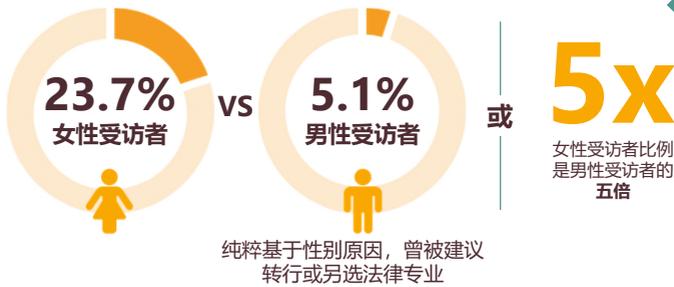


好士打律师行和Women In Law Hong Kong (WILHK) 发起了一项对香港法律界女性日常面对的行为调查，这些行为包括性别偏见和微歧视：有一些日常、细微而又经常是无意的言论及互动，在日积月累之下，可能会导致性别不平等的情况。埃森哲大中华区为本次调查提供了协助数据收集，分析以及从调查结果中归纳要点的支持。该项调查于2022年进行，收集了超过360名目前或曾经在香港法律界工作的女性和男性的反馈，主要调查结果列在我们的报告中。

### 由于性别原因，女性经常被“建议”转行或另选法律专业



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，这是影响深远的

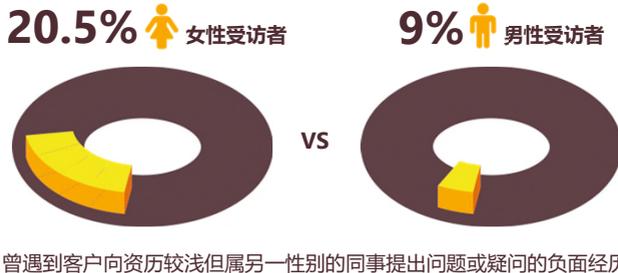
### 照顾者受到歧视



比男性数量多两倍，由于工作环境由男性主导，或者家庭或照顾责任令她们在晋升方面被忽视，因此她们未能在职业生涯中取得进步

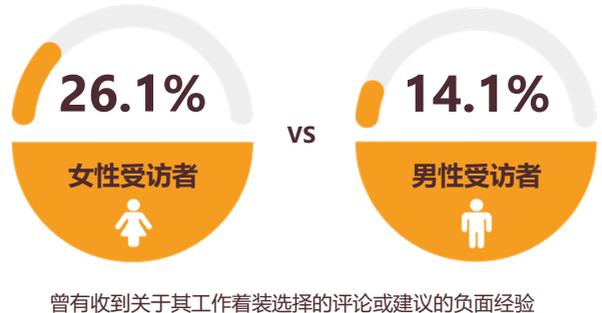


### 在一些重要的场合中，女性遭受偏见和面临较低的存在感



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

### 随着职级的提升，女性遭受的微歧视行为越益增多



#### 1. 人员：从最高层开始

- 使高层领导者须对职场体验负责
- 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

完整的建议列于报告

呼吁  
采取  
行动