



励 媯 中 国



2016 年中国女性、职业与幸福感白皮书

## 目录

3	关于我们
4	前言
5	受访者分析
6	摘要：对中国的职场女性来说，无形的挑战是在家庭里
7	女性想要什么？
8	大多数女性想兼顾事业和家庭
9	女性眼中的成功：健康、婚姻／家庭和幸福感
10	年龄、婚姻和孩子改变了女性追求事业的方式
11	更多女性不惧成为“剩女”
12	在家庭中，女性正经历着什么？
13	女性婚后在（家庭）无偿工作中花费的时间大幅增加
14	女性认为抚养责任应平等分担
15	女性仍然承担着主要抚养责任
16	经济压力是女性生二胎的最大阻力
17	在职场中，女性正经历着什么？
18	女性认为社会需要更多女性领导者
19	婚姻和年龄影响女性对晋升的信心
20	女性认为，在职场中她们仍然比男性面临更多阻碍
21	为什么女性无法兼顾事业与家庭
22	职业女性面临的最大挑战来自家庭
23	缺乏人脉和性别歧视也是女性职业发展的重要阻碍
24	超过一半的女性缺乏晋升机会和导师指导
25	拥有更高职位及收入的女性依然缺乏自信和上升动机
26	女性并不缺乏能力和同辈支持
27	女性渴望提高软技能和获得更多社会支持
28	结论与建议
29	支持女性协调家庭方面的挑战
30	女性互助、导师文化、领导力
31	致谢

### Lean In China (励嫫中国)

2013年, Facebook 首席运营官, 谢丽尔·桑德伯格在《向前一步》(Lean In)一书中鼓励女性为自己的目标和追求积极进取, “向前一步”。Lean In China (励嫫中国)是一个女性个人和职业发展互助平台。我们的目标是鼓舞中国的女性追求自我定义的目标与理想。我们的核心是“Sisters (女性互助), Mentors (导师文化), Leaders (领导力)” ; 我们通过在全国建立活跃的社区来支持女性的成长与发展, 推广导师及互助文化, 培养女性领导力。目前全国 25 个城市和 50 多个高校都已经建立了 Lean In 社区。如果你想加入 Lean In China (励嫫中国) 社区, 请登陆[www.leaninchina.com.cn](http://www.leaninchina.com.cn)。

2016 年中国女性、职业与幸福感白皮书战略合作伙伴:





## 前言

### 调查目的:

2016年3月, Lean In China (励嫫中国) 在全国范围内发起了“女性、职业与幸福感”的调查, 本次调查的目的是:

- 1.了解中国女性在家庭 and 工作中扮演的角色。
- 2.了解中国女性的目标 and 需求以及她们在工作和社会中面临的挑战。
- 3.寻找可以帮助中国女性更好地实现目标 and 克服各种挑战的资源 and 方法。
- 4.促进Lean In China (励嫫中国)平台的发展, 孵化更多的Lean In社区来更好地服务于中国女性。

本白皮书旨在利用调查中获得的数据, 在更加深入地了解和分析中国女性在职业发展和生活中的特别关注点、需求 and 挑战的基础上, 为促进家庭和职场中的性别平等提供建议。

## 受访者分析

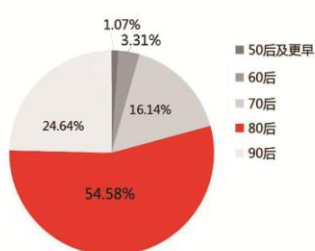
在这项调查中，约有 2000 名中国女性参与了调查。

我们大多数受访者：

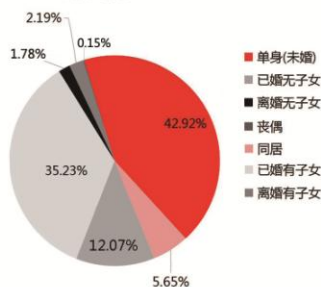
1. 生于八十年代（54.58%）；
2. 单身（42.92%）或已婚有子女（35.23%）；
3. 出生在三线城市（47.66%），但目前居住在一线城市（62.68%）；
4. 在外企（31.21%）和私企（26.58%）工作；
5. 每月收入不超过 20000 元（82.18%）。

为了保证白皮书的科学性，我们还从受访者的年龄、婚姻状况、现居住地和收入水平等角度做了数据分析。

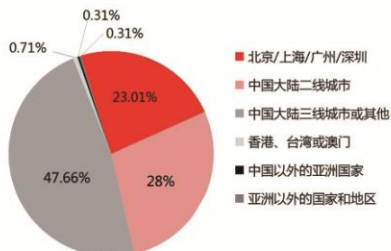
### 年龄



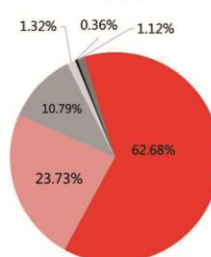
### 婚姻状态



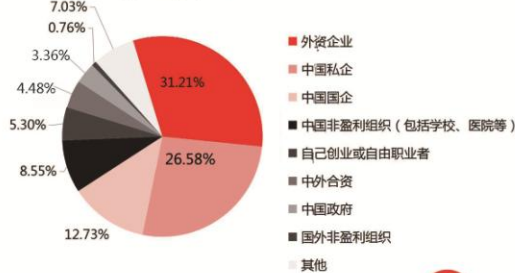
### 家乡



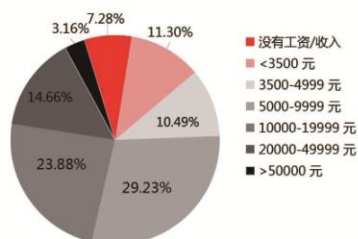
### 工作地



### 雇主类型



### 收入情况



## 对中国的职场女性来说， 无形的挑战是在家庭里



在2016年的中国，大多数女性认识到**社会需要更多的女性领导**，年轻一代女性更是如此，这显示了现代中国社会观念的变化正在推进女性“向前一步”的效应。

我们发现，现在的中国女性一般不追求传统意义上的成功——财富、权力和名望。**大多数女性将成功定义为健康、家庭和幸福**。这表明，在一定程度上，职场中（尤其是企业高层中）的性别差异，可以归因于这个事实：相比生活中的其他方面，大多数女性在本质上并没有把事业成功放在第一位。

调查发现大多数女性**期望事业和家庭双成功**。然而，年龄、婚姻和生育改变了女性追求事业的方式——女性结婚生子后，开始**重视工作的时间灵活性和稳定性**，而不仅仅是工作内容的挑战性和趣味性。而这恰恰和鼓励承担更多责任和挑战的就业市场需求背道而驰。

当被问及在职场中遇到的最大的挑战时，被调查女性们认为排在前三的**挑战都和平衡工作和家庭相关**，远高于其它职场中的直接阻碍，如性别歧视、缺乏晋升机会和导师指导、缺乏自信和能力不足等。

虽然大多数女性认为父母双方在抚养子女方面应承担同等的责任，但在婚后，**尤其是在有孩子之后，女性每天承担的家庭无偿工作显著增加**。需要去支持另一半的事业也成为了她们职业发展中的一个重要挑战。对于女性来说，尤其在有了孩子之后，在职场中“向前一步”，**需要伴侣在承担家务和抚养孩子方面给予支持**。

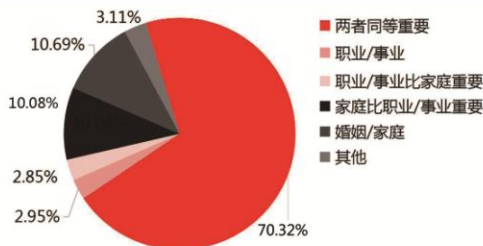


女性想要什么？

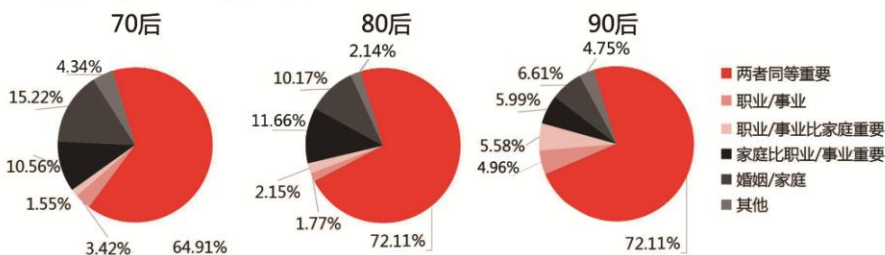
## 大多数女性想兼顾事业和家庭

您认为对女性来说什么是最重要的？

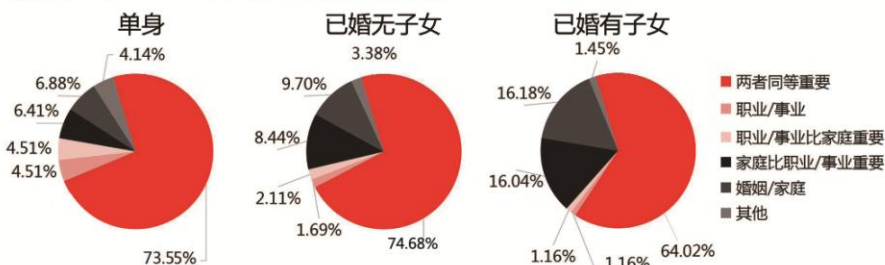
70.32%的女性认为事业和家庭都是同样重要的。根据不同的年龄、婚姻状况、收入水平和居住地统计结果发现，每个类别中的大多数女性仍然认为事业和家庭都是同样重要的。



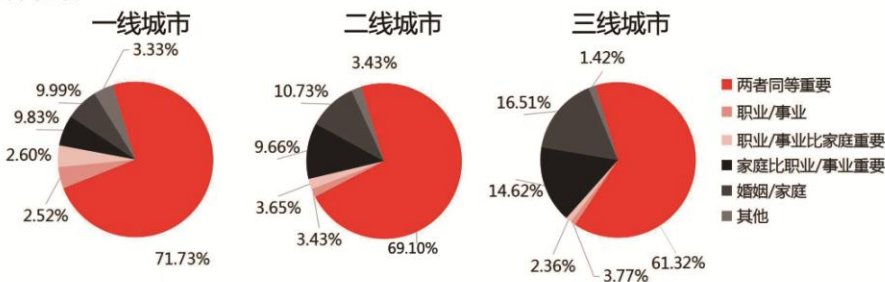
年龄和婚姻影响着女性看待事业和生活的优先级。例如，认为婚姻/家庭比事业更重要的70后女性比例（10.56%）比90后女性比例（5.99%）高出近一倍。



认为家庭/婚姻比她们的事业更重要的已婚无子女的女性的比例高于单身女性。然而，“孩子”对这一问题的影响更为明显：相比那些已婚无子女的女性（8.44%），认为家庭/婚姻比事业更重要的女性中，已婚有子女的女性比例（16.04%）是已婚无子女的女性的近两倍。



相比在一线城市工作的女性（9.83%）和在二线城市工作的女性（9.66%），更多在三线城市工作的女性认为婚姻/家庭比事业（14.62%）更重要。这意味着随着经济的发展和水平的提高，女性更倾向于视职业和家庭同等重要。





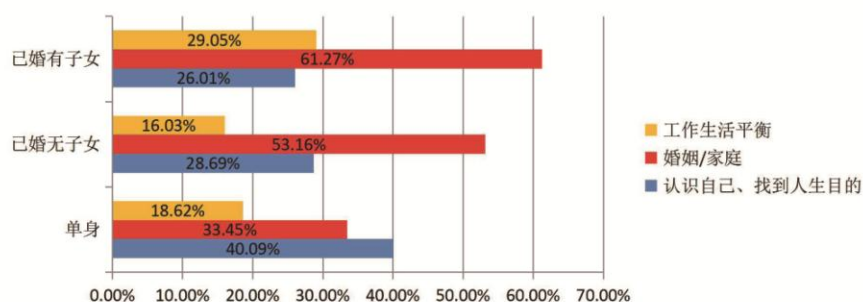
## 女性眼中的成功：健康、婚姻 / 家庭和幸福感

### 女性对成功的定义

1 健康	68.28%
2 婚姻/家庭	45.82%
3 幸福	40.73%
4 认识自己, 找到人生目的	33.15%
5 自主/自由	27.60%
6 工作生活平衡	21.84%
7 金钱	17.36%
8 社会地位和影响力	14.71%
9 对社会的积极影响	14.21%
10 名望/声誉	1.93%

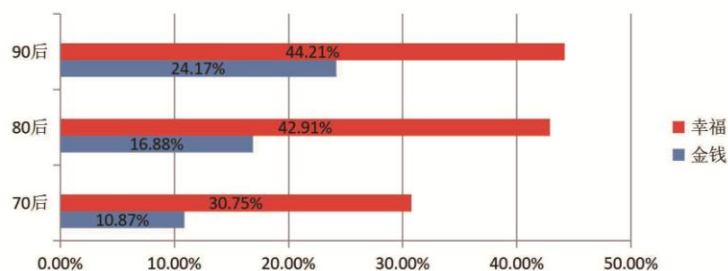
调查发现女性定义成功的前三个要素是一健康 (68.28%), 婚姻/家庭 (45.82%) 和幸福/满足 (40.73%), 这些是不直接与事业成功相关的要素。而人们通常认为的和事业成功相关的要素——金钱、权力和影响力、社会影响力和声誉却比例最低。

当被问及成功的定义时, 各个收入水平、年龄段、婚姻状况和居住地的受访女性都把“健康”作为定义成功的首选。她们并不太关心许多传统的意义上的成功, 如“金钱”、“权利”、“名望”。



一个女性的婚姻状况很大程度上影响了她是否把“家庭”作为定义成功的重要因素。很大一部分单身女性以“自我实现”作为定义成功的重要要素 (40.09%), 而有同样想法的已婚无子女的女性和已婚有子女的女性仅占28.69%和26.01%。与之相反, 61.27%的已婚有子女的女性以“家庭”来定义成功, 而单身女性仅占33.45%。一旦女性结婚并有了孩子, 金钱、权力和社会影响作为成功因素的重要性就会降低, 而工作和生活平衡的重要性会显著增加。

金钱和幸福感对于年轻一代的女性来说越来越成为定义成功的重要因素。



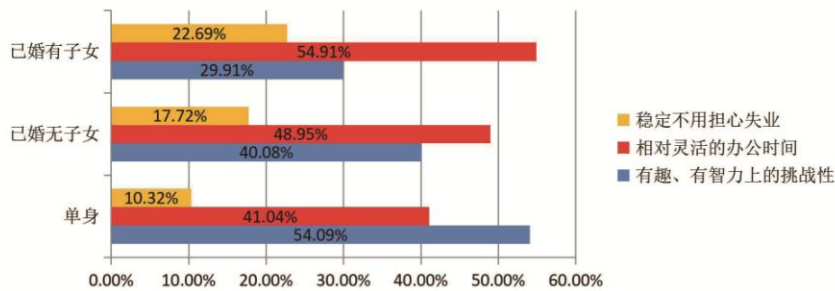
## 年龄、婚姻和孩子改变了女性追求事业的方式

### 理想工作的因素

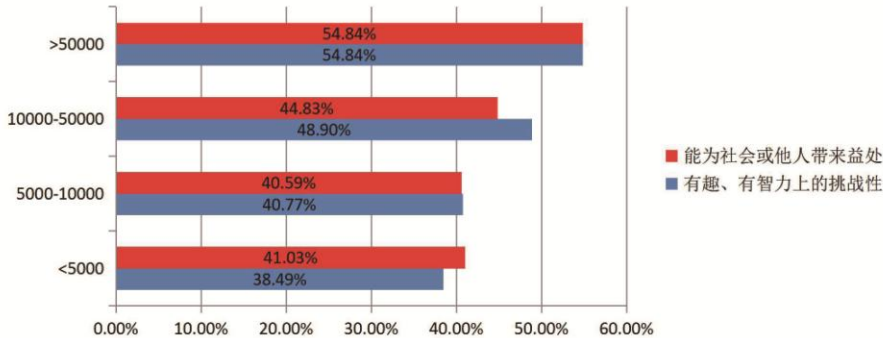
1 能和值得学习的人共事	57.28%
2 收入高	57.23%
3 相对灵活的办公时间	47.30%
4 有趣、有智力上的挑战性	42.92%
5 能为社会或他人带来益处	42.06%
6 提供晋升的机会	35.59%
7 公司业绩和行业前景看好	31.92%
8 体面、受尊重	29.07%
9 丰厚的退休福利和保障	21.03%
10 压力小、不用太辛苦	15.68%
11 稳定, 不用担心失业	15.68%
12 丰富的培训	13.75%

女性认为理想工作最重要的三个因素分别是“能和值得学习的人共事”（57.28%）、“收入高”（57.23%）和“相对灵活的办公时间”（47.30%）。

超过一半单身女性（54.09%）更想要追求有趣和有挑战性的工作，而在已婚有子女的女性中只占29.91%。

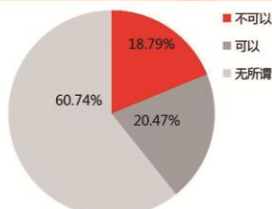


随着女性年龄的增长，“相对灵活的办公时间”和“稳定性”在一份理想工作中的重要性越来越大。这种优先级的变化同样反映在女性结婚生子后。“能和值得学习的人共事”、“收入高”这两个理想工作中的重要因素不受经济发展水平和收入水平影响。但我们注意到，女性的收入达到一定程度后，创造积极的社会影响、有趣和有挑战性的工作，也成为了她们定义一份理想工作的重要因素。



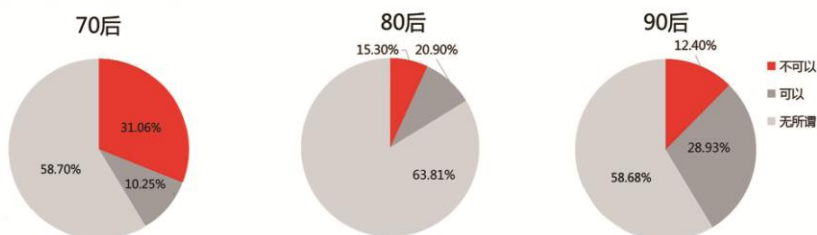
## 更多女性不畏惧成为“剩女”

女性可以30岁之后结婚吗?

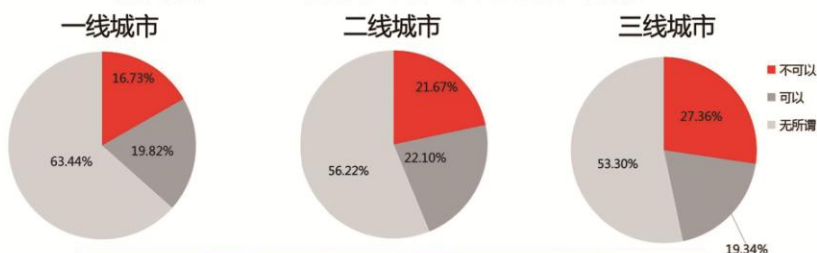


81.21%的受访女性认为女性超过30岁结婚可以被社会接受或者不管在什么年龄结婚都可以。

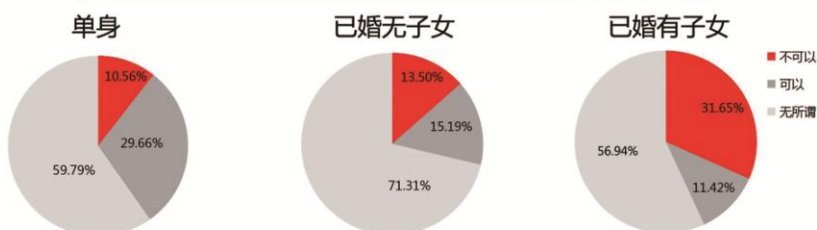
年轻的女性更能接受在30岁以后结婚。只有少数90后女性（12.40%）认为女性30岁以后结婚是不能被接受的，不到70后女性（31.06%）的一半。这意味着年轻一代的女性对结婚年龄有着更开放的态度——更少地受到“剩女”这种刻板印象的影响。



在经济发展水平更高的环境中生活和工作也更容易让女性对结婚年龄有着更开放的态度。一线城市的女性（16.73%）比三线城市的女性（27.36%）认为女性不可以30岁以后结婚的比例更低。



有无孩子似乎是影响女性对结婚年龄持何种态度的一个至关重要的因素。



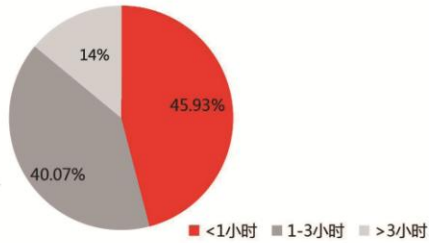
对于30岁后结婚这件事来说，有31.65%已婚有子女的女性认为是不可接受的，这个比例是单身女性（10.56%）的三倍，是已婚无子女的女性（13.5%）的两倍多。



在家庭中，女性正经历着什么？

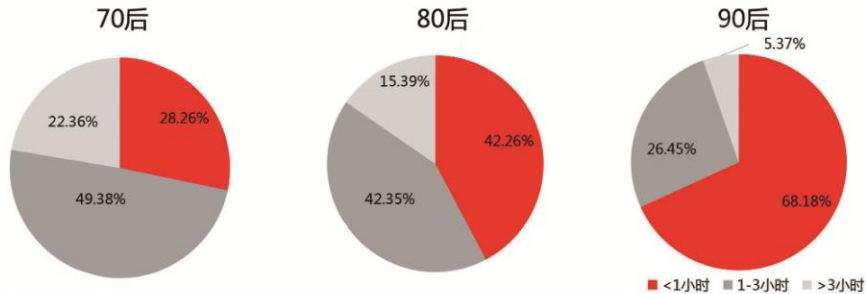
## 女性婚后在（家庭）无偿工作中花费的时间大幅增加

每天花费在（家庭）无偿工作中的时间

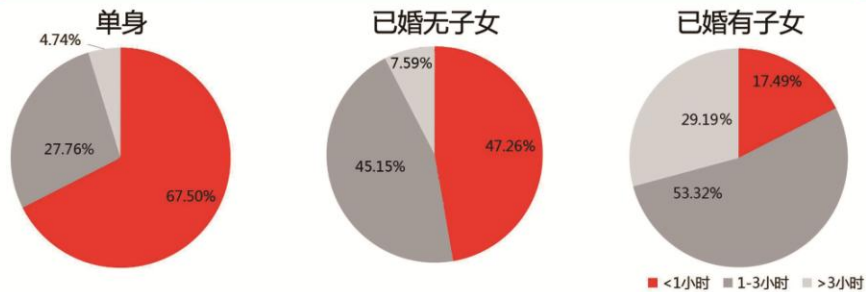


45.93%的女性每天花费不超过1个小时在（家庭）无偿工作中  
40.07%的女性每天花费1-3个小时在（家庭）无偿工作中  
14%的女性每天花费超过3个小时在（家庭）无偿工作中

随着年龄的增长，女性花费在（家庭）无偿工作中的时间随之增加。每天在（家庭）无偿工作中花费少于1个小时的90后（68.18%）是70后（28.26%）的两倍以上。



女性在婚后和生育后，在（家庭）无偿工作上花费的时间有显著的增长。我们也发现，高收入的女性平均每天花费在无偿工作上的时间最少，这意味着女性花费在（家庭）无偿工作上的时间越少，就越能够承担更高的职位和更具有挑战性的职场角色。

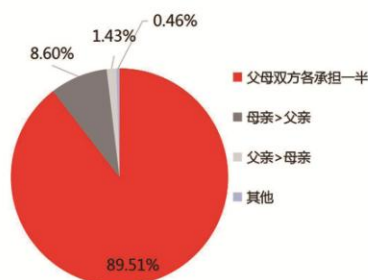


82.51%的已婚有子女的女性在（家庭）无偿工作中花费超过1个小时，而只有32.5%的单身女性在（家庭）无偿工作中花费与此同等的时间。结婚之后，在无偿工作中花费1-3个小时的已婚女性（45.15%）比单身女性（27.76%）有着显著的增加。在有子女后，在无偿工作中花费3个小时以上的已婚有子女的女性比例（29.19%）约是单身女性（4.74%）的六倍，超过已婚无子女的女性的三倍（7.59%）。

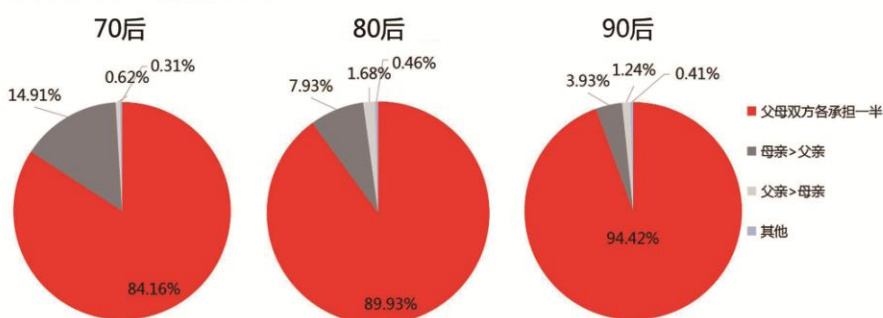
## 女性认为抚养责任应平等分担

### 您认为养育子女是谁的责任？

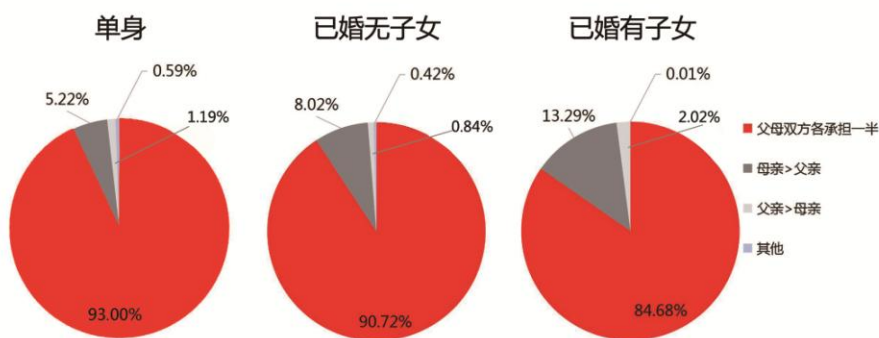
89.51%的女性认为在养育子女方面，父母双方应该承担同等责任。在我们的调查中，无论处于哪个年龄、什么婚姻状态、何种收入水平和居住地，绝大多数的女性认为抚养孩子需要父母双方承担同等责任。



年轻的女性更希望父母双方能够共同参与的子女抚养。94.42%的90后女性认为父母双方都应该在教育子女中承担相同的责任，相比较而言，80后女性和70后女性的占比为89.93%和84.16%，低于90后女性的比例。随着时代的发展，女性的观念逐渐变得更加开放。



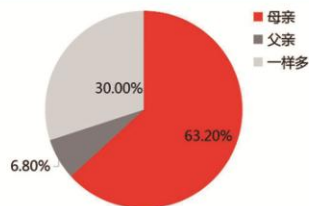
婚姻状况和有无子女都会影响女性对抚养职责的看法，相比单身女性（5.22%），更高比例的已婚有子女女性（13.29%）认为女性应该在子女抚养上承担比男性更多的责任。这也反映了在现实家庭中，大部分女性仍然在家庭中承担着主要的子女抚养责任。



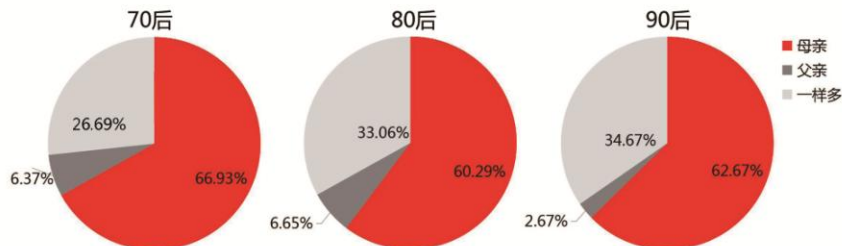
## 女性仍然承担着抚养责任

### 谁目前主要负责养子女?

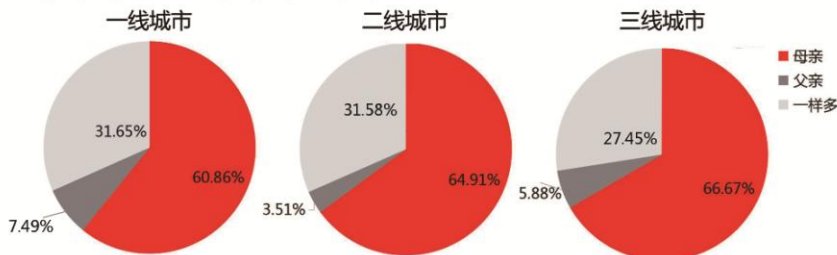
63.2%的已婚女性反应现实中女性承担着更多抚养孩子的责任。这种情况出现在各个年龄段、不同居住地、不同婚姻状况和不同收入状况的受访女性群体中。



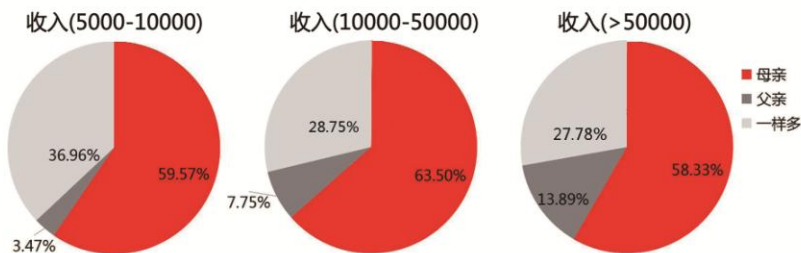
然而这些社会态度正在变化。相较于70后女性 (26.69%)，更多的90后女性 (34.67%) 表明父母双方正承担着相同的养育孩子的责任。



一线城市中比男性承担更多的子女抚养责任的女性比例 (60.86%) 比二线城市 (64.91%) 和三线城市 (66.67%) 的女性比例稍少一些——意味着在经济更发达的环境中，父母双方在承担子女抚养的责任上更加平均一些。这反映了经济增长对家庭责任平均化有积极的推动作用。

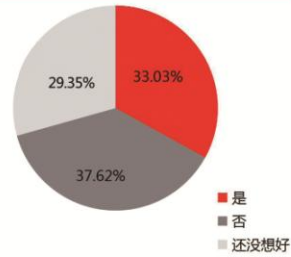


调查发现，超过一半的月收入在50000元以上的高收入女性 (58.33%) 仍然承担着更多的子女抚养义务。然而，我们注意到在月收入超过50000元的女性中 (13.89%)，父亲主要承担子女抚养义务的比例要比月收入在10000-50000元的女性群体 (7.75%) 多一倍，比月收入在5000-10000元的女性群体 (3.47%) 多3倍。这意味着对女性来说，想要“向前一步”或者追求更高的职位和收入，她们需要伴侣在分担家庭责任方面给予支持。



## 经济压力是女性生二胎的最大阻力

生二胎的意愿



约三分之一的受访女性计划生二胎。

对生二胎的顾虑

1 家庭经济压力增大	34.11%
2 工作生活难以平衡	30.91%
3 处理家庭关系的压力	22.66%
4 影响个人发展 (兴趣爱好、自我提升)	22.61%
5 会限制自己的职业晋升	19.65%
6 家人可能会劝我放弃工作	5.35%
7 公司可能不会聘用我	5.35%
8 不觉得对我的职业发展有任何影响	4.23%

除了月收入50000元以上的受访女性，所有的受访女性都认为经济压力和工作生活平衡是考虑生二胎时首要的两大顾虑。

我们注意到，女性生二胎最大的顾虑是非常务实的经济压力（34.11%），而不是生二胎对其个人发展（22.61%）和职业发展（19.65%）的影响。从积极的角度来看，尽管19.65%的女性认为生二胎会影响她们的职业生涯，但是只有5.35%的女性担心生二胎会使她们在找工作和保持现有工作岗位中受歧视。

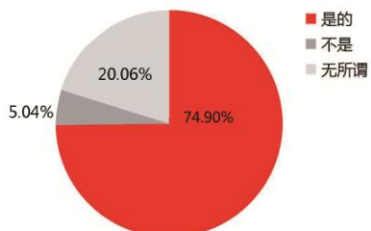




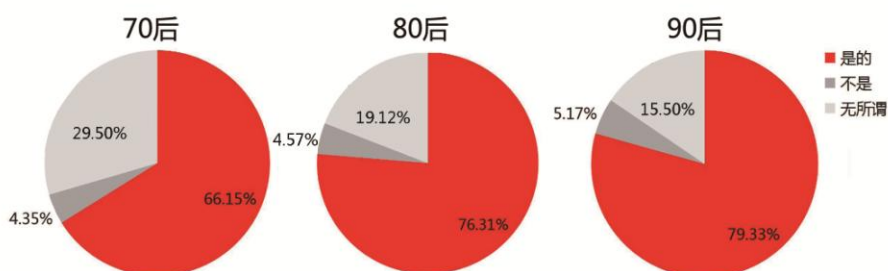
在职场中，女性正经历着什么？

## 女性认为社会需要更多女性领导者

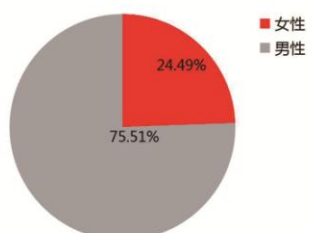
您认为社会是否需要更多女性领导者？



74.9%的女性认为社会需要更多女性领导者。相比70后女性(66.15%)，更高比例的90后女性(79.33%)认为社会需要更多女性领导者，这反映着新一代女性的社会观念正在改变。

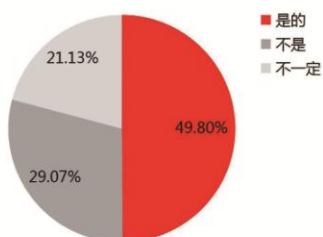


公司内高层领导的性别分布



然而，只有24.49%的女性的公司高层领导是女性。

是否有晋升的机会？

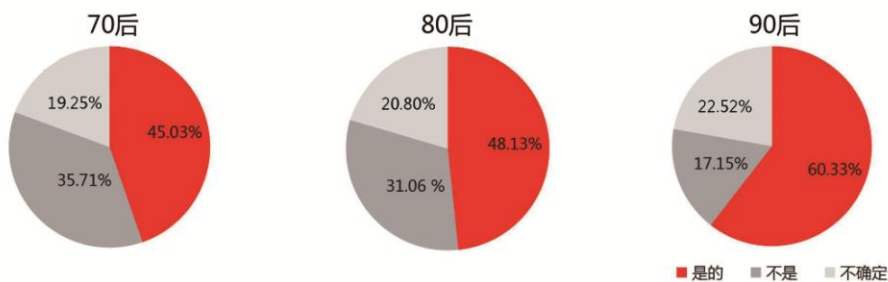


非常令人鼓舞的是，近50%的女性认为她们有机会成为公司的高级领导者。

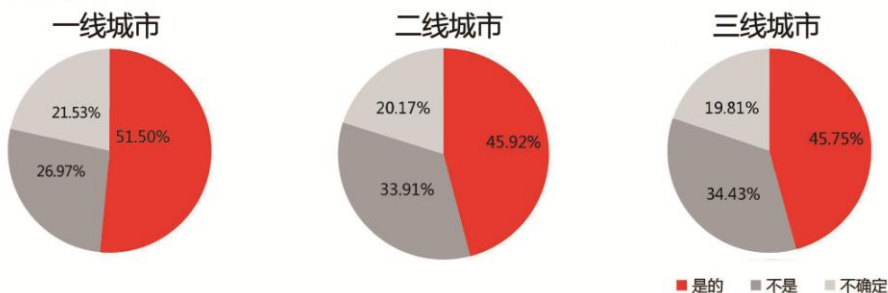
## 婚姻和年龄影响女性对晋升的信心

相比70后女性（45.03%），更多的90后女性（60.33%）更相信通过自己的努力能够晋升为公司高级领导者。

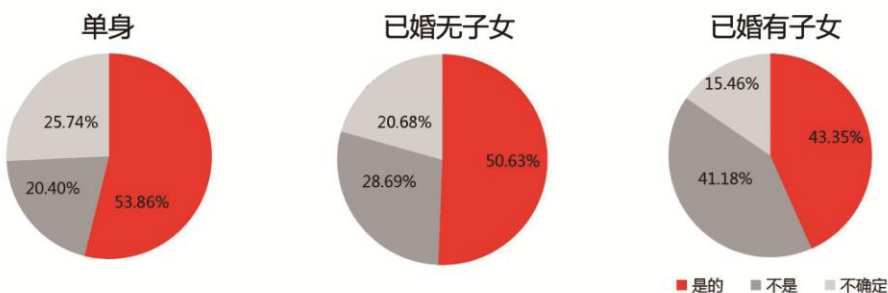
是否有晋升的机会？



相比二线城市（45.92%）和三线城市（45.75%）的女性，一线城市（51.5%）有更多的女性相信自己有机会获得公司高级领导职位。



婚姻，尤其是有子女后，会极大地影响女性对晋升机会的看法。超过单身女性（20.40%）两倍的已婚有子女的女性（41.18%）认为：因为性别，她们没有机会晋升成为高级领导者。这也许反映了当女性做到中层管理，并到了需要抚养孩子的年龄时所遇到的“玻璃天花板”的现象。



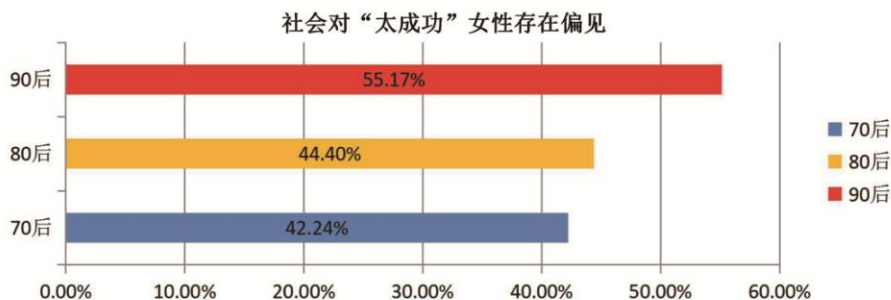
## 女性认为，在职场中她们仍然比男性面临更多的阻碍

只有9.62%的女性认为在工作中女性并没有比男性面对更多的阻碍。被提到的最主要的原因有：因为生育造成的职业中断（78.51%）和女性承担更多的家庭责任导致能投入到职业发展中的时间大幅减少（76.78%）。这两个原因是所有受访女性普遍面临的问题。

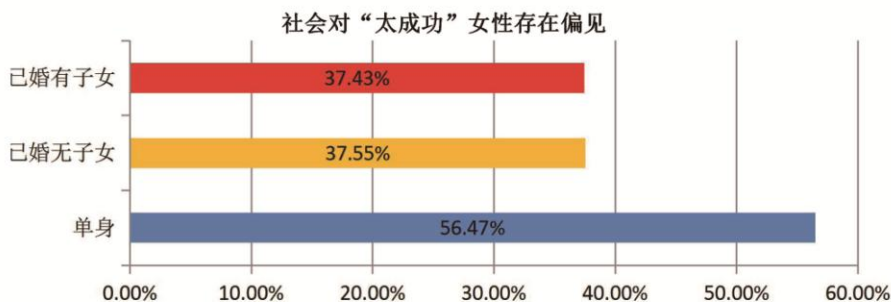
### 女性比男性面临更多的职业障碍吗？

- |                                  |        |
|----------------------------------|--------|
| 1 是的，生育等因素会造成女性职业中断              | 78.51% |
| 2 是的，女性承担了更多的家庭责任，很少有时间投入个人和事业发展 | 76.78% |
| 3 是的，公司高层更倾向于男性                  | 48.42% |
| 4 是的，社会对“太成功”的女性存在偏见             | 46.54% |
| 5 是的，女性管理和领导能力较弱                 | 16.19% |
| 6 不是的，无论男女都有平等的发展机会              | 9.62%  |

其他原因和职场中对女性的看法有关：近一半的女性认为公司高层更倾向男性（48.42%），以及社会对于“太成功”的女性存在偏见（46.54%）。但是，我们发现选择这些原因的女性比例远远少于那些选择家庭因素的女性比例。只有16.19%的女性认为女性管理和领导力较弱是影响她们职业发展的原因。



相比80后女性（44.4%）和70后女性（42.24%），更多的90后女性认为社会对于“太成功女性”的偏见是女性职业发展中的阻碍（55.17%）。相应地，更多的单身女性（56.47%）相信女性“太成功”确实会导致偏见和歧视，这个比例比结婚无子女的女性（37.55%）和结婚有子女的女性（37.43%）要高——这或许和“剩女现象”也有直接的关系。



## 为什么女性无法兼顾事业与家庭

### 女性在职场上面临的挑战

1	平衡工作和生活	86.30%
2	怀孕，产假造成的事业中断	73.63%
3	另一半的事业和家庭的责任	70.42%
4	缺少外界的人脉	64.10%
5	性别歧视	63.39%
6	职场被男性主导	61.46%
7	薪酬差距	59.83%
8	缺少晋升职业发展机会	58.60%
9	缺少职业指导	54.53%
10	缺少培训	52.49%
11	缺乏导师指导	51.27%
12	缺少上升的动机	45.98%
13	缺乏自信	43.74%
14	对社会评价的担忧	42.11%
15	缺少来自上级的支持	41.34%
16	缺少榜样	40.27%
17	缺乏能力和专业技能	35.90%
18	缺少来自同辈的支持	34.01%

调查结果显示，当受访女性被问及在职场中面临的**最大挑战**是什么时，**排名前三位的挑战都与家庭责任有关**，尤其是对女性在家中应该扮演的角色的期待和对平衡工作和生活的挣扎。

紧随其后的三项则是来自外部的挑战，例如缺少拓展人脉的渠道，性别歧视和男性在职场中占据主导地位。

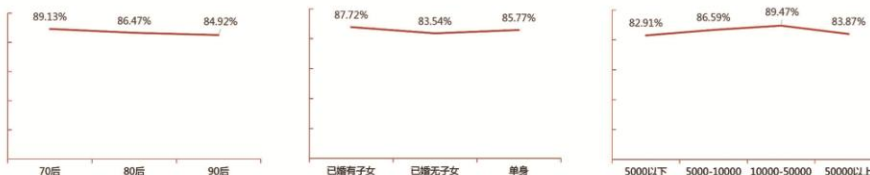
接下来的挑战主要来自工作环境：缺少晋升机会和导师指导，以及来自个人内心的阻碍——缺少上升的动机和自信。

相反的，缺乏能力和专业技能、榜样以及同辈支持则为排名最低的三项挑战——这意味着**女性并不认为她们缺乏能力，而且社会大环境总体来说是支持女性在职场中的发展的。**

## 职业女性面临的最大挑战来自家庭

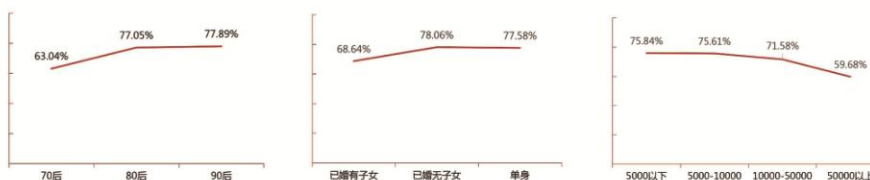
86.3%的女性面临的挑战是平衡工作和生活（详见第21页）。70后女性（89.13%）和已婚有子女（87.72%）的女性最关注工作与生活的平衡。

### 挑战1：平衡工作和生活



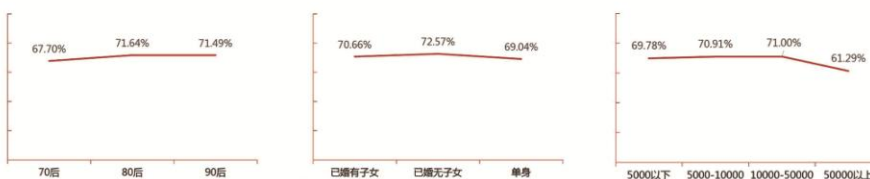
73.63%的女性认为因为生育而造成的职业中断也是她们面临的挑战之一（详见第21页）然而，对比70后女性（63.04%）和已婚有子女的女性（68.64%），90后女性（77.89%）和结婚无子女的女性（78.06%）最担心因生育而造成的职业中断。这表明因生育而造成的职业中断往往并没有女性所想像的那么严重。

### 挑战2：怀孕、产假造成的事业中断



70.42%的女性认为家庭责任和支持另一半的事业也是她们面临的挑战之一（详见第21页）。这在所有月收入低于50000元的女性群体中都是一个非常重要的职业发展阻碍。相比起其他收入水平的女性，月收入在50000元以上的女性面临挑战2和挑战3的比例显著下降。这意味着，当女性在职场中一旦职位上升到了一定的高度，就将更少遇到因生育而造成的职业中断问题，这可能是因为她已获得职场认可或家庭支持来保证和支持她们的职业发展。

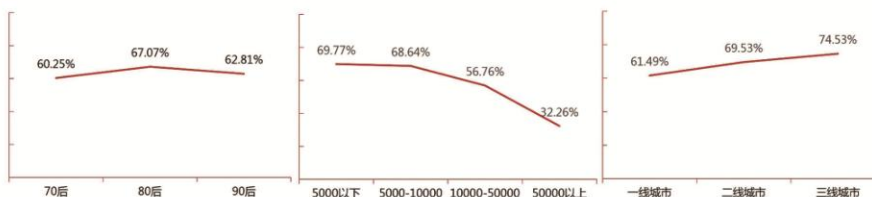
### 挑战3：另一半的事业和家庭的责任



## 缺乏人脉和性别歧视也是女性职业发展的重要阻碍

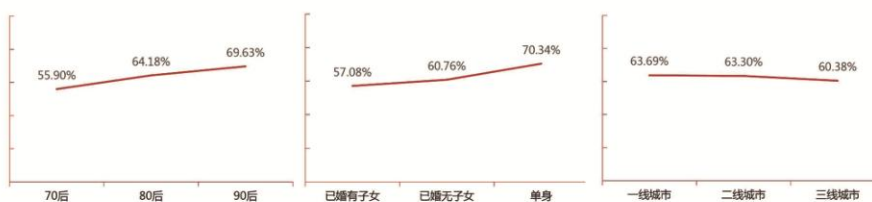
64.1%的女性认为缺乏人脉是一个挑战（详见第21页）。随着收入的提高，视“缺乏人脉”为职业发展挑战的女性比例有大幅的下降。月收入低于5000元的女性（69.77%）中面临这个挑战的比例是月收入50000元以上女性（32.26%）的两倍多。这表明了人脉在女性职业成功中具有的重要作用。

挑战4：缺少外界的人脉



80后女性（67.07%）最关注缺少外界人脉的挑战。生活在三线城市的女性（74.53%）比生活在一线城市的女性（61.49%）和二线城市的女性（69.53%）对于缺少人脉有着更高比例的认可度，这意味着在经济更发达的地区，女性更少感觉到职业孤立、更容易建立人脉。这也解释了为什么Lean In社区可以在中国一线和二线城市发展迅猛。

挑战5：性别歧视

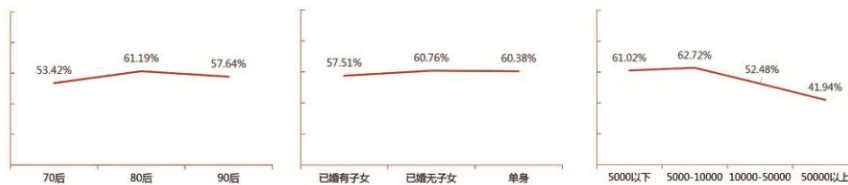


63.39%的女性认为性别歧视是工作中遇到的一大挑战（详见第21页）。有趣的是，90后女性（69.63%）和单身女性（70.34%）更加认为性别歧视是一大挑战。这也许是“剩女”现象的反映——在婚姻和生育孩子方面，年轻女性和单身女性背负着更多的社会期望和压力。相反，年龄大一点和已婚有子女的女性则更少认为性别歧视是挑战。

## 超过一半的女性缺乏晋升机会和导师指导

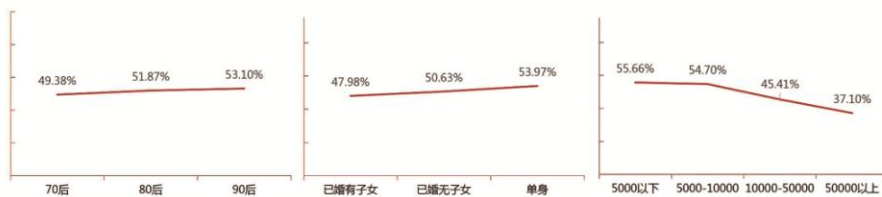
58.6%的女性认为缺少职业晋升机会是一个挑战（详见第21页）。相比70后女性（53.42%）和已婚有子女的女性（57.51%），80后女性（61.19%）和已婚无子女的女性（60.76%）更加认为这是一个挑战。这说明处于或者即将成为中层管理的女性受隐形“天花板”影响越发明显。

挑战8：缺少晋升职业发展机会



51.27%的女性认为缺少导师是一个挑战（详见第21页）。相比年龄大一些的女性和已婚有子女的女性，这个观点获得更高比例的90后女性（53.1%）和单身女性（53.97%）的认可。这反映了年轻女性缺少身边的榜样，也解释了为什么Lean In社区的导师项目能够在中国大受欢迎。

挑战11：缺乏导师指导



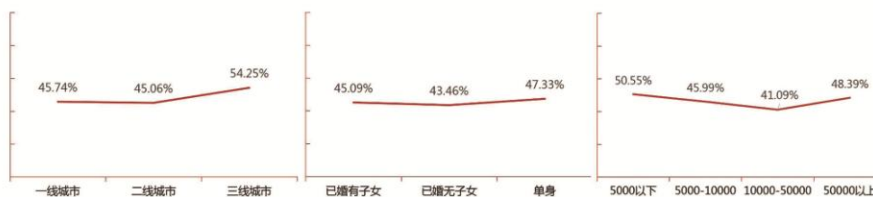
随着收入的上升，尤其是在月收入达到10000元以上后，面临这两个挑战的女性比例大大下降了。这意味着，导师指导在女性职业发展中有十分重要的影响。然而，我们注意到41.94%的月收入超过50000元的女性仍然面临着缺少晋升机会的挑战——即便她们已经晋升到更加高级和高收入的职位上。



## 拥有更高职位及收入的女性依然缺乏自信和上升动机

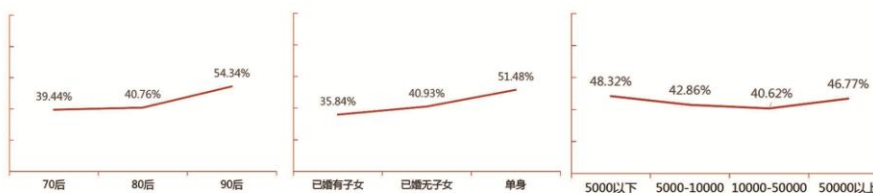
45.98%的女性缺乏上升动机，43.74%的女性面临缺乏自信的问题（详见第21页）。一个经济更加发达的环境也对女性上升的动力有着更为积极的影响：相比三线城市（54.25%）的女性，一线城市的女性（45.74%）更不认为缺乏职业上升动机是一个阻碍。

### 挑战12：缺少上升的动机



有趣的是，相比已婚无子女女性（43.46%）和已婚有子女的女性（45.09%），更多的单身女性（47.33%）觉得缺少上升动机是一个阻碍。这也许反映了“剩女”现象的影响：相比已婚女性和有子女的女性，单身女性面临更多结婚和生育的社会压力，导致她们更少将精力放在职业发展上。

### 挑战13：缺少自信

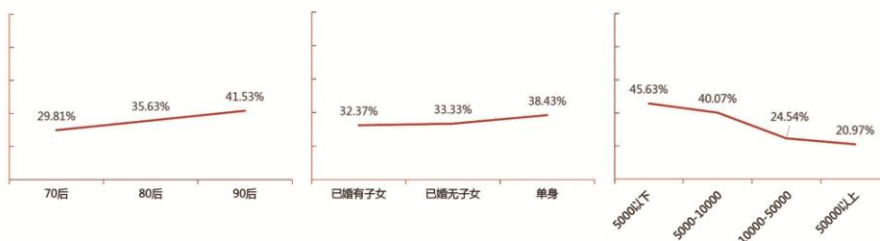


相比年龄更大一些的女性和已婚有子女的女性，90后女性（54.34%）和单身女性（51.48%）更加认同缺乏自信在其职业发展中是一个阻碍。有趣的是，随着收入的增长，缺乏自信作为职业发展受阻的原因逐渐减弱。然而，月收入低于5000元的女性群体（48.32%）和月收入高于50000元的女性群体（46.77%）认为自己缺乏自信的比例几乎相同。这意味着即便是有着更高职位及更高收入的女性依然面临缺乏自信的问题。

## 女性并不缺乏能力和同辈支持

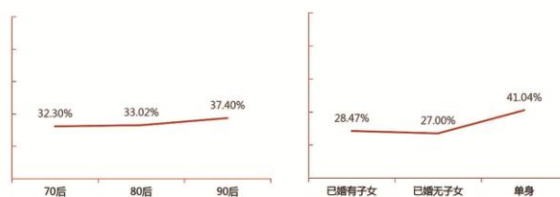
64.1%的女性并不觉得她们在职场上缺乏能力（详见第21页）。

### 挑战17：缺少能力和专业技能



单身和年轻女性更倾向于把能力和专业技能的缺乏视为职业发展的障碍——这对刚刚进入职场的她们来说是很自然的现象。很容易看出，能力和专业技能的缺乏随着收入增高显著下降，月收入高于50000元的女性(20.97%)的比例相比月收入低于5000元的女性(45.63%)的比例锐减一半以上。

### 挑战18：缺少来自同辈的支持



缺乏同辈支持在所有的挑战中位居最后（详见第21页）。90后和单身女性更倾向于认为缺乏同辈支持是她们面临的困扰。这很大程度上解释了为什么Lean In社区通过推广互助文化，让这个年龄段的女性在社会中不再感到那么的孤单，实现了社区的快速成长。相对已婚有子女(28.47%)和已婚无子女(27%)来说，单身女性（41.04%）更加认为缺乏同辈支持是职业发展的一种障碍。

## 女性渴望提高软技能和获得更多社会支持

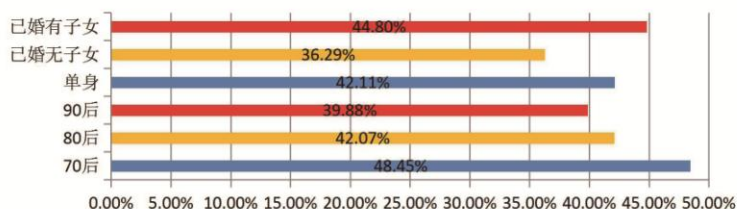
在所有受访女性中，近70%的女性表示实现她们职业发展最需要的是提高软技能。

### 女性职业发展中需要的支持

1 软技能提升 (展示、沟通、人脉、管理等)	69.35%
2 职业指导 (职业导师、创业咨询等)	54.48%
3 心理支持 (社会和家庭的支持和鼓励、自信等)	42.21%
4 理财 (基金管理及消费管理等)	41.29%
5 硬技能提升 (信息技术、图形设计和软件应用等)	34.16%

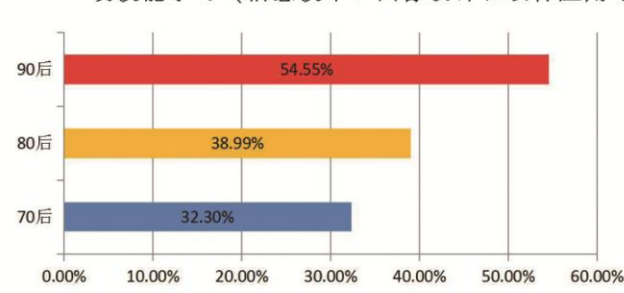
随着女性年龄的增长以及有子女后，女性对社会以及家庭支持的需求呈上升趋势：相比90后女性(39.88%)和单身女性(42.11%)，更多70后女性(48.45%)和已婚有子女(44.8%)女性表示对这方面有需求。这一需求又会随着个人收入增加而上升，且在月收入50000元以上的女性中排名第二。这反映出女性在结婚和生子后在平衡家庭与工作上面临的压力增加，尤其是那些在职场上有更高职位或承担更有挑战性职位的女性，她们继续“向前一步”，需要的是家庭和另一半的支持。

### 心理支持 (社会和家庭的支持和鼓励、自信等)



大多数90后女性(54.55%)表示她们需要提高硬技能学习，相比之下，70后女性(32.3%)对这方面的需求则不强，提高硬技能的需求在70后女性群体中排名最后。这又反映出随着女性职业发展阶段的变化，她们的需求也在变化。

### 硬技能学习 (信息技术、图像设计和软件应用等)





# 结论与建议

## 支持女性协调家庭方面的挑战

### 性别多样化的商业价值

我们希望这个社会有更多的女性领导。不同的研究数据表明性别多样性能带来益处：领导层有更多的女性能为企业带来更好的业绩和利润（请见脚注1）。若女性能够在职场中充分发挥潜力，将产生巨大的宏观经济效益（请见脚注2）。

但是我们注意到，目前企业提出的大多数缩小职场性别差距的方案都在关注工作方面的挑战，如性别歧视、缺乏培训机会、导师辅导、发展契机和个人信心等。然而，调查结果显示，女性认为她们在职场中面临的最大挑战是在当前的社会环境背景下平衡工作与家庭生活的矛盾，而不仅是职场本身的挑战。

因此，可以得出结论，若想激励更多的女性在职场中向前一步、承担更多领导角色，首先要帮助她们从根本上解决在家庭方面的挑战。

我们认为，解决这个挑战有两种方式：

#### 1. 让更多男性参与进来

我们需要有**更多的男性**一同参与到改变社会观念的努力中来，促进男性和女性承担同等的家庭责任，如通过邀请男性榜样来支持女性，同时倡导和鼓励更多男性在家庭中支持女性——这是一场男性为女性开展的“**He for She（他为她）**”运动。运动的第一步是树立意识，帮助男性更深入地了解身边的女性在生活中面临的平衡工作和生活的挑战，而不仅仅是鼓励男性在职场中更多地支持女性。

#### 2. 企业社会责任

第二种方式是鼓励企业为所有员工提供一个更好地促进平衡工作和家庭的环境，这其实也是企业社会责任的一部分，让家庭也成为所有员工生活的固有部分。可能的方式包括为男性和女性员工提供更灵活的工作选择（特别是刚刚有孩子的那几年），提供更长的男性陪产假或通过多种方式实施育儿支持制度（有些制度已经受到了员工们的热烈欢迎，如允许在家工作、公司内提供母婴设施、建设企业托儿所并以补贴方式对员工开放等。）

根据白皮书得出的直接结果，Lean In China（励嫫中国）正在计划于2016年12月与世界经济论坛全球杰出青年社区共同在中国开展“**He for She（他为她）**”活动，邀请杰出男性嘉宾分享性别平等对家庭、工作和社会的意义，并鼓励更多男性参与到促进性别平等的行动中来。我们希望在2017年编写包含中国企业优秀实践案例的支持职场女性之“**最佳实践**”指南，来激发和鼓励更多的企业来借鉴和学习。

#### 脚注：

1. Korn Ferry 2016年性别多样化分数表：促进亚洲太平洋董事会的性别多样化
2. 2013年9月，国际货币基金组织，女性、工作和经济：在性别平等中获得宏观经济收益

## 女性互助、导师文化、领导力

除了解决女性在家庭中面对的挑战，还有很多方式可以支持职场女性：

### 1. 导师和榜样

我们鼓励企业建立长期的导师计划，为具有较大潜力的女性员工匹配高级管理人员作为导师。非常重要的一点是，无论是男性高管还是女性高管，都应当鼓励他们去指导年轻的女性，继续践行以上提到的“他为她”行动的主旨。白皮书显示，年轻的女性也比年长的女性更倾向于认为，社会对于“成功女性”是有偏见的，而且她们最担心的是由生育引起的职业中断。因此，有机会获得积极、成功的女性榜样的指导是破除“剩女”印象的一个重要方式，也更有可能鼓励年轻女性在职场中“向前一步”，同时表明平衡好工作、家庭和幸福是可以实现的。

### 2. 建立女性社交网络并相互支持

女性反馈说，除了家庭责任带来的挑战，她们在职场中面临的第四大挑战是缺乏人脉。我们意识到人脉对取得事业成功的重要性，2013年建立的Lean In China (励嫫中国)首批社区旨在为女性搭建职场社交平台从而实现互助。从我们的经验来看，无论是职场中还是在社会中，互助性的社交网络对于帮助女性在孤立时建立自信、战胜恐惧大有益处。我们鼓励企业建立内部女性网络和资源组，利用这个平台来支持它们的女性员工——最好的方式之一就是针对女性员工进行调查以更好地了解她们需求，然后利用这些数据来解决最紧迫的问题，这也是留住和激励员工、提高企业业绩的好方法。

### 3. 软技能培训

调查显示，提高软技能始终是女性在职场中需要的帮助。我们鼓励企业不断为女性员工提供软技能发展相关的培训，帮助她们实现职业发展（尤其是在女性接近中层管理水平时）。

## 结论

Lean In China (励嫫中国) 是为了创建一个积极鼓励女性互助、推广导师文化、培养女性领导能力的社区而建立的。我们将秉持Lean In圈子（实现女性互助的基础）的理念，在中国继续为Lean In社区的女性大力推进导师计划和领导力计划。我们也开始与公司紧密合作，帮助他们调查女性员工的需求和挑战，支持、加强他们内部的女性网络和性别多样化项目。然而，我们也意识到目前很重要的一点是需要更多男性和相关机构作为平等的合作伙伴积极参与到我们的行动中来，这也将是我们2017年即将转向的重点。

## 致谢



衷心感谢参与《2016年中国女性、职业与幸福感》调查的每一位受访者以及我们的战略合作伙伴，是你们的付出成就了我们的白皮书，谢谢！

志合者不以山海为远，感谢Lean In China的路上与您相遇。

Lean In China（励嫫中国）联合创始人兼总裁：  
陈玉馨

Lean In China（励嫫中国）董事会副主席：  
李恩祐



励 媵 中 国



(ID:leanin\_china)

励媵（北京）文化发展有限公司

地址：北京市朝阳区东三环中路 39 号建外 SOHO 西区 15 号楼 B1-578 号彩虹书吧

[www.leaninchina.com.cn](http://www.leaninchina.com.cn)