

公眾對女政治領袖的態度之研究

香港中文大學
香港亞太研究所
性別研究中心

2020 年 10 月



香港中文大學
The Chinese University of Hong Kong

目錄

詞彙.....	1
報告摘要.....	2
第一章 研究背景與目的.....	12
1.1 香港政府官員的性別比例.....	12
1.2 香港各級議會的性別比例.....	13
1.2.1 立法會	13
1.2.2 區議會	14
1.3 香港諮詢及法定組織中的性別比例.....	15
1.4 香港的性別平等與女性從政.....	16
1.5 研究目標	17
1.6 報告結構	17
第二章 研究方法.....	18
2.1 文獻研究	18
2.2 電話調查	18
2.3 網上調查	18
2.4 深入訪談	20
第三章 文獻研究.....	22
3.1 當前的女性領袖問題：全球視角.....	22
3.2 政治領袖的理想質素和相關的性別差異.....	22
3.3 女性成為政治領袖過程中面臨的結構性障礙及其他障礙.....	24
3.3.1 性別角色觀念和性別定型.....	24
3.3.2 家庭角色和家庭責任.....	25
3.3.3 資源和人際網絡有限.....	25
3.3.4 缺乏體制保障和機構支持.....	26
3.4 對政策和平權行動的全球性回顧.....	27
3.4.1 配額制度	27
3.4.2 地區基層參政作為起步點.....	28
3.4.3 政府和國際機構提供的財政援助和支援.....	28
3.4.4 政府、政黨及非政府組織對女性能力的培訓和家庭友善措施	29
3.5 全球各地的政策案例和結果.....	29

第四章 公眾電話調查.....	32
4.1 人口特徵	32
4.2 政治領袖的理想質素	34
4.3 男女領袖在政策領域的表現.....	38
4.4 男女領導在不同領導層面中的表現.....	40
4.5 成為政治領袖的障礙.....	44
4.6 政策觀點	47
4.7 誰支持女性參政？	51
第五章 政治領袖網上調查.....	56
5.1 人口特徵	56
5.2 政治領袖的理想特質	58
5.3 女性和男性領袖的表現	63
5.4 對香港性別平等和政治領袖的看法.....	67
5.5 通往政治領袖職位的障礙.....	71
5.6 政策觀點	78
5.7 誰支持女性參政？	85
第六章 與政治領袖的深入訪談.....	90
6.1 男女在領袖質素和風格上有差異？	92
6.2 政治生涯	94
6.3 挑戰與障礙.....	95
6.3.1 作為領袖要扮演多種角色而且工作時間長.....	95
6.3.2 家庭責任是女性領袖的重大考慮因素	97
6.3.3 基層組織能夠提供的支援有限.....	100
6.3.4 對男女能力的雙重標準.....	101
6.3.5 公眾關注和媒體報導.....	102
6.4 領袖獲得的支援	103
6.5 關於支持有潛質的女性領袖的政策之看法.....	105
6.5.1 彈性的工作時間有很大幫助.....	105
6.5.2 家庭友善政策在滿足不同性別需求中發揮重要作用	106
6.5.3 組織和政黨對女性候選人的支援措施.....	106
6.5.4 對於女性政治角色的正面媒體報導.....	107

6.5.5 性別配額制度	108
6.6 結論：從政障礙的存在並不表示女性缺乏領袖特質和才能	110
第七章 研究成果及政策建議之討論	112
7.1 關於性別平等的公眾教育.....	113
7.2 家庭友善政策.....	114
7.3 培訓與指導.....	114
7.4 機構支持	115
7.4.1 財政支援	115
7.4.2 政黨對候選人的自願性提名.....	116
7.4.3 擴大女性領袖社交網絡.....	116
7.5 性別配額制度和性別比例目標	116
7.5.1 自願配額	117
7.5.2 性別比例目標	117
參考文獻.....	118

研究團隊

首席研究員

宋婧教授

香港中文大學社會科學院性別研究課程助理教授

聯席首席研究員

盧家詠博士

香港中文大學香港亞太研究所博士後研究員

香港中文大學性別研究中心執行委員會成員

團隊成員

戴海靜教授

香港中文大學社會工作學系副教授

馮應謙教授

香港中文大學新聞與傳播學院教授

香港中文大學香港亞太研究所所長

林靜雯教授

香港中文大學社會工作學系客席教授

顧問

張妙清教授，SBS，OBE，太平紳士

香港中文大學香港亞太研究所資深顧問

香港中文大學社會科學院資深顧問

研究助理

賴韋文先生

聶添柱先生

黃凱欣小姐

詞彙

ASB	諮詢及法定組織
LegCo	立法會
NGO	非政府組織
NPO	非牟利組織
PRC	中華人民共和國
UK	英國
UN	聯合國
US	美國

報告摘要

背景

1. 平等機會委員會（平機會）委託香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心的研究團隊進行「公眾對女政治領袖的態度之研究」。
2. 研究團隊採用混合研究方法收集量性與質性數據。研究團隊以電話調查向全港 15 歲或以上的公眾進行了隨機抽樣調查，並與來自政府、立法會和區議會與政黨的政治領袖進行了網上調查與深度訪談。
3. 公眾電話調查於 2018 年 12 月 17 日至 2019 年 1 月 11 日進行，樣本數目為 1,003 個（回應率：38.4%）。網上調查則於 2019 年 4 月 1 日至 2019 年 5 月 17 日進行，樣本數目為 383 個。在 2018 年 11 月 30 日至 2019 年 5 月 31 日期間，研究團隊完成了 32 個深度訪談。

研究目標

4. 是項研究旨在：
 - 檢視有關公眾對女政治領袖的態度及女性取得政治領導權所面對的困難之本地及海外文獻及研究；
 - 研究公眾對政治領袖的理想質素之看法；
 - 探討公眾對女政治領袖的觀感；
 - 調查公眾對香港性別平等和女性政治地位的意見；
 - 識別女性晉身政府領導層，和參與諮詢組織及法定機構的結構性障礙；及
 - 收集持份者對不同政策（例如：配額制）以增加香港女性在政治領袖上的代表性之看法；並就消除女性登上政治最高層的困難提出具體建議。

電話調查的主要結果

政治領袖的理想質素

5. 電話調查收集了公眾對男性與女性領袖的重要領袖特質之看法，包括「辦事能力高」、「體察民情」、「有遠見」、「善於說服別人相信自己的觀點」、「以公眾利益為先」、「願意協商」、「勤力」、「廉潔誠實」及「就算有政治壓力都會堅持自己的信念」。

6. 大部分受訪者表示在所列領袖特質方面沒有性別差異。在所有特質中，超過60%的受訪者回答「男女無分別」。「辦事能力高」(84.3%)，「以公眾利益為先」(77.9%)，「勤力」(77.3%)，「廉潔誠實」(75.2%) 排名前四，認為「男女無分別」的比例達到70%以上。
7. 不同性別的受訪者對「有遠見」、「善於說服別人相信自己的觀點」、「以公眾利益為先」與「勤力」的觀點有顯著差異；與男性受訪者相比，女性受訪者較傾向於認為女性在這些方面表現更好，而男性受訪者較傾向於認為男性在這些方面表現更好。
8. 除了「願意協商」與「廉潔誠實」外，較年輕的受訪者較傾向於認為大部分領袖特質不存在性別差異。除了「善於說服別人相信自己的觀點」與「願意協商」外，教育程度較高的受訪者較傾向於認為大部分領袖特質不存在性別差異。

男性與女性領袖的表現

9. 電話調查受訪者對男性或女性領袖是否更擅長處理以下政策領域的事務進行了評估：經濟商貿、國防保安、社會福利、基建與發展、環境、教育、政制改革，以及勞工議題。
10. 除「國防保安」(26.4%)與「經濟商貿」(45.0%)外，在大部分政策領域中，超過半數的受訪者認為領袖的能力沒有性別差異。
11. 在認為存在性別差異的受訪者中，他們認為男性領袖較擅長於以下政策領域：國防保安(71.6%)、經濟商貿(51.9%)、基建與發展(44.3%)、政制改革(28.3%)與勞工議題(19.5%)。同時，女性領袖被認為較擅長於其他的政策領域：社會福利(42.9%)、教育(31.5%)與環境(20.5%)。
12. 不同性別的受訪者對男性或女性領袖在「經濟商貿」、「教育」與「政制改革」這些領域是否更為擅長的看法有顯著差異；女性受訪者較傾向於認為男女政治領袖在這些政策領域中的表現沒有差異。
13. 較年輕的受訪者較傾向於認為政治領袖在「基建與發展」、「環境」與「勞工議題」中的表現沒有性別差異。
14. 教育程度較高的受訪者較傾向於認為政治領袖在「基建與發展」、「環境」與「勞工議題」中的表現沒有性別差異。

對於香港性別平等與政治領袖的看法

15. 大部分受訪者（超過 70%）表示他們對處於不同層級的男性與女性政治領袖有同樣的信心。對男性和女性領袖有不同的信心程度的受訪者中，較多人認為男性是較好的政治領袖和官員（13.4%認為男性更好，8.2%認為女性更好），以及立法會與區議會議員（10.1%對男性更有信心，6.3%對女性更有信心）。至於作為社區與基層政治領袖，16.0%的受訪者認為女性領袖的表現較好，而 8.7%的受訪者表示對男性領袖更有信心。
16. 略超過半數的受訪者認為男性與女性在取得更高的政治領袖位置時面對類似的困難。在認為有存在差異的受訪者中，較多人認為女性遇到的困難更多（36.5% 認為「女性面臨的挑戰更多」，10.2% 認為「男性面臨的挑戰更多」）。女性、較年輕與教育程度較高的受訪者較傾向於認為女性比男性面對更多困難。

成為政治領袖的障礙

17. 受訪者對一系列成為政治領袖的障礙因素進行了評估，選擇它們主要對男性、女性、抑或同時對男性及女性都構成障礙，或者對男性和女性都不是障礙。這些障礙包括：「社會對性別的傳統看法」、「要照顧家庭」、「自信不足」、「缺乏經驗」、「缺乏政團/機構的支持」、「缺乏家人的支持」、「人際網絡不夠大」與「社會對男女升職標準不同」。許多受訪者認為一些障礙同時影響著男性與女性，包括「缺乏經驗」（47.3%）、「人際網絡不夠大」（42.8%）及「缺乏政團/機構的支持」（41.6%）。
18. 主要影響女性領袖的障礙包括：「要照顧家庭」（64.0%）、「社會對性別的傳統看法」（55.9%）與「社會對男女升職標準不同」（46.8%）。
19. 只有小部分受訪者認為問卷中所列的因素主要對男性領袖構成障礙（比例由 2.8%至 7.1%）。

增加女性從政的政策

20. 約半數的受訪者（51%）認為不需要增加政治領袖中的女性比例。同時，36%的受訪者同意有必要增加政治領袖中的女性比例。女性與較年輕的受訪者較傾向於認同有必要增加政治領袖中的女性比例。
21. 關於支援女性成為政治領袖的政策，最多受訪者表示贊成的是「推行家庭友

善政策」(77.8%)、「鼓勵女性自己主動爭取機會」(75.2%)、「為有晉升潛質的女性提供訓練」(74.6%)以及「提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題」(73.6%)。

22. 關於對性別配額制度的看法，受訪者中有 34.6%支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」，40.4% 反對。33.7%的受訪者支持「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」，42.2%反對。
23. 受訪者對於如果實施性別配額制度，應該預留多少百分比的位置予女性的問題，表達了想法。女性與較年輕的受訪者較傾向於支持為女性政治領袖預留更多的比例。

政治領袖網上調查的主要結果

政治領袖的理想質素

24. 網上調查的對象包括政府、議會與政黨中的現任和過去的政治領袖以及有潛質成為政治領袖的人士。受訪者被問到對男性或女性領袖在重要領袖特質方面表現的意見，問題選項與電話調查完全相同。
25. 在「辦事能力高」(88.5%)、「廉潔誠實」(84.9%)、「以公眾利益為先」(81.5%)、「勤力」(80.7%)與「就算有政治壓力都會堅持自己的信念」(80.2%)方面，大部分受訪者認為男性與女性的政治領袖之間沒有存在差異。
26. 在「辦事能力高」、「體察民情」、「有遠見」、「以公眾利益為先」及「願意協商」等方面，不同性別的受訪者對男性或女性領袖的看法有顯著差異。與電話調查結果相似，男性和女性受訪者較傾向於在某些方面，對相同性別的政治領袖有較正面的觀感。
27. 年齡較大的受訪者較傾向於認為男性為更「有遠見」的領袖。擁有大學學位及以上學歷的受訪者則更傾向於認為在「有遠見」與「就算有政治壓力都會堅持自己的信念」方面並沒有性別差異。

男性與女性領袖的表現

28. 超過半數的受訪者表示男性與女性領袖的能力在各個政策領域方面（包括經濟商貿、國防保安、社會福利、基建與發展、環境、教育、政制改革，以及勞工議題）沒有差異。尤其在「勞工議題」與「政制改革」方面，超過 80%

的受訪者認為男女政治領袖的表現沒有差異。

29. 在認為存在性別差異的受訪者中，男性領袖被認為更擅長以下政策領域：國防保安(46.5%)、基建與發展(34.2%)、經濟商貿(29.0%)、政制改革(16.7%)及勞工議題(10.4%)。同時，女性領袖被視為在另一些政策領域更為擅長：社會福利(33.4%)、教育(21.1%)及環境(15.1%)。
30. 與電話調查結果相比，政治領袖網上調查的受訪者較傾向於認為，男女領袖在這些政策領域中的表現沒有差異。

對於香港性別平等與政治領袖的看法

31. 大部分受訪者（超過 80%）表示他們對於不同層級的男性與女性政治領袖有同樣的信心。在對男性和女性領袖有不同信心的受訪者中，較多人認為男性是更好的政治領袖和官員（9.0%認為男性更好，6.5%認為女性更好），以及立法會與區議會議員（10.1%對男性更有信心，6.8%對女性更有信心）。至於社區與基層政治領袖，11.8%的受訪者認為女性領袖的表現更好，而 7.6%的受訪者表示對男性領袖更有信心。這個結果與電話調查相似，但是網上調查的受訪者中，有較高的比例相信沒有性別差異。
32. 略超過半數的受訪者認為男性與女性在獲得更高的政治領袖位置時面臨類似的困難。在認為有存在差異的受訪者中，較多人認為女性遇到的困難較多（36.6%認為「女性面臨的挑戰更多」，7.6%認為「男性面臨的挑戰更多」）。女性受訪者較傾向於認為女性比男性面對更多困難。這個結果與電話調查相似，但年齡與教育的影響不顯著。
33. 總體上，受訪者對女性擔任政治領袖位置以及女性參政權利持積極態度。78.3%的受訪者同意或非常同意男性與女性在政府管理中應發揮同等作用。超過一半的受訪者同意女性的政治參與和賦權是必要與有益處的。

成為政治領袖的障礙

34. 大約 15.5%的受訪者認為他們的性別對其政治事業有正面影響（男性中佔 12.8%，女性中佔 19.9%），5.5%的受訪者認為他們的性別對其政治生涯有負面影響（男性中佔 2.8%，女性中佔 8.5%）。
35. 與電話調查結果相似，受訪者認為一些障礙同時影響男性與女性，包括「人際網絡不夠大」(64.6%)、「缺乏經驗」(61.0%)與「缺乏政團/機構的支持」

(59.8%)。這些比例皆高於電話調查的結果。

36. 主要影響女性領袖的障礙包括：「要照顧家庭」(61.6%)、「社會對性別的傳統看法」(43.9%)，與「社會對男女升職標準不同」(33.5%)。
37. 只有小部分受訪者認為問卷中所列的因素主要對男性領袖構成障礙(比例由2.1%至4.0%)。這個結果與電話調查結果相似。
38. 網上調查的受訪者對自己所面對的障礙也進行了評估，按其性別分類的結果與受訪者對其他人面對的障礙的評估結果類似，但是具體幅度有所不同。女性受訪者較傾向提及某些障礙，例如「要照顧家庭」(女性中的比例為14.2%，男性為3.9%)。男性受訪者則較傾向提及「人際網絡不夠大」(女性中的比例為9.2%，男性為12.3%)等。

增加女性從政的政策

39. 約半數的受訪者(49.5%)建議增加政治領袖中的女性比例，這個比例高於電話調查的結果(36.0%)。女性受訪者較傾向於認為有必要增加政治領袖中的女性比例。
40. 約半數的受訪者希望能夠在不同政治領域中增加女性比例，包括立法會(53.1%)、區議會(50.8%)、政府高級官員(49.5%)、司法系統(48.9%)與政黨領袖(48.9%)。
41. 受訪者評估哪些措施有助他們在所屬機構的事業發展和晉升時，最多人選擇的選項依次為「為有晉升潛質的成員/員工提供訓練」(68.6%)、「邀請領袖和管理人員作為導師向後輩分享經驗」(59.8%)、「鼓勵成員/員工自己主動爭取機會」(50.0%)、「推行家庭友善政策」(48.2%)及「改善升遷管道」(47.6%)。
42. 關於支持女性從政的政策，最多人選擇的選項分別是「推行家庭友善政策」(70.4%)、「鼓勵女性自己主動爭取機會」(66.4%)與「為有晉升潛質的女性提供訓練」(60.9%)。這個排序與電話調查結果十分相似。
43. 關於對性別配額制度的看法，21.2%受訪者表示支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」，44.3%反對。19.2%支持「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」，45.6%反對。這些支持比例低於電話調查的結果。
44. 受訪者對於如果實施性別配額制度，應該預留多少百分比的位置予女性表達了想法。女性受訪者較傾向於支持為女性政治領袖預留更多的比例。

深度訪談的主要結果

領袖質素

45. 不少受訪者起初強調對政治領袖來說，性別不重要，能力與個性（包括意志堅定、願意貢獻團隊、勇於接受挑戰、有領袖魅力及重視道德）更為重要。但是，隨著更深入的對談，受訪者發現其政治生涯經歷其實與性別有關聯。
46. 一些女性領袖形容她們的領袖風格有別於男性，更強調合作與團隊精神。部分女性受訪者傾向認為她們自己是支援者而不是領導者。一些受訪者強調作為一個女性領袖，她們需要十分自信，而且具有犧牲精神。

政治生涯與領袖風格

47. 在受訪者回想他們的政治歷程過程中，不論男女，大部分受訪者表示，他們的政治生涯往往始於成為機構的義工或普通員工。
48. 在政府或大型機構，年輕領袖的職業發展路徑往往更為制度化，更有可預見性。但大部分受訪者（特別是女性）認為他們的政治發展道路並非是預先計劃的。

挑戰與障礙

49. 男性與女性受訪者都提到他們面對一些共同的困難與障礙，例如難以獲取資源、社會網絡不足，以及難以實現工作與生活之平衡。
50. 女性領袖較為強調來自家庭責任的壓力。她們不僅面對平衡事業與家庭的困難，而且還因背離傳統性別角色期望與理想的家庭身份（如母親）而感到愧疚。儘管一些男性領袖提及他們也面對來自於生兒育女與家庭生活的壓力，但他們承認男性不太可能會因為忽視家庭而受到責備和壓力。
51. 男女受訪者均認為，小型組織和基層社區團體無法留住女性員工，亦無法確保她們有穩定和有發展前景的職業。考慮到社會對男女的不同角色期望，如果機構不能提供足夠的支援，在基層工作的女性可能會自我剝削，甚至離職。
52. 部分女性領袖認為社會對男女的評價存在雙重標準；尤其是在男性主導的工作環境、傳統黨派或架構複雜的大機構中，女性必須付出更多的努力以獲得

持份者的信任。

53. 男性與女性受訪者都提到女性領袖要面對公眾及傳媒對她們的關注。公眾和媒體對年輕女性領袖的身材和外表的過分關注使她們感到不安和焦慮。

增加女性從政的政策

54. 受訪者認為對女性領袖來說，最重要的支援是為她們提供訓練以提升能力。這些能力提升的訓練包括導師的指導、同伴的支持與培訓。受訪者強調，在政府與政黨內，來自於導師、上級與同輩群體的支持十分重要。
55. 與電話調查和網上調查結果相似，在深度訪談中，男性與女性領袖提到了家庭友善政策對於促進女性從政的重要性，尤其是對於在基層工作的女性。他們還指出，彈性工作時間對於男性與女性都十分有用。
56. 部分受訪者認為，為了增加基層女性領袖的數目，機構不應只是以從政經驗和培訓資歷設限，應該為女性創造更多機會去探索自己的想法。
57. 眾多受訪者認為，應該在媒體上向公眾宣傳女性在公共領域中的正面角色。
58. 受訪者對性別配額制度有著不同的看法。大部分男性和女性受訪者對於在香港實行性別配額制度有所顧慮。一些受訪者對性別配額制度的合法性提出質疑，或者擔心如何設定性別比例的可行性。其他受訪者認為，如果社會文化未能得到根本性的轉變，性別配額制度無法有效地改變與消除性別不平等。

主要結果

59. 在領袖質素方面，超過 60%電話調查與網上調查的受訪者相信男性與女性具有同樣優秀的領袖特質。然而，在某些程度上，性別刻板印象依然存在：女性較可能被認為在體察民情或者願意協商方面表現更好，而男性較可能被認為是更有遠見。這種性別刻板印象也反映在對男性與女性領袖在不同領袖位置和政策領域表現的評估當中。女性領袖在社會福利、教育與環境方面的表現更可能較男性領袖有更好的評價；她們在擔任社區與基層領袖而非高層領袖（高級政府官員、立法會議員，與政黨領袖）方面的表現較男性領袖更可能得到更好的評價。
60. 在從政障礙方面，較多受訪者相信女性在獲得更高的政治領袖位置時比男性面對更多的困難。受訪者認為一些障礙同時影響男性與女性，如「人際網絡

不夠大」、「缺乏經驗」及「缺乏政團/機構的支持」。在訪談中，女性與男性領袖，尤其是年輕的未來領袖，都提到了缺乏財政與人力資源。

61. 主要影響女性領袖的障礙包括「要照顧家庭」、「社會對性別的傳統看法」、「社會對男女升職標準不同」及「缺乏家人的支持」。在訪談中，男性與女性領袖均提到，由於工作時間過長，影響了工作與生活的平衡，但是女性面對著傳統性別角色期望，面對更大的壓力。尤其是對於在基層與小型機構工作的女性而言，由於機構難以提供足夠的支援，她們更難以平衡工作與生活。女性受訪者還提到了公眾對於女性領袖身材與外貌的關注。同時，主要對男性從政構成障礙的因素較少被提及。
62. 在政策方面，36.0%的公眾受訪者與 49.5%的政治領袖受訪者建議應該增加政治領袖中的女性比例。電話調查與網上調查的受訪者對於支持女性從政的政策看法中，比例最高的首三個選項相同：「推行家庭友善政策」、「鼓勵女性自己主動爭取機會」及「為有晉升潛質的女性提供訓練」。
63. 相比其他措施，受訪者對性別配額制度有更大的保留。大約三分之一的公眾受訪者與五分之一的政治領袖受訪者支持在參選或候選名單或政府職位和議會議席實行性別配額制度。在深度訪談中，一些受訪者質疑實行性別比例制度的認受性與可行性，也有其他受訪者認為它不能在政治領域有效地解決性別不平等問題。
64. 邏輯回歸模型結果顯示，對性別配額制度持保留態度與以下因素有關：（1）對女性領袖的觀感較差（如性別刻板印象）；（2）受訪者有較高的社會經濟背景（如收入）。這些因素可能會使他們更傾向於相信可以透過個人努力來解決問題，認為來自機構與制度的支持較為不重要。但對於在基層與小型組織工作的女性而言，情況可能並非如此，來自機構與家庭的有限支持使得她們難以「兩者兼顧」。

建議

65. 公眾教育：為了減少性別刻板印象與結構性限制，有必要把性別以作為一種社會現象而不是個人問題的方式重新帶入公共視野。為了消除性別刻板印象與公眾對女性領袖外表的不必要關注，應該推行公眾教育以提升性別意識。媒體在展現女性形象中應該關注女性領袖的表現與能力，而非過分著重於報導她們的身材與外貌，包括一些帶有性別歧視意味的報導。同時，公眾教育應該著力於促進公共領域與家庭領域內性別角色觀念的平等，提倡男女共同分擔家庭責任，取代傳統的社會性別角色分工。

66. 家庭友善政策：實施彈性工作時間安排，能夠為未來的政治領袖帶來實質得益，尤其是當他們尚在育兒或處於職業生涯起步階段，但缺乏家庭或機構的支持。延長育兒假期不僅能幫助在職的母親協調家庭責任與生育意願，也可以讓男性與女性參與家庭責任與育兒。儘管如此，推行家庭友善政策未必一定能帶來性別角色的協商與調整，這些政策只有與公眾教育配合，才能改變社會對性別角色持有的觀念。
67. 培訓與指導：從政能力的提升，包括領袖技能、競選管理、公開演講與政治知識等，對於未來的政治領袖非常重要。這些培訓與指導能夠增強女性的能力、有助於獲得資深領袖的經驗分享，並能夠鼓勵女性爭取參與決策崗位。培訓與指導可能會改善與證明女性個人的領袖特質與社會網絡，從而有助於改變政治領域內的性別刻板印象。
68. 機構支持：政府當局如婦女事務委員會可以為有潛質的女性政治領袖與初次參加選舉的候選人提供支援。一方面，小型機構常常無法為女性提供足夠的支援讓她們「兩者兼顧」。另一方面，大型機構與政府部門也往往面對缺乏女性候選人的困境。制度上，對於有潛質的女性領袖的支援方法可以包括：財政支持、對候選人的自願性提名，以及擴大女性領袖社交網絡等。
69. 性別比例目標（gender targets）：鑒於受訪者對法定的性別配額制度的接受程度較低，建議採用自願形式的性別配額制度與目標，輔之以其他措施以提高性別意識與消除社會文化實踐中的性別偏見。政府可以以財政方法鼓勵政黨內部自願實行性別配額制度。自願性的性別配額目標已經在諮詢及法定組織中實施。為了在政府部門與議會實施同樣的自願性的性別比例目標，這些機構需要推行更多社會文化實踐的評估及轉變。

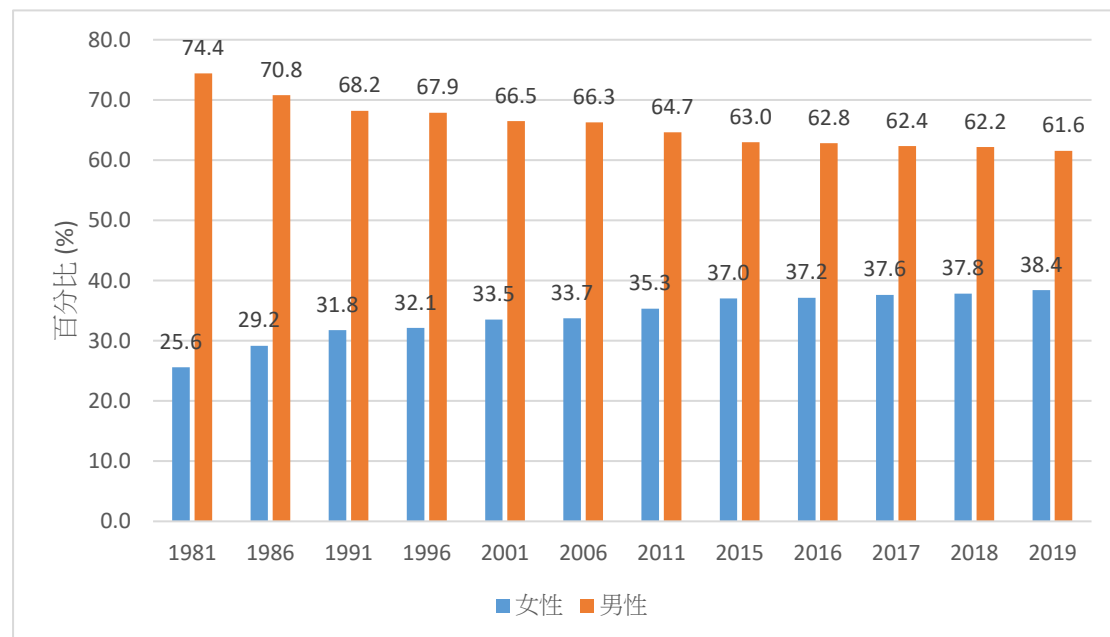
第一章 研究背景與目的

女性在政治領袖中所佔比例一般小於男性。綜觀世界各地，2005年議會中女性佔15.7%（Inter-Parliamentary Union，2015），而部長級職位的女性佔14.2%（The World Bank，2020）。過去幾十年間，女性在政治領域的代表人數有所增加，2019年世界各地議會中女性平均比例上升至24.5%（Inter-Parliamentary Union，2019a），而2018年女性在部長級職位中的平均比例上升至21.0%（The World Bank，2020）。在香港，女性在政府官員中所佔的比例有所增加，但是在政府高層中的代表人數依然有限（Wong & Lee，2006）。此外，我們對關於性別平等和女性政治領袖的公眾態度依然所知有限，並且存在不一致的看法。

1.1 香港政府官員的性別比例

從整體的公務員組成結構而言，男性比例從1981年的74.4%下降至2019年的61.6%，而女性比例從1981年的25.6%上升至2019年的38.4%（圖1.1.1）。

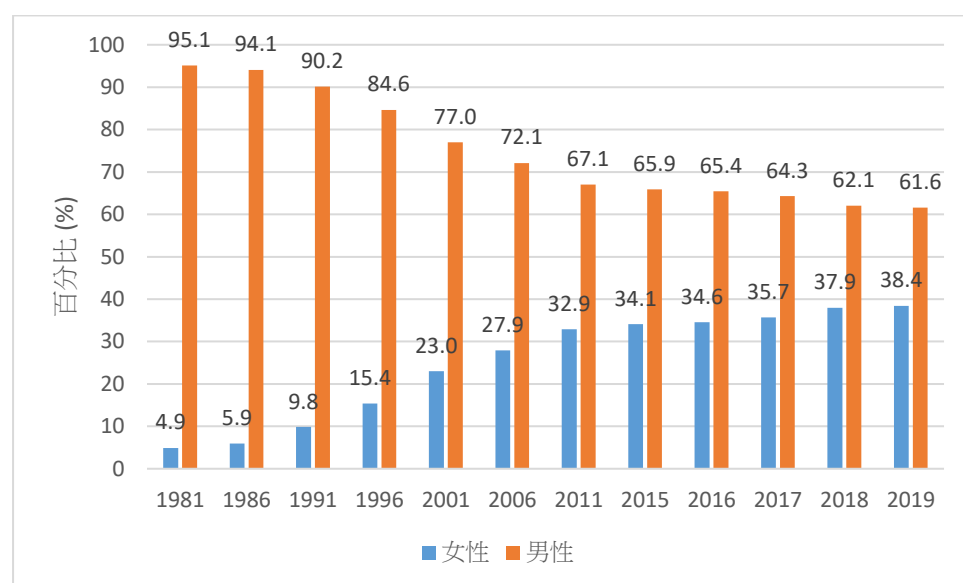
圖 1.1.1 按性別劃分的公務員比例



資料來源：香港政府統計處，2013，2017，2019，2020。

就首長級公務員的組成結構而言，男性比例從1981年的95.1%下降至2006年的72.1%。此下降趨勢在2010年代有所放慢，從2011年的67.1%下降至2019年的61.6%。女性高級政府官員的比例在1981年僅為4.9%，2006年增至27.9%。增幅隨後轉慢，從2011年的32.9%增至2019年的38.4%（圖1.1.2）。

圖 1.1.2 按性別劃分的首長級公務員比例



資料來源：香港政府統計處，2013，2017，2019，2020。

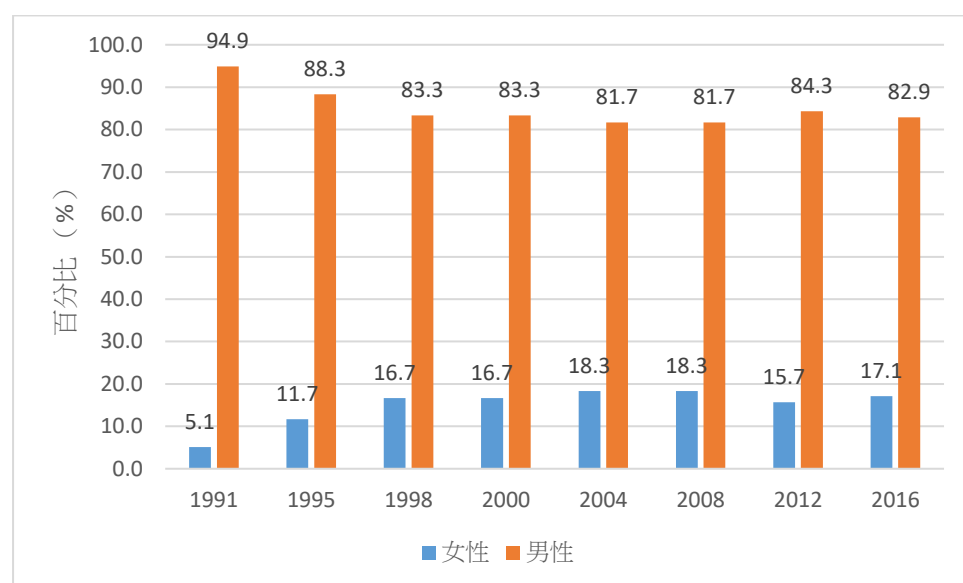
1.2 香港各級議會的性別比例

1.2.1 立法會

與政府官員中的性別比例相比，立法會中的女性比例要低得多。1991 年，立法會議員中 94.9% 是男性，只有 5.1% 是女性。男性立法會議員的百分比在 1995 年下降至 88.3%，在 1998 年下降至 83.3%。男性比例在 2004 年進一步下降至 81.7%，並在 2000 年代中期停滯在這個水準。在 2012 年選舉中，男性議員比例略有增加，此後一直保持在 80% 以上。

立法會女性議員的百分比從 1991 年的 5.1% 上升至 2004 年的 18.3%。該數字在 2008 年保持不變，然後在 2012 年略微下降至 15.7%，並在 2016 年反彈至 17.1%（圖 1.2.1）。

圖 1.2.1 按性別計的當選立法會議員

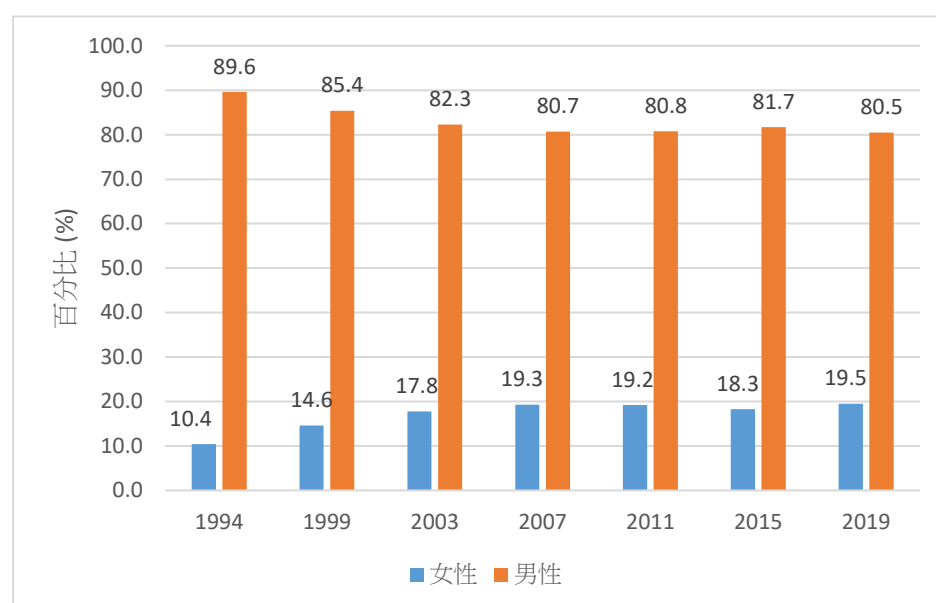


資料來源：雷競旋與沈國祥，1995；香港政府統計處，2007，2012，2016，2019。

1.2.2 區議會

在香港 18 區中，男性區議會議員（由選舉產生）的百分比從 1994 年的 89.6% 下降至 2007 年的 80.7%，然後在 2011 年上升至 80.8%，及至 2015 年升至 81.7%。該數字在 2019 年下降至 80.5%。在 1990 年代和 2000 年代，女性區議會議員（由選舉產生）的比例從 1994 年的 10.4% 逐漸增加至 2007 年的 19.3%，後於 2015 年下降至 18.3%，在 2019 年增加至 19.5%（圖 1.2.2）。

圖 1.2.2 按性別計的當選區議會議員



資料來源：香港政府統計處，2001，2018，2020。

1.3 香港諮詢及法定組織中的性別比例

在 2004 年，香港政府在政府諮詢及法定組織（ASBs）設立了 25% 的性別基準。該目標已在 2005 年達成，不少於 25% 的獲任命非官方成員是男性或女性（民政事務局，2019）。該目標再從 25% 提高至 30%，並於 2011 年達成（同上）。在 2015 年，目標修訂為 35%。女性所佔比例從 2005 年的 25% 增長至 2012 年的 33%，後於 2013 年至 2019 年之間出現波動。至今，35% 的性別比例目標尚未實現（表 1.3.1）。

表 1.3.1 公營架構諮詢及法定組織中男女成員的比例（2004- 2019 年）

	男性	女性	總數
2004	3,586 (76%)	1,144 (24%)	4,730
2005	3,660 (75%)	1,236 (25%)	4,896
2006	3,678 (74%)	1,289 (26%)	4,967
2007	3,822 (73%)	1,381 (27%)	5,203
2008	3,886 (72%)	1,484 (28%)	5,370
2009	4,168 (73%)	1,567 (27%)	5,735
2010	4,051 (71%)	1,663 (29%)	5,714
2011	3,966 (69%)	1,805 (31%)	5,771
2012	3,871 (67%)	1,866 (33%)	5,737
2013	4,038 (68%)	1,936 (32%)	5,974
2014	4,154 (68%)	1,951 (32%)	6,105
2015	4,434 (69%)	1,999 (31%)	6,433
2016	4,374 (68%)	2,033 (32%)	6,407
2017	4,497 (68%)	2,156 (32%)	6,653
2018	4,632 (67%)	2,307 (33%)	6,939
2019	4,657 (66%)	2,373 (34%)	7,030

資料來源：香港特別行政區立法會，2018；民政事務局，2019，2020。

1.4 香港的性別平等與女性從政

在香港，男女皆可登記為選舉選民和候選人，但傳統的性別角色期望仍然將政治視為男性領域，並將女性與家庭領域聯繫起來（Choi & Ting，2009；朱偉志，1998；Halpern & Cheung，2008）。女性領袖往往面臨過長的工時、職場雙重標準以及傳統的性別責任（Halpern & Cheung，2008）。

因此，女性政治領袖需要在職場付出更多的努力，同時還要履行其家庭角色。由於她們必須對如何優先處理公私兩面的各種任務做出艱難的抉擇，這些挑戰迫使她們要更有效地管理時間（Halpern & Cheung，2008）。許多女性需要面對照顧長者和孩子的負擔，她們的職業抱負時常受家庭阻礙，並被視為與社會期望不符（林靜雯、馮應謙與盧家詠，2012）。因此，保持單身和／或無子女在女性領袖中比在男性領袖中更為普遍（Halpern & Cheung，2012）。

當香港女性致力於投身政治領袖事業時，她們更常在基層從事社區工作。與女性相比，許多男性政治領袖來自商界和專業領域（Cheung & Lee，2012）。根據上述香港的統計數字，領導地位越高，女性比例越低。玻璃天花板效應以及身邊缺乏榜樣（role models）和導師，使女性更難登上高位（Cheung & Lee，2012）。

是項研究旨在幫助我們瞭解公眾對女性政治領袖的態度以及女性在獲得政治領導職位方面所面臨的困難。

1.5 研究目標

在這一背景下，平等機會委員會（平機會）委託研究團隊就公眾對女性政治領袖的態度進行全面的研究。研究團隊對有關女性政治領袖的看法、特質、經驗和障礙進行了系統性的分析。平機會的研究概要指出，此研究的具體目標如下：

1. 檢視有關公眾對女政治領袖的態度及女性取得政治領導權所面對的困難之本地及海外文獻及研究；
2. 研究公眾對政治領袖的理想質素之看法；
3. 探討公眾對女政治領袖的觀感；
4. 調查公眾對香港性別平等和女性政治地位的意見；
5. 識別女性晉身政府領導層，和參與諮詢組織及法定機構的結構性障礙；及
6. 收集持份者對不同政策（例如：配額制）以增加香港女性在政治領袖上的代表性之看法；並就消除女性登上政治最高層的困難提出具體建議。

1.6 報告結構

本報告共分七章。第一章（本章）全面概覽香港女性在政治領導方面的地位和本研究的目標。第二章介紹研究方法的設計，包括電話調查、網上調查和深入訪談。第三章為有關女性在政治領導方面的現有研究之文獻綜述。第四章至第六章討論研究結果：第四章是關於公眾電話調查；第五章有關政治領袖的網上調查；第六章是與政治領袖的深入訪談。這三章介紹有關公眾對性別和政治領袖狀況的態度、男女政治領袖面臨的障礙以及相關政策和措施等方面的研究結果。第七章（最後一章）提出政策建議，以應對性別不平等以及男女領袖面臨的種種障礙。

第二章 研究方法

本研究採用了混合研究方法，以探討公眾對性別平等和女性政治領袖的看法。本研究採用質性和量性方法收集相關的數據。收集的數據包括四個主要部分：

1. 文獻研究
2. 公眾電話調查
3. 政治領袖網上調查
4. 與政治領袖的深入訪談

2.1 文獻研究

文獻研究旨在基於現有研究數據總結有關女性政治領袖的各種狀況和政策建議。本研究部分通過文獻研究搜集背景資訊，包括世界各地對政治領袖層面性別平等的看法、有關男性和女性領袖的理想質素，以及女性在獲得政治領袖職位中面臨的障礙等研究。這些理論和數據對於理解世界各地不同歷史階段女性政治領袖的狀況非常重要，有助於研究團隊預備訪談和問卷調查。

2.2 電話調查

是次電話調查收集了公眾對性別平等和政治領導事務、領袖特質、男女政治領袖、男性和女性在成為政治領袖過程中面臨的障礙等方面的意見，以及對鼓勵女性出任政治領袖的政策之看法。基於文獻綜述，調查採用結構性問卷（雙語/中英文，請見附錄 I）進行。問題包括：

- 性別角色觀念和對性別平等狀況和趨勢的看法；
- 對領袖特質的看法和期望；
- 對男女領袖的態度；
- 對男女在成為政治領袖過程中所面臨的障礙之看法；
- 對鼓勵女性成為政治領袖的政策之看法；及
- 社會人口特徵（年齡、教育程度、職業、婚姻狀況、家庭背景等）

電話調查的對象是 15 歲或以上的香港居民。電話調查以隨機抽樣的方式進行。在 2018 年 12 月 17 日至 2019 年 1 月 11 日期間，成功訪問了 1,003 名合資格受訪者，回應率為 38.4%。數據根據政府統計處提供的 2018 年中的年齡性別分佈（15 歲或以上，不包括外籍家庭傭工）進行了加權處理。

2.3 網上調查

網上調查收集了政治領袖的意見。團隊透過官方電子郵件地址聯絡此目標群體。網上調查問卷容許被訪者以靈活的方式自行填寫調查問卷，按自己的步伐和時間

安排回答問題。該問卷有中英文兩個版本（附錄 I）。網上調查的鏈結透過問卷調查軟件 Qualtrics（<https://www.qualtrics.com/>）發放。

網上調查的對象為香港的政治領袖，包括政府、議會、政黨和社區的領袖。研究包括了現任和過去的政治領袖以及有潛質成為政治領袖的人士，並從政府、議會、政黨和組織中招募了男性和女性領袖參與調查（表 2.3.1）。儘管此研究旨在探討女性在成為政治領袖過程中的經驗和障礙，本研究並未忽略男性的聲音。因為男性也是關鍵的持份者，事實上，男性領袖可能目睹女性同事、工作夥伴及家庭成員的經歷和面臨的困難。

研究團隊以電子郵件傳送邀請函至目標群組，當中包括政府官員、立法會議員、區議會成員、政黨以及基層社區小組和組織的領袖（1,293 名政府官員，102 名政黨領袖，69 名立法會議員，458 名區議會議員）。¹ 研究團隊並透過電郵發送邀請函至各諮詢及法定組織秘書的共同電郵地址，然後請他們分發給其成員（4,500 名成員）。² 此外，我們向 173 個非政府組織發出邀請，並邀請其領袖和負責人參加。我們同時在平等機會委員會的電子通訊宣傳這項研究，並招募了更多的前任、現任或有潛質的政治領袖成為受訪者。邀請函中附上網上調查的超鏈結。在 2019 年 4 月 1 日至 5 月 17 日期間，共收到 383 份回應。

¹香港特別行政區政府民政事務總署，地區行政管理，區議會。於 2019 年 6 月 7 日從 https://www.had.gov.hk/tc/public_services/district_administration/dbmain.htm 檢索。

²民政事務局。民政事務局 – 政策職務 – 地區、社區及公眾關係 – 諮詢及法定組織。於 2019 年 6 月 7 日從 https://www.hab.gov.hk/en/policy_responsibilities/District_Community_and_Public_Relations/advisory.htm 檢索。

表 2.3.1 網上調查的對象

類別	職位（前任、現任和潛在）	
	基層／ 中層領袖	高層領袖
政府	- 諮詢及法定組織	- 行政長官 - 行政會議成員 - 主要官員 - 政治委任官員： ■ 各司長 ■ 各局局長 ■ 各局副局長 ■ 政治助理
議會	- 區議會	- 立法會
政黨 和 組織	- 基層社區組織的領袖	- 黨魁 - 黨副主席

2.4 深入訪談

除了電話調查和網上調查外，研究團隊亦向政治領袖進行了半結構性的深入訪談，以瞭解他們的看法以及他們成為政治領袖的過程。研究團隊於 2018 年 11 月 30 日至 2019 年 5 月 31 日期間進行了 32 個深入訪談。

研究團隊旨在招募具有不同經驗的領袖以收集有關香港政治領袖的第一手經驗和對女性政治領袖的看法。訪談採用立意抽樣方法（purposive sampling）以瞭解領袖位置、界別和領導經驗之間的差異。研究團隊察覺到在政治領域中，持份者間的緊密聯繫有可能導致收集到很多相類似的個案和觀點。因此，這項研究沒有採用滾雪球式取樣（snowball sampling）。團隊通過傳送邀請函（函附網上調查的鏈結）至政治領袖的公開聯繫方式，旨在招募來自不同背景的政治領袖。

團隊邀請了不同政治領導層級的受訪者，包括高層領袖和基層／中層領袖。這些人士可能來自不同的政治界別，包括政府各局和各部門、立法會、區議會、政黨、基層社區團體等。事實上，不同的部門和組織的環境、文化規範和資源可能會形

成不同的領導風格和障礙。而受訪者也包括了前任、現任或具潛質的領袖。這種招募策略令到研究團隊收集到廣泛的觀點。

網上調查問卷的結尾亦附上訪談邀請。受訪者可以選擇接受邀請，更詳盡地分享他們對性別和政治領導的看法。共 61 名網上調查的受訪者提供了聯絡資料。研究團隊聯繫了他們進行後續討論。四人接受了我們的邀請。鑑於這些非正式討論沒有嚴格遵循訪談綱要，因此這些受訪者並沒有納入於深入訪談的樣本之中，但他們的觀點亦被納入了質性研究部分的分析中。

訪談於 2018 年 11 月 30 日至 2019 年 5 月 31 日進行，32 個受訪者中包括 22 名女性受訪者（68.8%）和 10 名男性受訪者（31.3%），包括基層／中層和高層領袖。每次訪談的時間約為 1 至 1.5 小時。

每次訪談均由一名經驗豐富的研究人員進行。訪問員依據訪談大綱（見附錄 II）以確保訪問是按照相同的程式和形式進行的。訪問員熟悉社會科學和質性研究方法，並對性別議題有所認識。此外，訪談中訪問員使用非反映式聆聽（non-reflective listening）和非言語溝通（non-verbal communication）技巧。

在受訪者的知情同意下，30 個訪談進行了錄音。兩名受訪者拒絕錄音，因此討論要點由訪問員記錄下來。錄音訪談被謄寫後用作質性數據分析。

團隊招募了七名謄寫人員，以協助研究團隊謄寫訪問內容的逐字稿。謄寫員需要遵循一系列保密要求。研究團隊成員亦為他們提供培訓。同時也核對了逐字稿的內容和質素。

本研究採用了主題分析方法（thematic analysis approach），基於田野記錄制定基本的分析編碼框架。研究團隊亦通過審視質性數據，識別出更多分析的主題。這些主題會隨數據分析的過程漸趨精確。

完整的訪談大綱請見附錄 II。

第三章 文獻研究

女性在政治領導層的比例過低，是一個全球性的問題。本章首先基於有關女性參政和女性政治領袖的文獻，探討世界各地在女性從政方面的障礙和政策。根據各地有關性別不平等及相關的文化、社會經濟及體制因素的文獻和政策回顧，本報告將討論促進香港女性參政和鼓勵女性成為政治領袖的措施（請參閱第 7 章）。

3.1 當前的女性領袖問題：全球視角

根據美國的一項民意調查，許多人都同意女性領袖不僅對於改善婦女的生活質素，也對所有人的生活質素有貢獻（Pew Research Center，2015）。然而在世界各地的議會中，性別平等並未得到足夠重視（Inter-Parliamentary Union，2009）。在內閣部長和政府首腦中，女性的比例依然很低（Norris & Inglehart，2000），而女性代表更可能出現在文化、家庭、教育和婦女事務等較不顯眼的位置（Davis，1997；Escobar-Lemmon & Taylor-Robinson，2005；Inter-Parliamentary Union，1999）。

在香港，許多學者認為增加女性政治領袖不僅能夠提升女性的價值和利益，而且有助於實現公正、民主和平等機會的政治目標和公共利益（Lee，2000；李詠怡，2004）。但是，許多人認為男性對政治的理解以及在政界的表現更好。此外，男性對女性議員的信任度往往比女性低（Lee，2000；婦女事務委員會，2011）。在香港，這些觀念是否隨著時間而改變，並在不同群體之間有所不同，尚待研究。

3.2 政治領袖的理想質素和相關的性別差異

實證研究已經表明，社會大眾認為政治領袖之間的性別差異極小，但是關於性別在領導層面的作用是否依然存在以及怎樣發生作用等方面依然存在爭議（Pew Research Center，2015）。隨著越來越多的女性成為政治領袖，學者針對政治領袖的理想質素和相關的性別差異的研究，集中在「性別很重要」和「性別不會造成區別」的兩個陣營之間展開了廣泛討論。

關於性別與政治領導之間的關係，有三套常見的理論：個人心理、人際關係和社會結構視角（Ayman & Korabik，2010）。個人心理的觀點關注領袖的個人心理特質。當談及男性領導，許多心理學研究都指出男性的自信（Kling，Hyde，Showers，& Buswell，1999）、「自我肯定」（Wigfield，Eccles，& Pintrich，1996），以及不願接受批評（Roberts，1991）等特點，而女性一般被認為更為謙遜（Wigfield et al.，1996）、低估自身才智（Beloff，1992；Furnham & Rawles，1995），並且更容易受到負面評論影響（Roberts，1991）。

人際互動視角考慮了領袖與其他人之間的互動（Ayman & Korabik，2010）。與男性領袖相比，女性領袖更可能通過鼓勵參與、共用權力和資訊，以及激勵他人來與追隨者互動（Rosener，2011）。

社會結構觀點則探討各個社會角色中性別與領袖的關聯，例如男性和女性被期望會走上不同的職業道路（Ayman & Korabik，2010；Rosener，2011）。女性遭性別刻板印象定型，被要求從事提供支援、表現合作和關懷的工作，最普遍的職業是社區義工、教師和護士。因此，與女性相比，男性的社會角色與領袖身份更加一致，這種社會角色的差異往往造成了對女性領袖的偏見（Egaly & Karau，2002）。

不過，領袖風格未必與領袖的性別相符；並非所有男性領袖皆陽剛，也並非所有女性領袖皆陰柔（Ayman & Korabik，2010；Korabik，1990；Korabik & Ayman，1987；Park，1996）。相反，領袖可能會採取剛柔並重的領導方式，結合陽剛氣質（工具性導向和主觀能動性）和陰柔氣質（善於表達和融入社群的屬性）（Kirchmeyer，1996；Korabik，1990；Park，1996）。通過融合不同領導風格，女性可能借助剛柔並重的領導方式克服性別刻板定型帶來的障礙，並在制定政策時更具靈活性（Korabik，1990；Park，1996）。實際上，在某些西方社會，大眾認為性別差異已日漸縮小（Walker，1994）。

儘管男性和女性之間有著越來越多的共通點，他們在某些方面仍然可能有所不同，但這些差異並不妨礙他們成為同樣優秀的領袖。美國的民意調查結果表明，男性和女性在成為領袖所必需的特質方面表現同樣出色（Pew Research Center，2015）。這項研究結果顯示，公眾對於女性在某些關鍵領袖特質，如才智、創新、有同情心和有條理等方面有很強的信心（Pew Research Center，2015）。此外，公眾認為女性在某些方面具有優勢，如願意協商、廉潔誠實和堅持自己的信念（Pew Research Center，2015）。

即便如此，當男性和女性在政界中仍然面對著「性別化」的期望。儘管大眾認為女性能夠為政界帶來不同的見解和才能，她們的專長依然被框定在家庭福祉、性別平等、貧窮、健康及環境等方面，而男性被認為在金融、貿易及國防安全事務等方面更為活躍（Inter-Parliamentary Union，2009；Pew Research Center，2015）。有研究表明女性被認為在政治上更溫和和保守（Almond & Verba，1963；Randall，1982），而女性在政治上積極進取的表現，反而可能會帶來負面的反應（李詠怡，2004）。

在香港，政治領導層面的性別議題也存在著分歧（婦女事務委員會，2011）。有些研究指出大眾認為女性領袖的軟技巧比較好，例如善於聆聽和努力達成共識（林靜雯等，2012）。部份女性領袖通過蓄短髮和行事果斷來表現出陽剛氣質，

而另一些則可能表現得像「女性長輩」，以贏得追隨者的信任（李詠怡，2004；Wong & Lee，2006）。對所謂基本女性特徵的以偏蓋全，往往掩蓋了女性在階級、種族及性取向方面的多元性（李詠怡，2004）。基於全球各地對女性和男性領袖的素質的不同看法，本研究探討現時公眾對香港政治領袖質素和相關的性別差異的看法。

3.3 女性成為政治領袖過程中面臨的結構性障礙及其他障礙

女性在成為政治領袖過程中面臨的障礙，並非主要由女性的才智能力決定，而可以是與個人的社教化過程以及女性對其職業生涯機會的認知有關（Astin，1984；Pew Research Center，2015）。一般而言，女性從政者比男性從政者更擔心負面宣傳和私隱問題，對於被認真對待和獲得職業發展的信心也較低。這種職業抱負上的性別差距，部分是由社教化過程造成的（Women in Parliaments Global Forum & the World Bank，2015）。

3.3.1 性別角色觀念和性別定型

性別角色觀念和社會角色期望在社教化過程中被內化，這一過程亦培養了個人在傳統意識形態和習俗上的兩性觀念。如上所述，**性別定型 (gender stereotypes)**包括對於男性和女性舉止應該如何的看法，例如，女性被認為是感性、溫和、善良、關愛和富有同情心的，而男性則被認為更為進取、有上進心、有主見、掌控全域、獨立、自信而且依靠自己（Eagly & Karau，2002; Heilman & Caleo，2018; Huddy & Terkildsen，1993）。

就傳統的性別角色期望而言，**角色一致理論 (role congruity theory)**解釋了為甚麼男性的社會角色通常被認為與領袖的身份更為一致，以及為甚麼相關的性別角色的不一致性可能導致對女性領袖的偏見（Bakan，1966；Eagly & Karau，2002）。這種「缺適性」(lack of fit)模型（Heilman，1983）指出了女性領袖可能因為違背性別規範而面對的困境，而能幹的女性領袖則會被視為是具有侵略性（Eagly & Karau，2002）。

此外，男女領袖被認為具有不同的性別特質和專長（Eagly，1987；Eagly，Wood，& Diekman，2000）：女性領袖被期待更擅長於家庭事務、社會福利及教育等領域，而男性領袖則被認為能更有效率地處理國防安全事務、外交問題、金融及經濟領域（Eagly & Karau，2002；Huddy & Terkildsen，1993）。這種刻板定型往往使女性很難進入男性主導的領域（Heilman & Caleo，2018；Koenig，Eagly，Mitchell，& Ristikari，2011），而她們要在這些領域獲得成功也面臨巨大的障礙（Cejka & Eagly，1999；Heilman & Caleo，2018；Johnson，Murphy，Zwiedie，& Reichard，2008）。

在某程度上，性別角色往往被用來解釋社會地位的差異並加以合理化（Ayman & Korabik, 2010; Ridgeway & Diekema, 1992）。這種性別定型觀念可能會影響領袖如何被看待和評價（Eagly & Karau, 2002），使女性領袖在被挑選、任命、晉升及肯定的過程中備受挫折。女性在公共領域和私人領域中面對的社會期望進一步加強了這種雙重標準，尤其是在家庭責任方面的期望。

3.3.2 家庭角色和家庭責任

在不同文化中，女性的政治參與都比男性在更大程度上受到家庭責任的阻礙（Inter-Parliamentary Union, 2009）。家庭責任、母職懲罰（motherhood penalty）和不成比例的家務責任是女性出任議員和從政者面臨的重大障礙（Women in Parliaments Global Forum & the World Bank, 2015）。女性的政治生涯更倚重家庭成員的支持；即使在有家人勸阻的情況下，男性也更可能繼續競選公職（Women in Parliaments Global Forum & the World Bank, 2015）。在香港，女性要實現她們的職業抱負，需要面對各種障礙，包括職場工時長、育兒負擔、加上老齡化帶來的長者照顧責任，以及當她們比丈夫的事業更為成功時造成對文化規範的威脅（林靜雯等, 2012）。簡而言之，在家庭內部對時間和金錢進行分配的家庭權力，是與在家庭以外行使政治權力水準的差異是密切相關的（Lee, 2000; Schlozman, Burns, Verba, & Donahue, 1995）。

3.3.3 資源和人際網絡有限

政治領域中對性別差異的各種看法還與男性和女性在政治參與方面的背景和資源有關。在不同地區，女性和男性從政者的背景和獲得資源的機會有所不同。一項對 84 個國家的議員所進行的調查結果顯示，女性議員以往曾擔任公務員或教師的比例更高，而男性的政治生涯則更可能從法律和商界的領袖職位發展而來（Women in Parliaments Global Forum & the World Bank, 2015）。因此，來自於政黨的支持對於女性候選人來說至關重要（Inter-Parliamentary Union, 2015）。在許多地方，女性從政者比起男性更為依賴來自於議會職位的收入，而男性從政者通常擁有其他收入和投資（Women in Parliaments Global Forum & the World Bank, 2015）。

因此，財政資源和人際網絡的局限性可能成為一個重要的難題（Inter-Parliamentary Union, 2015）。研究發現，女性政治領袖獲得的私人捐款往往少於男性，並且非常依賴政黨的援助（Women in Parliaments Global Forum & the World Bank, 2015）。在美國，相比男性，女性候選人被認為得到政黨領袖的支持較少（Pew Research Center, 2015）。在香港，行政會議往往由來自商界及專業領域的男性精英人士主導，而這些商業和專業領域並非培養女性領袖的有效管道（Cheung & Lee, 2012）。由於她們的資源和人際網絡有限，要成為領袖，獲得組織和社會的支持對於女性來說非常重要。

女性在正式政治領袖中代表性不足與她們在基層的政治參與隱而不見有密不可分的关系（Lee，2000；Schlozman et al.，1995）。在香港，女性在社區、私營、慈善及宗教活動中更為活躍，她們的政治角色通常與她們的家庭和義工角色有關。而男性的政治參與更有可能與他們在職場、工會、商界及專業協會中的職業發展和領導能力有關（Lee，2000）。在香港，男性可能因為參與本地商業和社區領袖網絡而被吸納於政治體系，而這種機會對女性而言則十分有限（Wong & Lee，2006）。

3.3.4 缺乏體制保障和機構支持

儘管女性的政治參與在法律上得到保障，但在男性主導的政治文化中，男性往往主導著非正式規則的制定和評價標準的確立（Sun，2005）。許多女性從政者表示，對女性參政的敵視態度是她們競選議會議席的最重要障礙之一（Norris & Inglehart，2000）。相反，北歐國家的政治文化強調性別平等，女性議員的比例較高（Bystydzienski，1995）。視乎不同政治文化的實際情況，當女性在政府部門和公共領域中感受到性別偏見時，她們往往會退出（Fox & Lawless，2011；Naff，1995）。

在東亞地區，女性的參政情況受到政府部門和經濟組織中盛行的父權傳統的限制（Jaquette，2001）。相關的政黨文化可能會阻遏女性角逐更高職位（Sun，2005），或強迫她們依靠男性的賞識和舉薦來尋求職業發展（如在日本和韓國）（Jaquette，2001）。在台灣，女性經常被排除在基於親緣、派系及贊助關係等非正式的政治網絡之外；她們進入政治行政部門通常是扮演輔助男性，而非超越男性的角色；而公營部門的裁員或縮減人手更有可能影響到她們的工作（Sun，2005）。人際網絡和職業導師的缺乏，不僅造成了女性在職業生涯中的「管漏問題」（leaking pipeline），即是在通往高層的職業生涯管道上中途放棄（Hill，Miller，Benson，& Handley，2016），而且加劇了女性在政治體系中面臨的歧視和更為嚴格的道德標準（Sun，2005）。

男性主導的政治領域往往未能給予女性獲得足夠的從政經驗的時間和機會（Inter-Parliamentary Union，2009）。在香港，女性的政治參與受制於社會組織的父權傳統，她們能接觸到的從政管道也十分有限（Wong & Lee，2006）。從政準備和經驗的不足，可能會進一步加深性別刻板印象和文化偏見。因此，女性必須付出更多的努力來證明自己。在美國，大眾認為女性在成為政治領袖的過程中面臨著更高的標準並缺乏系統性的準備，這些是阻礙女性從政的關鍵性障礙（Pew Research Center，2015）。這些障礙加劇了雙重標準的問題，女性議員也常常發現她們承擔比男性議員更多的工作量（Inter-Parliamentary Union，2009）。

總體而言，現有研究總結了女性參政的不同障礙，包括個人準備和職業抱負、文化觀念、家庭責任、財政資源以及政黨的支持。儘管男性從政者認為他們在財務、經驗、信心及政黨支持方面也面臨著類似的障礙，但男性面臨的問題並未如女性從政者那樣嚴重（Inter-Parliamentary Union，2009）。本研究評估在香港，市民大眾是如何看待這些從政障礙，以及這些障礙對男性和女性的影響。

3.4 對政策和平權行動的全球性回顧

為了支持女性投身政治領域，各地採取了各種措施和平權行動，以制定性別配額目標，以及促進平等機會（Eagly & Heilman，2016；Sojo，Wood，Wood，& Wheeler，2016）。其中部分措施著重於從政者的需求面，要求在領袖職位中有一定的配額或百分比由特定性別的從政者出任；另外一些措施則強調從從政者供應面採取策略，通過師徒指導、人際網絡和能力提升來擴大不同性別組別能夠得到的從政機會（Sojo et al.，2016）。

3.4.1 配額制度

性別配額制度規定了領袖職位中男性或者女性應該達到的百分比或人數（Sojo et al.，2016）。基於執行機制的不同，配額制度可以分為強制配額制度和自願配額制度（UN，2014）。

強制配額制度（mandatory quotas）由法律制定並通過特定措施加以實行（UN，2013a，2014）。根據 1995 年的《北京宣言和行動綱要》以及聯合國消除對婦女歧視委員會之建議，截至 2013 年，已有 64 個國家頒布了有關選舉配額的法律（UN，2013a，2014）。選舉配額制度在撒哈拉以南非洲地區、拉丁美洲以及加勒比地區最為普遍（UN，2013a）。選舉配額制度包含兩類：候選人提名配額（candidate nomination quotas）和預留席位（reserved seats）。

候選人配額制度（candidate quotas）要求在候選人名單上女性要佔一定比例或最低人數（UN，2013a）。強制執行候選人配額有多種方法，例如檢查提名名單並退回不符合配額要求的名單（UN，2013a）。基於有相關資料的地區之數據，31 個國家，如智利、愛爾蘭、義大利和越南等，已經在下議院或單一議會中立法規定了候選人配額（International Institute for Democracy and Electoral Assistance，2020）。平均來說，在候選人配額制度下當選女性的比例為 23.5%（International Institute for Democracy and Electoral Assistance，2020）。

與候選人配額制度相比，**預留席位制**（reserved seats）會分配一定數量的職位或議席供女性競逐（UN，2013a）。24 個國家已採用了預留席位制度（下議院或單一議會），包括中華人民共和國、尼泊爾、盧旺達、坦桑尼亞及烏幹達（International Institute for Democracy and Electoral Assistance，2020），代表人數的分配比例通

常介乎四分之一與三分之一之間（UN，2013a）。平均來說，在實施預留席位制的國家中，當選女性的比例為 25%（International Institute for Democracy and Electoral Assistance，2020）。

除了強制配額制度（包括候選人配額和預留席位）外，配額也可以自願實施（UN，2014）。在沒有強制機制的情況下，**自願配額或目標**（voluntary quotas or targets）也可以制定女性獲提名候選人或得到職位或議席的目標百分比或人數（Whelan & Wood，2012；Sojo et al.，2016）。在澳洲、加拿大、德國、挪威、瑞典及英國，性別配額是由政黨自願實施的（International Institute of Democracy and Electoral Assistance，2020）。當政黨自願實行候選人配額制時，政黨內部的規則在增加女性從政的過程中發揮重要的作用（Dahlerup，2005）。政黨內部的自願配額制度已經在 54 個國家被採用（UN，2015）。

3.4.2 地區基層參政作為起步點

地方政府可以成為女性政治參與的重要舞臺（UN，2014）。在地方政府競選過程中，女性可以有效地利用她們在當地社區積累的經驗。地方政府選舉宣傳的成本往往較低，並且有更多的職位和議席可供競爭（UN，2014）。地方政府的職位也可能提供較短的通勤時間和更靈活的工作時間安排，這些特點對女性來說提供了便利。但是，女性仍然可能面臨由當地非正式父權制網絡和傳統精英階層等因素造成的參政障礙（UN，2014）。配額制度在地方政府級別仍然十分少見，但在盧旺達和布隆迪已獲採用（UN，2013a）。這些例子可以作為世界各地採取措施鼓勵女性參與地方管治的一個起步點。

3.4.3 政府和國際機構提供的財政援助和支援

對於在政商界人際關係有限的女性而言，競選政治職位可能涉及的費用可能是一個難以承受的負擔。因此，政府和政黨的財政支援對女性候選人和女性領袖來說至關重要。在一些國家³，政府會視乎政黨內部的性別平等情況，對政黨的競選、培訓及其他活動的公共撥款予以調整（UN，2013a）。

公共撥款可用於保證配額制度的執行。政府可以提供經濟獎勵或懲罰，以推動政黨提名或甄選女性候選人。在布基納法索、法國、愛爾蘭及葡萄牙，如果政黨在候選人名單上未能達到某個數字門檻，政黨可能會面臨公共撥款削減的問題（UN，2013a）。

³ 阿爾巴尼亞、波斯尼亞和黑塞哥維那、巴西、布基納法索、維德角、哥倫比亞、哥斯達黎加、克羅地亞、埃塞俄比亞、芬蘭、法國、格魯吉亞、海地、洪都拉斯、愛爾蘭、義大利、肯尼亞、馬裡、墨西哥、摩洛哥、尼日、巴拿馬、巴布亞、新幾內亞、葡萄牙、羅馬尼亞、南韓及多哥（UN，2013a）。

在發展水準較低的地區，國際機構和非政府組織也通過財政援助等手段，為新晉女性政治領袖提供支援（UN Women，2015）。舉例來說，挪威政府和亞洲基金會曾在東帝汶協助發起了女性地方管治計劃（Women's Local Governance Program），以鼓勵女性參與政府決策（Asian Development Bank，2014）。

3.4.4 政府、政黨及非政府組織對女性能力的培訓和家庭友善措施

許多地方的政府已經啟動了能力培訓計劃（capacity-building strategies），以支持女性的政治參與（UN，2014）。此類領袖計劃（其中一些屬於跨黨派培訓計劃）旨在為新晉的公職人員提供培訓，提升女性的領導才能，並增加她們對政治制度的瞭解（UN，2014）。一些國家還採取了措施，致力於促進選舉中的性別平等和性別意識（UN，2014）。在西班牙等國家，一些政黨組織了幫助女性提升領導才能的培訓活動（Verge，2011）。而聯合國等國際機構所提供的能力培訓計劃則主要在發展水準較低的國家和地區進行。

有的政府和組織通過借助人際網絡的發展來培養女性領袖和候選人。在有些地方，女性議員或婦女組織建立了一些人際網絡或跨黨派小組，以解決女性的實際需求、加強她們的聲音，並將性別議題納入主流（Asian Development Bank，2014；Powley，2008）。英國和澳洲的婦女委員會及組織致力於提供培訓和指導，鼓勵女性競選公共職位，並從性別角度監督政府施政議程和決策過程（Australian Local Government Women's Association，2009；Stokes，2011）。在阿根廷、克羅地亞、聖露西亞及葡萄牙等國家，一些政黨已經建立了婦女派別，作為專屬論壇處理女性議題（UN，2013a）。台灣的女權組織舉辦了區域和國際論壇，以動員女性、交流經驗並推動變革（楊婉瑩，2004）。

能力培訓計劃往往與家庭友善措施緊密相關，致力於為女性競選公職和參與政治事務提供平等的機會。除了提供有關領袖才能的培訓外，西班牙的一些政黨還採取了家庭友善的措施，例如在會議期間提供托兒服務和限制會議次數（Verge，2011）。這些措施旨在幫助女性從政者克服社會上的結構性障礙。

3.5 全球各地的政策案例和結果

上述鼓勵女性從政的措施，通常在互為補充、並與現行政治制度相容的情況下才會得出最佳效果。例如，配額制度只有和選舉制度互相配合和適應時才能發揮出最好的效果（UN，2014）。過往研究結果表明，法定的選舉配額制度在比例代表制度（proportional representation systems）下實行（而不是在得票最多即當選（first-past-the-post majority）或多數制（plurality systems）下實行），能夠最為有效地增加女性的代表人數（UN，2013a，2014）。近幾十年來，女性在議會中的比例從 1995 年的 11.3% 增加到 2019 年的 24.5%（Inter-Parliamentary Union，2015，2019a）。就單一議會或下議院而言，北歐國家的女性比例為 44.0%，美

洲為 30.6%，歐洲為 28.1%（北歐國家除外），亞洲為 20.1%，中東和北非為 17.7%（Inter-Parliamentary Union，2019a）。

英國尚未立法制定性別配額，但已有由政黨自願實施的配額制度（International Institute for Democracy and Electoral Assistance，2020）。1918 年，部分女性開始獲准參與選舉。1928 年，女性開始在議會選舉權上享有與男性同等的權利（Johnston，2013）。2019 年，下議院的女性比例為 32.0%，上議院的女性比例為 26.4%（Inter-Parliamentary Union，2019b）。

美國尚未立法制定性別配額（International Institute for Democracy and Electoral Assistance，2020）。2019 年，眾議院的女性比例為 23.5%，參議院的女性比例為 25.0%（Inter-Parliamentary Union，2019b）。

中華人民共和國在人民代表大會中為女性預留了席位（International Institute for Democracy and Electoral Assistance，2020）。中國政府還發布了鼓勵基層女性參政的法律和政策，例如，至少有三分之一的村民代表應為女性，而村民委員會應有「適當數量的女性」（Howell，2006，p.607；Song，2018）。2019 年，女性在全國人民代表大會上佔 24.9%（Inter-Parliamentary Union，2019b）。

台灣自 1950 年代以來已經為女性議員預留席位，並在 1990 年代推行了進一步的配額制度改革。1996 年，男性和女性各佔四分之一的自願政黨配額制度首先在民進黨內得到實行，隨後在憲法層面和國民黨黨內也進行了改革（Huang，2015）。2007 年，《公職人員選舉罷免法》規定各政黨不分區及僑選立委提名名額中至少 50% 為女性（行政院性別平等會，2019）。2018 年，女性立法委員的比例為 38.7%（行政院性別平等會，2020）。

南韓制定了適用於政黨名單的法定配額。自 2004 年起，政黨須以「梅花間竹」模式在政黨名單上交錯排列女性的提名位置，並鼓勵（但非必須）提名至少 30% 的女性地區候選人（Mobrand，2019）。2019 年，16.7% 的議會席位由女性出任（Inter-Parliamentary Union，2019b）。

新加坡自 1988 年起根據集選區（Group Representation Constituency, GRC）計劃制定了基於種族而非性別的配額制度，以保障少數群體在議會中的代表人數。該計劃為更多女性參政創造了機會，以使多成員團隊在各方面更加平衡；實際上，議員中的女性比例從 1988 年的 5% 升至 2011 年的 21.8%（Tan，2014）和 2019 年的 23.0%（Inter-Parliamentary Union，2019b）。

日本尚未立法制定性別配額。各政黨試圖通過吸引更多女性參政的策略來吸引選票和表明自己的變革意圖，但這種變革並沒有持續性，也沒有把性別配額在政黨內部制度化（Gauder，2015）。2018年，《促進政治領域兩性平等法》（政治分野における男女共同参画の推進に関する法律）促使「盡可能平均」的男女候選人參與國家和地方選舉。2019年，眾議院的女性比例為10.1%，參議院的女性比例為22.9%（Inter-Parliamentary Union，2019b）。

總體而言，配額制度在很多地區都大大提升了女性的代表人數。自1995年以來，拉丁美洲、歐洲、撒哈拉以南非洲地區以及阿拉伯國家的女性議員比例增長了約10%（UN，2013b，2014）。在配額制度較為不流行的地區（亞洲及太平洋），這方面的性別平等進程發展則較為緩慢（UN，2014）。

然而，這種基於對從政者的需求方面出發的政策往往依賴於從政者供應方面的變化。此外，配額制度的成功還取決於政黨和公眾的支持、領袖的政治意願、執法規則和懲罰，以及機構和民間社團的監督（UN，2013b，2014）。在一些地方，配額制度的確定是在社會經歷了多年的政治衝突和動盪之後的體制重建背景下發生（UN，2013b）。在另一些地方，性別平等政策受到來自於文化規範和社會組織導的抵制。這種社會文化背景可能會壓制女性參與政治活動的積極性，並導致男性政治精英缺乏動力推進性別平等政策並將其列為優先事項（Sun，2005）。在南亞地區，性別定型的文化因素與種族、族裔及宗教問題交織在一起。在東亞地區，女性的家庭角色和男性的社會公共角色一樣為大眾所普遍接受，這種社會和性別習俗成為女性政治參與的主要障礙（True，George，Niner，& Parashar，2014）。

考慮到各地獨有的歷史和社會文化背景，本研究嘗試探討香港社會如何看待這些性別平等措施和配額制度。為了評估這些措施在香港可能產生的影響，我們需要瞭解民眾如何理解香港的政治領導層面和性別平等的情況，以及他們如何理解這些措施。在實施對從政者的需求方面的政策之前，我們必須研究是否在從政者的供應方面也需要改革，包括在教育、性別規範、文化及社會動員等方面必須作出的轉變（True et al.，2014）。

第四章 公眾電話調查

電話調查收集了公眾對性別平等及政治領袖的意見、對性別和領袖特質的看法、對男女政治領袖的態度、對男女成為政治領袖過程中面臨的障礙的看法，以及對鼓勵女性從政的政策之意見。電話調查的對象是 15 歲或以上的香港居民。電話調查是以隨機抽樣方式進行。在 2018 年 12 月 17 日至 2019 年 1 月 11 日期間，成功訪問了 1,003 名合資格受訪者，回應率為 38.4%。數據根據政府統計處提供的 2018 年中的年齡及性別分佈（15 歲以上，不包括外籍家庭傭工）進行了加權處理。

4.1 人口特徵

表 4.1 描述了受訪者的人口特徵，包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、就業狀況、收入水準及政治傾向。受訪者當中，女性佔 52.7%，男性佔 47.3%；此外，年齡界乎 15–34 歲的佔 26.2%，界乎 35–54 歲的佔 34.5%，55 歲以上的佔 39.3%。大多數受訪者具有高中教育程度（31.2%）或大專以上教育程度（48.2%）。共有 31.9% 的受訪者從未結婚，21.0% 的受訪者有（18 歲以下的）未成年子女。56.6% 的受訪者為在職人士，而 27.8% 的受訪者月收入水準在港幣\$10,000–19,999 之間。就他們的政治傾向而言，11.6% 傾向於建制派，29.1% 傾向於非建制派，59.3% 為中間派別。

表 4.1 電話調查受訪者的人口特徵⁴

變項	N	%
性別		
男性	475	47.3
女性	528	52.7
總數	(1,003)	100.0
年齡		
15–34 歲	263	26.2
35–54 歲	346	34.5
55 歲以上	394	39.3
總數	(1003)	100.0
教育程度 ⁵		
初中（中一至中三）或以下	206	20.6
高中（中四至中七）	312	31.2
專上非學位	131	13.1
大學學位或以上	351	35.1
總數	(999)	100.0
婚姻狀況		
從未結婚	318	31.9

⁴ 由於對數據加權時的捨入誤差，樣本總數和合計總百分比之和可能不等於 100%。例如，加權後，209.7 位受訪者有未成年子女，788.6 位受訪者沒有未成年子女，因此，樣本總數為 998.3（非 210 和 789 之和，即 999）。

⁵ 在以下分析部分，「專上非學位」和「大學學位或以上」歸類為「大專或以上」。

已結過婚	677	68.1
總數	(995)	100.0
有未成年子女		
有 18 歲以下子女	210	21.0
沒有 18 歲以下子女	789	79.0
總數	(998)	100.0
就業狀況 ⁶		
在職人士	566	56.6
無業	30	3.0
主理家務	105	10.5
退休	214	21.4
學生	84	8.4
其他	3	0.3
總數	(1000)	100.0
每月收入		
少於港幣\$10,000	37	7.0
港幣\$10,000–19,999	146	27.8
港幣\$20,000–29,999	140	26.7
港幣\$30,000–49,999	108	20.5
港幣\$50,000 或以上	82	15.5
收入不定	13	2.5
總數	(526)	100.0
政治取向 ⁷		
建制派	114	11.6
中間派	584	59.3
非建制派	286	29.1
總數	(984)	100.0

⁶ 在以下分析部分中，「學生」、「主理家務」、「退休」及「無業」歸類為「非在職人士」。

⁷ 政治傾向分為「建制派」（包括「建制派」、「中間派」（包括「中間派」、「政治中立」、「無政治取向」、「非本土派」、「非民主派及本土派」及「不知道」）以及「非建制派」（包括「民主派」、「本土派」及「非建制派」）。

4.2 政治領袖的理想質素

電話調查詢問了受訪者對於男性和女性的重要領袖特質的看法。大多數受訪者認為，在「辦事能力高」（84.3%）、「以公眾利益為先」（77.9%）、「勤力」（77.3%）及「廉潔誠實」（75.2%）方面，男女領袖表現沒有分別（表 4.2.1）。對於所有領導特質，超過 60% 的受訪者認為男女領袖之間不存在差異。

但是，男女被認為在某些關鍵領袖特質上表現不同。女性領袖表現較好的特質依次是「願意協商」（25.9%）、「體察民情」（25.1%）及「善於說服別人相信自己的觀點」（25.0%），而男性則是「有遠見」（29.1%）和「就算有政治壓力都會堅持自己的信念」（23.0%）。簡而言之，女性領袖往往被視為更體察民情（女性為 25.1%、男性為 8.6%），而男性則更有遠見（男性為 29.1%、女性為 4.0%）。在這些方面，對於男女領袖的看法的差異最為明顯。

表 4.2.1 公眾對於「男性或女性表現較好」的領袖特質的看法

	女性表現較 好 (%)	男性表現較 好 (%)	男女無分別 (%)
辦事能力高	4.4	11.3	84.3
體察民情	25.1	8.6	66.3
有遠見	4.0	29.1	66.9
善於說服別人相信自己的觀點	25.0	13.9	61.1
以公眾利益為先	10.7	11.5	77.9
願意協商	25.9	12.3	61.8
勤力	15.5	7.2	77.3
廉潔誠實	19.9	4.9	75.2
就算有政治壓力都會堅持自己的信念	7.9	23.0	69.1

男女受訪者在對某些關鍵領袖質素的看法中體現出明顯的差異。在「有遠見」、「善於說服別人相信自己的觀點」、「以公眾利益為先」及「勤力」方面，男女受訪者的性別差異顯著，女性受訪者更傾向聲稱女性在這些特質上更勝一籌，而男性受訪者則更可能認為男性在這些方面表現較好（表 4.2.1a、圖 4.2.1a、表 4.2.1b、圖 4.2.1b 及附錄 III 中的圖 4.2.2 - 4.2.10）⁸。

⁸ 統計檢驗的顯著性水準為 0.05，下同。

圖 4.2.1 公眾對於「男性或女性表現較好」的領袖特質的看法

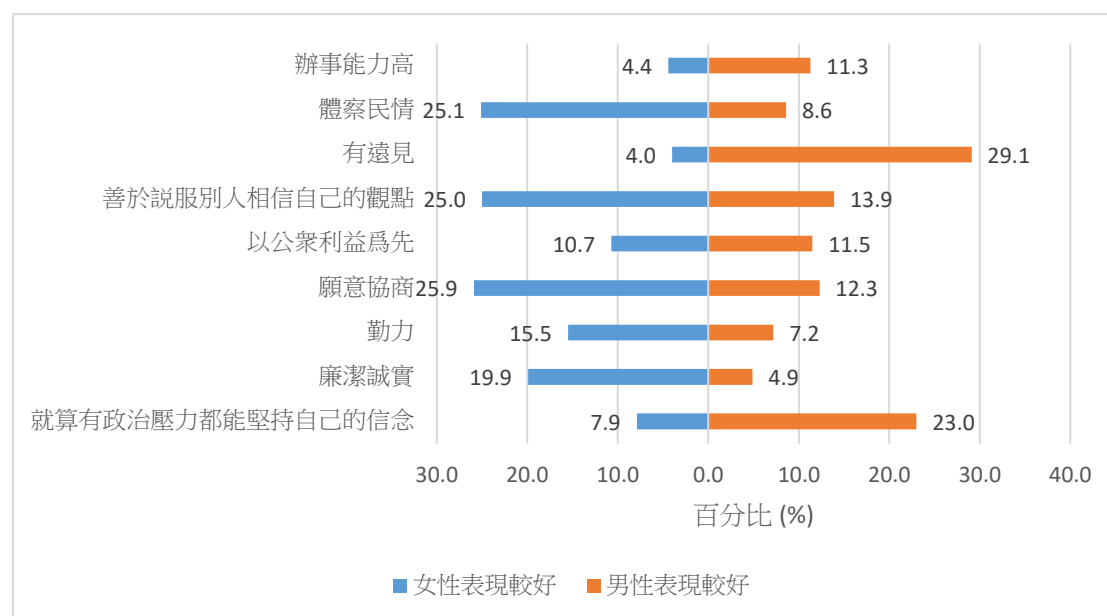


表 4.2.1a 認為「在以下特質中女性比男性表現較好」的受訪者比例（按性別）

	女性的觀點 (%)	男性的觀點 (%)
辦事能力高	4.7	4.0
體察民情	26.3	23.7
有遠見	5.8	2.1
善於說服別人相信自己的觀點	26.9	22.9
以公眾利益為先	13.2	7.9
願意協商	25.7	26.1
勤力	19.4	11.2
廉潔誠實	18.0	22.0
就算有政治壓力都會堅持自己的信念	6.9	9.1

圖 4.2.1a 認為「在以下特質中女性比男性表現較好」的受訪者比例（按性別）

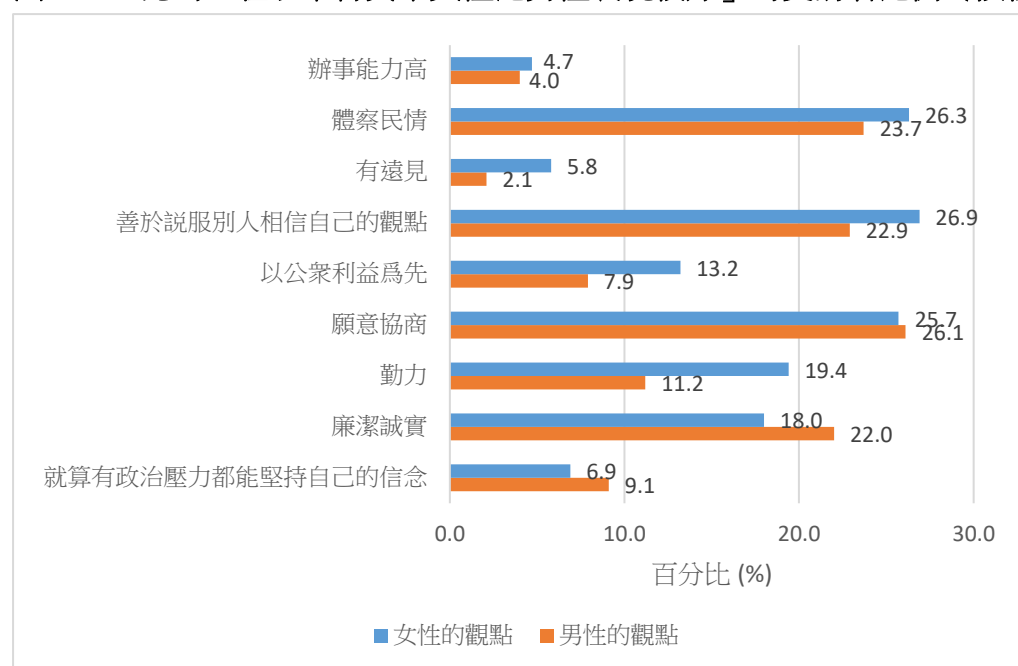
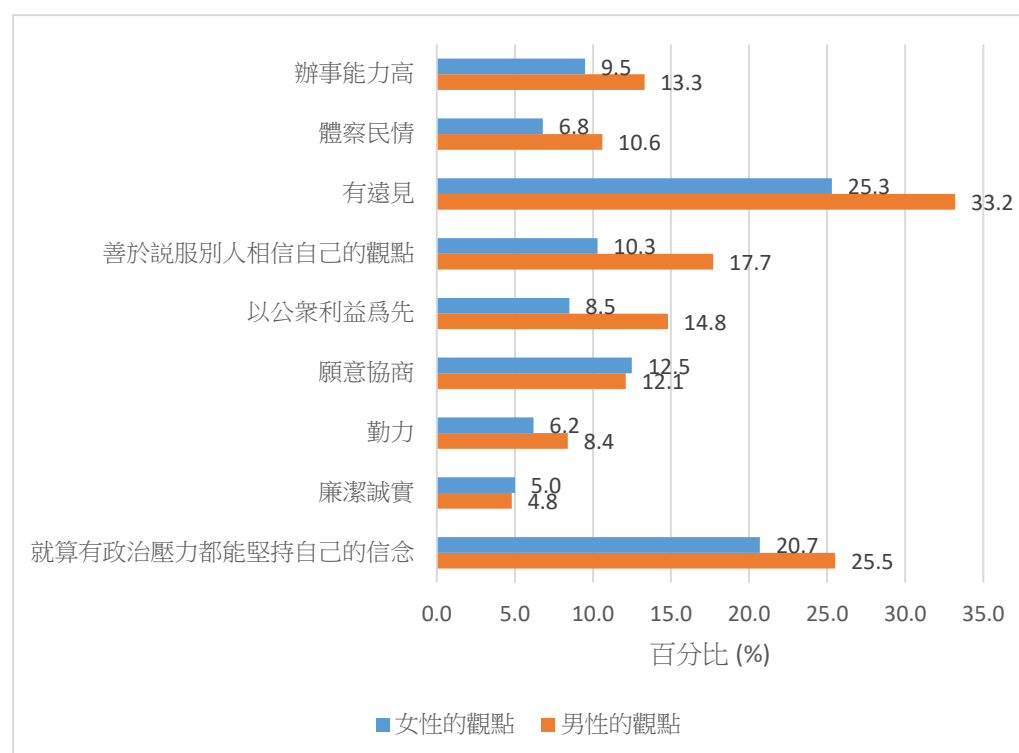


表 4.2.1b 認為「在以下特質中男性比女性表現較好」的受訪者比例（按性別）

	女性的觀點 (%)	男性的觀點 (%)
辦事能力高	9.5	13.3
體察民情	6.8	10.6
有遠見	25.3	33.2
善於說服別人相信自己的觀點	10.3	17.7
以公眾利益為先	8.5	14.8
願意協商	12.5	12.1
勤力	6.2	8.4
廉潔誠實	5.0	4.8
就算有政治壓力都會堅持自己的信念	20.7	25.5

圖 4.2.1b 認為「在以下特質中男性比女性表現較好」的受訪者比例（按性別）



公眾對領袖質素的看法也因年齡、教育程度、家庭狀況、就業狀況及政治傾向而異。在所有領袖特質中（「願意協商」和「廉潔誠實」除外），公眾看法在不同年齡群組之間存在顯著差異。年輕人普遍更傾向於認為男性和女性在領袖質素上沒有差異，但也有例外（附錄 III 中的圖 4.2.2 – 4.2.10）。不同教育水準受訪者在看法上的差異也很顯著（「善於說服別人相信自己的觀點」和「願意協商」除外）。總的來說，更高教育水準的群體更傾向於認為在大多數領袖特質上男女表現沒有差異（圖 4.2.2 – 4.2.10）。不同家庭狀況的受訪者在這些看法上也存在顯著的差異（「就算有政治壓力都會堅持自己的信念」除外）。一般而言，從未結婚的受訪者更傾向於認為不存在性別差異（圖 4.2.2 – 4.2.10）。

不同就業狀況的受訪者在看法上的差異也很顯著（「善於說服別人相信自己的觀點」、「願意協商」、「廉潔誠實」以及「堅持自己的信念」除外）。總體而言，在職人士更傾向於認為在領袖特質上不存在性別差異（圖 4.2.2 – 4.2.10）。不同政治傾向的受訪者的看法也存在顯著的差異（「體察民情」和「就算有政治壓力都會堅持自己的信念」除外）。一般而言，建制派的受訪者更傾向於相信女性在某些領袖特質上更勝一籌，而其他政治陣營的受訪者則更傾向於認為在領袖特質上不存在性別差異，儘管也存在例外（圖 4.2.2 – 4.2.10）。

4.3 男女領袖在政策領域的表現

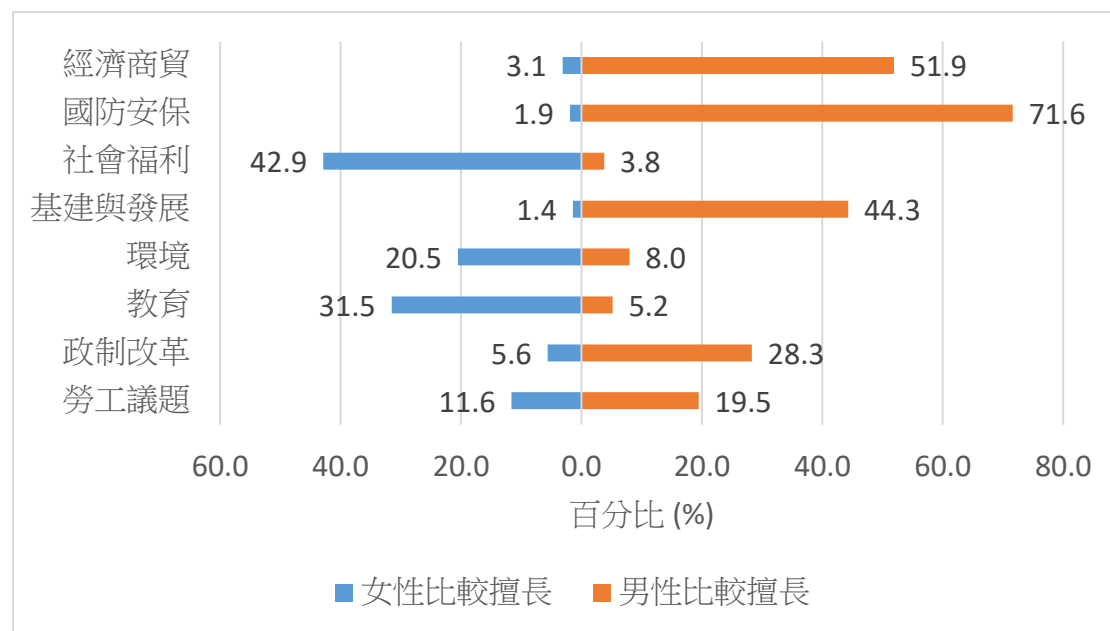
除了詢問受訪者對男女領袖的領袖特質之看法外，電話調查還詢問了他們對男女領袖表現的看法：首先是領袖在不同政策領域的表現（橫向），然後是領袖在不同政治領導層面的表現（縱向）。

男女領袖被評估的政策領域包括「經濟商貿」、「國防保安」、「社會福利」、「基建與發展」、「環境」、「教育」、「政制改革」及「勞工議題」。在調查所列出的大多數關鍵政策領域中（「國防保安」和「經濟商貿」除外），逾半受訪者表示，男女領袖的表現沒有差異。但是，在特定政策領域，受訪者認為女性或男性領袖更有能力的比例各有不同。更多受訪者認為，男性領袖處理以下事務的能力更強：國防保安；經濟商貿；基建與發展；政制改革；及勞工議題（分別為 71.6%、51.9%、44.3%、28.3%及 19.5%）。相比之下，在社會福利、教育和環境領域，受訪者對女性領袖的信心更大（分別為 42.9%、31.5%及 20.5%）。不過，除了「國防保安」和「經濟商貿」外，超過一半的受訪者認為男女領袖在主要政策領域的表現沒有差異。

表 4.3.1 女性或男性領袖在以下政策領域誰的表現更好

	女性比較擅長 (%)	男性比較擅長 (%)	沒有分別 (%)
經濟商貿	3.1	51.9	45.0
國防保安	1.9	71.6	26.4
社會福利	42.9	3.8	53.3
基建與發展	1.4	44.3	54.4
環境	20.5	8.0	71.5
教育	31.5	5.2	63.3
政制改革	5.6	28.3	66.1
勞工議題	11.6	19.5	68.9

圖 4.3.1 女性或男性領袖在以下政策領域誰的表現更好



關於不同受訪者群組看法的差異，男女受訪者在「經濟商貿」、「教育」及「政制改革」這些方面的看法有顯著差異。女性受訪者傾向於認為男女領袖的表現沒有差異（附錄 III 中的圖 4.3.2 – 4.3.9）。不同年齡受訪者在「基建與發展」、「環境」及「勞工議題」方面的看法有差異顯著。年輕人更傾向於相信男女領袖的表現不存在性別差異（圖 4.3.2 – 4.3.9）。對於「社會福利」、「基建與發展」、「環境」及「勞工議題」，不同教育水準的受訪者的看法存在顯著差異。一般而言，教育程度更高的群體更傾向於認為男女領袖的表現沒有差異，但也有例外（圖 4.3.2 – 4.3.9）。

不同家庭狀況的受訪者在「基建與發展」、「環境」及「勞工議題」方面的看法存在顯著的差異。未婚人士更傾向於相信男女領袖的表現沒有差異（圖 4.3.2 – 4.3.9）。

在「國防保安」、「基建與發展」、「環境」、「教育」及「勞工議題」方面，不同就業狀況的受訪者的看法有著顯著的差異。在職人士更傾向於認為相信男女領袖的表現沒有差異（圖 4.3.2 – 4.3.9）。不同政治傾向的受訪者在「經濟商貿」、「國防保安」、「基建與發展」、「環境」、「政制改革」及「勞工議題」方面的看法存在顯著差異。一般而言，非建制派和中間派受訪者更傾向於認為兩性之間沒有差異（圖 4.3.2 – 4.3.9）。

4.4 男女領導在不同領導層面中的表現

關於男女領袖在不同政治領導層面上（縱向）的表現，電話調查詢問了受訪者在以下方面對男性還是女性領袖有更大的信心：（1）擔任政治領袖，（2）擔任社區或基層組織領袖，以及（3）擔任立法會和區議會議員。

電話調查還詢問了受訪者男性或女性領袖在社會和政治議題上誰具有更大的影響力，以及男性或女性在成為政治領袖過程中誰面臨著更大的挑戰。

許多受訪者對男女領袖在不同政治領導層面上的信心水準相近，男性領袖總的來說略有優勢，但社區或基層組織領袖除外：16.0%受訪者認為女性領袖在領導社區或基層組織中的表現優於男性領袖，只有 8.7%受訪者對男性領袖的表現更有信心。總體而言，超過 75%的受訪者認為男女領袖在以下方面表現沒有差異：（1）擔任政治領袖，（2）擔任社區或基層組織領袖，以及（3）擔任立法會和區議會議員（表 4.4.1 及 圖 4.4.1）。

儘管男女領袖在不同層面上的能力被普遍認為不相伯仲，但有 31.9%的受訪者認為男性領袖對社會政治議題具有更大的影響力，相比下只有 6.9%的受訪者則認為女性領袖具有更大影響力（表 4.4.1 及圖 4.4.1）。同時，更多的受訪者認為，女性在成為政治領袖過程中比男性面臨更多挑戰（「對女性有更多挑戰」為 36.5%、「對男性有更多挑戰」為 10.2%）（圖 4.4.2）。

在不同群組的差異上，女性受訪者更傾向於認為女性面臨更多挑戰，而男性受訪者則更傾向於認為男女之間沒有差異或男性面臨更多挑戰（附錄 III 中的圖 4.4.7）。較年輕的受訪者更傾向於認為男女領袖的表現沒有差異（在「擔任政治領袖」和「擔任立法會和區議會議員」方面顯著），但他們也傾向於認為男性在社會政治議題上的影響更大（附錄 III 中的圖 4.4.3 - 4.4.6）。較年輕的受訪者也更傾向於認為，女性在試圖獲取更高的政治領袖職位時面臨更多挑戰（附錄 III 中的圖 4.4.7）。

教育程度更高的受訪者更傾向於認為男女領袖的表現沒有差異（在「擔任政治領袖」和「擔任立法會和區議會議員」方面顯著）（附錄 III 中的圖 4.3.3 - 4.4.6）。教育程度更高的受訪者更傾向於認為，女性在試圖獲取更高的政治領袖職位時面臨更多挑戰（附錄 III 中的圖 4.4.7）。

從未結婚的受訪者傾向於認為男女領袖的表現沒有差異（在「擔任政治領袖」、「擔任社區或基層組織領袖」和「擔任立法會和區議會議員」方面顯著），但他們也傾向於相信男性在社會政治議題上有更大的影響力（圖 4.4.3 - 4.4.6）。從未結婚的受訪者更傾向於認為，女性在試圖獲取更高的政治領袖職位時面臨更多挑

戰（圖 4.4.7）。與非在職的受訪者相比，在職的受訪者更傾向於認為男女領袖的表現沒有差異（在「擔任政治領袖」方面顯著）（附錄 III 中的圖 4.4.3–4.4.6）。

建制派受訪者更傾向於認為女性是更優秀的政治領袖，而其他政治陣營的受訪者則更傾向於認為男女領袖在總體上和不同領導層面上的表現沒有差異。較少建制派受訪者相信香港的男女領袖在社會政治議題上具有同等影響力，而其他政治陣營的受訪者則更傾向於認為男性領袖具有更大的影響力（附錄 III 中的圖 4.4.3 – 4.4.6）。非建制派受訪者更傾向於認為，男女在獲取更高政治職位時遇到的困難中沒有性別差異，而中間派人士則更有可能認為女性在這方面面臨更多挑戰（附錄 III 中的圖 4.4.7）。所有這些不同群組間的差異在統計上顯著。

表 4.4.1 對男女領袖的看法

	女性(%)	男性 (%)	沒有分別 (%)
總體來說，在香港，在擔任政治領袖及官員方面，你覺得誰會做得好一些？	8.2	13.4	78.5
總體來說，在香港，你覺得誰會在社區及基層組織成為一個好的領袖？	16.0	8.7	75.3
在香港立法會／區議會，你對誰的表現信心大一些？	6.3	10.1	83.6
你覺得男性還是女性官員及政治領袖在社會及政治事務中的影響力較大？	6.9	31.9	61.3
在香港要成為一個政治領袖（如：行政會議成員、立法會議員、政府高官），你認為誰遇到的困難會比較多？	36.5	10.2	53.3

圖 4.4.1 對男性和女性領袖的信心

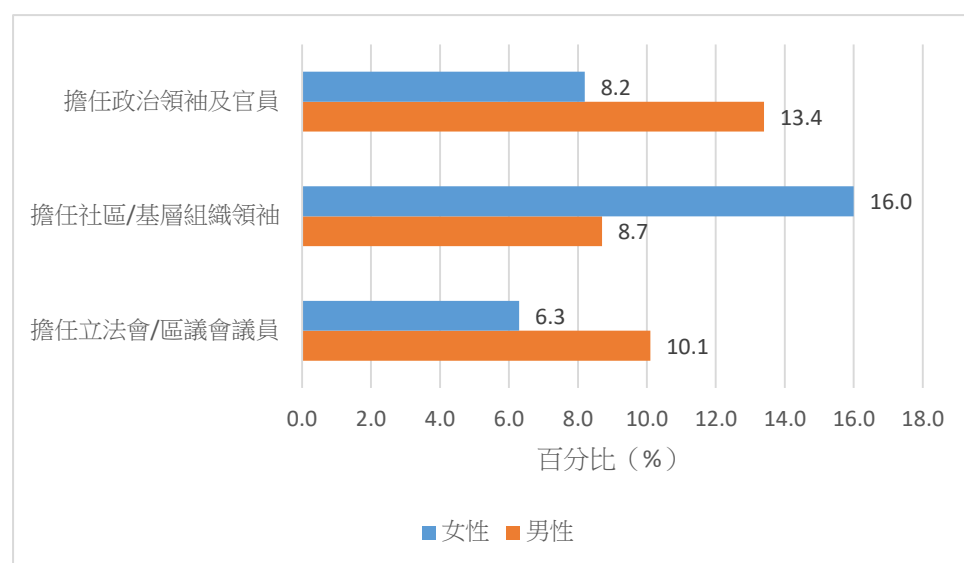
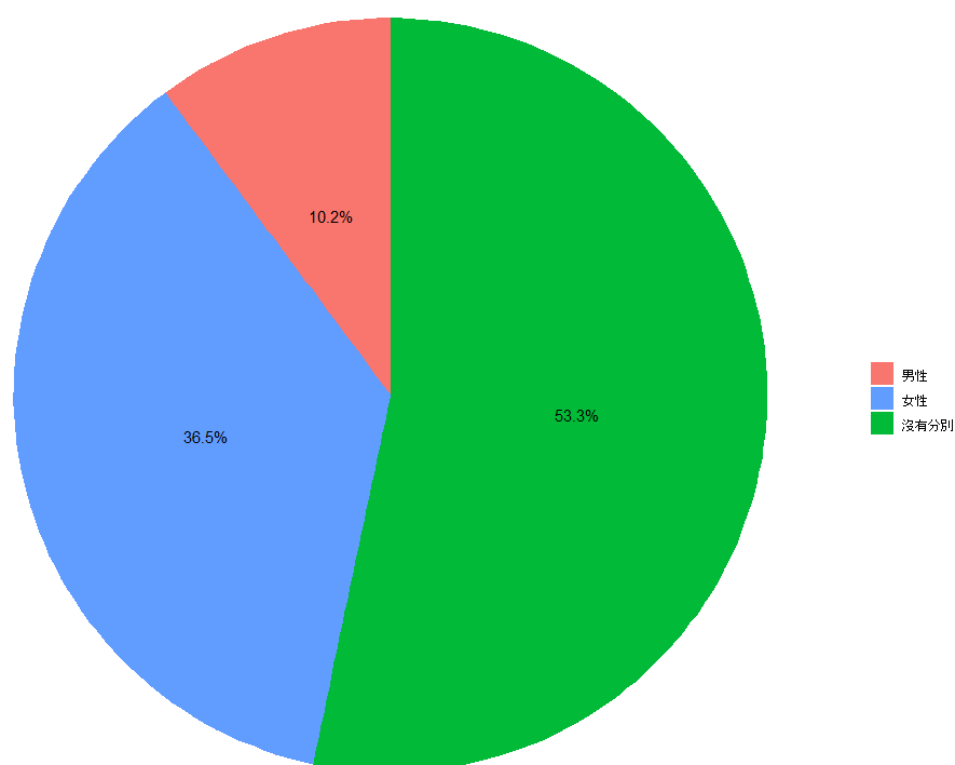


圖 4.4.2 要成為一個政治領袖，誰遇到的困難會比較多？



4.5 成為政治領袖的障礙

電話調查要求受訪者從一系列因素選擇它們是如何阻礙男性或女性成為政治領袖的：主要對女性有障礙，主要對男性有障礙，對男性女性都有障礙，或對男性女性都不是障礙。這些因素包括「社會對性別的傳統看法（例如『男主外，女主內』）」、「要照顧家庭」、「自信不足」、「缺乏經驗」、「缺乏政團／機構的支持」、「缺乏家人的支持」、「人際網絡不夠大」，以及「社會對男女升職標準不同」。

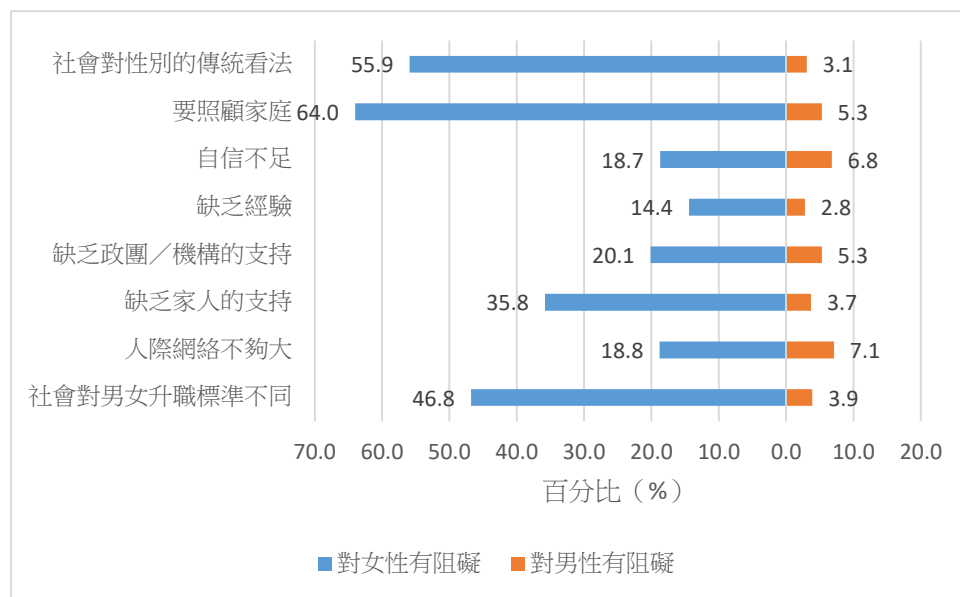
有一些障礙被普遍認為會同時影響男性和女性，包括「缺乏經驗」(47.3%)，「人際網絡不夠大」(42.8%)，以及「缺乏政團／機構的支持」(41.6%)（表 4.5.1）。其他一些障礙更可能被認為主要對女性有影響，尤其是「要照顧家庭」(64.0%)，其次是「社會對性別的傳統看法」(55.9%)，然後是「社會對男女升職標準不同」(46.8%)。認為某些障礙主要影響男性的受訪者則少得多：「人際網絡不夠大」在影響男性從政的障礙中排名第一(7.1%)，其次是「自信不足」(6.8%)（表 4.5.1 及圖 4.5.1）。

簡而言之，許多人認為，男性和女性都面臨著與從政經驗、人際網絡以及政黨及組織支持相關的障礙，因此，男性和女性都需要接受必要的培訓、支援及指導，以及提供公平競爭的機會。然而，女性被認為在成為政治領袖的過程中會遇到額外的障礙。因此，要鼓勵女性成為政治領袖，需要在家庭領域的支持、性別角色態度的改變和雙重標準的消除方面，對女性給予更多的支持。

表 4.5.1 男女領袖在獲得更高政治領導職位過程中面臨的障礙

	對女性 有阻礙 (%)	對男性 有阻礙 (%)	對男性女 性都有阻 礙(%)	對男性 女性都 不是阻 礙(%)
社會對性別的傳統看法（例如 「男主外，女主內」)	55.9	3.1	12.8	28.2
要照顧家庭	64.0	5.3	15.3	15.4
自信不足	18.7	6.8	37.9	36.6
缺乏經驗	14.4	2.8	47.3	35.5
缺乏政團／機構的支持	20.1	5.3	41.6	33.1
缺乏家人的支持	35.8	3.7	29.5	31.0
人際網絡不夠大	18.8	7.1	42.8	31.2
社會對男女升職標準不同	46.8	3.9	20.6	28.7

圖 4.5.1 男女領袖在獲得更高政治領導職位過程中面臨的障礙



在不同群組的差異上，與男性受訪者相比，女性受訪者更傾向於認為某些障礙主要影響女性，包括「社會對性別的傳統看法」、「要照顧家庭」、「缺乏經驗」、「缺乏政團／機構的支持」以及「社會對男女升職標準不同」。但是，與男性受訪者相比，更大比例的女性受訪者也認為「自信不足」、「缺乏經驗」、「缺乏政團／機構的支持」、「缺乏家人的支持」、「人際網絡不夠大」以及「社會對男女升職標準不同」對男女來說都是障礙（附錄 III 中的圖 4.5.2 – 4.5.9）。

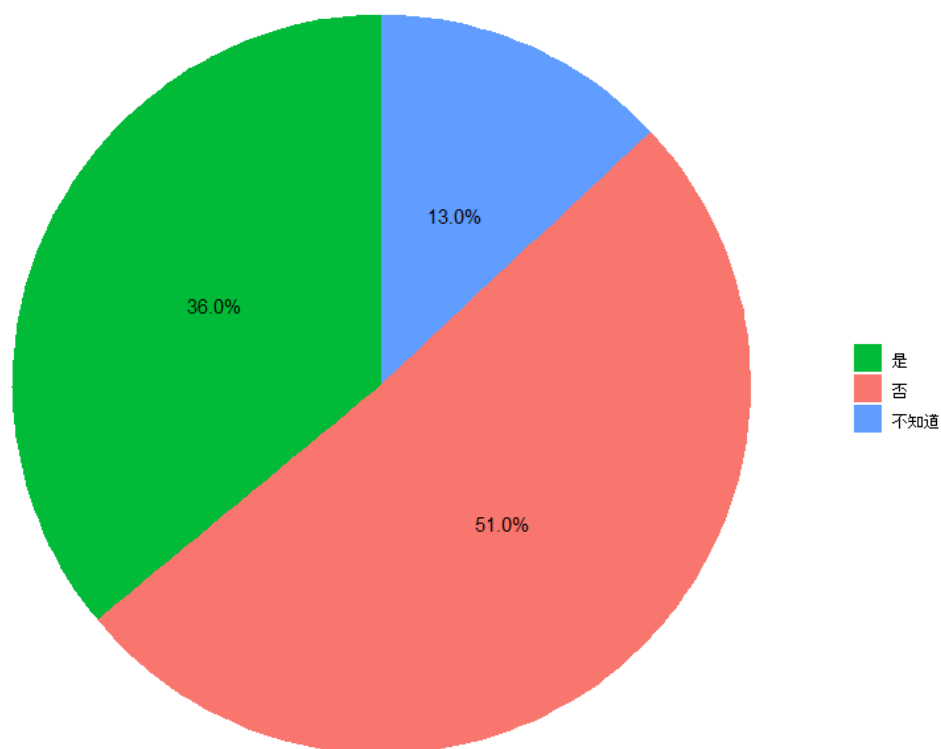
較年輕、教育程度較高、從未結婚的受訪者更傾向於認為「社會對性別的傳統看法」主要對女性不利。已婚並有未成年子女的受訪者更傾向於認為「要照顧家庭」和「缺乏家人的支持」這些因素主要對女性不利。較年輕和從未結婚人士更傾向於認為「自信不足」、「經驗不足」、「缺乏政團／機構的支持」以及「人際網絡不夠大」對男女來說皆是障礙。在職的受訪者更傾向於認為「自信不足」和「缺乏經驗」對男女來說都不是障礙（附錄 III 中的圖 4.5.2 – 4.5.9）。

建制派的受訪者更傾向於認為「缺乏家人的支持」和「社會對男女升職標準不同」對男女均不是障礙，而其他政治陣營的受訪者則更傾向於認為這兩項因素對女性不利。此外，建制派的受訪者更傾向把「人際網絡不夠大」視為女性面臨的障礙，而其他政治陣營的受訪者則傾向於將其視為男女共同面臨的障礙（附錄 III 中的圖 4.5.2 – 4.5.9）。上述的不同群組間的差異在統計上顯著。

4.6 政策觀點

本節總結了受訪者對促進女性政治參與的必要性和方法（尤其是配額制度）的意見。36.0%的受訪者同意應該增加女性在政治領袖職位中的比例，而 51.0%的受訪者不同意這個說法（圖 4.6.1）。在不同群組的間，女性受訪者（39.1%）和年輕人（15–34 歲中的 44.8%）更傾向於同意增加女性擔任政治領袖的比例（附錄 III 中的圖 4.6.2）。

圖 4.6.1 我們是否應該增加女性從政的比例？



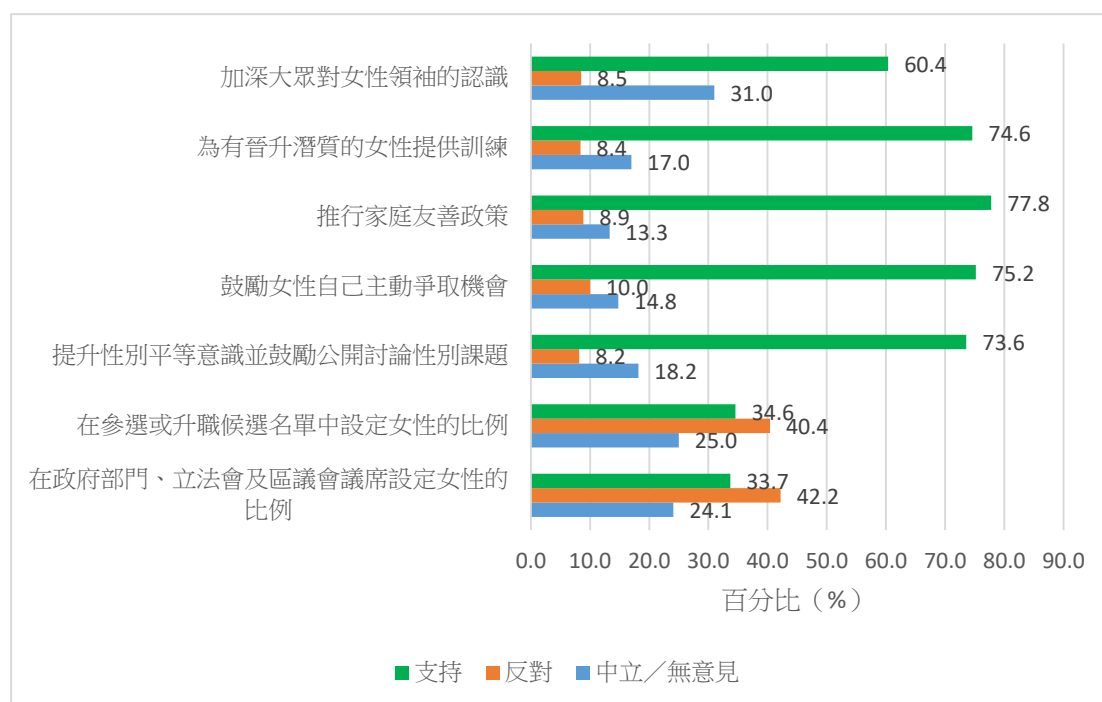
當問及鼓勵女性成為政治領袖的措施（表 4.6.3 和圖 4.6.3），選擇「推行家庭友善政策」的受訪者最多（77.8%），其次是「鼓勵女性自己主動爭取機會」（75.2%）、「為有晉升潛質的女性提供訓練」（74.6%）及「提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題」（73.6%）。

在與「配額制度」相關的措施中，意見分歧更大：34.6%的受訪者表示支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」的措施，而 40.4%的受訪者反對；同時 33.7%的受訪者表示支持「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」的措施，而 42.2%的人表示反對。

表 4.6.3 要鼓勵女性成為政治領袖，應該採取甚麼措施？

	支持 (%)	中立／ 無意見 (%)	不支持 (%)
加深大眾對女性領袖的認識	60.4	31.0	8.5
為有晉升潛質的女性提供訓練	74.6	17.0	8.4
推行家庭友善政策（例如增加產假或侍產假、資助照顧服務、彈性工作安排等）	77.8	13.3	8.9
鼓勵女性自己主動爭取機會	75.2	14.8	10.0
提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題	73.6	18.2	8.2
在參選或升職候選名單中設定女性的比例	34.6	25.0	40.4
在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例	33.7	24.1	42.2

圖 4.6.3 要鼓勵女性成為政治領袖，應該採取甚麼措施？



在不同群組的差異上，女性受訪者更傾向於支持以下措施：「為有晉升潛質的女性提供訓練」、「推行家庭友善政策」、「鼓勵女性自己主動爭取機會」、「提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題」、「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」，及「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」（附錄 III 中的圖 4.6.4 – 4.6.10）。

較年輕的受訪者更傾向於支持以下措施：「加深大眾對女性領袖的認識」、「為有晉升潛質的女性提供訓練」、「推行家庭友善政策」、「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」，及「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」。較年長的受訪者更傾向於支持「鼓勵女性自己主動爭取機會」的措施（附錄 III 中的圖 4.6.4 – 4.6.10）。

與其他教育程度的受訪者相比，具有高中教育程度的受訪者更傾向於支持「推行家庭友善政策」和「鼓勵女性自己主動爭取機會」的措施。教育程度較低的受訪者更傾向於支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」（附錄 III 中的圖 4.6.4 – 4.6.10）。

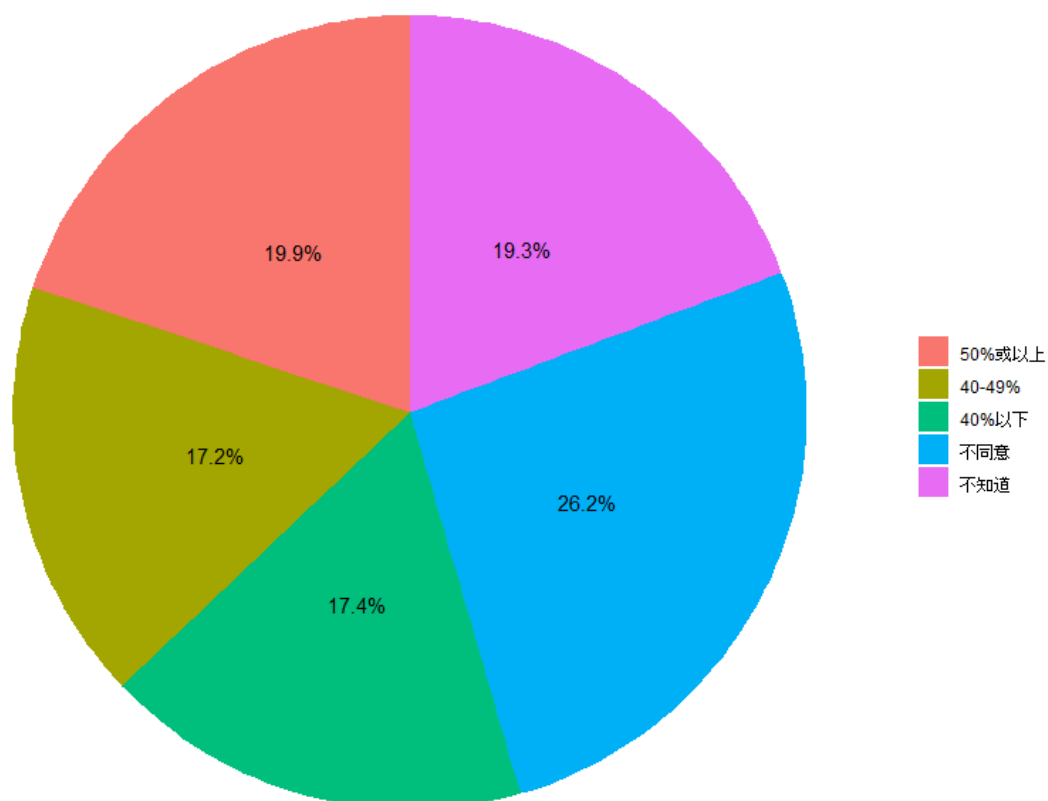
從未結婚的受訪者更傾向於支持以下措施：「提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題」、「在參選或升職候選名單中設定女性的比例數量的女性」，及「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」。已婚並有未成年子女的受訪者

更傾向於支持「推行家庭友善政策」的措施。已婚受訪者更傾向於支持「鼓勵女性自己主動爭取機會」的措施（附錄 III 中的圖 4.6.4 – 4.6.10）。非在職的受訪者更傾向於支持「提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題」的措施（附錄 III 中的圖 4.6.4 – 4.6.10）。上述群組差異在統計上顯著。

電話調查還徵求受訪者對性別配額制度的意見。19.9%的受訪者表示理想的女性配額在 50%或以上，17.2%的受訪者的理想百分比在 40–49%之間，17.4%的受訪者的理想百分比在 40%以下，26.2%的受訪者不同意在政府及議會中為女性設立配額比例（圖 4.6.11）。

在群組差異上，女性受訪者更傾向於建議為女性設立更高的配額，而男性受訪者更傾向於不同意將一定的配額分配給女性。較年輕的受訪者人士更傾向於建議為女性設立更高的配額，而較年長的受訪者則更傾向於不同意將一定的配額分配給女性。受過高等教育（大專或以上）的群組和已婚的受訪者更傾向於不同意將一定的配額分配給女性。非建制派的受訪者更傾向於建議為女性設立更高的配額，而建制派受訪者更傾向表示不同意或沒有意見（附錄 III 中的圖 4.6.12）。上述的群組間差異在統計上顯著。

圖 4.6.11 你覺得應該預留多少百分比的位置予女性？



4.7 誰支持女性參政？

以上分析的結果表明公眾認為女性在成為政治領袖過程中面臨巨大障礙，某些障礙和性別緊密相關。與此同時，許多受訪者並不熱衷於增加女性在政治領袖中的代表人數和實施配額制度。這些看似相互矛盾的情況可能與個人的社會經濟背景或他們對男女領袖的態度有關。

本節探討了公眾對於女性參政的態度是如何受到社會經濟人口因素，以及公眾對男女領袖的特質、在不同政策領域和不同領導層面的表現的看法所影響。本節使用邏輯迴歸模型對三個態度方面的結果變項進行分析：（1）我們是否需要更多女性領袖；（2）是否應在參選或升職候選名單中設定女性的比例；（3）是否應在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例。自變項包括：（1）社會經濟和人口因素（性別、年齡、教育程度、就業狀況、收入、家庭狀況、政治傾向等）；（2）關於男女的領袖質素和表現⁹的看法，以及受訪者是否對男性或女性作為領袖，作為基層組織領袖，以及作為立法會和區議會議員，有更大的信心（虛擬變項）。

第一組模型分析了受訪者同意增加女性政治領袖比例的機率。在社會人口因素方面，女性受訪者較傾向於支持女性參政，而較年長的受訪者（55歲或以上）支持的機率較低。受訪者對男性和女性領袖的看法也有很大的影響：對女性領袖質素或女性在不同政策領域的表現有較高評價的受訪者較傾向於支持女性參政。與此同時，對女性擔任領袖職位更有信心的受訪者較可能支持女性參政（表 4.7.1）。

第二組模型分析了受訪者支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」的機率。在社會人口因素方面，女性受訪者更可能支持這項措施，而年齡較大的受訪者（55歲或以上）較傾向於不支持這項措施。教育程度較高（專上或以上）或收入較高（港幣\$30,000或以上）的受訪者較傾向反對這項措施。受訪者對男性和女性領袖的看法也有很大的影響：對女性領袖特質或女性在不同政策範疇的表現評價較好的受訪者，較傾向支持這項措施。當受訪者對女性擔任基層組織領袖較有信心時，也較可能對這項措施表示支持（表 4.7.2）。

⁹ 這兩項態度變項衡量了受訪者在領導質素和政策領域方面有多「支持女性」。領袖質素中的支持女性指標通過以下各個看法而量度：（1）關於受訪者在領袖特徵上（辦事能力高、體察民情、有遠見、善於說服別人相信自己的觀點、以公眾利益為先、願意協商、勤力、廉潔誠實、就算有政治壓力都會堅持自己的信念）認為男性還是女性做得更好，認為女性做得更好的賦值為「1」，否則給「0」；（2）將這9個虛擬變量的值加起來，可能的範圍是0至9。領袖質素方面，支持女性指標之平均值為1.36，標準差為1.51。同樣地，政策領域方面的支持女性指標是根據大眾對以下政策領域中男女表現的看法而量度：「經濟商貿」、「國防保安」、「社會福利」、「基建與發展」、「環境」、「教育」、「政制改革」及「勞工議題」，最小值為0，最大值為8。政策領域方面，支持女性指標之平均值為1.17，標準差為1.27。

第三組模型分析了受訪者支持在政府部門、立法會及區議會議席設定女性比例的措施之機率。在社會人口因素方面，女性受訪者支持這項措施的機率較高，而年齡較大的受訪者（55 歲或以上）支持這項措施的機會則較低。教育程度較高（大專或以上）或收入較高（港幣\$30,000 或以上）的受訪者較有可能反對這項措施。受訪者對男性和女性領袖的看法也有很大的影響：對女性領袖特質或女性在不同政策範疇的表現評價較好的受訪者，較傾向支持這項措施。當受訪者對女性領袖較有信心時，也較傾向於支持這項措施（表 4.7.3）。

總體上，女性受訪者對支持女性參政和實施配額制較為支持。相比之下，高收入和高學歷人士等條件優越群體的態度顯得較猶豫。不過，當受訪者對女性領袖的能力和才能有正面評價時，這種態度的正面影響推使受訪者更支持女性參政。這些結果指出，有兩種可改變大眾對女性參政態度的方法。第一，公眾應接受男性和女性領袖擁有同等能力，否則，女性比例不足的情況會被理所當然地認為是因女性質素「較低」的結果。第二，即使公眾在領袖才能方面接納男女平等的觀點，但仍然有部分人不願意在體制方面推動女性參政，因為這些人不是女性，或者本身社會條件優越，因而對改變遊戲規則的興趣不大，反而是期望女性自行克服障礙。因此，必須從個人層面的性別偏見以及體制層面缺乏動力改變現狀入手，才能改變目前公眾對鼓勵女性參政的必要性及其措施上出現的分歧。

表 4.7.1 邏輯迴歸模型：「我們應該增加女性擔任政治領袖職位的比例嗎？」

	應該增加女性擔任政治領袖職位的比例				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
女性（參照組 = 男性）	0.239*	0.212	0.284**	0.250*	0.245*
年齡：35–54 歲（參照組 = 15–34 歲）	-0.112	-0.102	-0.041	-0.137	-0.107
年齡：55 歲以上（參照組 = 15–34 歲）	-0.612**	-0.635**	-0.509*	-0.674**	-0.642**
高中程度 （參照組 = 初中程度或以下）	-0.083	-0.016	-0.089	0.009	0.019
專上程度或以上 （參照組 = 初中程度或以下）	-0.442**	-0.331	-0.398*	-0.361	-0.297
非在職（參照組 = 在職）	0.605	0.549	0.614	0.470	0.496
收入：港幣\$30,000 或以上 （參照組 = 少於港幣\$30,000）	0.056	0.113	0.085	0.130	0.152
收入：不詳／沒有回答 （參照組 = 少於港幣\$30,000）	-0.518	-0.512	-0.511	-0.387	-0.433
已結過婚並有 18 歲以下子女 （參照組 = 未曾結婚）	-0.288	-0.439*	-0.375	-0.437*	-0.501**
已結過婚並沒有 18 歲以下子女 （參照組 = 未曾結婚）	-0.314	-0.361	-0.389*	-0.291	-0.347
建制派（參照組 = 中間派）	-0.043	-0.262	-0.140	-0.149	-0.283
非建制派（參照組 = 中間派）	0.334**	0.334**	0.342**	0.424***	0.390**
領袖特質： 支持女性		0.282***			0.183***
政策領域： 支持女性			0.242***		0.075
女性是更稱職的政治領袖（參照組 = 其他選項）				0.773***	0.485*
女性是更稱職的基層組織領袖 （參照組 = 其他選項）				0.368*	0.173
對女性擔任立法會議員和區議員 更有信心（參照組 = 其他選項）				0.969***	0.723**
不變項	-0.113	-0.488*	-0.470*	-0.365	-0.629**
樣本	974	974	974	974	974
AIC	1265.3	1230.2	1247.3	1235.7	1222.3

備注：*顯著性差異<0.1；**顯著性差異<0.05；***顯著性差異<0.01

表 4.7.2 邏輯迴歸模型：「在參選或升職候選名單中設定女性的比例數量的女性」

	在參選或升職候選名單中設定女性的比例數量的女性				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
女性（參照組 = 男性）	0.518***	0.504***	0.542***	0.509***	0.510***
年齡：35–54 歲（參照組 = 15–34 歲）	-0.283	-0.281	-0.246	-0.267	-0.252
年齡：55 歲以上（參照組 = 15–34 歲）	-0.493*	-0.500*	-0.436	-0.482*	-0.462*
高中程度 （參照組 = 初中程度或以下）	-0.280	-0.256	-0.285	-0.243	-0.243
專上程度或以上 （參照組 = 初中程度或以下）	-0.604***	-0.554**	-0.580***	-0.573***	-0.548**
非在職（參照組 = 在職）	0.196	0.159	0.192	0.075	0.083
收入：港幣\$30,000 或以上 （參照組 = 少於港幣\$30,000）	-0.442**	-0.419*	-0.430*	-0.411*	-0.405*
收入：不詳／沒有回答 （參照組 = 少於港幣\$30,000）	-0.305	-0.294	-0.296	-0.201	-0.218
已結過婚並有 18 歲以下子女 （參照組 = 未曾結婚）	0.201	0.139	0.159	0.111	0.086
已結過婚並沒有 18 歲以下子女 （參照組 = 未曾結婚）	0.124	0.106	0.086	0.126	0.101
建制派（參照組 = 中間派）	-0.197	-0.297	-0.247	-0.247	-0.299
非建制派（參照組 = 中間派）	0.087	0.079	0.086	0.144	0.125
領袖特質：支持女性		0.135***			0.073
政策領域：支持女性			0.128**		0.044
女性是更稱職的政治領袖（參照組 = 其他選項）				0.372	0.243
女性是更稱職的基層組織領袖 （參照組 = 其他選項）				0.489***	0.400**
對女性擔任立法會議員和區議員更有信心（參照組 = 其他選項）				0.178	0.059
不變項	-0.226	-0.398	-0.412	-0.382	-0.498*
樣本	974	974	974	974	974
AIC	1245.5	1238.8	1241.9	1239.2	1239.9

備注：*顯著性差異<0.1；**顯著性差異<0.05；***顯著性差異<0.01

表 4.7.3 邏輯迴歸模型：「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」

	為女性預留議席／職位				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
女性（參照組 = 男性）	0.350**	0.328**	0.390***	0.348**	0.347**
年齡：35–54 歲（參照組 = 15–34 歲）	-0.160	-0.156	-0.100	-0.167	-0.144
年齡：55 歲以上（參照組 = 15–34 歲）	-0.498*	-0.517*	-0.408	-0.539**	-0.509*
高中程度 （參照組 = 初中程度或以下）	-0.143	-0.100	-0.150	-0.063	-0.061
專上程度或以上 （參照組 = 初中程度或以下）	-0.562**	-0.483**	-0.528**	-0.504**	-0.462**
非在職（參照組 = 在職）	0.619	0.572	0.625	0.466	0.490
收入：港幣\$30,000 或以上 （參照組 = 少於港幣\$30,000）	-0.460**	-0.421*	-0.440**	-0.405*	-0.392*
收入：不詳／沒有回答 （參照組 = 少於港幣\$30,000）	-0.791**	-0.788**	-0.787**	-0.657*	-0.696*
已結過婚並有 18 歲以下子女 （參照組 = 未曾結婚）	0.068	-0.041	-0.003	-0.069	-0.109
已結過婚並沒有 18 歲以下子女 （參照組 = 未曾結婚）	-0.092	-0.123	-0.153	-0.073	-0.112
建制派（參照組 = 中間派）	-0.106	-0.284	-0.192	-0.217	-0.309
非建制派（參照組 = 中間派）	0.134	0.125	0.136	0.217	0.187
領袖特質：支持女性		0.227***			0.122**
政策領域：支持女性			0.209***		0.071
女性是更稱職的政治領袖（參照組 = 其他選項）				0.851***	0.645**
女性是更稱職的基層組織領袖 （參照組 = 其他選項）				0.475**	0.331*
對女性擔任立法會議員和區議員更有信心（參照組 = 其他選項）				0.566*	0.375
不變項	-0.127	-0.418	-0.433	-0.360	-0.555*
樣本	972	972	972	972	972
AIC	1231.4	1209.5	1218.9	1206.5	1201.6

備注：*顯著性差異<0.1；**顯著性差異<0.05；***顯著性差異<0.01

第五章 政治領袖網上調查

網上調查收集了政治領袖對性別平等和政治領袖的意見、對性別和領袖特質的看法、對男女領袖的態度、對男女成為政治領袖過程中面臨的障礙之看法，以及對促進性別平等和政治參與的政策之觀點。網上調查的對象為香港的政治領袖，包括政府、議會及政黨領袖。網上調查於 2019 年 4 月 1 日至 5 月 17 日期間進行，成功訪問了 383 名受訪者。

5.1 人口特徵

表 5.1 描述了受訪者的人口特徵，包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、子女數目、就業狀況、收入及政治領袖位置。所有受訪者中，55.9%是男性，44.1%是女性。15–34 歲的受訪者佔 15.7%，35–54 歲的佔 51.4%，55 歲或以上的佔 32.9%。大多數受訪者擁有碩士或以上的教育程度（50.8%）或大學學位（37.9%）。共有 28.2%的受訪者從未結婚，23.0%的受訪者有 16 歲以下的子女。90.0%的受訪者為在職人士，64.1%的受訪者月收入在港幣\$50,000 或以上。就政治傾向而言，其中有 16.1%傾向於建制派，19.8%傾向於非建制派，64.1%為中間派（表 5.1）。

表 5.1 網上調查受訪者的人口特徵

變項		
性別	N	%
男性	209	55.9
女性	165	44.1
總數	(374)	100.0
年齡		
15–34 歲	60	15.7
35–54 歲	197	51.4
55 歲或以上	126	32.9
總數	(383)	100.0
教育程度 ¹⁰		
初中（中一至中三）	2	0.7
高中（中四至中七）	13	4.3
專上非學位	16	5.3
大學學位	114	37.9
研究院（碩士或博士學位）	153	50.8
其他	3	1.0
總數	(301)	100.0
婚姻狀況		
從未結婚	85	28.2
已結過婚	216	71.8
總數	(301)	100.0
有年輕子女		
有 16 歲以下子女	69	23.0
沒有 16 歲以下子女	231	77.0
總數	(300)	100.0
就業狀況		
在職人士	271	90.0
無業	4	1.3
主理家務	11	3.7
退休	3	1.0
學生	1	0.3
其他	11	3.7
總數	(301)	100.0
每月收入		
少於港幣\$10,000	1	0.3
港幣\$10,000–19,999	8	2.7
港幣\$20,000–29,999	20	6.6
港幣\$30,000–49,999	55	18.3
港幣\$50,000 或以上	193	64.1

¹⁰在以下分析部分，「初中（中一至中三）」、「高中（中四至中七）」及「專上非學位」歸類為「大專非學位或以下」教育程度。

收入不定	24	8.0
總數	(301)	100.0
政治取向		
建制派	48	16.1
非建制派	59	19.8
中間派人士	191	64.1
總數	(298)	100.0
政治領袖位置		
政府官員	41	15.1
諮詢及法定組織成員	105	38.6
立法會及區議會議員	44	16.2
政黨領袖	20	7.4
非政府組織/非牟利組織領袖	76	27.9
其他	154	56.6
總數	(272) ¹¹	
政治生涯歷程		
現任領袖	250	91.9
舊任領袖	22	8.1
總數	(272)	100.0
政治領導層級		
高層	57	21.0
基層	215	79.0
總數	(272)	100.0

受訪者包括政府官員、議會成員，政黨領袖、非政府組織及私人機構的領袖。在受訪者中，15.1%為政府官員，38.6%為諮詢及法定組織成員，16.2%為立法會和區議會議員，7.4%為政黨領袖。在有表明政治領袖位置的受訪者中，舊任領袖佔8.1%，現任領袖佔91.9%。其中，高層領袖（首長級以上政府官員、立法會議員和政黨領袖）佔21.0%，中層和基層組織領袖（諮詢及法定組織成員、區議會成員、非政府組織和社區領袖等）佔79.0%。（表5.1）。

5.2 政治領袖的理想特質

網上調查收集了受訪者對男女領袖的重要領袖特質的看法。大多數受訪者認為，在「辦事能力高」（88.5%）、「廉潔誠實」（84.9%）、「以公眾利益為先」（81.5%）、「勤力」（80.7%）及「就算有政治壓力都會堅持自己的信念」（80.2%）方面，男女領袖表現沒有分別（表5.2.1）。與公眾調查結果相似，超過60%的受訪者認為在所有領袖特質上男女領袖之間沒有差異。

與此同時，受訪者在一些關鍵的領袖特質上對男女領袖有不同評價。女性領袖被

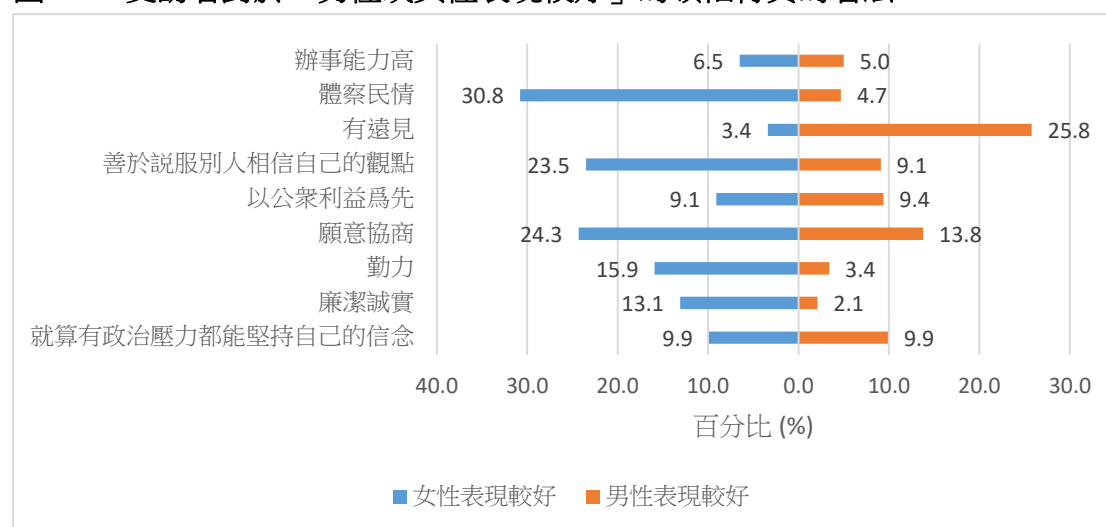
¹¹此處百分比是指受訪個案的百分比（受訪者可以選擇多於一個選項），因此所佔比例之和大於100%。「其他」是指社區領袖、智庫組織領袖、私營公司負責人等。

認為表現最好的特質是「體察民情」(30.8%)，「願意協商」(24.3%)及「善於說服別人相信自己的觀點」(23.5%)，而男性領袖則是「有遠見」(25.8%)。簡而言之，女性領袖往往被視為更能體察民情(女性為30.8%、男性為4.7%)，而男性領袖則更具遠見(男性為25.8%、女性為3.4%)(表5.2.1及圖5.2.1)。在這些方面，對於男女領袖的看法的差異更為明顯。這些政治領袖的觀點與公眾調查結果相似。

表 5.2.1 受訪者對於「男性或女性表現較好」的領袖特質的看法

	女性表現較 好 (%)	男性表現較 好 (%)	男女無分別 (%)
辦事能力高	6.5	5.0	88.5
體察民情	30.8	4.7	64.5
有遠見	3.4	25.8	70.8
善於說服別人相信自己的觀點	23.5	9.1	67.4
以公眾利益為先	9.1	9.4	81.5
願意協商	24.3	13.8	61.9
勤力	15.9	3.4	80.7
廉潔誠實	13.1	2.1	84.9
就算有政治壓力都會堅持自己的信念	9.9	9.9	80.2

圖 5.2.1 受訪者對於「男性或女性表現較好」的領袖特質的看法



男女受訪者在對某些關鍵領袖質素的看法中體現出明顯的差異。在「辦事能力高」、「體察民情」、「有遠見」、「以公眾利益為先」及「願意協商」方面，女性受訪者較大可能認為女性領袖在這些特質上更勝一籌，而男性受訪者則較傾向認為男性領袖在這些特質上表現比較好。

表 5.2.1a 認為「在以下特質中女性比男性表現較好」的受訪者比例（按性別）

	女性的觀點 (%)	男性的觀點 (%)
辦事能力高	10.3	3.3
體察民情	39.4	24.4
有遠見	5.5	1.0
善於說服別人相信自己的觀點	26.7	21.5
以公眾利益為先	15.8	3.8
願意協商	35.2	16.3
勤力	21.8	11.5
廉潔誠實	16.4	10.5
就算有政治壓力都會堅持自己的信念	12.7	7.7

圖 5.2.1a 認為「在以下特質中女性比男性表現較好」的受訪者比例（按性別）

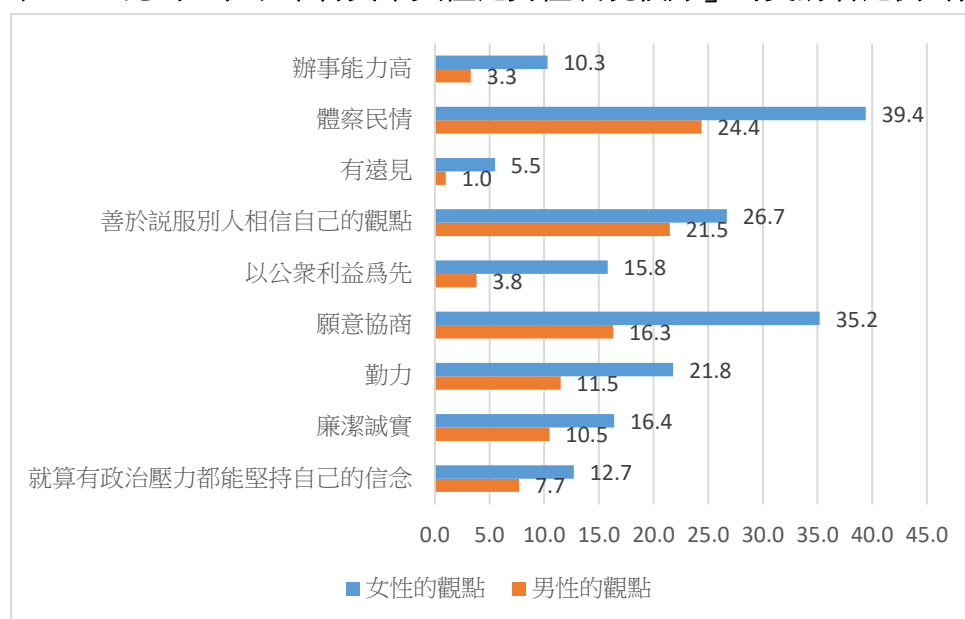
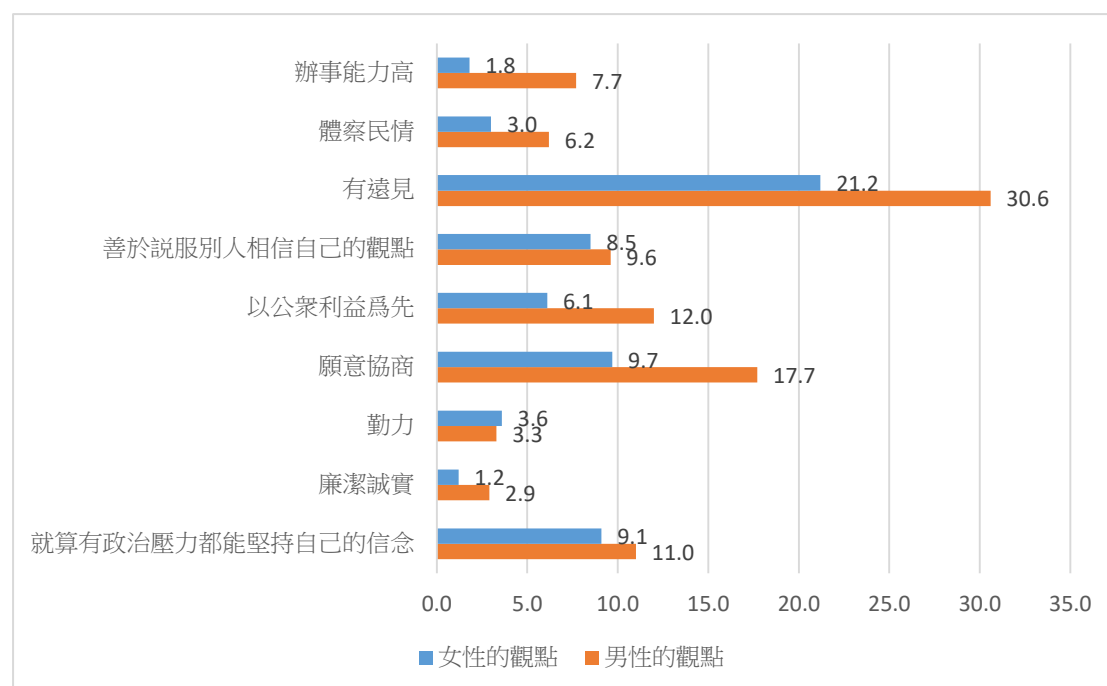


表 5.2.1b 認為「在以下特質中男性比女性表現較好」的受訪者比例（按性別）

	女性的觀點 (%)	男性的觀點 (%)
辦事能力高	1.8	7.7
體察民情	3.0	6.2
有遠見	21.2	30.6
善於說服別人相信自己的觀點	8.5	9.6
以公眾利益為先	6.1	12.0
願意協商	9.7	17.7
勤力	3.6	3.3
廉潔誠實	1.2	2.9
就算有政治壓力都會堅持自己的信念	9.1	11.0

表 5.2.1b 認為「在以下特質中男性比女性表現較好」的受訪者比例（按性別）



研究還根據受訪者的年齡組別、教育和收入水準、家庭狀況、政治領導層級及政治傾向，分析了不同群組對領袖特質的意見之差異(附錄 III 中的圖 5.2.2–5.2.10)。不同年齡群組的受訪者對誰更「有遠見」的看法存在顯著差異。一般而言，較年長的人（35 歲及以上）更傾向於相信男性在這方面會表現較好。不同教育水準的受訪者對於「有遠見」和「就算有政治壓力都會堅持自己的信念」特質之看法也存在顯著差異。具有大學學位或以上程度的受訪者更傾向於認為在這些領袖特質上沒有性別差異。在收入水準方面，收入較高（月收入在港幣\$50,000 或以上）的受訪者更傾向認為「辦事能力高」這方面男女無分別，但不太可能認為女性更「有遠見」。

5.3 女性和男性領袖的表現

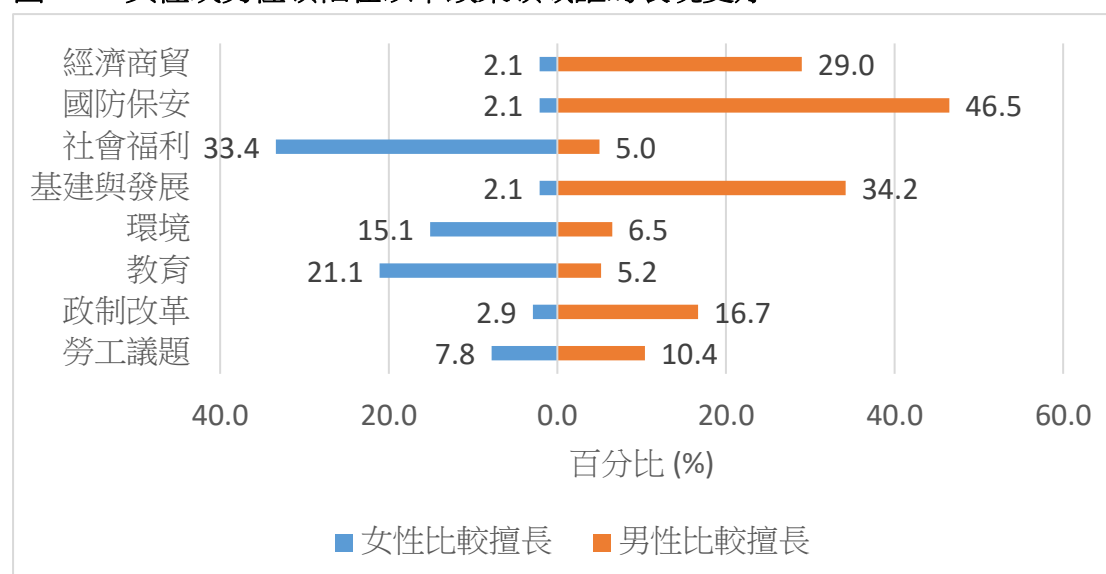
除了瞭解受訪者對男女領袖的領袖特質之看法外，網上調查還詢問了他們對男女領袖表現的看法。首先是關於領袖在不同政策領域的表現（橫向），然後是領袖在不同政治領導層面的表現（縱向）。

男女領袖被評估的政策領域包括「經濟商貿」、「國防保安」、「社會福利」、「基建與發展」、「環境」、「教育」、「政制改革」及「勞工議題」。大多數受訪者表示，男女領袖在一些關鍵的政策領域的表現沒有差異，尤其是「勞工議題」(81.7%)和「政制改革」(80.4%)。但是，較多受訪者認為男性領袖更擅長處理國防保安；基建與發展；經濟商貿；政制改革；以及勞工議題（分別為 46.5%、34.2%、29.0%、16.7%及 10.4%）。在社會福利、教育和環境領域，受訪者對女性領袖的信心更大（分別為 33.4%、21.1%及 15.1%）(表 5.3.1 及圖 5.3.1)。但是，在所有政策領域，超過一半的受訪者表示，男女領袖的表現沒有差異。與公眾調查相比，政治領袖網上調查的受訪者在所有政策領域中都更傾向於認為男女領袖的表現沒有差異。政治領袖似乎更傾向於相信男性和女性在不同政策領域的同等能力，或者是他們更不願表明與性別有關的偏見。

表 5.3.1 女性或男性領袖在以下政策領域誰的表現更好

	女性比較擅長 (%)	男性比較擅長 (%)	沒有分別 (%)
經濟商貿	2.1	29.0	68.9
國防保安	2.1	46.5	51.4
社會福利	33.4	5.0	61.6
基建與發展	2.1	34.2	63.7
環境	15.1	6.5	78.3
教育	21.1	5.2	73.6
政制改革	2.9	16.7	80.4
勞工議題	7.8	10.4	81.7

圖 5.3.1 女性或男性領袖在以下政策領域誰的表現更好



不同性別、年齡、教育程度、家庭狀況及處於不同領袖位置的受訪者對女性或男性領袖在不同政策領域表現的看法沒有顯著差異(附錄 III 中的圖 5.3.2 – 5.3.9)。收入水準較高(月收入港幣\$50,000 或以上)的受訪者較大可能認為在「環境」領域男女領袖的表現沒有差異，而低收入受訪者更傾向認為女性在「環境」領域的表現更好(附錄 III 中的圖 5.3.2 – 5.3.9)。建制派受訪者較傾向於相信男性領袖更擅長「基建與發展」，而其他政治取向的受訪者則較傾向於認為在這個領域沒有性別差異(附錄 III 中的圖 5.3.2 – 5.3.9)。

關於男女領袖在不同政治領導層面上(縱向)的表現，網上調查詢問了受訪者在以下方面對男性還是女性領袖更有信心：(1) 擔任政治領袖，(2) 擔任社區或基層組織領袖，以及(3) 擔任立法會和區議會議員。

許多受訪者對男女政治領袖在不同政治領導層級上的信心水準相近，男性領袖總的來說略有優勢，但社區或基層組織領袖除外：11.8%的受訪者認為女性領袖在領導社區或基層組織中的表現優於男性領袖，只有 7.6%的受訪者對男性領袖的表現更有信心。這種模式與民意調查的結果相似，但受訪的政治領袖較傾向於對男性和女性擔任政治領袖和基層組織領袖具有同等信心。總體而言，超過 80%的受訪者認為，男女領袖在以下方面的表現沒有差異(1) 擔任政治領袖，(2) 擔任社區或基層組織領袖，以及(3) 擔任立法會和區議會議員(表 5.3.10 及圖 5.3.10)。

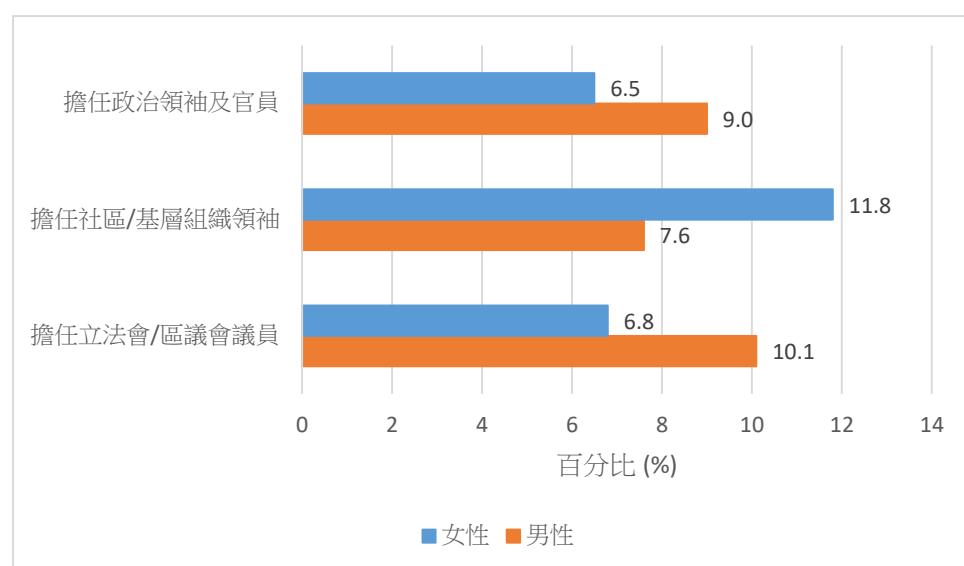
在不同群組的差異上，女性受訪者較傾向於認為女性是更稱職的政治領袖，但是受訪者對男女擔任社區和基層組織領袖或議員的信心沒有顯著的性別差異。基於受訪者年齡、家庭狀況、收入和政治領袖位置(高層或基層)的不同，他們的看

法沒有顯著的差異。不過，教育程度更高的受訪者（大學學位或以上）較傾向於認為，在擔任政治領袖或立法會和區議會議員的表現方面沒有性別差異。而在政治傾向方面，非建制派和中間派受訪者較傾向於認為在擔任政治領袖的表現方面沒有性別差異（附錄 III 中的圖 5.3.11-5.3.13）。

表 5.3.10 對男女領袖的看法

	女性 (%)	男性(%)	沒有分別(%)
總體來說，在香港，在擔任官員及政治領袖方面，你覺得誰會做得好一些？	6.5	9.0	84.5
總體來說，在香港，你覺得誰會在社區及基層組織成為一個好的領袖？	11.8	7.6	80.6
在香港立法會／區議會，你對誰的表現信心大一些？	6.8	10.1	83.1

圖 5.3.10 對女性或男性領袖的信心

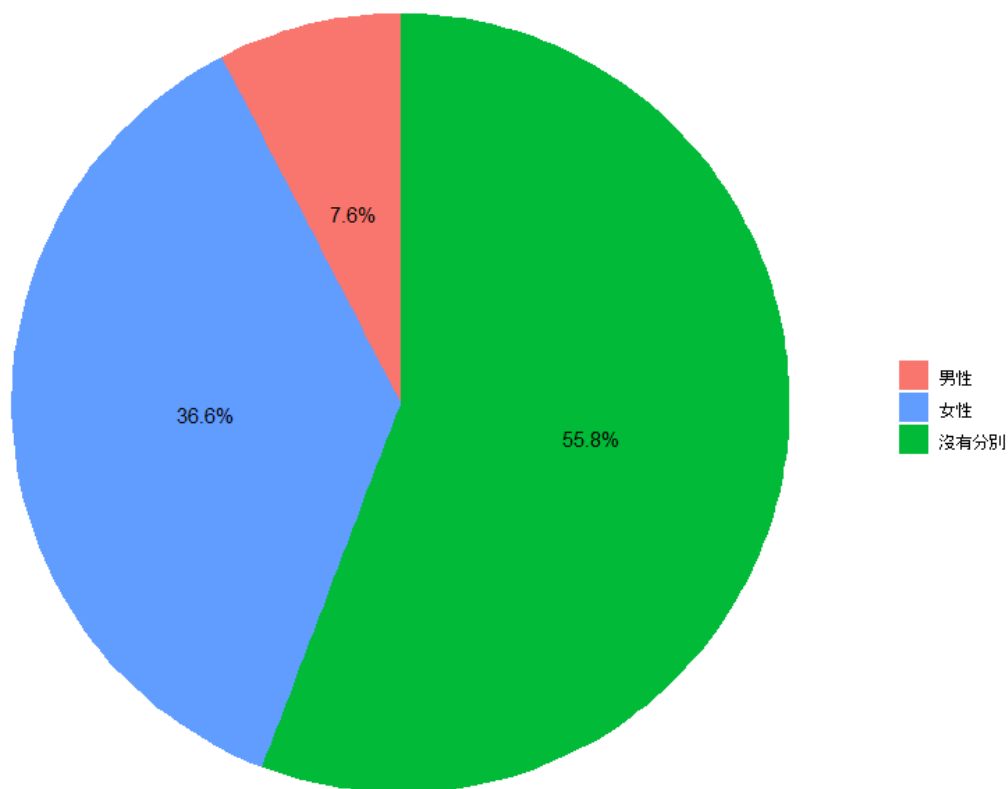


5.4 對香港性別平等和政治領袖的看法

本部分探討受訪者認為男性或女性在成為政治領袖過程中誰面臨更多的挑戰的看法，以及他們是否認為女性的政治參與和賦權是有必要和有好處的。

較多受訪者認為，女性領袖在成為政治領袖過程中面臨更多挑戰（「對女性有更多挑戰」為 36.6%，而「對男性有更多挑戰」為 7.6%）（圖 5.4.1）。女性受訪者更傾向於認為女性面臨著更多的挑戰，而男性受訪者則更傾向認為在這方面沒有性別差異或男性面臨更多挑戰（附錄 III 中的圖 5.4.2）。這些發現與公眾調查的結果相似。

圖 5.4.1 要成為一個政治領袖，誰遇到的困難會比較多？



關於女性的政治參與和賦權是否必要和有好處，網上調查包括兩組態度問題。第一組問題涉及女性是否可以代表自己和其他群體並有效地參與政治，具體題目包括：男性和女性在政府運作中是否應享有平等角色、男女領袖是否有責任代表自己性別的利益、他們是否能夠充分代表其他性別的利益，以及女性參政人數增加是否會增加她們對政治取捨和政策制訂的影響力。第二組問題是關於女性的政治參與和賦予她們權力背後的法律、政治及社會理據，詢問了受訪者是否同意或不同意這些說法。

關於第一組問題，大多數受訪者對於男女在政府運作中應享有同等角色表示同意或非常同意（78.3%）。受訪者中有 36.9%同意或非常同意女性領袖有責任代表女性利益，而 27.3%則同意或非常同意男性領袖有責任代表男性利益。受訪者中有 15.2%同意或非常同意男性領袖可以充分代表女性的政治利益，而 18.3%的受訪者同意或非常同意女性領袖可以充分代表男性利益。近半受訪者（49.8%）同意或非常同意「政府或議會中越多女性領袖，女性對政治取捨及政策制訂的影響力越大」（表 5.4.1）。

一般而言，較多受訪者認為，女性領袖有責任代表女性利益（與男性領袖代表男性利益相比）；此外，較少受訪者認為男性領袖能夠充分代表女性利益（與女性領袖代表男性利益相比）。這可能反映了長久以來的假設，即男性領袖被認為為更關注「一般」問題，而缺乏性別視角，而女性領袖則尤其關注性別，無論是自己性別還是他人性別。這種政治領導層面的性別化觀念與認為女性和男性在政府運作中應享有同等角色的普遍觀念並存。

對於這些態度，不同群組的受訪者在大多數情況下沒有顯著差異（附錄 III 中的圖 5.4.3–5.4.8）。但是，男性受訪者更傾向不同意或強烈不同意「政府或議會中越多女性領袖，女性對政治取捨及政策制訂的影響力越大」的說法，而中年受訪者（35–54 歲）則不太傾向對此說法表示不同意或強烈不同意。女性受訪者和較年長受訪者較傾向不同意或強烈不同意「男性政治領袖可充分代表女性的政治利益」。非建制派的受訪者較傾向同意或非常同意「男性政治領袖有責任代表社會中男性的整體利益」（圖 5.4.3–5.4.8）。

關於第二組問題，超過一半的受訪者同意或非常同意女性的政治參與和賦權背後的法律、政治及社會理據。受訪者中有 54.9%同意或非常同意佔總人口一半的女性應在決策過程中與男性享有平等的地位。近三分之二的受訪者同意或非常同意（65.4%）「女性能為政治運作帶來不同意見、觀點及才能」。61.6%的受訪者同意或非常同意賦予女性權力可促進整個社會發展。支持「更多女性的參與可增加政團和組織在選舉中的感染力」這一說法的受訪者比例為 51.3%，而認為「女性的參與可增加政府及議會的認受性」的受訪者比例為 51.8%（表 5.4.1）。總體而

言，超過一半的受訪者支持女性的政治參與和賦權是必要和有好處的。

在不同群組的差異上，這些看法在不同教育程度、收入水準、政治位置及政治傾向的受訪者之間沒有顯著差異（附錄 III 中的圖 5.4.9 – 5.4.13）。然而，女性受訪者較傾向於同意或非常同意「女性能為政治運作帶來不同意見、觀點及才能」，以及「賦予女性權力可促進整個社會發展」。男性受訪者較傾向於不同意或強烈不同意「更多女性的參與可增加政團和組織在選舉中的感染力」。年輕和未婚的受訪者較傾向於同意或非常同意「賦予女性權力可促進整個社會發展」（附錄 III 中的圖 5.4.9 – 5.4.13）。

表 5.4.1 對政治領導層面性別平等的看法

	非常同意 (%)	同意 (%)	中立 (%)	不同意 (%)	非常不同 意(%)
女性及男性應在政府運作中享有同等角色	44.5	33.8	13.2	3.9	4.5
女性政治領袖有責任代表社會中女性的整體利益	13.5	23.4	36.1	17.7	9.3
男性政治領袖有責任代表社會中男性的整體利益	9.0	18.3	42.0	20.8	9.9
政府或議會中越多女性領袖，女性對政治取捨及政策制訂的影響力越大	12.1	37.7	29.3	14.6	6.2
男性政治領袖可充分代表女性的政治利益	3.1	12.1	45.4	32.1	7.3
女性政治領袖可充分代表男性的政治利益	3.1	15.2	46.8	27.9	7.0
女性佔總人口一半，應在決策過程中與男性享有平等的地位	22.8	32.1	31.0	7.6	6.5
女性的參與可增加政府及議會的認受性	17.2	34.6	33.8	9.0	5.4
法律保障女性參政和表達意見的權利	25.4	41.1	25.6	3.4	4.5
女性能為政治運作帶來不同意見、觀點及才能	23.1	42.3	27.3	2.8	4.5
賦予女性權力可促進整個社會發展	20.8	40.8	29.6	3.4	5.4
更多女性的參與可增加政團和組織在選舉中的感染力	17.2	34.1	36.6	6.5	5.6

5.5 通往政治領袖職位的障礙

網上調查還詢問了受訪者認為性別對他們的政治生涯有正面還是負面影響。另外，調查要求受訪者從一系列因素中選擇它們是如何阻礙男性或女性成為政治領袖的：主要對女性有障礙，主要對男性有障礙，對男性女性都有障礙，或對男性女性都不是障礙。這些因素包括「社會對性別的傳統看法(例如『男主外，女主內』)」、「要照顧家庭」、「自信不足」、「缺乏經驗」、「缺乏政團／機構的支持」、「缺乏家人的支持」、「人際網絡不夠大」，以及「社會對男女升職標準不同」。

關於性別的整體影響，大多數受訪者認為，性別對他們的政治生涯沒有影響。約六分之一的受訪者（15.5%）認為性別有正面影響（男性為 12.8%、女性為 19.9%），而 5.5% 的受訪者認為性別有負面影響（男性為 2.8%、女性為 8.5%）（表 5.5.1）。性別差異在 0.05 的檢驗水準上顯著（附錄 III 中的圖 5.5.2）。一般而言，男性不太傾向於認為個人的職業生涯受到了性別的影響，無論是正面的還是負面的影響；在女性政治生涯中，性別影響力更大。整體而言，所有受訪者中有 70% 以上（不論性別）都認為性別對他們的政治生涯沒有顯著影響。

表 5.5.1 性別對男性或女性的政治生涯有正面還是負面影響（按性別）？

	正面影響 (%)	負面影響 (%)	不會造成任何影 響(%)
女性	19.9	8.5	71.6
男性	12.8	2.8	84.4

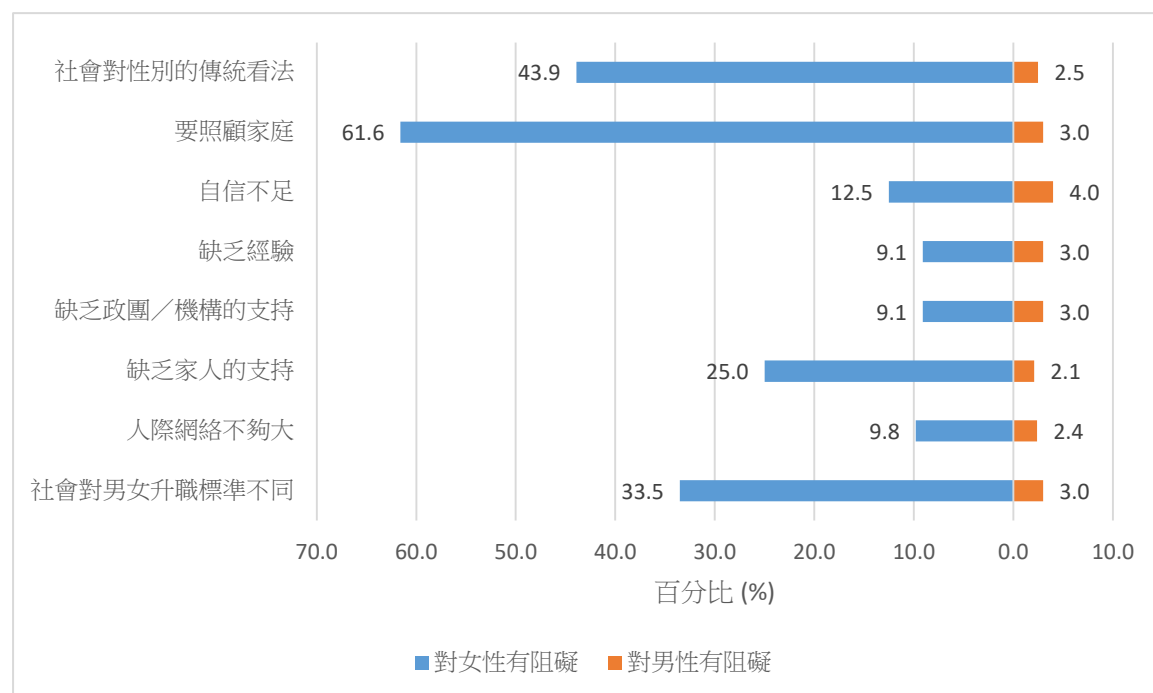
儘管大多數受訪者並不認為性別會影響他們自己的政治生涯，但他們確實認為性別普遍對其他人的政治事業有很大影響。在成為政治領袖過程中，受訪者普遍認為有一些障礙同時影響男性和女性，例如「人際網絡不夠大」(64.6%)、「缺乏經驗」(61.0%)，以及「缺乏政團／機構的支持」(59.8%)。但是，其他一些阻礙被認為對特定性別有更大的影響。例如，「要照顧家庭」在女性的主要障礙中排第一位(61.6%)，其次是「社會對性別的傳統看法」(43.9%)，然後是「社會對男女升職標準不同」(33.5%)。認為某些障礙主要影響男性的受訪者則少得多：「自信不足」在影響男性從政的障礙中排第一位(4.0%)，而把其他障礙視為主要影響男性的因素的受訪者比例在3.0%或以下(表5.5.3及圖5.5.3)。

和公眾調查結果類似，男性和女性在從政中面臨著兩類障礙：一部分障礙被認為同時阻礙男性和女性，而另一些障礙則被認為更針對女性。一方面，男性和女性都被認為面臨著與缺乏社交網絡、人脈、經驗以及政黨組織支持有關的障礙。調查結果指出男性和女性在獲得更高的政治職位過程中都需要得到更多的培訓和支援。另一方面，女性被認為會遇到某些特別的障礙，包括要照顧家庭、社會對性別角色的傳統看法以及性別之間的雙重標準。無論是這些女性面臨的障礙還是所有其他障礙，報告中「主要對女性有阻礙」比率都高於「主要對男性有阻礙」的水準。事實上，女性不僅因其家庭責任而處於弱勢，她們還面臨社會上與性別定型有關的障礙。因此，我們不僅需要在女性面臨的特定的障礙方面，而且要在較為性別中立的障礙方面為女性提供支援，例如缺乏社交網絡、經驗以及政黨組織支持。

表 5.5.3 男女領袖在獲得更高政治領導職位過程中面臨的障礙

	對女性 有阻礙 (%)	對男性 有阻礙 (%)	對男性女 性都有阻 礙 (%)	對男性 女性都 不是阻 礙 (%)
社會對性別的傳統看法(例如「男 主外，女主內」)	43.9	2.4	25.3	28.4
要照顧家庭	61.6	3.0	19.8	15.5
自信不足	12.5	4.0	57.6	25.9
缺乏經驗	9.1	3.0	61.0	26.8
缺乏政團／機構的支持	9.1	3.0	59.8	28.0
缺乏家人的支持	25.0	2.1	52.1	20.7
人際網絡不夠大	9.8	2.4	64.6	23.2
社會對男女升職標準不同	33.5	3.0	38.4	25.0

圖 5.5.3 男女領袖在獲得更高政治領導職位過程中面臨的障礙



不同性別、年齡、家庭狀況、就業情況、收入水準或政治領袖位置的受訪者，對男性女性領袖面臨的障礙的看法沒有顯著差異（附錄 III 中的圖 5.5. 4–5.5.11）。但是，已婚並有未成年子女的受訪者較傾向於認為「社會對性別的傳統看法」主要對女性構成障礙。具大學學位或以上教育程度的受訪者更傾向於認為「缺乏家人支持」主要對女性造成障礙。

受訪者還描述了他們自己面臨的障礙。與他人面臨的障礙相比，他們對自己面臨的障礙有相似的看法，但程度較低。部分障礙在男性和女性受訪者中的比率相近，而其他障礙則更與特定性別相關（表 5.5.12）。部分障礙在女性受訪者中更為普遍，例如「要照顧家庭」（14.2%）。部分障礙在男性受訪者中更為普遍，例如「人際網絡不夠大」（12.3%）（圖 5.5.12）。這種性別差異在受訪者描述自己的狀況時比在他們描述普遍的情況時較小。這個結果可能反映了樣本選擇性的問題，尤其是女性領袖認為性別障礙在整個社會中仍然存在，但她們認為自己成功避免或克服了這些障礙。從另一個角度看，女性領袖可能傾向於低估她們所面臨的針對女性之障礙，而男性領袖則較傾向於描述他們面臨的更為性別中立的障礙，例如人際網絡不夠大。

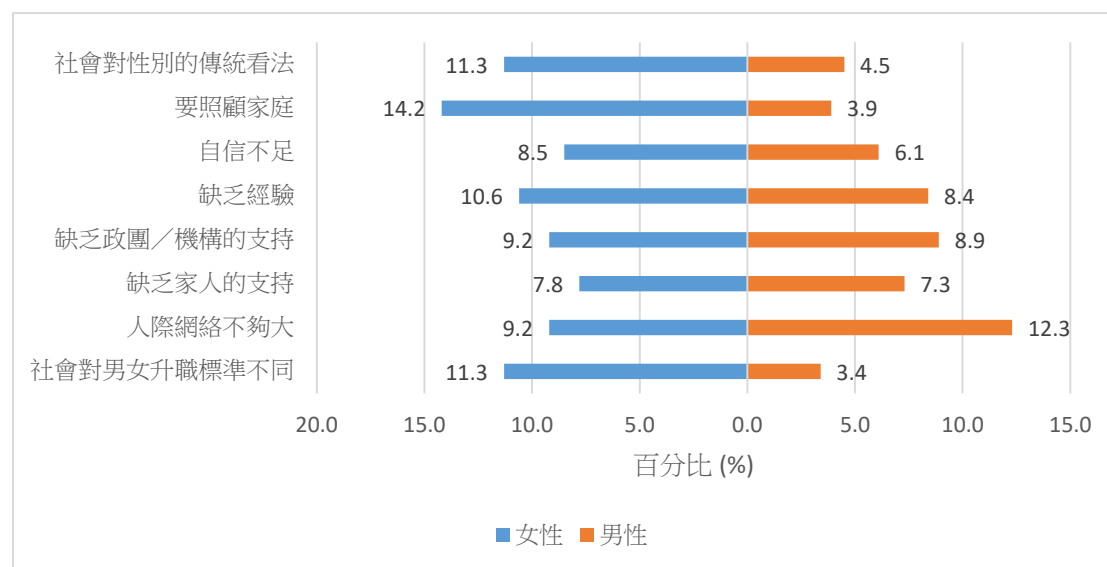
在不同群組間的差異上，女性受訪者較傾向指出「社會對性別的傳統看法」、「要照顧家庭」和「社會對男女升職標準不同」為自己面臨的障礙（附錄 III 中圖 5.5.13 – 5.5.20）。受過高等教育的受訪者（碩士或以上）更傾向於指出「人際網

絡不夠大」為自己面臨的障礙（附錄 III 中的圖 5.5.13 – 5.5.20）。收入較低（每月低於 50,000 港元）的受訪者更傾向於認為「社會對性別的傳統看法」是自己面臨的障礙（附錄 III 中的圖 5.5.13 – 5.5.20）。建制派受訪者更傾向於認為「自信不足」是自己面臨的障礙，而非建制派受訪者更傾向於認為「要照顧家庭」是自己面臨的障礙（附錄 III 中的圖 5.5.13 – 5.5.20）。上述的不同群組間的差異在統計上顯著。

表 5.5.12 受訪者認為自己面臨的障礙（按性別）

	所有受訪者 (%)	女性 (%)	男性 (%)
社會對性別的傳統看法（例如男主外女主內）	7.3	11.3	4.5
要照顧家庭	8.2	14.2	3.9
自信不足	7.0	8.5	6.1
缺乏經驗	9.1	10.6	8.4
缺乏政團／機構的支持	8.8	9.2	8.9
缺乏家人的支持	7.3	7.8	7.3
人際網絡不夠大	10.7	9.2	12.3
社會對男女升職標準不同	6.7	11.3	3.4

圖 5.5.12 受訪者認為自己面臨的障礙（按性別）



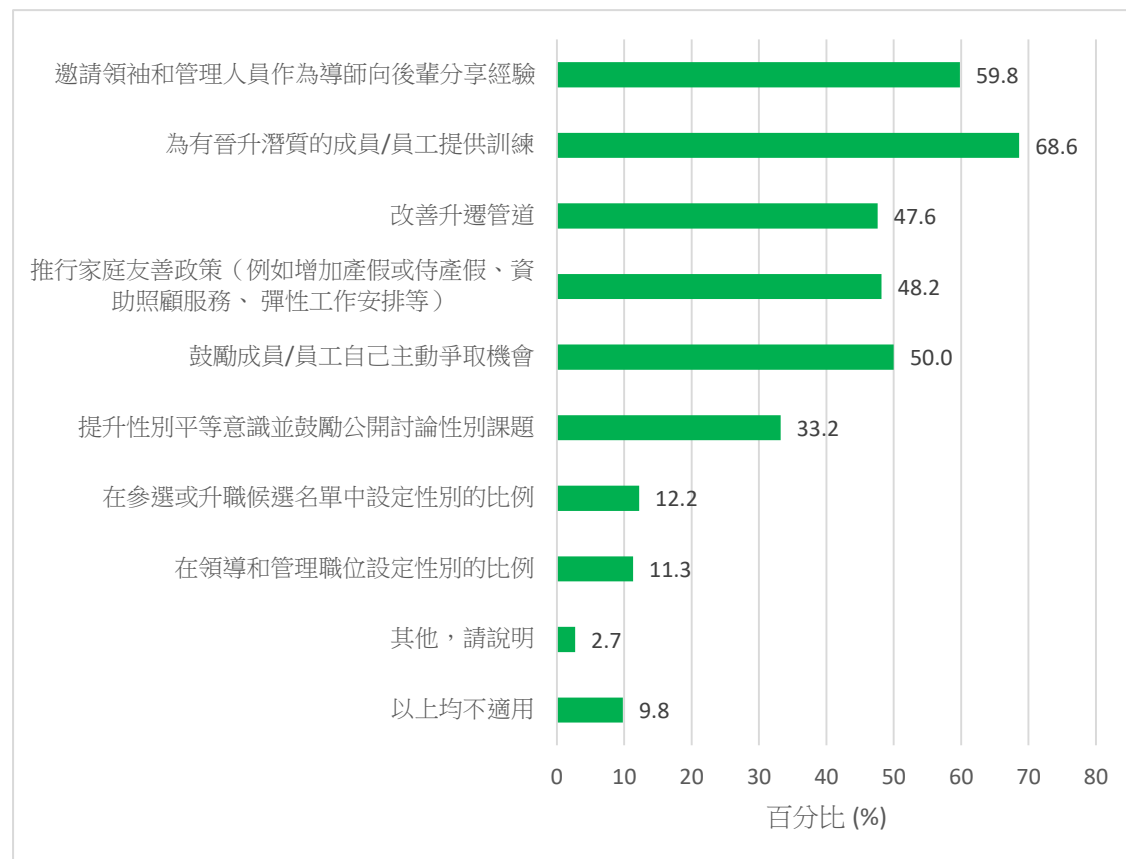
受訪者被問及哪些措施能夠幫助他們在機構中的發展。最普遍的選項是「為有晉升潛質的成員／員工提供訓練」(68.6%)，其次是「邀請領袖和管理人員作為導師向後輩分享經驗」(59.8%)、「鼓勵成員／員工自己主動爭取機會」(50.0%)、「推行家庭友善政策」(48.2%)，以及「改善升遷管道」(47.6%)。只有 12.2% 的受訪者支持「在參選或升職候選名單中設定性別的比例」，而 11.3% 的受訪者支援「在領導和管理職位設定性別的比例」(表 5.5.21 和圖 5.5.21)。

在不同群組間的差異上，男性受訪者更傾向於支持「邀請領袖和管理人員作為導師向後輩分享經驗」、「為有晉升潛質的成員／員工提供訓練」、「改善升遷管道」，以及「鼓勵成員／員工自己主動爭取機會」的措施(附錄 III 中的圖 5.5.22–5.5.30)。較年輕的受訪者更傾向支持在參選或升職候選名單中設定性別的比例(附錄 III 中的圖 5.5.22–5.5.30)。高收入受訪者(月收入港幣\$50,000 或以上)較傾向支持「邀請領袖和管理人員作為導師向後輩分享經驗」和「改善升遷管道」的措施(附錄 III 中的圖 5.5.22–5.5.30)。基層組織或中層機構領袖較傾向於支持在領導和管理職位設定性別的比例(附錄 III 中的圖 5.5.22–5.5.30)。

表 5.5.21 受訪者的機構應該採取以下甚麼措施有助他/她的事業發展？

	應該採取 (%)
邀請領袖和管理人員作為導師向後輩分享經驗	59.8
為有晉升潛質的成員/員工提供訓練	68.6
改善升遷管道	47.6
推行家庭友善政策(例如增加產假或侍產假、資助照顧服務、彈性工作安排等)	48.2
鼓勵成員/員工自己主動爭取機會	50.0
提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題	33.2
在參選或升職候選名單中設定性別的比例	12.2
在領導和管理職位設定性別的比例	11.3
其他，請說明	2.7
以上均不適用	9.8

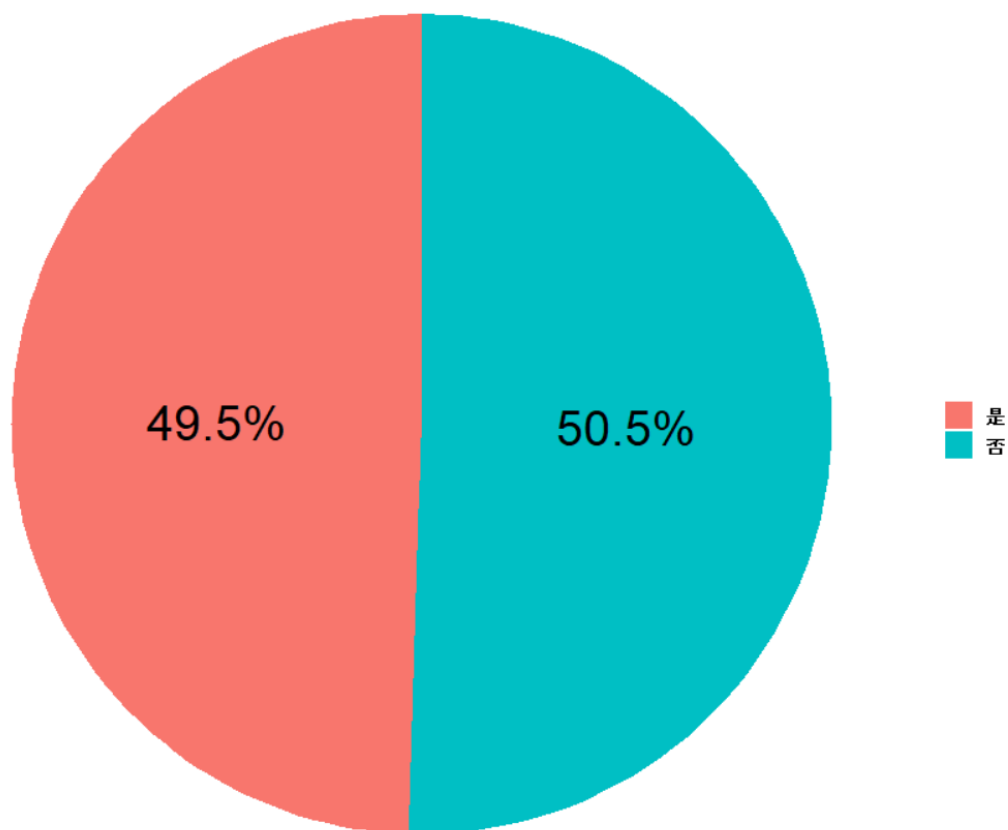
圖 5.5.21 受訪者的機構採取以下甚麼措施會有助他/她的事業發展？



5.6 政策觀點

本節分析受訪者對鼓勵女性在不同領域參政及其措施（包括配額制）的看法。共有 49.5% 的受訪者同意應該增加女性在政治領袖中的比例，而大約一半的受訪者不同意這項說法（圖 5.6.1）。在不同群組間的差異中，女性受訪者（62.0%）、較年長受訪者（55 歲及以上）（59.8%）、低收入受訪者（59.5%）和非建制派受訪者（64.4%）較傾向同意應該增加女性擔任政治領袖職位的比例（附錄 III 中的圖 5.6.2）。

圖 5.6.1 我們是否應該增加女性從政的比例？



網上調查也詢問了在以下領域是否應該有更多女性的參與：政府部門、立法會、區議會、司法體系以及政黨領袖。約有一半的受訪者表示，在立法會（53.1%）和區議會（50.8%）中有更多女性參與會更好，其次是政府高級官員（49.5%）、司法體系（48.9%）以及政黨領袖（48.9%）。在所有領域中，支持增加女性代表人數的女性受訪者比例一致高於男性（性別差異顯著，除區議會外）。受訪者中有 31.3%認為毋須在當中任何一個領域增加女性的代表人數（表 5.6.3）。

表 5.6.3 在以下範疇有更多女性參與更好

	所有受訪者 (%)	女性 (%)	男性 (%)
高級政府官員（例如局長）	49.5	62.0	40.4
立法會	53.1	62.8	46.8
區議會	50.8	56.6	46.8
司法體系	48.9	58.1	42.7
政團領袖	48.9	58.1	42.1
以上領域均不需要	31.3	21.7	38.0

當問及鼓勵女性從政的措施時，最多受訪者選擇「推行家庭友善政策」（70.4%），其次是「鼓勵女性自己主動爭取機會」（66.4%），然後是「為有晉升潛質的女性提供訓練」（60.9%）。

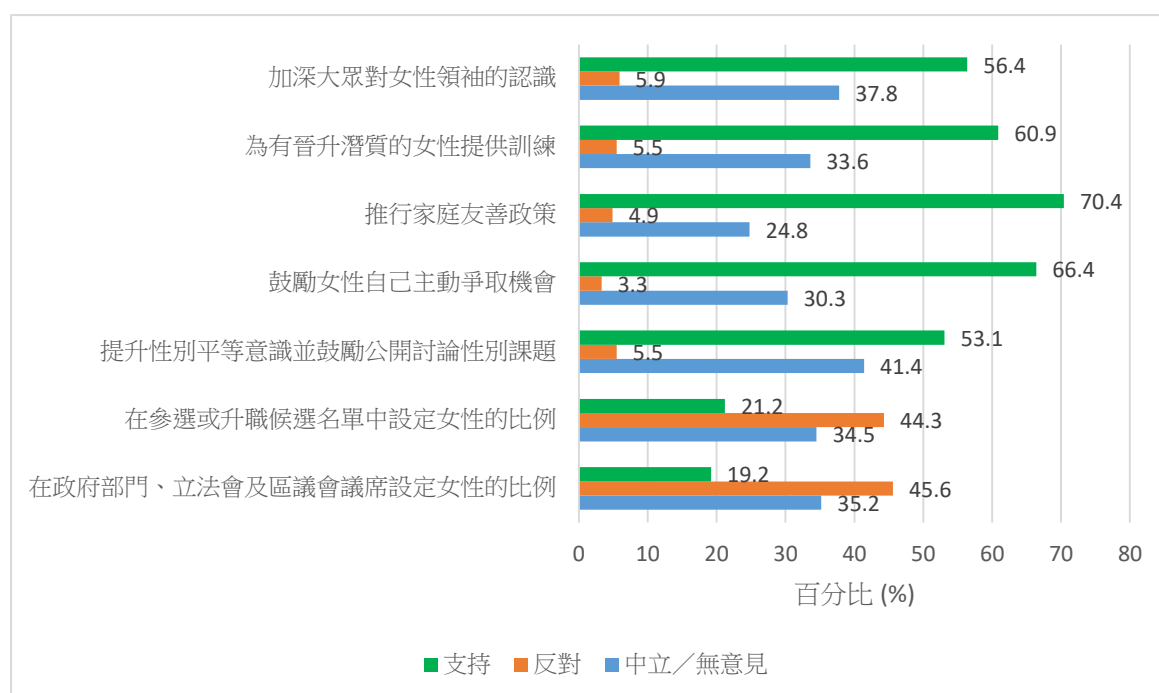
在與「配額制度」有關的措施上，意見分歧較大。事實上，有 21.2%的受訪者支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」，但 44.3%的受訪者表示反對；19.2%的受訪者支持「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」，但 45.6%的受訪者表示反對（表 5.6.4 及圖 5.6.4）。

與受訪者對自己任職機構的看法相比措施，對於整個社會應該採取甚麼措施，受訪者對以下措施表現出較高程度的支持：包括家庭友善政策、鼓勵「爭取機會」、提高性別意識，以及配額制度。但受訪者卻傾向於認為這些措施不太可能對自己的職業發展有重要作用。儘管如此，他們認為這類措施對於幫助其他社會群體克服從政中的困難有重要作用。

表 5.6.4 要鼓勵女性成為政治領袖，應該採取甚麼措施？

	支持 (%)	中立／ 無意見 (%)	不支持 (%)
加深大眾對女性領袖的認識	56.4	37.8	5.9
為有晉升潛質的女性提供訓練	60.9	33.6	5.5
推行家庭友善政策（例如增加產假或侍產假、 資助照顧服務、彈性工作安排等）	70.4	24.8	4.9
鼓勵女性自己主動爭取機會	66.4	30.3	3.3
提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題	53.1	41.4	5.5
在參選或升職候選名單中設定女性的比例	21.2	34.5	44.3
在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的 比例	19.2	35.2	45.6

圖 5.6.4 要鼓勵女性成為政治領袖，應該採取甚麼措施？



在不同群組間的差異上，女性受訪者更傾向於支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」和「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」（附錄 III 中的圖 5.6.5–5.6.11）。較少中年受訪者（35–54 歲）支持「鼓勵女性自己主動爭取機會」的措施（附錄 III 中的圖 5.6.55–5.6.11）。未婚的受訪者更有可能支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」和「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」之措施（附錄 III 中的圖 5.6.5 – 5.6.11）。

低收入受訪者較傾向支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」和「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」之措施（附錄 III 中的圖 5.6.5 – 5.6.11）。基層組織或中層機構的領袖較傾向於支持「提升性別平等意識並鼓勵公開討論性別課題」、「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」及「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」。非建制派的受訪者較傾向於支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」和「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」（附錄 III 中的圖 5.6.5 – 5.6.11）。上述的不同群組間的比較在統計學上均存在顯著差異。

網上調查還收集了受訪者對性別配額制度的意見。共有 65.8% 的受訪者不同意在政府和議會中設定女性配額。受訪者中有 8.1% 認為理想的女性配額比例在 50% 或以上，10.7% 的受訪者的理想百分比在 40 – 49% 之間，而 15.4% 的受訪者的理想百分比在 40% 以下（圖 5.6.12）。

在群組差異上，女性受訪者更傾向於建議為女性設立更高的配額，而男性受訪者更傾向於不同意將一定的配額分配給女性（附錄 III 中的圖 5.6.13）。

表 5.6.12 你覺得應該預留多少百分比的位置予女性？

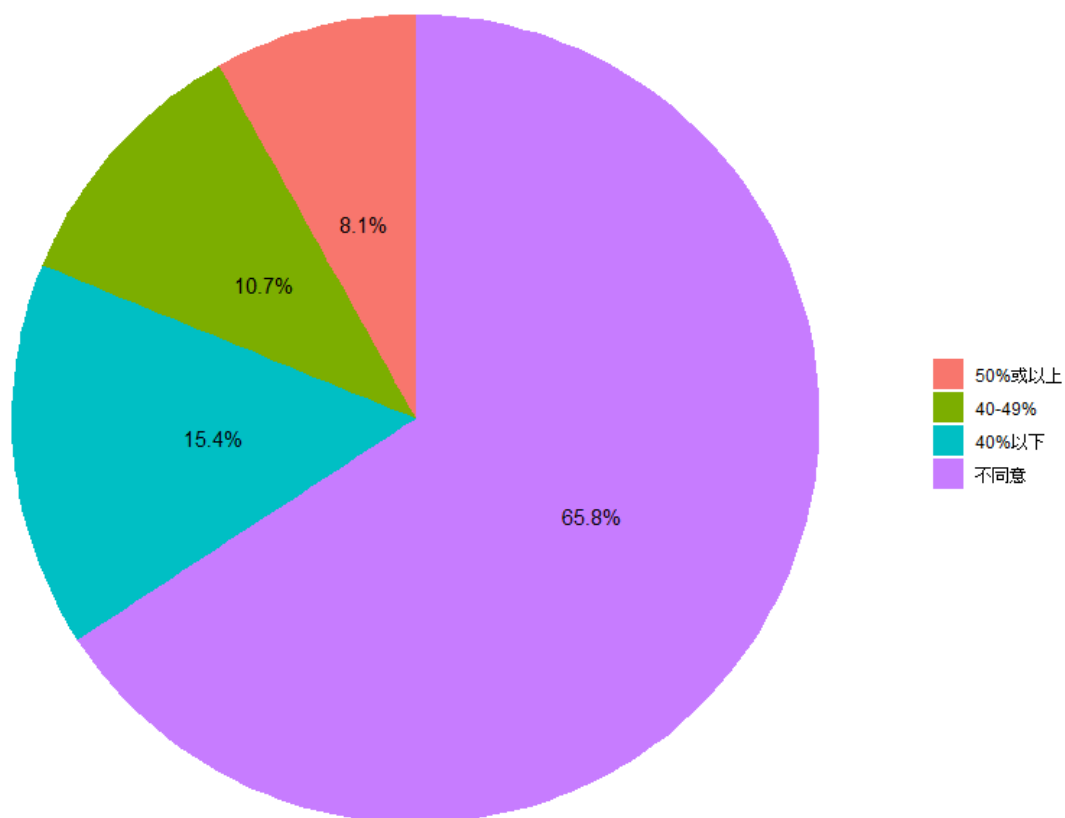


表 5.6.14 對於性別配額制度的看法

	非常 同意 (%)	同 意 (%)	中 立 (%)	不 同 意 (%)	非常 不 同 意 (%)
此制度對於處理政府和議會中女性代表人數偏低是必要的。	6.5	11.7	30.9	32.6	18.2
此制度應該只用作短暫性措施。	4.6	21.8	50.8	14.0	8.8
在政團內自願實行此制度比在政府和議會規定性別比例更適合。	7.5	29.6	40.1	13.4	9.4
此制度必須立法規定。	4.6	14.7	26.7	28.3	25.7
此制度有用但不足以改變現狀，必須有其他輔助措施以提升大眾的認知。	11.7	26.4	47.9	6.8	7.2
此制度沒有用處，只是象徵形式。	14.0	23.1	45.9	13.4	3.6
沒有必要實施此制度，女性必須因她們的才能而被選舉或晉升。	37.5	30.3	23.5	4.9	3.9
此制度有歧視性質。	17.9	35.8	32.2	9.4	4.6
大眾會認為因性別比例制度取得的職位與其他職位有所不同。	15.3	35.2	42.7	4.2	2.6

關於對配額制度的看法，有 50.8% 的受訪者不同意或非常不同意「此制度對於處理政府和議會中女性代表人數偏低是必要的」的說法。共有 18.2% 的受訪者同意或非常同意此說法。受訪者中有 54.0% 反對以下說法：「此制度必須立法規定」。67.8% 的受訪者同意或非常同意「沒有必要實施此制度，女性必須因她們的才能而被選舉或晉升」。超過一半的受訪者（53.7%）同意或非常同意配額制帶有歧視性質。一半受訪者（50.5%）同意或非常同意大眾會認為因性別比例制度取得的職位與其他職位有所不同（表 5.6.14）。這些調查發現，配額制度在受訪者中仍然存在爭議，許多人擔心以配額制促進從政性別平等的解決方案會帶來的負面影響。

在不同群組間的差異上，男性受訪者更傾向於反對「配額制是必要措施」和「此制度必須立法規定」的說法，並更傾向支持「沒有必要實施此制度，女性必須因她們的才能而被選舉或晉升」、「此制度有歧視性質」以及「大眾會認為因性別比例制度取得的職位與其他職位有所不同」（附錄 III 中圖 5.6.14–5.6.22）。低收入受訪者更有可能會支持以下說法：「此制度對於處理政府和議會中女性代表人數偏低是必要的」和「此制度有用但不足以改變現狀，必須有其他輔助措施以提升大眾的認知」（附錄 III 中的圖 5.6.14–5.6.22）。非建制派受訪者更傾向於不同意

或非常不同意「此制度沒有用處，只是象徵形式」。建制派和中間派受訪者更傾向於同意或非常同意「沒有必要實施此制度，女性必須因她們的才能而被選舉或晉升」（附錄 III 中的圖 5.6.14–5.6.22）。

5.7 誰支持女性參政？

前幾個部分描述了受訪者對男女領袖質素、男女領袖面臨的障礙，以及與性別平等和政治參與有關的政策之看法。與公眾調查的結果類似，受訪者認為女性在成為政治領袖過程中面臨更大的困難，這些障礙可能無關性別，也可能對特定性別有更大的影響。但許多受訪者不願意在制度層面做出改變對女性予以支持。這些看似矛盾的結果需要結合受訪者的社會經濟背景以及他們對男性女性的看法（或其性別定型觀念）作進一步的分析。

本節探討受訪者對於女性參政的態度是如何受到社會經濟人口因素以及他們對男女領袖的特質及在不同政策領域和不同領導層面的表現的看法所影響的。本節使用了邏輯迴歸模型對三個態度方面的結果變項進行分析：（1）我們是否需要更多女性領袖；（2）是否應在參選或升職候選名單中設定女性的比例；（3）是否應在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例。自變項包括：（1）社會經濟和人口因素（性別、年齡、教育程度、就業狀況、收入水準、家庭狀況、政治傾向等）；（2）對男女領袖質素和表現¹²的看法，以及受訪者是否對男性或女性作為領袖，作為基層組織領袖，以及作為立法會和區議會議員，有更大的信心。

第一組模型分析了受訪者同意增加女性政治領袖比例的可能性。在社會人口因素方面，女性和較年長的受訪者更傾向於支持女性參政。有研究院（碩士或博士學位）教育程度的受訪者更傾向於支持女性參政，而收入較高的受訪者則更傾向於不支持。受訪者對男性和女性領袖的看法也有著很大的影響：相信女性會成為較佳基層組織領袖的受訪者，較傾向於支持女性參政（表 5.7.1）。

第二組模型分析了受訪者支持「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」的措施之可能性。在社會人口因素方面，女性受訪者較傾向支持此項措施，而已婚而沒有未成年子女的受訪者則不傾向支持此項措施。高層政治領袖也不太傾向支持這項措施。受訪者對男性和女性領袖的看法也有很大的影響：對女性的領袖特質有較高評價的人士較傾向支持這項措施（表 5.7.2）。

第三組模型分析了受訪者支持在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例的可能性。在社會人口因素方面，女性受訪者更傾向支持這項措施，而已婚而沒

¹² 這兩個態度變項衡量了受訪者在領導質素和政策領域方面有「支持女性」。領袖質素中的支持女性指標通過以下各個看法而量度：（1）關於受訪者在領袖特徵上（辦事能力高、體察民情、有遠見、善於說服別人相信自己的觀點、以公眾利益為先、願意協商、勤力、廉潔誠實、就算有政治壓力都會堅持自己的信念）認為男性還是女性做得更好，認為女性做得更好的賦值為 1，否則給「0」；（2）將這 9 個虛擬變量的值加起來，可能的範圍是 0 至 9。領袖質素方面，支持女性指標之平均值為 0.86，標準差為 1.62。同樣地，政策領域方面的支持女性指標是根據受訪者對以下政策領域中男女表現的看法而量度：「經濟商貿」、「國防保安」、「社會福利」、「基建與發展」、「環境」、「教育」、「政制改革」及「勞工議題」，可能的範圍是 0 到 8。政策領域方面，支持女性指標之平均值為 0.54，標準差為 1.06。

有未成年子女的受訪者則不太傾向支持此措施。收入較高的受訪者和高層政治領袖支持這項措施的幾率也較低。受訪者對男性和女性領袖的看法也有很大的影響：對女性的領袖特質有較高評價的受訪者較傾向支持這項措施。當受訪者對女性擔任基層組織領袖較有信心，他們也較傾向支持這項措施（表 5.7.3）。

整體而言，女性受訪者對支持女性參政的政策（包括配額制度）有更為正面的看法，而享有優越條件的群體（高層領袖和高收入組別）則相反。這些調查結果表明，享有優越條件的群體感受不到在體制方面進行變革以推動性別平等的必要性。但是，如果受訪者對女性領袖的能力和才能有正面評價，這種正面的評價令他們較可能對支持女性參政的措施給予支持。這些調查結果指出了對女性參政或配額制的支持率偏低的兩種可能的解釋。其一與態度有關：部分人士不相信女性有能力並適合擔任政治領袖職位。另一個解釋是：除了個人對女性領袖質素的看法之外，受訪者可能仍然抗拒在制度層面上提升女性的政治參與，他們希望女性能自行克服障礙。這項結果在一定程度上反映了調查中的一些受訪者傾向於低估性別因素。與此類似的是，深入訪談也有受訪者更傾向於關注個人能成功「擁有一切」（have it all），並依靠自身努力來克服障礙，多於關注結構性的困境，這些發現詳見第 6 章。

表 5.7.1 邏輯迴歸模型：「我們應該提高女性擔任政治領袖職位的比例嗎？」

	應該提高女性擔任政治領袖職位的比例				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
女性（參照組 = 男性）	1.078***	0.949***	1.066***	1.057***	0.975***
35 - 54 歲（參照組 = 15 - 34 歲）	0.262	0.206	0.261	0.214	0.146
55 歲以上（參照組 = 15 - 34 歲）	1.775***	1.710***	1.765***	1.724***	1.674***
已結過婚並沒有未成年子女 （參照組 = 未曾結婚）	-0.718*	-0.745*	-0.716*	-0.680*	-0.691*
已結過婚並有未成年子女 （參照組 = 未曾結婚）	-0.158	-0.194	-0.172	-0.125	-0.077
大學學位 （參照組 = 專上非學位或以下）	0.223	0.337	0.234	0.259	0.329
碩士或以上 （參照組 = 專上非學位或以下）	0.942*	1.016*	0.945*	0.967*	1.035*
非在職（參照組 = 在職）	-0.603	-0.579	-0.579	-0.455	-0.515
收入：港幣\$50,000 或以上 （參照組 = 少於港幣\$50,000）	-0.868**	-0.834**	-0.852**	-0.836**	-0.859**
高層領袖（參照組 = 基層領袖）	-0.217	-0.159	-0.213	-0.209	-0.167
非建制派（參照組 = 建制派）	0.797*	0.850*	0.803*	0.961*	0.988**
中間派（參照組 = 建制派）	0.097	0.113	0.091	0.163	0.200
領袖特質：支持女性		0.137			0.143
政策領域：支持女性			0.034		-0.129
女性是更稱職的政治領袖（參照組 = 其他選項）				1.168	1.192
女性是更稱職的基層組織領袖（參照組 = 其他選項）				0.942*	0.998*
對女性擔任立法會議員和區議員更有信心（參照組 = 其他選項）				-0.559	-0.734
不變項	-0.891	-1.089	-0.927	-1.115	-1.190
樣本	249	249	249	249	249
AIC	323.8	323.7	325.7	323.5	325.5

備註：*顯著性差異<0.1；**顯著性差異<0.05；***顯著性差異<0.01

表 5.7.2 邏輯迴歸模型：「在參選或升職候選名單中設定女性的比例」

	在參選或升職候選名單中設定女性的比例				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
女性（參照組 = 男性）	0.827**	0.598	0.830**	0.719**	0.580
35 - 54 歲（參照組 = 15 - 34 歲）	-0.274	-0.389	-0.274	-0.249	-0.383
55 歲以上（參照組 = 15 - 34 歲）	-0.124	-0.263	-0.121	-0.160	-0.279
已結過婚並沒有未成年子女 （參照組 = 未曾結婚）	-0.997**	-1.044**	-0.998**	-1.134**	-1.172***
已結過婚並有未成年子女 （參照組 = 未曾結婚）	-0.275	-0.343	-0.270	-0.451	-0.371
大學學位 （參照組 = 專上非學位或以下）	-0.323	-0.007	-0.326	-0.278	-0.032
碩士或以上 （參照組 = 專上非學位或以下）	0.133	0.341	0.133	0.093	0.281
非在職（參照組 = 在職）	-1.025	-0.933	-1.031	-0.838	-0.945
收入：港幣\$50,000 或以上 （參照組 = 少於港幣\$50,000）	-0.534	-0.428	-0.539	-0.487	-0.519
高層領袖（參照組 = 基層領袖）	-1.165**	-1.033*	-1.166**	-1.208**	-1.068*
非建制派（參照組 = 建制派）	-0.047	0.028	-0.047	0.084	0.224
中間派（參照組 = 建制派）	-0.016	0.007	-0.013	0.076	0.210
領袖特質：支持女性		0.209**			0.238**
政策領域：支持女性			-0.008		-0.265
女性是更稱職的政治領袖（參照組 = 其他選項）				0.412	0.548
女性是更稱職的基層組織領袖（參照組 = 其他選項）				0.687	0.838
對女性擔任立法會議員和區議員更有信心（參照組 = 其他選項）				0.558	0.292
不變項	-0.377	-0.806	-0.370	-0.504	-0.760
樣本	249	249	249	249	249
AIC	256.5	253.7	258.5	258.0	256.5

備註：*顯著性差異<0.1; **顯著性差異<0.05; ***顯著性差異<0.01

表 5.7.3 邏輯迴歸模型：「在政府部門、立法會及區議會議席設定女性的比例」

	在議席設定女性的比例				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
女性（參照組 = 男性）	1.042***	0.778*	0.971**	0.934**	0.749*
35–54 歲（參照組 = 15–34 歲）	-0.241	-0.366	-0.252	-0.233	-0.360
55 歲以上（參照組 = 15–34 歲）	0.316	0.195	0.269	0.249	0.144
已結過婚並沒有未成年子女 （參照組 = 未曾結婚）	-0.865*	-0.928**	-0.864*	-0.988**	-0.979**
已結過婚並有未成年子女 （參照組 = 未曾結婚）	0.022	-0.053	-0.068	-0.134	-0.102
大學學位 （參照組 = 專上非學位或以下）	-0.110	0.322	-0.051	-0.069	0.266
碩士或以上 （參照組 = 專上非學位或以下）	0.601	0.909	0.620	0.549	0.824
非在職（參照組 = 在職）	-1.010	-0.860	-0.879	-0.786	-0.748
收入：港幣\$50,000 或以上 （參照組 = 少於港幣\$50,000）	-0.913**	-0.811*	-0.819*	-0.863**	-0.812*
高層領袖（參照組 = 基層領袖）	-1.675**	-1.520**	-1.668**	-1.752**	-1.561**
非建制派（參照組 = 建制派）	0.170	0.251	0.156	0.355	0.431
中間派（參照組 = 建制派）	0.122	0.154	0.056	0.248	0.283
領袖特質： 支持女性		0.234**			0.203*
政策領域： 支持女性			0.157		-0.045
女性是更稱職的政治領袖（參照組 = 其他選項）				0.381	0.357
女性是更稱職的基層組織領袖（參照組 = 其他選項）				0.960*	0.852
對女性擔任立法會議員和區議員更有信心（參照組 = 其他選項）				0.287	-0.011
不變項	-1.198	-1.747*	-1.342	-1.362	-1.787*
樣本	249	249	249	249	249
AIC	227.9	224.4	228.4	229.1	229.7

備註：*顯著性差異<0.1; **顯著性差異<0.05; ***顯著性差異<0.01

第六章 與政治領袖的深入訪談

除了網上調查之外，研究團隊還與政治領袖進行了半結構式的深入訪談，以瞭解他們的看法以及成為政治領袖的過程。研究團隊於 2018 年 11 月 30 日至 2019 年 5 月 31 日進行了深入訪談，訪問了 32 名受訪者，其中包括來自基層／中層組織和高層領導層的 22 位女性（68.8%）和 10 位男性（31.3%）。每次訪談的時間約 1-1.5 小時。

研究團隊對 32 個正式訪談和 4 個非正式討論中的數據進行了編碼和分析。團隊探討了這些政治領袖在公共和私人領域各方面的經驗。這些訪談描述了受訪者對於領袖角色與性別之間關係的不同想法及原因，並展現了受訪者在成為政治領袖過程中經歷的選擇、抱負和挫敗；處於不同政治領導層級和組織的男性和女性在處理他們的領導角色過程中有不同的經驗，也採用了不同的策略。他們還分享了成為政治領袖不可或缺的支援。

表 6.1 深入訪談的受訪者的人口特徵

變項	人數	%
性別		
男性	10	31.3
女性	22	68.8
年齡		
15–34 歲	12	37.5
35–54 歲	9	28.1
55 歲或以上	7	21.9
不知道／拒絕回答	4	12.5
教育程度		
專上非學位或以下	2	6.3
大學	10	31.3
碩士或以上	18	56.3
不知道／拒絕回答	2	6.3
婚姻狀況		
未結過婚	14	43.8
已結過婚	15	46.9
不知道／拒絕回答	3	9.4
有子女		
是	8	25.0
否	8	25.0
不知道／拒絕回答	16	50.0
收入		
港幣\$10,000 以下	6	18.8
港幣\$10,000–19,999	2	6.3
港幣\$20,000–29,999	5	15.6
港幣\$30,000–49,999	7	21.9
港幣\$50,000 或以上	7	21.9
不知道／拒絕回答	5	15.6
政治領導層級		
高層領袖	9	28.1
中層／基層領袖	23	71.9
政治生涯歷程		
現任／候任領袖	20	62.5
舊任領袖	12	37.5
政治地位		
政府官員和諮詢及法定組織成員	5	15.7
立法會及區議會議員	10	31.3
非政府組織領袖	8	25.0
社區組織領袖	4	12.5
社運人士	5	15.6
總數	(32)	100.0

在訪談開始時，許多領袖幾乎沒有留意性別與政治領袖生涯的關係，並強調性別並不是一個影響其政治生涯的重要因素。但是，隨著訪問的進展，許多受訪者逐漸回想起他們的個人經歷如何受到其性別的影響。

與男性受訪者相比，女性受訪者通常對性別議題表現出更高的敏感度，尤其是在政治生涯中所面臨的障礙和困難方面。一些男性受訪者也注意到女性在晉升方面遇到的特定困難。

在支援男女領袖的相關政策上，受訪者分享了他們對不同措施（包括配額制度）效用的看法。本部分報告主要的調查結果。

6.1 男女在領袖質素和風格上有差異？

根據電話和網上調查，許多受訪者認為男性和女性都是同樣稱職的領袖，但不少人也認為男女領袖的擅長領域和特質不同。因此，他們對男女領袖處理不同政策領域和不同領導層面的事務有著不同程度的信心。根據此研究收集到的質性數據，我們能夠從香港政治領袖的角度更清晰地理解和性別相關的經驗和觀念。一些受訪者嘗試淡化性別對他們政治生涯的影響，而其他受訪者則會強調某個性別獨有的特質和風格。總的來說，許多受訪者認為男性和女性可以是同樣稱職的領袖，儘管方式不同且各有特點。

性別很重要

部分女性領袖聲稱自己的領袖風格與男性不同。她們通常會視合作和團隊精神為成功的關鍵，並且更傾向於強調分工合作與凝聚力。同時，她們認為男性同業較為權威和決斷，在管理上態度強硬。

因為最緊要團結，女人呢就係好易做到，雖然個個都係有返咁上下，唔係醫生就係 accountant（會計師），一係唔係就係教育官，又有社署官員，但係點解會肯（團結）？個個唔分彼此，係因為女人好明白到團結就真係力量，即係所以你話如果女人做 political leadership（政治領袖）呢，女人有時呢樣嘢著數，我哋冇男人個 ego（自尊）咁大。所以除咗女性佢哋自己本身嘅能力，同埋有個種凝聚力。

（受訪者 11，女性，年齡不詳，前／現任政府官員）

男子會比較強勢啲，講嘢會一刀砌，即係一就一，二就二。可能佢經過思考而去諗到呢個係最好嘅決定嚟嘅。所以佢哋講出嚟會比較有一種嘅命令式，通常都係。禮貌咁樣命令啦……如果譬如女仔嘅話呢，我就覺得偏向溝通型多啲，佢哋會語氣上起碼唔會咁強硬。可能會成日徵詢下大家嘅意見。同

埋……女仔都會成日都問下……好顧及成個團隊嘅感受嘅，有啲細眉細眼嘅嘢，就會做得足啲，例如有時有啲感謝上嘅嘢呀，或者美感上嘅嘢，佢會偏向花多心思。

（受訪者10，女性，年齡25-34歲，於非政府組織／基層組織工作）

除了性別與領袖風格之間的關聯外，一些女性受訪者意識到她們在政治事業上晉升時公眾對她們的期望。她們強調，作為女性領袖，她們一方面需要非常自信，另一方面要願意作出犧牲。

如果你見到一個女性走出嚟，就我目前睇到，如果有一把好自信嘅聲線、好有自信咁講佢自己嘢出嚟，咁佢已經克服咗啲困難啦，係咪？

（受訪者17，女性，年齡25-34歲，於非政府組織／基層組織工作）

我覺得有一啲工作嘅情況，你係要有人，同埋嗰個人係要有一個身先士卒嘅作用。我就算係做到打點，我唔可以即係真係翹埋對手喺隔離話：喂！你做乜嘢，你做乜嘢。即係我都要做埋一份，畀人睇到，我係有盡力然後就叫大家一齊盡力。但呢個圈我見多好多人唔係咁。

（受訪者29，女性，年齡55-64歲，前／現任議員）

這些女性受訪者表示，儘管面對壓力，但她們仍需要堅持自己的信念，並致力投身於自己的事業。男性受訪者很少強調這種感覺。

承擔，個種承擔責任好重要。一定要自己有魄力，覺得我要行呢條路，堅持都好重要，未知道幾時成功，但係要堅持落去。同理要自己有底氣、有魄力先得。即係咩困難，係有嘢唔得嘅。係乜嘢都要得，困難只不過係一個經歷。

（受訪者01，女性，年齡不詳，曾於非政府組織／基層組織工作）

此外，女性領袖常常認為自己從事支援角色而非領導者。即使處於領袖位置，她們也認為自己是在協調人事而非領導他人。她們將自己視為「管理者」、「組織者」或「協調者」，安排成員在適合其才能和潛力的職位上，協助他們為機構做出貢獻。即使她們的職位和頭銜表明她們實際上是領袖，例如立法會議員或組織負責人，她們也並沒有聲稱自己是團隊的領袖，而是將自己描述為把大家團結起來共同合作的人。

沒有性別差異

儘管有些受訪者指出了他們的政治生涯和領袖風格是如何與性別特質相關，其他受訪者則認為，性別並不是影響其領導能力的關鍵因素，他們反而更強調性別中立的「個人特質」。當提到政治領袖與性別角色之間的聯繫時，大多數受訪者迅

速否認這種關係的存在。這些受訪者認為，能力和個性對於獲得更高的政治領袖地位具有更大的影響力。

首先，這些受訪者強調個人能力在政治生涯中的重要性。有些人甚至提到，應盡量減少對性別的關注，以證明自己能夠勝任領袖的角色。

性別唔會係一個取勝之道。唔會係幫到你去贏一個選舉。但係當然，一開始人地會係留意你多啲。但係我當然覺得啦，女性唔應該係（用性別）去令到人地留意自己。質素、個人質素比較緊要。

（受訪者 03，女性，年齡 35-44 歲，前／現任議員）

除了能力之外，許多受訪者還認為擔任政治領袖關乎個人性格。她們認為參與政治活動和成為領袖的決定性因素是性格而非性別。受訪者認為「適合當政治領袖」的人格特質包括堅韌、樂於為團隊貢獻、脾氣好、熱情、專注、樂於接受挑戰、有魅力和有操守。

我自己有覺得（性別）冇乜分別……其實我覺得好睇性格，即係如果你唔硬淨，係男係女都做唔到嚟喇。即係做領袖最緊要唔係話性別方面，而係個個性格要夠強、經驗要多啲，係嗎？累積多啲，睇多啲嘢。

（受訪者 23，女性，年齡 55-64 歲，曾於非政府組織／基層組織工作）

同樣地，就政治範疇中的性別分工而言，受訪者認為性格通常比性別更重要。

未有留意到性別差異，較多係性格，如果性格文靜就會做 admin（行政），講嘢叻就會做宣傳。

（受訪者 26，女性，年齡 35-44 歲，前／現任政府官員）

（當被問及到男女領袖有沒有某種政治領袖風格）性格、性格……男女都有人鍾意做大哥大姐……

（受訪者 29，女性，年齡 55-64 歲，前／現任議員）

總的來說，對於性別與政治領袖之間的聯繫，男女領袖傾向有不同的理解。有些人，尤其是女性，傾向於盡量弱化性別來證明自己勝任領袖角色。部分受訪者強調某些與性別有關的特點，這些特點為擔任領袖創造了必要的或至少是理想的條件，以證明女性與男性同樣能勝任領袖。

6.2 政治生涯

大多數受訪者最初並沒有計劃在政治領域發展他們的職業。無論他們是基層、中

層還是高層領袖，大多數人都表示他們在政治領域沒有具體的職業發展計劃，也沒有預期擔任領袖角色。

在受訪者中，政治生涯的常見起點有兩類：在組織中參與志願工作，和以普通員工身份加入組織。受訪的領袖描述了他們如何以義工或普通員工的身份加入組織或政黨，並逐漸變得活躍。有些人參與基層和中層組織的社會服務，後來被邀請成為執委成員。有些是政黨的義工和員工，在積累了幾年經驗之後被招募參與選舉。

不過，在政府或大型組織中，職業道路更加制度化，對年輕領袖而言更清晰可見，更容易把握向上流動的機會。這些組織中的受訪者能夠靠自己的經驗和努力，預見到自己在特定時間達至一定的領袖級別。

很少受訪者會形容他們的政治職業道路是早已計劃好。沒有女性領袖說她們是有計劃地進入政治領袖的生涯。

其實我由讀書年代已經揀咗呢個方向，由副學士揀公共行政去讀，再升返上大學都係揀返政治系相關嘅國際關係同 Government and International Studies (政府及國際研究)……其實都想去見到對社會有多啲貢獻，某程度上做多啲為自己下一代爭取好啲嘅環境，所以想行多一步，比其他人花多啲時間係……Government and International Studies……

(受訪者07，男性，年齡25-34歲，於非政府組織／基層組織工作)

6.3 挑戰與障礙

男性和女性領袖指出他們面對著類似的挑戰和障礙，例如獲取資源（包括財政和人力資源）的機會有限、人脈薄弱，以及難以實現工作與生活的平衡。然而，男女領袖亦強調他們從政面臨的不同挑戰和障礙，例如要照顧家庭、面對不同的能力要求標準，以及不必要的公眾關注。

6.3.1 作為領袖要扮演多種角色而且工作時間長

所有受訪者都強調政治領袖沒有固定的工作時間和假日。許多受訪者認為，與其他專業相比，政治領域的日常工作和慣常做法使得工作與家庭之間的平衡變得十分困難。

許多受訪者提到，在香港，「從政者」不被視為職業。相反，大多數政治領袖都有固定的工作，例如擔任非政府組織的工作人員或社區工作者，或者是專業人士，例如律師、大律師、社工、會計師或工程師。在競選活動中，許多候選人在進入政治舞臺之前都循著非政治的職業道路發展。

男性領袖和女性領袖均表示，鑑於他們的工作性質，工時冗長是典型的情況。

我就要去搵自己嘅團隊，去同自己嘅團隊相處。長期地就一啲議題去打，去好快咁回應啦。好似我昨日做一個 PowerPoint (簡報)，做到兩點幾先係 office (辦公室) 走，返到屋企沖涼就 4 點啦，跟住先合埋眼。跟住今朝我又有好多嘢做㗎。(回) 覆嘢呀，傾嘢，又要用腦呀。又驚人咁睇果啲野做得唔周全呀。

(受訪者 06，女性，年齡 25-34 歲，前／現任議員)

而家都叫踏入選舉年，我個人係做到跑行程，我嘅街站、各樣嘢、又選舉……唔可以話係選舉團隊，但有幕後班底幫我，我而家做嘅嘢就係每日睇 calendar (日程)，幾點要喺邊到出現，所以已經係好機械式去做區。我老婆一定要係 calendar mark (在日程上標記) 住呢日要湊仔，先唔會令到幕後團隊 mark (標記) 行程落呢日。BB (小孩) 而家交由外母照顧，係外母家住，我哋真係星期六日先至會湊。我而家都一個幾禮拜無見過個仔。

(受訪者 07，男性，年齡 25-34 歲，於非政府組織／基層組織工作)

擔任義工或會員等政治角色的人士特別難以平衡工作與家庭。如上所述，對於部分人士來說，政治領袖不是他們的全職或正式工作。他們在社區或互助團體中的政治參與和服務通常側重於政策倡導，並在其工餘時期進行。換句話說，他們把閒暇時間投放於政治生活：

最困難係一定係時間啦。因為我哋幾邊嘅拉扯。因為本身我哋如果做呢啲團體，我唔係正職做政黨，所以政黨係我工餘嘅時間去參與。所以我要滿足一份工作 (全職)，而本身工時好長。放工之後繼續去搵時間參與政黨，平衡好難，即係要有啲彈性，或者機構要對你有啲信任，就係要令到大家知道，就算你可能返工時間去做啲政黨嘅嘢，但係你都唔係去偷懶。你如果想要多啲自主性，工作同參與政治活動入面，必然地要犧牲咗 work-life balance (工作與生活平衡)。其實係一個兩難。

(受訪者 19，男性，年齡 35-44 歲，於非政府組織／基層組織工作)

因此，男性和女性都可能會面對時間不夠用，並且出現在各種事務之間分身不暇的情況。這種情況在他們以從政作為第二職業，需要處理社區需求，以及在選舉季節時更為明顯。他們在政治領域的積極回應和靈活參與是其政治職業生涯的關鍵成功要素。但是，部分受訪者能夠將更多時間投入到政治生涯中，而另一些受訪者則由於其他社會期望，令他們無法集中精力投身政治事業，受到更多的限制。

6.3.2 家庭責任是女性領袖的重大考慮因素

許多女性受訪者提到，女性很難「全力以赴」或完全投身其政治職業，主要是由於工作不穩定和工作時間長。但是，這是一個無法輕易解決的常見問題。由於長工時和家庭責任互相影響，女性很難晉升至最高的領袖職位。

香港人工作嘅模式，好多時候最叻嘅人……去到六十幾歲都係朝九晚九……但係如果外國嘅經驗會話俾你知唔係，應該係朝九晚五就係朝九晚五囉。其他啲如果要 OT (overtime, 超時工作)，經年都要 OT，你應該請多啲人返嚟幫手。所以我覺得係成個社會嘅氣候都唔係太有利一個女性去爭取一啲好高嘅職位。

(受訪者 10，女性，年齡 25-34 歲，於非政府組織／基層組織工作)

女性在職業生涯計劃中更常強調家庭責任是一個重大考慮因素。女性領袖必須在政治事業發展和家庭生活之間做出個人選擇，以應對照顧家庭的負擔。這些選擇往往是一種妥協：她們需要在一方面減少精力的投入才能在另一方面做到更多。

事業或家庭：女性領袖的抉擇

面對事業和家庭的雙重負擔，有些女性把自己的家庭責任放在首位，並放棄了她們本來想要追求的事業期望。

我覺得女嘅會困難多啲，包括女嘅會比較容易受婚姻、家庭、生育、佢個人嘅 career (事業) 嘅發展，各樣嘢會糾纏得多啲。即係考慮會多啲。但係男嘅相對嚟講，會比較少受呢樣嘢影響。所以都有啲困難嘅，即係特別去栽培女性嘅時候。

(受訪者 13，女性，年齡 55-64 歲，前／現任議員)

即係話嗰個女同事，如果佢譬如去到邁向 30 歲，佢自己去考慮，即係佢有佢自己人生一啲嘅發展：計劃結婚。結咗婚之後，佢考慮生育嘅話，其實男女同時都有影響，不過好明顯對女同事個影響係大好多。

(受訪者 19，男性，年齡 35-44 歲，於非政府組織／基層組織工作)

有些女性領袖選擇了優先考慮自己的職業而不是家庭，因此能夠在事業上投放更多時間。一位受訪者指她對兒子照顧不足，不知道兒子在學前班的學習進度和表現。

淨係工作，全部精力都投放係組織入面。反正就係每日返嚟，帶咗佢去返學，就去做嘢，做到晚黑放學，遲左先去接佢返嚟。飯盒好、咩都好，有得俾佢食咗，就係咁。真係可能連佢書包都無執。

(受訪者01，女性，年齡不詳，曾於非政府組織／基層組織工作)

因此，女性領袖不僅面臨事業與家庭之間的艱難選擇，而且為偏離傳統家庭母職而感到內疚。男性受訪者很少提到這種艱難的抉擇和情感上的折磨。

女性領袖的生育選擇

對於女性領袖而言，生育和養育子女令她們更難盡職履行自己的政治承諾，向支持者和同事證明自己的能力。子女尚幼的女性領袖表示她們必須花費大量時間照料子女。如果在事業上升階段懷孕，她們的工作受到的嚴重影響可能要數月甚至數年的時間才能「恢復」過來。因此，她們表示需要同時關注自己的「生理時鐘」和「政治生涯時鐘」。

這些人生大事可能會影響參與競選活動和為社區工作服務的女性，因為她們需要與公眾互動或隨時候命，以便迅速回應社區問題。為了贏得競選活動，候選人需要有足夠的公眾曝光率，與選民見面並回應他們的需要。為了服務社區，領導者還需要一週 24 小時全天候時刻準備工作。一位前／現任議員分享了她的人生規劃的經驗：

大家年紀都 30 出頭，我諗結婚有 BB 都係嚟緊呢屆會發生嘅事啦！跟住我會話睇好個時機先去生小朋友。今年選舉年，無理由今年搞大自己個肚。啱啱選好之後，快啲結婚，結完婚之後，你有咁快搞出一條人命。如果你話今年呢屆選舉，大家都選完咗，2020 年、2021 年結婚，你 2023 年再選的話，你有逼自己咁快（生 BB）。2023 年選完咗，我哋先至可能生 BB，跟住 2027 再選。

(受訪者15，女性，年齡25-34歲，前／現任議員)

當女性做出家庭和生育決策時，年齡也是重要的因素。但是，生育年齡可能與政治領袖發展的起步階段重疊，而這一階段正需要大量精力和時間。

結果，不生育子女可能成為女性領袖不得已的選擇。一些女性領袖為了政治事業而放棄生育。她們選擇沒有子女以避免照顧負擔。

我有小朋友……我亦都一直覺得，因為我成日都要出嚟做呢樣做嗰樣，所以我好怕有小朋友。我曾經有過一次有小朋友，我驚得好緊要，但係唔知係咪因為驚，後來流產，跟住我就冇再諗呢件事啦。我一直都覺得，我咁多運動要搞，我有可能有一個小朋友係身邊，咁成件事就會唔同。

(受訪者28，女性，年齡45-54歲，於非政府組織／基層組織工作)

無奈選擇與遺憾結局

當女性受訪者反思自己的選擇時，有些受訪者後悔沒有花足夠的時間陪伴家人。有些人的婚姻未能持續而以離婚告終，而另一些人則覺得自己不是一個稱職的母親。

當兩名受訪者，一位是前／現任政府官員，另一位是前／現任議員，回顧她們自己的無奈選擇時，認為無法魚與熊掌兼得。

兼顧唔到嘅，就會借啲意離婚，冇辦法啦，依家啲女仔，有 choice（選擇）。
（受訪者 11，女性，年齡不詳，前／現任政府官員）

你唔好相信家庭與事業能夠並存。如果你有家庭，你事業叻極都有限，呢個係事實。唔會有人 8 粒鐘放工係可以有突飛猛進嘅事業嘅。Too bad（太差了）係咪？你要揀。呢個係我最內疚，最大遺憾。兩樣其實好難兼顧，即你咁捱法咪自己冧（意思：塌下），遲早冧，兩樣都有。
（受訪者 29，女性，年齡 55-64，前／現任議員）

那麼男性領袖呢？

某程度上，男性領袖在照顧家庭方面也面臨著類似壓力。一位男性受訪者描述了他平衡政治參與和家庭責任上的擔憂。考慮到為即將來臨的選舉作準備的繁忙日程，他猶豫是否要生孩子。

可能已經係你儲咗一啲錢用緊，你可以冇收入一年至兩年，全身投入落去地區，或者投入議會工作……我真係覺得好難想像，如果你有家庭，如果你有小朋友，即係你點樣可能馴到身落去，呢個門檻我覺得亦都係高嘅，對於時間嘅要求。所以你屋企照顧嘅責任呀，各樣嘅野都係一個，即係都會係一個考慮。我有一個印象，就係其實的確可能係，越後生，可能係越好，因為後生嘅時候，家庭責任會細啲，即係犧牲嘅機會成本會細啲。
（受訪者 19，男性，年齡 35-44 歲，於非政府組織／基層組織工作）

但是，他同意男性比較幸運，因為男性有一條簡單的出路：他們可以要求伴侶／配偶承擔家庭職責。因此，男性不太可能被迫在事業和家庭之間作出選擇。

女性會受影響，一定係會比男同事，係大好多囉。男同事嘅家庭責任推咗去佢另一半。跟住然後佢自己就，返長啲時間，所以就算結咗婚之後，影響會細啲，但就係，就算生咗小朋友嘅話呢，其實對男同事都一樣，工作表現都可能受到影響。不過，可能無女性咁明顯、咁直接。我觀察就係女同事好大機會係如果結婚，又考慮生小朋友，就無辦法留低。

(受訪者19，男性，35-44歲，在基層機構工作)

好明顯有分別嘅就係，我哋男性就越係拋低屋企，全情投入工作，就越受到歌頌，相反，女性就係要兩邊都做得出色，先至係一個成功嘅政治領袖，好唔公平。

(受訪者27，男性，年齡45-55，前／現任議員)

一名已婚但沒有子女的年青女性領袖，描述了她對男女在照顧家庭和子女方面不平等的看法：

當然呢個都係一個偏見，點解男人點解做咗老公、老竇，大家唔擺同一個(針對女性的)標準去睇男人呢？但係社會文化、態度係咁樣，我覺得係無論係外在又好，或者我哋自己 internalize (內化) 呢啲 culture (文化) 嘅 bias (偏見)，所以就會影響咗比較少女仔去做一啲 key position leadership (主要位置的領導)。

(受訪者08，女性，年齡25-34歲，曾於非政府組織／基層組織工作)

社會期望加劇了雙重負擔和角色衝突問題。與女性領袖不同，男性因疏忽家人而受到指責的可能性較小。另外，如果男性花時間與家人子女相處，他們對家庭的貢獻將得到極大的讚賞。相比之下，女性領袖發現，無論擔任甚麼領袖角色，她們都被認為應該承擔起照顧家庭的責任。部分男性領袖也對女性身上的沉重家庭壓力感到強烈共鳴。雖然男性領袖也認為自己應該花更多的時間與家人子女相處，但他們並沒有感覺到社會壓力要他們必須要這樣做。

6.3.3 基層組織能夠提供的支援有限

上述社會對性別角色的期望極大地影響了女性的從政經歷，但是她們的經歷也因所處的機構組織而各有不同。

在基層和小型政治組織中，從政者往往面臨著收入和前途的不穩定性。從前面的討論已經可以看出，一些受訪者是以義工或兼職的方式擔任領袖角色，而不是獲得全薪。這些組織和社區團體難以挽留女性員工並提供穩定而有前途的職業。因此，小型組織中的許多女性並不把自己的從政視為一項職業，只有那些能夠以穩定的職業和人脈來支撐自己的人才能發展持續性的政治事業。

相比之下，男性受訪者往往稱自己已為這種不穩定的政治職業做好充分準備，部分原因是他們的伴侶／配偶會承擔照顧家庭的責任。他們觀察到，他們的女性同事的事業發展往往受阻，通常會留在基層擔任義工或兼職人員。這些女性在遇到困難又缺乏組織支援時，往往會選擇離職。

因為基層和小型政治組織通常缺乏資金和人手，一些女性職員會在個人的時間或利益方面選擇「自我剝削」，因為她們意識到若自己所在的組織要為她們提供支援，將在財政和人力方面承受沉重的負擔。

一名男性領袖分享了其組織中一位女性同事的故事：她在產假前辭職，好讓機構能夠省下她休假期間的薪金用以僱用一名代替她的新職員。

小型政治組織中的資源有限並不一定意味著女性領袖在資源分配上處於弱勢。事實上，女性往往是因為事業和家庭的艱難平衡而處於不利位置。因為小型組織無法為她們提供支援以兼顧兩者，迫使她們順應社會期望作出抉擇。換言之，當小型組織資源緊絀，不太可能提供全面支援，女性通常會迫不得已離開職場並「重返」家庭崗位。

6.3.4 對男女能力的雙重標準

有關女性領袖的文獻已經指出，社會對男女候選人和從政者表現的評價中存在著雙重標準（Pew Research Center，2015）。能力雙重標準理論為理解與地位相關的表現和能力提供了一個框架。在研究女性領導力時，雙重標準理論指出性別導致了評價能力過程中出現了雙重標準，使弱勢群體，即女性，處於更為不利的地位（Foschi，1989，2000）。因此，女性需要更加努力，才能獲得與男性相同的評價。

一些受訪者表示，男性和女性在執行任務和獲得事業成功上的標準有所不同。一些女性領袖指出，為了贏得持份者的信任，她們需要更加努力發揮領袖才能。受訪者提到這種障礙在以下幾種情況下更為明顯：在男性主導的工作環境內工作、在傳統政黨內工作，或在具有官僚等級制的大型組織內工作。

例如，一位女性領袖分享了她與商界進行談判的經驗：她在會議中受到男性與會者的挑戰，他們質疑她是否擁有關於該議題的相關知識，並且沒有認真對待她的觀點。因此，為了在對話中得到「正視」，她需要在充分準備和積極表達意見的基礎上付出額外努力。

而家個社會就係咁，你唔出現就話你係懶、呃錢，呢個（想法）就要改，如果改到呢個睇法，其實女性議員可以透過其他表現去證明，就唔需要坐月都要返工……

（受訪者27，男性，年齡45-54，前／現任議員）

有些女性領袖指出，她們很難贏得信任和尊重，需要堅定捍衛個人觀點。部分男女受訪者也認為，社會對男性領袖的寬容程度高於女性領袖。男性和女性領袖都

觀察到，當男性領袖犯錯時，社會容忍度就更高，而敵意更少。對於一位女性領袖，公眾在發表評論時往往比較嚴厲。這些負面評論可以是針對領袖個人，而非關注事實。

大家做嘢都係一樣……都係想為一件事好，但係旁人嘅眼中，judge（判斷）嗰個女仔係judge（判斷）埋佢個人嘅，judge（判斷）個男仔可能只judge（判斷）佢：「你呢件事處理得唔好，你下次嘅手法可以做啲點點點。」女仔通常俾人批評就一定鬧埋佢嘅私事。

（受訪者15，女性，年齡25-34，前／現任議員）

6.3.5 公眾關注和媒體報導

此外，由於性別原因，女性可能會受到不必要的公眾關注。儘管一些受訪者表示年輕女性領袖在競選活動中引起更多關注，但對年輕女性「素人」領袖的關注可能會產生負面影響。

對外貌的關注

男性和女性受訪者都提到，年輕女性領袖的身材和外貌受到了公眾和媒體的廣泛關注。因此，年輕女性領袖必須非常警惕自己的服裝和穿著。例如，一位年輕的女性受訪者分享了她在媒體報導和網上討論中遭受性別歧視言論的經歷。她穿著白色T恤的照片在網上被發佈，引發了公眾對她的身材的討論。

會苛刻啲，或者可能擺佢嘅外貌嚟取笑佢，改花名。

（受訪者08，女性，年齡25-34歲，曾於非政府組織／基層組織工作）

累積咗惡評係官員身上，但係都係女士，順便又可以攻擊埋佢其他嘢咁樣係囉……男嘅話我覺得係少啲……大眾可能有篩選過，佢哋鬧佢哋呢就會用啲同性有關嘅粗口。但係男性領袖……可能會話佢涼薄、好奸，但是身體（意思：打扮及外型）攻擊係少啲。

（受訪者10，女性，年齡25-34歲，於非政府組織／基層組織工作）

如果你講緊女性嘅在位者佢哋所提出的政策係一定會俾人鬧嘅，男性都係啦，所以我覺得嚴格來講分別真係唔大。只不過點解大家會著眼於攻擊女性嘅外貌或外型，係因為好多女性一出到來，如果佢係一個政治人物，佢一出來，大家個注意力會放咗係佢個外型上面，外型、樣貌、身材咁樣。所以大家就會覺得……點解你哋成日係都話佢個樣同埋身材，但係其實就係因為大家都係著眼，所以就好似放大咗呢一樣。

（受訪者09，女性，年齡25-34歲，前／現任議員）

女性政治領袖外貌被關注的情況使她們感到煩惱和焦慮。女性政治領袖表示，她們希望媒體和公眾關注她們的能力和遠見，而不是衣著，因此，她們在選擇衣服和化妝時要非常謹慎，以提升和維護自己的正面形象，並避免引起有關性別角色和性吸引力的討論。

對私生活的不必要關注

一些年輕領袖和候任領袖發現，他們的約會或婚姻關係也會引起相當大的公眾關注。

可能你與男同事只係工作上一齊出去，其他人又會諗呢個係唔係你男朋友，男仔都會諗，但少啲嘅。

（受訪者 15，女性，年齡 25-34 歲，前／現任議員）

即係可能搵你個女性角色啊，話你肥，或者不守婦道呀等等嘅嘢去攻擊你囉。而男仔俾人攻擊嘅地方就少啲。

（受訪者 22，男性，年齡 25-34 歲，於非政府組織／基層組織工作）

公眾觀感乃雙刃劍

在某些情況下，部分女性受訪者能夠利用公眾的注意力實現其政治目標，例如通過社區和地區工作來與當地居民進行互動，或者改變公眾對新候選人或當選領袖的印象。

一名女性受訪者描述了她如何準備開展競選活動以成為區議員：她剛到新區時，便嘗試熟悉當區環境和居民。與之前在該區工作了 12 至 13 年的男性區議員相比，她初來甫到，被當區居民認為她較不成熟和不可靠。相反，該男性議員得到了當地居民的很多關注和照顧，被他們視為「兒子」。這位女性受訪者覺得一開始她並不受歡迎，而且被認為太年輕和缺乏經驗。但是，與此同時，她亦發現女性領袖可以更有效地建立新的關係：

真係要用一個心機去相處，講任何嘢要小心……真係當佢阿媽，多咗半打一打「阿爸阿媽」。處理人事上，（女議員）就真係有親和力比男士更多，呢啲都有慢慢同佢咁好番。

（受訪者 15，女性，年齡 25-34，前／現任議員）

她花了一段時間與當區居民建立友好關係並展示她的能力。該受訪者指出，她可以基於其女性身份的親切感展開工作，發揮人格魅力以贏得當地居民的支持。

6.4 領袖獲得的支援

受訪領袖談到了他們在政治生涯中獲得或需要的支援。他們認為最關鍵的支援是提升其能力，並可以透過師徒指導、持續教育或組織培訓的形式提供。

前輩導師在一個人成為政治領袖過程中有著重要的作用。香港大部分政黨都採用師徒制培訓新人。前輩導師可以通過兩種主要方式為年輕成員提供指導：第一，將社區網絡下傳給政黨的年輕一代；第二，通過言傳身教培訓年輕領袖。

男性和女性受訪者普遍認為前輩導師的支持非常重要。受訪者提到的前輩導師包括其專業領域、組織和政黨中的男性和女性前輩。通過與這些人一起工作，受訪者學到了許多領袖風格和技巧。受訪者指出，組織機構常常會以師徒培訓模式把有潛質的領袖與資深成員配對。年輕女性領袖往往與女性前輩導師配對，通常是因為意識到女性領袖和男性領袖在生活中面對著不同的困難和問題。

女性導師和榜樣在年輕女性政治領袖的職業道路上非常重要。受訪者提到的一些女性榜樣在政治界赫赫有名，她們的工作方式和在培養女性領袖方面的付出和艱辛都使受訪者受益良多。一些女性榜樣領袖人物是受訪者同一政黨或組織的資深成員。部分年輕女性從與這些榜樣人物的日常互動中受益匪淺。

從 XX 女士（政黨內的一名資深領袖）學到兩樣嘢係好有用。第一，所有利益要申報得好清楚，咁你就唔會有口實俾人。第二，你同佢企街站籌款，12 點到 8 點係唔去廁所㗎，係企足八粒鐘！……我初頭係新丁，梗係好驚，*public speaking*（公開演講）嘅時候，好驚死，寫曬稿，對住份稿讀出嚟。XX 女士話講嘢就要直接，例如你話俾人哋聽「火燭呀！走啦！」五個字。你就唔會話：「喂！而家邊度，有嘢燒著咗，好危險呀，你快啲走。」
（受訪者 29，女性，年齡 55-64，前／現任議員）

在一些組織完善的政黨或大型組織中，已經形成了內部女性小組，以討論與性別相關的社會議題並培訓有潛質的年輕女性領袖。在這些女性圈子中，資深女性成員經常作為導師提供知識和心理支援。相關培訓有助於培養組織中的繼任者或政黨未來選舉的候選人。受訪者認為，這類女性圈子為同儕之間提供寶貴的精神支援。

我哋耐唔耐都會約啲女嘅社區主任，特別同佢哋傾嚇，睇吓佢哋遇到啲咩困難，有無啲咩我哋可以幫佢。我而家就有呢個任務，因為前輩退咗……我都會好緊張如果我唔做嘅時候，仲有無人係後面呀？所以就變咗要一來物色有無新人，二來區議會，我哋都希望多啲女議員。我哋計劃稍後召開婦女黨團，見吓啲女性社區主任，睇吓可唔可以盡量幫佢哋。
（受訪者 13，女性，年齡 55-64，前／現任議員）

而女同事（同職級）之間會約下食飯，有啲小組互相俾啲支持大家。
（受訪者 16，女性，年齡不詳，前／現任政府官員）

除了前輩指導和同儕支持外，一些組織和政黨中還安排了培訓課程，以收集處理個案的經驗並將知識傳授給年輕成員。此類培訓可以傳授各種不同知識，例如政策制定過程、法律案例，以及有關本地社區的資訊。

6.5 關於支持有潛質的女性領袖的政策之看法

男女領袖對於哪些措施有助於他們職業發展有著類似的想法。他們認為某些政策尤其有助於支持有潛質的女性領袖，例如彈性的工作時間、家庭友善政策、組織和政黨的支持，以及媒體對女性參政的正面報導。但是，男女受訪者都對性別配額制度有所保留。

6.5.1 彈性的工作時間有很大幫助

男女領袖都提到，彈性的工作時間首先會促進他們的政治參與。彈性的工作時間被認為對需要兼顧家庭責任的女性特別有幫助。

在這項研究中，研究團隊採訪了政府官員、議員和候選人、政策倡議者等，並非所有人都能採取彈性的工作安排；實際上，只有某些政府官員和非政府組織工作人員才能在他們的正規工作安排中享有一定程度的靈活性。

那些從事政策倡議工作的受訪者認為自己享有更多的彈性工作時間。政策倡議工作涉及大量研究、數據收集、方案設計，以及與政策持份者的溝通，但較少服務性質為主的工作。由於與公眾之間在前線互動的機會較低，這些幕後角色允許更彈性的時間安排。

相反，準備參選的候選人不太可能享有彈性的工作安排。由於他們需要一星期 24 小時全天候命與民眾接觸，他們的工作時間沒有調整的餘地。與政策倡導者相比，參加選舉意味著他們將面臨極為激烈的競爭。候選人必須相互競逐在選民中獲得更大的曝光率。他們傾向於在社區中盡可能花更多的時間並與大眾保持聯繫，以獲得他們的信任和認同。

工作模式……倡議我覺得比較好啲，倡議工作仍然都唔使（全天候），因為競爭性相對低。女性組織者參與係相對叫容易啲。但係你話政治，地區選舉嘅話，我覺得係有啲困難。

（受訪者 19，男性，年齡 35-44 歲，於非政府組織／基層組織工作）

因此，有些受訪者比其他受訪者更需要工作時間的靈活性。他們需要得到額外的支援以應付緊湊的工作日程。

6.5.2 家庭友善政策在滿足不同性別需求中發揮重要作用

受訪者認為，家庭友善政策對於釋放女性生產力非常重要。受訪者認為，優質的托兒服務、安老服務、產假、侍產假、家長假、在家工作、帶小孩上班等家庭友善政策對支持女性在各行各業，包括政治領域的發展，都十分有用。

首先，受訪者認為家庭友善政策對於解決不同性別的實際需求很重要。例如，托兒服務可以減低母親對幼兒的照顧負擔。其次，家庭友善政策應該正視這種性別化的需求，鼓勵男性和女性共同承擔照顧家庭的責任。例如，侍產假和家長假應該用作鼓勵男性在家庭中分擔照顧工作。

其實佢（政治領袖）都應該享有法定產假，然後就立法會至區議會都應該提供專業托兒服務，甚至係長者照顧服務。例如，我嘅家庭責任係照顧緊兩個老人家，我一做咗議員，兩個老人家就無人理。所以我哋成日喺社區做緊嘅，喺政治（領袖工作範疇）都應該要做。

（受訪者 27，男性，年齡 45-54，前／現任議員）

受訪者強調家庭友善政策對基層女性的政治參與尤其重要。由於中產階級家庭能夠得到更好的資源和支持，因此此政策對於他們來說未必是必需的。相反，資源較少的普通女性可能難以同時承擔家庭責任和政治工作。在基層，家庭友善政策和福利將有助於降低女性參加政治活動和發展事業的成本。

6.5.3 組織和政黨對女性候選人的支援措施

一些受訪者指出，很難找到足夠的女性候選人和有潛質的領袖。他們強調增加女性候選人數量的必要性，並指出這種性別失衡在培養和選拔候選人的初期已出現。一名男性基層領袖表示，女性候選人的存在對於傳達女性參政的象徵意義非常重要。

我哋需要一個女性嘅候選人，即係多過係因為我哋想促進黨裡面嘅女性參與。而實際上面，黨內的性別比例就唔平均，其實係嚴重地失衡。男性黨員係多過女性好多。問題係由學生嘅時代開始，唔知點解，只能吸引到男性同學。

（受訪者 19，男性，年齡 35-44 歲，於非政府組織／基層組織工作）

其實本身你 input（入職）男女比例都男多女少。因為我哋本身基層工作都係比較辛苦，可能真係有時有體力勞動呀，其實真係好多成功咗嘅區議員，即係之前嘅助理個 base（基礎）本身已經男士多，女士好少。

(受訪者31，男性，年齡25-34，前／現任議員)

受訪者認為，政府和政黨不僅應鼓勵剛剛開始參政的女性，而且應該持續提供培訓和支援，因為女性需要「犧牲」很多才能走上政治生涯的正軌，當中涉及長時間高強度工作。一位受訪者預計，參選前要積累「最少五年」的工作經驗。

一定係同資源有關係……因為我哋要長時間參與。即係本身我哋要觀察一個人……係咪獻身喺基層運動，咁你要睇佢好長，至少都可能五年組織工作經驗。有 *work-life balance* (工作與生活平衡) 嘅話，對於一個女性嘅組織者，如果佢唔係淨係想做組織者，佢真係想去，有狹義嘅政治參與(意思：到基層服務及參選)，其實可能係會構成障礙。因為佢唔係好跟到(我)過去條 *path* (路徑)，就係你要獻身咁多，你要用曬所有時間。基本上，係好難。我有冇女性候選人呢？有嘅其實。不過真係唔多。

(受訪者19，男性，年齡35-44歲，於非政府組織／基層組織工作)

受訪者還表示，為了增加基層女性領袖的數量，機構組織需要給予女性機會去探索她們的想法和判斷，而不是根據經驗和培訓來設限。

6.5.4 對於女性政治角色的正面媒體報導

受訪者指出在大眾媒體和公共討論中把性別觀點納入主流的重要性。一些女性受訪者認為，新聞和社交媒體在提升女性領袖在公共領域的正面形象方面，沒有建設性作用。要改變對女性性別角色的定型觀念，政府、教育部門、非政府組織及其他各方都需要付出努力。

一些男女受訪者反思了如何理解領袖的性別角色。一些受訪者建議，女性成為領袖時毋須否認自己的女性特點，而另一些人則主張，應削弱性別差異，不應該強調性別，才能促進性別平等。

我覺得應該推動平權或者性別觀點……從政或者擔任領袖嘅角色覺得係自然嘅事，如果你覺得真係男仔女仔係平等，其實唔使特別 *single out* (獨立提出) 佢係一個女仔，正正常常你唔會用佢嘅性別，去衡量你對佢有幾關心或者你有幾支援佢，就自自然然製造咗個環境就係男仔女仔都可以好 *feel free* (自在地) 去做佢覺得要做嘅嘢。

(受訪者08，男性，年齡25-34歲，曾於非政府組織／基層組織工作)

我又覺得冇乜所謂。即係佢(政治領域)自然搵到佢嘅平衡㗎啦，我覺得，假如你話依家男多女少嘅時候，尤其一個女性走出嚟，可能會有優勢啦。特別啲。但你女仔多返嘅時候，咁有可能男仔有返個優勢㗎度㗎，即係呢個

係一個 equilibrium(平衡)狀態。搵到個平衡點，自然冇問題。……係男女都冇關係嘅。……我覺得香港人都比較支持男女平等，都唔覺得特別有問題。
(受訪者 22，男性，年齡 25-34 歲，於非政府組織／基層組織工作)

這些方法提供了不同角度去理解政治中性別角色，有人認為要通過增強或減少對性別問題的關注，另外又有人認為可以透過承認或否認性別差異的存在去達到這個目的。不過，受訪者大多同意，需要在媒體和公眾討論中強調女性在公共領域的正面角色。

6.5.5 性別配額制度

大多數受訪者，包括男女領袖，都不同意採用性別配額制度。但是，他們是基於不同理由而反對。受訪者就性別配額制度進行的討論顯示，他們可能對於性別配額制度的核心理念和類型有著不同的理解。

許多女性受訪者認為設立性別配額制度是不適當的。她們表示，選舉制度下選民的選擇應該得到尊重，不應根據配額進行調整。設有性別配額可能會改變選民的決定，因此選舉制度不應以這種方式運作。

我唔認為需要去強調男女比例……選舉結果係由人投出來，人投出來個個結果係最直接嘅結果，你冇得咁樣去推翻。「點解咁少女人㗎，唔得㗎，我要再加多啲女人」。冇呢個玩法。
(受訪者 09，女性，年齡 25-34，前／現任議員)

這些女性認為，儘管性別配額制度是解決政治體系中性別不平等問題的一個直接簡單的方法，但長遠來看，無助於改變性別不平等的文化和社會規範。因此，他們不認為性別配額制度是一個有效的解決方法。

性別配額是一個簡單的方法。但我們更希望有一系列可量度的目標，以達至一個全盤的改變。其他國家如英國、澳洲在性別配額方面做得很好。若然你有目標，也有一個監管的框架，它將會改變整個文化。若然你只想極速解決問題，性別配額也許不能改變整個文化。
(受訪者 05，女性，年齡 45-54 歲，於非政府組織／基層組織工作)

許多男性受訪者懷疑性別配額是否會帶來真正的公義。如果性別配額原意在於提高女性在政治領域的參與度以實現性別平等，那麼設定配額讓更多女性進入體系，已經是違反平等原則的行為。

唔係講緊女性同男性個能力係一樣咩？點解要特登 set up (設定) 呢樣嘢去

優待女性？我覺得係唔需要。你作為一個從政者，背後係應該睇你嘅能力，又或者係睇選民支唔支援你，去決定你入唔入到議會或者做唔做到總統各樣嘢，而唔係有一個優待係度囉。唔會話因為你係一個女性，所以你嘅工作能力係特別唔得，所以需要優待。又或者你嘅工作能力係特別得，所以需要優待，冇呢樣嘢吓嘛。你最後得唔得係選民投唔投票俾你，你如果決定要參政、從政，就拎你嘅政綱或者抱負出嚟等選民投票囉，我覺得。

（受訪者07，男性，年齡25-34歲，於非政府組織／基層組織工作）

除了配額制度的理念之外，其可行性也是受訪者所關注的，即如何建立一個有效的性別配額制度。實行性別配額制的想法似乎很有遠大的前景，但如何為男女領袖的比例設定適當的百分比是十分艱鉅的事。

問題係點解係個個數先？即係我頭先至講話咩男仔讀書女仔讀書，可能我話講到一半啦，咁我都問返點解要一半一半？點解唔係女性，女性出生(率)高啲㗎㗎...香港多啲女仔㗎㗎。咁點解唔係女仔六成男仔四成？你永遠唔會搵到個數字係解釋到成件事，除非係香港男性嘅比例同女仔嘅比例，但果個比例呀又外傭。我覺得原意係好嘅，但你答唔到人點解會係呢個數。

（受訪者22，男性，年齡25-34歲，於非政府組織／基層組織工作）

在不同類型的性別配額中，許多受訪者只接受自願性別配額，而不接受法定配額。他們認為，立法規定的性別配額將限制職業選擇和候選人選拔的靈活程度。

政府係一個帶頭嘅角色……佢自己能夠，佢自己做到……然後再有啲商界或者其他界別去有啲鼓勵，其實係會慢慢係會好。依家都顧及到企業形象，公司係咪有啲工種、工作模式、操守。即係如果政府佢叫人自願嘅話呢我覺得係可行嘅……我會覺得比較理想嘅係自願。

（受訪者10，女性，年齡25-34歲，於非政府組織／基層組織工作）

即係一個議會譬如你fix（設定）咗40% candidate（候選人）出嚟。咁你點能夠變咗（個制度），會唔會好似迫一啲都明明唔夠數嘅，搵咗啲根本上 out of reach（不合適／無興趣）啲女士去參選呢（為了填滿40%）譬如係消防、員警呢啲體力勞動真係有啲要demanding（要求大），咁你唔通成班女人同班悍匪激戰。

（受訪者21，男性，年齡25-34歲，前／現任諮詢及法定組織成員）

儘管男性和女性受訪者都懷疑性別配額制度的正當性和可行性，但許多男性受訪者擔心的是此舉會對公平競爭環境會造成損害，而女性則傾向於擔心此做法並非修正現有的性別不平等現象的可行和合理的方式。一些受訪者提出，設立性別配

額需要其他持份者的大力支持和配合。

例如，政黨應培養性別平等的文化，並培訓更多的年輕女性候選人。政府部門（例如婦女事務委員會）應促進公眾教育，以鼓勵女性參與政治領域。政府還可以在僱用女性員工方面發揮帶頭作用，為商界和政界樹立積極榜樣。不過，如果傳統或父權的性別規範在社會中持續存在，任何政策都無法有效發揮作用。

希望婦女事務委員會可以增大職能，做多啲宣傳同公眾教育，令到女性可能覺得可以嘗試嘛機會呀……香港政府參選條例佢都已經做到好公平，冇話男女歧視。我覺得佢尚欠一啲軟嘅支援，即係多啲公眾教育，甚至乎係強調一下女性參與或者強調女性觀點，可以男仔都有女性觀點。

（受訪者10，女性，年齡25-34歲，於非政府組織／基層組織工作）

與公眾電話調查和政治領袖的網上調查結果相似，深入訪談表明香港的政治領袖面臨著從政的不同障礙，有些障礙不分性別，有些障礙比較針對女性。受訪者分享了他們如何看待促進女性從政和晉升的普遍政策和措施。他們特別強調家庭友善政策、培訓和前輩指導的重要性，在公眾電話調查和政治領袖的網上調查中同樣發現了這一點。此外，他們強調了必須向在小型組織和基層組織中工作的女性提供制度上的支援。他們還指出公眾關注女性領袖的利弊。

6.6 結論：從政障礙的存在並不表示女性缺乏領袖特質和才能

無論提出甚麼政策，女性從政面臨的問題的本質都源自於性別定型觀念和家庭與社會的雙重負擔。在傳統的性別角色觀念下，女性應該是隨和親切，但與此同時，公眾期望領袖應該是積極進取並掌控全域的。因此，當女性能夠滿足一個好領袖的要求時，她們可能無法同時滿足一個「好女性」的要求。當女性試圖成為公眾眼中的好領袖時，她們在其他方面可能面對不同的困難或懲罰。正如前述，女性領袖常常被指責疏於家務，其中有些受訪者還受到了公眾對其私人生活的不必要關注。

基於長久以來的性別定型觀念，女性在公共和私人領域的壓力下找不到解決的出路。這些問題都難以依靠個人能力或才能解決。

儘管男性和女性均可從靈活的工作時間、培訓和前輩指導中受益，但女性在通往更高的政治領袖職位過程中面臨巨大的障礙。這些障礙部分地與社會體制緊密相關，例如缺乏組織支持、男女雙重標準和不必要的公眾關注。

基於這些結果，社會有需要改變對性別角色的態度，研究女性在從政中受到排擠的歷史根源，並採取行動促進整個社會的性別平等。一方面，領袖才能是一個很

廣泛的概念，代表著各種才能和特質，因此，女性的領袖質素應得到全方位的理解。但是，這並不意味著大家要淡化性別特質或忽略性別的差異。另一方面，大眾須要認識到某些障礙不能通過提高個人質素來解決。公眾應投放更多注意力於結構性困境和文化問題的討論上，而不是期望個別女性在一些「家庭事業兼得」的「榜樣」激勵下，獨自克服相關障礙。

第七章 研究成果及政策建議之討論

調查結果摘要

在混合方法研究（包括公眾電話調查、政治領袖的網上調查以及與政治領袖的深入訪談）的基礎上，本報告匯報了以下方面的主要結果，包括香港公眾對男女領袖特質、男女在成為政治領袖過程中面臨的障礙，以及鼓勵女性從政、消除男女從政障礙政策的看法。

有關領袖質素方面，超過 60%的電話和網上調查受訪者認為，男性和女性具有同樣理想的領導才能，但是對於他們在不同政策領域和不同領袖層級上的表現，性別定型觀念仍舊存在。

關於障礙方面，部分障礙被普遍視為會同樣影響男性和女性，例如缺乏社交網絡和人脈、經驗，以及政黨組織的支持。在訪談中，女性和男性政治領袖，尤其是新晉政治領袖，都提到他們得到的財力和人力資源有限。

另一些障礙則被視為主要影響女性領袖，例如要照顧家庭、社會對性別的傳統看法，以及社會對男女升職標準不同。儘管男女領袖在深度訪談中都提到過長的工作時間會影響工作與生活平衡，但由於傳統的性別角色期望以及缺乏組織支持而無法兼顧兩者，女性面臨的壓力更大。在基層和小型組織工作的女性尤其如是。女性訪談者亦表示受到公眾的不必要關注，特別集中在她們的身形和外貌，與此同時，針對男性的障礙較少。

在政策方面，電話調查中約 36%的受訪者和網上調查中約一半的受訪者同意應增加女性政治領袖的比例。當問及受訪者有關支持女性從政的具體措施時，最多人選擇的是關於家庭友善和能力培訓方面的措施，包括「推行家庭友善政策」、「鼓勵女性自己主動爭取機會」，以及「為有晉升潛質的女性提供訓練」，全部皆為從政者供應方面的措施。

與其他措施相比，受訪者對於從政者需求方面的措施（如性別配額制度）的態度更有保留。我們使用了邏輯迴歸模型分析了為甚麼對鼓勵女性從政和實施性別配額的意見存在分歧。首先，我們發現這些看法受到受訪者對男女領袖的觀念所影響，即性別觀念和性別刻板印象。其次，研究發現某些享有優越條件的群體，例如高教育或高收入的人士，更不願支持性別配額，可能是因為他們認為沒有必要提供體制上的支援。對他們來說，通往高層的職業生涯「管漏問題」是一個可以通過個人努力解決的問題，特別是對於那些資源充足的人來說。但對於在基層和

小型政治組織中工作的女性來說並非如此。她們沒有足夠的組織支援和家人支持，無法家庭和事業兼顧。性別刻板印象和結構性限制進一步加劇了女性在職場中面對的雙重標準和家庭事業的雙重負擔，這些都是女性領袖特有的障礙。

建議

為了正視這些問題，我們以下的政策建議。在從政者的供應方面，我們建議通過提供公共教育、家庭友善政策、培訓、導師指導及組織支援，來提升有潛質領袖的能力和增加他們的從政機會。在從政者的需求方面，我們建議採取一些靈活的措施來促進性別比例目標的達成，而不是實施強制性性別配額。

7.1 關於性別平等的公眾教育

儘管大多數受訪者認為男性和女性都是同樣出色的政治領袖，但在電話和網上調查以及深度訪談中，性別定型的觀念依然存在。男性女性被期望迎合傳統性別角色，這些觀念鼓勵男性參與公共領域，成為高層領袖，並在經濟和安保等政策領域表現活躍。同時，女性被設定為家庭主婦及照料者、基層和社區組織領袖，並且更擅長於教育和社會福利等領域。女性需要付出更多努力來贏得持份者和公眾的信任，並且處於被動地位，難以消除公眾對其身形外貌的不必要關注。

有關政治領袖的性別刻板印象把領袖兩極化為「女性」和「男性」領導風格，簡化了領袖特質的複雜性。這種方法令人更容易掌握政治領袖的風格，但卻忽視了許多不同能力和特質的可能性，尤其是許多領袖同時擁有所謂的女性和男性領袖風格。

部分訪談者在政治生涯中意識到性別差異和性別不平等的情況，而另一些訪談者則試圖通過弱化自身性別來證明自己的領袖地位和能力。與大眾相比，政治領袖在網上調查中對是否應該提升性別意識，並鼓勵公開討論性別課題的態度更加含糊（政治領袖的網上調查中為 53.1%，公眾電話調查則為 73.6%）。在部分女性受訪者中也能觀察到這種矛盾態度，可能是因為部分領袖傾向把性別對其政治生涯的影響降到最低，轉而強調其個人能力。為了正視職場對男女的雙重標準，有必要把性別以作為一種社會現象而不是個人問題的方式重新帶入公共視野。

為了消除性別刻板印象與公眾對女性領袖外表的不必要關注，應該推行公眾教育以提升性別意識。媒體在展現女性形象中應該關注女性領袖的表現與能力，而非過分著重於報導她們的身材與外貌，包括一些帶有性別歧視意味的報導。同時，公眾教育應該著力於促進公共領域與家庭領域內性別角色觀念的平等，提倡男女共同分擔家庭責任，取代傳統的社會性別角色分工。除了在家庭內外促進更平等的性別角色觀念之外，社會還應提供家庭友善政策，以支持多元化的家庭和職業選項，供有潛質的男女領袖選擇。

與其以性別定型的陰柔或陽剛領袖風格對政治領袖進行分類，我們更應該更全面地以其處事風格，如經營決策、與下屬共事，以及目標管理方式去瞭解領袖風格。舉例說，「變革型領袖」(transformational leadership)、「交易型領袖」(transactional leadership)、「自由放任型領袖」(laissez-faire leadership)及「包容式領袖」(inclusive leadership)是近幾十年在領導風格研究中定義的一些領導方式。重新詮釋領袖風格會幫助男性女性領袖擺脫傳統性別角色。

7.2 家庭友善政策

儘管電話和網上調查的結果表明，家庭責任主要是女性從政的障礙，但與政治領袖的深入訪談顯示，無論男女，若要在事業上取得突破，都需要延長工作時間，其中許多人需要身兼多職，不能純粹專注於政治參與。

然而，在家庭責任上，女性的時間預算尤其緊絀。在深入訪談中，女性政治領袖指出她們生兒育女的時間十分有限。家庭事業雙重負擔的問題時常迫使她們在工作和家庭之間抉擇，是做一位稱職領袖還是一名賢妻良母，這個過程也強化了不同的性別角色期望。雙重負擔問題也因此加劇了雙重標準的問題：如果把這些視為需由女性自行解決的「私人」問題，女性的困境將會導致她們在其政治事業中的投入程度和能力被質疑。

對能夠運用私人資源平衡工作和生活的政治領袖來說，引入彈性工時的需要可能不太迫切，但對於有潛質、既是在職父母或職場新人、又缺乏組織和家人支持的政治領袖來說，彈性工時可能會帶來實質好處。延長育兒假期不僅能幫助在職的母親協調家庭責任與生育意願，也可以讓男性與女性參與家庭責任與育兒。儘管如此，推行家庭友善政策未必一定能帶來性別角色的協商與調整，這些政策只有與公眾教育配合，才能改變社會對性別角色持有的觀念。

此外，性別定型觀念可以通過提供更多對領袖能力的培訓和提升來扭轉。家庭友善政策通常被視為可以幫助女性應對家庭事業雙重負擔問題，而與之相反，能力培訓措施可以使男女雙方都能夠改善和展示其個人領袖質素，有助於解決參政中較為性別中立的障礙，包括與經驗、人脈和自信有關的阻礙。

7.3 培訓與指導

除家庭友善政策外，在公眾和政治領袖調查中最受歡迎的措施是「鼓勵女性自己主動爭取機會」和「為有晉升潛質的女性提供訓練」。在深入訪談中，許多政治領袖表示，他們從導師指導、同輩人脈以及培訓中受益匪淺。此外，公眾和政治領袖的調查結果均顯示，人際網路不夠大和缺乏經驗是同時影響男女領袖的主要障礙。因此，培訓和指導不僅對有潛質的女性領袖很重要，而且對於在政治階

梯上尋求晉升的男性也有幫助。

從政能力的提升，包括領袖技能、競選管理、公開演講與政治知識等，對於未來的政治領袖非常重要。許多地方已經採取了這樣的計劃，為有潛質的女性領袖提供同輩支援和培訓（UN，2014）。這些培訓和指導計劃能提高女性的能力，有助於獲得資深領袖的經驗分享，並能夠鼓勵女性競逐決策職位。

這些措施為如何設計和推廣為有潛質的領袖而設的培訓計劃樹立了榜樣。從電話調查和網上調查結果中都可以看出，女性政治領袖被認為面臨著與男性不同的挑戰。因此，把年輕或有潛質的女性領袖與女性榜樣和前輩導師配對將很有幫助。除了由政府、政黨和民間組織設立的女性政治領袖培訓計劃以外，許多地方也出現了跨黨派的女性核心小組（UN，2014）。

培訓與指導可能會改善與證明女性個人的領袖特質與社會網絡，從而有助於改變政治領域內的性別刻板印象。但是，我們亦建議要解決結構性的限制，視女性為與男性具相同潛質和能力的人選，足以勝任政治領袖職務。為了達致這個目標，組織及機構需要提供更多支援，以減少體制層面的性別不平等問題，解決與男女雙重標準或家庭事業雙重負擔有關的職業生涯「管漏問題」。

7.4 機構支持

除了個人經驗、社會網路和自我信心外，受訪者還提到「缺乏政團／機構的支持」是影響男女雙方的重大障礙。相比之下，「缺乏家人支持」和「對男女雙重標準」更有可能被視為女性特有的障礙。

在深入訪談中，組織支援和家人支持這兩個問題互相牽扯，兩者都源於社會對男女不同的評價標準，也加劇了這種雙重標準。鑑於小型組織經常難以為女性提供「家庭事業兼得」的支援，因此，除非有足夠的家庭支持，否則許多女性都會被迫放棄職位並放棄事業上的野心。家庭和組織支持的不足也可能為大型政治組織以及政府部門帶來另一後果：候任女性人選的數量非常有限。這些結果表明，我們應該為有潛質的領袖提供更多制度上的支援，以應對他們的資源不足，並為那些在基層和社區層面工作的女性、面臨家庭責任的女性，以及人脈和資源有限的女性提供支援。

7.4.1 財政支援

男女政治領袖都認為，有限的財政和人力資源是阻礙個人通往更高政治職位的主要障礙，選舉保證金就是例子之一。在香港，競選區議會職位需要支付 3,000 港幣的選舉按金，至於立法會地方選區和功能組別的候選人分別要支付 50,000 港幣和 25,000 港幣（選舉管理委員會，2016，2019）。競選政治職位對女性而言可

能所費不菲，因為她們從政黨和其他組織獲得的財政資源相當有限(UN, 2013b)。為瞭解決這些問題，日本民主黨發起了「水與種子」計劃，為女性提供財政支援，以便她們開展競選活動(Gaunder, 2015)。除各政黨提供的財政支援外，有117個國家向各政黨在培訓活動和競選費用方面提供了財政援助。這類財政支援在27個國家中與政府對性別平等的要求相關(UN, 2014)。

7.4.2 政黨對候選人的自願性提名

由男性主導的政黨領導層可能沒有意識到女性候選人所面臨的困難，最終基於傳統、習慣和人脈而提名更多的男性政治領袖。我們建議各政黨通過調整提名要求並培訓更多新一代的女性政治領袖，從而增加女性候選人的人數。提名更多女性政治領袖不僅會為她們創造更多的政治機會，而且還會為政黨爭取到更多選票。根據對政治領袖的網上調查，51.3%的受訪者非常同意或同意「更多女性的參與可增加政團和組織在選舉中的感染力」。在候選人名單上以至領導層中有更多女性時，可能會為有潛質的女性政治領袖帶來有更多的榜樣。舉例來說，在阿根廷、澳洲、賽普勒斯、芬蘭、羅馬尼亞和津巴布韋的政黨在候選人名單或領導層中皆採用了性別配額(UN, 2013a)。

7.4.3 擴大女性領袖社交網絡

如上文培訓和指導一節的討論，在政黨內部和政黨之間建立女性領袖網絡有助於女性相互支持和分享經驗。新晉的女性政治領袖可以通過培訓活動、導師指點和社交活動從資深領袖身上獲取知識和經驗。跨黨派的女性核心小組可以讓女性議員就共同議題展開協作，與民間社會組織建立聯繫，並學習必要的從政技巧(UN, 2014)。

7.5 性別配額制度和性別比例目標

除了上述提高性別意識和解決性別偏見的措施外，我們建議採用自願性別配額制度和性別比例目標。兩項調查和深入訪談的結果都表明，大家對性別配額制度有所保留。來自公眾電話調查的受訪者只有大約三分之一表示支持配額制度，而來自政治領袖調查的受訪者中只有五分之一表示支持。深入訪談進一步表明受訪者反對實施性別配額制度的各種原因，包括其正當性和可行性。一些男性受訪者擔心性別配額會損害以才能為本的公平競爭環境，而一些女性受訪者則擔心性別配額無法有效改善政治領域的性別不平等。前者拒絕承認實行性別配額的必要性；後者則認為，如果傳統的性別角色觀念繼續一成不變，配額制度不會是最佳的解決方案。兩種情況都表明，性別配額制度必須與其他措施一起全盤考慮和設計，以提升性別意識並糾正性別偏見。性別配額能否在社會中被接受、理解和實施，取決於廣泛社會中社會和文化習俗的轉變。

邏輯迴歸模型的結果還表明，社會中對性別配額制度的懷疑與以下因素有關係：

(1) 關於女性質素的性別刻板印象和(2) 受訪者的優越社會經濟背景(可能與其否定結構性阻礙的存在,並強調通過個人努力克服障礙而成為政治領袖有關)。這些結果表明,視乎結構性障礙的轉變和公眾對性別刻板印象、雙重標準和女性雙重負擔的態度,配額制度最好在自願的基礎上實行,並以性別比例為目標。儘管性別比例或配額在制裁和監督機制下更容易實現(Sojo et al., 2016),但在社會環境準備不足的情況下,強制實施可能會導致公眾和政界人士強烈反對。

7.5.1 自願配額

與強制性候選人配額和預留席位相比,自願政黨配額制度要求政黨在候選人名單中包括一定數量或百分比的女性候選人。這種性別配額取決於政黨的意願和內部規定。在沒有制裁措施的情況下,政府可以為政黨提供經濟獎勵,鼓勵政黨提出性別比例更平衡的政黨名單。

7.5.2 性別比例目標

與強制配額制度相比,性別比例目標設定了領袖職位中特定性別的代表人數目標,但沒有強制措施(Sojo et al., 2016; Whelan & Wood, 2012)。此外,我們建議在地方層面如地區和社區領袖職位中啟動性別比例目標,以作為香港女性的從政起點。由下而上的方法可以幫助解決女性職業生涯「管漏問題」,並改善女性候選人人數不足的問題,以便基層女性領袖可以持續投身於政治生涯,並有更多機會競逐更高級別的領袖職位。

平權政策的研究顯示,設計適當的數字目標和時間表非常重要,因為受到候選人的數量和質量限制,有些社會傾向於把目標定得很低(UN, 2014)。性別比例目標的設計必須基於社會中性別視角的主流化以及性別分類數據的收集、分析及傳播。在香港,諮詢及法定組織中的性別比例目標已根據先前性別比例的變化進行了調整,從 25%提高到 30%,後來又提高到 35%。通過調整自願性別比例目標,政府部門的性別平等狀況得到監察和改善。

綜合上述的討論,公眾教育應該是一項長遠的措施,同時還要配合媒體對女性政治領袖報導的改變同時進行。家庭友善政策、培訓、指導和機構支持可讓新晉領袖能夠更靈活地平衡工作與生活,並得到更多的機會和資源。此類措施還將有助於改變個人層面的性別刻板印象和體制層面的結構性制約。視乎社會和文化習俗的轉變,本研究建議實施自願性別配額和性別比例目標,同時配合其他措施促進社會觀念的改變、性別意識的提高、性別定型觀念及偏見的消除,並在公私領域推動解決男女雙重標準和家庭事業雙重負擔等結構性問題。

參考文獻

- Almond, G. A., & Verba, S. (1963). *The civic culture: Political attitudes and democracy in five nations*. Princeton: Princeton University Press.
- Asian Development Bank. (2014). *Timor-Leste: Country gender assessment*. Retrieved from <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/84126/timor-leste-country-gender-assessment.pdf> on 24 September 2020.
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12(4), 117-126.
- Australian Local Government Women's Association. (2009). *50:50 vision: A national program for gender equity in local government*. Shellharbour: Australian Local Government Women's Association.
- Ayman, R., & Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *American Psychologist*, 65(3), 157-170.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.
- Beloff, H. (1992). Mother, father and me: Our IQ. *The Psychologist*, 5, 309-311.
- Bystydzienski, J. M. (1995). *Women in electoral politics: Lessons from Norway*. Westport: Praeger.
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to gender segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423.
- Cheung, F. M., & Lee, E. W. Y. (2012). Women in power and decision-making. In S. Y. P. Choi & F. M. Cheung (Eds.), *Women and girls in Hong Kong: Current situations and future challenges* (pp. 191-221). Hong Kong: Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, The Chinese University of Hong Kong.
- Choi, S. Y. P., & Ting, K. F. (2009). A gender perspective on families in Hong Kong. In F. M. Cheung & E. Holroyd (Eds.), *Mainstreaming gender in Hong Kong* (pp. 159-179). Hong Kong: The Chinese University of Hong Kong Press.
- Dahlerup, D. (2005). Increasing women's political representation: New trends in gender quotas. In J. Ballington & A. Karam (Eds.), *Women in parliament: Beyond numbers* (pp. 141-153). Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.
- Davis, R. H. (1997). *Women and power in parliamentary democracies: Cabinet appointments in Western Europe, 1968-1992*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Eagly, A. (1987). Reporting sex differences. *American Psychologist*, 42 (7), 756-757.

- Eagly, A., & Heilman, M. (2016). Gender and leadership: Introduction to the special issue. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 349-353.
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Escobar-Lemmon, M., & Taylor-Robinson, M. M. (2005). Women ministers in Latin American government: When, where, and why? *American Journal of Political Science*, 49(4), 829-844.
- Foschi, M. (1989). Status characteristics, standards, and attributions. In J. Berger, M. Zelditch Jr., & B. Anderson (Eds.), *Sociological theories in progress: New formulations* (pp. 58-72). Thousand Oaks: Sage.
- Foschi, M. (2000). Double standards for competence: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 26, 21-42.
- Fox, R. L., & Lawless, J. L. (2011). Gendered perceptions and political candidacies: A central barrier to women's equality in electoral politics. *American Journal of Political Science*, 55(1), 59-73.
- Furnham, A., & Rawles, R. (1995). Sex differences in the estimation of intelligence. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10(3), 741-748.
- Gaunder, A. (2015). Quota nonadoption in Japan: The role of the women's movement and the opposition. *Politics and Gender*, 11(1), 176-186.
- Halpern, D. F., & Cheung, F. M. (2008). *Women at the top: Powerful leaders tell us how to combine work and family*. Malden: Wiley-Blackwell.
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Heilman, M. E., & Caleo, S. (2018). Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 725-744.
- Hill, C., Miller, K., Benson, K., & Handley, G. (2016). *Barriers and bias: The status of women in leadership*. Washington, D.C.: American Association of University Women.
- Howell, J. (2006). Women's political participation in China: In whose interests elections? *Journal of Contemporary China*, 15(49), 603-619.
- Huang, C. L. (2015). Gender quotas in Taiwan: The impact of global diffusion. *Politics & Gender*, 11(1), 207-217.
- Huddy, L., & Terkildsen, N. (1993). Gender stereotypes and the perception of male and female candidates. *American Journal of Political Science*, 37(1), 119-147.

- Inglehart, R., & Norris, P. (2000). The developmental theory of the gender gap: Women's and men's voting behavior in global perspective. *International Political Science Review*, 21(4), 441-463.
- International Institute for Democracy and Electoral Assistance. (2020). Gender quotas database. Retrieved from <http://www.quotaproject.org> on 4 February 2020.
- Inter-Parliamentary Union. (2009). *Equality in politics: A survey of women and men in parliaments*. Geneva: Inter-Parliamentary Union.
- Inter-Parliamentary Union. (2015). *Women in parliament: 20 years in review*. Geneva: Inter-Parliamentary Union.
- Inter-Parliamentary Union (2019a). Women in national parliaments: Situation as of 1st October 2019. Retrieved from <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm> on 2 October 2019.
- Inter-Parliamentary Union (2019b). Percentage of women in national parliaments. Retrieved from <https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2019> on 2 October 2019.
- Jaquette, J. S. (2001). Women and democracy: Regional differences and contrasting views. *Journal of Democracy*, 12(3), 111-125.
- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zwedie, S., & Reichard, R. J. (2008). The strong, sensitive types: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(1), 39-60.
- Johnston, N. (2013). *The history of the parliamentary franchise (Research paper 13/14)*. UK Parliament House of Commons Library.
- Kirchmeyer, C. (1996). Gender roles and decision-making in demographically diverse groups: A case for reviving androgyny. *Sex Roles*, 34(9), 649-663.
- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J., & Buswell, B. N. (1999). Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(4), 470-500.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642.
- Korabik, K. (1990). Androgyny and leadership style. *Journal of Business Ethics*, 9(4), 283-292.
- Korabik, K., & Ayman, R. (1987). Androgyny and leadership: A conceptual synthesis. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, New York.
- Lee, E. W. Y. (2000). Gender and political participation in Hong Kong. *Asian Journal of Women's Studies*, 6(3), 93-114.
- Mobrand, E. (2019). On parties' terms: Gender quota politics in South Korea's mixed electoral system. *Asian Studies Review*, 43(1), 114-131.

- Naff, K. C. (1995). Subjective vs. objective discrimination in government: Adding to the picture of barriers to the advancement of women. *Political Research Quarterly*, 48(3), 535-557.
- Norris, P., & Inglehart, R. (2000). Cultural barriers to women's leadership: A worldwide comparison. IPSA 2000 paper. Retrieved from <http://www.onlinewomeninpolitics.org/beijing12/ipsa2000culture.pdf> on 24 September 2020.
- Park, D. (1996). Sex-role identity and leadership style: Looking for an androgynous leadership style. *The Journal of Leadership Studies*, 3(3), 45-59.
- Pew Research Center. (2015). *Women and leadership: Politics says women are equally qualified, but barriers persist*. Washington, D.C.: Pew Research Center.
- Randall, V. (1982). *Women and politics: An international perspective*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ridgeway, C. L., & Diekema, D. (1992). Are gender differences status differences? In C. L. Ridgeway (Ed.), *Gender, interaction, and inequality* (pp. 157-180). New York: Springer.
- Roberts, T. (1991). Gender and the influence of evaluations on self-assessments in achievement settings. *Psychological Bulletin*, 109(2), 297-308.
- Rosener, J. B. (2011). Way women lead. In P. Werhane & M. Painter-Morland (Eds.), *Leadership, gender, and organization* (pp. 19-29). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Powley, E. (2008). *Defending children's rights: The legislative priorities of Rwanda women parliamentarians*. Denver: Hunt Alternatives Fund.
- Schlozman, K., Burns, N., Verba, S., & Donahue, J. (1995). Gender and citizen participation: Is there a different voice? *American Journal of Political Science*, 39(2), 267-293.
- Sojo, V. E., Wood, R. E., Wood, S. A., & Wheeler, M. A. (2016). Reporting requirements, targets, and quotas for women in leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 519-536.
- Song, J. (2018). Personal traits, opportunities, and constraints: Female cadres and rural politics in China's modernization. *Asian Anthropology*, 17(2), 100-115.
- Stokes, W. (2011). Missing from the picture: Women's initiatives in English local government. In B. Pini & P. McDonald (Eds.), *Women and representation in local government: International case studies* (pp. 95-111). New York: Routledge.
- Sun, T. (2005). Gender representation in politics and public administration: Taiwan and Asian countries. Paper presented at the Asia-Pacific Forum, Taipei.
- Tan, N. (2014). Ethnic quotas and unintended effects on women's political representation in Singapore. *International Political Science Review*, 35(1), 27-40.

- The World Bank. (2020). Proportion of women in ministerial level positions. Retrieved from [https://datacatalog.worldbank.org/search?search_api_views_fulltext_op=AND&query=Proportion%20Of%20Women%20In%20Ministerial%20Level%20Positions%20\(%20\)&nid=&sort_by=search_api_relevance&sort_order=DESC](https://datacatalog.worldbank.org/search?search_api_views_fulltext_op=AND&query=Proportion%20Of%20Women%20In%20Ministerial%20Level%20Positions%20(%20)&nid=&sort_by=search_api_relevance&sort_order=DESC) on 10 March 2020.
- True, J., George, N., Niner, S., & Parashar, S. (2014). *Women's political participation in Asia and the Pacific*. In Social science research council: Conflict prevention and peace forum. Retrieved from http://webarchive.ssric.org/working-papers/CPPF_WomenInPolitics_03_True.pdf on 24 September 2020.
- United Nations (UN). (2013a). Measures taken and progress achieved in the promotion of women and political participation. Retrieved from <https://undocs.org/A/68/184> on 24 September 2020.
- United Nations (UN). (2013b). Report of the working group on the issue of discrimination against women in law and in practice. Retrieved from <https://undocs.org/A/HRC/23/50> on 24 September 2020.
- United Nations (UN). (2014). Review and appraisal of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcomes of the twenty-third special session of the General Assembly. Retrieved from <https://undocs.org/E/CN.6/2015/3> on 24 September 2020.
- United Nations (UN). (2015). *The world's women 2015: trends and statistics*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. Sales No. E.15.XVII.8. Retrieved from https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/worldswomen2015_report.pdf on 24 September 2020.
- United Nations (UN) Women. (2015). *Annual report (2014-2015)*. Retrieved from <https://www.unwomen.org/-/media/annual%20report/attachments/sections/library/un-women-annual-report-2014-2015-en.pdf?la=en&vs=522> on 24 September 2020.
- Verge, T. (2011). Women and local politics in Spain: Exploring gender regimes and biased party candidate selection processes. In B. Pini & P. McDonald (Eds.), *Women and representation in local government: International case studies* (pp. 59-75). New York: Routledge.
- Walker, N. J. (1994). What we know about women voters in Britain, France, and West Germany. In M. Githens, P. Norris, & J. Lovenduski (Eds.), *Different roles, different voices: Women and politics in the United States and Europe* (pp. 61-70). New York: Harper Collins College.
- Wigfield, A., Eccles, J. S., & Pintrich, P. R. (1996). Development between the ages of 11 and 25. In R. Calfee & D. Berliner (Eds.), *Handbook of educational psychology* (pp. 148-185). London: Routledge.

Whelan, J., & Wood, R. (2012). *Targets and quotas for women in leadership: A global review of policy, practice and psychological research*. Gender Equality Project, Centre for Ethical Leadership, Melbourne Business School.

Women in Parliaments Global Forum and the World Bank. (2015). *The female political career*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/01/27/the-female-political-career-women-members-of-parliament-still-face-obstacles-to-elected-office> on 2 March 2020.

Wong, P. W., & Lee, E. W. Y. (2006). *Gender and political participation in Hong Kong: Formal participation and community participation*. Hong Kong: Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, The Chinese University of Hong Kong.

中華人民共和國香港特別行政區立法會（2018）。《香港女性參與公共事務的情況》。擷取自 2019 年 12 月 28 日，<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/1819issf02-womens-participation-in-public-affairs-in-hong-kong-20181016-c.pdf>

民政事務局（2019）。〈諮詢及法定組織〉。擷取自 2019 年 4 月 1 日，[https://www.hab.gov.hk/tc/policy_responsibilities/District_Community_and Public Relations/advisory.htm](https://www.hab.gov.hk/tc/policy_responsibilities/District_Community_and_Public_Relations/advisory.htm)

民政事務局（2020）。〈諮詢及法定組織〉。擷取自 2020 年 7 月 1 日，[https://www.hab.gov.hk/tc/policy_responsibilities/District_Community_and Public Relations/advisory.htm](https://www.hab.gov.hk/tc/policy_responsibilities/District_Community_and_Public_Relations/advisory.htm)

朱偉志（1998）。〈香港家庭性別研究何去何從〉。載於劉兆佳、尹寶珊、李明堃與黃紹倫（主編），《華人社會的變貌：社會指標的分析》（頁 469 – 500）。香港：香港中文大學香港亞太研究所。

行政院性別平等會。（2019）。《2019 年性別圖像》。擷取自 2020 年 2 月 20 日，<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>

行政院性別平等會。（2020）。《2020 年性別圖像》。擷取自 2020 年 2 月 20 日，<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>

李詠怡（主編）（2004）。《2004 年兩性角色工作坊：婦女與政治參與》。香港：香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心。

林靜雯、馮應謙與盧家詠（主編）（2012）。《2012 兩性角色工作坊：香港女性領袖：現況與挑戰》。香港：香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心。

政府統計處（2001）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032001AN01B0200.pdf>

政府統計處（2007）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032007AN07B0100.pdf>

政府統計處（2008）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032008AN08B0100.pdf>

- 政府統計處（2012）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032012AN12B0100.pdf>
- 政府統計處（2013）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032013AN13B0100.pdf>
- 政府統計處（2015）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032015AN15B0100.pdf>
- 政府統計處（2016）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032016AN16B0100.pdf>
- 政府統計處（2018）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032018AN18B0100.pdf>
- 政府統計處（2019）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 1 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032019AN19B0100.pdf>
- 政府統計處（2020）。《香港的女性及男性—主要統計數字》。擷取自 2020 年 9 月 10 日，<https://www.statistics.gov.hk/pub/B11303032020AN20B0100.pdf>
- 婦女事務委員會（2011）。《香港的女性及男性對婦女在家庭、職場及社會的地位的看法調查》。香港：婦女事務委員會。擷取自 2020 年 7 月 24 日，https://www.women.gov.hk/tc/publications/research_status_of_women.html
- 楊婉瑩（2004）。〈婦權會到性別平等委員會的轉變：一個國家女性主義的比較觀點分析〉。《政治科學論叢》，21，頁 117 – 148。
- 雷競旋與沈國祥（1995）。《香港選舉資料匯編 1982 年 – 1994 年》。香港：香港中文大學香港亞太研究所。
- 選舉管理委員會（2016）。《立法會選舉活動指引—第四章》。擷取自 2020 年 5 月 5 日，https://www.eac.hk/pdf/legco/2016lc_guide/ch/chapter_4.pdf
- 選舉管理委員會（2019）。《區議會選舉活動指引—第三章》。擷取自 2020 年 5 月 5 日，https://www.eac.hk/pdf/distco/2019dc_guideline/ch/dc_ch3.pdf