

香港教育專業人員協會  
平等機會政策  
(2021年1月18日理事會通過)

目錄

條文	頁次
第一部：政策宣言	2
第二部：釋義	
1. 釋義	3
第三部：平等機會小組委員會	
2. 設立「平等機會小組委員會」	4
3. 小組委員會行事規則	5
4. 小組委員會秘書	6
第四部：執行措施	
5. 禁止作出歧視	6
6. 禁止作出騷擾	6
7. 禁止作出中傷	6
8. 禁止報復行為	6
9. 適用範圍	6
第五部：作出投訴的方式	
10. 投訴人作出投訴的方式	7
11. 須公開本政策	7
12. 保密原則	7
13. 匿名投訴	7
14. 會長及監事會主席接收投訴的權力	8
15. 作出投訴的時限	8
16. 向平等機會委員會提出投訴或向法院提出訴訟的權利	8
第六部：初步調查及非正式處理機制的程序	
17. 向投訴人解釋投訴人的選擇、程序及權利	8
18. 初步調查	8
19. 小組委員會有權作出臨時建議	9
20. 非正式處理機制的目標	9
21. 非正式處理機制的適用範圍	9
22. 非正式處理機制的程序及方式	9
23. 在非正式處理機制下可作出的跟進	9
24. 申請重啟正式聆訊的權利	10

第七部：聆訊程序	
25. 聆訊程序的適用範圍	10
26. 聆訊程序	10
27. 作出裁決的準則	11
28. 在聆訊後可作出的跟進	12
29. 小組委員會須呈交報告書	12
第八部：上訴程序	
30. 投訴人及答辯人提出上訴的權利	12
31. 會長及理事會處理上訴的權利	13
第九部：撤銷投訴	
32. 投訴人可申請撤銷投訴	13
33. 小組委員會決定批准撤銷投訴的準則	13
第十部：處理利益衝突的情況	
34. 小組委員會成員出現利益衝突的處理方法	13
35. 會長出現利益衝突的處理方法	13
第十一部：對未成年人及精神上無行為能力人士的保護	
36. 未成年人及精神上無行為能力人士可由親屬或監護人代表	13
37. 本會有可能索取「性罪行定罪紀錄查核」紀錄	13
第十二部：修改及解釋本政策的權力	
38. 理事會有權修改本政策	14
39. 理事會在修改前應諮詢小組委員會	14
40. 理事會有權就本政策作出解釋	14
附表一：處理投訴的程序	15
附表二：處理投訴時序簡圖	16
附表三：相關法例、實務守則及機構的網址	17

## 第一部：政策宣言

香港教育專業人員協會致力為職員、理監事、會員及其他持分者創造、推廣及維持一個提供平等機會而沒有任何歧視、騷擾及中傷的環境。教協支持平等機會而強烈反對歧視、騷擾及中傷。教協會採取一切必要行動以防止歧視、騷擾和中傷。在需要時處罰違反本政策之人士，包括終止僱員合約、免去理監事職銜、終止會員福利及開除會藉。

教協不會容忍任何違反本政策的行為。答辯人如經初步調查或聆訊證明投訴屬實，本會將按本政策作出跟進；答辯人亦有可能須負上刑事及民事法律責任。

按本政策提出投訴並不會影響投訴人依法向其他官方機制或司法機關提出投訴或訴訟的權利。

## 第二部：釋義

### 1. 釋義

除非本政策中另有指明，本政策中不同字詞的定義如下：

「工作日」	:	由本會公布，本會總辦事處開放的日子，不包括本會總辦事處的休息日，亦不包括因惡劣天氣或其他原因而未能正常運作的日子
「小組委員會」	:	按本政策第 2 條成立的平等機會小組委員會
「本政策」	:	香港教育專業人員協會平等機會政策
「本會」／「教協」	:	香港教育專業人員協會
「年齡歧視」	:	由《僱傭實務指引—消除就業方面的年齡歧視》所指明的歧視
「求職者」	:	已遞交申請，有意出任教協職員之人士
「性別歧視」	:	由《性別歧視條例》(第 480 章)第 5 及 6 條所指明的歧視
「服務使用者」	:	經本會認可，可以使用本會指定服務或參與指定活動之人士，並包括陪同前述人士使用或共同使用本會指定服務或參與指定活動之人士
「服務提供者」	:	經本會認可，為服務使用者提供服務之人士
「性傾向中傷」	:	由《消除性傾向歧視僱傭實務守則》所指明的中傷
「性傾向歧視」	:	由《消除性傾向歧視僱傭實務守則》所指明的歧視
「性傾向騷擾」	:	由《消除性傾向歧視僱傭實務守則》所指明的騷擾
「性騷擾」	:	由《性別歧視條例》所指明的性騷擾
「家庭崗位歧視」	:	由《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)所指明的歧視
《消除性傾向歧視僱傭實務守則》	:	由政制及內地事務局發布的《消除性傾向歧視僱傭實務守則》
「理事」	:	教協理事會成員

「理事會」	:	教協理事會
「婚姻狀況歧視」	:	由《性別歧視條例》第 7 條所指明的歧視
「理監事」	:	教協理事會及監事會成員
「場地使用者」	:	由《殘疾歧視條例》(第 487 章)所指明的場所使用者
「報告書」	:	按本政策第 29 條呈交的報告書
「殘疾中傷」	:	由《殘疾歧視條例》所指明的中傷
「殘疾歧視」	:	由《殘疾歧視條例》所指明的歧視
「殘疾騷擾」	:	由《殘疾歧視條例》所指明的騷擾
「會長」	:	教協會長
「會員」	:	教協會員
「監事」	:	教協監事會成員
「監事會」	:	教協監事會
「種族中傷」	:	由《種族歧視條例》(第 602 章)所指明的中傷
「種族歧視」	:	由《種族歧視條例》所指明的歧視
「種族騷擾」	:	由《種族歧視條例》所指明的騷擾
《僱傭實務指引—消除就業方面的年齡歧視》	:	由勞工處發布的《僱傭實務指引—消除就業方面的年齡歧視》
「餵哺母乳騷擾」	:	在《性別歧視條例》加入就「對餵哺母乳的女性的騷擾」的釋義前，指由《2020 年性別歧視(修訂)條例草案》第 5 條所指明的「對餵哺母乳的女性的騷擾」。在《性別歧視條例》加入就「對餵哺母乳的女性的騷擾」的釋義後，則指由《性別歧視條例》所指明的「對餵哺母乳的女性的騷擾」。
「職員」	:	按《僱傭條例》(第 57 章)受聘於教協的僱員
「懷孕歧視」	:	由《性別歧視條例》第 8 條所指明的歧視

### 第三部：平等機會小組委員會

#### 2. 設立「平等機會小組委員會」

(1) 本會設立「平等機會小組委員會」，職權如下：

- a. 按本政策接受及處理投訴和查詢；
  - b. 按本政策向理事會或監事會作出跟進的建議；
  - c. 在本會理事會、監事會及各部門要求時，為有關人士就如何落實本政策提供意見或建議；
  - d. 就落實本政策進行推廣及教育；及
  - e. 每兩年一次，定期檢視本政策，並於有需要時向理事會建議修改本政策。
- (2) 小組委員會的成員如下：
- a. 一名主席，由理事會委任一名理事出任；
  - b. 一名副主席，由監事會委任一名監事出任；
  - c. 三名委任委員，按以下方式產生：
    - i. 一名由理事會委任的理事；
    - ii. 一名由監事會委任的監事；
    - iii. 一名由理事會委任，不屬統籌處的職員；及
  - d. 副總幹事（人事），作為當然委員。
- (3) 按第(2)款 a 至 c 項作出的任命，任期為兩年。如獲委任的理監事或職員在其任期內喪失獲委任時的理監事或職員身份，該名小組委員會成員必需即時卸任。任期完結的成員也合資格再獲委任。
- (4) 副主席在主席缺席或出缺時，行使主席之職務。
- (5) 按第(2)款 a 至 c 項作出的任命後，或副總幹事（人事）的職位出現人事變更時，理事會應儘早向職員及理監事公布有關的任命或人事變更。
- (6) 理事會及監事會按第(2)款 a 至 c 項作出委任時，應儘量平衡多元身份人士（例如不同性別、種族等）的參與機會。而小組委員會須包含最少一名男性及最少一名女性。
- (7) 小組委員會成員可經書面通知向理事會總秘書辭去小組委員會職務。

### 3. 小組委員會行事規則

- (1) 小組委員會進行會議或聆訊時須達法定人數，法定人數為四人。
- (2) 小組委員會以投票方式作出決議時，主席、副主席及每位委員各有一票。
- (3) 在不損第(4)及(5)款的情況下，在未能夠達成過半數的決定時，主席可以投第二票。
- (4) 小組委員會如就是否：
  - a. 拒絕聆訊；
  - b. 終止聆訊；或
  - c. 接受按本政策第 24 條提出的重啟聆訊申請；
 時未能達成過半數決定，小組委員會須召開聆訊或繼續聆訊。
- (5) 小組委員會於聆訊後作出裁決時，如未能就裁決結果達成過半數裁決，

小組委員會應宣布未能確認投訴屬實。

#### **4. 小組委員會秘書**

副總幹事（人事）負責擔任小組委員會秘書。小組委員會秘書職責是按小組委員會的指示，協助小組委員會處理文書工作。

### **第四部：執行措施**

#### **5. 禁止作出歧視**

本會禁止作出年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、家庭崗位歧視、婚姻狀況歧視、懷孕歧視、殘疾歧視及種族歧視。本會理事會、監事會及各部門制訂各項政策及規則時，亦不得作出年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、家庭崗位歧視、婚姻狀況歧視、懷孕歧視、殘疾歧視及種族歧視。

#### **6. 禁止作出騷擾**

本會禁止作出性騷擾、性傾向騷擾、殘疾騷擾、種族騷擾及餵哺母乳騷擾。

#### **7. 禁止作出中傷**

本會禁止作出性傾向中傷、殘疾中傷及種族中傷。

#### **8. 禁止報復行為**

本會禁止向投訴人、答辯人、證人及小組委員會成員，基於他們行使本政策指明的權利或職權而：

- (1) 對他們作出報復（使人受害）行為；或
- (2) 給予他們較差的待遇。

#### **9. 適用範圍**

- (1) 任何會員、理監事、職員、服務提供者、服務使用者及場地使用者，皆不得對任何會員、理監事、職員、服務提供者、服務使用者、場地使用者、求職者及與教協有事務交往的人士作出本政策第 5 至 8 條禁止的行為。
- (2) 任何會員、理監事、職員、服務提供者、服務使用者、場地使用者、求職者及與教協有事務交往的人士，如果在以下情況：
  - a. 在參與本會活動、使用本會管理的場地、使用本會服務、使用本會服務提供者的服務、為本會提供服務、為本會會員提供服務、執行本會職務、或與教協進行事務交往時；
  - b. 在其他情況，而且有權向教協根據《性別歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》、《殘疾歧視條例》或《種族歧視條例》提出訴訟；或

- c. 在其他情況，而且有權向教協根據《消除性傾向歧視僱傭實務守則》或《僱傭實務指引—消除就業方面的年齡歧視》作出申訴；受到本政策第 5 至 8 條禁止的行為對待，皆有權按本政策第五部作出投訴。

## 第五部：作出投訴的方式

### 10. 投訴人作出投訴的方式

- (1) 投訴人應盡量以書面方面作出投訴。書面投訴應交予小組委員會處理。
- (2) 如果投訴人欲以口頭方式作出投訴，投訴人應聯絡小組委員會。小組委員會應於 14 個工作日內安排最少一名小組委員會成員與投訴人會面。小組委員會應將投訴人的投訴內容筆錄，並讓投訴人確認內容無誤後由投訴人簽署作實。
- (3) 就有關本政策之查詢、投訴或尋求協助的要求，可聯絡副總幹事(人事)；小組委員會負責將本政策告知有關人士，並介紹可供他們表達關注或作出投訴之途徑，以及協助他們透過調解及其他方法解決問題。聯絡方法如下：  
電話號碼：2780-7337；  
電郵地址：eopp@hkptu.org；  
郵寄地址：旺角山東街 51 號中僑商業大廈 7 樓副總幹事（人事）收

### 11. 須公開本政策

小組委員會應確保本政策公開上載至教協網站。

### 12. 保密原則

- (1) 小組委員會應確保投訴內容保密。除了是執行職責時必需作出的披露（例如向理事會建議跟進、向理事會提交聆訊報告等），否則不應向小組委員會成員以外的人士披露投訴內容。
- (2) 基於自然公義的原則，答辯人有權知悉投訴的內容及證人的供詞。
- (3) 一切有關本程序處理投訴的會議記錄及文件均須保密，而所有相關人士亦應按《個人資料（私隱）條例》（第 486 章）來嚴格處理有關文件。理事會將會對任何未經批准而洩露有關資料的人士採取適當行動。

### 13. 匿名投訴

- (1) 小組委員會可酌情決定是否跟進匿名投訴。如小組委員會決定跟進，小組委員會須把投訴的內容告知答辯人，並給予答辯人回應的機會。
- (2) 如小組委員會就匿名投訴作出初步調查後，發現投訴內容屬實或部分屬實，小組委員會有權展開聆訊。

**14. 會長及監事會主席接收投訴的權力**

會長及監事會主席亦有權接收投訴。會長及監事會主席接收到的投訴，應交予小組委員會按本政策第 10 條處理。

**15. 作出投訴的時限**

本會鼓勵投訴人於事發後儘早作出投訴。除非小組委員會特別批准，否則所有投訴應於事發後 12 個月內提出。

**16. 向平等機會委員會提出投訴或向法院提出訴訟的權利**

- (1) 投訴人在任何時候，均有權於被歧視或騷擾後的 12 個月內直接向平等機會委員會投訴，及有權於被歧視或騷擾後的 24 個月內直接向區域法院提出申索。
- (2) 教協不會因警方、公共機構或法院的調查或訴訟而必然中止調查；某些較嚴重的個案，在投訴人同意下，小組成員代表可協助投訴人將案件轉交警方、公共機構或法院處理。

**第六部：初步調查及非正式處理機制的程序**

**17. 向投訴人解釋投訴人的選擇、程序及權利**

- (1) 小組委員會接收投訴後，應向投訴人簡介在本政策下：
  - a. 投訴人的權利；
  - b. 小組委員會處理投訴的程序；
  - c. 最少一位小組委員會成員的聯絡資料（例如電郵地址），讓投訴人可以在不經第三者的情況下聯絡小組委員會；
  - d. 非正式處理機制的目標、適用範圍、優點及缺點；及
  - e. 小組委員會有權基於自然公義的原則，向答辯人提供投訴內容、投訴人姓名、證人供詞及證人姓名。小組委員會亦有可能在按本政策執行職責時，向小組委員會以外的人士作出必要的披露。
- (2) 第(1)款不適用於匿名投訴。

**18. 初步調查**

- (1) 小組委員會應於收到書面投訴的 14 個工作日內，或完成口頭投訴筆錄程序的 14 個工作日內，展開初步調查。
- (2) 初步調查應於展開後的 30 個工作日內完成。
- (3) 如未能於 30 個工作日內完成，小組委員會應向投訴人及答辯人解釋原因。
- (4) 初步調查的目標是讓小組委員會篩選出明顯是失實或不屬本政策規管



的投訴，小組委員會毋須於初步調查階段廣泛錄取證人供詞。

- (5) 如小組委員會經初步調查後認為投訴屬失實或不屬本政策規管的投訴，小組可拒絕接受投訴。
- (6) 如小組按第(5)款拒絕接受投訴，須以書面方式向投訴人解釋原因。
- (7) 第(3)及(6)款不適用於匿名投訴中的投訴人。

#### **19. 小組委員會有權作出臨時建議**

- (1) 在接獲投訴後，小組委員會可視乎情況及按個別情況的需要，在處理投訴的過程中向理事會作出臨時建議。
- (2) 臨時建議的目標旨在：
  - a. 保護投訴人、答辯人和證人；及
  - b. 消除或減少對本會正常運作的影響。
- (3) 如小組委員會建議分隔投訴人、答辯人及證人，小組委員會應儘量建議將答辯人調職或調整答辯人的工作安排，而非建議將投訴人或證人調職或調整他們的工作安排。
- (4) 小組委員會可按實際需要，向投訴人提供情緒支援。
- (5) 如答辯人為監事，相關的臨時建議應交予監事會而非理事會考慮。

#### **20. 非正式處理機制的目標**

本會鼓勵在非正式處理機制適用時，以非正式處理機制處理投訴。非正式處理機制旨在：

- (1) 為違反本政策的事件，提供一個快速的解決方案；
- (2) 及早制止違反本政策的行為；及
- (3) 避免違反本政策的行為再次發生。

#### **21. 非正式處理機制的適用範圍**

非正式處理機制適用於以下情況：

- (1) 相對輕微或單一的事件；及
- (2) 投訴人及答辯人皆同意以非正式處理機制解決事件。

#### **22. 非正式處理機制的程序及方式**

非正式處理機制的具體程序及方式，由小組委員會按個別投訴的情況作出決定，惟小組委員會須確保本政策第 20 條所指明的目標得以落實。

#### **23. 在非正式處理機制下可作出的跟進**

- (1) 在非正式處理機制下，小組委員會可按適用的情況，向理事會建議作出以下跟進：
  - a. 發出口頭警告；

- b. 發出書面警告；
  - c. 修改個別違反本政策的措施；
  - d. 重新考慮個別違反本政策的決定；或／及
  - e. 其他小組委員會認為合適的跟進。
- (2) 當答辯人為監事時，按第(1)款作出的建議應交予監事會而非理事會。

#### 24. 申請重啟正式聆訊的權利

假如投訴人認為答辯人沒有在合理可行的時間內，按非正式處理機制中的承諾改善違反本政策的行為，投訴人有權向小組委員會申請重啟正式聆訊。

### 第七部：聆訊程序

#### 25. 聆訊程序的適用範圍

聆訊程序適用於：

- (1) 所有小組委員會經初步調查後決定受理，而且不應按非正式處理機制處理的投訴；或
- (2) 按本政策第 24 條經小組委員會同意重啟的投訴。

#### 26. 聆訊程序

聆訊的具體程序由小組委員會決定，但須符合以下守則：

- (1) 當小組委員會決定進入聆訊程序後，小組委員會應向投訴人及答辯人提供：
  - a. 進入聆訊程序的書面通知；
  - b. 本政策全文；
  - c. 小組委員會成員名單；
  - d. 投訴人的書面投訴或口頭投訴紀錄；
  - e. 初步調查的報告；及
  - f. 小組委員會認為相關的任何文件。
- (2) 當小組委員會定出聆訊日期後，須於聆訊日期不少於 14 個工作日前，以書面方式通知投訴人和答辯人。
- (3) 小組委員會有權隨時諮詢法律意見及邀請法律顧問列席聆訊及小組委員會會議。
- (4) 小組委員會在需要時可行使其權力本執行職務，並會確保聆訊在公平的情況下儘快進行。
- (5) 小組委員會可要求投訴人和答辦人以口頭或書面作證。
- (6) 投訴人和答辯人須於按第(1)款 a 項作出的書知發出後的 14 個工作日內，以書面方式通知小組委員會是否有意：
  - a. 親自應訊；

- b. 由法律代表出席；
- c. 由同儕、顧問或親友陪同；
- d. 向小組委員會提交任何證據或資料；
- e. 傳召證人；及
- f. 要求小組委員會傳召證人。

如果投訴人或答辯人有意按第 b、c、e 或 f 項行使權利，有關的投訴人或答辯人須於給予小組委員會的書面通知中一併遞交名單。

- (7) 如投訴人或答辯人因任何原因未能按第(6)款如期向小組委員會遞交書面通知或名單，須於限期完結前以書面方式向小組委員會申請延期並解釋原因。小組委員會在作出決定前，須讓另一方有機會就申請人的申請表達意見，並須將最終決定通知雙方。
- (8) 只要小組委員會已完成第(1)及(2)款的要求，即使投訴人或答辯人缺席聆訊，聆訊仍可以繼續進行。
- (9) 按第(6)款 b 或 c 項出席聆訊的人士，如不會於相關聆訊中擔任證人，可以在聆訊中代表有關的投訴人或答辯人發言。
- (10) 在聆訊期間，小組委員會可採取任何適當措施去保障投訴人(及其代表)、答辯人(及其代表)及證人在舉證、被審查或盤問時免受威嚇或侮辱。
- (11) 在聆訊過程中，小組委員會須給予機會，讓投訴人和答辯人(或其代表)可以：
  - a. 作出陳詞；及
  - b. 就各項證據、對方的陳詞和對方證人的供詞作出回應。
- (12) 為方便調查，小組委員會有權查閱所有小組委員會認為適用的教協文件。
- (13) 由按第(1)款 a 項發出書面通知開始計算，聆訊應盡量於 6 個月內完成。如未能於 6 個月內完成，小組委員會須於報告書中解釋原因。
- (14) 如有以下情況，小組委員會可拒絕、暫停或終止聆訊：
  - a. 小組委員會認為即使能證實有關指稱，也不足以構成本政策禁止的行為；
  - b. 該投訴正在或曾經由教協的其他程序或負責接受有關投訴的公共機構（如平等機會委員會）、法庭或審裁處審查；或
  - c. 投訴人和答辯人同意和解，而且小組委員會亦認為協議的條款符合平等機會的原則。

## 27. 作出裁決的準則

- (1) 小組委員會以「衡量各方的可能性」為原則作出裁決，即判斷曾發生違反本政策的行為之機會是否多於沒有發生的機會。
- (2) 完成聆訊後，小組委員會根據事實作出裁決，並裁定該投訴（或一個或以上的投訴，視乎情況而定）是否成立，以及答辯人是否曾作出本政策

禁止的行為。若委員會裁定有關投訴缺乏理據，或答辯人並沒有作出本政策禁止的行為，或該行為屬於本政策容許的例外情況，小組委員會將會終止處理有關投訴。

- (3) 無論投訴是否成立，小組委員會均可就該投訴提出具體的建議，以及任何可以加強或維護本會有關平等機會政策的建議。

## **28. 在聆訊後可作出的跟進**

- (1) 在聆訊完成後，如小組委員會裁定投訴成立，可按適用的情況，向理事會建議作出以下跟進：
  - a. 發出口頭警告；
  - b. 發出書面警告；
  - c. 作出譴責；
  - d. 永久或暫時撤銷有關人士在教協所享有的福利、權利或方便；
  - e. 終止合約，包括僱傭合約、商業合約或其他形式的合約；
  - f. 開除會籍，並永久或暫時禁止申請本會會籍；
  - g. 免去理監事職銜；
  - h. 在涉及刑事責任時，向執法機關報案；
  - i. 修改個別違反本政策的措施；
  - j. 重新考慮個別違反本政策的決定；或／及
  - k. 其他小組委員會認為合適的跟進。
- (2) 當答辯人為監事時，按第(1)款作出的建議應交予監事會而非理事會。

## **29. 小組委員會須呈交報告書**

- (1) 所有由本政策第 25 條指明的投訴，小組委員會須於拒絕聆訊、終止聆訊或完成聆訊後的 45 個工作日內，向理事會呈交報告書，並於同日將副本交予監事會主席、投訴人及答辯人。
- (2) 小組委員會須於報告書中解釋小組委員會的裁決及按本政策 28 條作出的建議跟進。

## **第八部：上訴程序**

### **30. 投訴人及答辯人提出上訴的權利**

- (1) 就小組委員會在處理投訴的各個程序中，如投訴人或答辯人有意提出上訴，須以書面方式向會長提出。所有關於程序的上訴，須於小組委員會通知投訴人或答辯人有關程序的安排後 7 個工作日內提出。
- (2) 就小組委員會的裁決結果，如投訴人或答辯人有意提出上訴，須以書面方式向會長提出。就裁決結果的上訴，須於小組委員會按本政策第 29 條呈交報告書後的 14 個工作日內提出。「裁決結果」包括小組委員會拒

絕聆訊、終止聆訊及其他在報告書中所述的裁決結果。

**31. 會長及理事會處理上訴的權利**

- (1) 會長在收到按本政策第 30(1)條作出的上訴後，可按其認為合適的程序處理。如會長認為合適，可以向小組委員會作出程序指示。
- (2) 會長在收到按本政策第 30(2)條作出的上訴後，須交由理事會按其認為合適的程序處理。如理事會認為合適，可以再召開聆訊，聆訊的程序同按本政策第 26 條列明的守則進行。理事會可就上訴作出最終裁決。

### 第九部：撤銷投訴

**32. 投訴人可申請撤銷投訴**

在處理投訴的任何階段，投訴人皆可以書面形式，向小組委員會申請撤銷投訴。

**33. 小組委員會決定批准撤銷投訴的準則**

小組委員會在決定是否批准撤銷投訴時，應考慮：

- (1) 投訴人有否受到不當的壓力而作出申請；及
- (2) 拒絕撤銷會否比接受撤銷更有可能符合公義。

### 第十部：處理利益衝突的情況

**34. 小組委員會成員出現利益衝突的處理方法**

- (1) 如投訴人投訴的對象為小組委員會成員，或小組委員會成員成為聆訊中的證人，該小組委員會成員不得參與有關投訴的一切程序。
- (2) 如小組委員會主席被投訴，或成為聆訊中的證人，小組委員會副主席在處理有關投訴的程序中暫時行使主席的職務。

**35. 會長出現利益衝突的處理方法**

如投訴的對象為會長，或會長在聆訊中成為證人，監事會主席及監事會則分別取代會長及理事會，按本政策第 31 條行使職務。

### 第十一部：對未成年人及精神上無行為能力人士的保護

**36. 未成年人及精神上無行為能力人士可由親屬或監護人代表**

未成年人或精神上無行為能力人士的親屬或監護人，有權代表他／她行使本政策內的權利。

**37. 本會有可能索取「性罪行定罪紀錄查核」紀錄**

如本會有活動或服務以未成年人或精神上無行為能力人士為主要對象，本會應考慮該活動或服務的實際情況，要求服務提供者按政府政策提供「性罪行定罪紀錄查核」的紀錄。

**第十二部：修改及解釋本政策的權力**

**38. 理事會有權修改本政策**

理事會可藉決議修改本政策。

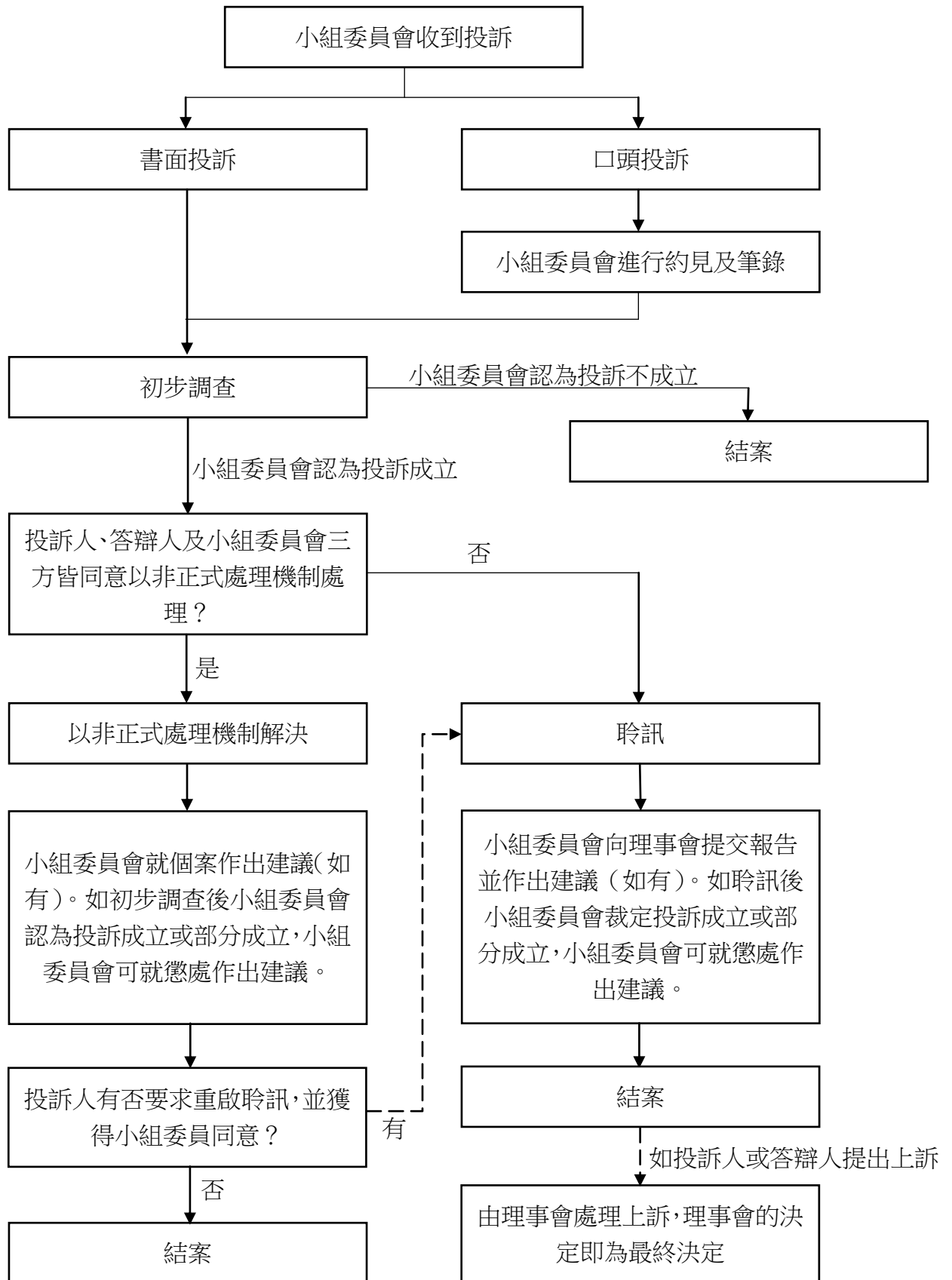
**39. 理事會在修改前應諮詢小組委員會**

在可行的情況下，理事會在修改本政策前，應諮詢小組委員會的意見。

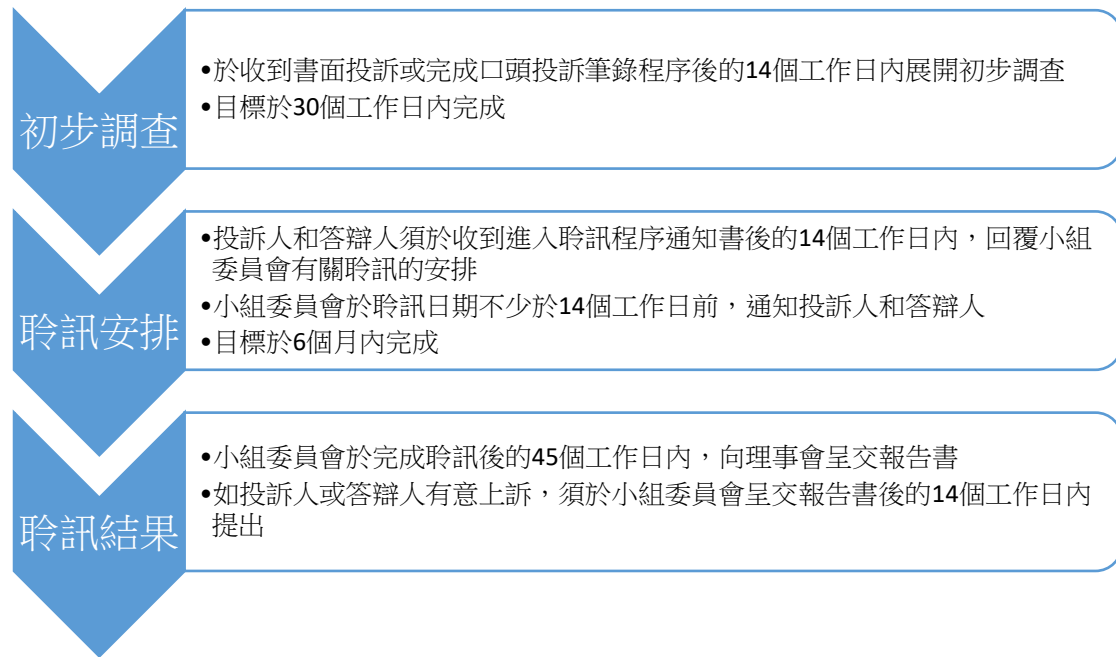
**40. 理事會有權就本政策作出解釋**

在本政策條文出現歧義時，理事會有權作出最終解釋。

附表一：處理投訴的程序



附表二：處理投訴時序簡圖





附表三：相關法例、實務守則及機構的網址

<p>《性別歧視條例》(第 480 章)                  (性騷擾、性別歧視、婚姻狀況歧視和懷孕歧視的定義, 見第 2(5)和 5 至 8 條)  <a href="http://www.elegislation.gov.hk/hk/cap480">www.elegislation.gov.hk/hk/cap480</a></p>
<p>《性別歧視條例僱傭實務守則》                  (性別歧視、性騷擾和使人受害的例子見第 5-7 段)  <a href="https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=codes_of_practice_sdo">https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=codes_of_practice_sdo</a></p>
<p>《2020 年性別歧視(修訂)條例草案》                  (對餵哺母乳的女性的騷擾的定義, 見第 5 條)  <a href="https://www.gld.gov.hk/egazette/pdf/20202405/cs3202024052.pdf">https://www.gld.gov.hk/egazette/pdf/20202405/cs3202024052.pdf</a></p>
<p>《殘疾歧視條例》(第 487 章)                  (殘疾騷擾、歧視和中傷的定義, 見第 2(6)、6 和 46 條)  <a href="http://www.elegislation.gov.hk/hk/cap487">www.elegislation.gov.hk/hk/cap487</a></p>
<p>《殘疾歧視條例僱傭實務守則》                  (殘疾歧視、騷擾、中傷和使人受害的例子, 見第 4.1-4.7 段)  <a href="https://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=cops_ddo_new">https://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=cops_ddo_new</a></p>
<p>《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)                  (家庭崗位歧視的定義, 見第 5 條)  <a href="http://www.elegislation.gov.hk/hk/cap527">www.elegislation.gov.hk/hk/cap527</a></p>
<p>《家庭崗位歧視條例實務守則》                  (家庭崗位歧視和使人受害的例子, 見第 5-6 段)  <a href="https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=codes_of_practice_fsdo">https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=codes_of_practice_fsdo</a></p>
<p>《種族崗位歧視條例》(第 602 章)                  (種族歧視、騷擾和中傷的定義, 見第 4、7 和 45 條)  <a href="http://www.elegislation.gov.hk/hk/cap602">www.elegislation.gov.hk/hk/cap602</a></p>
<p>《種族歧視條例僱傭實務守則》                  (種族歧視、騷擾和中傷和使人受害的例子, 見第 6.1-6.4 段)  <a href="https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/rdo/RDO_CoP_Chi.pdf">https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/rdo/RDO_CoP_Chi.pdf</a></p>
<p>《僱傭實務指引—消除就業方面的年齡歧視》                  (年齡歧視的定義和例子, 見第 1 章)  <a href="http://www.labour.gov.hk/tc/plan/pdf/eade/employers/PracticalGuidelines.pdf">www.labour.gov.hk/tc/plan/pdf/eade/employers/PracticalGuidelines.pdf</a></p>
<p>《消除性傾向歧視僱傭實務守則》                  (性傾向歧視、騷擾和中傷的定義, 見 A 第 2.1 段)  <a href="https://www.cmab.gov.hk/tc/issues/full_code_of_practice.htm">https://www.cmab.gov.hk/tc/issues/full_code_of_practice.htm</a></p>

平等機會委員會

[www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)

平等機會委員會《防止及處理性騷擾》單張

(附有「如果你被性騷擾，你可以做些甚麼？」的部分)

<https://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Preventing%20and%20Dealing%20with%20Sexual%20Harassment>

個人資料私隱專員公署

<http://www.pcpd.org.hk>

個人資料(私隱)條例查閱資料要求表格

[https://www.pcpd.org.hk/tc\\_chi/publications/files/Dformc.pdf](https://www.pcpd.org.hk/tc_chi/publications/files/Dformc.pdf)

香港教育專業人員協會

[www.hkptu.org](http://www.hkptu.org)