



**Convención Internacional sobre  
la Eliminación de Todas las Formas  
de Discriminación Racial**

Distr. general  
5 de abril de 2017  
Español  
Original: chino e inglés  
Chino, español, francés e inglés  
únicamente

---

**Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial**

**Examen de los informes presentados por los Estados partes  
en virtud del artículo 9 de la Convención**

**Informes periódicos 14º a 17º que los Estados partes debían presentar  
en 2015**

**Hong Kong (China)\* \*\* \*\*\***

[Fecha de recepción: 24 de enero de 2017]

---

\* El presente documento forma parte del informe presentado por China en calidad de Estado parte (CERD/C/CHN/14-17), que también incluye el informe de Macao (China) (CERD/C/CHN-MAC/14-17).

\*\* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

\*\*\* El anexo del presente informe puede consultarse en los archivos de la Secretaría.



---

*Lista de siglas*

---

DAA	Departamento de Aduanas y Aranceles
CPEC	Comité de Promoción de la Educación Cívica
CPAR	Comité de Promoción de la Armonía Racial
DSP	Departamento de Servicios Penitenciarios
CIO	Comisión de Igualdad de Oportunidades
RAE de Hong Kong	Región Administrativa Especial de Hong Kong de la República Popular China

---

## **Preámbulo**

### **El informe**

Este es el tercer informe que la Región Administrativa Especial de Hong Kong de la República Popular China (RAE de Hong Kong) presenta con arreglo a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y forma parte de los informes 14º a 17º presentados por la República Popular China atendiendo a lo dispuesto en la Convención. En él se informa al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las novedades que se han producido desde que se presentó el segundo informe de la RAE de Hong Kong en junio de 2008. También se responde en él a las observaciones finales formuladas por el Comité en septiembre de 2009, que fueron aprobadas después de que el Comité examinara el informe anterior en agosto de 2009.

En el presente informe, el Gobierno de la RAE de Hong Kong ha tratado de responder en detalle a las preocupaciones planteadas y las recomendaciones formuladas por el Comité en relación con la RAE de Hong Kong. Siguiendo su práctica habitual, para elaborar el informe el Gobierno de la RAE de Hong Kong consignó en un esquema los epígrafes de los temas generales así como los asuntos particulares que se proponía abordar. Ese esquema, destinado a la celebración de consultas, se transmitió a las partes interesadas, entre ellas el Consejo Legislativo y las organizaciones no gubernamentales (ONG) pertinentes, se publicó en el sitio web del Gobierno de la RAE de Hong Kong y se puso a disposición del público en los 20 centros del Servicio de Información al Ciudadano del Departamento del Interior. Además de publicarse en chino y en inglés, el esquema se tradujo a seis idiomas de minorías étnicas, a saber, indonesio, hindi, nepalés, tagalo, tailandés y urdu, y se distribuyó a los grupos étnicos minoritarios a través de los canales del Departamento del Interior. Se invitó a la ciudadanía a que, entre el 19 de octubre y el 27 de noviembre de 2015, enviara sus opiniones sobre la manera en que el Gobierno de la RAE de Hong Kong aplicaba la Convención en relación con los temas del esquema, y a que propusiera temas adicionales que, a su juicio, debían incluirse en el informe. El Gobierno de la RAE de Hong Kong también consultó al grupo pertinente del Consejo Legislativo durante el período.

En el proceso de elaboración del informe se examinaron atentamente las opiniones y observaciones recibidas. El informe se hará llegar a las partes interesadas, entre ellas los miembros del Consejo Legislativo y las ONG pertinentes, y se distribuirá a la ciudadanía en los centros del Servicio de Información al Ciudadano del Departamento del Interior. También se podrá consultar en las bibliotecas públicas y en el sitio web del Gobierno de la RAE de Hong Kong.

### **Apoyo a las minorías étnicas**

Muchas minorías étnicas llevan varias generaciones residiendo en Hong Kong y han desempeñado un papel determinante en su historia. En particular, según lo anunciado por el Jefe Ejecutivo de la RAE de Hong Kong en el discurso sobre políticas de 2014, el Gobierno de la RAE de Hong Kong ha aplicado una serie de medidas para reforzar el apoyo educativo y los servicios de empleo destinados a las minorías étnicas y para ayudar a estas a integrarse en la comunidad. A continuación se enumeran las medidas más destacadas, que se describirán en detalle en los párrafos siguientes.

#### **Educación (párr. 5.66)**

a) Dotación de material de apoyo al aprendizaje y la enseñanza para el Marco de Aprendizaje del Chino como Segundo Idioma, y aumento del apoyo financiero destinado a las escuelas para la aplicación del nuevo marco;

b) Implantación de una asignatura de Aprendizaje Aplicado (Idioma Chino) vinculada al Marco de Cualificaciones en la enseñanza secundaria superior;

c) Promoción del aprendizaje del chino en la etapa preescolar alentando a los padres de los alumnos que no hablen el idioma a que inscriban a sus hijos en proyectos y programas de distrito al efecto;

### **Empleo (párrs. 5.18 y 5.45 a 5.47)**

d) Aplicación de medidas destinadas a garantizar a las minorías étnicas la igualdad de acceso a las oportunidades de empleo en el Gobierno de la RAE de Hong Kong, por ejemplo revisando y adaptando los requisitos de conocimiento del idioma chino y los procedimientos de contratación;

e) Modificación de la prueba de ingreso a la policía para exigir a los candidatos que escriban en inglés además de en chino en simulacros de operaciones policiales, y concesión de puntos adicionales por conocimiento de idiomas extranjeros y étnicos;

f) Continuación de la búsqueda de vacantes adecuadas para las minorías étnicas y organización de ferias de empleo para ayudar a los miembros de las minorías étnicas a encontrar trabajo;

### **Servicios a la comunidad (párr. 2.14)**

g) Creación de un nuevo centro de servicios de apoyo para las minorías étnicas en el distrito de Kwai Tsing;

h) Creación de dependencias de juventud en los seis centros y dos subcentros de servicios de apoyo a las minorías étnicas para ofrecer programas específicos, por ejemplo de deportes y actividades culturales, que contribuyan al desarrollo personal de los jóvenes de minorías étnicas;

### **Educación pública (párrs. 2.5 y 2.6 y 7.1 a 7.12)**

i) Producción de una serie de documentales de televisión y puesta en marcha de un programa de divulgación en las escuelas para ayudar a la población a comprender las culturas y costumbres de las minorías étnicas; y

j) Creación de una Dependencia de Minorías Étnicas subordinada a la Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO) para promover la igualdad racial.

## **Artículo 1**

### **Definición de discriminación racial**

1.1 La legislación de la RAE de Hong Kong protege plenamente los derechos humanos. Además, el Gobierno mantiene una firme política de oposición de la RAE de Hong Kong a todas las formas de discriminación, incluida la discriminación racial. Las salvaguardias legales se establecen claramente en la Ley Fundamental de la Región Administrativa Especial de Hong Kong de la República Popular China y en la legislación local, en particular en la Disposición Legislativa sobre la Carta de Derechos de Hong Kong (cap. 383) y en cuatro disposiciones legislativas de lucha contra la discriminación, a saber, la Disposición Legislativa sobre Discriminación Sexual (cap. 480), la Disposición Legislativa sobre Discriminación por Motivos de Discapacidad (cap. 487), la Disposición Legislativa sobre Discriminación por Motivos de Situación Familiar (cap. 527), y la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial (cap. 602). Estas disposiciones legislativas están respaldadas por el estado de derecho y por un poder judicial independiente. En los párrafos 2.1 a 2.8 del presente informe, así como en los párrafos 39 a 60 del documento básico común, se describe la política específica del Gobierno de la RAE de Hong Kong respecto de la discriminación racial y el marco jurídico para la protección contra ese tipo de discriminación.

1.2 A fin de mejorar la protección de las personas frente a la discriminación racial, el Gobierno de la RAE de Hong Kong elaboró la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial, que fue promulgada en julio de 2008 y entró plenamente en vigor en julio de 2009. La CIO, un órgano oficial independiente, es el organismo encargado de velar por la aplicación de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial y las otras tres disposiciones legislativas de lucha contra la discriminación.

1.3 Con arreglo a lo dispuesto en la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial, se entiende por “raza” respecto de la persona su raza, color, ascendencia u origen étnico o nacional, en consonancia con la definición que figura en el artículo 1, párrafo 1, de la Convención. No obstante, en el párrafo 27 de las observaciones finales anteriores el Comité expresó su preocupación por el hecho de que la definición de discriminación racial que se da en la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial “no es enteramente compatible con el artículo 1 de la Convención” y recomendó que “la discriminación indirecta respecto al idioma, la condición de inmigrante y la nacionalidad se incluyan entre los motivos prohibidos de discriminación” en la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial.

1.4 A este respecto, la CIO está llevando a cabo una revisión de las cuatro disposiciones legislativas de lucha contra la discriminación vigentes en la RAE de Hong Kong, en el marco de la cual abordará la definición de raza que figura en la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial. La CIO realizó una consulta pública entre julio y octubre de 2014 y se comprometió a considerar atenta y debidamente todas las opiniones expresadas en ella, a analizar a fondo las experiencias de otras jurisdicciones y a equilibrar los intereses y las preocupaciones de todas las partes interesadas de la comunidad antes de formular sus recomendaciones. Tras recibir las recomendaciones de la CIO, el Gobierno de la RAE de Hong Kong estudiará su pertinencia y la forma de proceder.

1.5 En el apartado relativo a la aplicación del artículo 2 se ofrece más información acerca de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial. No se describe detalladamente su contenido puesto que ya se expuso durante la presentación oral del informe anterior. La información general de antecedentes, incluida la composición demográfica de la población de la RAE de Hong Kong, figura en el documento básico común. En los párrafos 2.20 a 2.34 del presente informe se tratan cuestiones relativas a los grupos especiales y las minorías étnicas.

## **Artículo 2**

### **Política de eliminación de la discriminación racial**

#### **Marco jurídico general**

2.1 El Gobierno de la RAE de Hong Kong está decidido a eliminar la discriminación racial y promover la igualdad de oportunidades para las minorías étnicas. La Ley Fundamental, la Carta de Derechos y la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial constituyen el marco jurídico por el que se prohíbe la discriminación, incluida la de motivación racial. Como se señala en los párrafos 2 a 5 del informe inicial, la Ley Fundamental protege los derechos y libertades fundamentales y garantiza la igualdad ante la ley. Se complementa con la Carta de Derechos, mediante la cual se han incorporado a la legislación local de Hong Kong las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. La Carta de Derechos es vinculante para el Gobierno y para todas las autoridades públicas de la RAE de Hong Kong, así como para toda persona que actúe en nombre del Gobierno o de una autoridad pública de la RAE de Hong Kong.

#### **Política de eliminación de la discriminación racial**

2.2 El Gobierno de la RAE de Hong Kong vela por promover la igualdad de oportunidades para todos y cree firmemente que todas las formas de discriminación, incluida la racial, son inaceptables. Ahora bien, se considera que cada forma de discriminación presenta sus características propias y puede manifestarse de forma particular en el contexto de Hong Kong. Por consiguiente, las estrategias de lucha contra la discriminación deben diseñarse a medida y resultar adecuadas para la forma de discriminación específica que pretendan combatir. En general, con vistas a promover la armonía social, se estima que el fomento de la integración y la educación pública sobre la igualdad siguen siendo las herramientas fundamentales para eliminar los prejuicios y la discriminación. Además, se han promulgado cuatro disposiciones legislativas de lucha contra la discriminación para prohibir la discriminación por motivos de sexo, discapacidad, situación familiar y raza en ámbitos específicos de los sectores tanto público como privado.

#### **Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial**

2.3 La Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial promulgada en 2008 se ajusta estrechamente al patrón de las otras tres disposiciones legislativas de lucha contra la discriminación, a saber, la Disposición Legislativa sobre Discriminación Sexual, la Disposición Legislativa sobre Discriminación por Motivos de Discapacidad y la Disposición Legislativa sobre Discriminación por Motivos de Situación Familiar. La Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial, al igual que las otras tres, establece que es ilegal discriminar a una persona por su raza en determinadas esferas como el empleo, la educación, el suministro de bienes, medios o servicios y la enajenación o la administración de inmuebles. La Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial prohíbe asimismo el hostigamiento racial (conducta inapropiada que ofenda, humille o intimide a otra persona, o que genere un entorno hostil o intimidante para otra persona) y la denigración (incitación, mediante cualquier actividad pública, a odiar, despreciar o ridiculizar de modo extremo a otra persona). En los párrafos 63 a 72 del informe anterior se describieron la trayectoria legislativa de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial y los debates públicos al respecto.

2.4 En el párrafo 28 de las observaciones finales anteriores se recomendó que se garantizara la aplicación efectiva de la ley y que se reforzara la CIO. En la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial se asignan a la CIO las funciones y facultades necesarias para trabajar por la eliminación de la discriminación racial y promover la igualdad de oportunidades y la armonía entre personas de diferentes grupos raciales. En virtud de la Disposición Legislativa, la CIO está facultada para llevar a cabo investigaciones oficiales y recabar información. Tiene competencia para examinar denuncias individuales y proporcionar asistencia jurídica. Además, puede formular recomendaciones al Gobierno de la RAE de Hong Kong para que modifique las disposiciones legislativas de lucha contra la discriminación, incluida la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial.

2.5 Desde el ejercicio económico de 2014-2015, el Gobierno de la RAE de Hong Kong asigna a la CIO una partida adicional regular de 4,69 millones de dólares para la administración de una dependencia específica de minorías étnicas con el fin de reforzar las actividades de la CIO por promover la igualdad de oportunidades y la integración racial mediante:

- a) La mejora de la igualdad de oportunidades educativas para los estudiantes pertenecientes a minorías étnicas;
- b) El fomento de las oportunidades de empleo para las minorías étnicas;
- c) La intensificación de la inclusión social y del entendimiento entre las minorías étnicas y otras comunidades, incluida la china; y
- d) La sensibilización cultural de los proveedores de bienes, medios y servicios para atender a los clientes de minorías étnicas.

2.6 Desde el punto de vista estratégico, la Dependencia de Minorías Étnicas trata de responder a las necesidades de las minorías étnicas adoptando un planteamiento triple centrado en las políticas, la capacitación y la divulgación. Por lo que se refiere a las políticas, esta Dependencia actúa como enlace con las oficinas y departamentos gubernamentales pertinentes, las asociaciones empresariales, los empleadores y otros grupos interesados para promover la elaboración o la mejora de políticas y directrices que contribuyan a fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión de las minorías étnicas. En cuanto a la capacitación, la Dependencia elabora actividades de sensibilización cultural destinadas a concienciar a los proveedores sobre las dificultades con que tropiezan las minorías étnicas al tratar de acceder a distintos servicios. Con respecto a la divulgación, la Dependencia intenta crear redes y mantener una comunicación regular con los dirigentes de las minorías étnicas, los grupos comunitarios, las instituciones de enseñanza superior y otras partes interesadas. En los párrafos 7.11 a 7.12 del presente informe se describe en mayor detalle la labor de la Dependencia de Minorías Étnicas.

#### **Aplicación respecto de los órganos públicos y las fuerzas del orden**

2.7 La Carta de Derechos prohíbe de manera general al Gobierno de la RAE de Hong Kong y a las autoridades públicas, incluidas las fuerzas del orden, seguir prácticas que puedan entrañar algún tipo de discriminación, incluida la discriminación por motivos de raza. Se pueden presentar denuncias contra las autoridades públicas a través de distintas vías, a saber, el Ombudsman, la Oficina de Reclamaciones contra la Policía, los canales de denuncia de las oficinas y los departamentos gubernamentales, el Consejo Legislativo y los tribunales. Cabe destacar, por tanto, que la discriminación racial por parte de los órganos públicos, incluidas las fuerzas del orden, siempre ha estado prohibida en virtud del marco jurídico de la RAE de Hong Kong.

2.8 En el párrafo 28 de las observaciones finales anteriores se recomendó que se incorporaran al ámbito de aplicación de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial todas las funciones y facultades del Gobierno. Según su artículo 3, la Disposición Legislativa es vinculante para el Gobierno, por lo que quedan prohibidos los actos de discriminación y las prácticas discriminatorias por parte de las fuerzas del orden y otras autoridades públicas en todas las esferas indicadas, que son el empleo, la educación, el suministro de bienes, medios o servicios y la enajenación o la administración de inmuebles. En particular, en el artículo 27 de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial se dispone que el Gobierno de la RAE de Hong Kong no podrá discriminar a nadie en la prestación de los servicios de ningún departamento del Gobierno de la RAE de Hong Kong ni en ninguna iniciativa emprendida o realizada por el Gobierno de la RAE de Hong Kong.

#### **Medidas administrativas destinadas a fomentar la armonía racial**

2.9 Además de respetar las exigencias legales, el Gobierno de la RAE de Hong Kong también ha venido adoptando medidas especiales para promover la igualdad racial a fin de asegurar que todas las personas, independientemente de su raza, gocen de igual acceso a los recursos y oportunidades que ofrece la sociedad y se beneficien de ellos en condiciones de igualdad.

2.10 En 2010, el Gobierno de la RAE de Hong Kong promulgó las Directrices Administrativas sobre la Promoción de la Igualdad Racial, destinadas a impartir orientación general a las oficinas y departamentos gubernamentales y las autoridades públicas pertinentes para que promovieran la igualdad racial y garantizaran la igualdad de acceso de las minorías étnicas a los servicios públicos de sectores clave a este respecto, y también para que tuvieran en cuenta estas cuestiones a la hora de formular, aplicar y revisar las políticas y medidas oportunas. Las Directrices abarcan los servicios públicos clave que revisten especial importancia para la atención de las necesidades de las minorías étnicas y la facilitación de su integración en la comunidad, concretamente la asistencia médica, la educación, la formación profesional, el empleo y los principales servicios comunitarios.

2.11 El ámbito de aplicación de las Directrices se extendía a 14 oficinas y departamentos gubernamentales y autoridades públicas en 2010 y se amplió a 23 en 2015<sup>1</sup>. Las Directrices se han venido siguiendo sin dificultades. El Gobierno de la RAE de Hong Kong revisará regularmente el alcance y la cobertura de las Directrices.

2.12 Las oficinas y los departamentos gubernamentales y las autoridades públicas competentes son los encargados de aplicar las Directrices y supervisar esa aplicación, así como de velar por la igualdad racial y la igualdad de acceso a los servicios públicos en sus respectivos ámbitos de competencia. En el apartado relativo al artículo 5 se describen las medidas particulares adoptadas por las oficinas y los departamentos en cuestión.

### **Servicios de apoyo prestados a las minorías étnicas**

2.13 El Gobierno de la RAE de Hong Kong tiene la firme convicción de que las medidas legislativas deben ir acompañadas de medidas de educación pública y de apoyo a la integración.

2.14 En 2002 se estableció dentro de la Oficina de Asuntos Internos la Dependencia de Relaciones Raciales, encargada de brindar apoyo administrativo al Comité de Promoción de la Armonía Racial (CPAR) y proporcionar una serie de servicios destinados a promover la armonía racial y facilitar la integración de las minorías étnicas en la comunidad. Su labor en materia de programas de integración ayuda tanto a las comunidades minoritarias ya establecidas como a las recién llegadas a adaptarse al modo de vida de Hong Kong ofreciéndoles los siguientes servicios:

a) **Centros de Servicios de Apoyo a las Minorías Étnicas:** El Departamento del Interior ha encargado a las ONG de la gestión de seis centros y dos subcentros de servicios de apoyo a las minorías étnicas, el más reciente de los cuales se estableció en el distrito de Kwai Tsing en 2014, que ofrecen clases adaptadas, asesoramiento, programas de integración y servicios de empleo para ayudar a las minorías a integrarse en la comunidad. Las Dependencias de Juventud de esos centros organizan programas de deportes y música y otras actividades específicas para jóvenes de minorías étnicas. Uno de esos centros ofrece también servicios de interpretación telefónica y servicios de traducción para facilitar el acceso de las minorías étnicas a los servicios públicos.

b) **Equipos de Apoyo Comunitario para las Comunidades Étnicas:** El Departamento del Interior ha patrocinado la creación de un equipo pakistaní y un equipo nepalés y respalda la labor de ambos. Estos equipos son gestionados por grupos comunitarios de sus respectivas minorías étnicas y ofrecen una gama de servicios, como la atención de consultas generales, la derivación a departamentos gubernamentales y el acompañamiento de personas pertenecientes a minorías étnicas que acuden a proveedores

<sup>1</sup> Las 23 oficinas, departamentos y autoridades públicas son la Oficina de Educación, el Departamento de Bienestar Social, el Departamento de Trabajo, el Departamento del Interior, la Junta de Readiestramiento de Empleados, el Consejo de Formación Profesional, la Oficina de Salud y Alimentación, el Departamento de Salud, la Dirección de Hospitales, el Consejo del Sector de la Construcción, la Oficina del Oficial Principal de Información del Gobierno, la Comisión de Innovación y Tecnología, la Dirección de Comunicaciones, el Departamento de Vivienda, el Observatorio de Hong Kong, el Servicio de Correos, el Departamento de Asistencia Jurídica, la Policía de Hong Kong, el Departamento de Servicios Penitenciarios, el Departamento de Aduanas y Aranceles, el Departamento de Inmigración, el Departamento de Servicios de Bomberos y la Oficina Electoral y de Registro.

de servicios públicos, a los miembros de sus propias comunidades en sus propios idiomas y teniendo en cuenta las especificidades culturales pertinentes.

c) **Línea de atención telefónica:** El Departamento del Interior mantiene una línea telefónica para atender las consultas de las minorías étnicas sobre los servicios de apoyo.

d) **Guía de Servicios en Hong Kong:** Se trata de una guía de servicios en formato impreso que está disponible en siete idiomas, a saber, inglés, indonesio, tagalo, tailandés, hindi, nepalés y urdu. La guía proporciona amplia información sobre los servicios que ofrecen el Gobierno de la RAE de Hong Kong y las ONG, y cada versión está adaptada a las necesidades de la comunidad a la que va dirigida.

e) **Servicio Móvil de Información:** Se ha desplegado en el aeropuerto internacional de Hong Kong un equipo de “embajadores” encargados de ofrecer información, integrado por miembros de las principales comunidades de minorías étnicas. Los embajadores distribuyen carpetas de información a los inmigrantes y los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas que llegan a Hong Kong y atienden sus consultas en sus idiomas nativos.

f) **Cursos de idiomas:** El Departamento del Interior proporciona fondos a las ONG para que impartan cursos de cantonés e inglés destinados a los miembros de las minorías étnicas. La Dependencia coordina el programa y organiza actividades de promoción para informar a las distintas comunidades étnicas de la existencia de estas clases de idiomas.

g) **Programa de Aprendizaje Intercultural para Jóvenes:** El objetivo de este programa es ayudar a los jóvenes de minorías étnicas a adaptarse a la vida escolar en Hong Kong ofreciéndoles, entre otras cosas, clases de cantonés y clases particulares extraescolares.

h) **Programas de radio:** La Dependencia de Relaciones Raciales se encarga de lanzar y financiar programas de radio en idiomas de las minorías étnicas que se emiten en las estaciones locales. Existen programas semanales dirigidos a comunidades étnicas en urdu, nepalés, indonesio, hindi y tailandés; e

i) **Programa de Becas para la Armonía:** Estas becas tienen por objeto premiar y reconocer la participación de los alumnos en servicios escolares y comunitarios, en particular en actividades de promoción de la armonía racial, así como sus resultados académicos y su conducta.

2.15 Además, el Gobierno de la RAE de Hong Kong mantiene un diálogo permanente con las minorías étnicas, a través de contactos periódicos, así como por medio del CPAR y del Foro de las Minorías Étnicas. A este respecto se ofrece información en el apartado relativo al artículo 7. El Gobierno de la RAE de Hong Kong continuará creando y mejorando los servicios pertinentes cuando resulte necesario y oportuno.

### **Capacitación para la sensibilidad cultural impartida a los funcionarios**

2.16 Los funcionarios gubernamentales y las autoridades públicas reciben capacitación para la sensibilidad cultural en relación con la igualdad de oportunidades prevista en la Ley Fundamental, la Carta de Derechos y la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial.

2.17 El Instituto de Capacitación y Desarrollo Profesional de los Funcionarios, dependiente de la Oficina de la Función Pública, organiza seminarios para funcionarios gubernamentales de distintos rangos. Algunos de esos seminarios, organizados en colaboración con la CIO o con ONG, tratan sobre la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial o la sensibilización y los conocimientos del personal respecto de las cuestiones relacionadas con la raza, haciendo hincapié en la percepción de las diferencias culturales y de las necesidades especiales de los miembros de las minorías étnicas. El Gobierno de la RAE de Hong Kong también proporciona recursos didácticos para mejorar el reconocimiento y la valoración de la diversidad racial y la igualdad de oportunidades a través del sitio web Cyber Learning Centre Plus.

2.18 A modo de ejemplo, los funcionarios que se incorporan al Departamento de Servicios Penitenciarios (DSP) reciben capacitación para la sensibilidad cultural, en el marco de la cual se abordan conceptos y conocimientos pertinentes como las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, la Carta de Derechos de Hong Kong y la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial. También se proporciona información pertinente al personal en activo mediante actividades de capacitación en el empleo. Además, cada cierto tiempo se invita a representantes de los consulados presentes en la RAE de Hong Kong a dar charlas al personal del DSP sobre los contextos geográfico e histórico, las distintas etnias y culturas, las costumbres, los tabúes y las religiones y creencias de sus respectivos países. Ocasionalmente, el DSP también imparte al personal clases de idiomas de las minorías étnicas como el nepalés, el urdu, el vietnamita, el indonesio y el punyabí.

2.19 Todos los empleados que se incorporan al Departamento de Inmigración reciben capacitación relativa a la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial. También se incluye información sobre la igualdad de oportunidades en la capacitación que se imparte al personal en activo para que sea más consciente de las diferencias culturales. Además, todos los agentes de la Policía de Hong Kong reciben instrucción sobre lo estipulado en la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial y las directrices conexas sobre igualdad racial en el marco de los programas de capacitación básica y capacitación continua de la Academia de Policía. Cada cierto tiempo se organizan seminarios y sesiones de intercambio de experiencias para los agentes a fin de mejorar su comprensión y conocimiento de los idiomas y las culturas de las minorías étnicas.

### **Grupos especiales**

2.20 Este apartado se centra en dos grupos cuya situación es motivo de preocupación a escala tanto local como internacional. Se trata de los empleados domésticos extranjeros y los inmigrantes ilegales, incluidos los que solicitan protección contra la devolución.

### **Empleados domésticos extranjeros**

2.21 A finales de agosto de 2015 había en Hong Kong 340.378 empleados domésticos extranjeros. La mayoría de ellos eran de Filipinas (180.363, el 53%) e Indonesia (151.659, el 45%), y el resto procedían de Tailandia, la India, Sri Lanka, Myanmar, Bangladesh y el Pakistán, entre otros países.

2.22 Como se explica en los párrafos 76 a 80 del informe anterior, los empleados domésticos extranjeros gozan de los mismos derechos y prestaciones que los empleados locales en virtud de la legislación laboral de Hong Kong, en particular la Disposición Legislativa sobre Empleo (cap. 57) y la Disposición Legislativa sobre Remuneración de los Trabajadores (cap. 282). Con independencia de su raza, tanto los empleados domésticos extranjeros como los empleados locales gozan, por ley, de protección y derechos, entre los que se incluyen los derechos a descansar un día por semana y los días festivos oficiales, a disfrutar de vacaciones anuales pagadas, a la protección de la maternidad, a la licencia de paternidad y a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos.

2.23 Los empleados domésticos extranjeros, al igual que los empleados locales y otros trabajadores contratados en origen, tienen acceso a los servicios gratuitos de conciliación que proporciona el Departamento de Trabajo. Cuando existen sospechas de delitos relacionados con el trabajo —por ejemplo, de casos de impago de salarios o de remuneración por debajo del salario mínimo, o de no concesión de días de descanso o de días festivos oficiales— cometidos por quienes contratan a empleados domésticos extranjeros, el Departamento de Trabajo asigna igual prioridad y presta la misma atención a las demandas presentadas por empleados domésticos extranjeros que a las presentadas por empleados locales, y procesa a todo empleador que incumpla la legislación respecto de sus empleados domésticos extranjeros. En los párrafos 5.28 a 5.36 se explican detenidamente los derechos laborales de los empleados domésticos extranjeros.

## **Inmigrantes ilegales, incluidos los solicitantes de protección contra la devolución**

### *No aplicación de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados*

2.24 Como se indica en el párrafo 90 del informe anterior, dadas las circunstancias particulares de Hong Kong, la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y su Protocolo de 1967 nunca se han aplicado en su territorio. No se ha producido ningún cambio en las circunstancias que justifique el abandono de la posición de no aplicar la Convención sobre los Refugiados en Hong Kong. Así pues, el Gobierno de la RAE de Hong Kong mantendrá la política de no conceder asilo, o no reconocer la condición de refugiado, a los solicitantes de asilo.

### *Solicitudes de no devolución*

2.25 Los extranjeros que hayan entrado ilegalmente en la RAE de Hong Kong y los visitantes que hayan sobrepasado el plazo máximo de estancia autorizado por el Departamento de Inmigración o a los que se les haya denegado la entrada a su llegada (denominados conjuntamente “inmigrantes ilegales” en lo sucesivo) podrán ser expulsados de la RAE de Hong Kong en virtud de la ley. A fin de salvaguardar el control de la inmigración y en aras del interés público, los inmigrantes ilegales, con independencia de su raza, serán expulsados tan pronto como sea posible.

2.26 A raíz de la decisión adoptada por el Tribunal de Primera Instancia en la causa *FB v Director of Immigration* [2008] HKCFI 1069, en diciembre de 2009 se implantó un mecanismo administrativo mejorado para el examen de las denuncias de tortura presentadas al amparo del artículo 3 de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes. Esos procedimientos mejorados quedaron posteriormente codificados en la Disposición Legislativa (Modificación) sobre Inmigración de 2012.

2.27 Más adelante, a raíz de los fallos dictados por el Tribunal Superior de Apelación en las causas *Ubamaka Edward Wilson v Secretary for Security* (2012) 15 HKCFAR 743 y *C & Others v Director of Immigration* (2013) 16 HKCFAR 280, en marzo de 2014 el Gobierno de la RAE de Hong Kong puso en marcha un mecanismo de examen unificado para examinar las solicitudes de no devolución presentadas por inmigrantes ilegales que se oponían a ser expulsados a otro país aduciendo cualquiera de los motivos admisibles, entre ellos el riesgo de tortura según se define en la Disposición Legislativa sobre Inmigración (cap. 115) y en consonancia con la definición prevista en el artículo 1 de la Convención contra la Tortura, el riesgo de tortura o de tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes definido en el artículo 3 de la Carta de Derechos de Hong Kong, según la interpretación del Tribunal Superior de Apelación en *Ubamaka*, y el riesgo de persecución enunciado en relación con el principio de no devolución en el artículo 33 de la Convención sobre los Refugiados, de conformidad con la decisión adoptada por el Tribunal Superior de Apelación en *C & Others*.

2.28 Los procedimientos del mecanismo de examen unificado se ajustan a los del mecanismo oficial para el trámite de las denuncias de tortura a fin de garantizar que satisfagan las rigurosas normas de imparcialidad establecidas por ley. El mecanismo consta de tres fases principales: a) el solicitante expone el fundamento de su solicitud en un formulario al efecto; b) el solicitante asiste a una entrevista de examen con un agente de inmigración para responder a preguntas relativas a sus reclamaciones; y c) el agente de inmigración que entrevistó al solicitante adopta una decisión respecto de la solicitud, teniendo en cuenta todas las consideraciones pertinentes, y la transmite al solicitante junto con una explicación por escrito de los motivos correspondientes.

2.29 Las directrices en las que se explican detalladamente los procedimientos del mecanismo de examen unificado se pueden consultar en la página web del Departamento de Inmigración. En la oficina del Departamento se pueden obtener copias de las directrices traducidas a 15 idiomas distintos.

2.30 Los solicitantes que se consideren perjudicados por una decisión del Departamento de Inmigración pueden interponer un recurso ante la Junta de Apelaciones sobre Denuncias de Tortura, un organismo oficial independiente. La Junta examinará los hechos y las circunstancias de cada caso para determinar si, en aras de la imparcialidad, debe celebrarse

una vista oral. Los solicitantes que se consideren perjudicados por sendas decisiones desfavorables del Departamento de Inmigración y la Junta pueden interponer un recurso judicial ante los tribunales de la RAE de Hong Kong.

2.31 Desde 2009 se ofrece asistencia letrada financiada con fondos públicos a todos los solicitantes a través del Servicio de Abogados de Oficio, que dispone de una lista de alrededor de 480 abogados que han recibido capacitación pertinente sobre la protección contra la devolución.

2.32 Durante el proceso de examen se prestan servicios profesionales de interpretación y traducción a los solicitantes. Los principales idiomas para los que se requieren servicios de interpretación son los siguientes: hindi, urdu, bengalí, nepalés, tagalo, indonesio, vietnamita, cingalés, tamil y francés.

2.33 En marzo de 2014, cuando se puso en marcha el mecanismo de examen unificado, había 6.699 solicitudes de no devolución pendientes de examen. Desde entonces, el número de solicitantes de no devolución ha aumentado considerablemente. A finales de junio de 2015, el Departamento de Inmigración se había pronunciado respecto de 2.057 solicitudes, 12 de las cuales estaban fundamentadas, y se habían retirado 1.534 solicitudes. Sin embargo, durante el mismo período el Departamento de Inmigración recibió 6.832 solicitudes adicionales —lo que se traduce en un promedio de 427 nuevas solicitudes por mes, frente a las 102 registradas entre 2010 y 2013—, con lo que el número total de solicitudes pendientes de examen ascendió a 9.940. El 70% de los solicitantes no trataron de presentar una solicitud hasta que fueron interceptados o detenidos por la policía o por el Departamento de Inmigración. En general, los solicitantes permanecieron en la RAE de Hong Kong un promedio de 13 meses antes de presentar una solicitud.

2.34 El total estimado del gasto público derivado del examen de las solicitudes de no devolución y la prestación de distintos tipos de asistencia a los solicitantes ascendió a 644 millones de dólares en el ejercicio económico 2015-2016, lo que supone un aumento del 21% con respecto al ejercicio anterior, y, en vista de la afluencia de nuevos solicitantes, se prevé que siga aumentando. El Gobierno de la RAE de Hong Kong llevará a cabo una revisión exhaustiva del procedimiento de tramitación de las solicitudes de no devolución para reducir al mínimo el riesgo de posibles abusos.

### **Artículo 3**

#### **Prohibición de la segregación racial y el *apartheid***

3.1 La situación sigue siendo la misma que la descrita en el párrafo 61 del informe inicial. Es decir, no se practica en la RAE de Hong Kong ninguna forma de *apartheid* ni de segregación racial, que tampoco serían tolerados ni por los ciudadanos ni por el Gobierno de la RAE de Hong Kong.

#### **Pautas de asentamiento**

3.2 En los párrafos 106 y 107 del informe anterior se señaló que algunos grupos étnicos eran más numerosos en algunas localidades que en otras. De las estadísticas de 2011 se desprende, por ejemplo, que la comunidad blanca se asentó en una proporción ligeramente superior en el Distrito Central y Occidental, y las comunidades india y nepalesa en el distrito de Yau Tsim Mong. Sin embargo, no se ha observado que en ningún distrito predomine una minoría étnica determinada, ni hay ningún indicio importante de tendencias a la formación de guetos. Las comunidades étnicas siguen conviviendo con la mayoría china local, en un clima general de paz y armonía, en los distintos distritos de la RAE de Hong Kong.

## **Artículo 4**

### **Prohibición de la propaganda y las organizaciones que se inspiren en ideas basadas en la superioridad racial**

4.1 La situación sigue siendo fundamentalmente la que se describe en los párrafos 65 a 70 del informe inicial, es decir, la RAE de Hong Kong y sus habitantes no toleran las ideas de las organizaciones extremistas y racistas. Si bien el Gobierno de la RAE de Hong Kong defiende firmemente la libertad de opinión y de expresión, en la legislación de la RAE de Hong Kong también se establecen disposiciones y medidas adecuadas para castigar o reprimir eficazmente cualquier acto de violencia basado en motivos raciales.

4.2 La Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial refuerza aún más la legislación vigente y prohíbe toda conducta de una persona que, mediante cualquier actividad pública, incite a odiar, despreciar o ridiculizar de modo extremo a otra persona o a miembros de una clase de personas por motivos de raza. También prohíbe la denigración grave, ejercida, por ejemplo, amenazando con causar daño físico o incitando a terceras personas a que amenacen con causar daño físico a una persona determinada o a sus propiedades. La denigración grave por motivos raciales se tipifica como delito en el artículo 46 de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial y conlleva una pena máxima de dos años de prisión y una multa de 100.000 dólares.

4.3 Además, en el artículo 17B 2) de la Disposición Legislativa sobre Orden Público (cap. 245) se tipifica como delito la conducta de toda persona que se comporte públicamente de manera indisciplinada o ruidosa, o que utilice o distribuya o exhiba cualquier material escrito que contenga lenguaje amenazador, ofensivo o insultante con la intención de quebrantar la paz o que pueda provocar un quebrantamiento de la paz. En algunos casos, tal comportamiento también puede constituir una infracción del *common law* por atentar contra la moral pública, o puede entrañar un delito de obstrucción de lugares públicos o de alteración del orden público, con arreglo a los artículos 4(28) y 4A de la Disposición Legislativa sobre Faltas (cap. 228).

## **Artículo 5**

### **Garantías de los derechos de todas las personas sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico**

#### **Artículo 5, párrafo a)**

#### **Igualdad de tratamiento ante los tribunales y los órganos que administran justicia**

5.1 En Hong Kong todas las personas, con independencia de su raza, color u origen nacional o étnico, son iguales ante la ley y tienen acceso a los tribunales en igualdad de condiciones. Ello está garantizado por los artículos 25 y 35 de la Ley Fundamental y los artículos 1, 10 y 22 de la Carta de Derechos. Además, se han desplegado intérpretes judiciales en los tribunales de todos los niveles, donde prestan servicios de interpretación a las partes que hablan idiomas distintos.

#### **Procedimientos judiciales**

5.2 El Tribunal de Distrito resuelve denuncias relacionadas con las cuatro disposiciones legislativas contra la discriminación, incluidas las relativas a la discriminación racial en virtud de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial. A fin de acelerar la resolución de dichas denuncias, el poder judicial concluyó recientemente un examen y en noviembre de 2014 introdujo las enmiendas legislativas necesarias para racionalizar los procedimientos judiciales conexos.

5.3 Los procedimientos simplificados proporcionan más flexibilidad a las partes en esas denuncias; los nuevos procedimientos son menos técnicos y más fáciles de seguir por las partes. Se prevé que los cambios, con el apoyo de los interesados pertinentes, ayudarán a las partes a ahorrar tiempo y gastos.

### **Disponibilidad de asistencia letrada**

5.4 El objetivo de la política del Gobierno de la RAE de Hong Kong es asegurar que ninguna persona que tenga motivos legítimos para entablar una acción judicial y defenderse en un procedimiento judicial se vea privada de ello por falta de medios. El Departamento de Asistencia Jurídica presta servicios de representación letrada a las personas que reúnan los requisitos necesarios en los procedimientos civiles o penales en Hong Kong. Puede solicitar asistencia jurídica cualquier persona que participe en procesos judiciales en el Tribunal de Distrito, en tribunales de todos los niveles por encima del Tribunal de Distrito o en las diligencias de procesamiento en los tribunales colegiados. La asistencia jurídica se otorga independientemente de la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, siempre que el solicitante cumpla los criterios legales en cuanto a la situación financiera estipulada y el fundamento para entablar una acción judicial o defenderse en un procedimiento judicial.

### **Personas detenidas**

5.5 La situación sigue siendo la explicada en el párrafo 79 del informe inicial. Las personas en detención policial tienen derecho a ser informadas de sus derechos, con independencia de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico. Esos derechos incluyen, entre otros, los siguientes: derecho a recibir alimentos, refrigerios y agua potable suficientes; derecho a comunicarse con amigos y familiares; derecho a pedir que se notifique su detención a un amigo o familiar; derecho a recibir atención médica, y derecho a pedir una lista de abogados y a que haya un abogado presente durante toda entrevista con la policía. De ser necesario, se procurarán servicios de interpretación y se hará constar la declaración en el idioma utilizado por la persona interrogada. Estos derechos se enumeran en la notificación que ha de entregarse a las personas en detención policial y que estas han de firmar para reconocer que se les ha informado de esos derechos.

5.6 Si es necesario, el DSP proporciona servicios de interpretación en relación con la tramitación de asuntos jurídicos a las personas detenidas pertenecientes a minorías étnicas.

### **Decisiones adoptadas en virtud de la Disposición Legislativa sobre Inmigración**

5.7 La situación sigue siendo la explicada en los párrafos 75 a 78 del informe inicial.

5.8 Para ofrecer protección contra los abusos de poder, el Departamento de Inmigración ha establecido directrices y procedimientos para la tramitación de solicitudes por el personal de primera línea. También imparte formación a los funcionarios de inmigración recién contratados y en activo para fomentar la cultura de la cortesía y la imparcialidad a la hora de cumplir o hacer cumplir la ley. Se capacita a todos los funcionarios para que traten a todo el público de manera respetuosa y profesional, con independencia de su raza, género, nacionalidad, edad, estado civil, embarazo, situación familiar, religión o discapacidad. La formación general en materia de derechos humanos impartida por el Departamento de Inmigración también abarca cuestiones relacionadas con la Ley Fundamental, la Disposición Legislativa sobre la Carta de Derechos de Hong Kong y otras leyes aplicables. Además, las personas que se consideren agraviadas por las acciones o decisiones del Departamento de Inmigración tienen acceso a los mecanismos y disposiciones establecidos en materia de revisión. En sus tareas de control de la inmigración, el personal de inmigración se asegurará de mantener una comunicación eficaz con las minorías étnicas. Cuando se deniega a un pasajero permiso para desembarcar en Hong Kong, la notificación que se le entrega está disponible en distintos idiomas, para velar por que, en caso de pertenecer a una minoría étnica, pueda comprender las políticas de inmigración que le conciernen.

### **Artículo 5, párrafo b) Seguridad personal**

5.9 Los funcionarios de la policía y del DSP actúan de conformidad con las leyes de Hong Kong, todos los tratados internacionales vinculantes que se aplican a Hong Kong y otras normas aplicables.

5.10 El DSP está firmemente decidido a promover la igualdad racial. Todos los reclusos reciben el mismo trato, con independencia de su nacionalidad u origen étnico. A continuación se enumeran las medidas adoptadas por el DSP para apoyar a los internos pertenecientes a minorías étnicas:

a) En el momento del ingreso en prisión, se entrega al recluso un folleto titulado “Información para los internos”, disponible en 27 idiomas, para ayudarle a comprender sus derechos y las condiciones y requisitos generales vigentes en los centros penitenciarios.

b) En todos los hospitales de instituciones penitenciarias se dispone de un folleto que contiene una guía de conversación multilingüe para urgencias, para que lo utilicen los reclusos cuando lo necesiten.

c) Las bibliotecas de las instituciones penitenciarias disponen de libros en idiomas distintos del chino y del inglés para uso de los internos.

d) Se ofrecen clases para aprender el cantonés y material de autoaprendizaje de dicha lengua para los reclusos de minorías étnicas.

e) Se respeta la libertad religiosa de los reclusos de etnias diferentes. Los capellanes y distintas organizaciones religiosas ofrecen diversos servicios, incluidas visitas, educación, orientación y ceremonias religiosas. Cuando sea necesario, el DSP consultará a los consulados correspondientes sobre las prácticas religiosas de los reclusos de minorías étnicas; y

f) En colaboración con ONG, se imparten clases sobre diversas actividades de entretenimiento para facilitar la rehabilitación de los reclusos pertenecientes a minorías étnicas.

5.11 En cuanto a la policía, para lograr que los agentes estén debidamente informados sobre los derechos humanos y el principio de igualdad, y tengan un conocimiento suficiente de la legislación contra la tortura y la discriminación en Hong Kong, se imparte formación a los agentes tanto de nueva contratación como en activo sobre una amplia gama de temas de derechos humanos, incluida la legislación pertinente, con el fin de aumentar su sensibilidad profesional en el tratamiento de las personas bajo custodia policial.

5.12 Todas las personas bajo custodia policial, independientemente de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, reciben el mismo trato. A fin de garantizar la seguridad de los detenidos y de otras personas que puedan entrar en contacto con ellos, y al mismo tiempo proporcionar salvaguardias adecuadas para los derechos de las personas detenidas, se designa un oficial de turno como responsable de la gestión diaria de los centros de detención de la policía. Se realizan inspecciones regulares, a cargo de oficiales de supervisión de diversos grados. También hay medidas especiales para atender las necesidades religiosas de las personas bajo custodia policial, como proporcionar textos religiosos e indicaciones de dirección para las plegarias. Se ofrecen comidas y bebidas a los detenidos. Se dispone de platos adecuados para atender necesidades culturales, religiosas o alimentarias diferentes.

## **Artículo 5, párrafo c) Derechos políticos**

### **Elección del Jefe del Ejecutivo y elecciones al Consejo Legislativo y los Consejos de Distrito**

5.13 Los sistemas de elección del Jefe del Ejecutivo y de los miembros del Consejo Legislativo y los Consejos de Distrito se explican en los párrafos 12 a 24 del documento básico común.

5.14 Las leyes que rigen el derecho a presentarse a las elecciones para Jefe del Ejecutivo, el Consejo Legislativo y los Consejos de Distrito no hacen referencia alguna a la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico.

### **Empleo en la administración pública**

5.15 El Gobierno de la RAE de Hong Kong practica una política de igualdad de oportunidades y está firmemente decidido a eliminar todas las formas de discriminación en el empleo. Las designaciones para ocupar puestos en la administración pública se basan en el principio de competencia abierta e imparcial. Todos los candidatos participantes en oposiciones son evaluados en función de sus aptitudes, el desempeño de sus funciones y su carácter, teniendo en cuenta los requisitos de ingreso establecidos, los cuales se fijan a la vista de las necesidades del cargo en la categoría de administración pública concreta. La raza no es una consideración pertinente en el proceso de selección para la contratación.

5.16 Si bien cerca del 95% de la población de la RAE de Hong Kong es china, esta es una ciudad cosmopolita y un centro del comercio, los negocios y las finanzas. La política del Gobierno de la RAE de Hong Kong es mantener una administración pública con pleno dominio escrito del chino y el inglés para apoyar el desarrollo continuo de la RAE de Hong Kong y para garantizar al mismo tiempo una comunicación efectiva con la población general. Habida cuenta de lo anterior, es necesario especificar los debidos niveles de conocimiento de inglés y chino como parte de los requisitos de acceso para las distintas categorías de la administración pública. Al establecer esos requisitos lingüísticos, los criterios prioritarios son la naturaleza del puesto y las necesidades operacionales de la categoría de administración pública correspondiente. El principio fundamental es que los requisitos lingüísticos deben ser pertinentes y acordes con el desempeño satisfactorio de las funciones.

5.17 En el artículo 99 de la Ley Fundamental se estipula que, con excepción de lo dispuesto en el artículo 101, los funcionarios públicos deben ser residentes permanentes de la RAE de Hong Kong. No se hace ninguna distinción por motivos de raza: hay residentes permanentes que no son de etnia china y residentes no permanentes que sí lo son. En el artículo 101 se establece, entre otras cosas, que el Gobierno de la RAE de Hong Kong puede emplear a nacionales extranjeros como asesores de los departamentos gubernamentales y, cuando sea necesario, puede contratar a candidatos calificados que no residan en la RAE de Hong Kong para cubrir vacantes de profesionales y técnicos en los departamentos gubernamentales. Por lo tanto, la condición de residente permanente es obligatoria para ser nombrado funcionario público. Pueden hacerse excepciones por causa justificada (por ejemplo, en caso de encontrar dificultades para la contratación o que se precisen unos conocimientos o experiencia especializados), de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley Fundamental.

5.18 Algunos observadores han expresado su preocupación por lo limitadas que son las oportunidades de empleo público para las minorías étnicas, sobre todo por el requisito de dominio del idioma chino. En vista de ello, se ha revisado y ajustado ese requisito, así como las modalidades de contratación para puestos gubernamentales pertinentes, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento satisfactorio de las funciones. Por ejemplo, se ha modificado la prueba de ingreso para agentes de policía con el fin de exigir que los candidatos sepan escribir inglés, además de chino, para situaciones que reproducen operaciones policiales. Se otorga puntuación adicional a los candidatos que posean conocimientos de idiomas extranjeros y de minorías étnicas. Además, se ha contratado a miembros de minorías étnicas como auxiliares de enlace comunitario de la policía para mejorar la comunicación con las comunidades étnicas. Se ha modificado el proceso de contratación para el puesto de oficial auxiliar de grado II del DSP, sustituyendo la prueba escrita en chino por una entrevista de grupo. Otros cuerpos de seguridad, como el Servicio Aéreo del Gobierno y el Departamento del Cuerpo de Bomberos, también están adoptando medidas para ajustar los requisitos de dominio del chino o el formato del proceso de contratación.

## **Artículo 5, párrafo d) Derechos civiles**

### **i) Libertad de circulación**

5.19 La situación es la misma que se describió en el párrafo 91 del informe inicial, es decir, la libertad de circulación está consagrada en el artículo 31 de la Ley Fundamental.

### **ii) Libertad para salir del territorio**

5.20 La situación es la misma que se describió en el párrafo 101 del informe inicial, es decir, el artículo 31 de la Ley Fundamental dispone que los residentes de Hong Kong pueden viajar libremente y entrar o salir de la RAE de Hong Kong.

### **iii) Derecho de residencia**

5.21 Como se explica en el párrafo 102 del informe inicial, el artículo 24 de la Ley Fundamental prescribe las categorías de personas que son residentes permanentes de la RAE de Hong Kong, por lo que tienen derecho a obtener, de conformidad con las leyes de la RAE, una cédula de identidad permanente en la que conste su derecho de residencia. La interpretación del apartado 4) del artículo 22 y de los apartados 2) y 3) del artículo 24 de la Ley Fundamental aprobada por el Comité Permanente del Noveno Congreso Nacional del Pueblo en su décimo período de sesiones, celebrado el 26 de junio de 1999, y la jurisprudencia del Tribunal Superior de Apelación en los procesos relacionados constituyen una base jurídica firme para que el Gobierno de la RAE de Hong Kong tramite los casos relativos al derecho de residencia.

### **iv) Derecho al matrimonio**

5.22 La situación sigue siendo la explicada en el párrafo 111 del informe inicial, es decir, el artículo 19 de la Carta de Derechos dispone, entre otras cosas, el reconocimiento del derecho del hombre y la mujer en edad de contraer matrimonio de contraerlo y fundar una familia. No puede celebrarse el matrimonio sin el consentimiento libre y pleno de cada uno de los cónyuges. La libertad de contraer matrimonio también está protegida en el artículo 37 de la Ley Fundamental. Este derecho rige sin distinciones por motivos de raza, color u origen nacional o étnico. El matrimonio entre personas de diferente origen étnico es habitual y está bien aceptado en la RAE de Hong Kong.

### **v) y vi) Derecho a ser propietario y derecho a heredar**

5.23 La situación sigue siendo la explicada en el párrafo 115 del informe inicial, es decir, el artículo 105 de la Ley Fundamental dispone que la RAE de Hong Kong, conforme a su legislación, protegerá el derecho de las personas físicas y jurídicas a adquirir, usar, enajenar y heredar bienes y su derecho a indemnización por expropiación. Los derechos previstos en los incisos v) y vi) del apartado d) del artículo 5 de la Convención se garantizan tanto por la legislación escrita como por el *common law*. Se aplican —al igual que las normas que permiten hacerlos valer— sin distinción por motivos de raza, color u origen nacional o étnico.

### **vii) Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión**

5.24 La situación sigue siendo la explicada en el párrafo 116 del informe inicial, es decir, el artículo 32 de la Ley Fundamental dispone que los residentes de Hong Kong gozarán de la libertad de conciencia. Los residentes de Hong Kong tendrán libertad de conciencia, libertad de creencias religiosas y derecho a predicar y organizar actos religiosos públicos y participar en ellos. La libertad de pensamiento, de conciencia y de religión está garantizada también por el artículo 15 de la Carta de Derechos. En virtud del artículo 1 de la Carta de Derechos, se goza de esas libertades sin distinción alguna de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

**viii) Libertad de expresión**

5.25 La situación sigue siendo la explicada en los párrafos 119 y 120 del informe inicial, es decir, la libertad de expresión está consagrada en el artículo 27 de la Ley Fundamental, que declara que los residentes de Hong Kong gozarán de la libertad de palabra, de prensa y de publicación. La libertad de expresión está amparada también por el artículo 16 de la Carta de Derechos. En virtud del artículo 1 de la Carta de Derechos, se goza de esas libertades sin distinción alguna de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

**ix) Libertad de reunión y de asociación pacíficas**

5.26 La situación es la misma que se describió en el párrafo 121 del informe inicial. La libertad o el derecho de reunirse y manifestarse pública y pacíficamente son derechos fundamentales garantizados por la Ley Fundamental y la Carta de Derechos. El Gobierno de la RAE de Hong Kong sigue estando firmemente comprometido a proteger esos derechos y libertades fundamentales del pueblo de Hong Kong, sin distinción de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

5.27 A fin de asistirles en el ejercicio de su competencia para regular las reuniones y manifestaciones públicas, la policía ha difundido ampliamente entre los agentes de primera línea unas directrices sobre la interpretación de la Disposición Legislativa de Orden Público respecto de las reuniones y manifestaciones públicas. Las directrices tienen por objetivo explicar también el significado de algunos términos importantes y proporcionar orientación adicional sobre los términos empleados respecto de los límites de la discrecionalidad policial. Pueden consultarse libremente en el sitio web de la policía y en las salas de información de las comisarías.

## **Artículo 5, párrafo e) Derechos económicos, sociales y culturales**

**i) Derechos laborales***Empleados domésticos extranjeros*

5.28 En el párrafo 30 de sus observaciones finales, el Comité expresó preocupación sobre algunos aspectos de las condiciones de trabajo y los requisitos aplicables a los empleados domésticos extranjeros. En virtud de la Disposición Legislativa sobre Empleo, los empleados domésticos extranjeros gozan de los mismos derechos a días de descanso y días festivos que los trabajadores locales. Si un empleador no concede a sus empleados los días de descanso y días festivos obligatorios, podrá ser castigado con una pena máxima de 50.000 dólares en caso de ser condenado. Los empleados domésticos extranjeros que sean objeto de abusos por parte de sus empleadores deben denunciarlo de inmediato a las autoridades a fin de que se puedan adoptar las medidas que correspondan.

5.29 Además de los derechos y medidas de protección previstos en la Disposición Legislativa sobre Empleo y en la Disposición Legislativa sobre Remuneración de los Trabajadores, se brinda mayor protección jurídica a los empleados domésticos extranjeros a través del contrato de empleo tipo establecido por el Gobierno, con arreglo al cual los empleados domésticos extranjeros gozan de protección salarial mediante el salario mínimo autorizado, que actualmente es de 4.210 dólares, a los que se añaden las prestaciones ofrecidas por sus empleadores, entre otras, alojamiento, alimentación y tratamiento médico gratuitos y pasajes para viajar a sus países de origen y regresar de los mismos. El salario mínimo autorizado es objeto de revisión periódica, durante la cual el Gobierno de la RAE de Hong Kong tiene en cuenta la evolución general de la economía, que se refleja en la canasta de indicadores económicos. Como resultado de esa revisión periódica, el salario mínimo autorizado ha aumentado en casi un 18% respecto del valor de 2008 (que era de 3.580 dólares).

5.30 En virtud de la Disposición Legislativa sobre Empleo, un empleador que pague salarios por debajo del mínimo comete un delito y podrá ser castigado con una multa máxima de 350.000 dólares y una pena de tres años de prisión en caso de condena. Además,

toda persona culpable de declarar informaciones falsas a un funcionario de inmigración podrá ser condenada a una multa máxima de 150.000 dólares y a una pena de 14 años de prisión en virtud de la Disposición Legislativa sobre Inmigración. En cuanto a otros requisitos, como el de que el empleado doméstico extranjero debe trabajar y residir en la residencia de su empleador, y que únicamente debe realizar las tareas domésticas estipuladas en el plan de alojamiento y obligaciones domésticas, el empleador y el empleado deben expresar sus respectivos compromisos ante el Departamento de Inmigración en el momento de presentar la solicitud de visado. Si un empleador quebranta su compromiso, el Departamento de Inmigración tendrá en cuenta su conducta y podrá denegar las solicitudes para contratar empleados domésticos extranjeros que presente en el futuro.

5.31 Desde mayo de 2011, en la RAE de Hong Kong se aplica un salario mínimo obligatorio para evitar salarios excesivamente bajos sin poner indebidamente en peligro la flexibilidad del mercado laboral, el crecimiento económico y la competitividad ni provocar una pérdida significativa de empleos con remuneraciones bajas. Al igual que el resto de la legislación laboral en la RAE de Hong Kong, la Disposición Legislativa sobre Salario Mínimo (cap. 608) no hace distinciones por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico de los empleados.

5.32 Todos los empleados domésticos internos, con independencia de su género y raza, y de si son empleados locales o migratorios, están exentos de la Disposición Legislativa sobre Salario Mínimo. Al determinar esa exención, que se decidió por consenso al legislar sobre el salario mínimo obligatorio, el Gobierno de la RAE de Hong Kong examinó todas las circunstancias del caso y las opiniones de las partes interesadas. Una de las principales razones es el característico sistema de trabajo del servicio doméstico interno, que reside en el hogar del empleador y trabaja y vive en el mismo lugar, lo que dificulta calcular y registrar las horas de trabajo, mientras que el salario mínimo obligatorio se fija por hora trabajada. La exención de los empleados domésticos internos también refleja la provisión de prestaciones en especie que se deriva del hecho de que residen gratuitamente en el hogar de sus empleadores. Entre estas prestaciones en especie se incluyen el alojamiento gratuito y, normalmente, la alimentación gratuita a cargo de los empleadores, así como el ahorro en costos de transporte.

#### *Norma de las dos semanas*

5.33 En el párrafo 30 de las observaciones finales anteriores, el Comité expresó su preocupación por la “norma de las dos semanas” según la cual los trabajadores domésticos extranjeros tienen que salir de Hong Kong en las dos semanas siguientes a la rescisión de su contrato, así como por el requisito de residir en el hogar del empleador. Como se explicó en los párrafos 27 a 33 del informe inicial, la “norma de las dos semanas” que afecta a los empleados domésticos extranjeros se aplica para prevenir los abusos y disuadir a los empleados domésticos extranjeros de prolongar su estancia más tiempo del autorizado y de aceptar trabajo no autorizado. Esa misma norma se aplica también a otros trabajadores migrantes, como los contratados en origen con arreglo al Plan de Mano de Obra Suplementaria, con independencia de su país de procedencia. La norma no impide a los empleados domésticos extranjeros trabajar de nuevo en Hong Kong después de haber vuelto a sus lugares de origen ni les ocasiona gastos adicionales ya que los pasajes los pagan sus empleadores. En circunstancias excepcionales, como cuando se rescinde el contrato de trabajo por causa de traslado al extranjero, emigración, fallecimiento o dificultades económicas del empleador, o cuando hay pruebas de que el empleado doméstico extranjero ha sido objeto de abusos o explotación, el Departamento de Inmigración puede permitir que los empleados afectados cambien de empleador sin necesidad de volver a sus países de origen antes de firmar nuevos contratos en Hong Kong. Además, un empleado doméstico extranjero puede, si es necesario, solicitar al Departamento de Inmigración la prórroga de su estancia para facilitar la tramitación de demandas judiciales. Si se determina que un empleador ha incumplido los términos del contrato de empleo tipo o ha explotado al empleado doméstico extranjero con el resultado de una rescisión anticipada del contrato de trabajo, no se aprobarán las solicitudes de contratar a empleados domésticos extranjeros que presente en el futuro.

*Condición de residir en el hogar del empleador*

5.34 Todos los empleados domésticos extranjeros deben trabajar y residir en el hogar del empleador según lo dispuesto en el contrato de empleo tipo.

5.35 En Hong Kong, la importación de empleados domésticos extranjeros viene practicándose desde la década de 1970 para hacer frente a la escasez grave y prolongada en el mercado de trabajo local de empleados domésticos internos y a tiempo completo. Existe una necesidad constante y creciente de estos empleados, en particular debido al envejecimiento de la población de Hong Kong y al número cada vez mayor de personas de edad que contratan a empleados domésticos extranjeros. Si se modificara la condición de que los empleados domésticos extranjeros residiesen en casa del empleador, ello chocaría con el argumento que justifica la importación de dichos empleados y con la política fundamental según la cual los empleados locales (incluidos los empleados domésticos locales) deben gozar de prioridad en la contratación. Aparte de las anteriores consideraciones normativas primordiales, el Gobierno de la RAE de Hong Kong también debe tener en cuenta las posibilidades económicas de los empleadores a la hora de facilitar alojamiento independiente a los empleados domésticos extranjeros, así como los costes médicos adicionales, los seguros y otros riesgos asociados a facilitarles una vivienda independiente, así como la presión adicional que ello supondría para el parque de viviendas particulares y el transporte público, entre otros. El Gobierno de la RAE de Hong Kong considera necesario mantener la condición de residir en el hogar del empleador. Cabe destacar que esa condición es un requisito laboral y que también se aplica a los empleados domésticos locales que trabajan para las familias o personas que requieren empleados domésticos internos a tiempo completo.

*Impuesto de readiestramiento profesional*

5.36 El Gobierno de la RAE de Hong Kong implantó el 1 de octubre de 2003 el impuesto de readiestramiento profesional a los empleadores de empleados domésticos extranjeros, como contribución de los empleadores al costo de la capacitación o el readiestramiento de los empleados locales. Para aliviar la carga financiera soportada por las familias con empleados domésticos extranjeros, el Gobierno de la RAE de Hong Kong suspendió la recaudación de ese impuesto a los empleadores de empleados domésticos extranjeros entre el 1 de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2013, para después abolirlo definitivamente.

*Trabajadores contratados en origen*

5.37 A 31 de mayo de 2015 había en Hong Kong 3.376 personas empleadas en el marco del Plan de Mano de Obra Suplementaria, expuesto en detalle en el párrafo 131 del informe inicial. Sus contratos de trabajo tienen una duración máxima de dos años. Se les informa de sus derechos y prestaciones legales y contractuales mediante folletos, sesiones de información y un servicio de información telefónica con grabaciones en inglés, cantonés y putonghua<sup>2</sup>. Los empleadores deben pagarles salarios equiparables a los abonados a los trabajadores locales que ocupan puestos similares, proporcionarles asistencia médica gratuita, alojamiento subvencionado que cumpla con determinados requisitos de calidad y un billete de ida y vuelta.

*Protección legal*

5.38 Se mantiene en general la misma posición que se expuso en el párrafo 133 del informe inicial. En caso de controversia acerca de los derechos y prestaciones laborales, el Departamento de Trabajo ofrece servicios gratuitos de conciliación, independientemente de la raza de los empleados (y de los empleadores). El Departamento seguirá velando por que nadie se vea privado del acceso a sus servicios por dificultades de idioma. A este respecto, el Departamento ha encargado diversas modalidades de servicios de interpretación para que estén disponibles en las reuniones de mediación y en las investigaciones y los procesos penales cuando sea necesario para facilitar la participación de las personas que no pueden

<sup>2</sup> Más del 95% de los aproximadamente 3.000 trabajadores contratados en origen desde Hong Kong proceden de China continental.

comunicarse en chino e inglés. La experiencia muestra que los trabajadores contratados en origen y los empleados domésticos extranjeros que no pueden comunicarse en chino e inglés suelen acudir acompañados por amigos o parientes que hablan uno de esos idiomas al hacer consultas, presentar demandas o acudir a las reuniones de mediación. Sin embargo, ello no menoscaba el compromiso del Departamento de Trabajo de velar por que a las partes interesadas no se les denieguen servicios de mediación debido a su raza o a dificultades con el idioma.

5.39 En 2010 se modificó la Disposición Legislativa sobre Empleo a efectos de introducir un nuevo delito penal, en relación con el cual puede ser procesado todo empleador que deliberadamente y sin causa justificada no pague una suma que incluya el salario y los derechos establecidos en virtud de la Disposición Legislativa sobre Empleo, determinada por el Tribunal de Trabajo o el Tribunal de Litigios Laborales Menores, dentro de un plazo de 14 días después de que dicha suma sea pagadera. La pena máxima es una multa de 350.000 dólares y tres años de prisión. Esta medida, que se aplica tanto a los trabajadores locales como a los contratados en origen (incluidos los empleados domésticos extranjeros), sirve para aumentar el efecto disuasorio y fortalecer la protección de los derechos y prestaciones de los trabajadores.

#### *Licencia de paternidad legal*

5.40 La Disposición Legislativa sobre Empleo se modificó en 2014 para regular la licencia de paternidad con efecto a partir del 27 de febrero de 2015. Los empleados varones tienen derecho a tres días de licencia de paternidad, que se pueden tomar en forma consecutiva o por separado, por cada parto de su cónyuge o pareja, si cumplen los demás requisitos estipulados en la ley. Pueden tomar la licencia de paternidad en cualquier momento durante el período comprendido entre cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto y diez semanas a partir de la fecha en la que este se haya producido realmente. Los empleados que reúnan las condiciones necesarias pueden recibir diariamente el equivalente a cuatro quintas partes de su salario medio en concepto de remuneración por licencia de paternidad. Esta prestación legal es aplicable tanto a los trabajadores locales como a los contratados en origen, incluidos los empleados domésticos extranjeros, con independencia de su raza.

#### *Promoción y publicidad de los derechos y prestaciones de los trabajadores*

5.41 Además de las iniciativas expuestas en los párrafos 153 y 154 del informe anterior, se han adoptado otras medidas de publicidad y promoción para recordar a los empleados domésticos extranjeros cuáles son sus derechos legales y contractuales, como la inserción de anuncios en los periódicos locales dirigidos a personas de Filipinas e Indonesia, la organización de exposiciones itinerantes en todo el territorio y la prestación de asistencia a los consulados respectivos mediante la organización de sesiones de información para los empleados domésticos extranjeros recién llegados.

5.42 Desde 2014, el Departamento de Trabajo ha venido intensificando las actividades de publicidad y promoción. Además de las iniciativas en curso centradas en los derechos y prestaciones laborales de los empleados domésticos extranjeros, el Departamento ha incluido en el material publicitario mensajes sobre la forma en que los empleados domésticos extranjeros deben hacer frente a situaciones de intrusión en su seguridad personal y de confiscación de sus documentos de identidad por terceros, así como las vías para obtener reparación del Gobierno de la RAE de Hong Kong. En los periódicos locales dirigidos a personas de Filipinas e Indonesia se insertan con regularidad anuncios que contienen esos mensajes. Se produce una tarjeta con información básica en los idiomas maternos de los empleados domésticos extranjeros relativa a sus derechos laborales y los canales de denuncia, que se difunde ampliamente entre esas personas para que estén mejor informadas al respecto.

5.43 El Departamento de Trabajo también ha intensificado la colaboración con los países de origen de los empleados domésticos extranjeros para promover y proteger sus derechos y prestaciones laborales en Hong Kong. En 2014 se estableció un mecanismo interdepartamental de comunicación periódica con los Consulados Generales de Filipinas y de Indonesia, con el fin de examinar asuntos que requieran una atención compartida sobre

los empleados domésticos extranjeros, intercambiar información y coordinar las actividades de promoción. El Departamento de Trabajo también se ha sumado a las reuniones de información que vienen organizando los Consulados Generales de Filipinas y de Indonesia desde junio de 2014 y a los principales actos socioculturales organizados por los Consulados Generales para sus nacionales en Hong Kong, con el fin de proporcionar información a los empleados domésticos extranjeros sobre sus derechos laborales y los cauces para obtener reparación mientras trabajen en Hong Kong. Ello ha seguido recibiendo comentarios positivos de los empleados domésticos extranjeros.

*Servicios de empleo prestados a las minorías étnicas*

5.44 El Departamento de Trabajo ofrece una extensa gama de servicios de empleo, amplios y gratuitos, a todos los solicitantes de empleo, con independencia de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico. En todas las oficinas de empleo del Departamento de Trabajo se ofrecen servicios de empleo en chino y en inglés. Se ofrecerán servicios de interpretación para las personas que buscan empleo y no hablan chino ni inglés.

5.45 Además de los servicios y recursos para el empleo que ofrece el Departamento de Trabajo a los solicitantes de empleo en general, se han dispuesto ventanillas especiales en todas las oficinas de empleo para proporcionar servicios de referencias laborales a los solicitantes de empleo pertenecientes a minorías étnicas. También se han instalado puntos de información sobre recursos en las oficinas de empleo y se organizan periódicamente sesiones de información sobre empleo adaptadas para dar a conocer mejor la situación más reciente del mercado de trabajo local y mejorar las técnicas de búsqueda de empleo.

5.46 Los solicitantes de empleo de minorías étnicas también pueden reunirse con asesores laborales en las oficinas de empleo para obtener orientación sobre la búsqueda de trabajo e información sobre cursos de capacitación y reeducación, o para recibir una evaluación de aptitud profesional, según proceda. Se alienta a las personas que tienen dificultades para encontrar un trabajo a que participen en varios programas a fin de mejorar su empleabilidad. El Departamento de Trabajo seguirá sondeando en busca de vacantes adecuadas y organizando ferias de empleo inclusivas, a gran escala o por distritos, para ayudar a los miembros de minorías étnicas a encontrar trabajo. En otras palabras, los solicitantes de empleo de minorías étnicas pueden beneficiarse de los mismos servicios de empleo de los que disponen los solicitantes de empleo locales, y además existen ferias de empleo, organizadas por el Departamento de Trabajo, especialmente dedicadas a las minorías étnicas.

5.47 Por otro lado, para fortalecer los servicios de empleo destinados a las minorías étnicas, el Departamento de Trabajo puso en marcha en 2014 un proyecto experimental llamado "Programa de embajadores de los servicios de empleo para las minorías étnicas". Los alumnos del Programa de Empleo y Capacitación Juvenil<sup>3</sup> que hablen algún idioma de las minorías étnicas son contratados como embajadores de los servicios de empleo para atender a los solicitantes de empleo en las oficinas y ferias de empleo del Departamento de Trabajo y, al tiempo, recibir ellos mismos capacitación práctica para mejorar su empleabilidad.

5.48 Además, con el fin de ayudar a las minorías étnicas a comprender sus derechos laborales y la protección que les otorga la ley, el Departamento de Trabajo elabora publicaciones en los idiomas utilizados por las minorías étnicas<sup>4</sup> y las distribuye de forma gratuita en diferentes lugares para promover las disposiciones principales de la Disposición Legislativa sobre Empleo. La versión electrónica de esas publicaciones puede consultarse libremente en el sitio web del Departamento de Trabajo.

<sup>3</sup> El Departamento de Trabajo aplica el Programa de Empleo y Capacitación Juvenil para prestar una amplia formación previa al empleo y en el empleo a jóvenes de 15 a 24 años de edad que han abandonado los estudios y que han alcanzado un nivel académico de pregrado o inferior.

<sup>4</sup> Esos idiomas son, entre otros, el tagalo, el hindi, el indonesio, el tailandés, el cingalés, el nepalés y el urdu, además del chino y el inglés.

**ii) Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos**

5.49 La situación sigue siendo la explicada en el párrafo 162 del informe anterior, es decir, el derecho de fundar sindicatos y sindicarse está garantizado por el artículo 27 de la Ley Fundamental y el artículo 18 de la Carta de Derechos. Varios sindicatos registrados representan específicamente los derechos de los trabajadores extranjeros, como el Sindicato de Trabajadores Migrantes Filipinos, el Sindicato de Trabajadores Migrantes Indonesios y el Sindicato Progresista de Empleados Domésticos de Hong Kong.

**iii) Derecho a la vivienda**

5.50 La política en materia de vivienda del Gobierno de la RAE de Hong Kong tiene por objeto ofrecer viviendas públicas de alquiler a las familias con bajos ingresos que no puedan costearse un apartamento de alquiler privado. El derecho a una vivienda pública de alquiler se evalúa de acuerdo con los ingresos del solicitante, su patrimonio, sus bienes inmuebles y su período de residencia en Hong Kong<sup>5</sup>, sin distinciones por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

*Necesidades de los nuevos inmigrantes en materia de vivienda*

5.51 Todos los solicitantes de vivienda pública de alquiler, independientemente de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, están sujetos al mismo conjunto de criterios de admisibilidad. Uno de esos criterios es que al menos el 50% de los miembros de la familia solicitante tiene que haber vivido en Hong Kong durante siete años<sup>6</sup> y residir en Hong Kong en el momento de la adjudicación del apartamento. Este requisito de residencia ya se había flexibilizado en varias ocasiones desde su introducción en 1979. Puesto que la vivienda pública de alquiler es un recurso social valioso y fuertemente subvencionado con fondos públicos, se considera justo y razonable mantener el actual requisito de residencia. El sistema actual ya ofrece la flexibilidad necesaria a las personas que realmente necesitan una vivienda con urgencia, pues pueden acceder a una vivienda pública mediante el realojamiento por razones humanitarias<sup>7</sup>.

*Medidas para facilitar que las minorías étnicas soliciten viviendas públicas de alquiler*

5.52 En el sitio web del Departamento de Vivienda se ofrece información sobre la solicitud de vivienda pública de alquiler, escrita en seis idiomas de minorías étnicas utilizados habitualmente en Hong Kong. Además, el Gobierno de la RAE de Hong Kong financia a organizaciones sin fines de lucro para que ofrezcan servicios de interpretación a las minorías étnicas. Cuando el Departamento de Vivienda remite cartas de notificación a los solicitantes pertenecientes a minorías étnicas, les adjunta una nota informativa, escrita en los idiomas de minorías étnicas utilizados habitualmente en Hong Kong, para informarles de los servicios de traducción e interpretación disponibles en el centro de servicios de apoyo gestionado por las organizaciones sin fines de lucro. También se puede acceder con facilidad a esa información a través del sitio web del Departamento.

5.53 Todo solicitante de vivienda pública de alquiler debe someterse a una detallada entrevista de selección realizada por el Departamento de Vivienda para determinar si

<sup>5</sup> El solicitante de vivienda pública de alquiler y todos sus familiares deben residir en Hong Kong y tener derecho de desembarque en Hong Kong sin ser objeto de ningún tipo de condiciones de estancia (salvo las relativas al límite de permanencia).

<sup>6</sup> Se considera que todos los menores de 18 años cumplen el criterio de los siete años si se da una de las siguientes condiciones:

a) Al menos uno de los progenitores ha vivido en Hong Kong durante un mínimo de siete años; o

b) Los niños son nacidos en Hong Kong, condición que les acredita como residentes permanentes.

<sup>7</sup> El realojamiento por razones humanitarias es una forma de ayuda de vivienda que pretende prestar asistencia a los individuos y las familias con problemas de alojamiento inminentes y genuinos que no pueden resolver por sí solos. El Departamento de Bienestar Social se encarga de recomendar al Departamento de Vivienda la asignación de una vivienda pública de alquiler a los solicitantes que reúnan los requisitos.

cumple los requisitos. A fin de facilitar las entrevistas de solicitantes pertenecientes a minorías étnicas, el Departamento dispondrá, si los candidatos lo piden con antelación, la presencia de intérpretes profesionales para que presten servicios de traducción durante las entrevistas. En caso de que un solicitante no haya formulado esa solicitud previa pero necesite el servicio en el momento de la entrevista, el Departamento se pondrá en contacto con el centro de servicios de apoyo pertinente para averiguar si puede obtenerse un servicio de interpretación por cámara web. Se ha capacitado al personal para mejorar su conocimiento de la Disposición Legislativa sobre la Discriminación Racial y las directrices conexas y para promover su sensibilidad hacia cuestiones raciales con el fin de facilitar la prestación de servicios a las minorías étnicas.

**iv) Derecho a recibir atención médica y seguridad social**

5.54 El derecho a recibir atención médica y seguridad social se goza sin distinciones por motivos de raza, color u origen nacional o étnico. El artículo 36 de la Ley Fundamental dispone que los residentes de Hong Kong tendrán derecho a la seguridad social conforme a la ley. Además, el artículo 145 dispone que el Gobierno de la RAE de Hong Kong formulará, sobre la base del anterior sistema de seguridad social, una política para el desarrollo y la mejora del sistema a la luz de las condiciones económicas y las necesidades sociales.

5.55 La política del Gobierno de la RAE de Hong Kong en materia de seguridad social apunta a atender las necesidades básicas y especiales de la población de Hong Kong. Esto incluye a las personas en situación económicamente vulnerable, las personas de edad y las personas con discapacidades graves. Todos los residentes locales gozan del derecho al sistema de seguridad social no contributivo independientemente de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

5.56 En relación con los párrafos 167 a 169 del informe anterior, se modificó el requisito de residencia del Plan de Asistencia General de Seguridad Social (AGSS) que el 17 de diciembre de 2013 pasó de ser de siete años a un año de residencia. Los solicitantes, con independencia de su raza, pueden recibir la AGSS si cumplen los requisitos de residencia, patrimonio e ingresos.

5.57 El informe *Hong Kong Poverty Situation Report on Ethnic Minorities 2014* (Informe de 2014 sobre la situación de la pobreza de las minorías étnicas en Hong Kong), publicado en diciembre de 2015 por el Gobierno de la RAE de Hong Kong, puso de manifiesto que, entre los grupos étnicos que habitan en la RAE, la tasa de pobreza de las personas originarias del Asia Meridional era mayor y que los hogares compuestos por personas de ese origen y que tienen niños experimentan un mayor riesgo de pobreza. Después de tener en cuenta las intervenciones públicas basadas en transferencias de efectivo recurrentes, como la AGSS, la tasa de pobreza de estos hogares en 2014 experimentó una considerable reducción de 17,3 puntos porcentuales, del 48,1% al 30,8%. Sin embargo, ese porcentaje seguía siendo superior a la tasa de pobreza posterior a la intervención en el conjunto de hogares con hijos en la RAE de Hong Kong, que es del 16,2%. Se espera que la prestación para familias trabajadoras de ingresos bajos implantada en mayo de 2016 y las medidas de educación y formación explicadas en el informe saquen de la pobreza a más familias con niños procedentes del Asia Meridional. Aun así, el Equipo de Tareas sobre Grupos con Necesidades Especiales, perteneciente a la Comisión sobre la Pobreza, está examinando otras posibles medidas para abordar mejor el problema de la pobreza de la población originaria del Asia Meridional en la RAE de Hong Kong.

5.58 El Gobierno de la RAE de Hong Kong siempre ha destacado la importancia de promover el conocimiento público del sistema de seguridad social para velar por que las personas necesitadas dispongan de diversos canales de acceso a la información pertinente. Además de en chino e inglés, los folletos de información sobre los principales planes de seguridad social están disponibles en otros idiomas, como el hindi, el indonesio, el nepalés, el tagalo, el tailandés y el urdu.

5.59 Mediante la oferta de servicios sociales a las minorías étnicas, el Gobierno de la RAE de Hong Kong procura facilitar su integración en la comunidad local. Para ello el Gobierno alienta a las minorías étnicas necesitadas a que utilicen la ayuda prestada por los

servicios generales, como los servicios de asistencia a la familia y a la infancia, los servicios para la juventud o los servicios medicosociales, entre otros. Por ejemplo, en función de las necesidades de cada distrito, los centros de servicios integrados a la familia, los centros de servicios integrados o los centros de servicios integrados a la infancia y la juventud organizan diversos grupos y programas para que las minorías étnicas conozcan mejor la comunidad local en la que residen. Estas actividades también fortalecerán su participación social y les proporcionarán más oportunidades de integrarse en la comunidad local.

5.60 En cuanto al acceso a la atención médica, la RAE de Hong Kong tiene una política establecida por la que nadie debe verse privado de un tratamiento médico adecuado por falta de recursos. Todos los titulares de cédulas de identidad de Hong Kong válidas tienen acceso —a un costo muy reducido— a servicios de salud pública. Quienes no tengan cédulas de identidad de Hong Kong válidas también pueden acceder a esos servicios, si bien deberán pagar por ellos un precio más elevado. El Gobierno de la RAE de Hong Kong tiene como política promover y proteger la salud de la comunidad y velar por que los servicios públicos de salud estén al alcance de todos los ciudadanos, independientemente de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico. Se han adoptado medidas concretas para facilitar el acceso de las minorías étnicas a los servicios públicos de atención sanitaria. En los hospitales y consultorios públicos gestionados por la Dirección de Hospitales y en los centros de salud y ambulatorios del Departamento de Salud se dispone de servicios de interpretación programados y no programados. Para facilitar la comunicación con las minorías étnicas en los consultorios y hospitales públicos, la Dirección de Hospitales ha proporcionado a su personal de primera línea fichas de ayuda para dar respuestas, hojas de información sobre enfermedades comunes y formularios de consentimiento en varios de los idiomas hablados por las minorías étnicas. Si bien los recursos de educación sanitaria producidos por el Departamento de Salud están disponibles generalmente en chino e inglés, también se proporciona información en algunos idiomas minoritarios sobre determinados temas de salud y sobre los servicios del Departamento.

**v) Derecho a la educación y a la formación profesional**

5.61 Como se explicó en el párrafo 151 del informe inicial, estos derechos se gozan sin distinción por motivos de raza, color u origen nacional o étnico.

5.62 La cuestión de la educación para los niños que no hablan chino se examinó en los párrafos 152 y 153 del informe inicial. La posición actual en cuanto a las cuestiones de interés a este respecto es la siguiente:

*Garantía de las plazas escolares*

5.63 La situación sigue siendo la expuesta en el párrafo 175 del informe anterior.

*Oportunidades para el aprendizaje del chino y servicios de apoyo a los niños que no lo hablan*

5.64 Todos los niños, con independencia de su raza, tienen derecho a estudiar en cualquier escuela del sector público siempre que sean residentes permanentes de Hong Kong o que sus documentos de viaje contengan alguna de las autorizaciones prescritas para la permanencia en Hong Kong. El Gobierno de la RAE de Hong Kong está decidido a fomentar y apoyar la integración en la comunidad de los estudiantes que no hablan chino, en particular los pertenecientes a minorías étnicas o los inmigrantes alófonos, entre otras cosas facilitando su pronta adaptación al sistema educativo local y su dominio del idioma chino.

5.65 En el párrafo 31 de las observaciones finales anteriores, el Comité expresó su preocupación por el hecho de que no se hubiera adoptado ninguna política oficial de educación para enseñar el chino como segundo idioma a los estudiantes de origen inmigrante en Hong Kong que no son de habla china, y recomendó que se elaborase una política sobre la enseñanza del chino a los estudiantes de origen inmigrante que no sean de habla china en consulta con los maestros y las comunidades interesadas, y se intensificasen los esfuerzos para mejorar la calidad de la educación en chino para los hijos de inmigrantes.

5.66 En el año escolar 2014/15, el Departamento de Educación puso en marcha el Marco de Aprendizaje del Chino como Segundo Idioma (Marco de Aprendizaje) en las escuelas primarias y secundarias, con el objeto de ayudar a los estudiantes alófonos a superar las dificultades del aprendizaje del chino como segundo idioma y facilitar su aprendizaje efectivo del idioma y su transición a las clases ordinarias en chino con miras a adquirir las calificaciones exigidas para la admisión en instituciones de enseñanza postsecundaria y terciaria. Mediante una serie de programas de desarrollo profesional del personal docente iniciados antes del comienzo del año escolar 2014/15, el personal docente (incluidos directores, subdirectores, jefes de estudios, jefes del grupo de enseñanza del chino y profesores) de las escuelas de enseñanza primaria y secundaria que admiten alumnos alófonos han aprendido las estrategias necesarias para aplicar el Marco de Aprendizaje y han adquirido los instrumentos de evaluación del nivel de conocimientos de chino que se utilizarán junto con el Marco de Aprendizaje, y los instrumentos de planificación de los planes de estudios para el Marco de Aprendizaje. A continuación se exponen en detalle las medidas de apoyo implantadas desde el año escolar 2006/07, así como las mejoras introducidas a partir del año escolar 2014/15.

*Plan de estudios de lengua china*

a) **Guía suplementaria sobre la enseñanza del chino a estudiantes alófonos:** En 2008 se elaboró una guía complementaria dentro del marco central del plan de estudios de lengua china. Ofrece orientación sobre la selección de los principales objetivos y metas de aprendizaje relacionados con las distintas vertientes y principios para la selección de materiales y contextos pertinentes para atender las distintas necesidades de los alumnos. También se apoya en ejemplos basados en la experiencia en materia de aprendizaje y enseñanza del chino a alumnos alófonos en las escuelas locales.

b) **Marco de Aprendizaje del Chino como Segundo Idioma:** El Marco de Aprendizaje ofrece un conjunto sistemático de metas, objetivos y resultados previstos de aprendizaje en las distintas etapas de aprendizaje con arreglo al plan de estudios y sirve de referencia para la evaluación de la eficacia del aprendizaje, con lo que complementa la guía antes señalada.

c) **Asignatura de aprendizaje aplicado del chino (para estudiantes alófonos):** Con el fin de atender las diversas expectativas, necesidades y aspiraciones de los estudiantes alófonos, a partir del año escolar 2014/15 se introdujo de forma escalonada una asignatura de aprendizaje aplicado del chino para estos estudiantes en los últimos niveles de la enseñanza secundaria, con el fin de ofrecer a los alumnos una vía más para adquirir una calificación alternativa reconocida que facilite su desarrollo académico y profesional.

*Apoyo profesional y financiero*

d) **Modalidad de apoyo revisada:** El enfoque centralizado consistente en conceder un subsidio especial y apoyo profesional intensivo *in situ* para fomentar el aprendizaje y la enseñanza del chino a los estudiantes alófonos en determinado número de escuelas, conocidas como “escuelas designadas” (la denominación es inapropiada), fue revisado en el año escolar 2013/14. En lugar de ello, todas las escuelas en las que estén inscritos diez o más alumnos que no hablan chino reciben financiación adicional, que se incrementó a partir del año escolar 2014/15, para facilitar la aplicación del Marco de Aprendizaje y la creación de un entorno pedagógico de integración en las escuelas. Paralelamente, se presta mayor apoyo profesional en las escuelas por diversos métodos, entre ellos apoyo intensivo *in situ* en forma de visitas periódicas por oficiales profesionales o expertos de universidades locales que colaboran con los maestros en la planificación de las clases a fin de elaborar el plan de estudios de idioma chino en la escuela, estrategias de aprendizaje y enseñanza, recursos y materiales docentes basados en la escuela, actividades de aprendizaje y sistemas de evaluación, entre otros.

e) **Capacitación para profesores de chino:** Además de organizar programas de desarrollo profesional para el personal docente, el Gobierno de la RAE de Hong Kong dio instrucciones a las instituciones terciarias para que, desde el año escolar 2006/07, pusieran en marcha programas de capacitación para profesores de chino a fin de mejorar su capacidad profesional para la enseñanza del chino como segundo idioma.

f) **Subsidio para el plan de apoyo en las escuelas:** Las escuelas públicas que admiten niños alófonos recién llegados (incluidos los de minorías étnicas) reciben este subsidio para organizar de forma flexible programas escolares de orientación, enseñanza intensiva o de recuperación y desarrollo personal, para atender las necesidades de aprendizaje y adaptación de los alumnos recién llegados que no hablan chino.

g) **Despliegue flexible de recursos:** Para optimizar el uso de los recursos, se alienta a las escuelas que admiten alumnos que no hablan chino a que pongan en uso con flexibilidad los diferentes recursos que actualmente reciben para atender las distintas necesidades de aprendizaje de los alumnos.

*Otras medidas de apoyo complementarias*

h) **Programas de transición de verano:** Las escuelas que van a admitir en primer curso de primaria a alumnos que no hablan chino reciben fondos para organizar programas de verano de cuatro semanas de duración en los que se familiariza a los nuevos alumnos con el entorno escolar y se aumenta su interés por el aprendizaje del chino. Desde el verano de 2007, esos programas se han ampliado para incluir a los alumnos alófonos que van a pasar a 2º, 3º y 4º de primaria para ayudarlos a consolidar lo que han aprendido durante el primer curso. Los programas se ampliaron aún más en 2013 para alentar a los padres de niños que no hablan chino a acompañarlos a estas actividades, con el fin de mejorar su exposición y uso del chino y el apoyo a sus hijos.

i) **Centros de apoyo al aprendizaje del chino:** Se ha encomendado a una universidad local que dirija centros de apoyo al aprendizaje del chino, en los que se ayuda a los alumnos que inician de forma tardía el aprendizaje del idioma o no han tenido las debidas oportunidades de aprenderlo en el plan de estudios local mediante programas de refuerzo después del horario escolar o durante las vacaciones. Los centros también elaboran recursos pedagógicos conexos y organizan talleres y seminarios para profesores de chino.

*Articulación hacia múltiples vías*

j) **Otras calificaciones en chino:** Las calificaciones reconocidas internacionalmente en idioma chino, incluido el Certificado General de Enseñanza Secundaria, el Certificado General Internacional de Enseñanza Secundaria y el Certificado General de Enseñanza son aceptadas como calificaciones alternativas de chino para los alumnos alófonos en el examen de ingreso en las universidades locales y los centros de enseñanza postsecundaria, así como para los nombramientos en la administración pública. Los alumnos alófonos que reúnen las condiciones exigidas reciben una ayuda para presentarse a esos exámenes de chino internacionalmente reconocidos. Los estudiantes sin recursos pueden solicitar el reembolso de la mitad o la totalidad de la tasa de examen subvencionada.

k) **Formación profesional y formación en chino para el trabajo:** Con el fin de aumentar la empleabilidad de los alumnos que no hablan chino cuando acaban la escuela, se ha encomendado a las instituciones locales de enseñanza postsecundaria que elaboren y gestionen cursos de chino para formación profesional; está previsto que los cursos comiencen en el primer trimestre de 2016.

*Investigación y estudios*

l) **Estudios sobre la integración de los alumnos de minorías étnicas:** En 2008 se concluyó un estudio longitudinal de tres años en el que se siguió la evolución y la adaptación de alumnos pertenecientes a minorías étnicas. En 2010 se terminó otro estudio sobre buenas prácticas en las escuelas primarias y secundarias para ayudar a los estudiantes alófonos.

m) **Evaluación de las medidas de apoyo:** En paralelo a la aplicación del Marco de Aprendizaje, se ha elaborado un marco de investigación siguiendo las orientaciones de expertos en idiomas y en investigación con miras a evaluar la eficacia de las distintas medidas de apoyo destinadas a los alumnos alófonos y a asegurar la calidad de las medidas de apoyo y ajustar medidas individuales cuando proceda. Las tareas de recopilación de datos y los estudios pertinentes en el marco de investigación comenzaron una vez acabado

el año escolar 2014/15, cuando estuvieron disponibles los primeros datos sobre los resultados académicos de los estudiantes que no hablan chino e información sobre los efectos de las distintas medidas de apoyo.

*Comunicación con los padres de alumnos que no hablan chino*

n) **Promoción de la integración temprana:** El inicio temprano del aprendizaje del chino por los alumnos que no lo hablan es fundamental para su adaptación al plan de estudios general y su integración en la comunidad, cuanto antes mejor. Se alienta a los padres de estos niños a enviar a sus hijos a guarderías locales. Las guarderías que admiten a niños que no hablan chino reciben un apoyo profesional más intenso. Además, en colaboración con ONG, desde el año escolar 2012/13 vienen organizándose programas en los distritos para fomentar el aprendizaje del chino entre los niños que no lo hablan mediante actividades recreativas como juegos y actividades artísticas, entre otras.

o) **Difusión de información:** Para mejorar el contacto de los servicios educativos con los padres y los alumnos que no hablan chino, se han publicado y se actualizan cuando procede una carpeta de información para los padres y folletos en los que se describe el sistema escolar, las principales políticas educativas y los servicios de educación correspondientes. La carpeta y las notas sobre la educación en las guarderías, los sistemas de asignación de plazas escolares y las medidas de apoyo para los alumnos que no hablan chino se publican en inglés y chino y se traducen a los idiomas de las principales minorías étnicas, para facilitar la consulta a los padres. Seguirán organizándose para los padres que no hablan chino sesiones informativas sobre temas concretos, con servicios de interpretación simultánea. Además, el Departamento de Educación ha puesto en marcha un sitio web y una línea telefónica directa con servicios de interpretación para los padres y alumnos que no hablan chino.

5.67 Con la aplicación del Marco de Aprendizaje y la asignatura de aprendizaje aplicado de chino, han mejorado tanto la motivación de los estudiantes alfonos para aprender el idioma como la eficacia de su aprendizaje. Cada vez es mayor el número de escuelas que aceptan a estudiantes que no hablan chino, así como el de padres de niños que no hablan chino dispuestos a matricular a sus hijos en un abanico de escuelas más amplio. En general, los resultados de este conjunto de iniciativas han sido positivos hasta la fecha. Seguiremos supervisando los progresos y ajustando los detalles de la aplicación para atender las principales necesidades de los estudiantes alfonos.

*Diversidad en el sector educativo*

5.68 Sigue habiendo alternativas educacionales para alumnos con distintas preferencias, tanto dentro como fuera del sector público. Por ejemplo, algunas escuelas del sector público emplean el inglés como medio de instrucción. Algunas escuelas ofrecen también la oportunidad de aprender otros idiomas, incluidos los de los principales grupos étnicos minoritarios de Hong Kong, como el hindí o el urdu. Además, algunas escuelas, principalmente privadas, ofrecen planes de estudios distintos de los locales en los niveles primario y secundario. Con sujeción a la política vigente del Gobierno de la RAE de Hong Kong, la disponibilidad de recursos y el mecanismo de examen de antecedentes aplicable, pueden asignarse a algunas de esas escuelas privadas instalaciones escolares vacías o terrenos en campo abierto, o se les puede conceder ayudas en forma de capital o préstamos sin intereses del Gobierno de la RAE de Hong Kong para la construcción de escuelas. Actualmente, hay unas 65 escuelas de este tipo que ofrecen distintos planes de estudios, entre ellos los de los Estados Unidos, Australia, el Canadá, el Reino Unido, Francia, Alemania, el Japón, Corea o Singapur, entre otros.

*Acceso a la enseñanza superior y a la educación y formación profesional y laboral*

5.69 La situación sigue siendo la expuesta en los párrafos 180 a 182 del informe anterior.

5.70 El Consejo de Formación Profesional ofrece programas de educación y formación profesional y laboral, y la Junta de Readiestramiento de Trabajadores ofrece servicios de readiestramiento a las personas que reúnen los requisitos correspondientes, con independencia de su raza, color u origen nacional o étnico. En particular, desde mediados

de 2007 la Junta viene ofreciendo cursos de formación especializada impartidos en inglés con el fin de atender las aspiraciones y las necesidades de capacitación de los alumnos que no hablan chino. Los cursos tratan temas correspondientes a ocho sectores de actividad diferentes (administración de bienes y seguridad, tratamientos estéticos, hoteles, empresas, servicios de comedores, servicios sociales, turismo y servicios de salud). También se ofrecen servicios y medidas especiales para facilitar y apoyar la formación; por ejemplo, cuando es preciso se organizan servicios de interpretación en las aulas a cargo de profesores auxiliares que hablan inglés e idiomas de minorías étnicas.

**vi) Derecho a participar en actividades culturales**

5.71 Se mantiene la situación explicada en el párrafo 159 del informe inicial. El derecho a participar en actividades culturales está garantizado por el artículo 34 de la Ley Fundamental y el artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Este derecho se disfruta sin restricciones por motivos de raza, color u origen nacional o étnico.

**Artículo 5, párrafo f)  
Derecho de acceso a los servicios**

5.72 Se mantiene la situación explicada en el párrafo 160 del informe inicial, es decir, en virtud del artículo 22 de la Disposición Legislativa sobre la Carta de Derechos de Hong Kong, todas las leyes que regulan el derecho de acceso a cualquier local o servicio destinado a uso público, como los transportes, hoteles, restaurantes, cafés, teatros y parques, no deben ser discriminatorias en sus condiciones ni en su aplicación práctica. También se cuenta con las salvaguardias adicionales previstas en la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial, que garantizan el derecho de acceso de las minorías étnicas a los servicios.

**Artículo 6  
Protección y recursos efectivos contra los actos de discriminación racial**

**Comisión de Igualdad de Oportunidades**

6.1 En virtud de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial, una persona puede presentar una denuncia ante la CIO si es objeto de discriminación por motivos de raza en determinados ámbitos, como el empleo, la educación, el suministro de bienes, medios o servicios y la enajenación o administración de locales, u otras formas de actos ilícitos especificados en la Disposición Legislativa. Las denuncias pueden ser presentadas por la persona agraviada o por su representante. Para las personas agraviadas que no hablan ni escriben en chino o en inglés, se facilitan servicios de interpretación en otros idiomas previa solicitud con el fin de ayudarlas en la presentación de denuncias.

6.2 De julio de 2009 a junio de 2015, la CIO recibió un total de 335 denuncias y 2.717 solicitudes de información relacionadas con la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial. De los casos denunciados, 89 guardaban relación con el empleo, 12 con cuestiones de educación, 185 se referían al suministro de bienes, medios y servicios, y 49 eran de otra índole.

6.3 La CIO aborda las denuncias por la vía de la investigación y la conciliación. El mecanismo de tramitación de denuncias de la CIO ofrece una plataforma alternativa y gratuita para que las personas puedan resolver su caso al margen del sistema judicial. El objetivo principal de la CIO es alentar un arreglo entre las partes por vía de conciliación. La ventaja de la conciliación es su relativa rapidez en comparación con otras formas de reparación. Se trata de un proceso de carácter totalmente voluntario; las partes no pueden ser obligadas a llegar a un acuerdo. Las condiciones del arreglo pueden ser negociadas entre las partes. De los casos resueltos con anterioridad, cabe citar como ejemplos de condiciones

de los acuerdos alcanzados la indemnización económica, diferentes modalidades de disculpa, cambios de política y capacitación sobre igualdad de oportunidades, entre otras.

6.4 Si una denuncia no culmina en un arreglo en el proceso de tramitación de denuncias de la CIO, el denunciante tiene derecho a solicitar asistencia jurídica a esta. Las solicitudes de asistencia jurídica son atendidas por el Comité Jurídico y de Denuncias de la CIO; cada solicitud se examina de manera independiente. La asistencia jurídica de la CIO puede incluir asesoramiento jurídico inicial y representación letrada de la persona asistida ante los tribunales. La CIO ha recibido un total de diez solicitudes en relación con la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial; de ellas, se concedió asistencia a tres personas.

6.5 Con arreglo a la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial, los denunciantes también pueden entablar una acción civil ante el Tribunal de Distrito, cuestión que se detalla más adelante en el párrafo 6.9. Esta vía puede sustituir a la denuncia ante la CIO o sumarse a ella.

### **Ombudsman**

6.6 La situación sigue siendo la expuesta en el párrafo 192 del informe anterior. El Ombudsman tiene potestad para investigar, de conformidad con la Disposición Legislativa sobre el Ombudsman (cap. 397), las quejas por mala administración en el sector público, incluidas la falta de eficiencia, la administración deficiente o impropia, la conducta poco razonable (por ejemplo, la demora, la descortesía y la falta de consideración en la atención al público) y el abuso de poder o autoridad (por ejemplo las actuaciones poco razonables, injustas, represivas o indebidamente discriminatorias). Cuando, después de las investigaciones realizadas por el Ombudsman o por el propio Gobierno de la RAE de Hong Kong, se compruebe que ha existido conducta indebida o malas prácticas, el Gobierno adoptará las medidas correctivas que considere adecuadas, que pueden incluir acciones disciplinarias contra los funcionarios afectados.

### **Departamento de Asistencia Jurídica**

6.7 El Departamento de Asistencia Jurídica ha adoptado medidas efectivas para velar por que las minorías étnicas tengan acceso a sus servicios en condiciones de igualdad y se dé asistencia oportuna a los solicitantes o usuarios pertenecientes a minorías étnicas cuando se les prestan servicios de asistencia jurídica. Las medidas del Departamento incluyen las siguientes:

- a) Publicación y distribución de una serie de folletos sobre los servicios de asistencia jurídica en diez idiomas de minorías étnicas (bengalí, hindi, nepalés, indonesio, tagalo, tailandés, urdu, vietnamita, punyabí y tamil);
- b) Organización de servicios gratuitos de interpretación para los solicitantes que no hablan inglés o chino para ayudarles en el proceso de solicitud;
- c) Exhibición de un cartel en los diez idiomas mencionados en las oficinas del Departamento para dar a conocer e informar a los solicitantes sobre los servicios de interpretación gratuitos del Departamento;
- d) Publicación de los folletos y el cartel antes indicados en el sitio web del Departamento, con la posibilidad de descargarlos de forma gratuita para mejorar el acceso del público, además de poner los folletos a disposición del público en las oficinas consulares pertinentes, el Centro de Recursos para los Litigantes No Representados, la Oficina del Programa de Asesoramiento Jurídico para los Litigantes No Representados en los Procedimientos Civiles, las comisarías de policía, los centros del Servicio de Información al Ciudadano del Departamento del Interior, los centros del Departamento de Trabajo, el DSP, el Departamento de Bienestar Social y los hospitales públicos;
- e) Notificación a la judicatura para que organice servicios gratuitos de interpretación en las audiencias de apelación de asistencia jurídica para los solicitantes que no hablan inglés o chino; y
- f) Pago de los gastos razonables en concepto de interpretación y traducción que hayan hecho por adelantado los abogados asignados para el adecuado desarrollo del caso

como gastos de litigio cuando se presta asistencia jurídica a personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios.

### **El sistema judicial**

6.8 En términos generales, la situación sigue siendo la que se explicó en los párrafos 162 a 164 del informe inicial. Los derechos y libertades de que gozan los residentes de Hong Kong en virtud de la Ley Fundamental incluyen el derecho a la igualdad ante la ley con arreglo al artículo 25. El artículo 22 de la Disposición Legislativa sobre la Carta de Derechos garantiza a todos la igualdad ante la ley e igual protección de las leyes. Todo acto de discriminación racial cometido por el Gobierno o las autoridades públicas de la RAE de Hong Kong puede infringir la Ley Fundamental y la Disposición Legislativa sobre la Carta de Derechos de Hong Kong, y los tribunales pueden conceder recursos y reparación según proceda.

6.9 La Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial ofrece protección jurídica específica contra la discriminación racial. En virtud de esta Disposición Legislativa, una víctima de discriminación racial, acoso o denigración puede presentar una demanda e iniciar actuaciones civiles en el Tribunal de Distrito. El Tribunal de Distrito tiene competencia para conceder en esas actuaciones los mismos recursos jurídicos que se obtendrían en el tribunal de primera instancia. En particular, el Tribunal de Distrito podrá:

- a) Hacer una declaración indicando que el demandado ha tenido una conducta considerada ilícita según lo estipulado en la Disposición Legislativa y ordenarle que no repita dicha conducta ilícita o persista en ella;
- b) Disponer que el demandado haga lo razonablemente necesario para reparar cualquier pérdida o daño sufrido por el demandante;
- c) Obligar al demandado a contratar al demandante o a restituirle en su puesto de trabajo;
- d) Ordenar que el demandado ascienda al demandante;
- e) Ordenar que el demandado pague al demandante una indemnización por toda pérdida, daño o perjuicio que este haya podido sufrir a consecuencia de la conducta o los actos del demandado;
- f) Ordenar que el demandado pague al demandante una indemnización en concepto de daños punitivos o ejemplares;
- g) Dictar una orden declarando la nulidad total o parcial de cualquier contrato o acuerdo suscrito en contravención de la Disposición Legislativa tanto desde el principio de su vigencia como a partir de la fecha especificada en la orden.

## **Artículo 7**

### **Medidas para combatir los prejuicios**

7.1 El Gobierno de la RAE de Hong Kong concede gran importancia a la educación pública como medio eficaz para favorecer el entendimiento y cultivar el respeto por las diferencias raciales, elementos esenciales para eliminar los prejuicios y la discriminación. En el presente informe se han descrito las numerosas iniciativas emprendidas en la educación pública para combatir la discriminación racial y prestar servicios de apoyo a las minorías étnicas. El Gobierno de la RAE de Hong Kong se propone seguir adoptando este tipo de medidas y, previa evaluación de la necesidad y la disponibilidad de recursos, mejorar los servicios pertinentes según sea necesario.

7.2 Por ejemplo, en 2014 la Oficina de Asuntos Constitucionales y Continentales y la Radiotelevisión de Hong Kong cooperaron en la producción de una serie de documentales de televisión de diez episodios (“Hong Kong, mi casa”), disponible en canales locales de televisión y en Internet, y en un programa de divulgación escolar, para ayudar al público a comprender la cultura y las costumbres de los distintos grupos étnicos. Habida cuenta de

los comentarios positivos recibidos, la Oficina ha encargado la realización de otra serie que se emitirá en el verano de 2016.

### **Comisión de Igualdad de Oportunidades**

#### **Código de Prácticas y Guías**

7.3 La Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial y el Código de Prácticas sobre el Empleo (Código) publicado por la CIO de conformidad con el artículo 63 de la Disposición Legislativa entraron en vigor en julio de 2009. Puesto que el empleo es un aspecto importante de la vida cotidiana y las minorías étnicas a menudo son vulnerables a la discriminación en el lugar de trabajo, este Código ofrece orientación práctica sobre la manera de prevenir la discriminación, el hostigamiento y otros actos ilícitos de motivación racial. El Código tiene por objeto alentar a los empleadores, los empleados y otras partes interesadas a promover la igualdad racial y la armonía en el lugar de trabajo mediante la adopción de buenas prácticas, y ayudar a que comprendan sus derechos y responsabilidades respectivos con arreglo a la Disposición Legislativa.

7.4 Además, se han elaborado y puesto en circulación una serie de publicaciones y guías en inglés, chino e idiomas minoritarios para explicar la aplicación de la Disposición Legislativa en diferentes sectores. Algunas de las más importantes incluyen una guía para trabajadores extranjeros y sus empleadores, orientaciones para agentes inmobiliarios, propietarios, arrendatarios o compradores de viviendas (guía para abordar la discriminación en el alquiler y la venta de bienes inmuebles), y una guía sobre igualdad racial y uniformes escolares, que pretende orientar a las escuelas en la elaboración y aplicación de normas en materia de uniformes que sean inclusivas desde los puntos de vista racial y cultural.

#### **Educación pública y publicidad**

7.5 Además de la aplicación de la ley, la educación pública es también fundamental para combatir los prejuicios y la discriminación. Desde la entrada en vigor de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial, la CIO ha dado gran prioridad a mejorar el conocimiento público de la ley y a promover la inclusión cultural mediante diversos programas publicitarios y educativos, entre ellos:

- a) Publicación del folleto titulado “La Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial: cómo me afecta”, que ofrece una breve introducción de las principales cláusulas de la Disposición Legislativa en varios idiomas;
- b) Programas semanales de radio y otros proyectos de publicidad en diferentes emisoras radiofónicas mayoritarias;
- c) Programas de radio dirigidos a las comunidades étnicas minoritarias;
- d) Cinco episodios de la serie de televisión titulada “Misión en favor de la igualdad de oportunidades”, sobre la promoción de la igualdad racial y la integración;
- e) Anuncios de interés público para radio y televisión;
- f) Campañas de publicidad al aire libre en las estaciones de ferrocarril, las paradas de autobús y en el exterior de autobuses y tranvías;
- g) Anuncios en periódicos destinados a los lectores tanto de la población mayoritaria como de minorías étnicas;
- h) Suplementos de periódicos sobre la igualdad racial y la diversidad;
- i) La página web “Un mundo de colores”, con recursos sobre cuestiones raciales;
- j) El concurso fotográfico “La igualdad de oportunidades a través de mi lente”;
- k) Concurso de vídeos de YouTube y promoción de los medios de comunicación en línea;
- l) Exposiciones itinerantes sobre la Disposición Legislativa; y

m) Programa de financiación de la participación comunitaria para 145 proyectos de ONG que promueven la igualdad racial y la integración.

7.6 Para introducir los conceptos de igualdad y no discriminación en una etapa temprana, la CIO ha estado organizando charlas en diferentes escuelas para prevenir la discriminación racial y favorecer la inclusión cultural. Además, la CIO recurre a otros enfoques interactivos para elaborar programas educativos destinados a los jóvenes, como obras de teatro en las escuelas o charlas a cargo de alumnos sobresalientes como mentores (proyecto "¡Soy único!"). A través de esos canales, la CIO logró llegar a una gran diversidad de participantes, entre ellos alumnos tanto chinos como pertenecientes a minorías étnicas, además de maestros y administradores de las escuelas.

7.7 Los empleadores y los proveedores de bienes, medios y servicios son también importantes destinatarios de los programas educativos de la CIO sobre la Disposición Legislativa y la promoción de lugares de trabajo inclusivos desde el punto de vista cultural. Así, se han llevado a cabo actividades regulares de formación y charlas sobre estos temas dirigidas a los sectores público y privado. A lo largo de los años, se han organizado más de 290 cursillos para educar a alumnos y docentes, funcionarios públicos, personal de pequeñas y medianas empresas y miembros de órganos profesionales, entre otros. El número de participantes ascendió a 16.700.

7.8 Para dar mejor a conocer entre la población de las minorías étnicas la protección que otorga la Disposición Legislativa, la CIO también realiza frecuentes actividades de divulgación para las comunidades étnicas minoritarias, así como para organizaciones religiosas (248 actos comunitarios, 163 reuniones de redes y 102 visitas a organizaciones religiosas desde 2009), y ha logrado establecer fuertes vínculos con dirigentes comunitarios y ONG que trabajan en favor de las minorías étnicas. Se organizaron periódicamente talleres y charlas destinados a los miembros de diferentes comunidades étnicas minoritarias (303 talleres y charlas para 20.364 participantes desde principios de 2009) y se recabaron sus comentarios en materia de discriminación e inclusión con el fin de tenerlos en cuenta en las recomendaciones de política.

#### **Encuestas e informes**

7.9 La CIO estableció el Grupo de Trabajo sobre la Educación de las Minorías Étnicas en julio de 2010 con el fin de estudiar los obstáculos en materia de educación con que topan los alumnos pertenecientes a esas minorías. Por medio de una serie de proyectos de investigación, la CIO también recopila periódicamente información sobre la discriminación que experimentan las minorías étnicas en materia de educación, empleo y obtención de servicios, con miras a examinar las cuestiones pertinentes y proponer medidas de mejora al Gobierno de la RAE de Hong Kong y los respectivos sectores.

7.10 La CIO publicó el "Estudio sobre dificultades y discriminación de índole racial que sufren las personas originarias de Asia Meridional" en 2012. El estudio determinó que los tipos más comunes de conducta discriminatoria contra personas de Asia Meridional se producían en la búsqueda de empleo y en el trato en el lugar de trabajo. Desde el punto de vista social, ha habido escasa interacción entre la sociedad china y la comunidad de Asia Meridional. Basándose en las conclusiones del estudio, la CIO propuso una serie de medidas en los sectores del empleo, la educación, la interacción social y el suministro de bienes, servicios e instalaciones para fomentar el entendimiento mutuo y la integración social.

#### **Labor de la Dependencia de Minorías Étnicas**

7.11 En cuanto a la formación, habida cuenta de las dificultades con que tropiezan muchas minorías étnicas en la escolarización así como para recibir servicios de banca y de vivienda, se han seleccionado varios sectores para realizar en ellos actividades de formación en sensibilización cultural, como los de educación, servicios bancarios y vivienda. Se realizaron o programaron talleres y charlas para educadores, personal de banca y agentes de la propiedad inmobiliaria. Además, se ha elaborado una guía de prácticas sugeridas en la prestación de servicios justos a las minorías étnicas, con miras a distribuirlas en los bancos en Hong Kong, y en 2015-2016 se publicará un folleto sobre la

aplicación de la Disposición Legislativa sobre Discriminación Racial en las escuelas y la creación de un entorno escolar inclusivo. Mientras tanto, la Dependencia de Minorías Étnicas está colaborando con la Autoridad Monetaria de Hong Kong, la Asociación de Bancos de Hong Kong y el Organismo de Agentes Inmobiliarios para tratar la cuestión de las dificultades que experimentan las minorías étnicas a la hora de obtener servicios bancarios y alquilar apartamentos. La Dependencia también mantuvo conversaciones con el Departamento de Educación y con la Dirección de Hospitales para examinar cómo avanza el apoyo que presta el Gobierno de la RAE de Hong Kong para que los estudiantes de minorías étnicas aprendan la lengua china y se integren en la sociedad, así como las medidas adoptadas para superar los obstáculos lingüísticos en los servicios hospitalarios, respectivamente.

7.12 Para fortalecer la capacidad de la CIO para comunicarse y establecer contactos con diversas comunidades étnicas y lingüísticas, la Dependencia de Minorías Étnicas también contrató personal de diversos grupos étnicos minoritarios en Hong Kong (indios, indonesios, nepaleses, tailandeses y pakistaníes) con el fin de promover más eficazmente los mensajes de lucha contra la discriminación y sobre la armonía racial. Por medio de esas redes, la CIO está en condiciones de fomentar relaciones más estrechas y emprender proyectos conjuntos para intensificar los esfuerzos en esta esfera. Por ejemplo, la CIO puso en marcha su foro anual de 2015 sobre el tema “Dificultades de las minorías étnicas en materia de educación y empleo”, en el que distintos interesados como los dirigentes comunitarios de minorías étnicas, representantes de ONG, funcionarios del Gobierno y empleadores pudieron reunirse para debatir sobre cuestiones relativas a diversos grupos étnicos.

### **Escuelas**

7.13 Las escuelas de Hong Kong promueven el conocimiento por los estudiantes de las funciones, los derechos y las responsabilidades de los individuos y los grupos y la importancia de la justicia social, así como el reconocimiento y respeto de las culturas y el patrimonio de las diferentes comunidades mediante la enseñanza de las materias pertinentes, como la de Estudios Generales en la enseñanza primaria, Vida y Sociedad en el primer ciclo de la enseñanza secundaria, e Historia, Ética y Estudios Religiosos, Turismo y Relaciones Públicas, Administración Sanitaria y Asistencia Social, y Humanidades en el segundo ciclo de secundaria. Además, las escuelas imparten Educación Moral y Cívica durante clases relacionadas con la cuestión o en actividades docentes a nivel de todo el centro escolar para inculcar en los alumnos la importancia de los derechos humanos, el estado de derecho, la democracia, la igualdad, el respeto por los demás, la libertad, la justicia, el cuidado de otras personas y la armonía racial, entre otros. Al mismo tiempo, las escuelas también ofrecen múltiples actividades extraacadémicas y otras experiencias de aprendizaje (en la enseñanza secundaria superior), como asambleas, charlas, aprendizaje de servicios o visitas, para que los alumnos comprendan de manera más profunda estos conceptos y valores. Con este fin, el Departamento de Educación ha venido organizando actividades de manera continua para facilitar el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo profesional de los docentes en función de sus necesidades, y ha estado elaborando los recursos de aprendizaje y enseñanza correspondientes.

7.14 Muchos centros de enseñanza superior ofrecen programas sobre la historia y la cultura de diferentes países, en relación con asignaturas de humanidades concretas o como programas de enseñanza general destinados a todos los estudiantes. Las instituciones financiadas por el Comité de Subvenciones Universitarias también ofrecen cursos sobre diversos aspectos de los derechos humanos. Esos programas permiten a los estudiantes adquirir una mejor comprensión de los pueblos de distintas razas y orígenes étnicos. Muchas instituciones financiadas por el Comité de Subvenciones Universitarias han organizado además intercambios de estudiantes, junto con otras actividades no académicas, a fin de promover la diversidad cultural, ampliar los contactos de los estudiantes y fomentar su apreciación de culturas diferentes.

**Comité de Fomento de la Educación Cívica**

7.15 El Comité de Fomento de la Educación Cívica, dependiente de la Oficina de Asuntos Internos, promueve la educación cívica fuera de la escuela, incluidos los derechos humanos. Como se explica en el párrafo 196 del informe anterior, el Comité cuenta con una dependencia de enseñanza a tiempo completo para ello. Además, a través de su programa de participación comunitaria, proporciona patrocinio a organizaciones comunitarias para organizar, entre otras cosas, actividades que fomenten el conocimiento público de los derechos humanos.

**Comité de Promoción de la Armonía Racial/Foro de las Minorías Étnicas**

7.16 Las actividades del Gobierno de la RAE de Hong Kong cuentan con el apoyo del CPAR, que está integrado por miembros de distintos grupos raciales procedentes de diversos sectores de la sociedad e incluye a representantes de departamentos del Gobierno de la RAE de Hong Kong y de ONG que trabajan en la prestación de servicios a las minorías étnicas. El Comité examina proyectos de educación pública y publicidad en relación con cuestiones raciales y presta servicios de apoyo para ayudar a las minorías étnicas a tener acceso a servicios públicos como la educación, la atención médica, el empleo, la vivienda y los servicios de bienestar social a fin de que los departamentos gubernamentales pertinentes puedan escuchar sus opiniones. Además, mediante el diálogo en el Foro de las Minorías Étnicas, una plataforma de comunicación entre el Gobierno de la RAE de Hong Kong y las comunidades étnicas minoritarias, el Gobierno pretende asegurar que los servicios y programas de educación pública estén efectivamente centrados en las esferas pertinentes de las necesidades y preocupaciones, y en los objetivos adecuados.

**Declaración y Programa de Acción de Durban 2001**

7.17 La Recomendación general núm. XXVIII del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial insta a que los Estados partes “incluyan en sus informes periódicos información sobre los planes de acción y otras medidas que hayan adoptado para aplicar la Declaración y el Programa de Acción de Durban a nivel nacional”. La respuesta del Gobierno de la RAE de Hong Kong a los párrafos del Programa de Acción aplicables a la RAE de Hong Kong figura en el apéndice.

---