

長江實業 反騷擾政策

長江實業集團有限公司

反騷擾政策

目錄

1. 引言
2. 禁止騷擾及性騷擾
3. 騷擾及性騷擾類別
4. 應對騷擾及性騷擾
 - 4.1. 非正式途徑
 - 4.2. 正式途徑
5. 調查
6. 不進行報復或迫害
7. 保密
8. 違反本政策

附錄一：定義

附錄二：處理騷擾及性騷擾個案之流程圖

附錄三：正式投訴調查之流程圖

本反騷擾政策（「**本政策**」）由長江實業集團有限公司（「**本公司**」或「**長實**」）及其附屬公司（統稱「**本集團**」）制定。

1. 引言

- 1.1. 每個人均有權受到尊重及獲得平等對待。根據本公司之價值，本公司致力為全體僱員提供安全及受尊重的工作環境，並預期全體僱員在工作場所及工作相關活動中的操守將符合一般合乎禮儀的標準。在工作場所及工作相關活動中的騷擾及性騷擾行為屬於歧視且不合法，並明顯受到禁制，不會容忍。
- 1.2. 本政策概述本公司在工作場所及工作相關活動中的騷擾及性騷擾行為方面的政策及程序。全體僱員均有義務及責任避免及消除騷擾及性騷擾行為，包括尊重他人意願及感受、拒絕容忍任何騷擾及性騷擾行為、支援同事採取合理步驟阻止騷擾及性騷擾行為，以及倘有任何相關行為發生時則作出舉報。
- 1.3. 在香港受僱於本集團之全體僱員（不論全職或兼職、合約或臨時職員或實習生）及董事，以及前往本集團香港辦事處的職位申請人、佣金經紀人及義工須遵守本政策。本集團對其擁有管理控制權之本公司海外附屬公司及合營企業均須採納及設有本身的獨立反騷擾政策，以符合該等公司及企業經營所在司法管轄區之法例、法規及規例。
- 1.4. 本政策取代先前任何與騷擾及性騷擾有關的政策。本政策所載之任何條文與任何該等法例、法規及規例不一致或有抵觸，則就該等不一致或抵觸的情況而言，概以該等法例、法規及規例為準。
- 1.5. 本公司將不時檢視本政策，以確保其反映適用法例、法規及規例之任何變動。本政策已經董事會審閱、批准及採納。可持續發展委員會監督及監察本政策之實施與執行，並可不時向董事會提出修訂建議以尋求批准。本政策任何修改將透過電郵或本公司可能不時決定之該等其他方式與僱員溝通。

2. 禁止騷擾及性騷擾

- 2.1. 本公司承諾採取步驟可合理地確保工作場所免受任何形式之騷擾及性騷擾。工作場所及與工作相關活動之騷擾及性騷擾屬於歧視且不合法，明顯受到禁制，不會容忍。
- 2.2. 騷擾包括在工作場所及與工作相關活動中之不受歡迎、冒犯或製造具威嚇性、敵意或冒犯的環境之行為。香港法例目前禁止在性、殘疾及種族方面的騷擾。本政策亦禁止任何形式的騷擾行為，包括基於性別、宗教、年齡、性取向及國籍作出的騷擾行為，以及基於合理人士認為屬不恰當及不可接受的騷擾行為，包括任何不受歡迎、冒犯或製造具威嚇性、敵意或冒犯的工作環境之行為。

3. 騷擾及性騷擾類別

- 3.1. 騷擾及性騷擾有多種形式，包括下列各項：
- 3.1.1. **性騷擾**是指有人對另一人提出不受歡迎並涉及性的行徑。不受歡迎行為包括不受歡迎並涉及性的獻殷勤、身體接觸、談論涉及性的話題，或提出涉及性的要求。性騷擾包括任何不受歡迎涉及性的要求或獲取性方面好處的要求，或任何不受歡迎屬於涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理人士在顧及所有情況後，應會預期另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇。此外，亦包括製造在性方面有敵意或具威嚇性的環境。有關進一步詳情，請參閱第 480 章《性別歧視條例》（「**性別歧視條例**」）。性別歧視條例將屬於僱傭關係的人士之間的性騷擾，以及貨品、設施或服務供應商及使用者之間的性騷擾定為違法。

澄清常見誤解

- (a) 不分性別：性騷擾是不分性別的，可在任何人身上發生。
- (b) 有否意圖並不相干：即使沒有性騷擾的意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。因此，無論有心抑或無意，甚至只是嬉戲性質的行為，亦有可能構成性騷擾。
- (c) 單一事件：單一事件亦有可能構成性騷擾。
- (d) 權力關係：儘管性騷擾事件通常牽涉權力關係（例如一名主管騷擾一名實習生），然而性騷擾亦可能發生在同輩之間。

性騷擾例子¹

- (i) 有關性方面的不受歡迎笑話。
- (ii) 帶有性方面暗示或意見的評論，而該等評論有性暗示或冒犯成份。
- (iii) 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方。
- (iv) 展示猥褻性或淫穢性或冒犯性的照片或文章。
- (v) 猥褻或性暗示或冒犯性的姿勢。
- (vi) 不恰當、不必要、不受歡迎或有性暗示或冒犯的觸摸。
- (vii) 性方面的主張或其他性脅迫、暗示或明顯對性方面的威脅，或要求涉及個人性關係的電話或信息。

此等例子未能盡錄所有騷擾及性騷擾行為，但旨在為讓人更清楚了解何謂不可接受的行為，包括構成性騷擾的行為。

- 3.1.2. **殘疾騷擾**指基於任何人或「有聯繫人士」的殘疾而作出的不受歡迎行徑。有關進一步詳情，請參閱第 487 章《殘疾歧視條例》（「**殘疾歧視條例**」）及附錄一內「有聯繫人士」、「殘疾」及「對殘疾人士等的歧視」之定義。
- 3.1.3. **種族騷擾**指基於任何人的種族或基於該名人士之近親之種族作出之不受歡迎行徑或製造敵對環境之行徑。有關進一步資料，請參閱第 602 章《種族歧視條例》（「**種族歧視條例**」）及附錄一內「近親」、「種族」及「種族歧視」之定義。

¹ 部分該等性騷擾行為的例子乃複製自平機會網站：<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/about-the-eoc/eoc-policies/sexual-harassment-between-external-parties-and-eoc-staff>

3.1.4. 本政策內與騷擾及性騷擾有關的所有條文適用於男性及女性，以及對相同性別人士的騷擾及性騷擾。

3.1.5. 騷擾及性騷擾可以口頭、書面或電子通訊形式表現，包括電郵、語音留言、文字訊息以及在社交媒體上發佈的貼文，亦可以多種方式表現，可包括但不限於：

- (a) 言語行為，例如對個人的受保護特徵、種族或人種之蔑稱或暱稱、與色情圖像相關的言論或暱稱作出詆譭性言論，以及威脅會作出傷害或暴力。
- (b) 非言語行為，例如含性暗示的動作或物件、有侮辱或貶低成份之圖像，以及含恐嚇或威脅的動作或行為。
- (c) 身體行為，例如妨礙或阻礙他人行動、以身體干擾他人正常工作或行動，以及施行襲擊。

以上例子未能盡錄所有騷擾及性騷擾行為，但旨在為讓人更清楚了解何謂不可接受的行為，包括構成騷擾及性騷擾的行為。

3.2. 僱員要留意在提出投訴前，須將騷擾及性騷擾與 (a) 管理工作表現及行為（包括監督工作或與表現相關的討論）的正常管理職能；及 (b) 在工作場所或工作相關活動中的正常可接受互動行為予以區分。下列行為並不構成騷擾或性騷擾：

- (i) 管理人員恰當地行使權力；
- (ii) 就僱員之表現、行為或出勤提出公平及具建設性評論；
- (iii) 恰當管理僱員工作表現所引伸的合理和必要紀律行為；
- (iv) 就僱員的安全、健康和福祉所採取的合理行動；
- (v) 針對危機狀況而需要作出即時行動之可接受管理反應；及
- (vi) 與管理人員發出的合理指示、指派日常職責或僱傭條款及條件有關之投訴。

以上例子未能盡錄所有騷擾或性騷擾行為，但旨在為讓人更清楚了解何謂並非構成騷擾或性騷擾的行為。

4. 應對騷擾及性騷擾

請參閱附錄二之流程圖，當中列出僱員如何在認為受到騷擾或性騷擾時應對之程序。

4.1. 非正式途徑

4.1.1. 如僱員認為受到騷擾或性騷擾，可採取以下步驟：

- (a) 要求被指稱的騷擾者停止騷擾行為，並表示如持續受到騷擾將會就此作出舉報；
- (b) 清楚表明該等行為令人不安、具冒犯性質及/或不可接受（視情況而定）；
- (c) 書面記錄所發生的任何事件；及/或
- (d) 如該等行為持續，應依照以下程序應對。

4.1.2. 如僱員發覺難以直接接觸被指稱的騷擾者，可向聯絡人（可為 (a) 部門主管；及/或 (b) 聘用該僱員的公司之人力資源部主管；及/或 (c) 長實人力資源部主管；及/或 (d) 長實內部審計部主管；及/或 (e) 負責人力資源之長實執行董事）尋求協助及諮詢其意見。

4.1.3. 僱員可告知信任人士，並尋求情緒支持及諮詢。

4.1.4. 通過非正式途徑盡量以減低衝突及壓力的情況下解決所有相關問題。經諮詢聯絡人後，僱員可請求該聯絡人協助向被指稱的騷擾者提出問題。聯絡人應以非對抗態度和在保密情況下接觸被指稱的騷擾者，並應以非正式方法尋求解決問題。

4.1.5. 不論任何理由，僱員可決定繞過非正式程序，這將不會對僱員在正式程序（或其他方面）上造成負面影響。

4.1.6. 除非僱員採取適當步驟知會上述聯絡人，否則本公司未必會察覺相關行為。

4.2. 正式途徑

4.2.1. 如僱員認為事件並未或不能通過非正式途徑解決，有權根據本公司的舉報政策 – 就財務報告、內部控制或其他事項處理舉報可能屬不當行為之程序（「**舉報政策**」）或本政策提出正式投訴。

- 4.2.2. 根據舉報政策提出正式投訴時，僱員有權提出匿名投訴。該投訴將根據舉報政策載列的程序予以處理。
- 4.2.3. 如僱員選擇根據本政策提出正式投訴，須將書面投訴（包括電郵）遞交予（至少一名；但如為切實可行則遞交予兩名或多名）以下人士：(a) 其部門主管；及/或 (b) 聘用該僱員的公司之人力資源部主管；及/或 (c) 長實人力資源部主管；及/或 (d) 長實內部審計部主管；及/或 (e) 負責人力資源之長實執行董事。
- 4.2.4. 凡並無提供相關詳盡資料的投訴將難以展開調查，如未獲充分提供資料，投訴人將可被要求提供進一步資料。為有利於作出即時全面回應及調查，投訴應儘可能提供詳盡資料，包括：
- (a) 投訴詳情（包括任何相關被指稱的事件、行為、活動、日期、地點及任何其他相關資料）；
 - (b) 牽涉人士及任何證人；
 - (c) 將有助調查投訴的任何其他資料及任何佐證文件；及
 - (d) 相關僱員欲如何解決該投訴，以及預期結果及/或補救詳情。

5. 調查

- 5.1. 如僱員遵循正式程序提出投訴，根據第 4.2.3.條接獲正式投訴的人士將組成調查小組展開全面調查（如適合）。接獲正式投訴的人士可按個別情況而定釐定調查小組成員，調查小組將由獲委任調查該項投訴的一名或多名人士組成，亦可包括聘用該僱員的公司的人力資源部主管（如適合）。
- 5.2. 本公司會即時客觀地盡力調查所有投訴，根據自然公正及公平程序，並在尊重提出投訴的僱員以及被指稱的騷擾者情況下展開調查。調查旨在取得所有與事件相關資料，當中可能涉及向被指稱事件的任何相關人士蒐集供詞。
- 5.3. 本公司可在其以唯一及絕對酌情權認為合適的情況下，委任第三方就投訴展開調查。

- 5.4. 僱員在提出正式投訴時應呈交證據，以便執行政程序的調查人員於調查會議前可事先審查所有相關證據。
- 5.5. 如投訴針對或涉及第三方，調查小組將與第三方討論有關事件並與其或第三方代表（視情況而定）進行面談，在必要時釐清事實。
- 5.6. 請參閱附錄三之流程圖，當中概括本公司根據本政策調查投訴時可能會採取之步驟。
- 5.7. 調查完成後，調查小組將編製一份載有調查結果及建議之報告，以供 (a) 聘用提出投訴僱員的公司之董事以及聘用被指稱的騷擾者的公司之董事（如並非同一人士）或 (b) 負責人力資源之長實執行董事批註，其後向各相關部門發出報告以採取進一步行動。
- 5.8. 如未有人力資源人員參與調查小組，則調查小組報告內建議之所有涉及停職或解僱行動之建議紀律處分，應於呈交報告予董事批註前諮詢 (a) 僱用提出投訴僱員之公司的人力資源部及聘用被指稱的騷擾者之公司的人力資源部（如並非同一人力資源部）或 (b) 長實人力資源部。

6. 不進行報復或迫害

- 6.1. 本公司絕不容忍向真誠作出騷擾投訴的僱員（或提供證據之任何證人）進行報復或迫害。僱員（或提供證據之該等證人）不會因作出投訴或提供證據而受到如降職或不必要調職等損害。如僱員認為因作出投訴而受到處罰或迫害（或如證人認為其因提供證據而受到處罰或迫害），應立即向（至少一名；但如為切實可行則向兩名或多名）以下人士作出舉報：(a) 其部門主管；及/或 (b) 聘用該僱員的公司之人力資源部主管；及/或 (c) 長實人力資源部主管；及/或 (d) 長實內部審計部主管；及/或 (e) 負責人力資源之長實執行董事。

- 6.2. 如發現僱員提出之投訴為毫無根據、惡意、缺乏實質證據或不實，可能會受到紀律處分。

7. 保密

- 7.1. 經考慮是否有需要作出適當調查及其後是否需要採取任何補救措施後，本公司將在適用法例、法規及規例允許的範圍內，盡可能以保密方式處理與本政策相關的所有事宜。同時亦須注意應讓被指稱的騷擾者知悉針對其作出任何指控所進行的程序為公平及恰當，以及讓其有機會就此作出回應。
- 7.2. 本公司有權不公開調查期間獲得之資料，舉例來說，為保障證人，如認為披露若干資料會對僱員的工作安全、健康及福祉構成重大風險，則不會公開相關資料。然而，此僅適用於特殊情況，而在絕大多數針對僱員行為不檢之投訴個案，將獲提供投訴相關的全部細節，並給予合理機會可作回應並提供任何相關資料。
- 7.3. 如下文第 8. 節所述，違反本政策保密規定之行為可受嚴肅處理或導致紀律處分。

8. 違反本政策

在工作場所或與工作相關活動中所有形式之騷擾及性騷擾將被嚴肅處理，並可能導致紀律處分，包括口頭或書面警告、出席輔導班及/或反騷擾及反性騷擾培訓、作出道歉、被停職、解僱及/或轉介予香港平等機會委員會、警方或其他適當執法機關，可能牽涉民事責任及/或甚至刑事後果。

生效日期: 2023年10月
更新日期: 2025年11月

附錄一定義

「**有聯繫人士**」包括：該人的配偶、親屬、照料者、或在真正的家庭基礎上共同生活的另一人（請參閱《殘疾歧視條例》第 1 條）。

「**殘疾**」，就任何人而言，指：

- (a) 該人的身體或心智方面的機能的全部或局部喪失；
- (b) 全部或局部失去其身體任何部分；
- (c) 在其體內存在有機體而引致疾病；
- (d) 在其體內存在可引致疾病的有機體；
- (e) 該人的身體的任何部分的機能失常、畸形或毀損；
- (f) 由於失調或機能失常引致該人的學習情況與無此失調或機能失常情況的人的學習情況有所不同；或
- (g) 影響任何人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的任何失調或疾病，亦包括——
 - (i) 現存的殘疾；
 - (ii) 曾經存在但已不再存在的殘疾；
 - (iii) 在將來可能存在的殘疾；或
 - (iv) 歸於任何人的殘疾。

有關詳情，請參閱《殘疾歧視條例》第 2 條。

「**近親**」包括 (a) 該人的配偶；(b) 該人的或其配偶的父母；(c) 該人的子女，或該子女的配偶；(d) 該人的或其配偶的兄弟姊妹（不論是全血親或半血親），或該兄弟姊妹的配偶；(e) 該人的或其配偶的祖父母或外祖父母；或 (f) 該人的孫、孫女、外孫或外孫女，或該孫、孫女、外孫或外孫女的配偶，而在斷定上述關係時，非婚生子女是包括在內的；受領養子女須視為既是其親生父母的子女，亦是其領養父母的子女；繼子女則須視為既是其親生父母的子女，亦是其繼父母的子女。

有關詳情，請參閱《種族歧視條例》第 1 條。

「**種族**」就某人而言指他人認定歸於某人的種族、膚色、世系、民族或人種，以及包括歸於某人的種族、膚色、世系、民族或人種。

「**對殘疾人士等的歧視**」指任何人如——

- (a) 基於另一人的殘疾而給予該人差於他給予或會給予非殘疾人士的待遇；

- (b) 對該另一人施加一項要求或條件，雖然他同樣地對或會對非殘疾人士施加該項要求或條件，但 ——
- (i) 殘疾人士能符合該項要求或條件的人數比例，遠較非殘疾人士能符合該項要求或條件的人數比例為小；
 - (ii) 他不能顯示不論被施加該項要求或條件的人是否殘疾，該項要求或條件是有理由支持的；及
 - (iii) 由於該另一人不能符合該項要求或條件，以致該項要求或條件是對該人不利的；或
- (c) 基於該另一人的有聯繫人士的殘疾而給予該另一人差於他給予或會給予非殘疾人士的待遇，即屬在就殘疾歧視條例任何條文而言是有關的情況下，歧視該另一人。

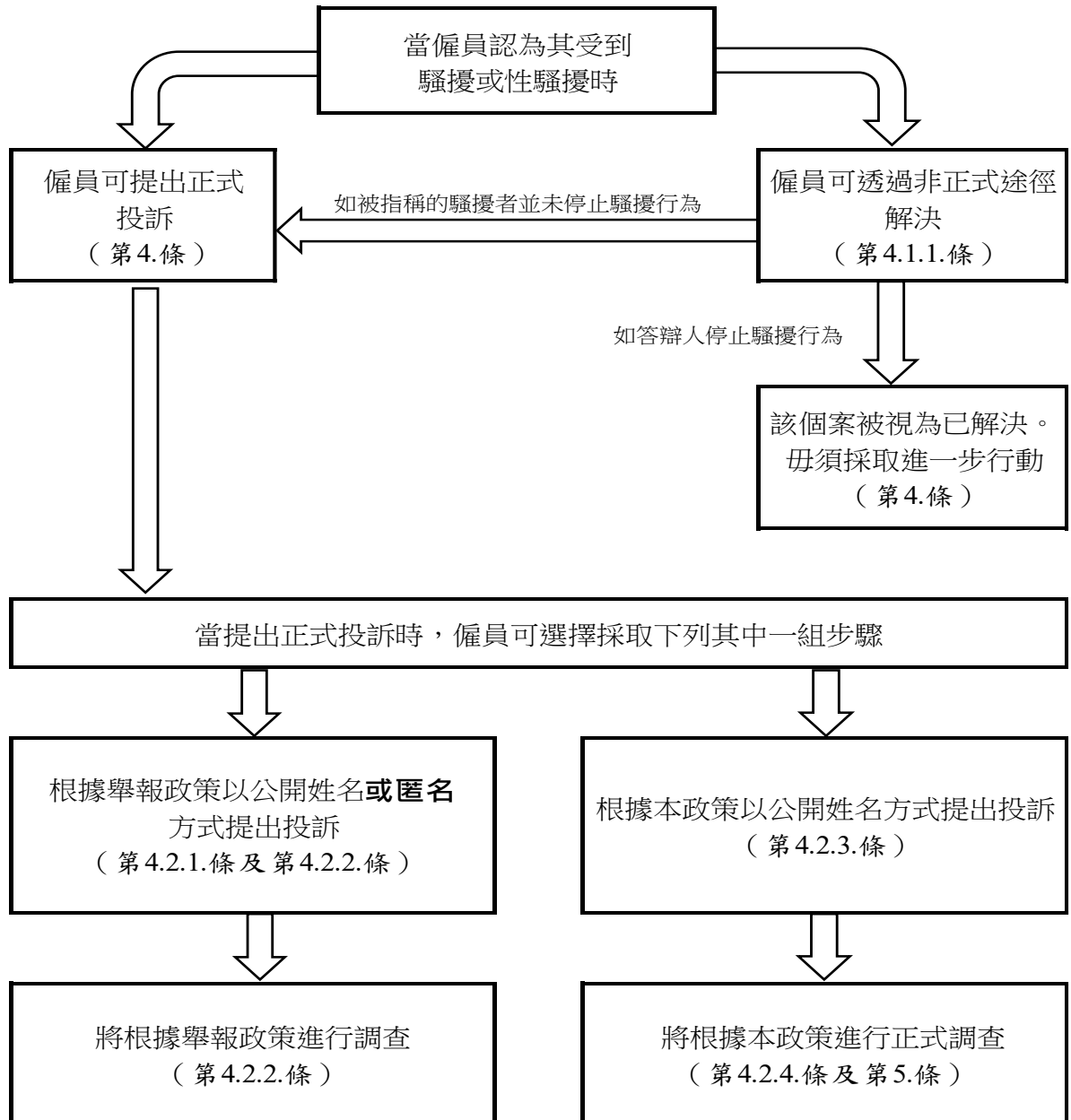
有關詳情請參閱《殘疾歧視條例》第 6 條。

「**種族歧視**」指：

- (1) 在就《種族歧視條例》任何條文而言屬有關的情況下，任何人（歧視者）如作出以下作為，即屬歧視另一人 ——
- (a) 該歧視者基於該另一人的種族，而給予該另一人差於該歧視者給予或會給予其他人的待遇；或
 - (b) 該歧視者對該另一人施加一項要求或條件，而雖然該歧視者同樣地對或會對與該另一人屬於不同種族群體的人施加該項要求或條件，但 ——
 - (i) 與該另一人屬於同一種族群體的人能符合該項要求或條件的人數比例，遠較與該另一人屬於不同種族群體的人能符合該項要求或條件的人數比例為小；
 - (ii) 該歧視者不能顯示該項要求或條件無論施加於屬何種族的人，均屬有理可據；及
 - (iii) 由於該另一人不能符合該項要求或條件，以致該項要求或條件是對他有損的。
- (2) 如某項要求或條件是為某合法的目的而施加的，並與該目的有合理和相稱的關連，則就第 (1)(b)(ii) 款而言，該要求或條件即屬有理可據。

有關詳情請參閱《種族歧視條例》第 4 條。

附錄二
處理騷擾及性騷擾個案之流程圖



附錄三
正式投訴調查之流程圖

