



平等機會委員會

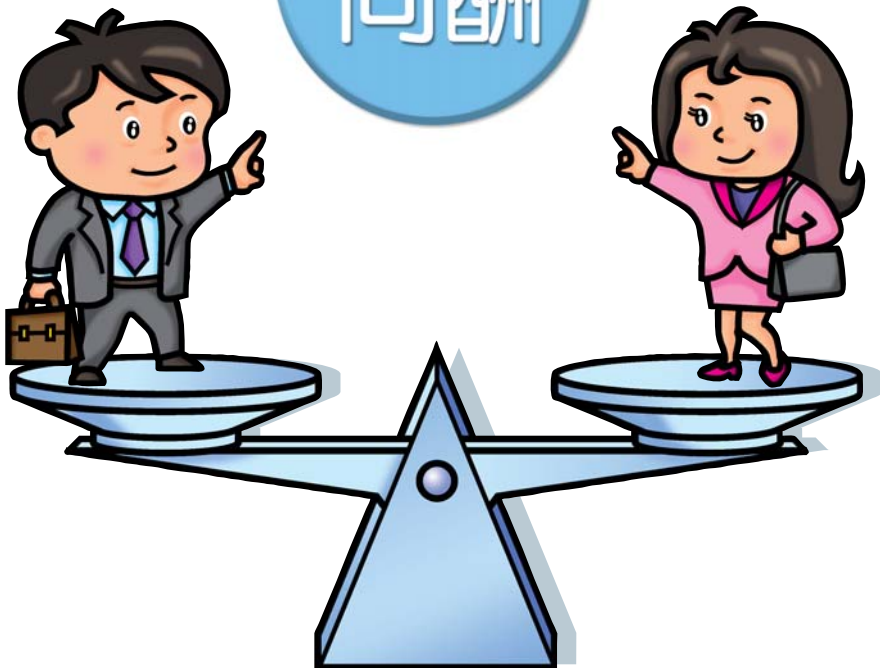
簡易指引

《性別歧視條例》下的

同工

同值

同酬



引言

根據《性別歧視條例》(香港法例第480章)，如僱主因僱員的性別，在僱用的條件或條款上對他/她作出較差的待遇，屬違法的歧視行為。僱主應維持男女同工同酬及同值同酬的原則，按各職位的工作價值來釐定薪酬水平。

在香港這樣高度市場主導的商業社會，定薪準則需要顧及市場情況、工作表現、個人能力等，方能在競爭劇烈的人力市場聘得及挽留合適的人才。公平及透明的訂薪制度，有助提升員工士氣，令他們更投入工作，並能減少不必要的投訴及訴訟風險，令僱主僱員一同受惠。

此簡易指引就同酬的概念和原則，及如何在香港實踐同酬提供精要資料，以提高公眾對此課題的認識。**平等機會委員會**（「平機會」）亦已製作一套實務指引，供僱主參考，包括：

- 《性別歧視條例》下的同工同酬及同值同酬——給僱主的指引
- 如何制定不含性別偏見的分析性工作評估系統
- 系統化的男女平等薪酬釐定方法
- 同值同酬自行評核手冊——僱主實踐同酬的積極做法

請瀏覽平機會網頁或與平機會聯絡，索取一套四冊的實務指引。



查詢電話：2511-8211
傳真號碼：2511-8142
電郵：eoc@eoc.org.hk
網址：www.eoc.org.hk

甚麼是「同工」？

同工是**相同**或**相若**的工作。

平等貿易公司
Equal Trading Co. Ltd.

營業部

營業助理的工作範圍

為營業部提供文書及行政支援，包括：

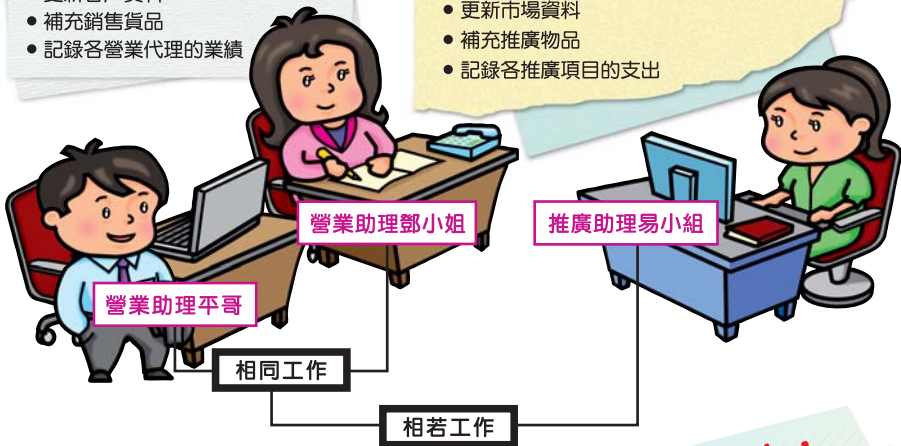
- 整理營業數據
- 更新客戶資料
- 補充銷售貨品
- 記錄各營業代理的業績

推廣部

推廣助理的工作範圍

為推廣部提供文書及行政支援，包括：

- 整理市場數據
- 更新市場資料
- 補充推廣物品
- 記錄各推廣項目的支出



平哥和鄧小姐均為營業助理：他們的工作性質和在公司內的權責完全一樣。他們擔任的是**相同**工作。

易小姐為推廣助理：她的工作性質和在公司的權責與平哥和鄧小姐**相若**，雖然他的職稱不同，但所擔任的職務差異甚微。

重點：
在同一機構內，如果工作本身並無分別，或職務相類似，即使職稱有異，亦應視作相同的工作對待。

甚麼是「同值」？

同值包括：(一) 相同的工作；及
(二) 不同但有**相同**或**相若價值**的工作。



樓面夥計小鄧

樓面的職責範圍：

- 安排/招呼客人入座
- 積極推介餐品
- 落單及跟單
- 招呼及跟進客人需要
- 負責結帳



水吧的職責範圍：

- 製作冷熱飲品
- 製作簡單小食
- 保持充足的食物材料存貨
- 經濟地利用食材
- 快速準備食物
- 確保食物和水吧衛生、安全和整潔
- 構思新款食品以增加盈利

水吧萍姐



同值的意思是僱主將之評為有一樣**價值**的工作。要比較水吧及樓面的價值，我們需要考慮茶餐廳對這兩個職位的工作要求……

如何釐定「同值」呢？以下清單幫到你。

當比較兩個職位的價值時，應只考慮客觀及不含性別歧視的因素，包括：

- ☑ 職位的目的及對業務的貢獻
- ☑ 職位對業務的重要性
- ☑ 職位在架構中的位置，包括從屬關係
- ☑ 對職位的要求，包括教育程度、經驗、技能、工作環境等
- ☑ 職位所需的技能是否可互相交替
- ☑ 重點是評估有關職位，而非現職者

就此例子而言，水吧及樓面兩個職位的目的及職責範圍不同，但僱主認為該兩個職位對餐廳的營運都有相同的貢獻和影響；有關的技能、對工作的付出、職責及工作環境相若，因此視它們為「同值」的工作。

根據水吧及樓面兩份工作的職責，以下是有關職位的要求：

茶餐廳水吧

- 小學程度
- 一年相關經驗
- 製作冷熱飲品及簡單小食
- 確保食物安全衛生
- 每週6天工作，每天10小時，須輪班
- 勤奮

茶餐廳樓面

- 小學程度
- 一年相關經驗
- 負責一般樓面工作
- 待客熱誠有禮
- 每週6天工作，每天10小時，須輪班
- 勤奮

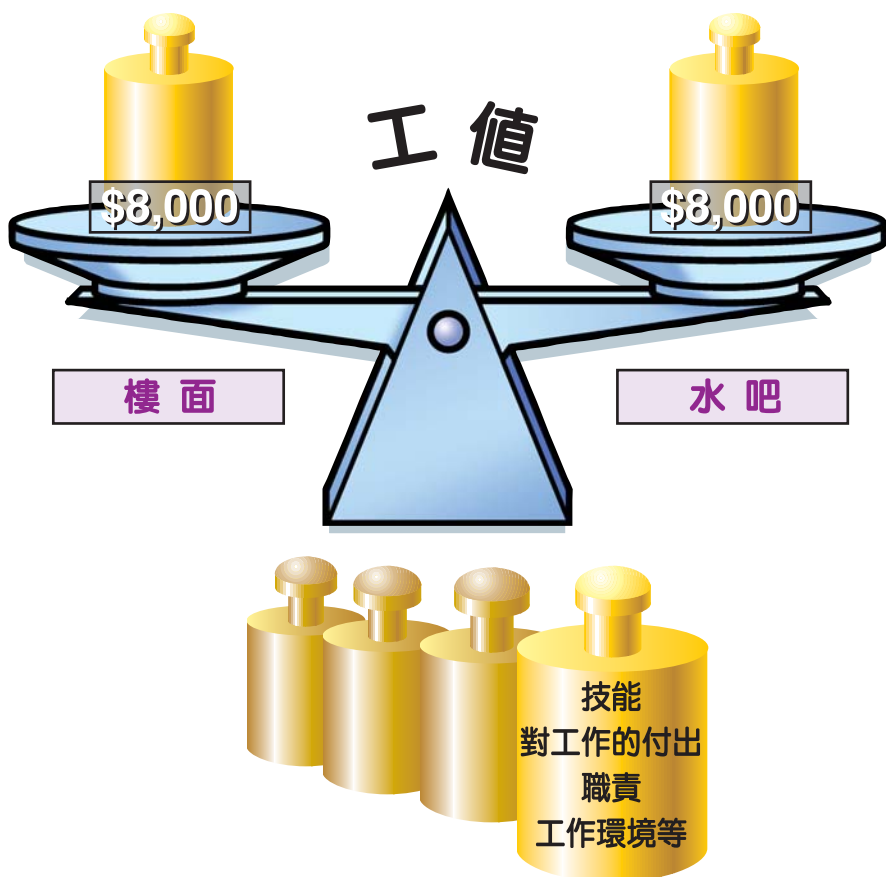
重點：

僱主有責任釐定各職位的價值。僱主可根據業務的性質及合理需要，訂立合適的因素及標準，以量度各職位，而這些因素必須不含性別偏見。

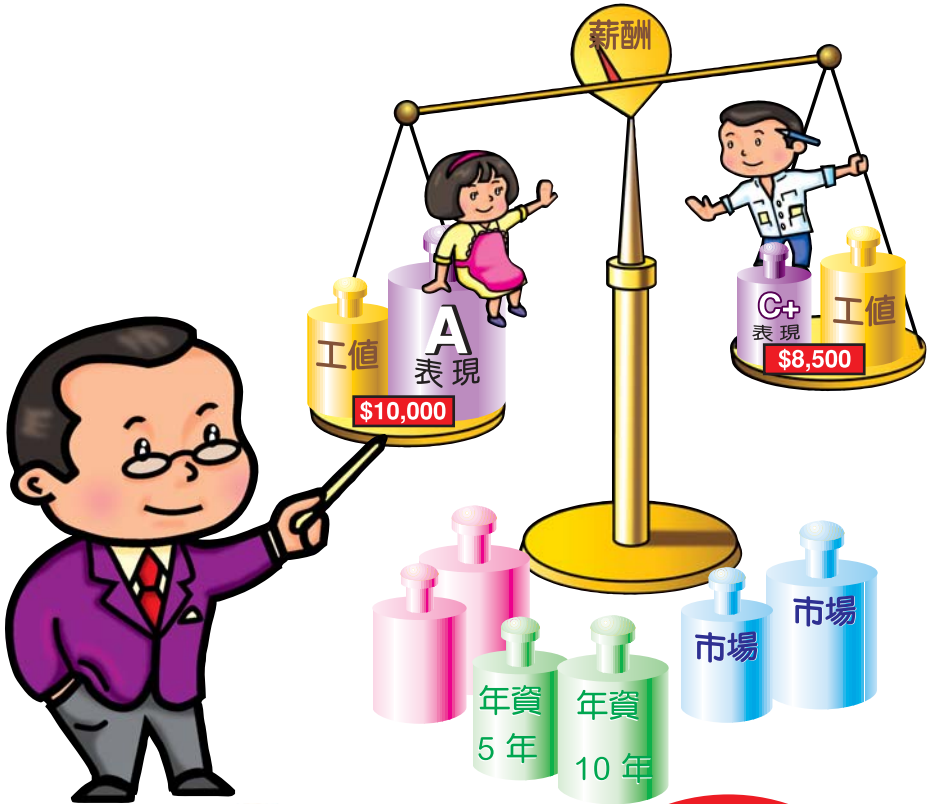
甚麼是「同酬」？

根據《性別歧視條例》，僱主若基於僱員的**性別**，在僱傭條款及條件上給予較差的待遇，即屬違法的歧視行為。薪酬待遇可包括現金薪酬及其他服務條件，例如底薪、花紅、超時津貼、假期、醫療福利、強積金供款等。

釐定薪酬應基於已確立的工作價值。僱主要以**劃一的準則**訂立及執行「同工」同酬及「同值」同酬的良好訂薪措施。



同一機構內，擔任具相同價值工作的員工的個別薪酬可以因應其他**客觀因素**，例如工作表現、年資、市場情況等有不同的調整。這些因素應由僱主就機構的業務需要及營商環境訂立。



重點：
僱主在釐定薪酬時不應受到性別定型觀念及現職者的性別影響。



《性別歧視條例》下的 同工同酬或同值同酬投訴

年終決定加薪時……



小鄧

- 要養妻活兒
- 家庭經濟支柱



萍姐

- 有丈夫供養
- 賺錢買花戴



萍姐和小鄧兩位今年的表現都一樣好，不過小鄧或要養家…

…就決定加多一些給小鄧吧。

怎麼可能！老闆曾經表示我的工作跟小鄧的一樣重要，而且我倆同時入職和有相同的起薪點。雖然今年我和小鄧的工作表現一樣好，但小鄧人工加得比我多。問老闆原因，他只叫我不耍小器及斤斤計較，要體諒小鄧作為男人的難處…

…但這樣實在不公平！



茶餐廳老闆的決定令萍姐感到委屈，認為僱主是基於她的性別給她較少加薪，因此向平機會投訴僱主性別歧視。

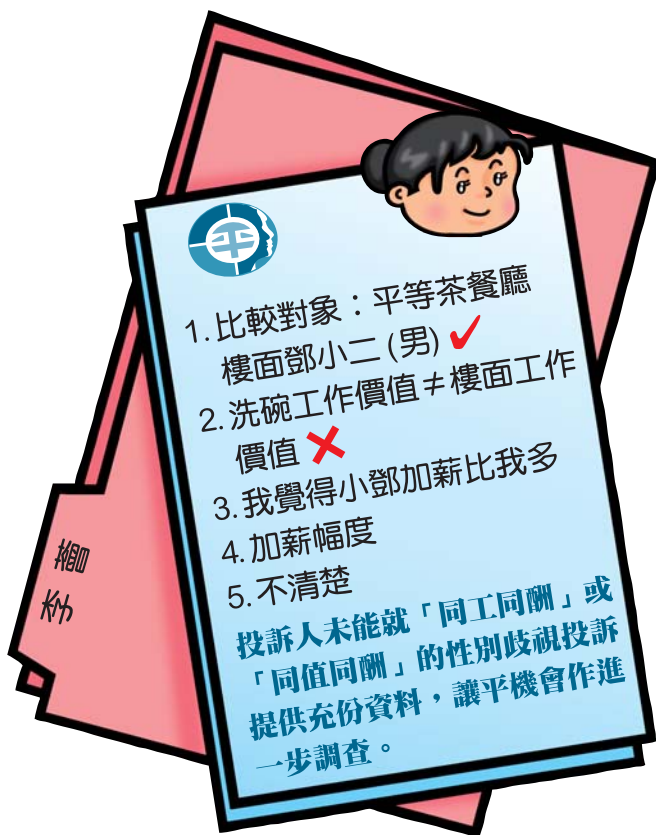
同時，在茶餐廳廚房任職洗碗的薈孀也因為加薪比小鄧少而向平機會投訴……

個案跟進

投訴人的舉證責任

投訴人有責任就她/他的指稱提供下列資料予平機會佐證其投訴屬性別歧視：

1. 在同一機構內的另一名員工作比較對象(該員工必須與投訴人的性別不同)
2. 投訴人與比較對象是否執行「同工」或「同值」的工作
3. 合理地相信自己受到「同工」或「同值」而不同酬的對待
4. 投訴人在哪一方面受到較差對待，例如加薪幅度、花紅、假期等等
5. 投訴人認為有關較差對待是基於她/他的性別





調查和調解

平機會會因應個別情況，決定是否需要進行調查及調解，令雙方達成和解。

法律協助

如個案未能和解，投訴人可考慮向平機會申請法律協助。平機會的法律及投訴專責小組會根據個別個案情況，考慮是否提供法律協助。此外，投訴人亦可考慮向法律援助署申請法律援助或自行提出訴訟。



原來沒有清晰的薪酬政策，會容易令員工產生誤會而投訴。看來我真的有必要訂立一套定薪措施，以確保公司在釐定薪酬時不會涉及性別歧視，並就此與員工有更好的溝通……

建議的

良好同酬措施

1. 基於「同工同酬」或「同值同酬」的原則，在薪酬待遇上以劃一準則對待不同性別的員工
2. 檢視現有的定薪措施，確保當中不含性別偏見
3. 讓員工明白機構如何釐定薪酬，包括：
 - 不同職位的工作價值
 - 個別員工享有不同薪酬的客觀因素（例如：年資、工作表現等）
4. 保留薪酬決定的紀錄
5. 鼓勵員工就薪酬方面的疑問向機構提出查詢
6. 參考平機會的相關資料