

香港人權監察

HONG KONG HUMAN RIGHTS MONITOR

香港上環文咸西街 44-46 號南北行商業中心 602 室
Room 602, Bonham Commercial Centre, 44-46 Bonham Strand West, Sheung Wan.

電話 Phone: (852) 2811-4488 傳真 Fax: (852) 2802-6012

公務員及資助機構員工事務委員會會議 2015 年 7 月 20 日(星期一) 就聘用少數族裔人士為公務員的意見和建議

1. 根據《公民權利和政治權利國際公約》第 25 條，所有公民，無所區別和歧視、不受無理限制地，都有權利及機會以平等的條件服本國公職。這種權利透過《香港人權法案條例》和《種族歧視條例》等成為本地的法律，對政府和官方的公共機構亦有法律上的約束力；
2. 而且香港本身就是一個種族多元的城市，公務員團隊本身亦應達到適度的種族多元，具備足夠的文化知識和敏感度，才能代表其服務的社區，以及建立信任及有適當的溝通能力，提供良好的公共服務，並建立和維繫互信的族群關係；
3. 例如就警隊而言，根據社區警政理念，警隊的種族構成應有社區人口比例相約甚至較高的少數族裔成員，因而需要聘用足夠的少數族裔，以及提供足夠的文化知識和種族敏感度；一般而言，尤其在少數族裔聚居的警區，警隊的種族多元、對少數族裔有敏感度，能與少數族裔人士有效溝通，更是有效執行警務工作、預防警民和種族衝突的重要元素；
4. 就入職語言能力要求而言，必須是該職級、以及該職位（尤其有同和其他職位組合可互相支援的情況下）的真正的職業資格，不能任意將該職位無關的要求施加該級和職位，甚至意圖要求所有入職人士均擁有晉升至高級職位的條件才聘用（如對每個人職警務人員的中英水平要求是為了日後他們任任何人都可晉升為警務處長）；
5. 施行一概而論的語言能力要求，可構成間接的種族歧視，引起法律責任；
6. 部門亦應考慮僱員和申請人是否有特別的語言能力和貢獻。例如監獄和拘留院所中，在沒有常設翻譯員的情況下，熟悉一些本港少數族裔語言的懲教職員，便能充當與在囚或在押的少數族裔人士溝通，令服務和管理更為及時和妥善。相反，若對語言能力要求限於中文和英文，而只視其他語言能力為額外考慮，便可能排除了這些十分有價值的人力資源，令服務和管理容易出錯；
7. 熟悉少數族裔語言，能協助溝通及為少數族裔人士提供服務者，他們的少數族裔語言能力，在招聘、晉升、以至其他人事決定之時獲得充分的正面考慮；

8. 主要工作不涉及使用中文及/或英文的職位，應縮窄或除去相關語言能力要求；當出現語言問題的時候，僱主可提供適當翻譯協助；
9. 政府部門在帶頭尊重種族多元時，更應作出適當遷就和協助，以及糾正過度重中英、輕視其他語言的做法，使少數族裔人士不再給不當排拒、甚至透過適當的特殊措施令他們更容易獲得聘用；
10. 若要鼓勵少數族裔人士就業，有利其獲聘的考慮，不應只被列作特殊處理，例如應列明由本港以外學府/非香港考試及評核局頒授的較多人使用的學歷要求，及列明可以其他語言取代中、英文語言能力要求；
11. 公務員事務局應發出指引，以種族多元為前提，訂明不同特性的工作的相關語言能力要求，以供個別部門/職系首長在制定招聘及晉升要求時使用；部門/首長有責任仔細考慮每個職位的語言能力要求。