

研究报告

IBV 多元化与包容性系列: 性别

# 破除无形障碍

## 促进职场性别平等的 行动

合作方:

美国全国妇女组织纽约市分会 (NOW-NYC)



IBM 商业价值研究院



# 破除无形障碍

## 促进职场性别平等的行动

对于女性成就而言, 2020 年无疑是一个分水岭。《财富》500 强企业中的女性 CEO 人数创历史新高。<sup>1</sup> Billie Eilish 成为第一位横扫格莱美奖的女性。<sup>2</sup> 美国经历了大选年后, 国会议员中女性数量创下历史纪录, 此外卡玛拉·哈里斯 (Kamala Harris) 成为这个国家首位女性副总统。<sup>3</sup>

即使新冠病毒疫情带来了巨大的动荡和冲击, 但女性所取得的成就仍打破纪录, 创造历史。但从许多方面来看, 这些只是证明规则的例外情况而已。2020 年, 美国女性遭遇失业潮 — 仅 12 月就有 14 万女性失去工作。<sup>4</sup> 美国国家妇女法律中心的数据表明, 在 2020 年,<sup>5</sup> 共有 500 万女性离开美国劳动力市场, 适龄女性的就业率降至 57%, 这是自 1998 年以来的新低。<sup>6</sup>

疫情的影响进一步加剧了社会上一直以来对性别平等的漠视, 我们可以从最近关于女性和领导力的调研中得出一个结论: 符合资质要求的女性的晋升通道正在迅速收窄。<sup>7</sup>

经过几十年的奋斗和进步, 为什么女性权益平等运动会倒退? 为什么在危机时期, 女性仍会遭受比男性同行更大的打击?

为了更好地了解女性在劳动力市场中的体验, IBM 商业价值研究院 (IBV) 在 2020 年 8 月和 2021 年 1 月采访了近 7,000 人, 受访者中男女人数相等。受访者中没有人认为自己属于非二元性别者。

我们发现, 调研结果并不令人鼓舞。超过一半的女性 (53%) 认为女性并不比美国普通人更成功, 而 58% 的女性认为, 由于身份方面的一个或多个因素, 她们必须更加努力地工作才能取得成功。将近 70% 的女性表示曾遭受过性别歧视。

无论是无意识的偏见, 还是极端的“厌女症”, 女性在成功的道路上必须克服一系列特有的障碍。那些非二元性别者更是面临独特的挑战。但是, 只要掌权者愿意转动钥匙, 就可以打开每扇关闭的门。

门打开后又会是怎么样呢? 为了找出答案, IBM 与美国国家妇女组织纽约市分会 (NYC) 联合举办了一次妇女领导力头脑风暴 (Jam) 活动, 讨论职场中性别平等的阻碍 (请参阅第 11 页的“调研方法”)。

超过 3000 位企业领导、主题专家和思想领袖齐聚一堂, 这些女性及其男性“盟友”共同讨论提高女性地位所面临的障碍以及组织如何消除这些障碍。Jam 会议涵盖了众多主题, 例如技术如何帮助消除性别偏见, 以及伙伴关系及男性在这方面所发挥的作用等。

参会人员的发言颇有见地。他们提供的解决方案并不像人们想象的那样难以捉摸。通过将 IBV 性别歧视调研结果与 Jam 与会者的意见相结合, 我们总结出组织可以采取的 6 项主要行动, 籍此为女性创造公平的环境, 为所有人开启更多平等的机遇。

1. 帮助女性保持工作与生活的平衡
2. 了解性别偏见的影响
3. 赋能有色人种女性
4. 与男性结为盟友
5. 通过技术减少歧视
6. 降低 STEM 相关职业的门槛, 提高包容性

请继续阅读, 了解贵组织可以采取哪些具体步骤, 以便在职场性别平等方面实现有意义的进步。

## 成长的空间

大多数女性感到性别偏见和歧视阻碍了她们的成长。

# 69%

认为自己遭受过性别歧视



# 58%

认为由于自己的身份, 必须更加努力工作才能取得成功



# 53%

认为女性不如一般美国人那样成功



## 1. 帮助女性保持工作与生活的平衡

几十年来,领导出于善意尝试通过像对待男性那样对待女性,促进男女的经济平等。虽然这种做法从理论上来说很好,但它否认了女性所面临的独特现实情况。联合国估计,女性无偿从事的家务劳动和照看工作至少是男性的 2.5 倍。将有偿劳动和无偿劳动的时间相加,发达和发展中国家或地区的女性每天的工作时间至少比男性多 30 分钟。<sup>8</sup>

女性承担着照看家人的大部分责任,灵活的日程安排是将她们留在职场的有效手段。我们在 2021 年 1 月进行的消费者调研表明,超过 1/3 的受访者(包括男性和女性)表示,过去一年中,他们请求雇主实施更灵活的工作安排、增加薪酬和福利以及提供更多的人身和财务安全保障。但是,对于雇主满足这些请求的能力,只有约半数员工给予很高的评价。<sup>9</sup>

让人父母的员工能够按照子女上下学时间、医生预约和其他个人紧急需求自由地安排工作,对于将来吸引和留住人才至关重要,这也使女性能够更轻松地平衡家庭和工作。

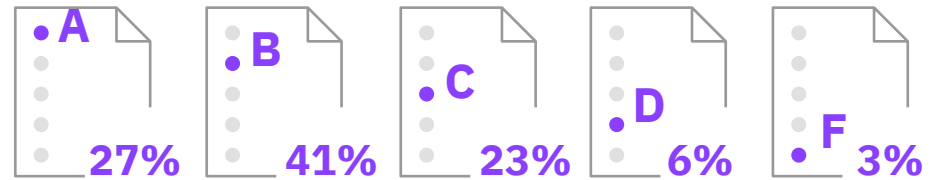
一位 Jam 与会者说:“具有同理心、开放包容的企业文化是让女性重返职场的关键因素。女性需要一定的灵活性,必须能够在没有歉疚感的情况下处理与工作无关的重要事务。”

### 行动指南:平衡工作与生活

- 重新设定对领导层的期望。重新定义成功,不根据员工在办公室工作的时间来决定晋升和项目分配。
- 采用新的混合工作模式,帮助员工重返办公室工作。为传统的工作日创造更大的灵活性,满足家庭看护的需求。
- 提供对员工家庭友好的福利待遇。产假、育儿津贴和弹性工作时间有助于女性在履行家庭义务的同时留在劳动力大军中。50% 的 Jam 与会者认为,疫情结束后返岗复工时,灵活的远程工作选择是企业提供给员工最重要的福利。

## 及格分数

我们询问 Jam 与会者:在促进企业各个层面的性别多元化和包容性方面,您给雇主打多少分?



“

新冠病毒疫情为我们提供了一扇窗,审视自己的“真实生活”...我希望在重返办公室工作时,无论情况怎么样,我们都能够坦诚相待,交流自己在工作 and 家庭中经历的事情。

— 女性领导力 Jam 与会者

”

## 2. 了解性别偏见的影响

没有人希望自己被他人带着偏见看待。但是科学家们已经发现了 180 多种人类偏见,<sup>10</sup> 这意味着即使是最善意的人也有难以克服的先入为主的观念。

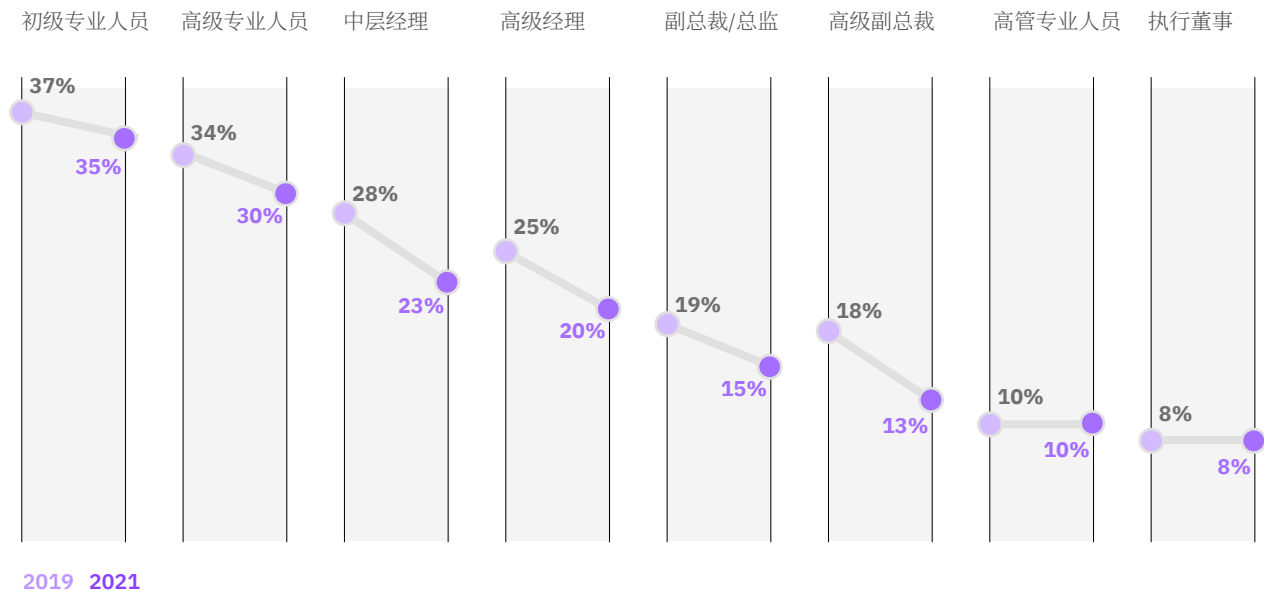
具体来说,职场女性正与所谓的“双盲”偏见作斗争,即人们对女性的期望与对领导的期望不协调。人们希望女性体贴、温柔、有礼貌,希望领导大胆、勇敢、有主见——而后者都是传统意义上男性的特征。<sup>11</sup> 这种脱节往往导致男女经理都认为男性更能胜任领导职位。

在我们的调研中,绝大多数受访女性 (76%) 和男性 (72%) 都认为美国社会存在对女性的歧视。38% 的女性和 33% 的男性认为他们的工作场所中存在性别偏见。一位女性 Jam 活动的参与者讲述了一个真实事件,她的女经理对她说:“你太情绪化,不适合担任管理职务。”她很惊讶这种话出自另一位女性之口,但仍坚信这种评论与她的性别有关。“男性永远不会听到别人对他们说这种话。”

我们最近开展了“女性、领导力和错失的机遇”调研,将目前的职场女性数量与 2019 年的进行比较,发现了一个更大、更令人不安的趋势,上述经历也可以证明这种趋势。该调研表明,女性填补空缺高管职位的晋升通道不断收窄。与 2019 年相比,2021 年的受访者中任高级副总裁、副总裁、总监和经理职位的女性有所减少。<sup>12</sup>

## 逐渐收窄的晋升通道

自 2019 年以来,女性担任领导职位的通道变得越来越小。



“我刚刚读了 IBV 报告,感觉不是很好。我知道这很糟糕,但这个事实很难接受。”

—某“女性、领导力和错失的机遇”读者

“

将包容性作为经理的核心能力要求;确保他们拥有在关键的职业里程碑(例如绩效管理和人才培养)中发现和挑战偏见的技能。

— 女性领导力 Jam 与会者

”

“

很多时候,女性由于一些前提条件以及生活中根深蒂固的偏见,给自己制造障碍。

通过从不同的角度看待自己的潜力,确实可能以更有意义的方式助推我们的职业发展。

— 女性领导力 Jam 与会者

”

如果不立即干预,未来领导人才的流失将给企业和全球经济带来长期的重大风险。

#### 行动指南:克服性别偏见

- 重新评估特定于性别任务。对做笔记之类的行政工作实施轮岗,帮助女性避免被迫承担会影响晋升前途的支持性工作。
- 投资于女性培训。培养业务技能和财务敏锐度,帮助女性提升在组织中的地位,与刻板的性别形象做斗争。
- 建立对心理安全和问责制的期望。企业文化变革需要时间,但当员工知道要为自己的言行举止负责时,就可以更快地促成变革。

### 3. 赋能有色人种女性

谈论性别歧视,就必须直面有色人种女性面临的独特挑战。

例如,IBV 最近对西班牙裔人才的调研发现,非洲裔和拉丁裔女性由于种族或民族遭受的歧视比性别歧视更严重。86%的西班牙裔女性遭受过种族歧视,70%遭受过性别歧视。<sup>13</sup> 同样,我们的性别歧视调研发现,51%的非洲裔女性和43%的西班牙裔女性感受到雇主歧视非洲裔/西班牙裔员工。

由于种族偏见、歧视和经济不平等都是系统性问题,因此需要系统性的解决方案。这意味着包容性和平等计划必须具有战略性和可衡量性,这样才能产生真正的影响。

“赋能和包容性应该体现在企业的各个层面。它应该被刻进组织的 DNA 中。”一位 Jam 与会者这样说。“应当对领导进行评估,包括他们如何赋能少数族裔女性,采取哪些行动以支持团队中的女性,以及取得了什么成果。”

#### 行动指南:支持有色人种女性

- **承诺同工同酬。**应设定标准的薪酬范围而不是根据薪资历史来确定报酬,这是开始解决数十年甚至几个世纪的经济剥削和歧视现象的必要手段。
- **培训领导,让他们指导和支持少数族裔女性。**背景不同的人可能感觉欠缺在职场中为少数族裔女性提供支持的能力,但建立这种桥梁对于提高高管阶层的多样性至关重要。
- **提供灵活的工作安排,促进心理健康。**混合工作模式可以暂时缓解少数族裔女性在工作场所遇到的独有压力。

## 堆积的偏见

非洲裔、白人和西班牙裔女性认为雇主歧视少数族裔女性。

51% 非洲裔女性

43% 西班牙裔女性

48% 白人女性



我的雇主歧视和我拥有**相同**种族/民族身份的人

我的雇主歧视和我拥有**不同**种族/民族身份的人

“

如果男性在每次与女性的对话中,都认为她知道自己在谈论什么,并选择相应的对待方式,那将会产生很大的影响。”

— Paula Stone Williams 博士  
变性者、Jam VIP 嘉宾、TED 演讲者  
以及“*As a Woman*”的作者

”

“

大多数男性在某种程度上都理解职场中的女性意味着什么,但他们并不总是知道如何为女性提供支持。”

挑战在于要让一些男性高层领导成为高调的支持者。如果男性高管能够表现出支持女性的重要性,并且率先垂范,那么就会鼓励更多男性员工参与进来。

— 女性领导力  
Jam 与会者

”

#### 4. 与男性结为盟友

专业晋升通常与个人所掌握的知识关系不大,而更多取决于人际关系。随着高管们努力提高领导团队的多样性和公平性,他们需要密切关注遍布组织的非正式人际关系网络,找到让女性参与其中的方法。

这个过程必须由男性来领导。尽管不同组织的领导层看起来各不相同,但指导和支持对他们而言可能都是一个大难题。

PayScale 最新的研究数据表明,得到女性高管支持的女性专业人士的收入比得到男性高管支持的要低 14.6%。这说明了为初级职位的女性建立男性盟友网络的重要性。<sup>14</sup> 然而,我们的调研发现,只有 22% 的女性初级经理表示在职业生涯中得到过非正式的指导,只有 31% 的女性初级经理表示得到过正式指导。

当其他男性试图削弱女性的权威或价值时,男性可以通过坚定地支持女性同事、下属和老板,成为她们强大的盟友。一位 Jam 与会者说:“企业中大多数能够左右当权者的人都是男性,他们最终可能就是决策者。当客户、其他员工或工作人员因为不喜欢某位女员工的回答而试图绕而远之时,如果男性高管领导将这些人的决策关注点重新引导回该女性,这种影响力会非常强大。”

##### 行动指南:教会男性支持女性

- 为男性制定正式的培训计划,帮助他们了解消除性别歧视需要采取的措施。在参加女性领导力 Jam 活动的男性中,有 83% 同意男性需要更多的培训才能成为女性真正的盟友。清楚地说明组织需要做出的改变及其原因,吸引男性参与其中。
- 在初级职位的女性与男性指导人员和支持者之间建立联系。在他们之间架起桥梁,创造更多的晋升机会,帮助女性进入领导晋升通道。
- 创造反向指导机会。女性指导人员可以帮助男性了解她们在职场中所面临的独特挑战。正如一位 Jam 与会者所说:“如果企业设定目标,让一定数量的男性接受女性的指导……目的是了解性别偏见的感受并开展有意义的对话,那会怎么样?”



## AI 可以做到性别无差别吗？

女性认为技术有很大希望可以解决根深蒂固的性别不平等问题的。



# 62%

认为使用基于 AI 的技术来招聘、雇用或晋升员工可以使职场更为多元化。

## 5. 通过技术减少歧视

人工智能 (AI) 可以针对员工和求职者提供更为客观的观点, 有助于消除偏见和歧视。AI 具备偏见识别能力, 例如发现经理针对男性和女性下属给出相似反馈时措辞不同, 从而帮助组织发现并解决问题。

这种使用 AI 消除偏见的趋势正在上升。根据 IBV 女性与领导力调研的结果, 使用不分性别的求职者筛选方法的组织比例从 2019 年的 56% 上升至 2021 年的 64%。<sup>15</sup> 这一转变为职业女性带来了新希望。在我们的性别歧视调研中, 62% 的受访者认为使用基于 AI 的技术来招聘、雇用或晋升员工可以使职场更为多元化。

当然, AI 的客观性取决于设计水平。AI 所采用的假设都基于现有数据, 例如男性的工资水平更高, 这可能会导致现有的不平等现象长期存在。随着企业采用 AI 帮助执行招聘筛选流程, 必须建立一支由不同人员组成的 AI 道德团队, 以确保这一流程不会偏离初衷。根据世界经济论坛的研究, 目前在 AI 使用的劳动力数据中, 有关女性的仅占 26%。<sup>16</sup>

“我们每天使用的底层 AI 模型竟对加深社会中的偏见发挥着如此微妙而重大的影响,” 一位 Jam 与会者说道, “因此, 人们对日常算法中的偏见越了解, 就越有可能纠正偏见!”

### 行动指南: 借助 AI 解决歧视问题

- 使用高级分析, 按照性别跟踪招聘和晋升指标。发现哪些领域男性的雇用和提拔比例高于女性, 并且采取措施达到平衡。
- 消除 AI 开发和实施过程中的隐性偏见。制作手册, 记录如何在系统训练中保证公平性, 以及进行哪种测试以避免偏见。
- 组建 AI 道德团队。与来自不同背景的专家进行合作, 减少设计不理想的 AI 可能造成的潜在危害。

## 6. 降低 STEM 相关职业的门槛, 提高包容性

科学、技术、工程和数学 (STEM) 领域一直由男性主导, 女性直到最近才在这些领域的平等方面取得显著进步。美国国家科学委员会在 2020 年发表的一份报告中指出, 虽然女性在受过大学教育的劳动力大军中占半数以上 (52%), 但科学和工程岗位中的女性仅占 29%。即使在现在, 计算机和数学科学家以及工程师队伍中女性的占比也分别只有 27% 和 16%。<sup>17</sup>

这种不平衡加剧了基于性别的薪酬不平等, 因为这些职位的薪酬通常高于平均水平。Pew Research Center 指出, 目前典型 STEM 领域的员工收入比非 STEM 员工要高出 2/3。<sup>18</sup> 但技术团队中女性的短缺也对组织产生了影响。由于员工队伍中缺乏性别多样性, 他们面临视野逐渐狭窄的风险, 因此可能无法发现重大问题和机遇。

一位 Jam 与会者说, 提拔更多的女性领导是科技公司前进道路上的重要一步。“必须让女性员工看到, 其他女性担任组织中关键的领导岗位、发挥关键的作用以及在会议中积极倾听员工心声, 这非常重要。这是企业能够做到的最有说服力的事情之一。”

### 行动指南: 培养女性在 STEM 领域获得成功

- 定义和讨论性别刻板印象和偏见。形成一种鼓励女性分享经历的文化, 改变企业政策和做法, 优先考虑女性的需求。
- 解决女性在 STEM 领域经常面对的孤独感和孤立感。提升职场中女性的地位, 树立正面榜样, 加强团队中初级职位女性的归属感。
- 创建开放式想法实验室或举办黑客马拉松。赞助活动或与非营利组织合作, 发现能够进入企业未来领导晋升通道的女性。

“

我记得大学高级数据库课上只有两位女性, 我就是其中之一, 那时感觉很不自在。所以在第一周结束时就退出了这门课。那年年末, 我和朋友们建立了我们大学中第一个全女性的黑客马拉松团队, 旨在弥合性别差距, 为所有女性提供安全的编码空间。

— 女性领导力 Jam 与会者

”

## 十字路口

这些积极主动的行动可帮助组织在性别平等方面取得长足进步,但是,为了给所有女性创造公平的竞争环境,我们需要继续密切关注女性和非二元性别身份的人所面临的交叉挑战。

性别、种族、民族、性取向、年龄、能力。女性了解,这些不同的身份叠加在一起,能够决定他人如何看待自己,也能够决定自己在职场中会受到怎样的对待。为了发现并满足这些身份群体中女性的需求,IBV 将在 2021 年发布更多关注于性别的报告。

“思考一下,你的职业生涯像是  
攀爬架还是爬梯子。爬梯子意  
味着你必须一直向上取得进  
步,但有时也要环顾四周,  
找到正确的前进道路!”

— 女性领导力 Jam 与会者



# 哪些人参加了女性领导力 Jam?

## 女性领导力 Jam 活动总结:

- 连续 32 个小时的虚拟 Jam 会议
- 7 位主持人, 30 位协调人和 9 位主题领域嘉宾
- 5,700 人次注册, 3,100 次唯一身份登录
  - Jam 与会者平均返回 5 次, 并且在 Jam 中停留 3.5 小时
  - 与会者中 42% 来自美国、16% 来自欧洲、18% 来自亚洲
- 2700 条评论, 共 240,000 词(字数相当于 3 本书!)
- 45 个民意测验问题, 产生 29,000 个唯一数据点

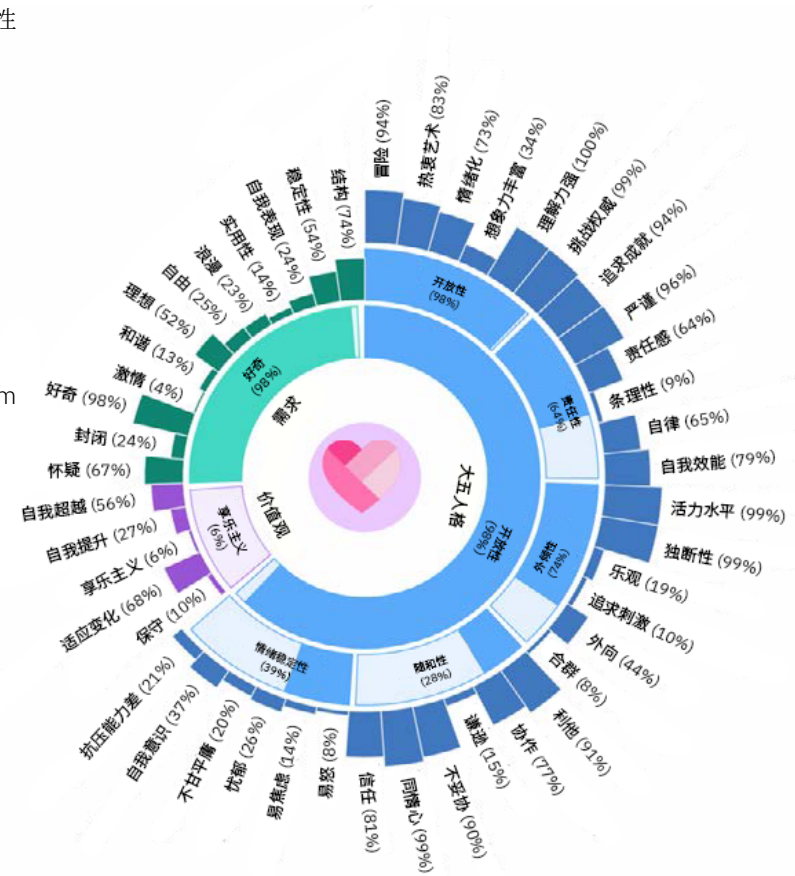
Jam 技术以实验性的方法使用 Watson Personality Insights, 基于语言心理学并结合数据分析算法来定义 Jam 与会者的“个性”。Watson 分析 Jam 活动中的内容, 并返回 Jam 与会者集体的个性特征。以下是我们的发现。

### 女性领导力 Jam 与会者:

- 聪明而富有表现力
- 对新想法持开放态度并且非常感兴趣
- 倾向于挑战权威和传统思维, 促成积极变化
- 个人主义者
- 倾向于有目的地而不是出于个人喜好来参与活动。

## Jam 对话主题:

- 增加女性进入 STEM 领域的机会, 使用技术减少偏见
- 性别偏见对女性职业发展的影响以及少数族裔女性面临的挑战
- 新冠病毒疫情对职场女性的影响
- 男性作为同盟的作用



“在这场 Jam 活动中, 我了解到仅仅出色地完成工作, 达到指标和结果是不够的。我将关注同行和管理层如何看待我对成功的贡献。”

— 女性领导力 Jam 与会者

## 作者



### Joanne Wright

IBM 财务与运营

企业运营与服务副总裁

[linkedin.com/in/joanne-wright4/](https://www.linkedin.com/in/joanne-wright4/)

[joannew@us.ibm.com](mailto:joannew@us.ibm.com)



### Cindy Anderson

IBM 商业价值研究院

互动与卓越运营全球负责人

[linkedin.com/in/clwanderson480/](https://www.linkedin.com/in/clwanderson480/)

[Cindy.W.Anderson@ibm.com](mailto:Cindy.W.Anderson@ibm.com)

## 备注和参考资料

- Hinchliffe, Emma. “The number of female CEOs in the Fortune 500 hits an all-time record.” *Fortune*. May 18, 2020. <https://fortune.com/2020/05/18/women-ceos-fortune-500-2020/>
- Grein, Paul. “Grammys 2020: Billie Eilish Becomes the First Woman to Sweep the Big Four Grammys In One Night.” *Billboard*. January 27, 2020. <https://www.billboard.com/articles/news/awards/8549290/grammys-2020-billie-eilish-big-four-sweep>
- “Boschma, Janie, Simone Pathe, Renée Rigdon. “A record number of women will serve in the next Congress.” CNN. November 13, 2020. <https://www.cnn.com/2020/11/13/politics/election-2020-record-women-in-congress/index.html>
- Kurtz, Annalyn. “The US economy lost 140,000 jobs in December. All of them were held by women.” CNN. January 8, 2021. <https://www.cnn.com/2021/01/08/economy/women-job-losses-pandemic/index.html>
- McGrath, Maggie. “American Women Lost More Than 5 Million Jobs in 2020.” *Forbes*. January 12, 2021. <https://www.forbes.com/sites/maggiemcgrath/2021/01/12/american-women-lost-more-than-5-million-jobs-in-2020/>
- “Another 275,000 Women Left the Labor Force in January.” National Women’s Law Center. February 5, 2021. <https://nwlc.org/resources/january-jobs-day-2021/>
- van Kralingen, Bridget, Kitty Chaney Reed, Hillery Hunter, Carolyn Heller Baird, and Cindy Anderson. “Women, leadership, and missed opportunities.” IBM Institute for Business Value. March 2021. <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/women-leadership-2021>
- “Redistribute unpaid work.” UN Women. Accessed March 19, 2021. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
- “What employees expect in 2021.” IBM Institute for Business Value. February 2021. <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/employee-expectations-2021>
- McDade, Maria, Anthony Testman. “Tackling bias in AI.” IBM. May 30, 2019. [https://www.ibm.com/blogs/systems/tackling-bias-in-ai/?mhsrc=ibmsearch\\_a&mhq=180%20human%20biases](https://www.ibm.com/blogs/systems/tackling-bias-in-ai/?mhsrc=ibmsearch_a&mhq=180%20human%20biases)
- Agarwal, Dr. Pragya. “Not Very Likeable: Here Is How Bias Is Affecting Women Leaders.” *Forbes*. October 23, 2018. <https://www.forbes.com/sites/pragyaagarwaleurope/2018/10/23/not-very-likeable-here-is-how-bias-is-affecting-women-leaders/?sh=3aa33111295f>
- van Kralingen, Bridget, Kitty Chaney Reed, Hillery Hunter, Carolyn Heller Baird, and Cindy Anderson. “Women, leadership, and missed opportunities.” IBM Institute for Business Value. March 2021. <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/women-leadership-2021>
- Mantas, Jesus, Maria Bartolome Winans, and Cindy Anderson. “Untapped potential: The Hispanic talent advantage.” IBM Institute for Business Value. December 2020. <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/hispanic-talent-advantage>
- Perez, Teresa. “Sponsors: Valuable allies not everyone has.” *PayScale*. July 31, 2019. <https://www.payscale.com/data/mentorship-mentorship-benefits>
- van Kralingen, Bridget, Kitty Chaney Reed, Hillery Hunter, Carolyn Heller Baird, and Cindy Anderson. “Women, leadership, and missed opportunities.” IBM Institute for Business Value. March 2021. <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/women-leadership-2021>
- “Global Gender Gap Report 2020.” World Economic Forum. March 19, 2021. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)
- “The State of U.S. Science and Engineering 2020.” National Science Board. Accessed March 19, 2021. <https://nces.nsf.gov/pubs/nsb20201>
- “The typical STEM worker now earns two-thirds more than non-STEM workers.” Pew Research Center. January 8, 2018. [https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/01/09/women-and-men-in-stem-often-at-odds-over-workplace-equity/ps\\_2018-01-09\\_stem\\_1-09/](https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/01/09/women-and-men-in-stem-often-at-odds-over-workplace-equity/ps_2018-01-09_stem_1-09/)

## NOW-NYC

NOW-NYC 是美国国家妇女组织旗下的 550 个分会之一, 致力于为纽约女性推动变革。我们推动法律进步, 为职场女性赋能, 提高女性的领导能力, 致力于消除针对女性的暴力行为。NOW-NYC 每年颁发女性力量与影响力奖, 以此表彰这一领域的开拓者。

## 选对合作伙伴, 驾驭多变的世界

在 IBM, 我们积极与客户协作, 运用业务洞察和先进的研究方法与技术, 帮助他们在瞬息万变的商业环境中保持独特的竞争优势。

## 关于 IBM InnovationJam®

除了定量调研外, IBV 与美国全国妇女组织的纽约市分会合作举办了一次为期两天的全球虚拟 Jam — IBM 女性领导力 Jam。六场同时举行的会议涵盖了众多主题, 例如技术如何帮助消除性别偏见, 以及伙伴关系及男性在这方面所发挥的作用等。

我们通过民意调查收集了 2,600 多条评论和近 30,000 个数据点, 然后使用带有 Watson Natural Language Understanding (NLU) 和 IBM Research Project Debater Key Point Analysis 功能的 IBM InnovationJam® AI Dashboard, 确定对话主题、观点和洞察, 提出改进建议。如欲了解更多信息, 请访问: <https://www.collaborationjam.com>。

## IBM 商业价值研究院

IBM 商业价值研究院 (IBV) 站在技术与商业的交汇点, 将行业智库、主要学者和主题专家的专业知识与全球研究和绩效数据相结合, 提供可信的业务洞察。IBV 思想领导力组合包括深度研究、专家洞察、对标分析、绩效比较以及数据可视化, 支持各地区、各行业以及采用各种技术的企业做出明智的业务决策。

访问 IBM 商业价值研究院中国网站, 免费下载研究报告: <https://www.ibm.com/ibv/cn>

© Copyright IBM Corporation 2021

IBM Corporation  
New Orchard Road  
Armonk, NY 10504  
美国出品  
2021 年 3 月

IBM、IBM 徽标及 [ibm.com](http://ibm.com) 是 International Business Machines Corporation 在世界各地司法辖区的注册商标。其他产品和服务名称可能是 IBM 或其他公司的注册商标。以下 Web 站点上的“Copyright and trademark information”部分中包含了 IBM 商标的最新列表: [ibm.com/legal/copytrade.shtml](http://ibm.com/legal/copytrade.shtml)。

本档为自最初公布日期起的最新版本, IBM 可能随时对其进行更改。IBM 并不一定在开展业务的所有国家或地区提供所有产品或服务。

本档内的信息“按现状”提供, 不附有任何种类(无论明示还是默示)的保证, 包括不附有关于适销性、适用于某种特定用途的任何保证以及非侵权的任何保证或条件。IBM 产品根据其提供时所依据的协议条款和条件获得保证。

本报告的目的仅为提供通用指南。它并不旨在代替详尽的研究或专业判断依据。由于使用本出版物对任何企业或个人所造成的损失, IBM 概不负责。

本报告中使用的数据可能源自第三方, IBM 并未对其进行独立核实、验证或审查。此类数据使用的结果均为“按现状”提供, IBM 不作出任何明示或默示的声明或保证。

国际商业机器中国有限公司  
北京市朝阳区北四环中路 27 号  
盘古大观写字楼 25 层  
邮编: 100101

