



香港滑冰聯盟有限公司 防止性騷擾政策及指引

1. 政策聲明

- 1.1 根據香港法例第480章《性別歧視條例》（《條例》），性騷擾乃屬違法，不容發生。
- 1.2 本政策適用於所有香港滑冰聯盟有限公司(下稱本會)業務過程中可能發生的騷擾。
- 1.3 本會不容許在本會所主辦的任何活動及工作環境中有性騷擾行為的出現，並會制定政策及指引，供所有人(包括並不限於本會的管理層人員、職員、教練、裁判及運動員，會員以及其他與本會有關人士包括：家長、志願工作者、服務供應商、贊助商、活動參與者及訪客)知悉及遵守。

2. 政策目標

- 2.1 防止性騷擾在本會所主辦的任何活動中發生，提高所有人(包括並不限於本會的管理層人員、職員、教練、裁判及運動員，會員以及其他與本會有關人士包括：家長、志願工作者、服務供應商、贊助商、活動參與者及訪客)對性騷擾的認識，及提供一個沒有性騷擾的安全環境下進行活動、工作或提供服務。
- 2.2 提供有效途徑，讓本會所有有關人士都清楚了解本會的性騷擾政策及相關投訴渠道。
- 2.3 設立機制，在公正、不偏不倚及保密的原則下，以嚴謹和謹慎的態度處理有關性騷擾的投訴。

3. 性騷擾的定義

- 3.1 根據《性別歧視條例》第480章，第 2(5)條，性騷擾的法律定義：
 - a) 任何人如對另一人士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；或就另一人士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，應會預期該人士會感到受冒犯、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，而該行徑造成對該人士屬有敵意或具威嚇性的環境，該人即屬對另一人士作出性騷擾。



3.2 下列行為可被視為性騷擾：

- 3.2.1 不受歡迎的性要求－ 例如擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；- 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處－ 例如向對方暗示在性方面予以合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展、或會影響僱用條件或任何成績/代表資格；
- 3.2.2 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑－ 例如在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；
- 3.2.3 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境－ 例如在工作場地/訓練場地/宿舍高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅物品，涉及性的不雅通訊（書信、電話、傳真、電郵及短訊等）。作教育用途之物品不屬性騷擾例子。

（<性別歧視條例>中第2(5)條界定性騷擾。另外，第2(7)、2(8)、9、23及39條亦與性騷擾有關。）

3.3 澄清常見的誤解：

- 3.3.1 不分性別：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。
- 3.3.2 有否意圖並不相干：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。因此，無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，也有可能構成性騷擾。
- 3.3.3 單一事件：單一事件亦有可能構成性騷擾。
- 3.3.4 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。

3.4 以下列舉部份性騷擾例子幫助說明：

- 3.4.1 書面接觸，例如：帶有性暗示或猥褻的信件、傳真、電郵、電話短訊、手機即時通訊訊息、網上社交平台訊息、便條和邀請；
- 3.4.2 言語接觸，例如：帶有性暗示或猥褻的評論、就他人私生活提出涉及性問題、恐嚇、誹謗、評頭品足、戲謔、對性別特徵開玩笑、提出發生性關係的要求或挑逗性口角；



- 3.4.3 身體接觸，例如：故意觸碰、緊抱、強吻、擠捏、輕碰他人身體、觸摸或撥弄他人衣服、性侵犯；及
- 3.4.4 眼神接觸，例如：色眯眯盯著或看著他人身體、展示帶有性暗示的物品、照片、卡通、海報、雜誌、片段、電腦或手機的螢幕保護照片。
- 3.4.5 性騷擾亦涵蓋以下行為，包括：當他人直接指出性相關的社會議題是不受歡迎後，仍繼續向該人士談論；以與相關的行為去控制、影響員工的事業發展、工作環境，或干擾運動員或學員在競賽、訓練或學習環境中的表現。

4. 處理性騷擾的方法

如遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動：

- 4.1 即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。
- 4.2 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
- 4.3 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。
- 4.4 向本會人員作正式或非正式投訴。
- 4.5 向平機會查詢或投訴，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（平機會電話：2511-8211）。其他向平機會查詢或投訴的方法，請參考平機會網頁：<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx>
- 4.6 受害人如須協助，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。
- 4.7 本會的投訴程序不會影響投訴人向平機會投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。

如相信自己是性騷擾的受害人，應盡快採取行動，切勿忽視性騷擾，因為騷擾者可能將受害人不回應曲解為對其行為的同意或寬恕，延遲作出投訴亦將對調查工作及舉證造成困難。任何人都有權投訴性騷擾行為，包括目擊性騷擾發生的第三方亦可就事件作出投訴。

5. 處理性騷擾投訴的原則

5.1 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，讓雙方都有同樣的機會申述。



5.2 保密原則

本會處理有關投訴時，務必持守資料保密原則，以保障有關人士的利益。所有與性騷擾事件有關的資料和記錄保密，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，本會有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。

5.3 及時原則

本會明白性騷擾事件對投訴人及被指稱的騷擾者均會帶來壓力，本會承諾在收到投訴後會立即處理及跟進事件。

5.4 程序透明原則

本會會將有關處理性騷擾投訴的程序載列在本會防止性騷擾政策內，並讓所有義務委員、員工、教練、會員和其他相關人員知悉有關處理性騷擾投訴的程序。

5.5 保護原則

本會承諾保護投訴人及證人，避免其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”，意指某人就歧視事件作出投訴或作證人而受到較差的待遇，例如遭受報復，即屬違法的歧視行為。

5.6 避免利益衝突

若負責處理查詢／投訴的負責人，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處理性騷擾查詢／投訴的負責人，則本會將把個案交由其他人士處理。

5.7 匿名投訴

倘若收到匿名投訴，本會會先作了解，視乎提出的證據及事件的嚴重程度，才決定會否就有關投訴進行調查。如無法跟進則無法受理。

5.8 謹慎處理原則

本會承諾體恤投訴人的感受，如避免投訴人重覆敘述痛苦經歷多次，以及安排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羞辱。小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士遭到不必要的困擾。

6. 處理性騷擾投訴的機制

若有人認為或懷疑被性騷擾，應儘快投訴，可向本會以非正式機制(口頭)或正式機制(書面)作出投訴，本會於合理時間內處理有關投訴。



6.1 非正式機制(口頭)或正式機制(書面)之分別

	非正式投訴機制(口頭)	非正式投訴機制(口頭)
適用範圍	<ul style="list-style-type: none"> - 輕微或單一的性事件 - 投訴人不欲啟動正式投訴機制或希望與被投訴人維持工作關係 	<ul style="list-style-type: none"> - 嚴重或涉及重覆發生事件 - 性騷擾行為持續，或雙方的衝突未能透過非正式機制解決
優點	<ul style="list-style-type: none"> - 可能較快地處理及解決問題 - 提供了機會向被指稱的騷擾者說明政策，並指出其行為如何影響了他人 	<ul style="list-style-type: none"> - 提供正式的書面記錄在案 - 可作出適合的處分
缺點	<ul style="list-style-type: none"> - 處理過程和結果未必會正式詳細記錄在案，較難監察 - 被投訴的一方可能感到受不公平對待，因為沒有展開正式調查，徹底澄清事實 - 涉事雙方的權力互動關係可能影響此機制的有效程度 	<ul style="list-style-type: none"> - 處理過程需時較長 - 調查期間雙方參與活動之安排可能受到影響

6.2 處理性騷擾投訴的程序

6.2.1 非正式投訴機制程序如下：

- a) 投訴人向本會作口頭投訴，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，處理個案人員會簡單記錄有關投訴。
- f) 有關個案的記錄將會保密，但可用作統計用途。

6.2.2 正式投訴機制程序如下：

- a) 投訴人向本會作出書面投訴，敘述事件經過及有關資料。
- b) 本會執委會將根據一般申訴程序對事件作正式的調查，書面記錄過程中與涉及事件者的會面及其申述內容，同時會保持各方的私隱和尊重其個人權利。如相關人士屬未成年或智障人士，可由家長或監護人或親人陪同出席與處理投訴有關的會面。
- c) 接見投訴人，申述事件經過及有關資料。
- d) 通知被投訴人有關指控的詳情，並接見給予其回應的機會。
- e) 如有關投訴的證人，將安排接見或向他們錄取書面陳述。
- f) 執委會審視及評估證據後，將擬訂書面報告，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。



- g) 有關個案的報告書將會保密，但可用作統計用途。如有需要，本會會諮詢平機會的意見。

6.3 申訴的途徑

若事件涉及的其中一方不接受調查結果，可向本會執委會提出申訴或向平機會申請要求給予法律協助。

6.4 性騷擾投訴時間限制

6.4.1 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；否則，除非有充分的理由引致延誤投訴，平機會可不受理。

6.4.2 若決定在區域法院提出法律訴訟，需於事件發生後的 24 個月內提出。

6.4.3 本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 6 個月內提出的投訴。若有合理原因令投訴人延誤投訴，本會酌情處理。

6.5 處分措施

6.5.1 如確定本會某職員、會員、教練或任何活動參與者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，本會有權展開有關的紀律程序，向該名職員、會員、教練或任何活動參與者採取適當的紀律處分，如包括但不限於口頭或書面警告、道歉、接受輔導、給予賠償、停職、停止參加本會活動，最高懲罰可被解僱、永久開除會籍或終止合約等。

6.5.2 如事件可能涉及刑事罪行，本會向警方舉報。

6.5.3 如本會認為恰當，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。

7. 防止性騷擾的措施

7.1 本會將適時向所有相關人士發布及解釋本會防止性騷擾的政策，包括但不限於本會管理層人員、員工及教練，會員以及其他與本會有關人士，以提高對性騷擾行為的認知及預防性騷擾的意識。

7.2 上載有關政策至本會網頁，方便有需要者隨時查閱，並將定期檢討及時更新。

7.3 向新入職員工提供有關防止性騷擾的政策聲明及其他相關資料，作為入職簡介的標準項目；每年在員工會議上向員工強調有關政策，並適時提供對性騷擾課題認



知的培訓，以便能敏銳地處理有關性騷擾的個案。

7.4 如有需要，本會亦會與平等機會委員會或其他相關機構合作，為所有相關人士舉辦防止性騷擾的相關講座或工作坊，以提高預防性騷擾的意識。

7.5 在教練方面，本會有機會要求未受聘的準教練確認沒有觸犯「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，並要求已受聘教練在閱讀本指引後，簽署確認同意遵守指引。本會亦會有機會要求所有其他申請從事與兒童或精神上無行為能力人士有關工作的準職員進行性罪行紀錄查核。若教練以自僱人士身份，向本會提供與未成年人士或精神上無行為能力人士相關的服務，本會同樣可以要求該自僱人士進行查核。如上述人士來自香港以外地區，亦可考慮要求他們提供前居住地發出的無犯罪紀錄證明或其他同等的合法證明文件。

7.6 清除令人反感的物品或資料：清除本會內可能涉及性騷擾的物品，並禁止把這些物品帶入本會，以及防止不適當使用電腦科技或社交媒體，以免構成性騷擾。

7.7 本會會定期檢討有關政策及措施是否需要修訂，以有效地防止性騷擾發生。

8. 修訂

8.1 本會方會因應相關法例的最新修訂，不時修訂本《政策及指引》的內容，並向相關人士公布。

如對防止性騷擾的各項措施有任何疑問或查詢，或需作出有關性騷擾的投訴，請致電 2577 8010 或電郵至 hksu@hkolympic.org 與本會聯絡。