中國香港柔道總會

平等機會指引和程序

生效日期：2026 年 9 月

下次檢討日期：2031 年 9 月

如本**平等機會指引和程序**的中文條款及細則與英文版本有任何不一致之處（除非另有說明），概以英文版本為準。

中國香港柔道總會

平等機會指引和程序

目標：

在中國香港柔道總會（本會）日常運作的各個方面促進平等機會並避免歧視，並確保所有人不論其年齡、殘疾、性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、種族、家庭崗位和宗教信仰都應得到平等待遇。

該指引和程序適用於所有董事、委員會成員、職員（包括短期合約和非全職職員）、會員、運動員、教練、裁判員、以及參與本會業務、活動或比賽的每個人。

1. 歧視形式

1.1 平等機會委員會所界定的歧視形式如下：

1.1.1 **直接歧視**：指某人因其受保障的特徵而受到較差的待遇。

1.1.2 **間接歧視**：指對所有人施以劃一的條件或要求，但實際上並無充分理由需要施加該等條件或要求，而這樣做會對具有受保障的特徵的人不利。

1.1.3 **騷擾**：包括性騷擾和其他騷擾，指基於某人的殘疾而做出不受歡迎的行為，可以合理地預期該人會感到受冒犯、侮辱或恐嚇。

1.1.4 **使人受害**：是指任何人（歧視者）給予他人（受害人士）較差的待遇，原因是受害人士或第三者採取或有意採取提出投訴，或被懷疑已採取或有意採取根據歧視條例提供證據或資訊。

1.1.5 **性別歧視**：根據《性別歧視條例》（第 480 章），任何人在訂明的活動範疇內，基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕或餵哺母乳而作出歧視行為，即屬違法。訂明活動範疇包括：

- 僱傭
- 教育
- 貨品、服務及/或設施的提供
- 處所的處置
- 諮詢團體的投票資格以及被選入或委任該等團體
- 會社的參與
- 政府的活動及/或管理

1.1.6 **殘疾歧視**：《殘疾歧視條例》（第 487 章）將任何在訂明活動範疇內基於某人的殘疾而作出的歧視作為定為違法。訂明活動範疇包括：

- 僱傭
- 教育
- 貨品、服務及/或設施的提供

- 進出處所
- 處所的處置及/或管理
- 會社及體育活動的參與
- 政府的活動

1.1.7 **家庭崗位歧視：**根據《家庭崗位歧視條例》（第 527 章），任何人如基於另一人的家庭崗位而作出歧視行為，即屬違法。「家庭崗位」指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位，「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。在《家庭崗位歧視條例》下，使人受害歧視亦屬違法。任何人可提出投訴的範疇與《性別歧視條例》的範疇相同，包括：

- 僱傭
- 教育
- 貨品、服務及/或設施的提供
- 處所的處置及/或管理
- 諮詢團體的投票資格以及被選入或委任該等團體
- 會社的參與
- 政府的活動

1.1.8 **種族歧視：**《種族歧視條例》（第 602 章）保障任何人不會基於其種族而遭受歧視、騷擾及中傷。在《種族歧視條例》下，使人受害歧視亦屬違法。某人的「種族」指該人的種族、膚色、世系、民族或人種。根據《種族歧視條例》，在訂明的活動範疇內，任何人基於某人的種族而歧視、騷擾及中傷該人，即屬違法。訂明活動範疇包括：

- 僱傭
- 教育
- 貨品、服務及/或設施的提供
- 處所的處置及/或管理
- 諮詢團體的投票資格以及被選入或委入該等團體
- 會社的參與

2. 僱用原則

2.1 作為僱主，本會應遵循以下原則：

2.1.1 招聘廣告要依照劃一甄選準則的規定撰寫，不得使用與某一性別的刻板印象相關的字眼或插圖，或可能阻礙特定群體申請的描述（例如僅限女性/男性）；

2.1.2 面試期間不得向求職者提出歧視受保障的特徵（例如婚姻狀況或生育計劃）的問題；

2.1.3 面試期間不得詢問求職者的健康狀況，除非這些問題是為了指出某些工作環境可能對他/她健康有不良影響；

2.1.4 在聘用、晉升、培訓或其他福利時應基於個人的表現和能力，不應將種族、性別、性取向、宗教、年齡或任何其他受保障的特徵視為決定性因素；和

2.1.5 確保所有職員都能以公開、公平的劃一甄選準則獲得晉升機會。

3. 運動員遴選原則

3.1 本會在運動員遴選流程中應遵循以下原則：

3.1.1 確保向所有人公開遴選準則和方式；

3.1.2 遴選運動員應根據運動員的表現和能力，而非運動員的種族、性取向、宗教、[年齡（除非賽事主辦方要求）]、或任何其他受保障的特徵；和

3.1.3 本會需確保每位運動員有平等的權利接受評估並對遴選結果提出上訴，無論其受保障的特徵如何。

4. 投訴

<u>提出投訴</u>

4.1 如果認為自己於本會內遭受騷擾、歧視或中傷，可提出投訴。延遲投訴可能會給調查和取證造成困難。本會應確保投訴人不會因善意投訴而遭到報復。

4.2 每個人都有權對歧視行為提出投訴，目睹歧視的第三者可將事件報告予：

4.2.1 本會；

4.2.2 平等機會委員會。請求調查、調停或法律援助（電話號碼：2511-8211）。向平等機會委員會提出投訴或採取法律行動有時間限制。如若投訴人有意向平等機會委員會提出投訴，他/她應自有關行為發生之日起計 12 個月內採取行動。除非有正當理由推遲，否則平等機會委員會可決定不進行該個案調查。如有查詢或投訴，請參閱平等機會委員會網站：http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx；和

4.2.3 根據投訴人認為適當的情況，對騷擾者作出民事訴訟。任何向區域法院作出法律訴訟的決定應在事件發生之日起計 24 個月內提出。

4.3 本會處理歧視的內部機制不會影響其向平等機會委員會提出投訴、向警方報告事件或向區域法院作出訴訟。

4.4 在提出投訴時，應提供以下資訊：

4.4.1 投訴人的姓名和聯絡方式；

4.4.2 指稱違法行為事件的發生日期；

4.4.3 事件詳情；

4.4.4 蒙受的損失或傷害；

4.4.5 任何佐證資料；

4.4.6 證人姓名、聯絡資料及陳述書（如有）；和

4.4.7 任何其他適用文件。

<u>投訴處理</u>

4.5 處理投訴時須致力以公平、公正、客觀、及時、透明的原則，保護投訴人及證人並避免利益衝突。

4.6 本會須確保在整個處理流程中收到的所有資料均需保密。

4.7 本會應訂定處理投訴的時限，即明確說明接收投訴，完成調查及/或進行調解的時限。

4.8 任何被投訴人或涉及投訴的人均應避免處理該投訴。投訴個案只能由獨立人士處理。

4.9 本會絕不容忍任何因投訴人作出指控或以任何方式協助調查而遭受報復或危害。報復或危害是一種騷擾形式，參與報復或危害的人將同樣受到指引和程序中訂定的約束。

4.10 本會應於收到投訴後，於特定期限內確認投訴。負責人應向董事會/有關功能委員會報告，董事會/功能委員會應為投訴個案釐定獨立的文件檔案編號。若沒有設立處理歧視的功能委員會或部門，董事會應委任專員處理投訴。

4.11 董事會委任的專員/功能委員會將進行初步調查。根據實際可行情況，盡快或在接獲投訴的特定期限內確定以調停或調查方式處理投訴。

4.11.1 調停

- 如本會認為適當，且投訴人同意嘗試調停，董事會委任的專員/功能委員會應協助雙方釐清投訴中的爭論點，找出可以達成協議的要點，並且達成解決方案，嘗試解決糾紛；
- 若能達成協議，相關協議條款將由雙方於董事會委任的專員/功能委員會的見證下以書面落實，由雙方簽署；和
- 若投訴人拒絕嘗試調停，或於調解後未能達致和解，投訴人可申請其他形式的協助對投訴作進一步調查。

4.11.2 調查

- 董事會委任的專員/功能委員會應主導對投訴人的投訴進行調查。這將牽涉與投訴人、被投訴人、證人和任何其他相關人士進行會面，檢討和分析相關文件；和
- 調查結束後，專員/功能委員會應向董事會提交書面調查報告，以供董事會審議。報告應包括以下內容：
  - 概述所檢討的投訴事件；
  - 投訴人作出的指稱；
  - 作出指稱的證據；
  - 被投訴人對指稱的回應；
  - 反駁指稱的證據；
  - 調查結果；和

- 關於調查結果的結論。

<u>解決投訴</u>

4.12 調查完成後，專員/功能委員會應將調查結果及擬採取的行動傳達給投訴人和涉事者。若發現所指控的騷擾、歧視或中傷行為確實發生，應採取適當的糾正和/或紀律處分。

4.13 若專員/功能委員會決定不繼續處理投訴或不對涉事者採取任何紀律處分，則應向投訴人傳達作出決定的原因。若投訴人對結果不滿意，他/她可提出上訴。

4.14 若投訴人向平等機會委員會投訴、向警方舉報或提出民事訴訟，則根據事件的嚴重程度及被指稱的涉事者的角色，本會可向被指稱的涉事者採取以下步驟：

若被指稱的涉事者是本會的職員	a) 若有關執法機構/平等機會委員會正在調查有關個案，被指稱的涉事者將被委派無須與投訴人/舉報人/其他有關人士接觸的職責，或根據《僱傭條例》（第57章）第9及第11條被停薪及停職。 b) 若有關執法機構因證據不足不提出起訴，或職員被裁定罪名不成立，惟調查期間發現職員涉及不當行為，則調查結果會記錄在職員的個人檔案中。此外，本會將按《員工手冊》就個案進行紀律調查，並根據檢討結果進行紀律處分。經檢討後若本會認為該職員適合重新執行其職務，本會將為其提供適設的支援和培訓。 c) 若被指稱的涉事者被裁定有罪或承認控罪，他/她將根據本會的行為守則受到紀律處分，甚至被解僱。
若被指稱的涉事者以義務性質為本會工作（例如董事/委員會成員/代表/義工）	a) 若案件由有關執法機構/平等機會委員會進行調查，被指稱的涉事者將被委派到無須與投訴人/舉報人/其他相關人士接觸的其他職責，或被停職。 b) 若有關執法機構因證據不足不提出起訴，或被指稱的涉事者被裁定罪名不成立，惟調查期間發現他/她涉及不當行為，本會將根據行為守則就個案進行紀律調查，結果須經董事會同意。此外，本會將按《員工手冊》就個案進行紀律調查，並根據檢討結果進行紀律處分。被指稱的涉事者能否重新執行其角色並完成剩餘任期，將視乎董事會的最終決定。
若被指稱的涉事者是本會承辦商的職員	a) 本會將要求相關公司撤換涉事職員，直至有關執法機構/平等機會委員會完成調查。 b) 若有關公司未能指派其他職員，本會有權與有關公司終止合約。

若被指稱的涉事者與本會無直接關係	本會向相關執法機構/平等機會委員會報告個案，並按照其建議採取任何跟進措施。

上訴

4.15 受歧視人士和涉事者都有權對決定提出上訴。若要提出上訴，必須向董事會提交一份書面聲明。

4.16 董事會可自收到書面申訴之日起，於特定期限內，決定是否重新審理案件或尋求外界協助。

4.17 ***附件一***載列有處理歧視投訴的流程圖以供參考。

5. 查詢

如有任何查詢，請致電本會秘書處（電話：2504 8360），或通過電郵（secretary@hkjudo.org）與本會職員聯絡。歡迎透過電郵或郵寄方式向本會提供對指引和程序的意見或評論。

*此文件每五年檢討一次

附件一

處理歧視投訴的流程圖

