

香港教育大學

處理及預防歧視和騷擾實務守則：主管適用

概覽

1. 大學對歧視和騷擾採取零容忍的立場。我們要求所有教職員，特別是身負教學、督導或評估責任的職員，始終嚴格遵循專業行為，並確保任何大學的成員，包括教職員、學生和其他與大學有往來的人士均免於遭受歧視及騷擾。
2. 主管於營造包容和尊重的工作及學習環境中至關重要，同時其角色有助減低大學發生歧視及騷擾的情況。因此，大學希望透過此實務守則，讓校內主管們了解大學的平等機會政策、其責任和角色，以及為主管提供預防和處理歧視和騷擾情況的相關建議。

大學的平等機會政策

3. 大學的[《平等機會政策》](#)列明大學處理與香港四條反歧視條例和性傾向騷擾相關的投訴機制。
4. 香港四條反歧視條例禁止在受保障範疇內的直接和間接歧視、騷擾和中傷，包括：僱傭、教育、提供貨品、服務及設施、處所的處置及／或管理、以及會社的參與。條例同時也禁止使人受害的行為。
5. 以下是大學政策所涵蓋的歧視／騷擾的例子：
 - 性騷擾：在工作場所／教室中講述與性有關的淫穢笑話；
 - 性別歧視：部門主管因職位申請人是男性而不僱用他任秘書，因為他認為女性在此職位會做得更好；
 - 懷孕歧視：一名女職員放完產假後，部門在沒有任何合理的解僱理由下終止僱用她；
 - 殘疾歧視：部門以殘疾為由而拒絕該殘疾學生的入學申請；
 - 家庭崗位歧視：主管認為員工因家庭角色無法執行某些工作，便將一名有照顧責任的職員調到另一個團隊，儘管其家庭角色實際上並沒有影響其工作表現；
 - 餵哺母乳歧視：主管因一名餵哺母乳的員工每天有兩段集乳的時段，而給予較低的評核級數，使該員工未能增薪；

- 種族歧視：一名少數族裔人士不被邀請參加需具備良好中文能力的職位面試，因為部門基於其申請表所填寫的姓氏，而認為他／她不能說流利的廣東話；
- 性傾向騷擾：一名同事在他人面前多次就另一名同事的性取向發表負面評論。

有關大學政策涵蓋的受保障特徵定義、詳細例子以及某些例外情況，請瀏覽[《平等機會政策》附件 I - 歧視行為的定義及例子](#)。

6. 另外，上司對員工表現提出的建設性反饋／建議、公平的績效管理過程、合法的紀律懲處、合理的工作分配、組織變更、職位調動等，並不屬於歧視和騷擾行為。

主管在管理歧視和/或騷擾情況的責任與角色

7. 忽視或未能有效管理歧視和／或騷擾投訴會造成敵對的工作環境，對員工的士氣和參與度產生負面影響。此外，若個別主管未能及時和適當地回應歧視和／或騷擾的投訴，或對舉報相關事件的人士進行報復行為，可能需要因而承擔責任。因此，主管在接到報告後，應迅速對受影響的員工或學生給予支援和建議。
8. 當觀察到可能構成歧視和／或騷擾的不當行為時，主管應立即處理該情況。以下是主管應採取的一些行動：
 - 與該名行為令人擔憂的員工或學生進行溝通；
 - 向其解釋該行為可能被視為冒犯和不適合工作場所或教育環境，並提醒他／她歧視和騷擾是違反大學政策；
 - 探討減輕風險的可能性或措施，確保安全的工作或學習環境，例如：評估工作空間中是否存在即時的風險、在案件調查期間把舉報人和被舉報人分開等。
9. 此外，對於已由大學進行正式調查的案件，主管有責任持續監察情況，確保所有跟進和紀律行動已完成，並按照平等機會投訴委員會和／或教職員紀律委員會或學生紀律委員會的調查結果及建議，讓工作／學習環境中不再發生進一步的歧視或騷擾。

解決潛在歧視和/或騷擾情況的實用建議

10. 在處理歧視和／或騷擾情況時，主管應以保密原則處理敏感資料／事件。在確保所有相關人士私隱的環境下，建立互信，讓相關人士無懼報復、安心提出他們的擔憂。

11. 及時採取行動解決情況符合各方利益。主管可鼓勵相關的員工／學生在情況允許的情況下，自行直接與涉事者解決歧視和／或騷擾，明確表示該行為是不可接受的，以停止其歧視和/或騷擾行為。
12. 當接獲舉報歧視和／或騷擾情況時，主管應積極聆聽和採取非評判性的立場了解事件，讓相關人士感到安全，探討建設性的行動。
13. 主管可以向人力資源處或學生事務處的平等機會及關注殘疾平等主任尋求保密建議或協助：

	涉及教職員的情況	涉及學生的情況
辦公室	人力資源處	學生事務處
電話	2948 8773	2948 6012
電郵	codao@eduhk.hk	

預防措施

14. 沒有接獲相關報告並不代表歧視和／或騷擾的問題不存在。主管應積極留意其部門／辦公室是否有任何歧視和／或騷擾的跡象。主管可透過主動觀察和促進友善環境，防止潛在問題惡化。
15. 主管在培養工作場所和學習環境中的尊重與包容文化上擔當不可或缺的角色。以下是可行措施：
 - **創造包容環境**：建立安全友善的工作及／或學習環境，杜絕任何形式的歧視和騷擾；
 - **清晰溝通政策**：定期並透明地與部門／辦公室的教職員和學生傳達大學的相關政策；
 - **提供員工培訓**：確保部門／辦公室的員工接受有關預防歧視和騷擾及促進共融的培訓，讓他們了解相關法例和知識，以及互相尊重的文化；
 - **樹立榜樣**：主管透過個人在各方面展現模範行為來樹立正面的榜樣；
 - **持續關注**：透過參加相關培訓，了解大學的相關程序，以及與多元、公平和共融相關的議題。