



## (7) 服裝及儀容守則

### 制訂服裝守則合法嗎？

在現行香港的反歧視條例下，基於某人的性別、懷孕、婚姻狀況、殘疾、家庭崗位或種族（受保障因素）對他作出歧視行為乃屬違法。雖然反歧視條例沒有訂明制訂服裝儀容守則是違法，但平等機會委員會建議僱主避免制訂不必要的服裝及儀容規範，避免條文無意地基於上述的受保障因素對員工構成直接或間接歧視。

服裝及儀容守則的範圍可涉及身體上的裝飾，如衣服、帽子、飾物，甚至在身體上的要求，如髮式、鬍鬚和紋身等。

如果僱主認為有需要規限員工的服裝及儀容，應要確保守則內列明的要求不帶歧視色彩。

### 僱主制訂服裝及儀容守則時須考慮什麼？

僱主為僱員制訂和執行服裝及儀容守則時，應衡量有關行業的要求、客戶對象、業務需要，並顧及僱員表達自我的個人自由，例如表達本身信仰、文化及民族身份的自由。外在環境及天氣情況也應納入考慮範圍內。服裝及儀容守則對個別僱員情況的影響也不容忽視。

### 制訂沒有歧視性的服裝及儀容守則

僱主不應把與工作需要無關的服裝及儀容要求強加到僱員身上。僱主若要引進或執行服裝及儀容守則，最好只把與職務、工作性質、工作環境直接有關的要求列入守則內。例如，為了安全理由，規定員工不得在操作機械時佩戴飾物或穿著某類衣服。

僱主在訂立或修改現行的服裝及儀容守則時，諮詢員工的意見是一項良好管理常規。如服裝

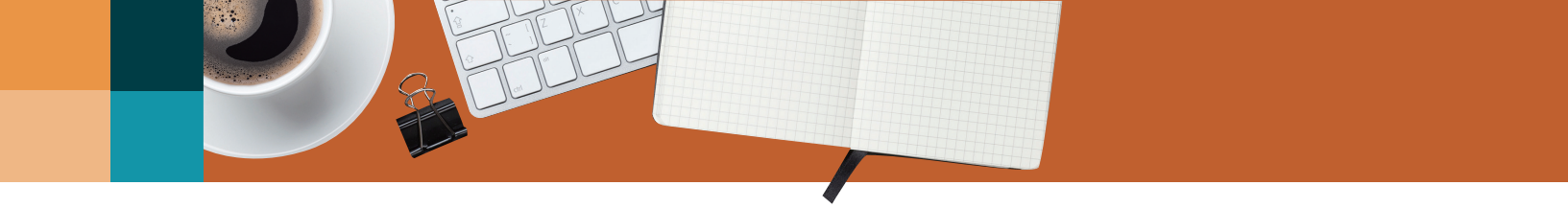
及儀容要求並非同等地適用於兩性、非殘疾與殘疾人士或不同種族人士，便可能有歧視之嫌，可能影響員工的士氣、工作效率、工作滿足感和生產力。所以如確實有制訂服裝及儀容守則的需要，也要加倍小心，以免構成歧視。

### 怎樣的服裝及儀容守則屬於歧視？

根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》的規定，基於僱員的性別、懷孕、婚姻狀況、殘疾或種族而構成直接或間接歧視都是違法的。例如要求男員工必須蓄短髮，但對女員工的髮式沒有任何限制，便屬性別歧視。同樣地，如果只對女員工施加服飾限制，而不對男員工施加限制，也可能構成性別歧視。僱主如只容許女員工穿短裙上班，可能是間接歧視有殘疾的女員工，因為她們可能想穿長褲以遮蓋義肢。手臂有皮膚病的員工可能因要穿短袖衫而感難堪。此外，僱主如缺乏充份理由而一律禁止僱員蓄鬍子，亦有可能對少數族裔如基於習俗必須留鬍鬚的錫克教徒構成間接歧視。

### 制訂和執行服裝及儀容守則應注意的要點

- 若要實施服裝及儀容守則，應該一視同仁，無論男女員工都要遵行。雖然不同性別可能需要不同的規則，但是執行有關規則時，必須採納相同的準則，避免某性別的員工在遵行守則時受到較差的對待。
- 在制訂服裝及儀容守則時，僱主應確保不會對某些人的服裝及儀容標準抱有成見及定型的看法，尤其是必須避免讓有關的服裝及儀容守則把某性別或種族局限於某種定型形象。
- 守則必須根據有關工作的職務、工作性質及工作環境而制訂。舉例來說，如果一般人會以穿著整齊套裝作為某行業從業員的



理想形象，那麼對男女員工的服飾要求應該是“專業和合體面的服裝”，這比起規定男女穿某種服裝，如“男士繫領帶”及“女士穿短裙”更為合適。

- 如在業務上有充分的理由，以及某項工作確有合理的需要，守則可規定具體的打扮方式。舉例，對一些經常與大眾接觸的員工與那些不用接觸大眾的員工施行不同的政策。
- 在給予津貼時，守則不應令兩性的待遇有所不同，僱主亦應謹慎，避免指明津貼是給予女性僱員購買化妝品之用，因為此舉會令人覺得有性別偏見之嫌。
- 守則不應使某些具有受保障因素的人受到較差的對待或蒙受不利。
- 若僱員的文化或宗教習俗，如有關衣飾的習俗，與僱主的政策或工作場所要求有衝突，僱主應探討更改或轉換這些要求。僱主及僱員應尊重彼此的文化習俗。執行服裝守則時應給予彈性，對天氣、環境、員工的特別需要應給予斟酌餘地。僱主及僱員應該互相尊重對方的文化及習俗，在實施服裝及儀容守則時應靈活地考慮如天氣、環境轉變及員工個別需要等因素。
- 僱主應給予員工指示，說明員工若對遵行守則有困難，可徵詢公司內指定的職員的意見。
- 僱主應根據不斷轉變的合適男女工作服飾，定期檢討守則。