

立法會民政事務委員會
平等機會委員會對平機會事件
獨立調查小組報告所作建議之回應

宗旨

本文件旨在告知各委員，委員會對平機會事件獨立調查小組(調查小組)報告所作建議之回應。

建議

2. 調查小組報告共載有 70 項建議。這些建議有一些是與委員會的運作有關，而其他則與政府有關。
3. 所有關乎委員會運作的建議建均已獲得委員會接納(除了其中一項建議需進一步考慮)。
4. 委員會對關乎其運作的建議的回應載於附件 I。委員會亦已就關乎政府的建議提供一些初步看法，載於附件 II。當政府回應後，委員會可能在稍後提出進一步的意見。

平等機會委員會

二零零五年三月

平機會事件獨立調查小組之建議

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
<i>加強委員會的架構</i>		
指導原則		
(3) 平機會在履行職責方面以《巴黎原則》為依據，充分行使法例所賦予的權力。	接納	委員會的工作一直參考《巴黎原則》。會考慮是否有需要改進的地方。
獨立自主		
(7) 平機會各委員必須維護平機會的整體利益。	接納	(a) 平機會將採取積極措施，藉分享使命與抱負，和支持核心價值，在平機會委員與職員間建立共識。 (b) 平機會會為新舊委員舉辦迎新會／簡介會／集思會，主要探討平機會的工作，並反思委員的法定角色，和他們能如何能全力服務平機會。
多元化		
(12) 平機會應循以下途徑擴大網絡和委任不同背景的人士為成員： (a) 增加轄下專責小組增選委員的人數，並邀請在有關界別中有聲望的人士參與小組的工作； (b) 研究可否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。	接納	持續進行

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
機構管治		
(13) 平機會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，並把適用的指引付諸實行。	接納	只要由會計師公會出版的指引適合作為處理人權事務監管機構的平機會所用，將會考慮推行。
平機會主席		
(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。	接納	
(19) 在考慮更改架構的建議期間，應清楚釐定平機會主席與管治委員會的權力職責。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。	接納	<p>平機會的若干現行權力和職責，如資源運用和聘任高層職員等都是管治委員會的權力。</p> <p>正檢討管治委員會和主席現有的權力和職責，以確保會就政策事宜作出清晰的集體決定。</p> <p>如何界定有關權力和責任，有待當局對建議#15 至 18 所作的回應而定。</p>
交接安排		
(28) 在重設行政總裁一職的建議有待進一步考慮之前，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，把有關的安排正規化。	接納	最重要是在委任生效時盡快由主要高層職員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，平機會辦事處可擬備簡單交接摘要，作為員工簡介會的補充。
(29) 應盡可能由平機會自行安排新舊主席的交接，而無須外界提供協助，使平機會能維持獨立自主。		

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
管治委員會		
(31) 平機會可考慮就特定課題任命發言人，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。	接納	會考慮跟進此建議的不同方法和途徑。
平機會委員的角色		
(32) 平機會成員要認識自己的基本法律責任與職能，以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，以及監察行政管理的工作。	接納	平機會將為平機會委員定期舉辦迎新會／交流會，以協助委員反思他們的法定角色。
(33) 平機會應為委員定期舉行迎新和了解工作情況的活動，以及安排就任簡介、複修和集思會。	接納	持續進行
(34) 雖然平機會委員不應干預平機會的日常運作，但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，以及更積極地參與公眾教育和社區關係活動。	接納	持續進行 目前所有平機會委員都至少參加了一個專責小組。會進一步鼓勵平機會委員參加公眾教育及社區關係活動。
(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	接納	平機會委員的權力和職務將會清楚列明。

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
決定，平機會委員應當支持並維護機構的形象。		
(39) 爲了維持公眾對平機會的信心，平機會考慮頒布委員和職員的行爲守則，確保他們時刻恪守最高的行爲和誠信標準。	接納	已有職員行爲守則，將爲委員制定行爲守則。
(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。	接納	
(42) 平機會可考慮落實組織檢討報告所載的建議，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。	接納	會考慮方法和途徑加強與傳媒的溝通。 正積極研究擴大使用平機會網站，以提供比一般由新聞稿發放或新聞簡布會後報道更多的資訊。
(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。	接納	如能符合資料保密及保障個人資料的規定，將會落實此建議。
(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。	接納	現時已實行。討論文件至少在開會前七天發給委員。
(45) 平機會管理層應考慮諮詢員工，以便找出最佳方法，改善機構的內迎溝通以及委員與職員之間的溝通。	接納	已實行。 (a) 已成立由員工和管方代表組成的員工諮詢組。 (b) 已成立正規化的“星期一會議”，讓管理小組可跟進和討論各部門一切重要

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
		問題和未完的個案和持續進行的項目。會進一步考慮如何改善平機會委員與員工的溝通。
(46) 平機會應落實組織檢討報告所載的建議，以進一步改善平機會的服務表現。	接納	平機會委員已原則上同意此建議。已成立由主席和委員組成的「跟進檢討建議督導小組」，以跟進各項建議。
(47) 平機會跟進最近各項檢討所提的建議，並把適用的建議付諸實行，以改善其主要工作表現。	接納	
(48) 由於對平機會的培訓和顧問服務需求日增，平機會擴展這方面的服務。	接納	正積極考慮此事。
(49) 平機會盡快落實人力資源管理檢討報告所載的各項建議。	接納	已成立「跟進檢討建議督導小組」(見建議#46) 跟進組織架構檢討和人力資源管理檢討的建議。
(50) 平機會應進一步改善人力資源政策，多肯定員工的工作，並為他們提供多些支援和培訓。	接納	正考慮此事。會在員工諮詢組內討論。
(51) 平機會管理層應積極採取行動，致力提升員工士氣和改善員工關係，以創造一個可以鼓勵員工不斷求進、和諧共融的工作環境。	接納	此事會在員工諮詢組內討論。
(52) 平機會須改善員工工作表現管理制度，培養績效為本、用人唯才的文化，並給予表現欠佳的員工足夠	接納	會為部門主管提供有關工作表現管理、員工輔導和如何採取適當的紀律行動的培訓。

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
<p>的警告和勸告。如此一來，就算平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。</p>		
<p>(53) 平機會應重申員工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員工的關鍵才能。平機會應招聘和挽留一些認同平等機會信念的員工，並須定期訓練員工和提供全面的入職培訓，讓員工充分認識有關平等機會的事宜。</p>	接納	<p>會為員工舉辦入職和定期複修培訓，以重新認定對平等機會作出承擔的重要。</p> <p>會把對平等機會的承擔列入招聘員工的準則中。</p>
<p>(54) 平機會須改善有關處理員工申訴的制度。</p>	接納	<p>已有正式的政策和程序。會進一步檢討處理員工申訴的程序，研究是否需要作出改善。</p>
<p>(55) 平機會須加強其在處理員工離職事宜方面的技巧。</p>	接納	<p>此建議與建議#52 相近。</p>
<p>(56) 平機會應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、定期向有關的專責小組提交報告，以及確保借調人員按照計劃把有關的技術傳授給平機會員工。</p>	接納	<p>將制定更清晰的借調指引。</p>
<p>(57) 平機會應採取措施，鼓勵員工成立員工組織或安排聯誼活動，藉以加強彼此的聯繫。</p>	接納	<p>此事將由員工諮詢組處理。</p>
<p>(58) 平機會應繼續表明對公眾</p>	接納	<p>平機會將繼續以有效率和具效</p>

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
問責的承擔。		益的方式履行其法定職責。會考慮進一步用不同方法和途徑表明其對公眾問責的承擔。
(59) 有關當局應繼續研究關於成立平等機會審裁處的建議。	接納	需要修改法例。 已由平機會主席、平機會委員和司法部職員組成工作小組研究此事的可行性。
(60) 平機會應宣傳其抱負、使命、核心信念以及工作範圍，讓公眾對平機會的角色和職能有更深入的認識。	接納	平機會目前已有這樣做。會在這方面加強宣傳。
(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，力求改善服務質素。	接納	平機會會把各項職能的工作精簡，並作出正式規劃以便工作時更協調，同時又可節省資源。 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。
(62) 由於平機會的職權範圍可能會擴大，以包括執行禁止種族歧視條例的工作，平機會應與政府緊密聯繫，共同制定一個健全的架構，以執行有關條例。	接納	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。
(63) 平機會應清楚界定“公正持平”的意義，並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。	接納	將擬定“公正持平”政策和一份公開政策聲明，放在平機會的網站上。
(64) 有關平機會處理投訴的工作，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	接納	將成立包括投訴事務科管理層和職員的工作小組，研究此事宜。

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
助，以便進行調解，而無損其公正持平的角色。		
(65) 爲了進一步把“調解工作”納入平機會的核心職能，平機會可考慮以“調解率”作爲員工和平機會的服務表現指標。	這項建議需進一步考慮。	意見：“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。平機會職員亦絕不可在調解結果方面有私人利益。
此外，平機會也應加強員工在調解和調停工作方面的培訓。	接納	將持續進行培訓工作。
(66) 平機會應重申其最終目標，亦即改變公眾對平等機會的看法，從而促進社會和諧。爲此，平機會應加強研究、宣傳、公眾教育、培訓等方面的工作，同時繼續按照既定的政策，在適當時提出訴訟。	接納	正考慮加強研究、公眾教育和培訓職能。
(67) 平機會應確立“以人爲本”的機構定位，把人放在首位，並應採用淺白易明的用語，向公眾宣傳平等機會。	接納	這是平機會現時的做法。會考慮進一步需要改善之處。
(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、終止聘任的規則和程序。	接納	會檢討現行指引和程序，檢視那些地方需要作出改善。
(69) 平機會應就平機會和轄下專責小組的運作制定更清	接納	會檢討現行指引和程序，檢視那些地方需要作出改善。

附件 I：有關平機會運作之建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
晰的指引和程序。		
(70) 平機會應加強有關的制度和執行措施，以保障個人和機密資料。	接納	最近已進行了有關保護個人及機密資料的檢討。正研究落實檢討的建議。

平等機會委員會

二零零五年三月

平機會事件獨立調查小組之建議

附件 II：有關政府的建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
<i>加強委員會的架構</i>		
指導原則		
(1) 在處理平機會事宜時，應以六個核心信念為依據(獨立自主；多元化；良好機構管治；公開、透明和溝通；具效率的服務表現；以及問責)。	同意	這些核心價值是平機會一切工作的依據與方向的基礎。會為平機會職員及委員定期舉辦複修課程，包括重溫把核心價值應用於平機會的工作中。
(2) 政府在委任平機會的成員和處理平機會的管治事宜方面，應考慮參考《巴黎原則》。	同意	
獨立自主		
(4) 政府應繼續採取不干預政策，不參與平機會的日常運作。	同意	
(5) 政府應積極考慮平機會的要求，協助平機會加入致力消除歧視的國際組織。	同意	
(6) 為確保平機會繼續不偏不倚地執行工作，平機會應該保持中立，平衡各方利益，避免受單一利益團體所操縱。	同意	平機會將透過強化平機會職員及委員這一立場以落實此建議。
多元化		
(8) 平機會委員應來自社會各界。	同意	平機會的委員一直是來自社會各界。
(9) 由於平機會的管治委員會須管理平機會的事務，其成員應包括財務和法律專家，以確保委員會能夠妥善監管公共資源的運用和交代有關的帳目。	同意	平機會的委員一直都有財務和法律專家。
(10) 平機會委員應繼續以個人身份獲得委任。	同意	

附件 II：有關政府的建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
<p>(11) 政府在委任平機會委員時，可考慮邀請平機會提名一些代表有關社群的委員人選。在這方面，平機會可邀請代表不同社群的各個有關組織提名人選，以供提名委員會考慮，然後才把提名委員會建議的名單提交政府。</p>	<p>同意</p>	<p>現時政府已有邀請平機會提名委員人選的做法。</p>
<p>平機會主席</p>		
<p>(15) 把主席和行政總裁這兩個職位分拆，並重設行政總裁一職。主席最好為非全職和非執行成員。</p> <p>(16) 當局考慮修訂有關的法例條文，取消有關主席須為全職成員的規定，以便在物色最佳主席人選時有更大的靈活性。</p> <p>(17) 明文釐定主席的責任，而主席和行政總裁也應清楚分工。</p> <p>(18) 如重設行政總裁一職，行政總裁應為管治委員會當然執行成員，他須向主席負責，並就平機會的表現，以及執行管治委員會所訂的策略和政策，向委員會負責。</p>	<p>需進一步考慮</p>	<p>第#15 至 #18 項建議應由政府一起作考慮。</p> <p>平機會的內部組織檢討建議重設行政總裁一職，以避免角色衝突，並方便委員會監察委員會辦事處的工作，以平衡行政總裁和主席之間的權力、角色和職務分配。</p> <p>調查小組的建議需要修改法例。平機會內部組織檢討所建議重設的行政總裁職位，屬合約僱員，而調查小組所建議的則屬法定委任人物。調查小組的建議基本上是由行政總裁取代主席。行政總裁將負責整個平機會的運作，而公眾的注意力亦會集中於其身上。</p> <p>此外，由於需要維持監管一貫性，可能影響到平機會的管治委員會未能有效管理行政總裁所作的運作決定。</p>
<p>(19) 應清楚釐定平機會主席與管治委員會的權力職責。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</p>	<p>同意</p>	

附件 II：有關政府的建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
治委員會作集體決定。		
(20) 政府日後委任或再度委任平機會主席時，應考慮本報告所載有關平機會主席的理想條件。	同意	
(21) 政府在物色最佳主席人選時，應繼續以用人唯才為原則，充分考慮各人選的專長、經驗和操守，同時顧及平機會的職能。在委任平機會主席時，應該不受政治因素所影響。	同意	
(22) 政府就諮詢及法定組織進行全面檢討時，應一併檢討平機會主席的薪酬福利條件。如重設行政總裁一職並擴大其職能，平機會也應檢討該職位的薪酬福利條件。	此建議需與其他有關「平機會主席」及主席與行政總裁的角色的建議一起考慮。	
(23)(a) 設立提名委員會。這個委員會應包括政府官員和有關各方的代表，作用是協助平機會和其他主要委員會委任成員。 (b) 政府應在作出重要職位的委任時，發出一份新聞稿，詳列獲委任人士的履歷，以表明其資歷和經驗完全切合平機會的工作，因而絕對勝任有關職位。	需進一步考慮	平機會支持此原則，委員應來自支持平等機會並具備合適資歷的不同界別，政府應考慮堅守此原則的最適合方法。
(24) 政府緊記不要制定一些令俊傑之士卻步的程序，導致他們對服務社會的熱誠減退，令平機會以至香港失去寶貴的人才。	同意	
(25) 平機會主席的任期一般應為三年，任期屆滿後可獲再度委任一次，任期不超過三年。	需作進一步考慮	平機會主席一職的穩定性和延續性是最基本的。法例規定平機會主席每屆任期最高可為五年一屆。其他處理個人權利或人權的監管

附件 II：有關政府的建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
		機構如私隱專員公署和申訴專員的任期均為五年。
<p>(26) 除非有不可預知的情況，否則政府應在平機會主席新一屆任期開始前兩個月，決定並宣布委任，再度委任或終止委任主席的事宜。</p> <p>(27) 政府應盡可能在平機會委員新一屆任期開始前一個月，宣布委任或再度委任委員的事宜。</p>	同意#26 及#27.	應在作出任命前的一段合理時間內宣布委任，以確保交接順利。
管治委員會		
(30) 政府可考慮為平機會設立副主席一職，如主席不在香港或因其他理由不能履行主席職務，又或主席職位懸空，可由副主席署任主席	需進一步考慮	此建議應與建議#15 至 18 一起考慮。
平機會委員的委任		
<p>(36) 政府在委任平機會委員時，應考慮具備以下條件的人士：-</p> <p>(a) 支持平等機會的原則；</p> <p>(b) 樂意並能夠付出時間和精神為平機會服務；及</p> <p>(c) 具有良好的道德操守、受人敬重。</p>	同意	
(37) 當局下次考慮委任委員時，應依循“六年任期”的規定行事。	同意	
(38) 為免因同時有多名委員離任而影響委員會的工作，以及確保委員會工作的延續性，委員的任期作出交錯安排，確保同一年內不會有一半以上的委員任期屆滿。	同意	

附件 II：有關政府的建議

建議	接納 / 不接納 / 需進一步考慮	落實計劃 / 目前情況
管治委員會的行為標準		
(40) 政府在委任平等機會委員時，應考慮有關人選是否符合某些特定的行為標準。	同意	

平等機會委員會

二零零五年三月