

### March 6

在今日已開發的世界中，女性跟男性一樣受高等教育，佔了職場上近一半的人口。然而，奇怪的是，兩性的薪資還是有別。事實上，女性的薪水平均要比男性低了百分之二十五。

從公平待遇的標準來看，這都是不應該的。這有點像舉辦一場比賽，但有一半的參賽者腳上必須綁上重物。若這是奧運賽場，人們會站在椅子上要求解散奧委會。既然如此，這樣顯而易見的職場不公怎麼可能還存在呢？

社會學家認為這是因為歷史上，過去的女性受限於給薪較低的職業，例如：秘書、學校教師或護士。其他像生兒育女及維持大家庭等家庭責任只是讓這樣的問題更嚴重：如果女人不完全辭去工作，在三十及四十歲這段收入和升遷的巔峰期，她們也必須先把事業擺在一邊。

不過，在過去的年代是如此，現今的女性小孩越生越少(如果有生的話)，且事業的選擇性也跟男性一樣多元。那麼，為何薪資差異還是存在呢？就像為何一位與男醫生具有相同資歷的女醫生所賺的薪水卻比較少？唯一的解釋是：性別歧視。

### March 7

近年來，女性晉升為公司主管的人數已是前所未見。然而，儘管人數激增，在管理階層中女性的比例仍是不合理地偏低：僅佔總數的百分之四。而且，大型企業中的高階職位幾乎仍是男性獨霸的天下。

女性在職場升遷的階梯上似乎也只能爬到這麼高，隨後就會碰到「玻璃天花板」，這是個無形的阻礙，它使得最高權位始終遙不可及。女性在中低階級的管理職位上也的確表現得比較優異，但即使在這個階級，她們也只佔所有職位的百分之二十而已。

但是變化在即，現代的經濟成長幾乎獨賴服務業與資訊產業，而在這些產業中，女性無論是擔任職員或管理者似乎都很成功。此外，許多女性強調採用團隊合作與動機管理的「柔性」管理風格，在新經濟體制中比男性的「強勢作風」來的要更有用。員工在受到鼓勵時所表現的績效，似乎遠比被頤指氣使時要好得多。

這一切所帶來一項令人開心的結果，就是兩性間的薪資差距逐漸減少了。或許有一天，這一切會轉為對女性有利。或許這項登上職場高峰的競賽很快就要變成一場公平競爭了。