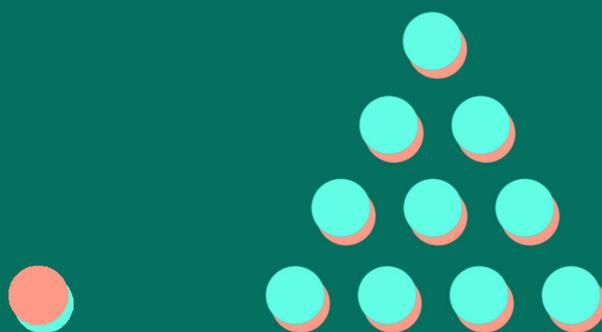


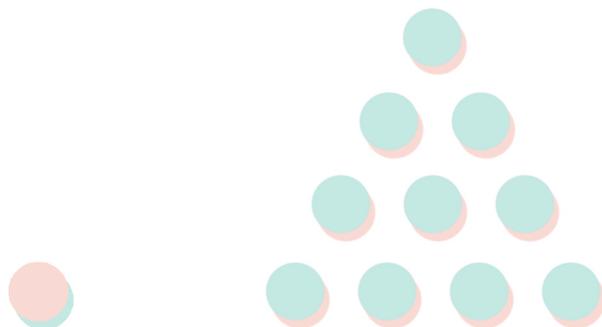
2017-2020年



国家公务员招考
性别歧视报告

目 录

前言	1
一、绪论	2
二、2020年国考招录中的性别歧视	3
(一) 概况：偏好男性的岗位超过女性十倍	3
(二) 招录单位分析：事业单位性别歧视最严重	4
(三) 2020年不同省份性别歧视状况分析	10
三、2017-2020年国考招录中的性别歧视状况及变化	12
(一) 2017-2020年总概况：连续四年偏好男性占比超过十分之一	12
(二) 2017-2020年招录单位性质和性别歧视状况分析	14
(三) 2019-2020年不同省份性别歧视状况分析	17
四、数据分析和总结	19
(一) 国考性别歧视广泛而持续	19
(二) 监管制度缺失	19
(三) 现有法律法规难以保障女性权益	20
(四) 政府工作人员缺乏性别意识	20
五、政策建议	22
(一) 明令禁止招录中的性别歧视	22
(二) 设立监管、投诉机制，制定具体的执行规定	22
(三) 调整女职工禁忌劳动范围	22
(四) 增强政府工作人员的性别意识	22



前言

国家公务员招录考试（以下简称“国考”），指中央、国家机关公务员考试，考试时间往往集中在每年10、11月份。国考是国家部、委、署、总局招聘录用中央国家机关工作人员的一种方式，招考条件相对苛刻、严格，不同岗位招考条件各不相同。通常，国考限制全日制本科及以上学历的应届/历届毕业生报考，部分职位要求硕士学历，或通过英语四级、计算机二级考试等。

1993年，我国颁布了《国家公务员暂行条例》。1994年，颁布了《国家公务员录用暂行条例》。2006年，《中华人民共和国公务员法》正式施行。《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。”

通过对2017年至2020年国考数据的分析，本报告发现国家公务员招录考试中存在严重的性别歧视问题。国考偏好男性报考的岗位比例连续四年超过十分之一，最高时甚至达到22.36%，接近四分之一。而偏好女性的岗位，仅2020年占比突破百分之一；2018年仅一个岗位；2017年和2019年是零岗位。女性报考国考的机会长期少于男性。

这一问题之所以存在，主要原因是我国法律法规和政策层面缺乏具体的监管、投诉机制，国考相关政府工作人员性别意识不足，和社会层面对此问题重视不足。

基于此，本报告提出以下四点建议：一、明令禁止招录中的性别歧视；二、设立监管、投诉机制，制定具体的执行规定；三、调整女职工禁忌劳动范围；四、增强政府工作人员的性别意识。

一、绪论

本报告主要采用的方法是数据统计和文本分析。根据政府部门的公示信息，报告搜集到2017年至2020年间国考招录岗位的数量、性质和报考限制条件等资料；其中，涵盖中央党群机关、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参照公务员法管理事业单位四种性质的政府部门，覆盖全国31个省份。

根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第一条，性别歧视指“基于性别而作的任何区别、排斥或限制，其影响或其目的均足以妨碍或否认妇女在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由”。

报告将报考限制条件分为两类：一、若岗位描述中包含“限男性报考”、“适合男性”等措辞，则归类为偏好男性报考；二、若岗位描述中包含“限招女性”、“适合女性”等措辞，则归类为偏好女性报考。

在2017年至2020年的国考招录中，有十分之一至四分之一的岗位偏好男性报考，而偏好女性的岗位不足百分之一。并且，国考招录单位给出的限制性别的理由，无法证实与工作本身相关。其结果是女性在国考报名时遇到阻碍，更遑论通过国考。因此，认定国考存在性别歧视。本报告将重点关注国考中性别歧视的严重程度及其具体表现。

根据以上分类，本报告进行了具体的数据统计。首先，本报告从招录单位性质和招录省份两个维度，比较分析了2020年国考招录中的性别歧视状况。接着，分析2017年至2020年的国考变化情况。除数据统计外，我们还对国考限制性别的理由做文本分析，以探究政策制定背后的原因和反映出的思考模式。最后，基于这些分析，本报告提出结论和政策建议。

二、2020年国考招录中的性别歧视

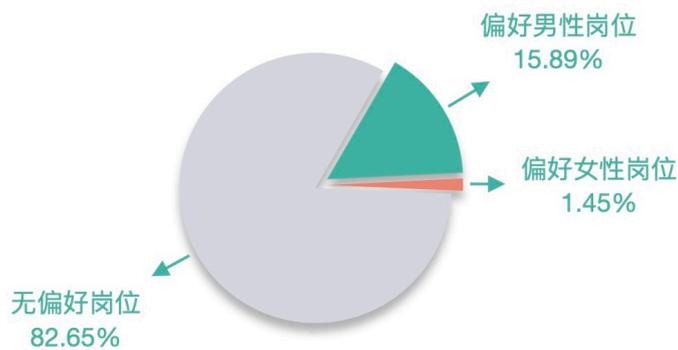
（一）概况：偏好男性的岗位超过女性十倍

2020年，国家公务员考试招录岗位共13849个。存在性别限制的岗位有5548个，高达四成。其中，3499个岗位偏好男性报考，2049个岗位偏好限女性报考。

值得注意的是，国家税务局（包括各省/自治区/直辖市的国家税务分局）¹2020年共招录3806个岗位，全部按1:1的男女性别比例分配，即1903个岗位限男性报考，1903个岗位限女性报考。这种性别比例政策似乎是推动性别平等的尝试，但这一举措存在许多问题，甚至可能加重性别不平等，我们将在后文具体分析。本报告将把国家税务总局和其它部门的状况分开讨论。除非特别说明，后文中提及的总数据将剔除国家税务总局的3806个岗位，即10043个岗位。

去除国家税务总局的数据后可以发现，2020年的国考招录岗位中，偏好女性的岗位为146个，占比1.45%；而偏好男性的岗位有1596个，占比15.89%，后者超过前者的十倍。国家公务员招录考试性别歧视问题严峻，女性获得的机会明显少于男性。

图1：2020年国考招录岗位性别偏好比例



注：此处已剔除国家税务总局的数据，总数为10043个岗位。

¹ 国家税务总局是中央国家行政机关直属机构省级及以下的下属单位。

(二) 招录单位分析：事业单位性别歧视最严重

图2：2020年各部门性别偏好岗位数量

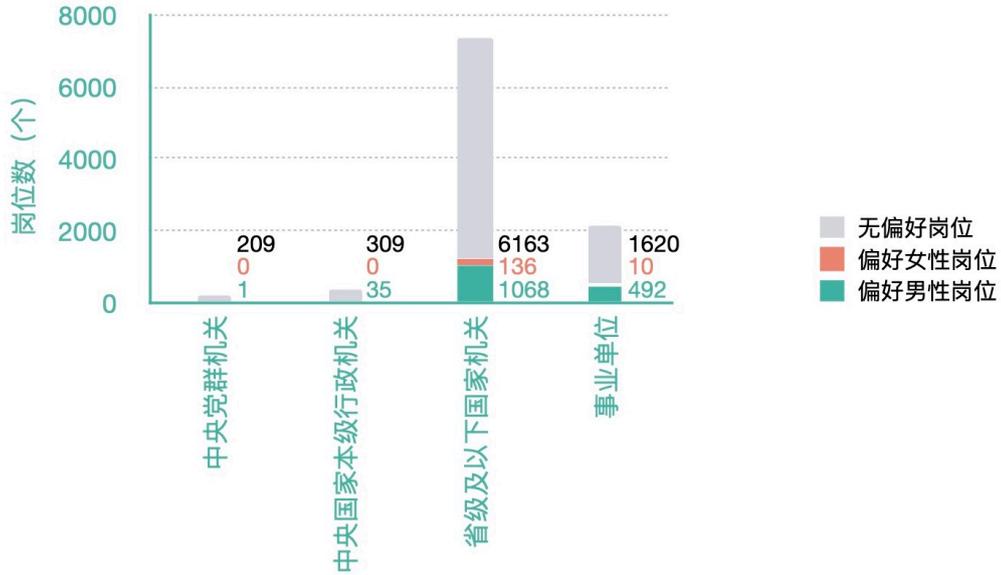
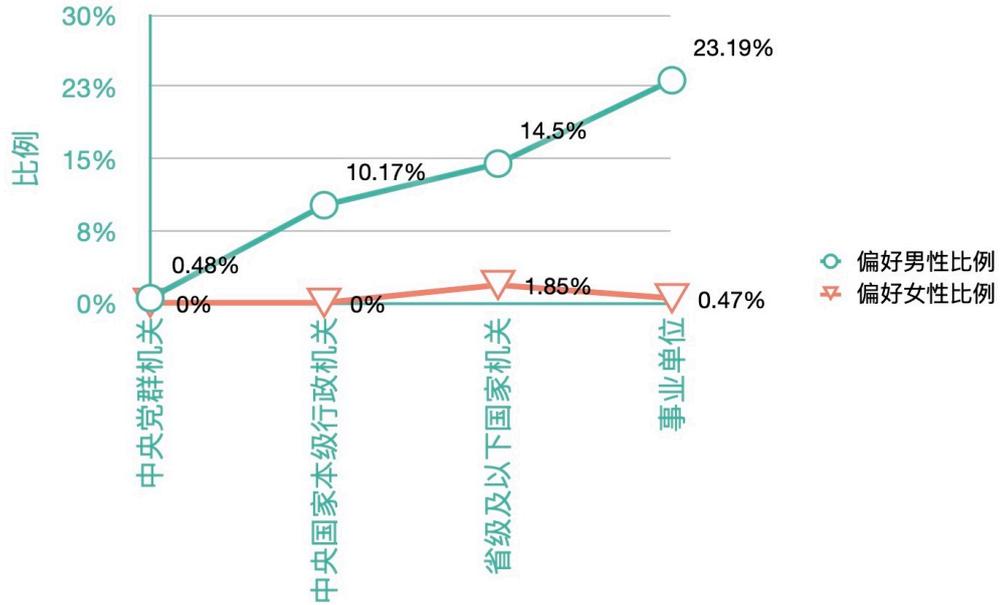


图3：2020年各部门性别偏好岗位比例



注：此处已剔除国家税务局的数据，总数为10043个岗位。

国考可按招录单位的性质分为四类：1、中央党群机关；2、中央国家本级行政机关；3、中央国家行政机关直属机构省级及以下（简称“省级及以下国家机关”）；4、中央国家行政机关参照公务员法管理事业单位（简称“事业单位”）。

由图2、图3可看出，在这四类招录单位中，中央国家行政机关、省级及以下国家机关和事业单位中，偏好男性报考的岗位都超过十分之一；中央党群机关性别歧视情况最轻，事业单位和省级及以下国家机关最严重。其中，事业单位偏好男性岗位的比例最高，达23.19%；而省级及以下国家机关偏好男性的岗位数量则最多，为1068个（不含国税局数据）。

1. 中央党群机关：偏好男性理由是“经常出差”

中央党群机关共招录210个岗位，其中有1个岗位偏好男性。该岗位属于北京地区机要交通局，是承担机要交通综合业务工作的普通职位，招录信息中标注“经常出差，较适合男性”。中央党群机关没有任何岗位偏好女性报考。

2. 中央国家本级行政机关：十分之一岗位偏好男性报考

中央国家本级行政机关共招录344个岗位。其中，公安部和国家移民管理局共有35个岗位偏好男性，占比为10.17%。这一性质的单位，同样没有偏好女性报考的岗位。

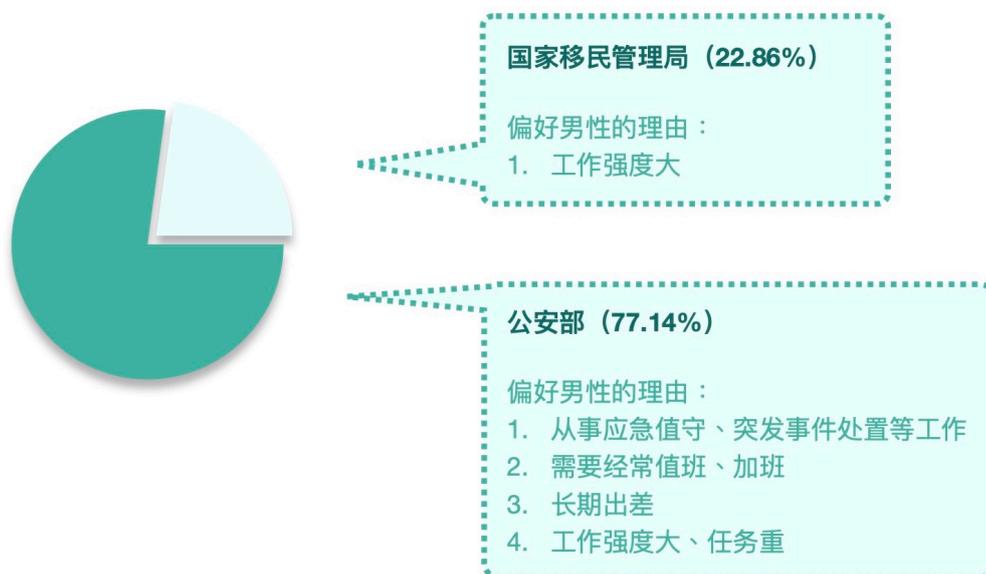
公安部下属的情报指挥中心等16个部门²在27个岗位的要求中标注“仅限男性报考”，理由是“从事应急值守、突发事件处置等工作”，“需要经常值班、加班”，“长期出差”，“工作强度大、任务重”等。

国家移民管理局下属的综合司等5个部门³有8个岗位的要求中标注“仅限男性报考”，全部以“工作任务强度大”为由。

² 具体部门名称：情报指挥中心、研究室、督查审计局、新闻宣传局、经济犯罪侦查局、食品药品犯罪侦查局、海关总署缉私局、交通管理局、法制局、国际合作局、装备财务局、禁毒局、科技信息化局、机关党委、离退休干部局、政权犯罪侦查局。

³ 具体部门名称：综合司、外国人管理司、公民出入境管理司、边防检查管理司、干部人事司。

图4：2020年中央国家本级行政机关偏好男性比例及理由



3. 省级及以下国家机关：下属系统均存在性别歧视

中央国家行政机关直属机构省级及以下单位共招录11173个岗位，包含国家税务总局系统、海事局系统、铁路公安系统、海关系统、出入境边防检查总站系统和其他系统等六大系统。在国考招录过程中，六大系统均存在性别限制。

国家税务总局系统（简称“国税局”）存在性别偏好的岗位按照1:1的男女比例分配，共3806个。

国税局招聘岗位要求本科及以上学历的高校毕业生报考，专业主要限制在经济学类、财政学类、工商管理类、法学类、中国语言文学类、新文学类、电子信息类、计算机类等。《中国校园招聘蓝皮书（2018秋招）》⁴显示，2018届高校毕业生中，女生占比52%，男生占比48%，女生比男生占比高出4个百分点；同时，法学、管理学、文学、经济学等四个专业，女性比例居高⁵。

⁴ 《中国校园招聘蓝皮书（2018秋招）》由校园招聘平台“梧桐果”发布，报告样本超过104万人。来源：《中国校园招聘蓝皮书（2018秋招）》，<https://www.wutongguo.com/report/76.html>

⁵ 法学、管理学、文学、经济学等专业的男女比例分别为：0.94、0.74、0.72、0.66。数字越低，代表女性占总人数的比例越高。

在女性毕业生比男性毕业生更多的情况下，若国税局还按照一比一的性别比例分配岗位，这仅仅是形式上的平等，而非实质平等。我们担忧国税系统的1:1政策，会像“免费师范男生政策”⁶一样，成为男性性别红利的隐性表现。

去除国税局系统的数据后，省级及以下国家机关共招录7367个岗位，其中，偏好男性的岗位数量为1068个，占比14.50%；偏好女性的岗位数量为136个，占比1.85%，男女招录比例约八比一。

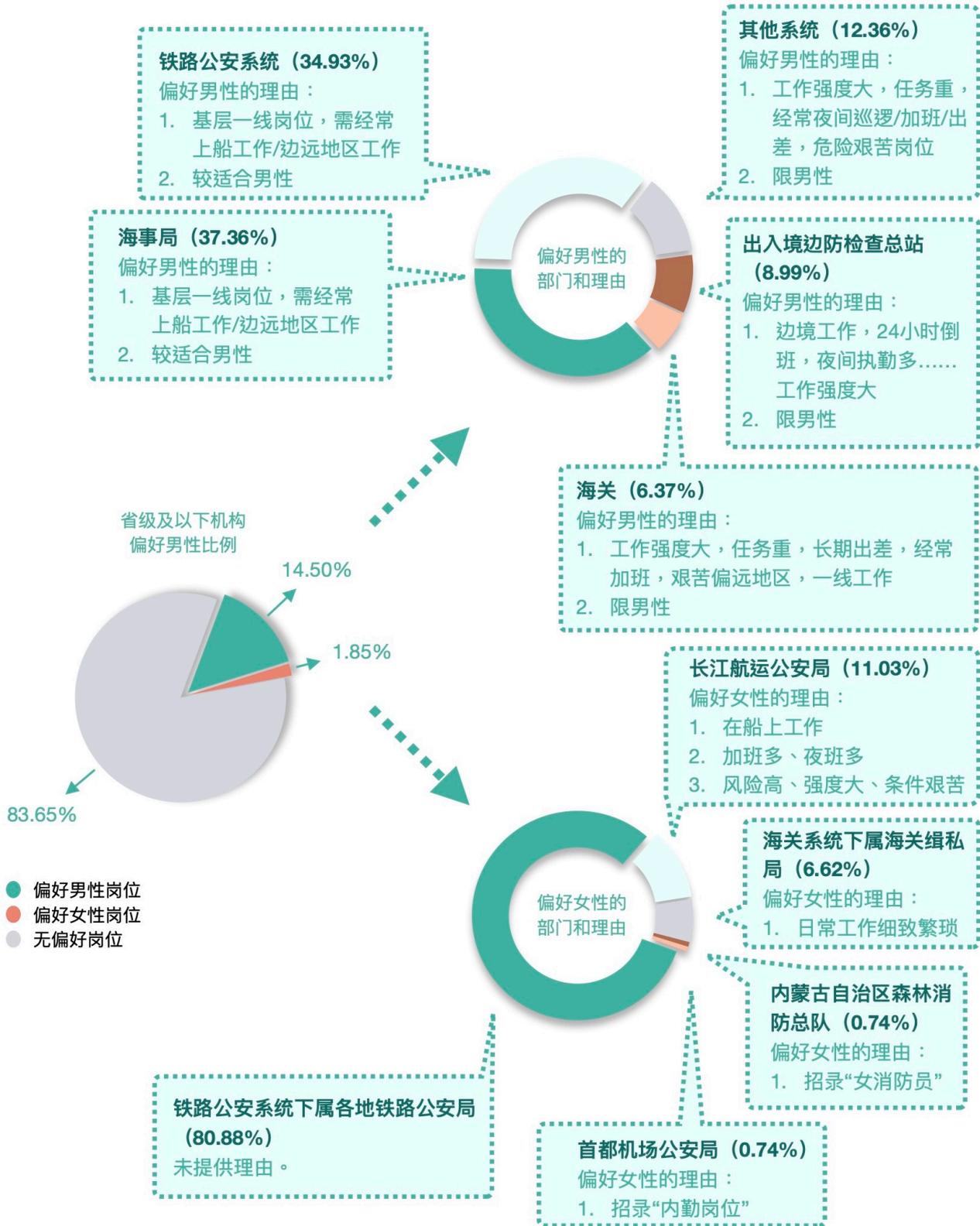
除国税局外，其它五种系统偏好男性岗位数量最多的是海事局系统，有399个；铁路公安系统次之，有373个。限制男性的招录理由主要为：“工作内容涉及到在一线、野外、船上、山区、边远地区工作”；“工作强度较大，任务繁重，或工作较危险，需要应对应急冲突”；“经常需要加夜班，或实行轮班制”。

偏好女性的136个岗位分别属于铁路公安系统下的多个地区的铁路公安局（110个岗位）、海关下属的多地海关缉私局（9个岗位）、长江航运公安局（15个岗位）、内蒙古自治区森林消防总队（1个岗位）和首都机场公安局（1个岗位）。

海关部门以“日常工作细致繁琐”为由招录女性。长江航运公安局偏好女性报考的理由，和一些部门限制男性报考的理由相似：“在船上工作”、“加班多、夜班多”、“风险高、强度大、条件艰苦”。铁路公安系统、内蒙古自治区森林消防总队、和首都机场公安局没有说明偏好女性的理由。

⁶ 免费师范男生政策：至2016年，江苏、广西、福建、湖南和四川5个省份，对报考师范教育的男性实施免费政策。这项政策引起广泛争议。《2016年中国免费师范教育性别歧视报告》认为这项政策将有同等学力和意愿的女性排除在外，有违教育公平，侵害了女性的受教育权，也限制女性的就业机会。来源：“公益机构发布2016年中国免费师范教育性别歧视报告”，https://m.sohu.com/n/468245389/?wscrid=95360_1

图5：2020年省级及以下国家机关偏好男性比例及理由



4. 事业单位：性别偏好岗位男女比例49比1

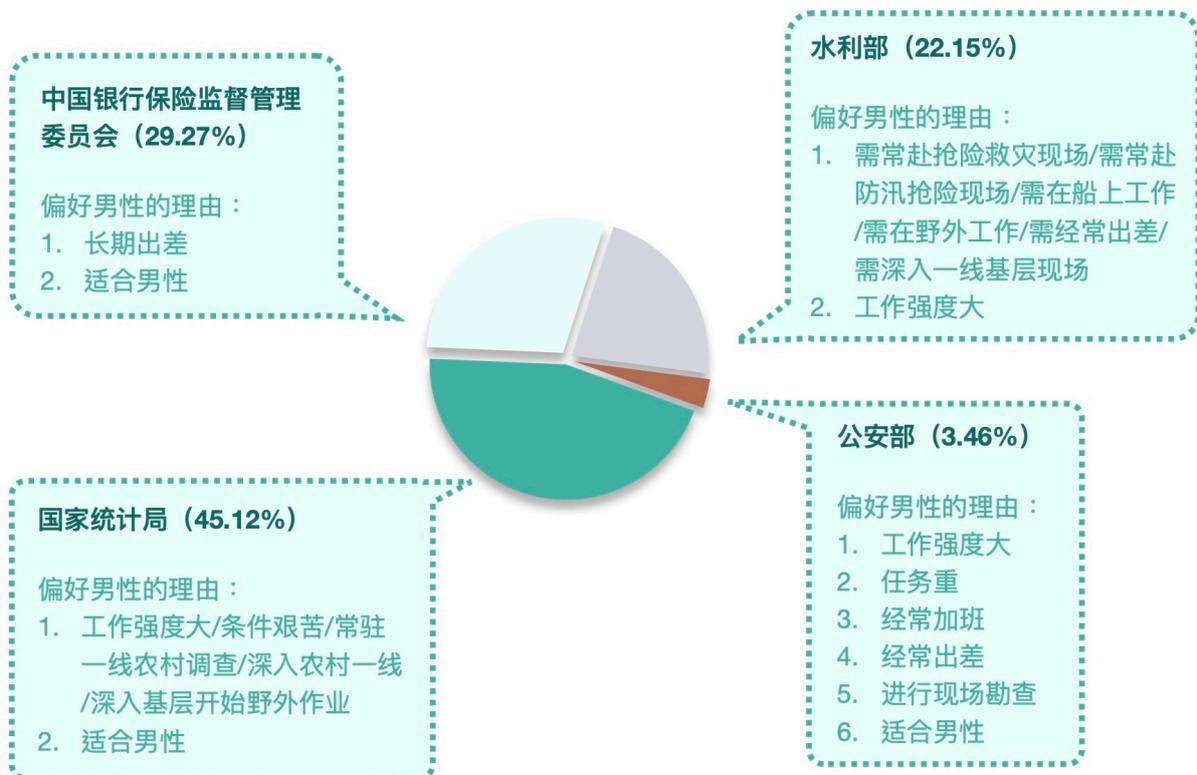
2020年国考招录中，参照公务员法管理事业单位共招考2122个岗位。其中，有502个岗位存在性别限制，来自国家统计局、公安部、水利部和中国银行保险监督管理委员会等四个部门。偏好男性的岗位数是492个，占比23.19%；偏好女性的岗位数是10个，占比0.47%，前者是后者的49倍。

存在性别限制的岗位中，国家统计局偏好男性的岗位数量最多，有222个。各个岗位偏好男性的主要理由为：“工作需要进入一线、农村、野外、船上等，条件艰苦”；“工作强度大，需要长期出差或经常加班”。

偏好女性的10个岗位全部来自国家统计局，其中5个岗位来自国家统计局吉林调查总队，另外5个来自云南调查总队。这些岗位都没有标明偏好女性的具体原因。

各部门偏好男性的岗位比例和要求具体如下：

图6：2020年事业单位偏好男性比例及理由



（三）2020年不同省份性别歧视状况分析

2020年国考中，全国共31个省/自治区/直辖市存在不同程度的性别歧视。

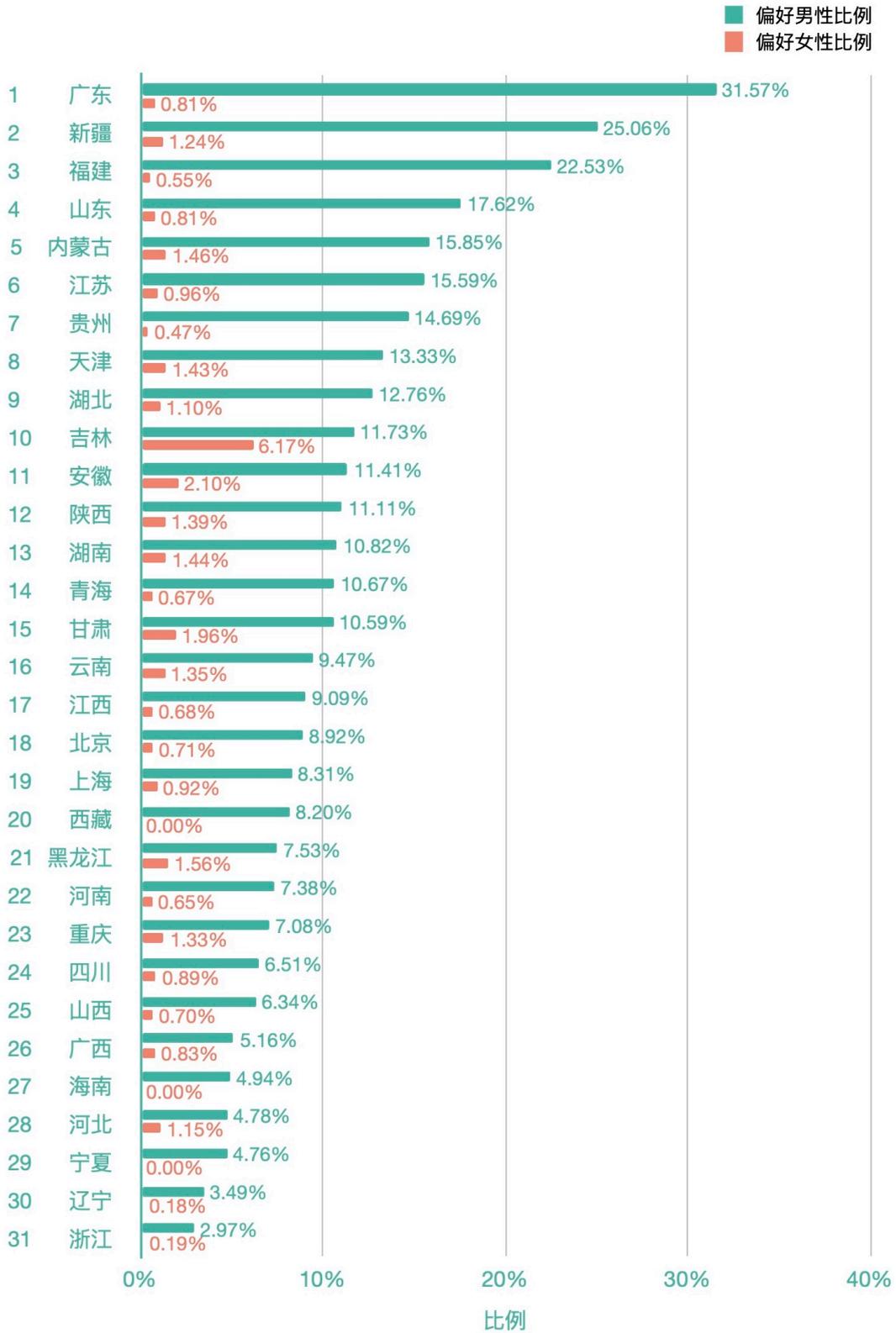
从偏好男性岗位占总岗位数的比例来看，性别歧视最严重的前三个省份是广东、新疆和福建，占比分别为31.57%、25.06%、22.53%；性别歧视情况较轻的前三个省份是浙江、辽宁、河北，占比分别为2.97%、3.49%、4.76%。

从偏好男性的岗位数量来看，广东、山东和新疆的数量最多，分别有274、130、101个；宁夏、西藏、海南的数量最少，分别有3、5、8个。

与之相对，偏好女性排名前两位的省份是吉林和安徽，比例分别是6.17%和2.10%；其余29个省/自治区/直辖市的比例均低于2.00%。对比各省/自治区/直辖市的性别偏好比例，男性在国考中的优势显然大于女性。

各省/直辖市的性别歧视情况和排名见图7。

图7：2020年各省/直辖市性别歧视情况



三、2017-2020年国考招录中的性别歧视状况及变化

（一）2017-2020年总概况：连续四年偏好男性占比超过十分之一

2017年至2020年，国考招录中偏好男性的岗位数分别是1708、2174、1807和1596个，占比分别是12.49%、17.87%、22.36%和15.89%；偏好女性的岗位数分别是0、1、0和146个，占比分别是0%、0.01%、0%和1.45%。⁷偏好男性的岗位占比连续四年超过国考招录总数的十分之一，2019年甚至接近四分之一。相比之下，偏好女性报考的岗位仅在2020年突破百分之一。

2019年和2020年的国考中，有10个部门连续两年存在10个及以上偏好男性的岗位；但一些部门可能仅某年招录偏好男性的岗位。2019年和2020年，多地海事局偏好男性的岗位数分别是461和399个；国家统计局以及下属的多地地方调查总队分别是512和222个；多地铁路公安局分别是315和373个；中国银行保险监督管理委员会下属的多地地方监管局分别是198和144个；多地长江航运公安局分别是72和56；水利部多地河流或湖泊管理局或委员会分别是67和109个；多地邮政管理局分别是38和38；多地出入境边防检查总站分别是19和96个；公安部下属的参照公务员法管理事业单位性质的岗位分别是15和17个；中国民航空中警察总队分别是13和10个。

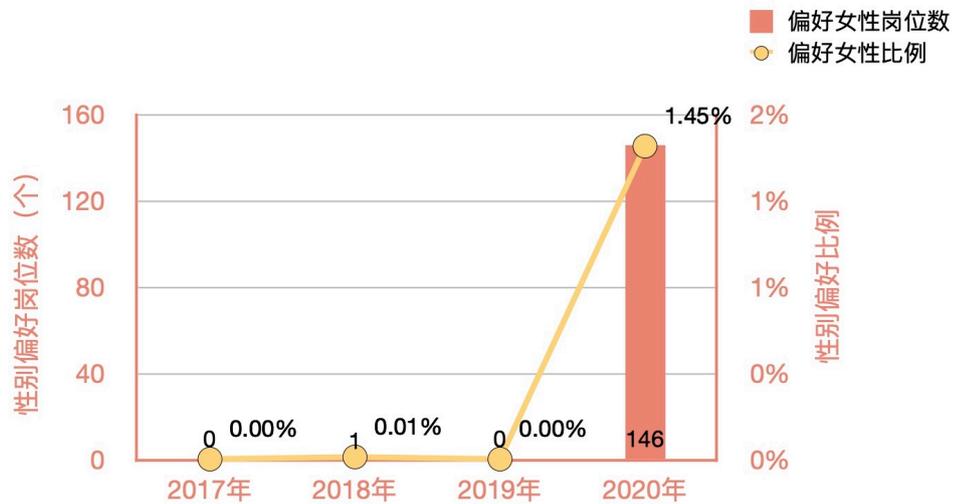
2019年没有偏好女性报考的岗位。2020年，有146个岗位偏好女性。海关系统偏好招录女性的理由是“日常工作繁琐”；长江航运局的理由是“船上工作”、“加班多”、“条件艰苦”，这些理由同样出现在其它偏好男性的岗位中；其余部门没有给出理由。

⁷ 2020年的统计已剔除国家税务总局的数据。

图8：2017-2020年国考偏好男性岗位数和比例



图9：2017-2020年国考偏好女性岗位数和比例



(二) 2017-2020年招录单位性质和性别歧视状况分析

图10：2017年

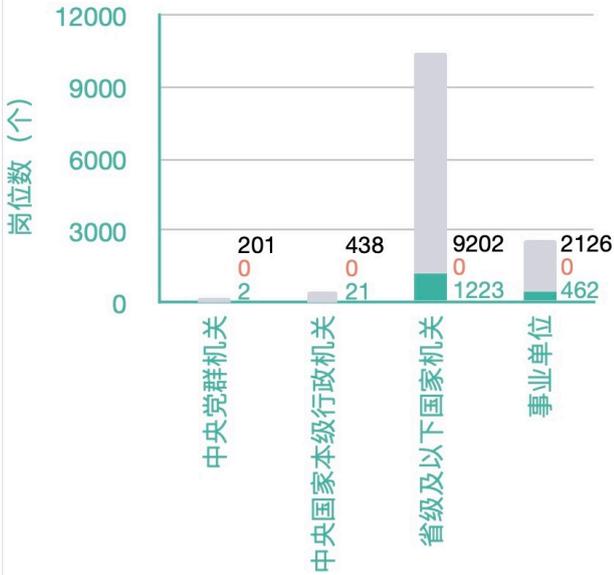


图11：2018年

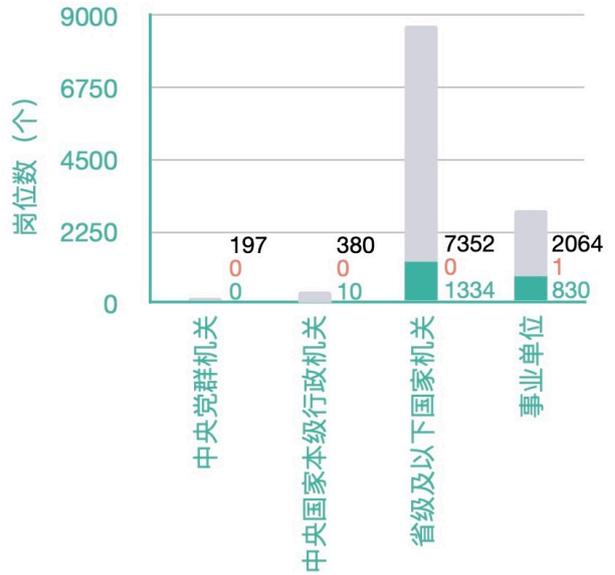


图12：2019年

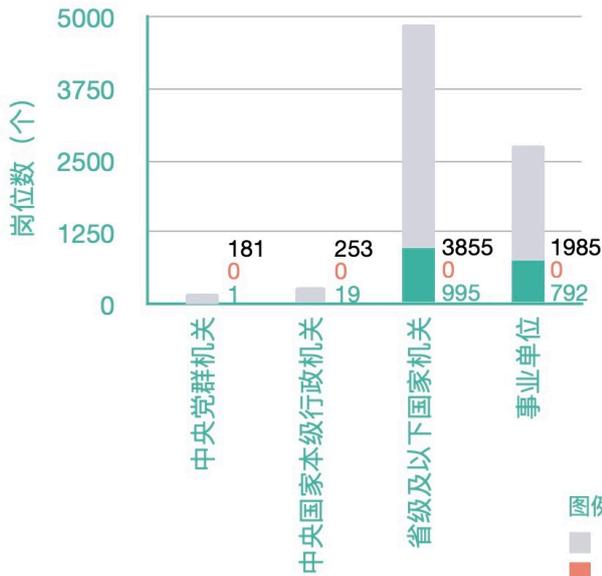


图13：2020年



图例
 ■ 无偏好岗位
 ■ 偏好女性岗位
 ■ 偏好男性岗位

1. 中央党群机关：性别歧视岗位数较少，变化不大

2017年至2020年，中央党群机关每年招录岗位数量维持在200个左右。其中，偏好男性岗位数量较少，在0-2个之间波动；偏好女性岗位数连续四年为零。2019年和2020年，机要交通局连续两年招录的1个岗位偏向男性。总体来讲，国考招录过程中，中央党群机关对性别的显性限制较少。

2. 中央国家本级行政机关：近两年偏好男性岗位有所增长

自2017年起，中央国家本级行政机关偏好男性的岗位有10个到35个不等；近两年，偏好男性的岗位数有所增长；2020年，偏好男性的比例首次超过10%。2019年和2020年，公安部、国家移民管理局两部门连续两年有多个岗位偏好男性。与此相对，中央国家本级行政机关连续四年没有偏好女性的岗位。

3. 省级及以下国家机关：歧视女性岗位数量较多

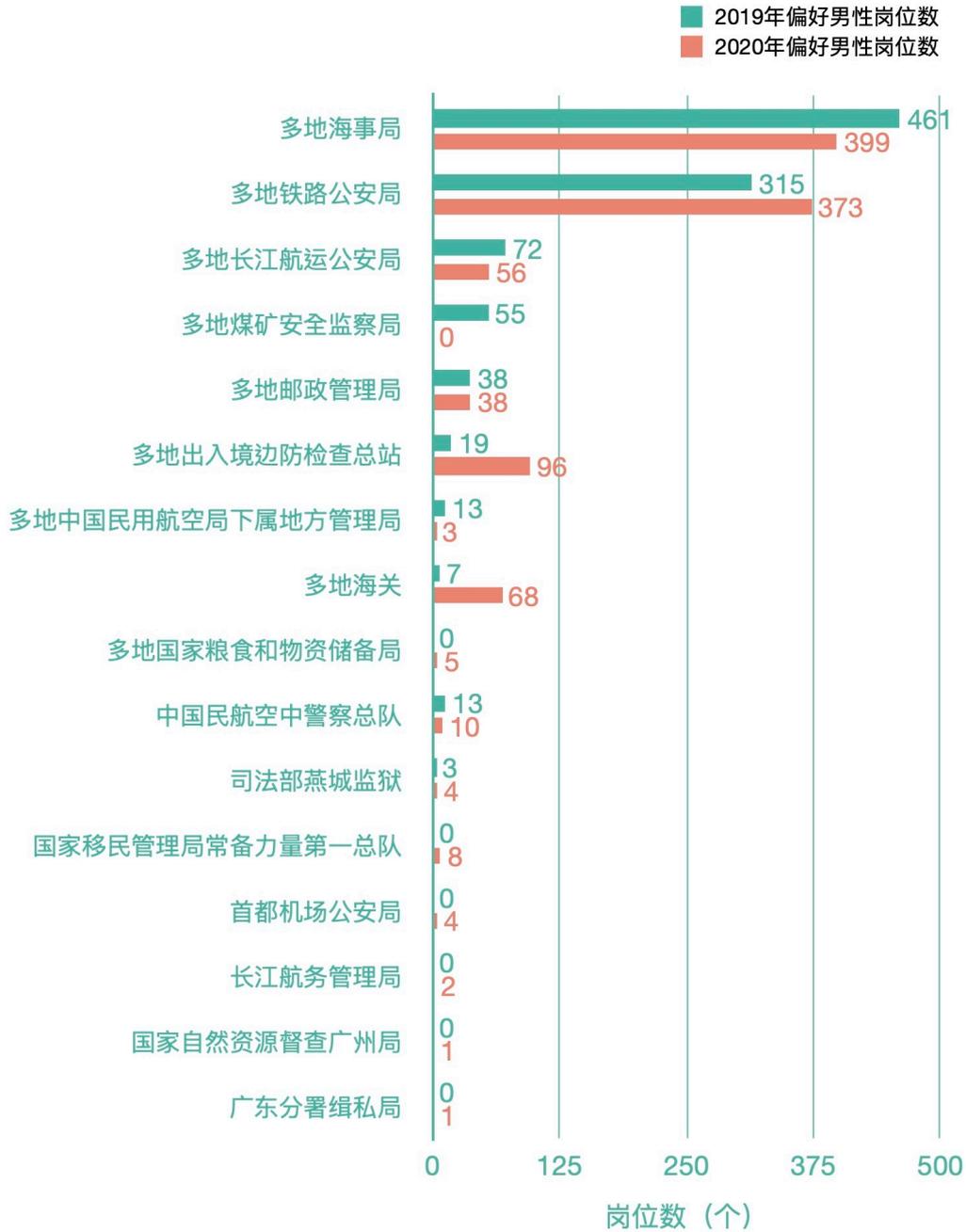
2017年至2020年，省级及以下国家机关在国考中，既是招录岗位数量最多的单位，偏好男性的岗位数也是最高的。2018年，省级及以下国家机关有1334个偏好男性；2019年有995个。偏好女性的岗位数极少，仅2020年有136个，其余三年为零。

省级及以下国家机关偏好男性的岗位，每年都有变化。以2019年和2020年为例。

有6个部门，每年都有10个以上的岗位偏好男性。海事局2019年和2020年偏好男性的岗位数分别是461和399个；铁路公安局分别是315和373个；长江航运公安局分别是72和56个；邮政管理局分别是38和38个；出入境边防检查总站19和96个；中国民航空中警察总队分别是13和10个。

有一些部门偏好男性的岗位数量变动较大，两年间的总数也较多。煤矿安全监察局2019年和2020年偏好男性的岗位数分别是55和0个；海关分别是7和68个。

图14：2019-2020年省级及以下国家机关性别歧视情况对比



4. 事业单位：多年来歧视女性情况较为严重

在此四类单位的国考招录中，事业单位偏好男性报考的比例最高。2017年至2020年，偏好男性的比例依次为17.85%、28.67%、28.52%和23.19%。相较而言，偏好女性报考的比例连续四年不足1.00%，2017年和2019年为零。

2019和2020年，事业单位偏好男性的岗位都来自国家统计局、公安部、水利部和中国银行保险监督管理委员会。2019年，这四个部门偏好男性的岗位数分别是512、15、67和198个；2020年的岗位数分别是222、17、109和144个。

（三）2019-2020年不同省份性别歧视状况分析

本报告仅收集到2019和2020年的省份数据，因此，此处仅分析国考在这两年中不同省份的性别歧视状况。

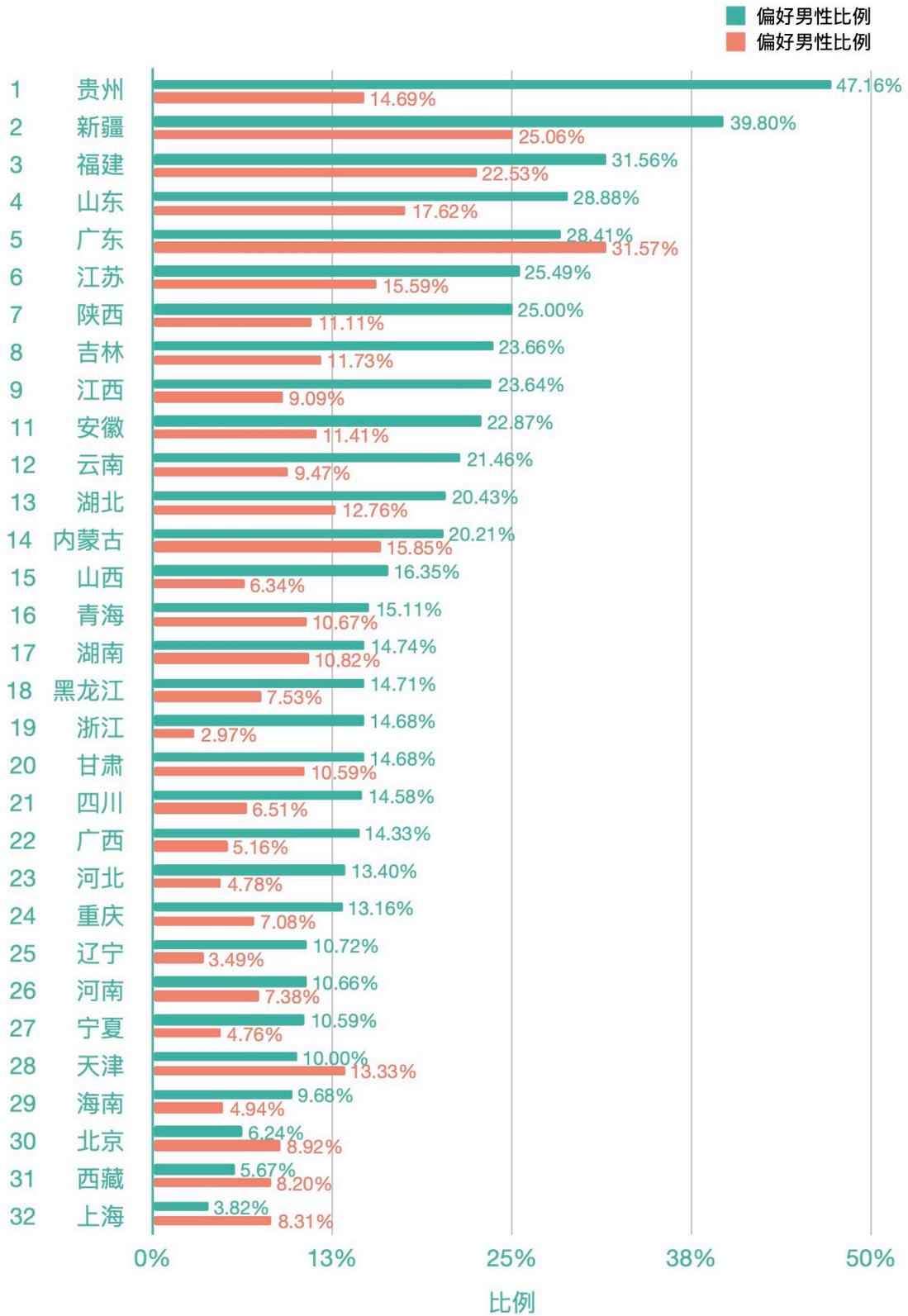
2019和2020年，偏好男性岗位数相加后，排名前五的省/自治区/直辖市是：广东，共有532个岗位；山东，共275个；新疆，共220个；江苏，共201个岗位；福建，共171个。两年内，偏好男性岗位总数最少的前五名是：宁夏，共12个；西藏，共13；海南，共17个；青海，共37个；上海，共38个。

本报告选择用比例来作为主要的衡量指标，测算各省级行政区在国考中的性别歧视状况。原因是各省级行政区招录公务员的总数差异大，如广东省2019和2020年每年的招录总数都在800人以上，而宁夏每年仅有80-90人。

由图15可看出，部分省份性别歧视的状况没有改善，如广东、新疆、福建三省，2019和2020年偏好男性岗位的占比都在20%以上。上海、北京、西藏情况较好，2019和2020年偏好男性岗位的占比少于10%的。

总体而言，2019和2020年的国考招录中，31个省/自治区/直辖市的性别歧视状况有较大的变化；有一些省份性别歧视状况在2020年有所减轻。

图15：2019年各省偏好男性一览图



四、数据分析和总结

（一）国考性别歧视广泛而持续

中国政法大学宪政研究所撰写的《2011年国家公务员招考中的就业歧视状况调查报告》⁸指出，2011年偏好男性的岗位“主要集中于铁路公安系统、海事系统、出入境检验检疫系统、煤矿安监系统、交通部长江航运公安局、海关系统等”。这些单位在2019和2020年，仍然大量招录偏好男性的岗位。此外，国家统计局系统、中国银行保险监督管理委员会系统、水利部系统、邮政管理系统和中国民航空中警察总队，也持续招录偏好男性岗位。

偏好男性的岗位集中在省级及以下国家机关和事业单位里。这也意味着相较中央党群机关和中央国家本级行政机关，省级及以下国家机关和事业单位性别歧视情况更严重。而偏好男性岗位主要分布在地方政府层级，并且大量集中在服务基层和从事群众工作的岗位中。

国考招录每年都有大量的偏好男性岗位，但偏好女性的岗位十分少，有几年甚至是零。总体来讲，我国国考招录存在着广泛而持续的、针对女性的性别歧视。

（二）监管制度缺失

早在2011年，《2011年国家公务员招考中的就业歧视状况调查报告》就指出国考存在性别歧视。2011年，偏好男性报考的岗位比例为15.6%；2020年，偏好男性报考的岗位比例为15.89%，比例反而有所上升。虽然民间早已关注到国考中性别歧视严峻，但民众缺乏投诉、举报渠道，而政府内部的监管亦存在不足。

《公务员法》明确规定“公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取”，但是却没有任何法律规章对歧视、不公平问题提供解决办法。非国家机关的用人单位在招聘涉嫌性别歧视时，公民尚可向人力资源和社会保障部门举报、投诉。在国考招录涉嫌性别歧视时，公众缺乏举报、投诉渠道，政府内部也缺乏监管机制。这致使国考性别歧视的成本较低，此问题也难以解决。

妇联方面也关注着国考招录中的性别歧视。2018年，《中国妇运》的一篇文章提出了三点建议：一，政府相关部门、事业单位应认真贯彻男女平等基本国策，不在招录公告中设置性别要求；二，招录部门重视招录、遴选工作，及时纠正错误做法；三，人社部门加强对公务员招录的监督。⁹

⁸ 《2011年国家公务员招考中的就业歧视调查报告》，https://edu.qq.com/a/20111125/000311_4.htm

⁹ 关于加强对地方公务员招录工作中存在的性别歧视问题监督检查的建议[J].中国妇运，2018(03):28-29.

2020年1月7日，最高人民法院联合全国妇联下发的《关于建立共同推动保护妇女儿童权益工作合作机制的通知》¹⁰中提到，“针对国家机关、事业单位招聘工作中涉嫌就业性别歧视，相关组织、个人通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格等问题，检察机关可以发出检察建议，或者提起公益诉讼。”这说明相关部门已经意识到就业性别歧视的严峻性，但此通知既缺乏详细的执行规定和落实方法，也没有给普通公民提供任何具体的指导意见。监管制度缺失的问题仍未解决。

（三）现有法律法规难以保障女性权益

我国《中华人民共和国公务员法》第二十一条明确规定，“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。民族自治地方依照前款规定录用公务员时，依照法律和有关规定对少数民族报考者予以适当照顾。”《中华人民共和国劳动法》第十二条规定，“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”。按照现有法律，限制或具有偏向性的性别限制缺乏法律依据。

《女职工劳动保护特别规定》中，虽然规定了一些工作种类和情形不应录用女性，但主要是从“为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康”（第一条）的角度出发，限制的工作种类主要是“矿山井下工作”、“体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业”等范围清晰的重体力工作，或女性在经期、孕期禁忌从事的某些工作。但此规定常常成为用人单位不招录女性的说辞。

分析国考中限制性别的岗位可以发现，其描述往往模糊不清，限制理由并不够合理充分，反而是基于男女性别刻板印象。国考中的性别限制侵犯了女性的就业权，有违就业公平，但现有的法律法规却难以保障女性的权益。

（四）政府工作人员缺乏性别意识

在多年的国考招录中，很多职位仅限男性报考，但并未提供具体理由。写明限制男性报考理由的，常见的是“对体能要求高”、“经常出差”、“需要在野外工作”、“需要深入一线基层”、“夜班较多”、“风险高”等措辞。部分国考偏好男性的岗位描述中，则使用了“适合男性”而非“限男性”的措辞。在2019年浙江省瑞安市政府的公务员招录中，多个职位要求中提及“适合男性报考”。当有热心民众向瑞安市人社局致电询问时，得到的官方答复为：“您提到的备注适合男性的岗位，是因其大多是基层一线执法岗位或加班夜班频率比较高，故作适合

¹⁰ 《关于建立共同推动保护妇女儿童权益工作合作机制的通知》，http://www.nwccw.gov.cn/2020-01/08/content_278244.htm

男性提示，这类岗位并未对报考性别进行限制，女生可以报名参加考试，且无差别对待。”¹¹

首先，这些理由忽视了个体差异大于群体性别差异。有无法从事野外、船上、一线等工作的女性，但也有无法从事这些工作的男性。如果这类工作确实对身体素质有需求，设置相关的考核即可，完全没有必要排除所有女性的报名资格。其次，认为女性不应从事野外、一线等工作，也往往预设了女性应该待在更安全的环境中，如家里。第三，“适合男性”、“仅限男性”等两种措辞都是性别歧视。使用偏好男性的措辞本身就使女性报考的意愿和机会减少。更糟糕的是，这会对非国家机关的用人单位起负面的示范作用。

国考招录中的性别歧视说明部分政府工作人员缺乏性别平等的观念，对歧视性的语言并不敏感。

¹¹ 新浪微博“就业性别歧视消除大队”，https://www.weibo.com/5327831786/laxFVe5LT?type=comment#_rnd1590221745730

五、政策建议

（一）明令禁止招录中的性别歧视

消除国考招录中的性别歧视，首先应在《中华人民共和国公务员法》中明令禁止性别歧视。如美国的公务员法《文官改革法》规定，对于合格的报考人员，禁止因其政治背景、种族、肤色、宗教、原国籍、性别、婚姻状况、年龄、残障或其他与工作能力无关等因素而受到歧视，应秉持公平原则给予报考机会。

（二）设立监管、投诉机制，制定具体的执行规定

针对国考招录中的性别歧视，除了妇联、检察院发布的号召性文件外，更需要各部门制定详细的执行规定，特别是要设立具体的监管部门，并制定严厉的监管机制。如英国的公务员法《英国文官制度》中的司法监督的机制，从甄选开始文官委员会就开始介入，行使监督保障职能，直到最优秀。我国可以参考英国的司法监督机制，设立独立的、不属其他部门的监管机构，从国考最初的报名开始介入，行使监督保障功能，监督其中可能存在的歧视问题，并对涉及性别歧视的单位进行严厉的处罚。除了相关的法规条例和设置监管部门外，还应设立投诉部门，使在招录考试中遭遇性别歧视的报考者投诉有门。

（三）调整女职工禁忌劳动范围

我国应重新调整对女性的禁忌劳动范围，并逐步取消。“女职工禁忌劳动范围”本质上是保护性立法，看似保护女性免受重体力劳动带来的身体伤害，但实际上却限制了妇女的就业选择权。这一规定忽视了女性群体的多样性，同时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。为了保障女性的选择权，用人单位应当告知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。

（四）增强政府工作人员的性别意识

世界经济论坛发布的《2018年全球性别差距报告》显示，在全球149个国家中，中国排名是106位。自2008年获得61名后，我国每年的排名都在退后。我国国考招录考试性别歧视愈演愈烈，是中国性别差距扩大的一个表现。从国考招录中的性别歧视状况可以看出，许多政府部门缺乏性别意识。因此，我们呼吁增强政府内部工作人员的性别意识。

出品：就业性别歧视监察大队

版次：2020年6月

出品方及作者对本报告享有版权和解释权，如转载或引用请务必注明出处。

可以通过以下方式联系我们。

微博：就业性别歧视监察大队

微信：煎茶小组

扫码关注微信公众号

