

Deloitte.

职场女性 全球展望

中国受访者调查结果



全球调查总结

- 自新冠疫情爆发以来，人们面临的工作和家庭责任成倍增加，**女性承受的压力格外巨大**。许多女性处于崩溃边缘，离开职场的女性数量创历史新高。在为女性提供了必要支持的企业，员工的工作效率和积极性均有提升，这些企业的员工留存率往往也会更高。我们的研究分析了**在性别平等方面取得切实进展的企业特征**，并总结了这方面的方法经验。
- 以下内容分析了中国女性如何在一些关键领域脱颖而出。我们针对**500位中国女性**展开调查，并综合种族、性取向和性别认同多项因素对反馈结果进行评估。

全球调查主要发现

新冠疫情对职场女性造成了负面影响。



如今，只有不到一半的女性将**工作满意度、积极性和工作效率**评定为“良好”，而疫情之前持这一态度的女性比例约为四分之三。



近四分之一（23%）的受访者表示，受新冠疫情影响，她们**正考虑离职或有可能会离职**。

疫情期间的职场文化对女性并不有利。

仅有**39%**的女性认为所在企业在疫情期间为女性员工提供了充分的支持。不到**25%**的女性（**22%**）表示所在企业让她们能够清晰划分工作和个人时间。**63%**的女性表示所在企业以她们的在线时长为评估标准，而非工作的产出质量。超过半数（**52%**）的受访者在过去12个月经历过非包容性的对待；约**25%**的女性因担心职业发展受到影响，而并未报告相关情况。

大部分企业可以为女性提供更多帮助。

部分受访女性对以下三项表述表示赞同，这表明她们所在的企业具有包容和高信任度的文化，女性能够得到重视并获得支持。我们将这一类企业称为“**性别平等领先者**”（占全球调查对象的4%），并将未能满足以下三项标准的企业称为“**滞后企业**”（占全球调查对象的31%）。



我**敢于报告非包容性的行为**，不会担心遭到报复



在企业的支持下，我**能够平衡工作和其他事宜**



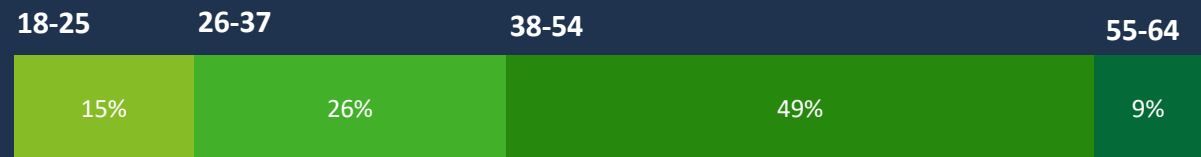
我对自己当前的**职业发展**速度感到满意

国别分析

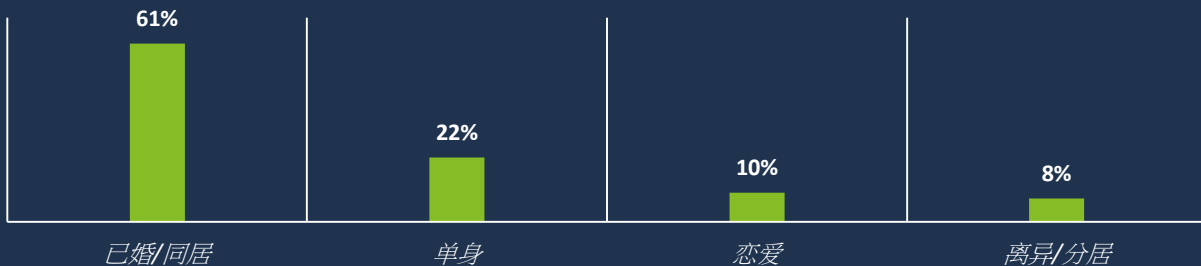
中国500位受访者

受访者信息

年龄



感情状态



是否育有子女?



是否需要照料亲属?



*注：对中国受访者，我们未询问性取向或性别认同的问题。

企业信息

雇佣状况

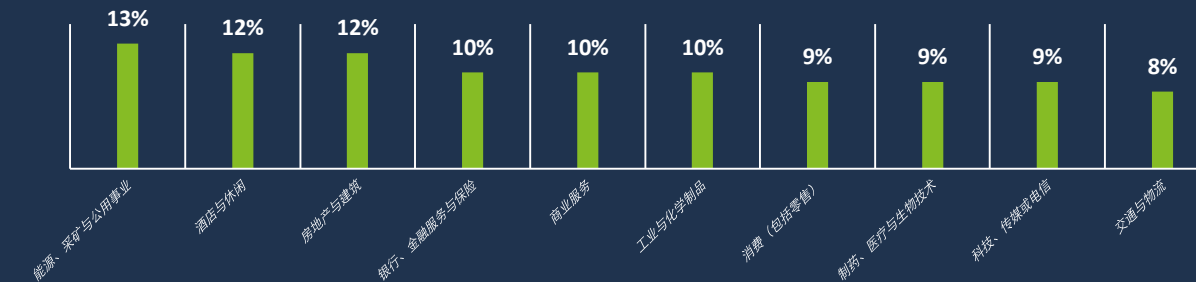


*注：兼职员工包括临时工

职务/级别



行业领域



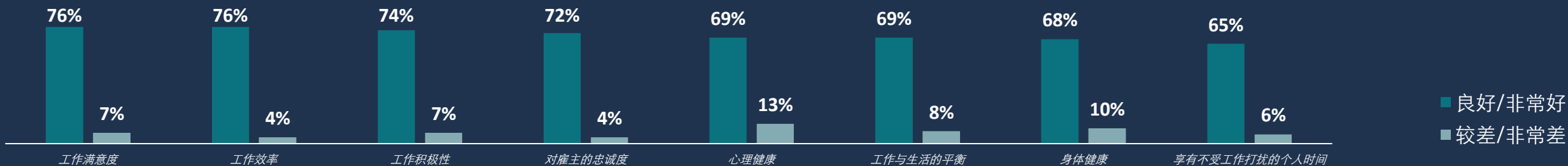
年度全球总营收



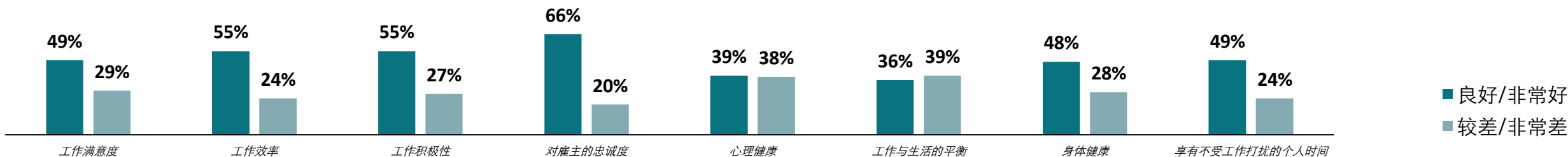
疫情严重影响了女性的工作满意度和身心健康

- 疫情之前，76%的中国女性将工作满意度评定为“良好”；如今仅有49%的受访者持这一态度。
- 女性的工作与生活平衡亦受到影响。疫情之前，69%的受访者表示她们能够良好或非常好地平衡工作与生活；如今这一比例已降至36%。
- 女性的身心健康也在疫情期间受到了负面影响。疫情之前，69%的中国女性将她们的心理健康评定为良好或非常好；而如今仅有36%的受访者持这一态度。

您如何评价自己在疫情之前的生活？（仅中国受访者）



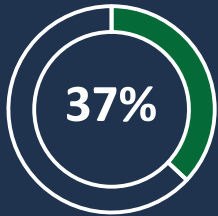
您如何评价自己如今的生活？（仅中国受访者）



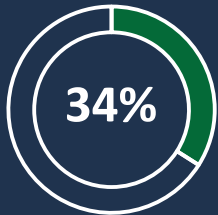
女性表示疫情期间所在企业并未向她们提供充分的支持

- 37%的中国女性表示，新冠疫情爆发后，所在企业为女性员工提供了充分的支持。
- 与此同时，三分之一（34%）的中国女性表示她们对自己目前的职业发展速度并不满意。这一比例比全球平均水平低八个百分点。照料家人/ 家庭责任（28%）和心理健康问题（25%）被认为是阻碍她们职业发展的主要原因。

赞同以下表述的受访者比例

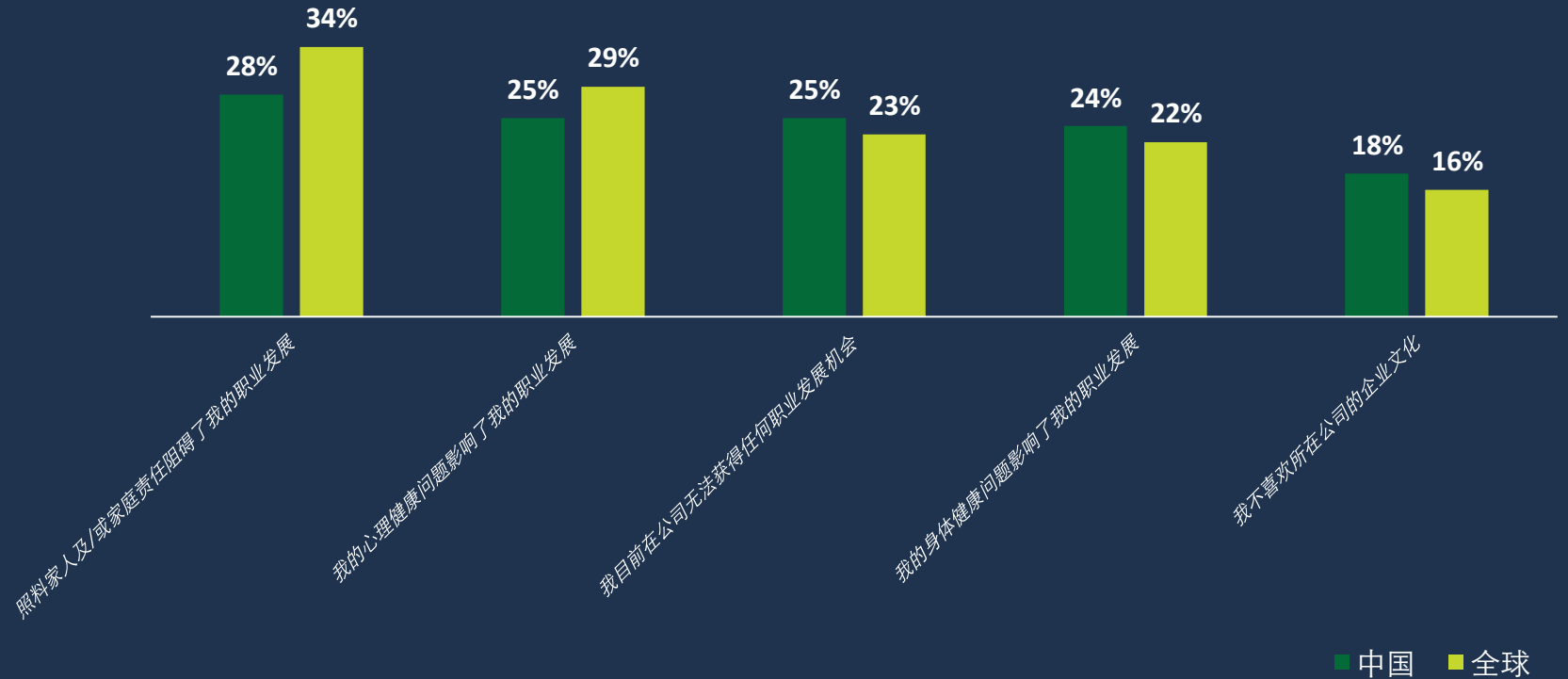


新冠疫情爆发后，公司在支持女性发展方面给予了充分的投入
全球比例为39%



我对自己当前的职业发展速度并不满意
全球比例为42%

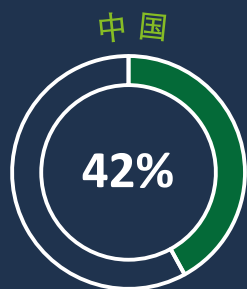
您的职业发展速度不尽如人意或您认为自己的职业前景不如疫情之前乐观的原因是什么？*（前五大原因）



*注：仅针对“对自己当前的职业发展速度并不满意”的女性；数量=中国170 / 数量=全球2076

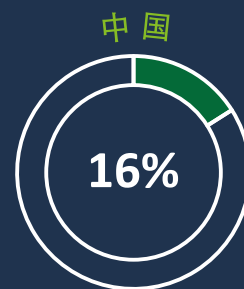
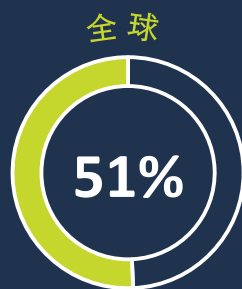
中国女性认为自己如今的职业前景不如疫情之前乐观

- 42%的中国女性认为自己如今的职业发展前景不如疫情之前乐观，全球调查中的这一比例为51%。
- 此外，有16%的受访者正在考虑离职。
- 工作量增加（44%）以及工资或工作时间减少（25%）是中国女性考虑离职的两大主要原因。



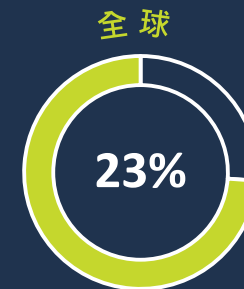
认为自己如今的职业前景不如疫情之前乐观的受访中国女性比例

VS.

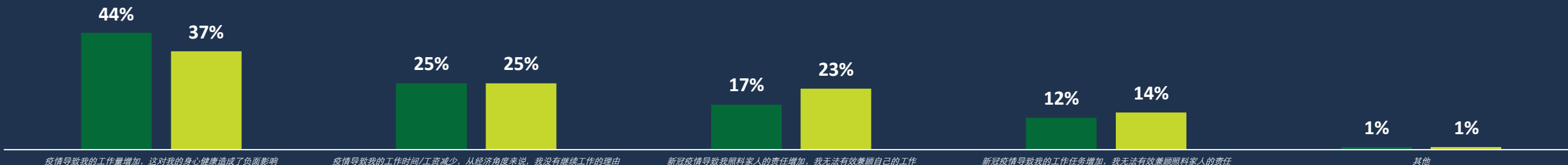


受疫情影响而考虑离职的受访中国女性比例

VS.



受访者考虑离职的主要原因*：



*注：仅针对“正在考虑离职”的女性；数量=中国81 / 数量=全球1152

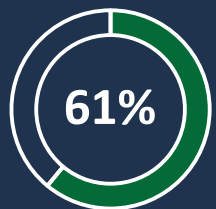
女性承担了主要的家庭照料责任

- 受访的10个中国女性中就有六个（61%）表示她们承担了主要的家务责任。五分之一（20%）的受访女性承担了除子女外其他家属的主要照顾责任；超过三分之一（35%）的受访者在子女照顾方面承担了主要责任。承担了主要家庭照料责任的受访者中，有30%的人表示她们是唯一可以抽身照料家庭的人；另外有15%的受访者表示她们的伴侣工作安排不灵活。
- 五分之一（21%）的中国女性表示，待环境安全后，她们回到办公室上班的可能性比她们的伴侣低；全球受访者的这一比例为27%。

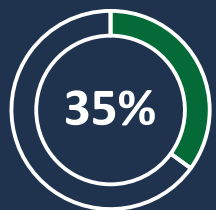
赞同以下表述的受访者比例：



在我家，除子女外其他家属（如年长亲属）的照顾责任主要由我承担
全球比例为23%

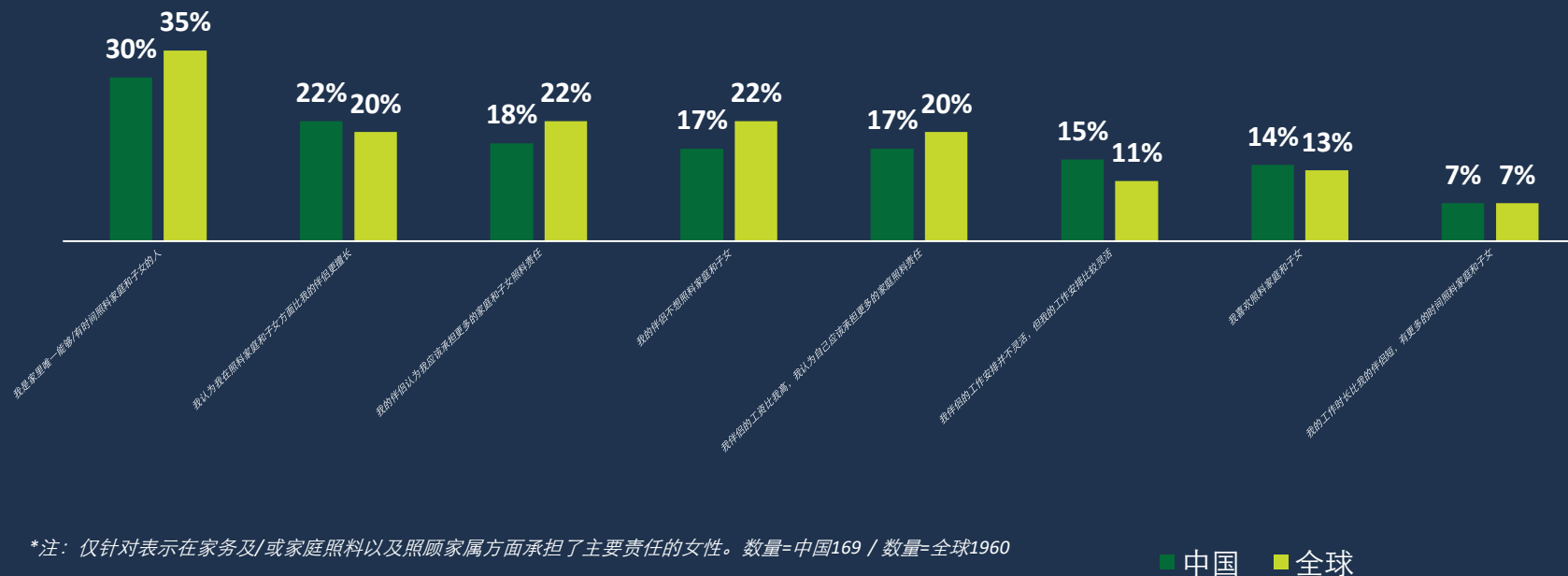


在我家，我在家务和家庭照料方面承担了主要责任
全球比例为66%



在我家主要由我照料子女
全球比例为38%

家务及/或家庭照料以及照顾家属的责任主要由女性承担的原因：



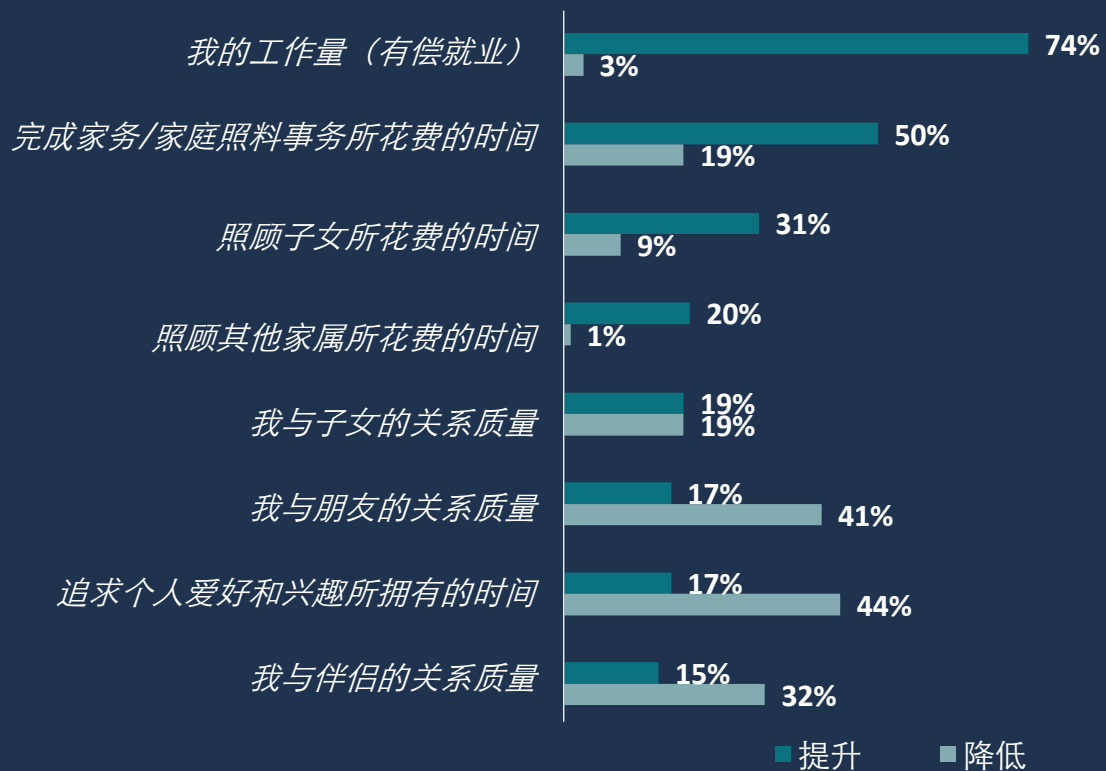
表示待环境安全后，自己回到办公室上班的可能性比配偶低的女性比例



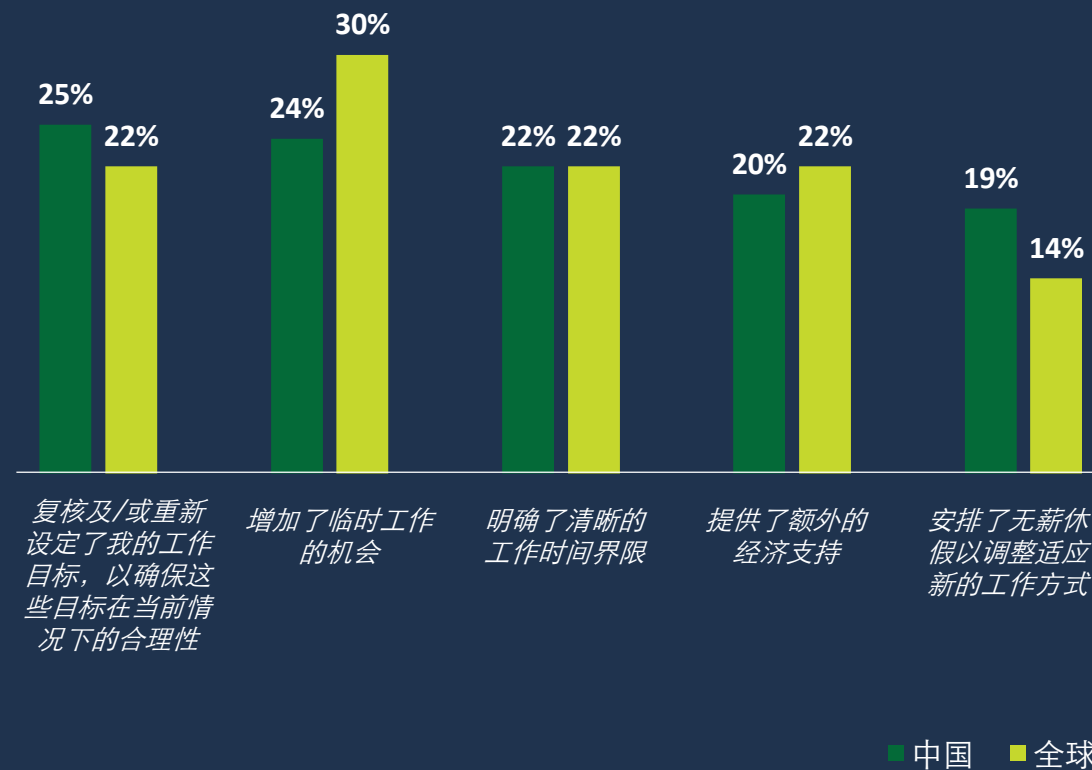
家庭和工作负担加重，而仅少数企业重视女性员工心理健康问题

- 近四分之三（74%）的中国女性表示在新冠疫情爆发后其工作量有所增加。50%的女性表示其家务负担亦有所加重。
- 不出意料，过去一年中国女性在追求个人爱好和提升与家人及朋友之间关系质量方面所花费的时间有所减少。
- 仅24%的女性表示所在企业增加了灵活工作的机会，以助力缓解疫情对心理健康的影响。这一比例低于全球30%的平均水平。

就以下层面而言，自新冠疫情爆发后您的生活发生了何种程度的改变（如有）？
（仅中国受访者）



您所在企业有否采取以下措施，以帮助员工缓解疫情对心理健康的影响？（比例最高的五大措施）

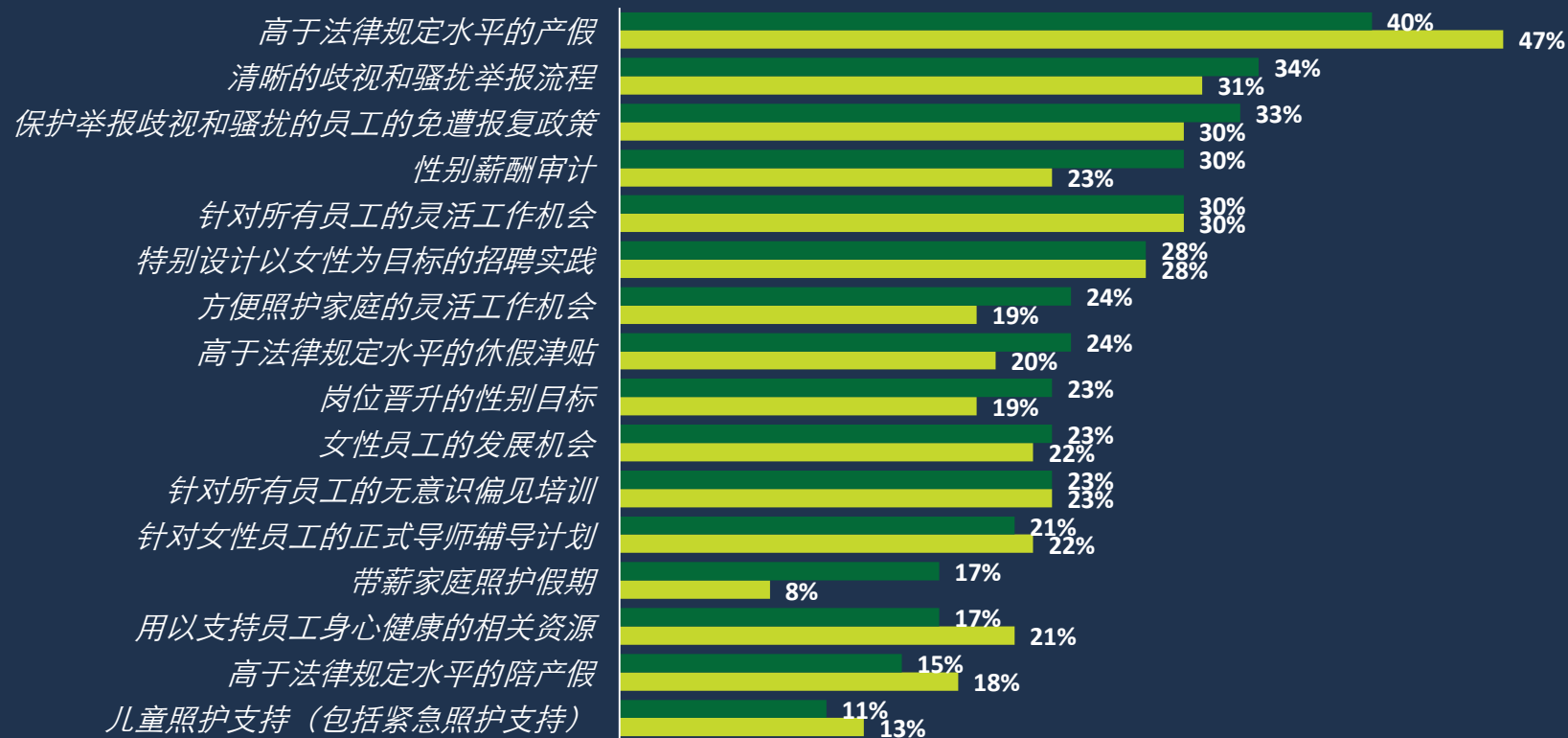




为女性员工提供充足假期和健康支持的企业不足半数

- 中国的企业可采取更多措施在疫情期间及之后为女性员工提供支持。仅40%的中国受访者表示所在企业提供高于法律规定水平的产假，而全球范围内这一比例为47%。仅17%的企业提供了相关资源以支持员工的身心健康，较全球平均水平低四个百分点；同时，仅15%的企业提供高于法律规定水平的陪产假，较全球平均水平低三个百分点。
- 仅34%的受访者表示其所在企业建立了清晰的歧视和骚扰举报流程，同时仅30%的企业为举报歧视的员工制定了免遭报复政策。
- 中国在多个方面领先于全球平均水平，包括提供性别薪酬审计（中国30%，全球23%，领先七个百分点）、方便照护家庭的灵活工作机会（中国24%，全球19%）以及高于法律规定水平的休假津贴（中国24%，全球20%）。

就您所知，您所在企业实施了以下何种措施（如有）？



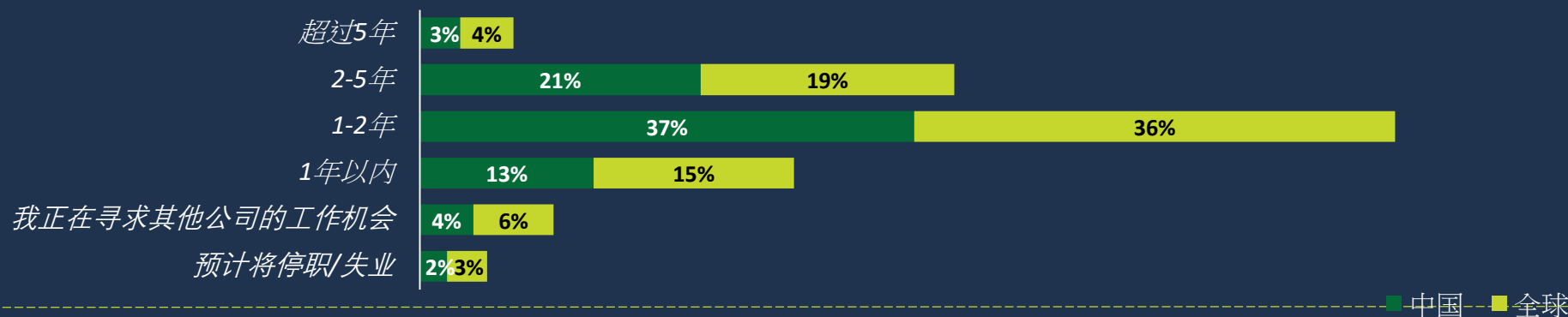
■ 中国 ■ 全球

*注：可多选

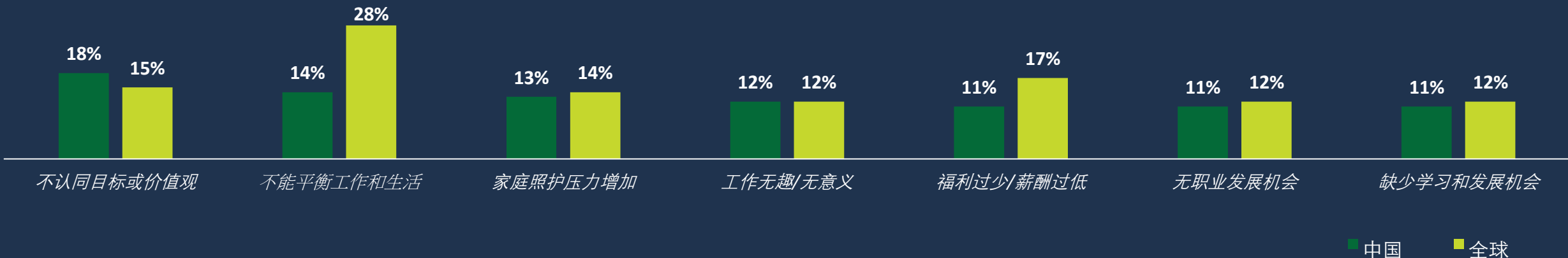
由于不能平衡工作和生活，大多数女性正考虑离职

- 大多数（56%）中国受访女性表示会在公司继续工作两年或更短时间，21%的受访者计划在公司继续工作两至五年，仅3%的受访者计划在公司继续工作超过五年。
- 女性离职的首要原因是不认同企业的目标或价值观（中国18% vs.全球15%），其次是不能平衡工作和生活（14%）。

基于当前情况，你期望为公司继续工作多长时间？



以下哪个原因可能使你考虑离职？（选择最多的前七项）

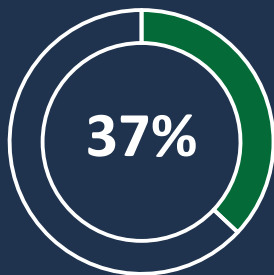


女性表示劳累过度将影响其与所在企业的关系

- 37%的中国女性表示改变或缩短工作时间会影响其与所在企业的关系，而全球平均水平为45%。
- 61%已经缩短工作时间的中国女性表示感到劳累过度，高出全球平均水平九个百分点。她们认为晋升机会减少（22%）、职权变小（20%）。

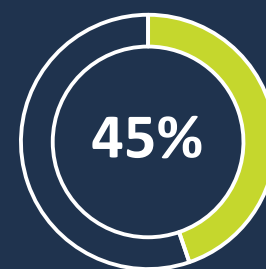
新冠疫情爆发后，若您必须为承担照护责任而缩短/改变工作时间，这是否会影响您与所在企业的关系？

中国



赞同

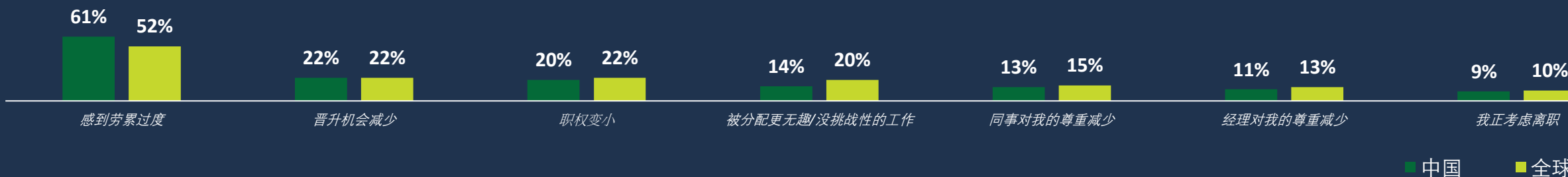
全球



赞同

VS.

改变工作时间如何影响你与所在企业的关系？



■ 中国 ■ 全球

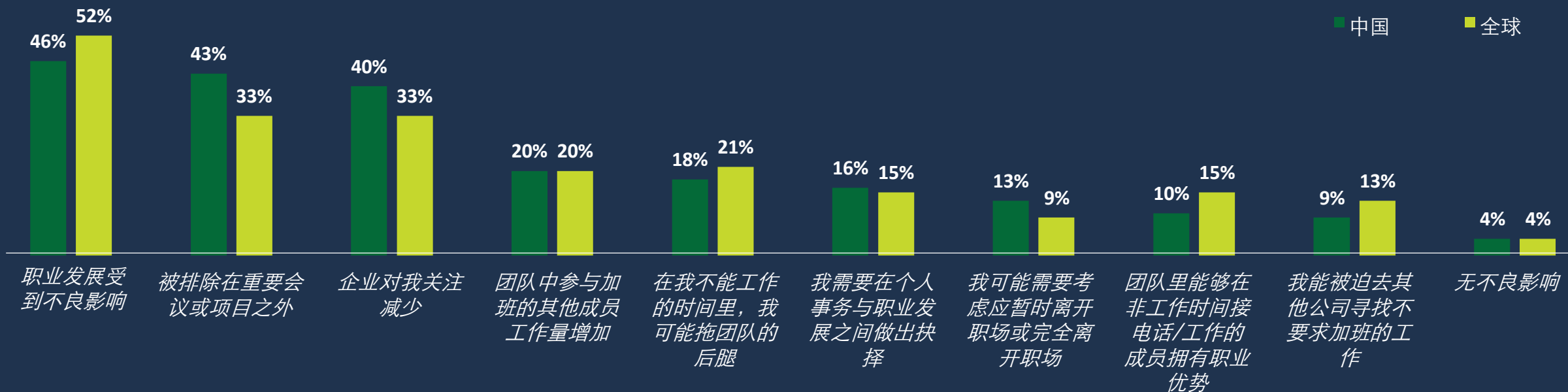
*注：仅针对表示因改变或者缩短工作时间，与所在企业关系受到不良影响的女性；数量=中国183 / 数量=全球2237
© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤有限公司。



担心职业发展受到不良影响，女性需要保持“随时在线”的状态

- 46%的女性表示难以享有不受工作打扰的个人时间，如果不保持“随时在线”的状态，职业发展或受不良影响。
- 43%的女性担心被排除在重要会议或项目之外，而全球平均水平仅为33%。此外，40%的女性担心企业对其关注减少，而全球平均水平为33%。

在表示难以享有不受工作打扰的个人时间的受访者中，有以下担忧的受访者占比：



*注：“可多选”；仅针对表示难以享有不受工作打扰的个人时间的女性；数量=中国120 / 数量=全球1535

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤有限公司。



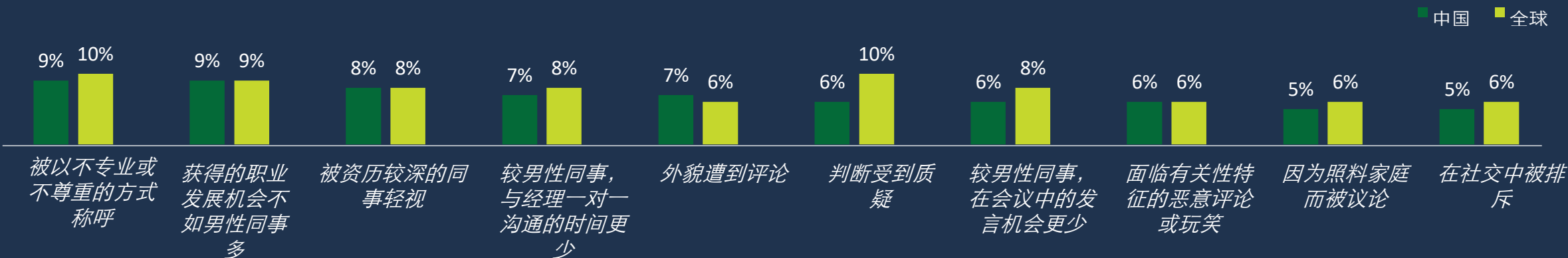
中国过半女性在职场经历过非包容性的对待

- 过去12个月，中国过半女性在职场经历过非包容性的对待，略低于全球平均水平（58%）。
- 过去一年，女性最常经历的两种情况：被以不专业的方式称呼（9%）、获得的职业发展机会不如男性同事多（9%）。
- 8%的中国女性表示曾被资历较深的同事轻视。

过去12个月曾经遭遇轻度冒犯的女性：



过去12个月，在遭遇轻度冒犯的女性中，经历过以下职场非包容性的对待的女性占比（前十种非包容性的对待）

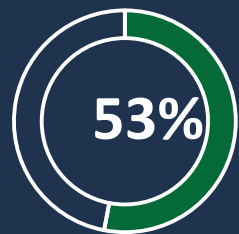


*注：“可多选”

尽管如此，大多数中国女性不会报告非包容性的行为

- 53%的中国女性选择不报告她们所经历的这类行为，而全球平均水平为57%。其中22%的受访者因为感到难堪而不报告（全球平均水平仅为16%）。18%的受访者担心上报该类事件可能对其职业发展有不良影响，17%的受访者认为没有必要报告这类行为。
- 通过正式渠道报告此类行为的女性确实看到了积极的结果。83%报告该类行为的女性对企业的应对措施表示满意，而全球平均水平为80%。

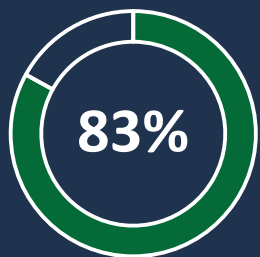
你是否通过正式渠道报告此类行为？



选择不报告的中国受访者比例相比全球平均水平

57%

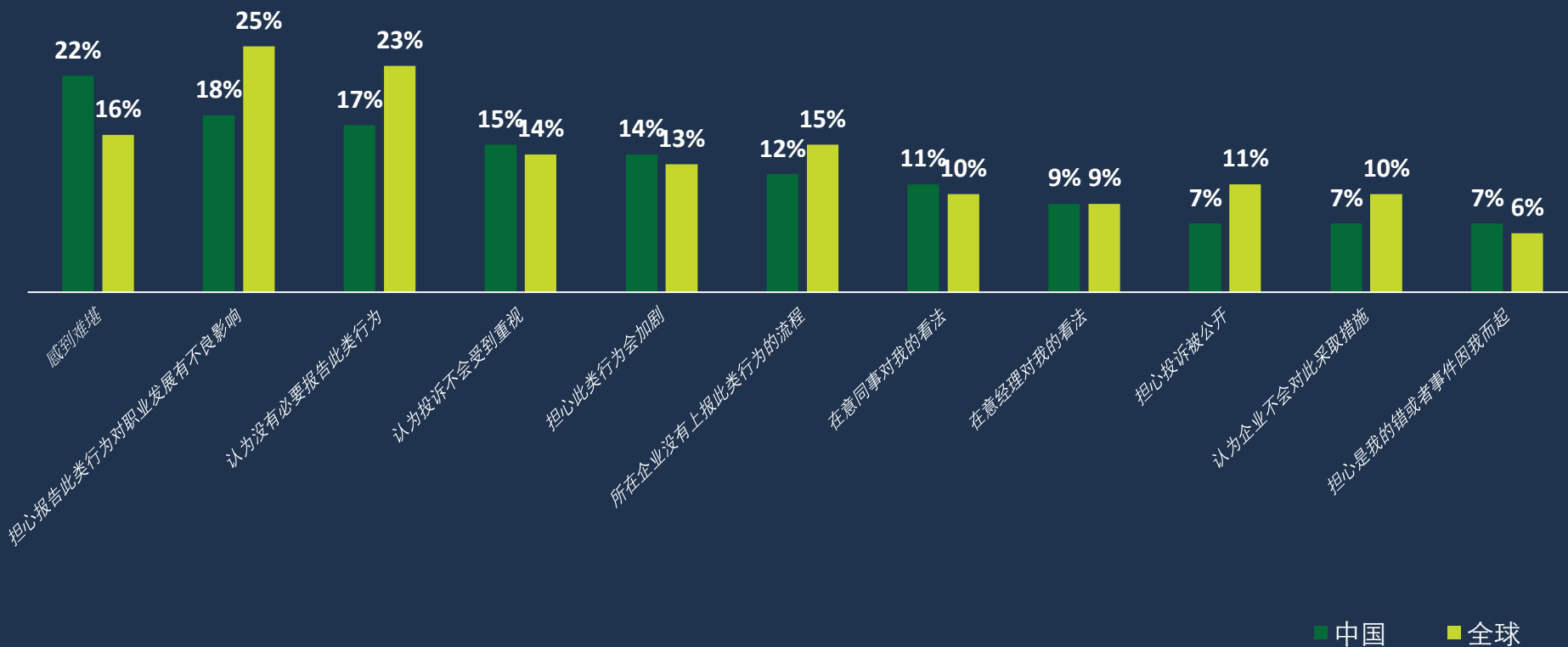
你是否满意企业针对相关事件采取的响应措施？



表示满意的中国受访者比例相比全球平均水平

80%

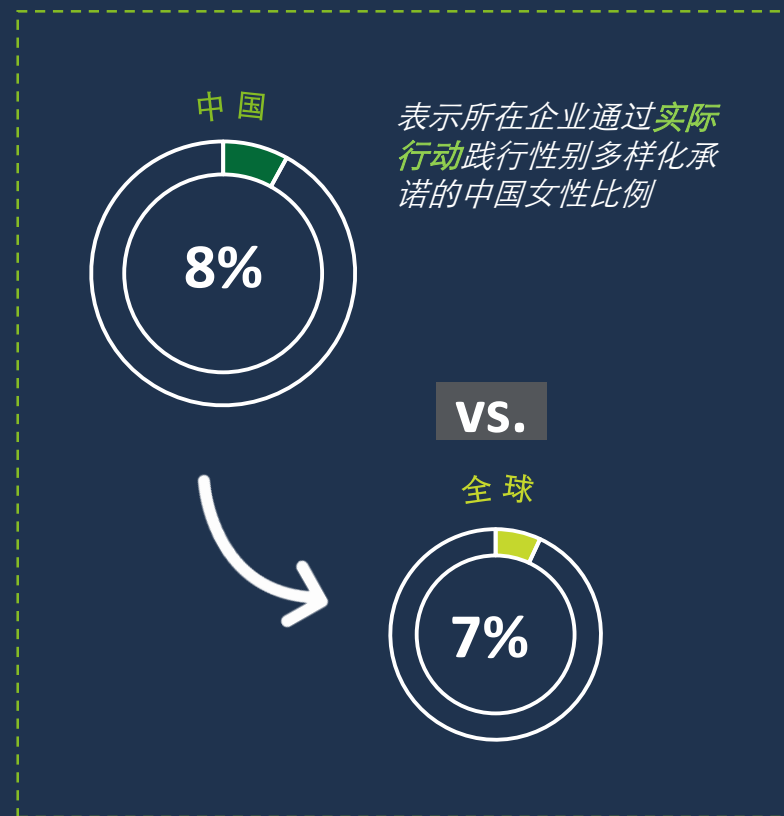
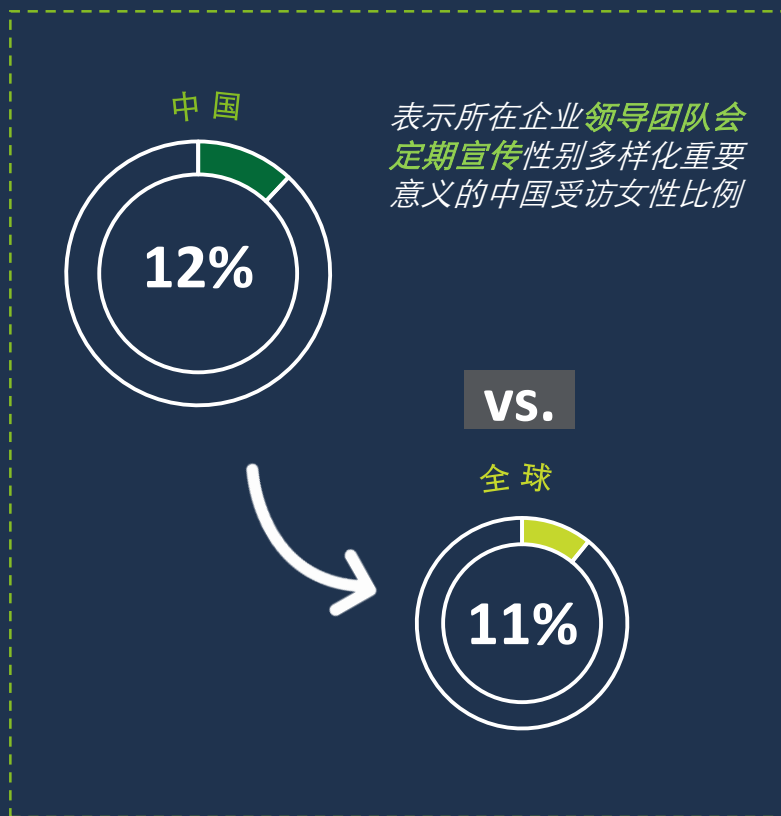
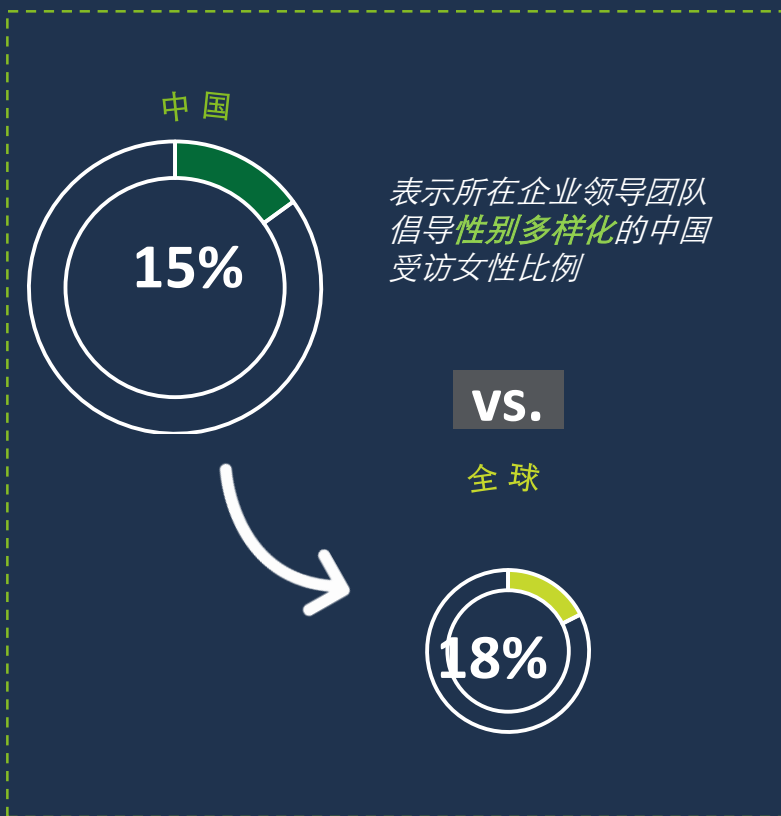
不报告此类行为的原因：



中国女性认为企业应加大力度推动性别多样化

- 15%的中国女性表示所在企业领导团队倡导性别多样化。
- 12%的中国女性表示所在企业会定期宣传性别多样化的重要意义。
- 仅8%的中国女性表示所在企业通过实际行动推动性别多样化，这一比例接近全球平均水平（7%）。

同意以下表述的受访者占比




一小部分“性别平等领先者”致力于发展对女性包容和高度信任的文化


- 4%的全球调查样本（约200名受访者）所在企业在支持女性方面的表现一直遥遥领先。以女性员工赞同以下**三种**表述为前提，我们在中国和全球调查样本中找出“领先者”。
- 相比之下，31%的全球调查样本就职于“滞后企业”，这类企业未采取以下三种行动，且未发展高度信任的包容性文化。

大部分企业可采取更多措施为女性提供帮助


我们发现有一部分女性赞同以下三种表述，她们表示女性在高度信任的包容性文化中得到重视并获得支持。



我**敢于报告非包容性的行为**，不担心遭到报复



在企业的支持下，我能够平衡**工作与其他事宜**



我对自己当前的**职业发展速度**感到满意

相比不赞同以上三种表述的女性，赞同以上三种表述的女性表现出更高水平的心理健康、工作满意度、积极性以及工作效率。她们计划在公司继续工作更长时间。我们称这部分企业为“性别平等领先者”。

细分中国的“性别平等领先者”和“滞后企业”：

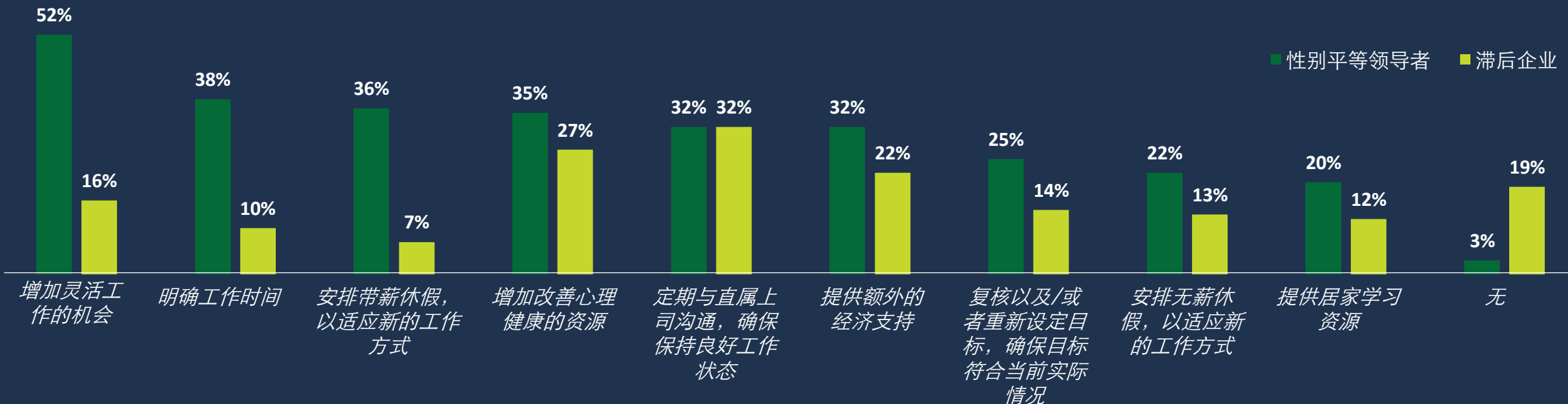




“性别平等领先者” 更有可能采取支持女性的举措

- 相比“滞后企业”，“性别平等领先者”更有可能增加灵活工作的机会，明确工作时间，并在疫情期间安排带薪休假。
- 近五分之一的“滞后企业”未采取任何措施以改善女性心理健康。

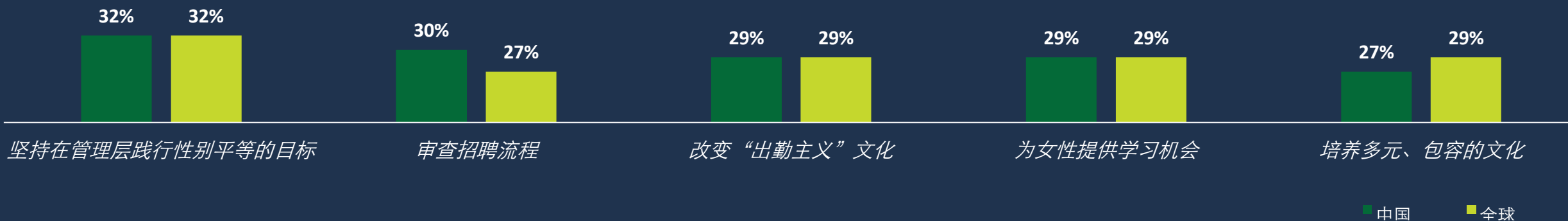
表示公司已采取如下措施，以缓解疫情对员工心理健康的影响的受访者占比



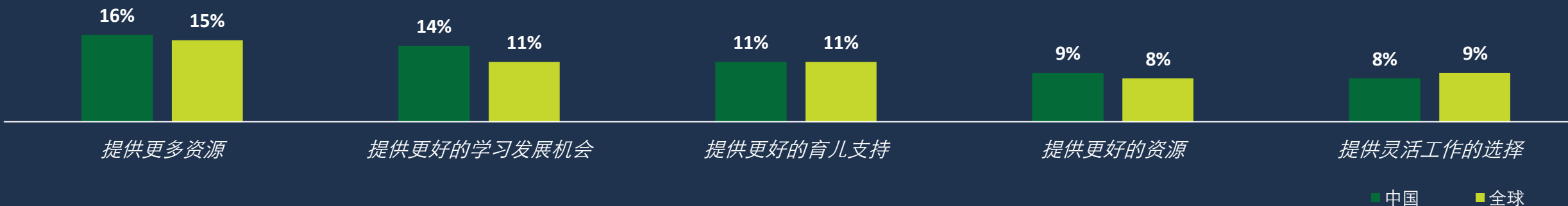
企业通过在管理层践行性别平等理念，推动职场性别平等

- 32%的中国女性表示为推动职场性别平等，公司应该坚持在管理层践行性别平等的目标。
- 此外，30%的中国女性希望企业审查招聘流程，而29%的受访者希望企业能够改变“出勤主义”文化（以线上或线下工作时长为评估标准，而非工作的产出质量）。
- 企业支持女性职业发展的最好办法是提供更多资源（16%），其次是提供更好的学习机会（14%）。

你认为企业应如何促进职场性别平等？（比例最高的五大举措）



除涨薪以外，企业支持女性职业发展并确保员工长期留在公司的最好办法是什么？（比例最高的五大方法）





Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为及遗漏承担责任，而对相互的行为及遗漏不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 了解更多信息。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构（统称为“德勤组织”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。

© 2021。欲了解更多信息，请联系德勤有限公司。