



（2）招聘廣告

招聘方式五花八門，廣告是其中一種。由於廣告是招聘程序的第一步，因此僱主務須小心，否則可能作出反歧視條例（即《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》）列為違法的行為。我們建議僱主應依照建議，訂出「劃一甄選準則」、職責說明和初步甄選等程序²。

根據反歧視條例，任何廣告如顯示出或可能被合理地理解為含有歧視的意圖，即屬違法，除非所招聘的工作具備性別、種族或沒有殘疾是「真正的職業資格」此一條件，或刊出歧視性廣告的行為獲得法律的豁免，否則，絕不能在廣告中顯示出歧視的意圖。

《性別歧視條例》下的歧視性廣告

廣告中即使沒有使用“male driver”（男司機）“female typist”（女打字員）之類明顯字眼，而只是在英文廣告中使用了單性別字眼如“waitress”、“salesman”或“stewardess”³等，除非廣告註明男女均可申請，否則，也算為有歧視意圖。僱主可在該等廣告中加入「男女均可申請」或加上另一性別的對等字眼，如：「男/女侍應」（waiter/waitress）、「男/女推銷員」（salesman/saleswoman）或「男/女服務生」（steward/stewardess）等。

如果某個職位沒有對應的性別（男性或女性）稱謂，應改用較為中性的職稱，如：「園丁」改為「園藝工人」。

僱主亦必須確保，男女皆有機會見到所刊出廣告。因此，廣告不應只在專供男讀者或女讀者閱讀的雜誌上刊載，也不應只在限於某一性別人士才可出入的地方展示。更不應把任何誤導性質的圖畫、真實生活事例或正在服務的僱員的肖像放在廣告上，免得使人以為僱主只想羅

致某性別或偏好某性別的僱員。

如果由職業介紹所代為招聘，僱主應確保介紹所知道，所招聘的職位男女均可申請。如職位空缺由內部提升或調職，應通告所有合資格的僱員申請，而不應局限於某一性別。

如果職位空缺不以廣告方式進行招聘，而以口頭發放招聘消息時，僱主必需確保招聘程序夠公開；如該消息只由公司內某部門以口頭方式發放，而該部門的員工都是同一性別的，就更需要注意這一點。

《殘疾歧視條例》下的歧視性廣告

招聘廣告中某些字眼，例如：“身強力壯”，或常見於中文廣告中的字眼：“五官端正”⁴和“體健”⁵等，有可能暗示患病或面容有缺陷者不會獲聘請。換句話說，於《殘疾歧視條例》界定為殘疾人士的患病或面容有缺陷者，或會認為自己不能符合招聘廣告的要求而被拒聘用。故此，這樣的廣告從表面看已屬違法。

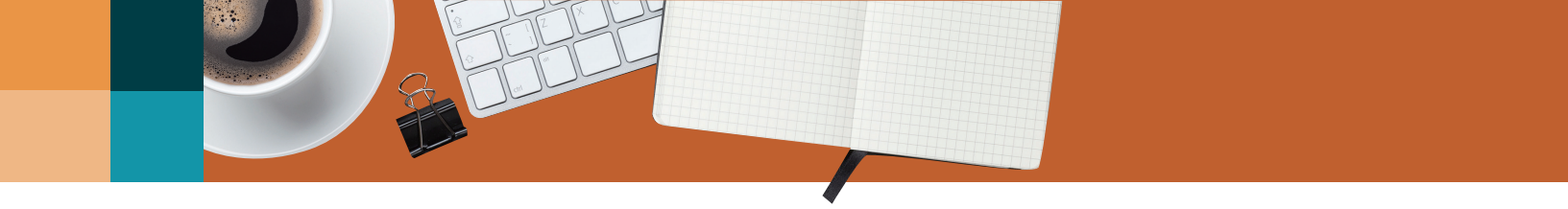
為免無謂的誤會或不明朗情況出現，廣告中最好避免使用描述某種身體特質的字眼，反而應在廣告中列出工作的職責，或說明該工作需要具備某種身體特質要求的原因。例如：招請“搬運工人”的廣告，與其列出“體健”要求，不如說明工作需要以人力搬起重物，會更為適切。

《家庭崗位歧視條例》下的歧視性廣告

《家庭崗位歧視條例》針對招聘廣告中對有家庭崗位人士的歧視，將之列為違法。家庭崗位是指要對直系家庭成員負起照顧的責任。僱主不可在招聘廣告中明言，只許沒有家庭負擔或毋須照顧家庭者才可申請某職位，否則，可能顯示有意圖歧視具家庭崗位的人士。

《種族歧視條例》下的歧視性廣告

根據《種族歧視條例》，如招聘廣告註明只聘用某種族人士，即違反了上述法例。除非「屬



於某種族群體」是該工作職位的「真正的職業資格」，則屬例外。

僱主應透過公開招聘填補空缺，以便所有種族群體的人皆有機會申請。若空缺要由升職或調職填補，應知會所有合資格人士，不應限制任何種族群體人士提出申請。

此外，進行招聘時，僱主應使用不同渠道（例如：報章、勞工處的就業中心、職業介紹所、專業期刊和專家雜誌或刊物等），讓不同種族群體的人都可獲得相關資料。若閱讀或書寫某種語文的能力是達致良好工作表現的所要求，則在招聘廣告中可具體註明語文能力要求，並可以該種語文刊出。由於中、英文是香港最常用的語文，僱主在實際可行情況下應透過中、英文媒體進行招聘。有些人只能說卻不會閱讀或書寫中文，如該工作職位只需說中文而非閱讀或書寫中文，僱主可考慮在實際可行情況下除了以中文招聘外，也以英文招聘。職業介紹所在實際可行情況下，亦應以中、英文提供服務。

招聘廣告中應顧及的其他事項

在申請階段，僱主不應向求職者索取照片或身份證副本，因為此舉可能帶有性別、殘疾或種族歧視的意圖。但要求身份證號碼是可以接受的。為識別身份，僱主亦可在面試階段索取申請人的照片和身份證副本。

此外，假如「沒有殘疾」並非該工作的「真正的職業資格」，僱主最好在招聘廣告中加上「殘疾人士亦可申請此職位」。僱主並可在廣告上寫上「所有種族群體人士有平等機會爭取有關職位」，以明確表示歡迎所有種族群體的人申請。

例外情況

法律規定，如刊出的廣告顯示出或可能被合理地理解為含有歧視的意圖，而這有意的行為本

身如不屬違法的話，則該含有歧視性的廣告也不算違法。例如：如果身為男性或身為女性是某工作的「真正的職業資格」，在此情形下，招聘廣告中註明要招請某一性別，亦不屬違法。

此外，如果出版商因信賴來登廣告者的話，認為所刊出的廣告受到法例的豁免而不屬違法，在這種情況下，出版商可以免去刊登歧視性廣告的法律責任。不過，出版商需要出示在未刊出廣告前要求來登廣告者作出的聲明，以及該聲明值得信賴的合理原因。

刑罰

任何人如刊登或安排刊登有歧視成份的廣告，委員會可以向區域法院提出判其罰款，初犯者最高罰款1萬元，再犯以後每次最高罰款為3萬元。

任何人明知故犯或罔顧後果地向廣告出版商指稱，所刊出的廣告受到法例豁免而不屬違法，但事實上該聲明屬虛假或有誤導成份，即屬犯法，一經定罪，可判處罰款。

² 請參閱此小冊子有關「劃一甄選準則的應用」、「聘用前及聘用後的程序」和「面試程序」的部份。

³ 英文“waitress”、“salesman”或“stewardess”等字都是有指明性別的單性別字眼，中文意思分別為「女侍應」、「男推銷員」和「女服務生」。

⁴ “五官端正”這詞經常見於中文招聘廣告中，字面意思指面部五官長得平衡正確，英文中沒有對應的詞。在字面意思外，這詞蘊含要求面部沒有缺陷，及/或貌“好”。然而，貌“好”標準實屬見仁見智。

⁵ “體健”一如上詞，這詞也常見於中文招聘廣告中，字面意指“健康”或“健碩”。對於這詞的理解，須視乎廣告中的上下文而定。例如，如廣告是招聘搬運工人，其主要職責為搬運重物，“體健”應解釋為體格健碩。