附錄三: 反歧視政策

我們的目的

香港中華煤氣有限公司（「本公司」）及其附屬公司（統稱「中華煤氣集團」）積極提倡平等機會及消除僱傭範疇中的歧視行為，並會確保在各僱傭範疇，包括招聘、薪酬、福利、晉升、調職、培訓、解僱等，皆符合人權及平等機會的有關法例。我們鼓勵所有項目公司、聯營公司、供應商和業務夥伴在適用的情況下參考本政策的原則。

我們的承諾

中華煤氣集團採取「唯才是用」的原則，不論性別、懷孕、家庭崗位、婚姻狀況、種族、膚色、民族背景、殘疾、宗教等，皆一致獲得平等對待。

僱員亦不可歧視由承辦商或分包商所僱用的合約工作者。由承辦商僱用的僱員須遵守其僱主所制定的反歧視政策。

中華煤氣集團是平等就業機會僱主，不會容忍歧視行為，中華煤氣集團及所有僱員必須嚴格遵循本政策及相關法例，包括《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》。相關法例條文可參閱平等機會委員會(平機會)網頁<https://www.eoc.org.hk/zh-hk>。作出歧視行為者須自行承擔一切後果，同時亦會被紀律處分 。

我們亦會於迎新課程中提供關於認知職場歧視及騷擾的課程予所有僱員。

<u>違法行為</u>

中華煤氣集團不會容許任何違法歧視行為，以下是有關違法行為的基本概念，並不涵蓋所有違法行為，詳情請參閱相關的法律條文及由平機會發出的實務守則。

<u>歧視</u>

直接歧視指在類似的情況下，由於某人的性別、婚姻狀況或懷孕而受到較差的待遇。

間接歧視指雖然對所有人施加相同的規定或條件，但這些規定或條件卻對某類人士構成不公平的影響。如果沒有合理的原因支持這項條件，則這種不公平的條件便構成間接歧視。該原則同樣適用於因某人的性別、婚姻狀況或懷孕而作出的歧視。

基於近親的歧視是指因某人近親的殘疾、種族等，而給予某人差於其他人的待遇。

<u>騷擾</u>

中華煤氣集團不會容忍任何形式的騷擾包括性騷擾、殘疾騷擾或種族騷擾。騷擾是指不受歡迎，不曾被要求、又或不會以相同行徑回報的行為，而這些行為令人感到侮辱、極度難堪、受到冒犯或威嚇，或使人感到身處不自在的環境。所有僱員均須對自己的行為負責，不得從事潛在的冒犯行為。

申訴及監察

中華煤氣集團保證所有內部申訴會嚴謹處理及徹底調查，而於申訴中提供的資料會絕對保密，投訴人及有關證人不會因作出投訴而被處分。

僱員如被法庭裁定違反有關法律法規，須自行承擔一切後果，包括即時解僱。

申訴程序

我們明白，管理層迅速回應僱員有關工作的投訴，對於建立高效的工作環境及達成企業目標至關重要。

僱員應跟從以下程序，提出與其僱傭相關的申訴：

1. 與直屬上司討論有關申訴；
2. 若不滿其提議的處理方法，可向組別主管提出申訴；
3. 如申訴事項仍未能圓滿解決，可向部門主管尋求協助；及
4. 如有需要，可經企業人力資源部向最高管理階層提出申訴。企業人力資源部可以在任何申訴處理階段中擔任顧問角色。

在申訴過程中，申訴人可要求另一位僱員陪同與有關人員會面或提供協助。

企業人力資源部也會向提出申訴的僱員提供意見及輔助。

鑒於中華煤氣集團無法回覆或聯絡匿名投訴人，故任何以匿名形式向主管、企業人力資源部或最高管理階層提出的申訴，將不獲受理。