

香港教育大学

处理及预防歧视和骚扰实务守则：主管适用

概覽

1. 大学对歧视和骚扰采取零容忍的立场。我们要求所有教职员，特别是身负教学、督导或评估责任的职员，始终严格遵循专业行为，并确保任何大学的成员，包括教职员、学生和其他与大学有往来的人士均免于遭受歧视及骚扰。
2. 主管于营造包容和尊重的工作及学习环境中至关重要，同时其角色有助减低大学发生歧视及骚扰的情况。因此，大学希望透过此实务守则，让校内主管们了解大学的平等机会政策、其责任和角色，以及为主管提供预防和处理歧视和骚扰情况的相关建议。

大学的平等机会政策

3. 大学的[《平等机会政策》](#)列明大学处理与香港四条反歧视条例和性倾向骚扰相关的投诉机制。
4. 香港四条反歧视条例禁止在受保障范畴内的直接和间接歧视、骚扰和中伤，包括：雇佣、教育、提供货品、服务及设施、处所的处置及 / 或管理、以及会社的参与。条例同时也禁止使人受害的行为。
5. 以下是大学政策所涵盖的歧视 / 骚扰的例子：
 - 性骚扰：在工作场所 / 教室中讲述与性有关的淫秽笑话；
 - 性别歧视：部门主管因职位申请人是男性而不雇用他任秘书，因为他认为女性在此职位会做得更好；
 - 怀孕歧视：一名女职员放完产假后，部门在没有任何合理的解雇理由下终止雇用她；
 - 残疾歧视：部门以残疾为由而拒绝该残疾学生的入学申请；
 - 家庭岗位歧视：主管认为员工因家庭角色无法执行某些工作，便将一名有照顾责任的职员调到另一个团队，尽管其家庭角色实际上并没有影响其工作表现；
 - 喂哺母乳歧视：主管因一名喂哺母乳的员工每天有两段集乳的时段，而给予较低的评核级数，使该员工未能增薪；

- 种族歧视：一名少数族裔人士不被邀请参加需具备良好中文能力的职位面试，因为部门基于其申请表所填写的姓氏，而认为他 / 她说流利的广东话；
- 性倾向骚扰：一名同事在他人面前多次就另一名同事的性取向发表负面评论。

有关大学政策涵盖的受保障特征定义、详细例子以及某些例外情况，请浏览[《平等机会政策》附件I- 歧视行为的定义及例子](#)。

6. 另外，上司对员工表现提出的建设性反馈 / 建议、公平的绩效管理过程、合法的纪律惩处、合理的工作分配、组织变更、职位调动等，并不属于歧视和骚扰行为。

主管在管理歧视和/或骚扰情况的责任与角色

7. 忽视或未能有效管理歧视和 / 或骚扰投诉会造成敌对的工作环境，对员工的士气和参与度产生负面影响。此外，若个别主管未能及时和适当地响应歧视和 / 或骚扰的投诉，或对举报相关事件的人士进行报复行为，可能需要因而承担责任。因此，主管在接到报告后，应迅速对受影响的员工或学生给予支援和建议。
8. 当观察到可能构成歧视和 / 或骚扰的不当行为时，主管应立即处理该情况。以下是主管应采取的一些行动：
 - 与该名行为令人担忧的员工或学生进行沟通；
 - 向其解释该行为可能被视为冒犯和不适合工作场所或教育环境，并提醒他 / 她歧视和骚扰是违反大学政策；
 - 探讨减轻风险的可能性或措施，确保安全的工作或学习环境，例如：评估工作空间中是否存在实时的风险、在案件调查期间把举报人和被举报人分开等。
9. 此外，对于已由大学进行正式调查的案件，主管有责任持续监察情况，确保所有跟进和纪律行动已完成，并按照平等机会投诉委员会和 / 或教职员纪律委员会或学生纪律委员会的调查结果及建议，让工作 / 学习环境中不再发生进一步的歧视或骚扰。

解决潜在歧视和/或骚扰情况的实用建议

10. 在处理歧视和 / 或骚扰情况时，主管应以保密原则处理敏感数据 / 事件。在确保所有相关人士私隐的环境下，建立互信，让相关人士无惧报复、安心提出他们的担忧。

11. 及时采取行动解决情况符合各方利益。主管可鼓励相关的员工 / 学生在情况允许的情况下，自行直接与涉事者解决歧视和 / 或骚扰，明确表示该行为是不可接受的，以停止其歧视和/或骚扰行为。
12. 当接获举报歧视和 / 或骚扰情况时，主管应积极聆听和采取非评判性的立场了解事件，让相关人士人感到安全，探讨建设性的行动。
13. 主管可以向人力资源处或学生事务处的平等机会及关注残疾平等主任寻求保密建议或协助：

	涉及教职员的情况	涉及学生的情况
办公室	人力资源处	学生事务处
电话	2948 8773	2948 6012
电邮	codao@eduhk.hk	

预防措施

14. 没有接获相关报告并不代表歧视和 / 或骚扰的问题不存在。主管应积极留意其部门 / 办公室是否有任何歧视和 / 或骚扰的迹象。主管可透过主动观察和促进友善环境，防止潜在问题恶化。
15. 主管在培养工作场所和学习环境中的尊重与包容文化上担当不可或缺的角色。以下是可行措施：
 - **创造包容环境：**建立安全友善的工作及 / 或学习环境，杜绝任何形式的歧视和骚扰；
 - **清晰沟通政策：**定期并透明地与部门 / 办公室的教职员和学生传达大学的相关政策；
 - **提供员工培训：**确保部门 / 办公室的员工接受有关预防歧视和骚扰及促进共融的培训，让他们了解相关法例和知识，以及互相尊重的文化；
 - **树立榜样：**主管透过个人在各方面展现模范行为来树立正面的榜样；
 - **持续关注：**透过参加相关培训，了解大学的相关程序，以及与多元、公平和共融相关的议题。