

2023 中国女性职场现状调查报告

在过去的一年中，职场女性权益保护受到社会各界的高度关注。新修订的妇女权益保障法进一步完善职场性骚扰的预防和处置，禁止用人单位在招聘时进一步询问调查女性求职者婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目。上海制定新版女职工权益保护专项集体合同，将女职工孕产期检查计入劳动时间；深圳出台规范性文件“性别平等审查机制”，保障女性平等地位。

2023 年，随着经济回暖，春招季招聘求职呈现两旺态势，女性的职场“她力量”也在彰显。今年“三八妇女节”到来之际，智联招聘继续发布《2023 中国女性职场现状调查报告》，从职场发展、婚育家庭、职场性别平等维度，洞察职场女性生存发展状况，旨在进一步促进职场性别平等，助力女性突破职场瓶颈，更好地实现自身价值。

【核心发现】

一、职场女性愈发自信，男女薪酬差距逐年缩窄

- 职场女性平均月薪 8689 元，较上一年上涨 1.7%
- 41.3% 的女性认为职场表现优于男性，高于去年的 32.7%
- 不到 2 成女性有升职把握，性别与婚育是晋升障碍
- 56.6% 的女性有容貌或身材焦虑，心态比去年更平和
- 超 4 成女性每天工作 9 小时以上，职场女性也是家务主力军
- 职场女性业余也够拼，4 成学习充电
- 超半数女性认为“延迟退休”将加剧职场竞争

二、婚育仍是职场女性桎梏，经济负担“捆绑”生育

- 超 1 成已婚女性不想结婚，超 4 成未婚女性希望 30 岁以后结婚或不婚
- 近 4 成女性只愿生育一胎，过半女性认为“取消生育登记”难以解决生育成本高
- 超 7 成“宝妈”当过全职妈妈，超 2 成为缓解经济压力重返职场
- 约半数已婚女性抱怨“队友”不称职，仅 6% 的爸爸认可此说法
- 5 成女性希望事业与家庭兼顾，超 2 成期待化身事业“大女主”

三、职场性别不公仍然存在，女性以自我完善追求平等

- 51.9% 的女性将性别平等视为两性全方位的同等话语权
- 超 6 成女性求职中被问婚育，3 成因年龄问题影响职场前景
- 近 6 成女性将职场性别不平等归因于生育
- 超 5 成女性希望企业和社会分担生育负担
- 为追求职场性别平等，65.6% 的女性愿意提高职场竞争力
- 近半数女性看好 2023 年职场性别平等状况，男性更加乐观

【报告正文】

一、职场女性愈发自信，男女薪酬差距逐年缩窄

职场女性平均月薪 8689 元，较上一年上涨 1.7%

从薪酬来看，2023 年，女性的平均薪酬为 8689 元/月，与男性的 9942 元/月相差 1253 元，总体来看，男女薪酬差距成逐年缩窄趋势。2019 年，女性比男性月薪低 23.5%，2023 年相差约 12%。一定程度说明女性的职场价值日益得到更多认可。

近五年不同性别职场人薪酬水平（单位：元/月）

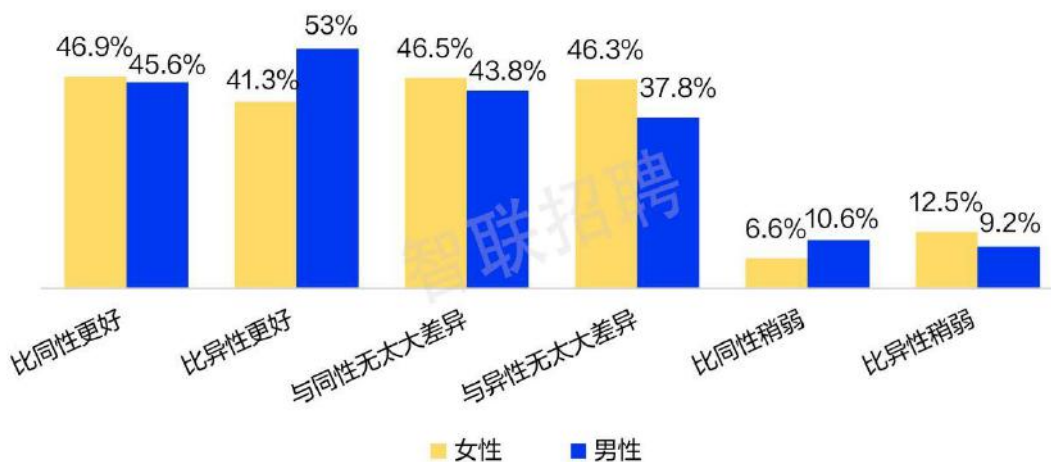


Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

41.3%的女性认为职场表现优于男性，高于去年的 32.7%

2023 年，女性对自己的工作表现更为自信。41.3%的职场女性认为，和同级男性同事相比，自己工作表现更佳，占比高于去年的 32.7%。46.9%的职场女性认为，自己比同级女性同事表现更佳，占比高于去年的 37.2%。然而，相比之下职场男性的自信程度依然更高，分别有 45.6%、53%的职场男性，认为和同级男性同事、女性同事相比工作表现更佳。

职场人对自身表现评价的比较



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

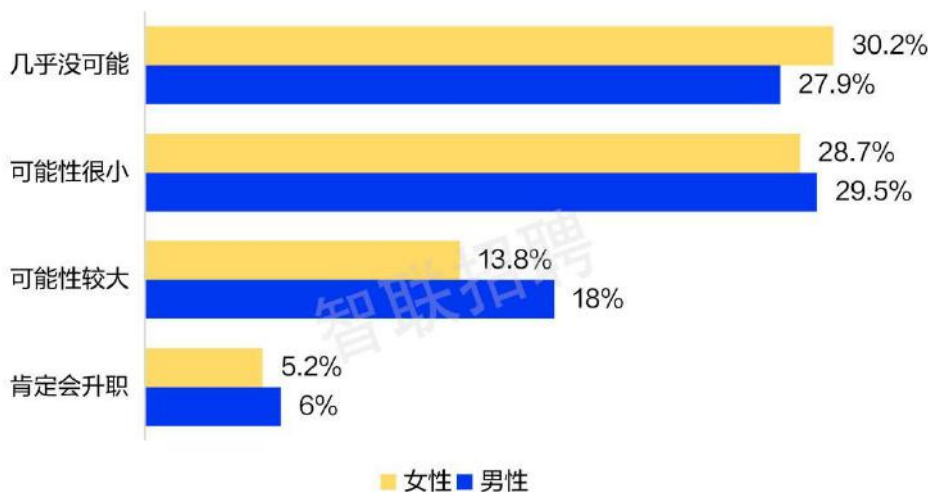
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

不到 2 成女性有升职把握，性别与婚育是晋升障碍

升职是职场女性实现价值的重要方式，但实际上，认为自己在 2023 年“肯定会升职”和“可能性较大”的女性分别占比 5.2%、13.8%，总计不到 2 成，但较上一年的 10.7% 有较大幅度增长。这意味着职场女性的升职信心有所提高。

不同性别职场人的升职预期



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

当被问及晋升最大的障碍时，有 44.9% 的女性认为“公司提供的晋升机会有限”，占比高于其他因素。排在第二位的是“性别歧视”，占比 25.5%，明显高于男性的 11.2%，值得

每日获取行业报告

- 1、每日群内分享 20+ 最新**行研报告**；
- 2、每日群内分享 1 期**热门商业课程**；
- 3、不定时分享最新资讯、华尔街日报等；
- 4、行业报告均为公开版，版权归原作者所有，唯你群仅发做内部学习。

扫描右侧二维码

关注公众号

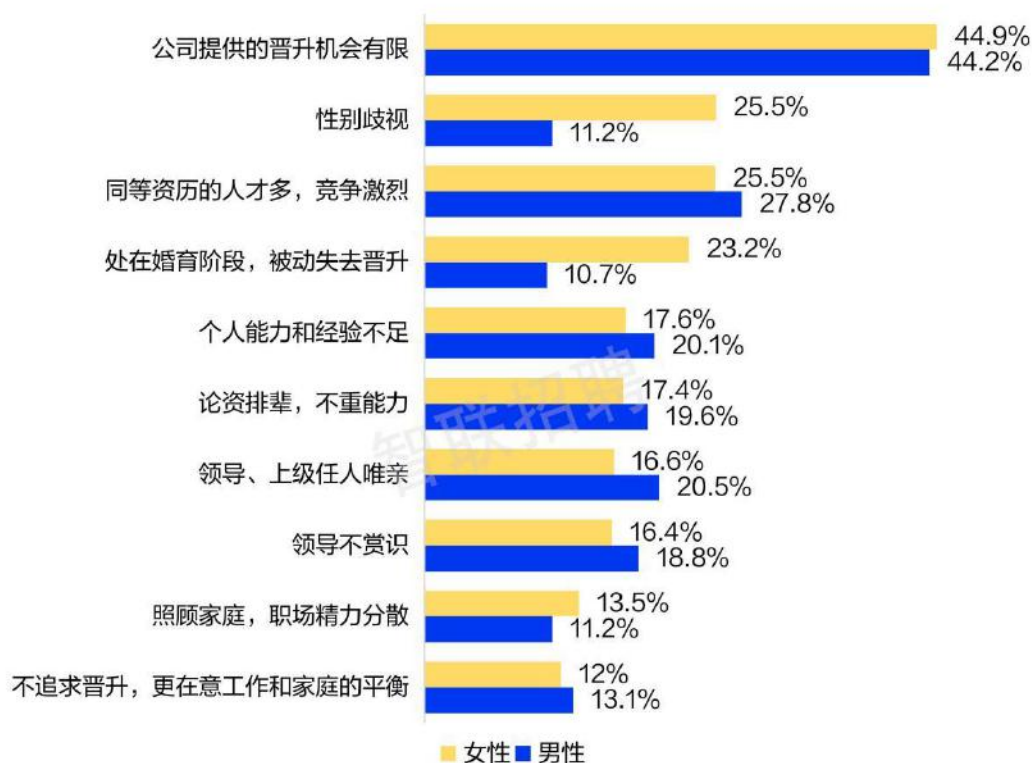
点击菜单栏：**【入群学习】**

即可加入“唯你行业报告交流分享群”



一提的是，因“处在婚育阶段，被动失去晋升机会”的女性占比高达 23.2%，同样大幅高于男性（10.7%）。可以看到，相较于男性，性别和婚育是女性晋升的两大主要障碍。

不同性别职场人晋升障碍



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析

数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

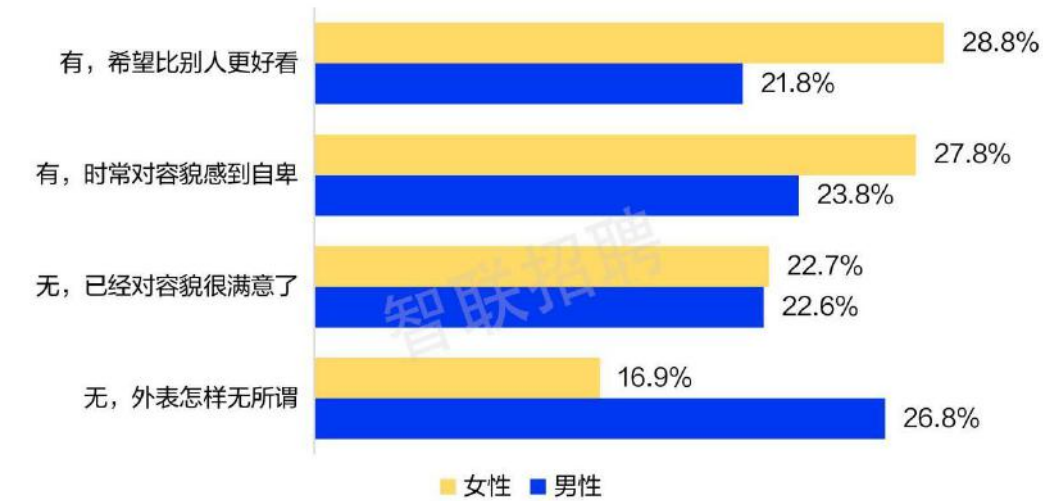
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

56.6%的女性有容貌或身材焦虑，心态比去年更平和

“容貌焦虑”始终是职场人热议话题。数据显示，27.8%的女性时常对容貌感到自卑，28.8%的女性希望比别人好看。这两项占比低于去年的 29.3%、32.2%，可见女性对颜值和身材的焦虑程度在降低，能够“悦纳自己”的女性在增多。与女性相比，男性对外貌的紧张程度更低，对容貌自卑或希望比别人好看的男性分别占比 23.8%、21.8%。

不同性别职场人容貌或身材焦虑的比例



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

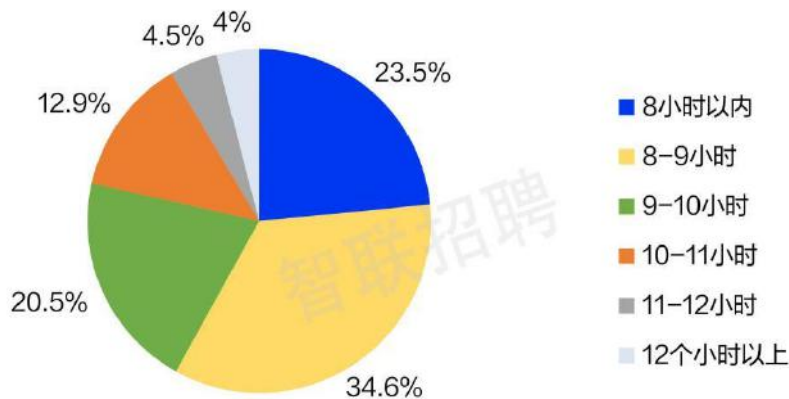
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

超4成女性每天工作9小时以上，职场女性也是家务主力军

越来越多女性正在成为“拼命三娘”，有41.9%的女性每天工作9小时以上。除了在工作上够拼，女性也是操持家务的主力军。68.8%的女性每天从事家务劳动1小时以上，远高于男性的47.2%，也高于去年的50.9%。

女性职场人的平均工作时长

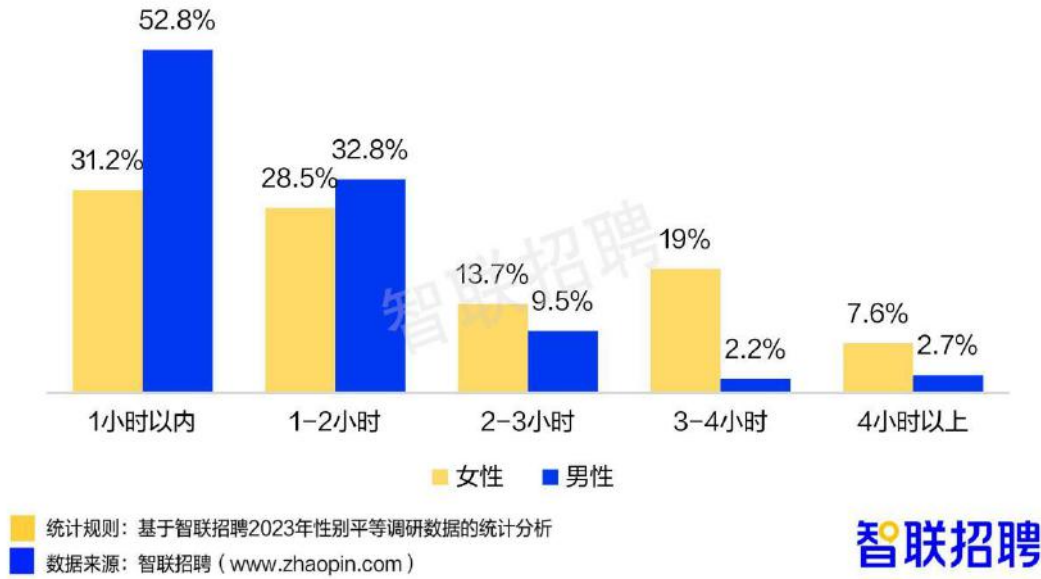


统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

不同性别职场人平均家务时长



智联招聘

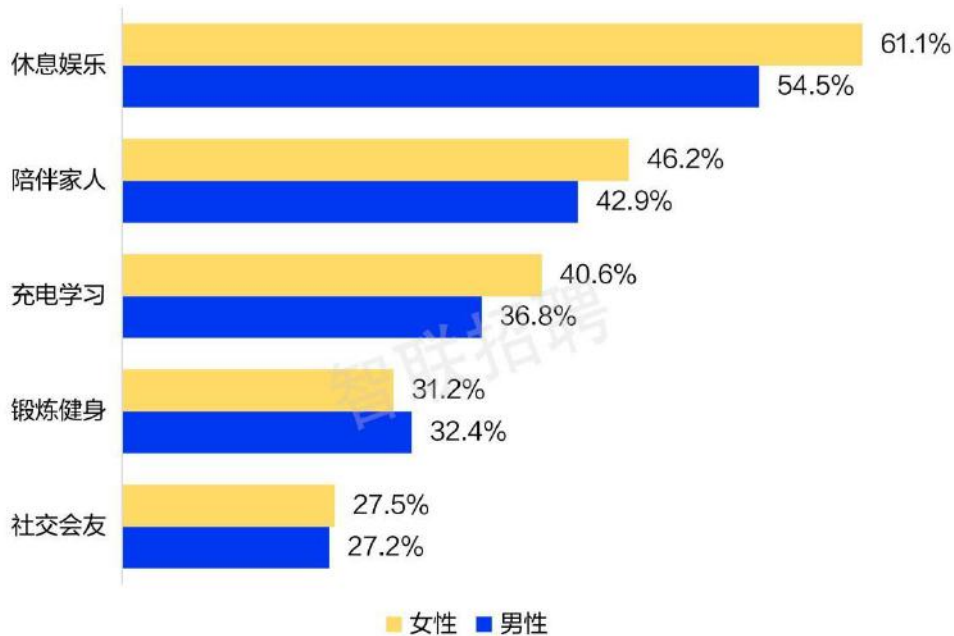
Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

职场女性业余也够拼，4成学习充电

除了在工作中够拼，职场女性的业余生活也很充实。工作繁重，约6成女性将业余时间主要用于休息和娱乐，但也有高达40.6%的职场女性在业余时间也要充电学习，与去年基本持平。女性的学习意识比男性更强，在业余时间充电学习的男性占比36.8%。

防疫优化调整后，女性在锻炼健身和社交会友上投入的时间更多，分别有31.2%和27.5%的女性用业余时间锻炼和会友，占比高于去年的22%、16.2%。与此同时，将时间投入这两项业余活动的男性分别占比32.4%、27.2%，与女性大体相当。

不同性别职场人业余时间安排



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

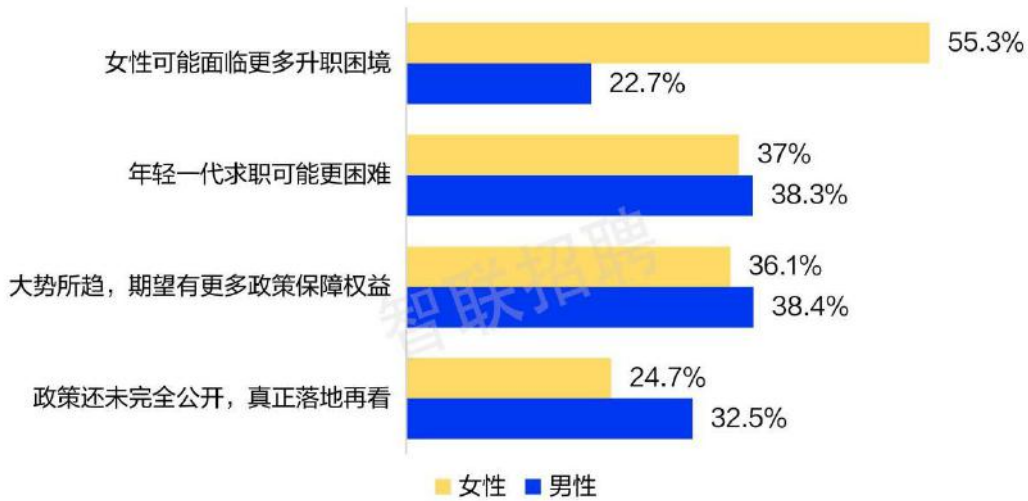
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

超半数女性认为“延迟退休”将加剧职场竞争

2023年，“延迟退休”成为热门话题，55.3%的女性对此表示担忧，认为“升职竞争可能更激烈，女性面临更多困境”，而抱有同样观点的男性仅占22.7%。这表明，这一政策变化对女性的影响让女性自身感受更强烈。也分别有37%、36.1%的女性认为“年轻一代求职可能更困难”、“希望出台配套政策保障职场人权益”，有同样看法的男性占比基本持平。

不同性别职场人如何看待“延迟退休”



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

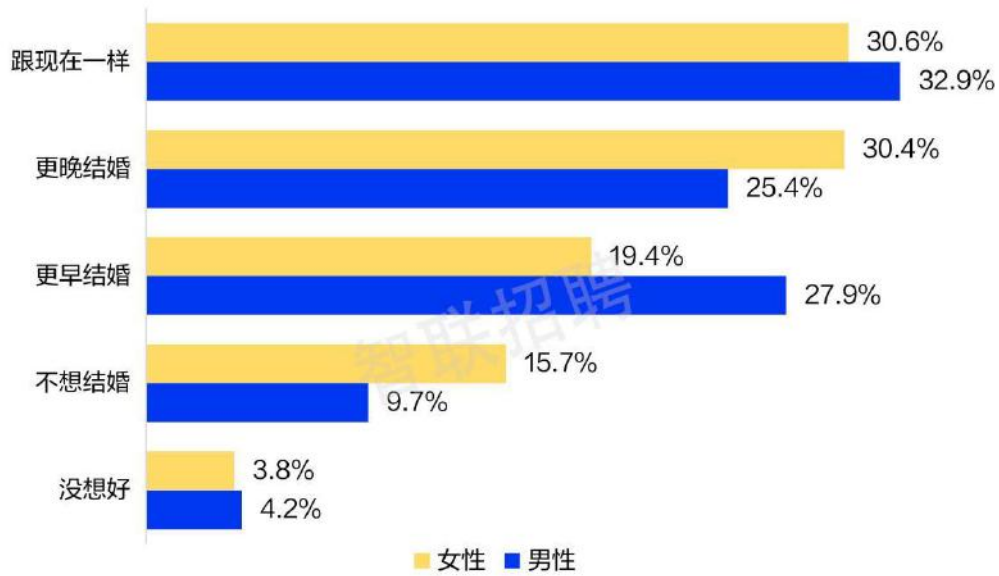
Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

二、婚育仍是职场女性桎梏，经济负担“捆绑”生育

超 1 成已婚女性不想结婚，超 4 成未婚女性希望 30 岁以后结婚或不婚

美满的婚姻是职场人拼事业的坚强后盾，对于已婚已育、已婚未育、离异的职场人来说，如果能重新选择，将会如何制定结婚计划？智联招聘调研数据显示，“婚过”女性的后悔程度高于男性。15.7%的女性不想结婚、30.4%的女性想更晚结婚，占比分别高于男性的 9.7%、25.4%。总体来看，想不婚或更晚结婚的女性比例达 46.1%，高于去年的 43.7%，反映出女性对婚姻的态度更加谨慎。

已婚职场人对结婚年龄的选择意愿



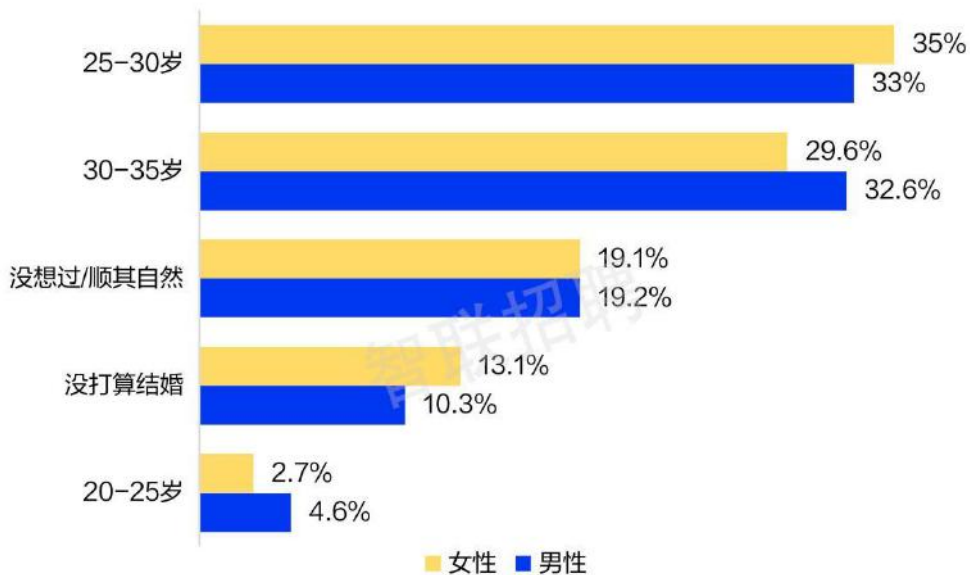
统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

单身的职场人都会面临婚姻选择，13.1%的女性表示没打算结婚，29.6%打算30-35岁结婚，两项之和超过4成。而不打算结婚的男性占比10.3%，低于女性“不婚族”占比。数据表明目前相当一部分未婚女性倾向于延后结婚时间或作出“不婚”选择。

未婚职场人对结婚年龄的选择意愿



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

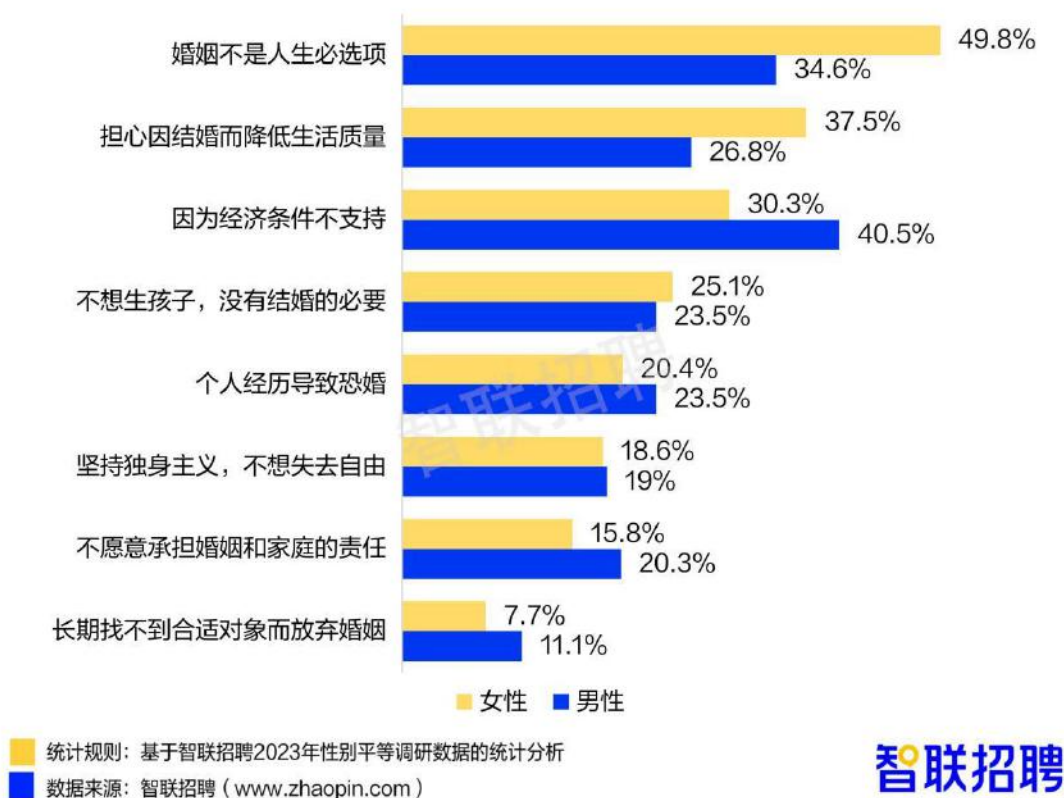
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

近 4 成女性只愿生育一胎，过半女性认为“取消生育登记”难以解决生育成本高

对于不同性别的不婚族而言，有此倾向的原因不尽相同。49.8%的女性认为“婚姻不是人生必选项”，排在各因素之首，明显高于男性的 34.6%。其次是“因结婚而降低生活质量”、“经济条件不支持”，占比分别为 37.5%、30.3%。而困扰男性走入婚姻的主要因素为“经济条件不支持”，占比 40.5%。在传统婚姻观念中，男性负责购置房、车，女性负责生育子女，而随着女性奔赴职场，在事业上获得更多经济收入和精神满足，女性的人生选择变得更加丰富。

不同性别职场人不想结婚的原因

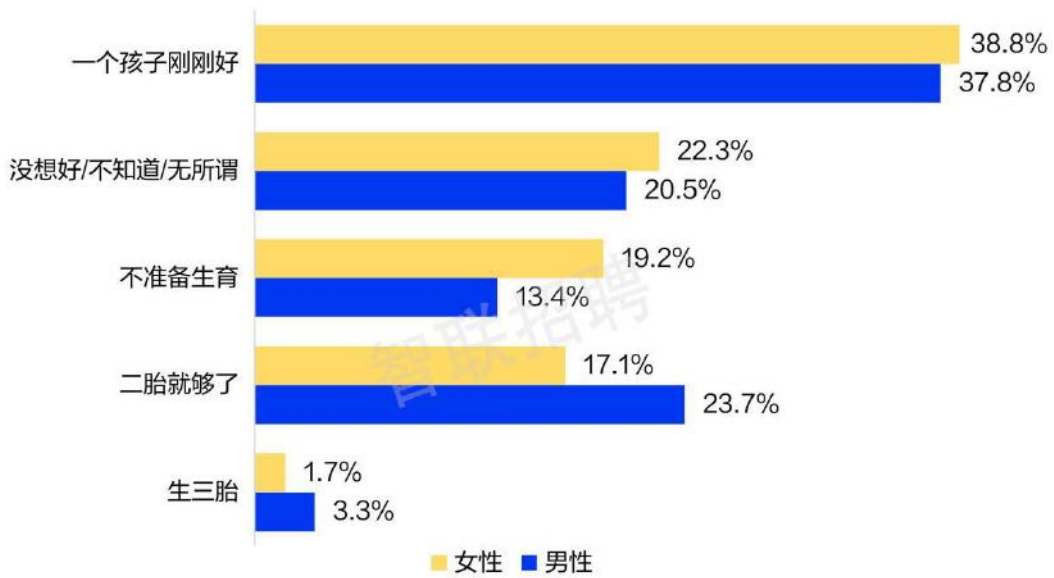


智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

“三胎”政策推行已近 2 年时间，但“只生一个好”仍是广大职场人的共识。愿意生三胎的女性仅占 1.7%，男性的意愿强于女性，占 3.3%。38.8%的女性只愿生一个孩子，排名各选项第一，并高于去年的 35%。

不同性别职场人的生育意愿



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析

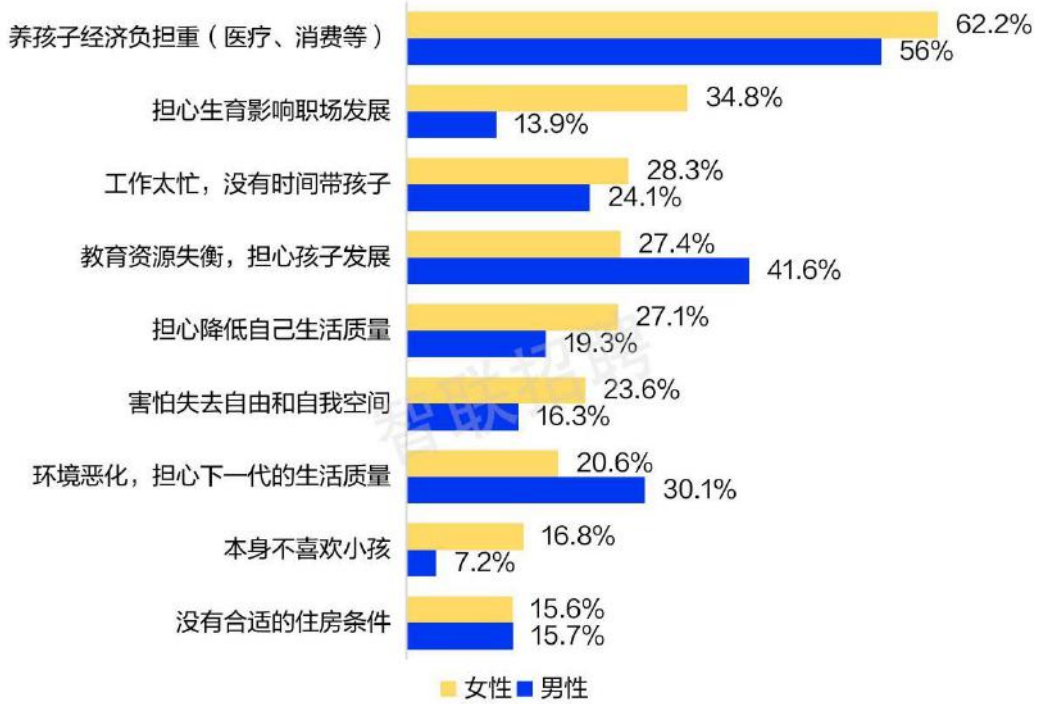
数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

对于不准备生育的职场人而言，“养孩子经济负担重”是首要因素，总体占比达 60.2%，与去年持平。其中，62.2%的女性认为养娃贵，高于男性的 56%。其次是 34.8%的女性则担心生育影响职场发展，远高于男性的 13.9%。也有 28.3%的女性担心工作太忙，没有时间带孩子。忙碌的职场现状与高昂的养娃费用，让许多女性对生育望而却步。

不同性别职场人选择“丁克”的原因



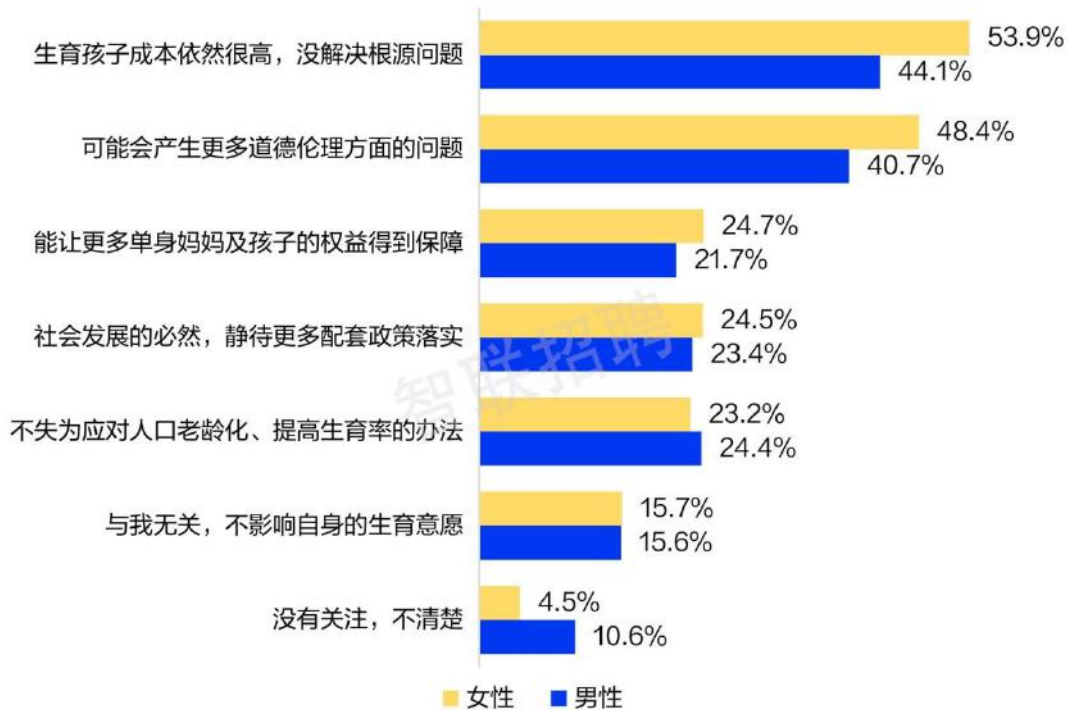
统计规则: 基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源: 智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

最近, 四川省“生育登记取消结婚限制”冲上热搜。对于这一政策, 职场女性看法不一。53.9%的女性认为“生育孩子成本依然很高, 没解决根源问题”, 占比高于男性的44.1%, 48.4%的女性认为“可能会产生更多道德伦理方面的问题”。也有女性对此报以乐观态度, 24.7%认为“能让更多单身妈妈及孩子的权益得到保障”, 23.2%的女性认为该政策“不失为应对人口老龄化、提高生育率的办法”。

职场人如何看待“生育登记取消结婚限制”



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

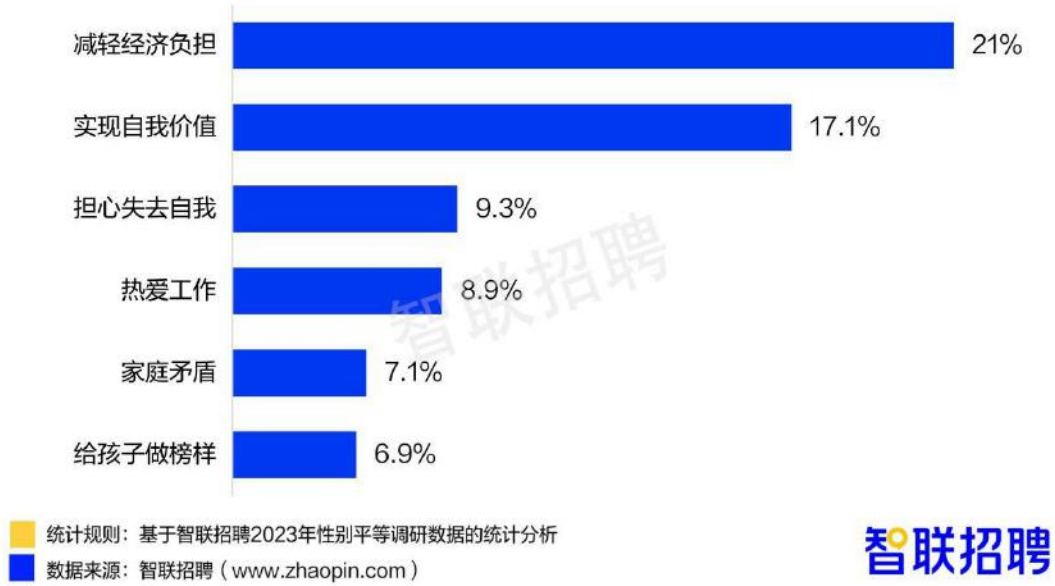
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

超 7 成“宝妈”当过全职妈妈，超 2 成为缓解经济压力重返职场

在已婚已育的女性中，超 7 成女性都有过全职带娃经历。其中，21%的宝妈做过全职妈妈，但为了减轻经济负担选择重返职场；而为实现自我价值，17.1%的宝妈逃离“全职”。

全职妈妈重返职场的主要原因



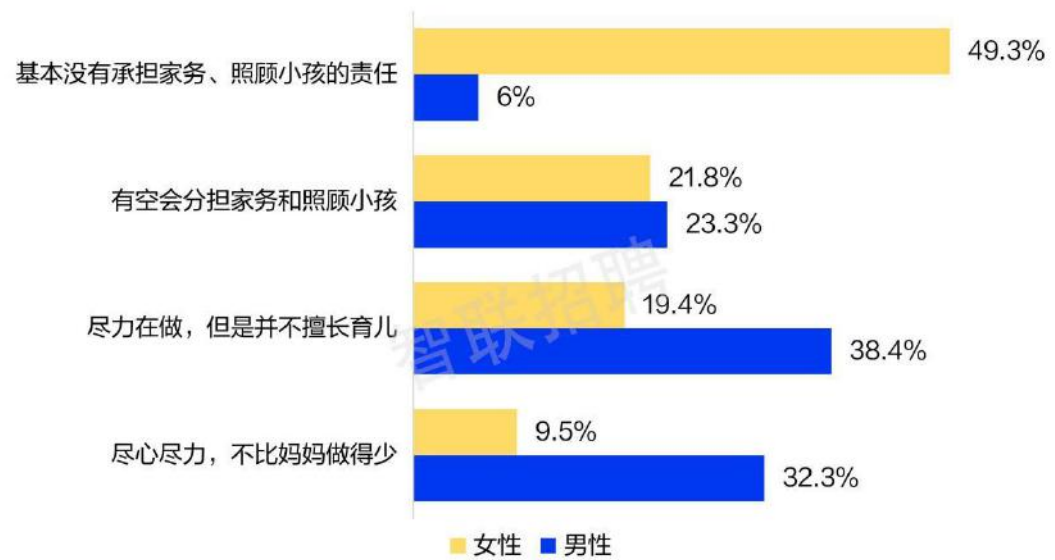
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

约半数已婚女性抱怨“队友”不称职，仅6%的爸爸认可此说法

在已婚已育职场人中，49.3%的女性认为配偶“基本没有承担家务、照顾小孩的责任”，占比高于去年的23.1%，也远高于男性的6%。女性“丧偶式育儿”的情况更加严重，而大部分男性对此并无察觉。

已婚已育职场人评价爸爸在育儿中的表现



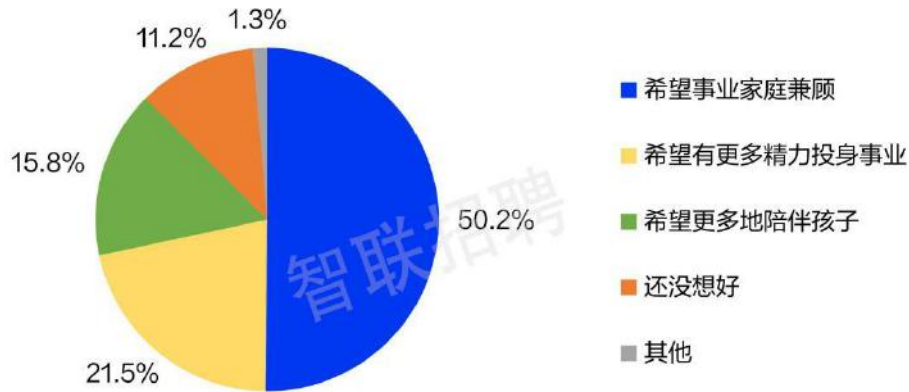
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

5 成女性希望事业与家庭兼顾，超 2 成期待化身事业“大女主”

在事业与家庭平衡上，50.2%的女性希望事业与家庭兼顾，低于去年的 59.2%，但高于男性的 46%。21.5%的女性希望有更多精力投身事业，化身工作中的“大女主”，这一占比与去年的 21.9%大致相当。

女性职场人对平衡事业与家庭的看法



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

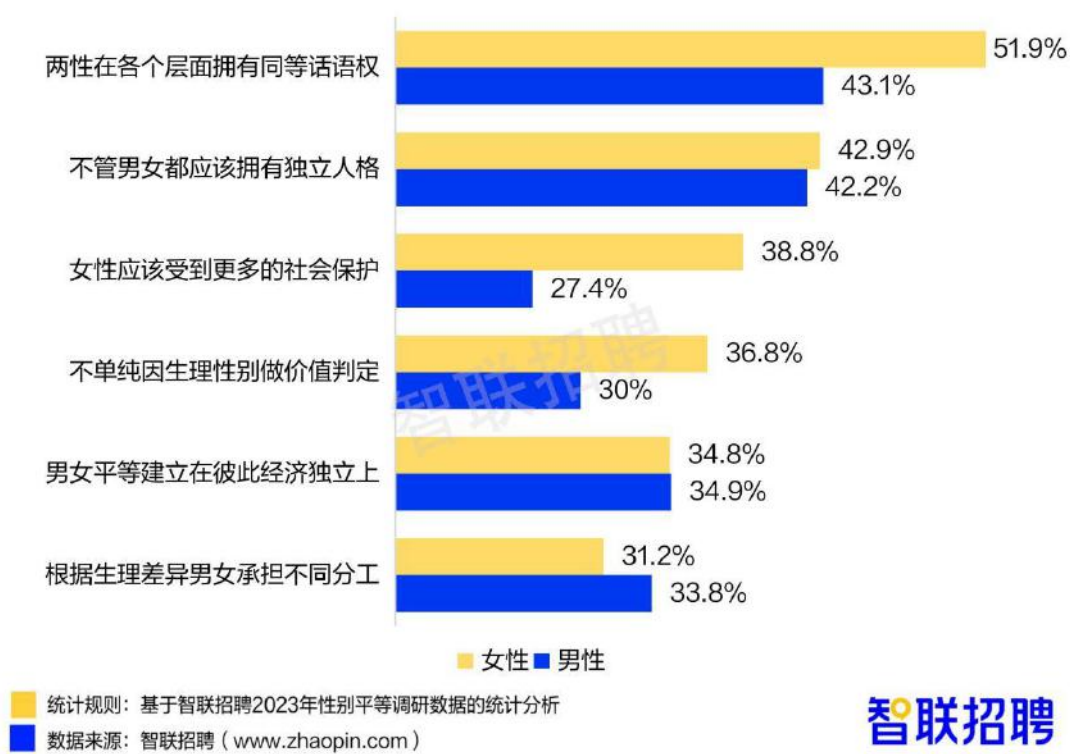
Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

三、职场性别不公仍然存在，女性以自我完善追求平等

51.9%的女性将性别平等视为两性全方位的同等话语权

数据显示，51.9%的女性认为，性别平等是“两性在政治、经济、文化、社会各个层面的拥有同等话语权”，高于“不管男女都应该拥有独立人格”（42.9%）、“女性应该受到更多的社会保护”（38.8%）。这表明，女性将性别平等视为两性全方位的权益相当，同时也希望得到社会的更多支持。

不同性别职场人对性别平等的理解



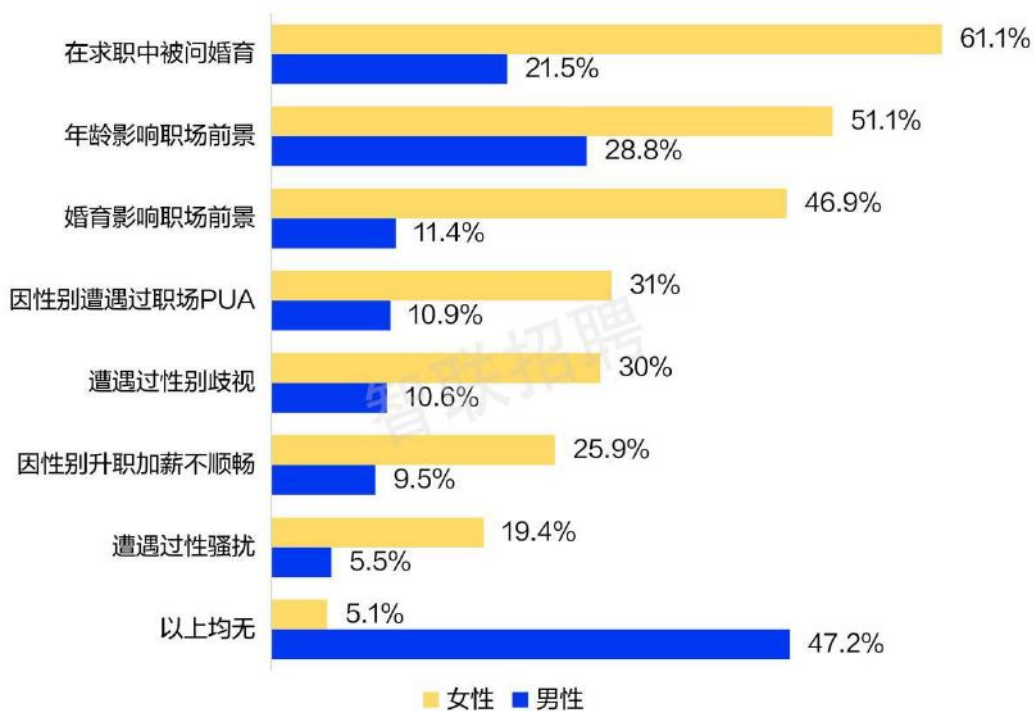
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

超 6 成女性求职中被问婚育，3 成因年龄问题影响职场前景

调研数据显示,女性遭遇过职场不公的占比高达 9 成以上,接近职场男性的 2 倍。61.1% 的女性在求职中被问婚育,与去年的 61.2% 基本持平,但仍远高于男性的 21.5%。51.1% 的女性表示年龄影响职场前景,高于去年的 43%,也远高于男性的 28.8%。

不同性别职场人遭遇过的不公对待



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析

数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

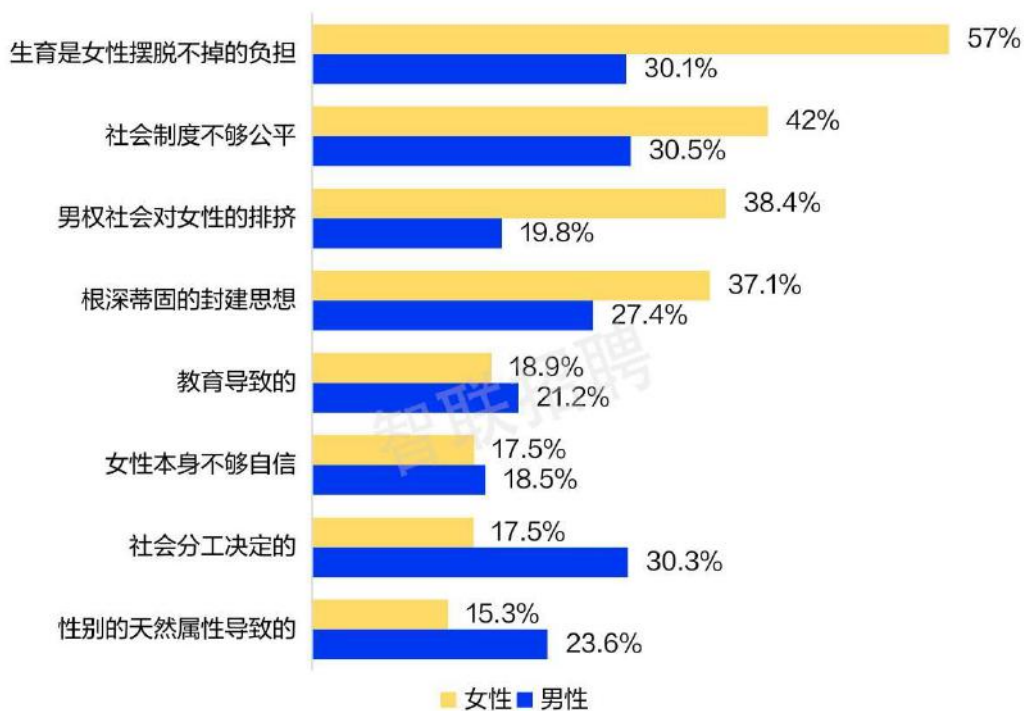
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

近 6 成女性将职场性别不平等归因于生育

对于造成职场性别不平等的原因，大多数女性倾向于归因于生育，而男性归因于社会制度。57%的女性认为“生育是女性摆脱不掉的负担”，高于男性的 30.1%。在职场男性中，认为“社会制度不够公平”造成性别不平等的占比最高，达到 30.5%，排在第二位的是“社会分工不同”（30.3%）。

职场人认为职场中性别不平等的主要原因



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析

数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

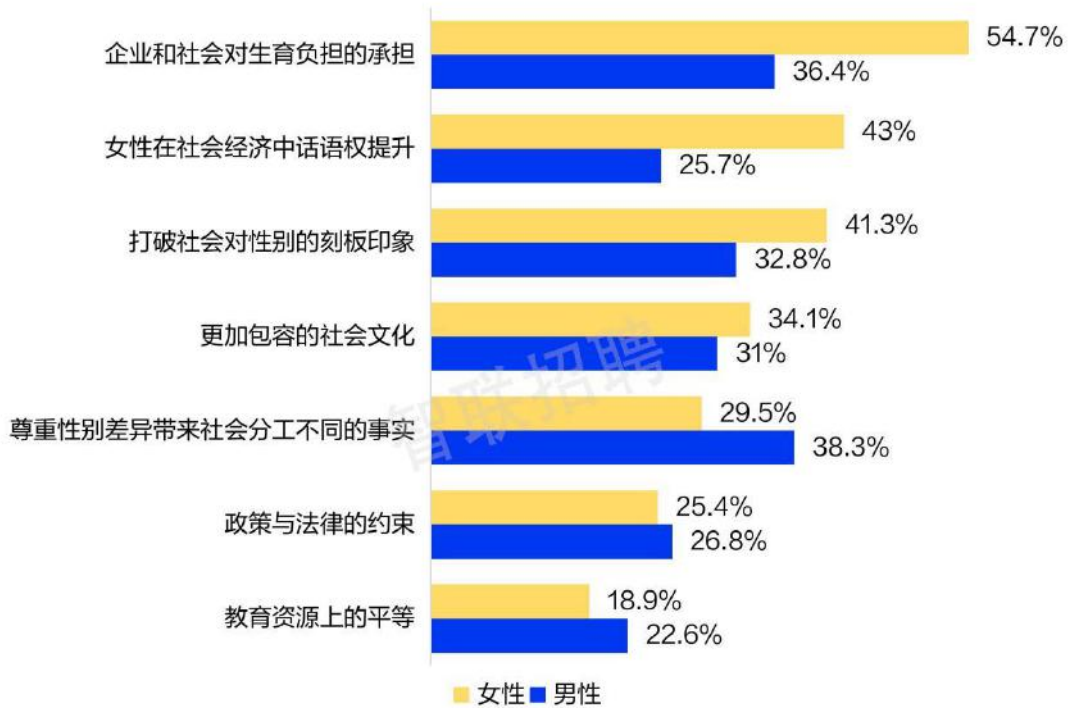
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

超 5 成女性希望企业和社会分担生育负担

相应的，54.7%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 52.5%，也远高于男性的 36.4%。对于生育带来的职场不平等，女性亟待外部机制化解。而职场男性选择“尊重性别差异带来社会分工不同的事实”，占比排在第一位，达到 38.3%。

不同性别职场人认为推动性别平等的核心要素



统计规则：基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析

数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

为追求职场性别平等，65.6%的女性愿意提高职场竞争力

职场竞争力是女性的底气，为了追求职场性别平等，65.6%的女性愿意“增强技能，提高职场竞争力”，占比排名各选项首位，高于男性的53.5%。也有62.4%的女性表示要“加强各方面学习，完善自我”，高于男性的55.4%。还有28.9%的女性“孤勇者”，将通过“曝光职场不公”推动性别平等，占比远高于去年的4.1%。

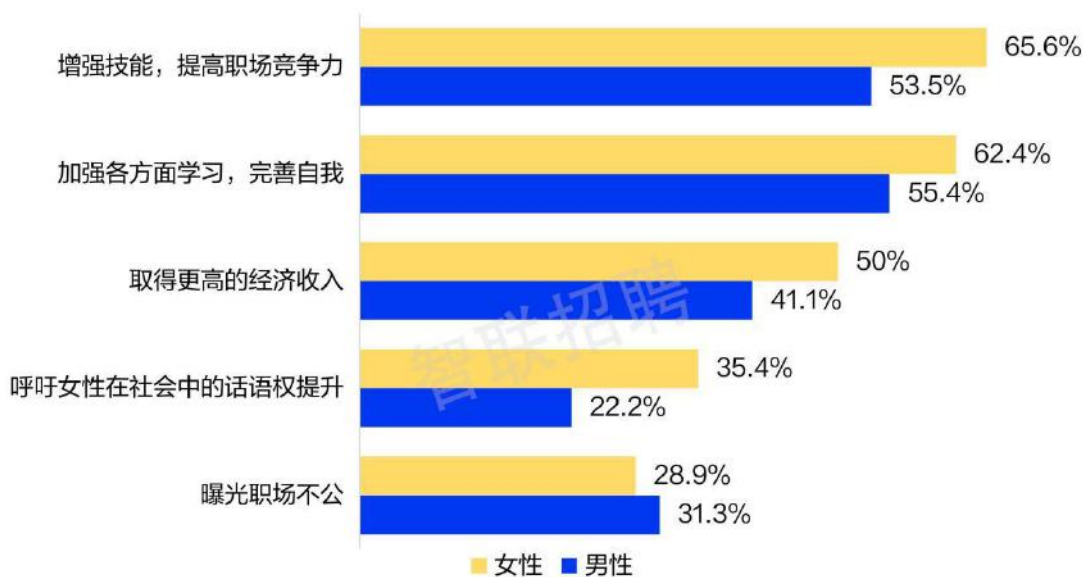


关注公众号“唯你行业报告”

点击菜单栏【入群学习】

即可加入 唯你行业报告交流分享群.....

职场人将为追求职场性别平等做出的努力



统计规则: 基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源: 智联招聘 (www.zhaopin.com)

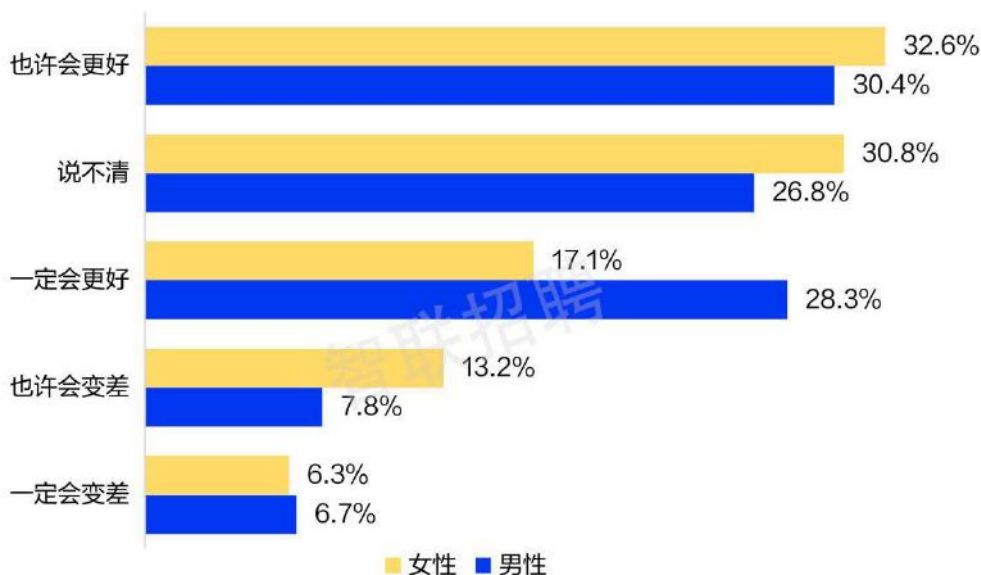
智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved

近半数女性看好 2023 年职场性别平等状况, 男性更加乐观

对于职场性别平等的发展前景, 男性比女性更乐观。本次调研中, 分别有 17.1% 和 32.6% 的女性相信职场性别平等“一定”和“也许”会更好, 总占比达 49.7%, 低于男性的 58.7%。

不同性别职场人对职场性别平等程度的预期



统计规则: 基于智联招聘2023年性别平等调研数据的统计分析
数据来源: 智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2023 zhaopin all rights reserved