

女性領袖崛起之路仍漫長

經管錦言

陳慧鈴

上月台灣首個女總統蔡英文剛上任，昂山素姬執掌的緬甸全民主聯盟於去年贏得大選，而希拉莉也很有機會在今年當選美國首任女總統，加上在位多時的德國總理默克爾，從這些國際級領導看來，政壇上的男女平等好像走前了一大步，但其實在全球政壇來說，女性領袖只佔一小部分。

全球商界亦然，大家印象較深的女性CEO、COO可能只有Yahoo CEO Marissa Mayer、Facebook的COO Sheryl Sandberg與百事可樂的Indra Nooyi。其實在標普500的上市公司中，公司的首5位領袖中只有14.2%是女性。這些上市公司中亦只有16%的董事由女性擔任，香港的情況更糟，只有11.1%，在

2015至2016年期間，更是零增長。

公司擁有女性領導層或董事有什麼好處？根據會計師事務所Grant Thornton的報告，擁有女性管理層的公司的財務表現比只有男性管理層的公司為佳。

報告更指出，若富時350指數與標普500指數公司的董事局擁有女性董事，可增加國民生產總值3%。

性別定型 潛移默化

社會上對男性與女性均有一定程度的性別定型，如果你是女性，很大機會曾經被人叫你「嫁個有錢人」，以後「唔使做」。如果你是男性而在家帶小孩，多多少少亦曾受別人歧視你「食軟飯」，但其實女性可以任職高層，男性亦可以當「家庭主夫」。

這些性別定型，從小便開始潛移默化在我們的生活裏，當你在購買給朋友嬰兒的禮物時，很多時自然而然的購買藍色給男嬰、粉紅色給女嬰。顏色只屬冰山一角，更多時是整個行業都由一個性別主導，科技便是一個好例子。

致力改善香港婦女生活的非牟利團體婦女基金會，在推行一個名為Girls Go Tech的計劃時便發現，在男女校就讀的女生傾向拒絕參與有關科技的課程，因為她們認為這是男性的學科，但在女校就讀的女生則沒有出現此情況。

餘此類推，到這些女生長大了要報讀大學，或出來就業，很自然亦較少會選擇科技科目或工作，那不是平白浪費了一個強大的工作群體嗎？

為何在二十一世紀千禧年代仍要有這種過時的性別定型？商界又可以作出什麼改變改善此情況？

改變現狀 公司有責

首先，公司可以讓員工彈性上班，或在家工作，方便他們照顧家庭。如資源許可，最好當然是為員工提供託兒服務，但其實彈性上班已經可以為員工帶來很大的方便。

此外，在招聘過程中，例如是大學畢業生的招聘會上，如公司多請一些女性領袖作講者，亦會有助增加女學生申請職位的信心。或多請女性商界領袖作為主要公開活動的嘉賓，分享其成功之道，將令更多年輕女性找到女性榜樣。

公司亦應對男女薪酬作出年度審核，看看是否存在男女薪酬不平等問題，如問題嚴重，則應盡快作出平衡安排。在表現評核時，公司亦應留意是否對女性的評核特別嚴苛。

大家不妨參考世界級企業如Facebook，它們有一個部門專責令公司多元化，從制度以至設施上為員工提供一個多元文化與環境，其COO Sheryl Sandberg更成立了非牟利團體Lean In，鼓勵更多女性增加自信，並追求事業上的成就，以及達致事業與家庭的平衡與共融。



■招聘會除男性外，多請一些女性領袖作講者，有助增加女學生申請職位的信心。（資料圖片）

針對性別定型，婦女基金會今天推出全新紀錄片《她非它》，希望引發媒體內容的創造者和讀者，以批判性角度反思媒體報道女性的手法，亦推動媒體、娛樂及廣告行業在相關議題上的敏感度及責任感，以建立女性在媒體上的正面形象，共建多元社會。

此紀錄片亦配合社區運動，旨在推動性別平等。歡迎大家登入sheobjects.org，支持《她非它》運動，作出「守護女性在媒體上的正面形象，共建多元社會」的承諾。

作者為香港科技大學工商管理學碩士校友會會員