

78.1%受访者表示一些职业存在性别偏好或歧视 护士幼师“性别隔离”现象明显

长期以来,受薪酬、体力、观念等因素的影响,一些职业被人们认为更适合男性或女性,也就形成了某一职业中性别单一或比例悬殊的“性别隔离”现象。“男护士”“女兽医”等往往会吸引不少好奇或质疑的目光。在越来越追求性别平等的当下社会,一些职业的性别偏好和性别歧视现象依旧存在。

上周,《中国青年报》社会调查中心联合问卷网,对2016名受访者进行的一项调查显示,78.1%的受访者表示一些职业存在“性别隔离”。具体来说,护士(53.4%)和 幼师(53.2%)最为普遍,其他依次为:建筑工人(39.9%)、家政服务人员(38.8%)、警察(35.7%)、长途汽车司机(33.1%)、兽医(31.4%)和程序员(26.6%)等。体力要求(59.3%)、工作危险系数(47.2%)和传统观念(44.4%)是三个主要影响因素。



78.1%受访者表示 一些职业存在性别偏好或歧视

护士李懿(化名)在河北省石家庄市某医院内科从业近30年,她所在的科室共有13名护士,都是女性。“不管什么科室,男护士都是很少的。”大学时,李懿班上40个人只有8个男生,“我们班的情况已经不错了,护理专业的另外两个班全部是女生,本身学护理专业的男生就少,我们班的男同学毕业后还都改行了”。

萧颖茹(化名)所在的北京某事业单位里,程序员也是男性居多,“领导在这类工作中给女性的机会少,长此以往,女性也就不喜欢这类工作了。”

调查中,78.1%的受访者表示一些职业中存在性别偏好或歧视。具体来说,护士(53.4%)、幼师(53.2%)最为普遍,其他依次为:建筑工人(39.9%)、家政服务人员(38.8%)、警察(35.7%)、长途汽车司机(33.1%)、兽医(31.4%)和程序员(26.6%)等。

“在现代护理领域,护士给病人做护理,除了疾病护理,还要做心理护理、教育护理等,多样化的工作内容也需要更均衡的男女护士比例。”李懿认为,提高男护士比例非常有必要。

28岁的胡国炎是河北省某科技公司的程序员,他认为,“公司员工的性别比还是很合理的,“一些野外作业、长时间出差的工作,或是长期在机房、要接触危险品的工作,女性身体条件不太适合,所以这些工作领域女性都很少”。

对于某些行业和职业的性别集中现象,16.5%的受访者认为合理,“不同工作的要求不同,男女分工很正常”;47.9%的受访者认为比较合理,“毕竟影响因素较多,很难改变”;19.6%的受访者直言不太合理,认为“存在性别歧视”;3.2%的受访者认为非常不合理,“应打破性别隔离”。

体力要求、工作危险系数、传统观念 是影响从业者性别分布的主要因素

为何一些职业或职位会出现性别比失衡的现象?体力要求(59.3%)、工作危险系数(47.2%)和传统观念(44.4%)是三个主要影响因素。其他还有:工作场所(38.4%)、性别特点(38.1%)、工作时长(41.3%)、行业传统(32.4%)、学历要求(11.3%)和工资水平(10.0%)等。

萧颖茹认为,职业性别隔离现象有的是性别歧视造成的,“就像程序开发领域,应排除女性与男性之间的客观差别,建立合理的责任制与奖惩机制,按成果判断能力,提供相应奖励,让女性更好地获得职业成就感,有一个公平公正的职业晋升通路”。

李懿认为,职业性别隔离的出现涉及行业习惯,要想某个行业中男女比例相对平衡或合理,比如增加一些男护士或男幼师,

首先,在招聘的时候要破除性别歧视,其次,可以通过提高工资待遇等方式鼓励和动员。

河北省唐山市某公立小学教师王艳(化名)认为,一些行业、职业上性别隔离的现象已经被大多数人所“习惯”,是传统观念导致了这种现象,这种现象又反过来加深了传统观念,“可以通过日常的影视剧、教学教材的人物性别、身份设定,来转变这种观念”。

调查中,60.1%的受访者希望健全女性社保制度,减少生育对女性从业的不良影响;59.8%的受访者建议完善法律体系,细化具体规定,维护性别平等。

受访者中,男性占47.5%,女性占52.5%。00后占1.2%,90后占18.0%,80后占54.8%,70后占19.8%,60后占5.2%,50后占0.7%。

做主播收入堪比白领 90后就业不着急 挑挑拣拣爱闪辞

近期,是人才市场最为火爆的时候,人们惊讶地发现,现在不少招聘会都是招聘的比应聘的还积极,过去都是应聘者哭喊着就业难,现如今,企业开始喊着招人难、留人难。在90后占据主力的求职市场上,人们感受到与以往大不相同的“画风”。

为招人公司财务表都拿出来了

在招聘会上,一家文化公司招聘杂志销售人员,招聘专员一个劲地在强调他们的杂志卖得好,销售员收入高,见应聘者不感兴趣,他甚至拿出手机,翻出财务表这样的“机密信息”给对方看。“你看,这是财务刚刚发给我的征订表,这一笔是昨天打过来的,这一笔是上午刚刚入账的……”可即使是如此的高薪诱惑,求职者也不为所动,急得两个招聘专员只好见人就说“现在就可以去我们公司考察,不去工作没关系,去参观一下也很欢迎。”

因食堂饭难吃也能辞职

放眼当下的求职主力军,已是90后挑大梁了,但90后难招更难留也是很多企业最头疼的问题。

某美容科技公司的负责人肖女士对此深有感触。“前些年,我们大学毕业的时候,就业市场上还都是80后。那时候能有企业愿意要你就要烧香了。人家问你期望薪酬是多少,你说2000元,人家会问,1700元能不能干?你要是说不干,人家也不会挽留,因为还有很多人排队等着

呢。”肖女士说,如今招聘90后大学生,企业会发现,他们不仅对薪酬有着较高的要求,对公司的规模、名气、发展平台、工作环境、交通便利程度等方面都特别挑剔。即使招上来人,很可能对方两三个月就会辞职,辞职的原因五花八门,有些甚至令人感到不可思议。“有一个姑娘的辞职理由是我们的工作环境里都是女孩,不好找对象。还有一个姑娘嫌公司离她住的地方远,每天要倒两趟地铁,花将近3个小时才能到公司。”

笔者在一个人力资源专员的微信群里,也常常看到有HR抱怨,新员工辞职的理由简直堪称“奇葩”,包括嫌公司食堂的饭太难吃了;公司没有独立卫生间,上厕所还要走到楼道里的公共卫生间;原来我比同学工资高,但干了一年以后,他就赚得比我多了……

十个人里能来一个就不错了

90后毕业生的频繁跳槽,甚至是毫不犹豫地闪辞,让企业不得不重复进行着招聘工作。圣杰文化传媒公司的负责人童先生说:“要是只招一个人的话,我们通常要通知10个人来面试,10个人里面能有一个

留下就很不错了。而且你说话还得特别客气,还得提供一切便利,比如说把公司地址、面试时间等编个短信发给他,面试前两三个小时再打电话确认一下别让他忘了……”童先生说,通常情况下,这10个人里面最多只有四五个会前来面试,被“放鸽子”是经常的事,即使是提醒过“如有变动来不了请提前告诉我们”,也很少有人会有这个意识。

赚钱路子多不一定非去公司

可是,90后为什么对工作这么挑挑拣拣,难道他们真的不着急找工作吗?“不着急,也不一定非要到公司上班吧?”23岁的毕业生小郭一脸轻松地说。她是一个慢就业族,找工作的事情有一搭没一搭的,她采取的是“守株待兔”式的方法,只是在几家招聘网站上挂了简历,等着企业给她打电话,而不是主动去寻找岗位。但小郭并不为经济问题而烦恼,她在花椒平台上做网络主播,“就是聊聊天、唱唱歌,我学过跳舞,经常表演舞蹈。”就是这样,每个月直播的收入就能顶上一名白领,所以她对找工作这事就更不着急了。

(本版综合)



海归就业压力不断增大

近年来留学归国人员快速增长,加上国内高校毕业生数量巨大、全球经济放缓,海归群体面临的就业压力不断增大。清华大学和复旦大学共同完成的《中国劳动力市场技能供需研究》报告显示了这一趋势。

报告称,改革开放以来,留学回国人员总数达180.96万人,有74.48%的留学人员学成后选择回国。最近6年来,我国出国留学人员回国的人数显著增加。从近年来海归的特征来看,主要以“80后”、硕士学历、商科专业为主。我国留学回国人员年龄分布在22~34岁区间,占全部留学回国人员的95%,有接近7成的留学回国人员年龄分布在22~26岁区间。

调查显示,海归就业主要集中在一线城市、金融业及相关服务业。在基层岗位从事销售、市场的较多,与他们预期较为符合。但在工作单位和薪酬上与预期不符。海归人士青睐国企和外

资企业,但主要都集中在本土民营企业和外资企业,且起薪普遍低于预期。

报告认为,过高的留学效益期待和专业不对口,导致出现高端人才匮乏,这也是留学归国人员劳动力供给缺口产生的原因之一。留学回国人员所学专业过度集中于经济、金融类是造成归国就业竞争激烈的重要原因。留学回国人员中,选择工商管理 and 应用经济学的学生几乎占到总数的一半。目前,国内大型企业非常缺乏资本运作和互联网人才,文创领域海归人才也有较大缺口,但留学归国人员所学专业在这两方面匮乏严重。

有关专家建议,海归人员应当提前做好职业规划,提前了解中国发展变化,才能在归国后尽快融入环境,找到满意的工作。另外,海归人员归国后找到工作并不意味着不用再学习,无需再出国,只有增加国际视野,才能在职业竞争中保持优势。