



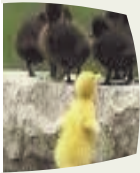
歧视与招聘

月刊期次

2010年1月



- ▶ 什么是歧视
- ▶ 招聘广告
- ▶ 歧视性招聘广告举例
- ▶ 面试进行时 - 什么是好的操作
- ▶ 面试笔记



3HR 焦点

歧视与招聘

什么是歧视?

当雇主在对待一个员工不如其他员工时就产生了歧视。比如，一位女性员工做同样的工作却得到比男性同事少的工资，或者一位少数族裔员工被拒绝给予那些提供给白人同事的培训机会。

一位雇主绝对不能基于以下原因产生对员工的歧视：

- 性别
- 性别再造
- 已婚或有同性伴侣
- 怀孕或在休产假
- 种族
- 残疾
- 性取向
- 宗教信仰
- 年龄



招聘广告



请确保：

- 广告中的用词没有性别暗示，比如：“waiter”或“waitress”；
- 广告中的任何内容都不会产生对男性或女性，以及少数族裔群体的间接歧视；
- 使用的任何图片都不会让人联想到传统形象，比如：在一张图片中只有男性没有女性；
- 在广告中没有歧义或造成误解的可能；
- 用词中没有对特定年龄群体需要或青睐的内容；
- 没有使用年龄歧视者们的专用术语，比如：“mature”（成熟的）或“energetic”（精力充沛的），或者“recent graduate”（刚刚毕业的）或“ideal first job”（首份工作最佳）等；
- 广告不能暗示对非残疾人士的偏爱，比如：注明此份工作需要身体健康或体能充沛等。

歧视性招聘广告举例

“An ability to work long hours/and or travel”（能够长时间工作/旅行出差）
这会对那些有抚养小孩责任的女性候选人造成间接歧视。

“Mature individual required”（需要成熟的人）
避免使用词语如“mature”（成熟的）或“young”（年轻的）等，因为它们会给人年龄歧视的感觉。

“Applicants must have a minimum of five years' post qualification experience”（申请者必须拥有至少5年毕业后工作经验）
雇主应该说明职位所需经验种类和级别而不是规定所需工作经验年限，以避免造成对年轻候选人的歧视。



面试进行时 – 什么是好的操作

涉及招聘的经理们有责任公平地举行面试并不对特定候选人持有偏见。

经理们应该为某一个目标职位准备一系列核心面试问题并问到每一个候选人。这种方法可以确保对所有应试人的一致性和公平性，并给他们同等的机会来展示自己的能力和技术。

不要问候选人涉及以下方面的问题：

- 他们的婚姻状况或结婚计划；
- 幼托安排；
- 家庭承诺和/或家庭事务；
- 当前或潜在的怀孕/产假；
- 他们伴侣的职业和机动性； 或者
- 任何当前或潜在的由于家庭原因导致的缺勤。



雇佣法庭一贯认为这些问题如果问到女性时，即代表有歧视的意图（无论有意或无意）。这是因为这类问题通常源自于一种假设，即照顾小孩和其它家庭承诺可能对女性在工作、出勤率或加班能力方面产生负面影响。

换一些问题来发现应聘人的工作能力

不要说	换成说
Are you planning to get married/have a family in the next few years? 你计划在未来几年内结婚/成家吗？	What are your general aims and goals over the next three/five years? 你未来3/5年的综合目标是什么？
Who would look after your children if you were asked to travel away from home on a business trip? 如果你被要求因公出差而离开家，谁来照顾你的孩子？	The job would involve travelling away on business trips approximately [x] times a year. To what extent would you be able to comply with this? 此项工作涉及一年大概[x]次因公出差。你将在何种程度上执行呢？
If we needed you to work late at short notice, how would this affect your childcare arrangements? 如果我们需要你在临时通知的情况下加班，这将会如何影响你的幼托安排呢？	The job might occasionally require you to work late at short notice. How would you respond if asked to do this? 此工作可能偶尔需要你在临时通知的情况下加班。如果你被要求这样做的时候你会如何回应？
How would your husband feel if we asked you to relocate to a different branch of the company? 如果我们要求你转移到公司的不同分支机构，你的丈夫会有何感受？	How would you feel if we asked you to relocate to a different branch of the company? 如果我们要求你转移到公司的不同分支机构你会有何感受？

最后，如果一个应聘者拥有适合这项工作的技能和经验但由于某些与其不同性别或不同种族的人的优势而被拒绝，例如，如果一个人可以展示面试的举行方式对他或她造成实质性的不利，则他或她将有强烈的理由说选拔决定是歧视性的。

面试笔记

经理们和其他执行招聘面试的人员保留面试笔记并在之后记录作出决定的原因至关重要，比如记下成功候选人被选中而其他人没被选中的关键原因。有几个主要的原因来解释为什么这些记录很重要：

- 如果没有建立记录而随后一个被拒绝的候选人向法院声称受到歧视，您将很难准确地回忆起面试中讨论的内容或提出问题的措辞方式。
- 任何记录的缺失将导致雇佣法庭作出一个结论，即整个招聘过程是在一种随机、主观和随便的方式下进行的。

经理们应该知道，任何建立的关于个人的记录都受到1998年数据保护法保护。应聘者有权在书面请求后得到一份他们自己记录的副本。面试笔记应遵循这一原则。

3HR Plc 目前提供国际招聘和临时/合同工供应服务

我们专业的招聘顾问专精于为国际公司提供跨境招聘服务。建立在我们的人力资源顾问服务基础之上，我们可以提供与众不同的高质量、针对性招聘服务。

欲了解更多信息，请与国际招聘总监 Yuka Donovan 联络，电话 +44 20 7194 8148 或 电子邮件 yuka.donovan@3hrplc.co.uk