

性騷擾 – 學界問卷調查

調查結果概要

背景

1. 許多研究結果指出，無論在本地或海外國家，對每個求學階段的學生來說，性騷擾都是嚴重的問題。性騷擾問題較一般人想像來得普遍，因為許多學生因恐懼或尷尬而不敢舉報受到性騷擾。校園性騷擾會令受害學生自尊受損，感到校園不安全，擾亂其學習，影響他/她全面發展潛力。如不遏止校園性騷擾風氣，會導致欺凌和暴力行為升級。學校有法律責任採取行動，防止及處理性騷擾事件。根據《性別歧視條例》，在教育環境中作出任何不受歡迎並涉及性的行徑，或製造出在性方面具敵意或威嚇的環境，即屬違法。

2. 為提高教育界對性騷擾議題的認識，平等機會委員會(平機會)聯同香港教育專業人員協會(教協)和香港教育工作者聯會(教聯)於 2013 年 3 月進行「性騷擾 – 學界問卷調查」，向全港中、小學(包括官立、津貼、直資、特殊、私立和國際學校)及本地大專院校派發問卷。是項調查共派發了 1,168 份問卷，收回 321 份完成的問卷，回應率為 27%。除了 7 間院校未有註明類別，共有 159 間小學、148 間中學及 7 間大專院校參與問卷調查。

主要調查結果

3. 有 170 名受訪者(53%) 指出，他們的學校/院校有制定性騷擾政策聲明，而 151 名受訪者(47%)則表示沒有。已制定性騷擾政策聲明的學校中，小學、中學及大專院校分別各佔 47%、57%和 100%。結果反映由小學至大專院校，它們對處理校園性騷擾問題增加了接納的程度。

4. 在已制定性騷擾政策聲明的學校/院校中，最常見的項目為：「表明不會容忍性騷擾的情況出現」(96%)、「指出處理性騷擾投訴的正式的方法」(94%)和「表明管理層消除及防止性騷擾的決心」(93%)。

5. 在性騷擾政策聲明中，最不常見的項目(頻率<50%)包括：「為學生提供防止性騷擾的培訓」(45%)、「列出負責處理投訴、提供資料及意見等主管人員的姓名及電話號碼」(42%)、「為員工提供防止性騷擾的培訓」(34%)、「把有關性騷擾政策的資料張貼在公告板上」(22%)及「把有關性騷擾政策的資料定期在學校校刊及新生迎新會上發佈」(14%)。此外，選項「其他」(7%)包括「有關政策收錄於《學校行政及程序手冊》內；有些學校把資料上載至內聯網；及把有關性騷擾政策的資料放於教師手冊內」。

6. 就有關反性騷擾政策的 17 個項目，大部分學校(超過 80%)只採納其中 7 項。另外 4 項為可接受的水平(52%-67%)。其餘 6 項則通常未納入反性騷擾政策之中(7%-45%)。這些結果似乎暗示，學校制定反性騷擾政策時，只會選擇部分項目，因而欠缺全面的性騷擾政策聲明。當中通常欠缺實質的執行措施(例如：培訓、教育和列出負責處理投訴人員的聯絡資料)。

7. 學校沒有制定性騷擾的政策聲明的主要原因是「員工沒有制定有關政策聲明的訓練」(61%)及「制定一套性騷擾的政策聲明並非急需要去進行的項目」(45%)。其他提及的原因包括「學校沒有發生性騷擾，故沒有需要去制定有關政策聲明」(19%)及「擔心制定有關政策聲明後，外界誤以為學校經常發生性騷擾」(7%)。在 147 間沒有制定性騷擾政策聲明的學校中，只有 31%表示會計劃於 2013 年制定正式性騷擾的政策聲明。

8. 當被問及於 2012 年內學校/院校曾否收到有關性騷擾的投訴，35 名受訪者表示曾有 1 至 2 宗性騷擾個案。進一步的分析顯示，明顯地較多已制定性騷擾政策聲明的學校比沒有制定性騷擾政策聲明的學校接到有關性騷擾的投訴 (26 vs 9, $p<0.05$)。而較多已制定性騷擾政策聲明的學校比沒有制定政策的學校會有教師曾接受反校園性騷擾的培訓(48 vs 12, $p<0.05$)。雖然上述情況並非存在因果關係，但它指出制定反性騷擾政策的重要性，藉此推動學生和教職員舉報性騷擾個案。

9. 至於受訪者的人口特徵背景，校長佔 75%，副校長佔 11%，其他包括教務/訓導/輔導/性教育科主任、社工和普通教師。大專院校方面，受訪者包括從事人力資源和處理學生事務的職員。

10. 若能提供培訓課程，大部分受訪者(87%)表示樂意參加，只有 3%受訪者拒絕。其他受訪者表示會視乎時間是否許可和課程涵蓋的議題，才作出決定。有見及此，在規劃培訓課程時，平機會可考慮與「相關持份者」(即教育局、辦學團體、專業組織[例如：香港中學校長會]及教育組織[例如：教協和教聯])合作。培訓課程可以個案研習的形式進行，向校長、教師、輔導人員和相關社工講授一些實際經驗，使之成爲一項專業發展課程。

建議

11. 近半(47%)受訪學校並未制定有關性騷擾的政策聲明，結果令人震驚，這顯示校長、教師、學生及家長對性騷擾的認識不足。平機會將主動與「相關持份者」合辦工作坊，為教職員(特別是小學教師和校長)提供培訓，鼓勵學校率先制定和執行反性騷擾政策的工作。

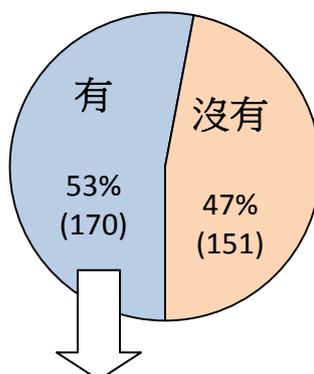
12. 學校沒有制定性騷擾的政策聲明的主要原因是「員工沒有制定有關政策聲明的訓練」及「制定一套性騷擾的政策聲明並非急需要去進行的項目」。有些校長甚至認為「學校沒有發生性騷擾，故沒有需要去制定有關政策聲明」。在此必須指出，由於性騷擾對受害者可造成深遠的傷害，教育人員不應等到性騷擾問題變得嚴重時，才去作出正式處理。

13. 在沒有制定性騷擾政策聲明的學校(147 間)中間，69%不會考慮在不久的將來去制定相關政策，這情況實在令人憂慮。鑑於性騷擾會對受害者造成嚴重的影響，「相關持份者」應鼓勵教師和校長去採納反性騷擾政策。

14. 學校應定期向全體教職員和學生發佈有關防止性騷擾的資訊，並落實對性騷擾零容忍的政策。建議教育局應向學校再次正式發出《防止校園性騷擾的問與答》(於 2009 年首次發佈)，以鼓勵學校在制定政策聲明時不徒具表面形式，還要有實質具體的措施。

表與圖

1. 你任職的學校/院校有否制定一套性騷擾的政策聲明？ (N=321)



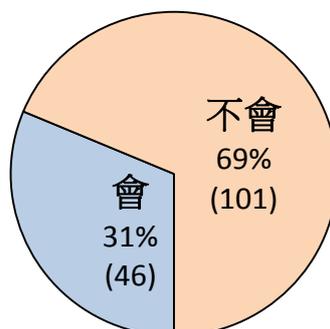
2[a]. 如果你任職的學校/院校已制定一套性騷擾的政策聲明，它的內容包括： (N=170)

項目	n	%
表明不會容忍性騷擾的情況出現	164	96
指出處理性騷擾投訴的正式的方法	160	94
表明管理層消除及防止性騷擾的決心	158	93
提供關於機構內部申訴程序的資料，並向員工保證投訴資料保密	149	88
說明性騷擾的法律定義	147	86
向員工發佈有關性騷擾政策的資料	146	86
說明性騷擾的行為定義，並舉出幾個可構成性騷擾行為的例子	145	85
向員工保證，不會因作出投訴而受害或處分	114	67
說明投訴人可直接向平等機會委員會投訴或向區域法院提出訴訟	107	63
說明紀律處分問題	94	55
指出處理性騷擾投訴的非正式的方法	88	52
為學生提供防止性騷擾的培訓	76	45
列出負責處理投訴、提供資料及意見等主管人員的姓名及電話號碼	71	42
為員工提供防止性騷擾的培訓	57	34
把有關性騷擾政策的資料張貼在公告板上	38	22
把有關性騷擾政策的資料定期在學校校刊及新生迎新會上發佈	23	14
其他		
- 有關政策收錄於《學校行政及程序手冊》內；有些學校把資料上載至內聯網	12	7
- 把有關性騷擾政策的資料放於教師手冊內		

2[b]. 如果你任職的學校/院校現時沒有制定一套性騷擾的政策聲明，原因是： (N=146)

項目	n	%
員工沒有制定有關政策聲明的訓練	89	61
制定一套性騷擾的政策聲明並非急需要去進行的項目	65	45
其他 <ul style="list-style-type: none"> - 不知道需要制定一套性騷擾的政策聲明 - 已有校本投訴機制去處理性騷擾事宜 - 已採納一些實務守則，例如：男性員工避免處理女生有關性方面的事宜 - 學校政策已包括有關性騷擾的政策聲明 - 已有法例處理有關性騷擾事宜/ 無須設立相關校本政策 - 訓導組提供教育局的相關指引 - 有委員會跟進有關性騷擾的投訴 - 有會議記錄提醒員工有關反性騷擾事宜 - 學校辦學團體有發出有關反性騷擾事宜的指引 - 非急需處理項目/ 未納入討論議程 - 在籌劃、研究或進行中 - 教育局沒有提供制定有關性騷擾的政策聲明的指引 - 學校員工在會議上從未提出有關反性騷擾事宜 	30	21
學校/院校沒有發生性騷擾，故沒有需要去制定有關政策聲明	28	19
擔心制定有關政策聲明後，外界誤以為學校/院校經常發生性騷擾	10	7
性騷擾不會帶來嚴重後果，所以沒有需要去制定有關政策聲明	0	0

2[c]. 如果你任職的學校/院校現時沒有制定一套性騷擾的政策聲明，據你所知，在一年內你任職的學校/院校會否制定一套性騷擾的政策聲明？ (N=147)



3. 據你所知，在過去 2012 年內，你任職的學校/院校曾否收到有關性騷擾的投訴？ (N=308)

學校/院校	有關性騷擾的投訴	
	有 [†]	沒有
有性騷擾的政策聲明 (n=162)	26*	136
沒有性騷擾的政策聲明 (n=146)	9*	137

註: -

* 有否性騷擾的政策聲明，對收到有關性騷擾投訴的學校/院校的數目有顯著分別， $p < 0.05$ 。

[†] 每所學校/院校收到一或兩宗有關性騷擾的投訴。

4. 在 2010-12 年 3 年之內，你任職的學校/院校是否有老師接受有關防止性騷擾的培訓？ (N=308)

學校/院校	受培訓老師		
	有 [†]	沒有	不知道
有性騷擾的政策聲明 (n=161)	48*	90	23
沒有性騷擾的政策聲明 (n=147)	12*	116	19

註: -

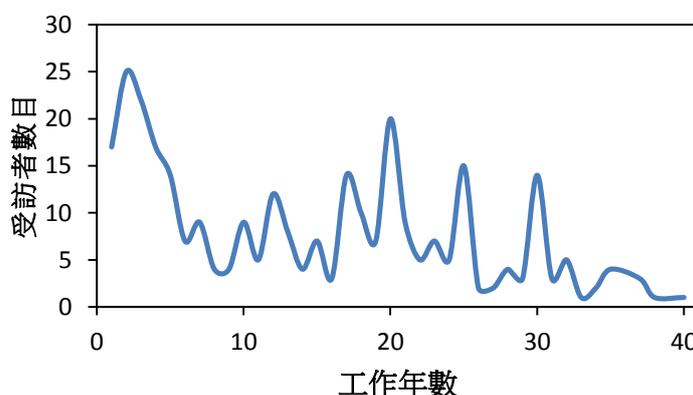
* 有否性騷擾的政策聲明，對受培訓老師的學校/院校的數目有顯著分別， $p < 0.05$ 。

[†] 每所學校/院校的受培訓老師數目不同，幅度達 1-180 名。

5. 在任職的學校/院校內，你的職位是： (N=313)

職位	n	%
校長	235	75
副校長	34	11
其他 - 在學校內，他們是教務/ 訓導/ 輔導/ 性教育科主任、社工及普通教師。 - 在大專院校內，他們是從事人力資源和處理學生事務的職員。	44	14

6. 在任職的學校/院校內，你工作了多少年？ (N=304, 平均數=14)



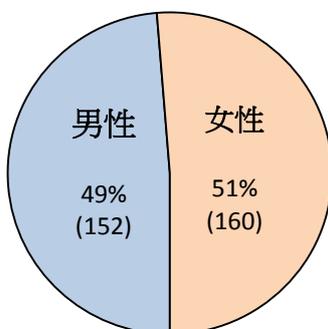
為校長而進行的統計分析，結果顯示有否性騷擾的政策聲明，跟校長的工作年數沒有相關性。

7. 你任職的學校/院校 (N=314)

學校/院校	小學	中學	大專
有性騷擾的政策聲明 (n=167)	75 (47%)	85 (57%)	7 (100%)
沒有性騷擾的政策聲明 (n=147)	84 (53%)	63 (43%)	0 (0%)
總數	159 (100%)	148 (100%)	7 (100%)

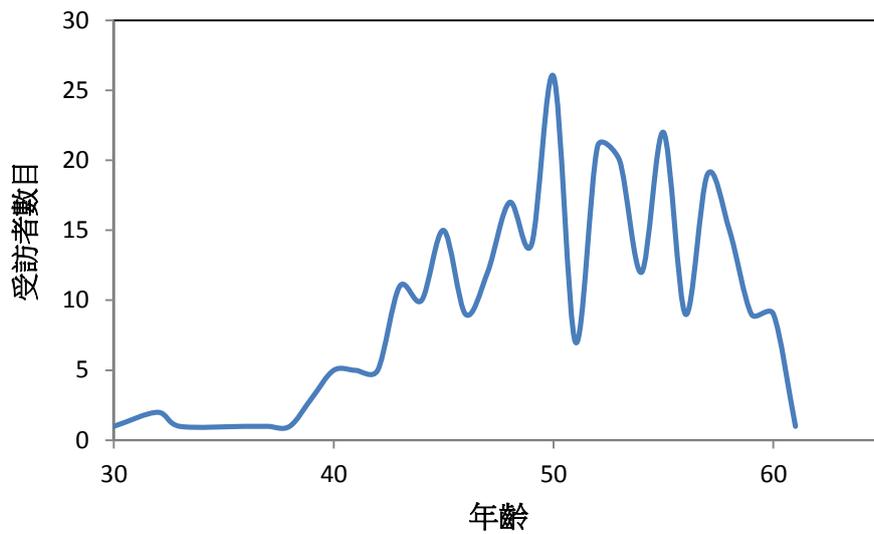
學校類別	小學	中學
官校	4	11
津校	112	84
直資學校	3	12
特殊學校	25	23
國際學校	1	2
私立學校	2	1
(沒有標示)	12	15
總數	159	148

8. 你的性別 (N=312)



為校長而進行的統計分析，結果顯示有否性騷擾的政策聲明，跟校長的性別沒有相關性。

9. 你的年齡 (N=283, 平均數=51)



為校長而進行的統計分析，結果顯示有否性騷擾的政策聲明，跟校長的年齡有顯著相關性 ($p < 0.05$)。有一趨勢顯示，校長的年齡越大，學校趨向沒有性騷擾的政策聲明。

10. 如果平機會將會為學界提供有關預防性騷擾和如何處理性騷擾投訴的培訓課程，你本人或相關同事會否打算參加？ (N=312)

