

理解问答

【适合年级】高华（低年级）

【新闻】人力部：被歧视职员和求职者持续减少

<https://www.8world.com/singapore/mom-workplace-discrimination-2574501>

根据人力部发布的《公平雇佣指导原则报告》显示，本地职场或求职时被歧视的人数，自 2018 年起有下降的趋势。2023 年有 6% 的职员被歧视，明显比 2018 年的 24.1% 低，也比 2021 年的 8.5% 和 2022 年的 8.2% 少。

至于求职者的比率，2023 年有 23.4% 遭歧视，低于 2018 年的 42.7% 少、2021 年的 25.8% 和 2022 年的 23.8%。

2023 年，有 63.2% 的本地员工就职于使用正规程序应对职场歧视的企业，相比 2022 年的 59.8% 有所增加。自 2018 年（49.6%）以来，这一比率稳步上升，显示职场落实公平标准的情况，正逐渐改善。

尽管处理职场歧视的正规程序持续改善中，但在经历歧视后寻求帮助的员工比率却从 2022 年的 35.3% 下降至 2023 年的 29.3%。

有 24.4% 员工指出，担心在工作中被边缘化或导致工作关系更尴尬，是他们在面对职场歧视时没有寻求帮助的主要原因。另有 18.2% 的员工担心，寻求帮助可能对职业生涯产生不利影响。

人力部指出，职场公平标准的整体提升反映出政府、雇主、员工和工会的努力。根据《职场公平法案》，员工若举报歧视行为，他们会受到保护，免遭报复。

受访人力专家指出，政府推出公平考量框架，有助确保企业在招聘时公平对待所有人。米高蒲志国际亚太区合伙人杨茵茵表示，企业应对职场歧视的能力有所改善。“很多企业主动推动包容性的文化，吸引不同背景的人才，再加上媒体的监督让歧视的事件曝光后，企业能够更快地采取行动，比如一些公司因为不当的招聘广告被罚款，那么这些措施帮助减少歧视现象的发生。”

词语补贴

- 歧视：对某些人或群体表现出不公平的待遇或偏见。
- 趋势：是指事物或现象在发展过程中表现出来的某种发展方向。
- 尴尬：是指一种不自在、不好意思或难堪的情绪或状态。

问题 1: 在面对职场歧视时，有些员工不愿寻求帮助的主要原因是什么？（复述）

参考 答案	担心在工作中被边缘化。有 24.4%的员工表示，他们害怕寻求帮助会导致自己在工作环境中被孤立，影响与同事的关系。 担心对职业生涯产生负面影响。18.2%的员工担心，举报歧视行为可能会影响自己的职业发展和晋升机会。
答题 指引	*通过寻读第四段到第五段新闻内容，找出相关信息，重整关键信息，回答问题。

问题 2: 2023 年被歧视的数据明显比 2018 年低，也比 2021，2022 年低，这是否证明职场歧视情况减少了许多了？（伸展/评价）

参考 答案	我认为不一定。单从数据上看确实下降了许多，这可能是越来越多的企业和组织可能采取了更有效的反歧视措施，制定了相关政策、提供员工培训以及建立投诉机制等。这些措施确实有助于减少职场歧视的发生。 但另一方面，尽管数据表明职场歧视情况有所减少，仍需谨慎分析数据背后的实际情况。这要考虑数据的真实性，文中也提到，尽管统计数据显示歧视减少，但员工在遭受歧视后选择不寻求帮助的比例也在下降，可能反映出员工对现有程序的不信任或对后果的担忧。不是所有歧视行为都被举报，因此存在未被发现或未被举报的情况。职场歧视情况不一定真的减少了这么多。
答题 指引	*在篇章内容的基础上，给予合逻辑的推论与扩展，并做出评价。

问题 3: 为什么会有职场歧视的现象出现？（伸展）

参考 答案	一些人对特定群体，如性别、年龄等有刻板的印象，这些成见会影响他们的判断和决策，导致对某些员工的歧视。 在一些职场中，管理层或特定团队成员，可能利用手中权力来排斥或歧视其他员工，尤其对那些处于弱势地位的人，以显示自己高高在上的优越感，从而得到心理的满足。
----------	--

答题 指引	*表明立场，针对自己的立场进行分析。 *在篇章内容的基础上，给予合逻辑的推论与扩展。
----------	--

问题 4：一些职场员工受到歧视却不愿寻求帮助，你对此有什么改善建议？（创意）

参考 答案	我建议保障举办者的隐私，允许员工以匿名方式报告歧视行为，减少他们的心理负担。 其次，制定明确保护措施，确保员工举报后不会遭到报复，保护他们的职业生涯和工作环境。 总的来说，我认为应该创造一个开放的沟通文化，让员工能够自由地讨论职场中的问题，减少对寻求帮助的顾虑。
答题 指引	*表明立场，针对自己的立场进行分析。 *在篇章内容的基础上，给予合逻辑的推论与扩展。 *联系个人经验，拓展内容，写出个人的看法，提出合理可行的建议。