

巾幗能頂半邊天 玻璃天花齊擊穿

今日香港 + 現代中國

源自父權主導的社會結構，女性比起男性，在政壇及企業向上爬時，較易面對無形阻礙，如同一面「玻璃天花」(glass ceiling)，在以男性為中心的亞洲社會情況更普遍。若果一個社會普遍存在性別定型，容易規範了個人在生活中各方面的選擇，影響個人一生發展外，長遠也會影響社會生產力。

特區政府設立了《家庭崗位歧視條例》及《性別歧視條例》，防止有人因性別遭遇留難，並於2001年成立婦女事務委員會，專責負責婦女相關的社會政策，過往社會男女不平等情況已大大改善，但不代表「女主內」的性別定型不存在。不論政府以至大眾均需明白只有唯才是用，能力與性別並無關係。

■青松侯寶垣中學通識科副主任李文靖



■香港相對亞洲其他地區，性別平等已做得不錯，但女主管數目仍然偏低。 網上圖片

模擬試題

新聞背景

港女高層廿年升一倍

「玻璃天花」起源自上世紀80年代，起初形容亞洲人流入歐美社會後，只能擔任低層職務，即使能力再好，亦難以晉升至管理階層，有如抬頭可見天空，但實際被玻璃阻隔一樣，難以突破。

後來則用來形容女性在职場升遷上，頻頻遭遇瓶頸，對於更高階的職位往往只能遠觀而不可及。

優先提拔男員工

社會對兩性抱有特定期望及價值觀，對男或女有一種先入為主的要求，如「男性工作賺錢、女性照顧家庭」、「男主外、女主內」等。

管理層在升遷考慮時，或抱持「男性具駕馭統領能力」、「女人做賢妻良母」的想法，即使女性表現較優秀，亦優先提拔男員工。

《經濟學人》發表了「2015年職業婦女職

場友善指數排行榜」，在29個國家中，冰島、挪威、瑞典、芬蘭與匈牙利分居排行榜的前5名；而日本、土耳其與韓國則敬陪末座，成為評比國家中對職業婦女職場環境最不友善的國家。

日韓友善度包尾

在香港，根據統計處數據，在2016年，33%管理層為女性，比起1996年的13%亦上升了多於一倍。至於家庭主夫人數由2011年的1.5萬人，增加到2016年的1.9萬人。

家庭主婦人數則有下降跡象，由2011年的65.9萬，下降至2016年的62.8萬，反映「性別崗位」框架略有改變。

除了婦女就業率上升外，她們在不同行業擔當的職位越來越重要。香港去年便誕生首位女性行政長官林鄭月娥，律政司司長亦由女性接任，對提升女性地位有幫助。

資料一：婦女學歷及就業數字

「香港女性地位、權利和機會也有顯著的提升和進步。女性的勞動參與率由1996年的45.1%，上升至2016年的50.7%；而晉升至經理及行政職級的女性比例，更由1996年的19.6%，上升至2015年的33.2%。修讀政府資助學士學位課程的女同學比例，由1996/97年度的49.6%，上升至2015/16年度的55%。『婦女能頂半邊天』這句流傳已久的話，相信很快就要改寫了。」

■資料來源：前行政長官梁振英於2017年6月23日出席婦女活動致辭

資料二：2010年婦女家庭地位調查結果

雖然《性別歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》為婦女免受歧視提供了法律保障，但是次調查發現，超過七成人認為，女性在职場上受到性別歧視的情況依然普遍。這些歧視包括薪酬及晉升機會的差別，以及對懷孕或有照顧家庭成員責任的人士不予聘用等。

超過七成人認為，在年齡或能力相若的情況下，男性比女性有更佳晉升機會，同時，女性的身份阻礙她們在职場上的發展及晉升，這反映了大眾認為女性晉升的機會仍然受「玻璃天花」所限制。

推廣「家庭友善措施」是為締造更有利的環境讓婦女可以投入就業市場的有效途徑。調查發現，約七

成人認為，僱主或上司樂意准許員工請假或休班以處理家庭事務，而認為有僱主在協定的特設時間內容許員工採取彈性上班時間的人士亦近七成，這是一個好現象。

調查發現有四分之一的女性表示，不希望自己在事業方面得到非常成功的發展，並有超過兩成已結婚/同居的男性表示，不希望伴侶在事業方面得到非常成功的發展，主要原因普遍與家庭責任有關。

結果反映，部分社會人士認為工作和家庭責任會產生衝突，兩者難以並存。

■資料來源：婦女事務委員會《香港女性及男性對婦女在家庭、社會和職場上地位的看法》

資料三：有關「玻璃天花」漫畫



網上圖片

想一想

- (a) 你認為有什麼因素可以促使女性地位提升？解釋你的答案。(8分)
- (b) 「立法是保障香港女性權利的最佳方法。」你是否同意這看法？解釋你的答案。(12分)

概念鏈接

性別定型 (Gender stereotypes)：意指社會對性別的角色、氣質等的固有期望，例如男性應剛強，女性應柔弱。

傳統中國家庭觀念：男性自古以來有着繁衍後代的角色，容許三妻四妾，以便傳宗接代，女性相對處於從屬位置。

即使時代改變，部分女性學歷或工作能力雖比男性高，但社會始終存在「男主外、女主內」的傳統期望。



■職場歧視會降低女性的生育意慾。 資料圖片

參考答案

(a) 女性地位得以提升的原因如下：

教育普及：香港男女有平等接受教育的機會，修讀政府資助學士學位課程的女同學比例，由1996/97年度的49.6%，上升至2015/16年度的55%，教育程度提升，令女性具備能力及學歷晉升。

市場需求：本港勞動力不足，各行各業缺乏人手，女性就業比例上升。

政策支援：平等機會委員會及婦女團體多年來推動各項公眾教育工作，改變社會人士對女性的看法。

名人效應：香港社會有不少傑出女性代表，例如行政長官林鄭月娥、奧運室內單車銅牌得主李慧詩及女子桌球世界冠軍吳安儀等，提升大眾對女性能力的肯定。

中國傳統觀念減退/西方文化影響：香港一直受中西文化影響，西方文化較尊重兩性平等及人權，鼓勵爭取性別解放。

(b) 同意，立法是保障香港女性權利的最佳方法。中國傳統以男性為主，女性地位較低，香港是華人為主的社會，傳統觀念仍根深蒂固。如不明確立法保障女性地位，她們的

權利很容易被剝削。

此外，設立反歧視條例比教育更具效率，因為教育需時較長，亦不一定能阻止社會上對女性的歧視。政府有責任規管道德標準，以保障女性權利。

不同意，立法不是保障香港女性權利的最佳方法。部分人較看重中國傳統，例如主張父權的圍村，立法保障香港女性權利時，容易導致男性與女性及政府間的關係緊張。

此外，女性在家中或職場受歧視，往往難以舉證，立法非解決所有問題的靈丹妙藥，推動公眾教育，潛移默化改變大眾更具效用。

尖子必殺技

女力要出頭 公私須協力

延伸閱讀

- 1.《調查：八成女性就業被歧視》，香港《文匯報》，http://paper.wenweipo.com/2017/03/09/CH1703090027.htm
- 2.《麥肯錫報告：非職場男女平等比例居亞太地區前列》，香港《文匯報》，http://news.wenweipo.com/2018/05/21/IN1805210072.htm
- 3.《力推護婦運動為教職員「掃障」》，香港《文匯報》，http://paper.wenweipo.com/2018/02/13/ED1802130001.htm

近年來，從全球政治生態、性暴力運動，到冰島立法保障男女同工同酬等議題，女性權益備受關注，以下我們也來談談一個與之相關的重要概念——「玻璃天花」。

所謂「玻璃天花」，即無形的限制、阻礙，意指在政壇、企業，基於根深蒂固的性別意識，婦女因「女性」身份，無法晉升至更高階層，這種情況在亞洲社會就更為普遍。

誠然，隨着越來越多女性踏上政治舞台，可見女性參政的層次不斷提高，但

這並不代表「玻璃天花」已被打破。

亞洲女元首 多出身政治世家

不少亞洲女元首出身自政治世家，或是男性政治家的親屬，如韓國前總統朴槿惠、泰國前總理英祿等，她們大多背負着家族的歷史包袱，很難跳脫出固有的政治格局。

因此她們在位期間，雖擁有最高的政治權力，卻無助於推動性別平權。

不過，目前很多國家正透過不同政策和措施，積極改善女性參政的處境。例

如，日本國會剛通過《男女候選均等法》，敦促各政黨在全國選舉中，盡可能使男女候選人的數量均等，以鼓勵各政黨讓更多女性參選議員。

香港女主管比例低

另外，女性在工作上，也同樣面對着「玻璃天花」的困境。長期以來，女性被定型為「家庭照顧者」，限制她們的事業發展，比如說，女性生育後重回職場，往往被扣上「無心工作」的標籤，一些想法較傳統的僱主在考量升遷時，

便傾向不選擇女性。

即便是兩性平等觀念較普及的香港，本地女性的就業情況，無論是整體的就業率，或是擔任高階職位的比例，皆比男性的相應數字為低。

那麼，我們要如何消除職場上的性別差距呢？政府應帶頭在各部門推動「性別主流化」，而私人企業可推行一些友善措施，包括彈性上班時間、有薪育兒假、子女託管服務等，以釋除女性因照顧家庭而影響工作的疑慮。

■馬燕雯 通識科5**狀元