

消除性傾向歧視

致力促進平等工作機會

《消除性傾向歧視僱傭實務守則》(《守則》)由政府編製，內容涵蓋僱傭範疇不同環節(例如招聘、晉升、調職、培訓、解僱及處理申訴等方面)的良好常規。《守則》旨在協助僱傭雙方自我規管，以消除僱傭範疇中的歧視措施和行為，促進人人無分性傾向而享有平等的就業機會。

政府近年積極鼓勵公私營機構自願採納《守則》。政制及內地事務局網站刊載承諾採納《守則》的機構名單，現時已有一百八十多間公私營機構，相比三年前的數字增加一倍，反應不俗。我們訪問的四間機構不但身體力行採納《守則》，更大力鼓勵其他僱主效法，不論應徵者或僱員的性傾向，用人唯才，共同消除歧視。

任何機構如欲進一步了解《守則》的內容，或希望為員工安排相關講座，歡迎致電2810 3205或電郵至gisou@cmab.gov.hk與政制及內地事務局性別認同及性傾向小組聯絡。

《消除性傾向歧視僱傭實務守則》網頁▶



香港中華廠商聯合會：以身作則 鼓勵僱主支持

香港中華廠商聯合會（廠商會）是本港歷史最悠久的商會之一，擁有各行各業會員企業超過三千家，亦是首批響應政府呼籲而承諾採納《守則》的機構。廠商會希望藉着帶頭採納《守則》，幫助吸引更多不同規模的企業及公司仿效，一同把香港構建成多元和諧的社會。

廠商會會長李秀恒博士認為，放眼全球，具領袖才能或表現優秀的不同性傾向人士比比皆是，商界如要在人才爭奪戰中勝出，必須締造公平和友善的工作環境，不應因為性傾向或其他因素，令僱員在職場上受到不公平的差別對待，確保同工同酬及公平的升遷機會等，亦應確保無人在工作間受到騷擾。

李秀恒博士續說：「無歧視的工作環境能令員工更愉快及投入地工作，因為他們可全憑自己的實力為前途打拼，促進良性競爭。現時，廠商會在員工招聘、晉升、調職等方面均會以資歷、經驗及日常表現等客觀因素進行評估，性傾向絕不會是評核因素。此外，為了讓更多會員認識《守則》，我們亦有透過會員通訊及刊物介紹《守則》的內容。」



廠商會
會長

李秀恒博士BBS太平紳士

寶聯環衛服務有限公司：用人唯才 有助拓展業務

寶聯環衛服務有限公司（寶聯）是香港最具規模及最專業的環衛服務供應商之一，為本港及中國內地各界客戶提供多元化的環衛服務，管理逾百個大型合約項目。寶聯於一九八六年成立，於二〇一三成為上市公司，目前聘請逾一千五百位員工。

寶聯首席執行官葉景源先生接受訪問時表示：「公司在人力資源政策上一直奉行用人唯才及平等機會的原則；在聘請及考核員工時，不會基於性別、年齡及性傾向等評估員工的能力及決定聘任或晉升。再者，我們設有完善的機制處理人事有關問題，以確保本集團嚴厲遵守《守則》所建議的良好常規。公司亦不時向員工提供有關培訓及加以宣傳，並由管理層負責監察成效，令《守則》能順利落實。」

此外，寶聯首席營運總監謝平華先生認為，《守則》符合寶聯與時並進及用人唯才的管理思維，他續指：「現今市場競爭激烈，公司對人才需求極大，貫徹《守則》的理念能留住人才，減低人才流失的機會及保持優勢，有助公司拓展業務。」



寶聯
首席執行官
葉景源

寶聯
首席營運總監
謝平華

香港大學：灌輸平等觀念 建立零歧視校園

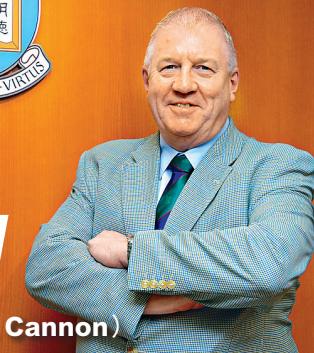
作為全港歷史最悠久的最高學府，香港大學（港大）現時約有七千名教職員及二萬八千名學生。為建立零歧視的校園，港大於多年前已設立平等機會事務處，制定校內的平等機會政策，其中目的是要讓擁有不同性傾向或其他不同背景的教職員都能享有平等工作機會。行政及財務副校長康諾恩博士（Dr Steven J. Cannon）表示，《守則》的理念與港大的平等機會政策一致，採納《守則》能向外界展示港大於提倡反歧視及平等機會方面的努力。

在落實有關政策方面，港大一直不遺餘力。康諾恩博士說：「我們會透過開放日向校內師生及其他參加者介紹平等機會的概念；向新生及新入職員工派發守則，讓他們了解學校的反歧視政策及投訴或尋求協助的方法，例如平等機會事務處設有針對性傾向歧視及騷擾的投訴渠道，確保調查過程公正和保密；以及不時舉辦講座及活動，進一步提高學生和教職員對平等機會的意識。在教職員的聘任、升遷、薪酬調整等方面，正如《守則》所建議，我們均採用劃一的準則。我相信性傾向不會影響工作表現或同事間的關係。」



港大
行政及財務副校長

康諾恩博士
(Dr Steven J. Cannon)



俊和發展集團：以人為本 能力為重

俊和發展集團（俊和）於一九六八年成立，業務涵蓋建築、物業發展及海外業務等範疇，集團的管理精神著重開放、包容及以人為本，與《守則》的理念不謀而合。俊和建築控股有限公司內部營運總經理譚志光說：「採納《守則》正好顯示俊和是重視平等機會的僱主，有助我們吸引及挽留人才。因此，公司決定採納《守則》時，確實沒有猶疑或顧慮。」

俊和建築控股有限公司人力資源主管盧懿君表示，俊和會向新入職員工派發員工手冊及為他們舉辦迎新會，並表明公司在招聘及升遷等程序的甄選強調公平公正，不會有任何形式的歧視；另外也設有「員工關懷計劃」和熱線電話，處理投訴個案及提供輔導支援，協助員工解決個人問題，包括與性傾向有關的求助。這些政策及措施均深得員工支持。譚志光補充說：「俊和目前有約三千名本地員工，在工作文化上，全體員工都抱着共融及專業的態度，大家均認同有能力者就是優秀員工，他們的發展不會因個人的性傾向而受到限制。」



俊和建築控股有限公司
內部營運總經理
譚志光

俊和建築控股有限公司
人力資源主管
盧懿君

(資料由客戶提供)