立法會政制事務委員會會議

平等機會委員會主席簡報
在大專院校推動防止性騷擾的工作

目的

本文件向委員簡報平等機會委員會（「平機會」）在大專院校推動防止性騷擾的工作。

背景

2. 平機會的其中一些重要職能是處理公眾根據反歧視條例提出的查詢和投訴，包括在《性別歧視條例》下有關性騷擾的查詢和投訴，並透過宣傳和公眾教育預防歧視。預防性騷擾一直是平機會的重點工作之一。平機會早於 2012 年成立「反性騷擾運動工作小組」，就相關工作的整體策略提供意見。平機會針對不同界別（包括教育界）進行了多個研究，掌握有關界別的性騷擾情況，並制定防止性騷擾政策大綱以及提供培訓教育。2020 年 11 月，平機會成立「反性騷擾事務組」，專責處理公眾有關性騷擾的查詢，提升市民大眾對預防性騷擾法例和措施的認識，以及為受性騷擾影響的人士充當第一站支援的角色。

預防大專院校的性騷擾

3. 平機會尤其關注學界特別是大專院校的性騷擾情況，因為這直接影響培育社會人才的發展。多年來，平機會積極於大專院校宣傳防止性騷擾的訊息，並為個別院校的師生提供培訓。早於 2007 年，平機會推出「防止校園性騷擾網上訓練課程」[1]。平機會亦積極與大專院校保持密切聯繫，透過本地專上教育學院平台，討論共同關注的平等機會議題及分享院校實踐的模範措施。

[1] 已於 2022 年被全新網上課程取代，詳見下文第八段。

4. 近年香港媒體報道大專院校（特別是在迎新營）發生懷疑性騷擾事件，引起社會關注。平機會一直密切留意有關報道，並不時就《性別歧視條例》下有關性騷擾的條文向公衆作出解釋及教育。此外，平機會亦針對校園需要，舉辦不同形式的活動，提升防範性騷擾的意識。下文闡述平機會近年在協助大專院校預防校園性騷擾方面進行的研究調查、培訓和宣傳教育工作。

(I) 研究調查

本港大學生性騷擾調查研究及跟進報告

5. 2018 年，平機會與九所大學合作，開展了全港首個大型獨立研究，透過 14 000 多名學生參與的問卷調查，配合深入訪談和焦點小組討論等混合研究方法，檢視香港大學生性騷擾的問題，在 2019 年公布調查研究結果，顯示性騷擾情況在大專院校普遍存在。針對問題，調查研究提出多項建議，其中 16 項建議是向大學作出的（見附件）。

6. 為跟進調查研究，平機會於 2021 年邀請參與研究的九所大學，分享它們因應 16 項建議而採取防止性騷擾措施的最新情況。平機會及後於 2022 年發表跟進報告，總結九所大學平均落實了 16 項建議中的 13 項，顯示大學充分考慮了調查研究的建議，並把防止性騷擾的承諾付諸實行。其中，全部九所大學均已經落實兩項有關改善投訴處理機制的建議，包括（i）明確院校的投訴機制和程序，便利投訴人作出申訴及（ii）採用保密原則處理投訴，避免投訴人和證人蒙受不利。至於下面三項建議：（i）就經常接觸學生的教職員，提供處理性騷擾的培訓、（ii）設立處理性騷擾投訴的中央熱線和輔導服務，並廣泛宣傳熱線服務及（iii）使用更有效的學習及教育工具（例如網上課程、社交媒體等）傳遞反性騷擾的訊息，九所大學均表示已經落實或計劃落實。

高等教育界消除性騷擾圓桌會議

7. 除了發表跟進報告，平機會亦接續跟進大學在預防性騷擾的措施。平機會於 2022 年 5 月為高等教育界舉辦圓桌會議，邀請九所大學代表分享打擊校園性騷擾的經驗及挑戰，並討論如何加強監督管治、改善培訓、教育和投訴處理。其他大專院校和非政府組織的代表亦應邀參加圓桌會議，分享各種有助消除性騷擾的良好常規。

(II) 培訓

網上及面授培訓課程

8. 2020 年，平機會受大學校長會委託，製作防止性騷擾的網上培訓教材，以供大學生及職員使用，此亦為落實調查研究的其中一項建議。平機會根據過往的培訓經驗，製作了一套包括 18 部動畫的網上培訓課程，主題包括「甚麼是性騷擾？」、「遇到性騷擾怎麼辦？」，以及在不同場景發生的性騷擾情況，例如「學生活動」、「課堂」、「大學飯堂」、「大學宿舍」及「校外活動」等。該套課程於 2022 年年底陸續獲八所大學教育資助委員會（「教資會」）資助大學使用。截至去年底，超過 14 000 名學生已完成課程並取得證書，當中逾九成參加者表示課程有用。平機會亦製作了另一套全新防止校園性騷擾網上培訓課程，供非教資會資助的大專院校學生使用，該課程已於今年年初推出。

9. 除網上課程外，平機會持續為大專院校的學生和教職員舉辦有關防止性騷擾的面授課程。2023 年舉辦了 51 節面授培訓課程，約有 3 200 名學生及教職員參加。2024 年首季已舉辦了 14 節面授培訓課程，約有 1 200 名學生及教職員參加。不同的大專院校亦已擬定在 2024 年 4 至 8 月舉行 17 節平機會的培訓課程。

針對學生領袖的工作

10. 疫情過後，大專院校校園和宿舍生活復常，而院校亦復辦迎新營活動。就此，平機會去年 6 月去信八所教資會資助大學，呼籲校方要求學生（特別是負責籌辦迎新活動的學生領袖）接受防止性騷擾培訓，並表示樂意配合校方提供有關培訓，同時學生也可以透過「COMPASS 平機會反性騷擾資源平台」取得防止性騷擾的實用資訊[2]。及後個別大學迎新營發生涉嫌性騷擾事件，平機會除發出新聞稿表達關注、接受媒體訪問以及在報章撰文以教育公眾外，亦即時與校方聯絡告知可以提供協助。

11. 為了及早就今夏的迎新活動作好準備，平機會亦已於今年 4 月去信 21 所大專院校作出類似去年 6 月的提醒。平機會會繼續與各大專院校保持密切聯繫，並提供所需支援。平機會亦正籌備製作全新關於校園性騷擾的宣傳品並將派遞到院校，協助院校加強學生預防性騷擾的意識。

[2] 有關「COMPASS 平機會反性騷擾資源平台」的服務，可參閱下文第十五段。

(III) 公眾教育及宣傳

平等機會青年大使計劃

12. 為了向年輕一代推廣平等機會和多元共融的價值，平機會在 2022-23 年度首次推出「平等機會青年大使計劃」，招募大專院校學生成為平等機會青年大使[3]，透過體驗式學習活動，提升他們對平等機會的認識和體驗以及與平機會的聯繫，並建立青年大使團隊，鼓勵他們在校園和朋輩間推廣平等機會的訊息。

13. 平機會在 2023-24 年度舉辦第二屆青年大使計劃，並特別加入了反性騷擾培訓工作坊，裝備青年大使[4]對預防性騷擾的知識，透過他們宣揚預防性騷擾的重要性。此外，平機會亦為青年大使安排一連串體驗式學習活動，包括與殘疾健兒一起進行體育活動、參加社區多元文化之旅和與有特殊學習需要的學生一起探索無障礙社區，藉此加深他們對平等機會及多元共融的認識。除了參與培訓，青年大使更需要在今年 4 月至 5 月間製作與反性騷擾有關的宣傳品或舉辦相關活動，向身邊的同學和朋友推廣預防性騷擾的訊息。有關宣傳可以個人或小組形式進行，當中包括各種線上及線下的形式和活動，例如製作海報、小冊子、即時通訊軟件貼圖、漫畫及短片，在社交平台發布帖文、短片、進行民意調查和小測試等。活動除了可讓一班青年大使發揮創意，更可從年輕人的角度出發，以他們感興趣的形式與內容進行推廣，讓年輕人向年輕人說話，加強反性騷擾宣傳的感染力和說服力。

宣傳推廣

14. 除了上述圍繞大專院校學生和教職員的工作外，平機會亦有透過社交平台、媒體撰文、接受媒體訪問、舉辦通訊軟件貼圖設計比賽等不同方式，向廣大市民宣傳防止性騷擾的訊息。例如，針對過往大學舉辦迎新營發生涉嫌性騷擾事件，平機會於去年夏季在社交平台推出 4 個以預防及消除性騷擾為主題的帖文，向年青人加強宣傳性別平等及反性騷擾訊息，有關帖文接觸人數超過 25 萬。隨着即時通訊軟件的貼圖於大眾日常溝通中越趨普及，平機會在 2022 年春季舉辦「尊重與平等：停止性騷擾」貼圖

[3] 共招募來自 12 間大專院校的 36 名學生

[4] 共招募來自 11 間大專院校的 42 名學生

設計比賽，邀請學生（包括中學和大專院校學生）以及公眾參與，藉此提升大眾對性騷擾的關注和認識。

15. 平機會反性騷擾事務組設立一站式網站「COMPASS 平機會反性騷擾資源平台」和反性騷擾熱線 2106 2222，向公眾提供有關性騷擾訊息，包括相關法例的資料、作出投訴和尋求公道的方法，以及有關情緒的支援。「COMPASS 平機會反性騷擾資源平台」發布了各種與性騷擾相關的資訊，方便大眾市民隨時在網上瀏覽並留言發問，是市民獲得防止性騷擾訊息的其中一個重要渠道。

結語

16. 作為執行香港反歧視法例的法定機構，平機會定繼續致力履行它的法定職能，與政府及不同界別（包括大專院校）的持份者合作，攜手推動建立關愛尊重、沒有性騷擾的社會文化。

17. 請委員備悉本文件的內容。

平等機會委員會
2024 年 5 月

附件

平機會 2019 年公布的本港大學生性騷擾調查研究中向大學提出的 16 項建議

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。

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」，作爲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

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

大學應每三到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

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

每所大學應向各部門清楚說明性騷擾投訴的分工，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

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，大學可考慮做出臨時行政安排，由另一人擔任指導老師。

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 9

大學應向所有新入職員工，不論是教學或是非教學人員，提供防止性騷擾的强制培訓，作爲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

負責執行處理性騷擾投訴中央機制的員工，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。大學應定期向有關職員提供重溫培訓課程。

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 12

大學應迎新活動中向所有新生提供精簡的强制培訓，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

大學應專門爲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、以及作爲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

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爲，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

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

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。大學亦應加强消除校內對這些小眾群體學生的歧視和偏見的工作。