

污名化理论视角下职场性别差异的社会工作干预路径

赵晓芳

西北大学哲学学院, 陕西 西安

收稿日期: 2025年12月29日; 录用日期: 2026年2月21日; 发布日期: 2026年3月3日

摘要

本文立足污名化理论视角, 聚焦中国职场性别差异问题展开研究。本文以中国职场中女性教育优势与职业地位断裂的性别悖论为切入点, 借助戈夫曼的污名理论, 剖析了职场性别差异的污名化生产机制。在此基础上, 文章从社会工作的专业视角, 提出“微观-中观-宏观”三层次整合干预路径: 通过个体赋能与意识觉醒破解内在化标签, 借助组织制度与关系网络重构打破职业性别排斥, 并以政策倡导与社会文化革新消除系统性偏见, 从而为构建性别包容的职场生态提供理论支持与实践路径。

关键词

污名化理论, 职场性别偏见, 社会工作干预

Social Work Intervention Paths for Workplace Gender Differences from the Perspective of Stigma Theory

Xiaofang Zhao

School of Philosophy, Northwest University, Xi'an Shaanxi

Received: December 29, 2025; accepted: February 21, 2026; published: March 3, 2026

Abstract

Based on the perspective of stigmatization theory, this paper focuses on the issue of gender differences in the Chinese workplace. Starting from the gender paradox of the disjunction between women's educational advantages and occupational status in China's workplace, and drawing on Goffman's stigma theory, this paper analyzes the stigmatization production mechanism of gender differences

in the workplace. On this basis, from the professional perspective of social work, the paper proposes an integrated intervention path across the “micro-meso-macro” levels: breaking internalized labels through individual empowerment and consciousness awakening, breaking the gender exclusion in occupation by reshaping organizational systems and relational networks, and eliminating systemic prejudice through policy advocacy and socio-cultural innovation. This provides theoretical support and practical pathways for building a gender-inclusive workplace ecology.

Keywords

Stigmatization Theory, Workplace Gender Prejudice, Social Work Intervention

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在全球劳动力市场中，“玻璃天花板”“职业死巷”和“晋升迷宫”是当今世界职场女性面临的“职业生涯困境”的典型隐喻。这些概念表述形式存在差异，却共享着相似的问题指向：当女性突破基础职业阶段向高层级晋升时，往往遭遇结构性、系统性的无形阻滞，这种阻滞并非源于能力差距，而是深嵌于制度结构与文化认知中的性别动态在职业场域的具象化投射。中国职场的性别分化现象，正以更具张力的方式呈现这一全球性问题的特殊面向。一方面，“她崛起”已经成为我国高等教育发展的一个明显趋势：在校本科生中，女本科生占 55.1%，而在研究生中，女研究生占 52.5% [1]。但同时也存在着“玻璃断层”，以国内 4000 多家上市企业为样本的《2023 中国职场性别发展报告》显示，女高管只占 18.7%，而董事长和总裁等核心决策职位中，女性只有不到 6% [2]。

在这一矛盾景象的背后，隐藏着中国转型时期特有的紧张关系。第一，传统的两性文化和现代工作制度之间的冲突不断发酵：“男外女内”的儒家思想在现代社会的影响下，仍然可以通过企业评价标准和晋升评估制度等现代管理手段来进行隐性再生产。第二，由于生育成本社会化分担机制的缺位，使得个人的家庭责任转变成了职业生涯的桎梏，15.3%的妇女将生育视为阻碍她们晋升的最大障碍，而企业对于生育风险的规避则加剧了这种两难。第三，数字化转型过程中的“技术误配”与“刻板印象”的叠加作用，使得技术岗位更多地被男性化所捆绑。学历的普遍提高和专业身份的结构性固化，使中国的两性平等过程呈现出一种复杂的面貌：所谓的“玻璃天花板”实质是一种资源分配中存在基于性别的差异和文化偏见交织而成的复合障碍，这一发现既对教育公正必然导致职业平等提出了挑战，也突出了中国社会工作对性别差异产生机理研究的迫切性和社会工作干预的需求，只有对其产生逻辑进行系统的解构，才能准确地找到破解之道，为解决我国职场性别差异的结构性难题提供理论支撑。

2. 理论框架与研究方法

2.1. 理论框架：污名化理论的整合与演进

“污名”这一概念最早可以追溯到美国社会学家欧文·戈夫曼的代表作《污名：受损身份的管理札记》(Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity)。戈夫曼把污名定义为个人由于拥有某些贬低性质而被贴上了标签，该特点不但引起了接受方的自卑，而且还会通过人际交往中消极的评论而使其外部地位下降和人际关系网络萎缩[3]。戈夫曼揭示了“污名”不是一个人与生俱来的本性，它是在一

定的社会交往环境中被构建和证实的一种“社会关系”。为深入研究污名从个体认知向社会结构转变的过程，布鲁斯·林克(Bruce G. Link)与乔·费兰(Jo C. Phelan)在此基础上进一步提出了更具操作性的污名化四维结构模型：贴标签(Labeling)→刻板印象关联(Stereotype Association)→社会排斥(Social Separation)→地位剥夺(Status Loss)[4]。该模型不但揭示了污名由符号建构向制度固化这一动态过程，而且将研究由个体间的微观交互拓展到宏观的社会结构中，从而为认识系统性偏见的形成提供了一个理论架构。

在此基础上，本文结合戈夫曼关于性别差异的研究思路，构建了一个适合中国职场性别差异问题的综合性分析框架。同时借鉴林克和费兰的四维模型理论，拆解偏见从个体认知标签到组织地位剥夺的传导机制。基于这一点，将微观交互和宏观结构相结合，揭示“认知-关系-制度”在工作中的作用机制，为社会工作的干预措施提供精确指导。

2.2. 文献综述

近年研究从多维度揭示了职场性别差异的复杂机制。在表现形式上，从招聘的隐性排斥到职业发展中的系统性不平等已获实证支持。例如有研究指出姓名中的性别指向可触发统计性偏见，导致女性简历筛选通过率显著降低[5]；基于大规模简历投递实验的证据也显示，仅因性别因素女性获得面试的几率便下降约三分之一[6]；另有学者指出，即便在高等教育普及的背景下，“高学历-低岗位”的错配现象依然存在，反映出职业性别排斥的持续性[7]。

在成因机制方面，研究视角逐渐从个体偏见转向结构性分析。政策模拟研究表明，单一的同工同酬措施对缩小性别薪酬差距的作用有限，需依托系统性干预[8]；还有学者创新性地以“出差强度”为观察指标，揭示因文化约束导致的女性差旅参与不足，会直接拉大收入差距[9]；近年来亦有研究引入“蔑视情绪”等社会心理概念，阐释偏见如何通过人际距离机制损害团队协作与创新[10]。

现有职场性别差异干预模式可归纳为三类核心路径，且各路径均存在显著的实践局限。法律政策保障路径以完善立法、强化监管为核心，旨在构建反职场性别差异的制度底线，对英国相关法律的研究[11]、案例启示[12]以及政策解读[13]等多篇文献均指出，强化《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国劳动法》等法律法规的执行力度、畅通司法救济渠道，是反职场性别差异的根本制度保障，而该路径的局限性在于法律难以对招聘环节的隐性偏见、对晋升过程中的非正式偏见实现全面规制[14]；组织内部管理优化路径主张依托企业内部制度变革推动职场性别平等，有研究强调了企业管理与工会组织的协同作用，提出制定性别平等政策、提升女性管理层代表性等实施策略[15]，还有学者主张推行结构化面试、多元化设计等制度优化[16]；新兴技术风险规制路径则针对数字经济背景下的职场性别差异新问题展开研究，有关研究[17]指出，算法自动化决策易在招聘、绩效评估等环节嵌入并放大固有性别差异，形成更为隐蔽的“技术误配”型偏见，并呼吁通过算法审计、评估及伦理规范构建实现技术层面的风险规制。

综合来看，现有研究仍存在明显局限：干预措施多呈碎片化，缺乏贯穿“认知-关系-制度”的整合性框架；对偏见背后的“污名化”心理机制关注不足，多数研究将偏见归因于经济理性或显性偏见，未深入剖析污名化的动态生产过程；本土化探索较为薄弱，难以有效回应中国“关系社会”情境下的实际问题。为此，本研究尝试以“污名化理论”为基础，构建“微观-中观-宏观”相衔接的干预路径，以期弥补现有研究的空白，提出更具系统性与情境适应性的解决方案。

2.3. 研究方法

本文按照“理论梳理-问题判定-成因分析-路径建构”的思路展开。首先，在对文献和理论进行梳理的基础上，以“污名化”理论为主要的分析框架。其次，基于中国的实际情况，对工作场所中存在的性别差异问题进行判定。第三，为验证污名化四阶段理论在现实中的具体发生机制，本研究在互联网与

金融两个性别差异现象较为典型且形态各异的行业,选取了12位女性中层管理者及4位企业人力资源负责人进行小范围半结构化访谈。访谈围绕职业发展经历、对职场性别文化的感知、组织制度影响等核心问题展开。通过对16份访谈文本进行系统编码和归类,本研究旨在识别并验证“标签化-刻板印象-社会排斥-地位剥夺”这四个阶段在不同个体职业经历中反复出现的共性模式,从而为理论框架提供来自实践场域的群体性证据支撑。

3. 理论解析: 污名化与“玻璃天花板”的粘合机制

本节将基于对16份访谈资料的文本分析,逐层剖析职场性别差异中污名化的生产机制,揭示“玻璃天花板”如何通过“标签化-刻板印象-社会排斥-地位剥夺”这四个环节被牢牢黏合与固化。

3.1. 标签化: 缺陷身份的合法性建构

标签理论是西方阐释越轨行为形成机制的重要理论,其核心聚焦于“标签化”过程:社会群体通过制定规则并将其应用于特定个体,从而创造“越轨者”。个体一旦被贴上“越轨者”标签,便会受到他人基于该标签的对待,这种对待会强化其越轨自我认知,进而促使更多越轨行为发生[18]。标签化是污名化过程的起点,掌握权力的群体利用手中的社会资源与话语权,将某些人类之间的特定差异标记为“缺陷”,并在道德上赋予其“污点”,从而使偏见具有表面上的合法性与正当性。

访谈分析显示,标签化过程普遍存在于女性管理者的职业评价中,常以“科学管理”或“客观差异”的话语出现。例如在科技行业,某企业的《项目管理办法》中曾有“经期员工不得参与重大决策会议”的规定[19],这实质是将女性生理周期标签化为职业缺陷。多位来自互联网行业的受访者提及,她们的成功常被归因于外部因素。一位女性产品经理(受访者A,互联网行业)的经历具有代表性:她在晋升答辩后获得的反馈是“逻辑清晰,但作为女性,在战略魄力和冒险精神上可能天生偏保守”。这种将抽象能力与性别直接挂钩的评判,是访谈中反复出现的标签化模式,它系统性地将女性整体标签为“缺乏领导力”。

标签化在这种粘合机制中的功能则是将以上的偏见制度合理化。首先,通过“科学标签”(如激素影响决策)将女性特质与职业能力缺陷构建因果关联,在认知层上构建性别刻板印象。其次,将抽象的性别标识转化为具体的、可操作的偏见性制度,通过人事管理体制进行再造。比如某公司规定女性雇员必须签订一份“因怀孕而自愿辞职”的免责声明[20],无意中限制了女性的发展机会。

最后,标签化过程使压迫行为变得合理。当女性劳动者对明显不公的制度性偏见提出质疑时,企业管理者往往引用“客观差异”和“风险管控”等表述,将基于生理特征的差异化对待包装为保障组织效率与安全的必要手段,从而赋予其偏见制度道义豁免和制度合理性。

3.2. 刻板印象: 群体缺陷的认知固化

刻板印象作为污名化机制的第二个核心环节,它表现为对特定群体特征的过分泛化与僵化认知。社会认知理论认为,刻板印象是人们在面对复杂社会情境时所产生的认知捷径,将个人特性错误地概括为整体的内在特性,并由此产生了一种普遍存在的认知偏差。

在工作场所的背景下,这种认知偏差体现在女性职业成就的归因模式存在显著的性别化差异。张莉的实验研究表明,当女性取得职业成功时,社会认知系统倾向于将其归因为外部情境因素,如团队协作、领导赏识;而男性同等成就则被归因为内在特质,如领导力、战略眼光[21],这种系统性的归因偏差,直接导致了女性在晋升评估、薪酬谈判等关键职业节点中面临成就折价困境,她们的贡献和价值被低估。

对访谈资料的归纳发现,刻板印象最突出的表现是女性职业成就的归因偏差。超过八成的受访女性管理者表示,其成功更易被归因于“亲和力”“团队协作”等关系性特质,而非男性同行通常被认可的

“洞察力”“决断力”等核心能力。一位金融行业女性团队负责人(受访者 B, 金融行业)的遭遇印证了这一点: 当团队业绩突出时, 她获得的评价是“团队带得很好, 很有亲和力”, 而同级男性则被赞誉为“对市场有独到的洞察和决断力”。

更严重的是, 刻板印象表现出极强的自我实现与自我加强的特性, 这来自其“行为-反馈”的恶性循环机制: 管理者由于拥有“女性不擅长技术决策”的固有观念, 从而在安排工作时故意地降低女性参与创新项目的机会, 资源与机会的受限导致女性在关键任务领域中表现一般, 这种结果反过来验证了管理者最初的偏见, 最终形成“偏见-排斥-验证”的认知闭环。

3.3. 社会排斥: 权力通道的系统性截断

社会排斥是“污名化机制”的空间实践, 它通过系统地构建物理边界与社交壁垒, 实质性地阻碍了女性获得组织的核心资源和重要信息[22]。这一过程不仅体现为明显的空间分割, 更通过非正式互动中的排斥机制, 使女性被系统性地边缘于权力辐射范围之外。

在中国职场, 社会排斥主要有以下三种形式: 物理排斥、关系排斥、信息排斥。物理排斥并不是指严格意义上的性别排斥制度, 而是在空间上进行了更细致的划分, 比如独立的行政楼层、专供管理人员使用的专用通道等; 关系排斥是一种更为隐蔽也更为重要的排斥方式, 它主要发生在非正式的社会环境中, 而这些社会环境往往是重要信息交流和信任资本积累的隐形平台, 女性却因种种原因被排斥在外。访谈揭示了社会排斥在中国职场中主要表现为关系排斥和信息排斥, 且普遍存在于非正式互动中。近一半的受访者提到了难以融入以男性为主导的非正式社交圈(如“下班后的酒局”“基于共同兴趣的午餐圈”)而导致的信息滞后。一位受访者(受访者 C, 金融行业)坦言: “核心的几位男领导和男同事经常结伴午餐……后来有次项目方向调整, 我是在正式通知下发前一天才偶然得知, 而他们早在午餐时就已互通消息”。信息排斥表现为组织内部消息传递的选择性筛选, 女性往往被排除于重要会议简报、战略调整动向及人员调整的圈层信息之外, 这样的信息壁垒使女性在就业选择上处在一个认知不对称的相对弱势位置。虽然物理排斥并没有造成直接的偏见, 但它通过空间上的分隔降低了女性和高管之间的交流, 从而影响双方之间的信任。由于缺乏社会关系网络, 不能及时获得战略调整和人员变动等隐性信息, 从而导致了信息排斥, 形成“物理排斥-关系排斥-信息排斥”的传导链条。

社会排斥通过空间秩序、关系网络与信息通道的三重排斥, 将女性禁锢于组织权力的外围地带, 使她们难以触及真正影响职业发展的隐性资源与机会。社会排斥不仅加剧了“玻璃天花板”的凝固程度, 更通过日常化的空间实践, 将性别差异内化为看似自然的工作场所秩序, 从而在无形中完成了对女性职业发展权的系统性剥夺。

3.4. 地位剥夺: 机会结构的制度化消解

地位剥夺作为污名化进程的终极形态, 通过制度化的资源配置机制, 将性别差异在组织内形成一套硬性的制度规范, 使得女性在职场成长过程中面临着机会缺失。该机制突破了个人层次, 演化成为嵌入在组织体制、资源配置和生涯发展路径中的结构性排斥。

地位剥夺具体体现在三个相互关联的维度: 在经济资本层面, 最直接的体现为薪酬差距, 从入职起薪设定、年度调薪幅度到职级薪酬体系的系统性差异, 都可能存在性别偏向; 在晋升机会层面, 我国企业管理者的性别构成显现出明显的“金字塔”状, 即基层和中层岗位中女性所占比重基本持平, 但在高层管理岗位中女性比例急剧减少。很多企业没有把女性因生育、家庭照护等社会再生产劳动产生的工作间隔纳入公正评估体系, 这实际上是对女性的一种潜在的排斥; 在发展资源层面, 女性在获得高价值、优质事业发展资源方面也面临系统性偏见, 她们获得的培训机会非常少, 且培训内容的分配极不平衡[23]。

尽管受访者均处于中层管理岗位，但她们普遍认为向高层晋升的通道狭窄，并指出培训、出差等能见度高的机会常向男性同事倾斜。一位在传统制造业工作的女性工程师(受访者 D, 制造业)提到，公司选派员工参加海外顶尖技术峰会时，优先考虑的是“不能有家庭拖累、能长期出差”的男性同事。她表示：“公司并非有明文规定不派女性，但领导在决策时总会认为男性更方便专注。”这种“看似中立”的业务需求，在访谈中被揭示为制度化剥夺女性获取前沿知识和高端人脉机会的常见方式。

“污名化”机制是将女性“贴标签”，并进一步加深其认知偏差，通过“社会排斥”从空间和关系两个维度对其进行系统化的“地位剥夺”，从而实现制度性排斥。四个环节层层递进、互相强化，形成职场性别差异的闭环，阻碍女性事业的发展。

3.5. 中国情境下的污名化交织因素

中国职场性别污名化的生产与强化，不仅遵循普适性的“标签-刻板印象-排斥-剥夺”机制，更深深嵌入中国特有的社会结构及文化习俗之中。这些本土因素与基础污名化机制相互交织，构成了更具复杂性的排斥网络。

第一，单位体制的稳定性偏好。单位体制强调的“终身雇佣”“组织包办”的隐性文化逻辑，在当代企业管理中仍留有深刻烙印，这种逻辑演变为对员工“稳定性”的过度推崇。然而由于传统性别分工，女性因生育、哺乳等生理功能及主要的家庭照护责任，其职业轨迹更易出现“中断”。在企业看来，这种“中断”便构成了对“稳定性”的背离。因此，对女性“稳定性不足”的标签化，成为企业在招聘、晋升中实施偏见的“合理性”借口，制度性地剥夺了女性获得关键岗位的机会。

第二，户籍制度的交叉性偏见。户籍制度所构建的城乡二元结构，与性别因素产生交叉，使得农村户籍女性在职场中面临双重弱势。一方面，她们可能被贴上“教育背景薄弱”“综合素养不足”的隐性标签；另一方面，由于缺乏本地户籍所附带的社会支持网络，她们在平衡工作与家庭责任时面临更大压力，这又强化了其“无法全身心投入工作”的刻板印象。

其三，“酒桌文化”作为非正式排斥的场域。“酒桌文化”是中国关系型社会在职场中的典型体现，是一种重要的非正式社交、信任建构和信息交换的场域。这一文化场域往往具有强烈的男性主导色彩。对于不擅长或不愿参与饮酒的女性而言，其行为极易被标签化为“不合群”“缺乏魄力”，直接强化了不利于其职业发展的刻板印象。更重要的是酒桌将女性排斥在外，造成了关键的关系排斥与信息排斥，使女性难以进入核心决策圈，实质性地阻碍了其职业晋升通道。

4. 社会工作干预策略

针对职场性别污名化“从认知标签到制度剥夺”的传导逻辑，社会工作的介入应是一种层级化、有针对性的干预活动，其核心思路是遵循“个体增能-关系重构-制度倡导”的路径，逐步打破和系统性消解污名链。在此基础上，本部分将建立一个包含微观、中观、宏观三个层面的综合干预模式。

为确保干预的可行性与专业性，首先需明确社会工作者的角色定位。在职场场域中，社会工作者通常可依托员工援助计划(Employee Assistance Program, EAP)项目，以 EAP 咨询师或组织发展顾问的身份介入。其与人力资源部门职能互补但各有侧重：人力资源的核心职责在于保障组织效能与合规性，而社工则更侧重于从员工福祉和公平发展的视角，诊断并改善组织气候，推动消除系统性障碍，二者协同构成组织健康发展的双翼。

4.1. 微观层面：解构标签与重构认同

针对职场性别污名化问题，微观层面的介入从个体的认知、情感与行为改变入手，是整个干预活动

的基础。

首先，组建女性职业赋能小组。以封闭式、结构化的小组工作模式，将认知行为疗法与叙事治疗等专业方法相结合，通过一系列的小组活动，引导成员识别和解构“情绪化”“缺乏魄力”等内在化的负面职业标签，并增强其依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国妇女权益保障法》等法律法规维护自身合法权益的意识和能力。具体干预方法包括：运用认知重构方法突破“我不适合领导岗位”“女性不擅长谈判”的设限观念，帮助成员识别这些观念的荒谬性；通过叙事外化对话将问题与个人身份分离，例如引导成员意识到“是‘情绪化标签’绑架了我的职业表达”，从而重新定义自我；对成员进行能力建设和行为训练并模拟工作情境，例如薪酬谈判、项目投标、高管汇报等高压力的情景，通过反复的练习和反馈培养成员的自信。小组工作的内在治愈机理是构建一个安全保密的“共鸣性场景”，让每位成员意识到自身困难实际是群体问题的一个缩影，有效消除因污名化而产生的自我归因的羞愧感，进而形成群体认同和改变的合力。

其次，开展管理者性别平等认知提升工作坊。在前期工作的基础上，工作坊需打破传统说教模式，通过体验和参与的方式进行：首先引进哈佛大学的“内隐联想测验”或者类似工具，使管理者对自己潜意识中的性别倾向和刻板印象进行直觉感知；然后设置“逆向角色扮演”环节，让男性管理者亲身体验受到刻板印象制约的场景，通过角色转换的方式激发共情；最后引入“组织制度盲点分析”工具，指导参与者检查和修改一些管理制度，比如招聘、绩效评估表等。工作坊的关键目标是促成“认知失调”到“情感共鸣”再到“行为承诺”的深入转换，使管理者从不自觉的偏见传递者转变为组织内部推动包容性文化的积极行动者。

这两项干预活动在微观层次上形成互相支持的闭环：赋能小组致力于增强妇女的主观能动性和行动勇气，觉醒工作坊旨在消除阻碍她们向上发展的认知偏差，二者互为补充，共同形成一种性别友好的工作环境。

4.2. 中观层面：打破排斥与促进融合

在中观层次上，推进组织环境、制度政策和社会关系网的重构是社会工作的重要内容，其目标是系统地破除排斥机制，促进性别融合，营造有利于女性事业发展的环境。

其一，构建导师帮助体系，构建一个结构化、制度化、有明确目标的生涯发展支撑体系：将公司中的资深女高管和赞成两性平等的男高管结合起来，形成一个专业的生涯导师库，为初、中级女性员工配备导师，为她们提供长期稳定的生涯引导、技能传授和心理支持，使她们明确自己的职业发展路径，提高职业能力。同时，注重促进企业高管对两性平等的引导，利用自己的组织权威和影响力，积极参与重要项目，在晋升决策时给予推荐，帮助她们进入核心关系网，最终突破“关系排斥”的障碍。此过程可能遭遇“导师资源有限、参与度不高”或“被指导者因畏惧流言而不敢求助”等阻力。为此，应设计激励机制将导师贡献纳入高管绩效评估的软性指标，同时为匹配的师徒双方提供启动工作坊，建立清晰的期望与保密规则，营造安全的支持环境。

其二，推动企业建立系统化的包容性制度与文化。社会工作者作为“协作者”“咨询者”和“赋能者”，通过组织诊断手段，帮助企业实现制度创新：在责任重构维度，提倡弹性工作、远距离工作和共享岗位等灵活的管理方式，提倡和设计鼓励性“父育假”和“家庭照护假”，从制度设计层面推动双方共同承担家庭责任，打破“育儿是女性天职”的固有观念；在机会公平维度，注重促进企业内部对关键岗位空缺信息、晋升标准、薪酬体系等信息的内部公开与透明化，减少因信息排斥带来的机会不均，保证全体员工在一个明确、统一的规则下进行公正的竞争。推行弹性工作制、父育假等制度变革，常面临管理层对效率管控难度增加的担忧及传统观念的抵触。社会工作者应策略性地呈现包容性政策带来的长期组

织效益，如提升员工留任率、增强雇主品牌吸引力等，用数据和研究案例说服决策者。同时，可寻找并赋能组织内具有影响力的平等倡导者(包括支持变革的男性高管)，由他们从内部发声，形成变革的内生动力。

通过上述中观层面干预，社会工作使其成为连接和实施的重要节点，为个体赋能结果的发挥和落实提供了空间，并为实施宏观政策奠定了扎实的组织基础和实践场域。

4.3. 宏观层面：政策倡导与社会意识提升

宏观层面的干预措施，着眼点在于更为宽泛的制度环境体系化改造、公共政策调整以及社会文化氛围整体性转变三者间的协同推进。宏观干预路径应聚焦于政策倡导与社会意识提升的双重维度，形成自上而下的改革动力，创造微观与中观层面干预所需的有利外部条件。

在政策倡导层面，社会工作者群体充分发挥所具有的贴近基层实践、掌握一手资料的专业特质，开展基于严谨学术研究和实证数据支撑的政策分析工作。在具体操作层面上，关于职场性别差异现象的实证数据与研究简报需要被系统性地收集整理并公开发布，清晰呈现出问题的严峻程度与干预措施的有效程度。政策提案的撰写工作、立法听证会的参与过程以及与人代表、政协委员和政府职能部门建立的常态化联络机制共同构成重要环节，将推动落实《中华人民共和国妇女权益保障法》和《中华人民共和国劳动法》中关于性别平等、同工同酬的条款作为核心诉求，转化为具有可操作性的具体政策条款和监管措施。

政策倡导过程复杂，需考量不同利益相关方(如企业联合会、工会等)的诉求差异，以及政策落地过程中可能出现的执行偏差。社会工作者应注重构建由政府主导、企业、学界和专业性社会组织共同参与的“职场性别平等治理联盟”。在倡导策略上应强调沟通艺术，注重以扎实的调研数据和可复制的优秀企业案例作为证据，避免对抗性叙事。

在公众教育与社会倡导层面上，社会工作的重点在于社会认知的重构和进步舆论的塑造。一方面，依托新媒体平台，发起“看见她力量”“打破标签计划”等社会行动，采用短视频和公众号等形式，展现传统男性主导领域如科技、制造和金融中女性的卓越成就，解构“女强人”“情绪化”等刻板标签，呈现女性领导力的多元面貌。另一方面，主动与主流媒体建立战略合作伙伴关系，通过专题报道、纪录片和人物专访等形式，讲述制度建设与人才培养等领域推动性别平等的优秀企业案例，将抽象的价值倡导转变为可感知且可共鸣的故事，营造平等、尊重的公众舆论氛围。

通过政策倡导与社会倡导的相互促进，社会工作能帮助在宏观层面系统性消解制度性偏见的文化土壤与制度基础，为微观个体赋能与中观组织变革创造支持性的外部环境。

综上所述，社会工作对职场性别污名化的干预，构建一个从微观个体到宏观系统的综合性实践体系。该体系以微观层面的个体增能与意识觉醒为基础，协助女性及管理者解构内在化的偏见；中观层面上，通过组织制度和关系网络的重构，突破工作场所内的孤立和隐形障碍；最后，通过宏观政策的宣传和社会文化的变革，从根本上解决制度偏见问题。在此基础上，社会工作可以突破“污名”的表象，在帮助弱势群体的同时，构建一个公平、包容的工作环境。

5. 结论与展望

本研究以戈夫曼与林克、费兰等人的“污名化”理论为基础，对“玻璃天花板”这一现象在工作场所的深层原因进行了系统的揭示和剖析。研究发现，这种不平等的现象不是单纯的个体偏见或偶发事件，而是由“贴标签-刻板印象-社会排斥-地位剥夺”这四个互相联系环节组成的排斥链条。在中国这一特殊的社会背景下，由于传统文化的隐性残留、生育成本个体机制和数字化转型过程中的技术和认知错配，使得该链条呈现出一种特殊的复杂关系。

在对污名形成机理进行系统性解构的基础上,本文引入社会工作的视角,创新性地构建了“微观-中观-宏观”三级干预模式,即:在微观层次上,通过小组工作和觉醒工作坊,使个体获得力量,解构认知,消除内化污名。在中观层次上,通过建立支持网络,推进组织制度和文化变革,突破社会结构上的排斥;在宏观层次上,从政策的倡导、广泛的社会教育和文化的重建等方面着手,从根本上消除制度偏见。三个层面的干预互相渗透、互相支持,形成了一套系统的打破职业性偏见的行动方案。

消除工作中的性别差异是一项长期而系统的社会工程,需要政府、企业、媒体等多方主体的参与,也需要每一位社会成员的协同努力。在此基础上展望未来,该领域还需要进一步深入探索。首先,“零工经济”“平台就业”等新就业形式的涌现,使得新的性别差异与污名化有更为隐形的体现,亟须对新业态下的两性平等问题展开深入研究。其次,未来的干预策略应具有交叉性视角,从城乡、代际、教育背景、身体能力等多个维度进行深入研究,使干预更具文化敏感度和针对性。最后,推动建立由政府主导、多方参与的“职场性别平等社会治理联盟”,探索将性别平等表现纳入投资评估体系是今后推进体制改革的一个重要方向。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 2023 年教育统计数据[EB/OL]. https://hudong.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2023/index.html, 2024-06-01.
- [2] 北京大学社会研究中心, BOSS 直聘研究院. 2023 中国职场性别报告[R]. 北京: 北京大学, 2023: 15.
- [3] 管健. 身份污名与认同融合——城市代际移民的社会表征研究[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2012: 3.
- [4] Link, B.G. and Phelan J.C. (2001) Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- [5] 郭凤, 任孝鹏, 苏红. 不同性别定向的名字对女性获得面试机会的影响[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(5): 46-58.
- [6] 周翔翼, 宋雪涛. 招聘市场上的性别偏见——来自中国 19130 份简历的证据[J]. 中国工业经济, 2016(8): 145-160.
- [7] 刘镜, 赵晓康. 职场性别差异化管理的难点与领导者的统筹艺术[J]. 领导科学, 2021(9): 71-74.
- [8] 郭凯明, 颜色. 劳动力市场性别不平等与反偏见政策研究[J]. 经济研究, 2015, 50(7): 42-56.
- [9] 程诚, 王奕轩, 姚远. 职场投入的性别不平等及其影响——兼论“出差”的收入效应[J]. 社会学评论, 2019, 7(1): 50-64.
- [10] 卫旭华, 陈义, 张超. “视”而不见? 工作场所蔑视的形成与影响[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(12): 6-23.
- [11] 魏思颖. 女性劳动者平等就业权的法律保障路径[J]. 人力资源, 2024(8): 46-47.
- [12] 张兆利. 以法为盾, 全方位保障职场“她权益”[J]. 就业与保障, 2024(2): 9-10.
- [13] 给她支持让她绽放[J]. 中国人力资源社会保障, 2025(3): 45.
- [14] 张艳. 三孩政策下, 探究女性就业偏见现状[J]. 人力资源, 2024(6): 18-19.
- [15] 罗启莲. 企业管理与工会组织在促进女职工职业平等中的协同发展研究[J]. 企业文化, 2025(1): 86-88.
- [16] 王海珍, 梅晓凤, 卫旭华. 女性员工如何进行性别身份印象管理? [J]. 心理科学进展, 2017, 25(9): 1597-1606.
- [17] 张凌寒. 算法自动化决策中的女性劳动者权益保障[J]. 妇女研究论丛, 2022(1): 52-61.
- [18] 毛国酃. 社会标签理论视角的青少年成长困境——以 S 校社会工作实践为例[J]. 现代交际, 2020(8): 147-148.
- [19] 张抗抗. 职场性别偏见的污名化机制——基于高科技企业的案例研究[J]. 妇女研究论丛, 2020(3): 68-80.
- [20] 话题: 消除女员工生育偏见不能仅由企业为育儿假埋单[J]. 人力资源, 2022(19): 8.
- [21] 张莉. 职场成就归因的性别差异实验研究[J]. 心理学报, 2023, 55(4): 621-633.
- [22] 中国社科院. 中国高科技行业性别发展报告[R]. 北京: 中国社会科学出版社, 2022: 78-82.
- [23] 李育辉, 陈佳颖. 女性中层管理者职业继续发展阻碍因素的探索研究[J]. 天津大学学报(社会科学版), 2024, 26(4): 308-319.