

懷孕何罪？

懷孕歧視是平機會收到有關《性別歧視條例》涉及僱傭範疇的投訴中為數最多的一類。這方面的歧視行為包括在僱員放完產假復工後遭受解僱。

投訴內容

莎拉在一家製造業公司擔任經理超過十二年，與每位同事的關係都很好，任內與管理層也一直合作愉快，但她在放完產假復工後，卻被公司解僱。

她質問僱主為何解僱她，對方表示因為經濟不景才把她解僱，與她懷孕無關。莎拉十分氣憤，她記起懷孕時僱主曾說她看起來像一頭豬，她認為是由於懷孕才被解僱。

儘管莎拉感到不快，但仍向公司提出如純粹因經濟不景而把她解僱，她願意減薪留職，可是僱主拒絕。有同事甚至表示願意辭職，好讓莎拉接替其職位，但同樣不獲接納。兩個建議都被拒絕後，再有另一位同事又建議公司把所有員工的薪金一律調低，不過僱主亦拒絕接受這項建議。

於是，莎拉向平機會投訴，指公司對她作出懷孕歧視。

★ 平機會的行動

接到投訴後，平機會的個案主任聯絡該公司，通知他們有關投訴的內容，及解釋在《性別歧視條例》的僱傭範疇下，有關懷孕歧視的條文。

根據《性別歧視條例》第8條，僱主如基於員工懷孕而給予她較差待遇或把她解僱，即屬違法。不少人以為，待僱員產假完結復工時才解僱，便不屬於違法行為，但若有證據顯示某位員工若不是因為懷孕及放產假，就不會被辭退，則有關解僱亦可能屬於違法，受影響的員工一樣可以作出投訴。

最後，雙方同意提早調停，公司同意支付莎拉一年的薪金，個案得以和解。

✦ 注意事項：

- 《性別歧視條例》的保障伸延至懷孕期以外，並且涵蓋招聘階段和產假後的歧視。主要考慮因素不是解僱在「何時」發生（即在懷孕及產假期間或之後發生），而是「為甚麼」發生。假如懷孕是較差待遇的其中一個原因，有關行為便可能違法。
- 懷孕歧視除了解僱之外，還可能以其他形式出現，包括拒絕給予培訓或升職機會，或給予比其他員工較低的加薪。
- 僱主在招聘、升職及解僱方面，應採納一套與工作相關及不帶歧視的準則。