

裙褲分「歧」

平機會就工作服飾而涉及性別歧視的問題，進行香港首宗法律訴訟，目的是要確立在工作間應如何實施男女衣著守則，並檢視機構在釐訂這些規則背後是否存有性別角色定型觀念。及後個案在開庭前獲得和解。

投訴內容

珍妮受聘為某中學的教師。新學年開始前的首次職員會議上，校長宣布所有女教師均需穿連衣裙或半身裙上班。

珍妮首天回校穿了針織上衣和長褲，校長因她的衣著而召見她。但校長其後同意，珍妮如不想穿裙，可選擇穿長褲套裝。儘管雙方有此共識，但珍妮仍因不穿裙而受到批評，有時甚至是在學生面前。反觀男教師，除了不可穿T恤和牛仔褲外，並沒有被限制穿特定類別的服飾。珍妮對男教師可穿較不正統的西褲，又毋需加穿外套而感到不忿。珍妮表示，當她拒絕穿裙而穿著長褲套裝上班時，校長拿出僱傭合約向她施壓及作出威嚇，令珍妮覺得校長間接要求她辭職。

珍妮認為校方歧視她，因校方不必要地限制她在上班服上的選擇，對男教師卻沒有相應的限制。珍妮認為學校要求女教師穿裙，忽視了女性穿裙時容易走光、被偷窺等顧慮，亦漠視女性穿長褲可保暖及免被偷窺及偷拍的安全權利，令女性僱員因而受到較差待遇。珍妮於是向平機會投訴學校性別歧視。

★ 平機會的行動

收到投訴後，平機會的個案主任就事件展開調查，嘗試以調停的方式達致和解，但未能成功。其後，由於本個案能帶出僱傭範疇的性別歧視問題，即僱主定出的限制，令某性別比另一性別受到較差待遇，故此平機會為本個案提供法律協助。

根據《性別歧視條例》，僱主若在相若情況下，基於某人的性別而給予他／她較差待遇，即屬違法。在此個案中，女教師在衣著守則方面受到較男教師嚴格的限制，因而受到不利。若衣著守則規定僱員穿著大方得體，以整潔端莊的儀容示人，則應公平地實施，同時適用於男女員工。

在平機會發出入稟狀後，校方最終同意向珍妮發出道歉信和給予一筆款項，亦同意檢討校內的衣著守則，個案最終得以解決。

✦ 注意事項：

- 雖然反歧視條例沒有明確地把衣著守則列作違法，但僱主應避免制訂基於性別、懷孕、殘疾或種族而作出的衣著守則，以免不慎觸犯反歧視法例。制訂服飾的規則和標準應以工作要求為依據，而非受著定型觀念所影響及隨意地施加於員工身上。例如，女教師穿裙子與否，並不影響其執行日常教學職務。若向師生傳達穿裙才是女性楷模的性別定型刻板形象，可能會對女教師造成不便及負擔。
- 僱主應具敏感度，嘗試了解殘疾人士和不同宗教背景人士的特別需要，而考慮酌情豁免。
- 隨著社會的轉變，僱主亦宜與時並進，定期檢討服裝守則，方為良策。