

# 疫情下的平等學習 – 「支援SEN學生研討會」

2021年2月24日

## 簡介反歧視條例 – 學校的角色與責任

平等機會委員會行政總監(營運)  
朱崇文博士

# 內容

- 認識反歧視條例
- 認識在條例下的學校角色與責任

# 反歧視條例

## 平機會負責執行四條反歧視條例

性別歧視條例  
1996

殘疾歧視條例  
1996

家庭崗位歧視條例  
1997

種族歧視條例  
2009

## 反歧視條例

## 受保障特徵

### 性別歧視條例

- 性別、婚姻狀況、懷孕、  
餵哺母乳 (將於2021年6月19日生效)

### 殘疾歧視條例

- 殘疾

### 家庭崗位歧視條例

- 家庭崗位

### 種族歧視條例

- 種族

# 受保障特徵的定義

## 性別/婚姻狀況/ 懷孕/餵哺母乳 的定義

**性別**：男性或女性

**婚姻狀況**：未婚、已婚、分居、離婚或喪偶

**懷孕**：懷孕女性，保障不只限於懷孕期間

**餵哺母乳**：女性作出集乳/向兒童餵哺母乳的作為，女性屬以本身母乳餵哺兒童，但在相關歧視作為作出時並沒有餵哺母乳

於2021年6月19日生效

# 受保障特徵的定義

## 殘疾定義

身體或心智方面**機能**的全部/局部喪失

**身體任何部分**的全部/局部喪失、機能失常、畸形或毀損

體內存在**有機體**而引致疾病，或存在可引致疾病的有機體

由於失調或機能失常引致**學習困難**

影響對現實情況理解判斷或引致**行為紊亂**的疾病

# 受保障特徵的定義

## 殘疾定義

殘疾包括：現存/曾經存在但已不存在/  
將來可能存在/歸於任何人的殘疾

有聯繫人士的殘疾：配偶/親屬/照料者/  
真正家庭基礎上生活的另一人/有業務、  
體育或消閒關係的另一人

# 殘疾歧視條例 - 傳染病

## 殘疾歧視條例

例外情況：

某人的殘疾屬任何**傳染病**(愛滋病除外)及有關的歧視性作為是**為保護公眾健康屬合理地需要的**

傳染病包括：

**《預防及控制疾病條例》(第599章)**及衛生署署長藉憲報公告所指明的可傳播的疾病



# 受保障特徵的定義

## 家庭崗位定義

### 有照顧「直系家庭成員」的責任

#### 直系家庭成員包括

血緣關係：父母、兄弟姊妹、兒女、祖父母

婚姻關係：夫妻

姻親關係：家姑、家翁、岳父、岳母

有領養關係：領養的子女

# 受保障特徵的定義

## 種族定義

種族 (Race)

---

膚色 (Colour)

---

世系 (Descent)

---

民族 (National origin)

---

人種 (Ethnic origin)

---

# 受保障特徵的定義

## 種族定義

因被當為某種族人士 **2020新修訂條文**

有聯繫人士的種族 **2020新修訂條文**

配偶/親屬/照料者/真正家庭基礎上生活的另一人/  
有業務、體育或消閒關係的另一人

# 適用範疇

- 僱傭
- 教育
- 貨品、設施及服務的提供
- 處所的處置或管理 / 會社參與及體育活動 / 大律師
- 進入處所 *只適用於《殘疾歧視條例》*
- 政府執行職能或行使權力 *不適用於《種族歧視條例》*<sup>12</sup>

# 違法行為

歧視 (四條條例)：直接歧視/間接歧視

騷擾：性騷擾、殘疾騷擾、種族騷擾

中傷/嚴重中傷：殘疾、種族

使人受害的歧視 (四條條例)

## 直接歧視

- ❑ 基於一個人的性別、懷孕、婚姻狀況、殘疾、家庭崗位或種族
- ❑ 在可比較的情況下，給予該人**較差的對待**

例子：校方不准許使用輪椅的學生參加學校旅行

## 僱傭範疇的性別歧視 (工作服飾)

- 學校實施服飾守則，**所有女教師只可穿連衣裙或半身裙上班**。  
男教師則沒有相應的限制
- 女教師在衣著守則方面受到較男教師嚴格的限制。**投訴人稱因性別而受到學校的歧視，最終被迫自行辭職**
- 平機會給予她法律協助，向法庭申請發出令狀，**校方同意向投訴人道歉及給予賠償作和解，並承諾檢討其服飾守則**

## 間接歧視

- ❑ 對所有人**同樣地施加一些條件或要求**
- ❑ 但對某一性別、懷孕女性、某一婚姻狀況人士、殘疾人士、有家庭崗位的人士、某一種族人士**構成不成比例的負面影響**
- ❑ 而條件或要求在相關的情況下並**不合理**

例子：一名患有長期病的學生需經常到醫院接受治療，未能達校方的一般出席率要求，所以在操行方面獲得較差的等級，而學校不能顯示施加該項要求是有理由支持的



## 僱傭範疇的殘疾歧視 (病假)

- 蕭先生任職教師超過14年，**在他放約兩個半月病假期間，學校將他解僱，校方聲稱是因他缺勤而非殘疾而解僱他**
- **法庭以蕭先生的情況與兩個假設對象就相若情況作出比較**，即放產假/擔任陪審員而需要缺勤，校方確認會讓放產假及擔任陪審員的教師繼續留任
- 法庭將蕭先生的情況與以上兩個假設對象的情況比較，**裁定若非因蕭先生的殘疾，他便不會被解僱**

## 使人受害的歧視 (Victimisation)

由於(或懷疑) 受害人或其他人根據條例已/擬作出以下事情，  
而給予該人較差的待遇：

- 提出法律程序、提供證據或資料 (例如：在投訴程序中當證人)
- 作出其他事情 (例如：協助投訴人作投訴)
- 指稱某人曾作出違法行為 (例如：舉報性騷擾者)

# 騷擾

- ❑ 騷擾可以是**任何形式**的, 包括書面/口頭/視覺/手勢/圖像等
- ❑ **沒有意圖**也可構成騷擾
- ❑ **單一事件**也可以構成騷擾

# 違法騷擾涵蓋的關係 - 僱傭/教育/服務提供

| 涵蓋的範疇 | 關係  |
|-------|---|
| 僱傭    | 僱主 ↔ 求職者/僱員<br>僱員 ↔ 僱員<br>僱員 → 求職者            |
| 教育    | 教育機構成員/職員 ↔ 申請入學者/學生<br>學生 ↔ 學生<br>學生 → 申請入學者 |
| 服務提供  | 服務提供者 ↔ 服務使用者                                 |

# 共同工作場所的騷擾

## 2020新修訂條文

- **保障在共同工作場所工作但卻沒有僱傭關係的人士免受騷擾**，  
例如：寄售專櫃的員工、**義工和實習人員**
- 共同工作場所的例子：
  - 實習人員從事實習工作的機構辦公室
  - 不同機構的員工共用工作設施的共同工作間
  - 義工進行義工工作的非政府機構的服務中心

# 服務提供/會社的騷擾

## 2020新修訂條文

- **保障服務提供者**免受顧客的殘疾騷擾和種族騷擾
- **保障會社成員**或已申請成為會社成員的人免受會社管理層的性騷擾和殘疾騷擾

# 性騷擾

## 1) 對個別人士的性騷擾

### 主觀測試

任何人如對另一人提出**不受歡迎的**：  
性要求/涉及性的行徑/獲取性方面好處的要

### 客觀測試

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**

## 性騷擾例子

- 色迷迷的看著別人身體部位
- 評論別人的身材
- 查問別人的性生活
- 不受歡迎的身體接觸
- 上司向你提出性要求，暗示有助你快速升遷



## 和解個案：性騷擾

- **一名小學教師指稱校長於5年間數度性騷擾她**，包括就她的衣著及外貌說淫穢的笑話及評語，有一次是近距離身體接觸
- 她拒絕校長在性方面的要求後，他便對她諸多挑剔，以迫使她辭職。**她亦指稱，校方應為校長的性騷擾行為負上轉承責任**
- 雙方選擇提早調解。校長書面承諾日後不會提及這些投訴，並且不會就此事對投訴人作出負面的評語。**校方向校長發出勸喻信，要求他與同事接觸時改善說話用詞，並尊重下屬的感受**

# 性騷擾

## 2) 在性方面具 敵意/威嚇性 的環境

如自行或聯同其他人作出**涉及性的行徑**

而該行徑造成對該人**有敵意或具威嚇性的環境**

例子：

高談與性有關的淫褻笑話

展示與性有關的不雅圖片或海報

## 殘疾/種族騷擾

### ❑ 對個別人士的殘疾/種族騷擾

基於**某人的殘疾/有聯繫人士的殘疾**

**某人的種族 /有聯繫人士的種族/因被當為某種族人士**

作出不受歡迎的行徑，而一名合理的人在顧及所有情況後，  
應會預期當事人會感到受冒犯、侮辱或威嚇

### ❑ 具敵意環境的種族騷擾

## 中傷/嚴重中傷

### 中傷

- 藉公開活動煽動對殘疾人士/某種族人士的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷
- 至於是否有人因此被煽動並不相關

### 嚴重中傷

- 中傷的定義及損害或威脅殘疾人士/某種族人士的身體、其處所或財產屬刑事罪行
- 最高可判罰款港幣十萬元及監禁2年

# 法律責任

- 1) 個人責任及從犯責任
- 2) 僱主責任及主事人責任(轉承責任)
- 3) 任用實習人員及義工的人的責任(轉承責任)

# 個人責任/從犯責任

## 個人責任

- 為自己作出的違法歧視、中傷或騷擾行為負上個人法律責任

## 從犯責任

- **指示、施壓、或明知而協助他人**作出條例下的違法行為，亦需要負上法律責任

# 主事人責任及僱主責任

## 僱主責任 (轉承責任)

- 任何人**在其受僱用中**所作出的任何事情，**須亦視為是由其僱主所作出**
- 不論其僱主是否知悉或批准他作出該事情

## 主事人責任 (轉承責任)

- **代理人獲主事人授權下作出的任何事情，都視為主事人所作**
- 不論是明示或暗示/事前或事後授權

## 任用實習人員/義工的人的責任

任用實習人員/  
義工的人的責任  
(轉承責任)

- 實習人員在實習過程中/義工在進行義工工作過程中的作為，須亦視為任用該實習人員/義工的人作出
- 不論任用該實習人員/義工是否知悉或批准作出該作為



# 免責辯護

僱主

任用實習人員的人

任用義工的人

- 免責辯護
- 如證明已採取**合理地切實可行的步驟**，以防止該僱員/實習人員/義工作出在其受僱用中/實習中/義工工作中作出違法歧視行為，即為免責辯護

## 合理地切實可行的步驟

例如：

- ✓ 訂立及落實清晰的**平等機會政策**
- ✓ 設立**申訴渠道**及委任**合適人員**負責處理投訴
- ✓ 定期為僱員、實習人員、義工**提供有關平等機會的培訓**

# 學校的角色與責任

## 保障學生的平等學習機會

教育機構如歧視有殘疾的學生、某種族或某性別的學生 (包括申請入學者)，即屬違法。例如：

- 在錄取學生的條款上
- 拒絕接受或故意不接受入學申請
- 獲得或享用任何利益、設施或服務的方式上，或拒絕獲得或享用該等利益、設施或服務
- 開除在教育機構的學籍，或使該人遭受任何其他損害

# 教育實務守則

## 實務指引

1) 制定平等機會政策

---

2) 合理的遷就

---

3) 錄取學生

---

4) 課程設計/考核

---

5) 索取資料及保密原則

---

# 1) 制定平等機會政策

- 表明學校不會容忍歧視的行為，列明致力推廣平等機會的目標
- 宣傳這些政策，讓持分者取得有關的資料
- 清楚訂出處理申訴的程序
- 為有需要的學生設立支援機制
- 定期檢討這些政策，並在檢討過程中諮詢適當的組織

## 注意事項 (衣飾守則/校服規定)

學校在施加規定時，應考慮文化環境和個別需要作出合理遷就

- **種族方面** - 某些文化和宗教規定信徒必須遵守一些衣着守則，例如穿着或配戴一些特定物品、不得剪頭髮、穿着寬鬆的傳統衣服等
- **殘疾方面** - 應按需要靈活地提供遷就，例如: 可讓因手臂燒傷而有疤痕的學生着長袖衫
- **性別方面** - 校方應以開放態度制訂校服規則，均等地套用於和性別男女生，避免性別定型

## 注意事項 (跨性別人士的保障)

- 據美國精神醫學會《DSM-5》中的更新定義，**性別焦慮症Gender Dysphoria** 代替了原本帶有貶義的性別認同障礙
- **消除標籤和誤解** - 認識性別焦慮症，並停止對跨性別人士的歧視和偏見
- **不歧視和騷擾** - 性別認同不一致而導致的精神焦慮狀況，受《殘疾歧視條例》所保障
- **友善措施** - 設立性別友善洗手間



## 2) 合理的遷就

- 遷就是指採取措施或行動，以便為有殘疾的學生提供平等機會
- 遷就的類型和程度因應學生的需要，要考慮：
  - **遷就是合理的，重點在於提高學生的獨立能力**
  - **遷就對學生及其他人造成最少的打擾和干預**
  - **提供或維持遷就的財政支出**

## 3) 錄取學生

### 招生

- 學校的宣傳單張、課程資料和申請表應因應以多種方式如電話講解或網上提供資料。在設計網頁時，應考慮到有殘疾人士的需要

### 甄選準則

- 學校應以同樣的準則評估有殘疾和沒有殘疾的申請人的能力
- 準則是合理的，而且與甄選的目的相關
- 不應假設殘疾人士能或不能學習或完成學習那些學科
- 收生準則應經過嚴謹的審核，以確保沒有間接殘疾歧視

## 3) 錄取學生

### 甄選程序

- 學校應確保收生過程中實踐平等機會：
  - 所有申請人知悉，有殘疾的申請人可與指定的人員商討其需要
  - 在適當且有殘疾人士可到達的地點進行面試
  - 面試程序有彈性，可以因應有殘疾的申請人的需要作出調整

## 和解個案：拒絕錄取SEN學生

### 一名有亞氏保加症的男童申請入讀中學

- 男童並獲安排面試，但其母親指稱，學校行政人員與家長見面時**只集中問及男童的殘疾，卻沒有提問他的日常及校園生活**
- **男童的申請最終被拒**，其母親指稱學校基於男童的殘疾而作出歧視
- 經提早調停後，**學校答應在家長提交補充資料後，重新考慮男童的入學申請**

# 注意事項 (非華裔學生及家長的需要)

## 收生及面試的語言要求

- 因非華裔考生不懂廣東話而不予進行面試? 或基於非華裔考生不懂英語而拒絕安排面試?
- 校方只要求非華語申請人在面試時要考中文，華語的申請人則沒有這種安排?

## 學校資訊/家長通告

- 在學校的網頁上，基本和重要的資訊如學校背景、派發和遞交入學申請表的日程和方法、收生準則等只提供中文版本?
- 學校只提供中文通告，但沒有相應的英語支援如求助電話/老師解釋，令非華語家長求助無門?

## 4) 課程設計/考核

### 課程設計

- 確保有殘疾的學生可參與同樣的課外活動，如露營、參觀等
- 因應有關殘疾學生的個別需要，調整某些科目的內容及教授方法

### 考核

- 顧及個別有殘疾的學生的需要而調整有關考核的方法，例如：
  - 准許有書寫困難的學生考筆試時有額外的應考時間
  - 准許不能用手書寫的學生用錄音作答

## 和解個案：拒絕SEN學生申請參加活動

### 一名有亞氏保加症、注意力不足和過度活躍症的小學生 申請參加暑假課外活動被拒

- **學校表示是根據他過往的記錄而作出決定的**，因該學生曾在參加暑期活動時行為失控及不遵從指示
- 該家長質疑拒絕的原因，因**他們遞交申請時，學校未有反映其顧慮**。學校已經接受了其申請，卻在繳費時才通知申請遭到拒絕
- 經提早調停後，**學校同意書面道歉，亦答允改善與家長間的溝通及學生活動的安排**，避免同類事情再次發生

## 5) 索取資料及保密原則

- 任何人如要求另一人提交資料，從而作出殘疾歧視的行為，但一名沒有殘疾的人通常不會被要求提交該等資料，此索取資料的行為即屬違法
- 學校應確保其收集及/或保留學生或申請入學者的殘疾資料，目的是基於：
  - 向學生提供遷就，包括評估所需作遷就的性質和程度
  - 為學生的能力作出評估，以認清學生可遵守課程中不帶歧視的要求
- 學生可選擇是否透露自己的殘疾，這完全是個人的決定



## 總結: 建立共融校園

- ✓ 尊重各人的平等機會權利，協助締造和維持沒有歧視的安全環境
- ✓ 制訂政策、為員工及學生提供平等機會及多元文化培訓
- ✓ 嚴正處理職場欺凌或校園騷擾，不袖手旁觀或默許它發生。當身旁有人做出違法歧視或騷擾時，應迅速處理，並向受害者提供支援

# 謝謝



## 聲明:

此簡報所用的一切教材僅供參加者參考，並不代表法律意見。  
如有任何查詢或需進一步資料，歡迎與平等機會委員會聯絡。