

关于消除歧视的员工须知 (摘要)

1. 目的

我们为平等机会雇主，致力于创造多元共融的工作环境，吸引不同人才，让员工在一个获尊重礼待的环境中工作，并享有平等机会发挥所长。

2. 适用范围

本须知适用于中银香港全体员工。

3. 反歧视方针

我们严格遵守《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》(统称：《歧视条例》)等法例法规以及《消除性倾向歧视雇佣实务守则》，不容许员工因性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、种族或性倾向而受到较差的待遇，亦不会设置不合理的要求或条件令员工受到不利的对待。

我们将平等机会原则应用于所有人力资源及薪酬福利政策，包括员工招聘、晋升、岗位轮换、调岗、薪酬福利、培训、考核、考勤、纪律、员工申诉处理或解雇等程序，以及制定雇佣合约条款等。

4. 管理原则

根据《歧视条例》，任何人对同事、可能共事的人士或雇主，基于其性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、种族而作出歧视、骚扰或中伤行为¹，均属

¹ 被视为「歧视、骚扰或中伤」的行为包括但不限于：

- a. 带有贬义的说话或侮辱；例如应避免使用某些会令人感到受冒犯或无礼对待的称呼；
- b. 展视令人感到受冒犯的涂鸦或口号或其他物品；
- c. 带有歧视成份的玩笑、戏谑、揶揄或嘲笑；
- d. 基于某人的性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、属于某种族群体而使用带有轻蔑或冒犯的语气与其沟通；
- e. 基于某人的性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、属于某种族群体而排斥其接触；
- f. 基于某人的性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、属于某种族群体而对某人给予过多的工作量或订立过高的工作表现要求；
- g. 不合理地挑剔指定性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、属于某种族群体的人士。
- h. 作出性骚扰，例如：提出不受欢迎的性要求、作出涉及性的行径，造成在性方面有敌意或具威吓性的工作氛围等。

违法。

按照《消除性倾向歧视雇佣实务守则》(下称:《实务守则》),雇佣双方均须作自我规管,促进人人平等,消除性倾向歧视、骚扰或中伤。

5. 培训及沟通

为有效消除歧视,确保员工对《歧视条例》及《实务守则》下的权利及责任的认知,我们会适时提供相关培训安排,并将本须知纳入「员工手册」之中,供员工随时阅览。

6. 员工投诉

各级员工若有真实合理的理由怀疑本人因性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、种族或性倾向而受到歧视、骚扰或中伤,可向单位主管或人力资源部提出投诉。我们将尽力透过协商/调解寻求双方满意的解决方案,致力保持和谐的工作环境。

我们具备完善的投诉处理程序,在接获个案后展开调查,并会知会投诉人处理结果。假如投诉人不服处理结果,可视需要向平等机会委员会投诉或报警处理。

7. 管理架构及分工

各部门应根据本港法例法规及本行相关规定在员工管理和日常管理中消除歧视,大力推动多元共融文化。各级主管应以身作则,推动落实本须知各项要求;如发现任何歧视、骚扰等行为,应按本行相关要求汇报,并采取适当的行动。

员工应与本行共同建立一个舒服自在、不容许歧视或骚扰的工作环境,不基于其他人的性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、种族或性倾向而作出歧视、骚扰或中伤行为。员工如受到歧视或骚扰,应向作出歧视、骚扰或中伤行为者明确表示不接受这种行为,并可向单位主管反映,或直接知会人力资源部,要求协助制止歧视或骚扰行为。任何员工对其他员工作出歧视、骚扰、中伤行为,或捏造、夸大相关行为,经本行调查核实,将按本行相关规定视情节轻重作处理或进行纪律处分。涉及违反歧视条例者,亦可能面对法律制裁。

8. 重检及修订

本须知每年进行定期重检,并视情况需要作不定期的检讨及修订。