

懷孕歧視

晶晶的故事

晶晶在甲公司工作了兩年，任職採購員。到第三年，晶晶有了身孕。之後，她的經理開始批評她的工作表現，又由於晶晶要做產前檢查和因懷孕偶有不適，而批評她請假太多。晶晶放完產假恢復上班後，老闆便宣稱不再需要她回來工作，把她開除。公司根據《僱傭條例》悉數支付她應得的全部補償金，並給她一封工作介紹信。

思考問題

- 鑑於晶晶的產假和解僱時間相當接近，以及其經理所表現的態度，這是否一宗懷孕歧視個案？
- 究竟甚麼是懷孕歧視？

懷孕歧視的定義

懷孕歧視是指基於婦女懷孕而給予她較差的待遇。《性別歧視條例》保障婦女在僱傭、提供貨品、設施及服務等範疇免受懷孕歧視。

僱傭範疇的懷孕歧視

根據《性別歧視條例》，若任何香港機構的僱主基於婦女懷孕而使她受到不利或被解僱，即屬違法。條例對各類僱用方式(包括合約工作)都加以保障。

僱傭範疇中有可能涉及懷孕歧視的例子

- 因懷孕而不獲聘用
- 在懷孕期間或放完產假恢復上班後立即被解僱
- 不獲晉升或調遷到較佳工作崗位
- 被降職或調職到較差工作崗位
- 未能像其他員工一樣享受同幅度的加薪或花紅
- 在沒有合理原因下更改工作時間、角色和職務
- 職位由臨時職員或其他現職員工取代

僱主可如何防止歧視

僱主不應對懷孕婦女的工作能力作出假設，因為婦女懷孕並不表示沒有能力執行職務或工作效率降低。僱主應注意機構與懷孕員工及懷孕求職者的權利和責任。僱主亦應遵守《性別歧視條例》和《僱傭條例》中的條文。

僱主可透過以下方法防止歧視：

- 告知懷孕員工有關放產假和病假的權利和責任
- 就產前檢查及放產假、員工招聘、調職、工作表現評核、加薪和花紅制度，制定清晰劃一的政策
- 為員工提供有關以上政策的培訓，鼓勵機構內建立互相瞭解及開明的文化

雯雯的故事

雯雯已懷孕 30 個星期，她想與家人享受為期 4 天的遊輪假期。當她抵達碼頭準備登船時，遊輪公司職員要求她出示醫生紙，證明她的身體狀況適合旅遊。雯雯未能出示有關證明書，所以被拒登船。

思考問題

遊輪公司要求雯雯出示醫生紙才可登船，若遊輪公司不能為這要求提出合理解釋，可構成懷孕歧視。

提供貨品、設施或服務

根據《性別歧視條例》，除非貨品、設施或服務提供者有合理理由(如健康及安全考慮)，否則，基於婦女懷孕，而不向她們提供貨品、設施或服務，屬於違法。

提供貨品、設施或服務範疇中可能涉及懷孕歧視的例子：

- 旅遊保險公司拒絕賠償因懷孕而取消行程的損失
- 假期遊輪拒絕讓懷孕婦女登船
- 美容院拒絕向懷孕婦女提供服務
- 拒絕出租住所給懷孕婦女

有關貨品、設施或服務提供的建議

貨品、設施或服務提供者基於婦女懷孕而給予她們較差的待遇，屬於違法。雖然懷孕婦女接受某些服務或使用某類設施時或需考慮安全問題，但貨品、設施或服務提供者不應在沒有合理證據的支持下，單憑定型假設，來制訂安全規定政策。

若受到懷孕歧視，應如何應付？

- 記下所發生的事情
- 保留醫生證明書
- 向你的僱主或服務提供者表達意見
- 繼續盡心工作，並記錄工作情況
- 比對公司對其他女性員工的待遇
- 與你的僱主或服務提供者尋求解決方法
- 向平機會提出投訴，以進行調查和調解

如欲查詢進一步資料或有關此題目的培訓，請聯絡：

平等機會委員會

地址：香港太古城太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓

電話：(一般查詢)2511-8211 (培訓課程)2106-2155

網址：<http://www.eoc.org.hk>

電郵：eoc@eoc.org.hk

