

必須的入職要求

根據《種族歧視條例》，招聘程序中提出的語文要求若非基於真正工作需要或客觀準則，或會構成間接歧視。

投訴內容

蔓洛是南亞裔香港永久居民，一天他看到X公司招聘技術操作員的廣告，廣告上列明中文語文能力為職位的要求之一。雖然蔓洛不懂得閱讀或書寫中文，但他有超過十年的相關工作經驗，於是便應徵該份工作。不諳中文的蔓洛曾在其他公司擔任類似職位，而且工作表現良好，過往的經驗讓他知道中文能力並不是真正的工作所需條件。

蔓洛寄出應徵申請後，X公司毫無回音，但蔓洛卻看見X公司繼續刊登該招聘廣告。之後幾個月內，蔓洛就同一職位再次數度作出申請，但X公司還是沒有任何回覆。蔓洛不認為中文是該項工作的真正所要求，他覺得X公司只是利用語文要求作為篩走非華裔應徵者的藉口。他又稱求職失敗是基於他的種族背景，於是他向平機會投訴X公司種族歧視。

★ 平機會的行動

平機會的個案主任向X公司及蔓洛解釋《種族歧視條例》的條文。

根據《種族歧視條例》，僱主基於應徵者的種族而拒絕聘用，即屬違法。若僱主制定某一項聘用條件，但實際上並無充分理由需要加上該等條件，而這樣做亦使某種族的應徵者較難符合該條件，這樣便構成間接歧視，屬於違法。雖然語言本身並非受到《種族歧視條例》保障的特性，然而提出一些與語言能力

相關但實際上並無充分理由需要加上的要求和條件，而使某種族的人較難符合該條件，這樣會對該種族構成間接歧視，而《種族歧視條例》便適用於此情況。

雙方同意透過提早調停解決問題。X公司同意將蔓洛的履歷表轉介到公司另一設有英語職位的部門予以考慮。此外，公司如有相關職位空缺，屆時亦會邀請蔓洛進行面試。個案最終得以解決。

★ 注意事項：

- 一個人的種族並不影響其執行某項工作的能力，只要他／她具備工作所需的相關資歷、技能及個人素質。僱主不可假設屬於某種族群體的人不適合受聘，相反地，應以劃一甄選準則對所有應徵者進行評估，以符合良好的管理常規。
- 僱主必須確保任何語文要求（包括學歷、流利程度和口音要求）都與工作相關，且與達致良好工作表現的要求相稱。
- 平機會鼓勵僱主在工作間推廣多元文化，營造共融的工作環境。事實上，多元文化工作間能為公司帶來實際的裨益，具備不同視野的員工互相交流，有助推動創意和革新。