



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

僱用條款 及條件

僱主確認聘用申請人後，大多會發出合約或協議，列明僱用條款及條件，包括有關僱員權益、職責、職務、薪酬及福利等資料。

僱主向準僱員和現有僱員提出僱用條款及條件時，應採取公平一致的方式，切勿作出定型的假設，認為擁有某種特質的僱員能較有效執行某類職務，或較適合接受訓練、獲得晉升或輪班工作。

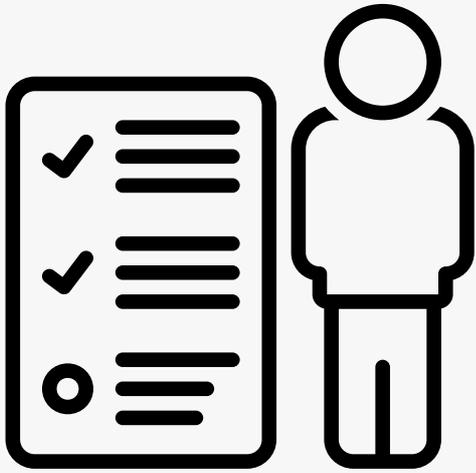


法例規定

根據《性別歧視條例》，若僱主基於僱員的性別、婚姻狀況、懷孕或餵哺母乳，而在僱用條款及條件，以及訓練、升級或調職機會方面給予有關僱員較差的待遇，令有關僱員受到歧視，即屬違法。



在僱用條款及條件方面給予較差的待遇的例子包括：

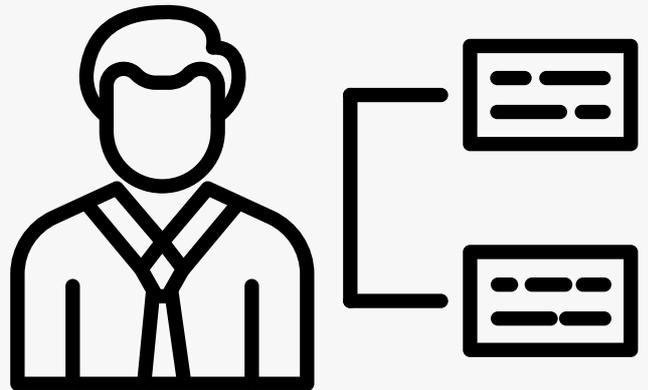


表現評核 — 某僱主每一年均評核僱員的工作表現，並向獲得正面評核的僱員給予加薪。進行評核期間某僱員正在放產假，因此錯過了薪酬調整。

僱主應運用透明、客觀及合理的標準評核僱員的表現，並應賦予所有僱員平等參與評核的機會。

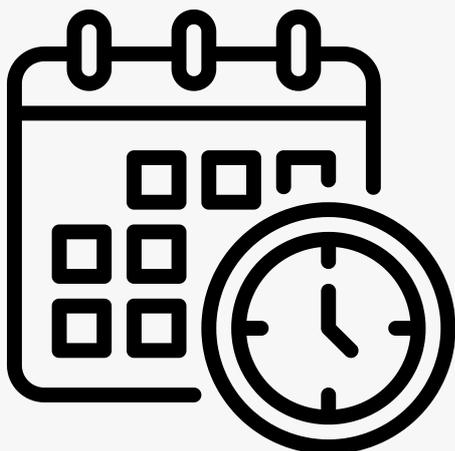
職務 — 某僱主假設女性僱員較能吸引顧客，而且更擅長推廣產品。每逢僱主在貿易展覽會設置推廣攤位，只會指派女性僱員當值。由於在推廣攤位當值的銷售員和推廣人員有機會獲得額外佣金，男性僱員因只能在辦公室工作而沒有機會賺取額外佣金。

僱主應在僱員之間公平及客觀地分配工作，並避免標籤或假設具有某種受保障特徵的僱員在某些工作上具有本質上的優勢。



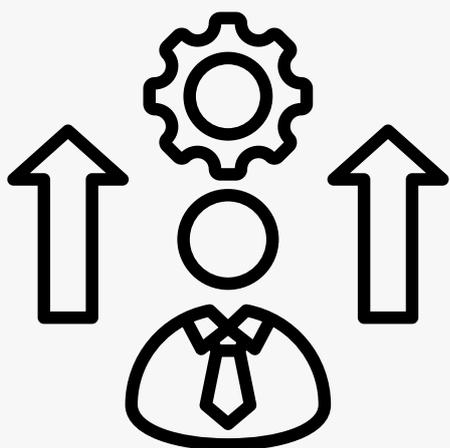
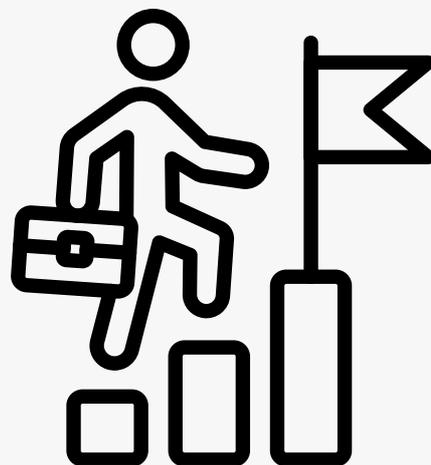
輪值表 — 僱主編排每月輪值表時，均會容許已婚僱員首先挑選輪值時間，未婚僱員只能選擇餘下無人挑選或最不理想的時段，通常是夜班，導致部分未婚僱員不能在晚上參加培訓課程或照顧父母。

在安排員工輪班時，僱主應儘量考慮到個別僱員的個人需求，並在合理範圍內，公平分配最受歡迎和最不受歡迎的班次給僱員。



晉升及調職 — 某僱主假設已婚僱員對工作的動力和承擔較小，考慮擢升兩名擁有相同才能和能力的僱員時，選擇了單身的僱員而不考慮已婚僱員。

僱主應向所有合符資格的僱員通報有關晉升和崗位調動的機會。在評估晉升和崗位調動的候選人時，也應依據一致和客觀的標準進行。



訓練和發展 — 某僱主假設懷孕僱員在分娩後可能會離職，認為不值得投放資源培訓她們，因此不向懷孕僱員提供訓練課程。

僱主應向所有合符資格的僱員提供培訓和發展的機會。在資源充足的情況下，僱主亦可考慮為僱員制定個別化的培訓計劃。

良好常規

- ✓ 制定有關晉升、留任、訓練及發展的清晰政策，向所有僱員明確傳達政策。定期監察政策和表現評核制度，確保沒有任何形式的偏見。
- ✓ 考慮工作性質以及僱員的個別能力、技能和經驗，公平客觀地編配工作。
- ✓ 編排輪值表時考慮僱員的個別需要，例如懷孕和餵哺母乳的僱員的需要。在合理和切實可行範圍內，滿足餵哺母乳僱員在調整工作情況、安排和時間方面的要求，讓她們可在工作時餵哺母乳或集乳。
- ✓ 訂立公平客觀的晉升和調職準則，例如工作表現、年資及所需技能。確保晉升或調職機會開放予所有合資格的申請人，以公平和一致的表現評核程序釐定晉升人選。
- ✓ 按照工作要求和僱員的能力提供訓練機會，並非按僱主個人喜好、假設或對僱員的偏見。如有訓練及發展機會，應通知所有合資格僱員。