



中國香港跆拳道協會
Hong Kong, China Taekwondo Association

AFFILIATED TO
World Taekwondo
Asian Taekwondo Union
AND
Sports Federation and Olympic Committee of Hong Kong, China

中國香港跆拳道協會平等機會指引和程序

目標

在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

平等機會所界定的歧視形式如下：

- **直接歧視**：指某人因其受保障的特徵而受到較差的待遇。
- **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。
- **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。
- **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。
- **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。
- **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行為定為違法。
- **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。
- **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。

2. 僱用原則

作為僱主，本會應遵循以下原則：

- 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）。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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

本會在運動員遴選流程中應遵循以下原則：

- 確保向所有人公開遴選準則和方式。
- 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。
- 本會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

提出投訴

- 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。
- 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：
 - 本會；
 - 平等機會委員會（請求調查、調停或法律援助，電話號碼：2511-8211；自有關行為發生之日起計 12 個月內採取行動）；
 - 根據投訴人認為適當的情況，向區域法院對騷擾者作出民事訴訟（自事件發生之日起計 24 個月內提出）。
- 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。
- 在提出投訴時，應提供投訴人的姓名和聯絡方式、事件發生日期、事件詳情、蒙受的損失或傷害、佐證資料、證人資料及其他適用文件。

投訴處理

- 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。
- 本會須確保在整個處理流程中收到的所有資料均需保密。
- 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。

- 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。
- 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。
- 本會收到投訴後，於特定期限內確認投訴並釐定獨立的文件檔案編號。
- 技術委員會委任的紀律組將進行初步調查，並盡快確定以調停或調查方式處理投訴：
 - **調停**：協助雙方釐清爭論點、尋求協議並以書面落實。
 - **調查**：主導會見相關人士、檢討文件，並向紀律組提交書面調查報告。

解決投訴

- 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。
- 針對不同身分的被指稱涉事者（如職員、義務性質人員、承辦商職員等），本會將採取相應的停職、調職、紀律調查、按合約處理或交由執法機構跟進的步驟。

上訴

- 受歧視人士和涉事者都有權對決定提出上訴，必須向本會提交一份書面聲明。
- 本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。
- 附件一載列有處理歧視投訴的流程圖以供參考。

5. 查詢

本會應在處理投訴的指引和程序內寫明負責處理查詢或投訴的董事或專員，並提供其姓名、聯絡電話號碼和/或電子郵件地址。

附件一 處理歧視投訴的流程圖

