

黄少伟 / 报道

ngdennis@sph.com.sg

照片由受访者提供

新冠疫情肆虐，全球人被迫呆在家中，大家靠资讯科技跟家人维持联络，远程上课，参加公司视频会议等，生活跟科技紧密相连。但你知不知道在如此重要的科技产业里，女性员工所占的比率出奇地低，不免让人不解，这情况也渐渐受到外界关注。

美国是全球科技业龙头，根据美国妇女和资讯科技中心（National Center for Women and Information Technology）的调查，虽然全美从业人员有一半是妇女，但在科技业却只有25%员工是女性。本地的情况也大致相同，据资讯通信媒体发展局（IMDA）2019年人力报告，女性在科技业的比率只有30%。

郑淑嫻在谷歌工作超过七年，目前是支付产品亚太运营总监。她接受联合早报访问时透露，虽已习惯阴盛阳衰的工作环境，但有时还是会“吓到”。“记得有一次我到美国出席评估会议，全场20人只有我和另一位同事是女性。人少的话，男女差异没那么大；人多的时候，就感觉到很大差异。我当时有点震撼，意识到应该在谷歌加强推动员工多元化。”

### 男性员工的无意识偏见

郑淑嫻觉得谷歌的工作环境让人感觉自在，多数员工都了解应该减少“无意识偏见”（unconscious bias），工作行为要尊敬女性等。不过她坦言由于没有技术背景，刚加入支付产品部门时，心理不由产生“冒充者综合征”（impostor syndrome）。这类症状在许多杰出女性中相当普遍，她们虽然工作成就获得肯定，但总会怀疑和否定自己的能力，认为自己是“冒充者”。

她说：“支付产品隶属工程部，工作节奏很快，我们须要跟以男性为主的工程师、产品经理等合作。我没有技术背景，所以头三个月我感到相当畏惧，开会时很少发言。时间久了，有更多经验后，我才比较了解工作。”

除了花时间阅读大量资料，郑淑嫻对不了解的事项也会厚着脸皮大胆提问。“如果你是新人，大家比较不介意你问一些

“男生有时候会互开玩笑，而如果不当一回事，但如果有女生在场，这些玩笑可能不恰当或有性别歧视。”——吴淑仪



吴淑仪认为科技企业应该积极招募女员工，重视女性求职者的申请。（龙国雄摄）



Mighty Bear致力为女员工打造自在的工作环境。



# 女科技人 力争撑起半边天

女性员工在科技领域的比率只占约三成。图为女程序员在编码。（iStock图片）

科技业向来阴盛阳衰，无论是在美国或本地，女性员工在科技业的占比只有约30%。受访的女性科技人员认为，科技公司如果雇用更多女性，打造多元化工作环境，将有助提升产品或服务品质，取得双赢局面。



没有技术背景的郑淑嫻，刚加入谷歌支付产品部门时压力山大。

“山寨”问题。其实这些问题很多时候都是好问题，可以引起讨论，大家之所以不提问是因为害怕出丑。”

就算有技术背景，女性在科技业也会面对不少挑战。吴淑仪毕业于新加坡管理大学资讯系统管理系，目前是本地Mighty Bear游戏公司运营总监，在游戏业有超过六年经验。

吴淑仪受访时透露，大学时期男女学生的比例大概是7对3，“做团体作业时，男生会倾向做较技术性部分，女生则会被分配其他工作如打报告等。”她说毕业后不少女同学虽然有专业文凭，但在科技公司里，她们总是负责行销和经营等工作，“我从没听说过有本地女性担任技术总监。”

根据美国非营利组织“Girls Who Code”（编程女孩）去年的一项调查，约半数在科技业实习的女大学生曾有负面经历，如遇到同事使用不恰当言语，被问偏见问题等。

吴淑仪以自己的经历为例，“在这个以男性为主的行业里，他们决定了企业文化及哪些行为是正常的。男生有时候会互开玩笑，

笑，而不一回事，但如果女生在场，这些玩笑可能不恰当或有性别歧视。当我提醒他们这些言语已经越界，他们可能会说这些玩笑没什么大不了的。”

就连科技业女高管也会遇到这类问题。谷歌东南亚董事经理史蒂芬妮·黛维丝（Stephanie Davis）分享自己的经历，“例如我曾担任会议主持人，但与与会者却只向同桌的男同事提问或建议讨论重点。我也曾在男士居多的会议中，不断地被打岔。虽然这些经历并不愉快，但我会直接发言，向同事们反映，而他们也愿意接受我的意见。”

史蒂芬妮自认幸运，能遇到支持她的同事。她认为性别差异导致的问题，主要是因为男性员工的“无意识偏见”，加上会议或工作环境缺少多元声音。

### 工作环境多元化取得双赢

其实从业者的角度来看，打造多元化工作环境，雇用更多女性，能让产品或服务更好，是一个双赢局面。苹果开发者营销高级总监艾斯特·黑尔（Esther Hare）受访时说：“以苹果应用商店（App Store）的生态系统为例，我们要确保里面的应用好用、好玩，能吸引每一种人，所以需要各种背景的员工来创造。如果你只有某一种人不断创造同样的应用，产品就不会有广度。我们需要每个人的观点来解决不同问题，有越多女性参与越好。”

吴淑仪说虽然目前很多游戏瞄准15至30岁男性，但是如果有更多女性玩游戏，游戏公司的市场可以扩大不少。“女性占人口的一半，从商业角度来看，每个人都爱玩游戏，为什么要忽视女性市场呢？我们应该设计令女生玩得自在的游戏，而女游戏开发者可以做到这一点。”



谷歌CITC计划协助本地贫困家庭儿童掌握基本编程技能。

### 让女生从小接触科技 不以性别选择兴趣

毫无疑问，科技行业目前存在严重的性别比例问题。到底原因何在？受访者认为最大因素跟孩童从小受到的社会影响有关。

艾斯特说：“在美国，这是一个制度问题，大家总觉得编程或科学较适合男生，艺术较适合女生。”吴淑仪也认同这个看法，她说：“我们在这样的环境中长大，大家认为男生应该做这事，女生则应该做那事。理论上你可以自由选择，但是长期的社会影响很大，会左右女生想法，例如很少女生会选择报读科技或工程。”

要减少社会对孩童的影响，专家认为最好从小做起。根据苹果的研究，女童在10岁前对科技事物很有自信，不过10岁以后，她们的信心会开始下降。艾斯特说：“重要的是要尽早让孩子们接触科技，建立起她们的自信，避免她们根据性别选择喜好。这样她们就不会认为这是男生的活动，那是女生的活动，反而会觉得这是一件她们喜欢做的事。”

郑淑嫻赞同艾斯特的看法。她认为很多人在不知不觉中性别和工作有偏见，因此父母从小跟孩子有正确对话很重要，应尽量帮助孩子追寻他们的兴趣。

郑淑嫻也指出，科技业节奏非常快，很多女性一旦有了小孩，为了照顾家庭，不得不中途离职。她坦言自己也在努力寻找工作与家庭的平衡，“我在一个竞争很强的产业带领一支区域队伍，同时又要照顾两个年幼小孩，每天都要有很好的规划。很多时候，照顾家庭的重担都落在女人身上，所产生的压力导致很多女性离职。”

当前全球许多行业都朝数字化转型，科学、科技、工程和数学（简称STEM）领域扮演的角



史蒂芬妮·黛维丝希望从小培养孩子们对电脑科学的兴趣。色彩越来越重要。随着新加坡迈向智慧国，对科技人才的需求将增加，政府也鼓励更多女性投身科技领域。

科技公司可以从招聘更多女性和改善企业文化开始做起。吴淑仪认为，企业应该积极招募女员工，重视女性求职者的申请，确保员工多元化，“企业文化也不应该鼓励性别歧视言语，须确保公司具备包容性，不要那么像一个男生俱乐部。”

郑淑嫻则说公司领导扮演的导师角色很重要，“领导们可以观察年轻女同事的表现，了解她们面对什么挑战，或在工作上是否有信心危机，然后积极提供辅导或帮助。”

### 两大科技巨头 积极平衡男女比例

世界两大科技巨头谷歌和苹果积极采取各项行动，改善男女比例失衡的情况。谷歌去年在内部推出#ItsUpToMe计划，目的是要创造一个有包容性的工作环境，鼓励多元文化，了解不同群体的需求。

谷歌也在2017年推出“Code in the Community”（简称CITC）计划，协助本地贫困家庭儿童掌握基本编程技能，至今已有2300名儿童从中获益。今年1月，谷歌宣布跟资媒局合作，共同出资200万元扩大计划，下来三年为约6700名贫困家庭儿童提供免费编程课程。史蒂芬妮说：“通过CITC，我们希望让孩子们从小接触电脑科学和电脑运算思维，以后对科技工作产生兴趣。”

苹果自去年1月开始，每三个月举办专门面向女开发者的企

业家培训营，让她们学习更多科技知识，至今已有来自16国的130名女性接受培训。同时是Women@Apple执行发起人的艾斯特说：“参加培训营有助于这群女领袖打造更出色的应用，提升她们的信心和知识。她们也能扩大人脉，建立支持网络和筹集风险资金。”

根据苹果的“包容性和多元化报告”，该公司的女性员工比率从30%（2014年）增加到33%（2018年）；其中30岁以下的领导中，有45%是女性。谷歌今年发布的“多元化报告”也指出，其女员工比率为32%，过去六年谷歌女领导的比率从20.8%增加至26.7%，是历来最高的增幅。

科技业的女性比率正慢慢地改善，虽然速度缓慢，而且还有很多地方不足，但只要社会和各大科技企业加大力度培养和支持女科技人，相信不久的将来可以看到女性撑起科技业的半边天。



艾斯特·黑尔觉得多元化工作环境，能让应用产品更好。



苹果企业家培训营专门面向女开发者。