

## 香港學界體育聯會 防止性騷擾政策及程序手冊

### 一、 政策聲明

本政策旨在建立一個尊重他人、沒有性騷擾及兩性機會平等的比賽、活動及工作環境。香港學界體育聯會（下稱「聯會」）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，聯會內任何人都有權投訴。無論是學生、教職員、聯會職員、裁判、教練、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（例如和他人一起說色情笑話），亦可能要負上個人法律責任。

### 二、 政策目標

聯會及會員學校有責任確保比賽及活動不會出現任何在性方面有敵意或威嚇性的環境，聯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聯會責任如下：

1. 確保相關人事能夠在一個沒有性騷擾的環境下作賽、進行活動及工作。
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。
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。
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。
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。

### 三、 性騷擾的定義及例子

#### 1. 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：

##### (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。

#### 2. 性騷擾的例子

(a) 以下是性騷擾的行徑的一些例子：

- 主動作出的身體接觸或動作
- 不受歡迎的身體接觸，例如未經邀請為某人按摩或故意摩擦其身體
- 觸摸或撥弄別人的衣服，例如掀起裙子或襯衫或把手放進其口袋
- 涉及性的言論或笑話
- 追問或影射別人涉及性的私生活
- 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位
- 不受歡迎的邀請
- 不受歡迎的性要求
- 展示使人反感或色情的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆
- 使人反感的涉及性的通信資料（信件、電話、傳真、電郵等）

(b) 以下是一些在學校造成「有敵意或具威嚇性的環境」的情景：

- 在男女同事共處一個教員室的情況下，有些同事將裸體照片用作螢幕保護程式，或喜歡當異性同事在場時講色情笑話。
- 教職員在校舍內其他教職員/學生聽到的範圍內講色情笑話或討論自己的性生活。

(c)資料來源：平等機會委員會

- c.1 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方
- c.2 帶有性方面影射的評論，例如身體、衣著、或性的活動
- c.3 有關性或某一個性別的笑話
- c.4 帶有猥褻性或侮辱性的說話
- c.5 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求
- c.6 暗示或公開威脅對方發生的性行為
- c.7 不恰當的觸摸〈例如：輕拍、觸摸、或擠捏〉
- c.8 猥褻姿勢、電話
- c.9 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章
- c.10 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係
- c.11 意圖強吻或愛撫對方
- c.12 性侵犯或強迫性行為(強姦)

\* 註：上述 c.4 至 c.12 的例子，有觸犯刑事條例的可能。

#### 四、防止性騷擾的措施

聯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：

1. 有關聯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；
2. 向會員學校發信提醒有關聯會執行的防止性騷擾政策及程序；
3. 透過賽前會議讓參與者知悉聯會對防止性騷擾的政策和相關的處理程序及處分措施；
4. 向義務工作者提供有關防止性騷擾的政策及簽署聲明；
5. 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；
6. 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：清除聯會內可能涉及性騷擾的物品，並禁止把這些物品帶入聯會，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。

#### 五、處理性騷擾投訴的機制

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/活動期間任何人士感到受性騷擾，可向聯會投訴，或向平等機會委員會(平機會)作出書面投訴。聯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<sup>9</sup>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。
    - 向聯會作出正式投訴。
    - 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。
2. 投訴的途徑  
可向聯會秘書長投訴，如投訴涉及聯會秘書長則向董事會投訴。

### 3. 調查

#### (a) 調查原則

聯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，聯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，聯會有需要通知他/她有關指控的詳情。如有任何人士違反上列保密原則，聯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，聯會收到投訴應立刻處理。
- **程序的透明度**：聯會應將有關處理性騷擾投訴的程序載列在聯會投訴政策/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，聯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**：若聯會收到匿名投訴，會先作了解，如無法跟進則無法受理。
- **謹慎處理**：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，可向聯會進行「口頭」或「書面」投訴，聯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〕，由董事會處理  
若相關人士認為或懷疑被性騷擾而作出書面投訴，可向聯會投訴。
  - A. 投訴人應向聯會遞交書面投訴，敘述事件經過及有關資料。
  - B. 董事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. 董事會呈交一份報告書，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。
- 董事會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，會諮詢平機會的意見。

- 如事件較為複雜，成立調查小組跟進有關調查。委員會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。
- 聯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。
- 聯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，聯會酌情處理。

#### 4. 處分措施

- 如確定聯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，聯會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，聯會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，聯會有權禁止該人士參賽並通知有關機構及體育總會。
- 如事件可能涉及刑事罪行，聯會向警方舉報。
- 如聯會認為恰當，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。

#### 5. 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，可向董事會上訴，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。

#### 參考

教育局通告第 2/2009 號 <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=7094&langno=2>

防止校園性騷擾的問與答 (更新於 2013 年 11 月)

平機會編訂的《校園性騷擾政策大綱》 (更新於 2013 年 11 月)