

供2018年2月14日立法會政制事務委員會會議參考
就平機會工作檢討意見書

「平機行動聯席」《改革平等機會委員會意見書》撮要 —
全面檢討「平機會」工作
廿載不力—還我真·反歧視

平等機會委員會（下稱「平機會」）成立20年，究竟是否能達到其成立時的各項工作目標呢？對此，未見「平機會」有任何探討。因此，「平機行動聯席」**強烈要求「平機會」就法律協助、投訴處理、研究倡議等三方面工作進行全面檢討**。與此同時，我們一眾民間團體提出一份全面改革建意書，盼「平機會」與時並進，善用公帑，適時改革。

現時投訴處理工作由「投訴事務科」及「法律服務科」負責。遺憾的是，兩個部門定位錯誤，使受害人萬般折騰甚至二度傷害，但又得不到應有的公義伸張。而「法律服務科」聘有6位律師處理個案，每年支出約8百多萬，但處理的法律協助個案少得可憐，平均一年只處理39宗申請，約一半拒絕，即只有10多宗得到協助，而其中只有數宗到法庭訴訟。以此計算，1個律師2個月只需要做1宗個案！

此外，「法律服務科」不會與未獲批法律協助的受害人會面或提供法律意見，亦不會提供法律諮詢。反歧視條例所訂明的法律諮詢的法定職責根本從沒有履行。究其原因，是「法律服務科」自我定位為內部律師，職責扭曲，非為協助受害人得到公義，而是以保護「平機會」的資源為藉口，透過高門檻的證據要求，將大多受害人拒諸門外。那麼，如何為平機法例累積先例，警惕社會的歧視行為？！

至於「投訴事務科」的定位既是調解又是調查，資料又與「法律服務科」互通，成為調解大忌，使成效大減。受調查一方在提交資料時，只考慮避免訴訟，使調解更為困難。以772宗投訴個案為例，只有約27%進入調解程序，其中成功和解的個案亦只有約19%。

「政策、研究及培訓科」過去工作只側重於零散的調查，研究報告缺乏跟進行動，致使在落實反歧視法例及推動平等機會缺乏焦點，只說少做，成效不彰。

過去20年「平機會」未能充分履行其功能及使命，是「平機會」不能推卸的責任。但更深層次的問題是，制度出現嚴重性的缺失。「遴選主席」及「委任委員」並沒有民間社會參與，以致政府在過去聘任主席及委任委員時，大部分人選都是用人不當，缺乏人權及反歧視工作經驗，而適當人選又不肯與其續約，反而是委任親政府人士以起制衡「平機會」作用。另外，政府投入的資源亦不足，致使「平機會」有很多工作未能推行及無法落實。因此，「平機會」必須全面改革，還香港真·反歧視！

改革法律服務科

1. 參考「勞資審裁處」制度成立「平機審裁處」，以快、廉、簡原則直接處理投訴人申訴。
2. 「投訴事務科」調解失敗的個案，即轉由「法律服務科」以代表律師身分為投訴人提供法律諮詢、協助搜證、進行調解或訴訟等事務，履行歧視條例的責任；
3. 把負責審批申請的「法律及投訴專責小組」改革為「上訴委員會」，當個案被拒絕援助時，投訴人可向「法律及投訴專責小組」(即「上訴委員會」)，作出上訴；
4. 本港反歧視法例在立法時已參考英國制度，引入「詰問表格」(問卷)搜證機制，但「平機會」從來沒有使用。「法律服務科」應好好運用法律賦予的詰問表格制度，減少搜證對受害人造成的負擔及壓力；
5. 設立平機會法律諮詢服務，接受市民就現有反歧視法例的諮詢，讓受害人在更認清自己應有的法律權益下，進行申訴程序。

改革投訴事務科

1. 「投訴事務科」應重回其「調解」的定位，把處理雙方能否達成協議的調停工作，作為最首要的任務。

2. 現時處理個案的程序，「投訴事務科」所搜集到的資料，將會轉介至「法律服務科」作訴訟證據，有違司法機構就調解程序的解釋。我們建議「投訴事務科」以不影響雙方權益為原則進行調解，有助提高調解的效率及成功率。
3. 民間團體多年協助或轉介個案的經驗中，認為現時的個案處理程序及對資料的要求過於繁複，故「投訴事務科」應簡化現有的程序，讓投訴個案可在更快、更有效率地完成。
4. 答辯一方不合理拖延，「投訴事務科」便應把個案轉介至「法律服務科」跟進，開展法律協助程序。

改革政策、研究及培訓科

1. 在充份諮詢公眾後，制定三年的研究及倡議的計劃和目標，更聚焦地進行研究，介入政策，落實推動平等機會的使命；
2. 「平機會」應與民間團體成立不同歧視範圍的工作小組，從而使研討會、研究項目、倡議、培訓工作，更能吸納民間意見及參與，建立伙伴關係；
3. 為政府各部門的政策或措施進行平機審視，監察所有政府部門有否及如何在日常工作、各項政策及新出爐政策中，加入平等機會的觀點；
4. 「政策、研究及培訓科」亦應定期與不同業界會面，推動企業制訂四條反歧視條例的工作指引，就反歧視措施諮詢業界，並協助中小企解決推動平等機會的困難，使「平機會」反歧視的工作得以在私營領域中推行；
5. 多條反歧視的法例應與時並進，適時修正，故「政策、研究及培訓科」應定期與相關範疇的民間團體商討及研究法例能否真正落實於社會。

「平機行動聯席」《改革平等機會委員會意見書》全文載於附件A。

2017年5月25日

「平機會行動聯席」

《改革平等機會委員會意見書》

平等機會委員會(下稱「平機會」)已成立了20年，是香港唯一一個推動及執行平等機會事務的法定機構，其角色極為重要：既要協助受到性別、種族、殘疾、性騷擾及家庭崗位等歧視的人得到平等對待，亦要致力消除結構性歧視和系統性的不平等，建設公義的社會。作為向公眾問責的法定機構，「平機會」有責任聆聽民間團體及市民的評價和意見，與時並進，改革流弊，令反歧視的工作更能有效地落實。

過去廿年，民間團體與「平機會」密切合作，包括轉介或協助個案、推廣社區教育等等。廿年過去，我們認為「平機會」的工作方式應作出檢討及改革，方能真正協助和保障被歧視的人，及推動社會落實平等公義，故特具此函陳述我們對「平機會」現有問題及改革意見。

(一) 平機會現時的情況及問題

(1) 「法律服務科」(Legal Service Division)

根據現行處理個案的程序，當「平機會」收到投訴個案後，先經過「投訴事務科」嘗試調解及進行調查。而在第二輪調解未能成功的個案，投訴人可向「法律服務科」申請法律協助。¹但事實上，「平機會」在處理投訴個案時，甚少安排律師與投訴人面談。除了已獲批准法律協助的個案，投訴人可以得到法律意見，其餘所有個案的投訴人都未能獲得與律師會面及聽取意見。至於由「平機會」協助提出法律訴訟個案則更為罕有。

最令投訴人大感不惑和不滿的，是「法律服務科」的律師作出拒絕個案時，往往只有一封信函、兩行字句，實在難以令大眾信服。縱使投訴人一再要求「法律服務科」提供較詳細資料解釋原因，亦一律被拒絕。這種過度簡化的回應充份顯示出「平機會」冷漠無情，且缺乏承擔為被歧視者伸張正義的態度。

¹ 「投訴事務科」接獲投訴個案後，會嘗試調解，並在首輪調解失敗後，進入調查階段。調查後可能終止或再作調解，而第二輪調解未能成功的個案，投訴人可向「法律服務科」申請法律協助。

以 2016-17 年度的情況為例，「法律服務科」只處理 39 宗法律協助申請，其中只有 16 宗獲得提供協助，而最終只有 2 宗在區域法院審理。而「法律服務科」聘用了 6 名律師，每年支出約 860 萬元，另外還需支付大量外判律師服務的費用。以此計算，1 個律師 2 個月只需要做 1 宗個案！如此龐大的公帑開支只是協助了 16 位投訴人，平均每位律師每年只處理不足三宗個案。² 相信市民大眾均無法想像一間聘用 6 名律師的律師樓，一年只接受 16 個客戶委托，仍然可以繼續以公帑營運。

根據《性別歧視條例》第 480 章第 85 條；《家庭崗位歧視條例》第 527 章第 63 條；《殘疾歧視條例》第 487 章第 81 條；《種族歧視條例》第 602 章第 79 條，調停以外的其他協助：

(3) 委員會根據本條給予的協助可包括——

- (a) 提供意見；
- (b) 安排由律師或大律師提供意見或協助；
- (c) 安排由任何人作代表，包括在任何法律程序中的初步步驟或附帶步驟中，或在達致或執行妥協以避免或結束法律程序過程中，通常由律師或大律師給予的協助；
- (d) 委員會認為適當的其他形式協助，但除在按照《區域法院條例》(第 336 章)第 73B 條訂立的規則所准許的範圍內以外，(c)段不影響規管可在任何法律程序中出席或申辯或向法庭陳詞的人的類別的法律及實務，亦不影響主持任何法律程序的進行的人的類別的法律及實務。(由 1998 年第 25 號第 2 條修訂)

因此，「平機會」是有法定責任為投訴人提供協助。所以，「法律服務科」應為投訴人提供包括法律意見、啟動法律程序(如去信對方要求回覆或和解)、協助提出訴訟等事務。但事實上，大部分投訴人希望與「平機會」律師會面並獲得法律諮詢服務的訴求都一一被拒，更遑論申請「平機會」的法律協助或訴訟。

此外，「法律服務科」在個案評估過程中，與投訴人的溝通極為不足，甚至在沒有與投訴人會面的情況下，便作出訴訟勝算不高的結論。而且「法律服務科」對證據的要求及評估資料的準則門檻過高，沒有考慮投訴人難以取得或掌握有利證據(通常答辯一方的資料比較完整)，亦沒有考慮降低門檻，協助較弱勢的投訴人減輕負擔。這種工作手法使每年的訴訟案例少之又少，大約一年只有 10 多人能成為與律師會面的幸運兒。

² 立法會審核 2017-18 年度開支預算，問題編號 3129，答覆編號 CMAB075。

「法律服務科」令許多投訴人的個案未能得到法律協助，實在有負「平機會」應有的法律角色，亦導致 20 年來只能累積極少法律判決先例，使整套「平機會」負責推動的法例未能有效落實。我們認為這揭示了「法律服務科」處理個案時敷衍塞責的心態，令不少個案被拒諸門外，無法落實「平機會」推動平等機會的法定責任。

「平機會」的工作本來就是要逆水行舟，尤其是透過個案或訴訟來落實法律或使法律得以執行，令「平等機會」這個觀念不止存在於法律條文，而是能在日常生活中得到落實，並且可推動司法界及社會在法律與社會公義概念上更進一步。如果「平機會」內部律師不積極協助個案，充其量只把「平機會」作為一個法律中介機構，實在枉為一個推動平等機會的法定機構。倘若「平機會」甘願作為一個中介者，那就不必每年花費 860 萬的公帑維持一個常設而又無所作為的律師團隊，只需在有需要時外判予其他執業律師即可。反正，現在也經常有外判的情況。

(2) 「投訴事務科」(Complaint Services Division)

「平機會」於去年接獲 5910 宗查詢及 772 宗投訴(包括前一年未完成處理的 171 個案)，只有約 27% 進入調解程序，其中成功和解的個案亦只有約 19%。而不成功調解個案中更只有 16 宗獲得法律協助。³ 換言之，大多數歧視個案向「平機會」投訴後都是無疾而終，既無法調解，也不能透過法律途徑討回公道。究其原因：一是歧視個案舉證困難；二是「投訴事務科」無法擔好「調解」角色，因而導致許多個案未能調解成功。

現時「投訴事務科」處理個案時間太長，調查過深而失去調解焦點。而且，在調查所得資料有兩個用途：(1) 評估調查是否需要終止或進行最後一次調停；(2) 用作評估投訴人的法律協助申請。然而，「平機會」現時搜證及調解的門檻太高，但歧視個案的舉證困難，投訴人一般所擁有或可取得或掌握的資料比較貧乏，許多個案並沒有獲得應有的協助，故「投訴事務科」應參考國際社會現正檢討的內容，提出改善方案，減輕投訴人的負擔，讓平等公義可獲得伸張。

³ 參考立法會 CB(2)1407/16-17(03)號文件：2016 年平機會收到 5910 宗具體查詢，並非都有可能成為投訴，故只有 3900 宗涉及歧視、處境或事件，其餘 2010 宗查詢是關於其他事直，如平機會活動。而在 3900 宗個案並不是全部作出投訴，故 2016 年「平機會」只有 601 宗投訴，連同前一年度未完成處理的投訴(171 宗)，合共 772 宗(未計 46 宗主動調查個案)。此外，「投訴事務科」對 600 宗個案嘗試調解，並在首輪調解失敗後，進入調查階段。調查後可能終止或再作調解，而第二輪調解未能成功的個案，投訴人可向「法律服務科」申請法律協助。

事實上，投訴人一般並不具備專業法律知識及以合格的法律語言表達自己的個案，但答辯一方則可能是有經驗的人事部職員、經理或律師，故雙方權力與資源有嚴重的差距，難以有對等的位置。而且，反歧視個案的資料大多是環境證據，甚少有直接證據。所以，「投訴事務科」評估過程是不能完全科學，要判斷未經主問、盤問、覆問的證據亦相當難，更何況「投訴事務科」無權裁決證人的可信性(證人包括投訴人、答辯人、任何第三者)，亦不可能有深入調查事件而出現水落石出的情況。因此，「投訴事務科」應該重返其原有及應有的角色——「調解」。

(3) 「政策、研究及培訓科」(Policy, Research & Training Division)

「平機會」是推動、執行平等機會事務的法定機構。除了依靠「法律服務科」和「投訴事務科」解決已發生的歧視個案，為被歧視的人尋回社會公義外，還有一項很重要的職能及使命，就是推動平等機會去消除社會結構性的歧視和預防歧視情況變得制度化，而「政策、研究及培訓科」正是承擔此項工作的部門，實為任重道遠。

其實，「政策、研究及培訓科」應該是帶動推動落實社會平權的火車頭。但從「平機會」網頁資料得悉，該科多年來進行了不少調查工作，可惜研究都流於表面，議題大都是零碎的、單一的，只淺談一些人所共知的社會現象，完全沒有相關連結性或定期比較研究，既缺乏方向性的工作計劃，又欠缺積極的跟進行動，無助推動政府及社會消除深層次的結構性社會歧視。⁴

因此，「平機會」的研究調查只停留於陳述社會現象的層次，並不能促進社會及政府政策的改革。試舉《性別平等機會基線調查(研究摘要)》為例，曾於1996年進行研究，但相隔20年再沒有相關的基線調查，如何比較不同時期的情況，繼而訂定跟進策略去消除歧視呢？又如2007與瑞典駐港領使館合辦研討會後，關於兩性平等的進程並沒有再舉辦其他會議或任何跟進工作，而此研討會已經是「平機會」最後一個探索性別平等的會議，距今亦已十年。這種沒有後續或沒有跟進的研究工作，對於平權工作毫無建樹。

⁴ 從「平機會」的網頁資料分析，「平機會」由1996至今，進行了不少的研究：關於性別歧視的調查有21個，當中分別有9個性騷擾部分；4個同值同酬部分；8個其他單一議題；關於殘疾歧視的調查有10個，皆為單一議題；關於種族歧視的調查有3個，亦屬單一議題，以及其他綜合議題有8個。至於其餘的研究工作，就是有關國際公約及呈交國際組織的文件，還有大大小小的研討會。

在性別歧視條例實行了 20 年後，「平機會」主席陳章明竟然在公開場合高談「事業線」及家庭崗位性別定型；政府亦竟敢公佈一個明顯有性別歧視之嫌的「終身年金計劃」⁵。這些現象證明了「平機會」的政策研究及培訓工作，對內未能鞏固公共機構及政府的反歧視意識，對外未能推動平等機會的基本價值。

「平機會」這種零碎的、單一的且缺乏長遠策略及方向性指標的調查研究，無助探索歧視的癥結，以及審視政策或社會現象時，過於單一化，缺乏前瞻性。例如在女性貧窮問題上，「政策、研究及培訓科」只較重視研究華裔女性而忽略了其他不同範疇的人士（如殘疾或少數族裔）；又或在研究殘疾人士面對歧視的議題上，甚小或完全沒有探索或研究殘疾婦女或少數族裔所面對的多重歧視的問題，故並無向政府提出任何改革意見，亦沒有與不同政府部門跟進情況，顯得平機會極其被動。

「政策、研究及培訓科」浪費了「平機會」的有限資源，20 年來在推動落實平等機會去消除社會結構性歧視及打擊系統性的不平等的力度與深度都不足。作為公眾亦不禁要問，花費那麼多公帑去進行調查又沒有具體跟進工作，是期望達到怎樣的效果呢？

基於「平機會」上述問題，令「平等機會」空有法律而無法落實，公帑不能善用，被歧視的人不能獲得適切的協助。因此，我們要求全面改革「平機會」的申訴制度，意見如下：

(二) 對「平機會」的改革意見

(1) 對「法律事務科」的建議：

首先，「法律服務科」的工作態度與方法必須認真改變，方能落實協助被歧視的人，我們要求：

⁵ 關於「終身年金計劃」請參考：http://www.news.gov.hk/tc/categories/finance/html/2017/04/20170410_185406.shtml。由於「終身年金計劃」以 4% 內部回報率為例，男性在 65 歲投保，每 100 萬元保費，預料每月可獲約 5,800 元固定年金，年金率約 7%。女性方面，由於預期壽命較長，同於 65 歲投保，年金率為 5.4% 至 6.4%，故此計劃實有違反《消除對婦女一切形式歧視公約》（《婦女公約》）第 13 條之嫌——「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上享有相同的權利」。

1.1 成立「平機審裁處」

長遠而言，參考在澳洲、英國、加拿大及新西蘭等國家，將歧視案件交由獨立的法庭或審裁處審理，或以獨立於一般的訴訟程序及形式上比較簡單的程序處理。我們建議參考「勞資審裁處」制度成立「平機會審裁處」，直接處理投訴人申訴。⁶ 而「法律服務科」則可以解散，其律師團隊的工作變為負責提供法律諮詢服務；

1.2 以代表人律師身份提供協助

在「平機會審裁處」未成立之前，現有制度亦必需改革。因此，「法律服務科」應改善其冷漠的態度，在沒有會見投訴人或沒有進行任何調查前，不應作出建議結論(批准或拒絕)。因此我們建議「平機會」的律師應以代表律師身分為投訴人提供法律諮詢、協助搜證、啟動法律程序(如去信對方要求回覆或和解)、進行調解或訴訟等事務，以法律糾正歧視之歪風。

1.3 落實歧視法例的「詰問表格」(問卷)制度

根據《性別歧視條例》第 480 章第 83 條；《家庭崗位歧視條例》第 527 章第 61 條；《殘疾歧視條例》第 487 章第 79 條；《種族歧視條例》第 602 章第 77 條，對受屈人士獲取資料等的協助：

(1) 委員會可以協助認為自己可能已遭受違反本條例的歧視或性騷擾的人(受屈人士)決定是否提起法律程序(如提起法律程序，包括協助他以最有效方式擬訂及展呈其論點)為出發點，訂明——

(a) 受屈人士可用以向答辯人就他作出有關作為的理由或其他有關或可能會有關的事宜，而進行詰問的表格；

(b) 答辯人如欲答覆詰問，可用以作答的表格。

⁶ 「平等機會審裁處」應是一個擁有法定權限及法例框架的獨立司法機關，類似「勞資審裁處」，由區域法院法官擔任審裁法官，而上訴法庭將有受理上訴的司法權。審裁處的規則和程序應該具有靈活性，以公平和迅速地審訊為原則，並只會受理有關歧視的個案，至於各方之間的其他爭議則不予處理。依據技術性的常規而採用的申訴答辯書將由方便使用者的表格取代。審裁處應設有主任，協助有關各方闡明問題和進行訴訟。在這個機制下，受屈人可以毋須先向平機會提出投訴，即可展開申索，但「平等機會審裁處」可以把申索轉介「平機會」作出調解，亦可要求「平機會」提供投訴概要。

本港反歧視法例在立法時已參考英國制度，引入「詰問表格」(問卷)搜證機制，但「平機會」卻從來沒有使用。我們相信用「詰問表格」(問卷)制度可大幅度減少搜證時間，故「法律服務科」應好好運用法律賦予的權力，以「詰問表格」減省拖延冗長的調查時間，減輕投訴人長時間等待的壓力。

1.4 「法律及投訴專責小組」改革為「上訴委員會」

「法律及投訴專責小組」不太可能在沒有會見投訴人或做任何其他調查的前提下，只根據「法律服務科」在沒有會見投訴人的情況下提交的報告建議，便對申請法律協助的個案作出決定（批准或拒絕申請）。我們建議把負責審批法律協助申請的「法律及投訴專責小組」改革為「上訴委員會」，而「法律服務科」則應該負責處理及決定申請法律協助個案。當個案被拒絕援助時，投訴人可向「法律及投訴專責小組」(即「上訴委員會」)，作出上訴；

1.5 設立法律諮詢服務

設立「平機會」法律諮詢服務，「法律服務科」律師應接受市民就現有反歧視法例的諮詢，讓受害人對自己應有的法律權益更為了解，以便他們決定是否進入申訴程序。

(2) 對「投訴事務科」的建議：

全面改革「平機會」的申訴制度，必須包括「投訴事務科」的角色及調查工作：

2.1 「投訴事務科」應重回其「調解」角色，把調停工作作為最首要的任務：

2.2 倘若要使「投訴事務科」做好調解工作，就必須改革現時阻礙個案進展的結構性問題。為了落實調解個案的順利進行，「投訴事務科」和「法律服務科」便應各守其位，工作程序應清楚分割，各施其職，且好好善用歧視法例賦予的權力，為被歧視的人伸張正義，故「投訴事務科」調解不成功的個案，便應轉介「法律服務科」處理、跟進及調查搜證；

2.3 根據民間團體處理平機個案的經驗，「投訴事務科」所搜集到的個案資料，都會轉交至「法律服務科」。此舉十分影響調解工作，令雙方在提供資料時，皆會考慮到這些資料可能會成為將來「法律服務科」提出法律訴訟的證據。故此，「投訴事務科」收集到雙方的資料，應予以保密，只作調解之用，不作法律訴訟之證，故不需亦不應一併全部轉交至「法律服務科」(有需要時，「投訴事務科」只需簡單撰寫背景報告即可)。此舉有助增強調解雙方對於調停工作的信任度，並促使「投訴事務科」能發揮其調解功能，大大提升調解的效率及成功率(請參考《調解條例》為原則)；⁷

2.3 民間團體多年來的另一個經驗，是現時的個案處理程序及資料要求過於繁複，應簡化現有程序，讓投訴個案可更快、更有效率地完成；

2.4 「平機會」已訂定處理個案的服務承諾，如果答辯一方不合理拖延，「投訴事務科」便應把個案轉介至「法律服務科」跟進，讓「平機會」內部律師啟動法律程序，透過律師信向答辯方要求回覆，使個案時間不會被故意拖延。

(3) 對「政策、研策及培訓科」的建議：

至於「政策、研究及培訓科」並非閒置的部門，其工作尤如百年樹人，可對社會影響深遠，故其改革的必要性亦是「平機會」當務之急：

3.1 制定三年工作計劃及指標

「平機會」不應以抽離的角色自處，只透過問卷調查探討普遍性的社會現況。縱使「政策、研究及培訓科」期望透過調查去確認一些社會現象，但確認後的工作才應是重點。當中可以包括進一步的分析研究、長期跟進研究報告的建議，以及訂立三年工作計劃及指標，以一系列的跟進行動或深化討論，促使研討會或研究報告討論所得的總結意見不會只停留

⁷ 參考《調解條例》，香港法例第 620 章第 2 及第 8 條，任何人不得披露調解通訊*，以下特定情況則屬例外，例如是得到調解的每一方和調解員的同意，或有合理理由相信必須作出披露以防止任何人受傷或未成年人的福祉受嚴重損害，或獲得法院的許可下作出披露等。調解的過程在任何時候均被視為不可公開和必須保密。第一，調解過程在所有時候必須保密，除各方當事人及調解員外，絕無第三者參與有關程序。第二，在任何情況下，如未獲當事人准許，調解員不得向另一方披露在單獨會談中商討的任何事宜。

於文字陳述，而是透過更有效果的行動，在公私領域推動消除歧視；

3.2 與政府部門成立常設的工作小組

「平機會」應有責任推動政府部門有否及如何在日常工作工作中，加入平等機會的觀點。⁸ 因此「政策、研究及培訓科」應制訂時間表去審視政府現有的各項政策，並需主動與政府各部門成立工作小組，定期開會討論及跟進工作，提出具體工作指引或修訂建議，既能促使原有的結構性歧視能逐漸消除，亦可協助政府審視所有未正式實施的新政策或新計劃，提供具有平等機會觀點的意見，⁹ 從而推動政府在所有政策項目中加入「平機審視報告」；

3.3 與民間團體成立常設的工作小組

「政策、研究及培訓科」應在不同範疇與民間團體設立常設工作小組，定期會面，並按需要邀請政府官員出席，既可使「平機會」能與團體保持溝通，知悉受歧視者面對的問題，令研究工作更貼地及有延續性，使下一步的研究能深入探討問題根源或癥結所在，以及定期檢討議題或探索新問題，亦可令政策的制訂或審視過程中，更能貼近市民所需；

3.4 推動及協助業界落實平等機會，減免觸犯法例

當有工作計劃時，「政策、研究及培訓科」亦應定期與各業界會面，充份溝通，推動和協助業界落實四條反歧視條例的工作指引，同時亦協助中小企解決推動平等機會的困難。如在 2013 至 14 年期間，關於性騷擾問題已進行了 9 次問卷調查，既然「平機會」如此重視這個問題，其工作不應只停留在調查現象，而是該進行跟進工作，如制定或草擬有效處理及防範性騷擾的政策或工作指引的範本給中小企參考。

3.5 適時檢討反歧視法例

多條反歧視的法例應與時並進，適時修正反歧視法例，故「政策、研究及培訓科」應定期與相關範疇的民間團體商討及研究法例能否真正落實於社會，並能保障該範疇的人士。同

⁸ 根據《平機會歧視條例檢討－向政府提交的意見書》中，「平機會」清楚說明自己的立場是應訂立公共機構促進平等的責任。請參考 <http://www.eoc.org.hk/eoc/upload/DLR/2016324141561929098.pdf>

⁹ 例如政府宣佈「終身年金投資計劃」時，便惹起社會民間團體及社會大眾因對該計劃可能存在性別歧視而不滿。倘若在政策制訂前，獲「平機會」的協助，提供性別平等的意見，便能減少可能出現歧視的情況。

時，亦應加強推廣平等機會的政策，及反歧視教育工作，打擊系統性和制度性的不平等。

總結

「平機會」成立了 20 年，竟仍然有大多數個案既不能調解成功，亦無法獲得法律協助，使被歧視的人無法透過調解或法律途徑討回公道，同時亦無法踐行公義。不管原有制度實行多久，但卻行之無效，累積了 20 年被歧視的人士之痛苦，難道這樣的工作制度仍要維持下去嗎？不能有任何改善嗎？因此，我們呼籲「平機會」聽取民意，立即進行改革，讓香港唯一推動、執行平等機會事務的法定機構能盡其職責，承擔使命，落實平權。為此，我們就「法律服務科」、「投訴事務科」及「研究、政策及培訓科」三大工作領域，提出 20 年經驗所累積出來的意見。

首先，「法律服務科」經常以「法律及投訴專責小組」作為擋箭牌，指其工作都是被動的，沒有任何法律地位可以作調查或處理個案。儘管歧視法例已授予「平機會」一定的權力，讓「法律服務科」可以作出調查及法律協助，但他們依然以證據不足而拒絕個案的法律協助或提出訴訟，把近乎全部的個案拒諸門外。這種對待弱勢社群和求助者的個案欠缺積極性，態度冷漠，做法不專業，顯然有違法例賦予「平機會」致力消除歧視的職能，有愧於公眾。

此外，「平機會」對投訴個案偏向使用調解，不樂意協助投訴人進行法律訴訟，但「投訴事務科」又無法專注其調解的工作，結構性的阻礙更使他們無法有效進行調解，使今天的「平機會」出現「兩頭唔到岸」的情況，最終就是苦了被歧視的人士。

至於「政策、研究及培訓科」方面，則應重新檢視其研究工作過於零碎及深度不足的問題，制訂一系列推動落實平等機會的策略，當中包括由選擇研究議題、深入分析問題到具體跟進各政策的審視、改善及預防等工作，都不應只流於文字建議的報告，必須演化成具體的跟進及推廣行動，才不失「平機會」作為推行落實平等機會事務及反歧視意識的法定機構。

整體而言，「平機會」與民間團體在爭取平權的路上，是並肩而行的，故期盼「平機會」能廣納諫言，改其流弊，讓消除歧視的平權工作可有效地落實，令民眾的平等機會得以保障。

共 37 個團體和接近 200 名社會及公眾人士聯署。

聯署團體團體如下：

| | |
|---------------|--------------------------|
| 大愛同盟 | 香港職工會聯盟 |
| 工黨 | 香港職工盟婦女事務委員會 |
| 平等機會婦女聯席 | 哪嚟香膏教會 |
| 民間人權陣線 | 展才基金 |
| 同·自在 | 起居照顧員及家務助理員總工會 |
| 同志公民 | 婦女參政網絡 |
| 同根社 | 張超雄議員辦事處 |
| 性神學社 | 彩虹之約 |
| 社區及院舍照顧員總工會 | 彩虹行動 |
| 社會民主連線 | 港九拯溺員工會 |
| 保險及金融從業員權益分會 | 紫藤 |
| 香港女社工協會 | 新婦女協進會 |
| 香港亞洲家務工工會聯會 | 零售、商業及成衣業總工會 |
| 香港物業管理及保安職工總會 | 香港融樂會 |
| 香港社會保障學會 | 關注婦女性暴力協會 |
| 香港家務助理總工會 | Justice Centre Hong Kong |
| 香港婦女基督徒協會 | PrideLab |
| 香港婦女勞工協會 | |
| 香港眾志 | |
| 香港碼頭業職工會 | |