



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

篩選和甄選

僱主就工作職位篩選和甄選申請人或僱員時，宜採用劃一甄選準則。有關準則應在招聘、晉升、調職、培訓、解僱或裁員時統一應用於所有申請人及僱員。採用劃一甄選準則有助促進公平，避免無意識的偏見和歧視。

僱主開始制定劃一甄選準則時，可列出與工作有關的要求，並確定相關和必須的個人特質。普遍而言，劃一甄選準則應與教育、經驗、知識、技能和才能有關，而且必須客觀、清晰界定，以及按優次排列。此外，僱主應定期檢討和更新劃一甄選準則；若僱員或申請人要求索取劃一甄選準則，應向他們提供。



法例規定

僱主不應在工作施加非必要的要求或條件，因為這樣可能會對某一類擁有或缺乏《性別歧視條例》的受保障特徵的人構成違法間接歧視。若劃一甄選準則指明某一性別，僱主必須確保該要求屬《性別歧視條例》所指的真正的職業資格。

劃一甄選準則

教育

執行工作所必要的正規教育資歷

經驗

所需經驗的類型和年數

知識

執行工作需具備的資訊，例如認識法律及規例、知悉業界如何運作等

技能／才能

執行工作必須具備的專業技能、軟性技能和能力

例子：想一想

某公司正招聘銷售經理，並同時作公開招聘和內部招聘。一名懷孕的現職銷售人員申請職位，雖然她具備職位所需要求，但銷售總監因擔心她放產假期間會人手短缺而沒有選擇她作進一步考慮。銷售總監基於她懷孕而沒有把她納入考慮之列，剝削了她獲進一步評選的機會，此舉可能有歧視成分。



良好常規

- ✓ 對所有申請人一視同仁
- ✓ 應由多於一人篩選申請人，以免有個人偏見
- ✓ 篩選前先協定評審方法／標準
- ✓ 按照職責說明和個人特質所有要求評審每一名申請人
- ✓ 決定篩選申請人時避免作出定型假設

甄選測試

甄選測試應基於工作要求進行，而且應客觀衡量申請人勝任工作或接受培訓後勝任工作的能力。所有申請人應接受相同的甄選測試，進行測試前應制定客觀的評分標準，所有試卷應以劃一和客觀的方式評核。

為免出現無意識的偏見，僱主可為每一名申請人編配號碼，評核人員便不會知悉申請人的身分。僱主可訓練所有評核人員客觀利用甄選測試，並親自審核試卷，以確保內容與工作相關。

