

2026 中国女性职场现状调查报告

当奥运赛场上女性运动员不断突破极限,当医学领域里的女性专家们以精准的判断和仁心守护生命,当教育行业女性教师以智慧点亮无数心灵——这些在各领域闪耀的女性力量,正映照出女性的价值不容小觑。

在“三八妇女节”来临之际,智联招聘通过问卷调研的方式,对平台用户展开调研,回收 3857 份有效样本,撰写并发布《2026 中国女性职场现状调查报告》。该报告从职场境遇、社会观念、家庭生活等维度,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。

【核心发现】

一、壁垒仍在：职场存在“隐形筛选”，男女感知差异显著

- 60.9%女性曾被询问婚育情况,男性仅 35.5%
- 超五成女性认为新质领域机会更偏向男性,39.2%男性认为机会均等
- 女性职场人年龄危机较男性更早到来,集中爆发于 31-35 岁婚育阶段
- 12.6%的女性因性别歧视影响晋升,男性仅 3.4%
- 68.8%女性将职场性别不平等归因于“生育负担”,男女观点差异较大
- 超 4 成女性担忧“妈妈岗”加剧性别标签化

二、破局生长：女性主体意识增强，从“求公平”到“谋发展”

- 2026 年女性平均月薪达 9299 元,与男性相差 13%
- “女性话语权提升”在推动性别平等举措中较去年上升至第三位
- 44.4%的女性要求“领导力培训”,要公平更要发展
- 女性自我投资意识凸显,23.5%将收入用于学习深造
- 女性自主意识更强,超半数女性不愿意为家庭放弃事业
- 35.6%女性理性看待社会舆论影响,比男性更显冷静

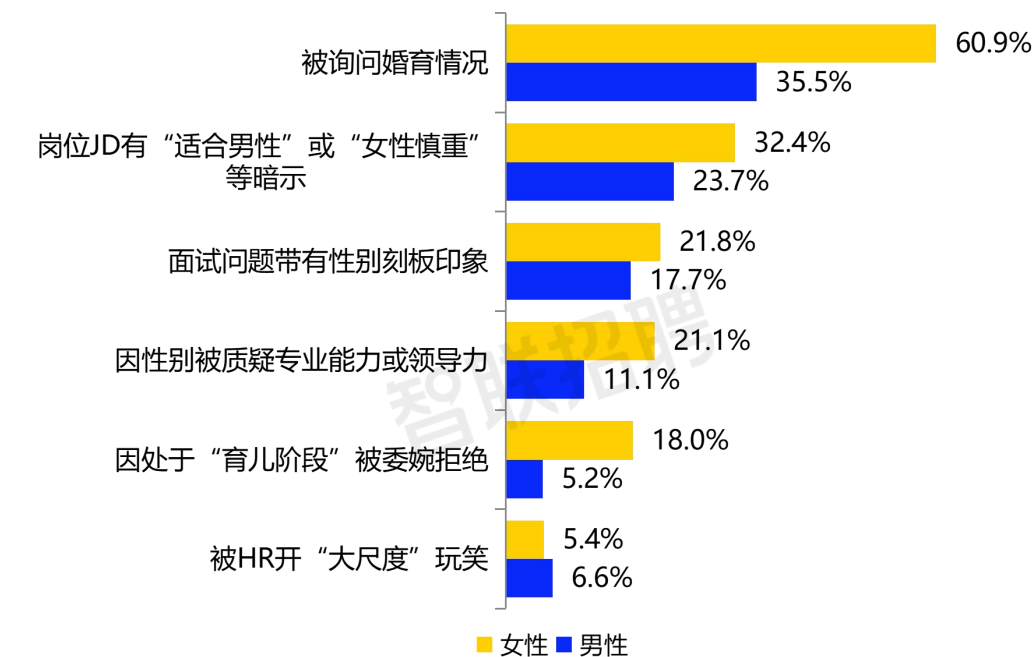
【报告正文】

一、壁垒仍在：职场存在“隐形筛选”，男女感知差异显著

60.9%女性曾被询问婚育情况，男性仅 35.5%

求职本应是公平竞争的起点，但性别偏见仍时常出现。智联招聘调研数据显示，60.9%的女性在求职中被询问婚育情况，较去年的62.5%略有下降，体现现状有所改善，但值得关注的是，这一比例仍远高于男性的35.5%；同时，32.4%的女性遇到过岗位JD带有“适合男性/女性慎重”的暗示，21.1%因性别被质疑专业能力或领导力，这一比例是男性的近两倍。数据表明，女性从求职开始，就需要投入更多精力去对抗职场的性别不公。

不同性别职场人求职遇到的不公情况



统计规则：基于智联招聘2026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

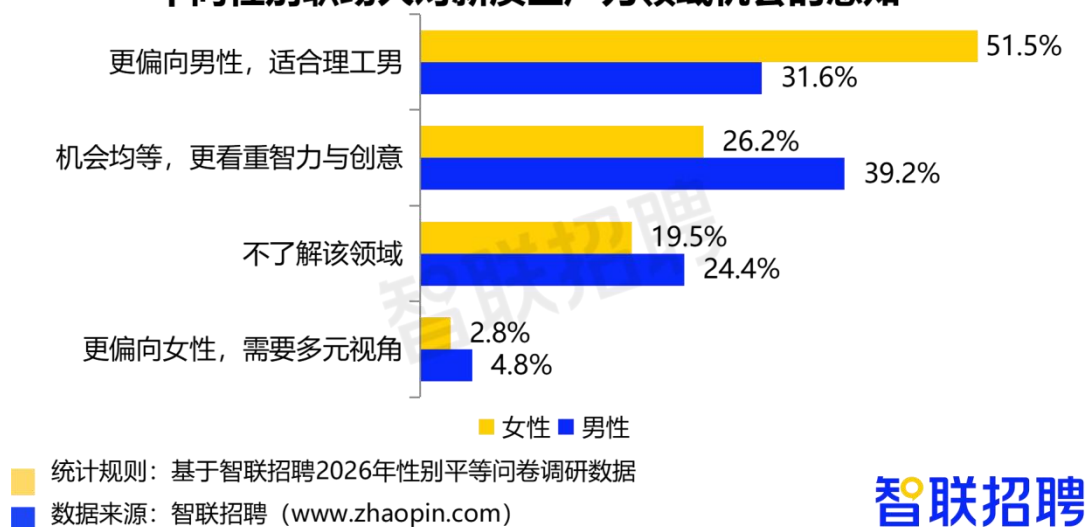
Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

超五成女性认为新质领域机会更偏向男性，39.2%男性认为机会均等

发展新质生产力已成为国家战略，该领域成为未来的职业高地，就业机会增加。但女性在认知层面表现出明显的“距离感”。51.5%的女性认为这些领域“更偏向男性”，但持有类似观点的男性仅为31.6%。相反，39.2%的男性认为新兴领域无论男女“机会均等”，女

性持相同看法的比例仅为 26.2%。这种认知差异，可能导致女性在职场转型时主动避开高速增长赛道，从而固化行业间的性别隔离。对此，企业与行业、媒体舆论等需破除“理工男”主导行业发展的刻板印象，消除准入环节的性别偏见，为女性提供更清晰的职业路径与成长支持；同时，女性也应打破自我设限，主动拥抱新质生产力领域的机会。

不同性别职场人对新质生产力领域机会的感知



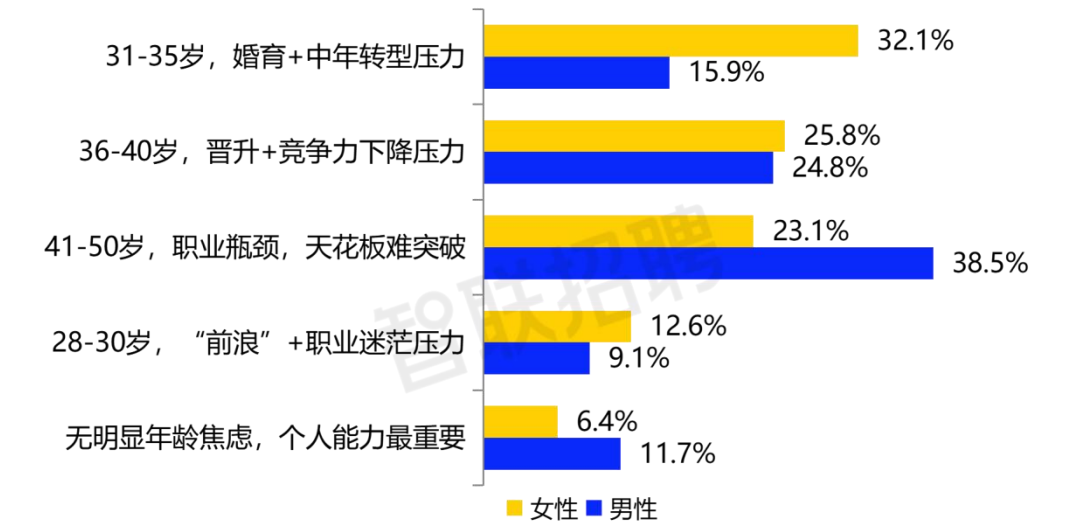
智联招聘

Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

女性职场人年龄危机较男性更早到来，集中爆发于 31-35 岁婚育阶段

“年龄危机”的成因差与时间差也能体现不同性别职场人的职业发展困境。对于网络上热议的职场人“35岁危机”，调研显示，32.1%的女性在31-35岁便开始感知到危机，占比最高，而男性在该阶段感到危机的比例仅为15.9%。男性的“年龄危机”高峰期则更多出现在“41-50岁”阶段，更多源于职业瓶颈与突破天花板的压力。这说明女性在职场爬坡的关键阶段，往往需要在“婚育责任”与“职业进阶”之间做出权衡，早期发展压力较男性更高。

不同性别职场人出现“年龄危机”的阶段



统计规则：基于智联招聘2026年性别平等问卷调研数据

数据来源：智联招聘 (www.zhaopin.com)

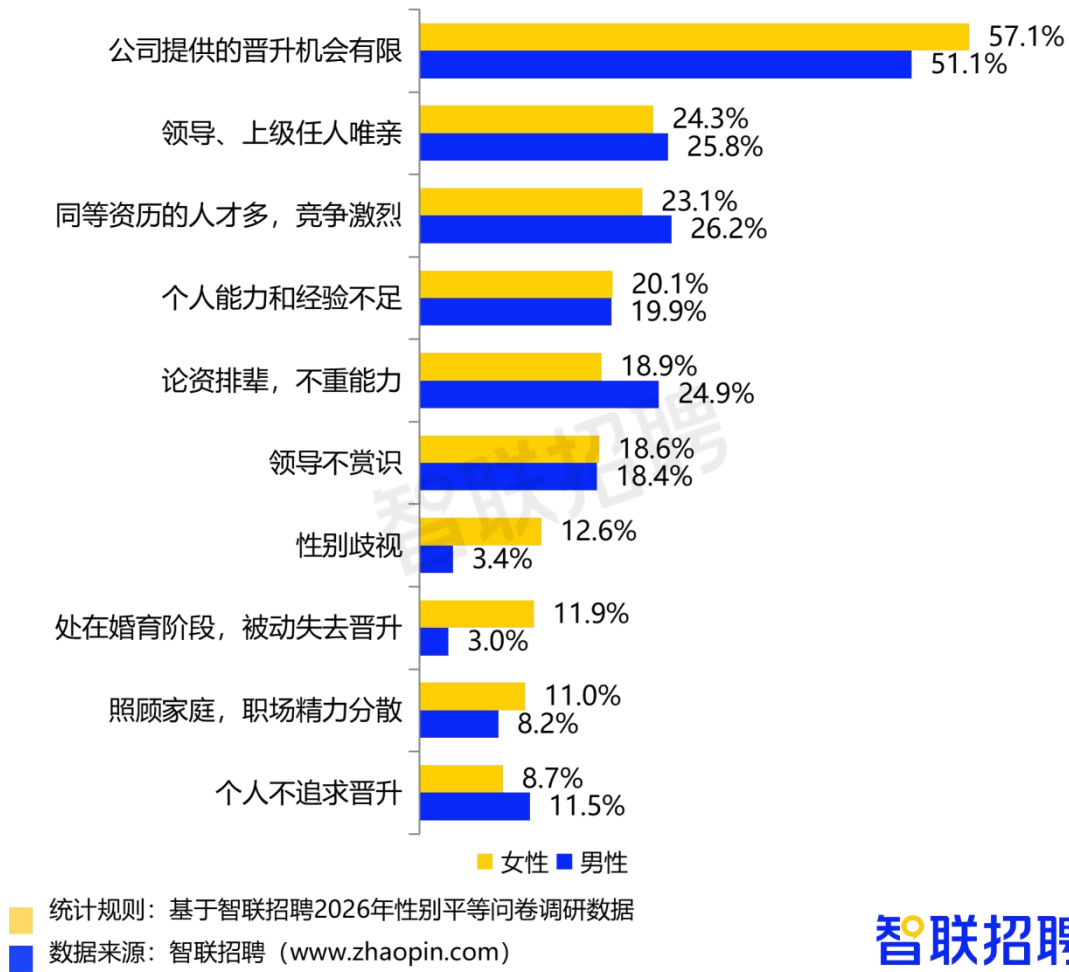
智联招聘

Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

12.6%的女性因性别歧视影响晋升，男性仅 3.4%

在晋升障碍方面，公司提供的晋升机会有限是全体职场人的“第一障碍”，在“个人能力不足”等方面，不同性别职场人的差异相近，但“性别歧视”和“处于婚育阶段”两方面，男女差异巨大。12.6%的女性因“性别歧视”影响到晋升，男性仅有 3.4%。同时，11.9%的女性因“处在婚育阶段”导致被动失去机会，而男性此比例仅为 3%。调研数据表明，女性在职场发展中，相较于男性更容易受到性别限制，这提醒企业构建公平的发展环境，让真正有能力的女性获得发展机会。

不同性别职场人晋升障碍



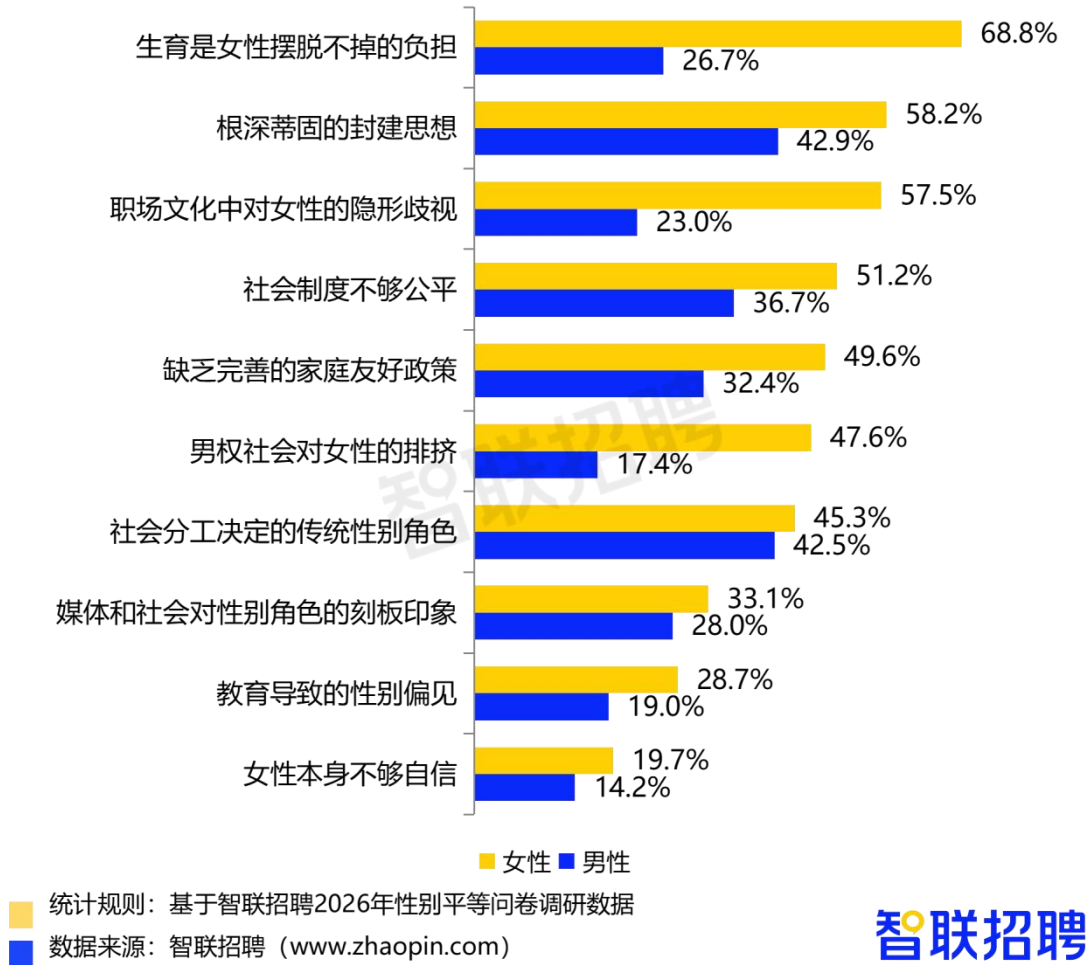
智联招聘

Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

68.8%女性将职场性别不平等归因于“生育负担”，男女观点差异较大

在职场性别不平等的主要成因上，女性并未将职场性别不平等简单归咎于个人或性别对立，而是直指社会结构核心。“生育是女性摆脱不掉的负担”以68.8%的女性认同率高居首位，男性持相同看法的为26.7%，虽然相比2025年22.9%的比例有所提升，但差距依然悬殊。更多的男性职场人将性别不平等归因于“根深蒂固的封建思想”（42.9%）和“社会分工决定的传统性别角色”（42.5%），男性倾向认为不平等由“历史遗留原因”造成，但实际上推动平等需从社会文化、制度成本等多维度协同破局。

不同性别职场人认为职场性别不平等的原因



智联招聘

Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

超4成女性担忧“妈妈岗”加剧性别标签化

去年，湖北省出台“妈妈岗”政策，给女性们提供兼顾育儿跟工作的灵活岗位。“妈妈岗”随之被职场人热议，本次调研问及职场人对“妈妈岗”的看法，49.7%的女性认为其能帮助育儿女性兼顾收入与家庭，46%认为其有助于妈妈重返职场、实现“阶段性就业”，对“妈妈岗”的设立表示肯定。但同时，部分女性也表现出了对其潜在风险的担忧：42.9%的女性认为“妈妈岗”的岗位命名略显标签化，有可能固化“育儿是妈妈职责”的刻板印象，这一比例是男性（20.1%）的2倍多。此外，“‘妈妈岗’作为必要过渡，终极目标是打造对全员都友好的弹性工作文化”也得到了不少职场人的认同。这些数据反映出女性不希望被固化为特殊群体对待，而是渴望从制度层面构建包容多元的职场生态。