

女性就业难 就业中的性别歧视要破除 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/281/2021\\_2022\\_\\_E5\\_A5\\_B3\\_E6\\_80\\_A7\\_E5\\_B0\\_B1\\_E4\\_c123\\_281481.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E5_A5_B3_E6_80_A7_E5_B0_B1_E4_c123_281481.htm) 南京某高校的一位女研究生小李最近到一家单位面试后，为遭遇到的性别歧视愤愤不平：应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，宁可岗位空缺也不许招聘女生。”一位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路上的一道难以逾越的门槛。据“我国高等教育公平问题的研究”课题组发布的统计结果，从1998年到2002年，我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个定点城市的调查结果显示，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7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。这表明，女大学生就业形势更加严峻。女大学生在劳动力市场竞争中处于劣势，不是孤立的偶然的现象，而是多种原因造成的。随着高等教育由“精英教育”向“大众教育”转变的步伐加快，大学生已不再是稀缺资源。当前高校毕业生严峻的就业形势，为用人单位人为地设置性别限制提供了借口。与此同时，男女两性分工的社会传统观念，其消极影响也不容忽视。就业中的性别歧视，不仅挫伤了女大学生学习、生活的积极性，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。尽管我国劳动法有禁止对妇女的就业歧视的规定，但执行不力，使得权益受到侵犯的女性不能得到法律的实际保护，而违反平等就业原则的用人单位也很少受到处罚，使得女大学生在踏入社会的那一刻就已受到不公平的对待。一位女大学生就曾质问：既然在高考入学时没有性别要求，凭什么又让就业中的性别歧视大行其道呢？要真正维护好女大学生的合法权益，消除女大学生就业中的不平等现象，推进女性平等就业机会的实现，有许多工作要做：各级共青团、妇联等组织要积极出面，维护女大学生的合法权益；劳动执法部门要加强对劳动力市场的监督和管理，及时纠正和查处对女大学生就业的歧视行为；法院和法律援助机构要适时为女大学生平等就业提供强有力的法律援助，运用法律手段维护女大学生平等就业的权益。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](http://www.100test.com)