

◆硅谷引入大量印度裔人才，同時帶來種姓歧視問題。網上圖片

招聘晉升社交看出身 美現行法例無監管

# 硅谷印裔專才雲集

# 種姓歧視如影隨形



大量印度裔科技人才近年進入美國硅谷，在各大科企擔任重要職位，卻隨之帶來在印度由來已久的種姓歧視問題。加州就業監管機構前年代表一名低種姓印度裔工程師，控告美國科企巨擘思科公司，指控兩名高種姓高管因種姓歧視，阻礙員工的職業發展，這也是美國首宗關於種姓歧視的就業訴訟，法院料明年開始審理此案。路透社指出，美國現行法例沒有明確規定禁止種姓歧視，但今次訴訟無疑會敲響警鐘，提醒各大科企需設法應對種姓問題。

**據** 路透社報道，思科公司在前年6月遭到種姓歧視提告，公司以加州現有反歧視法例未列入種姓為由，申請將案件轉為私人仲裁，但就業監管機構本月較早時駁回申請，案件最快明年開審。

### 低種姓員工：歧視無時不在

此案也引起多個勞工權益團體呼籲科企更改現有反歧視政策，將種姓問題納入。硅谷現時有多達數以萬計印度裔員工，科企近年開始陸續關注種姓

問題，蘋果兩年前更新員工行為守則，明確禁止基於種姓的歧視，並將其與種族、宗教、性別、年齡和血統等現有類別並列。國際商業機器 (IBM) 在思科案件後，也在公司全球反歧視政策中增加種姓規定。亞馬遜、戴爾、Meta、微軟和 Google 等科企也強調對種姓偏見零容忍，多數公司都認為，種姓偏見屬於現有的禁止歧視類別。

不過路透社發現，有印度裔低種姓員工披露，即使身處美國，歧視也無時不在。由於不同種姓的姓氏、家鄉、飲食或宗教習俗有明顯差異，高種姓同事會在招聘、晉升和社交活動中刻意繞過他們。這些員工因害怕仕途受影響，選擇匿名受訪，更有兩人坦言已因受到種姓歧視而辭職。

獲回應，他們上周再次發出請願信。Google 僅表示，種姓歧視屬於「民族起源、血統和種族歧視」，拒絕進一步闡述政策。多數公司現時仍選擇引用現有反歧視法例，處理種姓歧視問題，也有企業開始在培訓或指導方針中加入種姓問題。但三藩市 Dhillon 律師行首席就業事務律師德奧指出，依靠培訓或指導方針，法律效力成疑。

### 專家：最終或需法院解決

為企業提供反歧視培訓的人力資源培訓機構 Emtrain 總裁揚希則認為，企業普遍不願意明確提及種姓問題，避免引起僱員作出更多相關投訴。南卡羅來納大學法學教授布朗預計，企業是否應將種姓列入反歧視範圍的爭論，短期內難有結論，「這問題相信最終要由法院解決。」

◆綜合報道

### 1600員工上書 Google 懶理

Google 逾1,600名員工上月向印度裔行政總裁皮猜發出電郵請願信，要求公司在行為準則中增加種姓相關規定，但未

◆員工指 Google 內部不希望提及種姓問題。路透社



## Google 種姓歧視成「最深秘密」

美國不少科企內部都存在種姓歧視問題，但屬低種姓的「賤民」員工往往求助無門，更有投訴被指為「恐印」，是試圖令外界對印度裔產生偏見。美國關注種姓平等組織「平等實驗室」創辦人桑德拉拉詹原定今年4月在 Google 發表演說，卻因部分印度裔員工反對而告吹。有員工私下披露，公司內部不希望提及種姓問題，形容「這是 Google 保守得最好的秘密」。

《華盛頓郵報》披露，在桑德拉拉詹原定發表演說的兩天，7名 Google 員工向公司高層、以及邀請桑德拉拉詹的 Google 傳訊經理古普塔發電郵投訴。古普塔提到，「他們用煽動性的語言引述錯誤資訊，試圖貶毀演說者聲譽。」亦有 Google 員工稱在公司涵蓋8,000多名南亞裔員工的電郵群組中，有人聲稱種

姓歧視並不存在，更宣稱低種姓者「缺乏教育」。

### 高種姓總裁 皮猜對問題沉默

古普塔表示，取消演說的決定由她的上司、工程事務副總裁愛德華茲作出。愛德華茲對種姓問題並不了解，她亦承認 Google 要求對演說內容嚴加審查。還有員工披露，屬於高種姓的 Google 行政總裁皮猜，對種姓歧視問題一直保持沉默。

美國緬因州科爾比文理學院教授、種姓問題專家托馬斯指出，許多並非低種姓的人，無法理解低種姓同事受到的歧視，加上高層多數袖手旁觀，「你甚至不能提出投訴，舉證責任總是落在受害人身上。」

◆綜合報道

## 公開羞辱「帶來衰運」 質疑高種姓受排擠

許多印度裔低種姓員工都透露，他們在美國科企因種姓歧視影響工作和生活，甚至連家人也受牽連。不少員工為避免遭到針對，只能設法隱瞞自己的低種姓身份，也不會在公司內建立互助組織，以免遭到領導層針對。

### 「從未想過美國也會這樣」

曾任職美國科企巨擘的一名項目經理透露，當屬於高種姓的高層，發現她是低種姓的「賤民」後，她很快遭到針對，包括不再邀請她一起午餐，她的建議也會被否決。過了一段時間後，她遭受的種姓歧視更明顯，「我自願參加了

一個項目，但在所有人面前，他（指高層）公然說『不要碰這個項目，你會帶來衰運。』我從未想到在美國會出現這樣的種姓歧視，感到非常震驚。」

還有一名低種姓員工坦言，他曾聽見印度裔同事與白人同事聊天時為種姓制度辯護，他主動作出反駁，之後便受到針對，其工作表現評級低，最終被安排回印度的辦公室工作。他害怕被解僱，不敢向人力資源部投訴，只能帶同家人返回印度，最終才再在美國找到另一份工作。但其兩名女兒在美國分別就讀高中和小學，學習進度難免受到影響。

◆綜合報道

## 印度裔重視科學教育 在硅谷地位日重



◆IBM行政總裁 克里希納

印度裔佔美國總人口約1%，但在硅谷員工中佔比達6%，不少大型科企高層均屬印度裔，包括 Twitter 行政總裁阿格拉瓦爾，以及 Google 母公司 Alphabet 行政總裁皮猜等。印度專家指出，印度富裕階層精英從1960年代起便紛紛赴美發展。加上印度教育體系重視培養科學技能，符合美國對科研人才的需求，使印度裔在美國高科技行業擔當愈來愈重要的角色。

### 受惠美 1960 年代移民政策

英國廣播公司 (BBC) 引述分析稱，美國於1960年代調整移民政策，優先考慮技術移民，開啟了印度專才湧入美國的大門。印度裔移民多數來自高種姓家庭，在印度著名大學畢業，有足夠經濟能力赴美深造。在美國的許多印度裔移民均於科學、科技、工程及數學領域工作，屬於美國高端勞動市場需求最殷切的「STEM」人才。

分析認為，許多印度人能說流利英語，受惠於印度軟件工程業快速發展，充分掌握美國看重的技術移民技能，加上不少印度裔科企高層從公司基層出身，熟悉公司架構和運作、善於處理複雜問題，往往能做出成績，有助印度裔群體在硅谷打響名堂。

◆綜合報道



◆微軟行政總裁 納德拉

### 話你知

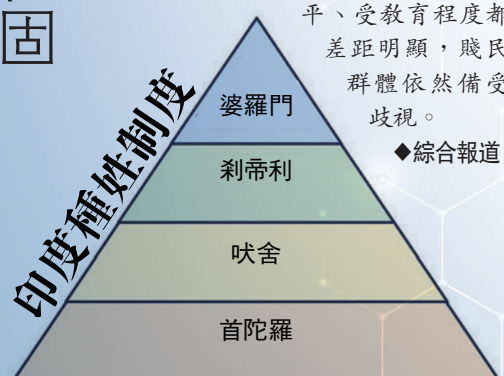
印度種姓制度是一種年代久遠的社會體系，以職業為基礎分為四層，按照身份

從高到低為「婆羅門」，通常為祭司、僧侶、學者及神職人員；「刹帝利」，包括國王、戰士等；「吠舍」，包括商人、地主等；「首陀羅」，包括平民、農民、僕人等。在種姓制度以外，還有被稱作「不可接觸者」的「達利特」，他們被視作「賤民」，只能從事清潔等最底層工作。

種姓制度貫穿印度社會生活，不論是姓氏、家鄉、婚姻、飲食及宗教習俗，不同種姓之間都有嚴格區分，過往執政者旨在藉種姓制度鞏固政權，維持社會秩序。

印度獨立後憲法規定，任何人不得因種姓受到歧視，亦明文廢除「不可接觸制」。種姓制度雖被法律廢除，但對印度社會仍有巨大影響，高種姓與低種姓群體的社會地位、收入水平、受教育程度都差距明顯，賤民群體依然備受歧視。

◆綜合報道



達利特，又被稱為「賤民」或「不可接觸者」