

性别差异化工资分析报告 2019 – 中国

我们的承诺

在柯雅我们致力于营造出一种包容及互相尊重的工作环境，这样我们才能成为吸引员工及使员工成长的公司。这样的承诺，我们会应用到每位员工，无论男女。我们相信以性别为基准的工资分析报告的透明性是驱动平等工作环境的重要一步。

“以性别为基准的工资分析报告的透明性是驱动平等工作环境的重要一步”

分析是基于柯雅集团中所有业务单元全部员工的付薪情况完成的。这是第一年我们进行这样全面的分析，我们计划每年分析一次来追踪情况，并识别出相关的行动措施。

什么是性别工资差距？

性别工资差距是指通过多方面的统计男女员工小时工资支付水平的差异，以百分比呈现。这个差异是由多方面因素影响的，包括柯雅集团的员工结构。

报告的数据一般取自平均水平以及中位水平。

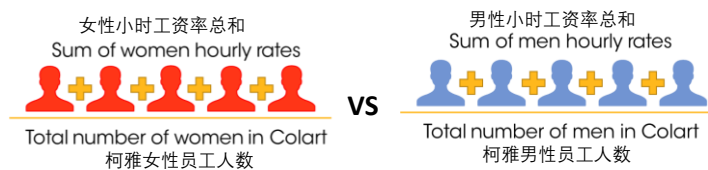


正数表示男员工平均工资水平高于女员工

负数表示女员工平均工资水平高于男员工

平均工资差距

平均性别工资差距是指在柯雅工作男女员工，无论从事什么工作，平均小时工资率的差异



中位工资差距

中位工资差距是指在柯雅工作的男女员工的工资水平，从最高到最低排列，位于人数在最中间的男女工资水平之间的差距。

女 vs 男



性别工资差距是基于平等付薪原则之上的

非常重要的一点需要说明的是，性别工资差距分析并不是指男女不同工同酬。平等付薪是指从事相同工作或类似工作男女员工应该得到相同的工资。

“性别工资差距分析不同于男女不同工同酬”

我们非常自信的说，在柯雅一直都是同工同酬，无论男女，我们致力于纠正任何反常规的现象。我们每年的工资调整也可以起到一些决策作用，以促进工资水平合理和谐。

柯雅中国概况

Across China, the **mean pay** for men is 15% higher than that of women

在中国，男性平均工资水平高于女性15%



Across China, the **median pay** for men is 0% higher than that of women

在中国，男女中位值工资水平相同

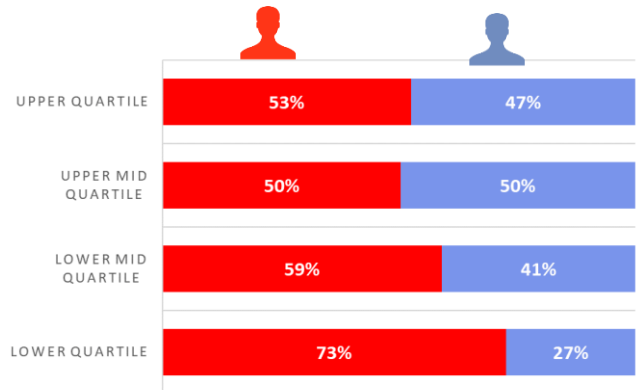
这个平均数代表我们在中国所有人的平均数，这个数字尤其受到中国人口分布的影响，在中国，我们看到更多的男性处于较高的四分之一的管理职位。

中位数代表了中国劳动力的中位数，表明一直在改善的位置，在中间四分之一内没有小时工资率的差异

中国

工资排列，分为四组的职位分布中，取每组相同人数，每组中都有男女职工。

在中国分布较好，较高职位中女性也几乎占一半，但较低职位中还是女性居多。影响了男女平均工资水平的数据。

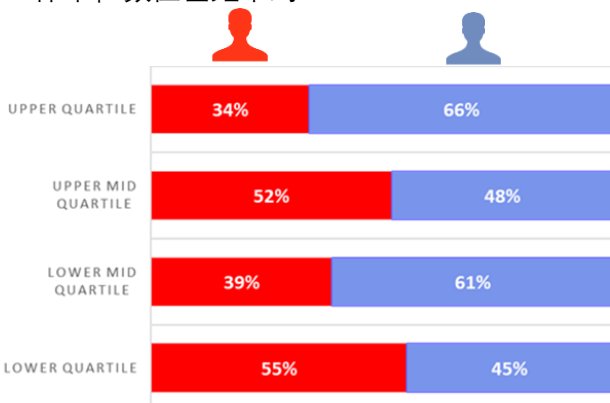


“较低职位中还是女性居多”

欧洲

In the US the **mean pay** for men is 13% higher than that of women reflecting the larger number of women filling roles in the lower quartile. The lack of a gap between men and women in all quartiles except the upper quartile helps to significantly reduce the **median pay** gap to 3%

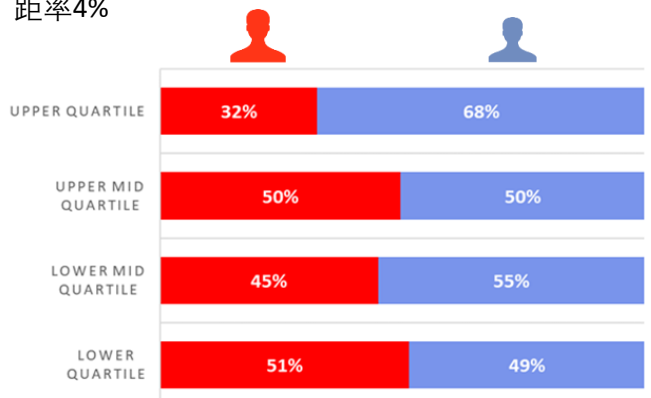
在美国男性的平均工资高于女性13%，这表明女性的职位角色处于最底部的四分之一的职位。四分之三职位的中位数无差距，除了最高四分之一位置的工资水平有差距，帮助了降低了整体中位数值差距率到3%



美国柯雅职位分布，男女呈现不太均衡，这影响了男女平均工资水平差距。

Across Europe, the **mean pay** for men is 16% higher than that of women reflecting the larger number of women filling roles in the lower quartiles with more men in the higher management positions. The lower gap between men and women in all quartiles except the upper helps to significantly reduce the **median pay** gap to 4%

在欧洲男性的平均工资高于女性16%，这表明女性的职位角色处于最底部的四分之一的职位。在较高的管理职位中男性居多。除了最高四分之一位置的工资水平有差距，整体中位数值差距率4%



欧洲分布与美国非常类似，影响了男女平均工资水平差距。

为什么存在性别工资差距？

柯雅不是唯一一家存在性别工资差距的公司，其实大部分公司都存在同样的问题。这种差距大部分不是由于不平等付薪，而是由于很多因素导致了男女工资水平的差异。一些因素源自公司外部，例如：职位占比，男女对于工资的期望值不同。总体来说，这些因素体现在：

- 在组织中，高薪专业人才和领域中女性较少，例如：科学，技术，工程师和数学领域
- 非支持和严苛的社会/组织文化
- 照顾孩子的责任不平等的分担，这导致女性的兼职比例较大，兼职的薪水一般较低。因此，超过40岁的男女工资差距呈现出更大程度。
- 女性在管理层级中，如经理、总监、高级领导职位中仅占到三分之一，这说明在组织中，女性发展到高层管理较少。
- 个人选择，非有意识的偏见和歧视，特别对很多母亲不想或不接受升职到更高职位
- 缺乏高级女性职位典范；利于女性发展的导师和或赞助，互联的机会等等

“柯雅不是唯一一家存在性别工资差距的公司”

关于性别工资差距，我们可以做些什么？

作为一个商业组织，柯雅致力于营造出一个具有包容性和互相尊重的工作环境，建立一个男女平衡的工作平台是非常基础的。从我们第一次全球分析结果看，识别出了一些工作因素，可以应用到柯雅，这样我们可以在这方面做的更好，以便真正的实现我们的承诺。

我们将继续以年为周期追溯我们性别工资差距，在我们各个公司通过以下这些方式驱动主动改善：



Senior level ownership

We recognise that only through this ownership will we be able to drive change and we will look to mirror the positive ratio of women to men seen in the GLT

- Commitment to encourage progression of women into all leadership levels
- Review the apparent bottlenecks that exist and encourage the development of experience and skills of the women in these groups

高层的主人翁意识

我们认识到只有通过这样的主人翁意识才能更好的驱动变革，我们还将评估全球管理团队中男女比例



Mentoring

We provide access to learning and development to all and focus on using mentoring to encourage confidence to progress and we will:

- Relaunch of Mentoring programme
- Aim to encourage women into mentoring partnerships to build leadership confidence

导师制

我们将提供学习和发展的机会，利用导师制来增强信心，我们将重新推出导师项目，目标是鼓励女性员工加入导师工作建立领导力信心



Flexible working

We have an excellent record for providing flexible working arrangements and we will continue our initiatives in: Systems to support home working

- Part time and flexible working patterns for people with dependants
- Supporting LeadersPlus in the UK that supports leadership development whilst on maternity leave
- Review our maternity arrangements by country by the end of the year

灵活工作

我们有提供灵活工作安排的优异记录，我们将继续开发系统来支持在家办公：

兼职和灵活工作方式，使人们更独立办公；在英国支持leaderplus，使产假期间的女性员工依然可以得到领导力发展；在年底之前对每个国家的产假安排进行回顾



Acquisition focus

We want to make fully diverse talent pools the norm and embed diversity into Colart and to support this we will:

- Introduce workshops for hiring managers on unconscious bias
- Building talent pools on Splash Recruit
- In roles where we have a poor ratio of men to women, look at initiatives to address the balance

人才获取

我们要形成全面多样化人才库，使多样文化植入柯雅，支持这样的文化，我们将：

- 对招聘人员进行无意识偏见招聘培训
- 在Splash招聘模块建立人才库
- 在职位角色分布中我们看到了男女分布不均的比例，我们将尝试探讨一些方式来平衡