

♀ 平權先鋒 7

女性職場全攻略



目錄



前言	2
I. 勞工保障	
連續性合約	3
支付工資	4
假期安排	5
疾病津貼	6
分娩保障	7
通知期及代通知金	8
長期服務金及遣散費	9
工傷補償	10-11
勞工保險	12
強積金	13
最低工資	14-15
II. 應用篇	16-20
III. 社會資源	21
IV. 機構簡介	22

前言

女性勞動人口參與率在近年有上升的趨勢，而大多數都是從事兼職工作，2009年兼職工作勞動人口中有近65%為女性僱員，即有10萬名婦女從事每週工作少於30小時的職位。

愈來愈多婦女從事各類型的兼職工作，特別是家居服務工作，如家務助理、陪月員、家居長者照顧員、推銷員等。不過，許多婦女並不清楚勞工應有的權益，因而在工作上遇到各式各樣的問題，甚至受到剝削。有見及此，香港婦女中心協會希望藉出版本小冊子，加深婦女對勞工法例的認識，並有助她們在工作上保障自己的權益。

本小冊子參考了以下法例：

- 僱傭條例（香港法例第 57 章）
- 僱員補償條例（香港法例第 282 章）
- 最低工資條例（香港法例第 608 章）
- 強制性公積金計劃條例（香港法例第 485 章）

如對本小冊子的內容有任何疑問，或遇到勞工保障方面的問題，歡迎隨時與我們聯絡。

(本小冊子旨在加深婦女對勞工法例的認識、資料只供參考之用。如遇到任何有關法例的爭議，應以香港特區政府頒佈的最新法例為準。)

1. 勞工保障

連續性合約

在香港，凡替同一僱主連續工作滿四星期，而每星期工作時數不少於18小時(簡稱4.18)，不論你的工作是長工、散工或是臨時工，也不論收入是多少，均屬「連續性合約」，可享有較全面的勞工保障。

按連續性或非連續性合約受聘，所享有的保障會有以下分別：

	連續性合約 (符合4.18)	非連續性合約 (不符合4.18)
欠薪保障	✓	✓
休息日	✓	✗
有薪法定假日(勞工假)	✓ (受僱滿3個月)	✗
有薪年假(大假)	✓ (受僱滿12個月)	✗
有薪病假	✓	✗
有薪產假	✓ (受僱滿40星期)	✗
無薪產假	✓	✗
通知期或代通知金	✓	✗
遣散費	✓ (受僱滿2年)	✗
長期服務金	✓ (受僱滿5年)	✗
工傷補償	✓	✓
強積金	✓ (為僱主工作不少於60天)	✓ (為僱主工作不少於60天)

提醒你： 如果你有數個僱主，工時是不能合併計算的啊！

支付工資

根據《僱傭條例》規定，不論是否以連續性合約聘請員工，僱主均有責任在工資期最後一天準時發放工資。若僱主因任何原因未能準時支薪，在任何情況下亦不得遲於工資期屆滿後七天內支付薪金。如未能依時支付工資，僱主須就欠薪支付利息給僱員。如拖欠工資超過一個月，僱員可以以「變相解僱」為理由，追討僱主解僱賠償(包括代通知金、長期服務金等)。

僱主如故意及無合理辯解而不依時支薪給僱員，可被檢控。一經定罪，最高可被罰款35萬及監禁三年。

提醒你：若果僱主於工資期屆滿後或終止僱傭合約後七天內仍未支付所有工資，僱員應盡快到工作地點就近的勞資關係科分區辦事處求助。



假期安排

如果是按連續性合約受僱，應享有以下假期：

	休息日	法定假日(勞工假)	年假(大假)
定義	每工作七天，可享有一天休息日	全年12天勞工假期，包括元旦、農曆初一、初二、初三、清明節、勞動節、端午節、回歸紀念日、中秋節翌日、重陽節、國慶、冬至或聖誕節(其中一日)	受僱滿一年後，可獲七天有薪年假，第二年同樣是七天，之後每年增加一天，最多可享有14天年假
是否有薪？	僱傭雙方協定	連續受僱滿三個月後有薪，未滿三個月則只可放取無薪放假	有薪

如僱員不是按連續性合約受僱，則不能享有有薪假期，而只能放無薪假。



疾病津貼

如僱員因傷病而需要放病假，須符合以下條件才可領取疾病津貼（即放有薪病假）：

1. 按連續性合約受僱
2. 已累積有足夠病假
 - 最初受僱的12個月：每月可累積二天
 - 之後每個月：每月可累積四天
 - 最多可累積120天
3. 病假不少於連續四天
4. 能出示適當的醫生證明書
 - 不超過36天：註冊西醫、註冊中醫或註冊牙醫簽發的證明書
 - 超過36天：如僱主提出要求，須提交由駐院的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的病假證明書，及/或所作檢查及診療過程的簡要紀錄
5. 疾病津貼的款額為每日平均工資的五分之四

提提你： 除因僱員犯下嚴重過失而將其即時解僱外，僱主不得在僱員放取有薪病假期間解僱他。

分娩保障

女性僱員若懷有身孕，並通知僱主，可享有以下保障：

- 僱員只要在產假開始前已按連續性合約服務滿四個星期，便可享有連續10星期的無薪產假
- 若按連續性合約受僱滿40星期，並出示證實懷孕的醫生證明書，可享有10個星期有薪產假，款額為每日平均工資的五分之四
- 若懷孕僱員按連續性合約受僱，而且已向僱主發出懷孕通知，除非因僱員犯下嚴重過失而被即時解僱，或仍在不多於三個月的試用期內，僱主不得解僱該員工
- 若懷孕僱員向僱主提交醫生證明書，證明自己不適宜處理粗重或危險的工作，則僱主不得安排這類工作給她；若僱員本身正從事這類型的工作，則僱主必須在14日內將僱員調離這些危險工作

證明

由註冊醫生簽發

由註冊中醫簽發

由註冊助產士簽發

懷孕及其預產期



實際分娩日期



因懷孕或分娩而引致疾病或不能工作，而可額外放取不多於四星期的產假



接受產前檢查、產後治療或因流產而缺勤



不適合擔任粗重、危險或有害的工作



法定侍產假

- 男性僱員可就其配偶/伴侶每次分娩享有三天侍產假。
(僱員可一次過放取三天侍產假，或分開逐日放取。)
- 侍產假可在嬰兒的預計出生日期前四個星期，至嬰兒出生日期當日起計的10個星期內的任何日子內放取。
- 若符合領取侍產假薪酬的資格，僱員可獲發款額為其每日平均工資的五分之四。

通知期及代通知金

若僱員的工作時間符合連續性合約的規定，除因犯下嚴重過失而將僱員即時解僱外，僱主或僱員在終止僱傭合約時，需要給予對方適當的通知期。

通知期的日數如下：

	合約上有訂明	非連續性合約
試用期首月	無需通知期	無需通知期
試用期內(第二個月起)	依照協定的通知期， 但不少於七天	不少於七天
試用期後/沒有試用期	依照協定的通知期， 但不少於七天	不少於一個月

若僱主/僱員沒有給予足夠的通知期，便需要以相應的代通知金代替。例如：通知期是七天的，便需以七天的工資作為代通知金。但若不是以連續性合約受僱，除僱傭雙方有訂明外，無需給予通知期或代通知金。

提提你： 如果你是從事兼職工作而又不足4.18的規定，在開工前，最好先與僱主訂明通知期及代通知金的安排，以保障自己！

長期服務金及遣散費

要領取**長期服務金**，僱員須按連續性合約受僱滿五年或以上，並符合以下其中一項情況：

- 非因裁員或犯下嚴重過失而遭解僱
- 在有固定期限的僱傭合約期滿後不獲續約
- 在職期間死亡(遺屬亦可代領取)
- 由註冊醫生或註明中醫證明因健康理由永久不適合擔任現職而辭職
- 年滿65歲或以上自行辭職

因此，只有因著健康或年齡理由向僱主請辭方可領取長期服務金。

要領取**遣散費**，僱員須按連續性合約受僱滿24個月或以上，並須符合以下其中一項條件：

- 工廠或公司倒閉
- 因裁員而遭解僱
- 在固定期限的合約期滿後，因裁員而不獲續約
- 遭停工，即在任何連續四個星期內，僱員不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作總日數的1/2; 或在連續26個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作總日數的1/3

長期服務金及遣散費的計算方法如下：

$$\begin{aligned} & \text{月薪} \times \frac{2}{3} \times \text{年資} (\text{月薪工人}) ; \text{或} \\ & \text{日薪} \times 18 \text{日} \times \text{年資} (\text{日薪工人}) \\ & (\text{計算長期服務金及遣散費時，每月工資上限為\$22,500}) \end{aligned}$$

備註：

1. 僱員亦可選擇以其最後12個月平均工資計算月薪
2. 未足一年服務年期則按比例計算年資
3. 追討時限，須在解僱被停工後三個月內，以書面向僱主發出申索遣散費的通知。

提提你： 僱員在同一時間，只能有遣散費或長期服務金的補償

若僱員獲得遣散費或長期服務金，如有參加公積金、強積金供款，僱主有權在遣散費或長期服務金扣除公積金或強積金僱主供款部份，若僱員同時享有三者只可取其一、以供款額最高為準。對於此對沖機制，我們表明反對，事實上強積金和遣散費/長期服務金的本質不同，前者為退休晚年生活打算，後者為應對突如其來的短期經濟困難。

工傷補償

所有僱員，不論從事任何職業，如在受僱期間因工受傷導致局部傷殘、永久殘障甚至死亡，均可受到《僱員補償條例》的保障，得到一定的補償。

發生工傷事故時，須留意以下步驟：

- 救助，並立即以書面或口頭通知僱主(如找不到僱主，也要盡可能讓同事/其他人士知道，作為人證)
- 如有需要，召喚救護車
- 立即到急症室求診及接受檢查
- 保存醫生紙、病假紙、醫療費用收據副本，並將正本盡快交給僱主。僱主在收到工傷通知後，須向勞工處呈報事件，在14日內通知僱員補償科
- 如工傷病假不超過七天，且沒有導致永久喪失工作能力，僱傭雙方可根據法例規定自行達成協議，直接解決補償事宜。僱主須在正常發薪日支付工傷病假薪金及有關醫療費用
- 超過7天的病假，或永久喪失工作能力，僱員應在病假完結後一個月內，攜同病假紙到勞工處排期
- 勞工處補償科批准勞工補償後，僱主須在判傷結果發出後21天內將補償款項全數支付，否則會被罰款
- 如對判傷結果有異議，可在14天內以書面向勞工處提出上訴

提提你：

- 乘坐僱主提供的交通工具上、下班，或往返外地公幹遇上意外均屬工傷；
- 在八號或以上颱風訊號，紅色或黑色暴雨懸掛時，若於上、下班途中四小時以內發生意外同屬工傷。



工傷補償主要可分為三部分：

1. 工傷病假津貼

- 金額為：平均日薪x 4/5 x工傷假日數
- 最多24個月或由區域法院批准的延長期限

2. 醫療費用

- 實報實銷，最高上限為：
- 住院治療：\$200/日；
- 門診治療：\$200/日；
- 同日住院及門診治療：\$280/日；
- 配製義肢：\$36,430；
- 10年內可能維修或更換義肢的費用：\$110,390；
- 長期照顧費用：\$511,770。

3. 死亡、永久完全或局部喪失工作能力的補償

年齡	死亡個案	永久完全或局部喪失工作能力個案
40歲以下	84個月收入	96個月收入x判傷的百份比
40-56歲	60個月收入	72個月收入x判傷的百份比
56歲或以上	36個月收入	48個月收入x判傷的百份比
最低補償	\$375,950	\$426,880

在計算工傷補償時，如果每月收入少於\$3,690，將會以月入\$3,690作為計算補償的基礎，月收入上限為\$26,070

提提你： 自2008年9月1日後發生的工傷/職業病個案，僱員向註冊中醫求診均可獲得承認。



勞工保險

根據《僱員補償條例》規定，所有僱主必須為其僱員購買工傷補償保險（即勞工保險），以承擔工傷意外後的賠償責任。即使你只是從事兼職工作，甚至只是工作一小時，僱主仍有責任為你購買勞工保險。

如果你是從事家務助理工作，須留意勞工保險與以保障家居財物為主的家居保險有所不同；然而，有一些家居保險是包括家務助理的勞工保險的。如有需要，可要求僱主向保險公司核實。



強積金

凡18 - 64歲的受僱人士，不論工作時間長短，只要為僱主工作不少於60天，即要參與強積金計劃。僱主及僱員需各自按僱員每月收入的5%供款，而僱員直至65歲退休後方可領回供款。

以下人士可獲豁免供款：

- 受法定退休計劃或公積金計劃保障的人士，如公務員等
- 入息少於\$7,100的員工(但僱主仍需為僱員供款)
- 家庭傭工(包括家務助理、陪月員、家居長者照顧員等)

每月入息	僱主供款	僱員供款
<\$7,100	5%	不用供款
\$7,100 - \$30,000	5%	5%
超過30,000	\$1,500	\$1,500

僱員和僱主均可選擇在強制供款以外作出額外的自願性供額。

提提你： 是否需要供僱員強積金，視乎你的工作性質及收入而定。但你的僱主仍要為你供款！

最低工資

法定最低工資已於2011年5月1日實施。由2015年5月1日起，法定最低工資水平為每小時32.5元。不論工時多少，以下的僱員均受到保障：受僱的工人，包括月薪、日薪、時薪、長工、臨時工、全職和兼職。但若果你是自僱人士、留宿家務工、實習學生及大專實習生就不在保障之列。

計算最低工資的方法：

法定最低工資水平 x 每月總工作時數（包括加班）

例如：僱員在某一工資期內連同其超時工作8小時15分鐘的總工作時數為208小時15分鐘（即208.25小時），法定最低工資水平為32.5元，他於該工資期的最低工資應為：208.25小時（總工作時數）x 32.5元（法定最低工資水平）= 6,768.1元（最低工資）

計算工作時數的方法

計算最低工資的工作時數（不足一小時亦須計算在內），包括僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示：

- 留駐僱傭地點當值的時間，而不論當時有否獲派工作或獲提供培訓；
或
- 在受僱工作的期間下用於交通的時間，但不包括用於往來居住地方及僱傭地點（位於香港以外的非慣常僱傭地點除外）的交通時間。

僱傭地點是指僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該地點當值的任何地點。

除《最低工資條例》外，如果按照僱傭合約或僱傭雙方的協議，有關時間被視作僱員的工作時數，則在計算最低工資時，須包括該段時間。

例子：

按照僱傭合約，僱員的工作時數直至下午六時。如他根據僱主的指示，於某日下午六時至七時期間超時工作，一小時的時間，也屬於計算最低工資的工作時數。

- 法定最低工資緊貼《僱傭條例》下工資的定義。除《僱傭條例》另有規定外，工資是指僱主以金錢形式支付僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金、超時工作薪酬）、小費及服務費，不論其名稱或計算方法。

提醒你： 屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的款項並不包括在工資的定義內，因此該些款項並不應用作計算最低工資。



II. 應用篇

1. 時薪的兼職推廣員工作時數不穩定，在計算最低工資時，不足一小時的工作時數是否也要算作一小時？

答：雖然《最低工資條例》沒有規定不足一小時的工作時數要以一小時計算，但法例規定不足一小時的工作時數亦須計算在內。因此，不足一小時的工作時數亦須按實際工作的時間計算。

例如：你在一個月的同一工資期內，連同超時工作的總工時為120小時15分鐘(即120.25小時)，按法定最低工資水平，你於該工資期的最低工資應為：

120.25小時（總工作時數）× 32.5元（法定最低工資水平）＝
3,908.1元（最低工資）

2. 餐飲業從業員的用膳時間、「落場」（例如午市及晚市營業時間之間的時段）不用當值，這些時間是否屬於計算最低工資的工作時數？

答：現時法例無硬性規定用膳、「落場」時間有薪，關鍵在於是否處於《最低工資條例》工作時數所指的情況，即是如你在用膳、「落場」期間，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值（不論當時你有否獲派工作），該用膳時間屬於計算最低工資的工作時數。

相反，你無需留在工作崗位當值，而可自由離開以處理其他私人事務或休息，由於這段時間並非按照僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值，該用膳、「落場時間」不屬於計算最低工資的工作時數。

相反，你無需留在工作崗位當值，而可自由離開以處理其他私人事務或休息，由於這段時間並非按照僱主的指示，為執行工作而留駐工作崗位當值，該用膳、「落場時間」不屬於計算最低工資的工作時數。

簡單而言，用膳時間、「落場」時間有薪與否屬僱傭服務條件，由勞資雙方協定，不過根據《僱傭條例》，僱主不能夠單方面更改僱傭合約的條款。因此，你在簽訂僱傭合約前應事先了解清楚權益。

就餐飲業情況，你亦可參閱《飲食業-法定最低工資：行業性參考指引》。

3. 兼職家務助理是否可以因為工作表現不佳而被即時解僱？

答：是否可以即時解僱，取決於事前有沒有訂下通知期。如果僱員是按連續性合約受聘，除非僱員犯了非常嚴重的過失，否則僱主在解僱僱員前需給予一定的通知期或代通知金(請參考p.8)；但如僱員並非按連續性合約受聘，亦沒有事先訂下通知期的話，僱主是在沒有通知期及賠償的情況下即時解僱僱員。因此，如希望有更佳的保障，可於開始工作前，與僱主協議通知期的安排，並於合約內註明。

4. 兼職家務助理有沒有勞工假及大假？如有，僱主可否以錢代假？

答：別以為從事家務工作便一定沒有假期！事實上，只要工作時數符合連續性合約的規定，均可享有有薪的勞工假(法定假日，受僱滿三個月)及大假(年假，受僱滿12個月)。勞工假是不能用錢替代的，僱主必須讓僱員休息；而大假則可在僱員同意的情況下以工資替代，但只限於超過10天以上的部分。此外，如受僱不足三個月，就只可有無薪勞工假。

5. 若僱主要求全職陪月員在法定假日工作，是否需要補假或補薪？

答：如果僱主要求按連續性合約受僱的僱員在法定假日工作，需要在假日前或後的60天內，另行安排假期給僱員。法定假日是不能以工資替代的，僱主不能以補薪的方式要求僱員在假日工作而不另行安排日子放假。

6. 月薪陪月員在黑色暴雨警告生效期間是否需要上班？如果不用，當日有沒有工資？

答：現時並沒有法例規定在惡劣天氣(如八號風球、黑色暴雨警告)下，僱主或僱員應如何安排工作，只有勞工處發出但沒有法律約束力的《颱風或暴雨警告下的工作守則》。因此，僱員應事先與僱主商討在這種情況下的處理方法，包括是否需要上班、交通安排、安全、工資、津貼等問題。如果僱員因惡劣天氣而缺勤，雖然指引建議僱主不應扣除員工的工資，但僱主仍可選擇扣除員工當日的工資。

此外，《僱員補償條例》訂明，如在八號或以上颱風訊號，或紅/黑色暴雨警告生效期間，僱員在上班及下班途中(四小時內)遭遇意外，將被視為工傷，可要求僱主負起補償責任。



7. 月薪長者或嬰幼兒照顧員的僱主，因自己的時間安排問題要求僱員彈性增減工時，並隨意酌量增減工資，但事前並沒有與僱員達成協議。這樣做有沒有違反法例？

答：家務工作僱主經常更改聘用時間及條件，可說是非常普遍的情況。根據《僱傭條例》規定，僱主如欲更改僱傭條件，不可以沒有通知僱員的情況下單方面作出更改。其實，僱主必須事先清楚向僱員交代，讓僱員選擇是否接受並與僱員達成協議，才符合法例。

8. 在放取無薪病假期間，僱主是否可以解僱僱員？

答：據《僱傭條例》，僱主不可在僱員放取有薪病假期間解僱員工，但在放取無薪病假期間則不在保障之列。

除在有薪病假期間外，僱主亦不得在以下情況下解僱員工：

- 懷孕期間；
- 參與工會活動；
- 工傷期間及
- 僱員曾就勞工法例、工業意外等情況下向當局提供證據或資料。

9. 僱主沒有替兼職家務助理購買保險，但家務助理在工作期間受了傷，誰要負責醫療費？

答：根據《僱員補償條例》規定，僱主須負起僱員因工受傷而引致的補償責任。故此，不論僱主有沒有購買勞工保險，僱主均有責任對僱員作出補償。

其實，若僱主沒有為僱員購買勞工保險，即屬違法，最高可被判罰款10萬元及監禁兩年。所以，開工前記得先問問僱主是否已買保險，這樣大家便安心了！



III. 社會資源

若你遇到勞工保障上的問題，可以聯絡以下政府部門及機構：

勞工處查詢熱線及一般工傷問題查詢 www.labour.gov.hk	2717 1771
勞工處薪酬保障科 香港灣仔告士打道160號海外信託銀行大廈16樓 www.labour.gov.hk/tc/erb/content4.htm	2923 5299
強制性公積金計劃管理局 總辦事處：葵涌葵昌路51號九龍貿易中心1座8樓 www.mpfa.org.hk	2918 0102
法律援助署熱線 www.lad.gov.hk	2537 7677
勞資審裁處 九龍加士居道36號 www.judiciary.gov.hk/tc/crt_services/pphl/html/labour.htm	2625 0020
平等機會委員會 香港太古城太古灣道14號太古城中心3座19樓 www.eoc.org.hk	2511 8211

當然亦歡迎大家向我們查詢，我們的電話及地址是：

總會及賽馬會麗閣中心

九龍長沙灣麗閣邨麗蘭樓3樓305 - 309室
電話：2386 6256 傳真：2728 0617

賽馬會太和中心

新界大埔太和邨福和樓地下102 - 107室
電話：2654 6066 傳真：2654 6320

慧思薈 (粉嶺)

新界粉嶺百和路88號花都廣場地下A15舖及1樓A86 - 88舖
電話：2654 9800 傳真：2654 9818

慧思薈 (上水)

新界上水龍琛路29號上水廣場17樓1709 - 1710室

網址：womenscentre.org.hk

電郵：hkfwc@womenscentre.org.hk

Facebook: 香港婦女中心協會

Hong Kong Federation of Women's Centres - HKFWC



IV. 機構簡介

香港婦女中心協會成立於1981年，一直關注基層婦女的生活處境，致力推動性別平等，為婦女爭取權益。結合服務、教育及倡議三方面的工作，並通過轄下三所位於深水埗、太和及粉嶺的婦女中心，組織義工網絡，服務基層婦女，讓婦女可以得到適切的支援及幫助、發展自我，促進女性建立自信、自主、自立。

我們的使命

1. 提高婦女的權益和地位。
2. 協助婦女發展個人潛能。
3. 與其他關注婦女問題的組織及團體互相配合。
4. 就婦女的需要及所需要的資源分配向決策機構提出建議，使服務臻於完美。
5. 發展有利婦女之資源及服務。

我們的服務

香港婦女中心協會的工作分為三個方向：支援服務、發展服務，以及倡議工作。

發展項目

婦女就業再培訓計劃	資訊科技教育及推廣
婦女社會參與計劃	社區網絡及共融工作
婦女健康教育及充權	義工發展計劃
婦女持續教育計劃	偶到服務

我們的信念

妳是一個獨立的人
妳可以發展自己的才能
妳可以有自己的選擇
妳需要有自己的時間
妳需要保護自己

支援項目

婦女求助熱線(電話：2386 6255)
免費律師面見諮詢服務(預約電話：2386 6255)
個人輔導服務及自強小組

倡議項目

推廣婦女權利社區教育
性別醒覺訓練
研究和出版
政策倡議



總會及賽馬會麗閣中心

九龍長沙灣麗閣邨麗蘭樓3樓305 - 309室

電話：2386 6256 傳真：2728 0617

賽馬會太和中心

新界大埔太和邨福和樓地下102 - 107室

電話：2654 6066 傳真：2654 6320

慧思薈 (粉嶺)

新界粉嶺百和路88號花都廣場地下A15舖及1樓A86 - 88舖

電話：2654 9800 傳真：2654 9818

慧思薈 (上水)

新界上水龍琛路39號上水廣場17樓1709 - 1710室

網址：womencentre.org.hk

電郵：hkfwc@womencentre.org.hk

編輯：廖珮珊、蔡蒨文、鍾世昌

出版：香港婦女中心協會

出版日期：2016年8月

版權：香港婦女中心協會

國際書號：978-988-16481-2-9

歡迎轉載，但請註明出處

攜手促進
PROMOTE **性別平等**
GENDER EQUALITY
WITH US



贊助：平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION