

# 有關南亞裔人士對種族之間接觸及 歧視經驗的研究

## 報告

平等機會委員會

委託

香港大學公民社會與治理研究中心  
和  
政策二十一有限公司

二零一二年

# 目錄

報告摘要.....	i
第一章   簡介.....	1
背景.....	1
研究目標.....	2
第二章   研究方法.....	4
研究框架.....	4
研究重點.....	5
樣本設計.....	5
數據收集過程.....	6
第三章   研究結果.....	8
概要.....	8
就業.....	8
南亞裔人士的意見.....	8
本地華人的意見.....	9
觀察論述.....	9
教育.....	10
南亞裔人士的意見.....	10
本地華人的意見.....	11
觀察論述.....	11
社交活動.....	11
南亞裔人士的意見.....	11
本地華人的意見.....	12
觀察論述.....	13
提供貨品、服務和設施.....	13
南亞裔人士的意見.....	13
本地華人的意見.....	14
觀察論述.....	14
難堪的歧視經歷：失落的年代.....	15
觀察論述.....	16
服務提供者的觀點：非政府組織的看法.....	16
觀察論述.....	17
第四章   總結及建議.....	18
總結.....	18
建議.....	20
就業.....	20
教育.....	21
社交活動.....	21
提供貨品、服務和設施.....	22

註：在內文中會突出「有關南亞裔人士對種族之間接觸及歧視經驗」的個案。

# 報告摘要

## 背景

1. 平等機會委員會（平機會）委託香港大學公民社會與治理研究中心和政策二十一有限公司進行「有關南亞裔人士對種族之間接觸及歧視經驗的研究」。在 2010 年 12 月至 2011 年 4 月期間，一共與 19 個焦點小組舉行訪談(包括 107 名華人和南亞裔持份者)。根據參與者的身份可分為五組，分別為家務料理者、退休人士、受僱人士、學生及非政府組織的代表。

## 研究結果

2. 許多南亞裔人士都視香港為他們的家，特別是在香港出生或久居香港的一群。同時，本地華人也普遍接受南亞裔人士為香港社會的一部分。南亞裔年青人可能會短期回鄉，但由於他們習慣了香港的居住環境、生活習慣和已建立的社交圈子，他們都想回港生活。他們既熟悉香港和這裡的生活模式，也覺得這裡能安居樂業。本地華人社會都知道，早已有南亞裔人士在香港生活，他們把南亞裔人士視為香港社會的一部分，也認為他們應像本地華裔公民一樣享受同樣的權利和福利。

3. 大部分南亞裔學生、家務料理者和退休人士都滿意在香港的生活。他們的故鄉可能陷於戰爭、自然災害和貧窮之中，相比之下，香港是安穩的避難所。由於基本需要如住屋、教育和健康都得到照顧，讓他們感到安心。即使收入不足以養家，也可依靠社會保障安全網。他們坦承南亞裔人士受到歧視，但也理解世界上沒有完全消除歧視的地方。香港整體上被視為一個文明社會，他們覺得日常遇到的歧視，其程度一般還可以忍受。

4. 對南亞裔學生而言，他們面對的最大困難就是學習閱讀和書寫中文；對成年人而言，則是就業。很多南亞裔學生感到學習中文書面語極其困難，在缺乏足夠支援下，不久便要被迫放棄。有限的中文口語和書面語能力，是導致他們難以求職和升讀大專的最大因素，因為中文是工作和升學的標準門檻。

5. 南亞裔人士最常遇上的歧視行為，與求職和在職待遇有關。懷疑自己受到不平等對待的南亞裔僱員都怕失去工作而很少作出投訴，因為歧視行為舉證困難。社交方面，南亞裔人士會因一些行為而感到被冒犯，例如不少人在南亞裔人士附近會掩住鼻子、或在公共交通工具上不願坐在南亞裔人士旁邊。可惜做出這些行為的華人完全不知道大部分南亞裔人士認為他們無禮和侮辱他人。有些南亞裔人士也表示，開立銀行戶口和租屋仍然遇上困難。

6. 一般南亞裔人士都不覺得香港的歧視行為十分嚴重，他們認為情況在這十年間已有所改善。不過，本地華人社會與南亞裔社區仍然甚少交往。兩者共存，但各有自己的生活，絕少有交往。南亞裔人士在社交、文化或政治上似乎很少參與香港社會。本地華人社會知道有南亞裔港人存在，但他們可能忽略了在香港華人社交、文化或政治舞台上，缺乏南亞裔人士的參與。然而，曾與南亞裔人士共事的華人，對跨文化交流和經驗都有正面評價，令人印象深刻。

7. 有兩個因素似乎妨礙著這兩個群體的交往：缺乏共通語言和不瞭解對方的文化。缺乏共通語言被認為是把本地華人和南亞裔人士分隔的最大障礙，也是華人焦點小組參與者最常提到的原因，特別是家務料理者和退休人士。他們大多數都不能說流暢的英語，缺乏溝通渠道。不諳英語的華人家務料理者和長者除了禮貌地點頭或簡單地問安外，無法與南亞裔人士溝通。另一方面，不懂廣東話的南亞裔青年和成人以為可以用英語溝通，卻無法如想像般融入華人社會。對華裔年青人來說，溝通情況只是稍為好一點而已。

8. 語言障礙不單妨礙社會共融，也產生不少誤解。例如：說英語的南亞裔人士發現華人不願意和他們說話，就覺得華人不友善。這是因為他們假設大部分華人都會說英語，可是這想法並不完全正確。同樣道理，大多數華人錯誤假設南亞裔人士聽不懂廣東話，所以就避免跟他們說話。

9. 對雙方文化理解不足，也是妨礙交往的主要原因。有華人投訴南亞裔人士烹調食物時發出強烈氣味。但南亞裔人士也指出，華人習慣了自己的煮食方式，他們未留意到自己煮食時也會產生刺鼻的氣味。一些虔誠的南亞裔人士每天祈禱幾次，又在每年某段時間禁食。華人覺得這些宗教習俗很神秘，認為他們的文化深不可測。

10. 雖然現時南亞裔人士和本地華人和平相處，但香港政府若繼續無視南亞裔人士的需要，怨氣會依然存在。1997年回歸前接受英語教育的南亞裔港人發現，他們的就業機會遠差於上一代。對他們來說，要維持生活水平已是一項挑戰，向上的階級流動根本就是遙不可及的夢想。他們現時的處境，部分是政治主權更替及相關政策改變的結果。這一代南亞裔人士已經失落，他們心生怨憤已在意料之內。如果下一代南亞裔人士最終也是處於同樣絕望困境的話，就會像某些失落的一代那樣訴諸反社會行為，去宣洩怒氣及他們的無力感。

## 建議

11. 要接納香港的南亞裔人士為香港社會一員，應享有本地華人同等的權利和福利。在這方面，他們已融入社會。然而，由於本地華人和南亞裔人士各在不同的社群生活，鮮有交往，因此融合程度不高。鑑於焦點小組的訪問結果及外國經驗，我們建議下列措施以推動互相瞭解和社會共融。

## 就業

### (1) 提高南亞裔人士的就業機會

政府應該放寬招聘某些職系公務員的中文水平要求，帶頭僱用少數族裔，藉以展示政府對種族多元化的支持。

### (2) 把南亞裔人士和僱主的期望銜接起來

社會可能對南亞裔人士和華人僱主有一些定型觀念：南亞裔人士不及華人勤奮，華人僱主很吝惜和計較。政府和非政府組織可以安排交流工作坊，展示成功的例子，向華人僱主轉達南亞裔人士的習慣和日常工作，並告知南亞裔人士華人僱主的一般期望。

### (3) 鼓勵僱主聘用南亞裔人士

大型跨國機構已聘用種族多元化的員工擔任高職。然而，更應該是推動本地企業，特別在工作和見習層面上，聘用少數族裔人才。讓人失望的是，職業培訓局(職訓局)在這方面只為少數族裔提供少許就業掛鈎課程。職訓局應積極制定更多各式就業掛鈎課程，增加多種類職業的工作試驗計劃和學徒計劃，並根據確實的工作要求，評估特定職位所要求的中文書面語程度。

### (4) 向南亞裔人士提供更多就業資源

要讓南亞裔人士有機會在個人關係網外找到工作，當局需要向他們提供更多就業資源，例如：勞工處可規定所有職位空缺通告(特別是網上資訊)都必須以中英文填寫；勞工處可為少數族裔居民(包括南亞裔人士)設立專責就業櫃台，提供就業服務和資源。在勞工處計劃各種有關就業活動時，也需提供時段去照顧不懂中文的香港居民。

## 教育

### (5) 為學習中文提供更多支援

學習閱讀和書寫中文，對選擇定居香港的南亞裔人士的前途至為重要。主要是協助他們達到恰當的中文程度。如果可以制定另一套適合「以中文作為第二語言」的課程和評估，加上自學前教育開始分配額外資源去幫助南亞裔學童學習中文，這應會產生巨大影響。

(6) 加強教師的文化敏感度

要適當地引導學生的話，對文化方面的敏感度是重要的因素。前線教師整體上未有足夠裝備去照顧班內的南亞裔學生。令情況更差的是，學校通告以及學校與家長的通訊，主要都是使用中文。因此，需要提供教師專業培訓，以提升教師的技巧和敏感度去照顧不同種族背景的學生。學校亦應為不懂中文的家長提供另外一些溝通方法。

(7) 在課程中加入種族和跨文化多樣性

政府致力把香港建設成國際大都會，南亞裔港人也應被視為此成就的一部分。我們應在學校課程中介紹香港各少數族裔的文化，例如：在課本內介紹組成香港社會面貌的不同族裔人士，使這些族群可以成為香港的一部分。

(8) 改善南亞裔人士的教育機會

少數族裔學生可根據英國「綜合中等教育證書」(GCSE)中文科考試成績，透過香港的大學聯合招生辦法(JUPAS)報讀大學，令他們在升學方面的情況有所改善。可是，大學和專上學院的多個學系仍然堅持嚴格的中文入學要求。其實香港各大學的許多科目都是用英語授課，在取錄南亞裔人士時，應靈活地放寬中文要求。此外，當局也應為非華語學生開辦更多不同種類的職業和再就業培訓課程。

## 社交活動

(9) 鼓勵少數族裔和華人參與跨文化活動

非政府組織提供的活動一般都把文化相同的人放在一起，只會以華人或南亞裔人士為對象，少有活動設計給兩組人士一起參加。應鼓勵非政府組織籌辦為期較長的活動給華人和南亞裔人士一起參與。此外，區域或社區層面的活動通告和宣傳品大多以中文印製。為了鼓勵南亞裔港人參加這些活動，也應提供以英文印製的宣傳品。

(10) 宣揚多元文化社會的好處

政府應更努力並帶頭與少數族裔組織、私人機構和非政府組織合作，持續舉辦公眾運動，讓南亞裔人和其他少數族裔參與，以推廣多元文化社會的好處。

(11) 增加社會資源，加強社會共融和瞭解

南亞裔人士在不同程度上都認識中國文化，特別是那些在本地受教育或長期居港的南亞裔人士。然而，大部分華人都不認識南亞裔人士的文化。在社會層面上，政府可撥出資源介紹南亞裔人士的文化，特別是在大量南亞裔人士聚居的地區和屋苑。再者，非政府組織可以先透過興趣班(例如:烹調少數族裔的家鄉菜、製作少數族裔飾物或擺設，以及音樂和舞蹈等文化表演)去促進文化交流。這些興趣班也可用作促進跨文化交流的場所。

(12) 增加少數族裔在公共媒體中出現的機會

南亞裔人士並不常在本地媒體中出現。很多在香港出生和接受教育的南亞裔人士會說廣東話，就像其他土生土長的華人一樣。可是，他們甚少成為公眾人物。直到最近才在電視上見到較多南亞裔人士的臉孔。增加南亞裔人士在傳媒上的出現，有助公眾認識南亞裔人士已是香港社會的一部分。

*提供貨品、服務和設施*

(13) 教育貨品、服務和設施提供者，提升他們對少數族裔的文化敏感度

應為貨品、服務和設施提供者提供多些宣傳推廣計劃，提高他們對南亞裔人士文化差異的敏感度及減低歧視行為。例如：餐廳和店舖不應拒絕為南亞裔人士提供服務。在開設個人銀行戶口和申請信用卡時，應像其他族裔一樣對待南亞裔人士。地產經紀不應歧視南亞裔人士租用住宅單位和商業辦公室。



# 第一章 | 簡介

## 背景

1.1 公民身份的建立現在已普遍被視為，讓社會不同組別人士獲得社會權利的進程。但英國社會學家T.H. Marshall則指出，讓不同組別人士享有公民及政治權利，只是建立公民身份的一部分。若不同時讓有關人士享有社會權利，說不上是完整的公民身份。<sup>1</sup>近年，在「社會排斥」或「社會共融」這二為一體的概念下，經常討論到社會公民身份的問題。越來越多決策者意識到，長期排斥某些群體，會對社會帶來負面影響。現在，不單個別國家已有針對社會共融的政策<sup>2</sup>，政治體制如：歐洲聯盟(歐盟)已定出具體政策框架和指標，旨在減少社會排斥。<sup>3</sup>歐盟承認，消除社會排斥的最大挑戰之一，是解決歧視問題，並提高殘疾人士、少數族裔和新移民與主流社會的融合。

1.2 儘管導致社會不和涉及種族、族裔、文化和歷史等具體背景因素，但種族歧視現象在世界各地可說司空見慣。<sup>4</sup>在香港，政府認同社會共融的重要性，因此在1996年成立了平機會。在香港這個華人佔多數的社會中，平機會有法定責任，致力消除基於種族而作出的歧視、騷擾及中傷；促進不同種族人士之間的平等機會。

1.3 根據2006年的中期人口統計結果，共有342,198名少數族裔人士居住在香港，佔全港人口的5%。當中包括菲律賓人(32.9%)、印尼人(25.7%)、白人(10.6%)、印度人(6.0%)、混血兒(5.3%)、尼泊爾人(4.7%)、日本人(3.9%)、泰國人(3.5%)、巴基斯坦人(3.2%)、其他亞洲人(2.3%)、韓國人(1.4%)及其他(0.6%)。2001年居住在香港的少數族裔人士數目為343,950，和2006年的數字相若。

1.4 在少數族裔人士當中，許多南亞裔人士<sup>5</sup>已是幾代植根於香港。然而，研究結果顯示，他們是本地華人社會相對較少接納的族裔(82%接納水平相對88%整體平均種族接納程度)<sup>6</sup>，這可能因為他們大部分屬於低下階層，較易遇到種族歧視。事實上，調查發現，在各個少數族裔中，受訪者不單對印度人/巴基斯坦人的信任最少，而且最不願意與他們一起工作。<sup>7</sup>一些研究還顯示，南亞裔人士在各個領域受到歧視，特別是

<sup>1</sup> Marshall, T H (1950), *Citizenship and Social Class, and Other Essays*, Cambridge: University Press.

<sup>2</sup> Just to cite an example, the Australian government has recently produced a study entitled *Social Inclusion: The origins, meaning, definition and economic implications of the concept social inclusion/exclusion incorporating the core indicators developed by the European Union and other illustrative indicators that could identify and monitor social exclusion in Australia* (Department of Education, Employment and Work Relations, Australian Government, January 2009). <http://www.socialinclusion.gov.au/Documents/1Economicimplications.pdf>

<sup>3</sup> In 2006, the European Commission's Social Protection Committee has adopted a set of common indicators tracking social protection and social inclusion in its member states. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=750&langId=en>

<sup>4</sup> 平等機會委員會，香港特別行政區(2009)。有關種族接納的主題性住戶統計調查，附錄三 — 文獻審閱。

<sup>5</sup> 南亞裔人士指起源於南亞的族裔，其中包括各自不同地理環境、語言和宗教的群體。在這項研究中的目標群體是印度人、尼泊爾人和巴基斯坦人，他們共佔香港少數族裔人口的七分之一。

<sup>6</sup> 平等機會委員會，香港特別行政區(2009)。有關種族接納的主題性住戶統計調查。

<sup>7</sup> Chan J, Chan E (2006), "Charting the state of social cohesion in Hong Kong." *The China Quarterly*, 187, Sept, pp. 635-658.



就業<sup>8</sup>和教育<sup>9,10</sup>。為此，本研究將集中在南亞裔人士身上，因為社會極關注這群少數族裔的福祉和共融。

1.5 2008年7月10日通過之《種族歧視條例》，標誌著香港對保障少數族裔免受歧視的一個重要里程碑。值得注意的是，消除種族歧視可提升香港作為商業中心的競爭力，提升國際形象，並向世界展示香港是一個名符其實的國際大都會。

1.6 關於促進社會平等方面，制定《種族歧視條例》的其中一項重要成果，是為少數族裔提供多元文化和多種語言服務。政府致力向少數族裔人士提供支援服務，以協助他們融入社會。非政府組織已獲資助，成立及營辦四個少數族裔支援服務中心。為方便非華語學生學習中文，政府已推行了多項教育支援措施，包括課程適應、提供教與學的材料和課後支援服務等，以滿足他們的特別需要。

1.7 然而，《種族歧視條例》在2009年7月實施後，有關種族歧視的投訴和爭議也相繼出現。借鑑外國在種族問題上的經驗，就應採用意見調查作為工具以監測和評估種族歧視的問題，特別是那些嶄新和形式更為隱晦的歧視。因此，進行了深入焦點小組調查以收集資料，用來設計培訓和教育計劃去促進種族和諧、評估條例實施情況，以及瞭解持份者在遵守條例方面所遇到的困難。

1.8 平機會於2008年曾進行一項大型的面訪基線調查，調查結果支持進行是次深入焦點小組調查。該基線調查共訪問了全港約10,000個住戶，以量度公眾在不同範疇(包括：僱傭、教育、貨品、服務及設施的提供，和處所的處置或管理等方面)的種族接納程度。調查結果主要顯示，華人在以上範疇代入不同身分角色時，對其他族裔群體的接納程度，整體平均百分比超過80%。其中，擁有以下一項或多項人口特徵的持份者對其他族裔的接納程度相對較低，包括：家務料理者、退休人士、65歲及以上的長者、具小學教育程度或以下人士。

1.9 作為一個量化的住戶調查，它未能探究某些現象的潛在因由，例如：某些組別受訪者對其他族裔接納程度較低的原因，或與其他族裔接觸時引致不愉快經驗的詳細原因等。因此，希望透過包含本地華人和少數族裔的深入焦點小組調查，探究哪些表現/行為引致不愉快的經驗，以及這些表現/行為是否與種族歧視有關，還是屬於種族無關的衝突而已。

## 研究目標

1.10 深入焦點小組調查之目的是收集資料，用作設計培訓和教育計劃，以促進種族和諧，評估條例實施情況，及瞭解持份者在遵守條例方面所遇到的困難。具體來說，研究目標如下：

---

<sup>8</sup> Ku H B, Chan K W, Sandhu K K (2006). A Research Report on the Employment of South Asian Ethnic Minority Groups in Hong Kong.

<sup>9</sup> Loper K A (2004). Race and Equality: A Study of Ethnic Minorities in Hong Kong's Education System.

<sup>10</sup> Ku H B, Chan K W, Sandhu K K (2005). A Research Report on the Education of South Asian Ethnic Minority Groups in Hong Kong.

- (a) 在以下《種族歧視條例》範疇內，收集公眾(華人及非華人)對種族接納的觀感：
  - i) 僱傭；
  - ii) 教育；
  - iii) 提供貨品、服務及設施；及
  - iv) 處理或管理處所；
- (b) 在《種族歧視條例》範疇內，調查公眾(華人及非華人)在僱傭、教育、房屋、醫療和社會服務方面所受到的正面或負面影響的觀感；
- (c) 探究一些現象的潛在因由，如華人或非華人對其他族裔接納程度較低的原因，與其他族裔接觸時引致不愉快經驗的詳細原因(例如：哪些表現/行為引致不愉快的經驗，和這些表現/行為是否與種族歧視有關，抑或這些表現/行為是屬於種族無關之衝突)等；
- (d) 就(a)項提及的範疇收集公眾對未來如何改善種族接納的意見；
- (e) 收集公眾對改進《種族歧視條例》的期望。

## 第二章 | 研究方法

### 研究框架

2.1 研究人員指出，種族歧視有三個層面，分為個人化、組織化和內化。個人化種族歧視是根據某人的種族，而對其能力、動機和意欲作出有偏差的假設(即偏見)，並因該人的種族作出偏差的行為(導致歧視)。<sup>11</sup>從前，種族歧視在性質上較為明顯，但近來，歧視行為會較為含糊和隱晦。<sup>12</sup>組織化種族歧視是透過含偏見的常規，對某些族裔人士作出歧視。內化種族歧視是指少數族裔人士接受主流文化對他們的負面評價，使他們認為自己就是這樣的，例如：某族裔群體認為自己在表達自己、追求夢想或決定前途的能力有限。

2.2 研究人員也指出，對歧視的反應可明顯分為四類，分別為：退縮、容忍／無奈接受、口角和用武力解決。若有人面對歧視行為而壓抑自己的挫敗和自尊受損情緒，可導致過度精神緊張。此外，人們如何應對歧視行為，可能受處境因素影響(包括：受害者與加害者之間的關係，及當時在場人士的反應)。<sup>13</sup>

2.3 本研究會根據焦點小組參與者曾遭遇歧視或感到受歧視的經驗，研究他們所認知各個種族歧視層面，包括個人化、組織化和內化種族歧視，從而明白歧視背後的原因或成因。此外，也會收集有關歧視行為或感到受歧視時的反應，以及歧視行為之影響等資料。

2.4 為揀選焦點小組參與者和討論題目時，參考了2008年平機會的研究。發現受訪者若擔當以下角色時，一般人對其他族群較自己族群的接受程度會較低，尤其是家務料理者、退休人士、65歲及以上的長者、或具小學教育程度或以下人士<sup>14</sup>。

- 作為從事酒樓、髮型屋、服飾零售等服務提供者；
- 作為家長為子女選擇名校；
- 作為僱員與同事共事；
- 作為僱員在上司督導下工作；
- 作為僱主聘用符合職位要求的求職者；
- 作為僱主決定其僱員之工資；
- 作為業主將物業租予租客；

---

<sup>11</sup> Kressin, N R, Raymond K L, Manze M (2008), "Perception of race/ethnicity-based discrimination: a review of measures and evaluation of their usefulness for the health care setting", *Journal of health care for the poor and the underserved*, 19(3): 697 – 730.

<sup>12</sup> Bennett G G, Merritt M M, Edwards C L, Sollers J J III (2004), "Perceived racism and affective responses to ambiguous interpersonal interactions among African American men", *The American Behavioural Scientist*, 47(7): 963 – 976.

<sup>13</sup> Wakefield W D, Hudley C (2005), "African American male adolescents' preferences in responding to racial discrimination: effects of ethnic identity and situational influences", *Adolescence*, 40 (158): 237 – 256.

<sup>14</sup> 政府統計處 (2009)，主題性住戶統計調查第三十九號報告書 — 種族接納。

- 作為住戶與鄰居有溝通；
- 作為有親屬；及
- 作為普通人士邀請朋友出席聚會。

## 研究重點

2.5 是項研究基本上是一項深入意見調查，旨在探究以下兩點：

- (a) 在華人方面：對少數族裔接受程度較低的原因(不論是否偏見或定型觀念導致)、實際的(不愉快)經歷或組織化種族歧視的因素。目標受訪者涵蓋不同年齡、性別、經濟活動狀況及教育程度；
- (b) 向有可能受到種族歧視的對象(包括少數族裔)，他們受歧視的經歷、如何面對這些歧視行為及對他們的影響。目標受訪者將涵蓋不同年齡、性別、經濟活動狀況及教育程度。

2.6 一般來說，本研究包含了可能會出現種族歧視的四個主要活動範疇：

- (a) 在僱傭方面的歧視，包括招聘、培訓和晉升機會；
- (b) 在公眾使用設施、購物和使用服務、管理或處理物業；
- (c) 在社交方面的歧視，包括參與社交活動的障礙，以及人們對他們參與社交活動存有的偏見；
- (d) 在教育和培訓方面的歧視。

本研究也提供機會收集意見，有關公眾對未來如何改善種族接納及對改進《種族歧視條例》的期望。

## 樣本設計

2.7 科學化抽樣設計旨在從目標人口中抽取具代表性的樣本，然後收集樣本的意見。縱然焦點小組討論有需要使用科學化抽樣，但實際上是行不通的。無論如何，最好能確保焦點小組的成員涵蓋各個界別的目標受訪者。焦點小組的人數不能太多，以方便進行討論。一般焦點小組約有 7 至 8 名討論者。經考慮上述要點後，才組成了下列的目標小組：

持份者	焦點小組數量	參與者數量
<b>非政府組織</b>	5	14
<b>公眾，華人</b>		
家務料理者	3	22
退休人士	2	13
受僱人士	2	15
學生	2	16
<b>公眾，南亞裔人士</b>		
家務料理者	2	12
退休人士	1	6
受僱人士	1	4
學生	1	5
<b>合共</b>	<b>19</b>	<b>107</b>

## 數據收集過程

2.8 進行焦點小組討論的方式，與面對面訪問或電話問卷調查完全不同。焦點小組討論並非按訪問員預設的結構式或半結構式問卷順序進行，也非從個別受訪者尋求確切的回應。相反地，焦點小組討論主持人的角色是鼓勵受訪者回應特定題目，以探求他們的想法、態度和意見。焦點小組的目的不是要達成共識，而是鼓勵受訪者表達不同的意見。<sup>15</sup>

2.9 因此，在討論過程中，主持人應避免對議題提出自己的意見，或嘗試引導小組到某個特定的討論方向，甚至達成結論。總結討論結果時，主持人也應避免讓自己對議題的個人意見影響到報告內容。事實上，有些研究人員甚至關注可能出現的錯誤，就好像主持人講出一些討論者的專業文化背景或是該研究範疇的專家等。<sup>16</sup>這次焦點小組討論會採用以下程序進行：<sup>17</sup>

- (a) 開始討論時，主持人會介紹研究目的以建立彼此之間的關係。主持人需確保受訪者表達的意見是不記名的，從而鼓勵受訪者去回應；

<sup>15</sup> Vaughn S, Schumm J S, Sinagub, J M (1996), *Focus Group Interviews in Education and Psychology*, Sage Publications, p.5.

<sup>16</sup> Twohig P L, Putnam W (2002), "Group interview in primary care research: advancing the state of art or ritualized research", *Family Practice*, 19(3): 278 – 284.

<sup>17</sup> Stewart D W, Shamdasani P M, Rook D W (2007), *Focus Groups, Theory and Practice*, Sage Publications.

- (b) 主持人然後會按著題目清單內的議題作出討論。主持人應嘗試以較不冒犯和一般的題目作開始，接著才提問更具體、更困難和具爭議性的題目。主持人也應盡量嘗試鼓勵受訪者參與討論；
- (c) 討論過程中，主持人要確保討論內容已包括題目清單內的議題；
- (d) 討論結束時，主持人會嘗試再次確定各受訪者在各個議題中的意見，並確保反映討論中間曾經更改的意見。



## 第三章 | 研究結果

### 概要

3.1 本文將根據四個範疇(分別為就業、教育、社交活動和提供貨品、服務和設施)交代焦點小組的討論結果。在每個範疇內都會報告南亞裔人士意識到受歧視和遇到困難的意見，也會講述華人對南亞裔人士的意見。由於非政府組織在協助南亞裔人士適應和融入香港社會方面扮演重要角色，因此，其建議和經驗會分開報告。正如第二章所述，焦點小組討論把家務料理者、退休人士、受僱人士和學生等分開編組。但研究結果顯示，各小組的意見頗為接近，所以會作整體報告。除非在特別情況下，才會進一步說明。

### 就業

#### 南亞裔人士的意見

3.2 尋找工作是南亞裔人士面對主要困難之一。除擁有較高學歷和具備某範疇專門技術的人士之外，其他人找工作的最好辦法就是透過人際關係。大多數南亞裔人士尋找勞動性質的工作，因為他們一般不夠學歷找一份較舒適和薪酬較高的工作。只有很少在香港土生土長的南亞裔人士受過較高教育，而在家鄉取得的高學歷又不獲香港政府認可。當他們到勞工處找工時，一些非常重要的資料(例如:職務清單、工作職務和責任等)均用中文書寫，令他們遇上極大困難。

3.3 對於懂廣東話的南亞裔人士，他們也可能受到歧視。焦點小組參與者多次指出，當僱主發現他們是南亞裔人士後，便拒絕聘用。有南亞裔求職者與僱主進行電話交談後獲邀參加面試，以為是去聽取聘用的細節資料。可是，當僱主見到他們後，便會用各種藉口，如不懂書寫中文等原因拒絕聘用。一些南亞裔人士認為，那些體力勞動工作如洗碗、洗衣、清潔和建築等工作要求懂得書寫中文是不合理的。

3.4 數名南亞裔港人表示，對現今投考公務員的機會渺茫感到失望。他們比較回歸前的情況，以往較多看到南亞裔警察和懲教人員。他們指出，香港回歸後的中國語文要求實質上減少他們成為公務員的機會。

3.5 有關在職方面，既有正面也有負面的經驗。很多人表示與華裔同事相處沒有什麼困難，但也有一些南亞裔人士感到僱主不平等對待他們。他們會較其他華裔同事多機會獲分派「3D」工作，即危險(dangerous)、困難(difficult)和骯髒(dirty)的工作。他們不會獲得應得的讚賞，並認為自己的晉升機會較低。對於沒有獲邀參與公司的聯誼活動(例如:慶祝中國節日)而感到氣憤。

## 本地華人的意見

3.6 焦點小組參與者普遍對在職南亞裔人士沒有任何成見，他們不同意南亞裔人士較華人懶惰和不負責任。他們指出，態度是非常個人化的，屬於個人性格多於群體特徵。

3.7 雖然並非所有華人焦點小組參與者均有南亞裔同事，但當中有南亞裔同事的參與者並沒有負面不快樂的經驗。事實上，他們持開放態度與不同種族的同事一起工作，並且與南亞裔同事相處融洽，會互相打招呼 and 傾談。他們不會一起吃飯，因為南亞裔同事通常會自己帶飯，以及由於其宗教信仰而有不同的飲食習慣。數名參與者與南亞裔同事工作上緊密合作，因而增進他們之間的友誼，工作以外也會相聚。

3.8 一名焦點小組參與者曾僱用南亞裔女士在其髮型屋工作，並且對她讚不絕口。他表示日後會繼續聘用南亞裔人士。他再次指出，工作態度要看個人的，有懶惰和不負責任的南亞裔人士，也有倦怠和靠不住的華人。

## 觀察論述

3.9 根據本地華人討論者的意見判斷，歧視行為或感到被歧視不可能是個人化歧視，因為參與者即使與少數族裔在信仰、生活習慣等方面不同，但仍樂於接受少數族裔為同事。另一方面，根據少數族裔討論者的意見，他們求職時有困難，部分是由於他們不懂說和寫中文及沒有認可的學歷。這些阻礙較有可能屬於組織化歧視的性質，因為他們沒有足夠機會學習中文，特別是那些並非在香港受教育或成長的少數族裔人士。

3.10 根據少數族裔和本地華人的意見判斷，不同的在職少數族裔人士有不同的經驗。顯然地，如果少數族裔與本地華人同事能有足夠的溝通，被歧視的機會將會大大減少。但是，由於不諳廣東話的少數族裔人士與本地華人溝通存在困難，誤解並感到被歧視的機會便會增加。此外，工作上與同事和客戶溝通非常重要。所以對那些不懂說和寫中文的少數族裔來說，他們的僱用條件(包括薪酬、晉升前景等)可能會較華人同事為差。少數族裔人士感受歧視後，會把這種歧視行為變成內化歧視。

## 教育

### 南亞裔人士的意見

3.11 南亞裔學生及有子女在學的南亞裔母親表示，與本地華人學生相處似乎沒有問題。南亞裔學生與本地華人學生做朋友，他們來往、一起打球和做功課。不管是廣東話或英語，能說共同語言對促進交往是重要的。一個南亞裔母親說：「我的孩子有華裔同學，他們在我家或華裔朋友家中一起玩電腦遊戲。」

3.12 無論是年輕或年老、在職或求職、學生還是家庭主婦，所有焦點小組參與者均提及一個共同的問題，就是在學習中文上遇到困難。大部分在香港出生或年幼時已來港的南亞裔人士，都能用廣東話交談，但他們的中文書面語程度則相當低。由於南亞裔學生中文科成績落後，不少人中學時會就讀指定學校或國際學校，情況非常普遍。在指定學校或國際學校，他們可放棄中文而轉修其他語言。但是，這決定日後會大大限制這群年輕人畢業後的升學及就業機會。

3.13 指定學校或國際學校提供的中國語文水平一般都不符合僱主的要求。在這些學校學習中文的南亞裔年青人可能懂得一些簡單的中文，但一般來說，他們不能正確運用中文書面語來溝通。他們勉強能寫信或作會議記錄，但鮮有用中文撰寫商業計劃書。考慮到中國大陸的經濟發展較大部分歐洲和北美國家蓬勃，任何人想在商界尋找工作，懂中文書面語差不多是基本要求。南亞裔人士在這方面處於劣勢。

3.14 南亞裔人士意識到除非通曉中文口語和書面語，否則不能在香港謀得高薪厚職。因此，父母現在有動機讓子女學習中文。可惜，當子女學習中文遇到困難時，他們都沒法幫助。大部分南亞裔父母都不懂中文，也沒有錢聘請補習老師。學校在課後為南亞裔學生提供額外中文補課，但在學生能夠受益之前，父母有其他實際問題需要先行解決，例如：學生不能坐校巴回家、父母未能去接他們回家。此外，有些父母每晚都送子女到清真寺學習可蘭經。這些兒童從早上 6 時離家，到晚上 9 時才回家，對他們來說，要應付這些額外課堂是十分吃力的。

3.15 學校處理南亞裔學生事宜時，文化敏感度可能不足。學校通告一般都以中文發出，所以南亞裔家長不明白。老師對南亞裔學生的文化習俗也不敏感，因此未能向其他學生解釋有關風俗，或不容許南亞裔學生慶祝自己的節日。

3.16 此外，在香港專業教育學院就讀的南亞裔人士表示，很多課堂都是以中文作為教學語言，閱讀材料也是用中文寫成，因而限制了他們可選擇的學科。同樣地，有人指出南亞裔人士可報讀的職業培訓或再培訓課程，大部分都與體力勞動工作有關，如清潔、維修和建築。有志從事其他類型工作的南亞裔人士較難找到合適的課程。

## 本地華人的意見

3.17 華裔學生參與者有與南亞裔同學交往。若學校提供機會給他們，他們會與南亞裔同學來往或一起做功課。有年幼學生的母親表示，他們的子女與南亞裔同學一起玩耍。學校內南亞裔學生的欺凌情況似乎並不嚴重。

3.18 但是，華裔學生表示，他們對在港南亞裔人士認識不足，對一般反歧視原則也所知有限。公民教育課只是簡單介紹這兩個題目，並沒有深入討論。在香港的南亞裔人士若不是秘密團體，也就是一個隱蔽的群體。

3.19 至於是否分配額外資源幫助南亞裔人士學習中文，意見頗為分歧。一般來說，華裔參與者把南亞裔人士當作香港人看待，他們相信南亞裔人士與香港人一樣有資格使用公共設施。對於是否需要額外分配資源讓他們學習中文，華裔參與者認為這個建議是去幫助那些有需要的人。換言之，提供資助要視乎是否有資源，及這個議題與其他問題的迫切性。

## 觀察論述

3.20 本地華人討論者認為，少數族裔學生沒有受到歧視。他們與華裔同學相處融洽。當這些學生長大、畢業及在社會工作時，希望他們在學校快樂的經驗會延續下去，以促進少數族裔與本地華人能建立和諧的關係。

3.21 但是，研究發現學校沒有足夠準備，去教授少數族裔學生學習中文口語和書面語的技能，以預備他們日後就業。少數族裔學生的中文表現不佳，也影響他們升讀本地大學。這個情況可能是因校方沒有資源，去為少數族裔學生提供適當的中文課程。此外，教師對種族和文化差異也沒有足夠的準備和敏感度。

## 社交活動

### 南亞裔人士的意見

3.22 若把南亞裔人與華人局限在某些環境下，例如工作場所或學校，他們相處得不錯。有華裔同事的南亞裔人士表示，兩者之間互相尊重，有些私下也會在不同社交場合見面。同樣地，南亞裔學生與華裔學生交往，年輕的南亞裔人士表示願意與華人結婚，只是兩人必須有相同的宗教信仰。

3.23 有大半生在港居住的退休南亞裔人士指出，對南亞裔人士公開的歧視行為，如語言傷害或有貶義的動作已有所減少。他們相信香港社會變得更文明，而香港政府，包括平機會，也提高了公眾對種族問題的敏感度。現在，對待南亞裔人士的態度較 20 年前已有所改善。



3.24 當然，仍有一些行為令南亞裔人士感到不舒服，特別有兩個情況是所有受訪的南亞裔小組都提到。其中之一是每當經過南亞裔人時，人們都會掩著鼻子；另一是在公共交通工具上其他乘客避免坐在他們旁邊。不管這些行為背後的原因是甚麼，很多南亞裔人士都覺得這些行為是無禮和冒犯的。另外，儘管已有公眾教育，南亞裔人士不時被人叫「阿差」。華人鄰居因為他們使用酥油和牛油煮食，引致強烈氣味及煙霧而投訴，這種情況也頗為普遍。一名參與者說：「當我把牛油放在鍋上，煙會很大。因此，我的鄰居就會投訴。」

3.25 雖然他們認為歧視的行為已減少，但在學校和工作以外的地方，南亞裔人士和華人之間很少有社交活動。語言是南亞裔主婦的主要障礙，她們和自己的鄰居沒有共同語言。如果有需要溝通，也只會透過自己懂廣東話的子女在場才會發生。因此，這些南亞裔婦女的社交圈子大受限制。語言也限制她們對香港社會的認識，主要因為本地新聞都是用她們不熟悉的語言去報導的。

3.26 操廣東話或英語的南亞裔主婦的社交圈子自然會較闊，她們能與鄰居、其他家長和老師溝通。她們可以參加子女學校活動和社區活動，這些活動大部分都以廣東話進行。雖然她們最熟絡的朋友多半來自家鄉，但有些南亞裔人士與華裔鄰居和朋友交往，表現出他們之間的互信關係。例如，有一名婦女委託其華裔鄰居保管家中鑰匙，又當有事外出時，會把自己的孩子交給華裔鄰居暫時照顧。她說：「我的華裔鄰居很是幫忙。她為我的孩子們買飯菜。」但是，這些交往並不常見。總括來說，南亞裔婦女和其華裔夥伴之間仍存有界線。

3.27 顯然，南亞裔男士與本地華人有較多的交往，但這些交往流於表面，並不深入，只限於幾句問候的說話。南亞裔年青人在社交上較被人接納，因為大部分南亞裔年青人都會說廣東話或英語，他們有共同語言可以溝通。他們大部分也在香港讀書，在學校也會與本地學生做朋友。在與華人交往時，他們沒有任何心理包袱。在旁觀看或與華人一起打球已成為他們生活的一部分。所有在香港長大的南亞裔青年參與者把香港視為他們的家。

### 本地華人的意見

3.28 除了在學校和工作場所，華人與南亞裔人士的交往主要是為了保持禮儀，這些行為多半是禮貌的點頭和日常的問候。大部分華裔參與者會欣然視南亞裔人士為朋友、同事或鄰居。華人父母會尊重子女的選擇，接受南亞裔的姻親。但是，華裔年輕人對與南亞裔人士結婚或拍拖表現得不太感興趣。相較白種人，他們不太願意與南亞裔人士建立更深的個人關係，擔心自己不能克服跨文化婚姻所要面對的困難。

3.29 華裔參與者把很少與南亞裔人士交往歸咎於沒有共同語言。當然，這是一個合理的原因，但只限於新移民的一群，其實很多南亞裔人士也是說中文的。這個情況顯示華裔參與者的社交生活沒有把南亞裔人士納入其中。如果他們沒有南亞裔的鄰居、同事或同學，就會很難有機會與南亞裔人士交往。

3.30 再者，華裔參與者有一種觀念，認為南亞裔人士不喜歡與人來往，少有嘗試與自己群體以外的人士交往。有些人觀察到，南亞裔女士經常避免與人有眼神接觸，從而推斷她們封閉自己是自卑感作祟。

3.31 華裔參與者留意到本地華人接近南亞裔人士附近時會掩著鼻子，或是避免在公共交通工具上坐在他們旁邊。但是，他們否認這種是歧視行為。他們解釋，南亞裔人士通常有強烈的體味，並且有些體格魁梧。並不是南亞裔人士本身使本地華人避開他們，他們試著避開的是任何有難聞氣味的人，不管其種族和族裔。這個原因也同樣可解釋為甚麼在公共交通工具上本地華人不坐在南亞裔人士身邊。

3.32 有些華裔參與者覺得南亞裔兒童很頑皮和喧鬧，他們任意在公園或屋苑的公眾地方玩耍和奔跑。儘管他們的活動可能會對附近的人做成滋擾，他們的父母仍容許他們繼續下去。華裔參與者覺得南亞裔人士在教導子女紀律方面較華裔父母為寬鬆。

3.33 華裔參與者承認，他們對南亞裔人的文化認識不多，只能說出一些南亞食品，對其節日和習俗完全不認識。華裔參與者表示他們想知道多一點南亞的文化。

### 觀察論述

3.34 明顯地，少數族裔和本地華人常見的交往和對彼此的文化、傳統及生活習慣有更多瞭解，有助提高彼此的包容及減少個人化和內化的歧視。對於年輕一輩，特別是少數族裔，他們較容易與本地華人交往。但是，對年長一輩、婦女和那些不懂中文的少數族裔來說，語言障礙和其他傳統習俗會阻礙他們與本地華人多些交往和加深瞭解，引發少數族裔與本地華人互不往來的錯誤訊息。

3.35 除了在學和就業提供的機會外，少數族裔和本地華人很少有機會去主動交往。慣性點頭和問候不會促進良好的瞭解和包容。在學校、工作場所和社區裏，更多的工作有待開展，好讓少數族裔和本地華人一起參與活動，幫助他們瞭解彼此的文化 and 傳統，藉以促進瞭解、忍耐和包容。

### 提供貨品、服務和設施

#### 南亞裔人士的意見

3.36 餐廳和店舖沒有拒絕為南亞裔人士服務。正如一名焦點小組參與者說：「中國人是精明的商人，他們在乎賺錢。只要你帶生意給他們的店舖，甚麼族裔或種族也不緊要了。」但是，有些南亞裔人士覺得他們沒有像其他顧客般得到同樣的服務，例如他們不像其他顧客般不用等很久就在餐廳或店舖內得到服務。但這個感覺並非一致，很多南亞裔焦點小組參與者覺得他們與其他顧客的待遇沒有不一樣。



3.37 很多南亞裔人士表示，他們開立銀行私人戶口和申請信用卡是困難的。一些不知道的原因，令他們被許多商業銀行拒諸門外。他們認為已經出示開立銀行戶口的所需文件，銀行幾乎沒有合理的原因去拒絕提供服務。因此，他們視此為種族歧視的可能個案。

3.38 很多南亞裔人士也發現租用住宅單位和商業辦公室有困難。地產經紀會先勸阻他們，常常告訴他們華人業主不想把單位租給南亞裔人士。當他們需要租用地方時，他們要找朋友幫忙。但是，也有一些南亞裔參與者可以直接租用華裔業主的地方，從而證明地產經紀所講是錯誤的。經驗告訴他們，租用地方的障礙是來自地產經紀。

3.39 有些南亞裔人士希望公立醫院能有更多翻譯服務。他們略知這種服務是由非政府組織提供，但在緊急情況下，要找到翻譯非常困難。只要在主要公立醫院或南亞裔人士經常求診的醫院有人懂得他們的語言，便可以讓他們安心。此外，語言障礙使南亞裔人士無法入住安老院舍。

### 本地華人的意見

3.40 華裔參與者沒有感到和遇到任何南亞裔人士因其種族和族裔而被拒絕提供貨品、服務和設施的情況。

### 觀察論述

3.41 就使用服務和設施方面，似乎只有很少屬於組織化歧視。少數族裔跟本地華人般，同樣享用服務和設施。但是，由於語言問題，有些人未能適時得到所需服務。不用多說，要為不懂說中文的少數族裔提供足夠和適時翻譯服務，當中涉及資源問題。基於平等對待的準則，相信不懂說中文的本地華人也會面對相似的問題。但是，平等對待並不等於平等機會。服務和設施提供者需留意少數族裔面對的障礙，並須採取適當措施，確保他們有真正的平等機會。

3.42 有些少數族裔人士在使用服務時也遇到問題，例如銀行的一些要求是他們難以符合的。因為物業業主對少數族裔缺乏認識，使他們不願意出租單位予少數族裔人士，特別是當業主有其他願意承租的本地華裔租客。我們需要加倍努力去處理市民對少數族裔認識不足的問題，並幫助少數族裔去克服商業運作(有意抑或無心)所產生的障礙。

## 難堪的歧視經歷：失落的年代

3.43 縱然大部分少數族裔討論者都沒有難堪的歧視經歷，研究也嘗試找出一群對歧視事件感到不快的少數族裔人士來訪問。焦點小組討論參與者是由成年巴基斯坦人組成，其中半數在香港出生和接受教育。除了一名參與者外，其他參與者都會說流利廣東話，但只有一位懂閱讀中文。那些在香港接受教育的參與者是在指定學校讀書的。雖然這些參與者不能代表所有在香港的少數族裔，但他們的經歷可以當作參考，以制定改善措施去處理日後的歧視行為。

3.44 此小組的大部分成員對自己的經歷都感到難堪。他們視香港為家，也不計劃短期內回鄉。可惜，他們在生活各個層面卻遭受諸多歧視，也看不見自己的前景。有時，他們會訴諸反社會行為。事實上，三名參與者曾被判罪和入獄。這群南亞裔人士沒有怪責香港社會，反而承認本地華人歧視他們的情況普遍減少。他們指責香港政府忽視南亞裔市民的需要，多個政府部門對文化的敏感度不足，以及執法人員對南亞裔人士存有偏見。

3.45 此小組所有參與者現都在職，但他們都承認很難找到工作，特別是那些不懂中文口語和閱讀中文的人。像很多南亞裔學生一樣，他們放棄在學校學習中文，當時他們不知道不學習中文的後果。回歸前，看不懂中文的南亞裔人士仍能成為公務員。回歸後，政府政策改變，現在必須懂得中文口語和書面語，所以他們無法成為公務員。透過勞工處尋找工作也是幾乎無用的，因為工作說明都是用中文寫的，也沒有額外幫助去支援南亞裔人士。政府也沒有特別鼓勵僱主聘用南亞裔人士。

3.46 由於法庭裁決，南亞裔人士面對與在港尋求政治庇護者的嚴峻競爭。法庭在2008年裁定尋求政治庇護者有權在等候庇護申請結果時尋找工作。很多尋求政治庇護者都是南亞裔人，他們願意接受低薪和環境較差的工作。因此，僱主寧願聘用尋求政治庇護者多於本地南亞裔人士。

3.47 有些焦點小組參與者把難於租用單位歸咎於尋求政治庇護者。租出單位給一名尋求政治庇護者實際上可能住進更多尋求政治庇護者。他們離開時，單位的情況經常都很差，有時沒有付租金便離開單位。因為很多尋求政治庇護者都是南亞裔人士，單位業主會把他們與本地南亞裔人士混淆，拒絕把單位出租給任何南亞裔人士。

3.48 有些南亞裔人士跟警方有過可怕的經歷。此小組參與者稱南亞裔人士較易遭到警方濫權。南亞裔人士經常在街上被搜查，也曾經有個案是警察在公眾地方侮辱南亞裔人士及其國家。有一宗個案是參與者不滿被警察截停並用粗言穢語叫他「阿差」，他反對警察的侮辱而起爭執，最後被監禁20天。他認為，該法官也有歧視，因為他相信警察不會對南亞裔人士說那些難聽的說話。那位法官說：「我聽了雙方的陳詞，我認為警察並沒有這樣做。」這對該南亞裔男子來說是不公平的。而另一宗個案是參與者和他的哥哥因為涉及打架而入獄。根據參與者所述，如果警方能進行更全面的調查，他們就不會被判有罪。但是，警方對南亞裔人士已存有偏見，認為他們是滋事者，因此不會想到去翻看閉路電視的錄影。

3.49 此小組參與者覺得自己是政府政策改變的受害者，他們受到政府人員的不平等對待。他們的經歷是難堪的，因為他們是香港社會一分子，但政府卻似乎不曾留意他們的存在。他們掙扎求存，卻遭遇難以克服的逆境。他們對香港政治環境的改變感到束手無策，面對政府政策也感到無助。

### 觀察論述

3.50 本研究的設計並非要收集證據，去確定那些討論者的難堪經歷純屬個別個案還是普遍現象。但是，對少數族裔而言，這些不愉快的遭遇是可以及應該避免的。這些事情如果不適當地處理，會衍生更多不滿和誤會，加強個人化或內化的歧視。有關方面應增加各方溝通去糾正誤解，也應有投訴渠道，並設立公開且具透明度的處理投訴機制。此外，也應提升相關政府部門人員對少數族裔文化的敏感度。

### 服務提供者的觀點：非政府組織的看法

3.51 服務南亞裔人士的非政府組織，不論其宗旨是以服務為本或政策倡導，它們都清晰地指出面對的困難。研究訪問了這兩類非政府組織的社工和其他員工。以服務為本的非政府組織，集中幫助南亞裔人士解決日常問題、找工作、適應香港生活、為他們的子女找學校、陪同他們到不同政府部門或在醫院提供翻譯服務。受訪的政策倡導組織旨在宣傳種族平等，並處理可能的歧視行為。這些組織嘗試引起公眾關注公共政策的各種缺失，這些政策可能窒礙社會共融和上向流動。

3.52 非政府組織承認，香港社會接受南亞裔人士的情況有所改善。他們相信制定《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》有助產生這些改變，因為這些條例教育公眾，不管健全和殘疾、華人和非華人，所有人都受法律保障。

3.53 雖然大部分非政府組織相信，現在香港整體社會對南亞裔人士的歧視減少，但間接歧視仍然普遍。他們引用求職面試作典型例子。當僱主親自接見並發現在電話中的求職者是南亞裔人士時，通常會拒絕聘請南亞裔求職者。僱主多會以要求閱讀和書寫中文能力作為不聘請南亞裔人士的原因。新來港南亞裔人士發現自己陷入困境，因為連一些基層工作(如洗碗和清潔)也有這種語言要求。在勞工處尋找工作也很困難，因為大部分的職務清單和職責說明均用中文書寫，所以把不懂中文的南亞裔求職者摒諸門外。一般來說，華裔僱主願意聘用華人多於南亞裔人，也只會於別無他選時才聘請南亞裔人士。南亞裔人士找工作最慣常的做法就是透過朋友和親屬，這是令他們局限於從事某類工作和某個社交圈子的部分原因。

3.54 在職南亞裔人士與其華裔同事的對待有差別。在薪酬、工作分配、晉升和評價等方面，華人似乎較優於南亞裔人士。同樣的工作不等於獲得同樣的待遇。不懂廣東話而受聘於體力勞動工作(如保安)的南亞裔人士發現，他們很難與同事溝通，因為大部分同事都不說英語。

3.55 非政府組織認為學習中文是南亞裔學生的最大掙扎。父母可能到最後一刻才知道子女中文科的成績遙遙落後。由於學習中文對很多年青人來說是很吃力的事，因此他們選擇入讀中文水平較低的指定或國際學校。不消多久，他們便會忘記很多在本地學校學到的中文書面語。非政府組織提出南亞裔學生放棄學習中文的幾個背後原因。首先，南亞裔學生在學習中文上得不到足夠的幫助；第二，南亞裔家長與教師的溝通出現問題；第三，南亞裔家長可能沒有意識到忽視中文書面語對子女的前途可能帶來嚴重後果，特別是升讀大學和就業方面的影響。

3.56 非政府組織指出，僱員再培訓局只為少數族裔提供最基本的培訓，例如：酒店房務、清潔、建造工作和汽車機械等。要幫助提升南亞裔人士的就業能力，可提供專門的技能訓練和職業培訓文憑課程。

3.57 有關提供貨品、服務和設施方面，南亞裔人士在大部分商業場所都不會被拒，但在銀行被拒的情況卻頗為普遍。非政府組織指，他們收到有關銀行拒絕南亞裔人士開立戶口的投訴；有些南亞裔人士也在租用住宅或商業單位時遇到困難。

3.58 非政府組織有特別針對南亞裔婦女而設的課程。懂廣東話或英語的南亞裔婦女在社會共融方面沒有太大問題，但不懂其中一種語言(特別是廣東話)，情況就困難得多了。因此，非政府組織有很多課程教授南亞裔婦女實用廣東話。可是，並非所有南亞裔婦女都能受惠非政府組織的服務。好像信奉伊斯蘭教的巴基斯坦婦女，她們不習慣在沒有男士陪伴的情況下外出。非政府組織也發現要接觸這群婦女是頗艱難的事。

3.59 較常批評香港政府種族政策的非政府組織會指責政府做成組織化歧視，並列舉出下列範疇的例子。第一，法例沒有要求學校為南亞裔人士提供額外設施，也沒有要求學校需要提供一個共融的學習環境；而大部分教師也沒有受過培訓，提升文化敏感度。第二，在勞工處張貼的職位空缺通告大部分都是以中文寫成的。第三，居於廣東的華裔長者合資格獲得綜合社會保障援助和高齡津貼，但返回家鄉的南亞裔人士卻沒有資格。第四，不像回歸前的時代，現在不懂中文的人士都難以加入公務員行列。第五，協助新移民適應的政策主要集中在華裔新移民，大多忽略南亞裔新移民的需要。最後，現時沒有提供中文為第二語言的教育課程。

## 觀察論述

3.60 在平機會、政府部門和非政府組織的努力下，香港在減少種族歧視方面已經向前邁進了不少。但是，從非政府組織的討論中得知，某程度上由於提供服務的有關機構(包括銀行和政府部門)疏忽及/或無知，少數族裔仍要面對障礙才享有平等機會。無疑，資源是一個考慮因素。但是，基於文化差異和語言障礙，少數族裔和本地華人享有平等對待並不代表平等機會。在這方面肯定還有進步空間，也需要各方加倍努力，把組織化歧視減到最少，並且消除障礙，讓少數族裔也享有平等機會。



## 第四章 | 總結及建議

### 總結

4.1 本研究是根據 19 個焦點小組的訪問結果而成的，目的是在就業、教育、日常社交、提供貨品、服務和設施方面，找出華人和南亞裔人士之間互相對種族接納的看法。每個焦點小組都按參與者的經濟活動和種族而編成。研究訪問了華人和南亞裔的學生、受僱人士、退休人士和家務料理者。研究也訪問了 5 個非政府組織的 14 名代表。本章會透過分析第三章參與者所表達的意見並參考外國經驗，作出結論及建議。

4.2 值得注意的是，澳洲政府設計了一系列措施，讓少數族裔融入社區和移民在當地能定居下來。<sup>18</sup>措施包括多元文化政策、提供綜合安居服務和統一傳譯服務，以及不同界別的夥伴關係，包括政府部門、非政府組織、商業企業和廣大市民，目的是鼓勵少數族裔人士投入社區。歐盟國家在就業、教育、服務接待平台、社會及文化交流等方面，也有相類似的做法，以切合當地人民的具體需要。<sup>19</sup>

4.3 少數族裔人士遇到的困難當中，眾所周知最大的障礙是語言，令他們不能充分融入社會。第二語言和外語教育研究一直認為動機和學習語文有關。<sup>20,21</sup>不管動機是想找到一份更好的工作(實用性)、結交朋友(融合性)抑或享受輕鬆愉快的學習經驗(處境性)，所有意向對學習語言都非常重要<sup>22</sup>。事實上，政策制定者和教育工作者為少數族裔設計克服語言障礙的有效課程時，這些研究成果都是有用的提示。

4.4 回頭看香港，許多南亞裔人士都視本地為他們的家，特別是在香港出生或久居香港的一群。同時，本地華人也普遍接受南亞裔人士為香港社會的一部分。南亞裔年青人可能會短期回鄉，但由於他們習慣了香港的居住環境、生活習慣和已建立的社交圈子，他們都想回港生活。他們既熟悉香港和這裡的生活模式，也覺得這裡能安居樂業。本地華人社會都知道，早已有南亞裔人士在香港生活，他們把南亞裔人士視為香港社會的一部分，也認為他們應像本地華裔公民一樣享受同樣的權利和福利。

---

<sup>18</sup> Hong Kong Council of Social Service (2006). Seminar on EM Livelihood in HK – Studying Australia's Experience – Moving towards a multicultural Hong Kong. [http://www.hkcss.org.hk/fs/SemMar28\\_06/Sem\\_EM/EM%20Powerpoint\\_rev.pdf](http://www.hkcss.org.hk/fs/SemMar28_06/Sem_EM/EM%20Powerpoint_rev.pdf)

<sup>19</sup> European Parliament and of the Council – Integration of ethnic minorities and immigrants. <http://www.peer-review-social-inclusion.eu/key-themes/integration-of-ethnic-minorities-and-immigrants-1>

<sup>20</sup> Lu X H (2008). Motivation and Achievement in Chinese Language Learning: A Comparative Analysis. In: Chinese as a heritage language: fostering rooted world citizenry, edited by He A W Y & Xiao Y. University of Hawaii Press.

<sup>21</sup> Gardner R C (1985). Social psychology and second language learning: The role of attitudes and motivation. London: Edward Arnold.

<sup>22</sup> Gan L K (2010). Non-Chinese kids are speaking Mandarin. <http://www.asiaone.com/News/Education/Story/A1Story20100525-218337.html>

4.5 大部分南亞裔學生、家務料理者和退休人士都滿意在香港的生活。他們的故鄉可能陷於戰爭、自然災害和貧窮之中，相比之下，香港是安穩的避難所。由於基本需要如住屋、教育和健康都得到照顧，讓他們感到安心。即使收入不足以養家，也可依靠社會保障安全網。他們坦承南亞裔人士受到歧視，但也理解世界上沒有完全消除歧視的地方。香港整體上被視為一個文明社會，他們覺得日常遇到的歧視，其程度一般還可以忍受。

4.6 對南亞裔學生而言，他們面對的最大困難就是學習閱讀和書寫中文；對成年人而言，則是就業。很多南亞裔學生感到學習中文書面語極其困難，在缺乏足夠支援下，不久便要被迫放棄。有限的中文口語和書面語能力，是導致他們難以求職和升讀大專的最大因素，因為中文是工作和升學的標準門檻。

4.7 南亞裔人士最常遇上的歧視行為，與求職和在職待遇有關。懷疑自己受到不平等對待的南亞裔僱員都怕失去工作而很少作出投訴，因為歧視行為舉證困難。社交方面，南亞裔人士會因一些行為而感到被冒犯，例如不少人在南亞裔人士附近會掩住鼻子、或在公共交通工具上不願坐在南亞裔人士旁邊。可惜做出這些行為的華人完全不知道大部分南亞裔人士認為他們無禮和侮辱他人。有些南亞裔人士也表示，開立銀行戶口和租屋仍然遇上困難。

4.8 一般南亞裔人士都不覺得香港的歧視行為十分嚴重，他們認為情況在這十年間已有所改善。不過，本地華人社會與南亞裔社區仍然甚少交往。兩者共存，但各有自己的生活，絕少有交往。南亞裔人士在社交、文化或政治上似乎很少參與香港社會。本地華人社會知道有南亞裔港人存在，但他們可能忽略了在香港華人社交、文化或政治舞台上，缺乏南亞裔人士的參與。然而，曾與南亞裔人士共事的華人，對跨文化交流和經驗都有正面評價，令人印象深刻。

4.9 有兩個因素似乎妨礙著這兩個群體的交往：缺乏共通語言和不瞭解對方的文化。缺乏共通語言被認為是把本地華人和南亞裔人士分隔的最大障礙，也是華人焦點小組參與者最常提到的原因，特別是家務料理者和退休人士。他們大多數都不能說流暢的英語，缺乏溝通渠道。不諳英語的華人家務料理者和長者除了禮貌地點頭或簡單地問安外，無法與南亞裔人士溝通。另一方面，不懂廣東話的南亞裔青年和成人以為可以用英語溝通，卻無法如想像般融入華人社會。對華裔年青人來說，溝通情況只是稍為好一點而已。

4.10 語言障礙不單妨礙社會共融，也產生不少誤解。例如：說英語的南亞裔人士發現華人不願意和他們說話，就覺得華人不友善。這是因為他們假設大部分華人都會說英語，可是這想法並不完全正確。同樣道理，大多數華人錯誤假設南亞裔人士聽不懂廣東話，所以就避免跟他們說話。

4.11 對雙方文化理解不足，也是妨礙交往的主要原因。有華人投訴南亞裔人士烹調食物時發出強烈氣味。但南亞裔人士也指出，華人習慣了自己的煮食方式，他們未留意到自己煮食時也會產生刺鼻的氣味。一些虔誠的南亞裔人士每天祈禱幾次，又在每年某段時間禁食。華人覺得這些宗教習俗很神秘，認為他們的文化深不可測。



4.12 雖然現時南亞裔人士和本地華人和平相處，但香港政府若繼續無視南亞裔人士的需要，怨氣會依然存在。1997 年回歸前接受英語教育的南亞裔港人發現，他們的就業機會遠差於上一代。對他們來說，要維持生活水平已是一項挑戰，向上的階級流動根本就是遙不可及的夢想。他們現時的處境，部分是政治主權更替及相關政策改變的結果。這一代南亞裔人士已經失落，他們心生怨憤已在意料之內。如果下一代南亞裔人士最終也是處於同樣絕望困境的話，就會像某些失落的一代那樣訴諸反社會行為，去宣洩怒氣及他們的無力感。

## 建議

4.13 要接納香港的南亞裔人士為香港社會一員，應享有本地華人同等的權利和福利。在這方面，他們已融入社會。然而，由於本地華人和南亞裔人士各在不同的社群生活，鮮有交往，因此融合程度不高。鑑於焦點小組的訪問結果及外國經驗，我們建議下列措施以推動互相瞭解和社會共融。

## 就業

### (1) 提高南亞裔人士的就業機會

政府應該放寬招聘某些職系公務員的中文水平要求，帶頭僱用少數族裔，藉以展示政府對種族多元化的支持。

### (2) 把南亞裔人士和僱主的期望銜接起來

社會可能對南亞裔人士和華人僱主有一些定型觀念：南亞裔人士不及華人勤奮，華人僱主很吝惜和計較。政府和非政府組織可以安排交流工作坊，展示成功的例子，向華人僱主轉達南亞裔人士的習慣和日常工作，並告知南亞裔人士華人僱主的一般期望。

### (3) 鼓勵僱主聘用南亞裔人士

大型跨國機構已聘用種族多元化的員工擔任高職。然而，更應該是推動本地企業，特別在工作和見習層面上，聘用少數族裔人才。讓人失望的是，職業培訓局(職訓局)在這方面只為少數族裔提供少許就業掛鈎課程。職訓局應積極制定更多各式就業掛鈎課程，增加多種類職業的工作試驗計劃和學徒計劃，並根據確實的工作要求，評估特定職位所要求的中文書面語程度。

### (4) 向南亞裔人士提供更多就業資源

要讓南亞裔人士有機會在個人關係網外找到工作，當局需要向他們提供更多就業資源，例如：勞工處可規定所有職位空缺通告(特別是網上資訊)都必須以中英文填寫；勞工處可為少數族裔居民(包括南亞裔人士)設立專責就業櫃台，提供就

業服務和資源。在勞工處計劃各種有關就業活動時，也需提供時段去照顧不懂中文的香港居民。

## 教育

### (5) 為學習中文提供更多支援

學習閱讀和書寫中文，對選擇定居香港的南亞裔人士的前途至為重要。主要是協助他們達到恰當的中文程度。如果可以制定另一套適合「以中文作為第二語言」的課程和評估，加上自學前教育開始分配額外資源去幫助南亞裔學童學習中文，這應會產生巨大影響。

### (6) 加強教師的文化敏感度

要適當地引導學生的話，對文化方面的敏感度是重要的因素。前線教師整體上未有足夠裝備去照顧班內的南亞裔學生。令情況更差的是，學校通告以及學校與家長的通訊，主要都是使用中文。因此，需要提供教師專業培訓，以提升教師的技巧和敏感度去照顧不同種族背景的學生。學校亦應為不懂中文的家長提供另外一些溝通方法。

### (7) 在課程中加入種族和跨文化多樣性

政府致力把香港建設成國際大都會，南亞裔港人也應被視為此成就的一部分。我們應在學校課程中介紹香港各少數族裔的文化，例如：在課本內介紹組成香港社會面貌的不同族裔人士，使這些族群可以成為香港的一部分。

### (8) 改善南亞裔人士的教育機會

少數族裔學生可根據英國「綜合中等教育證書」(GCSE)中文科考試成績，透過香港的大學聯合招生辦法(JUPAS)報讀大學，令他們在升學方面的情況有所改善。可是，大學和專上學院的多個學系仍然堅持嚴格的中文入學要求。其實香港各大學的許多科目都是用英語授課，在取錄南亞裔人士時，應靈活地放寬中文要求。此外，當局也應為非華語學生開辦更多不同種類的職業和再就業培訓課程。

## 社交活動

### (9) 鼓勵少數族裔和華人參與跨文化活動

非政府組織提供的活動一般都把文化相同的人放在一起，只會以華人或南亞裔人士為對象，少有活動設計給兩組人士一起參加。應鼓勵非政府組織籌辦為期較長的活動給華人和南亞裔人士一起參與。此外，區域或社區層面的活動通告

和宣傳品大多以中文印製。為了鼓勵南亞裔港人參加這些活動，也應提供以英文印製的宣傳品。

(10) 宣揚多元文化社會的好處

政府應更努力並帶頭與少數族裔組織、私人機構和非政府組織合作，持續舉辦公眾運動，讓南亞裔人和其他少數族裔參與，以推廣多元文化社會的好處。

(11) 增加社會資源，加強社會共融和瞭解

南亞裔人士在不同程度上都認識中國文化，特別是那些在本地受教育或長期居港的南亞裔人士。然而，大部分華人都不認識南亞裔人士的文化。在社會層面上，政府可撥出資源介紹南亞裔人士的文化，特別是在大量南亞裔人士聚居的地區和屋苑。再者，非政府組織可以先透過興趣班(例如:烹調少數族裔的家鄉菜、製作少數族裔飾物或擺設，以及音樂和舞蹈等文化表演)去促進文化交流。這些興趣班也可用作促進跨文化交流的場所。

(12) 增加少數族裔在公共媒體中出現的機會

南亞裔人士並不常在本地媒體中出現。很多在香港出生和接受教育的南亞裔人士會說廣東話，就像其他土生土長的華人一樣。可是，他們甚少成為公眾人物。直到最近才在電視上見到較多南亞裔人士的臉孔。增加南亞裔人士在傳媒上的出現，有助公眾認識南亞裔人士已是香港社會的一部分。

### **提供貨品、服務和設施**

(13) 教育貨品、服務和設施提供者，提升他們對少數族裔的文化敏感度

應為貨品、服務和設施提供者提供多些宣傳推廣計劃，提高他們對南亞裔人士文化差異的敏感度及減低歧視行為。例如：餐廳和店舖不應拒絕為南亞裔人士提供服務。在開設個人銀行戶口和申請信用卡時，應像其他族裔一樣對待南亞裔人士。地產經紀不應歧視南亞裔人士租用住宅單位和商業辦公室。