

大眾對「性別是真正的職業資格」之態度調查

最後報告書

由

香港中文大學

亞太研究所性別研究計劃

及

心理學系

提交予

平等機會委員會

# 大眾對「性別是真正的職業資格」之態度調查

## 研究摘要

### 第一部份 概覽

#### 第一章 引言

- 1.1 平等機會委員會於 1997 年委託香港亞太研究所性別研究計劃、香港中文大學心理學系之工業及組織心理學部以及管理學系進行有關招聘程序中性別是真正的職業資格之研究。
- 1.2 本研究包括聚焦小組討論及大型民意調查。研究目標分別為：(1) 調查公眾、僱主及僱員在招聘過程中對採用性別為其中一項招聘準則的經驗；(2) 搜集公眾、僱主及僱員對於招聘時，引用《性別歧視條例》中的例外情況而以性別為其中一項招聘準則之看法；及 (3) 瞭解公眾對某類工作指定由某一性別人土去擔任才能合乎體統或確保私隱的態度。

### 第二部份 聚焦小組調查結果

#### 第二章 研究設計及方法

- 2.1 1997 年 12 月至 1998 年 4 月共舉行了 5 次聚焦小組，小組成員分別由僱主、職業介紹所、僱員、大專學生和公眾人士組成。每組人數約有 6 至 10 人，參與總人數共有 43 人，男性佔 16 人、女性佔 27 人。
- 2.2 代表僱主的小組成員分別來自零售、銀行、成衣貿易、經營停車場及老人宿舍等數個行業，代表機構的規模大小不一，聘用員工人數由 4 至 14,000 人不等。

- 2.3 職業介紹所主要為金融服務、資訊科技、貿易、製造、銀行、行政、會計及秘書工作等行業延攬人才，各職業介紹所成立的年期由 6 個月至 48 年不等。
- 2.4 僱員小組由 5 男 5 女組成，年齡介於 20 至 35 歲間，分別來自銀行業、製造業、零售業、地產、機械工程、社會服務和商界，任職保險經紀、推銷員、研究助理、行政人員和文員。
- 2.5 公眾組別包括男女各 5 名，年齡由 16 至 73 歲，其中 3 人已婚，其餘則單身。小組成員中 2 人為僱員、2 人已退休，教育程度由小學至中七不等。
- 2.6 大專生小組的成員包括 5 男 5 女，年齡由 19 至 21 歲，來自不同學系，其中有些成員曾有工作經驗，例如私人補習教師、接待員或文員。

### 第三章 聚焦小組討論的要點

- 3.1 5 個聚焦小組的成員都瞭解招聘標準對是否構成性別歧視的重要性。不過，他/她們往往不明白兩性的一般差異並不同某個男性與某個女性之間必然存在同樣的差異。因此，5 個組別的成員均認為，若某一性別在某方面的一般表現佔優勢，則只聘用該性別人士便不構成性別歧視。
- 3.2 相對於其他組別，代表僱主及職業介紹所的聚焦小組成員對怎樣構成性別歧視有較詳盡和準確的認識；而只有代表僱主的組別對「性別是真正的職業資格」具初步瞭解。
- 3.3 儘管明顯的性別歧視行為（例如在招聘廣告上列明性別要求）已減少，但來自僱員、公眾和大專學生組別的聚焦小組成員均能列舉過去曾遭受類似性別歧視的經歷，雖然他/她們並沒有確實的證據證明自己曾受過歧視。小組成員更認為在招聘過程中求職者很難知道自己是否受到性別歧視。甚至假如他/她們想要訴諸法律行動，往往需要花很多時間，或會被視為滋事份子，因而令他/她們卻步。
- 3.4 代表僱主及職業介紹所的聚焦小組成員均認識到《性別歧視條例》的含義，並對其相當重視。代表僱主的組員更聲稱會採取預防措施，以避免任何法律訴訟。此外，他/她們認為《性別歧視條例》與《個人資料私隱條例》的要求有時並不一致；他/她們不知道申請人的資料和面談記錄要保存多久。

- 3.5 來自職業介紹所組別的成員自認是處於無助狀況的夾心人，他／她們一方面要滿足僱主的需要和要求，另一方面也有責任去教導和提醒僱主一些職業介紹所不能控制而有可能產生性別歧視行為的招聘程序。
- 3.6 只有一位僱主組別代表曾引用性別作為招聘標準。該名開設小規模老人護理宿舍的僱主相信，其院舍有足夠理據只聘用女性去照顧老人。勞工處則以有可能構成性別歧視為理由，反對刊登該指明性別的招聘廣告。
- 3.7 有關《性別歧視條例僱傭實務守則》中所列出的 7 項以「性別是真正的職業資格」之例外情況 (EOC, 1997)，聚焦小組成員經過討論後，才能接受體力及精力不能成為「性別是真正的職業資格」的原因。小組成員認為如果體力和精力都不能算是原因時，那他／她們一般會難以明白「生理機能」究竟包括那些情況。
- 3.8 對於「合乎體統」一詞，小組成員亦覺得其義含糊難解，並認為有關詞語的定義應該更精確及須援引例證加以說明。小組成員對「合乎體統」的定義大多包括：(a) 符合中國傳統思想和習俗，例如「男女授受不親」，「男女有別」，和「非禮勿視、非禮勿聽」；(b) 不會造成尷尬；(c) 與聲譽及道德價值觀有關；(d) 顧客對所提供的服務不會感到不安；(e) 維護地位或面子；(f) 保留傳統，和 (g) 因應當時的教育和文化背景來判斷。
- 3.9 某些小組成員覺得缺乏某一性別的衛生或留宿設施並不足以構成「性別是真正的職業資格」的原因。代表僱主的小組成員甚至認為僱主有責任提供上述設施，就像為殘疾僱員把樓梯改裝為斜坡一樣。
- 3.10 以「性別是真正的職業資格」的例外情況中，有關最有效地提供促進福利或教育水平之服務一項，小組成員並不明白如何可以衡量「效力」。小組成員也認為，有關「教育」服務的部分，其條文在字面上似乎可以包括一切教導和教育工作。
- 3.11 5 個聚焦小組均認為，大部分含性別歧視的慣常處事方式和錯誤觀念，都是由中國傳統文化中對性別牢不可破的定型看法而來。政府與平等機會委員會在推動平等機會意識的方向是正確的，但仍須多加努力。由於傳統觀念根深蒂固，小組成員都能體會到含性別歧視的慣常處事方式是不可能短期內消失的。

## 第三部份 民意調查結果

### 第四章 研究方法

- 4.1 調查樣本包括 1,000 名 16 歲或以上之香港華人，並採用橫截式、多階段及以住戶為基礎的調查方法。首先，利用複製系統抽樣法，從香港統計處隨機抽樣取得 3,000 住戶地址。若在同一地址登記超過一個住戶擁有 16 歲或以上之人士，每個地址便會依據預先編定的隨機號數表，選取一個住戶或一位成員接受訪問。假如所選住戶擁有超過一名 16 歲或以上成員，訪問員則會利用隨機篩選方法選擇一位對象以作面對面訪問。
- 4.2 調查於 1998 年 3 月至 9 月期間進行，訪問員通過面對面訪問搜集相關資料，回應率達 43.3%。受訪者的社會人口特徵及就業特徵與 1996 年中期人口普查的一般人口特徵大致相近。
- 4.3 1,000 名受訪者中男性佔 49.5%，女性佔 50.5%。大約 64.8% 為已婚人士，26.8% 為未婚，8.4% 為鰥寡、離婚、分居或同居人士。大約 25% 的受訪者從未接受教育或僅有小學程度，60% 達中學程度，14% 獲大專或以上的教育程度。整體受訪者的勞動人口參與率為 67.2%，其中男性為 82%，女性是 52.7%。受訪者中，4.7% 為自僱人士，4.3% 為僱主，55.4% 為僱員。大約 33% 的受訪者月入低於 \$10,000，43.2% 月入介乎 \$10,000 至 \$19,999 之間，23.8% 月入多於 \$20,000。
- 4.4 研究小組以廣東話口語撰寫調查問卷，用以研究公眾對招聘時以「性別是真正的職業資格」的意見。調查問卷共 5 部分：個人資料、就業情況暨招聘準則、性別定型及態度、職業性別典型、對「性別是真正的職業資格」的認同程度，以及對就業時遭遇性別歧視的反應。

### 第五章 性別角色態度

- 5.1 本章節主要探討香港人對男人和女人的典型性格特徵的看法，研究範圍包括公眾對男女在婚姻、為人父母、教育、就業和社交等方面所扮演角色的態度。

- 5.2 訪問員要求受訪者從一系列性格特徵中，指出那項性格特徵多數屬於男性、女性或是兩性都有。結果顯示受訪者對男女性格的看法有很強的性別定型觀念，即把 **Bem Sex Role Inventory** (Bem, 1981) 列入男性化輔表中的性格特徵指為屬男性化特徵多於屬女性化特徵，而所有在女性化輔表中的性格特徵，則視為較能代表女性特徵多於代表男性特徵。
- 5.3 男女組別比較亦顯示，兩性對所屬性別較另一性別有更僵化的性別定型觀念。對性別定型的態度，正就業的受訪者與無就業的受訪者並無分別。就業受訪者中對女性性別定型的看法，以僱員的看法最為僵化，其次為僱主，最後是自僱人士。這三類受訪者對男性性別定型的看法並無分別。
- 5.4 受訪者對兩性在婚姻、為人父母、教育、就業和社交角色上的平權態度是用 **Sex Role Egalitarian Scale** (King & King, 1993) 的簡化版本研究。
- 5.5 受訪者對教育角色抱最平權的性別態度，接著是就業、然後是婚姻及為人父母，而最後是社交的角色。受訪者的年齡和教育程度最能預測他/她們對這些角色的性別態度。
- 5.6 男女組別比較顯示，女性對前述 5 個性別角色較男性持更平權的態度。在父母的角色上，正就業的受訪者比無就業的持更平權的態度。就業受訪者中，僱員對婚姻、父母和就業角色持最平權的態度。

## 第六章 職業性別定型及性別典型

- 6.1 本章節從受訪者認為各招聘準則的重要性及其對各類工作的性別偏好，探討在香港的職業性別定型和性別典型的程度。研究亦包括受訪者所使用的各種不同招聘途徑。
- 6.2 受訪者就多項招聘準則的重要程度作出評分，他/她們認為求職者的責任感、相關的工作經驗、資歷及面試表現最為重要；至於子女數目、婚姻狀況和國籍則視為最不重要，只有 35.4% 的受訪者認為性別是一項重要的招聘準則。
- 6.3 男女相較下，男性較女性認為求職者的相關工作經驗、體格體能及性別為較重要的招聘準則，雖然兩性均認為性別是一項不重要的招聘準則。而女性則多認為資歷、儀表、婚姻狀況、子女數目、懷孕狀況、家庭責任和面試表現是較重要的招聘準則，儘管兩性均認為儀表、婚姻狀況、

子女數目、懷孕狀況及家庭責任不是重要的招聘準則。

- 6.4 相較之下，正就業的受訪者較無就業的受訪者認為，工作經驗、責任感及性別為較重要的招聘準則，雖然兩組人士均認為性別為不重要的招聘準則。而正就業的受訪者也較無就業的受訪者認為子女數目、家庭責任及其他員工的推薦為較不重要的招聘準則。僱員、僱主和自僱人士受訪者均認為性別並非重要的招聘準則，但對其餘大約 1/3 的準則卻有不同意見。
- 6.5 過半數的受訪者是透過報紙或親友獲得招聘資料，而女性相對於男性、僱員相對於僱主、女性僱員相對於男性僱員，其主要招聘資料來源較少從朋友處獲得，而較多依靠報章廣告、職業介紹所或街頭告示取得招聘資料。
- 6.6 受訪者須就調查員所提出的 15 份工作，逐一表達其性別偏好的意見；而此系列工作包括 6 份典型男性工作，7 份典型女性工作和 2 份男女皆合適的工作。結果顯示香港人在工作上一般都緊跟性別定型和性別典型的看法，認為男性適合從事較「男性化」的工作，而女性則應從事較「女性化」的工作，不過約半數受訪者亦能接受兩性從事一些被認為傳統性別典型較強的工作。
- 6.7 男性較女性更傾向於工作上的性別典型偏好。無論僱主、僱員或自僱人士均同樣受到性別定型或性別典型的影響，而他/她們對工作的性別偏好也沒有差異。

## 第七章 性別歧視與「性別是真正的職業資格」

- 7.1 本章節探討受訪者對《性別歧視條例》中可援引「性別是真正的職業資格」之例外情況的意見及應用。此外，研究亦探討受訪者對工作時遭遇性別歧視的反應、對受害人補償的看法以及推動平等就業機會的方法。
- 7.2 受訪者就《性別歧視條例》第 12 條所列各項例外情況逐項發表意見。結果顯示受訪者大致支持在有關的例外情況下，以性別作為真正的職業資格。超過 90% 受訪者同意為合乎體統或保障私隱、及為了生理機能原因或為求有真實感，這些工作有需要以性別作為真正的職業資格。約 85% 受訪者同意在下列情況下性別可作為真正的職業資格：工作如由某性別

的人提供將可發揮最大的效力、僱員需在他人的住所工作或留宿，而與居住該處的人有身體或社交上的接觸、或在須提供特別監管或照顧的單一性別環境中工作。相對少但仍是多數的受訪者（約佔 75%）亦同意，如僱員需要在僱主所提供的處所居住，而僱主沒有合適某一性別留宿的地方及難以另覓居處；或鑑於某地的法律或習俗，女性不能有效地執行職務時，性別亦可作為真正的職業資格。

- 7.3 男性較女性更能接受因生理機能或要求有真實感而引用性別作為真正的職業資格。正就業的受訪者相對於無就業的受訪者在 7 項例外情況中，有 4 項例外情況特別認同。在正就業人士組別中，相對於僱員或自僱人士組別，顧主是三者中最支持基於生理機能、要求有真實感、合乎體統或保障私隱而引用性別作為真正的職業資格的一組。
- 7.4 為瞭解受訪者對《性別歧視條例》中可以援引「性別是真正的職業資格」的例外情況之認識，調查人員要求受訪者在 9 份註明性別要求的招聘廣告中，指出它們是否違法。
- 7.5 大部分受訪者均能指出近似《性別歧視條例》中列明的例外情況，但在某些工作上受訪者較難辨察「性別是真正的職業資格」與職業性別定型和性別典型之間的微小分別。受訪者中，特別是無就業的受訪者，較傾向以性別定型和性別典型來決定招聘特定性別人士是否違法。對於在各種不同工作上招聘時註明性別要求是否違法，男女所持的意見並無重大分別，只有對其中兩項情況持不同意見。
- 7.6 受訪者（僱主除外）指出他/她們在工作上遇到性別歧視的可能反應；其中大部分的受訪者會或可能會向公司負責人（80.6%）或平等機會委員會（68.3%）投訴；而 63.6%的受訪者則會或可能會向工會投訴；40%會或可能會向傳媒機構，例如電台或報章投訴；只有 33.2%的人會或可能會向公司採取法律行動；28.3%會或可能會採取工業行動；只有略多於 20%會或可能會報警。另外，大約 50%的受訪者會或可能會作出消極反應，例如辭職或接受現況以免麻煩。相對於男性，女性受訪者較難接受性別歧視的情況，並較會向上級投訴或辭職。約有 22%的顧員在招聘過程中曾受性別歧視，其中以因為其性別而被拒聘任最為普遍。
- 7.7 對於在招聘程序中對遭受性別歧視人士的補償問題，約 72.9%受訪者會選擇平等機會委員會作為中間人的角色去協助調解。約 65%受訪者提議，向受害人提供有關法例的資料，或要求公司成立平等就業政策。略超過 1/3 受訪者則提議向受害人提供經濟援助，以便採取法律行動，或提



供另一份工作或類似工作作為補償。只有 20% 受訪者支持作出經濟補償。女性及正就業的受訪者最不贊成向性別歧視受害者作出經濟補償。

- 7.8 超過 80% 受訪者曾聽聞平等機會委員會及《性別歧視條例》，而他/她們也認為進一步向公眾推廣平等機會觀念是很重要的。大部分受訪者認為，透過電視傳媒報導一些性別歧視的案例，及在小學課程中引進平等機會課題是推廣平等機會最有效的方法。

## 第八章 性別態度與招聘準則、對「性別是真正的職業資格」的看法及對性別歧視反應之關係

- 8.1 本章節主要是綜合各章節所得資料，研究性別態度與多項和招聘有關的變數及對性別歧視反應之間的相互關係。
- 8.2 研究結果大致上支持以下之預測：職業性別定型和性別典型看法與對男女性別角色的傳統態度有關；換言之，對職業有性別定型或典型看法的受訪者，傾向於對男女性別有定型的看法。對工作有定型的性別偏好之受訪者，對男女在婚姻、作為父母、教育、就業和社交的角色上所持有的態度也較為傳統。各組別的受訪者對各類職業的性別偏好均同樣地受到其性別態度的影響，其中只有 4 項例外情況。
- 8.3 受訪者評定各項招聘準則的重要性與他/她們的性別態度關係不大。抱有傳統男性觀念的受訪者傾向於認為求職者的性別及其他職員的引薦是較為重要的招聘準則，但認為求職者的資歷及外表是較不重要的準則。至於在各種不同生活領域中對兩性抱有較平權態度的受訪者，則往往視性別為較不重要的招聘準則。
- 8.4 一般而言，受訪者的性別態度與他/她們對「性別是真正的職業資格」之認同並無重大關係。然而，對婚姻角色抱傳統態度的受訪者，則對「性別作為真正的職業資格」有較概括性的認同。
- 8.5 對婚姻角色和社會角色持平權態度的女性較不認同「性別是真正的職業資格」中所提出的條件。與無就業受訪者比較，正就業受訪者（不論男或女）對「性別是真正的職業資格」所提出的條件之認同較少受其性別態度影響。

- 8.6 受訪者對性別歧視的反應大致可分為積極和消極兩種。如果在工作上受性別歧視，對不同角色持平權態度的受訪者大多選擇積極的反應，而抱傳統性別態度的受訪者則多表現消極。不論男女或工作與否，受訪者對不同角色的性別態度與其積極或消極地回應性別歧視有重大關係。然而，女性相對於男性，正就業者相對於無就業者，其性別態度與其對性別歧視的回應（包括積極和消極方面）在較多範疇上有相關。
- 8.7 一般而言，受訪者的年齡與其對招聘工作的性別偏好及其對「性別是真正的職業資格」所提出之條件的認同並無關係，但受訪者在決定各招聘準則的重要性時，年齡比性別態度取向似乎更具取決性。相對於較年輕的受訪者，較年長的受訪者認為求職者的年齡和體格體能是比較重要的招聘準則，而相關工作經驗、資歷、興趣、合適性格、面試表現和推薦信等則較為次要。而面對工作上性別歧視的情況，較年長的受訪者亦較少採取積極反應。

## 第四部分 結論

### 第九章 總結、討論及建議

- 9.1 本章節綜合及討論聚焦小組討論會及民意調查的主要研究結果，並根據研究結果提出建議。
- 9.2 討論的內容集中在 1) 性別態度與在工作上對性別歧視的看法及反應之關係，2) 公眾對《性別歧視條例》及對《性別歧視條例》的例外情況之瞭解，3) 公眾在法例上及平等機會委員會所編制的《僱傭實務守則》中，對瞭解及詮釋有關「性別是真正的職業資格」情況的困難，以及 4) 對平等機會委員會的期望。
- 9.3 根據是項研究結果，下列建議旨在消除或減少招聘過程中的性別歧視。研究人員建議在工作環境中推行反性別歧視的公眾教育，其內容應該包括以下各項：平等機會的基本理念及原則；有關性別定型的謬誤及其對招聘程序和決定的影響；建立公平招聘程序的好處；解釋《性別歧視條例》、「性別是真正的職業資格」的例外情況及其他如《個人資料私隱條例》等有關的法例；辨別在招聘時出現的明顯或難以察覺的性別歧視；各

種尋求補償的方法；以及制定反性別歧視政策和編制僱傭實務守則的重要性。平等機會委員會應繼續推動現有的公眾教育計劃及活動。

- 9.4 平等機會委員會編制的《僱傭實務守則》則中有關「性別是真正的職業資格」之部份應有所修改，應選用較淺白的名詞及援引例子解釋，例如生理機能應包括那些情況，個人服務可以包括那些服務，如何衡量服務能有效地由某一性別擔任，有關合乎體統及保障私隱的定義，及列明在那些情況下才可註明求職者的性別。《性別歧視條例》第 12 條第 4 項也應寫入《僱傭實務守則》，因這項列明一些「性別是真正的職業資格」的例外情況之不適用處。此部份指出僱主就算在一些「性別是真正的職業資格」的例外情況也不能註明求職者的性別，其中包括僱主已聘用一些僱員，而（1）他／她們是有能力執行所指定的職責，（2）僱主僱用他／她們執行該等職責是合理的，以及（3）其人數足以滿足僱主在該等職責的要求，而不致造成不合理的不便。此外，平等機會委員會已發行的有關「性別是真正的職業資格」之單張應引用更多的例子來說明「性別是真正的職業資格」的概念，招聘過程中有關反歧視措施的指引，各種補償和投訴性別歧視的方式和渠道。
- 9.5 《性別歧視條例》第 12 條有關「性別是真正的職業資格」的例外情況之部份也應修訂。就第 12 (2)(a)條，應說明當生理機能不包括體力和精力時，生理機能可以包括那些情況。討論會成員認為第 12 (2)(b)條，有關「合乎體統」一詞在這裡是累贅的，可以加以刪除，因為「保障私隱」一詞在此較「合乎體統」更為中性，並包括了大致相同的情況。第 12 (2)(c)及(d)條可與第 12 (2)(b)條合併，因此二條均有保障私穩的原則。此外，《性別歧視條例》第 12 (2)(d)(ii)條應包含類似《殘疾歧視條例》第 12 (3)(b)的條文，清楚地要求僱主就「不合情理的困難」提出證明。第 12 (2)(e)條不需修改；但第 12 (2)(f)條應選用較精確的文字及例子加以註釋。
- 9.6 平等機會委員會編制的《僱傭實務守則》，已包括良好的管理政策之指引，以及提供了在招聘程序中，消除歧視之重要資料；委員會應讓僱主、僱員及機構輕易地取得這些守則。同時應與各機構的高層管理人士及僱主保持緊密的聯繫，以提高他／她們對性別歧視之警覺性，及加強其消除歧視的承諾，制定及採用平等機會政策與招聘及甄選程序之指引。此外，平等機會委員會應繼續對含有性別歧視的招聘廣告提出投訴，使公眾及法律界對這些情況更為注視。
- 9.7 為了更能推動公眾教育，與僱主保持緊密連繫，及搜集有關工作上或招聘時的性別歧視資料，平等機會委員會可設立一個平等機會僱主（EOE）

名冊，用以表揚符合平等機會準則的僱主。

參考資料

Bem, S. L. (1981). Bem Sex Role Inventory: Professional manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Equal Opportunities Commission. (1997). Sex Discrimination Ordinance: Code of Practice on employment. Hong Kong : Equal Opportunities Commission.

King, L., & King, D. (1993). Sex-Role Egalitarianism Scale manual. Canada: Sigma Assessment Systems, Inc.