士的性騷擾



2. 在性方面有敵意或具威嚇性的環境



性騷擾的定義

I. 對個別人士的性騷擾 (A 君向 B 君)

主觀測試

+

客觀標準

- 提出不受歡迎的：
 - 性要求，或
 - 獲取性方面的好處的要求；或
- 作出其他不受歡迎並涉及性的行徑

- 一名合理的人在顧及所有情況後，
- 應會預期 B 君會感到受冒犯、侮辱或威嚇

個案討論（一）

- 有學員運動期間小腿抽筋，教練見狀上前協助學員拉筋，因而觸及其腳掌和膝部。

個案討論（一）

■ 客觀標準

- 預期在同樣或類似的情況下的反應
- 不受定型觀念的影響

■ 顧及所有相關情況

- 個人特徵，如性別、關係、年齡、種族等
- 事件發生的背景及具體情況等

性騷擾的定義

2. 在性方面有敵意或具威嚇性的環境

- 任何人如自行或聯同其他人
- 作出涉及性的行徑
- 該行徑對另一人造成在性方面屬有敵意或具威嚇性的環境

性騷擾的例子

- 主動作出的身體接觸或動作
- 涉及性的言論或笑話
- 追問或影射別人涉及性的私生活
- 展示使人反感或色情的資料如海報或艷照
- 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
- 觸摸或撥弄別人的衣服

性騷擾有性別之分？

- 任何性別都有可能被性騷擾

男對女

男對男

女對男

女對女

必須持續發生才算性騷擾？

- 可以是單一事件或重複發生

甚麼不是性騷擾？

- 受歡迎
- 雙向
- 雙方同意
- 互有往來的涉及性的行動、調情、吸引或友情



《性別歧視條例》的涵蓋範疇



法例的涵蓋範疇

■ 主要是「公共範疇」，例如：

□ 僱傭（包括共同工作場所）

□ 貨品、設施及服務的提供

□ 教育

□ 處所的處置或管理

□ 參加會社活動

□ 政府執行職能 / 行使權力

體育界性騷擾
相關範疇

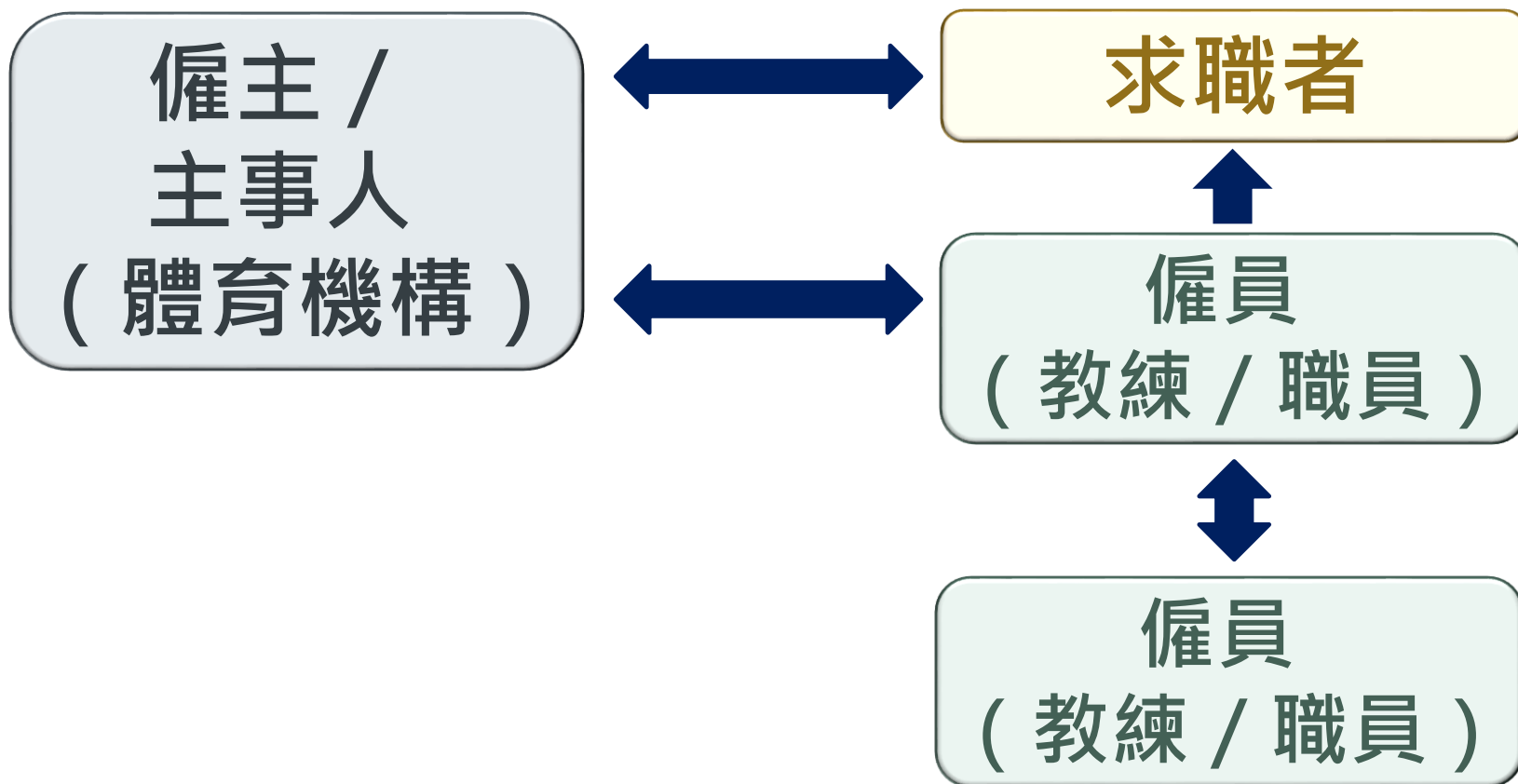
A central red rounded rectangle contains the text '體育界性騷擾 相關範疇'. Five red arrows originate from the left side of this box and point to the following categories: '僱傭（包括共同工作場所）', '貨品、設施及服務的提供', '教育', '參加會社活動', and '政府執行職能 / 行使權力'. The arrow pointing to '處所的處置或管理' is not present.



僱傭

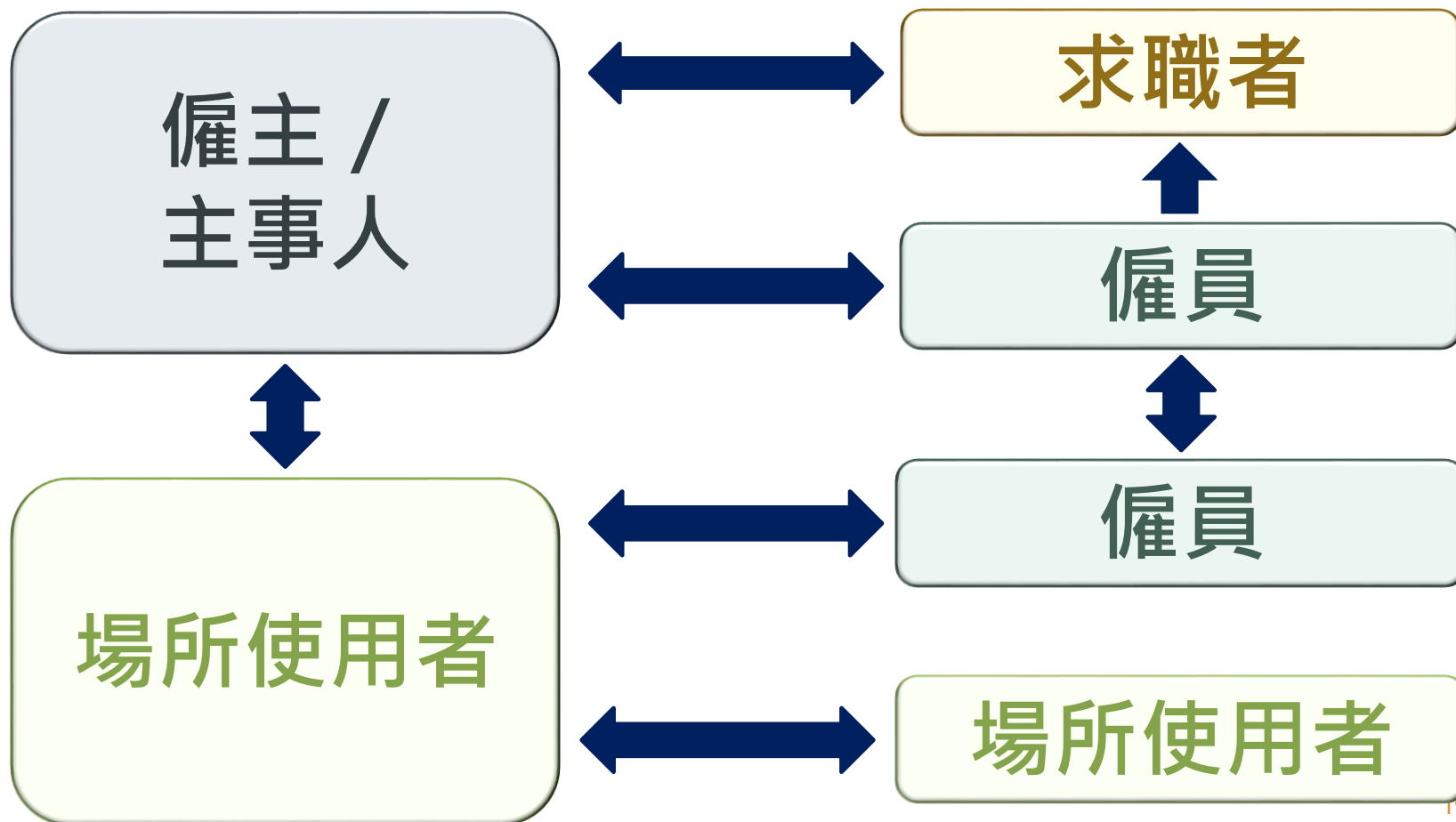


僱傭



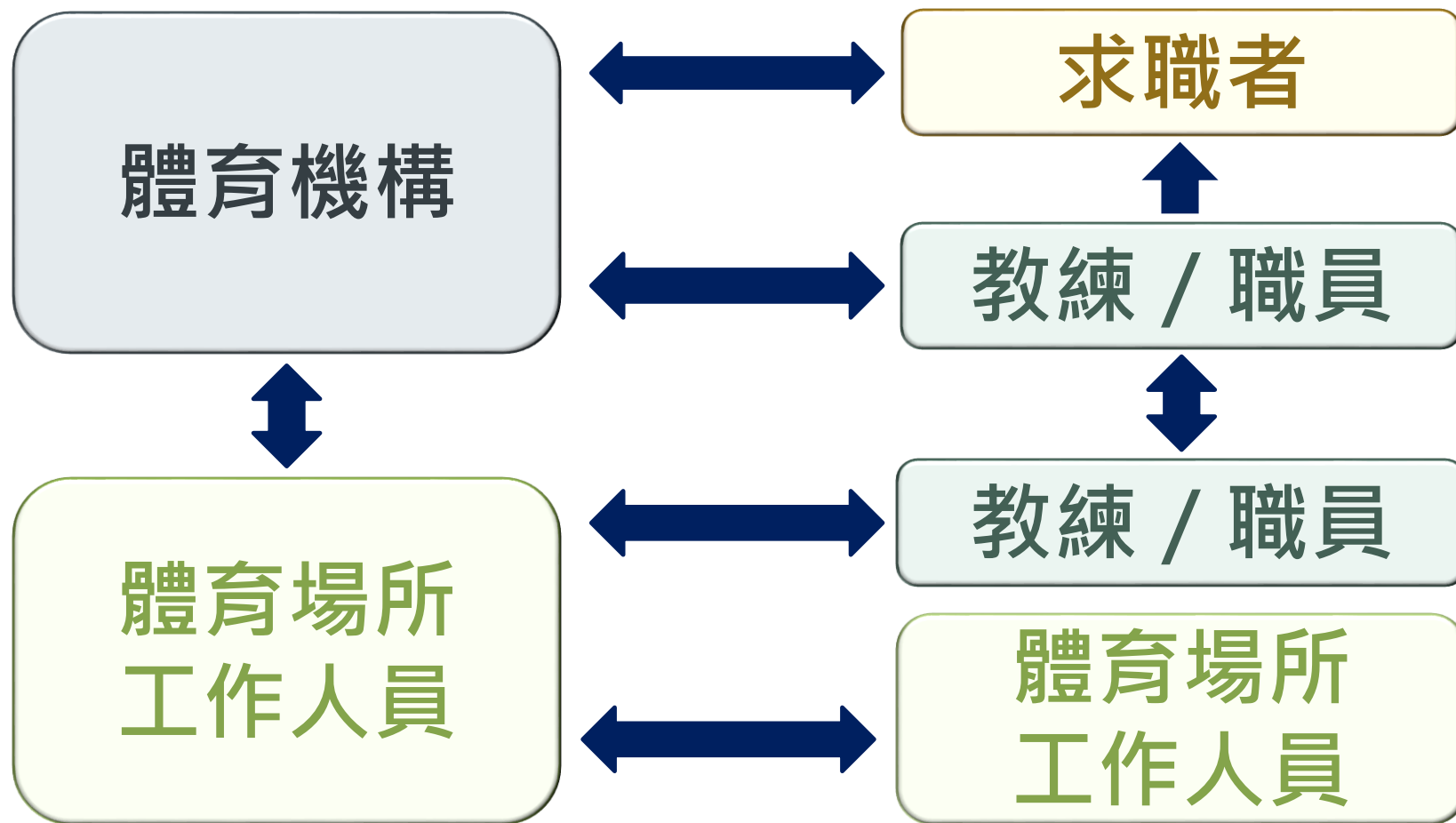
2020年修訂

共同工作場所



2020年修訂

共同工作場所



2020年修訂

共同工作場所

- 《2020年歧視法例（雜項修訂）條例》於2020年6月19日正式生效
- 在《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》下，禁止**共同工作場所內沒有僱傭關係的使用者**，包括寄售專櫃的員工、實習人員及義工之間的**性騷擾**、殘疾騷擾及種族騷擾

2020年修訂

共同工作場所

■ 工作場所

- 該人作為場所使用者而**工作**的所在地方；或
- 該人作為場所使用者而**置身**的地方；

■ 場所使用者包括僱主、僱員、實習人員、義工、商號合夥人、合約工作者及其主事人，以及佣金經紀人及其主事人

個案討論（二）

- 教練帶領運動員訓練時，向一名體育場所的保安人員展示手機裡的不雅照片，並作出性暗示。

場所使用者



場所使用者

個案討論 (三)

- 在一次體育賽事中，體育機構的負責職員故意用手輕掃一名當值醫療人員的臀部。

場所使用者



場所使用者

個案討論（四）

- 在一場體育比賽中，一位賽事義工在中場休息碰到一位同場的裁判員，先打量裁判員全身，然後說：「你身材真好，令我想入非非。」

場所使用者



場所使用者



貨品、設施及服務的提供

貨品、設施及服務的提供

服務提供者
(體育機構 /
教練 / 職員)



服務使用者
(學員)

個案討論（五）

- 教練要求與一名學員約會，暗示有助通過選拔，即使對方已表示不願意。

服務提供者



服務使用者



教育



教育

教育機構職員
(受聘於教育
機構的教練)



學生

個案討論（六）

- 一名受聘於學校的教練訓練學生期間，在學生面前講黃色笑話。

教育機構職員



學生

個案討論（七）

- 學生在訓練課後，不停在性生活話題上詢問學校聘用的教練有何習慣。

教育機構職員



學生



參加會社活動

2020年修訂

參加會社活動

會社、會社的
管理委員會或
會社管理委員
會的成員



會社成員 / 已
申請成為該會
社成員的人士

2020年修訂

參加會社活動

體育會 / 體育
會管理委員會
/ 體育會管理
委員會成員



體育會成員 /
已申請為體育
會成員的人士
(教練 /
運動員)


個案討論（八）

- 一名教練在提交成為某體育會成員的申請後，該體育會的主席要求與他 / 她發生性關係。


會社、會社的
管理委員會或
會社管理委員
會的成員



會社成員 / 已
申請成為該會
社成員的人士



法律責任



僱員的個人法律責任

- 僱員需為其性騷擾行為負上個人法律責任
- **指示、施壓、或明知而協助**他人作出條例下的違法行為，同樣需要負上法律責任
- 不懂法例或無心之失**不可**作辯護理由

僱主及主事人的法律責任

- 僱主須為其僱員在受僱用中作出的違法行為負上「**轉承責任**」，除非僱主已採取「**合理可行的措施**」防止該行為發生
- 主事人須為其代理人於「授權下」所作的違法行為負上「**轉承責任**」
- 不知情**不能**成為免除轉承責任的理由

使人受害的歧視

- 由於（或懷疑）受害人士或其他人已 / 擬作出以下事情，而給予他 / 她較差對待：
 - 根據條例提出法律程序
 - 就根據條例提出的法律程序而提供證據或資料
 - 根據條例作出其他事情，例如協助投訴人作投訴
 - 指稱某人曾作出違法行為，例如舉報性騷擾者
- 除非該指稱屬虛假及並非真誠地作出

體育機構的角色

- 僱主
- 主事人
- 任用義工 / 實習人員的人
- 服務提供者
- 會社

體育機構的責任

- 建構一個安全的運動及工作環境
- 加強保護措施防止性騷擾
- 制訂及定期檢視防止性騷擾政策和機制
- 積極實施防止性騷擾的措施，訂立明確的指引，例如：
 - 限制非所屬學員 / 教練 / 工作人員進入使用中的體育場所
 - 委任指定人員擔任性別課題聯絡人

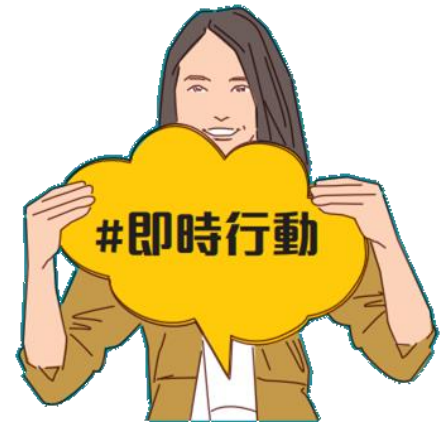


你的權利



如遭性騷擾，可以怎樣做？

- 叫騷擾者停止，拒絕騷擾者對你的性要求或騷擾行為
- 記錄事件發生的日期、時間、地點和細節
- 取得朋友、家人或同事協助
- 告知你的僱主 / 所屬的體育機構
- 向平機會作出投訴
- 向區域法院提出法律訴訟



申訴途徑

使用體育機構的內部投訴機制

向平機會作出申訴

- 時限：事發起計 **12** 個月



入稟區域法院提出訴訟

- 時限：事發起計 **24** 個月



聯絡警方（涉及刑事成份）



尚有關於性騷擾的查詢？



平機會反性騷擾事務組

- 提升大眾對預防性騷擾政策和措施的認識
- 向受到性騷擾影響的人士提供第一站支援服務
- 向公眾提供有關法律條文的資訊，以及作出投訴及尋求補償的方法

EOC's Anti-Sexual Harassment Unit

聯絡我們



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

- 網頁：www.eoc.org.hk
- 反性騷擾熱線：2106 2222
- 地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

∞ 謝謝 ∞

聲明：

此簡報的內容僅供參加者參考，並不代表法律意見。如有任何查詢或需進一步資料，歡迎與平等機會委員會聯絡。

版權：

本課程的版權©屬平等機會委員會所有。除根據版權條例（第528章）獲准使用外，在未取得平等機會委員會書面批准前，不得翻印任何部分。