

致本地新闻版 / 商业版 / 财经版 / 生活副刊编辑

【新闻稿 实时发布】

## 中国正实现两性均等的目标 成六亚洲市场之首

社商贤汇覆盖亚洲多家跨国企业的最新性别多元水平研究发现  
中国的高层女性比例进步显著；但阶层间的女性流失仍是一大挑战

香港, 2014年10月29日 — 根据《亚洲性别多元水平报告2014》(Gender Diversity Benchmark for Asia 2014, GDBA 2014)，六个调查地区中，中国的表现强劲，女性在总劳动人口、初级和中层的比例已达到或甚超过五五之比，高层女性比例更为六区最高。美银美林(Bank of America Merrill Lynch)为报告的首席赞助商，支持是次研究是该银行推广多元共融的举措之一。

下载发布会相片：

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

该研究比较了三十多家跨国企业于六个亚洲市场的性别多元水平，覆盖地区包括新加坡、马来西亚、中国大陆、香港、印度、以及日本。该报告由社商贤汇撰写；社商贤汇是一家致力在亚洲推动企业责任的非营利机构，并在区内有关多元共融议题上建立了领导思想的地位。

研究发现，中国整体的职场女性比例表现强劲，于**初级**（64.9%）及**高层**（35.6%）比例排行第一，至于**总劳动人口**（56.7%）和**中层**（49.6%）则排第二，仅落后于马来西亚。中国的性别多元水平有稳步上升的趋势，并以高层水平的升幅最为显著，女性比例增至35.6%，反观2009年和2011年同类研究只得13.0%和20.7%。尽管高层的女性比例为亚洲区最大，然而**流失率**仍以中层至高层的为最高，可见当地女性欲担任高层仍面对阻碍。

该研究除了提供重要的基准水平数据以推动持续进步外，还首次具体探讨了各家跨国企业如何以不同的措施和计划支持女性员工的发展。纵观亚洲，包括中国在内，企业已积极为女性员工建构共融环境。在中国，弹性工作的措施发展相当成熟，93.1%的公司都有给予员工弹性工作安排；其中以弹性工作时间（100.0%）、在家工作（70.4%）和兼职工作（66.7%）最为广泛采用。然而，其他让女性自强的措施的百份比则稍低于亚洲平均水平，如支持在

职父母、支持女性重投职场、提供女性网络和专业发展课程。

研究报告访问了十二位担任领导阶层的男士，根据本报告的数据所得，他们都认同亚洲女性占高层平均的比例依然偏低。然而，他们大体对将来仍持乐观态度，因为他们指出更多公司意识到改善性别多元水平和提升公司业绩的正面关系。他们在访问中强调由上而下改变公司文化的重要性，并分享了他们在公司促进性别多元的关键角色——以身作则和积极鼓励两性员工参与和关注提升性别多元水平。

社商贤汇首席执行官**魏余雪奕女士**就评论研究结果说道：「整体而言，我们高兴能在这份最新的研究看到一些实质的转变；当然，还有很多需要改进之处，而各地区表现也不一致。女性担任高层职位的比例仍然不足，我们须继续正视这挑战。不过，整体逐渐提升的数字反映情况正在改善，性别多元水平正在提升，即使亚洲仍未做到两性比例均等，但此目标指日可待。」

魏女士表示：「我们特别要赞扬中国的强劲表现，以及其推广职场女性平等的努力。中国的经济增长缔造更多机会让女性为此贡献，她们也因生活成本上涨而不得不工作。同时，在一孩政策下，作为独生的女儿可以接受最优质的教育，预料她们会追求自己的事业。为好好发挥这群受过良好教育的女性人才，我们呼吁在中国的企业致力由初级到高层，建构可持续发展的人才队伍。」

美银美林亚太区首席风险官兼多元化与包容性委员会主席 **Bernhard Steiner** 先生表示：

「多元化的团队是我们公司成功的基础，优秀人才为公司带来更广的视野角度和更多的宝贵经验。这报告指出中国和亚洲地区有令人鼓舞的进步。我相信，要令高层女性比例同样获得这样的进展，并不只是一个女性议题，而是领导层的首要任务。正如这份报告中所提及，我们对目前在亚太区所取得的进展很满意，而美银美林也将始终积极强调并推广性别多元化。」

### 亚洲区数据重点：

- **令人鼓舞的进程：**跟 2009 及 2011 年发布的同类研究比较，各市场都有整体上升的趋势，当中以中国和马来西亚的进步最为显着。
- **初级和中层的女性比例高：**除了印度，其他市场的初级女性员工平均比例都超过 50%。中国大陆、香港、马来西亚和新加坡的中层女性平均比例也超过 40%。
- **男女均等指日可待：**为数不少的公司若若干市场的各阶层女性比例正朝向五五均等比例发展，可见男女各一半的目标指日可待。超过半数的公司在中国（65.5%）和马来西亚（52.9%）已做到中层比例男女均等，甚至女多于男。超过三分一的马来西亚公司

(35.3%) 在高层也同样做到均等。

- **各市场表现差异拉阔：**不过，一些市场的进展较其他地区为佳，使表现最好以及最差的市场差距进一步拉阔。中国和马来西亚的改善最为显着，尤其在高层女性的比例方面分别有 35.6% 和 34.0%。然而，日本（11.0%）和印度（10.6%）在高层女性比例的增长微不足道，仅仅达至两位数。
- **亚洲区的平均值依然偏低：**即使某些市场的表现有所改善，但中、高层在六个市场的整体表现依然偏低。中层平均值为 39.0%，高层则跌至 24.3%。
- **各亚洲市场仍面对阶层流失的挑战：**阶层间女性的流失情况依然明显。在亚洲区，初级至中层的平均流失率为 30.7%，中层至高层则有 37.8%。当中，印度初级至中层流失率（-45.9%）和日本的中层至高层流失率（-61.3%）最为严重。
- **兑现建构共融环境的承诺：**企业已积极为女性员工建构共融环境，值得表扬。几乎所有公司于六个市场中都有提供产假、待产假和弹性工作安排。女性网络、重投职场的支持和各项专业发展课程等措施也广被公司采纳。
- **措施计划多少与男女比例高低不一定有关连：**在日本和印度的公司比其他地区提供更多的在职父母支持和专业发展课程，但他们的中层和高层女性平均比例仍是最低的。相反，马来西亚所给予的产假日数最短，提供的女性网络、重投职场的支持和各项专业发展课程也最少，可是马来西亚各阶层的女性比例相当不错。

该研究也获得 Brown-Forman 和谷歌（Google）的大力赞助。

**Brown-Forman 多元总监 Ralph de Chabert 先生表示：**「我们很高兴有机会成为社商贤汇《亚洲性别多元水平研究 2014》的赞助商。女性，对我们公司业务，以及我们业务的所在国家同样重要，她们是发展和永续性的关键。换言之，我们不但要改变对职场上女性的既定看法，过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：**「此报告提醒我们，尽管过往数年女性在不同阶层所占的比例有所上升，可是仍有许多改善的空间。有赖这些数据，使我们能更好地了解亚洲在性别多元方面有怎样的挑战、监测进度和找到更有效的改善方法。」

下表展示了公司各阶层的女性平均比例，以及表现最佳和最差的地区：

	总劳动人口 % (排名)	初级员工 % (排名)	中层员工 % (排名)	高层员工 % (排名)
亚洲区平均值	47.5%	56.3%	39.0%	24.3%

中国大陆	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)
马来西亚	<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)

社商贤汇一直致力促进有关性别议题、以及职场上其他更广泛的多元共融内容的讨论，并将于 2014 年 11 月 11、12 日于香港举行其两年一度的「亚洲多元共融会议」。该会议自 2005 年首次举行以来，已成为讨论亚洲多元共融议题的主要平台，并以云集最具启发性和见多识广的演讲嘉宾见称。今年，社商贤汇将首次在会议的第一天推出一系列针对性别议题的讨论环节和活动，特别为希望了解如何透过聘用女性人才取得竞争优势的人士而设。详情请浏览：<http://programme.communitybusiness.org/diasiaconf2014/>。

---完---

### 《亚洲性别多元水平报告 2014》简介

《亚洲性别多元水平报告 2014》(Gender Diversity Benchmark for Asia 2014, GDBA 2014) 是同类研究的第三版，同样采用 2009 年和 2011 年研究的方法，发表了受访的 32 间公司于 2013 年 12 月 31 日在亚洲六个市场中不同阶层的女性员工比例。六个市场包括：中国大陆、香港、印度、日本、马来西亚和新加坡。除了提供基准比较数据外，该研究也宏观探讨了公司如何以不同的措施和计划支持女性的职业发展，并访问了十二位领导阶层的男士，他们都在公司积极提倡性别多元化。

32 间参与研究的公司在这六个市场聘用了总共超过 240,000 名员工，他们包括：美国国际集团(AIG)、澳盛银行(ANZ)、Ashurst、美银美林(Bank of America Merrill Lynch)、贝莱德(BlackRock)、Brown-Forman、澳洲联邦银行(Commonwealth Bank)、思科系统(Cisco)、花旗集团(Citi)、可口可乐(Coca-Cola)、德意志银行(Deutsche Bank)、ERM、安永会计师事务所(EY)、高盛集团(Goldman Sachs)、史密夫·斐尔律师事务所(Herbert Smith Freehills)、霍金路伟律师行(Hogan Lovells)、摩根大通(J.P. Morgan)、年利达律师事务所(Linklaters)、麦格理银行(Macquarie Bank)、摩根士丹利(Morgan Stanley)、澳大利亚国民银行(National Australia Bank)、野村集团(Nomura)、诺华(Novartis)、奥美(Ogilvy)、罗兵咸永道会计师事务所(PwC)、昆士兰保险集团(QBE)、Qualcomm、苏格兰皇家银行(The Royal Bank of Scotland)、蚬壳集团(Shell)、美国道富银行(State Street)、汤森路透(Thomson Reuters)和 TNT 集团。

研究报告全文可于社商贤汇网站 [www.communitybusiness.org](http://www.communitybusiness.org) 下载。



Community Business is a not-for-profit organisation whose mission is to lead, inspire and support businesses to improve their positive impact on people and communities.  
社商贤汇是一家非营利机构，它的使命是领导、启发和支持商界实践企业社会责任，发挥企业对人群和社区的正面影响。

---

## 社商贤汇简介

社商贤汇是一家非营利机构，其使命是领导、启发及支持商界实践企业社会责任，发挥企业对人群和社区的正面影响。社商贤汇的工作包括进行调查研究，协助筹办活动，建立关系网络，主导社会运动和提供顾问咨询及培训，在亚洲有关企业责任议题上建立了领导思想的地位。其工作焦点主要集中在企业责任策略、多元共融，生活与工作平衡以及社区投资等方面。社商贤汇于 2003 年成立，扎根香港，服务多家亚洲大型企业。详情请浏览 [www.communitybusiness.org](http://www.communitybusiness.org)。

## 传媒查询

曾敏琪 (Joy Tsang)

社商贤汇传讯经理

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