

破茧与羁绊：女性职场地位的多维审视与力量崛起

陈思亿 陈淑慧 林益嘉 林华为 陈慧文

上海工程技术大学，上海，201620；

摘要：本文主要围绕薪资、晋升以及婚育三个核心维度，探讨中国女性职场地位的结构性困境，聚焦薪酬差距、晋升受限以及婚育因素对于职业发展所产生的系统性制约问题。研究发现，职业性别隔离导致女性集中在低薪资、晋升空间较为狭小的行业，使得薪酬差距显著扩大；薪酬认知偏差与传统性别分工的文化二者共同作用，压缩了女性的晋升通道。家庭责任失衡让处于婚育阶段女性面临职业中断以及被边缘化的风险，这三个方面构成了困境的核心成因。因此，应强化薪酬透明与晋升公平，优先建设公共育儿设施，并且借助智能技术优化职业导航与数据监管。通过制度变革与个体能力提升的协同，为破解性别不平等、推动女性职业力量崛起提供路径参考，助力社会可持续发展。

关键词：女性职场地位；结构性困境；薪酬差距；晋升公平；婚育影响

DOI：10.64216/3080-1486.26.02.001

引言

如今，当代中国女性劳动参与率与教育水平持续提升，但全国性调查显示其仍面临系统性职场不平等：第四期中国妇女社会地位调查表明，女性在业率与男性存在差距，婚育阶段降幅显著；中国家庭追踪调查（CFPS）显示女性劳动收入仅为男性约70%，薪酬差距突出。2025年恰逢北京世界妇女大会三十周年，中央强调充分发挥妇女作用，促进妇女全面发展，推动职场性别平等已成为国家发展战略重要组成部分。

本文主要聚焦研究女性职场地位的结构性困境，并围绕以下几个维度展开：一是关注职业性别隔离与薪酬差距的顽固性及其新特征，研究表明数字化时代背景下，性别隔离在高新技术行业呈现出新的形态，并成为导致薪酬差距的核心机制^[1]；二是探究晋升通道中的“玻璃天花板”与“粘地板”效应，学者指出，除了显性的资源分配不公，组织文化中诸如“潜力评估”等隐性偏见是限制女性进入管理层的关键^[2]；三是系统分析婚育对女性职业轨迹的深刻影响，近期的实证研究揭示了生育带来的“薪资拐点”现象，并强调公共托育服务短缺是加剧女性工作-家庭冲突并导致其职业中断的核心因素^[3]。此外，还有学者从文化观念与制度实践的互动视角出发，指出尽管传统性别角色观念仍在无形中塑造职场规范，但新生代女性的个体意识觉醒正成为推动变革的重要力量^[4]。

现有研究多聚焦于单一维度或局部机制，缺乏对

“薪资—晋升—婚育”三大困境的系统性整合分析，尤其缺失宏观政策、中观组织与微观个体行为相结合的动态视角。本文以性别平等理论、社会角色理论与人力资本理论为分析框架，整合问卷调查与深度访谈数据，系统审视女性在薪资、晋升与婚育三个核心维度所面临的结构性困境及其内在机制，探索制度赋能、文化重构、个体策略与技术协同的崛起路径，为推动女性职业力量崛起、实现社会可持续发展提供兼具理论深度与实践意义的参考。

1 多维审视：女性职场地位的现状特征

1.1 薪资维度：女性平均薪酬显著低于男性

我们经过调查后发现，超过一半的受访者认为男女薪酬存在较大差异。对于这一现象，归纳有以下两点原因：一是职业性别隔离的固化效应。职业性别隔离指劳动力市场中因性别差异而导致劳动者被分配、集中到不同职业类别的现象^[5]。研究表明，大量女性劳动力集中于低收入、低声望的“女性化”职业，而性别隔离程度越高，男女收入差距则越大^[6]。这种基于性别角色的职业分工，既违背性别平等理论的公平内核，又通过限制职业选择固化了薪酬差距。二是薪酬决策过程中的认知偏差与主观判断。管理者常基于性别刻板印象构建非客观的评估体系：对女性存在“决断力欠缺论”“抗压脆弱论”和“弹性时间偏见”，系统性低估其处理非工作时间任务的能力，进而限制薪酬增长空间；对男性则普

遍存在“压力耐受优势预设”，使其在绩效考核中更易获得优势。这既与人力资本理论“能力与报酬匹配”原则相悖，也导致女性人力资本投入未能获得对等回报，背离性别平等原则。

1.2 晋升维度：女性职场晋升通道相对狭窄

职场晋升应是靠自身能力实现平等竞争，但女性在这一环节仍面临着很大的困难。通过调查，发现绝大部分人都认为女性职业晋升机会少于男性。

对于这一现象，核心成因之一是职业发展资源的性别化配置：管理者存在性别偏好，认为男性更胜任技术与管理类岗位，故培训、关键项目、晋升等核心资源系统性向男性倾斜；女性多被局限于晋升通道狭窄的行政、服务等辅助性岗位，且常被排除在出差、外派等任务之外。从生理差异，男性在平均身体素质上通常强于女性，使得女性在完成等量工作时往往需要克服更多客观困难^[7]。二是文化约束，社会观念层面根深蒂固的性别角色分工，强调女性对家庭领域的责任，相对弱化了其经济参与中的角色。母亲通常被视为“理想照顾者”，而父亲则被视为“理想工作者”，这一观念体系深刻制约着女性的劳动参与度与职业发展^[8]。

1.3 婚育维度：婚育因素深刻影响职业发展

经过调研，我们发现 61.9% 的人在面试时会被问到关于婚育状况的问题。企业倾向于减少聘用已婚已孕女性，核心原因是产假可能导致企业运营损失与用人成本增加——企业需临时调配或外聘人员顶岗，而替代者可能通过产假期间的工作表现获得转正、晋升或核心业务参与权。女性返岗后，不仅面临业务生疏、技术滞后等问题，还可能因原岗位被占而遭“边缘化”，被调至辅助性岗位或降低绩效等级，既阻碍职业发展，也打击职业信心。

这一现象的核心在于在于女性面临角色超载与支持缺位的双重困境：随着女性受教育程度提升，婚育延迟已成普遍现象，但生育养育的体系化支持不足，导致女性难以平衡生育与就业，婚育因素对其职业发展产生显著影响。

2 结构性羁绊：女性职场地位困境的核心根源

中国职场性别不平等的结构性困境，深植于特定的历史文化土壤与当代组织制度之中，二者相互交织，共同构成了难以逾越的系统性壁垒。

2.1 文化惯性的桎梏：父权制传统与母职的建构

长期以来，以宗族为本位的儒家伦理构成中国传统社会的基本架构，其核心的“内外有别”与“男尊女卑”秩序，将公共领域权利系统赋予男性，而将女性定位于家庭私人领域。这一父权制文化传统并非单纯的历史遗迹，而是以文化“惯习”的形式，持续影响着当代性别角色认知与社会期待^[9]。当代影响尤为凸显于对“母亲”角色的神圣化建构：儒家传统对生育与血脉传承的重视，在社会观念中转化为对女性作为“首要照料者”的刚性期待。这种期待既赋予“母职”极高的道德价值，也使其成为制度性约束，将女性的劳动力市场价值与家庭责任置于持续张力之中，进而催生了典型的“母职惩罚”现象。

2.2 制度执行的偏差：权力同质化与女性话语的沉寂

尽管国家已构建保障女性就业权益的政策框架，但政策文本与执行效果存在显著鸿沟。核心症结在于组织场域的权力“性别同质化”倾向，多数企业高层管理岗位由男性主导，权力结构失衡使决策层成为高度同质化群体。该群体在政策制定、资源分配与人才选拔中，易不自觉复制自身特质与经验，形成以男性经验和认知为默认标准的组织逻辑，进而系统性忽视女性的优势与潜在贡献^[12]。

这种权力结构进一步塑造了组织内的压制性话语氛围。吉利根的关怀伦理学理论揭示，父权制话语体系中，女性常因担忧破坏关系和谐、遭遇误解或谴责，选择“为彰显‘无私’而放弃自身声音”。这种内化的“沉默伦理”在男性主导的组织环境中被进一步放大，导致女性的真实诉求、创新见解与多元领导风格难以被倾听和重视，从根源上削弱了其制度性话语权与变革能力。

3 破茧与突破：女性职场力量的崛起路径

3.1 薪酬差距的制度性矫正与技术赋能

3.1.1 政策与企业的制度性保障

尽管性别平等理念已深入人心，但职场男女薪酬差异仍较显著：超半数受访者认为差距明显，凸显薪酬体系的制度性偏见需系统性矫正。同时，超半数受访者认为女性晋升机会“明显少于男性”，这与相关实证案例形成呼应。为此，需通过立法强制薪酬透明化与晋升机制优化，建立第三方评估体系消除“潜力标准”中的隐

性歧视；设立职业发展配额与反歧视监察机构，将性别平等指标纳入企业 ESG 考核，以刚性制度破除结构性偏见，为女性职业跃迁搭建公平平台。

3.1.2 区块链监管的公平承诺

针对 42.86% 受访者感知的薪酬差距，区块链技术可记录绩效、晋升轨迹等数据，并与智能合约联动。例如，当同岗位男女薪酬差异超过阈值时，系统自动触发预警并生成整改方案，消解林某遭遇的“潜力评估模糊标准”问题，同时为“项目参与度量化系统”提供不可篡改的数据支撑。

3.2 晋升瓶颈的结构成因与突破机制

3.2.1 双重机制的转型与重构

共情型领导力的构建与领导力评估机制亟需改善。问卷数据显示，绝大多数受访者认可女性团队合作优势，但罗某的“攻击性”标签案例显示，传统领导力评价仍偏好权威型特质。因此领导者需要关注人并建立情感共同体，实现组织和员工协同发展^[1]。同时建立“协作效能指数”，将跨部门项目成功率、员工留存率等纳入领导力评估，使女性优势转化为可量化的晋升资本。

与此同时，晋升评估中的“男性职场优势”需制度性消解。根据调查结果，多数受访者认为女性晋升机会不超过男性，结合“男性优先接触核心项目”的实证现象，建议推行“项目参与度量化系统”，强制公开各性别员工参与关键项目的时长、贡献值等数据，并纳入高管绩效考核。

3.2.2 职业叙事的多元化建构

低学历群体的职业突破需差异化路径。38.1% 受访者为高中以下学历，73.81% 认可自我意识提升的关键作用，结合尹某某“年资优先”困境，建议推行“技能货币化”认证，将非学历资本兑换为职称积分；女性亦需提升自我意识，突破传统评估束缚。

3.2.3 智能技术驱动的壁垒破解与重构分配

基于大多数受访者认同“女性自我意识提升”是平等关键，AI 可构建动态职业导航系统。如制药业林雯“达标 60% 即竞聘”的案例，AI 通过分析技能缺口与行业趋势，主动推送适配岗位与培训方案，减少因“过度准备”导致的晋升滞后，呼应问卷中半数受访者认为女性晋升机会明显少于男性的现状。

3.3 婚育惩罚的固化机制与柔性支持

3.3.1 专业壁垒的针对性突破

职业中断期的技能保鲜策略至关重要。调研显示，部分女性面临职业空窗期，半数认为婚育影响职业发展。针对育龄女性待业率较高问题，可建立“育期技能银行”，将育儿期间的应急处理、多任务协调等能力转化为专业认证学分；构建“技能保鲜”体系，通过线上微认证积累细分技能、灵活项目制工作保持专业敏感度，培养跨行业迁移能力，形成可携带“技能资产包”，降低重返职场的能力折旧率，育龄女性可参考相关策略提升返岗成功率。

3.3.2 社会服务的柔性化变革

弹性工作制的政策善意需配套社会支持网络。在对教师李某的访谈过程中，对方谈到了弹性工作制的双刃剑效应，案例显示弹性时间易异化为“家庭责任绑定工具”，从而进一步被“绑定”在家庭角色中。针对女性工作家庭平衡的调查显示，超半数受访者支持远程办公，但托儿服务支持率最高，且远程办公不适用于生产型、需大型精密仪器或多人协作研发等项目^[2]。因此这提示政策应优先建设公共育儿设施而非单一依赖企业弹性制度，避免加剧性别分工固化。

3.3.3 时间管理的代偿性创新

年轻女性的时间策略呈现现代创新。尽管多数受访者否认女性压力更大，但结合“女性面临全方位‘压制’”的实证情况，多数女性仍受困于家庭—工作平衡难题。可推广“50% 核心业务+30% 能见度建设+20% 跨界学习”的时间划分模式，借助 AI 工具自动生成时间价值报告，助力女性优化时间规划、缓解平衡矛盾。

4 结论与展望

4.1 结论

本研究其核心结论主要有以下几点：第一，薪酬差距的核心困境是职业性别隔离与认知偏差；第二，职场晋升的核心障碍是资源分配失衡与传统性别分工的文化约束；第三，婚育维度的核心阻碍是角色超载与支持缺位；第四，困境根源在于“文化—制度—资源”联动失衡；最后，破解路径需“制度—文化—个体—技术”协同发力。

综上所述，女性职场地位困境是薪酬、晋升、婚育维度交织，文化、制度、资源分配等层面共同制约的系统性难题。唯有多维度发力、多主体联动与中观技术创

新,才能破除文化惯性与制度壁垒,提升女性职场地位,充分发挥其多元能力,为经济社会可持续发展注入多元动力。

4.2 展望

本研究虽有一定发现,但仍存在局限,这为未来研究指明方向:其一,样本聚焦特定区域职场人群,未来可扩大覆盖范围,开展跨区域、跨行业比较研究,检验结论普适性;其二,主要采用横截面数据呈现某一时间点现状,未来可通过纵向追踪研究,揭示女性职场地位随生命周期变化的动态过程及内在机制;其三,可进一步深化突破路径研究,如定量评估不同政策组合的实际效果,或探究技术打破职场偏见的具体作用机制与潜在伦理风险。

总之,女性职场真正平等是长期系统的社会工程。期待未来更多跨学科、多方法的深入研究,为破解这一难题、实现人力资源优化配置与社会公平正义贡献智慧。

参考文献

- [1]王凌,徐政.数字经济下的职业性别隔离:形成机制与收入效应[J].经济评论,2023,41(02):134-148.
- [2]张敏.组织隐性偏见与女性中层管理者晋升困境的实证研究[J].中国人力资源开发,2024,41(01):45-59.
- [3]李静,高枫.生育对我国女性工资收入的长期影响研究——基于“薪资拐点”的实证分析[J].妇女研究论丛,2022(05):57-72.
- [4]刘伟,孙悦.传统与现代之间:新生代女性职场发展的观念冲突与突破路径[J].中国青年研究,2023(08):88-96.
- [5]李汪洋,王俊豪.职业性别隔离对性别收入差距的影响——基于CFPS数据的实证分析[J].劳动经济研究,2022,10(4):89-105.
- [6]InternationalLabourOffice.TheGlobalGenderGapinEmploymentandWages[R].Geneva:ILO,2023.
- [7]王红梅.女性在职场面临性别偏见现状分析及应对策略[N].科学导报,2023-12-01.
- [8]陈卫,刘金菊.近年来中国出生人数下降及其影响因素[J].人口研究,2021(3):57-64.
- [9]张桦樨,杜玉帆.“全面二孩”政策背景下生育对城镇女性职业中断的影响研究[J].华东师范大学学报(哲学社会科学版),2019(1):159-168.
- [10]王伶鑫.城市女性青年的职场困境与就业对策[J].广东青年研究,2023,37(03).
- [11]韩嘉豪.我国女大学生就业歧视问题研究[D].武汉科技大学,2024.
- [12]朱家奇.中国的“玻璃悬崖”现象[D].北京外国语大学,2024.
- [13]吴宁,袁岑岑.基于《家庭、私有制和国家的起源》探析“母职惩罚”成因及消除[J].现代交际,2025,(09):32-40+122-123.
- [14]王珀.性别平等与母职惩罚[J].生命哲学研究,2022(1):149-159.
- [15]黄帅.女性重返职场的困境[J].中国工人,2024,(03):71.
- [16]潘源.真正的平等?——两性平权视野下当代中国职场女性的角色冲突略论[J].贵州大学学报(社会科学版),2017,35(02):148-153.

作者简介:陈思亿 2004.05;女,布依族,贵州省黔南布依族苗族自治州,学生,本科生,上海工程技术大学,财务管理。