

# 2025 中国女性职场现状调查报告

智联研究院

2025 年，恰逢第四次世界妇女大会召开 30 周年。1995 年，这场盛会在北京举行，诞生了具有里程碑意义的《北京宣言》与《行动纲领》，为全球妇女事业的蓬勃发展指明了方向。30 载岁月流转，中国始终坚定地推动性别平等与妇女发展，成果斐然。作为全球第二大经济体，中国职场性别平等的现状及其未来走向，不仅关系到社会的公平均衡，更深刻影响着经济的增长态势与创新活力。智联招聘通过问卷调研的方式，对平台用户展开调研，回收 3788 份有效样本。在“三八妇女节”来临之际，撰写并发布《2025 中国女性职场现状调查报告》，从职场发展、社会观念变迁以及家庭生活等多维度，深入剖析职场女性的生存与发展图景，助力职场性别平等的稳步推进。

## 00 | 核心发现

### 一、前行无畏：女性升职信心下降，但自我提升意愿明显

- 职场女性平均月薪 8978 元，较去年有所上涨
- 仅 7.9% 女性有升职把握，占比大幅低于上一年
- 15.3% 的女性晋升受婚育影响，男性仅 2.7%
- 36.6% 女性认为职场表现优于男性，自我评价较去年有所提升
- 男性比女性更“欢迎”男领导，职场人对男/女领导的评价差异大
- 过半职场女性想转行，想“考证”的女性占比高于男性

### 二、正视不公：女性求职被问婚育的情况严重，性别不公现象依然存在

- 职场女性求职被问婚育比例升至 62.5%
- 83.1% 女性遭遇性别带来的不便，而男性仅有 54.1%
- 女性中 65.8% 认为职场性别不平等来源于生育负担，仅 22.9% 的男性认同
- 35.2% 职场人认为单一审美导致“容貌焦虑”，37% 男性认为男性容貌焦虑被忽视
- 超 6 成职场人认为心理健康问题与性别平等有关，女性承压更大

# 并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

三、冲破束缚：女性婚育意愿低于男性，破局婚育难需企业社会合力

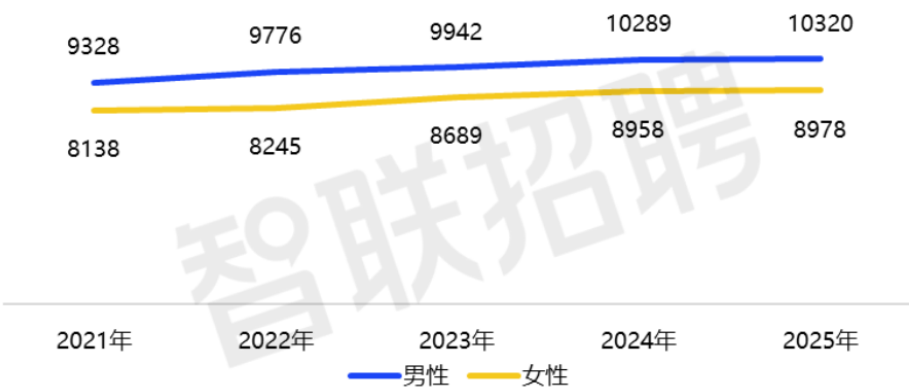
- 半数女性认为消除“月经羞耻”需要全社会努力，37.2%的男性持此态度
- 38.8%的女性认为原生家庭“重男轻女”，占比高于男性的 18%
- 女性面对催婚态度“更为强硬”，63.7%女性对婚姻制度持怀疑态度
- 4 成职场人认为结婚目的是与所爱的人携手人生，目的为传宗接代者不足 2%
- 62.3%职场人认为男性休等长育儿假将减轻女性育儿压力
- 66.2%女性认为推动性别平等的核心是企业与社会承担生育负担，持此观点男性仅 33.2%

01 前行无畏：女性升职信心下降，但自我提升意愿明显

职场女性平均月薪8978元，较去年有所上涨

据联合国经济和社会事务部预计，2025 年全球经济增速预计为 2.8%，与 2024 年持平。在经济增长相对平稳的背景下，职场人薪酬小幅上升。调研数据显示，当前女性平均月薪为 8978 元，较去年略有上涨，女性在各个行业中的努力和贡献逐渐获得了更多的认可和回报。当前男性平均月薪为 10320 元，男女平均薪酬差距为 13%，与去年基本持平。

近五年不同性别职场人薪酬水平



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据  
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

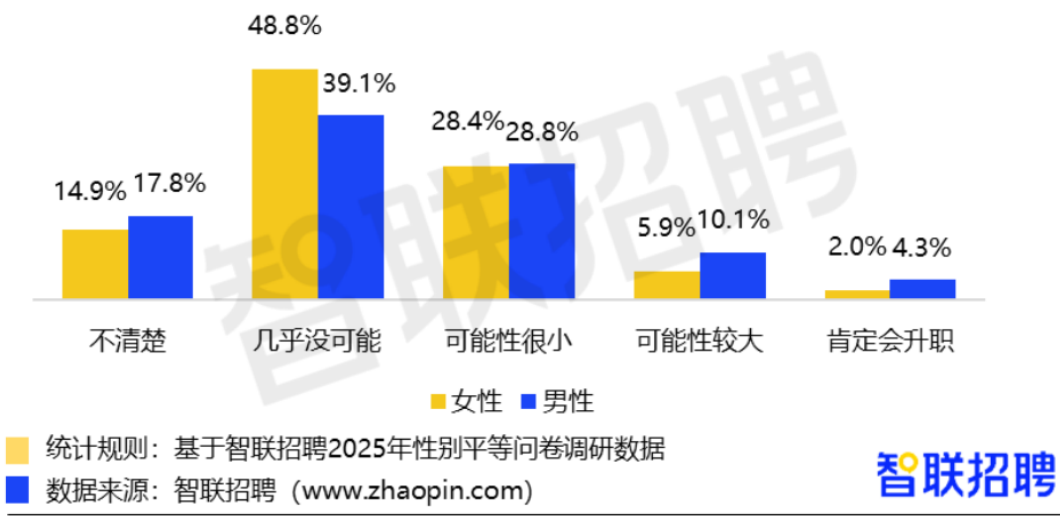
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

仅7.9%女性有升职把握，占比大幅低于上一年

升职无疑是职场人都渴望实现的目标。调研数据显示，今年仅有 7.9%的女性对升职抱有信心，这一比例较上一年度的 21.5%断崖式下滑。今年 14.4%的男性表示升职“可能性较大”或“肯定会升职”，比女性信心更强，但同样较去年下降。AI 等新技术快速变革，产业结构发生调整，职场发展的不确定性较大程度影响了职场人的升职信心。

不同性别职场人的升职预期



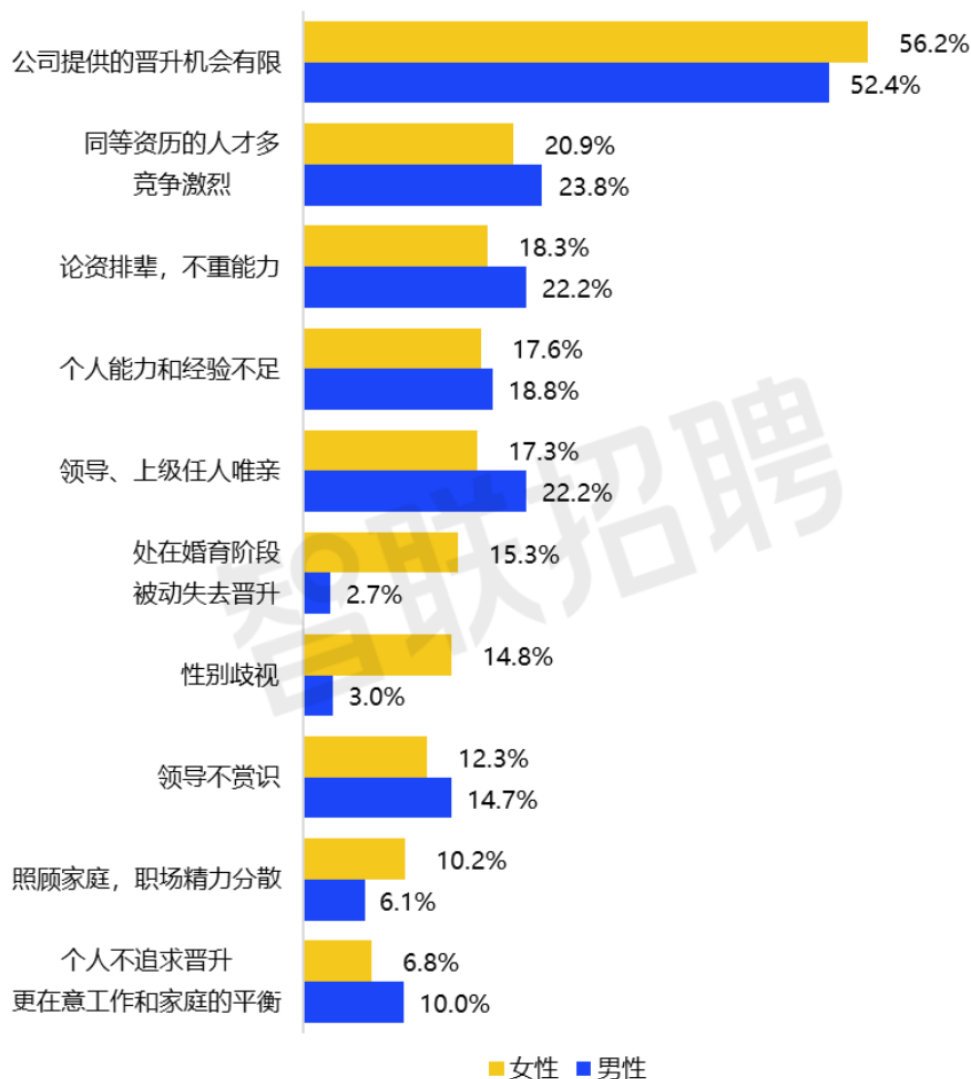
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

15.3%的女性晋升受婚育影响，男性仅2.7%

当被问及晋升最大的障碍时，两性职场人共同认为“公司提供的晋升机会有限”是首要原因，56.2%女性选择此选项，高于去年的 44.7%。值得关注的是，15.3%的受访女性选择了“处在婚育阶段，被动失去晋升”，而男性仅 2.7%。10.2%的受访女性选择了“照顾家庭，职场精力分散”，大幅高于男性的 6.1%，调研结果说明婚姻与家庭对女性职业发展的影响远远大于男性。

## 不同性别职场人晋升障碍



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据  
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

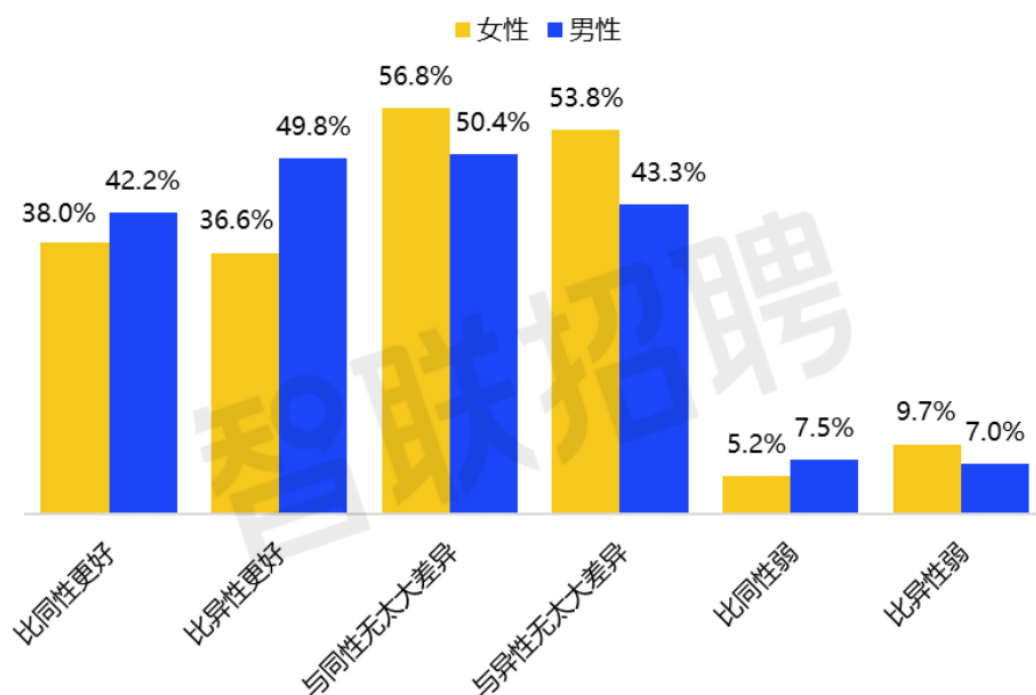
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

### 36.6%女性认为职场表现优于男性，自我评价较去年有所提升

调研数据显示，有 36.6%的受访女性认为相比同职级的男性同事，自己的工作表现更佳，与同职级的女性对比时，这一数据为 38%，分别高于去年的 32.8%和 36.6%。有 49.8%的受访男性认为自己比同职级女性表现更佳，与同职级男性相比时这一数据为 42.2%。数据反映出男性比女性更加自信，但女性职场人的自我评价有所提升。

## 不同性别职场人对自身表现的评价



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

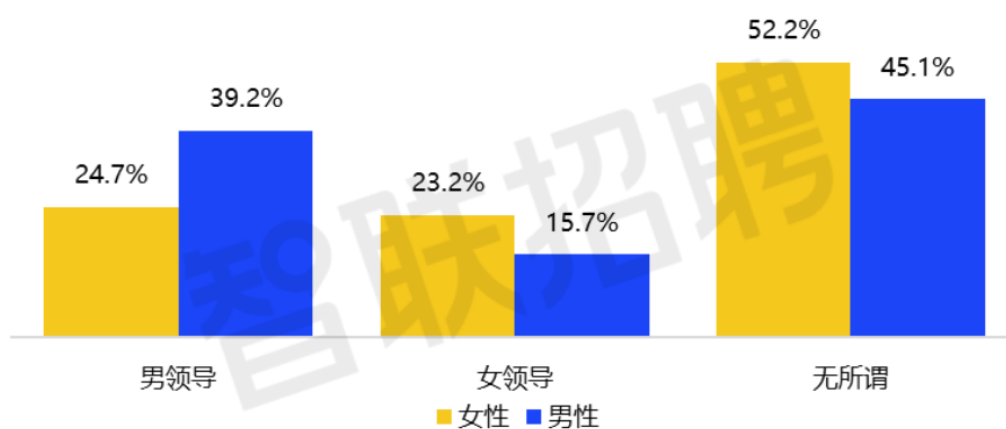
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

## 男性比女性更“欢迎”男领导，职场人对男/女领导的评价差异大

调研数据显示，职场男领导更受“欢迎”。具体来看，24.7%的女性更希望自己的领导是男性，更希望领导是女性的占比为23.2%，数据相差不大。而男性职场人的倾向更加明显，选择男领导的占比39.2%，选择女领导的仅占比15.7%。在职场人对不同性别领导的特点进行评价时，两性职场人的意见较为统一，男领导普遍特点占比前三的是目标导向、决策果断、沟通直接，女领导则是沟通细腻、注重细节、同理心强。社会长期以来将领导力与果断、权威等“男性特质”挂钩，导致职场人更倾向于认为男性适合担任领导角色，而男性员工因性别认同更倾向选择男领导。实际上，女性普遍具备的同理心强、柔性沟通等特质和能力对于凝聚团队、提高组织韧性等具有重要作用。从组织管理的角度来看，应该打破性别刻板印象，让有能力的领导者充分发挥优势，推动组织朝着人性化、可持续发展的方向发 展。

## 不同性别职场人对领导性别的倾向



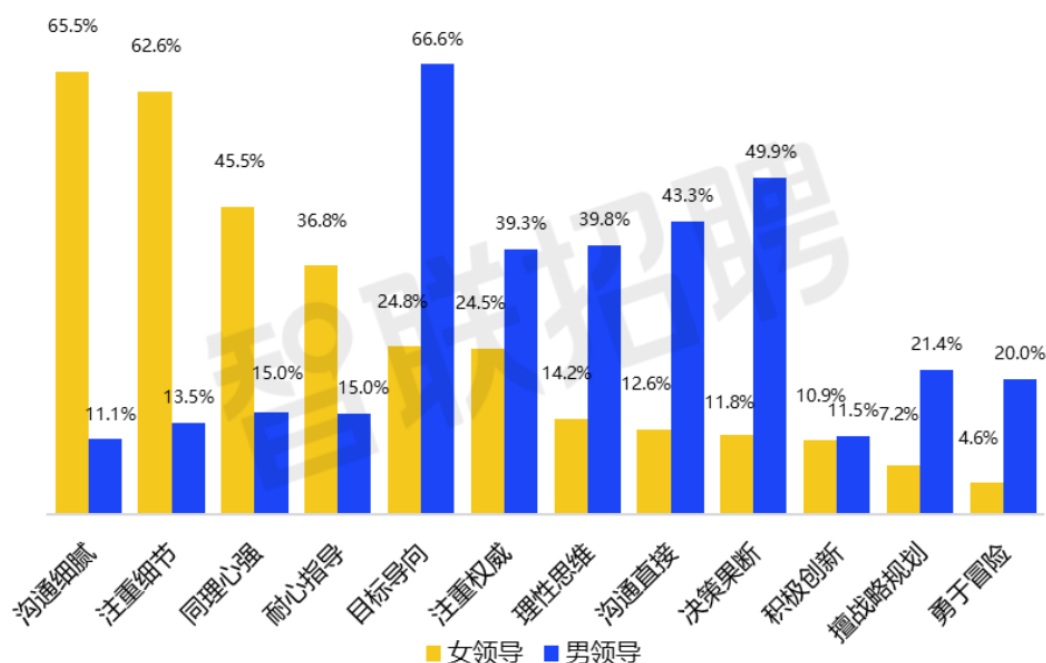
统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

## 职场人对男领导与女领导的不同评价



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

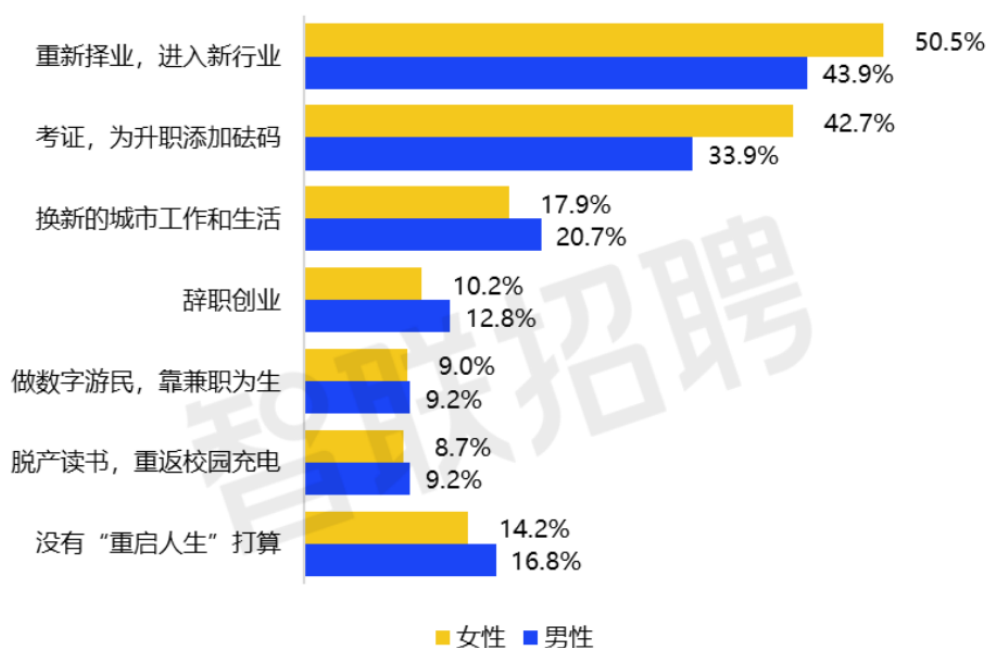
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

## 过半职场女性想转行，想“考证”的女性占比高于男性

当被问及是否打算做出重启“职场人生”的决定时，女性女性转换行业和“考证”的意愿明显高于男性。50.5%女性愿意“重新择业，进入新行业”，在选项中占比最高，且大幅高于男性的 43.9%；其次，有 42.7%女性愿意“考证，为升职添加砝码”，选择此项的男性占比为 33.9%。相比女性，男性辞职创业的意愿稍强，12.8%男性有此打算，略高于女性的 10.2%。

### 不同性别职场人重启“职场人生”的意愿



统计规则：基于智联招聘2025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©2025 zhaopin all rights reserved

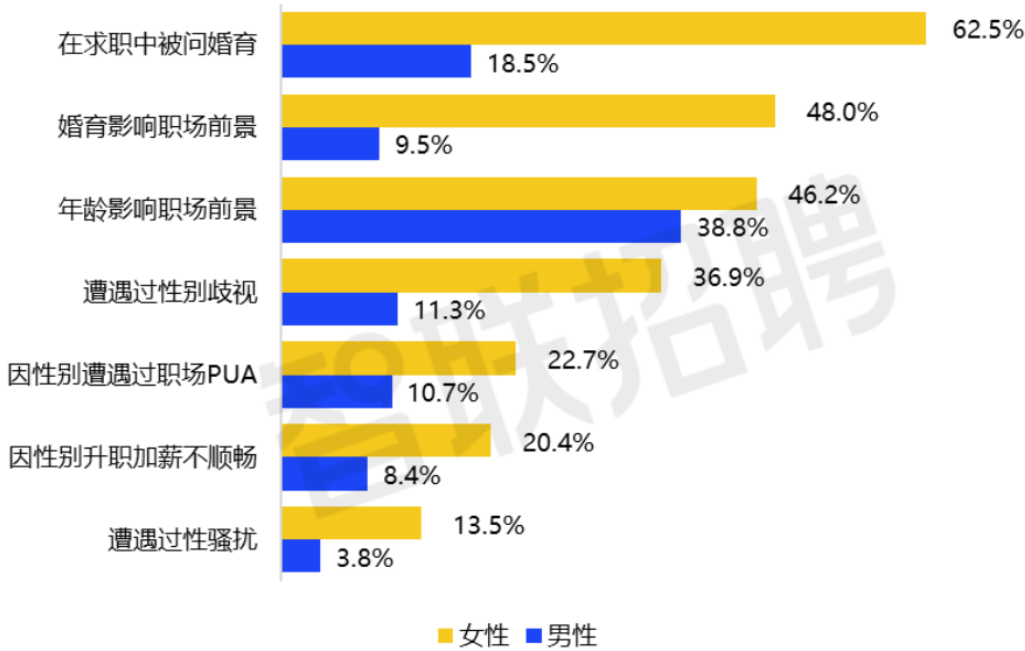
## 02 正视不公：女性求职被问婚育的情况严重，性别不公现象依然存在

职场女性求职被问婚育比例升至62.5%

调研数据显示，女性遭遇最多的职场不公现象为“求职中被问婚育”，有 62.5%的女性选择此项，高于去年（48.8%），但仅 18.5%男性有过求职被问婚育的经历，说明对“用人单位招聘不得询问妇女婚姻情况”的监督亟待加强，尤其需要保障女性的合法权益。企业更应

自觉杜绝歧视，营造性别平等的职场环境。其次，女性因婚姻和年龄影响职场前景的占比分别为 48%和 46.2%，比例均高于男性，仅 9.5%的男性表示婚姻影响职场前景。此外，女性在工作中遭遇性别歧视的比例为 36.9%，较去年的 54%有所下降，不过比例仍然远高于男性（11.3%）。

### 不同性别职场人遭遇职场性别不公情况



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据  
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

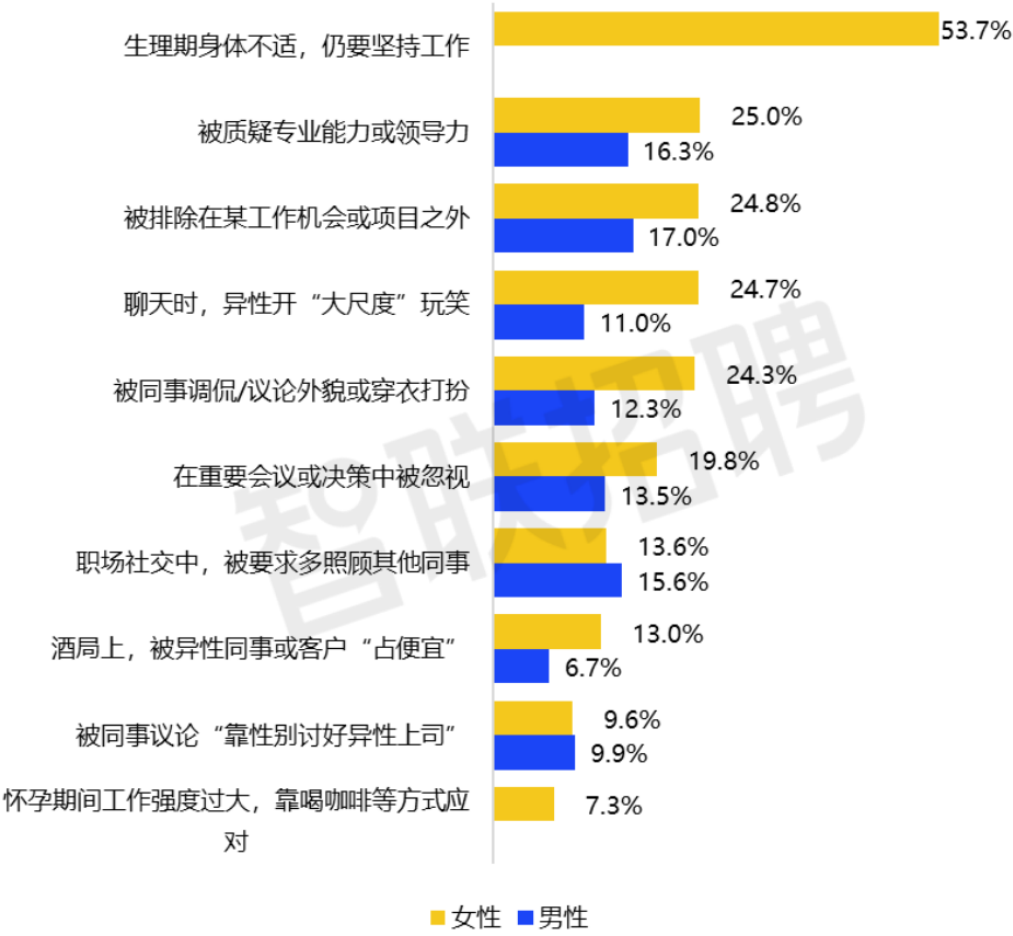
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

### 83.1%女性遭遇性别带来的不便，而男性仅有54.1%

在职场中，明显的性别歧视行为已经越来越受到关注与抵制，然而在日常工作中，还存在着种种更为隐蔽的“微歧视”。调研数据显示，在被问及在职场中遭遇因性别带来的不适时，83.1%女性遭遇性别带来的不便，而男性仅有 54.1%。受访女性中有 53.7%“生理期身体不适，仍要坚持工作”。除了身体上的不便，女性因性别产生的“发展瓶颈”值得关注。有 25%的女性表示因为性别“被质疑专业能力或领导力”，而男性仅 16.3%；24.8%的女性“被排除在某工作机会或项目之外”，高于男性的 17%。这提醒企业需要创建一个更加平等的工作环境，给予女性平等的发展机会。

不同性别职场人遭遇因性别带来的不适或不便



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据  
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

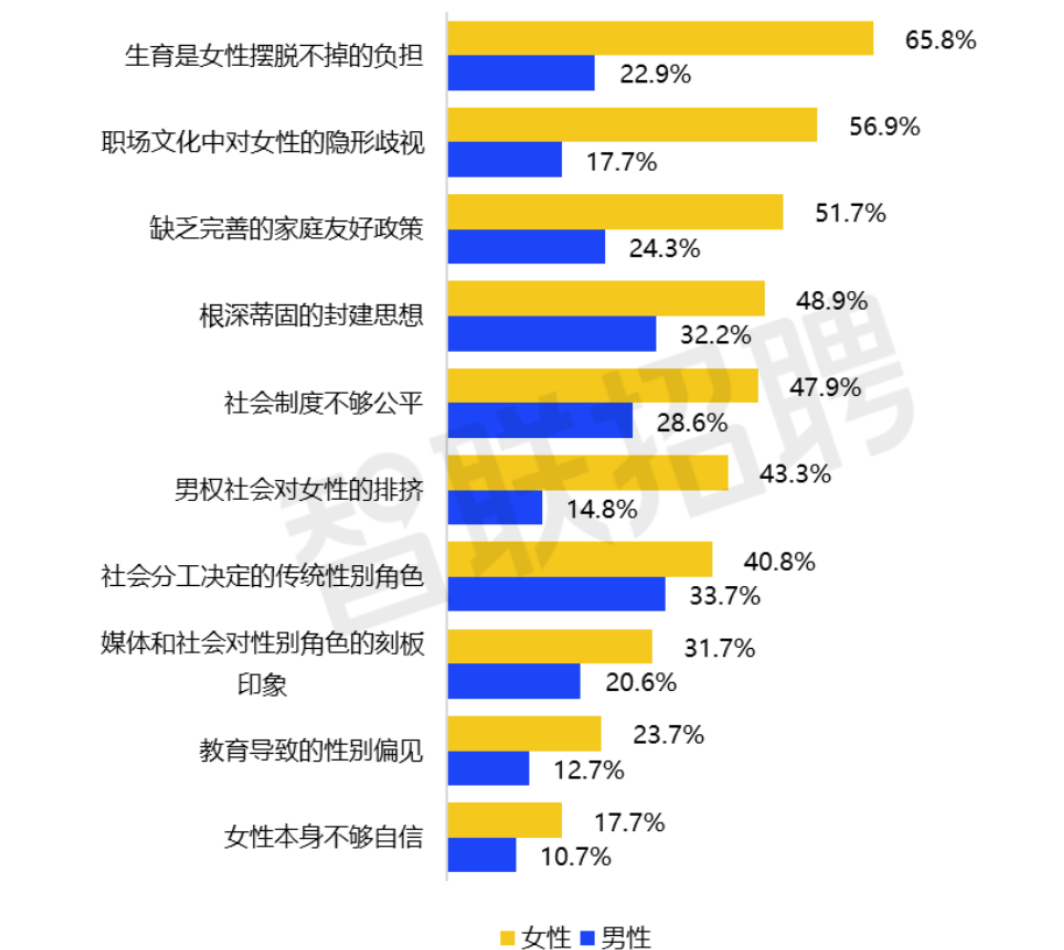
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

女性中65.8%认为职场性别不平等来源于生育负担，仅22.9%的男性认同

调研职场人认为的职场性别不平等主因，65.8%的女性认为首要因素为“生育是女性摆脱不掉的负担”，在男性中持此观点者仅 22.9%。其次，59.4% 女性认为原因在于“职场文化中对女性的隐形歧视”，持此观点男性占比仅为 17.7%。而男性更认同“社会分工决定的传统性别角色”，占比 33.7%，其次有 32.2%男性选择了“根深蒂固的封建思想”。女性基于生存现实将“矛头”指向制度性障碍，而男性更多在文化框架内寻找解释，这种视角差异本身即构成新型性别壁垒。

## 不同性别职场人认为职场性别不平等的主要原因



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

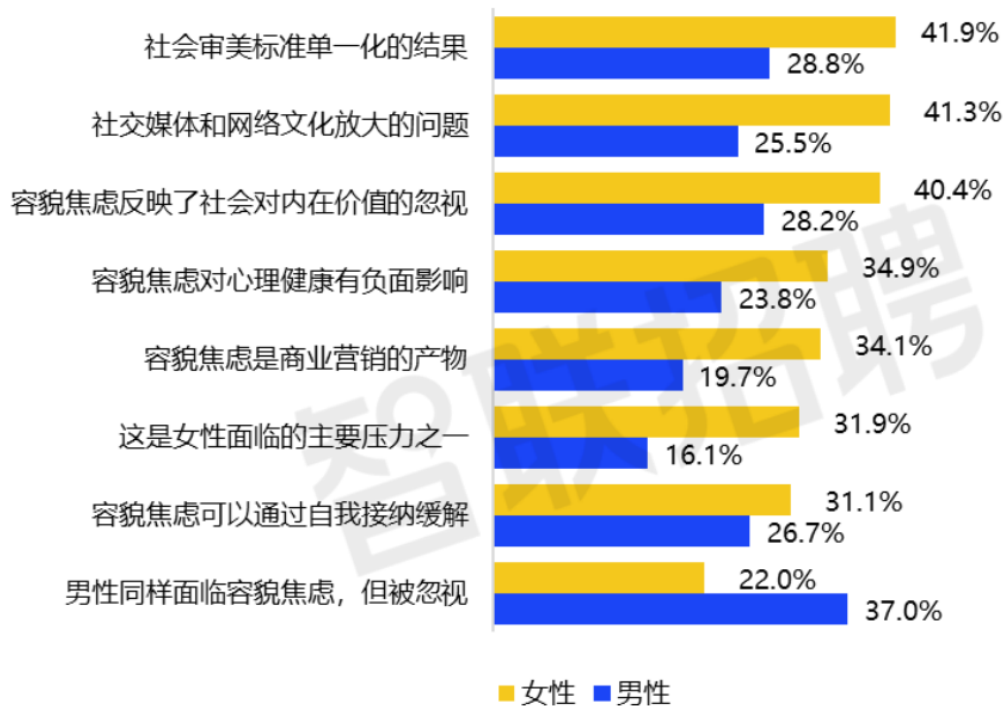
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

### 35.2%职场人认为单一审美导致“容貌焦虑”，37%男性认为男性容貌焦虑被忽视

爱美之心，人皆有之。可一旦产生了“焦虑”的副作用，就需要审视。调研数据显示，更多的职场人认为“容貌焦虑”是社会审美单一化的结果，占比 35.2%，41.9%的女性有此观点。33.3%受访者认为社交媒体和网络文化放大了容貌焦虑——社交媒体创造的“视觉霸权”值得警惕。相比女性，有更多男性认为男性的容貌焦虑被忽视，占比 37%，高于女性的 22%。

## 不同性别职场人对“容貌焦虑”现象的看法



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据  
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

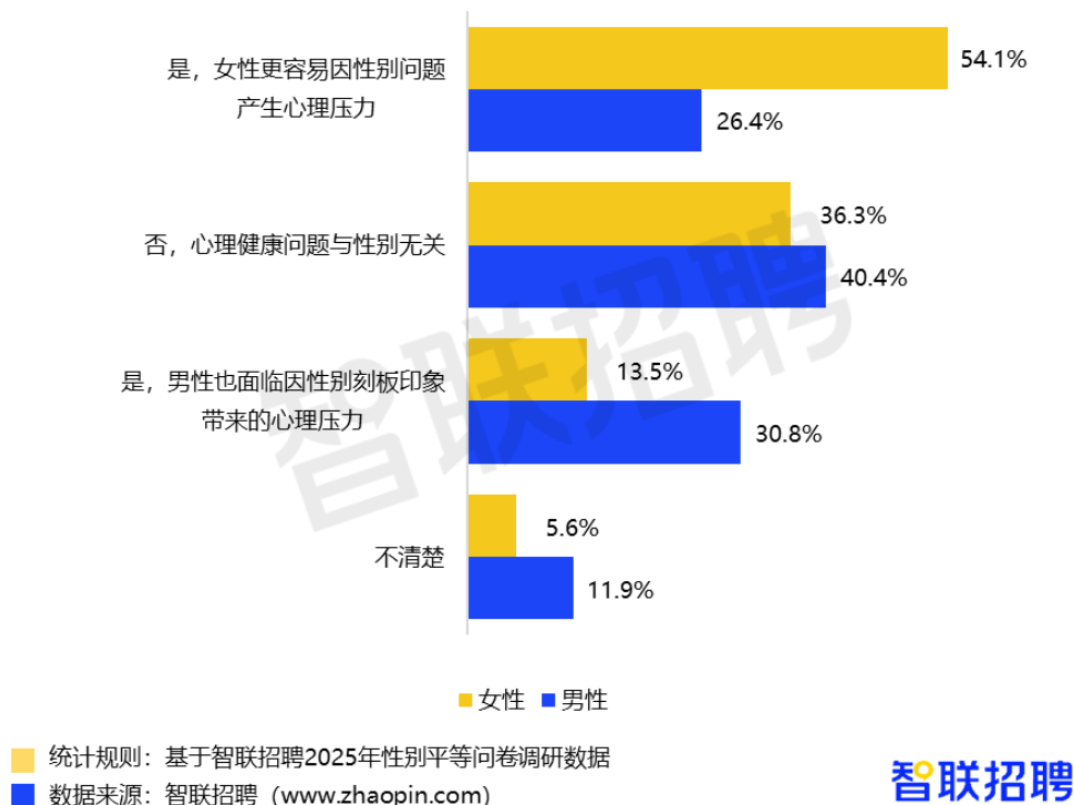
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

### 超6成职场人认为心理健康问题与性别平等有关，女性承压更大

在讨论职场人心理健康问题是否与性别平等有关时，62.3%职场人认为存在相关性——女性中 54.1%认为“女性更容易因性别问题产生心理压力”，同时 13.5%认为“男性也面临因性别刻板印象带来的心理压力”。而男性中认为女性更易有心理压力者占 26.4%，认为男性身上存在因性别造成的心理压力者为 30.8%。两个性别群体均认为自身的心理压力更大。

## 职场人对心理健康问题是否与性别平等有关的看法



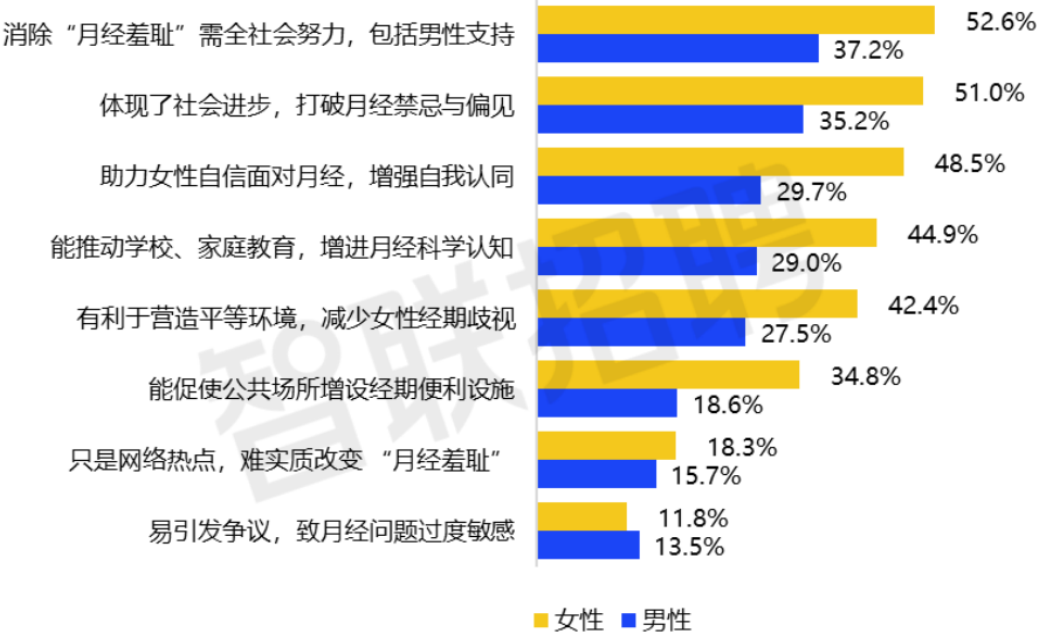
Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

### 03 | 冲破束缚：女性婚育意愿低于男性，破局婚育难需企业社会合力

半数女性认为消除“月经羞耻”需要全社会努力，37.2%的男性持此态度

过去，受到一些传统观念的影响，“月经羞耻”为女性带来心理压力和不便，甚至影响到工作和生活，但随着近年来女性力量的崛起以及观念的进步，对“月经羞耻”话题的讨论变得更加频繁也更加深度。在被问及如何看待“月经羞耻”话题被讨论时，52.6%的女性认为“消除“月经羞耻”需全社会努力，包括男性支持”，排在首位，有37.2%的男性赞同此观点，同样高于其他选项，说明有相当一部分男性对消除月经羞耻持积极态度。值得关注的是，有34.8%的女性认为“月经羞耻”讨论能促使公共场所增设经期便利设施，大幅高于男性的18.6%，这说明女性对自身性别造成的不变有更深感知，更期待公共服务层面做出的改变。

## 职场人对“月经羞耻”话题被讨论的看法



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

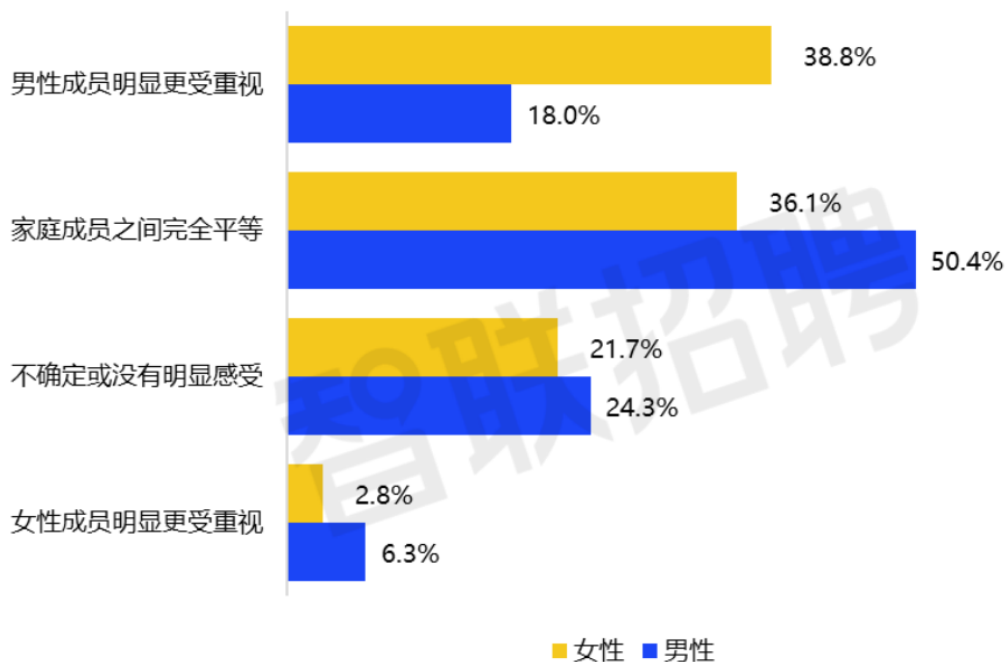
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

### 38.8%的女性认为原生家庭“重男轻女”，占比高于男性的18%

原生家庭深刻影响着个体的成长轨迹，原生家庭中的性别不平等现象会通过代际传递、社会角色固化、资源分配路径等机制持续影响个体发展，甚至强化社会层面的性别偏见。调研数据显示，38.8%的女性认为原生家庭中男性成员更受重视，仅有 2.9%认为女性成员更受重视。而超过半数的男性则认为“家庭成员之间完全平等”，有 18%男性认为原生家庭中男性成员更受重视，大幅低于女性。显然对于“重男轻女”现象，女性的感受更深。

## 职场人是否认为原生家庭存在性别不平等



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

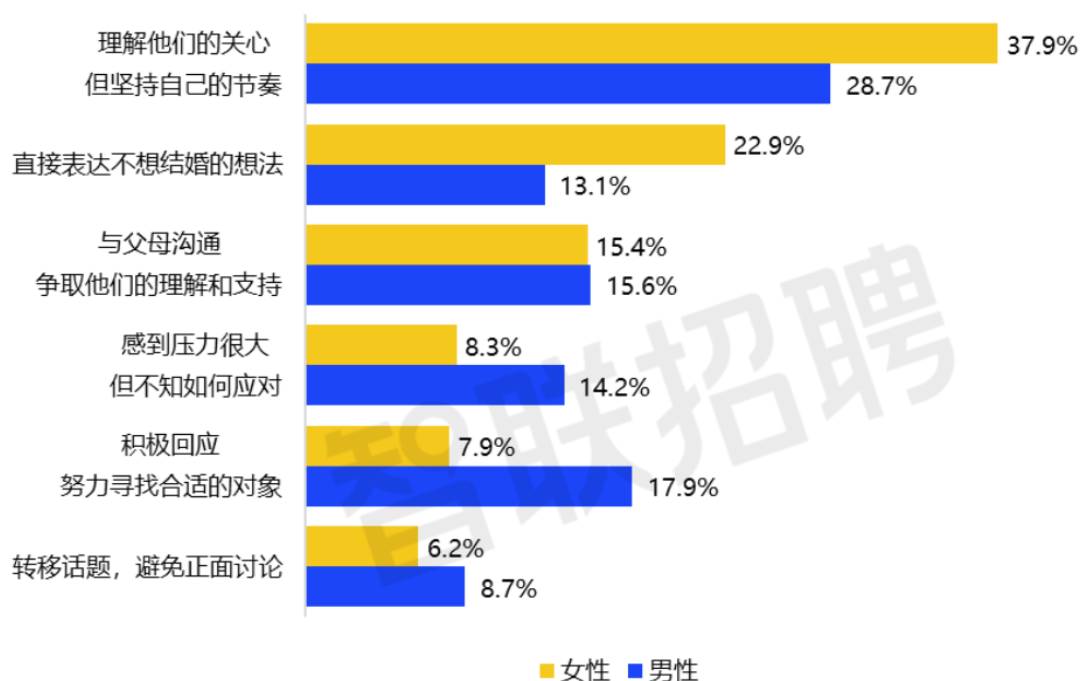
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

## 女性面对催婚态度“更为强硬”，63.7%女性对婚姻制度持怀疑态度

当前，很多未婚男女被长辈们“组团”催婚而困扰。在如何面对父母或其他长辈催婚的问题上，两性选择最多的都是“理解他们的关心，但坚持自己的节奏”，女性中有 37.9%持此观点，男性中有 28.7%。在女性中，选择“直接表达不想结婚的想法”者占 22.9%，远高于男性（13.1%）。随着社会进步，女性越来越勇于表达情绪，直面与上一代的观念冲突。

## 不同性别职场人对长辈催婚的应对方式



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

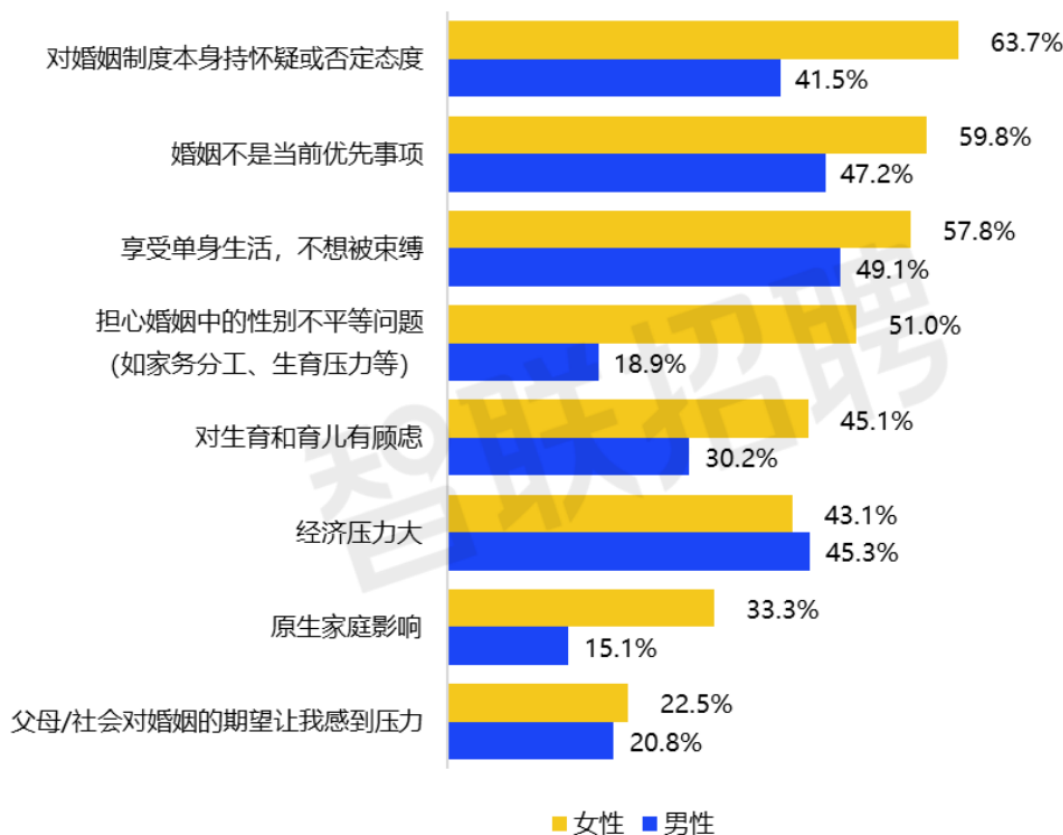
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

未婚职场人中，女性不婚意愿者占比为 12.4%，高于男性的 7%。进一步探究不婚原因，63.8%的女性因“对婚姻制度本身持怀疑或否定态度”而不想结婚，占比最高，其次 59.8% 女性认为“婚姻不是当前优先事项”。而男性不婚的首要原因是“享受单身生活，不想被束缚”，持此观点者占 49.1%。这种差异揭示了长期以来女性在婚姻中往往面临更多结构性不平等，随着社会经济发展和性别平等观念的普及，女性更加意识到自身价值，因此更容易对传统婚姻制度产生批判。

## 不同性别职场人的不婚原因



统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

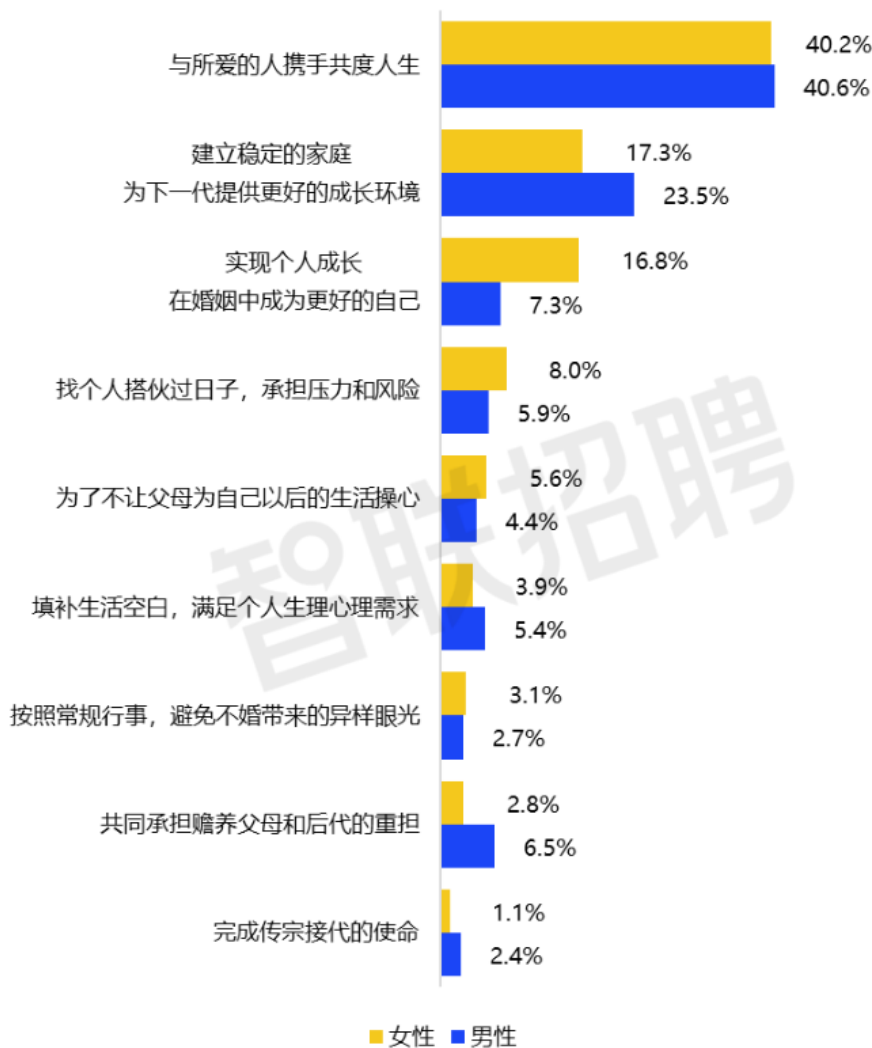
智联招聘

Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

### 4成职场人认为结婚目的是与所爱的人携手人生，目的为传宗接代者不足2%

根据民政部官网披露的 2024 年全国婚姻登记数据，2024 年全国结婚登记数为 610.6 万对，与 2023 年相比减少了 157.4 万对，下降了约 20.5%。随着时代发展，人们的婚姻观念发生改变。调研数据显示， 分别有 40.2%的女性和 40.6%的男性认为结婚最主要的目的是“与所爱的人携手共度人生”，比例持平。说明“为爱结婚”是当前的“主流思想”。仅不足 2%的受访者认为婚姻的主要目的为传宗接代。其次，男性认为“建立稳定的家庭，为下一代提供更好的成长环境”的占比为 23.5%，明显高于女性的 17.3%；而 16.8%的女性认为婚姻的目的是“实现个人成长，在婚姻中成为更好的自己”，大幅高于男性的 7.3%，以上差异说明新时代女性对个人成长的高度关注已经在婚姻选择方面有所体现。

## 职场人认为结婚的主要目的



统计规则：基于智联招聘2025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

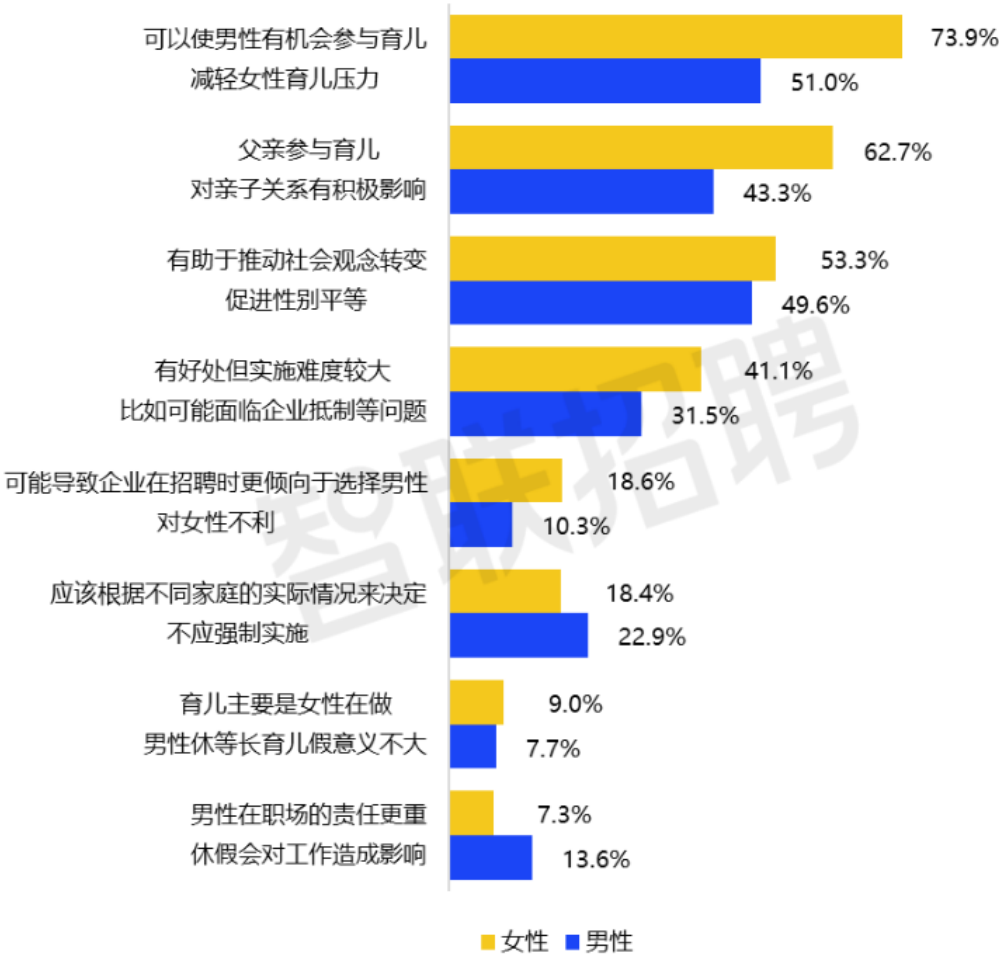
Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

## 62.3%职场人认为男性休等长育儿假将减轻女性育儿压力

《女职工劳动保护特别规定》第七条规定，我国女职工生育期间可享受 98 天产假，各地在此基础上有不同程度的延长，大体上女性可享产假时长在 128-188 天，而男性陪产假在 7 天至 30 天。部分职场人认为，女性产假和男性陪产假之间的天数差异可能加剧女性因生育遭受的就业歧视，同时不利于提高男性对育儿活动的参与度。近年“强制男

性休等长育儿假”的建议被提出。在调研对这一建议的看法时，62.3%的受访者认为强制男性休等长育儿假“可以使男性有机会参与育儿，减轻女性育儿压力”，占比最高。不同性别来看，73.9%的女性有次看法，高于男性的 51%。62.7%女性认为“父亲参与育儿，对亲子关系有积极影响”，但作为“父亲”，男性受访者中持此观点者占比低于女性，仅有 43.3%。以上数据提示男性应该更多的关注对育儿责任的承担。此外，也有 14.4%受访者认为“可能导致企业在招聘时更倾向于选择男性，对女性不利”。

### 职场人对“强制男性休等长育儿假”的看法



统计规则：基于智联招聘2025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

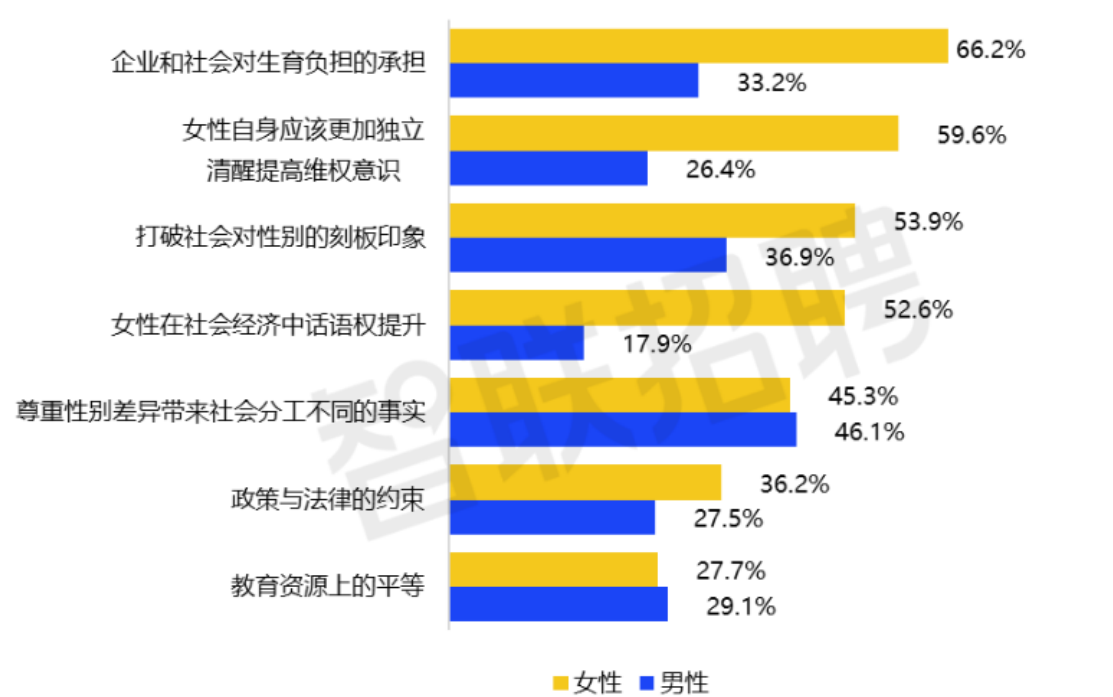
Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

66.2%女性认为推动性别平等的核心是企业与社会承担生育负担，持此观点男性仅33.2

推动性别平等是一项“长期工程”。调研显示，66.2%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”，在选项中占比最高，也远高于男性的 33.2%。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 45.7%。这反映出部分男性对传统性别角色的认同，低估了性别平等问题的复杂性。这种认知差异凸显了推动性别平等的挑战：不仅需要制度性支持，还需改变深层次的观念和文化。只有通过多方共同努力，才能真正实现职场性别平等。

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2025年性别平等问卷调研数据  
数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)



Copyright©2025 zhaopin all rights reserved

04 | 总结

通过本次调研我们可以看到，一方面，职场女性的自信度在提升，她们具备重塑职业轨迹的勇气，在行动上积极适应职场变化，这些都彰显着“她力量”的蓬勃生长；另一方面，生育负担、职场中隐蔽的“微歧视”、原生家庭代际传递的性别偏见……种种问题相互交织，形成了多维度的性别平等壁垒。智联招聘将持续监测职场性别平等进程，当每个职场人都能挣脱性别枷锁自由生长，当“母亲”不再成为职业发展的减速带，当两性真正能够共同承担育儿责任，职场也将迸发出更强大的创新活力。