



2022女性 职业与幸福感

上海资管行业女性发展报告

前言

上海，全球最具经济活力的城市之一，“海纳百川”是其核心精神。上海在经济多样性、文化包容性和思想广博性等诸多方面都展现出卓越地位。2021年上海全市GDP突破4万亿大关，较上年增长8.1%。同年，《全球城市500强》分析报告从经济、治理、人才等六个维度，测算各国主要城市的品牌价值，上海首次进入500强前十榜单，并超越香港成为中国最具价值城市。

金融业是上海经济增长的支柱产业。2020年上海实现金融业增加值7166.3亿元，占全市生产总值的18.5%，占全国金融业增加值的8.5%。全年金融市场成交额2274.83万亿元，比上年增长17.6%。其中，上交所上市公司年末总市值超过45.53万亿元，股票筹资总额位居全球第一。此外，上海黄金交易所场内现货黄金交易量全球第一，银行间债券市场托管规模全球第二，上海期货交易所10多个期货品种交易量均居全球第一。2021年《全球金融中心指数报告》从营商环境、人力资源、基础设施、发展水平、声誉及综合等方面，对各国主要金融城市进行评估，上海位居世界第三，仅次于纽约和伦敦。上海国际金融中心建设前瞻研究课题组的报告指出，十四五期间，要着力打造升级上海国际金融中心。在未来5-15年乃至30年内，上海的总目标是从“国际金融中心”迈向“全球金融中心”，形成纽约、伦敦、上海“三足鼎立”的新局面。

上海也是国内中外资金融机构最集中的城市，资产管理机构数量位居全国首位。上海拥有持牌金融机构1600余家，其中外资金融机构占1/3。截至2020年4季度，中国证券投资基金业协会备案的33家外商独资和合资私募证券投资基金管理人，绝大多数落户上海，上海已成为外资金融机构国内首选地。此外，上海市还聚集了2295家股权投资管理公司；上海的保险资管、公募基金规模占全国比重均超过30%。截至2021年6月底，在全国152家公募基金管理机构中，注册地址位于上海的公募基金管理人几近占据一半，达71家。其中，外商独资、中外合资基金公司24家，占全国所有合资基金公司的比例超过50%。在私募基金方面，截至同一时期，在86家百亿证券私募中，办公地点位于上海的有38家，占全国数量的44%，且上海在管理资金规模和管理基金数量上均为国内第一。

2021年是中国加快金融开放和落实资管新规的关键之年，上海市人民政府办公厅印发了《关于加快推进上海全球资产管理中心建设的若干意见》，这是中国首个由省级政府层面

出台的，系统性支持银行理财、信托、证券、基金、保险、私募、期货等“大资管”行业发展的文件，彰显了上海建设全球金融中心的决心。建设产业高地离不开人才梯队的储备与培养。近年来，上海启动实施“3411”金才工程，吸引和培育海外金才、领军金才、青年金才三类重点人才。2021年全市金融从业人员突破47万，国际金融人才高地建设取得积极进展。此外，上海拥有丰富的高等教育资源，至2020年末，全市有普通高等院校63所，在校学生54.07万人，毕业生13.56万人。由此可见，上海不仅具备高校云集的天然优势，也大力推进人才体制改革，主动实施各项金融服务措施，大力吸引金融机构、金融人才集聚。

在上海金融从业者中，男性约占51%，女性约占49%，后者略高于全国金融行业女性从业者的平均水平。尽管金融行业中的“她”力量在不断增长，但在资本市场的高层职位中，女性占比仍然偏低，同时存在性别薪酬差距。《中国金融圈女性生存状态报告》通过大数据分析了公募基金经理、券商分析师、上市公司董监高的性别比例分布后发现，越往资本链条最顶端，女性的占比越低，且女性高管平均薪酬也低于男性。可见女性要在金融行业实现平等发展，至少会面临性别与薪酬的双重挑战。

让女性平等发展的权利得到充分保障是上海市始终推行的优先目标。2021年7月，上海市发布《上海市妇女儿童发展“十四五”规划》，在“经济参与、身心健康、婚姻家庭、权益保障”等六个领域设置妇女优先发展的33个指标。希望到2025年，上海妇女儿童发展水平保持“国内领先、国际先进”。该规划指出“要关注妇女发展，提升妇女在经济社会发展中的影响力；结合上海市产业转型发展战略，吸引和帮助更多女性在新兴产业和行业实现就业，引导女性融入长三角一体化发展”。金融业隶属于国家统计局发布的《战略性新兴产业分类（2018）》目录，这一规划的实施更是为该行业的女性从业者提供了政策支持和权益保障。

作为中国规模最大的女性个人和职业发展公益平台，励嫫中国自创立以来，通过数据研究、人才教育、科技创投来赋能女性发展，在全国建立起100+女性职业发展社区。2022年：励嫫中国携手国内领先的人力资本生态价值链平台——智联招聘，联合发布《2022女性、职业与幸福感：上海资管行业女性发展报告》，以此为政策制定者、各行业雇主、女性从业者和求职者提供有效参考。该报告也是目前国内首个资管行业大数据性别研究项目。

目录

一、报告简介 02

报告目标	02
样本画像和研究方法	02
受访者主要来源	02
受访者信息统计	03

二、核心发现 05

行业概览	05
职场环境	06
职业发展	07
压力与动力	08

三、报告发现 09

行业概览	09
“数”说行业	09
“研”读行业	11
职场环境	14
性别比例	14
职场环境	16
职场挑战	18
职场安全	20
刻板印象	23

职业发展	25
薪资满意度	25
晋升挑战	30
跳槽原因	33
行业前景	37
压力与动力	41
压力水平	41
工作时长	42
睡眠时长	44
职场成功	46
职业动力	48

参考文献 50

特别鸣谢 51

报告团队 51



一、报告简介

《2022 女性、职业与幸福感：上海资管行业女性发展报告》（以下简称“报告”），以性别视角为切入点，结合智联招聘平台的大数据和在线问卷，选取**基金、证券、期货、投资**四个子行业，客观解读资管行业的发展状况，从人才结构、职场环境、职业发展、从业压力与动力等方面对该行业进行深度剖析。

本报告依托**中国职场女性领域的首个数据研究项目《女性、职业与幸福感》报告**，借由励媏中国多年发布的品牌影响力和专业研究团队，理解并评估女性在资管行业的职场影响力和女性领导力在社会发展中的价值，同时展现上海职业女性风貌、工作成就和“她经济”潜力。

报告目标

1. 促进金融行业的性别平等和女性发展，鼓励更多女性“向前一步”走向更高领导岗位
2. “数说”资管行业女性的职业挑战和需求，倡导为其创造更加多元包容、提升幸福感的工作环境
3. 激发女性人才的动力与潜能，积极参与上海迈向全球金融中心建设，从职场和社会角度推动女性获得更大职业成就

样本画像和研究方法

报告团队通过智联招聘平台，获取在 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日区间内的上海资管行业（即选取基金、证券、期货、投资四个行业）的大数据约为 80,000 人（区间内存在流动，但总数始终保持一致），将其作为基础样本进行观察与分析。同时，在该数据池中投放“上海资管行业从业者性别调研问卷”，并通过机构端发放相同问卷，以此收集到的有效态度样本共占大数据样本的 2%。在有效问卷中，女性样本占 50.3%，男性样本占 49.7%。为保证本次调研的科学性与客观性，所有问卷均以匿名方式填写。

受访者主要来源

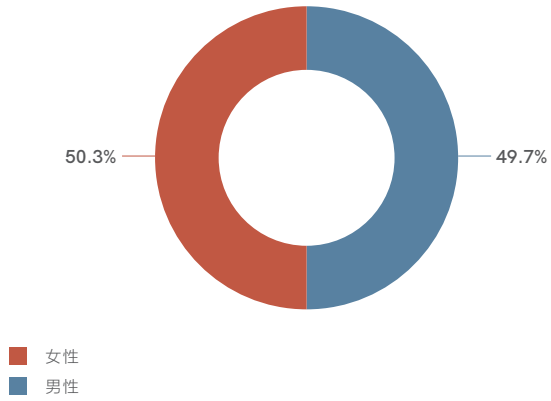
1. 31-35 岁（30.3%）、26-30 岁（24.55%）和 36-40 岁（16.97%）
2. 学历为本科及以上（90.61%）
3. 已婚已育（56.67%）和未婚未育（38.79%）
4. 月薪介于 10,001-40,000 人民币之间（55.76%）
5. 从业机构较均衡分布于证券公司（22.12%）、私募基金（19.09%）、保险公司（18.49%）、银行（17.58%）、公募基金（17.27%）

就样本总体分析，**年龄在 26-40 岁之间，拥有本科及以上学历，已婚已育和未婚未育，月薪为 1 万到 4 万元，在证券公司、保险、银行、私募基金和公募基金的从业人员**是本次调研的主要分析对象。

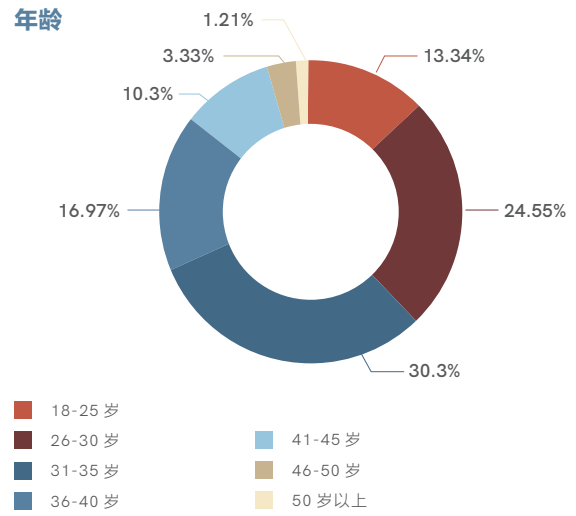
* 基于报告目标，我们根据受访者基本信息变量（包括其性别、年龄、学历、婚育、月薪、职级、岗位、从业年限、机构性质、机构类型、投资方向、管理资产体量）对数据进行了分析。

受访者信息统计

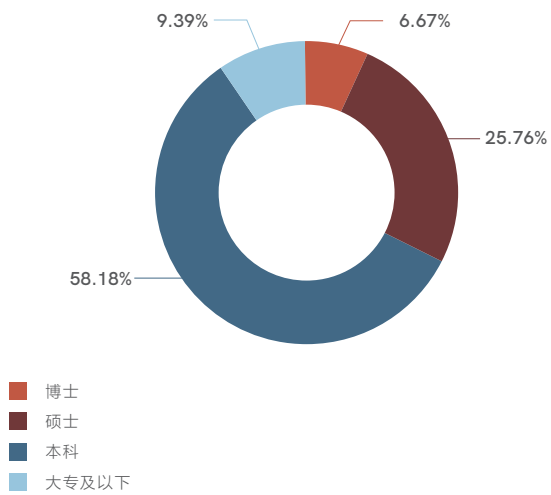
性别



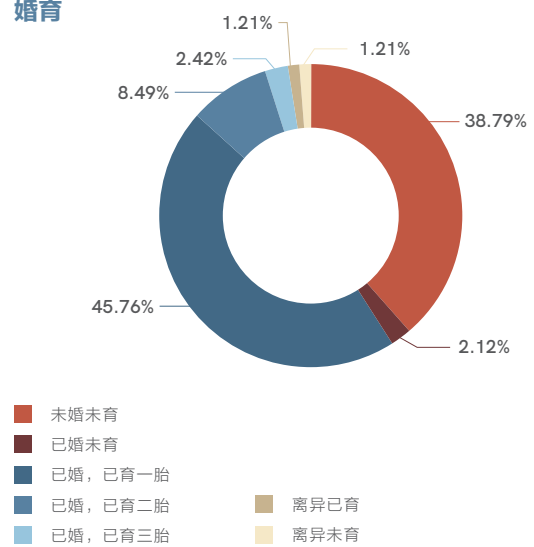
年龄



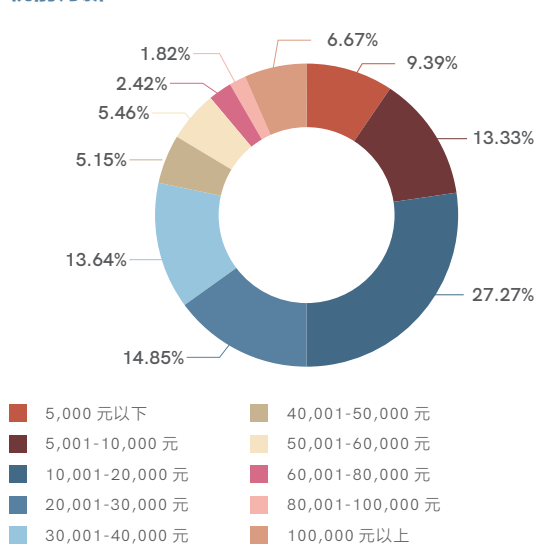
学历



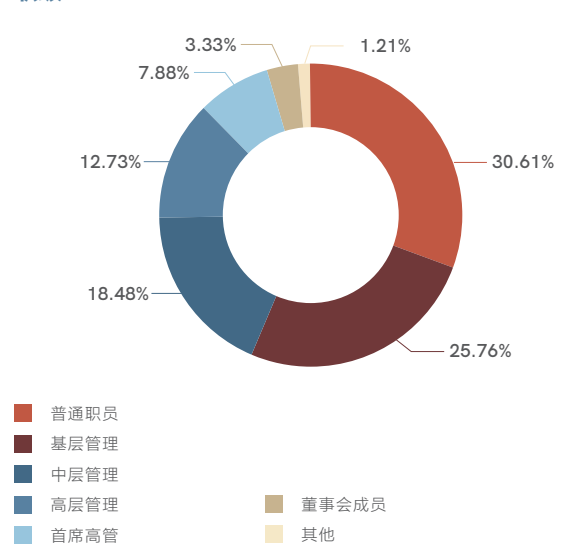
婚育



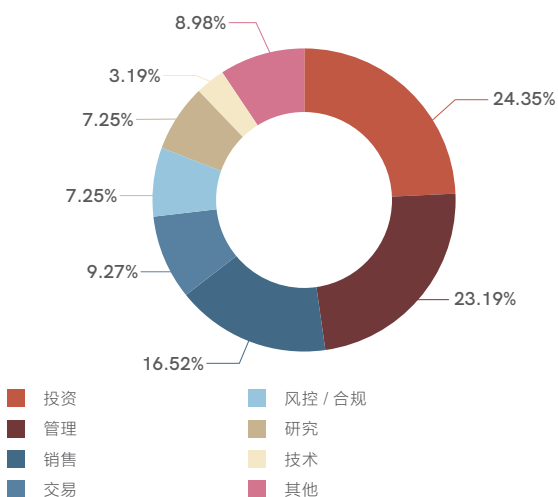
税前月薪



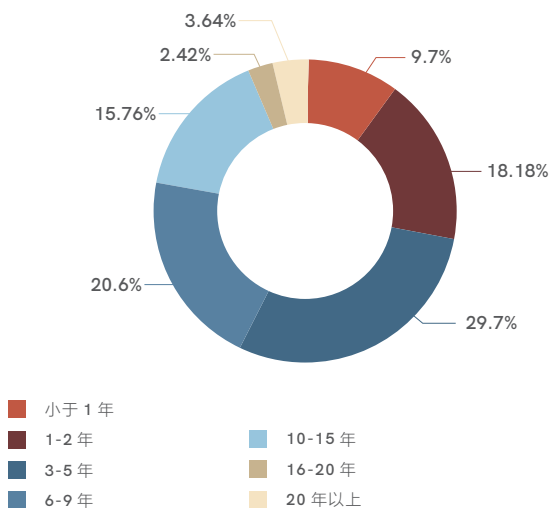
职级



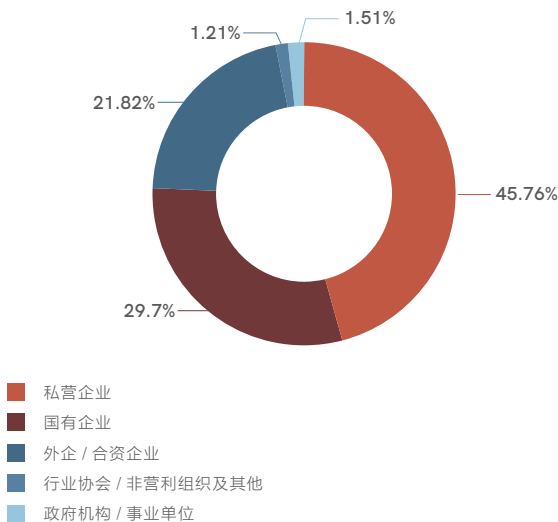
岗位



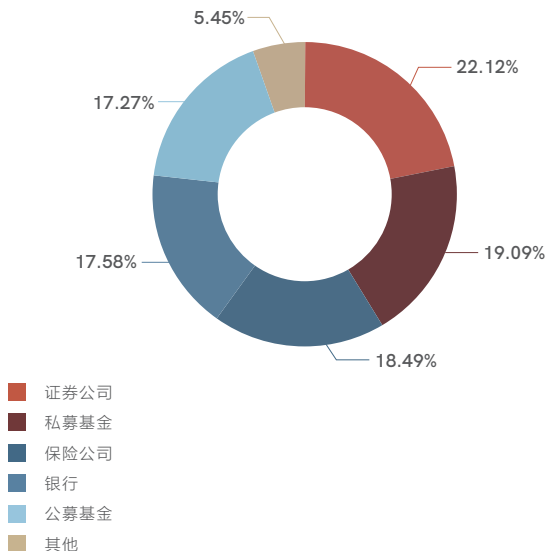
从业年限



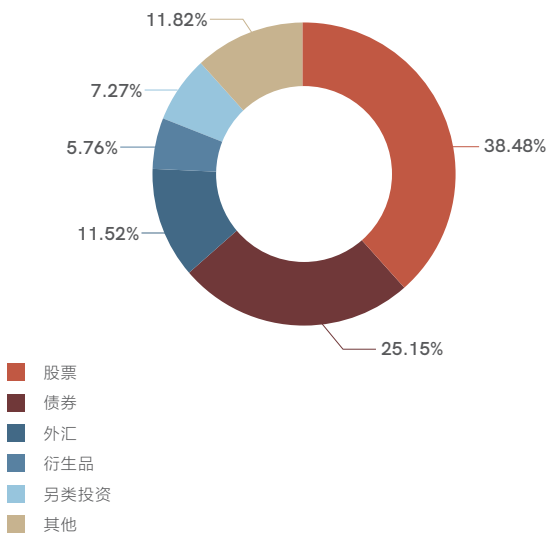
机构性质



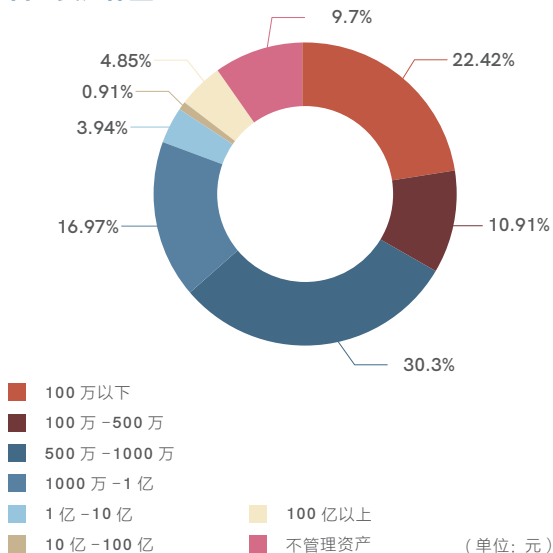
机构类型



投资方向



管理资产体量



(单位: 元)

二、核心发现

（一）行业概览



1. “数”说行业

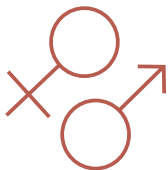
- 资管行业女性占比略低于男性，但近 3 年内女性就业比例在逐年提高
- 资管行业女性从业者呈现年轻化趋势，近六成女性低于 30 岁，女性在高学历层次上更占优势
- 资管行业女性从事职能岗比例高于男性，在高级管理岗和业务岗的比例则低于男性
- 资管行业存在性别薪酬差距，2021 年女性平均月薪低于男性近 1/4，但薪资涨幅略高于男性
- 资管从业者更喜欢在业内“找下家”，两性期待转行的共同赛道是互联网 / 电商



2. “研”读行业

- 资管行业“升职加薪”密切相关，从业年限越长、职级越高，平均薪资越高
- 女性薪资排在前三位的机构是公募基金、私募基金、证券公司
- 资管行业平均月薪排名前三的岗位是研究、管理、风控 / 合规
- 超九成男性受访者在机构管理资产，而不负责管理资产的女性人数是男性的 1.46 倍
- 资管行业受访者中，男性未婚未育比例高于女性，已育二胎三胎比例最高的是管理岗

(二) 职场环境



1. 性别比例

- 超半数资管机构中男性员工占比更多，超八成机构的高层职位由男性担任，女性要站上资本金字塔尖绝非易事
- 资管机构领导层的男女比例越接近，越有助于员工性别比例的平等



2. 职场环境

- 资管从业者最重视职场中的认可和尊重，女性更期待透明的竞争机制和平等的晋升环境
- 年逾半百和已育三胎的资管人更重视经济回报，90后和00后最期待被认同与尊重



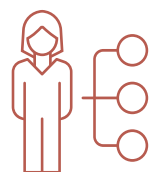
3. 职场挑战

- 生育和年龄为女性求职就业最大挑战，超八成资管行业受访者认同女性遭遇性别歧视
- 资管行业受访者的学历和职位越高，越易感知女性受到职场歧视程度越深



4. 职场安全

- 超六成资管行业受访者表示所在职场存在性骚扰现象，年轻女性对于职场性骚扰的意识较弱
- 无论男女，受访者学历和职位越高，对职场性骚扰现象存在的认知程度越深
- **案例研究：**2021年民法典实施后上海首例“职场性骚扰”案，明确用人单位有防止制止义务



5. 刻板印象

- 两性职业优势互评揭示“男性更擅长领导与战略，女性更有耐心和亲和力”
- 在职业优势测评中，女性的销售能力得到普遍认可，而男性的募资能力更受推崇。资管行业亟待打破刻板印象和职业性别隔离

（三）职业发展



1. 薪资满意度

- 近七成资管行业受访者对薪资感到满意，女性的薪资满意度总体高于男性
- 资管行业首席女高管最满意其薪酬回报，31-35 岁女性受访者的薪资满意度超过八成
- 外资 / 合资 / 国企员工的薪资满意度最高，平均月薪超过 3 万元
- 薪资满意度并非唯一指标，资管从业者也在关注职场文化和内部机制的平等透明



2. 晋升挑战

- 超九成资管行业受访者期待晋升，女性展现出更强上升意愿，近四成女性希望晋升为高管
- 虽然女性展现出更高晋升意愿，然而她们也清醒意识到现实情况不容乐观
- 无论男女，年龄歧视是资管行业晋升最大阻碍，女性在生育后晋升机会明显受限



3. 跳槽原因

- 超七成资管行业受访者有过至少 1 次业内跳槽经历，女性在职稳定性高于男性
- 超四成私募基金从业者有过 2 次以上业内跳槽经历，投资岗最爱在本行业寻找新机会
- 资管从业者跳槽的最大原因是个人职业规划与机构发展方向不符，女性则是因晋升机会缺失



4. 行业前景

- 近八成受访者看好资管行业前景，女性对行业发展机会比男性更为乐观
- 公募基金从业者最看好行业前景，而保险公司员工对长期从事资管行业并不乐观
- 投资于外汇、债券、股票的从业者最看好行业发展机会，而 1/4 的另类投资受访者会选择转行
- 超八成两性受访者认可 ESG 对资管行业未来发展的重要性，首席高管和风控合规从业者最重视 ESG

（四）压力与动力



1. 压力水平

- 资管行业虽非“超高压”行业，但仍有近四成受访者表示“压力较大”
- 资管机构董事会成员“压力山大”，而高管压力小于普通员工，受访者管理资产越多压力越大



2. 工作时长

- 资管从业者的职位越高每日工作时间越长，女性董事堪称“业内劳模”
- 银行和私募基金从业者压力偏大，后者每日工作时间更长，平均为 9.34 小时



3. 睡眠时长

- 资管行业中超过 86% 的受访者睡眠不足 8 小时，四成从业者每日睡眠时长为 6-7 小时
- 资管机构首席高管和普通职员最缺睡眠，公募基金从业者坦言“没睡够”



4. 职场成功

- 想要获得职场成功，近四成资管行业受访者最希望得到上级领导的支持
- 超四成 95 后资管人更看重机构政策助力，职场妈妈更需要“另一半”支持



5. 职业动力

- 资管从业者多为“成就和金钱”拼事业，女性奋斗更始于内心热爱，男性则更因地位名誉驱动
- 随着职位跃升“金钱”的驱动力下降，七成以上的董事会成员最重视“权力”

三、报告发现

（一）行业概览

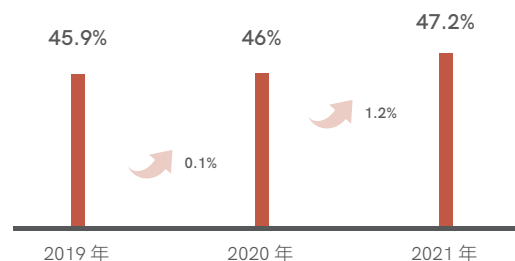
本节通过智联平台大数据和在线问卷调研，分析上海资产管理行业的性别比例、就业情况、薪资水平、从业者婚育等状况，分别以“数说”和“研读”方式展示行业发展现状。

1. “数”说行业

● 资管行业女性占比略低于男性，但近 3 年内女性就业比例在逐年提高

大数据显示，2021 年上海资管行业的男女从业者比例为 1.12:1，女性从业者从 2019 年占比 45.9% 到 2021 年的 47.2%，提高了 1.3 个百分点。

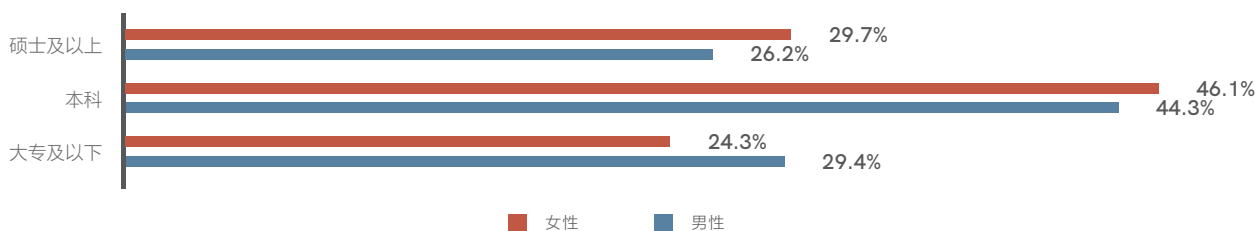
资管行业女性就业占比（2019 年 - 2021 年）



● 资管行业女性从业者呈现年轻化趋势，近六成女性低于 30 岁，女性在高学历层次上更占优势

相比男性，女性从业者年龄分布呈年轻化趋势。30 岁以下女性占比接近 60%，比同年龄段男性群体高出近 10%。从大数据看学历层次，本科学历的女性占比仅低于男性 1.8 个百分点，而硕士及以上学历女性占比近 30%，高于男性 3.5%。

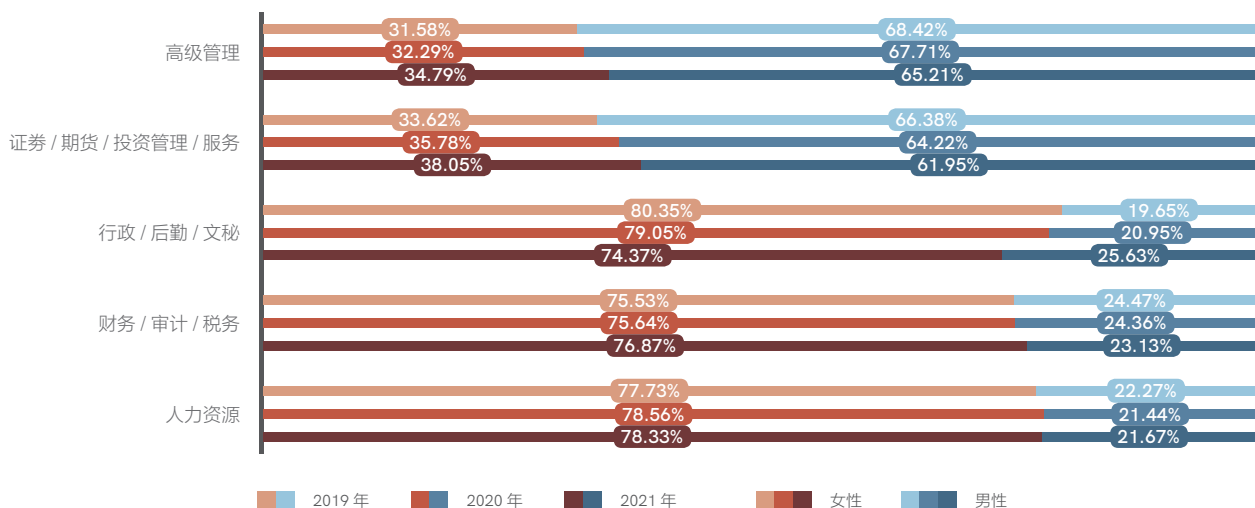
资管行业学历水平



● 资管行业女性从事职能岗比例高于男性，在高级管理岗和业务岗的比例则低于男性

从岗位分布来看，自 2019 至 2021 年间，在上海资管机构就业的女性，从事人力资源、财务、行政等职能岗位的比例更高，三年间女性占比均超过七成；在高级管理岗和业务岗（如证券 / 期货 / 投资管理 / 服务）的比例则平均低于男性近三成。但是，后两类岗位中女性比例在逐年提升，2021 年比 2019 年分别提高了 3.2 和 4.4 个百分点。

资管机构岗位变化（2019 年 - 2021 年）

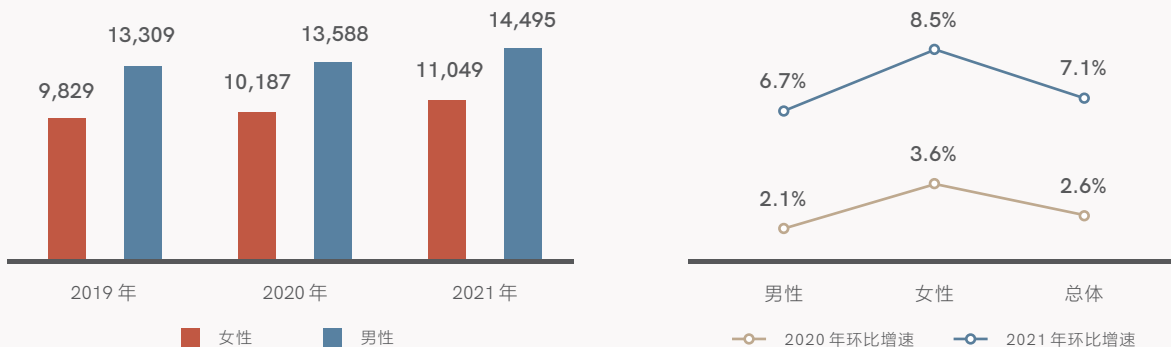


● 资管行业存在性别薪酬差距，2021 年女性平均月薪低于男性近 1/4，但薪资涨幅略高于男性

平台大数据显示，2021 年上海资管行业的女性从业者平均月薪为 11,049 元，男性平均月薪为 14,495 元，女性的平均月薪仅为男性的 76.23%。如果以 12 个月计算年度薪资，女性从业者的平均年薪将至少低于男性 4 万余元。2021 年，女性从业者平均薪资较上年环比增速 8.5%，高出男性 1.8 个百分点。

资管行业平均月薪 (2019 年 -2021 年)

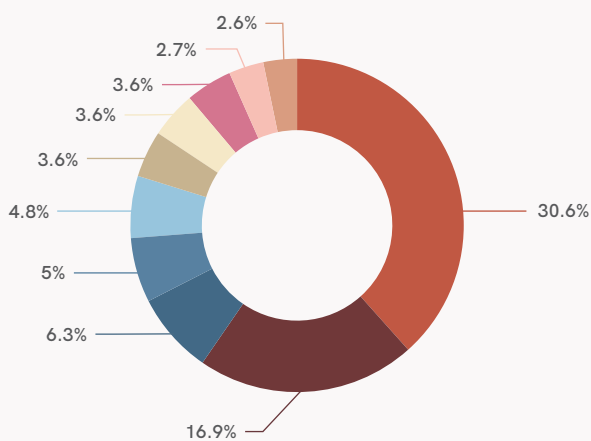
(单位：元)



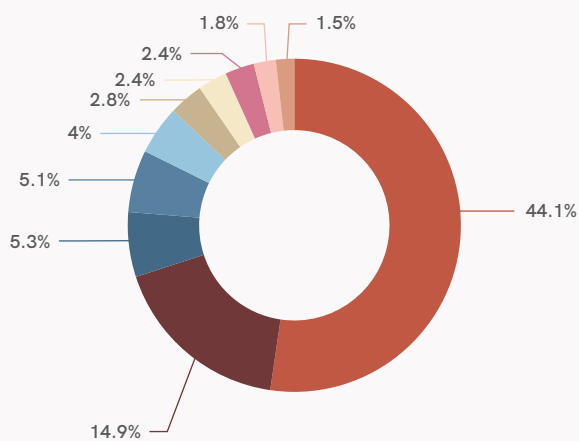
● 资管从业者更喜欢在业内“找下家”，两性期待转行的共同赛道是互联网 / 电商

对于两性而言，在金融行业内跳槽依然是首选。男性比女性更钟意于在本行业寻找新机会，超过四成的男性在跳槽时仍期待从事资管行业（即基金 / 证券 / 期货 / 投资行业），而女性在业内继续发展的意愿低于男性 13.5 个百分点。在金融行业之外，女性偏好互联网 / 电商、专业服务 / 咨询（财会 / 法律 / 人力资源等）行业，求职意愿分别为 6.3% 和 5%；男性则倾向于在计算机软件（5.3%）和互联网 / 电商（5.1%）中寻找发展机会。

资管行业女性期望跳槽行业 Top10



资管行业男性期望跳槽行业 Top10



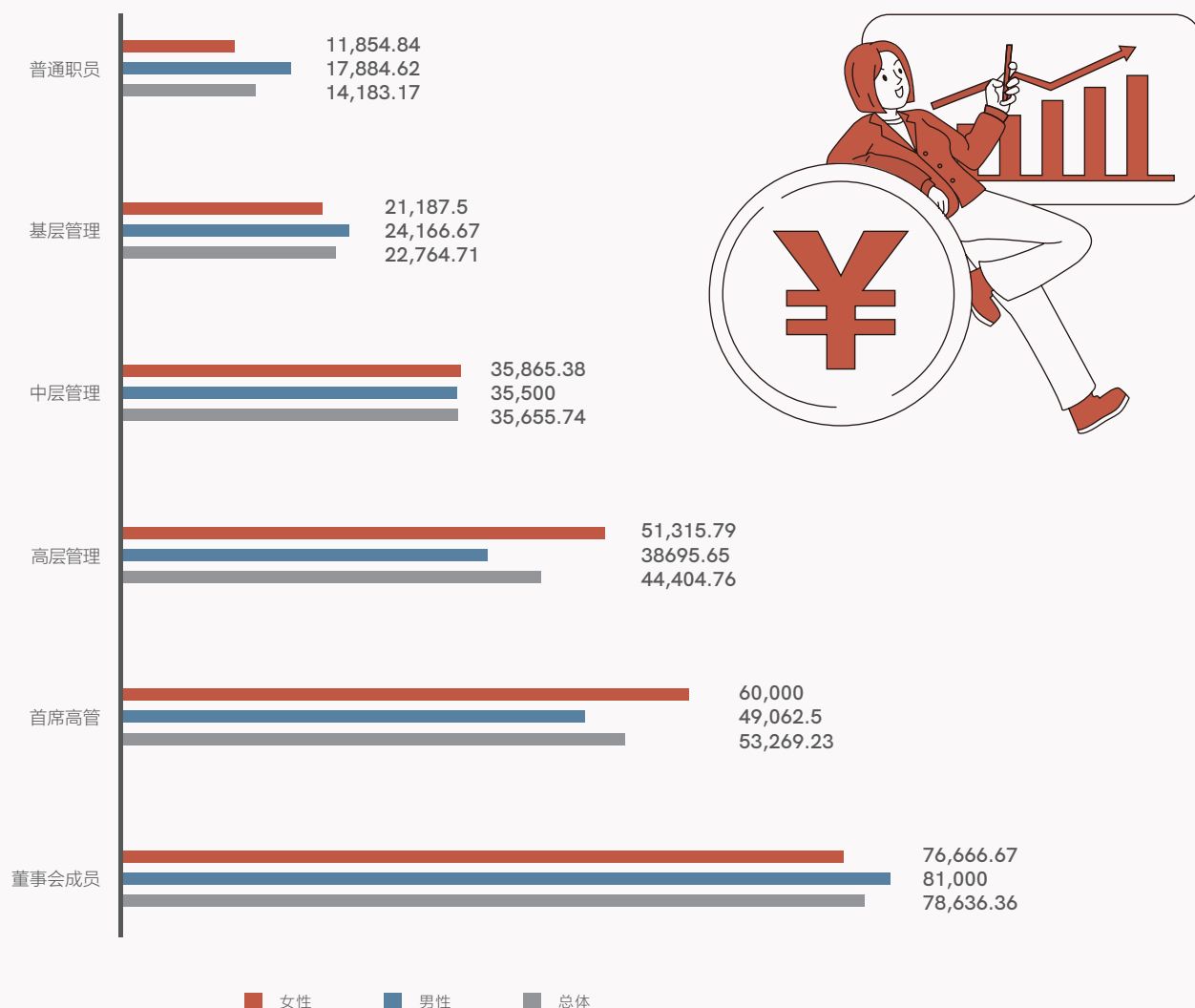
2. “研”读行业¹

● 资管行业“升职加薪”密切相关，从业年限越长、职级越高，平均薪资越高

在资管行业，当普通职员晋升到基层管理人员，其平均月薪提高了 60.5%，再上升到中层管理，薪资提升 56.63%；从高级管理上升至首席高管时，收入增幅虽有所下降，但依然能达到近 20%。此外，随着就业年限的增加，从业者收入也在逐步提升，当工作 6-9 年时其平均月薪达到起薪的近 3.6 倍。普通员工在 3-5 年内的平均薪资是起薪的 2.23 倍。从性别视角分析，女性从业年限超过 20 年，其平均月薪达到最高水平，为 73,125 元。当女性位居中层管理时，其平均月薪与男性基本持平；而当她们跃升至董事会成员后，平均月薪达到最高峰，为 76,667 元，但此时董事会中男性成员的平均薪资（81,000 元）依然高于女性。

资管行业各职级的平均月薪

（单位：元）



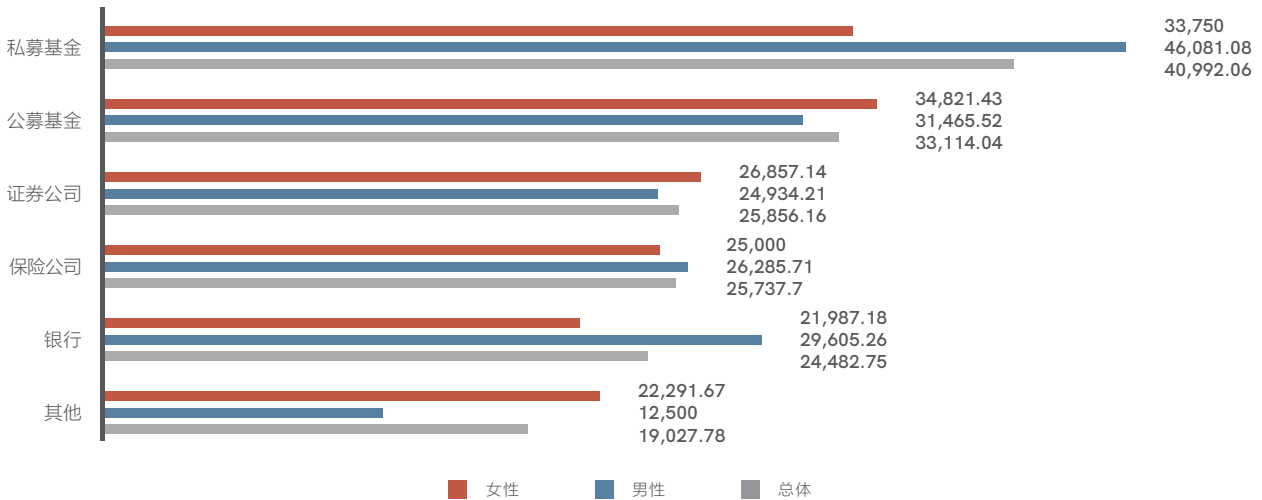
¹ 从调研数据分析，资管行业受访者的平均薪资水平整体高于智联平台大数据，这是因为平台大数据中的从业者范围更广，从而获取的薪资水平存在合理差异。以下均为问卷受访者的真实数据分析。

● 女性薪资排在前三位的机构是公募基金、私募基金、证券公司

从机构类型分析，私募基金从业者的平均月薪最高，达到 40,992.06 元，其次是公募基金 33,114.04 元，证券公司、保险公司和银行的平均月薪均未超过 3 万元。从性别角度分析，就职于公募基金（34,821.43 元）、私募基金（33,750 元）、证券公司（26,857.14 元）的女性平均月薪排在前列。其中，私募基金从业者的两性薪资差距最大，男性高出女性 36.54%；在公募基金和证券公司就业的女性比例略低于男性，但女性的平均月薪略高于男性。其中，公募基金的男女薪资比为 0.9:1，证券公司的男女薪资比为 0.93:1。

资管机构平均月薪

(单位: 元)

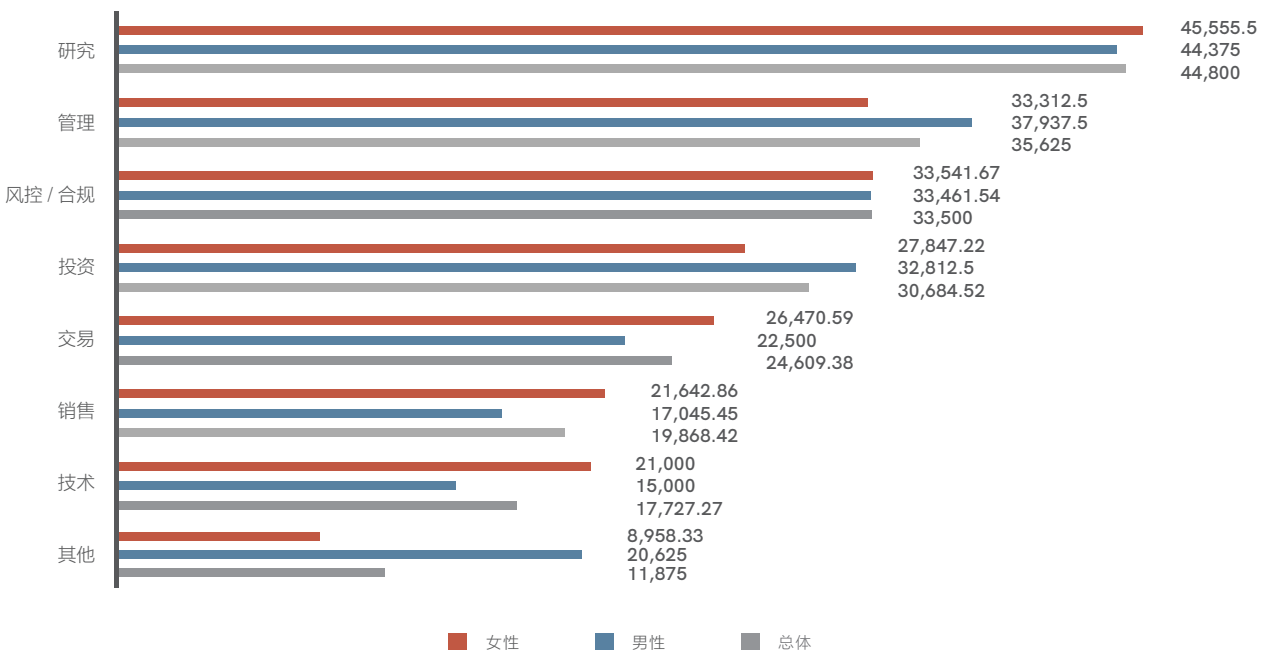


● 资管行业平均月薪排名前三的岗位是研究、管理、风控 / 合规

调研数据显示，月薪最高的岗位依次是研究（44,800 元）、管理（35,625 元）、风控 / 合规（33,500 元）。从性别视角分析，在技术、交易、销售、研究岗的女性薪资均高于男性。其中，女性在技术岗的薪资为男性的 1.4 倍，在销售、交易、研究岗的薪资分别达到男性的 1.27 倍、1.18 倍、1.03 倍；而位于投资、管理岗的男性平均薪资更高，分别为女性的 1.18 倍和 1.14 倍。

资管行业各岗位平均月薪

(单位: 元)

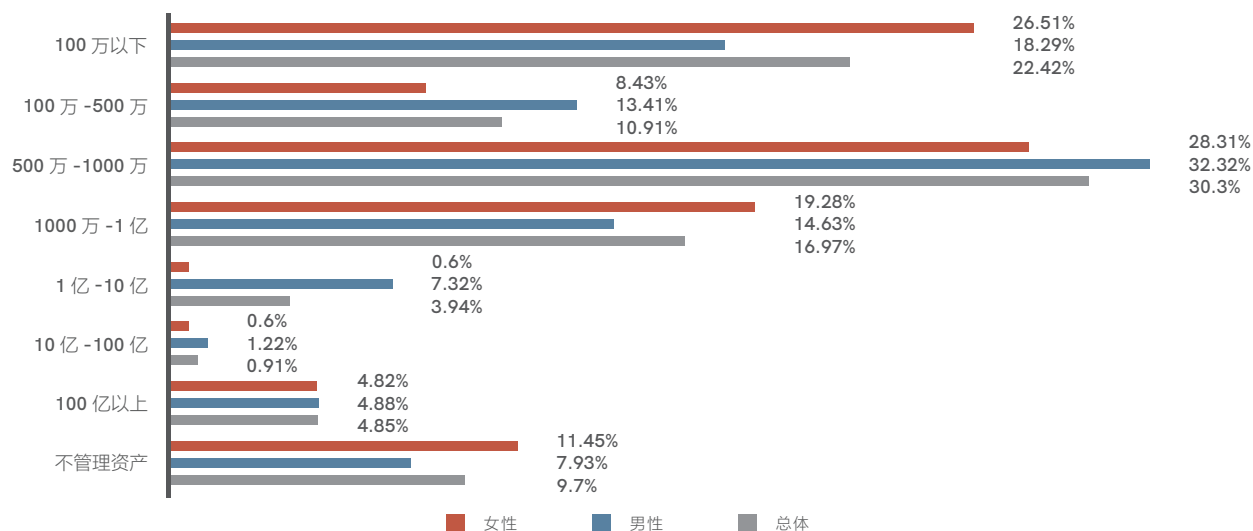


● 超九成男性受访者在机构管理资产，而不负责管理资产的女性人数是男性的 1.46 倍

从个人管理的资产体量来看，有 30.3% 的受访者在管资产为 500 万 -1,000 万人民币，22.42% 的受访者管理 100 万元以下资产，16.97% 的受访者管理的资产体量为 1,000 万 -1 亿元，而管理资产超过 1 亿元的从业者总占比为 9.7%。从性别分布来看，92.07% 的男性受访者都管理着一定体量的资产，而在不管理资产的受访者中，女性人数是男性的 1.46 倍。在管理资产的从业者中，女性人数占比仅在 100 万元以下和 1,000 万 -1 亿元两个区间中高于男性，在其他各资产体量区间占比中均低于男性。

个人管理资产体量

(单位: 元)

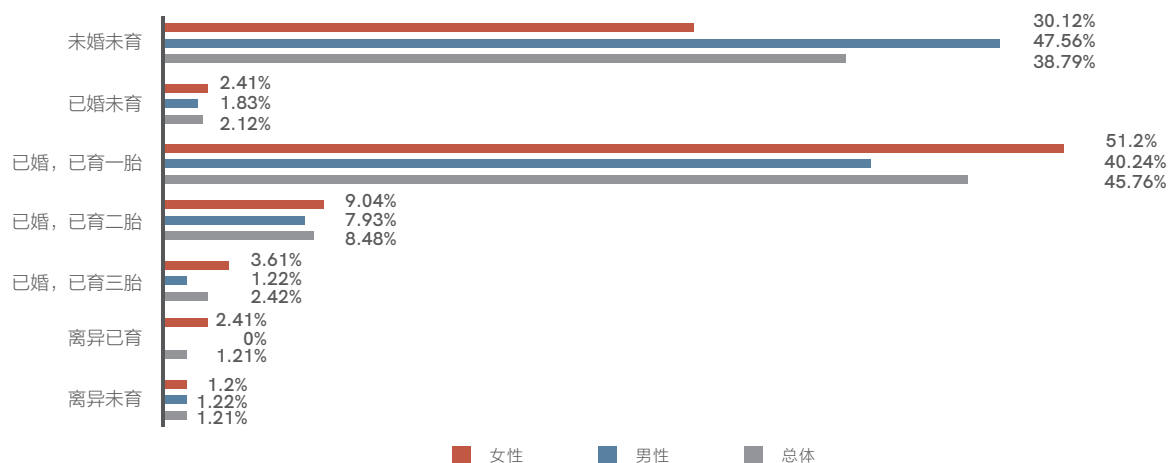


此外，受访者所在行业投资方向以股票和债券为主，其总占比超过六成，其次是外汇（11.52%）、另类投资（7.27%）和衍生品（5.76%）。其中，投资方向为股票、外汇、衍生品中的男性占比均略高于女性，分别高出 2.28%、1.36% 和 0.68%，而在另类投资的从业者中，女性人数比男性多 2.33%。

● 资管行业受访者中，男性未婚未育比例高于女性，已育二胎三胎比例最高的是管理岗

调研显示，上海资管行业受访者的婚育状况主要为已婚已育一胎（45.76%）和未婚未育（38.79%）。男性未婚未育的比例高出女性 17.44%，而女性已婚已育一胎的比例高出男性近 11%。从职级来看，未婚未育占比最低的人群是中层管理（22.95%），最高的是普通职员（52.48%）。从岗位来看，未婚未育比例最高的依次是研究、技术、交易岗，三者均超过 50%；而风控 / 合规、投资、销售岗在已婚一胎的比例最高，分别达到 64%、55% 和 54%；已育二胎、三胎比例最高的是管理岗，达到 22.5%。

资管从业者的婚育状况



(二) 职场环境

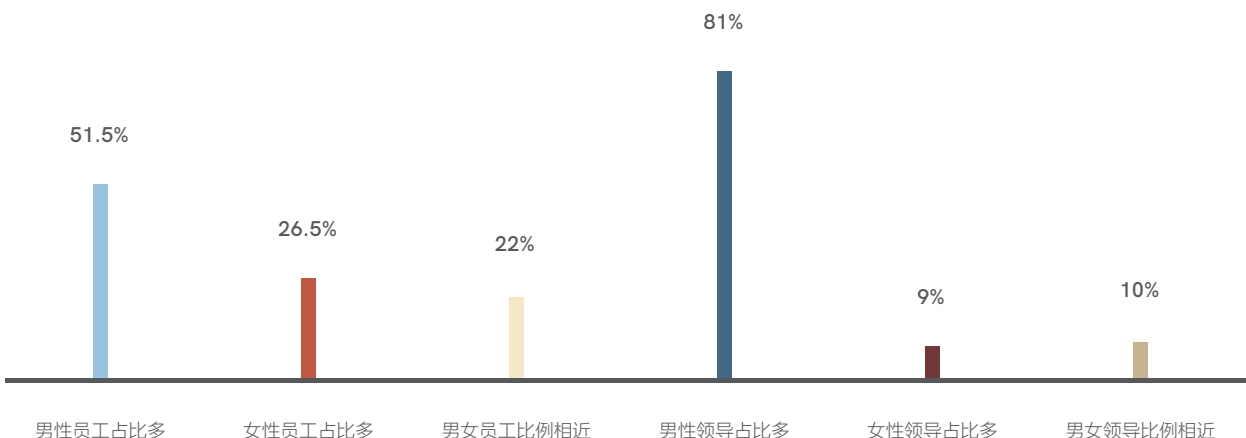
本节以从业者视角，展现上海资管行业的职场环境和性别平等现状。通过调研，了解各类资管机构的员工和领导层性别比例，探寻女性在求职就业中遇到的挑战及其背后的原因，发掘资管行业中两性的从业优势，以及资管从业者最重视的职场因素。以期为政策制定者和各行业雇主，在创建更加平等安全、多元包容的职场环境中提供更为科学的依据和参考。

1. 性别比例

- 超半数资管机构中男性员工占比更多，超八成机构的高层职位由男性担任，女性要站上资本金字塔尖绝非易事

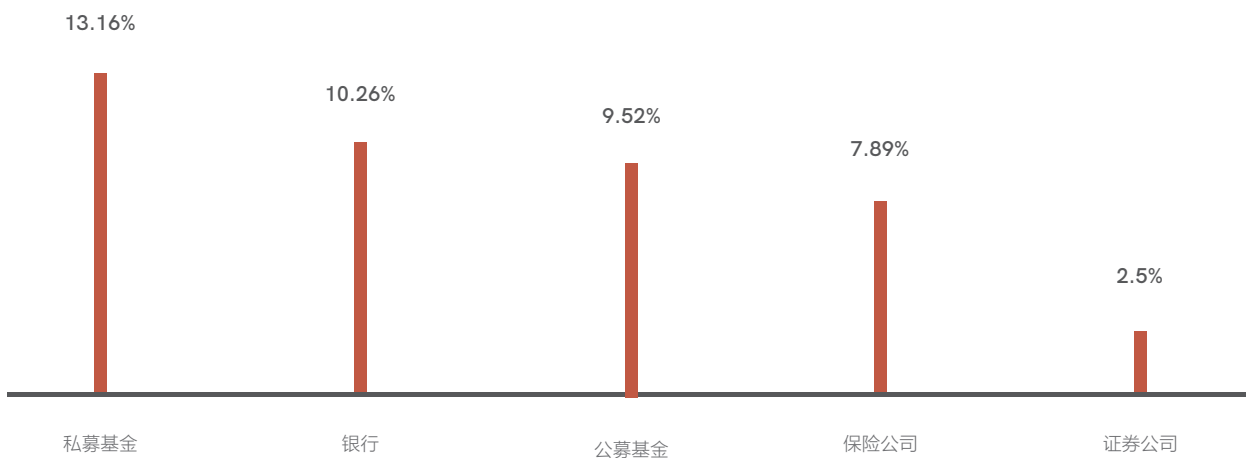
从性别视角分析，有 51.5% 的受访者所在机构的男性员工占比更多，有 26.5% 的机构女性员工占比更多，而男女员工比例相近的机构仅占 22%。在领导层（高级管理层）方面，男性领导占比更多的机构高达 81%，男女领导性别比相近或者女性领导更多的情况各占 10% 和 9%。这表明，女性要获得资管机构的高层职位绝非易事。

资管机构员工和领导层性别比



从机构类型看，在证券公司和保险公司从业的女性最难晋升到高级管理层。在这几类机构中，女性高管占比更多的情况仅分别达到 2.5% 和 7.89%，低于私募基金（13.16%）和银行（10.26%）。

资管机构女性领导层占比



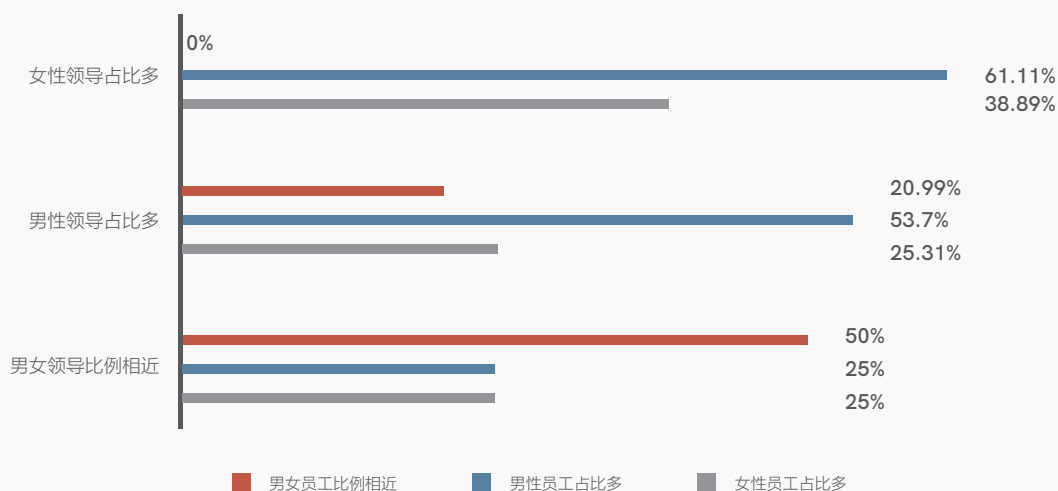
如前文所述，虽然上海资管行业的女性从业人数低于男性，但在近三年逐步提升。以基金行业为例，上海市基金同业公会于 2022 年 3 月 8 日发布的最新数据显示，上海公募及子公司的女性员工占比 47%，私募基金女性员工占比 48%，基金销售公司女性员工比例为 60%。这说明女性从业者撑起了上海基金行业的半边天。

● 资管机构领导层的男女比例越接近，越有助于员工性别比例的平等

调研发现，领导层性别比例不均衡的机构，员工性别差异更显著。对于男性领导占比多的机构，其男性员工占比更多的情况为 53.7%，而女性员工占比更多的情况则为 25.31%；若机构的女性领导占比更多，则依旧是男性员工占比更多，为 61.11%，而女性员工占比更多的情况为 38.89%，且没有出现男女员工比例相近的情况。这说明，资管机构并没有因为女性高管占比多而出现员工性别比平衡的状况。

但是，在男女领导比例相近的机构中，员工的性别比例更容易实现均衡（达到 50%）。这一数据也显示出，领导层男女比例越平等，可能越有助于机构中员工性别比例的平等。调研还发现，政府机构 / 事业单位的男女领导比例最为接近，其领导层性别平衡的机构占 50%，而外资 / 合资企业、私营企业的男女性别比例差异最大，领导层性别平衡的机构分别仅占 6% 和 8.33%。

按资管机构领导层性别比看员工性别比



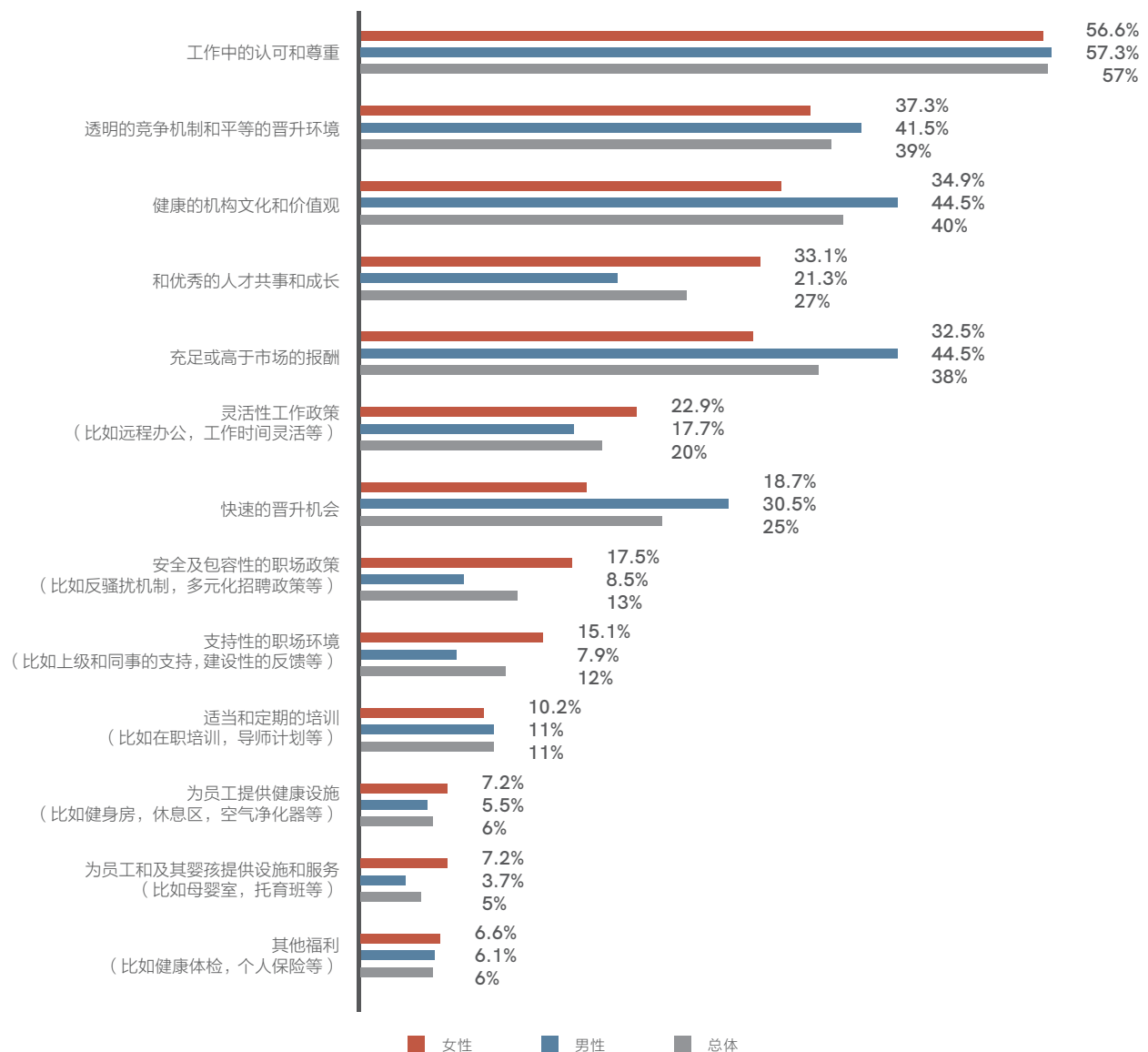
2. 职场环境

● 资管从业者最重视职场中的认可和尊重，女性更期待透明的竞争机制和平等的晋升环境

通过调研，我们了解到上海资管行业的从业者在职场中最重视的因素是“工作中的认可和尊重”（57%），其次是“健康的机构文化和价值观”（40%）以及“透明的竞争机制和平等的晋升环境”（39%）。从性别视角分析，女性选择的前三项与此相同，男性则将“充足或高于市场的报酬”（44.5%）纳入前三。

两性重视的职场因素中差异最大的包括，女性比男性更注重“和优秀的人才共事和成长”和“安全及包容性的职场政策”（比如反骚扰机制，多元化招聘政策等），分别高出男性 11.8% 和 9%；男性则比女性更关注“报酬”和“快速的晋升机会”，分别高于女性 12% 和 11.8%。

资管从业者最重视的职场因素

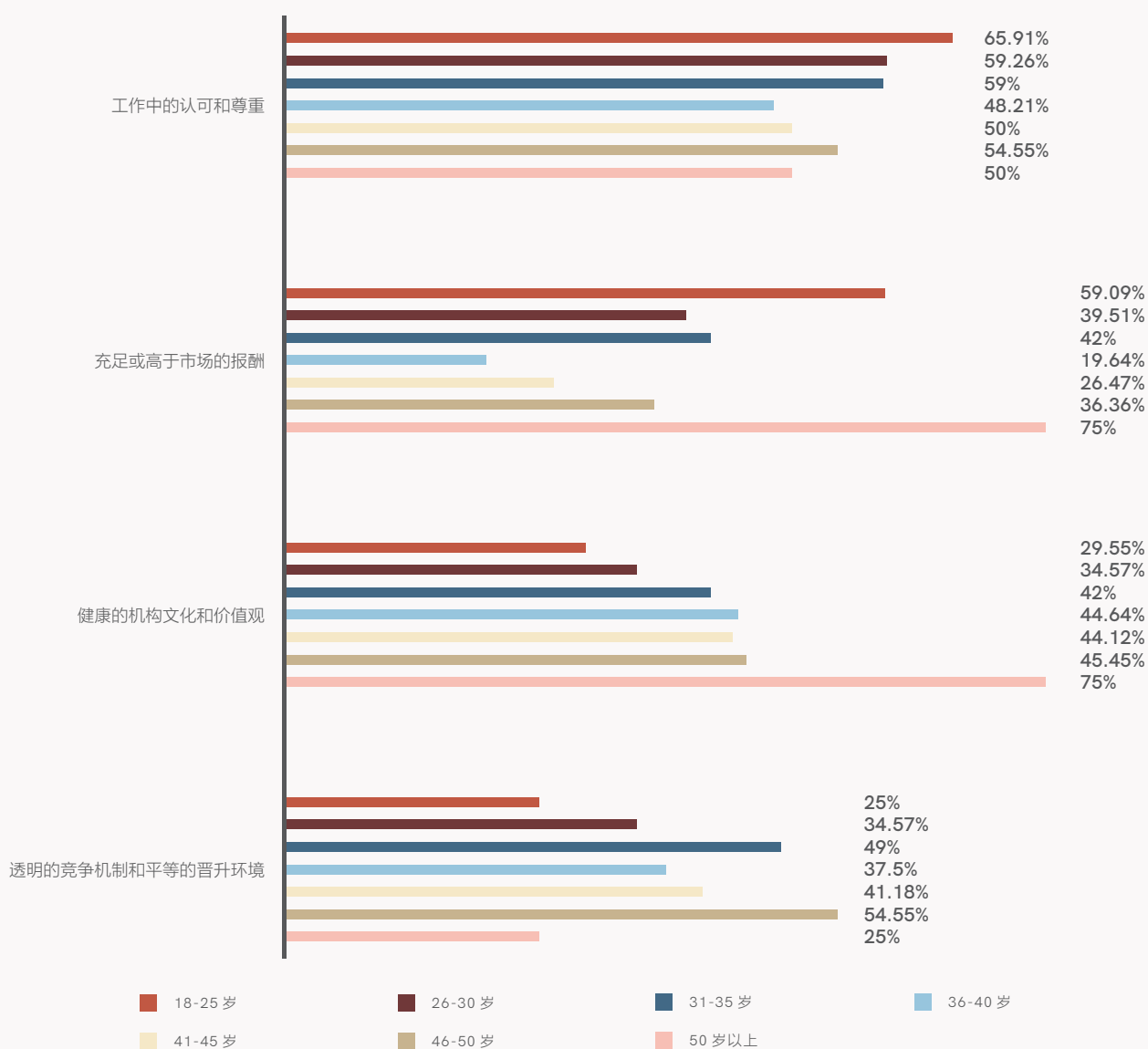


以上图表展示了从业者的真实需求，这提示雇主如何在不断变化的商业环境中创造竞争优势，留住优秀人才。在这方面，彭博性别平等指数（Gender Equality Index, 简称 GEI）的成员企业提供了最佳实践并树立了榜样。2022 年，GEI 纳入了来自 45 个国家和地区的 418 家公司，分别从女性领导层和人才通道、同工同酬和性别间薪酬对等、包容性文化、反性骚扰政策、亲女性品牌五个维度衡量企业的性别平等状况。我们欣喜地看到，这其中有更多在中国的企业开始致力于改善与性别相关的指标，为女性及多元化人才创造更多机会，肩负起引领重要变革的使命。

● 年逾半百和已育三胎的资管人更重视经济回报，90 后和 00 后最期待被认同和尊重

结合年龄和婚育状况分析，50 岁以上（75%）和已育三胎的从业者（50%），趋向于将“报酬”视为最重视的职场因素；而年轻一代最希望获得工作中的认可和尊重，其中，有 65.91% 的 18-25 岁受访者和 59.26% 的 26-30 岁受访者最重视这一维度，分别高于排名第二位的“报酬”6.82% 和 19.75%。这说明年轻一代的从业者，更在乎职场中的“价值认同”。正如《2021 中国年度最佳雇主评选报告》所言，职场新生力量个性鲜明、与众不同。雇主与雇员之间的关系更像是共存关系，而共存的深层基础则是双方价值认同。这提示雇主们在招募和留任年轻人才时，需要重视审视 TA 们的需求，将提升员工价值感和幸福感等非经济因素考虑在内。

按年龄段看资管从业者最重视的职场因素

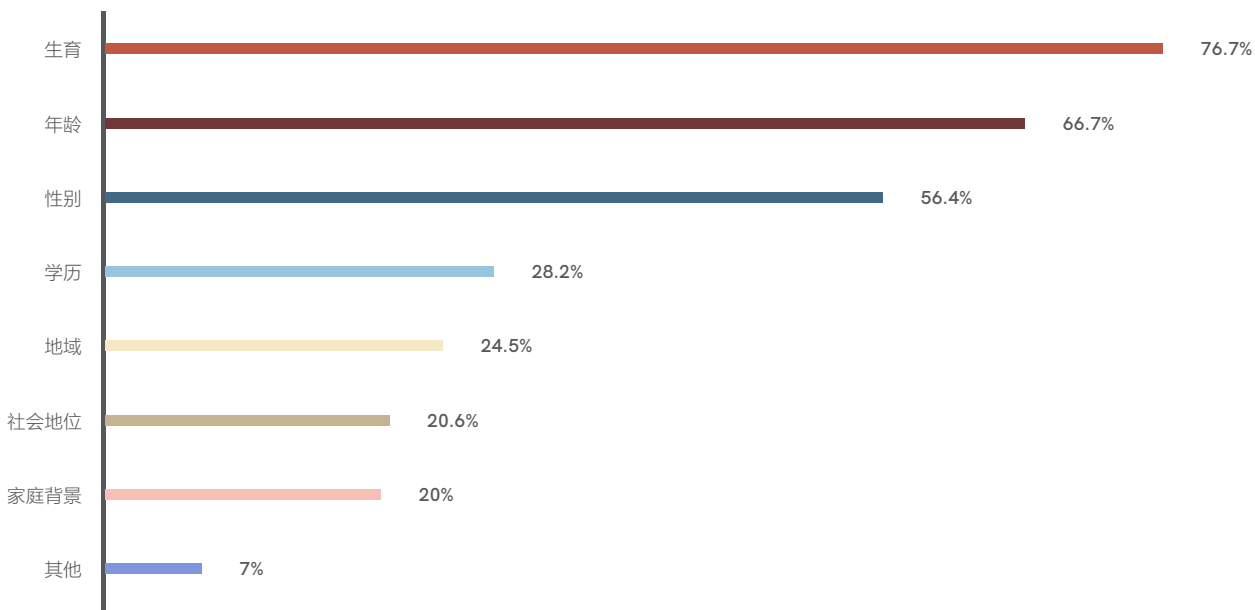


3. 职场挑战

● 生育和年龄为女性求职就业最大挑战，超八成资管行业受访者认同女性遭遇性别歧视

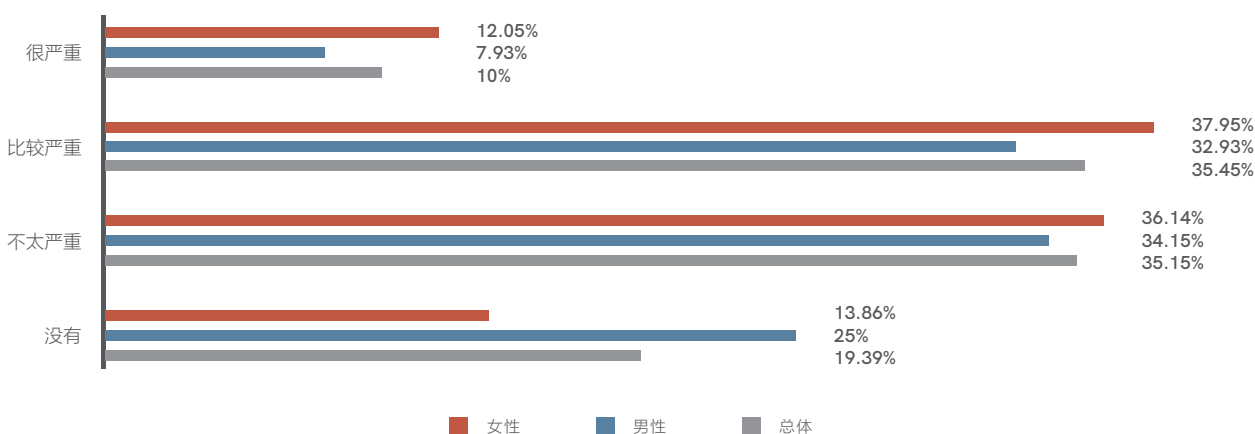
为理解女性在资管行业求职就业中遇到歧视的原因，问卷设置包括生育、年龄、性别、学历、地域等多个情境。结果显示，两性均认为生育和年龄为最主要原因，分别占 76.7% 和 66.7%。性别因素紧随其后，被 56.4% 的资管从业者选择。当综合各年龄段以及不同婚育、收入、从业年限、岗位和机构类型考虑时，结果显示无论男女，均认同“生育”是女性遭遇职场歧视的最大挑战。智联招聘在《2021 中国女性职场现状调查报告》指出，有 55.8% 的女性在“应聘过程中被问及婚姻生育状况”，超过男性职场人 2 倍多；在婚育阶段被调岗降薪、未享受假期的女性分别占 7.8% 和 4.1%。可见女性在职场发展时仍被生育因素拖累。

女性在资管行业求职就业中遇到歧视的原因



对于女性在行业中遇到的性别歧视，受访者通过 4 个维度对其程度进行评估。数据显示，有 80.6% 的受访者认为女性在求职和就业中遭遇性别歧视，包括 10% 的受访者认为资管行业的性别歧视现象“很严重”，35.45% 的受访者选择了“比较严重”，表示性别歧视“不太严重”的受访者为 35.15%。通过两性对比发现，女性在职场性别平等的意识方面较男性更为强烈。选择“很严重”的女性为 12.05%，而男性仅为 7.93%；认为“比较严重”的女性占 37.95%，高出男性超 5 个百分点；而倾向于“没有”性别歧视的男性高出女性 11 个百分点以上。时至今日，性别依然是女性遭遇职场不公的“原罪”。

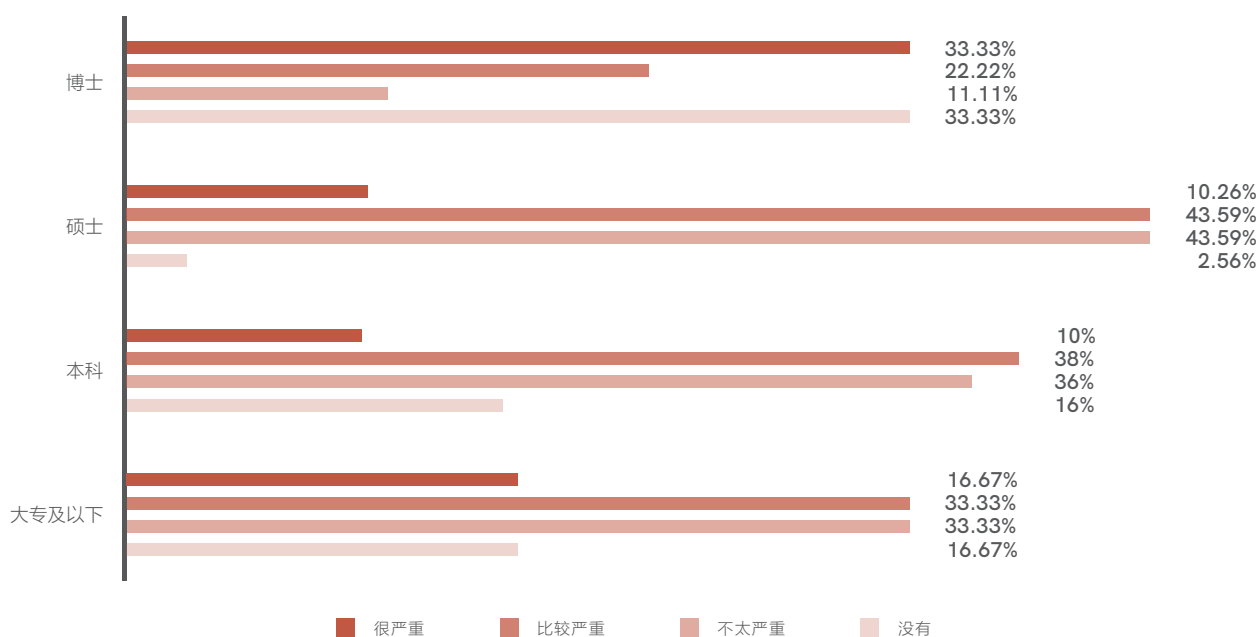
女性在资管行业求职就业中遭遇性别歧视的程度



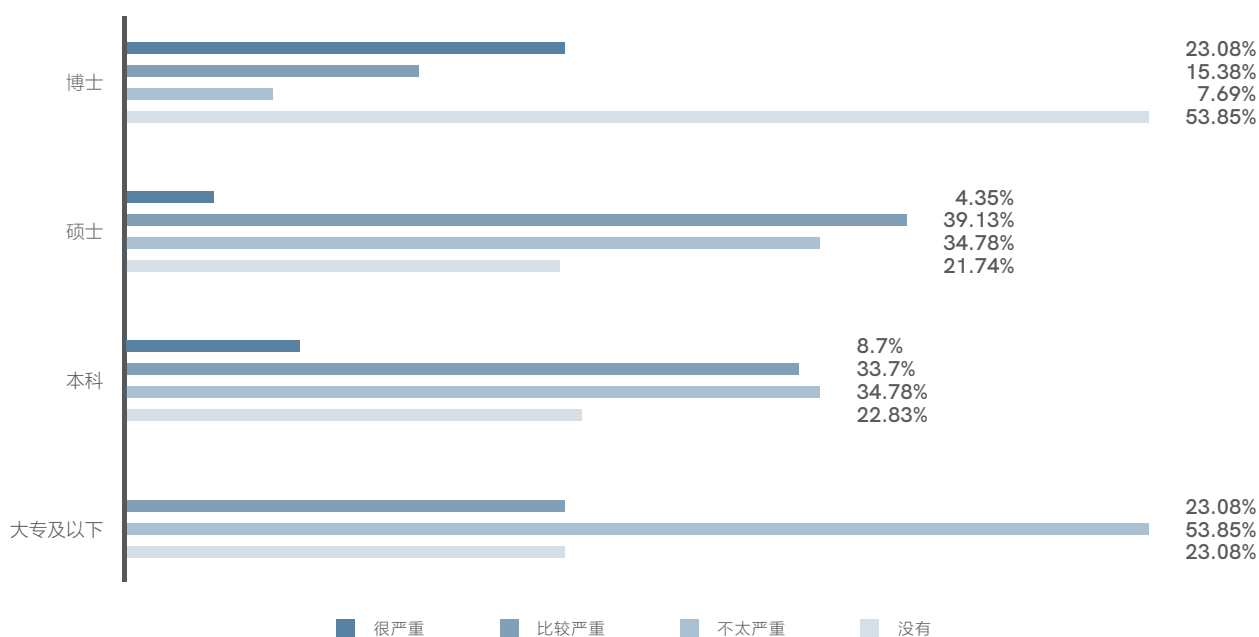
● 资管行业受访者的学历和职位越高，越易感知女性受到职场歧视程度越深

调研发现，学历与性别认知存在正相关。学历越高的女性，有更高比例认为女性遭遇职场歧视。其中，55.55%的女博士和53.85%的女硕士表示女性遭遇职场歧视现象“很严重”和“比较严重”，分别高于大专及以下学历女性（50%）和本科学历女性（48%）；在男性方面，本科及以上学历群体较大专及以下学历群体对女性受歧视认知更深。在博士、硕士和本科的男性受访者中，认为女性受歧视情况“很严重”和“比较严重”的占样本总数的四成左右；然而，在大专及以下男性人群中，认为此情况“很严重”数量为0。

按学历看女性遭遇职场性别歧视的程度（女性）



按学历看女性遭遇职场性别歧视的程度（男性）



随着职位的升高，两性对职场性别歧视的认知更为深刻。在受访女性中，有70%的首席高管（高出同职级男性20%）和63.16%的高层管理（高出同职级男性24.03%）认为职场中的性别歧视现象“很严重”和“比较严重”。虽然认同度低于女性，但在男性高管中，仍有39.13%的高层管理、50%的首席高管和40%的董事会成员认为性别歧视现象“很严重”和“比较严重”。

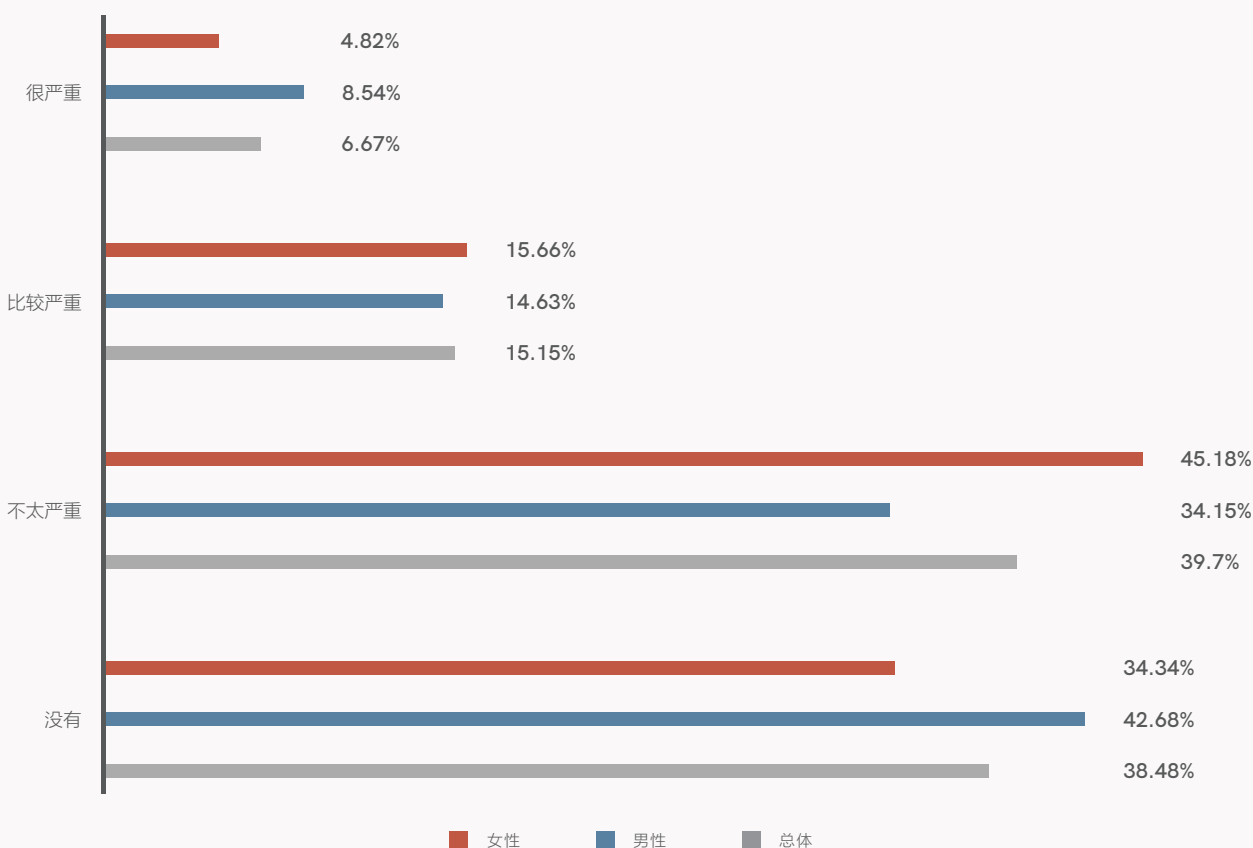
4. 职场安全

● 超六成资管行业受访者表示所在职场存在性骚扰现象，年轻女性对于职场性骚扰的意识较弱

通过匿名问卷，受访者以客观的态度回答了有关职场安全性的问题，分别从4个维度对职场性骚扰现象进行评价。2021年，全国妇联权益部编写的《防治职场性骚扰指导手册》明确指出，职场性骚扰是发生在工作场所的，以动作、语言、文字、图片、电子信息等方式实施的，与性有关的、违背员工意愿的行为。

当受访者被问及工作场所是否有性骚扰时，表示“很严重”和“比较严重”的占比分别为6.67%和15.15%，认为“不太严重”的占比为39.7%，其余受访者觉得“没有”性骚扰。这说明六成以上的资管行业受访者认为其所在的职场中存在性骚扰现象，且“很严重”和“比较严重”的比例超过20%。

所在职场中性骚扰现象的程度

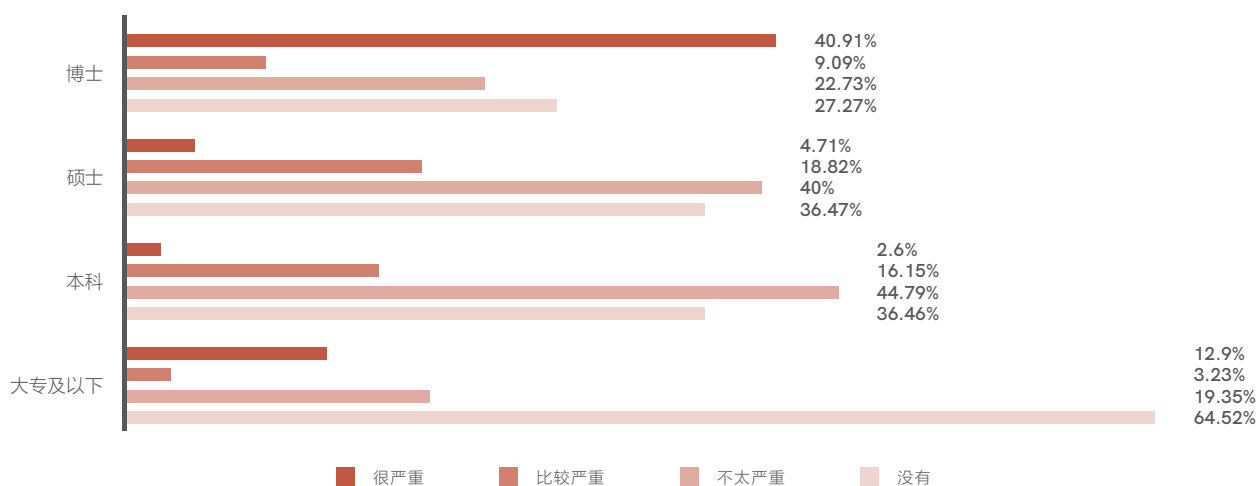


从性别视角分析，男性受访者对于职场性骚扰的认知两极分化，认为“没有”和“很严重”的占比都超过女性。具体而言，42.68%的男性表示所在职场“没有”性骚扰，高出女性8.34个百分点；而8.54%的男性认为工作场所中的性骚扰现象“很严重”，高出女性3.72个百分点。相比于男性，受访女性在选择“比较严重”和“不太严重”的占比更高。而从年龄来看，在18-25岁的女性认为其工作场所中没有性骚扰的比例为53.57%，超过同年龄段男性22.32%。对这一结论的推测是，资管行业的年轻女性由于从业时间较短，可能对于职场性骚扰的认知以及如何鉴别此类行为的意识相对较弱。

● 无论男女，受访者学历和职位越高，对职场性骚扰现象存在的认知程度越深

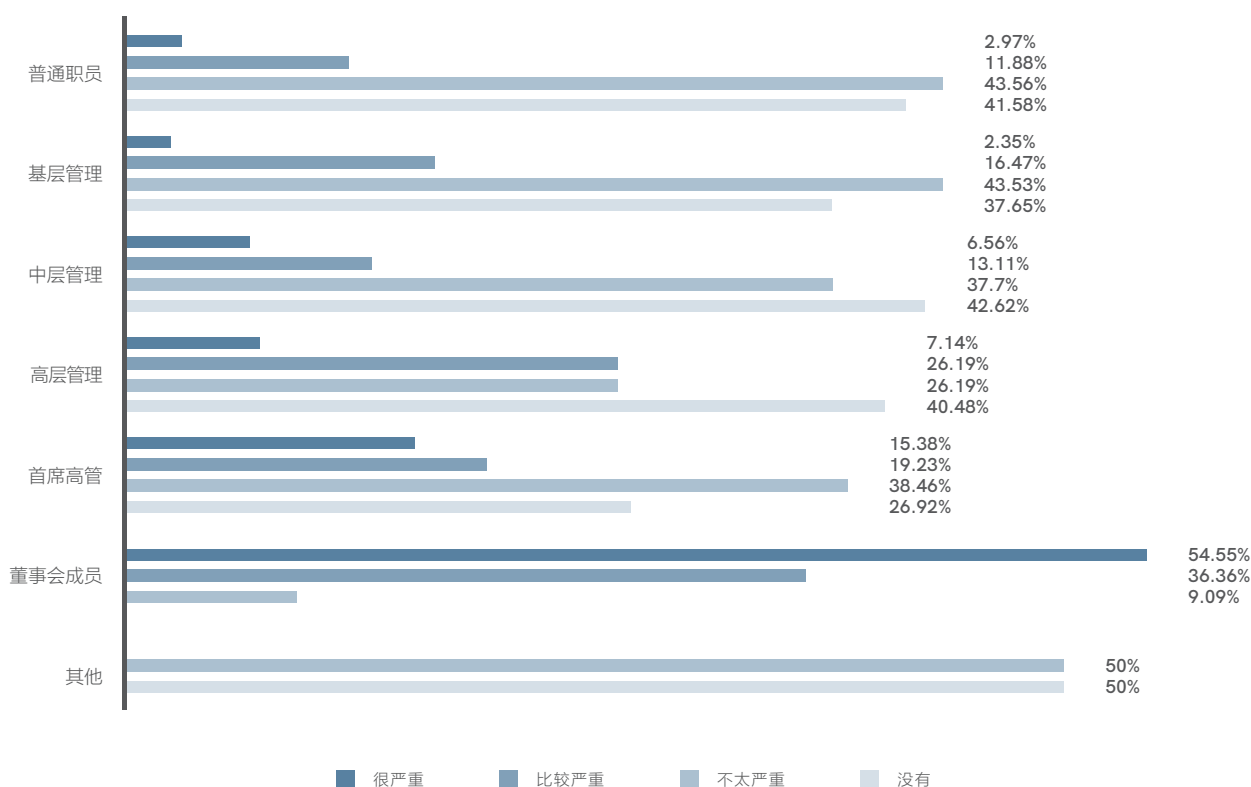
调研发现，在资管行业，学历和职位越高的从业者趋向于认为性骚扰现象的严重程度更深。有 50% 的博士受访者认为职场性骚扰现象“很严重”和“比较严重”，认同该现象的硕士、本科、大专及以下样本数量依次递减，分别占比 23.53%、18.75% 和 16.13%。从机构性质来看，银行和公募基金受访者对于性骚扰现象严重程度的反馈最深，有 36.36% 的银行受访者和 27.27% 的公募基金受访者表示职场性骚扰“很严重”，另有 28% 的私募基金受访者认为该现象“比较严重”。

按学历看所在职场中性骚扰现象的程度



在职级方面，有 54.55% 的董事会成员、34.61% 的首席高管和 33.33% 的高层管理认为该现象“很严重”和“比较严重”，对比中层管理者（19.67%）、基层管理者（18.82%）和普通职员（14.85%）同样呈现递减趋势。此外，领导层和员工性别比例均衡的机构，在性别歧视和性骚扰“很严重”的选项上均为 0。这说明性别比例越平衡的机构，在构建职场平等性和安全性方面相对做得更好。

按职级看所在职场中性骚扰现象的程度



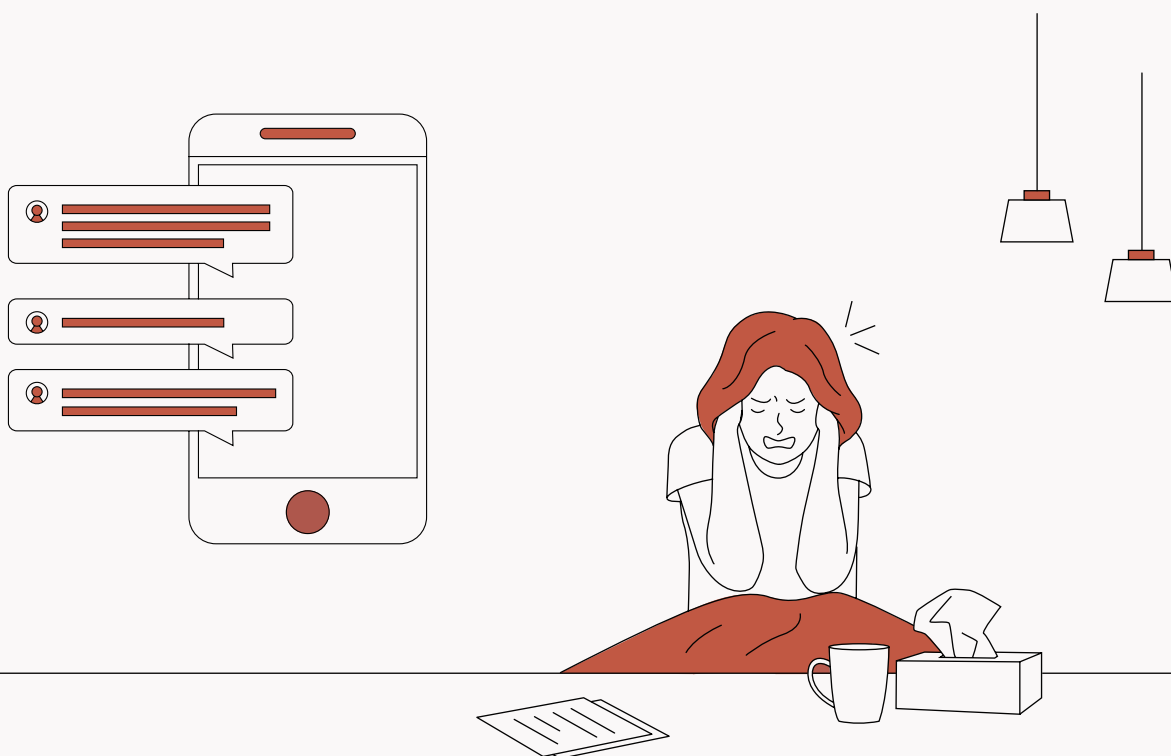
● 案例研究

2021 年民法典实施后上海首例“职场性骚扰”案，明确用人单位有防止制止义务

作为国际化大都市，上海扎实推动优化营商环境 4.0 版的多项举措，在公平、高效、创新、包容方面的成就有目共睹。而在推进职场安全环境建设方面，上海在关注硬件与服务升级的同时，也在强化女性职工的权益保障。早在 2006 年，上海首次将妇女权益保障法有关性骚扰的条款细化，并界定了五种性骚扰形式，分别为语言骚扰、文字骚扰、图像骚扰、电子信息和肢体行为。2021 年，上海律协受上海市妇联委托，开展《职场性骚扰防治体系建设探索》课题调研任务。

2021 年 3 月 8 日，上海市杨浦区人民法院对一起性骚扰损害责任纠纷案进行宣判，这是在民法典实施后上海首例职场性骚扰案。被告人徐强（化名）与原告王莉（化名）为同事，且在同一部门共事多年。自 2019 年 8 月始，徐强几乎每日不间断向王莉发送低俗、下流、暴力的短信和微信，甚至采取偷窥、尾随等方式对原告实施性骚扰。2020 年 3 月至 5 月期间，王莉两次将此事向单位反映，经领导要求，徐强写下保证书。面对徐强的反复骚扰，王莉感到心情抑郁、精神恍惚，只能病休在家。在家人的支持下，她寻求了医生帮助并报警。2020 年 6 月，公安机关做出行政处罚决定书，给予徐强行政拘留 7 日并处罚款 200 元。2020 年底，王莉又通过代理人向法院提起民事诉讼。最终，法院在宣判该案时明确了不当言语同样可构成性骚扰，判决被告赔偿原告各项费用及精神损害抚慰金共计 9.8 万余元，并责令其向原告书面赔礼道歉。

针对此案件，法官表示，近年来职场性骚扰愈发频繁地出现在公众视野，女性往往因为性骚扰者是领导或同事，且行为尚未构成猥亵或强奸，或是因内心羞耻感，而选择隐忍。但如不幸遭受性骚扰行为侵害，应注意收集证据，寻求帮助，当事人有义务对自己的主张承担举证责任。2021 年 1 月 1 日起正式施行的《中华人民共和国民法典》，明确了性骚扰者的民事责任承担方式以及用人单位的防止、制止义务。

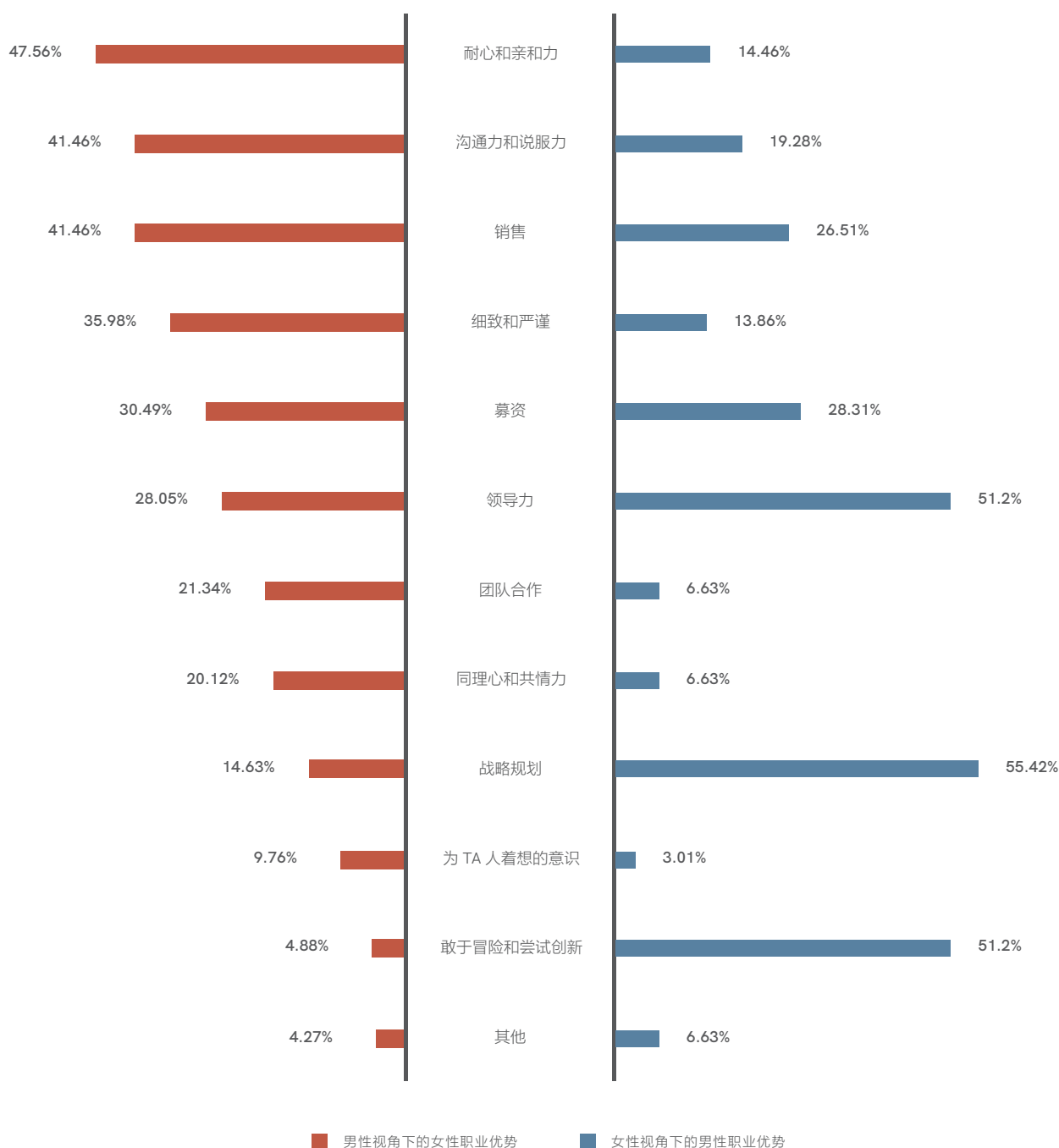


5. 刻板印象

● 两性职业优势互评揭示“男性更擅长领导与战略，女性更有耐心和亲和力”

通过问卷，受访者对于异性在资管行业的职业优势进行了评价。男性视角下，女性优势的前三项分别为“耐心和亲和力”（47.56%）、“沟通力和说服力”（41.46%）、“销售”（41.46%）；女性视角下，男性优势的前三项则是“战略规划”（55.42%）、“敢于冒险和尝试创新”（51.2%）、“领导力”（51.2%）。有意思的是，当查看同性间的从业优势判断时，其调研结果与异性间认知的优势几乎趋同。该结果体现了一定的性别刻板印象，即男性更擅长“领导与战略”，而女性更偏向“耐心和沟通”。剖析背后的原因，如前文所述与资管行业女性从事职能岗比例更高，而在高级管理岗和业务岗的比例则低于男性的现象有一定关联。

资管行业两性职业优势互评



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/065343240314012002>