

附录三：反歧视政策

我们的目的

香港中华煤气有限公司（「本公司」）及其附属公司（统称「中华煤气集团」）积极提倡平等机会及消除雇佣范畴中的歧视行为，并会确保在各雇佣范畴，包括招聘、薪酬、福利、晋升、调职、培训、解雇等，皆符合人权及平等机会的有关法例。我们鼓励所有项目公司、联营公司、供应商和业务伙伴在适用的情况下参考本政策的原则。

我们的承诺

中华煤气集团采取「唯才是用」的原则，不论性别、怀孕、家庭岗位、婚姻状况、种族、肤色、民族背景、残疾、宗教等，皆一致获得平等对待。

雇员亦不可歧视由承办商或分包商所雇用的合约工作者。由承办商雇用的雇员须遵守其雇主所制定的反歧视政策。

中华煤气集团是平等就业机会雇主，不会容忍歧视行为，中华煤气集团及所有雇员必须严格遵循本政策及相关法例，包括《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》及《种族歧视条例》。相关法例条文可参阅平等机会委员会（平机会）网页<<https://www.eoc.org.hk/zh-hk>>。作出歧视行为者须自行承担一切后果，同时亦会被纪律处分。

我们亦会于迎新课程中提供关于认知职场歧视及骚扰的课程予所有雇员。

违法行为

中华煤气集团不会容许任何违法歧视行为，以下是有关违法行为的基本概念，并不涵盖所有违法行为，详情请参阅相关的法律条文及由平机会发出的实务守则。

歧视¹

直接歧视指在类似的情况下，由于某人的性别、婚姻状况或怀孕而受到较差的待遇。

间接歧视指虽然对所有人施加相同的规定或条件，但这些规定或条件却对某类人士构成不公平的影响。如果没有合理的原因支持这项条件，则这种不公平的条件便构成间接歧视。该原则同样适用于因某人的性别、婚姻状况或怀孕而作出的歧视。

基于近亲的歧视是指因某人近亲的残疾、种族等，而给予某人差于其他人的待遇。

¹ 参考国际劳工组织《1958年就业和职业歧视公约（第111号）》

骚扰

中华煤气集团不会容忍任何形式的骚扰包括性骚扰、残疾骚扰或种族骚扰。骚扰是指不受欢迎，不曾被要求、又或不会以相同行径回报的行为，而这些行为令人感到侮辱、极度难堪、受到冒犯或威吓，或使人感到身处不自在的环境。所有雇员均须对自己的行为负责，不得从事潜在的冒犯行为。

申诉及监察

中华煤气集团保证所有内部申诉会严谨处理及彻底调查，而于申诉中提供的资料会绝对保密，投诉人及有关证人不会因作出投诉而被处分。

雇员如被法庭裁定违反有关法律法规，须自行承担一切后果，包括即时解雇。

申诉程序

我们明白，管理层迅速响应雇员有关工作的投诉，对于建立高效的工作环境及达成企业目标至关重要。

雇员应跟从以下程序，提出与其雇佣相关的申诉：

1. 与直属上司讨论有关申诉；
2. 若不满其提议的处理方法，可向组别主管提出申诉；
3. 如申诉事项仍未能圆满解决，可向部门主管寻求协助；及
4. 如有需要，可经企业人力资源部向最高管理阶层提出申诉。企业人力资源部可在任何申诉处理阶段中担任顾问角色。

在申诉过程中，申诉人可要求另一位雇员陪同与有关人员会面或提供协助。

企业人力资源部也会向提出申诉的雇员提供意见及辅助。

鉴于中华煤气集团无法回复或联络匿名投诉人，故任何以匿名形式向主管、企业人力资源部或最高管理阶层提出的申诉，将不获受理。