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

面試程序

面試通常是甄選的過程之一，僱主應確保以公平和沒有偏見的方式進行面試，而且過程或結果不應有違法歧視成分。

僱主宜準備與劃一甄選準則直接有關的面試問題，避免向應徵者提出與工作要求無關的問題。僱主還應確保參與面試程序的人員接受有關非歧視甄選方法的培訓，並且熟悉相關法律條文。為免可能出現偏見，宜組成遴選委員會進行面試，而並非只由一名人員負責面試。

法例規定

《性別歧視條例》規定若僱主基於性別、懷孕、婚姻狀況或餵哺母乳而在決定聘用哪位申請人的安排中歧視申請人，或拒絕向申請人提供或故意不向申請人提供僱用，即屬違法。

若干與工作要求無關的面試問題，例如應徵者的婚姻狀況或育兒安排，可能會被視為有歧視成分。即使向所有應徵者提出相同問題，也不一定可讓僱主無須就違法歧視申索負上責任。面試問題是否涉及歧視，取決於提問的目的和提問時的情況。

應避免提出的問題：

婚姻狀況—
是否有計劃結婚?

育兒安排—
是否有計劃生小孩?
誰會照顧你的小孩?

性別偏好—
如果你是全男性（或女性）的辦公室內唯的一女性（或男性），會有甚麼感覺?

例子？想一想

你是否已婚?

某女性會計師申請了某公司的會計經理職位，獲邀參加面試。面試時該公司的人力資源總監詢問她是否已婚；若否，她是否計劃結婚。女會計師回覆表示即將組織新家庭，後來她收到不獲聘用的通知。她懷疑僱主可能因其結婚計劃而不聘用她。

良好常規

- 提出與劃一篩選準則相關的問題
- 避免提出有歧視成分的問題，或有關申請人能力的假設
- 盡可能邀請多於一名人員參與面試
- 確保面試人員接受有關平等機會原則的適當培訓
- 把所有面試的文件記錄在案

客觀篩選

面試人員可以在開始面試前制定正式的評分制度，評分制度應包括劃一篩選準則，即工作所需技能、能力及訓練，以及每一項準則所佔分數的百分比。

這樣有助面試人員按照準則客觀地評核申請人。

為確保篩選決定是基於客觀準則作出，應在達成篩選決定後才索取推薦信，以及把推薦信交予面試人員參閱。

此單張的資訊僅供參考，不能取代法律意見。