

只聘請女性是否性別歧視？(二)

上期談到根據《性別歧視條例》，倘若某項工作是屬於「真正的職業資格」，只有男性或女性才適合該項工作，僱主的行為便不屬違法，並且討論了四個屬於「真正的職業資格」的情況。今期繼續討論另外四個符合「真正的職業資格」的情況。

(五)由於有關機構的性質或有關機構中有工作執行的某部分的性質，是為某性別而設，而該處的人士需要特別照顧、監管或關注，並且就該機構或該部分工作的性質而言，確實需要由同一性別人士擔任該工作。例如醫院或監獄。

(六)擔任該工作的人需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。例如支援受虐婦女的社工。

(七)該工作可能涉及在香港以外地方執行職責，但基於該地方的法律或習俗，該等職責不能由某性別人士有效地執行，因此該工作需要由特定性別認識擔任。例如前往某些禁止女性參與工作的國家。

(八)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。例如一對夫婦擔任寄養家庭家長。

一般的工種，僱主如因申請人的性別而決定是否聘用，很有可能已經觸犯《性別歧視條例》。但是，如果僱主只聘用男性或女性參與特定的工作或崗位是符合上期和今期所討論的其中一個情況，屬於「真正的職業資格」，則不算違法。



THE
LAW SOCIETY
OF HONG KONG
香港律師會

鄭程
執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。