

香港工作間的家庭崗位歧視之研究

2018年8月

香港中文大學
香港亞太研究所
華人家庭研究中心



目錄

報告摘要	i
1. 背景及目標	1
2. 研究設計	2
3. 文獻概覽	3
4. 僱主的電話調查	6
調查設計	6
結果	6
樣本中的僱主概況	6
招聘過程中的家庭崗位歧視	8
離職過程中的家庭崗位歧視	8
在工作中的家庭崗位歧視	10
對家庭崗位歧視 (FSD) 及《家庭崗位歧視條例》(FSDO) 的了解及認識程度	15
對不同家庭崗位的看法	19
應採取的措施	20
5. 僱員的電話調查	25
調查設計	25
調查目標	25
抽樣	25
結果	25
受訪者的人口特徵	25
招聘過程中的家庭崗位歧視	28
離職過程中的家庭崗位歧視	33
工作中的家庭崗位歧視	38
對家庭崗位歧視及《家庭崗位歧視條例》的了解及認識程度	46
對不同家庭崗位的態度	52
應採取的行動	53
6. 招聘的探索性研究	55
研究工具——半實驗調查	55
抽樣方法	56

研究結果.....	56
受訪者的特徵.....	56
僱主評核結果.....	57
不同行業的比較	61
機構規模的比較	65
職位的比較.....	65
7. 深入訪談及焦點小組討論.....	69
抽樣方法.....	69
訪談大綱.....	69
研究結果.....	69
對家庭崗位歧視及《家庭崗位歧視條例》的認識.....	69
對家庭崗位歧視的意識及態度	71
工作場所的家庭崗位歧視事件	73
現狀及企業政策	76
政府干預和政策方向	78
8. 結論及建議.....	82
參考文獻.....	85
附錄	87
附錄 1. 香港僱主對家庭崗位歧視意見調查.....	87
附錄 2 香港僱員對家庭崗位歧視意見調查.....	96
附錄 3. 探索性研究樣本問卷（僱主）	108
附錄 4. 深入訪談問題大綱（僱主和僱員）	117
附錄 5. 焦點小組討論大綱（僱主和僱員）	121
附錄 6. 探索性研究同意書.....	125
附錄 7. 焦點小組討論和深入訪談同意書.....	126
附錄 8. 僱主受訪者的社會和人口學變量信息 (深入訪談和焦點小組討論).....	128
附錄 9. 僱員受訪者的社會和人口學變量信息 (深入訪談和焦點小組討論).....	130

研究團隊

首席研究員

戴海靜 教授

香港中文大學副教授

聯席研究員

宋婧 教授

香港中文大學助理教授

同鈺瑩 教授

香港中文大學副教授

巫俏冰 教授

香港理工大學副教授

金蕾 教授

香港中文大學副教授

研究助理

李難尋 小姐

胡敏 小姐

梁妙儀 博士（香港城市大學）

報告摘要

背景

1. 平等機會委員會（平機會）委託本研究團隊進行「香港工作間的家庭崗位歧視之研究」。
2. 研究團隊採用混合研究設計的方法，從僱主和僱員雙方收集定量及定質數據。是次研究設計包含兩個分別與僱主和僱員進行的全港性電話調查、對這兩個群組的焦點小組討論和深入訪談，以及與僱主進行的半實驗探索性調查。是次研究對象為在香港已登記註冊的僱用機構僱主，以及年齡為18歲及以上、在過去兩年間為僱員的香港居民。
3. 具有代表性的電話調查之僱主和僱員樣本數量分別為 407 位與 1,003 位。9 名僱主代表參與僱主焦點小組討論和 6 名僱員代表參與僱員焦點小組討論；分別有 20 名僱主和 21 名僱員參與深入訪談；102 名僱主代表參與半實驗探索性調查。在不具代表性的研究部分中，特意招募來自不同的人口背景、行業、機構規模，以及成立時間的僱用機構之研究對象。

研究目標

4. 是次研究的目標包括：
 - i. 對本地和海外關於職場中家庭崗位歧視的文獻進行回顧。是次回顧聚焦於僱員、主管和僱主在家庭崗位歧視上的情況、知識、意識、經驗與態度。
 - ii. 了解工作間家庭崗位歧視的普遍性以及僱主和僱員對《家庭崗位歧視條例》的認識。
 - iii. 識別工作間家庭崗位歧視個案的特徵。
 - iv. 了解在求職過程中家庭崗位歧視的模式和實際情況。
 - v. 探討與工作間家庭崗位歧視有關的高危因素。
 - vi. 探討僱員面對家庭崗位歧視的反應和所作出的行動，以及分析其背後原因。
 - vii. 評估香港職場中僱員申領假期的狀況及推行家庭假期的可行性。
 - viii. 了解僱員、僱主和主管對家庭崗位歧視的認知和看法。
 - ix. 就如何提升公眾對家庭崗位歧視和《家庭崗位歧視條例》的認識及解決工作間家庭崗位歧視問題的做法提出建議。

僱主和僱員的全港性電話調查之主要發現

對家庭崗位歧視的認識和意識

5. 受訪的僱主與僱員對家庭崗位歧視及《家庭崗位歧視條例》的認識程度並不高，其中僱主的認識程度較低。規模較大的公司（有50名或以上僱員），以及在香港出生的和有較高受教育水平的僱員在這方面有更多的認識。
6. 受訪的僱主和僱員均認為，在香港職場中的家庭崗位歧視不是很普遍。但是他們都同意家庭崗位歧視的情況很有可能在申領假期時出現。
7. 受訪的僱主和僱員認為，與負有其他家庭照顧責任的人相比，僱主不聘用需要照顧年幼子女的母親是可以理解的。總括而言，在香港職場中，「對母親身份的懲罰」並不被認為是很有問題的。

在職場中的家庭崗位歧視之普遍性

8. 受訪的僱主表示，在招聘、解僱的過程以及每天的工作中，沒有出現家庭崗位歧視。但是，與僱員進行的電話調查結果顯示，部分負有家庭照顧責任的僱員在過去兩年曾於職場受到家庭崗位歧視——在招聘上的佔15.0%，在離職上的佔13.5%，在日常工作上的佔7.8%。總體來說，7.8%的受訪的僱員曾遭受家庭崗位歧視。
9. 更重要的是，僱員調查顯示，只有很少遭遇家庭崗位歧視的僱員會作出投訴。他們覺得沒有必要去報告，或是不知道如何作出投訴。在這個意義上，家庭崗位歧視是在香港職場中隱藏得較深的歧視。

在招聘與解僱／離職過程中的家庭崗位歧視

10. 在招聘過程中，受訪的僱主和僱員表示，有在面試中收集申請人的家庭照顧責任的資料之做法；有些僱員認為自己被拒絕錄用與這些資料有關。調查結果亦顯示，這樣的做法存在於所有的行業和不同種類的公司中；在僱員中，較多申請文書支援職位的受訪者遇到這樣的情況。
11. 在招聘與解僱／離職過程中，較多在勞動力密集型行業（尤其是「進出口、批發和零售」與「住宿與飲食業」）與從事非管理或專業職位的僱員表示曾遇到家庭崗位歧視。規模較大的公司有較好的機制與政策去防止歧視的發生，然而較少從事勞動力密集型行業的僱主有建立這些機制。

在日常工作中的家庭崗位歧視

12. 在日常工作中，較多在勞動力密集型行業（尤其是「進出口、批發和零售」與「住宿與飲食業」）與從事非管理或專業職位的僱員表示遇到家庭崗位歧視的發生。規模較大的公司較能包容負有家庭照顧責任的僱員，以及認為他們不會因此帶來很大的負面影響。而規模較小的、有較長的運營歷史的企業表示，較願意在將來改變政

策（例如彈性的工作時間和更多的有薪假期），藉以滿足僱員的需要。

13. 在工作中，僱主和僱員雙方表示，負有家庭照顧責任的僱員遇到最大的問題是在申請假期和領取假期之上。僱主認為有家庭照顧責任的僱員請假太多；很多僱員指出，在申請假期用以照顧家庭成員時遇到困難。僱員亦表示最近平均在一個月內請假1-2天，僱主表示他們最多允許僱員平均在一個月內申請4-5天的假期。

職場中僱員容易受到家庭崗位歧視的影響因素

14. 在招聘、離職與日常工作上受到家庭崗位歧視的僱員有很多的相似性：多為女性、教育水平較低，以及在家裡的照顧工作沒有得到支援。

對政策改變的建議

15. 僱主和僱員歡迎政府、公共部門、公民社會與商界作出努力，以解決、減少，以及防止職場中家庭崗位歧視的發生。規模較小、較年輕的企業則期望政府和公共部門作出更多的介入，而規模較大的企業認為企業應該承擔更多的責任。

僱主的半實驗探索性調查之主要發現

16. 是次調查比較了僱主對六種類型的職位申請人之偏好情況，這六類的求職者包括：沒有家庭照顧責任的男性、沒有家庭照顧責任的女性、需要照顧年幼子女的父親、需要照顧年幼子女的母親、需要照顧年長父母的男性，以及需要照顧年長父母的女性。在評估求職者的投入程度和升職機會上，沒有照顧責任的男性與女性得到的分數低於另外四類的申請人。對此，其中一種解釋是沒有家庭照顧責任的申請人表示，他們因為要發展個人興趣而有請假的需要，這樣的需要在香港求職市場中是不受歡迎的。
17. 但是，令人驚訝的是，在是否聘用上，沒有家庭照顧責任的男性和女性仍然不受歡迎，而需要照顧年幼子女的母親之申請人也落入了不受僱主歡迎的組別之中。需要照顧年長父母的女性申請人和另外兩種有不同家庭照顧責任的男性求職者在工作錄用的可能性上得分較高。
18. 調查結果亦顯示，在不同的行業、公司規模，以及工作職位中，僱主對於聘用需要照顧年老父母的女性申請人之包容只限於較低的職位。在管理職位上，需要照顧年幼子女的母親在應聘上處於不利的位置。整體而言，雖然沒有家庭照顧責任的男性不受僱主歡迎，但他們在能力、升職機會上獲得較高的分數，他們尤其受到金融和會計行業的歡迎。然而，在不同的行業、不同規模的公司，以及不同的工作職位上，需要照顧年幼子女的母親之申請人被聘用的可能性較低。

深入訪談和焦點小組討論的主要發現

對家庭崗位歧視的認識和意識

19. 與電話調查的結果一致，大部分的受訪者（僱主和僱員）不清楚家庭崗位歧視的定義。那些了解這一定義和《家庭崗位歧視條例》的受訪者大多來自有定期舉辦反歧視工作坊和有制定反歧視政策的大型企業。
20. 很多僱主和少數僱員認為家庭崗位歧視的定義並不清晰和模糊。他們提出應如何分辨「合理的對待」（例如，由於有家庭照顧的責任，僱主對僱員進行一些工作任務、事業發展，以及獎金等方面的調整）和「歧視」這兩個概念。
21. 大多數受訪者知悉在職機構曾出現一些家庭與工作衝突的狀況，但是他們不清楚那些情況可被定義為家庭崗位歧視。只有三位僱員受訪者明確提到家庭崗位歧視曾在他們的工作間出現。

在工作間出現的家庭崗位歧視事例

22. 當要求受訪者舉例說明曾經遭遇的家庭崗位歧視經驗時，他們往往會提到在申請工作和請假的時候會遇到不公平的對待。當一位僱員負有家庭照顧的責任時，這意味著他/她需要更長的假期，因而導致在工作間的一些衝突和矛盾。
23. 僱主主要擔心公司沒有足夠的資源去替補一個放長假的員工，以致工作未能按時完成。但如果一個僱員被認為是有價值和高效率的，僱主則會盡力滿足他們照顧家庭的需求，並制定一些彈性的安排給僱員（例如，彈性上班時間、提供津貼以聘請家庭傭工、無薪假期等）。
24. 僱員受訪者表示能夠體諒負有照顧家庭責任的同事，但是他們會擔心長時間的請假會加重自己的工作負擔，也會產生同事間的麻煩。有照顧責任的僱員在要求長時間的請假時會感到壓力，這些壓力多來自同事，而不是僱主。沒有家庭照顧需要的僱員認為同事請假照顧家庭是可以的，但是同事需要自己找到其他的方式來補回工作的時間，而不是依靠其他同事為他們完成自己的工作。
25. 在僱主和僱員看來，企業文化在申請假期和批准假期發揮了重要作用。在一個強調平等和促進家庭友善的工作環境之企業中，僱主通常准許員工請長假期來照顧家庭，同時有家庭照顧責任的僱員也不會因為需要放長假期而感到壓力或內疚。

性別與不同的家庭照顧責任

26. 大部分受訪者（僱主和僱員）認為在對待不同性別和不同家庭照顧責任的僱員上是沒有區別（例如，需要照顧年長父母的男性和需要照顧年幼孩子的母親）。當提到是否見到不公平的對待時，受訪者則認為女性(尤其是要照顧年幼孩子的母親)更容易受到歧視。
27. 其中一個原因是家庭照顧的工作往往由女性承擔，男性則大多不會受照顧責任所影響。當比較照顧孩子的母親和照顧年長父母的女性時，部分受訪者認為做「媽媽」是個人的選擇，母親需要自己提前規劃工作和家庭的安排，但照顧年長父母則不是一個可以選擇的事。因此，對照顧年長父母的女性應該多給予同情和理解。這一發現和上述半實驗探索調查的結果是一致的。

關於解決家庭崗位歧視的政策方向

28. 僱主和僱員均認為家庭友善的假期政策，例如，「家長假」、「家庭假」，以及「敬孝假」是有吸引力的。但是，他們亦指出，就香港的社會狀況而言，要建立良好的機制以監督政策的實行的確困難，因而容易出現濫用。一些大企業已經實行了一些有薪家庭假期的措施，所以若有適當的管理，這些政策不但可以減輕家庭照顧者的壓力，同時亦能營造家庭友善的工作環境。
29. 僱主(尤其是來自小企業的僱主)指出，由於政府提供的補貼有限，所以以上提到的假期措施往往只會加重企業的財政負擔。他們擔心如果沒有充足的資源提供，這些政策將會是紙上談兵。相比以透過立法來解決家庭假期問題的方法，他們更傾向與僱員協商以作彈性處理。
30. 一些負有照顧家庭責任的僱員(尤其是需要照顧年幼孩子的母親)指出，他們並不希望有額外的假期，因為他們願意將更多的時間投入於工作之中。他們期望香港有更多的照顧機構（例如，日間照顧中心和護老院）、社會服務項目（例如，課餘托管服務），以及一些互助小組。

建議

依據是次研究的重要調查結果，我們提出以下建議：

31. 必須投放更多關注和資源於教育活動以宣傳《家庭崗位歧視條例》和工作間的家庭崗位歧視情況。勞工處應該考慮為大眾和僱主提供更多的資源和培訓，以清楚說明家庭崗位歧視的定義，並輔以真實的事例進行解釋。這些教育活動對中小型的企業和一些新來港且教育程度較低的女性僱員尤其重要。

此外，必須向僱員提供足夠的資訊，以協助他們在家庭崗位歧視發生的時候作出投訴（公司內部的機制和其他投訴渠道，例如平機會）。同時，僱主應為僱員提供充足的資訊，包括僱員可以及時獲得幫助或提出投訴的方法。

32. 必須鼓勵並為小型而勞動密集型的企業提供更多的資源以營造家庭友善的企業文化。值得指出的是，從事非管理或專業工作、且無其他人支援照顧家庭工作的在職女性，最容易遭受家庭崗位歧視；因此更有需要關注這一群組，以減少歧視的發生。
33. 在香港勞動力市場的招聘中，向申請人收集有關家庭照顧責任的資料仍十分普遍。因此，有效的執法與監督將有助預防家庭崗位歧視的出現。
34. 在香港，推行有薪家庭照顧假期措施是解決家庭崗位歧視一個可行的政策方向；但是，更重要的是需要仔細的設計、實施和監督以作配合。維持現有的假期數目將可得到更多僱主的支持；亦同時需要制定詳細的規則以防止濫用。政府必需為企業提供更多資源（例如，財政補貼）以幫助他們推行家庭照顧假期的措施。小型企業應允許有更多彈性和以個人為基礎的協商，藉以為僱主和有照顧家庭責任的僱員建

立良好關係。不少僱主亦指出，政府可以將這些措施定為良好做法，以此鼓勵僱主考慮採用這些家庭友善的管理模式。

35. 在香港職場，對母親身份的懲罰是一個嚴重的問題，同時家庭崗位歧視往往與性別歧視相互交織。照顧年幼孩子的母親在工作中容易遭受嚴重的歧視對待，亦獲得極少的體諒。因此，必須開展相關的教育活動以提高公眾對性別平等和母親權利的意識，這有助推動香港工作文化作出轉變。值得注意的是，在職母親並不支持家庭照顧假期的政策，因為它會強化母親的性別定型觀念，認為母親不能為事業發展投入更多的精力。為更好地協助她們平衡工作與照顧家庭的責任，提供高質素及可負擔的日託中心及課後照顧計劃是更理想的方向，而提倡更多男性參與家庭領域亦將為一個可行的選擇。

1.背景及目標

香港於 1997 年通過《家庭崗位歧視條例》(FSDO)。條例規定，若任何人基於另一人的家庭崗位而歧視該人，即屬違法。依據法律，家庭崗位是指負有照顧直系家庭成員的責任。直系家庭成員是與另一人有血緣、婚姻、領養或姻親關係之人士。雖然該條例已立法了二十年，但是公眾對家庭崗位歧視普遍性的了解、對其的認識、態度及個人經歷依然有限及不清晰。

根據平等機會委員會(EOC)的調查，一方面，與 FSDO 相關的投訴百分比較低，而公眾人士似乎對負有家庭崗位的人士抱有較少歧視。另一方面，較小比例的公眾人士可以準確說明 FSDO 的內容，及在遭歧視的受害者中(尤其在尋找工作或在工作期間)，宣稱因家庭崗位而遭受歧視的百分比相對較高(EOC, 2012; 2015)。

鑒於此種情況，EOC 委託研究團隊就香港工作間的家庭崗位歧視及 FSDO 的影響開展全面調查。此研究包括僱主及僱員的觀點，其目標詳列如下：

1. 對本地和海外關於職場中家庭崗位歧視的文獻進行回顧。是次回顧聚焦於僱員、主管和僱主在家庭崗位歧視上的情況、知識、意識、經驗與態度。
2. 了解工作間家庭崗位歧視的普遍性以及僱主和僱員對《家庭崗位歧視條例》的認識。
3. 識別工作間家庭崗位歧視個案的特徵。
4. 了解在求職過程中家庭崗位歧視的模式和實際情況。
5. 探討與工作間家庭崗位歧視有關的高危因素。
6. 探討僱員面對家庭崗位歧視的反應和所作出的行動，以及分析其背後原因。
7. 評估香港職場中僱員申領假期的狀況及推行家庭假期的可行性。
8. 了解僱員、僱主和主管對家庭崗位歧視的認知和看法。
9. 就如何提升公眾對家庭崗位歧視和《家庭崗位歧視條例》的認識及解決工作間家庭崗位歧視問題的做法提出建議。

2. 研究設計

本研究採用混合方法設計，以收集僱主及僱員方面的定量及定性數據，並檢視香港及世界其他地方有關家庭崗位歧視及相關政策的文獻。

研究分別從僱主及僱員方面就他們對工作場所家庭崗位歧視及 FSDO 的經歷、觀察、意識、態度及認識進行全港代表性電話調查。我們僱主的研究對象為香港所有的僱用機構單位；僱員的研究對象是年滿 18 歲且於過往兩年中被僱用的香港居民。僱主及僱員代表性電話調查的樣本數目分別為 407 及 1,003。

此外，我們特意選取了 102 名僱主及其代表的樣本，進行了半實驗探索性研究，以了解他們在處理工作申請時與家庭崗位歧視相關的狀況。

為了進一步探討工作場所家庭崗位歧視的情況，我們與僱員及僱主進行了焦點小組討論及深入訪談，以了解他們對家庭崗位歧視、家庭假期及 FSDO 的看法及經歷。我們共完成了僱主焦點小組討論（9 名參與者）、僱員焦點小組討論（6 名參與者），以及與 20 位僱主及與 21 位僱員進行深入訪談。

在研究的非代表性部分，我們特意招募了來自不同人口背景、行業、機構規模，以及成立時間的僱用機構之研究對象。

3.文獻概覽

在文獻中，工作場所的家庭崗位歧視被視為一項全球性的社會問題。大量研究表明，家庭中的照顧責任(尤其對於女士而言)通常被視為工作場所環境中的不利狀況。由於家庭照顧者在「家庭投入」與「工作投入」之間掙扎 (Blair-Loy, 2003)，僱主往往懷疑他們的「能力」及「努力」，並認為他們不可能是「理想員工」(Williams, 2001; Hays, 1996; Dai, 2016)。他們被認為對工作的投入程度更低、可靠度更低、及權威性更低，而且更加情緒化及無理 (Halpert, Wilson, & Hickman, 1993)。僱主的該等歧視性觀點可出現在工作招聘的早期階段，並在後期的僱傭關係中持續存在 (Correll, Benard, & Paik, 2007)。

由於家庭照顧責任通常由女性承擔，工作場所的家庭崗位歧視往往與性別歧視交織。「對母親身份的懲罰」在現有文獻中廣為承認及討論。1982-1993 年全國青年縱向調查的數據分析表明，在美國，母親因每個孩子的工資懲罰為 7% (Budig & England, 2001)。Glass (2004)也指出，在職母親所遭受的「性別工資差距」(gender pay gap) 佔全部女性的最大部分。

除了工資差異外，在工作場所，母親也在崗位聘用、工作分配及晉升方面面臨各種不公平的對待 (Correll, Benard, & In, 2007)。她們更不容易獲得工作機會，起薪也可能更低；她們通常被派往不重要或臨時性的崗位；及她們晉升的機會更少 (Budig, 2001)。

雖然不少文獻已指出母親經常在工作間遭受家庭崗位歧視，但是對歧視男性及照顧成年家庭成員之僱員的關注程度卻較少。部分研究人員透過大量數據發現了「父親惠利」(fatherhood premium)；父親因被僱主視為負責任及可靠，而較沒有子女的男性僱員獲得更正面的評價及擁有更好的僱用及晉升機會 (Killewald, 2013; Loh, 1996; Lundberg & Rose, 2000)。但是與之相反，另一批研究人員從社會期望的角度指出，若父親的身份是家庭照顧者，他們會在工作場所面臨嚴重的懲罰 (Bear & Glick, 2017)。若男性因家庭原因減少工時，他們可能面臨「彈性污點」(flexibility stigma)，而大大減少他們的收入及限制他們未來的事業機會 (Coltrane, Miller, DeHaana & Stewart, 2013)。

家庭崗位對男性之影響的相關研究尚未達成共識，且有關僱員不同類型的家庭照顧責任的研究數量不多。雖然研究大多集中於探討親職的影響，但是部分學者剛開始向負有照顧成年家庭成員的僱員進行研究。一項向 500 名大學生進行的研究中發現，對需要請假以照顧新生嬰兒或年長父母的照顧者，受訪者認為父親及長者照顧者更有責任感，而且在工作上更稱職 (Kmec, Huffman, & Penner, 2014)。

儘管以往的研究大多以西方的情況為背景，但是有關中國社會中工作間的家庭崗位歧視之研究已陸續出現。在 1990-2005 年的中國城市，雖然在國有部門中，母親身份對當事人的工資並沒有造成顯著的影響，但是母親在非國有部門中則受到重大的工資損失 (Jia & Dong, 2013)。在香港，雖然對工作場所家庭崗位歧視的系統性研究有限，但是人口普查結果顯示，女性在 30 歲後參與勞動市場呈下降的趨勢，而且從未結婚女性的勞動參與率遠高於已婚女士（政府統計處，2016）。近期的研究也發現，本港女性參與勞動率往往因養育子女責任而受到限制 (Tong & Chui, 2016)。但是，直至現時亦

未有研究結果証實，已婚女性退出勞動市場是由於工作場所的家庭崗位歧視抑或是其他因素。

為了解決工作場所中的家庭崗位歧視，世界上許多國家及地區已推行相關的政策措施，香港可能從這些不同政策舉措中獲得經驗。

依據國際勞工組織(ILO)於 2014 年發佈的最近期報告（「*Maternity and paternity at work—Law and practice across the world*」），在全球 185 個國家及地區中，57 個 (34%) 完全遵從 2000 年**保護生育公約**(Maternity Protection Convention) 的規定：公約規定，若僱主未完全負責付款，則社會保險、公共基金或按國家法律及實踐規定的方式，需向僱員支付之前薪水至少三分之二的比例、為期至少 14 週的休假付款。然而，在亞洲及中東遵從性相當低。此外，至少 79 個國家推行某種形式的**產假及收養假措施**（國際勞工組織，2014，行政摘要）。

在 165 個國家中，只有 20 個國家明確制定懷孕、產假及／或額外規定期間的反歧視規定（國際勞工組織，2014，行政摘要）。160 個國家中，四分三以立法的形式規定，除常規假期外，還享有**哺乳時段**（國際勞工組織，2014，行政摘要）。

在美國，平等就業機會委員會(EEOC)負責執行聯邦法律，若基於工作申請者或僱員的家庭崗位等個人特徵而作出歧視，即屬違法。美國聯邦政策並未規定有薪產假；但是依據 1993 年聯邦家庭醫療假法(FMLA)，若僱員已為該僱主在產假開始前工作 12 個月，便合資格享有 12 週的假期以照顧家庭。

在加拿大，母親享有最多 15 週的有薪產假（及額外兩週的無薪產假）。此外，有新生或新收養子女的父母則享有兩項可選擇的親職福利：在孩子出生或收養後的 12 個月內，享有最多 35 週有薪（為每週平均保障薪水 (insurable earnings) 的 55%）假期的標準親職福利；或在 18 個月內，享有最多 61 週有薪（為每週平均保障薪水的 33%）假期的延長親職福利。

加拿大的就業保險計劃包括家庭照顧者福利(FCB)部分。成人家庭成員的 FCB 允許為患重疾或重傷的成人提供照顧或支援的合資格照顧者提供最多 15 週的財政資助。依據照顧者工資的不同，在 2018 年，他們可在最多 15 週中獲得最高每週 547 加元（3,293 港元）的金額。兒童的 FCB 允許為患重疾或重傷的兒童提供照顧或支援的合資格照顧者提供最多 35 週的財政資助。依據照顧者工資的不同，在 2018 年，他們亦可在最多 35 週中獲得最高每週 547 加元（3,293 港元）的金額。

就業保險計劃還包括關愛護理福利，向暫時離開工作崗位以為患重病及存在重大死亡風險的家庭成員提供照顧或支援的工作人士提供財政資助。合資格人士可獲支付最多 26 週的關愛護理福利。基本護理費率是平均保障薪水的 55%，年度最高保障金額為 51,700 加元（311,204 港元）（2018 年）。

在英國，母親享有少兩週強制產假（若於工廠工作，則為 4 週）及最高 52 週法定產假。法定產假的財政資助最高可予支付 39 週，並約為平均週薪（稅前）的 90%。

在澳洲，合資格的在職父母享有有薪親職假。合資格在職父母可獲得最多 18 週由政府資助親職假，並按國家最低工資給予付款。雖然父親和男伴侶可獲最多兩週的有薪假期，但是這些家庭總計最多可獲得 20 週的有薪假期。產假後復工的女性有權返回原來的工作崗位。僱主須作出合理遷就，以協助有家庭責任的僱員完成其工作。這可能包括改變其工時，以及上班或下班的時間。

在日本，1947 年《勞動基準法》（第六章）推出了產假。目前，所有女性僱員享有 98 天（14 週）的產假。若僱員獲僱員健康保險計劃之保障，則其有權按僱員每日標準工資的三分之二享有有薪產假。換句話說，有薪產假的成本由集體社會保險系統出資。

在台灣，《勞動基準法》第 50 條規定僱員享有 56 天（8 週）產假。如果僱員為有關公司服務達 6 個月，則其有權在產假期間享受全薪。僱主需承擔有薪產假的所有成本。

在新加坡，1968 年《僱傭法令》（第 9 部）推行了產假；自 2008 年以來假期延長至 112 天（16 週）。簽訂長達 3 個月持續合約的懷孕僱員在產假期間可享受全薪（即 100%）。對於第一位及第二位子女而言，雖然僱主為全部假期付款，但是他們可向政府申索過去 8 週的賠償，惟賠償最高為每四週 10,000 新元（56,200 港元）。對於第三位及其後的子女，政府賠償整個 16 週期間的有薪假期，但須滿足上述付款上限。

在中國內地，成年子女享有照顧年長父母的有薪假期之規定已於 8 個省市立法實施，包括湖北省、河南省、黑龍江省、福建省、海南省、江西省、廣州市及重慶市。依據地點的不同及成年子女是否為家中的獨生子女，假期為 10 至 20 天不等。

在是次研究中，我們將探討香港本地的場所中負有不同類型家庭崗位的僱員之狀況，並檢視現有文獻。我們還向受訪者了解有薪假期政策的影響之相關議題。

值得指出的是，家庭崗位歧視必然涉及許多不同領域之課題。現代家庭概念不斷演變，在本研究，我們將集中探討傳統的核心家庭。其他家庭形式，如再婚夫婦或單親家庭，以及他們如何影響家庭勞動分工及就業參與率，則期望在往後的研究作更深入的分析。

4. 僱主的電話調查

調查設計

米嘉道資訊策略有限公司以電話訪問的方式對僱主展開調查。商業電話號碼的隨機樣本從香港的最新商業電話簿中抽取。

主要調查的訪問於 2017 年 8 月進行。總計而言，407 間機構單位（350 間中小型企業及 57 間大型企業）成功接受訪問，整體回應率達 29%。列舉結果概述於下表。

表 1 僱主調查的列舉結果

(A) 撥打電話號碼的總數目	2 300
(B) 無效樣本數目（例如，非營運號碼、傳真號碼、非目標樣本等）	906
(C) 無效樣本數目(A - B)	1 394
(D) 成功訪問數目	407
(E) 拒絕訪問數目	573
(F) 未接通電話數目	414
回應率[D / C * 100%]	29%

結果

樣本中的僱主概況

表 2 顯示僱主受訪者的行業分佈。在 407 名抽樣僱主中，相對較多的僱主（192 名，佔 47.2%）從事進出口、批發及零售業，106 名僱主（佔 26.0%）從事資訊及通訊業／金融及保險業，62 名僱主（佔 15.3%）從事教育、人類保健及社會工作活動，15 名僱主（佔 3.7%）從事住宿及膳食服務，14 名僱主（佔 3.4%）來自製造業，12 名僱主（佔 2.9%）從事運輸、倉庫、郵政及速遞服務，5 名僱主（佔 1.2%）從事建造行業主類以及 1 名僱主（佔 0.3%）來自政府及公共行政部門。根據表 2，行業類別的樣本分佈與香港的整體分佈一致。

由於政府機構大部分拒絕接受訪問，因此樣本中的政府及公共行政部門之數目寥寥無幾。在數據分析中，我們將其與社會及個人服務類別組合，並將此類別命名為公共及社會服務。此外，我們有目的地向大型企業抽取較多樣本，以了解其在家庭崗位歧視方面與中小型企業的分別。根據政府統計數據，中小型企業(SME)佔業務單位總數的98%以上，但在本研究中，中小型企業佔總樣本的約86%。

表 2 抽樣僱主（人數=407）的特徵

類別	人數	%	香港總數目*	%（總數目）
行業				
製造業	14	3.4	9,648	1.8
建造業	5	1.2	1,456	0.3
進出口、批發及零售業	192	47.2	177,290	32.9
運輸、倉庫、郵政及速遞服務業	12	2.9	9,723	1.8
住宿及膳食服務業	15	3.7	17,992	3.3
資訊及通訊業／金融及保險業	106	26.0	39,468	7.3
社會及個人服務業	62	15.3	50,620	9.4
政府及公共行政業	1	0.3	169,027	31.3
其他	0	0	63,977	11.9
總計	407	100.0	539,201	100.0
公司成立時間				
少於 1 年	1	0.2		
1 至 4 年	17	4.2		
5 至 9 年	52	12.8		
10 年或以上	336	82.6		
缺失數據	1	0.2		
總計	407	100.0		
僱主僱用人數				
少於 10 人	302	74.2		
10 至 49 人	48	11.8		
50 至 99 人	36	8.8		
100 至 299 人	10	2.5		
300 至 499 人	5	1.2		
500 人或以上	6	1.5		
#少於 50 人（中小型企業）	350	86.0	327,539 [^]	該數目佔業務單位總數的98%以上
# 50 人或以上（大型企業）	57	14.0		
總計	407	100.0		

註釋：*1.最後兩欄指，截至 2017 年 9 月底按香港的行業及僱用人數劃分的企業數目，這從香港特別行政區的「就業及空缺按季統計報告」中摘錄。

2. 在本研究中，少於 50 名僱員的公司被分類為中小型企業(SME)，而擁有至少 50 名僱員的公司被分類為大型企業。

^3. 據香港中小企業支援與諮詢中心稱，其將擁有少於 100 名僱員的製造企業以及擁有少於 50 名僱員的非製造公司界定為香港的中小型企業(SME)。截至 2017 年 9 月底的最新數目為 327,539。

招聘過程中的家庭崗位歧視

香港於 1997 年通過《家庭崗位歧視條例》(FSDO)。依據該條例，個人或組織基於另一人的家庭崗位而歧視他／她是非法的。依據法律，家庭崗位指個人負有照顧因血緣、婚姻、領養或姻親有關的直系家庭成員的責任。¹ 訪問結果顯示，沒有僱主受訪者稱在員工招聘過程中發現任何家庭崗位歧視的案例。但如表 3 所示，僱主會收集與僱員的家庭崗位之相關個人資料。

除年齡外，67.6%的僱主（275 名僱主）經常詢問申請人的婚姻狀況，其次 17.1%的僱主（70 名僱主）詢問他們是否需要照顧年幼小朋友，以及 9.6%的僱主（39 名僱主）詢問他們是否需要照顧年長父母。

總計而言，**17.9%的僱主（73 名僱主）在招聘過程中詢問申請人有關他們的家庭崗位資料**。即使不到整體的五分之一，這仍顯示僱主在員工招募中，在某種程度上關注僱員的家庭崗位或家庭照顧責任。行業類型、公司成立時間及僱用人數與是否收集有關資料並未在統計上呈顯著關係（統計顯著性定義為 $p < 0.05$ ）。

表 3 招聘過程中收集的資料

個人資料	人數	%（佔 407 的百分比）
年齡	324	79.6
婚姻狀況	275	67.6
要照顧年幼小朋友	70	17.1
要照顧年長父母	39	9.6
要照顧其他家庭成員	21	5.2
綜合家庭崗位	73	17.9
以上都沒有	58	14.3

離職過程中的家庭崗位歧視

樣本中，沒有僱主稱在他們公司的員工離職過程中發現任何家庭崗位歧視案例。

表 4 闡明僱主是否採用要求僱員提出他們離職原因的政策。樣本中有一半僱主（51.5%，人數=209）稱有此等政策。表 5 展示要求僱員提出他們離職原因的政策內容。兩項主要政策包括與人事部(HR)進行離職面談，以及與僱員所屬部門的討論。

¹ 涵蓋的血緣關係類型包括母親、父親、兄弟、姐妹、兒子、女兒、（外）祖母、（外）祖父、（外）孫子女、阿姨、叔叔、堂兄弟姐妹、侄子及姪女。婚姻關係指合法結婚的丈夫與妻子的關係。領養關係指非親生父母的人士合法領養的子女關係。姻親關係指因結婚產生的關係，可包括與配偶有血緣關係的親屬，例如家姑、家翁、岳母、岳父等。

表 4 公司要求僱員提出他們離職原因的政策

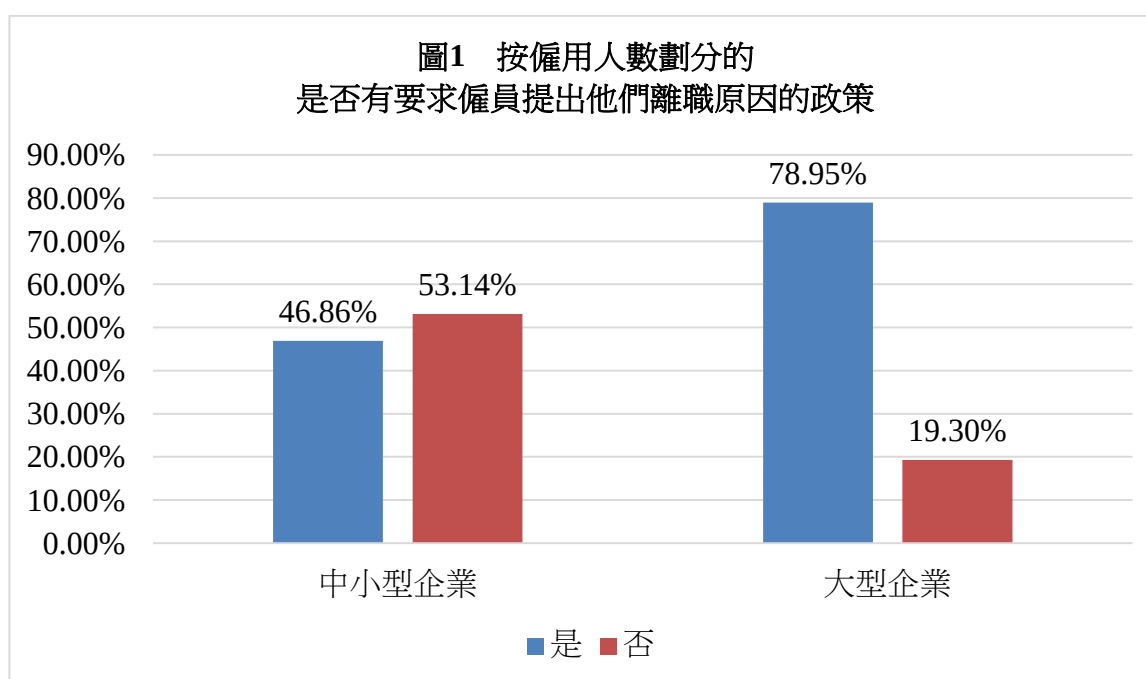
	人數	%
是	209	51.5
否	197	48.5
有效總計	406	100

表 5 政策內容

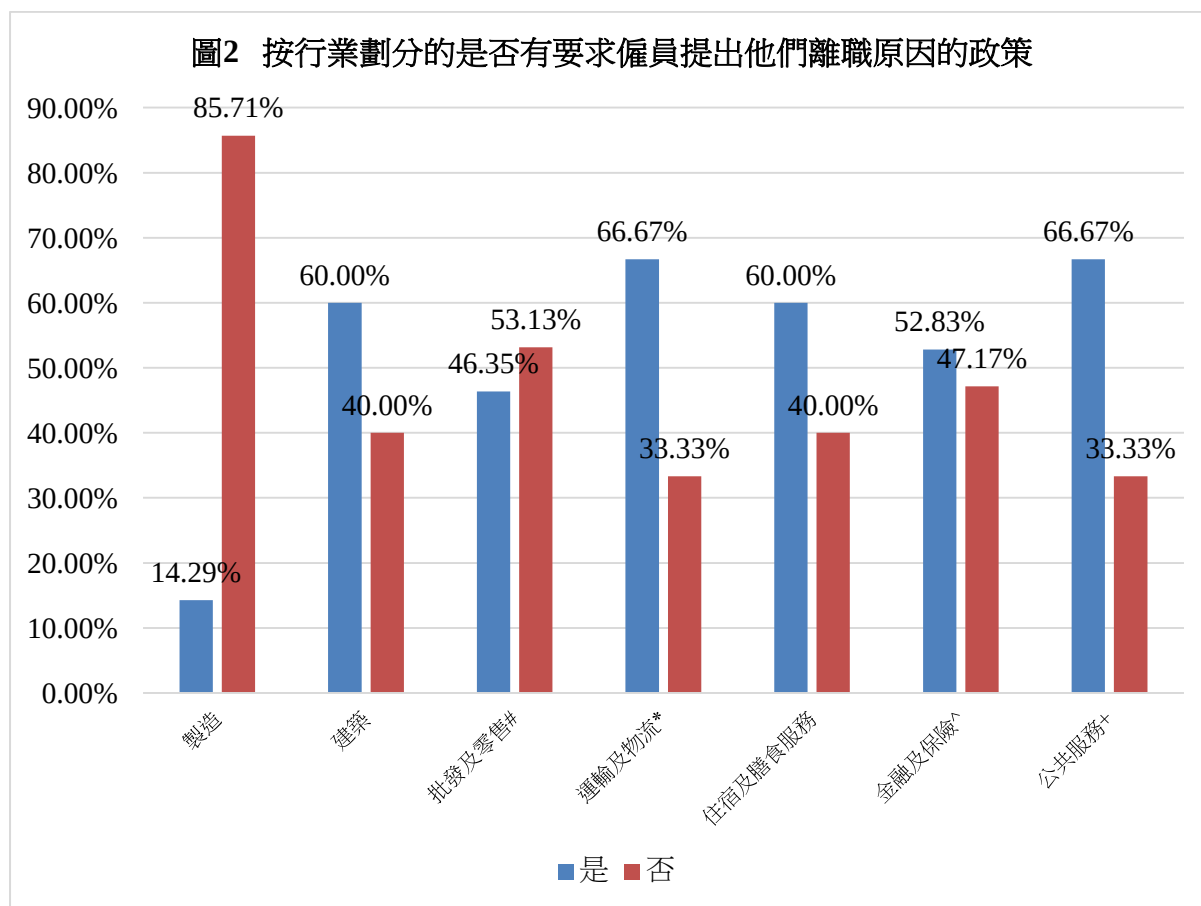
	人數	% (佔 209 的百分比)
與人事部進行離職面談	136	65.1
與僱員所屬部門的討論	87	41.6
內部上訴	1	0.5

註釋：這個問題可以有多个答案，回應總和為 224。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

T 檢驗及 ANOVA 檢驗結果發現，僱主是否採用要求僱員明確表述離職理由的政策因其僱用人數及行業而有顯著差異。如圖 1 所示，僱用至少 50 名僱員的大型企業(79.0%)較僱用少於 50 名僱員的中小型企業(46.9%)更可能採用該政策。原因可能是大型企業的人力資源管理更為制度化。



如圖 2 所示，與其他行業比較，較少進出口、批發及零售業 (46.4%)以及製造業 (14.3%)的僱主採用該政策。在所有其他行業中，一半以上的僱主已制定相關政策。進出口、批發及零售業以及製造業屬勞動密集型行業，員工流失率高，因此往往沒有制定這些政策。



註釋：[#]「批發及零售」乃「進出口、批發及零售業」的簡稱；

^{*}「運輸及物流」乃「運輸、倉庫、郵政及速遞服務業」的簡稱；

[^]「金融、保險及地產」乃「資訊及通訊業／金融及保險業」的簡稱；

⁺「公共服務」乃「公共行政及社會服務業」的簡稱。

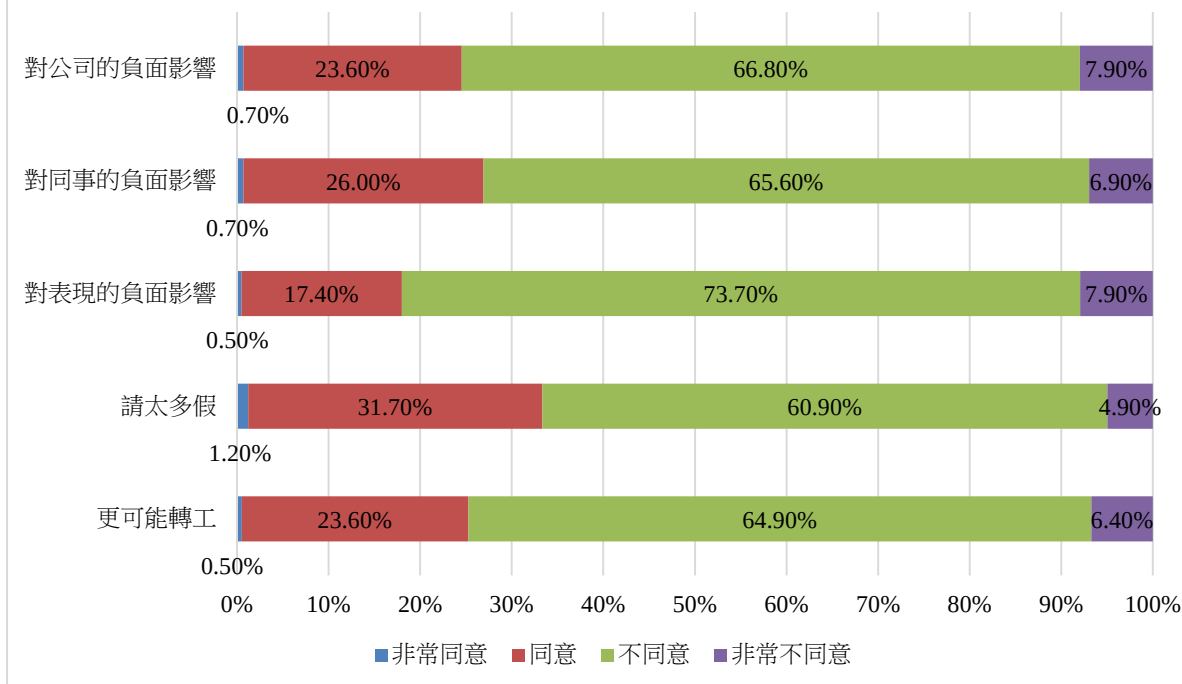
在工作中的家庭崗位歧視

沒有僱主受訪者稱在日常工作中在他們公司發現任何家庭崗位歧視的案例。

圖 3 展示僱主對負有家庭崗位的僱員可能為工作間帶來負面影響的看法。五類負面影響包括：「對公司運營的負面影響」、「對同事的負面影響」、「對自身表現的負面影響」、「請假太多影響公司的日常運作」，以及這些僱員也許「更可能轉工」。

整體而言，大部分僱主沒有對負有家庭崗位的僱員持有負面的看法。一方面，他們更傾向同意負有家庭崗位的僱員請假太多 (32.9%)；另一方面，他們不認為負有家庭崗位的僱員工作表現較差(17.9%)。請假太多乃僱主對負有家庭崗位的僱員之主要擔憂。

圖3 對承有家庭照顧責任的僱員所帶來負面影響的看法



如圖 4 所示，就其中 4 類負面影響而言，包括「對公司運營的負面影響」、「對同事的負面影響」、「對自身表現的負面影響」以及「請假太多影響公司的日常運作」，與中小型企业相比，大型企业更不傾向將負有家庭崗位的僱員視為負擔。大型企业擁有更優化的僱用制度及更多的資源，更能包容負有家庭崗位的僱員。在行業類型及公司成立時間之間並無統計上顯著的差異。

圖4 不同意帶來負面影響（按僱用人數劃分）

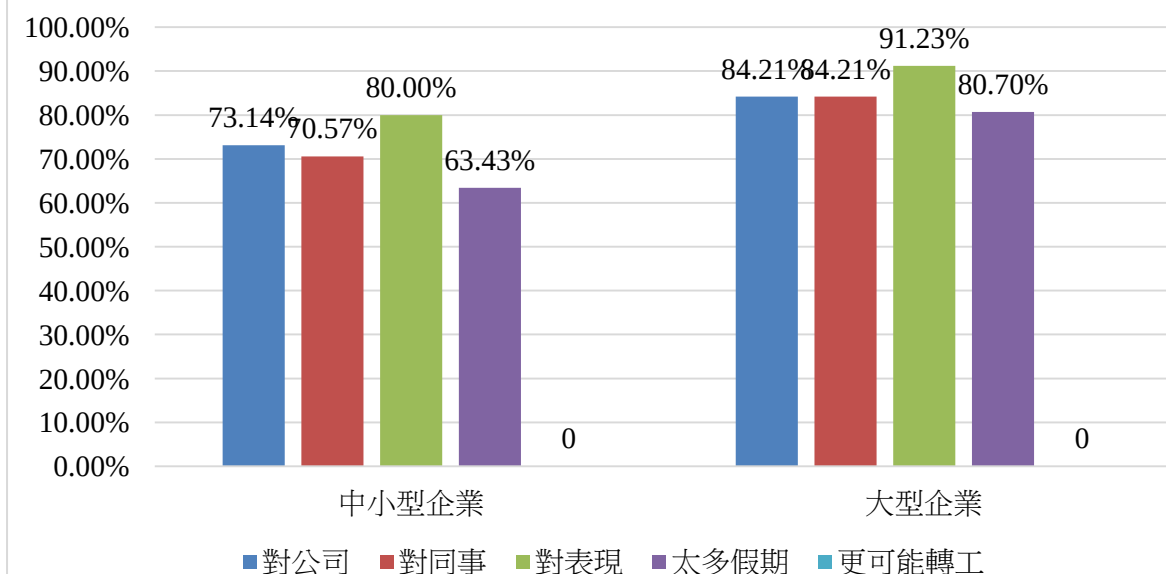


表 6 列明僱主是否有採用勞工法例要求以外的政策以防止工作場所中的家庭崗位歧視。樣本中僅 **15.2%** 的僱主（人數=62）稱有此類政策，而大多數僱主沒有。在行業類型、公司成立時間及僱用人數之間並無顯著差異。

表 6 有法例要求以外的政策

	人數	%
是	62	15.2
否	345	84.8
總計	407	100.0

就採用政策協助負有家庭崗位或家庭照顧責任的僱員之 62 名僱主而言，現行的有關做法包括彈性上班時間、可提前下年度申請有薪年假及額外的有薪假期(見表 7)。

表 7 法例要求以外的政策

類別	人數	%（佔 62 的百分比）
彈性上班時間	43	69.4
可提前申請下年度的有薪年假	20	32.3
額外有薪假期	16	25.8
幫助僱員平衡工作時間、避免因工作時間引起不必要的家庭衝突	13	21.0
容許留在家裡工作	9	14.5

注釋：這個問題可以有多個答案，答案總和為 101。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

由於大多數僱主沒有採用法例要求以外的政策，我們進一步調查他們是否計劃在未來推出這些政策。**67%** 的僱主聲稱他們將制定這些政策，為負有家庭照顧責任的僱員提供支援 (見表 8)。至於他們計劃制定什麼類型的政策，受歡迎的選擇包括提前申請下年度有薪年假、彈性上班時間及幫助僱員平衡工作與家庭(見表 9)。

表 8 是否計劃在未來制定這些政策

	人數	%
是	262	67.0
否	129	33.0
有效總計	391	100.0

表 9 推出的政策計劃

	人數	% (佔 262 的百分比)
可提前申請下年度的有薪年假	170	64.9
彈性上班時間	161	61.5
幫助僱員平衡工作時間、避免因工作時間引起不必要的家庭衝突	138	52.7
額外有薪假期	58	22.1
容許留在家裡工作	54	20.6

注釋：這個問題可以有多个答案，答案總和為 581。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

如圖 5 至圖 8 所示，未來計劃採用彈性上班時間及額外有薪假期因僱主的公司成立時間及僱用人數而顯著不同。**成立時間較長（10 年以上）及僱用人數較少（50 人以下）的僱主更有可能計劃推行這些做法，以協助負有家庭崗位或家庭照顧責任的僱員。**公司成立時間較長的企業可能有更好的就業制度、更多的資源及更成熟的公司文化，從而促成計劃推行這些家庭友善政策。僱用人數較少的公司通過培養僱員之間的緊密度以及員工之間的靈活協調，亦可促成計劃該等做法。

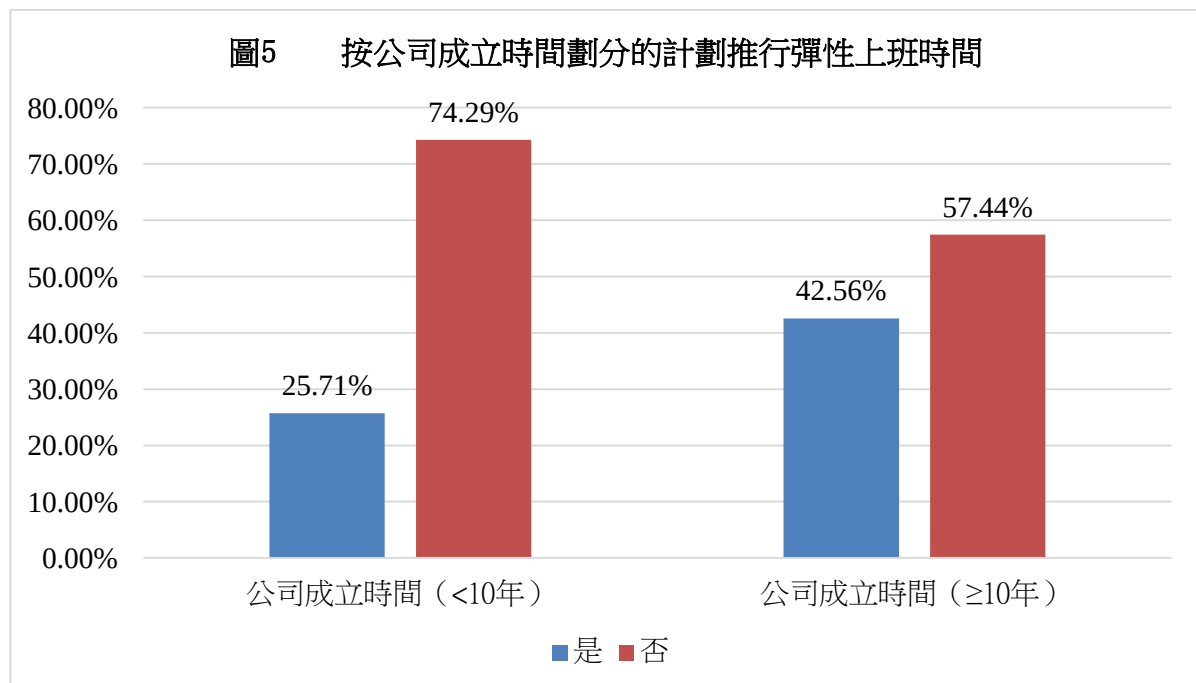


圖6 按僱用人數劃分的計劃推行彈性上班時間

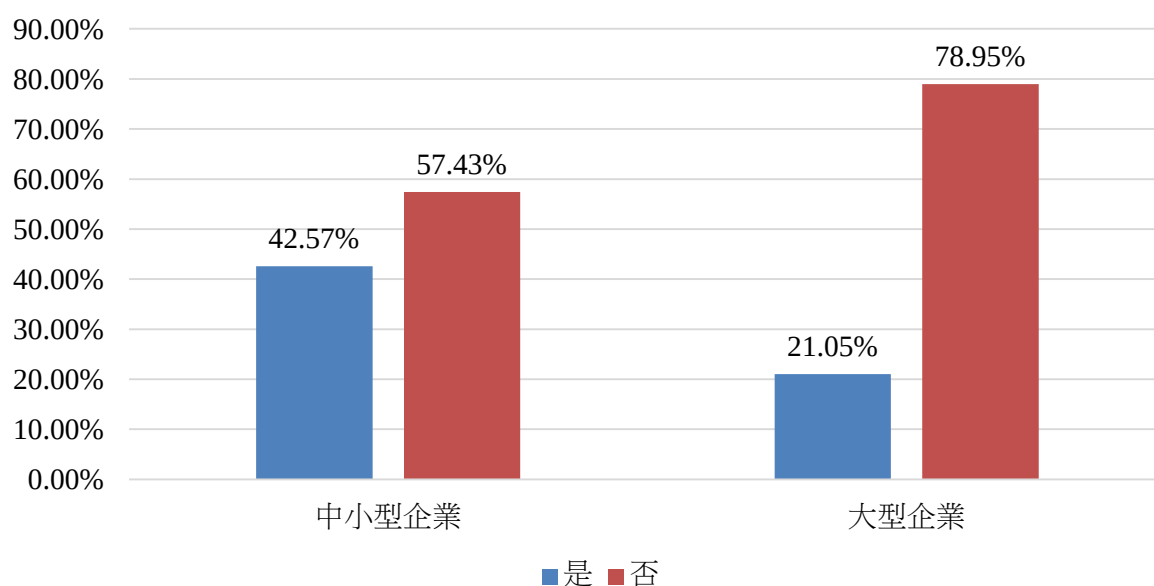
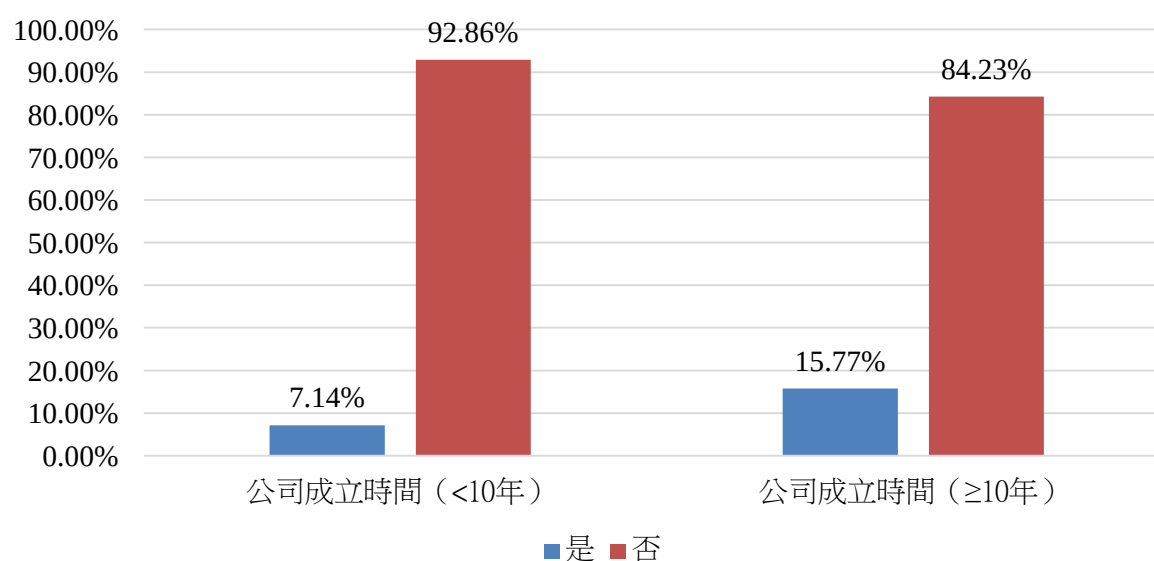
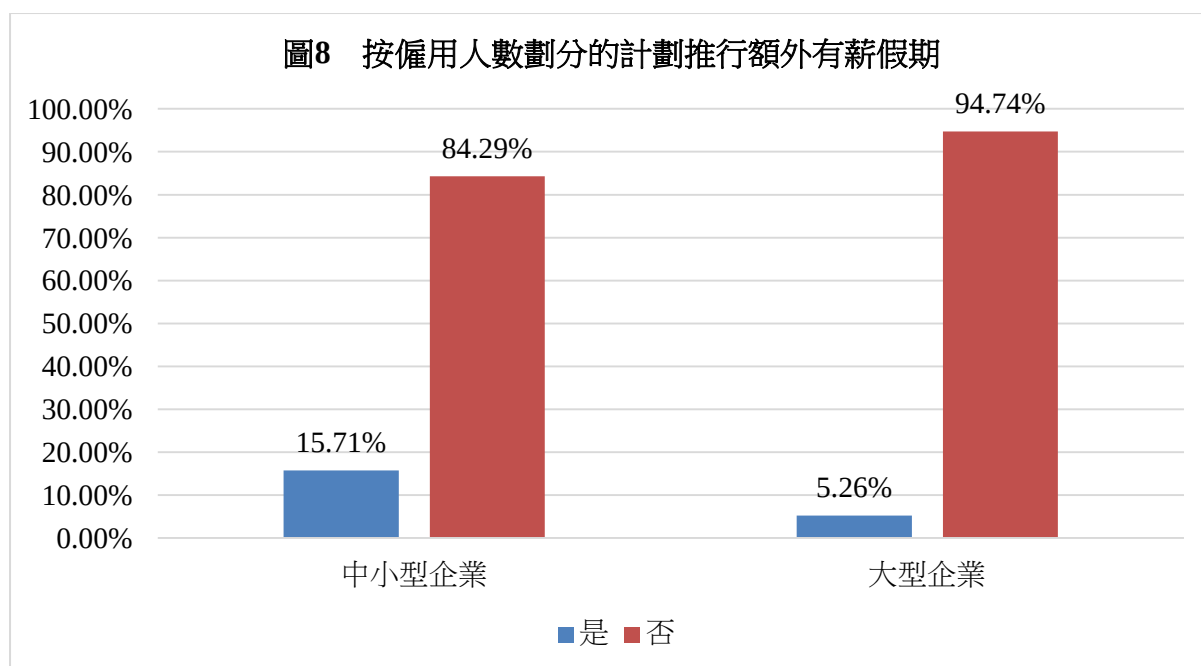


圖7 按公司成立時間劃分的計劃推行額外有薪假期





負有家庭崗位的僱員休假的安排是僱主所關注(見圖 3)。當被問及最多允許他們一個月休假多少天時，僱主給予的回應如表 10 所示。分佈的平均值為 2.72 (標準差=1.77)，這意味著平均而言，僱主允許負有家庭崗位的僱員一個月休假大約 4 至 5 天。在不同行業或有不同僱用人數及公司成立時間的僱主中的平均值並無顯著差異。

表 10 一個月內允許休假的天數

天數	人數	%
1-2	90	22.1
3-4	112	27.5
5-6	38	9.3
7-8	27	6.6
9-10	9	2.2
10+	56	13.8
未定	69	17.0
不接受休假	5	1.2
總計	407	100.0

對家庭崗位歧視 (FSD) 及《家庭崗位歧視條例》 (FSDO) 的了解及認識程度

表 11 顯示，當僱主被問及之前是否聽說過家庭崗位歧視時，407 名僱主中僅有 158 名給予「是」的回答 (38.8%)。他們進一步被問及香港是否有《家庭崗位歧視條例》，158 名僱主中有 74 名確定香港有該法例 (見表 13)。這佔之前曾聽說過家庭崗位歧視的受訪者之 46.8%，即僅佔整個樣本的 18.2%。超過六成僱主(61.2%)從未聽說過家庭崗位歧視，而且較少僱主對於 1997 年在香港立法的《家庭崗位歧視條例》有所認識。

僱主對家庭崗位歧視的了解程度因其僱用人數而有顯著差異（表 12）。從事不同行業及公司不同成立時間的僱主對家庭崗位歧視的了解程度並無顯著差異。如圖 9 所示，57 間大型企業中有 31 間(54.4%)之前聽說過家庭崗位歧視，而樣本中的 350 間中小型企業中有 127 間(36.3%)之前聽說這種歧視。僱用人數較多的僱主可能擁有更成熟的管理架構及制度，並有招募人力資源專業人士，從而對家庭崗位歧視有更多的認識。

表 11 之前聽說過家庭崗位歧視

	人數	%
是	158	38.8
否	249	61.2
總計	407	100.0

表 12 對家庭崗位歧視的認識

變量	聽說過 FSD (n1=158, 佔 158 的百分比)	沒有聽說過 FSD (n2=249, 佔 249 的百分比)
行業		
製造業	6 (3.8)	8 (3.2)
建造業	3 (1.9)	2 (0.8)
進出口、批發及零售	68 (43.0)	124 (49.8)
運輸、倉庫、郵政及速遞服務業	3 (1.9)	9 (3.6)
住宿及膳食服務業	6 (3.8)	9 (3.6)
資訊及通訊業／金融及保險業	9 (5.7)	21 (8.4)
社會及個人服務業	30 (19.0)	33 (13.3)
政府及公共行政業	0	0
地產、專業及商用服務業	33 (20.9)	43 (17.3)
公司成立時間		
少於 1 年	0	1 (0.4)
1 至 4 年	6 (3.8)	11 (4.4)
5 至 9 年	19 (12.0)	33 (13.3)
10 年或以上	132 (83.5)	204 (81.9)
*僱主僱用人數		
少於 10 人	105 (66.5)	197 (79.1)
10 至 49 人	22 (13.9)	26 (10.4)
50 至 99 人	16 (10.1)	20 (8.0)
100 至 299 人	6 (3.8)	4 (1.6)
300 至 499 人	4 (2.5)	1 (0.4)
500 人或以上	5 (3.2)	1 (0.4)
#少於 50 人（中小型企業）	127 (80.4)	223 (89.5)
# 50 人或以上（大型企業）	31 (19.6)	26 (10.4)

註釋：p***<0.001、p**<0.01、p*<0.05

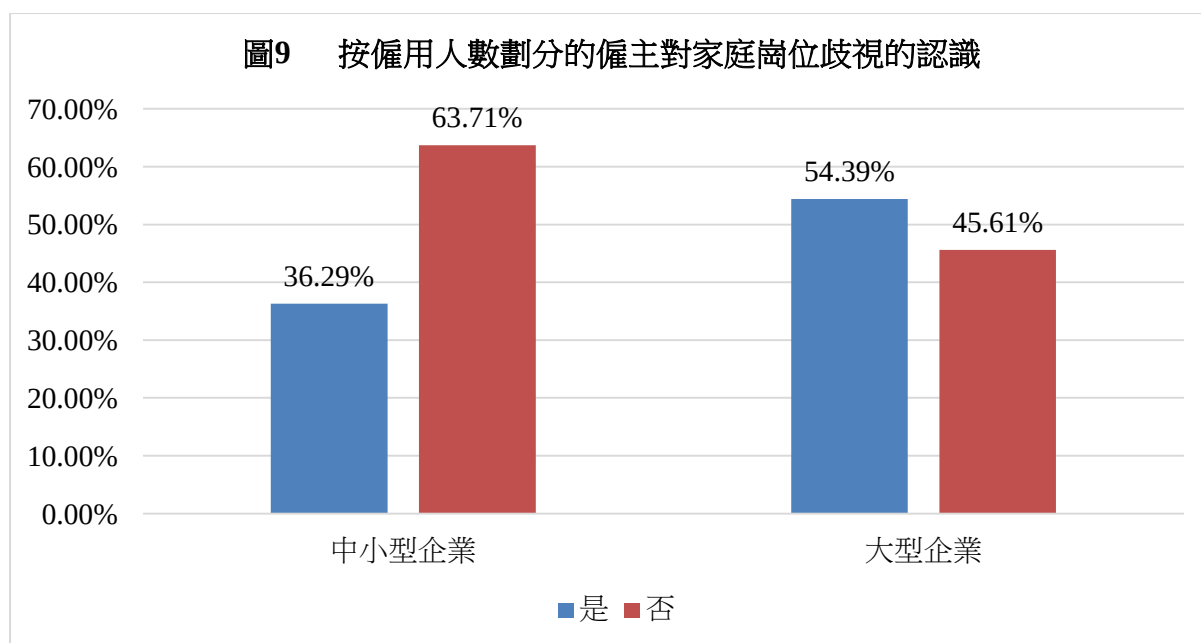


表 13 顯示 74 名僱主知道香港有《家庭崗位歧視條例》，84 名並不知道或不確定。按行業、僱用人數及公司成立時間劃分的僱主對《家庭崗位歧視條例》的認識並無顯著差異，詳情列於表 14。

表 13 香港有《家庭崗位歧視條例》

	人數	%
是	74	46.8
否	43	27.2
不知道	41	25.9
總計	158	100.0

表 14 對《家庭崗位歧視條例》的認識

變量	香港有 FSDO (n1=74, 佔 74 的百分比)	香港沒有 FSDO ／不確定 (n2=84, 佔 84 的百分比)
行業		
製造業	3 (4.1)	3 (3.6)
建造業	1 (1.4)	2 (2.4)
進出口、批發及零售業	32 (43.2)	36 (42.9)
運輸、倉庫、郵政及速遞服務業	1 (1.4)	2 (2.4)
住宿及膳食服務業	2 (2.7)	4 (4.8)
資訊及通訊業／金融及保險業	6 (8.1)	3 (3.6)
社會及個人服務業	13 (17.6)	17 (20.2)
政府及公共行政業	0	0

地產、專業及商用服務業	16 (21.6)	17 (20.2)
公司成立時間		
少於 1 年	0	0
1 至 4 年	4 (5.4)	2 (2.4)
5 至 9 年	8 (10.8)	11 (13.1)
10 年或以上	62 (83.8)	70 (83.3)
僱主僱用人數		
少於 10 人	50 (67.6)	55 (65.5)
10 至 49 人	11 (14.9)	11 (13.1)
50 至 99 人	9 (12.2)	7 (8.3)
100 至 299 人	1 (1.4)	5 (6.0)
300 至 499 人	2 (2.7)	2 (2.4)
500 人或以上	1 (1.4)	4 (4.8)
#少於 50 人（中小型企業）	61 (82.5)	66 (78.6)
#50 人或以上（大型企業）	13 (17.7)	18 (21.5)

然後，我們向之前聽說過家庭崗位歧視的 158 名僱主詢問他們對家庭崗位歧視在香港工作間普遍程度的看法(見表 15)。一半以上的僱主(58.9%)認為家庭崗位歧視在香港工作間不太普遍／完全不普遍。在行業、公司成立時間及僱用人數之間中並無顯著差異。

表 15 家庭崗位歧視的普遍程度

	人數	%
非常普遍或相當普遍	60	41.1
不太普遍或完全不普遍	86	58.9
有效總計	146	100.0

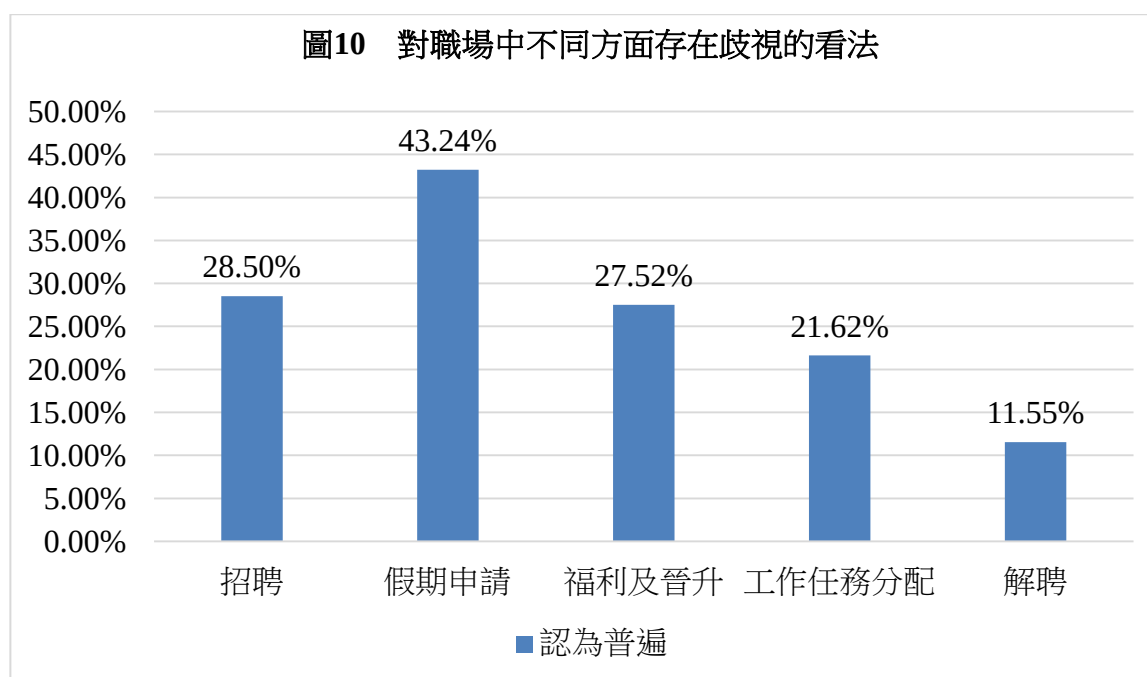
在解釋家庭崗位歧視的定義後，我們向所有僱主詢問他們對家庭崗位歧視在職場中五個不同方面的普遍程度之看法：招聘過程、假期申請、福利及晉升、工作分配及離職過程。表 16 闡明有關情況：大多數僱主認為家庭崗位歧視在職場上的各個方面都不太普遍。

表 16 家庭崗位歧視在職場上不同方面的普遍程度

		招聘	假期申請	福利及晉升	工作分配	離職
非常普遍或相當普遍	人數	116	176	112	88	47
	%	28.5	43.2	27.5	21.6	11.5
不太普遍或完全不普遍	人數	274	221	278	306	343
	%	67.3	54.3	68.3	75.2	84.3
不知道	人數	17	10	17	13	17
	%	4.2	2.5	4.2	3.2	4.2

總計	人數	407	407	407	407	407
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

不過，他們對家庭崗位歧視在工作場所不同方面的普遍程度之看法仍有所不同。與其他方面相比，僱主認為負有家庭崗位的僱員在請假時受到較多歧視，在解僱和離職時則受到較少歧視。該差異列於圖 10，而這個差異存在於不同行業，不同僱用人數及公司成立時間的僱主之間。該結果與上述結論一致，即僱主認為若負有家庭崗位的僱員請假太多會帶來更大的負面影響。假期申請是僱主在聘用負有家庭崗位的員工時最關注的事情之一。按行業、公司成立時間及僱用人數劃分的僱主其看法並無顯著差異。



對不同家庭崗位的看法

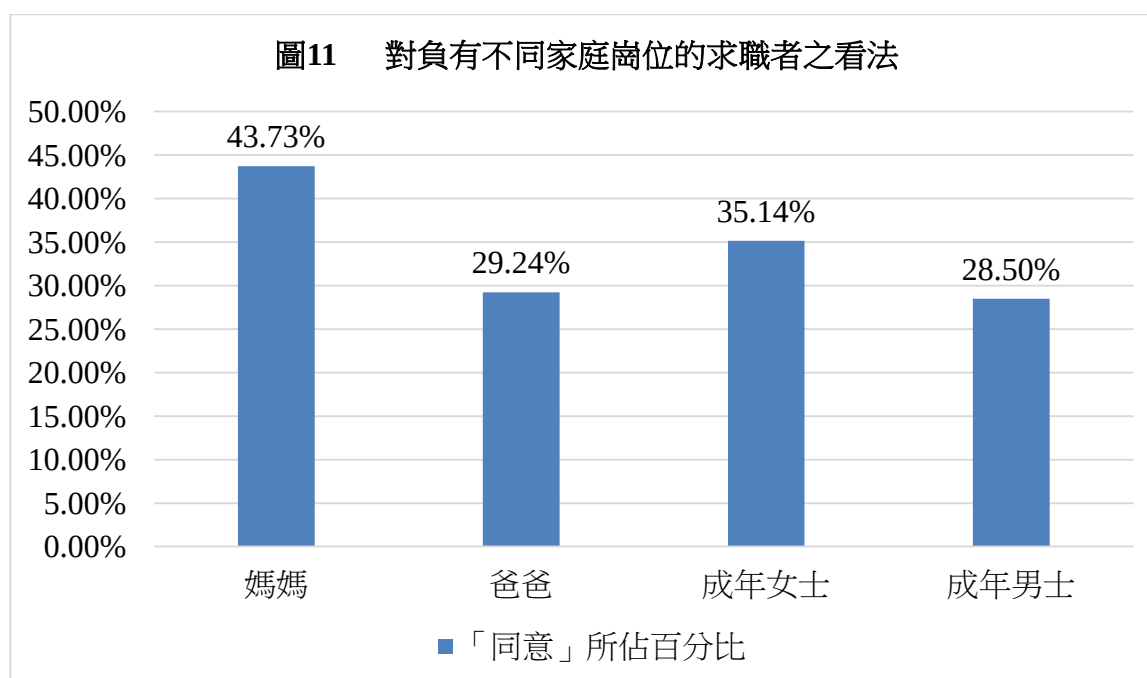
僱主被問及不聘用以下四類負有不同家庭崗位／照顧家庭責任的求職者是否可以理解：照顧年幼子女的母親、照顧年幼子女的父親、照顧年長父母的女兒及照顧年長父母的兒子。其回答見表17。

表17 不聘用有不同家庭崗位的人

	母親 (n=407)	父親 (n=404)	女兒(n=404)	兒子 (n=403)
	%	%	%	%
非常同意	2.2	1.0	0.7	0.5
同意	41.5	28.5	34.4	28.3
不同意	51.8	64.4	60.9	66.0
非常不同意	4.4	6.2	3.7	5.2
總計	100.0	100.0	100.0	100.0

在這四類有家庭崗位的求職者中，較大部分的僱主受訪者認為不聘用照顧年幼子女的母親是最可以理解的。不聘用負有照顧年長父母的女兒亦視為平常，但沒有像不聘用母親那樣普遍。與這兩類求職者相比，較少受訪者指出，不聘用照顧年幼子女的父親和照顧年長父母的兒子並不太可以理解(見圖11)。按行業、公司成立時間及僱用人數劃分的僱主之看法並無顯著差異。

該結果表明在香港求職時存在性別歧視和家庭崗位歧視。有家庭崗位的女性在招聘過程中更可能得到較差評價。尤其是照顧年幼孩子的母親，她們往往會遭受較嚴重的家庭崗位歧視。根據在其他國家的實證研究，此結果與關於「對母親身份的懲罰」的文獻資料中之觀點一致。



應採取的措施

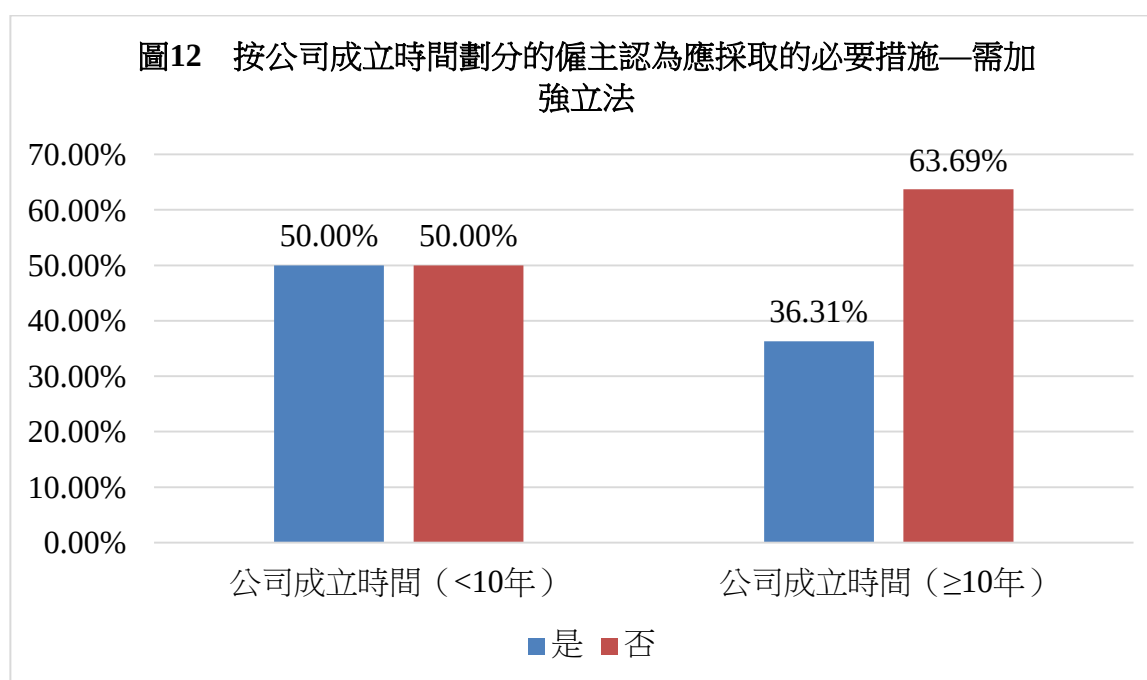
表 18 列出，當僱主被問及為防止香港工作間的家庭崗位歧視需採取哪些措施時所作的回答。大部分僱主認為政府推廣活動(80.6%)、平機會推廣活動(78.9%)，以及向公眾收集相關意見(78.4%)為重要手段。半數僱主(53.6%)亦同意企業應更積極地制定及實施有關政策。僱主認為，防止家庭崗位歧視應靠政府、平機會、公民社會和商界共同努力。

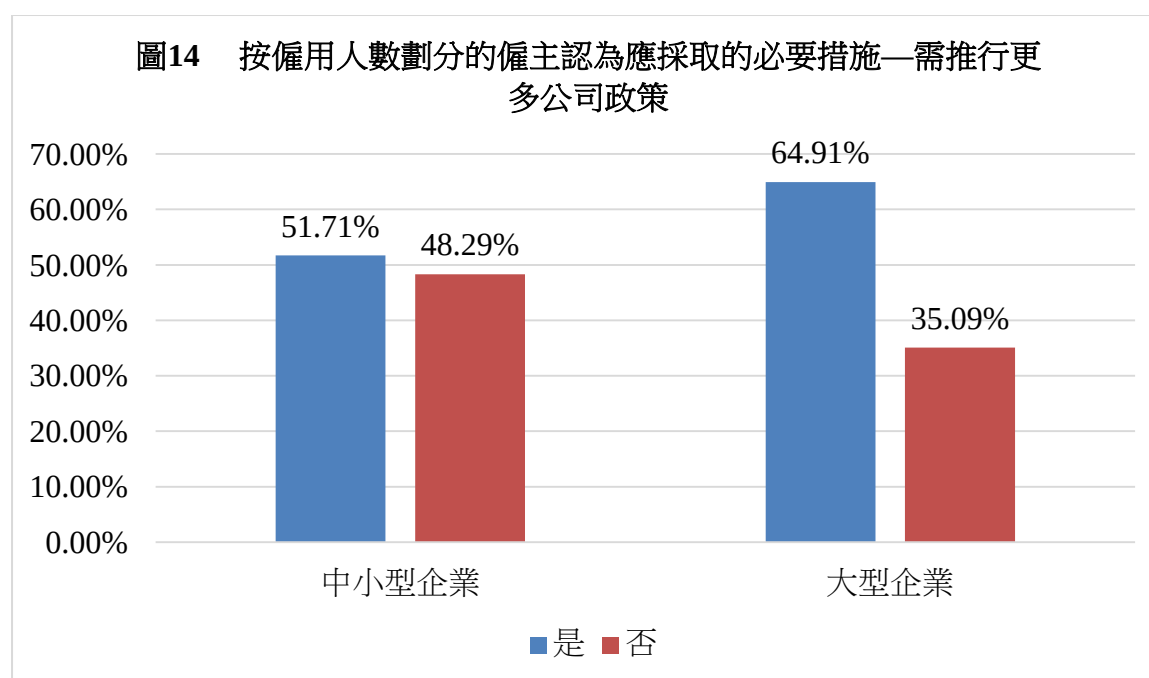
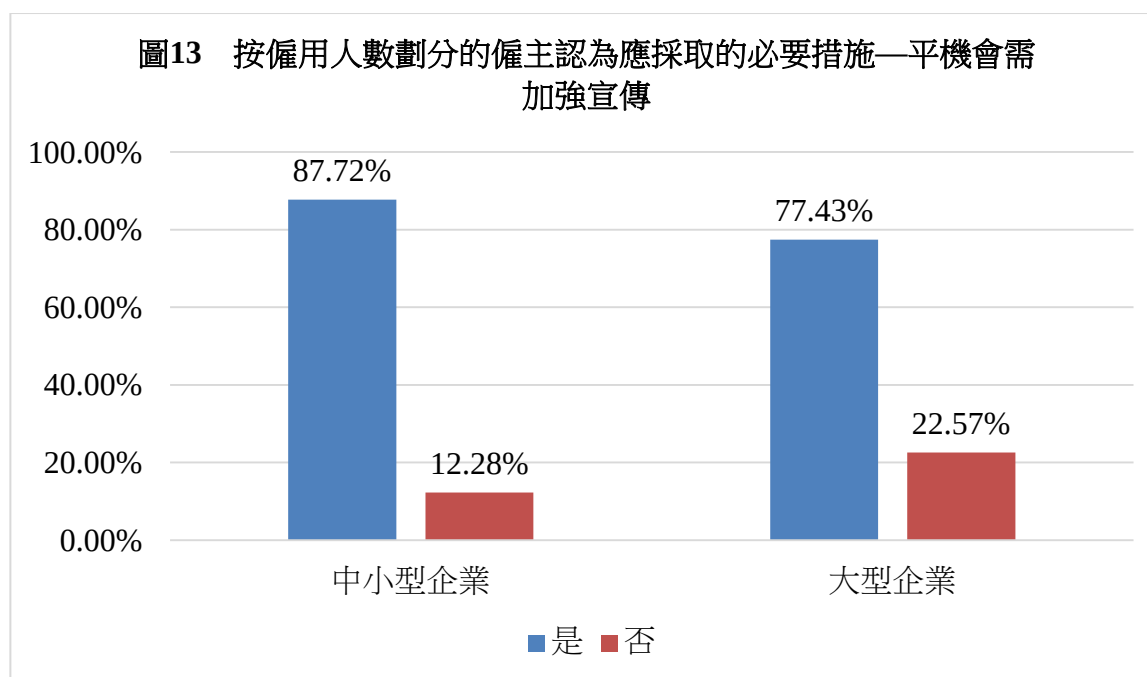
表 18 為防止家庭崗位歧視應採取的措施

	人數	%
政府應加強立法	158	38.8
政府應加強宣傳，讓更多人認識《家庭崗位歧視條例》	328	80.6
平機會應舉辦更多相關活動，以提高市民對家庭崗位歧視的意識	321	78.9
市民大眾可透過不同途徑，發表對《家庭崗位歧視條例》的意見	319	78.4
公司制定相關家庭崗位的政策，以避免歧視情況的出現	218	53.6
認為無需採取任何措施	32	7.9

註釋：這個問題可以有多个答案，答案總和為 1,376。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

有不同僱用人數和公司成立時間的僱主對應採取那些措施持有不同的看法。如圖 12、13 及 14 所示，成立時間較短的公司（少於 10 年）更傾向認為立法為必要措施，中小型企业（少於 50 名僱員）則希望平機會進行更多推廣，而大型企業（50 名僱員以上）則認為有關公司應制定相關政策。他們的看法與其擁有的資源有關：成立時間較短的公司和中小型企业資源有限，因此希望公營部門採取更多干預措施作為保障；而擁有較多資源及已有確立的制度之大型公司則傾向於相信他們自身能承擔有關責任。



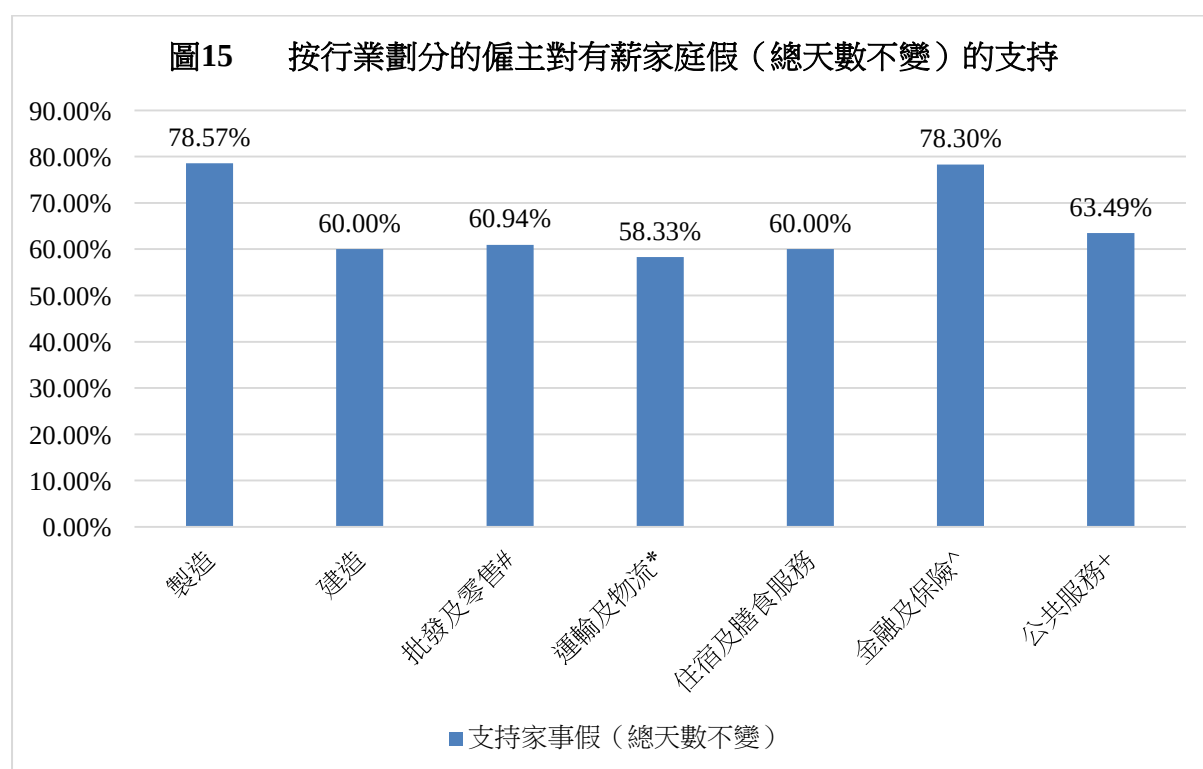


鑒於負有家庭崗位的僱員申請假期及休假是僱主所關注的議題，於是我們進一步探討僱主會否支持在香港實施有薪家庭假期。僱主被問及會否支持增加有薪家庭假期數目，以及他們會否在假期總天數保持不變的情況下支持實施有薪家庭假期。僱主一般支持制訂有薪家庭假期政策的政策。如表 19 所示，55.3%的僱主會支持增加有薪家庭假期天數，66.3%的僱主會在假期總天數不變的情況下支持實施有薪家庭假期。**維持假期總天數不變能令僱主對實施有薪家庭假期給予更多支持。**

表 19 香港有薪家庭假期

	更多假期		總天數不變	
	人數	%	人數	%
非常同意	28	6.9	24	5.9
同意	197	48.4	246	60.4
不同意	139	34.2	100	24.6
非常不同意	9	2.2	7	1.7
不知道／無意見	34	8.4	30	7.4
總計	407	100.0	407	100.0

在假期總天數保持不變的情況下，各行業僱主對有薪家庭假期的支持大有不同。圖 15 表明，製造業的僱主(78.6%)及金融／保險／地產業的僱主(78.3%)更可能在假期總天數保持不變的情況下支持實施有薪家庭假期。



註釋：#「批發及零售」乃「進出口貿易、批發及零售業」的簡稱；

*「運輸及物流」乃「運輸、倉庫、郵政及速遞服務業」的簡稱；

^「金融、保險及地產」乃「資訊及通訊／金融及保險業」的簡稱；

+「公共服務」乃「公共行政及社會服務業」的簡稱

我們進一步向支持實施有薪家庭假期的僱主詢問應將假期提供給哪些人。如表20及表21所示，絕大多數僱主認為有薪家庭假期應平等地提供給男性和女性僱員(85.2%)，及平等地提供給負有不同家庭崗位的僱員(57.0%)。一視同仁是各行業、不同僱用人數及公司成立時間的僱主希望在提供有薪家庭假期方面遵循的原則。

表20 有薪家庭假期提供對象

	人數	%
多應用於女性僱員	44	14.8
男女僱員相同	253	85.2
總計	297	100.0

表 21 有薪家庭假期提供對象

	人數	%
所有照顧對象相同	171	57.0
多應用於照顧幼兒	114	38.0
多應用於照顧年長父母	85	28.3
多應用於照顧配偶同兄弟姐妹	4	1.3
總計	300	100.0

5. 僱員的電話調查

調查設計

中大香港亞太研究所電話調查研究室於 2017 年 8 月 8 日至 9 月 26 日期間對僱員進行調查，以電腦輔助電話訪問系統(CATI)收集數據。

調查目標

調查的目標為過去兩年曾受僱的香港僱員且精通粵語或普通話的成年人（18 歲或以上）。

抽樣

電話調查以兩階段隨機抽樣進行，以確保樣本具有代表性。在第一階段，電話號碼的前四位數字來自通訊事務管理局的香港電訊服務號碼計劃，然後電腦隨機生成後四位數字，構成本電話調查的總樣本。在第二階段，訪問員根據上述條件選擇一名合資格的住戶成員為受訪者。如果有多名合資格的受訪者，則按「即將生日原則」選擇特定受訪者。共有 1003 名受訪者接受訪問，回應率達 38.4%。

結果

受訪者的人口特徵

表 22 顯示了調查中僱員受訪者(樣本=1003)的人口特徵，包括年齡、性別、教育程度、婚姻狀況、子女狀況及收入水平。樣本中的女性(53.1%)多於男性(46.9%)，大部分為已婚(69.0%)、年齡介乎 45 歲至 54 歲之間(30.2%)、教育程度為大專或以上(40.5%)，個人月收入水平介乎 15,000 港元至 20,000 港元之間(20.7%)。同時，73%的受訪者在香港出生，而樣本中僅 0.8%的僱員在香港居住的時間不足 7 年。

表 22 僱員受訪者的人口特徵 (N=1003)

	n	%
性別		
男性	470	46.9
女性	533	53.1
年齡 (平均值=3.46, 標準差=1.27)		
18-24	76	7.6
25-34	167	16.7
35-44	235	23.4
45-54	303	30.2
55-64	190	18.9
65 歲或以上	32	3.2
#教育程度 (平均值=4.72, 標準差=1.26)		
幼稚園或以下	6	0.6
小學	43	4.3
初中	117	11.7
高中	301	30.2
大專 (無學位)	126	12.6
大專 (有學位)	404	40.5
不清楚	6	0.6
出生地		
香港	732	73.0
其他	268	26.7
不清楚	3	0.3
婚姻狀況		
從未結婚	280	28.0
已婚	690	69.0
分居／離婚／喪偶	30	3.0
不清楚	3	0.3
是否有未滿 18 歲的子女?		
是 (未滿 18 歲)	362	36.2
否 (年滿 18)	270	27.0
無子女	368	36.8
不清楚	3	0.3
個人月收入 (港元) (平均值=5.12, 標準差=2.40)		
少於 5,000	36	3.8
5,000-少於 10,000	75	8.0
10,000-少於 15,000	142	15.1
15,000-少於 20,000	194	20.7
20,000-少於 25,000	143	15.2
25,000-少於 30,000	87	9.3
30,000-少於 40,000	92	9.8
40,000-少於 50,000	61	6.5
50,000-少於 60,000	35	3.7
60,000 或以上	73	7.8
不清楚	65	6.5
照顧家人的工作是否有其他人共同分擔		
是	474	75.4
否	155	24.6
不適用	373	37.2
不清楚	1	0.1

註釋：年齡、教育程度及月收入水平被作為區間變量，用於往後比較分析中「平均值」與「標準差」的差異，但它們在問卷調查中以分類變量顯示。

在 1003 名受訪者中，630 人稱有家庭崗位，即他們需要照顧直系家庭成員。與總樣本相比，這些人更多的為已婚(81.4%)、女性(56.3%)及有未滿 18 歲的子女(52.5%)。大多數人年齡介乎 45 歲至 54 歲之間(37.3%)、教育程度為大專（有學位）(38.9%)，月收入水平介乎 15,000 港元至 20,000 港元之間(19.0%)。他們的年齡（平均值=3.62）及個人月收入（平均值=5.37）亦略高於總樣本的相關方面。與非照顧者相比（表 23），照顧者是教育程度較低（平均值=4.67）但個人月收入水平較高（平均值=5.37）的更年長女性。

如表 24 所示，在這 630 名負有照顧家庭責任的受訪者中，大多數人表示需要照顧子女(69.5%)、父母(44.4%)及配偶(27.9%)。474 人(75.4%) 稱在照顧家人方面有其他人共同分擔，主要是來自其他家庭成員(87.1%)及外籍家庭傭工(31.2%)的支援。

表 23 照顧者與非照顧者的特徵比較

	照顧者(N1=630) (%)	非照顧者(N2=373) (%)
性別		
男性	43.7	52.3
女性	56.3	47.7
年齡 (N1 平均值=3.62 , N2 平均值=3.19)		
18-24	2.1	16.9
25-34	11.7	24.9
35-44	30.0	12.3
45-54	37.3	18.2
55-64	16.3	23.3
65 歲或以上	2.5	4.3
教育程度 (N1 平均值=4.67 , N2 平均值=4.80)		
幼稚園或以下	0.6	0.5
小學	4.6	3.8
初中	11.6	11.8
高中	32.5	26.0
大專（無學位）	11.8	13.9
大專（有學位）	38.9	42.9
出生地		
香港	71.4	75.9
其他	28.6	23.6
婚姻狀況		
從未結婚	16.1	48.0

已婚	81.4	48.0
分居／離婚／喪偶	2.5	3.8
是否有未滿18歲的子女？		
是（未滿18歲）	52.5	8.6
否（年滿18）	25.6	29.2
無子女	21.8	61.9
個人月收入（港元）（N1 平均值=5.37， N2 平均值=4.69）		
少於 5,000	2.4	3.8
5,000-少於 10,000	6.6	8.0
10,000-少於 15,000	15.1	15.1
15,000-少於 20,000	19.0	20.7
20,000-少於 25,000	14.4	15.2
25,000-少於 30,000	10.7	9.3
30,000-少於 40,000	12.0	9.8
40,000-少於 50,000	7.6	6.5
50,000-少於 60,000	4.1	3.7
60,000 或以上	8.3	7.8
照顧家人的工作是否有其他人共同分擔		
是	75.4	0
否	24.6	0

表 24 照顧對象

	N	%
父母	280	44.4
配偶	176	27.9
子女	438	69.5
兄弟姐妹	27	4.3
其他	18	2.8

註釋：這個問題可以有多個答案，回應總和為 939。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

招聘過程中的家庭崗位歧視

如表 25 所示，在過去兩年，282 名受訪者曾求職，其中 140 人有家庭崗位。21 名受訪者（全部有家庭崗位）稱在招聘過程中遇到家庭崗位歧視，佔所有求職者的 7.5%，佔有家庭崗位的求職者之 15.0%。

表 25 在過去兩年中曾求職

	你是否有在過去兩年中求職？				
	是	%	No	%	總計
有家庭崗位	140	22.2	490	77.8	630
沒有家庭崗位	142	38.1	231	61.9	373
總計	282	28.1	721	71.9	1003

在招聘過程中遇到家庭崗位歧視的受訪者大多數是女性(66.7%)、已婚(66.7%)、年齡介乎 45 歲至 54 歲之間(38.1%)、具有高中教育程度(47.6%)，及月收入介乎 15,000 港元至 20,000 港元之間(36.8%)。表 26 比較了在招聘過程中遇到或未遇到家庭崗位歧視的受訪者的人口特徵。

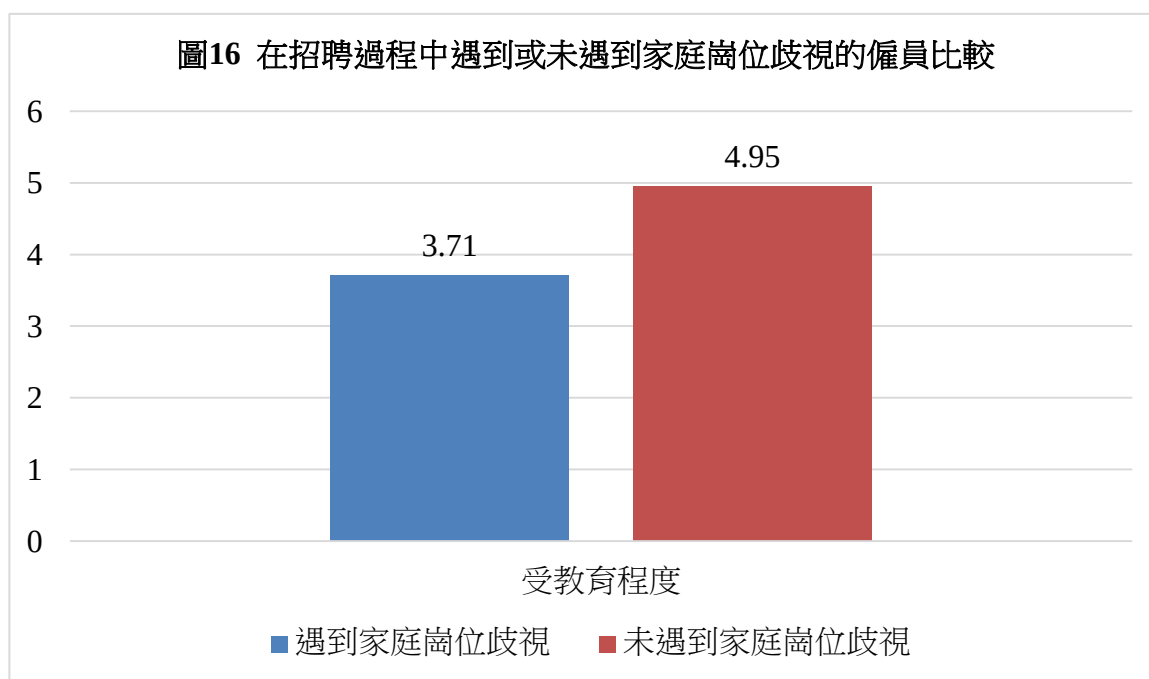
與有家庭崗位但沒有遭受家庭崗位歧視的僱員相比，在招聘過程中遇到家庭崗位歧視的受訪者之教育程度較低（平均值=3.71，標準差=1.15），在家中較少獲得照顧工作上的支援(見圖 16 和圖 17)。

表 26 在招聘過程中遇到或未遇到家庭崗位歧視的負有照顧家庭責任僱員之比較

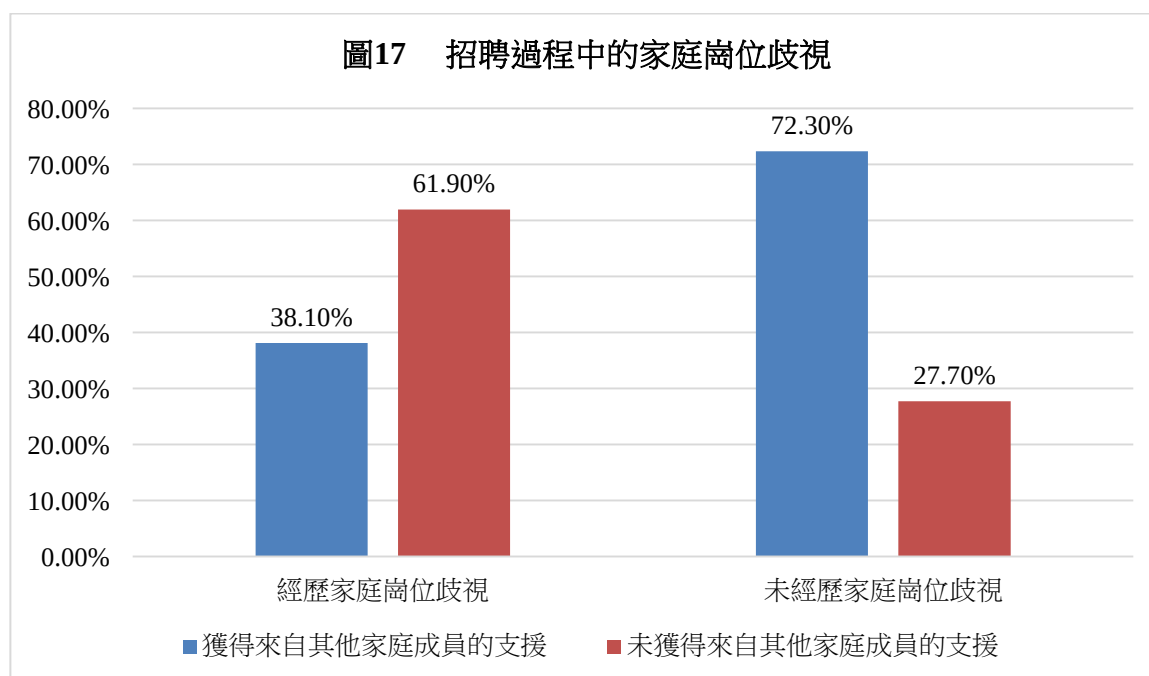
變量	遇到家庭崗位歧視 (n1=21, 佔 21 的百分比)	未遇到家庭崗位歧視 (n2=119, 佔 119 的百分比)
性別		
男性	7 (33.3%)	45 (37.8%)
女性	14 (66.7%)	74 (62.2%)
年齡		
平均值	3.24	3.18
標準差	1.26	1.21
18-24	2 (9.5%)	8 (6.7%)
25-34	5 (23.8%)	30 (25.2%)
35-44	3 (14.3%)	34 (28.6%)
45-54	8 (38.1%)	29 (24.4%)
55-64	3 (14.3%)	15 (12.6%)
65 歲或以上	0	3 (2.5%)
* 教育程度		
平均值	3.71	4.95

標準差	1.15	1.27
幼稚園或以下	1 (4.8%)	1 (0.8%)
小學	2 (9.5%)	11 (9.2%)
初中	4 (19.0%)	17 (14.3%)
高中	10 (47.6%)	31 (26.1%)
大專（無學位）	3 (14.3%)	11(9.2%)
大專（有學位）	1 (4.8%)	48 (40.3%)
個人月收入水平（港元）		
平均值	3.68	4.66
標準差	1.42	2.47
少於 5,000	1 (5.3%)	7 (6.0%)
5,000-少於 10,000	4 (21.1%)	14 (12.0%)
10,000-少於 15,000	2 (10.5%)	30 (25.6%)
15,000-少於 20,000	7 (36.8%)	16 (13.7%)
20,000-少於 25,000	3 (15.8%)	11 (9.4%)
25,000-少於 30,000	2 (10.5%)	4 (3.4%)
30,000-少於 40,000	0	18 (15.4%)
40,000-少於 50,000	0	8(6.8%)
50,000-少於 60,000	0	3 (2.6%)
60,000 或以上	0	6 (5.1%)
婚姻狀況		
從未結婚	6 (28.6%)	29 (24.4%)
已婚	14 (66.7%)	87 (73.1%)
分居／離婚／喪偶	1 (4.8%)	3 (2.5%)
* 照顧家人的工作是否有其他人共同分擔		
是	8 (38.1%)	86 (72.3%)
否	13 (61.9%)	33 (27.7%)
出生地		
香港	15 (71.4%)	79 (66.4%)
其他	6 (28.6%)	40 (33.6%)
是否有未滿 18 歲的子女？		
是（未滿 18 歲）	11 (52.4%)	45 (37.8%)
否（年滿 18）	4 (19.0%)	33 (27.7%)
無子女	6 (28.6%)	41 (34.5%)

註釋：p***<0.001, p**<0.01, p*<0.05



註釋：遇到家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 3.71，學歷介乎初中與高中之間；未遇到家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 4.95，學歷介乎高中與大專（無學位）之間。



在招聘過程中遇到家庭崗位歧視的受訪者可就家庭崗位歧視的形式作出多項回答。表 27 顯示，在招聘過程中家庭崗位歧視的最普遍形式(52.4%)是沒有把已透露需要照顧家

庭成員的求職者列入考慮在內。如表 28 所示，在招聘過程中出現家庭崗位歧視的情況在應徵「文書支援人員」工作的求職者當中最普遍(42.9%)。在招聘過程中，不少家庭崗位歧視案例發生在「進出口、批發及零售」(23.8%)及「公共行政及社會服務」(23.8%)行業。

表 27 在招聘過程中出現的家庭崗位歧視形式

	n	%
招聘廣告只考慮沒有「家庭崗位」的人士	3	14.3
因「家庭崗位」而不獲面試機會/不獲面試通知	2	9.5
面試時因透露要照顧家人而不被聘用	11	52.4
因「家庭崗位」而被給予較差的聘用條件	5	23.8
其他	1	4.8

註釋：這個問題可以有多个答案，案例總和為 22。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

表 28 招聘過程中的家庭崗位歧視案例之特徵

職位	n	%
經理及行政級人員	1	4.8
專業人員	1	4.8
輔助專業人員	1	4.8
文書支援人員	9	42.9
服務工作及銷售人員	3	14.3
工藝及有關人員	1	4.8
非技術工人	4	19.0
漁業及農業熟練工人	1	4.8
行業		
製造業	1	4.8
進出口、批發及零售業	5	23.8
住宿及膳食服務業	4	19.0
資訊及通訊／金融及保險業	4	19.0
地產業	2	9.5
公共行政及社會服務業	5	23.8

就業人數		
少於 10 人	3	14.3
10-49 人	7	33.3
50-99 人	3	14.3
100-299 人	3	14.3
300-499 人	1	4.8
500 人或以上	3	14.3

在招聘過程中因家庭崗位經歷不公平對待後，**21 名受訪者中僅 1 人採取行動**，向公司提出投訴。換言之，沒有一人向平機會舉報遭受歧視。其他 20 名受訪者沒有採取任何行動，主要是因為他們認為沒有必要，或者他們不知道如何就此類案例作出投訴。

表 29 為什麼不採取行動

	n	%
不覺得有必要採取行動，可以找到其他工作	12	60.0
不知道投訴的途徑	8	40.0
恐怕受到那間公司的報復	0	0
擔心未來僱主怎樣看待自己這個行為	2	10.0
其他	2	10.0

註釋：這個問題可以有多個答案，回應總和為 24。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

離職過程中的家庭崗位歧視

在過去兩年，239 名受訪者(23.8%)離職，其中 133 人有家庭崗位。18 名有家庭崗位的受訪者表示在離職過程中遇到家庭崗位歧視，佔離職僱員的 7.5%，佔有家庭崗位的離職僱員的 13.5%。調查結果參見表 30。

表 30 在過去兩年中離職

	你是否在過去兩年中離職？				
	是	%	否	%	總計
有家庭崗位	133	21.1	497	78.9	630
沒有家庭崗位	106	28.4	267	71.6	373
總計	239	23.8	764	76.2	1003

在離職過程中遇到家庭崗位歧視的大多數受訪者為已婚(77.8%)、女性(72.2%)、年齡介乎 45 歲至 54 歲之間(38.9%)、在家中無人支援照顧工作(66.7%)、具有高中教育程度(61.1%)，以及月收入水平介乎 15,000 港元至 20,000 港元之間(43.8%)。表 31 比較了在離職過程中遇到或未遇到家庭崗位歧視的受訪者之人口特徵。

與負有家庭崗位但未遭受歧視的僱員相比，在離職過程中遇到家庭崗位歧視的訪者的教育程度較低（平均值=3.56，標準差=0.92）（圖 18），從其他家庭成員獲得的支援亦較少（圖 19）。

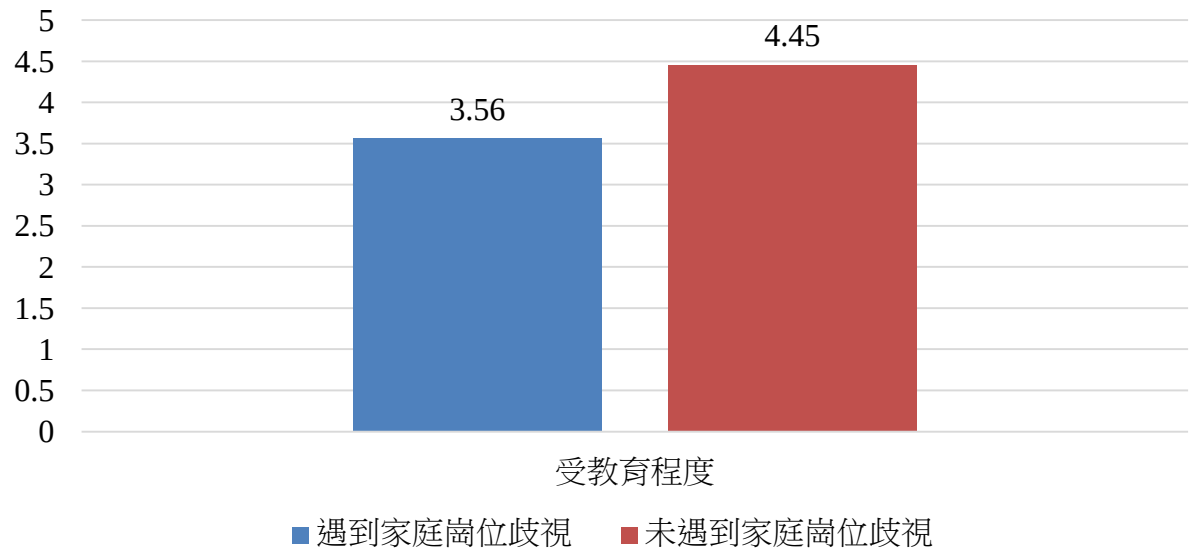
表 31 在離職過程中經歷或未遇到家庭崗位歧視的負有照顧家庭責任僱員之比較

變量	遇到家庭崗位歧視 (n1=18, 佔 18 的百分比)	未遇到家庭崗位歧視 (n2=115, 佔 115 的百分比)
性別		
男性	5 (27.8%)	47 (40.9%)
女性	13 (72.2%)	68 (59.1%)
年齡		
平均值	3.17	3.57
標準差	1.04	1.36
18-24	1 (5.6%)	7 (6.1%)
25-34	4 (22.2%)	21 (18.3%)
35-44	5 (27.8%)	28 (24.3%)
45-54	7 (38.9%)	25 (21.7%)
55-64	1 (5.6%)	26 (22.6%)
65 歲或以上	0	8 (7.0%)
* 教育程度		
平均值	3.56	4.45
標準差	0.92	1.43

幼稚園或以下	1 (5.6%)	1 (0.9%)
小學	1 (5.6%)	13 (11.3%)
初中	4 (22.2%)	16 (13.9%)
高中	11 (61.1%)	30 (26.1%)
大專（無學位）	1 (5.6%)	13(11.3%)
大專（有學位）	0	42 (36.5%)
個人月收入水平（港元）		
平均值	3.44	4.92
標準差	1.03	2.49
少於 5,000	0	3 (2.8%)
5,000-少於 10,000	4 (25.0%)	13 (11.9%)
10,000-少於 15,000	3 (18.8%)	26 (23.9%)
15,000-少於 20,000	7 (43.8%)	15 (13.8%)
20,000-少於 25,000	2 (12.5%)	14 (12.8%)
25,000-少於 30,000	0	5 (4.6%)
30,000-少於 40,000	0	15 (13.8%)
40,000-少於 50,000	0	7(6.4%)
50,000-少於 60,000	0	2 (1.8%)
60,000 或以上	0	9 (8.3%)
婚姻狀況		
從未結婚	3 (16.7%)	26 (22.6%)
已婚	14 (77.8%)	85 (73.9%)
分居／離婚／喪偶	1 (5.6%)	4 (3.5%)
* 照顧家人的工作是否有其他人共同分擔		
是	6 (33.3%)	84 (73.0%)
否	12 (66.7%)	31 (27.0%)
出生地		
香港	13 (72.2%)	76 (66.1%)
其他	5 (27.8%)	39 (33.9%)
是否有未滿 18 歲的子女？		
是（未滿 18 歲）	12 (66.7%)	40 (34.8%)
否（年滿 18）	3 (16.7%)	40 (34.8%)
無子女	3 (16.7%)	35 (30.4%)

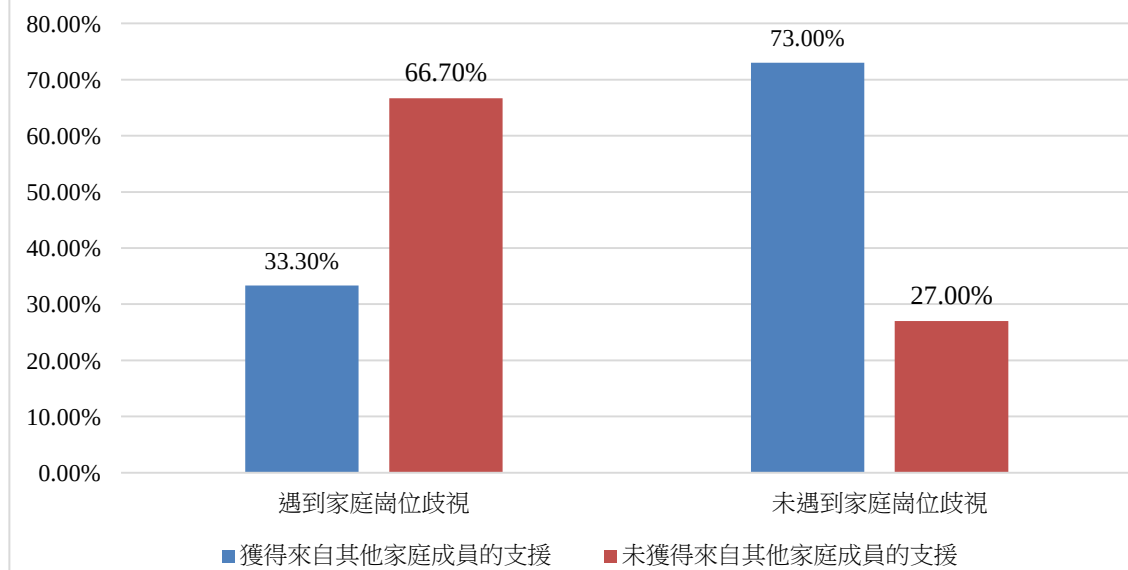
註釋：p***<0.001, p**<0.01, p*<0.05

圖18 離職過程中的家庭崗位歧視



註釋：遇到家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 3.56，學歷介乎初中與高中之間；未遇到家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 4.45，學歷介乎高中與大專（無學位）之間。

圖19 離職過程中的家庭崗位歧視



如表 32 所示，離職過程中的許多家庭崗位歧視案例發生在**非中產職位(94.1%)**及「**進出口、批發及零售**」(**47.1%**)行業。在離職過程中，從事勞動密集型行業的非中產職位受訪者往往成為家庭崗位歧視的受害者。

表 32 離職過程中的家庭崗位歧視案例之特徵

職位	n	%
經理及行政級人員	1	5.9
專業人員	0	0
輔助專業人員	0	0
文書支援人員	4	23.5
服務工作及銷售人員	6	35.3
工藝及有關人員	0	0
非技術工人	6	35.3
漁業及農業熟練工人	0	0
行業		
製造	1	5.9
進出口貿易、批發及零售	8	47.1
住宿及膳食服務	3	17.6
資訊及通訊／金融及保險	2	11.8
地產	1	5.9
公共行政及社會服務	2	11.8
就業人數		
少於 10 人	4	23.5
10-49 人	5	29.4
50-99 人	3	17.6
100-299 人	3	17.6
300-499 人	2	11.8
500 人或以上	1	缺失

當被問及在離職過程中受到的不公平對待時，在遇到家庭崗位歧視的 18 名受訪者中，不少受訪者(44.4%)表示被給予較差的待遇或改變聘用條件（如表 33 所示）。

表 33 離職過程中家庭崗位歧視的形式

	n	%
架構重組時成為了裁員的目標	5	27.8
被給予較差的待遇或改變聘用條件	8	44.4
被安排擔任較差的職務或被減少負責的工作	3	16.7
被直接通知解僱	3	16.7
其他	3	16.7

註釋：這個問題可以有多個答案，回應總和為 22。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

在離職過程中遇到家庭崗位歧視後，**18 名受訪者中僅 1 人採取行動**，向公司提出投訴，但沒有一人向平機會申訴。其餘 17 名受訪者沒有採取行動，主要是因為他們認為沒有必要，或者他們不知道如何就此類案例提出上訴（如表 34 所示）。

表 34 為什麼不採取行動

	n	%
不覺得有必要採取行動，可以找到其他工作	11	64.7
不知道投訴的途徑	6	35.3
恐怕受到前僱主的報復	0	0
擔心未來僱主怎樣看待自己這個行為	1	5.9
其他	1	5.9

註釋：這個問題可以有多個答案，回應總和為 19。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

工作中的家庭崗位歧視

53 名受訪者（其中 49 人有家庭崗位）稱在工作中遇到家庭崗位歧視，佔總樣本的 5.28%，佔有家庭崗位的僱員的 7.78%。4 名受訪者稱他們沒有家庭崗位，卻在工作中遇到家庭崗位歧視。我們猜測此矛盾的說法最可能原因是這 4 名受訪者並非家中的主要照顧者，但偶爾可能需要照顧家人。他們在這些時候會受到家庭崗位歧視。

表 35 比較了在工作中遇到家庭崗位歧視的受訪者與負有照顧家庭責任但在工作中未遇到家庭崗位歧視的受訪者的人口特徵。

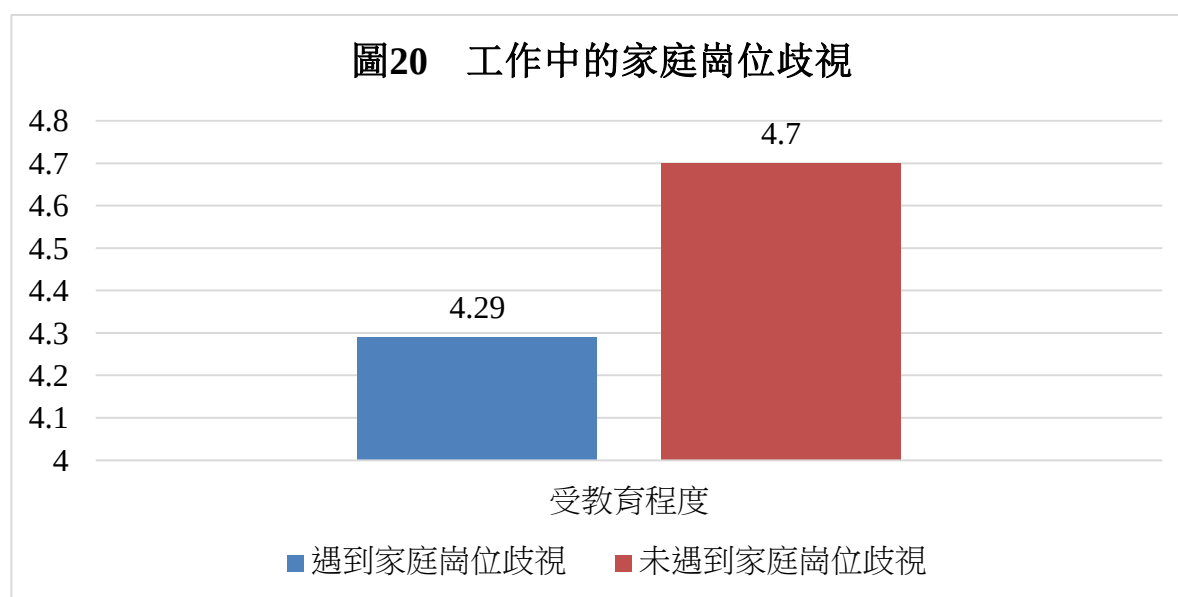
與負有照顧家庭責任並未遭受歧視的受訪者相比，在工作中遇到家庭崗位歧視的 49 名受訪者更可能是**女性(73.5%)**、**教育程度較低**[平均值=4.29，大多數(38.8%)為高中學歷]，以及**較少（59.2%）**有其他家人分擔照顧責任（如圖 20、圖 21 及圖 22 所示）。

表 35 在工作中遇到或未遇到家庭崗位歧視的負有照顧家庭責任僱員之比較

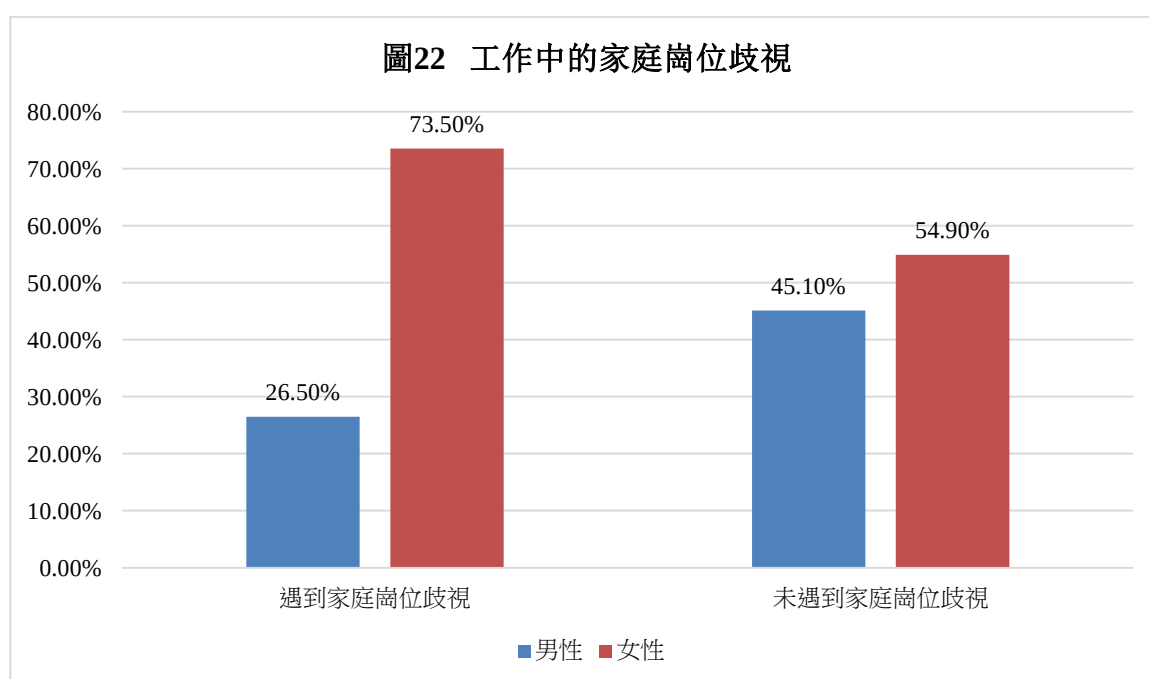
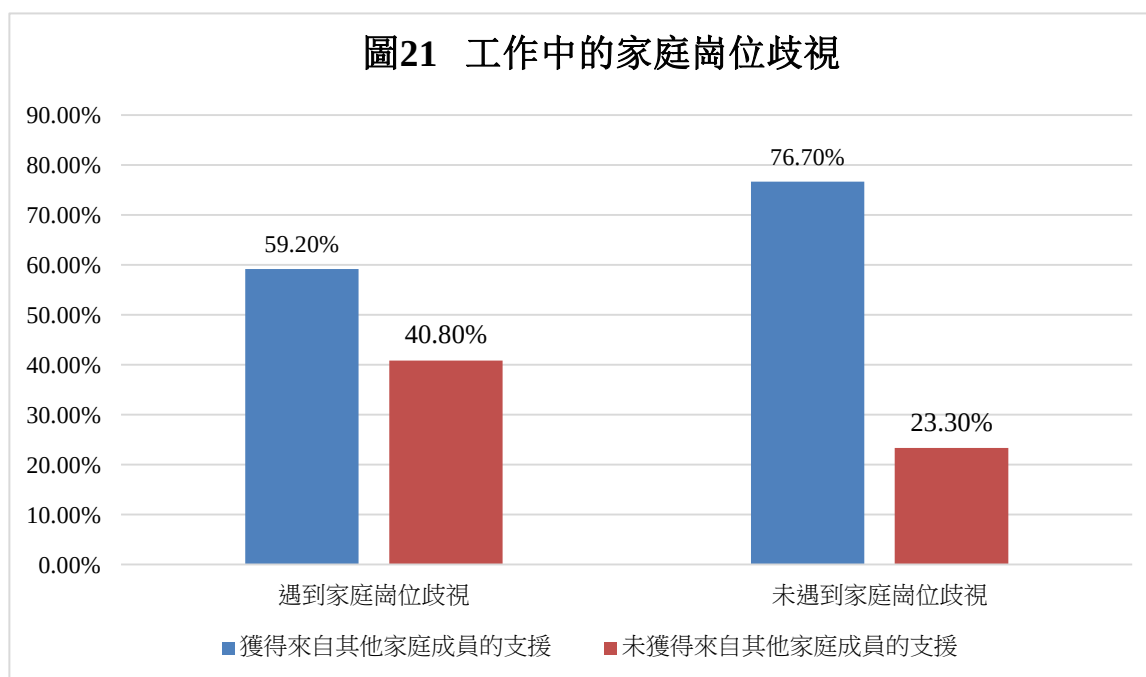
變量	遇到家庭崗位歧視 (n1=49, 佔 49 的百分比)	未遇到家庭崗位歧視 (n2=581, 佔 581 的百分比)
* 性別		
男性	13 (26.5%)	262 (45.1%)
女性	36 (73.5%)	319 (54.9%)
年齡		
平均值	3.27	3.65
標準差	1.10	1.03
18-24	4 (8.2%)	9 (1.5%)
25-34	8 (16.3%)	66 (11.4%)
35-44	12 (24.5%)	177 (30.5%)
45-54	21 (42.9%)	214 (36.8%)
55-64	4 (8.2%)	99 (17.0%)
65 或以上	0	16 (2.8%)
* 受教育程度		
平均值	4.29	4.70
標準差	1.31	1.25
幼稚園或以下	1 (2.0%)	3 (0.5%)
小學	2 (4.1%)	27 (4.7%)
初中	10 (20.4%)	63 (10.9%)
高中	19 (38.8%)	185 (32.0%)
大專 (無學位)	3 (6.1%)	71 (12.3%)
大專 (有學位)	14 (28.6%)	230 (39.7%)
個人月收入水平 (港元)		
平均值	4.78	5.42
標準差	2.39	2.37
少於 5,000	1 (2.2%)	13 (2.4%)
5,000-少於 10,000	4 (8.9%)	35 (6.4%)
10,000-少於 15,000	11 (24.4%)	78 (14.3%)
15,000-少於 20,000	12 (26.7%)	100 (18.3%)
20,000-少於 25,000	4 (8.9%)	81 (14.8%)
25,000-少於 30,000	1 (2.2%)	62 (11.4%)
30,000-少於 40,000	5 (11.1%)	66 (12.1%)
40,000-少於 50,000	2 (4.4%)	43 (7.9%)

50,000-少於 60,000	2 (4.4%)	22 (4.0%)
60,000 或以上	3 (6.7%)	46 (8.4%)
婚姻狀況		
從未結婚	9 (18.4%)	92 (15.9%)
已婚	39 (79.6%)	472 (81.5%)
分居／離婚／喪偶	1 (2.0%)	15 (2.6%)
* 照顧家人的工作是否有其他人共同分擔		
是	29 (59.2%)	445 (76.7%)
否	20 (40.8%)	135 (23.3%)
出生地		
香港	30 (61.2%)	419 (72.2%)
其他	19 (38.8%)	161 (27.8%)
是否有未滿 18 歲的子女？		
是（未滿 18 歲）	25 (51.0%)	305 (52.7%)
否（年滿 18）	14 (28.6%)	147 (25.4%)
無子女	10 (20.4%)	127 (21.9%)

註釋：p***<0.001, p**<0.01, p*<0.05



註釋：遇到家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 4.38，學歷僅稍高於高中程度；未遇到家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 4.70，學歷接近大專（無學位）程度。



與離職過程中的家庭崗位歧視類似，工作中的歧視亦集中於「**進出口、批發及零售**」(26.9%)行業及**非中產工作(70.6%)**職位。從事勞動密集型行業的非管理或專業人員更可能在工作中遭遇家庭崗位歧視（如表 36 所示）。

當被問及因家庭崗位而在工作中受到的不公平對待時，53 名受訪者表示大多數案例發生在請假(32.1%)及休假(34.0%)的情況（如表 37 所示）。

表 36 工作中的家庭崗位歧視案例的特徵

職位	n	%
經理及行政級人員	6	11.8
專業人員	3	5.9
輔助專業人員	6	11.8
文書支援人員	4	7.8
服務工作及銷售人員	20	39.2
工藝及有關人員	1	2.0
非技術工人	11	21.6
漁業及農業熟練工人	0	0
行業		
製造	1	1.9
進出口貿易、批發及零售	14	26.9
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	2	3.8
住宿及膳食服務	12	23.1
資訊及通訊／金融及保險	4	7.7
地產	4	7.7
科技及專業活動（例如法律、會計、設計等）	2	3.8
教育	4	7.7
公共行政及社會服務	9	17.3
就業人數		
少於 10 人	4	7.7
10-49 人	19	36.5
50-99 人	5	9.6
100-299 人	5	9.6
300-499 人	0	0
500 人或以上	18	34.6

表 37 工作中的家庭崗位歧視形式

	n	%
在相同職位得到較少的報酬	4	7.5
被拒絕參加培訓	4	7.5
失去升職機會	8	15.1
被減少負責的工作	4	7.5
失去工作福利	2	3.8
申請假期不獲批准	18	34.0
申請假期時受到不公平對待	17	32.1
沒有家庭崗位的僱員之行為及表現， 常獲得公司厚待、寬恕或不被追究責任	4	7.5
其他	14	26.5

註釋：這個問題可以有多个答案，回應總和為 78。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

然而，在工作中遇到家庭崗位歧視後，**53 名受訪者中僅 4 名採取行動**，向公司及平機會提出投訴。其他 49 位受訪者沒有採取行動的原因主要有三個：「擔心未來僱主怎樣看待自己這個行為」(30.6%)、「不知道投訴的途徑」(28.6%)及「**不覺得有必要採取行動，可以找到其他工作**」(26.5%)（如表 38 所示）。

表 38 為什麼不採取行動

	n	%
不覺得有必要採取行動，可以找到其他工作	13	26.5
不知道投訴的途徑	14	28.6
恐怕受到僱主的報復	8	16.3
擔心未來僱主怎樣看待自己這個行為	15	30.6
其他	8	16.2

註釋：這個問題可以有多个答案，回應總和為 58。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

表 39 列出了在招聘、離職過程及工作中遭遇家庭崗位歧視並負有照顧家庭責任的受訪者的百分比。在上述三個過程中，630 名受訪者中有 49 人至少經歷一次家庭崗位歧視。其中，12 名及 11 名受訪者亦分別在招聘及離職過程中遇到家庭崗位歧視。49 名受訪者中有 6 名在所有三個過程中遇到家庭崗位歧視。

表 39 在招聘、離職過程及工作中遭受歧視的有照顧責任的受訪者的百分比

在以下期間遭受歧視	n	%
招聘過程	21/140	15.0
離職過程	18/133	13.5
工作中	49/630	7.8
整體	49/630	7.8

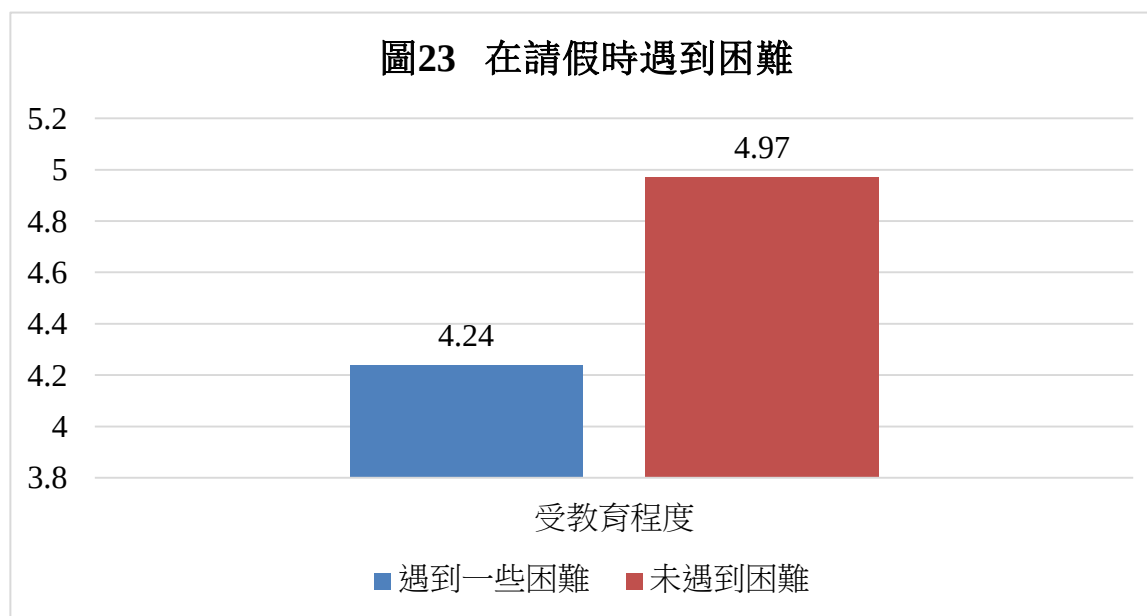
註釋：在整體中遭遇家庭崗位歧視的 49 人，與在工作中遭受家庭崗位歧視的 49 人為同一群體。

如表 37 所示，由於請假及休假似乎是在工作中受到家庭崗位歧視的一個大問題，因此我們將進一步探討此方面。527 名受訪者稱在工作場所請假是為照顧家庭成員，其中 441 名(83.7%)有家庭崗位。527 名受訪者中的大多數(58.4%)請假一至兩天，以處理其家庭崗位事宜。

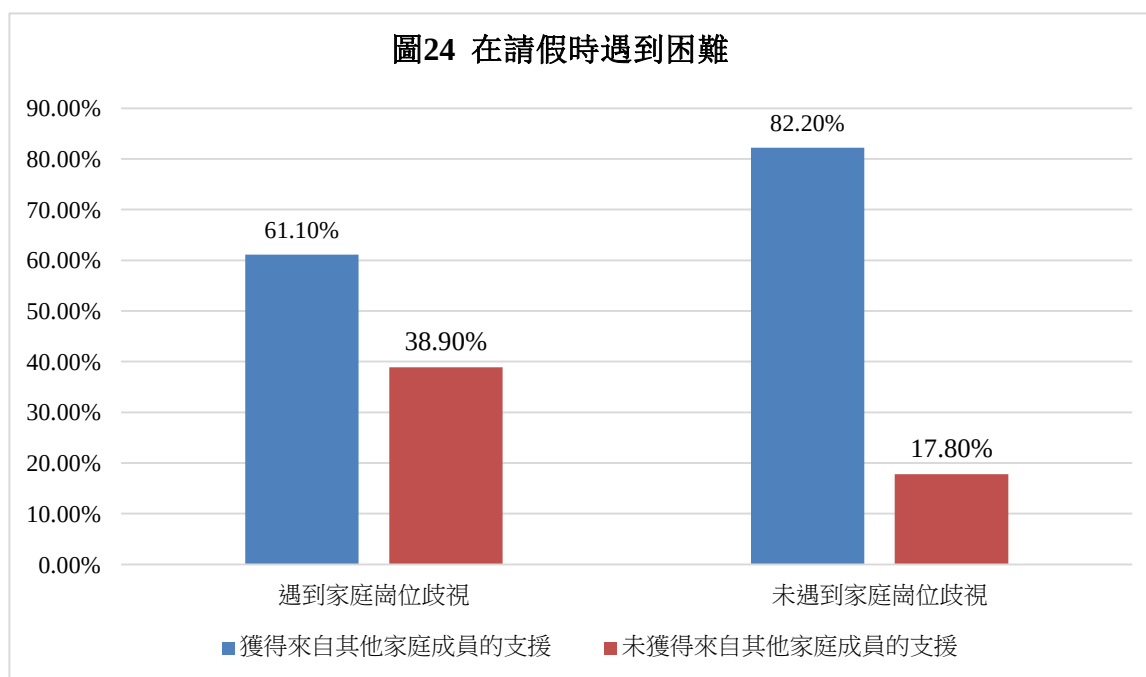
表 40 一個月內請假的天數

天數	n	%
1-2	307	58.4
3-4	109	20.7
5-6	35	6.7
7-8	29	5.5
9-10	8	1.5
10+	21	4.0
不知道或不記得	17	3.2
有效總計	406	100.0

527 名僱員中有 119 名(22.3%)稱在工作中請假遇到困難。**教育程度較低**（平均值=4.24）及**較少有其他共同分擔照顧責任**的受訪者表示更可能在請假時遇到困難（如圖 23 及圖 24 所示）。



註釋：在請假時遇到困難的僱員教育程度之平均值為 4.24，學歷僅稍高於高中程度；未遇到家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 4.97，學歷接近大專（無學位）程度。



如表 41 概述，當僱員請假照顧家庭成員時，最常遇到的困難是上司及同事態度欠佳 (67.2%)。

表 41 請假時遇到的困難

	n	%
預先申請的假期不獲批准	15	12.6
即日或臨時申請的假期不獲批准	27	22.7
上司或同事對自己請假感到不滿	80	67.2
其他	22	18.4

註釋：這個問題可以有多個答案，回應總和為 144。若加上上文所報告的所有有效百分比，合計將超過 100%。

對家庭崗位歧視及《家庭崗位歧視條例》的了解及認識程度

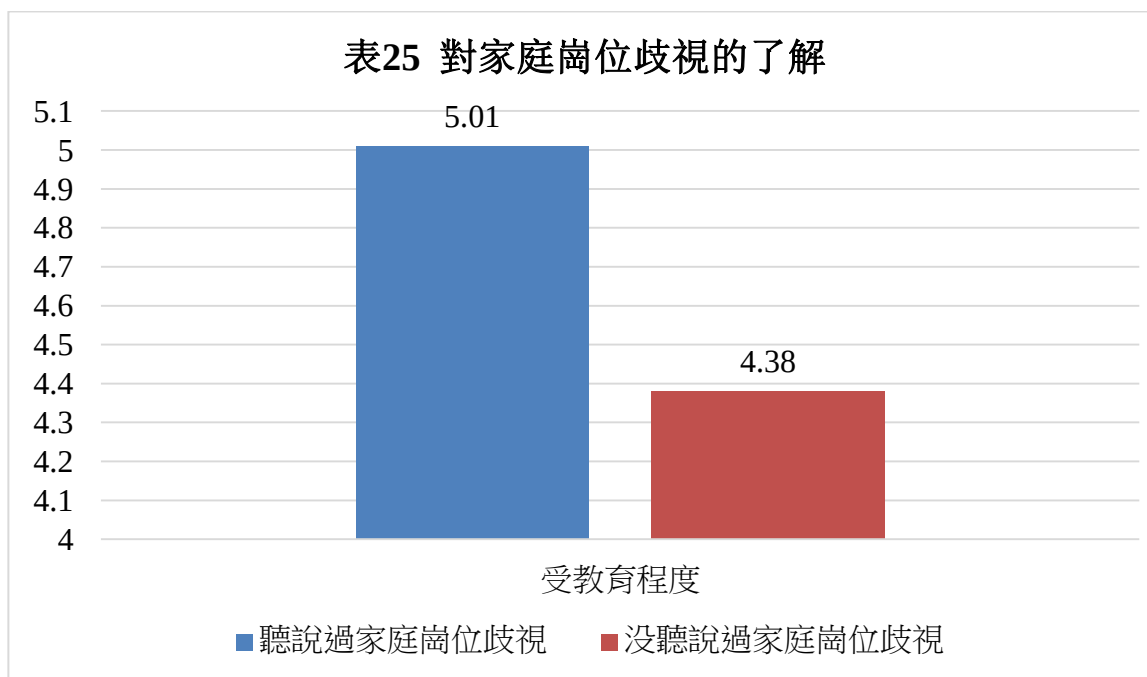
在樣本的 1003 名僱員中，539 名(53.7%)聽說過家庭崗位歧視。邏輯回歸分析被用於檢查一系列變量是否顯著影響受訪者對家庭崗位歧視的了解，包括性別、年齡、婚姻狀況、子女狀況、出生地、教育程度、月收入水平、家庭崗位及過去兩年的休假情況。結果表明，教育程度及出生地能預測僱員了解家庭崗位歧視的可能性。如表 42 所示，在香港出生及教育程度較高（平均值=5.01）的僱員更了解家庭崗位歧視(見圖 25 及圖 26)所示。

表 42 對家庭崗位歧視的了解

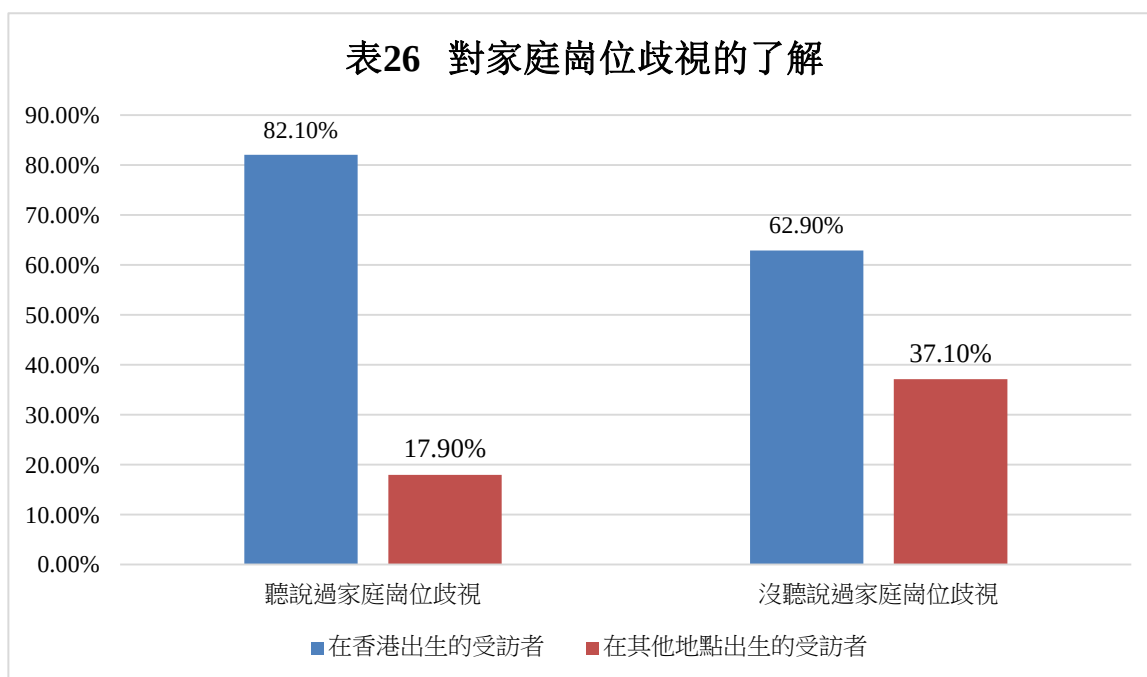
變量	聽說過家庭崗位歧視 (n1=539, 佔 539 的 百分比)	沒聽說過家庭崗位歧視 (n2=464, 佔 464 的百分比)
性別		
男性	253 (46.9%)	217 (46.8%)
女性	286 (53.1%)	247 (53.2%)
年齡		
平均值	3.29	3.66
標準差	1.20	1.32
18-24	37 (6.9%)	39 (8.4%)
25-34	144 (21.2%)	53 (11.4%)
35-44	139 (25.8%)	96 (20.7%)
45-54	167 (31.0%)	136 (29.3%)
55-64	70 (13.0%)	120 (25.9%)
65 或以上	12 (2.2%)	20 (4.3%)
** 受教育程度		
平均值	5.01	4.38
標準差	1.12	1.32
幼稚園或以下	2 (0.4%)	4 (0.9%)
小學	9 (1.7%)	34 (7.4%)
初中	40 (7.4%)	77 (16.7%)
高中	140 (26.0%)	161 (34.9%)
大專（無學位）	87 (16.1%)	39 (8.5%)
大專（有學位）	258 (47.9%)	146 (31.7%)
個人月收入水平（港元）		

平均值	5.48	4.70
標準差	2.41	2.32
少於 5,000	12 (2.4%)	24 (5.6%)
5,000-少於 10,000	30 (5.9%)	45 (10.4%)
10,000-少於 15,000	63 (12.5%)	79 (18.3%)
15,000-少於 20,000	108 (21.3%)	86 (19.9%)
20,000-少於 25,000	74 (14.6%)	69 (16.0%)
25,000-少於 30,000	58 (11.5%)	29 (6.7%)
30,000-少於 40,000	51 (10.1%)	41 (9.5%)
40,000-少於 50,000	37 (7.3%)	24 (5.6%)
50,000-少於 60,000	23 (4.5%)	12 (2.8%)
60,000 或以上	50 (9.9%)	23 (5.3%)
婚姻狀況		
從未結婚	184 (34.3%)	96 (20.7%)
已婚	340 (63.4%)	350 (75.4%)
分居／離婚／喪偶	12 (2.2%)	18 (3.9%)
照顧家人的工作是否有其他人共同分擔		
是	267 (79.0%)	207 (71.1%)
否	71 (21.0%)	84 (28.9%)
** 出生地		
香港	441 (82.1%)	291 (62.9%)
其他	96 (17.9%)	172 (37.1%)
是否有未滿 18 歲的子女？		
是（未滿 18 歲）	204 (38.1%)	158 (34.1%)
否（年滿 18）	110 (20.5%)	160 (34.5%)
無子女	222 (41.4%)	146 (31.5%)

註釋：p***<0.001, p**<0.01, p*<0.05



註釋：聽說過家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 5.01，學歷高於大專（有學位）程度；沒聽說過家庭崗位歧視的僱員教育程度之平均值為 4.38，學歷僅稍高於高中程度。



就香港《家庭崗位歧視條例》而言，324 名受訪者知悉該條例，350 名受訪者表示不知道，其餘 329 名受訪者不確定（如表 43 所示）。樣本中僅 **32.3%** 的僱員確定在香港有《家庭崗位歧視條例》。

表 43 香港《家庭崗位歧視條例》

	n	%
是，香港有該條例	324	32.3
否，香港沒有該條例	350	34.9
不確定	329	32.8
總計	1003	100.0

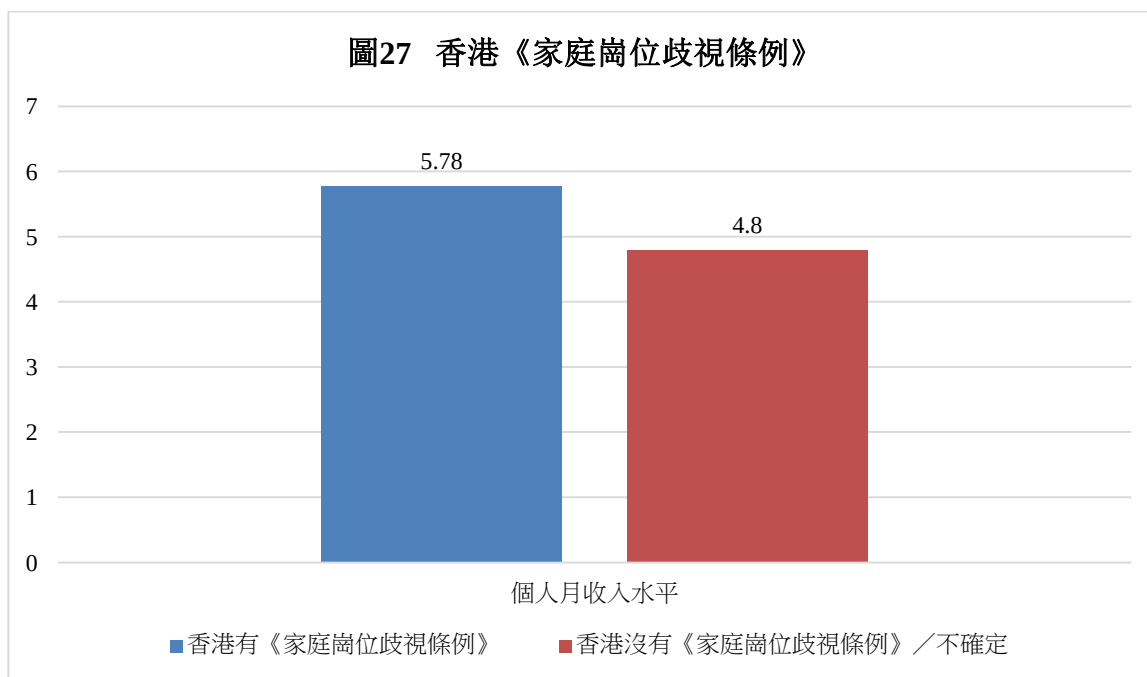
僱員的收入水平能在很大程度上預測他們知悉香港《家庭崗位歧視條例》的可能性（如表 44 所示）。個人月收入水平較高的受訪者（平均值=5.78）更可能確定香港有《家庭崗位歧視條例》（如圖 27 所示）。

表 44 對《家庭崗位歧視條例》的了解

變量	是，香港有該條例 (n1=324，佔 324 的百分比)	否，香港沒有該條例／不確定 (n2=649，佔 679 的百分比)
性別		
男性	154 (47.5%)	316 (46.5%)
女性	170 (52.5%)	363 (53.5%)
年齡		
平均值	3.25	3.56
標準差	1.18	1.30
18-24	23 (7.1%)	53 (7.8%)
25-34	70 (21.6%)	97 (14.3%)
35-44	87 (26.9%)	148 (21.8%)
45-54	95 (29.3%)	208 (30.6%)
55-64	45 (13.9%)	145 (21.4%)
65 或以上	4 (1.2%)	28 (4.1%)
受教育程度		
平均值	5.07	4.54
標準差	1.12	1.29
幼稚園或以下	2 (0.6%)	4 (0.6%)
小學	2 (0.6%)	41 (6.1%)
初中	25 (7.7%)	92 (13.6%)
高中	81 (25.0%)	220 (32.5%)

大專（無學位）	42 (13.0%)	84 (12.4%)
大專（有學位）	169 (52.2%)	235 (34.8%)
** 個人月收入水平（港元）		
平均值	5.78	4.80
標準差	2.42	2.33
少於 5,000	4 (1.3%)	32 (5.0%)
5,000-少於 10,000	11 (3.6%)	64 (10.1%)
10,000-少於 15,000	38 (12.5%)	104 (16.4%)
15,000-少於 20,000	65 (21.4%)	129 (20.3%)
20,000-少於 25,000	41 (13.5%)	102 (16.1%)
25,000-少於 30,000	32 (10.5%)	55 (8.7%)
30,000-少於 40,000	34 (11.2%)	58 (9.1%)
40,000-少於 50,000	25 (8.2%)	36 (5.7%)
50,000-少於 60,000	19 (6.3%)	16 (2.5%)
60,000 或以上	35 (11.5%)	38 (6.0%)
婚姻狀況		
從未結婚	113 (35.2%)	167 (24.6%)
已婚	201 (62.6%)	489 (72.0%)
分居／離婚／喪偶	7 (2.2%)	23 (3.4%)
照顧家人的工作是否有其他人共同分擔		
是	158 (81.0%)	316 (72.8%)
否	37 (19.0%)	118 (27.2%)
出生地		
香港	263 (81.7%)	469 (69.2%)
其他	59 (18.3%)	209 (30.8%)
是否有未滿18 歲的子女？		
是（未滿 18 歲）	119 (37.1%)	243 (35.8%)
否（年滿 18）	66 (20.6%)	204 (30.0%)
無子女	136 (42.4%)	232 (34.2%)

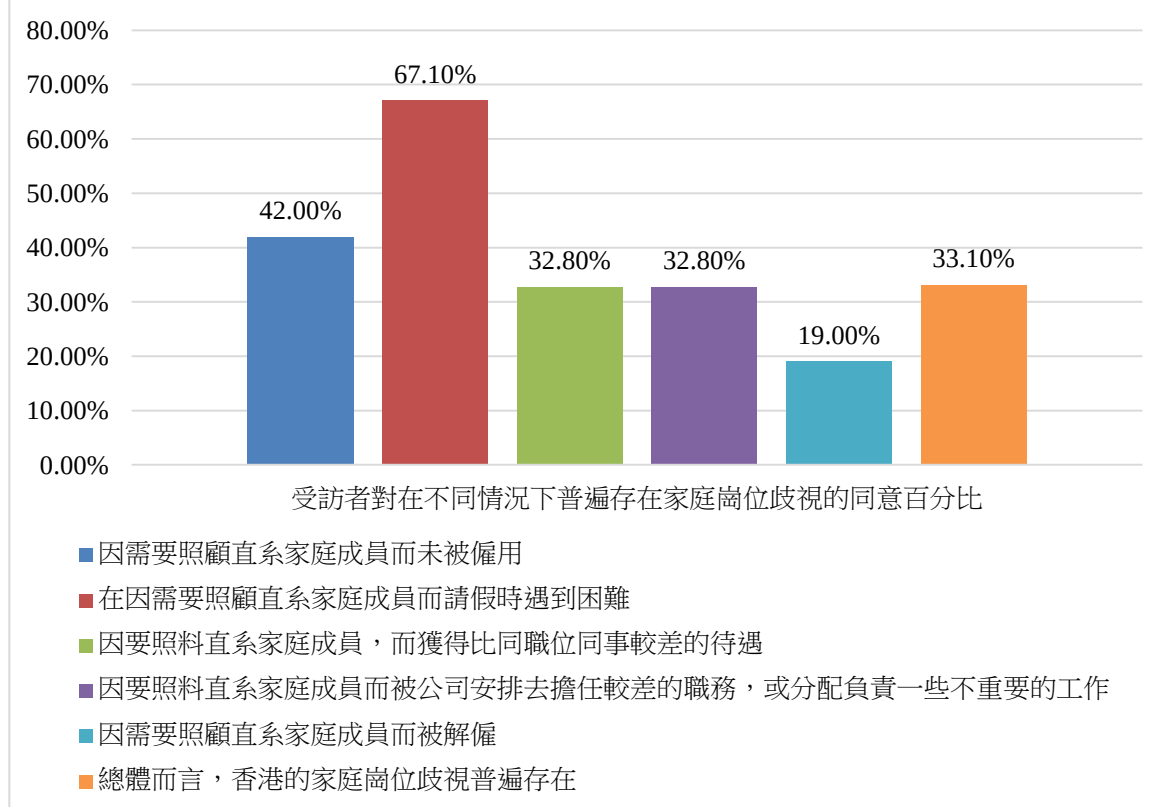
註釋：p***<0.001, p**<0.01, p*<0.05



註釋：了解《家庭崗位歧視條例》的僱員個人月收入水平之平均值為 5.78，介乎 25,000 港元至 30,000 港元之間；認為香港沒有《家庭崗位歧視條例》或對此不確定的僱員個人月收入水平為 4.8，介乎 20,000 港元至 25,000 港元之間。

然後，我們探討了僱員對香港工作場所中普遍存在的家庭崗位歧視的看法。他們被問及家庭崗位歧視的普遍程度，以及工作場所中五種不同方面的家庭崗位歧視：招聘過程、休假、福利與晉升、工作分配及離職過程。一般而言，約三分之一的受訪者**(33.1%)**同意在香港的工作場所普遍存在家庭崗位歧視。在五個不同方面中，休假及離職過程存在顯著差異，其他三個方面沒有顯著差異。更多僱員同意**(67.1%)**在休假中存在家庭崗位歧視，較少僱員同意**(19%)**在離職過程中普遍存在歧視。比較如圖 28 所示。

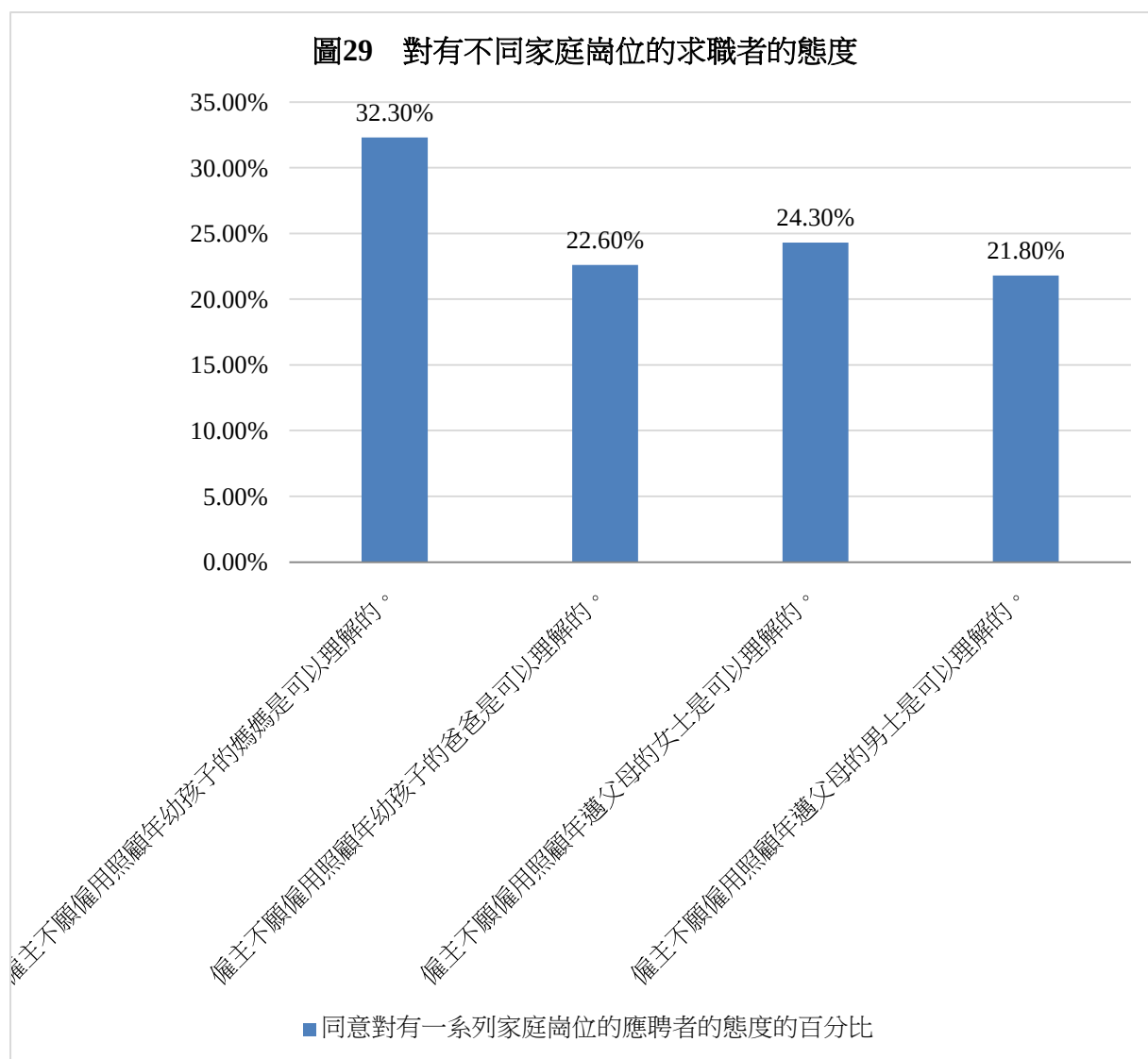
圖28 同意在香港工作場所普遍存在家庭崗位歧視



對不同家庭崗位的態度

為調查僱員對有不同照顧家庭責任的人之看法，他們被問及不向負有四類不同家庭崗位的求職者（照顧年幼子女的母親、照顧年幼子女的父親、照顧年長父母的女兒，以及照顧年長父母的兒子）提供工作是否正常及可以理解。

如圖 29 所示，明顯更多僱員認為照顧年幼孩子的母親不能獲得工作可以理解，而對有其他三類家庭崗位的求職者的態度沒有顯著差異。這些結果再次證明求職中的「對母親身份的懲罰」，並表明照顧年幼孩子的母親在香港職場中面臨更嚴重的家庭崗位歧視。



應採取的行動

僱員被問及應採取哪些行動來減少及防止香港工作場所的家庭崗位歧視。受訪者認為政府在立法及宣傳方面、平機會在宣傳活動、公民社會的公眾諮詢以及企業的努力均至關重要(見表 45)。

不論性別、年齡、婚姻狀況、家庭崗位、教育程度及收入水平，所有僱員均贊成社會不同部門要作出行動，這包括政府及公共部門、公民社會及商界。

表 45 解決家庭崗位歧視所需採取的行動

	n	%
政府應加強立法	467	46.6
政府應加強宣傳，讓更多人認識《家庭崗位歧視條例》	592	59.0
平機會應舉辦多些相關活動，以提高市民對家庭崗位歧視的意識	505	50.3
市民大眾可透過不同途徑，發表對《家庭崗位歧視條例》的意見	423	42.2
公司製定相關的家庭崗位政策，以避免歧視情況的出現	504	50.2
其他	11	1.1

6. 招聘的探索性研究

上述兩項電話調查的統計數據顯示，僱主於招聘過程中詢問申請人的家庭崗位在香港是很常見的做法。為了解披露此類資料會否影響僱主對求職者的評價及其聘用決定，我們開展了一項探索性研究。

研究工具——半實驗調查

是項研究的探索性部分，我們採用了半實驗調查，其中包括六類求職者的模擬簡歷及一份評分表。我們將香港四個主要行業的僱主定為研究對象，這四個行業是(1)金融及會計、(2)公共服務、(3)零售、飲食及住宿，以及(4)資訊科技、物流及交通運輸。

除了金融及會計行業，對於每個行業，我們都準備了簡歷申請入門級別 (entry-level) 或中層管理 (middle management) 職位。在金融及會計行業，「助理經理」崗位涵蓋多種不同工作，並適合處於可能需要照顧子女或年長父母的求職者。因此，只在金融及會計行業中招聘「助理經理」。就七類職位，共有七組簡歷。金融及會計行業的助理經理崗位、公共服務行業的入門及中層管理職位、零售行業的入門及中層管理職位，以及資訊科技、物流及交通運輸行業的入門及中層管理職位。

在每組簡歷中，有六份不同的簡歷，所列的性別及家庭崗位各不相同。我們首先編寫資料內容相若的簡歷，然後修改申請人性別及家庭崗位。每份簡歷經由研究團隊以外的非研究參與者核查確認。針對每種職位類型，我們提供以下六類申請人的簡歷：需要照顧子女的男性、需要照顧子女的女性、需要照顧年長父母的男性、需要照顧年長父母的女性、無家庭崗位的男性及無家庭崗位的女性。申請人性別透過其英文名表示，而家庭崗位則在簡歷的「特殊要求」部分列明。

受訪者需要運用其專業判斷審視其經常招聘的職位所收到的簡歷，並從四個範疇作出評價：能力、承諾度、晉升潛力及聘用決定。附錄 3 載有一組簡歷的樣本和評分表。

抽樣方法

我們透過個人及專業網絡，採用便利抽樣方法及「滾雪球」方法招募受訪者。我們聯絡不同僱主，以確保樣本在行業、機構規模及職位類型（入門或中層管理級別）方面具有足夠的差異性。此項探索性研究的樣本數目為 102 名僱主（或僱主代表）。

研究結果

受訪者的特徵

表 46 列出了僱主受訪者在不同行業、機構規模及所審視的職位類別的分佈。我們盡力招募不同背景的受訪者。

儘管如此，金融及會計行業以及較小型公司的受訪者代表性仍有不足，原因是難以成功聯繫此類僱主代表及獲得他們的支持並參與此項研究。金融及會計行業的主管通常與公司簽有保密協議，因而拒絕我們的調查邀請。小型機構的僱主通常拒絕回應我們的調查邀請，或聲稱他們的企業沒有資格參與調查。整體而言，我們所收集的樣本數據滿足了進行有效分析的要求。

表 46 受訪者情況(N=102)

行業類別		
	n	%
金融及會計	20	19.6
公共服務	28	27.5
零售、餐飲及住宿	37	36.3
資訊科技、物流及交通運輸	17	16.7
就業人數		
少於 50 人	39	38.2
50 人或以上	63	61.8
職位類型		
初級職位	57	55.9
中層管理職位	45	44.1

僱主評核結果

表 47 及圖 30 - 33 概述了六類申請人在能力、承諾度、晉升潛力及受聘機會率四方面所獲僱主評分平均分。比較平均分的結果 (評分為最低的 1 分至最高的 10 分)顯示，雖然需要照顧幼兒的父親較其他五類申請人得分為高，但這種差異在統計學上並不顯著。能力方面，僱主並不認為六類申請人之間有顯著差異，這表明這 6 份簡歷的內容設計是合適且有效的。

承諾度及晉升潛力方面，與需要負上各種照顧家庭責任的申請人相比，不承擔照顧家庭責任的男性及女性之平均分顯著地較低($p < .05$)。這可能是因為他們聲稱需要請假以發展他們的個人興趣，這在香港職場中被認為是不負責任及不受歡迎的。需要負上照顧家庭責任的女性在承諾度及晉升潛力方面較男性為低，但在統計學上並不呈顯著的差異。

在受聘機會率方面，跟沒有照顧家庭責任的男性及女性一樣，需要照顧幼兒的女性（母親）獲得工作的可能性顯著地低於其他三類申請人（父親以及需要照顧年長父母的男性及女性）。需要照顧長者的女性申請人之機會亦較負有照顧家庭責任的兩類男性申請人為低，但不呈顯著的差異。

比較平均分的結果發現，透露照顧家庭責任或不會顯著地影響僱主對求職者能力、承諾度及晉升潛力的看法。相比透露對個人興趣的追求，照顧責任還可能給香港的僱主留下正面印象，尤其是對男性申請人而言。

但在作出聘用決定時，儘管僱主或會認為母親有能力、有承諾，並有不錯的晉升潛力，他們卻不願聘請她們。這個有趣的發現呼應了關於「母職懲罰」的文獻，並使這種懲罰的理由更難理解。我們的數據顯示，僱主不願聘用母親，並非如過往研究通常解釋這是因為僱主認為母親能力弱、欠缺承諾或沒有潛力；這種拒絕可能涉及公司在制度上的限制以及香港文化對母親身份的理解。

另一方面，照顧年長父母的女性之得分低較負有不同照顧家庭責任的男性為低，但在僱主作出聘用決定時並未明顯吃虧。對於香港的僱主而言，母親與孝女可能具有不同的涵義，儘管這兩者均為負有照顧家庭責任的女性。本研究的定質數據亦顯示這種差異。

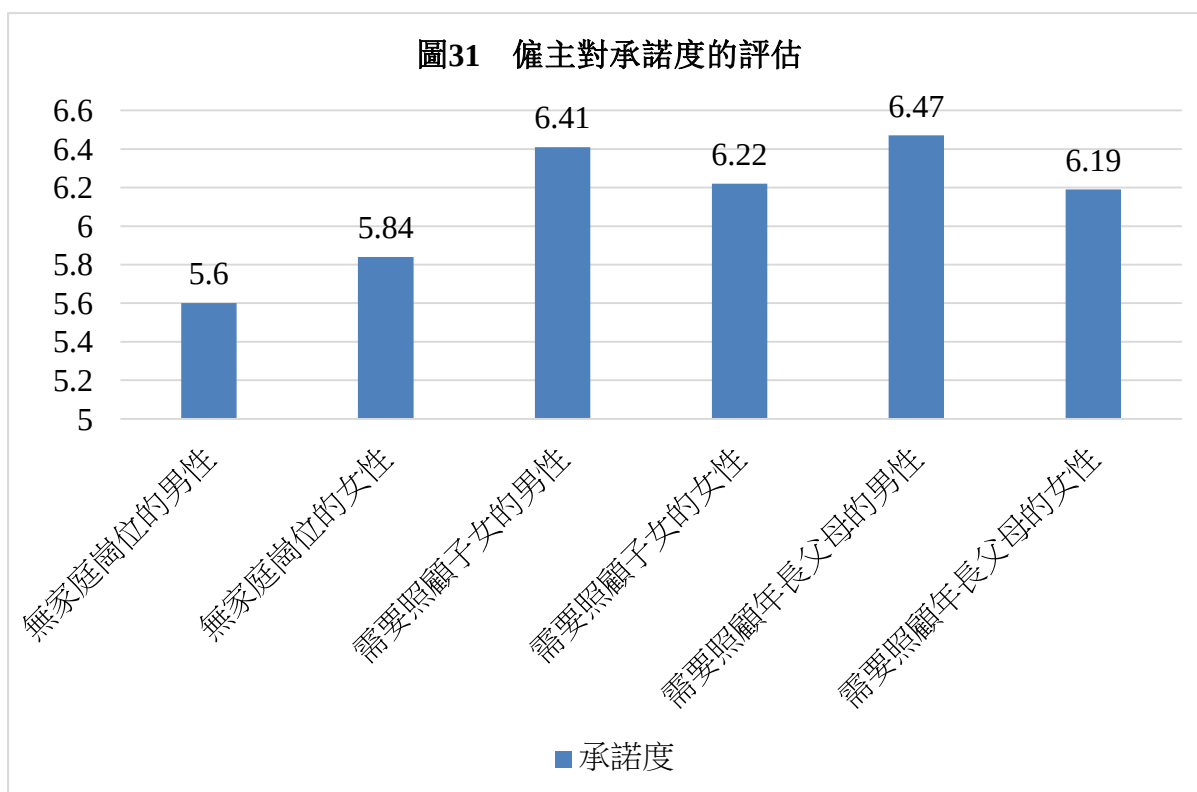
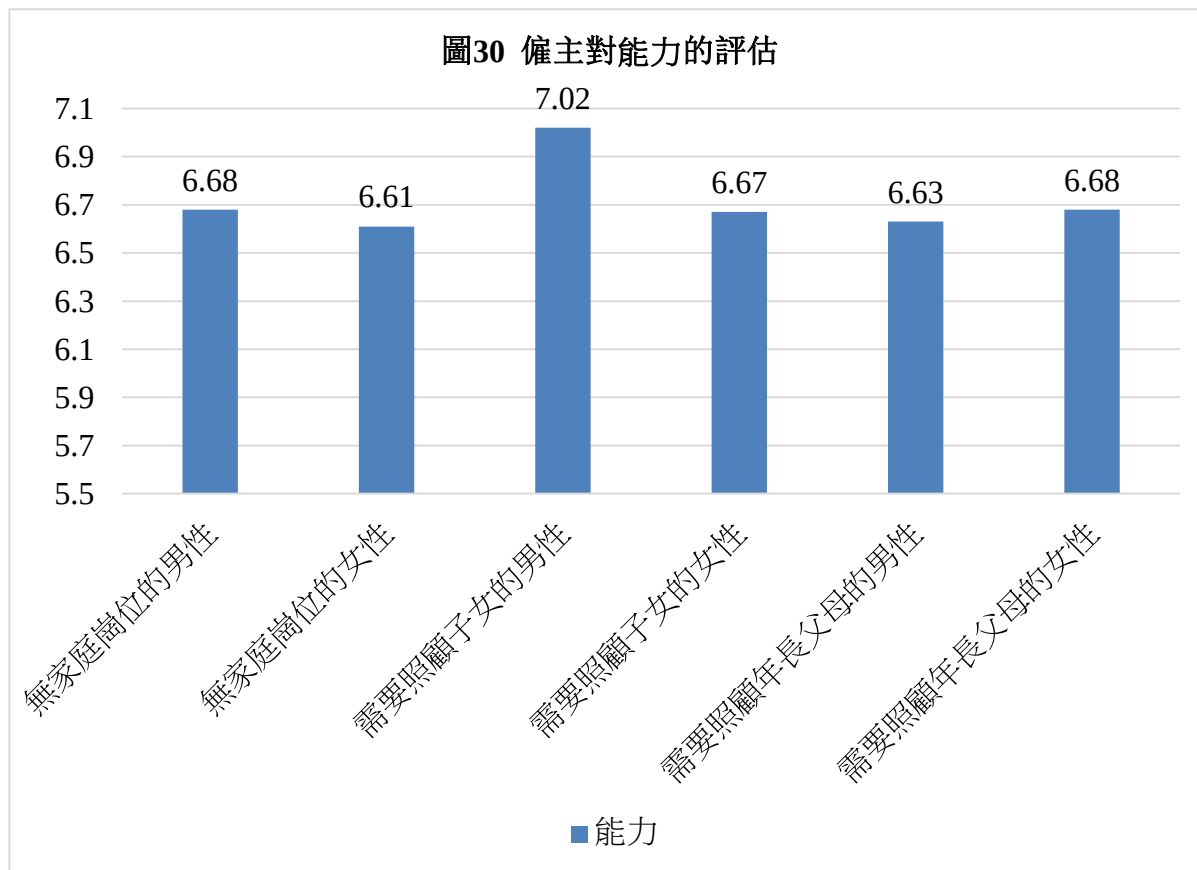
表 47 僱主對六名求職者的評估結果

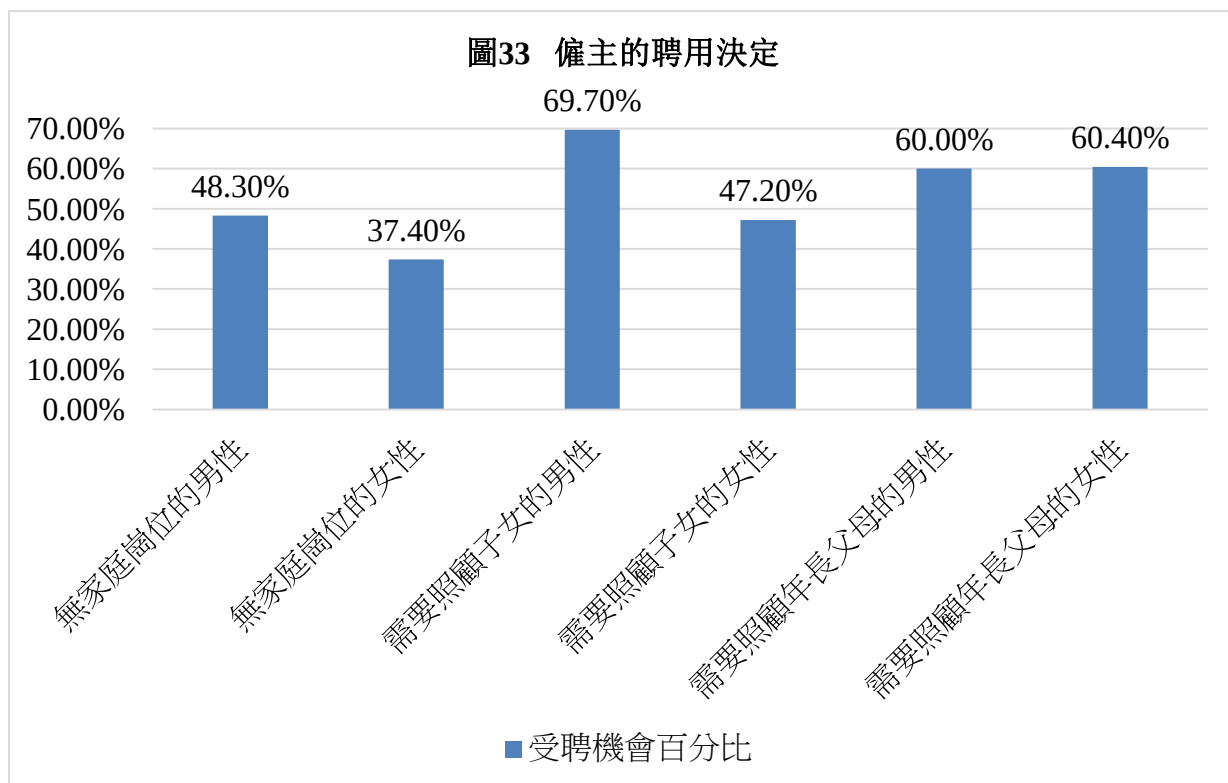
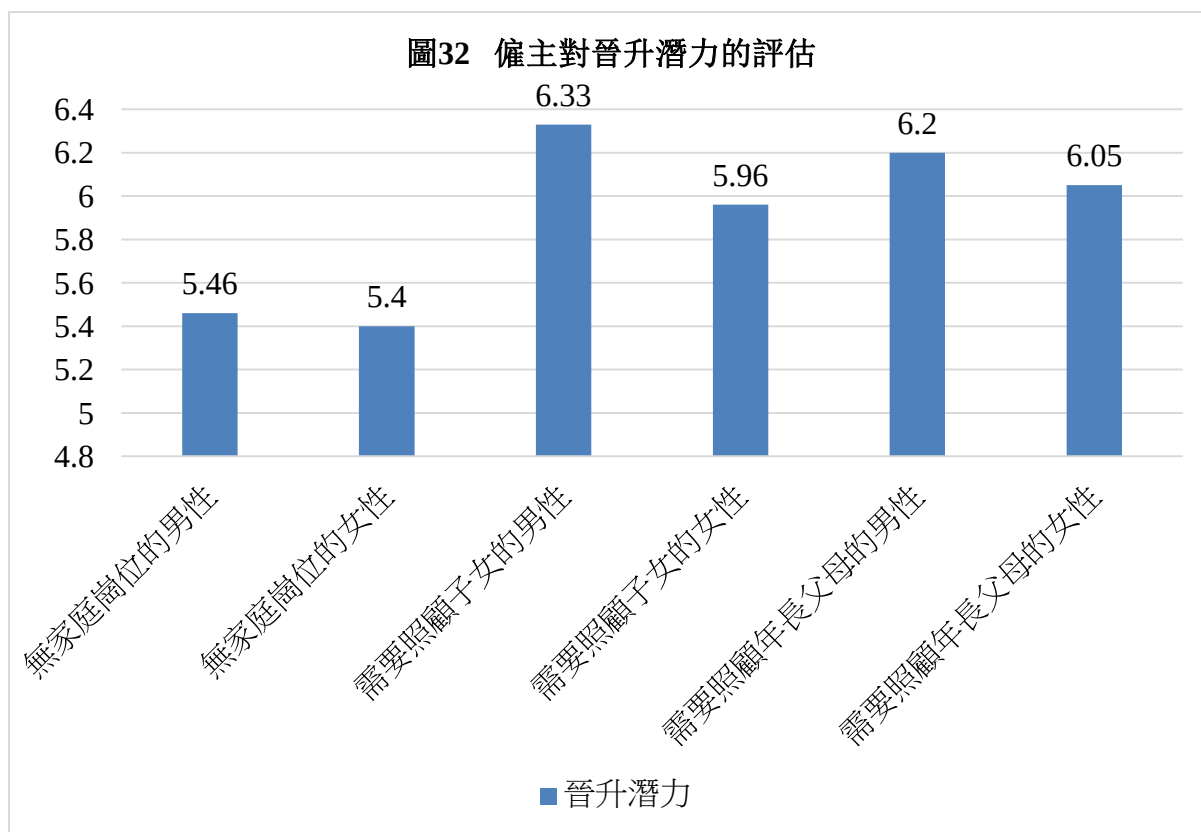
性別及家庭崗位	能力	承諾度	晉升潛力	聘用決定
	平均值 (標準差)	平均值 (標準差)	平均值 (標準差)	機會率
無家庭崗位的男性	6.68 (1.97)	5.60 (2.08)	5.46 (2.04)	0.48
無家庭崗位的女性	6.61 (1.69)	5.84 (1.73)	5.40 (2.06)	0.37
需要照顧子女的男性	7.02 (1.67)	6.41 (1.77)	6.33 (1.85)	0.70
需要照顧子女的女性	6.67 (1.77)	6.22 (1.93)	5.96 (1.93)	0.47
需要照顧年長父母的男性	6.63 (1.65)	6.47 (1.55)	6.20 (1.81)	0.60
需要照顧年長父母的女性	6.68 (1.99)	6.19 (1.97)	6.05 (1.85)	0.60

註釋：1. 能力／承諾度由 1 至 10 分，分數較高表示能力／承諾度較高。1=能力／承諾度最低，10=能力／承諾度最高。

2. 三年內的晉升潛力由 1 至 10 分，分數較高表示晉升潛力較高。1=三年內晉升的可能性最小，10=三年內晉升的可能性最大。

3. 在本研究中，聘用決定被界定為類別變量（0=否，1=是）；但在分析中，我們將其視為虛擬變量，表示求職者受聘的機會率。分數較高表示他／她被僱主聘用的可能性較大。





不同行業的比較

我們進一步檢視四個不同行業的數據。在公共服務、零售、餐飲及住宿，以及資訊科技、物流及交通運輸行業，對六類申請人評價之比較與上述的整體狀況相似：沒有負上照顧家庭責任的男性及女性在承諾度、晉升潛力及聘用決定上所獲評價不佳，而需要照顧幼兒的母親受聘機會亦較低。但在金融及會計行業，情況卻有不同，原因是未有承擔照顧家庭責任的男性得到更多正面的評價(見表 48 及圖 34 – 37)。

在能力方面，無論是否負有照顧家庭責任的男性，其分數顯著地較女性為高。在六類申請人中，無照顧家庭責任的男性及負有照顧幼兒的父親得到的評價最高。承諾度方面，儘管照顧年長父母的申請人得分較高，但六名申請人之間的差異並不顯著。換言之，無照顧家庭責任的男性及女性在承諾度的評估上並沒有處於劣勢。在晉升潛力的評估上，三類男性申請人的得分亦比女性高出許多。無照顧家庭責任的男性在晉升潛力上得分最高。在聘用決定上，在六類求職者中，無需在家承擔照顧責任的男性及照顧幼兒的父親獲得聘用的機會最高。女性，尤其是照顧幼兒的母親，受聘的機會最低。

金融及會計行業的數據中顯示，性別歧視及母職懲罰十分明顯。不論是否承擔照顧家庭的責任，僱主都對男性申請人青睞有加。與沒有承擔照顧家庭責任或承擔其他照顧家庭責任的女性相比，照顧幼兒的母親依然不大可能得到該行業的工作。

相比其他行業，金融及會計行業格外青睞負有照顧家庭責任及追求個人興趣的男性申請人，認為他們能力更強及更有可能被提拔。在該行業中，此類男性申請人可能被認為更具競爭力和冒險精神。與其他行業中的情況一樣，照顧幼兒的母親可能遭受性別歧視及家庭崗位歧視。

表 48 金融及會計行業的僱主評估結果

性別及家庭崗位	能力	承諾度	晉升潛力	聘用決定
	平均值（標準差）	平均值（標準差）	平均值（標準差）	機會率
無家庭崗位的男性	7.40 (1.47)	6.25 (1.89)	6.06 (1.70)	0.72
無家庭崗位的女性	6.85 (1.73)	6.30 (1.56)	4.94 (2.29)	0.39
需要照顧子女的男性	7.55 (1.32)	6.45 (1.47)	5.89 (2.05)	0.72
需要照顧子女的女性	6.35 (1.73)	6.20 (1.82)	5.28 (1.90)	0.17
需要照顧年長父母的男性	7.06 (1.61)	6.88 (1.26)	6.07 (1.69)	0.43
需要照顧年長父母的女性	6.58 (1.63)	6.75 (1.29)	5.36 (1.92)	0.50

註釋：1. 能力／承諾度由 1 至 10 分，分數較高表示能力／承諾度較高。1=能力／承諾度最低，10=能力／承諾度最高。

2. 三年內的晉升潛力由 1 至 10 分，分數較高表示晉升潛力較高。1=三年內晉升的可能性最小，10=三年內晉升的可能性最大。

3. 在本研究中，聘用決定被界定為類別變量（0=否，1=是）；但在分析中，我們將其視為虛擬變量，表示申請人受聘的機會率。分數較高表示他／她被僱主聘用的可能性較大。

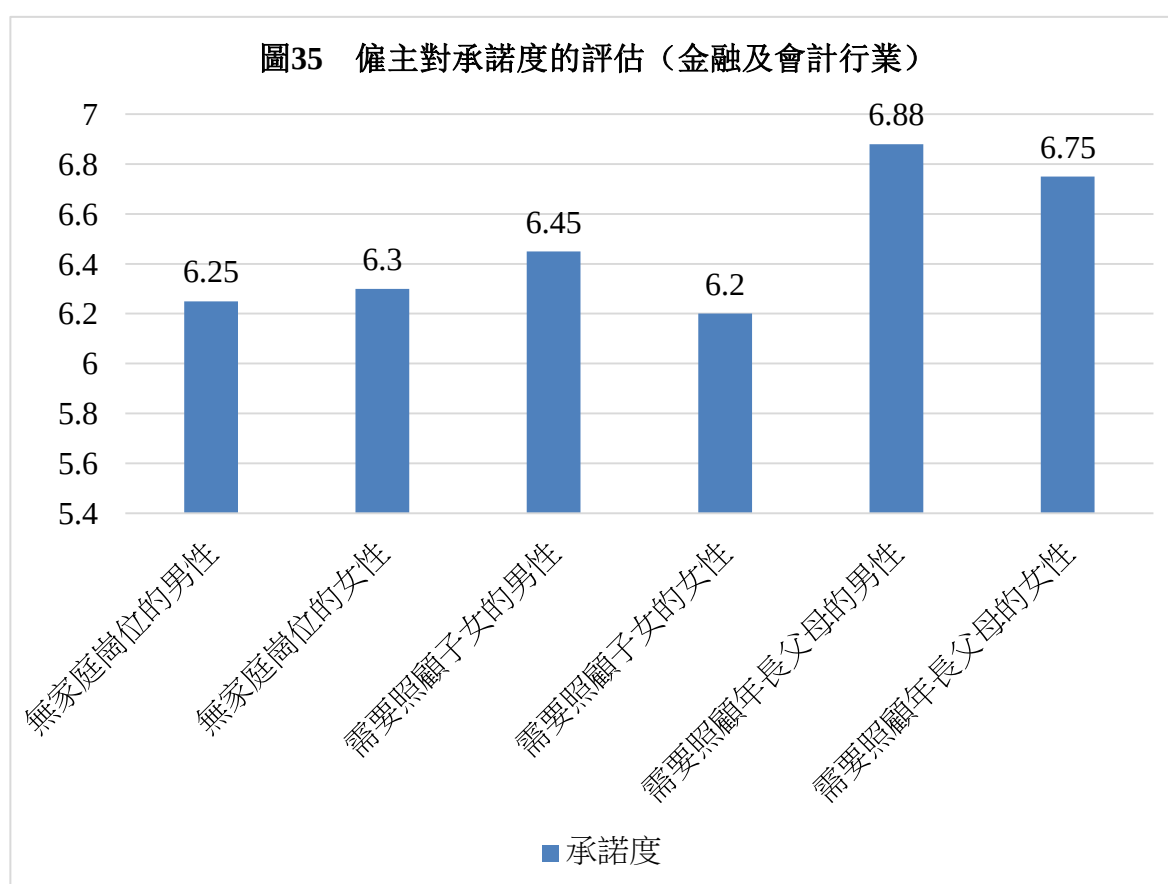
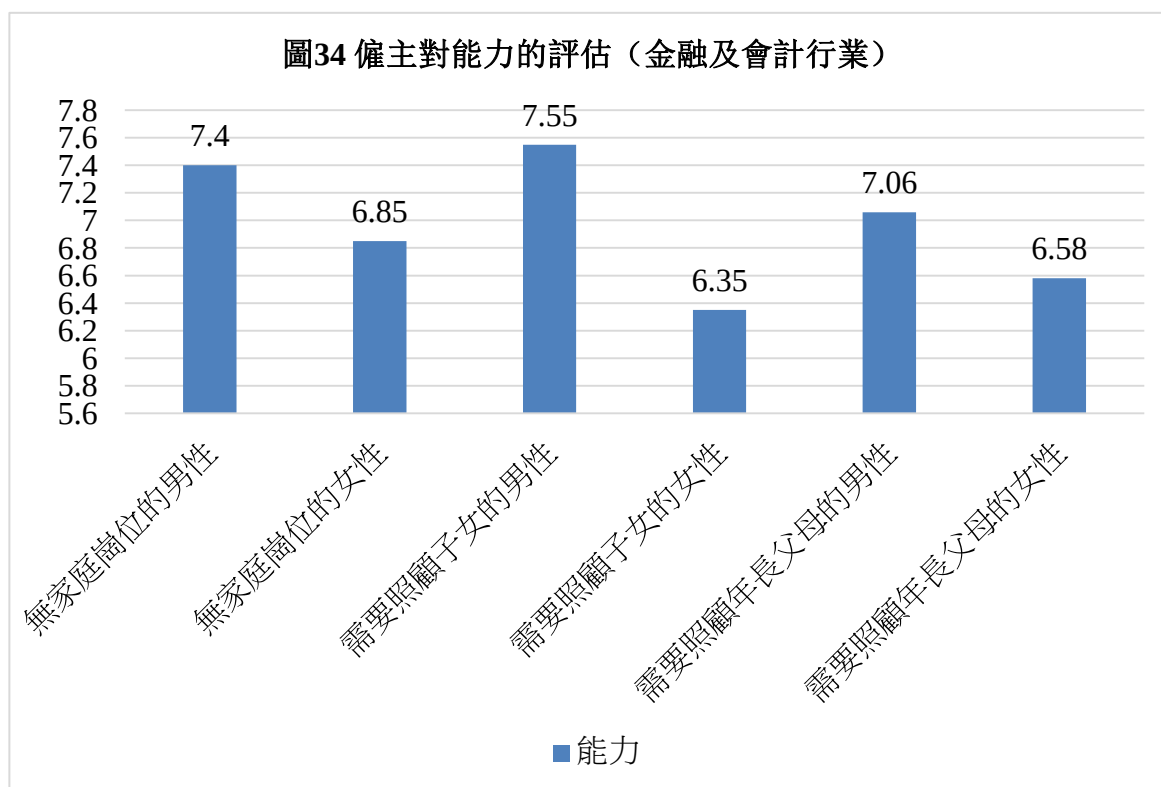


圖36 僱主對晉升潛力的評估（金融及會計行業）

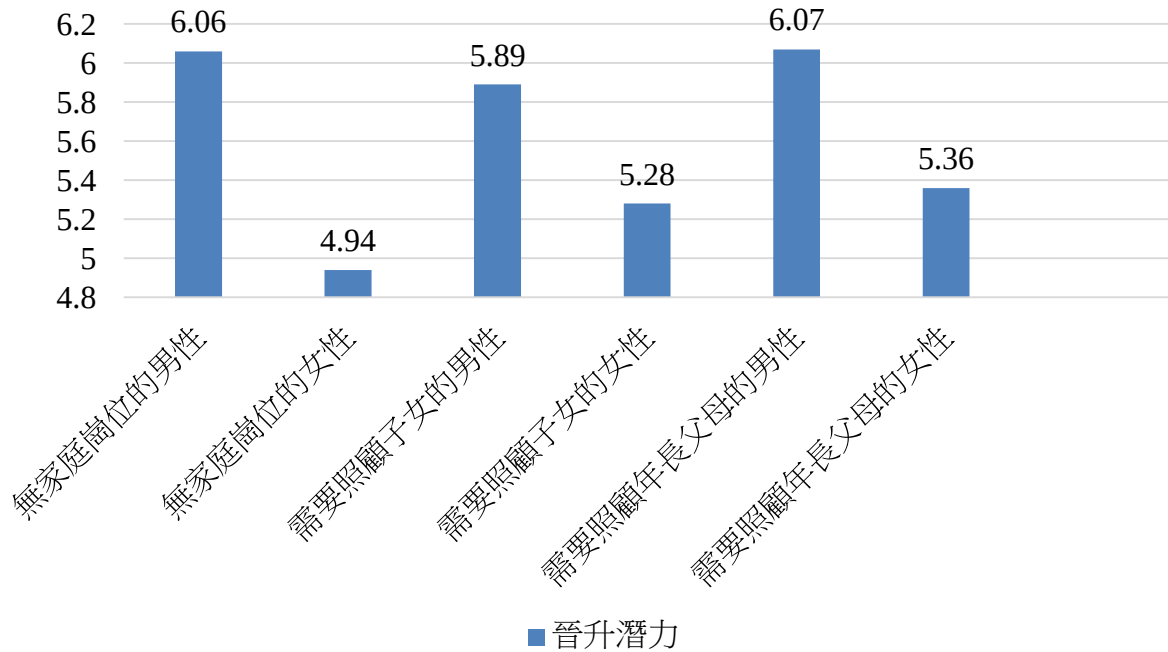
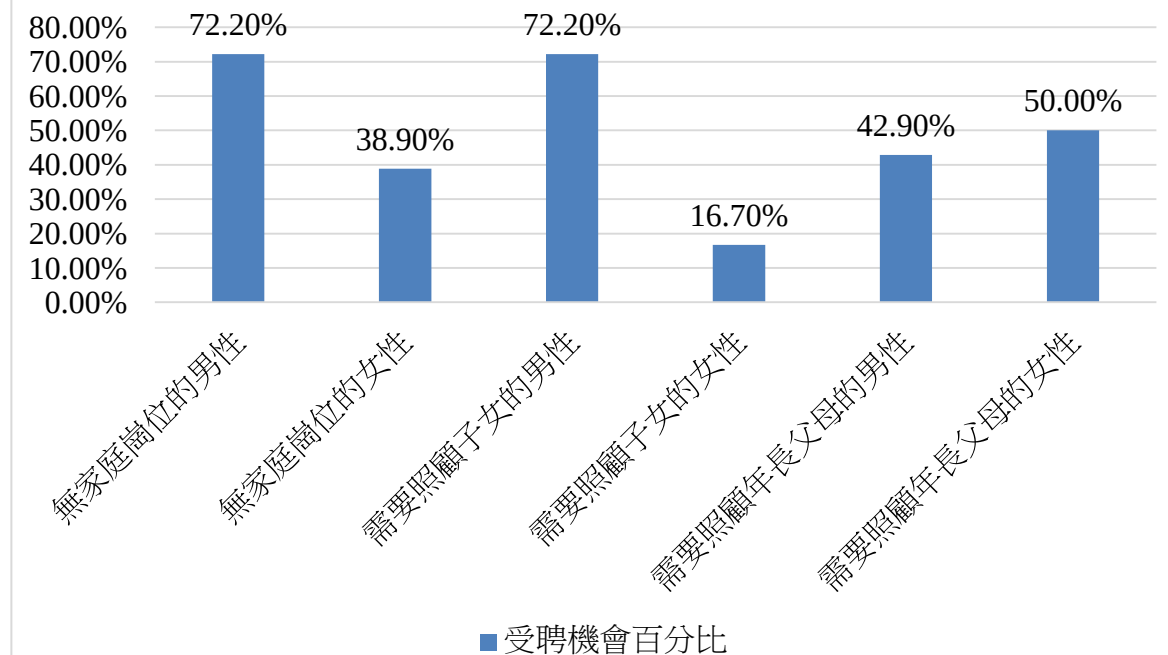


圖37 僱主對聘用決定的評估（金融及會計行業）



機構規模的比較

大公司（僱員為 50 人或以上）和中小型企業（僱員少於 50 人）僱主在能力、承諾度、晉升潛力及聘用決定上對六類申請人給予一致評分。在承諾度、晉升潛力及聘用決定上，他們對沒有負上照顧家庭責任的男性及女性之評分都不高。他們亦將照顧幼兒的母親的聘用機會率列為較低。

該比較與上述的整體狀況相似，大型公司與中小型企業的僱主之間並無顯著差異。

職位的比較

對於入門級和中層管理職位，僱主在能力、承諾度及晉升潛力上對六類申請人給予一致評分。在這兩類職位上，他們對沒有負上照顧家庭責任的男性及女性之評分都不高，並略為（在統計學上不顯著）青睞需要照顧幼兒的男性。

但在聘用決定方面，儘管在初級入門職位求職者中亦與整體狀況相似（即沒有負上照顧家庭責任的男性及女性和照顧幼兒的母親得分不高），但對於中層管理崗位，三名女性求職者受聘的可能性明顯更低(見表 49 及圖 38-39)。

對於一個沒有家庭崗位的男性申請人而言，雖然他獲得中層管理職位的可能性依然較負有不同照顧家庭責任的兩類男性申請人低，但是他的劣勢在統計並不顯著。相比所有三類女性申請者而言，他更可能獲聘中層管理職位。並沒有家庭崗位的女性及需要照顧幼兒的母親，與負上照顧年長父母責任的女性一樣，獲得工作機會的可能性依然較低。負有照顧年長父母責任的女性申請人在初級職位中受到偏愛，但是在中層管理職位的聘用決定中並不能免受家庭崗位歧視。

如表 50 所示，獨立樣本 T 檢驗結果也顯示，當負上照顧年長父母責任的女性申請中層管理職位時，她受聘的可能性也比她申請入門級別職位低 24.5 個百分點，並在統計上呈顯著的差異。

不論是初級還是中層管理職位，雖然負有照顧年幼子女的父親及負有照顧年長父母的男性申請人會得到僱主正面的評價，但是僱主傾向於向負有照顧年長父母責任的女性申請人提供初級職位，及向沒有照顧家庭責任的男性求職者提供中層管理職位。不論是初級還是中層管理職位，負有照顧年幼子女責任的母親及沒有家庭崗位的女性在聘用決定中均處於劣勢。

沒有照顧家庭責任但是沉溺於個人興趣的男性可能在入門級職位中不受偏愛，但是在申請中層管理職位時他更為理想。相比母親而言，在一般情況下，負有照顧年長父母責任的女性可能在聘用決定中不會面臨該等嚴峻的家庭崗位歧視，而這往往限於入門級別職位。當她們申請具有較佳收入及福利的中層管理職位時，僱主明顯傾向於不聘用她們。香港的工作場所對負有照顧年長父母責任的女性求職者設有「玻璃天花板」(glass ceiling)。

表 49 僱主對初級及中層管理職位的聘用決定

性別及家庭崗位	初級職位	中層管理職位
	可能性	可能性
無家庭崗位責任的男性	0.45	0.53
無家庭崗位責任的女性	0.38	0.36
需要照顧子女的男性	0.73	0.66
需要照顧子女的女性	0.55	0.36
需要照顧年長父母的男性	0.62	0.57
需要照顧年長父母的女性	0.70	0.46

表38 僱主對初級職位的聘用決定

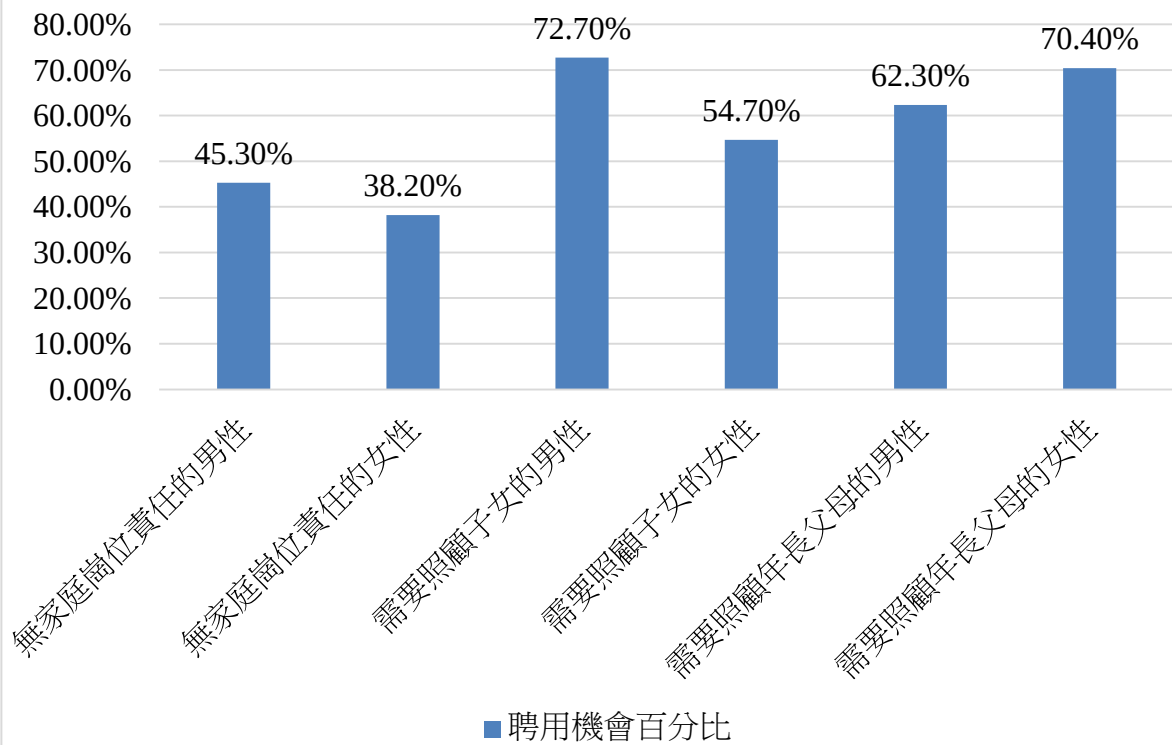


表39 僱主對中層管理職位的聘用決定

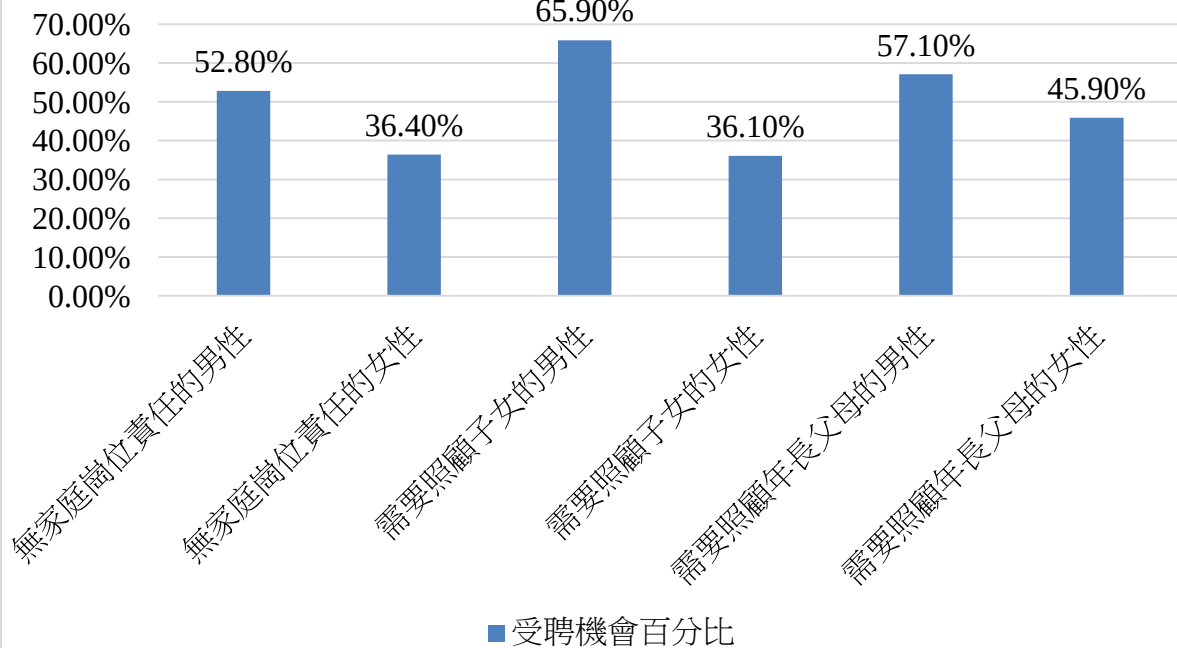


表 50 獨立樣本 T 檢驗

	檢驗區	不同職位的比較	平均值差	p 值
CV6	聘用決定	初級職位>中層管理職位	0.24	0.022*

注釋： 1. CV6：需要照顧年長父母的女性

2. $p^* < 0.05$ ， $p^{**} < 0.01$ ， $p^{***} < 0.001$

7. 深入訪談及焦點小組討論

為了進一步探討僱主及僱員對家庭崗位歧視的認識、態度及經歷，以及其政策建議，我們展開了定性研究部分。在 2017 年 11 月至 2018 年 3 月期間，我們與僱主進行了一次焦點小組討論（9 名參與者），與僱員進行了一次焦點小組討論（6 名參與者），與 20 名僱主進行深入訪談，及與 21 名僱員進行深入訪談。每次焦點小組討論持續約 120 分鐘，深入訪談時間為 20 至 50 分鐘。

抽樣方法

我們採取了便利抽樣方法和滾雪球抽樣方法選取參與深入訪談及焦點小組討論的參與者。我們先向在兩項電話調查中表示有意參與定性研究的參與者，及透過私人及職業網絡認識的熟人進行訪問，並讓他們向我們引薦其他潛在受訪者。在抽樣過程中，我們盡力滿足行業類別、機構規模及僱員背景的差異（參見附錄 8 及 9）。

訪談大綱

我們在深入訪談及焦點小組討論中使用半結構的訪談大綱。訪談大綱涵蓋三個重要的議題部分：1) 對工作場間家庭崗位歧視的認識、經歷及態度；2) 現有解決家庭崗位歧視的公司政策；及 3) 向政府及其他部門作出的建議。雖然鑒於議題部分 1) 屬個人經驗與看法，我們尤其重視這個部分，但是我們在焦點小組討論則用了更多時間討論議題部分 2) 及 3)。焦點小組討論及深入訪談的訪談大綱分別載於附錄 5 及 4。

研究結果

對家庭崗位歧視及《家庭崗位歧視條例》的認識

與電話調查結果相符，僅有極小部分受訪者擁有家庭崗位歧視及《家庭崗位歧視條例》相關知識。部分僱主及僱員對家庭崗位歧視有其個人的理解及詮釋，但是與法例的定義有所不同。金融行業一間小型公司的僱主稱：

「我認為對那些非常強調工作表現及實際結果的經理而言，他們會認為若某人由於其照顧家庭責任而經常請假，將對他們的業務產生負面影響。這就是您所談論的事情嗎？」（僱主訪問 5）

另一方面，僱員提出，家庭崗位歧視指「男主外，女主內」（僱員訪問 3）或「家庭勞動分工」（僱員訪問 9）。

曾經聽過家庭崗位歧視或了解《家庭崗位歧視條例》內容的受訪者往往來自較大型企業（50 名及以上僱員），該等企業定期開辦反歧視培訓課程及已建立一套處理騷擾及歧視的制度。一名非常了解家庭崗位歧視及《家庭崗位歧視條例》的僱員說：

「我們每年都會有一個關於工作間歧視的培訓課程，我們每個部門都會派人參加，參加完之後就跟部門的同事一起分享。大約 3 年前我參與了該培訓，我確實了解家庭崗位歧視的相關知識。」（僱員訪問 17）

僱主及僱員均認為家庭崗位歧視的界定非常模糊不清。他們覺得，在香港難以區分合理對待與歧視一詞。僱主詳細舉例如下：

「若我對一位母親說，由於您有兩位子女在家，您應考慮您是否可以做這份工作。這是歧視嗎？或僅是出於善意的提醒？」（僱主焦點小組）

「例如，您父母去世。那喪假三日足夠或是五天、七天才夠呢？還是要傷心多十四天才夠呢？這樣的定義就是告訴你，如果你說這樣，是不是說歧視呢？此外，若我要照顧小朋友的話，那照顧小朋友都有十八年，究竟公司是否應該給予我 18 年的 benefit[福利]，對嗎？我並不清楚什麼是歧視。」（僱主訪問 16）

同樣，僱員對在什麼時間及一個事件如何可被界定為家庭崗位歧視感到困惑：

「（為了照料我的母親）我暫時離開。那麼我確實沒有上班，對嗎？我並沒有作出同樣的貢獻。當年，我並未得到非常高的評價。因此，我認為，這是一個合理的評核，而並非歧視。」（僱員訪問 13）

「在我生孩子後，我休了6個月長假，然後我回到公司，在原來的職位工作。那一年我就沒有得到promotion [晉升]，那你說有沒有關係呢？因為你休假了六個月，半年時間你不在。那我不能說沒有直接的關係，多多少少是有的，但我也沒有怪公司，他讓你請了這麼長時間的假期。」（僱員訪問 17）

許多僱員受訪者提及他們所經歷的工作與照顧家庭責任之間的衝突，但是只有 3 名僱員稱，他們是家庭崗位歧視的受害者（僱員訪問 5、8 及 9）。其他受訪者指出，他們得到僱主合理的評價及評核，並不覺得存在歧視問題。

部分僱主在討論《家庭崗位歧視條例》時，宣稱若該等合理的對待均被視為家庭崗位歧視，這個說法有失偏頗，並偏幫於僱員方面。

「作為僱主，我們不想歧視任何人。而僱員實際上非常容易利用該等條例向僱主牟取好處，讓僱主覺得他們問題多多.....因此，這些條例往往偏向於僱員。」（僱主焦點小組）

對家庭崗位歧視的意識及態度

正如電話調查的結果顯示，焦點小組討論及深入訪談的受訪者也同意，家庭崗位歧視似乎在香港並不十分普遍。雖然兩名受訪者認為歧視對於男性而言可能更為嚴重，因為在社會上，若男性因需要照顧家庭而請假會更為尷尬，但是絕大多數受訪者認為，**女性**更可能成為家庭崗位歧視的受害者。

僱主及僱員均意識到，在香港的社會環境下，家庭存在普遍分工為，女性承擔更多家務及照顧家庭責任。因為該等責任迫使她們只能在工作上投入較少的時間及精力，所以女性在勞動市場處於不利地位。一名僱主說：

「通常發生於女性的身上。女性須投放更多時間照顧子女是很自然的事。如孩子生病、參加家長會或學校發生事情時，她們需要在場。那麼，她們就不能上班了。」（僱主訪問 6）

一名僱員也同意該觀點，並進一步闡述家庭照顧責任如何影響工作表現：

「多數都是女士照顧家庭的，所以，會見到有些女士經常要請假或者需要很早或者準時下班。對於很多香港僱主來說，他們都會覺得這個不是一個所謂稱職的員工，尤其是在一些比較工時長的行業，像會計界，都會覺得 overtime[加班工作]是理所當然的事。當所有人都這樣做的時候，其中有一部分人，可能這一部分的人沒做到的話，便可能影響到（僱主）覺得這些人對公司的 commitment[投入]不夠，或者這個人不夠勤奮。會有影響，絕對有。」
（僱員訪問 13）

在比較具負有不同照顧家庭責任的僱員時，受訪者首先指出，他們面臨的家庭崗位歧視情況是相似的。但是，當他們闡述其不同照顧家庭責任並舉例說明歧視例子時，他們便指出通常母親是受害者。母職被視為極重要的職責，僱員有時願意為此犧牲她們的事業發展。

「成為母親是一項對子女的責任。女性更擅長照顧子女.....因此在懷孕後，我就絕不會說我將所有的精力都用在工作上。我的子女非常重要，我需要將自己的時間給予她。」（僱員訪問 6）

與此同時，從僱主的角度來看，母職是一項個人選擇，這需要事先充分計劃。相比於母職而言，照顧年長父母並非基於僱員的意願且難以計劃。一名僱主在這觀點上非常明確指出：

「在我看來，人們選擇成為母親，且應為該選擇負責。大概應該提前計劃，如做兼職工作或某些職位.....照顧年長父母並非他們的選擇，這可能突然發生。因此人們無時間來安排一切事情並需要一些協助.....是的，我對照顧年長父母的僱員更為同情及包容。」（僱主焦點小組）

定性研究數據對「母職懲罰」作出了很好的證明，上述的電話調查及探索性調查的結果亦有類似的發現。本研究證實了，母職懲罰於香港工作場所不但普遍性，而且嚴重。

工作場所的家庭崗位歧視事件

在焦點小組討論及深入訪談中，我們鼓勵受訪者分享他們有關家庭崗位歧視的經歷及觀察。從僱員方面來說，歧視主要發生在兩種情況中：**求職及請假**。在工作面試期間，面試官會詢問家庭崗位相關問題，而部分僱員覺得，他們因此而沒有受聘。有時，僱主承諾提供工作機會，但是在了解僱員的照顧家庭責任後會予以撤銷。以下為兩個例子：

「人事部(HR)問我你結了婚沒有，你有沒有小朋友。我不知是否因為我回答了這兩個問題，我就得不到這份工作；但是其實他們是不可以問這兩條問題的。」（僱員訪問 8）

「有個朋友希望轉工。公司叫她下星期上班，而且確定工作的地點。但是可能因為她告訴公司，她可能需要在幾天後帶小朋友到健康院。公司指出未能給予她假期；之後告訴她不需要上班。」（僱員訪問 19）

對於休假，有照顧家庭需要的僱員稱他們的主管和人力資源部職員經常懷疑他們為什麼需要這麼多假期，且如果他們在一段時間內頻繁請假，這些人就變得非常不友善。部分受訪者無法獲得照顧家庭需要所需的假期，因為僱主不相信他們。

「生完小孩後，我需要多休假。有時我請病假，因為我感到不適，但部門經理不相信。她只是認定我請病假來照顧我的孩子。」（僱員訪問 9）

「有一次我想休假帶媽媽去看醫生。經理非常懷疑地說，你家中有兄弟姊妹，為什麼都沒有人分擔工作，而我回答他就是家中的確人多，但做事的人少。我不斷請求他，但她(直屬主管)沒有批准我的休假申請。那天我媽媽沒有去看醫生，我們不得不重新安排時間……」（僱員訪問 9）

僱主受訪者並沒有多提招聘過程，而是將他們的關注點放在僱員需要**休假**以照顧家庭的責任上。他們抱怨說，有家庭崗位的僱員會請假太多，令他們難以管理他們的企業。

「如果只是請幾天假，我認為沒關係。但如果太頻繁，那就很難了。畢竟香港是一個商業社會，對我來說，我需要僱員來上班。如果你家裡有這麼複雜的情況，我需要重新考慮你的職位。」（僱主訪問 7）

「我認為如果一個人總是休假，他就是沒有盡力去工作。他會給我非常差的印象。這種差的印象會一直留存在我對該僱員的看法中。」（僱主訪問 11）

從僱主的角度來看，休假太多亦會嚴重影響僱員的培訓及晉升機會。他們聲稱，有照顧家庭需要的僱員不是因為他們的家庭崗位而沒有獲得這些機會，而是因為他們經常缺勤。一名僱主解釋：

「我們不會說，你有家庭崗位，那麼我們不會提升或培訓你，諸如此類的話，事情並非如此。相反，我們講求僱員的生產力和表現。如果你經常休假，那麼你的表現不會有太多提升...而且，在我們公司，僱員需申請培訓項目以獲得晉升機會，並且他們是自願參加。如果你沒有時間，無法參加培訓，那是你的選擇。如果你選擇不參加，我們不會逼你接受培訓或晉升。」（僱主訪問 14）

僱主擔心僱員休假太多照顧家人，主要是因為他們擔心需要資源來填補休假產生的空缺，這尤其在小型企業中發生。

「由於家庭責任，他們很難 OT（加班），然後工作就無法完成。我需要找其他人填補這些工作。很難安排，我不喜歡這樣。我們是一家小公司。如果小部分僱員請假照顧家庭，我們又沒有其他幫手來做他們的工作，公司就會遇到麻煩。這就是現實。」（僱主訪問 18）

在僱主解釋為什麼他們不願聘用有照顧家庭需要的僱員時，這種投訴在訪問中頻繁出現。另一個原因是，如果有家庭崗位的僱員休假太多，其他僱員會感到不滿並提出投訴。以下是一個例子：

「如果做媽媽的想休假照顧生病的孩子，我會試著理解。但那些同事呢？你總是休假，這對我們來說不公平—他們有時會在休假的同事面前這樣說，或

找我們提出投訴。你知道，處理這些投訴真的很難。我可以理解這些投訴，但我不想在工作場所中表現得非常苛刻。」（僱主訪問 1）

僱員受訪者亦指出，壓力不只來自僱主和主管，也來自同事。如果他們因照顧家庭的責任而休假太多，同事會對他們持負面看法。其中一人說：

「如果一名僱員休假太多，同事會表示關心和擔心。他們會問——看起來是在表示關心，但實際上，他們並不是很開心。他們詢問有關家庭情況的細節，因為他們想判斷你是真的需要這些特別假，還是你只是在偷懶、不努力工作。」（僱員訪問 5）

在某些情況下，同事非常討厭負有家庭崗位的僱員帶來的額外工作，因而採取迫使他辭職的策略。一名僱員分享了她朋友的故事：

「她的孩子還小，不太健康。所以她休了很多假來照顧寶寶。她的同事最初抱怨，之後當她回來上班時留很多工作給她——多到不合理的程度。最後，她再也忍受不了，辭職了。同事並非真的需要當面與你對質——他們可以做很多讓你感到不舒服的事情。」（僱員訪問 8）

僱主和僱員受訪者沒有對發生家庭崗位歧視的原因持相同的意見。一些受訪者認為大型企業有相關制度及資源來滿足僱員有關照顧家庭責任的需要（例如僱員訪問 1 及僱主焦點小組），而有些受訪者則認為中小型企業更容易安排同事填補有家庭崗位的僱員休假產生的空缺（例如僱主訪問 11）。一些受訪者辯稱問題不在企業僱用人數，而在於行業類別及工作性質。例如，一名僱主提到：

「服務性行業與辦公室工作是不同的，因為辦公室其實不需要面對顧客，你只需要面對文件，一名員工放假，可以把工作交由另一位員工負責。在銷售工作，是需要面對顧客；文件可以帶回家，但你無法把顧客帶回家，所以我會認為是取決於行業。」（僱主訪問 15）

受訪僱主和僱員都同意的一點是，只要僱員有良好的**工作表現**，就應該且需要接納僱員的家庭崗位。這一點幾乎在每次討論和訪問中都有提及。生產力和市場價值的新自由主義意識形態在質性數據中非常明顯。

僱主有時願意滿足僱員提出的額外假期、彈性工作時數及其他補貼的要求，但僅限於對企業有重大價值的僱員。

「如果這麼優秀的人在家中有生病的父母，他們需要每天在某一時間留在家中，或在星期三的早上帶父母去看醫生，我們會處理這件事，然後我們會作出決定。因為價值高，所以在可接受範圍之內。對嗎？我們不是在說侍應的工作；這兩種情況截然不同。」（僱主訪問 5）

「這實際上取決於僱員的價值。我有一名僱員，表現非常出色。她需要照顧她剛出生的小孩，正考慮辭職。然後我向她提議僱用一名家庭傭工，公司會提供一些補貼，例如為她每月支付 3,000 港元。如果她表現沒有這麼好，我可能會直接讓她辭職。」（僱主焦點小組）

僱主（無論有無照顧家庭的責任）會欣賞努力工作，不會讓照顧家庭的職責妨礙其工作表現的員工並為他們提供有家庭友善的措施。

「當我的孩子還小的時候，我留在公司做兼職。但我表現得非常好，可以完成工作。所以孩子上學後，我轉成全職。因為我能勝任工作，所有客戶都喜歡我，不會給僱主造成麻煩，所以公司非常包容。」（僱員訪問 20）

「同事可因為照顧家庭的需要而休假。但他們休假時，最好要保持聯繫或透過互聯網完成一些工作。只是不要成為團隊的負擔或過分拖慢工作進度……只要他們能做到這一點，我認為完全沒有問題。」（僱員訪問 2）

現有的企業政策

雖然大眾對家庭崗位歧視的了解和認識在香港頗低，但很多僱主(尤其是大型企業)已採納家庭友善的措施，以滿足僱員照顧家庭的需要。一些**良好的做法**包括：哺乳室、

哺乳時間、侍產假（立法前）、支援僱員項目、彈性假期、彈性工作時間／在家辦公，長期無薪假、家庭傭工補貼，及歧視熱線。以下是兩個例子：

「我公司有一個叫協助僱員計劃的政策，類似看心理醫生或諮詢的作用，顧問在與員工溝通時，瞭解他們的家庭狀況。可以是家庭問題或個人情緒問題，又或是家庭狀況令員工有情緒問題。公司就提供這類服務予同事，有助同事檢視自己的情況。有時候，員工未必願意向僱主說出自己的情況，或怕出現歧視情況。但是，與第三者溝通，顧問就能給予建議。這個計劃某程度上能幫助員工面對自身的問題。」（僱主焦點小組）

「除了產假，我後來不單請了病假，也申請了無薪假。其實我一共休假了六個月，但是是無薪水的。就是當時我需要長一點的時間，因為我沒有在香港生孩子，所以當時公司也批准了我的假期申請。然後我回到公司之後，還做原來的職位。基本上來說他還是會因應你個人的家庭情況，就是你想請相對長一點的假期也是可以做得到的。」（僱員訪問 17）

僱主和僱員均同意，與正式的公司政策相比，培養一種**家庭友善的公司文化**以解決家庭崗位歧視更為重要。在這種文化下，公司還能更靈活地處理不同的個案。以下是僱主的一些看法：

「為解決這些問題，我們通常不會制訂具體的政策，而是努力建立一種家庭友善的公司文化，使有相關需要的人在這裡會感覺舒服……例如有人正在哺乳，需要擠奶。我們就會在茶水間旁安排一個小房間，然後放入按摩椅。沒有必要聲明我們必須要有哺乳室等，只要一個能放鬆的空間，任何人需要時就能夠使用……我認為這是一種更好的方法……」（僱主訪問 4）

「大家互相關心和溝通很重要。制訂太多規則並沒有多大幫助。通常是大家遷就時間。我公司的僱員通常一個月有七天假期；若假期已經編排了，但真的需要在某一天放假，那麼就看看當天是哪位同事放假，問他可否將就一下，大家對調假期。這種靈活性和彼此關心比政策更好。」（僱主訪問 6）

僱員亦認為，在關心和溝通的公司文化下，請假以履行照顧家庭的職責及維持工作與家庭之間的平衡會使他們感到更輕鬆。

「我公司的文化是互相關心。主管尊重僱員，大家經常互相溝通……所以當我需要休假照顧家庭時，我不是很害怕或擔心。我們會交談和商量—我知道他們關心僱員。」（僱員訪問 17）

政府干預和政策方向

在討論**延長有薪家庭假期**政策時，大多數僱主和僱員同意這些政策能幫助減輕有照顧家庭職責的僱員之負擔，但他們對在香港實施這些政策有所顧慮和保留。一名僱主完全不同意提供家庭假期的方法：

「我覺得（延長有薪事假）是太好！？因為供養父母是自己的責任，如果爸爸媽媽有什麼事情就要僱主幫忙，我覺得整件事情很荒謬！」（僱主訪問 20）

某些僱員擔心在香港情況下，這些休假政策會被濫用，因此難以執行。雖然在世界其他地方有一些休假政策的良好做法示例，但他們認為該等做法不適合香港的社會及文化情況。

「是的，我知道在英國，家庭在工作場所中備受重視。例如，法定產假對大多數人有益。無論您處於什麼行業，家庭都是在第一位。僱員不應因此受到歧視或被解僱，否則僱主會受到嚴懲。但同樣的事情在香港是否可執行？我不這麼認同。在這裡人們很方便提出投訴—若我們在此制定了政策，每名僱主將遭受嚴重投訴……香港是一個競爭激烈的地方。我們需要極其充分地花費每分每秒，並期望作出迅速的反應。這是香港的特殊之處，我們不能允許這樣的休假政策。」（僱主訪問 1）

「你為子女、年長的父母及其他家庭成員給予休假。然後你需要證明、文件資料，對嗎？若一間公司有 600 名至 1,000 名僱員，你如何防止濫用？有多少天？極有可能人們會發現漏洞……」（僱主訪問 9）

中小型企業的僱主尤其擔憂他們的企業不會有充足的財務及人力資源，承擔額外的家庭假期。他們提議，若政府希望為有薪家庭假期進行立法，則必須向中小型企業提供補助及援助。

「在香港背景下，大多數企業為中小型企業。若突然在社會上制定此法例，我認為許多沒有充足資源的中小型企業無法處理這點。我認為需要保持平衡。是的，我們有正當理由立法，... 但香港社會是否準備好在此問題上達成一些共識？這會影響當地社會的競爭力嗎？我認為我們需要坐下來，極其仔細地探討這個課題，才作出任何決定。」（僱主訪問 14）

「若僱主希望對家庭假期立法，政府應當為他們提供更多支援。我每分鐘都在計算我的成本。若僱員一個接一個地放家庭假期，我如何承擔成本？在一間小公司，若無補貼，幾乎不可能滿足這點.....」（僱主訪問 1）

部分僱主（尤其是中小型企業）認為立法是不必要且不可取。他們在處理承擔家庭照顧責任的僱員時更傾向採取更靈活及按具體案例的方法。

「在我的小公司中，我更傾向於與僱員進行更多溝通及靈活的磋商。這無需立法。我認為我們已有足夠的休假。許多人會撒謊以獲取最多的休假福利。最好是靈活地處理每個個案 — 無需將一切都寫明。」（僱主焦點小組）

另一方面，僱員更歡迎僱主提供有薪家庭假期作為僱員福利。某些擁有在海外工作經驗的僱員受訪者認為，在香港推行有薪家庭假期的立法與其經濟發展不相容。

「我曾在澳洲工作，... 我可以肯定地說澳洲的福利(benefit)絕對比香港的好，我可以有一年的產假，即你不能解僱我，這一年這職位就懸空留給我，可以請兼職頂替。而在香港沒有這樣的事。」（僱員訪問 8）

「我曾在英國工作，我的兒子當時五六歲左右。當時他的手受傷，被學校送到醫院。學校給我打電話，我詢問我的上司是否可以去看我兒子。主管這樣說當然，趕緊去！他甚至沒有要求我請假，就讓我去看我兒子。我於是在返回工作且處理一切問題後，申請緊急家事假。這是他們的文化，家庭極其重

要……但香港卻並非如此。我猜老闆會一直問，傷口有多嚴重、你希望請什麼類型的假、請多長時間等。雖然這個地方相當富有及發達，但這完全沒那樣簡單和方便。」（僱員焦點小組）

「我的朋友在澳洲工作，我覺得澳洲的就業政策很好，員工可以選擇彈性的上班時間，而不是公司規定的上班時間，很早上班或者很早下班這樣。也可以選擇居家工作(home-office)，如果可以在家裡工作，便可以在家裡工作，我認為這是很好的安排。」（僱員訪問 10）

與僱主一樣，某些僱員受訪者（作為受僱方）擔憂有薪家庭假期政策會被濫用，並需要審慎設計及實施以達至公平。例如，他們其中一人建議：

「我認為要畫一條界線的，不是說新入職員工都可享有所有的福利。如果你才開始上班 10 天，或者上班只有幾天，你就已經拿到這麼多福利(benefit)，我想對那個僱主或其他僱員並不公平。可能要大家討論(discuss)一個時間(timeline)，可能半年或一年，你已在公司工作了一段較為長期的時間，對大家都較公平。」（僱員訪問 13）

某些人亦擔心，藉鑒西方的有薪家庭假期的政策想法將無法在香港的社會背景下生根。因此，有必要制定良好的計劃及做法。

「有些政策做法你只能向外地借鏡，很多東西因為情況不同，沒有辦法完全複製。而且現在的政策在香港社會已實行多年，很多無論是福利，或者價值觀或者配套方面，不能說是很好，但是起碼是已形成了一個體系，大家都普遍能夠接受，或者都明白它是怎麼運作，你可以去完善它，但是不能作出太大的改變，只可以提出改善。有些地方政府的確是可以做得更好，尤其是……像今年政府有一個很充裕的財政盈餘 ...」（僱員訪問 18）

部分僱員受訪者認為，有薪家庭假期政策可能在某些方面對僱員造成負面影響，我們在決策時需要謹防該等影響。

「就某些中小型企業而言，若他們無法負擔該等休假政策，他們起初不應聘請某些人，或想辦法解僱這些人。... 尤其是對一些基層工作而言，若要推行這些家庭假期政策，僱主便完全不會考慮承有家庭照顧責任的求職者.....」

（僱員訪問 1）

部分僱員（大多數是在職母親）認為，提供託管機構的社會服務比增加休假更好。從他們的角度來看，這種方法更能處理針對母親的歧視，並促進真正的平等。

「我有時不想額外休假。我不希望減少我的工作時間並將更多的負擔加在我的同事身上。我認為若有一個由政府資助的日間託管中心，讓我放心地把孩子放進去，那我可以安心地去工作，這是最好的安排。」（僱員訪問 17）

8. 結論及建議

雖然香港僱主在工作間並無發現家庭崗位歧視事件，但在過去兩年中，部分負有照顧家庭責任的僱員在工作場所遭受家庭崗位歧視，其中招聘佔 15.0%、辭職佔 13.5%，以及工作間佔 7.8%。但僱員投訴的家庭崗位歧視案例寥寥無幾，他們認為沒有必要舉報或不知道如何作出申訴。因此，家庭崗位歧視在香港工作場所是一種極為「隱形」的歧視。

家庭崗位歧視事件經常在求職及請假過程中、勞動密集型行業以及非中產階級僱員之中發生。教育水平低且無人支援照顧家庭工作的女性尤其容易遭受各種形式的家庭崗位歧視。較中小型企業而言，大型企業通常擁有更成熟的體制及機制，可防止家庭崗位歧視。因此，在調查家庭崗位歧視個案時，需要對勞動密集型中小型企業中低技能的女性工人給予更多關注。

在承擔家庭照顧責任的所有僱員之中，負有照顧年幼子女的母親為遭受家庭崗位歧視的高危者。僱主及僱員均認為不需要向母親僱員提供良好的工作機會。雖然「母職懲罰」已備受關注，但在香港工作場所中也被廣泛接納和容忍。

與此同時，香港公眾對工作場所家庭崗位歧視的了解及認知程度低。僱主及僱員認為家庭崗位歧視的定義模糊且難以理解，而且《家庭崗位歧視條例》難以執行。這亦影響他們投訴家庭崗位歧視的遭遇。

在理解家庭崗位歧視時，生產力及市場價值的新自由主義意識形態在僱主及僱員之間盛行。為負有家庭照顧責任的員工提供工作福利，往往被視為對他們為公司帶來生產力及持續貢獻的獎勵，而非他們應有的權利。

就政策方向而言，雖然僱員歡迎有薪家庭假期，但是跟僱主一樣，他們擔憂政策對公司管理及生產力效率造成負面的影響。因此，僱主更傾向於與負有家庭照顧職責的僱員進行按具體情況的協商及靈活的安排，以提供協助。為解決「母職懲罰」，額外有薪家庭假期可能並非唯一的理想方向。在職母親期望社會提供更多的照顧服務，以幫助她們留在勞動市場之中。

是項研究主要探討生活在核心家庭模式中各人的照顧家庭責任。新的家庭組成模式（例如未婚夫妻）已出現，這些新的家庭模式對照顧責任及家庭崗位歧視的影響未來需進行更多的研究。本研究指出歧視普遍存在，但未有了解僱主的歧視態度是如何形成或發展，這亦會成為未來研究的重要方向。

依據現時研究不同組成部分的重要調查結果，我們提出以下建議：

建議 1：必須投放更多關注和資源於教育活動以宣傳《家庭崗位歧視條例》和工作間的家庭崗位歧視情況。勞工處應該考慮為大眾和僱主提供更多的資源和培訓，以清楚說明家庭崗位歧視的定義，並輔以真實的事例進行解釋。這些教育活動對中小型的企業和一些新來港且教育程度較低的女性僱員尤其重要。

此外，必須向僱員提供足夠的資訊，以協助他們在家庭崗位歧視發生的時候作出投訴（公司內部的機制和其他投訴渠道，例如平機會）。同時，僱主應為僱員提供充足的資訊，包括僱員可以及時獲得幫助或提出投訴的方法。

建議 2：必須鼓勵並為小型而勞動密集型的企業提供更多的資源以營造家庭友善的企業文化。值得指出的是，從事非管理或專業工作、且無其他人支援照顧家庭工作的在職女性，最容易遭受家庭崗位歧視；因此更有需要關注這一群組，以減少歧視的發生。

建議 3：在香港勞動力市場的招聘中，向申請人收集有關家庭照顧責任的資料仍十分普遍。因此，有效的執法與監督將有助預防家庭崗位歧視的出現。

建議 4：在香港，推行有薪家庭照顧假期措施是解決家庭崗位歧視一個可行的政策方向；但是，更重要的是需要仔細的設計、實施和監督以作配合。維持現有的假期數目將可得到更多僱主的支持；亦同時需要制定詳細的規則以防止濫用。政府必需為企業提供更多資源（例如，財政補貼）以幫助他們推行家庭照顧假期的措施。小型企業應允許有更多彈性化和以個人為基礎的協商，藉以為僱主和有照顧家庭責任的僱員建立良好關係。不少僱主亦指出，政府可以將這些措施定為良好做法，以此鼓勵僱主考慮採用這些家庭友善的管理模式。

建議 5：在香港職場，對母親身份的懲罰是一個嚴重的問題，同時家庭崗位歧視往往與性別歧視相互交織。照顧年幼孩子的母親在工作中容易遭受嚴重的歧視對待，亦獲得極少的體諒。因此，必須開展相關的教育活動以提高公眾對性別平等和母親權利的意識，這有助推動香港工作文化作出轉變。值得注意的是，在職母親並不支持家庭照顧假期的政策，因為它會強化母親的性別定型觀念，認為母親不能為事業發展投入更多的精力。為更好地協助她們平衡工作與照顧家庭的責任，提供高質素及可負擔的日託中心及課後照顧計劃是更理想的方向，而提倡更多男性參與家庭領域亦將為一個可行的選擇。

參考文獻

- Bear, J., & Glick, P. (2017). Breadwinner Bonus and Caregiver Penalty in Workplace Rewards for Men and Women. *Social Psychological and Personality Science*, 8(7), 780-788.
- Blair-Loy, M., & Wharton, A. (2002). Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context. *Social Forces*, 80(3), 813-845.
- Budig, M., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Census and Statistics Department (2016). *Women and Men in Hong Kong: Key Statistics*. Hong Kong Census and Statistics Department.
- Census and Statistics Department, Hong Kong Special Administrative Region (2017). *Quarterly Report of Employment and Vacancies Statistics*. Retrieved from <https://www.statistics.gov.hk/pub/B10500032017QQ03B0100.pdf>
- Coltrane, S., Miller, E., DeHaan, T., & Stewart, L. (2013). Fathers and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 279-302.
- Correll, S., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? 1. *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Dai, H. (2016). The Making of Modern Female Workers in Reemployment Programs in Post-Socialist China. *Social Service Review*, 90(2), 235-263.
- Glass, J. (2004). Blessing or curse? Work-family policies and mother's wage growth over time. *Work and Occupations*, 31(3), 367-394.
- Halpert, J., Wilson, M., & Hickman, J. (1993). Pregnancy as a Source of Bias in Performance Appraisals. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 14(7), 649.
- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- International Labor Organization (2014), *Maternity and Paternity at work: Law and practice across the world*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm>
- Jia, N., & Dong, X. (2013). Economic Transition and the Motherhood Wage Penalty in Urban China: Investigation Using Panel Data. *Cambridge Journal of Economics*, 37(4), 819-843.

- Killewald, A. (2013). A Reconsideration of the Fatherhood Premium. *American Sociological Review*, 78(1), 96-116.
- Kmec, J. A., Huffman, M. L. & Penner, A. M. (2014). Being a parent or having a parent? The perceived employability of men and women who take employment leave. *American Behavioral Scientist*, 58(3), 453-472.
- Loh, E. (1996). Productivity Differences and the Marriage Wage Premium for White Males. *The Journal of Human Resources*, 31(3), 566-589.
- Lundberg, S. & Rose, E. (2000). Parenthood and the Earnings of Married Men and Women. *Labour Economics*, 7(6), 689-710.
- Support and Consultation Center for SMEs. Trade and Industry Department, The Government of the Hong Kong Special Administration Region. Retrieved from https://www.success.tid.gov.hk/english/aboutus/sme/service_detail_6863.html
- Tong, Y., & Chiu, S. (2017). Women's Labor Force Participation in Hong Kong: 1991–2011. *Chinese Sociological Review*, 49(1), 35-64.
- Williams, J. (2000). *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do about It*. Oxford ; Hong Kong: Oxford University Press.

附錄

附錄 1. 香港僱主對家庭崗位歧視意見調查



此欄不用填寫

Q Type: Employer long

Sch code:

香港僱主對家庭崗位歧視意見調查

引言：你好，我姓___，我哋公司（米嘉道資訊策略有限公司）受「平等機會委員會」（平機會）委託，進行一項關於家庭崗位嘅意見調查，希望同貴公司嘅人力資源管理人員做個簡短訪問。調查中所收集嘅資料係絕對保密，只會用作綜合統計分析。多謝你嘅合作！

[如有需要，補充] 即係負責決定聘請乜嘢人、安排人手調動、批核假期等等事宜嘅負責人。

I. 篩查

S1. 你本人係唔係喺公司負責人事招聘、評核僱員表現嘅主要管理層/人事部職員？

1. ☐係 2. ☐唔係 3. ☐拒絕回答

(回答 2 或 3，讀出；咁請問係邊位同事負責呢？麻煩你轉駁呢個電話俾佢，唔該！)

S2. GENDER 受訪者的性別是 1. ☐男 2. ☐女【由訪問員填寫】

II. 背景資料

INDUST_CU. 公司現時從事於以下邊種行業呢？[如有需要，讀出 1 - 11]

1. ☐政府部門 2. ☐製造業 3. ☐建造業 4. ☐進出口、批發及零售業
5. ☐運輸、倉庫、郵政及速遞服務業 6. ☐住宿及膳食服務業 7. ☐資訊及通訊業
8. ☐金融及保險業 9. ☐地產、專業及商用服務業 10. ☐社會及個人服務業
11. ☐漁農、採礦、電力及氣體供應業 12. ☐其他 _____ (請說明) 99.
☐拒絕回答

Size_CU. 請問公司喺香港成立咗幾耐？

1. ☐少於 1 年 2. ☐1-4 年 3. ☐5-9 年 4. ☐10 年或以上

SCALE_CU. 公司現時喺香港總共有幾多位員工？(包括所有分行嘅職員)

1. ☐少於 10 人 2. ☐10 至 49 人 3. ☐50 至 99 人 4. ☐100 至 299 人
5. ☐300 至 499 人 6. ☐500 人或以上 7. ☐其他情況（請說明）_____
8. ☐唔知道 9. ☐拒絕回答

III. 關於「家庭崗位」的認識及見解

以下我哋會問一啲關於僱員「家庭崗位」嘅責任問題。「家庭崗位」係指僱員既要工作，亦要承擔照顧「直系家庭成員」嘅責任；而「直系家庭成員」係指因血緣、婚姻、領養或姻親而有關係的人，包括父母、兄弟姊妹、兒女、祖父母同埋其他親戚。

AQ1. 你之前有冇聽過「家庭崗位歧視」？

1. ☐有（續問 AQ2） 2. ☐冇（跳至 AQ4）

AQ2. 據你所知，香港有冇「家庭崗位歧視」條例？

1. ☐有 2. ☐冇 8. ☐不知道

AQ3. 以你所知，「家庭崗位歧視」喺香港普唔普遍？

係「非常普遍」、「幾普遍」、「唔太普遍」定「完全唔普遍」？

1. ☐非常普遍 2. ☐幾普遍 3. ☐唔太普遍 4. ☐完全唔普遍 8. ☐不知道

AQ4. 以你所知，以下情況喺行內或香港職場上普唔普遍？

係「非常普遍」、「幾普遍」、「唔太普遍」定「完全唔普遍」？

a) 因為求職者要照顧「直系家庭成員」，而不被聘用。

1. ☐非常普遍 2. ☐幾普遍 3. ☐唔太普遍 4. ☐完全唔普遍 8. ☐不知道

b) 因為員工要照顧「直系家庭成員」而要請假，遇到困難。

1. ☐非常普遍 2. ☐幾普遍 3. ☐唔太普遍 4. ☐完全唔普遍 8. ☐不知道

c) 因為員工要照顧「直系家庭成員」，而獲得比同職級同事較差嘅待遇（例如薪金、福利、升職、加薪或培訓機會等）。

1. ☐非常普遍 2. ☐幾普遍 3. ☐唔太普遍 4. ☐完全唔普遍 8. ☐不知道

d) 因為員工要照顧「直系家庭成員」，而被公司安排去擔任較差嘅職務、或分配負責一啲唔重要嘅工作 - 喺公司只係投閒置散。

1. ☐非常普遍 2. ☐幾普遍 3. ☐唔太普遍 4. ☐完全唔普遍 8. ☐不知道

e) 因為員工要照顧「直系家庭成員」，而被公司解僱。

1. ☐非常普遍 2. ☐幾普遍 3. ☐唔太普遍 4. ☐完全唔普遍 8. ☐不知道

IV. 「家庭崗位」在公司中的現況

A. 招聘職員

AWQ1. 喺招聘員工、面試嘅過程中，公司會唔會查問申請人以下嘅狀況同埋將呢啲資料記錄喺申請表格或紀錄上呢？[讀出 1 - 5] (可選多項)

1. ☐年齡 2. ☐婚姻狀況 3. ☐要照顧年幼小朋友 4. ☐要照顧年長父母
5. ☐要照顧其他家庭成員 6. ☐仲有冇其他情況? _____ (請說明)
9. ☐以上提及的都沒有

AWQ2. 喺過去兩年，公司有冇遇過求職嘅申請人向公司查詢招聘過程、結果或表達不滿情緒，係同「家庭崗位歧視」有關？

1. ☐有 (續問 AWQ3)
2. ☐冇 (跳至 BQ1) 3. ☐不知道 (跳至 BQ1) 9. ☐拒絕回答 (跳至 BQ1)

AWQ3. 喺最近一次事件中，公司當時有冇發生以下情況?[如有需要, 讀出 1 - 4] (可選多項)

1. ☐求職人士不滿招聘廣告，而向公司查詢或投訴
2. ☐求職人士不獲通知面試，而向公司查詢或投訴
3. ☐求職人士不獲聘用，而向公司查詢或投訴
4. ☐面試時公司會考慮申請者係咪要照顧家人，作為被聘用嘅條件之一，求職人士因而向公司查詢或投訴
5. ☐仲有冇其他? _____ (請說明)
88. ☐不知道/忘記 99. ☐拒絕回答

AWQ4. 當時申請人(即係投訴者)係申請公司咩職位？

1. ☐經理及行政人員 2. ☐專業人員 3. ☐輔助專業人員 4. ☐文書支援人員
5. ☐服務工作及銷售人員 6. ☐工藝及有關人員 7. ☐機台及機器操作員及裝配員
8. ☐非技術工人 9. ☐漁農業熟練工人
10. ☐其他 _____ (請說明) 88. ☐不知道/忘記 99. ☐拒絕回答

AWQ5. 公司採取咗咩行動？[如有需要, 讀出 1 - 5](可選多項)

1. ☐即時向申請人解釋公司嘅招聘程序 2. ☐將申請人轉介到負責同事(例如公關部門)
3. ☐要求人事部跟進個案，並加以檢討 4. ☐向管理層反映 5. ☐向平等機會委員會備案
6. ☐仲有冇其他? _____ (請說明)
9. ☐無採取任何行動 88. ☐不知道/忘記 99. ☐拒絕回答

B. 員工在職期間

BQ1. 根據公司嘅現況，你同唔同意以下句子嘅講法？

係「非常同意」、「同意」、「唔同意」定「非常唔同意」？

a) 有「家庭崗位」責任嘅僱員，總係為公司帶來唔少麻煩同加重部門嘅負擔。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐不知道/無意見

b) 有「家庭崗位」責任嘅僱員，總係為同事帶來唔少麻煩同加重同事嘅負擔。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐不知道/無意見

c) 有「家庭崗位」責任嘅僱員，工作總係唔上心。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐不知道/無意見

d) 有「家庭崗位」責任嘅僱員需要時常請假、照顧家人，會嚴重影響公司嘅日常運作。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐不知道/無意見

e) 有「家庭崗位」責任嘅僱員，好難平衡工作同家庭，時常會「轉工」。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐不知道/無意見

BQ2. 除咗為僱員提供一般勞工保障法例外，公司有冇一啲制度嚟支援有「家庭崗位」責任嘅員工？

1. ☐有 (續問 BQ3)
2. ☐冇 (跳至 BQ4a) 3. ☐其他 請說明 _____ (跳至 BQ4a) 9. ☐拒絕回答 (跳至 BQ4a)

BQ3. 係邊啲制度? _____ (請說明)

[不要讀出選項，追問“仲有呢”?] (可選多項)

1. ☐額外有薪假期 2. ☐彈性上班時間 3. ☐容許留在家裏工作

4. ☐可提前申請下年度的有薪年假
 5. ☐幫助僱員平衡工作時間、避免因工作時間引起不必要的家庭衝突
 6. ☐其他 _____（請說明） 88. ☐不知道/無意見 99. ☐拒絕回答

BQ4. 公司將來有冇打算制訂措施，以支援有「家庭崗位」責任嘅員工呢？

1. ☐有 (續問 BQ4a)
 2. ☐冇 (跳答至 BQ5) 3. ☐其他 請說明 _____ (跳答至 BQ5) 9. ☐拒絕回答 (跳至 BQ5)

BQ4a. 公司將來會唔會打算制訂以下制度, 以支援有「家庭崗位」責任嘅員工呢？
 [讀出 1 - 5] (可選多項)

1. ☐額外有薪假期 2. ☐彈性上班時間 3. ☐容許留嚟屋企工作
 4. ☐可提前申請下年度嘅有薪年假
 5. ☐幫助僱員平衡工作時間、避免因工作時間引起不必要嘅家庭衝突
 6. ☐仲有冇其他? _____ (請說明)
 77. ☐不打算制訂任何制度 (B2=2/3/9) 88. ☐不知道/無意見 99. ☐拒絕回答

BQ5. 如果有職員因為要照顧「直系家庭成員」而需要請假，你最多可以接受職員喺一個月內請幾多日假？

1. ☐1 - 2 日
 2. ☐3 - 4 日
 3. ☐5 - 6 日
 4. ☐7 - 8 日
 5. ☐9 - 10 日
 6. ☐多於 10 日
 7. ☐其他 請說明 _____
 8. ☐不知道/無意見
 9. ☐拒絕回答

BQ6. 喺過去兩年，公司有冇收過在職職員有關「家庭崗位歧視」嘅查詢、投訴，甚至發生公司要作內部調查嘅事件？

1. ☐有 (續問 BQ7)
 2. ☐冇 (跳至 CQ1) 3. ☐不知道 (跳至 CQ1) 9. ☐拒絕回答 (跳至 CQ1)

BQ7. 喺最近一次事件中，公司當時有冇發生以下情況? [讀出 1 - 8] (可選多項)

1. ☐有「家庭崗位」嘅員工喺相同職位得到較少嘅報酬
 2. ☐有「家庭崗位」嘅員工被拒絕參加培訓

3. ☐有「家庭崗位」嘅員工失去升職機會
4. ☐有「家庭崗位」嘅員工被減少負責嘅工作
5. ☐有「家庭崗位」嘅員工失去工作福利
6. ☐有「家庭崗位」嘅員工申請假期不獲批准
7. ☐有「家庭崗位」嘅員工申請假期時受到不公平嘅對待
8. ☐有「家庭崗位」嘅員工嘅行為同表現，經常獲得公司厚待、寬恕或不被追究責任
9. ☐仲有冇其他? _____(請說明)
99. ☐拒絕回答

BQ8. 當時不滿嘅職員擔當咩職位？

1. ☐經理及行政人員
2. ☐專業人員
3. ☐輔助專業人員
4. ☐文書支援人員
5. ☐服務工作及銷售人員
6. ☐工藝及有關人員
7. ☐機台及機器操作員及裝配員
8. ☐非技術工人
9. ☐漁農業熟練工人
10. ☐其他 _____(請說明)
88. ☐不知道/忘記
99. ☐拒絕回答

BQ9. 公司有冇採取以下行動？[讀出 1 - 4](可選多項)

1. ☐即時向不滿嘅職員解釋公司晉升、培訓機會同申請假期嘅程序
2. ☐將不滿嘅職員轉介到人事部，跟進個案，並加以檢討
3. ☐向相關部門了解情況，並向管理層匯報
4. ☐向平等機會委員會備案
5. ☐仲有冇其他? _____(請說明)
9. ☐無採取任何行動
88. ☐不知道/忘記
99. ☐拒絕回答

C. 離職嘅職員

CQ1. 公司有冇制度，俾離職員工講番佢哋離職嘅原因? (例如因「家庭崗位」照顧家人等)

1. ☐有 (續問 CQ2.)
2. ☐冇 (跳至 CQ3)
3. ☐不知道 (跳至 CQ3)
9. ☐拒絕回答 (跳至 CQ3)

CQ2. 係邊啲制度?

[不要讀出選項，追問“仲有呢”?](可選多項)

1. ☐同人事部簡單面談 (Exit Interview)
2. ☐僱員對公司嘅申訴程序(Grievance)
3. ☐同相關部門主管交代
4. ☐其他 _____(請說明)
88. ☐不知道/無意見
99. ☐拒絕回答

CQ3. 喺過去兩年，公司有冇收過職員嘅離職通知，係同「家庭崗位歧視」嘅投訴有關？

1. ☐有 (續問 CQ4)
2. ☐有 (跳至 KWQ1) 3. ☐不知道 (跳至 KWQ1) 9. ☐拒絕回答 (跳至 KWQ1)

CQ4. 喺最近一次事件中，不滿嘅職員當時擔當咩職位？

1. ☐經理及行政人員 2. ☐專業人員 3. ☐輔助專業人員 4. ☐文書支援人員
5. ☐服務工作及銷售人員 6. ☐工藝及有關人員 7. ☐機台及機器操作員及裝配員
8. ☐非技術工人 9. ☐漁農業熟練工人 10. ☐其他 _____ (請說明)
88. ☐不知道/忘記 99. ☐拒絕回答

CQ5. 公司當時係發生以下邊啲情況? [讀出 1 - 4](可選多項)

1. ☐離職職員因照顧家人或「家庭崗位」嘅責任而辭職
2. ☐離職職員因要照顧家人，要經常請假而失去升職機會，因此辭職
3. ☐離職職員因要照顧家人，要經常請假而失去培訓機會，因此辭職
4. ☐離職職員因要照顧家人，要經常請假而最後要辭職或轉職至「半工」(half-time)
5. ☐仲有冇其他? _____ (請說明) 88. ☐不知道/忘記 99. ☐拒絕回答

CQ6. 公司有冇採取以下行動? [讀出 1 - 4](可選多項)

1. ☐公司增加不同性質嘅工作(半職或兼職)
2. ☐增加培訓機會俾員工(半職或兼職)
3. ☐向人事部跟進個案，並加以檢討晉升程序及政策
4. ☐同有「家庭崗位」責任嘅職員多作溝通、了解實況
5. ☐仲有冇其他? _____ (請說明)
9. ☐無採取任何行動 88. ☐不知道/忘記 99. ☐拒絕回答

V. 對「家庭崗位歧視」條例嘅態度

KWQ1. 為加強公司對「家庭崗位」嘅認識同明白佢嘅重要性，你認為需唔需要採取以下措施呢?

[讀出 1 - 5](可選多項)

1. ☐政府應加強立法
2. ☐政府應加強宣傳，讓更多人認識「家庭崗位歧視」條例
3. ☐平機會應舉辦多啲相關活動，以提高市民對「家庭崗位歧視」嘅意識
4. ☐市民大眾可透過不同途徑，發表對「家庭崗位歧視」條例嘅意見
5. ☐公司制定相關嘅「家庭崗位」政策，以避免歧視情況嘅出現

6. ☐ 仲有冇其他? _____ (請說明)

9. ☐ 認為無需要採取任何措施 88. ☐ 不知道/無意見 99. ☐ 拒絕回答

KWQ2. 你公司支唔支持好似其他國家一樣，制定同實行一啲「有薪家庭照顧假期」?
(讀出：例如：喺澳洲，為咗支援在職父母可以全職照顧初生子女或收養子女，
通過入息審查後，合資格嘅在職父母可以獲得由政府或僱主支付最多 18 個星期
相等於最低工資嘅照顧子女假期津貼。)

係「非常支持」、「支持」、「唔支持」定「非常唔支持」?

1. ☐ 非常支持 2. ☐ 支持 3. ☐ 唔支持 4. ☐ 非常唔支持 8. ☐ 不知道/無意見

KWQ3. 如果香港實行「有薪家庭照顧假期」，而需要從在職人士嘅年假中減少其他假期
(但總假期日數不變)，貴公司會唔會支持推行「有薪家庭照顧假期」?

係「非常支持」、「支持」、「唔支持」定「非常唔支持」?

- 1. ☐ 非常支持 (續問 KWQ4)
- 2. ☐ 支持 (續問 KWQ4)
- 3. ☐ 唔支持 (跳至 KWQ6)
- 4. ☐ 非常唔支持 (跳至 KWQ6)
- 8. ☐ 不知道/無意見 (續問 KWQ4)

KWQ4. 頭先所講嘅「有薪家庭照顧假期」，對你公司嚟講，你認為應該適用於以下邊
一類在職人士?

[讀出 1 - 3)

- 1. ☐ 多應用於女性僱員 2. ☐ 多應用於男性僱員 3. ☐ 男女僱員相同 4. ☐ 無意見
- 8. ☐ 不知道/無意見

KWQ5. 頭先所講嘅「有薪家庭照顧假期」，對你公司嚟講，你認為應該適用於以下邊
類嘅照顧對象?

[讀出 1 - 4)(可選多項)

1. ☐ 多應用於照顧幼童 2. ☐ 多應用於照顧年長父母 3. ☐ 多應用於照顧配偶同兄
弟姐妹

- 4. ☐ 所有照顧對象相同 5. ☐ 仲有冇其他? (請說明)_____
- 6. ☐ 不知道/無意見

KWQ6. 你同唔同意以下句子嘅講法?

係「非常同意」、「同意」、「唔同意」定「非常唔同意」?

- a) 一般嚟講，香港公司或行內唔願意僱用要照顧年幼子女嘅媽媽係可以理解。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐唔知道/無意見

b) 一般嚟講，香港公司或行內唔願意僱用要照顧年幼子女嘅爸爸係可以理解。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐唔知道/無意見

c) 一般嚟講，香港公司或行內唔願意僱用要照顧年長父母嘅女士係可以理解。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐唔知道/無意見

d) 一般嚟講，香港公司或行內唔願意僱用要照顧年長父母嘅男士係可以理解。

1. ☐非常同意 2. ☐同意 3. ☐唔同意 4. ☐非常唔同意 8. ☐唔知道/無意見

VI. 參與面談或個別小組討論

為進一步收集貴公司對「家庭崗位歧視」條例嘅意見，同了解呢項條例對公司所帶來嘅影響；中文大學社工系而家誠意邀請貴公司參與一個大約一個鐘至兩個鐘嘅聚會(時間、地點會日後公佈)；透過呢個聚會，公司可以提出對呢項條例同有關政策嘅睇法，為表示我哋對你嘅感謝，我哋將會俾津貼俾出席之公司代表。

FOLLOW 1. 你願唔願意參與呢項研究嘅面談或個別小組討論?

1. ☐願意 2. ☐唔願意 (謝謝，問卷完結!)

FOLLOW 2. 你想唔想我哋用手提電話方式聯絡你參加呢個面談討論?

1. ☐想(問 2a) 2. ☐唔想 (謝謝，問卷完結!)

FOLLOW 2a. 你嘅手提電話號碼係 _____

FOLLOW 3. 你想唔想我哋用其他方式聯絡你參加呢個面談討論?

1. ☐電郵 _____
2. ☐公司電話 _____ 3. ☐WhatsApp _____
5. ☐其他 _____ (請說明)

問卷完, 謝謝!

附錄 2 香港僱員對家庭崗位歧視意見調查



此欄不用填寫

Q Type: Employee long

Sch code:

香港僱員對家庭崗位歧視意見調查

I. 篩查

S1. 「你是否年滿 18 歲，並於過往兩年內曾受僱？」

【受僱包括全職及兼職，但不包括自僱及僱主；如目前待業、退休、主理家務、或患病沒有工作，只要曾於兩年內受僱，亦合資格】

1. ☐ 是 2. ☐ 否 【回答 2. 否問卷完，謝謝！】

S2. GENDER 受訪者的性別是 1. ☐ 男 2. ☐ 女 【由訪問員填寫】

II · 關於家庭崗位歧視及認識

以下我們會問及一些有關在職場上可能出現的「家庭崗位」歧視情況，即某人因家庭崗位責任（即須照料直系家庭成員）而受到不公平的對待。而直系家庭成員是指因血緣、婚姻、領養或姻親而有關的人，包括父母、兄弟姊妹、兒女、祖父母以及其他親戚等。

AWQ1. 你之前有沒有聽過「家庭崗位歧視」？

1. ☐ 有 2. ☐ 沒有

AWQ2. 據你所知，香港是否有「家庭崗位歧視」的條例？

1. ☐ 有 2. ☐ 沒有 8. ☐ 不知道

AWQ3. 在你而言，「家庭崗位歧視」在香港普遍麼？

1. ☐ 非常普遍 2. ☐ 有些普遍 3. ☐ 不太普遍 4. ☐ 很不普遍 8. ☐ 不知道

AWQ4. 在你看來，以下歧視情況在香港普遍麼？

f) 因為要照料「直系家庭成員」，而不被聘用。

1. ☐非常普遍 2. ☐有些普遍 3. ☐不太普遍 4. ☐很不普遍 8. ☐不知道

g) 因為要照料「直系家庭成員」而請假，遇到困難。

1. ☐非常普遍 2. ☐有些普遍 3. ☐不太普遍 4. ☐很不普遍 8. ☐不知道

h) 因為要照料「直系家庭成員」，而獲得比同職級同事較差的待遇(例如薪金、福利、升職、加薪或培訓機會等)。

1. ☐非常普遍 2. ☐有些普遍 3. ☐不太普遍 4. ☐很不普遍 8. ☐不知道

i) 因為要照料「直系家庭成員」，而被公司安排去擔任較差的職務、或分配負責一些不重要的工作 - 在公司只是投閒置散。

1. ☐非常普遍 2. ☐有些普遍 3. ☐不太普遍 4. ☐很不普遍 8. ☐不知道

j) 因為要照料「直系家庭成員」，而被公司解僱。

1. ☐非常普遍 2. ☐有些普遍 3. ☐不太普遍 4. ☐很不普遍 8. ☐不知道

III. 在職場上經歷的「家庭崗位歧視」

1. 你是否要擔任照料家庭成員的工作？

1. ☐有 (照顧對象是(可選擇多於一項的選擇)：1. ☐父母、2. ☐配偶、3. ☐子女、4. ☐兄弟姊妹 5. ☐其他家

庭成員;請說明_____):(此題完成後請繼續作答 2.及餘下 III. 在職場上經歷的家庭崗位歧

視部份)

2. ☐沒有 (請跳答 IV 對「家庭崗位歧視」的認識和態度部份)

9. ☐拒絕回答(請跳答 IV 對「家庭崗位歧視」的認識和態度部份)

2. 你照料家庭成員的工作，有沒有與其他人一同分担？

1. ☐有 (分担照顧工作多是：(可選擇多於一項的選擇) 1. ☐外籍家庭傭工、2. ☐鐘點工人、3. ☐家庭成員、

4. ☐朋友或鄰居 5. ☐社會服務機構 7. ☐其他請說明_____)

2. ☐沒有

A. 在過往兩年內，求職時出現的家庭崗位歧視情況。

AQ1. 過去兩年內，你有沒有求職？

1. ☐ 有 (請繼續作答 AQ2) 2. ☐ 沒有 (請跳答至 B 「家庭崗位歧視」而出現離職的情況部分)

AQ2. 在求職的過程中，你有沒有遇到「家庭崗位歧視」？

1. ☐ 有 (請繼續作答 AQ3) 2. ☐ 沒有 (請跳答至 B 「家庭崗位歧視」而出現離職的情況部分)

AQ3. 你上一次在求職時遇到「家庭崗位歧視」是什麼時候？

1. ☐ 過去少於三個月 2. ☐ 過去 3-少於 6 個月 3. ☐ 過去 6-少於 12 個月 4. ☐ 過去 1-2 年 88. ☐ 不知道/忘記

AQ4. 你當時發生了以下情況麼？(請讀出以下 1-5 所有情況，並可選擇多於一項的選擇。)

1. ☐ 招聘廣告說明只考慮沒有「家庭崗位」的人士
2. ☐ 因「家庭崗位」而不獲面試機會/不獲通知面試
3. ☐ 面試時因透露要照顧家人而不被聘用
4. ☐ 因「家庭崗位」而被給予較差的聘用條件
5. ☐ 其他_____ (請說明)
88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

AQ5. 你當時求職的那間公司是從事什麼業務？

1. ☐ 政府部門 2. ☐ 製造業 3. ☐ 建造業 4. ☐ 進出口、批發及零售業 5. ☐ 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業
6. ☐ 住宿及膳食服務業 7. ☐ 資訊及通訊業 8. ☐ 金融及保險業 9. ☐ 地產、專業及商用服務業
10. ☐ 社會及個人服務業 11. ☐ 漁農、採礦、電力及氣體供應業 12. ☐ 其他
_____ (請說明)
88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

AQ6.你當時求職那間公司，在香港僱用了多少職員？

1. ☐ 少於十人 2. ☐ 十至四十九人 3. ☐ 五十至九十九人 4. ☐ 一百至二百九十九人
5. ☐ 三百至四百九十九人 6. ☐ 五百人或以上 7. ☐ 其他情況（請說明）

88. ☐ 不知道/忘記 9. ☐ 拒絕回答

AQ7.當時你申請的職位是什麼？

1. ☐ 經理及行政人員 2. ☐ 專業人員 3. ☐ 輔助專業人員 4. ☐ 文書支援人員 5. ☐ 服務
工作及銷售人員
6. ☐ 工藝及有關人員 7. ☐ 機台及機器操作員及裝配員 8. ☐ 非技術工人 9. ☐ 漁農業
熟練工人
10. ☐ 其他 _____（請說明） 88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

AQ8.你往後有沒有採取任何行動？

1. ☐ 有(請繼續作答 AQ9.) 2. ☐ 沒有(請跳答至 AQ10.) 8. ☐ 不知道/忘記(請跳答至
B「家庭崗位歧視」而出現離職的情況部分)

AQ9.你採取了什麼行動？(請讀出以下 1-8 所有情況，並可選擇多於一項的選擇。)

1. ☐ 向那間公司投訴 2. ☐ 當面向歧視者對質 3. ☐ 向平機會委員會投訴 6. ☐ 向工會
或政黨人士投訴 7. ☐ 到法庭落案 8. ☐ 其他 _____（請說明） 88. ☐ 不知道/忘記
99. ☐ 拒絕回答（此題完成後請跳答至 B「家庭崗位歧視」而出現離職的情況部分）

AQ10.你沒有採取任何行動，原因是(請讀出以下 1-5 所有情況，並可選擇多於一項的選擇。):

1. ☐ 不覺得有必要採取行動，可以找其他工作 2. ☐ 不知道投訴的途徑 3. ☐ 恐怕受到
那間公司的報復
4. ☐ 擔心未來僱主怎樣看待自己這個行為 5. ☐ 其他 _____（請說明） 88. ☐ 不知
道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

B.過去兩年內，因「家庭崗位歧視」而出現離職的情況。

BQ1.過去兩年內，你自己有沒有辭職/離職(包括自願和被迫)？

1. ☐ 有 (請繼續作答 BQ2) 2. ☐ 沒有 (請跳答至 C 工作中遇到「家庭崗位歧視」的情況部分)

BQ2. 在離職的事件中，你有沒有遭受「家庭崗位歧視」？

1. ☐ 有 (請繼續作答 BQ3) 2. ☐ 沒有 (請跳答至 C 工作中遇到「家庭崗位歧視」的情況部分)

BQ3. 你上一次遭受「家庭崗位歧視」而離職，是什麼時候？

1. ☐ 過去少於三個月 2. ☐ 過去 3-少於 6 個月 3. ☐ 過去 6-少於 12 個月 4. ☐ 過去 1-2 年 8. ☐ 不知道/忘記

BQ4. 你當時發生了以下情況麼？（請讀出以下 1-5 所有的情況，並可作多於一項的選項。）

1. ☐ 架構重組時成為了裁員的目標
2. ☐ 被給予較差的待遇或改變聘用條件
3. ☐ 被安排擔任較差的職務或被減少負責的工作
4. ☐ 被直接通知解僱
5. ☐ 其他_____ (請說明)
88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

BQ5. 你當時任職的那間公司是從事什麼業務？

1. ☐ 政府部門 2. ☐ 製造業 3. ☐ 建造業 4. ☐ 進出口、批發及零售業 5. ☐ 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業
6. ☐ 住宿及膳食服務業 7. ☐ 資訊及通訊業 8. ☐ 金融及保險業 9. ☐ 地產、專業及商用服務業 10. ☐ 社會及個人服務業 11. ☐ 漁農、採礦、電力及氣體供應業 12. ☐ 其他_____
(請說明) 88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

BQ6. 那間公司當時在香港僱用多少職員？

1. ☐ 少於十人 2. ☐ 十至四十九人 3. ☐ 五十至九十九人 4. ☐ 一百至二百九十九人
5. ☐ 三百至四百九十九人 6. ☐ 五百人或以上 7. ☐ 其他情況（請說明） 8. ☐ 不知道/忘記 9. ☐ 拒絕回答

BQ7.當時你在那間公司擔當什麼職位？

1. ☐ 經理及行政人員 2. ☐ 專業人員 3. ☐ 輔助專業人員 4. ☐ 文書支援人員 5. ☐ 服務工作及銷售人員
6. ☐ 工藝及有關人員 7. ☐ 機台及機器操作員及裝配員 8. ☐ 非技術工人 9. ☐ 漁農業熟練工人
10. ☐ 其他_____ (請說明) 88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

BQ8.你往後有沒有採取任何行動？

1. ☐ 有(請繼續作答 BQ9.) 2. ☐ 沒有(請跳答至 BQ10.) 88. ☐ 不知道/忘記(請跳答至 C 工作中遇到家庭崗位歧視的情況部分)

BQ9.你採取了什麼行動？(請讀出以下 1-8 所有情況，並可選擇多於一項的選擇。)

1. ☐ 向同事投訴 2. ☐ 當面向歧視者對質 3. ☐ 向直屬上司投訴 4. ☐ 向管理層投訴 5. ☐ 向平機會委員會投訴 6. ☐ 向工會或政黨人士投訴 7. ☐ 到法庭落案 8. ☐ 其他_____
(請說明) 88. ☐ 不知道 99. ☐ 拒絕回答 (此題完成後請繼續作答 C 工作中遇到「家庭崗位歧視」的情況部份。)

BQ10.你沒有採取任何行動，原因是(請讀出以下 1-5 所有情況，並可選擇多於一項的選擇):

1. ☐ 不覺得有必要採取行動，可以找其他工作 2. ☐ 不知道投訴的途徑 3. ☐ 恐怕受到前僱主的報復
4. ☐ 擔心未來僱主怎樣看待自己這個行為 5. ☐ 其他_____ (請說明) 88. ☐ 不知道 99. ☐ 拒絕回答

C. 過去兩年內，工作中遇到「家庭崗位歧視」的情況。

CQ1.過去兩年內，你在工作中有沒有遇到「家庭崗位歧視」？

1. ☐ 有 (請繼續作答 CQ2) 2. ☐ 沒有 (請跳答至 IV 對「家庭崗位歧視」的認識和態度部分)

CQ2.你上一次在工作中遇到「家庭崗位歧視」，是什麼時候？

1. ☐ 過去少於三個月 2. ☐ 過去 3-少於 6 個月 3. ☐ 過去 6-少於 12 個月 4. ☐ 過去 1-2 年 8. ☐ 忘記

CQ3.你當時發生了以下情況麼？（請讀出以下 1-9 所有的情況，並可作多於一項的選擇。）

1. ☐ 在相同職位得到較少的報酬
2. ☐ 被拒絕參加培訓
3. ☐ 失去升職機會
4. ☐ 被減少負責的工作
5. ☐ 失去工作福利
6. ☐ 申請假期不獲批准
7. ☐ 申請假期時受到不公平的對待
8. ☐ 沒有「家庭崗位」的員工之行為及表現，常獲得公司厚待、寬恕或不被追究責任
9. ☐ 其他 _____(請說明)
98. ☐ 拒絕回答

CQ4.你當時任職那間公司是從事什麼業務？

1. ☐ 政府部門 2. ☐ 製造業 3. ☐ 建造業 4. ☐ 進出口、批發及零售業 5. ☐ 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業
6. ☐ 住宿及膳食服務業 7. ☐ 資訊及通訊業 8. ☐ 金融及保險業 9. ☐ 地產、專業及商用服務業
10. ☐ 社會及個人服務業 11. ☐ 漁農、採礦、電力及氣體供應業 12. ☐ 其他 _____(請說明)
88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

CQ5.那間公司當時在香港僱用了多少職員？

1. ☐ 少於十人 2. ☐ 十至四十九人 3. ☐ 五十至九十九人 4. ☐ 一百至二百九十九人
5. ☐ 三百至四百九十九人 6. ☐ 五百人或以上 7. ☐ 其他情況（請說明）

88. ☐ 不知道/忘記 9. ☐ 拒絕回答

CQ6. 你當時任職/擔當的職位是什麼？

1. ☐ 經理及行政人員 2. ☐ 專業人員 3. ☐ 輔助專業人員 4. ☐ 文書支援人員 5. ☐ 服務工作及銷售人員
6. ☐ 工藝及有關人員 7. ☐ 機台及機器操作員及裝配員 8. ☐ 非技術工人 9. ☐ 漁農業熟練工人
10. ☐ 其他 _____ (請說明) 88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

CQ7. 你往後有沒有採取任何行動？

1. ☐ 有(請繼續作答 CQ8.) 2. ☐ 沒有(請跳答至 CQ9.) 8. ☐ 不知道/忘記(請跳答至 IV 對「家庭崗位歧視」的認識和態度部分)

CQ8. 你採取了什麼行動？(請讀出以下 1-8 所有情況，並可選擇多於一項的選擇)

1. ☐ 向同事投訴 2. ☐ 當面向歧視者對質 3. ☐ 向直屬上司投訴 4. ☐ 向管理層投訴 5. ☐ 向平機會委員會投訴 6. ☐ 向工會或政黨人士投訴 7. ☐ 到法庭落案 8. ☐ 其他 _____ (請說明) 88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答 (此題完成後請跳答至 IV 對「家庭崗位歧視」的認識和態度部分)

CQ9. 你沒有採取任何行動，原因是(請讀出以下 1-5 所有情況，並可選擇多於一項的選擇):

1. ☐ 不覺得有必要採取行動，可以繼續工作或找其他工作 2. ☐ 不知道投訴的途徑 3. ☐ 恐怕受到僱主的報復 4. ☐ 擔心未來僱主怎樣看待自己這個行為 5. ☐ 其他 _____ (請說明) 88. ☐ 不知道/忘記 99. ☐ 拒絕回答

IV. 對「家庭崗位歧視」的認識和態度

KWQ1. 你認為如何避免「家庭崗位歧視」的發生？(請讀出 1-6 以下所有的情況，並可作多於一項的選擇)

1. ☐ 政府應加強立法 2. ☐ 政府應加強宣傳，讓更多人認識「家庭崗位歧視」條例
3. ☐ 平機會應舉辦多些相關活動，以提高市民對家庭崗位歧視的意識
4. ☐ 市民大眾可透過不同途徑，發表對「家庭崗位歧視」條例的意見

5. ☐ 公司制定相關的「家庭崗位」政策，以避免歧視情況的出現 6. ☐ 其他
_____（請說明）

88. ☐ 不知道/無意見 99. ☐ 拒絕回答

KWQ2. 你是否支持香港如其他國家一樣，制定和實行一些「有薪家庭照顧假期」？

（讀出：例如：在澳洲，為了支援在職父母可以全職照顧初生子女或收養子女，通過入息審查後，合資的在職父母可以獲得由政府或僱主支付最多 18 個星期相等於最低工資的照顧子女假期津貼。）

1. ☐ 非常支持(請繼續作答 KWQ3.) 2. ☐ 支持(請繼續作答 KWQ3.) 3. ☐ 不支持(請跳答至 KWQ5.)

4. ☐ 非常不支持(請跳答至 KWQ6.) 88. ☐ 不知道／無意見(請繼續作答 KWQ3.)

KWQ3. 若香港實行「有薪家庭照顧假期」，並須從在職人士的年假中減少其他假期（但總假期日數不變），你會否

支持 推行「有薪家庭照顧假期」？

1. ☐ 非常支持(請繼續作答 KWQ4.) 2. ☐ 支持 (請繼續作答 KWQ4.)

3. ☐ 不支持，只希望有額外假期 (請跳答至 KWQ6.) 4. ☐ 非常不支持，只希望有額外假期 (請跳答至 KWQ6)

88. ☐ 不知道／無意見(請繼續作答 KWQ4.)

KWQ4. 上述所提議的「有薪家庭照顧假期」，你認為應該適用於那一類的在職人士？
（請讀出不同類型的員工(1-3)）

1. ☐ 多應用於女性僱員 2. ☐ 多應用於男性僱員 3. ☐ 男女僱員相同 4. ☐ 無意見 8.
☐ 不知道/無意見

KWQ5. 上述所提議的「有薪家庭照顧假期」，你認為應該適用於那一類的照顧對象？
（請讀出不同類型的照顧對象，並可作多於一項的選擇）

1. ☐ 多應用於照顧幼童 2. ☐ 多應用於照顧年長父母 3. ☐ 多應用於照顧配偶和兄弟姐妹

4. ☐ 所有照顧對象相同 5. ☐ 其他(請說明) 5. ☐ 不知道/無意見

KWQ6.你是否同意以下的一些看法：

e) 僱主不願意僱用須照顧年幼孩子的媽媽是可以理解。

1. ☐ 非常同意 2. ☐ 同意 3. ☐ 不同意 4. ☐ 非常不同意 8. ☐ 不知道/無意見

f) 僱主不願意僱用須照顧年幼孩子的爸爸是可以理解。

1. ☐ 非常同意 2. ☐ 同意 3. ☐ 不同意 4. ☐ 非常不同意 8. ☐ 不知道/無意見

g) 僱主不願意僱用須照顧年邁父母的女士是可以理解的。

1. ☐ 非常同意 2. ☐ 同意 3. ☐ 不同意 4. ☐ 非常不同意 8. ☐ 不知道/無意見

h) 僱主不願意僱用須照顧年邁父母的男士是可以理解的。

1. ☐ 非常同意 2. ☐ 同意 3. ☐ 不同意 4. ☐ 非常不同意 8. ☐ 不知道/無意見

V. 現在（或上一份工作）受僱的公司情況：

WORK.你現在是否在職：_____

1. ☐ 在職:受僱 2. ☐ 非在職:（追問: 3. ☐ 失業/待業 4. ☐ 學生 5. ☐ 料理家務者 6. ☐ 退休）

9. ☐ 拒絕回答

INDUST_CU. 你現在/上一份工作受僱於以下那個行業

1. ☐ 政府部門 2. ☐ 製造業 3. ☐ 建造業 4. ☐ 進出口、批發及零售業 5. ☐ 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業

6. ☐ 住宿及膳食服務業 7. ☐ 資訊及通訊業 8. ☐ 金融及保險業 9. ☐ 地產、專業及商用服務業

10. ☐ 社會及個人服務業 11. ☐ 漁農、採礦、電力及氣體供應業 12. ☐ 其他
_____ (請說明) 99. ☐ 拒絕回答

SCALE_CU.你現在/上一份工作任職的香港(總)公司規模(包括所有分行的職員)

1. ☐ 少於十人 2. ☐ 十至四十九人 3. ☐ 五十至九十九人 4. ☐ 一百至二百九十九人
5. ☐ 三百至四百九十九人 6. ☐ 五百人或以上 7. ☐ 其他情況 _____

(請說明) 8. ☐ 不知道

9. ☐ 拒絕回答

OCCUP_CU. 你現在/上一份工作的職位是：

1. ☐ 經理及行政人員 2. ☐ 專業人員 3. ☐ 輔助專業人員 4. ☐ 文書支援人員 5. ☐ 服務工作及銷售人員

6. ☐ 工藝及有關人員 7. ☐ 機台及機器操作員及裝配員 8. ☐ 非技術工人 9. ☐ 漁農業熟練工人

10. ☐ 其他_____ (請說明) 99. ☐ 拒絕回答

VI 個人資料

AGE. 請問你今年幾多歲呢？

1. ☐ 18-24 歲 2. ☐ 25-34 歲 3. ☐ 35-44 歲 4. ☐ 45-54 歲 5. ☐ 54-64 歲 6. ☐ 65 歲以上
9. ☐ 拒絕回答

MARRIED 你的婚姻狀況是

1. ☐ 從未結婚 2. ☐ 已婚 3. ☐ 分居/離婚/喪偶 9. ☐ 拒絕回答

CHILD. 你是否有子女？

1. ☐ 有 (若選擇 1. 請回答 CHILD1) 2. ☐ 沒有 (跳問 BIRTH) 9. ☐ 拒絕回答 (跳問 BIRTH)

CHILD1. 有_____名子女少於 6 歲。

CHILD2. 有_____名子女介乎 6-11 歲。

CHILD3. 有_____名子女介乎 12-17 歲。

BIRTH. 你的出生地點是 1. ☐ 香港 2. ☐ 中國大陸 3. ☐ 其他_____

9. ☐ 拒絕回答

(若回答香港，請跳答至 EDU 題)

BIRTH. 你在香港居住了

1. ☐ 未滿七年 2. ☐ 七年至少於十年 3. ☐ 十年至少於十五年 4. ☐ 十五年或以上
9. ☐ 拒絕回答

EDU. 你已完成的最高教育程度是：

1. ☐ 無受教育或幼稚園 2. ☐ 小學 3. ☐ 初中(中一至中三) 4. ☐ 高中(中四至中七)
5. ☐ 大專非學士(包括文憑/副學士/IVE 等) 6. ☐ 大專學士或以上(包括大學學士/碩士/博士等)
9. ☐ 拒絕回答

INCOME. 過去兩年內年你個人每月平均收入約為：

1. ☐ \$4,999 或以下 2. ☐ \$5,000 - \$9,999 3. ☐ \$10,000 - \$14,999 4. ☐ \$15,000 - \$19,999
5. ☐ \$20,000 - \$24,999 6. ☐ \$25,000 - \$29,999 7. ☐ \$30,000 - \$39,999 8. ☐ \$40,000 - \$49,999
9. ☐ \$50,000 - \$59,999 10. ☐ \$60,000 或以上 99. ☐ 拒絕回答

VII. 參與面談或個別小組討論

為進一步收集你對「家庭崗位歧視」條例的意見及了解此條例對你所帶來的影響；中文大學社工系現誠邀請你參與一個約為一個小時的聚會(時間、地點會日後公佈);我們將給予你津貼，以表示我們對你出席當日聚會的感謝。

FOLLOW 1. 你是否願意參與本研究的面談或個別小組討論嗎?

1. ☐ 是 2. ☐ 否 (謝謝，問卷完結!)

FOLLOW 2. 你希望我們用手提電話方式聯繫你參加上述面談討論?

1. ☐ 是(若選擇 1. 請回答 2a) 2. ☐ 否 (謝謝，問卷完結!)

FOLLOW 2a. 你的手提電話號碼是 _____

FOLLOW 3. 你希望我們用(其它)方式聯繫你參加上述面談討論?

1. ☐ 電郵 _____ 2. ☐ 公司電話 _____ 3. ☐ WhatsApp _____
5. ☐ 其他 _____ (請說明)

問卷完, 謝謝!

附錄 3. 探索性研究樣本問卷（僱主）

調查的簡介

請想像你公司正在招聘_____ 部門的_____（初級／中級管理人員）的職位。

以下六份履歷來自於經過篩選的六位應徵者。請仔細閱讀並填寫位於第 9 頁的評分表。
如果你對準確的答案不確定，請提供能代表你公司抉擇的最佳推測。

非常感謝！

陳克誠, Marcus

Phone: 6473 8839

Email: marcus_ch@yahoo.com.hk

Target Position: Sales Assistant

工作經驗

ZTAMPZ Limited

Apr

2014 – Jun 2017

服裝顧問

- 負責協助店鋪運營工作
- 協助推動店鋪銷售氣氛
- 處理顧客的要求及查詢，並在有需要時通知上司
- 向顧客提供意見，推薦適當的商品或建議購買其他附加或有關的商品

教育

基督教香港信義會信義中學

2008 - 2014

技術與語言技能

電腦技術（達熟練程度）：MS Word，Excel，PowerPoint

語言：粵語（母語），英語（普通），普通話（普通）

特殊要求

我有一個一歲的孩子在家裡。在緊急情況下，我可能需要休假照顧她。

鄭翠妍, Catherine

Phone: 6883 0265

Email: tycheng_catherine@gmail.com

Target Position: Sales Assistant

工作經驗

LEVI STRAUSS (Hong Kong) LIMITED

Apr

2013 – Jun 2017

店務助理

- 處理顧客的要求及查詢，並在有需要時通知上司
- 向顧客提供意見，推薦適當的商品或建議購買其他附加或有關的商品
- 協助顧客尋找所需的貨品

教育

聖公會諸聖中學

2007 - 2013

技術與語言技能

電腦技術（達熟練程度）： MS Word，Excel，PowerPoint

語言：粵語（母語），英語（普通），普通話（普通）

特殊要求

我家裡有一個六個月大的嬰兒。如遇緊急情況，我可能需要休假。

賴俊彥, Michael

Phone: 9527 8100

Email: michael_lai@hotmail.com

Target Position: Sales Assistant

工作經驗

PVH Asia Limited

Apr

2014 – Jun 2017

時裝售貨員（全職）

- 協助佈置櫥窗擺設
- 處理顧客的要求及查詢，並在有需要時通知上司
- 向顧客提供意見，推薦適當的商品或建議購買其他附加或有關的商品

教育

保良局李城璧中學

2008 - 2014

技術與語言技能

電腦技術（達熟練程度）：MS Word，Excel，PowerPoint

語言：粵語（母語），英語（普通），普通話（普通）

特殊要求

我的母親有嚴重的心臟疾病。在緊急情況下，我可能需要休假才能照顧她。

梁穎怡, Stephanie

Phone: 9317 9399

Email: stephanie.leung@gmail.com

Target Position: Sales Assistant

工作經驗

Initial Fashion Co. Ltd

Apr

2013 – Jun 2017

售貨員

- 負責一般收銀工作
- 負責產品銷售工作，解答顧客查詢及問題
- 確保貨架上的貨物足夠，並且保持貨架清潔

教育

聖公會李炳中學

2007 – 2013

技術與語言技能

電腦技術（達熟練程度）：MS Word，Excel，PowerPoint

語言：粵語（母語），英語（普通），普通話（普通）

特殊要求

我的母親患有肺癌，需要定期化療。萬一有緊急情況，我可能需要休假陪她。

黃海清, Ella

Phone: 6459 8843

Email: ellawonghc@gmail.com

Target Position: Sales Assistant

工作經驗

Stitch & Soul

Apr 2014

– Jun 2017

全職售貨員

- 協助佈置櫥窗擺設
- 負責店鋪日常銷售工作
- 向顧客提供意見，推薦適當的商品或建議購買其他附加或有關的商品

教育

路德會協同中學

2008 - 2014

技術與語言技能

電腦技術（達熟練程度）： MS Word，Excel，PowerPoint

語言：粵語（母語），英語（普通），普通話（普通）

特殊要求

我是半職業籃球運動員。我可能需要休假參加比賽。

郭偉鴻, Alvin

Phone: 6430 6433

Email: kwok.alvin_kwh@gmail.com

Target Position: Sales Assistant

工作經驗

GAGAN(HK)Limited

Apr

2013 – Jun 2017

售貨員

- 整理及陳列商品
- 入單及收銀，接待顧客及解答查詢
- 確保貨架上的貨物足夠，並且保持貨架清潔

教育

天主教南華中學

2007 - 2013

技術與語言技能

電腦技術（達熟練程度）： MS Word，Excel，PowerPoint

語言：粵語（母語），英語（普通），普通話（普通）

特殊要求

我是高爾夫俱樂部的會員。我可能需要休假參加俱樂部比賽。

記分表

請填寫下列六位申請者的記分表，涉及領域（i）能力，（ii）承諾度，（iii）晉升潛力和（vi）為你公司作出抉擇的建議。請對每一位申請者作出獨立的評估。並為各申請者給出分數和聘用決定。

	<u>能力</u> (1-10) 1 = 最低 10 =最高	<u>承諾度</u> (1-10) 1 = 最不具承諾 10 =最具承諾	<u>三年內晉升潛力</u> (1-10) 1 = 最少可能在三年內晉升 10 =最大可能在三年內晉升	<u>聘用決定的建議</u> (是／否)
CV (1) 陳克誠， Marcus				
CV (2) 鄭翠妍， Catherine				
CV (3) 賴俊彥， Michael				
CV (4) 梁穎怡， Stephanie				
CV (5) 黃海清， Ella				
CV (6) 郭偉鴻， Alvin				

關於其他參與者

這項滾雪球探索性調查中，我們需要邀請更多參與者，以提高研究的效度，信度和代表性。如果你認為你的某些朋友和熟人可能有興趣參與，可否向我們推薦他們呢？

如果你願意，請在下方提供他們的聯絡方式。我們需要以及非常感謝你的幫助。

1. 姓名 _____
電郵 _____
電話 _____

2. 姓名 _____
電郵 _____
電話 _____

3. 姓名 _____
電郵 _____
電話 _____

附錄 4. 深入訪談問題大綱（僱主和僱員）

香港工作間的「家庭崗位歧視」之研究： 僱主代表深入訪談討論大綱（大約 60 分鐘）

您好！感謝您接受我們的訪問。（簡單介紹研究，然後給受訪者簽署同意書。）

第一部分：「家庭崗位歧視」的認識和觀察（大約 20 分鐘）

首先，我們可以談談什麼是「家庭崗位歧視」。

1. 你是否認識「家庭崗位歧視」呢？你的理解是怎樣的呢？你的意見如何？可否分享一下？（**提示**：何謂「照顧直系家庭成員的責任」？）
（待受訪者回答後，告知他「家庭崗位歧視」的定義。）
2. 有沒有聽過平機會這個機構？是否知道「家庭崗位歧視條例」？
3. 因照顧直系家庭成員的責任而受到歧視（**提示**：被僱主辭退、安排較差的工作和沒有晉升機會等），你覺得在香港的工作機構中，這些情況是否普遍呢？
4. 有哪些行業比較普遍？為什麼呢？
5. 因照顧直系家庭成員（包括父母、子女等）的責任而在工作間受到歧視的，你認為大多數是什麼人？
6. 試列舉出不同形式的不公平待遇。（**提示**：如須要照顧子女、父母或其他直系家庭成員的員工，是否會在職場上有不同的待遇？）

第二部分：公司的政策與「家庭崗位歧視」（大約 25 分鐘）

7. 你從事什麼行業（**提示**：現職公司的行業）？你主要負責什麼工作？
8. 現時，你公司有沒有聘請有「家庭崗位」責任（即要負上照顧子女、父母，或其他直系家庭成員的責任）的員工？你認為「家庭崗位」責任是否有影響他們的工作表現？怎麼影響？（**提示**：要追問：是短期或是維持較長時間的影響及怎樣程度上的影響？並要求受訪者舉例說明。）
9. 公司有沒有處理過「家庭崗位歧視」的投訴個案？
 - (a) 「人事招聘」方面 (Recruitment)
(**提示**：在面試時，公司向應徵人士查詢他們的婚姻狀況、家庭狀況，或是問及他們照顧直系家庭成員的安排，並向他們說明公司有關事假安排的政策或規則？)
 - (b) 「日常工作」方面 (Day-to-Day work)
(**提示**：公司對因要照顧直系家庭成員（例如子女、父母，或其他家庭成員）而需要經常請假的員工有什麼看法？公司怎樣處理？有沒有限制這些員工請假？)
 - (c) 「工作上升遷」方面 (Promotion)
(**提示**：公司是否給沒有「家庭崗位」的員工（即沒有照顧直系家庭成員的責任之員工）有更多的晉升機會？)
 - (d) 「發展及培訓」方面 (Training & Development)
(**提示**：只鼓勵或只資助沒有「家庭崗位」的員工（即沒有照顧直系家庭成員的責任之員工）參加？)
 - (e) 「離職」方面 (Resignation)
(**提示**：有員工因要照顧直系家庭成員而離職？在離職前，他們是否有向公司提出調整工作安排的要求，藉以同時兼顧照顧直系家庭成員責任與工作？但不獲公司批准？)

[如果受訪者表示曾接受上述家庭崗位歧視投訴，要追問：當時具體情況如何？你的公司怎樣處理？結果如何？僱員有沒有任何進一步的行動？]

10. 現時，你的公司有沒有政策和措施以避免或減少「家庭崗位歧視」（因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的發生？請列出在以下各方面所採取的具體措施，並說明是否有落實這些政策和措施。
 - (a) 「人事招聘」方面 (Recruitment)
 - (b) 「日常工作」方面 (Day-to-Day work)
 - (c) 「工作上升遷」方面 (Promotion)
 - (d) 「發展及培訓」方面 (Training & Development)
 - (e) 「離職」方面 (Resignation)
11. 這些政策和措施公平嗎？一般員工的反應又是怎樣？沒有照顧直系家庭成員的責任之員工（即沒有「家庭崗位」的員工）是否歡迎這些政策和措施呢？
12. 在執行這些政策和措施時，你的公司是否遇到困難？你的公司認為這些政策和措施是否足夠，並可以支援有「家庭崗位」員工（即需要負上照顧直系家庭成員的責任之員工）的需要？
13. 這些政策和措施是否對你的公司有任何實際好處呢？(提示：從公司的角度來說，這些政策會否增加公司的營運開支?)
14. 你公司將來有沒有計劃實行更多可以減少「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的政策和措施？在制定和執行上，你覺得可能會遇到什麼的困難？你的看法是怎樣？
15. [若受訪者有管理下屬的責任，要問：] 作為管理人員，在落實這些政策和措施時，你是否要面對更多的困難或壓力？你個人又是否支持減少「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的政策和措施？

第三部分：政府及企業所提供的支援（大約 15 分鐘）

16. 從僱主角度，你覺得政府做得足夠嗎？政府有沒有足夠資源支援企業認識、關注「家庭崗位歧視」的問題，並減少因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視的發生？
17. 在這方面，你是否有任何建議可以給同業或政府機構以作考慮呢？
18. 從僱主角度，你認為平機會在「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）方面(如推廣、執法等方面)做得足夠嗎？
19. 其他國家已推行不同針對「家庭崗位歧視」的政策及支援有「家庭崗位」（即需要負上照顧直系家庭成員的責任）之員工：如澳洲的 parental leave、加拿大的 compensatory leave 等（要先作簡短介紹）。香港可以推行相類似的政策或措施嗎？如要在香港推行，你認為最大的困難將會是什麼呢？政府、僱主和僱員是否會支持呢？
20. 你還有沒有其他與「家庭崗位歧視」議題或經驗可以分享？

多謝你的參與！現在，表達我們小小心意，港幣五十元超市禮券，以作為感謝是次參加及表達意見。再一次謝謝你們的參加！

香港工作間的「家庭崗位歧視」之研究：
僱員深度訪談大綱（大約 60 分鐘）

您好！感謝您接受我們的訪問。（簡單介紹研究，然後給受訪者簽署同意書。）

第一部分：「家庭崗位歧視」的認識和遭遇（大約 30 分鐘）

首先，我們可以談談什麼是「家庭崗位歧視」。

1. 你是否認識「家庭崗位歧視」呢？你的理解是怎樣的呢？你的意見如何？可否分享一下？（**提示**：何謂「照顧直系家庭成員的責任」？）
（待受訪者回答後，告知他「家庭崗位歧視」的定義。）
2. 有沒有聽過平機會這個機構？是否知道「家庭崗位歧視條例」？
3. 你覺得，在香港的工作機構中，因照顧直系家庭成員的責任而受到歧視（**提示**：被僱主辭退、安排較差的工作和沒有晉升機會等）這些情況是否普遍呢？
4. 這些情況在哪些行業比較普遍？為什麼呢？
5. 你認為，因照顧直系家庭成員（包括父母、子女等）的責任而在工作間受到歧視的大多數是什麼人？
6. 試列舉出不同形式的不公平待遇。（**提示**：如需要照顧子女、父母或其他直系家庭成員的員工，是否會在職場上有不同的待遇？）
7. 你現在（或上一份）工作做的是什麼？（例如：行業、職位、工作年資等）
8. 你有沒有「家庭崗位」責任（即要負上照顧子女、父母或其他直系家庭成員的責任）？是否有其他人協助或分擔（**提示**：如外籍傭工、家庭成員）？
9. 你認為這些「家庭崗位」責任是否會影響你在職場上的發展呢？**[更多的追問，是哪些影響呢？並要求受訪者舉例說明。]****[若受訪者表示沒有「家庭崗位」責任，要問：假設你有「家庭崗位」責任，你認為這些「家庭崗位」責任是否會影響你在職場上的發展呢？]**
10. 你自己或你的親友是否曾經在職場上遭受「家庭崗位歧視」？
 - (a) 「找尋工作」方面 (Job Search)
(**提示**：在面試時，僱主查詢婚姻狀況、家庭狀況，或是問及照顧直系家庭成員的安排，並說明公司有關事假安排的政策或規則？)
 - (b) 「日常工作」方面 (Day-to-Day work)
(**提示**：僱主對於因要照顧直系家庭成員（例如子女、父母，或其他家庭成員）的員工是否有不同的待遇？例如，僱主對因要照顧直系家庭成員而須要經常請假的員工有什麼看法？僱主怎樣處理？有沒有限制或有其他行動？)
 - (c) 「工作上升遷」方面 (Promotion)
(**提示**：僱主是否給沒有「家庭崗位」的員工（即沒有照顧直系家庭成員的責任之員工）有更多的晉升機會？)
 - (d) 「發展及培訓」方面 (Training & Development)
(**提示**：僱主只鼓勵或只資助沒有「家庭崗位」的員工（即沒有照顧直系家庭成員的責任之員工）參加培訓？)
 - (e) 「離職」方面 (Resignation)
(**提示**：你自己或你的親友是否曾經因要照顧直系家庭成員而離職？在離職前，是否有向僱主提出調整工作安排的要求，藉以同時兼顧照顧直系家庭成員責任與工作？僱主是怎樣處理的？是否批准？)

[如果受訪者回答出現過這樣的個案，要追問：事情是怎樣的？公司如何處理？結果如何？僱員有沒有採取任何行動？]

第二部分：公司的政策與「家庭崗位歧視」(大約 20 分鐘)

11. 你現職的公司有沒有政策和措施以避免或減少「家庭崗位歧視」（因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的發生？請列出在以下各方面所採取的具體措施，並說明是否有落實這些政策和措施。
 - (a) 「找尋工作」方面 (Job Search)
 - (b) 「日常工作」方面 (Day-to-Day work)
 - (c) 「工作上升遷」方面 (Promotion)
 - (d) 「發展及培訓」方面 (Training & Development)
 - (e) 「離職」方面 (Resignation)
12. 從僱員的角度來說，這些政策和措施公平嗎？你的反應又是怎樣？沒有照顧直系家庭成員的責任之員工（即沒有「家庭崗位」的員工）是否接受這些政策和措施呢？
13. 從僱員的角度來說，你個人認為這些政策和措施是否足夠，並可以支援有「家庭崗位」員工（即需要負上照顧直系家庭成員的責任之員工）？這些政策和措施是否對你是否有任何影響呢？
14. 你認為公司還可以制定什麼的政策和措施來減少「家庭崗位歧視」？在制定和執行上，你覺得可能會遇到什麼的困難？你的看法是怎樣？
15. 你的上司或公司裡其他的前線管理人員是否支持減少「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的政策和措施？他們是否有落實這些政策和措施呢？

第三部分：政府及企業所提供的支援（大約 10 分鐘）

16. 從僱員角度來說，你覺得政府做得足夠嗎？政府有沒有足夠資源協助僱員認識「家庭崗位歧視」問題，並支援有「家庭崗位」（即需要負上照顧直系家庭成員的責任）的僱員（例如：加長侍產假）？
 17. 在這方面，你是否有任何建議給予僱主、工會或政府以作考慮？
 18. 你認為平機會在「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）方面(如推廣、執法等方面)做得足夠嗎？
 19. 其他國家已推行不同針對「家庭崗位歧視」的政策及支援有「家庭崗位」（即需要負上照顧直系家庭成員的責任）之員工：如澳洲的 **parental leave**、加拿大的 **compensatory leave** 等（要先作簡短介紹）。香港可以推行相類似的政策或措施嗎？如要在香港推行，你認為最大的困難將會是什麼呢？政府、僱主和僱員是否會支持呢？
 20. 你還有沒有其他與「家庭崗位歧視」議題相關的經驗可以分享？
- 多謝你的參與！現在，為感謝你的參加和分享，我們贈送價值港幣五十元的超市禮券予你。

附錄 5. 焦點小組討論大綱（僱主和僱員）

香港工作間的「家庭崗位歧視」之研究： 僱主代表焦點小組討論大綱（大約 90 分鐘）

您好！非常感謝各位以公司或個別業界的身份參與是次焦點小組訪談。本項目受到平機會委託，由戴海靜教授起草和設計，目的在於了解香港不同工作機構中發生家庭崗位歧視的狀況。今次多謝她的出席及提供意見和指導。本人梁妙儀博士將負責主持今天的焦點小組訪談。各位可以先簡單做一個自我介紹（例如：行業、職位、工作年資等）。

第一部分：「家庭崗位歧視」的認識和觀察（確定每個人參與和發言）（大約 35 分鐘）

首先，大家可以一齊討論什麼是「家庭崗位歧視」。

1. 大家是否認識「家庭崗位歧視」呢？你的理解是怎樣的呢？你的意見如何？可否分享一下？（**提示**：何謂「照顧直系家庭成員的責任」？）
（待各參與者發言後，告知他們「家庭崗位歧視」的定義及看看大家是否有問題須要再作解釋。）
 2. 有沒有聽過平機會這個機構？是否知道「家庭崗位歧視條例」？
 3. 因照顧直系家庭成員的責任而受到歧視，你覺得在香港的工作機構中，這些情況是否普遍呢？
 4. 在哪些行業比較普遍？為什麼呢？
 5. 因為照顧直系家庭成員的責任而在工作間受到歧視的，你認為大多數是什麼人？
（**提示**：須要負上照顧「直系家庭成員」（包括父母、子女等）責任的員工）
 6. 試列舉出不同形式的不公平待遇。（**提示**：如須要照顧子女、父母或其他直系家庭成員的員工，是否會在職場上有不同的待遇？）
 7. 你所任職的公司有沒有接過「家庭崗位歧視」的投訴個案？
 - (a) 「人事招聘」方面 (Recruitment)
（**提示**：在面試時，向應徵人士查詢他們的婚姻狀況、家庭狀況，或是問及他們照顧直系家庭成員的安排，並向他們說明公司有關事假安排的政策或規則？）
 - (b) 「日常工作」方面 (Day-to-Day work)
（**提示**：公司對因要照顧直系家庭成員（例如子女、父母，或其他家庭成員）而需要經常請假的員工有什麼看法？公司怎樣處理？有沒有限制這些員工請假？）
 - (c) 「工作上升遷」方面 (Promotion)
（**提示**：公司是否給沒有「家庭崗位」的員工（即沒有照顧直系家庭成員的責任之員工）有更多的晉升機會？）
 - (d) 「發展及培訓」方面 (Training & Development)
（**提示**：只鼓勵或只資助沒有「家庭崗位」的員工（即沒有照顧直系家庭成員的責任之員工）參加？）
 - (e) 「離職」方面 (Resignation)
（**提示**：在你的公司，以往是否有員工因要照顧直系家庭成員而離職？在離職前，他們是否有向公司提出調整工作安排的要求，藉以同時兼顧照顧直系家庭成員責任與工作？是否不獲批准？）
- [如果有參與者表示接過這些投訴，要追問：你的公司怎樣處理？結果如何？]

第二部分：公司的政策與「家庭崗位歧視」（確定每個人參與和發言）（大約 25 分鐘）

8. 現時，你的公司有沒有政策和措施以避免或減少「家庭崗位歧視」（因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的發生？請列出在以下各方面所採取的具體措施，並說明是否有落實這些政策和措施。
 - (a) 「人事招聘」方面 (Recruitment)
 - (b) 「日常工作」方面 (Day-to-Day work)
 - (c) 「工作上升遷」方面 (Promotion)
 - (d) 「發展及培訓」方面 (Training & Development)
 - (e) 「離職」方面 (Resignation)
9. 從公司的角度來說，這些政策和措施公平嗎？一般員工的反應又是怎樣？沒有照顧直系家庭成員的責任之員工（即沒有「家庭崗位」的員工）是否歡迎這些政策和措施呢？
10. 在執行這些政策和措施時，你的公司是否遇到困難？你的公司認為這些政策和措施是否足夠，並可以支援有「家庭崗位」員工（即需要負上照顧直系家庭成員的責任之員工）的需要？
11. 這些政策和措施是否對你的公司有任何實際好處呢？（**提示**：從公司的角度來說，這些政策會否增加公司的營運開支？）
12. 你公司將來有沒有計劃實行更多可以減少「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的政策和措施？在制定和執行上，你覺得可能會遇到什麼的困難？你的看法是怎樣？
13. [若有參與者有管理下屬的責任，要問：] 就你的觀察與經驗所得，在落實這些政策和措施時，前線管理人員是否要面對更多的困難或壓力？你是否有聽聞有關的情況呢？這些前線管理人員又是否支持減少「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的政策和措施？

第三部分：政府及企業所提供的支援（預留 30 分鐘討論這個部分）

14. 你覺得政府做得足夠嗎？政府有沒有足夠資源支援企業認識、關注「家庭崗位歧視」的問題，並減少因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視的發生？
15. 在這方面，你是否有任何建議可以給同業或政府作考慮呢？
16. 你認為平機會在「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）方面 (如推廣、執法等方面) 做得足夠嗎？
17. 其他國家已推行不同針對「家庭崗位歧視」的政策及支援有「家庭崗位」（即需要負上照顧直系家庭成員的責任）之員工：如澳洲的 **parental leave**、加拿大的 **compensatory leave** 等（要先作簡短介紹）。香港可以推行相類似的政策或措施嗎？如要在香港推行，你認為最大的困難將會是什麼呢？政府、僱主和僱員是否會支持呢？
18. 大家還有沒有其他與「家庭崗位歧視」議題相關的經驗可以分享？

多謝大家參與！現在，請各位留步，我們是次活動會給予各參加者每人港幣二百元以作為交通津貼。再一次謝謝你們的參加！

香港工作間的「家庭崗位歧視」之研究： 僱員焦點小組討論大綱（大約 90 分鐘）

您好！非常感謝各位參與是次焦點小組，分享你對「家庭崗位歧視」的個人認識、經歷、體驗或感受。這個項目理念、目標是由戴海靜教授構思和執行的，今次多謝她出席及提供意見和指導。是次研究項目是受平機會委託，目的是了解香港不同工作機構中發生家庭崗位歧視的狀況。本人梁妙儀博士今次負責開展這個焦點小組。各位可以先簡單介紹自己（例如：行業、職位、工作年資等）。

第一部分：「家庭崗位歧視」的認識和遭遇（確定每個人參與和發言）（大約 35 分鐘）

首先，大家一齊探討下，個人對「家庭崗位歧視」的看法：

1. 大家是否認識「家庭崗位歧視」呢？你的理解是怎樣的呢？你的意見如何？可否分享一下？（**提示**：何謂「照顧直系家庭成員的責任」？）

（待各參與者發言後，告知他們「家庭崗位歧視」的定義及看看大家是否有問題需要再作解釋。）

2. 有沒有聽過平機會這個機構？是否知道「家庭崗位歧視條例」？
3. 你覺得，在香港的工作機構中，因照顧直系家庭成員的責任而受到歧視這些情況是否普遍呢？
4. 這些情況在哪些行業比較普遍？為什麼呢？
5. 你認為，因為照顧直系家庭成員的責任而在工作間受到歧視的大多數是什麼人？（**提示**：需要負上照顧「直系家庭成員」（包括父母、子女等）責任的員工）
6. 試列舉出不同形式的不公平待遇。（**提示**：如需要照顧子女、父母或其他直系家庭成員的員工，是否會在職場上有不同的待遇？）
9. 你們自己本身有沒有「家庭崗位」責任（即要負上照顧子女、父母或其他直系家庭成員的責任）？是否有其他人協助或分擔（**提示**：如外籍傭工、家庭成員）？

10. 你自己或你的親友是否曾經在職場上遭受「家庭崗位歧視」？

(a) 「找尋工作」方面 (Job Search)

(**提示**：在面試時，僱主查詢婚姻狀況、家庭狀況，或是問及照顧直系家庭成員的安排，並說明公司有關事假安排的政策或規則？)

(b) 「日常工作」方面 (Day-to-Day work)

(**提示**：僱主是否對於因要照顧直系家庭成員（例如子女、父母，或其他家庭成員）的員工有不同的待遇？例如，僱主對因要照顧直系家庭成員而需要經常請假的員工有什麼看法？僱主怎樣處理？有沒有限制或有其他行動？)

(c) 「工作上升遷」方面 (Promotion)

(**提示**：僱主是否給沒有「家庭崗位」的員工（即沒有照顧直系家庭成員的責任之員工）有更多的晉升機會？)

(d) 「發展及培訓」方面 (Training & Development)

(**提示**：僱主只鼓勵或只資助沒有「家庭崗位」的員工（即沒有照顧直系家庭成員的責任之員工）參加培訓？)

(e) 「離職」方面 (Resignation)

(提示：你自己或你的親友是否曾經因要照顧直系家庭成員而離職？在離職前，是否有向僱主提出調整工作安排的要求，藉以同時兼顧照顧直系家庭成員責任與工作？僱主怎樣處理？是否批准？)

[如果有參與者回答出現過這樣的個案，要追問：事情是怎樣的？公司如何處理？結果如何？]

第二部分：公司的政策與「家庭崗位歧視」（確保每個人參與和發言）（大約 25 分鐘）

9. 你現職的公司有沒有政策和措施以避免或減少「家庭崗位歧視」（因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的發生？請列出在以下各方面所採取的具體措施，並說明是否有落實這些政策和措施。
 - (a) 「找尋工作」方面 (Job Search)
 - (b) 「日常工作」方面 (Day-to-Day work)
 - (c) 「工作上升遷」方面 (Promotion)
 - (d) 「發展及培訓」方面 (Training & Development)
 - (e) 「離職」方面 (Resignation)
10. 從僱員的角度來說，這些政策和措施公平嗎？你們的反應是怎樣？沒有照顧直系家庭成員的責任之員工（即沒有「家庭崗位」的員工）是否接受這些政策和措施呢？
11. 從僱員的角度來說，你個人認為這些政策和措施是否足夠，並可以支援有「家庭崗位」員工（即需要負上照顧直系家庭成員的責任之員工）？這些政策和措施是否對你是否有任何影響呢？
12. 你認為公司還可以制定什麼的政策和措施來減少「家庭崗位歧視」？在制定和執行上，你覺得可能會遇到什麼的困難？你的看法是怎樣？
13. 你的上司或公司裡其他的前線管理人員是否支持減少「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）的政策和措施？他們是否有落實這些政策和措施呢？

第三部分：政府及企業所提供的支援（預留 30 分鐘討論這個部分）

14. 從僱員角度來說，你覺得政府做得足夠嗎？政府有沒有足夠資源協助僱員認識「家庭崗位歧視」問題，並支援有「家庭崗位」（即需要負上照顧直系家庭成員的責任）的僱員（例如：加長侍產假）？
15. 在這方面，你是否有任何建議給予僱主、工會或政府以作考慮？
16. 你認為平機會在「家庭崗位歧視」（即因為照顧直系家庭成員的責任而出現之歧視）方面(如推廣、執法等方面)做得足夠嗎？
17. 其他國家已推行不同針對「家庭崗位歧視」的政策及支援有「家庭崗位」（即需要負上照顧直系家庭成員的責任）之員工：如澳洲的 **parental leave**、加拿大的 **compensatory leave** 等（要先作簡短介紹）。香港可以推行相類似的政策或措施嗎？如要在香港推行，你認為最大的困難將會是什麼呢？政府、僱主和僱員是否會支持呢？
18. 大家還有沒有其他與「家庭崗位歧視」議題相關的經驗可以分享？

多謝大家參與！現在，請各位留步，我們會給予各參加者每人港幣二百元以作為交通津貼。

附錄 6. 探索性研究同意書

同意書

敬啟者：

多謝你參與我們關於香港職場的研究！這項研究得到了香港平等機會委員會的委託；並在香港中文大學亞太研究所華人家庭研究中心展開。你的參與對我們的研究意義重大，能幫助我們更好地了解香港社會狀況。

訪問員將與你進行大約 30 分鐘的訪談。請閱讀這套問卷並填寫記分表。
為了表達我們對你的感謝，你可獲得五十元的超市禮券。

如閣下對此訪談或研究有任何查詢，請與戴海靜教授或梁妙儀博士聯絡：電話 3943 3450 或 3943 1830，電郵地址 hjdai@swk.cuhk.edu.hk 或 cathyleung@cuhk.edu.hk。

再次感謝你的參與！

此致

香港中文大學研究團隊

回條

- ☐ 我同意參與此訪談調查。
- ☐ 我已收到五十元超市禮券。

簽署：_____

日期：_____

附錄 7. 焦點小組討論和深入訪談同意書

同意書

敬啟者：

多謝你參與我們關於香港職場的研究！這項研究得到了香港平等機會委員會的委托；並在香港中文大學香港亞太研究所華人家庭研究中心展開。你的參與和意見，對我們的研究意義重大，能幫助我們更好地了解香港社會現況。

你受邀參加的焦點小組訪談大約需時 90 分鐘。為方便日後核對資料，整個訪談會被錄音。為了表達我們對你的感謝，你可獲得二百元的超市禮券。

我們在訪談中收集的資料將絕對保密，全部個人資料不會被公開。相關資料只用作學術研究，不會用作商業用途。

如閣下對是項研究有任何查詢，請與戴海靜教授或梁妙儀博士聯絡：電話 3943 3450 或 3943 1830，電郵地址 hjdai@swk.cuhk.edu.hk 或 cathyleung@cuhk.edu.hk。

再次感謝你的參與！

此致

香港中文大學研究團隊

回條

☐ 我同意參與焦點小組訪談及同意訪談將被錄音。

☐ 我已收到二百元惠康超市禮券，編號：

簽署：_____

日期：_____

同意書

敬啟者：

多謝你參與我們關於香港職場的研究！這項研究得到了香港平等機會委員會的委托；並在香港中文大學香港亞太研究所華人家庭研究中心展開。你的參與和意見，對我們的研究意義重大，能幫助我們更好地了解香港社會現況。

你受邀參加的深度訪談大約需時 60 分鐘。為方便日後核對資料，整個訪談會被錄音。為了表達我們對你的感謝，你可獲得五十元的超市禮券。

我們在訪談中收集的資料將絕對保密，全部個人資料不會被公開。相關資料只用作學術研究，不會用作商業用途。

如閣下對是項研究有任何查詢，請與戴海靜教授或梁妙儀博士聯絡：電話 3943 3450 或 3943 1830，電郵地址 hjdai@swk.cuhk.edu.hk 或 cathyleung@cuhk.edu.hk。

再次感謝你的參與！

此致

香港中文大學研究團隊

回條

☐ 我同意參與深入訪談 及 同意訪談將被錄音。

☐ 我已收到五十元惠康超市禮券，編號:

簽署：_____

日期：_____

附錄 8. 僱主受訪者的社會和人口學變量信息 (深入訪談和焦點小組討論)

雇主的個人信息（深度訪談）							
編號	性別	年齡	文化程度	行業	職位／職責	職員規模	成立年限
1	女	30-40	本科或以上	公共關係和市場營銷	高級經理／行政	<50 人	>10 年
2	男	30-40	碩士學位	貿易	財務經理／金融	<50 人	>10 年
3	女	40-50	本科或以上	教育	主管，課程開發和推廣、招生	<50 人	>10 年
4	男	40-50	碩士學位	零售和批發	執行總裁／業務拓展	<50 人	>10 年
5	男	40-50	本科或以上	金融和保險	執行總裁	<50 人	>10 年
6	男	30-40	本科或以上	零售	經理	>50 人	>10 年
7	男	40-50	本科或以上	食品和飲品	經理	>50 人	>10 年
8	女	40-50	本科或以上	零售	企業主	<50 人	>10 年
9	男	40-50	本科或以上	地產開發商	經理	>50 人	>10 年
10	男	30-40	本科或以上	食品和飲品／餐飲	經理	>50 人	>10 年
11	男	50-60	本科或以上	銷售服務	企業主	<50 人	<10 年
12	女	30-40	本科或以上	零售	經理	>50 人	>10 年
13	女	40-50	高中	零售	高級經理	>50 人	>10 年
14	男	50-60	碩士學位	娛樂／體育界	人事經理	>50 人	>30 年
15	女	35-40	本科或以上	零售／時尚界	區域經理	≈50 人	>15 年
16	男	40-50	本科或以上	地產	經理	>50 人	>10 年
17	男	40-45	博士學位	高等教育	項目主管／教育和行政	>50 人	>10 年

18	男	35-40	本科或以上	電訊／銷售	助理經理	>50 人	>10 年
19	男	40-45	本科或以上	零售／批發	企業主	<50 人	>10 年
20	男	25-30	本科或以上	零售／體育界	經理／主管	<50 人	>10 年

雇主的個人信息（焦點小組討論）

1	女	40-50	本科或以上	IT	經理	>50 人	>10 年
2	女	40-50	碩士學位	教育	項目經理	>50 人	>10 年
3	男	40-50	本科或以上	IT	企業主／首席顧問	<50 人	<10 年
4	男	50-60	高中	食品和飲品	企業主	<50 人	<10 年
5	男	20-30	碩士學位	銀行	經理	>50 人	>10 年
6	男	40-50	本科或以上	進口／出口，零售／批發	經理	>50 人	<10 年
7	女	40-50	本科或以上	社會和個人服務	經理	>50 人	缺失
8	男	30-40	缺失	建築	高級職員	>50 人	<10 年
9	男	50-60	缺失	進口／出口，零售／批發	企業主	<50 人	缺失

附錄 9. 僱員受訪者的社會和人口學變量信息 (深入訪談和焦點小組討論)

僱員個人信息 (深度訪談)						
編號	性別	年齡	文化程度	行業	職位／職能	家庭狀況
1	男	20-30	碩士學位	高等教育機構	研究人員	新生嬰兒
2	女	50-60	本科或以上	地產經紀	辦公室職員	糖尿病母親
3	女	50-60	中學	零售商舖	銷售助理	成年孩子
4	男	50-60	碩士學位	教育機構	講師	1) 青少年女兒 2) 癡呆症岳父
5	女	20-30	本科或以上	工程公司	公司秘書	母親
6	女	20-30	高中	雪糕／食品和飲品	店舖主管	一歲女兒
7	女	40-50	中學	餐飲／食品和飲品	收銀員	八十歲母親
8	女	30-40	本科或以上	公共行政	培訓處	年長雙親
9	女	40-50	中三	公共行政	職員	1)癱瘓的母親（已逝） 2)妹妹的孩子
10	女	40-50	本科或以上	高等教育機構	課程統籌員	青少年孩子
11	男	20-30	本科或以上	收入管理審計公司	審計員	年長雙親
12	女	30-35	本科或以上	審計事務所	審計經理	母親
13	男	35-40	碩士學位	上市公司	財務總監	幼兒

14	女	40-45	碩士學位	船務公司	經理	八歲孩子
15	男	30-35	中學	銀行	IT 工作者	兩名孩子
16	男	30-35	本科或以上	投資銀行	上市推薦人	雙親
17	女	35-40	碩士學位	銀行	銀行經理	六歲孩子
18	男	35-40	碩士學位	保險	保險金融顧問	兩名孩子
19	男	30-40	高中	零售	銷售	年長雙親
20	男	25-30	畢業文憑	服裝零售	顧問	年長雙親
21	女	30-40	本科或以上	服裝零售	銷售顧問	年長雙親
雇員個人信息（焦點小組訪談）						
1	男	40-50	博士	教育機構	項目經理	兩名孩子
2	男	40-50	碩士學位	社會服務	項目職員	兩名孩子
3	男	50-60	本科或以上	社會服務	高級職員	成年兒子
4	女	20-30	本科或以上	會計	會計人員	無
5	女	30-40	缺失	政府	行政人員	一名孩子
6	女	20-30	本科或以上	零售	運營零售培訓生	殘障兄弟姐妹