

平等機會政策

政策宣言

1. 莎莎集團(包括莎莎國際控股有限公司、其直接或間接的附屬公司及相關公司)致力創造、推廣及維持一個提供平等機會而沒有任何歧視及騷擾的工作環境。
2. 莎莎集團是平等機會僱主，莎莎集團會確保每位求職者及僱員都可以在僱傭範疇中得到平等機會。
3. 僱員不會因為性別、懷孕、殘疾、種族、婚姻狀況或家庭崗位而在受僱或求職時蒙受不利。對莎莎集團來說，最重要的是，僱員是否最佳的人選，和僱員能否把工作做妥。
4. 在莎莎集團，每個人均有權在一個沒有歧視、騷擾、中傷及針對（使人受害的歧視）的環境下工作，莎莎集團無論如何都不會容忍這類行爲。

執行措施

歧視

5. 莎莎集團不會容忍基於性別、懷孕、殘疾、種族、婚姻狀況或家庭崗位而作出的直接或間接歧視。
6. 直接歧視指基於性別、殘疾、種族、婚姻狀況或家庭崗位或上述受法例保障的其他原因而受到較差的待遇，例如，僱主基於僱員懷孕而拒絕提供培訓，便屬於直接歧視。
7. 間接歧視是指僱員受到的待遇雖然與其他人一樣，但由於僱員的性別、懷孕、殘疾、種族、婚姻狀況或有不同家庭崗位，而未能符合某項適用於所有人的僱傭規則、條件或規定。

騷擾

8. 莎莎集團不會容忍性騷擾或殘疾騷擾。騷擾是指不受歡迎，不會被要求、又或不會以相同行徑回報的行爲，而這些行爲會令人感到侮辱、極度難堪、受到冒犯或威嚇，或一個使人感到不自在的工作環境。所有僱員均需爲本身的行爲負責，並且不應參與可能會冒犯別人的行爲。被騷擾者並不一定需要告訴僱員這些行爲會令他們感到侮辱或冒犯，才算是受到騷擾。

中傷

9. 在工作場所基於僱員的殘疾而中傷他/她，是不可接受的。中傷是指因某人的殘疾而藉公開活動煽動別人對他/她的仇恨、強烈嘲諷或嚴重的鄙視。若中傷行爲包括威脅損害另一人的身體或破壞其財產，便可構成嚴重中傷，屬刑事罪行。

使人受害的歧視

10. 莎莎集團不會因為僱員就工作場所的違法行為作出投訴或協助他人作出投訴，而加害於僱員。相反莎莎集團會正視這些歧視、騷擾、中傷及使人受害的歧視的報告，並會盡可能迅速、保密及公平地處理這些投訴。

誰可得到保障

11. 本政策保障管理層、主管及所有僱員，包括收取佣金的人士、散工及合約僱員，此外，亦保障顧客和莎莎集團提供貨品、服務或設施的對象。
12. 莎莎集團要求所有管理階層的成員及僱員，採取一切必要的措施以確保莎莎集團的每一位成員及僱員，以及任何與莎莎集團有事務交往的人士不會受到歧視或騷擾。
13. 莎莎集團將認真處理違反政策的行為，違反政策的人士可能受到處分。

本政策的涵蓋範圍

14. 本政策涵蓋：
 - 招聘廣告
 - 招聘程序
 - 培訓及發展機會
 - 工作分配
 - 輪班、值勤、工作時數及超時工作
 - 薪級水平及福利
 - 假期安排
 - 懷孕安排及相關假期
 - 工作表現評估
 - 紀律程序
 - 架構重組
 - 解僱、裁員及終止僱用
 - 貨品、服務及設施的提供

實務守則

15. 莎莎集團全面採納平等機會委員會根據《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》而制定的實務守則。
16. 莎莎集團的成員及僱員必須遵守平等機會委員會根據《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》而制定的實務守則。他們可能要對自己所作的行為承擔個人責任。

實務守則重點

17. 就上述實務守則，特別列出以下各點以遵守。

性別歧視

18. 守則同樣保障男性及女性，並適用於直接或間接歧視、性騷擾及「使人受害」的行為的定義。
19. 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。
20. 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。
21. 性騷擾指任何人作出任何不受歡迎並涉及性的行為，而一名合理的人應會預料該受騷擾者會感到被冒犯、侮辱或驚嚇。該等行為包括提出不受歡迎的性要求、提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求及其他不受歡迎並涉及性的行徑。性騷擾亦包括營造一個在性方面有敵意的工作環境。
22. 「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士提出法律程序；
 - 就任何人根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人士提出的法律程序提供證據或資料；
 - 根據或援引《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人士作出任何其他事情；或
 - 指稱該歧視者或任何其他人士曾作出一項構成《性別歧視條例》所指的違法作為。

性別、婚姻狀況及懷孕歧視

23. 根據《性別歧視條例》，僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況或懷孕產生的歧視行為乃屬違法。
24. 莎莎集團為在消除歧視方面作良好管理，就聘請、晉升、調職、培訓、解僱、裁員及僱傭條款及條件各方面採用下列劃一甄選準則:-
- 僱員之工作經驗及表現
 - 僱員之服務年資
 - 僱員之學歷(如需要)
 - 僱員之特別的技術及管理技能
 - 工作對個人的要求
 - 工作對體能及其他技能的要求

25. 莎莎集團會不時重新審核上述準則，以確定是否仍然適用或須作出適當的修訂。
26. 莎莎集團已建立工作評核制度，並不時審查評核準則，確保僱員憑出色表現獲得晉升，以及所採用的準則不含歧視成份。
27. 在下列情況下，性別可列為真正的職業資格的例外情況：
 - 工作本身性質需要男性或女性擔任，其原因如下：(i)生理方面(不包括體力或精力)；或(ii)在戲劇表演或其他娛樂項目等工作中為求有真實感
 - 工作需要男性或女性擔任，以合符體統或保障私隱，例如在專供男士或女士使用的更衣室或浴室工作的服務員
 - 擔任該職務工作的人須向他人提供一些提高福利或教育水平的個人服務，或類似的個人服務，而該等服務由同一性別的人士提供將可發揮最大的效力。
28. 莎莎集團會確保性別、婚姻狀況或懷孕並非取錄的考慮因素。
29. 負責處理職位申請及面試的僱員會接受適當訓練，以免有歧視情況出現。
30. 莎莎集團在僱傭條款及條件方面，會維持同工同酬的原則。換句話說，女性僱員和男性僱員從事「同類工作」或相同工作時，應享有相同的薪酬。「同類工作」指性質大致相同的工作，而就僱傭條款及條件而言，兩者所做的工作實際上並無重大分別。
31. 莎莎集團會制定無性別偏見的工作場地政策，以免觸犯《性別歧視條例》。
32. 莎莎集團在為僱員制定及推行儀容守則時，會考慮以下做法：
 - 在工作上必須而且合理時，制定一套儀容守則，例如，對於須經常與外界接觸及鮮與外界接觸的僱員，政策會有所不同；
 - 政策應公平地施於男、女僱員，例如，營業員需穿著指定制服的規定應同時適用於男性及女性營業員；
 - 政策不應使某一性別人士受到任何較差的待遇或遭受不利影響。

性騷擾

33. 在不局限《性別歧視條例》中界定性騷擾的定義的情況下，下列行為可被視為性騷擾：
 - 不受歡迎的性要求 — 例如擠眉弄眼、淫褻動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人身體；
 - 提出不受歡迎的要求以獲取性方面的好處 — 例如向對方暗示在性方面予以合作或容忍其性要求會有助對方的事業發展；
 - 不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑 — 例如在性方面有貶抑成份或有成見的言論、不斷追問某人的性生活；

- 涉及性的行徑，藉此營造一個在性方面有敵意或具威嚇性的工作環境 — 例如在工作場地高談與性有關的淫褻笑話、展示有性別歧視成份或與性有關的不雅圖片或海報。
34. 根據《性別歧視條例》，在僱傭範疇中的性騷擾行為包括以下情況：
- 對僱主或機構內其他人所僱用的僱員，或求職者作出性騷擾
 - 對合約工作者或佣金經紀人作出性騷擾
 - 對共事的合約工作者作出性騷擾
 - 對僱主或準僱主作出性騷擾
 - 對合夥人或謀求成為合夥人或提議組成合夥的任何人士作出性騷擾
 - 在處所居住的人，對受他人聘用在該處工作的人士作出性騷擾
 - 對正在謀求成為某一工作者組織、僱主或專業組織會員的人士，或對該等組織會員作出性騷擾
 - 對正在為從事某特定專業或行業謀求所需授權或資格的人士作出性騷擾
 - 對正在謀求或接受訓練，以助其勝任該項有關工作的人士作出性騷擾
 - 在職業介紹所提供服務方面對一名人士作出性騷擾
35. 連串發生的事件可構成性騷擾。但視乎情況而定，性騷擾未必是連串發生的事件，一次事件或足以構成性騷擾。

殘疾歧視

36. 守則適用於直接或間接殘疾歧視、騷擾、「使人受害」，及中傷的定義。
37. 殘疾指身體、心智、感官、神經或學習能力方面的殘障，以及身體內存有某些引發疾病的有機體（例如愛滋病病毒），亦指身體部分機能失常、畸形或毀損，或影響思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病。殘疾包括現存的殘疾、曾經存在但已不再存在的殘疾、在將來可能存在的殘疾或歸於任何人的殘疾。
38. 直接殘疾歧視指在類似情況下，殘疾人士受到較沒有殘疾的人士為差的待遇。
39. 間接殘疾歧視指以一致的做法對待有殘疾及沒有殘疾的人士，但實際上卻使有殘疾的人士遭受歧視的效果。
40. 「使人受害」的殘疾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，原因是受害人士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而根據《殘疾歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情；
 - 指稱歧視者或任何其他人士曾作出一項構成《殘疾歧視條例》所指的違法行爲。
41. 根據《殘疾歧視條例》，僱傭範疇中對殘疾人士的騷擾乃屬違法。在不局限《殘疾歧視條例》中界定騷擾的定義的情況下，下列行爲可被視爲對殘疾人士的騷擾：
- 侮辱性言論
 - 一些令人反感的玩笑；
 - 不必要地模仿殘疾人士的動作
 - 故意披露或威脅要披露有殘疾的僱員的殘疾資料或病歷，以致冒犯、侮辱或驚嚇該名有殘疾的僱員
 - 根據《殘疾歧視條例》，僱傭範疇中基於僱員或僱員的有聯繫人士的殘疾而產生的歧視行爲，均屬違法。
42. 莎莎集團爲在消除歧視方面作良好管理，就聘請、晉升、調職、培訓、解僱、裁員及僱傭條款及條件各方面採用下列劃一甄選準則:-
- 僱員之工作經驗及表現
 - 僱員之服務年資
 - 僱員之學歷(如需要)
 - 僱員之特別的技術及管理技能
 - 工作對個人的要求
 - 工作對體能及其他技能的要求。
43. 莎莎集團已建立工作評核制度，並不時審查評核準則，確保僱員憑出色表現獲得晉升，以及所採用的準則不含歧視成份。
44. 在下列情況下，「沒有殘疾」可列爲真正的職業資格的例外情況:
- 「沒有殘疾」屬於工作的真正職業資格的情況下，僱主進行招聘或提供晉升、調職、培訓機會時，如有殘疾歧視的行爲，並非違法。
 - 工作本身性質需要僱員沒有殘疾，其原因如下：(i)生理方面；或(ii)在戲劇表演或其他娛樂項目等工作中爲求真實感
 - 基於有關機構的業務性質或地點，僱員需要在僱主所提供的處所居住，難以另覓居處，而該處並無適合留宿的地方。例如須長期乘坐輪椅的人士，無法在一間沒有適合留宿或衛生設施的機構任留宿看更一職
45. 莎莎集團會考慮爲殘疾的僱員作出合理的遷就，並在需要時作出調整，以確保殘疾人士獲得平等機會。而調整可包括：

- 修改或調整招聘及甄選的程序，使合資格殘疾人士的求職申請儘量獲得考慮
 - 改動工作場地以迎合有殘疾的僱員的特別需要，確保他們出入方便，同時亦可享用有關設施
 - 更改工作設計、工作進程或其他工作常規，例如彈性上班時間及分擔工作方面，以便合資格的殘疾人士執行工作的主要職務
 - 提供及改裝設備，讓有殘疾的僱員便於使用
 - 提供訓練及其他協助
46. 莎莎集團會確保殘疾並非取錄的考慮因素。
47. 負責處理職位申請及面試的僱員會接受適當訓練，以免有歧視情況出現。
48. 莎莎集團在僱傭條款及條件方面，會維持同工同酬的原則。有殘疾的僱員承擔職務的工作要求若與其沒有殘疾的同事的要求一般高，即使兩者擔任不同工作，他們仍應獲得相同的薪酬和福利，換句話說，同等價值的工作應獲得相同薪酬。

家庭崗位歧視

49. 守則適用於直接或間接歧視及「使人受害」的行為的定義。
50. 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。
51. 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。如僱主對所有人，不論是否有「家庭崗位」，都有同樣的要求，但對於有「家庭崗位」的人而言，能符合此要求的人數比例較少，亦因而蒙受不利，這便可能屬於歧視。
52. 「使人受害」的歧視指在相若的情況下，歧視者給予受害者比其他人較差的待遇，由於受害者或第三者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作出一項構成《家庭崗位歧視條例》所指的違法作為
53. 「家庭崗位」的定義是指有責任照顧某位直系家庭成員的崗位，而關鍵在於是否有一個慣常照顧該人士的特定關係。
54. 根據《家庭崗位歧視條例》，僱傭範疇中基於僱員或僱員的有聯繫人士的殘疾而產生的歧視行為，均屬違法。

55. 莎莎集團為在消除歧視方面作良好管理，就聘請、晉升、調職、培訓、解僱、裁員及僱傭條款及條件各方面採用下列劃一甄選準則:-
- 僱員之工作經驗及表現
 - 僱員之服務年資
 - 僱員之學歷(如需要)
 - 僱員之特別的技術及管理技能
 - 工作對個人的要求
 - 工作對體能及其他技能的要求
56. 莎莎集團已建立工作評核制度，並不時審查評核準則，確保僱員憑出色表現獲得晉升，以及所採用的準則不含歧視成份。
57. 莎莎集團會確保有否「家庭崗位」並非取錄的考慮因素。
58. 負責處理職位申請及面試的僱員會接受適當訓練，以免有歧視情況出現。
59. 莎莎集團在僱傭條款及條件方面，會維持同工同酬的原則。有「家庭崗位」的僱員承擔職務的工作要求若與其沒有「家庭崗位」的同事的要求一般高，即使兩者擔任不同工作，他們仍應獲得相同的薪酬和福利，換句話說，同等價值的工作應獲得相同薪酬。

種族歧視

60. 《種族歧視條例》訂明，種族是指個人的「種族」、「膚色」、「世系」、「民族」或「人種」
61. 每個僱員都應受尊重和被有尊嚴地對待，所有僱員均有權在一個不受欺凌或侮辱，並得到尊重和禮待的環境中工作。
62. 基於種族、膚色、世系、民族或人種而作出的騷擾是不能接受的，工作人員不得參與或鼓勵或容忍騷擾或欺凌個案，也不可就有關事情作不適當評論。沒有人會因其種族、膚色、世系、民族或人種而遭受不受歡迎的行徑，或被置於一個在種族方面具敵意或威嚇的環境。工作人員應對受騷擾的同事加以支持。不能接受的行徑包括：-
- 帶有種族貶義的說話或侮辱；例如應避免使用某些會令相關種族群體感到受冒犯或無禮對待的稱呼；
 - 展視令某些種族群體感到受冒犯的塗鴉或口號或其他物品；
 - 帶有種族歧視成份的玩笑、戲謔、揶揄或嘲笑；
 - 基於某人屬於某種族群體而使用帶有輕蔑或冒犯的語氣與他/她溝通；
 - 基於某人屬於某種族群體而排斥他/她接觸；
 - 基於種族、膚色、世系、民族或人種而對某人給予過多的工作量或訂立過高的工作表現要求；

- 不合理地挑剔屬某種族群體的人士。
63. 莎莎集團將嚴肅、有效和迅速地處理基於種族、膚色、世系、民族或人種的歧視或騷擾投訴，並且可能予以紀律處分，包括解僱。
64. 宗教本身並非種族。根據《種族歧視條例》，以宗教來劃分的群體，不屬種族群體。《種族歧視條例》不適用於基於宗教的歧視行為。然而，對他人宗教習俗有影響的要求或條件，可能間接歧視某些種族群體，在此情況下，則《種族歧視條例》適用(例如：僱員的宗教習俗或風俗要蓄鬍子，而僱主在沒有充分理由下禁止僱員留鬍子，便可能間接歧視某些種族群體)。
65. 《種族歧視條例》為以下的歧視行為作出定義：
- i. 種族歧視
 - a. 直接歧視 - 指若某甲基於某乙的種族，給予某乙(屬於某種族群體)的待遇差於他給予某丙(屬於另一種族群體)的待遇，而某乙與某丙處於相同或實質上相似的情況，屬直接歧視。
 - b. 間接歧視 - 指有人向所有種族群體的人實施表面上沒有歧視的同樣要求或條件，然而：
 - 某種族群體能符合該要求或條件的人數比例遠較其他種族群體的人數比例為小；
 - 實施有關要求或條件的人不能就該要求或條件提出與種族無關的充分理由；
 - 一名屬於該種族群體的人士因未能符合該要求或條件，而對他/她構成不利。
 - ii. 基於近親的種族的歧視
若某甲因某乙的近親的種族，而給予某乙較差的待遇，屬基於近親種族的歧視。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。
 - iii. 使人受害的歧視
若某甲因某乙或第三者曾作出或有意作出，或懷疑其曾作出或有意作出以下行為，而給予某乙較差的待遇，屬使人受害的歧視行為：-
 - 根據《種族歧視條例》提出法律程序；
 - 為根據《種族歧視條例》提出的法律程序提供證據或資料；
 - 根據《種族歧視條例》或藉援引《種族歧視條例》所作出的行為；
 - 指稱某人違反《種族歧視條例》(除非指稱屬虛假且不是真誠地作出的)。

66. 若基於以下準則，而給予不同人士不同的待遇，不屬種族歧視。
- 有關人士是否原居村民；
 - 有關人士是否永久居民、或享有香港居留權或香港入境權、或受任何逗留限制或條件所規限、或獲准在香港入境或在香港逗留；
 - 有關人士在香港的居住年期；
 - 有關人士的國籍和公民身份
67. 《種族歧視條例》不適用於完全或主要在香港以外地方工作的僱員。決定僱員是否主要或完全在香港以外地方工作，應考慮整段僱用時間。只要僱員在整段受僱時間內，實際上在香港以外地方工作的時間較在香港工作的時間為多，便可界定該僱員主要在香港以外地方工作，在此情況下，《種族歧視條例》並不適用。
68. 所有僱員都有權在不受種族歧視的環境下工作。這權利包括有關獲得工作機會、僱用條款及條件(包括福利與設施)、升職、調職或培訓機會、和解僱或裁員等事宜。僱員都享有受尊重和受到有尊嚴的待遇的權利；及有權利不接受任何基於種族而作出的不受歡迎行徑或含敵意的環境。僱員也有權不被指示或不受壓力向其他人作出種族歧視或騷擾。《種族歧視條例》賦予僱員的權利受到法律的保障。若他們遇上歧視或騷擾，可提出法律程序或向平機會作出投訴，以討回公道。僱員要求討回公道的權利本身也受到法律的保障，以免他們因此而受害。
69. 僱員在受僱用期間不可歧視或騷擾其他同事。《種族歧視條例》第 48(1) 條規定，任何人明知而協助另一人作出《種族歧視條例》定為違法的行為，即屬違法。《種族歧視條例》第 48(2) 條規定，當主事人須對僱員或代理人的行為負責，該僱員或代理人亦會被視為協助主事人作出有關行為。
70. 僱員有責任尊重共事的人的權利。僱員不可基於種族而歧視或騷擾共事的人。
71. 就種族平等而言，莎莎集團將確保：
- 所有求職者或僱員都不會因其種族而受到較差的待遇；
 - 任何種族群體的求職者或僱員都不會由於某些要求或條件對其族群比對其他族群有差異甚大的負面影響而蒙受不利，除非有關的要求或條件是為達致有合法目的而設，且與該目的有合理和相稱的關連，屬有理可據的；
 - 所有合資格的人，無分種族，在莎莎集團內皆享有僱用、培訓和事業發展的均等機會；
 - 每個求職者和僱員的種族身分都受尊重，無人會受到任何方式的種族騷擾。

平等機會問題處理程序

72. 假如僱員覺得受到違法的歧視、騷擾、中傷或針對（使人受害的歧視），或就有關歧視問題的查詢、投訴或尋求協助的要求，可聯絡人力資源部（電話：2975 3680 電郵：lourdes_liu@sasa.com），以作適當的處理。但此舉並不影響僱員向平等機會委員會投訴或向法院提出訴訟的權利。
73. 莎莎集團有既定的程序處理有關平等機會的問題。請參閱平等機會問題處理程序。
74. 莎莎集團在處理所有查詢、投訴或尋求協助的要求均以嚴守保密原則，並尊重投訴人及答辯人的權利。莎莎集團不會因為僱員講出事件而加害於僱員，亦不會容許本公司的任何僱員這樣做。
75. 僱員如被發現作出違法的歧視行為，將受到紀律處分，若情況嚴重，更會被解僱。

個人責任

76. 若個別人士對僱員、同事或上司作出違法的歧視、騷擾、中傷，或針對他們（作出使人受害的歧視），便需要為這些行為負上法律責任。若協助他人作出違法作為，便可能需要負上法律責任。這包括：鼓勵、協助、授權或指示他人向另一人作出歧視、騷擾、中傷或針對（使人受害的歧視）。

政策的監察

77. 莎莎集團會定期監察平等機會政策的實施，確保可切實執行。
78. 莎莎集團亦會不時對平等機會政策及其執行作出檢討，並不時參考平等機會委員發出良好管理常規的指引及對其制定之實務守則，對平等機會政策作出修訂以對僱員作最大的保障。

莎莎化粧品有限公司

2010年7月(第三版)

本人已閱讀莎莎化粧品有限公司所發出有關「平等機會政策」指引。本人現確認收妥並明白有關指引之內容。

簽署：_____

員工姓名：_____

日期：_____