

平等機會政策

(本文祇供參考, 所有條文以英文版本為準)

I 簡介

- 1-1 新菱工程香港有限公司致力善用不同人士的才華、技能和經驗，並確保任何員工不會因性別、婚姻狀況、懷孕、家庭狀況、殘疾及、種族或性傾向（以下簡稱為「該等條件」）而受到不平等對待。公司承諾提供一個讓其獲得尊重和重視的良好工作環境，確保所有職工都能盡展潛能、發揮所長。
- 1-2 新菱工程香港有限公司將遵守《性別歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》，並將遵照由平等機會委員會根據上述條例印製的《實務守則》中的建議處理一切人事安排。
- 1-3 新菱工程香港有限公司採納由香港特區政府編製的《消除性傾向歧視僱傭實務守則》中的建議處理一切人事安排。

II 目標

- 2-1 本政策的目標是確保：—
- (1) 每個人都受到尊重和有尊嚴的對待，沒有人會因該等條件而需面對不受歡迎的行徑，或需要在具敵意或威嚇性的環境下工作；
 - (2) 任何人不會因該等條件而受到較差的待遇；
 - (3) 不論該等條件如何，所有合資格人士都享有平等的僱用、培訓及事業發展機會；
 - (4) 不論投訴人的該等條件如何，投訴機制都會妥善運作。任何人即使就性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾及／或種族提出被歧視或騷擾的憂慮、投訴或採取行動，亦不會因此遭受報復。

III 歧視

- 3-1 本公司不會容忍基於該等條件而作出的直接或間接的歧視；

- 3-2 直接歧視指由於該等條件而給予某人較差的待遇；
- 3-3 間接歧視指在無充分正當的理由支持下，基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、家庭狀況、殘疾及／或種族不同而使其在任何要求或條件下蒙受不利。

IV 騷擾

- 4-1 本公司絕不接受任何人士基於該等條件而作出任何性騷擾或騷擾行為。騷擾指不受歡迎、非由受騷擾者主動要求的行為，而受騷擾者不會就騷擾者所作的行為作出類似的回應；透過羞辱、冒犯、威嚇或使某人陷入尷尬難堪情況，騷擾行為往往令被針對的當事人需要在不舒適的工作環境下工作。所有僱員均須為個人行為負責，其不應進行有機會令人反感的行為。受騷擾者並無必要告訴你其因為有關行為而感到受辱或受到冒犯；
- 4-2 詳情請參閱隨附的騷擾行為列表。

V 中傷

- 5-1 本公司絕不接受任何人士基於該等條件而中傷僱員。中傷指在公開活動中針對某人之殘疾／種族而煽動他人對該人士產生仇恨情緒、作出強烈嘲諷或鄙視。假如上述行為包括威脅損害某人的身體或財產，其即構成嚴重中傷的刑事罪行。

VI 使人受害

- 6-1 本公司不會因為任何員工就工作場所內出現非法行為作出投訴或協助他人作出投訴而使其處於不利位置。我們非常重視有關歧視、騷擾、中傷和使人受害的任何舉報事件，且將盡可能迅速、保密而公平地處理這些投訴。

VII 申訴程序

- 7-1 新菱工程香港有限公司對本政策予以高度重視。本公司不會容忍任何形式的騷擾，並將致力減少及防止任何騷擾行為出現。
- 7-2 如出現任何涉嫌歧視、騷擾、中傷和使人受害行為，相關員工應根據下列內部申訴程序處理有關事件。具體程序如下：

- (1) 相關員工應就事件始末編製並保留書面紀錄，以便能準確憶述事發經過；員工並應向直屬經理或總經理報告。
- (2) 假如直屬經理或總經理不適合評論該事件，相關員工可向人力資源及行政部主管作出投訴。
- (3) 人力資源及行政部主管將進行調查並向公司總裁提交報告。副本將交給相關員工。事件將會保密。收到報告後，公司總裁將決定所應採取的下一步行動。
- (4) 假如牽涉到人力資源及行政部或其任何成員，投訴將直接提交給監管此部門的副總裁。

7-3 除非獲提供可作追查的實物證據，否則本公司概不接受匿名信。

VIII 遵守本政策

- 8-1 本公司的每一位員工於香港或海外履行公務職責時，均有責任了解並遵守本政策。
- 8-2 員工如被發現違反本政策，將受到紀律處分，嚴重違反者將被辭退。
- 8-3 如有關於本政策的任何查詢，請與人力資源及行政部聯絡。



總裁
張景華
日期:

騷擾行為

下列行為一律被嚴格禁止。本列表內容僅供參考，內含資料並非詳盡無遺。

性騷擾

- (1) 不受歡迎的性要求－例如擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
- (2) 提出不受歡迎的要求，以獲取性方面的好處－例如向對方暗示在性方面予以合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展；
- (3) 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑－例如在性方面有貶抑成分或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；及／或
- (4) 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境－例如在工作場地高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成分或與性有關的不雅圖片或海報、透過本公司的網絡或服務器展示或傳送有性別歧視成分或與性有關的材料。

基於殘疾、種族、懷孕、婚姻狀況、家庭狀況、性傾向作出的騷擾

- (1) 貶低被騷擾者的說話或侮辱，例如使用令該人士感到受冒犯或無禮對待的稱呼；
- (2) 展示令被騷擾者感到受冒犯的口號或其他物品；
- (3) 取笑、戲謔、揶揄或嘲弄；
- (4) 排斥員工，不讓他們參加機構的活動；
- (5) 不必要的挑剔。