



Client : British American Tobacco
Media : China Press
Section : Business - Pg F8
Date : 22 November 2014
Circulation : 176,766
Headline : 3 strategies to implement gender diversity



菲安娜

市场上有个怪现象，本地大学毕业生中70%为女性，但此比例却与目前职场上高层及董事局成员数量不成正比...

市场上多项不同调查皆显示，管理层及董事局多元化可综合不同意见，并取得更好的商业决策...

市场女高层应该扮演好模范角色，助其他女性跨过性别障碍。



女人任高職障礙多
3策略貫徹性別多元化

出，市场必须找出无法在职场多元化取得进展的原因，并且想办法解决。

她指出，面对这项挑战的首要关键是承认女性在成为高层或董事，面临比男性更多的阻碍...

“一个好的多元化策略必须先拟定想要达到的成果，并且衡量可行性，另外鉴定可能面对的各种问题及各种方案，并且贯彻至公司上下。”

菲安娜在《职场上性别多元化的挑战》的文章上这么指出：《中国报》为唯一授权刊载的中文报。

不过她亦指出，在市场曲高和寡下，市场女高层数量仍相当少，更应该扮演好模范角色，在必要时鼓励公司

内其他女性，助她们跨过性别障碍。

以下则是多元化策略主要的3个方向，可助企业迎接职场上性别障碍的挑战。

專注成果

在拟定多元化策略前，需先厘清想要达到的成果，并以该成果为目标，了解如何才能达致目标。

在一家公司内达到性别多元化是一项长期奋战，不是随意聘请数名女高层即可了事，公司必须在不同阶段支持女性争取不同事业发展...

多面觀察

面对性别多元化挑战并没有任何单一途径可解决，每位职业女性面对的困境不同，企业需要多面观察公

司内部及外在可能面对的困境，并想方设法解决。

女性面临需要照顾家庭老幼的负担，需要雇主的体谅才能同时兼顾家庭及事业，其中最沉重的是时间及金钱...

在时间方面，公司应该考虑弹性工作时间、兼职或在家上班等应付，同时也应允许员工在特殊情况临时请假...

貫徹公司文化

高层致力改变的意愿固然重要，但欲达到有效的改变，性别多元化策略必须配合公司策略、协助女同事就业，同时亦继续发现其他可能阻碍女性事业发展的阻碍。

人事部扮演重要角色，除了公正评估让女性有机会受聘、发展及升迁，同时也必须在公司内宣导新的工作型式，如在家上班，须设定相关的最佳工作范例。