

## 每年平均接379起 TAFEP：职场歧视投报多与国籍年龄性别有关

卢慧菁 fcloo@sph.com.sg

近年来针对种族和宗教的职场歧视投报已不常见，但在多元种族、宗教和文化的新加坡，一起案例也嫌太多。多项有关种族和宗教和谐关系的调查也显示，许多民众特别是少数种族，希望有更多的公开讨论。

卫生部兼人力部高级政务部长许宝琨医生说，劳资政公平与良好雇佣联盟（简称TAFEP）从2014年至去年上半年，平均每年接获379起涉及职场歧视的投报，但多数和雇员国籍、年龄和性别有关，因个人残疾、种族和宗教信仰的歧视较少。

他昨天在种族和谐资源中心（OnePeople.sg）与新加坡政策研究所（IPS）联办的社区领袖大会上致辞时表示，知道有少数种族持续感觉本身在职场上遭差别对待，包括雇主倾向聘请特定种族，因此有必要建立一个强有力的机制，来维护职场公平，并解决长期可能出现的焦虑。

他过后在对话环节上举例，若一家公司要招聘负责中国市场的经理，可在广告上阐明应征者须能说华语，但不能注明只供华族应征空缺。

根据劳资政公平雇佣守则，雇主不应以年龄、种族、性别、宗教、婚姻状况和家庭责任，或身体残障与否，作为征聘和遴选雇员的基本考量。

超过250名基层领袖、学术人员、企业代表出席这场主题为“保持职场和谐”的大会。

曾进行多项种族和宗教关系研究的政策研究所社会研究室主管兼首席研究员马修博士说，2019年的调查显示，有超过45%马来或印族同胞，认为他们在找工和职场升迁上，有时或经常受到歧视。马修认为，更广泛和顾及各族敏感的公开讨论，有助促进种族之间的关系和减少歧视。

### 职场歧视与公司大小无关

在小组提问环节时，有参与者询问哪个行业或何种规模的企业，更容易出



现职场歧视，新加坡国际商会总裁米洵德（Victor Mills）说，职场歧视和公司大小无关，但过去有媒体报道指资讯科技业和金融业出现类似案例，但他强调，不是每个科技或金融公司都如此。

政策研究所副研究员沙米尔（Shamil Zainuddin）说，一些公司在须要面对客户的岗位上，倾向不聘请戴头巾的女回教徒，又或者有华族家长不要请马来补习教师为孩子补习，这些都是

◀卫生部兼人力部高级政务部长许宝琨（左）及新加坡政策研究所社会研究室主管兼首席研究员马修（右）在社区领袖大会对话环节时，因参与者有趣经验的分享开怀大笑。（李健玮摄）

可以改善的刻板现象。

劳资政公平与良好雇佣联盟总经理黎信恩指出，根据人力部2021年公平雇佣调查结果，只有不到一成的受访者说在职场受到歧视。从外，遭遇不公的案例，更多是和雇员的国籍有关，而非种族。

在有关调查中，54%受访者指公司有正式的程序，如制定防止歧视政策、设立投诉及回应机制等以处理职场歧视问题，黎信恩呼吁遭受职场歧视的雇员，向他们投报，TAFEP也可提供资源，协助雇主在公司内落实公平与良好雇佣政策。

她说，公司建立完善的人力资源流程包括在招聘过程中，更重视应聘者的能力和技能，而非语言或种族身份，有助减少职场歧视。