

挺身而進 Lean In

挺身而進 *Lean In*

討論指南

經理人用

目前的領導團隊

你的組織的男女比例為何？你領導的團隊男女佔比為何？如果在你的團隊中，男性佔有領導職位的比例較組織整體比例高，原因為何？

未來的領導團隊

你規劃未來的團隊時，你認為未來可能擔任領導職的人選中，有幾位是女性？你投入資源培養的男性與女性一樣多嗎？如果男女人數不均，那是因為穩定升遷的女性數量不夠嗎？你的組織可以如何改善以儘早發掘、培養優秀女性？

誰會「主動舉手」？

當你的團隊或組織有某個機會開放時，內部人才會主動爭取這個機會嗎？女性人才主動爭取的比例，是否和男性一樣多？如果並非一樣多，你可以做什麼來鼓勵她們？

誰曾提早放棄？

想想看，團隊上曾有或現有人才在結婚成家前，就提早限縮自己的發展（*leaned back*）？當某人考慮離開時，你是否曾經鼓勵他／她留下？你是否曾經鼓勵某人持續接受新挑戰和工作職責？你可以採取哪些行動，來鼓勵成員積極進取，而不是提早放棄？

往桌前坐

在會議中，女性是否和男性一樣常往桌前坐？她們是否和男性一樣，經常有力地表達自己的觀點和意見？當她們大聲表達自己的意見時，其他人如何反應？女性的意見，是否被給予同等的重視？

給予同等的表揚

你是否依照成員的貢獻，給予團隊所有成員適當的認可與表揚？是否所有團隊成員都了解自己的工作表現確實有值得嘉獎的地方？團隊成員是否都同樣分享應得的讚美與功勞？出錯時，男性比女性承擔更多的責任，還是更少的責任？

長期夢想 vs. 18 個月的計劃

團隊成員與你討論工作生涯規劃及抱負的程度為何？你主動與成員們討論他們的工作生涯規劃及抱負的程度又是如何？想想所有的團隊成員，你知道每位成員的工作抱負嗎？如果你不清楚，原因可能是什麼？

Lean In

你曾指導過誰？

你曾經指導或大力拔擢過誰？男性或女性？這些關係是如何發展的？獨自與異性同事相處時，你曾經擔心過他人的眼光嗎？你如何處理這類問題？我們如何鼓勵更多男性訓練、指導和大力拔擢女性？

坦誠溝通

你如何描述自己的溝通方式？在工作上，你與男性、女性溝通時，使用的是同樣的溝通方式嗎？

「兼顧一切」的迷思

爲了有快樂的個人生活和愉快的專業生活，你爲自己設下什麼樣的界線？你是否公開討論這些界線？你是否和團隊的男女成員討論重要界線？

露臉時間

你是依照團隊成員的表現，還是他們露臉時間的多寡來評量績效？如果要打造一個更有彈性的工作文化，該怎麼做？

關於偏見

你認爲自己客觀嗎？（這是陷阱題，因爲每個人其實都有偏見。）你有什麼偏見？你發現組織有什麼偏見？你是否曾提醒大家注意過偏見問題？大家的反應爲何？對於組織內的某些特定偏見，你可以帶來什麼樣的正面影響？

創造聯盟

在你的經驗中，女性是否主動支持其他女性？女性主動支持其他女性的情況爲何？女性支持女性，與男性主動支持男性的情況相似，還是不一樣？你如何鼓勵組織每個人主動幫助其他人？

攜手行動

你可以多做些什麼，來幫助團隊成員或職場上其他同事？了解女性可能遭遇男性不會遭遇的障礙之後，你認爲女性是否需要更多支持？現在回想起來，過去是否曾有某些時刻，你應該提供女性更多協助，卻沒有伸出援手？

提升競爭力

研究顯示，組織內若有更多女性位居資深職位，將更有競爭力。你所在的組織如果有更多女性出任資深職位，你認為會有什麼不同？會帶來什麼改變？

展望未來

閱讀《挺身而進》之後，你有什麼改變？你會鼓勵其他人做什麼改變？