



平等機會政策

甲) 香港公開大學對平等機會所持立場

1. 凡本大學的成員、僱員或學生，如基於性別、婚姻狀況、懷孕、家庭崗位*、殘疾*或種族*對本大學其他成員、僱員或學生，或任何與本大學有交往的人士作出騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為，均屬違法。本大學不會容忍任何違法的騷擾*、歧視*、中傷*或「使人受害」的歧視*行為，並會在所有的運作上堅守這個原則。
2. 本大學及在本大學擔任督導職位的成員和僱員將採取一切必要措施，確保本大學的成員、僱員或學生，或任何與本大學有交往的人士不會在就業*或學業*上遭受任何違法的騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視。
3. 本大學定會倡導平等的就業及教育機會。
4. 為了提供平等的就業及教育機會，本大學會給予殘疾的職員、學生、入學申請者及求職者合理的遷就*，除非此等遷就會對大學造成不合情理的困難*。
5. 本大學全面採納平等機會委員會根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》而制定的實務守則。
6. 本大學的成員、僱員及學生均須遵守平等機會委員會根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》而制定的實務守則。他們可能要對自己所作的行為承擔個人責任。
7. 本大學的成員、僱員及學生可以積極參與消除違法的騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為。例如多瞭解有關歧視的問題、對該等事件保持敏銳的警覺性，及確保其本人的操守行為不會冒犯他人。
8. 大學會定期檢討平等機會政策，並諮詢有關持份者的意見。

[*有關該名詞的解釋，請參閱「定義」一欄。]

乙) 定義

1. 殘疾

殘疾指身體、心智、感官、神經或學習能力方面的殘障，及身體內存有某些引發疾病的有機體〔例如愛滋病病毒〕；亦指身體任何部分的機能失常、畸形或毀損；或影響一個人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或導致行為紊亂的任何失調或疾病。殘疾包括現存的、曾經存在但已不再存在的、在將來可能存在的或歸於任何人的殘疾。

2. 殘疾歧視

2.1 殘疾歧視 包括基於下列情況而歧視某人：

- i) 因與他／她有聯繫的人士〔例如其照料者或親屬〕身患殘疾；
- ii) 因該名人士帶備或擁有具減輕患情或治療作用的裝置或輔助器材，或任何與此有關的事宜；或
- iii) 因該名人士由傳譯員、閱讀者、助理人員或照料者陪同，或任何與此有關的事宜。

2.2 例外情況

2.2.1 在下列情況下，僱主在進行招聘或提供晉升、調職、培訓機會時，如有殘疾歧視的行為，並非違法：

- i) 當「沒有殘疾」是工作的真正的職業資格；
- ii) 殘疾人士無法執行工作的固有要求；或
- iii) 殘疾人士為執行工作的固有要求而需要僱主提供非殘疾人士所不需要的服務或設施；而作出該等安排會對僱主造成不合情理的困難。

2.2.2 在下列情況下，一所教育機構如有歧視行為，並非違法：

- i) 當該教育機構拒絕或沒有接受一名殘疾人士的人學申請，因為如收納該學生入學，該學生將需要非殘疾學生所不需要的服務或設施，而提供該等服務或設施會對該機構造成不合情理的困難。
- ii) 在以下情況歧視殘疾人士：
 - 該殘疾人士不能合理地做到該教育機構規定其學生要做的某些行動或活動；
 - 參與或將參與某行動或活動的學生，經由基於他們與該行動或活動相關的，並以他們彼此之間作相對比較的技巧及能力而言屬合理的方法所挑選。

3. 殘疾騷擾

對殘疾人士的騷擾是指基於某人的殘疾對該名人士作出不受歡迎的行徑，或因一名人士的有聯繫人士身患殘疾而對該人士作出不受歡迎的行徑，而在當時的情況下，一個合理的人應會預料到該受騷擾者會感到被冒犯、侮辱或驚嚇。

4. 殘疾中傷

對殘疾人士的中傷 是指透過任何「公開活動」，煽動對殘疾人士的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷。嚴重殘疾中傷 指在上述活動中涉及威脅對殘疾人士的身體或其處所或財產、或其可以到達的處所或可獲得或享用的財產加以損害。煽動他人對殘疾人士採取以上行動亦屬嚴重殘疾中傷，乃屬刑事罪行。

5. 歧視

5.1 直接歧視 是指在類似情況下，基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、家庭崗位、殘疾或種族理由而給予某人較差的待遇。

5.2 間接歧視 是指表面上一視同仁，對不同性別、不同婚姻狀況或不同種族的人士，有沒有身孕的女士，有沒有家庭崗位，或有沒有殘疾的人士都給予同等待遇，而實際上卻使某部分人遭受歧視。

6. 學業

個人的學業，包括但不限於以下各層面：獲錄取修讀一門科目或課程、評級、推薦信、課業、優等榮譽、研究機會、獎學金、補助金、事業發展、就業機會、使用設施、試讀、終止學籍及課堂情況。

7. 就業

個人的就業，包括但不限於以下各層面：僱用、留任、再度委任、通過考績關限、晉升、終止服務、裁員、重新委派、調職、薪酬、薪酬調整、表現管理、獎勵、附帶福利、工作量、工作前途、培訓發展，以及工作環境。

除僱傭關係外，其他僱用範疇包括職業介紹所提供的服務、聘任合約工作者或委托佣金經紀人，及加入工作者組織或僱主組織成為會員。

8. 家庭崗位

家庭崗位 是指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位。直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關係的任何人。

9. 騷擾

騷擾 是指對一名人士作出不受歡迎的行徑，而在當時的情況下，一個合理的人應會預料到該受騷擾者會感到被冒犯、侮辱或驚嚇。殘疾騷擾、性騷擾及種族騷擾皆屬違法行為。

除大學的成員、僱員或學生外，寄售櫃專員、義工和實習人員均受保障

10. 種族

種族就某人而言，指該人的種族、膚色、世系、民族或人種，並包括他人認定歸於該人的種族、膚色、世系、民族或人種。種族群體指藉參照種族、膚色、世系、民族或人種而界定的群體，而提述某人的種族群體，即提述該人所屬的(或他人認定歸於該人而屬的)種族群體。

11. 種族騷擾

如因某人或其^{*}有聯繫者的種族而向該人作出不受歡迎、謾罵、侮辱或令人反感的行為，以致令該人感到受冒犯、羞辱或難堪，該種行為便是種族騷擾。種族騷擾可以是任何形式，包括身體上的、視覺的、口頭或非口頭的，單一事件也可能構成種族騷擾。如因某人或其^{*}有聯繫者的種族而營造一個令該人感到在種族方面具有敵意的環境，亦屬種族騷擾。根據法例，種族騷擾是違法的。

^{*} 有聯繫者 – 就某人而言，包括該人的配偶；與該人在真正的家庭基礎上共同生活的另一人；該人的親屬；該人的照料者；及與該人有業務、體育或消閒關係的另一人

12. 合理的遷就

合理的遷就 是指採取措施或行動，以便提供平等的就業及教育機會，例如調整程序、提供特別的輔助器材、設施或服務等以滿足殘疾人士的個別需要。為確定需要作出的遷就，僱主及教育機構可能需要作出詳細的評估，而每宗個案都應按其本身的情況作出考慮。

僱主為殘疾的僱員及求職者所提供的調整可包括

- i) 修改或調整招聘及甄選的程序；
- ii) 改動工作場地；
- iii) 更改工作設計、工作進程或其他工作常規；
- iv) 提供及改裝設備；及
- v) 提供訓練及其他協助。

在教育方面，教育機構可考慮按個別殘疾學生及入學申請者的情況調整收生過程、課程設計及考核方法、服務及設施的提供等。

13. 性騷擾

性騷擾 是指任何當事人不想要、不歡迎或沒有要求的涉及性的行為，而一名合理的人應會預料到該被騷擾者會感到被侮辱、驚嚇或冒犯。

性騷擾可以不同的形式進行，包括動作、身體上或視覺上的接觸、言語上的批評、笑話、性要求、展示不雅的物品或其他營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的環境的行為。

舉例說，下列情況將構成性騷擾：

- i) 當事人有理由相信作出上述行為的人士清楚表明或者暗示，有關當事人的聘用或學業任何方面的安排，是以順從上述行為作為條件；
- ii) 當事人如拒絕上述行為，會影響涉及對當事人的聘用或學業所作的決定；或
- iii) 上述行為會導致以下的效果：
 - 不當的妨礙某人的工作表現或學習；或

- 營造了一個滿有恐嚇性、敵意或難以忍受的工作或學習環境。

於審定某種行為是否構成性騷擾時，所有紀錄及該事件的每項細節俱在考慮之列。

14. 不合情理的困難

根據《殘疾歧視條例》，假如僱主及教育機構在提供合理的遷就時遇上不合情理的困難，可獲豁免法律責任。

在確定甚麼會構成不合情理的困難時，必須對有關個案的相關情況作出考慮，包括

- i) 為任何殘疾人士所作出的遷就的合理程度；
- ii) 遷就可能帶給有關人士的利益或令有關人士蒙受損害的性質；
- iii) 有關人士所患的殘疾的實際影響；及
- iv) 財政狀況及所需開支預算〔包括經常性開支〕。

僱主及教育機構需負起每宗個案中不合情理的困難的舉證責任，證明他們作出遷就所遇上的困難已達到不合理的程度。

15. 「使人受害」的歧視

「使人受害」的歧視是指在類似的情況下，任何人〔歧視者〕給予他人〔受害人士〕較差的待遇，原因是該歧視者知悉該受害人士或第三者已作出或擬作出下列事情，或懷疑該受害人士或第三者已作出或擬作出下列事情：

- i) 根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》對該歧視者或任何其他人士提出法律程序；
- ii) 就任何人根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》對該歧視者或任何其他人士提出的法律程序提供證據或資料；
- iii) 根據或援引《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》對該歧視者或任何其他人士作出任何其他事情；或
- iv) 指稱該歧視者或任何其他人士曾作出一項構成《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》所指的違法作為。

16. 中傷

中傷指任何人藉「公開活動」煽動對另外一名人士的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷。殘疾中傷及嚴重殘疾中傷與種族中傷及嚴重種族中傷皆屬違法行為。

丙) 就騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為投訴的申訴程序

1. 任何職員、求職者、學生或入學申請者如認為在大學內遭受到騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視，均可採取下述申訴程序，並宜於指稱事件發生後盡快作出投訴。投訴人備存有關事件的書面紀錄可有助其進行申訴。本大學有正式的和非正式的申訴程序供申訴人選擇。除了採用以下的校內程序，投訴人亦可以直接向平等機會委員會提出申訴〔該會通常會處理在事件發生後十二個月內的投訴〕，或向法院提出訴訟〔法庭通常受理在事件發生後二十四個月內的申訴〕。
2. 如投訴人認為事件構成刑事罪行並決定報警，大學建議投訴人先將事件告知校長，然後報警。
3. 校長將委任一位平等機會主任擔任聯絡人，負責受理有關騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為的申訴，並向本大學平等機會委員會主席報告有關個案，以便採取適當行動。該委員會的職責是監察大學在審理個案的過程中，遵行此等指引的情況。
4. 大學會迅速、機密及公正地處理所有投訴。所有有關人士均應支持其同事、同學或其他大學的成員，一同打擊違法的騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為，他們可以為事件作見證人或透過其他恰當的方式提供協助。
5. 非正式申訴程序
 - 5.1 非正式申訴程序適用於當有關人士並不察覺某些行徑已冒犯他人。這程序也有助大學能在最早的階段，迅即採取行動制止不受歡迎的行徑。任何人士如認為受到騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視，可先尋求非正式的解決方法，包括私下調解及調停，當中不涉及公開制裁，事件亦不會記錄在案。
 - 5.2 非正式途徑包括由投訴人直接與被投訴人面談，或投訴人自行物色一位他／她感到可以放心傾訴的訟務人，例如院長／總監／部門主管、學科主任或另一位督導人員。這位訟務人可給予投訴人意見和支持，並可充當投訴人與被投訴人之間的非正式調停人。如情況許可，投訴人應與被投訴人討論所涉事件，務求以非正式方法解決問題。
 - 5.3 在此階段，平等機會主任可就非正式和正式申訴所涉的一般程序提供資料。
 - 5.4 若有關騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視的事件未能以私下調解或調停的方式解決，或投訴人認為該事件只有透過正式投訴的方式才能解決，他／她可以循正式程序提出申訴。若訟務人／調停人認為被投訴的行為性質嚴重，他／她應建議投訴人採取正式申訴程序。
 - 5.5 以私下調解或調停為解決方法，所牽涉的有關人士必須將在整個過程中獲知的全部資料絕對保密。任何被發現洩漏個中機密的人士將受紀律處分。
6. 正式申訴程序
 - 6.1 提出申訴
 - 6.1.1 投訴人可以提出書面申訴。日後的行動將以該申訴書為根據。平等機會主任會要求投訴人提供曾目擊申訴書所指不當行為的人士的資料，並就指稱的騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為徵集其他證據。

6.1.2 投訴人只要真誠地提出投訴，絕不會因為提出投訴而受罰。如查明該申訴純屬惡意中傷他人，投訴人將受紀律處分。

6.2 備案

6.2.1 根據正式申訴程序進行的所有活動一律須記錄在案。有關紀錄由平等機會主任保存。

6.2.2 所有紀錄均屬機密。除非法律規定必須披露，否則，並非直接處理有關事件或並非受該事件影響的人士絕對不會獲知其中資料。任何被發現洩漏個中機密的人士將受紀律處分。

6.3 確定投訴繼續受理

6.3.1 平等機會主任接獲書面投訴後一個月內，會決定事件是否繼續受理。平等機會主任會就投訴人提出的指控進行初步調查，包括在保密情況下，約見投訴人所指曾目擊指稱的騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為的人士。

6.3.2 平等機會主任會根據調查結果，徵詢本大學平等機會委員會主席以決定適當的跟進行動，例如不再繼續受理有關個案、進行調解，或引用紀律程序。

6.4 引用紀律程序與處分

6.4.1 如大學決定繼續受理有關個案，會引用正式的紀律程序。任何本大學學生、職員或行政組織如被裁定有騷擾、歧視、中傷或「使人受害」的歧視行為，大學有權採取紀律處分，處罰犯事人。

6.4.2 如大學認為事件屬於刑事罪行，在得到投訴人的同意下，可向警方備案。

6.5 上訴

6.5.1 如大學決定不繼續受理有關個案，平等機會主任必須向投訴人解釋作出有關決定的原因。投訴人如不滿意其解釋，可向校長提出上訴。

6.5.2 投訴人必須以書面提出上訴，陳明上訴理由。平等機會主任必須將上訴書，連同其本人就不引用紀律程序處理該個案所作的書面解釋，一併提交予校長。

6.5.3 校長如決定投訴人上訴得值，會指示平等機會主任引用紀律程序受理有關個案。

6.6 利益衝突

6.6.1 任何職員執行以上申訴程序時，如出現公職與私人利益的衝突，大學將會委派另一位職員處理該投訴個案。

如有查詢，可聯絡大學平等機會主任
傳真：2392 9132
電郵：eoo@ouhk.edu.hk