



国际劳工局

商界与管理界中的女性

蓄势已发

世界报告

 中国财政经济出版社



ACT/EMP
雇主活动局

商界与管理界中的女性

蓄势已发

国际劳工组织 编

姜 睿 译

中国财政经济出版社

本书英文原版由国际劳工局（日内瓦）出版，书名为：*Women in Business and Management: Gaining Momentum*

© 2015 International Labour Organization

中国财政经济出版社获得授权翻译出版《商界与管理界中的女性蓄势已发》中文版。

© 中国财政经济出版社，2015 年。

国际劳工组织出版物中所用的称号符合联合国惯例，且其中的内容和材料并不意味着国际劳工局认可任何国家、地区或领土的法律地位或其当局，或关于其疆界的划定。

本书的研究和文稿所持的观点由其署名作者负责，国际劳工局对其观点看法不负任何责任。

书中提到的公司名称、商品及流程并不意味着国际劳工局对其认可，未提到的也不意味着国际劳工组织对其不认可。

图书在版编目（CIP）数据

商界与管理界中的女性蓄势已发 / 国际劳工组织编；姜睿译. —北京：中国财政经济出版社，2016. 6

ISBN 978 - 7 - 5095 - 6711 - 1

I. ①商… II. ①国… ②姜… III. ①女性 - 企业家 - 研究报告 IV. ①F272. 91

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2016）第 071232 号

责任编辑：王 颀 刘 畅

责任校对：徐艳丽

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

（版权所有 翻印必究）

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码：100142

北京财经印刷厂印刷

880 × 1230 毫米 16 开 12.25 印张 310 000 字

2016 年 6 月第 1 版 2016 年 6 月北京第 1 次印刷

定价：60.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 6711 - 1/F · 5397

图字：01 - 2016 - 4224

（图书出现印装问题，本社负责调换）

质量投诉电话：010 - 88190744

打击盗版举报电话：010 - 88190492、QQ：634579818

促进职场中的性别平等不仅是正确之举，更是明智之举。越来越多的证据表明，充分利用男性和女性的技能与才干对于企业和社会总体而言都大有裨益。我特此委托国际劳工组织（ILO）-雇主活动局开展此项研究，对有关推进女性在商界中的发展所能采取的措施的数据和信息进行整合，同时对今后的工作重点进行分析并提出意见。我确信，对于需要了解商界与管理界中的女性情况的最新信息和权威数据的人来说，本报告将成为他们主要的参考文献。

报告强调了女性进入劳动力市场对于国家以及企业的经济增长和发展来说都起着越来越重要的作用。同时也将证明，企业在认识并支持女性发挥其才能后，会受益匪浅。女性在执掌越来越多的企业，而且也在掌握着越来越多的消费者决策。然而在经济更加依赖知识和技术的当今，虽然对全球人才和技术进行了深入的研究，但以上事实通常还是会被人们所忽视。

报告表明，女性为了担任执行总裁（CEO）或进入公司董事会会遇到一系列的障碍。虽然她们已经在商界和管理界获得了发展，而且过去十年中行动主义在努力打破“玻璃天花板”，但女性仍被关在更高层次经济决策的大门之外。

报告就对性别窠臼、公司文化以及缺乏调和工作与家庭矛盾手段问题等采取的行动进行了讨论。同时呼吁对女性和男性的职业轨迹进行更仔细的研究，以确保从最开始就能消除性别歧视问题。

报告强调了资源的富足、良好的实践以及组织结构和网络等条件均已成熟。虽然进展缓慢，但是被任命担任最高职务的女性吸引了媒体的关注，也成就了新的榜样。

我们需要更多的合作以及支持来分享有利于在各个层面（包括董事会）利用女性才华和技能的相关信息。虽然很多跨国公司已经开始进行这方面的工作，但是最主要的挑战是如何确保本国企业，尤其是大中型企业能够接受建议使用相关工具来推进女性能力的发掘，并提高企业的收益。

目前，商业界已经认识到女性对经济决策的贡献以及为经营业绩带来积极的改变。因此，各国雇主组织应该及时发挥它们的战略性作用。

令人感到鼓舞的是，在各国雇主组织的支持下，很多发展中地区的公司积极响应国际劳工组织进行的公司调查，为全球性报告提供了丰富的资料。各国工人组织和企业的亲自参与无疑为报告的相关性和实用性提供了保障。雇主组织还可以将这些报告中的内容纳入他们的规划和行动中，而企业则可以利用其来设计执行他们的商业战略。

扩大女性的作用、让更多的女性获得决策地位涉及很多复杂的问题和挑战，这也反映出按性别划分的劳动力市场中全面存在的性别不平等问题。

我衷心希望该报告能够促进并激发工作领域中的所有主体加入进来，共同努力，以实现更全面的性别平等。这一基本权利也是国际劳工组织体面工作议程及关于工作中基本原则和权利宣言中重要的组成部分。同时也是可持续发展的条件。

我同时也希望该项研究能够促进国际劳工组织“工作中的妇女”百年举措项目下的各项工作

——通过总结女性在工作中的地位 and 现状加强国际劳工组织的行动，并在劳工组织三方机构的共

同努力下，全面消除性别歧视，促进长久的性别平等。

盖伊·莱德

国际劳工组织总干事

本全球性报告的编写采取了多方参与的方式，得到了来自五大区的全国性雇主组织和公司、国际劳工组织雇员和性别专家以及性别平等和创业方面的专业顾问的帮助。

来自非洲、亚太、拉丁美洲及加勒比地区、中欧及东欧、独联体以及中东和北非地区的各国雇主组织为本报告的编写做出了不可估量的贡献。他们不仅提供了有关女性在商界和管理界情况的国家报告，而且还在各地区召开的研讨会上分享了各自了解的情况、所采取的行动、面临的挑战以及想法等。各国雇主组织在由国际劳工组织雇主活动局（ACT/EMP）于2013年开展的“国际劳工组织公司调查”中，在发放调查和收集公司反馈信息中发挥了重要的作用。

通过“国际劳工组织公司调查”，来自上述各地区的近1300家公司就下列情况提供了重要信息和思考，包括女性管理者在公司的情况，女性在领导层中面临的障碍，以及他们认为能够有效促进女性在管理领域发展的方法措施等。其中大部分公司来自发展中国家国内的大型及中小型企业，也包括跨国公司。对于有关发达经济体的大型和跨国公司中的管理和商界女性的研究文献，这些公司所做的贡献也是不可替代的。

国际劳工组织的地区高级专家在编写报告、举办地区研讨会以及促进各国雇主组织协助发放和收集公司调查反馈意见方面发挥了重要作用。在此，要特别感谢 Rose Anang 女士，Jae - Hee Chang 女士，Gotabaya Dasanayaka 先生，Jorge Illingworth 先生，Lorenzo Peláez Dorantes 先生，Dragan Radic 先生，Gary Rynhardt 先生和 Andrés Yurén 先生。

性别问题专家和技术专家也在研讨会上与来

自各国雇主组织的与会者分享了他们的知识。在此特别感谢国际劳工组织比勒陀利亚局的女性创业问题专家 Grania Mackie 女士，国际劳工组织曼谷局的性别问题专家 Nelien Haspels 女士，国际劳工组织圣何塞局的性别问题专家 María José Chamorro 女士和雇主问题专家 Rania Bikhazi 女士，以及国际劳工组织在阿拉伯各国的企业发展问题专家。

此外，在国际劳工组织贝鲁特局、利马局、约翰内斯堡局、布达佩斯特局和曼谷局工作的官员和在基辅工作的国际劳工组织国家协调员及当地的顾问也为组织和参加研讨会付出了诸多精力。

国际劳工组织阿拉伯国家局局长 Nada Al - Nashif 女士负责了在贝鲁特举行的研讨会；国际劳工组织拉丁美洲及加勒比地区局局长 Elizabeth Tinocco 女士负责了在利马举行的研讨会；国际劳工组织南非体面劳动工作组及南非比勒陀利亚局局长 V. Van Vuuren 先生负责了在约翰内斯堡举行的研讨会；国际劳工组织曼谷体面劳动工作组主任 Maurizio Bussi 先生负责了在曼谷举行的研讨会；国际劳工组织乌克兰国家协调员 Vasyl Kostrytsya 先生负责了在基辅举行的研讨会。

此外，还有诸多专家及公司代表为举办研讨会做出重要的贡献。包括为曼谷研讨会付出努力的德科集团的 Tidarat Kanchanawat 女士，欧莱雅公司的 Manusrudee Suwannarat 女士，安盛公司的 Jitlada Sirachadapong 女士以及联合利华印度斯坦公司的 Parul Arora 女士；为利马研讨会付出努力的 Lidia Heller 女士和 Rosa María 女士；乌克兰性别平等研究项目研究组成员 Ganna Gerasymenko 女士；为基辅研讨会付出努力的联合国人口活动

基金会（UNFPA）驻乌克兰代表 Nuzhat Ehsan 女士。

国际劳工组织统计局最新设计的统计数据库为获取和浏览重要的最新数据提供了至关重要的帮助和意见。为此要特别感谢统计局局长 Rafael Diez de Medina 先生及工作人员 Edgardo Greising 先生，Franciso Guerreiro 先生，Adriana Mata - Greenwood 女士，Valeria Nesterenko 女士和 Ms. Marie - Claire Sodergren 女士。

在对公司调查进行格式设置，以便于接受调查的公司以电子方式参与调查中，Paolo Salvai 先生提供了非常宝贵的帮助。Salvai 先生还帮助解决了调查推广中出现的问题。同时也要感谢国际劳工组织都灵国际培训中心承担此次电子调查任务。

在中东及北非地区，贝鲁特美国大学管理与组织行为学副教授 Charlotte Karam 协助我们分发并收集了阿拉伯语和英语的调查报告。她和她的团队对调查结果进行了分析和汇报。相关内容已收入全球报告中。Karam 女士也参加了在贝鲁特

举办的地区研讨会，并在会上分享她在性别与管理方面的经验。

Linda Wirth 女士作为顾问起草了报告，并参与了全球报告的编写工作。

Wirth 女士为研讨会撰写了五篇有关商界及管理界中的女性的区域文件及报告。Wirth 女士对国际劳工组织公司调查的初始设计提出了建议，并吸收了咨询者的意见。她还对调查结果进行了分析，并撰写了报告，同时将调查结果写入全球报告。

国际劳工组织雇主活动局的 Anne - Brit Nippierd 女士提出了举办地区性研讨会的概念，并进行了相关项目的管理工作，包括研讨会的组织和协调等。Adam Adrien - Kirby 先生为报告的最终出版提供了宝贵的帮助。

最后，要特别感谢国际劳工组织雇主活动局局长 Deborah France - Massin。他在报告编写的各个阶段都起到了决定性的作用。

缩写表

ABWN	非洲商界女性网络
ACT/EMP	国际劳工组织雇主活动局
ACWF	中华全国妇女联合会
AIOE	全印度雇主组织
AIWF	阿拉伯国际妇女论坛
AMCHAM	萨尔瓦多美国商会
AMEP	秘鲁商界女性协会
AMMJE	墨西哥商界女性协会
ANEP	全国私人企业协会
APEP	巴拉圭商界女性、总经理和专业人士协会
ASALA	巴勒斯坦商界女性协会
ASX	澳大利亚证券交易所
AWE	女企业家协会
BO	商业组织
BPO	业务流程外包
BSE	孟买证券交易所（印度）
BUSA	南非商业联合会
BWFS	斯威士兰商界女性论坛
CAC	法国证券市场指数
CACB	巴西工商会联盟
CAME	中小企业联盟（阿根廷）
CAWE	中国女企业家协会
CEE	中东欧
CEED	创业与经济发展中心
CEO	首席执行官
CIH	印度工业联盟
CIS	独立国家联合体
CONINDUSTRIA	委内瑞拉工业联合会
CONSECOMERCIO	委内瑞拉国家商业服务业委员会
CNME	国家商界女性委员会（巴西）
COSEP	尼加拉瓜私人企业高层委员会
CPC	生产和商业联盟
CPMEN	女企业家常务代表大会（尼加拉瓜）
DAX	德国股市指数
DBWC	迪拜商界女性委员会
DDI	睿智企业咨询
EIU	经济学人信息部
EC	欧盟委员会
EFC	锡兰雇主联盟

EFI	印度雇主联盟
EFP	巴基斯坦雇主联盟
ELA	拉丁美洲性别和平等团体
EMPREPAS	商界女性的社会责任
EO	雇主组织
ESG	环境、社会和治理
EU	欧洲联盟
EWEC	鹰女性赋权俱乐部（加纳）
FICCI	印度工商会联盟
FIDE	伊比利亚美洲商界女性联合会
FIWE	印度女企业家联合会
FPCCIA	巴勒斯坦农工商联合会
FTSE	伦敦金融时报和证券交易所
FUE	乌干达雇主联合会
FUEWEC	乌干达雇主联合会女性经理人分会
FWEAN	尼泊尔女企业家协会联合会
GCC	海湾合作委员会
GEM	全球创业观察
GEP	年轻女性创业计划
GER	总入学率
GICAM	喀麦隆雇主组织
GIZ	德国技术合作组织
GMI	国际治理指标（公司）
GPI	性别平等指数
HXEx	香港交易及结算所
IBR	国际商业报告（致同）
ICAWB	摩尔多瓦国际女性商业晋升中心
ICT	信息通讯技术
IFC	国际金融合作
IGGN	国际公司治理网络
ISIN	国际证券识别码
IT	信息技术
ITES	信息技术支持服务
ILO	国际劳工组织
IPU	各国议会联盟
ISCO	国际标准职业分类
JSE	南非约翰内斯堡证券交易所
LA	拉丁美洲
MDG	千年发展目标
MEF	毛里求斯雇主联合会
MEF	黑山雇主联合会
MENA	中东及北非
MSCI	摩根士丹利资本国际公司
MSCI AC WI	摩根士丹利国家指数
NABW	马拉维商界女性全国协会

NACCIMA	尼日利亚农工商采矿业商会协会
NASSCOM	全国软件服务公司协会
NAWE	尼日利亚女企业家协会
NAWORG	全国农工商采矿业商会协会女性团体
NECA	尼日利亚雇主咨询协会
NEDLAC	全国经济发展劳动委员会
NGO	非政府组织
NHO	挪威工商联盟
NNEWNECA	女企业家网络
NXSX	新西兰证券交易所
OAME	阿根廷商界女性组织
OAS	美洲国家组织
OBME	巴西商界女性组织
OECD	经济合作发展组织
OEM	马其顿雇主组织
OSCE	欧洲安全与合作组织
PKCG	黑山商会
PROWEB	专业女经理人和商业论坛
PWCCI	巴基斯坦旁遮普女性工商会
SAARC	南亚区域合作联盟
SADC	南非发展共同体
SBF 250	法国巴黎证交所 250 指数
SCOPE	公共企业常务会议
SCWECSAARC	女企业家委员会商会
SGX	新加坡交易所
SME	中小企业
TEA	早期创业活动指数
UK	英国
UNDP	联合国发展计划
UNECE	联合国欧洲经济委员会
UNESCO	联合国教科文组织
USA	美国
VCCI	越南工商会
VWEC	越南女企业家委员会
WABAZ	津巴布韦女性商业协会联盟
WAVE	世界女企业家协会
WEAB	孟加拉国女企业家协会
WB	世界银行
WBCP	菲律宾女性商业为会员
WBF	女性论坛
WCCI	巴基斯坦女性工商会
WCIC	斯里兰卡女性工商会
WEC	世界经济论坛
WIPS	公共部门女性论坛
ZNCC	津巴布韦全国商会



目录

前言 iii

致谢 v

缩写表 xiii

1. 引言 1

1.1 尚未打破的玻璃顶棚 1

1.2 有关商界及管理界中女性的案例 1

1.3 高处不胜寒 1

1.4 强大的性别窠臼 2

1.5 建立更加包容的企业文化 2

1.6 “管道”中的女性 3

1.7 数据空缺 3

1.8 国际劳工组织雇主活动局的公司调查 3

2. 商界和管理界中纳入更多女性的商业案例 5

2.1 女性作为“经济增长的引擎” 5

2.2 性别平等能否带来不同 6

2.3 得与失 7

2.4 多样化管理 8

2.5 提供商业案例 8

3. 管理界中的女性 11

3.1 男性和女性管理者的数据来源 11

3.2 管理界女性数据 13

3.3 不同类型管理职业中的女性 15

3.4 国际劳工组织公司调查 16

3.5 女性集中在特定的管理岗位 17

3.6 女性在管理岗位中所占的比例在不断增加 19

3.7 中级及高级管理层中的女性 22

4. 位居顶层的女性 27

4.1 国际劳工组织公司调查 28

4.2 世界银行企业调查 28

4.3 环球调查 30

4.3.1 位居顶层的女性——非洲 30

4.3.2 位居顶层的女性——美洲 30

4.3.3 位居顶层的女性——亚太地区 31

4.3.4	位居顶层的女性——欧洲	32
4.3.5	位居顶层的女性——中东及北非	32
5.	董事会中的女性	35
5.1	全球规模最大的公司的董事会	35
5.2	清一色男性董事会	37
5.3	ILO 公司调查	37
5.4	各国调查	38
5.5	孤单的女性董事会成员	40
5.6	董事会主席	42
5.7	董事会和决策委员会中的女性	43
5.8	增加董事会中女性人数的措施	44
5.9	促进女性在公司董事会中的发展所采取的行动	46
6.	商界中的女性	51
6.1	女性雇主	52
6.2	更多的女性雇主	54
6.3	女性自雇佣或自营业者比例	55
6.4	自雇佣者中出现更多的女性	57
6.5	世界银行企业调查	58
6.6	全球创业观察 (GEM)	60
6.7	各国调查	60
6.8	女性企业家所面临的挑战	61
6.9	女性融资渠道	62
6.10	挖掘女性的创业潜力	64
7.	报酬性别鸿沟	67
7.1	管理者中的工资性别差异	69
7.2	ILO 公司调查	72
8.	公共部门决策层中的女性	75
8.1	公共服务	75
8.2	议会中的女性	77
8.3	法定配额	79
8.4	公共部门最高层工作中的女性	80
9.	女性在教育中的进步	81
9.1	非洲地区女性在高等教育中的情况	81
9.2	美洲地区女性在高等教育中的情况	82
9.3	亚太地区女性在高等教育中的情况	83
9.4	中东欧及独联体国家中女性在高等教育中的情况	83
9.5	欧盟和西欧地区女性在高等教育中的情况	84
9.6	中东和北非地区女性在高等教育中的情况	85
9.7	教育领域中的性别差异在缩小	85
9.8	女性性别差异	87
9.9	女性研究人员	88

10. 女性通往领导层的障碍 89

10.1 ILO 公司调查 89

10.2 性别角色和定式 91

10.3 企业文化 92

10.4 管理和领导风格 93

10.5 榜样 94

10.6 家庭责任 94

11. 促进女性在商界和管理界发展的政策与措施 97

11.1 离职谈话 98

11.2 公司政策 98

11.3 公司促进女性发展措施排序 100

11.4 法律体系 102

11.5 联合国全球性协议 102

12. 促进女性在商界和管理界发展的行动 105

12.1 公司行动 105

12.2 奖励良好实践 109

12.3 各国商会和雇主组织采取的行动 109

12.4 企业会员组织中的女性和性别平等部门 111

12.5 商会和雇主组织中的女性比例 114

12.6 地区和国际女性组织 115

12.7 国家层面的女性组织 117

12.8 学术机构所展开的活动 121

13. 前行之路 123

13.1 公司需要支持 123

13.2 建议行动要点 124

13.3 雇主组织的作用 125

14. 参考文献 127

15. 参考网站 133

16. 统计数据附件 145

全球水平 145

非洲地区 152

美洲地区 155

亚太地区 159

中东欧和独联体地区 163

欧盟和西欧 165

中东和北非 169

17. 附件 173

感谢参加国际劳工组织公司调查的公司 173

图表一览

3. 管理界中的女性

表 3.1 所有管理者中女性所占百分比 (ILO, 截至 2012 年) 14

表 3.2 不同层次及不同类型管理层中女性所占百分比 (ILO, 2010 - 2012) 15

表 3.3 不同层次及不同类型管理层中女性所占百分比 (ILO, 2012) 15

表 3.4 不同管理层女性所占比例 17

表 3.5 女性经理人数的增加和减少 (2000 - 2012, ILO) 20

图 3.1 性别平衡的公司的比例 17

图 3.2 各管理层女性比例为 30% 或更低的公司所占的比例 17

图 3.3 性别歧视产生的组织结构金字塔 18

图 3.4 女性和男性在不同类型管理层中所占比例 19

图 3.5 管理界女性比例大于 7% 的国家 (2000 - 2012, ILO) 21

图 3.6 女性在中高级管理层中所占百分比 (2012, ILO) 23

图 3.7 南非各种族女性高级经理人数 (2012) 25

4. 位居顶层的女性

表 4.1 上市公司中的女性首席执行官 27

表 4.2 女性和男性首席执行官人数及所占百分比 (ILO, 2013) 28

表 4.3 拥有女性最高管理者的公司所占百分比 (世界银行企业调查, 最近年份) 29

表 4.4 欧洲选定国家最大型上市公司中男性和女性首席执行官所占百分比 (2013) 33

图 4.1 亚洲选定国家和地区女性首席执行官比例 (2011) 31

5. 董事会中的女性

表 5.1 所调查公司中女性董事会成员所占百分比 37

表 5.2 欧洲选定国家最大型上市公司中男性和女性董事会成员所占百分比 (2013) 41

表 5.3 所调查公司中男性和女性董事会主席的人数 43

图 5.1 女性在董事会中的百分比 (最近年份, Catalyst 公司) 36

图 5.2 亚太地区成员均为男性的董事会所占的百分比 (2012) 37

图 5.3 南非各种族女性董事人数 (2010 和 2012) 38

图 5.4 美洲女性董事会主席情况 (2009 - 2013) 42

图 5.5 亚太地区女性董事会主席情况 (2009 - 2013) 42

图 5.6 欧洲女性董事会主席情况 (2009 - 2013) 42

图 5.7 非洲和中东地区女性董事会主席情况 (2009 - 2013) 43

图 5.8 女性董事会席位增加的百分比 49

6. 商界中的女性

表 6.1 女性雇主比例在 20% - 29% 之间的国家 (ILO, 截至 2012 年) 53

表 6.2 2000 年至 2012 年女性雇主比例有所增加和减少的国家 (ILO) 54

表 6.3 女性自营业者比例达到或超过 30% 的国家 (ILO, 截至 2012 年) 55

表 6.4 2000 年至 2012 年女性自营业者比例有所增加或减少的国家 (ILO) 58

表 6.5 女性拥有所有权的公司所占的百分比 (最近年份, 全球及各地区) 50

图 6.1 女性雇主比例达到或超过 30% 的国家 (截至 2012 年) 52

图 6.2 女性雇主比例为 12% 及以下的国家 (截至 2012 年) 53

图 6.3 女性自营业者比例达到或超过 50% 的国家 (ILO, 截至 2012 年) 56

图 6.4 女性自营业者比例低于 20% 的国家 (ILO, 截至 2012 年) 57

7. 报酬性别鸿沟

表 7.1 管理及专业领域性别工资差异 (ILO, 截至 2013 年) 69

表 7.2 不同层次和类型管理者的性别工资差异比例 (ILO, ISCO 08, 选定国家, 最近年份) 71

表 7.3 不同层次和类型的管理者的性别工资差异比例 (ILO, ISCO 88, 选定国家, 最近年份) 71

图 7.1 性别工资差异小于 20% 的国家 (ILO, 最近年份) 67

图 7.2 性别工资差异达到或超过 20% 的国家 (ILO, 最近年份) 68

8. 公共部门决策层中的女性

表 8.1 选定国家女性高级公务员比例 (2011 - 2013) 75

表 8.2 中央银行董事会成员的性别组成 (最近年份) 75

图 8.1 部长职位中的女性人数 (188 个国家的 1065 个部长职位) 78

9. 女性在教育中的进步

图 9.1 工程、制造和建筑专业女性毕业生的增长情况 (选定国家, 2000 - 2012) 86

图 9.2 工程、制造和建筑专业女性毕业生的减少情况 (选定国家, 2000 - 2012) 87

图 9.3 女性研究人员所占百分比 (2009) 88

11. 促进女性在商界和管理界发展的政策与措施

表 11.1 女性职位保留问题 97

表 11.2 公司政策措施执行情况 99

表 11.3 促进女性在管理界发展的措施 101

16. 统计数据附件

表 16.1 女性进入金融界的情况 (2010 和 2012, 经济学人信息部) 145

表 16.2 女性拥有所有权的公司比例 (最近年份, 世界银行企业调查) 148

表 16.3 非洲私人和公共部门女性管理者所占百分比 (2000 - 2012, ILO) 152

表 16.4 非洲女性雇主百分比 (2000 - 2012, ILO) 152

表 16.5 非洲女性自营业者百分比 (2000 - 2012, ILO) 153

表 16.6 非洲各国高等教育女学生比例, 高等教育女毕业生比例及高级学位 (ISCED 6) 女毕业生比例 (最近年份, 联合国教科文组织) 154

表 16.7 美洲私人和公共部门女性管理者所占百分比 (2000 - 2012, ILO) 155

表 16.8 美洲女性雇主百分比 (2000 - 2012, ILO) 156

表 16.9 美洲女性自营业者百分比 (2000 - 2012, ILO) 157

表 16.10 美洲各国高等教育女学生比例, 高等教育女毕业生比例及高级学位 (ISCED 6) 女毕业生比例 (最近年份, 联合国教科文组织) 158

表 16.11 亚太私人和公共部门女性管理者所占百分比 (2000 - 2012, ILO) 159

表 16.12 亚洲女性雇主百分比 (2000 - 2012, ILO) 160

表 16.13 亚洲女性自营业者百分比 (2000 - 2012, ILO) 161

表 16.14 亚洲各国高等教育女学生比例, 高等教育女毕业生比例及高级学位 (ISCED 6)

女毕业生比例（最近年份，联合国教科文组织） 162

表 16. 15 中东欧和独联体各国私人和公共部门女性管理者所占百分比（2000 - 2012，ILO） 163

表 16. 16 中东欧和独联体各国女性雇主百分比（2000 - 2012，ILO） 163

表 16. 17 中东欧和独联体各国女性自营业者百分比（2000 - 2012，ILO） 164

表 16. 18 中东欧和独联体各国高等教育女学生比例，高等教育女毕业生比例及高级学位
（ISCED 6）女毕业生比例（最近年份，联合国教科文组织） 164

表 16. 19 欧盟和西欧各国私人和公共部门女性管理者所占百分比（2000 - 2012，ILO） 165

表 16. 20 欧盟和西欧各国女性雇主百分比（2000 - 2012，ILO） 166

表 16. 21 欧盟和西欧各国女性自营业者百分比（2000 - 2012，ILO） 167

表 16. 22 欧盟和西欧各国高等教育女学生比例，高等教育女毕业生比例及高级学位（ISCED 6）
女毕业生比例（最近年份，联合国教科文组织） 168

表 16. 23 中东和北非各国私人和公共部门女性管理者所占百分比（2000 - 2012，ILO）
..... 169

表 16. 24 中东和北非各国女性雇主百分比（2000 - 2012，ILO） 169

表 16. 25 中东和北非各国女性自营业者百分比（2000 - 2012，ILO） 170

表 16. 26 中东和北非各国高等教育女学生比例，高等教育女毕业生比例及高级学位（ISCED 6）
女毕业生比例（最近年份，联合国教科文组织） 171