



(6) 聘請前及聘請後的程序

聘請前的程序

招聘的目的是為某工作找到一位最合適的人選。在整個招聘過程中，必須小心避免做出歧視的行為。

職責說明

對性別、懷孕、婚姻狀況、家庭崗位、殘疾和種族（「受保障因素」）的偏見可能在甄選程序未展開之前已經出現。因此，擬定一份清晰的職責說明，明確列出工作的範圍、職務及責任十分重要。僱主不應誇大某工作的要求及職責，因為此舉可能會令具有受保障因素的人士受到不公平的對待，造成間接歧視。根據反歧視條例，包括《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》的規定，間接歧視是違法的行為。

僱主亦應避免在職責說明內使用一些暗示字眼，使人誤解只有非殘疾人士、某種族人士、沒有懷孕者、某一性別、某種婚姻狀況或沒有家庭崗位的人才可以應徵或執行該工作。

應使用中性的職位名稱，如該工作沒有中性的職位名稱，應同時列明該工作的男/女職位名稱，或在職位名稱之後以括號加上「男性或女性」的字眼。

劃一甄選準則

僱主應以劃一甄選準則來選拔人才，避免在招聘過程做出違法的行為。劃一甄選準則是根據該職位的職責說明，訂出能有效地執行該工作的員工應有的個人特質、資歷、技能及知識等要求。僱主應根據劃一甄選準則進行篩選及甄選工作。僱主必須確定，劃一甄選準則是客觀而定義清晰的，並且按重要次序排列⁹。

廣告

工作的職責說明和劃一甄選準則有助僱主撰寫招聘廣告。廣告只須列出為達成工作表現的要求。例如，學歷、年資和指定的技能等。在廣告中加上「性別及種族不拘，有殘疾人士亦可申請」，可讓求職者得到清楚而正面的訊息。

初步甄選

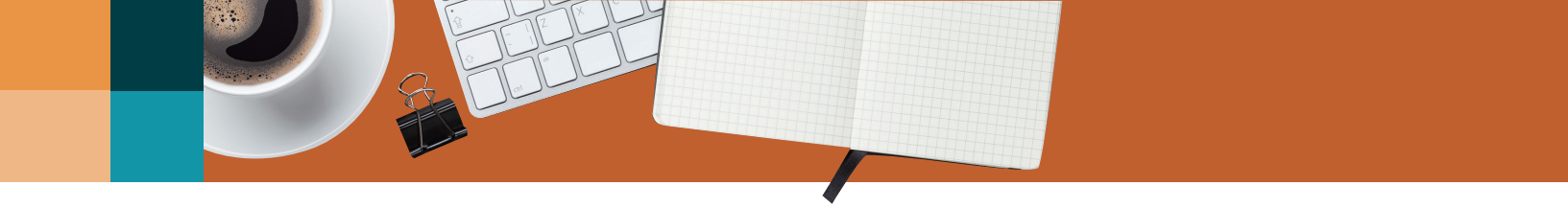
僱主應根據劃一甄選準則篩選求職者。這些客觀的準則有助減低對具有受保障因素的人士可能產生的偏見。很多時候，求職者被淘汰，純粹是因僱主對求職者的個人特質存有某種錯誤的假設觀念所致。例如：

- 有關工作需要一位能關懷別人的人擔任，所以應只挑選女求職者；
- 有關工作需要經常出外公幹，所以不適宜由已婚女性或有小孩的女性擔任；
- 工作地點在偏遠地方，行動不便或有家庭崗位的人士不能長途往返；及
- 某些種族的人士只適合從事家務助理或保安員等體力勞動的工作；

負責招聘的員工應認識不能把男、女、懷孕女士、具不同婚姻狀況、有家庭崗位、有殘疾或不同種族人士的才能及能力一概而論，而應採用劃一甄選準則來選聘求職者。

要求提供健康資料

《殘疾歧視條例》沒有禁止僱主要求有殘疾的人士接受身體檢查，有關資料可用作評估應徵者能否執行工作的固有要求。但若在沒有理據下只要求有殘疾的求職者驗身，而其他沒有殘疾的人則可豁免，便可能構成殘疾歧視。僱主只應在需要確定應徵者能否執行工作的固有要求或是否需要便利時，才索取相關的健康資料。



在僱用前的身體檢查方面，僱主若要求申請人必須接受X光檢查方會考慮聘用，可能構成《性別歧視條例》之下對懷孕婦女的間接歧視，因為她們在考慮過可能引起的危險後，多不願意接受該項檢查。

測試

甄選測試應直接與該工作的要求有關，設計應有專業水準，以評估求職者的能力。此外，應根據有殘疾求職者的需要而把測試彈性地作出修改。僱主亦應對測試的內容及標準作定期檢討，以確保其配合有關工作的要求。

最後甄選

甄選程序基本上是因應工作的要求，找一個在資歷和特質方面最能配合的人選。不過，求職者的才能與工作要求未必能十足配合，因為有些人可能有某些條件高於要求，但別的條件又可能不及。故此僱主應平衡求職者的長處和短處，根據事實而非印象或含糊的觀念去分析求職者是否適當的人選，這樣便可以大大減低有意識或無意識的偏見。

聘請後的程序

為方便安排醫療福利、教育津貼或在緊急事故發生時通知家人等，僱主可向錄取的求職者索取個人資料，例如：有關配偶及子女人數等的資料。這些行動只可在求職者已獲得聘用後才作出，以免使人誤會僱主詢問此等問題的動機。

僱主在聘請僱員後，亦可以要求該僱員提供較詳盡的健康資料，以便一旦發生緊急情況，可以對僱員提供協助。所有健康資料均應保密，除非得到僱員的書面同意，否則不應公開這些資料。

同時，僱主可能為了作出特別安排，例如：與宗教節期或禮儀有關的日子或時間、禁食需要

或文化規範而向僱員索取與種族相關的資料。索取有關資料時，應清楚說明索取或使用這等資料的目的。所收集到的資料應保密，且不可用於其他用途。

僱主在收集和使用上述資料時，應遵守《個人資料（私隱）條例》。

僱主應考慮將有關面試的記錄至少保存12個月，以便事後有人投訴在甄選過程中受到歧視時，僱主便可以根據那些記錄作出處理。管理階層應確保所有參與招聘工作的員工熟知公司公平的招聘和甄選政策，透過相關的培訓確保在招聘過程中不含歧視。

⁹ 請參閱此小冊子有關「劃一甄選準則的應用」的部份。