

中國香港體操總會

防止性騷擾政策及機制

1. 序言

- 1.1 每人有權受到尊重及得到平等對待，根據《性別歧視條例》（《條例》），性騷擾在教育和僱傭範疇中乃屬歧視及違法行為。本會有法律及道德責任提供一個不受性騷擾影響的工作和學習環境。
- 1.2 性騷擾行為會對本會及其教練與職員的工作和聲譽，以至學生的學習環境造成不利影響。本會承諾對性騷擾行為採取絕不容忍的政策；一旦委員／主管人員／教練作出任何性騷擾作為，本會概不寬容對待。
- 1.3 性騷擾違反委員／主管人員／教練的紀律，應該受到紀律處分，並會帶來民事法律責任，更可能有刑事後果。所有性騷擾的投訴都應該按照「處理性騷擾投訴程序」徹底而公正地處理，並毫不拖延地展開調查。

2. 本會的目標和責任

- 2.1 本會確保機構的所有相關人士，包括管理層人員、員工（包括正在謀求獲得機構僱用的人士）、會員（包括服務使用者）、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、參與活動、提供及享用服務。
- 2.2 本會會定期傳閱此附錄，讓本會所有相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 以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理投訴。
- 2.4 確保沒有人因真誠地提出投訴而受罰。

3. 本會全體成員的義務和責任

- 3.1 本會所有相關人士（包括本會管理層人員、僱員、會員及義工）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。
- 3.2 本會任何相關人士如果目睹性騷擾行為，例如教練對學生或其他相關人士作出性騷擾行為或學生被性騷擾，均可向負責處理性騷擾投訴的職員舉報。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護。

4. 性騷擾定義

4.1 性騷擾是歧視及違法行為，根據《性別歧視條例》第 480 章，第 2(5)條，性騷擾的法律定義為：任何人如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。

4.2 根據《性別歧視條例》，性騷擾受害人包括男性及女性，可在任何人身上發生；與性騷擾相關的法例條文及本政策適用於男和女，以及同性之間的性騷擾。

4.3 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。單一事件亦有可能構成性騷擾。

4.4 性騷擾事件通常牽涉權力關係，有權力的一方騷擾較弱的一方，但亦有可能出現權力較弱的一方騷擾較有權力者，如教練被本會學生性騷擾。如有此情況，亦屬違法的性騷擾行為，本會會正視及適當處理。

4.5 性騷擾的例子:

- 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方
- 帶有性方面影射的評論，和猥褻性或侮辱性的說話
- 有關性或某一個性別的笑話
- 性方面的提議，或是給予對方壓力來達到性的要求
- 暗示或公開威脅對方發生性行為
- 猥褻姿勢或不恰當的觸摸（例如：輕拍、觸摸、強吻或擠捏）
- 持續的電話或信件，要求涉及私人或性的關係
- 展示猥褻性或淫穢性的照片或文章
- 性侵犯或強迫性行為（強姦）

4.6 任何本會職員或學生提出真誠的投訴、參與調停、在調查投訴過程中提出任何資料、或參與正式紀律程序，均不應因此而遭受逼害或報復。

5. 政策內容

5.1 本會要求所有現職僱員及續約時申請進行「性罪行定罪紀錄查核」(查核)，以確認他/她們沒有指明列表中的性罪行刑事定罪紀錄。如果職位申請人來自香港以外地區，本會可要求他/她提供受聘任前居住地發出的無犯罪紀錄證明書或其他同等的合法證明文件，以確定申請人沒有在海外的性罪行定罪紀錄（詳情請見附錄二）。

5.2 教練執勤時的行為操守要求及有關防止性騷擾的注意事項

5.2.1 在課堂上示範教學，或需不時進行身體接觸或觸碰。然而，學生可能會因該等行為而感到尷尬或受到冒犯。即使是誠實善意的教學行為，教練亦應向相關的學生解釋作出有關行為是合宜且必要的，並尋求對方事先同意。未得學生事先同意，教練切勿作出該等觸碰或敏感動作，尤其是在關鍵時間並無其他人士在場

5.2.2 教練嚴禁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、或會影響成績。

5.2.3 教練嚴禁在工作場地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）。

5.2.4 當不受歡迎的性要求、獲取性方面好處的要求及其他口頭或身體上涉及性的行徑成為錄取的條件時，該行為在本會即構成性騷擾。

5.3 委員／主管人員／教練嚴禁持續致電或寄信或寄電郵要求發展個人關係或性關係。例如電郵、短訊、互聯網上的平台或臉書。

5.4 委員／主管人員／教練涉及與下屬／學生一段雙方情願的關係，可能被視為或實際引起利益衝突，並使其陷入容易被人投訴性騷擾／違法歧視的處境。因此，委員／主管人員／教練的行為舉止應時刻尊重其職位身份的應有禮節規範。

5.5 在僱傭範疇中的性騷擾行為包括以下情況

5.5.1 對本會內其他人所僱用的員工，或學生或求職者作出性騷擾；

5.5.2 對合約教練作出性騷擾；

5.5.3 對正在為從事體操專業或行業謀求所需授權或資格的人士作出性騷擾；及

5.5.4 對正在謀求或接受訓練的人士作出性騷擾。

5.6 本會任何人士不得歧視或騷擾其他成員、學生，以及任何與體操有事務交往的人士。

5.7 處分

任何僱員或學生被發現違反防止性騷擾政策，查明屬實，學校會按情況採取適當的紀律處分，包括警告、訓斥、停職/停課或開除。如果調查證明性騷擾行為屬實，按反歧視法例或其他法例，騷擾者須為他/她的行為負上法律責任。

5.7.1 如性騷擾投訴成立將會導致紀律處分，並立即暫停其職務。

5.7.2 最嚴重的後果：終止僱傭合約（員工）／開除學籍（學生）

5.7.3 如事件可能涉及刑事罪行，本會會向警方舉報。

6. 向受影響人士提供協助

6.1 本會承諾向受影響人士提供即時協助／初步程序決定是否需要停職。

6.2 本會承諾分隔投訴人、被投訴人及證人的安排，會調走被投訴人而非投訴人或證人。於進行調查期間，盡可能考慮安排投訴人和被指稱的騷擾者不會一起工作或任教。

6.3 本會承諾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／學習。

7. 投訴程序（投訴程序隨附於附錄）

7.1 內部

7.1.1 非正式投訴

- 被騷擾者可寫信／便條給騷擾者。具體指出騷擾者做出哪些事或說出哪些話令你感到被冒犯。
- 如你不想直接與騷擾者對質，可以告訴你信任的人，讓其為你提供情緒支援、建議及／或代表你提出投訴。
- 你亦可以聯絡本會相關負責人員。其將在個案中擔任調停人／調解人的角色，嘗試是否能夠在雙方同意的情況下達成和解。
- 如能夠達成和解，負責人員將就相關事件向執委會委員提交報告（其中包括經雙方簽署的調解協議）以供存檔備案。一般而言，報告應於個案和解後一個月內提交。
- 調停過程一般在收到投訴後兩個月內完成。如未能解決投訴，或一方決定終止調停，負責人員應將個案轉介執委會委員；執委會委員將在收到投訴人的書面投訴後，安排展開正式投訴程序。

7.1.2 正式投訴

- 投訴人必須向執委會委員提交書面投訴。書面投訴必須精確描述相關事件，包括指稱行為發生的日期、時間及地點；是否有其他人在場；騷擾的性質（騷擾者說了哪些話及做了哪些事），以及投訴人本身當時的反應（如有的話），並提供證人（如有的話）的姓名及聯絡方式。

- 執委會委員將主持及委任成員組成調查小組以調查相關投訴，一般在收到投訴後兩星期內進行。調查小組須由本會正／副主席、技術召集人／執委、及不少於兩位不同性別的執委會委員組成。
- 調查期間，被指稱的騷擾者將被要求不得聯絡投訴人，反之亦然。
- 調查結果將在調查結束後兩星期內轉達給投訴人、被指稱的騷擾者及調查小組。
- 如性騷擾個案成立，將針對被裁定違反《性別歧視條例》的人士採取紀律處分。
- 調查報告應於調查結束後一個月內提交予本會主席。

7.2 外部

7.2.1 可直接向平機會投訴／區域法院提出訴訟／轉介警方處理或建議報警

投訴人亦絕對有權向平機會舉報相關事件以求調查及調停／區域法院提出訴訟／轉介警方處理或建議報警。如須查詢或投訴，請參閱相關網站。

7.3 投訴的時限

7.3.1 投訴人應盡快以口頭或書面形式提出投訴。失去時效會對投訴人的個案不利，以致難以展開日後的調查。此外，向平機會提出投訴及提出法律訴訟均有時間限制。若被性騷擾者有意向平機會提出投訴，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。若打算在區域法院提出法律訴訟，需於事發後 24 個月內提出。

7.3.2 如果投訴人選擇向法定機構投訴，本會將暫停調查，直至相關程序完結。

7.4 程序公平

本會在處理性騷擾事件時將秉持以下原則：

7.4.1 公平原則

本會將以公正、公平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，給予雙方同樣的機會申述。

7.4.2 保密原則

本會會向投訴人承諾，將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及被指稱的騷擾者披露指控詳情。

7.4.3 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和跟進事件。

7.4.4 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。

7.4.5 避免利益衝突

若處理查詢／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。

7.4.6 匿名投訴

倘若收到匿名投訴，本會將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了解及調查；若果性騷擾投訴人是未成年人士，可由家長／監護人／親人陪同出席與處理有關投訴的會面，以保障未成年人士的權益。

7.4.7 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、蒙受更大羞辱，亦不讓其他有關人士遭到不必要的麻煩。

8. 防止性騷擾的措施

8.1 本會應定期向所有相關人士發布本會防止性騷擾政策，並向新入職的員工、新加入的義工和會員，發布及解釋防止性騷擾政策。

8.2 本會應上載有關政策於網頁方便有需要者隨時查閱，並於本會當眼處張貼通告，讓所有相關人士知悉機構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及聘用的團體或人士，本會不容忍性騷擾行為以及向他們提供有關的政策資訊。

資料來源：香港警務處

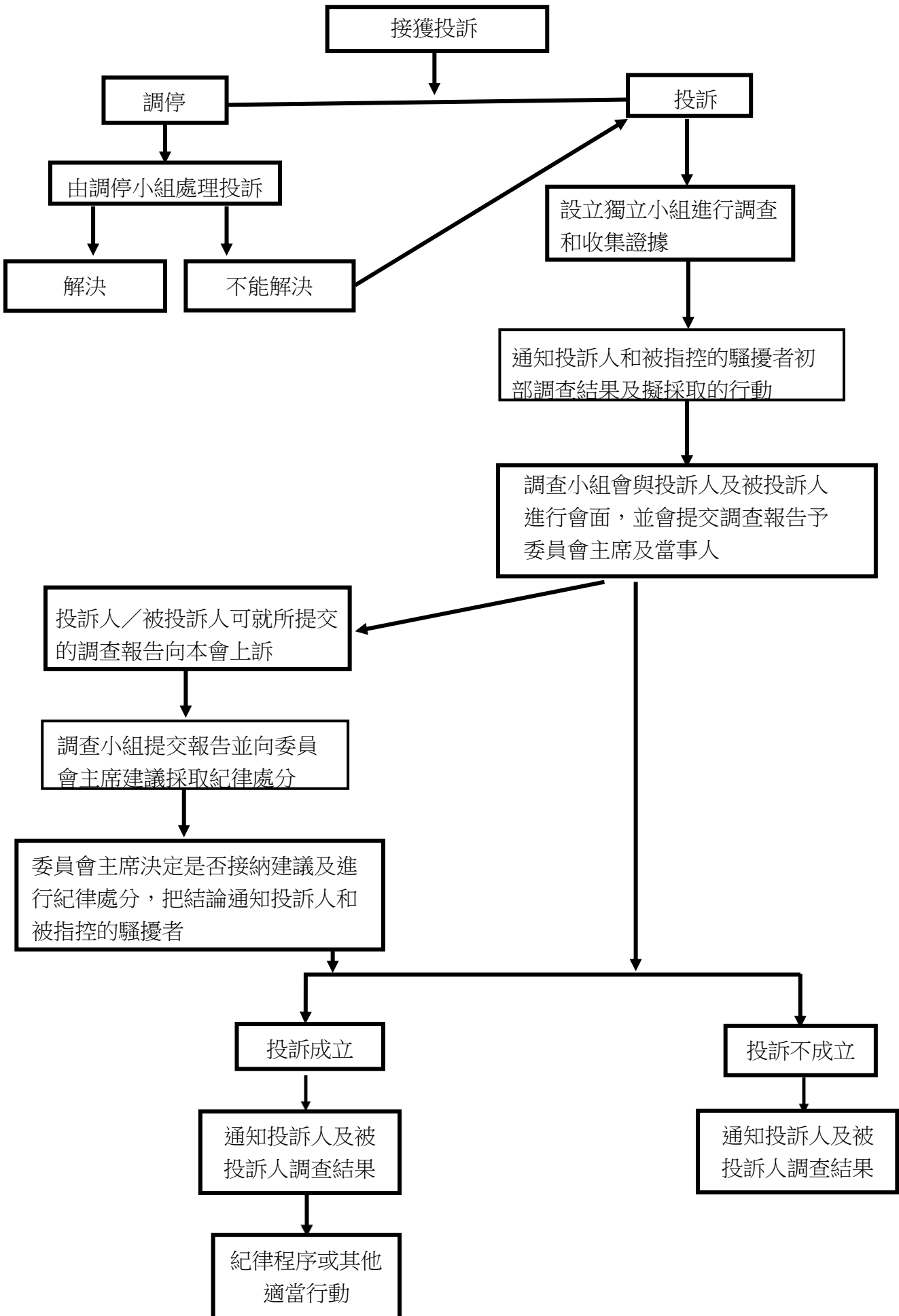
平等機會委員會

香港城市大學性騷擾政策及程序

香港演藝學院防止性騷擾政策及程序

中國香港體育協會暨奧林匹克委員會防止性騷擾政策及指引

處理性騷擾投訴流程圖



《性罪行定罪紀錄查核》機制及計劃守則

1. 目的

- (a) 避免有前性罪犯在應徵與兒童或精神上無行為能力人士有關工作時故意隱瞞其過往的性罪行定罪紀錄，從而騙取僱主的信任，並且透過工作接觸再次侵害兒童或精神上無行為能力人士。查核機制為僱主提供可靠的渠道，讓他們在聘用僱員從事與兒童或與精神上無行為能力人士有關工作的職位時，能夠確知該申請人是否曾有指明列表中的性罪行定罪紀錄；及
- (b) 減低兒童或精神上無行為能力人士受性侵犯的風險，有助於加強對這類人士的保護，亦顧及更生人士的自新需要。

2. 內容

- (a) 加強對兒童或精神上無行為能力人士免受性侵犯的保障；
- (b) 只涵蓋與兒童或精神上無行為能力人士有關工作；
- (c) 屬自願性質；
- (d) 簡易的申請及查核程序；
- (e) 「清白」的查核結果不會以書面方式記錄下來；
- (f) 查核機制的運作及使用須符合《個人資料 (私隱) 條例》(香港法例第 486 章) 及相關的保障資料的規定；及
- (g) 服務收費按照「用者自付」的原則向申請人收取。

3. 申請方法

- 3.1 申請人應在預約時間至少一個工作天前，致電自動電話查詢系統 (電話：3660 7499) 預約。未經預約的申請恕不受理。
- 3.2 所有申請人應親身前往香港灣仔軍器廠街 1 號警察總部警政大樓 14 樓性罪行定罪紀錄查核辦事處辦理手續。辦事處接受申請的辦公時間如下：
星期一至星期五 上午 9 時至下午 5 時 15 分
星期六及星期日／公眾假期 休息

3.3 申請人應攜同下列文件：

(a) 香港身份證；

(b) 有關僱主發出的僱主證明書，以證明申請人可能會受聘從事與兒童或精神上無行為能力人士有關工作。僱主並須於僱主證明書內確認已閱讀《僱主須知》的內容，並完全明白這項服務的條款及條件，包括僱主要履行的責任。證明書範本可在警務處網頁 (<http://www.police.gov.hk/scrc>) 下載；

(c) 填妥的申請表。表格可在警務處網頁 (<http://www.police.gov.hk/scrc>) 下載，或向性罪行定罪紀錄查核辦事處索取；及

(d) 費用每人港幣 115 元，可在性罪行定罪紀錄查核辦事處以八達通卡或易辦事付款，或在警察總部警政大樓 11 樓出納部以現金或支票付款（出納部於下午 1 時至 2 時及下午 5 時後停止接受繳款）。如以支票付款，劃線支票應以「香港特別行政區政府」為收款人。辦事處不會提供八達通卡充值服務。

3.4 處理有關申請時，辦事處會套取申請人的指模，以確保查核結果的準確性。

4. 時限

申請人應於兩個月內申請後發回於性罪行定罪紀錄查核辦事處即場簽載有 14 位數字電腦隨機查詢密碼的信件予本會。

4.1 續延申請

- 申請人可在性罪行定罪紀錄查核有效期最後三個月內，提交續延有效期的申請。申請人須透過自動電話查詢系統預約，然後帶同香港身份證親身前往性罪行定罪紀錄查核辦事處。申請人須填寫表格，並繳付訂明費用港幣 76 元。
- 查詢密碼的有效期會由原來的有效期屆滿日起計延長 18 個月。申請人或得到他授權的僱主可在該 18 個月內，繼續使用原來的查詢密碼收聽有關查核結果。每個申請人的續延申請次數不設上限。當查詢密碼的有效期屆滿，查核結果會從自動電話查詢系統中移除，查詢密碼將會失效。申請人可根據上述所述的申請方法重新提出申請查核。