

立法會民政事務委員會

關於

a) 《平等機會委員會事件獨立調查小組報告》及

b) 平等機會委員會兩份內部檢討報告

所提建議的推行情況

目的

本文件旨在向委員匯報下列報告所提建議的推行情況。有關報告包括：《平等機會委員會事件獨立調查小組報告》，以及平等機會委員會(平機會)的兩份內部檢討報告。

背景

2. 監於公眾對有關平機會的事件之關注，立法會要求政府當局調查在二零零三年十月至十二月期間關於平機會的事件。為此，政府決定應由民政事務局局長委任一個獨立調查小組進行有關調查。民政事務局局長已於二零零四年五月委任了平等機會委員會事件獨立調查小組(下稱“調查小組”)。調查小組已在二零零五年二月提交調查報告，報告就平機會的架構及組成作出了一些建議。

3. 此外，平機會早前也進行了兩次內部檢討，包括(a)由周永新教授和凌劉月芬女士進行的“委員會角色及組織管理架構檢討”，以及(b)由楊家聲先生、陳玉樹教授、邱可珍女士進行的“就平等機會委員會的人力資源管理政策、程序及措施所作的檢討”。

建議的推行情況

(a) 《平等機會委員會事件獨立調查小組報告》

4. 在立法會民政事務委員會二零零五年三月二十一日的會議上，我們就上述報告所提建議提交了一份文件，講述對有關建議的初步回應。由於報告提出的 70 項建議中，超過一半涉及平機會的運作，因此這些建議應交由平機會自行研究。此外，我們在文件內表示接納了大部分餘下的建議，但認為當中有 10 項建議須予進一步研究及／或修訂有關法例，才可落實推行。

5. 在這 10 項須予進一步研究及／或修訂有關法例的建議中，有六項與分拆平機會主席和行政總裁的職能有關。關於這些建議，我們會在另一份題為“第十五號中期報告 — 檢討平等機會委員會的機構管治情況”的文件內討論。

6. 我們對餘下四項建議的回應載於**附件**，以供參考。

(b) “委員會角色及組織管理架構檢討”以及“就平等機會委員會的人力資源管理政策、程序及措施所作的檢討”的報告

7. 除了有關分拆平機會主席和行政總裁職能的建議外，這兩份檢討報告的建議都與平機會的內部運作和管理有關，這些建議將會由平機會自行研究。

8. 唯一一項與政府當局有關的建議，載於“就平等機會委員會的人力資源管理政策、程序及措施所作的檢討”的報告內。這項建議認

為，民政事務局在委任平機會成員時，應考慮有關人選的相關經驗和對平等機會的承擔和認同感。我們會在考慮下一輪平機會的任命時，參考這項建議。

民政事務局

二零零六年一月

建議	政府當局的回應
<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>我們以往一直都有邀請平機會提名人選，而日後也會繼續邀請平機會提交提名。</p>
<p>(23) 政府就諮詢及法定組織進行全面檢討時，可考慮下列兩項建議：</p> <p>(a) 研究關於設立提名委員會的做法是否可取和可行。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。根據這個建議，有關機構可就有關的空缺刊登廣告，並邀請提名。提名委員會所建議的人選名單會提交行政長官考慮和批核。</p> <p>(b) 政府應考慮採納外國的做法，每當作出重要職位的委任時，應發出一份新聞稿，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。</p>	<p>《性別歧視條例》訂明，平機會的主席和委員須由行政長官委任。正如委任其他諮詢及法定組織的成員一樣，我們一向的政策是委任最適當的人選。因此，我們認為設立提名委員會的做法在這情況下並不適宜。</p> <p>現時，我們公布平機會的新任命時會發放新聞稿。雖然我們會於新聞稿中提供獲委任主席的背景資料，一般來說，我們沒有提供其他獲委任委員這方面的資料。我們會在將來的新聞稿中，提供更多獲委任委員的背景資料。</p>

<p>(25) 為確保運作平穩和方便作出較長遠的規劃，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。</p>	<p>《性別歧視條例》訂明平機會主席的任期不可超過五年，並有資格再獲委任。我們認為不宜把任期限定為三年。</p>
<p>(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。</p>	<p>為了加強平機會的機構管治情況，我們建議修訂《性別歧視條例》，使(a)一名平機會非執行委員可獲委任為副主席，及(b)在主席或副主席缺席的情況下，一名平機會非執行委員可獲指派暫代主席的職位。</p>