



## (9) 性別作為真正的職業資格

### 性別歧視屬違法

不論男女，求職時應得到同等的對待。根據《性別歧視條例》，僱主在招聘時如只選男性或女性，即屬違法；除非身為男性或女性是該工作的「真正的職業資格」。

### 例外情況：性別是真正的職業資格

在某些情況下，僱主可聲言，性別是某工作的「真正的職業資格」。「真正的職業資格」，除了可用於招聘外，在考慮擢升、調職或培訓等方面亦適用，僱主卻不能以此作為解僱的藉口。

### 在何種情形下，性別是真正的職業資格？

在下列情況中，性別是某工作的「真正的職業資格」：

- 由於生理機能，或在戲劇表演或其他娛樂項目中為求有真實感，該工作基於其主要性質，需要由男性或女性擔任。例如：服裝模特兒或在電影或話劇中擔演某性別的角色。
- 有關工作需要由男性或女性擔任以合乎傳統或保障私隱。例如：要求由男性出任男子更衣室服務員。
- 有關工作可能需要僱員在私人住宅中工作或留宿，並與在該住宅內居住的人有相當程度的身體或社交接觸。例如：家庭傭工、照顧長者的看護。
- 由於有關機構的工作性質或地點，以致僱員需在僱主所提供的住所居住，而該處並沒有可供兩性分隔使用的留宿地方或衛生

設施。例如：在小船上工作或在遙遠的地點工作。

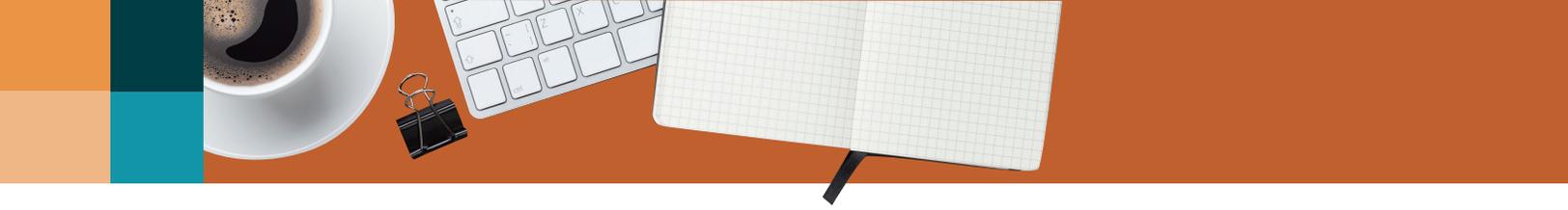
- 由於僱主是為單性別而設的機構，或是一所機構內為某性別而設的部份，因該處的人士需要特別照顧、監管或關注，而就該機構的主要性質或其部份主要性質而言，需要由同一性別人士擔任該工作。例如：男子監獄內的獄吏或醫院女病房的女服務員。
- 擔任該工作的人向個人提供促進其福利或教育的私人服務，而該等服務由某一性別人士提供會最為有效。例如：受虐婦女庇護中心的女輔導員或女童院的女社工。
- 由於該工作可能需要僱員在香港以外地方執行職責，而鑑於該地方的習俗或法律，不許女性（或男性）有效地執行該等職責，因此，該工作需要由男性（或女性）擔任。例如：一名營業經理需在某些禁止女性擔任同類工作的國家工作。
- 有關工作是由一對已婚夫婦分別擔任的兩項工作中的一項。例如：一對已婚夫婦受聘為兒童之家的家長，照顧寄養兒童。

如果性別是某工作的「真正的職業資格」，僱主因此在聘用有關職位時，或在擢升、調職或培訓方面，作出基於性別的歧視，亦不屬違法。

### 真正的職業資格是否會自動成為例外情況？

不，「真正的職業資格」並不會自動成為性別歧視的例外情況。如果僱主聲稱某工作具備「真正的職業資格」，可作為例外情況，或以此作為抗辯，就需要證明「真正的職業資格」如何適用於有關工作。

同時，如果某工作負責多種職務，其中有些職



務不具備性別作為「真正的職業資格」的條件。當該職位有空缺待填時，如僱主已聘有另一性別的僱員，其能力足以執行該等要由指定性別去執行的職務，而且該另一性別的僱員人數也很充足，不會引致僱主的不便時，「真正的職業資格」這個條件便不適用於該工作了。

例如，某百貨公司女裝部店員清一色為女性，現有一職位空缺，僱主認為該工作需要為顧客度身和協助顧客試身，為合乎體統或保存私隱起見，適宜聘請女店員，並認為該工作具備「真正的職業資格」，可列為例外情況，因而拒絕聘請男性。不過，僱主這樣做可能是違法的，因為如該店內有其他女店員，可在有需要時要求她們為顧客度身或協助試身，僱主可能不能以「真正的職業資格」得到豁免。

因此，雖然性別曾是某工作的「真正的職業資格」，在職位出現空缺時應作重新檢討，以確定真正的職業資格是否仍然適用。因為如情形有改變，可能令「真正的職業資格」不再適用。