



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

www.eoc.org.hk (852) 2511 8211

6972566616538 (供有聽覺或語言障礙人士使用)

香港黃竹坑香葉道41號16樓

## 良好管理常規系列： 《性別歧視條例》

### 招聘規劃

# 相同薪酬

薪酬是大多數僱用條款及條件的主要組成部分，除了基本工資外，可包含花紅、逾時工作工資及津貼、與表現掛鈎的薪酬、退休金及其他附帶福利等多個項目。向僱員提供不同的薪酬福利條件本身並不違法，但若薪酬福利水平是基於性別而釐定便會構成歧視。

僱主提出僱用條款及條件時，應遵守同工同酬的原則，確保擔任相同工作的男性與女性僱員獲得相同水平的薪酬。僱主亦可考慮採用同值同酬的原則，以防止男性與女性因擔任不同崗位但實際從事同類工作而導致薪酬歧視，並促進在薪酬上的性別平等。



## 法例規定

根據《性別歧視條例》，若僱主基於僱員的性別而給予較差的僱用條件，會構成直接歧視，例如向從事相同種類工作的男性和女性僱員給予不同薪酬。

若實施某項適用於所有僱員的政策，導致某性別的僱員獲得較低薪酬，便構成間接歧視。例如，某機構可能會向所有在周末工作的僱員給予額外薪酬，但由於大部分女性僱員在周末要照顧孩子，未能工作，導致實際上大部分在周末工作的是男性，有關政策便可能構成《性別歧視條例》下的間接歧視。



# 甚麼情況下的個別薪酬差異可被視為有理可據？

法例容許在有相關考慮因素下有個別薪酬差異。相關考慮因素包括：

工作表現

年資

資歷

勞動市場上的  
供求情況

相關考慮因素必須切實存在，適用於所有僱員，並且為薪酬高低提供合理解釋。

## 達致相同薪酬

### 同工同酬

同工同酬指向從事「相同工作」或「同類工作」的男性和女性僱員給予相同薪酬。即使僱員有不同職銜、職責說明或合約責任，並不表示他們從事不同的工作。若兩個不同職位的工作性質、所需的技能和知識大致相同，該兩個職位便會被視為「同類工作」。

例子：兩名僱員在同一生產線工作，一名負責以禮物紙包裝貨品，另一名則把包裝妥當的貨品放進紙箱。這兩名僱員便是從事「同類工作」。

### 同值同酬

同值同酬旨在糾正因性別定型造成男性與女性擔任不同崗位而出現的薪酬差異。透過比較和評估工作內容和對僱員的要求，可以釐定工作是否同值。若不同工作被視為有相同價值，僱員便應獲得相同的薪酬和福利。

例子：兩名僱員在食肆工作，其中一名擔任水吧職員，另一名擔任侍應。儘管二人的主要職責不同，但在食肆內的工作可視為同值。



## 良好常規

- ✓ 按照一致和客觀的準則制定有系統和透明的薪酬制度。
- ✓ 招聘、晉升和評核表現時採取公平的做法，以符合平等機會的原則。
- ✓ 定期自行審核工作的價值，並消除任何性別薪酬差距。
- ✓ 向僱員清晰傳達薪酬政策，使僱員加深了解同酬的原則。