

职场的“她”还好吗？

为职场女性解忧，无锡企业这样做

连日来，女性议题不断占据微博高位热搜，这些议题中的观点碰撞，都聚焦在真实的职业场景中。无锡职场女性处境如何？无锡企业又有哪些举措为其解忧？记者展开了调查。

现象

许多岗位更倾向于选择男性

“很多领导和部门在提招聘需求的时候更倾向用男性，我自己作为女生，听到这些招聘需求其实挺无奈的”，孙女士从事企业人事招聘工作三年，在帮用人单位招人时，她发现，市场、公关类的岗位都更倾向于选择男性。“单位觉得跑推销、开拓市场比较吃苦，女性可能无法胜任，因此，虽然企业招聘需求上不会对性别做出明确限制，但HR心里门儿清”，孙女士直言，很多时候，求职者能力相仿的情况下，性别就是最后一道加试题。但

她对此并不认同，她认为，女性对工作的选择权不应该被先入为主的观念剥夺。

孙女士在交谈中脱口而出的“生育风险”一词，更印证了用人单位在招聘时对女性的苛刻。她解释，《劳动法》对女性的保护比较完善，但在一些企业来看，这些保护却成了隐形的负担。因此，单位用人时会比较谨慎选择“已婚未育”和“未婚未育”的女性。

“我从来没有想过，有一天，性别会成为我的求职障

碍”，近期正准备跳槽的刘依依面试了一家单位，和面试官聊完她感觉胸有成竹，但等了四天，却杳无音信。向来自信的她拨通了公司的电话，想为自己再争取一把，用人单位却直截了当地告诉她：“我们想要一个男生。”“明明我的简历上贴了照片，也标注了性别，如果不想招女生，为什么让我的简历过筛？”刘依依感到十分委屈。

不少能力出色的女性为照顾家庭主动放弃晋升

因为选择结婚生小孩，茜茜与近在咫尺的升职机会失之交臂，于是，辞职回家，专心带娃，做了近两年的全职妈妈。如今，孩子已经两岁，重新回到工作岗位的茜茜却很难找回独自打拼时全力以赴的状态。“我手边这个案子跟了三个月，如今到了最后关头，却因为婆婆回老家，孩子没人带，不得不分散精力”，迫于无奈，茜茜也曾尝试把孩子带到单位，公司并不反对，但仅仅尝试了一天她就放弃了，因为“孩子在身边，

根本无法安心工作”。“如果公司能有专人帮我们带孩子，我们的工作效率还能更高”，茜茜憧憬地说。

“我们公司女性占比超过70%，但在中高层中，女性占比为42%”，女性在职场中的劣势，从其在公司领导层中的占比可见一斑，大型电器销售企业人力资源总监陈女士给出了她们公司的样本。陈女士直言，公司在人才培养和选拔上，不会把性别作为硬性的标准。但考虑到工作和生活

的天平失衡，对员工身心健康和工作效率都有影响，在选拔干部前，会征询员工意见，有不少能力出色的女性因为照顾家庭，而主动放弃晋升的机会。

此外，女职工生育二胎和三胎也从某种程度上意味着和公司核心、重要的岗位失之交臂。陈女士坦言，考虑到生育女性的特殊性，一般会安排她们在可替代的岗位，在她们请假离岗时很容易找人替补，不会给公司运转带来太大的困扰。



漫画来源新华社

女性薪酬水平整体低于男性

据智联招聘今年的调研数据显示，当前中国职场女性整体收入较男性低12%，但这一差距同比收窄5个百分点，且分化程度连续两年下降。无

锡智联招聘市场部负责人黄晶晶分析，女性薪酬低于男性，除了管理层占比偏低，还在于女性主要从事的岗位普遍缺少高薪属性，从本次调研

数据来看，女性主要分布在财务、行政、人力资源和销售岗，普遍高薪的技术、产品岗位上男性的占比优势明显，这也影响女性的平均薪酬水平。

调查

7.8%的女性在婚育阶段被调岗降薪

在智联招聘针对已婚已育职场人的晋升障碍调查中，男性在归因晋升障碍时多归结于个人能力、上级领导、同级竞争、公司制度等与职场相关度高的原因，而女性在“照顾家庭，职场经历分散”“处在婚育阶段，被动失去晋升”“性别歧视”三个选项的占比远高于男性职场人。性别、婚育计划等与工作无关的要素很大程度上影响女性职场

价值，成为牵制女性职业发展的“玻璃天花板”。

对“三胎政策”的反馈也从侧面印证了家庭给职场女性带来的困境。76.9%的职场妈妈和65.5%的职场爸爸表示不会选择再次生育。12.7%的职场爸爸对生育更多孩子持乐观支持态度，而给予肯定答案的职场妈妈仅占5%。

对于女性来讲，“应聘过程中被问及婚姻生育状况”现象最为

普遍，有遭遇的女性占比55.8%，比男性职场人二倍还多。此外，29.6%的女性曾在求职时因为性别原因被用人单位限制，18.2%的女性因照顾家庭被迫放弃事业发展，7.7%的女性曾遭遇职场性骚扰，在婚育阶段被调岗降薪、未享受假期的女性分别占7.8%、4.1%。选择以上选项的男性均低于女性，女性在职场中受到明显的“性别限制”。

助力

为职场女性解忧，无锡企业这样做

新吴区优觅公益服务中心主任陈忱观察到，越来越多的企业开始为孕期女员工准备专门的休息室并安排相关课程。如新吴区海力士、阿尔卑斯、村田、尚德等企业，都会利用午休或交班时间，开展孕期哺乳期的相关健康讲座活动。此外，她指出，规模越大的企业，越人性化，有的会为哺乳期新妈妈设立一个或多个“母婴室”，帮

助哺乳期的新妈妈解决“背奶”环境的问题。

陈忱提到，考虑到学龄妈妈面对的孩子照料问题，不少企业对于寒暑假妈妈带着孩子上班持宽容态度，也有一些企业会抽出空闲的会议室给孩子写作业。但是低年级的孩子坐不住，比较吵的话，职场妈妈还是会比较“尴尬”。“针对这一方面，我们这两年依托旺庄街道

融智e家党群服务中心开办了‘智小星’公益冬令营和夏令营，为周边楼宇中的职场妈妈提供孩子日间照管。”陈忱介绍，一般安排上午监督孩子完成作业计划，计划由家长和孩子自行制定，机构志愿者只服务检查是否完成计划，下午则会安排社会实践活动，如手工、观影、非遗体验等内容，在家长中反响不错。

热议

如何打破女性“职场天花板”

今年以来，“鼓励用人单位为职工提供托幼服务”“建议将生育成本全面纳入社保”“切实减轻女性生育养育教育负担”“夫妻共用产假制度”等女性相关议题在热搜中此起彼伏，如何打破女性的“玻璃天花板”，成为全民关注的话题。

职场对女性友好吗？在陈女士看来，这个问题不能一概而论，因为权衡家庭和事业，每个人都有自己的选择和价值追求。但可以肯定的是，家庭的支持是女性职业发展突破瓶颈的重要因素，“当家人对女性的工作比较认可和支持时，家庭并不会成为她们的负担，反而是激发她们前进的动力。”此外，她认为公司也应特殊时期的女性给予更多的关怀。“特殊时期的关怀可以让她们在未来的工作中投入更多，这对企业长远的发展，有利无害。”

“从企业的组织架构进行调整，才能真正解决职场女性的困境，如现在很多互联网企业可以提供弹性工作制，让女性在工作之余，兼顾家庭，这也是未来企业发展的方向”，从业17年，无锡百拓（百度）营销公司人事总监皮海龙感觉女性在职场中的处境在变得越来越好，一个很明显的指标是，公司高层中，女性的占比在不断提升。

黄晶晶给出一组数据：当被问及推动性别平等的核心要素时，职场女性的最高票选项为“企业和社会对生育负担的承担”，占比50.6%，远高于男性的23.1%，说明女性仍在承担主要的生育成本，而切实的福利制度是女性摆脱生育枷锁的有效手段。黄晶晶建议，企业除了设置产假、哺乳假、月经假等专门假期之外，可以适当为女性提供弹性工作制，加强对女性职工的职业生涯规划，此外，还可以通过“保证一定比例的女性高管占比”“提供女性专题培训课程”“成立女性领导力小组”等政策，提升女性领导力。

（晚报记者 陈钰洁 张颖）