

5. 最佳范例

为方便雇主及雇员认识上述指引，现列举三个最佳做法的例子，以供参考：

(i) 招聘广告

某雇主有意为其贸易公司招聘一名清洁工人，他在报章上刊登招聘广告，列明入职条件为“小学程度、有责任感及一年相关经验”。该广告只列出该职位的实际入职条件，包括教育程度、相关技能及经验，而年龄并非该公司招聘员工的甄选准则；

(ii) 面试及甄选

某会计行为扩充业务，打算聘请多名会计师及办公室助理。在甄选应征者方面，该公司采取划一的准则，按工作需要评估应征者的实际工作能力和经验。因此，职位申请表上并没有「出生日期」一栏，而在面试时，雇主亦没有查问应征者的年龄；

(iii) 评核及晋升

某大专院校的学系主任打算晋升系内一位高级讲师为助理教授。就该院校的评核制度而言，年龄并不是考虑因素。为求觅得最佳人选，该学系主任根据各名合资格高级讲师的教学表现、学术研究能力及资历，最后晋升表现最出色的一人为助理教授。