

第七章

結論和建議

引言

7.1 本章總結先前各章的調查結果和觀察所得。在此必須強調，我們的結論和建議，都是後見之明。我們非常明白，社會各界對平機會抱有極高的期望。真正關心平機會的人，應該讓事情過去，放眼未來。現在，我們必須確保有關各方都能汲取教訓，並為日後制定改善措施。

結論

結論一

委聘余仲賢先生為行動科總監

7.2 委聘余仲賢先生為行動科總監的過程，符合平機會當時在招聘方面的一貫做法。委聘程序中有些做法很好，例如：

- (a) 委託獵頭公司提供更多人選以供考慮，同時令篩選程序更加專業(第 2.37 段)。
- (b) 清楚訂明行動科總監所須具備的條件和履行的職責，並把有關條件和職責納入評核程序(第 2.34 段)。
- (c) 由具代表性的遴選委員會進行招聘，該遴選委員會由經驗豐富的平機會委員組成，他們在執行職能方面不但盡責，而且獨立和專業(第 2.56 和第 2.57 段)。

7.3 根據平機會在二零零三年年底時的理解，余仲賢先生是根據正常程序妥為聘任的。然而，平機會在二零零四年三月十八日的會議上得悉，批准聘任的過程在技術上有若干不當之處：

- (a) 遴選委員會委聘余仲賢先生，在技術上超越了本身的權限，因為遴選委員會是沒有委聘權的。行政及財務專責小組不可以把這項權力再轉授予遴選委員會。

- (b) 平機會就轉授委聘高層人員的權力而向行政及財務專責小組發出的書面授權，如非忘記擬備，則已丟失。

7.4 平機會在翻查檔案時發現，同類事件在一九九八年委聘一名高層人員時也曾發生。我們也留意到，遴選委員會的組成由行政及財務專責小組召集人批准，而非由該專責小組以小組名義批准(第 2.46、第 2.48、第 2.65 和第 2.66 段)。

7.5 我們明白，胡紅玉女士希望公布余先生獲聘任，是因為反種族歧視問題漸受重視，而這項聘任有助於提升平機會在這方面的地位。早在六月，當胡女士尚未知道王見秋先生獲委任為平機會主席時，已計劃公布余先生的聘任。然而，由於余先生要到二零零三年十一月才履新，所以把他獲聘任一事延至新任主席就職後才公布，可能是較好的做法(第 2.83 段)。

結論二

終止聘用余仲賢先生

7.6 終止聘用余仲賢先生是經平機會委員在二零零三年九月十八日會議上議決而獲妥為授權的：

- (a) 上述決議獲一致通過，在場的委員在表決時沒有提出反對，因此決議是恰當地作出的。
- (b) 委員就終止余先生的合約是否合法、合情、合理的問題，討論了 45 分鐘，才通過有關的決議。委員集中討論如何以最佳方式處理終止余仲賢先生的合約一事。
- (c) 這項決議授權“平機會主席處理余先生的合約”。委員會會議的錄音紀錄證實，這項決議授權主席處理終止與余先生的合約一事。
- (d) 委員通過的決議並沒有要求王先生在終止合約之前先行向平機會匯報。

(第 3.46 至第 3.55 段)

7.7 王見秋先生和平機會辦事處理應在二零零三年九月十八日的會議上，向平機會委員匯報有關先前與余先生就終止合約所作的討論，以及余先生的代表律師來信表示會就平機會的違約行為採取法律行動。雖然這些資料未必會影響平機會委員通過決議授權王先生處理

合約的決定，但有關的資料應有助委員在會議上進行討論。同樣，平機會辦事處理應讓委員知悉其後的事態發展(第3.50、第3.57 和第3.62 段)。

7.8 平機會和余先生之間的糾紛得以圓滿解決，足證此事基本上是一宗僱傭糾紛，只要雙方願意，便可通過法律途徑達成和解(第3.69 段)。

結論三

委任王見秋先生為平機會主席和批准他繼續領取退休金

7.9 關於王見秋先生繼續領取退休金一事，王先生已依循一切有關的程序，先向終審法院首席法官徵求批准，其後經由民政事務局局長向行政長官請准。行政長官批准王先生的個案，屬其權力範圍以內的事(第4.20 和第4.21 段)。

7.10 有關王先生接受禮物的指控，是指聲稱發生於王先生任職司法機構期間的事件。現時已有完備的規定，規管法官和司法人員接受利益的事宜(第4.29 段)。

結論四

主席交接安排

7.11 在現行架構下，平機會主席負責掌管政策和行政職務，因此主席的交接安排最好能夠順利進行。交接工作理應可以做得更加正規和專業，可惜胡女士與王先生未能作出這樣的交接安排(第4.42 段)。

結論五

二零零三年十一月四日和五日的聚會

7.12 二零零三年十一月四日和五日的聚會，旨在進一步了解王先生的意向，並在王先生飽受困擾和壓力的時候，給予他精神上的支持。這兩次聚會完全是非正式的，既沒有議程和會議記錄，也沒有擬備文件。

7.13 王先生在二零零三年十一月六日發表的辭職聲明，是他自行擬備的，參與聚會的人士沒有提供協助。辭職聲明並沒有提及對平機會的指控(第 4.51 至第 4.53 段)。

結論六

所謂的“六宗罪”

7.14 本報告第五章已經詳述，《東周刊》在二零零三年十一月十二日刊載的所謂“六宗罪”，如非毫無根據，便是誇大其詞。

7.15 所謂的“六宗罪”與以往多年來針對平機會的指控(大多數是匿名的)並非無關。這些指控大多見於以往的傳媒報道、雜誌文章和匿名信件。平機會曾設法找出這些指控的來源，但不成功。這些指控只是經過重新包裝後再次刊登，並與王先生辭職一事扯上關係(第 5.69 和第 5.71 段)。

7.16 根據我們所得的資料，出席二零零三年十一月四日和五日聚會的五名人士當中，沒有人在有關的文章刊登之前，曾經看見或閱讀任何載有“六宗罪”的文件(第 4.50 段)。

結論七

政府的角色

7.17 市民期望政府帶頭維護平機會的公信力。按照政策，政府應該與平機會保持適當距離，以確保其獨立自主。政府處理有關平機會的事宜，尤其是處理委任事宜時，應有更敏銳的觸覺和加倍審慎(第 6.27 段)。

結論八

展開新的一頁

7.18 平機會本着精益求精的精神，進行了有關平機會的角色、架構和人力資源管理制度的全面檢討。這些檢討最近已經完成，為解決平機會面對的一些問題，以及提升整個機構的運作效率，提供了很有用的綱領(第 6.9 至第 6.13 段)。

建議

7.19 要恢復平機會的公信力，還須各方同心協力。經過集思廣益，我們現提出 70 項建議。

鞏固平機會的組織架構

主導原則

建議 1 我們**建議**，政府與平機會之間的關係以及平機會的運作，應以《巴黎原則》和良好機構做法所訂明的核心信念為依據。有關的核心信念如下：

- (a) 獨立自主；
- (b) 多元化；
- (c) 良好機構管治；
- (d) 公開、透明和溝通；
- (e) 具效率的服務表現；
- (f) 問責。

(第 6.15(b)段)

建議 2 我們**建議**，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》(載於**附件 6**)(第 6.15(a)和第 6.17 段)。

建議 3 我們**建議**，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(第 6.18 段)。

獨立自主

建議 4 我們**建議**，政府應繼續採取不干預政策，不參與平機會的日常運作(第 6.27 段)。

建議 5 我們**建議**，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(第 6.28 段)。

建議 6 為確保平機會繼續不偏不倚地執行工作，我們**建議**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(第 6.29 段)。

建議 7 我們也**建議**，平機會各委員(包括由社羣提名的委員)必須維護平機會的整體利益(第 6.29 段)。

多元化

建議 8 在參考《巴黎原則》和考慮本地情況後，我們**建議**，平機會委員應來自社會各界，包括：

- (a) 受平機會執行的反歧視條例所保障的社羣的代表；
- (b) 來自學術、宗教、法律、醫療、會計、傳媒或其他專業界別的人士；
- (c) 對發展平等機會或致力消除歧視的非政府機構有認識或在參與其工作方面有經驗的人士；
- (d) 對工會或僱員組織有認識或在參與其工作方面有經驗的人士；
- (e) 私營或公營機構僱主的代表；
- (f) 一名立法會議員。

(第 6.30 段)

建議 9 我們**建議**，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(第 6.31 段)。

建議 10 我們**建議**，平機會委員應繼續以個人身分獲得委任(第 6.31 段)。

建議 11 我們**建議**，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羣的委員人選。在這方面，平機會可邀請代表不同社羣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(第 6.32 段)。

建議 12 我們**建議**，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。

(第 6.33 段)

機構管治

公營機構的管治

建議 13 我們**建議**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(第 6.35 段)。

平機會主席

建議 14 我們**建議**，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(第 6.36 段)。

建議 15 我們**建議**把主席和行政總裁這兩個職位分拆，並重設行政總裁一職，而主席最好為非全職和非執行成員(第 6.37 至第 6.40 段)。

建議 16 我們**建議**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度(第 6.40 段)。

建議 17 我們**建議**明文釐定主席的責任，而主席和行政總裁也應清楚分工(第 6.41 段)。

建議 18 我們**建議**，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，負責處理所有的行政管理工作。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(第 6.42 段)。

建議 19 我們**建議**，在考慮上述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(第 6.43 段)。

建議 20 我們**建議**政府日後委任或再度委任平機會主席時，應考慮第 6.44 段所載有關平機會主席應具備的理想條件(第 6.44 段)。

建議 21 我們**建議**，政府在物色最佳主席人選時，應繼續採用“用人唯才”的原則，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(第 6.45 段)。

建議 22 我們**建議**，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(第 6.46 段)。

建議 23 我們**建議**，政府就香港的諮詢及法定組織進行全面檢討時，應考慮下列兩項建議：

- (a) 研究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。
- (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。

(第 6.48 段)

建議 24 雖然我們認為委任平機會成員的制度有必要增加透明度和問責性，但我們**建議**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(第 6.49 段)。

建議 25 為確保運作平穩和方便作出較長遠的規劃，我們**建議**平機會主席的任期一般為三年，任期屆滿後可獲再度委任一次，任期不超過三年(第 6.50 段)。

建議 26 我們**建議**，除非有不可預知的情況或凌駕其他考慮因素的原因，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(第 6.53 段)。

建議 27 我們**建議**，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(第 6.53 段)。

交接安排

建議 28 我們**建議**，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(第 6.54 段)。

建議 29 我們**建議**應盡可能由平機會自行安排新舊主席的交接，使平機會能維持獨立自主。除協助新任主席與外界建立良好關係和網絡外，政府不應參與平機會主席的交接工作。政府也不應就平機會的日常內部運作事宜，向平機會主席發出指示或作出任何表示(第 6.54 段)。

管治委員會

建議 30 為加強集體領導，我們**建議**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(第 6.55 段)。

建議 31 我們**建議**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，顯示平機會在多元中尋求合一。個別委員不宜就平機會的事宜公開發表個人意見(第 3.64 和第 6.55 段)。

平機會委員的角色

建議 32 我們**建議**，平機會委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(第 6.59(a)段)。

建議 33 我們**建議**，平機會應採納組織檢討報告的建議，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(第 6.59(b)段)。

建議 34 我們**建議**，雖然管治委員會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。此外，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(第 6.59(c)段)。

建議 35 我們**建議**，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(第 3.65 和第 6.59(d)段)。

平機會委員的委任

建議 36 我們**建議**，政府在委任平機會委員時，應考慮具備以下條件的人士：

- (a) 支持平等機會的原則；
- (b) 樂意並能夠付出時間和精神為平機會服務；
- (c) 具有良好的道德操守、受人敬重(請參閱第 6.65 和第 6.66 段)。

(第 6.60 段)

建議 37 我們**建議**當局下次考慮委任委員時，應依循“六年任期”的規定行事(第 6.63 段)。

建議 38 為免因同時有多名委員離任而影響委員會工作，以及確保委員會工作的延續性，我們**建議**對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(第 6.64 段)。

管治委員會的行為標準

建議 39 為了維持公眾對平機會的信心，以及維護平機會的尊嚴和地位，我們**建議**平機會考慮頒布委員和職員的行為守則，確保他們時刻恪守最高的行為和誠信標準(第 6.66 段)。

建議 40 我們**建議**，政府在委任平機會委員時，應考慮有關人選是否符合某些特定的行為標準(第 6.66 段)。

公開、透明和溝通

建議 41 我們**建議**，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(第 6.67(a)段)。

建議 42 我們**建議**，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(第 6.67(b)段)。

建議 43 我們**建議**，平機會可考慮落實組織檢討報告所載的建議，把已通過的平機會會議記錄上載互聯網，方便市民查閱(第 6.67(c)段)。

建議 44 我們**建議**，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(第 6.67(d)段)。

建議 45 我們**建議**，正如平機會的人力資源管理檢討報告提出，平機會管理層應考慮諮詢員工，以便找出最佳方法，改善機構的內部溝通以及委員與員工之間的溝通。具體來說，平機會應考慮採取以下措施：

- (a) 發布和提供有關重要政策和實務安排的資料，包括採購、招聘、處理投訴和培訓方面的資料；
- (b) 制定有關程序，鼓勵員工就機構的行政失當、違反法規或道德操守的行為，提出意見或作出投訴，而無須擔心受到報復。有關程序必須清楚列明各種途徑，以便員工向部門主管、行政總裁、主席以至平機會委員提出意見和申訴。

(第 6.67(e)和第 6.68 段)

服務表現

服務表現管理

建議 46 我們**建議**，平機會應落實組織檢討報告所載的下列建議，以進一步改善平機會的服務表現：

- (a) 檢討現行服務承諾所訂明的服務標準和服務指標，以確保服務質素；

- (b) 制定為期三至五年的策略性機構計劃，以便各科／組在擬訂周年工作計劃時以此作為依據；
- (c) 擬訂更有系統的自我評估計劃，包括定期進行有系統的意見調查(例如每三年進行一次)，以了解公眾對平機會工作的看法和服務對象的滿意程度。

(第 6.70 和第 6.71 段)

建議 47 我們**建議**平機會跟進以往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(第 6.72 段)。

建議 48 由於對平機會的培訓和顧問服務需求日增，我們**建議**平機會擴展這方面的服務(第 5.53 段)。

人力資源

建議 49 我們**建議**平機會盡快落實人力資源管理檢討報告所載的各項建議(第 6.73 段)。

建議 50 我們**建議**，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(第 6.74 段)。

建議 51 我們**建議**，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；在適當情況下，平機會也可請外界機構協助進行有關的工作(第 6.75 段)。

建議 52 我們**建議**，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(第 6.76(a)段)。

建議 53 我們**建議**，平機會應採納人力資源管理檢討報告的建議，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人職培訓，讓員工充分認識有關的事宜(第 6.76(b)段)。

建議 54 我們**建議**，平機會須改善有關處理員工申訴的制度(第 6.76(c)段)。

建議 55 我們**建議**，平機會須加強其在處理員工離職事宜方面的技巧。正如人力資源管理檢討報告所建議，平機會在輔導員工、紀律處分和終止聘任方面，須為負責有關工作的員工提供適當的訓練(第 6.76(d)段)。

建議 56 我們鼓勵平機會繼續與相類機構作出借調安排。為了確保日後借調人員和聘用顧問的安排能夠達到預期目的，我們**建議**：

- (a) 平機會應就聘用顧問和借調人員的事宜制定更清晰的指引。這些指引應涵蓋聘用有關人員的目的、運作程序，以及他們與平機會員工合作的安排。
- (b) 平機會辦事處應就聘用顧問和借調人員的事宜，向行政及財務專責小組定期提交報告，以便該小組可充分掌握平機會的人手情況。
- (c) 平機會應確保所聘用的顧問和借調人員具備所需的專業知識，並確保他們按照計劃把有關的技術傳授給平機會員工，以及安排本地人員逐步接替他們。

(第 5.23 段)

建議 57 我們**建議**，平機會應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(第 6.76(f)段)。

問責

建議 58 為了重申對公眾問責的承諾，我們**建議**平機會繼續：

- (a) 向政務司司長提交年度報告、年度帳目報表和核數師就報表所作的報告，以便呈交立法會省覽；
- (b) 受審計署署長監察，以確保平機會在資源運用方面符合節約原則和成本效益；
- (c) 依循有關的資助金指引行事，並定期匯報工作。

(第 6.77 段)

平等機會審裁處

建議 59 我們**建議**，有關當局應繼續研究關於成立平等機會審裁處的建議(第 6.78 段)。

明確定位和公眾的看法

平機會的職責範圍

建議 60 我們**建議**，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(第 6.80 段)。

建議 61 我們**建議**，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(第 6.81(a)段)。

建議 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，我們**建議**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(第 6.81(b)段)。

平機會應該公正持平

建議 63 我們**建議**，平機會管治委員會應參照國際慣例和根據本地情況，清楚界定“公正持平”的意義，並討論如何履行這項責任。我們並**建議**平機會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(第 6.83 段)。

調解

建議 64 有關平機會處理投訴的工作，我們**建議**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(第 6.85 段)。

建議 65 我們**建議**，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”作為員工和平機會的服務表現指標。我們並**建議**，平機會應加強員工在調解和調停工作方面的培訓(第 5.42 段)。

公眾教育和宣傳

建議 66 我們**建議**，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。為此，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(第 6.86(a)段)。

建議 67 我們**建議**，平機會應確立“以人為本”的機構定位，把人放在首位。平機會應致力建立一個多元而和諧包容的社會，在這個過程中，反歧視條例是工具而不是主宰，人們應該是真心尊重平等機會，而不是因為害怕違法而擁護平等機會。此外，平機會應採用淺白易懂的用語宣傳平等機會(第 6.86(b)段)。

模範機構

建議 68 為了使平機會成為一個具公信力、有良好辦事原則和程序的機構，我們**建議**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。具體來說：

- (a) 平機會應就招聘員工、聘用外界顧問和借調人員，以及招募暑期工、見習生和志願人員方面，制定有關介紹人選和申請利益的指引，並經常作出檢討。
- (b) 平機會應確保人力資源管理政策和措施公平合理，並具透明度。
- (c) 平機會應公布有關指引，並為全體員工提供培訓，確保員工遵循指引行事。

(第 2.58、第 5.23(a)、第 5.24、第 6.76(e)和第 6.87(a)段)

建議 69 我們**建議**，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(第 6.87(b)段)。

建議 70 平機會如要維護本身在處理投訴方面的公信力，必須審慎、合法地處理個人資料。我們**建議**：

- (a) 平機會須定期檢討有關保障個人資料的政策和常規，以及嚴格遵循常規行事。

- (b) 平機會應盡量找出泄露資料的源頭。
- (c) 為防資料日後可能再度外泄，平機會應不時提醒委員和員工，並加強檔案管理系統以及嚴懲違規者，以顯示平機會決心對付資料外泄的問題。
- (d) 平機會應制定和公布有關回應傳媒的政策，俾能迅速回應傳媒報道，特別是一些有損平機會公信力的報道。
- (e) 平機會應檢討並改進保存和處理機密檔案和個人資料的制度，並在適當的情況下，邀請廉政公署或個人資料私隱專員公署等外界機構提供協助。平機會應參考適用於其他法定機構的法律條文，研究可否把披露平機會所管有的機密和個人資料的行為列為法定罪行，並考慮這個做法是否可取。

(第 5.63 和第 5.73 段)