

《女性職場指數》： 【2024 職場女性進展報告】



女性職場指數（WWi）是一個基於問卷評估的認證計劃，主要關注僱主就其女性職場証策及實踐績效所公開披露資料的全面性和透明度。評估基準參考聯合國可持續發展目標、國際報告要求和當地上市規則，《女性職場指數》僱主評估問卷涵蓋 3 大支柱、16 個主題和 40+ 指標（詳情請訪問 [女性職場指數的網站](#)）。

WWi 研究目前覆蓋了亞洲 300 多家上市公司和其他公司和組織，包括 250 多家在香港上市或總部設在香港的公司，以及 60 多家位於印度、日本、馬來西亞、新加坡、韓國、泰國的上市公司。我們計劃今年將覆蓋範圍擴大到另外 200 家公司，到 2025 年底將覆蓋 500 家公司。WWi 資料庫在[女性職場指數的網站](#)公開。

通過逐年積累數據及擴展覆蓋的公司和地理範圍，我們旨在監察進展、識別趨勢、查找不足，並且展示和分享最佳實踐，有助制定女性職場政策和實踐的創新措施和策略。藉此，我們希望提高女性在職場的參與度，並促進她們的集體領導力，努力創造一個性別平衡的環境，改善各個層級的女性代表性和決策力。

關於女性職場政策和實踐的公開資訊非常有限。當地上市規則和報告要求並不包含大量此類資訊，目前主要是企業和其他組織的自願披露，通常是通過參與 ESG 或其他相關指數。

此等公開訊息不僅有助求職者瞭解職場環境、消費者選擇他們光顧的公司，更對於僱主瞭解當前的市場/行業規範、發展趨勢和最新措施至關重要。這對於研究人員、學者和政府制定有效的公共政策和實施方面也尤為重要，加快立法改革的進程。

此外，目前沒有類似且公開的女性職場行業數據庫，難以進行有意義的研究；而女性職場指數正填補了這一空白，為企業/組織提供了一個集中的平台專注披露此類資訊，展示僱主們在促進女性職場政策方面的成就。最重要的是，我們收集的信息與資料庫免費向公眾開放。

【2024 職場女性進展報告】

【2024 職場女性進展報告】研究資料庫涵蓋約 250 家在香港上市或在主要在香港營運的公司/組織，含 16 個行業和 44 個子行業，涵蓋其在 2022 年至 2024 年發佈的公開數據。我們選擇和抽樣調查這些公司，考慮了其整體行業分佈、市值和在亞洲營運的地區。有關涵蓋的公司清單，請訪問[女性職場指數的網站](#)。

本研究收集和使用的公司/僱主資訊，來自包括年度報告、可持續發展報告等的公開資料，以及作為 WWi 2024 年公司參與計劃的僱主對我們問卷的回覆。

本研究總結了我們就以下特選主題的最新發現：

女性在職場的代表性

- 女性在整體勞動力的參與率
- 按行業劃分的女性參與率
- 女性在董事會中的代表性
- 女性在企業管理層中的代表性

女性代表性的量化目標

職場女性支援

- 育嬰假 – 產假及侍產假
- 重返職場措施
- 家庭關顧和家庭友善措施

同工同酬和男女薪酬差距

女性在職場的代表性

女性在整體勞動力的參與率

「性別平等」近年受到了社會大眾很大的關注。在【2024 職場女性進展報告】，我們關注的是「性別平衡」，而不是「性別平等」。「性別平衡」與「性別平等」是兩個不同的概念。「性別平等」著眼於男、女各 50% 的代表性。我們明白傳統上存在男性/女性主導的行業。故此我們相信，尤其是在亞洲地區，「性別平衡」才是衡量性別多元化進展的指標。我們認為男、女員工在職場整體或不同崗位中分別佔 40-60%，便可視為實現了性別平衡。

根據【2024 職場女性進展報告】的資料庫：

- 平均而言，2023 年女性整體勞動力參與率佔 41.0%。

香港政府最新的人口普查數據（2024 年版）報告稱，女性在整體勞動工作崗位中約 50.5%。雖然這兩組數據之間存在差距，然而，我們很高興地看到，這兩項研究都分別顯示出男、女性在整體勞動力中的參與水平尚算均衡。

按行業劃分的女性參與率

- 女性在職場的代表性因行業而異，一些行業傳統上更多地由男性主導。根據我們的研究：
- 如按行業劃分，在 42 個子行業中，大多數（55.8%，24 個子行業）於 2023 年已經達到或超過女性性別平衡，即在整體勞動力中女性佔 >40%。
 - 在整體勞動力中，女性參與率最高的比例為 >60%，分別由以下 5 個子行業達到：

行業 / 子行業	女性在整體員工中所佔的百分比
零售業 專業和多線零售	83.4%
耐用消費品及服裝 奢侈品	77.6%
零售業 貿易商和分銷商	77.1%
耐用消費品和服裝 紡織品，服裝和服裝	67.1%
藥品、醫療設備和服務 醫療保健供應商和服務	65.7%

資料來源：WWi 研究，截至 2025 年 2 月

- 女性參與率最低的比例為 <30%，有以下 7 個界別（下稱「落後子行業」）：

行業 / 子行業	女性在整體員工中所佔的百分比
材料 紙張和森林產品	13.7%
材料 金屬和採礦	15.9%
建築和資本物品 資本物品：建築產品、電氣設備、機械	16.9%
運輸 貨運和物流	19.1%
材料 化學品和建築材料	21.5%
公用事業 電力和可再生能源生產商	27.4%
資訊科技 電信	29.5%

資料來源：WWi 研究，截至 2025 年 2 月

- 值得注意的是，在這些「落後子行業」中，運輸 | 貨運和物流同比顯示出明顯的改善（19.1%，比 2022 年增加 1.2%）；公用事業（電力和可再生能源生產商）及材料（化學品和建築材料）也出現了持續輕微的同比增長（<1%）。

按行業及子行業劃分的女性佔整體勞動力的比例 (%)		
行業 / 子行業	2023	2022
材料 紙張和林業產品	13.70%	18.80%
材料 金屬和採礦	16.00%	16.80%
建築與資本物品 資本物品： 建築產品、電氣設備、機械	16.90%	17.70%
運輸 貨運和物流	19.10%	17.90%
材料 化學品和建築材料	21.50%	20.60%
公用事業 電力和可再生能源生產商	29.00%	28.60%
資訊科技 電信	29.50%	29.90%
能源 能源設備與服務	31.30%	26.10%
公用事業 電力、燃氣、水、多元公用事業	31.50%	32.90%
建築與資本物品 建築與工程	31.50%	33.60%
運輸 運輸基礎設施	31.60%	30.50%
商業和專業服務 商業服務和用品	32.90%	30.60%
能源 石油、天然氣和消耗性燃料	33.00%	35.40%
汽車及零部件 汽車及零部件	34.00%	39.50%
其他	36.70%	24.40%
資訊科技 軟體和服務	37.90%	37.20%
房地產 房地產管理	38.70%	38.80%
資訊科技 技術硬體和服務	40.00%	40.20%
資訊科技 半導體和半導體設備	42.10%	48.00%
通信和媒體服務 電信服務	42.80%	44.40%
金融業 多元化金融服務、消費金融	43.20%	51.80%
房地產 房地產開發	45.10%	45.00%
房地產 房地產代理	45.50%	44.50%
運輸 海運、公路和鐵路	46.00%	-
製藥、醫療設備和服務 製藥、生物技術、生命科學工具和服務	48.80%	48.70%
運輸 航空公司	50.00%	-
金融業 銀行、抵押貸款、網上銀行	50.30%	49.60%
消費者服務和零售 旅遊與休閒服務	50.50%	-
通信和媒體服務 媒體與娛樂	50.70%	47.30%
教育 其他	50.90%	-
零售 互聯網和直銷零售	52.30%	49.10%
消費者服務和零售 酒店和餐廳	52.90%	50.10%
製藥、醫療設備和服務 醫療設備和用品	53.10%	-
耐用消費品和服裝 家用耐用品	53.20%	66.70%
金融業 保險	53.70%	52.20%
教育 高等教育	54.30%	54.20%

消費者服務和零售 零售 - 食品、飲料、煙草、家居用品、個人產品和其他必需消費品	57.20%	34.40%
製藥、醫療設備和服務 醫療保健提供者和服務	65.70%	56.60%
耐用消費品和服裝 紡織品、服裝和服裝	66.70%	76.90%
零售 貿易商和分銷商	77.10%	-
耐用消費品和服裝 奢侈品	77.60%	76.60%
零售 專業和多線零售	83.40%	83.60%

資料來源：WWi 研究，截至 2025 年 2 月

董事會中的女性代表

亞洲

港交所是第一家宣布強制結束單一性別董事會的全球證券交易所。三年前（2022 年），港交所宣佈此項規則，當時約有 800 家公司或 40% 的上市公司董事會仍然由全男性組成。目前，香港只有 1.6% 的上市公司的董事會中沒有女性。這對港交所和上市公司而言確實是值得稱讚的成就。儘管如此，根據港交所的最新數據，女性仍然僅佔所有香港上市公司董事會席位的 20.3%，但高於 2023 年的 17.4%。

同樣，在亞洲，近年上市公司女性董事的數量也有鼓舞人心的增長。馬來西亞和新加坡在這方面處於領先地位，而日本和韓國在這方面仍然落後。

國家/地區	指數	指數成分股數	女性董事百分比
香港	恒生指數 / 香港交易所所有股票	83 / 2643	19% / 20%
印度	Nifty 50 / BSE 指數	50 / 500	20% / 19%
日本	TSE Prime Market Index / 日經 225 指數	1635 / 225	17% / 20%
馬來西亞	富時馬來西亞吉隆坡綜合指數	30	35%
菲律賓	PSEI 公司	30	22%
新加坡	海峽時報指數	30	25%
韓國	韓國證券交易所 200	200	14%
泰國	SET 100	100	21%

資料來源：彭博社，2025 年 2 月

在馬來西亞，截至 2023 年，女性在所有上市公司董事會中的參與率已達到 26%。對於市值最大的上市公司，這一比例上升到 30.6%。這是監管機構和市場參與者共同努力的結果。早在 2021 年，馬來西亞證券委員會發佈的馬來西亞公司治理準則便建議所有董事會應由至少 30% 的女性董事組成。2022 年，為了進一步促進單一性別董事會做法的改變，馬來西亞交易所大馬交易所宣佈要求上市公司在 2023 年 6 月之前任命至少一名女性董事會成員。

新加坡僅制定了到 2025 年之前女性佔董事會 25% 代表性的目標，此目標為全自願性質。根據新加坡董事會多元化委員會的最新數據，截至 2024 年底，在新交所市值排名前 100 位的新交所上市公司中，女性在董事會中的參與率從 2013 年的 7.5% 增加到 25.1%。

印度在這方面也取得了重大而迅速的進展。早在 10 年前 2013 年，印度的公司法就強制要求公司的董事會中至少有一名女性董事。截至目前，Nifty-500 公司中平均 20% 的董事會席位由女性擔任。

日本和韓國可能是亞洲在這方面表現最差的國家。

在日本，在 TSE Prime 市場上市的 1,695 家公司中，女性僅佔董事的 16.94%，而女性在日經 225 強公司的董事會中約佔 20%。這表面上是政府實施配額的直接結果。2023 年 6 月，日本政府宣佈了 TSE Prime 上市公司的目標，即到 2030 年女性在董事會中的比例達到 30%。該規定亦包括，到 2025 年，所有 TSE Prime 上市公司都應至少有一名女性管理高管。值得注意的是，據報導，現在只有不到 4% 的公司達到了 30% 的門檻。

韓國於 2020 年實施了強制多元化女性額度，要求資產至少 2 萬億韓元（17.7 億美元）的上市公司董事會中至少有一名女性，但沒有對違規行為設定制裁。儘管自性別額度立法頒布以來，女性在董事會中的代表性有所增加，但據報導這數字仍然極低，佔比不足 5%。

歐洲和美國

與歐洲的情況相比，亞洲在這方面仍然落後。截至 2023 年底，在 MSCI 世界指數中，女性在董事會成員中佔總席位的總體百分比為 33%。

與此同時，2022 年歐洲取得了具有里程碑意義的進步；歐洲議會裁定，到 2026 年 7 月，員工人數超過 250 人的公司中至少 40% 的非執行董事或 33% 的董事會董事職位應由女性擔任。事實上，在英國，富時 350 指數公司已經在 2023 年達到了這一水準。在法國、紐西蘭和挪威，女性在董事會中的比例接近 50%。

在美國，女性董事在標準普爾 500 指數成分公司中的比例已增加到 34.5%。

女性在執行管理層中的代表性

鑒於女性在整體勞動力中的積極參與以及亞洲女性董事會代表性令人鼓舞的增加，我們對女性在職場上晉升方面有何觀察？

深入到董事會層面之外，企業管理層的女性參與程度仍然顯示出兩性之間的差距。根據彭博社數據，僅有 67%（55 家公司）的恒生指數成分股公司擁有女性高管。

值得研究跟蹤的是，港交所規則的變更促進了董事會中女性人數的增加，但會否更進一步令女性高級管理人員相應增加？

為了衡量設定女性董事會配額在推動女性晉升高管級別方面的有效性，我們需要分析新的女性董事會成員是從外部引入的，還是在公司高管內部候選人中提拔。

就此，日本就是一個很好的例子。雖然近年來日本上市公司迅速增加了女性董事會成員的數量，但大多數公司都依賴於招聘外部董事。在日本政府、東京證券交易所和外國投資者界的壓力下，公司一直在爭相改善董事會的多元性，引入以律師、學者和會計師為主的外部董事。從

內部提拔的案例很少。據報導，截至 2023 年底，只有 13% 的女性董事會董事是內部晉升的，約 30% 的女性董事在多個董事會任職，是男性比例的兩倍。

在董事會中女性非執行董事讓主要由外部招聘是次優的，因為她們對改變企業文化只能產生有限的影響。外部專家如律師、學者和會計師，一般缺乏他們在擔任董事會成員的企業的經營經驗、知識和人脈，因此缺乏能力，或只能實施有限實際的改變。再者，他們亦往往對他們擔任董事的公司缺乏歸屬感。

日本的案例研究確實強調了從內部提拔董事會成員和公司高管的困難。儘管這可能源於現有企業文化中的惰性和傳統偏見可能，但企業最常引用的原因似乎是高管/董事會職位的候選人中女性較少。這可能只是藉口，但也確實很大程度上反映了企業面臨的現實。多年來，我們一直忽視培養一批有潛力的女性高管，導致現在難以找到合適的內部女性候選人。

招聘、留住和培訓女性以提升她們晉升管理層的階梯是建立有意義和可持續的人才管道的關鍵階段。在我們的研究中，我們探討了這些步驟中的一些關鍵要素，從設定目標到支持職場女性措施，再到實現工作/生活的平衡和長期生活規劃。

女性代表性量化目標

通過建立以女性性別平衡和包容性為重點、積極但可實現的目標，僱主能夠在這方面實踐可持續的發展。通過設置具體、可衡量的目標，僱主正式就女性性別平衡和包容性作出承諾，並清楚地向員工傳達性別平衡的重要性。此外，設定量化目標可使管理層明確分配必要的責任、時間和資源更有效率。

通過 WWi 的問卷，我們得知在香港公司中設定量化目標以提高女性代表性方面的普遍程度。我們的問卷包括以下問題：

- 按級別或職能為總員工或特定員工類別設定量化的女性代表性目標
- 跟蹤新員工招聘和/或晉升總數中女性的比例，按級別分類

值得注意的是，這兩項都不是港交所的強制性披露要求。

在這方面，我們觀察到了一些令人鼓舞的結果。在我們的研究中，很大一部分公司都透露，他們正在設定或披露堅實的目標，以增加女性的代表性，不僅僅是一份承諾聲明。

- 總體而言在 2023，25.8% 的公司設定了量化目標，以提高女性代表性，高於前一年的 16.3%。
- 同樣正面的是，在 2023 年的 7 個「落後子行業」（女性在整體工作力中的比例為<30%）當中 3 子行業的許多公司已開始設定改善目標（建築和資本物品 | 資本物品：建築產品、電氣設備、機械：50%，材料 | 金屬和採礦：43%，公用事業 | 電力和再生能源生產商：14%）。

然而，據觀察，並非所有披露的目標都被明確量化和跟蹤。此外，還有一些公司提到他們有目標，但未準備好透露具體細節。

按行業和子行業制定女性代表性量化目標的公司（按級別或職能劃分的總員工和/或特定員工類別）

2023	以女性代表為目標的公司百分比
商業與專業服務 法律	100%
運輸運輸 航空	100%
資訊科技 技術硬體與服務	73%
金融業 保險	67%
通訊與媒體服務 媒體與娛樂	50%
建築與資本物品 資本物品：建築產品、電氣設備、機械*	50%
製藥、醫療設備和服務 醫療保健設備及用品	50%
運輸 海運、公路和鐵路	50%
金融業 銀行、抵押貸款、網路銀行	43%
材料 金屬與採礦*	43%
房地產 房地產開發	35%
消費者服務與零售 旅遊及休閒服務	33%
運輸運輸 運輸基礎設施	33%
公用設施 電力、燃氣、水、多元公用事業	33%
消費者服務與零售 零售業 - 食品、飲料、菸草、家居用品、個人用品和其他消費必需品	30%
金融業 多元化金融服務、消費金融	29%
汽車及零件 汽車及零件	25%
能源 能源設備與服務	25%
商業與專業服務 商業服務及用品	20%
消費者服務與零售 酒店和餐廳	20%
製藥、醫療設備和服務 製藥、生物技術、生命科學工具和服務	18%
耐用消費品與服飾 家用耐用品	17%
耐用消費品與服飾 奢侈品	17%
房地產 房地產管理	17%
運輸運輸 貨運與物流*	17%
其他	15%
公用設施 電力和再生能源生產商*	14%
耐用消費品與服飾 紡織品、服裝和服飾	13%
通訊與媒體服務 電信服務	11%
建築與資本物品 建築與工程	0%
建築與資本物品 資本物品工業集團	0%
教育 其他	0%
能源 石油、天然氣和消耗性燃料	0%
資訊科技 半導體及半導體設備	0%

資訊科技 軟體與服務	0%
資訊科技 電信*	0%
材料 化學品和建築材料*	0%
材料 紙張及林業產品*	0%
製藥、醫療設備和服務 醫療保健提供者和服務	0%
房地產 房地產仲介	0%

資料來源：WWi 研究，截至 2025 年 2 月

*2023 年女性在整體工作力中的代表性較低 (<30%) 的落後子行業

職場女性支援

產假

根據香港法律，母親可享受 14 周的帶薪產假。這與其他亞洲國家形成鮮明對比。印度提供 26 個月的產假，是全球產假政策最慷慨的國家之一。同樣值得注意的是越南，該國有 6 個月的帶薪產假。

亞洲主要國家/地區的產假		
	帶薪產假	備註
香港	98 天	14 周
中國	98 天	在特定情況下提供擴展。包括產前休假
印度	182 天	對於生育少於兩個倖存孩子的婦女
日本	98 天	在特定情況下提供擴展。產前休假額外。
馬來西亞	98 天	
菲律賓	105 天	單親 120 天
新加坡	112 天	
韓國	90 天	出生後有 12-18 個月的育嬰假
越南	180 天	
資料來源： https://eosglobalexpansion.com/maternity-leaves-in-asia-guide/# ： ~： text=Primarily%2C%20the%20standard%20duration%20of or%20older)%20and%20multiple%20births		

除了產假（主要照顧者）之外，我們觀察到提供侍產假（次要照顧者）越來越得到政府和公司重視。侍產假也有大幅延長的趨勢，這是社會認識到父親和母親需要共同分擔育兒責任的體現，並通過不僅僅針對女性員工的措施，來提高女性員工的留職率。在香港，根據法律，男性員工有權享受 5 天的侍產假。

撇開法律要求或義務不談，我們理解一些公司確實自願提供超出法律要求的產假（產假/主要照顧者或侍產假/次要照顧者）。因為此類資訊很少公開披露，我們很難估計這種趨勢有多普遍。但我們觀察到，在 WWi 研究的公司中：

- 總體而言，有 35.3%（89 家公司）在 2023 年公開披露或提及其產假福利。
- 其中，只有 10.3%（26 家公司）明確表示他們提供的休假超出了適用的法定要求；約一半（14 家公司）明確披露了提供的育嬰假天數。

在我們研究的公司中，我們看到一些企業提供相當可觀的產假。金融業提供的產假一般較長，有些長達或超過 6 個月。我們亦發現男性員工亦被賦與相同或長短類似的侍產假的趨勢。

香港上市/總部設在香港的公司報告的全薪育嬰假（超出法定要求的）部分例子				
公司/組織	行業		產假	侍產假
			（主要照顧者）	（次要照顧者）
1	金融	WWi Gold 僱主	182	112
2	金融		140	140
3	金融		140	50
4	金融		140	40
5	房地產	WWi Gold 僱主	126	-
6	教育	WWi Gold 僱主	-	7
7	資訊科技		168	28
8	運輸		128	30
9	運輸		-	30
10	公用事業		112	-
11	消費者服務及零售		112	40
11	藥品、醫療設備及服務		除法定要求外，額外提供 1 週主要育嬰假	-
12	商業及專業服務		不低於 98	21

產假後女性留任率

生育後留住女性員工一直是僱主面臨的挑戰。從僱主的角度來看，能夠在分娩後留住女性員工會產生巨大的效益，遠遠超過通常被認為與多元化帶來相關的好處。更換在企業任職並受過培訓的員工，尤其是專業或管理級別的員工，耗費甚巨。據報導，這些費用可達其年收入的 100% 至 300%，更換員工更會導致相當時間額外的生產力損失。

由於一般上市規則或其他披露義務不要求披露產假後的留任率。因此，遺憾的是，2023 年，我們研究中只有 10.7% 或 27 家公司公開披露此項訊息。這些公司跟蹤了休完產假後重返工作崗位並在休假後繼續工作 12 個月的女性員工的留任率。

我們強烈主張僱主跟蹤並公開披露此類資訊。產假後的女性員工保留率是很好衡量僱主產假政策有效性的證據，並提供了相關的績效指標。公開披露此類資訊有助於展示僱主在這方面的承諾，在吸引女性人才方面很重要，尤其是針對年輕一代，她們特別關心在職場上保持工作、家庭和生活的平衡。

重返職場措施

事實證明，靈活的過渡計劃有助於母親在分娩或生育休假後重返工作場所，是留住女性員工的有效方法。正如大多數新媽媽所說，她們現在有兩份工作，一份在工作場所，另一份在家庭。在長時間休息后立即重返全職工作可能會令人生畏。我們所有人都需要適應新的挑戰，尤其是平衡職業勢頭、家庭和個人空間。

有關具體復工措施的公開資訊很有限，因為它們的披露通常不包含在公司的年度或 ESG 報告中，也不在交易所或指數要求的公開披露範圍內。然而，在我們研究的公司中，有些公司已經採取了非常有效的措施來減輕新媽媽面臨的挑戰，包括在重返工作場所的首數個月，提供兼職安排（或減少工作時間）、遠端工作安排、混合辦公室和遠端選項、不需上夜班等措施。

此外，一些僱主透露，他們積極採取一些措施來減輕女性對重返職場的恐懼和誤解，尤其是那些在專業服務或高級管理級別的女性員工中，她們一般認為產假等間歇期可能會給她們貼上標籤。重新定義衡量有關員工工作的 KPI，允許分娩造成的干擾，能有效減低女性員工這方面的憂慮。此外，企業還需制定培訓計劃，以確保管理層能夠減少對休產假女性員工相關的偏見；並與回歸員工分享成功案例和舉辦指導研討會，都是有效措施。

家庭關顧和家庭友好措施

長期以來，人們普遍認為，職場缺乏家庭友好政策和做法阻礙了女性員工的職業生涯，從而降低了女性員工留在職場和取得進步的願望。令人失望的是，儘管香港上市公司披露了大量 ESG 和年報，在這個重要主題上的公開信息相對較少。

在 WWi 問卷中，我們詢問了僱主提供的家庭友好措施和設施的類型，包括

- 長者照顧服務
- 托兒服務
- 額外的帶薪休假以照顧家庭
- 靈活的工作安排/靈活的工作時間
- 在家工作
- 安息休假
- 哺乳室/育嬰室
- 代孕政策
- 與冷凍卵子相關的員工福利
- 其他員工支援服務

對於我們資料庫中披露這方面公開資訊的公司，令人鼓舞的是，大多數（58.3%，140）公司都提到他們提供至少一種類型的服務/設施/支援（經濟或非經濟支援），為女性員工減輕照顧家庭的負擔。

其中最常被引用的是提供「哺乳室/育嬰室」。這可歸因於香港政府在過去 10 年中努力鼓勵僱主設立育嬰室和實施母乳餵養友好型工作場所的政策。政府本身在這方面起到了榜樣作用。

「增加帶薪休假以照顧家庭」是另一個經常被引用的措施。儘管為女性和男性員工提供除年假之外的帶薪照顧家庭的休假已變得越來越普遍，但這種額外帶薪休假的長短各不相同。

其他值得僱主注意的方面是僱員享受這種假期的頻率和長短。跟蹤這些指標將使僱主能夠衡量其政策的有效性。同樣，我們相信這些將是公眾瞭解僱主在促進工作/家庭平衡方面的承諾的有用指標。事實上，這是亞洲的一個新興趨勢。例如，在 2024 年底，日本政府要求員工人數超過 300 人的公司公開披露其員工就照顧家庭帶薪假每年的實際使用頻率。

有趣的是，香港公司提供的「彈性公作安排或上班時間」似乎比「在家工作」更受歡迎。

我們亦發現幾乎沒有公司提到生育支持計劃，例如卵子冷凍等。這仍然是一個的新興的議題。需要更多的研究。

同工同酬和性別薪酬差距

人們普遍認為，金錢並不是女性決定去留職場或尋求晉升時的唯一或者最重要考慮因素。然而，收入確實重要。這使我們開始研究社會上經常有爭議的性別薪酬差距問題。

首先，概念和術語。社會對「同工同酬」和「性別薪酬差距」兩個概念仍然存在很多混淆。「同工同酬」是指同一工作場所的男性和女性同工同酬。這意味著從事相同工作的兩個人，不分男女，應該期望獲得相同的報酬。然而，它與「性別薪酬差距」概念不一；「性別薪酬差距」衡量的是在同一工作場所從事相同或基本相似並產生相同價值的工作的女性和男性員工的平均收入之間的差異。

香港法律確實禁止基於性別歧視的不平等薪酬，但是沒有立法明確規定工作場所同工同酬。毫無疑問，同工同酬立法後會將責任轉移到僱主身上，而不用依賴僱員採取法律行動來執行同工同酬。但立法過程需要時間。

我們相信，公司以自願公開披露性別薪酬差距的形式實現薪酬透明度，將有效地提高社會認知並激勵僱主採取積極主動的方法來解決目前性別之間的薪酬差距。在歐洲，現在已經有法規要求歐盟成員國要求公司公開披露，增加男女員工薪酬差距的透明度。在亞洲，日本已經通過法規，要求公司披露分享薪酬數據，並且不得在全職和兼職職位的分類上作薪酬歧視，這是由於兼職職位多數是由女性擔任。

我們的研究顯示，一些香港公司已經開始自願披露男女性別薪酬差距：

- 總體而言，37.7% 或 95 家公司提到他們制定了同工同酬政策。
- 然而，只有 16.3% 或 41 家提到他們同時制定了性別薪酬指標的政策和跟蹤；儘管這已經相對去年的有了 12.6% 的同比增長
- 在 43 個子行業的亞洲運營數據中，有 15 個子行業樹立了榜樣，至少有 10% / 高達 80% 的公司提到他們有跟蹤性別薪酬指標。
- 在研究的 252 家公司中，有 6.3% 或 16 家企業公開報告了量化的男女性別薪酬差距。

根據 WWi 研究，擁有 30% 或以上公司且公開揭露追蹤性別薪資差距的行業/子行業
商業與專業服務 商業服務及用品
公用設施 電力和再生能源生產商
金融業 銀行、抵押貸款、網路銀行
金融業 多元化金融服務、消費金融
運輸 海運、公路和鐵路
製藥、醫療設備和服務 製藥、生物技術、生命科學工具和服務
房地產 房地產開發

披露中的數據有多種形式。有些只提到 基本工資，而另一些則還包括獎金 或 總薪酬。 有些資訊表示為女性薪酬相對男性薪酬的比率或百分比， 另一些資訊表示為薪酬差異百分比或薪酬差距。報告的薪酬數據也可能是平均數，中位數/平均值或兩者兼而有之。

在這 16 家公開報告薪酬差距的公司中，有些公司因在其（非亞洲）司法管轄區的強制性報告要求下必須作出這些追蹤性別薪酬差距的披露，尤其是金融行業的公司。然而，對其他公司來說，這種披露做法完全是自願的，很可能是受到同行業影響的結果。

從現有數據來看，這 16 家公司幾乎都存在顯著的性別薪酬差距，基本工資高達 20-30%，獎金高達 30-40%。。作為背景，韓國和日本的性別薪資差距中位數分別為 31.2% 和 24.9%（截至 2022 年），在經合組織國家中位列最高。這一點尤其值得注意，因為這些公司可能已經是這方面表現好的公司，因為它們是已經實施並且表現出對同工同酬政策最大承諾的公司。

我們認為，通過詳細的細分（基本工資與獎金、按職位或職能）來跟蹤性別薪酬差距是薪酬透明度報告的最佳實踐，能夠提供持續多年且有意義的比較，以便進行自我和同行評審，從而持續改進。這種方法有助於確定要解決的相關問題。在這 16 家公司中，部分公司展示了以下良好實踐：

- 跟蹤涵蓋固定工資和獎金或其他類型的薪酬
- 按員工級別/職級/類別跟蹤
- 按地區跟蹤

公司自願披露性別薪酬指標的範例			
公司/組織	行業 / 子行業	報告的指標	亞洲薪資差距（以女性員工收入相對於男性員工收入的百分比計算）
1	耐用消費品與服飾 奢侈品	女性與男性基本工資和薪資比率	88.50%
2	消費者服務與零售 酒店和餐廳	各就業類別女性員工與男性員工基本薪資比率	管理層 87.7% 普通僱員：96.2
3	金融業 銀行、抵押貸款、網路銀行	平均小時工資差距和平均獎金工資差距	基本工資（香港） 79% 基本工資（新加坡） 71% 獎金（香港） 65% 獎金（新加坡） 60%
4	金融業 銀行、抵押貸款、網路銀行	各地區固定薪資差距和總薪資差距的平均數和中位數	平均固定薪資（香港）： 80.1% 平均固定薪資（新加坡）： 73.6% 總薪酬（香港）： 76.4% 平均固定薪資（新加坡）： 68.6%

5	金融業 銀行、抵押貸款、網路銀行	男女薪資差異（平均值和中位數）	76%
6	金融業 銀行、抵押貸款、網路銀行	固定薪資差距和總薪資差距，平均值和中位數	基本工資 83.8%
			總薪資 80%
7	金融業 多元化金融服務、消費金融	女性獲得的薪資佔男性的百分比	99%
8	資訊科技 技術硬體與服務	調整後的平均性別薪資差距	97.70%
9	材料 化學品和建築材料	男性平均薪資與女性平均薪資的關係	142.90%
10	企業集團	整體性別薪資差距；女性在策略領導、營運管理、團隊領導和個人非管理職的薪酬佔男性總薪酬的百分比	總薪資 94%
			策略領導 97%
			營運管理 108%
			團隊領導 107%
11	製藥、醫療設備和服務 製藥、生物技術、生命科學工具和服務	按員工類別劃分的性別薪資差距	其他 83%
			公司代表 90.3%
			主管 91.49%
			職員 97%
12	製藥、醫療設備和服務 製藥、生物技術、生命科學工具和服務	包括獎金在內的總薪酬的全球平均性別薪資差距	前線（非技術） 67.1%
			總薪酬（含獎金） 98.9%
13	房地產 房地產開發	女性與男性勞動力整體平均基本工資	平均基本工資 75.8%
14	房地產 房地產開發	性別薪資比率（女性與男性）	84.03%
15	運輸運輸 海運、公路和鐵路	平均工資與中位數工資的差異；平均現金獎勵與中位數現金獎勵之間的差異	平均基本工資 68.84%
			基本工資中位數 77.9%
16	公用設施 電力和再生能源生產商	平均基本薪資差距和獎金差距，以男女比例表示	平均基本工資 83.33%
			平均獎金 87%