



港發 工作間互相尊重政策

1. 背景

港發致力為全體員工建立一個共融互助的工作環境，不分年齡、性別、性別認同、性取向、關係、家庭狀況、殘障、種族、族裔、國籍、宗教或政見。港發深信能創造一個可讓員工安心工作、盡展所長的工作環境。要締造這樣的環境，必須令職場不存在騷擾和欺凌。

2. 釋義

「港發」	指香港航空發動機維修服務有限公司。
「政策」	指本港發工作間互相尊重政策。
「員工」	指港發的員工(包括外派員工)。
「場所使用者」	指在同一場所工作的人，包括僱主、員工、合約工人、負責人、外判商、合作供應商，實習生和義工

3. 政策聲明

港發致力提供一個沒有歧視、騷擾和欺凌的工作間，務求讓所有員工受到有尊嚴和受尊重的對待，並以同樣態度對待別人。港發不會容忍違反本政策的行為，這些行為將面對紀律處分，嚴重者甚至會被解僱。本政策的設立，是要讓所有員工明白甚麼行為會被視為歧視、騷擾和欺凌，員工應如何面對這些情況，以及港發將如何處理有關行為。本政策適用於所有員工。

4. 甚麼行為構成歧視？

歧視是指根據所屬的群體、階級或其他類別來區分人的行為。根據個人所屬的群體、階級或社會分類而受到「比一般情況較差待遇」時，則屬歧視。

香港現行的四條反歧視法例分別為《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》。根據這些法例，以性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭狀況或種族為理由歧視一個人或一群人是不合法的。

歧視可以是「直接」或「間接」

- 直接歧視是指基於個人的特定特質(如：其性別或殘疾)而給予該人較另一情況相似的人為差的待遇。
- 間接歧視是指一些要求、規定、政策或做法對某類人士構成不公平的影響。(如：殘疾人士或種族)。它可能是形式和意圖上是公平，但在影響和結果上具有歧視性的做法。如果僱主可以證明要求、規則、政策或做法的合理性，則間接歧視並不違法。

在決定一個人是否歧視時，與該人是否意識到歧視或，或者是否有意歧視並無關係。

4.1 甚麼是性別、殘疾、家庭崗位及種族歧視？

4.1.1 性別歧視

《性別歧視條例》涵蓋基於性別、懷孕或婚姻狀況而作出歧視的行為。性別歧視、性騷擾及使人受害的行為即屬違法。

- 直接歧視 指在類似的情況下，由於某人的性別、婚姻狀況或懷孕而受到較差的待遇。
- 間接歧視 指給予不同性別及婚姻狀況不同的人士，以及懷孕或無懷孕的婦女同等待遇，而實際上卻使某部分人遭受歧視。例如對求職者最少身高或體重的要求，這可能將大部分女性求職者摒諸門外，有損她們的利益。除非某類工作對最少身高或體重的要求有合理原因，否則此類要求將構成間接歧視。
- 《性別歧視條例》保障餵哺母乳的母親(包括集乳的女性)免受直接及間接歧視。有關餵哺母乳的條文將於 2021 年 6 月 19 日生效。

- 性騷擾 指涉及性方面的不受歡迎行為，而任何合理的人應會預期受騷擾者將因而感到受冒犯、侮辱或威嚇。詳情請閱 5.1.1 項。
- 使人受害的歧視 指在類似的情況下，任何人(歧視者)給予他人(受害人士)較差的待遇，原因是受害人或第三者採取或有意採取，或被懷疑已採取或有意採取下列行動：
 - 根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人提出法律程序；
 - 就任何人根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何人提出的法律程序而提供證據或資料；就該歧視者或任何其他人根據《性別歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情；或
 - 指稱該歧視者或任何其他人曾作出一項構成《性別歧視條例》所指的違法作為。

4.1.2 殘疾歧視

《殘疾歧視條例》禁止基於殘疾而作出的歧視、騷擾、使人受害及中傷的行為。其定義為以下：

- 殘疾 包括身體、精神、感官、神經或學習障礙以及體內存在可引致疾病的病原體(如：HIV)。同時，這亦包括個人身體任何部分機能失常、畸形或缺陷；或任何影響人的思考過程、對現實的認知、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病。殘疾包括現存的殘疾，過往的殘疾，將來的殘疾或主觀認為某人具有殘疾。不過，《殘疾歧視條例》並不適用於指定傳染病。
- 直接歧視 是指在類似的情況下，基於某人殘疾而給予該人較另一情況相似的人為差的待遇。
- 間接歧視 是將相同的條件或要求加諸每個人這些條件或要求會對殘疾人士構成影響，且這些條件和要求在相關的情況下並不合理。
- 與殘疾人士有聯繫之人士歧視 是指因為與殘疾人士的特定聯繫，而在類似的情況下得到較另一情況相似的人為差的待遇。有聯繫人士包括殘疾人士的配偶，與殘疾人士在真正的家庭基礎上共同生活的人、殘疾人士的親屬、殘疾人士的照料者、與殘疾人士有業務、體育或消閒關係的人。

- *使人受害的歧視* 指在類似的情況下，任何人(歧視者)給予他人(受害人士)較差的待遇，原因是受害人或第三者採取或有意採取，或被懷疑已採取或有意採取下列行動：
 - 根據《殘疾歧視條例》對該歧視者或任何其他人士提出法律程序；
 - 就任何人根據《殘疾歧視條例》對該歧視者或任何人提出的法律程序而提供證據或資料；
 - 就該歧視者或任何其他人士根據《殘疾歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情；或
 - 指稱該歧視者或任何其他人士曾作出一項構成《殘疾歧視條例》所指的違法作為。
- *殘疾中傷* 是指在「公開活動」中煽動對殘疾人士的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷。公開活動包括向公眾作出任何形式的通訊、任何公眾可觀察到及向公眾發放或發布的任何行徑。《殘疾歧視條例》還禁止煽動威脅人身、財產或房舍的傷害。

4.1.3. 家庭崗位歧視

《家庭崗位歧視條例》訂明在僱傭範疇中禁止基於家庭崗位歧視及使人受害行為。家庭崗位指負有照顧直系家庭成員責任的崗位。直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人。違法行為包括：

- *直接歧視* 指在相若的情況下，任何人因其家庭崗位而比另一名沒有家庭崗位的人受到較差的待遇。
- *間接歧視* 指對有家庭崗位及無家庭崗位的人士有同等要求，而實際上卻使有「家庭崗位」的人士遭受歧視。然而，如能舉出理據證明提出這樣的要求是合理的，便不算間接歧視。
- *使人受害的歧視* 指任何人(歧視者)給予他人(受害人士)較差的待遇，原因是受害人或第三者採取或有意採取，或被懷疑已採取或有意採取下列行動：
 - 根據《家庭崗位歧視》條例對該歧視者或任何其他人士提出法律程序；
 - 就任何人根據《家庭崗位歧視條例》對該歧視者或任何人提出的法律程序而提供證據或資料；

- 根據《家庭崗位歧視條例》或援引該條例對該歧視者或其他人作出任何其他事情；或
- 指稱該歧視者或任何其他人士作出一項構成《家庭崗位歧視條例》所指的違法作為。

4.1.4 種族歧視

《種族歧視條例》禁止基於種族而作出歧視、騷擾、使人受害及中傷的行為。「種族」指個人的種族、膚色、世系、民族或人種，以及主觀認為個人的種族、膚色、世系、民族或人種。不過，針對國籍、公民身份、居留權、新界原居民的行為並不屬於基於種族而作出的行為。

- *直接歧視* 指基於某人的種族，給予某人(屬於某種族群體)的待遇差於給予另一人(屬於另一種族群體)的待遇，而二人處於相同或實質上相似的情況。
- *間接歧視* 是指向所有人實施同樣要求或條件；然而，相較於其他種族，屬於該種族群體的人士較難符合該要求或條件；而有關要求或條件事實上並沒有與種族無關的充分理由。由於無法達到相關要求或條件，對屬於該種族群體的人士構成不利。
- *基於近親的種族歧視* 是指因個人的近親的種族，而給予其較差的待遇。「近親」的意思是指某人的配偶、父母或子女(包括非婚生子女、領養子女或繼子女)、祖父母或孫子女、外祖父母或外孫子女、或兄弟姊妹或該兄弟姊妹的配偶。
- *使人受害的歧視* 指任何人(歧視者)給予他人(受害人士)較差的待遇，原因是受害人或第三者採取或有意採取，或被懷疑已採取或有意採取下列行動：
 - 根據《種族歧視條例》提出法律程序；
 - 就任何人根據《種族歧視條例》對該歧視者或任何人提出的法律程序而提供證據或資料；
 - 根據《種族歧視條例》或援引該條例對該歧視者或其他人作出任何其他事情；或
 - 指稱該歧視者或任何其他人士作出一項構成《種族歧視條例》所指的違法作為。
- *種族中傷* 是指在公開活動煽動對其他種族的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷。《種族歧視條例》還禁止煽動威脅人身、財產或房舍的傷害。

5. 甚麼行為構成騷擾和欺凌？

5.1 **騷擾**是指以達成侵犯他人尊嚴或製造令人覺得受到威嚇、敵視、貶抑、侮辱或冒犯的氛圍為目的或效果而作出不為他人接受的行徑。騷擾跟欺凌不同，騷擾是歧視的一種形式。單一事故也可構成騷擾。某人即使並非預定的騷擾對象，也可受到騷擾。騷擾包括因某人過去曾屈從於或拒絕屈從於該等行為而使其受到較差的對待。

5.1.1 性騷擾

性騷擾是指涉及性方面的不受歡迎行為，而任何合理的人應會預期受騷擾者將因而感到受冒犯、侮辱或威嚇，有關行為可以是對個人或群體作出的。

任何人對男性或女性都可能作出性騷擾行為，形式可能為直接或間接，身體或口頭上。

性騷擾包括：

- 不受歡迎的性挑逗，例如猥褻的目光、姿勢、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
- 不受歡迎的性要求，例如表示某人在性方面的合作或對性挑逗行為的容忍有助其事業發展；
- 不受歡迎並涉及性的言語或非言語、身體或非身體上的行為，例如涉及性並令人感到冒犯的電郵、短訊或社交媒體內容，帶有貶抑成分或有成見的評語，不斷追問某人的性生活；
- 以涉及性的行為製造一個有敵意或具威嚇性的工作環境，例如說色情或淫褻笑話或評語，以及展示有冒犯成分的物品；
- 在商品供應、服務和/或設施方面，《性別歧視條例》保障服務提供者免受客戶的性騷擾(反之亦然)。即使騷擾發生在香港境外，條例亦適用於在香港註冊的飛機或船隻上；
- 《性別歧視條例》指出在公共工作場所中，場所使用者之間的性騷擾是非法，即使他們之間沒有僱傭關係或類似僱傭關係。

5.1.2 種族騷擾

種族騷擾是指涉及個人種族、膚色、世系、國籍或族裔（或其近親的種族、膚色、世系、國籍或族裔）方面的不受歡迎行為，而任何合理的人應會預期受騷擾者將因而感到受冒犯、侮辱或威嚇，或有關行為會為受騷擾者製造一個有敵意或具威嚇性的工作環境。種族騷擾包括：

- 言語上對某人或某群體作出涉及種族的評語；

- 辱罵某人的種族，或涉及種族的欺凌、侮辱、嘲諷或笑話，包括提及某人的身體特徵、口音、方言或說話方式；
- 與某人種族有關的身體襲擊、攻擊或威嚇行為；
- 展示或傳閱有冒犯種族成分的海報、圖片或威嚇物品；及
- 作出與某人的種族有關而不為他人接受的笑話或戲謔，或因某人的種族而加以嘲笑、模仿或貶抑。

《種族歧視條例》指出在公共工作場所中，場所使用者之間的種族騷擾亦是非法，即使他們之間沒有僱傭關係或類似僱傭關係。場所使用者的定義與性別歧視條例及殘疾歧視條例相同。

5.1.3 殘疾騷擾

根據《殘疾歧視條例》，殘疾騷擾是違法行為。殘疾騷擾是指因個人（或其近親）之殘疾有關的不受歡迎行為，而任何合理的人應會預期受騷擾者將因而感到受冒犯、侮辱或威嚇。殘疾騷擾包括：

- 對某人的殘疾作出帶侮辱成分的評論及評語；
- 就某人的殘疾作出辱罵及貶抑的提述；
- 說出與某人的殘疾有關的冒犯性笑話；及
- 模仿別人殘疾的姿態。

5.2 職場欺凌

職場欺凌是指在工作間重複對某人作出具威嚇性、殘忍或帶冒犯、侮辱或惡意成分的不合理行為，而有關行為實際或可能造成傷害，且可以是身體或非身體上、言語或非言語上，但不一定是面對面作出的。有關行為可以透過短訊、電郵或社交媒體作出。

職場欺凌包括：

- 身體或心理上的威脅；
- 過分或達至威嚇程度的監督；
- 關於某人或其表現的貶抑性評語；
- 呼喝或使用威嚇性的語調或傲慢的言詞；
- 在他人面前或私下刁難挑剔某人；
- 散播有關某人的謠言或侮辱某人；
- 阻礙某人獲得晉升或培訓機會；
- 在工作上或與工作有關的社交活動中忽視或排斥某人；

- 給予過量的工作或設定不可能的工作限期，藉此等手段令某人未能完成任務；
及
- 經常把某人當作笑柄。

就某人表現欠佳的問題向其提供公正和合理的輔導，不屬職場欺凌行為；就投訴進行調查、對不當行為作出紀律處分，以及正常的監督和工作指導，也不屬職場欺凌行為。

6. 角色和責任

6.1 部門經理/總經理/行政總裁有全面責任確保：

- 實施本政策，並向所有員工提供適當的支援和資訊；
- 締造正面積極、具生產力、受尊重的工作環境；
- 所有部門政策都符合本政策和法律程序；
- 歧視/騷擾投訴得到及時、公平和保密處理，並且沒有接續騷擾行為發生在騷擾投訴者或向其提供建議或支援的人上；
- 他們的行為操守符合本政策，作為員工之間的榜樣。

6.2 人力資源部有責任：

- 確保所有人力資源政策、做法和程序符合與歧視/騷擾相關的法定要求；
- 為懷疑歧視/騷擾案件提供支持和協助；
- 作為所有員工的信息渠道和為員工及提供建議。

6.3 部門主管/督導員有責任：

- 確保所有轄下員工都瞭解本政策，以及公司就歧視/騷擾問題對員工的期望；
- 執行公司與歧視/騷擾相關的政策，並向所有員工提供適當的支援和資訊；
- 處理歧視/騷擾個案及解決箇中問題，向所有轄下員工清楚解釋面對歧視/騷擾問題時，他們對其他員工或客戶的職責，如將內容保密；
- 鼓勵員工/場所使用者在受到其他員工或承包商、服務提供者或客戶歧視/騷擾時積極發聲；
- 檢討可能導致歧視或騷擾的做法，並在必要時更改任何可能導致非法歧視/騷擾的做法和/或立即採取糾正措施。他們亦有責任積極主動執行政策；
- 提倡良好的道德操守及如有必要，向人力資源部門主管尋求幫助和建議。

6.4 員工本人亦有責任：

- 遵守本政策和指引；
- 尊重他人的權利, 不歧視/騷擾其他員工或客戶；
- 向相關總經理/部門經理/經理/人力資源部門主管報告任何目睹或已知的歧視或騷擾；
- 根據本政策採取適當行動, 有效處理歧視/騷擾問題。

7. 指引

7.1 如何處理歧視、騷擾或職場欺凌

非正式渠道

員工可以即時或事後以非正式方式向對方提出有關事宜。員工需要向對方描述該項具冒犯成分的行為，並解釋該行為不受歡迎或令其感到不快，並書面記下對方的名字、事件的經過、發生的時間及地點、誰人（如有）可以作證，以及其當時的反應。如員工不想直接向對方提出此事，可以非正式地告知其直屬經理或人力資源部門主管，或部門主管。部門或人力資源部門主管會以保密方式建議員工如何以正式或非正式的方式解決有關問題。

正式渠道

員工可以向所屬部門或人力資源部門主管作出正式投訴。

員工需要提供相關行為的全部資料，包括對方的名字、事件的經過、發生的時間及地點、誰人（如有）可以作證，以及員工當時的反應，同時提供任何書面證明。員工亦可以向第三方服務供應商（郵箱：www.haesl.ethicspoint.com）作出正式投訴。

7.2 適當行為

所有員工均有責任以適當的方式行事，並尊重他人的權利和感受。港發希望所有員工能致力建立一個充滿信任和尊重的環境，行事方式不會冒犯他人或被他人合理地認為具冒犯成分，並應適當地顧及他人不同的背景、文化價值觀和信仰。

8. 調查

- 收到投訴後，該投訴將會保密處理。人力資源部門主管將進行初步查訊，以決定調查是否有理據。如人力資源部門主管確定並無理據，則不會展開調查。如人力資源

部門主管認為投訴確有理據，並得到高級管理層同意，將成立調查小組，以確定是否曾經發生歧視、騷擾或欺凌事件。

- 調查小組可面見投訴人、被投訴人及他們任何一方提出的證人。如調查小組認為投訴成立，將通知投訴人並告知建議採取的行動，但被投訴人及其僱主可將所採取的行動保密。如調查小組認為投訴不成立，調查將會結束。
- 若因人力資源部門主管認為調查沒有理據而不進行調查，或因調查小組確定投訴不成立而結束調查，有關事件不會記錄在被投訴人的個人檔案中。
- 每位參與調查的人士必須對事件牽涉者的名字、投訴細節甚至投訴的存在絕對保密，惟須受法律披露義務及被投訴人對投訴細節的知情權所約束。
- 如發現某人提出的投訴是任意、惡意或蓄意作假的，則調查將會終止，並會對投訴人採取紀律處分或其他適當的行動。如果投訴是出於善意，則不會採取此類行動。涉嫌刑事犯罪和違法行為可能會向執法部門和有關當局報告。

9. 不得報復或使人受害

港發不會容忍任何人對出於善意而作出有關歧視/騷擾或欺凌的投訴（或出於善意提供歧視/騷擾或欺凌的證據）的人士施加報復性或使人受害的行為，也不會使任何僱員因作出有關投訴或提供有關證據而受到任何損害（例如降職或不必要的調職）。

10. 修正

港發會不時修正本政策而不作另行通知。

人力資源部

二零二三年四月十一日