

2022 中国女性职场现状调查报告

2021 年以来，从十三部门联合发文支持女性科技人才进行科技创新，到王亚平迈出中国女性太空行走第一步，再到众多女性运动员在冬奥赛场上绽放光彩。不同领域的优秀女性高度彰显“她力量”，激励女性群体在职场中成长蜕变、释放价值。

在 2022 年“三八妇女节”到来之际，智联招聘继续发布《2022 中国女性职场现状调查报告》，从职场发展、婚育观念、家庭责任等维度透视，分析职场女性的生存发展状况，旨在帮助女性更好地跨越职业发展障碍，推动职场性别平等，使更多女性在职场上“发光”。

【核心发现】

一、职场女性薪资上涨，女性更“高知”但晋升信心不足

- 职场女性平均月薪达 8545 元，5% 薪资涨幅略高于男性
- 职场女性比男性更“高知”，但半数以上职场人认为男性更具领导力
- 仅 3 成职场女性自认为表现优于男性，男性更能自我肯定
- 73.3% 的职场女性对升职缺乏信心，晋升机会有限是关键

二、企业女性福利情况有所改善，但性别不公仍然存在

- 婚育与性别是女性求职之“坎”，6 成女性被问婚育
- 6 成女性认为“生育”是造成性别不平等的主要原因
- 超 5 成女性职场人希望企业和社会共同承担生育负担
- 半数职场人表示公司提供女性专属假期

三、女性渴望跳脱“婚育”桎梏，追求自我并兼顾家庭

- 4 成以上女性想晚婚或不结婚，仅 0.8% 的女性准备生三胎
- 经济负担重抑制生育愿望，2 成以上已婚女性遭遇“丧偶式育儿”
- 近 6 成女性希望事业家庭兼顾
- 约 7 成女性每天工作超 8 小时，超 3 成女性收入占家庭总收入 40% 以上
- 约 4 成女性业余时间充电学习，健身、搞副业一个都不能少

四、榜样力量提升女性信心，职场人相信性别平等会向好发展

- 65.7% 的女性认为社会更推崇独立女性，占比高于男性
- 6 成以上职场女性有容貌焦虑，82.2% 认为容貌影响事业发展
- 各领域爆发的“她力量”增强职场女性信心，董明珠、谷爱凌成独立女性偶像
- 近 6 成女性将性别平等视为两性在全方位的同等话语权，超 8 成女性愿意完善自我
- 近 7 成女性相信职场性别平等将更好

【报告正文】

一、职场女性薪资上涨，女性更“高知”但晋升信心仍不足

职场女性平均月薪达 8545 元，5%薪资涨幅略高于男性

2022 年，职场女性平均月薪 8545 元，低于男性的 9776 元，相差 12%，与上一年持平。但相比去年同期，女性的薪资涨幅为 5%，略高于职场男性薪资涨幅的 4.8%。女性薪资更快速的增长，说明职场女性在职场中的价值越来越受到认可，男女收入差距有望进一步缩小。

近三年不同性别职场人薪酬水平



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

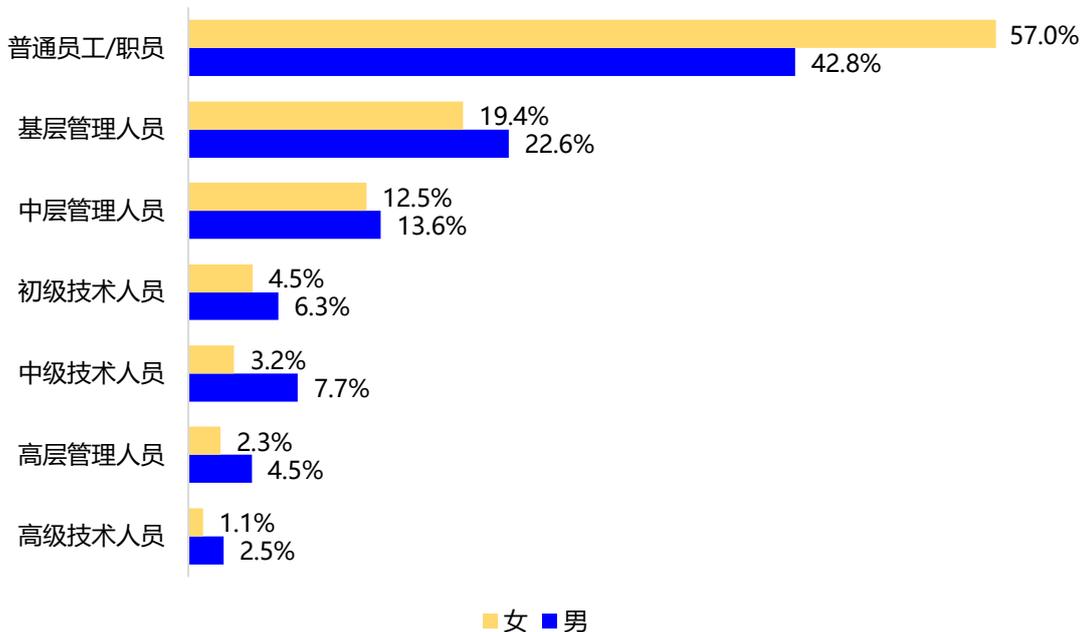
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

职场女性比男性更“高知”，但半数以上职场人认为男性更具领导力

数据表明，拥有大学本科及以上学历的职场女性占比 55.9%，远高于男性的 33.6%。然而，处于基层及以上管理职位的女性占比 34.2%，低于男性的 40.7%。虽然女性更高知，但从职场人的评价上看，59.9%的职场人认为男性的优势是“目标明确，善于完成有挑战的任务”，选项占比最高，其次有 51.5%认为男性“富有领导力”，而认为富有领导力是女性主要优势的职场人，占比仅 5.7%，在所有选项中排在最末。职场人对于女性更多的评价是“有耐心，善于协作” (72.2%)。既定认知或对女性的职位晋升造成一定程度的影响。

不同性别职场人所在职位

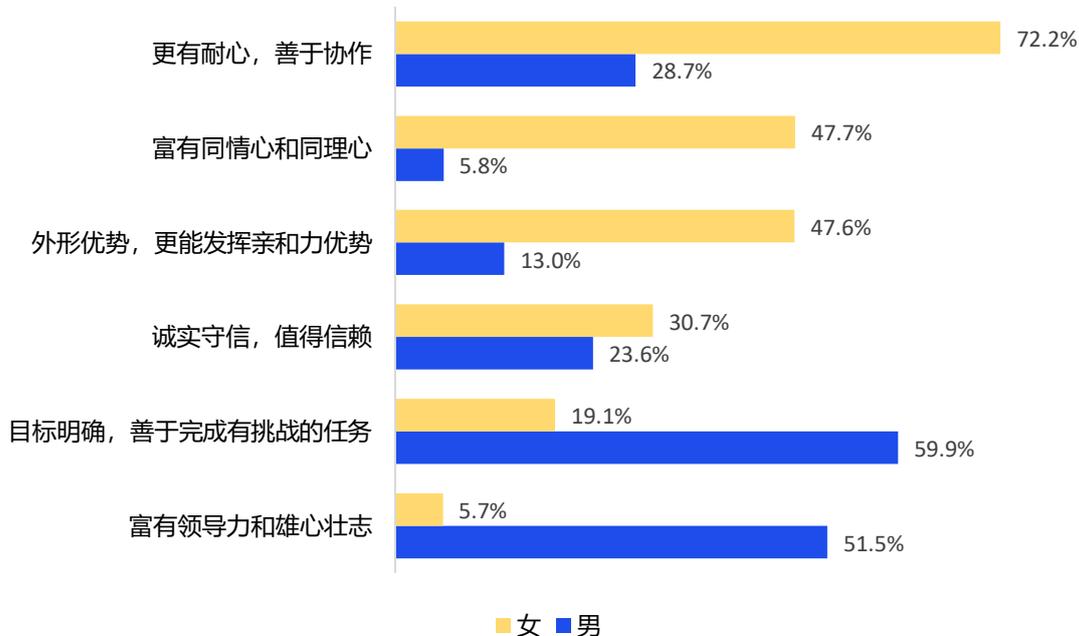


统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

职场人对不同性别员工的评价



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

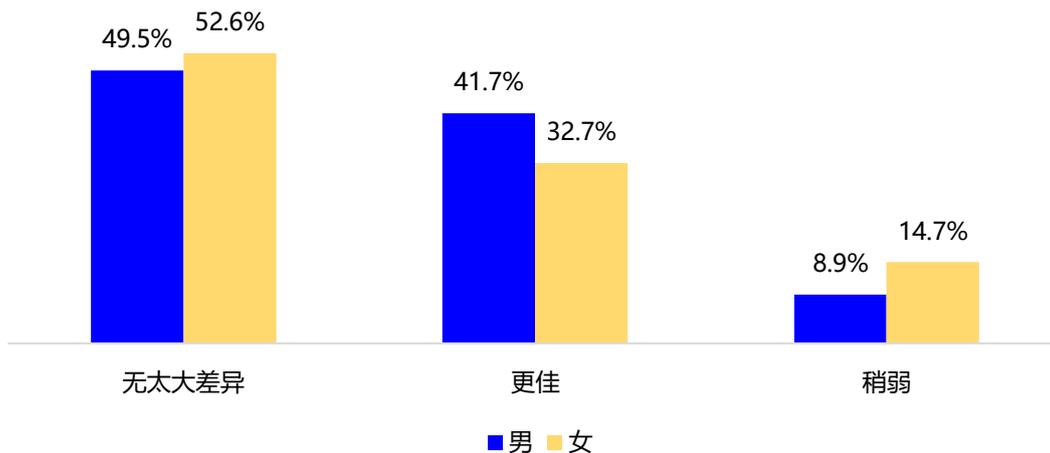
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

仅 3 成职场女性自认为表现优于男性，男性更能自我肯定

32.7%的职场女性认为，和同级的男性同事相比，自己工作表现更佳；同时，37.2%的女性职场女性认为，自己比同级女性同事表现更佳。而 41.7%的职场男性认为自己比同级男性同事工作表现更佳；认为表现优于同级女性的职场男性，达到 50.4%。可见，职场男性整体上对自我表现更有信心，而无论男女都对同级男性的表现更为肯定。

职场人自评与同级别男同事工作表现差异

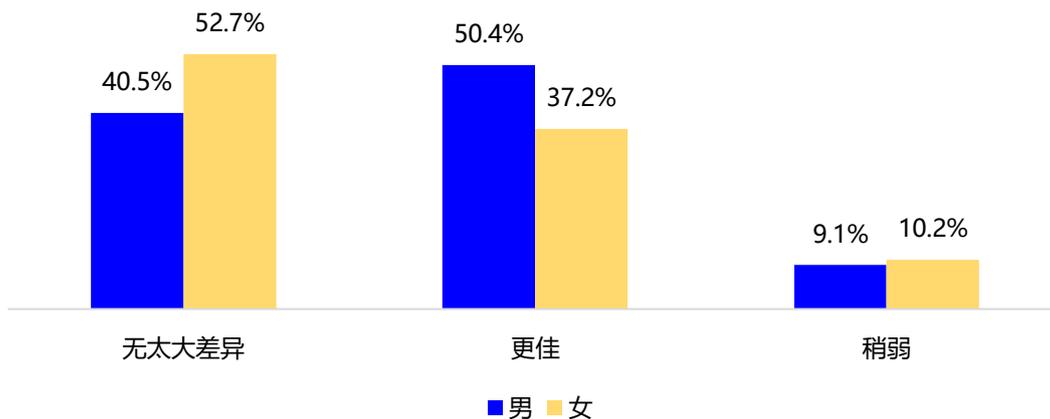


统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

职场人自评与同级别女同事工作表现差异



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

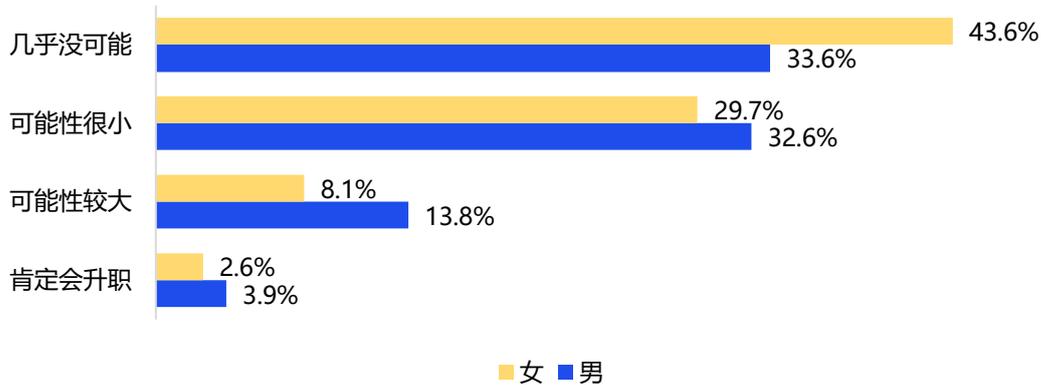
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

73.3%的职场女性对升职缺乏信心，晋升机会有限是关键

对于职场人而言，信心比黄金更重要。然而，分别有 29.7%和 43.6%的职场女性认为，未来一年升职“可能性很小”或“几乎没可能”，总占比达 73.3%，而有同样想法的男性占比为 66.2%。这表明，职场女性对晋升的信心低于男性。

不同性别职场人升职预期



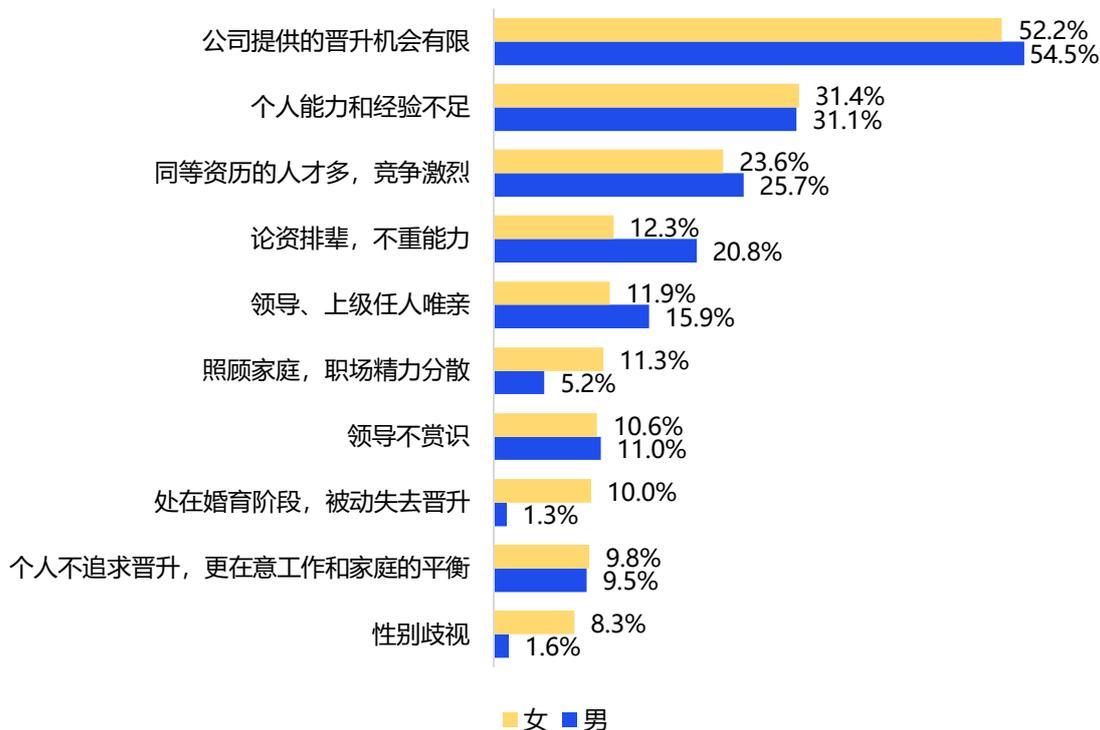
统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)



Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

调研数据显示，52.2%的女性认为，升职的最大障碍是“公司提供的晋升机会有限”，占比最高。值得关注的是，选择因“照顾家庭，职场精力分散”和“处在婚育阶段，被动失去晋升”的女性受访者占比分别是 11.3%和 10%，均低于上年同期水平，可见家庭和婚育因素对女性职场晋升的影响在减弱。

不同性别职场人晋升障碍



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

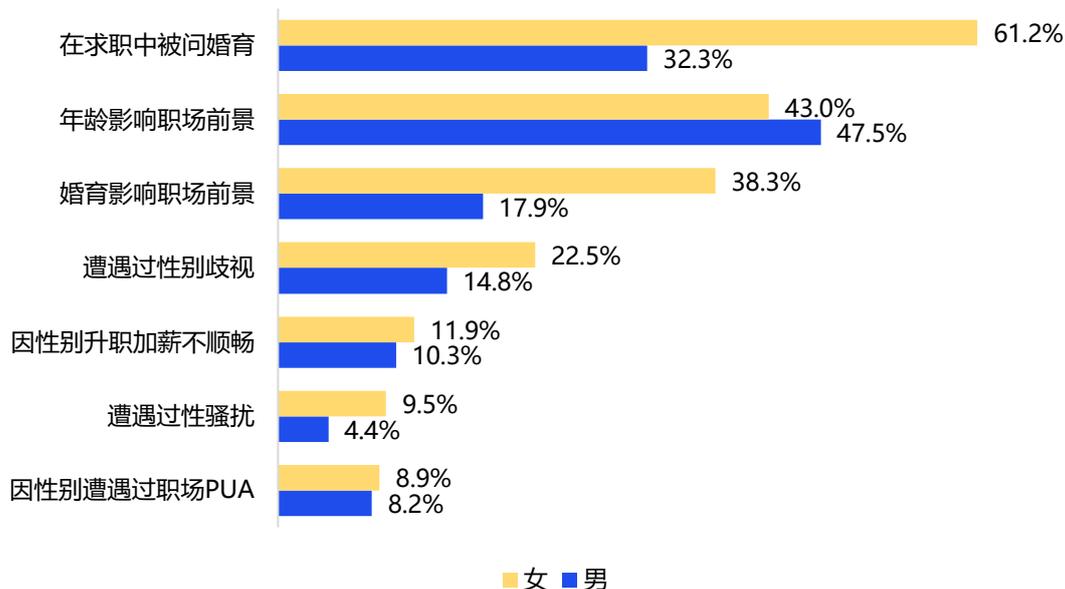
Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

二、企业女性福利情况有所改善，但性别不公仍然存在

婚育与性别是女性求职之“坎”，6成女性被问婚育

智联招聘数据显示，61.2%的女性在求职中被问婚育，高于上一年的 55.8%，也远高于男性的 32.3%。此外，38.3%的女性表示婚育影响职场前景，远高于男性的 17.9%。数据显示，11.9%的女性因性别升职加薪不顺，高于男性的 10.3%。这意味着，和职场男性相比，婚育、性别问题为女性的职场发展带来更多困扰。

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2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

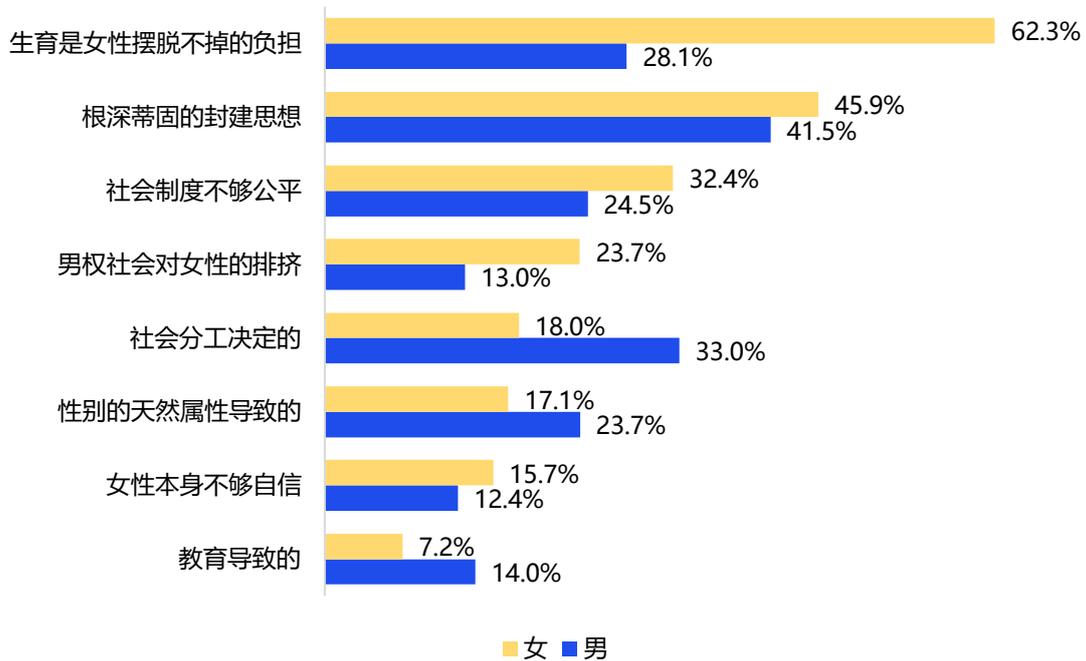
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

6 成女性认为生育是造成性别不平等的主要原因

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”，远高于男性的28.1%，说明女性对此感知更强烈。在男性员工中，认为“根深蒂固的封建思想”造成性别不同等的占比最高，达到41.5%，其次是“社会分工”，占比33%。

不同性别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2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

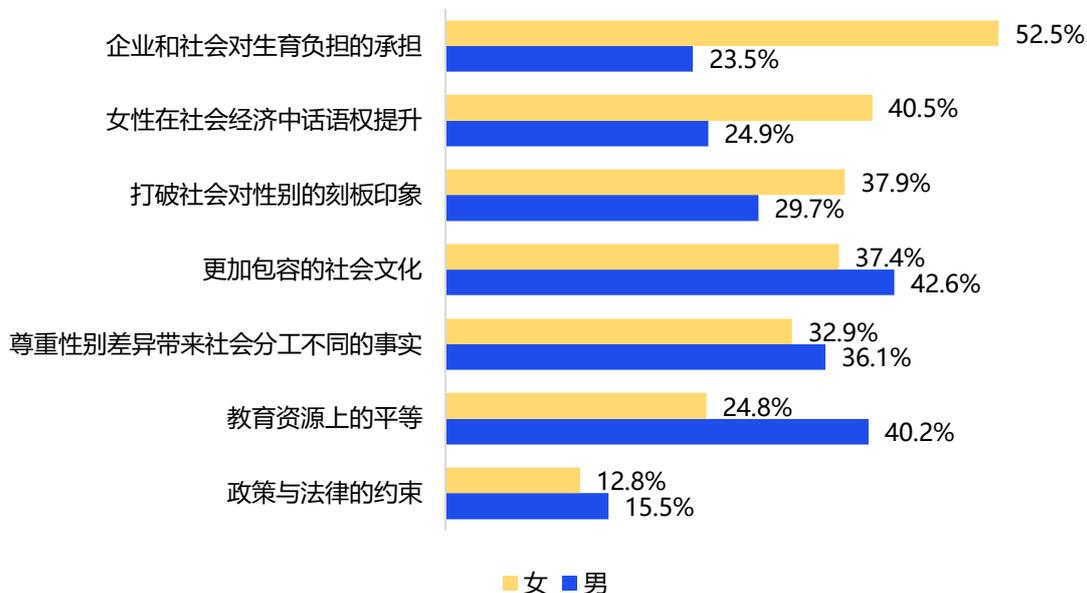
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

超 5 成女性职场人希望企业和社会共同承担生育负担

相应的, 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%, 也远高于男性的 23.5%。面对生育这一职场中的性别平等障碍, 大部分女性渴望企业和社会能够共同参与解决这一问题。

不同性别认为推动性别平等的核心要素



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

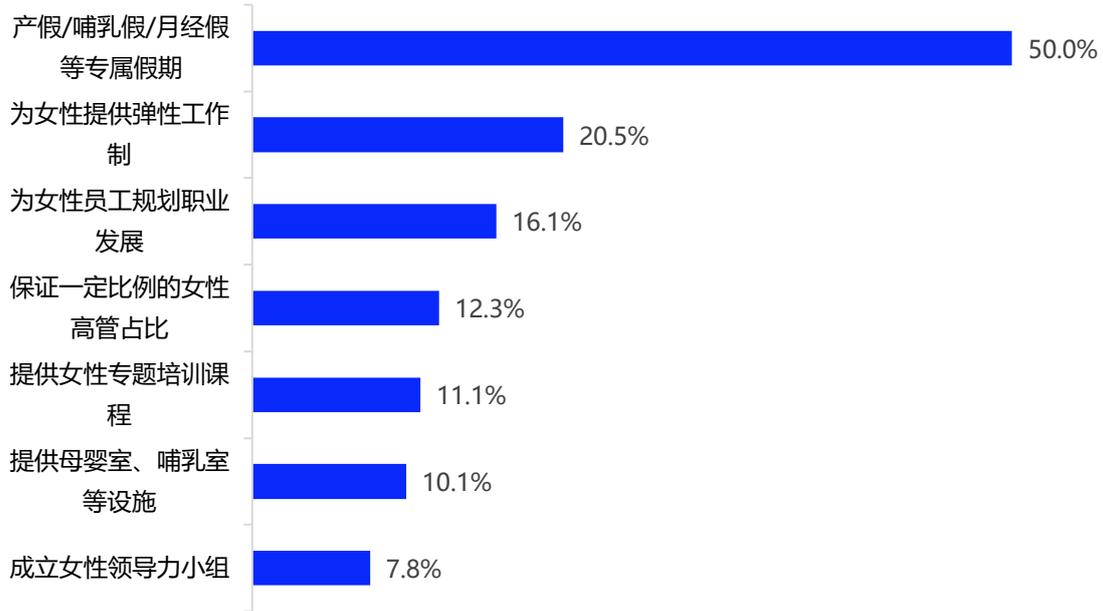
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

半数职场人表示公司提供女性专属假期

公司福利方面，50%的职场人表示，所在公司提供产假/哺乳假/月经假等专属假期，高于上一年的42.8%，另外表示“为女性提供弹性工作制”、“规划职业发展”等各项其他政策和福利的职场人占比较去年均有所上升，说明过去一年，一些企业在女性福利方面做出了一定改善。

企业针对女性员工的政策和福利



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

智联招聘

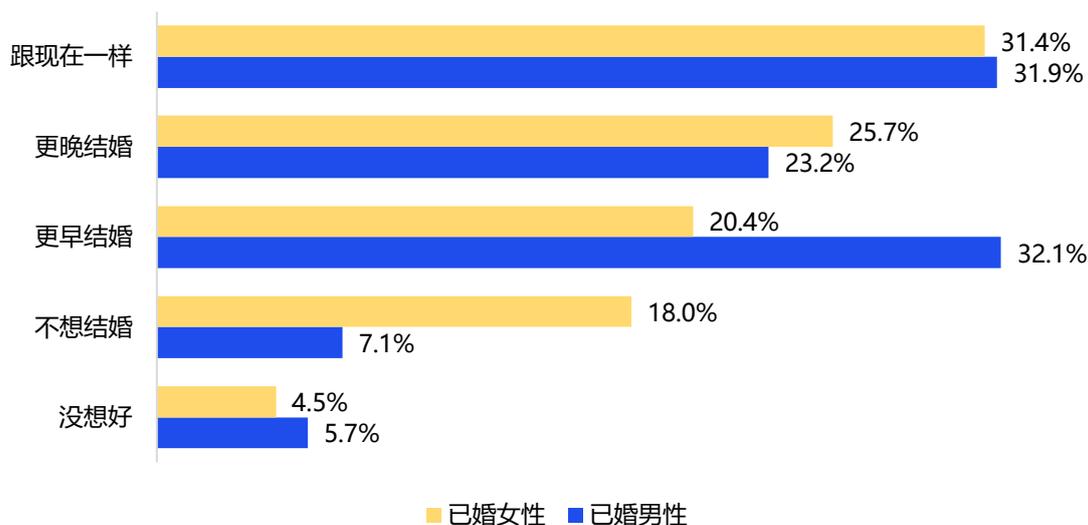
Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

三、女性渴望跳脱“婚育”桎梏，追求自我并兼顾家庭

4 成以上女性想晚婚或不结婚，仅 0.8% 的女性准备生三胎

调研显示，如果能重新选择，32.1%的已婚男性愿意更早结婚，比例明显高于已婚女性的 20.4%，而已婚女性选择愿意晚婚或不结婚的比例达到 43.7%，虽然低于上一年的 52%，但是仍明显高于男性的 30.3%。数据反映出结婚对女性职场人的影响更大，如果能够重新选择，她们将更加谨慎。

已婚职场人对结婚年龄的选择意愿



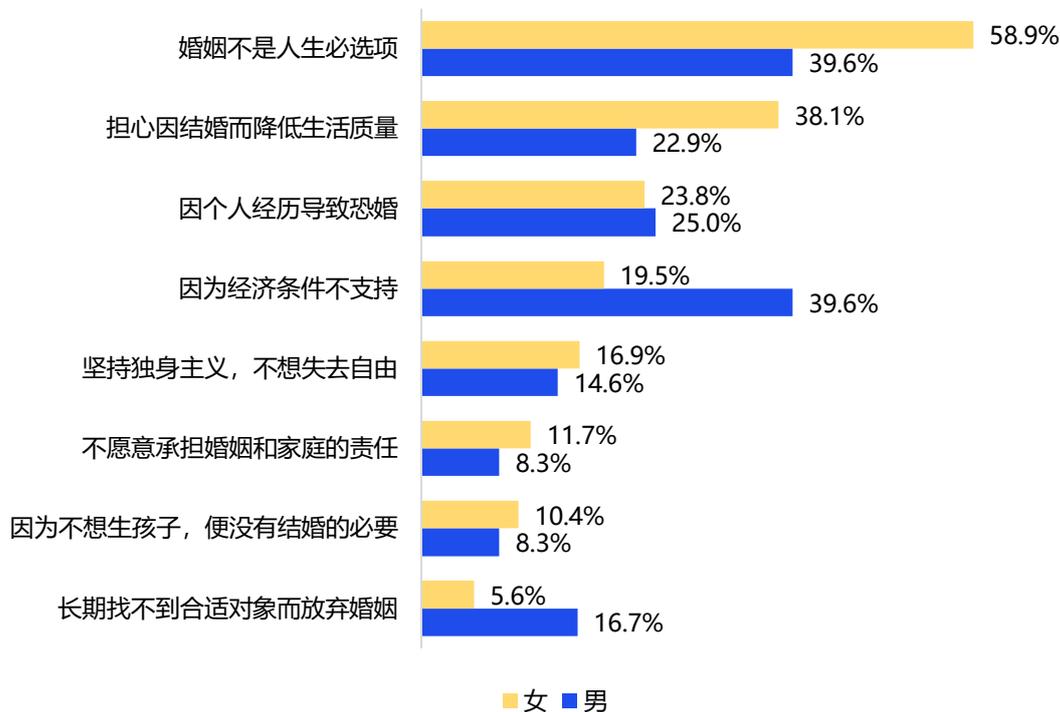
统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

在被问及“不想结婚”的原因时，58.9%不想结婚的女性认为婚姻不是人生的必选项，远高于男性的39.6%。而对于男性来说，“经济条件不支持”是首要原因，占比39.6%。此外女性“担心生活质量降低”、“坚持独身主义”的占比分别达到38.1%、16.9%，均高于男性，可见女性不想结婚更主要的原因是追求自我，而男性更多是因为受到经济状况制约。

职场人不想结婚的原因



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据

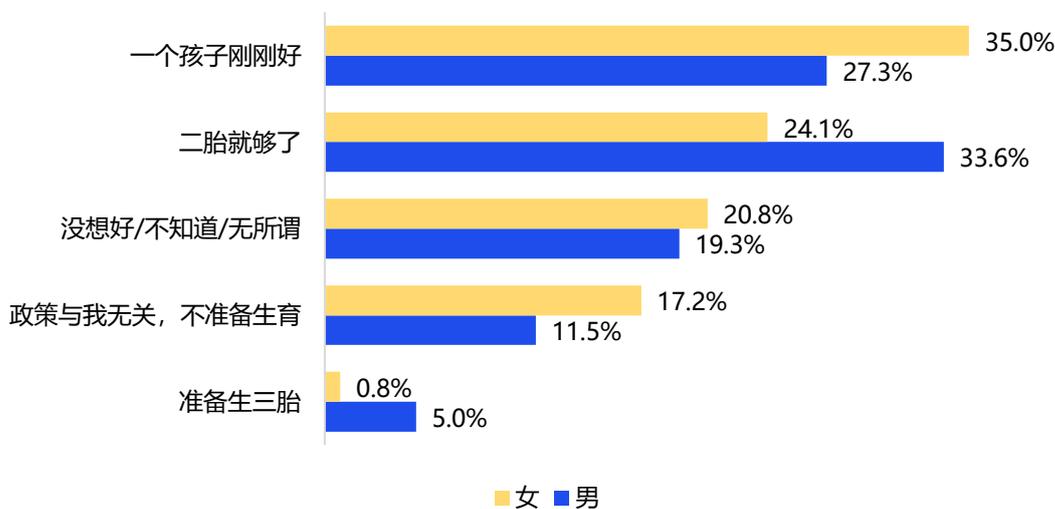
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

“三胎”政策放开后，人们的生育愿望仍然有限，仅0.8%的女性准备生三胎，占比低于男性的5%。认为“只生一个好”和“不准备生育”的女性分别占比35%和17.2%，高于男性的27.3%和11.5%。整体来看，三胎政策影响下，男性的生育意愿强于女性。

“三胎”政策下不同性别职场人生育意愿



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

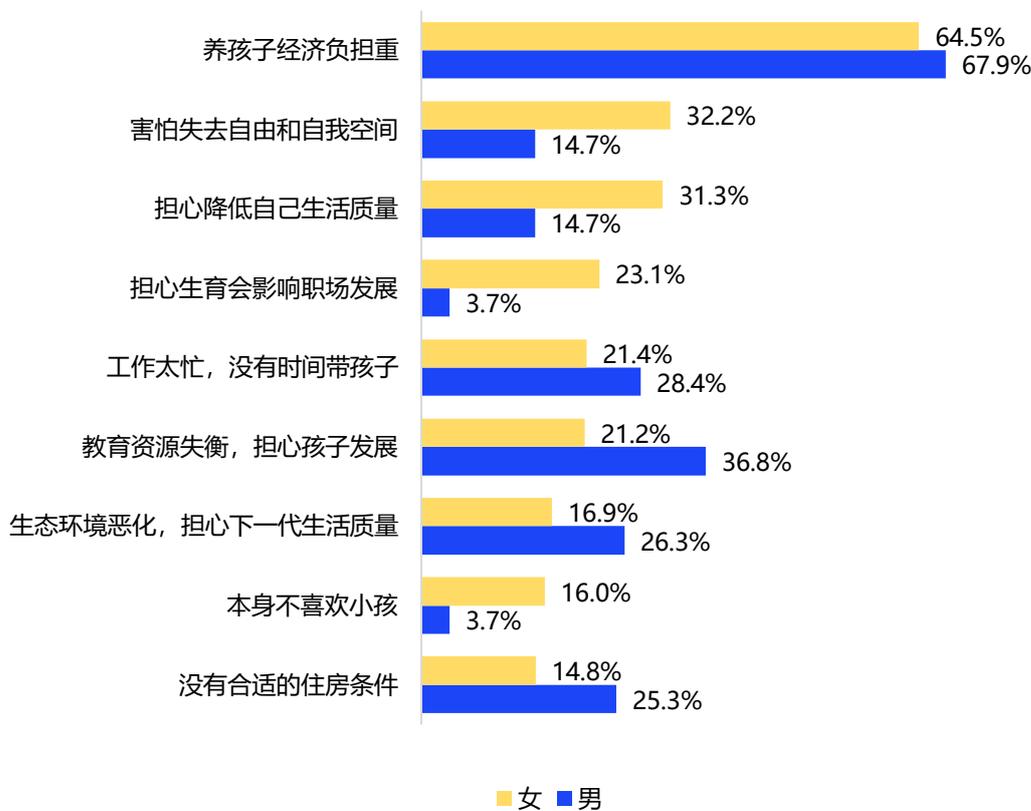
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

经济负担重抑制生育愿望，2 成以上已婚已育女性遭遇“丧偶式育儿”

论及生育愿望不强烈的原因，男性和女性普遍感到经济负担的压力，64.5%的女性和67.9%的男性有此顾虑，在所有选项中占比最高。也有32.2%的女性害怕失去自由和自我空间，高于上一年的26.8%。这表表明，追求自由和自我实现对女性来说越来越重要。

不愿生育的职场人主要顾虑因素



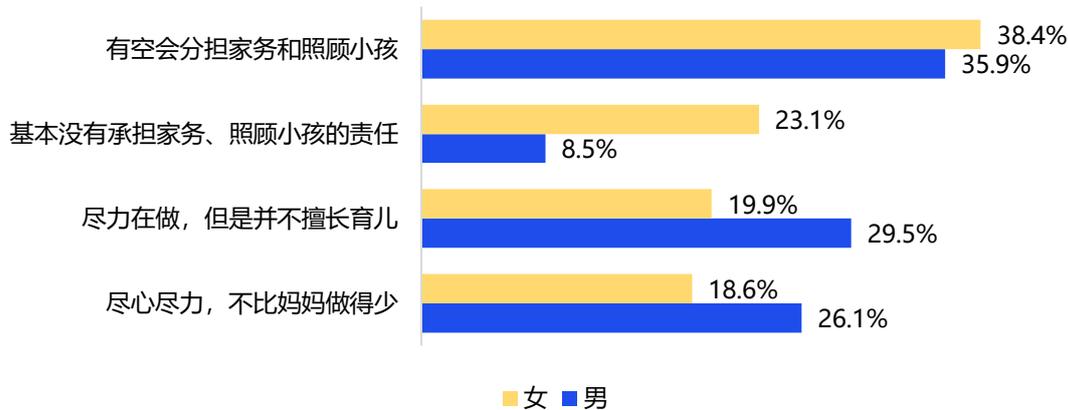
统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

已婚已育职场人中，23.1%的女性表示孩子父亲“基本没有承担家务、照顾小孩的责任”，而持有同样观点的男性仅8.5%。可见，不少女性正在遭遇“丧偶式育儿”，而许多男性对此并无察觉。此外，根据智联招聘调研数据显示，66%的已育女性当过全职妈妈，曾经或正在全天候陪伴孩子。

不同性别评价爸爸在育儿中的表现



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

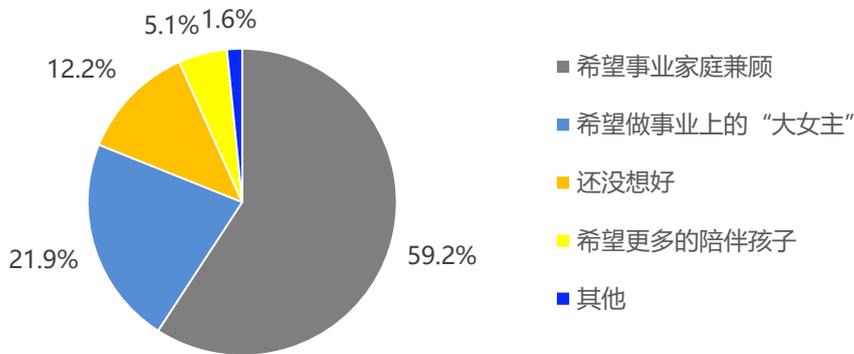
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

近 6 成女性希望事业家庭兼顾

在事业和家庭的平衡方面，数据显示，59.2%的女性希望事业家庭兼顾，21.9%的女性希望做事业上的“大女主”。可见，更多的职场女性希望事业家庭双丰收。

女性对平衡事业与家庭的看法



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

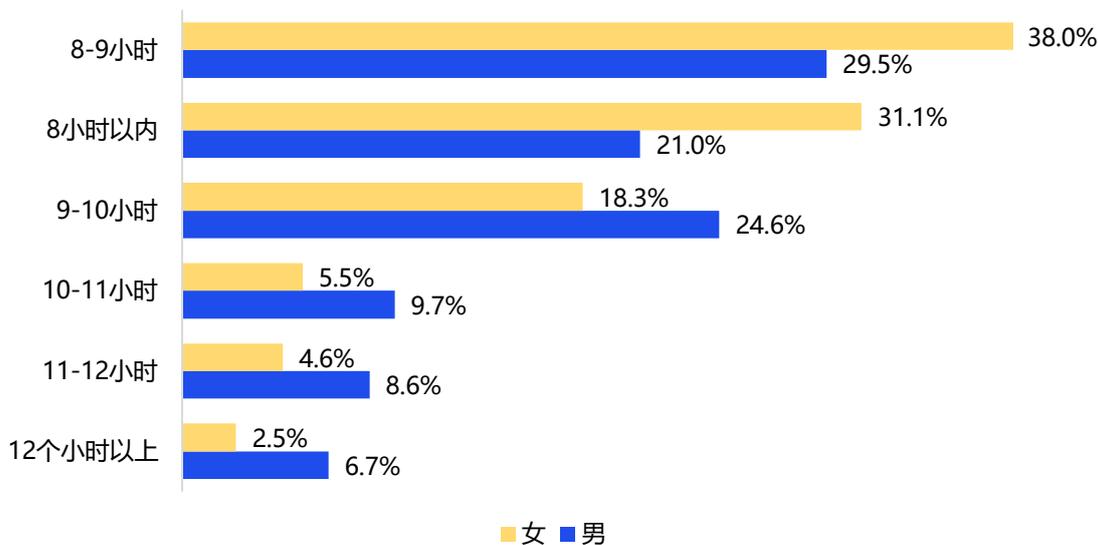
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

约 7 成女性每天工作超 8 小时，超 3 成女性收入占家庭总收入 40%以上

职场女性拼劲十足，68.9%的女性每天工作超过 8 小时。而回到家中，女性又成为家务主力，每天操持家务 1 小时以上的女性达 50.9%，高于男性的 45.2%。

不同性别职场人平均工作时长

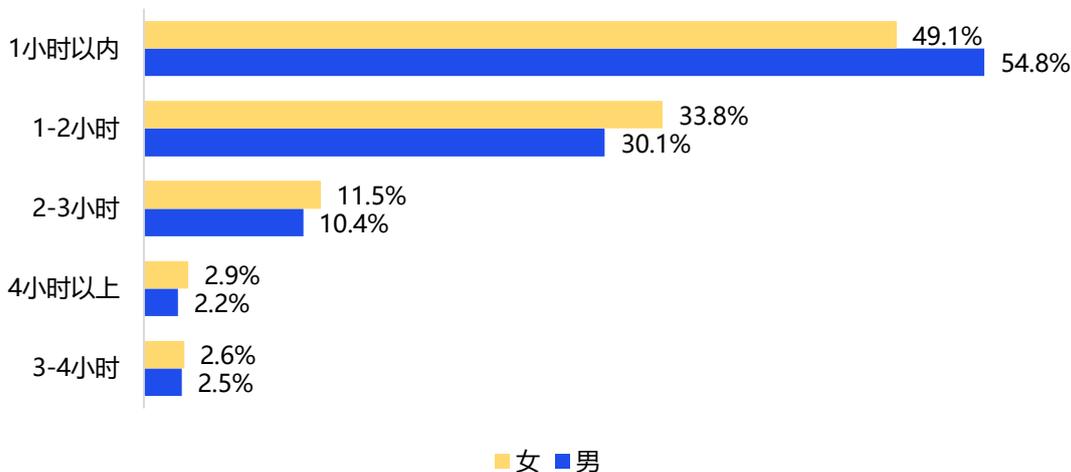


统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

不同性别职场人平均家务时长



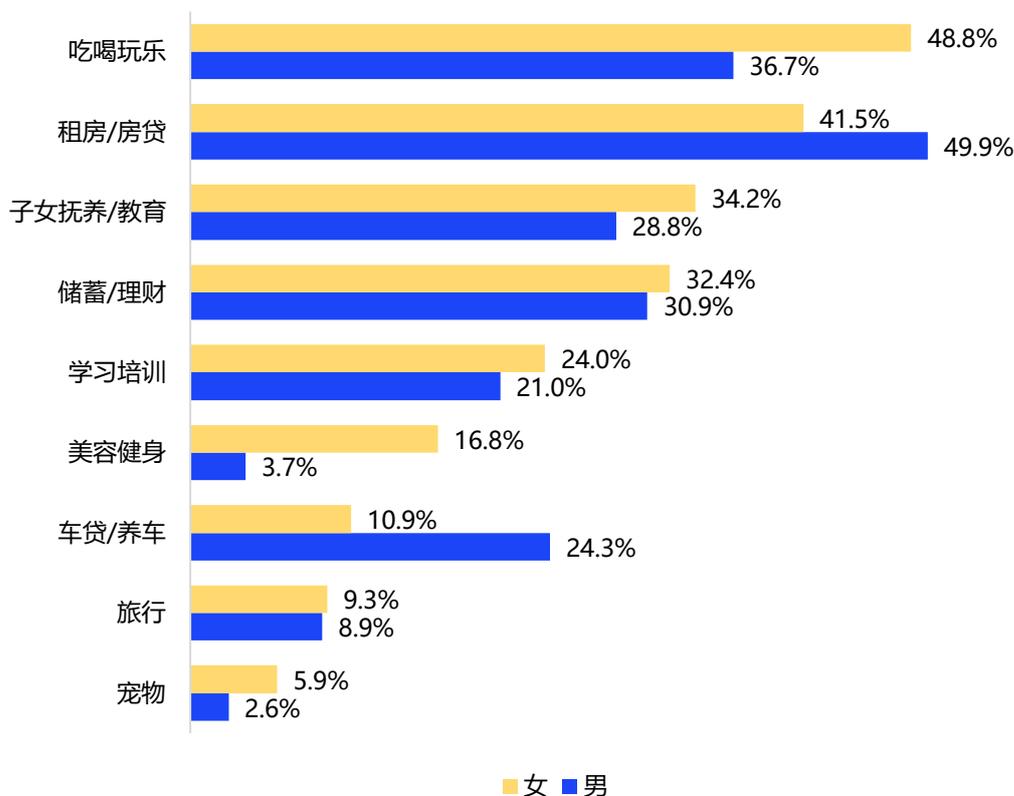
统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

收入方面，女性能顶半边天，33.1%的女性收入占家庭总收入的40%以上。同时，女性的开支不止用于吃喝玩乐，41.5%的女性将收入主要用于租房或房贷，其次是子女抚养/教育（34.2%）、储蓄/理财（32.4%），分别高于男性的28.8%和30.9%。

不同性别职场人收入分配状况



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

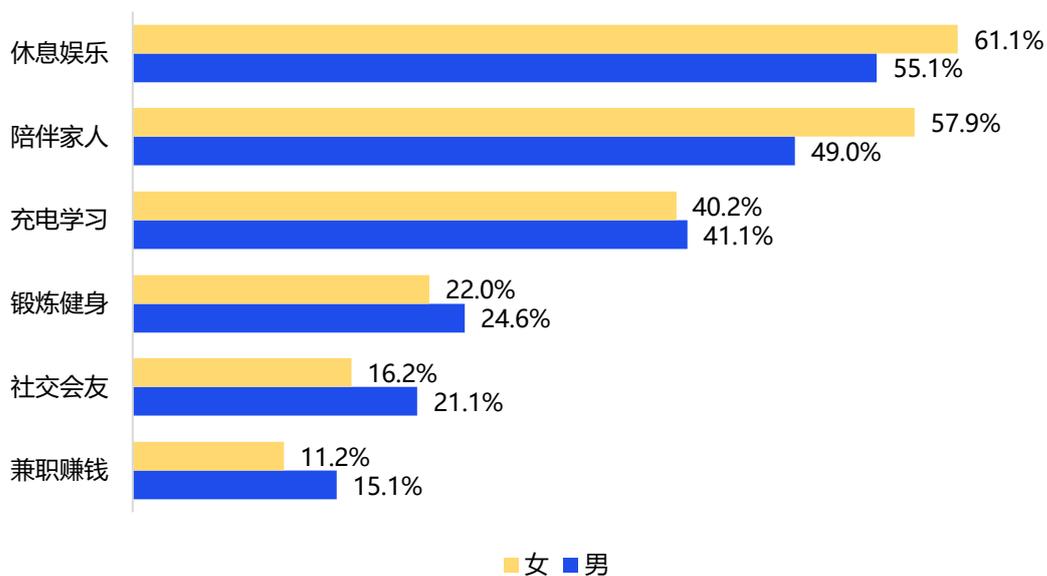
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

约 4 成女性业余时间充电学习，健身、搞副业一个都不能少

为了成就更好的自己，40.2%的女性将业余时间用来学习充电，22%的女性锻炼健身，11.2%的女性兼职赚钱。虽然以上三项占比略低于男性，但是女性在陪伴家人方面做得明显更好，57.9%的女性用业余时间陪伴家人，而男性占比为 49%。说明女性在进行自我提升的同时，也更重视照顾家庭。

职场人业余时间都花在哪



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

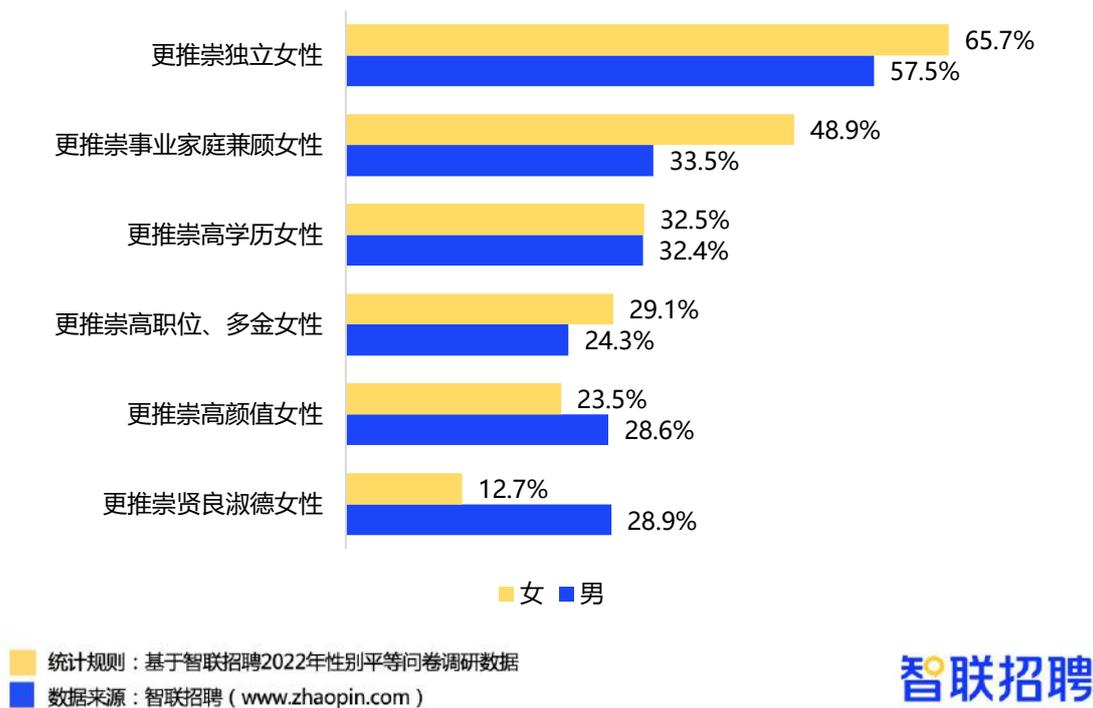
Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

四、榜样力量提升女性信心，职场人相信性别平等会向好发展

65.7%的女性认为社会更推崇独立女性，占比高于男性

智联招聘数据显示，65.7%的女性认为当今社会更推崇独立女性，占比排名第一，其次是事业家庭兼顾的女性，占比48.9%，选择这两项的女性受访者占比均高于男性。而男性选择“更推崇贤良淑德女性”的占比达到28.9%，明显高于女性的12.7%。可见，虽然独立女性受到推崇是共识，但受到传统观念影响，相比女性，男性依然会对女性的“贤淑”品德更关注。

不同性别认为社会对女性的评价趋势



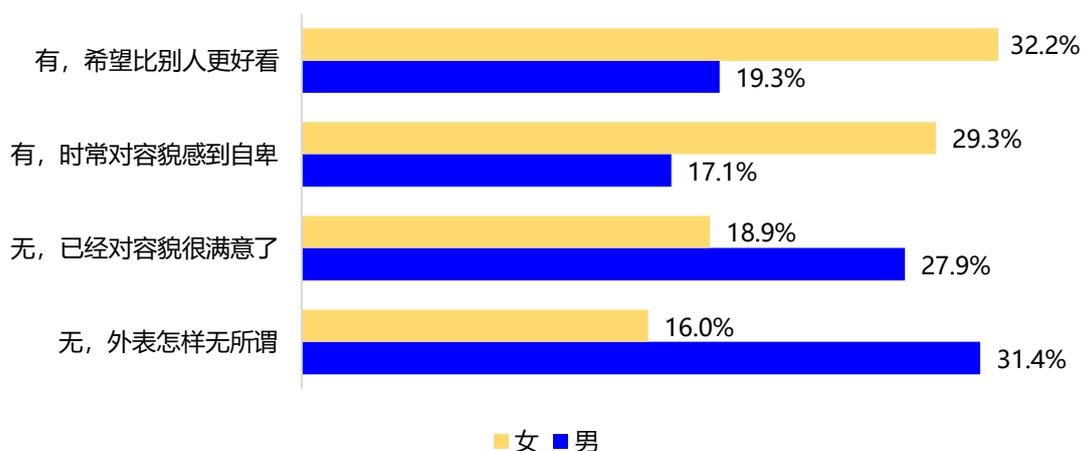
Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

智联招聘

6 成以上职场女性有容貌焦虑，82.2%认为容貌影响事业发展

数据显示，分别有 32.2%和 29.3%的女性“希望比别人更好看”、“时常对容貌感到自卑”，容貌焦虑的职场女性总占比达 61.5%。而有容貌焦虑的男性总占比仅为 36.4%。分别有 82.2%、77.3%的职场女性和职场男性认为容貌会影响女性事业发展，可见，容貌影响职场发展仍然是职场人较为普遍的共识，而女性遭受“更高要求”。

不同性别职场白领容貌焦虑或身材焦虑比例



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

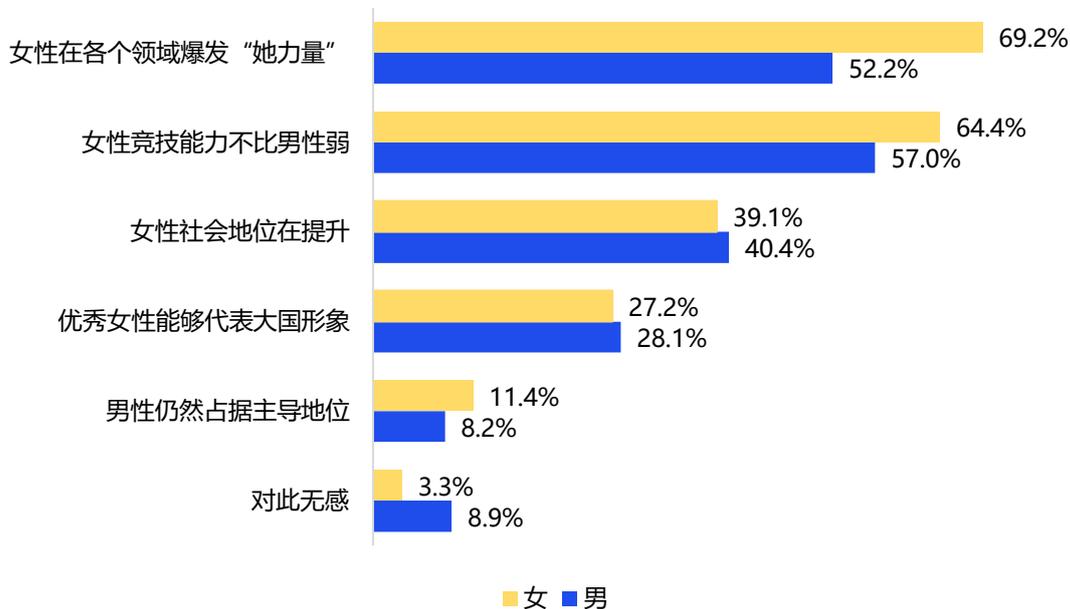
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

各领域爆发的“她力量”增强职场女性信心，董明珠、谷爱凌成独立女性偶像

2021 年以来，中国首位女航天员进入太空、中国女足亚洲杯夺冠鼓舞了大量女性。根据智联招聘的调查显示，69.2%的职场女性认为这些事件体现了“她力量”在各领域爆发，占比高于男性的 52.2%。同时，64.4%的女性认为“女性竞技能力不比男性弱”，高于男性的 57%；此外，分别有 40.4%、28.1%的男性认为“女性社会地位在提升”、“优秀女性能够代表大国形象”，占比均略高于女性，可见越来越多的男性意识到女性力量对社会的影响。

针对女性在不同领域绽放的社会看法



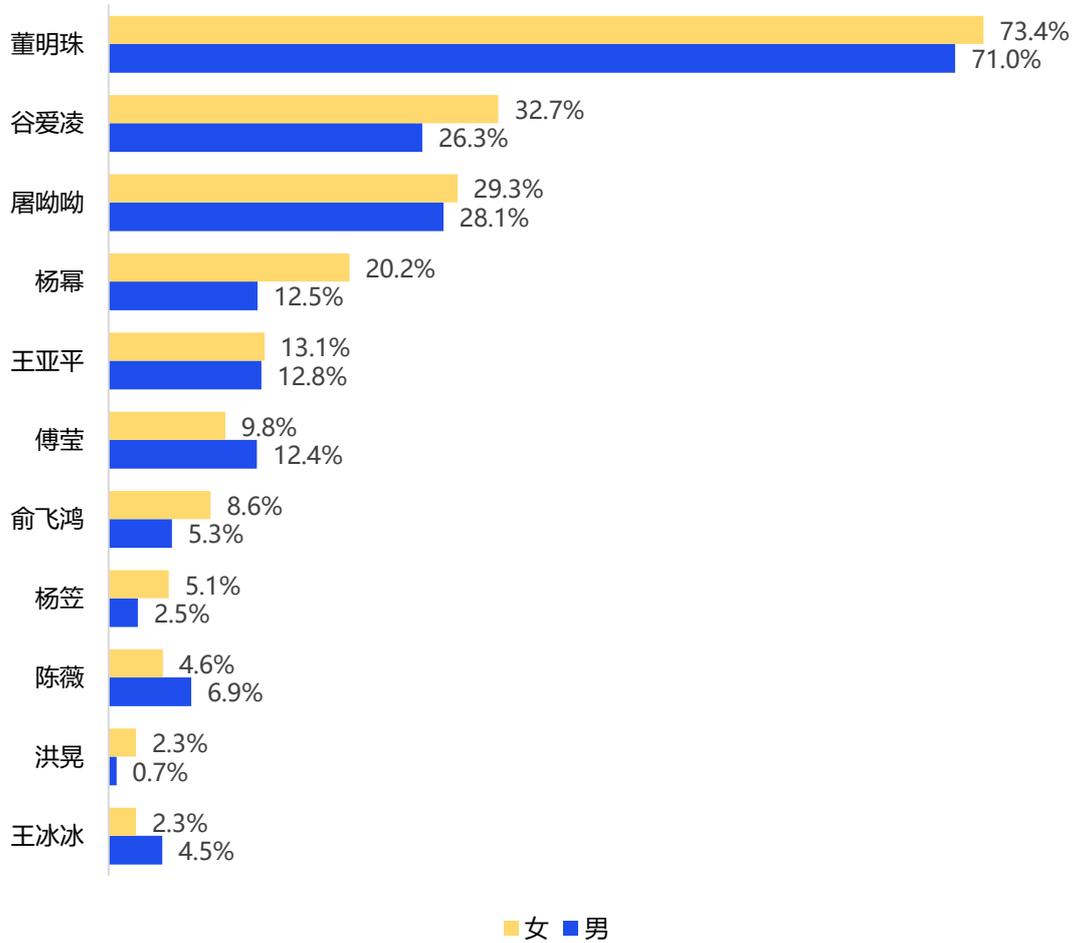
统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

2022 年，72.4%的职场人认为董明珠是独立女性的代表人物，其中，女性占比 73.4%，男性占比 71%。而在 2021 年，董明珠同样位居职场男女心目中的独立女性 No.1。在北京冬奥会上获得两金一银的“青蛙公主”谷爱凌，成为 32.7%的职场女性、26.3%职场男性心目中的独立女性偶像，排名仅次于董明珠。

职场白领认为独立女性形象的代表人物



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

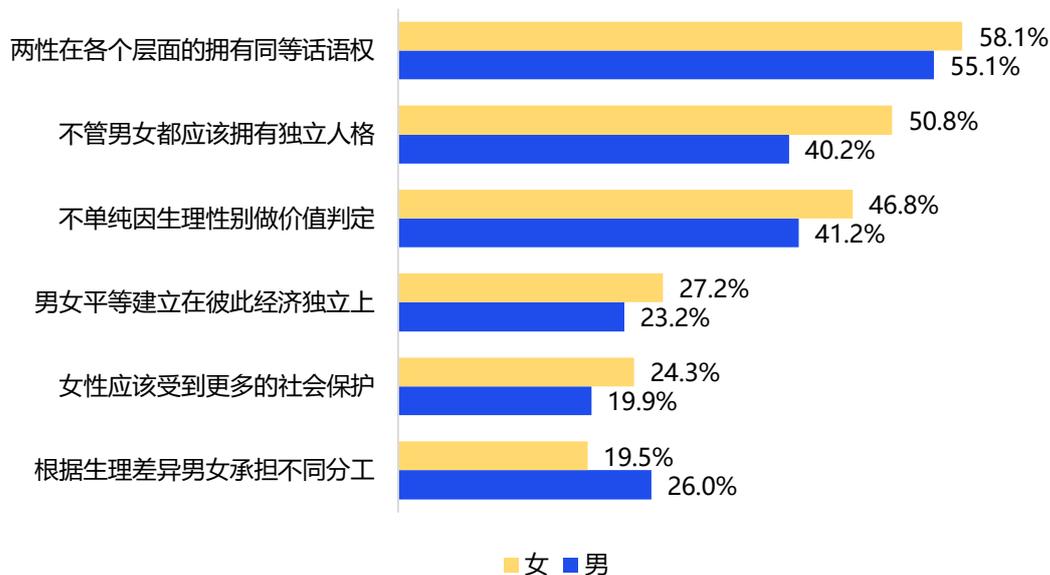
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

近 6 成女性将性别平等视为两性在全方位的同等话语权，超 8 成女性愿意完善自我

数据显示，58.1%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”（50.8%）、“不单纯因生理性别做价值判定”（46.8%）。可见，女性更追求各个层面上的平等话语权，希望在更广泛的范围内实现公平。

不同性别职场人对性别平等的理解



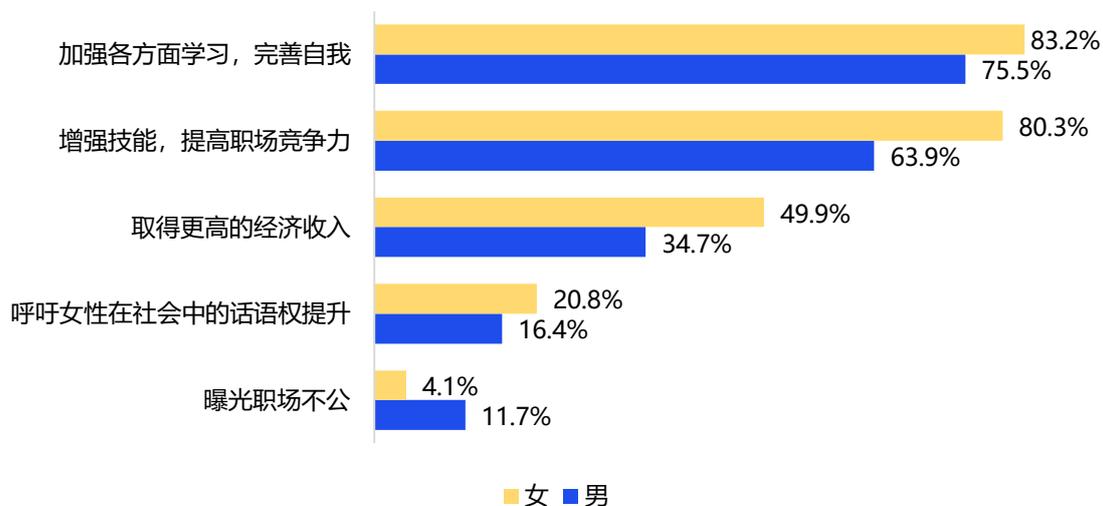
统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
 数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

与此同时，大部分女性正在为追求男女平等做出实际努力，有 83.2% 的女性 “加强各方面学习，完善自我”，高于男性的 75.5%。80.3% 的女性选择 “增强技能，提高职场竞争力”，高于男性的 63.9%。值得一提的是，有 11.7% 的男性通过 “曝光职场不公” 来为推动性别平等做出努力，这一占比高于女性的 4.1%。

不同性别职场人为追求性别平等做过的努力



统计规则：基于智联招聘2022年性别平等问卷调研数据
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

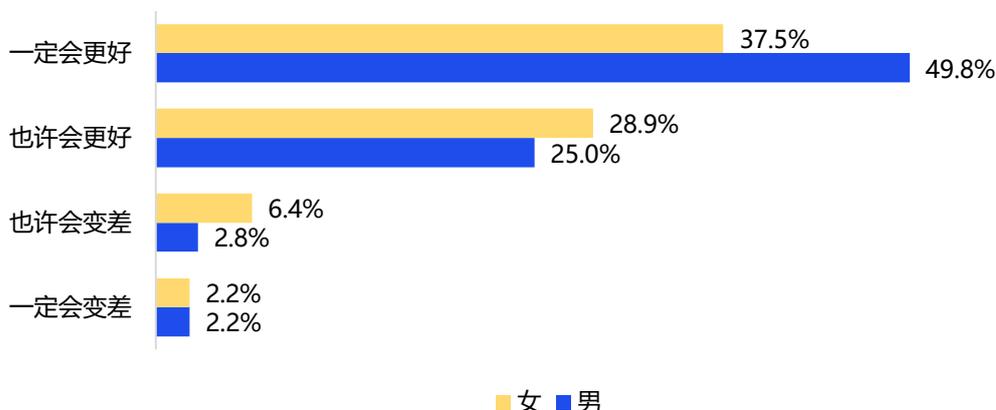
智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

近 7 成女性相信职场性别平等将更好，男性比女性更乐观

本次调研中，分别有 37.5%和 28.9%的女性相信职场性别平等“一定”或“也许”会更好，总占比达 66.4%，低于男性的 74.8%。可见，大多数职场人相信职场性别平等正在向好发展，男性比女性更加乐观。

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2022年性别平等问卷调研数据
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2022 zhaopin all rights reserved

女性职场现状、职场性别平等持续受到社会关注，通过本次调研可以看出，女性正在通过自身努力实现职场上更大的发展，不断追求自我价值实现的同时，很多女性希望能够实现事业和家庭兼顾。同时，女性期待企业与社会共同分担女性的生育压力，获得更公平的对待，职场人对于性别平等的发展保持乐观的态度。

3月8日妇女节到来之际，恰逢全国“两会”召开。在此期间，“改善产假、陪产假及育儿假规定”、“由国家财政承担延长产假的成本”、建议提升三胎家庭个税起征点、“大力发展普惠性托育服务，缓解生育女性职业发展矛盾”等提案建议备受瞩目。随着职场性别平等在公众心目中重要性的提升，女性权益有望得到更好维护，男女平等进程也将由此推进。