

圓玄學院社會服務部

平等機會（防止歧視及性騷擾）政策（簡易版）

目錄

引言

1. 就業中的反歧視法例（包括防止性騷擾行為）
2. 釋義
3. 歧視法例的適用性
4. 具體的就業歧視
 - 4.1. 禁止的歧視行為
5. 管理層角色
6. 歧視投訴程序
 - 6.1. 處理歧視/性騷擾投訴的機制
 - 6.2. 投訴人法定權利
 - 6.3. 保密
 - 6.4. 利益衝突

引言

圓玄學院（「本院」）為平等機會僱主，致力為僱員提供一個促進平等、公平、尊重多元文化，且不受歧視、騷擾、中傷或受害的工作環境。

本院旨在為安排於圓玄學院社會服務部（「本部」）不同服務單位中工作的僱員在整個就業過程中提供平等機會，包括招聘、薪酬、培訓、晉升、調職和解僱。本部致力確保沒有任何僱員會或因性別、婚姻狀況、種族、殘疾、家庭狀況、性傾向、宗教、年齡或國籍而受到較差的待遇或歧視。

任何違反本政策的僱員都可能受到紀律處分，最嚴重處分包括立即解僱。歧視行為亦可能違反法例並招致民事和/或刑事責任。

1. 就業中的反歧視法例

本政策禁止就業中的非法歧視行為。本部將迅速地處理任何歧視投訴，並適當地對違反本政策的僱員進行紀律處分。香港有四項反歧視條例，即《性別歧視條例》（香港法例第480章）、《殘疾歧視條例》（香港法例第487章）、《家庭崗位歧視條例》（香港法例第527章）及《種族歧視條例》（香港法例第602章）。這些條例所禁止的行為包括：

禁止的歧視行為的定義載於本政策第四部分「具體就業中的歧視」。

2. 釋義

「場所使用者」指任何符合以下身分的人：

- (i) 僱員；
- (ii) 僱主；
- (iii) 合約工作者；
- (iv) 合約工作者的主事人；
- (v) 實習人員；或
- (vi) 義工。

3. 歧視法例的適用性

本部每位僱員都有責任和義務確保在招聘或就業過程中或在工作場所內沒有基於性別、婚姻狀況、種族、殘疾、家庭狀況、性傾向、宗教、年齡或國籍的歧視。

4. 具體的就業歧視

4.1. 禁止的歧視行為

以下是香港四項反歧視條例下所禁止的歧視行為的定義以供參考之用。如有不一致之處，以各條例的規定為準。

a. 性騷擾

定義

根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義是：

- (a) 任何人如
 - (i) 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或
 - (ii) 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

(b) 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境。

b. 性別 / 婚姻狀況 / 懷孕歧視

定義

《性別歧視條例》禁止基於性別（男性 / 女性）、婚姻狀況（單身 / 已婚 / 分居 / 離婚 / 喪偶）和懷孕的歧視（「性別歧視條例受保護特徵」）。

c. 殘疾歧視

定義

根據《殘疾歧視條例》，殘疾可被界定為身體或心智方面的機能全部或局部喪失；全部或局部失去其身體任何部分；在其體內存在引致 / 可引致疾病的有機體；該人的身體的任何部分的機能失常、畸形或缺陷；由於失調或機能失常引致該人的學習情況與無此失調或機能失常情況的人有所不同；或任何影響人的思考過程、對現實的認知、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病。

d. 殘疾騷擾

定義

任何人如因另一人的殘疾或因另一人的有聯繫人士的殘疾而向該另一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，應會預期該另一人會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或驚嚇，該行徑便屬殘疾騷擾。

e. 殘疾中傷

定義

任何人士如在公開活動中，基於殘疾而煽動對一名或多名殘疾人士的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，即屬殘疾中傷。

f. 家庭崗位歧視

定義

家庭崗位指負有照顧直系家庭成員的責任。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。

g. 種族中傷

定義

任何人如在公開活動中，基於種族、膚色、世系、民族或人種，而煽動對一名或多名該種族群體的人的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，即屬種族中傷。

h. 性傾向騷擾

定義

性傾向指異性戀（異性傾向）、同性戀（同性傾向）和雙性戀（同性和異性傾向）。性傾向騷擾是基於某人的性傾向而作出不受歡迎行為。騷擾的對象不限於不同性傾向的人士，在某方面與不同性傾向人士有聯繫的人也可受到騷擾。

i. 使人受害歧視

定義

當一個人因曾或被懷疑作出、或擬作出與平等機會政策或四項反歧視條例相關的以下行為：

- (i) 對違反平等機會政策或四條反歧視條例的歧視者或其他人提出指控或投訴；
- (ii) 對歧視者或其他人提出法律程序；
- (iii) 在任何人對歧視者或其他人作出法律程序的有關情況下提供證據或資料；或
- (iv) 引用或根據平等機會政策或四條反歧視條例作出的任何行為，

而受到較差的待遇，即屬使人受害歧視。

然而，如在調查聲稱歧視行為的投訴後，發現該投訴人作出不實和非真誠的投訴，或在調查投訴過程中刻意提供虛假資料，則須面對紀律處分。這情況不屬使人受害歧視。

5. 管理層角色

本部管理層及單位主管致力消除及防止任何就業及招聘期間的歧視，並將採取措施處理歧視問題，包括紀律處分。本部負責監督及在必要時諮詢法律顧問之意見。

6. 歧視投訴程序

6.1. 處理歧視/性騷擾投訴的機制

6.1.1. 成立「歧視/性騷擾調停/投訴小組」

每個個案會設有個案召集人角色，小組人員的姓名、職級及聯絡方法如下：

1. 圓玄學院社會服務部經理鍾安妮女士 電話: 2493 4611
2. 圓玄學院社會服務部經理鍾靜雯女士 電話: 2493 4611
3. 圓玄學院社會服務部經理葉蔚林先生 電話: 2493 4611
4. 圓玄學院社會服務部行政經理楊珍莉女士 電話: 2493 4611

6.1.2. 本部設有非正式及正式處理歧視/性騷擾投訴的機制。若投訴人主要的關注是希望盡快採取非正式行動來遏止歧視/性騷擾行為，而非要就他／她的個案展開調查，投訴便會非正式地處理。

投訴的時限

在一般情況下，書面投訴須於下列時限之內提出，以較後者為準：

- (i) 從投訴人知悉或理應知悉歧視/性騷擾行為，或因其指控的歧視/性騷擾而採取行動後的90天內；或
- (ii) 於調停工作完成或中止後30個工作天內。

「歧視/性騷擾調停/投訴小組」召集人可基於合理的理由，延長上述有關時限。如小組召集人認為考慮接受逾時處理的投訴是公平合理的，亦可以考慮接受投訴。

社會服務部總監的最終決定將被實行，投訴人和指稱的歧視/性騷擾者將被告知結果。

6.2. 投訴人法定權利

本政策並不影響投訴人的法定權利。如投訴人認為適當，可直接向平等機會委員會投訴或在香港區域法院提出民事訴訟。

6.3. 保密

所有有關人士須奉行保密的準則，並遵守《個人資料（私隱）條例》（香港法例第486章）及其他法律。

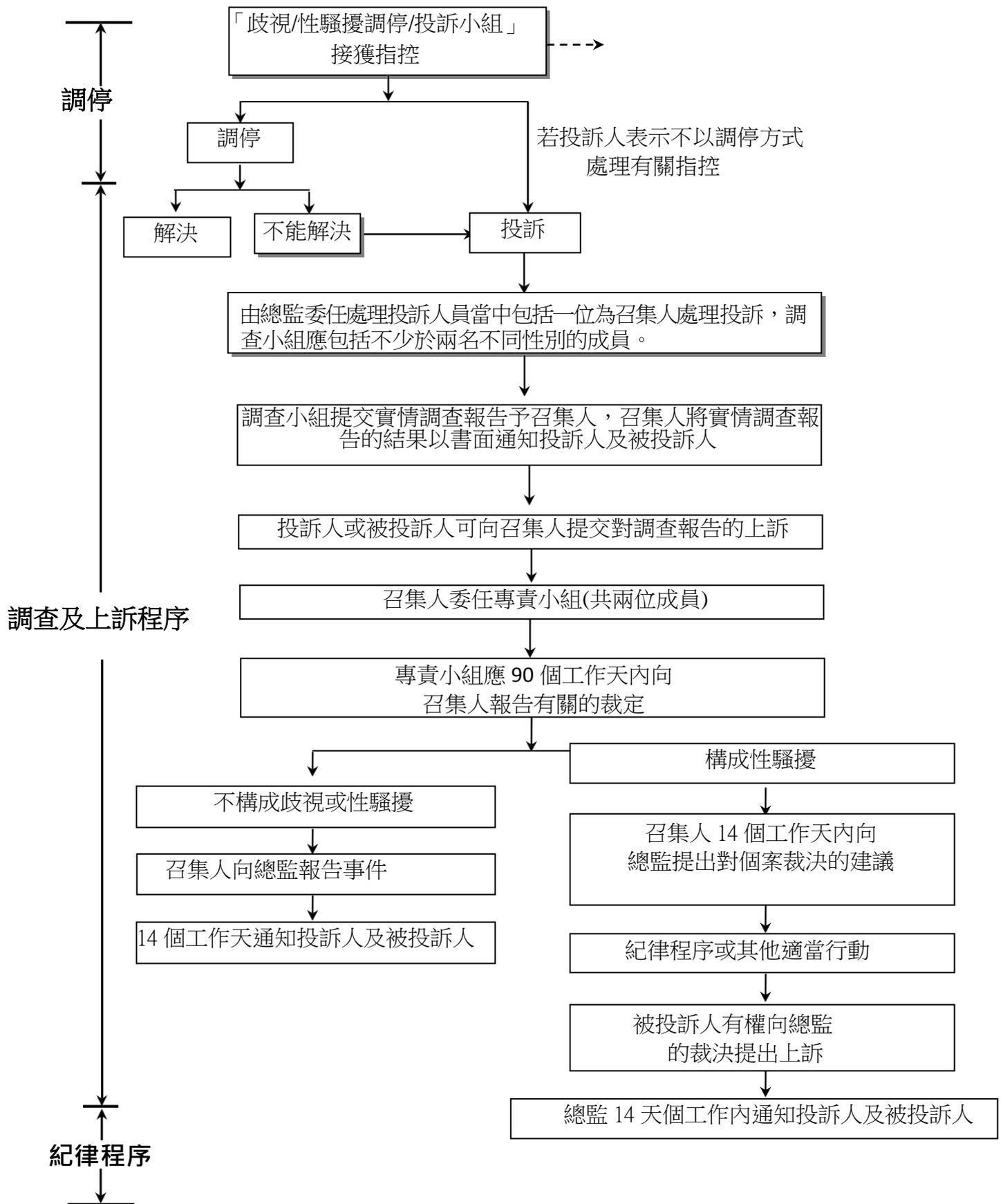
在本政策下，除非《個人資料（私隱）條例》准許或其他法律要求，有關記錄將不會向任何人士披露。未經授權而透露與投訴有關及/或處理投訴的任何資料或文件者，將要面對紀律處分及/或法律行動。

6.4. 利益衝突

任何人如在投訴中有著實際或潛在的利益衝突，應申報其利益，或不得參與該過程。

制定日期: 2022年4月1日

處理歧視及性騷擾投訴流程圖



附件二

「歧視/性騷擾調停/投訴小組」的職責

「歧視/性騷擾調停/投訴小組」的職責包括：

- a) 告知個別人士各種可行的選擇，包括但不限於本部的調停及投訴調查，以及直接向平等機會委員會投訴、或向法庭提出訴訟的權利。
- b) 告知涉及投訴的個別人士或被指控涉及投訴的人士，假如投訴未能透過「歧視/性騷擾調停/投訴小組」執行的程序得到解決，本部尚可提供其他正式的紀律程序。
- c) 告知要求展開調查的人士，投訴必須以書面提出，而該項投訴(包括投訴人的身分)得向被投訴人披露；又向該有關人士指出適用法例和本部現行政策所提供的受害人免受逼害的保障。
- d) 告知所有涉及投訴或被指控涉及投訴的人士，調查報告完成後將呈交總監。
- e) 在接獲指控/投訴後，由不少於兩名「歧視/性騷擾調停/投訴小組」成員組成調查小組，展開調停或調查工作。
- f) 保存投訴及報告的記錄，並管理投訴的過程，使之符合現行適用法例中關於保障私隱的要求。