



二零零八年四月

平等機會委員會應立法會《種族歧視條例草案》委員會  
就為少數族裔人士提供的職業訓練和  
在醫院的傳譯服務呈交書面意見

- 1 平等機會委員會(平機會)獲邀就為少數族裔人士提供的職業訓練和在醫院的傳譯服務，向《種族歧視條例草案》委員會提供書面意見。
- 2 有關此等服務的現有安排載於政府當局的文件(立法會文件CB(2)1385/07-08(01))。
- 3 少數族裔人士是就有關服務提供的有效程度提出意見的最適合人選，平機會在擬備本文件時，曾參考少數族裔人士論壇的討論結果，該等論壇由政府當局舉辦、少數族裔關注組織出席，目的是定期討論有關少數族裔人士的關注事項。
- 4 觀察所得如下：-

有關職業訓練

- 4.1 政府當局和職業訓練局(職訓局)強調，取錄申請者入讀職訓局課程是不論申請人的種族或族裔，只是以他們的學術資格作為依據。以下事項對於少數族裔人士的職業訓練是相關的：-
  - 4.1.1 入讀課程一般沒有中文能力要求，但一些如幼兒護理等需要在會考中取等中國語文科合格才可獲得執業資格的少數課程則除外，一般而言，授課語言是英語，並在適當時輔以中文。
  - 4.1.2 除了一般提供的課程外，還有一些課程是專為非華語人士提供的，特別因應他們的特殊需要而設，包括全日制的文憑課程和較短時間的關乎某些特定行業的課程(例如電工和焊接工作)，提供予非華語成年人，以及為非華語待業待學青少年提供的「職業發展計劃」，此外亦

正探討提供短期中文職訓課程一事。

4.1.3 職訓局有計劃成立一個少數族中心，專為非華語學生提供支援。

4.1.4 僱員再培訓局有為合資格人士提供提供全日制就業掛鈎課程及部分時間制的通用技能課程，非華語人士亦可報讀該等課程。除了一般提供的課程之外，僱員再培訓局已推出為非華語人士專設的保安及物業管理及環境潔淨等的全日制就業掛鈎課程，有關求職技巧的專設課程及「職業漢語計劃」亦正在計劃及制定中。

### 使用者所提出問題

4.2 上述措施反映政府當局和職業訓練課程的提供者正式承認他們有責任照顧少數族裔人士的需要，另一方面，少數族人士就職業訓練提出關注，包括：-

4.2.1 向少數族裔宣傳有關計劃及課程的工作應該加強；

4.2.2 應在少數族裔人士眾多的地區舉辦有關計劃及課程；

4.2.3 華語以外的其他合適語文要求亦應獲得承認；

4.2.4 原為英語教授的課程實際上卻使用中文授課；

4.2.5 應提供更多高級課程；

4.2.6 應採取措施提升他們的就業能力；

4.2.7 為少數族裔及關注組織提供機會，讓他們參與識別課程及計劃、規劃宣傳策略，以提高少數族人士的就業能力。

## 有關在醫院提供的傳譯服務

- 4.3 政府當局及醫院管理局表示，所有病人，不論他們是何種族、膚色或原屬族裔，均可獲得優質的醫療服務，以下事項與有關問題相關：-
- 4.3.1 已制訂一份傳譯員名單可供醫務員工使用，在有需要時電召傳譯員提供協助。
  - 4.3.2 已向員工派發多種語言的短句小書，方便他們與少數族裔人士溝通；
  - 4.3.3 資訊已翻譯成不同的語言；
  - 4.3.4 院方鼓勵預約服務的病人在有需要時，可事先要求傳譯服務。病人亦可與朋友或親屬同來，由他們進行傳譯工作。
  - 4.3.5 若個案緊急，會因應情況提供醫療服務；
  - 4.3.6 住院病人方面，員工會在有需要時電召傳譯服務。
  - 4.3.7 現正安排以電話會議的形式提供傳譯服務。

## 使用者提出的問題

- 4.4 同樣地，上述情況顯示當局正式認同對少數族裔的責任，少數族裔亦提出了一些關注，包括：-
- 4.4.1 員工實際上對傳譯服務政策缺乏認識；
  - 4.4.2 傳譯服務實際上沒有被提供或沒有有效地被提供；
  - 4.4.3 沒有就分流程和預約資料作出清楚的解釋；
  - 4.4.4 應提供有關對文化敏感度的培訓；

4.4.5 可考慮直接招聘一群傳譯員；

4.4.6 應加強資訊和溝通渠道；

### 主流化

- 5 觀察所得，政府當局和服務提供者正式知道他們對少數族裔的責任，並且就此作出措施，但情況顯示，在實際服務提供方面，要不是沒有成效，便是不能消除少數族裔所遇到的障礙(例如原為英語教授的課程實際上卻使用中文授課；醫院員工實際上對傳譯服務政策缺乏認識；以及各種資訊沒有獲得有效的傳達。)
- 6 此外，某些工作可能未能夠有效針對少數族裔所面對的問題，可反映這情況的例子包括，少數族裔要求開設更多高級課程，以及要求當局採取進一步的措施以提高他們的就業能力。
- 7 這些問題反映出當局缺乏焦點，或對於如何有效照顧少數族裔的實際需要和困難缺乏深思和諮詢，換言之，種族平等並未納入服務提供者的運作主流中。

### 平等計劃

- 8 實現主流化的其中一個途徑，是要求服務提供者制定平等計劃。例如英國反歧視法例對公營機構施加法律責任，要求他們制定、實施和檢討平等計劃，此等例子可供我們借鏡。
- 9 英國在《種族關係法(法定責任)令 2001》之下，指定的公共機構(包括提供職業訓練和健康服務的機構)有法律責任去公佈種族平等計劃，說明他們有意如何去履行其法定責任，消除種族歧視及推廣種族平等(施加此責任的是《種族關係法》第 71(1)條。)
- 10 種族平等計劃須識別出以下各項：-
  - 10.1 該公營機構有關種族平等的職能和政策；
  - 10.2 有關評估和諮詢其種族平等政策的影響的安排；

- 10.3 有關監察其政策有否對種族平等帶來任何負面影響的安排；
  - 10.4 有關公佈評估及諮詢和監察結果的安排；
  - 10.5 有關種族平等員工培訓的安排
- 11 種族平等計劃必須在公佈後的三年內進行檢討，並於其後每三年檢討一次。
- 12 認同對少數族裔的責任之後，只有透過要求服務提供者制定及實施種族平等計劃，令種族平等有效納入服務提供者的核心業務和運作安排當中，才有較大機會達致真正的平等。
- 13 施加法律責任可為平等計劃提供一個穩固的基礎，但即使不施加法律責任，當局亦應在行政上有堅決的承擔，去制定及實施此類計劃。

平等機會委員會  
二零零八年四月