



2021



C

B

A

国家

公务员招考

性别歧视报告



目 录

前言	1
一、绪论	2
二、2021年国考招录各部门的性别歧视	3
(一) 国考偏好男性岗位数量为女性的八倍	3
(二) 省级及以下国家行政机关性别歧视最严重，过四成岗位偏好男性	4
三、不同省份性别歧视状况分析	8
(一) 全国31个省/自治区/直辖市均存在性别限制	8
(二) 西藏和内蒙古的性别歧视最严重	8
四、2017-2021年国考招录中的性别歧视状况与变化	11
(一) 2017-2021年各系统招录性别歧视分析	11
(二) 2020-2021年各省份招录性别歧视分析	15
(三) 性别歧视的多角度分析	15
五、总结	17
(一) 国考性别歧视长期存在	17
(二) 监管制度缺失	17
(三) 现有法律法规难以保障女性权益	18
(四) 政府工作人员缺乏性别意识	18
六、政策建议	19
(一) 明令禁止国考中的性别歧视	19
(二) 设立监管、投诉机制，制定具体的执行规定	19
(三) 调整女职工禁忌劳动范围	19
(四) 增强政府工作人员的性别意识	20



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，部分职位要求硕士研究生学历，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2021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——剔除按1:1的性别比例分配的岗位后，国考偏好男性的岗位数量（2130个）是偏好女性岗位（266个）的八倍；省级及以下国家行政机关的性别歧视最严重，超过四成岗位偏好男性（42.57%）；全国各省/自治区/直辖市均存在性别限制比例，最高占比近八成（79.87%）；国考招录条件出现“适合男性”、“偏好男性”与“限定男性”等用语，实际上均排除了女性报考的可能。

这些问题存在的主要原因是，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程度不足。

基于此，本报告提出以下四点建议：（一）明令禁止国考中的性别歧视；（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

本报告采用的主要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2021年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不论已婚未婚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”。

2020年10月14日，2021年国考公务员招录职位表公布。截止至报名结束，共有150.4万人报考，过审人数为139.3万。性别仍是今年一大限制条件。许多岗位，女性甚至没有报名资格。

2011年，中国政法大学发布《2011年国家公务员招考中的就业歧视状况调查报告》。报告显示，2010年的国考报告存在偏好男性报考的岗位。我们对国考岗位监测时间长达6年，发现自2010年起的十年间，国考均存在因性别限制女性报考的现象，即国考连续十年存在性别歧视。

值得注意的是，2019年，人社部、教育部等九部门印发了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》（以下简称《通知》）。《通知》要求禁止招聘环节中的性别歧视行为，不得以性别为由限制妇女求职就业。《通知》还强调“国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法”。

在此背景下，2021年国家公务员考试招录中的性别歧视现象仍旧严重，直接注明男性报考的岗位高达三成。

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”、“男性”等措辞，则归类为偏好男性报考；二、若岗位描述中包含“适合女性”、“女性”等措辞，则归类为偏好女性报考。

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2021年国考招录中的性别歧视状况。除数据统计外，我们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、2021年国考招录各部门的性别歧视

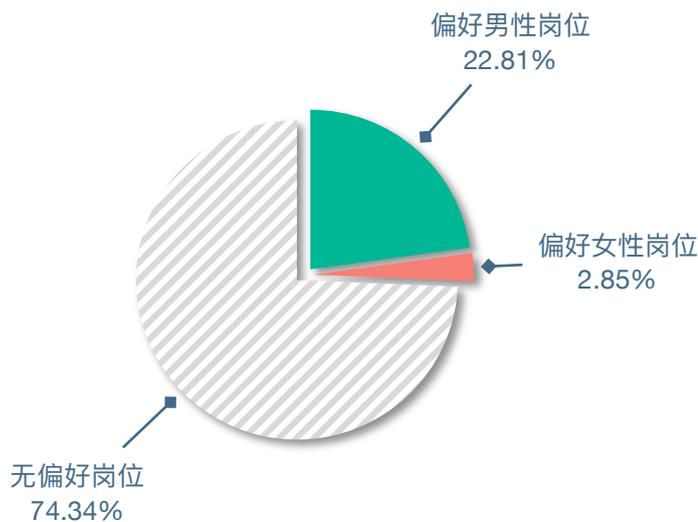
（一）国考偏好男性岗位数量为女性的八倍

2021年，国考招录的总岗位数为13172个，存在性别限制的岗位有6232个，占比47.31%。其中，4048个岗位偏好男性报考，占总数的30.73%；2184个岗位偏好女性报考，占总数的16.58%。

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）2021年共招录3836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局和其它部门的状况分开讨论。后文中提及的国考招录岗位的总数据将剔除国家税务局的3836个岗位，即剩余9336个招录岗位。

去除国家税务局的数据后可以发现，2021年的国考招录岗位中，偏好男性的岗位有2130个，占比22.81%；偏好女性的岗位为266个，占总数的2.85%，前者为后者的八倍。国家公务员招录考试性别歧视问题严重，女性获得的机会明显少于男性。

图1：2021年国考招录岗位性别偏好比例



（二）省级及以下国家行政机关性别歧视最严重，过四成岗位偏好男性

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（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（以下简称事业单位）。

在这四类招录单位中，省级及以下国家机关性别歧视最严重，超过四成岗位偏好男性，占比为42.57%；其次是事业单位，偏好男性岗位的比例为23.46%。

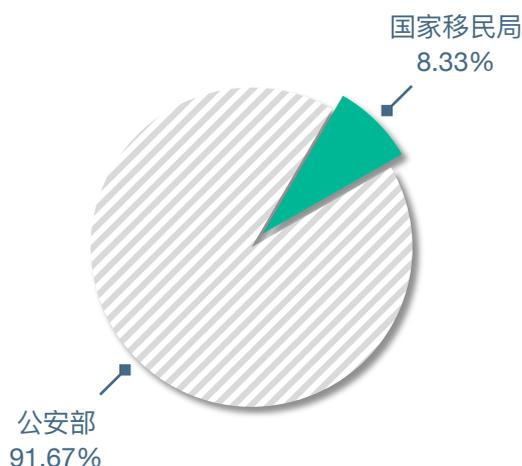
1.中央党群机关:偏好男性理由“经常出差”

中央党群机关共招录117个岗位，有1个岗位偏好男性，无偏好女性的岗位。偏好男性的岗位属于北京地区机要交通局，其职位主要从事机要物品处理传递、机关综合事务、文稿起草等工作，偏好男性的理由是“经常出差，较适合男性”。2020年，北京地区机要交通局同样有一个岗位偏好男性，理由与2021年一致。

2.中央国家本级行政机关：偏好男性理由“工作任务强度大”

中央国家本级行政机关共招录372个岗位，偏好男性岗位为48个，占比12.90%，偏好女性的岗位为零。在偏好男性的岗位中，有44个岗位来自公安部，占比为91.67%，理由为“工作强度大、任务重、经常加班出差”。其余4个偏好男性的岗位，来自国家移民管理局，占比8.33%，理由均为“工作任务强度大”。

图2：中央国家本级行政机关偏好男性岗位来源构成



3.省级及以下国家机关：性别歧视最严重的系统

中央国家行政机关直属机构省级及以下单位共招录3412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。在今年的国考招录过程中，六大系统均存在性别限制。

去除国税局按男女性别1:1设置的岗位，其它部门招录的岗位中，偏好男女比例约为6:1。其中，偏好男性岗位最多的是消防救援部门和铁路公安部门，比例分别是37.84%和19.19%。而偏好女性的岗位来自铁路公安、长江航运公安局、消防救援和出入境边防检查总站等四个部门。

在省级及以下国家机关中，国家税务总局系统共招录7383个岗位，其中有3836个岗位按照1:1的男女性别比例进行招录。

国税局限制男女比例的岗位，仅招录本科及以上学历的高校毕业生。这些岗位集中在文史社科类专业，如财政学类、财会审计类、经济学类、政治学类、哲学类等。《中国校园招聘蓝皮书（2018秋招）》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。在文史社科类专业，女性毕业生多于男性，相应的国考岗位却按1:1的比例进行招录。一些理工科类专业，男性毕业生较多，相应岗位却注明“仅限男性报考”。女性的就业机会明显低于男性。

2021年国考职位表公布后，华图国家公务员考试网（以下简称华图网）上显示了各岗位的实时报名人数。根据监测，偏好女性岗位的报名人数远多于偏好男性报考岗位。以重庆三税务局的报考情况为例：重庆涪陵区税务局、重庆万州区税务局和重庆南岸区税务局设有“一级主任科员及以下”的岗位，均按1:1的性别比例分配岗位。2020年10月24日，华图网上显示，报考这三所税务局的男性分别有75人、79人、63人；报考的女性分别有132人、131人、117人。1:1的性别设置反而加大了女性的竞争压力。

国家税务总局系统按照1:1的男女比例分配岗位，导致女性就业机会降低、竞争压力加大。这只是形式上的平等，并非实质平等。

《2021年国家公务员招录考试性别歧视调查报告》

一级主任科员及以下（二）	
工作地区：重庆市涪陵区	落户地区：重庆市涪陵区
招录机构：国家税务总局重庆市税务局	
学历：本科及以上	
专业：经济学类、财政学类、金融学类、经济与贸易类、数学类、统计学类、管理科学与工程类、工商管理类	
招考人数：3	报考人数：75
分数线：无	职位详情

一级主任科员及以下（一）	
工作地区：重庆市涪陵区	落户地区：重庆市涪陵区
招录机构：国家税务总局重庆市税务局	
学历：本科及以上	
专业：经济学类、财政学类、金融学类、经济与贸易类、数学类、统计学类、管理科学与工程类、工商管理类	
招考人数：3	报考人数：132
分数线：无	职位详情

2020年10月24日，重庆市涪陵区税务局偏好性别岗位报考人数监测

一级主任科员及以下（二）	
工作地区：重庆市万州区	落户地区：重庆市万州区
招录机构：国家税务总局重庆市税务局	
学历：本科及以上	
专业：经济学类、财政学类、金融学类、经济与贸易类、数学类、统计学类、管理科学与工程类、工商管理类	
招考人数：3	报考人数：79
分数线：无	职位详情

一级主任科员及以下（一）	
工作地区：重庆市万州区	落户地区：重庆市万州区
招录机构：国家税务总局重庆市税务局	
学历：本科及以上	
专业：经济学类、财政学类、金融学类、经济与贸易类、数学类、统计学类、管理科学与工程类、工商管理类	
招考人数：3	报考人数：131
分数线：无	职位详情

2020年10月24日，重庆市万州区税务局偏好性别岗位报考人数监测

一级主任科员及以下（二）	
工作地区：重庆市南岸区	落户地区：重庆市南岸区
招录机构：国家税务总局重庆市税务局	
学历：本科及以上	
专业：经济学类、财政学类、金融学类、经济与贸易类、数学类、统计学类、管理科学与工程类、工商管理类	
招考人数：2	报考人数：63
分数线：无	职位详情

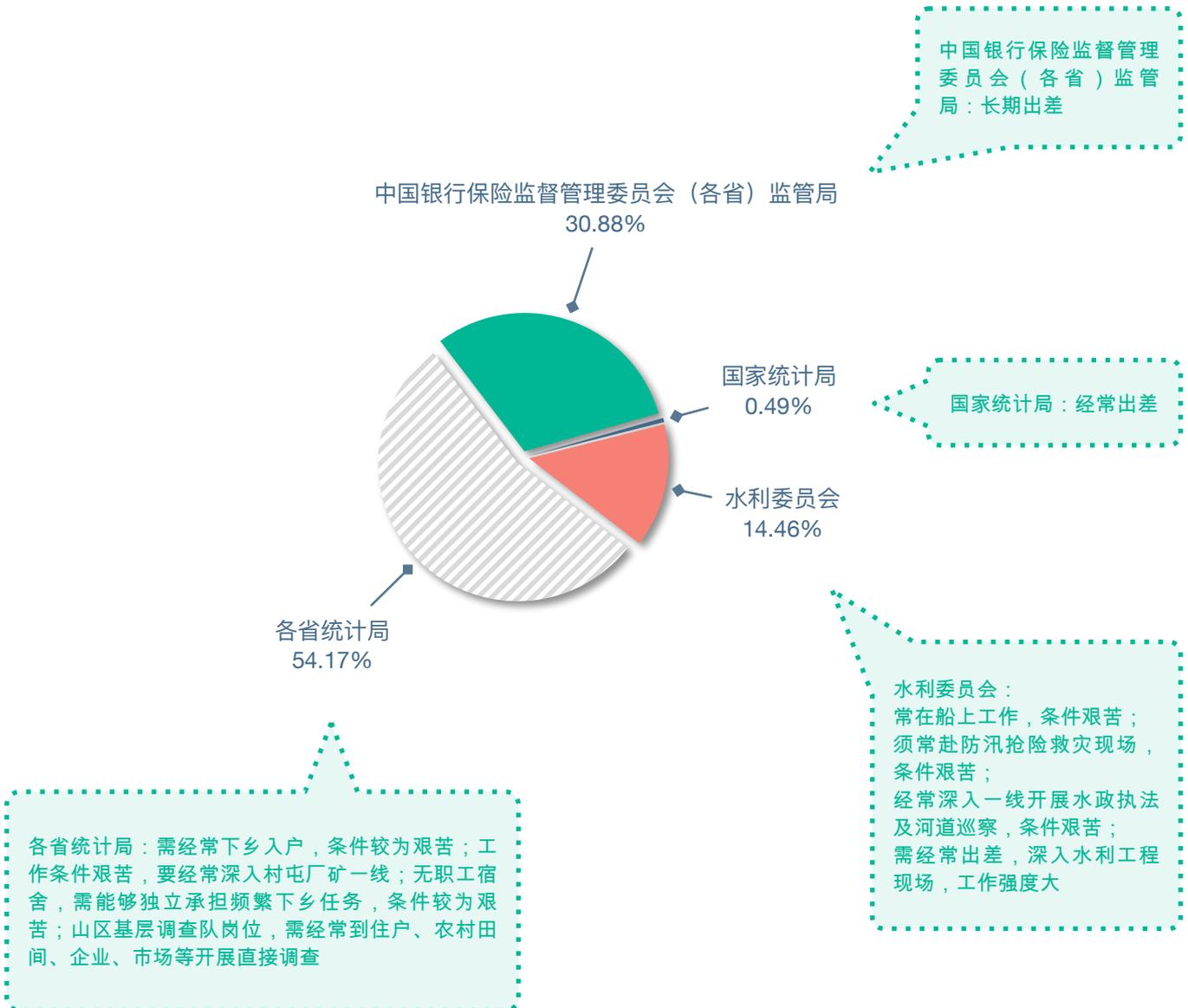
一级主任科员及以下（一）	
工作地区：重庆市南岸区	落户地区：重庆市南岸区
招录机构：国家税务总局重庆市税务局	
学历：本科及以上	
专业：经济学类、财政学类、金融学类、经济与贸易类、数学类、统计学类、管理科学与工程类、工商管理类	
招考人数：2	报考人数：117
分数线：无	职位详情

2020年10月24日，重庆市南岸区税务局偏好性别岗位报考人数监测

4.参公事业单位：性别偏好岗位男女比例最大

2021年国考招录中，参照公务员法管理事业单位共招考1731个岗位，其中偏好男性的岗位有424个，占比24.49%。存在偏好男性的部门中，国家统计局占比0.49%；国家统计局（各省）调查总队，占比54.17%；中国银行保险监督管理委员会（各省）监管局，占比30.88%；水利委员会，占比14.46%。

图3：参公事业单位偏好男性部门构成



三、不同省份性别歧视状况分析

（一）全国31个省/自治区/直辖市均存在性别限制

2021年的国考招录中，全国31个省/自治区/直辖市均存在性别歧视。其中，有16个省/自治区/直辖市的性别限制比例超过五成。若将偏好男性和偏好女性的岗位全部计算在内，各省/自治区/直辖市限制性别岗位的比例最低约两成（17.42%），最高约八成（79.87%）。

（二）西藏和内蒙古的性别歧视最严重

国考招录中，将偏好男性和偏好女性的岗位全部计算在内，以岗位存在性别限制的严重程度排序，前三名是重庆、湖南和甘肃，占比分别为79.87%、78.57%和74.78%。最后三名是北京、江西和海南，占比分别是17.42%、19.16%和20.50%。从这个角度考量，全国31个省/自治区/直辖市在国考招录中，重庆的性别限制最严重，北京则最轻微。

从偏好男性岗位比例的层面考虑，性别歧视最严重的前三个省/自治区/直辖市是内蒙古、西藏和甘肃，占比分别是46.03%、42.61%和40.68%。性别歧视较轻微的省/自治区/直辖市是辽宁、北京和广西，占比分别是12.32%、12.67%和12.79%。若参考这组数据，那么在全国31个省/自治区/直辖市中，内蒙古的国考性别歧视最严重，辽宁最轻。

为了直观显示各地在性别偏好上的差异，图5列出各省/自治区/直辖市偏好男性岗位与偏好女性岗位的差值。从各省/自治区/直辖市的男女性别限制差值来看，性别歧视的最严重是西藏、内蒙古和宁夏，相对较轻的是江西、广西和辽宁。

31个省/自治区/直辖市中，除海南、江西、陕西、西藏四地的税务局的岗位没有对性别做出限制外，其余27个省/自治区/直辖市的税务局均依照1:1的男女比例设置岗位。除性别外，这些岗位的其他要求均一致。

综合考量以上界定性别歧视的方式，在全国31个省/自治区/直辖市中，国考性别歧视最严重的是西藏和内蒙古。

图4：各省/直辖市存在性别限制比例一览表

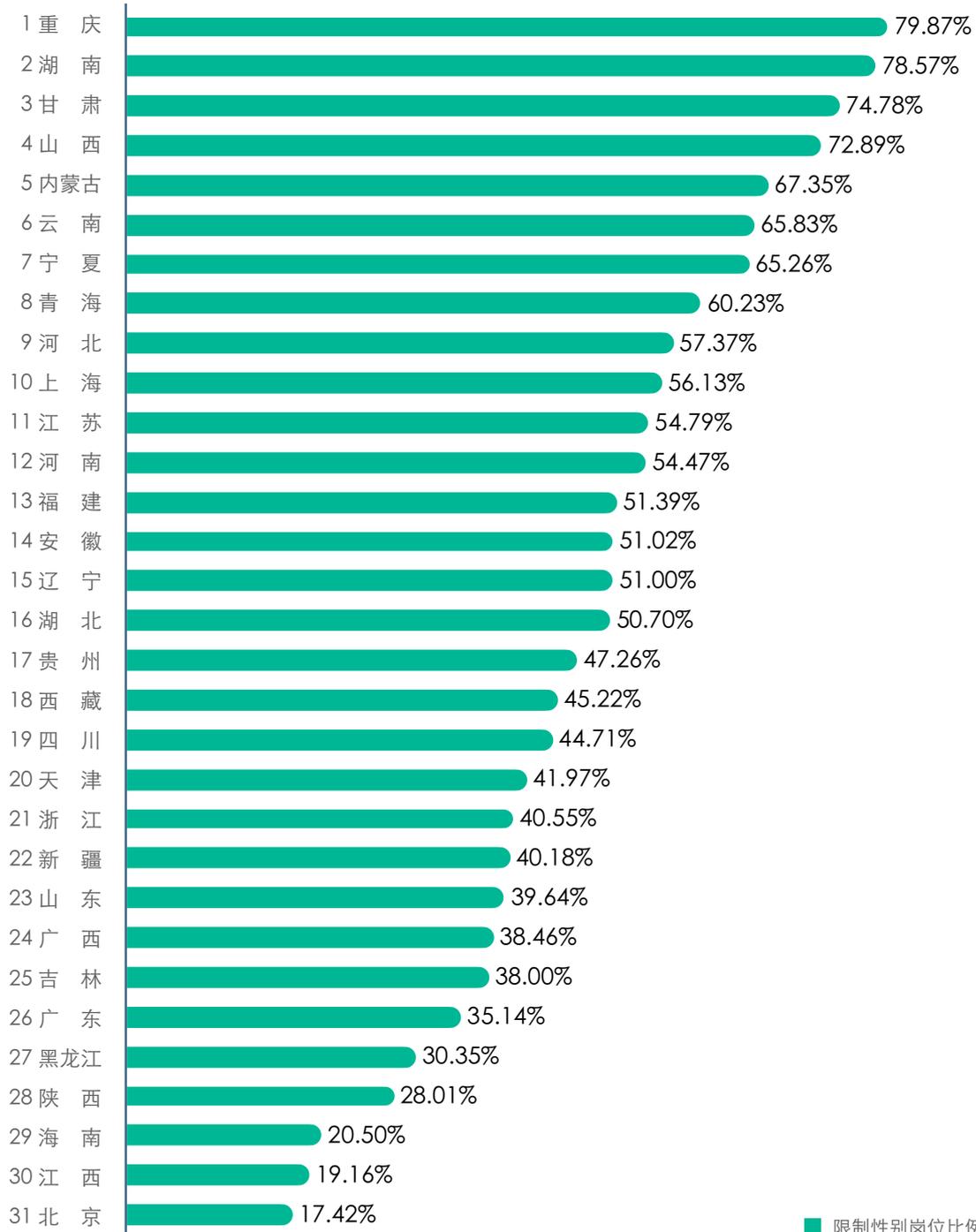
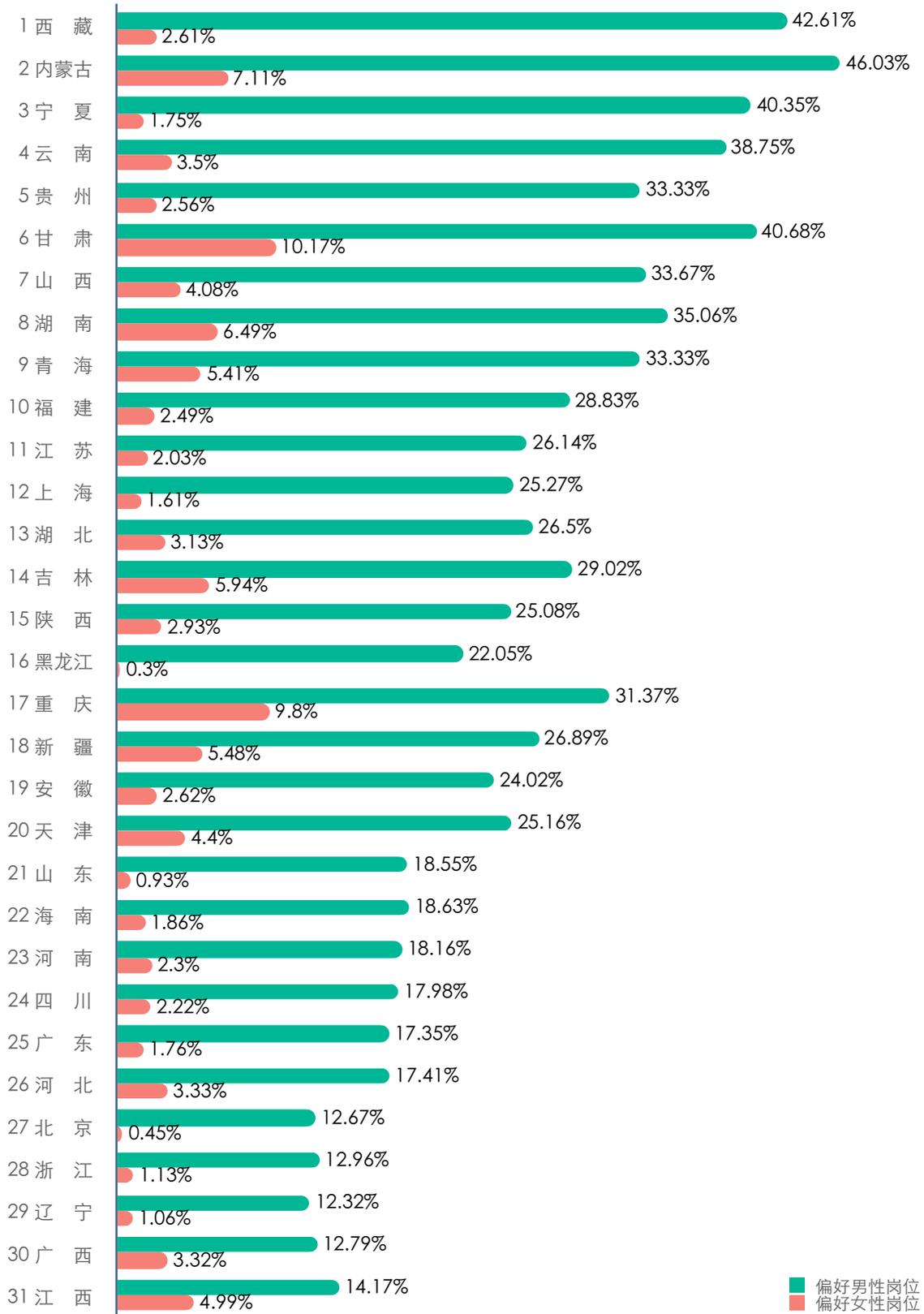


图5：各省/直辖市性别歧视情况一览表



四、2017-2021年国考招录中的性别歧视状况与变化

对比2017年和2021年的国考性别歧视状况，2021年限制性别的岗位数较2017年多出四成。

2010年起的连续十年间，国考招录均存在偏好男性的岗位。自2020年起，国考招录开始出现偏好女性的岗位。2020年和2021年，偏好女性的岗位数分别为146和266个，分别占总数的1.45%和2.02%；偏好男性的数量分别是2130和1596个，分别占总数的16.17%和15.89%。

矛盾的是，偏好女性报考的理由，同样会出现在偏好男性的岗位中。例如，海关系统偏好女性报考的理由是“日常工作繁琐”，长江航海局“船上工作”、“加班多”、“条件艰苦”，这和公安部、国家移民管理局等中央国家本级行政机关，偏好招录男性的理由一致。

国考中出现偏好女性的岗位，并不意味着性别歧视状况有所好转。如果不考虑能力，仅以性别做出区别对待，歧视就会一直存在。消除国考性别歧视，应从多层面来考量。

（一）2017-2021年各系统招录性别歧视分析

从各部门招录数据来看，2017年至2021年的五年间，国考偏好男性的岗位均超过总数的十分之一。从比例上来看，2021年的性别歧视状况最严重，偏好男性的占比高达36.88%；从数量上看，2018年的性别歧视状况最严重，偏好男性的岗位有2174个。

图6：2017-2021年国考性别偏好比例

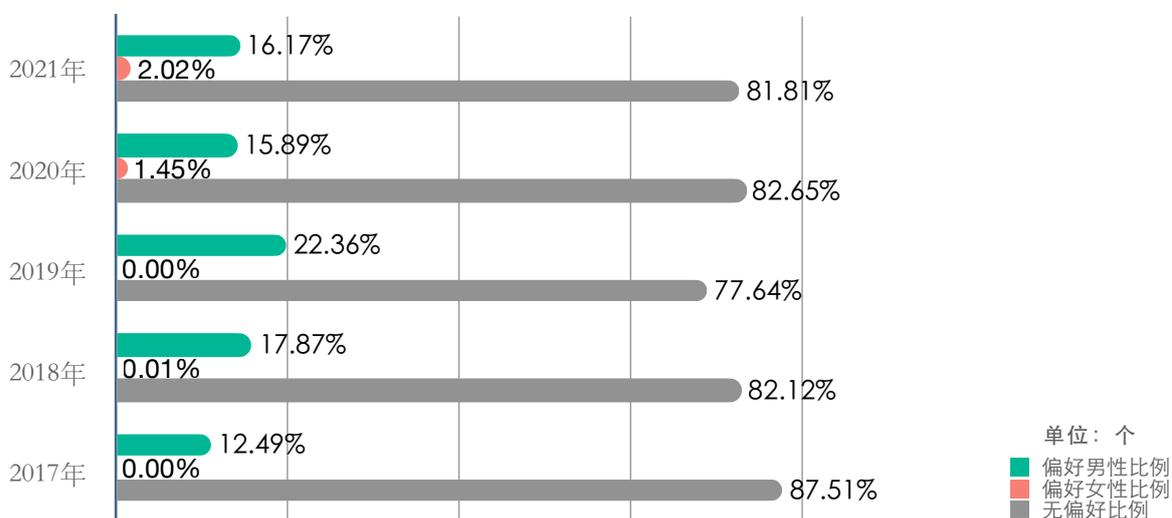


图7：2017年各系统性别偏好岗位

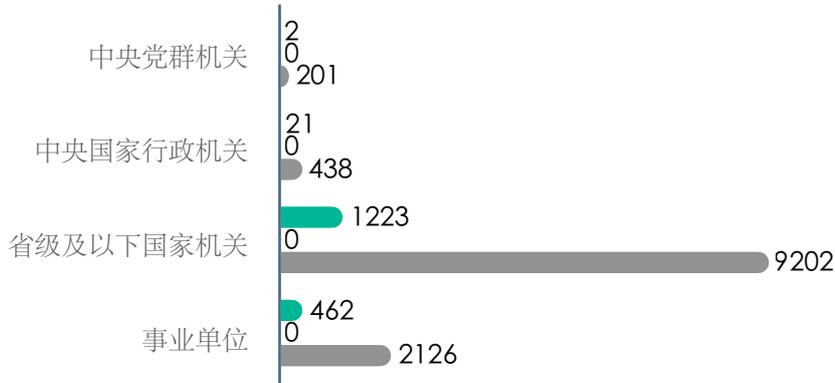


图8：2018年各系统性别偏好岗位

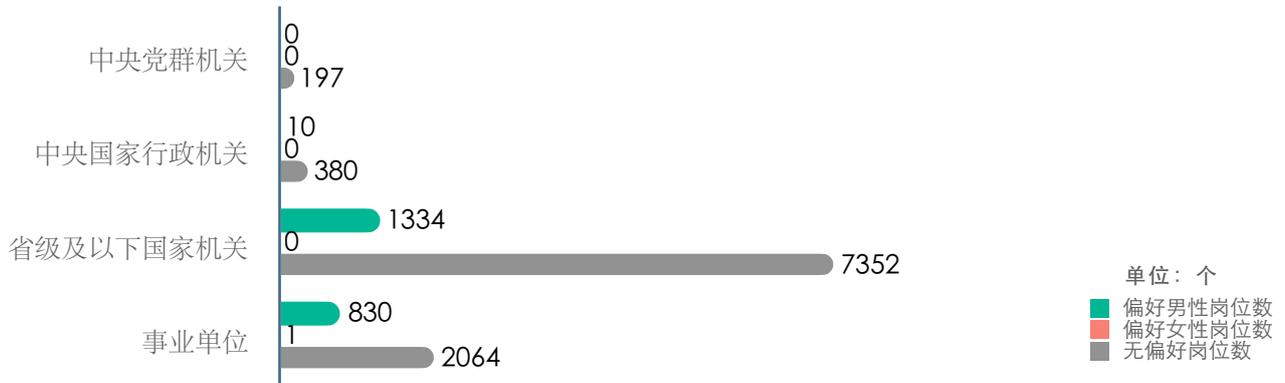


图9：2019年各系统性别偏好岗位

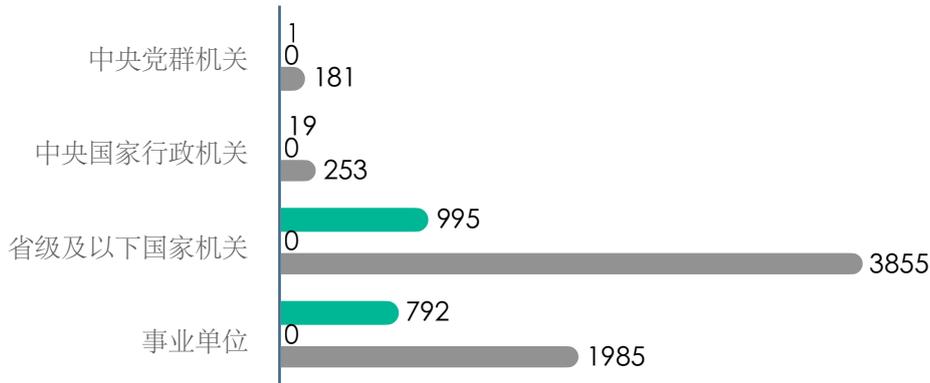


图10：2020年各系统性别偏好岗位

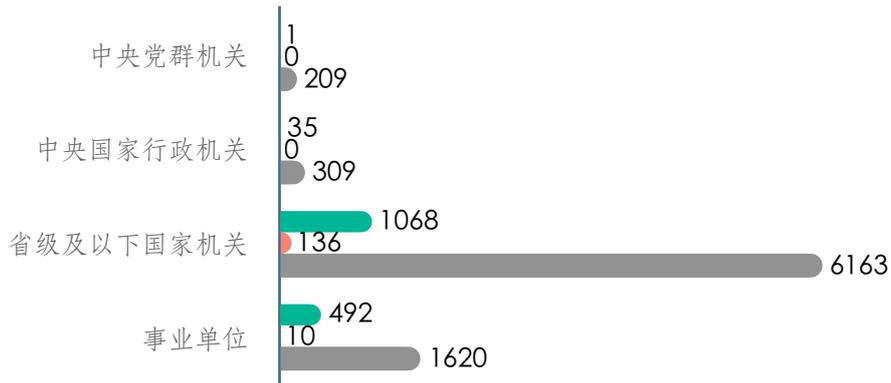
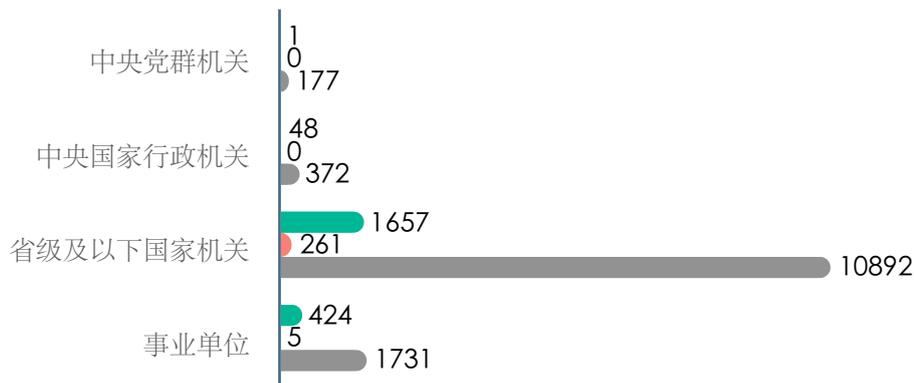


图11：2021年各系统性别偏好岗位



单位：个

■ 偏好男性岗位数
■ 偏好女性岗位数
■ 无偏好岗位数

1.中央党群机关：性别歧视岗位较少，变化不大

中央党群机关招录人数较少，每年约招录200人，存在性别偏好岗位的波动幅度也较小。近五年，中央党群机关始终无岗位要求女性，偏好男性的岗位为0-2个。由此可见，中央党群机关招录中存在的显性歧视较少。

2.中央国家行政机关（本级）：偏好女性岗位连续五年为零

近五年，中央国家行政机关（本级）没有偏好女性的岗位；偏好男性的岗位数却有所增加，分别为21个、10个、19个、35个、48个。偏好男性的岗位多集中在公安部，少量在国家移民管理局。

3.省级以下直属机构：性别歧视最为严重

在国家公务员考试中，中央国家行政机关省级以下直属机构招录的岗位数最多，存在性别偏好的岗位数也最多。

2020和2021年，国家税务总局系统近一半的岗位按男女性别1:1设置。但前文已说明，这只是形式平等，而非实质平等。去除国税局按男女1:1的比例设置岗位后，2017年至2021年，省级以下直属机构偏好男性的岗位数分别为1223个、1334个、995个、1068个和1657个；偏好女性的岗位数则分别为0个、0个、0个、136个和261个。2021年，偏好男性的岗位数是偏好女性的6.3倍。由此可见，省级以下直属机构是国考性别歧视最严重的单位。

省级以下直属机构中，偏好男性的招录单位是海事局、铁路公安局、航运公安局和边防消防总站。这些部门以值夜班、任务重等为由，在招录岗位上注明“适合男性”或者“限男性”。

4.事业单位：性别歧视情况仍较为严重

2017年至2021年，参照公务员法管理的事业单位偏好女性的岗位数分别是0个、1个、0个、10个和5个；偏好男性的岗位数分别为462个、830个、792个、492个和424个，比例依次为17.85%、28.67%、28.52%、23.19%和24.49%。

2019年至2021年，偏好男性的岗位来自国家统计局、公安部、水利部和中国银行保险监督管理委员会。2021年，事业单位偏好男性的岗位数量是偏好女性的85倍。2018年以来，事业单位偏好男性岗位数量呈下降趋势，但性别歧视情况仍然严重。

（二）2020-2021年各省份招录性别歧视分析

2020和2021年，各省存在性别偏好的岗位数量比例有所上升。2020年，偏好男性岗位占比超过30%的省份仅有广东省；2021年，则有9个省/自治区/直辖市占比超过30%。

2020至2021年间，宁夏、西藏、内蒙古、甘肃、云南、山西、重庆、湖南、青海和贵州等9个省/自治区/直辖市偏好男性岗位数量涨幅超过20%。其中，宁夏最为严重，偏好男性岗位数量的占比从4.76%涨至40.35%。这意味着，2021年的国考招录中，宁夏有近一半的岗位偏好男性。

（三）性别歧视的多角度分析

1.不同的表达，同样的男性偏好

在2021年的国考招录条件中，出现了“适合男性”、“偏好男性”与“限定男性”等不同说法。根据大队的经验来看，招聘单位因为“适合/偏好男性”被举报后，他们会以“适合/偏好男性，并没有不允许女性报考”为由开脱。但在实际招录过程中，这些说法均是为了排除女性求职者。在国考招录中，招录男性的岗位数远多于女性，男性依旧享受着性别红利。

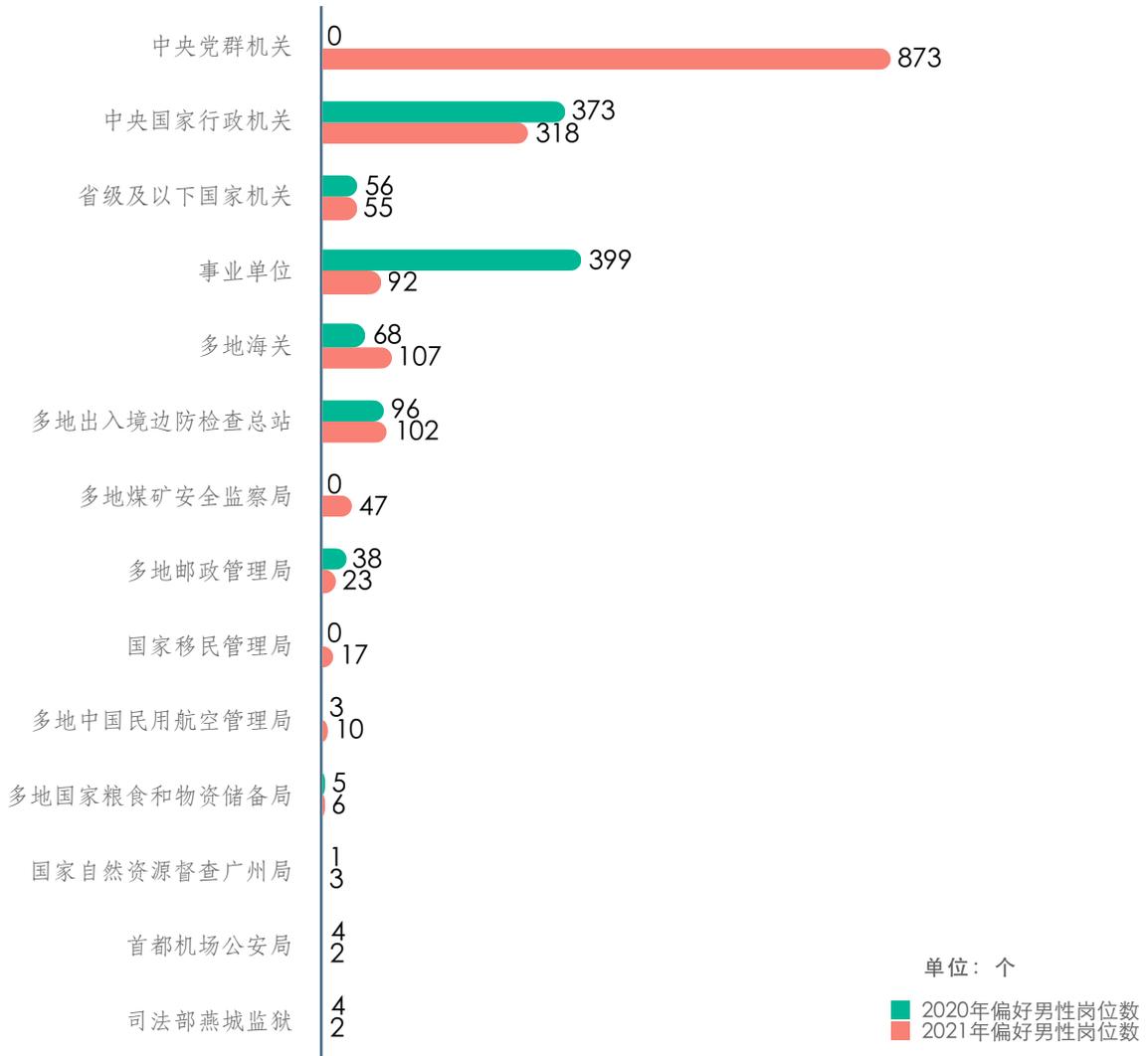
2.从中央至各地，性别歧视无处不在

2021年的国考中，中央党群机关、中央国家本级行政机关、省级及以下直属机构、事业单位四大系统在内的所有岗位中偏好男性岗位占比36.88%，较去年增加了近21%，是过去五年的最高值。与之相对的是，偏好女性岗位仅占4.6%。总体来看，从中央到各地，对男性的喜好仍远超女性，性别的天平沉沉地向男性倾斜，性别不平等现象依然严重。

3.性别歧视的纵横对比

纵向来看，性别歧视现象在国考中整体呈水滴状分布，即从最高中央党群机关到基层事业单位的分布中，处于第三层的省级及以下直属机构性别歧视情况连续五年最为严重。横向来看，各省招录性别歧视情况不同，但各省偏好男性岗位数量仍然呈现逐渐上升的趋势。

图12：2020-2021年省级以下直属机构男性偏好岗位数



五、总结

（一）国考性别歧视长期存在

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》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”。直到2021年，这些单位仍在招录中偏好男性。

国考招录从中央到地方，每年都有大量的偏好男性岗位，但偏好女性的岗位十分稀少，有几年甚至没有。总体来看，我国国考招录存在广泛针对女性的性别歧视。国考性别歧视不仅影响公平竞争，还会造成人力资源浪费，进一步导致结构性的区域发展不协调。

（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的形势严峻，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中涉嫌性别歧视时，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。

2020年1月7日，最高人民检察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》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问题的严重性，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，反而加重针对女性的就业歧视。

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。”

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，对歧视性的语言敏感度不高。

六、政策建议

（一）明令禁止国考中的性别歧视

《宪法》、《就业促进法》、《妇女权益保障法》、《公务员法》、《公务员录用规定（试行）》等法律法规，均提及性别歧视。但若解决国考中的性别歧视，这些规定较为零散、抽象，难以落实，同时还存在立法散乱、下位法与上位法冲突等问题。这也导致女性权益保障的立法缺失。

针对国考中存在长期且广泛的性别歧视问题，应在《中华人民共和国公务员法》中明令禁止。

（二）设立监管、投诉机制，制定具体的执行规定

目前，针对国考招录中的性别歧视，我国出台了妇联、检察院发布的号召性文件。为加快国考性别歧视的消除，还需要各部门制定详细的执行规定，设立具体的监管部门，并制定严厉的监管机制。

（三）调整女职工禁忌劳动范围

《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》明确规定，“除国家规定的女职工禁忌劳动范围外不得限制性别”。国考招录的岗位不涉及国家禁忌女性从事的劳动。但在这五年间，国考招录岗位每年均会出现“工作强度大、任务重、需要经常出差”等理由，禁止女性报考。

“女职工禁忌劳动范围”看似保护女性免受重体力劳动带来的身体伤害，但实际上却忽视了女性群体的多样性，限制了妇女的就业选择权。为保障女性的选择权，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。建议有关部门重新调整、逐步取消对女性的禁忌劳动范围。

(四) 增强政府工作人员的性别意识

世界经济论坛发布的《2021年全球性别差距报告》显示，在全球149个国家中，中国排名是107位。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。

致谢

（排名不分先后）

数据组：白力之、木星、雪临、清水潇、稀饭、kdjfdj

复核组（数据）：沐沐、小雨

撰写组：沐沐、大智、海珠、小安、梁逗号、艾蒿、hurrah

校对组：白大树、柳永、陈妙妙、张伞

出品：就业性别歧视监察大队

版次：2021年10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。

如有需要，联系方式如下

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

