

供 2020 年 11 月 16 日政制事務委員會會議參考

**香港融樂會就中華人民共和國香港特別行政區參照《公民權利和政治權利國際公約》
提交的第四次報告提交之意見書**

少數族裔公共事務參與及投票資訊獲取 (第二十五條)

1. 政府應爭加女性、少數族裔在公共事務的角色，包括但不限於投票、公職。據一個二零一七年的研究指出，少數族裔的選民註冊率遠低於全港平均註冊率，原因在於少數族裔因語言障礙而不熟悉本地政治及投票系統。政府應加強公眾教育，讓多少數族裔在了解本地投票系統的前題下，登記成為選民。
2. 另外，政府亦應為少數族裔新移民制定全面的社會融合計劃及，包括優化為非華語學童而設的全日制啟動課程、在入境事務處的配合下收集新來港的少數族裔資料、支援中心主動向服務地區內的少數族裔新移民提供外展支援服務、及免費為少數族裔新移民評估中英文水平；並為現行的中文班建立有系統的中文學習及晉升階梯、及就課程中文程度的調適作出指引，以使他們具備融入社會、參與公共事務的充分語言能力。

種族歧視 (第二十六條)

歧視條例檢討

3. 《2020 年歧視法例（雜項修訂）條例》於二零二零年六月十一日通過，然而此條例內容僅涵括平機會《反歧視條例檢討意見書》中 27 項「優先」事項中的 8 項。自意見書一六年出爐始，政府用了四年時間才通過八項「優先事項」。我們促請政府應盡快將餘下「優先」項目呈交立法會通過，並提出修例時間表，解決現時反歧視條例之漏洞。

政府職能與職權

4. 聯合國的消除一切形式種族歧視國際公約的委員會在二零一八年的結論性報告、《公民權利和政治權利國際公約》的人權委員會皆有要求政府納「限制政府職能與職權」至《種族歧視條例》，以履行香港在國際公約下的責任。此漏洞對少數族裔的日常生活如面對警權時有莫大影響。2016 年 Arjun Singh v. 律政司一案判詞中，已清楚見到《種族歧視條例》漏洞衍生的問題。《種族歧視條例》應與其他三項反歧視法等齊，涵括限制政府職能與職權，而非唯一一條有此漏洞的反歧視法例。政府不應再以受屈人可循其他渠道申訴為推搪藉口，逃避條例的責任。

教學語言

5. 目前，教育和職業培訓機構無須就教學語言為任何少數族裔人士作出不同安排。英語是本港兩種官方語言中目前較多少數族裔能流利運用的語言。由於部分機構未有提供英語課程，一些少數族裔人士因此無法接受職業培訓或申請就讀專上課程。根據融樂會 2015 年關於專上教育課程之研究數字，289 個有提供完整資料的課程當中，71%（132 個）不適合完全不懂中文的學生，嚴重窒礙他們升學的機會，亦限制了他們的就業前途以及脫貧的能力。政府應廢除《種族歧視條例》中職業訓練和教育範疇就授課語言而設的豁免情況。



基於國籍身份的種族歧視

6. 目前種族歧視條例並不適用於國籍身份。多年來不斷有銀行拒絕或以不同藉口拖延為持某些護照的少數族裔開設銀行戶口；或業主因國籍原因拒絕將物業租予特定國籍人士；另外，近年亦常有歧視者鑽條例漏洞，歧視條例所不保障的「國籍」身份。政府應盡早就國籍納入為《種族歧視條例》的保護特徵。

平等機會委員會

7. 平等機會委員會未能維護種族公義。平機會並非獨立於政府，其主席及委員均由行政長官委任，有違《巴黎原則》。平機會沒有足夠的權力調查政府部門和公、私營機構，以致未能根除當中的制度性種族歧視。我們促請政府按聯合國《巴黎原則》成立一個獨立、自主、有充足資源與調查權的獨立法定人權機構，並以公開原則遴選主席，以使該機構有充份獨立性及職權履行《香港人權法案》，及本港有份簽署的國際公約中所承諾的義務。
8. 另外，作為執行《種族歧視條例》的法定機構，平機會之工作及改革投訴機制在二零一九年檢討報告出版後亦未見改善。雖然社會多方面有明顯的種族歧視，如某些公立學校裏有實質種族隔離的狀況、多個調查指出少數族裔在求職及獲取服務時被歧視，但平機會未有就此主動採取行動；社會上出現針對某特定少數族裔女性的種族歧視／仇恨言論時，反應亦後知後覺，未有主動調查，執行反歧視條例；且其投訴機制繁複冗長，未能協助受害人得到公義。

非華語生教育（第二十七條）

中文作為第二語言課程

9. 2014年9月推出的「中國語文課程第二語言學習架構」並非真正由第二語言學習角度出發的課程，只是將主流課程切件，內容是預設學生母語為中文，結果無助非華語學生掌握中文。該架構實施至今，大部分少數族裔在十二年本地教育後仍然只得主流小學二年級的中文程度，應考 GCSE 中文科作為中文科替代資格。此現象比未實施「架構」前未有明顯改善，大大限制他們的語文能力發展，及可報讀專上教育的課程及求職的選擇。政府應該設立階段學習目標，清楚訂明每個學習階段所應有之預期進程及學習成果，幫助少數族裔學生順利銜接主流中文課程；而非交由教師自己摸索。
10. 除此以外，多個研究，包括《人人學得好——少數族裔教育工作小組報告》（平機會）、《香港主流學校教育少數族裔學生所面對的挑戰之研究》（香港大學）及前線教師的反饋，皆指出現時的「架構」對於非華語生中文教育幫助不大；現時對於教師的相關專業培訓不足；教育局在促進家校溝通、支援非華語學生融入的措施亦欠缺。因此，我們促請政府制定一套有明確政策目標、計劃內容、成效指標、支援措施，有效監察和評估機制的一整套「中文作為第二語言課程」政策，而非僅得撥款。
11. 最後，教育局就「學習架構」所制訂的研究框架及其所收集及分析之資料及數據，應予公開，使持份者可以檢討現時支援非華語學生措施的成效，並予監察。



公營教育制度中的實質種族隔離現象

12. 聯合國人權事務委員會在 2013 年的結論性意見中建議香港政府協助少數族裔學生融入公營教育制度。但時至今日，前「指定學校」仍存在實際上的種族隔離現象。儘管政府在 2013-14 年除去「指定學校」的名稱，並改變了資助模式，但並沒有採取有效措施以解決少數族裔學生過度集中於部份學校的問題。在二零一九至二零學年，本港仍有 10 間公立或資助學校的少數族裔學生比例超過 80%；全港過半的少數族裔學生集中在 29 間中小學內。政府忽略少數家長的需要，沒有協助他們在獲得全面的資訊下作出選擇。我們懇請政府立即採取有效措施以消除公共教育制度中的實質種族隔離現象；另外，亦應加強在校種族共融政策，促進並支援少數族裔的家校溝通，並確保學校職員有足夠文化敏感度訓練，向少數族裔學生提供種族共融環境。

少數族裔平等機會（第二十七條）

加入公職

13. 儘管種族並非公務員招聘或內部晉升評核的考量因素，政府應向公眾公開公務員團隊的種族分佈，增加透明度，以便公眾了解不同種族人士在政府團隊中的職級高低分佈，並研究不同種族人士在香港所享有之上流機會。正如性別亦非公務員招聘或內部晉升評核的考量因素，政府亦因上述理由而向公眾申報公務員中之性別比例，證明兩性獲享平等機會。

《促進種族平等行政指引》之監察及數據收集

14. 政制及內地事務局在《指引》指出，當局「會負責審視政府推行指引的整體情況，每年向公共主管當局收集相關資料」。然而，政制及內地事務局在推行《指引》時的監察角色，不應限於負責「審視」、「諮詢」，而應主動定期派員考察或透過收集相關數字監察。另外，「對部門違反行政指引的投訴數字」亦是一項了解本港種族平等狀況的重要數據，政制及內地事務局應擔當統籌投訴的角色，對改善本港政府向不同種族提供服務一環有全盤把握；同時，《指引》亦應有問責性，使公務員確切恪守。
15. 聯合國在 2018《消除一切形式種族歧視國際公約》的結論性意見中，要求香港特區，在下一次的定期報告中，須提供按種族分類的統計數據，包括活動率，就業率和失業率以及政治和公務員職位，包括管理級別，以及司法，警察和檢察官辦公室；調查，行政記錄或登記冊和統計數據，按投訴人的種族分類，指出與種族歧視行為有關的民事和行政投訴的數量，類型和結果；關於受種族仇恨犯罪的調查，起訴，定罪，判刑，制裁和救濟的統計數據或行政記錄。政府應說明是否有明確計畫收集相關數字。

新來港定居少數族裔

16. 民政事務總署與入境事務處合作，就內地新來港定居人士的現況及服務需求進行季度調查，調查結果會分發給有關的政府部門及非政府機構。新來港少數族裔亦應有同樣對待，在入境時盡早予以識別，並由入境處收集資料，交由民政署進一步跟進。內地新來港定居人士與新來港定居少數族裔不應有差別對待。