



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

招聘廣告的 陷阱

僱主一般會發出線上線下招聘廣告，以期吸引最佳人才。然而，不論是否自覺的偏見觀念往往會令人使用某些用語或影像，使申請人覺得因其個人特徵而不符合申請資格。這樣最終會限制了人才庫，損害機構的利益。

《性別歧視條例》禁止基於性別、懷孕、婚姻狀況或餵哺母乳的歧視，條例載有處理廣告的明確條文。僱主應清楚了解法例內容，以免刊登有歧視成分的招聘廣告。



法例規定

任何人如發布或安排發布廣告，而該廣告顯示或可合理地被理解為顯示有人意圖作出《性別歧視條例》下屬違法或可能屬違法的作為，即屬違法。

有關作為包括基於性別、懷孕、婚姻狀況或餵哺母乳而拒絕向某人提供或故意不向某人提供僱用。

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。

法例如何定義「廣告」？

包括任何形式的廣告，不論是否向公眾發布

《性別歧視條例》所指的廣告可以任何形式發布，包括但不限於在報章或其他刊物上刊登；在電視或電台播送；展示於通告、告示、標籤、廣告牌或貨品；派發樣品、傳單、商品目錄、價目表或其他材料；展示圖片或模型，或放映影片。

法庭案例：平等機會委員會 對 蘋果日報有限公司 (CACV 168/1998)

蘋果日報有限公司於1997年5月9日刊登招聘廣告，職責說明如下：

名人時尚版聘請採訪ball場靚女記者多名……

平機會收到投訴後，發信予蘋果日報要求解釋，該報章回覆指刊登前沒有審查廣告。平機會向蘋果日報採取法律行動，要求法庭作出廣告違反《性別歧視條例》的裁決。上訴法庭判平機會勝訴，認為《性別歧視條例》用詞清晰：只要廣告顯示有人（此處指蘋果日報）意圖作出《性別歧視條例》屬違法或可屬違法的作為（此處指基於性別故意不僱用某人為記者），或廣告合理地被理解為有此意圖，即屬違法。廣告是否可能有其他意思，並非相關因素。



避免採用單一性別的影像

良好常規

- ✓ 在廣告內使用沒有歧視成分的語言和插圖（如有的話）。
- ✓ 招聘時避免過度依靠私人介紹或口頭介紹。
- ✓ 向所有參與廣告的人員提供有關平等機會事宜的培訓。
- ✓ 在多個媒介刊登廣告，務求接觸更多申請人。

誰人須為有歧視成分的廣告負上法律責任？

所有牽涉在發布有歧視成分廣告的不同階段的有關各方，均可能須就《性別歧視條例》負上法律責任。有關各方包括：

有關各方	例子
授權廣告條款的刊登廣告人士	• 僱主
撰寫和要求刊登廣告的職業介紹所	• 職業介紹所
刊登或展示廣告的出版商	• 報章雜誌 • 學校的招聘啟示