

家庭友善政策人人受惠



平機會主席鄧爾邦先生和婦委會主席高靜芝女士促請僱主和僱員共同尋找合適的途徑以推行「家庭友善僱用政策及措施」，務求使工作和生活更為平衡。

過去幾年，社會各界日益關注到工作與家庭之間的失衡問題；大眾對家庭友善工作環境的訴求亦逐漸增加。為此，平等機會委員會（平機會）與婦女事務委員會（婦委會）共同委託嶺南大學，於本年3月至5月期間就本港實施「家庭友善僱用政策及措施」狀況進行研究，以探討社會對有關政策的需求、認知、普及情況和效益等。這研究共有137間公司和中小型企業參加，僱員人數超過16萬名。

調查

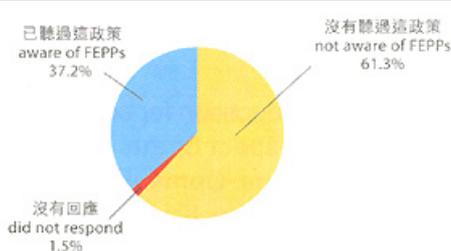
「家庭友善僱用政策及措施」的研究首次同時涵蓋僱主及僱員兩個層面。問卷以電子形式傳送到本港6,600間機構，其中包括不同界別及行業的大公司和中小企，當中已回覆機構所僱用的員工佔香港勞動人口4.4%。在僱員調查方面，我們成功收集了17間公司內653名僱員的意見。

甚麼是「家庭友善僱用政策及措施」？

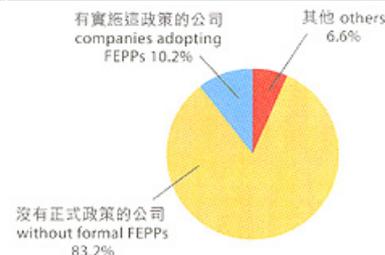
「家庭友善僱用政策及措施」是指由公司或機構提供的措施，以助僱員在工作和家庭生活取得平衡。這些政策及措施的主要目的，是透過提供彈性及靈活的工作安排給僱員選擇，以配合他們的需要，讓僱員在工作的同時，又能兼顧其家庭責任。這些措施通常是指彈性上班時間、在家工作和五天工作週等。

主要研究結果

僱主（尤其是中小企僱主）普遍對「家庭友善僱用政策及措施」認知不足



香港的「家庭友善僱用政策及措施」實施情況並不普遍



香港僱主最常實施的「家庭友善僱用政策及措施」為

| | |
|--------|-------|
| 恩恤假 | 56.9% |
| 五天工作制 | 43.8% |
| 彈性輪更制 | 27.0% |
| 協助員工計劃 | 24.8% |

香港僱員最想實施的「家庭友善僱用政策及措施」為

| | |
|----------------|-------|
| 彈性上班工作時間 | 58.9% |
| 壓縮工作週 | 44.1% |
| 在家工作 | 39.0% |
| 照顧家庭假期 | 32.6% |
| 父親有薪陪產假/母親額外產假 | 27.5% |

實施「家庭友善僱用政策及措施」最顯著的好處是：

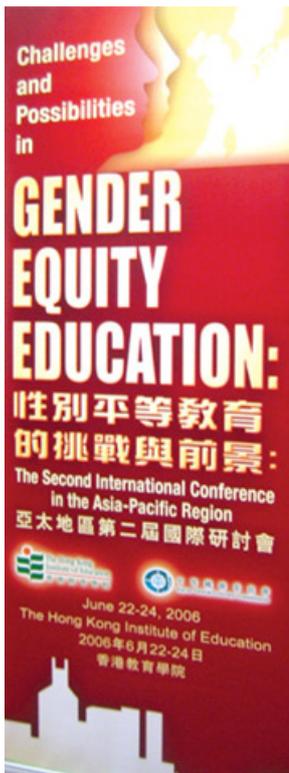
- 獲得「良好僱主」的聲譽
- 提升士氣
- 更能吸引經驗豐富及高效率的僱員
- 改善員工之間的工作關係
- 減少員工流失情況

結論

- 調查清楚顯示，僱員十分支持公司推行「家庭友善僱用政策及措施」。雖然目前已實施這政策的公司數目不多，但這些公司卻得到莫大益處，例如改善公司的聲譽、員工士氣得以提升，並且減少了員工流失的情況。
- 一般而言，「家庭友善僱用政策及措施」會提高員工生產力、改善工作表現，和增加工作滿足感。員工覺得工作壓力減少、身心舒暢、工作和生活取得更大的平衡。
- 調查顯示，廣泛實施「家庭友善僱用政策及措施」能令公司和僱員同時受惠。

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

邁向性別平等路



平等機會委員會(委員會)的重要工作之一，是提倡兩性平等的教育機會。為此，委員會於2006年6月與香港教育學院攜手舉辦了「亞太地區第二屆性別平等教育國際研討會」，藉以評估教育方面的性別差異，和探討男、女學生新的學習機會。

這個為期三天的會議主題為「性別平等教育的挑戰與前景」，有來自十一個國家及地區逾百名專家及講者參與，當中包括美國、加拿大、韓國、印度、印尼和中國的參加者。透過一連串的主題會議、工作坊及學術論文報告，多位著名學者和專家分享了其研究成果、前線經驗，以及對教育和發展權利、兩性學習差異和女性主義教學法的見解。

會議的主要講者之一是美國衛斯理學院(Wellesley College)衛斯理女性中心(Wellesley Centres for Women)行政總監 Susan McGee Bailey博士。她指出，平等教育權利是必需的，但對於實踐性別平等教育而言，有平等教育權利並不足夠。她表示：「女生的課堂經驗與男生有別，這是由於社會對兩性的期望不同，結果令女生處於不利，雖然男生同樣受到性別定型觀念的影響，但影響相對較輕。在接受教育方面，男生和女生應有機會自由作出選擇，而不應受到傳統性別定型觀念影響。」

香港中文大學教育行政與政策學系副教授蔡寶瓊指出，男性主導的文化在學校和工作環境都很常見，這情況窒礙了女性的發展。對男生而言，這文化使他們順從社會對男子氣概的期望，同樣令他們處於失利局面。

另一位講者香港教育學院教育政策行政系首席講師麥肖玲博士表示：「社會在解釋兩性表現的差異時，顯得有點憂慮。常見的假設是，女生表現佳是因為她們勤力，而並非由於她們聰明；相反，男生卻被視為頑皮但聰明，他們表現不濟是因他們選擇這樣做。這是把男生的優越地位和性格作出浪漫化的定型。」



在研討會的最後一天，關注婦女性暴力協會和性別平等教育研討會籌備委員會合辦了「跳出性別框框」青年日，鼓勵參加者對性別定型和誤解提出質疑，讓他們表達對性別議題的看法。

(由左至右)香港教育學院副校長(學術)陸鴻基教授、香港中文大學教育行政與政策學系副教授蔡寶瓊教授及美國衛斯理學院衛斯理女性中心行政總監 Susan McGee Bailey博士

會議演辭及論文：

<http://www.eoc.org.hk/EOC/graphicsfolder/inforcenter/conference/content.aspx?type=5&datetime=2006>

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

旅遊無障礙



輪椅使用者與家人共享無障礙旅遊樂

阿詩最愛收看旅遊節目，一直渴望到外地增廣見聞。對一般人來說，只要付出金錢和時間便能成行，但對阿詩這位輪椅使用者而言，數級樓梯已令她卻步，更遑論周遊列國。今年，阿詩度過了一個不一樣的假期，她到香港唯一一所專為殘疾人士而設的旅行社—易達旅遊報名，參加了大阪五天團，到外地旅遊的夢想終於成真。

不一樣的旅行社

易達旅遊隸屬於香港復康會，由社會福利署創業展才能基金資助成立，是香港首間領有殘疾人士本地及外地旅遊牌照的旅行社。旅行社有六成員是殘疾人士，他們都工作得十分開心，因為既可自助，又能助人。旅行社經理陳偉生表示：「許多殘疾人士都很想到外地旅遊，然而，香港只有這所專為殘疾人士而設的旅行社，因此覺得這份工作很有意義，況且市場真的需要這類服務。」

旅行社的服務對象其實並不只限於殘疾人士，對於不喜歡被緊密行程束縛，又或是老人和小童這類顧客，易達就能以較輕鬆寫意的安排，帶領參加者到外地遊覽不同景點。自2003年底成立至今，除本地遊外，易達旅遊足跡遍及內地、日本、新加坡及韓國，更曾與國內殘疾人聯合會、香港傷殘青年協會等組織合辦旅行團，受惠人數近二萬人。



無障礙旅行團

在香港復康會工作了十七年的林良明先生，也是這所旅行社的導遊及領隊，本身亦是一位殘疾人士。他表示：「殘疾人士出門顧慮甚多，因此我們的安排要更仔細。每次出團，我都會先到當地發掘適合的路線及親身試用每項設施。」



房間設有吊臂接運殘疾人士到睡床和浴室

易達旅行團一般會前往較先進的國家，因為當地的無障礙設施比較完善，就如一所位於日本大阪的酒店，房間裡除了廁間設有趟門、防滑裝置、扶手外，更安裝了遙控吊臂和天花路軌接運殘疾人士到睡床和浴室。

既是無障礙旅行團，行程設計當然考慮到殘疾人士的需要。林良明說：「行程不能安排得太緊密，即使旅遊巴設有升降台，輪椅使用者上落車亦需時，如果一天安排過多景點，團友感到走馬看花之餘，亦勞累不堪。另外，我們亦要確保所有旅遊景點的設施均方便輪椅人士使用，特別留意殘疾人士洗手間和出入口通道。」每次出團，便椅和升降台都是必備的，除了兩名領隊、隨團職員、司機等約5至6人隨團外，林良明更鼓勵殘疾人士的親友一同參加，共同分享箇中樂趣。

旅遊經理陳偉生直言，他們的團費會較一般旅行團貴約兩成。「最大原因是租賃傷殘人士專用的旅遊巴費用較高，直接令成本增加。」因此，他嘗試與有關團體加強聯繫，希望能降低交通成本。幸而，他們的辦事處位於復康會藍田綜合中心，不用繳付昂貴的租金，故營運成本亦可相應減少。



旅遊巴設有升降台

活動樓梯斜坡方便輪椅使用者出入

未來展望

林良明認為香港的殘疾人士設施在東南亞區僅次於日本，他希望香港在這方面可更進一步。說到最大的期望，林良明打從心底地說：「我們正準備開拓更多適合殘疾人士的旅遊路線，衝出東南亞，首個目標是澳洲。我很希望無障礙旅遊能於各地普及，讓更多身患殘疾的朋友同樣享受到旅遊的樂趣，放眼世界，建立自信。」



成立日期

12 / 2003

服務宗旨

為傷健人士提供專業、可靠、安全及舒適之「無障礙旅遊服務」

電話/網址 2772 7301 / <http://www.easyaccesstravelhk.com>

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

平等機會網絡



中國國家民族事務委員會扶貧開發辦副主任藍步錦先生到訪委員會。



委員會與國內的醫生及衛生部官員就愛滋病等問題交換意見。



國務院港澳事務辦公室聯絡司副司長劉強先生(右)到委員會作親善訪問。



香港工會聯合會婦女事務委員會與平等機會委員會一同研討反歧視法例如何保障婦女權益。



新加坡勞資關係署高級助理總監潘文龍先生(中)與其同事和委員會職員會面。



國泰航空公司行政總裁陳南祿先生(右一)歡迎委員會到訪。



徐州市婦聯代表對香港性別平等的概況獲得更深入的認識。

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

平等機會多元共融行動

平等機會多元共融行動

平等機會委員會(委員會)與香港電台第二台攜手合辦一個大型社區項目「平等機會多元共融行動」,以促進種族融和、傷健共融、兩性平等及尊重別人的家庭崗位。透過一連串的電台節目、徵文比賽和多元共融工作坊,讓市民對平等機會有更深入的認識。



「平等機會多元共融行動」正式揭幕!



(由左至右)河國榮,郭芯其和喬寶寶在揭幕禮上與大家分享他們如何適應香港的生活。

「Made in Hong Kong 李志剛」- 由2006年5月至2007年4月逢星期五下午一時至三時於香港電台第二台(FM 94.8 - 96.9)播出。每集均會專訪一位嘉賓,討論平等機會的議題及不同族裔人士的文化生活特色。

「大城市小故事」徵文比賽 - 歡迎投稿,與我們分享多元共融的真實故事,並可贏取獎學金,優秀作品亦會於電台節目內讀出

「多元共融工作坊」- 歡迎青少年朋友參加,一起學習社會融和。

節目詳情：

[http:// www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk) OR 2511 8211

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

個案 - 雪上加霜

殘疾歧視個案

雪上加霜

投訴內容

一次工傷不單令阿梅的胸口和肩膀一直作痛，更令她受到僱主不公平的對待。

阿梅向平等機會委員會的調查員說：「我在這間學校當校工超過二十年，他們竟這樣對我，實在令我十分失望！因工受傷後，學校堅持要安排我做案頭工作，雖然我認為沒有這個必要，亦從未提出這樣的要求，但他們卻反過來怪責我未有充分履行我的職務。最諷刺的是校方從沒問及我的身體狀況，亦未嘗試過瞭解哪一些職務較為適合我。」



工傷評估後，校方安排阿梅進行另一次身體檢查，以確定她的健康情況是否適合做粗重工作。阿梅續說：「他們終於找到了藉口，指我不能執行校工的職務，這一點我完全不同意。學校並沒有理會，只管說沒有適合我的職位，他們完全沒有和我商量，便作出了所有的決定。我別無選擇，只好提早退休罷了。」

委員會的行動

阿梅向委員會投訴學校基於她的殘疾而歧視她。學校反駁說：「經審閱有關醫學證據後，我們相信阿梅不能再執行她原本的工作，我們的決定符合勞工法例的要求。」

委員會的調查員根據《殘疾歧視條例》向學校解釋工作固有要求的定義，和合理遷就的原則。「合理遷就」是《殘疾歧視條例》中防止僱傭範疇歧視的重要元素。「合理遷就」是指把某項工作、工作慣例、或工作環境作出改動或調適，以便殘疾人士有能力履行其工作，獲得平等就業機會。

經深思熟慮後，學校管理層明白到他們應先仔細研究有否任何合適方案，以協助阿梅履行其工作的固有要求。最後，雙方同意透過調解來解決糾紛，阿梅最終獲得相等於12個月薪金的賠償。



法理依據

根據《殘疾歧視條例》，僱主如基於僱員的殘疾而歧視該僱員，即屬違法。如僱主認為，僱員的殘疾會影響他/她執行工作的固有要求，僱主便有責任作出舉證，及/或證明若為該殘疾僱員提供遷就，會對僱主造成不合情理的困難。單靠醫學評估而作出的決定，並未能免卻僱主所需負的責任。

從委員會收到的投訴顯示，僱員與管理層之間缺乏溝通，導致雙方產生不信任或不滿，而最後更演變成投訴。保持良好的溝通尤其重要，僱員亦應參與找出各類可行和合理的遷就方案。若僱主無法找到合適的遷就方法，以致有關僱員未能執行原本的職務，或唯一有效的遷就方案會對僱主造成不合情理的困難，僱主便可考慮重新分配職務。

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

個案 - 何必偏偏選中我？

性別歧視個案

何必偏偏選中我？

投訴內容

阿菲原本在物業管理公司任職廣告主任。她懷孕不久，便患上與妊娠有關的疾病，於是遵照醫生的勸告，開始了四個月的病假。



阿菲憶述：「兩個月後，協助新上任總監的秘書敏玲打電話給我，說老闆質疑我為何放這樣長的病假，所以我的上司通知我必須盡快上班，否則我便會有很大麻煩。他們似乎是要對我發出警告。雖然我聽到她的說話後感到很大壓力，但沒有因此而立即上班，因為我怕孩子保不住，所以依照醫生吩咐放罷四個月病假才返回工作崗位。」

阿菲續說：「同年年底，他們向我作出報復。每個同事都獲發一個月的年終花紅，可是我只獲發放相等於八成月薪的花紅。雖然我沒有向他們查証，但我估計他們是不滿我有一段長時間沒上班而扣減我的花紅。最惡劣的是，當我產假後復工不久，就被裁退。」

委員會的行動

收到阿菲的投訴後，委員會的調查員隨即聯絡她的僱主。僱主的代表就投訴的指稱作出回應：「阿菲去年的表現得分只是『一般』，因此她被扣減花紅，以反映她的工作表現，事件與懷孕歧視無關。」



這名公司代表補充說：「有關她被裁退的決定也是一樣，純粹是商業考慮。我們最新的出租項目剛已完成，在可見的將來也沒有新的宣傳項目。我們發覺阿菲的職務再沒有實際需要，因此決定刪除她的職位。」

阿菲甚為震驚，反問說：「那為甚麼他們沒有刪除我助手的職位？裁員的準則是甚麼？是否因為我放產假而把我辭退？」

最後，雙方同意透過調解來解決糾紛。僱主向阿菲作出金錢賠償及發放特惠金，以補償她的損失。

法理依據

根據《性別歧視條例》，僱主若基於僱員的懷孕而解僱該僱員或給予她較差的待遇，即屬違法。如僱主以裁員方式終止僱用，就必須清楚列出裁員的甄選準則，以表明為何選擇懷孕員工為裁減對象。

委員會明白到，僱主是基於商業理由而作出裁員的決定，不過僱主應有文件支持，證明有需要裁減過剩人手。僱員亦有權要求僱主就裁員程序及篩選方法向他們徵詢意見，確保以公平和客觀的準則選出被裁的僱員。如若可能，僱主應在裁退員工前嘗試安排其他工作。

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

國際網絡

國際網絡

殘疾青年獲平等教育機會

多支來自幾個前蘇聯加盟共和國的「殘疾青年行動組」，正努力合作消除在教育範疇內建築及設計的障礙與態度上的歧視。為此，他們



在各地舉辦殘疾認知培訓課程；為社區會堂、學校和其他公共建築物加建斜道；又製作影片，宣揚平等機會訊息。數以千計的殘疾青年、成年人、地方官員和支持者均參與了這些活動。

事實證明，這些活動對參加者有深遠的影響。一些殘疾青年在參加「殘疾青年行動組」前，絕少離開自己的住所。這可能是基於安全理由，又或是父母因子女有殘疾而自慚形穢，不想他們外出。但自從籌辦了這些殘疾認知活動後，他們不單可賺取工錢、自力更生，更能幫補家計。

資料來源：

http://www.disabilityworld.org/12-01_06/dya.shtml

視障人士提供協助

在英國，一群有不同殘疾的網民獲「易用網站交流平台」的邀請，瀏覽不同網頁，並就它們的方便使用程度作出即時回應。英國標準學會和殘疾人權利委員會發出了一套新指引，建議網站創作人邀請殘疾人士測試網頁，「易用網站交流平台」亦因此應運而生。研究結果顯示，殘疾人士測試的網站所發掘到的問題，比起其他的超出百份之四十五。



資料來源：

<http://news.bbc.co.uk/1/hi/technology/4816118.stm>

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

敘利亞首位女副總統

敘利亞委任了娜嘉哈·艾塔爾為首位女副總統。她獲此職任命，標誌著中東婦女的地位向前邁進了一大步。艾塔爾於1976-2000年期間擔任文化部長，最近則主管翻譯署。



她在愛丁堡大學取得博士學位，曾出版多本著作。吉達工商會的婦女充權及研究總監寶特芝表示：「艾塔爾雖是一名女性，但無損她被視為最能勝任副總統一職的事實。再者，她是基於本身的能力而獲此任命。」

資料來源：

<http://www.arabnews.com/?page=4§ion=0&article=79682&d=24&m=3&y=2006>

為有需要家庭而設的工作福利計劃

新加坡華社自助理事會(華助會)於今年初推出工作福利計劃，以幫助單親父母或低收入家庭的經濟支柱找尋工作。這些人士



除可接受職業輔導外，他們前往面試亦可獲發交通津貼。至於那些已找到工作的人士，則可獲撥款資助託兒服務開支。

低收入家庭的經濟問題往往是因為缺乏所需的技能，又或是找不到託兒服務，故華助會亦會協助他們找尋一些可在家中工作或可彈性上班的空缺。華助會希望這些家庭最終能透過工作福利計劃，自給自足。

資料來源：

http://www.cdac.org.sg/eng/programmes/vss/ss_programme/cdac_workforce.htm

平等機會融入社群

平等機會融入社群

委員會提供資助，鼓勵各社區組織舉辦活動，推廣平等機會。以下是一些成功例子：



明愛樂務綜合職業訓練中心舉辦外展計劃，推廣弱能青年的平等就業機會。委員會的社會參與及宣傳專責小組召集人勞永樂醫生亦到場主持啟動禮。



明愛義工向店舖僱主解釋殘疾人士的工作能力，部份僱主更聘請了是項計劃的弱能青年，成效令人鼓舞。



殘疾人士於上李屋成人訓練中心開放日中盡顯音樂才華。



香港傷健協會舉辦的無障礙大使計劃，安排了居住在坪洲的長者和學生前往香港熱門旅遊景點赤柱，了解無障礙設施、殘疾人士洗手間及交通配套。



值得一試：小小男孩要下廚。香港基督教女青年會蝴蝶灣綜合社會服務處舉辦的「反轉家庭樂盈營」，目的是要打破「男主外，女主內」的傳統定型觀念。



「好做唔做?!」—青少年愛滋教育中心 (TeenAIDS) 的青年義工透過話劇表演呼籲市民尊重愛滋病患者。

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)

社區活動 EVENTS CALENDAR

22/8 – 26/9/2006
(逢星期二 Every Tuesday)



「心晴心靜」在職單親家長互助小組
Mutual Support Group for Single Parents
香港單親協會
Hong Kong Single Parents Association
2338 1303 www.hkspa.org.hk

23/8 – 18/10/2006
(逢星期三 Every Wednesday)



「家連家」精神健康教育家屬課程
Family Link – Workshops for
Family Members of Persons with
Mental Illness
香港家連家精神健康倡導協會
Hong Kong Family Link Mental Health
Advocacy Association
2144 7244 / 2144 7611
www.hkmhaf.org/family

31/8/2006
(作品遞交截止日期
Deadline for submission of scripts)

香港關顧自閉周2006 – 《同一天空下》
劇本創作比賽暨「與光同行」閱讀嘉許
計劃
Autism Awareness Week 2006 - Script
Writing Competition and Reading
Programme
青山醫院精神健康學院及學前弱能兒童
家長會
Institute of Mental Health of Castle Peak
Hospital & The Parents Association of Pre-
school Handicapped Children
2324 6099

13/9 – 27/9/2006



快樂媽媽家長小組
Sharing Session for Mothers
香港保護兒童會
Hong Kong Society for the
Protection of Children
2760 8111

16 – 23/9 & 30/9/2006



對抗抑鬱症「認知治療」
理論與實務工作坊及小組
Workshop on Cognitive Therapy
against Depression
香港心理衛生會
Mental Health Association of Hong Kong
2340 6031 www.mhahk.org.hk

23/8 – 18/10/2006



防止兒童性侵犯證書課程
Certificate Course on Preventing
Child Sexual Abuse
防止虐待兒童會
Against Child Abuse
2351 6060 www.aca.org.hk

22/10/2006



第三屆聾人七人小型足球比賽
The 3rd Football Competition for the
Hearing Impaired
香港聾人福利促進會
The Hong Kong Society for the Deaf
2854 2676 www.deaf.org.hk

27/11 – 1/12/2006



第十二屆國際行走會議
The 12th International Mobility
Conference
香港盲人輔導會
The Hong Kong Society for the Blind
2160 5099 www.hksb.org.hk

全年活動
Year-round programme



豐盛男士協進會
Life Enrichment Programme for Men
明愛男士成長中心
Caritas Men's Centre
2383 3377

- [免費訂閱表格 \(PDF\)](#)
- [主目錄](#)
- [頁首](#)