

提升性別主流化意識及 認識性騷擾研討會



性別主流化

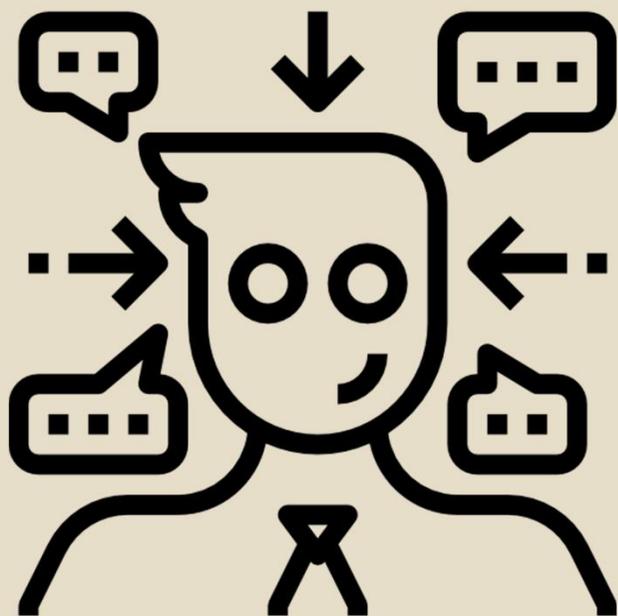
婦女事務委員會主席

劉靳麗娟女士

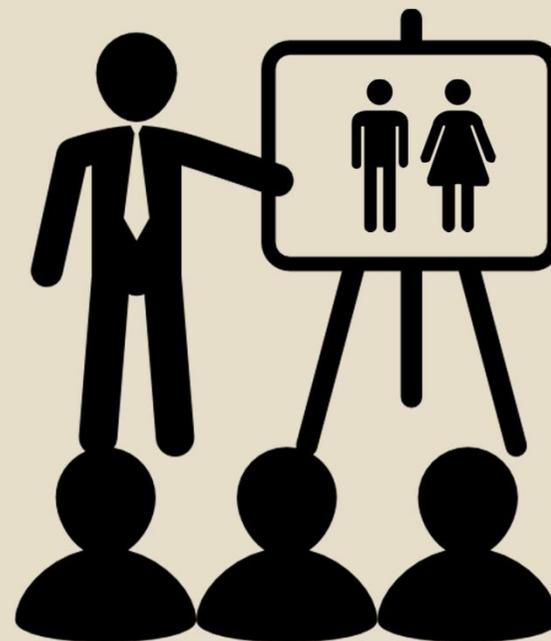
2017年7月4日



婦女事務委員會
Women's Commission



提升管理層的性別意識



把性別主流化概念
納入日常工作

內容



婦女事務委員會



基本性別概念



性別主流化



性別主流化的政策措施



日常工作中的性別角度



總結

婦女事務委員會



婦女事務委員會簡介



- “ 2001年由香港特別行政區政府成立
- “ 專責促進本港婦女的福祉和權益的中央機制
- “ 就婦女事務的宏觀策略提出建議，並制訂長遠目標和策略，確保婦女可以盡展所長：
 - 提供有利的環境
 - 增強婦女能力
 - 推行公眾教育

婦女事務委員會架構



婦女事務委員會



21名非官方成員



3名官方成員

4個工作小組

締造有利環境工作小組
(推廣性別主流化)

增強婦女能力
工作小組

公眾教育工作小組

協作工作小組

性別定型



性別定型 (Gender Stereotyping)



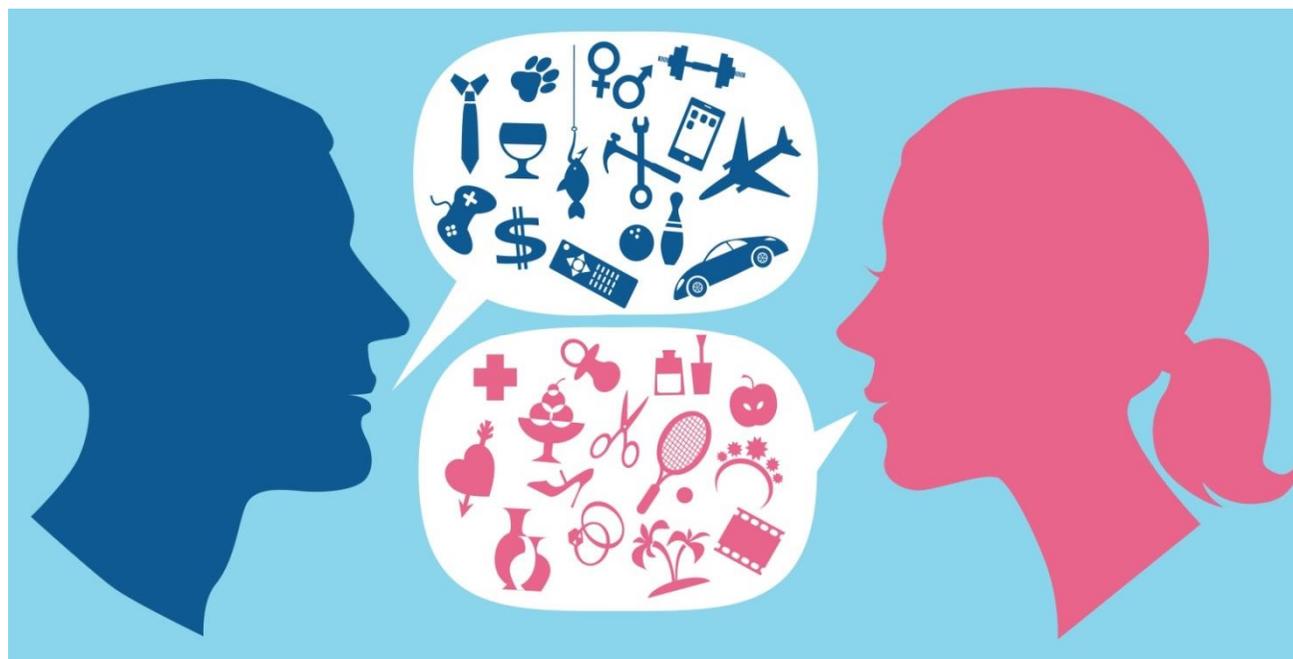
“ 對男性或女性(於家庭及社會等不同範疇)應扮演的角色抱有**慣性**的觀念



性別定型 (Gender Stereotyping)



- “ 性格
- “ 職業
- “ 行爲
- “ 能力



性別定型（Gender Stereotyping）的負面影響



妨礙他人的發展機會

窒礙個人的潛能發揮

間接牢固了兩性不平等的情況

影響人際溝通和關係

對家人及社會造成負擔

間接影響企業利潤

性別主流化



性別主流化 (Gender Mainstreaming)



- 聯合國促進婦女權益及兩性平等的策略



- 把性別觀點和兩性需要作為一項考慮因素
- 確保兩性可以同等享有並受惠於社會的資源和機會

性別主流化 (Gender Mainstreaming)



根據聯合國的定義，性別主流化是

- “ 評估所有範疇的政策和計劃在不同層面對**女性和男性的影響**
- “ 在設計、實施、監察和評估所有政策和計劃時，**考慮兩性所關注的事宜與經驗**
- “ 確保兩性可以同等**享有並受惠於社會的資源和機會**，從而促進婦女發展，達致**兩性平等**

為甚麼需要性別主流化？



性別中立



= 性別主流化？



性別中立

假設男性與女性有一樣的
需要、機會及期望。

為甚麼需要性別主流化？

社會及文化背景賦予男性和女性不同的角色及責任



男女不同的生命歷程和經驗



男女不同的需要



一視同仁的政策和措施

可能會對
男性及女性
產生不同的
影響

性別主流化的好處



- “ 有助識別男女在不同環境的不同需要、關注事宜、限制、權益和價值取向
- “ 使新政策/項目或現行政策/項目的修訂更能廣為接受
- “ 使工作的效率更高，成效更大

特區政府的 性別主流化措施



性別主流化例子 - 性別主流化檢視清單先導計劃



- 鼓勵社福界非政府機構應用性別主流化

第一部分

**供社福機構使用的
性別主流化檢視清單**

(註：建議書獲批時使用)

性別主流化是聯合國為促進婦女權益和兩性平等而倡議的全球策略，以確保兩性可以同等享有並受惠於社會的資源和機會，從而促進婦女發展，達致兩性平等。

為進一步推廣性別主流化的應用，社福機構於投得社會福利署的服務項目後，須填寫第一部分的檢視清單，就有關項目的設計及實施進行性別評估。社福機構於完成項目後，須填寫第二部分的檢視清單，就有關項目的監察、評估和檢討進行性別評估。(註：若項目於一年或以內完成，社福機構須於完成項目後填寫第二部分的檢視清單。若項目須多於一年完成，社福機構須於項目開展一年後填寫第二部分的檢視清單。)

這份檢視清單包括一系列簡單問題的分析工具，旨在協助項目的負責人員在此計劃的設計、實施、監察等均採納性別主流化概念，同時更有系統地考慮兩性需要和觀點。

一般資料

項目名稱：

項目的目標及主要內容：

主要受惠之群體/人士：

1

性別主流化例子 - 《環境、社會及管治報告》



- 香港交易所要求上市公司披露以下政策：
 - 薪酬及解僱
 - 招聘及晉升
 - 工作時數
 - 假期
 - 平等機會
 - 多元化
 - 反歧視
 - 其他待遇及福利



世界自然基金會香港分會 (WWF-HK) 商業研討會

《如何準備第一份環境、社會及管治 (ESG) 報告》研討會

內容簡介

- 最新發佈的上市規則 - 《環境、社會及管治報告指引》
- 撰寫《環境、社會及管治報告》的經驗和遇到的困難
- 披露《環境、社會及管治報告》的好處
- 在《環境、社會及管治報告》的小貼士及常見錯誤
- 針對《環境、社會及管治報告》— 環境保護範疇 (B1-B3) 的實踐練習

93% 在全球最大的250家企業已發布了企業責任報告。¹

71% 在亞太地區最大的企業已發布了企業社會責任報告。¹

只有46% 在港交所上市的公司曾披露環境、社會及管治事宜。²

香港聯合交易所有限公司 (聯交所) 已加強《上市規則》的《環境、社會及管治報告指引》，將《指引》的一般披露責任由「建議披露提升至「不遵守處解釋」，有關修訂以及建議披露事宜，將於發行人2016年或之後開始的財政年度生效。

為了令企業了解有關是次修訂內容，本會將舉辦《如何準備第一份環境、社會及管治報告》研討會，講者將分享切身經驗，分享如何收集和整理相關數據。

¹ KPMG Corporate Responsibility Reporting 2012
² Consultation Conclusions on Review of the Environmental, Social and Governance Reporting Guide

2016年3月22日(星期二) wwf.hk/esgseminar2016

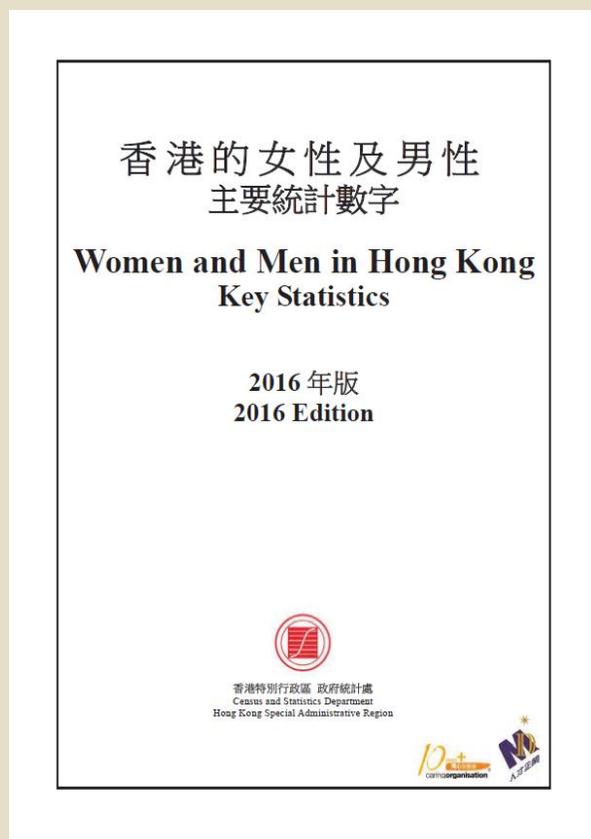
時間 14:15 (登記) 14:30-17:00	費用 每位二百元正 (LOOP, LCMP及CMP會員免費參加)	查詢 loop@wwf.org.hk 或 2161 9655
地點 香港銅鑼灣 軒尼詩道502號 黃金廣場3樓 (希慎廣場旁)	語言 粵語	形式 專題演講及實踐練習
	報名 wwf.hk/esgseminar2016reg (名額有限，額滿即止)	

性別主流化 (Gender Mainstreaming)



https://www.isd.gov.hk/chi/tvapi/13_hw113.html

按性別分類的數據



反映香港女性和男性在主要
經濟和社會範疇中的情況



展示香港婦女現況和過去
十年的發展趨勢

日常工作中的性别角度



人力資源管理中的性別角度



員工晉升



薪酬與福利



空間規劃

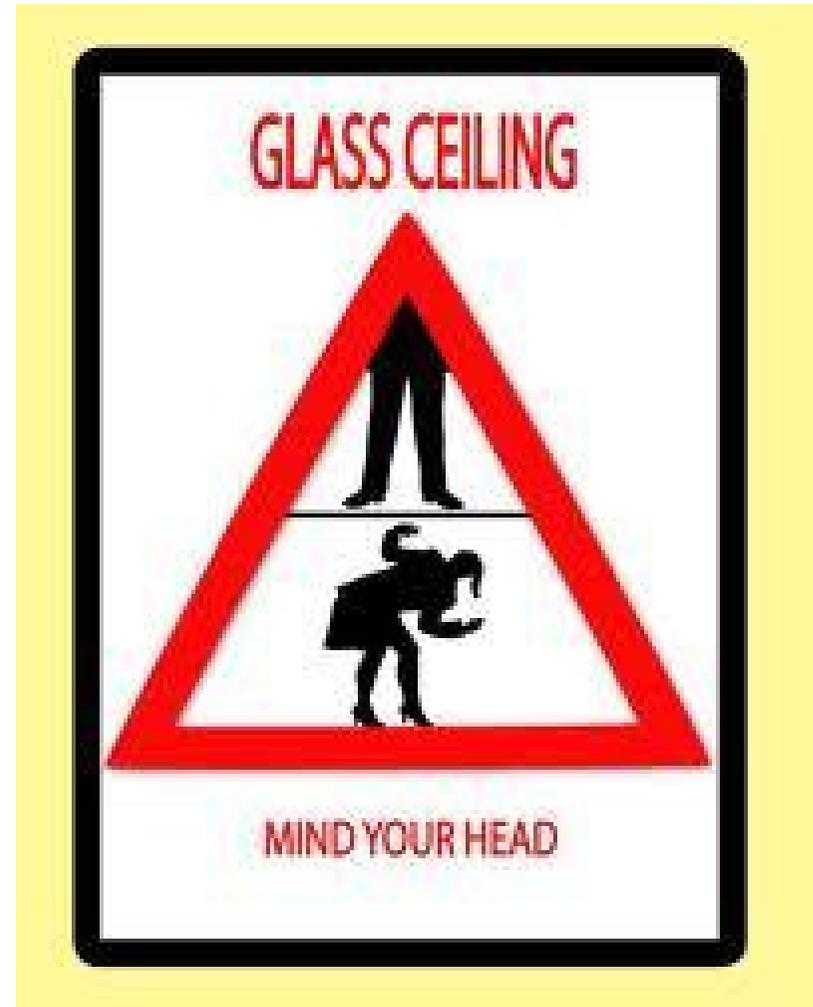


採購辦公室設備

人力資源管理：員工晉升

玻璃天花 (Glass Ceiling)

- 女性首長級公務員
35.2%
- 女性經理及行政級
人員 32.2%
- 恒指企業女性董事
12.4%



人力資源管理：薪酬與福利



同工同酬

家庭友善僱用政策及措施

- 彈性工作安排
- 家庭假期福利
- 僱員支援計劃

人力資源管理：空間規劃

衛生設備使用人數男女
比例

- 1:1增加至1:1.5



人力資源管理：空間規劃



設置母乳餵哺範圍及設施



實施「母乳餵哺友善工作間」
僱主指引



人力資源管理：空間規劃

設置育嬰間



人力資源管理：採購辦公室設備



應體察兩性不同身形、
高度、體能、需要等

資料來源：

www.big5.made-in-china.com

www.p-wholesale.com

www.tanawater.com

www.oopic.com

總結



國際推動性別平等

- 他為她運動 HeForShe



- 致力動員男士關注婦女權益
- 國家、職場以至大學校園的推廣

謝謝！



婦委會秘書處

電話：2810 3827

電郵地址：women@lwb.gov.hk



婦女事務委員會
Women's Commission