



## (4) 面試程序

面試是常用的甄選方法，但假如進行的方法不當，便容易受偏見所影響。面試時，主考發問的問題很大程度上反映了取錄與否的準則。因此，僱主應確保面試在公平且劃一的方式下進行，使面試過程及其結果都不會發生違法的歧視。

### 面試主考

僱主應確保參與初步甄選及面試的職員均曾接受有關訓練，懂得運用不含歧視的篩選方法，熟識有關的法例條文，並瞭解到向他人施壓或指使他人作出歧視行為也屬違法。各主考人員必須對甄選準則有一致的理解，並知道求職者需要提供何種資料及其詳細程度，才能達到甄選準則的要求。為避免受個人偏見的影响，面試最好由主考小組進行而非單獨接見。

面試主考應小心避免因求職者的性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位或種族而使他/她受到較差的對待。家庭崗位是指要對直系家庭成員負起照顧的責任。如求職者為殘疾人士，僱主應在面試過程中作出合理的便利，例如面試在出入方便的地點進行及准許求職者使用輔助器材或得到其他方式的協助，如讓聽障求職者可帶同手語傳譯員協助。僱主亦應容許在面試安排上對不同種族群體作出彈性安排，以免面試要求對某族群造成間接歧視。例如：猶太人於星期六要守安息日，可能在該日不能出席面試。而對求職者的評估亦必須限於資歷、有關知識、經驗、和個人條件。

### 不應提出的問題

不應提出對男性或女性、處於某種婚姻狀況的人士、懷孕婦女、有家庭崗位人士、殘疾人士或某種族人士可能造成直接歧視的問題。對上

述人士造成間接歧視的問題，也可能導致違法的歧視。籠統地憑空推斷某群體人士的能力、特質、幹勁，可能會在不自覺中形成歧視。同樣地，僱主也不應以貌取人，他們對殘疾人士工作能力的錯誤假設，大多源於對殘疾人士的外表有誤解而起。

凡涉及所謂「男性工作」或「女性工作」等帶有成見的問題，以及把某類工作定型為只適合某一性別、沒有懷孕女士、某種婚姻狀況、沒有殘疾、沒有家庭崗位或某種族人士的問題都不應提出。例如不應假定：男性不願意在「全女班」的環境中工作；女性比較適合從事刻板或仔細的工作，卻不適合從事決策工作；殘疾人士並不適合擔任保安工作；要照顧年幼子女的婦女不能長時間工作；某種族人士只可以擔任家庭傭工或保安工作等，都是不正確的。

不應向求職者提出類似以下的問題：

- 是否有計劃結婚？
- 是否有意懷孕？
- 有沒有年幼子女？
- 如果你是一間“全男班”（或“全女班”）公司裡的唯一女性（或男性），你會作何感想？
- 如果你是公司內唯一的“非華裔”僱員，你會作何感想？
- 過去一年裡你共請了多少天病假？
- 過去五年裡你有沒有患過甚麼大病？
- 你有否住院記錄？如有，所為何事？

### 可以提出的問題

各主考人員提出的問題應與工作要求有關。例如，求職者是否願意長時間工作，或在推銷



公司產品時，求職者的應對能力等。如果僱主需要評估個人狀況會否影響執行職責的能力，因而必需提出有關問題（例如，工作需要外出公幹或輪班），那麼應與求職者客觀地討論工作要求，而不應對其婚姻狀況、懷孕或家庭責任等加以臆測，而提出針對這些方面的詳細問題。此外，以上問題應向所有求職者提出。僱主可詢問殘疾求職者執行具體職能的能力問題，又或在執行職務時會否需要特別設施輔助。

### 甄選測驗

如設有甄選測驗，僱主應確保該測驗直接與工作要求有關，並可審度求職者的實際工作能力或潛質。對每個求職者應採用一樣的測驗題目，但對殘疾求職者則可因應其需要作出相應的修改。此外，若聽、說、讀或寫某種語言的能力是達致良好工作表現的所要求，僱主可以要求申請人在甄選測驗中以該語文應考，否則應在實際可行的情況下以申請人明白的語言進行甄選測驗。

同時，僱主應經常檢討測驗內容，確保測驗切合工作需要，不存偏見。

### 人事紀錄

僱主在取錄某求職者後，可要求該求職者提供必須的個人資料作為紀錄。此類資料可以包括求職者的配偶、子女數目或病歷紀錄，以便僱主安排提供醫療福利、教育津貼，或在緊急事故發生時可通知的人。