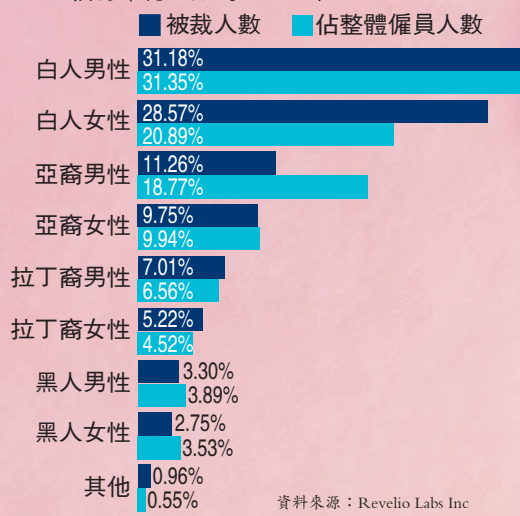


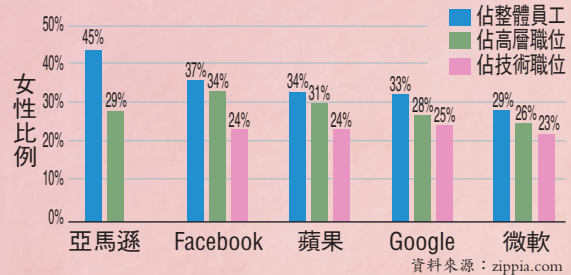


美國科技業裁員女性最傷

女性和拉丁裔分別佔去年9月至12月間美國科技業裁員人數的46.64%和11.49%，但兩個群體只佔行業總人數的39.09%和9.96%。



主要科企女性員工及高層人數佔比



大部分歐美女性在科技界受到同工不同酬等不平等待遇。
網上圖片

科技界是其中一個性別最不平等的行業之一，據統計美國科技界當中，女性只佔整體僱員約39%，而且過半數女性入職時薪金都會較同職位的男性低。因此，近年愈來愈多美國科技企業講究多元包容，相繼增加聘請女性，但隨着經濟環境轉差，各大科企去年開始紛紛裁員，女性也就成為首要開刀對象。

Twitter員工入稟告裁員針對女性

裁員數據追蹤機構Layoffs.FYI的數據顯示，去年9月至12月間美國科技企業裁員的員工中，多達46.64%是女性，比例遠高於女性員工在整個行業的佔比。另一項調查也顯示，美國女性科技從業員在這輪裁員潮中，被裁的機會較男性同行高65%。社交網站Twitter兩名前員工此前便入稟，控告公司在多輪裁員行動中，不合比例地針對女性員工，指多達57%女性員工被裁，遠多於男性的47%。

更甚者，一些科企在裁員過程中，更大幅裁減負責推動多元化和性別平等的員工，例如亞馬遜和Twitter等，有些甚至索性將整個相關部門裁撤。

在歐洲也有類似情況，調查顯示，雖然女性只佔歐洲科技從業員約三分之一，但在這輪裁員潮中卻佔了被裁人數的41.6%。

Layoffs.FYI創辦人羅傑·李認為，科企裁員潮中女性受影響更多的原因之一，是很多科企裁員時都會優先向銷售、市場、人力資源及其他客戶服務相關部門開刀，而這些部門通常都有較多女性，相反以男性員工為主的工程及程序部門，一般都未受這輪裁員潮影響，因此造成裁員的性別差異。

亦有專家指出，美國科企幾年先後爆多宗無理解僱醜聞後，紛紛制定正式的裁員指引，例如規定「較遲入職者優先被裁」，因此很多在近年才因為科企追求性別平等而被大量聘請的女性員工，就往往因為資歷較淺而優先被裁。

美科企中高層女性不到三成

這種做法亦導致了科企內部愈高的職位，女性佔比就愈少的情況。推動女性從事科技業組織AnitaB.org的研究顯示，美國科企實習生和初任職位中，女性大約佔了38.5%和33.8%，但中層和高層行政人員中就只有28%和23.1%是女性。

專家指出，對當前的科技業而言，多元化的重要性比過往有過之而無不及，因為如果缺乏多元化的觀點，人工智能和演算法的發展就很容易走入死路，甚至可能因此加劇整體社會的不平等。多倫多大學性別及經濟研究所總監卡普蘭指出：「我們應該關注科技業欠缺多元化，因為它們正在製造那些塑造我們生活的科技。」

矽谷女高層買少見少 「兄弟文化」受詬病

在推動女性擔任高層方面，科技業長期落後於其他行業。在美國，能夠擔任大型企業或科網平台最高層的女性可說是屈指可數，隨着YouTube行政總裁沃西基上月宣布辭任，與她同世代的矽谷一代知名女性高層均已退居二線。專家認為，這進一步證明科技業尚未實現創造包容文化、能夠吸引和留住頂尖人才的願景。



沃西基上月宣布辭職。
網上圖片

大約十年前左右，矽谷在短時間內出過一批女性高層，當沃西基在2014年被任命為YouTube行政總裁時，她的前同事梅耶爾正在雅虎出任行政總裁，桑德伯格則是Facebook第二把交椅，惠善正由女性行政總裁惠特曼執掌，時任IBM行政總裁羅睿蘭也是公司首位女性掌門人。

美5大科企全聘用男總裁

但當沃西基上月宣布自己將辭去YouTube行政總裁一職，她這一代矽谷女性高層就正式全數離任，而取代她們的大多都是男性。目前，Alphabet、蘋果、Meta、亞馬遜和微軟這美國五大科企都沒有女性行政總裁。

長久以來，矽谷一直因以男性員工主導

的「兄弟文化」而備受詬病。Pinterest前營運總監布勞赫便於2020年起訴平台涉嫌性別歧視，稱自己在舉報另一名公司高層對她發表「有辱人格的性別歧視言論」後被解僱，最終Pinterest同意就案件和解。這宗案件顯示，即使晉升至最高層的科技界女高層，也會受到不公平的對待。

加州大學柏克萊分校平等、性別和領導力中心主任克雷說，讓女性擔任最高領導職位至關重要，因為這能為初入職場的女性提供榜樣作用，對位居中層的女性也能起到指導作用，尤其是協助她們應對這個階段遇到的工作挫折。克雷說：「如果沒有女性高層的前人經驗，對未來的女性高層來說，這個過渡時期可能會更加艱難。」

◆香港文匯報特約記者 余家昌

明日就是「三八」國際婦女節，也是世界各地全面從新冠疫情中復常以來的首個國際婦女節。今年國際婦女節的主題是「數字包容：創新和技術推動性別平等」，顧名思義就是透過創新和科技改善性別差異情況。不過諷刺的是，科技界正是其中一個性別最不平等的行業，近幾個月的全球科技界裁員潮中，女性更是受到不合比例的影響，顯示如果要透過科技推動性別平等，第一步可能是先要改變科技界。

◆香港文匯報特約記者 余家昌

今年婦女節推動「數字包容」

歐美科技業離平等愈行愈遠 女性最受裁員衝擊

美疫下削減職位 女性佔逾六成

過去3年間，歐美國家接連的疫情封城措施對職場女性造成不合比例的衝擊，加劇了兩性差異，女性不但收入和晉升機會相對於男性大幅減少，脫離勞動市場的女性也遠較男性多。分析指出，疫情對兩性職場平等的影響，可能要在復常後好幾年才能完全恢復。

疫情期間，歐美很多企業改行在家工作，但對於女性、尤其是需要照顧小孩的在職母親而言，要在家專注工作並不容易，很多女性因此索性辭工，或是改為從事彈性較高的自僱工作。數據便顯示，美國疫情期間減少的職位，女性的就佔了63.3%之多。

美職場女性晉升階梯更窄

至於留在職場的女性，晉升機會也

較男性低得多，美國顧問公司麥肯錫的女性職場研究報告就顯示，去年美國每100名男性由初級職位晉升至經理級，就只有87名女性獲得晉升。麥肯錫將這種現象形容為「斷階」(broken rung)，即女性每一級的晉升階梯，都會比同級別的男性更窄，導致愈高層職位，女性人數就愈少。

就業形態改變和晉升機會減少，直接影響到歐美地區女性的收入。皮尤調查中心最新研究顯示，去年美國女性的整體收入只有男性的82%，即男性每獲得100美元收入，女性就只有82美元收入，調查更發現，女性為人母後收入普遍都會減少，相反男性為人父後收入卻會上升。在英國，女性整體收入也較男性的少14.9%。

◆香港文匯報特約記者 余家昌

婦女難接觸數碼技術 中低收入國損失7.8萬億

今年國際婦女節的主題是「數字包容：創新和技術推動性別平等」，聯合國婦女署去年公布的年度性別狀況報告便指出，過去十年來，中低收入國家的婦女被排斥在數碼技術發展之外，導致了巨大經濟損失，相當於令這些國家的國內生產總值減少了1萬億美元(約7.8萬億港元)。如果不採取行動，到2025年，這一損失更將達到1.5萬億美元(約11.8萬億港元)。

報告指出，在作為調查對象的32個中低收入國家中，只有約三分之一女性能夠上網，遠少過男性的接近50%，而且這個差距在過去十年間都沒有太大改善。聯合國婦女署指出，如果在科技創新的過程中不重視性別差異，科技發展將可能固化現有的性別不平等和權力失衡結構，激化針對

婦女和女童的歧視與暴力，加劇性別不平等問題。

聯合國婦女署認為，應該將婦女和其他邊緣社群納入技術領域，釋放更大的創新潛力，促進性別平等，呼籲推動更具包容性的科技教育，彌合科技界的性別鴻溝。

◆香港文匯報特約記者 余家昌



中低收入國家的婦女被排斥在數碼技術發展之外。
網上圖片



在職母親要在家專注工作並不容易，大多索性辭職。
網上圖片