

国家公务员招录 性别歧视 调查报告

出品：就业性别歧视监察大队

作者：王紫叶

目 录

前言	1
一. 国考招录中的性别歧视状况	1
二. 招录单位性质与性别歧视的关系	2
(一) 中央党群机关, 机要交通局存在性别歧视	2
(二) 中央国家行政机关, 3部门存在性别歧视	2
(三) 中央国家行政机关直属机构, 1: 1性别比设置岗位存在争议	4
(四) 参照公务员法管理事业单位, 性别歧视的重灾区	5
三. 招录地区与性别歧视的关系	7
(一) 上海、西藏的性别歧视情况最轻	7
(二) 贵州、新疆和福建更“厌女”	8
四. 2017年至2019年的国考招录情况对比	9
(一) 中央党群机关	10
(二) 中央国家行政机关	10
(三) 中央国家行政机关直属机构(省级及以下)	11
(四) 参照公务员法管理的事业单位	11
五. 主要结论	11
(一) 国考中的性别歧视状况依旧严重	11
(二) 国考中的性别歧视仅仅针对于女性	12
(三) 招录单位的两级分化现象严重	12
六. 展望和建议	13

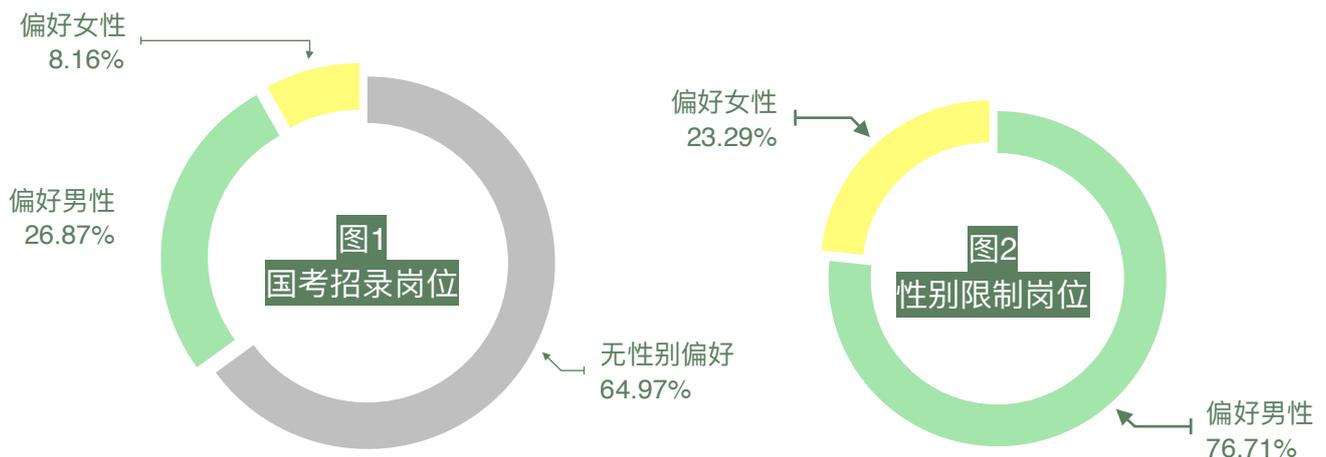
前言

国家公务员招录考试，指中央、国家机关公务员考试，时间相对比较固定，一般集中在10-11月份，简称“国考”。国考是国家部、委、署、总局招考在中央国家机关的工作人员的一种方式，招考条件相对比较苛刻、严格，一般均要求全日制本科应届、历届毕业生，部分职位要求硕士研究生和英语四级、计算机二级。

《中华人民共和国公务员法》（2017年修正）第四章“录用”中规定，录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员，采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。与该录用法相违背的是，在2019年国家公务员考试职位表中存在大量的性别歧视，使得女性在公务员考试的开始就比男性少了许多机会。本文主要从招录单位性质以及招录省份两个维度，对国考招录中的性别歧视状况进行分析。

一. 国考招录中的性别歧视状况

2019年国考共招录9657个岗位，其中3383个岗位存在性别限制，占比35.03%。在所有存在性别限制的岗位中，偏好男性的岗位有2595个，占比76.71%；偏好女性的岗位有788个，占比23.29%。



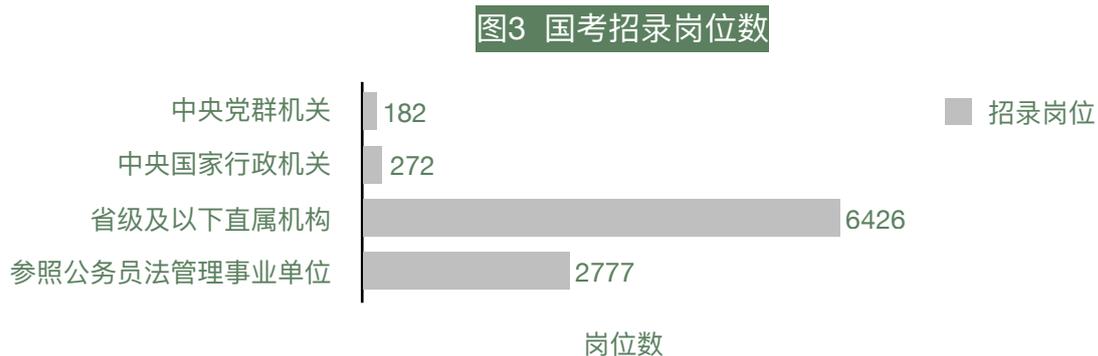
所有偏好女性的岗位均为国家税务总局按照1:1性别比例设置岗位，分别招录788位女性和788位男性。配额制的设置究竟是为了增加女性公务员的数量，还是保障男性公务员的人数，我们不得而知。很多国家和地区通过配额制来增加少数人群的政治和社会参与。在中国，

男性在各行各业占据统治地位，“男性危机”却被频繁提出，女性为主的行业也普遍存在着“仅限男性”的情况。因此，此报告只分析偏好男性的岗位。

总体来讲，国考招录中有3成以上岗位存在性别限制，2成以上岗位歧视女性；偏好男性的岗位是偏好女性岗位的3倍。

二. 招录单位性质与性别歧视的关系

在2019年的国考中，按照单位性质可将国考招录单位划分为4类，分别是中央党群机关、中央国家行政机关、中央国家行政机关直属机构（省级及以下）和中央国家行政机关参照公务员法管理事业单位。

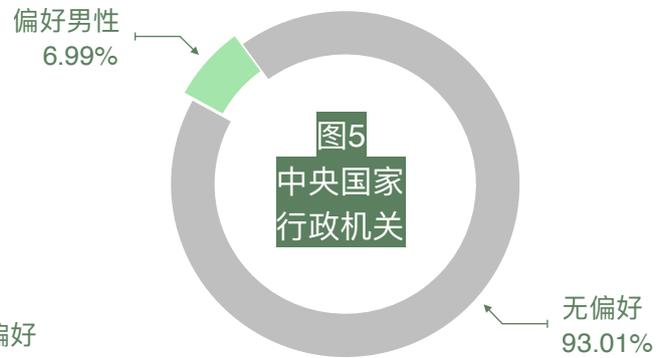
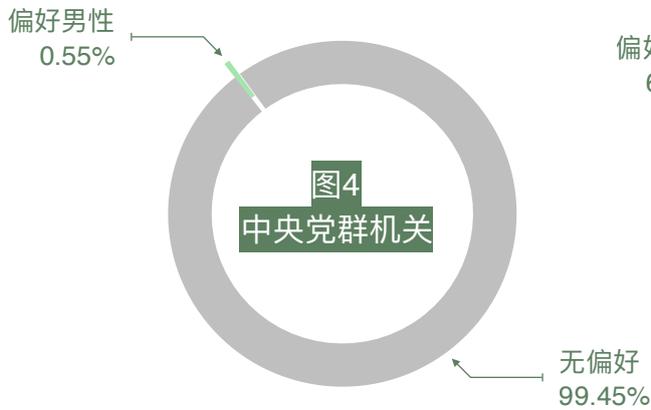


（一）中央党群机关，机要交通局存在性别歧视

中央党群机关招录共182个岗位，其中1个岗位存在性别限制，占比0.55%。存在性别限制的岗位来自机要交通局，限定只有男性报考。

（二）中央国家行政机关，3部门存在性别歧视

中央国家行政机关招录272个岗位，其中19个岗位存在性别限制，全部限定男性报考，占比6.99%。在中央国家行政机关中，存在性别歧视的部门有3个，分别是公安部、应急管理部和国家移民管理局。



1、公安部

公安部共有12个岗位限男性报考，分别来自经济犯罪侦查局、证券犯罪侦查局、刑事侦查局、网络安全保卫局、交通管理局、法制局、国际合作局和反恐局。限制理由是岗位需要经常加班出差，工作强度大和任务重。

2、应急管理部

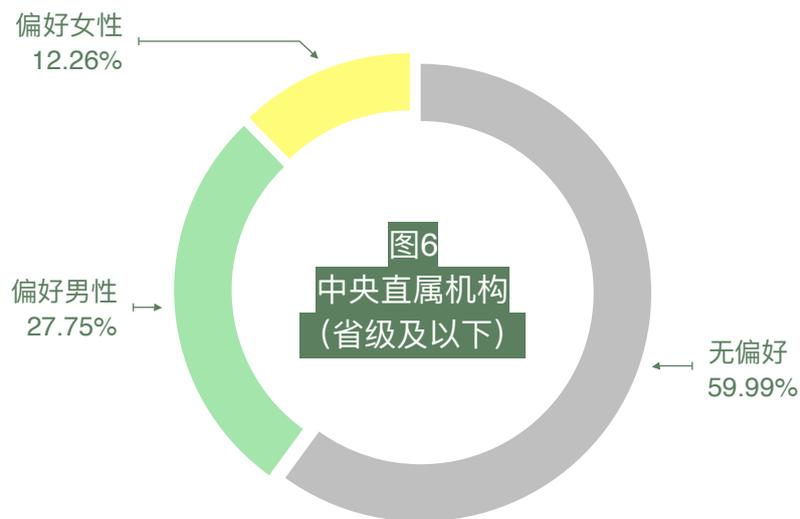
应急管理部有1个岗位限男性报考，来自应急指挥中心。限制理由是岗位工作任务强度大。

3、国家移民管理局

国家移民管理局有6个岗位限男性报考，来自综合司、政策法规司、外国人管理司和信息科技司。限制理由是岗位工作任务强度大。

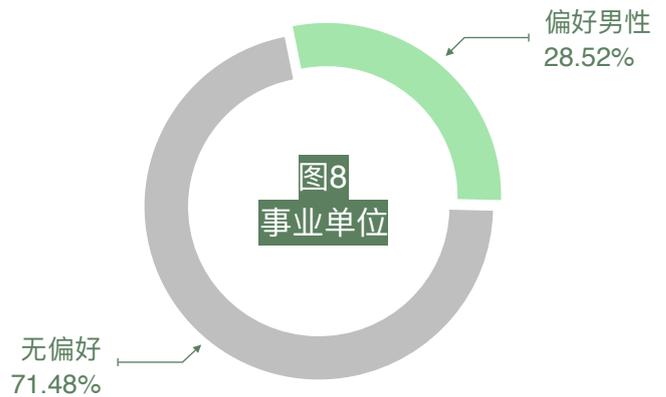
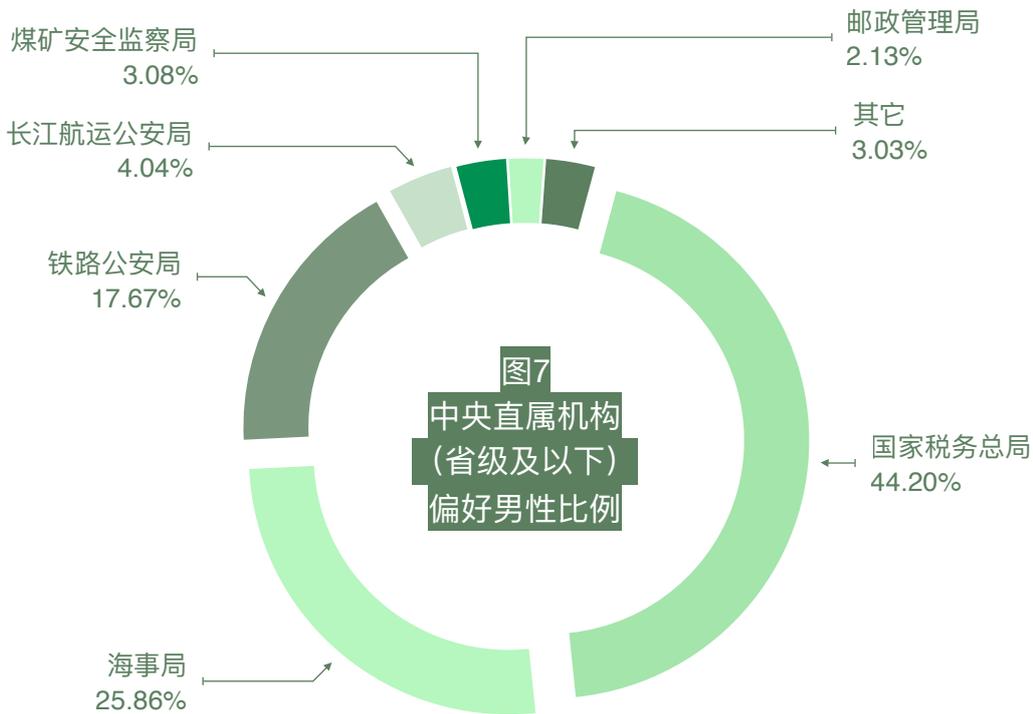
（三）中央国家行政机关直属机构，1：1性别比设置岗位存在争议

中央国家行政机关直属机构（省级及以下），招录6426个岗位，其中2571个岗位存在性别限制，占比40.01%；偏好男性的岗位数为1783个，占比27.75%；偏好女性的岗位数为788个，占比12.26%。



偏好男性的岗位，国家税务总局为788个，占比44.20%；海事局为461个，占比25.86%；铁路公安局为315个，占比17.67%；长江航运公安局为72个，占比4.04%；煤矿安全监察局为55个，占比3.08%；邮政管理局为38个，占比2.13%；其它部门为54个，占比3.03%。

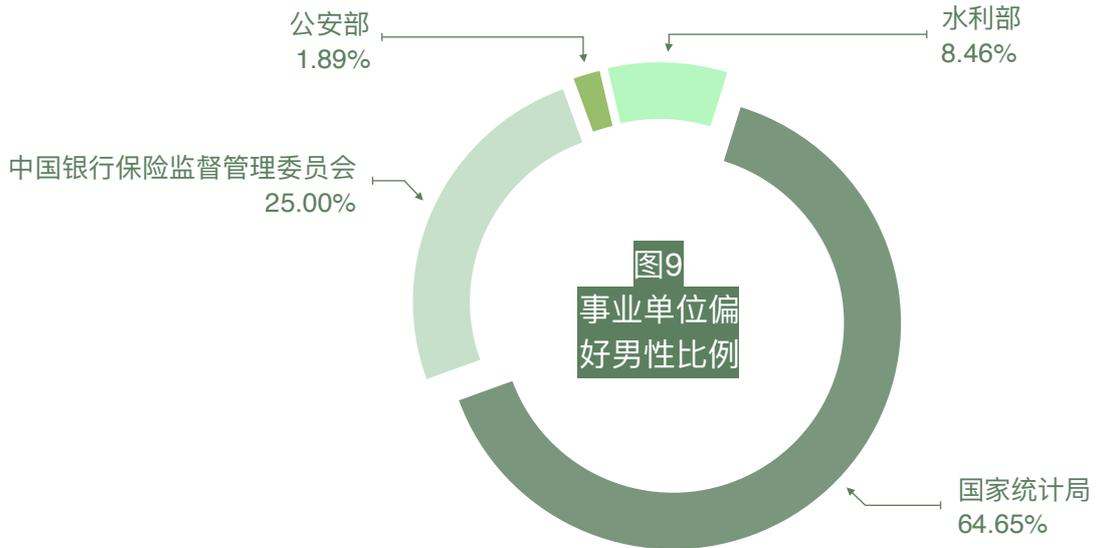
其它部门中偏好男性的岗位，出入境边防检查总站为19个，占比1.07%；中国民航空中警察总队系统为13个，占比0.73%；中国民用航空局西南地区管理局为12个，占比0.62%；海关7个，占比0.39%；司法部为3个，占比0.17%；中国民用航空局新疆管理局为1个，占比0.06%。



(四) 参照公务员法管理事业单位，性别歧视的重灾区

中央国家行政机关参照公务员法管理事业单位，招录2777个岗位，其中792个岗位存在性别限制，全部倾向招录男性，占比28.52%。

偏好男性的岗位，国家统计局为512个，占比64.65%；中国银行保险监督管理委员会为198个，占比25%；水利部为67个，占比8.46%；公安部为15个，占比1.89%。



各部门偏好男性的理由

1、国家统计局

工作经常下乡入户，条件艰苦，适合男性；长期出差、加班，经常深入乡村厂矿一线（野外实地调查），适宜男性报考；需常驻一线农村调查，适合男性。

2、中国银行保险监督管理委员会

长期出差/出差时间较多，适合男性；工作强度较大，适合男性；长期赴县市出差，适合男性；需到辖内县级派出机构挂职锻炼多年，压力大，条件艰苦，适合男性。

3、水利部

条件艰苦，适合男性。

4、公安部

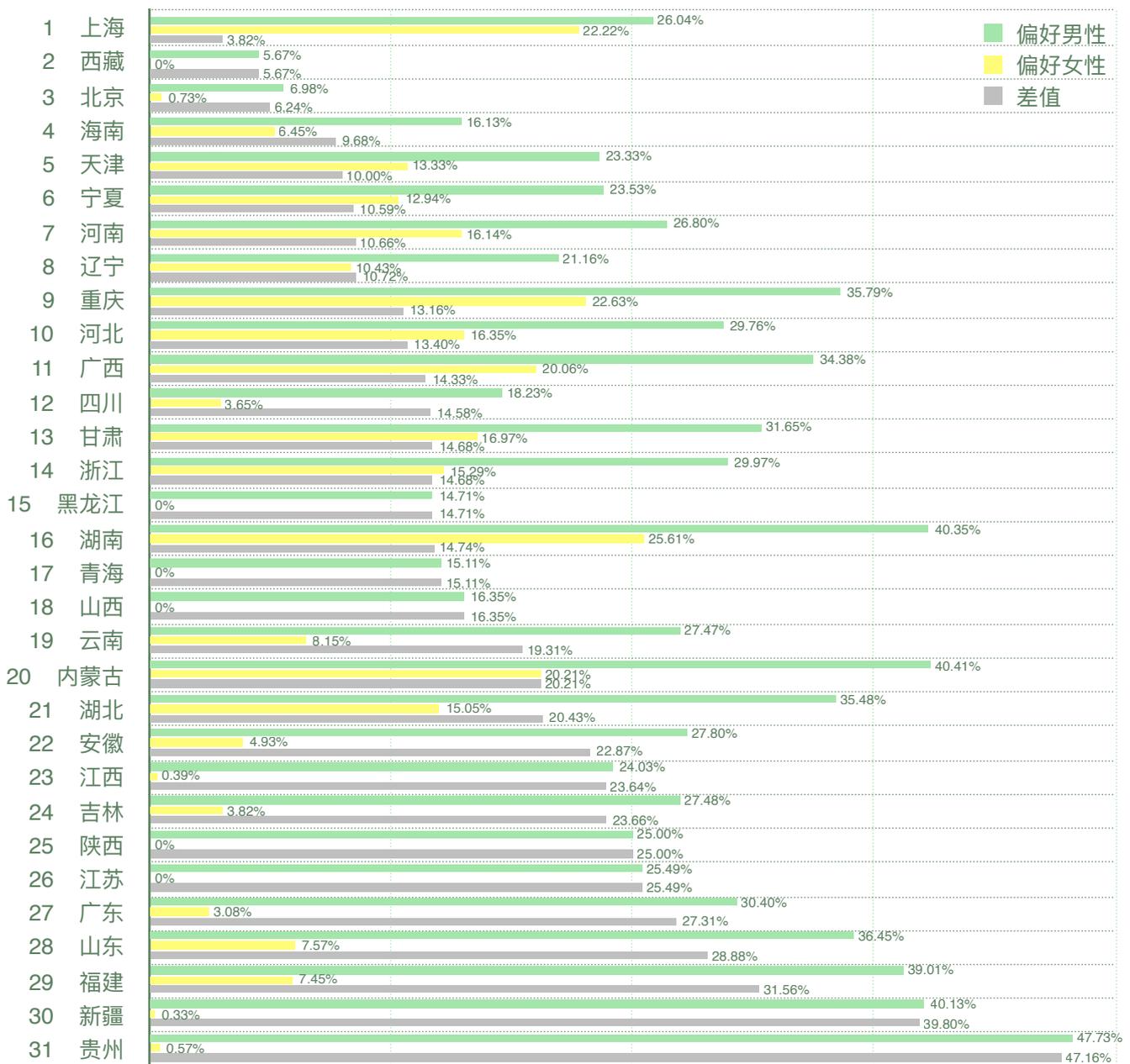
经常加班出差，工作强度大、任务重，限男性报考。

三. 招录地区与性别歧视的关系

(一) 上海、西藏的性别歧视情况最轻

2019年国考中，各省/直辖市均存在不同程度的性别歧视。上海和西藏性别歧视情况最轻，分别有3.82%和5.67%的岗位存在性别限制。贵州、新疆和福建的性别歧视情况最严重，分别有47.16%、39.80%和31.56%的岗位存在性别限制。

图10 2019年国考性别歧视排行榜

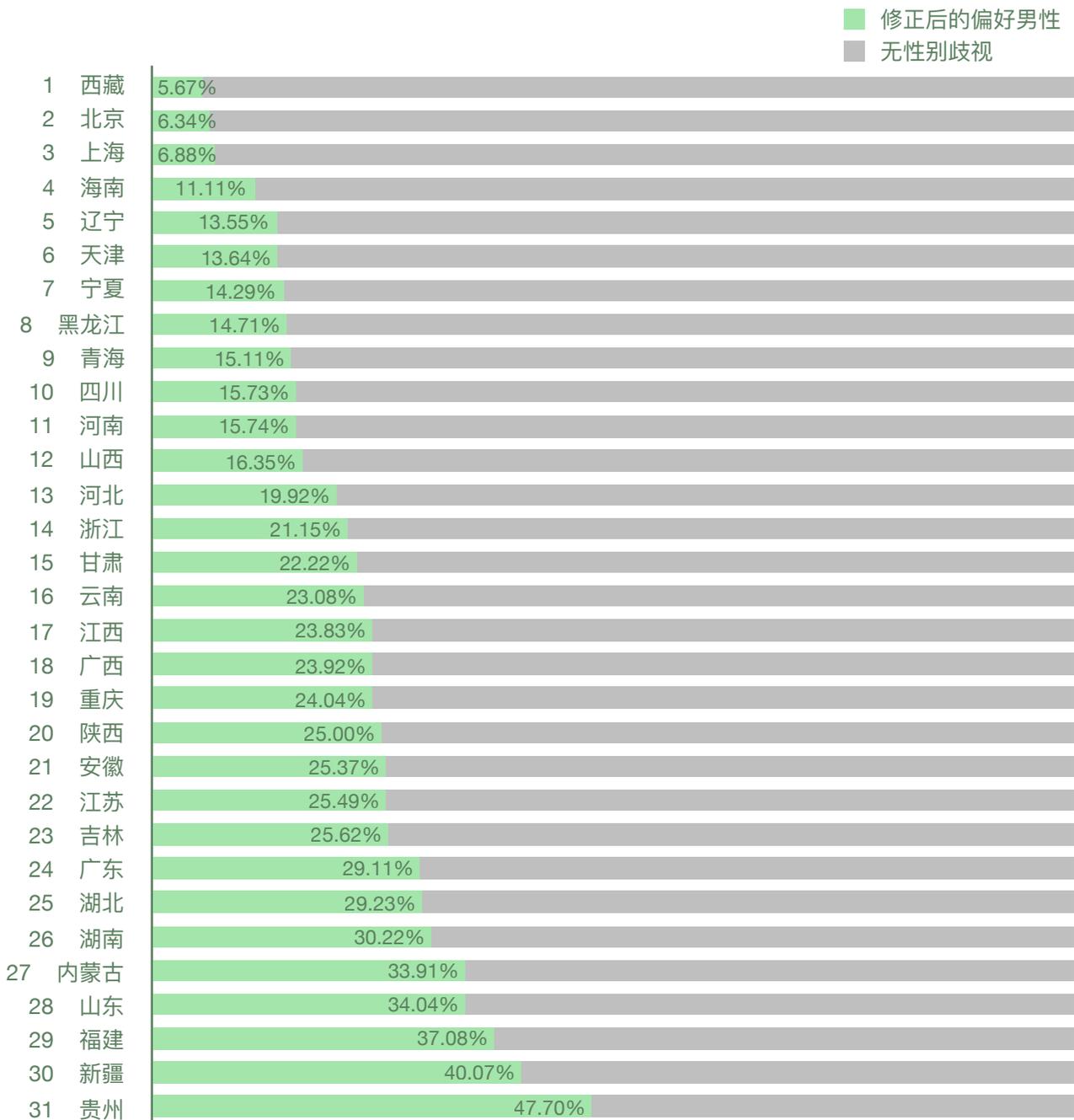


注：排名越靠后，性别歧视情况越严重。偏好男性=该省偏好男性岗位数/该省总招录岗位数；偏好女性=该省偏好女性岗位数/该省总招录岗位数；差值=偏好男性岗位数百分比-偏好女性岗位数百分比。

（二）贵州、新疆和福建更“厌女”

剔除各地税务局按照性别比1:1进行招录的岗位后，西藏以5.67%的岗位存在性别歧视，成为当年对女性最友好的地方。北京和上海以6.34%和6.88%的比例，分别排名第二和第三。贵州省的性别歧视最严重，接近一半（47.70%）的岗位歧视女性。此外，新疆歧视女性的岗位占比40.07%，福建性别歧视的比例占37.08%。

图11 2019年国考女性友好情况排行榜



注：排名越靠前，对女性越友好。修正后的偏好男性=（该省偏好男性岗位数—该省偏好女性岗位数）/（该省招录总岗位数—该省偏好女性岗位数*2）；无性别歧视=该省无性别歧视岗位数/（该省总岗位数—该省偏好女性岗位数*2）。

四. 2017年至2019年的国考招录情况对比

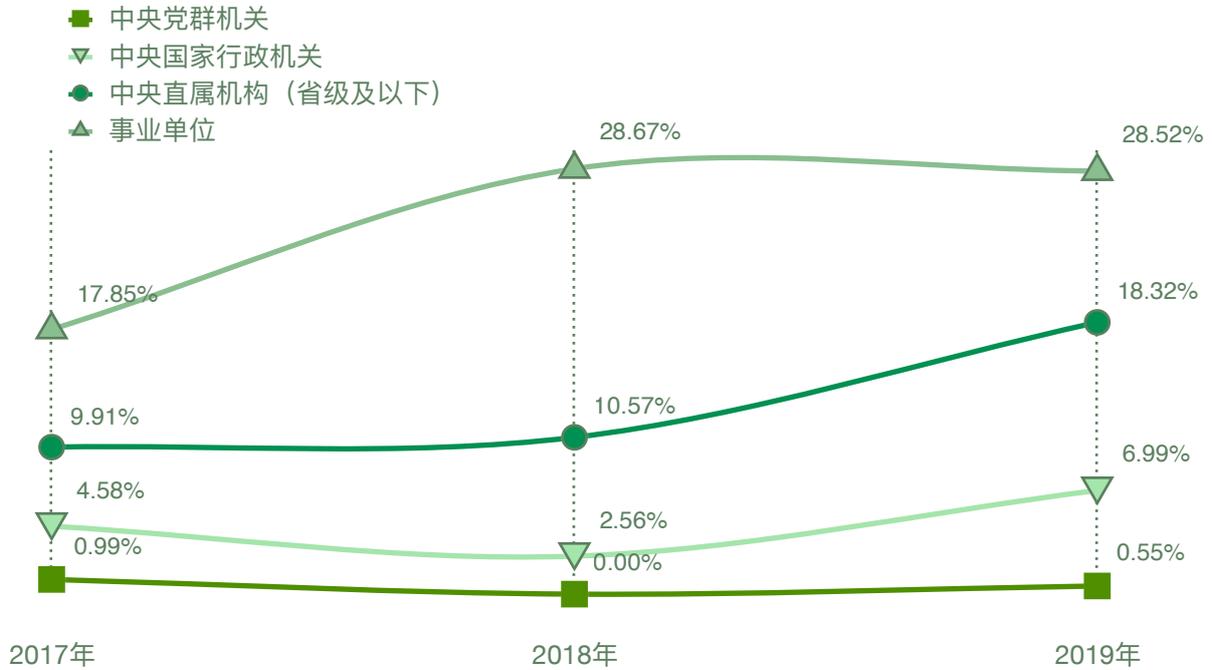
2017年至2019年，总体来说，国考涉及性别歧视的岗位数变多。尤其是参公事业单位，2019年较2017年的偏好男性岗位增幅为58.33%。

表1 2017-2019年国考性别偏好岗位数变化

		中央党群机关	中央国家行政机关	中央直属机构 (省级及以下)	修正后—中央 直属机构(省 级及以下)	参照公务员法 管理的事业单 位
2019年	招录岗位数	182	272	6426	6426	2777
	偏好男	1	19	1783	995	792
	偏好女	0	0	788	0	0
	歧视女性岗位占比	0.55%	6.99%	27.75%	18.32%	28.52%
2018年	招录岗位数	197	390	12662	12662	2895
	偏好男	0	10	3322	1334	830
	偏好女	0	0	1988	0	1
	歧视女性岗位占比	0%	2.56%	26.32%	10.57%	28.67%
2017年	招录岗位数	203	459	12339	12339	2588
	偏好男	2	21	2180	1223	462
	偏好女	0	0	957	0	0
	歧视女性岗位占比	0.99%	4.58%	17.67%	9.91%	17.85%

注：“修正后”指剔除国家税务总局按照性别比1:1设置岗位后的数据。

图12 2017-2019年国考歧视女性岗位数变化



（一）中央党群机关

2017年至2019年，中央党群机关始终没有偏好女性的岗位；而偏好男性的岗位数由2017年的2个到2018年的0个，再到2019年的1个，波动幅度小，这可能与当年参与招录的部门有关。

（二）中央国家行政机关

2017至2019的3年间，中央国家行政机关不存在偏好女性的招录行为；偏好男性的岗位数分别是21个、10个、19个，除2018年有明显减少外，数量基本持平。

（三）中央国家行政机关直属机构（省级及以下）

2017年至2019年，省级及以下直属机构偏好女性的岗位数分别是“957个—1988—788”；偏好男性的岗位数分别是“2180—3322—1710”。偏好女性的岗位数均为国家税务总局按照1:1性别比例设置的岗位。

除了按性别比1:1配置的岗位外，偏好男性的招录单位主要是海事局、铁路公安局、航运公安局、煤矿安全监察局、邮政管理局、中国民航空中警察总队系统、中国民用航空局管理局、海关和司法部等。这些岗位均以值夜班、任务量等为由，注明“适合男性”或者“限男性”。

（四）参照公务员法管理的事业单位

2017年至2019年，参照公务员法管理的事业单位偏好女性的岗位数变化为“0—1—0”，偏好男性的岗位数变化为“462—830—792”。从数据可以看出，参公事业单位偏好男性的岗位数不仅占比大，且最近2年歧视女性的情况有明显的增加。

五. 主要结论

（一）国考中的性别歧视状况依旧严重

通过近3年数据的对比可以看出，2019年国考招录中35.03%的岗位存在性别限制，比2018年降低了3.07个百分点，但是仍比2017年高出11.80个百分点。考虑到国家税务总局的特殊情况，剔除该部门的数据后发现，2019年国考招录中中央党群机关、中央国家行政机关、省级及以下直属机构和参照公务员法管理事业单位歧视女性的比例，均高于2017至2019年3年间的均值，分别提高了0.04、2.28、5.39和3.51个百分点。

2018年12月18日，世界经济论坛发布的《2018年全球性别差距报告》显示，中国的整体排名较去年下降3位。自2008年获得61名后，我国这十年间每年的排名都在退后。在政治赋权部分，“与全球女性的政治赋权指数指数平均值0.223相比，中国此项得分仅为0.164（0为不平等，1为平等）。据了解，我国女性人大代表的比例为24.9%，部长级女性官员

比例仅为10%，单项排名第113位”¹。在全球报告中不断下降的排名，或许我国国考招录考试性别歧视愈演愈烈就是中国性别差距扩大的表现。

（二）国考中的性别歧视仅仅针对于女性

在国家公务员招录考试中，虽有一些偏好女性的岗位，但不难发现，那些偏好女性的岗位，基本都是国家税务总局按照1:1的男女性别比例设置进行招聘，且通常要求报考者所学专业为财政学类、财会审计类。

在公务员招考普遍存在性别歧视的情况下，国家税务总局1:1的性别比例设置给人保护女性的假象。但是，据教育部高校招生阳光工程平台的数据显示，税务专业女生占比82%，男生占比18%。²即便是女性就读比例显著高于男性的专业，在公务员招考中仍然难以避免遭遇性别歧视。

（三）招录单位的两级分化现象严重

不同性质的招录单位和地区之间性别歧视的情况差异较大。在2019年国考中，从招录单位的性质来看，歧视女性严重程度排行为：参照公务员法管理的事业单位）中央国家行政机关直属机构（省级及以下））中央国家行政机关。从招录地区来看，西藏5.67%的岗位歧视女性，贵州47.70%的岗位歧视女性，两者相差42.03个百分点。

从近3年的数据来看，不同性质的招录单位性别歧视严重程度比较稳定，4类不同性质招录单位的排名没有发生变化。北京和西藏2次入选性别歧视最轻的前3名，福建2次入选倒数后3名。福建省的性别不平等状况实在令人堪忧。2015年，福建省教育厅开始实施男生免费教育试点政策，引发热议。女权行动者张累累向福建省教育厅寄出一份信息公开申请：“要求公开福建师范男生免费试点政策制定的法律依据；要求依法公开教师性别结构对教育质量造成影响的相关科学数据和报告”。随后，张累累收到福建省教育厅的回复，称因福建省教师比例严重失衡而实施该政策，有江苏省免费男幼师政策在先，且咨询当地妇联无异议。

2019年国考女性友好情况排行榜各省份的排序发生了较大的改变，其背后的原因有待完成数据积累后，进一步进行分析。

¹ 微信公众号“回声Huisheng”：《“喜提”十连跌？中国性别平等2008-2018》

² 阳光工程平台网站：<https://gaokao.chsi.com.cn/zyk/zybk/specialityDetail.action?specialityId=73387621>（数据统计截止日期：2017年12月30日）

六. 展望和建议

国家公务员招考中我国为数众多的招录单位仅就工作时间长、工作辛苦和工作环境艰苦等为由，直接将女性拒之门外，剥夺女性选择的自由，这严重侵害了女性的平等就业权。

2014年9月，马户到北京市邮政速递物流有限公司（简称：北京邮政）应聘快递员，试用后获得了负责人的口头入职承诺。体检后，马户迟迟未收到通知，询问后得知，邮政的“上级”领导因为“性别女”而拒绝录用她。马户遂将北京邮政告上法庭。北京邮政称，《女职工劳动特别保护规定》中妇女禁忌从事的劳动范围包括“每小时负重6次、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业”。由此，北京邮政认定马户不能从事快递员的工作。然而，北京邮政并未证明快递员的工作在此禁忌劳动范围内。最终，法院认定北京邮政对马户实施了性别歧视，并判决赔偿马户2000元的精神抚慰金。

马户案引起了公众对“女职工禁忌劳动范围”的广泛关注和讨论。“女职工禁忌劳动范围”本质上是保护性立法，看似保护女性免受体力活带来的身体伤害，但实际上却限制了妇女的就业选择权。这样的规定把女性都划为“体力较弱者”，忽视了女性群体的多样性。同时这一规定还限制了女性的选择权，是否能够和愿意从事重体力工作应当由女性自己判断和选择。为了保障妇女的选择权，用人单位应当告知妇女工作的强度与要求以及可能带来的身体影响，保证妇女在选择的过程中能够获得充分的信息，而不是代替妇女做选择。

很多国家都曾有类似“女职工禁忌劳动范围”的法律法规。近些年，各国逐渐取消对女性的禁忌劳动范围。德国《母亲保护法》规定，对女性的特殊保护仅限于女性怀孕及以后一段时间。欧盟的立法趋向于全面的平等，如在矿业、森林业等，每个人都有权选择自己是否从事此类工作，不允许雇主随意基于性别不录用，除非健康条件不允许。只是测试每个求职者的身体条件是否具备从业资格的成本较高。由于欧盟法高于成员国法，所以德国法律进行了修改。例如，原禁止妇女带武器工作。某女士想参军，认为法律禁止女性参军是对女性的歧视。该女士在欧盟法院胜诉之后，德国的相关法律就被修改了。禁止妇女从事矿井下等工作的规定也发生了变化。法国“旧《劳动法典》法律卷第711-3条禁止妇女从事矿井下和采矿工作，现在新法典已经取消了这一限制。在就业上，对妇女的限制越来越少，现有的规定都是涉及孕期和哺乳期妇女的。……例如，不得雇佣正在孕期和哺乳期的妇女从事某些有毒有害和繁重体力劳动（条例卷第4152-9，-10条）。”³

³ 妇女观察年度报告，2010

马户等女权行动者连续几年向全国两会人大代表寄《关于修改女职工禁忌从事劳动范围的建议》，希望相关法律重新调整“女职工禁忌从事的劳动范围”，正视现行职业禁忌制度中的歧视性后果，尊重被保护对象的个体差异和意愿，以促进劳动关系的和谐。

《公务员法》第二十三条规定：录用担任一级主任科员以下及其他相当职级层次的公务员，采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。然而，此法中的“平等竞争”不够具体，且未明确禁止性别歧视。因此，我们呼吁立法部门重视国家公务员招录考试中的性别歧视，早日明确相关立法，督促政府部门和企事业单位消除招录中的就业性别歧视，才能切实保障女性的平等就业权。

出品：就业性别歧视监察大队

作者：王紫叶

顾问：白纸、郭晶

排版、设计：台风

版次：2019年1月 第一版

感谢阿宜、岑浮生、卡酱、塔塔、Via和小米等伙伴搜集数据、给予支持。

出品方及作者对本报告享有版权和解释权，如转载请务必注明出处。

如需转载和合作，可通过以下方式联系我们。

微博@就业性别歧视监察大队

扫码关注微信公众号

