

# 妇女节调查：女性整体收入低于男性 22%

■ 本报记者 王会贤

在北京时间2018年3月5日举行的奥斯卡颁奖典礼上,最佳女主角获得者弗兰西斯·麦克多蒙德,在她的获奖感言最后给观众留下了两个词“inclusion rider”。“inclusion rider”是指演员在签约演出合同时附加的一个条款,表示坚持男女平等的原则,要求电影剧组人员保持至少有50%的多样性。

2018年“三八”国际劳动妇女节的前一天,智联招聘发布了一份《2018中国女性职场现状调查报告》。这份调查收集了102415份有效样本,分析发现,女性整体收入低于男性22%。

同一天,广州性别教育中心、ATSH (Anti-Sexual Harassment)与中国国际女性影展联合召开了《中国女记者职场性骚扰状况调查报告》发布会。调查显示,超八成女记者曾遭遇过程度、形式不一的性骚扰。

## 女性的固有难题： 职场与家庭的抉择

从女性进入职场,选择展现传统性别印象之外的角色起,注定要面临工作和家庭投入两全的问题,尤其在女性步入婚姻组建家庭后,问题更加凸显。《2018中国女性职场现状调查报告》显示,平均而言,女性投入家庭的时间比男性高15%,而投入工作的时间比男性少9%。在步入婚姻后,女性相较男性而言,工作时间并未改变,但是投入家庭的

时间却在不断增加。

在工作选择中,职场女性的首要考虑因素是“上下班方便”,而职场男性首要考虑的因素是“能获得成长和发展”。未婚女性在选择工作的时候考虑有成长和上下班方便的比例基本接近,而已婚女性对上下班方便的诉求更加强烈,其首要考虑该因素以方便照顾家庭为主。这无形中让女性在选择工作机会时的半径缩小,可能会丧失更多潜在优秀机会。

但另一方面,在评价成功女性的标准中,半数以上女性选择了“在其所处的领域有一定成就”,而2016年在做同样的调查中,“有自己的处世态度,不随波逐流”还是首位要素。这表明,女性在逐渐打破传统观念中“依赖”、“顺从”标签,从家庭角色中突围,希望在职场上取得更大成就,树立事业领域的新形象。

此外,随着互联网、人工智能等技术的发展和进步,使得职场工作模式焕发了无限可能性。同时,社会进步使得公众对女性的传统观念也逐渐瓦解。很多在旧观念中被认为不适合女性的工作正在消减,新型职业如雨后春笋般涌现,为女性就业提供了更多机会。

## 管理层女性缺失、 收入差距巨大

数据显示,女性的整体月平

均收入比男性低22%,而在普通职员阶段,这一差异并不明显。从女性和男性目前从事的工作岗位看,确实存在明显的性别职业优势领域,女性主要从事与客户和财务有关的业务,其中行政/后勤/文秘、销售、财务/会计/审计、人力资源是女性“四大岗位”。而男性优势岗位是技术、生产加工,尤其在“技术岗位”,男性占比最高且二者差距最大。运营、设计、市场/公关、产品等则属于更加中性的岗位。

以较为中性的“运营”岗位为例,数据显示,运营类基础阶段,男性和女性的收入并无明显差异,甚至女性的收入略高于男性,但是两个人群的整体收入,女性却比男性低了21%。

在起步阶段,女性和男性基本可以获得相同的待遇,却在整体上收入不均。从职级角度,意味着更多的男性跻身管理岗位,薪水获得了提升,而更多的女性仍然停留在基础岗位。调查中,73.8%的职场人认为其所在公司高管中,大部分为男性,75.2%认为所在部门中,经理级别以上的员工大部分是男性。

除了“公司提供的晋升机会有限、个人能力和经验不足”是职场人群普遍存在的阻碍,“处在婚育阶段,被动失去晋升”这一客观因素仍然是女性区别于男性的最大障碍,也是最难以解决的因素。

此外,《报告》也指出,针对女性在职场中比男性更强烈的职业规划不清、缺乏职业上的指导和帮助,更易出现职业倦怠、对自己的能力表现出更多的不自信等困惑,需要社会和企业,尤其是企业,给予及时的关注和指导。

## 面对职场性骚扰, 仅3.2%选择举报

《中国女记者职场性骚扰状况调查报告》参与人数达1762人,其中回收有效样本416份。



3月8日,哈尔滨工业大学开展“三八”国际劳动妇女节慰问庆祝活动。

超过八成(83.7%)的受访者表示曾遭受过程度不一、形式不同的性骚扰,42.4%的受访者遭遇的性骚扰还不止一次,18.2%遭遇了5次以上的性骚扰。

遭遇性骚扰之后,57.3%的当事人选择了沉默/忍耐/躲避,只有3.2%的人报告单位上级领导、人事管理部门,报警的更是只有0.6%。也就是说,在348位遭遇了性骚扰的受访者中,只有2人报警了。

至于沉默忍受的原因,57.4%的当事人表示一时蒙了没能反应过来,48.6%的当事人不知道该如何反抗,38.6%的人认为遭遇性骚扰会对自己的工作/生活产生不好的影响,22.6%觉得羞耻丢人。

遭遇性骚扰后,受访者中只有3.2%,即13个当事人选择了勇敢向上级单位领导、人事部门报告性骚扰,然而,这个13个人中,只有一家单位对实施者进行了重罚,一个口头责罚了对方,其他的要么当作不知道,要么叫当事人不要声张。

“好多时候我都严重怀疑自己是进入时尚杂志社还是黄色杂志社?部门会议上我提出杂志社有性骚扰情况。主编却说,一些黄色笑话无伤大雅,大家压力大,说说段子只是舒缓压力的方式,不要放在心上。”——某时尚杂志记

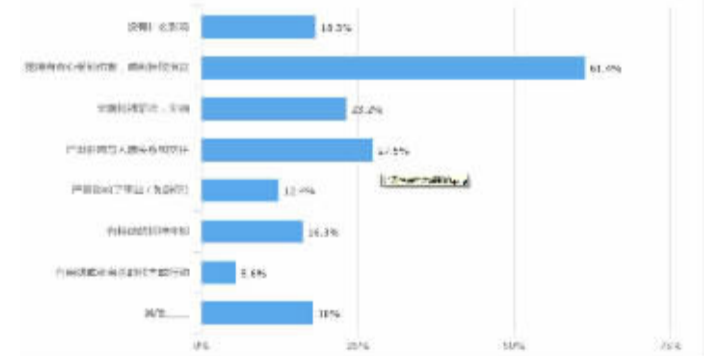
者个人讲述。

经历性骚扰之后,61.4%的女记者感到自尊心受到伤害,遭遇了2次以上性骚扰的176名当事人中有44名表示严重影响了与人正常的人际关系和交往。22名记者表示严重影响了事业(如辞职或放弃调职),职场性骚扰,也造成一定程度上的人才流失。29名记者有持续的精神压抑,10名有自残或者自杀的倾向。

超过九成(91%)的职场性骚扰实施者为男性,其中,40.9%的实施者是当事人的领导,30%的为同事,实施者中有37.1%的为陌生人,其次为同学、受访者(采访对象)及其他。也有8%的受访者表示,遭遇的性骚扰有男也有女及意外的性别。

《中国女记者职场性骚扰状况调查报告》作者黄雪琴表示,性骚扰背后是权力、资源的不对等关系,而反性骚扰机制的普遍缺失又为性骚扰创造了条件,因此,出台校园以及职场反性骚扰机制刻不容缓。

男性是性骚扰主要的实施者但也可能是受害者,反职场性骚扰的培训不能仅仅针对女性,提高女性预防能力的同时也要提升男性对性骚扰的敏感度和认知度。相关的讲座和培训中应该注重性别平等。



《中国女记者职场性骚扰状况调查报告》显示性骚扰对当事人产生了严重的影响



**CHINA CHARITY RANKING**  
第十五届 (2018)  
**中国慈善榜**

2018年4月25日 北京·国家游泳中心

**2018 (第十五届) 中国慈善榜**  
**期待您的加入!**

垂询电话: (010) 65953695转1823、13401031980、18411067889