

「反性騷擾政策檢視清單—大專院校」

研究報告

平等機會委員會

「平等機會研究項目資助計劃」2017/18 年度撥款資助

新婦女協進會

計劃統籌： 戴綺蓮

計劃成員： 區美寶

孫珏

2019 年 2 月

「反性騷擾政策檢視清單 -- 大專院校」

以檢視清單評鑑研究各大專院校反性騷擾政策

研究報告

1. 背景

1.1 新婦女協進會（簡稱「婦進」）獲平等機會委員會（簡稱「平機會」）「平等機會研究項目資助計劃」2017/18 年度的撥款資助，研究大專院校的反性騷擾政策。是次研究延續 (1) 婦進從 2009 至 2012 年期間，以 64 項的檢視清單(checklist)審視八大院校反性騷擾政策的研究方法；(2) 2014 至 2015 年期間，以 36 項的檢視清單審視八大院校和其他大專院校反性騷擾政策的研究範疇。2014 至 2015 年期間，研究首次延展至八大以外的其他院校，還包括九間自資院校、部分社區學院、兩間屬於其他類別的學院，以及深水埗區各中小學。

1.1.1 2017/18 年的研究繼續使用 36 項的檢視清單，檢視八大院校及其他開辦副學位和學士學位課程的自資院校之反性騷擾政策。由於全港中小學數目眾多，牽涉時間和人手較多，是次研究集中檢視八大院校和其他自資院校的反性騷擾政策。

1.2 前言

1.2.1 政策檢視清單

是次研究銳意檢視大專院校的反性騷擾政策，不單調查教育機構是否有制定相關政策，而是根據婦進的清單檢視條文，審核教育機構有關政策的詳細內容，以改善其政策和程序。

教育機構在回應檢視清單評核結果的過程，必須重新檢視校內的反性騷擾政策，又或回應審核的結果，這個過程一則讓各院校關注本身政策的優點與缺點，二則促使院校將來檢討政策時積極考慮改善建議，修訂其政策以彌補不足之處。

1.2.2 政策檢視清單設計準則

婦進從 2009 至 2012 年期間，以 64 項的檢視清單審視八大院校反性騷擾政策(簡稱「2012 檢視清單」)。檢視清單絕大部分根據《性別歧視條例僱傭實務守則》(簡稱「守則」)制定，並參考了平機會培訓人員於 2004 年 8 月 17 日在「大學性騷擾論壇」(由平機會和婦女事務委員會合辦)的簡報。¹ 是次研究大專院校的檢視清單跟 2014-15 年相同（即有 36 項），乃根據婦進 64 項的檢視清單刪減修訂而成。將檢視清單由 64 項減至 36 項（見附件一）（簡稱「2014/15 或 2017/18 檢視清單」），主要考慮到草擬反性騷擾政策牽涉專門及技術性的法律知識，而八大院校以外的大專院校和社區學院在人手和資源上較為缺乏。

清單分為四部分：（1）政策制訂；（2）政策內容；（3）投訴程序；以及（4）政策施行。

¹ 莊耀洸 (2012)：以檢視清單評鑑各大學性騷擾政策，輯於蔡寶瓊、陳潔華編著《教育的性別視角：課室與教學實證研究》，（頁 151），香港：香港城市大學出版社。

評核方面，2014/15 或 2017/18 檢視清單，只有✓和✗選項，而沒有採用 2012 檢視清單中表示「有些部分」〈✓〉的選項。詳見「反性騷擾政策清單：大專研究」（附件二）。

1.2.3 政策的重要性

經修訂的《性別歧視條例》（香港法例第 480 章，簡稱條例）於 2008 年 10 月 3 日生效後，任何人因作出任何涉及性並造成「有敵意或威嚇性的環境」的行徑而構成的性騷擾，亦適用於教育環境。因此，學校有法律責任確保所有人（包括全體學生、教職員、義務工作者、合約員工／服務供應商／代理人）能夠在一個沒有性騷擾的安全環境下學習、進行課外活動、工作、提供或獲取服務。除個別人士要對性騷擾的違法行為承擔個人責任外，學校作為僱主，亦可能要為僱員的性騷擾行為負上轉承責任。因此學校應制定良好的防止及處理性騷擾政策，一方面保護師生免受性騷擾，另一方面減低訴訟的風險。原因是僱主的免責辯護可以是已採取合理可行的措施，以防止僱員作出性騷擾行為；而合理可行的重要措施之一是包括制定有效的防止及處理騷擾政策。

1.2.4 從政策角度檢視和比較

本研究的重點是從書面政策角度出發，檢視各院校是否有完備的政策以防止性騷擾，又或是否了解性騷擾問題的性質。因此是次研究較為集中檢視各校的書面反性騷擾政策，以學校是否有將措施提升至專門、正式的書面反性騷擾政策為依歸，並只會酌情考慮其他反性騷擾單張或僱員守則的內容。研究的最終評分，乃按比較各校現存政策的完善程度為準則。簡單來說，檢視清單的審視重點是書面政策，以政策角度作為視點來進行比較。

1.2.5 研究方法的優點

本研究的好處是以反性騷擾書面政策為基礎，透過接觸不同院校的相關人員，了解院校現時反性騷擾的書面政策，有助院校正視和改善現有政策的缺漏，從而提升各院校對反性騷擾書面政策的關注和重視，作為實現校園內對性騷擾零容忍的基礎。若各大專院校有完善的政策指引，在處理性騷擾個案時，原則上必須遵守書面政策的宗旨和程序，對遇到性騷擾的學生和員工來說，有一定的保障。

1.2.6 研究方法的限制

然而，由於研究未能確知各大專院校實施反性騷擾書面政策的實際情況，因此也有其限制。綜觀八大院校的反性騷擾書面政策，跟 2014/15 的結果比較，是次研究結果顯示達標的項目確實有所增加，但亦有教職人員協會成員表示，院校未必會向公眾透露判決結果，缺乏透明度。此外，雖然書面政策可以是很完善，但政策實際執行則難以監察。

2. 研究目的及方法

2.1 研究目的：完善八大院校以及自資院校反性騷擾的書面政策，並透過跟各院校溝通推動校方對反性騷擾政策的關注。

2.2 研究方法及工具：2.2.1 是次研究採用大專院校 2017/18 檢視清單 (與 2014/15 的檢視清單相同) (36 個項目) (清單詳細內容請參考 2.2.2) 為研究工具，並透過電郵、電話聯絡，藉以檢視清單審視各大專院校性騷擾政策。大體來說，研究分為兩個階段。首先，2018 年 5 月至 8 月期間在各院校網站搜尋書面的反性騷擾政策，以清單核對及評估其政策的達標程度。清單的評分以 ✓ 或 ✗ 顯示，接著發電郵給該院校。若果未能在院校網站尋獲反性騷擾書面政策，將透過電郵向院校查詢，該校是否有制定反性騷擾的書面政策，並邀請該校將有關文件電郵給婦進作評估。接著，2018 年 6 月至 11 月期間收集各校就清單的回應，並向各院校（尤其是八大院校）查詢其政策在過去幾年是否曾作出修訂。至於其他大專院校，本研究則側重學院是否有反性騷擾書面政策，以及政策的涵蓋範圍是否完備。

2.2.2 有關反性騷擾政策大專研究採用的 2017/18 檢視清單，36 個項目如下：

	1	政策制訂		
1	1.1	政策宣言	有訂明	
2	1.1.1		表明不會容忍性騷擾（零容忍）、清除性騷擾的決心（全校參與方式）、正面及友善的工作／學習環境、僱主／學校有責任提供安全環境。	
3	1.1.2		清楚訂明性騷擾違法	
4	1.2	性騷擾的影響	有訂明	
5	1.2.1		表明性騷擾侵害人權／平權、影響工作、士氣、生產力、健康、學習	
6	1.3.1	後果	可導致紀律處分	
7	1.3.2		最嚴重的後果：終止僱傭合約（員工）	
8	1.3.3		最嚴重後果：開除學籍（學生）	
	2	政策內容		
9	2.1.1	性騷擾定義	法律定義	

10	2.1.2		敵意工作及學習環境	
11	2.2	使人受害	有訂明	
12	2.2.1		定義：因投訴或協助他人投訴而給予較差待遇	
13	2.2.2		清楚訂明：無人因真誠投訴而被罰	
14	2.3.1	政策範疇	包括校園外	
15	2.3.2		包括上課或工作以外的時間	
16	2.3.3		清楚訂明同性間的性騷擾	
17	2.4.1	向受影響人士提供協助	向受影響人士提供即時協助／初步程序決定是否需要停職	
18	2.4.2		分隔投訴人、被投訴人及證人的安排（如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人而非投訴人或證人）	
	3	處理投訴程序		
19	3.1.1	多項選擇（內部）	非正式投訴如調解	
20	3.1.2		正式投訴	
21	3.2.1	多項選擇（外部）	可直接向平機會投訴	
22	3.2.2		可直接向區域法院提出訴訟	
23	3.2.3		轉介警方處理或建議報警	
24	3.3	清楚顯示程序和流程的圖表	有訂明	
25	3.4	保密	遵守個人資料私隱	
26	3.5	透明度	應可透過互聯網查閱政策	
27	3.6	有效性	不會自動拒絕匿名投訴	
28	3.7.1	用家有善	在所有程序中均容許同事／同學、朋友、親戚或志願團體成員陪同當事人	
29	3.7.2		容許以口述作正式投訴	
30	3.7.3		雙語政策	
31	3.7.4		不會突出惡意投訴	
	4	政策施行		
32	4.1.1	專責平等機會人員	有訂明	
33	4.1.2		註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名、電郵同電話	
34	4.1.3		平機小組或紀委會的人選應多元化（如不同性別，有工會／學生會代表）	
35	4.2.1	持續教育、培訓同推廣性騷擾政策	培訓所有員工／學生	
36	4.3	定期檢討政策條文	有訂明	

2.3 研究範疇 2.3.1 本研究涵蓋 42 間大專院校。其中 8 間由大學教育資助委員會撥付公帑資助 (UGC) 的院校 (簡稱八大) 包括：

香港城市大學
香港浸會大學
嶺南大學
香港中文大學
香港教育大學
香港理工大學
香港科技大學
香港大學

其餘 34 間八大以外的大專院校包括：

- 1.明愛白英奇專業學校
- 2.明德學院
- 3.珠海學院
- 4.明愛社區書院
- 5.明愛專上學院
- 6.香港城市大學 - 專上學院
- 7.香港城市大學 - 專業進修學院
- 8.港專學院
- 9.香港中文大學 - 專業進修學院
- 10.宏恩基督教學院
- 11.恒生管理學院
- 12.香港演藝學院
- 13.香港藝術學院
- 14.香港浸會大學 - 國際學院
- 15.香港浸會大學 - 持續教育學院
- 16.香港專業進修學校
- 17.香港科技專上書院
- 18.香港大學 - 專業進修學院
- 19.香港大學 - 附屬學院
- 20.香港大學專業進修學院 - 保良局何鴻燊社區書院
- 21.嶺南大學 - 持續進修學院
- 22.香港能仁專上學院
- 23.香港公開大學及李嘉誠專業進修學院
- 24.香港理工大學 - 香港專上學院及專業進修學院
- 25.薩凡納藝術設計（香港）大學有限公司
- 26.東華學院
- 27.職業訓練局
- 28.職業訓練局 - 香港專業教育學院
- 29.職業訓練局 - 香港知專設計學院
- 30.職業訓練局 - 香港高等教育科技學院
- 31.職業訓練局 - 才晉高等教育學院
- 32.耀中社區書院
- 33.青年會專業書院
- 34.香港樹仁大學

3. 研究結果

3.1 回應檢視清單的數字和比率 (附件二) 3.1.1 8 大院校檢視清單回應率為 100% (8 間院校全部回覆)；至於 34 間自資院校 (34 間院校中，10 間完成檢視清單，其餘 24 間沒有完成檢視清單。) 綜觀以上數字，自資院校檢視清單回應率為 29.4%。

3.2 政策比較的結果

結果顯示八大反性騷擾政策整體達標率為 79.2% (2014/15 年的調查結果為 75.7%)。而八大以外大專院校的整體達標率為 49.2%。

3.2.1 比較八大院校的政策的结果

3.2.1.1 政策制訂

八大院校均有政策宣言，全部清楚訂明性騷擾是屬於違法的。八大院校中尚有一間院校在政策宣言中沒有清楚指明性騷擾帶來的負面影響，包括侵害人權／平權、影響工作、士氣、生產力、健康、學習。此外，八大院校均在書面政策中清楚列明性騷擾可導致紀律處分。

然而，八大院校中只有三間在反性騷擾書面政策內同時明言干犯性騷擾：(一) 對員工而言，最嚴重後果是終止僱傭合約，以及(二) 對學生來說，最嚴重後果可被開除學籍。

其餘的學院，大多數在其他文件 (例如僱員手冊)，有條文列明員工若干犯紀律，可施加的處分包括終止僱傭合約。至於在反性騷擾書面政策寫明干犯性騷擾可被開除學籍，除「科大」、「城大」、「理工」和「港大」四間大學達標外，其餘的在反性騷擾書面政策均沒有清楚列明。

值得一提的是，「教大」剛在 2018 年 7 月檢討其反性騷擾書面政策，其中一項改進是政策清楚訂明同性間的性騷擾，值得嘉許。「科大」、「城大」、「中大」和「港大」四家院校分別在 2012/13 年度、2015 年、2018 年 5 月和 2015 年檢討其反性騷擾書面政策。四間院校在是次清單檢視中達標項目跟 2014/15 年的研究結果相同。然而，八大院校其中有一間院校，上次檢討其反性騷擾書面政策為 2009 年，距今已有 9 年的時間。

八大院校在第一部分「政策制訂」的整體表現，跟 2014/15 年的研究結果相同，達標率均為 85.9%。

3.2.1.2 政策內容

性騷擾法律定義

八大院校在政策文件中均顯示性騷擾的法律定義。八大院校中尚有一間沒有將敵意環境定義為性騷擾，這與 2014/15 年的結果相同。

防止報復

八大院校中有七間均在政策文件中顯示「使人受害」的定義，尚有一間未達標；八大院校中尚有三間沒有清楚訂明無人因真誠投訴而被罰。兩個項目與 2014/15 年調查結果相同。在政策中聲明真誠投訴不被追究是十分重要，一方面消除受害者的憂慮，因害怕證據不足而不挺身而出；另一方面進一步保護受害人免遭逼害或報復。

政策範疇

雖然大部分大學均指出學校在接受性騷擾投訴時，並不規限事件發生的地點和時間；但在政策裡清楚訂明政策涵蓋校園外，上課或工作以外時間所發生的性騷擾，八大院校中只有三間達標。至於清楚訂明同性間的性騷擾，八大院校中有四間達標。「中大」、「港大」、「理大」先前已達標；而「教大」在 2018 年的檢討中，亦訂明同性間的性騷擾，值得嘉許。

向受影響人士提供協助

在政策內寫明「向受影響人士提供即時協助／初步程序是否需要停職」，有助減低受害人需要與被投訴人一起上課或工作而忍受的痛苦，而學校有義務保護及協助投訴人。八大院校中只有四間達標。

至於「分隔投訴人、被投訴人及證人的安排（如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人而非投訴人或證人）」是進一步保障受害人的權利。綜觀八大院校的政策，**只得三間達標**，與 2014/15 年的研究結果相同。其中以「城大」為佳，在政策內指明「投訴人不應被調離他／她原先職務／課程或者獲得不尋常的待遇」，而且主管作出安排時要「兼顧投訴人及被指控騷擾者的意願」，值得參考。

八大院校在第二部分「政策內容」的整體表現，達標率均為 65.0%，跟 2014/15 年的達標率(63.8%)相比，增加了 1.2 個百分點。

3.2.1.3 處理投訴程序

內部和外部投訴程序

內部投訴程序方面，八大院校均設有正式及非正式投訴機制。對外投訴程序方面，反性騷擾政策說明可直接向平機會投訴或向區域法院提出訴訟，八大院校中有七間達標。此外，八大院校的政策全部均有條文提醒校方倘若遇上刑事的案件，可考慮轉介警方處理或建議報警。內部和對外投訴程序各個項目，達標的數字與 2014/15 年研究結果相同。

程序流程圖表和保密

八大院校在 2014/15 年度原本尚有一間未有清楚顯示投訴程序和流程的圖表，是次研究中八間院校全部達標。至於保密方面，八大院校均有條文指示必須遵守個人資料私隱的規定。

透明度及雙語政策

透明度方面，所有大學的政策均能從互聯網上獲取。2014/15 年的調查中尚有兩間院校的政策只能在內聯網上找到，而在今次的檢視中，這兩間院校也達標，大大改善了政策的透明度。值得注意的是，「中大」、「港大」、「城大」和「科大」均有專門的反性騷擾政策網頁，反性騷擾不僅是附屬個人輔導處的一個環節。

在今次的研究中，八大院校尚有一間院校的政策不是採取雙語政策，僅有英文版本。2014/15 年的調查中原本有兩間院校不是採取雙語政策，其中一間院校在今次檢視中達標，令未能達標的院校數字減至一間。

有效性

不會自動拒絕匿名投訴方面，今次檢示中八大院校中共有六間達標，2014/15 年的調查中只有四間達標。

用家友善

「在所有程序中均容許同事／同學、朋友、親戚或志願團體成員陪同當事人」方面，八大院校中有五間達標，與 2014/15 年研究結果相同。

容許以口述作正式投訴能減輕受害者的心理壓力，與 2014/15 年研究結果相同，八大院校中僅有三間有專人協助受害者記錄口頭投訴。「不會突出惡意投訴」是指不會在政策內強調惡意投訴的後果，八大院校中只有三間達標。其餘五間則強調惡意投訴或須承受紀律處分，與 2014/15 年研究結果相同。

八大院校在第三部分「處理投訴程序」的整體表現，達標率為 82.7%，跟 2014/15 年的達標率(76.9%)相比，增加了 5.8 個百分點。

3.2.1.4 政策施行

專責人員和教育推廣

現時八大院校均有專責平等機會人員，處理平等機會和反歧視事宜。程序中「註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名、電郵和電話」方面，2014/15 年的調查結果顯示，八大院校中有六間達標，今次檢視中有七間達標。平機小組或紀委會的人選應來自不同背景（如不同性別，有工會／學生會代表）以達致多元化的目標，八大院校中本來有五間達標，今次檢視中有六間達標。培訓所有員工／學生，八大院校中有兩間不達標。定期檢討政策條文，按 2014/15 年的調查結果，八大院校中本來尚有一間不達標，今次全部達標。

八大院校在第四部分「政策施行」的整體表現，達標率為 87.5%，跟 2014/15 年的達標率(80.0%)相比，增加了 7.5 個百分點

3.2.2 比較 10 間自資院校的結果

3.2.2.1 前言

是次研究涵蓋合共三十四間自資院校，其中十間完成清單檢視，檢視清單回應率為 29.4%。是次研究的目的是喚起各院校關注反性騷擾政策，定期檢視和改進現有條文。

值得一提的是，是次研究過程中初步發現部份附屬八大院校的反性騷擾政策跟所屬的八大院校是完全相同的。這方面可算是優點，但是由於附屬學院有自己的校園和網頁，學院在反性騷擾的「政策施行」上，個別校園/附屬學院是否有自己的「專責平等機會人員」、是否有「註明[個別校園/附屬學院]處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名、電郵和電話」，又或政策能否在個別互聯網上瀏覽等成為重要問題。「政策施行」這部份較為理想的安排是，附屬院校有個別及具體的安排，以便在施行方面完善反性騷擾政策的適切性。然而，今次研究尚未能涵蓋附屬院校這方面的數據。未來值得深入研究附屬學院在這方面的數據。

由於是次研究伸延至三十四間自資的大專院校，其中十間完成清單檢視，因此本研究除了比較十間自資院校的政策外，亦會與八大院校作比較。

跟八大院校比較，十間回應檢視清單的自資學院中只有三間的反性騷擾政策可以透過互聯網查閱。

其中兩間 2014/15 年曾經回應清單檢視的自資學院，在是次研究中卻沒有回應。

3.2.2.2 政策制訂

十間院校均有政策宣言，只有一間沒有清楚訂明性騷擾屬於違法。十間院校中尚有兩間院校在政策宣言中沒有說明性騷擾的影響；尚有三間院校在政策宣言中沒有清楚指明性騷擾帶來侵害人權／平權、影響工作、士氣、生產力、健康、學習的負面影響。尚有五間在書面政策中清楚列明性騷擾可導致紀律處分。

十間中只有兩間在反性騷擾書面政策內同時明言，干犯性騷擾對員工而言，最嚴重後果是終止僱傭合約。對學生來說，干犯性騷擾最嚴重後果可被開除學籍，只有一間院校提及這項。

3.2.2.3 政策內容

性騷擾法律定義

十間院校中有一間沒有在政策文件中顯示性騷擾的法律定義。十間院校中尚有兩間沒有將敵意環境定義為性騷擾。

防止報復

在保護受害人免遭逼害或報復方面，十間院校中有五間的政策沒有提及「使人受害」，另五間沒有說明「使人受害」的定義。十間院校中尚有三間沒有清楚訂明無人因真誠投訴而被罰。

政策範疇

在政策裡清楚訂明政策涵蓋在校園外、上課或工作以外時間發生的性騷擾，十間院校中只有一間達標。至於清楚訂明同性間的性騷擾，沒有一間院校達標。

向受影響人士提供協助

在政策內寫明「向受影響人士提供即時協助／初步程序是否需要停職」，十間院校沒有一間達標。

至於「分隔投訴人、被投訴人及證人的安排（如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人而非投訴人或證人）」是進一步保障受害人的權利。綜觀十間院校的政策，沒有一間達標。

3.2.2.4 投訴程序

內部和外部投訴程序

內部投訴程序方面，十間院校有九間設有正式的投訴機制，尚有一間未達標。至於非正式投訴機制（如調解），十間院校也達標。對外投訴程序方面，十間院校中有五間在反性騷擾政策說明可直接向平機會投訴或向區域法院提出訴訟，其餘五間不達標。此外，十間院校中尚有七間沒有在政策條文列明校方倘若遇上刑事的案件，可考慮轉介警方處理或建議報警。

程序流程圖表和保密

十間院校中只有三間有清楚顯示投訴程序和流程的圖表。至於保密方面，十間院校均有條文顯示必須遵守個人資料私隱的規定。

透明度及雙語政策

十間院校中只有三間的政策能夠在互聯網上閱覽。而且十間院校中，只有兩間採取雙語政策。

有效性

「不會自動拒絕匿名投訴」方面，十間院校中只有三間達標。

用家友善

「在所有程序中均容許同事／同學、朋友、親戚或志願團體成員陪同當事人」方面，十間院校中只有兩間達標。

「容許以口述作正式投訴」能減輕受害者的心理壓力，十間院校中有兩間達標。「不會突出惡意投訴」是指不會在政策內強調惡意投訴的後果，十間院校中有三間達標。其餘七間則強調惡意投訴。

3.2.2.5 政策施行

專責人員和教育推廣

十間院校中有七間沒有專責平等機會人員處理平等機會及反歧視事宜。程序中「註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名、電郵和電話」，只有一間院校達標。

平機小組或紀委會的人選應來自不同背景（如不同性別，有工會／學生會代表）以達致多元化的目標，十間院校中只有五間達標。培訓所有員工／學生的條文方面，十間院校中有四間達標。至於定期檢討政策條文方面，十大院校中只有六間說明定期檢討政策。

3.2.3 總體結果比較

3.2.3.1 在是次研究中，無論八大院校或八大以外院校，2017/18年反性騷擾政策整體達標率也有增長，分別是 3.5 百分點和 7.2 百分點。(詳情見下表) 八大院校或八大以外院校，在檢視清單中四個部分達標率增長最高的是第四部分「政策施行」：八大院校的增長率為 7.5 百分點；八大以外院校的增長率為 20.5 百分點。

檢視清單的四個部分	八大以外院校(%)			八大院校(%)		
	2014/15 (%)	2017/18 (%)	比較 (百分點)	2014/15 (%)	2017/18 (%)	比較
1.政策制訂	54.7	68.0	+13.3	85.9	85.9	0
2.政策內容	38.8	37.0	-1.8	63.8	65.0	+1.2
3.處理投訴程序	46.2	49.2	+3.0	76.9	82.7	+5.8
4.政策施行	17.5	38.0	+20.5	80.0	87.5	+7.5
整體達標率	42	49.2	+7.2	75.7	79.2	+3.5

4. 總結及建議

4.1 大專院校研究 -- 總結

4.1.1 是次研究目的為完善八大院校以及自資院校反性騷擾的書面政策，並透過跟各院校溝通推動校方對反性騷擾政策的關注。

4.1.2 研究方法是採用大專院校 2017/18 檢視清單 (與 2014/15 的檢視清單相同) (36 個項目) (見附件一) 為研究工具，藉著檢視清單審視各大專院校性騷擾政策。

4.1.3 研究結果顯示八大反性騷擾政策整體達標率為 79.2% (2014/15 年的調查結果為 75.7%)，增長 3.5 百分點。而八大以外大專院校的整體達標率為 49.2% (2014/15 年的調查結果中整體達標率為 42.0%)，增長 7.2 百分點。

4.2. 大專院校研究 -- 建議

4.2.1 政策審視的關鍵性

在研究過程中，八大院校經常越過政策，強調實際處理性騷擾投訴的方法和程序符合檢示清單的標準。由於無法得知個別院校處理性騷擾的實際情況，研究集中檢視各大院校的政策條文，因此容易被認為過於咬文嚼字。然而，**政策審視有其關鍵性**，若果政策全面，條文仔細列出性騷擾的定義和後果、處理投訴的程序，必然有助防止性騷擾的發生，以及保護受騷擾的人士。因此研究團隊希望八大院校繼續定期檢討政策，努力不懈改善政策條文。值得一提的是，其中檢視清單第一部分「政策制訂」，不論是 2014/15 年和 2017/18 年的調查結果達標率均為 85.9%，沒有任何增長。研究團隊建議八院校在政策中清楚列明性騷擾最嚴重的後果:包括終止僱傭合約(員工) 以及開除學籍(學生)。

4.2.2 八大院校表現

八大院校在第四部分「政策施行」 達標率為 87.5%，表現相較第一部分「政策制訂」(達標率為 85.9%)、第二部分「政策內容」(達標率為 65.0%)、第三部分「投訴程序」(達標率為 82.7%) 部分為佳。第四部分「政策施行」，雖然大部分院校在政策上也包括「培訓所有員工／學生」和「定期檢討政策」的條文，但是落實執行方面只能依靠大學的內部監察機制。然而，其中一間學院雖然在政策列明定期檢討政策，但上次檢討政策已經是 2009 年。

4.2.3 第二部分「政策內容」(達標率為 65.0%)，為檢視清單四個部分達標率最低的環節。其中值得注意的是「向受影響人士提供協助」的政策條文，尚有完善的空間。

4.2.4 綜觀八大院校，所有院校的政策均能在互聯網閱覽，相較 14/15 年的調查結果尚有兩間院校未能達標，顯示院校反性騷擾政策有所改善。

4.2.5 其中尚有一間院校沒有雙語政策。

4.3 八大院校以外院校的表現

4.3.1 八大院校以外的自資院校，在回應檢視清單的十間院校中，第一部分「政策制訂」達標率為 68.0%、第二部分「政策內容」達標率為 37.0%、第三部分「投訴程序」達標率為 49.2%、第四部分「政策施行」達標率為 38.0%。八大院校第二部分「政策內容」

達標率為 65.0%、第三部分「投訴程序」達標率為 82.7%、第四部分「政策施行」達標率為 87.5%。跟八大比較，自資院校第二部分「政策內容」(達標率為 37.0%)、第三部分「投訴程序」(達標率為 49.2%)和 第四部分「政策施行」(達標率為 38.0%)的達標率，明顯與八大較有較大差距。其中「政策施行」的差距最大為 49.5 百分點，其次是「投訴程序」差距為 33.5 百分點。

4.3.2 「政策內容」方面，「向受影響人士提供即時協助／初步程序是否需要停職」和「分隔投訴人、被投訴人及證人的安排（如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人而非投訴人或證人）」兩項沒有院校達標，這也反映政策條文的不足，程序上沒有完善的機制保障投訴人的權利，提供適時的協助和安排。此外，沒有院校清楚訂明同性間的性騷擾。

4.3.3 「不會突出惡意投訴」方面，十間院校中只有三間達標。從中窺見政策保護學校的機制較強，對保障投訴人的意識薄弱。「不會自動拒絕匿名投訴」方面，只有兩間院校達標。

4.3.4 「在所有程序中均容許同事／同學、朋友、親戚或志願團體成員陪同當事人」和「容許以口述作正式投訴」達標院校數目相當低，前者和後者也只有兩間院校達標，這反映院校在程序上欠缺用家友善的概念。

4.3.5 十間院校欠缺專責人員處理性騷擾查詢和投訴，有訂明「專責平等機會人員」的只有三間院校。「註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名、電郵和電話」只有一間達標。

4.3.6 在研究各院校的政策時，研究團隊發現八大以外的院校全部已制定政策聲明；然而，在性騷擾的後果方面，院校沒有清楚說明性騷擾屬於違法。「最嚴重的後果：終止僱傭合約（員工）」有八間院校不達標；「最嚴重後果：開除學籍（學生）」有九間院校不達標。有關「政策內容」、「投訴程序」及「政策施行」等部分，與八大比較，非八大院校不達標的情況普遍。八大在此研究中可成為其他院校的重要參考。

4.4 對大專院校提出的改善建議

4.4.1 檢視政策清單是一個起點：本研究的目的是引起各院校對反性騷擾的關注，尤其是八大以外各個院校的反性騷擾政策，有很大的改善空間。除了回應本研究的評核外，校方該認真審視及改善現有政策，全面審視政策各個環節，進行諮詢和修改。然而，這方面要視乎學院，尤其是八大院校以外，是否願意投放更多資源，逐步改善本身政策和政策施行，致力讓信息傳遞流通，務求推動反性騷擾的意識，並確保政策內清楚註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名、電郵和電話，提升政策協助和支援受影響人士的能力。

4.4.2 改善「向受影響人士提出協助」和「政策範疇」兩方面的安排：其中八大院校和八大以外的大專院校，就「分隔投訴人、被投訴人及證人的安排（如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人而非投訴人或證人）」一項，只有三間達標；就政策範疇「包括上課或工作以外時間」一項，八大院校和八大以外的大專院校只有四間達標。院校必須重點檢視和改善現存政策，以確保為受影響人士提供足夠的協助和保障。

4.4.3 培訓所有員工／學生：不論是八大或其他院校，必須動員學校上下關注性騷擾。值得指出的是，性騷擾往往牽涉性別／權力／歧視／差異等概念，跟講求多元對話的

大學教育有著密切的關係。政策內有訂明「定期檢討政策條文」的八大院校和八大以外的大專院校，必須全力執行。

4.4.4 加強教育局的角色：教育局應建議八大以外的大專院校將反性騷擾政策上載到互聯網和推行雙語政策。

4.4.5 建議平機會舉辦「大專反性騷擾政策的經驗交流論壇」，藉此提供更多發表研究報告結果的機會，加強各院校的交流，加強大專院校改善反性騷擾政策的決心。

4.5 對平機會提出的改善建議

綜觀以上所述，我們建議平機會：

4.5.1 在未來繼續以反性騷擾為平機會的重點工作；

4.5.2 將此報告交予平機會「反性騷擾運動工作小組」研究跟進；

4.5.3 制定政策—《性別歧視條例教育實務守則》，並參考婦進的檢視清單，制定反性騷擾政策範本，並在守則規定各院校必須將反性騷擾政策上載到互聯網和推行雙語政策。

	1	政策制訂		
1	1.1	政策宣言	有訂明	
2	1.1.1		表明不會容忍性騷擾（零容忍）、清除性騷擾的決心（全校參與方式）、正面及友善的工作／學習環境、僱主／學校有責任提供安全環境。	
3	1.1.2		清楚訂明性騷擾違法	
4	1.2	性騷擾的影響	有訂明	
5	1.2.1		表明性騷擾侵害人權／平權、影響工作、士氣、生產力、健康、學習	
6	1.3.1	後果	可導致紀律處分	
7	1.3.2		最嚴重的後果：終止僱傭合約（員工）	
8	1.3.3		最嚴重後果：開除學籍（學生）	
	2	政策內容		
9	2.1.1	性騷擾定義	法律定義	
10	2.1.2		敵意工作及學習環境	
11	2.2	使人受害	有訂明	
12	2.2.1		定義：因投訴或協助他人投訴而給予較差待遇	
13	2.2.2		清楚訂明：無人因真誠投訴而被罰	
14	2.3.1	政策範疇	包括校園外	
15	2.3.2		包括上課或工作以外的時間	
16	2.3.3		清楚訂明同性間的性騷擾	
17	2.4.1	向受影響人士提供協助	向受影響人士提供即時協助／初步程序決定是否需要停職	
18	2.4.2		分隔投訴人、被投訴人及證人的安排（如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人而非投訴人或證人）	
	3	處理投訴程序		
19	3.1.1	多項選擇（內部）	非正式投訴如調解	

20	3.1.2		正式投訴	
21	3.2.1	多項選擇（外部）	可直接向平機會投訴	
22	3.2.2		可直接向區域法院提出訴訟	
23	3.2.3		轉介警方處理或建議報警	
24	3.3	清楚顯示程序和流程的圖表	有訂明	
25	3.4	保密	遵守個人資料私隱	
26	3.5	透明度	應可透過互聯網查閱政策	
27	3.6	有效性	不會自動拒絕匿名投訴	
28	3.7.1	用家有善	在所有程序中均容許同事／同學、朋友、親戚或志願團體成員陪同當事人	
29	3.7.2		容許以口述作正式投訴	
30	3.7.3		雙語政策	
31	3.7.4		不會突出惡意投訴	
	4	政策施行		
32	4.1.1	專責平等機會人員	有訂明	
33	4.1.2		註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名、電郵同電話	
34	4.1.3		平機小組或紀委會的人選應多元化（如不同性別，有工會／學生會代表）	
35	4.2.1	持續教育、培訓同推廣性騷擾政策	培訓所有員工／學生	
36	4.3	定期檢討政策條文	有訂明	

																				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	%	表現(%)		
1	1	政策制訂																																						政策制訂	
1	1.1	政策宣言	有訂明	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18	100.0	76.4	
2	1.1.1		表明不會容忍性騷擾（零容忍）、清除性騷擾的決心（全校參與方式）、正面及友善的工作／學習環境、僱主／學校有責任提供安全環境	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18	100.0		
3	1.1.2		清楚訂明性騷擾違法	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17	94.4		
4	1.2	性騷擾的影響	有訂明	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	83.3			
5	1.2.1		表明性騷擾侵害人權／平權、影響工作、士氣、生產力、健康、學習	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	77.7			
6	1.3.1	後果	可導致紀律處分	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	88.8			
7	1.3.2		最嚴重的後果：終止僱傭合約（員工）	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	7	38.8				
8	1.3.3		最嚴重後果：開除學籍（學生）	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	5	27.7				
2	2	政策內容																																							政策內容
9	2.1.1	性騷擾定義	法律定義	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17	94.4	49.4		
10	2.1.2		敵意工作及學習環境	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	83.3			
11	2.2	使人受害	有訂明	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	72.2			
12	2.2.1		定義：因投訴或協助他人投訴而給予較差待遇	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	66.6			
13	2.2.2		清楚訂明：無人因真誠投訴而被罰	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	66.6			
14	2.3.1	政策範疇	包括校園外	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	5	27.7				
15	2.3.2		包括上課或工作以外的時間	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	4	22.2				
16	2.3.3		清楚訂明同性間的性騷擾	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	4	22.2				
17	2.4.1	向受影響人士提供協助	向受影響人士提供即時協助／初步程序決定是否需要停職	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	4	22.2					
18	2.4.2		分隔投訴人、被投訴人及證人的安排（如需分隔，清楚訂明應調走被投訴人而非投訴人或證人）	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	3	16.6					

				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		%	表現(%)	
	3	處理投訴程序																							處理投訴程序
19	3.1.1	多項選擇（內部）	非正式投訴如調解	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17	94.4	64.1
20	3.1.2		正式投訴	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18	
21	3.2.1	多項選擇（外部）	可直接向平機會投訴	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	12	66.6	
22	3.2.2		可直接向區域法院提出訴訟	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	12	66.6	
23	3.2.3		轉介警方處理或建議報警	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	15	83.3	
24	3.3	清楚顯示程序和流程的圖表	有訂明	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	11	61.1	
25	3.4	保密	遵守個人資料私隱	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18	100.0	
26	3.5	透明度	應可透過互聯網查閱政策	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✗	11	61.1	
27	3.6	有效性	不會自動拒絕匿名投訴	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✓	9	50		
28	3.7.1	用家有善	在所有程序中均容許同事／同學、朋友、親戚或志願團體成員陪同當事人	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✗	7	38.8		
29	3.7.2		容許以口述作正式投訴	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	5	27.7		
30	3.7.3		雙語政策	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	9	50.0		
31	3.7.4		不會突出惡意投訴	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	6	33.3		

				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		%	表現(%)	
4	政策施行																								政策施行
32	4.1.1	專責平等機會人員	有訂明	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	11	61.1	60.0	
33	4.1.2		註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名、電郵同電話	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	8		44.4
34	4.1.3		平機小組或紀委會的人選應多元化（如不同性別，有工會／學生會代表）	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✗	11		61.1
35	4.2.1	持續教育、培訓同推廣性騷擾政策	培訓所有員工／學生	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	10	55.5		
36	4.3	定期檢討政策條文	有訂明	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	14	77.7		

總體表現	✓	30	33	31	25	31	28	27	23	20	23	16	10	27	17	17	14	19	12	
	表現(%)	83	92	86	69	86	78	75	64	56	64	44	28	75	47	47	39	53	33	
	✗	6	3	5	11	5	8	9	13	16	13	20	26	9	19	19	22	17	24	
	表現(%)	17	8	14	31	14	22	25	36	44	36	56	72	25	53	53	61	47	67	

	八大以外院校(%)	八大院校(%)		八大院校及八大以外院校 (整體(%))
	2017/18	2014/15	2017/18	2017/18
政策制訂	68.0	85.9	85.9	76.4
政策內容	37.0	63.8	65.0	49.4
處理投訴程序	49.2	76.9	82.7	64.1
政策施行	38.0	80.0	87.5	60.0
整體達標率	49.2	75.7	79.2	62.2