

企業界掀反歧視女性浪潮

巾幗群揭竿 鬚眉豈獨大

巾幗不讓鬚眉，全球企業愈來愈多女性有能力晉升管理層，但性別歧視風氣仍然根深蒂固，最近美國華裔女子鮑康如控告前僱主矽谷創投公司性別歧視，令各界更關注這問題。因應反歧視呼聲高漲，華爾街和矽谷企業嘗試改變，包括提升女性管理層人數，打破男性壟斷局面。 ■香港文匯報記者李鍾洲、黃逸華



美國華裔女子鮑康如控告前僱主矽谷創投公司性別歧視，令各界更關注全球企業性別歧視問題。

科技界性別歧視由來已久，特別是高科技企業雲集的美國矽谷。鮑康如形容公司如同「男人會所」，女員工只做秘書工作，又被排除出重要會議，即使有能力，亦因性別而不獲晉升。從事性別研究的史丹福大學研究主管西馬爾指出，在科技和創投行業，女性很多時被當作「花瓶」，認為她們的科技知識和領導能力不如男性。這種偏見令女員工需付出更多才能獲得肯定，亦要接受更嚴厲的要求。

希拉里籲改善 fb 蘋果反省

調查顯示，僅11%矽谷管理人員、平均約20%軟件開發員是女性，而矽谷大型科企當中，僅53%管理團隊有女職員，遠比美國其他行業大企業的84%為低。《福布斯》公布的100名最佳科技行業投資者中，更只有4名女性。有企業高層認為，這主要是科企創業環境所致，很多科企都是由幾名志同道合的男性朋友創立，為節省開支，很

多時都會租屋住在一起，並聘請有共同想法、彼此熟悉的同學，而因修讀電腦的女學生本身較少，所以很容易出現全男班團隊，形成不利女性的工作環境。

科技界歧視女性的問題愈趨受關注，盛傳會參選美國總統的前國務卿希拉里，亦呼籲改善情況。關注女性權益的機構紛紛成立，幫助女性創立科企或投身相關行業，Google、facebook和蘋果公司等都曾表示會認真考慮改善性別問題。

華爾街「玻璃天花板」漸打破

作為美國和全球金融中心，在華爾街工作的女性，也面對一層性別「玻璃天花板」。事實上，華爾街上市公司近年已積極提拔女性人才，其中一個方法是任命女行政總裁(CEO)，從而增加董事局女性人數。《華爾街日報》去年底調查指，「標準普爾綜合1500指數」(S&P 1500)上市公司中，有67家由女性擔任CEO，它們的女董事比例因而增加，數目較由男性擔任CEO多29%。

調查又指，在標普1500企業中，女董事佔15.8%，較2009年的12.5%稍微上升，不過由女性主導董事會的企業只有6家，佔整體企業不足1%。女總裁表示，她們會主動物色女董事，堅持董事局須有一定比例的女性。

倫敦嚴重 巴克萊花旗破歪風

職場性別歧視無處不在，英國亦不例外。《金融時報》報道，倫敦金融城針對女性的歧視相當盛行，尤其在管理層，導致不少在職場打滾多年的女性亦意興闌珊，選擇離開。

瑞士銀行研究3,000間國際企業後發現，女性佔高管人員當中15%以上的公司，盈利勝過比例低於10%的公司。然而在倫敦金融城的高層職位中，只有19.5%是女性，其中銀行業高層更少，僅16.2%。

一名金融機構女高層表示，過往20年一直對抗男性至上環境，感到愈來愈孤立。不少男高層亦擔心女性結婚生育會影響事業發

展，因此不願擢升女性。近日獲升任西班牙桑坦德銀行總裁的博廷指出，高層在作出升遷決定時需加倍努力，避免有偏見。

雖然倫敦不少公司致力改善女性僱員待遇，但遇到很多困難。倫敦金融城歷來第二位女市長伍爾夫指出，不少女性對擔當高層職位缺乏自信，在女子學校受教育的女性在這方面較為優勝，聖瑪麗學校阿斯科特就有不少校友躋身倫敦金融城高層。

評核性別差異 提升育兒福利

《金融時報》指出，要解決倫敦職場兩性待遇差別，各大企業應推動性別多樣化，例



巴克萊行 ■部門性別差異會被評核

如巴克萊銀行便將推動部門性別差異作為工作評核準則之一。此外，提升育兒福利是挽留女性員工的重要措施，花旗銀行歐洲分行在推行相關政策後，女性員工生育後重回崗位的比例由86%提高至98%。

日女高層佔19% 低於內地香港

亞洲

最近一項調查發現，日本女性擔任管理層職位的人數逐漸增加，但仍落後於中國內地、馬來西亞、香港、新加坡等亞洲其他地區。香港這方面的比例為31%，較去年的33%下降。

招聘公司Hays報告顯示，日本企業高層職位中，女性比例由去年的15%增至今年的19%，內地則高達36%、大馬及新加坡分別為34%及27%。Hays亞洲董事總經理懷特表示，不少研究均顯示男女高層比例均衡有利企業發展。

韓國更差 84%董事會全男班

美國招聘公司Korn Ferry及新加坡國立大學的調查亦發現，日本及韓國的女性董事會成員比例在亞太地區仍屬最低，68%日企董事會為全男班，韓國更高達84%，女董事比例最高的前3位分別是澳洲18.6%、新西蘭13.6%及內地13.2%。

評論指出，雖然韓國選出女總統朴槿惠，但性別歧視仍廣泛存在。在經濟合作與發展組織34個成員國中，韓國女閣員人數持續居最少之列。



韓國 ■雖選出女總統朴槿惠，但性別歧視仍廣泛存在

多國立法 牽頭推動企業平權

歐洲

德國國會在上月國際婦女節前通過新法案，要求從明年開始，約100家德國最大上市企業的董事會成員中，必須至少30%是女性，成為歐洲實行同類法案的最新一員。研究顯示，歐洲多國近年相繼通過立法或鼓勵政策，推動當地企業增加女性管理層比例，取得的成果較未通過類

似法案的美國顯著得多。挪威是最先立法規定女性在董事會所佔比例的歐洲國家。西班牙、法國及冰島亦跟隨立法，把門檻定在40%；意大利和比利時分別定在33%及30%，荷蘭則是不具約束力的30%目標。英國未有立法，但就通過一個名為「30%俱樂部」策略，鼓勵企業增加女性管理層比例，期望今年達到30%目標。

推動增加女性領袖的非牟利組織「Catalyst」今年1月公布研究報告，比較各地股市主要指數成分股公司，調查其女管理層比例。結果發現，有8個歐洲國家的比例多過美國的19.2%，包括挪威(35.5%)和英



德國立法 ■大企業須至少30%女董事

生理構造優勢 軟功破僵局

以往由男權主導的世界，充斥着戰爭、貪污及性醜聞，研究發現原來與男性生理構造有關，而女性的基因及荷爾蒙則為她們帶來天生優勢。男性體內的睪丸素，會影響大腦內主理害怕及憤怒等情緒反應的下丘腦及杏仁體，令男性在生理上較具攻擊性，遇到小威脅或會以過度武力回應；同時亦令男性容易產生性衝動，面對色誘時易墮陷阱。女性不受睪丸素影響，其思考方式以至處事手法與男性有別。當男性拒絕溝通時，女性則積極展開對話，例如美國參院運作前年陷入癱瘓，當時民主共和兩黨僵持不下，其後3名共和黨女議員率先打破僵局，決定脫離黨派立場，民主黨兩名女議員和應，兩黨陸續有男議員跟隨，最後促成兩黨委員會成立，達成最終協議。

管理層兩性平衡 企業易賺錢

男女平等原來有其商業價值。顧問公司麥肯錫去年調查366家企業，發現若企業管理層男女比例較平衡，營運收入會高於全國同業中位數。

除利潤增加，男女平衡的管理層也帶來多重經濟效益，包括更有效招聘及留住人才，減少重新聘請高管的成本，同時因反映社會多元性，能與客戶建立更穩固關係。此外，

由於觀點較廣，有利於企業決策。

全球最大跨國餐飲服務企業索迪斯集團進行了類似研究。集團高級副主席、全球多元化項目總監阿南德於2002年訂下目標，要令集團男女管理層數目相等。目前集團董事會的女性董事佔42%，執行委員會的女性代表佔38%，去年研究顯示男女管理層人數相同的部門，較男

性主導的部門，更能持續賺取高利潤。

婚後流失嚴重 社會觀念須改變

不過，由於女性婚後需兼顧家庭及工作，全職工作又欠缺彈性，不少女高層婚後會選擇在家工作或自主度較高的工作。哈佛大學商學院去年12月公布研究反映類似現象，當

中訪問自1963年以來共2.5萬名畢業生，發現男女生畢業後即使有相同事業目標，女性因制度障礙及家庭責任令其步伐較慢。研究建議彈性工時等「家庭友善政策」已不足以改善問題，需重新審視社會觀念，例如認為女性應為家庭放棄事業、男性無須分擔家務及照顧子女等。

Google、fb和蘋果表示會認真考慮改善性別問題。

