

婦女事務委員會
「香港的女性及男性對婦女在家庭、職場及社會的地位的看法」
調查結果

第三部份：香港的女性及男性對婦女在職場上地位的看法

背景

為了解婦女在家庭崗位、經濟參與和社會參與的現狀和女性及男性對婦女地位的看法，婦女事務委員會（婦委會）委託政策二十一有限公司進行了一項大型調查，並於 2010 年的 2 月至 5 月期間，在經科學方法抽選的樣本之中，成功向 3 002 名本港居民進行了上門面談訪問形式的調查，回應率為 66%。

2. 是次調查的訪問對象為年齡 18 歲或以上的香港居民（不包括外地傭工）。在 3 002 名受訪者中，43.3%為男性（1 299 人）及 56.7%為女性（1 703 人）。年齡分佈為：18-34 歲（24.7%）、35-54 歲（37.8%）及 55 歲或以上（37.5%）。

3. 繼婦委會於去年十一月底及今年一月初公布了有關香港的女性及男性對婦女在家庭及社會地位的看法的結果後，現公布第三部份有關香港的女性及男性對婦女在職場上地位的看法的調查結果。

4. 是次調查結果會集中討論香港的女性及男性如何理解婦女在職場上的地位、以及他們在經濟方面的參與。本摘要羅列了有關婦女在職場上地位方面的主要調查結果，並分為下列四大部分：

- 社會對女性參與工作的看法
- 女性在職場上受到的性別歧視
- 窒礙女性投身職場的原因和家庭友善措施的推行情況
- 女性在職場上的地位與快樂程度

5. 以下所公布的數據已就性別、年齡、居住地區、房屋類型、成功及拒絕訪問作了比重的調節，因此樣本的性別及年齡分佈與統計處在 2009 年中編製的香港人口數據吻合，藉以反映香港 18 歲及以上整體人口的情況。

1. 社會對女性參與工作的看法

社會普遍認為工作能使女性獨立，但女性需要比男性犧牲更多才能夠得到事業上的成功

1.1 就社會對職業女性的觀感，調查結果發現超過八成（82.2%）人士認同「參與工作是使女性獨立的最佳方法」，顯示大眾普遍認為工作和使女性獨立有直接的關係。

1.2 近六成（57.1%）社會人士認為「女性需要比男性犧牲更多以達至事業上的成功」。認為「女性比男性在事業發展上更難取得成功」的人士則接近四成（37.4%）。

1.3 66.3%的人士認同「社會上越來越多成功女性是好現象」，但男女對此問題的看法有顯著分別。女性對「社會上越來越多成功女性是好現象」的認同率（72.1%）比男性（59.6%）高出超過10個百分點，顯示男性的性別觀念較女性傳統。

女性被定型為家庭照顧者情況顯著

1.4 有關女性就業與家庭責任的關係方面，超過一半（50.4%）社會人士認為「女性該著重家庭多於工作」，以及近四成（38.9%）人士贊同「男性的工作應是賺錢，女性的工作應是打理家居及照顧家庭」。結果反映女性被定型為家庭照顧者的情況頗為顯著。

- 男性比女性認同「男性的工作應是賺錢，女性的工作應是打理家居及照顧家庭」的比率顯著為高，認同此說法的男性為44.4%，而女性只有34.1%，兩者相差約10個百分點。

1.5 近八成人士對家務料理者對家庭的貢獻予以肯定，並同意其對家庭的貢獻等同於出外工作的家庭成員。

對女性作為管理層存有偏見

1.6 關於職場上女性的情況，調查顯示超過三成（33.4%）人士認為員工一般而言比較不喜歡由女性經理或上司管理，反映社會受到管理者應以男性為多的傳統思想影響，對女性作為管理者或領導層可能存有某程度的偏見。

傳統性別觀念隨年齡下降及教育程度上升而逐漸更改

1.7 調查發現，傳統性別觀念隨年齡下降及教育程度上升而逐漸更改。

- 在一些帶有性別定型觀念的句子，例如「女性應該著重家庭多於工作」及「男性的工作應是賺錢，女性的工作應是打理家居及照顧家庭」中，越年輕及教育程度越高的人士表示認同的比率越低。
- 對在職女性予以正面評價的句子，例如「社會上越來越多成功女性是好現象」，年輕男女（18-34 歲）認同率的差距為眾多年齡組別中最高（男女差距分別為 15 個百分點），足見在年輕的組別當中，年輕女性比年輕男性的性別意識為高。

2. 女性在職場上受到的性別歧視

女性在職場受歧視的情況依然普遍

2.1 現時，《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。然而，是次調查發現，有超過七成的社會人士認為女性在職場受歧視的情況依然普遍。

2.2 就薪酬方面的性別歧視，根據《性別歧視條例》，如僱主因僱員的性別而在僱用條件或條款對他／她做出較差的待遇，屬違法的歧視性行爲。然而，調查結果顯示，社會認為若男女同時做同一職級／工作職位，出現男性的收入比女性高的情況*的比率超過七成（71.7%），而男性認為有出現此情況的比率更比女性為高（男性 73.2% 及女性 70.5%）。

2.3 《性別歧視條例》同時保障婦女避免因懷孕而獲得較差的待遇。可是，調查發現，超過七成（72.6%）的社會人士認為有僱主仍然不選擇聘用孕婦，認為此情況「經常出現」的人士更高達 28.9%。

2.4 此外，雖然《家庭崗位歧視條例》對有照顧家庭成員責任的人士提供法律保障，但是調查顯示認為家庭崗位歧視情況仍然存在的人士仍佔大多數。超過七成（71.8%）人士認為，職場上有出現僱主不選擇聘用因需要照顧家人而不能在工作時間以外超時工作的員工的情況。

* 包括「經常出現」、「時有出現」及「非經常出現」

2.5 另外，有近三成（27.0%）人士認為女性員工在工作場所被性騷擾的情況非常普遍，數字值得關注。

女性晉升的機會仍然受「玻璃天花板」所限制

2.6 「玻璃天花板」是指根深蒂固的性別意識為女性在企業中晉升至高級職位的機會製造隱蔽的障礙。調查發現，超過七成人士認為，在年齡（70.7%）或能力（71.1%）相若的情況下，男性比女性有更佳晉升機會的情況仍有出現，反映大眾認為女性晉升的機會仍然受「玻璃天花板」所限制。

- 根據政府統計處的最新數字，在2009年職業屬於「經理及行政人員」的人士當中，男性佔70.4%，女性只佔29.6%，可能亦在某程度上反映了「玻璃天花板」的存在。

2.7 職場上的行業分隔仍普遍存在。超過七成（70.2%）人士認為女性的身份阻礙她們在職場上的發展及晉升的情況有出現，而女性（71.9%）較男性（68.2%）多對此表示認同。

- 按職業劃分，認為男性比女性取得更好的晉升機會的情況「經常出現」的女性最多分佈於男性主導的職業（「工藝及有關人員」（17.2%）及「機台及機器操作及裝配員」（25.9%））和基層職業（「非技術工人」（約12%））。
- 認為女性的身份阻礙她們在職場上的發展及晉升的女性最多分佈於「經理及行政人員」（96.2%）及男性主導的職業（「工藝及有關人員」（100%）及「機台及機器操作及裝配員」（100%））。值得注意的是，女經理及行政人員認為此情況「經常出現」的有15.1%。

3. 窒礙女性投身職場的原因和家庭友善措施的推行情況

家庭責任是窒礙女性外出工作的主因

3.1 政府統計處2009的數字顯示，本港的女性勞動人口參與率只有53.1%，比男性的69.4%顯著為低。其中，已婚女性（51.5%）及離婚/分居或喪偶女性（28.6%）的勞動人口參與率較未婚女性（67.5%）低。

3.2 調查發現，在現時並非在學或全職工作、而又表示沒有尋找工作的女性中，最主要原因是「需要照顧家人」及「需要做家務」，反映家庭責任是窒礙女性尋找工作的主因。相對而言，現時並非在學或全職工作而又選擇不尋找工作的男性，其主要原因是「退休」或「相

信找不到工作」等。

3.3 另外，在從沒有工作的已婚／同居女性當中，30.7%認為「需要照顧家人」是主要原因，同樣反映家庭責任是窒礙女性工作的主因。

女性尋找工作的信心較弱

3.4 表示正在尋找工作或更多工作的人士當中，認為自己沒有機會尋找到理想工作的女性（31.9%）較男性（26.5%）為多。我們認為這可能反映女性對自己在就業市場的機會或競爭力較沒信心所致。

3.5 認為自己沒有機會尋找到理想工作的人士，主要受其年齡和教育程度所影響。認為「僱主不喜歡聘用像我這樣年齡的申請者」（女性 55.8%及男性 47.5%）和「我的教育程度或訓練未能滿足僱主的要求」（女性 51.2%和男性 44.4%）的人士中，女性比例均較男性為高。此外，雖然認為自己的性別影響其求職的人士相對較少，但當中女性（8.1%）較男性（2.9%）顯著為高。

女性生育後選擇離開職場的情況普遍

3.6 調查亦顯示有近三成（29.6%）的已婚人士表示，女方在生育後，並無（或並不打算）繼續工作，反映女性生育後選擇離開職場的情況普遍。選擇離開職場的主要原因均與家庭責任有關，例如需要照顧家人、需要做家務，以及找不到其他人照顧孩子等。

已婚女性重返職場後待遇較差

3.7 29.8%已婚／同居女性表示曾試過在離開職場一段時間後重投社會工作，而她們重返職場時所遇到最主要的困難是「難於兼顧事業和家庭」。與之前的工作相比，有 36.4%女性表示自己在重投社會工作後的職位／職級比以前差，及 40.1%表示薪酬比以前低。

從事部分時間制工作的女性較男性為多

3.8 調查發現，女性從事部分時間制工作（即平均每星期工作時數少於 30 小時）的比例（8.4%）比男性（2.6%）顯著為高。按政府統計處的數字，2009 年從事部分時間制工作的性別比率為 100 名女性相對 55 名男性，同樣是較男性為高。

- 按年齡劃分，年紀越大的女性從事部分時間制工作的比率越高，相信年齡是影響其覓得一份全職工作的因素之一。

- 按婚姻狀況分析，已婚或同居並已有小孩的女性（11.6%）及離婚/分居或喪偶的女性（14.4%）比其他婚姻狀況的女性較多從事部分時間制工作，相信部份是因為家庭責任而導致放棄全職工作改為兼職。
- 此外，愈低學歷的女性，從事部分時間制工作的比率越高，相信這是與部分時間制工作的工種有關。

家庭友善僱用措施的推行情況頗為理想，但仍需加強

3.9 婦委會一直積極鼓勵家庭友善僱用措施的推行，並深信透過提供具彈性和包容性的工作環境和工作安排，能締造更有利的環境讓婦女可以投入就業市場。調查發現，社會上有超過七成（71.0%）人士認為，有情況顯示僱主或上司樂意准許員工請假或休班以處理家庭事務，而認為有情況顯示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（69.1%），是一個好的現象。

3.10 雖然如此，但認為「僱主或上司樂意准許員工請假或休班以處理家庭事務」及「僱主在協定的特設時間內容許員工採取彈性上班時間」這兩種情況「經常出現」的人士只佔整體的 4.1%及 7.0%，故我們認為這些措施仍有加強的空間。

4. 女性在職場上的地位與快樂程度

四分之一女性不希望自己事業取得非常成功的發展

4.1 對於女性對自己事業的期望，調查發現有 26.6%女性表示，不希望自己在事業方面得到非常成功的發展，而眾多婚姻狀況組別中，已婚／同居並已有小孩的女性的比率超過四成（40.7%），比其他婚姻狀況的女性顯著為高。

4.2 同時，亦有超過兩成（23.2%）已結婚／同居的男性表示，不希望自己的伴侶在事業方面得到非常成功的發展。

4.3 據調查所得，這些人士不希望自己／伴侶在事業上取得非常成功的發展的原因，主要是「需要照顧家人」、「需要做家務」、「寧願多些時間陪伴子女」，以及認為女方「不需要支持家庭收入」等，普遍與家庭責任有關。結果反映，部分社會人士認為工作承擔和家庭責任會產生衝突，兩者難以並存。

女性在職場上的地位較家庭及社會地位為低

4.4 與早前所公佈有關女性在家庭及社會上地位的調查相似，調查邀請男性對配偶/伴侶在職場上的地位及女性對自己在職場上的地位以 1-5 分作評分。結果發現，女性在職場上地位的平均分為 3.32 分，比家庭地位（3.60 分）和社會地位（3.35 分）為低。

- 在職女性當中，經理及行政及人員的地位評分為最高，有 3.84 分，而擔任非技術工人的女性的評分最低，只有 3.19 分。

4.5 調查亦邀請男性對配偶/伴侶及女性對自己在職場上地位的滿意度進行評分。結果發現，男女對這方面滿意度的評分（整體平均評分為 3.56 分）相對女性在職場上地位的評分略高，顯示大眾傾向接受女性在職場上不太高的地位。

在職女性的快樂程度比非在職女性為高

4.6 正如早前所公佈，調查發現超過七成的人士認為自己的人生是「快樂」的，而當中女性（75.4%）比男性（71.4%）略多。以 7 分為滿分，女性的快樂平均值為 4.95 分，男性則為 4.87 分。

- 按性別及經濟活動狀況來分析，發現在職女性的快樂平均值為 4.97 分，僅次於快樂平均值最高的在學女性（5.30 分），比非在職女性（家務料理者（4.91 分）、待業（4.83 分）和退休（4.77 分））為高。這說明經濟自主可能對女性的快樂程度起了正面的作用。
- 按職業劃分，經理及行政級女性的快樂平均值最高，達 5.42 分，而快樂平均值最低的則是非技術工人（4.46 分）。