

香港中文大學
防止歧視及性騷擾委員會

供主管人員參考的指引：如何就有關歧視的關注、問題及投訴提供意見

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／中傷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. 認識大學處理歧視／騷擾個案的程序

1. 大學有既定程序處理歧視的指控或投訴，並列明在一旦發生歧視、騷擾及中傷時，應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投訴調查。除調停和調查外，另一處理投訴的可行方法是鼓勵教職員及學生向直屬上司或導師尋求協助。

a. 非正式解決程序

- (i) 關注歧視或作相關投訴的教職員或學生，在合理可行的範圍內應向直屬上司或導師尋求協助，嘗試及早以非正式程序解決事情。如未能解決事情，可聯絡多元共融事務處（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），尋求支援及意見。

b. 調停

- (i) 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。
- (ii) 委員會秘書可按投訴人或答辯人的要求，以調停方式解決爭端。投訴人亦可選擇不經由調停程序，直接要求進行正式調查。

c. 調查

- (i) 如投訴人希望大學就歧視事件展開調查，應填寫投訴表格向「歧視及性騷擾調停／投訴小組」提出正式投訴。
- (ii) 大學的《處理歧視投訴程序》全文可於事務處網頁<https://www.dio.cuhk.edu.hk/>或委員會網頁<https://cadsh.cuhk.edu.hk/zh-tw/>下載。

C. 主管人員在工作及／或學習環境的防止歧視的角色及責任

1. 在大學擔當領導或管理角色的教職員，均獲賦權採取行動以防止及應對有關歧視及騷擾的問題，包括：
 - 建立良好榜樣
 - 締造沒有歧視的工作及／或學習環境
 - 清晰地傳達大學相關政策及程序
 - 及早回應及認真處理投訴
 - 提高教職員及學生的相關意識

- 定期參與有關平等機會及防止歧視的培訓
- 2. 各級主管人員在締造正面的工作和學習環境擔當重要角色。如發現違反大學政策及程序的行為，應採取行動加以阻止。你可以：
 - a. 與其行為值得關注的教職員或學生商討有關事件；
 - b. 提醒該教職員或學生，其行為可能會令人感到受冒犯，以及在工作及學習環境中不恰當的行為；及
 - c. 透過委員會熱線 3943 8716 或電郵 padsh@cuhk.edu.hk 向事務處負責人員尋求意見。

D. 給主管人員的建議：如何就有關歧視的關注、問題及投訴提供意見

1. 主管人員應該對歧視提出關注、問題或投訴的教職員或學生予以協助。如有需要，你可就有關事件透過電話 3943 8716 或電郵 padsh@cuhk.edu.hk 向委員會秘書尋求保密意見。
2. 主管人員必須依據大學的現行政策及適用法例嚴格保密任何有關歧視的投訴。
3. 如情況許可，應鼓勵對歧視提出關注或投訴的教職員及學生自行處理事件。他們可以直接跟歧視者接觸，以停止該等不當行為。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。
4. 教職員及學生可要求歧視者立即停止有關行為及/或道歉。如未能停止該等不當行為，教職員及學生應考慮根據《處理歧視投訴程序》採取進一步行動，包括儘早向其直屬上司或導師尋求協助，冀能以非正式的程序解決事情。
5. 提醒教職員及學生記錄事件詳情，以備日後有需要時對歧視者採取進一步行動。
6. 教職員及學生亦可向委員會秘書尋求意見及支援。委員會秘書會就有關問題提供意見，以釐清事情並商討解決方法。

E. 防止工作及／或學習環境出現歧視的最佳做法

1. 建議在書院、學院、學系或部門採取以下措施以促進平等機會：
 - a. 定期提醒書院／學院／學系／部門教職員及學生相關的大學政策及程序；
 - b. 不時傳閱大學相關政策、程序及指引；
 - c. 向教職員和學生表明大學不能容忍歧視的發生；
 - d. 展示及派發相關教育及宣傳品，包括小冊子及海報；
 - e. 鼓勵教職員及／或學生，特別是新入職的教職員，參加有關防止歧視的活動或講座；
 - f. 有需要時，可透過事務處於工作或學習地點為教職員或學生安排簡介會或講座。