

A27. 防止種族歧視政策

(一) 理念

「種族歧視條例」已於2009年生效，條例將基於種族的歧視、騷擾和中傷定為違法，禁止基於種族而對人作出嚴重中傷，該條例適用於中、小學。法團校董會作為學校員工的僱主，對僱員之作為會被視為由僱主所作出的，無論是否知悉或批准。故此，學校需採取合理地切實可行的預防措施，並制訂種族平等機會政策，設立合適的投訴機制，並委任處理種族事宜的人士，亦需為員工作出訓練。

(二) 違法行為

違法行為包括：

- 直接歧視：因對方的種族而給予較差待遇，並做成實質損害。可能出現的例子：收生報名、參與活動的資格及處理學生事務的手法等。
- 間接歧視：向所有人施加劃一的要求/條件，並對某類人士會有不良影響。可能出現的例子：收生及面試的語言要求、家長通告的語文、學校資訊的語文、校服要求及宗教活動安排等。
- 騷擾：A 基於 B 的種族或殘疾，對B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 B 會感到受冒犯、侮辱或威嚇。可能出現的例子：貶義的花名、取笑他人種族、口音、習慣、張貼冒犯的塗鴉、海報等。
- 中傷：在公開活動中，基於種族，煽動對某類人士的仇恨、嚴重鄙視 或強烈嘲諷等。而嚴重中傷的行徑，指的是有意圖地威脅，損害一名或以上人士的身體或財產。

(三) 目的

學校決心消除及防止一切形式的種族歧視的發生，我們制定有關預防種族歧視的整體政策，這政策包括提高大眾認知，加強教育、提供教職員培訓及設立處理投訴機制等，務求做好防範及一旦發生後的處理跟進。

(四) 政策內容

- 種族平等的校服政策：學校制訂校服及相關規則，除考慮學校形象、促進學生正面行為和紀律性、保持衛生安全等因素外，亦要顧及種族文化或宗教的衣著守則，並因應社會和文化環境的合理遷就，平衡整體和個別學生的需要，並需就個別情況不能酌情豁免的理據。
- 種族平等的語言政策：學校的考核盡量避免只以中文水平去篩選學生；不會以中文為面試的唯一溝通語言；在家長獲得重要資訊方面，會安排雙語通知及翻譯通告；家長參與課內外活動時，會協助他們了解內容；並於有需要時向外間機構尋求第三語言的翻譯協助。
- 種族平等的宗教/文化要求：學校和學生均享有信仰自由，法例亦沒有要求就某些群體或節日作改變，但需要留意某些教徒的習性，如：飲食安排，禁忌等，需多作溝通及彈性安排，讓學生、家長和學校皆互相尊重彼此的宗教及文化。
- 除上列學校事務外，下列服務可能導致種族歧視的可能，包括：讓公眾查閱學校資料、收生過程、家長溝通、一般僱傭及合約員工事宜等。學校亦需留意平等機會委員會的指引更新，並作相應配合。
- 學校須向新入職員工提供有關預防種族歧視的相關資料，作為入職簡介的標準項目。
- 定期在員工會議上向員工分發政策聲明，以作討論/向員工強調有關政策。
- 相關程序及指引須載於教師程序手冊內。

(五) 處理種族歧視的機制

i. 對涉及種族歧視的員工/學生可採取的處理方法

- 向校長或其指定人員或負責教師作出正式投訴。
- 向平機會投訴，要求調查及調解。
- 報案及/或向個別騷擾者提出法律訴訟。

ii. 向學校投訴的途徑

如當事人感覺受到種族歧視而需向學校投訴，可直接聯絡校長或副校長作出投訴。

iii. 學校調查的方法

- 收到投訴後，學校會立刻處理投訴，務求迅速處理事件。
- 投訴人會受保護，以免因投訴事件而受害，以及各當事人均應得到公平對待。所有與種族歧視投訴相關的資料和記錄必須保密，只准按需要向有關職員披露。
- 學校會即時成立調查委員會(簡稱委員會，後同)，組員包括校長、副校長、學校成長組組長及/或學校社工(如涉及學生)。
- 處理投訴的過程不會讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱。在處理投訴時我們會小心謹慎，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。
- 學校對任何懷疑對學生作出種族歧視的個案，無論投訴是否匿名，學校都可能需要就有關投訴進行調查。
- 如投訴涉及學生，學校應讓學生和家長清楚知道有關規則及處分措施。
- 委員會會接見投訴人和被指稱的種族歧視者，如是學生，可由家長或親友陪同會面。委員會亦會接見有關投訴的證人，或向他們錄取書面陳述，最後會擬備書面報告，以書面把調查結果告知有關人士。
- 學校處理懷疑個案時如遇到任何困難，會諮詢平機會或其他相關機構(例如警方)的意見。

iv. 校內處分措施

學校有責任締造一個沒有種族歧視的工作及學習環境。部份種族歧視雖屬民事侵權行為，然而學校會將曾作種族歧視的教職員交校董會決定是否需要內部紀律處分。如被指稱的種族歧視是學生，學校除了按既定的學校政策執行公平及合理的處分外，更重要的是輔導學生停止不恰當的行為。