

让我们认真对待

性别平等

全球女性人才发展报告2020主要发现

自五年前美世首次开展这一具有开创性的研究并发表首份《全球女性人才发展报告》以来,我们第一次看到在所有职业层面,女性在雇佣、晋升和留用率方面都达到了可以与男性相提并论的水平。这是一项非凡的成就,也为我们如何在解决男女平等问题方面取得实质性的成果给予了启示。

为实现男女平等,企业和机构正在全球范围采取各种必要的措施:81%的公司表示大范围地提升多样性和包容性对他们而言“很重要”或“非常重要”。但是,与任何一项具有挑战性的工作一样,要取得全方位的成果还有许多工作要做。

对于新成立的公司而言,我们有信心帮助它们在业务实践、政策、计划和流程方面做好准备,以实现内部的男女比例平等。对于大部分其它企业而言,要做到这一点就需要在做好招聘、留用和晋升平等之外更进一步,同时还要做到持之以恒。重要的是,这些工作需要复杂的全球生态系统中展开,期间会涉及到多个利益相关方,同时还要受到从员工、董事会到维权组织和客户的内外监督。虽然,我们开展的工作获得了全球范围的广泛关注和参与,但如同大部分的业务,最终我们还是要用数据说话。我们仍然需要几十年的时间才能实现全球女性员工比例达到50%的目标。在数据面前,我们无可争辩。

为此,我们集合所有人手,朝同一个方向一起努力,这样我们一定能够以更快的速度向目标迈进。通过各个企业、各个行业以及社区和国家的携手努力,我们将不断地改善现状,并最终实现男女在机遇、体验和薪资上的平等。

那么首先就让我们来看一下《全球女性人才发展报告》2020中的《让我们认真对待性别平等》文中一些主要发现。

结论:未来前景光明。全球范围内的各行各业都展现出了一些亮点,这让我们对未来持乐观态度。无论是取得了积极的进步还是巨大的成果,这些领域都向我们呈现出了一种积极的态势,并且可能产生持久的影响。而在其它一些领域,我们则发现了明显的学习曲线和有待改进的地方。

关于研究:

对象

700万 员工

1,157家 企业

覆盖范围

54个国家

6个地区

亚洲、澳大利亚和新西兰、欧洲、
拉丁美洲、中东和非洲、北美洲

涉及行业

超过26个行业

时间

从2019年9月23日

至11月22日

亮点

无论是取得了积极的进步还是巨大的成果,这些领域都向我们呈现出了一种积极的态势,并且可能产生持久的影响。

| 主要亮点 | 支持数据 | 启示 |
|------|------|----|
|------|------|----|

美好的未来

女性的地位正在得到改善。



女性的人才流动情况(雇佣、晋升和留用率)已经接近或是优于男性。

3% ↑

女性担任高管和高级经理职位的比例上升了3%。

我们能够为实现工作场所的性别平等提供概念论证。

企业可以从有效的做法中吸取经验,但同时也必须做到持之以恒以弥合差距。

从高层开始

高级管理人员正在引领变革;董事会也在积极参与。



高级管理人员正积极地将性别平等视作自己的优先事务之一。

66%

66%的企业表示他们的高级管理人员正在积极参与多样性与包容性计划和项目,该比例提升了9%。



57%

董事会的整体参与比例为57%,参与多样性与包容性计划的比例提升了5%。



具有使命感的高级领导者对于实现长期文化变革有着至关重要的作用。他们能够把握机会提升整个组织内部对于变革的热情和承诺。

薪资平等方面的进展

取得了巨大的进步。



企业正在采取更加严谨的方式来分析薪资平等情况。

正规薪资平等分析和责任措施方面有了大幅的改进:

72%



72%的企业表示他们在这方面有专门的团队,之前的报告中该比例为45%。56%的企业正在采取薪资平等分析,之前该比例为35%。

薪资平等被证明是提升当前和未来工作场所女性比例的驱动因素之一。

学习曲线

企业可以通过发现、理解和克服阻碍男女平等进程的因素来提升相关工作的成果和影响。

| 主要亮点 | 支持数据 | 启示 |
|------|------|----|
|------|------|----|

更进一步

虽然实现相近的雇佣、晋升和留用率非常重要,但这还不足以实现组织内的整体平等或是有效提升女性员工的比例。



虽然现在企业内的女性人才流动情况已经接近甚至优于男性,但企业还无法在短时间内实现男女平等。



即便女性人才流动情况已经接近甚至优于男性,但预计仍然需要10年时间才能将女性员工比例提升仅仅3%。

要想实现男女平等,可能就需要在雇佣、晋升和留用时优先考虑女性员工。

强势打造包容性的文化

克服文化阻碍需要落实“强制性”的计划、政策和流程来推进机遇、体验和薪资方面的平等。



经理在利用现有资源以及通过与员工进行日常互动从而推动包容性方面有着得天独厚的优势。

全球范围内,一线经理参与多样性与包容性计划和项目的比例为46%。

全球范围内,中层管理者参与多样性与包容性计划和项目的比例有大幅提高(从39%到53%),这让人倍感欣慰,但依然低于高级管理者和董事会的参与比例。

有效地就政策执行以及如何开展建设性对话对经理进行培训可以很好地促进多样性与包容性工作的接受度和落实情况。

前路漫漫

企业表示女性在承担关键岗位方面与男性拥有平等的机会,但数据告诉我们事实并非如此。



研究显示承担管理工作或损益(P&L)职责的女性更可能获得晋升。

79%

79%的企业表示他们的女性员工有机会担任很可能晋升至领导层的岗位。

但是,只有52%的企业表示在人事管理岗位上,女性和男性员工的比例相当。

而且,只有不到一半(44%)的企业在承担损益(P&L)职责的岗位上实现了男女比例平等。

企业需要了解他们的晋升标准并在这方面做到统一,然后还要确保所有员工都有相同的晋升机会。

有待改进的地方

发现和了解有待改进之处能为我们指明前进的方向。

| 主要亮点 | 支持数据 | 启示 |
|------|------|----|
|------|------|----|

制定计划

跟踪和分析数据的能力和意愿会影响到对于原因、问题和进展的准确评估。



虽然领导者积极参与且信心满满,但企业在这方面却只具备最低程度的以数据为基础的
证据、战略性计划或是专门的人员。

81%

81%的企业在着重改进多样性与包容性,但只有64%的企业对性别比例进行跟踪,而按照性别对雇佣、晋升和留用情况进行跟踪的企业就更少了。

只有42%的企业拥有记录在案的多年战略;50%的企业设定正式的、量化的多样性与包容性目标。

企业仍然亟需作出以数据和证据为基础的决策。任何行动都应当有所依据并有助于提升整体业绩。

工作之余的关怀

女性的健康和财务需求以及承担的照顾家人的角色让她们肩负独有的重担。



虽然企业更加致力于提供以性别而非财务为基础的健康计划,但自我们发布2016年《全球女性人才发展报告》以来,我们在这两个领域均未发现有任何进展。

25%

25%的企业会跟踪女性特有的健康需求,有9%的企业会跟踪女性员工的财务健康状况。



为员工提供全方位的支持是十分重要的。企业应当更加频繁地对女性员工的财务状况、健康和幸福以及照顾家人的角色进行整体的了解,从而让她们在工作和生活中都能实现蓬勃发展。

需要技术支持

只要运用得当,企业就能通过技术以统一的方式在更大的范围内推行用于支持多样性与包容性工作的做法、流程和计划。



很少有企业在利用技术为他们的多样性与包容性工作提供支持。

30%

仅有30%的企业在使用技术来系统化地解决多样性与包容性方面的挑战。



技术可以颠覆存在于我们流程和行为中的一些结构性偏见(无论是有意还是无意的)。