

# 平等機會政策

## 宗旨：

鷹君集團（「本集團」）是提倡平等機會的僱主，承諾為所有僱員提供平等機會。

本政策旨在確保求職者或僱員在本集團求職或任職期間，不會因性別、種族、懷孕、殘疾、婚姻狀況或家庭狀況而受到較差的待遇或遭遇不公平對待。

## 目標：

### 1. 歧視

本集團不會容忍因性別、種族、懷孕、殘疾、婚姻狀況或家庭狀況而直接或間接歧視僱員或求職者的情況。

### 2. 騷擾

本集團不會容忍性騷擾或殘疾騷擾。騷擾是指不受歡迎、不曾被要求、又或不會以相同行徑回報的行為，而這些行為會令人感到羞辱、極度難堪、受到冒犯或威嚇，導致工作環境讓人感到不自在。所有僱員應為自身的行為負責，不應參與可能會冒犯他人的行為。被騷擾者並不需要告訴騷擾者此等行為令他們感到羞辱或冒犯，才算是受到騷擾。

### 3. 中傷

基於殘疾而中傷僱員，在本集團內是不可接受的。中傷是指於公開場合煽動別人憎恨、嚴重奚落或鄙視殘疾人士。若中傷行為包括威脅傷害他人身體或破壞其財產，可構成屬刑事罪行的嚴重中傷行為。

## 4.侵害

本集團不會因僱員投訴或協助他人投訴任何工作場所中的違法行為而使其蒙受不利。相反，本集團會正視此等歧視、騷擾、中傷及侵害他人的舉報，並會盡可能迅速、保密及公平地處理。

### **適用範圍：**

本政策適用於本集團的管理層、主管及所有僱員，包括收取佣金人士、散工及承辦商。本政策適用於本集團各業務的人力資源範疇，包括：

- 職位空缺廣告
- 招聘
- 培訓及發展機會
- 晉升
- 工作分配
- 輪班、值勤、工作時數及超時工作
- 薪酬水平及福利
- 僱傭條款及條件
- 假期安排
- 懷孕安排及相關假期
- 工作表現評估
- 紀律處理程序
- 架構重組
- 解僱、裁員及終止僱用

本政策亦適用於提供商品、服務、設施及物業管理等範疇。

### **僱員責任：**

本集團除致力營造沒有歧視、騷擾、中傷及侵害他人的工作環境之餘，亦期望所有僱員能履行其責任，以便充分施行本政策。

## 平等機會投訴處理程序:

1. 投訴人可嘗試自行解決問題，並在事件發生後盡快付諸行動。
2. 若投訴人欲探討問題或了解自身權利，可聯絡本集團的平等機會代表，即人力資源部主管。平等機會代表會盡快與投訴人會面。一般情況下，未經投訴人允許，平等機會代表不會與其他人士討論投訴人的問題，除非投訴人向平等機會代表陳述的某些事實可能影響某人的安全。

平等機會代表於了解投訴人交待的詳情及視乎投訴人的決定後，將盡快（最快於面見投訴人後兩個工作日內）接觸涉事的其他人士，並從其口中了解事件。

如需進一步了解實情，平等機會代表會於面見其他人士後五個工作日內及於投訴人首次接觸平等機會代表後十個工作日內，與證人會面。證人可能包括非親眼目睹事情經過但觀察到投訴人反應或其他相關行為的人士。

平等機會代表隨後將按照事情確有發生的可能性是否大於沒有發生的可能性的舉證準則，決定有否足夠信息以推斷投訴人的指控是否屬實。平等機會代表亦將決定是否需要作出紀律處分。

若指控屬實，平等機會代表（或其主管）將透過以下方式解決問題：

- 若指控的性質並非嚴重，將要求所有人會面，尋求共識以解決問題；
- 若指控的性質嚴重，將對涉事者採取適當的紀律處分，例如要求道歉、輔導、正式警告、調職、降職、在規定期間內剝奪晉升機會等。

本集團亦可能會安排所有員工接受有關平等機會的培訓，確保所有僱員了解哪些職場行為是可接受或不可接受的。

3. 投訴人若不滿在本程序下所作出的決定，或不願向本集團透露詳情，可向平等機會委員會尋求更多資訊或意見。

本集團將按照以下原則處理平等機會投訴：

### **保密**

只有直接涉及有關問題或投訴的人士（包括協助解決問題／投訴的任何人士）方可獲取有關資訊。只有在僱員就此需接受紀律處分的情況下，有關問題才會記錄於該僱員檔案之上。

### **公正**

所有涉及有關問題的人士都有機會就事件發聲，並受到公平公正對待。負責處理有關問題或投訴的人士在已蒐集所有相關資訊前，不會作出任何決定或採取任何行動。

### **迅速**

本集團將盡快處理所有問題或投訴。在可行情況下，本集團將盡力在一個月內解決所有問題。

本集團不會容忍：

### **侵害**

若根據本程序處理問題或投訴時，對任何相關人士給予較差待遇或令其蒙受不利，將受紀律處分。濫用本程序者（例如誹謗他人）亦將受紀律處分。

本集團於作出任何決定及/或採取任何行動前，必先調查所有問題，並取得足夠證據以顯示指控屬實的可能性大於並未發生的可能性。