

2019中国职场 性别差异报告

Gender Pay Gap

中国职场性别薪酬
差异解读

Glass Ceiling and Sticky Floor

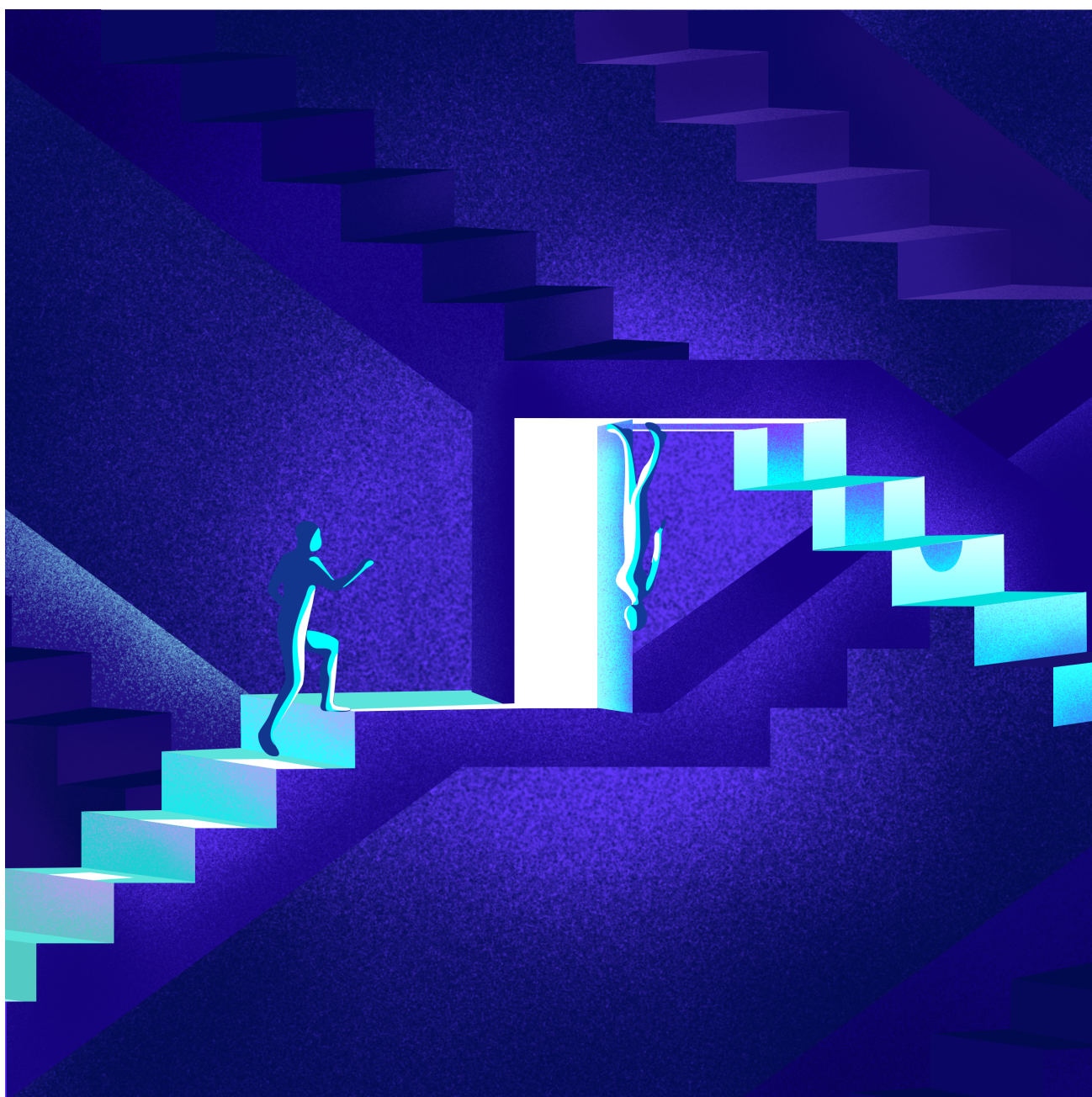
“天花板”与“粘地板”：职场
女性的晋升困境

Behavioral Differences

求职招聘中的性别
行为差异

Research on Gender Differences in China's
Job Market

BOSS直聘



目录

序	01-03
曲折的演进：性别差异研究现状	
第一部分	04-10
中国职场性别薪酬差异解读	
第二部分	11-18
“天花板”与“粘地板”：职场女性的晋升困境	
第三部分	19-22
求职招聘中的性别行为差异	
参考文献	23
数据说明与版权声明	24
团队介绍	25

序言

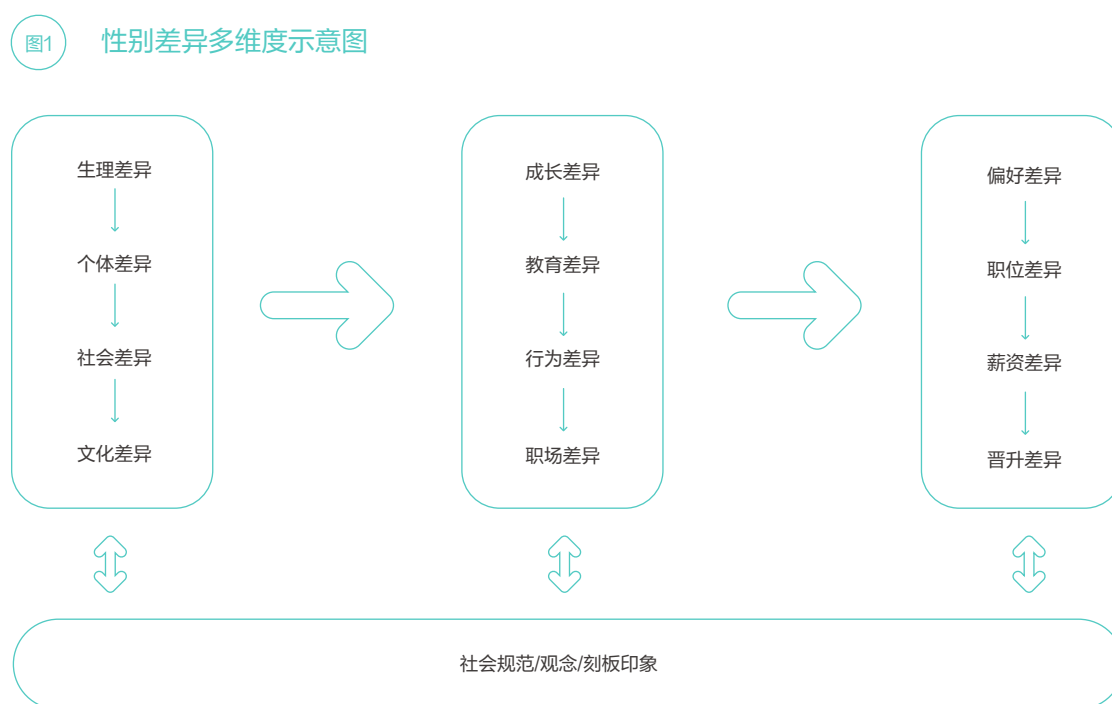
曲折的演进：性别差异研究现状

长久以来，性别差异都是一个热门课题，涵盖了生理、心理、社会、经济、文化等多方面的内容。

我们尝试从生理到文化、成长到职场和偏好到晋升三个维度总结了可以观测到性别差异的领域。我们认为，这三个维度都受到社会规范和刻板印象的影响。同时，每个维度形成的范式也会逐步沉淀成为新的社会规范和刻板印象。

皮尤研究中心（Pew Research Center）2017 年的调查表明 [1]，美国人普遍认为，女性最重要的特质在于外形吸引力（35%）、同情心和养育孩子（30%），而男性最重要的特质在于诚实守信（33%）、职业 / 商业成功（23%）以及雄心和领导力（19%）而类似的观点在世界范围内普遍存在。这种心理固着（Psychological Fixation）（注释 1）现象使得社会倾向于抑制具有雄心和领导力的女性。

如图 1 所示，心理固着的主要体现是社会规范和刻板印象。对心理固着现象的认知可以帮助我们理解一个很常见的现象：性别两难窘境 [2]，即遵从刻板印象的做事方式“正确”但是会产生性别差异，违反刻板印象的做事方式会被认为“不正确”而受到惩罚，两者的结果都会导致更大的性别差异。



数据来源：BOSS直聘研究院&职业科学实验室

本报告主要关注性别差异在职场中的体现。职场中的性别差异主要包括薪酬差异、偏好差异、职位差异和晋升差异等等，其中薪酬差异是最受关注的课题之一。对于性别薪酬差异研究最著名的是布劳（Blau）和卡恩（Kahn），他们从 20 世纪 70 年代就关注女性的薪酬差异问题 [3][4]。

注释1

在心理学中，这种持续性坚持某种落伍的性别特质的现象被称为心理固着（Psychological Fixation），心理固着最早由弗洛伊德提出。

在 2017 年的研究中 [5], 他们发现, 过去的几十年中, 薪酬差异逐步缩小, 这主要得益于女性的教育程度、工作经验、职位选择等人力资本因素不断提升, 以及政策因素的影响。同时, 他们也发现性别薪酬差异仍然存在。与之前不同的是, 随着近些年在一些国家女性平均受教育程度开始超过男性, 教育因素对于性别差异的解释性已经非常低。

通过经典的 Oaxaca - Blinder (OB) 分解法, 他们发现, 薪酬差异中的不可解释部分 (注释 2) 已经从 1980 年的 19%-29% 逐步降低到 1989 年的 8%-18%。之后, 该差别处于比较稳定的状态。

2010 年之后, 技术革命带来对前沿技术人才需求的爆发, OB 模型中的不可解释部分在高级管理者和高级技术人群中的比例逐渐增加。世界经济论坛每年都会发布《全球性别差距报告》[6], 从薪酬 / 工作机会、教育、政治参与、健康 / 生存等角度来分析性别差距。在女性受教育程度提升甚至是反超, 就业市场对于女性的接纳程度普遍提高的同时, 大数据和人工智能等技术的出现和发展却使得性别差异逐渐拉大。

世界经济论坛的研究表明: 在全球从事人工智能行业的人才中, 男女比例达到 3.5:1, 性别差距为 72%。2011 年, 美国商务部经济与统计委员会尖锐地指出 [7], 尽管在整个就业市场中男性和女性的比例已经非常接近 (52% 比 48%), 但是在与科学、技术、工程和数学 (STEM) 相关的工作中, 性别差异仍然非常巨大 (76% 比 24%)。同时, STEM 类工作的薪水比非 STEM 类工作的薪水要高出 25%-33%, 这将成为提升国家竞争力的重要障碍。

很多研究发现, 职场中的性别差异其实在进入职场之前已经产生。其主要原因包括:

- 招聘启事中的性别倾向性:

研究者 [8] 对某平台上 1700 万职位描述的分析发现, 过去的 10 年中, 随着法规的逐渐完善和观念进步, 招聘启事中性别特征明显的词汇逐渐减少, 但偏向男性求职者的职位比例仍然呈现增加的趋势;

- 机器学习系统中的性别倾向性:

研究者 [9] 对 200 个基于机器学习技术的情绪分析系统进行了分析之后, 发现 75% 以上的系统呈现偏向某个特定族裔 / 性别的分析结果。尽管大部分的偏向性低于 3%, 某些系统的偏向性却高达 34%。

这些研究都对从事数据分析和机器学习研究的工作者提出了挑战。

早期的薪酬差异研究倾向于将 OB 模型中的不可解释部分归结为性别歧视因素, 近些年来, 很多研究开始深入分析该部分。比如, 福廷 (Fortin) 的研究发现, 性别心理学因素 (Psychological attributes) 对于薪酬差异有轻度甚至是中度的影响 [10]; 而戈尔丁 (Goldin) 等人的研究则发现了非认知技能 (Non-cognitive skills) 因素对于薪酬差异的解释性 [11]。当然, 无论是心理学因素还是非认知技能都会受到社会规范甚至是刻板印象的影响, 如何将这些难以量化的因素纳入 OB 模型中将是性别差异领域的研究人员长期面临的一个挑战。

报告框架和数据来源

报告框架:

在 BOSS 直聘《2019 职场性别差异报告》中, 我们从薪酬、晋升和行为三个维度入手进行分析。

数据来源:

- BOSS 直聘人力资源大数据平台, 数据采样范围为 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日;
- BOSS 直聘《2019 职场性别差异调查》, 共回收有效问卷 2280 份, 其中男性占比 53.6%, 女性占比 46.4%;
- 教育部和统计局等国家部委的公开数据。

注释2

OB 分解法将薪资差异分解为可解释部分和不可解释部分, 其中可解释部分可以理解为禀赋效应, 不可解释部分可以理解为结构效应。

第一部分

中国职场性别薪酬差异解读

职场性别差异的最直接体现就是薪酬差异，通常有未调节薪酬差异（unadjusted pay gap）和调节后薪酬差异（adjusted pay gap）两种标准，主要区别在于是否考虑男女工作时长差异。

国家统计局《2018 年全国时间利用调查公报》显示 [12], 就业活动的参与者每日平均工作时长为 7 小时 41 分钟, 其中, 男性 7 小时 52 分钟, 女性 7 小时 24 分钟。考虑到理性的男女求职者在填写求职期望时会自主对该差别进行调节, 我们在不区分这两种标准的基础上选择职位和行业两个维度, 尝试从职位、行业和教育年限三个方面对性别薪酬差异进行解释。

我们在研究中使用了绝对值、D- 测度值 (注释 3) 和分位值三个指标, 如表 1.1 所示:

表1.1 2018全年中国女性及男性薪酬分布 (单位: 千元/月)

	女性薪酬	男性薪酬	男性薪酬优势
25 分位	3.5	4.0	14.3%
50 分位	5.0	6.5	30.0%
75 分位	7.5	10.0	33.3%
90 分位	11.0	15.0	36.4%
平均薪资	6.5	8.3	27.7%
2018 年 D- 测度值			0.189
2017 年 D- 测度值			0.181

数据来源: BOSS直聘研究院&职业科学实验室

- 从绝对值上看, 2018 全年, 中国女性平均薪酬为 6497 元, 男性薪酬优势较 2017 年上升 8.7 个百分点;
- 考虑到离群极值可能对均值造成影响, 我们比较了男女薪酬的 D- 测度值。结果显示, 由于大部分薪资差异被方差抵消, 2018 全年男女薪酬 D- 测度值仅较 2017 全年增加 0.008 至 0.189, 增幅小于薪资差异度变化。也就是说, 过去一年我国性别薪酬差异增大, 更多由薪资分布结构发生变化造成, 而不是由男性整体薪酬优势提升造成。
- 性别薪资分布也有效验证了 D- 测度值的观察。我们注意到, 当处于 25 分位及更低区间时, 女性与男性的薪资差异约为 10%, 同比无明显变化。而随着分位值上升, 男性与女性的薪资差异愈发明显; 到 75 分位时, 男女薪酬差异跃升至 30%, 薪资差异度同比增长 10 个百分点, 说明高收入区间男女薪资分化程度提高是带动整体薪酬差异上升的主要原因。

注释3

D- 测度值 (D-measure) 是衡量两组数据差异严重程度的一种方法。与简单将两组数据进行除法运算相比, D- 测度值考虑了方差对实际差异造成的影响, 弱化高离数据对整体均值的拉升或下拽。用最通俗的话来解释, D- 测度值能在一定程度上避开样本极值, 更好体现大部分数据的真实差异。

造成薪酬差异的三大因素： 职位、行业及工作年限

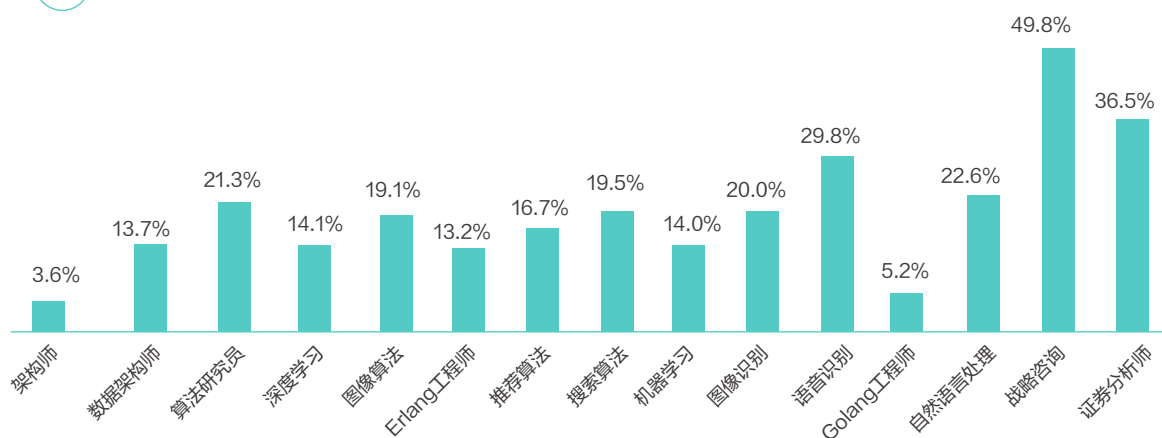
我们采用 OB 分解模型对薪酬差异进行分析。结果显示，特征值差异对男女薪酬分化的解释力依然占主导地位，共有三项因素直接造成女性薪酬低于男性，按权重从高到低排序分别为职位、行业及工作年限。

职位：高低薪职位性别比例失衡拉大差异度

职位选择是导致男女薪酬分化的最大因素。从男女双方的求职特点来看，男性更偏向技术、销售等工作强度大、薪酬回报高的岗位；而女性相对更青睐行政、运营、市场等工作强度一般，薪资中等的均衡型岗位。近两年，越来越多的女性向高级技术、产品、管理等岗位涌入，但大部分高薪岗位中，男女比例关系依然呈现明显失衡状态。

图 1.1 显示了 2018 全年前 15 个高薪岗位的女性占比。可以看到，除了排在第 14 位和第 15 位的战略咨询及证券分析师外，其余岗位女性占比普遍在 30% 以下。目前技术领域热度最高的机器学习、深度学习、图像识别、架构师等人工智能和大数据相关岗位，女性占比不足 20%，甚至是个位数。女性在高薪技术类职位中的低参与率使得薪酬差异日益明显。而近年来，各领域商业模式红利减弱，行业巨头转向技术驱动，高级技术岗位薪资持续飙升，进一步强化了相关领域内高收入男性的薪酬优势。

图1.1 2018全年前15个高薪职位女性占比



数据来源：BOSS直聘研究院&职业科学实验室

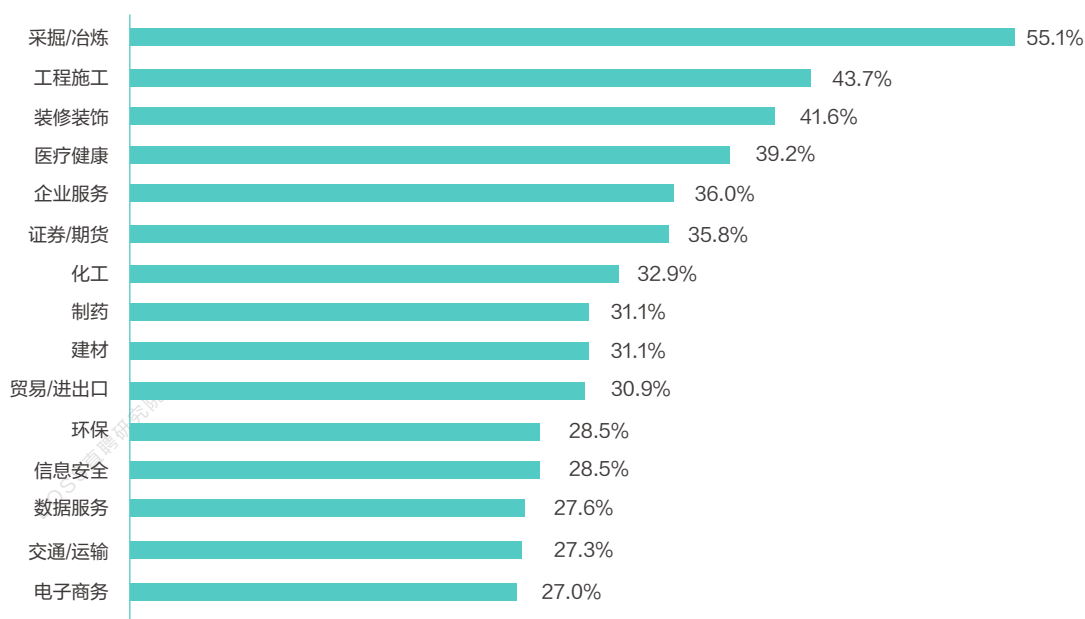
此外，数字技术的突飞猛进造成诸如客服、校对员、录入员等标准化、重复性强的岗位被快速替代，部分求职者被迫自降身价以转型至其他岗位。这部分职位中女性占比相对更高，在一定程度上也加重了男女薪酬的分化。

行业：工程医疗等领域差异度最大，教育培训行业女性占优

行业对性别薪酬差异的解释力仅次于职位。如图 1.2 所示，目前男女薪酬差距较大的领域主要有两类：

- 第一类为采掘冶炼、工程施工、装修装饰、化工等工程制造类行业。这些领域中，男性因拥有生理优势，在劳动参与率和职级晋升方面均显著占优。2018 全年，工程制造领域的高级管理职位中男性平均占比超过 95%，高层职位男女比例严重不均导致双方薪酬差异处于高位。
- 第二类是以互联网、医疗、电子通信等为代表的科技行业。与前者相比，科技行业对求职者性别敏感度低，公平性相对更高，女性比例也在不断提升。但由于这些领域中男性更多从事技术等高薪职位，双方薪酬差异同样较大。

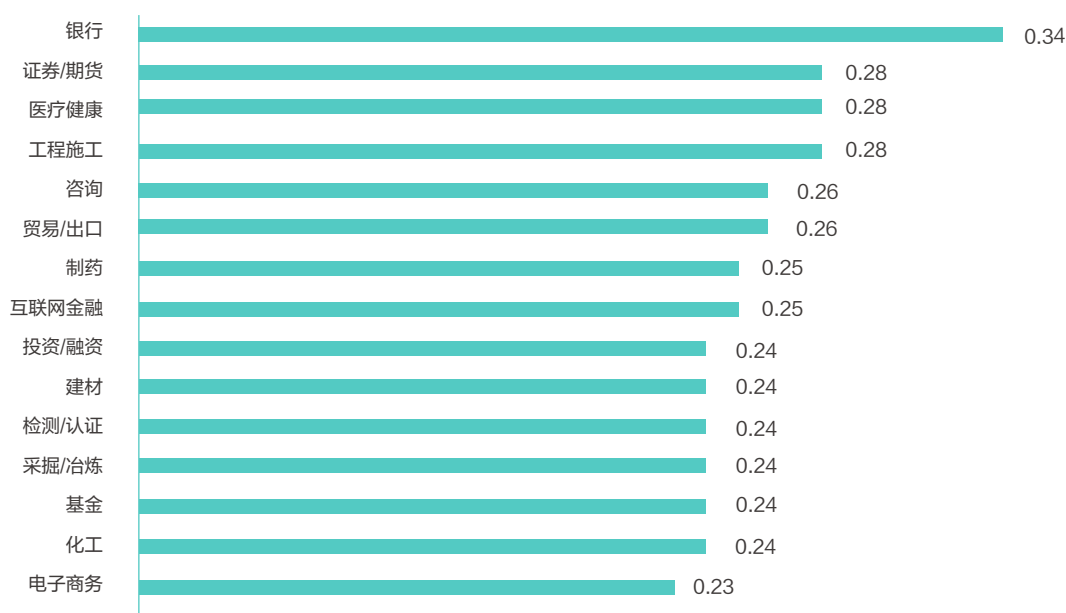
图1.2 2018全年男女薪资差异最大的15个行业



数据来源：BOSS直聘研究院&职业科学实验室

考虑到通过 D- 测度值，我们可以分析出薪资差异的严重程度，我们列举了 2018 年 D- 测度值最高的前 15 个行业，如图 1.3 所示。值得关注的是，金融行业男女薪资差异正趋于严重。BOSS 直聘研究院数据显示，2018 全年，金融领域核心岗位的女性占比同比普遍下降 3-8 个百分点，高收入岗位男性占比明显增加，进而导致薪资加速分化。薪酬差异比较严重的其他行业还包括医疗健康、工程施工、咨询服务等。

图1.3 2018全年性别薪酬D-测度值最高的15个行业



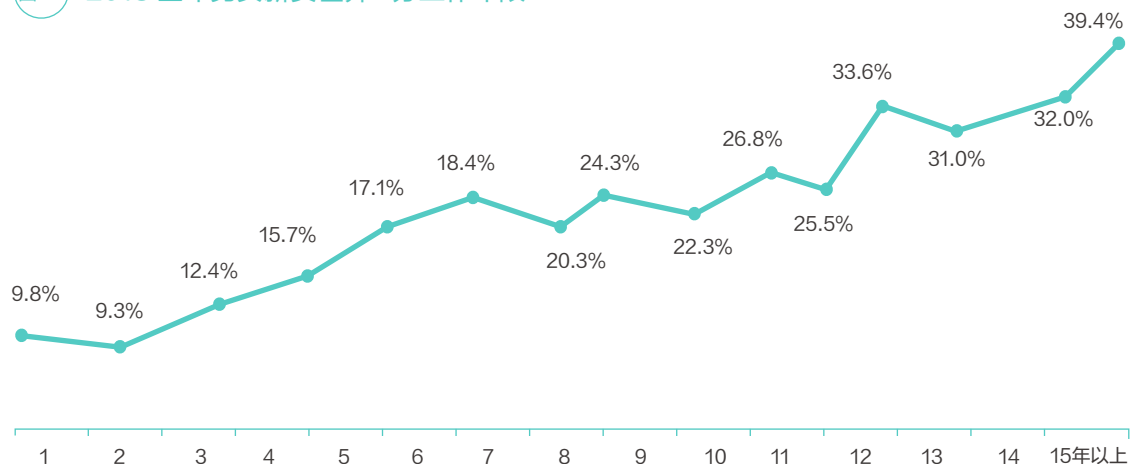
数据来源：BOSS直聘研究院&职业科学实验室

尽管女性在多数行业中仍处于弱势地位，但也有部分行业女性劳动者占据优势。这部分行业包括：教育 / 培训、婚庆 / 摄影和地产中介等，其中教育培训行业中女性平均薪酬比男性高出 7%。另外，餐饮、印刷包装、消费品行业男女薪资差异不足 10%，女性在与男性的竞争中未处于明显劣势。

工作年限：性别薪酬差异随经验增长而持续拉大

如图 1.4 所示，初入职场的新一代性别薪酬差异最小。有 3 年以下工作经验的男女薪酬差异约为 10%；随着工作年限增长，薪酬差异逐渐拉大。到 5 年以上时，女性由于面临婚育、家庭等多重因素，职场晋升难度陡然增加，工作年限的薪酬回报率明显低于男性，且这种分化会随着年龄增长进一步加快。

图1.4 2018 全年男女薪资差异：分工作年限



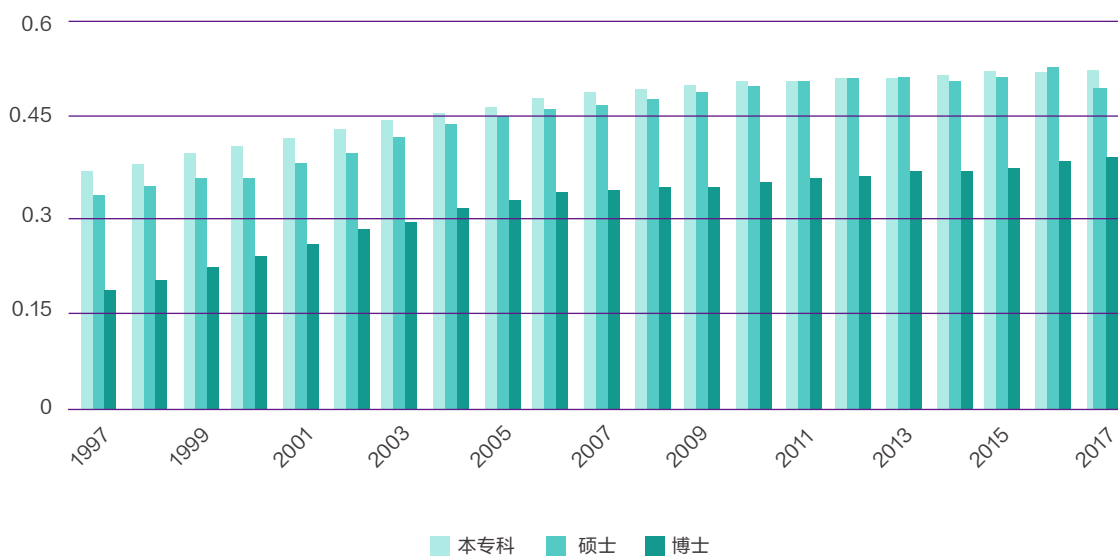
数据来源：BOSS直聘研究院&职业科学实验室

教育：显著提升女性薪酬回报率 本科与硕士学历女性比例已反超

在所有指标中，教育是唯一特征差异值为负数的因子，说明教育帮助女性缩小了薪酬差异。教育为女性带来的薪酬回报更为明显，当学历提高时，女性能够选择的工作范围得到大幅拓宽，并快速带动职业发展和收入提升。

我国教育部的官方数据显示，在高等教育阶段，女性在校生所占比例已经实现反超。1997-2017 年之间，本专科在校女生人数占比从 37.3% 增至 52.5%，硕士研究生在校女生人数占比从 33.8% 增至 49.9%，博士研究生在校女生人数占比从 18.5% 增至 39.3%；如图 1.5 所示，2010-2016 连续 7 年，本专科和硕士的在校女生人数占比均已经超过 50%。

图1.5 1999-2017 年高等教育阶段女性在校生占比变化



数据来源：教育部

BOSS 直聘研究院数据显示，拥有硕士以上学历的女性，平均薪酬较本科及以下学历的女性高出 68%，这一差异比男性群体高出 7 个百分点，证明教育水平可以为女性职场竞争力带来质的变化。

第二部分

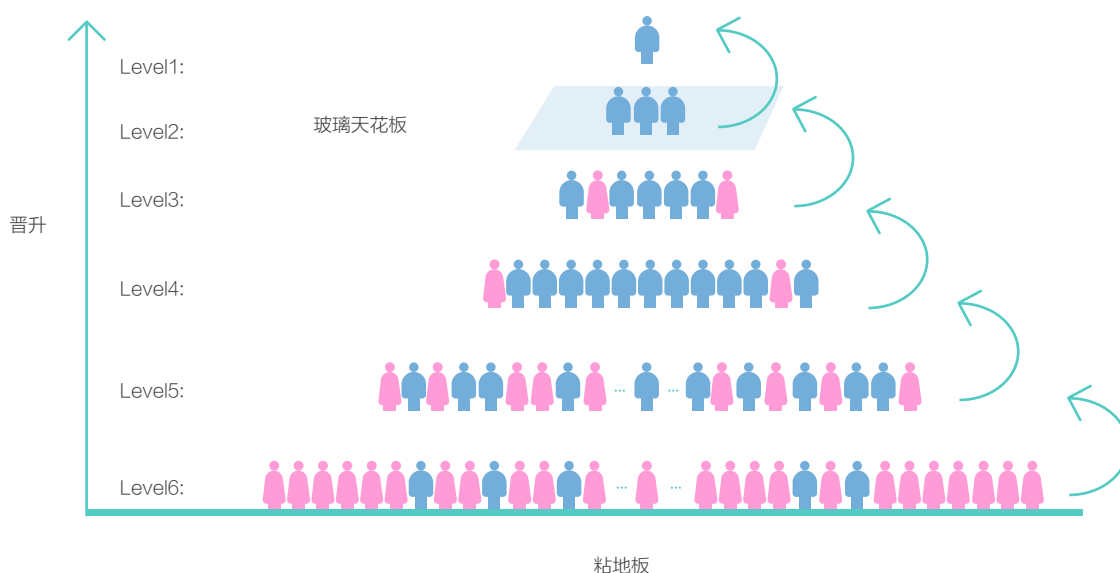
「天花板」与「粘地板」： 职场女性的晋升困境

现代社会中，各领域担任高级管理职位的女性比例始终低于男性，只有极少数女性能够在职业发展过程中到达金字塔尖，好像有一道无形的“玻璃天花板”在阻隔。我们发现，2018 年 BOSS 直聘平台上，CEO/ 总裁 / 总经理等高级管理岗位上的女性申请人数仅占总量的 10.5%。大量研究发现，多数女性在职场中无法获得能够充分发挥其能力的机会 [13]，这也是职场女性普遍面临的困境。因此，我们关注的两个重要问题是：职场晋升中存在性别差异吗？职场女性应该如何面对这一问题？

“天花板”和“粘地板”对于女性晋升的影响

职场晋升中存在两种怪现象：玻璃天花板（Glass ceiling）效应和粘地板（Sticky floor）效应。如图 2.1 所示，玻璃天花板效应是指少数或特定群体在中层职位上再继续晋升时，虽然看得到高层，但被一层无形的玻璃天花板阻隔，不论如何努力却始终无法穿过那层玻璃达到高层职位；粘地板效应是指少数或特定群体常年处于组织中的偏底层；或是即使获得晋升，薪酬也处于该级别的低位，就像被牢牢粘在地板上一样，只能接受低薪酬并且严重缺少晋升机会。

图2.1 玻璃天花板效应和粘地板效应

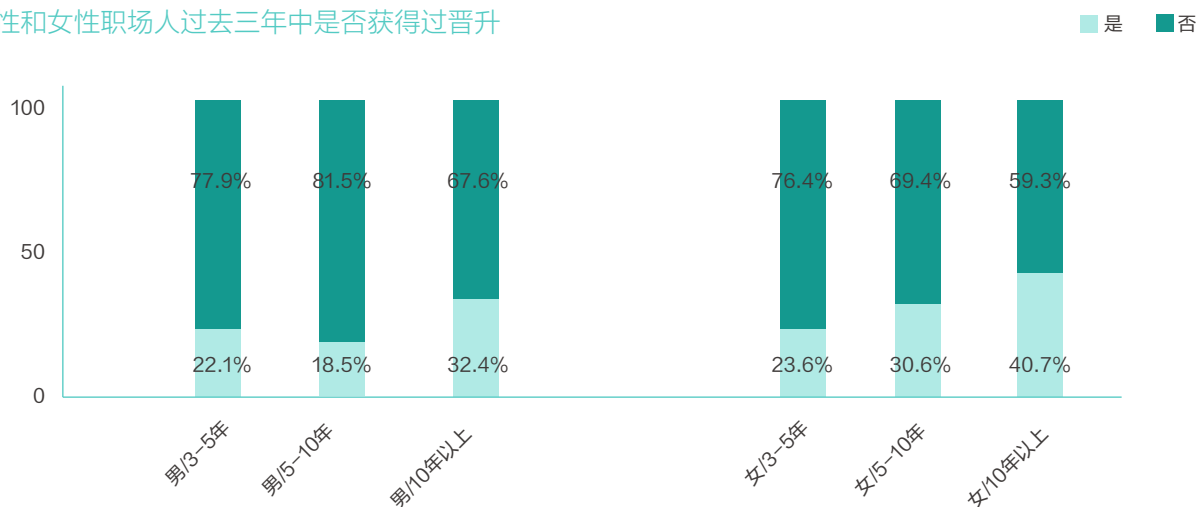


数据来源：BOSS直聘研究院&职业科学实验室

玻璃天花板效应和粘地板效应在许多国家都很常见，尤其对于女性 [14][15]。同时，高等教育对不同性别的职业发展具有分化作用 [16]，没有接受过高等教育的女性更多会面临粘地板效应，而接受过高等教育的女性更多受到玻璃天花板效应的困扰。不难发现，两种情况下的女性有相似之处，两者都具有低流动性，在职业发展过程中往往自己无法改善当前的工作状态。

BOSS 直聘《2019 职场性别差异调查》分析了工作年限对男女晋升情况的影响，如图 2.2 所示。我们发现，无论男女，多数初入职场的受访者在入职三年内较难获得晋升的机会，但随着工作年限的增加，男性和女性晋升几率的差异逐步呈现，具有 3-5 年、5-10 年和 10 年以上工作经验的男性比女性的晋升几率分别高 1.5%、12.1% 和 8.3%。

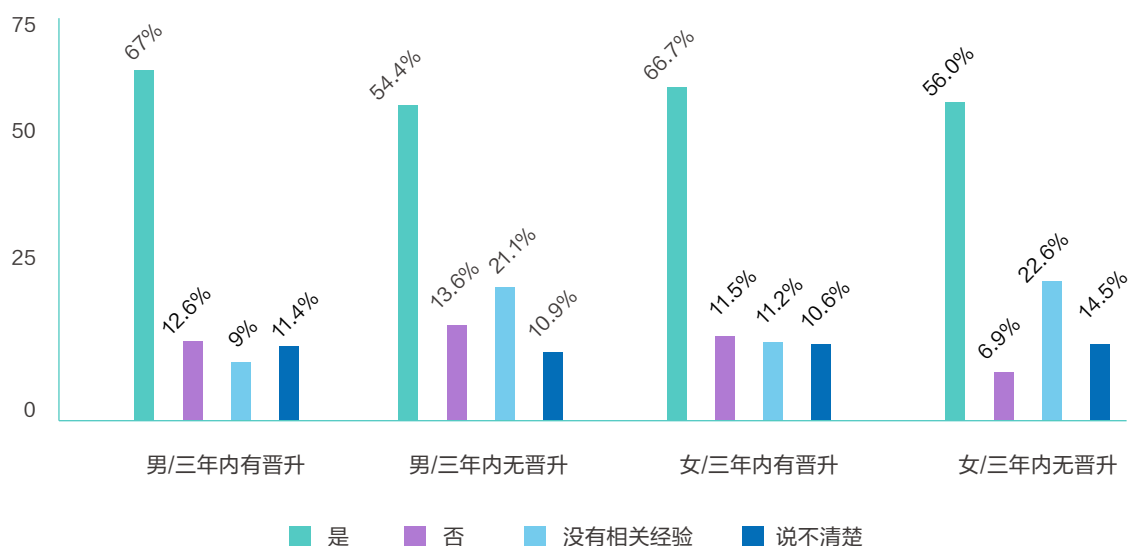
图2.2 男性和女性职场人过去三年中是否获得过晋升



数据来源：BOSS直聘《2019职场性别差异调查》

图 2.3 显示了男女受访者对于玻璃天花板效应的认知。结果显示，过去 3 年有过晋升经历的受访者比没有晋升经历的受访者对于玻璃天花板效应的认可度更高（67% 比 54%）。在没有晋升经历的受访者中，女性更认可玻璃天花板效应的存在（56% 比 54%）。

图2.3 男女受访者对于“是否遇到过玻璃天花板”的看法



数据来源：BOSS直聘《2019职场性别差异调查》

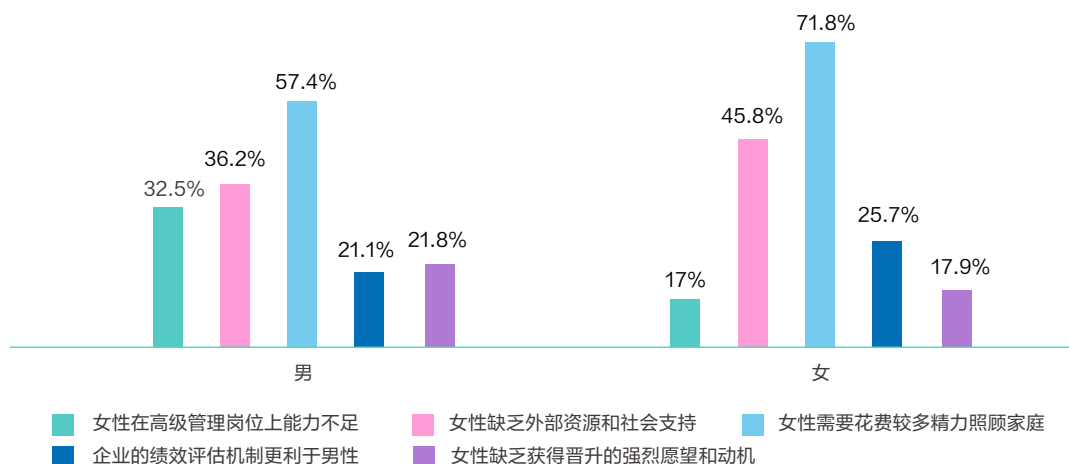
宝拉原理：女性总是处于无法充分发挥其能力的岗位上

英国学者汤姆·疏勒 (Tom Schuller) 提出了一项与职场女性晋升有关的原理, 叫做“宝拉原理” (Paula Principle)。该原理认为, 大多数女性会被放置在无法充分发挥其能力的职位上 [13]。宝拉原理与管理心理学中著名的彼得原理 (Peter Principle) 相对应。彼得原理由劳伦斯·彼得 (Laurence Peter) 于 1969 年在其畅销书《彼得原理》中根据千百个组织中员工不能胜任的失败案例归纳而来。彼得原理认为, 在企业中每个员工总会被晋升到其不称职的岗位上。在上世纪 70 年代以前的美国, 女性的劳动参与率较低, 彼得原理所述的现象主要是针对男性员工。宝拉原理是彼得原理的女性版本, 但是结论却完全相反, 认为大多数女性员工并不是像男性员工一样被晋升到无法胜任的岗位上, 而是具有很强的能力却无法获得晋升。

影响女性晋升的因素

BOSS 直聘《2019 职场性别差异调查》显示, 当被问及“阻碍女性在职场上获得晋升的主要原因”时, 受访者认为前三个最重要的因素为“女性员工需要花费较多精力照顾家庭”、“女性缺乏外部资源和社会支持”和“女性在高级管理岗位上能力不足”。值得注意的是, 对于女性因为在家庭上花费了更多的时间精力而影响了职业晋升这一因素, 女性本身的认可度比男性要高出 14.4% (71.8% 比 57.4%), 如图 2.4 所示。

图2.4 阻碍女性在职场上获得晋升的主要原因



数据来源: BOSS直聘《2019职场性别差异调查》

2018 年国家统计局对全国居民时间利用的调查结果也显示 [12]，男性家务劳动的平均时间为 45 分钟，而女性为 2 小时 6 分钟；男性陪伴照料孩子生活的平均时间为 17 分钟，而女性为 53 分钟。女性为家庭和抚育子女付出了更多劳动，显然会影响她们的工作参与度和劳动效率。有的女性在成为母亲或需要照顾家庭时会选择离职或转为兼职，中断了其未来可能成功的职业发展。

努力程度

传统的性别分工导致女性常被认为需要为照顾家庭付出更多的努力，而降低了对职场工作的付出。很多高级职位要求付出更多的劳动时间，导致女性在与男性竞争时处于劣势。另外，女性承担了生育和哺乳的重要角色，但是在产期和哺乳期均无法正常参与工作，影响了组织的整体绩效，晋升机会也会落后于男性同事。因此女性员工常常会被安排在一些不太重要的岗位上，晋升空间受到很大限制。

2018 年国家统计局对全国时间利用的调查显示，居民就业工作活动的参与率指标上，男性为 46%，女性为 31.3%；就业工作活动参与者平均工作时间方面，男性为 7 小时 52 分钟，女性为 7 小时 24 分钟。尽管工作时间并没有显著差异，女性依然面临“要为家庭分心不能专心工作”的刻板印象。

社会资本的积累程度

社会资本存在于社交网络中，对职业发展也具有一定的促进作用。受到性别家庭分工的影响，女性参与社会组织及各项活动的积极性和机会低于男性，直接影响了女性社会资本的积累 [17]。受到性别刻板印象和“同质性”效应的影响，人们更倾向于与同类人群进行交流 [18]，女性难以融入男性占据绝大多数的高级管理层，降低了与高层次人才的接触机会。另外，也正是社交网络的欠缺，使得女性在职业发展中缺少能够发挥关键性指导作用的导师 [19]，进而影响女性向更高层晋升。

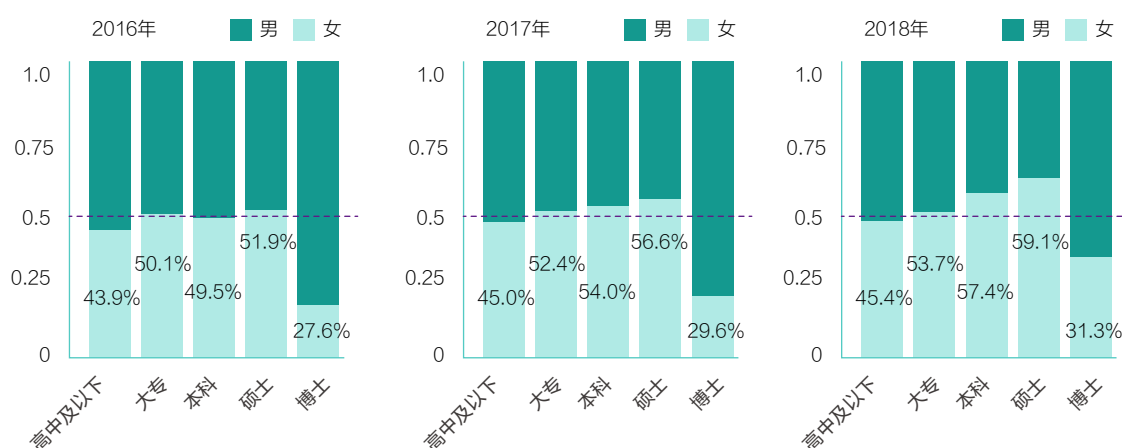
人力资本的投入

人力资本主要是指员工的知识技能。人力资本的含量越高，劳动生产率也越高。人力资本可以通过教育培训和工作经验积累获得提升。传统观点认为，由于性别分工以及女性需要面临生育和哺乳，女性接受教育和获得培训的机会少于男性，导致女性员工的人力资本要低于男性，所以获得职位晋升的机会也相对较少。

很多研究发现，当代职场女性在学业成绩方面往往优于男性，而且在以高于男性员工的速度发展新的技能，但是她们却更容易受宝拉原理的困扰。另外，更多的实证研究也表明受教育水平并不是产生两性职场发展偏差的最重要因素 [5]。

在中国的劳动力市场中，也出现了两性人力资本反转的现象。BOSS 直聘求职大数据表明，在 2016 到 2018 年间的白领求职市场上，拥有高等教育学历的女性比例不断提升，越来越多拥有高学历和优质技能的女性占据了求职市场。如图 2.5 所示，2018 年，具有本科和硕士学历的女性求职者已经分别占到 57.4% 和 59.1%。

图2.5 2016-2018年间白领人才市场教育程度性别占比



数据来源：BOSS直聘研究院&职业科学实验室

评估偏差

受到性别刻板印象的影响，男性往往对女性领导存在评估偏差，接受女性领导会为男性员工带来的负效用，实际上构成了女性获得晋升的额外成本。只有当补偿男性员工的负效用后，女性才能获得晋升。因此，女性的晋升成本与男性下属的薪酬水平和评估偏差程度有关。随着职位层级的上升，女性晋升成本越高，获得晋升的机会就越少 [20]。

另外，还是受到“同质性”效应的影响，组织中的领导往往倾向于使用或提拔与自己具有相似性的员工，领导对性别角色的刻板印象具有溢出效果，会影响到组织中其他成员对女性员工的评价。在以男性领导为主的组织中，更会偏好雇佣和晋升具有男性特质的员工，从而限制了女性的职业发展。

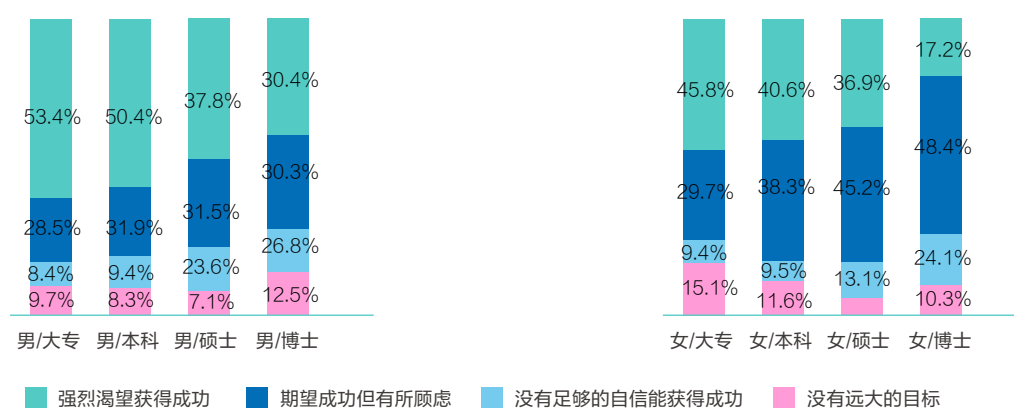
个体选择

社会规范和刻板印象对性别差异的影响还在于，女性通常被认为应该将生活的重心放在家庭上，对自身发展的期望也低于男性。研究表明，女性会比男性更愿意接受一些不容易促成晋升的工作任务 [21]，这也在一定程度上降低了女性获得晋升的机会。为了能在当前的工作中减少阻碍

并获得认可，很多女性会选择符合社会刻板印象的角色，进而抑制了自身的发展。其直接结果是，很多女性进入工作负担和压力相对较轻的工作，以方便照顾家庭。而当工作与家庭发生冲突时，部分女性会选择牺牲工作，甚至离开劳动力市场。在选择过程中，被动因素普遍存在。

从另一方面讲，社会规范和刻板印象对女性在婚育和照顾家庭方面的要求进一步增加了女性追求事业成功所遇到的阻力。BOSS 直聘《2019 职场性别差异调查》发现，人们对于事业成功的渴望程度随着学历的增加而降低，女性对于事业成功的渴望程度普遍低于男性（图 2.6）。尤其对于高学历女性，虽然渴望事业成功，但普遍有所顾虑，更高的学历却降低了她们对事业成功的信心。

图2.6 拥有不同学历的受访者对于事业成功的渴望程度



数据来源：BOSS直聘《2019职场性别差异调查》

对策与建议

女性在职业发展过程中受到不同对待会产生多种负面影响。正如“宝拉原理”所指出的，由于性别刻板印象的存在，组织往往会忽略当代女性在人力资本上的优势，而偏好晋升男性员工，这不仅阻碍了组织的发展，还影响了整个社会的经济增长。

由于具备能力的女性员工得不到应有的晋升，反过来会降低女性对人力资本的投入，进而会强化性别家庭分工中所固有的“男主外，女主内”的刻板印象。因此，需要探寻能够帮助职场女性摆脱晋升道路上的“玻璃天花板”和“粘地板”效应的方法，以便让更多职业女性能够发挥出应有的能力，为组织和社会创造更多的价值。我们认为，这将是需要个体、组织和社会全方位协作的重大课题。

个体层面

女性个体首先需要打破性别刻板印象的影响，对自身价值进行正确评估。通过强化主体意识，提升自己的自信心和工作积极性，建立适合于自己事业发展的职业规划，处理好家庭与工作的关系。建议女性更加注重对自身人力资本的开发和积累，提升自身素质和知识技能水平，充分发挥女性的独特优势，拓宽对职业发展有益的社交网络，为实现职业理想而努力。

组织层面

组织也应该充分认识到：高能力的女性对于组织的绩效提升以及多元化建设能够发挥重要作用，由于评估偏差而限制有能力女性的晋升，实际上会影响组织的长期发展。

在组织中，应该建立公平竞争、科学合理的绩效评估体系与晋升制度。在男女平等的组织氛围内正确对待女性的晋升，只要女性员工有足够的的能力，就不应该限制其晋升发展，为女性职业发展提供更良好的环境和政策支持。

社会层面

从社会层面，应该充分肯定女性承担的生育、哺乳和家庭劳动创造的巨大价值，进一步加强制度保障，为女性提供平等的就业权利。应该充分发挥公共教育和大众传媒的作用，引领社会逐步改变对性别分工的刻板印象，帮助女性逐步提高职业自信心，为女性的职业发展提供积极有益的社会氛围。需要保障女性受教育的权利，加强对女性人力资本的培训。更重要的是，加强社区服务建设和家政服务业的发展，提供更加完善的儿童和老人护理服务，将职业女性从家庭劳动中解放出来，为协调女性的工作与家庭分工创造更为有利的条件。

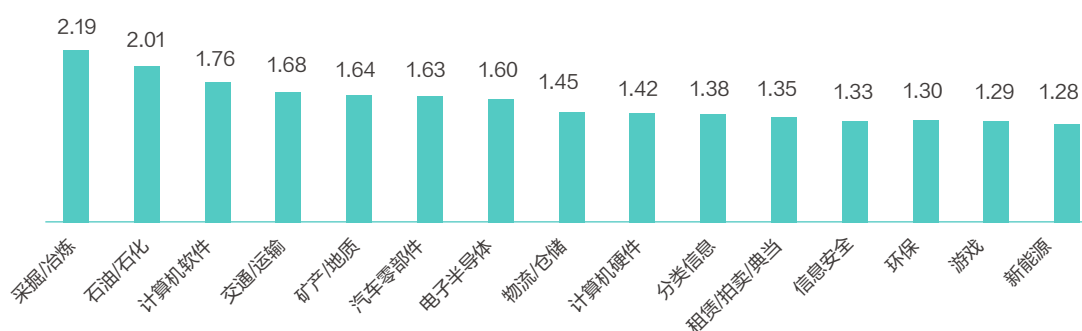
第三部分

求职招聘中的性别行为差异

我们发现，男性和女性在求职和招聘过程中的行为差异也是薪酬差异的一个重要演变途径。最终职位的确定是雇主和雇员之间双向选择和匹配的结果。在此过程中，女性求职者更倾向于匹配到难度和收入相对适中的均衡型岗位，而非难度较大的高薪岗位。

对 BOSS 直聘求职大数据的分析证实了雇主选择存在偏好。我们发现，在排除绝对人数差异的影响后，男性求职者被招聘者主动沟通的次数是女性的 1.1 倍。在部分行业，这一现象更为显著。例如，在采掘 / 冶炼和石油 / 石化行业中，相对艰苦的工作环境和高强度工作内容使大部分企业偏好男性求职者，男性被主动沟通次数高达女性的 2 倍以上。此外，计算机软件、交通运输等加班常态化的行业中，雇主也明显更愿意考虑男性求职者。图 3.1 列出了 2018 全年男性求职者竞争优势最高的前 15 个行业。

图3.1 2018全年男性求职者竞争优势最高的前15个行业（注释4）



数据来源：BOSS直聘研究院&职业科学实验室

由于竞争力上的不对等，女性普遍需要付出更多努力才能找到一份合适的工作，在工程、制造等男性优势行业中，女性求职者与企业主动沟通次数是男性的 1.04 倍，尽管他们在求职过程中投入了更多的时间，但沟通效率仍明显低于男性，男性求职者的沟通效率为女性的 1.13 倍。

导致行为差异的三大因素

在这里，我们尝试探究一下导致行为差异的原因：

选择差异

女性在选择工作中考虑的因素和男性不同。研究表明 [22]，相对于男性，女性倾向于避免申请满意度低和跟社会刻板印象相违背的工作。同时，没有明显的证据证明这些决定与经济上的回报有关。这种个体选择的差异导致了所谓“性别隔离”现象的产生，即某个性别统治了特定行业的大部分职位。

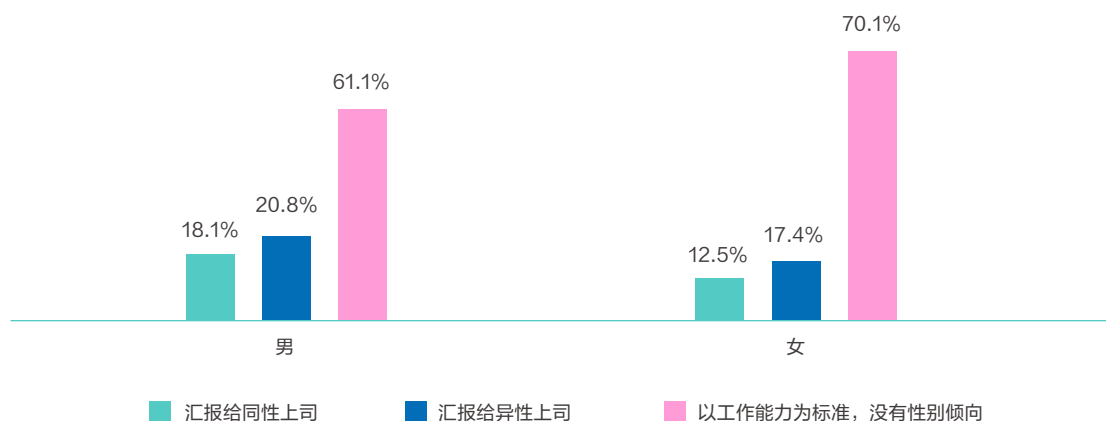
注释4

竞争优势 = 男性平均被沟通次数 / 女性平均被沟通次数，大于 1 表示该行业男性更受欢迎，数值越高，表示该行业男性竞争优势越大。

偏好差异

男女在选择工作时也受到了社会化性别角色的影响。通常情况下,求职过程中会存在“角色代入”的现象,即求职者和招聘者会通过预演的方式来判断彼此的匹配程度。在 BOSS 直聘《2019 职场性别差异调查》中,我们调查了受访者对于汇报关系的态度。我们发现,70.1% 的女性认为汇报关系应该以工作能力为标准,远远高于性别因素。而男性持该态度的为 61.1%,我们认为,这种差异对招聘过程中的关键决定存在影响(图 3.2)。

图3.2 男女对于汇报关系的态度

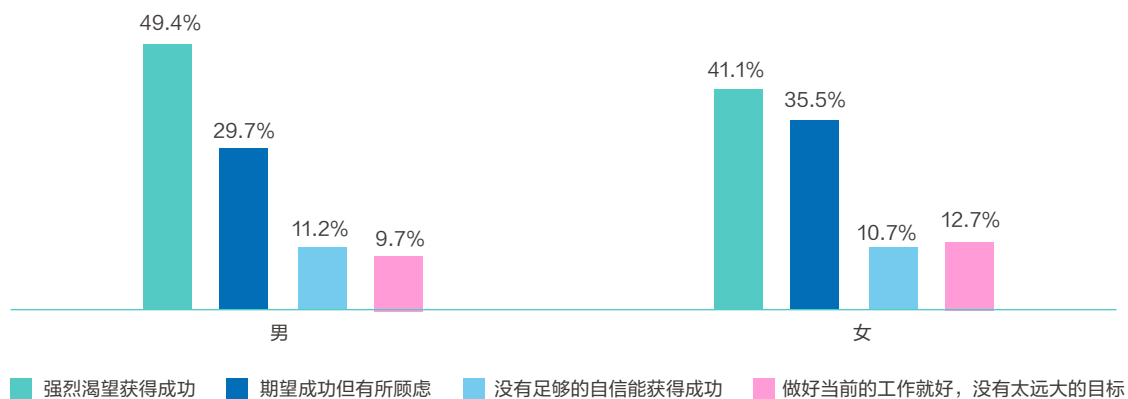


数据来源: BOSS直聘《2019职场性别差异调查》

态度差异

男女对于职业发展的态度也存在差异。在 BOSS 直聘《2019 职场性别差异调查》中,当被问及“自己的职业发展态度时”,强烈渴望获得成功的女性比例比男性低 8 个百分点(41.1% 比 49.4%),有 35.5% 的女性认为自己期望成功,但有所顾虑,而持此态度的男性为 29.7%,如图 3.3 所示。

图3.3 男女对于职业发展的态度



数据来源：BOSS直聘《2019职场性别差异调查》

对调查结果的进一步分析发现，随着工作经验的增长，男性对于事业成功的渴望愈发强烈。工作经验在十年以上的群体中，男性有 61.2% 强烈渴望成功，女性仅有 48.4%。认为“做好当前工作就好，没有太远大的目标”的人群中，男性在各个工作经验阶段的比例差别不大，均在 15% 以下；而女性的比例从一年以下经验的 11.1% 直线上升至十年以上经验的 21.5%，从另一个角度反映了家庭事务对女性职业态度的影响。

当然，除了上述因素以外，社会环境中设置的门槛也会增加女性进入职场的难度。最明显的例子是，女性的婚育情况直接影响着某些企业和岗位对于女性的接纳程度。2019 年 2 月 22 日，人社部等九部委联合发布《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》[23]，以禁止招聘环节中的就业性别歧视，企业不得将婚育状况作为录用条件。

参考文献

- [01] Pew Research Center, On Gender Differences: No Consensus on Nature vs Nurture, <http://www.pewsocial-trends.org/2017/12/05/on-gender-differences-no-consensus-on-nature-vs-nurture/>, 2017.
- [02] Catalyst Report, The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't, 2007.
- [03] F. Blau, "Women's Place" in the Labor Market, *American Economic Review*. 62:161-166, 1972.
- [04] F. Blau and L. Kahn, Gender Difference in Pay, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 75-99, 2000.
- [05] F. Blau and L. Kahn, The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations, *Journal of Economic Literature*, 55(3):789-865, 2017.
- [06] World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2018, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>, 2018.
- [07] D. Beede, T. Julian, et. al., Women in STEM: A Gender Gap to Innovation, Economics and Statistics Administration, U.S. Department of Commerce, 2011.
- [08] S. Tang, X. Zhang, et. al., Gender Bias in the Job Market: A Longitudinal Analysis, *Proc. ACM Hum. Comput. Interact.* 1(2), Nov. 2017.
- [09] S. Kirichenko and S. Mohammad, Examining Gender and Race Bias in Two Hundred Sentiment Analysis Systems, *Proc. of the 7th Joint Conference on Lexical and Computational Semantics*, pp. 43-53, June 2018.
- [10] M. Fortin, The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People, *Journal of Human Resources* 43 (4): 884 – 918. 2008.
- [11] C. Goldin, L. Katz, et. al., The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap, *Journal of Economic Perspectives* 20 (4): 133 – 56, 2006.
- [12] 国家统计局, 《2018年全国时间利用调查公报》, 2018.
- [13] T. Schuller, *The Paula Principle: Why Women Work Below Their Abilities*, London: Scribe Publications, 2017.
- [14] J. Baxter and E. Wright, The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society* 14, 275-294, 2000.
- [15] H. Kee, Glass Ceiling or Sticky floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap, *Economic Record* 82, 408-427, 2006.
- [16] 袁晓燕, 周业安, 《性别歧视的分化:高等教育是幕后推手吗》, *学术研究*, 17-24, 2017。
- [17] A. Eagly and L. Carli, *Women and the Labyrinth of Leadership*, *Harvard Business Review* 85, 2007.
- [18] D. Bosse and P. Taylor III, The Second Glass Ceiling Impedes Women Entrepreneurs, *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship* 17, 52-68, 2012.
- [19] B. Ragins, Jumping the Hurdles: Barriers to Mentoring for Women in Organizations, *Leadership & Organization Development Journal* 17, 37-41, 1996.
- [20] M. Baldwin, R. Butler, et. al., A Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination, *Economic Inquiry* 39, 94-110, 2001.
- [21] L. Vesterlund, L. Babcock, et. al., Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability, *Am. Econ. Rev.* 107, 714-747, 2017.
- [22] R. Barbulescu and M. Bidwell, Do Women Choose Different Jobs from Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers, *Organ. Sci.* 24 737-756, 2013.
- [23] 《人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》, http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/22/content_5367613.htm

数据说明

《2019 职场性别差异报告》由 BOSS 直聘职业科学实验室 & BOSS 直聘研究院出品。

本报告中的观点来自大数据分析、对公开资料和文献的整理、对用户的问卷调研，以及团队的理论研究。

针对报告中的细分主题，研究团队对数据样本进行了严格清洗和校验。在部分涉及到跨领域、跨年度对比的主题下，均对数据进行了标准化处理。

作为第三方机构，我们的主要数据非来自官方普查数据库，或有更权威更完善的数据库，我们未获得使用权。受平台特性限制，我们的分析方法也可能存在不完善之处，因此数据结果可能存在一定偏差，不能作为商业、投资或政策决策的确定性依据，仅展现人才趋势判断，作为参考。希望读者们认真辨别，多多批评。

版权声明

本报告中所有的文字、数据和图表均受到中国法律和知识产权相关条例的版权保护，任何形式的引用均须详细表明出处。没有经过 BOSS 直聘的书面许可，任何组织和个人不得将本报告中的信息用于其他商业目的。

团队介绍

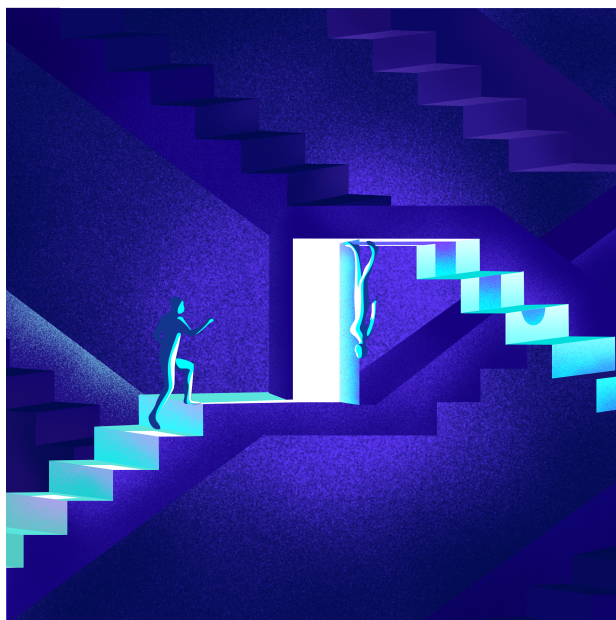
“BOSS 直聘”是一款在全球范围内首创移动互联网“直聘”模式的招聘 App，于 2014 年 7 月 13 日上线，致力于为职场 Boss 和求职者搭建高效沟通、信息对等的平台。BOSS 直聘产品的核心是“直聊 + 算法匹配”，通过将在线聊天功能引入招聘场景，让应聘者和用人方直接沟通，跳过传统的冗长应聘环节，提升招聘效率。BOSS 直聘应用前沿大数据与人工智能技术，不断追求岗位与人才的多维度精准推荐与匹配，提升招聘效果。

BOSS 直聘职业科学实验室 (Career Science Lab, CSL) 致力于在科学研究方法论的基础上，构建职业科学领域的研究框架，汇聚跨领域人才，促进对于职业科学领域重大问题的突破，促进 BOSS 直聘在工业上的进步。

CSL 是一个跨学科实验室，希望将心理学、社会学、经济学等学科与机器学习技术进行有机结合，通过理论研究 + 工程实践的方式，真正在线上平台还原求职者及招聘方需求的完整画像。

CSL 由薛延波博士牵头组建。薛延波博士拥有加拿大麦克马斯特大学电子与计算机工程博士学位，拥有 13 年机器学习领域研究经验，5 年量子计算领域研究经验。2018 年 7 月加入 BOSS 直聘并担任首席科学家。

BOSS 直聘研究院以自有人才大数据平台为基础，长期保持对人才市场和行业动向的关注与观察，每季度发布《BOSS 直聘人才吸引力指数报告》，并针对各行业和就业市场热点，不定期发布相关主题研究报告。BOSS 直聘研究院与具有重要影响力的学术机构和企业合作，开展跨领域视角研究。BOSS 直聘研究院始终与主流媒体保持良好互动，提供报道数据支持和专家观点。



www.zhipin.com