

平等机会投诉委员会

职权

1. 就对教大的职员或学生在平等机会政策下所禁止的歧视行为的投诉作出调查；
2. 要求、接收并考虑从所有相关人士以亲身及 / 或书面方式提交关于调查事项的证据；
3. 提供调查发现、准备报告并决定投诉个案的调查结果。

组成

4. 平等机会投诉委员会（「委员会」）由以下成员组成：

	一般个案（校长 / 副校长不是投诉人 / 答辩人）	校长 / 副校长是投诉人 / 答辩人的个案
主席	一名由校长 / 副校长（答辩人的直系经理）任命的职员	人事委员会主席
成员	四至五名成员： (a) 两名职员（一名来自二十名学术 / 教学人员的常设名单及一名来自二十名行政人员的常设名单），并由校长 / 副校长任命 (b) 一名非职员身份的校董或执业 / 退休律师，并由校长 / 副校长任命 (c) 视乎投诉人和答辩人身份，一或两名职员代表及 / 或一名学生代表 / 无： i. 如个案只涉及职员，两名职员（一名由教学人员协会提名及一名由职员协会提名） ii. 如个案只涉及学生，一名学生（由学生会提名，若无学生会代表，则由宿生会提名） iii. 如个案涉及职员和学生，一名职员（由相关的职员协会提名），和一名学生	最少四名由校董会主席委任的成员，包括： (a) 两至三名非职员身份的校董或执业 / 退休律师（视乎投诉人和答辩人身份） (b) 一名雇员校董会成员（教职员选出的成员或教务委员会提名的成员） (c) 如个案涉及学生，一名校董会的学生成员

	(由学生会提名, 若无学生会代表, 则由宿生会提名)	
法定人数	主席和三名成员	主席和四名成员
秘书	平等机会及关注残疾平等主任 (如非个案的投诉人或答辩人), 或人力资源处或学生事务处之职员	

5. 为确保投诉得到公正和有效的处理, 委员会成员应精于英语 (和中文, 视乎个案涉及的语言)。委员会的职员成员须为于大学服务三年或以上的常规员工。
6. 两个二十名学术 / 教学人员和二十名行政人员的常设名单编配方式如下:
 - (a) 人力资源处每年编制两个职员名单, 一个是学术 / 教学人员名单, 另一个是行政人员名单。名单内的员工须符合下列条件:
 - i. 为大学服务三年或以上的常规员工; 及
 - ii. 在行政人员名单上, 职员须为二级行政主任 (或同等水平) 或以上的职级;
 - (b) 人力资源处随机抽选:
 - i. 学术 / 教学人员名单中的二十名职员将被列入学术 / 教学人员的常设名单; 及
 - ii. 行政人员名单中的二十名职员将被列入行政人员的常设名单。

每个常设名单尽可能最少有八名男性和八名女性职员。
7. 在成立委员会时, 应尽可能公平地分配委员会成员的性别。由校长 / 副校长委任为委员会成员的常设名单职员将尽可能不在同一年再次被选中。委员会成员不得来自与投诉人或答辩人的同一学系 / 部门, 或与投诉人或答辩人有直接的工作或其他重要或亲密关系。就学术或教学人员而言, 如该成员只是投诉中任何一方的教师, 则一般不会被视作不适合受任命。在情况适用下, 如常设名单上的所有成员与投诉人或答辩人有密切关系, 并有理由将其排除在委员会之外, 委员会主席可以委任不在两个常设名单上的其他职员担任委员会成员。
8. 委员会成员应签署保密协议书, 并在需要时申报任何冲突或潜在的利益冲突。大学感谢成员的服务, 并会在个案完成后, 向委员会成员发感谢信。曾服务委员会的职员一般将获豁免在未来三年再次成为委员会成员。
9. 除了在此平等机会政策中列出的职权外, 委员会具有决定及规管以下事项的权力:
 - (a) 在调查时应跟随的程序;
 - (b) 在委员会的调查或会议时应跟随的程序; 及
 - (c) 在委员会的调查或会议时所有人士应守的行为。