

# 同值同酬研究

第一部份 平等機會委員會有關「同值同酬」課題之摘要

第二部份 「同值同酬」可行性研究報告 (1997-1998)

第三部份 公營部門同值同酬顧問研究 – 顧問報告(2004)

第四部份 「同值同酬」專責工作小組成員之意見 (2006)

# 平等機會委員會有關「同值同酬」課題之摘要

## 引言

1. 平等機會委員會（平機會）是根據《性別歧視條例》於 1996 年成立的法定團體，負責執行《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》。平機會致力消除基於性別、殘疾和家庭崗位而起的歧視，並促進男女之間、殘疾人士與沒有殘疾人士之間、以及有家庭崗位與沒有家庭崗位之間人士的平等機會。亦致力於透過研究與公眾教育，令社會大眾對歧視和平等有更透徹的認識。

2. 民政事務局要求平機會把推廣「同值同酬」的工作納入平機會的工作範圍。除了在《性別歧視條例僱傭實務守則》中加入「同值同酬」原則，和於 1997 年委託研究機構進行了《同值同酬可行性研究》外，平機會亦於 2001 年 1 月獲政府撥款 200 萬元進行有關「同值同酬」的工作。

## 「同值同酬」概念

3. 「同值同酬」與“同工同酬”不同。“同工同酬”觀念最先孕育於二十世紀初，是針對與男性從事同樣工作的婦女群體，她們的薪酬較男性低。根據 1996 年起生效的《性別歧視條例》，同工不同酬的做法屬於違法。

4. 另一方面，「同值同酬」觀念是要糾正因男女職業分隔、從事不同工作而出現的歧視。因為以男性為主的工作，即使其所需資格與工作經驗與以女性為主的工作相若，工作價值亦相若，且不受勞工市場力量影響，其地位和報酬多較女性工作的地位和報酬高。「同值同酬」觀念要求所有工作都應根據工作的「價值」獲取薪酬。而工作價值乃靠「工作評估」把工作的特性（如：加拿大工作評估模式所用的技能、努力、責任和工作環境等）量化來決定。

## 「同值同酬」在香港

5. 各主要工業國家包括加拿大、英國和澳洲等，已透過制定同酬法例確認「同值同酬」原則。雖然香港沒有具體的同酬法例，不過應備悉政府受到多條國際人權公約的約束，有責任推行「同值同酬」原則。

6. 《經濟、社會與文化權利的國際公約》於 1976 年延伸至香港，並於《基本法》第 39 條體現出來。《經濟、社會與文化權利的國際公約》第 7(a)(1)條確認「獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬」的權利。《消除對婦女一切形式歧視公約》於 1996 年延伸至香港，該公約第 11(1)(d)條規定，「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」。由於國際勞工組織於 1998 年 6 月通過《國際勞工組織基本原則及工作權利宣言》，政府有需要履行責任，推行同值同酬原則。

7. 政府認為《性別歧視條例》的條文已經包括「同值同酬」觀念，能充分地處理這類歧視。

### 1997 年至 1999 年的可行性研究

8. 在香港，婦女加入勞工行列的人數漸增。不過，與性別有關的職業分隔及薪酬差距仍然存在。性別薪酬差距持續成因頗多，如：職業分隔、社會教化、“女性工作”的價值被低估、市場力量和歧視。平機會認為，這樣的持續性別薪酬差距值得關注和進行調查，以找出其根本原因。

9. 平機會於 1997 年委託進行《可行性研究》，研究的最後草本已於 1999 年中呈交給平機會委員。

10. 負責《可行性研究》的研究小組建議，毋需透過立法強制規定實施「同值同酬」，宜以誘導方式進行。其理由是：工作評估本來就很主觀；近年薪酬制度設計的趨勢，已漸從根據狹義的工作來決定薪酬，轉為根據個人特質來決定薪酬；相對其他已實行同值同酬數十年的先進經濟體系，香港的性別薪酬差距明顯較少；已實行同值同酬的先進國家如歐盟和英國，都正放棄強制規定。另一重點是，研究小組訪問

過的所有公司及大多數工會都清楚反對硬性引入「同值同酬」。他們對實施「同值同酬」可能招致的成本和帶來的繁複程序感到憂慮。

11. 雖然研究小組不建議硬性引入「同值同酬」，但亦作出一些初步建議，以處理男性與女性間的薪酬差異問題。這包括向大機構推廣自願推行「同值同酬」的做法。至於僱傭範疇的歧視，可按照目前的平等就業機會法例處理，並透過教育改變含歧視的政策、定型的社會教化和態度。

12. 不過應備悉，若《性別歧視條例》的現有條文已包括「同值同酬」的觀點是正確的，即使沒有立例「強制」推行「同值同酬」，僱主已需要實施「同值同酬」了，否則，就是違反性別歧視法。

### 設立「同值同酬」專責工作小組

13. 平機會於 2000 年 3 月 18 日舉行「同值同酬」會議，以便向公眾介紹有關原則，並將之帶進公眾範圍以供討論。於 2000 年 5 月 25 日立法會人力事務委員會的會議上，其委員就有關事宜進行詳盡討論。他們歡迎平機會設立「同值同酬」專責工作小組，小組成員包括來自公務員事務局、公務員及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會的聯合秘書處、民政事務局、和當時的衛生福利局（現為衛生福利及食物局）及勞工處的代表。平機會又邀請香港科技大學的羅勝強教授和香港大學的白嘉露女士兩位學者加入專責工作小組，並由平機會委員擔任專責工作小組召集人。

14. 在同一個立法會委員會會議上，平機會向立法會的委員會委員解釋，專責工作小組的工作會分成三階段。第一階段會研究公營部門的情況；第二階段會探討私營機構有 200 名僱員以上的公司的情况；而第三階段將研究小型公司。預計會發展出一套評估工作價值的基準，於第三階段推出。

### 顧問研究

15. 在平機會向立法會人力事務委員會作出簡介後，專責工作小組決定進行第一階段研究（研究），並挑選公營部門的兩個僱主（即公務

員及醫院管理局（醫管局）作研究。選擇公務員是因為政府是公營部門中的最大僱主；而與其他政府部門及法定機構相比，醫管局則是公營部門中僱用最多女性僱員的僱主。在金馬倫女士（從加拿大借調來港的同酬專家）、梅柏庭先生（首席研究顧問）和梁國輝博士（本地顧問）的合作下，研究於 2001 年 9 月展開。研究又旨在建立有關人員評估個別工作價值的能力和專門知識，提高公眾的認知和訂定執行「同值同酬」的方法。這是一項調查為本的研究，致力探究在「同值同酬」前提下，有否因性別而起的薪酬不平等；這不是一項根據平機會所收到的具體投訴而進行的調查性研究。如屬於後者，就需要進行更為詳盡深入的研究。

16. 由於時間和資源所限，在公務員的 392 項以男性或以女性為主的工作中，僅 49 項被選出作研究及評估；而在醫管局的 156 項以某一性別為主的工作，僅 27 項被選作研究及評估。

17. 研究採用加拿大的工作評估模式，以“技能”、“努力”、“責任”和“工作環境”四項與工作有關的因素去評定工作的價值。研究只量度了公務員工作的基本薪金，因為顧問認為不計津貼應不會對結果有重大影響。然而，醫管局的工作則包括與工作有關的津貼。

18. 研究以訪問僱員的方式進行，由他們自行填寫工作分析問卷。問卷的設計是按上述四組共 12 項與工作有關的因素找出資料。顧問然後用訪問中取得的資料，根據「工作評估表」對每項工作加以評估。當研究小組進行工作評估時，他們會決定應給予有關工作的各項因素甚麼程度的預先設定分數值。所有已選程度分數值的總和，就是該項工作在進行工作評估時所用的最後評估分數。

19. 研究小組把所得的數據結果譜成圖表，以助作出結論。每項工作的評估分數與其薪金／現金薪津總額組成一對數據譜在圖上，令所有「男性為主」工作和所有「女性為主」工作分別畫出一條「最佳擬合線」。假如兩條「最佳擬合線」大致重疊，即表示沒有任何性別受到歧視。不過，若兩條線清楚地分開，就有表面證據指出存在某程度的歧視，至於歧視程度的大小，視乎兩線之間的縱距離多少。

#### 專責工作小組成員及平機會前任委員的初步意見

20. 專責工作小組成員對如何詮釋數據或未來應採取甚麼行動未能達成共識。小組成員主要是對研究方法、數據的詮釋、和研究結果能否支持所作出的建議有不同意見。一些專責工作小組成員又認為，由於女性工作薪酬線與男性工作薪酬線在工作總評估分數的中點交疊，大致上未發現有「性別歧視」或因性別而起的薪酬歧視。儘管一些專責工作小組成員表達了其擔憂和分歧意見，一份禁止公開的報告草本已於 2003 年 6 月呈交給平機會委員考慮。

21. 當時的平機會委員認為，「同值同酬」觀念非常複雜，議題富爭論性，在作出薪酬差距是因性別歧視所致的結論前，必須先研究問題的背景。他們認為應多花一點工夫，以找出問題和推行「同值同酬」的實際可行性，並擬定推行策略。他們又認為，鑑於此事的複雜程度，在此時不應把禁止公開的報告向外公開。

### 專責工作小組會議復會

22. 「同值同酬」專責工作小組於 2004 年 3 月復會。專責工作小組一些成員重申，他們不同意研究的方法，和禁止公開的報告內一些結果及建議。另一些成員則對報告草本的研究結果及建議有強烈保留。鑑於專責工作小組未能達成共識的事實，專責工作小組的成員建議，研究報告不應被視為專責工作小組的報告。他們建議，如得首席顧問同意（稍後已取得他的同意），可把禁止公開的報告定位為《顧問報告》。這樣的建議可讓專責工作小組成員和平機會就《顧問報告》各自陳述自己的意見和評論。

### 顧問報告

23. 《顧問報告》於 2004 年 5 月備妥，並作出以下主要建議：

- ◆ 香港需要在薪酬平等方面更為清晰和作出指引。建議政府應重新考慮其立場，是否需要就「同值同酬」立法，以便向僱主和僱員就推行「同值同酬」提供清晰的態度。或者政府應考慮修訂《性別歧視條例》，以便清晰地提供推行「同值同酬」原則的條文。
- ◆ 鑑於工作與工作間的薪酬幅度和薪級表差異極顯著，因而

出現的異常情況，會被視為歧視。政府應重新檢討其薪酬架構。

- ◆ 醫管局的薪酬制度多方面承襲了公務員薪酬制度的特點，尤其是在釐定薪級時，一般側重於學歷，而忽略其他技能和相關的工作因素。醫管局因此應重新檢討其整個薪酬架構。
- ◆ 平機會應加強公眾教育，及培訓人力資源界專業人士認識「同值同酬」觀念。
- ◆ 平機會應制定有關推行「同值同酬」的指引，以補充現有的《性別歧視條例僱傭實務守則》的資料。

### 專責工作小組成員對已修訂顧問報告的意見

24. 專責工作小組成員對《顧問報告》意見分歧，有關意見已完封不動附於報告之後。

25. 儘管專責工作小組成員有不同意見，專責工作小組已同意下列幾點：

- ◆ 不應繼續進行第二及第三階段的研究，因為不能期望私營機構及中小型企業會清晰劃分工種。要取得私營機構及中小型企業合作和支持的機會相當渺茫，平機會無權要求他們合作。
- ◆ 應加強公眾教育，以消除性別定型和令公眾更深入認識「同值同酬」觀念。平機會可與相關團體與婦女事務委員會合作舉辦有關活動。
- ◆ 應檢討《性別歧視條例僱傭實務守則》，以便提供更具體的指引及實例，以解釋複雜的「同值同酬」概念。

### 2004年平機會管治委員會建議的未來路向

26. 備悉顧問的建議及專責工作小組成員的意見後，平機會委員於2004年底舉行的會議上同意以下的未來路向：

- ◆ 加強公眾教育及培訓，以消除性別定型觀念；
- ◆ 鼓勵及支持大專院校與持分者團體合作，進行《公眾對「同

值同酬」觀念的認識和意見》的基線調查；及

- ◆ 鼓勵僱主推出家庭友善的僱傭政策及措施。

### 2005 年平機會管治委員會對顧問報告的意見

27. 在再次更換平機會主席後，平機會委員於 2005 年初指出了更多有關數據分析的技術性問題，平機會取得了首席顧問就技術性問題的答覆，以及一名獨立專家的意見。與此同時，政府於 2005 年 5 月委任了一批全新委員，於 2005 年 12 月成立了一個由七名委員組成的工作小組，跟進這方面的工作。

28. 委員備悉，《顧問報告》的統計分析顯示，公務員和醫管局都存在薪酬異常情況。在公務員方面，研究發現，用加拿大模式以四項因素為基礎進行的工作評估，會出現多項異常情況。結果顯示，低職級的婦女的薪酬較同值工作的男性高，而中層及高層的婦女薪酬卻較做同值工作的男性低。（請參考《顧問報告》的禁止公開草本附件 7 至 9，《顧問報告》第三章第 20 至 24 段）。以「男性為主」工作之間亦存在薪酬異常。消防員以至消防總隊目的薪酬持續低於男性薪酬線，揭示他們可能未公平地享有同等的薪酬。

29. 至於在醫管局方面，研究顯示，在薪酬表的最低點，以「女性為主」工作的低級職位，其起薪點較男性為低；但在高層職級，情況剛好相反。但到了薪酬中點以至頂點，低職級的女性工作的薪酬會高於男性工作，而高層的女性工作薪酬則低於男性工作。（請參考《顧問報告》的禁止公開草本附件 10 至 12，《顧問報告》第三章第 33 至 39 段和第 42 段）。

30. 顧問又使用統計分析，以建立一條「最佳擬合線」（薪酬線）來顯示薪酬異常的情況。在「最佳擬合線」的圖上可見，很多從工作評估得出來的數據點（即工作評估分數與現時薪金所釐定出來之關係）散落在薪酬線之外。

31. 在理想情況下，數據點應沿薪酬線（直線式）分布。由於不少數據點都散落在薪酬線外，意即與其他工作的薪酬相比，這些工作的薪酬不是太高就是太低。

32. 雖然顧問的意見認為有薪酬異常，但不表示有基於性別的系統性歧視，因為在選取作研究的工作中，沒有證據顯示，公務員或醫管

局的薪酬架構或薪酬政策只對婦女造成不利。由於顧問識別出在以「女性為主」和「男性為主」的工作中都有出現薪酬異常情況，因此，薪酬異常情況不只是歧視某一性別。

33. 亦備悉顧問所建立的薪酬線或有技術上的瑕疵或問題。正如《顧問報告》指出，研究所採用的抽樣方法，是從整個評估過程中抽取 10% 至 15% 的以「男性為主」和以「女性為主」的工作進行研究。不過，由於顧問難以從各職級中均勻抽取以「男性為主」和以「女性為主」工作，因此，選取作評估的職級並非是完全由隨機抽樣選出。此外，在醫院管理局方面，大多數工作都只是從一間醫院選出。因此，當一些樣本數目較少的工作出現異常情況，便會對整體結果產生重大影響，也可能是導致研究出現薪酬差異的原因。然而，這只是個以研究為目的的先導項目，並非為糾正薪酬不平等情況而進行調查。如調查有這種目的的話，就需要分析更多工作以抵銷異常情況的效果。此外，建立薪酬線意味以薪酬線說明薪酬異常的問題，並非利用薪酬線去糾正這些異常情況。

## 從研究得到的領會

### 「同值同酬」的適用情況

34. 研究的結果只證實「同值同酬」是非常複雜的。與「同工同酬」概念不同，「同工同酬」只作蘋果與蘋果的同類型比較；但「同值同酬」概念則以橙與蘋果、工程師與會計、秘書與技師做比較，難以使人明白或掌握有關概念。不同的工作評估方法，和在決定工作值的各項工作因素加入不同的比重分，會影響到最後得出的評估分數，從而影響工作薪酬的高低。再者，現今環境下，僱員的工作不再是一成不變的，即使有些工作有清晰的工作範圍，工作評估本質上仍是主觀的。在描述自己的職務和解釋工作中要求較高的層面時，不同在職者的技巧各異。不同的專家評估同一項工作，所給予的分數也可能相差甚遠。再者，是次研究中令人聯想到的薪酬異常情況，最多只可引申為有薪酬歧視，而未必能可定論為薪酬方面存在性別歧視。這是可以理解的，因為這只是第一層研究，還需要進行更深入詳盡的分析，以確定現時識別出來的薪酬異常情況的真正成因，以及薪酬差異是否因性別歧視或其他原因所致，和市場力量（人力供求和招聘困難）對薪酬幅度的影響程度。



## 確實存在職業分隔

35. 職業分隔是指在各行各業中，男、女分開從事不同職業的一種趨勢。傳統上，婦女多集中從事護士、教師和秘書等工作，而男性則集中從事工程師、消防員和執法等工作。

36. 是項研究顯示，公務員的入職職級之中，有 154 項以「男性為主」工作和 26 項以「女性為主」工作。若把晉升職級亦計算在內，以「男性為主」工作總數躍升至 341 項，而以「女性為主」工作總數增至 51 項。在 341 項以「男性為主」工作之中，有 203 項的在職者全為男性。而在 51 項以「女性為主」工作之中，有 28 項的在職者全為女性。另一方面，醫管局有 83 項以「男性為主」工作和 73 項以「女性為主」工作。在以「男性為主」工作之中，有 50 項工作的在職者全為男性。這證實了在香港的公營部門確實存在傳統職業分隔現象，應加以正視。

## 僅集中於工作內容進行工作評估

37. 各國的「同值同酬」運動都需要面對兩個共通問題：定立作比較的工作，和找出既實事求是又有效的程序以推廣平等原則。例如：可以從工作內容方面（如：技能、責任、努力、工作環境等）或從市場方面（如：若干類勞工相對短缺的情況）來釐定工作的「值」。目前的研究使用加拿大的工作評估方法，只從所研究的工作的內容評估工作的「值」。

38. 與加拿大不同，香港沒有任何法例條文，把工作「值」界定為必須只根據工作內容來作評估<sup>1</sup>。再者，全世界的僱傭常規現趨向更講求以工作能力決定薪酬。根據在職者的實質工作表現和貢獻（產出量）來釐定薪酬，而非以工作內容釐定。因此，有需要再考慮以工作表現來衡量同值的方法。

## 薪酬歧視的成因

39. 薪酬歧視的成因很多且複雜。因此，很難有效打擊薪酬歧視，除非同時採取行動以找出和處理其所有成因，況且補救政策又各不相

---

<sup>1</sup> 《加拿大人權法案》第 11(2)條規定：「為同一機構內受聘員工所做的工作評估工作價值時，所使用的評估準則包括技能、努力和有關工作需負的責任，以及有關工作的工作環境。」

同。例如：是否即使婦女的各方面條件（培訓、學歷、經驗、工作時間等）都與男性一樣，她們的薪酬仍較男性低呢？若是，那麼差距是由勞工市場歧視造成。這種歧視可透過平等就業政策（禁止在聘用和晉升方面的歧視）或以平等機會法例處理。

40. 當然，即使沒有勞工市場歧視，婦女的薪金仍可能因為學歷、訓練或其他方面不足較低。這方面的差距可能要歸咎於社會文化的歧視，這是歷史與文化使然，必須透過教育加以糾正。

#### 就同值同酬進行具體立法的實際可行性

41. 在一些國家，制定具體的「同值同酬」法例，會有效打擊薪酬不平等，因為法例有能力處理分佈廣泛的薪酬差異情況。不過，應否強制所有機構（包括佔香港所有機構 90%的中、小型企業）都把「同值同酬」定為政策，就要從長計議。

42. 「工作評估」作為用來推行「同值同酬」的工具，對小型公司來說未免過於複雜。香港很少中、小型企業會清晰劃分工種，能進行工作評估的機構為數極少。再者，工作評估需要有穩定的工作和穩定的組織架構，在香港這樣一個高度競爭且隨時轉型的經濟體系來說，這類工作和機構已不多見。

43. 根據顧問的研究結果和分析，平機會有以下主要建議，茲摘要如下：

	顧問建議	平機會辦事處 / 專責工作小組建議	備註
1.	考慮立法去處理同值不同酬問題	現時無需要(參閱備註)	1. 選出作研究的工作中，無證據指出有同值同酬歧視 2. 平機會辦事處至今未收過有關同值同酬歧視的投訴

	顧問建議	平機會辦事處 / 專責工作小組建議	備註
			3. 平機會已設立投訴機制以處理同值同酬的投訴
2.	透過更多公眾教育推廣同值同酬概念	支持	與同工同酬不同，同值同酬是非常複雜的課題。
3.	修改現有的《性別歧視條例僱傭實務守則》求更完善，以更清楚地解釋同值同酬概念	支持	平機會辦事處會參考大機構的薪酬釐定政策，以制定一些「理想常規」來推廣同值同酬概念。
4.		針對同工不同酬問題。透過「主動調查」，調查違反同工同酬的情況	這是更為嚴重的問題。若干職業（如清潔工人、物業主任／屋苑管理員、飲食業的體力勞動工人等）的女工薪酬低於從事同樣工作的男工。這些薪酬差異可能真的與性別歧視有關。
5.	鑑於研究辨識出存在薪酬異常，應重新檢討公務員和醫管局的薪酬架構，以便更公平地釐定同等價值工作的薪酬，例	由政府考慮	政府現正進行全面的公務員薪酬水平檢討。

	顧問建議	平機會辦事處 / 專責工作小組建議	備註
	如，一個相似的薪級表，並享有相同的起薪點至頂薪點。		
6.	如有關工作現時已要求較高學歷，而又能證明有需要這樣做，則現有的起薪點應作出調整，以反映有關變動。	由醫管局考慮	顧問指出，更高學歷要求未在薪級表中反映出來的現象，最明顯的證據要算是護士職系。過去幾年，護士的學歷要求已經提升，在顧問研究收集數據時顯示，政府現只招聘有學位的護士，但這項要求並無正式獲確認，亦無在其薪級表中反映出來。[請參閱《顧問報告》第三章第36段]
7.	政府現進行的薪酬水平檢討應包括本研究所辨識出的問題，和建議設新的釐定薪酬制度替代過於側重學歷的舊制度	由政府考慮	

## 未來路向

44. 《可行性研究》表明，從 1981 年到 1996 年，無論是兩性薪酬差距或「不能解釋」的薪酬差距（後者可能源於僱主的性別歧視）都迅速下降。就是與先進經濟體系比較（包括美國、加拿大、英國、澳洲、日本、新加坡、芬蘭及瑞典），香港在 1983-1999 年期間的兩性工資差距也是最少的<sup>2</sup>。《可行性研究》的研究小組認為，在香港立法強制推行同值同酬並不合適，誘導性的做法反而更為合適和有成效。

45. 另一方面，《顧問報告》表示：「香港需要在薪酬平等方面更為清晰和作出指引。建議政府重新考慮其立場，是否需要就「同值同酬」立法，以便向僱主和僱員就推行「同值同酬」提供清晰的態度。或者，政府應考慮修訂《性別歧視條例》，為同值同酬作出清晰的規定。」

46. 平機會認為，鑑於曾作研究的工作並無證據顯示有「同值同酬」歧視的事實，以及考慮到問題的複雜性，目前不宜為「同值同酬」進行立法。反之，平機會會透過以下方法推廣和推行「同值同酬」原則：

### 監管角色

47. 《性別歧視條例》已包含同值同酬概念和原則。有關做同樣工作而不同薪酬的投訴，可以根據現行法例處理。平機會的處理投訴機制可讓因性別而作出同值同酬投訴的人士投訴有門。

### 處理同工不同酬問題

48. 有時，人們會把「同值同酬」與「同工同酬」概念混淆。從事若干工種如：清潔工人、保安員和飲食業的體力勞動工人的婦女，薪酬較從事相同工作的男性少。很多時，工作性質基本相同的男、女工職銜不同，婦女經常被拒做某些職位，如夜更保安員。在這些情況下，薪酬差異可能確實因性別而導致歧視，因此可根據現有的《性別歧視條例》處理。

49. 為回應持分者的關注，平機會正透過持分者和婦女代表接觸各行業的工人，以確定情況。平機會亦會向若干行業的僱主索取薪酬架

---

<sup>2</sup> 根據 2004 年 4 月世界銀行集團研究報告和出版物 3256 “全球化與性別工資差異”，在 13 個「高入息國家」中，香港薪酬差距數值為 0.08，而差距數值最高的國家日本為 0.33。

構資料，以了解是否有所指稱的同工不同酬情況。若有需要，平機會會考慮透過「主動調查」機制，就有關事宜主動進行調查。

### 公眾教育

50. 「主動調查」過程本身對僱主已是一次教育及培訓機會，使他們檢討其薪酬政策，以確保薪酬不含性別歧視。調查過程亦可讓持分者和婦女團體更清晰了解他們所關注的「兩性薪酬差異」的核心問題和適當的改善措施。平機會亦會舉辦公眾教育以推廣市民對「同值同酬」的認識。

### 《性別歧視條例僱傭實務守則》

51. 將檢討現時的《性別歧視條例僱傭實務守則》，以便更清楚地解釋同值同酬概念和原則。在綜合婦女團體和僱主組織提供的資料後，如有需要，會根據平機會處理投訴的經驗，修訂《性別歧視條例僱傭實務守則》，以便加入更多具體實例，讓公眾認識此複雜課題。如有可能，平機會可參考大機構的薪酬政策，制定一些「良好常規」或「指引」，推廣「同工同酬」和「同值同酬」概念。

平等機會委員會  
二零零六年