

家庭事業——孰先孰後？

不少人都有照顧家庭的責任。然而，長工時、缺乏家庭友善工作安排，以及普遍存在的性別定型觀念，意味着香港在職人士要做到工作與家庭平衡，仍然十分困難。

投訴內容

吳太是某金融機構的行政人員。某個午夜，她的兒子因病入院，被診斷患有急性呼吸系統疾病。由於情況危急，醫生建議吳太的兒子立即留院。

翌日早上，她以手機短訊通知上司及同事，她因要照顧兒子，無法上班。其後於同日，醫生通知她，其子須留院觀察數天。她在傍晚致電上司要求多放一天假，卻遭留難，問她想要工作還是家庭。第二天吳太上班時被召到會議室，並遭上司責罵。兩小時後，她收到醫院的電話，指她的兒子病情惡化，要求她立即見醫生。她向上司告急假，但被拒絕。別無選擇下，她提出辭職，然後離開。

吳太其後向平機會作出投訴，指上司歧視她，而公司亦須為其上司的行為負上轉承責任。

★ 平機會的行動

平機會個案主任收到吳太的信件後，通知公司有關投訴。

根據《家庭崗位歧視條例》，任何人或機構基於個別人士的家庭崗位而歧視該人，即屬違法。《家庭崗位歧視條例》下的「家庭崗位」，是指一個人負有照顧直系家庭成員的責任，而直系家庭成員是指因血緣、婚姻、領養及姻親而與該人有關係

的人。在這宗個案中，吳太有照顧兒子的責任，她因兒子有病需緊急要求放假卻遭公司拒絕，這很可能已經構成歧視。而吳太與兒子的關係，就是條例中所指的血緣關係。

雙方同意提早調停並達成協議。公司按照吳太的要求為她提供推薦信，及不再要求她支付原定的離職代通知金。由於她的前上司已在她向平機會提出投訴後離職，吳太決定不再追究他。

✦ 注意事項：

- 在思考「家庭崗位」的定義時，一個考慮因素是，在某直系親屬關係之中是否存在「照顧的責任」。即某人是否其另一直系家庭成員的慣常照顧者。
- 家庭友善僱傭政策有助挽留人才，更可建立員工士氣。非政府機構「社商賢匯」的研究顯示，接近40%受訪者甘願為獲得更佳的工作與生活平衡而離開其現有職位。
- 不論僱主是否知情或批准，須對其僱員在受僱期間的歧視行為負上轉承責任，除非該僱主已採取合理可行的措施防止有關事情發生。平機會鼓勵僱主制定清晰政策，以消除工作間基於家庭崗位的歧視。