



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

建構共融校園 推動種族共融及預防種族歧視

黎榮耀

訓練主任(少數族裔事務組)

平等機會委員會

2021年11月2日

講座目的

- 認識《種族歧視條例》在學校的適用情況
- 建立共融校園的原則及良好常規
- 總結、答問環節及填寫問卷



認識 《種族歧視條例》

平等

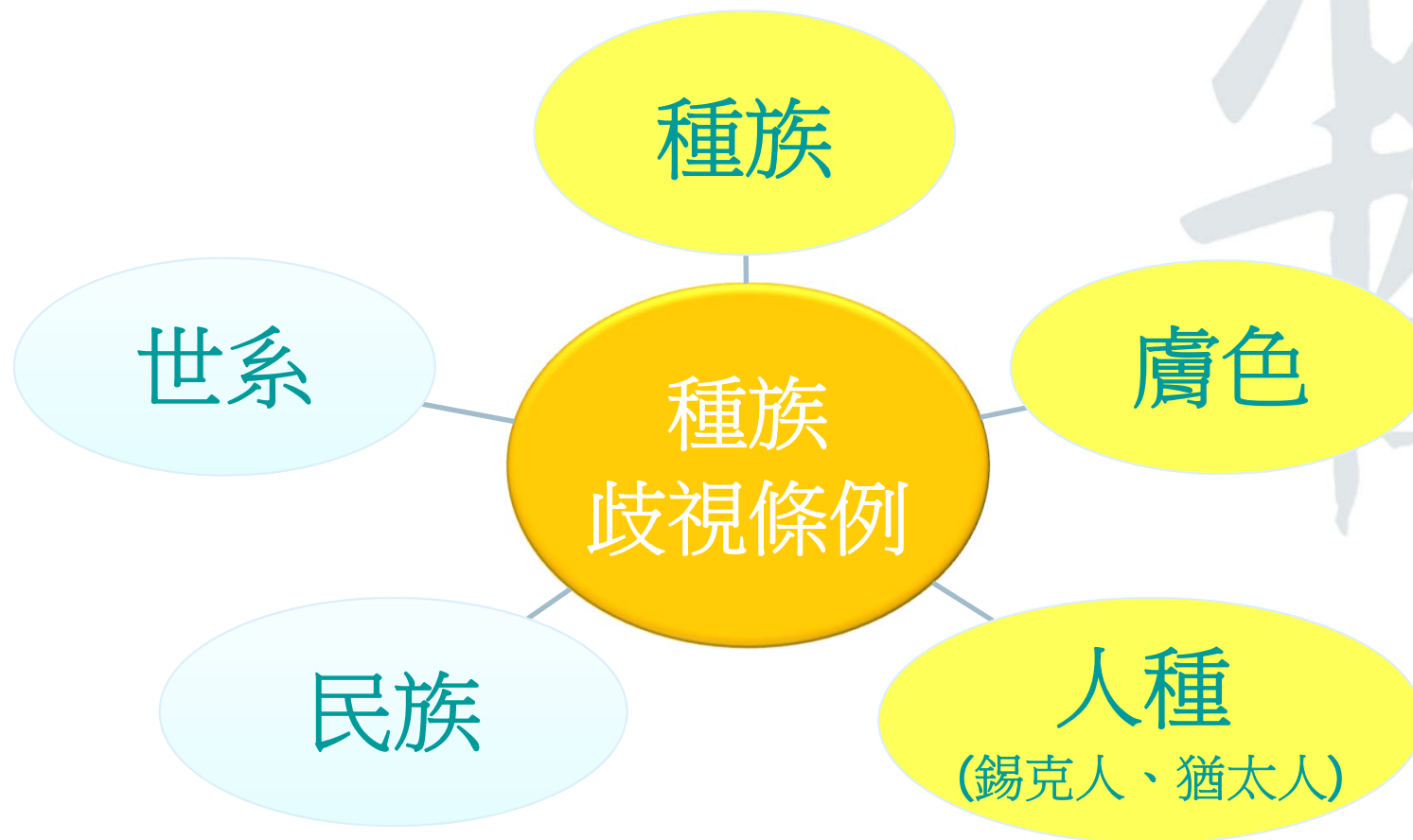
學校的角色和責任

- 保障學生的平等學習機會
 - ◆ 教育機構如歧視某種族的學生(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

《種族歧視條例》

- 目的：
 - ◆ 將基於種族的歧視、騷擾和中傷定為違法行為
 - ◆ 禁止基於種族而對人作出嚴重中傷
- 生效日期：2009年

種族的定義



不構成種族

- 新界原居民
- 永久性居民、居港權、入境權等
- 居港年期
- 國籍、公民身份、居民身份

不
等

有聯繫人士

- 禁止基於「有聯繫人士」的種族而遭受直接種族歧視及種族騷擾
- 「有聯繫人士」包括該人的配偶、親屬、照顧者、與該人在真正的家庭基礎上共同生活的另一人；及與該人在業務、運動或娛樂上有關係的一人
- 例子：基於入學申請者家長或監護人的種族而拒絕錄取學生

被假定為某種族

- 保障免因被假設或當為某特定種族群體的人而受到直接歧視和騷擾
- 例子：某華裔老師的膚色和口音被誤認為是菲律賓裔，並因而遭受另一位同事種族騷擾

適用的範疇

僱傭

教育

貨品、設施及
服務的提供

處所的處置或
管理

公共團體

會社

條例適用於教育範疇

教育範疇的可能例子

- 課堂上的教與學
- 學生的訓導與輔導
- 課外活動

例外情況：種族的定義不包括語言，沒有規定教育機構需為任何種族的人士變更其假期安排或授課語言、或為此作出不同的安排

條例適用於服務提供範疇

服務提供範疇的可能例子

- 讓公眾查閱的學校資料，例如入學資料
- 家長溝通 / 學校通告
- 家長講座
- 其他

條例適用於僱傭範疇

僱傭範疇

- 一般僱傭
- 合約員工
- 合夥
 - ◆ 外判服務
 - ◆ 委派服務

違法行為

直接歧視

間接歧視

使人受害的
歧視

騷擾

中傷

嚴重中傷

直接歧視 (Direct Discrimination)

- 基於某人的種族
- 在可比較的情況下
- 給予較差對待*

*包括基於種族而將某人與其他人隔離

平等

間接歧視 (Indirect Discrimination)

- 向所有人施加劃一的要求/條件
- 對某類人士會有不良影響
 - 符合有關規定的人數比例較少
 - 實質損害
- 是否有理由支持有關規定?
- 是否有其他相應安排?

可能出現間接歧視的情況

- 家長通告的語文
- 學校資訊的語文
- 校服要求
- 宗教活動安排

平等

法庭案例 (HCMP 424/2020)

- 某公司負責經營某國際學校，公司組織章程強調其德國特色，以鞏固德語成員對公司的掌控權，當中包括：
 - 規定具備流利德語書寫及口語能力的成員才有資格參選董事會；
 - 規定所有董事會會議須以德語進行；以及
 - 只容許具德語背景的成員擔任主席、第一或第二副主席及司庫
- 該公司向法庭申請宣布有關條文違反《種族歧視條例》，因而應判定無效及不可執行

法庭案例 (HCMP 424/2020)

- 由於能符合相關條文的非德籍、瑞士籍及奧地利籍的公司成員的人數比例遠比德籍、瑞士籍及奧地利籍的公司成員的人數比例為小，相關條文構成間接種族歧視
- 法庭亦裁定該公司屬於《種族歧視條例》所界定的「會社」，故此有關組織章程受條例所規管

使人受害的歧視 (Victimization)

因為該人曾經作出或有意作出
以下行為：

根據《種族歧視條例》提出
投訴、提交資料或作證

給予某人較差的待遇

例子

- 在投訴程序中當證人或提供資料
- 協助投訴人作投訴
- 舉報某人作出違法行為

平等

騷擾 (Harassment)

- 兩種類型：對個別人士的騷擾、具敵意/威嚇性的環境的騷擾
- 任何形式，包括書面/口頭/視覺/手勢/圖像等
- 沒有意圖也可構成騷擾（無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為）
- 單一事件也可以構成騷擾

騷擾 - 涵蓋的範疇和關係

範疇	關係
僱傭	僱主 ⇔ 求職者/僱員 僱員 ⇔ 僱員 僱員 → 求職者
教育	機構成員 / 職員 ⇔ 申請入學者 / 學生 學生 ⇔ 學生 學生 → 申請入讀者 / 學生
服務提供	服務提供者 ⇔ 服務使用者

共同工作場所的種族騷擾

- 保障任何人士在共同工作場所，免受另一人基於種族的騷擾，即使彼此沒有任何僱傭或類似的工作關係，例子包括：
 - 不同機構的員工共用工作設施的共同工作間
 - **實習人員**從事實習工作的機構辦公室
 - **義工**進行義工工作的慈善或非政府機構的服務中心

對個別人士的騷擾

- 甲基於乙的種族對乙作出不受歡迎的行徑
- 一個合理的第三者在考慮所有相關因素後，預期乙會感到受冒犯、侮辱或威嚇

Subjective
Test 主觀測試



Objective Test
客觀測試

不受歡迎的行徑

- 貶義的花名
- 取笑他人種族、口音、習慣等
- 欺凌、排斥
- 張貼冒犯的塗鴉、海報等

具敵意/威嚇性的環境的騷擾

甲,

- 因乙的種族
- 自行或聯同其他人，作出行徑造成屬有敵意或具威嚇性的環境予乙

中傷 (Vilification)

公開活動：

- 基於種族
- 煽動對某類人士的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷

公開活動包括：任何形式的溝通或進行公眾可觀察到的行徑，例如：言語、文字、姿勢、衣飾、標誌、旗幟、標記及徽章等

嚴重中傷 (Serious Vilification)

- 中傷的行徑
- 有意圖地威脅損害一名或以上人士的身體或財產

刑事罪行：

- 最高可處第6級罰款及監禁2年

法律責任

- 考慮是否構成違法行為
 - 作出歧視行為的人的意圖 / 主觀想法
 - 對投訴人的影響
- 意圖
 - 可作為投訴人痛苦程度及索償的相關考慮
 - 蓄意、惡意、侮辱性的歧視行為造成較大的損害，投訴人可能要尋求更多的補償

法律責任

- 個人責任
- 從犯責任
 - ◆ 施壓
 - ◆ 促使、指示
 - ◆ 明知而協助
- 主事人責任 (轉承責任)
 - ◆ 授權代理人的違法行為
 - ◆ 授權：明示暗示、事前事後

平等

法律責任

■ 僱主責任：

- 僱員在其受僱用中的作為會被視為由僱主所作出
- 無論是否知悉或批准

■ 任用實習人員/義工的人的責任：

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

僱主/任用實習人員的人/任用義工的人的免責辯護

- 已採取**合理地切實可行的預防措施**，以防止僱員/實習人員/義工作出違法行為
 - 制定種族平等機會政策
 - 制定合適的投訴機制
 - 委任處理種族事宜的人士
 - 員工訓練

建立共融校園的原則及 良好常規

注意事項

- 錄取學生
- 學校通告語言和家長聯繫方式
- 衣飾守則 / 校服規定
- 課程設計
- 索取資料及保密原則

平等

錄取學生

- 招生：應以多種方式提供資料，並提供中英文資料
- 面試的語言要求：以同樣的準則評估申請人的能力，無分種族，例如：不應只要求非華語生在面試時要考中文，華語的申請人則沒有這種要求

學校通告語言和家長聯繫方式

- 學校有責任讓家長獲得重要資訊，應儘量安排：
 - ◆ 雙語通知、翻譯通告
 - ◆ 家長參與課外活動時，協助他們了解內容
- 可因應資源作彈性安排，但應做到求助有門

免費電話傳譯服務

「融匯-少數族裔人士支援服務中心」(CHEER)

服務時間：星期一至日，上午8時至晚上10時

電話傳譯服務熱線			
 印尼語  3755 6811	 尼泊爾語  3755 6822	 烏爾都語  3755 6833	 旁遮普語  3755 6844
 他加祿語  3755 6855	 泰語  3755 6866	 印度語  3755 6877	 越南話  3755 6888
公共服務提供者 (直線)		 3755 6800	

免費視譯服務



WhatsApp

5634 4587

由非華裔人士要求

簡短英文通告 /

文件翻譯到8種語言

電話：3106 3104

電郵：cheer@hkcs.org

傳真：3106 0454

多語言網頁：www.hkcscheer.net

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調整：

- 種族方面：某些文化和宗教規定信徒必須遵守一些衣著守則，例如穿著或配戴一些特定物品、不得剪頭髮、穿著寬鬆的傳統衣服等

課程設計

- 確保不諳中文的非華語學生可參與活動，如展覽、參觀等
- 在描述不同文化及種族社群方面：
 - ◆ 應尊重他們和他們的習俗、信念和活動
 - ◆ 應按社會人口比例有同等的描述
 - ◆ 應描述他們活躍於社會上不同的專業和職業
 - ◆ 肯定他們對社會的貢獻

課程設計

- 在選取教學資源方面：
 - ◆ 以客觀事實為本
 - ◆ 避免種族定型和偏見
 - ◆ 有需要時列明出處
 - ◆ 避免將個別不當行為與種族/文化掛勾

平等

總結

- 有關種族的想法或價值觀或源自定型、不認識，令一些人被邊緣化，不能享有平等機會
- 立法要讓受歧視的人討回公道，但不應只求技術上避免歧視或騷擾
- 重點是移除障礙，不是要犧牲平等原則，絕對遷就小眾群體



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

電話：2511 8211 網址：www.eoc.org.hk

地址：香港黃竹坑香葉道41號16樓

聲明

本課程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。

本課程的版權©屬平等機會委員會所有。除根據版權條例（第528章）獲准使用外，在未取得平等機會委員會書面批准前，不得翻印任何部分。