



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

www.eoc.org.hk (852) 2511 8211

6972566616538 (供有聽覺或語言障礙人士使用)

香港黃竹坑香葉道41號16樓

良好管理常規系列： 《性別歧視條例》

招聘規劃

性別作為真正的職業資格

根據《性別歧視條例》，若僱主指定某一性別擔任某一工作或職位，即屬違法。若某一性別為某工作的真正的職業資格，則可視為例外。

在性別屬於工作的真正的職業資格的情況下，僱主提供僱用時作出基於性別的歧視行為，不屬違法。僱主可以註明由於工作性質關係，只有某一性別的申請人才符合申請資格。



法例規定

《性別歧視條例》列明性別屬真正的職業資格的情況，但真正的職業資格不能自動成為例外情況。若僱主聲稱真正的職業資格為例外情況或免責辯護，必須就每一個情況證明真正的職業資格確切適用於有關工作。

招聘時若僱主屬以下狀況，便不能以真正的職業資格為例外情況：

僱主已經聘用了作為真正的職業資格的某一性別的僱員，執行有關工作

由該等僱員執行有關工作會是合理

該等僱員人數足以滿足職責要求，亦不會對僱主造成過多不便

例子：想一想

只限女性申請？

某百貨公司女裝部刊登招聘售貨員的廣告。一名男性申請人應徵遭拒，僱主聲稱性別是該工作的真正的職業資格，因職責除了協助顧客尋找貨品、儲存貨品、擺設陳列品和盤點存貨外，還須為顧客量度身體和協助顧客試穿。為合乎體統或保障私隱，僱主聲稱職位必須由女性擔任。

然而，該百貨公司的女裝部已有好幾名女性售貨員，有需要時可以負責量度身體或協助女性顧客。在此情況下，僱主未必可以真正的職業資格為例外情況。

一般例外情況

- 慈善團體若在其慈善文書中訂明只向某一性別人士提供服務或利益，便可合法地限制其服務或福利的對象的性別。
- 宗教團體可以只聘用某一性別的僱員，但此舉必須是為了符合其宗教教義或避免傷害其教徒共有的宗教情感。
- 若僱主基於提供予僱員使用的共用住宿地方所設置的衛生設施，只能讓某一性別的人使用，為了合乎體統或保障私隱，僱主只聘用該性別的僱員。



只限女性



只限男性

良好常規

- ✓ 仔細考慮有關工作的職責及可執行該等職責的人力資源，才決定是否把性別列為真正的職業資格
- ✓ 評估由現職僱員執行該等職責是否合理
- ✓ 在招聘廣告清楚說明真正的職業資格的情況，以免予人感覺僱主基於性別而故意排除某些申請人
- ✓ 當有關職位懸空時，重新定期審視真正的職業資格是否仍然適用

性別屬真正的職業資格的情況

第一種情況：由於生理機能的原因，或在戲劇表演或其他娛樂項目中為求有真實感

例子：廣告公司聘用女性模特兒為女性內衣拍攝廣告。

第二種情況：合乎體統或保障私隱

例子：體育會所聘請女性服務員在其女性更衣室工作。

第三種情況：在私人住宅中工作，並與該住宅內居住的人相當程度的接觸

例子：年長女性希望聘用女性留宿照顧其起居。

第四種情況：於僱主提供為單性別而設的住宿地方工作和留宿

例子：女性寄宿學校聘請留宿女性舍監。

第五種情況：在為單性別而設的機構工作，為需要特別照顧、監管或關注的人提供服務

例子：委派男性獄長在男性監獄工作，或委派女性病房服務員工在醫院的女性病房工作。

第六種情況：提供促進某一性別人士的個人福利或教育的服務

例子：女性輔導員在被虐待婦女庇護所工作，或女性社會工作者在女童院工作。

第七種情況：在香港以外地方工作，而該地方的習俗或法律不容許由某一性別執行該工作

例子：男性銷售經理須在某國家進行業務洽商，而該國家的習俗禁止女性擔任有關工作。

第八種情況：該工作需要由一對已婚夫婦分別擔任的兩項工作中的其中一項

例子：兒童院聘用一對已婚夫婦擔任養父母。