



供 2019 年 11 月 1 號參考

香港融樂會向立法會福利事務委員會遞交

對「2019 年施政報告勞工及福利局的政策措施」之意見書

1. 香港融樂會（「融樂會」）關注是次勞工及福利局（「勞福局」）向立法會福利事務委員會呈交之《2019 年施政報告勞工及福利局的政策措施》所提到「加強支援少數族裔人士」的部分。融樂會認為，在推行「少數族裔社區大使」計劃之前，應該先行考慮讓開展計劃的社區的前線員工接受敏感度及平等機會訓練，使其充分準備好與少數族裔同工開展工作。

政府本年「加強支援少數族裔人士」措施

2. 政府於呈交立會文件的第 6 及 37 節中分別提及本年「加強支援少數族裔人士」的措施，分別為在社署或資助非政府機構福利服務單位聘用「少數族裔社區大使」；及在港九新界設立共三支聘用少數族裔人士的外展隊，主動接觸及協助有需要的少數族裔人士與主流福利服務聯繫。由上述措施可見，獲聘的少數族裔人士將必然與本地華裔社福界同工共同開展工作，而要順利合作，雙方順暢溝通及相互理解不可或缺。
3. 要達至雙方順暢溝通及相互理解，則本地社福單位，如文件中提及之醫務社會服務部、綜合家庭服務中心、殘疾人士家長資源中心、長者地區中心等之有關員工，包括前線員工、公務員、社工，必須具備文化敏感度。據本會了解，各大專院校現時社會工作的課程內並不一定有包括與服務少數族裔相關的內容，前線同工畢業後並不具備為少數族裔服務使用者提供支援的有關資訊及技巧，很多時甚至會因語言及文化上的隔膜而對對方存有偏見。因此，社會工作課程的應加入有關文化敏銳度及少數族裔服務相關的訓練。
4. 融樂會曾組織一個由在不同社福機構工作的少數族裔同工所組成的關注組。關注組成員表示，機構內管理層的同事亦不一定尊重不同文化及族裔的同工，例如職員會議及舉辦員工訓練時亦只使用廣東話、坐位內排上華裔與少數族裔的員工總是被分隔；縱是少數族裔同工有不同的潛能和志向，但所獲分派的工作總是侷限於翻譯及文化介紹，缺乏晉升途徑及階梯等。由此可見，要有效「優化服務單位為少數族裔人士提供的服務」，不只是要「聘用額外的少數族裔人士或特定職員」，機構內部同工及管理層的文化敏銳



度，包括機構的文化、文件、表格及內部溝通時所使用的語言亦要有所準備。

5. 至於公務員，去年勞福局「政策措施」文件有提及「為新入職公務員及前線員工提供更多文化敏感度／平等機會的訓練課程」，本會認為局方應交代不同部門的員工所接受的訓練內容及進度。
6. 融樂會希望政府可以在聘用「少數族裔社區大使」及三支外展隊的同時，向與其接頭之社福單位的所有員工，包括但不限於公務員、前線員工、社工，提供相關文化敏感度訓練，使工作銜接順利；現時受社會工作者註冊局所認可提供社工學歷的院校，亦需在課程內加入為少數族裔提供服務相關的訓練。