

顧此失彼？

現今社會，女性和男性都要肩負家庭責任，如照顧子女和年長親屬。不少僱主卻因為求職者的家庭責任而假設他們工作欠積極，這不單會對招聘決定有負面影響，而且還可能是違法的。

投訴內容

阿娜育有一四個月大的嬰兒，她應徵一家製作公司的初級經理職位。她通過首輪面試並其後獲邀參與由高級經理黃女士主持的第二輪面試。

面試期間，黃女士問阿娜有沒有子女，當她知道阿娜育有一名嬰兒後，又問阿娜上班時誰會照顧孩子。阿娜回答她的母親會幫忙照料嬰兒，黃女士卻說阿娜會掛念孩子，如果孩子生病她又會請假照顧，在繁忙的工作時期，她這樣做會令其他同事不快。

黃女士的說話令阿娜深感困惱並哭了出來。黃女士說她個人不想同事超時工作，又告訴阿娜她育有一年幼孩子並非影響招聘決定的因素。最後，阿娜沒有獲得聘用，她認為這純粹因為她有照顧孩子的責任，於是她向平機會投訴該製作公司家庭崗位歧視。

★ 平機會的行動

平機會個案主任嘗試以調停方式解決問題，然而雙方未能達成和解。答辯人指阿娜不獲聘用全是基於她第二次面試期間的表現，又否認阿娜的家庭崗位是考慮因素。阿娜向平機會申請並獲得法律協助。

根據《家庭崗位歧視條例》，僱主若基於求職者的家庭崗位而決定是否予以僱用，即屬違法。

僱主或主持面試的人士須確保在評估求職者個人狀況會否影響工作表現時，例如可否應工作需要經常出差，應與求職者進行客觀的討論，避免問及求職者的家庭崗位、兒女及家庭責任等問題。

最後，個案無需交由法庭審訊而得以和解，有關公司向阿娜作出金錢賠償。

★ 注意事項：

- 主持面試的人士如能依據事實，按求職者的技能及能力進行篩選，而非任憑主觀直覺，便會大大減低受偏見影響的機會。僱主應確保參與僱員招聘的職員均接受有關訓練，務求招聘程序合法而不含歧視成份。
- 為符合良好管理常規，主持面試的人士在面試時提出的問題應與工作的真正要求有直接關係。例如，假如有關工作必須僱員經常加班，應直接詢問求職者是否能經常加班，避免問求職者是否有任何家庭責任。
- 僱主應以劃一甄選準則作為初步甄選的依據，按此客觀標準甄別各申請人的工作經驗及能力。有關準則應該與工作有關，例如工作所要求的經驗或技術。僱主亦要不時重新審核此準則，以確定是否仍然適用或需作出修訂。