

主辦機構



香港婦女中心協會  
HONG KONG FEDERATION OF  
WOMEN'S CENTRES

捐助機構

HERFUND  
婦女動力基金

# 返工「姐」

## 婦女就業指南



照顧者  
友善就業

婦女勞法教育  
及諮詢服務



社會資源



勞工保障



## 目錄

前言 – 職場性別歧視	P.2
<b>第一章 照顧者友善就業</b>	
照顧者友善就業的重要性	P.3
誰是「照顧者友善就業」的僱主？	P.3
友善就業措施例子	P.4
「照顧者友善」VS「家庭友善」	P.4
外國例子	P.5
香港例子	P.6
<b>第二章 勞工保障</b>	
連續性合約	P.7
支付工資	P.8
最低工資	P.9–10
假期安排	P.11
病假津貼	P.12
生育保障	P.13
侍產假	P.14
強積金	P.15
通知期及代通知金	P.16
長期服務金及遣散費	P.17–18
工傷補償	P.19–20
勞工保險	P.21
應用篇	P.22–27
<b>第三章 社會資源</b>	
政府勞工處大埔區各類辦事處	P.28
勞資相關法庭	P.29
職業健康診所	P.30
勞工及勞資相關民間團體	P.31–34
綜合社會保障援助(綜援)計劃	P.35–36
在職家庭津貼	P.37
短期食物援助服務	P.38
長者暫託服務	P.39–40
託兒服務	P.41
機構簡介	P.42

## 前言 - 職場性別歧視

女性因性別定型而需要承擔無酬的家庭照顧責任，但同時愈來愈多女性進入勞動市場，2023年1–3月女性勞動人口數字比男性更多，香港有376萬勞動人口，當中187萬人是男性，女性有189萬人(香港統計月刊2023年5月)。大部份「返工」的女性成為雙職身份，家庭照顧責任未能分擔，同時亦需兼顧職場上的責任，壓力非常沉重。

男性每月就業收入中位數有21,700元，但女性只有18,000元，較男性少近17%。而每月收入十萬元以上的差異更明顯，男性有76,800人，而女性只有40,100人，男性10萬以上月薪人數較女性接近多一半(47%)。可見女性「就業天花板」(指女性就業發展上的障礙)仍然存在，女性難以晉升至較高職位，以至高收入人數遠低於男性。而且進入女性生育年齡高峰，女性首次生育年齡中位數為32.6歲，兩性的收入差距明顯擴大，到40–54歲事業高峰時，平均差距已達28%。(綜合住戶統計調查 按季統計報告 2022年10月至12月)

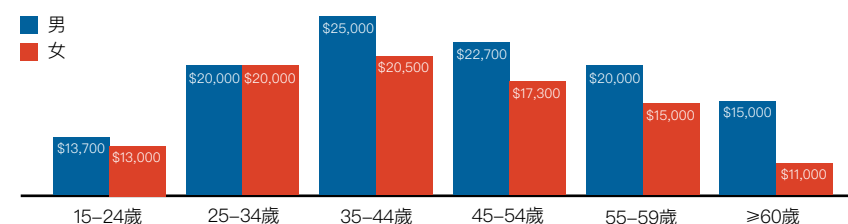
{ 所以，所謂香港已好男女平等，只是大家的印象，再看統計數據，  
我們離男女平等似乎還很遙遠！ }

2022年第四季男女收入差距

年齡	每月就業收入中位數 (男性)	每月就業收入中位數 (女性)	男女收入差距%
15–24歲	HKD 14,700	HKD 14,500	1.4%
25–34歲	HKD 22,000	HKD 20,300	7.7%
35–44歲	HKD 26,100	HKD 21,000	19.5%
45–54歲	HKD 25,000	HKD 18,000	28%
55–59歲	HKD 21,000	HKD 15,000	25%
60歲或以上	HKD 16,000	HKD 12,000	17%

數據來源：綜合住戶統計調查 按季統計報告 2022年10月至12月

35至44歲組別起男女收入中位數差距擴大  
2021年第2季按性別及年齡劃分每月就業收入中位數



數據來源：統計處《綜合住戶統計調查按季統計報告》 引自：香港01

## 照顧者友善就業

照顧者是指無酬地照顧缺乏自理人士的人，包括長者、兒童、有特殊學習需要學童、長期病患、殘疾人士等。

### 照顧者友善就業的重要性

不少照顧者本身擁有豐富的工作經驗和能力，及積極認真的工作態度，但礙於需要照顧家人，市場上亦缺乏彈性工作模式，而被迫放棄事業上的發展。這樣除了造成對照顧者的不公外，對社會、就業市場及僱主而言也是實屬一個重大的人力資源損失。而推行照顧者友善的企業政策不但可提高員工士氣、增加歸屬感、提升生產效率，亦有助避免人才流失，同時建立良好的企業形象。推行友善措施，協助僱員平衡工作與照顧責任，建立友善的工作環境。

### 誰是「照顧者友善就業」的僱主？

僱主需明白及認同照顧者的價值與能力，以及工作限制，願意聘請他們，並在職場上提供適切支援，使照顧者可同時兼顧照顧及工作。

#### 照顧者的價值與能力



- 1 無酬工作經驗（包括照顧經驗、義工經驗、興趣發展等）是寶貴的；
- 2 從這些經驗中培養了良好個人特質、技能和知識；
- 3 有能力和經驗投入勞動市場，貢獻社會。

#### 照顧者的工作限制



- 1 未必可全職工作，可能每天工作數小時或每星期工作數天；
- 2 未必可加班工作；
- 3 有機會因為需要陪同家人覆診而更改原定工作時間；
- 4 有機會因突發照顧事件而更改原定的工作時間；
- 5 有機會帶同照顧對象上班。

### 照顧者友善就業措施例子：



優先聘請照顧者，承諾聘用一定比例的照顧者；



推行照顧者重返職場的職業支援及配對計劃；



共享職位，把現有全職職位分拆成半職職位，予兩位或以上的照顧者；



因照顧責任而獲得彈性工作時間安排；



設立有薪照顧假；



照顧者放取照顧假時，會安排其他員工替補其工作；



有提供緊急託管服務，或在特殊情況下容許帶同照顧對象上班；



較法例長的有薪或無薪產假和侍產假；



因照顧需要可獲批准停薪留職；



提供母乳餵哺友善措施及設施（如哺乳時間、哺乳室、冷藏設施等）；



設專屬支援照顧者員工的僱員，為有需要的照顧者員工提供相關社區資源及企業的照顧者友善措施資訊。

### 「照顧者友善」VS「家庭友善」

勞工處多年來有推動「家庭友善僱傭措施」，鼓勵僱主提供友善措施予僱員，協助僱員平衡工作與家庭責任，令僱員做好工作崗位之餘，亦可使家庭和諧。

雖然「家庭友善僱傭措施」大致與「照顧者友善就業措施」相似，但「照顧者友善就業」是以「照顧者為本」，是一種超越「家庭」的概念，不但只重視平衡工作與家庭崗位，更因重視照顧者的能力與發展，而推出支援措施，令他們可在照顧責任以外，發展自己的事業。



## 外國照顧者友善就業例子

### 澳洲

- 1 擴充託兒服務名額，為13歲以下兒童提供更多可負擔的託兒服務，並提供託兒津貼；
- 2 於2026年前，將親職假由原本的18周產假和2周侍產假，提升至26周「親職假」，父母雙方可決定如何分配他們的假期；
- 3 所有僱員均享有彈性工作安排的法定權利，向僱主要求彈性工作安排，包括僱員可要求改變工作時間、工作地點及工作模式(如工作共享)；
- 4 稅務優惠：除就撫養子女可獲退稅外，合資格的單親人士和家庭中的第二名在職成員，可享每年高達4,773澳元(24,680港元)的額外退稅。

### 新加坡

- 1 擴充6歲以下的託兒服務名額，並提供免入息審查的託兒津貼；
- 2 16周有薪產假及2周有薪侍產假。政策亦容許父母分享「親職假」，若母親同意抵銷同等日數的產假，父親可藉此獲取最多額外4周的假期；
- 3 子女滿7歲前，父母每年可各享6天有薪育兒假。此後的育兒假為每年2天，直至子女滿13歲為止；
- 4 政府向支持僱員恆常使用彈性工作安排的企業，提供人均2,000新加坡元(11,640港元)的資助，每間公司的兩年資助額上限為70,000新加坡元(407,400港元)，並安排於2024年為彈性工作權利立法；
- 5 在職母親子女評稅扣減，鼓勵婦女「在產後繼續工作」，豁免率亦按其按子女數目順序遞增，由首名子女的15%增至次名的20%，第三名及其後出生的子女則為25%。

#### 參考資料

立法會秘書處資料研究組-《澳洲和新加坡的擴大婦女就業政策》 IN03/2023



## 香港照顧者友善就業例子

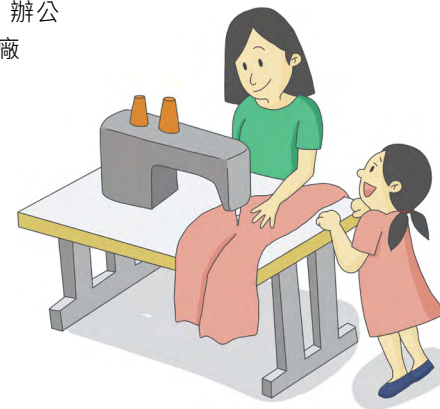
- 1 由2020年開始，原先10周的有薪(4/5薪金)產假，增加至14周，部份僱主更提供全薪產假。
- 2 由2019年開始，政府將三天有薪(4/5薪金)侍產假增加至五天。

以上已是香港所有政府的照顧者友善措施，與國外相比，政府的照顧者友善政策仍乏善可陳，但民間已經有一些創新的嘗試，如位於葵涌區的合廠。

### 社企 - 合廠

合廠以「香港製造」為賣點的共享工廠，吸引到幾間本港企業把部分生產綫搬到合廠，合廠則為基層婦女提供就業，及友善工作環境，讓她們工作同時可照顧孩子。工廠

5,000平方呎空間劃分為車衣工場、辦公室、多用途工作間和兒童天地。工廠設兒童天地，是讓在此工作的基層婦女，可帶子女上班，免去了子女獨留家中的擔憂，讓她們可以安心工作，孩子亦可透過玻璃窗看到工作中的媽媽。令兒童照顧者不會因照顧工作，而中斷其職涯發展，亦可繼續賺取生活，有獨立經濟能力。



#### 參考資料

了解「合廠」更多：



## 連續性合約

在香港，凡替同一僱主連續工作4星期，而每星期工作時數不少於18小時（簡稱4.18），不論僱主稱呼你的工作是長工、散工或臨時工，也不論收入多少，只要符合4.18的規定均屬「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	不適用	✓
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)	✗
工傷及工亡補償	✓	✓
強積金	✓ (為僱主工作不少於60天)	✓ (為僱主工作不少於60天)



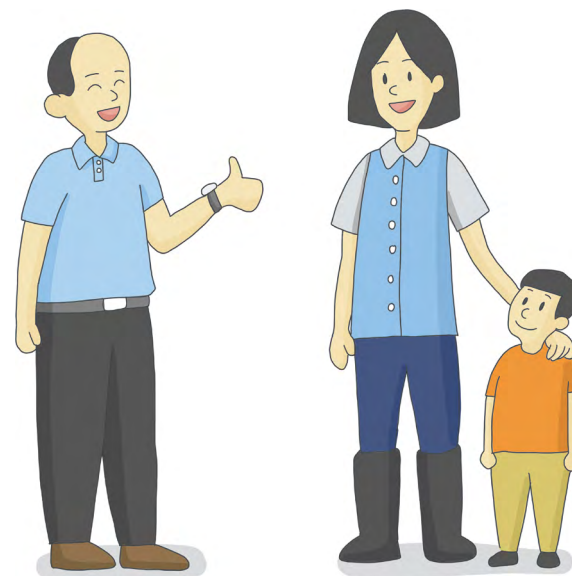
提提你

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7天支付薪金。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「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。



提提你

若果僱主於工資期屆滿後或終止僱傭合約後7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。

## 最低工資

法定最低工資於2011年5月1日已經實施。由2023年5月1日起，法定最低工資水平由為每小時40元。不論工時多少，以下的僱員均受到受保障：受僱的工人，包括月薪、日薪、時薪、長工、臨時工、全職、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則不受保障。

### 計算最低工資的方法：

$$\left\{ \text{法定最低工資水平} \times \text{每月總工作時數 (包括加班)} \right\}$$

**例子：**僱員在某一工資期內連超時工作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40元，他於該工資期的最低工資應為：

$$208.25 \text{ 小時 (總工作時數)} \times 40 \text{ 元 (法定最低工資水平)} \\ = 8,330 \text{ 元 (最低工資)}$$

### 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：

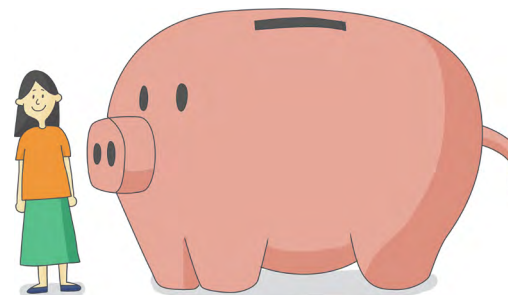
- 留駐僱傭地點當值的時間，而不論當時有否獲派工作或獲提供培訓；或
- 在受僱工作期間下用於交通的時間，但不包括用於往來居住地方及僱傭地點\*（位於香港以外的非慣常僱傭地點除外）的交通時間。

\* 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。

例如：按照僱傭合約，若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，因此該些款項並不作計算最低工資。

 最低工資參考計算機



## 假期安排

如果是按連續性合約受僱，可以享有以下假期：

	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13天勞工假期*，包括元旦、農曆初一、初二、初三、清明節、勞動節、佛誕、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	受僱三個月後有薪，未足三個月只可無薪放假	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。

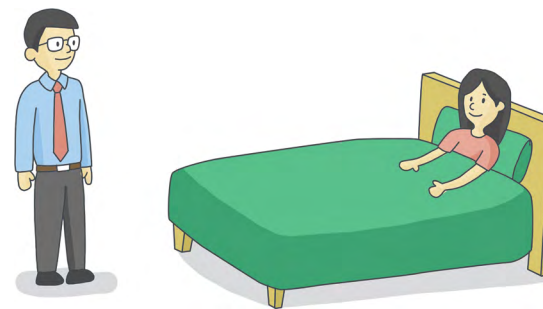
\* 2024年及之後新增的法定假日表列如下：

年份	新增法定假日	法定假日總日數
由2024年開始	聖誕節後第一個周日	14
由2026年開始	復活節星期一	15
由2028年開始	耶穌受難節	16
由2030年開始	耶穌受難節翌日	17

## 病假津貼

如僱員因患病而需要放病假，須符合以下條件才可領取疾病津貼(即放有薪病假)：

- 按連續性合約受僱；
- 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；
- 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
- 連續四天或以上才可享有薪病假；
- 疾病津貼的款額為每日平均工資的五分之四；



提醒你

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。

## 生育保障

女性僱員若懷有身孕，並通知僱主，可享有以下保障：

- 因產前檢查、產後治療或流產而缺勤，即使病假少於連續四天，仍可享有病假津貼。懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤的每一天，如有適當的醫生證明書或到診證明書，可作病假計算。在這種情況下，按連續性合約受僱的僱員如已累積足夠的有薪病假，每一天病假均可享有相等於每日平均工資五分之四的疾病津貼。
- 僱員只要在產假開始前已按連續性合約受僱滿4星期，便可享有連續14周無薪產假。
- 若在所訂定的產假開始前已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，給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，可享有14個星期有薪產假，款額為每日平均工資的五分之四。
- 除上述連續14星期的產假外，若分娩日期較預產期遲，僱員可享有一段日數相等於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假。此外，如僱員因懷孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可額外放取不多於四星期的產假。
- 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	✓	✓	✗

## 侍產假

男性僱員如符合以下條件，便可就其配偶 / 伴侶每次分娩享有5天侍產假：

- 1 為初生嬰兒的父親或有嬰兒即將出生；（不須為婚生子女的父親）
- 2 按連續性合約受僱；及
- 3 已按法例的規定通知僱主。
- 4 放取時限：  
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14個星期內的任何日子內放取。
- 5 有薪假期：  
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  
的五分之四的侍產假薪酬。



生育保障



侍產假



### 參考資料

詳細資料請掃右邊QR code

## 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，為自己的強積金戶口供款。僱主及僱員需各按僱員每月收入的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：

- 1 受法定退休計劃或公積金計劃保障的人士，如公務員等
- 2 入息少於\$7,100的員工(但僱主仍需為僱員供款)
- 3 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



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！

\* 政府不定期調整供款的入息上下限，請到積金局了解最新金額。

 參考資料

詳細資料請掃右邊QR code

強制性供款



## 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	合約上無訂明
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，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！

 參考資料

詳細資料請掃右邊QR code

終止僱傭合約



## 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條件：

- 1 非因裁員或犯嚴重過失而遭解僱
- 2 在有固定期限的僱傭合約期滿後不獲續約
- 3 在職期間死亡(遺屬亦可付領取)
- 4 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
- 5 年滿65歲或以上因年老而辭職

{ 因此，若僱員非因健康或年齡理由向僱主辭職，是不能領取長期服務金的！ }

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：

- 1 工廠或公司倒閉
- 2 因裁員而遭解僱
- 3 在固定期限的合約期滿後，因裁員而不獲續約
- 4 遭停工：在任何連續4個星期內，僱員不獲分配工作並不獲付工資的日數超過正常工作總日數的一半；或在連續26個星期內，不獲分配工作並不獲付工資的日數超過正常工作總日數的三分之一

長期服務金及遣散費的計算方法如下：

- 月薪  $\times \frac{2}{3} \times$  年資(月薪工人)；或
- 日薪  $\times 18$  日  $\times$  年資(日薪工人)。

(計算長期服務金及遣散費時，每月工資上限為\$22,500，支付金額為其三分之二，即\$15,000。)

備註：

1. 僱員亦可選擇以他最後12個月平均工資計數月薪
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，只可享有遣散費或長期服務金的補償

對沖：

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。

2025年取消對沖：

不過，民間多年爭取，政府宣布將於2025年5月1日實施取消「對沖」安排。意思是不再容許僱主以強積金僱主供款的部份來抵銷裁員、結業時的僱員應得的遣散費和長期服務金安排。



## 工傷補償

所有僱員，不論是否連續性合約和從事任何職業，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7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錢及有關醫療費用
- 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，僱主及僱員均可在14天內以書面向勞工處提出上訴



提醒你

- 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。

記得，兼職都有工傷保障架！！

例子：明姐是兼職幫廚，第一天上班就被滾油燙傷右手手掌。這個情況，他仍受僱員補償條例的保障，可獲得工傷的補償。

## 工傷補償主要可分為三部分：

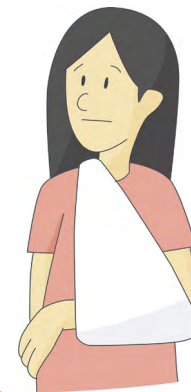
### 1. 工傷病假津貼（即按期按款）

- 金額為：平均日薪 ×  $\frac{1}{6}$  × 工傷假日數
- 最多24個月或由區域法院批准延長期限

### 2. 醫療費用\*

實報實銷，最高上限為：

- 住院治療：\$300/日；
- 門診治療：\$300/日；
- 同日住院及門診治療：\$370/日；
- 配製義肢：\$45,270；
- 10年維修或更換義肢費用：\$137,150；
- 長期照顧費用：\$661,990。



### 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	\$ 486,300	\$ 552,190

在計算工傷補償時，如果每月收入少於\$5,500，將會以月入\$5,500作為計算補償的基礎，月收入上限為\$36,550



提醒你

自2008年9月1日後發生的工傷/職業病個案，僱員向註冊中醫師求診亦可獲得承認

\* 政府將不定期調整補償金額，請到勞工處網站查詢最新的補償金額。

## 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，甚至是工作少於一小時，僱主仍有責任為你購買勞工保險。**

如果你從事家務助理工作，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。

**如僱主沒有為僱員購買勞工保險，除了違法，最高罰款十萬元及監禁兩年外，僱如一旦發生工業事故，賠償責任將由僱主承擔。**



僱員補償條例



參考資料

詳細資料請掃右邊QR code

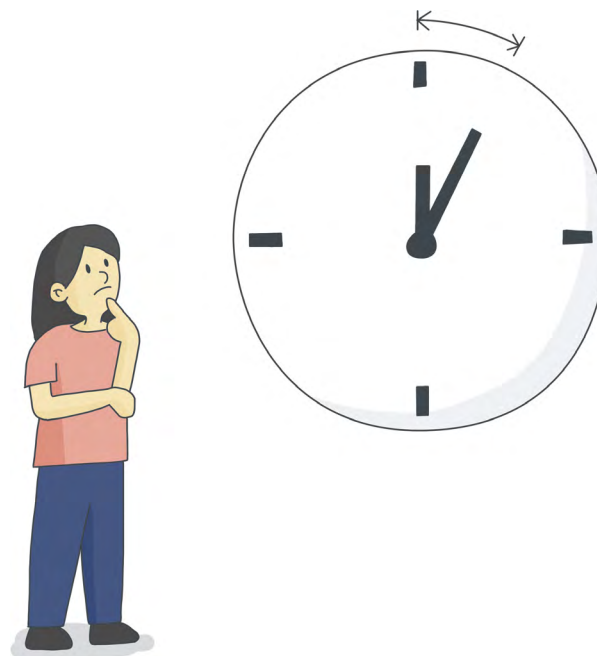
## 應用篇

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。

例子：你在一個月的同一工資期內，連同超時工作的總工時為120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：

$$120.25 \text{ 小時 (總工作時數)} \times 40 \text{ 元 (法定最低工資水平)} \\ = 4,810 \text{ 元 (最低工資)}$$



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

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，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.16）；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，僱主是可以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，需受僱滿三個月）及大假（年假，需受僱滿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，不可以在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：根據《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
- 僱員會就勞工法例、工業意外等情況下向當局提供證據或資料。



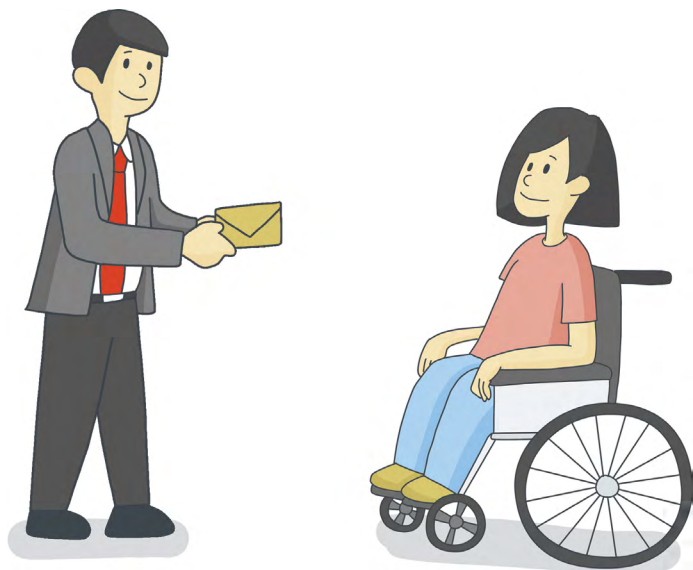
9 僱主沒有替兼職家務助理購買保險，但家務助理在工作期間受了傷，誰要負責醫療費？

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。

如僱主不為僱員買勞保，即屬違法：

- 一經定罪最高罰款十萬元及監禁兩年
- 須向僱員補償援助基金管理局支付附加費；
- 僱主仍須為因工傷亡或患上指明職業病的僱員負起僱員補償法律責任

所以，開工前記得問問僱主是否已買好保險，這樣做便大家都安心了！



## 政府勞工處大埔區各類辦事處

辦事處	地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
勞工處大埔就業中心	新界大埔汀角路1號 大埔政府合署3字樓	電話: 2654 1429 傳真: 2654 1429	星期一至五 (上午9時至 下午5時30分) 星期六 (上午9時至 中午12時)	就業支援(如搵工) (午膳時間下午1時 正至2時正不會提供 就業轉介服務)
勞資關係科 (沙田及大埔區)	新界沙田上禾輦 路1號 沙田政府合署3樓 304-313室	*	星期一至五 (公眾假期 除外) (上午9時至下 午1時及下午2 時至6時15分)	處理勞資糾紛
僱員補償科 (執行) 第四分處 (工傷個案)	新界沙田上禾輦 路1號 沙田政府合署2字樓 239室			處理因工受傷 個案
僱員補償科 死亡案件辦 事處	香港中環統一碼頭 道38號 海港政府大樓6字樓 601室			處理因工死亡 個案
勞工處互動 就業服務	<a href="https://www1.jobs.gov.hk/0/tc/information/Epem/Vacancy/">https://www1.jobs.gov.hk/0/tc/information/Epem/Vacancy/</a>	網上	網上	網上就業支援

\* 勞工處24小時熱線 2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)

## 勞資相關法庭

### 勞資審裁處

地址	電話及傳真	辦公時間	處理範圍
九龍加士居道36號勞資審裁處大樓地下	電話: 2625 0020 傳真: 2513 6797 / 2625 0556 電郵: labourtribunal@judiciary.hk	星期一至五 上午8時45分至下午1時 下午2時至下午5時30分 (星期六、日及公眾假日休息)	<ul style="list-style-type: none"> <li>申索額超過港幣15,000元的申索。至於涉及及不超過10名申索人而每人的申索金額不超過港幣15,000元的案件則會由小額薪酬索償仲裁處處理；</li> <li>因任何人未有遵守《僱傭條例》(第57章)、最低工資條例(第608章)或《學徒制度條例》(第47章)的條文而引起的申索；</li> <li>涉及違反僱傭合約條款的申索(不論違反事項是在香港履行的合約條款或是《往香港以外地方就業合約條例》(第78章)適用的合約條款)；</li> <li>由小額薪酬索償仲裁處或小額錢債審裁處轉介的申索案件。</li> </ul>

相關網站



### 小額薪酬索償仲裁處

地址	電話及傳真	辦公時間	處理範圍
九龍長沙灣道303號 長沙灣政府合署10樓1012室	電話: 2927 8000	星期一至五 (公眾假期除外) (上午9時至下午1時及下午2時至6時15分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)根據《小額薪酬索償仲裁處條例》(香港法例第453章)成立,以仲裁小額僱傭申索。有關申索每宗由不超過10名申索人提出,而每名申索人的申索款額不超過15,000元。超過仲裁處司法管轄權的申索則由司法機構轄下的勞資審裁處審理。</li> <li>適用於提出申索的權利全部或部分是在於2021年9月17日當日或之後產生的申索。如申索人提出申索的權利全部是在於2021年9月17日之前產生,仲裁處只限於處理每名申索人不超過8,000元的申索。</li> <li>小額僱傭申索的聆訊是公開進行的,訴訟雙方不得聘請律師。仲裁官所作出的裁定或命令具有法律約束力。</li> </ul>

相關網站



## 職業健康診所

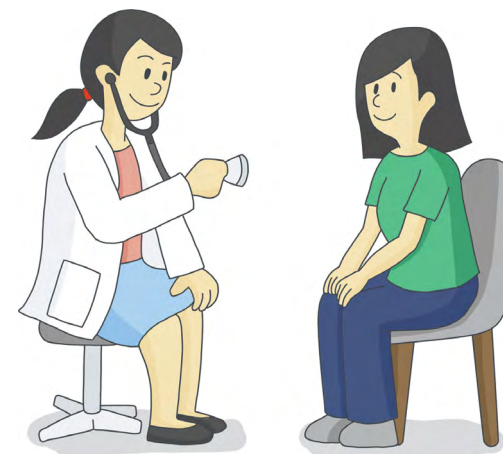
職業健康診所主要服務患上職業病的工友。如工友們懷疑自己患上與工作有關的疾病(職業病),應盡快預約職業健康診所求診。

### 觀塘職業健康診所

地址	電話及傳真
九龍觀塘協和街60號 觀塘社區健康中心大樓地下	電話: 2343 7133 傳真: 2142 6905

### 粉嶺職業健康診所

地址	電話及傳真
新界粉嶺璧峰路2號粉嶺健康中心7樓	電話: 3543 5702 / 3543 5703 傳真: 3543 5718



## 勞工及勞資相關民間團體

### 工業傷亡權益會

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
九龍藍田啟田道71號 藍田(西區)社區中心1樓 (升降機按1字)	職業傷病援助熱線 2366 5965	星期一至五 上午9時30分至 中午12時30分及 下午2時至 6時15分 星期六 上午9時30分 至下午1時	<ul style="list-style-type: none"> <li>工傷意外個案跟進</li> <li>職業意外死者遺屬支援</li> <li>職業傷病者及遺屬情緒輔導</li> <li>職業培訓及教育</li> <li>職業安全健康推廣</li> <li>權益關注及法例倡議</li> <li>職業病患者互助網絡</li> </ul>

相關網站



### 街坊工友服務處

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
荃灣西樓角道218號 豪輝商業中心第二座 104-105室	電話: 2410 0360	星期一至五 上午10時 — 下午6時	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞法諮詢服務</li> <li>工傷及職業病支援及互助小組</li> <li>再培訓課程</li> <li>工人文藝學習</li> </ul>

相關網站



### 工傷工友及家屬互助協會

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
葵涌大連排道152-160號 金龍工業中心第一座 6樓B室	電話: 2424 1083 WhatsApp: 6805 5867	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>舒緩工傷病者心理支援不足的情況，為工傷者成立互助小組，定期舉辦工傷病者與其家屬活動，舒緩工傷者的心理壓力，避免惡化成心理疾病，影響康復進度(逢星期二晚上7時)</li> <li>提供熱線服務，訓練義工解答工傷後處理及情緒輔導</li> <li>邀請醫護人士舉辦課程，協助工傷者掌握適當的康復方法</li> <li>為工傷者舉辦重新投入社會工作的訓練課程，掌握新的謀生技能，儘快融入社會，自力更生</li> </ul>

相關網站



### 明愛勞動友善社區計劃

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
香港堅尼地城蒲飛路27號 明愛堅尼地城服務中心B座503室	電話: 2816 8080 電郵: ycslabourfriendly@caritasswv.org.hk	/	以健康、安全與尊嚴為核心，為清潔工友提供支援，維持和保護清潔工人的身體機能並減緩勞損。計劃協助清潔工友提升自我管理健康意識，改善工作處境的效能感，並建立社會資本及互助網絡，增強社區凝聚及支援。

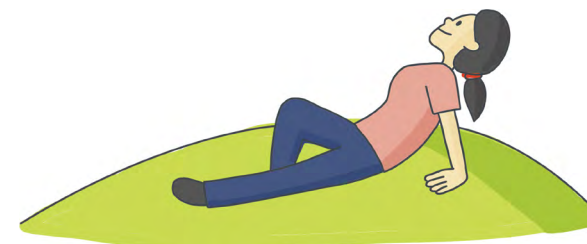
相關網站



### 香港天主教勞工事務委員會秘書處

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
香港筲箕灣耀興道72號 聖十字架中心七樓	電話: 2772 5918 電郵: hkcccla@hkcccla.org.hk	/	<p>為協助工人獲得全人發展及維護人性尊嚴，我們承諾採取以下的行動：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>培育勞工領袖使他們成為工人階級中的先知，並履行酵母的角色；</li> <li>藉著服務，培育和組織的方法去盡量發展工人的潛能，增加他們的信心；</li> <li>使他們認識到工作的價值和意義；推動教友本著傳揚福音的精神，關懷勞工並回應工人面對的問題</li> <li>與關注勞工的團體合作，共同爭取勞工權利、生活保障，並推動工運發展。</li> </ul>

相關網站



## 教區勞工牧民中心 - 港島

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
香港柴灣柴灣道200號海星堂地下低層	電話: 2143 5800	星期一、三至五: 上午10時至晚上7時 星期三 中午12時-晚上9時 (公眾假期休息)	為市民提供不同勞工服務, 並與工人及教會信中共關注勞工事務。  中心提供的服務: 勞工法例資訊服務(中英語)、就業支援服務、爭取勞工權益、中心小組。



相關網站

## 教區勞工牧民中心 - 九龍

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
九龍太子巴芬道12號	電話: 2351 6333	/	服務所有在職或待業的勞工, 不論對象屬任何的宗教、性別、年齡、種族等, 以:  <ul style="list-style-type: none"> <li>外展手法接觸較大範圍九龍區內基層區域, 以資訊傳遞勞工教育;</li> <li>中心所處地域為本, 成為該區居住或工作的基層勞工的服務中心;</li> <li>影響勞工社群深遠的勞工議題, 組織個別的邊緣勞工社群。</li> </ul>



相關網站

## 教區勞工牧民中心 - 少數族裔服務

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
九龍油麻地彌敦道498-500號泰盛商業大廈7樓702室	電話: 2352 3763 電郵: emservice@hkcccla.org.hk	星期一、三至五: 上午10時至下午7時 星期二: 中午12時至晚上9時 (公眾假期休息)	關注及爭取少數族裔權益

## 教區勞工牧民中心 - 新界

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
上水石湖墟新康街47B二樓	電話: 2668 9058 或 9667 9961  傳真: 2668 5378	星期一、三至五: 上午10時至晚上7時  星期二: 中午12時至晚上9時	<b>流動勞工服務</b> 透過流動勞工牧民中心, 定期與新界區居民接觸及提供服務, 並於勞工社群中傳播福音。  <b>勞工法例諮詢服務</b> 透過中心諮詢熱線、巡迴地區展覽及舉辦講座, 介紹各項與僱傭及勞工權益有關的法例。  <b>關注勞工問題</b> 藉調查研究及行動, 關注新界區勞工的工作及生活問題, 並向政府反映意見, 維護及改善勞工權益。



相關網站

## 香港婦女勞工協會

網站: <https://hkwwa.org.hk/>

Facebook專頁: <https://www.facebook.com/hkwwa>

地址	電話及傳真	辦公時間	服務內容
婦女資源中心 九龍觀塘翠屏(南)邨翠櫻樓地下1-3A室	電話: 2790 4848  傳真: 2790 4922  電郵: workwomen@hkwwa.org.hk	星期一至五: 上午10時至晚上6時	<ul style="list-style-type: none"> <li>關注照顧者</li> <li>提升在職權益意識</li> <li>培訓女工合作社</li> <li>發展婦女環保社區</li> <li>關注少數族裔生活</li> <li>政策倡議改善社會</li> </ul>
社區生活工作室 新界荃灣二陂坊16號地下	電話: 2790 4922	星期一至六: 上午10時至晚上6時	
清潔工人職工會	電話: 2790 4848	/	爭取政府外判清潔工人的權益  Facebook專頁: <a href="https://www.facebook.com/cleaningworkersunion/">https://www.facebook.com/cleaningworkersunion/</a>
推廣員及零散工工會	電話: 5402 0616	/	爭取超市及酒吧推廣員及零散工的權益



相關網站

## 綜合社會保障援助(綜援)計劃

**申請資格** — 申請人必須符合下列三個條件方可獲得援助：

### 居港規定

申請人必須是香港居民，並以香港居民身分在香港居住不少於一年

### 經濟狀況調查

申請人必須通過入息及資產的審查

### 身體健全成人的附加準則

15至59歲身體健康正常的申請人，如失業或每月從工作中所賺取的收入或工作時數少於本署所定標準，必須積極地尋找全職工作及依照本署規定參加自力更生支援計劃。

### 申請辦法

申請人可親自前往其區內的社會保障辦事處或用電話、傳真、電郵或郵遞方式提出申請，或由政府部門或其他非政府機構轉介。

詳細資料



各區社會保障辦事處



## 援助金類別

援助金大致可分三類：

### A. 標準金額

不同類別的申請人可獲不同的標準金額，以應付生活上的基本需要。

### B. 補助金

#### 長期個案補助金

有高齡、傷殘或經醫生證明為健康欠佳成員的申請家庭如連續領取援助金達12個月或以上，可按家庭中這類合格成員的人數，獲發每年一次的長期個案補助金，作為更換家居用品和耐用品之用。

#### 單親補助金

單親補助金：單親家庭每月可獲發單親補助金

#### 社區生活補助金

殘疾程度達100%或需要經常護理而非居於院舍的受助人每月可獲發社區生活補助金，以顧及參與活動，從而促進他們融入社會。嚴重殘疾人士在社區生活可能需要較多的費用。

#### 交通補助金

年齡在12至64歲，殘疾程度達100%或需要經常護理的受助人每月可獲發交通補助金，以鼓勵他們多些外出

### C. 特別津貼

申請人可獲發特別津貼，以應付個人或家庭的特別需要，例如租金、學費及其他教育費用、必需的交通費用、醫生建議的膳食、復康及醫療用具等支出。健全成人 / 兒童可獲的特別津貼，只限於租金、水費 / 排污費、與兒童就學有關的支出、幼兒中心費用及殮葬費用。

援助金額



## 在職家庭津貼

### 基本概念

- 津貼 = 基本金 + 兒童津貼
- 申請人 / 家庭需滿足 3 項要求：入息 工時 資產
- 申請過去6個月工作狀況
- 如家中多於一人工作，可合併工時計算
- 合資格申請兒童津貼的兒童必須為15歲以下，或介乎15至21歲，並正接受全日制教育（專上教育除外）
- 每個申請月份的津貼額都有機會不同，視乎當月的入息、工時及兒童人數

### 津貼金額\*

視乎住戶入息，基本津貼、中額津貼、高額津貼以及兒童津貼會以全額、 $\frac{3}{4}$ 額或半額發放。

每月總工時(小時)	每月每個住戶的津貼	每月每名兒童的津貼
144至168以下 (非單親住戶)	全額基本津貼：\$1,000	全額兒童津貼：\$1,400
36至54以下 (單親住戶 <sup>1</sup> )	$\frac{3}{4}$ 額基本津貼：\$750 半額基本津貼：\$500	$\frac{3}{4}$ 額兒童津貼：\$1,050  半額兒童津貼：\$700
168至192以下 (非單親住戶)	全額中額津貼：\$1,200	
54至72以下 (單親住戶 <sup>1</sup> )	$\frac{3}{4}$ 額中額津貼：\$900 半額中額津貼：\$600	
192或以上 (非單親住戶)	全額高額津貼：\$1,400	
72或以上 (單親住戶 <sup>1</sup> )	$\frac{3}{4}$ 額高額津貼：\$1,050 半額高額津貼：\$700	

註：<sup>1</sup> 以在職單親父母（包括監護人）身分申請在職家庭津貼的人士，必須與最少一名15歲以下子女同住。

\* 政府每年按社會情況調整津貼金額及入息上限，請到在職家庭津貼辦事處網站查詢最新情況。



入息及資產限額



津貼金額



申請方法

## 短期食物援助服務

### 基本概念

- 為因遭逢突變而有即時經濟困難的個人或家庭、失業人士、低收入人士、新來港人士、以及露宿者等，提供最長8星期的食物；
- 食物包括：米、麵、罐頭等乾糧，以及超市食物券、餐飲券；
- 一般情況下，綜援受助者不能申請服務，如有急切需要，需得社會保障主任同意；
- 申請人可由機構單位轉介，或自行到服務單位申請；
- 建議先致電居住地區的營運機構，了解所屬服務單位地址及服務詳情。

入息及資產限額



營運機構聯絡方法



## 長者暫託服務

### 日間暫託

截至2022年9月，社署透過93間長者日間護理中心提供231個日間暫託名額。

<b>服務對象：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>年滿60歲</li> <li>社工判斷為適合群體生活，如：沒有侵略/暴力行為</li> <li>無傳染病</li> </ul>	<b>申請手續：</b> 到日間護理中心查詢或申請，或由長者地區中心 / 鄰舍中心 / 綜合家庭服務中心 / 醫務社工作轉介
<b>服務期限：</b> 每次最多3個月，然後重新輪候	<b>輪候時間：</b> 3個月至半年不等，緊急需要可直接聯絡中心
<b>費用：</b> 每日\$41.5	<b>開放時間：</b> 周一至六8am-6pm，個別中心有延長時間

#### 參考資料

中心地址/暫託名額



### 住宿暫託

截至2022年9月，社署透過188間津助、合約及私營安老院提供322個暫託宿位。

<b>服務對象：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>年滿60歲，無傳染病</li> <li>需要長期照顧，但親友短期內因事未能予以照顧</li> <li>社工判斷為適合群體生活</li> <li>健康及自我照顧能力符合院舍入住要求</li> <li>暫託期滿後，家人必須接回家照顧</li> </ul>	<b>申請手續：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>需經長者地區中心 / 鄰舍中心 / 綜合家庭服務中心 / 家居照顧服務隊 / 醫務社工轉介</li> <li>如在非辦公時間有緊急需要，直接聯絡有暫託住宿的私營安老院</li> </ul>
<b>服務期限：</b> 1年內最多住42天，可分多次入住	<b>輪候時間：</b> 半年至1年不等
<b>費用（每日）：</b> 安老院\$52、護理安老院\$62、合約安老院\$62、護養院\$72	

#### 參考資料

空置宿位查詢系統



## 託兒服務

鄰里支援幼兒  
照顧計劃  
(9歲以下)



互助幼兒中心



課餘託管服務



0-2歲

2-3歲

幼稚園

小學

幼兒中心及暫託  
幼兒服務



學前兒童課餘  
託管服務



## 機構簡介

香港婦女中心協會成立於1981年，是無黨派及非宗教的婦女團體，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。

我們希望建立一個性別平等的社會，讓婦女可以打破傳統性別定型的框框，活出自我。

### 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：

1. 支援服務
2. 發展服務
3. 以及倡議工作

### 發展項目

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

照顧者情緒支援熱線

(電話：2654 6266)

個人輔導服務及自強小組

照顧者支援計劃

### 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

# 聯絡資料

## 總會（只限預約）

地址：九龍荔枝角永康街7號西港都會中心19樓C室

電話：(852) 2153 3153

傳真：(852) 2153 3997

## 賽馬會麗閣中心

地址：九龍長沙灣麗閣邨麗蘭樓305-309室

電話：(852) 2386 6256

傳真：(852) 2728 0617

## 慧思薈（粉嶺）

地址：新界粉嶺一鳴路23號牽晴間地下G20號舖

電話：(852) 2654 9800

傳真：(852) 2654 9818

## 賽馬會華富中心

香港華富(二)邨商場地下至一樓31-32號舖

電話：(852) 2338 4366

傳真：(852) 2338 4990

## 賽馬會太和中心

地址：新界大埔太和邨福和樓地下102-107室

電話：(852) 2654 6066

傳真：(852) 2654 6320



Facebook專頁

<https://www.facebook.com/TWHKFWC/>

## 慧思薈（上水）

地址：新界上水龍琛路39號上水廣場1709-10室

電話：(852) 2157 9699

傳真：(852) 2157 9696

## 思妍中心（只限預約）

地址：九龍長沙灣長沙灣道650號中國船舶大廈1709室

電話：(852) 2388 3711

傳真：(852) 2388 3682



機構網站



Facebook專頁

編輯：丘梓蕙、吳珊瑤

出版：香港婦女中心協會有限公司

出版日期：2023年8月

插圖、設計及承印：Pixel Action Studio Limited

版權：香港婦女中心協會有限公司

贊助： 婦女動力基金

國際書號：978-988-75597-5-7

歡迎轉載，請註明文章出處。

