

ANTI-HARASSMENT AND ANTI-DISCRIMINATION POLICY AND PROCEDURE

反騷擾及反歧視政策及機制

馮氏集團（下稱「本集團」）致力確保職場零違法騷擾、零性騷擾及零歧視，捍衛個人尊嚴並確保個人受到尊重，為全體員工營造一個互相尊重和safe的工作環境。有鑑於此，本集團嚴格遵守以下反騷擾及反歧視政策（下稱「本政策」）。

政策內容

- 嚴禁基於下列任何特徵而產生的騷擾行為及不平等待遇。
- 鼓勵所有僱員舉報任何違反本政策的行為。
- 經理及主管須向當地人力資源代表舉報任何投訴個案或其所觀察到或得悉的違例行為。
- 任何違反本政策的行為一經舉報或發現，將會立即徹查。
- 一旦裁定有任何騷擾或歧視個案發生，本集團將及時採取恰當的紀律處分，最高懲處包括但不限於即時解僱。

何謂「歧視」？

歧視是指基於特定特徵或任何其他違反適用法律的基礎而實行僱傭決策或措施，這些特徵包括性別、種族、宗教信仰、膚色、國籍、年齡、身體或精神殘障、醫學狀況、懷孕、婚姻狀況、家居伴侶或民事結合狀態、性取向、性別認同或表達、退伍狀況及公民身份。

何謂「騷擾」？

騷擾是指針對某個特徵，透過行徑有意或會導致不合理干擾個人工作表現或營造帶有威嚇性、敵意或冒犯性的工作環境。

作為騷擾的一種，性騷擾是指基於性、性取向、自我性認同與感知、性別表達、性別認同及跨性別人士身份的騷擾行為，當中包括帶有性意味或針對個人性別而對其作出的不受歡迎行為，適用於以下情況：

- 不論舉報的一方是否性騷擾的攻擊對象，此類騷擾行為有意或會導致不合理干擾個人工作表現或營造帶有威嚇性、敵意或冒犯性的工作環境；
- 明示或暗示順從此類騷擾行為是聘僱條款或條件；或
- 順從或拒絕此類騷擾行為被用作僱傭決策的基礎，影響個人就業。

職場裡的敵意性騷擾包括但不限於涉及性或對方性別的騷擾字眼、肢體動作、戲謔、惡作劇、威嚇或肢體暴力。性騷擾亦包括任何不受歡迎的主動言語或肢體接觸、帶有明顯性意味和貶損成份的言論，以及帶有性別歧視成份的言論。此類行徑會冒犯對方或令對方覺得反感、不安或感到侮辱，或者干擾對方的工作表現。性騷擾亦指當權者試圖獲取性方面的好處，以作為職場優待的交換條件，此類優待包括錄取、晉升、繼續錄用或任何其他就業方面的條款、條件或特權。

歧視和騷擾行徑的例子為何？

- 要求下屬參與宗教活動以作為就業條件；
- 針對種族、性別、殘障或其他特徵作出具冒犯性的戲謔；
- 評論別人的身體特徵；
- 使用羞辱他人或不恰當的字眼或描述；
- 使用不雅手勢；
- 使用粗俗語言；
- 對個人使用針對其特徵的暱稱、綽號或貶損稱謂；
- 展示或傳播缺乏種族敏感意識、羞辱他人或對他人有敵意的圖片、影片、物件或書寫作品（包括塗鴉、卡通、照片、海報、月曆、雜誌、模型公仔及新奇玩意）；
- 透過便條、電郵、短訊、語音留言或任何同類形式傳播針對個人特徵的刻板印象、貶損言論或個人描述；
- 因對方的某種特徵而在言語或行為上羞辱對方或對其展示敵意，當中包括戲謔、惡作劇、逗挑、淫穢言辭、淫穢或粗鄙的手勢或聲音、毀謗、貶損、嘲笑及其他塑造他人負面刻板印象的言行；
- 涉及性的肢體舉動，包括觸摸、擠捏、輕拍、強吻、擁抱、抓弄、摩擦或戳弄其他員工的身體；
- 強姦、性暴行、性虐待或意圖作出以上性行為；
- 不受歡迎的性方面要求或提議，包括以員工的績效考核、晉升機會或其他職場優待或虧待明示或暗示地威脅對方，從而要求獲得性方面的好處；以及向對方施加有形或無形壓力以進行不受歡迎的性行為；
- 營造敵意工作環境的性意味手勢、聲音、言論、戲謔或針對個人性取向或性經驗的言論；
- 在職場任何地方展示涉及性的物件或刊物，包括含性羞辱意味或色情淫穢內容的圖片、海報、月曆、塗鴉、物品、宣傳品、閱讀材料或其他材料。此類行為包括在工作場所的電腦、平板電腦或手提電腦展示上述物件及在工作場所分享上述物件。
- 此處只列出了違規行徑的部分例子，並非囊括無遺。

本政策適用於哪些對象及情況？

- 本政策適用於所有涉及本集團營運或事務的人士，嚴禁本集團任何員工、求職者、實習生（不論有薪或無薪）、承包商、供應商、訪客或客戶騷擾或歧視任何與本集團有生意往來的人士。
- 騷擾行為不分性別，騷擾者有機會是上司、下屬、同事或工作場所內任何人士，包括獨立承包商、約聘員工、供應商、客戶、顧客或訪客。
- 騷擾及歧視行為不限於公司的實體工作場所，而是適用於任何履行工作相關職責的場地，包括但不限於外地公幹期間的工作場地或僱主贊助的活動或派對。舉個例說，即使僱員的騷擾及歧視行為並非在工作場所或上班時間進行，或者透過私人裝置進行，其電話、短訊、電郵及社交媒體活動仍有機會構成違法職場騷擾。

如何舉報違反本政策的行徑？

- 本集團依賴並期望員工及時舉報所有騷擾或歧視個案。如果你認為自己遭受騷擾或歧視，或者觀察到以上騷擾或歧視行為，請務必即時於當地或本集團的香港總辦事處，向本集團高級

經理或人力資源代表呈報有關事件。如果你不希望向高級經理或人力資源部匯報有關事宜，你亦可以向任何經理級人員報告。

- 任何經理或主管人員在接到有關騷擾或歧視的投訴或觀察到相關行為後，必須立即向當地或本集團總辦事處的人力資源部匯報有關行為。
- 任何違反本政策的行徑均可書面或口頭呈報，書面投訴表格可於One Family找到。

收到舉報後，公司將如何調查懷疑違反本政策的行徑？

- 本集團會及時徹查每一宗懷疑違反本政策的騷擾或歧視個案。
- 根據相關適用法律，調查過程將會儘可能保密。雖然本集團無法保證過程完全保密，但相關資料只會向有需要知情的人士披露。在某些情況下，鑑於指控涉及敏感事宜，本集團可能要求員工對調查工作及自己在調查中扮演的角色絕對保密。倘本集團合理地要求資料保密而員工無法遵守以上保密義務，僱員可能受到紀律處分，最高懲處包括即時解僱。
- 倘本集團根據案件整體狀況及違規行為嚴重程度的綜合評估，依其獨有酌情權裁定僱員、供應商、訪客、客戶或其他人士作出了違反本政策的行徑，本集團將採取其視作恰當的措施，竭力防止同類騷擾或歧視事件再度發生。此類措施包括但不限於口頭或書面輔導、書面警告、轉介至特殊輔導單位、停職處分、調職、紀律監察或終止僱傭契約。

嚴禁報復行為

- 本集團政策嚴禁任何員工因另一員工參與騷擾或歧視投訴過程而作出報復。任何人如向作出投訴或參與調查的同事報復，本集團有理由採取紀律處分，最高懲處包括終止僱傭契約。
- 違法報復行為包括因員工投訴騷擾個案或參與調查等受保護行為，而採取對其不利的僱傭行動。
- 上述的受保護行為包括：
 - 針對騷擾或歧視個案作出內部或外部投訴；
 - 指證或協助涉及騷擾或歧視個案的法律訴訟；
 - 向管理層作出口頭或非正式投訴或就騷擾或歧視個案知會主管或經理，藉此拒受騷擾或歧視；
 - 彙報其他員工遭受騷擾或歧視；或
 - 鼓勵其他員工舉報個案。
- 即使有關騷擾或歧視指控被判定為並無違反本政策，若作出指控的一方真誠地相信該行為違反法例，則其將受到保護，免受報復行為的傷害。惟上述的防止報復條款並不保護故意作出虛假騷擾或歧視指控的人士。
- 工作場所內任何員工如有遭受報復行為之虞，應知會主管、經理或人力資源代表。

若本政策與相關適用法律或本集團地方政策存在衝突，則以相關適用法律或本集團地方政策為準。

如對本政策有任何疑問，歡迎聯絡你的人力資源服務經理或電郵至 contacthr@fung1937.com 查詢。

政策版本	最後更新日期
V.1	2019年10月4日