

關於消除歧視的員工須知 (摘要)

1. 目的

我們為平等機會僱主，致力於創造多元共融的工作環境，吸引不同人才，讓員工在一個獲尊重禮待的環境中工作，並享有平等機會發揮所長。

2. 適用範圍

本須知適用於中銀香港全體員工。

3. 反歧視方針

我們嚴格遵守《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》(統稱：《歧視條例》)等法例法規以及《消除性傾向歧視僱傭實務守則》，不容許員工因性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、種族或性傾向而受到較差的待遇，亦不會設置不合理的要求或條件令員工受到不利的對待。

我們將平等機會原則應用於所有人力資源及薪酬福利政策，包括員工招聘、晉升、崗位輪換、調崗、薪酬福利、培訓、考核、考勤、紀律、員工申訴處理或解僱等程序，以及制定僱傭合約條款等。

4. 管理原則

根據《歧視條例》，任何人對同事、可能共事的人士或僱主，基於其性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、種族而作出歧視、騷擾或中傷行為¹，均屬

¹ 被視為「歧視、騷擾或中傷」的行為包括但不限於：

- a. 帶有貶義的說話或侮辱；例如應避免使用某些會令人感到受冒犯或無禮對待的稱呼；
- b. 展視令人感到受冒犯的塗鴉或口號或其他物品；
- c. 帶有歧視成份的玩笑、戲謔、揶揄或嘲笑；
- d. 基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、屬於某種族群體而使用帶有輕蔑或冒犯的語氣與其溝通；
- e. 基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、屬於某種族群體而排斥其接觸；
- f. 基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、屬於某種族群體而對某人給予過多的工作量或訂立過高的工作表現要求；
- g. 不合理地挑剔指定性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、屬於某種族群體的人士。
- h. 作出性騷擾，例如：提出不受歡迎的性要求、作出涉及性的行徑，造成在性方面有敵意或具威嚇性的工作氛圍等。

違法。

按照《消除性傾向歧視僱傭實務守則》(下稱:《實務守則》),僱傭雙方均須作自我規管,促進人人平等,消除性傾向歧視、騷擾或中傷。

5. 培訓及溝通

為有效消除歧視,確保員工對《歧視條例》及《實務守則》下的權利及責任的認知,我們會適時提供相關培訓安排,並將本須知納入「員工手冊」之中,供員工隨時閱覽。

6. 員工投訴

各級員工若有真實合理的理由懷疑本人因性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、種族或性傾向而受到歧視、騷擾或中傷,可向單位主管或人力資源部提出投訴。我們將盡力透過協商/調解尋求雙方滿意的解決方案,致力保持和諧的工作環境。

我們具備完善的投訴處理程序,在接獲個案後展開調查,並會知會投訴人處理結果。假如投訴人不服處理結果,可視需要向平等機會委員會投訴或報警處理。

7. 管理架構及分工

各部門應根據本港法例法規及本行相關規定在員工管理和日常管理中消除歧視,大力推動多元共融文化。各級主管應以身作則,推動落實本須知各項要求;如發現任何歧視、騷擾等行為,應按本行相關要求匯報,並採取適當的行動。

員工應與本行共同建立一個舒服自在、不容許歧視或騷擾的工作環境,不基於其他人的性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、種族或性傾向而作出歧視、騷擾或中傷行為。員工如受到歧視或騷擾,應向作出歧視、騷擾或中傷行為者明確表示不接受這種行為,並可向單位主管反映,或直接知會人力資源部,要求協助制止歧視或騷擾行為。任何員工對其他員工作出歧視、騷擾、中傷行為,或捏造、誇大相關行為,經本行調查核實,將按本行相關規定視情節輕重作處理或進行紀律處分。涉及違反歧視條例者,亦可能面對法律制裁。

8. 重檢及修訂

本須知每年進行定期重檢,並視情況需要作不定期的檢討及修訂。