

# 日常行为 项目2022

联合发布:

MAYER | BROWN

**WilhK**  
WOMEN IN LAW HONG KONG

了解香港法律界的  
日常行为与  
性别平等问题

# 前言

全球有越来越多的研究表明，女性在职场面对显著的性别不平等现象。这种现象会以不同形式出现，从微妙的偏见到彻头彻尾的性别歧视。例如，根据“2018年职场女性”调查（针对美国企业界女性状况进行的最大规模综合研究），三分之二的女性在工作场所面对着微歧视（microaggression）。“微歧视”一词由哈佛大学精神病学家Chester Pierce首创，并由哥伦比亚大学心理学家Derald Wing Sue推而广之，其指“日常的口头、非口头和环境上的轻视、怠慢或侮辱，无论是有意还是无意，完全基于被边缘化群体人士的身份，针对该等人士传达了敌意、贬损或负面的讯息”。



香港律师会2019年进行的一项会员调查发现，性别歧视是香港法律界最常见的歧视形式，其次是家庭岗位歧视。调查发现，虽然女性占实习律师人数的65%，但只有30%的合伙人是女性。我们认为，女律师比例之所以随着职级的提高而缩减，一大原因可能在于女性律师及可能业务支援部门的女性员工日常经历的负面体验。

尽管有这样的猜测，但由于香港，特别是法律行业有关微歧视现象的资料的严重缺乏，相关问题很难得到正式统计资料的有效佐证并受正视。有鉴于此，我们希望确切了解香港法律界女性当前遭遇的是何种（微歧视）行为以及她们的应对措施。有了这些资料，香港法律界就可以着手正视微歧视问题，缩窄职业晋升方面的性别差距，并打造一个公平的工作环境。

因此，**孖士打律师行**和**Women in Law Hong Kong (WILHK)** 联手创开先河，就这一问题作出首次研究调查，旨在揭示香港法律界女性日常面对的一系列（微歧视）行为。**埃森哲大中华区**透过对资料收集和分析工作提供咨询意见以及从调查结果中归纳要点，为本次调查提供了支援。

该项调查于2022年进行，收集了超过360名目前或曾经在香港法律行业工作的女性和男性的回馈，主要调查结果列在本报告中。调查结果证实并支持了关于性别不平等的事例证据。

根据调查受访者所言，性别偏见是导致女性退出法律行业的一个关键因素。性别偏见还导致私人执业的律师事务所、大律师的事务所和企业法务部门的高层有性别失衡的现况。法律界女性每天都要面对各种障碍，从对其外表的指指点点、公开或隐蔽的偏见表达，到公开的歧视和排挤——仅仅是因为她们的性别。这种偏见在各个级别广泛及普遍存在——从最高层级一直到刚刚开始职业生涯的女性。调查中有一半的女性受访者认为，与男同事相比，因为性别原因，她们在工作场所受到对她们不利的区别对待。性别偏见阻碍了许多女性的事业发展，甚至迫使许多女性完全放弃法律事业。

除了列出调查的主要结果外，本报告还列出可供律师事务所、大律师的事务所和企业内部法务部门采取的建议行动，以便纠正性别不平等状况。我们希望所提供的建议行动清单将成为法律行业当中拥抱多元共融的高层决策者的优先任务，让每个人都享有平等机会，获得支持和资源成就事业梦想。若想挽留和提拔晋升女性，实现职场性别平等，法律行业需尽快采取行动。

# 摘要



# 调查结果凸显了女性面对的五 个主要障碍

## 1. 由于性别原因, 女性经常被“建议”转行或另选法律专业

虽然能力和抱负并非由性别决定, 但法律行业中有相当多的女性在事业选择方面被质疑是根据性别常态而出。她们如果从事私人执业, 会被建议转往企业的内部法务团队, 因为大家普遍认为企业内部的律师有较为常规的工作时间, 或工作条件较有弹性。

调查之中一些继续从事私人执业的调查受访者指出, 她们曾被建议考虑尝试不同的执业方向。当中假设是, 女性更适合从事“软性”的法律领域, 因此女性经常被建议投身家庭法等专门领域, 而不是从事那些被认为需要更加进取或更具对抗性的执业领域, 例如刑法或商法。

虽然这些建议可能容易被驳回或拒绝, 但它们影响深远, 无论是继续职业生涯还是坚持自己选择的执业领域, 女性的职场信心都受到了打击。这可能导致法律界女律师的流失率高于应有的水平。

## 2. 照顾者受到歧视

调查显示, 女性在寻求事业发展而同时要担当照顾者角色明显处于不利。她们一直面对着一些错误的假设, 即仅仅因为她们同时担当照顾者的角色, 所以她们就不再能够认真投入工作, 或无法接受新的挑战。

许多受访者谈到的另一个障碍, 是在很多工作场所存在的“男士主导社交圈”(Boys' Club)文化。受这种文化的影响, 各种资历级别的男性联系聚集活动, 并有意无意地将女性排除在“社交圈”之外。女性因此感到被疏远, 难以打破“男士主导社交圈”的文化隔阂, 并打消她们继续争取支持晋升的念头。



### 3. 在一些重要的场合中, 女性遭受偏见和及被冷落

香港法律界许多女性提出, 她们有时在会议上被忽视或怀疑, 原因是人们对例如是“男性说教”(“mansplaining”)等偏见行为缺乏认知, 或是持有“女人能力不如男人”等的偏见。女性受访者表示, 由于这些偏见, 她们在职场环境中常常遭到忽视、说话被打断或受打击。

### 4. 女性经常收到关于她们的衣着装束、外表或行为的不请自来的评论

女性受访者表示, 她们持续收到关于其衣着装束、外表或行为的不请自来的评论。在最坏的情况下, 这些评论语带冒犯; 即使没有带冒犯性, 评论也是不必要的。虽然女性穿什么衣服, 或其行为是否符合社会对女性行为的期望, 本与她们的专业能力无关, 但人们对于性别定型的观念却是挥之不去。

### 5. 随着职级的提升, 女性遭受的微歧视行为日益增多

令人遗憾的是, 职级较高的女性受访者提到, 在职业道路上获得晋升的女律师遭受的微歧视行为不减反增。其中部分受访者表示, 与男性同事相比, 她们被分配重要性较低的任务或较为琐碎的行政工作。随着女律师的晋升, 所面对的待遇差别变得更加明显。我们相信, 这种现象, 加上上述所有其他微歧视的复合效应, 正是整体法律行业的领导层仍由男性主导的一个关键原因。

## 建议



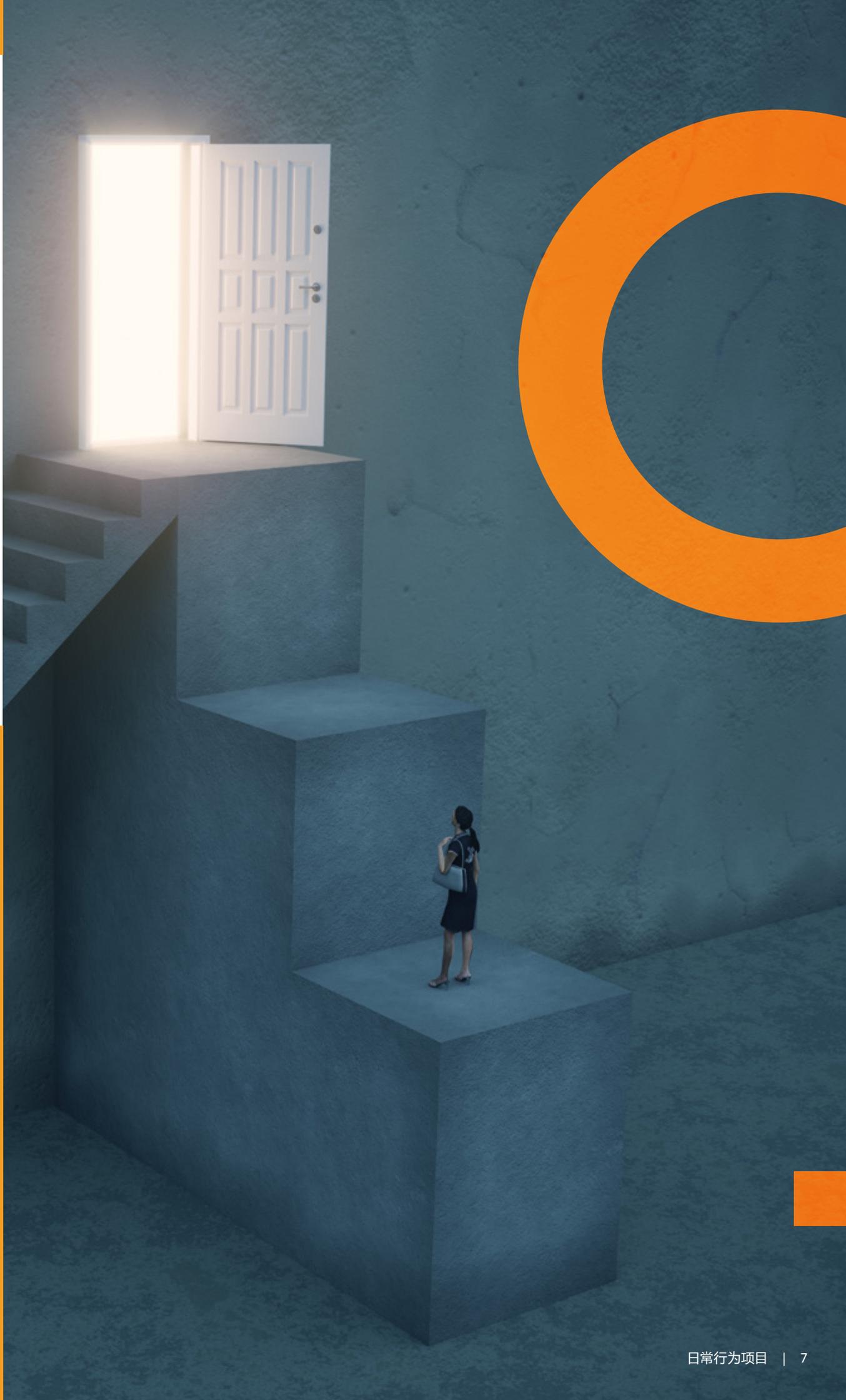
### 1. 人员: 从最高层开始

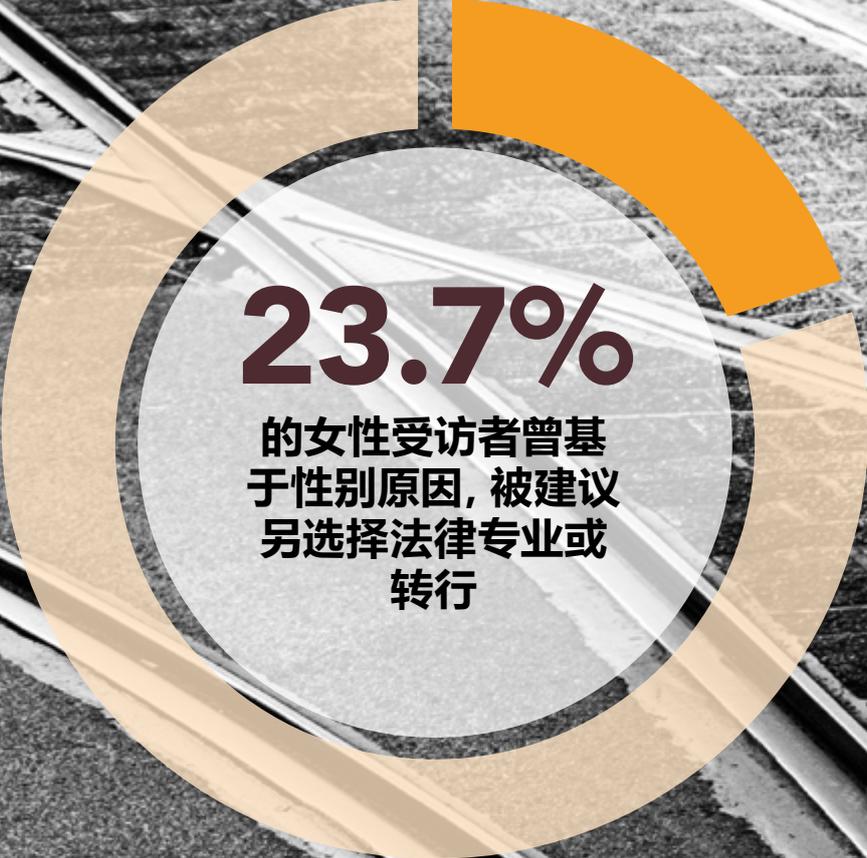
- » 高层领导者需要对员工职场体验负责
- » 表现恶劣的领导者不应得到奖励, 其行为应该受正视
- » 采取全方位政策, 订立有意义的性别比例目标和激励方法, 以吸引、挽留和提拔女性

### 2. 制度: 多管齐下

- » 多元、平等、共融 (DEI) 的视角改善人力资源系统和人才管理实务
- » 提供有效的DEI培训, 而不是单单为满足政策而进行的培训
- » 优化计费工时系统, 纳入DEI工时作为计酬奖励的一部分, 激励员工参与DEI工作
- » 设置适当制度, 当有违反共融政策的行为发生时, 随时介入处理

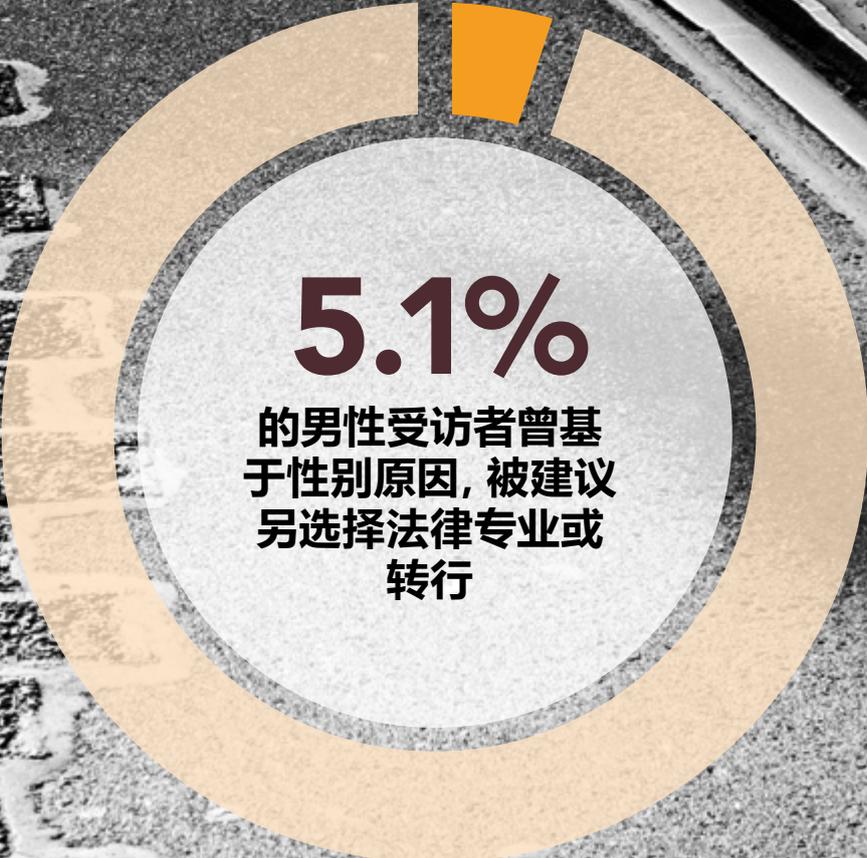
# 摘要





**23.7%**

的女性受访者曾基于性别原因, 被建议另选择法律专业或转行



**5.1%**

的男性受访者曾基于性别原因, 被建议另选择法律专业或转行



## 由于性别原因，女性经常被“建议”转行或另选法律专业

### 女性与男性一样满怀壮志，但她们的事业选择经常遭到质疑

比于男性受访者数量多五倍的女性受访者表示，纯粹基于性别原因，曾被要求另选法律专业或转行。在某些个案中，她们还被要求考虑干脆离开私人执业，转而从事学术工作。

相比于男性，女性往往收到更多所谓某个法律执业领域更适合其性别的建议，不管该等建议是自愿征求还是不请自来的建议。一位受访者反映，女律师被假定为更适合从事家事法，因为她们往往更擅长这一领域。另一受访者声称，她被建议专注于家庭，因为她的丈夫可以在经济上支持她及其家庭。调查显示出一个基本假设，即女性较以家庭为重，或应该较以家庭为重。

虽然抱负不分性别，但许多女性受访者的职业选择曾遭受质疑-作为女性就被推断她们不适合在法律行业担任领导或较高级的职位，或者不适合在某些专业领域执业。在某些情况下，这些对女性从事法律职业的偏见可能是无意的，但后果却是女性对于从事法律职业感到心灰意冷。即使女性受鼓励继续律师生涯，她们也经常建议考虑换一个不同的、较为“软性”的执业领域，因此令有些女性觉得律师职业并不适合她们。这导致女性法律工作者的流失率高于正常的情况。



一家非常知名的律师事务所的合伙人对我说：“你为什么不尝试学术工作——当你决定组织家庭时，在学术界工作会容易一些。”

- 初级女执业律师



我被建议不要做调查律师 (investigations lawyer)，因为我是女性，所以在与证人面谈时缺乏权威。

- 资深女执业律师

# 38.2%

的女性受访者曾感到因性别或照顾责任因素, 自己被排除在职业发展机会之外

# 18%

的男性受访者曾感到因性别或照顾责任因素, 自己被排除在职业发展机会之外



比男性数量多两倍的女性表示, 由于工作的环境由男性主导, 或者家庭或照顾责任令她们在晋升方面被忽视, 因此未能在职业生涯中取得进步。



## 照顾者受到歧视

### “男士主导社交圈” (Boys' Club) 文化阻碍女律师留 在职场

许多女性表示，诸多工作场所存在“男士主导社交圈”文化使她们处于明显的劣势。“男士主导社交圈”指男士们联系聚集活动，令女性受到排斥。这种文化使男性在晋升机会方面比起同辈女性更具优势，将女性边缘化，更甚至者，会将女性排除在职业发展机会之外。“男士主导社交圈”文化之所以积重难返，是因这种文化已在职场根深蒂固，但经常不为人所察觉，所以一直没有得到解决。

一位受访者提到：“男同事因榄球和足球而建立牢固友谊。我无法建立像男同事之间的那种良好关系。这影响到我在工作场所的可见度和我被分派的工作的类型。”换句话说，助长男性主导的社交网络的企业文化很可能阻碍女性的职业发展。

“男士主导社交圈”的存在会削弱女性对工作积极性，因此很可能对挽留女律师在职场上产生负面影响。



我曾在一家律师事务所工作。那裡是一个男士帮 (old boy's club)。男同事会去打高尔夫球和参加晚宴，女性则负责做实际工作。我离开了。

- 中级女执业律师



我没法融入那个“帮”。我没被邀请参加工作酒会、夜间出外消遣和其他“兄弟帮”聚会，他们难免会建立更深的联系。他们似乎也倾向于将男同事介绍给客户。

- 资深女执业律师





## 女性若有照顾责任, 将处于不利地位

女性受访者表示, 由于身兼家庭或其他照顾责任, 她们经常被排除在职场机会之外, 甚至被要求转做兼职。

有些女性甚至直接因其需要在工作之外照料他人, 而面临被延迟晋升、获分配较低质素的任务或案件、被降职或减薪。

在一些个案中, 受访者表示因身为家长而被质疑其对工作的投入程度或其工作能力。律师事务所和其他法律范畴的雇主对因有家庭而衍生的弹性工作需要仍持抗拒态度。

作为本报告的一部分, 我们认为将响应内容加以整合以创建一个“词云图” (word cloud) 会有更好的表达效果。词云图是对词频的一种图像表达方式, 将在文章中出现频率较高的词语用图像突出显示。在将所有开放式响应整合到一个词云图 (见图示) 后, 我们可以看到大部分回应含有“孩子”和“离开”这两个词。我们将这个结果理解为许多受访者成为父母后, 在维持事业方面都感到压力。通常, 这是由于受访者在职场受到的待遇所致。这进一步增加了对女性的压力, 促使她们改变职场规划或完全退出法律行业。



由于当时怀孕, 我被取消了参加一场工作活动的邀请。这是基于怀孕的人不会想参加活动的假设。

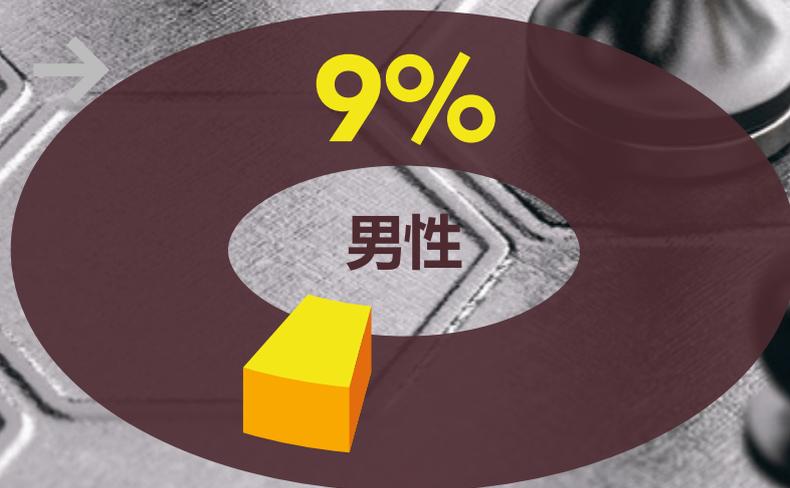
- 资深女执业律师



这是不公平的——女性必须付出双倍努力来证明她们对工作的投入程度, 但这甚至还不够。我们期望女性须仿如没有家庭一样去工作, 及须仿如没有事业一样去抚养家庭。

- 资深女执业律师

曾遇到客户向资历较浅但属另一性别的同事提出问题或疑问的负面经历



## 在一些重要的场合中, 女性遭受偏见和面临较低的存在感

### 女性被消音

女性受访者提到, 她们经常成为“男性说教”的对象而女性往往被男性贬损。这种行为可以多种方式呈现。女性受访者表示, 开会时如果假设只有男性才能解释复杂的事情, 她们会感到特别委屈。大约五分之一的女性受访者称, 客户在会议期间往往将问题向资历较浅的男同事提出, 而不是向资历较深的女性提出。无论这种行为是有意还是无意, 其效果都是削弱了女性的地位。

一位女性受访者指出: “没有男同事的认可”, 她们的意见并不会在群组中受到重视。另一位受访者观察到, 具有同等经验水平的男同事总是被人提出问题咨询其意见或得到关注的目光。

许多女律师表示, 如她们对“男性说教”这个行为站出来发声, 她们难免会被视为“坏人”、“难相处”或不是“团队的一分子”。

“

身处这种情况, 真令人沮丧之极。你真的需要旁边有位盟友能够站出来发声。

- 女律师

“

男同事提出的观点[与女性受访者]提出的相同, 却只有男同事受到赞扬和认可。

- 中级女性非律师员工

“

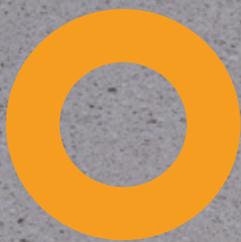
开会和谈话时经常被男同事打断。

- 中级女执业律师

“

有时, 客户会认为那些初级男律师比我更资深。有时客户将名片递给我的初级男同事, 但对我完全忽视。

- 中级女执业律师



26.1%

的女性受访者曾有  
收到关于其工作着  
装选择的评论或建  
议的负面经历

14.1%

的男性受访者曾有  
收到关于其工作着  
装选择的评论或建  
议的负面经历





## 女性经常收到关于其衣着装束、外表或行为不请自来的评论

### 挥之不去的性别定型观念

对外表和行为的**不请自来**评论阻碍了个别律师履行日常工作职责。一名女性受访者指出，有位法官对她外套的颜色加以评论，但这显然与她的专业水平毫无关系。另一位女性受访者表示“客户根据我的年龄、身高、性别和语调说我看起来不像律师”。

除了评论她们外表外，许多女律师还曾被他人以高高在上的态度，评论她们的行为举止。有些受访者表示，她们被告知要“多微笑”或“少对抗性”，否则可能被视为咄咄逼人和过于自信。

某些行为——例如直率或进取——当表现在男性身上则被认为是正常和正面的，但当女性表现出类似特征时，她们就会受到惩罚。在调查中，受访者经常提到这种双重标准——即男性可以采取某种行为方式，但女性采取同样行为方式时却不被接受。

我们的调查发现，对法律界女性的性别定型和行为论断仍然存在，即使它们可能并不明显。



这令我觉得他[法官]并没有专注于我所说的内容，而是只留意我的衣着装束。这使我很愤怒。

— 资深女执业律师



噢，你是律师？你看起来不像。

— 不愿透露身份的受访者



## 随着职级的提升， 女性遭受的微歧视 行为日益增多

### 性别偏见经历并未随着职级的提高 而改善

我们的研究发现，随着女性晋升到更高级别的职位，微歧视现象往往会增加（参见图2.5a至2.5c）。这在职场机会、工作任务、人际网络和绩效认可等方面都是可以度量的。调查结果表明，随着职级的晋升，领导层的女性面对的微歧视事件不减反增；女律师随着职位晋升，经历的差别待遇越见明显。

一些女律师提到，尽管她们资历匪浅，但仍然被贬低至从事她们认为不会带来事业进展的“办公室家务”工作——尽管这些工作通常并不在她们的职责范围之内，但被视为是促进机构团队整体福祉必须的工作，或从事行政上的工作，而男同行则被分配了引人注目、被认为更具挑战性或更有趣的任务。女性也倾向于把更多时间花在DEI工作或促进同事的福祉上。然而，很少机构会正式认可在这些领域出类拔萃的员工。

若不给予从事DEI工作和员工福祉工作的员工足够认可，会变相减少了从事这些工作的律师的收费工时，从而影响到那些律师的薪酬和事业发展前景。我们认为，报告中指出女性在职业生涯中持续遭遇上述复合效应式微歧视，以及机构对于女性在职场作出额外贡献缺乏正式认可，正正解释了为何整体法律行业的领导层仍由男性主导。

### 因性别曾感到被排除在机会之外

(例如业务发展、商务出差、下班后与客户建立商务人际网络的活动、可能提高职场可视性的机会)

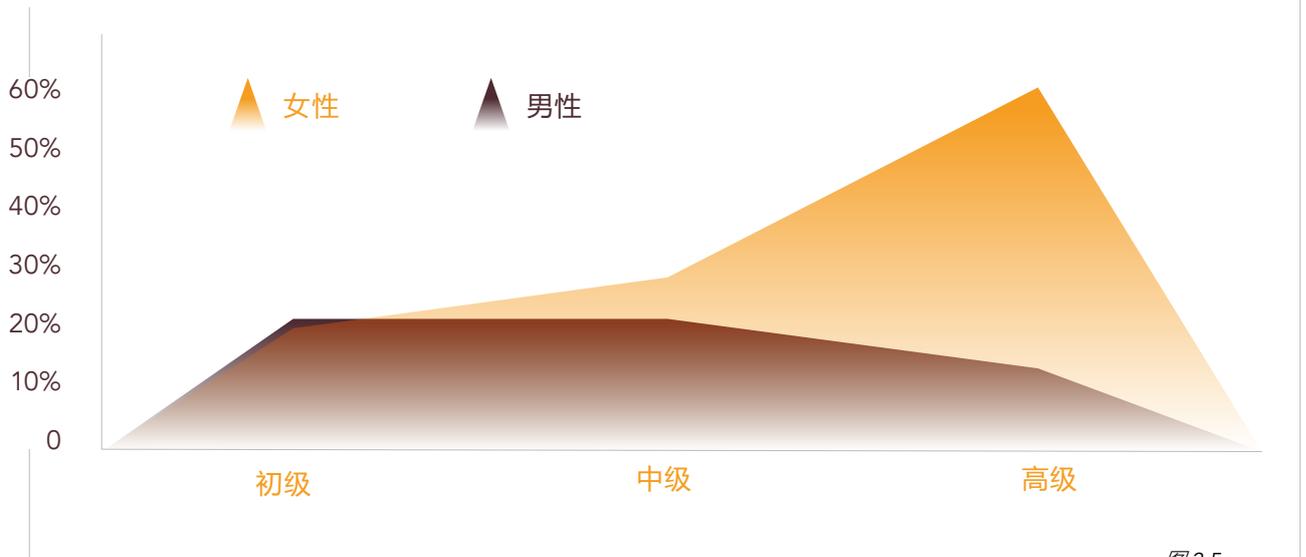


图 2.5a

### 因性别曾感到待遇的差别

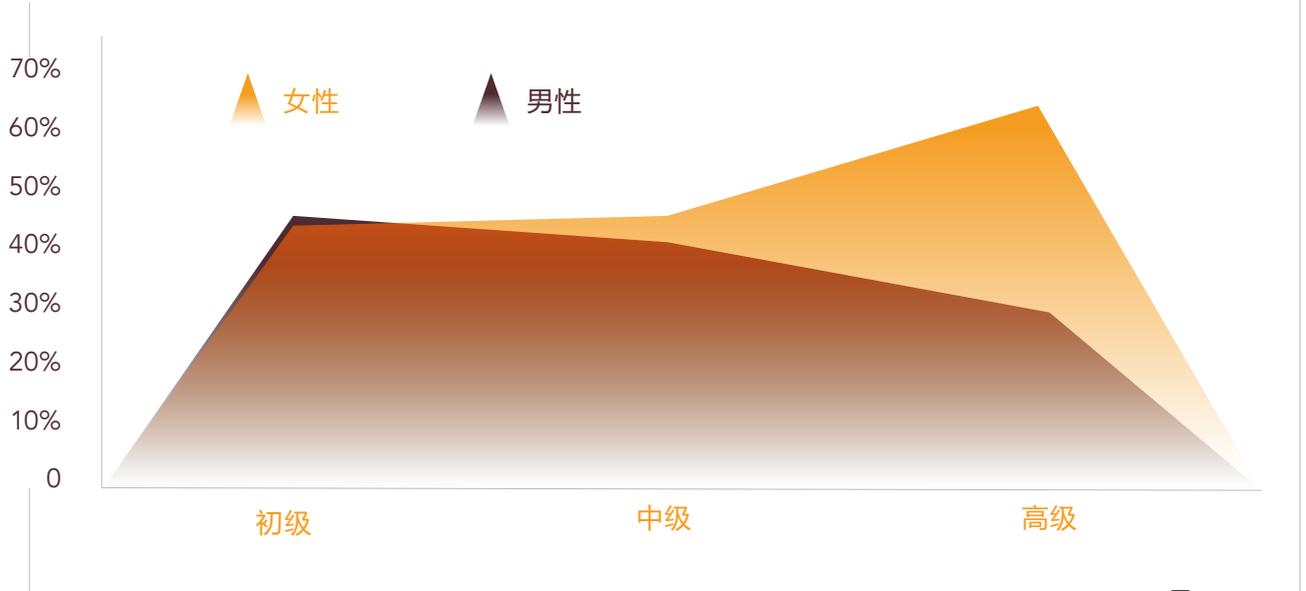


图 2.5b

### 曾因法律执业领域而收到与性别有关的自愿或非自愿征求的建议

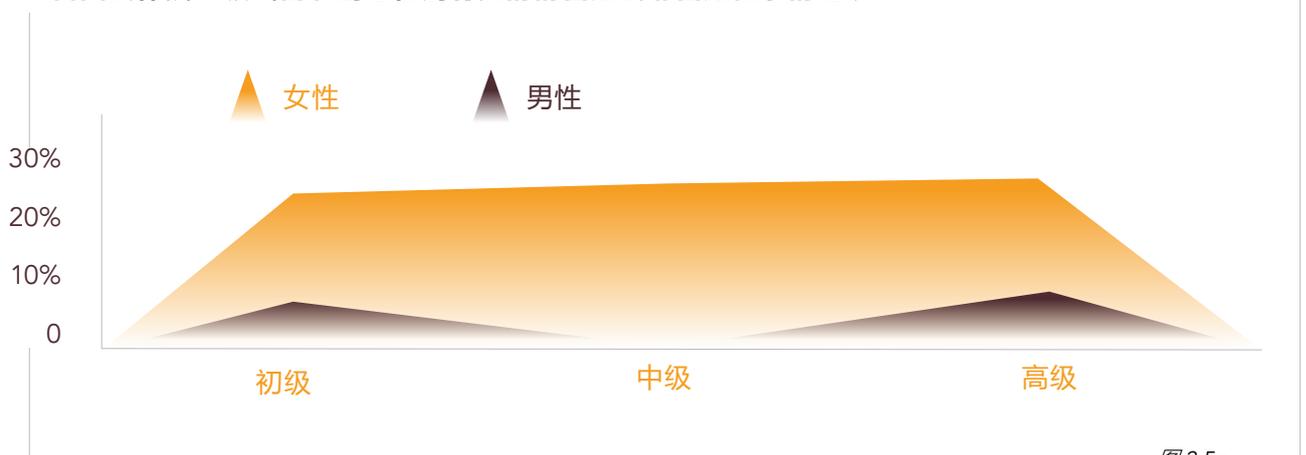


图 2.5c



# 呼吁 采取 行动





# 您和您的机构 可以做些什么来解决 性别不平等问题

从最基本的制定正确的政策，到确保政策真正付诸实施，律师事务所、执业大律师和企业可以采取多种措施来帮助解决性别偏见问题，并真正努力实现职场性别平等。

政策的成功实施需要一种让所有员工都感到心理安全的企业文化。哈佛商学院教授Amy Edmondson将心理安全定义为“*团队成员持有的一种安全承担人际风险的共同信念*”。心理安全意味着没有人际恐惧。当心理安全感存在时，人们就敢于坦然发声。对于我们在下面讨论的各项建议而言，心理安全至关重要，因为如果员工都感到心理安全，工作环境则必然会让同事不论级别都能自由舒适而不会有压力地提出和接受意见回馈，提出问题和疑虑，不失礼貌地提出异议，承认错误，寻求帮助等等。

至于下列建议中有多少适用于个别的机构，取决于个别机构的规模。我们知道这方面需要灵活处理，因为并不存在一种“一体适用”的通用方案。不过，这些措施中有许多其实无需重大投资而很容易开展的。归根到底，有一点是毋庸置疑的：如果一家公司全方位拥抱DEI文化——不仅仅在性别平等方面——那公司在业务发展和企业管治方面都将受益匪浅。

- 本报告旨在通过提供统计数据，以诉诸理性的**头脑**，展示业内女性所经历的负面体验。这种负面体验对招募和挽留人才有着不利影响，从而增加企业成本负担。我们鼓励企业自行开展调查，并在内部发布调查结果，以了解机构的具体情况。必须注意，调查要确保完全匿名进行。如欲知道更多调查问卷内容，您可以联络孖士打或WILHK。
- **心** – 本报告采用真实经历，诉诸业界的良知致力解决问题。围绕性别不平等问题交流应当引发同理心。当轶事证据和统计数据互为佐证时，领导往往会更加成功。
- **手** – 实实在在的行动和执行。

在本研究报告发布之前，孖士打和WILHK组织了一场法律行业圆桌会议，与来自私人执业律师事务所、执业大律师和企业内部法务团队的代表参加，旨在整理出下列这一份适用于整个行业的建议清单。这些建议不仅针对机构员工，还有涉及机构所设的制度规章。

## 人员: 从最高层开始

机构需要从最高层开始采取行动,才能让职场环境出现可以察觉到的改变。现状之所以维持不变,很大程度上是因为事实上,尽管香港有些律师事务所和跨国公司制定了DEI政策,但效果参差不齐,数据显示还有很大的改进空间。如果高层领导者不能言行一致、身体力行,这些政策就只不过是一纸空文。我们得到的回馈似乎表明,高层领导者看到DEI对企业文化的好处,却看不到DEI对下级带来的实际影响,故此未能积极主动地改变机构内的行为和文化。

如果没有高层领导对DEI给予应有的重视,微歧视现象就不会停止。

## 问责制

尽管有DEI培训和员工资源小组(employee resource groups),但高层领导仍无需对职场体验负责。对性别不平等零容忍的文化,以及让员工有提出疑虑的机会(必要时采取匿名方式),将有助于促进对行为的问责。建立问责制的另一个方法是发报性别多元化目标的达成情况,正如律师事务所和公司发布盈利和财务数据一样。

- 应为领导者设立关于职场体验的关键绩效指标(KPI)——可以是个人指标(基于汇报团队的回馈意见),也可以是集体指标(针对董事会/高层)。透过360度全方位意见回馈和内部同事参与调查,从而进行指标衡量。
- 行为恶劣的领导者不应得到奖励,其行为应该受正视。有些领导者身为机构的风云人物,其非包容性的行为在工作场所广为人知,但却一直被容忍或者未获积极主动的解决。这种情况并不罕见,造就了一种企业文化,使同事们相信,这方面的不良行为是可以接受的。
- 设定有意义的性别多元化目标——有些律师事务所对合伙人的组成采用了性别多元化目标,并取得了一些实质进展。然而,如果缺乏更广泛的包容文化计划,实施性别多元化目标的有效性可能会受到很大限制。如果没有企业文化改革,以确保多元共融的领导方式得到应有的重视或问题得到处理,那么阻碍女性事业发展的性别定型深层观念和障碍依然难以撼动,而设置性别多元化目标可能沦为表面功夫而已。我们的建议是采取整体方针,使用有意义的性别目标和激励方法,以更好地吸引、挽留和提拔女性。

## 颠覆者带来改变

- 领导者需要彻底改变——是否存在一种文化让领导者在性别偏见问题上能够不失礼貌地互相挑战观点?例如在招聘和晋升决策过程中。假如领导者感觉到决策过程中存在偏见,他们是否有机会介入?这也与下面提到的制度改变有关——领导者需要认同和支持这些改变。否则,即使机构推出了DEI政策,但如果领导者的实际做法暗示其不同意这种行为改变或不会以身作则,那将被视为虚伪之举。例如,虽然存在弹性灵活的上班政策,但领导者让大家知道,他们自己**从不**利用该政策,而且为之自豪,或者当同事们要求弹性上班时予以抗拒。
- 非包容性的客户活动和会议——重要的是,一旦客户会议和其他社交活动出现排斥多元共融的迹象,经理和领导者要立即意识到这个问题。除了发现问题,还需要及时纠正此类排斥或微歧视的行为。为此目的,领导者须为带来改变所需做的工作负责。实现该目标的一个方法就是在合伙人会议上讨论日常事务中的DEI议题。思想的交流碰撞将在潜移默化之下带来意识和行为的改变。

## 制度：多管齐下

人力资源 (HR) ——以DEI的视角改进当前的人力资源系统和人才管理实务, 包括:

- 就人才管理周期 (包括人才招聘、绩效管理和继任规划) 中的偏见开展教育培训。
- 促进领导力模型的演化, 挑战精英领导体制的传统观点。例如, 告别“军事独裁”式的领导风格, 改为更加注重包容性的领导特质。
- 修订机构内的工作机会参与方式。例如, 以公开邀请方式选拔借调人员, 而不是基于性别、年龄或其他未经检验的假设来邀请选拔。
- 建立政策和制度。例如: 多元化面试小组 (目前只有一名合伙人面试候选人的情况颇为常见), 以“盲选”机制检视简历, 以及确保设计面试问题时避免个人偏见。

学习和发展——培训需要卓有效力, 而不是单单为满足政策而进行的培训。应该更细心地制定培训内容, 以确保受众感到与其息息相关。例如, 将同事间的故事与数据相结合, 让管理层和普通员工都能理解现实生活中的案例场景, 并将有关内容纳入培训中。

- 专门为高层举办培训, 并设计课程讨论如何鼓励包容性的会议, 让与会者勇于发言、挺身而出、更多参与。
- 为初级同事提供有针对性的培训, 采用与他们更切身相关的内容。例如, 积极的旁观者培训。我们见过一些卓有效力的培训是将戏剧性的沉浸式体验融入培训中, 参与者必须进行角色扮演, 融入假设场景之中。我们了解到, 受众对这种高度互动、卓有效力的培训有积极的反馈。

激励制度——优化计费工时系统, 纳入DEI工时作为计酬奖励的一部分, 激励员工参与DEI的工作。

- 将专门为DEI议题所花的时数纳入计费工时系统, 并就什么才算是参与DEI设定具体指引。
- 将参与DEI工作纳入晋升合伙人的考虑因素。

有适当的制度参与并进行干预——例如设立DEI负责人和匿名意见回馈机制。授权人力资源部或DEI负责人即使涉及领导层的人仍可干预、纠正非共融性的行为或决策。

- 轮流担任会议主席, 以确保每个人都有机会牵头。
- 使用包容性语言——参见WILHK为法律行业制定的性别中立语言指南。
- 不时举办员工满意度调查, 与员工进行了解沟通。

您和您的机构  
可以做些什么  
来解决性别不  
平等问题



# 附录

表1. 调查问题和结果, 以及回答“是”的比例

	调查问题	具有统计显著性 (是/否)	回答“是”的女性回应者占比	回答“是”的男性回应者占比
1	你曾否感觉到因为你的性别而在香港法律界受到差别对待?	是	50.5%	33.3%
2	你曾否有就你的性别收到关于在某个法律领域执业的建议 (无论主动或被动)?	是	26.9%	11.5%
3	在选择专攻某个法律领域去发展时, 性别歧视或对于性别歧视的感知风险是否影响你作出决定的一个因素? (例如, 不想专攻某些执业范围, 原因是由于家庭责任会使机会受到限制)	否	24.4%	15.4%
4	曾否有人因为你的性别及潜在照顾责任而告诉你要改变法律专业领域 (例如从刑事法改为处理婚姻法事宜) 或改变职业方向 (例如转作为公司内部法律顾问)?	是	23.7%	5.1%
5	你是否觉得曾经因为你的性别或照顾责任而错过 / 被排除在工作机会之外? (例如: 商务出差、会见客户、业务发展和其他提高自己职场能见度的机会)	是	38.2%	18.0%
6	你曾否遇到客户将问题或疑问向一个性别与你不同但比你年资浅的同事提出, 却不向你提出?	否	23.0%	19.2%
7	你曾否有被称为“专横”、“刁钻”、“咄咄逼人”或“碍事”?	否	29.0%	34.6%
8	你曾否有在工作场景中被问及你是否已婚或者你的关系状况?	否	55.1%	68.0%
9	你曾否有被同事或上司问及有关家庭生活 / 婚假生育假的计划?	否	46.3%	43.6%
10	你在工作中曾否有遇到对你的服装选择的评论或建议?	否	42.8%	55.1%
11	曾否有人向你说你看起来不像是个律师?	否	34.3%	33.3%
12	你曾否有目睹或知悉同事遭遇性别歧视?	否	53.7%	56.4%
13	你曾否有在工作场所经历性别歧视?	否	47.4%	43.6%

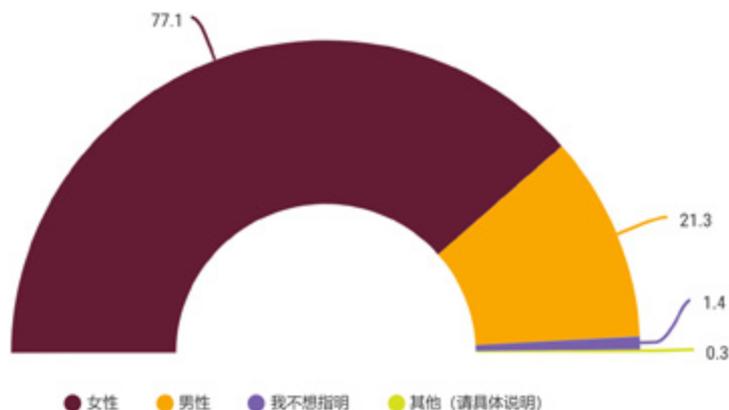
表2. 调查问题和结果, 以及回答“是”和“对此感觉负面”的比例

	调查问题	具有统计显著性 (是/否)	回答“是”和“对此感觉负面”的女性受访者占比	回答“是”和“对此感觉负面”的男性受访者占比
1	你曾否有感觉到因为你的性别而在香港法律界受到差别对待?	否	35.3%	23.1%
2	你曾否有就你的性别收到关于在某个法律领域执业的建议 (无论主动或被动)?	否	14.5%	7.7%
3	在选择专攻某个法律领域去发展时, 性别歧视或对于性别歧视的感知风险是否影响你作出决定的一个因素? (例如, 不想专攻某些执业范围, 原因是由于家庭责任会使机会受到限制)	否	15.2%	9.0%
4	曾否有人因为你的性别及潜在照顾责任而告诉你要改变法律专业领域 (例如从刑事法改为处理婚姻法事宜) 或改变职业方向 (例如转作为公司内部法律顾问)?	是	15.5%	3.8%
5	你是否觉得曾经因为你的性别或照顾责任而错过 / 被排除在工作机会之外? (例如: 商务出差、会见客户、业务发展和其他提高自己职场能见度的机会)	是	34.6%	16.7%
6	你曾否遇到客户将问题或疑问向一个性别与你不同但比你年资浅的同事提出, 却不向你提出?	是	20.5%	9.0%
7	你曾否有被称为“专横”、“刁钻”、“咄咄逼人”或“碍事”?	否	18.7%	16.7%
8	你曾否有在工作场景中被问及你是否已婚或者你的关系状况?	否	20.1%	10.3%
9	你曾否被同事或上司问及有关家庭生活 / 婚假生育假的计划?	是	16.6%	6.4%
10	你在工作中曾否有遇到对你的服装选择的评论或建议?	是	26.1%	14.1%
11	曾否有人向你说你看起来不像是个律师?	否	15.9%	7.7%
12	你曾否有目睹或知悉同事遭遇性别歧视?	否	51.2%	59.0%
13	你曾否有在工作场所经历性别歧视?	否	41.7%	44.9%

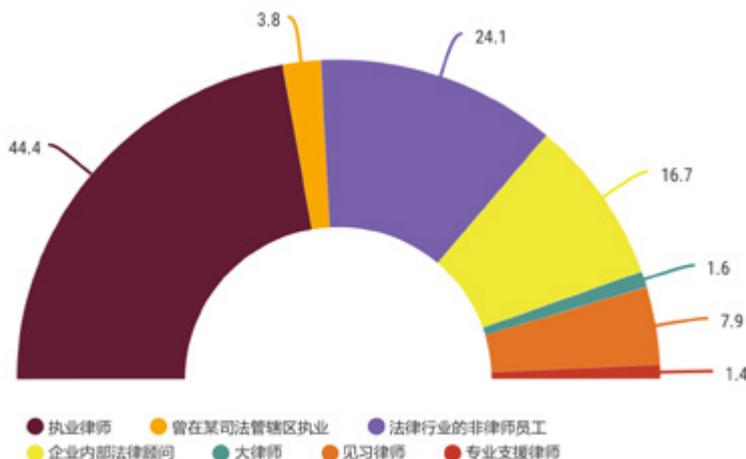
# 受访者背景资料

对逾360名调查受访者按性别、在法律行业中的角色、职级以及在工作年资进行细分。

77.1%的调查受访者为女性，21.3%为男性。



最高比例的受访者 (44.4%) 是执业律师, 24.1%是法律行业的非律师员工, 16.7%是企业内部法律顾问, 7.9%是见习律师, 1.6%是大律师。

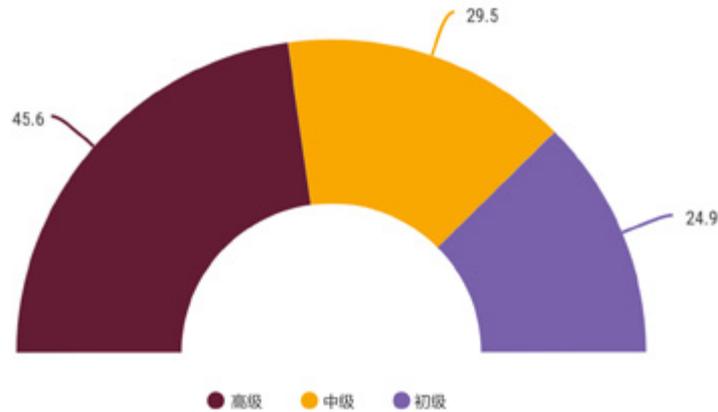


## 鸣谢 (按名字的英文字母顺序)

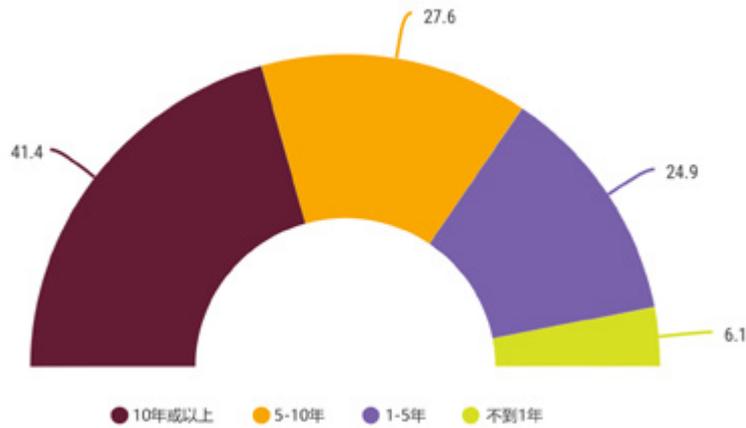
以下人士为整份报告作出贡献, 谨此致谢:

- **蔡雅淳 (Alison Tsai)**, 文华东方酒店集团副总裁兼高级法律顾问; WILHK主席
- **Amity Haylock**, 孖士打律师行合伙人及亚洲女性网络共同主席
- **王慧萍 (Helen Wang)**, 孖士打律师行顾问律师及亚洲女性网络共同主席
- **Jacqueline Arena**, 世达国际律师事务所顾问律师; WILHK副主席
- **Michael Chan**, 孖士打律师行多元共融经理
- **Patricia Ooi**, 孖士打律师行营销与传播主管
- **Susanne Harris**, 前孖士打律师行合伙人及亚洲女性网络共同主席
- **Zoe Keane**, 前孖士打律师行资深律师

45.6%为高级人员, 29.5%为中级人员, 24.9%为初级人员。



41.4%有10年以上的工作经验, 27.6%有5-10年的工作经验, 24.9%有1-5年的工作经验, 6.1%有不到1年的工作经验。



以下人士为“呼吁采取行动”作出贡献, 谨此致谢:

- **Amy Tye**, 富而德律师事务所多元及负责任企业高级经理
- **Fiona Douglas**, 史密夫斐尔律师事务所业务发展主管——亚洲争议业务
- **Florence Chan**, 欧华律师事务所文化及共融专家
- **赵燕君 (Jasmine Chiu)**, 孖士打律师行合伙人及亚洲女性网络共同主席
- **Kathryn Weaver**, 世勤律师事务所合伙人
- **Kent Fo**, 高伟绅律师行亚太共融经理
- **Mary Schaus**, 科律律师事务所亚洲法律人才和人力资源总监
- **Penny Barsha**, 年利达律师事务所亚洲区企业责任经理
- **刘韵莹 (Samantha Lau)**, 张健利大律师行大律师
- **骆熾生**, 周廷勋律师行有限法律责任合伙顾问律师
- **袁嘉沂**, 梁浩然律师事务所有限法律责任合伙律师

