

# 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

### 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

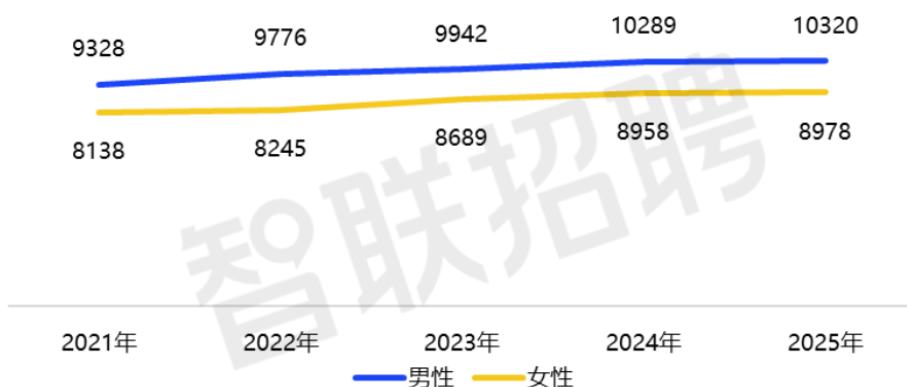
- 半数女性认为消除“月经羞耻”需要全社会努力，37.2%的男性持此态度
- 38.8%的女性认为原生家庭“重男轻女”，占比高于男性的18%
- 女性面对催婚态度“更为强硬”，63.7%女性对婚姻制度持怀疑态度
- 4成职场人认为结婚目的是与所爱的人携手人生，目的为传宗接代者不足2%
- 62.3%职场人认为男性休等长育儿假将减轻女性育儿压力
- 66.2%女性认为推动性别平等的核心是企业与社会承担生育负担，持此观点男性仅33.2%

## 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年性别平等问卷调查数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

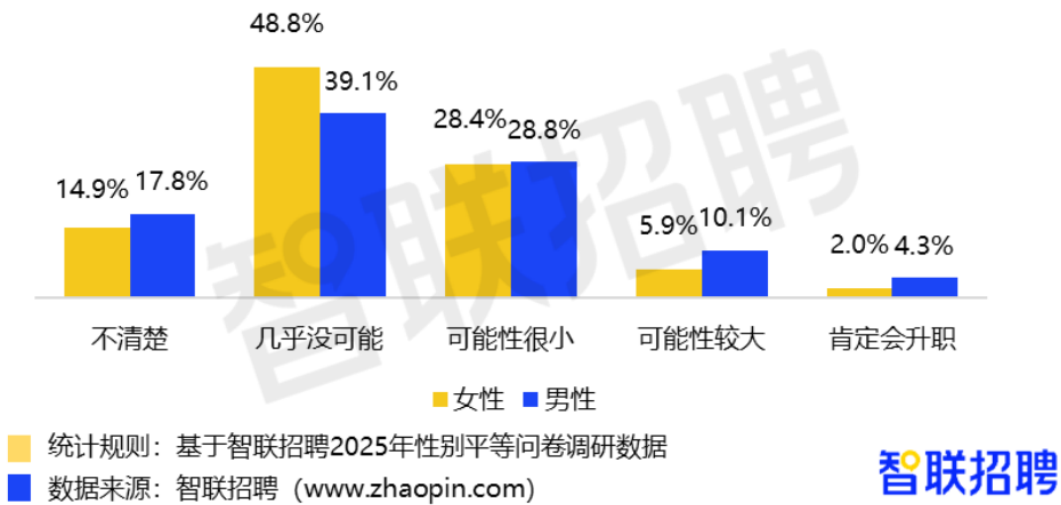
智联招聘

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



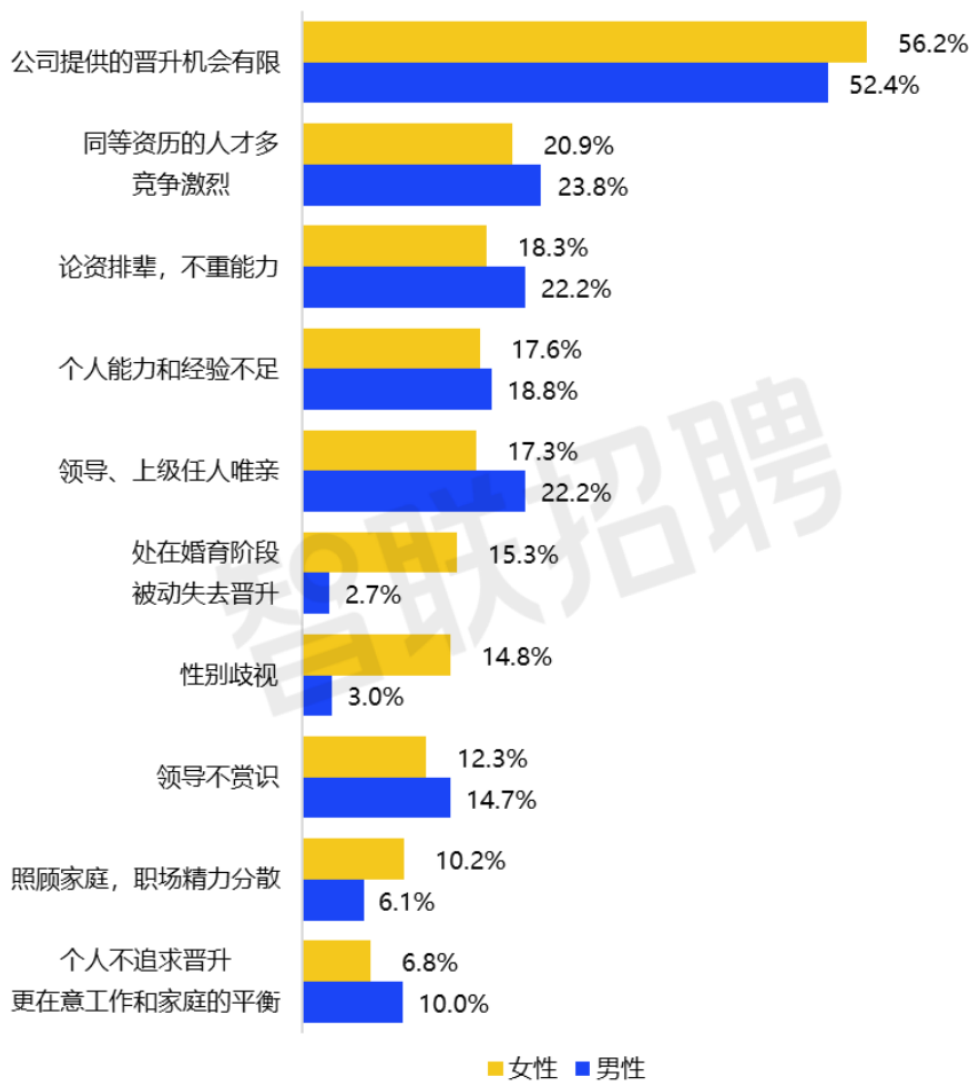
智联招聘

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)

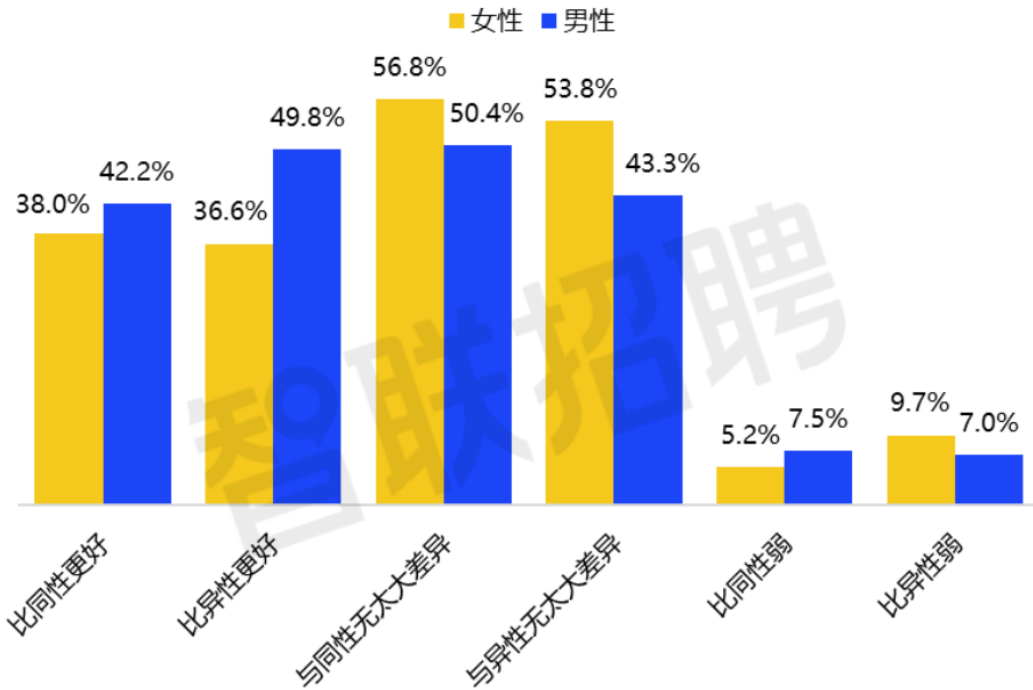
智联招聘

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)

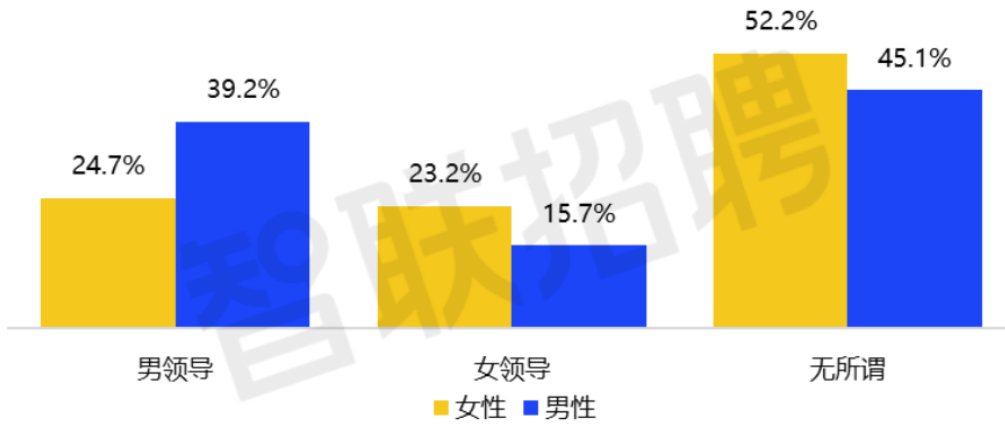
智联招聘

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



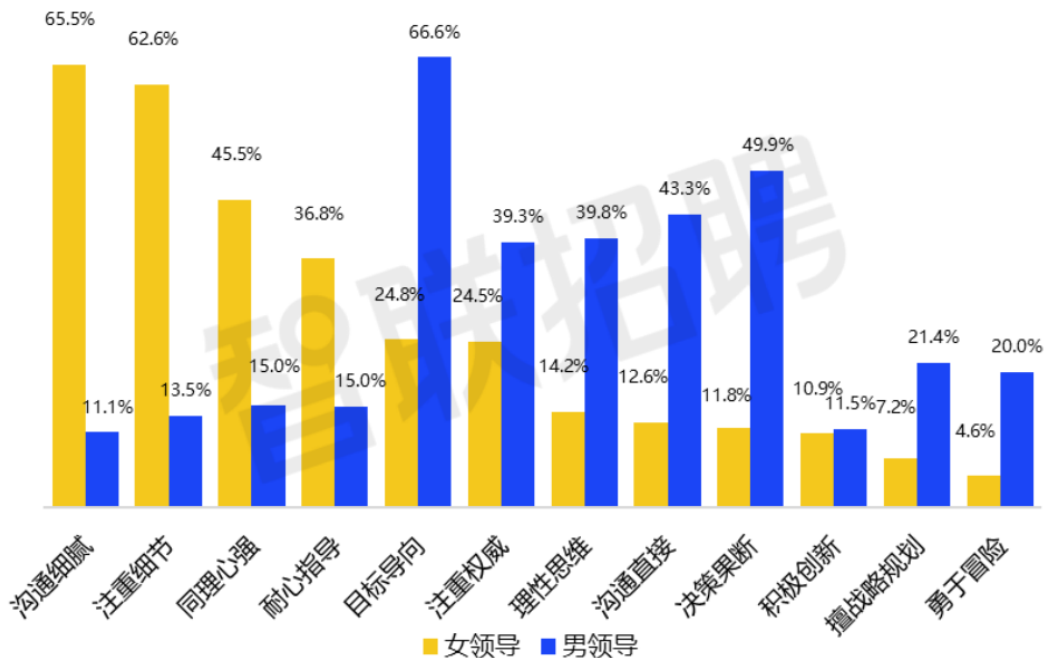
统计规则：基于智联招聘2025年性别平等问卷调研数据

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