Lingnan University

Digital Commons @ Lingnan University

CCRD Research Report

Centre for Cultural Research and Development

4-2021

為香港金融服務業的女同志和雙性戀女性僱員創造共融職場

Denise Tse-Shang TANG

鄧惟君

陳詩琳

林寶琪

袁琦婷

Follow this and additional works at: https://commons.ln.edu.hk/ccrd_report

Part of the [Gender and Sexuality Commons](#)

Recommended Citation

鄧芝珊、鄧惟君、陳詩琳、林寶琪、袁琦婷 (2020)。《為香港金融服務業的女同志和雙性戀女性僱員創造共融職場》。香港：香港嶺南大學。檢自：<https://doi.org/10.14793/ccrd2021002>

This Book is brought to you for free and open access by the Centre for Cultural Research and Development at Digital Commons @ Lingnan University. It has been accepted for inclusion in CCRD Research Report by an authorized administrator of Digital Commons @ Lingnan University.

為香港金融服務業的 女同志和雙性戀女性 僱員創造共融職場

序言

我們在二零一八年首次見面，當時Celine提到，香港金融界缺乏女同志和雙性戀女性的聲音，亦未有研究關注整體金融行業中，女同志與雙性戀女性所面對的職場挑戰。Celine身兼香港跨銀行同志論壇 (The Hong Kong LGBT Interbank Forum) 首任聯合主席與 Lesbians in Finance 的創辦人，在業界擁有超過十五年的豐富經驗；而Denise作為性別研究學者，從事香港女同志社群的研究和出版工作亦已逾十年。我們意識到，儘管有關LGBT+共融和公眾對LGB共融企業的態度，多年來已有不少優秀的研究，但仍然缺乏對金融領域中女同志和雙性戀女性的工作現狀與歧視的研究。身為女性，在職場已存在一連串的挑战；而身為女同志、雙性戀，或有同性情慾之女性，則讓這些挑戰變得更加複雜。本研究是亞洲首項闡述了有關於這些金融服務業女性所面對的障礙的相關研究。

本研究由嶺南大學創新及效益基金資助，旨在提高整個金融行業的專業水準，當中包括僱主、僱員、客戶和顧客。我們希望擴大女同志和雙性戀女性在該領域的聲音，改善女同志和雙性戀女性的生活質素，以及其包括同事、家人和朋友在內的社交網絡。我們感謝所有受訪者、焦點小組參加者和工作小組成員的見解，更重要的是她們對我們工作的肯定。我們希望在有關晉升的重要決定或平衡工作與生活的討論中，我們的聲音與努力能進一步被聽到與看見。

陳詩琳 (Celine Tan)
匯豐銀行證券服務發行人服務副總監

鄧芝珊博士 (Denise Tang)
嶺南大學文化研究系助理教授

研究目的

一) 喚起公眾關注香港金融服務業中，女同志和雙性戀女性僱員面對的職場問題與挑戰。

二) 提升整體金融服務業的專業水準。

背景

職場共融是香港企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 的重要一環。職場共融指出僱主需要尊重僱員之間的多樣性，肯定僱員對工作環境的不同貢獻，並提高員工的專業水準。多元的工作場所亦需要接納來自不同背景、膚色、種族、健康狀況、性傾向和性別認同的員工。二零一七年，聯合國發佈了有關《處理對女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別和雙性人歧視的商業行為準則》(“Standards of Conduct for Business for Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex people”)，為推廣職場共融提供了商業和經濟層面的依據。履行企業社會責任原則，支持女同志、男同志、雙性戀、跨性別和雙性人(LGBTQI)的職場權益，亦有助為企業帶來正面的回報。哈佛商業評論(2014)指出，愈多元的企業會有愈良好的業務表現。瑞信的調查(2015)亦顯示LGBT共融企業的股本收益率和投資年回報率較高。二零一四年，社商賢匯推出了「香港職場同志共融指數」，表揚企業建立同志共融工作間的實踐。自創立以來，該指數為亞洲各機構提供了基準，以制訂LGBT+共融的人力資源政策和公司策略。

作為全球金融中心，香港依賴金融服務業推動經濟發展和提供就業機會。金融和銀行業涵蓋了有關銀行、基金管理、證券、保險、債券和私募基金的服務。一如其他公私營行業，金融和銀行業亦存在著職場歧視的問題。一項關於各行業女性人才和就業的綜合研究，指出女性在高級職位中的代表性不足。香港大學和獵頭顧問公司Meraki (2019)聯合發表的《香港女性人才庫研究報告》(“Female Talent Pipeline Study”)，與超過二百間大型企業和逾百名任職於企業內的女性進行訪談，發現女性人才離開企業不僅是為了履行家庭責任，更常見是因為缺乏晉升機會而離職。有關情況反映企業文化需要作出改變，肯定女性的領導能力，以及女性對解決商業問題的貢獻。

LGBT僱員素來被形容為「隱匿的勞動力」(Dupreele等, 2020)。即使人們對LGBT權益的意識增強, 多元共融(Diversity and Inclusion, D&I) 倡議和員工資源小組的數目有所增加, 許多LGBT僱員仍然選擇不向同事和客戶公開自己的性傾向。二零一零年, Lau和Stotzer進行有關就業歧視和性傾向研究時發現, 在792名受訪者中, 有29%因其同志身份在工作場所受到歧視。該研究還指出, 年輕、低技術和低教育程度的LGBT員工, 遭遇到的歧視更加嚴重。另一項研究發現, 60%的LGBT員工因為害怕他人眼光、擔心被標籤和 / 或失去專業關繫, 而在工作中隱藏他們的性傾向和性別認同(社商賢匯, 2012)。該研究的626名受訪者, 亦反映曾遇到口頭侮辱或嘲笑(60%)、獲得較少的培訓機會(28%), 在符合資格的情況下被拒絕晉升(24%)。受訪者還表示曾被性騷擾(11%)和欺凌(5%)。缺乏包容和友好的工作環境, 會對同志和雙性戀女性帶來負面影響。他們在職場上的抑鬱和不快樂, 會直接影響個人健康與工作表現, 嚴重妨礙公司的生產力和成本效益。

我們的研究旨在審視在香港金融和銀行業工作的女同志和雙性戀女性所遇到的具體挑戰和障礙。女同志和雙性戀女性往往因其性別和性傾向, 而在職場晉升中面對「雙重玻璃/隱形天花板」(double glass ceiling) 的無形限制。

香港目前沒有立法保障性小眾免受任何形式的歧視。雖然現行兩條條例—《家庭及同居關係暴力條例》和《電子健康紀錄互通系統條例》- 涵蓋不論性傾向或近親關係的未婚同居關係, 但由於海外註冊的同性婚姻未獲認可, 眾多跨國公司、銀行和領事館需要與入境事務官員周旋, 以爭取歐洲和加拿大籍僑民帶同同性伴侶來港工作的權利。一直到了二零一八年七月, 香港終審法院才作出裁決, 要求入境事務處向同性伴侶簽發配偶簽證。經過四年訴訟後, 終審法院亦在二零一九年六月裁定, 海外已婚的同性伴侶符合資格, 享有合併報稅和其他公務員福利。為維持香港在環球商業的競爭力、提倡最佳營商實踐, 政府有必要及早處理針對LGBTI人士的歧視問題。

研究方法

本研究於二零二零年五至八月期間，以網上匿名形式進行中英雙語的問卷調查，並通過我們的社區合作夥伴、以酷兒女性為主的社交媒體應用程式 Butterfly，以及金融服務業內的專業和個人網絡發放問卷。

調查對象包括：

- 一）自我認同為女同志、雙性戀女性、跨性別女性、有女同性愛關係 / 女同性情慾之雙性人，或有女同性愛關係 / 女同性情感女性。
- 二）現正於香港的金融服務行業（銀行業、金融機構的資訊科技 / 保險 / 法律 / 人力資源部門）工作。
- 三）十八歲或以上。

本調查合共收到103份問卷回應。本研究於二零二零年八月進行了兩次焦點小組訪談，分別以廣東話（參與人數：十一人）和英語（參與人數：五人）進行。沒有獲得機構人力資源部門的許可，我們難以將問卷分發至大型的商業機構，這為調查招募受訪者帶來了意料之外的挑戰。由於問卷發放的途徑，受限於以個人或LGBT+僱員為基礎的網絡，故本調查未能涵及這些網絡以外的女同志和雙性戀女性。部分受訪者亦拒絕回答所有調查問題。

您的年齡組別是？

註：由於四捨五入，百分比相加總和不必然為100%。

♀ 您的性傾向是？

(性傾向意指一個人在情感、愛情或性慾上受到吸引的形式)

女同志
68%

雙性戀
19%

泛性戀
5%

其他
8%

您的國籍是？

(國籍是指您現時持有的旅行證件)

您的教育程度是？

2%

中學 / 高中

71%

大專 / 大學

27%

研究生 / 碩士 / 博士

您的 收入是？

\$

5% 港元 \$1 - 港元 \$15,000

\$ \$

39% 港元 \$15,000 - 港元 \$39,999

\$ \$ \$

23% 港元 \$40,000 - 港元 \$80,000

\$ \$ \$ \$

9% 港元 \$80,000 - 港元 \$100,000

\$ \$ \$ \$ \$

24% 港元 \$100,000或以上

您有沒有對家人公開自己為 女同志、 雙性戀 或 跨性別？

36% 沒有

46% 有

18% 部分

46%的調查受訪者向家人「出櫃」。18%受訪者向部分家人「出櫃」，並在書面回應中表明他們只向兄弟姐妹「出櫃」。受訪者公開性傾向的對象，通常不包括親戚等其他家庭成員。

您有沒有在職場公開自己為
女同志、
雙性戀
或
跨性別？

40% 沒有
37% 有
23% 部分

只有37%的受訪者在職場「出櫃」，亦有23%只向部分關係密切的同事「出櫃」。

您的 感情關係 / 婚姻狀況 是？

28% 單身

51% 交往中

17% 已婚 / 民事結合

4% 離婚 / 分居

如屬
同性婚姻 / 民事結合，
您的伴侶是
本地人
抑或
外籍人士？

您有沒有小孩， 或有沒有考慮生養孩子？

68% 沒有

10% 有

22% 考慮在將來生養孩子

有關為人家長的抉擇，調查受訪者中有10%育有小孩，而22%考慮在將來生養孩子。這顯示女同志和雙性戀女性對計劃生育、體外人工受孕和其他生育選擇的需求日益增加。這些選項應該反映在與產假相關的人力資源政策當中。

您從事的 的 行業是？

23% 金融服務業

48% 銀行業

6% 資產管理

15% 保險業

2% 法律

6% 其他

貴公司的
規模是？

5-19
名僱員
4%

30-90
名僱員
8%

100
名僱員或以上
9%

500+
名僱員或以上
79%

您的職務是？

您的 職級 是？

您是否 一直在 香港 工作？

70%
30%

是

不是

53%
有

貴公司有沒有採取
LGBT+ 共融方針，為
LGBT+ 制訂提供平等機會
（醫療、住房津貼及其他福利）
的人力資源政策？

41%
沒有

7%
部分

貴公司的
消除歧視政策，
有否您感到
獲得充分保障嗎？

50%
有

44%
沒有

6%
部分

例如：職級差距、國家差異、指引模糊

貴公司有沒有
提供方法
或
管道舉報
歧視案件？

60%

有

40%

沒有

貴公司有沒有
向所有僱員提供與
LGBT +
共融相關培訓？

9% 有，是強制的

21% 有，根據需求而定

4% 有，如向經理 / 人力資源部門要求

66% 沒有

在您的工作經歷中，您是否知道或曾經參與過與性傾向有關的申訴和紀律程式？

7%
有

93%
沒有

如有，申訴和紀律程式與以下哪一項有關？

67%
男同志

33%
女同志

您是否願意向以下人士提出有關 性傾向 的歧視問題？

您的同事：

52% 願意 / 48% 不願意

您的主管：

45% 願意 / 55% 不願意

人力資源部門：

52% 願意 / 48% 不願意

您是否願意向以下人士提出有關 性別認同 的歧視問題？

您的同事：

54%願意 / 46% 不願意

您的主管：

48% 願意 / 52% 不願意

人力資源部門：

50% 願意 / 50% 不願意

您是否認識貴公司中
已公開
LGBT+
身份的同事？

61%
認識

39%
不認識

貴公司有沒有已「出櫃」
(男同志 / 雙性戀 / 跨性別)
的男性高層人員？

35%
有

65%
沒有

貴公司有沒有已「出櫃」
(女同志 / 雙性戀 / 跨性別)
的女性高層人員？

29%
有

71%
沒有

您有曾經因為
LGBT+ 身份，
感到自己在事業上
處於不利地位嗎？

您有曾經因為自己的性傾向而受到職場歧視嗎？

19% 有 81% 沒有

如有，歧視是否來自以下人士？

38% 來自同事

41% 來自主管

21% 來自客戶

您有多大程度
同意或不同意
企業中存在妨礙
LGBT + 員工晉升的
「玻璃/隱形天花板」？

18% 同意 47% 有點同意

18% 同意 17% 有點同意

您有多大程度
同意 女同志和 / 或雙性戀女性更難
在職場「出櫃」？為甚麼？

32% 同意 46% 有點同意

14% 同意 8% 有點同意

您有多大程度 同意或不同意 女同志和 / 或雙性戀 女性更難獲得晉升？

27% 同意

39% 有點同意

10% 有點不同意

34% 不同意

企業的LGBT+員工面對「玻璃/隱形天花板」的晉升問題，18%的調查受訪者同意、47%有點同意存在著這種限制。當詢問女同志和雙性戀女性，在職場上是否比男同志更難「出櫃」時，32%受訪者同意、46%表示有點同意。該問題亦收集了不少調查受訪者的書面意見(34%)。一名受訪者表示：「在主流文化中，男同志被接納的程度較女同志高。女同志和雙性戀女性不但身為女性，更是非異性戀者，這令壟斷權力位置的年長白人經常感受到『威脅』」。至於其他受訪者，則歸因於女同志和雙性戀女性在企業環境中不被看見、對女性的汙名，以及恐懼別人對女性和女同志的論斷。27%的受訪者同意、39%表示有點同意「女同志和雙性戀女性難以獲得企業的晉升」。

您有多大程度
同意或不同意，
職場存在針對不同
性傾向的性騷擾？

13% 同意 41% 有點同意

18% 同意 28% 有點不同意

貴公司有沒有 LGBT+ 的僱員 (例如同志共融組織) ?

53% 有

42% 沒有

5% 不確定

焦點小組訪談 調查結果與討論

本研究的兩次焦點小組訪談，為香港女同志和雙性戀女性的職場經歷，提供了更細緻的描述。兩次小組訪談均於二零二零年八月透過Zoom舉行，每節為時九十分鐘。「出櫃」是受訪者之間的一個普遍議題。如果女同志和雙性戀女性沒有在職場「出櫃」，她大多會避免出席需要分享個人生活細節的社交場合，尤其是一些高層管理人員或部門主管可能攜同異性伴侶和孩子出席的商業場合。部分受訪者亦提及因為沒有在職場「出櫃」而向自己施加的限制。

一位高層受訪者表示：「我已經工作超過二十年。不公開女同志身份會限制我的職業發展，我不能出席很多活動，不能參與很多談話。自從五年前在職場『出櫃』以後，我感到自己更加自在。我不必再隱藏自己，這也使我的工作表現變得更好。我更願意分享有關自己的事，而這對其他人也有影響。」一位年資較淺的受訪者附和：「我覺得『出櫃』與身心健康有關。我想與同事分享更多關於自己的細節，更多工作以外的生活瑣事。」

恐懼的縮影

「十四年前，我在一個亞洲城市工作，那裏的人無法自由談論LGBT議題，尤其是在工作場所之中。我週末通常會與當時的女友一起度過，我們會在公共場合牽手。某次週末過後，當我走入辦公室時，同事一看見我就到茶水間耳語。當時的氣氛非常之差，我能察覺到人們在背後談論我。直到那天快將結束時，一位我在公司要好的朋友，將我拉到一邊說：『你知道我們得知這件事了。』我當下的反應只有恐懼，但隨即編造了善意的謊言將其隱瞞。

另一次與高層人員喝酒聚會時，他們取笑同部門的一位男同志。那時正值二零零八年金融危機，公司開始裁員，那些高層行政人員便戲言：『讓我們除去同性戀人士吧。』我非常焦慮和恐懼，最終離開了那間公司。

我離職的契機，與申請公司內部晉升的遭遇有關。與人事經理會面之後，我沒有收到任何申請相關的進展或結果。我向直屬主管求助，希望得到答覆，高層管理人員的回應卻與我的能力或職位毫無關係。我得到的回覆是：『我不適合面對客戶。』直到該職位的新員工入職，我隨即意識到『適合面對客戶』是甚麼意思。她美麗動人得就算置於選美比賽中也不會格格不入。我因此明白到，這就是所謂的『適合面對客戶』，即使她沒有任何適任該職位的經驗也沒關係。」

順性別女同志和雙性戀女性亦經常會被忽略。一位從事客戶服務的焦點小組受訪者表示：「因為我看上去像個順性別的直女。……沒人真正懷疑或詢問過我甚麼。」另一位元在交易市場工作的受訪者稱：「或許我看上去也不像典型的女同志。一些同事會提出非常冒犯的問題，例如『你丈夫是做甚麼』或者『你男朋友是做甚麼』。」

受訪者也討論了性別表達不同的對應策略。一位從事人力資源工作的受訪者表示：「自從『出櫃』以後，我上班的衣著變得更加男子氣，也表現得更像女同志。我意識到自己想要向其他人清晰表露（她的性傾向），而他們無需問我。我不想讓他們疑惑，也不想讓它妨礙我與他人的社交聯繫。」

另一位受訪者憶述，曾經有陽剛的女同志在銀行遭到騷擾，而她將自己視為化解事件的橋樑。她描述當時的狀況：「我想起有個男孩氣的女同事加入我們銀行的事。她隸屬於另一個團隊，但『一個TB（「有男孩氣的女生」的俗稱）加入了我們公司』的流言傳到了我們團隊。我吃了一驚，這種事居然會被視為新聞。他們對她閒言閒語，甚至說：『不確定那TB是男孩還是女孩』、『不知道如何與她說話』，我愕然了。我的團隊中，甚至有人走去……隔壁去看她長甚麼樣！最後，我充當了橋樑，讓我的團隊成員與另一團隊會面，與對方打開對話。」

金融服務業中，個人的晉升通常與生涯導師的推薦有關。導師指導制對於職業發展至關重要。假如工作同事對於同志議題有所疑慮，女同志的性傾向可能會阻礙她們在職場建立正面關係。一位受訪者憶述她與某位價值觀保守的同事相處時的壓力：「我會避免與她共事，因為她經常向我施壓。每次我們聊天，她想說的話都帶著言外之意。我對這種對話毫無把握，所以會盡量避免和她一起工作。我也知道這有點影響……我的工作評級，我感到很傷心。」

女同志和雙性戀女性尋找指導機會時，亦要考慮她們能否找到可以自在建立信任關係的導師。一位受訪者提到她尋找高層女導師的困難：「女性高層……事實上不會參與很多酒聚或社交，有別於……男性。這有點像是企業文化，高層人員當中也有不同。與此同時，女性高層比男性高層為少，與眾不同和敢言的女性高層就更少了，我只能接觸到一小部分高層圈子。也因為這樣，儘管我的公司整體上非常支持，但是我可以利用來尋找幫助和舉薦的群體……少之又少。」

當問及晉升機會時，另一名受訪者稱她必須比非LGB的同事加倍努力完成相同的工作，以展示自己的能力。她解釋：「對我來說，不論是精神還是心理上，它都需要我付出更多。與男同事相比，我需要講話更多，我需要多走幾步。而他們只要坐下來，就自然有話可說。我要花更多心思，更努力地與部門的高層人員建立聯繫。」

對於女同志和雙性戀女性來說，要求晉升一事也相當棘手。一位受訪者稱：「當你因為沒有家庭而在要求晉升時感到尷尬時，你必須告訴自己你確實是有家室。你可能已經有伴侶，或者你正考慮建立家庭。如果你一直告訴別人你是單身女性，那麼你的上司 / 主管就不會考慮你的情況。面對現實吧，我們也想踏出下一步，我們也想得到晉升。」

所有焦點小組受訪者均擁有豐富的工作經驗，其專業領域的資歷由二至二十年不等。許多受訪者曾在香港以外的城市工作，包括倫敦、馬來西亞、上海、新加坡和台灣，因而接觸到形形色色的工作文化。不僅公司的所在地形塑造了組織文化，客群的構成和市場關注也是公司會否公開支持LGBT議題的關鍵因素。一位在銀行財富管理部門工作的受訪者分享經驗，她的銀行曾經因為擔心失去潛在客戶，而拒絕在「同志驕傲週」(Pride Week) 期間將銀行的標誌改成彩虹色。

LGBT+僱員網絡的存在，對LGBT員工而言是一個正面的指標。一位受訪者指出：「能認識這些網絡和亞洲的LGBT社群真是太好了。事實上，我曾經擔心過要回到亞洲，擔心我不會被接納。但你知道人們隨時可以表露歧視……我仍然想回家。」大多數受訪者認為香港的企業文化相比其他亞洲城市，例如吉隆坡、新加坡和上海更為開放。國際化的僱員結構和專業團隊，有助營造更加開放的環境，令LGBT多元共融倡議能夠得到認可。

近年，金融業的環球經營者均有參與本地的LGBTQI+重點盛事，例如香港同志遊行和一點粉紅(Pink Dot)。如果受訪者的公司有LGBTQ +僱員組織，她們大多會注意到這些活動。大多數受訪者都加入了這些網絡，期望能提升職場的整體意識，更想在工作環境中尋求安全的空間。她們在這些組織中的經歷各不相同。一些受訪者認為當中普遍缺乏女同志的聲音：「酷兒或LGBT社群在金融服務業的整體處境正在改善，但酷兒女性在這個領域的聲音仍然不夠響亮。相對而言，白人男同志可能是這些網絡中最突出的群體。」

大多數受訪者還明確指出全球團隊與本地團隊之間的差距。個別受訪者對本地主管的態度謹慎，認為傳統儒家價值觀和宗教信仰，讓他們在LGBT議題上傾向保守。基於這些顧慮，女同志和雙性戀員工在團隊建立的活動中，會避免倡議LGBT多元共融或分享個人故事。結果企業組織中的同志驕傲活動，傾向吸引外籍員工而非香港本地員工參與。一位受訪者就此表示：「如果全球團隊不帶頭做某些事，本地團隊就不會跟隨行動。所以我們也要在有機會時站起來行動，因為這些全球性活動使我們受惠，也令本地的同事得到充權。」

一名受訪者正受僱於台灣銀行，她的觀察令人頗為驚訝：「我在一家台灣銀行工作。我們都知道同性婚姻在台灣是合法的，但這裡的人力資源部門從未談論過…對同性伴侶的福利。他們提到要尊重不同性傾向的人，但僅此而已。我很驚訝，我以為台灣銀行的工作文化會有所不同、會更加開放，但事實上這裏的思想非常封閉。」

身為一個從事商界的女同志或雙性戀女性，「出櫃」意味著甚麼？

為人榜樣

「這有點感動，但是有人……對我說，假如我『出櫃』，我就可以成為其他人的榜樣。」

「在企業文化中，身為女性已經很艱難，女同志還多了一關。因為這裏沒有太多酷兒女性能被看見，被視作榜樣和領導者。這影響了我們理解成功的酷兒女性可能擁有的面貌。」

78%的受訪者承認LGBT+女性較難在職場「出櫃」。女性致力爭取在職場的話語權，LGBT+女性更是如此。小眾派別代表不足的情況在領導層內更加明顯。在領導層的性別代表變得更為平等之前，我們尚仍缺乏已經「出櫃」、能夠作為榜樣的LGBT+女性。不單如此，LGBT+社群十分多元，不同身份的人面對著各異的挑戰，而其他人不一定能夠理解。但我們仍然可以成為其他身份，例如女同志、雙性戀與跨性別女性的公開盟友。LGBT+女性擁有各種各樣的身材、膚色和性別表達。尤其是有著同性情慾、「看起來不像女同志」（即短髮和男性化衣著打扮）的女性，更容易矇混作異性戀女性。這也導致人們認為LGBT+女性看起來會是某個既定的模樣。

讓您全心投入工作

「我猜在『出櫃』之前，我從沒有把真實的自己帶進工作。這表示我未能在工作中表現出眾，我或多或少一直下意識地退縮。『出櫃』之後，我快樂了很多，可以真正把『完整的自我』帶去工作。實際上，我也開始在工作中做得更好。」

眾所周知，身心健康與建立自我肯定的心理安全感息息相關。深櫃的LGBT+人士每天都要消耗一定精力來掩飾自己的身份，即使只是單純的社交，好比同事之間閒談週末消閒活動、要與誰一起度過等也是如此。更甚的是，LGBT+女性也可能擔心受到差別和／或負面看待，因而隱藏自己的性別表達和／或性別認同。許多跨性別人士會選擇辭去工作進行性別轉換，繼而以新的身份再進入另一職場。

對酷兒女性而言，由於他們難以融入社群，也不是經常受到歡迎，參加LGBT+僱員組織通常沒有明顯的好處。有看法認為這些LGBT+僱員組織，更多是為了男同志或外國同事而設，而較難吸引到香港本地的酷兒女性。這可能會形成惡性循環，維持了它們由男同志和外國同事主導的現狀。

發聲爭取LGBT共融政策和支援

「每間公司都應該有支援LGBT員工的政策。這不應該是錦上添花的事。」

對於不被看見的小眾而言，要發聲爭取改變可能格外困難，尤其是他們在現行政策中缺乏代表，更遑論得到消除歧視政策的明確保障。如果政策沒有直接制訂有關LGBT+的條款，則等同向僱員施壓，要求他們自行爭取更加共融的政策。這變相迫使LGBT+員工向管理層或人力資源部門努力發聲來「出櫃」，而對於直同志則可能擔心因為發聲支持LGBT+社群被誤以為LGBT+社群的一員。管理層不情願公開宣揚公司有關LGBT+的福利，也會即時削弱這些福利的潛在象徵意義。LGBT+員工未必知道如何使用正當條款或用語去索取福利，亦是其中一個明顯的阻礙。

香港作為國際金融中心，聚集了來自世界各地的國際人才。有人認為外國人（社會人士和盟友）和／或區域或全球團隊的成員，因為受到來港前的居住地影響，更願意發聲並倡導變革。一方面，來自較為進步的市場、承認LGBT+權益的外國人有很大機會發聲；另一方面，來自較保守市場的外國人，亦可能因為以往缺乏類似的平臺，而更加願意參與LGBT+僱員群組。不同國家和地區在法例上的差異，或會導致LGBT+員工之間的不平等，譬如有些員工可以享有同性伴侶的移居支援，而另一些則不能。各國對LGBT+的接受程度不一，也可能衍生出其他問題，阻礙LGBT+員工尋求他們以為可能的生活，像是結婚和建立自己的家庭等。我們希望提高LGBT+伴侶成家的代表性，能夠改善這一情況。

致力改變領袖的定義

「身為這一行業中正在崛起的女性，我們要更加堅定而有自信，我們需要提升自我，我們的聲音要更響亮，我們要更加積極和進取。但是我盼望，當我們到達頂峰時，我們還能夠展示給其他人看，領袖也可以有愛心，可以寬容和體貼，可以言辭溫和。我們需要改變領導能力的定義，那才是……共融與多元的真正目標。不單是要讓不同的人都能達到高位，也在於使領袖的定義不再一樣。」

66%的受訪者同意，LGBT+女性更難獲得職位晉升。LGBT+女性是否真的能夠佔有一席之地，去挑戰對於領導能力的既有觀念，我們對於這個說法仍然抱有懷疑。加上高級管理層中女性代表不足，女性團體與LGBT+網絡之間又缺乏合作，LGBT+女性不得不經常在性別平等和LGBT+權益之間做出抉擇。

給僱主的建議

制定全面、多元的盟友培訓計劃。 LGBT+社群除了男、女同志外，還包括了許多來自不同背景的人。性別主義和種族歧視均影響著社群的種種生命經歷，為每個LGBT+的待遇和平權帶來不同視角，亦會影響他們發聲和「出櫃」的意願。這可能讓人有些無所適從，但我們需要緊記，在設計解決方案和創造安全的空間時，不能僅從單一角度去看待所有LGBT+個體。

確保公司內所有職級（管理層和非管理層員工）與全球和本地團隊一致倡導多元共融。 普世價值或會與在地文化有所差異，若然中間的張力得不到坦誠處理，這些價值則難以融入到非管理層員工或所有團隊的職場文化當中。承認這些考驗，提供平臺討論多元共融的重要性，並向員工解說消除歧視的準則，將會是一個好的開始。

支持在職場公開「出櫃」的領袖和員工。 值得注意的是，即使領袖和員工「出櫃」，他們能夠自在公開性傾向的程度也有所不同。與這些人共事時，可以嘗試理解他們的個別感受，協助他們提升自信。當他們建立起內部和外部網絡時，也有助提升公司僱主的形象，並有機會進一步影響其他內部持份者。公開「出櫃」的領袖和員工，對管理層及其同事付出了一定的信任，這份信任亦需要支援和同理。

謹慎提防職場中的恐同、種族歧視和性別主義。 假如收到針對LGBT僱員的不當和 / 或不專業行為（欺凌、騷擾、歧視性言論）的舉報，請嚴肅看待！要知道LGBT員工需要鼓起莫大勇氣才能舉報這些事件，僱主不應置之不理、視作說笑，或否定他們的經歷。

審視有關女性衣著的指引和政策，如公司服裝守則和業務／品牌培訓，確保相容並包，並推動性別中立或中性表達。相比起男性，我們更常看到職場中的女性展現豐富多樣的性別表達，人們對女性在流行打扮上的選擇也往往更為寬容。這意味她們能更容易擺脫既有束縛，打扮得更加男性化。儘管如此，她們仍然可能因此遭到其他人的強烈勸阻或歧視。

職場中，LGBT+女性的代表性與女性的代表性是密切相關的。只有整體女性待遇獲得改善，我們才能在爭取LGBT+女性待遇上取得進展。在推動平權的過程中，我們要避免對女性抱有健全／異性戀中心的盲目想像。須認識到性別平等還包括少數族裔女性、LGBT+女性、殘障女性等。因此，支援女性的政策需要承認這些差異，並按照不同需要作出調整。不單是LGBT+組織，應嘗試將女性組織與其他僱員組織連結起來。

讓所有僱員更容易接觸和理解與LGBT+的相關福利。將這些內容收錄到入職培訓資料以及需要尋求協助的相關指引當中，這樣可有效向員工傳達職場共融的正面訊息。

參考文獻

- Berger, Eric and Nicole Douillet, July 2014, “What’s the Effect of Pro-LGBT Policies on Stock Price?”, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2014/07/whats-the-effect-of-pro-lgbt-policies-on-stock-price>
- Davis, Adrienne, July 2019, “2019 Hong Kong LGBT+ Inclusion Index Report: Raising the Bar”, Community Business, <https://www.communitybusiness.org/latest-news-publications/2019-hong-kong-lgbt-inclusion-index-report-raising-bar>
- Duperle, Pierre, Gabrielle Novacek, Jeff Lindquist, Nathan Micon, Simon Pellas and Glennda Testone, June 2020, “A New LGBTQ Workforce Has Arrived – Inclusive Cultures Must Follow”, https://image-src.bcg.com/Images/BCG-A-New-LGBTQ-Workforce-Has-Arrived-Inclusive-Cultures-Must-Follow-Jun-2020_tcm9-251548.pdf
- Hong Kong Government, “Hong Kong Yearbook”, last modified 17 July 2018, <https://www.yearbook.gov.hk/2017/en/index.html>
- Hong Kong Trade Development Council, 3 September 2018, “Financial Services Industry in Hong Kong”, <http://hong-kong-economy-research.hktdc.com/business-news/article/Hong-Kong-Industry-Profiles/Financial-Services-Industry-in-Hong-Kong/hkip/en/1/1X000000/1X003UUO.htm>
- Lau, Chris, 4 July 2018, “‘Giant step forward for equality’ in Hong Kong as same-sex couples win right to spousal visas in Court of Final Appeal”, South China Morning Post, <https://www.scmp.com/news/hong-kong/hong-kong-law-and-crime/article/2153682/top-hong-kong-court-rules-favour-lesbian>
- Lau, Holning and Rebecca L. Stotzer, June 2010, “Employment Discrimination Based on Sexual Orientation: A Hong Kong Study”, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/discrimination/employment-discrimination-based-on-sexual-orientation-a-hong-kong-study/>
- Lau, Jessie, 17 July 2016, “Hong Kong banks lead way in forging path for sexual minorities in the workplace”, South China Morning Post, <https://www.scmp.com/news/hong-kong/article/1990941/hong-kong-banks-lead-way-forging-path-sexual-minorities-workplace>
- Office of the High Commissioner, United Nations Human Rights, 2017, “Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standards of Conduct for Business”, <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>
- Suen, Yiu Tung, Angela Wong Wai-Ching, Amy Barrow, Miu-Yin Wong, Winnie Mak Wing-Sze, Po-King Choi, Ching-Man Lam and Joseph Lau Tak-Fai, January 2016, “Study on Legislation against Discrimination on the Grounds of Sexual Orientation, Gender Identity and Intersex Status”, <https://www.legco.gov.hk/yr1516/english/panels/ca/papers/ca20160215-rpt201601-e.pdf>
- Suen, Yiu Tung, Eliz Wong Miu Yin, Rachel Chan Chun Ho and Geoffrey Yeung Ka Wai, November 2016, “Hong Kong Public and LGB People’s Attitudes towards LGB-friendly Business Organizations”, http://www.gender.cuhk.edu.hk/images/content/people/academic_staff/suen/PolicyBrief_English_SOBusiness.pdf
- The University of Hong Kong, Faculty of Business and Economics and Meraki Executive Search & Consulting, 2019, “Female Talent Pipeline Study”, <https://www.wdpinternational.com/diversity-research>
- Vernon, Kate and Amanda Yik, “The Hong Kong LGBT Climate Study 2011-12”, Community Business, <https://www.communitybusiness.org/latest-news-publications/hong-kong-lgbt-climate-study-2011-12>

鄧芝珊博士是嶺南大學文化研究系助理教授。有關更多鄧博士的研究資訊，
請瀏覽：<https://www.ln.edu.hk/cultural/staff/tang-tse-shang/index.php>
電郵：denisetang@ln.edu.hk

研究助理：張浚皓

社區合作夥伴：

Lesbians in Finance (LIF)

Lesbians in Finance (LIF)是HK LGBT Interbank Forum的一個工作小組，旨在幫助在亞洲金融業工作的女同志的實際需要和職業發展。它的工作包括專業活動、軟技能發展和聯繫活動。LIF矢志成為領導亞洲金融業的女同志及其盟友的平臺。

Interbank LGBT Forum

於二零一六年正式成立，Interbank LGBT Forum為金融服務行業內三十多家成員公司和觀察員公司組織活動、推動最佳營商實踐。Interbank LGBT Forum為企業提供衡量營商實踐與人力資源政策的平臺，助其在全球金融業界之中競爭。

美術設計：Joe Lam (Joelamster@gmail.com)

研究項目網址：<https://culturalresearch.center/Building-Inclusive-Workplaces-for-Lesbian-and-Bisexual-Women-in-Hong>

鳴謝：作者感謝所有諮詢委員會成員對這個項目的支援和信任，感謝張浚皓的研究協助，感謝Holly Leung在文化研究與發展中心的行政支援和網頁設計。作者代表委員會感謝宏利金融提供其辦公室作為拍攝場地。

如引用此報告，請註明出處：鄧芝珊、鄧惟君、陳詩琳、林寶琪、袁琦婷（2021）。

《為香港金融服務業的女同志和雙性戀女性僱員創造共融職場》。香港：嶺南大學文化研究及發展中心。

研究項目資助：

嶺南大學創新及效益基金支持項目（由教資會知識轉移基金贊助）