

打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究跟進報告—— 參與院校的反性騷擾經驗（2019-2021）



九所參與院校落實平機會
《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》建議的經驗

平等機會委員會 2022

© 平等機會委員會 2022

平等機會委員會

電話：(852) 2511 8211

傳真：(852) 2511 8142

網址：www.eoc.org.hk

地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

此報告可引用如下：

陳建成、鄭家駿（2022）：

《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究跟進報告——參與院校的反性騷擾經驗（2019-2021）》。

香港：平等機會委員會。

免責聲明

本報告內所有資料只作一般參考用途，並不代表法律意見。

如有任何查詢或欲獲取更多資訊，歡迎聯絡平等機會委員會。

出版日期：2022 年 5 月

跟進報告的背景

背景概要

1. 平等機會委員會（「平機會」）於 2018 年與香港九所大學合作，開展了其首個全港大型獨立研究，以混合研究方法（mixed-method）檢視本港大學生性騷擾的問題。平機會於 2019 年 1 月公布名為《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究》¹的報告。該報告發現，23%受訪的大學生曾遭性騷擾，包括在校園範圍內及校園範圍以外被同學或教職員性騷擾、或於網上被性騷擾。
2. 九所參與此研究的大學（以筆順排列）為香港大學、香港中文大學、香港城市大學、香港科技大學、香港浸會大學、香港理工大學、香港教育大學、香港都會大學²和嶺南大學。
3. 自該研究公布以來，平機會的政策、研究及培訓科進行了多項跟進行動，以宣傳研究成果和倡議政策改革，包括與主要持份者舉辦培訓、研討會和圓桌會議，以及與參與大學的高級管理團隊個別會面，向他們提出針對個別院校消除校園性騷擾的意見和建議。大學管理層的反應非常正面，多均承諾會審視平機會的建議，並採取相應行動。
4. 2021 年 5 月，平機會主席去信九所參與大學的校長，邀請他們提供自 2019 年起已經或計劃採取的反性騷擾措施的最新情況。平機會向各大學發送統一報告表格（[見附件 2](#)），請他們參考《打破沉默》報告的 16 項建議後，報告其採取的行動和措施（[見附件 1](#)）。
5. 全部九所大學於 2021 年 7 月底前透過報告表格向平機會提供詳盡的書面回覆。平機會其後與大學釐清並調整部分回應，以作統一評估。本跟進報告整合各大學自行報告之數據，以不記名方式匯報九所大學在預防及消除校園性騷擾工作方面的進展。

¹ 陳建成、林潔儀、張智敏、盧定宇（2019）：《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》。香港：平等機會委員會。網址：
https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/ResearchReport/SH2018/CHT/SH%20University%20Report_CHT_Full%20Report.pdf

² 前稱香港公開大學

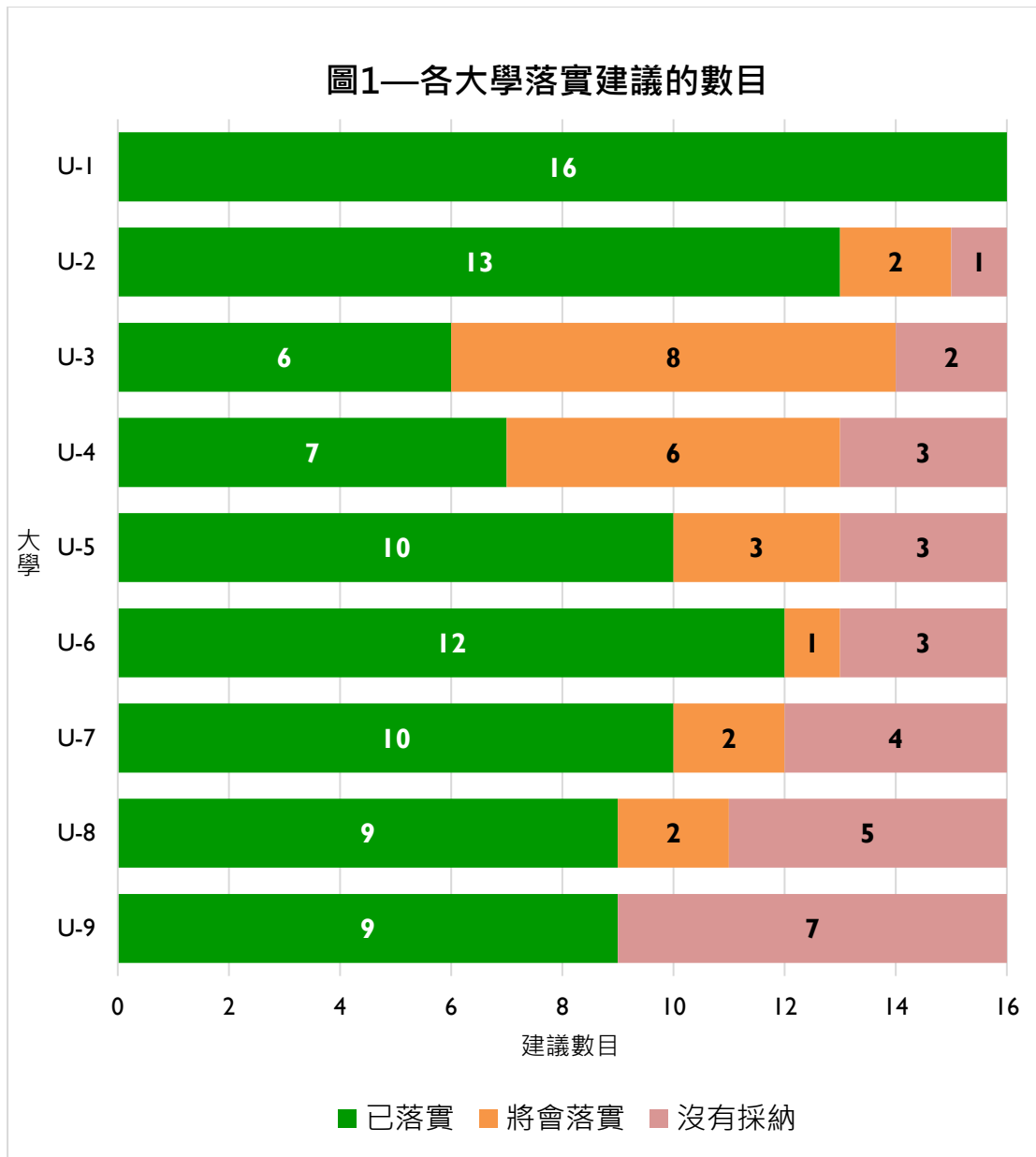
研究目標

6. 本跟進報告的目標如下：

- 讓所有參與大學互相分享及學習各自消除性騷擾的工作；
- 檢視平機會在 2019 年發表《打破沉默》報告的成效；
- 讓主要持份者，例如沒有參與《打破沉默》研究的其他大專院校，更加了解如何預防及消除校園性騷擾；以及
- 提供具體證據，讓平機會以此制定下一步措施，以消除高等教育界以至整體社會的性騷擾。

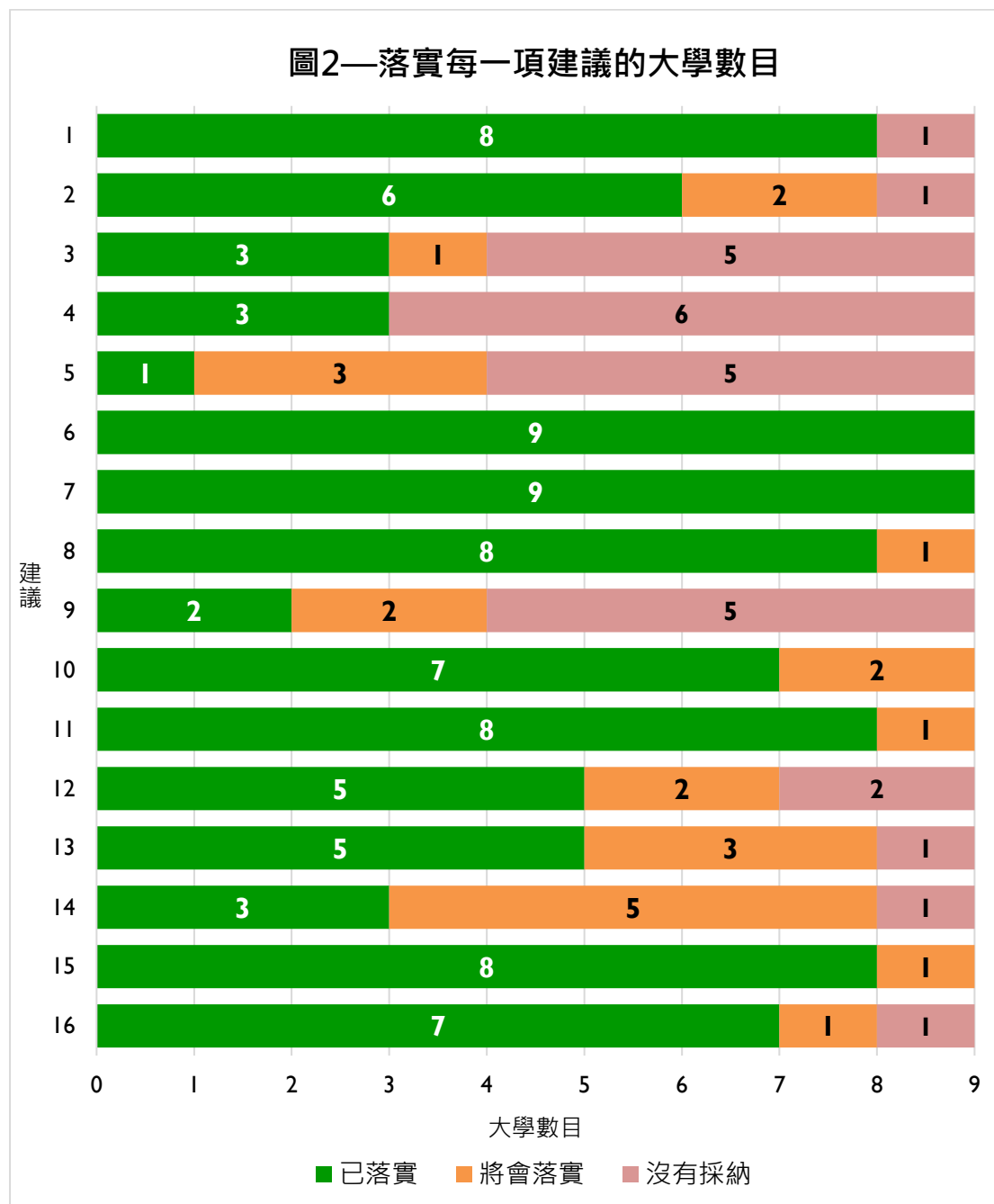
整體結果

7. 總括而言，九所參與大學平均表示已經或承諾將會落實平機會報告內提出 16 項建議中的 13 項（平均數=12.9；中位數=13.0），數據令人鼓舞。這顯示很多參與大學把反性騷擾的承諾付諸實行，並充分考慮了《打破沉默》報告的建議。



8. 上文圖 1 顯示各大學已經或承諾將會落實的平機會建議數目。全部大學均表示已經或承諾將會落實九項或以上建議，一所大學表示已落實全部 16 項建議。

9. 下文圖 2 顯示已落實平機會每一項建議的大學數目。



全部大學均採納的建議

10. 全部九所參與大學表示已落實**建議 6 及 7**。兩項建議均與性騷擾投訴處理機制相關，建議大學應清晰說明各部門處理性騷擾投訴的分工，其反性騷擾政策和投訴程序亦應清楚具體訂明保密原則，以及保障投訴人及證人免受「使人受害的歧視」。

11. 此外，全部九所大學表示已經或計劃落實**建議 8、11 及 15**。該三項建議為：

- **建議 8**：所有經常接觸學生的職員（例如教授、導師、學系內處理學生查詢或福利的職員）應接受基本培訓，學習在目睹性騷擾發生或有受害者向他們求助等情況下，如何處理事件。
- **建議 11**：大學應設立處理性騷擾投訴的中央熱線和輔導服務，並在校園內廣泛宣傳。
- **建議 15**：大學應考慮使用能配合年輕一代學習及社交習慣的教育工具（例如：手機版網上培訓課程、錄像和短片、社交媒體等），有效地向大學生傳遞反性騷擾的訊息。

最少大學落實的建議

12. 只有**四所大學**表示已經或承諾將會落實**建議 3、5 及 9**。該三項建議為：

- **建議 3**：大學應考慮設立「網上不記名反映渠道」，讓學生和職員可以報告親身經歷或目睹的性騷擾事件。有關渠道並非用來取代正式的投訴機制，而是讓大學收集校園性騷擾的數據，監察性騷擾的性質和嚴重程度。
- **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。
- **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分。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。

13. 此外，**建議 4** 建議大學應定期進行全校不記名調查，以追蹤性騷擾的最新趨勢和普遍程度。此建議在九所參與大學中只有**三所**採納，是最少大學採納的建議。

14. 部分選擇不落實上述建議的大學，提議平機會可以全港大學生為對象，定期進行類似《打破沉默》報告的調查，取代各大學自行進行調查，以更善用資源。

詳細結果

15. 本節將詳述落實 16 項建議的結果，並略舉個別院校就反性騷擾實施的部分良好做法。

建議 1

大學應考慮委任一位副校長職級或以上的高層管理人員，監督有關反性騷擾、性別平等和性教育的有關事宜。

16. 九所大學中有八所表示已委任了一名或兩名副校長職級或以上的高層管理人員，監督有關反性騷擾、性別平等和性教育的有關事宜，做法與建議 1 一致。

建議 2

大學每個學系、部門和宿舍應委派一名「性別課題聯絡人」，作為大學管理層和各部門、學系、宿舍、學院之間的聯絡人，以確保大學有關性別平等和反性騷擾的政策能夠在校內全方位落實，而這聯絡人亦可協助其部門的同事，提供如何處理或轉介性騷擾個案的意見。

17. 九所大學中有六所表示已按照建議 2，在每一個部門、學系、宿舍、學院委派一名性別課題聯絡人（「聯絡人」）。兩所大學表示正考慮或計劃委派聯絡人。在六所已委派聯絡人的大學中，五所表示已向聯絡人提供定期培訓。

18. 六所大學所委派的聯絡人人數不一，一所大學委派了多達 208 名聯絡人，其餘大學委派的聯絡人人數少於 60，由 17 人至 57 人不等。

19. 良好做法：

- 一所大學表示在每一個學院 / 學系及行政部門委派了平等機會輔導員，任期為兩年。有關人員接受調解和處理性騷擾投訴的培訓，並承擔性別課題聯絡人的職責。該大學也表示，曾為性別課題聯絡人舉辦非正式交流會，讓他們互相交流如何給予學生意見和處理性騷擾個案。

建議 3

大學應考慮設立「網上不記名反映渠道」，讓學生和職員可以報告親身經歷或目睹的性騷擾事件。有關渠道並非用來取代正式的投訴機制，而是讓大學收集校園性騷擾的數據，監察性騷擾的性質和嚴重程度。

20. 九所大學中有三所表示已設立「網上不記名反映渠道」，讓學生和職員報告親身經歷或目睹的性騷擾事件。此做法符合建議 3。三所大學皆在《打破沉默》報告公布後設立機制，其中一所大學表示已收到八宗匿名報告，其餘兩所大學則表示暫未收到任何報告。

21. 一所大學表示計劃設立網上不記名反映渠道。五所大學表示因為已設有其他報告機制或偏好記名報告，因此沒有打算設立上述機制。一所大學也表示為「公平起見」，認為不應鼓勵匿名投訴。

22. 良好做法：

- 一所大學的不記名網上報告系統附有開放式欄位讓學生或職員自由填寫性騷擾投訴或查詢的詳情。
- 另一所大學表示利用校內現有問卷平台 (Qualtrics 及 QuestionPro)，在網上建立不記名反映途徑。此大學參考了劍橋大學 (University of Cambridge) 的同類問卷中只設選擇題的方式設計表格，之後根據執行後的經驗和平機會的意見修改了表格。據報該大學已把收集到重要資料交予相關部門採取適當行動。

建議 4

大學應每三至五年進行一次全校的不記名調查 (類似本研究的問卷)，有系統地追蹤性騷擾的最新趨勢和普遍程度，而這項研究應由教育資助委員會或政府向每所大學提供撥款。

23. 九所大學中有三所表示計劃按照建議 4，每三至五年進行一次全校的不記名調查，有系統地追蹤性騷擾的最新趨勢和普遍程度，當中兩所大學表示過往曾進行同類調查。

24. 至於沒有打算自行進行個別調查的大學，部分建議平機會進行類似《打破沉默》報告的全港調查，以便更有效運用資源。

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。

25. 九所大學中有一所表示會每一學年發表獨立報告，闡述他們在消除性騷擾和提高性別平等方面的工作。這個做法與建議 5 一致。三所大學表示計劃在 2021/22 年度發表報告。

26. 部分沒有採納建議 5 的大學表示，有定期向職員及學生發送電郵，並在相應委員會或部門的網站公布相關資料。

建議 6

每所大學應向各部門清楚說明處理性騷擾投訴的分工，各職員便能通知負責部門向受害人提供協助，免得受害人被多次轉介至不同部門。

27. 全部九所大學表示已清楚說明各部門處理性騷擾投訴的分工，這個做法符合建議 6。當中六所大學表示過去兩年曾檢視處理性騷擾投訴的政策。

28. 良好做法：

- 全部九所大學把處理程序的流程圖或相關政策上載至網站（部分只供學生或職員閱覽）。
- 一所大學表示已在其相關政策和程序中說明各部門處理性騷擾投訴的分工，而相關資料已上載至大學網站。校方亦透過海報、單張及小冊子等途徑發布處理程序，並於每一個學期定期在校園內舉辦展覽，展示處理投訴的流程圖。

建議 7

反性騷擾政策和投訴程序應清楚具體訂明保密原則，以及保障投訴人及證人免受「使人受害的歧視」。若學生投訴性騷擾的答辯人是其學業上的指導老師，在合適情況下，大學可考慮作出臨時行政安排，由另一人擔任指導老師。

29. 全部九所大學表示在相關政策及程序中清楚具體訂明保密原則，以及保障投訴人及證人免受「使人受害的歧視」。

30. 良好做法：

- 一所大學表示校方強調絕不容忍性騷擾事件中有任何使人受害的歧視發生，若有任何人鼓勵或參與使人受害的歧視的行為，會對該人採取紀律處分。另外，該大學備有政策，確保在調查的過程中會分隔投訴人與答辯人，以減低出現使人受害的歧視的風險。分隔措施會在適當時候或調查得出結果後停止。

建議 8

所有經常接觸學生的職員 (例如教授、導師、學系內處理學生查詢或福利的職員) 應接受基本培訓，學習在目睹性騷擾發生或有受害者向他們求助等情況下，如何處理事件。

31. 九所大學中有八所表示採納建議 8，向經常接觸學生的所有職員提供基本培訓，講述在目睹性騷擾發生或有受害者向他們求助等情況下，如何處理事件。當中六所大學表示與平機會合作提供培訓。

32. 餘下一所大學表示已計劃推行上述培訓。

33. 良好做法：

- 一所大學表示自 2018 年 6 月起強制要求主管、行政職員及宿舍主管 / 導師參加反性騷擾培訓，亦須在完成強制培訓三年後接受重溫培訓課程。
- 此外，上述大學自 2020 年起為可能收到性騷擾投訴的其他前線人員提供非強制的培訓工作坊，在 2020/21 年度有超過 180 名員工參加了工作坊。該大學認為強制培訓若以自學資源的方式推行會較為有效，他們亦有鼓勵職員參與為學生設計的網上性騷擾課程。
- 另一所大學表示規定所有相關職員參與防止性騷擾的網上培訓課程，課程內容涵蓋反性騷擾政策和處理相關投訴的程序，仍未參加培訓的職員會定期收到提示。

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分。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。

34. 就建議 9 而言，**九所大學中有兩所**表示向所有新入職員工，不論是教學或非教學人員，提供防止性騷擾的強制培訓，並向現職員工提供重溫培訓課程。**另有兩所大學**表示已計劃提供這類強制培訓。

35. 此外，五所大學表示向員工提供防止性騷擾的非強制培訓，當中有大學在目前提供予部分員工的培訓課程中（如：教授及博士後研究生的強制研究研討會，或新入職員工的入職培訓計劃），加入反性騷擾簡介或個案討論等內容。

36. 良好做法：

- 一所大學表示計劃為新入職員工建立自學培訓課程，內容包括防止性騷擾及該校其他政策，校方相信自學培訓課程是較有效執行強制培訓的方法。
- 另一所大學表示將要求員工在指定時間內完成網上培訓課程，並會在人事系統內記錄在案。

建議 10

負責執行處理性騷擾投訴中央機制的職員，尤其需要接受正式和全面培訓，當中包括如何與性騷擾或性侵犯受害人溝通的敏感度訓練、認識反歧視條例和如何以自然公義原則進行調查等。大學並應定期向有關職員提供重溫培訓課程。

37. **九所大學中有七所**表示為負責執行處理性騷擾投訴中央機制的職員，提供正式和全面培訓，並定期進行重溫培訓。這個做法符合建議 10。**其餘兩所大學**表示計劃提供上述培訓。

38. 在七所已提供上述培訓的大學中，六所大學指培訓內容關於反歧視法例，五所大學的培訓內容關於如何與受害人溝通，以及如何根據自然公義原則進行調查。

39. 各大學提供重溫培訓課程的頻密程度不一，由每年至每三至五年不等。
40. 全部大學均表示與平機會合作提供課程，部分大學亦有邀請校內律師、大律師校友及非政府組織主持培訓。
41. 一所大學指出雖然員工接受了培訓，但由於始終不是經過專業訓練，進行調查的工作量和困難對員工而言仍會難以承受。
42. 良好做法：
- 一所大學表示為處理性騷擾投訴的委員會的員工，提供全面的培訓計劃，包括一個處理非正式個案的工作坊、一個處理正式個案的工作坊，以及由委員會資深成員分享如何處理正式的性騷擾投訴。

建議 11

大學應設立處理性騷擾投訴的中央熱線和輔導服務，並在校園內廣泛宣傳。

43. 九所大學中有八所表示在校園內廣泛宣傳處理性騷擾投訴的中央熱線和輔導服務。這個做法符合建議 11。餘下一所大學表示計劃落實建議。
44. 大學普遍採用的宣傳途徑包括網站、電郵、社交媒體、單張及布告板。部分大學也表示在學生手冊及入職培訓計劃中加入投訴及輔導服務的資料。

建議 12

大學應於迎新活動中向所有新生提供精簡的強制培訓，內容集中於三大部分，包括：性騷擾的定義——運用情景例子說明何謂性騷擾、學生遇到性騷擾的應對方法，以及求助渠道。

45. 九所大學中有五所表示已按照建議 12，在迎新活動中為所有新生提供精簡的強制培訓。兩所大學表示已計劃實施同類培訓。
46. 在該五所大學中，兩所提供網上強制培訓課程，三所提供面授講座 / 工作坊，另有些使用視像或透過 Zoom 進行培訓。

47. 良好做法：

- 一所大學表示規定所有新生觀看兩分鐘的短片，才可以辦理資訊科技帳戶註冊手續。另一所大學表示規定所有宿生參加網上培訓及測驗，才能入住宿舍。
- 一所大學表示在現有的一年級生必修課程中，加入有關防止性騷擾的環節。學生註冊過程中也加入了反性騷擾的資訊，以確保所有學生在開學前獲得有關知識。

建議 13

大學應專門為學生設計一些需親身參與和有互動元素的工作坊，內容包括討論知情同意和兩性關係，以及作為旁觀者的角色和責任等。大學應規定宿生，需參加至少一次這些工作坊。

48. 九所大學中有五所表示為學生設計一些需親身參與的互動工作坊，讓學生討論知情同意和兩性關係，以及旁觀者的角色和責任等。當中部分大學表示所提供工作坊內容涵蓋「約會暴力及遭性騷擾後可能出現的症狀」及「預防宿舍或學生活動中的性騷擾」。

49. 在該五所大學中，只有一所表示規定宿生參加至少一次有關的互動工作坊。另外有三所大學規定舍堂樓層導師參加防止性騷擾的強制培訓。

50. 良好做法：

- 一所大學表示每年均為包括舍堂主管 / 導師在內的宿舍職員舉辦互動工作坊，並在 2020/21 年度為所有宿生舉辦九個研討會，內容包括成年初顯期 (emerging adulthood) 的人際關係、網絡交友、網絡約會及性健康。
- 另一所大學表示自 2020 年 8 月起，規定所有宿生在辦理入住宿舍手續時觀看平機會製作的兩分鐘短片，並回答一道情景問題；另外自 2020 年起安排舍堂主管與相同性別的宿舍學生領袖進行討論，校方認為此安排能促進自由和開放的對話，提高學生領袖的意識，以鼓勵他們及時報告或轉達性騷擾個案。該大學指現有安排能有效地達致預期結果。

建議 14

建議應向所有學生(尤其是住在宿舍的學生)推廣有節制及負責任的飲酒行為,這些教育活動中應特別討論在性方面的知情同意和酒精的關係。

51. 九所大學中有三所表示向學生提供有節制及負責任飲酒行為的培訓。這個做法與建議 14 一致。

52. 另外,五所大學表示計劃提供類似教育計劃,當中有兩所表示禁止在學生宿舍內飲酒及持有酒精類飲品。

53. 良好做法:

- 一所大學表示在 2020 年邀請非政府組織為所有學生舉辦預防酒精濫用的互動工作坊,舍堂職員如發現宿生有酗酒問題,會轉介他們接受學校的轉導服務。

建議 15

大學應考慮使用能配合年輕一代學習及社交習慣的教育工具(例如:手機版網上培訓課程、錄像和短片、社交媒體等),有效地向大學生傳遞反性騷擾的訊息。

54. 九所大學中有八所按照建議 15,使用能配合年輕一代學習及社交習慣的教育工具,有效地向大學生傳遞反性騷擾的訊息。一所大學表示計劃推行同類措施。

55. 三所大學表示提供由校方自行製作的網上課程,八所大學表示利用平機會的防止校園性騷擾網上培訓課程,而五所大學則表示使用短片和微電影。

56. 良好做法:

- 一所大學表示設計了配合年輕一代的學習及社交習慣的網上課程,並由大學本科生製作動畫呈現性騷擾個案。
- 另一所大學表示自 2014 年起設有網上問答遊戲,學生完成後可獲得紀念品,從而鼓勵學生參與。

建議 16

大學應考慮在反性騷擾培訓課程中，加入反歧視小眾群體學生的內容，例如消除對 LGBTI、少數族裔及殘疾學生歧視的訊息。大學亦應加強消除校內對這些小眾群體學生的歧視和偏見的工作。

57. 九所大學中有七所表示在反性騷擾培訓課程中，加入反歧視小眾群體學生的訊息，並加強消除校內對這些小眾群體的歧視和偏見的工作。這個做法符合建議 16。一所大學表示計劃推行同類措施。

58. 良好做法：

- 有數所大學表示舉辦宣傳活動，提高對平等機會及共融的意識。例如，三所大學表示自 2015 年起每年皆舉辦有關宣傳活動，其中一所大學自 2019 年起，把宣傳內容的課題由殘疾擴展至種族、文化、宗教、性別、性傾向及社會階層等其他議題。
- 一所大學表示透過在通識教育科目涵蓋共融、殘疾、服務犬及反歧視等內容，使其學術課程納入有關平等及多元的知識。

討論及未來工作

59. 總括而言，平機會欣悉全部九所參與大學致力建立沒有性騷擾的環境，讓大學生可以安全地在校園學習。尤其令人鼓舞的是，《打破沉默》報告內提出的 16 項建議，平均有 13 項獲九所參與大學採納。此外，所有參與大學表示已經或承諾會落實九項或以上建議。

60. 平機會希望藉此機會讚揚九所大學的反性騷擾工作，並且衷心感謝各大學積極參與和支持《打破沉默》調查和這份跟進報告。

61. 為了在高等教育界進一步推廣反性騷擾，下文會臚列本報告得出的要點，藉此與主要持份者進一步探討和討論。

管治、政策及投訴處理機制

62. 部分大學不採納建立「網上不記名反映渠道」的建議（建議 3），是因為擔心可能引起不公平的問題。有大學認為如果投訴人身分不明，將未能按照性騷擾投訴程序讓投訴人與指稱騷擾者回應和回覆提問，以致未能進行公正調查。

63. 然而，正如在《打破沉默》報告內所述，有些學生不想透過正式程序提出投訴，但仍希望讓大學得知有關問題。建議的不記名渠道能讓大學收集校園性騷擾的數據，監察性騷擾的性質和嚴重程度，並非取代正式的投訴機制。

64. 為了進一步釋除可能不公平的疑慮，大學可考慮在網上反映渠道註明，若選擇不記名舉報，校方便不能直接對有關人士採取行動。學校也可以考慮採用只有選擇題的網上問卷，讓受訪者從多個選項中選取回應，這樣校方仍然可以在不知道任何特定人士的身分或姓名的情況下了解問題的性質。以下是摘自劍橋大學的不記名網上舉報表格（中文譯本），可供參考。³

³ University of Cambridge (n.d.). *Anonymous reporting for students and staff*. Retrieved from <https://www.studentcomplaints.admin.cam.ac.uk/anonymous-reporting-students-and-staff>

請選擇所發生行為的類別：*

- 未經同意下分享另一人的涉及性的私人資料
- 未經同意下親吻
- 強制或脅迫的行為
- 不當地向他人展示性器官
- 就某人的個人特徵或假定個人特徵作出冒犯的言論
- 不當地使用社交媒體
- 不當地跟蹤另一人
- 未經同意下進行性行為或及涉及性的行徑
- 未經同意下透過衣服不當地觸摸
- 因某人的個人特徵或假定個人特徵而給予不同的待遇
- 涉及身體的行為不當（拍打、推撞、吐沫、拉扯頭髮等）

請選擇所有適用類別，有關行為可以是由某人親自作出，或經書面或任何網上平台作出。

65. 至於定期進行全校調查以追蹤每一所大學的性騷擾最新趨勢和普遍程度的建議（建議 4），部分決定不進行調查的大學建議平機會進行類似《打破沉默》報告的全港調查。雖然平機會在資源許可情況下，或可探討再進行全港調查的可能性，但仍不能取代由大學各自進行全校調查，因為個別大學可以按其校園情況設計調查以收集數據，從而了解其學校特有的性騷擾情況。

66. 舉例來說，大學各自進行調查可以了解哪些地點、部門、學系或宿舍的性騷擾情況較為普遍，或是否有新的性騷擾趨勢出現（例如在社交媒體上發生的網絡性騷擾），大學可以因此特別設計相關培訓課程或反性騷擾政策，以消除校內的性騷擾溫床。

67. 至於在每一個部門、學系、宿舍或學院委派「性別課題聯絡人」（建議 2），九所大學中有八所表示已落實或計劃落實建議，但不同大學的聯絡人人數有明顯差異（由 17 人至 208 人不等）。

68. 平機會明白委派多少聯絡人視乎大學的架構以及部門、學系、宿舍、學院數目而定。然而，平機會認為每一個大學部門、學系、宿舍、學院應有至少一名聯絡人，才能達到聯繫大學管理層與各部門、學系、宿舍、學院的目的。

69. 聯絡人應該負責確保大學有關性別平等和反性騷擾的政策能夠在校內全方位落實，亦應該協助其部門的同事，提供如何處理或轉介性騷擾個案的意見。

70. 此外，平機會建議仿倣其中一所大學的良好做法，定期舉辦非正式交流會，讓聯絡人互相交流在給予學生建議和處理性騷擾個案方面的經驗。透過交流會，聯絡人也可以知悉校園性騷擾的最新趨勢，以及學習他人有效處理或轉介性騷擾個案的心得和技巧。

培訓及提高意識的宣傳活動

71. 此跟進報告的結果顯示，全部九所參與大學均分配了大量資源及人力，為學生及職員舉辦反性騷擾培訓和宣傳活動。很多大學表示與平機會合作，或由非政府組織或校內律師提供培訓。平機會的內部數據印證了這個情況——平機會為大學提供的性騷擾相關培訓課程以及培訓的參加者人數，在 2021 年均大幅上升。

72. 平機會完全肯定所有大學所作的努力，但同時注意到大學表示遇到的重大難題之一是要強制學生或職員參加培訓。例如，只有四所大學表示已經或計劃為**所有教學或非教學人員，提供防止性騷擾的強制培訓，作為入職培訓計劃的一部分（建議 9）**。

73. 一所大學表示未能按**建議 13**所述，規定所有宿生親身參加有關知情同意和兩性關係的互動工作坊，原因是學生人數眾多，大學缺乏導師主持工作坊。

74. 自從《打破沉默》報告在 2019 年公布後，大學代表也曾提出相同關注，但有部分大學找到解決困難的方法，便是利用網上培訓或自學培訓教材。此外，平機會現正與八所受大學教育資助委員會資助的大學合作，為大學生製作全新的反性騷擾網上培訓教材，大學可考慮把該課程定為學生必修課程，或自行製作同類網上培訓教材，強制學生及職員接受培訓。

未來工作

75. 平機會下一步將在 2022 年舉辦圓桌會議，與所有參與大學的代表會面，交流打擊性騷擾的意見及經驗。平機會也會邀請其他大學和大專院校的代表出席圓桌會議，鼓勵他們向參與大學採用的良好做法借鏡。

76. 平機會再次感謝九所參與大學致力打擊性騷擾，並希望以此鼓勵其他大學和大專院校仿效，藉以消除香港高等教育界的性騷擾。

附件 I：平機會《打破沉默》報告向各大學提出的 16 項建議⁴

建議 1 (報告第 98 頁)

大學應考慮委任一位副校長職級或以上的高層管理人員，監督有關反性騷擾、性別平等和性教育的有關事宜。

建議 2 (報告第 98 至 99 頁)

大學每個學系、部門和宿舍應委派一名「性別課題聯絡人」，作為大學管理層和各部門、學系、宿舍、學院之間的聯絡人，以確保大學有關性別平等和反性騷擾的政策能夠在校內全方位落實，而這聯絡人亦可協助其部門的同事，提供如何處理或轉介性騷擾個案的意見。

建議 3 (報告第 99 頁)

大學應考慮設立「網上不記名反映渠道」，讓學生和職員可以報告親身經歷或目睹的性騷擾事件。有關渠道並非用來取代正式的投訴機制，而是讓大學收集校園性騷擾的數據，監察性騷擾的性質和嚴重程度。

建議 4 (報告第 99 頁)

大學應每三至五年進行一次全校的不記名調查(類似本研究的問卷)，有系統地追蹤性騷擾的最新趨勢和普遍程度，而這項研究應由教資會或政府向每所大學提供撥款。

建議 5 (報告第 100 頁)

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。

建議 6 (報告第 100 頁)

每所大學應向各部門清楚說明處理性騷擾投訴的分工，各職員便能通知負責部門向受害人提供協助，免得受害人被多次轉介至不同部門。

建議 7 (報告第 100 至 101 頁)

反性騷擾政策和投訴程序應清楚具體訂明保密原則，以及保障投訴人及證人免受「使人受害的歧視」。若學生投訴性騷擾的答辯人是其學業上的指導老師，在合適情況下，大學可考慮作出臨時行政安排，由另一人擔任指導老師。

⁴ 陳建成、林潔儀、張智敏、盧定宇 (2019)：《打破沉默：本港大學生性騷擾調查研究報告》。香港：平等機會委員會。網址：

https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/ResearchReport/SH2018/CHT/SH%20University%20Report_CHT_Full%20Report.pdf

建議 8 (報告第 101 頁)

所有經常接觸學生的職員(例如教授、導師、學系內處理學生查詢或福利的職員)應接受基本培訓，學習在目睹性騷擾發生或有受害者向他們求助等情況下，如何處理事件。

建議 9 (報告第 101 頁)

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分。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。

建議 10 (報告第 101 至 102 頁)

負責執行處理性騷擾投訴中央機制的職員，尤其需要接受正式和全面培訓，當中包括如何與性騷擾或性侵犯受害人溝通的敏感度訓練、認識反歧視條例和如何以自然公義原則進行調查等。大學並應定期向有關職員提供重溫培訓課程。

建議 11 (報告第 102 頁)

大學應設立處理性騷擾投訴的中央熱線和輔導服務，並在校園內廣泛宣傳。

建議 12 (報告第 102 頁)

大學應迎新活動中向所有新生提供精簡的強制培訓，內容集中於三大部分，包括：性騷擾的定義——運用情景例子說明何謂性騷擾、學生遇到性騷擾的應對方法，以及求助渠道。

建議 13 (報告第 102 至 103 頁)

大學應專門為學生設計一些需親身參與和有互動元素的工作坊，內容包括討論知情同意和兩性關係、以及作為旁觀者的角色和責任等。大學應規定宿生，需參加至少一次這些工作坊。

建議 14 (報告第 103 頁)

建議應向所有學生(尤其是住在宿舍的學生)推廣有節制及負責任的飲酒行為，這些教育活動中應特別討論在性方面的知情同意和酒精的關係。

建議 15 (報告第 103 至 104 頁)

大學應考慮使用能配合年輕一代學習及社交習慣的教育工具(例如：手機版網上培訓課程、錄像和短片、社交媒體等)，有效地向大學生傳遞反性騷擾的訊息。

建議 16 (報告第 104 頁)

大學應考慮在反性騷擾培訓課程中，加入反歧視小眾群體學生的內容，例如消除對 LGBTI、少數族裔，及殘疾學生歧視的訊息。大學亦應加強消除校內對這些小眾群體學生的歧視和偏見的工作。

附件 2：統一報告表格（中文翻譯）⁵

A. 大學的承擔與管治

建議 1（報告第 98 頁）

大學應考慮委任一位副校長職級或以上的高層管理人員，監督有關反性騷擾、性別平等和性教育的有關事宜。

建議是否落實？

是

- 自_____（年 / 月）起落實建議
- 誰是獲委任的高層管理人員？

仍沒有

- 計劃於_____（年 / 月）落實

否

- 原因為何？

詳情（如有）

良好做法 / 經驗分享（如有）：

遇到的困難（如有）：

已採取或將採取的相關行動（如有）：

⁵ 參與大學填寫之表格為英文版本，此中文翻譯只供參考。

建議 2 (報告第 98 至 99 頁)

大學每個學系、部門和宿舍應委派一名「性別課題聯絡人」，作為大學管理層和各部门、學系、宿舍、學院之間的聯絡人，以確保大學有關性別平等和反性騷擾的政策能夠在校內全方位落實，而這聯絡人亦可協助其部門的同事，提供如何處理或轉介性騷擾個案的意見。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">自_____ (年 / 月) 起落實建議貴校內有多少名性別課題聯絡人？ _____貴校是否定期為所有性別課題聯絡人提供反性騷擾培訓？ <input type="checkbox"/> 是 / <input type="checkbox"/> 否	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 仍沒有 <ul style="list-style-type: none">計劃於_____ (年 / 月) 落實	
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	已採取或將採取的相關行動 (如有) :

建議 3 (報告第 99 頁)

大學應考慮設立「網上不記名反映渠道」，讓學生和職員可以報告親身經歷或目睹的性騷擾事件。有關渠道並非用來取代正式的投訴機制，而是讓大學收集校園性騷擾的數據，監察性騷擾的性質和嚴重程度。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">自_____ (年 / 月) 起落實建議貴校透過反映渠道共收到多少宗舉報？ _____ 宗	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 仍沒有 <ul style="list-style-type: none">計劃於_____ (年 / 月) 落實	
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	已採取或將採取的相關行動 (如有) :

建議 4 (報告第 99 頁)

大學應每三至五年進行一次全校的不記名調查 (類似本研究的問卷) ，有系統地追蹤性騷擾的最新趨勢和普遍程度，而這項研究應由教資會或政府向每所大學提供撥款。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">貴校何時進行下一次不記名調查？_____ (年 / 月)貴校之前是否曾進行任何不記名調查？ <input type="checkbox"/> 是 / <input type="checkbox"/> 否	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	已採取或將採取的相關行動 (如有) :

建議 5 (報告第 100 頁)

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。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">自_____ (年 / 月) 起落實建議請提供上一份已發表報告的連結： _____	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 仍沒有 <ul style="list-style-type: none">計劃於_____ (年 / 月) 落實	已採取或將採取的相關行動 (如有) :
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	

B. 實行以受害人為本的舉報機制

建議 6 (報告第 100 頁)

每所大學應向各部門清楚說明處理性騷擾投訴的分工，各職員便能通知負責部門向受害人提供協助，免得受害人被多次轉介至不同部門。

建議是否落實？

是

- 自_____ (年 / 月) 起落實建議
- 請提供貴校投訴處理程序的流程圖的連結：

- 貴校上一次檢討性騷擾投訴處理程序和機制是何時？_____ (年 / 月)

仍沒有

- 計劃於_____ (年 / 月) 落實

否

- 原因為何？_____

詳情 (如有)

良好做法 / 經驗分享 (如有) :

遇到的困難 (如有) :

已採取或將採取的相關行動 (如有) :

建議 7 (報告第 100 至 101 頁)

反性騷擾政策和投訴程序應清楚具體訂明保密原則，以及保障投訴人及證人免受「使人受害的歧視」。若學生投訴性騷擾的答辯人是其學業上的指導老師，在合適情況下，大學可考慮作出臨時行政安排，由另一人擔任指導老師。

建議是否落實？

是

- 自_____ (年 / 月) 起落實建議

仍沒有

- 計劃於_____ (年 / 月) 落實

否

- 原因為何？_____

詳情 (如有)

良好做法 / 經驗分享 (如有) :

遇到的困難 (如有) :

已採取或將採取的相關行動 (如有) :

建議 8 (報告第 101 頁)

所有經常接觸學生的職員 (例如教授、導師、學系內處理學生查詢或福利的職員) 應接受基本培訓，學習在目睹性騷擾發生或有受害者向他們求助等情況下，如何處理事件。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<p><input type="checkbox"/> 是</p> <ul style="list-style-type: none">• 自_____ (年 / 月) 起落實建議• 為下列經常接觸學生的職員提供反性騷擾強制培訓<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 所有教授 <input type="checkbox"/> 所有導師或教學助理<input type="checkbox"/> 處理學生查詢或福利事宜的部門職員• 每隔多久舉辦重溫培訓課程？ _____• 誰負責主持培訓？ _____	<p>良好做法 / 經驗分享 (如有) :</p> <p>遇到的困難 (如有) :</p> <p>已採取或將採取的相關行動 (如有) :</p>
<p><input type="checkbox"/> 仍沒有</p> <ul style="list-style-type: none">• 計劃於_____ (年 / 月) 落實	<p><input type="checkbox"/> 為以下人士提供非強制培訓</p> <p><input type="checkbox"/> 所有教授 <input type="checkbox"/> 所有導師或教學助理</p>
<p><input type="checkbox"/> 否</p> <ul style="list-style-type: none">• 原因為何？ _____	<p><input type="checkbox"/> 處理學生查詢或福利事宜的部門職員</p>

建議 9 (報告第 101 頁)

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分。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。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<p><input type="checkbox"/> 是</p> <ul style="list-style-type: none">• 自_____ (年 / 月) 起落實建議• 為以下人員提供有關反性騷擾的強制培訓 <input type="checkbox"/> 新入職教學人員 / <input type="checkbox"/> 新入職非教學人員• 每隔多久舉辦重溫培訓課程？ _____• 誰負責主持培訓？ _____	<p>良好做法 / 經驗分享 (如有) :</p> <p>遇到的困難 (如有) :</p> <p>已採取或將採取的相關行動 (如有) :</p>
<p><input type="checkbox"/> 仍沒有</p> <ul style="list-style-type: none">• 計劃於_____ (年 / 月) 落實	<p><input type="checkbox"/> 為以下人士提供 <i>非強制培訓</i></p> <p><input type="checkbox"/> 新入職教學人員 / <input type="checkbox"/> 新入職非教學人員</p>
<p><input type="checkbox"/> 否</p> <ul style="list-style-type: none">• 原因為何？ _____	

建議 10 (報告第 101 至 102 頁)

負責執行處理性騷擾投訴中央機制的職員，尤其需要接受正式和全面培訓，當中包括如何與性騷擾或性侵犯受害人溝通的敏感度訓練、認識反歧視條例和如何以自然公義原則進行調查等。大學並應定期向有關職員提供重溫培訓課程。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">自_____ (年 / 月) 起落實建議為負責執行性騷擾投訴機制的職員提供以下培訓：<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 如何與性騷擾或性侵犯受害人溝通的敏感度訓練<input type="checkbox"/> 認識與性騷擾有關的反歧視條例<input type="checkbox"/> 如何以自然公義原則進行調查每隔多久舉辦重溫培訓課程？ _____誰負責主持培訓？ _____	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 仍沒有 <ul style="list-style-type: none">計劃於_____ (年 / 月) 落實	已採取或將採取的相關行動 (如有) :
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	

建議 11 (報告第 102 頁)

大學應設立處理性騷擾投訴的中央熱線和輔導服務，並在校園內廣泛宣傳。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">自_____ (年 / 月) 起落實建議貴校如何推廣熱線和輔導服務？ _____	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 仍沒有 <ul style="list-style-type: none">計劃於_____ (年 / 月) 落實	已採取或將採取的相關行動 (如有) :
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	

C. 提高意識，改變心態

建議 12 (報告第 102 頁)

大學應於迎新活動中向所有新生提供精簡的強制培訓，內容集中於三大部分，包括：性騷擾的定義——運用情景例子說明何謂性騷擾、學生遇到性騷擾的應對方法，以及求助渠道。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<p><input type="checkbox"/> 是</p> <ul style="list-style-type: none">• 自_____ (年 / 月) 起落實建議• 透過以下途徑向所有新生提供強制培訓：<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 網上培訓<input type="checkbox"/> 面授講課 / 工作坊<input type="checkbox"/> 其他 (請說明) : _____• 誰負責主持培訓？ _____	<p>良好做法 / 經驗分享 (如有) :</p> <p>遇到的困難 (如有) :</p> <p>已採取或將採取的相關行動 (如有) :</p>
<p><input type="checkbox"/> 仍沒有</p> <ul style="list-style-type: none">• 計劃於_____ (年 / 月) 落實	
<p><input type="checkbox"/> 否</p> <ul style="list-style-type: none">• 原因為何？ _____	

建議 13 (報告第 102 至 103 頁)

大學應專門為學生設計一些需親身參與和有互動元素的工作坊，內容包括討論知情同意和兩性關係、以及作為旁觀者的角色和責任等。大學應規定宿生，需參加至少一次這些工作坊。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<p><input type="checkbox"/> 是</p> <ul style="list-style-type: none">• 自_____ (年 / 月) 起落實建議• 為學生舉辦以下課題的互動工作坊：<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 知情同意和兩性關係 <input type="checkbox"/> 旁觀者的角色和責任<input type="checkbox"/> 其他 (請說明) : _____• 宿生是否須參加至少一個上述工作坊？ <input type="checkbox"/> 是 / <input type="checkbox"/> 否• 誰負責主持培訓？ _____	<p>良好做法 / 經驗分享 (如有) :</p> <p>遇到的困難 (如有) :</p> <p>已採取或將採取的相關行動 (如有) :</p>
<p><input type="checkbox"/> 仍沒有</p> <ul style="list-style-type: none">• 計劃於_____ (年 / 月) 落實	
<p><input type="checkbox"/> 否</p> <ul style="list-style-type: none">• 原因為何？ _____	

建議 14 (報告第 103 頁)

建議應向所有學生 (尤其是住在宿舍的學生) 推廣有節制及負責任的飲酒行為，這些教育活動中應特別討論在性方面的知情同意和酒精的關係。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">自_____ (年 / 月) 起落實建議誰負責主持培訓？ _____	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 仍沒有 <ul style="list-style-type: none">計劃於_____ (年 / 月) 落實	已採取或將採取的相關行動 (如有) :
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	

建議 15 (報告第 103 至 104 頁)

大學應考慮使用能配合年輕一代學習及社交習慣的教育工具 (例如：手機版網上培訓課程、錄像和短片、社交媒體等)，有效地向大學生傳遞反性騷擾的訊息。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">自_____ (年 / 月) 起落實建議貴校採用哪些工具以推廣反性騷擾？<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 貴校制定的網上培訓<input type="checkbox"/> 由個別學院 / 學系制定的網上培訓<input type="checkbox"/> 平機會的網上培訓教材<input type="checkbox"/> 錄像和短片<input type="checkbox"/> 社交媒體平台<input type="checkbox"/> 其他 (請說明) : _____	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 仍沒有 <ul style="list-style-type: none">計劃於_____ (年 / 月) 落實	已採取或將採取的相關行動 (如有) :
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	

建議 16 (報告第 104 頁)

大學應考慮在反性騷擾培訓課程中，加入反歧視小眾群體學生的內容，例如消除對 LGBTI、少數族裔及殘疾學生歧視的訊息。大學亦應加強消除校內對這些小眾群體學生的歧視和偏見的工作。

建議是否落實？	詳情 (如有)
<input type="checkbox"/> 是 <ul style="list-style-type: none">自_____ (年 / 月) 起落實建議貴校在反性騷擾培訓課程中，如何照顧 LGBTI、少數族裔及殘疾學生的需要？ _____	良好做法 / 經驗分享 (如有) : 遇到的困難 (如有) :
<input type="checkbox"/> 仍沒有 <ul style="list-style-type: none">計劃於_____ (年 / 月) 落實	已採取或將採取的相關行動 (如有) :
<input type="checkbox"/> 否 <ul style="list-style-type: none">原因為何？ _____	