



(3) 申請表格設計指引

在招聘程序中使用申請表，可加快甄選及篩選的程序。申請表上的問題假如只針對某類性別、婚姻狀況、懷孕、某種族或有殘疾的人士，而且會使上述人士受到較不利的待遇，便屬違法。同樣，如問題涉及求職者的家庭崗位也可能違法。家庭崗位是指要對直系家庭成員負起照顧的責任。

僱主在申請表上提出的問題，不應使人認為含有歧視意圖，意即在《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》和《種族歧視條例》中所列出基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位及種族（受保障因素）的歧視。

為何有些問題應該避免

申請表不應提出一些與甄選無關的問題。從求職者的角度來看，若申請表要求他們提供不相關的個人資料，他們會覺得該等資料會在甄選時作為參考。事實上，若申請表上載有不相關的個人資料，便難以令僱主在挑選未來僱員時，不帶歧視的眼光。

不應提出的問題

應以工作的級別和性質來訂出申請表上的問題，一些會使人聯想到定型觀念、引起歧視疑問及查詢不相關的個人資料等問題，均不應提出，例子包括關於家庭狀況、個人及配偶的種族、子女年齡、婚姻狀況及生育計劃等問題。

同樣道理，申請表上的問題不應予人一個印象，以為僱主有意考慮任何與殘疾有關的因素，從而作出基於殘疾的歧視。故此，僱主不應要求申請人提供一般健康資料。僱主亦不應只要求殘疾求職者，提供一些非殘疾人士毋須提供的資料。

如僱主向求職者提出下列問題，將可能引致基於受反歧視條例保障因素的歧視。由於例子多不勝數，這裏只列舉出部份例子供僱主及僱員參考。

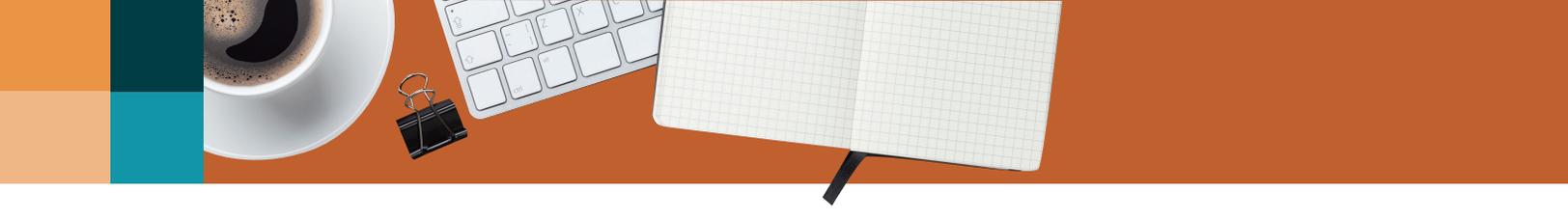
- 照片：要求提供照片
- 有關家庭、配偶等資料：種族；婚姻狀況；子女人數及年齡；配偶就業情況及薪金
- 有關健康狀況的資料（只針對女求職者）：懷孕；是否有意懷孕；女性不適；婦科疾病；由於婦科疾病而請假的紀錄。
- 有關健康狀況的資料（針對殘疾人士）：影響該份工作表現的健康理由；令求職者無法執行某些工作的身體殘疾。

可以提出的問題

僱主應避免詢問求職者的健康狀況，尤其是在表格上列明具體殘疾的清單，除非這些提問是必需的或與該工作有直接關係。若是這樣，僱主於工作職責說明中應解釋清楚索取這些資料的目的。

同樣道理，申請表上的問題，重點應放在求職者在執行所申請工作的能力上。僱主可以在申請表上夾附一份工作的職責說明，闡明有關工作的具體職能。這樣可以讓殘疾求職者得到所需的資料，使他/她考慮是否要求僱主作出便利，以使其執行工作。此外，評估填妥的申請表時，所定的標準應與工作要求有關，而不應與性別、懷孕、婚姻狀況、家庭崗位、殘疾或種族的假設想法有關。

假如某份工作可能對婦女做成職業性危害，需要暴露於輻射下，或需接觸化學品，由於已知這種環境會對孕婦造成不良影響，僱主應在申請表上說明此等具體危險，但不應試圖藉此手段排斥表明已懷孕或有計劃生育的女求職者。



此外，申請表格的問題，不應暗示僱主有意考慮任何與工作無關，但與性別、殘疾及種族有關的因素，引致求職者被拒絕聘用，除非性別、種族或沒有殘疾因素的考慮符合「真正的職業資格」之情況，則可獲豁免⁶。

僱主可能基於其他原因需要向求職者收集這些資料。例如僱主為作出特別安排而索取與種族相關的資料：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。索取有關資料時，僱主應清楚說明索取或使用這等資料的目的。基於上述原因而取得的資料應可與申請表的其他資料分開，在面試進行前，不應讓甄選小組的成員知悉。所收集到的資料應保密，且不可用於其他用途。

在收集和使用資料時，亦應遵守《個人資料（私隱）條例》。

有助甄選的問題

參與無薪或志願工作，往往能增長經驗、技能及專業知識，誠屬可貴。申請表上應讓求職者有機會概述這方面的經驗。因為若只從求職者的學歷或工作經驗，未必能察覺到求職者擁有某些工作可能有用的才能或個人特質。

作監察用途的資料

監察是平等機會政策中不可或缺的一部份，因此僱主有需要取得求職者的性別、婚姻狀況、殘疾、家庭崗位或種族的資料，以便機構能監察僱用趨勢，訂定招聘對象，並評估其本身在招聘及甄選方面的政策和程序之效益。

檢討申請表

申請表的設計應定期檢討，以便法例一旦修訂，可以加以配合。

⁶ 請參閱此小冊子有關「性別作為真正的職業資格」、「種族作為真正的職業資格」及「沒有殘疾作為真正的職業資格」的部份。