

女生就业真就那么难？PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E5_A5_B3_E7_94_9F_E5_B0_B1_E4_c108_228681.htm 有数据显示，目前中国普通高校在校女生数量比1998年增长了两倍，却有近七成用人单位限招女大学生。这项题为“中国高等教育公平问题研究”的统计结果显示，从1998年到2002年，中国普通高校在校女生数量增长了两倍，占学生总数的比例从38.31%增加到43.95%。而劳动和社会保障部对62个城市的调查却显示，有67%的用人单位提出了性别限制，或明文规定女性在聘用期间不得怀孕生育。另据国内一所大学对2005届研究生进行的一次调查，超过七成的调查对象认为，在同等条件下，招聘单位会优先考虑男生。事实上近年来关于女大学生难找工作、女性就业难的报道也屡见报端，性别歧视成了职场的焦点之一。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 南京某高校的女研究生小李最近到一家单位面试后，招聘部门负责人明确告诉她：“你的条件完全符合要求，我们部门也十分需要人手，但我们单位主要领导要求只进男生，宁可岗位空缺也不招女生。”一名在高校就业指导部门工作多年的教师说，像小李这样在应聘中遭遇性别歧视的女大学生为数不少，种种明里暗里的限制性要求，成为挡在女大学生就业之路上的一道难以逾越的门槛。有关专家分析，女大学生在职场处于弱势地位甚至受到歧视待遇，跟男女生理上的差异和承担的社会角色不同有很大关系。女性在职场中的工作状态的确不如男性稳定，因此客观上在职场中处于不利地位。有关法律法规规定，女员工在“三期”内不能被辞退，且还必

须保证基本的工资福利待遇。在此期间，还必须另聘人员来承担她的工作，用人成本上升了，也有可能引起小范围的人事混乱。所以，有些单位在招聘女员工时约定几年内不能怀孕，原因也正在于此。另外也不能排除女性主观意识的作用。很多女性在潜意识中把自己定位为“性别弱势群体”，由于有这样的主观意识存在，使她们在职场中可能变得比较敏感，容易误解那些原本并非是不公平待遇的现象。就业中的性别歧视显然会给女大学生带来不小的压力和负面影响，还可能助长部分学生“学得好不如嫁得好”的观念。更严重的是，这种性别歧视破坏了社会的公平原则，使得全社会的人才流动不畅通，劳动力资源配置出现扭曲，造成人力资源的浪费。为此，专家建议说，解决职场性别歧视问题要靠用人单位转变观念，要靠法律和社会保障制度的完善。作为企业，总是会先考虑利益。女员工有生育问题，不能单独出差，不能跟老板一起出去喝酒，等等，这些都可能导致招聘中的重男轻女。对这些问题，仅靠呼吁是无法完全达到效果的，更多地需要法律的强制力。日前，劳动和社会保障部部长郑斯林针对此问题的表态应该算是一个“利好”的消息：“我们反对性别歧视，反对对不同人群的歧视，在这方面政府的态度非常明确。比如，政府对乙肝病原携带者的问题就作出了规定，不能歧视。国家要对用人单位作出具体的规定，防止歧视，使大家享受同等的就业机会。”就女大学生自身而言，有关专家也表示，应该结合社会观念和背景，结合男女性别角色和所承担的社会责任来客观地认识和对待，减少一些极端的或是带有偏见的认识。假如女性对性别歧视的背景和原因看得比较透彻，能够认可差异，敢于“悦纳”差异，

并且内化为自己的一种思考，积极地去应对，要比一味地抱怨更有用。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com