

第十一條 就業和勞工的平等權利

“ 1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：

- a) 人人有不可剝奪的工作權利；
- b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
- c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
- d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利；在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
- e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
- f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

- a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；

b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；

c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；

d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

3. 應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。”

就本條訂立的保留條文及其理由

153. 本條已載入適用於香港特區的保留條文，藉此保留權利以規定為適用於第十一條第 2 款而須滿足的服務期。中華人民共和國政府又為香港特區保留權利以實施所有關於退休金、遺屬福利，以及其他與去世或退休(包括因裁員而退休)相關福利有關的所有香港特區法例和長俸計劃規例，而不論該等退休金、遺屬福利或其他福利是否源於社會保障計劃。情況與第一次報告所述相同。

婦女參與經濟活動和在經濟活動中的地位¹⁰

154. 女性教育程度提高、遲婚和獨身情況日漸普遍，引致女性勞動人口持續增加。2002 年，在 15 歲或以上的女性人口中有 49% 從事經濟活動，佔本港總勞動人口的 41%。在女性勞動人口

¹⁰ 這部分的統計數字並不包括外籍家庭傭工。

中，大部分介乎 20 至 49 歲的年齡組別，共佔總勞動人口 34%。勞動人口中有關性別和年齡分布的詳細數據載於附錄 N。

155. 過去十年，20 至 39 歲年齡組別的女性的勞動人口參與率穩步上升，反映希望從事有薪工作的女性人數持續增加，而女性的就業機會也不斷提高。不過，由於教育機會比以前增多，越來越多年青人選擇接受高等教育，因此 15 至 19 歲女性的勞動人口參與率在這期間有所下降，與同齡男性的情況一致。60 歲及以上女性的勞動人口參與率也見下降，原因是越來越多在這年齡組別的人士退休。其實，這正好顯示女性與男性一樣，分享着在過去十年經濟增長的成果。勞動人口參與率中有關性別和年齡分布的詳細數據載於附錄 O。

156. 在香港特區，女性和男性都有平等機會接受各種程度的教育。自 1978 年推行九年普及基本教育以來，所有市民(包括女性)都有機會在本身學習領域得到所需的知識和技能。2002 年，在所有女性就業人數中有 30% 達專上教育程度，同期男性的相應比率則為 26%(附錄 P)。

157. 女性的失業率一般較男性為低。2002 年，女性的失業率為 6.8%，男性則為 8.4%(附錄 Q)。

158. 一般來說，隨着教育和培訓機會增加，女性擔任高級職位的比例正穩步上升(附錄 R)。近年，女性亦繼續享有選擇從事各種不同職業的機會。過去十年，已婚女性的就業機會增加。於 2002 年，已婚女性佔就業人口的 23.3%(不包括外籍家庭傭工)。

159. 2002 年，女性在總就業人口所佔的比例上升至 41%(附錄 S)。從事服務業的女性就業人數和比例，增長尤其顯著。女性就業人數在經理、行政和專業職業類別所佔的比例也一直穩步上升(附錄 R)。

160. 儘管如此，在 2002 年，女性和男性的每月就業收入中位數分別為 9,500 港元(即 1,218 美元)和 12,000 港元(即 1,538 美元)。故此，同期女性的每月就業收入中位數約為男性的 79%。為提高女性就業能力而採取的措施載於下文第 182 至 190 段和 203 至 211 段。女性擔任公職的情況則載於本報告“第七條”和“第八條”兩章。

禁止在僱傭範疇內歧視他人的法例

平等就業權利和機會

161. 總體來說，女性在投身工作和從事所選擇的職業時，享有與男性相同的權利。這些權利均受《性別歧視條例》¹¹保障，確保男女均有晉升、調職或受訓的平等機會。

162. 維持平等的就業機會，意味着男性和女性都有平等的機會，通過接受教育和職業訓練以應付就業所需。《性別歧視條例》已加入有關的條文，為女性提供保障¹²。

婚姻狀況和懷孕的歧視問題

163. 《性別歧視條例》及《僱傭條例》繼續保障女性不會基於婚姻狀況或懷孕而遭受歧視。

164. 《性別歧視條例》禁止僱主在僱用或解僱女性僱員時，以懷孕或婚姻狀況作為準則，並藉此給予僱員不同待遇。僱傭範疇內基於婚姻狀況和懷孕的歧視，一般都受到禁止。

¹¹ 至於《性別歧視條例》的有關條文，請參閱第一次報告第 81 至 83 段。

¹² 至於《性別歧視條例》的有關條文，請參閱第一次報告第 84 至 85 段。

165. 《僱傭條例》也保障僱員在懷孕及放取產假期間免遭解僱。根據連續性僱傭合約(即至少受僱四星期及每星期工作不少於 18 小時)受僱的懷孕僱員，如已向僱主送達懷孕通知，便有權獲得免遭解僱的保障。僱主如違反有關條文，即有責任付給該僱員產假薪酬和代通知金，另加一筆相等於一個月工資的款項。此外，僱主如違反有關規定，即屬犯罪，一經定罪，可處罰款 10 萬港元(即 12,820 美元)。

166. 《僱傭條例》進一步訂明，僱員如在上述情況下遭解僱，而僱主又無法證明解僱是基於正當理由(即僱員的行為、能力或資格、裁員、法律規定或其他實質理由)，便有權提出民事申索，要求事件予以補救，包括由法院在勞資雙方同意下作出復職 / 再次聘用的命令，或判給終止僱傭金及最多 15 萬港元(即 19,230 美元)的補償金。

性騷擾

167. 《性別歧視條例》保障女性在工作地方免受性騷擾，有關資料已載於第一次報告第 89 段。

產假及產假薪酬

168. 《僱傭條例》的條文確保女性僱員可享有足夠的生育福利及保障。有關條文詳載於第一次報告第 95 至 97 段。2002 年，當局曾就女性僱員申請放取產假後被終止僱傭合約的個案發出五張傳票，其中被定罪的傳票共有三張。

工作條件

169. 《職業安全及健康條例》和有關的附屬規例旨在確保僱員在工作時的安全和健康，為各行各業男性及女性僱員的健康和

安全提供相同標準的保障。《職業安全及健康規例》亦訂明，懷孕是體力處理操作風險評估的其中一項考慮因素。

170. 《工廠及工業經營條例》和有關的附屬規例，是香港特區規管工業安全和健康的主要法例。這些法例就如何防止意外和疾病作出規定，包括訂明某些行業和工序的詳細規則。有關規定適用於工廠、礦場、石礦場、船舶修建業、建造業和食肆等各類工業經營。根據法例，僱主有一般責任確保其所聘用的男性和女性僱員的健康安全，並提供相同標準的保障。

強制性公積金

171. 強制性公積金計劃法例於 2000 年 12 月 1 日生效後，本港正式實施強制性公積金制度(強積金)。此制度下的強積金計劃由私營機構管理，為就業人士，不論男女，累積資金在退休後運用。凡年齡介乎 18 至 65 歲的僱員¹³和自僱人士均須參加強積金計劃，只有獲豁免人士不用加入。強制性供款¹⁴按僱員有關入息的 5% 計算。僱主及僱員的供款比率相同。自僱人士也須按其有關入息的 5% 供款。強積金制度由強制性公積金計劃管理局規管。截至 2002 年年底，僱主、僱員及自僱人士的參與率分別為 93.6%、95.6% 及 81%。有關的僱主、僱員及自僱人士均可選擇在強制性供款以外另行作出額外的自願性供款。無論男女僱員或自僱人士，均享同等機會參加強積金計劃，並享有同等待遇。

¹³ 根據法例，僱員指根據僱傭合約連續受僱不少於 60 日的全職及兼職僱員。

¹⁴ 強制性供款設有入息下限和上限，分別為 5,000 港元(即 641 美元)及 2 萬港元(即 2,564 美元)。僱員月入少於入息下限，無須供款，但僱主仍須按該僱員入息的 5% 供款。月入超過 2 萬港元(即 2,564 美元)的僱員，強制性供款以 1,000 港元(即 128 美元)為上限。上述的入息上下限亦適用於自僱人士。

處理性別歧視問題的行政措施

僱傭實務守則

172. 平等機會委員會就《性別歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》制定兩套僱傭實務守則。詳情見第一次報告第 94 段。

處理懷孕歧視問題的行政措施

173. 勞工處通過研討會、展覽和講座等渠道，增強女性僱員對生育保障權益的認識。此外，該處也向女性僱員及其僱主免費派發刊物，介紹有關的法例條文。

174. 有關生育保障的法例條文，載於上文第 163 至 166 段。

處理年齡歧視問題的行政措施

175. 第一次報告曾提及，政府認為通過一個持續的推廣、公眾教育及自我監察計劃來處理年齡歧視問題，是審慎及適當的做法。此後，政府不斷致力向公眾人士(包括僱主和僱員)宣傳平等機會的原則，以及提高公眾對消除就業方面年齡歧視的關注。所推行的宣傳活動包括：(i)在電視及電台播放政府宣傳短片和宣傳聲帶；(ii)在當眼地方張貼廣告；(iii)通過製備指引、舉辦展覽和活動，推廣有關防範在工作地點出現年齡歧視的措施；以及(iv)呼籲廣告商向客戶作出建議，避免發出有不合理年齡要求的招聘廣告。

176. 當局於 1999 年和 2002 年分別進行兩項意見調查，蒐集市民對招聘方面年齡歧視的意見。2002 年調查的結果顯示，招聘廣告中列明年齡規限的情況已有顯著改善，只有 8.3% 的廣告

附有年齡限制，而 1999 年的調查則為 23.4%。此外，大多數作出回應的住戶和僱主受訪者，均知悉政府為提高公眾對消除年齡歧視的關注而進行的宣傳運動。調查結果又顯示，有較多機會接觸宣傳資料的公司，會較少將僱員的年齡和工作表現掛鈎，並且多半在招聘員工時訂定反年齡歧視的指引。由此可見，公眾教育能有效地提高僱主對消除年齡歧視的關注。

177. 事實上，政府統計處公布的統計數字顯示，在 2002 年第三季，30 至 39 歲和 40 至 49 歲這兩個年齡組別的失業率分別為 5.5% 和 6.8%。20 至 29 歲工人的失業率為 10%，比同一年齡組別女性的 8.7% 為高。30 至 49 歲女性在 2002 年第三季的失業率為 5.8%，而同一年齡組別的男性在同期的失業率則較高，達 6.4%。這些數字並不表示年齡較長工人或婦女的處境比年紀輕的工人或男性差¹⁵。

178. 勞工處在 1997 年 10 月擴大調解服務的範圍，處理在僱傭方面有關年齡歧視的投訴。截至 2002 年 12 月，該處只收到一宗這類投訴。

婦女與貧窮¹⁶

179. 政府知悉聯合國消除對婦女歧視委員會在 1999 年審議香港特區第一次報告時，對男女工資存在差距以及在最低的薪金組別中的婦女人數偏高表示關注。在 2002 年，香港女性和男性的每月就業收入中位數分別為 9,500 港元(即 1,218 美元)和 12,000 港元(即 1,538 美元)；因此，女性的每月就業收入中位數較男性的少 21%。2002 年整體的就業收入中位數為 1 萬港元(即 1,282 美元)，收入低於這個水平的人士中，女性佔 49%；而收入達到

¹⁵ 這部分的數字並不包括外籍家庭傭工。

¹⁶ 這部份的統計數字並不包括外籍家庭傭工。

相同或更高水平的人士中，女性只佔 35%。婦女事務委員會在 2002 年委託顧問進行一項郵遞問卷調查，以了解香港婦女於商業及非政府機構的就業情況和擔任職級，發現只有約四分之一的高層或高級管理職位由女性擔任。此外，在男性工作人口中，有超過 20% 擔任高層或高級管理職位，但在女性工作人口中，則只有約 9% 能夠晉身高層或高級管理階層。

180. 整體而言，女性的工作經驗不及男性的豐富，原因是部分就業女性成為家庭主婦後不久或會脫離勞動人口。2002 年，女性僱員中有 39% 年屆 40 歲或以上，明顯較男性僱員 47% 的比率為小。此外，相對於男性而言，有較大比例的女性兼職或擔任臨時工和散工。2002 年，15% 的女性僱員每周工作少於 35 小時，則較男性 10% 的比例為大。所有在職女性合計，2002 年的每周工作時數中位數為 44 小時，少於在職男性每周 48 小時的中位數。女性的工作時數中位數較短，相信部份原因是由於有些女性為照顧家庭而選擇較短時間的工作。

181. 政府為女性提供持續進修和再培訓的機會，以提升女性的技能和提高她們的就業能力，詳情分別載於“第十條”及“第十一條”章節內。至於為希望就業的婦女而提供的就業服務，詳情則載於第 183 至 185 段。此外，政府也會向經濟上有困難的婦女發放綜合社會保障援助(綜援)，以滿足她們的基本和特別需要，詳情見“第十三條”一章。

就業專責小組

182. 政府在 1998 年成立就業專責小組，作為一個高層次論壇，藉以汲取商界、勞工界、學術界和政黨對處理失業問題的意見。專責小組的目標是制定解決失業問題的整體策略，並監察其執行情況。專責小組研究不同類別失業人士所面對的失業問題，並制定有助創造職位的措施，以協助女性和男性就業。

為女性提供的就業服務

183. 勞工處積極促進平等就業機會。該處透過轄下 11 所就業中心，為包括婦女在內的所有求職者提供免費就業服務。在 2002 年，共有 208 895 名求職者到該處登記，其中 109 030 人為女性。女性求職者的比例由 1999 年的 45.3% 增至 2002 年的 52.2%。勞工處在 1995 年 4 月推出就業選配計劃，為失業人士提供積極的就業服務，包括深入和個人化的面談、就業輔導和職位選配服務，以及在適當時轉介他們參加特設的再培訓課程。在 2002 年在這項計劃下登記的有 16 679 人，其中 59.8% 為女性，而 1999 年則為 59.6%。

184. 中年女性求職者也可參加中年再就業試點計劃。這項計劃在 2001 年 2 月推出，以協助在勞工處登記並失業超過三個月的 40 歲以上人士尋找工作。合資格的女性求職者與男性求職者一樣，可獲得這項計劃所提供的職前培訓、入職培訓和跟進輔導服務。截至 2002 年 12 月底，參加這項計劃的求職者共有 13 524 人，其中 8 209 人為女性。經轉介受聘的求職者共有 4 869 人，其中 60.5% 為女性。

185. 勞工處已採取持續措施，以消除帶歧視性的招聘活動。該處收到空缺後，會仔細審核其中的資料，以確保沒有性別及年齡方面的限制規定。如果發現有這類規定，該處會建議僱主刪除，否則會拒絕登載有關資料。

青年職前綜合培訓 展翅計劃

186. 勞工處自 1999 年起推出青年職前綜合培訓 展翅計劃，為 15 至 19 歲的青少年離校生提供各種與就業有關的培訓和工作實習，藉此改善他們的就業競爭力。在 1999 至 2000 年度、2000 至 01 年度和 2001 至 02 年度，這項計劃分別培訓了約 10 700

人、12 100 人和 12 700 人，當中分別有 47.9%、48.4%和 44%為女性。

青少年見習就業計劃

187. 青少年見習就業計劃為具備大學學位學歷以下的 15 至 24 歲青少年提供工作機會和與工作有關的培訓。這項計劃包括由非政府機構提供 40 小時有關溝通和人際關係的導引課程、50 小時由註冊社工提供的輔導和個案管理服務，以及由僱主提供 6 至 12 個月的在職培訓。這項計劃在 2002 年 7 月 24 日正式推行，為期兩年。在目前這一期計劃中，48%的學員為女性。截至 2002 年 12 月 31 日，在 6 085 名獲聘的學員中，有 2 780 人(45.7%)為女性。

再培訓計劃

188. 僱員再培訓計劃主要為受經濟轉型影響而需要轉業的僱員舉辦再培訓課程，協助他們掌握新技能或提升現有技術，以便重新投入勞動市場。無論男女均可報讀所有再培訓課程。這項計劃自 1992 年 10 月開始推行，截至 2002 年 10 月的十年內，超過 60 萬名學員修畢再培訓課程，其中約 77%為女性。這些再培訓課程包括職業技能、一般或通用技能、求職技巧，以及自僱 / 創業技能訓練。課程分為全日制和部分時間制兩種，以配合學員的特別需要。再培訓計劃為工人和有意重投勞動市場的人提供更多就業機會、更廣泛的就業選擇及上進的機會。

189. 過去數年，僱員再培訓計劃推行了多項新措施，以加強學員在本地勞工市場的就業能力和競爭力。新措施包括設立兩間再培訓資源中心，為畢業學員提供自學及求職設施，以及推行自僱創業支援計劃，協助自僱課程的畢業學員向貸款機構貸款創

業。

190. 香港不少家庭都需要家務助理幫忙處理家務或照顧家人。同時，很多本地工人和家庭主婦也有興趣投身家務助理工作。有見及此，僱員再培訓計劃於 1995 年 9 月開始提供家務助理培訓學額，報讀的學員大多是有志重投勞工市場或轉職的婦女。為使轉介更為有效，以及盡量減少錯配，當局在 2002 年 3 月推出“家務通”計劃，為僱用本地家務助理的人和再培訓學員提供全面服務。當局又在 2002 年 10 月成立實務技能培訓及評估中心，負責評核再培訓課程畢業學員的實用技能水平，而本地家務助理培訓則被列為試點項目。符合資格的再培訓學員，不論男女，均可參加上述各項計劃。計劃對提升本港男女的能力有所幫助。

保障外來勞工和外籍家庭傭工

191. 截至 2003 年 1 月底，香港大概有 236 000 名外籍家庭傭工(外傭)。聯合國消除對婦女歧視委員會對外來勞工(外勞)可能遭到虐待和在拘押時受到暴力對待表示關注。根據香港的勞工法例，外勞和外傭享有與本地同類工人一樣的權利和保障。《刑事罪行條例》和《侵害人身罪條例》保障外傭免受暴力對待。外傭，不論國籍，均合資格申請由政府提供的法律援助計劃¹⁷。外傭如正在尋求解決勞資糾紛，可申請延長留港期限。

192. 外勞和外傭與本地勞工同樣享有的法定僱傭福利和保障包括：

- (a) 根據《僱傭條例》享有工資的支付、休息日、有薪假日、有薪年假、疾病津貼、生育保障、遣散費、長期服務金、

¹⁷ 法律援助計劃的詳情載於第 317 段。

僱傭保障，以及不會因參加職工會活動而受到歧視的保障；

- (b) 根據《僱員補償條例》發放補償予因工受傷／死亡的僱員；以及
- (c) 倘僱主無力償債，僱員可根據《破產欠薪保障條例》申請特惠款項，以取回被拖欠的薪酬、代通知金和遣散費。

193. 僱主必須與外勞和外傭簽訂標準僱傭合約，以保障外勞和外傭的僱傭權益和福利。合約必須清楚列明工作崗位、受僱期、薪酬、受僱地點和住宿規格等僱用條件。合約亦註明僱主應提供住宿、免費醫療、旅費和簽證費用。合約又訂明外傭的最低薪金，而該薪金水平會定期檢討。雖然該最低薪金水平會不時調整，但香港的外傭最低薪金在區內一直位於最高水平之一。

194. 為滿足外傭的社交和康樂需要，政府於 1994 年展開一項計劃，為外傭設立多間中心，以供她們在休假時聚首和舉行活動。

195. 政府物色了合適的場地開設這些中心，並監察整項計劃的推行情況。至於各中心的經費、管理和宣傳，則由香港拜仁里恒信託協會負責。該協會是非牟利機構，由一班在港營商的菲律賓商人組成。香港現時共有六間星期日海外家庭傭工活動中心（設於選定的學校內）及一間每天開放的海外家庭傭工中心，合共可容納大約 3 900 名外傭。

196. 該間每天開放的中心一星期開放七天，除了提供多種設施（包括圖書館、美容院、餐廳及電腦室）外，也舉辦各類訓練班及文化體育活動。中心深受外傭歡迎，尤以星期日為然；星期日海外家庭傭工中心則通常給外傭組織舉行活動，有不少外傭參加。此外，政府也推行和資助其他計劃，協助外傭適應香港的生活和融入主流社會，詳情載於“第十三條”第 294 至 297 段。

197. 倘若外勞和外傭認為法例賦予或合約訂明的僱傭福利受到損害，可循既定的有效途徑申訴。他們可向勞工處提出申索，該處會提供免費調解服務，協助他們解決與僱主之間的糾紛。在2002年，勞工處處理了2 651宗由外傭提出的申索，另有兩宗則由補充勞工計劃下的外勞提出。假如申索經調解後，外勞和外傭仍然無法與僱主達成和解，他們可視乎申索的金額，要求勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁決。

198. 勞工處會徹底調查每宗有關外勞僱傭福利受損的投訴個案，研究是否須提出檢控，以保障外勞的權益。在2002年，該處就外勞僱主觸犯《僱傭條例》和《僱員補償條例》下各項違法行為發出29張傳票，其中有25宗個案的僱主被定罪。此外，我們也與各有關領事館密切聯繫，並與外勞組織和為外勞提供支援服務的非政府機構合作，鼓勵他們把投訴個案轉介勞工處調查。為了對付剋扣外傭工資和職業介紹所濫收佣金等其他不當行為，政府最近成立了由勞工處、警方和入境事務處代表組成的專責小組，採取行動打擊這類不法行為。

199. 勞工處以中、英文和其他數國語言，編印了宣傳資料，說明外勞和外傭的僱傭權益和福利，以及投訴僱主的渠道。外勞和外傭在抵港後會免費獲發這些資料。勞工處也為外勞和外傭舉辦簡介會，確保他們認識本身的僱傭權益和責任。

200. 本港所有外勞和外傭均可免費使用勞工處提供的諮詢和電話查詢服務，獲取有關其僱傭權益和福利的資料。

201. 按照一般政策，假如外勞或外傭的僱傭合約被提前終止，可獲准在餘下的核准逗留期間，或由合約終止日期起計的兩星期內(兩者中以期間較短者為準)留在香港特區。這項政策並沒有阻止外勞或外傭在返回原居地後再次來港工作。他們離開香港的回程機票費用，全數由僱主承擔。如有特殊情況的個案(例如僱主出現財政困難、僱主的家庭移民、有證據顯示該傭工曾被虐

待等)可作彈性處理，政府會考慮酌情容許遭提前終止合約的外傭轉換僱主，而無須返回原居地。在 2002 年有 6 518 宗這類個案獲得批准，佔申請個案總數的 71.6%。

202. 政府已制訂措施，工人如遭僱主虐待或濫用，可以提出申訴和尋求協助。感到受屈的工人可以在毋須通知或支付代通知金的情況下，提早終止僱傭合約，並通過勞工處向僱主追討法例和合約賦予的權益。至於外傭，也可聯絡入境事務處，以受虐待為理由申請轉換僱主。如虐待或濫用的情況屬犯罪行為，或曾遭暴力囚禁，工人可報警求助。

幼兒照顧設施

203. 截至 2002 年 12 月 31 日，本港 50 879 個日間幼兒園名額，當中有 29 063 個名額是由政府資助。而在 2002 年底，日間育嬰園的名額為 1 455 個，當中包括 1 113 個資助名額。鑑於兒童人口(6 歲以下的兒童)已由 1996 年的 412 180 人下降至 2001 年的 355 197 人，上述名額足以應付現時的服務需求。此外，在 2002/03 年，本港共提供 207 900 個幼稚園名額。

204. 除了上述的經常性中心服務外，社署繼續推出多項富彈性的幼兒服務，以滿足家長的不同需要和有效地防止兒童被獨留在家。目前，本港設有 241 個暫託幼兒單位，共提供 723 個名額，為有緊急需要的家庭提供幼兒暫託服務。社署又延長了幼兒服務時間，方便家長在下班後才到育嬰園或幼兒園接回子女，使需要長時間或不定時工作的父母得以繼續工作，自力更生。這項服務的名額已由 2000 年的 210 個大幅增加至 2001 年 2 月的 1 610 個。有些非政府機構也為有興趣從事託兒工作的婦女開辦培訓課程，並提供服務配對的安排。為向有需要的家庭介紹不同的幼兒服務，社署更於 2002 年印製《幼兒中心資料冊》和透過傳媒，廣泛宣傳有關的服務。

205. 為解決兒童獨留家中的問題，政府已為有需要的家長加強幼兒暫託服務。社署支持社會福利機構、教會團體、婦女會或街坊¹⁸會按自負盈虧和非牟利原則成立互助幼兒中心，由中心所在社區內的家長和義工以互助形式運作，為最多 14 名六歲以下的幼兒提供暫託服務。互助幼兒中心獲得多種方式的經濟支援，包括房屋委員會向其收取優惠福利租金；社署若資源許可，向提出申請的中心發還租金和差餉；以及由獎券基金資助進行裝修工程和購置家具設備。截至 2002 年 12 月，共有 24 間互助幼兒中心正在運作(九間由非政府機構營辦，15 間由社署營辦)；另外，14 間中心也即將投入服務。

206. 由 2000 年 9 月起，政府每年資助全港 6 000 個課餘託管計劃名額，目的是為 6 至 12 歲的兒童提供支援服務；他們的父母因工作或其他理由，無法在課餘時間為他們提供適當的照顧。服務包括功課輔導、膳食服務、家長輔導和教育、技能學習和其他社交活動。

護老者支援服務

207. 政府的一貫政策是盡可能協助長者在社區安享晚年，並讓其家人能照顧家中的長者。

208. 我們為體弱長者而設的長期護理計劃主要有兩種提供照顧的模式：社區和住宿照顧。這兩種照顧模式能因應較年長的長者及其家人的需要和情況，提供一系列廣泛的服務和支援。

209. 各類長者服務單位為護老者提供一系列照顧服務，包括提供資訊、培訓、精神上的支援和暫託服務。由 2001 / 02 年度

¹⁸ 粵語“街坊”一詞按字義是指居住在某條街道上的人，而按照一般用法，則指居住在同一社區的人。

起，所有新設立的長者日間護理和住宿服務單位(包括改善家居及社區照顧服務、日間護理單位、合約安老院舍)均將護老者支援服務列入服務項目之一。此外，在重整長者社區支援服務時，所有長者地區中心、長者鄰舍中心和綜合家居照顧服務隊也會加入護老者支援服務，作為基本服務項目。上述加強服務將於 2003 年 4 月起開展。

210. 由 2001 / 02 年度起，政府已加強暫託服務(包括日間暫託和院舍暫託服務)，並將這項服務納入所有新的安老住宿及家居及社區照顧服務的服務範圍內，為護老者提供暫時的紓緩。

211. 學術機構如香港大學、政府部門如社署、衛生署及其他組織如醫院管理局等，也為正規和非正規的護老者提供訓練。

同值同酬

212. 政府知悉聯合國消除對婦女歧視委員會建議把同值同酬原則納入有關的法例。我們認為《性別歧視條例》已經包涵了同值同酬的原則，而交由法庭就個別個案作出判決。平機會正計劃向僱主推廣同值同酬的好處。不過，無可否認，由於香港大部分商業活動均由中小型企業經營，應用同值同酬的概念會有實際困難，因為僱主須制定客觀的職業分類和薪酬確定制度，並須僱用合資格人士執行有關工作。我們必須仔細研究這點以及對僱主(特別是中小型企業)可能產生的其他影響。

213. 平機會在 1997 年曾委聘一組大學研究員，研究在香港實行同值同酬的可行性。研究範圍包括兩性在就業和收入方面的差異；本地公司實行同值同酬時面對的問題；以及如何在香港實行同值同酬。研究報告在 1998 年 10 月完成，當中載列有關實施同值同酬的建議。其後在 2000 年 3 月舉行的研討會，也有就推行同值同酬的概念進行公開討論。出席研討會的人士超過 300 名，

包括政府人員、僱主、婦女組織代表、工會代表、人力資源專業人士及學者等。

214. 在 2001 年，平機會獲得政府的特別撥款，進行一項有關同值同酬的研究，以在香港推動同值同酬的措施。研究的目的包括探討本港是否存在基於性別的不公平情況，如有的話，在哪些範疇；累積專業知識；以及研究推行的方法以確保僱員得到同值同酬的待遇。第一階段的研究對象是公營機構，第二和第三階段則集中研究私營機構。此外，第二個同值同酬研討會於 2001 年 10 月舉行。研討會邀請了澳洲、加拿大和英國的專家講述國際間在推行平等薪酬方面一些可供借鏡的例子，讓出席者通過研究外國實行有關概念的方法，進一步了解如何在本地實行同值同酬。出席研討會的人士約有 200 名，包括僱主、人力資源專業人士、決策者，以及勞工界和人權活躍分子。