



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

www.eoc.org.hk (852) 2511 8211

6972566616538 (供有聽覺或語言障礙人士使用)

香港黃竹坑香葉道41號16樓

良好管理常規系列： 《性別歧視條例》

招聘規劃

擬備職責說明

招聘工作的第一步通常是擬備職責說明。若招聘的職位是既有職位，你或可能會沿用以往的範本；若招聘新設職位，則會擬備全新的職責說明。無論屬哪一種情況，清晰準確說明工作的職責和要求，有助申請人清楚了解工作範圍，並可讓你易於決定他們是否合適人選。

然而，若職責說明當中包含沒有客觀理據支持的工作要求，令具有受保障特徵的人士因未能符合要求而失卻應徵機會，則有可能導致歧視申索。



法例規定

根據《性別歧視條例》，若僱主在決定聘用哪位申請人的安排中，基於申請人的性別、懷孕、婚姻狀況及餵哺母乳而歧視該申請人，普遍而言屬違法行為。

「安排」涵蓋僱主在招聘過程中可能採取的不同行動，包括註明工作職責及要求。

若僱主向所有申請人施加某項要求或條件，但：

具某種受保障特徵的申請人能符合該項要求或條件的人數比例，遠較沒有該特徵的申請人能符合該項要求或條件的人數比例為小；

該項要求並非有理可據；* 以及

有上述特徵的人因不能符合該項要求或條件以致蒙受不利（即劣勢），

即屬間接歧視。僱主有否歧視意圖並非相關因素。

* 一般而言，若某項要求是為達致合法的目的而合理和適當地施加，便屬於有理可據。

例子：想一想

「體格魁梧」

某僱主就貨倉工人職位擬備職責說明，註明僱員必須「體格魁梧強壯」。

即使此說明本身沒有歧視成分，但可能有主觀或定型含義，會窒礙能完全勝任貨倉工人職位的女性應徵。僱主註明工作的職務和要求的其中一項良好常規，是使用更多客觀的用語，例如「能提舉重物」。



身高要求

某僱主在某職位的職責說明中註明身高要求。由於女性平均比男性矮，未能符合要求的女性會比男性多，因此這項要求可能構成間接性別歧視。僱主必須有客觀理據支持這項要求。

需擁有 親子經驗

某公司註明「親子經驗」是擔任育兒產品推廣員的其中一項要求。除非有客觀理據支持這項要求，否則可能會間接歧視未婚人士，構成間接婚姻狀況歧視。

為免出現歧視，僱主可註明工作所需的知識，例如「對育兒產品擁有知識」。

良好常規



只包含工作必需的準則。



確保準則有客觀理據支持，而且對所有人一視同仁。



使用性別中立語言，例如「售貨員」，避免使用「女售貨員」。



定期檢視不同崗位的職責說明，確保與時並進。