

致港聞版 / 商業版 / 財經版 / 生活副刊編輯

【新聞稿 即時發佈】

## 中國正實現兩性均等的目標 成六亞洲市場之首

社商賢匯覆蓋亞洲多家跨國企業的最新性別多元水平研究發現  
中國的高層女性比例進步顯著；但階層間的女性流失仍是一大挑戰

香港，2014年10月29日 — 根據《亞洲性別多元水平報告 2014》（Gender Diversity Benchmark for Asia 2014, GDBA 2014），六個調查地區中，中國的表現強勁，女性在總勞動人口、初級和中層的比例已達到或甚超過五五之比，高層女性比例更為六區最高。美銀美林（Bank of America Merrill Lynch）為報告的首席贊助商，支持是次研究是該銀行推廣多元共融的舉措之一。

下載發佈會相片：

[http://www.communitybusiness.org/events/2014/GDBA2014/GDBA2014\\_Launch2.htm](http://www.communitybusiness.org/events/2014/GDBA2014/GDBA2014_Launch2.htm)

該研究比較了三十多家跨國企業於六個亞洲市場的性別多元水平，覆蓋地區包括新加坡、馬來西亞、中國大陸、香港、印度、以及日本。該報告由社商賢匯撰寫；社商賢匯是一家致力在亞洲推動企業社會責任的非牟利機構，並在區內有關多元共融議題上建立了領導思想的地位。

研究發現，中國整體的職場女性比例表現強勁，於**初級**（64.9%）及**高層**（35.6%）比例排行第一，至於**總勞動人口**（56.7%）和**中層**（49.6%）則排第二，僅落後於馬來西亞。中國的性別多元水平有穩步上升的趨勢，並以高層水平的升幅最為顯著，女性比例增至35.6%，反觀2009年和2011年同類研究只得13.0%和20.7%。儘管高層的女性比例為亞洲區最大，然而**流失率**仍以中層至高層的為最高，可見當地女性欲擔任高層仍面對阻礙。

該研究除了提供重要的基準水平資料以推動持續進步外，還首次具體探討了各家跨國企業如何以不同的措施和計劃支援女性員工的發展。縱觀亞洲，包括中國在內，企業已積極為女性員工建構共融環境。在中國，彈性工作的措施發展相當成熟，93.1%的公司都有給予員工彈性工作安排；其中以彈性工作時間（100.0%）、在家工作（70.4%）和兼職工作（66.7%）最為廣泛採用。然而，其他讓女性自強的措施的百份比則稍低於亞洲平均水平，如支持在

職父母、支援女性重投職場、提供女性網路和專業發展課程。

研究報告訪問了十二位擔任領導階層的男士，根據本報告的資料所得，他們都認同亞洲女性佔高層平均的比例依然偏低。然而，他們大體對將來仍持樂觀態度，因為他們指出更多公司意識到改善性別多元水平和提升公司業績的正面關係。他們在訪問中強調由上而下改變公司文化的重要性，並分享了他們在公司促進性別多元的關鍵角色——以身作則和積極鼓勵兩性員工參與和關注提升性別多元水平。

社商賢匯行政總裁魏余雪奕女士就評論研究結果說道：「整體而言，我們高興能在這份最新的研究看到一些實質的轉變；當然，還有很多需要改進之處，而各地區表現也不一致。女性擔任高層職位的比例仍然不足，我們須繼續正視這挑戰。不過，整體逐漸提升的數字反映情況正在改善，性別多元水平正在提升，即使亞洲仍未做到兩性比例均等，但此目標指日可待。」

魏女士表示：「我們特別要讚揚中國的強勁表現，以及其推廣職場女性平等的努力。中國的經濟增長締造更多機會讓女性為此貢獻，她們也因生活成本上漲而不得不工作。同時，在一孩政策下，作為獨生的女兒可以接受最優質的教育，預料她們會追求自己的事業。為好好發揮這群受過良好教育的女性人才，我們呼籲在中國的企業致力由初級到高層，建構可持續發展的人才隊伍。」

美銀美林亞太區風險管理總監暨多元共融議會主席 Bernhard Steiner 先生表示：「多元化的團隊是我們公司成功的基礎，優秀人才為公司帶來更廣的視野角度和更多的寶貴經驗。這報告指出中國和亞洲地區有令人鼓舞的進步。我相信，要令高層女性比例同樣獲得這樣的進展，並不只是一個女性議題，而是領導層的首要任務。正如這份報告中所提及，我們對目前在亞太區所取得的進展很滿意，而美銀美林也將始終積極強調並推廣性別多元化。」

#### 亞洲區數據重點：

- **令人鼓舞的進程：**跟 2009 及 2011 年發佈的同類研究比較，各市場都有整體上升的趨勢，當中以中國和馬來西亞的進步最為顯著。
- **初級和中層的女性比例高：**除了印度，其他市場的初級女性員工平均比例都超過 50%。中國大陸、香港、馬來西亞和新加坡的中層女性平均比例也超過 40%。
- **男女均等指日可待：**為數不少的公司若干市場的各階層女性比例正朝向五五均等比例發展，可見男女各一半的目標指日可待。超過半數的公司在中國（65.5%）和馬來西亞（52.9%）已做到中層比例男女均等，甚至女多於男。超過三分一的馬來西亞公司

(35.3%) 在高層也同樣做到均等。

- **各市場表現差異拉闊：**不過，一些市場的進展較其他地區為佳，使表現最好以及最差的市場差距進一步拉闊。中國和馬來西亞的改善最為顯著，尤其在高層女性的比例方面分別有 35.6% 和 34.0%。然而，日本 (11.0%) 和印度 (10.6%) 在高層女性比例的增長微不足道，僅僅達至兩位數。
- **亞洲區的平均值依然偏低：**即使某些市場的表現有所改善，但中、高層在六個市場的整體表現依然偏低。中層平均值為 39.0%，高層則跌至 24.3%。
- **各亞洲市場仍面對階層流失的挑戰：**階層間女性的流失情況依然明顯。在亞洲區，初級至中層的平均流失率為 30.7%，中層至高層則有 37.8%。當中，印度初級至中層流失率 (-45.9%) 和日本的中層至高層流失率 (-61.3%) 最為嚴重。
- **兌現建構共融環境的承諾：**企業已積極為女性員工建構共融環境，值得表揚。幾乎所有公司於六個市場中都有提供產假、侍產假和彈性工作安排。女性網路、重投職場的支援和各項專業發展課程等措施也廣被公司採納。
- **措施計劃多少與男女比例高低不一定有關連：**在日本和印度的公司比其他地區提供更多的在職父母支援和專業發展課程，但他們的中層和高層女性平均比例仍是最低的。相反，馬來西亞所給予的產假日數最短，提供的女性網路、重投職場的支援和各項專業發展課程也最少，可是馬來西亞各階層的女性比例相當不錯。

該研究也獲得 Brown-Forman 和谷歌 (Google) 的大力贊助。

**Brown-Forman 多元總監 Ralph de Chabert 先生表示：**「我們很高興有機會成為社商賢匯亞洲性別多元水平報告 2014 的贊助商。女性，對我們公司業務，以及我們業務的所在國家同樣重要，她們是發展和永續性的關鍵。換言之，我們不但要改變對職場上女性的既定看法，過程中男性的支持更是必需的。」

**谷歌多元共融主管 Keerthana Mohan 女士表示：**「此報告提醒我們，儘管過往數年女性在不同階層所佔的比例有所上升，可是仍有許多改善的空間。有賴這些數據，使我們能更好地了解亞洲在性別多元方面有怎樣的挑戰、監測進度和找到更有效的改善方法。」

下表展示了公司各階層的女性平均比例，以及表現最佳和最差的地區：

	總勞動人口 % (排名)	初級員工 % (排名)	中層員工 % (排名)	高層員工 % (排名)
亞洲區平均值	47.5%	56.3%	39.0%	24.3%
中國大陸	56.7 (2)	<b>64.9 (1)</b>	49.6 (2)	<b>35.6 (1)</b>
香港	50.9 (3)	57.5 (5)	45.7 (3)	29.4 (3)
印度	26.6 (6)	30.3 (6)	16.4 (6)	10.6 (6)
日本	42.6 (5)	59.2 (3)	28.4 (5)	11.0 (5)
馬來西亞	<b>58.1 (1)</b>	63.0 (2)	<b>50.3 (1)</b>	34.0 (2)
新加坡	48.2 (4)	58.5 (4)	40.6 (4)	23.7 (4)

社商賢匯一直致力促進有關性別議題、以及職場上其他更廣泛的多元共融內容的討論，並將於 2014 年 11 月 11、12 日於香港舉行其兩年一度的「亞洲多元共融會議」。該會議自 2005 年首次舉行以來，已成為討論亞洲多元共融議題的主要平台，並以雲集最具啟發性和見多識廣的演講嘉賓見稱。今年，社商賢匯將首次在會議的第一天推出一系列針對性別議題的討論環節和活動，特別為希望了解如何透過聘用女性人才取得競爭優勢的人士而設。詳情請瀏覽：<http://programme.communitybusiness.org/diasiaconf2014/>。

---完---

### 《亞洲性別多元水平報告 2014》簡介

《亞洲性別多元水平報告 2014》(Gender Diversity Benchmark for Asia 2014, GDBA 2014) 是同類研究的第三版，同樣採用 2009 年和 2011 年研究的方法，發表了受訪的 32 間公司於 2013 年 12 月 31 日在亞洲六個市場中不同階層的女性員工比例。六個市場包括：中國、香港、印度、日本、馬來西亞和新加坡。除了提供基準比較數據外，該研究亦宏觀探討了公司如何以不同的措施和計劃支援女性的職業發展，並訪問了十二位領導階層的男士，他們都在公司積極提倡性別多元化。

32 間參與研究的公司六個市場聘用了總共超過 240,000 名員工，他們包括：美國國際集團(AIG)、澳盛銀行(ANZ)、Ashurst、美國銀行美林(Bank of America Merrill Lynch)、貝萊德(BlackRock)、Brown-Forman、澳洲聯邦銀行(Commonwealth Bank)、思科系統(Cisco)、花旗集團(Citi)、可口可樂(Coca-Cola)、德意志銀行(Deutsche Bank)、ERM、安永會計師

事務所 (EY)、高盛集團 (Goldman Sachs)、史密夫·斐爾律師事務所 (Herbert Smith Freehills)、霍金路偉律師行 (Hogan Lovells)、摩根大通 (J. P. Morgan)、年利達律師事務所 (Linklaters)、麥格理銀行 (Macquarie Bank)、摩根士丹利 (Morgan Stanley)、澳大利亞國民銀行 (National Australia Bank)、野村集團 (Nomura)、諾華 (Novartis)、奧美 (Ogilvy)、羅兵咸永道會計師事務所 (PwC)、昆士蘭保險集團 (QBE)、Qualcomm、蘇格蘭皇家銀行 (The Royal Bank of Scotland)、蜆殼集團 (Shell)、美國道富銀行 (State Street)、湯森路透 (Thomson Reuters) 和 TNT 集團。

研究報告全文可於社商賢匯網站 [www.communitybusiness.org](http://www.communitybusiness.org) 下載。

### 社商賢匯簡介

社商賢匯是一家非牟利機構，其使命是領導、啟發及支持商界實踐企業社會責任，發揮企業對人群和社區的正面影響。社商賢匯的工作包括進行調查研究，協助籌辦活動，建立關係網絡，主導社會運動和提供顧問諮詢及培訓，在亞洲有關企業責任議題上建立了領導思想的地位。其工作焦點主要集中在企業責任策略、多元共融，生活與工作平衡以及社區投資等方面。社商賢匯於 2003 年成立，扎根香港，服務多家亞洲大型企業。詳情請瀏覽 [www.communitybusiness.org](http://www.communitybusiness.org)。

### 傳媒查詢

曾敏琪 (Joy Tsang)

社商賢匯傳訊經理

+852-2201-1818; +852-9486-4364; [joy.tsang@communitybusiness.org](mailto:joy.tsang@communitybusiness.org)