

# 仁濟醫院羅陳楚思中學

## 平等機會政策

### **政策宣言**

- 一. 仁濟醫院羅陳楚思中學致力為職員和學生創造、推廣及維持一個提供平等機會而沒有任何歧視及騷擾的環境。學校支持平等機會而強烈反對歧視或騷擾。學校會採取任何行動去防止或在需要時處罰違反本政策之人士。

### **執行措施**

- 二. 學校任何成員、僱員或學生不得歧視或騷擾學校其他成員、僱員、學生，以及任何與學校有事務交往的人士。
- 三. 學校的平等機會政策禁止於僱傭、教育、提供貨品及服務或學校部門所組織的其他活動的過程中作出以下歧視或騷擾。除非在處理歧視投訴/騷擾程序第一至十四段另作說明，否則以下名詞的定義將會根據有關歧視條例中的定義：
  1. 性別歧視，
  2. 性騷擾，
  3. 殘疾歧視、騷擾及中傷\*，
  4. 婚姻狀況歧視，
  5. 懷孕歧視，
  6. 家庭崗位歧視，
  7. 性傾向騷擾，及
  8. 種族歧視及騷擾。

- 四. 學校不會容忍程序第一至第十四段所界定的歧視行爲，除非是例外的情況。根據本程序，學校容許某些例外情況，例如：同一時段宿舍只接受單一性別作爲宿生。這雖然是性別歧視，但基於安全及體統的理由，會被視爲一種例外情況。不過，騷擾行爲則沒有例外情況。根據程序第十五段，歧視投訴委員會有權闡釋及界定例外情況。
- 五. 學校要求所有管理階層的僱員，採取一切必要的措施以確保學校的每一位成員、僱員、學生，以及任何與學校有事務交往的人士不會受到歧視或騷擾。
- 六. 學校的校政委員會採納了一套正式的程序作爲調查歧視或騷擾投訴的機制。這套程序將適用於學校裏所有全職或兼職的職員和學生。
- 七. 在尊重每位成員提出正式歧視投訴的權利下，校政委員會委任不少於兩個不同性別的職員爲平等機會主任來處理歧視的問題。職責包括與學校的歧視投訴委員會聯絡，提供有關歧視或騷擾的資料和意見，以保密的原則接受歧視或騷擾投訴，並在投訴人的同意下嘗試解決事件。
- 八. 校長可視乎事件的情況，採取多種行政措施以保障學校成員或學校之正常運作。
- 九. 就有關歧視問題的查詢、投訴或尋求協助的要求，學生或職員可聯絡以下同事：

1. 平等機會主任負責將學校有關歧視的政策及程序告知有關人士，並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。
2. 訓輔組組員提供個人輔導服務及為有需要的學生提供支援服務。

# **仁濟醫院羅陳楚思中學**

## **處理歧視/騷擾投訴之程序**

(本程序適用於學校所有全職或兼職的職員和學生，並應連同【平等機會政策】一併閱讀。)

### **定義**

#### **性別歧視**

一、性別歧視條例中有關性別歧視的定義和例外情況均適用於本程序。

#### **性騷擾**

二、性別歧視條例中有關性騷擾的定義適用於本程序。

三、為避免釋義上的疑惑，即使某人因受到拒絕而停止向其不受歡迎而涉及性的行徑，但對方後來卻因此受到不公平對待，這仍可以構成性騷擾。

四、「涉及性的行徑」包括直接向另一人或在其面前以口頭、書面、電子傳訊，或任何其他形式作出涉及性的陳述。

#### **殘疾歧視、騷擾及中傷**

五、殘疾歧視條例中有關殘疾歧視、騷擾及中傷的定義和例外情況均適用於本程序。

### **婚姻狀況歧視**

六、性別歧視條例中有關婚姻狀況歧視的定義和例外情況均適用於本程序。

### **懷孕歧視**

七、性別歧視條例中有關懷孕歧視的定義和例外情況均適用於本程序。

### **家庭崗位歧視**

八、家庭崗位歧視條例中有關家庭崗位歧視的定義和例外情況均適用於本程序。

### **就性傾向作出騷擾**

九、任何人（「騷擾者」）基於另一人的性傾向而對其威嚇、詆毀、侮辱或嘲弄，並帶來以下後果，即構成性傾向騷擾：

- (1) 另一人有理由相信若反對該行為會有損其學業或與學校的關係；
- (2) 另一人因反對該行為而利益受損；
- (3) 騷擾者獨自或聯同其他人參與一些涉及性的行為，而製造一個令另一人感到具敵意或受威嚇性的工作環境；或
- (4) 該行為大大地妨礙另一人使用或享用學校的設施。

### **種族歧視**

十、任何人（「歧視者」）

- (1) 基於另一人的種族\*而給予他/她較其他種族人士差的待遇；  
  
或
- (2) 對那人施加一項要求或條件，雖然他/她同樣地或會對其他種族\*人士施加該項要求或條件，但-
  - (i) 有關種族\*人士能符合該項要求或條件的人數比例，遠較另一種族人士為小；
  - (ii) 不論那人是否屬於有關種族\*，他/她也無法證明該項要求或條件是有理據支持的；並
  - (iii) 由於該那人不能符合該項要求或條件，以致蒙受損失。

即構成種族歧視。

### **種族騷擾**

十一、 任何人基於另一人的種族\*作出不受歡迎的行徑（包括口頭或書面的），而一個合理的人在考慮所有的因素後會感到冒犯、侮辱或威嚇，即構成種族騷擾。

\*（就本程序而言，「種族」包括膚色、族裔、國籍或血統。）

### **使人受害**

十二、 「受害人」或「第三者」因曾作出以下行爲而受到歧視者個人或連同他人的不公平對待：

- (1) 指稱歧視者或任何人士曾作出一項違反本條例的作為（不論該指稱是否如此述明）；
- (2) 根據本程序對歧視者或任何人士提出訴訟；
- (3) 為根據本程序而對歧視者或任何人士提出的訴訟提供證據或資料；
- (4) 採取一些涉及歧視者及其他人士的行動；或
- (5) 根據有關歧視條例作出使人受害的歧視；

或由於歧視者得悉或懷疑該受害人士或第三者（視乎情況而定）曾經或打算作出上述的任何一種行為，而給予其在相同情況下較別人差的待遇。

十三、 如某人的指控屬虛假及非出於真誠，則第十二段不適用於不平等待遇的情況。

十四、 明確來說，即使歧視者因受到拒絕而停止了其帶有歧視的行為，但對方後來卻因此受到不公平對待，這樣仍可以構成歧視。

### **例外情況**

十五、 如屬下列情況，一個行為或不作為並不構成歧視：

- (1) 該行為或不作為受到法定豁免；或
- (2) 涉嫌的歧視行為或不作為符合以下準則：
  - (i) 有正當的理由來支持涉嫌的行為或不作為；及
  - (ii) 一個合理的人若在考慮所有的因素後會判斷涉嫌的歧視行為是恰當的反應或措施來達到上述第十五段(2)(i)之目的。

## 投訴人

十六、 投訴人是指投訴受到歧視或騷擾的人士，包括任何曾向平等機會主任、訓輔組成員尋求協助的人士。

## 答辯人

十七、 被投訴歧視或騷擾他人的人士。

## 作出投訴

十八、 任何人如認為他或她被學校的任何成員、僱員或學生歧視，可向平等機會主任或訓輔組組員尋求協助。接獲的個案將由平等機會主任以確定投訴人是否知道非正式的解決方法，以及投訴人是否希望非正式地解決有關問題。如獲投訴人同意，平等機會主任將會（或聯同他人協助）嘗試非正式地解決有關投訴。

十九、 如未能透過非正式的方法來解決事件，或投訴人決定不採取非正式的途徑，投訴人可透過平等機會主任直接向校長正式投訴。

二十、 校長會確認收到投訴。

二十一、 投訴應

- (1) 以書面提出；
- (2) 提供投訴人的身份；及
- (3) 提供所指稱歧視的詳情和要對有關歧視負責的人士之身份。



(4) 在所指稱歧視事件發生後一個月內提出投訴

二十二. 在符合第二十三段的規定下，校長在按本程序接獲投訴後，會將投訴轉介給平等機會主任。

二十三. 如校長收到匿名投訴，一般來說是不會跟進的。除非校長認為該投訴所指稱的事件會影響學校的良好管理，才會進一步調查。倘若校長認為進一步調查該匿名投訴有助於良好管理，校長須把投訴的內容告知投訴中被指稱作出歧視/騷擾的人士，並給予回應的機會。

二十四. 接獲投訴後，平等機會主任將

- (1) 從那時起成為投訴人的主要聯絡人；
- (2) 告知投訴人有關投訴程序以及可提供的協助；
- (3) 再次確定投訴人是否知道非正式解決問題的步驟，以及投訴人是否希望按這些步驟來非正式地解決問題；
- (4) 確定投訴人是否希望按本程序繼續跟進其投訴；
- (5) 於取得投訴人的書面同意後，在按本程序進行正式調查及審查投訴時向答辯人及其他需要知情人士透露投訴人的身份。

二十五. 平等機會主任將會就有關投訴進行初步調查，以決定是否有表面證據證明有關學校成員、僱員或學生曾經歧視或騷擾他人。初步調查的目的是確保有足夠資料證明有理由進行全面的調查，以及篩選出明顯不是歧視或騷擾的投訴。初步調查並不同初步聆訊，而平等機會主任亦不需要作徹底調查或廣泛錄取證人口供。

二十六. 如投訴人反對平等機會主任參與，校長將決定是否駁回異議，或委任另一人來代替平等機會主任，或在特殊情況下批准將該個案直接交予歧視投訴委員會進行全面調查。

二十七. 一般而言，平等機會主任應在接獲投訴後四星期內向校

長提交初步調查的書面報告。報告會列出指控的內容、初步調查所得到證據的撮要，以及初步調查的結論，以決定是否有足夠資料證明有理由要全面調查答辯人曾否歧視或騷擾他人。

二十八. 校長在接獲平等機會主任的報告後將採取適當的行動，包括：

- (1) 將事情轉介歧視投訴委員會作全面調查；及/或
- (2) 將事件轉介校外機構；或
- (3) 不接受該投訴。

二十九. 校長倘若決定不接受該投訴，校長將透過平等機會主任通知投訴人和答辯人其決定及有關原因。

### **歧視投訴委員會的成員**

三十. 歧視投訴委員會由以下人士組成：

- (1) 主席由其中一位平等機會主任出任
- (2) 兩名由校政委員會委任的學校職員成員；
- (3) 教師代表一名

三十一. 負責調查投訴的委員會成員當中最少有一名是女性，及最少一名男性。

三十二. 委員會會議的法定人數為三人。

三十三. 任何與投訴有直接利益關係的人不應參與該個案的調查。

三十四. 在組成委員會時，會優先考慮任命在平等機會或有關範疇上有適當經驗或背景的成員。

### **歧視投訴委員會之權力**

三十五. 歧視投訴委員會調查任何由校長交給委員會，對學校任何成員、僱員或學生作出的歧視投訴，並作出裁決。

三十六. 委員會有權制訂並修正：

- (1) 其會議程序；
- (2) 所有參與委員會會議的人士在會議其間之行爲；
- (3) 調查的程序，而不受證據法常規所限。

三十七. (1) 如答辯人爲學生，委員會可以對其施加以下的懲罰：

- (i) 譴責（該譴責會寫在該學生成績表上）；
  - (ii) 撤銷其學術上或其他在學校裏所享有的其他特權、福利、權利或便利，但不包括其上課及應試的權利；
  - (iii) 停學；
  - (iv) 及/或向校長提出合適的建議。
- (2) 如答辯人爲職員，委員會可建議校長按學校條例及規程、教職員/職工服務規例和職工手冊所列明的有關程序採取適當的行動。

### **歧視投訴委員會之調查程序**

三十八. 委員會將會通知投訴人和答辯人其調查程序，以及向雙方提供以下文件：

- (1) 平等機會政策；
- (2) 本程序；
- (3) 委員會的成員名單；
- (4) 投訴人的書面投訴；

- (5) 由平等機會主任提交歧視投訴委員會的初步調查報告；及
- (6) 委員會認為相關的任何其他文件。

三十九. 投訴人或答辯人均可對委員會成員的組合提出異議。委員會主席考慮有關異議。如理由充份，主席將委任另一成員取代有關成員。

四十. 委員會可隨時諮詢法律意見及邀請法律顧問出席會議，但該人士不能同時擔任委員會成員。

四十一. 委員會在需要時可行使其權力來執行職務，並會確定有關人士能在公平聆訊下盡快進行調查。

四十二. 委員會可要求投訴人和答辯人以口頭或書面作證。

四十三. 委員會須於最少七天前通知投訴人和答辯人委員會首次會議的日期、時間和地點，以及任何需要投訴人或答辯人出席的會議，並通知投訴人及答辯人有關委員會的其他會議。

四十四. 投訴人及答辯人在收到委員會的調查程序通知後兩星期內，須以書面形式通知委員會：

- (1) 是否會親自應訊(會否有同儕或顧問陪同)，又或會否由法律代表出席；
- (2) 是否希望向委員會提交任何證據或資料，或傳召任何證人(如有的話，須提交有關證人的姓名)；
- (3) 是否希望委員會代為傳召證人(如有的話，須提交有關證人的姓名)。

四十五. 當委員會已按照本程序通知投訴人和答辯人有關會

議，即使其中一方於會議開始時不在場，會議仍可繼續進行。

四十六. 在調查過程中，若投訴人或答辯人其中一方或第三者向委員會提交任何需要回應、澄清和確認的資料或證據，委員會將給予另一方回應的機會。投訴人和答辯人有權：

- (1) 出席所有由其中一方提出證據或意見的委員會會議；
- (2) 親自出席委員會(陪同的同儕或顧問可代其發言)，或由法律代表代為出席；
- (3) 向委員會提交證據；
- (4) 自行或要求委員會代其傳召證人。

四十七. 無論委員會聆訊的目的是查證答辯人曾否歧視或騷擾他人，抑或是在委員會裁定答辯人曾歧視或騷擾他人後，考慮應採取甚麼行動，以上所臚列的權利，在兩種聆訊中均適用。

四十八. 在調查期間，委員會可採取任何適當措施去保障投訴人在舉證、被審查或盤問時免受威嚇或侮辱。

四十九. 為方便調查，委員會有權查閱所有委員會認為適用的學校文件。

五十. 如有以下情況，委員會可拒絕、暫停或終止調查該投訴：

- (1) 委員會認為即使能證實有關指稱，也不足以構成歧視；
- (2) 該投訴正在或曾經由學校的其他程序或負責接受歧視投訴的公共機構，法庭或審裁處審查；
- (3) 投訴人和答辯人同意和解，委員會亦認為協議的條款符合平等機會的原則。

五十一. 完成調查後，委員會根據事實作出裁決，並裁定該投訴(或一個或以上的投訴，視乎情況而定)是否成立，以及答辯人是否曾作出歧視的行為。若委員會裁定有關投訴缺乏理據，或答辯人並沒有歧視他人，或該行為屬於本程序第十五段的例外情況，委員會將會終止處理有關投訴。無論投訴是否成立，委員會均可就該投訴提出具體的建議，以及任何可以加強或維護學校有關平等機會政策的建議。

五十二. 如委員會認為答辯人曾作出歧視的行為，以及

- (1) 答辯人是一名學生，委員會將行使第三十七段(1)所述的權力。該學生可在十四天內就委員會之裁決及其頒下的處分向校務委員會提出上訴。校務委員會的決定將會是最終的裁決；
- (2) 答辯人是一名職員，委員會會向校長提交一份報告，列出其調查結果，以及建議校長採取符合學校條例和規程及聘用條件的行動。校長在收到報告後會根據委員會的建議來決定採取適當的處分或行動。

五十三. 在第五十一及五十二段所提供的上訴權利下，任何人士如因歧視投訴委員會根據第五十二或五十三段作出的決定，或校長根據第二十六或五十二段(2)款作出的決定而感到受屈，可循學校正式的申訴程序要求上訴。

### **委員會報告書**

五十四. 在任何情況下，委員會在向校長提交最後報告書的同時亦應給予投訴人及答辯人一份副本。

### **保密**

五十五. 一切有關本程序處理投訴的會議記錄及文件均絕對保密，而所有相關人士亦應按保障個人資料的法例來嚴密處理有關文件。校務委員會將會對任何未經批准而洩露有關資料的人士採取適當行動。

## **校長**

五十六. 儘管有本程序的規定，校長可隨時作出他/她認為有利於處理投訴的行政決定；及/或在需要時引入一些臨時措施以保護學校的成員、僱員或學生，或確保學校的正常運作。

五十七. 如有人按本程序投訴校長，校長的職權將由副校長執行。

## **檢討**

五十八. 歧視投訴委員會會定期檢討本政策及程序，並在有需要時建議作出修訂。