



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

設計職位申請表

僱主通常要求所有申請人填寫統一的申請表，目的是收集僱主認為必要的資料，以便按一套劃一的準則評估和比較各申請人。

然而，若僱主要求申請人提供與工作無關的資料，會讓申請人覺得僱主有定型觀念，或以無關的個人資料篩選申請人。僱主此舉有歧視嫌疑，導致不獲聘用的申請人認為她／他是因為《性別歧視條例》下的一種或以上受保障特徵而被歧視，以此提出投訴。



法例規定

根據《性別歧視條例》，若僱主基於性別、懷孕、婚姻狀況或餵哺母乳而歧視申請人，拒絕向某人提供或故意不向某人提供僱用，即屬違法。這種行為是直接歧視。

就性別歧視而言，若僱主能證明身為女性／男性是工作的真正的職業資格，則可作為有效的免責辯護。請瀏覽另一份單張了解更多。

以下情況屬於直接歧視：

某人 (A) 比另一人 (B) 受到較差的待遇；

該待遇的差異基於其中一種受保障特徵而作出；
以及

A與B的有關情況相同或至少沒有重大分別，以使兩者適宜比較。例如，A與B應徵同一公司的相同職位。

例子：想一想

「需提交相片及身份證副本」

建議僱主不要在申請階段要求申請人提供相片及身分證副本，因為此舉會讓人覺得僱主基於性別（或基於香港其餘三條反歧視條例的保障特徵，例如種族）作出歧視行為。

在面試階段，為核實申請人身分和基於保安理由，可視乎需要要求申請人提供相片和身分證副本。



「你是否已婚？」

若向申請人查詢其婚姻狀況、結婚計劃或懷孕狀況，或會引致基於《性別歧視條例》所指的受保障特徵的投訴。若註明需提交有關資料，僱主須清楚解釋原因，例如工作涉及對孕婦構成危險的職務。為索取相關資料而提供的理據，必須與工作直接有關。

為統計目的 而索取資料

僱主在決定申請人在申請階段時應提供甚麼資料，宜分開為統計目的而收集的個人資料（例如子女人數）以及為招聘和篩選目的而收集的資料。

屬前者的資料應該在獲選申請人接受聘用要約後才索取，這樣可以避免負責招聘和篩選的人取得資料，從而減低歧視的風險。

良好常規



要求與工作要求有直接關係的資料。



避免提出可能會被合理地視為有意圖基於《性別歧視條例》所涵蓋的受保障特徵而作出的歧視的問題。



定期檢視申請表。



問題應集中於客觀評核申請人能否勝任工作。