

# 香港中文大學 處理歧視投訴程序

## A. 引言

1. 大學在開放、尊重、具同理心和共融的氛圍下，致力追求學術上的卓越成就。除了保障教職員及學生的共同利益，大學亦珍視成員之間的差異，確保他們在參與教學、享用設施、進行活動或履行職務時，均享有平等機會。
2. 大學制定了多項相關政策及程序（例如：《防止性騷擾政策》、《大學僱員申訴程序》、《處理學生投訴程序》、《處理嚴重失當行為的程序》和《揭弊政策》），以處理教職員及學生關注的事宜。
3. 大學制定多元共融政策（「政策」），旨在提倡兼容文化，致力為教職員及學生創造多元共融環境，免受歧視、偏見、仇恨、苛待、騷擾和欺凌。大學不會容忍「政策」內提及的任何不當行為，並會採取一切必要措施以消除及防止校園內發生該等不當行為。
4. 所有大學教職員及學生均有責任遵守「政策」，在大學社群裏或參與活動期間的一言一行，均須符合「政策」下的社群原則。

## B. 適用範圍

1. 大學已制定處理歧視投訴程序（「程序」），如下詳列「政策」所涵蓋的指控或投訴的處理途徑，以及一旦發生歧視、騷擾和中傷時，應採取的適當補救措施。其他不受香港反歧視法例涵蓋的歧視情況（例如：有關性取向、性別身分、年齡、宗教、語言和社會經濟地位的歧視），且其投訴性質屬於現行程序所涵蓋的範圍，會依據該等程序予以辦理。
2. 本「程序」適用於所有教職員和學生，以及參與以大學名義舉辦的活動之人士，例如：合約員工、服務供應者、實習生、義工和求職者。本「程序」亦適用於所有與工作相關的活動，包括在海外、大學以外或工作時間以外進行的活動。
3. 一般而言，大學不會處理匿名投訴。惟大學亦可因應個別匿名指控的嚴重程度，並根據本「程序」作出檢視，採取適當行動。有關審視將由副校長（行政）和「歧視及性騷擾調停／投訴小組」召集人（小組召集人）進行。

## C. 一般原則

1. 如教職員或學生感到遭受歧視、騷擾和中傷，應儘快採取行動，立即糾正情況對各人都是最有利的。忽視問題只會令情況更惡化，因為歧視者可能將受害人的不回應曲解為認同或容許前者的行為。延遲作出投訴將對大學的調查工作及舉證造成困難。所有相關人士亦應儘快採取所有合理行動以配合本「程序」內訂明的時限。然而，小組召集人可在合理的情況下延長有關訂明時限，也可在認為公平的情況下考慮處理逾時作出的投訴。
2. 根據本「政策」，任何教職員或學生均可就違反香港反歧視法例之歧視、騷擾或中傷行為提出投訴。大學絕不容忍任何違法行為，並會以絕對保密的方式公平及迅速處理每項投訴。
3. 任何大學教職員或學生不應因其真誠地提出投訴或提供資料協助調查投訴而遭受逼害或報復。然而，如有任何教職員或學生提出虛假或惡意的投訴，或在任何投訴或調查過程中故意提供虛假資料，大學保留對其採取紀律處分的權利。
4. 投訴過程必須依據大學現行政策及相關法例，特別是《個人資料(私隱)條例》，以確保資料保密及保障相關人士的私隱。所有投訴均會以保密方式接收及處理，投訴資料，特別是有關人士的身份，只會按嚴謹的知情需要原則透露予相關人士。
5. 「使人受害的歧視」是當任何人(歧視者)基於某人(受害人) 或另一人(第三者)曾經作出下列行為而給予受害人差於其他人在同等情況下獲得的待遇。受害人或第三者所作行為指：
  - a. 對歧視者或其他人曾作出違反反歧視法例的指控或投訴；
  - b. 根據反歧視法例對歧視者或其他人提出法律程序；
  - c. 就任何人根據反歧視法例對歧視者或其他人提出的法律程序提供證據或資料；
  - d. 根據或藉援引反歧視法例就歧視者或其他人採取任何行動；或由於歧視者知悉受害人或第三者擬作出任何上述行動，或懷疑受害人或第三者已作出或擬作出任何上述行動。
6. 在上述情況下，受害人或第三者可以根據「使人受害的歧視」為由提出投訴。如「使人受害的歧視」的行為證明屬實，大學將依照現行紀律程序或其他適用的大學規例或規則採取行動。

7. 大學將會根據相關政策及法例以保密方式妥善保存所有涉及調停和調查投訴的記錄。然而，如投訴涉及刑事調查或檢控，大學或需按要求提供所需資料。大學亦可依照其規例、規則或政策，或法例的適用範圍，提交記錄予大學的相關職員。
8. 若指控可能涉及違法事宜，大學有權把事件交由相關執法機構處理。假如該投訴正由執法機構進行刑事調查或在法院進行刑事或民事訴訟，大學可以暫停處理有關個案。假如該項刑事調查已被放棄、未能繼續、已中斷或已完成，或相關刑事或民事訴訟程序已終止或完成，大學可恢復處理。

#### D. 違法行為

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》。根據反歧視法例，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、殘疾、家庭崗位和種族而作出歧視行為，即屬違法。訂明活動範疇包括僱傭、教育、貨品、服務及／或設施的提供、處所的處置及／或管理，以及會社的參與。
  - a. 性騷擾  
大學另制定一套《防止性騷擾政策》，以處理與性騷擾相關的事宜。（有關「性騷擾」的定義，請參考《防止性騷擾政策》的相關部分）。與性騷擾相關的投訴／事宜將按《防止性騷擾政策》處理。
  - b. 性別／婚姻狀況／懷孕／餵哺母乳歧視／騷擾
    - (i) 《性別歧視條例》禁止基於性別（男性／女性）、婚姻狀況（單身／已婚／分居／離異／喪偶）、懷孕（懷孕期間或之後）和餵哺母乳（正在餵哺母乳的女性／正在集乳的女性／有餵哺母乳習慣但並非於歧視行為發生時餵哺母乳的女性）。歧視分為兩種：直接歧視和間接歧視。
    - (ii) 直接歧視是指任何人與另一個不同性別、不同婚姻狀況、沒有懷孕或餵哺母乳的人比較，得到較差的待遇。
    - (iii) 間接歧視是指向所有人施以劃一卻無理的條件或要求，而這樣做將實際對某性別、婚姻狀況、懷孕或餵哺母乳的人不利。
    - (iv) 餵哺母乳的騷擾是指向餵哺母乳的女性作出不受歡迎的行為，令該女

性感到冒犯、羞辱或威嚇。營造一個對該女性具有敵意或威嚇性的環境，亦屬餵哺母乳的騷擾。

#### c. 殘疾歧視、騷擾和中傷

- (i) 《殘疾歧視條例》保障殘疾人士避免因其殘疾而受到歧視、騷擾及中傷。歧視分為兩種：直接歧視和間接歧視。

殘疾涵蓋不同類型的殘疾，包括現存的、曾經存在的、將來可能存在的或被認為存在的殘疾。法例保障殘疾人士及其有聯繫人士。

- (ii) 直接歧視是指在類似的情況下，殘疾人士因其殘疾而受到較非殘疾人士為差的待遇。

- (iii) 間接歧視是指對所有人施以劃一的條件或要求，而這樣做將實際對殘疾人士造成更不利，也無充分理由需要加上該等條件或要求。

- (iv) 殘疾騷擾是指任何人因另一人或其有聯繫人士的殘疾而向其作出不受歡迎的行為，而一名合理的人在考慮所有相關情況後，會預期該殘疾人士會因該行為而感到冒犯、侮辱或威脅。有聯繫人士包括殘疾人士的配偶、親屬及其在業務、體育運動、消閒上有關係的人士等。

- (v) 殘疾中傷是指任何人藉公開活動煽動對殘疾人士或某類殘疾人士的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷。嚴重殘疾中傷屬刑事罪行，指包含威脅傷害或煽動他人傷害殘疾人士或某類殘疾人士，或威脅損害或煽動他人損害他們的處所或財產的上述公開活動。

#### d. 家庭崗位歧視

- (i) 根據《家庭崗位歧視條例》，家庭崗位是指負有照顧直系家庭成員的責任。直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而有關聯的成員。歧視可分為兩種：直接歧視和間接歧視。

- (ii) 直接歧視是指某人基於其家庭崗位而受到差於另一人的待遇。

- (iii) 間接歧視是指向所有人施以劃一卻無理的條件或要求，而這樣做將實際對有家庭崗位的人不利。

#### e. 種族歧視、騷擾和中傷

- (i) 《種族歧視條例》保障所有人不會因為他們的種族而遭受歧視、騷擾和中傷。種族是指個人的種族、膚色、世系、民族或人種。定義除適用於有關人士外，也適用於與其有聯繫人士。有聯繫人士包括該人的配偶、親屬及在業務、體育運動、消閒上有關係的人士等。歧視分為兩種：直接歧視和間接歧視。
- (ii) 直接歧視是指在可比較的情況下，任何人因他或其有聯繫人士的種族而獲較差的待遇。根據《種族歧視條例》，種族隔離亦屬直接歧視。
- (iii) 間接歧視是指向不同種族的人施以劃一的條件或要求(規則、政策、措施、準則或程序)，但基於下列原因，那些在種族平等原則上無充份理由的條件或要求，會對某一族群造成不公影響：
- 某種族群體能符合該要求的人數比例遠較其他種族群體的人數比例為少，及／或
  - 屬於該種族群體的人士因未能符合該條件而受到不利對待。
- (iv) 種族騷擾是指因某人或其有聯繫人士的種族而向該人作出不受歡迎、謾罵、侮辱或令人反感的行為，令該人或其有聯繫人士感到冒犯、羞辱或威脅。營造一個令某人或其有聯繫人士感到對其種族具有敵意的環境，亦屬種族騷擾。
- (v) 種族中傷是指藉公開活動煽動大眾基於某人的種族而對該人產生仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷。嚴重種族中傷屬刑事罪行，指包含基於種族理由，威脅傷害或煽動他人傷害某人或某人所屬類別的成員，或威脅損害或煽動他人損害他們的處所或財產的上述公開活動。

2. 要注意的是，根據反歧視法例，在僱傭事務上，作出以下受禁止的歧視行為屬特殊情况，不算違法。例如：

- 《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》中界定的「真正職業資格」；或
- 殘疾人士並無能力執行工作的固有要求，或為向殘疾人士提供工作方便會對僱主造成不合情理的困難。

關於這些例外情況的進一步資料，以及四條反歧視法例下違法行為的定義，請瀏覽平等機會委員會網頁 ([www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk))。

## E. 投訴程序

### 1. 非正式解決程序

- a. 如教職員或學生認為自己曾遭受任何形式的歧視、騷擾或中傷，便應儘快採取行動，在合理可行的範圍內尋求直屬上司、部門主管、學系行政人員或指導老師／聯絡人的協助，以達成非正式的解決方案。
- b. 如未能透過非正式程序滿意地解決事件，有關教職員或學生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），尋求意見和協助。委員會秘書將根據所提供的資料對事件進行初步評估，以決定是否可能構成歧視或騷擾。在這階段，有關教職員或學生無需提交書面投訴。請參閱夾附的流程圖，以了解處理歧視、騷擾及中傷的查詢和投訴的程序。
- c. 如根據本「程序」決定個案不可能構成歧視、騷擾或中傷，個案將不予處理。委員會秘書會通知有關教職員或學生相關決定和原因。如根據第 B1 段提及的範疇決定個案可能構成歧視、騷擾或中傷，委員會秘書會向相關教職員或學生提供處理方案。若個案不屬本程序範疇，委員會秘書經徵詢事務處處長後，會根據事件的類別轉介予相關學系／部門處理。有需要時，委員會秘書會擔當聯絡人角色，通知相關教職員或學生個案的進展情況。一般而言，查詢會在 10 個工作天內處理。
- d. 如個案屬本「程序」範疇內，委員會秘書會在徵求投訴人的同意後，適切地嘗試以非正式的程序處理投訴。委員會秘書會就投訴人的問題，了解事實和投訴性質，並向投訴人提供適當協助，包括作出輔導。委員會秘書將在適當情況下向投訴人提供「政策」和投訴程序的資料、以及處理投訴的不同方案，並就投訴涉及之指控通知答辯人，有需要的話也會採取合適的預防或補救措施來處理相關情況。

### 2. 正式投訴

#### 2.1. 提出投訴

- a. 如未能透過非正式程序解決事件，或投訴人決定不採取非正式程序解決事件，投訴人可填寫表格向「歧視及性騷擾調停／投訴小組」(小組)提出正式投訴。一般情況下，投訴人須於知悉或理應知悉該指稱行為後 6 個月內提出正式投訴。

- b. 委員會秘書接獲書面投訴後，會進行初步調查，決定是否有表面證據證明任何教職員或學生可能曾經歧視、騷擾或中傷他人。委員會秘書在適當的情況下，可安排與投訴人及答辯人會面，以收集更多資料。
- c. 一般而言，委員會秘書會在接獲投訴後 4 個星期內提交初步調查書面報告予小組召集人考慮。
- d. 小組召集人可採取適當行動，包括：
  - (i) 將投訴轉介委員會秘書，在各方的同意下進行調解；
  - (ii) 將投訴轉介小組再作調查；
  - (iii) 將事件轉介相關的校外機構，例如執法機關；
  - (iv) 採取其他合適的安排，包括根據大學現行的政策及程序（例如：《處理嚴重失當行為的程序》、《大學僱員申訴程序》、《處理學生投訴程序》、《防止性騷擾政策》等），將事件轉介相關部門處理；或
  - (v) 不接納該投訴。

## 2.2. 調停

- a. 調停是投訴人與答辯人自願參與的過程，小組只會在投訴人及答辯人雙方同意下才進行調停。投訴人及答辯人不會因為參與調停而喪失任何法律權利或補償。如在調停過程中未能達致和解，投訴人仍可繼續行使其權利。
- b. 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。如有需要，可邀請一名在歧視、騷擾或中傷的範疇上具經驗或背景的教職員加入，以協助委員會秘書或調停員進行調停工作。投訴人和答辯人可同時或單獨與調停員進行面談。
- c. 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，記錄和解條款。委員會秘書或調停員會幫助雙方釐清問題，尋求可行方法解決爭議，協助雙方達成滿意的和解方案，及訂立協議書。
- d. 調停一般在第一次調停會面起的 30 個工作天內完成。小組召集人可基於合理原因並在雙方同意下，延長上述時限。

- e. 由於履行協議條款屬事件相關人士的責任，委員會秘書或調停員不會監察雙方履行條款的狀況。如其中一方違反協議，另一方可採取追究行動。
- f. 如任何一方未能透過調停解決爭議，或決定終止調停，投訴人可循正式調查途徑繼續申訴。一般情況下，投訴人須於調停結束後30個工作天內提出書面請求開展正式調查。

## 2.3. 正式調查

### 2.3.1. 調查

- a. 小組接獲書面請求後將展開全面且中立的調查。小組召集人將委任最少兩名不同性別的小組成員(調查小組)對投訴進行調查。一般而言，小組召集人會委任曾接受相關培訓和在歧視、騷擾或中傷的範疇上有經驗或背景的小組成員進行調查，獲委任的成員不得來自與投訴人或答辯人同一學院／學系／部門。調查小組一般會在接獲書面要求後 10 個工作天內組成。
- b. 任何與該項投訴有實際或潛在利益衝突的人士，均須作利益申報，亦不應參與相關調查工作。
- c. 在小組召集人認為適合的特殊情況下，可邀請一名非教職員的大學校董、校外人士或學生代表加入調查小組，協助進行調查，獲取各方信心。調查小組秘書由委員會秘書擔任。
- d. 投訴人或答辯人可就調查小組的組成提出反對，並須在接獲通知調查小組的成員組合後 5 個工作天內，向小組召集人提交反對理據。小組召集人在考慮並同意其反對理據後，可委任另一位成員取代原獲委任成員。整個調查過程一般會在組成調查小組後 80 個工作天內完成。
- e. 在調查過程中：
  - (i) 小組召集人會通知投訴人和答辯人已啟動調查。答辯人將獲調查小組提供投訴信件的副本和相關資料，並可就該投訴以書面形式提出答辯。如答辯人欲就任何指控作出書面聲明，可於調查開始前至少 5 個工作天



內提交書面回應，而調查小組和投訴人亦會接獲答辯人所提交的書面回應副本。

- (ii) 小組秘書會確保投訴人和答辯人均了解相關程序。調查須秉持自然公義原則，謹慎、公平及迅速地進行。
- (iii) 調查小組將分別與投訴人及答辯人面談。一般情況下，調查小組會先與投訴人面談，如有需要，亦會與證人及其他相關人士作個別面談，過程會遵照私隱及保密條例的規定，涉事各方可提出或查閱相關文件及／或證據。
- (iv) 在調查小組允許的情況下，任何出席面談人士可由另一名人士陪同，惟該名人士不得為其法律代表或該個案的證人。有關人士須事先提交書面要求，提供需要有人陪同的理由、陪同人士的姓名及職業予調查小組考慮。調查小組對此要求有最終的決定權。獲准出席的陪同人士無權向調查小組陳詞，並須簽署聲明，同意按《個人資料(私隱)條例》保密面談內容。
- (v) 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」，列明調查所得的事實及證據，以及就該投訴是否成立作出判斷。

### 2.3.2. 後續及上訴程序

- a. 小組召集人會審核實情調查報告，並在接獲報告後 15 個工作天內，將報告以書面形式通知投訴人及答辯人。
- b. 如調查小組認為投訴成立，答辯人有權向小組召集人提出上訴。如調查小組認為投訴不成立，投訴人有權向小組召集人提出上訴。
- c. 只有在投訴人或答辯人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。
- d. 投訴人或答辯人須在接獲實情調查報告的結果後 15 個工作天內，經調查小組秘書向小組召集人提交書面上訴。

- e. 如上訴獲接納，小組召集人一般會於接獲書面上訴後 10 個工作天內成立專責小組（由三位從未參與處理該個案的小組成員組成），負責根據投訴人或答辯人以書面提交的上訴理據，重新檢視實情調查報告。
- f. 專責小組可將報告發還調查小組，要求澄清或進一步解釋，亦可與投訴人、答辯人或相關證人會面。
- g. 專責小組可維持、更改或推翻調查小組的調查結果。專責小組對有關個案的決定為最終裁決，並在接獲投訴人或答辯人的書面上訴後 30 個工作天內呈交小組召集人。
- h. 小組召集人須在接獲專責小組的裁決後 15 個工作天內向副校長(行政)呈交最後報告。
- i. 如調查小組的調查結果為投訴不成立（並且未有接獲對調查結果的上訴）或專責小組的裁定為投訴不成立，小組召集人須向副校長(行政)呈交最後報告以作考慮。
- j. 如調查小組的調查結果為投訴成立（並且未有接獲對調查結果的上訴）或專責小組裁定投訴成立，小組召集人須向副校長(行政)呈交最後報告以作考慮，並建議如何處理有關個案，例如大學應否對答辯人採取正式行動。最後報告的副本須送交校長參閱。
- k. 副校長(行政)接獲最後報告後，須決定是否採納、更改或拒絕報告的建議，及會否採取任何行動。副校長(行政)的具體裁決將於其接獲最後報告後 1 個月內以書面形式通知投訴人及答辯人。通知書的副本須送交校長及小組召集人。
- l. 答辯人可於接獲副校長(行政)的通知後 15 個工作天內就裁決向校長提出書面上訴。校長接獲答辯人的上訴後，將在切實可行的範圍內儘快作出決定。
- m. 校長的決定是最終裁決，該裁決會以書面形式通知投訴人及答辯人。

- n. 在小組召集人事先同意的情況下，調查小組或專責小組（視乎情況而定）可在調查或上訴的任何階段，適當地更改本「程序」，以配合特殊情況下的需要。

## F. 向平等機會委員會投訴或向法院提出訴訟的權利

大學內部程序不會影響投訴人直接向平等機會委員會投訴、向區域法院提出民事訴訟，或向警方或其他調查機構投訴的權利。如投訴人欲向平等機會委員會提出投訴，一般需要在指稱事件發生後 12 個月內提出。假如投訴人決定向區域法院提出民事訴訟，則一般須在指稱事件發生後 24 個月內向法院提出。

## G. 紀律程序

1. 如確定大學某教職員或學生曾作出歧視行為，且應就該行為受到紀律處分，大學有權展開相關的紀律程序，並向該名教職員或學生採取適當的紀律處分。
2. 為免存疑，《處理歧視投訴程序》與大學其他處理僱員失當行為的正式程序<sup>1</sup>中的「初步評估」與「正式調查」屬相類步驟，經各有關程序評估與調查後的建議，包括紀律處分（除終止聘任的建議外）可予以執行。若按照本「程序」處理的個案，若建議終止有關僱員的聘任者，其上訴則按《處理嚴重失當行為的程序》處理。

## H. 政策檢討

大學將定期檢討「程序」細則，並在適當和有需要時作出修訂。

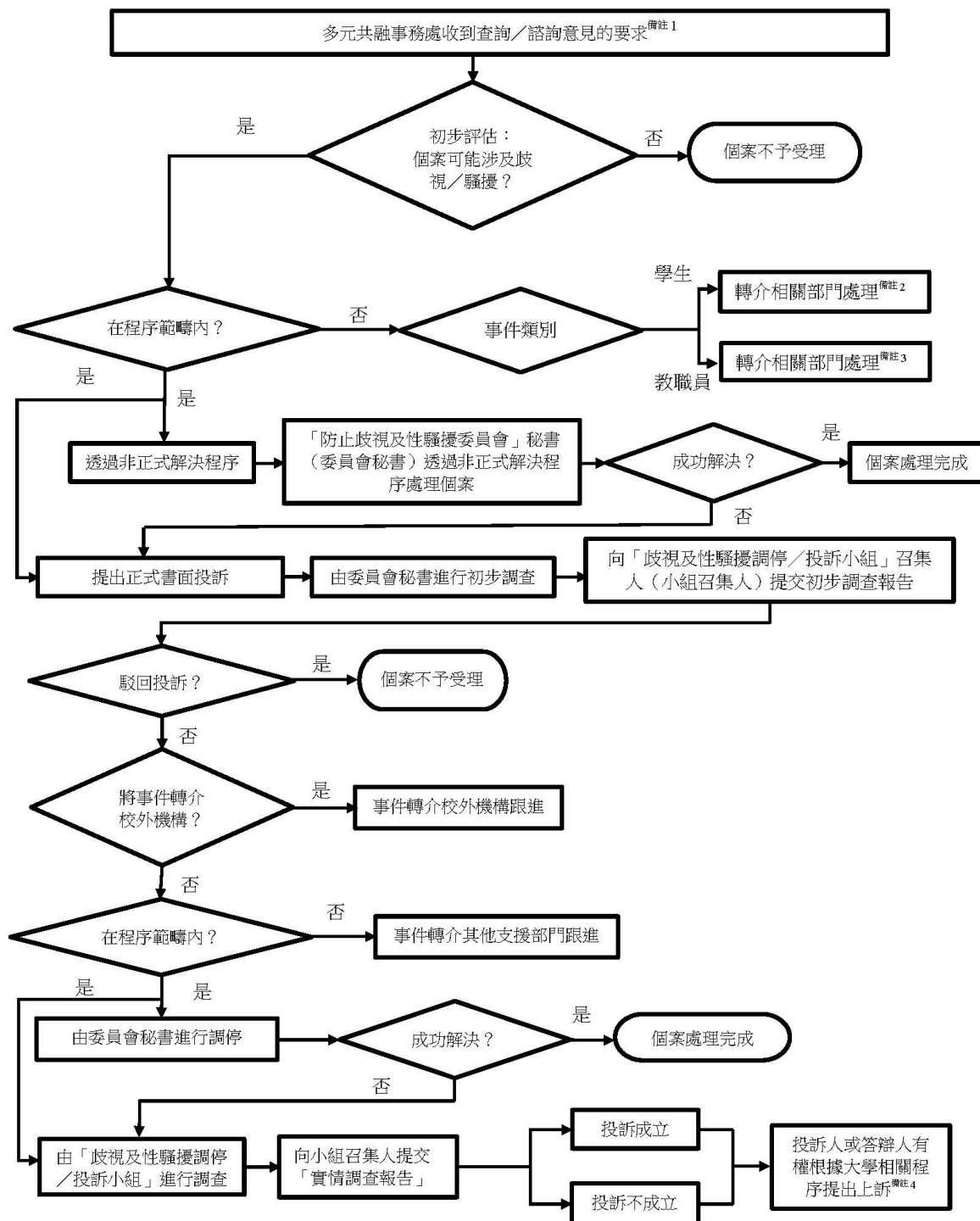
## I. 釋義

大學保留對「程序」的最終解釋權。

(中、英文版本內容如有任何歧義，概以行政與計劃委員會於 2021 年 9 月 7 日通過之英文版本為準。)

- 
- 1 除《處理歧視投訴程序》外，大學可按失當行為的性質，採用以下的紀律程序：
    - 若為失當的研究行為，應按《研究政策》處理。
    - 若是性騷擾的投訴，應按《防止性騷擾政策》處理。
    - 若屬不受大學其他程序涵蓋的嚴重失當行為，應按《處理嚴重失當行為的程序》處理。

處理歧視、騷擾和中傷查詢及投訴流程圖



備註：

1. 多元共融事務處的角色：
  - a. 作為協調單位
  - b. 向平等機會委員會徵詢意見
  - c. 將屬於其他範疇的個案轉介相關部門
  
2. 與學生紀律和學生投訴有關的事宜將由各自的書院／學系／學院、教務會學生紀律委員會和／或按大學現行的學生投訴程序及其他相關政策（例如：《[研究政策](#)》、《防止性騷擾政策》等）處理。
  
3. 大學會根據個案的性質，按照以下個別程序處理與教職員相關的事宜：
  - a. 若為失當的研究行為，將按《[研究政策](#)》處理。（「失當的研究行為」的定義，請參考該政策內相關部分。）
  
  - b. 若是性騷擾的投訴，將按《防止性騷擾政策》處理。（請參閱[員工手冊](#)的相關部分。）
  
  - c. 若屬不受大學其他程序涵蓋的嚴重失當行為，將按《處理嚴重失當行為的程序》處理。（請參閱[員工手冊](#)的相關部分。）
  
4. 本流程圖僅作說明用途。詳細資料請參閱《處理歧視投訴程序》全文。