

平等就業機會之政策及指引

1. 政策聲明

- 1.1 嘉道理農場暨植物園公司（「本園」）訂立此政策，為所有人提供平等的就業機會及免受騷擾和歧視的工作地方。關於種族、性別、國籍、殘疾、婚姻狀況和家庭狀況的歧視，以及有關性別，殘疾及種族之騷擾均屬違法，本園不會容忍這些行為。員工有權就這些非法行為作出投訴。
- 1.2 本園會採取任何行動以防止，糾正以及在有需要時為違反此政策的行為作紀律處分。如發現有任何歧視或騷擾的非法行為，本園將作出阻止，防止其再次發生，並向負責的人士採取適當的處理步驟。通過清楚闡明本園對歧視和騷擾的立場及制訂適當的程序，這政策另一目標是為本園培育公正、公平及公開的工作環境。
- 1.3 本政策適用於本園的所有工作人員。本園的所有義工、顧問、代理人及承辦商的行為應依照並遵守本政策。

2. 歧視、騷擾、中傷或迫害的定義

- 2.1 本園完全遵從香港法律，不容忍或縱容任何形式及違反法例的歧視或騷擾行為。在這方面，本園的政策合乎平等機會和反歧視立法的要求，特別是《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》。這些法律亦阻止騷擾，迫害和中傷。
- 2.2 **種族之定義:** 根據種族歧視條例，種族不只是指種族，亦包括膚色、世系、國籍或民族。種族歧視條例亦適用於禁止對別人的近親作種族歧視。
- 2.3 **殘疾之定義:** 根據殘疾歧視條例，殘疾包括生理、心理、感官、神經系統，或學習障礙和體內存在可引致疾病的有機體。此外亦包括人體任何部分的機能失常、畸形或損毀；或任何失調或疾病影響任何人的思考過程、對現實情況的理解、情緒或判斷，或引致行為紊亂。殘疾包括現時存在、曾經存在但已不再存在的殘疾、在將來可能存在的殘疾；或即使沒有殘疾，仍歸於該人的殘疾。
- 2.4 **歧視:** 香港的反歧視立法禁止基於性別，懷孕，婚姻狀況，殘疾，種族或家庭狀況的歧視。歧視可以是直接歧視或間接歧視。
 - 2.4.1 **直接歧視** 當某人基於任何不合法的理由，受到較差的待遇。例子：如某人基於受禁止的理由而歧視某僱員，該行為即屬違法：
 - 當某人故意讓某員工獲得晉升機會，調職或培訓，或享受任何其他利益，服務或設施，或拒絕 / 故意不給予某員工這些待遇；

- 透過僱用條款，向某員工提供有利待遇
- 解僱某僱員，或令該僱員遭受不利。

2.4.2 間接歧視是指當一些要求、規則、政策或措施應用於某組別人士時，並構成不公平的不利影響 (例如針對殘疾或個別種族人士)。可能事件之形式及意圖是公平的，但其影響及結果卻帶有歧視。如僱主可合理解釋有關要求、規則、政策或措施，間接歧視並不屬違法。例如在招聘條件上加上最小身高或重量的要求，很大機會因此而排除大部份女性應徵者，對她們造成不利因素。除非有充分理由解釋此特定工作需要最小高度和重量的要求，否則可構成基於性別的間接歧視，。

2.4.3 衡量某人是否歧視他人時，歧視者是否自覺或故意歧視與事件本身並無關係。

2.4.4 如果被指控的歧視行為是基於兩個或以上的原因，而其中一個原因是被禁止的 (不論是否該行為的主因或重要原因)，根據香港法律，該行為是違法的。

2.5 騷擾：本園禁止對個人或群體就其種族、性別、殘疾或受法律保護的任何其他分類的基礎上作出騷擾行為。被騷擾者沒有必要告知，他們因該行為感到受侮辱或冒犯。（關於本園的反騷擾政策的詳情，請參閱以下第 3、4 和 5 項。）

2.6 中傷：在歧視條例下保護個人避免從中傷的方式遭受歧視。中傷指在公眾地方作出任何煽動仇恨，基於他人有殘疾或以種族為理由，作出嚴重鄙視或嘲諷的行為。在公眾地方的活動包括在公眾地方以任何形式的溝通、任何可被公眾察覺的行為（例如言語、文字、手勢或穿著的服裝，展示標誌，旗幟及徽章等）及向公眾傳播的任何事宜。如果這種行為包括任何人身傷害或財產損失的威脅，則可能構成嚴重中傷，是一種刑事罪行。

2.7 迫害：歧視條例保護個人免受以迫害形式的歧視。如某人 (或第三者)因完成或有意或被懷疑完成或有意進行以下事項，因而受到較不利的對待：

- 根據某一條歧視條例提出法律程序；
- 就歧視條例的法律程序提供相關資料或證據；
- 根據或參照歧視條例做任何事；或
- 指控有人違反歧視條例。

反騷擾政策

3. 性騷擾法例

根據香港法例第 480 法章《性別歧視條例》，性騷擾是違法的，可發生在不同性別者的身上。

僱員在工作場所或其他場合中，因工作關係而發生性騷擾，相關行為是違法的。

3.1 性騷擾的定義

性騷擾包括一切對別人作出不受歡迎涉及性的行徑，而一個合情理的人在顧及所有情況後，會預期別人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；此外亦包括一名或多名人員涉及性的行徑，而該行徑對別人造成有敵意或具威嚇性的工作環境。

以下情況可構成性騷擾：

- 獲取不受歡迎有關性方面的好處
- 提出不受歡迎的性要求
- 作出不受歡迎涉及性的言語或行為
- 作出涉及性的行徑，而該行徑對別人造成有敵意或具威嚇性的工作環境

3.2 平等機會委員會提供的性騷擾例子

- 即使每次遭受拒絕，仍不斷邀請對方約會
- 不斷圍繞性或性別的話題開玩笑
- 提出性方面的提議，或是向對方施以壓力以滿足性的要求包括建議用性行為或容忍在性方面給予好處以換取升職

- 性暗示或公開威脅對方發生性行為
- 動作猥褻
- 不當的身體接觸（包括輕拍、觸摸、接吻、擠捏）及故意碰撞別人身體
- 持續以電話、手機短訊或電子郵件等要求發生性關係
- 作出帶有侮辱性或有關性傾向的評論；持久詢問有關個人的性愛生活；
- 展示淫褻或暗示性的圖像或文章
- 性侵犯或強迫性行為（強姦）

4. 殘疾騷擾法例

根據香港法例第 487 章《殘疾歧視條例》訂明，殘疾騷擾乃屬違法。

殘疾騷擾可在工作間或其他場景發生，如員工發現他們在僱用期間遭受與其工作有關的殘疾騷擾，即屬違法。

4.1 什麼是殘疾騷擾

殘疾騷擾包括因某人的殘疾（殘疾包括曾經存在但已不再存在、現存或歸於任何人的殘疾）作出任何不受歡迎的行為（不論是口頭或書面形式），可以合理地預期該人會感到受冒犯，侮辱或威嚇。

4.2 殘疾騷擾的例子

以下行為可能構成殘疾騷擾：

- 基於殘疾的理由作貶損或侮辱 - 如以特定的殘疾特徵稱呼某人，可能會令人感到冒犯或不禮貌；
- 顯示的口號或物件對殘疾人士具冒犯性；
- 對某人的殘疾加以取笑，嘲弄或諷刺；
- 辦公活動剔除或邊緣化有殘疾的工作人員；
- 以殘疾理由向某人作出不必要的挑剔。

5. 種族歧視條例

根據香港法例第 602 章《種族歧視條例》，種族歧視是違法的。

種族歧視可在工作間或其他場景發生，如員工發現他們在僱用期間遭受與其工作有關的，即屬違法。

5.1 種族騷擾的定義

如因某人或其近親的種族而向其作出不受歡迎的行為，而該種行為令受影響人士感到受冒犯、羞辱或受威嚇。該種行為亦包括一名或多名人士因某人或其近親的種族而參與造成具有敵意或威嚇性的環境。

5.2 種族騷擾的例子

以下行為有可能導致種族騷擾：

- 因某人的種族加以毀謔或羞辱- 如以歧義稱呼某種族團體，可能令有關人士感到冒犯或不禮貌對待；
- 向某種族人士展示塗鴉、口號或其他物件，令其感到冒犯；
- 種族歧視的笑話，取笑，嘲弄或諷刺；
- 以貶低或冒犯的語氣與某種族人士溝通；
- 因某同事的種族而迴避或排擠有關同事；
- 因某人的種族，膚色，世系，民族或人種，向其訂出不合理的工作目標；
- 不必要的挑剔某種族的人士。

6. 指引

全體工作人員須採取有效措施符合《種族歧視條例》、《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》下的規定，維護平等機會的工作場所。基本原則如下：

6.1 招募慣例

6.1.1 所有求職者應一視同仁，不應考慮其種族、性別、懷孕，婚姻狀況、家庭狀況或殘疾與否，除非法例允許此工作可合理地加上指定的性別或註明非殘疾者的申請資格。

6.1.2 應該根據員工的資歷、經驗和工作表現，而非種族，性別，懷孕，婚姻狀況，家庭狀況或殘疾理由作為晉升，加薪和培訓的標準。

6.1.3 平等機會的原則亦應適用於就業的其他方面（如調職、福利、服務或設施、聘用條件及解僱等），以確保沒有基於性別，懷孕，婚姻狀況，家庭狀況或殘疾的歧視存在。

6.2 員工行為

6.2.1 所有工作人員須對自己的行為負責，不應觸犯任何違法的歧視行為或有屬性、種族或殘疾騷擾或中傷的攻擊性的潛在行為。員工不應該參與這些行為，或者令合情理的人士認為自己正在進行相關行為。

6.2.2 所有工作人員均不應指導，誘使，威脅或有意識地協助他人作出任何非法的歧視行為。

6.2.3 所有的管理層均有責任向下屬傳達本園的政策，以維持與政策一致的工作環境。每遇有問題或有關非法歧視的投訴出現，管理層也應該迅速採取行動。

6.2.4 投訴違法的歧視行為或參與有關的訴訟的有關人士不應受到迫害。

6.3 評估你的行為

以下是建議守則：如你懷疑自己的行為或意見是否構成騷擾，應停止該行為或發表該意見。

你的行為會否被視為騷擾？ 請先考慮以下問題：

- 如果你的配偶、子女或母親在附近，你會否改變該行為？
- 如同樣的行為或意見是針對你或你的家人，你會否感到不舒服？

如其中一條問題的答案屬「是」，你的行為或意見可被視為騷擾。

6.4 義工、顧問、代理及承辦商的行為

本園所有義工，顧問，代理及承辦商應遵守並符合本政策的條款。

7. 申訴程序

如有僱員認為遭到非法歧視、騷擾、中傷或危害性騷擾，我們十分鼓勵僱員向本園反映。申訴人應勸告騷擾者停止有關行為；僱員可以向部門主管或人力資源部以書面或口頭形式申訴。

任何人收到相關的投訴須認真處理，並採取適當的行動，以書面記錄事件。此外，投訴人必須儘早以書面通知行政部主管及執行董事。如果接到投訴的人沒有採取適當的行動撰寫及分發相關報告及對事件展開調查，可能須負上法律責任。

為了確保能公平和適當地處理相關的投訴，任何人對於涉嫌受到騷擾作出投訴須表明身份。匿名投訴通常不會被接受。本機構的目標是在調查中盡量避免向其他涉事人士披露投訴人的身份，包括騷擾者和其他相關的證人。

本園將非常認真地處理相關報告，此外亦會盡可能在保持機密的情況進行調查。調查人士一般包括人力資源部和投訴人的部門主管（或指派代表），並將包括：

- 與投訴人及任何證人(如有)的私人面談
- 與被控觸犯不當行為的人士之面談

當我們完成調查後，將適當地通知投訴人和被控人有關調查結果。

將採取的行動

如果判斷指控屬實，我們將迅速採取行動以終止這違法行為，並且在可能的情況下，按照本園之僱員手冊施加紀律處分。

如某人因在調查中提供誠實的報告或信息而遭到報復行為，此等行為有可能違反本園政策，將受到紀律處分。另一方面，惡意使用此程序（例：對某人作不實描述），本園亦不會容忍，並會相應作出紀律處分。

8. 員工培訓和溝通

我們將會向所有新員工提供關於平等就業機會的政策和指引，本園也將定期安排培訓 / 簡介給所有員工。



本園的所有義工、顧問、代理及承辦商將獲發這項政策的副本，並須於服務展開前簽署確認。

9. 查詢

如果員工對此政策有任何疑問，應諮詢組別 / 部門主管或人力資源部。如你選擇以書面查詢，請在信封上註明「絕密 – 收件人限閱」。

5 Aug 2014