



2023

**国家公务员招考
性别歧视研究报告**

目 录

一、绪论	1
二、性别偏好概况	1
(一) 各部委性别偏好情况	3
(二) 各系统性别偏好情况	5
(三) 各省性别偏好情况	9
三、国考性别歧视分析	13
四、2022年推动女性平等就业权事件回顾	14

前言

国家公务员招录考试(以下简称国考)指国家公务员局组织实施的中央机关及其直属机构考试,旨在录用一级主任科员及以下和其他相当职级层次公务员。1993年,我国颁布了《国家公务员暂行条例》。1994年,颁布了《国家公务员录用暂行条例》。2006年,《中华人民共和国公务员法》正式施行。《中华人民共和国公务员法》(2017年修正)第四章“录用”中规定,“录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员,采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法”。

国考的招考条件相对严格,不同岗位招考条件各不相同。国考包含笔试和面试两个部分,最终按笔试成绩和面试成绩各占50%确定综合成绩。报考者可以查询每年公布的国家公务员招考简章岗位表,了解各招录机关的招考人数、具体岗位、考试类别、资格条件、咨询电话等信息。本报告主要研究《中央机关及其直属机构2023年度考试录用公务员招考简章》(即国考岗位表)中的性别偏好情况。

通过对2023年国考数据的分析,本报告发现国家公务员招录考试中仍旧存在性别歧视问题——国考招考人数超过四成存在性别偏好,较去年下降6.67%;偏好男性的情况仍旧比偏好女性严重,偏好男性的人数是偏好女性的1.33倍;分部委来看,99.00%的性别偏好人数来自省级以下直属机构;分系统来看,三成以上系统存在性别偏好;分省份来看,国考涉及的31个省/自治区/直辖市均存在性别偏好,其中22省性别偏好人数比例超过四成。

从2017到2023年,本团队撰写国考公务员招考性别歧视研究报告,通过国家公务员这一特定职业来分析女性的就业环境。在这7年间,不变的是国考每年都存在性别偏好,偏好男性的情况均比偏好女性严重;有所变化的是,今年性别偏好的占比较去年下降,偏好男性的占比有所下降。我们衷心希望就业性别歧视早日消除。

一、绪论

本报告采用的主要方法是数据统计和文本分析。根据政府部门的公示信息，报告搜集到2023年国考招录岗位的数量、性质和报考限制条件等资料。其中，涵盖中央党群机关、中央国家行政机关、中央国家行政机关直属机构省级及以下和参照公务员法管理事业单位四种性质的政府部门，覆盖31个省/自治区/直辖市。

根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第一条，性别歧视指“基于性别而作的任何区别、排斥或限制，其影响或其目的均足以妨碍或否认妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由”。

2022年10月24日，2021年国考公务员招录岗位表公布。截至报名结束，近260万人报名过审，通过资格审查人数与录用计划数之比约为70:1，性别仍是今年一大限制条件。

2019年，人社部、教育部等九部门印发了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》(以下简称《通知》)。《通知》要求禁止招聘环节中的性别歧视行为，不得以性别为由限制妇女求职就业。《通知》还强调“国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法”。

报告将报考限制条件分为两类：一、若岗位描述中包含“限男性报考”、“适合男性”、“男性”等措辞，则归类为偏好男性报考；二、若岗位描述中包含“适合女性”、“女性”等措辞，则归类为偏好女性报考。

根据以上分类，本报告进行了具体的数据统计，从招录单位性质和招录省份两个维度，分析2023年国考招录中的性别歧视状况。此外，本报告回顾了2022年推动女性平等就业权的主要事件，作为分析女性就业环境的补充。

二、性别偏好概况

2023年国考共招录37100人，其中未涉及性别偏好岗位的人数为20661人，占比55.69%；涉及性别偏好岗位的人数为16439人，占比44.31%。涉及性别偏好岗位的人数中，偏好男性9374人，占比25.27%；偏好女性7065人，占比19.04%。偏好男性人数比偏好女性多2309人，占比高6.22%。

图1: 国考招考人数性别偏好

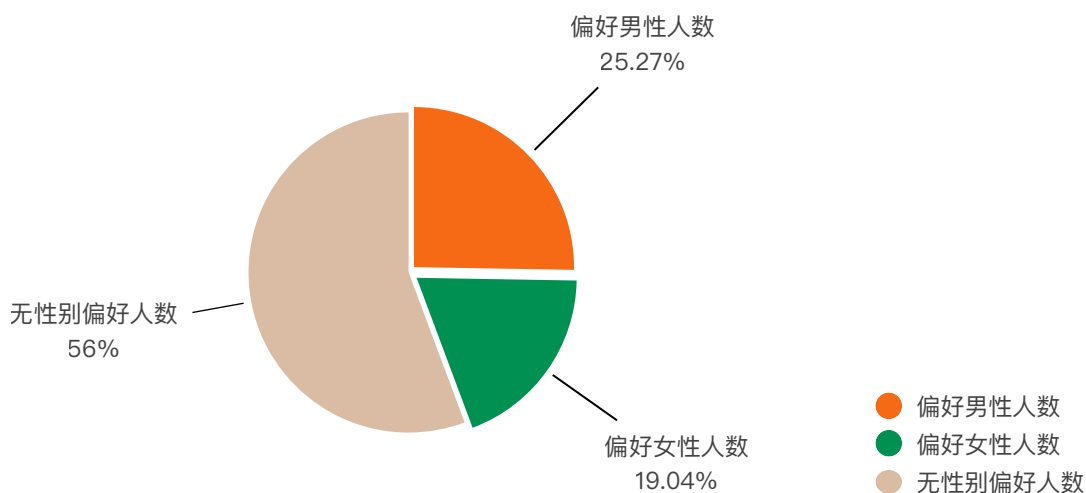
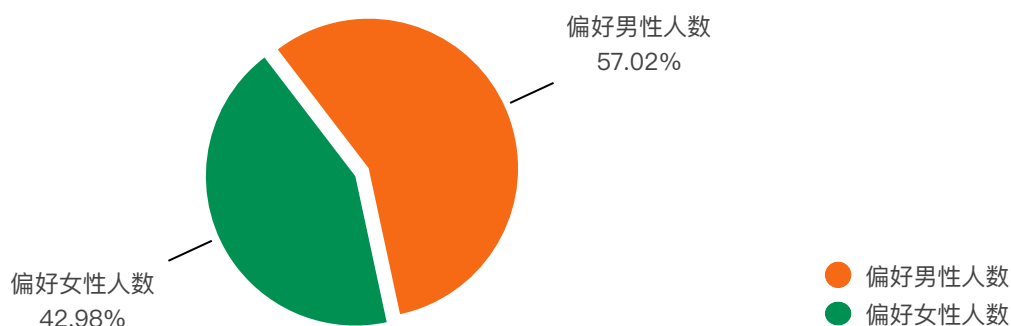


图2: 国考招考人数偏好男性/女性比例



2023年国考共招录17655个岗位，其中有10993个岗位没有性别偏好，占比62.72%；有6662个岗位存在性别偏好，占比37.73%。存在性别偏好的岗位中，偏好男性的岗位为3787个，占比21.45%；偏好女性岗位为2875个，占比16.28%。偏好男性的岗位比偏好女性的多912个，相关占比高出5.17%。

图3: 国考招考岗位性别偏好

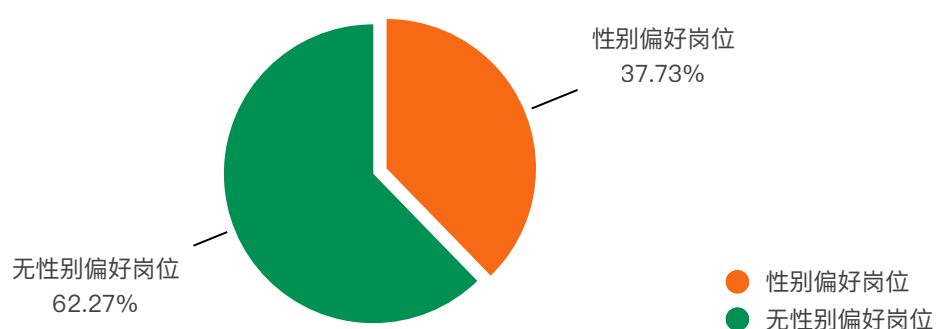
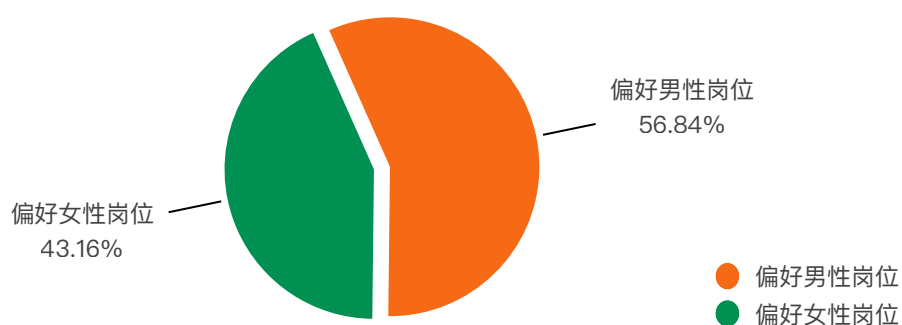


图4: 国考招考岗位偏好男性/女性比例



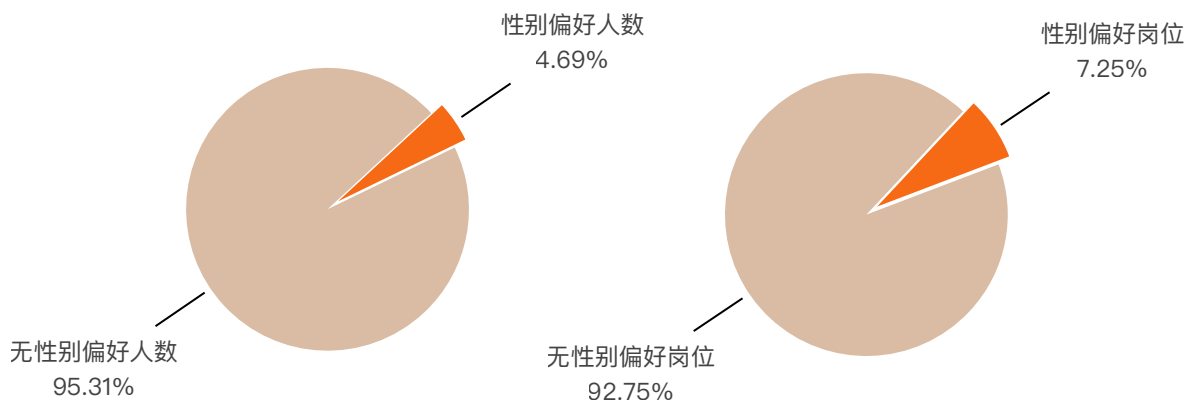
（一）各部委性别偏好情况

国考可按部委分为四类：1、中央党群机关；2、中央国家本级行政机关；3、中央国家行政机关直属机构省级以下直属机构(以下简称省级以下国家机关)； 4、中央国家行政机关参照公务员法管理事业单位(以下简称事业单位)。

2023年国考中，中央党群机关招考327人，岗位189个，所有岗位均无性别偏好。

中央国家本级行政机关招考587人，其中涉及性别偏好的人数为28人，占比4.69%；招考岗位345个，其中性别偏好涉及岗位25个，占比7.25%。中央国家本级行政机关存在性别偏好的岗位均要求招录男性，为公安部机关司局、直属司局招考，备注提到“工作强度大，经常加班加点、出差在外，限男性”。

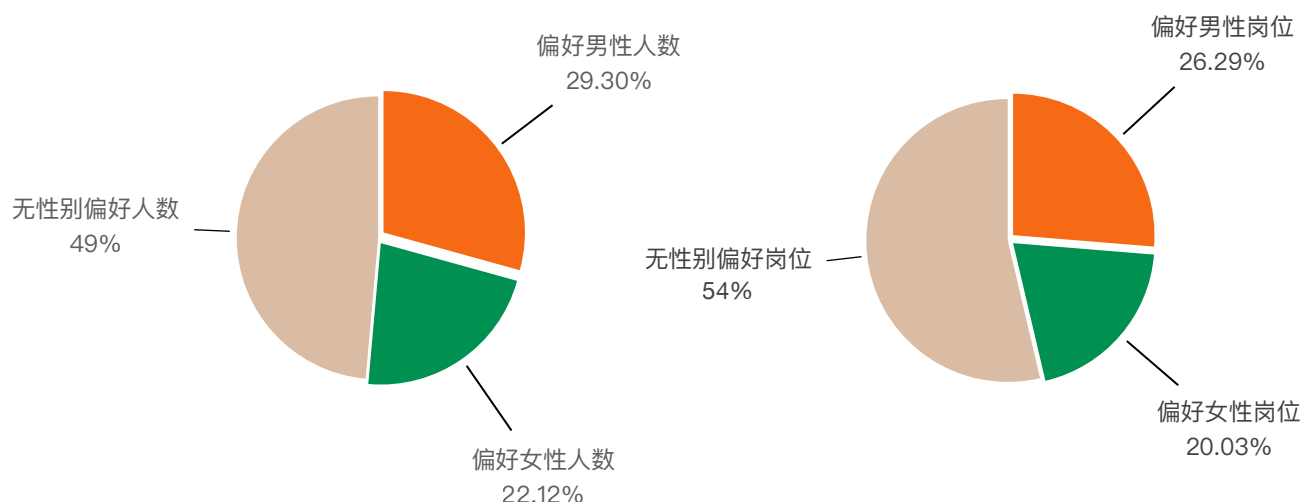
图5: 中央国家本级行政机关涉及性别偏好的人数和岗位



省级以下直属机构共招考31647人，涉及性别偏好的有16272人，占比51.42%，未涉及性别偏好的有15375人，占比48.58%；涉及性别偏好的人数中，招考男性9272人，占比29.30%，招考女性7000人，占比22.12%。省级以下直属机构共招考岗位14046个，涉及性别偏好岗位为6507个，占比46.33%，未涉及性别偏好岗位为7539个，占比

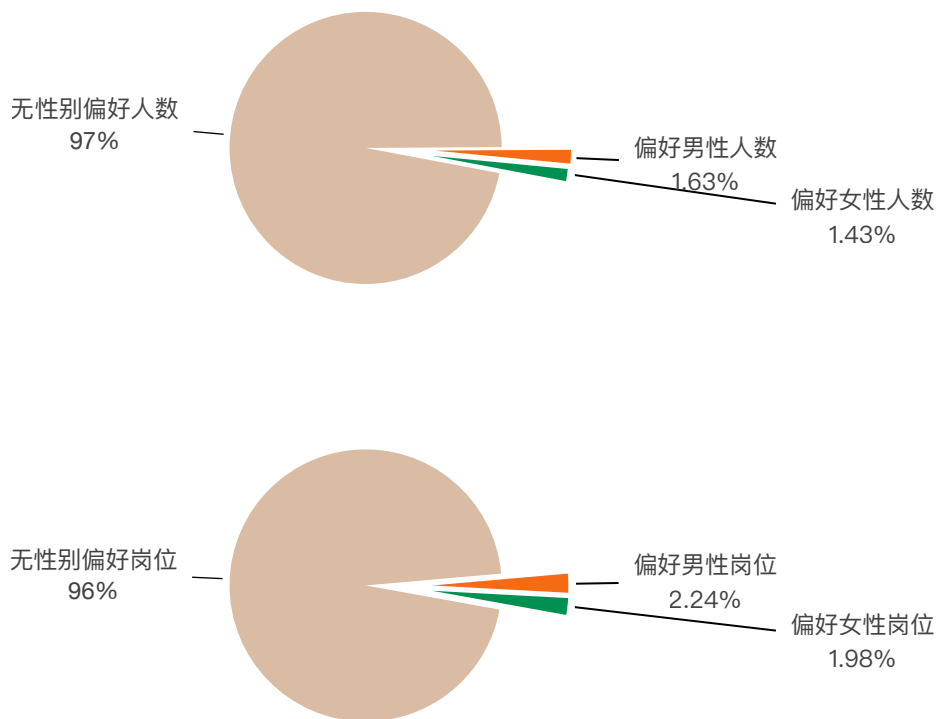
53.67%；涉及性别偏好的岗位中，招考男性的岗位为3693个，占比26.29%，招考女性的岗位为2814个，占比20.03%。省级以下直属机构涉及性别偏好部门为税务、铁路公安、海关、出入境边检等，偏好男性的岗位要求为“工作强度大、任务重，经常加班，限男性”。

图6: 省级以下直属机构涉及性别偏好的人数和岗位



事业单位共招考4539人，涉及性别偏好的有139人，占比3.06%，未涉及性别偏好的有4400人，占比96.94%；涉及性别偏好的人数中，招考男性74人，占比1.63%，招考女性65人，占比1.43%。事业单位共招考岗位3075个，涉及性别偏好岗位为130个，占比4.23%，未涉及性别偏好岗位为2945个，占比95.77%；涉及性别偏好的岗位中，招考男性的岗位为69个，占比2.24%，招考女性的岗位为61个，占比1.98%。事业单位涉及性别偏好的部门为统计系统和公安部，偏好男性的岗位要求多为“工作强度大，经常加班加点、出差在外，限男性”。

图7: 事业单位涉及性别偏好的人数和岗位



(二) 各系统性别偏好情况

国考可按系统分为26类¹, 其中税务系统、统计系统、出入境边检系统、矿山安全监察局、海关系统、移民管理局系统、铁路公安系统、民用航空局及各地管理局系统和其他系统等9类系统存在性别偏好。

¹ 国考可按系统分为26类, 分别为税务、银保监会、海关、铁路公安、出入境边检、统计、海事局、证监会、气象、水利、外交部、移民管理局、矿山安全监察局、审计、民用航空局及各地管理局、知识产权局、邮政管理局、地震局、生态环境部及相关机构、粮食和物资储备局、财政部及各地监管局、商务部、能源局及各地监管机构、通信管理局、科技部、其他。中公教育网.2023国考招录情况一览表(各系统招录情况速览).(2022-10-24)[2023.1.25].<https://www.offcn.com/gjgwy/2022/1024/90095.html>

税务系统招考人数总计24985人，未涉及性别偏好的有11299人，占比45.22%；涉及性别偏好的有13686人，占比54.78%，偏好男性的有6843人，占比27.39%，偏好女性的有6843人，占比27.39%。

统计系统招考人数总计910人，未涉及性别偏好的有780人，占比85.71%；涉及性别偏好的有130人，占比14.29%，偏好男性的有65人，占比7.14%，偏好女性的有65人，占比7.14%。

出入境边检系统招考人数总计1029人，未涉及性别偏好的有560人，占比54.42%；涉及性别偏好的有469人，占比45.58%，偏好男性的有457人，占比44.41%，偏好女性的有12人，占比1.17%。

矿山安全监察局招考人数总计171人，未涉及性别偏好的有12人，占比7.02%；涉及性别偏好的有159人，占比92.98%，均为男性。

海关系统招考人数总计2117人，未涉及性别偏好的有1765人，占比83.37%；涉及性别偏好的有352人，占比16.63%，偏好男性的有215人，占比10.16%，偏好女性的有137人，占比6.47%。

移民管理局系统招考人数总计177人，未涉及性别偏好的有85人，占比48.02%；涉及性别偏好的有92人，占比51.98%，偏好男性的有84人，占比47.46%，偏好女性的有8人，占比4.52%。

铁路公安系统招考人数总计1783人，未涉及性别偏好的有381人，占比21.37%；涉及性别偏好的有1402人，占比78.63%，均为男性。

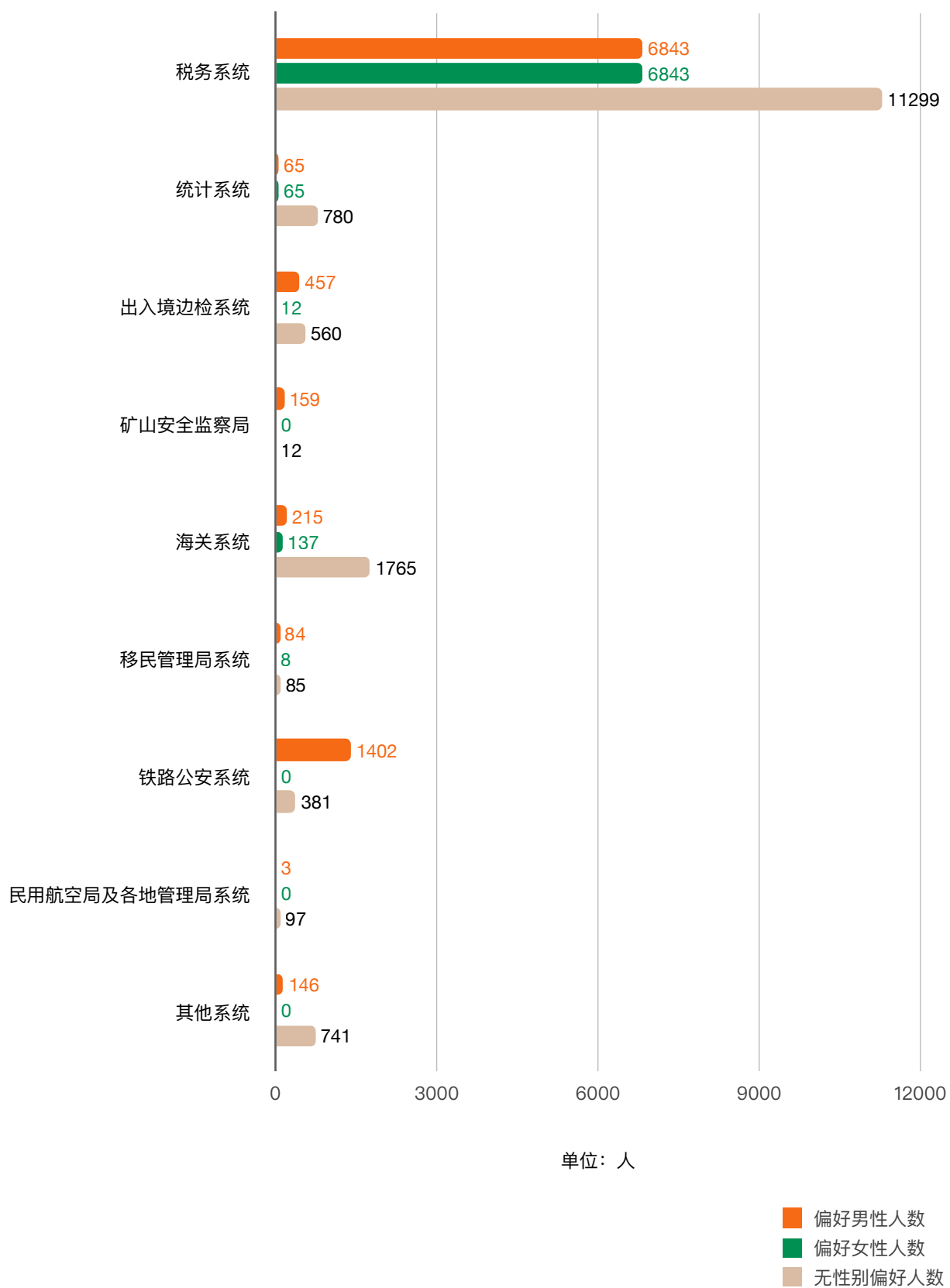
民用航空局及各地管理局系统招考人数总计100人，未涉及性别偏好的有97人，占比97.00%；涉及性别偏好的有3人，占比3.00%，均为男性。

其他系统招考人数总计887人，未涉及性别偏好的有741人，占比83.54%；涉及性别偏好的有146人，占比16.46%，均为男性。

表1：国考九系统性别偏好一览表

系统	招考总人数	偏好男性人数	占比	偏好女性人数	占比	无性别偏好人数	占比
税务系统	24985	6843	27.39%	6843	27.39%	11299	45.22%
统计系统	910	65	7.14%	65	7.14%	780	85.71%
出入境边检系统	1029	457	44.41%	12	1.17%	560	54.42%
矿山安全监察局	171	159	92.98%	0	0	12	7.02%
海关系统	2117	215	10.16%	137	6.47%	1765	83.37%
移民管理局系统	177	84	47.46%	8	4.52%	85	48.02%
铁路公安系统	1783	1402	78.63%	0	0	381	21.37%
民用航空局及各地管理局系统	100	3	3.00%	0	0	97	97.00%
其他系统	887	146	16.46%	0	0	741	83.54%

图8: 国考九系统的性别偏好



（三）各省性别偏好情况

国考涉及的31个省/自治区/直辖市均存在性别偏好，其中有22个省/自治区/直辖市的性别偏好人数比例超过四成。

国考招录中，将偏好男性和偏好女性的人数全部计算在内，性别偏好的比例由高到低排序，前三个省/自治区/直辖市是天津（64.29%）、河南（54.73%）和吉林（53.53%）。从这个角度考量，国考性别歧视最严重的是天津，最轻微的是西藏。

将性别偏好岗位的比例由高到低排序，前三名是内蒙古（51.77%）、上海（50.57%）和天津（49.10%）。从这个角度考量，国考性别歧视最严重的是内蒙古，最轻微的是西藏。

将偏好男性比例由高到低排序，前三名是天津（34.08%）、吉林（32.77%）和内蒙古（31.20%）。从这个角度考量，国考性别歧视最严重的是天津，最轻微的是海南。

将偏好男性人数由高到低排序，前三名是广东（683人）、辽宁（505人）和河南（480人）。从这个角度考量，国考性别歧视最严重的是广东，最轻微的是西藏。

表2: 各省/自治区/直辖市性别偏好人数一览表

序号	省份	招考总人数	偏好男性人数	占比	偏好女性人数	占比	无性别偏好人数	占比
1	北京	2045	268	13.11%	118	5.77%	1659	81.12%
2	天津	672	229	34.08%	203	30.21%	240	35.71%
3	上海	909	244	26.84%	198	21.78%	467	51.38%
4	重庆	451	115	25.50%	88	19.51%	248	54.99%
5	安徽	1140	301	26.40%	229	20.09%	610	53.51%
6	福建	1283	332	25.88%	272	21.20%	679	52.92%
7	甘肃	854	222	26.00%	168	19.67%	464	54.33%
8	广东	2772	683	24.64%	481	17.35%	1608	58.01%
9	广西	1218	281	23.07%	194	15.93%	743	61.00%
10	贵州	653	128	19.60%	100	15.31%	425	65.08%
11	海南	294	35	11.90%	29	9.86%	230	78.23%
12	河北	1537	401	26.09%	368	23.94%	768	49.97%
13	河南	1586	480	30.26%	388	24.46%	718	45.27%
14	黑龙江	1208	202	16.72%	73	6.04%	933	77.24%
15	湖北	1627	464	28.52%	370	22.74%	793	48.74%
16	湖南	1291	374	28.97%	279	21.61%	638	49.42%
17	吉林	1175	385	32.77%	244	20.77%	546	46.47%
18	江苏	1683	447	26.56%	368	21.87%	868	51.57%
19	江西	791	168	21.24%	139	17.57%	484	61.19%
20	辽宁	1836	505	27.51%	434	23.64%	897	48.86%
21	内蒙古	1125	351	31.20%	249	22.13%	525	46.67%
22	宁夏	318	82	25.79%	64	20.13%	172	54.09%
23	青海	369	96	26.02%	51	13.82%	222	60.16%
24	山东	2004	443	22.11%	362	18.06%	1199	59.83%
25	山西	1033	265	25.65%	219	21.20%	549	53.15%
26	陕西	1323	374	28.27%	296	22.37%	653	49.36%
27	四川	1494	339	22.69%	290	19.41%	865	57.90%
28	西藏	229	33	14.41%	0	0.00%	196	85.59%
29	新疆	1246	340	27.29%	135	10.83%	771	61.88%
30	云南	1188	332	27.95%	210	17.68%	646	54.38%
31	浙江	1746	455	26.06%	446	25.54%	845	48.40%

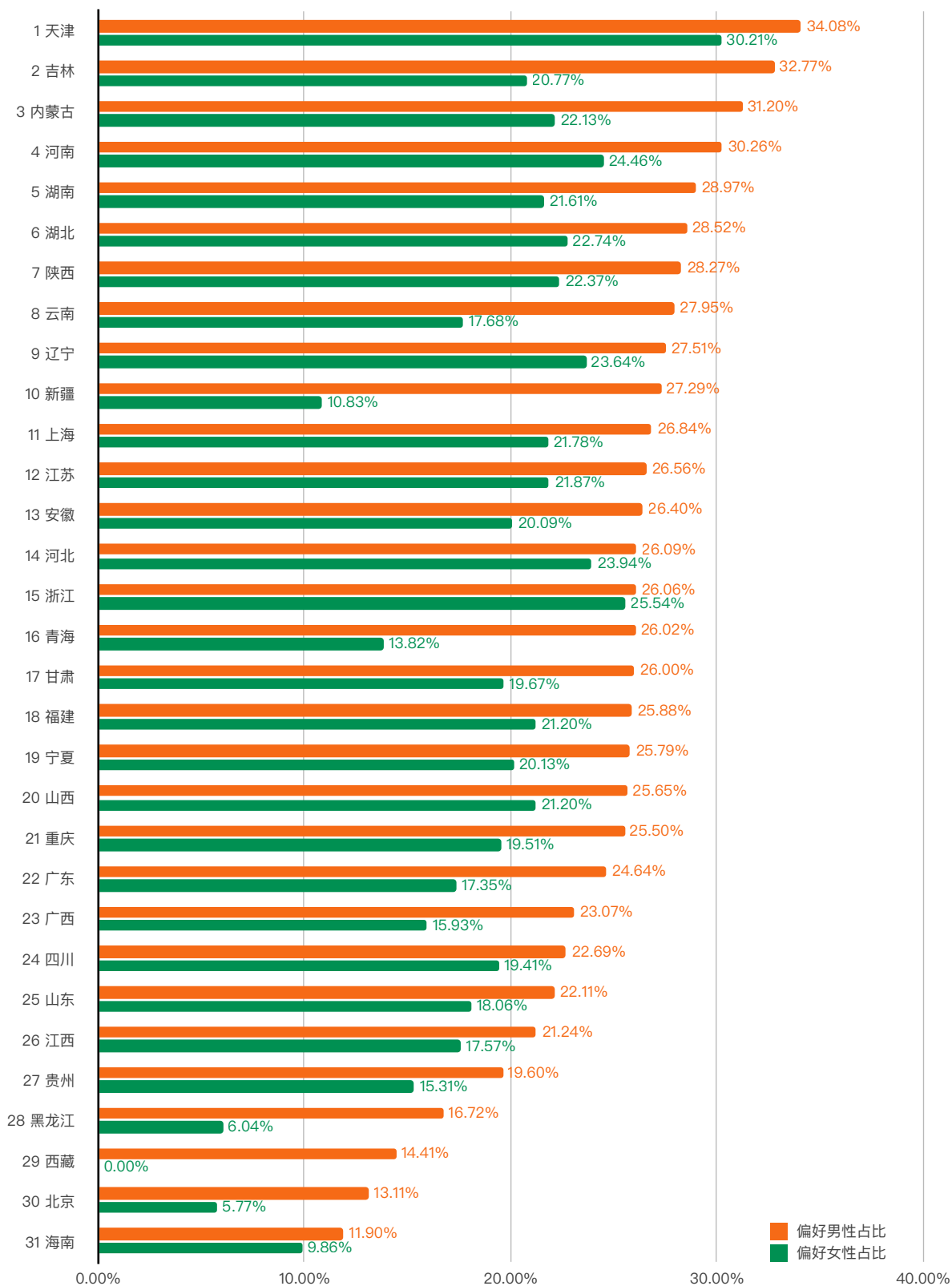
备注：除直辖市外，其余自治区/省份按首字母排序

表3: 各省/自治区/直辖市性别偏好岗位一览表

序号	省份	招考总岗位	偏好男性岗位	占比	偏好女性岗位	占比	无性别偏好岗位	占比
1	北京	972	110	11.32%	49	5.04%	813	83.64%
2	天津	249	65	26.10%	58	23.29%	126	50.60%
3	上海	348	96	27.59%	80	22.99%	172	49.43%
4	重庆	303	67	22.11%	56	18.48%	180	59.41%
5	安徽	505	106	20.99%	90	17.82%	309	61.19%
6	福建	663	156	23.53%	128	19.31%	379	57.16%
7	甘肃	353	73	20.68%	54	15.30%	226	64.02%
8	广东	1100	241	21.91%	150	13.64%	709	64.45%
9	广西	638	129	20.22%	86	13.48%	423	66.30%
10	贵州	328	64	19.51%	43	13.11%	221	67.38%
11	海南	228	33	14.47%	29	12.72%	166	72.81%
12	河北	651	143	21.97%	127	19.51%	381	58.53%
13	河南	797	177	22.21%	152	19.07%	468	58.72%
14	黑龙江	469	59	12.58%	31	6.61%	379	80.81%
15	湖北	765	184	24.05%	146	19.08%	435	56.86%
16	湖南	594	149	25.08%	113	19.02%	332	55.89%
17	吉林	419	113	26.97%	70	16.71%	236	56.32%
18	江苏	821	166	20.22%	139	16.93%	516	62.85%
19	江西	418	80	19.14%	64	15.31%	274	65.55%
20	辽宁	725	162	22.34%	149	20.55%	414	57.10%
21	内蒙古	593	170	28.67%	137	23.10%	286	48.23%
22	宁夏	152	33	21.71%	25	16.45%	94	61.84%
23	青海	257	58	22.57%	36	14.01%	163	63.42%
24	山东	1046	177	16.92%	157	15.01%	712	68.07%
25	山西	492	109	22.15%	85	17.28%	298	60.57%
26	陕西	480	113	23.54%	78	16.25%	289	60.21%
27	四川	1002	226	22.55%	194	19.36%	582	58.08%
28	西藏	149	16	10.74%	0	0.00%	133	89.26%
29	新疆	572	136	23.78%	39	6.82%	397	69.41%
30	云南	768	197	25.65%	137	17.84%	434	56.51%
31	浙江	798	179	22.43%	173	21.68%	446	55.89%

备注：除直辖市外，其余自治区/省份按首字母排序

图9: 各省/自治区/直辖市性别偏好比例



备注: 根据偏好男性比例, 从高到低排序

三、国考性别歧视分析

通过分析2023年国考招考数据和文本，本报告观察到以下特点。

第一，国考招考人数超过四成存在性别偏好，占比较去年下降。

今年国考招考人数性别偏好占比为44.31%，较去年（50.98%）下降6.67%；招考岗位性别偏好比为37.73%，较去年（49.61%）下降11.88%；偏好男性的人数占比为25.27%，较去年（30.77%）下降5.5%；偏好女性的人数占比为19.04%，较去年下降1.17%（20.21%）。

相较于2022年，2023年国考性别偏好占比在各个层面均有下降，原因之一是今年取消了综合性消防救援队伍的招考。2022年，综合性消防救援队伍招考人数的性别偏好比为3.74%，偏好男性的人数占比为3.42%。

第二，偏好男性的情况仍旧比偏好女性严重。

国考招考人数中，偏好男性的占比比偏好女性高6.22%，偏好男性的人数是偏好女性的1.33倍；招考岗位中，偏好男性的占比比偏好女性高5.17%，偏好男性的岗位是偏好女性的1.32倍。今年国考中，偏好男性的情况仍旧比偏好女性严重。

第三，国考性别偏好最严重的部委是省级以下直属机构。

分部委来看，省级以下直属机构的招考人数在国考中占比85.30%。国考涉及性别偏好的人数为16439人，其中16272人来自省级以下直属机构，占比高达99.00%。省级以下直属机构是国考的主力，却也是性别偏好最严重的部委。

第四，三成以上系统存在性别偏好。

国考涉及26类系统，其中9类系统存在性别偏好。税务系统和统计系统的招考人数均设置为男女比例1:1；出入境边检系统、海关系统、移民管理局系统偏好男性的人数均多于偏好女性；铁路公安系统、矿山安全监察局系统和其他系统没有任何岗位偏好女性。除去男女比1:1的系统，铁路公安系统偏好男性的人数最高。

第五，22省/自治区/直辖市的性别偏好人数比例超过四成。

国考涉及的31个省/自治区/直辖市均存在性别偏好。相较本省/自治区/直辖市招考人数，其中22个省/自治区/直辖市性别偏好人数比例超过四成，有10个超过五成；性别偏好比例和偏好男性比例最高的均为天津；性别偏好比例最低的是西藏。此外，偏好男性人数最多的是广东，性别偏好人数最少的是西藏。

四、2022年推动女性平等就业权事件回顾

自2017年至今，本团队撰写国考公务员招考性别歧视研究报告，通过国家公务员这一特定职业来分析女性的就业环境。在7年间，每年都发生了推动女性平等就业权的事件。以下将回顾2022年推动女性平等就业权的主要事件。

新版《妇女权益保障法》细化了就业性别歧视的具体情形，明确人社部门负有劳动保障监察的职责。新版《中华人民共和国妇女权益保障法》于2023年1月1日起正式施行，明确用人单位在招录（聘）过程中，不得限定招男性或者规定男性优先等。人力资源和社会保障部门应当开展劳动保障监察，劳动者在招聘等过程中遭遇性别歧视可以向妇联、工会求助，也可以向司法机关举报或者起诉。此外，新法将就业性别歧视纳入公益诉讼范围，能够更有效地保护女性就业平等权。

最高法发布《稳定就业意见》，坚决纠正因性别歧视等不予招录的行为。12月27，最高人民法院发布《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》。《稳定就业意见》指出，依法支持高校毕业生就业，妥善审理平等就业权纠纷案件，依法纠正用人单位因性别歧视、地域歧视等不予招录、拒绝签订劳动合同的行为，破除各种不合理限制。

2022年全国两会期间，代表建议依法惩处就业性别歧视行为，改善女性就业环境。2022年全国两会期间，全国政协委员，全国妇联原副主席、书记处书记崔郁建议明确就业性别歧视的法律界定与法律责任，加大执法力度；建立政府和用人单位共担生育成本机制；鼓励用人单位制定平衡工作家庭的积极措施。全国人大代表、联想集团董事长兼CEO杨元庆建议进一步完善相关法规，保障女性拥有平等的就业权利；建立女性生育保障和弹性工作制度，推动男性和女性就业者同工同成本；切实提升女性的就业能力。

瑞安市某街道办事处招聘消防协管员和户籍协管员限男性，市检察院介入后，街道整改并对招聘信息进行全面筛查。2月，瑞安市某行政单位招聘消防协管员和户籍协管员若干，要求“均需要男性”。3月，瑞安市检察院联合市妇联召集相关行政单位负责人进行磋商。检察院建议相关行政机关对涉案的违法招聘信息及时进行修改，删除性别歧视性

岗位要求，同时督促涉案平台对其发布的网络招聘信息进行全面筛查，确保合法，切实履行好辖区招聘工作指导和监管职责。

北京铁检公益诉讼立案，明确招聘广告歧视女性，发布招聘广告信息的平台也有责任。2月，北京铁检院开展“保障妇女权益，促进平等就业”专项活动，发现海淀区4家用人单位在发布招聘平面设计学徒、现场代表、客服经理等工作岗位时，出现“男士优先”“限男性”等性别歧视性内容。北京铁路运输检察院通过诉前检察建议，督促行政机关对相关用人单位进行监管，对网络招聘服务平台审核机制督促整改，维护妇女平等就业的合法权益。行政机关对平台开展了3轮检查，确保发布的169家企业的网络招聘信息合法。

珠海市香洲区招聘公办中小学教师要求性别比例1:1，录取结果男女学历、学校悬殊引争议，教育局回应是为了男女公平。11月14日，一张珠海市香洲区教育局2020年公办中小学教师拟聘人员名单的截图在微博引发争议，相同岗位的拟招聘人员，男女之间学历、学校背景差异明显。当地2021、2022年相关岗位的招聘仍然保持着男女各半的名额设置，但学历、学校背景未再公示。当地教育局工作人员回应设置（录取比例）男女各半，是出于对男女公平的考虑。考虑学校男女教师比例失调并期待加以改变并无不妥，但改变的方式不应该以一种所谓的“公平”来产生更多的不公平。

河北建工集团华南总部招聘要求男性本科、女性研究生，总公司回应“招聘条件表述不妥，后续会改”。6月7日，河北建工集团有限责任公司华南总部招聘施工一线财务岗位，男性要求本科以上学历、女性要求研究生以上学历，其中“施工一线”和“能够长期驻外”有加粗显示。招聘人员回应，并非歧视女性，项目在全国各地，需要长期驻外出差，女性无法适应这样的工作性质。总公司人力资源处回应，公司的女性职工挺多，不可能存在歧视，招聘信息的措辞、说法不合适的话，后续会修改。

江西永修中铁三局招聘文员要求“女性”、“身材好”，工作人员回应主要是为了接待外边来的领导，被指物化女性。11月13日，江西永修中铁三局一项目发布的招聘文员信息显示，岗位月薪4000元左右，要求女，五官端正，“身材好”，“最好是学校刚毕业的”。随后中铁三局该项目部发表致歉声明，称该招聘信息措辞不当，本意是要招募负责端茶递水的综合部文员。中铁三局的招聘不仅属于性别歧视，还用男性视角对女性进行凝视，将女性的价值框定在肤浅的身材层面。

广东首例平等就业权纠纷案“尘埃落定”，怀孕被开除员工胜诉，获道歉和赔偿。2019年1月5日，樊女士入职英利物业，任珠海一中附属实验学校物业管理监控员。同年2月21日，樊女士发现自己怀孕后告诉了公司经理，当天下午被告知不用再去上班。2019

年7月，双方就劳动争议达成调解协议，英利物业向樊女士支付调解款项6000元。随后樊女士以“平等就业权纠纷”为案由向法院起诉英利物业。2019年10月，香洲区法院一审判决：英利物业向樊女士作出书面赔礼道歉，赔偿孕期工资损失2064元、未休产假工资损失1875元、精神损害抚慰金10000元。一审宣判后，英利物业提出上诉。2022年，英利物业撤回上诉，此案按一审判决执行。

智联招聘发布女性职场调查，月薪超八千，六成求职中被问婚育情况，半数以上认为企业和社会应承担生育负担。3月8日，智联招聘发布《2022中国女性职场现状调查报告》。《报告》显示，2022年，职场女性平均月薪8545元，相比去年同期，女性的薪资涨幅为5%，略高于职场男性薪资涨幅的4.8%。同时，六成女性求职中被问婚育被询问婚育状况，给女性职场发展带来困扰。对于造成职场性别不平等的原因，62.3%的女性认为“生育是女性摆脱不掉的负担”，说明女性对此感知更强烈。相应地，52.5%的女性认为推动性别平等的核心要素是“企业和社会对生育负担的承担”，高于上一年的50.6%。

出 品： 就业性别歧视监察大队

时 间： 2023年2月

如需转载或引用请注明出处