

西貢崇真天主教學校（中學部） 《平等機會政策》

西貢崇真天主教學校（中學部）致力為全體學生和教職員及其他人任¹提供一個共融及平等的工作及學習環境。凡於本校的任何上述人士，如基於性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、家庭崗位、殘疾或種族而對本校的其他上述人士，或任何與本校有交往的人士作出被認為騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為，均違反本政策及會被校方紀律處分，並可導致負上民事或刑事的法律責任。學校不會容忍這些行為，如一旦發生，校內任何人皆有權就這些行為作出投訴。

本校制定政策或制度、安排活動及購置設施皆會採納香港四條針對歧視的法例，分別為《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》及根據《殘疾歧視條例》而制訂的《教育實務守則》。本校在資訊、教育、服務、設施、學業及就業機會、公平待遇和個人發展等方面，均提供平等機會。而在制訂政策時，如聘用人事、取錄學生、課程設計、教學安排、校內評估、學生、家長及員工的資料處理、培訓、處理學生及員工事宜及推廣工作時，均會符合平等機會的原則。

本校教職員和學生有義務和責任協助防止和消除歧視或騷擾，包括尊重他人的意願和感受，不會姑息任何形式歧視或騷擾的行為，以及支持同事／同學採取合理行動。

（一） 定義

本校禁止基於四條反歧視法例而作出的違法歧視或騷擾行為，法例所涵蓋範疇包括僱傭、教育、貨品及服務設施的提供和學校的活動等。請參考以下根據有關歧視條例名詞的定義（附件）：1. 性別歧視、2. 性騷擾、3. 殘疾、4. 殘疾歧視、5. 殘疾騷擾、6. 殘疾中傷、7. 懷孕歧視、8. 家庭崗位、9. 家庭崗位歧視、10. 餵哺母乳歧視、11. 餵哺母乳騷擾、12. 種族、13. 種族歧視、14. 種族騷擾及 15. 「使人受害」的歧視。

（二） 就騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為作投訴的原則和程序

1. 任何職員、求職者、學生或入學申請者如認為在校內遭受到騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視，均可採取下述投訴程序，並宜於指稱事件發生後儘快作出投訴。
2. 投訴人備存有關事件的書面紀錄可有助其進行投訴。
3. 學校有非正式的和正式的投訴程序供投訴人選擇，而投訴的期限為十二個月內。除了採用以下的程序，投訴人亦可以向平等機會委員會投訴，要求調查及調停。（該會通常會處理事發後十二個月內的投訴），或向區域法院提出訴訟（事發後二年內的投訴）。
4. 如投訴人認為事件構成刑事罪行並決定報警，學校建議投訴人先將事件告知校長，然後報警。
5. 校長將委任副校長，負責受理有關騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為的申訴，並向校長報告有關個案，以便採取適當行動。
6. 學校會迅速、機密及公正地處理所有投訴。所有有關人士均應支持其同事、同學或其他學校的成員，一同打擊違法的騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為，他們可為事件作見證人或透過其他恰當的方式提供協助。
7. 倘若收到匿名投訴，校長可考慮該投訴及其嚴重程度以決定是否跟進個案。

8. 非正式投訴程序

- 8.1 非正式申訴程式適用於當有關人士並不察覺某些行徑已冒犯他人。這程序也有助學校能在最早的階段，迅即採取行動制止不受歡迎的行徑。任何人士如認為受到騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視，可先尋求非正式的解決方法，包括私下調解及調停，當中不涉及公開制裁，事件亦不會記錄在案。
- 8.2 非正式途徑包括由投訴人直接與被投訴人面談，或投訴人自行物色一位他／她感到可以放心傾訴的訟務人，例如校長、副校長或學科主任。這位訟務人可給予投訴人意見和支持，並可充當投訴人與被投訴人之間的非正式調停人。如情況許可，

¹ 包括準學生及準職員、義務工作者、合約員工/外聘導師/服務供應商/代理人。

投訴人應與被投訴人討論所涉事件，務求以非正式方法解決問題。

- 8.3 若有關騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視的事件未能以私下調解或調停的方式解決，或投訴人認為該事件只有透過正式投訴的方式才能解決，他／她可以循正式程序提出投訴。若訟務人／調停人認為被投訴的行為性質嚴重，他／她應建議投訴人採取正式投訴程序。
- 8.4 以私下調解或調停為解決方法，所牽涉的有關人士必須將在整個過程中獲知的全部資料絕對保密。任何被發現洩漏個中機密的人士將受紀律處分。

9. 正式投訴程序

9.1 提出申訴

- 9.1.1 投訴人需以書面投訴。日後的行動將以該投訴書為根據。學校會要求投訴人提供曾目擊投訴書所指不當行為的人士的資料，並就指稱的騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為徵集其他證據。
- 9.1.2 本校根據「校本處理投訴政策」的正式調查投訴程序和原則處理投訴。
- 9.1.3 若事件涉及學生，本校會通知家長並有權陪同參與調查及面談。
- 9.1.4 校長在按本程序接獲投訴後，如有需要，會向平等機會主任徵詢意見或在得到投訴人的同意下，將投訴轉介給平等機會委員會作全面調查。
- 9.1.5 投訴人只要真誠地提出投訴，絕不會因為提出投訴而受罰。如查明該申訴純屬惡意中傷他人，投訴人將受紀律處分。

9.2 備案

- 9.2.1 根據正式投訴程序進行的所有活動一律須記錄在案。有關紀錄由校長保存。
- 9.2.2 所有紀錄均屬機密。除非法律規定必須披露，否則，並非直接處理有關事件或並非受該事件影響的人士絕對不會獲知其中資料。任何被發現洩漏個中機密的人士將受紀律處分。

9.3 紀律行動

- 9.3.1 如任何學生被發現違反平等機會政策，查明屬實，學校會按情況採取適當的紀律處分，包括訓斥、記過或停課。學校亦有權把個案轉交平等機會委員會或警方處理。
- 9.3.2 如任何教職員被發現違反平等機會政策，查明屬實，學校會按情況採取適當的紀律處分，包括口頭或書面警告、停職或解僱。學校亦有權把個案轉交平等機會委員會或警方處理。

9.4 利益衝突

本校執行以上投訴程序時，會留意可能出現利益衝突的問題。

就有關歧視問題的查詢、投訴或尋求協助的要求，學生或職員可透過：

1. 致電學校電話：2792 6712 或學校電郵：sts-mail@hkcdcity.net 聯絡學生成長及支援委員會負責老師或學生生活教育委員會副校長；或
2. 平等機會主任介紹可供他們表達關注或作出投訴之途徑，以及協助他們透過調解及其他方法解決事情。「平機會」熱線：2511 8211 及網頁：www.eoc.org.hk。

(此政策諮詢教師後，將經法團校董會通過。)

名詞的定義 [此部分需與香港有關歧視條例一併閱讀，學校根據法律原文用字及意思使用。]

以下根據有關歧視條例名詞的定義：

1. 性別歧視

性別歧視是指《性別歧視條例》第2條釋義中第5或6條所指的任何歧視。

2. 性騷擾

性騷擾是指任何當事人不想要、不歡迎或沒有要求的涉及性的行為，而一名合理的人應會預料到該被騷擾者會感到被侮辱、驚嚇或冒犯。

性騷擾可以不同的形式進行，包括動作、身體上或視覺上的接觸、言語上的批評、笑話、性要求、展示不雅的物品或其他營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的環境的行為。

於審定某種行為是否構成性騷擾時，所有紀錄及該事件的每項細節俱在考慮之列。

3. 殘疾

根據《殘疾歧視條例》，殘疾是指全部或局部喪失身體或心智機能；全部或局部失去身體任何部分；體內存在可引致疾病的有機體（如愛滋病病毒）；也指身體部分機能失常、畸形或毀損，或影響對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病、學習困難。殘疾也不單指現存的殘疾，更包括曾經存在的、將來可能存在的或被認為存在的殘疾。

4. 殘疾歧視

殘疾歧視可以是直接的，也可以是間接的。

直接歧視是指在類似的情況下，殘疾人士因其殘疾而遭受較非殘疾的人士為差的待遇。

間接歧視是指向所有人一律施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要施加該等條件或要求，而這樣做會對殘疾人士造成不利。

4.1 例外情況

4.1.1 在下列情況下，僱主在進行招聘或提供晉升、調職、培訓機會時，如有殘疾歧視的行為，並非違法：

- i) 當「沒有殘疾」是工作的真正的職業資格；
- ii) 殘疾人士無法執行工作的固有要求；或
- iii) 殘疾人士為執行工作的固有要求而需要僱主提供非殘疾人士所不需要的服務或設施；而作出該等安排會對僱主造成不合情理的困難。

4.1.2 在下列情況下，一所教育機構如有歧視行為，並非違法：

- i) 當該教育機構拒絕或沒有接受一名殘疾人士的入學申請。如收納該學生入學，該學生將需要非殘疾學生所不需要的服務或設施，而提供該等服務或設施會對該機構造成不合情理的困難。

4.1.3 在決定甚麼構成不合情理的困難時，須考慮有關個案的所有情況，包括——

- ii) 向殘疾人士提供任何便利的合理程度；(由2014年第18號第26條修訂)
- iii) 可能帶給任何有關人士的利益或令其蒙受的損害的性質；
- iv) 有關人士的殘疾的影響；及
- v) 聲稱有不合情理的困難的人的財政情況及其所須付出的估計開支(包括經常性開支)款額。

5. 殘疾騷擾

若某人因他人的殘疾而向他／她作出不受歡迎的行為，而一般人也會覺得該行為有冒犯、侮辱或驚嚇成分，該不受歡迎的行為便是騷擾，例如針對某人的殘疾出言侮辱或說冒犯笑話。根據《殘疾歧視條例》，騷擾殘疾人士屬違法行為。

6. 殘疾中傷

若某人透過公開活動煽動對殘疾人士的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，這種行為便稱為中傷。中傷殘疾人士屬違法行為。

7. 懷孕歧視

懷孕歧視是指基於婦女懷孕而給予她較差待遇。《性別歧視條例》保障婦女在僱傭、提供貨品、設施及服務等範疇免受懷孕歧視。

8. 家庭崗位

家庭崗位是指就任何人而言，指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位；直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人。

9. 家庭崗位歧視

《家庭崗位歧視條例》規定任何人或機構基於家庭崗位而歧視另一人（不論男女），即屬違法。

家庭崗位歧視可以是直接的，也可以是間接的。

直接歧視是指某人基於其家庭崗位而受到的待遇比另一人差。例如僱主認為有嬰孩的婦人不能出差，故把某名剛生孩子的婦人調往較差的職位。

間接歧視是指向所有人一律施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要施加該等條件或要求，而這樣做會對有家庭崗位的人士不利。

10. 餵哺母乳歧視

餵哺母乳的歧視是指向正在餵哺母乳的女性（不論她是否正在餵哺其親生孩子），以及正在集乳的女性作出直接和間接歧視，以及使人受害的歧視。即使歧視行為並非於女性餵哺母乳時發生，只要該行為是基於餵哺母乳而作出，法例也同樣適用。

11. 餵哺母乳騷擾

對餵哺母乳女性的騷擾有兩種形式。任何人如基於某女性餵哺母乳而作出以下行為，即屬對該女性作出騷擾：

- i) 不受歡迎的行為—任何人作出不受歡迎的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該女性會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇。
- ii) 營造具敵意或威嚇性的環境—任何人自行或聯同其他人作出某行徑，而有關行徑對該名女性造成屬有敵意或具威嚇性的環境。

行徑包括對一名女性或在其在場時作出陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出的。

12. 種族

《種族歧視條例》訂明，種族是指個人的種族、膚色、世系、民族或人種。種族群體是指參照上述特徵而界定的群體。提述某人的種族群體，即提述該人所屬的任何種族群體。

13. 種族歧視

種族歧視是指基於他人的種族而給予該人較差的待遇。種族歧視可以是直接的，也可以是間接的。

14. 種族騷擾

如因某人或其近親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，以致令該人感到受冒犯、羞辱或難堪，該種行為便是種族騷擾。種族騷擾可以是任何形式，包括身體上的、視覺的、口頭或非口頭的，單一事件也可能構成種族騷擾。若因某人或其近親的種族而營造令該人感到在種族方面具有敵意的環境，也屬種族騷擾。根據法例，種族騷擾是違法的。

根據《種族歧視條例》，共同工作場所內的場所使用者，對同屬場所使用者的人作出種族騷擾，即使兩者沒有僱傭關係或類似僱傭關係，也屬違法。「場所使用者」指在同一工作場所工作的人，包括僱主、僱員、合約工作者、主事人、佣金經紀人、合夥人、實習學員及義工。

15. 「使人受害」的歧視

15.1 任何人（歧視者）如由於另一人（受害人士）或其他人（第三者） —

- i) 根據本條例對該歧視者或任何其他人士提出法律程序；
- ii) 就任何人根據本條例對該歧視者或任何其他人士提出的法律程序而提供證據或資料；
- iii) 就該歧視者或任何其他人士而根據本條例或藉援引本條例作出任何其他事情；或
- iv) 指稱該歧視者或任何其他人士曾作出一項會構成違反本條例的作為（不論該項指稱是否如此述明），
- v) 或由於該歧視者知悉該受害人士或該第三者（視屬何情況而定）擬作出任何上述事情，或懷疑該受害人士或該第三者（視屬何情況而定）已作出或擬作出任何上述事情，而在就本條例任何條文而言是有關的情況下，給予該受害人士差於他在相同情況下給予或會給予其他人的待遇，即屬在該等情況下歧視該受害人士。

15.2 如某人所作的指稱屬虛假及並非真誠地作出，則第（15.1）款不適用於由於該項指稱而給予該人的待遇。

參考資料

1. 教育局通告第 33/2003 號《平等機會原則》
<https://applications.edb.gov.hk/circular/upload/embc/EMBC03033C.pdf>
2. 教育局通告第 1/2009 號《確保學生接受教育的權利》
<https://applications.edb.gov.hk/circular/upload/EDBC/EDBC09001c.pdf>
3. 教育局通告第 2/2009 號《性別歧視條例》(第 480 章)的修訂
<https://applications.edb.gov.hk/circular/upload/EDBC/EDBC09002C.pdf>
4. 教育局通告第 25/2008 號《種族歧視條例》
<https://applications.edb.gov.hk/circular/upload/EDBC/EDBC08025C.pdf>
5. 教育局通告第 5/2005 號《學校教職員的聘任》
https://www.edb.gov.hk/attachment/tc/sch-admin/admin/about-sch-staff/appointment/embc%205_2005_c_16.6.pdf
6. 教育局通告第 7/2021 號《加強保障學童的措施：學校教學及非教學人員的聘任》
https://www.edb.gov.hk/attachment/tc/sch-admin/admin/about-sch-staff/appointment/EDBC_7_2021_TC.pdf
7. 教育局主頁 > 學校行政及管理 > 一般行政 > 有關學校 > 防止校園性騷擾
<https://www.edb.gov.hk/tc/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/index.html>
8. 教育局主頁 > 教育制度及政策 > 特殊教育
<https://www.edb.gov.hk/tc/edu-system/special/index.html>
9. 平等機會委員會《殘疾歧視條例教育實務守則》
https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/cop/ddo/cop_edu_c.htm
10. 平等機會委員會《防止校園性騷擾 參考資料：制定校園性騷擾政策》
<https://www.eoc.org.hk/compass/wp-content/uploads/2021/08/Formulating-Anti-Sexual-Harassment-Policy-in-Schools-CHI.pdf>
11. 平等機會委員會《性別歧視條例》(第 480 章)
<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/discrimination-laws/sex-discrimination-laws>
12. 平等機會委員會《殘疾歧視條例》(第 487 章)
<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/discrimination-laws/disability-discrimination>
13. 平等機會委員會《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)
<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/discrimination-laws/family-status-discrimination>
14. 平等機會委員會《種族歧視條例》(第 602 章)
<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/discrimination-laws/race-discrimination>