

健康 女性 健康 经济



中国女性职场经历及
性别多元化政策调研

2021

《中国女性职场经历及性别多元化政策调研》旨在了解影响中国女性幸福感的因素，以帮助她们充分投入经济的运作。本报告由默克公司和 SCHSAsia 合作编写，报告数据截至 2021 年 7 月。

默克是一家充满活力的科技公司，信奉科学是向善的力量。我们的“健康女性、健康经济”致力于通过联合政府、雇主及其他利益相关方帮助改善女性健康，释放女性的经济力量，从而使女性及其家庭能够在社区中实现参与、成长和晋升，提升生活品质。

根据国际劳工组织数据，由于可预防的原因，全球有 8.65 亿女性未能充分发挥自身潜能，为国家的经济建设做出更大贡献（2013 年）。我们可以看到，女性必须克服长期障碍，才能发挥其潜力，对全球社会产生影响。我们有责任改善这一现状。只有健康的女性才会带来健康的经济。

经验告诉我们，公私合作是应对这些挑战的关键，企业和政府都希望实现可持续增长。为此，我们与全球性机构展开合作，将我们的承诺付诸实施。秉承一理念，我们与 SCHSAsia 合作，在中国开展调研，撰写并发布本报告。

SCHSAsia 是一家位于中国的女性赋权咨询公司，旨在了解女性专业人士在中国面临的挑战，并与组织和政府达成合作，应对这些挑战。其主要项目女性咨询委员会(WEC)是一个由跨国公司参与的网络，旨在推动中国企业的性别平等。其中成员目前包括英国石油公司(BP)、朝亚、康菲石油公司、戴尔、陶氏公司、埃克森美孚、联邦快递、汉高、HPE、强生、默克、沃尔沃及 WilmerHale 事务所。

WEC 的主要目标是建立一个由有能力、自信的女性专业人士组成的健康管线，创造自上而下的包容性工作环境，消除领导层和 STEMM 领域的性别差距，为在华企业女性赋权集体发声。在委员会支持下，SCHSAsia 率先发起了一系列有影响力的活动，如“理工科女孩”、“性别薪酬研究”和“中国女性赋权奖”等。

SCHSAsia 还与包括默克在内的客户合作，筹划并明确其多元化、公平性与包容性（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）目标，制定成功的、高成本效益的战略，增强女性在职场的活力。

特别感谢本报告的主要研究人员及作者 Irene Lee 及 Delia Friel、主编 Charlotte Smith、设计师 Becky Wei，以及 Jenn Hu 的校对支持。

序言

概要

引言

研究方法

研究内容

■ 间接调研

- 引言
- 背景
- 政府政策
 - 二胎政策
 - 招聘过程中的性别歧视
 - 职场性骚扰
- 公司政策
 - 家庭友好型工作场所政策和实践
 - 弹性工作安排
 - 育儿支持
- 社会与文化
 - 性别角色和态度
 - 家庭劳动力分工
 - 照护孩子与老人
 - 婚姻
 - 二胎政策
 - 女性整体幸福感
- 小结

■ 人力资源专业人士访谈结果

- 引言
- 最佳实践
 - 将多元化与包容性目标纳入绩效考核
 - 设置平衡的性别比例目标和包容性的招聘规则
 - 支持并发展各层级的女性，提升女性晋升最高领导层的机会

- 性别薪酬平等
- 产假前的职业和接替计划
- 消除性别刻板印象
- 实施弹性工作安排
- 提升身心健康
- 政策短板
 - 陪产假休假率低
 - 性骚扰意识培训必要性高
- 小结

■ 定量调研：结果及分析

- 引言
- 招聘和晋升
- 职场性骚扰
- 当前工作环境
- 职场女性面临的挑战
- 弹性工作安排、家庭友好政策、二胎政策
- 个人健康和幸福感
- 小结

■ 分组座谈结果

- 引言
- 女性额外承担的家庭责任
 - 家庭责任对职业成就的影响
 - 招聘过程中的性别歧视
 - 性别刻板印象
- 育儿挑战
- 不平等退休
 - 职业和财务机会的不平等
 - 年龄歧视
 - 返聘退休员工
- 职场性骚扰
 - 隐性性骚扰的界定与处理缺乏明确的标准
 - 职场互尊重教育
- 对当前公司的积极评价

- 远程办公
 - 弹性时间管理
 - 工作和生活之间缺乏清晰界限
 - 工作效率下降
 - 办公设备和设施
 - 理想的远程办公工作量
 - 结果导向取代过程导向
- 女性身心健康
 - 员工援助项目备受重视
 - 自我呵护的重要性

结论

参考资料

附录

- 调研方法详细说明
- 人力资源专业人士访谈指南
- 定量调研问卷
- 分组座谈调研问卷

在过去的几十年里，中国在性别平等方面取得了长足的进步，但仍有许多改进空间。尽管中国女性的劳动参与率很高，高于全球平均水平，但担任管理和领导职务的女性仍占少数。举例来说，在接受调研的企业中，2018 年仅有 20.1% 的企业曾雇用女性担任 CEO，女性高管比例不到 17%，女性董事会成员占比不到 10%（世界经济论坛 2020；世界经济论坛 2021；国际劳工组织 2019）。

本报告旨在了解影响中国女性幸福感的因素，以支持她们充分投入经济的运作。对人力资源专业人士的访谈，以及对职场女性的观点和经历的定量和定性调研分析表明，公司必须通过投资和培养女性人才并赋予女性根据个人价值观和职业目标作出决策的权利，建立包容性工作环境。

企业政策应植根于企业文化和价值观，由当地领导层的行为做出表率，并得到财务承诺和资源分配支持，这对促进女性参与劳动至关重要。我们通过提供赞助、指导和社交机会等具体项目，为女性的职业发展提供结构化支持，这对培养女性人才最终担任领导角色来说尤为关键。更加重要的是，在绩效评估中专门将多元化和包容性目标相结合，以使雇主和员工承担责任并明确展现公司的多元化、公平性和包容性(DEI)价值观和目标。除阐明最佳范例外，人力资源专业人士访谈还揭示了现有政策的几个弊端，包括由于社会和文化压力造成的陪产假休假率低以及缺乏有效的性骚扰培训等。

我们通过对职业女性的经历和观点分析得出三个主要趋势。首先，由于长期存在的性别刻板印象、公司工作分配和预算问题，性别歧视始终以隐性间接的形式存在于招聘实践中。其次，女性通常被要求比男性提前 5 到 10 年退休，这种退休年龄的性别差距阻碍了女性的职业发展和经济实力。第三，正如此前学术研究所述，性别刻板印象和期望阻碍了女性的职业机遇和成功，包括难以晋升至最高领导职位等。

总而言之，本报告通过人力资源专业人士和职业女性的视角，确定了限制女性在中国职场中参与、成长并晋升的因素。

“健康女性、健康经济”（Healthy Women, Healthy Economies, HWHE）是默克集团的一项倡议，致力于通过联合政府、雇主及其他利益相关方帮助改善女性健康，释放女性的经济实力，从而使女性及其家庭能够在社区中实现参与、成长和晋升，提升生活质量。HWHE 中国项目旨在了解影响中国女性职场参与的因素，以支持她们为经济发展作出贡献。项目从政府政策、社会和文化、企业文化和政策以及职业女性的观点和经历等方面进行了探讨。

本研究分为四个部分：**间接调研、人力资源专业人士的定性访谈、定量调研**和对不同级别职业女性的**分组座谈**。间接研究着眼于影响职业女性幸福感的历史、政策和社会文化趋势。人力资源专业人士访谈揭示了企业政策和公司文化对促进性别多元化和雇用女性员工的影响。定量调研和分组座谈旨在了解女性在中国工作的第一手经历。

本报告调研了有关中国二胎政策（截至 2021 年 5 月的三胎政策）、歧视性招聘惯例、性骚扰、性别分工、育儿、照护老人、婚姻和家庭劳动分工的最新研究和报告。间接调研结果为人力资源专业人士访谈、定量调研和分组座谈等问题的制定提供指导意见。初步研究旨在研究在华跨国公司（MNC）的政策及其女性员工对女性职业发展、性别刻板印象、工作与生活平衡、弹性工作安排、二胎政策、性骚扰以及身心健康等方面的观点。





为分析影响女性参与工作的因素，本报告汇集了跨国公司的人力资源政策以及职业女性的个人经历和观点。为了解支持女性的独特政策，我们采访了 **10** 家在华跨国公司的 **12** 名人力资源和多元化和包容性专业人士。这些专业人士对公司内部各种政策和举措提出见解，通过对其进行综合分析，展示了内部战略和政策如何成功打造健康的工作环境并促进女性的职业晋升，同时也揭示了当前政策的不足和短板。

为了定量和定性分析当前职场女性所面临的“痛点”，我们对来自北京和上海的 **17** 家跨国公司的 **84** 位职场女性进行了调查和访谈，访谈对象涵盖初级职位职员到高层管理人员。这 17 家公司涉及**技术、制药、油气、会计**等各个领域。对跨城市、跨行业和跨工龄等多个视角资料的收集，能够全面分析影响女性职场参与、成长并获得成功的因素。

■ 间接调研

- 引言

间接调研旨在调研关于阻碍女性参与中国经济的因素的现有研究。本部分分析了学术文章、组织报告和报刊文章等。这种对该领域先前研究的分析是将主要研究背景化并为主要研究提供信息的基础。

间接调研涵盖三个部分，包括政府政策、企业政策以及社会与文化。本报告分析了与二胎政策、招聘性别歧视和性骚扰等相关的具体政府政策。接下来探讨了在华跨国公司的企业政策。最后，还研究了社会和文化对职业女性经历的影响。

- 背景

在过去几十年里，中国在性别平等方面取得了长足的进步，但仍有许多改进空间。中国女性的劳动参与率很高，相对于 47% 的全球平均值，中国劳动年龄女性受雇占比达到 69% 至 73%（世界经济论坛 2021；Zeng & Thorne man 2014；《职场女性：全球（简评）2021》）。尽管如此，相较于 83% 的中国劳动年龄男性受雇率，女性占比仍然较低（中国 2021）。

尽管女性劳动力参与率相对较高，但担任管理或领导职务的比例仍然很低。例如，在接受调研的 401 家企业中，2018 年仅有 20.1% 的企业曾雇用女性担任 CEO，女性高管不到 17%，女性董事会成员占比不到 10%（世界经济论坛 2020；世界经济论坛 2021；国际劳工组织 2019）。

针对当前性别差异，中国政府和在华企业积极推动性别平等。国际劳工组织的一份报告显示，大多数中国受访企业在招聘、续聘和晋升、技能培训以及薪酬等方面都积极推动性别多元化（国际劳工组织 2019）。国际劳工组织报告(2019)还指出，推动性别多元化是在华企业的首要任务。此外，中国政府还发布了相关政策，通过立法禁止招聘歧视和性骚扰，推动女性充分投入经济的运作。本部分将评估这些政策的有效性及其对职场女性的影响。

- 政府政策

• 二胎政策

面对人口老龄化和生育率下降趋势，中国在 2015 年推出了二胎政策，允许一对夫妻生育两个孩子，并取消独生子女政策。但这项政策并未如预期造成出生人数激增。2021 年 5 月下旬，国家发布三胎政策，允许一对夫妻生育三个孩子。

除扩大家庭规模的政策之外，一些地方和省级政府也在试行家庭友好政策，以鼓励家庭生育多个孩子。这些政策包括延长二胎产假，并为二胎家庭提供现金奖励等 (Woollacott, 2018)。

尽管政策允许一对夫妻生育三个孩子并会奖励多孩家庭，但许多夫妻仍选择只生一个。中华全国妇女联合会 2016 年的一项研究发现，只有 21% 的受访夫妻表示希望生二胎 (Wang, 2021)。虽然这些政策并不一定达到女性生育多个孩子的效果，但却产生了性别歧视问题。

自从取消独生子女政策以来，已相继报道了大量歧视案例。中国人民大学 2018 年的一项研究发现，“用人单位通常不愿意为二胎妈妈提供关键职位” (Wong 2019)。此外，《人权观察》(Human Rights Watch, 2020) 的一份报告显示，二胎政策出台后，职场女性面临越来越多的生育相关歧视。这类歧视包括招聘广告明确只招男性或已育女性，女性“被要求签署不怀孕保证，或怀孕后遭到降级或解雇”等 (Wong 2021)。显然，独生子女政策的取消并未明显影响夫妻生育多孩的意愿，但女性在职场却因决定生育一孩或多孩而面临越来越多的歧视。这类歧视性招聘做法对职场女性产生了负面影响，值得包括在华跨国公司在内的中国雇主的高度重视。

• 招聘过程中的性别歧视

2010 年代，职场性别歧视在中国很普遍。2018 年，大约 20% 的招聘广告都要求“仅限男性”或“男性优先” (US Library of Congress, 2019)。其他歧视性雇用惯例还包括招聘已婚已育女性或具有特定身体特征的女性 (Human Rights Watch, 2018)。据推测，招聘和雇佣偏见归因为性别刻板印象以及“满足女性合法权益的感知成本” (US Library of Congress, 2019)。招聘惯例中普遍存在的性别歧视促使政府发布了一份专门针对这一问题的公告。

2019 年冬，中国政府加强了职场反歧视指导方针。他们发布了一项法令，禁止在招聘过程中歧视女性，任何歧视性广告将面临人民币 5 万元的罚款（US Library of Congress, 2019）。政府的这项公告还鼓励公司通过提供职场过渡协助计划和优质托儿服务等为新手妈妈重返职场提供支持（Ethical Toy Program, n.d.）。

更新版指导方针是政府加强职场反性别歧视承诺的体现。该方针以先前禁止性别歧视的政策为基础，对性别歧视的构成和国家执行机制提供了更为具体的说明。

政府对工作场所的性别平等的承诺促使公司重新评估自身政策，以确保消除歧视并推动女性职业发展。尽管大多数在华跨国公司可能已经制定内部反歧视政策，并在招聘过程中避免这种公开的性别歧视，但该指导方针使跨国公司除遵守内部政策之外，还要履行中国政府制定的指导方针。

虽然政府指导方针加强了国家对性别平等的承诺，但性别歧视问题依然存在。《人权观察》发现，2020 年，超过 10% 的国家公务员职位更倾向男性。在中国，针对女性的招聘歧视仍然是一个亟待解决的问题。

• **职场性骚扰**

和大多数国家一样，性骚扰在中国职场非常普遍。研究表明，20% 至 80% 的职场女性经历过性骚扰（Halegua, 2021）。所报道的性骚扰比率差异很大，原因是对性骚扰报告的准确界定存在一定难度。学者 Aaron Halegua（2021）发现，中国职场环境中的性骚扰最常见的形式包括言语评论、身体接触和信息骚扰等。

2021 年，政府发布的《民法典》第 1010 条，进一步明确了性骚扰的定义，扩大了性骚扰受害者的范围（包括男性和女性），并要求雇主在预防和解决职场性骚扰方面承担更多责任（Durham, 2021）。该条款要求雇主采取预防措施并制定报告和调查性骚扰事件的方案（Puckett, et. al., 2020）。

律师 Bonnie Puckett 等人 (2020) 还强调, 该条款“明确确认滥用职权在性骚扰过程中的作用和影响。”然而, 正如《The Diplomat》中的一篇文章指出, 尽管《民法典》第 1010 条规定了个人责任, 但它并未要求公司为未能采纳防骚扰措施和报告机制承担民事责任 (Longarino, 2020)。

大多数在华跨国公司可能已制定禁止性骚扰的内部政策, 并建立了报告和调查机制。法学家 Aaron Halegua 认为, 跨国公司应成为其行业内其他公司的典范。例如, 跨国公司应倡导中国供应商采纳上述政策, 以避免并有效解决性骚扰问题(Halegua, 2021)。

- 公司政策

• 家庭友好型工作场所政策和实践

家庭友好型政策旨在帮助员工管理个人责任, 同时保持工作效率和生产力。家庭友好型政策包括带薪或无薪育儿假、弹性工作安排及雇主的育儿支持措施。以下部分将重点关注两种类型的家庭友好型政策: 育儿假和新手妈妈支持措施。

根据国家政府的规定, 产假不得少于 98 天, 具体取决于各省规定(Wu, 2019)。北京和上海的产假为 128 天, 西藏提供的最长为一年的产假。休假期间, 女性应领取全额工资(Wu, 2019)。尽管并非强制性, 但几乎所有妈妈都会休产假 (Wu, 2019)。鉴于大量文献中并没有涉及在华跨国公司提供了更长的产假, 这表明大多数跨国公司都遵循国家和省级政府制定的政策。

除育儿假之外, 女性还有权享受带薪产检假, 便于更好地产前护理, 同时每天还可拥有一个小时的带薪哺乳假(Wu, 2019)。此外, 政府规定公司不得延长哺乳期女性的工作时间(Wu, 2019)。有关准妈妈和新手妈妈的带薪产检假和哺乳假还需更多深入研究。

关于陪产假, 国家没有强制规定丈夫休陪产假, 但部分省份确有提供陪产假。对于可享受陪产假的省份, 其持续时间从 7 天到 30 天不等, 标准规定为 15 天(Wu, 2019)。北京和上海的陪产假分别为 15 天和 10 天。与新手妈妈一样, 丈夫在陪产假期间可享受全额工资(Wu, 2019)。不同的是, 并非所有的丈夫都会休陪产假(Boquen, 2021)。男性是否休陪产假受职场文化和上级领导态度影响, 后者往往并不支持休假(Lai, 2020)。

• **弹性工作安排**

弹性工作安排(Flexible work arrangements, FWA)是一种特殊的家庭友好型职场政策，可作为招聘和留住女职员的“筹码”。弹性工作安排允许员工自行选择工作时间和地点。在中国，最常见的弹性工作安排包括远程办公、兼职工作和弹性上下班时间，有时也称为弹性工作时间(Liu & Wu, 2016; Parker, n.d.; Anell & Hartmann, 2007)。其他类型的弹性工作安排包括延长休假、缩短工作周（即允许员工在少于五天的时间内完成当周工作任务）以及两人分担一项工作等。

为顺应全球趋势，近年来，中国职场为员工提供了越来越多的弹性工作福利。2014 年的一项研究发现，在接受调研的 20 家在华美企中，大多数会提供某种形式的弹性工作安排，表明这是在华跨国企业的普遍做法(Liu & Wu, 2016)。

公司出于多种原因向员工提供弹性工作安排。首先，他们给予员工更大灵活性来管理其个人和职业责任(Parker, n.d.; Asia Research Media, 2018)。从员工角度来看，弹性上下班时间及远程办公可减少通勤时间并实现更大灵活性，以满足家庭需求。例如，弹性上班时间可以让家长来得及接送孩子上学。对于公司来说，弹性工作安排可通过减少办公空间而节省办公室租金。综上所述，公司通过这些政策有助于吸引并留住人才，尤其是女性。

虽然弹性工作安排有很多好处，但也存在弊端。从公司角度来看，管理者很难监督员工，同时不同工作地点和工作时间的同事之间也很难联系。由于无需面对面交流，弹性工作安排也抑制了人际关系。另外，部分员工指出，弹性工作安排会让人感觉好象一直在工作，因为没法将工作与个人生活完全分开。

尽管许多公司都制定了相关政策，但仍存在一些阻碍限制它们的实施。首先，并非所有员工都适用，因为这些政策通常仅适用于高级职员(Parker, n.d.; Liu & Wu, 2016)。其次，公司很少在内部充分宣传弹性工作安排。第三，管理层会暗示或明示阻止员工选择这种工作方式，以进一步限制这些政策的实施。最后，这些政策通常都是非正式且口头的，而并非书面成文，这使其在整个公司内部实施情况并不一致。

• **育儿支持**

在中国文化中，育儿被普遍视为私事，这意味着在华企业并不希望在育儿或为其提供支持方面发挥太大作用。包括父母和祖父母在内的家庭成员负责 80% 的育儿任务（儿童托育中心缓解了中国二胎父母的焦虑，2019）。在过去五年中，国家鼓励发展婴儿和儿童托育服务，但家庭成员仍然是育儿服务的提供者。例如，2014 年，60% 至 70% 0 到 2 岁的中国幼儿主要由祖父母照护 (Zhong & Peng, 2020)。我们将在后面的家庭劳动分工部分进一步探讨祖父母和父母在照护孩子方面的角色。

尽管比较罕见，但还是有一些雇主支持育儿的典型示例。例如，自 2017 年开始，京东为其北京总部的员工提供免费早教服务（针对 2 至 4 岁幼儿）(Feifei & Jaiyue, 2017)。另一例子是滴滴出行，其在寒暑假期间为员工子女提供内部幼儿园 (International Finance Corporation, 2020)。尽管滴滴和京东是两家中国本土企业，但他们的做法证明，在中国将育儿福利作为招聘和留住员工的一种方式已然成为大势所趋。

- **社会和文化**

本部分旨在评估此前关于中国社会和文化对职业女性影响的相关研究。我们将概述中国社会对女性的角色期望，并进一步探讨无偿家庭劳动对女性就业的影响。

• **性别角色和态度**

从历史角度来说，与世界上许多国家一样，中国一直是男权社会，并有着严格的性别角色。孔子思想将女性定位于男性的从属地位，并强调女性在家庭劳动中的核心作用。在毛泽东的领导下，随着国家通过意识形态和社会政策促进性别平等，强调女性积极参与劳动力，这一固化思想发生转变 (Ngo, et. al., 2014)。毛泽东的名言“妇女能顶半边天”是在经济上对女性赋权的体现。但根据现代学者的观察，市场化改革期间，社会对性别规范的评判标准出现倒退，这表明中国又回归到更传统的性别态度和社会分工 (Qing, 2020; Ngo, et. al., 2014)。

传统性别规范的再度兴起意味着职场女性正受到“负面刻板印象、职业性别隔离和更少晋升机会”等因素的影响(Ngo, et. al., 2014)。正如政府政策部分所提到的，性别歧视在招聘过程中很普遍，职位上往往更倾向于男性或者要求女性满足特定的身体特征。

此外，Isabelle Attané (2012)的一项研究表明，在 2010 年接受调研的男性和女性中，大多数认可“男主外，女主内”。和过去一样，普遍的社会态度继续期望女性致力于为家庭奉献。

然而，更多研究表明，如今的中国女性不仅被期望投身于家庭，而且还要在经济上对家庭作出贡献。(Qian & Qian, 2015)。女性需要做到工作家庭两不误，但二者往往会发生冲突，进而造成个人压力过大和紧张。实证研究表明，近几十年来，中国男员工和女员工的工作与家庭之间的冲突有所增加(Xin, et. al., 2020)。角色冲突会影响心理健康。2017 年的一项研究显示，工作与家庭之间的冲突越大，中国女性“患有重度抑郁症的可能性越高”(Wang & Peng, 2017)。

女性对工作和家庭的责任冲突对她们的职业道路产生了负面影响。尽管许多中国女性在事业上雄心勃勃，但研究表明，如果要在二者之间作出选择，女性更有可能优先考虑家庭。社会学家聂璐璐 (2012) 研究发现，许多职场妈妈会“降低对工作成就的追求，以平衡工作与生活之间的冲突”，而努力维持家庭和谐，这也是儒家文化的核心价值。雇主必须考虑如何为面临工作家庭冲突的中国职业女性提供支持，使其能够基于价值观作出符合自身利益的决定。

社会学家 Qian 和 Li (2020) 研究了公共领域（劳动力市场）和私人领域（家庭内部）的性别角色。Qian 和 Li (2020) 研究发现，“男性和女性在公共领域对性别公平的态度支持率越来越高”，但他们还发现，“在私人领域对性别的传统意识形态的支持也在持续上升。”这表明，与私人家庭生活相比，劳动力市场在性别平等方面取得了更大进展。因此，我们应充分考虑公共和私人领域，因为它们对女性经历和职业发展都至关重要。

• 家庭劳动力分工

女性负责大部分家务劳动，包括家务和育儿。中国女性花在做家务上的时间大约是男性的三倍 (Cataylst, 2020)。亚洲开发银行和国际劳工组织 (2017) 联合撰写的一份报告表示，“无偿家务劳动的性别差距是每天 2 小时 24 分钟。” 2013 年的一项研究表明，男性和女性在劳务劳动上投入的时间导致 30%左右的性别收入差距(Qi & Dong, 2013)。这些发现说明，家庭中的不平等投入导致女性在劳动力市场中的职位和收入都偏低。因此，很明显，无偿家务劳动影响了女性的工作参与度及晋升能力。

• 照护孩子和老人

家务劳动中的重要一项就是照护孩子和老人。彼得森国际经济研究所 (Peterson Institute for International Economics, 2020) 的一项研究发现，女性花在照护孩子上的时间是男性三倍。女性不仅会花更多的时间照护家庭，她们的“带薪工作时间也更有可能被无偿家庭照护工作打断” (Connelly, et.al., 2018)。除母亲之外，照护工作也会影响到祖母辈，因为照护孙辈缩减了她们的带薪工时(Wang & Zhang, 2018)。

照护儿童——特别是学龄前儿童，主要由父母、祖父母、保姆和托儿所负责。包括祖父母和父母在内的家庭成员照护儿童的占比达到近 80% (儿童托育中心缓解了中国二胎父母的焦虑, 2019)。

祖父母的支持是决定育有年幼子女的女性是否会继续工作的重要因素；当祖父母有能力照护孩子时，母亲参与劳动力的可能性会增加 40%以上(Du, et. al., 2019)。此外，父母也会负责照护孩子，部分家庭还会雇佣保姆，即所谓的“阿姨”。

如今，越来越多的年轻母亲选择孩子而非事业。据 Sup China (2019)报道，超过 80% 的 95 后妈妈选择回归家庭照护孩子。那些有意最终重返职场的妈妈将需要在发展职业技能、接触社交网络和寻找机会等方面获得支持。

托儿所是中国的另一种育儿服务。选择托儿所使母亲的劳动力参与度提高了大约 25%(Du, et. al., 2019)。2013 年的一项研究发现, 在成立托儿所的城市社区, 女性更有可能进入职场工作 (Du & Dong, 2013)。家庭必须负担得起托儿所的费用, 因为较高的育儿成本与母亲较低的劳动参与率有关, 表明很多家庭对成本敏感 (Connelly, et. al., 2018)。获得可靠、可承受且优质的育儿服务对于女性就业和生产力至关重要。

关于照顾年迈父母对女性就业的影响, 其研究结果不尽相同。经济学家 Wang 和 Zhang (2018 年) 经研究发现, 无论男性还是女性, 照顾老人与“每周带薪工作时长在统计学上没有显著关系”。然而, 经济学家 Connelly 等人 (2018) 认为, 照顾配偶的父母会对女性参与工作产生负面影响。此外, Connelly 等人 (2018) 报告称, 重症护理会降低护理者带薪工作时间。企业政策应考虑到中国职场女性所承担的不成比例的养老负担。

• 婚姻

女性在 30 岁之前会面临结婚成家的社会压力。“剩女”这个流行语是对二三十岁未婚女性的贬义叫法, 说明了她们所要面对的尴尬和期望。尽管存在结婚的社会压力, 但许多女性仍然为了追求事业而选择晚婚(Tully, 2013)。鉴于年轻女性专业人士更注工作和职业发展, 跨国公司应考虑投资培养年轻的女性人才并为其提供充分的职业发展机会。

• 二胎政策

是否生育二胎的决策受到诸多因素的影响, 包括但不限于人口统计因素 (例如年龄和社会经济地位)、经济因素 (例如养育孩子的直接和间接成本)、文化因素 (例如家庭长辈的态度) 以及带薪工作与育儿之间的冲突。本部分将进一步探讨与本报告最相关的两个因素: 经济和工作家庭冲突。

影响一个家庭是否生育二胎的因素之一是养育孩子所带来的直接和间接经济负担。直接成本包括孩子的学费、医疗和服装支出等; 间接成本是父母由于养育孩子而错过的培训和职业机会。吉林省的一项研究得出结论, 父母养育子女的成本是影响其不生二胎的主要因素, 即“使用有限的收入养育二胎的压力是无法承受的” (Zhang J., 2020)。经济压力和限制, 包括增加支出和减少收入机会等, 足以阻止中国父母选择生育二胎。

另一个影响因素是带薪工作与照护孩子之间的冲突。包括祖父母援助在内的育儿资源可以缓解女性在带薪工作与照护孩子之间的冲突。因此，获得育儿资源是生育二胎的重要条件(Zhang J. ,2020; Zhao & Zhang, 2019)。此外，一些人认为，近年来工作与家庭之间的冲突进一步降低了女性生育二胎的意愿(Attané, 2012)。经济压力、育儿焦虑及工作压力成为许多中国女性选择不生育二胎的三大理由。

• **女性整体幸福感**

身心健康对于女性充分投入经济运作至关重要。健康是一个不可避免的话题，尤其在中国女性幸福感受到新冠疫情的不利影响下。2021年，只有36%的女性表示她们的心理健康状况良好/极佳，而在全球疫情大爆发之前，这一数字为69%（德勤）。

清华大学和布莱克莫尔斯研究所（Blackmores Institute, 2018）的一项研究显示，职业女性的主要身体健康问题包括睡眠障碍、肠胃问题、皮肤问题、颈椎/腰椎问题和月经不调等。睡眠问题，特别是失眠，是所有年龄段职场女性最关注的问题。

中国职业女性的心理健康障碍非常普遍。超过80%的职业女性表示过去一年中存在焦虑和抑郁的症状，其中年轻一代女性的情况最糟糕（清华大学，布莱克莫尔斯研究所，2019）。值得注意的是，抑郁和焦虑是中国普遍存在的两大心理健康障碍（世界卫生组织，2021）。对于前者，与怀孕相关的抑郁比较常见。比如，在2019年的一项研究中，近七成的受访对象经历过某种与怀孕相关的抑郁症，其中产后抑郁最为常见（清华大学和布莱克莫尔斯，2019）。

工作压力、经济压力和对外表的关注加剧了女性的心理问题(The Paper, 2019)。女性不愿意寻求专业帮助来解决心理健康问题；相反，大多数人认为她们的问题可以通过与家人或朋友聊天、参加锻炼、补充睡眠和购物等自我管理方式来解决（清华大学，布莱克莫尔斯研究所，2019）。

虽然女性的身心健康问题非常普遍，但只有17%的公司为其员工提供资源支持（德勤，2021）。

这表明公司需要提供更多支持，以促进女性的整体幸福感。应特别关注并解决焦虑和抑郁问题，尤其年是轻一代的专业人士。

- 小结

总而言之，尽管我们在实现性别平等方面取得了巨大进步，但仍有若干障碍阻碍着女性充分投入经济的运作。例如，虽然政府最近出台了禁止招聘歧视政策，但实际招聘和晋升过程中仍然存在性别歧视。此外，性别刻板印象及家庭分工的社会期望也影响了女性充分参与劳动的能力。本间接调研通过探索与政府和企业政策以及中国文化相关的现有研究和趋势，对人力资源专业人士和女性专业人士提出的有关性别多元化政策及在跨国公司工作的女性经历等问题进行背景化分析并提供相关信息等，为主要研究提供了基础。



■ 人力资源专业人士访谈

- 引言

本部分包含与 10 家在华跨国公司的人力资源（HR）和多元化与包容性（Diversity and Inclusion, DNI）专业人士的访谈结果。此类访谈旨在调研中国女性在工作 and 职业发展中遇到的障碍。研究表明，多元化与包容性已成为参与访谈的跨国公司在企业文化和人力资源战略方面的一个重要因素。这些跨国公司在遵循中国当地法律法规的同时，在全球框架下实行多元化与包容性政策。由于参与访谈的公司来自不同的行业，并且处于多元化与包容性政策实行的不同阶段，因此其多元化与包容性战略的侧重点和细节也有所不同。本章节所展示的研究结果展现了多元化与包容性的最佳实践以及需要进一步改进的政策差距。

- 最佳实践

我们的研究表明，有多种因素束缚了女性参与劳动力市场。这些因素包括社会文化、历史原因以及公司的扶持力度。根植于企业文化和价值观、当地领导层的表率并得到财务支援和资源分配支持的公司政策是促进女性参与劳动力市场的关键因素。这样的措施带来了多种具有更强影响力和影响范围的实践方式。

• 将多元化与包容性目标纳入绩效考核

特别重要的多元化与包容性（Diversity and Inclusion, DNI）最佳实践方式是：公司在员工绩效评估和薪酬方面设定 DNI 目标。一家能源公司将 DNI 目标整合到所有员工的绩效评估中，并与员工的年度奖金挂钩。受访的人力资源代表乐观地表示，这一措施将公司的 DNI 价值观由“可有可无”转变为实际行动。2021 年 4 月，这家跨国公司将 DNI 绩效指标的适用范围由领导层和直线经理扩展到了所有员工。虽然人力资源流程的决策和对公司文化基调的定义是由领导和直线经理负责的，但新的措施向我们展示了公司所有层级都需要采用包容性措施。

这一创新举措包含对个人包容能力的评分标准，并设定了对包容表现的最低期望。在设计行为准则时，对于项目的启动，这家跨国公司采用了一种更为鼓励性的态度，而非强硬执行的方式。这种培养式的措施意在形成良好的 DNI 行为，例如参与业务资源组活动、设计完善 DNI 模块、赞助业务资源组或在员工大会上演讲推广 DNI。

• **设置平衡的性别比例目标和包容性的招聘规则**

当我们考虑公司或行业中的性别比例时，必须认识到有多重因素在起作用。文化、社会和历史因素导致了某些职能、企业和行业中的性别失衡。在这项研究中，与会计和护理行业密切相关的企业和由工程和技术驱动的企业相比在整体劳动力中女性比例往往更高。尽管如此，企业本身在实现所有层级上更平衡的性别分布中仍起着作用。

三名受访的人力资源从业者表示，公司某些层面的性别比例与东亚，甚至性别平等政策发源地的欧美同行相比更为平衡。有两名受访者将这种趋势归因于中国社会对职业女性的接受以及对育儿成本相对广泛的扶持。尽管如此，从访谈中可以看出，随着职位层级的提升，女性数量通常呈下降趋势。**为了积极应对“管道泄漏现象”和“玻璃天花板”等问题，某些公司制定了明确的目标和包容性的雇佣措施来平衡企业各层级的性别比例。**

一家工业及制造业公司制定了明确的性别比例目标来解决当地和全球层面的性别失衡问题。该公司的全球目标是，到 2025 年，新员工中的女性占比达到 50%，一线管理人员中的女性占比达到 40%，行政领导中的女性占比达到 30%。为了实现这一目标，公司在研发和销售职位的新员工招募中将女性比例调整为 40%，此前在这些职位中男性数量通常占主导地位。

为了实现人员配备过程中的性别平等，许多公司设立了确保女性候选人比例的招聘政策。一家跨国银行要求每个空缺职位至少要有两名女性候选人入围。尽管存在时间压力和聘请猎头的财务成本，高层领导还是对这一政策给予了支持。另一家跨国公司则在招募传统上由男性主导的职位时努力吸引符合条件的女性投递简历。一家化学和制造业公司要求一名中立观察者加入招聘小组，从而解决招聘过程中出现的任何性别歧视现象。

据这家跨国银行的负责人说，当地管理层的支持对于执行和贯彻这些包容性的招聘政策是至关重要的。她强调，当地管理层能够在受到时间限制和明显缺乏女性候选人等压力下依然承诺不绕开这些自上而下的政策，这是十分重要的。

• **支持并发展各层级的女性，提升女性晋升最高领导层的机会**

为了培养健康的女性人才管道，跨国公司一方面实行确保新员工比例均衡的政策，另一方面为新员工提供进入管理层和领导层的发展和项目。这是因为中国近年来大学毕业生中的女性比例与男性比例趋于平衡，甚至女性比例更高。在一些跨国公司的初级职位中，女性与男性的比例达到了一比一甚至更高。

一些公司为具有高潜力的女性员工和直线经理提供了发展项目。三位人力资源专业人士表示，与男性相比，女性在展示自己的职业成就和抱负时稍显信心不足。此外，“对于失败，女性倾向于寻找内因。”因此，多家跨国公司建立了领导力项目，用于增强女性的自信心，包括全球范围内的社区分享会、培训、导师和赞助项目。

多名人力资源专业人士强调，**赞助项目包含领导层对所赞助人才的实际支持，比导师项目的培训和训练更为有效。**一些企业选择女性作为全球和中国企业中领导者的赞助对象。一位 DNI 专业人士评论说，随着赞助者承担更多的责任，建立强大的网络并展现女性成功的故事，这些项目已经取得了“巨大的成功”。

其他女性发展计划包括员工资源小组(Employee Resource Groups, ERG)、女性网络和研习会。员工资源小组能够对职业和个人发展起到推进作用，通常由女性高管和男性支持者所赞助。女性网络是提供支持的社区，研习会则为内部和外部人员讨论健康、工作生活平衡等与女性利益有关的话题提供了平台。

• 性别薪酬平等

近年来，性别薪酬差距已成为越来越受到企业关注的问题。

一些公司进行了性别薪酬调研，确定性别薪酬差距并为实现薪酬平等目标编制预算。

两家公司定期进行性别薪酬平等研究，并为实现“同工同酬”的目标预留预算。作为薪酬规划的一部分，他们花费了几年时间进行了一项年薪公平性审查。其中一家工业和制造业公司为每一位全职员工进行了季度薪酬分析。2021 年，该公司通过专用的预算对 800 名女性进行了薪酬平等调整，并在过去五年内每年同比缩小中国与世界各国的薪酬差距。

• 产假前的职业和接替计划

参与访谈的所有跨国公司都遵循了相关的法律要求，为女性员工在怀孕前、怀孕中和产后提供支持。这些公司提供带薪产检假、根据省级法律法规的最低 98 天产假、孩子出生后一年的每天一小时哺乳假以及为哺乳期母亲提供帮助的护理设施。一些公司提供了比法律要求更多的便利条件，比如让新手妈妈灵活积攒她们的哺乳假。

一项脱颖而出的最佳实践是：在女性员工休产假前重点关注职业和接替计划、在她们休产假时关注员工敬业度，并在她们回岗时提供灵活的选择。这一政策解决了留职、工作分配和包容性的问题。

在休产假前，员工及其直属主管将计划好她回岗后的工作任务，以及休假期间的工作委派。在她离开的期间，一个委员会将与她保持联系并跟踪其情况，同时确认她返回公司的情况。在她回公司后，管理层愿意根据她的需要调整工作安排。公司的人力资源主管表示，完善的计划和透明的流程使大多数母亲选择保留职位，这可能是因为这些母亲感受到雇主对她们的支持和重视。

• 消除性别刻板印象

性别刻板印象对女性的职业成功和晋升具有负面影响。我们的研究发现，在中国，女性生育和照顾孩子的职责导致人们更倾向于雇佣男性。女性的年龄和婚姻状况被视为长期缺勤、工作投入较少、资源紧张和影响工作分配的标志。一位 DNI 专业人士分享说，女性所做的决策也被视为风险规避，这影响了人们对她们领导能力的看法。一位 HR 负责人也表示，对于男性和女性候选人存在双重标准。人们通常根据女性的个性对她们进行评价：她们要么被认为太过强势，要么被认为不够强势。而对男性的评价通常是基于他们的经验。为了解决性别刻板印象的问题，一些公司提供了无意识偏见和包容性领导力的培训，在展现女性楷模的同时，借用雇主品牌在企业中培养性别包容的文化。

• 实施弹性工作安排

新冠肺炎使居家办公成为大多数公司的现状。尽管中国的快速恢复使得员工可以重返办公室，**但几家跨国公司还是提供了一周一到两天或最多 40%工作时间的远程办公选择。**

两位人力资源经理表示，管理者们最初担心不与员工面对面将会使他们感到失控。现在，管理者们已逐渐适应这一措施，公司也在运用新技术支持远程办公。一些公司正在试行这一政策以进一步评估其影响和效果。尽管如此，一些行业的员工，如工厂工人和医务人员由于其工作需要无法远程办公。

一些人力资源管理者表示，远程办公受到了男性和女性员工的欢迎。居家办公为员工提供了灵活性，让他们能够承担家庭责任，包括处理家里的紧急事务以及照顾老人。因此，它受到了员工的普遍欢迎，特别是那些具有照顾家庭需求的员工。然而，一位人力资源专家表示，年轻员工更喜欢在办公室工作，因为他们希望得到管理指导和面对面的交流。他们喜欢在工作环境中相互学习、集中精神，并通过团队交换想法。

考虑到居家办公和现场办公各自的利弊，一家跨国公司决定为其员工提供两者的结合。公司人力资源负责人表示，在新冠疫情封锁期间居家办公的时期，员工满意度达到了 10 年来的最高水平。同时，当被问及是否愿意回到工作岗位时，70%的员工表示愿意回到办公室办公。这说明员工不仅认可远程办公的优势，同时也认可现场办公的优点。

• 提升身心健康

公司将提升员工的身心健康视为重点。多家参与访谈的公司提供了比法律要求更多的健康福利，例如办公室健身房、内部医生、免费体检和直系亲属的补充私人健康保险。一些公司还提供了瑜伽课程和按摩服务的补贴，另一些公司则通过举办全球性的健身比赛来鼓励员工进行锻炼。

一些公司还提供员工帮助计划 (Employee Assistance Programs, EAP) 为员工及其直系亲属提供保密咨询服务。 咨询过程在手机上通过在线会议平台和微信进行。两位中国的人力资源负责人指出，这项服务在中国的使用率没有西方国家那么高。尽管如此，其中一位负责人表示，在新冠疫情大流行期间，此项服务的使用率较上一年有明显的提升。调查发现，在这段居家办公的高压时期，夫妻关系和与孩子的关系出现了较多问题。这为咨询服务应对精神压力的价值提供了佐证。

- **政策短板**

除了最佳实践之外，通过对人力资源专业人士的访谈，我们也认识到促进办公场所性别平等的政策短板与不足。这些不足之处包括陪产假福利的休假限制，以及多数公司中缺乏的应对职场性骚扰的培训。

• 陪产假休假率低

与产假及其他准假福利一样，参与访谈的公司提供的陪产假也符合中国的省级法律法规。一些公司提供了比法律要求更优厚的福利，允许丈夫有最高四周的带薪陪产假。然而，当被问及丈夫使用这一假期的比例以及是否充分享受了这一福利时，大多数人力资源专业人士表示公司没有系统地跟踪这一情况，或暂无此方面信息。而掌握信息的人则表示，通常情况下男性员工都未充分享受他们的合法陪产假权利。

与女性员工相比，男性员工不仅更少休完陪产假，他们对雇主提供的与育儿相关的假期福利也使用较少。一些公司为员工提供了法律要求以外的“家庭友好”假。例如，一家跨国公司每年提供五天的带薪“家庭关怀”假，另一家公司提供孩子出生后延长的无薪育儿假。两家公司的人力资源代表均表示，休这一假期的女性要比男性多。

一位公司提供四周陪产假的人力资源专业人士将父亲休假比例低的原因归因于社会和文化观念。男性领导对男性员工的缺勤有所顾虑，而男性员工自身也担心失去合同签单等机遇。这位人力资源专业人士主张对管理层和员工进行更多的培训，改变他们的观念，休陪产假不应该影响男性的职业发展。

一位公司提供延长育儿假的人力资源受访者表示，一些男性员工确实使用了这一“家庭友好”政策，而“新一代父亲”在育儿过程中扮演了更积极的角色。然而，这一发现只是个例，男性员工陪产假和育儿假休假率低仍是普遍趋势，而这一趋势也影响了女性员工对其职业发展机会的认识。男性员工不愿意休育儿假可被认作父母责任失衡的起点。

• **性骚扰意识培训必要性高**

所有参与调研的跨国公司都设有报告和调查性骚扰事件的准则和机制，一些公司强调对此类行为零容忍。绝大多数人力资源受访者表示在他们的公司中没有或几乎没有性骚扰事件的发生，并且也不认为这将是他们公司会面临的一个问题。但随着进一步的询问，发现更隐性的性骚扰事件，如不恰当的笑话或言论等，在社交商务环境中时有发生，这些通常被容忍或不了了之。

这种趋势表明，**人们通常不会将不恰当的行为和言论视为性骚扰行为，并因此不太会将此类事件进行上报。**这也突显了对于培养预防和处理性骚扰意识的必要性。一些跨国公司以在线培训的形式为所有工作人员以及领导支持的公众提供培训。

两家参与访谈的跨国公司设立了涵盖骚扰问题的工作场所尊重培训单元。在线培训对所有员工都是强制性的，其中一家公司每年为所有员工提供培训，而另一家公司为管理层提供更强化的现场培训，并通过研讨会进行反思和交流。培训通过场景展示了不同等级的不舒适情形，并教育员工如何处理或汇报此类行为。这两家公司的员工表示培训对于识别和应对有问题的情况是很有用的。

一些公司也意识到高管理的支持在防范骚扰事件中的重要性。为了强化公司反对工作场所不恰当行为的态度并鼓励员工举报不恰当的行为，领导层应在员工大会上讲话表态。这样做可以增强员工寻求公司帮助的信心，并且不必担心受到指责或报复。

- 小结

人力资源专业人士的访谈展示了受访企业在性别平等政策中的一些良好做法，也揭示了其中的不足。一些人力资源专业人士强调了地方领导在实施全球政策方面的关键作用。由于 DNI 政策通常由总部自上而下施行，因此领导和直属管理层的态度和行动对于这些政策的实际实行至关重要。我们的调研结果表明，由于资源和预算有限，直属管理层在执行促进性别平等全球政策时存在挑战。尽管如此，在某些情况下，在华高管层仍愿意坚持并投入资金使其顺利实行。这是“言出必行”的体现，同时也加强了公司的包容性文化。

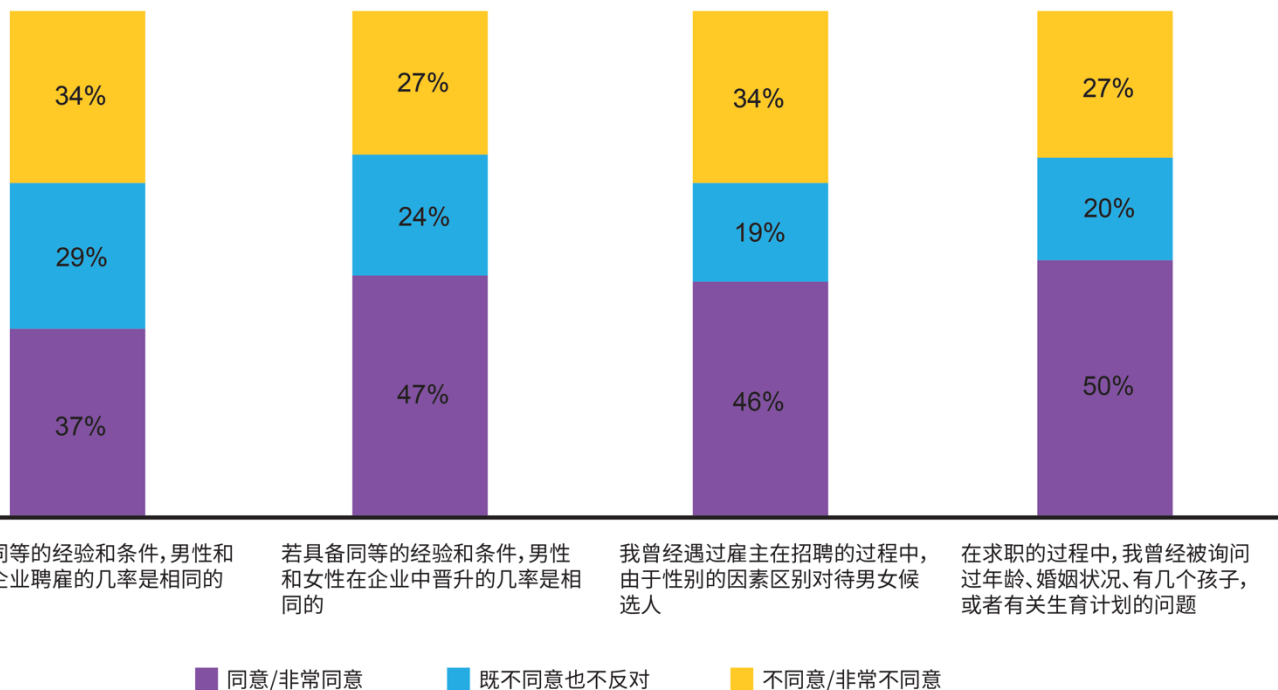


■ 定量调研：结果及分析

- 引言

本调查收集了近 60 位职场女性的观点，涵盖了从基层员工到高管等不同级别对象。受访者就招聘和晋升惯例、性骚扰、当前工作环境、职场女性面临的挑战、弹性工作安排以及健康和幸福感分享了自己的见解。

- 招聘和晋升

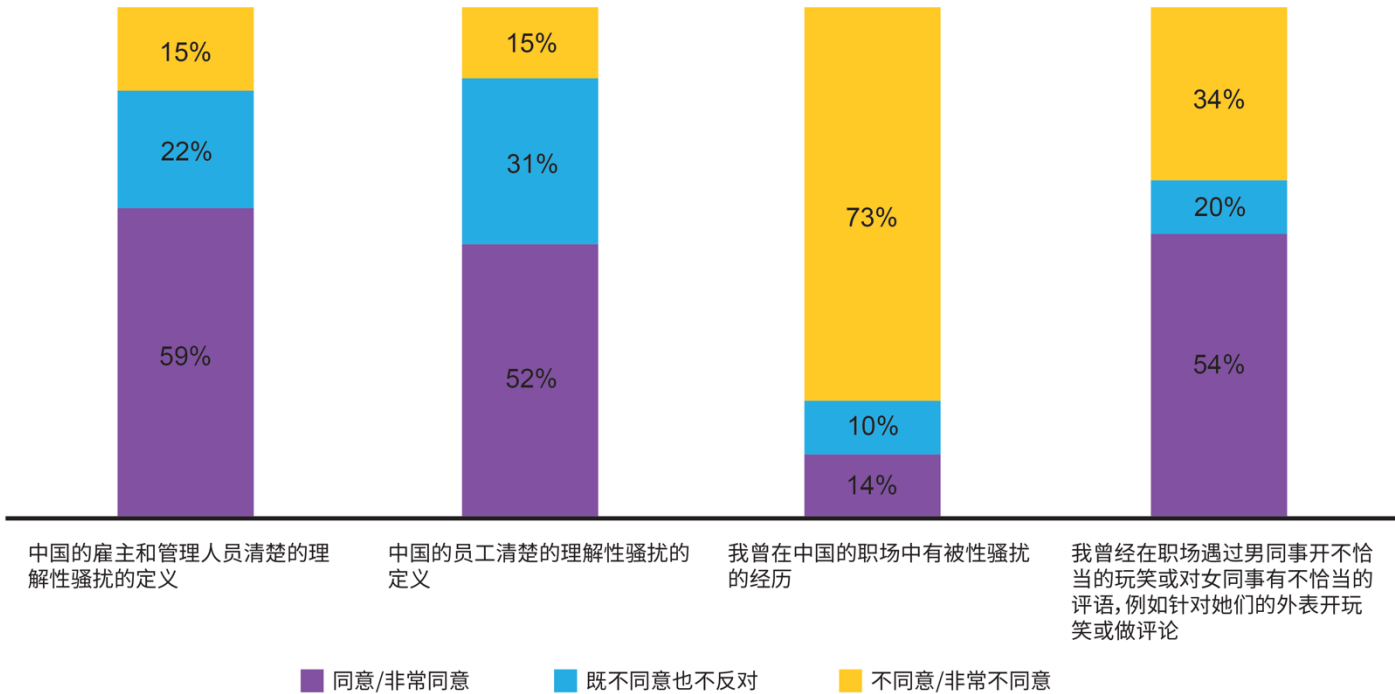


当被问及若具备同等的经验和条件，男性和女性是否同样有可能被企业聘用时，受访者在同意/非常同意（37%）、既不同意也不反对（29%）和不同意/强烈不同意（34%）之间的比例相当平均。相比之下，近一半的受访者同意/非常同意，若具备同等的经验和条件，男性和女性在企业中晋升的几率是相同的。这些结果表明，少数受访者认为在招聘和晋升过程中存在性别歧视行为。

然而，当涉及自身经历时，几乎一半的受访者同意/非常同意他们曾经遇过雇主在招聘的过程中，由于性别的因素区别对待男女候选人的行为。此外，25%的受访者表示同意，另外 25%的受访者表示非常同意，在求职的过程中，曾经被询问过年龄、婚姻状况、有几个孩子，或者有关生育计划的问题。

总之，这些调查结果表明，受访者可能没有将自己的性别歧视经历与更广泛的系统性问题联系起来，而是认为这是一个孤立的现象，因为性别歧视已于 2019 年被法律禁止。或者，人们对歧视性雇佣行为存在误解。尽管雇主询问员工或求职者的年龄、性别和民族是合法的，但在 2019 年公布的中国法律中，有关婚姻和生育状况的问题被归类为歧视性做法，是非法的。

- 职场性骚扰

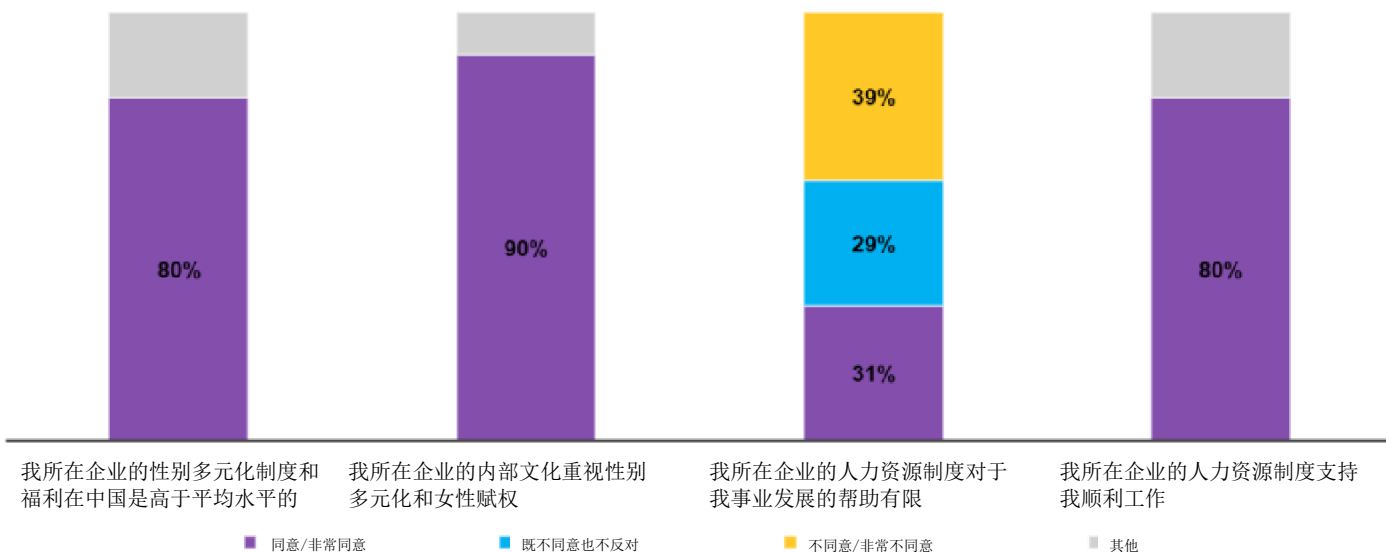


当被问及中国的雇主和管理人员清楚的理解性骚扰的定义时，大多数（**59%**）同意/非常同意，少数（**15%**）不同意/非常不同意。当被问及中国员工是否清楚的理解性骚扰的定义时，结果几乎是一样的。这表明，大多数受访者认为，中国的雇主、管理人员和员工都清楚地理解性骚扰的定义。

在被问及是否在中国的职场环境中亲身经历过性骚扰时，大多数（**73%**）受访者表示不同意/非常不同意，其中有 42%受访者表示非常不同意。尽管 **14%**的受访者同意他们经历过性骚扰本身就值得担忧，但更令人担忧的是，超过一半的受访者同意/非常同意他们在职场遇过男同事开不恰当的玩笑或对女同事有不恰当的评语，例如针对她们的外表开玩笑或做评论。

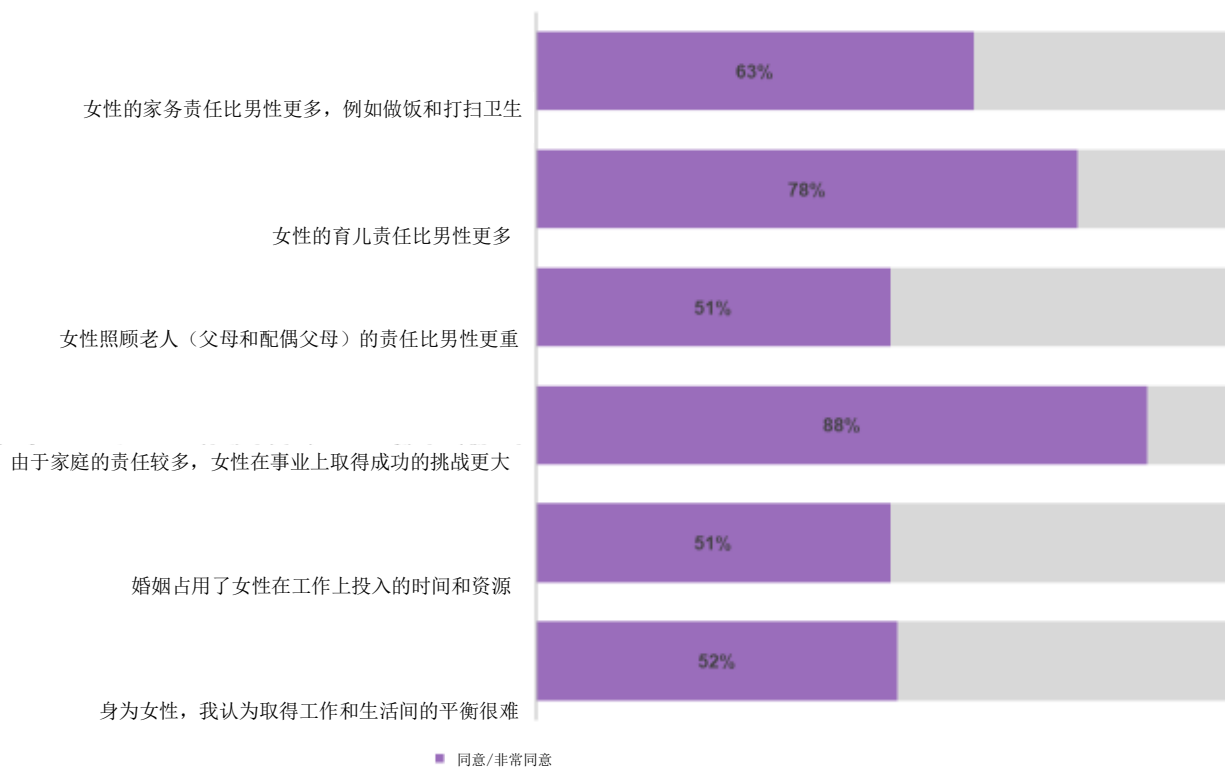
这些调查结果表明，大多数受访者在中国的工作环境中目睹过性骚扰，也有少数人亲身经历过。这些结果再次证明，人们对性骚扰的定义缺乏清晰认识。这意味着在中国，对性骚扰的定义有明确理解的员工比例低于预期，雇主和管理人员可能也同样如此。

- 当前工作环境



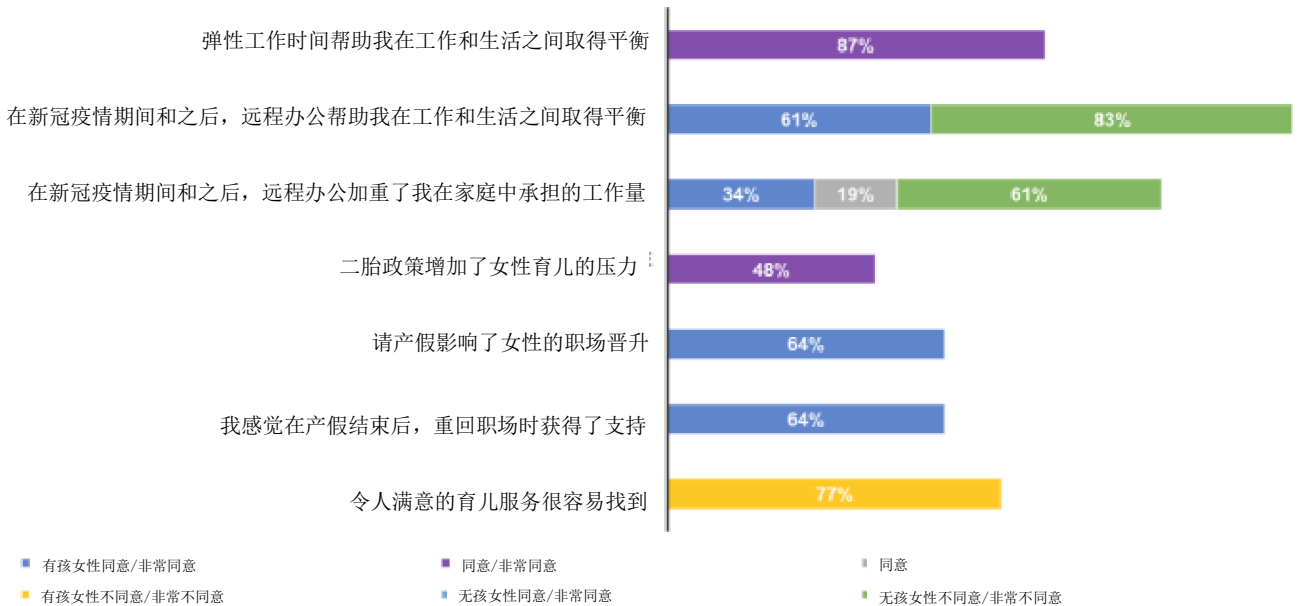
总体而言，这些调研结果清晰表明，大多数受访者对目前的工作环境持积极态度。**80%**的受访者认为公司的性别多元化政策和福利高于中国国内平均水平；**90%**的受访者承认公司的文化注重性别多元化和女性赋权；**80%**的受访者认为公司的人力资源政策支持其在自身岗位上取得成功。她们认为雇主需要改进的一个方面是，人力资源政策支持女性员工职业发展的力度，在这一点上，观点的分布比较平均。

- 职场女性面临的挑战



调研结果揭示了中国职场女性所面临的一些主要挑战。超过一半的受访者同意/非常同意，自己在工作和生活责任平衡方面存在挑战，婚姻分散了女性的时间和资源，女性比男性承担了更多照护家中老人（包括父母和公婆）的责任。大约五分之三的受访者认为女性比男性承担了更多家庭责任，如做饭和打扫卫生；五分之四的受访者认为女性比男性承担更多照护孩子的责任。企业必须意识到，近 90%的受访者认为女性在家庭中承担了上述额外责任，直接影响到她们的工作成就，使她们比男性更难成功。

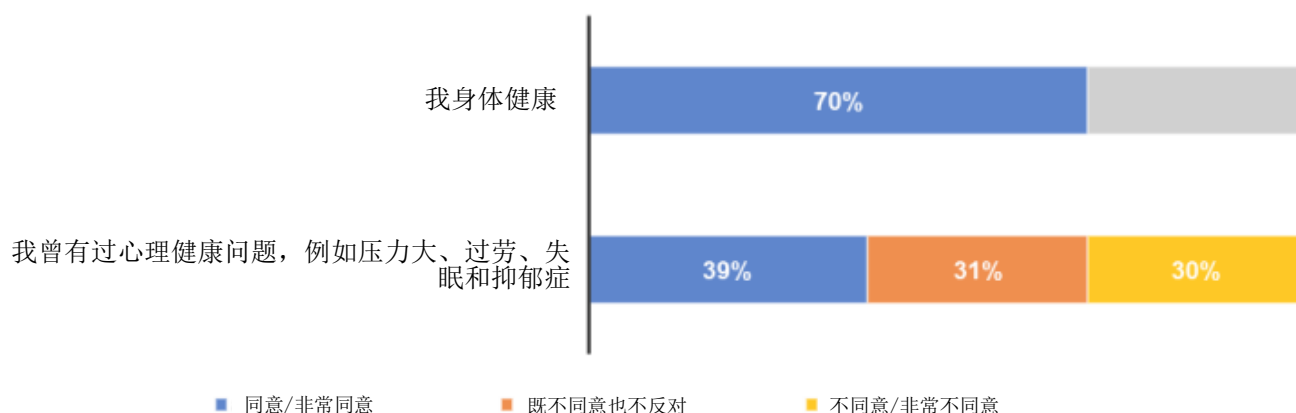
- 弹性工作安排、家庭友好政策、二胎政策



上述结果揭示了弹性工作安排、家庭友好政策和二胎政策对于有孩/无孩受访者的影响。有孩女性分享了自己对中国现有育儿服务的看法，大多数人（77%）不同意/非常不同意自己可以轻松找到幼托支持的说法。问及在休完产假后是否感到得到支持，大多数人（64%）表示同意/非常同意；但也有同等比例的受访者同意/非常同意生育影响了女性的职业发展。这可能表明，虽然她们在产假后重返工作岗位时得到了公司支持，但也错过了工作晋升机会，或作为新手妈妈在晋升时不太受欢迎。问及二胎政策的影响时，无论她们是否已经育有一孩，几乎一半受访者同意/非常同意二胎政策增加了生育更多孩子的压力。

关于弹性工作安排，比较有孩/无孩女性的回答，可发现其中的一些差异。例如，与在职母亲相比，几乎两倍的无孩女性不同意/非常不同意远程办公增加了她们在新冠疫情期间和之后的工作量，只有19%的在职母亲赞同这一说法。这表明，与无孩女性相比，远程办公对在职母亲的负面影响更大——这可能与大流行期间孩子在家有关。相反，与在职母亲相比，只有22%的无孩女性同意/非常同意远程办公有助于平衡工作和生活，这表明总体上有孩和无孩女性都认为远程办公是一种利大于弊。最后，无论是否育有子女，绝大多数女性（87%）同意/非常同意弹性工作时间有助于平衡自身职责。

- 个人健康和幸福感



在个人健康和幸福感方面，7/10 的受访者同意/非常同意自己身体健康。但在问及是否遇到过心理健康问题，如压力过大、过劳或失眠时，调研结果则分化明显，2/5 的人同意/非常同意存在这一现象，表明受访者对其心理健康的看法存在较大分歧。

- 小结

定量调研结果揭示了一些重要的差异：在招聘和晋升实践中感知到的和报告的性别偏见之间的差异，自称经历过性骚扰的受访者和声称目睹过同事被骚扰的受访者之间的差异，以及认为女性平衡工作和生活存在挑战的受访者和认同女性由于在家里承担额外责任而在工作中取得成功更具挑战性的受访者之间的差异。这些差异是重要的，因为它们表明不愿意将个人经验与更大的系统性问题联系起来。这可能是由于对诸如性别偏见、性骚扰和工作与生活平衡等术语的定义缺乏理解，这也可能归因于不愿意将自己的经历视为更大现象的象征或促成因素。

撇开这些差异不谈，数据显示以下方面的需求：更好地执行阻止性别偏见的招聘政策，围拢性骚扰的预防和上报开展更多的教育和培训，为努力平衡工作和家庭责任的女性提供更好的支持，为休完产假的新手妈妈提供职业发展机会，以及提供更多高质量的育儿服务。



■ 分组座谈结果

- 引言

人力资源专业人士从政策管理的角度来处理问题，而分组座谈受访者则在一个更非正式的社会环境开展讨论。他们与其他女性私下分享了意见和经历。其中一些人坦率地讲述了自己面临的个人和职业挑战，另一些人则分享了她们对当前趋势的判断和评价。这些讨论反映了职业女性的个人经历，阐释了公司政策在性别多元化方面的影响和潜力。

- 女性额外承担的家庭责任

与人力资源专业人士访谈和定量调研的结果一致，**大多数在职母亲报告说，与男性相比，她们要承担更多的家庭责任，包括照护孩子和家务，造成男性未有的“双重负担”体验。**然而，部分分组座谈受访者承认，男性承担更多家庭责任的趋势也在增长，尤其是在年轻一代中。然而，大多数女性仍被期望承担更多家务。

有几位女性在分组座谈时提到，她们承担的家务要多过丈夫。一位 30 多岁的母亲评论说，“许多在职母亲抱怨，她们的丈夫在履行家庭责任和陪伴孩子方面存在很大不足”。一位 30 多岁的女性表示，生育之后，她所有空闲时间都用来照护孩子，而丈夫仍有空间陪朋友出去玩。有天晚上，在看到丈夫在玩电子游戏时，她开始哭诉，希望能和他一样有自己的生活空间。另一位母亲则表示，这种相当普遍的分工是由于人们期望男性主要负责工作养家糊口，而妻子则在工作之余照顾孩子。

然而这一概括并不适用于所有分组座谈受访者：部分女性专业人员表示，她们的丈夫积极承担家庭责任，包括做饭和辅导孩子作业。一些女性专业人员报告说，在她们家庭或同事的家庭中，发生了传统性别角色调换。一些女性注意到，“**年轻一代”的男性，包括 90 后，倾向承担更多家庭责任，包括照护孩子。**

虽然的确有部分男性承担了更多家庭责任，但在中国，期望女性承担家务的文化仍然存在。一位高管表示，虽然她的丈夫努力帮助孩子辅导作业，但学校老师还是会先找母亲了解情况。

一位年轻受访者指出，这类文化期望和传统思想将女性推向传统性别角色，迫使女性独自承担起照顾老人和结婚的责任。一些没有孩子的已婚女性提到，她们的父母一直在催她们生娃。

分组座谈表明，**年轻女性的心态有可能发生变化，她们更注重自我呵护，并希望男性承担更多养育责任。**一位 30 多岁的女性说，她为放松和个人发展制定了“我的私人时间”，而在丈夫主要照顾孩子的日子里，她不会计划或安排对方的工作，而希望他自己解决。这表明，年轻一代的女性除了实际负担外，也意识到并摒弃了照顾孩子的精神负担。

• 家庭责任对职业成就的影响

人力资源专业人士访谈和定量调研结果表明，**女性额外的家庭责任与业绩承诺和业绩存在冲突。在分组座谈中，一些女性专业人士和招聘经理也持这种看法。**

一名分组座谈受访者认为，女性的额外家庭责任影响了自身职业决定和规划，进而影响了她们的职业发展。一位女性表示，母亲们倾向选择更稳定的工作、减少出差，保持固定上下班时间，以便承担照顾家庭的责任。另一位女性则表示，她的朋友因为生育计划而选择推迟换工作的计划。一些女性还提到，销售工作需要经常出差、工作时间长，因此部分女性在生完孩子后，转而从事要求较低的工作职能，或试图升入销售管理层，负责办公室内的政策制定和规划工作。

女性额外的家庭责任也左右了一些招聘经理和人力资源专业人士的想法。一位人力资源专业人士在一次分组座谈中表示，某些职位（例如工程领域职位）通常更青睐男性，因为这些职位涉及商务出差、高强度工作、重体力活动、饮酒应酬，以及存在潜在安全问题的长期异地项目。

• 招聘过程中的性别歧视

与我们的间接调研结果一致，**对女性额外的家庭责任期望导致歧视性招聘行为，这些行为主要关注其将来生育和育儿的可能性。尽管有中国政府的立法措施和跨国公司的政策保障女性的工作机会，但分组座谈受访者仍发现，甚至在招聘过程中亲自表现出了性别偏见。**

虽然法律禁止雇主询问女性候选人的婚姻或生育状况，**但询问其年龄、性别和种族信息却是合法的**。此外，中国公众对旨在防止偏见招聘的非法招聘行为的认识并不像美国或加拿大那样高。一位人力资源专业人士透露，在中国，所有招聘平台都要求求职者在创建个人资料时提供年龄和性别。**在中国，男性和女性求职者在其简历或求职信中披露年龄、性别、种族和婚姻状况等个人信息也很常见**。一位人力资源专业人士表示，她在美国的同行遵循的政策是不问年龄、性别、婚姻和之前的工资，而这一政策在中国尚未实施。

调查发现，包括在华跨国公司在内的雇主仍会询问与生育和婚姻状况有关的私人问题，尽管有时方式更为谨慎或间接。在正式录用女性候选人之前，公司仍可通过询问她的家庭保险需求或是否有生育计划，获得她的生育和婚姻状况信息。一位人力资源负责人说，如果候选人拒绝分享个人信息，雇主可选择不用他们而不必透露该决策背后的真正原因。

部分分组座谈结果显示，招聘经理在考虑业务需求时，更愿意了解候选人的个人情况。**一位女性经理评论说，“这是一个实际问题”**：刚结婚一到两年的女人很可能会生孩子。**当她的团队工作量和人手紧张时，女性候选人休产假的可能性将是一个需要考虑的重要风险因素。她的潜在缺席对团队会让团队捉襟见肘**。一位人力资源专业人士也赞同这一观点，他表示，女性怀孕期间身体虚弱，在她缺席期间雇用临时代班者的额外费用，以及“一孕傻三年”的流行看法，都导致招聘经理或同事不愿意录用可能生育的女性。

几位女性的经历证实了这些说法，她们在求职面试中被问及有关家庭状况的问题。一位年轻的专业人士认为，在同等资格的男女候选人之间，公司会优先选择男性。一些受访者认为招聘经理有不明显的性别偏见，但没有具体证据印证这种说法。

• **性别刻板印象**

女性承担额外的家庭责任是众多性别刻板印象之一，这些观念使雇主更喜欢男性担任某类职位，这限制了女性的职业选择和晋升机会。这些性别刻板印象武断刻画了男性和女性的特征和行为，认为某个性别在特定工作、职位或专业领域更具竞争力。性别刻板印象影响了获得工作机会的公平性。

男性更强的体力使他们在劳动密集型工作以及加班和夜班更多的工作中具有专业优势。一位在医院工作的年轻专业人士称，男护士显然比女护士更受欢迎，因为人们普遍认为他们身体更强壮、更适合值夜班。但她认为这种性别偏见并不公平，因为它未考虑到女护士的技能和临床经验，而且她们80%的工作是夜班。

男性也被视为比女性更具的领导力和风险承受力，这不利于女性的职业发展。一位高层女性领导人指出，虽然跨国公司自诩包括高级领导职位在内的女性成员增加，但女性领导往往担任传统女性职能岗位，如行政、传播或公关。她发现，**在她自己的公司中，缺乏担任盈亏角色的顶级女性领导者。**在同一分组座谈中，一位40岁左右的母亲表示，她是公司的顶级领导，而自己的成功部分应归功于企业的包容性文化。她的公司在培养和实施DNI价值观方面有较长的历史，这已经“融入到他们的DNA中”。

一位女性高管认为，雇主和招聘经理不应该因为母亲不能加班或出差的性别偏见，迅速排除母亲担任某些职位的可能性。相反，她认为女性候选人应该有机会自己决定是否担任需要更多家庭生活时间的职位。

- 育儿挑战

本次定量调查发现，在育儿方面，女性的家庭分工最不平衡。为应对来自工作和家庭生活的需求，职场母亲需要求助于他人，无论是她们的丈夫、阿姨（日常做饭和保洁的保姆），还是自己的父母。然而，与定量调研结果一致，**许多分组座谈受访者对她们的托育选择并不满意。尽管与欧洲和美国的标准相比，中国家庭在育儿方面往往得到更多父母帮助，并且可享受到更便宜的家政服务，但职业母亲仍然面对育儿挑战。**

祖父母的支持虽然有帮助，但他们不同的理念和习惯往往导致家庭在抚养孩子方面的分歧。许多祖父母与子女住在一起，或花大量时间照顾孙子孙女。多名女性感谢父母或公婆在育儿方面的帮助——特别是在新冠大流行期间不得不居家办公时。这种帮助有助于女性集中精力工作。一位两个孩子的上海母亲依靠父母照顾自己不到一岁的婴儿和上幼儿园的大孩子。她感谢父母的承诺，“牺牲了他们自己的时间、计划和与朋友的安排”。但一些女性确实提到，在育儿方面存在观念和习惯上的代沟，导致家庭摩擦和关系紧张。一位母亲说，“我和父母在育儿方面存在很多不同的看法，但父母做了很多，如果批评他们，他们会觉得不公”。她说，在理想情况下，她希望在全职工作的同时照顾自己的孩子，但由于工作原因，她不得不依靠父母帮助接送孩子上幼儿园。

一些女性提到，出于年老、健康原因或个人意愿，孩子的祖父母不能或不愿全力帮助她们，导致她们不得不雇用一名阿姨照顾幼儿和做家务。一些参与分组座谈的母亲们提到，**找到并留住一个符合她们要求的阿姨是一个挑战。**她们认为这很难实现，且普遍认为家政服务人员缺乏标准化的培训和教育，但却经常要求更高的经济报酬。一位女性说，她第一个孩子前后换了 22 个阿姨，为了留住第二个孩子的阿姨，她在市价的基础上提高了一倍，但仍对享受到的家政服务质量不满——尤其是阿姨的口音问题。

鉴于这些挑战，一些在职父母求助于托育服务或早教机构。**遗憾的是，中国缺乏针对三岁以下儿童的公办早教机构。**北京和上海的三位母亲表示，她们没有聘请保姆或寻求父母帮助，而是在幼儿两岁或更小的年龄就送到日托服务机构——但这些服务机构是私营的，在北京和上海这样的大城市费用高昂。其中一位母亲说，她每月花费 2 万元人民币支付孩子的私立幼儿园学费和阿姨家政费用。她说，把孩子送到私立幼儿园让她更放心，孩子不会像以前上公立幼儿园时那样受到虐待；而且，找个阿姨尽管带来了更重的经济负担，但让她有更多的时间，如在工作之余可以健身。

值得一提的是，**在讨论生孩子和育儿的话题时，许多女性专业人士都认为这成本高昂且极占资源。**

一位高管提出了 "内卷" 的概念，这是目前在中国广泛讨论的一个术语，用来描述中国社会，特别是教育和工作环境中的过度精细化和激烈竞争的趋势。这个概念与中国家长的焦虑有关，特别是那些在北京、上海和广州等一线城市的家长。这些城市竞争激烈，学区房寸土寸金却又非常抢手。为了跟上时代的步伐，确保孩子在学业和个人方面取得成功，家长们面临着买房和课外辅导班的压力。这位高管认为，这一趋势是家长对孩子成绩的高期望值难以满足的原因之一，因为孩子的成绩需要投入大量的时间和精力。据报道，这一直是人们不希望或不打算生二胎的原因。

- 不平等退休

退休是影响女性参与经济活动的另一因素。根据中国目前的法律规定，女性应比男性专业人士提前 5 至 10 年退休，这一规定将逐步调整。虽然男性法定退休年龄是 60 岁，但蓝领女性工人的法定退休年龄是 50 岁，女性干部及专业人士的法定退休年龄是 55 岁。虽然一些女性认为这是一项利好，但另一些女性认识到这不利于女性的职业机会和经济利益。

一些分组座谈受访者认为，退休对女性来说是一项利好，可以让她们提前停止工作，专注于自己的健康和发展个人爱好。一位年轻专业人士表示，她的母亲及其朋友都是离退休还有几年的高级管理人员，都在盼望着退休后的生活：一个人想把裁缝爱好变成事业，另一个人计划购买一辆豪车自驾全国。

• 职业和财务机会的不平等

几名分组座谈受访者指出，**提前 5 到 10 年退休会影响女性的职业发展和经济实力**。一位高管人员表示，这种退休年龄上的性别不平等会被雇主视作培养女性领导的不利因素；对于雇主来说，更希望提拔个别特别出色的女性领导，而不是将其视为基础选拔体系对象——二者存在很大的区别。另一位高管人员表示，五年的差距意味着一个人的职业规划中少了一到两次晋升，可能意味着女性的职业机会被剥夺。虽然中国的法律允许公司灵活返聘退休人员作为非正式员工，但这位高管表示，这种安排仍然限制了返聘退休人员作为非正式员工的身份和责任，而且返聘安排是在职业生涯结束时决定的，而不是在其职业规划早期就考虑到的。

另一位女性管理人员也担心这一政策对女性经济能力的影响。最初她反对中国政府延迟女性退休的政策，认为这会迫使女性工作更久，而不是“生活得更丰富多彩”。但她后来意识到，提前几年退休意味着失去经济实力，影响到女性的收入和贷款资格。她还指出，在中国，单身女性人数呈上升趋势，她们的生活可能会受到收入下降的严重影响。她认为，尽管目前女性比男性寿命长并接受了良好的教育，但这种不平等缩短了女性为社会做贡献并实现自身价值的时间。

一位在制造厂工作的管理人员表示，**一些工厂女工不想在 50 岁时退休，因为她们经常面临经济压力和照护父母、孩子甚至孙子孙女的家庭责任。**这位经理说，这些女性宁愿继续工作，获取比退休人员合法退休金更高的工资。她还提到，法定退休年龄以及社会对祖父母照顾孙子孙女的期望，给女性带来压力，迫使她们履行育儿责任，而有些女性可能不愿意承担这种责任。

• 年龄歧视

在讨论法定退休年龄造成的限制时，一位女性高管提到了她在中国劳动力市场上发现的年龄歧视，**35 岁以下的候选人更受青睐：她有多位受过教育、有能力 30 多岁的女性朋友，希望把工作重点从育儿转到重返职场，但由于年龄原因遇到了挑战。**她认为这是女性退休年龄之外的另一不利因素，因为女性的退休年龄缩短了女性的职业生涯。在另一次分组座谈中，两位女性也提到了年龄这个劣势，她们观察到 45 岁以上的男性和女性在公司中都失去了职业发展机会。

• 返聘退休人员

退休人员拥有丰富的经验和知识，对公司来说是一种宝贵的人力资源。一位高管评论说，她认识的一些女性“在能力全盛时期就已经退休了”。除返聘为顾问或咨询师外，这位高管还提到了其他退休后的选择，包括担当志愿者、自己创业，以及追求自我发展。在一次分组座谈中，有人提到退休人员返聘，即作为顾问或咨询师为公司继续贡献自身专业知识。这被视作一种双赢模式，跨国公司可以利用专业退休人员的丰富人力资本，以较低的成本支持业务发展。

- 职场性骚扰

当讨论工作场所性骚扰话题时，大多数分组座谈受访者认为，职场发生性骚扰的情况非常罕见。但其中很多人承认，他们遇到过更为隐性的性骚扰形式，如男性就女性外貌发表不恰当的笑话或言论。一位高级领导说，她曾看到身居高位的男人在商务场合开些不恰当的玩笑。一位高管说，隐性性骚扰更常发生在与客户会面、饮酒招待场合。两位女性曾目睹男性客户在商务社交活动中拥抱女性同事。

• “隐性性骚扰”的界定与处理缺乏明确的标准

本调研项目的人力资源专业人士访谈、定量调研和分组座谈结果都表明，虽然普遍意义的“性骚扰”言论或行为不常见，但不恰当的玩笑却时有发生。女性受访者指出，不恰当的言论属于文化上的灰色地带，发表这些言论的人或接受言论的人可能并未觉得自己有何不妥。因此，这些言论往往被容忍或不了了之。一位年轻女性说，当这种言论引起不适时，她不知道该如何回应，也不知道如果对抗和纠正对方，可能会有什么后果。

虽然性骚扰的形式更多是身居要职的男性的不当言论或行为，但一位人力资源专业人士认为，当女性随意拿敏感话题开男性同事玩笑或在年终活动中让男同事穿裙子时，也可能让他们感到不适。这让我们观察到，应该就工作场所的互尊重，以及如何防止和处理让他人不适的行为进行更多的认知培训。

• 职场互尊重教育

一些公司的员工透露，他们公司提供有关职场互尊重和职业礼仪的强制培训，涵盖的主题包括性骚扰和办公室霸凌。通常每年的培训模块会提供一些情景，以界定超越个人界限的行为，并提出处理引起不适的行为的应对策略。接受过这种培训的女性认为这种培训很有用，很有实际意义。一位女性还透露，公司一位高层领导在年会上公开倡导报告不当行为后，她感到更加放心，有信心利用她公司的报告系统。

不同座谈分组的三位女性也分享了她们在社交活动中遇到不当言论或行为后，受到男同事维护和保护的体验。这进一步证明了相互支持和尊重的重要性，这种互尊重的意识可以通过提高认知培训和领导支持来加强。

- 对当前公司的积极评价

与定量调查的结果一致，**分组座谈受访者对其目前的雇主给予了积极的评价。大家一致认为，跨国公司通常更加开放和包容，女性在公司里感到更受尊重和重视。**相当多的女性表示，根据她们的经历和认识，与国有企业和私营公司相比，跨国公司更加重视赋予女性职业发展的权力，支持其工作与生活的平衡。

一位育有两个孩子的母亲分享了她在休完产假后，在供职的两家公司重返工作岗位的不同经历。生完第一个孩子后，她休了五个半月的产假，回来后发现了自己的职位和工作被另一个人顶替了，她在该企业失去了实权。这使她断然辞职加入了现在的跨国公司。生下第二个孩子后，她休了三个半月的产假，公司从另一个分公司安排了一名临时代班者，她回到工作岗位后发现自己工作依然稳定。

一位年轻专业人士还分享了她母亲在三线城市一家国有银行工作时面临的挑战，在那里，男性比女性“显然更易晋升”。她解释说，在她的家乡，男性“有话语权”并被定位为成功者，因为他们在传统男性主导的政府和商业组织中往往拥有更多社会资源。在分组座谈中的女性高管中，大家一致认为，跨国公司往往尊重员工周末的休息时间，“除非项目时间非常紧迫”。

一位人力资源负责人指出，企业文化和公司规模是促进性别多元化政策的重要因素，“处于上升期或新兴行业的公司”更注重业务增长和利润，而不是性别多元化。她认为，中国目前的劳动力过剩导致就业市场竞争激烈，使雇主在选择员工和提供福利方面占据更多优势。

- 远程办公

大多数人力资源专业人士和分组座谈受访者表示，新冠大流行将弹性工作安排（从计划或被动选项）变为现实。**全球研究发现，新冠大流行给女性带来了更多的家庭责任，使她们不得不在家带孩子边工作，而大多数定量调研的受访者和分组座谈受访者对弹性工作安排（如居家办公）评价相当积极。**

造成这种不同态度的原因可能是，中国从新冠疫情中恢复相对较快，生活比世界其他地区更快恢复正常，解除了在职母亲在家中无助的“双重负担”。父母回归正常工作状态后，可以获得往常的育儿支持，远程办公成为众多跨国公司弹性工作安排的一环。这种形式现在成为一个很好的选择，而不是新冠大流行封锁期间在职父母无奈的选择。

• **弹性时间管理**

在分组座谈中，人们普遍认为远程办公有利于平衡工作与生活。女性认为这使她们可以一边照顾孩子一边灵活安排工作。一位母亲说，居家办公可让她赶上孩子的上学日程，接送孩子上学。而在固定工作时间制度下，这根本是奢望。一位居家办公几年的女性称，她已经掌握了良好的时间管理技能，可在非办公室环境下灵活安排工作，如一边在室内游乐场陪伴小女儿一边工作。

居家办公还可节省通勤的时间——尤其是在北京和上海这样的大都市。一位居住在上海的女性提到，居家办公每天可减少两到三个小时的通勤时间，这些时间可帮助她更高效地达成目标，包括工作目标。

• **工作和生活之间缺乏清晰界限**

然而，远程办公也带来了一些挑战。**部分分组座谈受访者表示，居家办公模糊了工作和生活的界限，现在的工作时间已经超过了朝九晚五的正常工作时间。**一些女性提到，目前的新冠大流行遏制了国际旅行，使国际电话会议成为一种常态，常常超出正常工作时间。

一位高管表示，她要与欧洲和美国时区的经理进行虚拟会议，一直工作到深夜。一位年轻专业人士对此表示赞同，她说有一天晚上，她从北京时间晚上 6 点到凌晨 1 点一直在连续开电话会议。她开玩笑说，现在正常工作时间变成了非正常工作时间，而弹性工作安排制度由让员工很难提出加班补偿。

受访者还观察到，带着幼儿居家办公，也让女性难以集中精力工作和不间断地参与在线会议。两位分组座谈受访者分享说，在 2020 年头几个月新冠疫情最严峻的时候，他们不得不在没有任何家人或家庭帮助的情况下，艰难地独自带娃居家办公。一位单身女性分享说，在网络会议期间，她经常听到背景中孩子们的声音——有的同事为了躲开孩子的吵闹，不得不躲到地下室。

• 工作效率下降

一些分组座谈受访者，包括管理人员和员工，都观察到远程办公降低了沟通和协作效率。他们表示，由于更难联系到同事并及时得到回复，工作沟通速度变慢。一些受访者对当面交流的有效性表示赞赏，认为它可以提高工作效率和团队协作。

远程办公也使员工更难专心工作。一位三十多岁的单身女性承认，居家办公更容易分心，因为她会在自身爱好和宠物方面投入更多时间，所以需要更多的时间来完成居家办公任务。她说，这并未影响自己的工作质量，但确实影响了工作效率。

• 办公设备和设施

居家办公的出现引发了有关雇主提供办公设备和设施的传统职能以及新趋势对财务影响的讨论。一位女性表示，她的办公室工位配备了人体工程学座椅、办公桌和大型显示屏，但家中的设备却很简陋。这使得居家办公身体上不像在办公室那样舒适。另一位女性还提到，居家办公会导致员工承担更多水电费用，却没有因为自己额外消耗的水电和空调费用而得到经济补偿。一位女士分享说，她认识的一家 IT 公司改造了整个办公空间，表明新冠大流行使公司重新思考如何进行工作安排和工作空间设置。

• 理想的远程办公工作量

当被问及理想的远程办公时间或分配比例时，大多数分组座谈受访者表示最好每周 1 到 2 天。一位分组座谈受访者表示，每周应有 3 天在办公室处理紧急和重要任务，2 天居家按自己的节奏工作，这样才能达到良好的平衡。每周 1 到 2 天，或 40%工作时间的分配比例，也符合几家公司目前的做法。

• 结果导向取代过程导向

随着远程办公的实施，分组座谈中的管理人员和员工一致认为，管理人员已经学会了关注员工最终成果，而不是关注他们在办公室的时间。两位年轻的专业人士指出，尽管是远程办公安排，管理人员仍能良好判断员工的勤奋程度和工作绩效。

- 女性身心健康

在讨论女性经历的身心健康问题时，一些女性提到了产后不适、痛经和更年期问题。女性专业人员还报告说存在心理健康问题，包括过劳、焦虑和压力过大。**在分组座谈中，有几个话题被频繁提及：由生育、家庭关系和工作压力引起的心理和身体健康问题，以及痛经引起的身体不适。**

一些女性谈到产后几个月所经历的心理和生理压力，但其中一些人并未将其定义为产后抑郁症。一位女性报告说，在生完第二个孩子后，经历了乏力和乳房疼痛。两位女性提到，这段时间是她们一生最艰难的时期，不得不在深夜给婴儿喂奶并照顾他们。其中一位解释说，她没有心理方面的抑郁，但由于缺乏睡眠倍感疲惫。

一些女性提到了由家庭问题引起的负面情绪，包括与配偶和父母的分歧以及孩子在学校遇到的困难。其中一些人求助于心理咨询和援助项目。一位经理说，她和丈夫曾利用心理咨询进行疏导，并未受到心理咨询只针对精神疾病患者这一流行观点的影响。

两位女性分享说，工作压力给她们带来了过大的压力和身体疾病。一位女性报告说，她在工作中承受的高度压力导致身体手术，并最终换了工作。一位年轻女销售员说，她出差时住了十天院。她解释说，原因是由于工作压力过大导致免疫力下降。她发现自己的焦虑和压力程度比学生时代更甚：她没有失眠，但在梦中不停想到工作。但她不认为这种经历是女性独有的。

多位女性专业人士表示，痛经影响了她们的工作能力。两名女性提到，由于身体高度不适感，需要休经期假。一位经理说，一些女性认为与男性经理谈论痛经很尴尬，但这却是她们必须经常处理的事情。

• 员工援助项目备受重视

来自不同公司的几位女性提到并感谢公司员工援助计划(Employee Assistance Program, EAP)所提供的支持服务。一位女性表示,她和她的直系亲属通过预约心理专家咨询服务,处理分歧。她认为这项服务很有价值、很有帮助,并向同事推荐了这项服务。同一公司的另一位高级管理人员表示,公司意识到 EAP 普及程度超出了最初预期,这是一个积极的趋势,应予以鼓励。一位高级管理人员表示,她和同事认为向陌生人预约的做法感觉非常尴尬或不舒服,但在听到分组座谈的积极反馈后,表示愿意尝试。

• 自我呵护的重要性

分组座谈中提出的一个主题是自我呵护。面对工作要求和家庭责任,许多有孩子的女性高管转而关注自身健康。一位有小孩的高级管理人员说,“女性需要首先取悦自己,然后再取悦他人”。她的评论引起了组内另一位女性共鸣,后者表示会找时间阅读提升自我,培养舞蹈和听音乐等爱好。她发现,经过一段高品质生活后,自己更能处理好与他人的关系和生活中的难题。另外两位女性在她们的各自分组座谈中提到,她们在工作和家庭生活中不追求完美以保持更平静的心态。其中一位还提到她试图接受自己,以便与他人和世界和解。

分组座谈的女性认识到公司社区和培养计划的重要性,包括员工资源小组、沙龙和女性社交网络。这些计划提供了有关健康研讨会等话题信息,以及对个人和职业发展的支持。一位在工厂工作的管理人员表示,在他们位于城市的办公室里,女性员工资源小组更注重培养个人兴趣或爱好,偏远厂区的女性员工资源小组主要帮助女性参与社交活动并相互支持。这是因为工厂女工在农村地区的生活方式往往减少了其社交机会。

总而言之，本报告全面展示了影响中国职场女性幸福感的因素，旨在支持女性充分投入经济的运作。普遍存在的性别刻板印象对女性的职业机会、职业选择和经济能力产生了负面影响。尽管中国的政策禁止某些歧视性招聘行为，但许多公司仍明显青睐无短期生育计划的男性或女性候选人。此外，社会对于女性的期望是全身心投入家庭并为家庭做出经济贡献，而男性仍被视为养家糊口的担当。家庭和工作职责难以两全的现状经常造成冲突，引起女性压力过大和过劳。为缓解这种冲突、支持职场母亲，建议提供获取高质量育儿服务的机会，特别是针对三岁以下的儿童。最后，关于领导力的性别偏见和男女退休年龄的差距阻碍了女性晋升并成功担任高级领导岗位的机会。

鉴于职场女性所面临的独特挑战，在华跨国公司实行性别多元化政策，支持她们在工作场所的选择、晋升和成功。一个值得表彰的最佳实践是为公司各级员工设定明确的 DNI 绩效考核目标，例如加入员工资源小组或在员工大会上发表关于 DNI 的演讲，将公司的 DNI 价值观和目标融入企业文化中，确保每个人都有责任以可衡量的方式展现和实现这些目标。此外，跨国公司倾向于实施结构化的导师制、教练制和资助计划，以帮助支持、培养和提拔高潜力女性人才。最近，一度视曾被作特权的弹性工作安排和员工援助计划等做法由于新冠疫情变成现实，且女性普遍认为这类做法更有价值，有利于提高工作效率和幸福感。

尽管跨国公司在致力于 DNI 和支持职业女性方面的总体评价积极，但仍然存在许多不足和痛点，领导层和公司应将其视为进一步发挥影响力的机会。其中一个需要改进的方面是针对管理人员和员工的性骚扰培训，明确相关定义，并制定鉴别和处理隐性性骚扰形式的政策，如对女性外貌不恰当的玩笑或评论。另一个需要改进的方面是，除了提供延长或同等的陪产假外，还要鼓励并系统性追踪男性员工对陪产假和其他家庭看护假福利的接受情况，因为接受度不高可视为家庭分工性别化的起点，阻碍女性在职场的发展。

综上所述，女性倾向积极评价在华跨国公司表现，认为公司让自己普遍感觉受到尊重、重视和支持。但我们仍需建立包含可衡量 DNI 目标的包容性文化，投入培养女性人才，支持她们的职业发展，特别是在产假结束后，提供培训和报告程序以保护女性，减少隐性性骚扰，调查管理人员和男性员工对家庭友好政策的性别态度，确保女性在最高领导层获得平等机会，并全面赋权女性，以充分实现其个人价值观和职业目标。



- Anell, K., & Hartmann, D. (2007). Flexible work arrangements in Asia. Boston College.
- Asia Research Media. (2018, January). The push for flexible working in Asia. Retrieved from Asia Research : <https://asia-research.net/push-flexible-working-asia/>
- Attané, I. (2012). Being a woman in China today: A demography of gender. *China perspectives*, 5-15.
- Boquen, A. (2021). Understanding maternity and marriage leave in China. New Horizons Global Partners.
- Catalyst. (2020, April 14). Women in the workforce: China (quick take). Retrieved from Catalyst: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-china/>
- Childcare centers ease Chinese parents' anxiety for having second child. (2019, July 11). Retrieved from Xinhua Net: http://www.xinhuanet.com/english/2019-07/11/c_138218280.htm
- China. (2021). Retrieved from World Economic Forum: <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer/#economy=CHN>
- Connelly, R., Dong, X.-y., Jacobsen, J., & Zhao, Y. (2018). The care economy in post-reform China: Feminist research on unpaid and paid work and well-being. *Feminist Economics*, 1-30.
- Deloitte. (2021, June 4). 2021 Women @ Work report: COVID 19 heightens female brain drain risk for employers in China. Retrieved from Deloitte: <https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/about-deloitte/articles/pr-women-at-work-global-outlook.html>
- Deloitte. (2021). Women @ Work; A global outlook China findings. Deloitte.
- Du, F., & Dong, X.-y. (2013). Women's employment and childcare choices in urban China during the economic transition. Chicago: The University of Chicago.
- Du, F., Dong, X.-y., & Zhang, Y. (2019). Grandparent-provided childcare and labor force participation with preschool children in urban China. *China Population and Development Studies*, 347-368.
- Durham, M. (2021, February 12). China's new civil code and its impact on harassment. Retrieved from Society for Human Resource Management: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/china-civil-code-harassment.aspx>
- Ethical Toy Program. (n.d.). Chinese government strengthens requirements on gender discrimination in employment. Retrieved from Ethical toy program: <https://www.ethicaltoyprogram.org/en/chinese-government-strengthens-requirements-on-gender/>
- Feifei, F., & Jaiyue, L. (2017, October 3). Online companies entice staff with childcare cover. Retrieved from China Daily: http://www.chinadaily.com.cn/m/beijing/zhongguancun/2017-10/03/content_33018368.htm
- Feng, J. (2019, December 27). Over 80 percent of Gen Z moms in China opt to stay home with kids. Retrieved from SupChina: <https://supchina.com/2019/12/27/over-80-percent-of-gen-z-moms-in-china-opt-to-stay-home-with-kids/>
- (2017). Gender equality and the labor market: women, work, and migration in the People's Republic of China. Mandaluyong City: International Labour Organization & Asian Development Bank.
- Halegua, A. (2021). Workplace gender-based violence and harassment in China. New York University School of Law.
- Human Rights Watch. (2018). Gender discrimination in job advertisements in China. New York City: Human Rights Watch.

- Human Rights Watch. (2020, April 29). China: gender discrimination in hiring persists. Retrieved from Human Rights Watch: <https://www.hrw.org/news/2020/04/29/china-gender-discrimination-hiring-persists>
- International Finance Corporation. (2020). DiDi Chixing's inclusive workplace programs. International Finance Corporation.
- International Labour Organization. (2019). The business case for change: Country snapshots. International Labour Organization.
- Lai, J. (2020, May 29). Why China needs shared parental leave. Retrieved from Sixth Tone: <https://www.sixthtone.com/news/1005736/why-china-needs-shared-parental-leave>
- Liu, Y., & Wu, T. (2016). Employers' and employees' evaluation of the implementation of flexible working policies. University of Boras.
- Longarino, D. (2020, December 4). Will China's civil code finally get companies to take fighting sexual harassment seriously? Retrieved from The Diplomat: <https://thediplomat.com/2020/12/will-chinas-civil-code-finally-get-companies-to-take-fighting-sexual-harassment-seriously/>
- Ngo, H. Y., Foley, S., Shuang Ji, M., & Loi, R. (2014). Work satisfaction of Chinese employees: A social exchange and gender-based view. *Social Indicators Research*, 457-473.
- Nie, L. (2012). Gender differences in work values in China. Clemson University.
- Parker, J. (n.d.). Companies implement flexible working arrangements for white collar workers in China. Retrieved from The US-China Business Council: <https://www.uschina.org/companies-implement-flexible-working-arrangements-white-collar-workers-china>
- Puckett, B., Hao, S., & Quan, A. T. (2020, August 28). China's new civil code cracks down on sexual harassment and protects individual privacy rights. Retrieved from The National Law Review: <https://www.natlawreview.com/article/china-s-new-civil-code-cracks-down-sexual-harassment-and-protects-individual-privacy>
- Qi, L., & Dong, X.-Y. (2013). Housework burdens, quality of market work time, and men's and women's earnings in China. Winnipeg: The University of Winnipeg.
- Qian, Y., & Li, J. (2020). Separating spheres. *China Review*, 19-52.
- Qian, Y., & Qian, Z. (2015). Work, family, and gendered happiness among married people in urban China. *Social Indicators Research*, 61-74.
- Qing, S. (2020). Gender role attitudes and male-female income differences in China. *The Journal of Chinese Sociology*.
- The Paper. (2019, December 12). Attention: Green paper on mental health of Chinese women in workplaces released: postpartum depression is the most common among women in the workplace 关注《中国职场女性心理健康绿皮书》发布: 职场女性产后抑郁最为普遍. Retrieved from The Paper: https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_5236029
- Tsinghua University and Blackmores Institute. (2019). Green paper on the mental well-being of Chinese career woman. Tsinghua University and Blackmores Institute.
- Tsinghua University and Blackmores Institute. (2018). Green Paper on the Health of Chinese Career Women. Tsinghua University and Blackmores Institute.

- Tully, J. (2013, May 3). Chinese women switching priorities from marriage to career. Retrieved from PennState Commedia News: <https://www.commedia.psu.edu/news/story/chinese-women-switching-priorities-from-marriage-to-career>
- US Library of Congress. (2019, March 15). China: measures prohibiting hiring discrimination against women issued. Retrieved from US Library of Congress: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-03-14/china-measures-prohibiting-hiring-discrimination-against-women-issued/>
- Wang, Y. (2021). "Take maternity leave and you'll be replaced" China's two-child policy and workplace gender discrimination. New York City: Human Rights Watch.
- Wang, Y., & Peng, J. (2017). Work-Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women: the Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Int J Mental Health Addiction*, 394-406.
- Wang, Y., & Zhang, C. (2018). Gender inequalities in labor market outcomes of informal caregiver near retirement age in urban china. *Feminist Economics*, 147-170.
- Wang, Y., & Zhang, C. (2018). Gender inequalities in labor market outcomes of informal caregivers near retirement age in urban China. *Feminist Economics*, 147-170.
- Who Health Organization. (2021). Mental health in China. Retrieved from World Health Organization: <https://www.who.int/china/health-topics/mental-health>
- Women in the Workforce: Global (Quick Take). (2021, February 11). Retrieved from Catalyst: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/>
- Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity, IMF, pg. 4, September 2013: <http://bit.ly/1eZUmXc>
- Wong, D. (2019, March 7). China bans questions on marital, childbearing status during hiring. Retrieved from
China Briefing: <https://www.china-briefing.com/news/china-reforms-gender-laws-hiring-process/>
- Woollacott, E. (2018, August). Chinese regions introduce family-friendly policies to boost birth rate. Retrieved
from Global Payroll Association: <https://globalpayrollassociation.com/blogs/latest-news/chinese-regions-introduce-family-friendly-policies-to-boost-low-fertility-rates>
- World Economic Forum, "Data Explorer: China," The Global Gender Gap Report 2020 (2020).
- Wu, F. (2019). Current leave and other employment-related policies to support parents. Leave Network.
- Xin, S., Zheng, Y., & Ziqiang, X. (2020). Changes in work-family conflict of Chinese employees: A cross-temporal meta-analysis, 2005-2016. *Frontiers in Psychology*.
- Zeng, J., & Thorneman, M. (2014, November 26). Advancing Gender Parity in China: Solutions to Help Women's Ambitions Overcome the Obstacles. Retrieved from Bain & Company: <https://www.bain.com/insights/advancing-gender-parity-in-china/>
- Zhang, E., & Huang, T. (2020). Gender discrimination at work is draggings China's growth. Peterson Institute for International Economics.
- Zhang, J. (2020). Influence of parenting costs on second-child fertility anxiety among adults of childbearing age in China: The moderating role of gender. *Sage Open*, 1-8.
- Zhao, M., & Zhang, Y. (2019). Parental childcare support, sibship status, and mothers' second-child plans in urban China. *Demographic Research*, 1315-1346.
- Zhong, X., & Peng, M. (2020). The grandmothers' farewell to childcare provision under China's Two-Child policy: Evidence from Guangzhou middle-class families. *Social Inclusion*, 36-46.

- 调研方法详细说明

人力资源专业人士访谈

人力资源专业人士访谈以英语进行，对象是 10 家在华跨国公司的 12 名人力资源（HR）和多元化与包容性（DNI）专业人士。受访者包括位于北京和上海的六名人力资源主管、四名人力资源经理和两名 DNI 专职管理人员。受访者事先获得了调查问卷，每次访谈时间在一个半到两个小时之间。十次访谈中，两次当面进行，另有八次在线进行。访谈过程中，采访者提及了问卷中的所有问题，并追加提问以了解更多细节和深入信息。

定量调研

定量调研由 34 个中英文问题组成，10 家跨国公司的 59 名女性参与调研。调研受访者是由参与访谈的人力资源专业人士指定的同事。人力资源专业人士通过分享项目信息帮助招募志愿者，并提供了 96 名同意参与的女性的姓名和联系方式。我们通过电子邮件联系这些女性，并提供了在线调研链接。在联系对象中，59 人完成调研。调研对象分别在北京、上海、浙江和江苏的公司工作。55 名受访者在办公室工作，4 名受访者在制造工厂担任中高级和中级经理。

分组座谈

2021 年 4 月至 7 月，17 家跨国公司的 55 名志愿者参加了分组座谈。这 17 家跨国公司包括参与人力资源专业人士访谈和定量调研的 10 家跨国公司。在 55 名分组座谈受访者中，30 人已经完成了定量调研。大约三分之一的受访者是高层管理人员，三分之一是中层管理人员，三分之一是基层专业人员。他们分别在北京、上海、广州、天津、成都、江西和山东的公司工作。55 名受访者在办公室工作，4 名受访者在制造工厂担任中层管理人员。分组座谈由最多七名受访者和一到两名主持人组成。

分组座谈一次在上海面对面举行，两次在北京面对面举行，另有 11 次网上举行。每次分组座谈大约进行一个半到两个小时。一次分组座谈用英语进行，其他分组座谈都采用中文进行。为确保匿名性、保密性，维持透明的安全环境，在每次讨论中，受访者都未和同一公司同事分在同一组。

- 人力资源专业人士访谈指南

访谈目的

本项目旨在了解影响中国女性幸福感的因素，以支持她们充分投入经济的运作。采访人力资源专业人士旨在确定在华跨国公司为打造健康的工作环境并支持女性职业发展提供了哪些福利和选择。我们希望通过采访，了解跨国公司支持女性的独特政策和文化。我们不会披露您的姓名和公司名称，所有回答都将匿名处理，以保护您的隐私。

访谈议题和问题

本文档包含了与访问参与调研的人力资源专业人士访谈时涉及的问题清单。这些问题是根据我们对限制职业女性在中国工作环境中的参与和发展的因素进行的间接研究得出的。

这些问题可分为几个如下主题：人力资源和性别多元化、企业文化、家庭友好型工作场所政策和实践、弹性工作安排、二胎政策、职场性骚扰和女性整体幸福感。

人力资源和性别多元化

根据你的知识和经历，在职业发展和晋升方面，女性是否会面临一些独特的挑战？请具体说明。

根据你的知识和经历，为了支持和维持女性职业发展和晋升，哪些方法能够有效缓解或消除这些问题？

贵公司是否从人力资源的角度做了一些具体的工作来吸引、留住女性并赋权？这在招聘、绩效考核、培训、经济补偿和晋升过程中如何体现？

贵公司为员工提供了哪些性别多元化计划（如果有的话）？女性管理者和员工在这些计划制定和实施中发挥哪些作用？

企业文化

贵公司是否有在全球坚持统一的性别多元化政策？请具体说明。

贵公司是否存在针对中国独有的性别多元化政策或做法？

家庭友好型工作场所政策和实践

- 据您的认知，您认为目前中国的公司在家庭友好政策方面存在哪些不足？
- 贵公司提供哪些产假和陪产假政策（如果有的话）？实施这些政策的原因有哪些？
- 贵公司在支持工作与生活平衡及育儿方面存在哪些制度（如果有的话），其中是否有针对性别政策？

弹性工作安排

- 根据您的认知和经验，居家办公对员工的工作和生活平衡有什么影响，是否有针对不同性别的影响？
- 贵公司提供哪些弹性工作安排（如果有的话）？实施这些政策的原因有哪些？
- 根据您的认知和经验，这些政策的优势和局限性在哪里？

二胎政策

- 根据你的认知和经验，您是否觉得二胎政策通常会影响女性的职场参与度？如何影响，为什么？
- 中国的二胎政策对贵公司的人力资源惯例和实践有什么影响（如果有的话）？请具体说明。
- 自二胎政策实施以来，贵公司女性员工因怀二胎而要求休产假的情况是否有所增加？
- 贵公司如何支持或照顾孕妇、哺乳期女性或休完产假后重返工作岗位的女性（如果有的话）？

职场性骚扰

- 总体来说，你觉得在中国职场环境中是否存在性骚扰问题？与影响中国女性职场环境的其他因素相比，其重要性和普遍性如何？
- 贵公司有何政策或做法避免和解决性骚扰问题？
- 贵公司是如何界定性骚扰？贵公司对性骚扰的定义是否涉及更为隐性的形式，如开不恰当的玩笑或评论？

女性整体幸福感

- 根据您的认知和经验，哪些类型的身心健康问题是职场女性所特有的？
- 能否告知一下上述健康状况在职场女性中的普遍程度？
- 根据您的认知和经验，您认为这些健康问题是中國女性特有的吗？为什么？
- 贵公司目前如何提供女性生理健康支持，尤其是针对乳腺癌等更普遍的女性健康问题？
- 是否存在员工心理健康支持资源？这是否有性别区分？请具体说明。

- 定量调研问卷

Purpose of survey 调研目的

The project seeks to understand the factors which impact women's well-being in China in order to support their full participation within the economy. The purpose of the quantitative survey is to understand the factors that limit women's ability to join, thrive and rise within the workplace environment in China.

本项目旨在了解影响中国女性健康等综合因素，借此支持她们全面投入经济的运作。本次定量调研的目的是了解女性在中国职场参与、成长和晋升过程中面临的限制。

Please answer all of the survey questions according to your personal experience and perspective. *Your responses will not be disclosed to any third party, including your company and managers. Neither your name nor your company name will be disclosed and all answers will be anonymized in order to protect your privacy.*

请依据您的个人经验和角度来完成以下所调研的问题。您提供的答案不会披露给任何第三方，其中包括您就职的企业或上级。您的姓名及公司名不会公布，您所有的答案皆为匿名，以保护您的隐私。

Pre-assigned ID 指定代码 _____

Age 年龄

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60+

Marital status 婚姻状况

- a. single 单身
- b. living with a partner 同居
- c. married 已婚
- d. divorced 离婚

How many children do you have?您有几个孩子？

- a. 0
- b. 1
- c. 2 d. 3 e. 4+

What is your current position?职位级别

- a. entry level to junior professional 初级职位
- b. middle management 中层管理
- c. senior management/executive level 高层管理

Please rate how much you agree or disagree with the following statements:

请评价您对以下陈述同意或不同意的程度：

- a. strongly agree 非常同意
- b. agree 同意
- c. neither agree nor disagree 既不同意也不反对
- d. disagree 不同意
- e. strongly disagree 非常不同意

(These options will be presented for each question in the survey.)

Experience of working in China in general 在中国工作的整体经验

Men and women with the same experience and qualifications are equally likely to be recruited by a company.

若具备同等的经验和条件，男性和女性被企业聘雇的几率是相同的。

Men and women with the same experience and qualifications are equally likely to be promoted within a company.

若具备同等的经验和条件，男性和女性在企业中晋升的几率是相同的。

I have experienced hiring practices that treat men and women differently.

我曾经遇过雇主在招聘的过程中，由于性别的因素区别对待男女申请人。

When applying for a job, I have been asked about my age, marital status, how many children I have or if I have any plans to have children.

在求职的过程中，我曾经被询问过年龄、婚姻状况、有几个孩子，或者有关生育计划的问题。

Employers and managers in China have a clear understanding of the general definition of sexual harassment.

中国的雇主和管理人员清楚的理解性骚扰的定义。

Employees in China have a clear understanding of the general definition of sexual harassment.

中国的员工清楚的理解性骚扰的定义。

I have experienced sexual harassment in a work environment in China.

我曾在中国的职场中有被性骚扰的经历。

I have seen a male colleague make inappropriate jokes or comments about a female colleague in a work environment, for example about their appearance.

我曾经在职场遇过男同事开不恰当的玩笑或对女同事有不恰当的评语，例如针对她们的外表开玩笑或做评论。

Experience of current work environment 目前工作环境的体验

My company's HR policies support me to be successful in my role.

我所在企业的人力资源制度支持我顺利工作。

My company's HR policies makes limited efforts to help advance my career.

我所在企业的人力资源制度对于我事业发展的帮助有限。

My company's culture values gender diversity and women empowerment.

我所在企业的内部文化重视性别多元和女性赋权。

My company's gender diversity policies and benefits are better than average in China.

我所在企业的性别多元制度和福利在中国是高于一般水平的。

Personal opinions of the challenges women face 对于女性所面临挑战的个人意见

Women have more household responsibilities than men, such as cooking and cleaning. 女性的家务责任比男性更多，例如做饭和打扫卫生。

Women have more childcare responsibilities than men.

女性的育儿责任比男性更多。

Women have more responsibilities than men to care for elderly members of the family including parents and parents-in-law.

女性照顾老人（父母和配偶父母）的责任比男性更重。

It is more challenging for women to succeed in their jobs because of their additional responsibilities in the home.

由于家庭的责任较多，女性在事业上取得成功的挑战更大。

Family responsibilities have a small impact on my career development.

家庭责任对于我事业发展的影响很小。

Women are often perceived as less competent than men at their jobs.

女性的工作能力经常被认为比男性差。

Marriage diverts women's time and resources from work.

婚姻占用了女性在工作上投入的时间和资源。

As a woman, I find it challenging to balance work and life responsibilities.

身为女性，我认为取得工作和生活间的平衡很难。

Experience of flexible work arrangements, family-friendly policies, and two-child policy

For this section, only answer the statements that apply to your experience

和弹性工作安排、适合家庭的政策和二胎政策有关的个人经历

请只回答以下和您个人经验相关的问题

Flexible work hours help me to balance work and life responsibilities.

弹性工作时间帮助我在工作和生活责任之间取得平衡。

During and after COVID-19, working remotely helps me to balance work and life responsibilities.

在新冠疫情期间和之后，远程工作帮助我在工作和生活责任之间取得平衡。

During and after COVID-19, working remotely increases my workload at home.

在新冠疫情期间和之后，远程工作加重了我在家庭中承担的工作量。

Taking maternity leave affects women's career advancement.

请产假影响了女性的职场晋升。

The two-child policy increases the pressure on women to have more children.

二胎政策增加了女性育儿的压力。

I felt supported to re-enter the workforce after maternity leave.

我感觉在产假结束后，重回职场时获得了支持。

Satisfactory childcare is easy to find.

令人满意的育儿服务/安排很容易找到。

Personal health and wellbeing 个人健康

I have experienced psychological health issues such as stress, burn-out, insomnia or depression in my life.

我曾有过心理健康问题，例如压力大、过劳、失眠和抑郁症。

I am physically healthy.

我身体健康。

- 分组座谈问卷

座谈目的

该项目旨在调研影响中国女性幸福感的因素，以支持她们充分投入经济的运作。分组座谈汇集了在华的跨国公司工作的女性，就她们的观点和经历做了分享。分享的见解将用来更好地了解限制女性在中国得到录用、发展和晋升的因素。感谢您坦诚开放地分享自己的观点。

为充分您的保护您的隐私，您的姓名和公司名称不会披露给其他受访者，所有回答都将匿名。

分作座谈议题和问题

本文档包含了分组座谈期间涉及的问题清单。这些问题来自于 SCHSAsia 的间接调研，其中广泛调查了影响中国女性的职场参与和发展的因素。

这些问题可分为几个如下几个主题：在中国工作的大致经历，当前公司经历，女性面临的挑战，以及身体健康和幸福感。

在中国的工作经历

招聘

在招聘过程中，您是否因为性别而感到遭受不公平待遇？如果有，请分享这方面的经历？

在求职和应聘过程中，你是否被问及年龄、婚姻状况、子女数量和生育计划方面的问题？

在您看来，可通过哪些措施解决招聘过程中的性别歧视？

晋升

在公司里，女性和男性是否具有同等的晋升机会？为何存在这种现象？

为什么在中国和全球各地的公司中，女性出现在高管层的机会普遍较少？

您的公司在哪些方面为您提供了职业发展支持？

在你看来，如何才能更好地支持女性职业发展和晋升？

职场性骚扰

更隐性的性骚扰形式是否被视作轻微或危害较小的事件，从而被容忍或不了了之？

您认为自己的雇主是否提供了足够的培训，清晰界定什么是性骚扰，包括更隐性的不当行为？

在您看来，在中国职场应该如何完善性骚扰相关的教育？

退休

您是否考虑过退休问题？达到退休年龄后，您有什么个人和职业规划？

您认为自己职业生涯会受到法定退休年龄影响吗？为什么会或不会？

当前职场体验

您觉得自己公司的哪些性别多元化举措格外重要？

关于性别多元化，您所在公司在哪些方面仍需改进？

总体而言，中国的公司应该如何改善性别多元化政策和福利？

女性所面临的挑战

家庭责任

您是否觉得工作需要干扰了自己的家庭责任？

您是否觉得家庭责任影响女性职业发展？

您的家庭对您的职业发展有什么积极或消极的影响？如何影响您接受或拒绝晋升的决定？

担任跨国公司管理人员时，哪些因素帮助您克服了工作和家庭责任的平衡问题？您会给其他女性提出什么建议？

产假

修完产假后，您重回职场的感受如何？

对于休完产假重回职场的女性，应该给予什么样的支持？

二胎政策

二胎政策的出台是否增加了女性生育更多孩子的期望？

您认为有了生更多孩子的期望时，女性是否比男性面临更多压力？

为什么您认为二胎政策没有明显提高出生率？

育儿

在中国，女性可以利用哪些育儿资源？上述育儿资源的优势和劣势在哪里？

如果您有孩子，上述资源是否足以帮助您更专心地工作？在您看来，雇主在帮助员工育儿方面发挥什么作用？

弹性工作安排

弹性工作安排，如弹性工作时间和远程办公的优势和局限性有哪些？对女性在家中的工作负担存在哪些影响？

女性是否比男性面临更多压力，需要通过这种安排应付家庭责任？

弹性工作安排是否会影响女性的工作表现和职业发展？

个人健康和幸福感

身心健康

哪些身心健康问题在中国职业女性中比较常见？

哪些因素导致这些心理健康问题？

现在造成您心理压力的最主要因素有哪些？程度有多严重？

哪类支持手段能帮助您最大限度缓解压力？

雇主在支持员工身心健康方面发挥哪些作用？



Healthy women, Healthy economies



■ ■ ■ Contact ■ ■ ■



charlotte.smith@schsasia.com



+86 13701009271

