

鄧鏡波學校 平等機會校本指引

1. 理念及目的

平等的概念是以尊重人類既有尊嚴為基礎。保障平等機會，就是確保每個人有平等權利，去接觸及參與每項公眾事務。本校有責任制定平等機會政策，並向學生、家長及教職員推廣平等機會，確保教職員及學生不會因其種族、國籍、膚色、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生地點或其他身分、性別、殘疾或家庭崗位等因素而被歧視或受到不平等的對待，共同促進融合教育，營造和諧及平等的校園環境。

2. 政策內容

本校制訂的政策以符合平等機會為原則，適用於聘用人事、取錄學生、課程設計、教學安排、校內評估、處理學生及員工事宜等。

- 凡本校的成員、僱員或學生，如基於性別、婚姻狀況、懷孕、家庭崗位或殘疾理由對本校其他成員、僱員或學生，或任何與本校有交往的人士作出騷擾、歧視或傷害性的行為，均屬違法。
- 本校成員和僱員會採取一切必要措施，確保本校的成員、僱員或學生，或任何與本校有交往的人士不會因性別、婚姻狀況、懷孕、家庭崗位或殘疾的原因在工作及學習環境中受到騷擾、歧視或傷害。
- 本校必倡導男女性有平等的受僱機會，即使殘疾人士亦不例外。
- 只要合理可行，本校會盡力給予有殘疾的職員、學生、入學申請者及求職者合理的遷就。
- 本校全面採納根據《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「僱傭實務守則」。
- 本校的成員、僱員及學生均須遵定《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》的規定。他們可能要對自己所作的行為承擔個人責任。
- 本校的成員、僱員及學生可以積極參與，協力杜絕基於性別、婚姻狀況、懷孕、家庭崗位或殘疾的理由而產生的騷擾、「使人受害」或歧視的行為。例如：多加認識性別歧視、殘疾歧視及家庭崗位歧視的問題以加深瞭解、憑個人的敏銳觸覺對該等事件作出反應，及確保其本人的操守行為不會冒犯他人。

- 確保平等機會政策內容切合校內情況及徵詢多方的意見(包括:學生、家長及有關之專業人士的意見)。
- 確保平等機會政策內的各個項目得到切實的執行及獲得應有的人力和物力的支援。
- 學校是以「全校參與」模式照顧學生的不同學習,全體教職員均會致力為學生提供平等的學習機會。
- 學生方面
 - ❖ 校方為有需要的學生作出適當而合理的安排。
 - ❖ 學校亦不會因學生有特殊教育需要而拒絕接受其入學申請。
 - ❖ 殘疾學生應有平等機會參與各項學習活動及使用學校設施,例如:學生因放取病假而缺席考試,學校會為學生安排補考。
 - ❖ 學校確保有特殊教育需要的學生,得到同樣的指導。當在學習上遇到困難時,學校會按其個別需要作出調適。
 - ❖ 對有需要的學生在課程及評估中,由學生支援小組的成員及老師、訓育主任作出個別協助、安排和調適。
- 教師及員工方面
 - ❖ 制訂「全校參與」政策,以支援有特殊教育需要的學生,所有教師和職員必須留意有關平等機會的條例。
 - ❖ 學校招聘或提升教職員時,會確保遴選程序公開、公平及具透明度。例如:校方會透過廣告及內部通告等公開邀請有意人士申請有關職位、緊守「用人唯材」的原則遴選應徵者,不會因有關人士的性別、宗教、是否殘疾或其他家庭崗位(如在單親家庭成長)等理由而拒絕聘用。
 - ❖ 校方不會因某合約員工懷孕而提早終止其合約,繼而另聘人選接任其職位。
- 學校風氣及學生紀律
 - ❖ 所有學生(包括有殘疾的學生)都有權在安全、有秩序和互相尊重的環境中學習。學校在訂立訓育政策時會以公平及平等為原則,但同時亦會考慮有殘疾或長期病患的學生的需要。教師在推行訓育工作時會避免有任何歧視態度或作出違反「性別歧視條例」、「殘疾歧視條例」、「家庭崗位歧視條例」和「種族歧視條例」的行為,例如:歧視、騷擾、中傷或嚴重中傷等行為。

- ❖ 學生不會因為其性別、身體殘疾或家庭崗位等原因，而不用承擔行為不當的後果。
- ❖ 而學校在考慮懲罰時，會謹慎考慮殘疾學生的特殊情況，以免不合適的懲罰而令學生承受不必要的負擔。
- 校園範圍
 - ❖ 在校園的適當位置，提供明確的設施標誌指示。

3. 釋義

- 直接及間接歧視
 - ❖ 直接歧視指在類似情況下，基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、家庭崗位或殘疾理由而給予某人較差的待遇。
 - ❖ 間接歧視指表面上一視同仁，對不同性別及婚姻狀況的人士，有沒有身孕的女士，有沒有家庭崗位，及身體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。
- 「使人受害」的歧視
 - ❖ 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：
 - 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提出法律程序。
 - 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提出的法律程序提供證據或資料。
 - 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作出任何其他事情。
 - 指稱該歧視者或任何其他人曾作出一項構成《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。

- 家庭崗位

- ❖ 家庭崗位指一個人負有照顧另一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係的任何人。

- 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。
- ❖ 殘疾歧視包括基於下列情況而歧視某人：
 - 因與他/她有聯繫的人士(如其照料者或親屬)身患殘疾。
 - 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。
 - 因該名人士由傳譯員、閱讀者、助理人員或照料者陪同，提供傳譯、閱讀或其他服務，或任何與此有關的事宜。
- ❖ 「對殘疾人士的騷擾」指對一名殘疾人士因其殘疾而作出不受歡迎的行徑，而在當時的情況下，一個正常理智的人應感受該受騷擾者會感到被冒犯、侮辱或驚嚇。
- ❖ 「對殘疾人士的中傷」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。
- ❖ 如遇到以下的情況，僱主在進行招聘或提供晉升、調職、培訓機會時，縱有殘疾歧視的行為，並不算違法：
 - 當「沒有殘疾」是某工作的真正的職業資格。
 - 殘疾人士無法執行某工作的固有要求。
 - 該殘疾人士為執行該等工作的固有要求而需要僱主提供某些「沒有殘疾」的人士所不需的服務或設施，及作出該等安排會對僱主造成不合情理的困難。
- ❖ 對很多殘疾人士來說，造成他們不能獲得平等機會，妨礙他們參與工作及影響工作表現的，並非殘障本身，而是工作的某些細節，而這些細節實際上是可以合理地更改的。如果作出一些調整(包括提供某些服務或設施)後，殘疾人士便能執行工作的固有要求，則僱主應該考慮作出該些更改，除非有不合情理的困難，則作別論。在需要時作出調整，以確保殘疾人士獲

得平等機會，這種調整通常稱為合理的遷就。調整可包括：修改或調整招聘及甄選的程序、改動工作場地、更改工作設計、提供及改裝設備。

如對平等機會校本指引有任何疑問，請致電 2712 5171 聯絡本校校長；如對性別歧視條例》(第480章)、《殘疾歧視條例》(第487章)、《家庭崗位歧視條例》(第527章)及《種族歧視條例》(第602章)有任何疑問，請致電平等機會委員會 2511 8211 熱線查詢。

鄧鏡波學校啟
(2024年3月版)