

大專院校
反性騷擾政策
檢視清單
(2020-2021)
研究報告

平等機會委員會
「平等機會研究項目資助計劃」2020/21年度撥款資助

新婦女協進會
2022年

研究團隊主持人：孫珏
研究項目負責人：楊愛媚
團隊成員：區美寶、馮媛、王韻儀

目錄

大專院校性騷擾政策檢視清單(2020-2021)研究報告——報告摘要.....	3
大專院校性騷擾政策檢視清單(2020-2021)研究報告——報告全文.....	8
1. 研究背景.....	8
2. 研究簡介.....	8
3. 研究目的及方法.....	11
4. 研究結果.....	14
4.1 回應率.....	14
4.2 整體達標率.....	15
4.3 八大院校的政策內容分析.....	16
4.4 自資院校的政策內容分析.....	21
4.5 總體結果比較.....	26
4.6 數據表.....	29
5. 總結及建議.....	31
5.1 總結.....	31
5.2 對八大院校提出的建議.....	32
5.3 對自資院校提出的建議.....	33
5.4 對平機會提出的建議.....	34
附件一：反性騷擾政策清單.....	35
附件二：反性騷擾政策清單：八大院校政策得分列表.....	37
附件三：反性騷擾政策清單：自資院校政策得分列表.....	39

大專院校性騷擾政策檢視清單(2020-2021)

研究報告——

報告摘要

研究背景

新婦女協進會(簡稱「婦進」)獲平等機會委員會(簡稱「平機會」)「2020/21年度平等機會研究項目資助計劃」的撥款資助,檢視大專院校的反性騷擾政策。是次研究延續過往進行的3次政策檢視:(1)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;(2)2014至2015年期間,以36項的檢視清單審視八大院校,更首次延展至八大以外的其他院校,並嘗試邀請深水埗區各中小學參與;(3)2017-18年期間,以36項的檢視清單審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。

2020/21年度的研究使用43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。

研究目的

完善八大院校和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。

研究方法

研究分為兩個階段。首先,2021年3月至6月期間在各院校網站搜尋書面的反性騷擾政策,並電郵各院校查詢其政策在過去幾年是否曾作出修訂。若果未能在院校網站尋獲反性騷擾書面政策,則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。搜集到各院校政策之後,即進行清單核對及評估其政策的達標程度。清單的評分以✓、X和✗顯示,並在2021年7月將清單電郵發給各院校,聽取進一步的反饋,再按各院校的回應修訂相關評分。本研究側重檢視院校是否有反性騷擾書面政策,以及政策的涵蓋範圍是否完備。

清單項目共43項,分為四部份:(1)政策聲明;(2)政策內容;(3)投訴程序;(4)政策施行。

回應比率

八大院校檢視清單回應率為 100% (8 間院校全部回覆) 。

33 間自資院校中，成功取得政策文件的有 17 間，佔自資院校的 51.5%；另有 8 間表示院校沿用大學本部的政策文件 (24.2%)，自資院校整體回應率為 75.8% (51.5%+24.2%) 。

最後，仍然有 8 間未有回覆是次調查發出的任何電郵及電話查詢 (24.2%) 。

在是次調查中，自資院校的回應率為 75.8%與 2018-19 年度的數據 29.4%相比有顯著上升，情況令人鼓舞，顯示自資院校已意識到反性騷擾政策的重要性。

自資院校回應率	數量	百分比
成功索取政策文件	17	51.5%
表示沿用大學本部文件	8	24.2%
無回覆	8	24.2%
總計	33	100%

研究結果

八大院校

整體達標率為平均值為 78.2%；與 2017/18 年的調查 79.2%相比，輕微下降，但仍比 2014/15 年調查結果為高。見下表：

八大—政策達標率	2014/15 (%)	2017/18 (%)	2020/21 (%)
政策聲明	85.9	85.9	92.2
政策內容	63.8	65	76.8
處理投訴程序	76.9	82.7	70.8
政策施行	80	87.5	81.3
整體達標率	75.7	79.2	78.2

八大院校在清單的 (1)「政策聲明」及 (2)「政策內容」達標率，比 2017/18 年度有所進步，全部均在政策內指出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；清楚列明性騷擾可導致紀律處分；有在政策文件中顯示「使人受害」的定義；在政策中訂明不會因真誠投訴而被罰的院校亦有增加。此外，八大均在「清楚訂明包括新形式的性騷擾，例如影像性暴力、有性意味的圖片」上全部達標，值得嘉許。

但在 (3)「處理投訴程序」內的「數據統計及公布」、「是否容許院校以外人士陪同所有程序」、「會否為少數族裔人士提供口譯安排」及「投訴人查詢個案的安排」此數項有較多

院校未能達標；及(4)「政策施行」則主要是在「定期檢討政策條文」一項未能達標，以致影響整體表現。

自資院校

是次調查共檢視了 25 間自資院校的政策文件。整體達標率為 54%，較 2017/18 年度的 49.2%稍有上升。

自資院校——政策達標率	2017/18 (%)	2020/21 (%)
政策聲明	68	69
政策內容	37	54.9
處理投訴程序	49.2	49.9
政策施行	38	42.7
整體達標率(平均值)	49.2	54

在(1)「政策聲明」部份，所有自資院校均有政策宣言。達標率最高的為「1.1.1 項-表明不會容忍性騷擾」(96%)，其次是「1.1.2 項-訂明性騷擾違法」(80%)及「1.3.1 項-後果可達致紀律處分」(80%)，但有列明最嚴重後果可致終止合約或開除學藉的，則僅分別佔 36%及 32%。

而在(2)「政策內容」部份，最多院校達標的為「法律定義」(96%)、「敵意工作及學習環境」(92%)，而列明保障投訴者不會遭受更差待遇的「使人受害」條文，亦達 84%。

至於(3)「處理投訴程序」及(4)「政策施行」，整體仍未達標，分別為 49.9%及 42.7%，而八大此兩項則為 70.8%及 81.3%，差距分別為 20.9 百分點及 38.6 百分點。

雖然自資院校整體得分未及八大，但自資院校之間達標率亦有相當差異：有個別院校達標率高達 90.7%，貼近八大；但亦有院校只有 18.6% (見報告的附件三)，可以看到自資院校在制定反性騷擾政策條文上存有落差。

自資院校之間的差異，可以按它們是否屬於「八大院校」的附屬院校並沿用大學本部政策的院校來分類，此類院校達標率均高於整體，見下圖：

自資院校(沿用大學本部政策)			
	所有自資院校(%)	大學附屬(%)	大學附屬與整體相比
政策聲明	69.0	92.9	▲ 34.6%
政策內容	54.9	74.5	▲ 35.7%
處理投訴程序	49.9	73.3	▲ 46.9%
政策施行	42.7	92.9	▲ 117.6%
整體	54.0	80.1	▲ 48.3%

而自行制訂政策的院校，達標率則低於整體，見下圖：

自資院校(自訂政策)			
	所有自資院校(%)	自行制訂政策的院校(%)	與整體相比
政策聲明	69.0	59.7	▼ 13.5%
政策內容	54.9	40.9	▼ 25.5%
處理投訴程序	49.9	38.5	▼ 22.8%
政策施行	42.7	25.9	▼ 39.3%
整體	54.0	41.5	▼ 23.1%

改善建議

檢視政策清單是一個起點，本研究的目的是提高各院校對反性騷擾政策的關注，尤其是自資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。

對於八大提出的建議

1. **須註明性騷擾行為的最嚴重後果**：仍然有 3 間院校未曾列出性騷擾行為最嚴重的處分為終止僱傭合約。
2. **修訂政策的覆蓋範圍**：有個別院校仍然將性騷擾的適用範圍局限在僅與工作或學習相關的範圍、或認為沒有需要訂明性騷擾包括同性之間的性騷擾。現時各院校除了校內課程外，實際上舉辦的學習活動已經十分多元化，包括到其他機構實習、外地考察及交流；再加上各式由學生組織的課外活動，參與的除了學生，還可能包括教職員，校外人士如義工，其他機構的實習生，僅以「發生在校園範圍內」、「學習/上班時間內」此類描述來界定性騷擾事件的保障範圍，會導致院校提供的保障比法律的保障還要少。
3. **從使用者度出發，改善投訴程序**：不少人遭遇性騷擾事件後沒有作出投訴，其中一個考慮就是不清楚投訴的程序及自身的權益，政策文件可協助他們認識自己的權利。一些投訴人可能需要的措施，例如提出投訴後，分隔投訴人與被投訴人的安排，不少院校均沒有特別提及。比較合適的做法是指定專責人員向各受影響人士提供即時協助，並確保這個安排不會使投訴者的處境變差。另外在處理投訴程序中，也有需要容許陪伴者陪同事主出席聆訊或其他程序；協助筆錄口述投訴，這對不熟悉中英語的少數族裔人士，尤為重要。
4. **個案數據的收集及發放**：八大只有一間達標。建議八大收集及公開有關數據，並配合培訓及推廣活動(例如校園性別平等節或通識課)的時機公布，以達致教育及警別的作用；並有助受眾知悉及了解院校設有的反性騷擾的措施和機制。
5. **關注培訓方面的政策聲明**：可考慮策略性地針對學生、教職員、前線處理個案的職員，提供不同的培訓內容及制訂個別培訓目標。

對自資院校提出的建議

1. **修訂政策的覆蓋範圍**，包括：(1) 須保障職員、學生以及一切與院校有往來人士（例如兼職、外判員工、準員工、準學生、義工、實習生）；(2) 須包括校園內外；(3) 須包括上課或工作以外的時間；以及(4) 須註明包括同性間的性騷擾。
2. **在政策文件內舉例說明各式性騷擾事例**，以便相關人士，包括公眾、投訴者、受理投訴的職員等，均能快速了解政策的覆蓋範圍及適用對象。
3. **留意求助者權利及制訂使用者友善的程序**：如以圖表顯示投訴流程(3.3 項)、可透過互聯網查閱政策(3.5.1 項)、雙語政策(3.7.3 項)。再進一步則參考上面對八大的建議。
4. **訂明培訓方面及計劃**：與八大相同，院校需要針對不同人士提供不同程度的培訓，尤其是人力和資源較少的自資院校。不論是八大或自資院校，必須動員院校上下關注性騷擾。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。

大專院校性騷擾政策檢視清單(2020-2021)

研究報告——報告全文

1. 研究背景

新婦女協進會（簡稱「婦進」）獲平等機會委員會（簡稱「平機會」）「2020/21 年度平等機會研究項目資助計劃」的撥款資助，檢視大專院校的反性騷擾政策。是次研究延續過往進行的 3 次政策檢視：(1) 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；(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，研究更首次延展至八大以外的其他院校，包括了九間自資院校、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；(3) 2017-18 年期間，以 36 項的檢視清單審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。

2020/21 年度的研究使用 43 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。

2. 研究簡介

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，不單調查他們是否有制定相關政策，而且根據婦進的清單檢視其具體條文，審核有關政策的涵蓋範圍、程序和施行等詳細內容，以促進有針對性地改善其政策和程序。

在這個過程中，各大專院校必須對照清單來重新檢視校內的反性騷擾政策，這個過程一則讓各院校了解全面的政策應該如何，並認識其校現行政策的優點與缺點；二則促使院校未來修訂政策時參考清單，積極考慮改善建議，完善其政策以揚長補短。

政策檢視清單設計準則

本部分介紹了在 4 次調查中清單設計的重點轉變：

在 2009 至 2012 年期間進行的研究，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

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：課室與教學實踐研究》（頁 151），香港：香港城市大學出版社。

2014/15 年度和 2017/18 年度所進行的兩次政策審視，對象擴展至八大院校以外的大專院校和社區學院。婦進考慮到草擬反性騷擾政策牽涉專門及技術性的法律知識，而這些大專院校和社區學院在人手和資源上較為缺乏，因此將 64 項的檢視清單刪減修訂為 36 項清單。²

2020/21 年度進行的是次研究，檢視清單由 36 項略為擴充為 43 項（見附件一）。

清單仍然分為四部分：（1）政策聲明³；（2）政策內容；（3）處理投訴程序；以及（4）政策施行。

但是次研究與上次相比，在（2）、（3）及（4）均增加了新的項目，包括：

（2）政策內容：

新增了 2.3.4 項——清楚訂明包括新形式的性騷擾，例如影像性暴力、透過電子媒介發放有性意味的圖片。

新增了「施行對象」——政策有否註明保護所有員工（包括兼職、外判員工、準員工）（2.4.1 項）及保護所有學生（包括兼讀、準學生）（2.4.2 項）。尤其集中關注院校在制訂政策時，是否顧及傳統上保障及議價能力較少的外判員工，及未曾成為正式員工或正向院校申請入學的人士。

新增了 2.5.2 項——註明在收到投訴後，於合理時間內處理。針對個案涉及與院校只有短期合約關係的人員，確保投訴可以在合約結束前得到處理。

（3）處理投訴程序：

在「透明度」內，新增一項：院校「是否統計及公開所處理投訴個案的數字、成功率或後續工作」（3.5.2 項）。以供有需要提出投訴的人士作為參考。

在「用家友善」內，由於上面（2）的「施行對象」包括外判員工，而非傳統上只包括學生及教職員，院校便需要考慮投訴人的語文能力，除了容許口述投訴外，亦需要考慮為少數族裔人士的翻譯需要。因此在 3.7.2 項中，新增「包括為少數族裔人士提供口譯安排」。此外亦加入 3.7.5 項，要求政策需註明「投訴人應可查詢案件去到哪一個流程及得到明確的答覆」。

（4）政策施行：

我們在過去的調查，發現個別院校的政策文件，雖然有註明政策會「不時」或「定期」更新、對員工亦會「定期」作出培訓。但此類描述由於未有註明年期，往往作用不大，例如，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，距今次調查已相隔 9 年。

因此在是次的調查我們特別針對已有的「持續教育、培訓及推廣反性騷擾政策」及「定期檢討政策條文」（第 4.2.2. 及 4.3 項）兩項，作出修訂，檢視此兩項是否有特別註明年

² 報告發佈會信息：https://aaf.org.hk/2019/02/25/sh_researchreport/ · https://aaf.org.hk/2019/01/21/sh_research2018/

³ 此項目以往名為「政策制訂」，現更名為「政策聲明」，以反映以項目的作用乃在於訂明整份政策的原則及方向。

期。希望院校可以：1. 對入職已有一段時間的職員提供定期培訓，以鞏固他/她們對性騷擾事件的敏感度及識別能力，以便能對性騷擾事件有較迅速的反應；2. 落實定期檢討政策條文的承諾。

評核方面，2020/21 年度檢視清單與 2014/15 年度及 2017/18⁴年度的研究相同，有三個選項，即✓(政策內有註明)、X(政策內未有註明)和∕(政策內只包括一部份)。檢視清單詳見附件一：是次研究使用的反性騷擾政策清單。

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，院校作為僱主，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。院校作為僱主，可以採取合理可行的措施，防止僱員作出性騷擾行為，以作為免責辯護；而合理可行的重要措施是包括制定有效的防止及處理騷擾政策。

從政策角度檢視和比較

延續之前的研究重點，是次研究項目仍然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，以院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。至於院校另附補充資料說明如何執行有關政策、不成文常規為何，由於未有明文記載於政策文件內，則未有納入評分計算之內。

研究方法的優點

本研究方法的長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。

⁴ 2017/18 年報告發佈會信息：https://aaf.org.hk/2019/02/25/sh_researchreport/
https://aaf.org.hk/2019/01/21/sh_research2018/

研究方法的限制

然而，由於是次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 年度、2017/18 年度的結果比較，是次研究結果顯示達標的項目在(1)「政策聲明」及(2)政策內容方面，確實有所增加，但在(3)處理投訴程序及(4)政策施行，則仍有改善空間。如此前報告指出，亦有教職人員協會成員表示，院校未必會向公眾透露處理個案的數字及判決結果，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。

3. 研究目的及方法

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。

研究方法及工具

是次研究採用大專院校 2020/21 檢視清單 (43 個項目) 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，2021 年 3 月至 6 月期間在各院校網站搜尋書面的反性騷擾政策，並電郵各院校查詢其政策在過去幾年是否曾作出修訂。若果未能在院校網站尋獲反性騷擾書面政策，則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。搜集到各院校政策之後，即進行清單核對及評估其政策的達標程度。清單的評分以✓、✗和✗顯示，並在 2021 年 7 月將清單電郵發給各院校，聽取進一步的反饋，再按各院校的回應修訂相關評分。本研究側重檢視院校是否有反性騷擾書面政策，以及政策的涵蓋範圍是否完備。

檢視清單

有關反性騷擾政策大專研究採用的 2020/21 檢視清單，43 個項目如下：

	1	政策聲明		
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	2.3.4		清楚訂明包括新形式的性騷擾，例如影像性暴力、透過電子媒介發放有性意味的圖片	新增
18	2.4.1	施行對象	保護所有員工(包括兼職、外判員工、準員工)	新增
19	2.4.2		保護所有學生(包括兼讀、準學生)	新增
20	2.5.1	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	
21	2.5.2		註明在收到投訴後，合理時間內處理	新增
22	2.5.3		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		
23	3.1.1	多項選擇 (內部)	非正式投訴如調解	
24	3.1.2		正式投訴	
25	3.2.1	多項選擇 (外部)	可直接向平機會投訴	
26	3.2.2		可直接向區域法院提出訴訟	
27	3.2.3		轉介警方處理或建議報警	

28	3.3	清楚顯示程序和流程的圖表	有訂明	
29	3.4	保密	遵守個人資料私隱	
30	3.5.1	透明度	應可透過互聯網查閱政策 *由於第 18 項內提及需要將外判員工列入保障範圍，因此政策必須上載至院校網站並可供公眾人士查閱。只上載至內聯網則視為沒有公開。	
31	3.5.2		是否統計及公開所處理案件的數字、成功率或後續工作	新增
32	3.6	有效性	不會拒絕一切匿名投訴	
33	3.7.1	用家友善	在所有程序中均容許同事 / 同學、朋友、親戚、律師或志願團體成員陪同當事人	修訂
34	3.7.2		容許以口述作正式投訴，包括向少數族裔人士提供口譯安排	修訂
35	3.7.3		雙語政策	
36	3.7.4		不會突出惡意投訴	
37	3.7.5		投訴人應可查詢案件去到哪一個流程及得到明確的答覆	新增
	4	政策施行		
38	4.1.1	專責平等機會人員	有訂明	
39	4.1.2		註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名(或職位)、電郵及電話	
40	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)	
41	4.2.1	持續教育、培訓和推廣性騷擾政策	培訓所有員工 / 學生	
42	4.2.2		向員工作出的培訓是否有持續性，例如：員工的工作表現評估包括他是否有定期(兩年一次)接受相關培訓	修訂
43	4.3	定期檢討政策條文	是否定期(須註明年份)進行諮詢	修訂

研究範圍

本研究涵蓋 41 間大專院校。其中 8 間由大學教育資助委員會資助 (UGC) 的院校 (簡稱八大) 包括：

1. 香港城市大學
2. 香港浸會大學
3. 嶺南大學
4. 香港中文大學
5. 香港教育大學
6. 香港理工大學

7. 香港科技大學

8. 香港大學

其餘則為刊載於「自資專上教育資訊平台」上，提供學士及副學士學位課程的自資院校，共 33 間：

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

4. 研究結果

4.1 回應率

八大回應率

八大院校檢視清單回應率為 100% (8 間院校全部回覆)。

自資院校回應率

33 間自資院校中，成功取得政策文件的有 17 間⁵，佔自資院校的 51.5%；另有 8 間表示院校沿用大學本部的政策文件 (24.2%)，自資院校整體回應率為 75.8% (51.5%+24.2%)。

⁵ 我們除了透過電郵去信院校索取政策文件，亦同時在院校的網頁上搜尋，結果有 16 間院校透過電郵向我們提供政策文件，另有 1 間院校的政策文件已經張貼在其院校網站上，因此共取得 17 份政策文件。

最後，仍然有 8 間未有回覆是次調查發出的任何電郵及電話查詢（24.2%）。

在是次調查中，自資院校的回應率為 75.8%，與 2018-19 年度的數據 29.4% 相比有顯著上升，情況令人鼓舞，顯示自資院校已意識到反性騷擾政策的重要性。

自資院校回應情況	數量	百分比
成功索取政策文件	17	51.5%
表示沿用大學本部文件	8	24.2%
無回覆	8	24.2%
總計	33	100%

4.2 整體達標率

八大院校

由於八大過往已有多次接受調查的經驗(自 2009 年起)，他們相對較為熟悉流程及願意合作。而 25 間自資院校有部份僅為首次回應，未必理解調查的目的，因此是次調查結果會將兩者的評分分別列出，以便日後追蹤。

是次調查結果顯示八大反性騷擾政策整體達標率為平均值為 78.2%；與 2017/18 年度的調查 79.2% 相比，輕微下降，但仍比 2014/15 年度調查結果為高。見下表：

八大院校政策達標率	2014/15 (%)	2017/18 (%)	2020/21 (%)
政策聲明	85.9	85.9	92.2
政策內容	63.8	65	76.8
處理投訴程序	76.9	82.7	70.8
政策施行	80	87.5	81.3
整體達標率	75.7	79.2	78.2

詳細數據見附件二。

自資院校

是次調查共處理了 25 間院校的政策文件。整體達標率為 54%，而 2017/18 年度的調查結果為 49.2%。但必須留意 2017/18 年度只有 10 間院校回應，而是次則共有 25 間院校回應，因此兩次調查獲得的數據，未必可以完全進行比較。25 間自資院校的詳細數據見本報告的附件三。

自資院校院校政策達標率	2017/18(%)	2020/21(%)
政策聲明	68	69
政策內容	37	54.9
處理投訴程序	49.2	49.9
政策施行	38	42.7
整體達標率	49.2	54

4.3 八大院校的政策內容分析

清單共分為四個部份，第一部份為「政策聲明」、第二部份為「政策內容」、第三部份為「處理投訴程序」，最後第四部份為「政策施行」。

1 政策聲明

此部份主要說明了院校對消除性騷擾的重視及原則所在，聲明性騷擾乃不可容忍的違法行為，指出性騷擾的影響，並註明觸犯的最壞後果。

政策宣言

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（清單 1.1.2 項）。

性騷擾的影響

繼上次(2017/18 年度)檢視以來，八大院校全都在政策宣言中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（清單 1.2.1 項）。

性騷擾的後果

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（清單 1.3.1）。

但是，並不是所有院校均有在政策文件內註明，觸犯性騷擾的最壞後果，可導致終止僱傭合約（清單 1.3.2 項）或開除學籍（清單 1.3.3 項）。是次調查，八大院校中有 5 間兩項均能達標，與 2017/18 年度的 3 間相比，有所上升。

餘下的 3 間院校，則只在政策文件內註明會對觸犯者進行紀律處分，沒有註明最嚴重後果為何，經查詢後，才表示另一份描述紀律處分的文件（例如僱員手冊）內註明最嚴重處分為終止合約。但由於「政策聲明」此部份的其中一個作用，是表明院校消除性騷擾的決心，單單表明對性騷擾行為零容忍，但又沒有註明觸犯的最嚴重後果，似乎有欠說服力。

小結

八大院校在第一部分「政策聲明」的整體表現，比起 2017/18 年度的研究結果有所進步，達標率平均值由 85.9% 上升至 92.2%。

2. 政策內容

清單的第 2 部份是「政策內容」，主要為用作界定何謂性騷擾、並明確指出由性騷擾行為所引發的敵意工作及學習環境，以及對受騷擾者作出的報復行為，均屬於政策的處理範圍。至於「政策範疇」及「施行對象」則註明政策會受理於何時、何地與及何人有關的性騷擾事件。

性騷擾法律定義

八大院校在政策文件中均列明性騷擾的法律定義，但尚有一間沒有將敵意環境定義為性騷擾，這與 2014/15 年度及 2017/2018 年度的結果相同。

防止報復/使人受害

八大院校均在政策文件中顯示「使人受害」的定義，比起之前只有 7 間有所增加；八大院校中已有 6 間清楚訂明無人因真誠投訴而被罰，比之前的 5 間稍為上升。在政策中聲明真誠投訴不被追究是十分重要，一方面可消除受害者因害怕證據不足而不敢挺身而出的憂慮；另一方面進一步保護受害人和協助受害人時免遭逼害或報復。

政策範疇

此部份在於註明院校在接受性騷擾投訴時，是否規限受理的範圍，包括事件發生的地點、時間、性別，以及性騷擾形式。

在性騷擾行為的定義上，八大院校均清楚訂明包括新形式的性騷擾，例如影像性暴力，以及透過互聯網或電子媒介發放有性意味的圖片，值得嘉許。其中有清晰表明性騷擾行為可以在同性之間發生，由 2017/18 年度的 4 間增至 5 間，新增的為「城大」，值得嘉許。雖然仍有院校認為同性間的性騷擾行為是「不言自明」地包括在受理範圍之內，並無需要強調，但考慮到性騷擾的定義仍未普及的情況下，同性之間的性騷擾行為一般仍列為需要澄清的常見誤解，我們仍然將此項保留。

至於性騷擾行為發生的時間及地點，其中三間院校清晰表明涵蓋上課或工作以外的時間，其中兩間院校清晰表明包括校園外；另有一間院校沒有清晰表明政策涵蓋校園外、上課或工作以外時間所發生的性騷擾——這個結果和 2017/2018 年度的檢視相比沒有新的進展。達標率分別僅得 50%及 37.5%，情況令人關注。

我們在此需要提醒各院校，政策實有需要訂明包括發生在校園以外及上課與工作時間以外的性騷擾行為。舉例來說：由學生組織所統籌的課餘活動，活動進行的地點有可能位於校園之外、亦非上課時間；學生在實習期間所參與的活動；由教職員帶隊前往外地進行多於一天的考察活動；教職員工餘時之聯誼活動等，均有機會發生性騷擾事件。根據現有的《性別歧視條例》，上述活動均屬條例的保障範圍。

施行對象

此項是新增，以了解院校有否排除非學生與非教職員所遭到的性騷擾事件。故在第 2.4.1 項特別註明了「外判員工、準員工」，以及第 2.4.2 項註明「準學生」。結果顯示八大中已有 7 間院校有註明包括上述人士；僅有 1 間未能達標。

向受影響人士提供協助

八大院校中，已經有六間在政策內寫明「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，而院校有義務保護及協助投訴人；另有一間尚未清晰訂明，仍餘一間未有規定。和 2017/18 年度檢視結果（八大院校中只有四間達標）相比，進展明顯。

八大院校中，七間院校清晰註明在收到投訴後合理時間內處理，尚餘一間未有規定。

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，仍然是只有 3 間清晰訂明，另有 4 間有所提及，與 2014/15 年度和 2017/18 年度有三間達標的研究結果相比，進展不甚明顯，部份拒絕註明的院校僅表示「行政上難以安排」。「中大」在政策內註明，「只要有人提出需要分隔措施，均需要在合理範圍內滿足其需要」；「城大」的表述較為符合清單的設想：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。

小結

八大院校在第二部分「政策內容」的整體表現，2020/21 年度的達標率上升至 76.8%，與 2017/18 年度的達標率為 65% 相比，情況有所改善。

3 處理投訴程序

內部和外部投訴程序

投訴程序方面，在內部投訴程序上，八大院校均設有正式及非正式投訴（如調解）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、直接向區域法院提出訴訟或假如涉及刑事，則可報警求助，八大院校中有七間達標。與 2014/15 年度及 2017/18 年度的研究結果相同。

程序流程圖表和保密

八大院校在 2017/18 年度研究中已經全部達標，設有程序流程圖表和指示必須遵守個人資料私隱的規定。

透明度

透明度方面，所有八大院校的政策均能從互聯網上獲取。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。

數據統計及公布

是項是今次調查新增的項目，目的是希望了解：1. 院校是否有保留統計數據；2. 院校有否公布關於投訴及調查的數據。院校實在有需要透過記錄這些數據，去掌握校內性騷擾的狀況，例如個案性質、涉及人員、事件發生的時間與地點，從而分析趨勢，並制訂具針對性的防治計劃。而院校定期公布數據，亦是教育及推廣工作的一部份，可使學生得知院校確實有相關機制處理性騷擾事件，提高他們的求助意願。

但在八間院校內，現僅有 1 間達標；其餘 7 間中，有 4 間院校在回覆查詢時表示沒有相關數據。另有 3 間則表示有收集數據，但不會考慮公開，這 3 間院校中，有院校表示過去一年只收到 1 宗投訴，因此看不到有公開的需要。情況間接反映了院校對於願意就性騷擾事件作公開的意願，並不是太高；惡性循環之下，學生亦不知求助渠道，院校收到的個案自然愈少，但卻未必能反映到性騷擾事件發生的實際情況。

有效性

不會拒絕一切匿名投訴方面，今次檢視八大院校中有六間清晰表明，一間則有提及，和 2017/18 年度情況相若，而 2014/15 年度的調查中只有四間達標。

用家友善

是次檢視從五個方面考察這些政策的用家友善情況。

與 2017/18 年度的研究結果相若，八大院校仍有一間院校的政策沒有雙語版本，僅有英文版本。2014/15 年度的調查中原本有兩間院校不是採取雙語政策。

「在所有程序中均容許同事 / 同學、朋友、親戚、律師或志願團體成員陪同當事人」方面，與 2017/18 年度相比，是次特別加入了「律師」一項，八大院校中有兩間明文容許任何人士陪同，另有五間則表明可以容許同事/同學/家人陪同，僅有一間未有說明。由於清單準則有所修訂，故和 2017/18 年度五間達標的研究結果相比，完全達標的院校有所減少。

在「容許以口述作正式投訴，包括向少數族裔人士提供口譯安排」此項亦與 2017/18 年度相比有所修訂，新增了「向少數族裔人士提供口譯安排」。如果單單看「容許以口述作正式投訴」的安排，已經有五間大學容許以口述作正式投訴，另外有三間註明口述投訴會由職員進行筆錄，但均無特別註明如投訴者並非以兩文三語提出投訴，會否提供協助。惟有「教大」註明會為投訴人提供盡可能範圍內的協助，意味包括口譯安排。

是次調查有四間大學明文「不會突出惡意投訴」，即不會在政策內強調惡意投訴的後果，此項清單的設立在於針對投訴者在有疑慮、或不太肯定該行為是否屬於性騷擾時，仍放心

提出投訴。相比 2014/15 年度研究結果，稍有改善，當時八大院校中只有三間達標，而其餘五間則強調惡意投訴或須承受紀律處分。

「投訴人應可查詢案件去到哪一個流程及得到明確的答覆」一項，乃是次研究新增，目的是讓投訴人明確知道自己的權利，能夠有效地跟進個案的進展。但只有兩間院校有所註明，另有三間院校表示在實際操作上，投訴人可以提出查詢及得到明確回應，卻沒有在政策文件內註明；因此任何人，除非實際提出投訴，並經常作出查詢，否則並不會知悉院校的實際操作，故無法算作是「用家友善」的措施。而未能達標的三間院校，則表示投訴人會在調查有進展時「得到知會」。

小結

是次調查，八大院校在第三部分「處理投訴程序」的整體表現為 70.8%，主要是由於在「數據統計及公布」、「是否容許院校以外人士陪同所有程序」、「會否為少數族裔人士提供口譯安排」，以及「投訴人查詢個案的安排」，此數項中未能達標所致，故與 2017/18 年度的達標率 82.7% 相比，下降了 11.9 個百分點。在剔除此三個新增或修訂項目後，八大的達標率為 89.8%，與 2017/18 年度 82.7% 相比，仍有上升。

4. 政策施行

專責人員

現時八大院校中均有訂明有專責平等機會人員，處理平等機會和反歧視事宜，並在程序中「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」，以及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。和 2017/18 年度的調查結果相比，已達完善。

推廣教育

此清單分為兩項：4.2.1. 是院校有否提供培訓，此項有 7 間院校達標，比 2017/18 年度的 6 間有進步；4.2.2. 是院校有否「定期」培訓所有員工/學生，此項提出了新修訂，需包括有否註明固定年期。結果發現，六間大學表明有提供定期培訓，其中五間更訂明向員工/學生作出培訓的時間，例如新入職時/學生迎新活動時等。但除新生及新入職員工以外，尚有任職多年的教職員、行政人員、處理性騷擾投訴的職員等，如何落實推廣工作，仍需較為具體的指引及方向。

定期檢討政策條文

第 4.3 項「定期檢討政策條文」在今次調查有所修訂，評核八大院校有否在檢討政策條文一項註明相隔多少年，發現有 3 間院校有註明檢討年期，另外 5 間只註明「不時」或「在有需要時」，並無固定年期。因此達標率只有 37.5%，與 2017/18 年的 77.7% 相比，有所下降。

小結

八大院校在第四部分「政策施行」的整體表現為 81.3%，與 2017/18 年度的 87.5% 相比，減少了 6.2 個百分點。主要是在「定期檢討政策條文」(4.3 項)一項未能達標所致。如剔除此項，達率率為 95.8%，高於 2017/18 年度的 87.5%。

下表為八大院校在「處理投訴程序」及「政策施行」兩部份，剔除修訂項目後的達標率：

八大院校	2017/18 (%)	2020/21 (%)	剔除修訂項目後 (%)
政策聲明	85.9	92.2	--
政策內容	65	76.8	--
處理投訴程序	82.7	70.8	89.8
政策施行	87.5	81.3	95.8
整體	79.2	78.2	88.6

4.4 自資院校的政策內容分析

是次研究涵蓋 33 間大學教育資助委員會（教資會）資助之外的大專院校，包括有公帑資助或法定機構職業訓練局運營的院校，也包括自資運營的二十多間院校。習慣上我們將其統稱為自資院校，本報告也沿用此簡稱。33 間當中有 25 間院校有回應我們的查詢，檢視清單回應率為 75.8%，大幅超過 2017/18 年度的 29.4%(10 間)。另外有 8 間院校沒有回應；從回應率來看，是次研究可見自資院校樂意關注反性騷擾政策，定期檢視和改進現有條文。

和 2017/18 年度研究類似，是次研究發現，大部份附屬八大的自資院校的反性騷擾政策跟所屬的八大院校是完全相同的。具體而言，在有回應我們的 10 間附屬八大的自資院校中，7 間表示他們沿用八大現有的政策。餘下 3 間提供了他們自行制訂的反性騷擾政策。沿用大學本部政策雖然較為全面，但是由於附屬學院有自己的校舍、人員及人事編制，院校在反性騷擾的「政策施行」上，個別院校/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」、由何人作出紀律處分，而該人又是否具有人事任命的權力，又或政策能否在個別互聯網上瀏覽等，便成為重要問題。「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。

2017/18 年度只有 3 間的反性騷擾政策可以透過互聯網查閱，這次則有 60%(15 間)能在互聯網上查到反性騷擾政策。但僅有 4%院校(1 間)統計及公開所處理案件的數字、成功率或後續工作；另有 52%(13 間)的院校表示有統計處理的案件的數字、成功率或後續工作，但沒有打算公布；另外尚有 44%(11 間)的院校沒有回應。

有 1 間於 2017/18 年度曾經回應清單檢視的自資院校，在是次研究中卻沒有回應。

在 25 間自資院校中，有 3 間的政策文件只包括現有職員，並不涵蓋學生或其他與院校有往來的人士，並非完整政策，情況並不理想。但經考慮後，仍把這些院校納入是次調查之中，以便日後再有類似調查之時，仍有數據可供追蹤參考。

以下分別從檢視清單的四個部分，逐一分析院校的達標情況。

1. 政策聲明

25 間院校均有政策宣言(1.1 項)，達標率為 100%。

24 間有清楚表明對性騷擾零容忍(1.1.1 項)，達標率為 96%；

80%(20 間)自資院校有清楚訂明性騷擾屬違法(1.1.2 項)。

64%(16 間)有說明性騷擾的影響，指明性騷擾侵害人權 / 平權、影響工作、士氣、生產力、健康，以及學習(1.2.1 項)。

80%(20 間)院校清楚列明性騷擾可導致紀律處分(1.3.1 項)。

25 間院校中，有 36%(9 間)在反性騷擾書面政策內明言，觸犯性騷擾對員工而言，最嚴重後果是終止僱傭合約；有 32%(8 間)列明，對學生來說，觸犯性騷擾最嚴重後果可被開除學籍。換言之，近三分之二的院校沒有提及這個後果。與 2017/18 年度的研究相比——十間有回應的自資院校中分別為 20%及 10%，達標率有所上升。

2. 政策內容

性騷擾法律定義

96%(24 間)院校在政策文件有註明性騷擾的法律定義 (2017/18 年度調查達標率為 90%) 。

92%(23 間)院校將敵意環境明確定義為性騷擾，此項與 2017/18 年度調查數據相比 (80%)有所增加。

防止報復/使人受害

在保護受害人免遭逼害或報復方面(2.2 項)，有 84%(21 間)院校完全達標、8%(2 間)部份達標——例如僅在學生手冊或僅在職員守則內提及，但未能證明有關政策適用於所有與院校有往來的人士。有 8%(2 間)的院校沒有提及；而 2017/18 年度則高達 50%院校沒有提及「使人受害」、餘下的 50%雖有提及，卻未有說明其定義。由此可見，在兩次調查間，有關情況有所改善。

至於「清楚訂明投訴者不會因真誠投訴而被罰」(2.2.2 項)，院校達標率為 48%(12 間)；而 2017/18 年度的調查中，則有 70%達標。

政策範疇和施行對象

在「清楚訂明包括新形式的性騷擾，例如影像性暴力、透過電子媒介發放有性意味的圖片」一項中，院校達標率為 52%(13 間)。表現不俗，反映院校亦意識到性騷擾行為可在網路世界上發生。

政策內訂明「包括校園外」(2.3.1 項)、「包括上課或工作以外的時間」(2.3.2 項)的院校，達標率兩者分別為 28%(7 間)及 24%(6 間)。與 2017/18 年度度相比，稍有改善(20%及 10%)，但整體情況並不理想。

有 80%(20 間)院校的政策明訂保護所有員工(包括兼職、外判員工、準員工)(2.4.1 項)，另外 16%(4 間)則只包括現有的直接受聘員工，不包括外判或求職者。

至於政策包括學生或準學生的部份(2.4.2 項)，由於其中有 4 間院校的政策文件關於此部份的條文僅包括員工，導致此項達標率比提供予員工的保障更低，只有 60%(15 間)。

至於訂明包括「同性間的性騷擾」達標率只有 12%(3 間)。但相比 2017/18 年度的研究中沒有一間院校達標，有所進步。是次研究中，亦有院校誤以為院校政策有提及禁止性傾向歧視，便等同禁止同性間的性騷擾行為。

向受影響人士提供協助

28%(7 間)的院校明確規定了向受影響人士提供即時協助 / 初步程序決定是否需要停職(2.5.1 項)；80%(20 間)的院校政策註明在收到投訴後，合理時間內處理(2.5.2 項)；

16%(4 間)有提到要分隔投訴人、被投訴人及證人的安排(2.5.3 項)。

相比 2017/18 年度調查，院校在「向受影響人士提供即時協助 / 初步程序是否需要停職」，及「分隔投訴人、被投訴人及證人的安排」此兩項均為 0%，是次調查中的情況明顯有改善。

3. 處理投訴程序

內部和外部投訴程序

在內部投訴程序方面，是次研究結果收集到的院校性騷擾政策較上次多，有 88%(22 間)院校註明了內部投訴程序，主要是指正式的投訴處理機制(3.1.1 項)，而能提供非正式投訴處理機制(3.1.2 項)的則有 72%(18 間)。

對比 2017/18 年度，雖然只有 10 間院校回應，但在正式的投訴機制方面，達標率為 90%(9 間)，非正式投訴機制(如調解)達標率則為 100%(10 間)。

說明對外投訴程序(3.2.1 項至 3.2.3 項)方面，84%(21 間)院校達標，較 2017/18 年度為 70%(7 間)，稍有改善。政策內均說明可以對外投訴的渠道包括：報警(84%)(21 間)、向平機會投訴(76%)(19 間)或向區域法院提出訴訟(60%)(15 間)。

程序流程圖表和保密

投訴程序和流程方面，25 間院校中，44%(11 間)有清楚顯示的圖表(3.3 項)。2017/18 年度研究為 30%(3 間)。

保密方面，92%(23 間)的院校有條文顯示必須遵守個人資料私隱的規定(3.4 項)。2017/18 年度的達標率則為 100%(10 間)。

透明度

60%(15 間)的院校能夠在互聯網上閱覽到政策(3.5.1 項)，情況和 2017/18 年度的發現相似，當時十間院校中只有 3 間(30%)的政策能夠在互聯網上閱覽。這反映了院校未有十分注意政策有需要向外公布及推廣，仍然認為反性騷擾政策僅屬於院校內部事宜。

64%(16 間)的院校未有統計及公開所處理案件的數字、成功率或後續工作(3.5.2 項)，另外 32%(8 間)則表示有統計但不會公布。僅有 1 間院校完全達標(4%)。

有效性

48%(12 間)院校「不會拒絕一切匿名投訴」(3.6 項)，例如容許校長或平機小組主席對匿名投訴酌情決定是否展開調查。和 2017/18 年度的 30%(3 間)相比，有所進步。

用家友善和及雙語政策

「在所有程序中均容許同事 / 同學、朋友、親戚、律師或志願團體成員陪同當事人」(3.7.1 項)方面，有 8%(2 間)院校達標。相比 2017/18 年度有 20%(2 間)達標，實際數字沒有減少，但比例上有明顯減少，這是因為是項清單與 2017/18 年度相比有所修訂，加入了「律師」一項。但有 48%(12 間)的院校容許投訴者在程序中有同事、同學的陪同。情況持續改善中。

「容許以口述作正式投訴」(3.7.2)能減輕受害者的心理壓力，25 間院校中有 11 間達標，為 44%，至於「向少數族裔人士提供口譯安排」則沒有院校提及，因此如考慮到執行上如何協助不懂英語及中文的少數族裔人士以口述方式投訴，在向院校查詢過程中，只有 1 間院校指出他們會提供口譯予少數族裔人士，佔整體 4%。

「不會突出惡意投訴」(3.7.4 項)是指不會在政策內強調惡意投訴的後果，56%(14 間)的院校對此有明確政策，36%(9 間)院校沒有完全涉及這個內容，有院校甚至在政策內強調「有關的投訴在經調查後發現並非屬實或並無根據，大學有可能對投訴者採取紀律處分」，這對於無第三者目擊的性騷擾事件，受害人可能因為難以提出證據，擔心被當作為「並無根據」的投訴而受到處分。2017/18 年度調查此項目只有 30%達標。

雙語政策方面(3.7.3 項)，有 40%(10 間)的院校達標。與 2017/18 年度的 20%(2 間)相比有改善。

4. 政策施行

專責人員

56%(14 間)的院校有專責平等機會人員處理平等機會及反歧視事宜(4.1.1 項)· 48%(12 間)院校有「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」(4.1.2 項)。這方面比 2017/18 年的研究結果令人鼓舞· 當時 70%(7 間)院校沒有專責平等機會人員處理平等機會及反歧視事宜。有在政策中「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 10%(1 間)院校達標。

52%(13 間)院校做到平機小組或紀委會的多元化——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(4.1.3 項)。2017/18 年度的研究中· 只有 20%(2 間)達標。

教育、培訓和推廣

培訓所有員工 / 學生的條文方面(4.2.1 項)· 48%(12 間)院校達標。此外· 有 48%(12 間)的院校在回覆查詢時表示實際有進行· 但尚未在政策中訂明· 如香港都會大學。我們希望有關院校能盡快在文件中加入有關條文。2017/18 年度檢視只有 20%(2 間)院校達標。

培訓員工的持續性方面(4.2.2.項)· 有 32%(8 間)院校有註明會提供持續培訓；而有 60%(15 間)院校的政策則沒有訂明。有 2 間院校在回應我們的查詢時· 均表示實際是有定期進行培訓· 但未在政策中訂明。如上所述· 我們認為政策條文沒有列明培訓的持續性· 即使目前實際有向員工進行培訓· 較難確保其持續性· 希望已在進行的院校能將措施正式加至政策內。

定期檢討政策條文

是項清單與 2017/18 年度相比· 特別修改了「定期」的界定方式· 查看在有表示會定期檢討的院校中· 有多少會在政策文件內註明每次檢討的相隔年期。結果有 5 間院校有註明· 佔 20%。

剩下的 40%(10 間)仍然表示「定期」、「不時」或「有需要時」會進行檢討· 與 2017/18 年度的 60%(6 間)情況稍有進步。

亦有院校在回應我們的查詢時· 表示他們實際上是有定期檢討。如香港都會大學 (前名「香港公開大學」) 和香港公開大學李嘉誠專業進修學院· 在平等機會委員會⁶的年度會議上進行檢討；香港大學附屬學院也在 2010 和 2021 對政策進行了修訂。我們建議院校宜將這些正在實際執行的良好行政流程· 一併寫入政策文件內· 使這些習慣得以保持· 不會因人事變動或院校的架構變更而消失。

⁶ 這裡的平等機會委員會是指院校內部負責檢討反性騷擾政策的委員會的統稱· 由院校內部成員組成。與香港的法定機構「平等機會委員會」並不相同。

4.5 總體結果比較

回應率

在是次研究中，自資院校的回應率大大提高，由 2017/18 年度的 10 間(29%)，上升至 25 間(75.8%)。八間由 UGC 資助的院校均參與了是次調查。

八大院校

達標率方面，與 2017/18 年度的研究結果比較，八大院校在第 1 部份「政策制定」及第 2 部份的「政策內容」的達標率有所提高，但在第 3 部份「處理投訴程序」及第 4 部份「政策施行」達標率均由於清單的修訂而有所下降。此數據反映了院校在如何落實及推廣政策方面，仍然有待改善。

尤其是在今年新修訂清單內關於：投訴個案數據收集及公布、是否有固定年期為員工進行培訓、有否固定年期為政策進行修訂，八大得分均偏低。

關於數據收集及公布的部分，在八間院校內，現僅有 1 間達標；其餘 7 間中，有 4 間院校在回覆查詢時表示沒有相關數據。另有 3 間則表示有收集數據，但不會考慮公開，這 3 間院校中，有院校表示過去一年只收到 1 宗投訴，因此看不到有公開的需要。有 3 間表示雖然有收集，情況反映了八大對於如何提高個案收集及數據統計的透明度方面仍有改善空間。據平機會 2019 年發表的《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》的建議 5：「大學應每學年發表報告，闡述他們在消除性騷擾和提高性別平等方面的工作，從而提高透明度，並向所有持份者重申大學會嚴肅處理有關事宜。」(100 頁)

我們認為，定期的資訊發放，並配合培訓及推廣活動(例如校園性別節或通識課)，將有效提升教育及警剔的作用；並有助受眾知悉及了解院校設有的反性騷擾的措施和機制。八大實在有需要考慮將此借用作推廣政策的契機。

關於有否固定年期為員工進行培訓，調查結果亦顯示院校普遍只針對學生入學進行迎新活動時有相關培訓，但對於現職員工是否有持續培訓，即是指作出一個固定年期間隔的培訓、或與其年度考核掛勾，政策內均沒有註明。據平機會 2019 年發表的《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》的建議 9：「大學應向所有新入職員工，不論是教學或非教學人員，提供防止性騷擾的強制培訓，作為入職培訓計劃的一部份。至於現職員工，應每三年向他們提供重溫培訓課程，以確保他們對性騷擾有基本認識，並掌握有關性騷擾法例及相關大學政策措施的最新發展。」

這亦與過去多年的觀察一致：院校對性騷擾行為零容忍的立場是清晰的、對於界定性騷擾行為的認知亦良好，惟到了如何落實及推廣政策，則仍未能建立一套有系統及具持續性的做法。

自資院校

自資院校方面，由於 2017/18 年度只有 10 間院校回應清單，而 2020/21 年度則收集多達 25 間院校的回應清單，因此不可以單看整體達標率而進行比較。

我們先看連續兩次均有回應清單查詢的 9 間自資院校，並將其達標率作一比較：

9 間連續兩次有回應的院校	2017/18 (%)	2020/21 (%)	比較
政策聲明	69.4	75.0	▲ 8.1%
政策內容	40.0	54.0	▲ 35.0%
處理投訴程序	51.3	51.9	▲ 1.2%
政策施行	42.2	38.9	▼ 7.8%
整體	50.9	55.0	▲ 8.1%

整體來說，儘管今年的清單加入了一些新修訂，部份項目的達標要求提高了，這 9 間自資院校的達標率仍然有所上升。「政策內容」由 2017/18 年度的不合格，至 2020/21 年度達合格標準，雖未能與八大相提並論，但仍見到有顯著進步。而且整體達標率亦由 50.9 上升至 55，比起整體(25 間)院校的達標率(51.6)普遍為高。

由此可見，這 9 間自資院校的確是有意改善其書面政策，並參考了我們在 2017/18 年度對他們政策的回饋，切實地修改其政策。我們亦希望在 2020/21 年度首次參與調查的院校，不要因為達標率未能合格而氣餒，這批院校的經驗正好反映了，院校可以透過參與外界的政策檢視調查，來作出改善。

自資院校整體數據總結

政策制定

至於今年參與研究的 25 間自資院校，總體來說，達標率最高的屬政策制定部分，有 20 間(80%)院校達標，其中有 16 間院校的達標率在 75%以上，即在政策制定部分的 8 項清單中，他們達成了其中 6 項或以上。至於不達標的院校，得分最低的 4 間院校，均只有 2 項達標(25%)。

政策內容

接下來是第 2 部份「政策內容」，此部份主要用作說明何謂性騷擾、禁止對投訴者作出報復行為、界定院校會處理的性騷擾行為包括哪些範疇，以及對投訴者/受影響人士可作出的保障範圍。

這部份除了供投訴人參考，也供協助處理投訴的校內職員、委員會成員作為參考，讓他們能較為迅速地判斷哪些行為構成性騷擾。由於並非所有處理性騷擾投訴的人員均受過相關訓練，此部份的描述愈是具體，在處理投訴時，對他們愈有幫助。

此部份共有 16 間院校達標，餘下 9 間院校不達標。大部份院校不達標的部份，主要是關於政策範疇及對象：

1. 只註明會受理發生於院校範圍內的事件；
2. 只註明會受理發生於工作、學習活動進行期間的事件；以及
3. 只接受現職員工、已入學學生的投訴。

此 3 項定義與現時《性別歧視條例》的定義不一致，容易誤導校內處理性騷擾事件的員工，令他們錯誤拒絕受理性騷擾的求助，而迫使事主對外尋求協助（例如媒體、平機會、法院等）。

另外在「向受影響人士提供協助」方面，達標的院校亦不多(7 間)。顯示他們未能從投訴者的角度出發，去思考有哪些措施可以協助他們求助。

投訴處理程序

此部份主要涉及院校處理投訴的流程，事主可以選擇正式、非正式的投訴或向外部投訴、投訴流程、處理日數、事主在過程中有權提出的要求及權利等。此項共有 14 間院校達標，大部分政策都註明了事主投訴的各種渠道及流程、院校處理各程序的日數。但在清單下半段的項目，主要訂明投訴者權利的幾項：包括「透明度」、「有效性」及「用家友善」這幾部分，整體得分均偏低。

在「透明度」一項中，共有兩小項，首項「應可透過互聯網查閱政策」(3.5.1 項)，只有 15 間院校達標，另外 10 間不達標，再加上沒有回應是次調查的 8 所院校，他們的院校網頁亦未見列出相關政策。情況仍然有待改善，更遑論要求他們滿足第 2 項「公布數據」(3.5.2 項)的要求。

在「有效性」(3.6 項)一項，共有 12 所院校在政策文件中訂明，雖然他們一般不接受匿名投訴。但若舉報的事件情節嚴重，則可由校長或負責性騷擾投訴的委員會主席，決定是否進行調查，因此達標。值得嘉許。

在「用家友善」部份，僅「不會突出惡意投訴」(3.7.4 項)一項有較多院校達標，共 14 間，其他例如「容許口述投訴並在有需要時提供如口譯等協助」(3.7.2 項)的部份，有 11 間容許口述投訴，另外有一間表示會為投訴者的口述投訴提供各類協助，包括筆錄及口譯。至於「在過程中容許陪伴」(3.7.1 項)，部份達標的院校有 12 間，主要是僅容許校內人士陪同，即同學或教職員；只有 2 間包括了親人、朋友、法律代表。考慮到求助者的情緒支援需要，以及在要求陪同者遵守保密協議的情況下，我們看不到院校有任何理由禁止校外人士陪同事主出席各個程序。

政策施行

此部份主要評估院校將如何在校內推廣政策及提升成員對院校反性騷擾政策的認識。達標的院校共 14 間，主要在「專責平等機會人員」的相關項目上達標，政策文件內均有註明

如遇到性騷擾事件，可與專責職員聯絡，並附上職位名稱及聯絡方法(電話及電郵)；另外在為「學生及職員提供培訓」一項，亦有 12 所院校達標。

只是就培訓是否有持續性(4.2.2 項)及政策文件是否有特定相隔的檢討年期(4.3 項)，達標率則偏低。與八大相同，院校普遍只針對學生入學進行迎新活動時有相關培訓(8 間院校)，但對於現職員工是否有按特定年期進行持續培訓，政策內均沒有註明。而註明會按特定間隔年期檢討政策的院校，則只有兩間。

4.6 數據表

八大院校

是次研究與上次研究結果比較見下表：

八大院校			
	2017/18 (%)	2020/21 (%)	比較
政策聲明	85.9	92.2	▲ 7.3%
政策內容	65	76.8	▲ 18.2%
處理投訴程序	82.7	70.8	▼ 14.4%
政策施行	87.5	81.3	▼ 7.1%
整體	79.2	78.2	▼ 1.3%

八大院校雖然在第三部份「處理投訴程序」及第四部份「政策施行」的達標率不及上次，但在剔除新增及修訂項目的得分後，此兩部份仍比上次為佳。

八大院校	2017/18 (%)	2020/21 (%)	剔除修訂項目後 (%)
政策聲明	85.9	92.2	--
政策內容	65	76.8	--
處理投訴程序	82.7	70.8	89.8
政策施行	87.5	81.3	95.8
整體	79.2	78.2	88.6

自資院校

至於自資院校方面，由於是次統計的院校數量遠比上次為多，數據的分析有較多不同，以下是兩次研究的整體得分，可見到自資院校整體均有增長：

自資院校			
	2017/18 (%)	2020/21 (%)	比較
政策聲明	68	69	▲ 1.4%
政策內容	37	54.9	▲ 48.4%
處理投訴程序	49.2	49.9	▲ 1.4%
政策施行	38	42.7	▲ 12.4%
整體	49.2	54.0	▲ 9.8%

由於今次有 16 間院校為首參與研究，上述的數據未能反映兩次均有參與的 9 間院校的變化，現另表列出，見下：

9 間兩次均有與的自資院校			
	2017/18 (%)	2020/21 (%)	比較
政策聲明	69.4	75.0	▲ 8.1%
政策內容	40.0	54.0	▲ 35.0%
處理投訴程序	51.3	51.9	▲ 1.2%
政策施行	42.2	38.9	▼ 7.8%
整體	50.9	55.0	▲ 8.1%

此外，自資院校之間亦有差距，沿用大學本部政策文件的自資院校共有 7 間，達標率比自行制訂政策的 18 間自資院校為高，整體達標率貼近八大(80.1)，個別院校達標率更為 90.7，而自行制訂政策的院校，達標率則只達 41.5，最低分僅得 18.6（見附件三）。

同為自資院校，在政策聲明上沒有大學本部協助的院校，確是較難達標：

	所有自資院校(%)	7 間沿用大學政策(%)	與整體相比	18 間自訂政策(%)	與整體相比
政策聲明	69.0	92.9	▲ 34.6%	59.7	▼ 13.5%
政策內容	54.9	74.5	▲ 35.7%	40.9	▼ 25.5%
處理投訴程序	49.9	73.3	▲ 46.9%	38.5	▼ 22.8%
政策施行	42.7	92.9	▲ 117.6%	25.9	▼ 39.3%
整體	54.0	80.1	▲ 48.3%	41.5	▼ 23.1%

5. 總結及建議

5.1 總結

回應率與達標率

研究結果顯示，八大繼續保持百分百回應率，自資院校的回應更大幅上升至 75.8%，令人鼓舞，表明院校有意願檢視並完善政策。

達標情況：八大的整體達標率為 78.2 (2017/18 年的調查結果為 79.2)，比上次下降了 1 百分點。主要是在第 3 部份的「處理投訴程序」及第 4 部份「政策施行」中，由於清單中關於透明度、用家友善、培訓及檢討間隔幾部份的達標準則提高了，因此達標率比起以往有所下降。第 3 部份由上次的 82.7 下降至 70.8、第四部份則由 87.5 下降至 81.3。

而自資院校的整體達標率為 54 (2017/18 年的調查結果中整體達標率為 49.2)，增長 4.8 百分點。

政策審視的關鍵性

在研究過程中，部份自資院校在回應查詢時，透過提供補充資料來說明他們確實有制訂相關條文。這些補充資料，分別有校內推廣防治性騷擾的傳單、員工紀律程序文件(需要保密的內部文件)、學生紀律程序文件，或僅以備註方式指出此乃實際上的做法，嘗試去顯示他們處理性騷擾投訴的方法和程序符合檢示清單的標準。在計算達標率時，此研究一般僅會接受補充資料當中關於定義性騷擾行為的舉例、適用範疇等，這些主要屬於第 2 部份「政策內容」。

至於清單的第 3 部份「處理投訴程序」，由於一般人無法得知院校內部處理性騷擾的實際情況，故此我們只能集中檢視各大院校的政策條文，並特別留意針對投訴者權益的條文是否清晰，使一般有需要求助的人均只需透過此文件，便能知悉所有程序。因此，「用家友善」措施是否周全與「透明度」是我們是次調查檢視重點之一。

我們認為，假如院校只能透過提供補充資料、或強調實際做法已經存在的理由來說明自己的政策達標，對於需要求助的人來說，他們未必有足夠的能力來取得這些補充資料、尤其當某些補充資料屬於內部文件，他們未必能夠得悉。對於需要處理性騷擾求助的人員（職員、小組委員會、學生代表）等，政策文件亦是他們理解院校政策的一個重要資訊來源，他們正是透過政策文件來處理投訴的人，文件的定義愈清晰、具體，則愈能幫助他們在處理投訴時，為求助者提供最大程度的協助。

因此，政策審視仍有其關鍵性，大學需要理解政策文件的意義，以及如何建立合規的文件和機制。因此研究團隊希望各院校繼續定期檢討政策，努力不懈改善政策條文。

5.2 對八大院校提出的建議

5.2.1 須註明性騷擾行為的最嚴重後果

在第一部份「政策制定」一項，八大院校其中 3 間仍如 2014/15 及 2017/18 年一樣，未曾列出性騷擾行為最嚴重的處分為終止僱傭合約；此 3 間院校中，只有一間列出對學生最嚴重的懲罰為開除學籍。除此之外，八大其餘項目均已達標。整體達標率為 92.2。其實部份院校在回應我們的調查時，已提交補充資料，說明最嚴重的後果已經包括解僱及開除。對此，我們建議既然院校在此項上的立場已經明確，便不妨一併寫進政策文件內，以顯示院校對打擊性騷擾行為的決心。

5.2.2 修訂政策的覆蓋範圍

現時各院校除了校內課程外，實際上舉辦的學習活動已經十分多元化，包括到其他機構實習、外地考察及交流；再加上各式由學生組織的課外活動，參與的除了學生，還可能包括教職員、校外人士如義工、其他機構的實習生，僅以「發生在校園範圍內」、「學習/上班時間內」此類描述來界定性騷擾事件的保障範圍，會導致院校提供的保障比法律的保障還要少。

5.2.3 從使用者角度出發，改善投訴程序

不少人遭遇性騷擾事件後沒有作出投訴，其中一個考慮就是不清楚投訴的程序及自身的權益，政策文件可協助他們認識自己的權利。在第 2 部分「政策內容」(達標率由上次 65，上升至今次的 76.8)，除了關於性騷擾行為覆蓋範圍的定義仍未夠清晰外，一些投訴人可能需要的措施，例如在提出投訴後，獲得分隔投訴人與被投訴人的安排，不少院校均沒有特別提及。至於投訴人如有其他需要，應向誰提出與及是否有權提出，部份院校的政策均未有清晰列出。

比較合適的做法是指定專責人員向各受影響人士提供即時協助，尤其決定是否需要暫時停職、換人，並確保這些安排不會使投訴者的處境變差。此原則亦引申至清單的第 3 部份「處理投訴程序」中「用家友善」的幾項，包括容許陪伴者陪同事主出席聆訊或其他程序；投訴者的口述投訴是否有筆錄；如投訴者為少數族裔人士，能否安排口譯等；投訴者是否可以主動提出查詢案件的進度等。

5.2.4 以新的角度看待數據收集及發放

是次調查我們在第 3 部分「投訴程序」新增了一項關於數據收集及發放的項目，八大只有一間達標，其餘 7 間均未能做到。情況反映了八大對於如何提高透明度方面仍有很大的改善空間。

據平機會 2019 年發表的《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》的建議 5：「大學應每學年發表報告，闡述他們在消除性騷擾和提高性別平等方面的工作，從而提高透明度，並向所有持份者重申大學會嚴肅處理有關事宜。」(100 頁)

我們認為，定期的資訊發放，並配合培訓及推廣活動(例如校園性別平等節或通識課)，將有效提升教育及警別的作用；並有助受眾知悉及了解院校設有的反性騷擾的措施和機制。八大實在有需要考慮將此借用作推廣政策的契機。

5.2.5 關注培訓方面的政策聲明

在第四部分「政策施行」中，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，我們收到的回應，院校大多是對新入職或新生提供培訓，但年資較長的教職員及行政人員、前線處理性騷擾事件的職員，則未見有院校提及會為他們提供培訓。

此外，仍然有三間大學的達標分數偏低，只有 65-70 分左右，可見定期檢視尚未促成改善。希望此次檢視能引起重視，以及平機會可以思考如何協助該校完善政策。至於政策內有訂明「定期檢討政策條文」的院校，必須全力執行。

5.3 對自資院校提出的建議

5.3.1 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，尤其是自資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，這方面要視乎院校，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，並確保政策的透明公開（至少能在互聯網上能夠查閱到），並在文件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。

5.3.2 修訂政策覆蓋範圍

25 間院校之中，有 3 間的政策文件註明只保障現有職員，意味相關政策不適用於學生，這 3 間院校急需制訂能夠保障職員、學生、義工、前來參與院校活動的其他機構人員，以及一切與院校有往來人士均適用的性騷擾政策。

此外「政策範疇」亦需要修訂，以符合《性別歧視條例》中的覆蓋範圍。目前只有 28%(7 間)自資院校明確包括校園內外、24%(6 間)涵蓋上課或工作以外的時間。僅有 12%(3 間)院校清楚訂明同性間的性騷擾包括在內，84%(21 間)院校完全沒有提到同性性騷擾。

因此，建議院校在政策文件內舉例說明各式性騷擾事例，以便相關人士，包括公眾、投訴者、受理投訴的職員等，均能快速了解政策的覆蓋範圍及適用對象。

5.3.3 留意求助者權利及制訂使用者友善的程序

自資院校在此項目，情況與八大相似，不過未能達標的項目更多。簡單如以圖表顯示投訴流程(3.3 項)、可透過互聯網查閱政策(3.5.1 項)、雙語政策(3.7.3 項)，此三個清單項目，

八大前兩項全部達標，最後一項亦有 7 間達標，惟自資院校則只有約一半能夠達標(達標率分別為 44%；60%；40%)。

至於其他項目，則可參考針對八大的建議「4.2.2.2. 須註明投訴人可獲得的協助」。

5.3.4 訂明培訓方向及計劃

不論是八大或自資院校，必須動員院校上下關注性騷擾。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」的自資院校，必須全力執行。

5.4 對平機會提出的建議

綜觀以上所述，我們建議平機會：

5.4.1 在未來繼續以反性騷擾為平機會的重點工作。

5.4.2 將此報告交予平機會「反性騷擾運動工作小組」研究跟進。

5.4.3 制訂《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。

5.4.4 加強協助個別自資院校——建議平機會加強支援，協助得分較低的院校，特別是人力和資源較少的自資院校，協助他們修訂政策文件。舉辦「大專反性騷擾政策的經驗交流論壇」，藉此加強各院校的交流，讓政策較完備的院校向其他院校分享經驗，加強院校改善反性騷擾政策的動力和決心。

附件一：反性騷擾政策清單

	1	政策聲明		
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	2.3.4		清楚訂明包括新形式的性騷擾，例如影像性暴力、透過電子媒介發放有性意味的圖片	新增
18	2.4.1	施行對象	保護所有員工(包括兼職、外判員工、準員工)	新增
19	2.4.2		保護所有學生(包括兼讀、準學生)	新增
20	2.5.1	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	
21	2.5.2		註明在收到投訴後，合理時間內處理	新增

22	2.5.3		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		
23	3.1.1	多項選擇（內部）	非正式投訴如調解	
24	3.1.2		正式投訴	
25	3.2.1	多項選擇（外部）	可直接向平機會投訴	
26	3.2.2		可直接向區域法院提出訴訟	
27	3.2.3		轉介警方處理或建議報警	
28	3.3	清楚顯示程序和流程的圖表	有訂明	
29	3.4	保密	遵守個人資料私隱	
30	3.5.1	透明度	應可透過互聯網查閱政策 *由於第 18 項內提及需要將外判員工列入保障範圍，因此政策必須上載至院校網站並可供公眾人士查閱。只上載至內聯網則視為沒有公開。	
31	3.5.2		是否統計及公開所處理案件的數字、成功率或後續工作	新增
32	3.6	有效性	不會拒絕一切匿名投訴	
33	3.7.1	用家友善	在所有程序中均容許同事 / 同學、朋友、親戚、律師或志願團體成員陪同當事人	修訂
34	3.7.2		容許以口述作正式投訴，包括向少數族裔人士提供口譯安排	修訂
35	3.7.3		雙語政策	
36	3.7.4		不會突出惡意投訴	
37	3.7.5		投訴人應可查詢案件去到哪一個流程及得到明確的答覆	新增
	4	政策施行		
38	4.1.1	專責平等機會人員	有訂明	
39	4.1.2		註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名(或職位)、電郵及電話	
40	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）	
41	4.2.1	持續教育、培訓和推廣性騷擾政策	培訓所有員工 / 學生	
42	4.2.2		向員工作出的培訓是否有持續性，例如：員工的工作表現評估包括他是否有定期(兩年一次)接受相關培訓	修訂
43	4.3	定期檢討政策條文	是否定期(須註明年份)進行諮詢	修訂

附件二：反性騷擾政策清單：八大院校政策得分列表

			院校代號	A	B	C	D	E	F	G	H		%	表現(%)
		政策聲明												政策聲明
1	1.1	政策宣言	有訂明	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	92.2
2	1.1.1	政策宣言	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。	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	
3	1.1.2	政策宣言	清楚訂明性騷擾違法	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	
4	1.2	性騷擾的影響	有訂明	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	
5	1.2.1	性騷擾的影響	表明性騷擾侵害人權／平權、影響工作、士氣、生產力、健康、學習	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	
6	1.3.1	後果	可導致紀律處分	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	
7	1.3.2	後果	最嚴重的後果：終止僱傭合約（員工）	v	x	v	v	v	v	x	x	5	62.5	
8	1.3.3	後果	最嚴重後果：開除學籍（學生）	v	x	v	v	v	v	v	x	6	75	
		政策內容												政策內容
9	2.1.1	性騷擾定義	法律定義	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	76.8
10	2.1.2	性騷擾定義	敵意工作及學習環境	v	v	v	v	v	v	x	v	7	87.5	
11	2.2	使人受害	有訂明	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	
12	2.2.1	使人受害	定義：因投訴或協助他人投訴而給予較差待遇	v	v	v	v	v	v	v	x	7	87.5	
13	2.2.2	使人受害	清楚訂明：無人因真誠投訴而被罰	v	v	v	x	∕	v	v	v	6	75	
14	2.3.1	政策範疇	包括校園外	v	v	v	∕	x	v	x	x	4	50	
15	2.3.2	政策範疇	包括上課或工作以外的時間	v	v	v	∕	x	∕	x	x	3	37.5	
16	2.3.3	政策範疇	清楚訂明同性間的性騷擾	v	v	v	∕	x	v	v	x	5	62.5	
17	2.3.4	政策範疇	清楚訂明包括新形式的性騷擾，例如影像性暴力 - 有性意味的圖片	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	
18	2.4.1	施行對象	保護所有員工(包括兼職、外判員工、準員工)	v	v	v	∕	v	v	v	v	7	87.5	
19	2.4.2	施行對象	保護所有學生(包括兼讀、準學生)	v	v	v	∕	v	v	v	v	7	87.5	
20	2.5.1	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	v	v	v	v	x	v	v	∕	6	75	
21	2.5.2	向受影響人士提供協助	註明在收到投訴後，合理時間內進行	v	v	v	v	v	v	x	v	7	87.5	
22	2.5.3	向受影響人士提供協助	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）	∕	v	v	v	x	∕	x	x	3	37.5	
		處理投訴程序												處理投訴程序
23	3.1.1	多項選擇（內部）	非正式投訴如調解	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	70.8
24	3.1.2	多項選擇（內部）	正式投訴	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100	
25	3.2.1	多項選擇（外部）	可直接向平機會投訴	v	v	v	v	v	v	x	v	7	87.5	

			院校代號	A	B	C	D	E	F	G	H		%	表現(%)	
26	3.2.2	多項選擇（外部）	可直接向區域法院提出訴訟	v	v	v	v	v	v	x	v	7	87.5		
27	3.2.3	多項選擇（外部）	轉介警方處理或建議報警	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100		
28	3.3	清楚顯示程序和流程的圖表	有訂明	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100		
29	3.4	保密	遵守個人資料私隱	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100		
30	3.5.1	透明度	應可透過互聯網查閱政策	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100		
31	3.5.2	透明度	是否統計及公開所處理案件的數字、成功率或後續工作	∕	v	x	x	∕	x	x	∕	1	12.5		
32	3.6	有效性	不會拒絕一切匿名投訴	v	v	v	x	v	∕	v	v	6	75		
33	3.7.1	用家友善	在所有程序中均容許同事／同學、朋友、親戚、律師或志願團體成員陪同當事人	v	∕	x	v	∕	∕	∕	∕	2	25		
34	3.7.2	用家友善	容許以口述作正式投訴，包括向少數族裔人士提供口譯安排	x	∕	∕	∕	∕	v	x	∕	1	12.5		
35	3.7.3	用家友善	雙語政策	v	v	v	v	v	v	v	x	7	87.5		
36	3.7.4	用家友善	不會突出惡意投訴	v	x	v	v	v	x	x	x	4	50		
37	3.7.5	用家有善	投訴人應可查詢案件去到哪一個流程及得到明確的答覆	∕	∕	v	∕	x	v	x	x	2	25		
		政策施行													政策施行
38	4.1.1	專責平等機會人員	有訂明	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100		81.3
39	4.1.2	專責平等機會人員	註明處理投訴、提供資訊及意見的負責人之姓名(或職位)、電郵及電話	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100		
40	4.1.3	專責平等機會人員	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）	v	v	v	v	v	v	v	v	8	100		
41	4.2.1	持續教育、培訓同推廣反性騷擾政策	培訓所有員工／學生	v	v	v	x	v	v	v	v	7	87.5		
42	4.2.2	持續教育、培訓同推廣反性騷擾政策	向員工作出的培訓是否有持續性，例如：員工的工作表現評估包括他是否有定期(兩年一次)接受相關培訓	∕	v	v	x	v	v	x	v	5	62.5		
43	4.3	定期檢討政策條文	是否定期(須註明年份)進行諮詢	v	v	∕	∕	v	∕	∕	∕	3	37.5		
總體表現				v										整體平均值 78.2	
				表現(%)	88.4	86	90.7	69.8	76.7	83.7	65.1	65.1			
				∕	4	3	2	8	4	5	2	5			
				表現(%)	9.3	6.98	4.65	18.6	9.3	11.6	4.65	11.6			
				x	1	3	2	5	6	2	13	10			
				表現(%)	2.3	7.0	4.7	11.6	14.0	4.7	30.2	23.3			

附件三：反性騷擾政策清單：自資院校政策得分列表

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	%	表現(%)		
		政策聲明																												
1	1.1	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	25	100	69
2	1.1.1	v	v	v	v	v	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	24	96	
3	1.1.2	v	X	X	X	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	X	X	v	v	v	v	v	20	80	
4	1.2	v	x	x	x	v	∕	v	x	v	x	x	v	v	v	v	v	v	v	v	X	v	v	v	∕	v	v	16	64	
5	1.2.1	v	x	x	x	v	x	v	x	v	x	x	v	v	v	v	v	v	v	v	X	v	v	v	∕	v	v	16	64	
6	1.3.1	v	x	x	x	v	∕	v	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	20	80	
7	1.3.2	v	x	x	x	x	∕	v	x	x	x	x	x	v	x	v	v	v	v	X	v	v	x	X	X	X	X	9	36	
8	1.3.3	v	x	x	x	x	∕	v	x	x	x	x	v	v	x	v	v	v	v	X	X	X	x	X	X	X	X	8	32	
		政策內容																												
9	2.1.1	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	X	v	v	v	v	v	24	96	54.9
10	2.1.2	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	X	X	v	v	v	v	v	23	92	
11	2.2	v	v	v	v	v	∕	v	∕	v	v	v	v	v	x	v	v	v	v	v	v	X	v	v	v	v	v	21	84	
12	2.2.1	v	v	v	v	v	∕	v	∕	v	v	v	v	v	x	v	v	v	v	∕	∕	X	x	v	v	X	X	17	68	
13	2.2.2	x	x	x	x	v	∕	v	x	v	v	v	x	v	x	∕	∕	∕	v	v	v	X	v	v	v	X	X	12	48	
14	2.3.1	x	x	x	x	x	x	v	x	v	x	x	v	v	v	X	X	X	v	X	X	X	x	v	∕	X	X	7	28	
15	2.3.2	x	x	x	x	x	x	v	x	v	x	x	v	v	v	X	X	X	v	X	X	X	x	X	∕	X	X	6	24	
16	2.3.3	x	x	x	x	x	x	v	x	v	x	x	∕	v	x	X	X	X	X	X	X	X	x	X	X	X	X	3	12	
17	2.3.4	x	x	x	x	v	∕	v	∕	v	x	x	x	v	x	v	v	v	v	v	X	v	v	v	v	X	X	13	52	
18	2.4.1	v	v	v	v	∕	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	∕	∕	X	v	v	v	v	∕	20	80	
19	2.4.2	v	x	x	x	x	v	v	v	v	v	v	v	v	x	v	v	v	∕	∕	X	v	v	v	∕	∕	15	60		
20	2.5.1	x	x	x	x	∕	v	v	x	v	x	x	x	v	∕	X	X	X	X	v	X	X	∕	x	v	v	v	7	28	

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		%	表現(%)	
21	2.5.2	△	v	v	v	v	v	v	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	X	X	v	v	v	X	20	80	
22	2.5.3	v	x	x	x	v	x	△	x	v	x	x	△	v	x	X	X	X	X	X	X	X	X	x	x	x	x	4	16	
																											處理投訴程序			
23	3.1.1	v	x	x	x	v	△	v	x	v	v	v	v	v	x	v	v	v	v	v	v	X	v	v	v	v	v	18	72	49.9
24	3.1.2	v	v	v	v	v	△	v	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	X	v	v	v	v	v	22	88	
25	3.2.1	v	v	v	v	v	x	v	x	v	v	v	x	v	x	v	v	v	v	v	v	v	x	v	v	v	X	19	76	
26	3.2.2	v	x	x	x	v	x	v	x	v	v	v	x	v	x	v	v	v	x	v	v	v	x	v	v	v	X	15	60	
27	3.2.3	v	v	v	v	v	x	v	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	x	v	v	v	v	v	v	v	X	21	84	
28	3.3	x	x	x	x	v	△	v	x	v	x	x	v	v	x	v	v	v	v	v	v	X	x	v	x	△	X	11	44	
29	3.4	v	v	v	v	v	v	v	x	v	v	v	△	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	23	92	
30	3.5.1	x	x	x	x	v	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	X	x	v	x	x	x	15	60	
31	3.5.2	x	x	x	x	△	△	△	x	v	x	x	△	X	x	△	△	△	x	X	X	x	△	x	X	X	1	4		
32	3.6	v	x	x	x	v	x	v	x	v	x	x	x	v	x	v	v	v	x	X	X	v	v	x	v	v	12	48		
33	3.7.1	△	△	△	△	x	△	v	x	x	x	x	△	△	x	△	△	△	x	X	X	v	△	x	△	X	2	8		
34	3.7.2	x	x	x	x	△	△	x	x	△	x	x	△	△	△	△	△	△	x	X	X	v	△	x	△	X	1	4		
35	3.7.3	x	x	x	x	x	x	v	x	v	v	v	x	v	x	v	v	v	v	v	v	X	x	x	x	△	X	10	40	
36	3.7.4	v	x	x	x	v	△	v	x	x	v	v	v	v	x	v	v	v	v	v	v	X	v	x	x	△	v	14	56	
37	3.7.5	x	x	x	x	x	v	△	x	△	x	x	v	v	x	x	x	x	△	△	X	x	x	x	△	X	3	12		
																											政策施行			
38	4.1.1	v	x	x	x	v	x	v	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	X	v	X	X	v	△	△	X	14	56	42.7	
39	4.1.2	v	x	x	x	v	x	v	x	v	v	v	x	v	v	v	v	v	△	X	X	X	v	△	△	X	12	48		

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		%	表現(%)	
40	4.1.3	v	x	x	x	ㄨ	x	v	x	v	x	x	v	v	v	v	v	v	v	v	v	X	X	v	ㄨ	v	X	13	52	
41	4.2.1	x	x	x	x	v	x	v	x	v	x	x	ㄨ	v	x	v	v	v	v	v	v	X	X	v	v	v	X	12	48	
42	4.2.2	x	x	x	x	x	x	ㄨ	x	v	x	x	x	v	x	v	v	v	v	v	X	X	X	v	ㄨ	v	X	8	32	
43	4.3	ㄨ	x	x	x	ㄨ	x	v	x	v	ㄨ	ㄨ	ㄨ	ㄨ	ㄨ	v	v	v	ㄨ	X	X	X	ㄨ	X	ㄨ	X	5	20		
總體 表現	v	26	12	12	12	27	10	38	8	37	23	23	25	39	19	33	33	33	28	26	10	18	28	23	23	15			總體表現	
	表現(%)	60.5	27.9	27.9	27.9	62.8	23.3	88.4	18.6	86.0	53.5	53.5	58.1	90.7	44.2	76.7	76.7	76.7	65.1	60.5	23.3	41.9	65.1	53.5	53.5	34.9			54.0	
	ㄨ	3	1	1	1	6	15	4	3	2	1	1	8	3	3	4	4	4	5	4	1	0	5	4	14	2				
	表現(%)	7.0	2.3	2.3	2.3	14.0	34.9	9.3	7.0	4.7	2.3	2.3	18.6	7.0	7.0	9.3	9.3	9.3	11.6	9.3	2.3	0.0	11.6	9.3	32.6	4.7				
	x	14	30	30	30	10	18	1	32	4	19	19	10	1	21	6	6	6	10	13	32	25	10	16	6	26				
表現(%)	32.6	69.8	69.8	69.8	23.3	41.9	2.3	74.4	9.3	44.2	44.2	23.3	2.3	48.8	14.0	14.0	14.0	23.3	30.2	74.4	58.1	23.3	37.2	14.0	60.5					