

新婦女協進會 Association for the Advancement of Feminism

九龍長沙灣李鄭屋村禮讓樓 119-120 地下 電話: 27200891

傳真: 27200205 電郵: hkaaf@netvigator.com [Http://www.aaf.org.hk](http://www.aaf.org.hk)



致：立法會民政事務委員會

2006 年 6 月 9 日

聯合國消除對婦女歧視委員會就香港特別行政區根據
《消除對婦女一切形式歧視公約》提交的第二次報告舉行的審議會

新婦女協進會意見書

制定的《性別歧視條例》(1995 年)和成立的平等機會委員會(平機會)(1996)，是香港特別行政區政府履行《消除對婦女一切形式歧視公約》(公約)的責任及義務之一。平機會在推動和執行法律、宣傳及調查等工作上的表現，可作為回顧和檢討香港在公約落實情況的一項重要指標。但是，平機會十年以來，經歷了不少人事和組織的變動，它近年的發展，與及在反歧視的工作上，更予人倒退、混亂的感覺。

回顧 2005 年，平機會經歷了多番的主席和委員更替後，其架構、使命和工作方針的卻變得愈來愈保守，表現令人失望。而政府不單止沒有盡一切的努力去消除性別歧視，改善法例和執行機制，反而提出削弱平機會主席權力和職能的建議，做法違背(公約)的精神。

本會總結過去一年的與平機會交流意見和個案經驗，回顧平機會的工作報告和相關報導以及政府當局有關文件等等，作出深入分析評論和建議，撰寫了《平等機會委員會 2005 年度工作監察報告》，詳見下文。我們促請政府能夠公開委任主席和委員的準則，並確保主席和行政總裁皆為全職，強化組織的實力和延續性。同時希望平機會堅守平機會成立時的使命，突出倡導者的角色，使受歧視者受到法律保障，使社會更趨平等。

新婦女協進會

2006 年 6 月 6 日

平等機會委員會 2005 年度工作

監察報告

新婦女協進會

婦女事務監察小組

2006 年 2 月

目錄	頁數
報告摘要	1-2
前言	3
1. 使命及信念	4-6
2. 組織架構	7-10
3. 工作進展	11-14
4. 處理投訴與宣傳教育工作	15-18
5. 建議	19-20
附錄 I 有關修訂《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》(政府所接納修改的部分)	21-23
附錄 II 有關修訂《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》(政府有所保留及認為不必要修改的部分)	23-27
附錄 III 平等機會委員會 2005 年大事年表	28-29

報告摘要

平機會自 1996 年成立以來，經歷了不少人事和組織的變動，它近年的發展，更予人倒退、混亂的感覺。這份報告，檢討了平機會過去一年的工作。我們發現在以下幾方面，它的表現特別值得關注：

1. 修訂使命，方向轉趨保守

平機會去年修定了它的使命，對平等機會法例的內容和執行，採取較狹窄的理解，大大淡化了法例背後的人權觀念。它在落實執行法例時，表現保守，對去年社會上在爭論性傾向歧視時帶出的眾多對平機會和現行反歧視法的誤解，一直不發一詞，置身事外，令人十分失望。

2. 在人事委任和組織架構變動上，未見推動平等機會的決心

去年平機會新主席到任，全體委員換班，他們過去在平等機會工作上的言論和功績，毫不顯著，其委任過程亦欠缺透明度。平機會建議將主席一職一分為二，主席改成半職，恐怕會令平機會進一步變得行政主導，倡導平等機會的功能和視野更趨狹窄。

3. 去年的重要工作承諾，大部份沒有兌現

這些承諾包括檢討組織架構和人力資源管理、為執行有關禁止種族歧視的法例做好準備、研究設立平等機會審裁處的可行性、向公眾宣傳同值同酬的概念、跟商界制定有關平等機會的政策和常規、透過培訓教育，協助公私營機構更深入認識有關法例，和與政府合作將平等機會原則納入社會政策制定過程之內。我們發現除了在培訓及公眾教育上表現較佳外，其餘六項均未能兌現。

4. 其他工作未見成績

在其他恒常工作上，平機會的表現亦令人失望。例如經它成功調解的個案的數字停滯不前，在對外溝通、發展新的研究項目、修訂各項歧視條例以至跟民間團體的聯繫，均乏善可陳。

5. 處理投訴和宣傳推廣欠缺積極

由我們接觸到的個案顯示，平機會在處理投訴的態度欠積極，對法例經常採取狹窄的理解，並過份著重調解。在宣傳教育上，它側重向僱主推廣資訊，較忽視僱員和基層人士的需要，亦未能積極發揮倡議者的角色。

建議

基於以上的批評，我們對平機會未來的工作有如下的建議：

1. 堅守平機會成立時的使命，突出倡導者的角色。
2. 公開委任主席和委員的準則，並確保主席和行政總裁皆為全職，強化組織的實力和延續性。
3. 主動倡導平等機會，積極關注政府有關種族歧視和性傾向歧視的立法。
4. 制定有效程序以處理投訴，並加強內部培訓，提升職員的人權觀念和性別意識。
5. 宣傳教育要深入社區、校園和工作間，並資助更多有關平等機會的教育和研究。
6. 跟民間團體主動建立伙伴關係，加強合作交流。

前言

平等機會委員會自 1996 年成立以來，至今已踏入第十年。所謂「十年人事幾番新」，平機會在過去十年間人事更迭，從第一屆拓荒的張妙清，到懷有抱負和實幹的胡紅玉，到備受爭議的王見秋上場。王見秋於醜聞不絕的情況下落台，朱楊柏瑜走馬上任在過渡期支撐大局，在未有足夠時間穩定大局之際，平機會又於 2005 年 1 月再次換上新主席鄧爾邦兼且全體委員大換班。然而，平機會的變動浪潮仍然繼續，政府打算將主席一職分拆為主席和行政總裁，而主席一職建議變為半職。連番的人事變動，究竟為平機會帶來什麼衝擊？架構上的轉變對平機會的發展孰優孰劣？

人和事，往往是分不開的。人事作風，是推動一個組織架構發展的軸心。平機會近年的發展，予人有倒退、混亂的感覺。平機會主席和委員的質素與平機會的發展有非常密切的關係，他們對維護人權、倡議平等機會、消除社會上的歧視的抱負和決心是不可或缺的。可惜，近年平機會的主席和委員的質素和任命準則備受社會大眾所關注。

另方面，平機會的工作效率也是值得關注的。目前平機會的工作範圍，大致上有幾方面：（1）推動法例上的改革；（2）處理投訴；（3）發展研究；（4）公眾教育及宣傳；（5）培訓；（6）協助政府制訂平等機會政策；以及（7）與民間團體建立伙伴關係等。王見秋事件後，政府曾經於 2004 年委任三人小組檢討平機會的角色及組織管理架構，並發表報告作為平機會未來發展參考的藍本，檢討報告中有部份建議是需要跟進的。此外，一些條例修訂的建議也得到政府的接納。平機會除了恒常工作外，還有多項曾經承諾、有待落實的發展性工作需要跟進。究竟平機會能否在上述各方面的工作交出一點成績？

本會在過去十年來一直密切注視平機會的發展和幾條反歧視法例的執行情況。這個檢討報告並非回顧平機會過去十年的功績，但平機會十年來的耕耘，搭建了今天的發展平台。歷史是不可湮沒的。當檢視平機會過去一年的表現時，之前所作的一切便提供了一些準則：平機會是否倒退了，遠離自己初成立的信念和理想？新任主席在打破常規的委任下究竟有什麼作為？過去承諾應做的事情做好了沒有？這個 2005 年度檢討報告，對平機會過去一年各方面的表現將作逐一評價。

1. 使命及信念

1.1 使命和信念的增修

平機會在創立時的使命，清楚訂明「推動男女之間、傷健之間，有家庭崗位和沒有家庭崗位的人士之間機會平等；透過立法行政措施和公民教育，消除對性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾及家庭崗位的歧視；消除性騷擾及對殘疾人士的騷擾和中傷」（平機會年報 2000/2001）。

2004 年 7 月，平機會的委員會角色及組織管理架構檢討主席顧問周永新及凌劉月芬發表了《委員會角色及組織管理架構檢討報告》¹，報告的首項建議是採納新修訂的使命，和新增的核心信念，首次就平機會的使命提出變更。

檢討報告中建議的使命是：「執行反歧視法例(現時包括《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》)之下的法定職責；提高社會人士對多元化和平等機會的認知、理解及接納。及提供教育，以防止歧視；就歧視問題提供申訴途徑」。而核心信念則建議是：「平等、公平、誠信、敏感度、活力、效率、透明度、獨立性、問責性」。

1.2 對使命修訂的評論

平機會創立時的使命，標示了政府在反歧視法的精神和理想。然而，修訂使命後的使命卻以一個闡述工作範圍的方式去詮釋。恐怕是平機會已喪失初成立時推動改善人權的雄心壯志，理想埋沒。代之而起的是官僚作風，以狹義的方式詮釋法例和技術性地執行條例，忽略了法例背後的人權觀念。

平機會《委員會角色及組織管理架構檢討報告》中第 4.2 段指出，平機會的名稱有點誤導公眾：「平等這個字眼讓部份人產生錯誤的看法，以為委員會應該處理所有關乎平等機會以至關乎絕對平等的事宜，此名稱亦予人一個印象，就是委員會有權力消除所有形式的不公。」事實上，作為一個人權機構，平機會應建議消除各種歧視，強化平機會的功能，及成為一個聯合國大會所通過的《巴黎原則》所指的「擁有盡可能廣泛職權的架構」。

¹ <http://www.info.gov.hk/info/eoc/cindex.htm>

作為一個人權機構，不應是一個只懂執行法例的機器，卻應抱有改善人權的理想和動力。

此外，平機會的使命應致力落實人權公約有關反歧視的規定，尤其是在推動《消除對婦女一切形式歧視公約》方面，應以積極主動的方式來履行職責。

1.3 對核心信念落實的評論

《委員會角色及組織管理架構檢討報告》中所建議的核心信念，包括：「平等、公平、誠信、敏感度、活力、效率、透明度、獨立性、問責性」。縱觀平機會在過去一年的工作表現，沒有凸顯在上述核心信念的落實情況，在落實信念的力度明顯不足。加上平機會近年取態越來越保守，欠積極主動地推動工作，未能展示人權機構應有的活力。

舉例來說，2005 年社會上就性傾向歧視問題討論熱烈，平機會卻置身事外。2005 年 8 月高等法院就肛交案的判詞，將性別的定義包含性傾向，惟平機會視若無睹，全無修訂其對「性別」一詞的理解。再者，有關性傾向歧視的爭論中，涉及很多對平機會和現行歧視法例的誤解，但平機會卻一直沉默，一方面反映該會的敏感度不足，對平等觀念亦流於狹隘的詮釋。

另一事例亦反映平機會的誠信出現問題。自 2003 年 10 月的王見秋事件以來，平機會的誠信大受打擊。王見秋不公平解僱余仲賢後，又涉嫌貪污。可惜，平機會連進行內部檢討的勇氣也沒有，借口向前看而拒絕查找不足，未能以過去的失誤作為改善的基礎。雖然政府曾作架構檢討，但整個檢討在脫離人權機構的定位下進行，使有關檢討的意義大減。

作為一個人權機構，應該向公眾問責及增強透明度，包括定期(如每年)公開其工作報告並檢討得失、舉行公聽會，以及收集公眾意見，公開會議讓市民旁聽、會議紀錄在網上發放，以方便市民瀏覽等。平機會不但沒這樣做，連諮詢民間團體的工作也強差人意。

1.4 小結

在胡紅玉擔任主席期間（1999 年至 2003 年），曾積極推動倡議工作，經常在媒體評論一些歧視的做法，其中最為人熟悉的包括：狀告教育署的升中派位機制，就麗晶事件涉嫌殘疾歧視展開調查和向投訴人提供援助。然而，

自 2003 年底王見秋事件以後，平機會的公信力大受打擊。鄧爾邦自 2005 年 1 月上任主席以來，並沒有採取積極主動的態度開展工作，予人保守被動的印象。平機會未能主動積極地推動人權的改善工作，甚至連更有系統地、有計劃的工作發展藍圖也欠奉。故此，《委員會角色及組織管理架構檢討報告》中曾建議平機會「制定一個三年至五年的策略性機構計劃，作為各科/組訂定周年工作計劃的綱領。」(報告第 23 項建議)

相較初期的表現，平機會有明顯倒退的現象，亦遠離國際社會對人權機構所接受的原則。根據《巴黎原則》²所界定的人權機構應有的元素，包括：獨立性、多元化和代表性。另方面，1993 年《維也納宣言》³第 71 段中亦提及，每個國家應有推動和維護人權行動綱領的建議。

² 巴黎原則：<http://www.ohchr.org/english/about/publications/sheets.htm>

³ 維也納宣言：<http://www.ohchr.org/english/law/vienna.htm>

2. 組織架構

平機會於 2005 年間，主席及委員會成員的委任都有明顯的改動。繼平機會主席鄧爾邦於 2005 年 1 月到任，同年的 5 月竟又全體委員大換班。在王見秋事件後，社會大眾非常關注平機會公信力的重建，平機會主席及委員會的委任對平機會的發展有著相當重要的影響。

2.1 主席任命

2.1.1 主席的質素

平機會作為一個執行反歧視法例的法定機構，主席的人選舉足輕重。我們認為主席必需具領導才能，對香港的歧視情況有深入認識及具體經驗，更重要的是平機會主席必需具推動平等機會的決心及承擔，無畏強權及壓力。

2.1.2 主席的委任準則

我們認為政府應增加委任的透明度，讓市民清楚知道政府的委任準則，以加強市民對這些機構的監察及機構的問責性。

2.1.3 評論

平機會主席鄧爾邦自上任以來，似乎視平機會的任務局限在執行三條歧視法例方面，過去的言論及功績，並沒有顯示對改善香港各種歧視情況，包括近年討論較熱烈的種族歧視以及性傾向歧視，發表過任何積極的看法，顯得被動和保守。與此同時，主席雖對法律方面有相當經驗，但對平機會的運作及與民間團體的伙伴關係未能充份掌握。此外，今次政府委任新主席亦沒有清楚列明委任準則，更打破常規，將主席的任期由三年延長至五年而不作任何解釋，予人感覺是政府在委任方面欠缺透明度，亦無視民間團體的訴求。

2.2 委員任命

2.2.1 委員會工作的延續性

在平機會獨立調查小組報告中，曾經建議為確保委員會工作的延續性，委員任期應作出交錯安排，委員不會有一半以上任期屆滿。這點建議當時得到民政事務局及平機會的接納。

2.2.2 委員的委任準則

平機會委員應該具備對人權問題、性別議題、殘疾歧視等有相關的知識及經驗，是委任的重要準則。外國的同性質機構在委任時很著重這方面的要求。在這一點，平機會獨立調查小組報告中亦有相近的意見，曾建議政府作出重要委任時，應詳列獲委任人士的資歷及經驗，是否符合平機會工作的要求。此外，調查小組報告中亦建議平機會委員的背景應該多元化，並對致力消除歧視的工作有相當認識及經驗，亦應邀請不同社團的有關組織提名人選，以供委員會考慮，然後才把建議名單提交政府作最後決定。

2.2.3 評論

平機沒有接納調查小組建議，接受民間團體就新一屆委員的提名。與此同時，政府在新一屆的委任中，亦沒有兌現承諾，詳列獲委任人士的資歷及經驗，讓公眾人士了解委任人是否符合平機會工作的要求。縱觀 2005 年 13 位新委員的簡單背景資料：8 位是商界、管理學及專業人士，3 位是有婦女服務經驗（其中 2 位是該年任婦委會委員及另 1 位是工聯會成員），1 位有殘疾工作相關的經驗的學校校董以及 1 位本身是少數族裔的大學教授。他們當中，大多數沒有相關的資歷及經驗。這個名單，讓公眾懷疑委員的代表性和政府的委任準則。這個班底，反映日後平機會可能偏重僱主利益，以及技術性及經濟上的考慮，而放輕了平機會初成立的使命。

新一屆的平機會委員大換班，沒有一個現任委員獲續任，是打破慣例的做法，令人憂慮委員會工作的延續性問題。平機會非新生事物，已發展了一套運作規律、政策及文化。雖說還有職員支撐大局，但畢竟職員是執行角色，委員才是決策及推動發展的核心，委員對內部的運作熟識程度對推動平機會的發展有相當程度的影響。

2.3 委員會組織架構

2.3.1 重組建議

去年平機會獨立調查小組建議平機會內部架構重組，將目前主席和行政總裁兩個職位分拆，而主席最好是半全職和非執行成員。2006年1月中，民政事務局常任秘書長余志穩在立法會民政事務委員會提出分拆的建議，引起議員激烈辯論。政府解釋分拆職位的原因，主要有兩點：一、加強平機會內部制衡，增加公信力；二、更具彈性羅致合適人材擔當主席一職。

2.3.2 評論

原則上，主席一職分拆的建議是值得考慮的，政府所持的兩個理由，處理得宜，也不失為發展的上策。可惜，建議的改動中有一大缺陷，上策可變為下策。而且，急於重組，亦可能牽引一些後遺症，要慎思。建議中的變動，最大的缺陷是將主席的職位變成半職，這變動將會出現有幾點值得憂慮的問題：

- (1) 平機會主席所肩負的任務是非常艱巨的；監察社會上人權狀況、維護社會上的平等機會、消除歧視等工作，並非一個兼職的主席所能夠應付。況且，當主席的職位變成半職時，所擁有的地位和權力必然大大削減。這顯然是將現時的平機會降格，弱化該組織架構。由一個沒有權力的組織去推動及保障人權、執行法例，反映當局欠缺誠意，後果更值得憂慮。
- (2) 分拆平機會主席一職，本意是可更具彈性羅致具相關專長及經驗的人材，但職位一旦變成半職後，薪酬及福利遠遠不及目前首長級第八級的待遇。尋覓合適人選方面，情況恰恰相反，難度有增無減。
- (3) 當平機會主席職權被削弱時，行政總裁全權負責管理的職責，無可避免權責會集中在行政總裁和職員身上，將來會否出現架空主席和委員會的情況？如何避免分權後主席和委員淪為橡皮圖章的角色？
- (4) 現任主席鄧爾邦自上任後，一再強調平機會的工作是執行三條條例（即性別歧視條例、殘疾歧視條例以及家庭崗位歧視條例）。當平機會變成一個執行性的架構時，是否意味平機會走向行政主導的架構，失卻倡導性的角色及功能，視野越縮越窄？事實上，就過去一年中社會上

關注的性傾向歧視立法的討論，平機會顯得相當被動，沒有積極扮演一個消除歧視、促進社會平等的角色。

平機會於 2005 年間，主席及委員會成員的委任都有大幅度的改動。如今不到一年，又急於重組，政府反反覆覆的舉動，既含糊，亦會引來不少後遺症。

- (1) 在主席任期未滿的時候中途改動合約是違反合約精神的做法。主席的任命應該是一個嚴謹和慎重的遴選過程。去年政府不理外間質疑延長主席的任期，如今又突然建議更改合約改為半職。此舉反映有關當局在處理任命的事情上粗疏草率的態度，不但沒有增加平機會的公信力，反而為平機會的主席製造負面的形象。
- (2) 平機會主席必需具推動平等機會的決心及承擔，無畏權勢及壓力。作為一個保障人權、承擔監察政府運作的獨立機構，若主席的職權在任內隨時可被削減，在位者必會諸多顧忌，工作上肯定造成制肘。

2.4 小結

平機會主席並非虛位，事實上，要增加平機會的公信力，要達成促進社會平等機會的使命，必須羅致專家學者，建立強大的領導核心以平衡技術官僚的權力。以外國的經驗為例，不單是主席，有部份平機會的委員也是全職的。其實，平機會成立初期，全職主席之下還有 1 位負責行政的總監，才能夠應付繁重的工作。後來因平機會工作已經上軌道才刪去這個職位。如今再提重設行政總監一職但又將主席一職削減，是不智的做法。

平機會自王見秋時代，經歷了風風雨雨，很多工作被擱置，發展停滯不前。例如拓闊性騷擾的保障範圍等，雖得到政府同意修例但一直都在拖延實施。與此同時，正值種族歧視條例籌劃落實的階段，一旦正式通過，平機會便順理成章成為執行新條例的機構。可見平機會增加行政總裁一職可分擔主席的工作量；主席負責決策性、方向性的領導工作，行政總裁則負責執行性的職務。要平機會成為一個有實質權力、具公信力的架構，主席的職權是不宜削弱。職位分拆後，主席和行政總裁理應是全職。

3. 工作進展

3.1 平機會的承諾

平機會在 2005 年，制訂了 7 項工作重點⁴，包括：

- (1) 跟進有關委員會方向與組織架構檢討和人力資源管理檢討的建議，以確保在運作上兼具效率和效益；
- (2) 一旦政府決定交由委員會負責禁止種族歧視法，委員會將為執行有關法例做好準備；
- (3) 研究設立平等機會審裁處的可行性；
- (4) 進行宣傳、教育和培訓計劃，以促進公眾對同值同酬概念的認識；
- (5) 與工商界（如保險業）結成夥伴，合力制定政策和常規；
- (6) 透過培訓課程和公眾教育活動，協助公私營機構更深入認識平等機會法例；及
- (7) 與政府合作，在制定政策過程中把平等機會原則納入主流政策內。

3.2 重點工作的進展

究竟上述的 7 項工作計劃，於過去一年間有何進展？工作成效如何？我們參考了平機會的網頁、定期通訊、傳媒報道、向立法會提交的文件，以及婦女團體與主席鄧爾邦會面時所得資料作出以下的評論。

- (1) 有關組織架構檢討和人力資源管理檢討的工作，已於 2005 年 1 月鄧爾邦上任前展開，在 2005 年 3 月由「跟進檢討建議督導小組」跟進各項工作。至 2006 年 1 月才由民政事務局提出將主席分析多一個行政總裁的職位，討論還很初步，其他的檢討仍然欠奉，顯示平機會在 5 月

⁴ 資料來源：立法會 CB(2)773/04-05(01)號文件

全體委員大換班後，仍無法收拾紛亂的局面、重整會內架構及管理工作。

- (2) 禁止種族歧視法例雖未在 2005 年通過，但平機會並無為行將執行一條新的法例而作出增加人手的準備。如果沿用原定人手面對新加的條例，只會降低平機會的整體服務質素。
- (3) 設立審裁處的可行性研究，仍然只聞樓梯響，由 2004 年至今，還在研究階段。
- (4) 「同值同酬」的研究報告已於 2004 年完成。平機會從未向外公開報告的內容，讓公眾無從跟進及監察有關工作的進度。此外，亦沒有就「同值同酬」概念，進行任何活動以加深社會大眾對有關方面的了解。也無意在公私營機構的薪酬架構推動此概念。
- (5) 平機會並無公佈與任何工商界別/機構結成夥伴，合力制訂政策及常規；也無任何工商界別/機構透露過有關合作事宜。
- (6) 過去一年，平機會向僱主提供了不少培訓課程/工作坊，與社區團體、非政府組織和學校合辦了不少教育活動，介紹了各歧視條例的內容、性騷擾的處理方法、及良好管理守則等。平機會又製作了「非常平等任務」宣傳劇集，在電視播出，將平等法例帶進家庭。宣傳工作，成了平機會今年度最凸顯的工作。不過，平機會拒絕了不少學校的邀請，失卻了向學生宣傳平等訊息的機會，甚為可惜。
- (7) 在 2005 年，並無發現任何政府主流政策，在平機會的推動下，加入了平等機會原則。民間曾積極提出公共女廁的廁格的比例應比男廁為多，以配合女性的生理特徵的需要。但平機會沒想到抓緊時機，與民間配合，更遑論主動出擊了。直至今年一月，屋宇署提出將向立法會提交修訂法例，規管新落成商廈要增加女廁廁格的比例，看來，平機會推動平等機會的意識還不如其他政府部門。

總的來說，平機會在 2005 年 1 月提出的七大工作重點，除了在培訓課程及公眾教育方面在數字上有較佳的表現外，其餘六項均不能兌現。

3.3 其他工作的進展

除了上述的 7 項重點工作外，平機會的恒常工作亦包括調解、法例修訂及倡議、政策研究及推動、對外聯絡以及與社會團體建立伙伴合作關係等。

3.3.1 調解工作

鄧爾邦自 2005 年 1 月出任主席後，聲稱只會戮力做好調查/調解工作，但成績並不比上一年好。在 2005 年，與性別歧視條例有關的調查/調解，成功的有 86 宗，對比 2004 年全年的數字，成功的有 92 宗。而家庭崗位歧視條 2005 年調解成功的有 7 宗，2004 年則有 10 宗。

3.3.2 對外溝通

雖然在 2005 年向立法會提交的文件中，平機會清楚承諾加強與傳媒的溝通，將每次會議後的通過事項上網公佈，但我們翻查平機會網頁，未能搜尋到有關事項。此外，網頁大部份資料陳舊，歷久不更新。例如在 2006 年 1 月下旬為止，平機會在網頁的最新會議文件是仍舊是 2002 年的資料，和解紀錄冊的最新資料亦如是。

3.3.3 增加透明度

平機會在 2006 年 1 月初才向立法會提交文件，指平機會正逐步落實由平機會事件獨立調查小組提出的建議，包括在今年起，將已確認的平機會會議紀錄上載於互聯網；以後平機會每次舉行例會後，將召開記者會簡報內容，確保該會運作維持透明度。對此我們只能拭目以待。

3.3.4 研究工作

平機會肩負研究及提出修訂與平等機會相關法例的職能，但 2005 年的平機會不但沒有開展新的研究項目，對舊有項目只採取拖拖拉拉的手法。

3.3.5 法例修訂及倡議

民間討論得沸沸揚揚的禁止性傾向歧視立法方案，平機會也無積極作教育與諮詢。此外，平機會曾建議各項歧視條例的修訂項目，及後政府已同意部份歧視條例可獲修訂，可惜幾年來也都是無聲無息(詳見附錄 I 和 II)。平機會只願意淪為一個被動的調查/調解角色，無法完善其消除歧視的應有責任，甚至拖慢了平等機會的發展步伐，實在令人失望。

3.3.6 與民間團體的關係

婦女團體過往一直都有批評平等機會委員會缺乏透明度，從委員的委任到平機會的運作，市民都無從進行監察，一個缺乏向市民問責的機構，是無法知道市民的實際需要的。2004 年間有兩份關於平機會的架構檢討改革公佈，提出了百多項改革建議，意味著平機會來年可能會有重大革新。原本平機會曾邀請團體出席一個諮詢會議，後來在主席轉換之後，這個諮詢會議便取消了。平機會在過程中沒有在其他途徑諮詢和收集民間和團體的意見。平機會在訂定年度重點工作計劃前，亦沒有徵詢民間婦女團體的意見，使其服務更切合婦女的需求。

4. 處理投訴與宣傳教育工作

4.1 處理投訴

平機會其中重點的工作是處理投訴個案。事實上，能否確保市民在社會上遭受不公平待遇時得到應有的保障及合理的補償，完善的投訴機制及處理程序是非常重要的。投訴人往往對法例、自己處境理解不足，需要協助。但總結過去一年經驗，平機會的投訴機制對投訴人造成重重障礙，打擊她們作出投訴的動力。多個案例顯示出個別個案主任對法例的理解參差，態度欠積極，對調查、投訴等工作缺乏經驗及培訓。本會過去多年來亦曾協助不少投訴人到平機會作出申訴，過去一年中我們發現平機會在處理投訴時有以下問題有待改善。

4.1.1 處理投訴時態度偏頗

在婦進接觸的性騷擾投訴個案中，答辯人往往提出很多環境因素以合理化其行為，而平機會個案主任往往沒有認真和詳細地了解這些事件，便草率總結案件。例如有一個案，投訴人和答辯人所提出的環境證供有很大分歧，平機會主任在調查結論中，只是列舉了答辯人的抗辯理由，卻沒有提到投訴人和答辯人兩方證據的矛盾。平機會個案主任所輕視的環境因素卻是答辯人最重要的抗辯理由，只是引述答辯人提供的資料，舖陳出來的個案事實便會偏向合理化答辯人的行為，對投訴人不公平。

4.1.2 處理投訴的態度欠積極

本會接觸的個案中，如果投訴人不能夠清楚地運用法律字眼在投訴書中列明所投訴的違法行為，個案主任便不會跟進，明知投訴人對法例有所誤解也不會主動向投訴人解釋。例如在一個案中，投訴人只是沒有在申訴書中用上標準的法例字眼，個案主任便以沒有足夠資料為由拒絕跟進。後來，投訴人經本會的協助下，澄清其投訴的重點，平機會即馬上開設新檔案跟進。

4.1.3 對法例的理解因人而異

另一個案是一名女性遭受其子女的師長性騷擾，致電平機會查詢和求助，起初平機會給予投訴人的答覆是其情況不屬於法例的保障範疇。

後來該位女士獲得了其他婦女團體及立法會議員的協助後，重新向平機會申訴，而平機會的另一位個案主任則接納她的投訴，展開調查。

4.1.4 調查過程過份偏重調解

本會過去接觸個案的經驗中，個案主任十分強調平機會的調解角色，不斷鼓勵投訴人盡早開出調解條款。例如我們曾接觸的一個個案，當投訴人對調查結論有異議時，並不願意立刻作調解，希望個案主任能夠進一步蒐集相關個案的資料。投訴主任便向投訴人施壓接受調解，指平機會不會在個案的細節中糾纏，只是有資料顯示歧視情況有可能發生便可進入調解階段，而平機會日後會否提供法律協助也會考慮投訴人在調解過程的態度。暗示若不接受調解，便可能會失去獲得法律協助的機會。

4.1.5 沒有尊重投訴人應有權利

根據平機會的調解守則：「在調解過程中雙方可以說出自己的看法，使雙方能更瞭解對方的立場，消除彼此因錯誤推斷或不確資料而產生誤會，徹底改變雙方的態度。而調解員的在會議中要做的包括：確保每個人均有機會解釋其問題、鼓勵各人就個案作出討論，並致力達成協議，同時調解員有責任協助提出與爭端有關的問題，帶起討論，以協助各方交換有關的資料和擬議及研究解決方案。」然而，在我們的經驗中，一些個案主任沒有在調解過程中，給予投訴人足夠和自在的發言機會，甚至阻止投訴人重提個案，表達她的想法，只是一味催促投訴人開出調解條款，答辯人不答應便算作調解不成功。這做法不單沒有遵守平機會的調解守則，也沒有尊重投訴人應有權利。

4.1.6 小結

近年平機會在處理投訴時過份著重調解。我們同意有些問題可以通過調解來解決，但不應不論投訴的性質、程度和雙方的取態而強硬作出調解。我們認為平機會應以實事求是的態度仔細調查，讓投訴人清楚自己的權利和選擇，使歧視者最終受到應有的制裁，包括法律上的責任，使投訴人能收回公道。如果歧視者的行為需在法庭判決的，平機會應作深入調查，作出檢控，以發揮條例的阻嚇作用，而不應過份依賴，甚至硬性使用調解的手段。除了調解之外，解決投訴的方法是設立審裁處，就一些不願或不能調解的個案作出聆訊，由於審裁處有

法律依據，程序又較法庭簡化，對投訴者成功討回公道更為有利。審裁處應獨立於平機會。

4.2 宣傳教育

平機會除了在處理投訴方面出現上述種種問題外，在公眾的宣傳教育方面也有需要改善之處。為了讓公眾人士能深入了解法例保障範圍及平機會的職能，她無疑是需要多作公眾教育及宣傳，但從她多次自辦或被邀出席的宣傳教育的活動中，出現以下的幾個問題：

4.2.1 不能有效地發揮倡議角色

平機會曾就大專院校性騷擾的問題，於 2004 年與婦女事務委員會合辦了一個論壇邀請學生及院校管理階層出席，其後於 2005 年舉辦了一項大專迎新營遊戲設計的比賽。不過此舉對於推動校方對性騷擾的制定政策未有很大的作用。平機會應該採取較為積極及倡議的角色；聯絡各大專院校的管理階層舉行磋商會議，交流不同院校的有關性騷擾的政策及措施，平機會可藉此對有關政策提供法律上及執行上的意見。平機會更應在會後主動跟進各大專院校發展一個有效防止性騷擾政策的工作。

4.2.2 沒有顧及僱員和基層人士的需要

平機會所舉辦的講座或論壇，從她們所選的時間及地點所見，對象明顯不是基層婦女／市民。例如：所舉辦的公開講座經常在週日的辦公時間於其灣仔的會址舉行，僱員必須要經僱主的同意，或由僱主的安排才能夠抽空在辦公時間內參與講座。因此參加者很大可能是以管理層的職員為主。從以上安排觀之，即使平機會沒有指明只針對管理階層，但在設計活動及工作時，明顯沒有照顧到不同人士的需要。

4.2.3 宣傳的對象有偏頗

平機會的工作及資訊都以僱主為主要推廣對象，過往我們曾批評平機會太集中提醒僱主如何不違法，但卻沒有教導員工如何保障自身權益，在我們接觸的一些個案中便顯露上述的問題。例如被性騷擾者在公司的投訴不獲理會，在投訴無門的情況下，只好辭職，後來通過由民間發起的法律諮詢服務才知道可向平機會投訴。平機會向僱主發放

的資料，多數不會再被傳達到僱員階層。這樣做會令到勞資權力更加不平衡，僱主較僱員掌握更多資訊。

5 建議

平機會是一個重要的人權機構，對維護社會公平、消除歧視、促進男女平等肩負起重要的角色和使命。平機會的新舊更替雖無可避免，但在變動的過程中必須堅守原則、確立誠信、擴闊視野、建立規章制度、以及貫徹國際社會所認同的法例精神。對於平機會未來的發展，我們有以下的建議：

5.1 堅守使命

- 5.1.1 堅持初期成立的使命，突出其倡導者的角色，並訂定中長期計劃，以體現平機會的抱負與使命。
- 5.1.2 強化平機會的功能，確保架構運作能符合《巴黎原則》和《維也納宣言》的元素。

5.2 組織架構

- 5.2.1 公開委任主席及委員的準則，確保他們的質素及肩負使命的能力。
- 5.2.2 設立公開提名委員的機制，加強民間團體的參與。
- 5.2.3 主席一職分拆後，主席和行政總裁一職應為全職。
- 5.2.4 架構重組不宜推得太急。任何變動應顧及平機會的工作延續性。

5.3 倡導平等機會

- 5.3.1 積極利用調查權力，確保政府的立法、規章和慣例，以符合現時的反歧視條例的規範。
- 5.3.2 主動和積極跟進政府就法例的修訂進行立法。
- 5.3.3 關注種族歧視和性傾向歧視的立法，並向公眾推廣反歧視的訊息。
- 5.3.4 盡快公佈已完成的研究，例如同值同酬的研究，將相關的研究作政策推廣的基礎。

5.4 處理投訴

- 5.4.1 改善平機會處理投訴個案之手法及程序，應向投訴人解釋整個投訴過程中的各項權利。
- 5.4.2 應制訂一套詳盡的投訴平機會職員的程序，如市民有不滿時，可有所依循。
- 5.4.3 改善其內部培訓，特別在人權觀念、性別意識等方面的提升。

- 5.4.4 公開員工工作守則，讓市民大眾了解投訴主任的職能及權力範圍。
- 5.4.5 設立獨立上訴委員會機制。
- 5.4.6 加快研究成立平機會審裁處，進一步協助受害人得到法律的支援。

5.5 宣傳教育

- 5.5.1 多作平民化的宣傳方式，到社區以靈活的手法作深入淺出的宣傳活動，使市民大眾認識平機會及認識有關歧視條例。
- 5.5.2 宣傳防止校園性騷擾的時候，除了舉辦教育活動外，更重要的是在事後跟進各院校發展平等機會政策及機制的進展。
- 5.5.3 宣傳教育工作不應囿於協助僱主認識如何不違反有關條例，與此同時，更應協助僱員認清自己的權利，知道自己的遭遇是否受到法例保障。
- 5.5.4 多利用新聞媒體來宣傳人權和反對所有形式的歧視。
- 5.5.5 鼓勵及資助有關平等機會的教育和研究。

5.6 與民間團體的關係

- 5.6.1 加強與民間團體的合作與資料交流，主動與民間婦女團體建立坦誠及緊密的伙伴關係，致力推動消除性別歧視的工作。
- 5.6.2 在訂定年度重點工作計劃前，諮詢相關團體如婦女團體、殘疾團體的意見，使其服務更切合大眾市民的需求。

附錄 I 有關修訂《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》(政府接納修改的部分)

一. 根據民政事務局及衛生福利局於 2000 年 11 月所撰備的文件《CB(2)247/00-01(01)號文件》，政府當局原則上不反對平等機會委員會提出有關《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的修訂，詳列如下：

《性別歧視條例》

1. 實施以下四項建議以擴大條例內有關性騷擾的保障範圍：
 - a. 修訂第 2(6)條，使第 2(5)(b)條(敵意環境下的性騷擾)適用於教育機構；
 - b. 修訂第 40(1)條，以保障提供貨品、服務及設施的人士免受其顧客性騷擾；
 - c. 修訂第 40 條，保障會社的會員或準會員免受會社的管理委員會成員的性騷擾；
 - d. 修訂第 40 條，保障租戶或分租戶免受其他租戶或分租戶性騷擾；
2. 廢除獲豁免受《性別歧視條例》有關部分規限的下列事項—
 - a. 紀律部隊中的制服／裝備要求和武器使用訓練，警察機動部隊為男性預留的職位，及紀律部隊招聘時的男女人數配額(懲教署的情況則屬例外)；
 - b. 生育科技程序的提供；
 - c. 領養幼年人服務或設施的提供；
 - d. 向已故公職人員的尙存配偶和子女發放撫恤金福利；
 - e. 向輔助警務人員的遺孀發放撫恤金。
3. 在《性別歧視條例》中引入自願性的、有約束力的承諾書程序，作為當事人達成和解的另一方式而毋須展開正式程序（例如法律程序）；
4. 修訂第 85(4)條，讓平機會得以收回其以律師／大律師身分提供法律協助的訟費；
5. 修訂第 76(1)條，訂明可向因性騷擾作為而須負上轉承責任的人士提出申索；

6. 使平機會可就歧視作為、政策和做法要求區域法院作出宣告和禁制形式的補救，不過政府當局須與平機會進一步討論，以釐定所授權力的準則。
7. 修訂《性別歧視條例》第 7 及 8 條的標題。
 - a. 《性別歧視條例》第 7 條的標題是「在僱傭範疇對已婚人士的歧視」，這是不正確的，這條文是有關在所有範疇的婚姻狀況歧視。
 - b. 《性別歧視條例》第 8 條的標題是「在僱傭範疇對懷孕女性的歧視」，這是不正確的，這條文是有關在所有範疇的懷孕歧視。
8. 修訂《性別歧視條例》中文本內的表達及字詞，使其意義更為清晰。

《殘疾歧視條例》

9. 修訂《殘疾歧視條例》第 2 條「有聯繫人士」的意思，使之包括受照料者照顧的人，並相應作出其他修訂。
10. 修訂《殘疾歧視條例》第 73(1)條，把《殘疾歧視條例》第 41 條包括在內。因為根據《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》，關於「歧視性的做法」只可以通過正式調查來處理。根據《性別歧視條例》第 77(1)條，若委員會在進行正式調查的過程中，某人正在或曾作出違反《性別歧視條例》第 42 條的作為，便可向該人發出執行通知。《性別歧視條例》第 42 條關於歧視性的做法」。《殘疾歧視條例》第 41 條關於《殘疾歧視條例》下的「歧視性的做法」，亦有明確提到《殘疾歧視條例》第 73 條的法律程序。不過，與《性別歧視條例》第 77(1)條不同，《殘疾歧視條例》第 73(1)條未有提到可以向《殘疾歧視條例》下的「歧視性的做法」發出執行通知。
11. 修訂《殘疾歧視條例》，使之如同《性別歧視條例》第 68 條一樣為委員會的委員、職員和調解員提供相同的保障。〈修訂《殘疾歧視條例》，使之如同《性別歧視條例》第 68 條一樣為委員會的委員、職員和調解員提供相同的保障。〉
12. 修訂《殘疾歧視條例》的中文本某些詞句及字眼。

翻看 2001 年 2 月 13 日的立法會民政事務委員會會議紀要(立法會 CB(2)1672/00-01 號文件)，段落 26 記錄了政府當局答允在當年 3 個月後向(民政)委員會交代立法進展，結果卻是不了了之。

資料來源：

1. 立法會民政事務委員會討論文件，1999 年 4 月 12 日會議，政府當局就平等機會委員會提出有關《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的修訂建議所作的回應[CB(2) 247/00-01 (01)](1999 年 4 月 12 日)
<http://www.legco.gov.hk/yr98-99/chinese/panels/ha/papers/b247c01.pdf>」
2. 立法會民政事務委員會討論文件，1999 年 4 月 12 日會議，平等機會委員會就"《性別歧視條例》及《殘疾歧視條例》法例檢討報告提交的文件 [CB(2)1613/98-99(03)](1999 年 4 月 12 日)
http://www.legco.gov.hk/yr98-99/chinese/panels/ha/papers/ha1204_5.htm」
3. 立法會民政事務委員會討論文件，2001 年 2 月 13 日會議，政府當局就平等機會委員會提出有關《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的修訂建議所作的回應 [CB(2)247/00-01(01)] (2001 年 2 月 13 日)
<http://www.legco.gov.hk/yr00-01/chinese/panels/ha/papers/b247c01.pdf>」
4. 立法會民政事務委員會討論文件，2001 年 2 月 13 日會議，平等機會委員會回應政府對委員會提出修訂《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》建議的文件 [CB(2)830/00-01(01)] (2001 年 2 月 13 日)
<http://www.legco.gov.hk/yr00-01/chinese/panels/ha/papers/830c01.pdf>」

附錄 II 有關修訂《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》(政府有所保留及認為不必要修改的部分)

現存法例的漏洞		平機會的修訂建議〈1999年2月〉	政府回應〈2000年11月10日〉
1.	法律的境外適用情況		
	《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的第14條都為「在香港的機構」設下定義。這個定義顯示法例不僅保障在香港的僱員不受違法行為侵犯，也保障那些在香港境外工作的僱員，只要他/她們是完全或主要在香港工作，也不受違法行為侵犯。	修訂《性別歧視條例》第14條和《殘疾歧視條例》第14條，清楚地表明該兩條有境外法律效力，適用於在香港境外所作的違法行為。 政府認為 不必要 澄清《性別歧視條例》第14條和《殘疾歧視條例》第14條，使該兩條文具有境外法律效力，適用於在香港境外所作的違法行為。 平機會回應，藉澄清此條文有助市民理解此條文。無論如何，委員會將跟隨勞資顧問委員會的意見，加強教育公眾，使他們認識第14條所具備的境外法律效力。	
2.	完全或主要在香港境外的工作		
	如僱員和僱主雙方都與香港有聯繫，法律亦應保障完全或主要在香港境外工作的僱員。	把《性別歧視條例》第14條和《殘疾歧視條例》第14條有關「在香港的機構」的定義擴大，使完全或主要在香港境外為香港註冊的業務及/或公司工作的僱員也受保障。	
3.	《性別歧視條例》附表5(8項豁免)		

3.1	<p>身高、制服、體重或裝備的要求 紀律部隊在招聘員工時，對男性和女性，均有最低身高和體重要求；警隊和輔助警隊給與男性和女性的隊員不同的裝備；某些部門的男性及女性的制服有所差別，歧視女性。</p> <p>男女人數配額 獲紀律部隊聘用或謀求加入紀律部隊的男性及女性的人數總數不一樣。</p> <p>在警察機動部隊為男性預留職位一事，平機會在檢討期間發現，警察機動部隊並未為男性預留任何職位。因此，這項例外情況是完全無需要的，應立即予以廢除。</p> <p>男性及女性在接受武器使用訓練方面不一樣，警察和輔助警隊在武器使用訓練方面不一樣，歧視女性及男性。</p>	<p>認為不應對女性或男性規定身高和體重要求。反而應該仔細定出有關工作的固有要求，及發展一套劃一甄選準則，以招募能符合這些具體要求的紀律部隊人員。一套更為全面的體能測驗可確保接受評估的人是否有能力執行該工作的職務。令女性不會遭受(直接的或間接的)歧視。還應該對具體的招募及升遷工作作有效的監察，才能察覺問題之所在。對紀律部隊和部門的性別分佈情況，應加以正確的評估，識別出其中理據，並加以審核，再採取步驟對不平等待遇作出補救。</p> <p>紀律部隊及部門必須監察招募時及升遷時的性別分佈，確保沒有歧視。</p>	<p>保留 4.1, 紀律部隊對身高或體重的要求；招聘時的男女人數配額只限於懲教署的情況。</p> <p>平機會回應，反歧視法例的例外情況應該減至最少。有關招聘時男女人數配額的例外情況是不必要的，不應為方便行政而加以保留。</p>
-----	---	---	--

3.2	丁屋政策 政府宣布已設立一個委員會檢討「丁屋」政策。檢討工作於 1997 年 9 月開始，並預算於 1998 年底完成。	認為政府應公開該委員會檢討所得的結果，及盡快解決「丁屋」政策中帶有歧視成分的問題。	政府沒有回應。	
3.3	涉及僱主提供有關房屋、教育、空氣調節、通道及行李等福利和津貼時基於婚姻狀況產生的歧視，可免受《性別歧視條例》規管。	此項例外情況是為了應付已婚人士享受雙重福利的問題。憑藉《1997 年性別及殘疾歧視（雜項規定）條例》而加入的《性別歧視條例》第 56A 條已清楚規定，僱主如不給予已婚人士享有雙重福利並不違法。在這情況下，委員會認為已不需要在第 3 項保留此例外情況。	政府沒有回應。	
3.4	「居者有其屋計劃」或「私人機構參與計劃」。因公營房屋計劃所引起的婚姻狀況歧視，免受《性別歧視條例》規管。	參與公營房屋計劃的申請人必需有家庭才合資格，因此產生基於婚姻狀況的歧視。如有關家庭關係是夫婦關係，該關係又可優先於其他家庭關係及其他婚姻狀況。	政府沒有回應。 平機會 認為，應對此項例外情況作詳細研究，決定是否事實上有此需要，或事實上有否其他不含歧視的方法可評估申請人，而不會違背平等機會原則。	
4.	《殘疾歧視條例》附表 5	根據《殘疾歧視條例》第 60 條，《殘疾歧視條例》附表 5 為該附表所指明的歧視作為提供一個全面性的豁免。不過，自《殘疾歧視條例》制定以來，附表 5 一直是空白的。	不需要保留一個空白的例外情況附表。	政府沒有回應。

5.	在諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團體的資格		
	<p>《性別歧視條例》規定，不得基於性別、婚姻狀況或懷孕的理由而在五個方面作出歧視。可是《殘疾歧視條例》並沒有在相同的範疇對基於殘疾的歧視提供同等的保障。</p>	<p>會建議政府應修訂《殘疾歧視條例》，加入條文明確地保障殘疾人士在諮詢團體的投票資格及被選入或委入該等團體的資格。</p>	<p>政府認為不必修訂。</p> <p>平機會回應，視乎其他可能有關的條文(例如：《精神健康條例》之下的心智上無行為能力)的情況，可以修訂《殘疾歧視條例》。</p>

資料來源：

5. 立法會民政事務委員會討論文件，1999年4月12日會議，政府當局就平等機會委員會提出有關《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的修訂建議所作的回應 [CB(2) 247/00-01 (01)](1999年4月12日)
<http://www.legco.gov.hk/yr98-99/chinese/panels/ha/papers/b247c01.pdf>」
6. 立法會民政事務委員會討論文件，1999年4月12日會議，平等機會委員會就"《性別歧視條例》及《殘疾歧視條例》法例檢討報告"提交的文件[CB(2)1613/98-99(03)](1999年4月12日) http://www.legco.gov.hk/yr98-99/chinese/panels/ha/papers/ha1204_5.htm」
7. 立法會民政事務委員會討論文件，2001年2月13日會議，政府當局就平等機會委員會提出有關《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》的修訂建議所作的回應 [CB(2)247/00-01(01)] (2001年2月13日)
<http://www.legco.gov.hk/yr00-01/chinese/panels/ha/papers/b247c01.pdf>」
8. 立法會民政事務委員會討論文件，2001年2月13日會議，平等機會委員會回應政府對委員會提出修訂《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》建議的文件 [CB(2)830/00-01(01)] (2001年2月13日) <http://www.legco.gov.hk/yr00-01/chinese/panels/ha/papers/830c01.pdf>」

附錄 III 平等機會委員會 2005 年大事年表

日期	事件摘要
1/05	鄧爾邦獲委任為平機會的主席，任期為 5 年
02/05	由民政局委任 3 人小組所做的平機會獨立調查報告公佈結果
03/05	3 月 7 日平機會發表了一項國際婦女節聲明 資料來源：平機會新聞發佈 7/3/2005
03/05	3 月 21 日立法會民政事務委員會討論「平機會事件獨立調查小組告」，經討論後，張超雄議員動議議案，要求事務委員會向內務委員會作出建議，由立法會委任一個專責委員會，職權範圍：「調查有關影響平等機會委員會公信力的事件及相關事宜、審視有關人士在這方面所須承擔的責任及就如何挽回平等機會委員會的公信力作出建議。」結果是：4 名委員投贊成票，8 名委員投反對票，動議不獲通過。 詳情可參考當日的立法會會議紀要： http://www.legco.gov.hk/yr04-05/chinese/panels/ha/minutes/ha050321.pdf
04/05	4 月 19 日政府公佈平機會全數委員大換班 名單可參考香港特別行政區政府新聞處的政府新聞公佈(19/04/2005): http://www.info.gov.hk/gia/general/200504/19/04190104.htm
04/05	統計過去一年平機會所接獲的投訴，投訴的人數有增加趨勢。鄧爾邦於 4 月 23 日出席一個電台節目中指出，2002 年有 430 人、2003 年有 490 人，而去年則有 445 人。在平機會接獲的投訴個案中，約 43% 涉及懷孕歧視；其中 61% 個案調解成功。 由於社會對「家庭崗位」的認識不足，鄧爾邦表示，平機會將與婦女事務委員會合作，推廣「家庭友善」概念，協助僱主了解僱員有家庭崗位的需要；並鼓勵僱主彈性處理因僱員的家庭崗位為工作帶來的問題。他透露，平機會接獲的投訴個案中，有 36% 涉及性騷擾；而學校出現性騷擾的情況，更有日趨嚴重的情況。鄧爾邦說，有關個案包括不適當地開玩笑。平機會將與婦女事務委員會合作，加強有關方面的教育工作。 資料來源：大公報 2005-04-24 港聞 A07、星島日報 2005-04-24 港聞 A08、成報

	2005-04-24 A08
07/05	<p>平機會由 2005 年 7 月 12 日至 15 日在北京展開一項 3 天交流計劃，訪問的機構包括中華全國婦女聯合會、中國殘疾人聯合會及國家民族事務委員會等相關政府部門及機構。目的是增進平機會受訪機構在性別、殘疾、個人權利及少數族裔政策等各方面工作的相互了解。</p> <p>參與這項交流的平機會代表包括八名委員和九名職員。委員包括主席、鄭國杰博士、蔡惠琴女士、羅觀翠博士、勞永樂醫生、譚香文議員、沙意先生和葉健民律師。職員包括規劃及行政總監、署理投訴事務總監、總平等機會主任（投訴事務）、政策及研究組主管和機構傳訊及培訓組主管，以及四名職員。</p> <p>資料來源：平機會新聞公佈(2005 年 7 月 12 日及 2005 年 7 月 18 日)、平等機會委員會訪京交流報告：http://www.eoc.org.hk/press/Beijing%20Meeting%20Note.pdf</p>
07/05	<p>平機會與婦委會合辦全港大專學生性別認知迎新遊戲比賽，目的是提高大專生的性別意識，及預防校園性騷擾。要正視性別歧視及性騷擾問題，必須透過公眾教育來消除性別定型觀念及推廣對兩性的尊重。參賽的遊戲資料將上載平機會網頁作教學用途。</p> <p>資料來源：平機會新聞公佈 21/7/2005</p>
08/05	<p>鄧爾邦被質疑濫用公帑。2005 年 8 月 12 日平等機會委員會召開特別會議，討論該會主席鄧爾邦近日被指濫用公帑後，表示滿意鄧的解釋及報告，將會繼續支持鄧；但該會認為，應考慮限制外訪的高層人數，及加強監管該會運用公帑的安排。</p> <p>資料來源：亞洲電視網上新聞 2005-08-06 新聞焦點、成報 2005-08-07 港聞 A10、蘋果日報 2005-08-07 港聞 A15</p>
11/05	<p>民政事務局向立法會提交一份草擬的指引，個人資料私隱專員及平機會主席往海外進行職務訪問前，必須事先取得民政事務局局長批准，以及遵守行為準則，務求杜絕委員會濫用公帑。但是平機會和個人資料私隱專員的代表均批評新的外訪指引破壞委員會的獨立地位，並強調目前已有足夠措施監管部門運作。有立法會議員亦批評，民政事務局建議的新外訪指引是矯枉過正。</p> <p>資料來源：民政事務局、平機會和個人資料私隱專員公署提交的文件可在立法會民政事務局的網頁下載，有關指引見： http://www.legco.gov.hk/yr05-06/chinese/panels/ha/papers/ha1209cb2-576-3c.pdf</p>

撰寫報告小組成員名單：

梁麗清、張月鳳、莊耀洸、蔡泳詩
曾嘉燕、吳俊雄、湯歷姬

新婦女協進會
九龍長沙灣李鄭屋村禮讓樓 120 號地下

網址

<http://www.aaf.org.hk>

電郵

hkaaf@netvigator.com