

The
Economist

INTELLIGENCE
UNIT

骄傲与偏见

变革的动力

目录

执行摘要	2
研究简介	3
引言：变革之路	4
1. 直面彩虹	5
2. 领导者的必修课	7
思考：高层的拥护：企业高管如何为更高水平的多元化与包容性迈出第一步	8
3. 多元化与包容性：下一代	9
4. 性别至关重要	11
思考：随世界转动：在敌对地区推广LGBT包容文化	13
结论：推动变革	14

执行摘要

2016年，经济学人集团发起了“骄傲与偏见：商业和经济中男同性恋、女同性恋、双性恋和跨性别者（LGBT）的多元化和包容性问题”计划的第一阶段。作为计划的一部分，经济学人智库（The Economist Intelligence Unit/The EIU）开展了一项研究，基于广泛的全球调查和深入的案头研究探讨LGBT人群在工作场所的地位。现在，在计划开展的第二年，这项研究涵盖了最能为工作场所的LGBT人群推动积极变革的群体：公司领导、年轻人和女性。

为了找出这些变革的动力，我们首先要了解企业中存在的偏见程度。尽管有一些正面的发现，例如支持一般意义上的LGBT权利的高管人员所占比例很高，但对LGBT的敌意仍然非常普遍；每十位高管中就有一位意识到办公场所存在对LGBT人群的某种歧视。LGBT群体通常会在工作中隐藏自己的身份，这种低调致使人们认为这并不是一个需要系统化解决的问题，专门制定计划来不断推进问题解决的动力少之又少。

打破这种恶性循环最有效的方法之一就是让公司领导宣布成为LGBT人群的盟友，LGBT领导人甚至可以公开“出柜”。在

去年的调查中，有63%的受访者认为管理层（高层和高级管理人员）最能影响LGBT文化在工作场所的进步。然而很少有高管认为他们公司的高层人员特别热衷于为LGBT权利发声。帮助领导者参与并培养更具包容性的领导文化往往需要大量的时间和精力。

但是，年轻一代的员工开始发声，准备好在整个企业环境中（包括在高层）掀起全面变革。外部研究表明，在世界的大部分地区，千禧一代比年长者更有可能支持LGBT权利。调查的受访者感觉到，这种态度上的转变如同接力棒在代与代之间的传递。然而在这方面，年轻员工可能会感到与领导者脱节：在我们的调查中，许多年轻职员说不出具体是谁在引导工作场所中对LGBT群体包容性的态度，而更多的高层人员至少可以说出一种类型的员工。

从几代人和多个企业层级来看，女性对LGBT工作场所包容性的支持高于男性。这种现象源自各种因素，包括女性与LGBT人群共同的受歧视历史以及将男同性恋者与女性气质联系在一起根深蒂固的刻板印象。这两个群体类似的斗争可以警醒彼此，一个群体的进步往往会推动整体的进步。

研究简介

这项研究基于2016年11月至12月EIU在线收集的意见领袖调查问卷。研究收到了来自82个国家/地区的1,043位高管的回答。如果按地区划分，研究从欧洲、亚洲、北美洲、拉丁美洲和中东及非洲分别收到了364份、251份、100份和87份回答。此外，如果按年龄段划分研究结果，481名受访者属于婴儿潮一代或更年轻的一代（1964年或更早出生），454人属于被遗忘的一代（1965年至1980年出生），108人属于千禧一代（1981年至1998年出生）。在告知性别的受访者中，男性占823人，女性占205人。按照工作资历划分，386人为董事会成员或最高管理层，316人为非高层的高级管理人员，152人为经理，109人为初级/高级助理或分析师。研究结果在95%的置信水平下进行了统计评估，这意味着在100次这种性质的研究中，有95次在完成时拥有类似的样本量和类型，结果差异不会超过几个百分点。

2017年1月和2月，EIU还就工作场所中的LGBT包容性问题对专业人士和企业领导人进行了采访。EIU在此感谢以下人士（按字母顺序排列）分享他们的观点：

- Karen Blackett, 竞立 (MediaCom) 主席
- Willard McCloud III, 嘉吉公司 (Cargill) 包容性与多元化全球负责人
- Lindsay-Rae McIntyre, IBM首席多元化官
- Hiro Mizuhara, Element Mag联合创始人

- Steve Wardlaw, Emerald Life主席兼联合创始人
- 武文青, 热拉联合创始人
- Antonio Zappulla, 汤森路透基金会 (Thomson Reuters Foundation) 首席运营官

本报告由Michael Gold撰写，编辑为Irene Mia。Heidi D'Agostino为EIU意见领袖小组设计和执行了定量调查。

最后，EIU在此感谢以下人士（按字母顺序排列）对研究发现提供反馈：

- Lee Badgett, 麻省大学教授
- Selisse Berry, Out and Equal创始人兼董事长
- Steven Bielinski, WorkForLGBT创始人
- Bryan Choong, Oogachaga前执行董事
- Matt Kidd, Reaching Out MBA执行董事
- Jonathan Lovitz, NGLCC高级副总裁
- Fern Ngai, Community Business董事长
- Evelyne Paradis, ILGA-Europe执行董事
- Todd Sears, OutLeadership创始人
- Laura Sherbin, 人才创新中心 (Center for Talent Innovation) 首席财务官和研究总监

引言： 变革之路

在今天的工作场所中，对LGBT人群的歧视会造成哪些影响？我们可以通过多种方式来衡量这个问题。首先，是否可以在工作场所公开自己的性取向无疑影响到了LGBT人群的个人和社会生活。其次，一家公司可能会经常感受到对本公司LGBT员工歧视的影响，无论是明显还是隐秘的歧视，具体体现在创新减少、竞争力降低和财务业绩可能降低等方面。第三，LGBT人群在工作场所的状态反映了全球法律、政治和文化对性少数群体的接受程度这一更广泛的问题。

所有这些问题都不是凭空而论。企业对LGBT人群的待遇可以反映更广泛的多元化问题，无论是与性别、种族还是其他形式的身份相关。作为最难衡量和监控的少数群体之一和历史上受到高度压迫的群体，LGBT人群在关于整体多元化和包容性（diversity & inclusion/D&I）的辩论中的发声具有特殊意义。

我们对这个话题的研究旨在从全球范围概览工作场所中对LGBT人群的态度和看法，并洞察不同群体在促进包容性方面的作用。

1

直面彩虹

在具有全球竞争力的公司工作，往往意味着要与来自不同背景的人进行交流，并且很容易接纳各种各样的身份，包括与性取向有关的身份。歧视和偏见以各种形式存在，但我们的研究表明，大多数企业高管不会对LGBT人群表现出明显的敌意：85%的受访者表示他们认为LGBT员工应该能够在工作场所中公开身份而不用担心遭到歧视，而70%的受访者表示他们很自豪地支持一般意义上的LGBT权利。

然而，许多高管感受到了公司内部对LGBT人群的歧视，其中19%的高管意识到他们公司内存在隐秘的歧视（不存在明显或公开的歧视迹象），13%的高管知道存在语言或肢体上的LGBT歧视，18%高管声称在公司被视为LGBT人士是一种耻辱。

歧视在很大程度上依然存在的事实表明，对许多公司而言，包容性的工作场所对LGBT人群的好处仍然模糊不清，而且这还是最好的情况；在最坏的情况下，LGBT人群的利益甚至完全被忽略、藐视或不为人所知。许多公司可能没有采取足够的措施来消除现有

的歧视，或者让他们的LGBT员工在办公室里对“出柜”感到舒适自在。

尽管各种研究体现了LGBT包容性的积极影响，但上述情况仍然存在。瑞士信贷银行（Credit Suisse）通过一项全球指数衡量了在2010年至2016年期间支持LGBT D&I的270家公司的股票表现。该银行发现，对LGBT友好的公司的表现超出平均水平。¹博然思维集团（Brunswick Group）和全球企业联盟Open For Business提出了提高工作场所中对LGBT的接纳程度可能带来的六项好处：人才吸引力、人才保留、创新、协作、客户导向和品牌实力。²这不包括对根除偏见的道德论证，这本身就是强有力的论证。无论道德立场如何，从纯粹的功利主义角度来看，为LGBT人群创造温馨工作场所是一项明智之举。

然而，在我们所调查的高管中，只有29%的人表示制定对LGBT友好的工作场所政策和实践有可能带来投资回报（ROI）或商业机会；当选择最高水平的LGBT工作场所D&I对哪些方面最有利时，只有18%选择了财务业

¹ Dawson, Julia, Stefano Natella, Richard Kersley, Rose Thomas和Brandon Vair, "LGBT: the value of diversity", 瑞士信贷环境、社会和治理研究（Credit Suisse Environmental, Social and Governance Research), 2016年4月15日

² Miller, Jon和Lucy Parker, "Open for Business: The economic and business case for global LGB&T inclusion", 博然思维集团（Brunswick Group）和Open for Business, 2015年

直面歧视

（表示“强烈同意”或“一定程度上同意”的受访者百分比）



来源：经济学人智库

绩，在11个选择中倒数第二。即使公司对LGBT员工充满善意，LGBT D&I与财务业绩之间的逻辑链中也似乎缺少了一个链环。

这可能是由于LGBT人群在企业环境中相对低调所致。在去年的调查中，明显拥护LGBT权益的企业的高管比没有明显拥护行为的企业的高管更倾向于将财务业绩选为更高水平的LGBT工作场所多元化可以促进的方面。LGBT人群作为“无形的”少数群体的地位可能导致了充满无知和冷漠的恶性循环——换言之，由于很少有员工注意到LGBT同事的存在，所以很少有人愿意花钱来帮助他们加强存在感。³的确，在今天的调查中，只有36%的受访者认为LGBT人群在工作场所

需要帮助。也许他们认为对LGBT人群的关照已经面面俱到了。但是，可能性更大的情况是，LGBT人群的存在感太弱，不能被视为需要特殊待遇的群体。

显然，帮助是必需的。企业可以采取各种形式来提供这种帮助，从将LGBT非歧视要求纳入员工行为准则这类相对被动的举措，到更直接的盟友计划或正式的LGBT问题培训课程均可。无论采取什么方法，这些举措都必须持续多年，才能开始展现效果。英国LGBT人寿保险公司Emerald Life的创始人Steve Wardlaw表示：“这不是一场非赢不可的战役，而是一场旷日持久的战争。”

³ 《骄傲与偏见：对工作场所LGBT包容性问题的态度与看法》，经济学人智库，2016年

2

领导者的必修课

上述恶性循环背后的一个关键因素在于很少有LGBT员工有足够的信心在工作场所“出柜”。即使在不存在公然歧视的公司中，沉默往往被视为最安全的选择。中国最大的面向女同性恋的社交网络热拉的创始人武文青表示，许多LGBT人士根本不觉得有必要将他们生活中通常被认为非常个人和私密的部分告诉他们的同事。还有些LGBT人士迫于社会结婚生子传宗接代的压力而将自己的身份隐藏起来。“你得问问自己，这样袒露自己的身份究竟为了什么？”武女士说道。“在我们的社交网络中，我们有很多非常成功的职业女性，但对她们来说，在工作场所‘出柜’的风险依然很高。”

企业帮助LGBT员工获得这种信心的最有效方式之一是调动最高领导层的支持。即使是简单的支持形式，也会产生巨大的影响。比如美国最大的私人控股公司嘉吉（Cargill）的董事长携家人参与了最近的一场LGBT骄傲游行。嘉吉包容性与多元化全球负责人Willard McCloud表示：“无论在新加坡还是巴黎，这在全球都是一个意味深长的讯号。”

去年我们的调查显示了公司领导者在这方面发挥的核心作用：近三分之二的受访者在去年的调查中表示，对于工作场所LGBT多元化和包容性的期望需要由高管来推动才能有所改变。⁴今年的调查更深入地探讨了领导层的观点，请受访者确定哪些员工可以引导

公司围绕工作场所LGBT多元化和包容性进行思考。毫不意外的是，很大一部分受访者（24%）选择了最高管理层/领导层，仅次于选择年轻员工的受访者人数（27%）。然而，当被问及哪类员工最有可能支持LGBT在工作场所的D&I时，选择最高管理层/领导层的仅占16%，排名第四；当被问及哪些员工比其他人更有可能公开自己的LGBT身份的时候，选择最高管理层/领导层的只有5%。

这体现了一个难题：为什么只有这么少的LGBT高管愿意公开身份，特别是在位列财富500强的大公司里？Wardlaw先生认为，根深蒂固的公司文化阻碍了各种形式的少数人群候选人登上企业阶层的最高级。他说：“[LGBT人群在迈向事业巅峰的过程中]有跌落的可能性，而且这个概率相当高。当他们抬头看时，他们只能看到一群与他们没有太多共同点的人。”

但是建立对少数人群友好的晋升渠道并不是一件简单的事情。科技巨头IBM采取了无数策略，就是为了让包括LGBT在内的不同群体登上领导层的道路变得更加平缓。IBM首席多元化官Lindsay-Rae McIntyre表示：“我们正在开展一项计划，在全球范围和LGBT业务资源团体树立‘出柜’榜样，并且在所有这些业务资源团体，我们都有高管提供支持。”

⁴ 同上

高层的拥护：企业高管如何为更高水平的多元化与包容性迈出第一步

荣获大英帝国勋章的Karen Blackett是英国最大的媒体机构之一竞立（MediaCom）的主席。2014年，她成为第一位荣登英国非洲和非裔加勒比文化遗产领导人Powerlist 100榜单的女商人，她直言不讳地倡导领导层参与提升企业D&I。虽然她自己少数群体的身份激发了她在这个领域不断发声助威，但她明白许多自认是LGBT的高管为什么不愿意公开身份。

她说：“我希望人们以我的成就和表现来定义我，而不是以我的黑人女性身份来定义我。这既是说，如果有更多的董事会高层领导人或高管公开身份，这将带来很大的帮助。他们不需要把这种身份视为唯一的个人标志，但是这能够带来巨大的改变。”

根据Blackett女士的观点，这是由于榜样效应对公司文化的影响不容小觑：当低层次的员工看到领导们与自己拥有相同的身份，他们会接收到一个明确的信息，即他

们的公司不仅接纳这种身份，还会为这种身份积极创造发展的空间。Blackett女士说，这不是一个抽象的问题，它对整个企业的运作也有影响。

她说：“竞立有公开身份的男同性恋高管。我们希望避免出现当房间里所有人都来自同一个背景时的团体迷思。”

但培养想要参与提升多元化的领导者，从各种方面来看都不容易。她表示，“很少有董事会成员认为他们拥有足够的专业知识或经验来处理[如何提升企业多元化]这个问题。”Blackett女士认为，这可能会导致企业搁置该问题或罔顾其重要性。

Blackett女士说：“这就是合作伙伴可以派上用场的地方。有很多第三方机构和顾问可以帮助企业迈出提升D&I之旅的第一步。他们可以帮助领导团队理解所有数据和资料（这些数据非常多），并且制定计划，将这些数据运用到企业中。”

3

多元化与包容性：下一代

最高管理层行动缓慢，令人头痛不已；企业金字塔的底层可能会成为LGBT人群进步的主要源泉。在哪些员工可以引导公司围绕工作场所LGBT多元化和包容性进行思考这一问题的回答中，千禧一代（18-35岁的人）以微弱的优势居于榜首；除此之外，超过50%的受访者将千禧一代选为最愿意支持LGBT工作场所D&I和相比他人更可能公开LGBT身份的员工群体。

这种代际差异的潜在原因具有多个层面。美国莫瑞麦克学院（Merrimack College）教授 Susan B. Marine 开展的研究指出，原因包括大众娱乐对LGBT人群的正面描绘，以及社交媒体越来越多地鼓励千禧一代LGBT人群“出柜”和推动他们与非LGBT同事培养友谊。⁵ McIntyre女士对此表示赞同，她说：“如果每一天都可以与世界各地的人们实时联系，将会对个人产生很大影响。它会让人们拥有包容的心态。”

这种现象并不只是存在于西方世界。在中国、日本、马来西亚和新加坡从事LGBT主题市场营销活动的Hiro Mizuhara称，电视节目、书籍和电影中对LGBT人群的正面描述，帮助LGBT在西方年轻人心中塑造了自己的形象，现在这些正面描述也正在亚洲传播。“有一些‘BL’（男同性恋）之类的漫画类型，也有《上瘾》这样的电视剧，它们都很受年轻人欢迎。”他指的是中国一部讲述两名青少年之间爱情故事的网剧。

我们的研究表明，这种不断提高的社会接受度正在转化为工作场所的变化。有一个具有说服力的发现：37%的千禧一代相信制定对

LGBT友好的工作场所政策和实践可以产生潜在的投资回报 / 商业机会——比平均水平高八个百分点。Wardlaw先生说，这恰恰体现了他这一代人为之奋斗的变革。他说：“我们种下了许多种子，结果需要时间。”

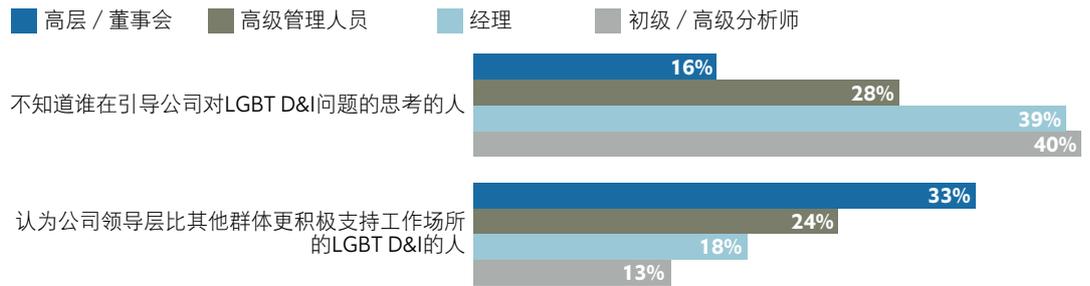
同样令人鼓舞的是，高管们似乎认识到这一转变正在发生。十分之七的受访者认为，下一代员工可以在工作场所对LGBT的接受度方面树立一个新的标准。随着年轻人在职场的崛起，商业世界必然将更加支持LGBT包容性。超过一半的受访者认为，企业对LGBT包容性强有力的承诺将有助于吸引更年轻的员工。

但是，公司领导层的想法和传达给年轻员工的信息似乎还是脱节的。例如，40%的初级员工并不知道是谁在引导公司对LGBT D&I问题的思考，而只有16%的高层受访者不知道。三分之一的高层受访者认为，更广泛的公司领导比其他群体更积极支持工作场所的LGBT多元化和包容性 相比之下，只有13%的初级员工持相同看法。

如果我们的调查结果可以起到任何指导作用，支持包容性的企业领导者可能需要更加努力地让员工相信他们在这个问题上十分关心。Blackett女士为公司领导更好了解较低级别员工的想法列出了具体步骤。她表示：“从团队获得反馈意见至关重要。”她援引竟立借助匿名员工调查的方式来拉近领导层与团队的距离一例。“这种接触可以帮助领导者发现他们与公司其他雇员之间的潜在差距。”

⁵ Marine, Susan B, "A Millennial Moment: Understanding Twenty-First Century LGBT Workers and Their Allies", 节选自《工作场所的性别认同和性取向歧视：实用指南》（Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide），Christine Michelle Duffy编辑，Bloomberg BNA，2014年

追随领导



来源：经济学人智库

4 性别至关重要

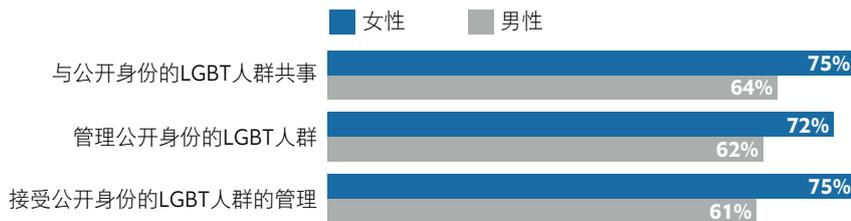
为争取更强的存在感和权力，女性在职场经历了漫长而复杂的斗争。这场斗争尽管在某种程度上胜利了，但并没有结束。我们在上文中提到了企业文化明显或含蓄地在职场晋升方面倾向于异性恋标准。在性别方面同样如此：智库麦肯锡（McKinsey的一项研究显示，截至2013年，在调查涵盖的13个国家/

地区中，女性最多占企业执行委员会21%的席位。在其中的八个国家/地区，女性在执行委员会占的百分比只有个位数。⁶

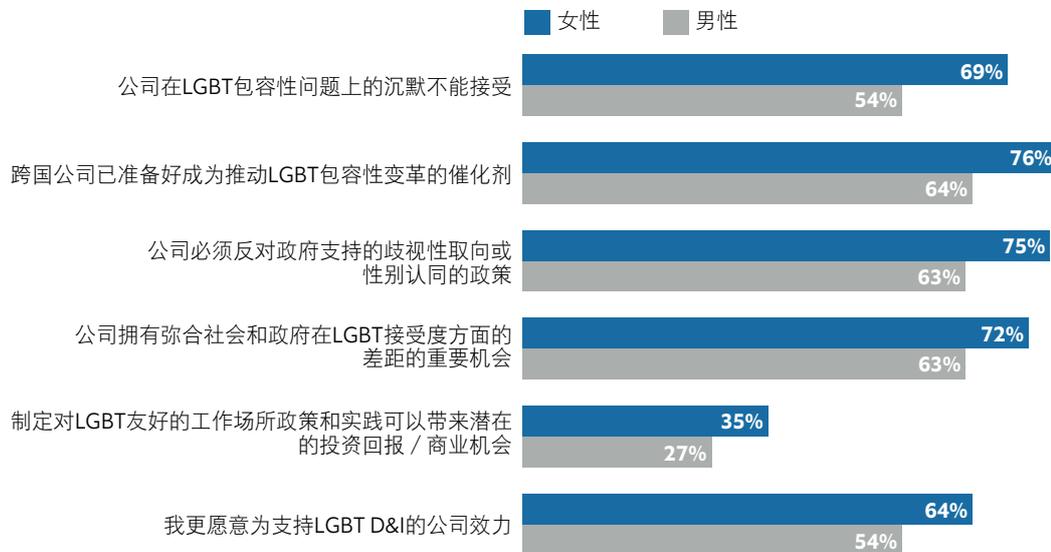
毫无疑问，女性与LGBT在工作场所的斗争形式存在着巨大的差异，但同时也有很多共同点。首先是长久以来的观念，女性比男性

性别比例失调

表示可以“非常自在”地做到以下各点的受访者



同意以下各项陈述的受访者



来源：经济学人智库

⁶ Devillard, Sandrine, Sandra Sancier, Charlotte Werner, Ina Maller和 Cécile Kossoff, 《最高管理层的性别多元化：改善企业文化，推动观念界线》（Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries），麦肯锡咨询公司，2013年11月

对LGBT人群更开放和宽容。尽管这个观念背后带有刻板印象，但我们的调查清晰显示出这一点。例如，更多女性表示她们对于与LGBT人群共事感到“非常自在”。她们比男性更愿意同意许多关于LGBT多元化的言论，比如“公司在LGBT包容性问题上的沉默不能接受”和“公司必须反对政府支持的歧视性取向或性别认同的政策”。

这种明显一致的差异是怎样形成的？其中一个原因可能在于女性受访者的构成：千禧一代女性和男性在受访者中所占的比例分别为17%和8%。虽然相关性不一定可以证明因果关系，但正如之前所述，千禧一代在工作场所内外都表现出对LGBT人群更高的接受度。有趣的是，这一发现与我们调查样本人口统计的其他方面相吻合：在男性受访者中，高层或董事会成员占41%；而在女性受访者中，这类人群只占22%。这意味着，如果如果有人想勾勒一个LGBT工作场所D&I的典型倡导者，那么这个人将会是一个不担任最高管理层职位的千禧一代女性。

不论如何，男性和女性对上述许多问题的回答都出现了一种持续的差距，这表明性别确实是LGBT工作场所接受度高低的一个主要决定因素。部分原因可能是由于女性和LGBT人群在企业中的代表性同样不足，彼此之间产生了亲和力。Blackett女士说：“职场成功的女性会自然而然地意识到LGBT人群等其他少数群体面临的障碍。”

围绕着男性气质和女性气质这一抽象概念的更深层的文化因素也起到了一定作用。旨在促进社会经济发展和法治的全球性非政府组织汤森路透基金（Thomson Reuters Foundation）的首席运营官Antonio Zappulla认为，LGBT认同可能会触及男性的自尊问题，“特别是在父权社会”。Zappulla回忆起他向母亲出柜时的情形：“她说她会告诉我父亲，以‘规避风险’。我感觉就像我把家里的新车撞坏了，但我父亲最终接受了这一事实。”在某些情况下，人们可能会将“男同性恋”与女性气质联想起来，这在男性主导的世界里具有负面含义。武女士表示：“有一种成见认为[男同性恋者]很娇弱。”

在企业背景下，LGBT人群及其盟友可以从正在进行的女性维权行动中吸取许多教训。其中一个概念是结盟的概念——拉拢与自己属于不同群体的人，以推进意见交换。“无论是异性恋盟友还是男性，”Wardlaw先生说。“他们是导致变化的人。”

另一个教训是需要不断地参与其中，尽管可能会产生自满情绪。“这项工作从来没有完成过，”McIntyre女士说。“我们永远无法宣布胜利。我们总是需要寻找创造性机会来加强存在感。”

随世界转动：在敌对地区推广LGBT包容文化

我们的全球调查为世界各地积极支持性取向和性别认同多元化仍然是一种禁忌的地区提供了一个窗口。在LGBT人群遭受法律或文化规范迫害的许多地方，普通民众的态度可能比法律规定对LGBT人群更加友好。这使得加强LGBT人群的存在感成为一项艰巨的工作，充满了对历史、宗教、传统和政治的复杂考虑。

例如，在我们的调查中，中东和非洲的受访者比其他地区的受访者更不愿意与LGBT人群共事，而且差距通常相当大。这并不令人感到意外。即使占比最低时此类受访者也占到了该地区的近三分之二，尽管在该地区LGBT人群经常面临严厉的惩罚，而且对LGBT运动的公众倡导也非常罕见。相比欧洲或北美的受访者，亚洲、拉丁美

洲和中东及非洲的受访者也 更可能表示LGBT人群在工作场所面临的问题与其他少数群体面临的问题完全不同。这意味着必须克服根深蒂固的社会因素才能取得进步。

致力于在敌对环境中秉持包容性原则的企业可能会遭受业务的削减，但正是这种使命才能带来更大的改变。McCloud先生说：“对于我们的一些员工来说，即使他们离开办公室后必须重新隐藏自己的身份，他们也会选择在工作场所‘出柜’。尽管我们一贯尊重所在国家/地区的法律，但我认为能够创造一个安全的空间，让每个人都能成为最好的自己，对于一个企业来说是非常难能可贵的。”

结论： 推动变革

本报告旨在超越单纯分析LGBT人群在工作场所面临的问题，力图寻求实现积极变革的框架。正如任何组织的基本组成部分是人一样，这个框架也聚焦于不同的员工群体和他们在场运动中扮演的角色上。对于LGBT人群而言，公司领导、年轻人和女性是强化存在感和提升地位的关键。

然而，这些群体在推动变革方面的责任并不明确。仅仅敦促对身份三缄其口的首席执行官公开性取向远远不够；年轻人或女性也不能被视为单一的整体。必须面对和讨论的细微差别无处不在。

国际劳工组织（International Labour Organization）在其关于职场平等的最新报告中，要求所有利益攸关方“在战略干预中发挥关键作用，通过数据生成和知识共享以及能力建设，保持促进反歧视议程的共同意愿”。⁷该议程中没有任何一个其他群体比LGBT群体更为突出。

⁷ 《职场公平：持续挑战》（*Equality at work: The continuing challenge*），国际劳工组织，2011年，第15页

本报告经审慎编订，务求提供准确的资料。
对于任何人因依据本报告或本报告所述的任何信息、观点或结论行事而造成的损失，经济学人智库（The Economist Intelligence Unit/EIU Ltd.）概不负责。

伦敦

20 Cabot Square London
E14 4QW
United Kingdom
电话：(44.20) 7576 8000
传真：(44.20) 7576 8500
电子邮件：london@eiu.com

纽约

750 Third Avenue 5th Floor
New York, NY 10017 United States
电话：(1.212) 554 0600
传真：(1.212) 586 1181/2
电子邮件：americas@eiu.com

香港

香港太古城
太古湾道12号太古城中心四期1301号
电话：(852) 2585 3888
传真：(852) 2802 7638
电子邮件：asia@eiu.com

日内瓦

Rue de l'Athénée 32
1206 Geneva
Switzerland
电话：(41) 22 566 2470
传真：(41) 22 346 93 47
电子邮件：geneva@eiu.com