

新一年度女性职场现状调查报告发布 别让婚育与性别成为职场之“坎”

三八妇女节到来之际,恰逢全国“两会”召开。在此期间,“改善产假、陪产假及育儿假规定”、“由国家财政承担延长产假的成本”、“建议提升三胎家庭个税起征点”、“大力发展普惠性托育服务,缓解生育女性职业发展矛盾”等提案建议备受瞩目。

无锡职场女性都有哪些需求?又该如何破难除困?记者展开了调查。



观点

男女职业差距 会越来越小

在调查中,对于造成职场性别不平等的原因,62.3%的女性认为“生育是女性摆脱不掉的负担”,远高于男性的28.1%。“毫无疑问,婚育是影响女性职场发展的一个重要因素”,江南大学法学院社会学系教授王君柏分析,这是因为生育对职场发展的连续性有较大的影响,尤其是业务性比较强的岗位,一旦中断,势必难以衔接上。

但这是否就意味着女性职场的天花板一定比男性低?王君柏不以为然。他认为,这要分具体行业来看,在科教文等部门,可能就不存在这个差别。“从发展趋势来看,随着分工越来越不与体力挂钩,未来男女在职业发展上的差距只会越来越小”,王君柏判断。

“女性不一定要在职场上刻意追求绝对的平分天下,毕竟生育这个任务,到目前为止,还只能由女性来完成,平衡家庭和工作,也确实存在性别的差异”,王君柏提供了一种新的思路。他指出,相对而言,中国在同工同酬等男女性别平等上,做得是比较好的国家。既然是以家庭为单位,所以不必一定要每个人都同等发展。“当然,这并不意味着一定要牺牲女性”,王君柏解释,在很多家庭里女性相对强势,男性在家务等方面做得很多,只要能够维持家庭作为社会的基本单位健康运行就可以了,“所有的事情都要从个人来具体衡量。”

建议

从政策层面 进行“生育补偿”

女性职场现状、职场性别平等持续受到社会关注。调查中,分别有37.5%和28.9%的女性相信职场性别平等“一定”或“也许”会更好,总占比达66.4%,低于男性的74.8%。可见,大多数职场人相信职场性别平等正在向好发展,男性比女性更加乐观。

在今年的全国“两会”上,全国人大代表、联想集团董事长兼CEO杨元庆提出了《关于充分保障女性高质量就业的建议》。他指出,需要进一步完善相关法规,保障女性拥有平等的就业权利。同时,建立女性生育保障和弹性工作制度,推动男性女性就业者同工同酬。

“女性的生育问题是社会必须承担的代价,只是这个代价到底如何承担,是可以协调的”,王君柏建议,从国家层面上来讲,可以将因为生育而产生的损失进行补偿,无论从税收还是职务晋升上来讲,都可以给予一定的照顾,应该让全社会认识到,女性的生育是对社会的贡献,在这个问题上,男性需要彻底认识并给予尊重。(晚报记者 陈钰洁)

特写

属于自己的时间 只有深夜

36岁的小雨是一名“二胎妈妈”,供职于金融行业,每天睁开双眼,她就进入了“神经紧绷的战斗状态”。六点半起床,给两个小孩烧好早饭,七点出头送上三年级的哥哥上学,七点四十返回家中,安排上幼儿园的弟弟起床、上学,自己还得赶在八点半之前到达单位打卡。每天早上,小雨在城市车流中来回穿梭,每秒都要精打细算,一个环节有所偏差,都是一场“兵荒马乱”,“单位考勤是死的,不会管你是不是二胎妈妈。”

“别人家都接走了,我们家每次都是最后一个,时间久了孩子理解我,但我自己是很愧疚的”,比起身体的辛劳,精神的压力让小雨倍感煎熬。小雨的单位有“加班文化”,规定的下班时间是下午五点,但即便在不忙的时候,也几乎看不到有人掐点走,加班十几二十分钟是常态。等她从单位赶到学校,孩子基本要等上半个小时。“老板觉得你加不了班,家人觉得你顾家不够”,大多数时候,把孩子接回家之后,小雨还要赶回公司,晚上七八点加完班后,回家继续辅导功课,再安排孩子休息,直到孩子进入梦乡,夜深时她才迎来一天之中最放松的时刻。“就像在夹缝中行走”,小雨这样形容自己的生活状态。

智联招聘发布的《2022中国女性职场现状调查报告》数据显示,职场女性拼劲十足,68.9%的女性每天工作超过8小时。而回到家中,女性又成为家务主力,每天操持家务1小时以上的女性达50.9%,高于男性的45.2%。收入方面,女性也能顶起半边天,33.1%的女性收入占家庭总收入的40%以上。同时,女性的开支不止用于吃喝玩乐,41.5%的女性将收入主要用于租房或房贷,其次是子女抚养/教育(34.2%)、储蓄/理财(32.4%),分别高于男性的28.8%和30.9%。在事业和家庭的平衡方面,59.2%的女性希望事业家庭兼顾,21.9%的女性希望做事业上的“大女主”,更多的职场女性希望事业家庭双丰收。



“已育胜已婚” 成了潜规则

在此次的调查中,61.2%的女性在求职中被问婚育,高于上一年的55.8%,也远高于男性的32.3%。此外,38.3%的女性表示婚育影响职场前景,远高于男性的17.9%。此外,11.9%的女性因性别升职加薪不顺,高于男性的10.3%。这意味着,和职场男性相比,婚育、性别问题为女性的职场发展带来更多困扰。

在人力资源服务机构从业者小宋眼中,女性求职者分为几个阶段。长期帮各家公司进行招聘的她总结出的一套“潜规则”。她告诉记者,毕业后的前三年,大部分女性还没到谈婚论嫁或者生育的阶段,作为招聘方,只会顺带问一嘴有没有对象或者生育计划,即便有,也不会因此减分。但如果女性在三十岁左右,公司就会比较介意单身或已婚未育的女性求职者,因

为她们有很大概率会在入职不久后生育,至少有半年的时间无法全心投入工作,特别是一些小型的创业型企业会格外在意。

而35岁以内生完小孩的女性是比较受公司欢迎的,到了35岁以上,则要分职级来看,如果是基础岗位,薪资不高的情况下,公司不会有太多的要求,但如果考虑到升职,在能力条件差不多的情况下,企业会更倾向于提拔男性。“一方面是由于女性精力重心考虑,另一方面则是女性天然的感性特质,让部分管理者认为她们在带领团队时,不能够将效益放在第一位,而会掺杂更多的感情因素”,小宋表示,HR(人力资源)虽在招人、用人的第一线,但这些要求都是由企业高层传达的,久而久之也就成为了一种“约定俗成”。

困境