

HRnetOne

2023

职场机会平等现状调研报告

关注职场性别平等
打造企业包容性工作环境



目录

01

关于本研究

02

招聘环节的机会平等

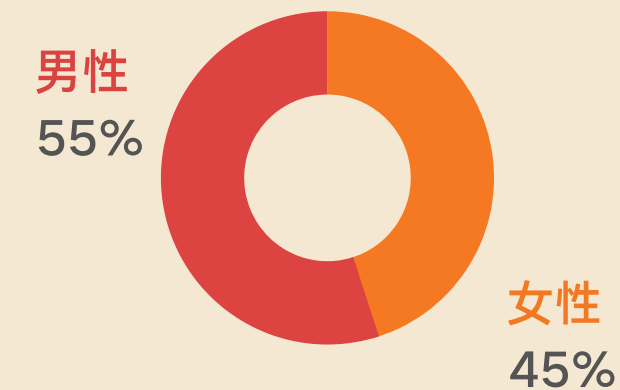
03

职场性别平等

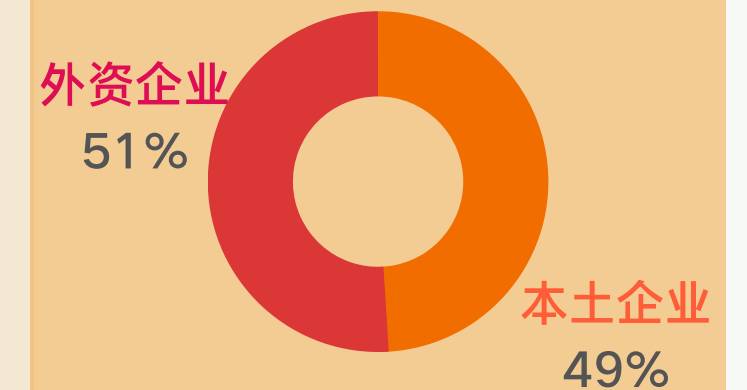


本次调研聚焦职场机会平等发展现状，向受访者询问了一系列关于招聘环节、职场生活中的机会平等问题，旨在帮助企业做出更好的多元化、平等和包容决策，推动职场机会平等。

01 受访者性别分布

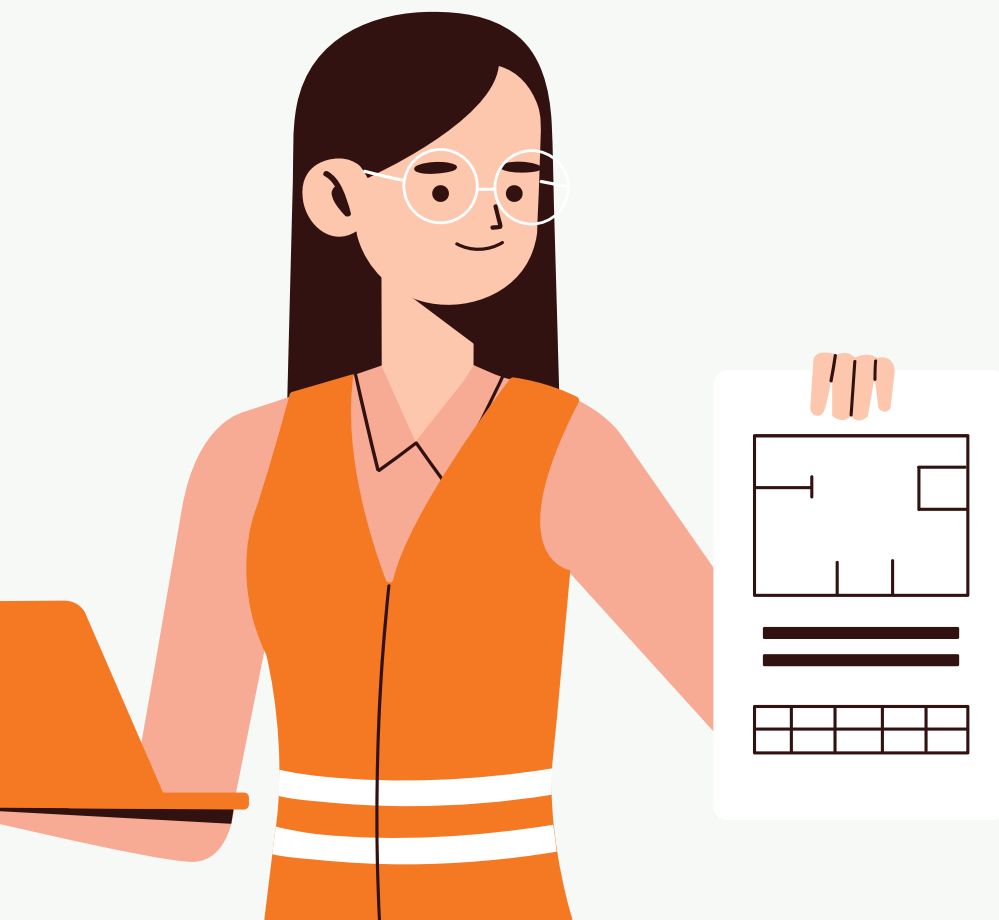
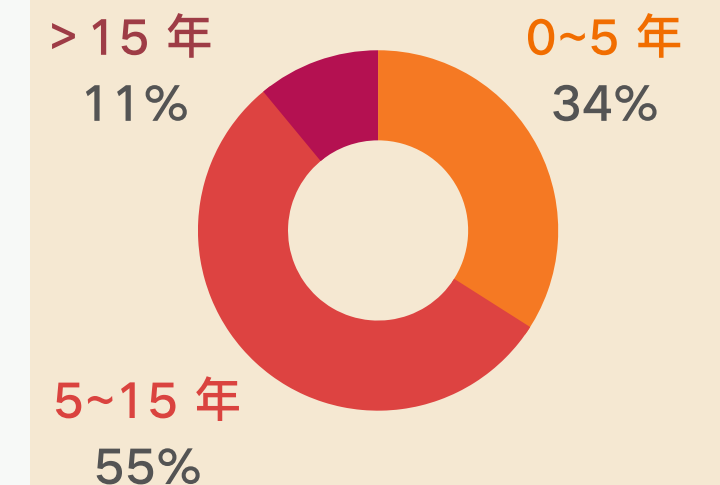


02 受访者所属企业类型



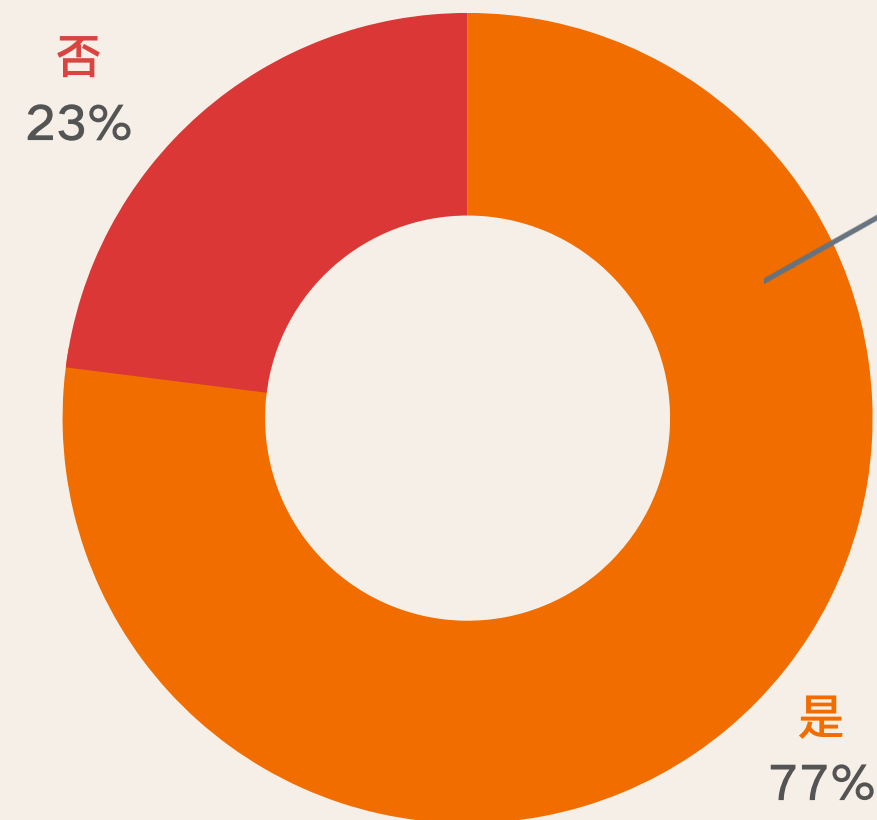
本次调研共计1527名来自中国大陆的企业员工参与，分别来自零售（15%）、互联网（11%）、快消（11%）、高科技（9%）、医药生命科学（9%）、制造业（7%）、法律（6%）、房地产与建筑（6%）以及银行与金融（6%）等行业。

03 受访者从业年限



面试时的“题外话”

我曾在求职面试环节中被问到与工作无直接关系的话题，例如感情状况、婚育情况、生理健康等



近77%调查对象表示，曾在求职面试环节中被问及感情状况、婚育情况、生理健康等诸如此类与工作并无直接关系的话题。



而调查结果显示，性别因素并非招聘人员作出相关提问的主要原因，男性与女性在面试中被问及与工作无关问题的概率近似。

虽然此类情况在招聘过程中普遍出现，然而，此类“题外话”对于企业了解候选人是否能够胜任工作岗位无直接关联，并且有可能影响招聘过程中的公平性。

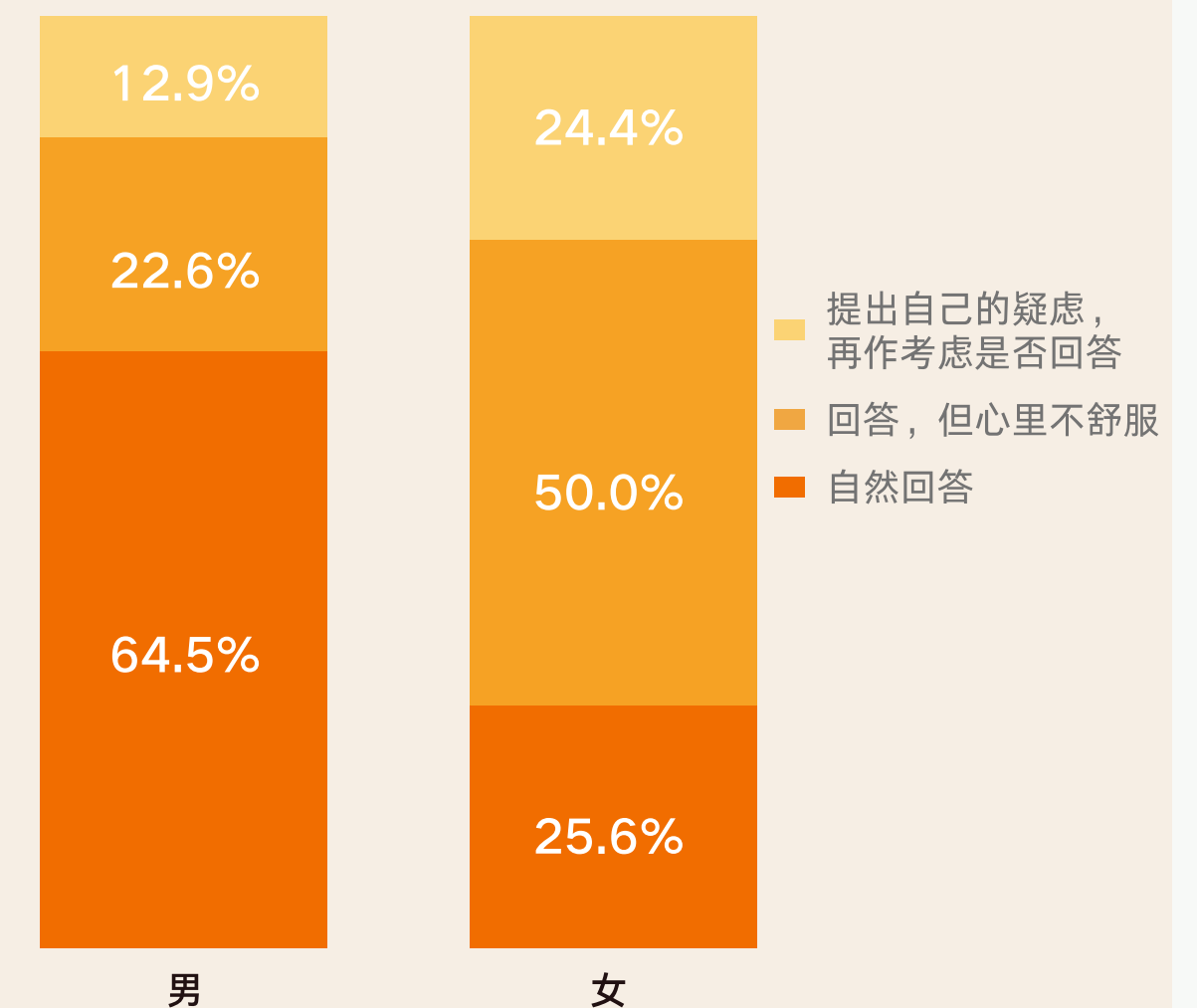
当受访者在面试环节因为性别原因，被问及与工作无直接关系的话题时，**64.5%**男性受访者选择直接回答。

然而，近**四分之三**的女性受访者在同情境下会感到不适，**其中约三分之一**的女性受访者会提出疑虑，再考虑是否作答。



女性在求职面试过程中对于企业提出的性别相关问题会更加敏感，对于可能存在的性别偏见意识更强，不安全感更高。

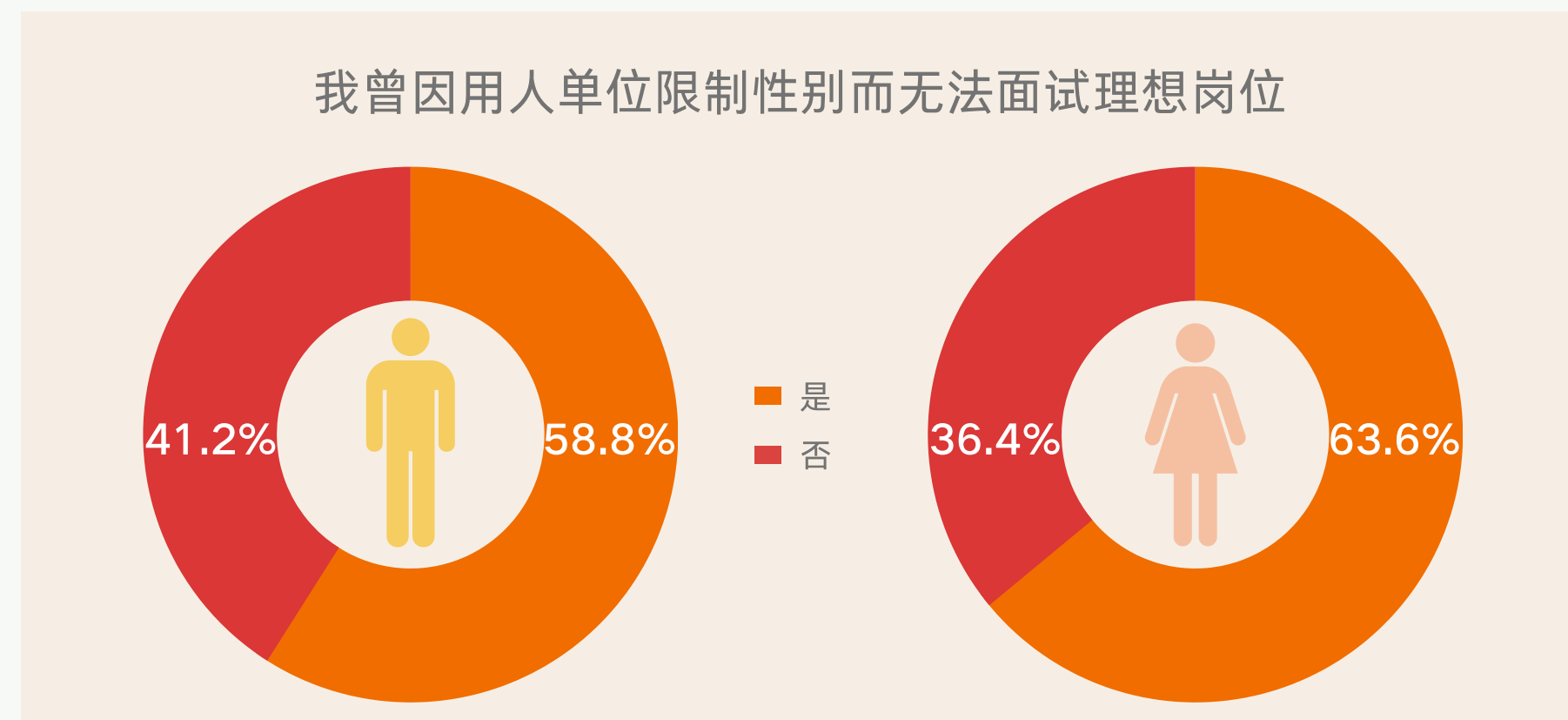
当面试官在面试环节因为性别原因，问及与工作无直接关系的话题时，我会



性别仍旧是求职门槛

840位男性受访者中有59%表明自己曾因用人单位对于招聘岗位的性别限制而无法争取理想岗位；与此同时，女性遭遇同类挑战的比例高达63%。

男女在求职过程中遭受的性别限制都超过半数，可见性别因素依旧是职场机会平等发展的阻碍之一。



不同行业，对于求职者的性别要求与偏好有一定区别

81% 来自高科技行业的受访者都表示自己曾受行业性别偏好影响而失去面试机会。

79% 来自制造业的受访者表示自己曾因性别，限制了职业选择，也遭受着较严重的性别偏见。

相比之下，教育培训行业、银行与金融行业、餐饮业、专业服务行业，并未针对性别设置过高的行业门槛，成为此类话题下包容度更高的行业。

性别偏好相对明显的行业



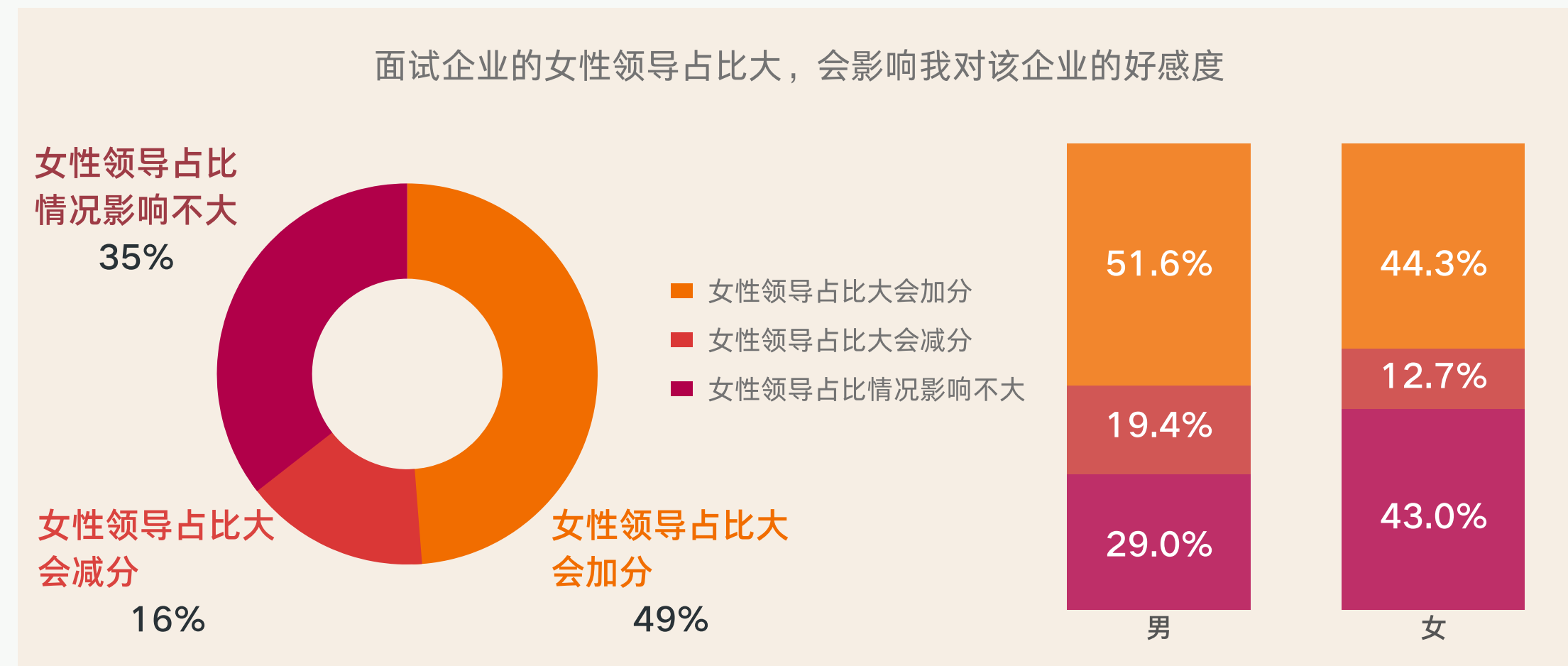
性别偏好不明显的行业



女性领导力在企业招聘中的影响

近半数求职者认为女性领导者占比大是企业招聘时的加分项

候选人期待看到企业实践多元、平等的企业文化，而管理层中的女性领导数量占比则是会受到求职者们关注的表现形式之一。



男性求职者更在意求职企业中女性领导的占比情况。

约71%的男性受访者会在意企业中女性领导的数量，其中51.6%认为女性领导占比大是企业的加分项，19.4%持相反意见。

根据受访者的整体表现，来自零售、专业服务、互联网、银行与金融行业的受访者普遍认为（>50%），在求职过程中，女性领导占比较大的公司将更受欢迎。



然而快消行业、高科技行业以及医药行业对于女性领导的高占比情况抱有较多顾虑。

快消行业中，44.4%的受访者认为女性在管理层中的占比高会削弱招聘企业的吸引力，超过了同行业中认为女性领导力是企业招聘中加分项的受访者占比（33.3%）。

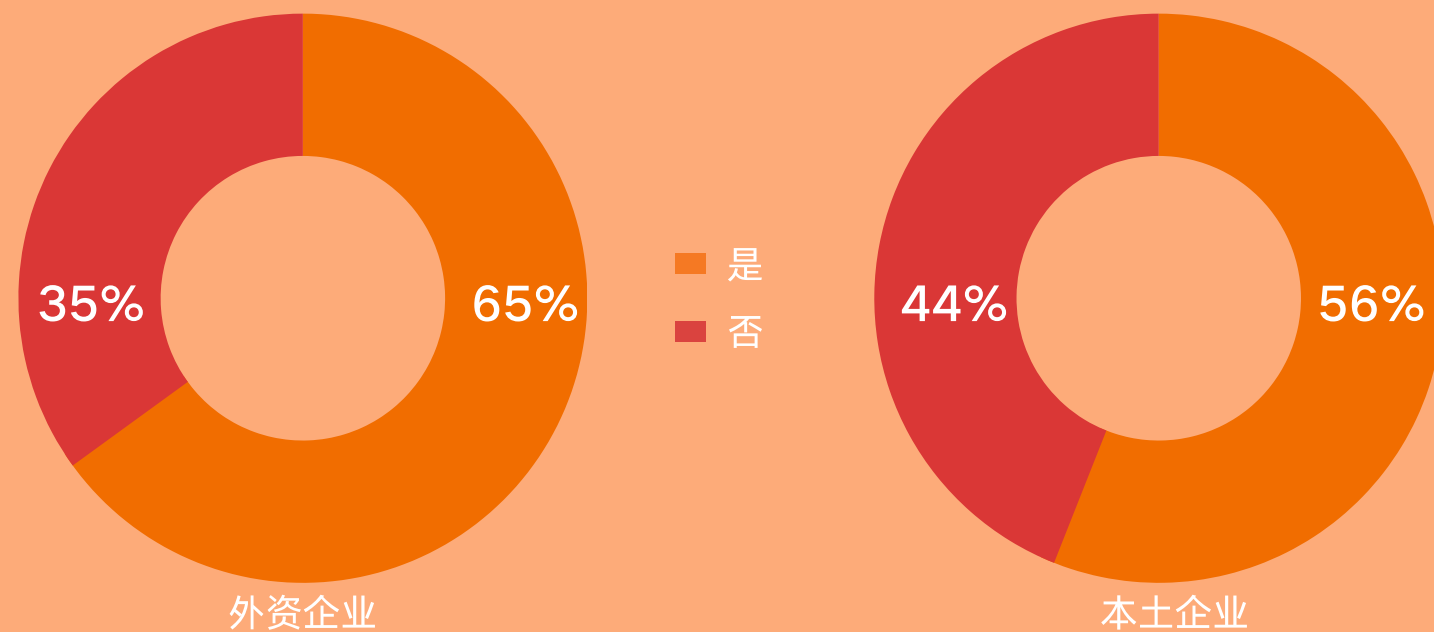
招聘标准

男性面试官在招聘时更介意候选人性别

参与企业面试决策的受访者表示，在候选人性别是否影响面试决定这一问题上，男女视角具有较大差异。



当我作为面试官进行招聘时，候选人的性别会影响面试决定



相比于本土企业，外资企业的面试官更注重求职者的性别

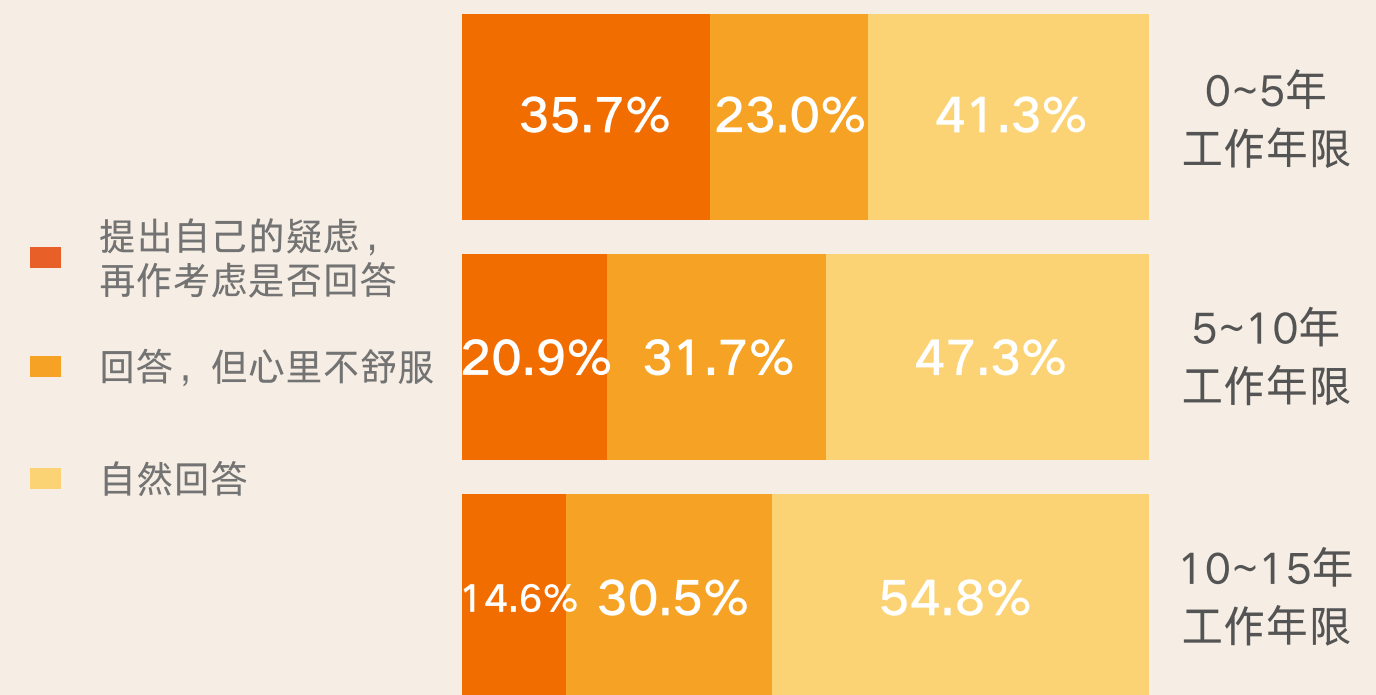
GenZ职场人，更在意企业的平等多元

GenZ更注重机会平等，敏感有意识

当面试官在面试环节因为性别原因，问及与工作无直接关系的话题时，**超过三分之一的年轻人会勇于提出疑虑**，他们认为应该根据能力、经验和领导素质来评价一个人的能力，而不是性别。



当面试官在面试环节因为性别原因，问及与工作无直接关系的话题时，我会

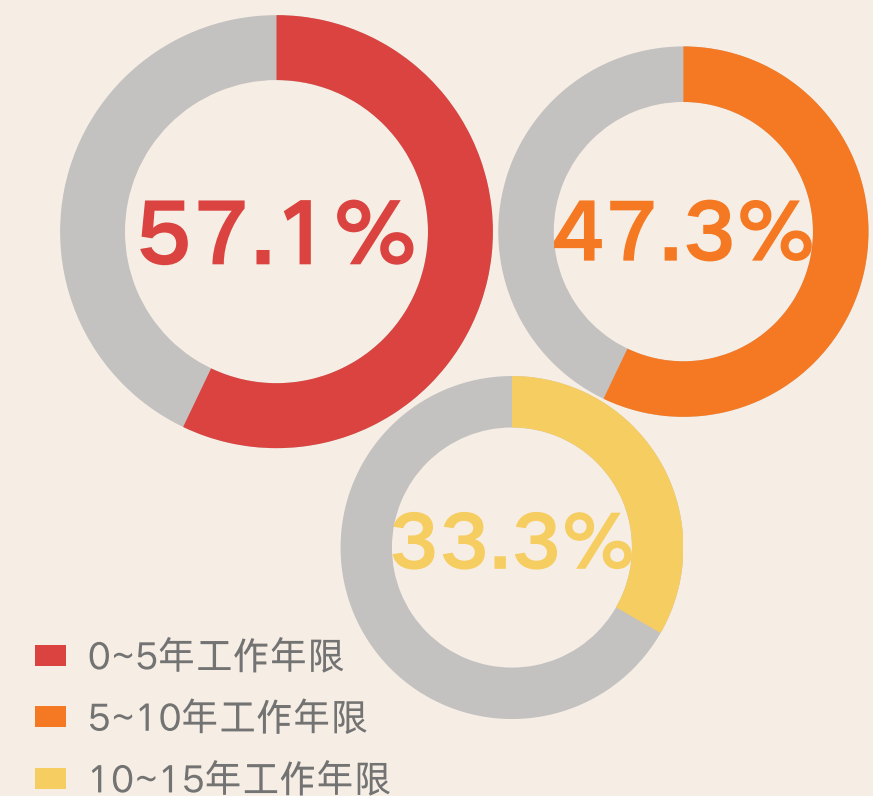


企业在机会平等方面作出的努力将成为年轻候选人选择时的考虑因素

与此同时，**女性领导占比高**也有助于吸引新生代加入企业。职场中的年轻人支持女性在企业中扮演更重要的角色，他们认为女性具有创新、协作、沟通等方面的优势，不仅能够为企业带来更多的收益，也能够赋予团队乃至个人更好的工作氛围。



面试企业的女性领导占比大，会增加我对该企业的好感度



如何在招聘环节体现企业机会平等文化

01

使用包容性语言

企业在招聘中使用的语言也许会吸引某些类型的求职者，而排斥其他类型的求职者。有数据表明，仅仅使用“Competitive（有竞争性的）”这个词就更有可能阻止女性申请一份工作，带有性别偏见的招聘用语也可能导致女性在STEM领域的话语权减少。



02

标准化面试流程

面试官不同的个人喜好和关注点，会导致录用候选人的标准不同。用同一把专业的尺子去衡量候选人，让面试官和HR能够在一致的基础上筛选候选人，以能力为导向，而不是个人偏好。确保招聘过程中，每个候选人都有平等的机会展示他们的技能和经验。最后，还可以通过定期对招聘过程进行回访调查，了解候选人对招聘过程的感受和反馈，并根据反馈改进招聘流程。

03

将机会平等纳入公司的发展战略和人才规划中

在2021年中国年度最受女性关注雇主Top10相关调研中，企业中女性员工的占比是衡量性别平等的重要指标。在排名前十的上榜企业中，女性员工平均占比55.4%，中层女性比例和晋升女性比例都略领先于未上榜企业。

除了能够为企业赢得更高的GEI指标分数，女性员工比重高、高层性别占比更均衡、晋升通道更平等，都将大大推动公平职场环境的形成，为企业的长期发展奠定基础。

*GEI：指Gender Equality Index，即性别平等指数。

优秀企业实践

L'ORÉAL
GROUPE

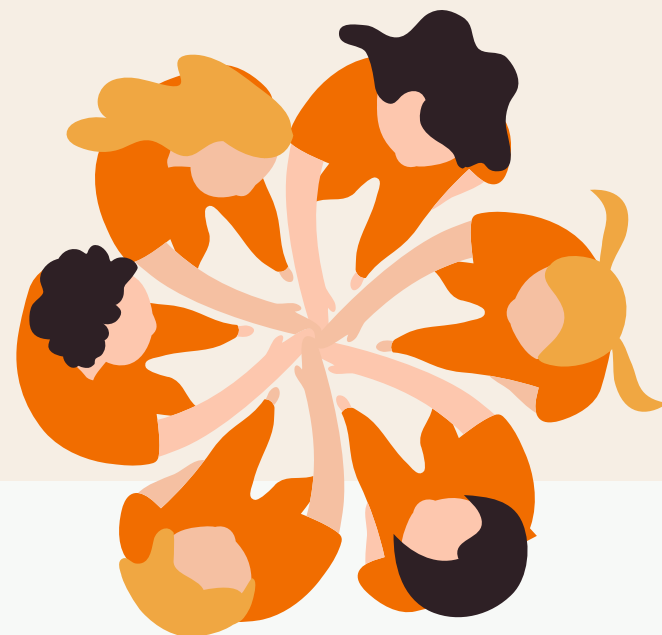
欧莱雅集团一直在努力发掘女性力量，赋能女性。从内部数据来看，女性在欧莱雅管理层的占比已超过了50%。对外，欧莱雅中国鼎力支持世界顶尖科学家论坛首届“她论坛”，一直推动为女性科学家创造更好的发展环境。

欧莱雅中国还创造了“美丽事业，美好人生”项目，关注弱势女性，通过公益培训支持她们获得更美好的生活。

性别歧视现象

在职场中，人们最常见的性别偏见与歧视现象是：

- 1 晋升机制不公开透明
- 2 优先裁员
- 3 性骚扰
- 4 产假期间调岗降薪
- 5 期待女性更在意家庭



晋升机制不公开透明被认为是职场中最常见的性别歧视行为，紧随其后的是在公司组织优化过程中针对性别的不公平裁员。

性骚扰被其中477位受访者选为职场中最不能接受的性别歧视行为第一名，与此同时，性骚扰也是职场中常见的性别歧视现象。职场性骚扰对于组织与个人的危害不容小觑，不仅极大地危害组织内和谐，也会对员工个人的身心健康产生巨大的消极影响。

职场中对于男性和女性的不同标准，被列为企业员工最无法接受的性别歧视行为之一，这一点同样需要引起企业的注意。

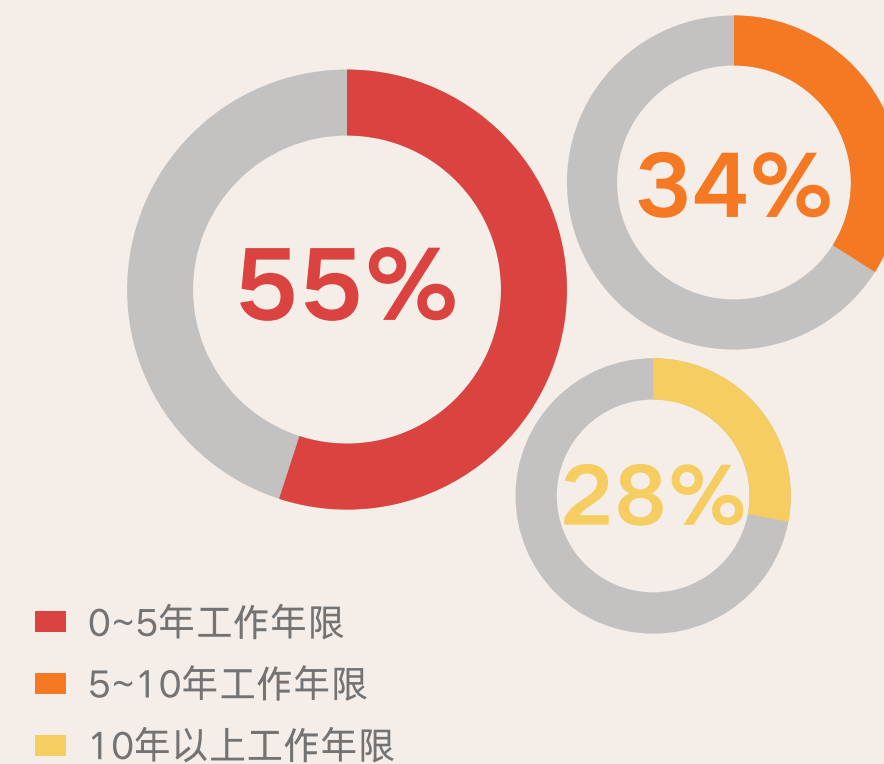
职场新人在面对性别偏见时， 不知道如何保护自己

520位工作经验不超过五年的职场新人中，

286 位面对职场性别偏见时，不知道怎样应对。



面对职场性别偏见时，我不清楚能够采取怎样的措施保护自己



如何帮助企业员工应对职场中的性别不平等



建立明确透明的晋升标准

定期向员工提供绩效反馈，宣传并确保所有合格候选人都有可能获得晋升机会。使用客观的、以KPI为基础的标准来确定哪些员工被选择裁员，而不是依赖主观判断或个人偏见。



制定并执行针对性别歧视行为的政策

禁止性骚扰，并清楚地概述从事此类行为的后果。开展相关培训，帮助员工识别和应对骚扰，并创造一种鼓励whistleblowing和认真处理所有投诉的文化。



为女性员工提供便利的工作环境

在工作场所设置便利女性的设施，推行远程办公或混合办公模式，可以帮助女性在工作生活中获得新的经济机会和更大的幸福感，能够提高员工的工作积极性、归属感和忠诚度。

优秀企业实践



中国最大的餐饮公司百胜中国已连续五年入选GEI彭博性别平等指数，是目前入选次数最多的中国内地企业。百胜集团旗下知名连锁快餐品牌肯德基曾开展“**小候鸟妈妈餐厅**”公益模式，为长期在外务工，愿意回到孩子身边就业的家长提供就业机会，完善的福利保障和灵活的排班，让家长做到陪伴与工作两不误。在湖北、河南、重庆、湖南、安徽等省份开设了超过760家餐厅。

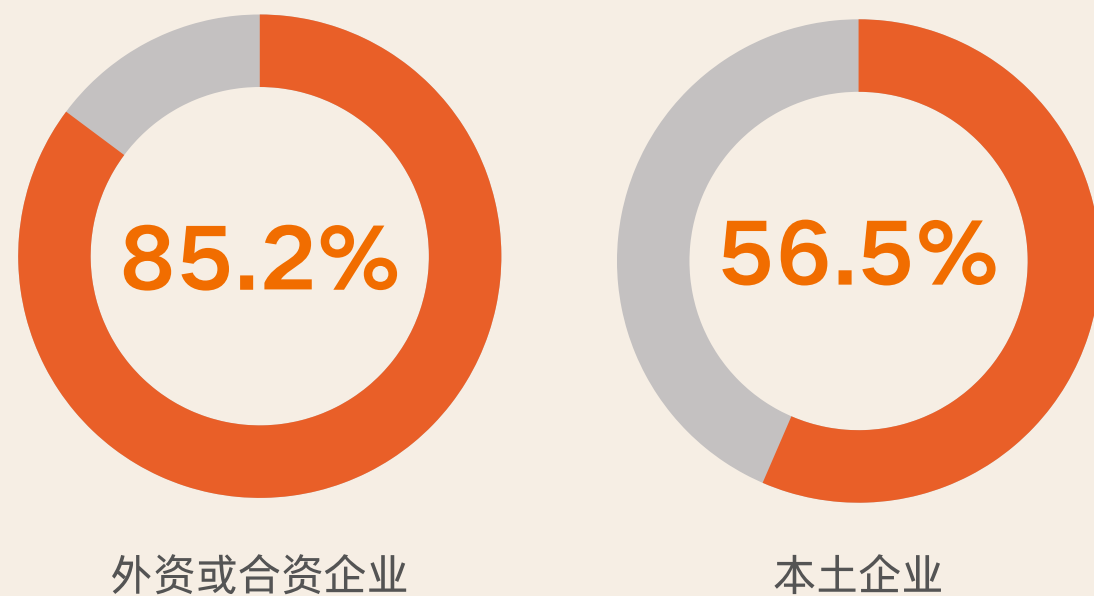
PayPal 中国在2021、2022年连续获大中华区女性最佳职场认证，为女性员工打造便利的工作环境，例如**母婴室、女性用品**等，还开展了**孕期研讨会**。此外，还邀请技术部门的员工，开展**儿童编程类课程**，解决“妈妈”员工的上班烦恼。



福利措施

外企在提供女性员工福利方面的意识和相关措施相比于本土企业而言更加完备

我所在的企业内有专为女性设立的关怀设施与福利



优秀企业实践

Johnson & Johnson

强生公司（Johnson & Johnson）一直在重视性别平等，并采取了多种措施来提高女性在公司中的地位。例如，公司制定了“强生家庭护理计划”，为员工提供了育儿假、家庭病假和灵活的工作时间安排。此外，公司还定期开展培训课程和工作坊，帮助女性员工提高职业技能和领导力。

企业如何推进职场性别平等

企业想要创造更加良好的性别平等工作环境，
可以通过采取哪些措施：

- 1 发掘优秀女性领导者，推动管理层性别平等，关注女性高管占比
- 2 提供歧视处理机制，投诉及时处理，针对歧视与偏见行为展开惩罚
- 3 完善招聘、晋升、工作待遇等相关制度
- 4 为女性职工设置福利，例如为孕期和哺乳期女性，提供灵活的工作时间和工作地点

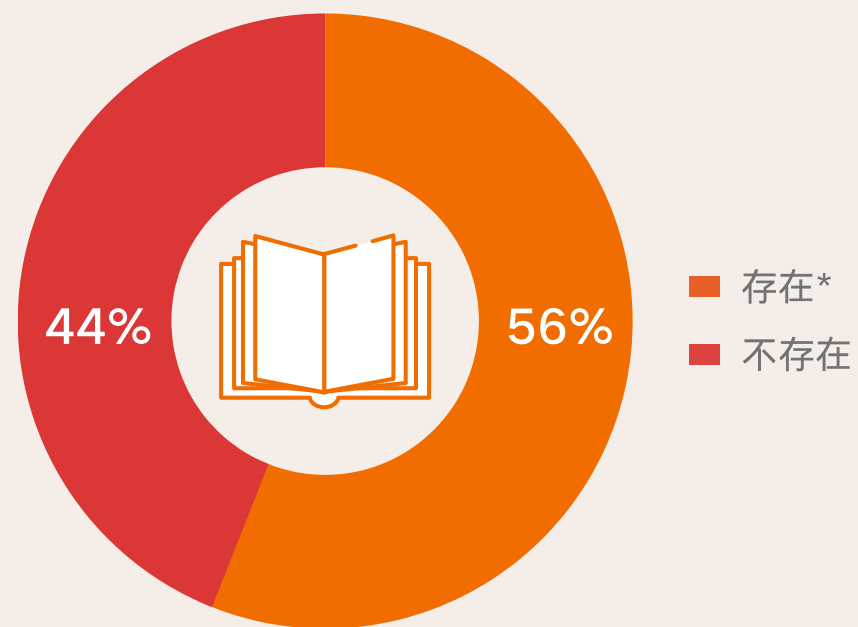


性别平等意识

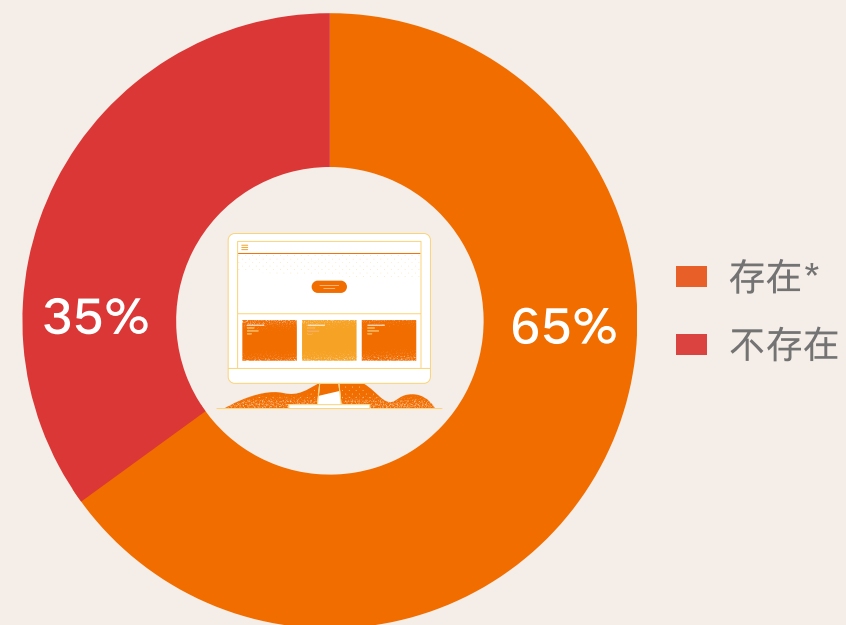
不同场景下性别偏见存在感不同

大部分受访者认为在职场中感受到的性别偏见现象，要比在日常生活中感受到的多。

我在日常生活中感受到的性别偏见程度



我在职场中感受到的性别偏见程度



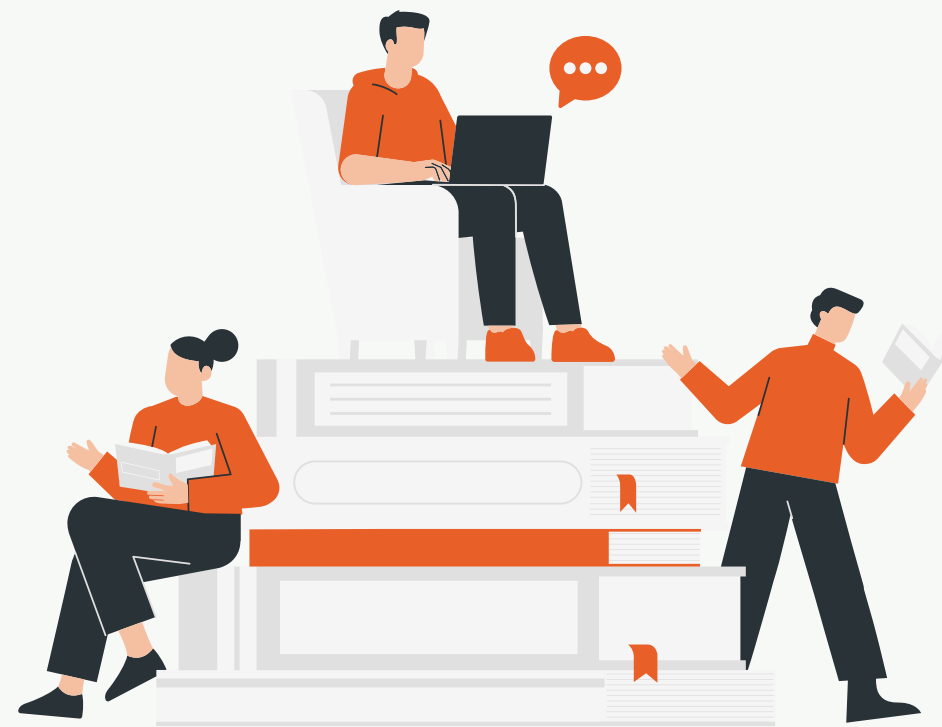
*存在偏见包括对女性的轻微偏见、对女性的严重偏见及对女性的过度保护



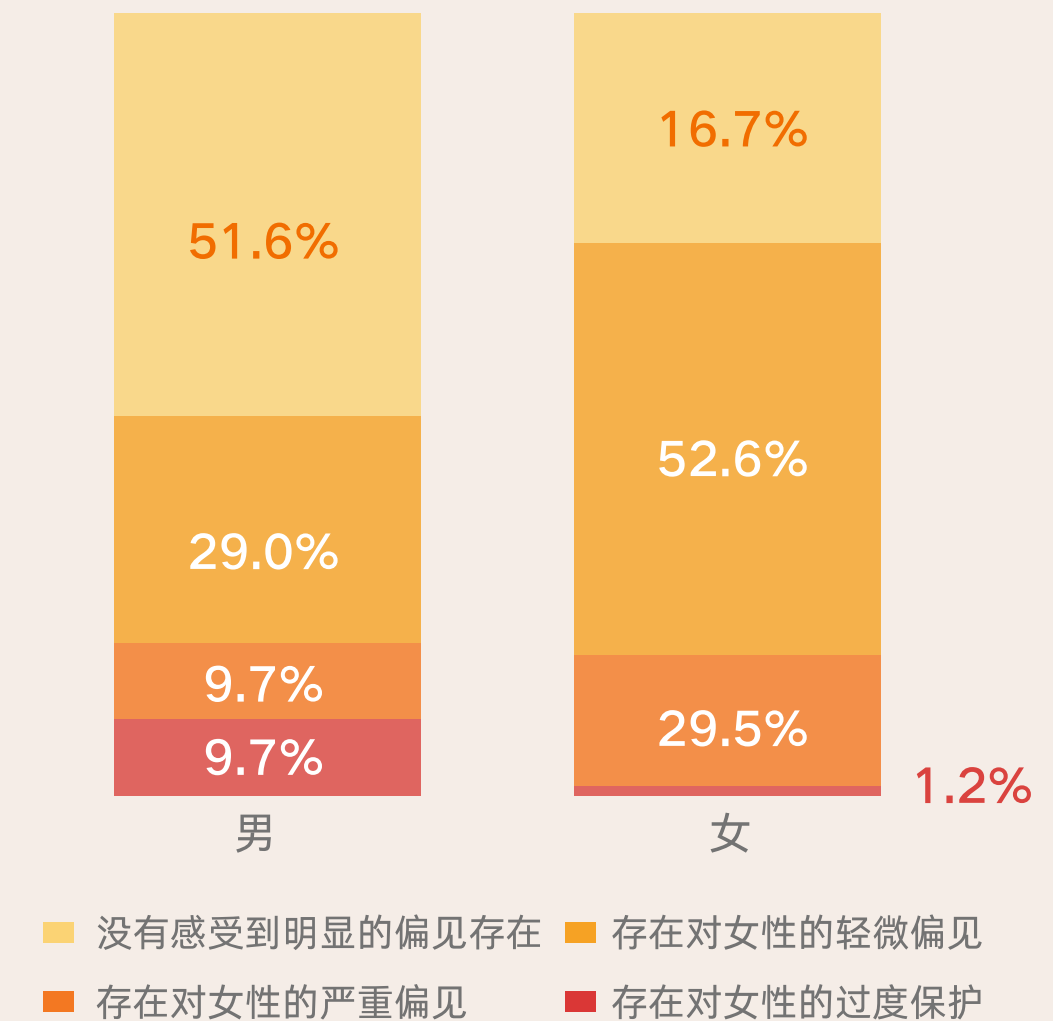
打造性别平等的企业文化

不同视角下的职场性别偏见

代入性别视角，则会发现男性对于职场中的性别公平认可度更高，约51%的男士认为职场中性别偏见存在感不明显。约有10%的男性认为职场中对于女性存在过度保护的现象。



我在职场中感受到的性别偏见程度



优秀企业实践



作为一家知名的法国奢侈品牌，香奈儿一直致力于打破行业中的性别障碍。公司在管理层中拥有多名女性高管，而且还设立了多个项目，支持女性的职业发展和提高女性在公司中的地位。例如，香奈儿的“**女性创新基金**”旨在支持创业女性，提高女性在商业世界中的地位。



宝洁积极地为企业内部创造包容的、性别平等的环境，并坚信家庭职能的平等将有助于促进职场平等。通过出台**全球性的育儿假期政策**，使所有父母有资格享有**至少八周带薪休假**，分娩母亲可额外享受六周的产后恢复假期。同时在全球各地的工作场所倡导性别平等和交叉性平等，使每个人都能充分发挥自己的潜力。



2023

职场机会平等现状调研

关注职场性别平等
打造企业包容性工作环境

HRnetOne隶属于HRnetGroup，总部位于新加坡，2017年在新交所上市。HRnetOne作为集团第一个品牌自1992年成立，目前已在新加坡、吉隆坡、香港、台北、东京、上海、曼谷、北京、广州、首尔、雅加达、苏州、深圳等13个城市设立办公室，专注于高端人才招聘。



<https://www.hrnetone.com/>



微信搜一搜



HRnetOne



关注HRnetOne微信公众号
获取最新人才市场及行业洞察报告

HRnetGroup
EQUALITY IN THE WORKPLACE