

香港中文大學
防止歧視及性騷擾委員會

給對歧視／騷擾提出關注或投訴的員工及學生參考的指引

A. 違反香港四條反歧視法例的行為

1. 現時，香港共有四條反歧視法例，即《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》。根據條例，任何人在訂明活動範疇內基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、家庭崗位、殘疾或種族而作出的歧視行為，即屬違法；而性騷擾、基於餵哺母乳的騷擾，以及基於殘疾或種族而作出的騷擾及中傷，亦屬違法。歧視／騷擾可包括但不限於下列行徑：

a. 性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳歧視／騷擾

- (i) 性別／婚姻狀況歧視
 - 根據員工的性別／婚姻狀況而作出升遷及加薪的決定。
- (ii) 懷孕歧視
 - 因求職者／學生懷孕而不予聘用／取錄。
 - 僱主堅持要求所有員工加班工作，有員工因懷孕未能加班工作而受罰。
- (iii) 餵哺母乳歧視／騷擾
 - 即使餵哺母乳的女性是最符合某職位條件的申請人，卻因為要餵哺母乳而不予聘用。
 - 在餵哺母乳的女性面前拿餵哺母乳來開玩笑。

(有關性騷擾的投訴或事宜，請參閱專為此制定的另一套相關指引。)

b. 殘疾歧視、騷擾及中傷

- (i) 殘疾歧視
 - 基於學生的殘疾而不予取錄。
 - 僱主因認為員工日後會舊病復發而解僱病癒復工的員工。
 - 不給予有書寫障礙的學生較長的應試時間。
- (ii) 殘疾騷擾
 - 針對別人的殘疾而作出嘲笑、挖苦或辱罵的行為。

(iii) 殘疾中傷

- 在公開予教職員及學生參與的活動中發表講話表示殘疾人士的無能是社會的包袱。

c. 家庭崗位歧視

- 因申請人有初生兒而即使符合入學資格亦不予取錄。
- 僱主因擔心有嬰孩的員工未能到外地公幹，即使員工符合資格亦不予擢升。
- 僱主堅持要求所有員工加班工作，因而解僱要照顧年幼孩子而不能加班的員工。

d. 種族歧視、騷擾及中傷

(i) 種族歧視

- 基於膚色而拒絕少數族裔學生加入某學生組織。
- 基於求職者的種族而不予以聘用。
- 在沒有充分理由下全面禁止教職員及學生留鬍子，可能對某些族群（習俗上必須留鬍子的族群）造成歧視。

(ii) 種族騷擾

- 嘲笑或挖苦別人的種族背景、口音、習俗等。

(iii) 種族中傷

- 公開發布或發表針對校園內個別種族人士的侮辱性言詞。

如需更多資料，請參閱平等機會委員會網頁 www.eoc.org.hk。

B. 如你感到被歧視、騷擾或中傷，該如何處理？

你可考慮採取以下行動：

1. 在可行的情況下，嘗試自行處理，跟涉事者說清楚，明確表達自己的立場。告訴涉事者該等行為屬不能接受，並應立刻停止。立即糾正問題是符合各方最大利益的做法。坐視不理只會令情況惡化，因為歧視者可能將受害人的沉默曲解為認同或容許該等行為。
2. 如涉事者沒有停止該等行為，應馬上向直屬上司、部門主管或指導老師／聯絡人尋求意見及協助，嘗試以非正式的程序解決事情。

3. 儘早用文字記錄事件詳情，包括日期、時間、地點、目擊證人（如有）、事件性質（歧視者的言行）以及你當時的反應。日後如你想就事件作出行動，有關資料將十分有用。如事件涉及語言暴力，則儘量逐字記錄對方的言詞，如你感到被歧視、騷擾或中傷，此舉尤其重要。
4. 把事情告知你信任的人或輔導員，以獲得情緒上的支援和意見。
5. 向多元共融事務處（事務處）的負責人員，即「防止歧視及性騷擾委員會」秘書（委員會秘書），尋求意見及協助。所有投訴均會根據大學現行政策及適用法例保密處理。
6. 在指稱的事件發生後，宜儘早作出投訴。延遲投訴將對大學的調查工作及舉證造成困難。

C. 大學會如何處理歧視／騷擾事件？

1. 大學有既定程序處理違反反歧視法例的指控或投訴，並列明一旦發生歧視、騷擾及中傷時，採取的適當補救措施。投訴程序分為非正式解決程序及正式投訴。「歧視及性騷擾調停／投訴小組」可為教職員及學生進行調停及調查。所有投訴將根據大學現行政策及適用法例保密接收及處理。

1.1. 非正式解決程序

- a. 非正式解決程序旨在澄清事件，以便早日解決問題。你可向直屬上司、部門主管或指導老師／聯絡人尋求意見及協助，嘗試以非正式的程序解決事情。如未能透過非正式程序圓滿解決事情，可聯絡事務處的負責人員，提供下列協助：
 - (i) 釐清事情發生的經過及有關行為是否構成違反現行的反歧視法例；
 - (ii) 提供投訴程序的相關資料；
 - (iii) 讓你了解在相關法例及規則下(包括遭逼害時)所擁有的權利；
 - (iv) 提供各種處理投訴的方案，包括：
 - 早日解決問題，即事務處負責人員會嘗試透過預防或補救措施以非正式程序解決事情，目的是讓歧視者知悉其不當行為，並要求他們立刻停止該等行為；
 - 由大學進行調停與調查；

- 向平等機會委員會作出投訴或向區域法院提出民事訴訟的權利。
- (v) 就如何獲取進一步的協助，例如輔導及正式投訴程序，向你提供資訊與意見。

1.2. 調停

a. *何謂調停？*

調停是自願參與的過程，並只會在投訴人及答辯人雙方同意下才進行。如在調停過程中達成和解，雙方可訂立一份具法律約束力的協議書。在一般情況下，嘗試進行調停毋須提出書面投訴。

b. *誰將會進行調停？*

一般而言，調停須由委員會秘書或一名投訴人與答辯人均同意委派的調停員進行。調停員會讓雙方認清爭端所在、協助探討解決方法，以助達成雙方滿意的協議。調停員會分別與投訴人及答辯人面談。調停過程中，不會記錄會談內容。

c. *調停可能會有甚麼後果？*

(i) 如調停未能達成和解，投訴人仍可繼續行使其權利。如達成和解，雙方可訂立一份具法律約束力的協議書，以記錄和解條款。協議書內容可包括：

- 道歉；
- 保證不再有令人感到受歧視的行為；以及
- 協定如何監察今後情況與如何解決日後可能出現的問題。

(ii) 協議書須簽名作實，雙方各持一份作記錄。委員會秘書辦公室將保存投訴與和解相關的資料，包括一份協議書副本作記錄。各有關人士均須依據大學現行政策及適用法例確保所有資料保密。

d. *調停員會否監察協議如何執行？*

不會。但調停員會告知雙方，若有違反協議，投訴人有權提出書面投訴，要求展開正式調查。

1.3. 調查

a. *何謂調查？*

- (i) 調查是正式程序。如你希望大學展開歧視、騷擾或中傷事件的調查，應填寫投訴表格以書面形式提出要求。
- (ii) 要注意：在秉持自然公義原則下，除背景資料或某些個人資料外，投訴詳情，包括你的姓名及所指稱的事項，都會交予答辯人。
- (iii) 接獲書面投訴後，小組召集人將委任不少於兩名不同性別的小組成員對投訴進行調查。委員會秘書將出任調查小組秘書。調查小組成員不得來自投訴人或答辯人所屬部門或單位。
- (iv) 在特殊情況下，小組召集人如認為確有必要，可邀請一名非教職員的大學校董、外界人士或學生代表加入調查小組，協助調查程序及取得各方的信任。
- (v) 調查小組將分別與投訴人及答辯人面談。一般情況下，調查小組會先與你面談；如有需要，亦會與證人及任何與事件相關人士作個別面談。面談將依照私隱及保密法例進行。

b. *調查小組擔當甚麼角色？*

調查小組將展開全面而中立的調查，以決定該投訴是否成立。完成調查後，調查小組會向小組召集人提交書面實情調查報告。調查小組不會就懲罰或紀律處分作任何建議，有關建議將交由相關的紀律委員會決定。

c. *調查可能會有甚麼結果？*

- (i) 小組召集人會審核實情調查報告，並將報告以書面形式通知投訴人及答辯人。如調查小組的調查結果認為該(等)行為的違法指控成立，答辯人將有權向小組召集人提出上訴。如調查小組的調查結果為該(等)行為的違法指控不成立，投訴人有權向小組召集人提出上訴。如未有接獲對調查結果的上訴(或上訴不獲接納)，小組召集人將向副校長(行政)呈交最後報告以作考慮。

- (ii) 如結果顯示屬違法行為，小組召集人將向副校長（行政）提出對個案裁決的建議，並呈交最後報告予副校長（行政）考慮。副校長（行政）的具體裁決將以書面形式通知投訴人及答辯人。
- d. *你有權就調查小組之決定提出上訴嗎？*
- (i) 有。若調查小組裁定投訴不成立，你將有權向小組召集人提出書面上訴。
- (ii) 只有在你能就個案提供新證據及其他相關資料，或能證明投訴的處理出現程序不公的情況下，上訴方獲受理。
- (iii) 如上訴獲接納，召集人會成立專責小組，檢視實情調查報告，並考慮所提交的書面上訴內容。專責小組將由三位從未參與處理此個案的「歧視及性騷擾調停／投訴小組」成員組成。專責小組對有關事實的裁定將會是最終裁定，並會將裁定結果呈交予小組召集人。
- e. *若投訴成立，大學會採取甚麼行動？*
- 大學有權展開正式紀律程序，向相關教職員或學生採取適當的紀律處分。
- f. *如最終裁定事件不成立，投訴人會被紀律處分嗎？*
- 任何大學教職員或學生提出真誠的投訴或在調查投訴過程中提供資料，均不會因而受罰。然而，如有任何教職員或學生提出虛假的投訴，或在投訴過程中故意提供虛假資料，大學對此保留採取紀律處分的權利。

正式調查程序的詳情已刊載於大學的《處理歧視投訴程序》，可於事務處網頁 <https://www.dio.cuhk.edu.hk/> 或委員會網頁 <https://cadsh.cuhk.edu.hk/en-gb/> 下載。

D. 提出投訴可有時限？

1. 有。向大學「歧視及性騷擾調停／投訴小組」、平等機會委員會（平機會）提出投訴及採取法律行動均有時間限制。若指稱事件已發生超過六個月，或調停工作完成後超過 30 個工作天，投訴人才提出指控，小組召集人可決定不對事件進行調查。

2. 如要向平機會提出投訴，應在事件發生後 12 個月內提出。如要向區域法院提出法律訴訟，應在事件發生後兩年內提出。

E. 有何支援及建議？

1. 大學致力提供支援予對任何形式的歧視、騷擾或中傷提出關注、問題或投訴的人士。委員會秘書會就處理有關指控或投訴的機制及處理方法提供意見，以及在其後的調停或調查過程中向有關人士提供協助，包括輔導。如需尋求意見或協助，請致電委員會熱線 3943 8716或電郵至 padsh@cuhk.edu.hk。
2. 教職員亦可透過提供 24 小時服務的「大學僱員支援計劃」獲得支援與輔導（熱線電話：2721 3939）。
3. 學生可向學生事務處尋求輔導服務（電話：3943 7208 / 3943 3493）。所有提供之資料絕對保密。
4. 如遇緊急事故，請致電 3943 7999 與大學保安處聯絡。