

**香港拳擊總會防止性騷擾實務指引**  
(本實務指引屬於《香港拳擊總會防止歧視指引》下，有關性騷擾之輔助執行資料)

I. 引言

1. 本會致力為同工、全體教練、學員、家長、外判員工、義工、求職者、訪客及以任何形式為本會工作人士、活動參加者及服務使用者提供一個公平、公正及互相尊重的服務環境，並確保所有人能在一個沒有性騷擾的安全環境下工作或提供服務、接受服務或參加活動。
2. 性騷擾行為會對被侵害者構成不同程度的傷害和困擾，亦是違法行為，不但本會內部會有紀律處分、並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果。本會致力消除及防止性騷擾，絕不容忍任何性騷擾行為。為有效地處理性騷擾，特設立本實務指引，詳列投訴途徑、處理性騷擾投訴的程序及預防措施等。
3. 所有相關人士（同工、全體教練、學員、家長、外判員工、義工、求職者、訪客及以任何形式為本會工作人士、活動參加者及服務使用者）均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。
4. 性騷擾行為一旦發生，任何人都有權利投訴。而投訴人及證人均會受到保護。本會會按既定程序，以保密原則，公平公正的態度，盡快處理投訴。投訴人及被投訴人除了向本會有關機制尋求協助外，亦可向平等機會委員會查詢或投訴，及/或諮詢律師意見、向相關法定機構提出訴訟等。
5. 本會透過教育、培訓、政策/指引制定及定期更新，提高有關人士對性騷擾的認識，了解相關政策及投訴渠道，致力消除及防止性騷擾。

II. 性騷擾的法律定義

1. 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》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。)

### III. 性騷擾的例子

1. 性騷擾可以透過言語、電郵、信件和電話等途徑出現。性騷擾不一要有意圖或針對任何特定對象，亦可以是明示或暗示的。性騷擾可在同性或異性之間發生。一次事件足以構成性騷擾。任何不受歡迎的涉及性的言語、行動或身體接觸都可以構成性騷擾。一個在性方面令人感到冒犯、敵意或具威嚇的工作或服務環境，亦可以構成性騷擾。
2. 下列是可構成性騷擾行為的例子：
  - a. 不受歡迎的性要求：例如不斷要求約會對方、表示挑逗的擠眉弄眼、淫褻的動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人的身體；
  - b. 為了獲取性方面的好處而提出的不受歡迎的要求：例如明示或暗示倘若對方在性方面予以合作或容忍其性要求，便會在工作發展或活動參與的機會及過程中得到好處；
  - c. 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑：例如帶有貶抑成分或有成見的與性有關的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活；不恰當的身體接觸等；
  - d. 涉及性的行徑，使環境存在敵意或具威嚇性：例如在工作或活動舉辦場所高談與性有關的或淫褻的言論、展示與性有關的不雅圖片或海報；及強迫性的行徑：例如意圖強吻或撫摸對方、性侵犯、強姦等；
  - e. 部份涉及性暴力的行徑如非禮、強姦等，亦同時屬刑事罪行。

### IV. 投訴人的權利及可以採取的行動

1. 投訴人有權投訴性騷擾行為。
2. 採取行動
  - a. 即時表明立場，告訴被投訴人其行為是不受歡迎的，必須停止，亦可要求對方作出道歉。此外，亦可考慮透過可信任的第三者向被投訴人提出。
  - b. 告訴信任的人，例如人才資源部同工/上司/工作或服務或活動負責人/同事/朋友，尋求支援和建議。
  - c. 以書面記錄有關事件的詳情，包括日期、時間、地點、證人及性質（騷擾者的說話和做過的行為），以及投訴人當時的反應。
  - d. 按本會有關機制尋求協助和作出投訴，亦可向平等機會委員會查詢或投訴，及/或諮詢律師意見、向相關法定機構提出訴訟等。
3. 本會的投訴程序不會影響投訴人向平等機會委員會投訴、警方報案或向區域法院提出訴訟的權利。

## V. 處理性騷擾投訴的指引

### 1. 處理性騷擾投訴的原則

- a. 公平處理：以公平、公正的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人及被指稱的騷擾者得到公平的對待，讓雙方均有機會申述。
- b. 保密：致力確保有關人士私隱，所有與性騷擾投訴相關的資料和記錄將會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人及被指稱的騷擾者披露。
- c. 避免延誤：立刻跟進投訴，務求迅速處理事件。
- d. 程序的透明度：處理性騷擾投訴的程序列載於本實務指引。本會會讓同工、外判員工、義工及以任何形式為本會工作人士、活動參加者及服務使用者知悉有關的投訴程序。如投訴涉及未成年人士，本會會讓家長/監護人清楚知道有關規則及處分措施。
- e. 保護投訴人及證人：保障任何人不會因投訴事件而遭受較差待遇，如逼害或報復等對待。
- f. 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，會把個案交由其他人士處理。
- g. 謹慎處理：體恤投訴人的感受，確保處理投訴的過程，不會讓投訴人或其他有關人士承受不必要的困擾或蒙受更大的羞辱。
- h. 匿名投訴：無論投訴是否匿名，本會都有可能需要就有關投訴作進一步了解或進行調查，尤其任何懷疑未成年人士被性騷擾的個案。

### 2. 投訴人的權利及可以採取的行動

職員、教練、運動員和學員或其他與本會有關人士員工如感到被性騷擾，可採取下列行動：

- a. 即時表明立場，告訴被投訴人其行為是不受歡迎的，必須停止，亦可求對方作出道歉。此外，亦可考慮透過可信任的第三者向被投訴人提出。
- b. 書面記錄有關事件的詳情，包括：日期、時間、地點、證人，及當事人的反應；
- c. 於事發三個月內以書面或口頭形式向總會行政人員或主席作出投訴，並要求調查和調解 [詳情請參閱 V 2 (b)部分]；
- d. 按本會有關機制尋求協助和作出投訴，亦可向平等機會委員會查詢或投訴，及/或諮詢律師意見、向相關法定機構提出訴訟等。
- e. 本會的投訴程序不會影響投訴人向平等機會委員會投訴、警方報案或向區域法院提出訴訟的權利。

### 3. 向本會提出投訴的渠道

- a. 任何有關在工作或學習環境中發生的性騷擾投訴，均可以書面或口頭形式提出。
- b. 如投訴人是教練/職員，投訴人可以直接向主席投訴，或透過副主席傳達。
- c. 如投訴人是運動員/學員，他可以透過屬會教練、總教練、社工或副會長，向總會行政人員/主席投訴。
- d. 如被指稱的騷擾者是主席或副主席，投訴人可向本會董事局投訴。
- e. 若屬惡意投訴或提供虛假資料，投訴人亦有可能要承擔虛假投訴的責任。

## VI. 處分

1. 完成調查後，會將結果向投訴人及被投訴人交待，若證明投訴屬實，會按本會的權責範圍對被投訴人作出相應行動及/或處分，例如：向投訴人道歉、口頭或書面警告、接受輔導/反性騷擾培訓課程、開除運動員/學員會籍/教藉、離開職務、呈辭、被解僱等；被指稱的騷擾者離職後，或會被要求不能參與本會的活動或主動接觸本會工作人員或服務使用者。
2. 如事件可能涉及刑事罪行，本會會諮詢投訴人的意願和考慮向警方報案。
3. 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（如雙方選擇透過調停解決問題），例如，需要道歉和給予賠償。
4. 如投訴涉及未成年人士，本會會讓其家長都清楚知道有關規則及處分措施。

## VII. 防止性騷擾的措施

1. 本會會定期向所有相關人士發布本會防止性騷擾政策，並向新入職的同工，發布及解釋防止性騷擾政策。
2. 於本會內聯網及本會網頁上載有關政策及指引，方便有需要者隨時查閱，讓所有相關人士知悉本會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。本會亦會告知合約服務供應商、聘用的團體或人士、合作團體，機構不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。
3. 本會會定期檢討有關政策及措施，並在處理每一宗有關正式投訴的調查完結後，檢視有關政策及措施是否需要修訂及審視工作環境，以有效地防止性騷擾發生。
4. 本會定期提供培訓或教育資訊予所有同工以提高同工對防止性騷擾的意識，並安排相關人員接受有關處理性騷擾投訴的訓練。
5. 如新入職的同工、自由工作者及外判員工的職務，涉及與兒童或精神上無行為能力人士有經常或定期接觸，本會會要求進行「性罪行定罪紀錄查核」。如義工之日常職務涉及與兒童或精神上無行為能力人士有經常或定期接觸，本會會要求作出是否曾干犯「性罪行」的聲明。

## VIII. 參考資料

1. 性別歧視條例 <http://www.hkllii.hk/chi/hk/legis/ord/480/>
2. 平等機會委員會 [www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)
3. 平機會的預防性騷擾資源庫網頁  
<http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=preventing%20sexual%20harassment>