

领导阶层中的性别不平等

多年来，女性在攀登政治阶梯、争取权利、寻求政治领袖代表权以及在不同行业担任首席执行官、经理和董事等方面取得了令人难以置信的进步。1848年，第一届妇女权利大会在纽约塞内卡福尔斯举行，为妇女选举权运动奠定了基础，并引发了改革妇女权利和扩大社会角色的第一步。随后美国宪法第十九修正案被制定，赋予了女性投票权。不久之后，198个国家中的129个国家将投票权赋予了女性。¹《投票权法》为提高妇女在政治和经济领域的权力和代表性奠定了基础。可是，几个世纪以来，领导层主要由男性控制和任命，女性极少。如今，联合国193个会员国中，有13个国家的政府首脑为女性，比例不到6.7%。尽管公司和组织为性别平等做出了努力，根据目前的趋势和数据，联合国妇女署估计，在最高权力层实现性别平等可能还需要130年才能实现。²

性别不平等在决定权力转移方面的作用可以拥有多种形式，并且可以在不同的环境中观察到。在公司中，它可以表现为继任和晋升选择，而在政治领导中，它可以通过代表权和决策权来观察。麦肯锡和Catalyst等全球研究一致强调，女性担任高管的人数不足。³麦肯锡关于职场女性的年度报告指出，女性连续第九年面临晋升管理职位的最大障碍。具体来说，每100名男性从初级晋升为经理，只有87名女性获得晋升。从政治角度来看，联合国妇女署称，只有六个国家的单院或下议院议会中女性比例达到或超过50%。⁴性别差距中交织着交叉性，这是对权力转移的公正和公平实践的重大挑战。种族以及其他身份维度在性别的基础上加大了机会、薪酬和代表性差异。麦肯锡报告称，交叉性的门槛仍然更高，每100名男性中有73名有色人种女性晋升到管理职位，低于去年有色人种女性晋升82名。这一统计数据强调了性别差距所面临的持续挑战，尤其是有色人种女性的差距明显加剧，强调了在性别不平等的更广泛背景下解决这些复杂挑战的必要性。⁵

¹ Schaeffer, Katherine. “Key Facts about Women’s Suffrage around the World, a Century after U.S. Ratified 19th Amendment.” *Pew Research Center*, Pew Research Center, 5 Oct. 2020, www.pewresearch.org/short-reads/2020/10/05/key-facts-about-womens-suffrage-around-the-world-a-century-after-u-s-ratified-19th-amendment/

² UN WOMEN. “Facts and Figures: Women’s Leadership and Political Participation.” *UN Women – Headquarters*, 7 Mar. 2023, www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures

³ Krishnan, Mekala, et al. “Ten Things to Know about Gender Equality.” *McKinsey & Company*, McKinsey & Company, 21 Sept. 2020, www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/ten-things-to-know-about-gender-equality.

⁴ UN WOMEN. “Facts and Figures: Women’s Leadership and Political Participation.” *UN Women – Headquarters*, 7 Mar. 2023, www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures

⁵ Field, Emily, et al. “Women in the Workplace 2023.” *McKinsey & Company*, McKinsey & Company, 5 Oct. 2023, www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace.

领导层中的性别不平等是一个多方面的问题，其特点是存在各种交叉障碍，其中性侵犯是一个特别重大的挑战。 #MeToo⁶ 运动在凸显工作场所和机构中性侵犯和性骚扰的普遍性方面发挥了重要作用。该运动凸出了阻碍妇女进步的根深蒂固且持续存在的障碍。由于当权男性的无知，这些障碍继续存在，对实现性别平等和凝聚力进步构成重大挑战。采取行动为工作场所和机构中的女性创造更安全、更公平的环境非常重要。⁷《哈佛商业评论》指出，34% 的女性员工表示曾有同事对她们进行过性骚扰。AAUW 的另一份报告《限制我们的生计》记录了骚扰的影响。⁸在 AAUW 的调查中，38% 经历过骚扰的女性表示，这影响了她们提前离职的决定，37% 的女性表示，这扰乱了她们的职业发展。在努力避免骚扰者的过程中，女性可能会错过高质量的指导和培训等机会，而这些机会是帮助女性晋升领导职位的关键因素。⁹这两个因素都需要一个健康、安全的环境，以及同事之间适当的沟通和互动。骚扰和攻击不利于为女性发展营造包容、安全的工作场所文化和环境。

据美国劳工部的数据，女性占劳动力的近一半，并且有85%的职业女性在职业生涯中成为母亲。生育是女性在职业生涯中面临的另一个多方面的挑战。虽然这个概念不应被视为一种挑战，但工作场所文化可能会导致这种挑战。由于不支持的政策、陈规定型观念和结构性障碍，生育已成为歧视女性向上流动的借口。国家经济局透露，高分女性在生完孩子后的前五年内，工资减少8%。出生后 10 年，这种挫折达到 24%。该局的研究重点是就业方面的性别差距，显示第一个孩子的出生对性别就业率差距的影响。调查发现，在丹麦生孩子会使女性保有工作的可能性降低 14%，而在其他斯堪的纳维亚国家，这种影响很小。这种影响在大多数中欧国家更为突出；例如，捷克共和国为 50%。与全球范围相比，该地区生育与拉丁美洲女性的影响基本相似，但存在 35% 至 50% 的显著差异，且这种影响在产后仍持续很长时间。¹⁰

⁶ metoo. “Get to Know Us: History & Inception.” *Me Too. Movement*, 16 July 2020, metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/.

⁷ Adler, Kayla. “What #MeToo Changed in Hollywood—and What It Didn’t - Elle.” *What #MeToo Changed in Hollywood—and What It Didn’t*, 2022, www.elle.com/culture/a41539940/hollywood-five-years-after-harvey-weinstein-metoo

⁸ Jain-Link, Pooja. “Ending Harassment at Work Requires an Intersectional Approach.” *Harvard Business Review*, 23 Apr. 2019, hbr.org/2019/04/ending-harassment-at-work-requires-an-intersectional-approach.

⁹ AUWW. “Workplace Sexual Harassment.” *AAUW*, 27 Oct. 2021, www.aauw.org/issues/equity/workplace-harassment

¹⁰ National Bureau of Economic Research. “Global Evidence on Childbearing and Women’s Employment.” *NBER*, 12 Dec. 2023, www.nber.org/digest/202312/global-evidence-childbearing-and-womens-employment

此外，母亲被推荐雇用的可能性比无子女的女性低 6 倍，比无子女的男性低 3.35 倍。该案件被发现在晋升方面具有相似之处。无子女的女性被推荐晋升的可能性是母亲的 8.2 倍。¹¹

当统计数据反映男女之间在机会和进步方面存在许多不平等时，从家庭责任到技能教育等常见的理由和借口经常被提出。这些理由与几十年来一直存在于工作场所的性别刻板印象和偏见紧密相关。性别陈规定型观念是指仅仅因为某个女性或男性在女性或男性社会群体中的成员身份而将其特定的属性、特征或角色赋予该女性或男性的做法。¹² Zety 进行的一项调查显示，71% 的受访者认为工作场所中性别刻板印象仍然存在。¹³此外，在皮尤研究中心关于女性领导力的研究中，52% 的女性受访者认为，更多女性未能担任企业高层领导职位的一个重要原因是，女性被要求遵守更高的标准，并且必须做更多的事情来证明自己。未能认识到第二代偏见可能会导致我们依靠陈规定型观念来证明和忽视男女之间的集体不平等。¹⁴

然而，S&P 全球公司最近的研究显示出一线希望。该研究对女性领导力提出了截然不同的观点。这项名为“动荡时期的领导力：疫情期间的企业首席执行官”的研究发现，在疫情危机期间，女性首席执行官表现出与男性不同的领导风格，倾向于同理心、适应性、责任感和多样性，这使她们在那段动荡的岁月里成为了更好的领导者。¹⁵个人理财俱乐部的另一份报告强调了女性首席执行官的成功。报告显示，在过去十年中，女性首席执行官的表现优于男性同行。女性领导的公司的回报率差异为 384%，而男性领导的公司的回报率差异为 261%。尽管在 S&P 500 强公司中，有 459 名首席执行官是男性，便只有 41 名是女性，但女性首席执行官的表现却超出了偏见。¹⁶

¹¹ Correll, Shelley. “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?” *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?* | *Gender Action Portal*, gap.hks.harvard.edu/getting-job-there-motherhood-penalty#:~:text=Mothers%20were%206%20times%20less,for%20a%20promotion%20than%20mothers. Accessed 2 Jan. 2024.

¹² Tremmel, Manuela, and Ingrid Wahl. “Gender Stereotypes in Leadership: Analyzing the Content and Evaluation of Stereotypes about Typical, Male, and Female Leaders.” *Frontiers*, *Frontiers*, 9 Jan. 2023, www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1034258/full#ref14.

¹³ Jacques Buffett, CPRW. “Gender Gap at Work: 2022 Study.” *Zety*, 24 Aug. 2023, zety.com/blog/gender-gap-at-work.

¹⁴ “Chapter 3: Obstacles to Female Leadership.” *Pew Research Center’s Social & Demographic Trends Project*, Pew Research Center, 14 Jan. 2015, www.pewresearch.org/social-trends/2015/01/14/chapter-3-obstacles-to-female-leadership/.

¹⁵ Burke, Rose Marie. “Leadership in Turbulent Times: Women CEOs during COVID-19.” *Leadership In Turbulent Times: Women CEOs During COVID-19* | *S&P Global*, Alexandra Dimitrijevic, 25 May 2021, www.spglobal.com/en/research-insights/featured/special-editorial/women-ceos-covid.

¹⁶ Marie Leech. “You Are More Likely to Have a CEO Named David than You Are to Have a Woman at the Helm, New Report Finds.” *Bizjournals.Com*, 28 Apr. 2023,

领导力中的性别平等对于营造一个人人都有平等机会推进职业生涯并担任领导者和首席执行官的全球环境至关重要。必须解决性侵犯与骚扰、生育和刻板印象等无形障碍, 以克服这种差距。女性领导者数量的上升始于改善职场文化的根源、赋予年轻女孩权力、以及尊重社会各个层面的所有男女平等。