

调查显示：国内近7成女大学生求职遭性别歧视 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/283/2021\\_2022\\_\\_E8\\_B0\\_83\\_E6\\_9F\\_A5\\_E6\\_98\\_BE\\_E7\\_c123\\_283115.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/283/2021_2022__E8_B0_83_E6_9F_A5_E6_98_BE_E7_c123_283115.htm) 核心提示：在歧视情况排名中，政府机关居于首位，其次是事业单位，第三是国有企业。

一名应届毕业女生到一家研究所面试，只被问了三个问题，第一个问题就是问她有没有男朋友，第二个问题是问她有没有和男朋友同居，第三个问题是薪水要求多少。就业竞争激烈，一些女大学生求职主动出击，积极展示自身优势。国内某大学最近发布的一份调查报告显示，约70%的女大学生认为在求职过程中存在男女不平等。广州某高校大四女生小玲最近到一家IT企业面试后，为遭遇到性别歧视而愤愤不平：该企业有关部门负责人明确告诉她，“你的条件完全符合应聘要求，但是单位领导要求只招男生。”而据了解，小玲成绩优秀，还曾经花费近万元参加Java高级软件工程师培训班并获得资格证，她班上不少成绩不如她的男生早已找上满意的工作，她却在就业上不断碰壁。一位在高校就业指导中心工作多年的老师说，像小玲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路上的一道难以逾越的门槛。现象女大学生求职遭“隐形歧视”据悉，随着普通高校的扩招，女大学生在其中所占比例也在逐年上升，至2005年全国女大学生已占毕业生总数的44%。2006年高校毕业生激增至413万，比2005年增长75万人，女性比例更是居高不下。而2006年全国对毕业生需求约为166.5万人，比2005年实际就业减少22%。需求和供给的严重失调，使女大学生就业压力骤增。而在大学生

就业竞争激烈的同时，女大学生求职还常常遭遇性别歧视。西南政法大学最近组织的女大学生就业情况调查显示，女大学生就业面临的最大困难是性别歧视。调查数据显示，目前约70%的女大学生认为在求职过程中存在男女不平等。此外在调查中，四成以上女大学生认为政府机关和事业单位存在性别歧视。其中，在歧视情况排名中，政府机关居于首位，其次是事业单位，第三是国有企业。记者近期在一些招聘会上看到，一些企业只招收男性，一看应聘者是女的，连面谈机会都不给。不少用人单位干脆在招聘启事中声明不招女生。除了这些明目张胆的“性别歧视”外，还有许多用人单位则采取了阳奉阴违的办法，表面上一视同仁，不论男女，求职简历来者不拒，但在面试通知时却是有男无女。某高校一位应届毕业女生告诉记者，她曾经到一家研究所面试，只被问了三个问题，第一个问题就是问她有没有男朋友，第二个问题是问她有没有和男朋友同居，第三个问题是薪水要求多少。而据她透露，该班的很多女生在面试时，总会遇到类似这种“特殊的”问题，她们都觉得自己受到了性别歧视。这位女同学告诉记者，“到找工作了，才知道这个社会性别歧视真的很明显。学校在系里的橱窗会贴很多招聘启事，上面明确写着：某某岗位(男)……如果人家歧视的是性别，你怎么改变也是没有意义的，因为你不可能改变你的性别。”广州某人才市场一职业顾问认为，类似这样的“隐形歧视”对女生就业造成不良影响，很多女大学生无法了解自身未能顺利就业的原因，女性求职者可谓“受了伤害却不知是哪里打过来的冷拳”。用人单位企业不愿承受“性别亏损”东莞一家保健酒公司的招聘栏上赫然写着“业务员，限男性”，该

公司负责人李先生解释：“这绝对不是歧视女性。我们要求业务员能常年在外地出差，要吃苦耐劳才干得下来。如果招一名女性，我们还得考虑她的安全问题。”对此，不少企业表达了同样的看法：女生毕业走上工作岗位后，将面临怀孕、生育等一系列问题，难免会给单位用工造成不便，除其在此期间的工资及福利待遇得照常支付外，公司还得另外聘请一名工作人员，当其产假期满回到岗位上后，公司则必须解决新聘员工的岗位问题。“聘用男性员工，不仅少了很多麻烦，还可节约成本，避免‘性别亏损’”。据了解，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，有人力资源专家认为，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，还可能助长部分女学生“学得好不如嫁得好”的观念。而对于用人单位为什么喜欢“拷问”女大学生隐私？广州一家外企的人事负责人说，其实是想试探对方能否安心工作，“如果求职时有男友且又在外地，那女生说不定干不久也会走人。”他说，这些事情当然应该了解清楚，不然，企业好不容易招了人，员工对业务刚上手不久就走，迫使企业再重新招人，这必然是一种浪费。女大学生愤怒和无奈之后只有沉默 据记者调查，女大学生对性别歧视问题的态度基本是愤怒、无奈和沉默。沉默成为她们无奈之下最有效率的“理性选择”。对于“遇到性别歧视会如何应对”这个问题，有同学向记者表示，“我们也没办法啊！找工作就已经很焦头烂额了，谁还要去想被歧视的问题啊，这个工作应聘不成，我赶紧去找下一个，谁还要和他們去争辩这些东西”。也有同学认为：“就算申诉成功了，进了公司不也很

尴尬嘛。人家不想要你，你非要进去，进去之后也不好混呀。”法律专家遭性别歧视起诉难据悉，最新的《妇女权益保障法》明确规定，用人单位没有特殊要求不得以性别为由拒绝招聘妇女或提高对妇女的招聘条件。但记者发现，女性求职者遭遇了性别歧视，欲起诉用人单位，维护自己权益，却困难重重。有关法律专家认为，即使女性求职者最终选择了起诉，但最大难题却摆在她们面前：“歧视”证据如何保全；缺乏证据，用人单位往往会找出各种各样的借口，掩盖其歧视本质。人力资源专家积极对比抱怨更有用解决职场性别歧视问题，不但要靠用人单位转变用人观念，法律和社会保障制度的完善，还需要职业女性自身正确应对。有人力资源专家认为，对于性别歧视，女性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，并且内化为自己的一种思考，积极地去应对，应该要比一味地抱怨更有用。专家指出，女性求职也有不少自身的优势，例如细致、关怀别人、性情温和以及容易沟通等等。女大学生求职前应该先调整好自己的心态，分析并确认自己的能力和优势。就算某些用人单位存在性别歧视，女大学生也要将其转化为竞争动力，积极向用人单位展示自己的长处，扭转用人单位的观念。学生心声 广东某综合大学计算机系大四学生小简：“女生什么地方比男生差了？”大四女生小简告诉记者，其实我们以为早已不存在的性别歧视无处不在，很多单位在招聘的时候，白纸黑字的写着限男生。就算是没有说明的单位，大多数也是只招男生的。她说：“不管你的学习成绩有多

么的强都没有用，就因为你身为女生你就要低人一等。四级六级过了，一大叠的证书奖状算什么？人家看都不看你一眼，只是因为你是女生。送上去的简历人家看都不看一眼，冷冷的丢过来一句话：我们不招女生。一句话让人心全凉了。

”她说：“女生有错吗？什么地方比男生差了？遇到很多招聘人员都说，女生很麻烦，没有男生好使，而且女生吃不了苦，出差又麻烦。反正随便说说就可以找出你很多的缺点，但事实是这样的吗？我不觉得，女生为什么就吃不了苦呢，现在的女生自立自强，不知道有多么的优秀，但是社会如此，我们真的没有办法，只好忍气吞声。”

**名词解释 就业性别歧视** 在1958年国际劳工组织通过的《关于就业和职业歧视公约》的规定中，“就业中的性别歧视”就是基于性别的任何区别、排斥或特惠，“其后果是取消或损害就业方面的机会平等或待遇平等”，但“基于特殊工作本身要求的任何区别、排斥或特惠，不应视为歧视”。由以上两个概念的交叉包容部分可以看出：所谓大学生就业环节中的性别歧视就是指，用人单位在录用大学毕业生的各环节中，除妨碍正常生产、工作或依法不适合女大学生的工种或岗位外，以性别为由拒绝录用女生或提高对女生的录用标准，而导致女生平等择业机会的丧失及其他损害的情况。

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)