



消除一切形式  
种族歧视国际公约

Distr.: General  
5 April 2017  
Chinese  
Original: Chinese and English  
Chinese, English, French and  
Spanish only

消除种族歧视委员会

审议缔约国根据《公约》第九条提交的报告

应于 2015 年提交的缔约国第十四至第十七次定期报告

中国香港\*·\*\*·\*\*\*

[收到日期：2017 年 1 月 24 日]

\* 本文件是中国的缔约国报告(CERD/C/CHN/14-17)的一部分，中国的报告也包含中国澳门的报告(CERD/C/CHN-MAC/14-17)。

\*\* 本文件印发前未经正式编辑。

\*\*\* 本报告附件存于秘书处，可供查阅。

GE.17-05177 (C) 120417 230617



\* 1 7 0 5 1 7 7 \*

请回收



## 简称对照表

《公约》	《消除一切形式种族歧视国际公约》
《守则》	《雇佣实务守则》
《指引》	《促进种族平等行政指引》
《基本法》	《中华人民共和国香港特别行政区基本法》
《禁止酷刑公约》	《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》
《难民公约》	《1951 年关于难民地位的公约》
《学习架构》	《中国语文课程第二语言学习架构》
入境处	入境事务处
上一次报告	2008 年 6 月提交香港特区第二次报告
上一次审议结论	2009 年 9 月通过的审议结论
公屋	公共租住房屋
外佣	外籍家庭佣工
平机会	平等机会委员会
委员会	消除种族歧视委员会
香港特区	香港特别行政区
教资会	大学教育资助委员会
监警会	监察警方处理投诉委员会
综援	综合社会保障援助
征款	向外佣的雇主征收雇员再培训征款
医管局	医院管理局
警务处	香港警务处

## 序言

### 报告

本报告是中华人民共和国香港特别行政区(香港特区)根据《消除一切形式种族歧视国际公约》(《公约》)提交的第三次报告,以作为中华人民共和国提交的第十四次至十七次定期报告的一部分。本报告向消除种族歧视委员会(委员会)汇报自 2008 年 6 月提交香港特区第二次报告(上一次报告)后的最新发展,以及就委员会于 2009 年 8 月审议上一次报告后,在 2009 年 9 月通过的审议结论(上一次审议结论)作出回应。

香港特区政府承诺会在本报告内对委员会就有关香港特区表达的关注和建议作出详尽的响应。特区政府在拟备本报告时,按照过往的做法,先拟订报告的项目大纲,胪列预计将包括在报告内的主要标题和个别项目。该份用作咨询的大纲分发给持份者,包括立法会和关注种族歧视问题的非政府机构,并可在特区政府网页浏览及在民政事务总署辖下 20 间咨询服务中心索阅。项目大纲除备有中英文版本外,还有六种少数族裔语文(印度尼西亚语、印地语、尼泊尔语、他加禄语、泰语和乌尔都语)的译本,透过民政事务总署的渠道派发给少数族裔社群。公众人士获邀在 2015 年 10 月 19 日至 11 月 27 日期间,根据大纲所列的项目,就特区政府施行《公约》的情况提出意见,同时建议其认为应列入报告内的其他项目。在上述期间,特区政府也曾咨询立法会有关事务委员会。

在拟备本报告时,已审慎考虑所收到的意见和建议。本报告将分发予包括立法会议员及关注种族歧视问题的非政府机构在内的持份者,并会在民政事务总署辖下各咨询服务中心向公众派发。市民亦可在公共图书馆及香港特区政府网页浏览本报告。

### 扶助少数族群

香港不少少数族裔人士的父、祖辈早年已来港定居,在香港的发展历史中担当重要的角色。正如香港特区行政长官在《2014 年施政报告》中所公布,特区政府实施多项措施,加强对少数族群的教育支持和就业服务,以协助他们融入社会。这些措施的要点载列如下,并会在以下段落阐述:

#### 教育(第 5.66 段)

- (a) 提供“中国语文课程第二语言学习架构”和教与学配套材料,并增加学校的拨款以实施该新架构;
- (b) 在高中提供与资历架构挂钩的应用学习(中文)科目;
- (c) 鼓励非华语学生的家长让子女在学前阶段透过地区为本的计划开始学习中文;

**就业(第 5.18 及第 5.45 至 5.47 段)**

(d) 推行措施，确保少数族裔人士在投考特区政府职位时享有平等机会，例如检讨和修订中文语文能力要求和招聘安排；

(e) 修改警员的招聘测试，要求投考人除以中文外，亦以英文记述模拟警务行动中的情形。投考人如通晓外语/少数族裔语言，会获给予额外分数；

(f) 继续搜寻适合少数族裔求职人士的职位空缺并举办招聘会，以协助他们就业；

**小区外展(第 2.14 段)**

(g) 在葵青区开设一间新的少数族裔人士支持服务中心；

(h) 在全港六间少数族裔人士支持服务中心和两间分中心设立专责小组，为少数族裔青少年提供专设计划，例如举办体育及文化活动，以协助他们的个人成长发展；

**公众教育(第 2.5 至 2.6 段及第 7.1 至 7.12 段)**

(i) 制作电视特辑和推行学校外展计划，协助公众了解少数族群的文化及习俗；以及

(j) 在平等机会委员会(平机会)之下成立少数族裔事务组，推动种族平等。

## 第一条：种族歧视的定义

1.1 人权受到香港特区法律充分保障。此外，香港特区政府的坚定政策是香港特区反对一切形式的歧视，包括种族歧视。这些法例保障清楚订明于《中华人民共和国香港特别行政区基本法》（《基本法》）和本地法例，包括《香港人权法案条例》（第 383 章）和四条反歧视条例，即《性别歧视条例》（第 480 章）、《残疾歧视条例》（第 487 章）、《家庭岗位歧视条例》（第 527 章）和《种族歧视条例》（第 602 章），并建基于法治和司法独立。特区政府针对种族歧视的政策和禁止种族歧视的法律架构，详载于下文第 2.1 至 2.8 段及共同核心文件部份第 39 至 60 段。

1.2 为更能保障个人不因其种族而受歧视，香港特区政府于 2008 年 7 月订立《种族歧视条例》，该条例在 2009 年 7 月全面实施。平机会作为一个独立法定机构，负责执行《种族歧视条例》及其他三条反歧视条例。

1.3 根据《种族歧视条例》，“种族”就某人而言，指该人的种族、肤色、世系、民族或人种，与《公约》第一条第一款的定义相符。尽管如此，在上一次审议结论第 27 段，委员会对条例中种族歧视的定义“与《公约》第一条不完全一致”表示关切，并建议《种族歧视条例》“在禁止歧视的理由中列入语言、移民身份和国籍方面的间接歧视”。

1.4 就这方面，平机会正就香港特区现有的四条反歧视条例，包括《种族歧视条例》中种族的定义进行检讨，并于 2014 年 7 月至 10 月进行公众咨询，并承诺会在提出建议前，全面及充分地考虑咨询期内收集到的所有意见，仔细研究其他司法管辖区的经验，并平衡社会上所有持份者的利益及关注。在收到平机会的建议后，香港特区政府会考虑会否及如何跟进。

1.5 有关《种族歧视条例》更详细的资料，会在汇报第二条的执行情况时阐述。由于上一次报告的审议会已涵盖《种族歧视条例》，本报告不再重复条例的详细内容。香港特区的一般背景数据，包括人口组合，载于共同核心文件部份。与特殊组别人士和少数族群有关的问题，在下文第 2.20 至 2.34 段论述。

## 第二条：消除种族歧视的政策

### 整体法律体制

2.1 香港特区政府致力消除种族歧视和促进少数族裔人士的平等机会。《基本法》、《香港人权法案条例》和《种族歧视条例》为禁止包括基于种族理由的歧视提供法律架构。一如首份报告第 2 至 5 段所载，《基本法》保障基本权利和自由，确保法律面前人人平等。与此同时，《香港人权法案条例》将《公民权利和政治权利国际公约》中适用于香港的有关规定纳入本地法律。该条例对特区政府和所有公共主管当局，以及任何代表特区政府或公共主管当局行事的人，均有约束力。

## 消除种族歧视的政策

2.2 香港特区政府致力促使人人享有平等机会，并确信一切形式的歧视——包括种族歧视——都是错误的。同时，每种歧视形式相信都有其本身的特性，而它们在香港社会所表现出来的情况也大不相同。因此，消除歧视的策略必须针对所拟处理的歧视问题。整体而言，为了保障社会和谐，鼓励共融和教育公众认识平等概念相信仍然是消除偏见和歧视的主要途径。此外，已订立的四条反歧视法例禁止在私人及公共领域的指定范畴基于性别、残疾、家庭岗位和种族理由作出歧视行为。

### 《种族歧视条例》

2.3 在 2008 年订立的《种族歧视条例》大体上以另外三条反歧视条例(即《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》及《家庭岗位歧视条例》)为蓝本。一如该三条条例，《种族歧视条例》规定，任何人如在指定范畴，包括雇佣，教育，货品、设施或服务的提供，以及处所的处置或管理，基于另一人的种族而歧视该人，即属违法。该条例亦将种族骚扰(作出不受欢迎的行径，而该行径使另一人感到受冒犯、侮辱或威吓，或作出某行径，而该行径造成对另一人属有敌意或具威吓性的环境)以及中伤(藉公开活动，煽动对另一人的仇恨、严重的鄙视或强烈的嘲讽)列作违法。《种族歧视条例》的立法过程以及公众就该条例所作的讨论已在上一次报告第 63 至 72 段概述。

2.4 上一次审议结论第 28 段建议有效执行法律和加强平机会的职能。根据《种族歧视条例》，平机会获赋予执行和行使的职能及权力，包括致力消除不同种族群体人士之间的歧视，以及促进他们之间的平等机会及和谐。平机会有权根据《种族歧视条例》进行正式调查和获取资料，以及处理个别人士的投诉和提供法律协助。此外，平机会可向香港特区政府提出关于修改包括《种族歧视条例》在内的反歧视条例的建议。

2.5 在加强平机会推广平等机会和种族共融的工作方面，香港特区政府在 2014-15 年度增拨 469 万元经常性拨款予平机会，以供成立少数族裔事务组，专责推展以下工作：

- (a) 促进少数族裔学生的平等教育机会；
- (b) 提高少数族裔人士的就业机会；
- (c) 促进社会共融，加深少数族群与其他社群(包括华人)之间的了解；以及
- (d) 为货品、服务及设施提供者提供培训，提高他们在接待少数族裔顾客时的文化敏感度。

2.6 就策略而言，少数族裔事务组旨在透过三方面的工作，即政策、培训及外展，照顾少数族裔人士的需要。在政策层面，该组与相关政策局及政府部门、商会、雇主及其他持份者团体联系，力求制订或加强有助少数族裔人士享有平等机会和融入社会的政策和指引。在培训层面，该组为服务提供商设计提升文化敏感度的培训，针对少数族裔人士在享用各项服务时遇到的困难。在外展层面上，该组会与少数族裔团体的领袖、小区团体、大专院校及其他持份者建立定期的沟通和网络。少数族裔事务组的其他详细工作于下文第 7.11 至 7.12 段概述。

## 适用于公共机构及执法机构

2.7 《香港人权法案条例》一般禁止香港特区政府及公共主管当局(包括执法机构)作出会导致任何形式歧视的行为,包括基于种族的歧视。现时有不同途径处理对公共主管当局的投诉,例如申诉专员公署、投诉警察课、各政策局及部门内的投诉机制、立法会及法院。因此,须予强调的是,香港特区的法律体制一直禁止公共机构,包括执法机构,作出种族歧视行为。

2.8 上一次审议结论第 28 段建议将所有政府职能和权力都纳入《种族歧视条例》的适用范围。现时该条例对政府具约束力(条例第 3 条),因此禁止执法机构及其他公共主管当局在条例指定的所有范畴,例如雇佣,教育,货品、设施及服务的提供,以及处所的处置或管理,作出歧视性的行为及做法。《种族歧视条例》第 27 条更特别订明,特区政府任何部门或特区政府承办或属下的任何业务在提供服务时歧视某人,即属违法。

## 促进种族融和的行政措施

2.9 除恪守法律规定外,香港特区政府一直有采取特别措施,促进种族平等,以期让属于不同种族的人士有平等机会获得并受惠于社会上的资源和机会。

2.10 特区政府在 2010 年发出《促进种族平等行政指引》(《指引》),为有关政策局、部门及公共主管当局提供指引,以在有关主要范畴促进种族平等和确保少数族裔人士有平等机会获得公共服务,并在制订、推行和检讨有关政策及措施时,作出这方面的考虑。《指引》涵盖与照顾少数族裔人士的特别需要和协助他们融入社会特别相关的主要公共服务,分别是医疗、教育、职业训练、就业及主要小区服务。

2.11 《指引》的涵盖范围在 2010 年包括 14 个政策局、部门及公共主管当局,在 2015 年扩大至 23 个<sup>1</sup>。《指引》一直运作畅顺。特区政府会继续检讨《指引》的涵盖范围。

2.12 有关的政策局、部门及公共主管当局负责推行《指引》并监察其推行情况,以及确保在其所属的政策范畴内达至种族平等,及少数族裔人士有平等机会获得公共服务。有关政策局及部门采取的个别措施在第五条下概述。

## 为少数族群提供的支持服务

2.13 香港特区政府确信,立法工作必须与公众教育及小区支持工作相辅相成,方能推动共融。

2.14 民政事务局于 2002 年成立种族关系组,为促进种族和谐委员会提供秘书处服务,以及提供一连串的服务,推广种族和谐并协助少数族裔人士融入社会。

<sup>1</sup> 该 23 个政策局、部门及公共主管当局为教育局、社会福利署、劳工处、民政事务总署、雇员再培训局、职业训练局、食物及卫生局、卫生署、医院管理局、建造业议会、政府资讯科技总监办公室、创新科技署、通讯事务管理办公室、房屋署、香港天文台、邮政署、法律援助署、香港警务处、惩教署、香港海关、入境事务处、消防处及选举事务处。

种族关系组透过以下措施协助少数族裔社群——包括植根已久和新来港的人士——融入小区，适应本地的生活方式：

(a) **少数族裔人士支持服务中心**：民政事务总署委托非政府机构营办六间少数族裔人士支持服务中心及两间分中心，包括 2014 年在葵青区新近开设的中心，提供专设学习班、辅导、融和活动及就业服务等，协助少数族裔人士融入小区。中心的青少年专责小组为少数族裔青少年提供体育班、音乐班及专设活动。其中一间支持服务中心同时提供电话传译和翻译服务，协助少数族裔人士使用公共服务；

(b) **少数族裔小区支持小组**：民政事务总署资助成立和营办一个巴基斯坦及一个尼泊尔支持小组。两个小组均由相关的少数族裔团体组成，以他们的语言及对有关文化的认识，为他们的同胞提供多种服务，例如回答一般查询，将求助人转介到有关政府部门和陪同他们前往公共服务机构；

(c) **查询热线**：民政事务总署提供热线解答少数族裔人士有关支持服务的查询；

(d) **《给少数族裔人士的服务指南》**：《指南》备有英语、印度尼西亚语、他加禄语、泰语、印地语、尼泊尔语和乌尔都语七种语文版本，对应个别少数族裔社群的需要，提供有关香港特区政府和非政府机构服务的全面信息；

(e) **流动信息服务**：一队来自主要少数族群的信息大使，受聘在香港国际机场向来港的少数族裔劳工及移民派发信息套，并以他们的母语解答查询；

(f) **语文课程**：民政事务总署资助非政府机构为少数族裔人士提供广东话及英文课程，并由种族关系组负责统筹有关的计划及宣传，向少数族裔人士推介这些语文课程；

(g) **青少年文化交流学习计划**：透过广东话班和课后辅导班，协助少数族裔青少年适应香港的学校生活；

(h) **电台节目**：种族关系组负责在本地电台推出以少数族裔语言广播的节目和资助这些电台节目。电台每周都有以少数族裔社群为对象，以乌尔都语、尼泊尔语、印度尼西亚语、印地语和泰语广播的电台节目；以及

(i) **融和奖学金**：这奖学金的成立，旨在表扬和肯定学生在学校和小区服务(尤其是促进种族融和的活动方面)、学业成绩及品行方面的杰出表现。

2.15 香港特区政府并通过与少数族裔群体的恒常接触、促进种族和谐委员会和少数族裔人士论坛，与少数族群保持沟通，有关详情在第七条下阐述。特区政府会继续按实际需要合适地发展和加强有关服务。

## 为公职人员提供有关对文化敏感度的培训

2.16 为香港特区政府人员及公共主管机构提供有关对文化敏感度的培训，旨在讲解《基本法》、《香港人权法案条例》及《种族歧视条例》下平等机会的应用。

2.17 公务员事务局公务员培训处为各级政府人员举办研讨会，当中包括与平机会及/或非政府机构合办的研讨会，内容包括《种族歧视条例》以及加强员工对



种族事宜，尤其是对文化差异及少数族裔人士的特别需要的敏感程度和理解。特区政府亦透过《公务员易学网》提供学习资源以促进对种族多样性及平等机会的认知和重视。

2.18 新入职的惩教署人员须接受有关体谅文化差异的培训，相关概念及知识包括《囚犯待遇最低限度标准规则》、《香港人权法案条例》和《种族歧视条例》。现职人员亦会透过在职培训获得相关信息。此外，惩教署不时邀请不同的驻香港特区领事馆派员为该署人员举行讲座，讲解其国家的地理和历史背景、不同的种族和文化、生活习惯和禁忌，以及宗教和信仰。惩教署亦不时为职员提供少数族裔语言的训练，包括尼泊尔语、乌尔都语、越南语、印度尼西亚语及旁遮普语。

2.19 入境事务处(入境处)所有新入职的人员都必须接受有关《种族歧视条例》的培训。入境处亦在为现职人员提供的培训加入有关平等机会的信息，以提升他们对文化差异的意识。此外，香港警务处(警务处)所有人员在警察学院接受的基础和在职培训，都包括《种族歧视条例》的规定和有关种族平等的指引。警务处亦不时为处内人员举办研讨会及经验分享会，以加强有关人员对少数族裔语言和文化的了解和认知。

## 特殊组别人士

2.20 这部分集中讨论本地和国际关注的两类人士，分别是外籍家庭佣工(外佣)及非法入境者，包括寻求免遣返保护的人士。

### 外籍家庭佣工

2.21 截至 2015 年 8 月底，香港特区的外佣人数达 340 378 人，主要来自菲律宾(180 363 人，占 53%)及印度尼西亚(151 659 人，占 45%)；其余来自泰国、印度、斯里兰卡、缅甸、孟加拉国及巴基斯坦等地。

2.22 如上一次报告第 76 至 80 段所述，外佣继续在香港的劳工法例，包括《雇佣条例》(第 57 章)和《雇员补偿条例》(第 282 章)下，享有与本地雇员相同的权益。外佣不论其种族与本地雇员均享有同样的法定权益和保障，包括每周一天休息日、法定假日、有薪年假、生育保障、侍产假、组织和参加职工会等权利。

2.23 外佣和本地雇员及其他输入劳工一样，可使用劳工处提供的免费调停服务。在处理有关外佣雇主涉嫌违反劳工法例(如未有支付或短付工资、没有给予休息日或法定假日)的个案时，劳工处会对这些案件及其他涉及本地雇员的个案一视同仁，并会对违例的外佣雇主提出检控。外佣的雇佣权益会在下文第 5.28 至 5.36 段阐述。

### 非法入境者，包括寻求免遣返保护声请人

#### 《难民公约》不适用

2.24 如上一次报告第 90 段所述，香港情况独特，《1951 年关于难民地位的公约》(《难民公约》)及其 1967 年议定书从未适用于香港。香港的情况并未改变，没有理由改变《难民公约》不适用于香港的一贯立场。因此，香港特区政府会继续维持现有政策，不会为寻求庇护者确认难民身份和提供庇护。

## 免遣返声请

2.25 根据法例，偷渡进入香港特区的外国人，以及在入境处准许的逗留期限届满后在香港特区逾期逗留的人，或到港时已遭拒绝入境的旅客(以下统称“非法入境者”)可被遣离香港特区。为维护出入境管制及基于公众利益，任何种族的非法入境者都会尽快被遣返。

2.26 高等法院原讼法庭就 FB 诉入境处处长(2008) HKCFI 1069 一案作出判决后，香港特区政府在 2009 年 12 月引入经改进的行政审核机制，审核根据《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》(《禁止酷刑公约》)第三条提出的酷刑声请。《2012 年入境(修订)条例》将有关机制确立为法定机制。

2.27 其后，根据终审法院就 Ubamaka Edward Wilson 诉保安局局长(2012) 15 HKCFAR 743 (Ubamaka 案)及 C 等人诉入境处处长(2013) 16 HKCFAR 280(C 案)的判决，香港特区政府自 2014 年 3 月起实施统一审核机制，以所有适用的理由，审核非法入境者为抗拒被遣返至另一国家而提出的声请(免遣返声请)。这些适用的理由包括《入境条例》(第 115 章)所指，并合乎《禁止酷刑公约》第一条所指的酷刑、终审法院在 Ubamaka 案解释《香港人权法案》第三条所指的酷刑或残忍、不人道或侮辱之待遇或惩罚，以及参考《难民公约》第三十三条的免遣返原则及按终审法院于 C 案所指的迫害风险。

2.28 统一审核机制的程序按照酷刑声请法定审核机制而制订，以确保合乎法律要求的高度公平标准。审核程序包括三个主要步骤：(a) 声请人须填写声请表格，说明提出声请的原因；(b) 声请人须与入境处人员进行审核会面，回答有关声请的问题；以及(c) 与声请人会面的入境处人员经考虑其他所有相关因素后决定是否确立接受声请，并将其决定及理据以书面通知声请人。

2.29 详细列明统一审核机制的程序的指引已上载入境处的网页。入境处的办事处备有 15 种语文的译本以供索阅。

2.30 不服入境处决定的声请人可向独立运作的法定酷刑声请上诉委员会提出上诉。上诉委员会会考虑每宗个案的事实和情况，然后决定是否需要就上诉进行口头聆讯以达致公平。不服入境处及上诉委员会决定的声请人可向香港特区的法庭寻求司法补救。

2.31 自 2009 年起，香港特区政府透过当值律师服务向声请人提供公费法律支持。当值律师服务的当值表上约有 480 名曾接受有关寻求免遣返保护训练的大律师及律师。

2.32 声请人亦会在审核过程中获得合格的传译及翻译服务。声请人要求传译的语言主要包括印地语、乌尔都语、孟加拉国国语、尼泊尔语、他加禄语、印度尼西亚语、越南语、僧伽罗语、泰米尔语和法语。

2.33 统一审核机制于 2014 年 3 月实施时，尚待审核的免遣返声请有 6,699 宗。其后，提出免遣返声请的人数大幅增加。截至 2015 年 6 月底，入境处已就 2,057 宗声请作出决定(当中 12 宗获确立)，1,534 宗声请被撤回。可是，入境处于同期接获 6,832 宗声请(平均每月 427 宗，相比于 2010 至 2013 年平均每月 102 宗)，尚待审核的免遣返声请因此增加至 9,940 宗。当中 70%的声请人在被入境处或警方截获或拘捕后才提出声请。整体而言，声请人在提出声请前，平均已在香港特区停留 13 个月。

2.34 香港特区政府在 2015-16 财政年度用于审核免遣返申请和为申请人提供各种支持的开支，预算达 6.44 亿元(较上个财政年度上升 21%)。由于申请人数目大幅上升，预期有关开支会继续增加。特区政府会就免遣返申请的处理进行全面检讨，以减少申请被滥用的机会。

### 第三条：禁止种族分隔或种族隔离

3.1 这方面的情况与首份报告第 61 段所述相同，即香港特区并没有任何形式的种族隔离或种族分隔状况，而香港特区政府或市民亦不会容许有关做法。

#### 聚居模式

3.2 在上一次报告第 106 及 107 段提及，某些地区有较多少数族裔人士聚居。举例来说，根据 2011 年的统计数字，略多白人社群居于中西区，而印度及尼泊尔社群则较多聚居于油尖旺区。尽管如此，据观察所得，没有地区主要由某一少数民族社群聚居，而现时没有迹象显示会出现“贫民窟”的趋势。在香港各区，少数民族人士继续在普遍和谐的气氛下，与在本地占多数的华人共处。

### 第四条：禁止一切以种族优越为根据的宣传和组织

4.1 这方面的情况与首份报告第 65 至 70 段所述大致相若，即香港特区和其居民绝不接受极端主义或种族主义组织的观点。香港特区政府坚决维护言论和表达自由，同时香港特区的法律也有足够的保障措施和条文，以有效地惩处或遏止任何暴力种族主义行为。

4.2 《种族歧视条例》进一步加强现有的法例，并将任何人藉公开活动，基于另一人或属某类别人士的成员的种族，而煽动对该另一人或属该类别人士的成员的仇恨、严重的鄙视或强烈的嘲讽列作违法。此外，条例也禁止任何人作出严重中伤的行为，即威胁损害另一人的身体、财产或处所，又或煽动其他人威胁损害该另一人的身体、财产或处所。根据《种族歧视条例》第 46 条，任何人基于他人的种族而作出严重中伤行为，即干犯刑事罪行，最高可被判罚款 100,000 元及监禁两年。

4.3 此外，《公安条例》(第 245 章)第 17 B (2)条订明，任何人在公众地方作出喧哗或扰乱秩序的行为，或使用恐吓性、辱骂性或侮辱性的言词，或派发或展示任何载有此等言词的文稿，意图激使他人破坏社会安宁，或其上述行为相当可能会导致破坏社会安宁，即属犯罪。在一些情况下，该等行为亦可能干犯普通法的有违公德罪，或《简易程序治罪条例》(第 228 章)第 4(28)及 4A 条的阻碍公众地方及妨碍公众罪行。

## 第五条：保证人人不分种族、肤色或民族或人种都享有公约所赋予的权利

### 第五(子)条：在法庭上及其他一切司法裁判机关中获平等待遇的权利

5.1 在香港，所有人在法律面前一律平等，而且有同等的权利在法院提出诉讼，无分种族、肤色、世系、民族或人种。《基本法》第二十五及三十五条和《香港人权法案》第一、十及二十二条已订明这方面的保障。此外，各级法院都有法庭传译主任，为操不同语言的诉讼人提供传译服务。

#### 法庭程序

5.2 区域法院负责审裁四条反歧视条例下的申索，包括《种族歧视条例》下有关种族歧视的申索。为帮助加快审裁此等申索，司法机构不久前完成了一项检讨，并于 2014 年 11 月引入了所需的法例修订，以简化有关法庭程序。

5.3 简化后的程序为这些申索的当事人提供更大弹性，而新的程序亦没有那么技术性，当事人应更容易遵从。这些改变获相关持份者支持，并应有助节省当事人的时间及讼费。

#### 提供法律援助

5.4 香港特区政府的政策目标，是确保所有具合理理据提出诉讼或抗辩的人，不会因缺乏经济能力而无法寻求公义。法律援助署会为合资格人士在香港进行的民事或刑事诉讼提供法律代表。任何人士如牵涉在区域法院或区域法院以上所有法院进行的法律程序，或裁判法院聆讯的交付审判程序，均可申请法律援助；申请人不论种族、肤色、世系、民族或人种，只要财务资格符合法定规定，而案情又具合理理据提出诉讼或抗辩，便可获批法律援助。

#### 被拘留人士

5.5 这方面的情况与首份报告第 79 段所述相同。被警方拘留的人士，无分种族、肤色、世系、民族或人种，均有权获告知他们享有的权利。被拘留人士享有的权利包括：获提供足够食物、茶点及食水；可与朋友和亲属沟通；可要求通知一名朋友或亲属他们被拘留；可获得医疗照顾；可要求提供律师名单；与警方会见期间有律师或大律师在场等。有需要时，警方会安排传译服务及以被接见人士的语言记录其口供。警务人员会向被拘留人士发出载有其于拘留期间享有的权利的通知单。被拘留人士会被要求在通知单上签署，以确认获告知这些权利。

5.6 惩教署会按情况需要为少数族裔在囚人士于处理法律事宜时提供传译服务。

#### 根据《入境条例》作出的决定

5.7 这方面的情况与首份报告第 75 至 78 段所述相同。

5.8 为防止滥权，入境处已有既定指引和程序，规管前线人员在处理申请时的做法。此外，该处也为新入职和现职人员提供培训，以培养有礼和公正执法的文化。所有人员均受过训练提供专业服务，并以礼待人，不论种族、性别、国籍、

年龄、婚姻状况、是否怀孕、家庭岗位、宗教或是否有残疾。入境处提供的一般人权知识训练，也涵盖《基本法》、《香港人权法案条例》及其他适用的法律。此外，任何人如不满入境处的行动或决定，可循既定的复核机制和根据有关条文提出上诉。在执行出入境管制时，入境处人员会确保与少数族裔人士沟通无碍。在旅客被拒入境时向旅客发出的相关通知书亦备有不同语文版本，以确保被拒入境的少数族裔旅客能明白与他们有关的出入境政策。

## 第五(丑)条：人身安全

5.9 警方和惩教署人员均依法办事，严格遵从香港法律、所有对香港有约束力的国际条约的适用条文及其他适用的标准。

5.10 惩教署致力促进种族平等，对所有在囚人士一视同仁，无分国籍或种族。惩教署在支持少数族裔在囚人士方面所采取的措施载列如下：

(a) 在囚人士在被羁押入惩教院所后，会获发《在囚人士须知》小册子，让他们了解本身的权益，以及在院所获得的一般待遇和院所的要求。该小册子备有 27 种语文版本；

(b) 各惩教院所内的医院均备有《多种语文紧急情况用语手册》，供有需要的在囚人士使用；

(c) 惩教院所的图书馆，为在囚人士提供中、英语文以外的其他语文的书籍；

(d) 为少数族裔在囚人士举办广东话学习班及提供广东话自学材料；

(e) 不同种族在囚人士的宗教自由获得尊重。惩教署透过司铎及不同宗教团体，向他们提供探访、教育、辅导、宗教崇拜等服务。因应情况需要，惩教署会向相关领事馆了解少数族裔在囚人士在宗教信仰方面的习惯；以及

(f) 与非政府机构合作举办各类兴趣班，协助少数族裔在囚人士更生。

5.11 香港警队为确保人员对人权及平等原则有充分的认知，以及对香港的反酷刑和反歧视法例有充足的了解，在新入职警务人员的基础训练及在职人员的训练中，均涵盖许多与人权有关的内容，当中包括相关法例，以提升警务人员处理羁留人士时的专业敏感度。

5.12 被警方羁留的人士，无分种族、肤色、世系、民族或人种，均受到同等待遇。为确保被羁留人士以及其他可能会与他们接触的人士的安全，以及保障被羁留人士的权利，各个羁留室均由值日官负责日常查看及监督的工作，各阶级的督导人员亦会定时查看及监督羁留室的情况。警方为被羁留的少数族裔人士推行一些特别措施，以配合他们的宗教需要，例如提供经文和祈祷方向指示牌。羁留人士会获供应膳食及饮品。警方会因应不同人士的种族、宗教或饮食需要而提供合适的膳食。

## 第五(寅)条：政治权利

### 行政长官、立法会及区议会选举

5.13 本报告共同核心文件部份第 12 至 24 段详述行政长官、立法会和区议会的选举制度。

5.14 有关行政长官、立法会和区议会选举参选资格的法律，均没有提及在种族、肤色、世系、民族或人种方面的规定。

### 公务员的聘用

5.15 作为提供平等机会的雇主，香港特区政府致力消除各种在就业方面的歧视。公务员是按公开和公平竞争的原则聘任。在公开招聘的过程中，特区政府会按申请人的能力、表现及品格，并因应个别职系就其工作要求而订明的入职要求评核所有申请人。在招聘甄选的过程中，种族并非相关的考虑因素。

5.16 香港特区是一个国际都会及商贸财经中心，当中约有 95% 人口是华人。特区政府的政策是维持一支通晓两文(中文及英文)的公务员队伍，以配合香港特区的持续发展，并确保特区政府能够与市民大众有效地沟通。有见及此，各公务员职系的入职要求均须订明适当的中英文语文能力要求。在制订这些语文能力的要求时，首要的考虑因素是相关职系的工作性质和运作需要。最重要的原则是所订明的语文能力要求必须与工作相关，并与达致良好工作表现的要求相称。

5.17 《基本法》第九十九条规定，公务人员必须是香港特区的永久性居民，《基本法》第一百零一条另有规定者除外。第九十九条没有基于种族作出区分：既有非华裔的永久性居民，也有华裔的非永久性居民。在《基本法》第一百零一条的规定当中，包括香港特区政府可聘请外籍人士担任政府部门的顾问，必要时并可从香港特区以外聘请合格人员担任政府部门的专门和技术职务。有鉴于此，拥有永久性居民的资格是出任公务员的要求。但在有理据支持的情况下(例如：招聘困难、要求特别技能或经验等)，可根据《基本法》的相关条文作例外处理。

5.18 有评论者关注到，基于政府职位的中文语文能力要求这个主要原因，少数族裔人士可以投考的职位有限。有见及此，香港特区政府在维持良好工作表现的要求的同时，检讨并修订了相关政府职位的中文语文能力要求和招聘安排。举例来说，警员的遴选程序已经修订，要求投考人除以中文外，亦以英文记述模拟警务行动中的情形。投考人如通晓外语/少数族裔语言，会获给予额外分数。此外，警方亦聘用少数族裔人士担任警察小区联络助理，以加强与少数族裔社群的联系。惩教署二级惩教助理的招聘安排亦经修改，以小组面试取代中文笔试。其他纪律部队如政府飞行服务队及消防处，都正采取措施，更改中文语文能力要求或招聘安排。

## 第五(卯)条：公民权利

### (i) 迁徙自由

5.19 这方面的情况与首份报告第 91 段所述相同，即香港居民迁徙的自由获《基本法》第三十一条保障。

**(ii) 出境自由**

5.20 这方面的情况与首份报告第 101 段所述相同，即《基本法》第三十一条规定，香港居民有旅行和出入境的自由。

**(iii) 居住权/居留权**

5.21 如首份报告第 102 段所述，《基本法》第二十四条订明属香港特区永久性居民的人士的类别，以及这些人士都有资格依照香港特区法律取得载明其居留权的永久性居民身份证。1999 年 6 月 26 日第九届全国人民代表大会常务委员第十次会议通过的《关于〈基本法〉第二十二条第四款和第二十四条第二款第(三)项的解释》和香港特区终审法院在有关诉讼中所作的判决，已在处理居留权案件方面为香港特区政府奠定了稳固的法律基础。

**(iv) 缔结婚姻的权利**

5.22 这方面的情况与首份报告第 111 段所述相同，即《香港人权法案》第十九条订明，其中包括男女已达结婚年龄者，其结婚及成立家庭之权利应予确认，以及婚姻非经婚嫁双方自愿完全同意，不得缔结。婚姻自由获《基本法》第三十七条进一步保障。这项权利无分种族、肤色、世系、民族或人种。在香港特区，不同族裔人士通婚的情况十分普遍，也广泛被接受。

**(v)和(vi) 拥有财产和继承的权利**

5.23 这方面的情况与首份报告第 115 段所述相同，即《基本法》第一百零五条订明，香港特区依法保护私人 and 法人财产的取得、使用、处置和继承的权利，以及依法征用私人 and 法人财产时被征用财产的所有人得到补偿的权利。此外，《公约》第五(卯)(v)和(vi)条所载的权利，也受法规和普通法保障。这些权利以及保障这些权利的法律的适用情况，无分种族、肤色、世系、民族或人种。

**(vii) 思想、信念和宗教自由**

5.24 这方面的情况与首份报告第 116 段所述相同，即《基本法》第三十二条订明，香港居民有信仰的自由。香港居民有宗教信仰的自由，有公开传教和举行、参加宗教活动的自由。此外，思想、信念和宗教自由也受《香港人权法案》第十五条保障。根据《香港人权法案》第一条，人人都享有上述自由，无分种族、肤色、世系、民族或人种等任何区别。

**(viii) 表达意见的自由**

5.25 这方面的情况与首份报告第 119 及 120 段所述相同，即表达意见的自由受《基本法》保障。《基本法》第二十七条订明，香港居民享有言论、新闻、出版的自由。表达意见的自由也受《香港人权法案》第十六条保障。根据《香港人权法案》第一条，人人得享受这些权利，无分种族、肤色、世系、民族或人种等任何区别。

**(ix) 和平集会和结社的自由**

5.26 这方面的情况与首份报告第 121 段所述相同。和平集会以及和平地进行公众游行的自由和权利，是受《基本法》和《香港人权法案》所保证的基本权利。

香港特区政府一如既往，坚决捍卫香港市民在这些方面的基本权利和自由，无分种族、肤色、世系、民族或人种。

5.27 为指导前线人员行使规范公众集会及游行事宜上的酌情权，警方已向前线警务人员广为发布《关于处理与公众集会及公众游行有关的〈公安条例〉的指引》。该指引旨在进一步阐释条例上重要用词的含意及就为警方的法定权力及相关限制提供详细说明。该指引已上载警务处网页，并存放在分区报案室，供市民阅览。

## 第五(辰)条：经济、社会及文化权利

### (i) 雇员权利

#### 外籍家庭佣工

5.28 在上一次审议结论第 30 段，委员会对外佣某些方面的工作状况和工作要求表示关注。根据《雇佣条例》，外佣与本地雇员均享有同等的休息日及法定假日权益。雇主不给予外佣休息日和法定假日属违法行为，一经定罪，最高可被判罚款 50,000 元。外佣如遭雇主苛待，应尽快作出举报，以便有关当局能采取适当的跟进行动。

5.29 除《雇佣条例》及《雇员补偿条例》所订明的法定权益外，香港特区政府更制订标准雇佣合约，为外佣提供额外的保障。根据标准雇佣合约，外佣享有规定最低工资的工资保障(现时为每月不少于 4,210 元)，以及由雇主提供的免费住宿、免费膳食、免费医疗保障和外佣往来原居地旅费等福利。特区政府会定期检讨规定最低工资，当中会考虑香港的整体经济情况，包括一篮子的经济指标。由 2008 年(当时的工资水平为 3,580 元)至今，规定最低工资已调高近 18%。

5.30 根据《雇佣条例》，雇主短付雇员工资，即属违法，一经定罪，最高可被判罚款 350,000 元及监禁三年。此外，根据《入境条例》，任何人士如向入境处职员作出虚假申述，最高可被判罚款 150,000 元及监禁 14 年。至于其他规定，如外佣须于雇主居所工作及留宿，以及只担当在合约附录“住宿及家务安排”列明的职务，外佣及雇主在提出签证申请时须分别向入境处作出承诺。如雇主违反承诺，入境处会把其行为操守列为考虑因素，其将来聘用外佣的申请可能会被拒绝。

5.31 自 2011 年 5 月起，香港特区实施法定最低工资，以防止工资过低，但同时不会严重损害劳工市场的灵活性、经济发展和竞争力，以及不会导致低薪职位大量流失。正如香港特区的其他劳工法例，《最低工资条例》(第 608 章)是无分雇员的种族、肤色、世系、民族或人种。

5.32 《最低工资条例》豁免所有留宿家庭佣工，不论其性别及种族，亦不论是本地或来自外地的佣工。香港特区政府是在详细考虑了所有相关情况及持份者的意见后，才决定此项豁免，这也是最低工资立法时的共识。豁免安排的其中一项主要考虑是留宿家庭佣工的独特工作模式——即于雇主家中居住、在同一地方工作及生活，令计算和记录工时难以实行——而法定最低工资是以时薪作为基础。此外，豁免留宿家庭佣工的安排亦反映了其免费留宿于雇主家中而获得的非现金



权益；这些非现金权益包括雇主提供的免费住宿和通常提供的免费膳食，以及所节省的交通开支。

### 两星期规则

5.33 在上一次审议结论第 30 段，委员会对规定外佣必须在合约终止后两星期内离开香港的“两星期规则”和留宿要求表示关注。正如首份报告第 27 至 33 段解释，对外佣实施“两星期规则”，是要防止外佣逾期逗留和担任未经批准的工作。这项规则同样适用于从外地输入的劳工，例如根据补充劳工计划输入、不论是来自哪个国家的劳工。这项规则并不妨碍外佣从原居地重返香港工作，也不会令外佣承担额外开支，因为旅费由雇主支付。在特殊情况下，例如因雇主调派外地、移民、死亡或财政原因而须终止雇佣合约，或有证据证明外佣曾受苛待或剥削，入境处可批准外佣转换雇主，无须先返回原居国家，便即可在香港履行新合约。此外，外佣如要提出法律申索，亦可按需要向入境处申请延期逗留。如发现雇主因违反标准雇佣合约的规定或剥削其外佣以致雇佣合约提前被终止，日后他们聘用外佣的申请将不获批准。

### 留宿规定

5.34 外佣必须在标准雇佣合约上订明的雇主的住处内工作及居住。

5.35 香港自 1970 年代起输入外佣，是为应付本地劳工市场中，全职留宿家庭佣工长期严重不足的情况。香港对全职留宿家庭佣工的需要持续增加，特别是香港人口日渐老化，需要雇用外佣的长者亦愈来愈多。更改外佣必须在雇主家中留宿的规定，会与当初容许输入外佣的原意，以及本地劳工(包括本地家务助理)应获优先就业的基本政策原则背道而驰。除上述关键的政策考虑外，香港特区政府亦须考虑雇主额外为外佣提供住宿地方的承担能力、外佣在外留宿可能带来的额外医疗费用、保险及其他风险，以及对私人住屋及公共交通造成的额外负荷等问题。因此，特区政府认为有必要保留现时的“留宿规定”。必须强调的是，“留宿规定”是一项工作规定，此规定对受雇于家庭/个人的本地全职留宿家庭佣工同样适用。

### 雇员再培训征款

5.36 香港特区政府于 2003 年 10 月 1 日向外佣的雇主征收雇员再培训征款(征款)，以分担培训或再培训本地雇员的成本。为减轻雇用外佣家庭的经济负担，特区政府于 2008 年 8 月 1 日至 2013 年 7 月 31 日期间豁免向外佣雇主征款，之后更取消向外佣雇主征款。

### 输入劳工

5.37 截至 2015 年 5 月 31 日，根据补充劳工计划在香港工作的输入劳工共 3 376 名(计划详情见首份报告第 131 段)。他们的雇佣合约以两年为限。他们可从数据小册子、简介会以及备有英语、粤语和普通话预录讯息的电话查询服务，得悉根据法律和合约可享有的权益<sup>2</sup>。雇主支付给输入劳工的工资，须与同类职位

<sup>2</sup> 在香港约 3 000 名输入劳工中，逾 95%来自中国内地。

的本地工人相若，并须为他们提供免费医疗、符合指定标准的资助居所和往返原居地的旅费。

#### 法律保障

5.38 这方面的情况与首份报告第 133 段所述大致相同。凡涉及雇佣权益的纠纷，不论雇员(及雇主)属何种族，劳工处都会提供免费调停服务。劳工处会继续确保没有人会因言语不通而不能使用该处的服务。劳工处已委托不同种类的传译服务，在有需要在调停会议上，以及进行刑事调查和检控时，提供传译服务，协助不能以中英文沟通的人士。根据过往经验，不能以中文或英文沟通的输入劳工及外佣，通常有懂中文或英文的朋友或亲属陪同，作出查询、申索或出席调停会议。即使如此，仍无碍劳工处致力确保有关人士不会因其种族或语言不通而无法使用调停服务。

5.39 在 2010 年，香港特区政府修订了《雇佣条例》，以订立一项新的刑事罪行。雇主若故意及无合理辩解而没有在缴款到期日后 14 天内按照劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处的命令，支付在《雇佣条例》下所须支付的包含工资及法定权益的款项，可被检控，最高可被判罚款 350,000 元及监禁三年。此项同时适用于本地及输入劳工(包括外佣)的措施，可增加阻吓作用及加强保障雇员权益。

#### 法定待产假

5.40 在 2014 年，香港特区政府对《雇佣条例》作出修订，引入法定待产假，并于 2015 年 2 月 27 日实施。符合法例规定的男性雇员，可就其配偶/伴侣每次分娩享有三天待产假。雇员可一次过放取三天待产假，或分开逐日放取。待产假可在婴儿的预计出生日期前四个星期，至婴儿出生日期当日起计的十个星期内的任何日子内放取。若符合领取待产假薪酬的资格，雇员可获发款额为其每日平均工资的五分之四的待产假薪酬。这项法定权益同时适用于本地及输入劳工，包括外佣，无分种族。

#### 推广和宣传雇佣权益

5.41 除上一次报告第 153 及 154 段所述的措施外，宣传及推广外佣在法例和雇佣合约下权利的其他渠道包括：在本地的菲律宾语及印度尼西亚语报章刊登广告、于全港不同地区举办巡回展览，以及透过相关领事馆的协助为新来港的外佣举办简介会。

5.42 自 2014 年起，劳工处加强了有关宣传及推广工作。除持续进行较着重外佣劳工权益方面的宣传教育工作外，劳工处的宣传资料亦加入了外佣在其人身安全受到侵害或被他人没收其个人证件时如何应对，以及向香港特区政府求助的渠道等信息。劳工处亦定期在本地的菲律宾和印度尼西亚报章刊登有关信息的广告，并以外佣母语制作了印有劳工权益及投诉渠道、方便随身携带的信息卡，广泛派发予外佣，以提高他们在这方面的意识。

5.43 劳工处亦加强与外佣原居地的合作，以推广及保障在港外佣的雇佣权益。由 2014 年起，劳工处分别与印度尼西亚及菲律宾领事馆成立了跨部门的定期联系机制，讨论两地政府关注的外佣事宜、交换信息，以及协调相关宣传活动。劳工处亦自 2014 年 6 月起参与印度尼西亚及菲律宾领事馆分别为其新来港外佣举办的迎新简介会，以及这些领事馆为外佣举办的主要社交/文化活动，以向新来

港外佣提供关于其劳工权益及在港工作时的求助渠道等信息。外佣对此的反应持续正面。

#### 为少数族裔人士提供的就业服务

5.44 劳工处为所有求职人士，不论种族、肤色、世系、民族或人种，提供一系列全面及免费的就业服务。各劳工处就业中心的就业服务均以中英文提供。就业中心亦会为不谙中英文的求职人士安排传译服务。

5.45 少数族裔人士除了可使用劳工处的一般就业服务及设施外，所有就业中心更设有特别柜台，为少数族裔人士提供工作转介服务。就业中心另设有“就业信息角”及定期举办专为少数族裔人士而设的就业讲座，为他们提供求职信息，协助他们更深入认识本地劳工市场的最新情况及改善求职技巧。

5.46 少数族裔求职人士亦可与就业中心的就业主任面谈，向他们征询求职意见，获取培训/再培训课程的数据，以及/或按个别需要接受职业志向评估。该处又鼓励有就业困难的求职人士参加各项就业计划，以提升就业能力。此外，劳工处会继续搜寻合适的职位空缺，并举行大型及地区性共融招聘会，以协助少数族裔人士找寻工作。换言之，少数族裔求职人士除可使用与本地求职人士相同的就业服务外，亦可参加劳工处专为他们举办的招聘会。

5.47 此外，为加强向少数族裔人士提供的就业服务，劳工处在 2014 年推行了“少数族裔就业服务大使”试验计划，聘用“展翅青见计划”<sup>3</sup>下能以少数族裔语言沟通的学员于劳工处的就业中心及招聘会担任就业服务大使，一方面向求职人士提供服务，同时接受在职培训，以提升他们的就业能力。

5.48 此外，为协助少数族裔人士了解他们的法定雇佣权益和保障，劳工处亦以多种少数族裔人士常用的语文<sup>4</sup>印制刊物，在不同地点免费派发，以推广《雇佣条例》的主要条文。这些刊物的电子版亦已上载至劳工处网页，方便公众人士浏览。

#### (ii) 组织和参加工会的权利

5.49 这方面的情况与上一次报告第 162 段所述相同，即《基本法》第二十七条和《香港人权法案》第十八条保障了香港居民组织和参加工会的权利。有些已登记职工会特别代表外地工人权益，例如：Filipino Migrant Workers' Union、Indonesian Migrant Workers Union 和 Progressive Labor Union of Domestic Workers - Hong Kong。

<sup>3</sup> “展翅青见计划”由劳工处推行，为年龄介乎 15 至 24 岁、学历在副学位或以下的离校青年人，提供全面的职前及在职培训。

<sup>4</sup> 除了中英文外，这些语文包括他加禄语、印地语、印度尼西亚语、泰语、僧伽罗语、尼泊尔语及乌尔都语。

### (iii) 住宅权

5.50 香港特区政府房屋政策的宗旨，是为没有能力租住私人楼宇的低收入家庭提供公共租住房屋(公屋)。公屋的申请资格是按申请人的家庭收入、资产、物业拥有权及居港年期<sup>5</sup>作评定，无分种族、肤色、世系、民族或人种。

#### 新来港定居人士的住屋需要

5.51 所有申请公屋的人士，无分种族、肤色、世系、民族或人种，均须符合同样的申请资格。其中一项资格规定是申请人的申请书内至少一半家庭成员必须在香港居住满七年<sup>6</sup>，并且在获分配单位时仍然居于香港。居港年期的规定自 1979 年推出以来已多次放宽。由于公屋是涉及大量公帑资助的珍贵社会资源，维持现行居港年期的规定被认为是公平和合理的。在现行制度下，有迫切及真正住屋需要的人士，可透过体恤安置<sup>7</sup>申请入住公屋。

#### 协助少数族裔人士申请公屋的措施

5.52 房屋署网页上载有以六种香港常见的少数族裔语文撰写的申请公屋基本数据。此外，香港特区政府亦资助非牟利机构向少数族裔人士提供传译服务。当房屋署向少数族裔申请者发出通知书时，均会随信夹附一份以香港常用的少数族裔语文撰写的“资料摘要”，通知他们可向由非牟利机构营办的支持服务中心寻求翻译/传译服务。这些信息亦已上载房屋署的网站以方便市民浏览。

5.53 每位公屋申请者都需要出席由房屋署安排的详细资格审查会晤。为方便少数族裔申请者出席会晤，在申请者事先要求下，房屋署会安排专业传译员于会晤时提供翻译服务。若少数族裔申请者于会晤前没有事先提出此要求，但在会晤时觉得有此需要，房屋署会联络有关支持服务中心，尝试透过网络摄影机提供传译服务。房屋署为职员提供培训，以增进他们对《种族歧视条例》及相关指引的理解，以及提高他们对种族事宜的敏感度，以便他们为少数族裔人士提供服务。

### (iv) 享有医疗及社会福利的权利

5.54 在香港特区，人人均享有医疗及社会福利的权利，无分种族、肤色、世系、民族或人种。《基本法》第三十六条订明，香港居民有依法享受社会福利的权利。《基本法》第一百四十五条又订明，香港特区政府得在原有社会福利制度的基础上，“根据经济条件和社会需要”，自行制定其发展改进此制度的政策。

5.55 特区政府的社会保障政策是照顾香港居民的基本和特别需要，包括有经济困难的人、长者和严重残疾的人的需要。所有本地居民，无分种族、肤色、世系、民族或人种，都可受惠于无须供款的社会保障系统。

<sup>5</sup> 公屋申请人及其所有家庭成员必须现居于香港并拥有香港入境权，他们在香港的居留不受附带条件所限制(与逗留期限有关的条件除外)。

<sup>6</sup> 所有未满 18 岁的儿童，如符合以下任何一项条件，即视作已符合必须居港满七年的规定：

- (a) 父母最少其中一人已居港七年或以上；或
- (b) 有关儿童在香港出生并已确定香港永久性居民身份。

<sup>7</sup> 体恤安置是一项房屋援助计划，目的是为因社会或健康理由有真正及迫切房屋需要，而没有能力自行解决其居住问题的个人或家庭提供房屋援助。社会福利署负责向房屋署推荐合格的申请者获得公屋单位的分配。

5.56 继上一次报告第 167 至 169 段之后，综合社会保障援助(综援)计划下的居港规定已于 2013 年 12 月 17 日由“居港七年”更改为“居港一年”。申请人不分种族，只要符合居港规定，及通过资产和入息审查，便可领取综援。

5.57 特区政府于 2015 年 12 月发表的 2014 年香港少数族裔人士贫穷情况报告显示，在香港特区的少数族裔人士中，南亚裔贫穷率偏高，而南亚裔有儿童住户的贫穷情况更为严峻。经恒常现金政策介入后(例如综援)，2014 年南亚裔有儿童住户的贫穷率由 48.1%大幅降低至 30.8%，减幅达 17.3%，但仍高于全港有儿童住户的 16.2%贫穷率(介入后)。将于 2016 年 5 月实施的低收入在职家庭津贴计划，及上述报告中涵盖的教育和培训措施，预期能有助更多南亚裔有儿童住户脱贫，扶贫委员会辖下的特别需要社群专责小组亦会继续探讨针对在香港特区南亚裔人士贫穷问题的更佳方案。

5.58 特区政府一直重视向市民宣传社会保障制度，以确保有需要的人有足够的途径获取有关信息。介绍各主要社会保障计划的数据单张除以中英文印制外，亦备有其他语文版本，包括印地语、印度尼西亚语、尼泊尔语、他加禄语、泰语及乌尔都语。

5.59 在为少数族裔人士提供社会服务方面，特区政府尽力协助他们融入小区。为此，特区政府鼓励有需要的少数族裔人士使用各种主流服务所提供的支持，包括家庭及儿童福利服务、青少年服务、医务社会服务等。举例来说，各区综合家庭服务中心/综合服务中心和综合青少年服务中心均会按照地区上的需要，组织各种小组和安排各种活动，使少数族裔人士更加认识所居住的小区，提高他们参与小区的程度，让他们有更多机会融入本地小区。

5.60 在医疗方面，香港特区政府一贯的政策，是任何人不应因为缺乏经济能力而得不到适当的医疗服务。凡持有香港身份证的人士，只须缴付低廉的费用，便可使用公营医疗服务。即使没有有效香港身份证的人士也有机会使用这些服务，但不会享有同样低廉的收费。特区政府一向的政策是促进和保障市民的健康，并为全体公众，不论种族、肤色、世系、民族或人种，提供公营医疗服务；并已采取具体措施，方便少数族裔人士使用公共医疗服务。医院管理局(医管局)辖下的公营医院/诊所及卫生署辖下的健康中心/诊所均设有预约/非预约传译服务。为方便公营医院/诊所的前线人员与少数族裔人士沟通，医管局已为他们提供多种少数族裔语言版本的响应提示卡、疾病资料单张及病人同意书，以加强医院/诊所员工与少数族裔人士的沟通。卫生署制作的健康教育资源一般备有中文及英文版，该署亦有就部份健康专题和服务提供其他语文版本的信息。

#### (v) 接受教育和训练的权利

5.61 如首份报告第 151 段所述，人人均享有这些权利，不分种族、肤色、世系、民族或人种。

5.62 有关非华语儿童的教育问题已于首份报告第 152 及 153 段讨论。就这方面备受关注的问题的最新情况如下：

##### 获得学位

5.63 这方面的情况与上一次报告第 175 段所述相同。

## 为非华语学生提供学习中文的机会和支持服务

5.64 所有儿童，不论种族，只要是香港永久性居民，或持有已获适当批注可在本港逗留的旅游证件，便合资格入读公营学校。香港特区政府致力鼓励及支持非华语学生(特别是少数族裔及/或非华语移民)融入社会，包括帮助他们尽早适应本地教育体系和学好中文。

5.65 在上一次审议结论第 31 段，委员会对香港没有采纳将中文作为第二语文教授给有移民背景的非华语学生的官方教育政策表示关注。委员会建议与教师及相关小区协商制订针对有移民背景的非华语学生的中文教学政策，并应大力提高对移民儿童中文教育的质素。

5.66 教育局在 2014/15 学年开始，在小学和中学实施《中国语文课程第二语言学习架构》(《学习架构》)，帮助非华语学生解决学习中文作为第二语言的困难和有效学习中文，以期促成他们衔接主流中文课堂，以及获取入读大学及专上学院所需的中文资历。在 2014/15 学年开始前，录取非华语学生的小学 and 中学的教师(包括校长、副校长、课程统筹主任、中国语文科科主任和教师)已透过一系列教师专业发展课程初步掌握实施《学习架构》，以及运用与《学习架构》紧扣的《中国语文校内评估工具》和课程规划工具的策略。现把 2006/07 学年开始推行的一系列支持措施，以及由 2014/15 学年开始的加强支持，阐述如下：

### 中文课程

(a) **教授非华语学生中文的补充课程指引**：教育局已在 2008 年在中央的中国语文课程架构下，制订上述补充课程指引。该指引就如何在不同范畴选择主要学习目标及重点，以及因应学生的不同需要选取材料和内容的原则，提供意见；并根据本地学校教授非华语学生中文及这些学生学习中文的经验，提供示例；

(b) **《中国语文课程第二语言学习架构》**：《学习架构》根据课程提供不同学习层阶的学习目标、学习重点及预期学习成果，可作为评估学习成效的依据，亦可补足上述的补充课程指引；

(c) **应用学习中文(非华语学生适用)科目**：为照顾非华语学生的不同期望、需要和志趣，教育局由 2014/15 学年开始在高中分阶段提供应用学习中文(非华语学生适用)科目，提供额外途径让非华语学生获取其他认可中文资历，提高他们升学和就业的能力；

### 专业及拨款支持

(d) **修订支持模式**：由 2013/14 学年开始修订集中支持的模式，取消为若干所谓的“指定学校”提供特别津贴和密集的到校支持服务，以消除所谓的“指定学校”这误导性的标签。由 2013/14 学年开始，所有录取 10 名或以上非华语学生的学校均可获提供额外拨款，并由 2014/15 学年开始获进一步增加拨款，以实施《学习架构》和建构共融校园。同时，教育局透过多元模式加强校本专业支持服务，包括由专业人员或本地大学的专家定期探访学校，与教师共同备课，以制订校本中文课程、学与教策略、校本教学资源/教材、学习活动和评估设计等；

(e) **中文教师的培训**：除了为教师举办专业发展课程外，特区政府由 2006/07 学年开始委托大专院校为中文教师开办培训课程，提升他们教授中文作为第二语言的专业能力；

(f) **校本支持计划津贴：**教育局为有录取新来港非华语学童(包括新来港少数族裔儿童)的公营学校提供津贴。学校可灵活运用该津贴提供适切的校本支持服务，例如迎新活动、加强及/或辅导教学及个人成长训练，以切合新来港非华语学童在学习和适应上的需要；

(g) **灵活运用资源：**为善用资源，教育局鼓励录取非华语学生的学校灵活调拨现有为照顾学生不同学习需要的各项资源；

#### 其他配套支持措施

(h) **暑期衔接课程：**教育局为录取非华语小一新生的学校提供拨款，以举办为期四周的暑期衔接课程，帮助小一新生适应学校生活，以及提升他们学习中文的兴趣。由 2007 年夏季开始，有关课程已扩展至涵盖升读小二、小三和小四的非华语学生，帮助他们巩固在第一学习阶段所学。在 2013 年，教育局进一步优化有关课程，让非华语学生家长陪伴子女参加，以便他们多接触及运用中文，从而加强对其子女的支持；

(i) **学习中文支持中心：**教育局已委托一所本地大学营办学习中文支持中心，为较迟开始学习中文或未有充分机会修读本地中文课程的非华语学生于课后或假期提供辅导课程。该中心亦会发展相关的教学资源，并为中文教师举办工作坊和研讨会；

#### 衔接多元出路

(j) **其他中文资历：**本地大学和专上院校考虑非华语学生的入学申请，以及特区政府在公务员的聘任方面，均接纳国际认可的中文资历(包括综合中等教育证书、国际普通中学教育文凭和普通教育文凭)作为非华语学生的其他中文资历。合资格的非华语学生可获资助参加上述国际认可的中文考试，清贫学生更可获资助考试费的全额或半额减免；

(k) **职业中文及职业训练：**为增强已离校的非华语人士的就业竞争力，我们已委托本地专上院校发展及开办职业中文课程。预计课程会在 2016 年首季推出；

#### 研究工作

(l) **少数族裔学生融入学校社群的研究：**一项为期三年、追踪少数族裔儿童在适应和成长发展的纵向研究已于 2008 年完成。另一项关于本地小学和中学支持非华语学童一些值得仿效的做法的研究亦于 2010 年完成；

(m) **支持措施的评估：**随着《学习架构》的实施，我们已根据研究及语文专家的意见，制定研究框架，以评估各项支持非华语学生措施的成效，从而确保支持服务的质素，以及按需要完善个别措施。在取得非华语学生表现的初步数据及各项支持措施相关的意见后，我们已在 2014/15 学年完结后，展开研究框架的数据搜集和相关的研究工作；

#### 与非华语家长的沟通

(n) **鼓励尽早融入：**非华语学生愈早开始学习中文，愈能尽快适应主流课程和融入本地社群。我们鼓励非华语家长安排子女入读本地幼儿园，并为录取了

非华语儿童的幼儿园提供加强的校本专业支持。此外，教育局由 2012/13 学年开始与非政府机构协作举办地区为本计划，透过游戏及创意艺术等有趣的活动，提高非华语儿童学习中文的动机；以及

(o) **资料发放：**为加强非华语家长和学生对本地区教育服务的认识，我们印备了概述学校制度、主要教育政策和相关教育服务的家长数据套和小册子，并因需要予以更新。有关资料套及有关幼儿园教育、学位分配办法和非华语学生支持措施的简介已印备中、英文版本及翻译成主要少数族裔语言版本，方便非华语家长参考。我们亦会继续为非华语家长举办专设的简介会，会上设有实时传译服务。我们亦已设立专题网页，以及为非华语家长/学生设立有传译服务的热线。

5.67 随着《学习架构》及应用学习中文(非华语学生适用)科目的推行，非华语学生学习中文的动机和成效已经提高。现时已有更多学校录取非华语学生，亦有更多非华语家长愿意为他们的子女报读不同类型的学校。总括来说，各项措施到目前为止取得正面的成果。教育局会继续监察有关进展，优化推行细节，以配合非华语学生的需要。

### 教育界的多元

5.68 无论是公营或私营学校，均有为意愿不同的学生提供不同的教育课程。举例来说，有些公营学校采用英文为教学语言，有些学校亦让学生有机会学习其他语言，包括印地语和乌尔都语等香港主要的少数族裔语言。此外，有些学校(主要是私营学校)提供非本地的中、小学课程。视乎现行政策、资源和适用的审批机制，部份私营学校可获香港特区政府分配空置校舍或土地及/或给予一次性的工程设备资助或免息贷款以兴建校舍。现时，约有 65 所这类学校，提供美国、澳洲、加拿大、英国、法国、德国、日本、韩国和新加坡等地的课程。

### 接受专上教育和职业及专业训练的途径

5.69 这方面的情况与上一次报告第 180 至 182 段所述相同。

5.70 职业训练局及雇员再培训局不分种族、肤色、世系、民族或人种，分别为合资格人士提供职业及专业教育和培训以及再培训课程。雇员再培训局自 2007 年年中开始，提供以英语教授、配合非华语学员的就业志向及培训需要的专设课程。专设课程涵盖八个不同行业范畴(物业管理及保安、美容、酒店、商业、饮食、社会服务、旅游及健康护理)。雇员再培训局亦推行特别措施及提供支持服务，以协助非华语学员接受培训，例如按需要安排能操英语及少数族裔语言的教学助理在课堂上提供传译服务。

### (vi) 参加文化活动的权利

5.71 这方面的情况与首份报告第 159 段所述相同。参加文化活动的权利受《基本法》第三十四条和《社会、经济与文化权利的国际公约》第十五条保障。人人皆享有这些权利，不分种族、肤色、世系、民族或人种。

### 第五(己)条：使用服务的权利

5.72 这方面的情况与首份报告第 160 段所述相同，即在《香港人权法案》第二十二条下，任何规管进入或使用任何供公众使用的地方或服务的权利的法例(如



有关交通工具、旅馆、餐馆、咖啡馆、戏院、公园等的法例), 不论在条款或实际应用方面, 均不得带有歧视成份。《种族歧视条例》亦在保障少数族裔人士使用服务的权利方面提供额外保障。

## 第六条：针对任何种族歧视行为提供有效的保护与补救

### 平等机会委员会

6.1 根据《种族歧视条例》，任何人若因其种族而在指定范畴(包括雇佣，教育，货品、设施或服务的提供，以及处所的处置和管理)遇到歧视或法例订明的其他形式的违法行为，均可向平机会投诉。投诉可由受屈人或其代表提出。受屈人若不懂说或写中英文，可要求提供其他语言的传译服务，以协助他们提出投诉。

6.2 由 2009 年 7 月至 2015 年 6 月，平机会分别收到 335 宗和 2 717 宗涉及《种族歧视条例》的投诉及查询。在上述投诉个案当中，89 宗关乎雇佣范畴，12 宗关乎教育，185 宗关乎货品、服务及设施的提供，49 宗属其他性质。

6.3 平机会以调查及调停方式处理投诉。平机会的投诉处理机制为市民提供免费及法庭以外处理个案的平台。平机会的首要目标是鼓励投诉人和答辩人透过调停达致和解。与其他解决或补救方式相比，调停的好处是较为省时。双方参与调停完全属自愿性质，并非被迫达成和解。和解条款可由双方磋商订出。根据过往的和解个案，和解条件的其中一些例子包括金钱补偿、不同形式的道歉、更改政策、提供平等机会培训等。

6.4 若投诉未能透过平机会的投诉处理程序成功调停，投诉人有权向平机会申请法律协助。法律协助申请由平机会的法律及投诉专责小组作出审核和决定，而每宗申请都会获得独立考虑。平机会的法律协助可包括提供初步的法律意见及在法庭上为受助人担任法律代表。平机会过去共收到 10 宗涉及《种族歧视条例》的法律协助申请，当中 3 名受助人获得协助。

6.5 根据《种族歧视条例》，投诉人亦可向区域法院提出民事法律程序，有关详情在下文第 6.9 段阐述。投诉人可透过平机会处理投诉之余，同时提出民事法律程序，亦可以用民事法律程序代替向平机会提出投诉。

### 申诉专员

6.6 这方面的情况与上一次报告第 192 段所述相同。根据《申诉专员条例》(第 397 章)，申诉专员获授权调查有关公营部门行政失当的投诉，包括行政欠效率、拙劣或不妥善，不合理的行为(例如拖延、无礼及不为受行动影响的人着想)，以及滥用权力或职能(例如不合理、不公平、欺压或不当地偏颇的行动)。如有关行为不当和行政失当的投诉经申诉专员或香港特区政府查明属实，特区政府会采取适当的补救和纠正措施，包括可能对有关人员采取纪律行动。

## 法律援助署

6.7 法律援助署已采取有效措施，确保少数族裔人士有平等机会获得法律援助服务，以及在提供服务时，向少数族裔法律援助申请人/受助人提供适时协助。法律援助署采取的措施包括：

(a) 派发一系列以十种少数族裔语文(即孟加拉国国语、印地语、尼泊尔语、印度尼西亚语、他加禄语、泰语、乌尔都语、越南语、旁遮普语及泰米尔语)印制的法律援助服务小册子；

(b) 为不懂中英文的申请人安排免费传译服务，以协助他们办理申请手续；

(c) 于各法律援助署办事处张贴一款附有上述十种语文的海报，向少数族裔申请人推广及提醒他们法律援助署的免费传译服务；

(d) 将上述小册子及海报上载至法律援助署网页，供公众免费下载以便利查阅，并将上述小册子存放于相关领事馆、司法机构无律师代表诉讼人资源中心、无律师代表民事程序法律咨询计划办事处、警署、民政事务总署咨询服务中心、劳工处、惩教署、社会福利署及公立医院，以供取阅；

(e) 通知司法机构安排传译人员于法律援助上诉聆讯为不懂中英文的申请人/上诉人提供免费传译服务；以及

(f) 如少数族裔人士获批法律援助，外委律师为妥善进行诉讼而支付的合理传译及翻译服务费用，会列入诉讼开支，由法律援助署垫支。

## 法庭架构

6.8 这方面的情况与首份报告第 162 至 164 段所述大致相若。香港居民根据《基本法》享有的权利和自由包括第二十五条订明的在法律面前一律平等。《香港人权法案》第二十二条亦保障人人在法律面前一律平等，且受法律平等保护。香港特区政府或公共主管当局如作出任何种族歧视行为，可能违反《基本法》及《香港人权法案条例》，而法院可提供其认为适当的补救及济助。

6.9 《种族歧视条例》提供法律保障，防止种族歧视。根据该条例，种族歧视、骚扰或中伤的受害人，可向区域法院提起民事法律程序，提出申索。区域法院有权在该等法律程序中判给可在原讼法庭获得的司法补救。具体而言，区域法院可：

(a) 宣布答辩人有从事根据条例属违法的任何行径，并命令答辩人不得重复或继续该违法行径；

(b) 命令答辩人须作出任何合理的行为或一连串的行径，以弥补申索人所蒙受的损失或损害；

(c) 命令答辩人须雇用或重新雇用申索人；

(d) 命令答辩人须擢升申索人；

(e) 命令答辩人须向申索人支付损害赔偿，用以补偿申索人因答辩人的行径而蒙受的损失或损害；

(f) 命令答辩人须向申索人支付惩罚性或惩戒性的损害赔偿；

(g) 作出命令，宣布任何在违反条例下订立的合约或协议，从一开始或从该命令指明的其他日期开始，全部或部份无效。

## 第七条：消除偏见的措施

7.1 香港特区政府十分重视公众教育，认为公众教育是促进市民认识和尊重种族差异的有效方法，而这正是消除偏见和歧视的基础。本报告概述了特区政府为消除种族歧视而推行的公众教育，以及扶助少数族群的多项措施。特区政府会继续推行这些措施，并会视乎需求评估的结果以及可供使用的资源，按需要加强相关服务。

7.2 举例来说，在 2014 年，政制及内地事务局与香港电台合力制作一辑十集的电视纪录特辑《我家在香港》，在本地电视台和网上播放；此外，又推行学校外展计划，协助市民了解不同种族的文化习俗。由于反应正面，局方会制作另一辑电视特辑，在 2016 年夏季播放。

### 平等机会委员会

#### 实务守则及指引

7.3 《种族歧视条例》及平机会依据该条例第 63 条所发出的《雇佣实务守则》（《守则》）已在 2009 年 7 月全面实施。由于雇佣是日常生活的重要范畴，且少数族裔人士在工作间往往易受歧视，《守则》就如何防止种族歧视、骚扰和其他基于种族的违法行为提供实务指引。《守则》旨在鼓励雇主、雇员及其他有关人士在工作间采用良好常规以促进种族平等和共融，协助他们认识在《种族歧视条例》下的权利和责任。

7.4 此外，平机会亦以中英文和其他少数族裔语文制作并公布了多份刊物及指引，解释《种族歧视条例》在不同业界的应用，其中主要包括《给外籍家庭佣工及其雇主的指引》、《地产代理、业主、租客、置业人士应认识的香港反歧视条例》（消除物业租用和买卖方面的歧视行为的指引）、《种族平等与校服》（协助学校制订及推行种族文化共融的校服规则）。

#### 公众教育及宣传

7.5 除执法外，公众教育亦是消除偏见和歧视的重要关键。自《种族歧视条例》实施以来，平机会将增进市民对该条例的认识和促进文化共融列作优先处理的工作，并就此推出了多元化的宣传及教育活动，包括：

(a) 印制《〈种族歧视条例〉与我》小册子，以多种语文简单介绍条例的条文；

(b) 在不同主流电台播放每周一次的电台节目及其他宣传节目；

(c) 在电台节目播放以少数族裔社群为对象的环节；

(d) 一辑五集的《非常平等任务》电视实况剧，推广种族平等和共融；

(e) 电视宣传短片及电台宣传声带；

(f) 户外广告宣传计划，在香港铁路站、巴士候车亭、巴士车身及电车车身张贴广告；

(g) 在同时以主流和少数族裔读者为对象的报章刊登广告；

(h) 有关种族平等及多元化的报章特稿；

(i) 网上资源中心关于种族议题的网页“大同世界”；

(j) “平等共融新视野”摄影比赛；

(k) YouTube 短片制作比赛及网上媒体推广；

(l) 有关《种族歧视条例》的巡回展览；以及

(m) 在平等机会社会参与资助计划下资助非政府机构举办 145 项促进种族平等和共融的活动计划。

7.6 平机会在学校举办讲座，让学生及早认识平等和不歧视的概念，从而防止种族歧视并鼓励文化共融。此外，在针对青少年的教育活动中，例如学校戏剧表演，以及与成就卓越的嘉宾导师分享经验的活动(“独特的我”计划)，平机会采用了互动的元素。透过这些活动，平机会可以广泛接触不同的参加者，包括华人学生及少数族裔学生，教师及学校行政人员。

7.7 雇主和货品、服务及设施的提供者，亦是平机会推广《种族歧视条例》及促进工作间文化共融的教育活动的主要对象。因此，平机会定期就这两方面的课题，为公营及私营机构举办培训课程及讲座。这些年来，平机会已开办了 290 节的课程，参加者共达 16 700 人次，包括学生及教师、公务员、中小型企业雇员、专业机构人员等。

7.8 为使少数族裔人士更加认识《种族歧视条例》所提供的保障，平机会定期透过外展活动，与少数族裔社群及宗教团体沟通联系(自 2009 年以来共举办了 248 项小区活动，另有 163 次会晤和 102 次造访宗教团体)，成功与小区领袖及服务少数族裔人士的非政府机构建立了稳固的联系。平机会亦定期为不同的少数族裔社群举办工作坊和讲座(自 2009 年年初以来，已举办了 303 次工作坊及讲座，参加者达 20,364 人次)。平机会搜集参加者提供的有关歧视和共融的意见，在考虑政策建议时作参考之用。

## 研究及报告

7.9 平机会在 2010 年 7 月成立少数族裔教育工作小组，研究少数族裔学生面对的学习问题。平机会亦透过一些研究项目，定期搜集少数族裔人士在教育、就业及获取服务方面受歧视的资料，从而研究有关问题，并向香港特区政府及有关业界建议改善措施。

7.10 平机会在 2012 年发表了《有关南亚裔人士对种族之间接触及歧视经验的研究报告》。研究发现南亚裔人士最常遇到的歧视行为，与求职和在职待遇有关。在社交方面，本地华人社会与南亚裔小区甚少交往。根据研究所得，平机会分别在就业、教育、社交活动以及提供货品、服务和设施方面提出一系列建议措施，以推动互相了解和社会共融。

## 少数族裔事务组的工作

7.11 在培训层面，鉴于不少少数族裔人士在学校教育和获取银行及住房服务方面遇上困难，少数族裔事务组针对教育、银行及物业管理等业界提供有关文化敏感度的培训。除为教育工作者、银行职员及地产经纪举办工作坊及讲座以及筹办更多这类活动外，事务组亦制定了为少数族裔顾客提供符合公平原则的服务的建议常规，分发给本地的银行。此外，事务组会于 2015-16 年度发出有关《种族歧视条例》在学校的应用及构建共融学习环境的小册子。事务组亦正联同香港金融管理局、香港银行公会及地产代理监管局处理少数族裔人士在使用银行服务和租住房屋时面对的困难。该组亦有与教育局及医管局进行讨论，分别了解香港特区政府支持少数族裔学生学习中文和融入主流社会的进展，以及克服使用医院服务方面的语言障碍的措施。

7.12 为加强平机会与不同族群和操不同语言的社群沟通和联系的能力，事务组亦从本港多个不同少数族群(印度、印度尼西亚、尼泊尔、泰国及巴基斯坦)招聘员工，此举可更有效地宣扬不歧视及种族和谐的信息。透过这些联系，平机会可与不同的社群建立更紧密的伙伴关系，共同推展活动计划，藉以加强平机会在这方面的的工作。举例来说，平机会在 2015 年举办以“少数族裔在教育和就业上面对的挑战”为题的周年论坛，让少数族裔领袖、非政府机构代表、政府人员及雇主可以聚首一堂，就各少数族裔群体关注的问题彼此沟通交流。

## 学校

7.13 香港的学校通过小学常识科，初中的生活与社会科，高中的历史、伦理与宗教、旅游与款待、健康管理与社会关怀、通识教育科等科目，让学生认识个人及社群的角色、权利和责任，以及社会公义的重要性，同时亦学习欣赏和尊重不同社群的文化和传统。此外，学校透过德育和公民教育课或全校参与模式的学习活动，让学生明白人权、法治、民主、平等、尊重他人、自由、正义、关爱、种族共融等概念的重要性。同时，学校提供了多元化的全方位学习活动和“其他学习经历”(于高中阶段)，例如周会、讲座、服务学习、参观等，让学生深入了解这些概念和价值观。教育局因应学生及教师需要，持续举办相关活动和制作适切的学与教学资源，以促进学生的学习和教师的专业发展。

7.14 多家大专院校均设有关于不同国家历史和文化的课程，作为人文学科的科目，或让全体学生修读的通识教育课程。大学教育资助委员会(教资会)资助的院校也提供关于不同人权范畴的课程，让学生更加了解不同种族和人种。此外，多家教资会资助的院校也举办学生交流计划及其他非正式活动，以促进多元文化，开阔学生的视野，以及使他们更加欣赏不同的文化。

## 公民教育委员会

7.15 民政事务局辖下的公民教育委员会致力在学校以外推广公民教育，包括人权教育。如上一次报告第 196 段所述，委员会设立了一个由全职人员组成的教育组负责有关工作。此外，委员会通过公民教育活动资助计划，资助小区团体举办包括促进市民认识人权的活动。

## 促进种族和谐委员会/少数族裔人士论坛

7.16 香港特区政府的工作得到促进种族和谐委员会协助。该委员会的成员包括来自不同背景的不同种族人士，也有为少数族裔人士提供服务的特区政府部门及非政府机构的代表。委员会就与种族有关的公众教育和推广工作，以及协助少数族裔人士获取包括教育、医疗、就业、住屋和社会福利等公共服务的支持服务建议进行讨论，让相关的政府部门听取意见。此外，透过少数族裔人士论坛(特区政府与少数族裔社群之间的沟通平台)的讨论，特区政府致力确保相关的服务和公众教育计划有合适的对象，并能有效地针对他们的需要和关注。

### 《德班宣言及行动纲领 2001》

7.17 委员会第 XXVIII 项一般建议呼吁各缔约国“在其定期报告内汇报有关执行《德班宣言及行动纲领》在国家层面采取的行动计划和其他措施”。香港特区政府对行动纲领内适用于香港特区的段落所作出的响应，详载于附件。

---