

4. 消除在工作场所中的年龄歧视

评核、晋升、调职和培训

雇员有权按本身的能力、经验和年资，获得晋升、调职或培训机会。除非有关职位或工作确实需要年龄规定，否则年龄不应是一个相关的考虑因素。我们认为：

- (i) 如机构设有评核制度，雇主应检讨评核准则，确保雇员是因为表现出色而获晋升，以及所采取的准则并没有歧视成分。制定可量度的标准评估雇员的工作表现，是良好的做法；
- (ii) 雇主应根据上文第三章招聘员工的建议方法，甄选员工晋升。方法包括按照客观及划一的甄选准则，详细评估所有合资格雇员的能力及才能，为求选出的员工，具备最符合工作需要的条件；
- (iii) 如有晋升、培训或调职的机会时，雇主应把申请条件及程序通知所有合资格的雇员；
- (iv) 如晋升遴选是透过提名方式进行，雇主应确保所有合资格雇员均在考虑之列，没有遗漏任何有潜质的员工；
- (v) 在考虑合资格雇员是否适合晋升、调职及接受培训时，雇主应以书面摘要记录所有考虑事项；最好把这些记录保留一段合理时间后才销毁；
- (vi) 检讨某些职位之间的调职限制或禁止规定，如有歧视成分便要修改；及
- (vii) 检讨甄选雇员接受培训及为雇员提供发展机会的政策和方法，确保并无歧视成分。