

立法會民政事務委員會

《平等機會委員會事件獨立調查小組報告》及平等機會委員會進行內部檢討的另外兩份報告所提建議的推行情況

目的

本文件旨在向議員匯報有關推行《平等機會委員會(平機會)事件獨立調查小組報告》和平機會兩份內部檢討報告所提建議的最新情況。

落實建議的進展

2. 於 2005 年 3 月 21 日舉行的立法會民政事務委員會會議上，平機會提交了一份文件，就獨立調查小組報告所提的建議作了初步回應。平機會在該文件內亦表明，除了有一項建議需作進一步考慮外，已接納所有有關平機會運作的建議。小組報告內與平機會運作有關的建議的實行情況，已載於附件 I。

3. 至於小組對有關政府的建議，平機會亦已於 2005 年 3 月 21 日舉行的立法會民政事務委員會會議上提交的文件中提出了一些初步看法。有關平機會管治的建議，平機會希望進一步表明，歡迎政府提出能提升平機會管治和強化組織架構的建議，而有關建議對平機會的重要性和維護平等機會的地位，以及執行反歧視法例的能力不會造成負面影響。我們期待政府會就建議的細節徵詢平機會的意見。

4. 為求自我完善，平機會亦進行了兩項內部檢討，即：架構檢討和人力資源管理檢討，於 2004 年下半年完成。獨立調查小組在其建議中，亦建議平機會應跟進其近期內部各項檢討所提的建議，並把適用的建議付諸實行。平機會兩項內部檢討的建議，可歸納為以下四個主要方面：

- (i) 管治
- (ii) 文化
- (iii) 辦事處管理及內部運作
- (iv) 信任、溝通和士氣

5. 平機會內部檢討的不少建議，與獨立調查小組的建議相仿。有關兩項內部檢討的主要建議的落實情況，已載於附件 **II**。一些建議已經實行，另有些正逐步落實，亦有其他建議仍在考慮中。

平等機會委員會
二零零六年一月

《平等機會委員會事件獨立調查小組報告》建議的推行情況

有關平機會運作的建議

建議	目前情況
<i>鞏固平機會的組織架構</i>	
<i>主導原則</i>	
(3) 平機會在履行職責方面應以《巴黎原則》為依據，充分行使法例所賦予的權力	《巴黎原則》是關乎國家人權機構的地位及職能，以促進及保障人權。雖然平機會不是國家機構，平機會的工作一直以《巴黎原則》為依據，並會繼續這樣做。
<i>獨立自主</i>	
(7) 平機會所有委員必須維護平機會的整體利益	平機會辦事處已向新委員簡介平機會的工作，並與委員討論他們的法定角色。 已舉行委員與職員的退修會，透過分享使命與抱負、平機會的核心價值以促進溝通和建立共識。
<i>多元化</i>	
(12) 平機會應循以下途徑擴大網絡： (a) 增加轄下專責小組增選成員的人數； (b) 建立和擴大與相關團體的聯絡網，以便討論一些特別的議題	(a) 平機會轄下的專責小組不久將來會考慮增加增選成員人數。 (b) 平機會與相關團體已建立十分廣闊的網絡，且就特別事宜與它們有定期接觸。並已就建議中的「種族」法例，開始與不同界別及領事館建立連繫。
<i>機構管治</i>	
(13) 平機會應研究香港會計師公會出版的《公營機構企業管治的基本架構》所載的指引，並把適用	會計師公會出版的指引，旨在向涉及需運用大筆公帑的（如：用作資本性和基本設施項目）公營機構提供指引。至於

有關平機會運作的建議

建議	目前情況
的指引付諸實行	<p>平機會在開支方面，已制定了詳盡的政策和程序，和已作出正式的權力轉授。平機會的帳目亦須經公開審計。</p> <p>會計師公會所推動的良好機構管治的三項公認基本原則，即：公開、誠信和負責任的態度，也是平機會的核心價值。委員會將研究會計師公會出版的指引和參照適用部分。</p>
<i>平機會主席</i>	
(14) 平機會應落實最近完成的組織檢討報告所載的建議，建立機構形象，而非把焦點集中在主席身上	平機會管治委員會已同意，由全職的主席代表平機會。一般而言，會由主席擔任平機會的發言人。不過，委員將會被邀請出席一些特殊事宜的新聞簡介會及在席上代表發言。
(19) 應清楚釐定平機會主席的權力職責。具體來說，策略事務和其他主要事項（例如資源運用和聘任高層人員等事宜）應交由管治委員會作集體決定	正式授權已於 2005 年 6 月 2 日的平機會會議上獲通過；平機會主席及管治委員會的權力與職責，包括：資源運用和高層人員的聘任等主要決策權都已清楚列明。管治委員會將繼續有權就資源運用和高層人員聘任作出決定。
<i>交接安排</i>	
(28) 平機會應制定有關主席妥善交接的安排，並在適當的情況下，把有關安排正規化 (29) 應盡可能由平機會自行安排新舊主席的交接	<p>最重要是在委任生效時盡快由主要高層職員為新主席作出詳盡且有意義的簡介。鑑於卸任的和即將上任的主席的任期在時間上可能不緊接，平機會辦事處亦可擬備簡單交接摘要，作為職員簡介會的補充。</p> <p>於 2005 年 1 月委任新主席時已作出上述安排。</p>
<i>管治委員會</i>	
(31) 平機會可考慮就特定課題任命	平機會管治委員會已同意，由全職的主

有關平機會運作的建議

建議	目前情況
發言人，以提升平機會的形象。個別委員不宜就平機會的事宜公開發表個人意見	席代表平機會。一般而言，會由主席擔任平機會的發言人。不過，委員將會被邀請出席一些特殊事宜的新聞簡介會及在席上代表發言。
<i>平機會委員會的角色</i>	
(32) 平機會委員要認識自己的基本法律責任與職能，及可能須履行的一切責任。這些責任包括定出方向、監管整個機構，及監察行政管理工作的	平機會辦事處已為新委員舉辦簡介／迎新會，討論了委員的法定角色、基本法律責任、職責和潛在法律責任。會安排委員與職員每季會面，以增進溝通，建立共識。
(33) 平機會應為委員定期舉行迎新和瞭解工作情況的活動，以及安排就任簡介、複修和集思會	如第(32)段的備註。 已於 2005 年 7 月安排委員到北京與相類似的機構進行交流和建立網絡。 會按需要為平機會委員舉辦集思會。
(34) 平機會轄下各專責小組的主席應考慮擔當更積極的角色，向平機會辦事處人員提供指引、指導和支援。委員也應大力支持平機會的工作，包括參與至少一個專責小組，及更積極地參與公眾教育和社區關係活動	所有委員都已至少參與一個專責小組。他們大多數都參加了兩個專責小組。亦鼓勵委員參與公眾教育和社區關係活動。 平機會轄下各專責小組的召集人亦會主持每季舉行的委員與職員聚會／分享會。 為反映專責小組的工作性質，主席是法律及投訴專責小組的召集人，而其他三專責小組的召集人則由專責小組成員互選。
(35) 平機會委員應該知道委員要為管治委員會的決定負上集體責任。一旦管治委員會依據規則和程序作出決定，平機會委員應當支持並維護機構的形象	已於 2005 年 6 月 2 日所有新委員第一次參加平機會會議時，告知委員他們須負上集體責任。有關集體負責的需要，亦已於上述會議中的《平機會會議程序及相關事宜》文件中列出。
(39) 平機會應考慮頒布委員和職員	已為職員制定操守守則。

有關平機會運作的建議

建議	目前情況
<p>的行為守則，確保他們時刻恪守最高的行為和誠信標準</p>	<p>有關平機會委員的角色與行為的主導原則已於 2005 年 6 月 2 日委員第一次參加平機會會議時，會上的《平機會會議程序及相關事宜》文件中列出，並已進行了討論及通過有關原則。</p> <p>平機會亦將會考慮為委員制定行為守則。</p>
<p>(41) 平機會應作出承諾，確保所有主要工作公開和透明，但在某些情況下，如理應把資料保密，則不在此限</p>	<p>對於公開和透明的承諾，已於 2005 年 6 月 2 日委員第一次參加平機會會議時，會上的《平機會會議程序及相關事宜》文件中已列出，並進行了討論及通過有關承諾。</p>
<p>(42) 平機會恢復以往的做法，在每次平機會會議後舉行記者招待會，以加強與傳媒的溝通</p>	<p>由 2006 年起，平機會每次例會後會舉行記者招待會。</p>
<p>(43) 平機會可考慮把已通過的平機會會議記錄上載互聯網，方便市民查閱</p>	<p>由 2006 年起，已確認的平機會會議記錄，在刪去個人及機密資料後，將放在互聯網上供公眾閱覽。</p>
<p>(44) 平機會應確保在會議前向各委員提供足夠的相關資料，讓他們有充足的時間作好準備，以便在會議上進行討論和作出決定</p>	<p>目前已實行。根據內部指引，一般會於會議召開前至少七天把討論文件送交各委員。</p>
<p>(45) 平機會管理層應考慮諮詢職員，以便持出最佳方法，改善機構的內部溝通以及委員與職員之間的溝通</p>	<p>(a) 已成立由職員及管方代表組成的「員工諮詢組」，目的是促進委員會內辦事處的內部溝通。該組運作良好。</p> <p>(b) 已設立正規化的「星期一會議」，讓管理小組可跟進和討論各部門一切重要問題和未完的個案和持續進行的項目。該會議運作良好。</p> <p>(c) 會舉辦由各專責小組召集人會主持委員會委員及職員的每季聚會／分</p>

有關平等機會運作的建議

建議	目前情況
	享會。
(46) 平等機會應落實組織檢討報告所載的建議，以進一步改善平等機會的服務表現	(詳情請參閱附件 II)
(47) 平等機會應跟進以往各項檢討所提的建議，並把適用的建議付諸實行	(詳情請參閱附件 II)
(48) 平等機會應擴展培訓及顧問服務	培訓及顧問組最近與宣傳及教育組合併，組成機構傳訊及培訓組，以便達致協同作用和更有效運用資源。
(49) 平等機會應盡快落實人力資源管理檢討報告所載的各項建議	(詳情請參閱附件 II)
(50) 平等機會應進一步改善人力資源政策，多肯定職員的工作，並為他們提供多些支援和培訓	正由「星期一會議」組及「員工諮詢組」檢討相關的人力資源政策。
(51) 平等機會管理層應積極採取行動，致力提升職員士氣和改善職員關係，以創造一個可以鼓勵職員不斷求進、和諧共融的工作環境	已按此建議設立「員工諮詢組」。「員工諮詢組」每兩月開會一次，已根據職員的建議作出多項改善。
(52) 平等機會須改善職員工作表現管理制度，培養績效為本、用人唯才的文化，並給予表現欠佳的職員足夠的警告和勸告。如此一來，就算平等機會最終決定終止他們的合約或不與他們續約，也不會令他們覺得事出突然	為求改進，現正修訂工作表現管理制度；亦會評估管理級職員的培訓需要，以便向他們提供適當的培訓。
(53) 平等機會應重申職員必須對促進平等機會作出承擔，並把這項要求確立為各職級職員的關鍵才能。平等機會應招聘和挽留一些認	(a) 會把對平等機會的承擔納入為招聘職員時的評估準則。 (b) 為職員舉辦的入職啓導課程和定期培訓，將會強調對平等機會承擔的重

有關平機會運作的建議

建議	目前情況
同平等機會信念的職員，並須定期訓練職員和提供全面的入職培訓，讓職員充分認識有關的事宜	要性。
(54) 平機會須改善有關處理職員申訴的制度	已有正式的政策及程序。已就有關制度諮詢職員，將對處理職員申訴政策和程序作出改善。
(55) 平機會須加強其在處理職員離職事宜方面的技巧	此建議與第 52 項建議相類似。
(56) 平機會繼續與相類機構作出借調安排。平機會應制定更清晰的指引，向相關的專責小組定期提交報告，以及確保借調人員按照計劃把有關的技術傳授給平機會職員	借調是促進經驗交流的寶貴工具，但涉及資源問題。
(57) 平機會應鼓勵職員成立職員組織或安排聯誼活動，以加強彼此的聯繫	已責成「員工諮詢組」為平機會職員籌辦非正式聚會和戶外活動。
(58) 平機會應繼續向公眾交代負責	平機會認同向公眾交代負責是平機會的基本責任，會繼續這樣做。
(59) 有關當局應繼續研究關於成立平等機會審裁處的建議	需要修訂法例。 已成立由平機會主席及委員、平機會和司法機構職員所組成的工作小組，以研究其可行性。
(60) 平機會應宣傳其抱負、使命、核心信念及工作範圍，以促進市民對平機會的角色及職能的認識	平機會目前已透過其宣傳及教育活動，進行這方面的工作。
(61) 平機會應集中鞏固現時的工作，並在現有的法定職能上精益求精，繼續深化各項工作，力求	已成立正規化的「星期一會議」，讓管理小組可跟進和討論一切重要和持續進行的議題。此舉令不同部門在工作時協調

有關平機會運作的建議

建議	目前情況
改善服務質素	得更好，並改善服務質素。
(62) 平機會應與政府緊密聯繫，共同制定一個建全的架構，以執行禁止種族歧視的法例	平機會正就此事與政府密切聯絡，就諮詢文件內容和執行法例時所需資源的問題向政府提交平機會的意見。已於平機會內成立種族工作小組，為推行新法例作準備。
(63) 平機會應考慮作出清晰的政策聲明，說明平機會如何「公正持平」地履行職責	將制定「公正持平」的政策，並在平機會的網站上放置公開的政策聲明。
(64) 平機會檢討應否為投訴人提供進一步協助，以及在哪些方面可以提供協助，以便進行調解，而無損其公正持平的角色	此事正在投訴事務科的個案檢討會議上作出研究。
(65) 為了進一步把「調解工作」納入平機會的核心職能，平機會可考慮以「調解率」作為職員和平機會的服務表現指標	「調解」成功與否視乎有關方面是否願意調解，並不完全受平機會的控制。除了要「公正持平」外，調解是否能夠成功，平機會職員亦不應與個人利益拉上關係。因此，不能採用「調解率」作為職員和平機會的整體服務表現的指標。
平機會應加強職員在調解和調停工作方面的培訓	每當發覺有需要時，會為職員提供調查和調解培訓。會密切監察和應付這方面的培訓需要。
(66) 平機會應重申其最終目標，即改變公眾對平等機會的看法，從而促進社會和諧。為此，平機會應加強研究，在適當時提出訴訟	培訓及顧問組最近與宣傳及教育組合併，組成機構傳訊及培訓組，以便達致協同作用和更有效運用資源。 如有需要，會提供更多資源進行研究、公眾教育及培訓。
(67) 平機會應確立「以人為本」的機構定位，把人放在首位。平機會應採用淺白易明的用語宣傳平等機會	這已是委員會的一貫做法。

有關平機會運作的建議

建議	目前情況
(68) 平機會應在切實可行的情況下，參照公營和私營機構的良好做法，把人力資源管理的規則和程序正規化，特別是有關招募、聘任、退休、終止聘用的規則和程序。	已有一套政策、程序和措施。會參照公營和私營機構的良好做法，按需要作出改善。
(69) 平機會應就平機會和轄下專責小組的運作制定更清晰的指引和程序	已制定並獲委員通過平機會運作的《會議程序》及委員行為的《指導原則》。
(70) 平機會應改進制度和加強處分措施，以保障個人和機密資料	已就保障個人及機密資料進行檢討，亦已落實有關建議。

平等機會委員會

二零零六年一月

平機會架構檢討及人力資源管理檢討建議
的推行情況

改善之處	已實行	正逐步實行	正考慮
<p>1. 管治(並強調繼續保持公開和具透明度)</p>	<p>(i) 已設立正規化的「星期一會議」,讓管理小組就不同的職能討論所有重要問題、作出集體決定、並就個別事宜/工作應由誰人負責和跟進達成共識。</p> <p>(ii) 已向 2005 年 5 月獲委任的平機會管治委員會充分介紹他們的法定職責和責任。</p> <p>(iii) 已再考慮並清楚列出平機會主席及管治委員會之間的授權與職能,且於 2005 年 6 月 2 日各委員第一次出席的平機會會議上獲通過。平機會管治委員會繼續有權就資源運用和聘任高層職員作出決定。</p>	<p>(i) 正擴大網站的用途,提供一般而言較新聞稿為多的資料,包括關設欄目,以便對熱門問題迅速作出回應。</p> <p>(ii) 由 2006 年起,已確認的平機會會議記錄,在刪去個人及機密資料後,將放到平機會的網站內。</p>	
<p>2. 文化</p>	<p>(i) 已為委員和職員舉辦退修會,以識別出重要問題、促進彼此認識、建立共識,並已認定需作出改善之處,以建立正面文化,會作出跟進。</p>	<p>(i) 正計劃為委員及職員舉辦第二次退修會。</p> <p>(ii) 將為主管級職員提供有關評核及管理工作表現、職員輔導、採取適當紀律處分、和處理職員離職事宜的培訓。</p>	

改善之處	已實行	正逐步實行	正考慮
<p>3. 辦事處管理和內部運作</p>	<p>(i) 已制定經改進的指引和通過新措施，以保障個人和機密資料。</p> <p>(ii) 與宗旨相近、有些工作範圍相同的機構（如婦女事務委員會（婦委會）和康復諮詢委員會）建立更緊密的夥伴關係，以善用資源和交流意念。最近剛與婦委會合辦了一個有關預防性騷擾的大學論壇。現正與婦委會合作進行一項有關家庭友善政策的意見調查。</p> <p>(iii) 平機會的培訓及顧問組最近與宣傳及教育組合併，組成「機構傳訊及培訓組」以便達致協同作用和更有效運用資源。</p> <p>(iv) 人力資源管理方面的現有政策和做法（如工作表現管理、申訴政策和紀律處分政策及程序等）現正進行修訂，精益求精。</p> <p>(v) 近日已為職員提供有關調查及調解技巧、處理多元文化、處理有挑釁行為的投訴</p>	<p>(i) 正發展一套新的電腦化投訴個案管理系統，可於2006年中就緒，正式使用。</p> <p>(ii) 正就現有的宣傳、公眾教育活動及培訓課程進行全面檢討，以確保平機會的活動和課程能針對社會上的特定需要，以帶動社會人士在態度上有所改變、提高人們的能力、鞏固可持續改變的基礎，預防歧視的出現。</p> <p>(iii) 平機會將以更積極主動的態度，運用其權力進行「正式調查」。進行正式調查可處理系統性歧視，也是有力的教育工具。現正考慮數個範疇的正式調查。</p> <p>(iv) 正檢討應否及可否向投訴人提供更多協助，以便在不損平機會公正持平的角色之餘，更有效協助調解。</p> <p>(v) 平機會亦會於2006年第一季度制定一份策略性整體機構計劃，以提供一個框架，讓各科／組制定本身的全年</p>	<p>(i) 與民政事務局研究設立一個與政府政策局及各部門的聯絡委員會。建議中的委員會把溝通正規化、提升夥伴關係、和有利把平機會概念融入公務員體系主流。</p> <p>(ii) 會檢討給予受屈人士法律協助的政策和做法，以確保平機會繼續在最能維護公眾利益的情況下行使這權力。</p> <p>(iii) 正考慮為高層及中層管理人員提供領袖發展和培訓。</p> <p>(iv) 最近已組成專責工作小組研究平機會職員的薪酬水平，旨在令平機會除參考其他法定機構的僱用條款及條件外，還以公開市場的薪酬水平為基準。為此，平機會會參考今年完成的公務員薪酬與私人機構工作比較的結果。</p>

改善之處	已實行	正逐步實行	正考慮
	<p>人等的培訓，以提升他們的工作能力。</p> <p>(vi) 已檢討所有部門的職稱，並按需要作出修訂，以更清晰地反映出其職能和責任。</p>	<p>工作計劃。</p>	
<p>4. 信任、溝通和士氣</p>	<p>(i) 不時會為平機會委員就有關平機會工作的重要事宜舉辦簡介會和分享會。</p> <p>(ii) 已於 2005 年 3 月成立由包括管方和員方代表（後者由職員互選出來）組成的「員工諮詢組」，以改善平機會辦事處的內部溝通和建立互信。對職員有影響的重要問題，會透過諮詢組徵詢職員的意見，並提供直接渠道，讓職員表達其關注，和瞭解平機會所作決定的理據。並已根據職員的建議，在辦公室內作出不同改善。職員代表亦負責籌辦非正式的職員聚會和戶外活動，以便在非正式環境中建立職員的融洽關係。</p> <p>(iii) 平機會轄下各專責小組的召集人（為平機會委</p>		

改善之處	已實行	正逐步實行	正考慮
	<p>員) 每季會與不同的職員舉行聚會，以更瞭解職員的工作和關注，及提供意見和支持。</p> <p>(iv) 至於對外傳訊策略，平機會繼續採取的策略，是強調帶動社會在態度上有所改變、提高人們的能力、和與相關人士建立夥伴關係。</p> <p>(v) 在國際方面，平機會繼續參與聯合國的會議，和與各國人權機構保持溝通和合作。已把聯合國各個監察國際公約委員會的成員名單放到平機會的郵寄名單上，以便他們能及時得知平機會的工作和香港在推行平等機會方面的進展情況。</p>		

平等機會委員會
二零零六年一月