

# 妇女观察·中国

(电子月报第一百一十八期)

## 编者的话

目前，女性管理人员的存在会对企业社会责任有什么样的影响成为热门话题。很多学者建议应当把性别平等实践纳入到更广泛企业社会责任中。本期焦点关注选取论文研究女性在企业董事会，高、中级管理层，以及部门负责人对该企业在社会责任中的性别平等实践有何影响。通过来自签署西班牙《女性赋权原则》的公司的数据，研究发现，女性在上述岗位任职对以性别平等为目的的企业社会责任活动有着积极的作用。因此，研究者进一步对公平、商业和道德论点进行补充，以论证不仅应当把女性纳入企业董事会，更应将其纳入所有管理岗位这一观点。最后，研究者展示了性别平等如何被纳入更广泛的企业社会责任框架中。

另外本期电子月报还报道了近期妇女观察和中心开展和参加的其他活动，转载了国内外妇女权益方面的新闻，以供读者参考。

妇女观察·中国

秘书处

2015年6月

## 目录

<b>焦点关注</b> .....	<b>4</b>
女性管理者的存在会提升企业社会责中的性别平等实践吗? .....	4
<b>我们在行动</b> .....	<b>25</b>
妇女观察参加 PILnet 公益机构第二期领导力培训.....	25
<b>国内新闻速递</b> .....	<b>26</b>
儿童节到了，父亲想陪孩子有政策支持吗? .....	26
孙晓梅：促反家暴立法，我持续提交提案议案与建议.....	30
女孩遭继父性侵 10 年自杀 留遗书望生父照顾妈妈.....	35
增设女性停车位不是歧视.....	41
男性社区工作者堪称“国宝” 有的社区男女比例 1:16.....	43
福建省教育厅师范男生免费教育政策有违性别平等.....	48
男性社区工作者堪称“国宝” 有的社区男女比例 1:16.....	50
全国首例同居涉家暴重大刑事案件一审宣判.....	55
“有性审判”是司法公正和维护女权应有思维.....	56
空军首位女师长晋任副军级.....	59
全国女党员占党员总数的 24.7%.....	60
<b>国际新闻速递</b> .....	<b>62</b>
别告诉我们穿什么，告诉他们别强奸.....	62
韩国女性法律地位的提高及实现程度.....	62
IS 性奴交易恶行曝光：一包烟能换走一名女孩.....	67
38 岁法国部长娶 58 岁女教师 西方男人为何爱熟女.....	69
英诺奖得主发性别歧视言论遭炮轰 被迫辞职.....	73
泰国首次允许“性别认同障碍”学生穿异性校服.....	74
“床垫女孩”自拍“遭性侵视频” .....	74

女科学家们回击“女性进实验室给男人添麻烦”论.....	77
美国同性婚姻合法化：5 票对 4 票通过.....	89
<b>观察与调查.....</b>	<b>91</b>
杜芳琴：穿行于书斋与田野间，我不服老.....	91
22 岁女孩遭继父性侵 10 年留遗书 生父向妇联求助.....	95
毕节悲剧再次为留守儿童工作敲响警钟 建议尽快设立儿童保护专门机构.....	97
生育保险应由政府财政兜底.....	102
推动女农民专业合作社向做大做强逐步转变.....	105
“互联网+” 为女性创业插上腾飞翅膀.....	106
保障母婴安全 北京创建示范孕妇学校.....	108

## 焦点关注

### 女性管理者的存在会提升企业社会责中的性别平等实践吗？

作者：Izaskun Larrieta-Rubín de Celis

译者：李月；校对：毕博

女性在企业管理和决策岗位的增加成为愈发热门的话题 (European Commission 2012, 2013; Terjesen & Singh 2008; Francoeur et al. 2008)。相关文献综述就呼吁女性在公司董事会和高级管理层更有影响力的存在提供了多种原因。这些原因可以归类为公平论点、商业论点和道德论点。

从公平角度来说，就业不平等是不公平的 (Kirton & Greene 2005)。尽管女性占据了劳动力大军中的将近一半，而且她们进入劳动市场时通常较男性准备更充分，但是在全世界范围内各级经济管理和决策岗位上，女性的比例始终低于男性。(European Union 2010; Woryk 2011)。“按照近年来的发展速度，至少需要 40 年才能实现董事会的性别均衡。” (European Commission 2012: 15)。

职场中的商业论点基于以下主张：在良好的员工关系中，性别多元可以带来更多的创新、创造力和解决问题能力 (Cox & Blake 1991; Østergaard et al. 2011; European Commission 2003)，更低的招聘、劳工和培训支出，同时更容易吸引和留住员工 (Robinson & Dechant 1997; Davidson & Fielden 2004)，改进公众形象、市场了解和客户满意度 (McEnrue 1993; Robinson & Dechant 1997)。另一方面，女性在董事会中任职可以转化为经济上的成功 (Carter et al. 2003; Erhardt et al. 2003; Catalyst 2008; Speedy 2004)。“董事会

中的女性代表被视为对机构和女性均有好处,为企业管理实践整体带来贡献”(Jamali et al. 2007: 579)。

除此以外,企业还应该因道德 (Thompson 2008)、慈善和伦理等原因促进性别多元化发展, 因为企业对于员工的福利和企业经营所在的社区负有责任 (Thorpe-Jones et al. 2010)。

我们在本篇论文中提出将女性纳入决策岗位的另外一个原因: 女性在企业社会责任方面的积极作用。更具体地说, 我们认为任命女性为董事会成员、中级或高级管理人员, 以及部门负责人能够影响企业社会责任中性别平等目标的行动。

近年来, 针对女性在管理岗位对企业社会责任行动和表现有何影响的研究逐渐成为热门话题。(Adams & Ferreira 2009; Bear et al. 2010; Marquis & Lee 2011; Soares et al. 2011; Boulouta 2013; Setó-Pamies 2013; Zhang et al. 2013)。管理层的人员构成会影响他们的策略性决策 (Cannella et al. 2008), 而企业社会责任正是被决策的事项之一 (Huang 2013; Setó-Pamies 2013)。女性管理者可能对企业社会责任策略有一定影响, 因为她们“与同理心、关怀、对他人更多的关切等特点, 以及在人际关系中实现对社会更大价值的兴趣联系起来”(Boulouta 2013: 187)。

另外, 性别和多元化在企业社会责任和利益相关方理论的大框架下逐渐形成了一个新的研究领域 (Coleman 2002; Prieto & Bendell 2002; Grosser & Moon 2005; Prieto-Carrón et al. 2006; Pearson 2007; Schultz 2007; Utting 2007; Thompson 2008; Dovey 2009; Grosser 2009; Thorpe-Jones et al. 2010; Marshall 2011; Kilgour 2013)。利益相关方

理论及吸纳员工为重要利益相关方的重要性在一定程度上解释了管理者们将企业社会责任和多元化行动联系在一起的方法及原因(Maxfield 2007)。

这导致了关于性别多元化和企业社会责任之间的关联性(Grosser 2011; Rao 2013), 及企业社会责任行动中性别平等和多元实践的研究增加 (McWilliams et al. 2006)。其结果是, 一个新的研究领域出现了, 即“带有性别视角的社会责任”(Torre & Maruri 2009; Carrillo 2013; Velasco et al. 2013)。

在这一背景下, 本论文旨在把管理中的性别维度作为一个解释变量来分析, 以促进那些包括性别平等目标的企业社会责任计划(即“gendered social responsibility”, 以下简称GSR)。

越来越多的女性的高级决策岗位上以及越来越多的企业报告企业社会责任活动, 原因可能是女性的贡献(Perez 2011)。通过综述女性领导者和企业社会责任的文献, 我们希望观察到董事会, 中、高层管理及部门中女性领导者的出现是如何影响和解释企业社会责任的。

本论文有如下贡献: 第一, 它着重强调了女性管理者在企业社会责任框架下促进性别平等目标中的角色, 同时因此为增加女性管理者的数量提供了新的理由。第二, 本文研究了女性作为企业社会责任部门负责人的角色, 据我们所知, 这一问题目前还没有被研究过。最后, 本文提供了通过在更广泛的框架下制定性别平等和多元化目标来管理企业社会责任的另一种视角。

本文余下的部分如下: 在下一部分中, 我们定义企业社会责任的概念, 并综述关于女性管理者以及企业社会责任(包括董事会中的女性, 任中级或高级管理职位的女性, 以及作为

企业社会责任负责人的女性以及她们对企业社会责任的影响) 的文献并定义我们的假设。第三部分描述了数据收集的方法以及本文所采用的方法论。我们在第四和第五部分中报告了我们的研究和其结果。本文结尾为研究影响的评论, 以及对后续研究的一些建议。

## 文献综述与假设行程

### 定义带有性别视角的社会责任

带有性别视角的社会责任可以被视作是将性别平等的目标纳入到一个组织的所有不同的社会责任计划中来 (Velasco et al. 2013), 即由公司通过企业社会责任的实践和计划保证男女员工的平等机会。这意味着各个组织和它们利益相关方的关系需要从一个社会性的角度来解读 (Torre & Maruri 2009)。

与欧洲委员会在企业社会责任绿皮书 (2001 年) 中提出的企业社会责任分类一样, 性别平等的目标需要涵盖内外两个维度。 (Velasco et al. 2013)。

内部维度指的是人力资源管理 (保证招聘、升职、培训、薪酬和工作-生活平衡等方面的平等), 职业安全与健康 (OHS) (将女性特有的特质纳入企业 OHS 政策), 适应变化 (考虑到女性在公司合并、收购、重组和裁员中所受到的影响), 以及环境影响管理 (将女性纳入到研发和环境部门从而提升她们对公司环境创新的贡献)。

企业社会责任的外部维度包括在诸如本地社区内性别平等的投入 (提升公司所在的社区的性别平等和女性赋权), 对商业伙伴、供货商和消费者范围内性别平等的投入 (通过价值链和对客户的关注拓展性别平等), 并对人权和世界环境问题做出努力 (在世界范围内承

诺女性权利，考虑到气候变化对女性不均等的影响）。除了这些企业社会责任的方面，需要从最高的层面考虑，即企业管理层面。（Velasco et al. 2014）（参见图 1）。

管理层女性与 GSR 的关系将在下文中详述。

### 在董事会中的女性以及企业社会责任

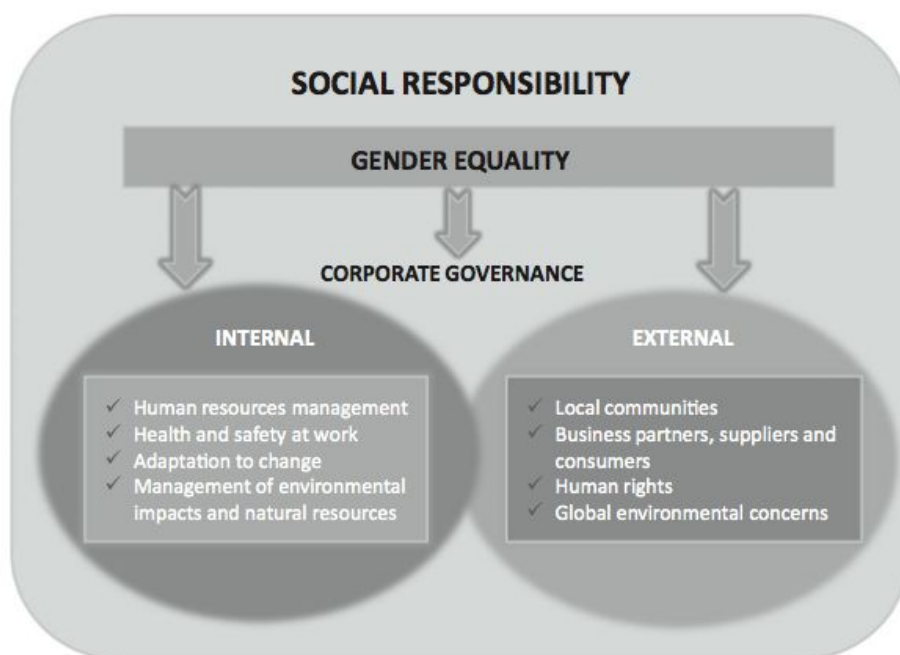
根据一些研究，女性董事较多的企业往往更投入于企业慈善事业(Wang & Coffey 1992; Williams 2003; Marquis & Lee 2011; Soares et al. 2011; Kabongo et al. 2013; Zhang et al. 2013)。女性的存在对于企业社会责任评分、报告和表现都有积极的作用（Bear et al. 2010; Bernardi & Threadgill 2010; Galbreath 2011; Boulouta 2013; Fernandez-Feijoo et al. 2013; Frias-Aceituno et al. 2013; Setó-Pamies 2013）。

关于这一现象，有几种可能的解释，例如，女性负责人可能在非营利和基于社区的组织中有较强的背景（Williams 2003; Galbreath 2011），或者，女性负责人更有可能拥有博士或其他学位（Terjesen et al. 2009），这一点可能让她们能够说服董事会并提供可以有效解决企业社会责任问题的方法（Zhang et al. 2013）。



Figure 1: Gendered Social Responsibility (GSR)

Source: Velasco et al. (2013: 20)



(图表中文字翻译：图 1： 带有性别视角的社会责任 (GSR)；来源：Velasco et al (2013:20)。社会责任：性别平等(企业管理; {左栏} 内部(人力资源管理/工作安全与健康/适应变化/环境影响和自然资源管理; {右栏} 外部(本地社区/商业伙伴、供应商和消费者/人权/全球环境问题)

同样的，由女性带来的更广阔的视角可以帮助公司董事会更好地评估不同利益相关方的需求，(Konrad & Kramer 2006; Jamali et al. 2007)，因此扩大她们有效处理企业社会责任问题的能力 (Bear et al. 2010)。女性会基于她们作为公司所有者、决策人和消费者的经验提出问题 (Konrad et al. 2008; Terjesen et al. 2009)；她们倾向于提出关于多重利益相关方的问题，并且可能就已议事宜提出更为深层的问题，以及站在少数的立场上更坦诚地发言 (Konrad et al. 2008)。

女性负责人同时还提供资源来帮助一个公司了解其环境，并且使其能够与特别定利益相关群体联系 (Zhang et al. 2013)。更多元化的董事会也促进了关系网络，从而使得公司了解并解决所处环境中的问题 (Bear et al. 2010)。女性为她们所在的董事会提供了独特的视角、技术、知识和经验，从而带来了有利于评价管理、商业策略、以及企业社会责任方面的经验和能力 (Bear et al. 2010)。

另外，女性似乎拥有一种不一样的领导方式和心理特征 (Nielsen & Huse 2010; Setó-Pamies 2013)，以及特定有利于采纳企业社会管理责任的品质和价值 (Ciocirlan & Pettersson 2012; Boulouta 2013)。诚然，她们在董事会的企业社会责任任务中倾向于遵从女性刻板印象：那些被认为是“柔软”的议题，即应当被感情更细腻的一个性别来处理的议题 (Boulouta 2013)。

女性同时还更倾向于提出与改进女性在公司中地位的议题，她们在董事会中的出现使得董事会女性在女性议题上更具感知力 (Jamali et al. 2007; Konrad et al. 2008; Bernardi & Threadgill 2010)。Dolliver (2004) 的研究证实了有女性负责人的公司更倾向于采用有利于女性的政策，比如较长的产假。Soares 等人 (2011) 认为，在管理岗位的女性在分配企业慈善事业资源时更倾向关注性别平等议题。这使得我们推出如下假设：

假设 1：公司董事会中女性成员越多，该公司的 GSR 发展得越好。

女性官员和企业社会责任

企业社会责任和女性在决策岗位占较大比例存在着联系：有女性中高层管理人员的企业比没有女性官员的公司做出更慷慨的慈善捐助 (Marquis & Lee 2011; Soares et al. 2011)。

还有学者证明，女性官员的存在不仅增加了公司的慈善事业，而且还促进了对企业社会责任其他方面，比如环境问题的关注。（Wang & Coffey 1992; Dietz et al. 2002; Williams 2003; Ofei-Manu 2009; Post et al. 2011）。

女性看上去拥有一种不同的领导风格：相比男性而言，她们参与性更强，更加民主，集体意识也更强（Eagly & Carli 2003; Bear et al. 2010; Nielsen & Huse 2010; Boulouta 2013），同时，她们表现出来的心理特征使她们更倾向于倾听特定利益相关方的诉求（Zhang et al. 2013）。女性管理者同时还参与与同事的积极互动，鼓励参与，并且分享权力和信息（Rosener 1990; Eagly 2007）。

从另外一方面来讲，多数学者同意多样性对决策过程有着积极的影响。Bernardi 和 Threadgill（2010: 15）阐明，与所有成员在人口学上非常近似的群体相比，一个多元的群体倾向于更彻底地分析决定。因而，做出不合伦理的决策的可能性减少了（Arfken et al. 2004）。另外，比例较大的女性管理者可以提供关于公平的新视角，从而引领实现企业社会责任的新路径（Soares et al. 2011）。

正如 Waldman 等人（2006）所预言，最高管理层中女性较多的公司有着较强的与企业社会责任相关的价值，特别是关于利益相关方的以及社区、国家福利的企业社会责任。因为女性看似对企业社会责任更具感知力（Fukukawa et al. 2007），管理层中的女性数量和一个组织所实施的企业社会责任应当呈正相关关系。这引出了我们的第二个假设：

假设 2a：高级管理层中女性越多，公司 GSR 的发展程度越高

假设 2b：中级管理层中女性越多，公司 GSR 的发展程度越高

## 女性作为企业社会责任部门的负责人与企业社会责任

关于企业社会责任部门负责人的性别以及性别作为企业社会责任的一个因素的研究很少 (Perez 2011)。但是, 有研究表明女性有着正面的企业社会责任意识 (Wang & Coffey 1992; Ibrahim & Angelidis 1994; Williams 2003; Webb 2004)。女性有着更强的环境保护态度, 并且在绿色创业方面更为投入 (Braun 2010)。她们更加具有环保意识 (Park et al. 2012), 并且比男性更具有伦理道德上的敏感性 (Collins 2000), 总体而言, 她们更富有道德 (Becker & Ulstad 2007), 更面向社会 (Burgess & Tharenou 2002) 并且更有利他主义精神 (Cox & Deck 2006; Krüger 2009)。因此, 性别可能是决定企业社会责任取向的一个因素 (Conner 2007)。

管理者还可以通过根据自己道德理念发起或改变特定的项目来影响决策。因此, 她们的个人价值在塑造和保持企业社会责任文化中起着重要的作用 (Hemingway & MacLagan 2004; Duarte 2010)。事实上, 管理者的角色在引领企业社会文化项目和相关文化方面是相当有影响力的 (Quazi 2003; Waldman et al. 2006; Swanson 2008)。

作为管理者, 女性比男性更倾向于人际交往 (Eagly & Johannesen-Schmidt 2007) 并且更面向社会 (Marz et al. 2003)。根据之前的关于符合伦理的决策的研究, 女性比男性更容易将行动评价为不合伦理 (Stedham et al. 2007)。由于社会化不同的缘故, 她们对伦理问题的理解也不同 (Morrell & Jayawardhena 2010), 因而倾向于将不符合伦理的行为视作不可接受的 (Bampton & MacLagan 2009)。诚然, 女性在社会化的过程中被塑造为关心他人需要的, 需维系与他人之间的关系的, 对他人富有同理心且会照顾人的, 懂得合作的, 以及

关注人际关系的发展的人 (Morrell & Jayawardhena 2010; Nielsen & Huse 2010; Ciocirlan & Pettersson 2012; Boulouta 2013). 这些特质会转化成她们与企业社会责任的密切关系 (Fernandez-Feijoo et al. 2013).

因此, 性别对管理者在商业道德方面的态度有着重要影响 (Ibrahim et al. 2009)。

多元化被认为是一个具有道德考量 (Gilbert et al. 1999) 的企业社会责任问题 (Conner 2007), 因此女性作企业社会责任部门负责人被期待发展其他与她们价值相一致的企业社会责任项目。在此基础上, 很多与她们身为女性这一事实相关的价值使得女性企业社会责任部门负责人能够开展更多的企业社会责任项目。

假设 3: 由女性担任企业社会责任部门负责人能够强化 GSR

方法论

样本

我们的研究方法论基于对 42 个在 2011 年 12 月 31 日签署了女性赋权原则 (WEP) 的西班牙公司的匿名调查。这些原则是由联合国妇女署和联合国全球契约联合发起的, 旨在为职场、市场和社区中的女性赋权。鉴于本研究的创新性和探索性, 我们并不以统计概括性为目的, 而是基于策略性挑选出的一小部分公司进行演绎推演。 (Villarreal Larrinaga & Landeta Rodríguez 2010; Giménez 2012). 因此, 所选择的公司的特征是其坚定、自愿地推动性别平等的承诺, 这一点可以通过它们签署女性赋权原则表现出来。

我们向每个公司的性别平等部门或者企业社会责任部门发放了问卷。大约样本中的 20% 是通过这样的方式获得的。我们还发送了可追踪的广告邮件 (电话或电子邮件), 这一方式

将样本中的回复率提高到了 45.24%，即 19 家公司。对于这样的总体而言，此样本是显著 (Shrader et al. 1997)。事实上，这一比例比通常要高：之前的研究通过邮寄信件来发送问卷，这一方式的回复率通常比较低 (Arevalo & Aravind 2010; Davis et al. 2010; De Godos Díez et al. 2012; Veríssimo & Lacerda 2014)。这些问卷调查了关于在附录 1:6 中列出的 107 项与企业管理有关的、64 项与内部社会责任有关的、和 37 与外部社会责任有关的 GSR 项目的实施情况。这一系列的项目是基于 Velasco 等人的著作 (2014)，他们的著作依据欧洲委员会绿皮书对企业社会责任的内部和外部划分、归纳其种类。

这些样本特征可参见表 1。签署 WEP 的西班牙公司规模各不相同，但是平均看来，它们拥有 3622.21 名员工。平均而言，这些公司有 20.01 年的历史，他们的员工中超过半数女性 (54.86%)。

表 1：样本特征（样本数量=19）

雇员数量（均值）=3.622.21	
规模	%
大型公司（多于 250 员工）	31.6%
中型公司（50-250 员工）	15.8%
小型公司（少于 50 员工）	52.6%
部门	
制造业	5.3%
服务业	94.7%
女性员工百分比（均值）=54.86%	
公司寿命（均值）=20.01%	
地理范围	

本地	33.3%
全国	27.8%
国际	27.8%
全球	11.1%

## 变量

在前面提到的假设中包含了几个变量,并对管理层中的女性以及 GSR 的关系有如下启示:

1) 董事会中女性的比例; 2) 高级管理岗位上的女性比例; 3) 中级管理岗位上的女性比例; 4) 女性企业社会责任部门管理者。这些变量解释了女性在每个公司中不同岗位。第一个变量 Williams (2003), Galbreath (2011) 和 Boulouta (2013) 采用过的,第二个变量在 Soares 等人 (2011) 的研究中出现过。这些变量在本研究中作为自变量使用,其赋值参见附录 2。

具有 GSR 的变量如下: 1) 企业管理 (CG) 中的所有项目; 2) 所有内部 GSR (IGSR) 项目的数量; 3) 所有外部 GSR (EGSR) 项目的数量。这个信息是通过三个指数衡量的 (Xiao et al. 2002; Bonsón & Escobar 2006)。数据库提供的信息是定量信息,信息基于“是”或“否”的回答,因此在这些信息在指数的计算中经过了调整。“是”被赋值为 1,“否”被赋值为 0 (Xiao et al. 2002; Bollen et al. 2006; Bonsón & Escobar 2006)。因此,每个指数是通过在每个维度将各项相加得到的。

另外一个变量叫做 TotalGSR (GSR 实践的总数),这一变量是通过总结所有以上指数而得到的。总 GSR (Total GSR), 内部 GSR (IGSR) 和外部 GSR (EGSR) 在本研究中作为因变量使用。附录 1 中的表格列出了这些指数中每个维度所包括的项目。自变量的取值和每个维度的取值参见附录 2。



最后，我们的控制变量如下：1）规模（通过雇员的数量衡量，0=小规模，1=中等规模，2=大规模企业）；2）公司寿命（以年计算）；3）女性员工比例。

## 实证分析

我们用沃德分层法对上述假设进行了聚类分析，这一方法可以确定变化非常小的同质性群组（Ward 1963；Johnson 1967）。此方法非常适用于定量数据中聚类数量不明的情况，并且即便在小样本的情况下也有助于避开异常值（Punj & Stewart 1983；Everitt et al. 2001）。Punj & Stewart（1983）认为这种方法相比其他方法而言可以提供更准确的结果。

我们的结果揭示了样本中的公司主要分为两组。我们随后进行了分析以验证这一聚类结果。首先，判别分析表明，被划为一个聚类的样本确实是被正确归类的（Ketchen & Shook 1996）。第二，我们进行了一次 ANOVA 分析来检验 GSR 实践发展中不同小组间的显著差异。

至此，这些小组已经被定义和解释了。表 2 体现了各个小组中各个维度的均值。第一组包含了 73.68% 的公司，而第二组包含了 26.32%

第一组是由积极发展 GSR 的公司组成的，这些公司在所有 GSR 指数中的得分都高于平均值。他们整体在除了企业管理和适应变化（后者中的差异非常小）的所有领域都取得了最高的分数。这些公司有高度发达的 GSR 策略：他们兼顾内外两方面，尽管外部这一方面相比而言实施较少。从描述性变量而言，这一组包括了更大、更有资历、且有着更高女员工比例的公司。这些公司同时也有更多的女性处于管理岗位：董事会、高级管理层、中级管理层和企业社会责任部门负责人（参见表 2）。

维度	第一组 (n=14)	第二组 (n=5)
总 GSR 实践 (TGSR)	45.93	31.00
企业管理实践 (CG)	3.86	4.80



内部 GSR 实践 (IGSR) 总计	29.86	18.60
招聘	3.93	2.80
升职和职业发展	3.50	1.40
继续培训和发展	2.29	1.20
薪酬	1.64	1.00
工作-生活平衡	6.07	1.80
职业安全与健康 (OHS)	5.86	3.00
适应变化	1.36	1.40
环境影响管理	1.36	1.20
外部 GSR 实践 (EGSR) 总计	12.21	7.60
本地社区	2.36	2.00
商业伙伴和供应商	2.00	1.00
消费者	2.29	1.40
人权	4.93	3.20
世界范围的环境问题	0.64	0.00
自变量		
董事会中的女性比例 (%WCB)	10-25%	小于 10%
高级管理岗位中的女性比例 (%WTM)	26-50%	小于 10%
中级管理岗位中的女性比例 (%WMM)	26-50%	10-25%
作为企业社会责任部门负责人的女性 (W 企 业社会责任)	0.64	40%
控制变量		
规模	大型公司	中型公司
寿命	23.23	11.80
女性比例	58.40	45.69

第二个较小的组别由 GSR 发展水平相对较低的公司著称。这些公司在除了企业管理之外的其他 GSR 方面的得分都低于平均水平。从描述性变量来看，本组中主要是较小、资历较浅、女性雇员比例较小的公司。

ANOVA 分析表明所有除了企业管理（CG）之外的因变量（总 GSR，内部 GSR，外部 GSR）都非常显著（参见表 3）。

表 3: ANOVA 分析结果

自变量	F-ANOVA	Sig.	Welch & Brown-Forsythe 测试
企业管理 (CG)	3.836	0.187	0.067
内部 GSR (IGSR)	30.188	0.000	0.000
外部 GSR (EGSR)	7.884	0.000	0.013
总 GSR (TGSR)	26.591	0.000	0.000

这些结果使我们提出以下假设：在所有管理岗位的女性越多，公司中 GSR 的发展水平越高，无论是内部维度还是外部维度。

为了强化上述结论，我们用三个指数对三个样本-总样本，第一组，第二组-来做了三个多元回归分析：总 GSR，内部 GSR，和外部 GSR。这些分析基于“前置”法，所有回归方程中的输入变量和输出变量都是基于 Student-t 的取值 (Stevens 1996)。这些回归分析的结果参见表 4。

如表 4 中所示，这些指数解释了 GSR 的整体发展，既包括内部也包括外部。因此，总样本的分析结果表明在中高级管理层的女性是提升总 GSR 的一个因素。同时 GSR 的内部发展是由在高级管理岗位的女性推动的，而外部 GSR 是由女性作为企业社会责任部门负责人推动的。

这些取值都是正数且统计显著。因此，除了在董事会中的女性以外，拥有越多管理层女性的公司在 GSR 方面发展越好。

针对第一组的回归分析在总 GSR 方面也得出与全部样本一样的记过，但是在内部和外部 GSR 方面并不显著。在第二组中，只有作为企业社会责任部门负责人的女性对外部 GSR 发展有显著影响。所有的模型都很合适，并且有很高的 R-squared 值。

## 讨论

本研究的目的是探究性别作为解释变量对提升具有性别目标的企业社会责任行动的影响（比如 GSR 实践）。我们还考察了管理岗位上的女性和作为企业社会责任部门负责人的女性与 GSR 项目实施之间的关系。在此必须指出，由于本研究的探索性质，该研究的目的在于对具体样本进行深入研究，从而将我们的研究结果推广到总体中。因此，和 Maxwell (1998) 一样，我们的重点在于讨论结果的可转移性而非概括性。

根据管理层中的女性比例，我们确认了两组 GSR 表现不同的公司。第一组中的公司，在除企业管理以外的所有方面都对 GSR 实践进行了高度有计划地部署；通常，这些公司在董事会、中级和高级管理层中也有更多的女性，并且企业社会责任部门的负责人也常常是女性。第二组中的企业在企业管理方面表现出了更大的承诺，但是在实施其他 GSR 项目中表现相对较差，而且与之前一组相比，管理层中的女性比例也更少。

企业管理中的结果值得注意。我们的数据表明，第二组与第一组在两个具体实践中存在差别：“在使命反映出的男女机会平等”和“在愿景方面反映出的男女机会平等”，这两项在第二组中得到了更好的实践（第二组中两项均实践的有 60%，第一组中只有 29%）。一种解

释是，对于公司的声誉而言，在使命和愿景中体现性别平等比真正实施相关项目要更容易、更好。在第一组中，可能将性别平等纳入公司价值整合到企业社会责任文化中已经足够 (Duarte 2010)。公司的规模对于积极实施社会项目也有着影响 (Arevalo et al. 2013)，我们需要进行后续研究来确认或者解释这一结果。

本研究基本确认了假设 H1, H2a, H2b 和 H3。根据我们的研究结果，可以得出，董事会、中高级管理层中以及作为企业社会责任部门负责人的女性越多，对公司实践的 GSR 项目有着积极的影响。

关于董事会中的女性和其他确认董事会中有女性会促进企业社会责任项目的研究结果相一致，例如 Boulouta 2013; Zhang et al. 2013; Kabongo et al. 2013, 及其他)。“女性负责人在董事会会议中更容易感到她们有责任处理女性招聘、保留、发展和进步等问题，从而成为公司中一股温和的推动变革、保留女性管理者的力量” (Burke 1994 cited in Jamali et al. 2007: 577)。在第一组的公司中，女性成员占据了董事会成员的 10% 以上的公司似乎有着更好的 GSR 行为。相对而言，在第二组中，女性负责人 10% 以下，这可能是“装点门面”的结果 (Konrad et al. 2008; Bear et al. 2010)。然而，董事会中女性成员这一变量在各回归模型中均不显著。这可能是由于这类样本中很少有公司有董事会，而此前这类研究都是基于标准普尔 500 指数 (Boulouta, 2013; Ibrahim & Angelidis, 1994) 或者在美国股票市场前 500 强企业 Zhang et al., 2013)，或者澳大利亚安全交易 200 企业 (Galbreath, 2011, 等)。而我们研究中 38% 的公司表示没有董事会。也就是说，公司的规模在结果中可能被扭曲了。在后续研究中，为了确定或反驳这一结果，应当增加样本量。

更多的女性中高层管理人员似乎对 GSR 有着积极的影响。这些发现与 Marquis & Lee (2011) 和 Soares et al. (2011) 的研究结果相一致。原因可能一是女性对多元利益相关方更为投入并且更会回应他们的需要 (Galbreath 2011), 二是女性的领导风格使得他人的声音更容易被听到 (Eagly & Carli 2003; Konrad & Kramer 2006), 三是女性具有奉献、同理心和利他主义特征 (Mesch 2009)。因此, 假设 H2a 和 H2b 被验证了, 从而确认了一个新的研究方向, 即探索女性中层管理人员在 GSR 中的重要性。

有女性作为企业社会责任部门负责人似乎对 GSR 的发展有积极作用, 特别是外部 GSR。这一结果和此前研究关于女性对企业社会责任更为敏感的结论相一致 (Wang & Coffey 1992; Williams 2003; Webb 2004)。相似地, 女性参与性管理方式和她们积极的人际关系可以让她们更好地和顾客相处 (Jamali et al. 2010)。管理者的角色会影响企业社会责任项目和相关文化 (Waldman et al. 2006)。由于女性管理者更加具有社会化导向 (Marz et al. 2003), 由女性担任企业社会责任部门负责人可能会是企业更多地调用 GSR 的项目。因此, 假设 H3b 被部分地验证了, 因为女性可以在一定程度上对 GSR 有显著影响。表 5 总结了我们的各个假设的结果。

表 5: 假设检验总结		
标号	假设	结果
H1	假设 1: 董事会中的女性越多, 公司 GSR 发展越好	支持
H2a	假设 2a: 高级管理层中女性越多, 公司 GSR 发展越好	支持
H2b	假设 2b: 中级管理层中女性越多, 公司 GSR 发展越好	支持

H3	假设 3: 由女性担任企业社会责任部门负责人有利于 GSR 发展	部分支持
----	----------------------------------	------

### 影响和后续研究

本研究有如下理论影响。第一，除了正义、商业和道德论点外，我们着重于一个新的将女性纳入董事会、中高级管理层和任命为企业社会责任部门负责人的原因，即更多地进行 GSR 实践。本研究提供了关于女性管理者在企业社会责任和性别平等目标方面的影响的理论解释。

第二，本研究通过将性别平等与多元化和企业社会责任与利益相关方理论相联系，拓展了现有文献和研究（如 Maxfield 2007; Schultz 2007; Utting 2007; Thompson 2008; Grosser 2009, 2011）。“除了少数例外，带有性别视角的企业责任很少被讨论”（Marshall 2011: 264）。

第三，本研究不仅将董事会中的女性作为自变量，同时也分别纳入了在中级和高级管理层的女性。就我们所知，本研究是第一个将女性企业社会责任部门负责人作为变量的研究。正如我们结果所表明，这些变量的应用导向了很有意义的结论，这些结论表明，对于女性作为中层管理人员和企业社会责任部门负责人的研究相比董事会中是否有女性成员更为重要。

第四，很少有研究探索企业社会责任部门负责人的作用。事实上，Rao（2013）断言此前没有研究探索性别多元和企业社会责任决策过程的潜在联系。我们的研究表明，当企业社会责任部门负责人是女性时，旨在提升性别平等的项目会更强。这指向了一个新的研究领域，来研究女性作为企业社会责任部门负责人的具体作用。

最后，女性似乎是推动公司长期可持续性变革和社会责任的动力。因此，一些作者已经提出建议 (Ahl 2006; Alonso-Almeida 2013)，认为建设女性商业管理理论十分必要。

从管理和实践角度看，本文的第一个贡献在于强调女性管理者在企业社会责任策略的框架中提高性别平等的潜在作用。我们的研究揭示了管理团队中的女性成员对公司的社会责任成果有着切实的影响。本文体现了管理者在建设更为平等和更加富有社会和环境责任感的组织中的作用。因此，公司可以从女性的价值和资源中获益，从而更好地服务于女性作为利益相关方的需求和期待。

第二，和 Karam & Jamali (2013) 一样，我们的研究提供了关于企业社会责任的具体建议作为推动有利于女性的变革的催化剂。从而提供了一个视角，阐释如何通过一系列 GSR 实践将性别平等目标纳入企业社会责任管理来实现内部和外部企业管理。

最后，本研究也存在着一些缺陷和对后续研究的建议。首先，由于样本由西班牙公司构成，所以本研究的概括性有限。但是，西班牙公司代表了所有签署了女性赋权原则 (WEP) 的公司中的 15%：从签署这一原则的数量上来讲，西班牙名列第二，因而本研究的结果可以提供一些见解。第二，调查的样本量非常小，第三，调查的公司已经签署女性赋权原则，是已经承诺实践 GSR。为了克服这些局限，后续研究应当在其他公司中进行与本文类似的研究。

正如 Terjesen et al. (2009: 334) 所说，对女性在管理中的研究“是做出学术贡献和提供变革依据的重要工具，不仅是为了更平等地，而且还为了更有效地在商界提升女性在决策中的代表性”，我们的研究将这一理念推广到所有女性管理者，并指出一个后续研究方案。

致谢

本文的作者们很感谢编辑以及致电我们修改论文以达到目前水平的匿名评审们。本研究有西班牙平等部提供自己支持。本文作者们感谢参与本项研究的管理者们，我们很感谢她们分享自己的时间和努力。



## 我们在行动

### 妇女观察参加 PILnet 公益机构第二期领导力培训

妇女观察

2015. 6. 25

2015年6月20日至22日，PILnet 公益机构第二期领导力培训在泰国曼谷召开，本期培训以“如何做一个好的行动者”为题，对法律、残障、L G B T 妇女、社区服务等领域的数十家N G O的骨干进行能力培训。此次培训由中华女子学院社会工作行动研究中心主任杨静、一加一残障人公益集团创始人兼C E O谢岩、维德志愿服务中心执行主任李严担任主讲人。

此次培训主要以主讲人和学习者互动参与的方式进行，在机构创始人分享个人成长和创业经验的同时，由杨静老师引导和分析讲述者的生命经验、行动逻辑和从事N G O的生命选择，杨老师的行动研究注重行动者面对的问题的情境，强调在不同的关系对待中解决问题，这与传统学术的科技理性存在显著差别，传统科技理性往往由学者和专家共构问题，然后建立通用的制度解决问题，“这常常隐藏了真正的问题”，她说。如何做好团队协作也是此次培训着重的问题。

其他参与者积极对讲述者的信息作出共振反应，在整个活动中看清自己、辨识差异、学习关系对待和协力前行。此次培训取得了良好的效果，也增进了不同行业的N G O之间的交流与合作。

## 国内新闻速递

### 儿童节到了，父亲想陪孩子有政策支持吗？

中国妇女报

2015. 6. 1



亲职福利政策，是家庭养育政策中的重要组成部分，是用来支持个体在家庭中实现父亲角色或母亲角色的支持性政策。亲职支持的主要形式之一即父母假期制度。父母是否有充分的时间参与子女抚养，往往和政府制定的父母休假政策有关。

从我国现有父母假期制度看，有以下两个方面急待改善：其一，重前段轻后段。子女6个月后的父母，基本不享有父母假。即使母亲可延长工间哺乳到18个月，但事实上由于工作地点、交通、时间等限制，通常很难实现。其二，重母职轻父职，即缺乏父亲假期。由于相关假期主要集中在孕产期，所以可享受的对象基本是6月龄以下儿童的母亲（含孕妇）。父亲唯一可能享受的是晚育护理假，但该假期主要以护理生产配偶为目标。同时值得注意的是，该假期只限于部分地区（如上海为3天，天津为7天），国家并未作专门规定。



这一父母假制度，基本反映出“男主外，女主内”的性别刻板分工模式。虽然一方面保障了女性作为母亲角色的权益；但另一方面，也对实现性别平等、促进女性就业与发展，以及协助男性实现父亲角色等存在显著不利。因此，建议未来的家庭养育政策，在充分考虑“促进儿童发展”的基础上，也应重视平衡男女两性在家庭中的角色分工与养育承担，使家庭养育政策不仅兼顾到亲代与子代的关联，同时兼顾到夫妻之间的平衡。

#### 平衡女性或母亲的工作与家庭之间的压力

目前而言，女性在一定时期内依然是家庭生活的主力，因此应建立更加弹性的“女性劳动保护”和“母亲假”等政策。诸如：（1）不同养育阶段的女性弹性工作制，使女性在家庭照料与工作时间上有一个更大的选择性；（2）母亲假与儿童照料及相关服务的衔接。比如：

产假、哺乳假与“6个月纯母乳喂养时间”的衔接；最长产假、哺乳假与托育服务的衔接等；

(3) 家庭女性再就业的政策等。

日本经验：

(1) 《育儿休假法》的出台。1991年，日本出台《育儿休假法》，规定女职工可获得产前6周、产后8周的休假，且重返工作岗位可累计工龄，丈夫也可休产假。如职工提出休假一年养育婴儿，雇主不得加以拒绝。2001年，该法修改为《育儿护理休假法》，规定不论男女，只要是养育不满一岁婴儿的全日制从业人员可向工作单位提出休假，单位不能拒绝，也不能以此为由予以解雇。为减轻那些边养育孩子、边工作的劳动者的负担，该法还将缩短勤务时间照看孩子的期限由孩子1岁提高到3岁。加强了对妊娠期女职工的劳动保护，促进了妇女就业与育儿的兼顾。

(2) “计时工银行”。即专门提供计时工工作岗位的职业介绍所。2008年，全日本共有56家这样的职业介绍所。内阁府制定《支援妇女再就业计划》，在内阁府开设咨询窗口，为再就业妇女提供各类信息。2008年4月制定《新雇用战略》，督促企业改善雇用环境，对有就业愿望的妇女提供就业信息和咨询，对因育儿等因素中断就业的妇女提供招工用人方面的信息以及保育所和育儿支援中心等各种信息，目前“HELLO WORK”的覆盖网点和服务地段不断扩大。

(3) 单亲母亲的就业援助。为促进母子家庭中母亲的就业，各自治体都对推进母子家庭的育儿、生活、就业进行支援。针对母子家庭成立的自立支援中心遍布都道府县的大小城市，专门开展针对母子家庭的就业咨询和养育费等方面的咨询，为母子家庭提供就业信息，对没

有工作经验的母亲实施职业训练。另外，还经常开办演讲会、座谈会等，帮助母子家庭的母亲建立乐观、积极、自立的人生态度，并努力去开创新的生活。

### 确定“父亲假”，平衡养育中的性别角色

尽管不同时代的家庭，在儿童时期都以“母亲”与“祖辈”为主；但是，随着时间推移，父亲在儿童照料中的投入越来越多。有研究显示，同样对于最需要家庭照料的早期（0~6岁）儿童而言，2000年后出生的“千年一代”们所得到的父亲照料显著高于“80一代”和“90一代”所得到的。而且，随着儿童年龄的增长，父亲参与比重增加。同时，有研究证明，父亲育儿对于儿童发展、家庭和谐、两性平等有着其独特的作用。因此，保障男性的“父亲”权益当是未来家庭养育政策的突破口之一。

### 德国经验：父母假

2001年，德国政府在父母假期方面，规定了父母双方都可以要求享受照顾孩子的父母假，最多可以休息3年。孩子的父母有权自愿决定，谁享受父母假以教育、照料孩子，父母双方也可同时享受此权利。无论父母哪一方，或父母双方同时享受父母期，仍可每周做30小时的兼职工作，每一个满15名正式员工以上的企业，必须接纳兼职人员。在父母假期间，父母受解雇保护法的保护，即企业或公司无权解雇在父母假的雇员（若企业在此期间破产，联邦法律另行规定）。父母假结束后，雇员有权回到其原工作岗位或与其原岗位等职或等值的工作岗位。一个比以前级别低、待遇低或与职业品质不相符的工作岗位是不允许的。

### 瑞典经验：父亲假

针对每个0~8岁的子女，其父母总共可以获得480天的假期，其中60天是父亲必休的“爸

爸假”。早在 1995 年，瑞典就实施了《父亲法》，并规定父母假中有一个月是专属于父亲的“爸爸假”；2002 年，“爸爸假”延长至两个月。如果父亲不用就失效，母亲不能代替父亲来享用。父母在休育儿假时，政府提供补助。主要是基于申请者的收入，为其工资收入的 80%；针对完全没有收入或者低收入者，申请者每天可以获得 180 克朗的补助。

### 日本经验：育儿休假

2001 年，日本的《育儿护理休假法》，规定不论男女，只要是养育不满一岁婴儿的全日制从业人员可向工作单位提出休假，单位不能拒绝，也不能以此为由予以解雇。

2002 年 9 月，厚生劳动省在《少子化策+1》中明确提出 10%的男性和 80%的女性取得育儿休假，25%的人员享受育儿休假制度，12%的人员享受孩子上小学之前缩短工作时间等目标。

## “纪念北京+20·20 年 20 人”系列口述史

### 孙晓梅：促反家暴立法，我持续提交提案议案与建议

中华女性网

口述人：中华女子学院教授 孙晓梅

访谈、整理人：蔡双喜

2015. 6. 9

### 关键记忆

2001 年，作为农工民主党中央妇委会主任，我向全国政协九届四次会议提交“反对对妇女暴力行为建议”党派提案，这也是全国第一份针对家庭暴力、性骚扰、虐待女童、拐卖妇

女儿童和强奸妇女等方面的提案。2008年我当选第十一届全国人大代表后，深感维护妇女儿童权益的责任更加重大，此后，连续4次就反家暴立法提交议案与建议。

2014年11月25日，国务院法制办就《中华人民共和国反家庭暴力法（征求意见稿）》向社会公开征求意见，社会各界为制定一部科学可行的反家庭暴力专门立法开始了广泛的讨论。当时，我的心情更是跌宕起伏，想起来我与反家暴研究与立法推动结缘已有25年。

### 艰难起步

我最开始研究中国的家庭暴力问题是在1990年，那时只叫“挨打”“殴妻”，不叫“暴力”，更不叫“家庭暴力”，人们不接受“家庭暴力”一词。

1993年，中国管理科学院妇女研究所（现名为红枫热线），针对妇女热线中投诉女性遭受家暴的电话增多的趋势，在北京市对30个城市户口和30个农业户口的家暴受害者进行个案访谈。我承担了对30名受家暴侵犯农村妇女的调查后，每天坐长途车往返在北京与平谷的路上。那时去平谷县坐车要3~4小时，有时车坏在半路上，我只好打道回府。没有想到，调查农村妇女受虐的情况比调查城市受虐妇女的情况要困难得多。因为不认为受暴力侵犯是一个问题，她们不愿讲出自己受虐的情况，有的拒绝谈，有的谈了一半，第二天就不想谈了，有的甚至用奇特的眼光看着我问：“你不上班了？”但调查还是克服重重困难完成了。

1994年，我用了半年时间将30个家暴材料整理成录音带10盒，书稿30万字。尽管这些资料被别人弄丢了，但借助调研笔记，我还是在《中华女子学院院刊》上发表了论文《消除家庭暴力——对农村妇女受暴力侵害的调查》，获第二届全国妇女报刊好作品优秀奖。

1995年，第四次世界妇女大会在北京召开，NGO组织的反暴力论坛十分活跃，中国组织



了两个跟反暴力有关的论坛，一个是妇女热线组织的，一个是妇女法学会组织的。各国组织的反暴力论坛不少，中国妇女参加进去的确很少，原因是语言的障碍，但我参加了中国反暴力论坛的活动，也到各国组织的反暴力论坛上领取了许多资料，大量的文字资料为我以后的研究打下了坚实的基础。

第四次世界妇女大会上通过的《行动纲领》中，提出了对妇女暴力问题的行动措施。国际社会反对向妇女施暴的行动，越来越引起中国政府和妇女组织的重视，从此我的反对对妇女暴力的研究进入新阶段，1996年发表论文《中国家庭暴力的起因与防治》。

### 初见成果

1996年，时任香港性别平等委员会主席的张妙清教授和香港中文大学性别研究计划主任邓素琴博士，邀请我和台湾清华大学的陈若章教授，一起作香港、北京、台北三地妇女受暴力侵害比较研究，在三地同时进行对暴力概念的讨论和问卷调查。

1997年，我在北京进行了800份反对对妇女施暴的调查，对象是100名工人、100名教员、100名学生、100名医生、100名家庭主妇、100名律师、100名警官、100名社会工作者。问卷调查到户，参加调查的工作人员是中华女子学院的各系老师。我向所有能申请项目的机构提交了研究计划，却没有找到研究经费，那时研究对妇女的暴力，不被人们接受。但是，调查培养了一批能进行反暴力项目研究的学者。不久《北京、香港、台湾反对对妇女暴力的研究》英文稿也在香港发表。

这次问卷研究虽然没有完成，但是为中国历史上第一次反暴力研究打下了坚实的基础，因为中国区域性妇女受暴力侵犯研究的4000份问卷调查的雏形就产生于此。



在世界反暴力的浪潮中，在国际经费的支持下，1998年《中国区域性妇女受暴力侵犯调查问卷》由我设计完成。这是中国反暴力研究项目第一次进行大规模调查，在北京市、浙江温州市、内蒙古兴安盟、河北迁西县发放4000份问卷，进行了个案访谈、小组讨论、问卷调查三种形式结合在一起的调研。研究弥补了我国在科学分析数据上的空白，第一次提出人们对妇女的直接暴力比较重视，但是对妇女的间接暴力认识模糊。5篇《中国反对对妇女暴力研究调查》论文于2000年陆续在中国妇女报上发表，并出版了40万字的《中国反对对妇女暴力的研究报告》。

至今我还记得去内蒙古兴安盟做问卷调研，在科右中旗那个偏远贫困的以蒙古族为主体的聚居区，由于被调查对象是蒙古族妇女，我们要把问卷内容翻译成蒙古文，翻译再把蒙古族妇女讲的内容告诉我们，我们再写在问卷上，大量的语言表达工作，使大家的面颊疼痛，一到晚上就不能说话了。更令我没有想到的是，问卷工作除了语言障碍，还有思维方式的不同，有些问题她们根本就没听说过。

### 推动立法

2001年，在《中国反对对妇女暴力的研究报告》基础上，作为农工民主党中央妇委会主任，我向全国政协九届四次会议提交“反对对妇女暴力行为建议”党派提案，这也是全国第一份针对家庭暴力、性骚扰、虐待女童、拐卖妇女儿童和强奸妇女等方面的提案。后来答复的是全国妇联。

2002年，国务院《中国妇女的状况白皮书》提到，全国2.67亿个家庭，离婚率1.54%，其中1/4起因于家庭暴力。家庭暴力现状迫切要求我国出台一部反暴力法。2008年我当选第

十一届全国人大代表，深感维护妇女儿童权益的责任更加重大，此后，连续4次就反家暴立法提交议案与建议。2009年，我又把专家意见稿整理，向十届全国人大二次会议提交《预防和制止家庭暴力法》议案。这次等到的是全国人大的答复，全国妇联协办，提到“应当将相关立法纳入国家立法规划(计划)，并委托有关部门开展立法的基础性准备工作”。

当时家暴立法议案从结构看，不是很完善，它重点在婚姻方面，对儿童老人等群体面临的家暴研究不够。由于该法涉及的部门很广泛，可能对执行带来困难，也需要慎重考虑。我认为，十几年的研究要是能推动制定出一部法律是很有历史意义的。

2011年，我向十届全国人大四次会议提交制定《家庭暴力防治法》的建议。但有关方面在答复中强调目前首要的任务是修法，家庭暴力的内容可以在各种法律中体现。我当即表示不满意，我认为中国有关社会类的法律太少，家庭暴力的立法必须制定。2011年底，我参加了全国妇联召开的“预防和制止家庭暴力立法座谈会”和全国人大法工委召开的“家庭暴力立法专家座谈会”，会上我都表明了自己的态度。

2012年，我又向十一届全国人大五次会议提交《关于加快反家庭暴力法立法进程的建议》。值得高兴的是，同年制定反家庭暴力法被作为预备项目纳入全国人大常委会2012年立法工作计划。全国人大常委会法工委开展了立项论证工作，全国人大内司委也特别把反家暴立法作为重点议案办理。

2014年，在十二届全国人大二次会议上，我代表许多妇女组织再次提出“关于加快出台《预防和制止家庭暴力法》的建议”。国务院法工委在答复中表示，加快反家暴立法的研究工作。很快，《中华人民共和国反家庭暴力法（征求意见稿）》公开征求意见，社会上的讨

论很踊跃，我也在思考家暴的具体范围等问题。

作为全国人大代表和民主党派成员，通过深入调研写出调研报告，提出议案、建议和提案，开展这些理论联系实际的工作并不容易，但如果能够促进人大立法的制定和政府政策的改进，我会感到难以言说的欣慰。2015年是第四次世界妇女大会在北京召开20周年，我特别希望中国的反家庭暴力法能够早日出台。

## 女孩遭继父性侵 10年自杀 留遗书望生父照顾妈妈

2015.6.11

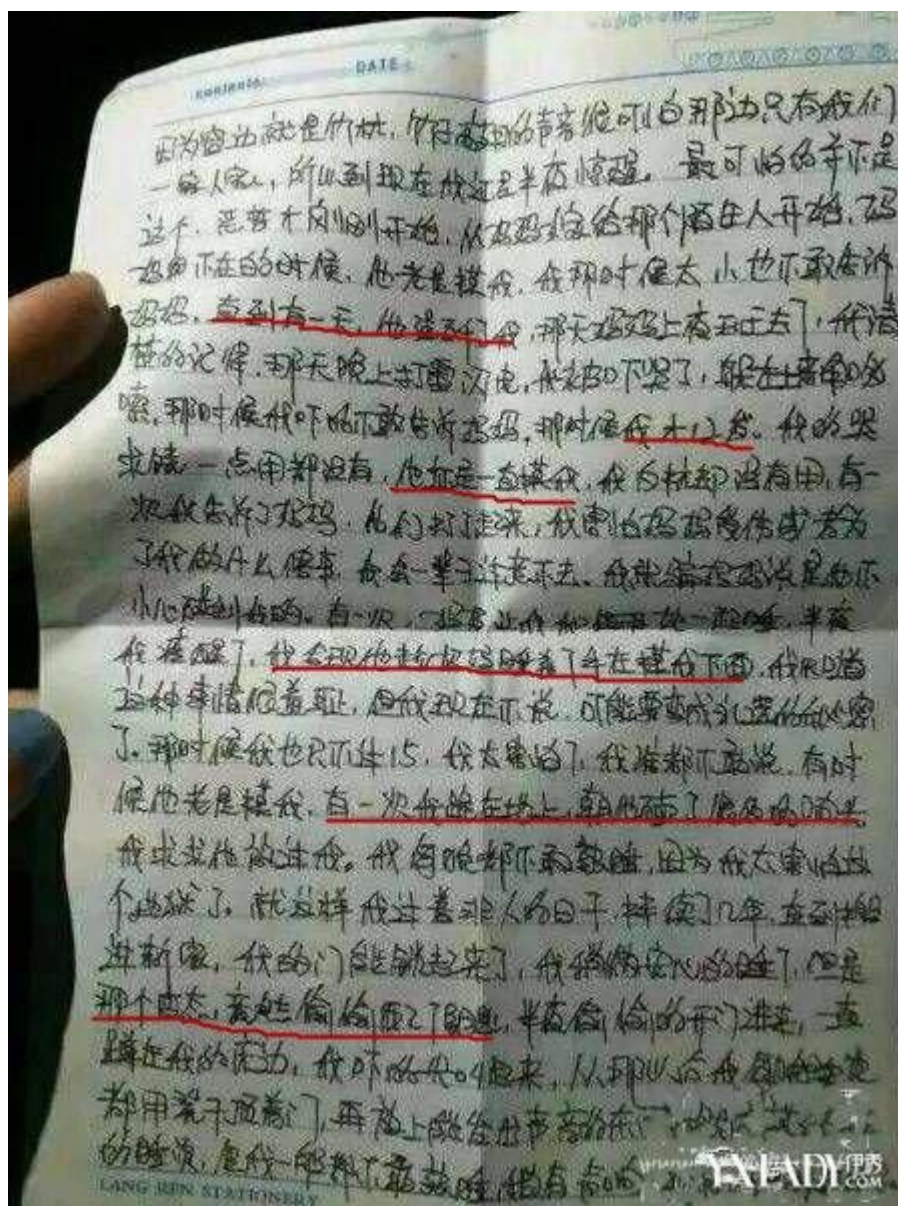
法制晚报

6月3日，一则让人心痛又心堵的消息在网上蔓延开来：苏州吴江一位22岁的女孩因为受继父长达10年的性侵和骚扰，选择了自杀。这位花季女孩自杀前写了一封遗书给自己的亲生父亲，读来更让人悲伤和愤懑。昨天，记者从吴江公安局证实，确有此事，目前警方已介入调查。

让人心塞的遗书：12岁即遭继父强奸，工作后仍未停止骚扰

从网上公布的遗书可以看到，当女孩很小的时候，亲生父母就离异了。她一直跟着母亲生活。后来，母亲另嫁他人，她的噩梦也就开始了。

从12岁遭到强奸起，继父就不断地性侵和骚扰她，纵使他拼命磕头求饶也无济于事，在遗书中用这位可怜的女孩的话来说：“都不敢熟睡，稍有声响，我就突然间惊醒。因为我太害怕这个地狱了，就这样我过着非人的日子。”当女孩长大了，上大学工作后本以为逃离了噩梦，可她发现，这位禽兽不如的继父还在偷拍她。



当实在无法忍受的时候，女孩选择了死亡，在信中她称为了妈妈的颜面，为了不让妈妈受流言蜚语的压力，就让她带走一切，但希望亲生父亲能照顾好妈妈。

女孩的遗书：

爸：

当你收到这封信的时候，可能女儿已经不在了。我真的很爱你，很爱很爱。可是我记忆



里没有一点你的拥抱和你的爱。我羡慕人家美满的家庭，我知道妈妈脾气不好，可能你受不了。但是爸爸你是知道的，她人是善良的。只是一个农村妇女没什么文化，可能思想观念就有所不同，行为方式更是有差别。虽然我不知道你们离婚的原因到底是什么，但是我一直告诉自己，爸爸是好人。感情不和很正常，不是因为外面找了才不要我们的，对吗？

不知道你是否来偷偷看过我，你可能到现在更不理解为什么，在二十多年的秘密我还是决定要说了，因为说我一点都不恨你是假的。记得小时候先是住在舅妈家，舅妈对我很不好，什么东西都藏起来不给我吃，还老是诬赖我偷拿她家的东西，但是我真的没有。

但是妈妈不相信我，后来如舅妈所愿，还是把我们赶了出去，然后奶奶帮我们租了房子，是猪棚改造的，我清晰记得那个猪的围栏是爷爷亲手敲掉然后改造成吃饭的地方，房子很简陋，全部是灰尘，屋顶上总是漏雨，滴滴答答，很大声，妈妈总会拿几个盆去接着，房间里就充满着水滴盆子的声音，这个我还不是很怕，只是总觉得被子是湿湿的，我最害怕的是老鼠，它总是在床头跑来跑去，我吓得直哆嗦，有时候开着灯，整夜不敢睡觉，一有动静马上全身是汗，心跳加速，我总觉得外面有人。因为窗边就是竹林，竹子敲打的声音很可怕，那边只有我们一家人家，所以到现在我还是半夜惊醒。

最可怕的并不是这个，噩梦才刚开始，从妈妈嫁给那个陌生人开始，妈妈不在的时候，他老是摸我，我那时候太小，也不敢告诉妈妈，直到有一天，他强奸了我，那天妈妈上夜班去，我清楚记得那天晚上打雷闪电，我被吓哭了，躲在墙角哆嗦，那时候我吓得不敢告诉妈妈，那时我才12岁，我哭着求饶，一点用都没有，他还是一直摸我，我反抗都没有用。

有一次我告诉了妈妈，他们打了起来，我害怕妈妈受伤或者为了我做什么傻事，我会一

辈子过意不去，我就骗妈妈说他不小心碰到我的，有一次妈妈让我和她一起睡，半夜我疼醒了，我发现他趁着妈妈睡着了，手摸我下面，我知道这种事情很羞耻，但我现在不说，可能要变成永远的秘密了。那时我也不过 15 岁，我太害怕了，我谁都不敢说。有时候他老是摸我，有一次我跪在地上，朝他磕了很多响头，我求求他放过我，我每晚都吓得不敢熟睡，因为我太害怕这个地狱了，就这样我过着非人的日子。

持续了几年，直到我搬进新家，我的门能锁起来了，我稍微安心的睡了，但是那个变态，竟然偷偷配了钥匙，半夜偷偷的开门进来，一直蹲在我的床边，我吓得尖叫起来，从那以后，我每晚睡觉都用凳子顶着门，再放上能发出声音的东西，然后模模糊糊地睡觉，但是我一般都不敢熟睡，稍有声响，我就突然间惊醒。

所以爸爸，你可以想象我这些年怎么过来的，我能坚持那么久，都是因为我放不下我的妈妈。噩梦并不是只是这一点秘密，后来我毕业出来工作。我读书的这几年我一直在外面，终于可以安安静静了，那也是我最快乐安静的那段日子了，我原本以为这一切都结束了，但我有一次洗澡的时候，发现浴室的灯上放了一只手机，正对着我录像，呵，没猜错，是那个变态的手机，我把视频删了，并把手机还给他，我说再这样我要报警了，后来我在我房间桌子上的鞋盒里发现一个洞，拿出来又是他的手机，我拿着手机给了他，我跪在地上拼命的磕头，眼前的泪水，我只想用我的痛苦求这个人放过我，那一次头也磕破了，再后来他就再也没有骚扰过我，因为我告诉他，我已经告诉爸爸了，他是害怕了。数不清多少次下跪磕头求饶，我不知道我一辈子到底做错了什么，这辈子过得猪狗不如的生活。为了妈妈，我真的付出了很多，我的痛苦，我也想找人诉说。

可这种事情只会让我妈妈颜面无存，在亲戚流言蜚语下是不能苟活，既然已经发生了，就让我把这一切都带走吧，爸爸，这是女儿内心深处的小秘密，只有我们两个人知道行吗？也为了我的妈妈不愧疚，能好好的活下去。她承受不起这些，所以你一定要替我保密，爸爸，替我好好照顾我妈妈，你欠了我那么多，都还给我妈妈吧，一定要对她好，帮我这个忙好吗？

十多年没能好好安心的睡觉了，现在终于可以了，我以后会很快乐的，妈妈是我这世上唯一的牵挂了，请爸爸务必替我照顾好我的妈妈，愿来世给我一个完整的家，有爸爸妈妈，有爷爷奶奶，有人陪我，有人疼。

在网上发出这封遗书的网友“潮流春天”跟帖说：

“知道这件事的时候，我很难过。每次见到她，她都很开朗。浑身散发着快乐的味道。”

而当网友质疑为何她工作了还不能摆脱这一切时，有一种说法：继父手机里有她的裸照，不让她找男朋友。她不敢一个人在家，求她妈不要去上夜班，她妈不答应，最后实在无法忍受自杀了。“这都是听他们那里的人说的，不知真假”，网友“huan?lan000”说，生父已经报案去告继父了。”“

而这位女孩面对继父的性侵和骚扰，最终选择了自杀。遗书上说：“这种事情只会让我妈妈颜面无存，在亲戚流言蜚语下是不能苟活，既然已经发生了，就让我把这一切都带走吧。”

昨天，记者向吴江公安分局求证此事，得知确有女孩留遗书自杀一事，发生在上个月。目前警方已经介入调查。至于遗书上所说的事情是否属实，警方正在调查之中。

亲生父母永远是监护人，孩子受害可要求变更抚养关系

记者从苏州多家基层法院得知，像此类父母离异后，孩子遭继父继母家庭暴力或性侵害的案例几乎没有。但是，不诉至法院不代表没有发生，也许受害者会像吴江女孩那样，为了家人面子或感到难为情，就忍气吞声。

虎丘法院工作人员表示，亲生父母永远都是法定监护人，不会因为离了婚就不是监护人了。所以，不带孩子的一方家长，也应尽到监护人的义务。对于吴江发生的这起悲剧，法院提醒，如果孩子遭到家暴或性侵，可以向生父或者学校求助，可以让生父到法院起诉，要求变更抚养关系。千万不能忍气吞声，这样只会纵容不法分子施暴，导致更大的伤害。

仅次于死亡！婚姻解体对孩子的伤害超过你想象

花季女孩的人生还未绽放，已经屡屡受挫，直至凋谢。这样的悲剧是不是可以避免？苏州市妇联权益部朱部长告诉记者，首先，离婚前，原生父母都应该考虑清楚，他们面临的不仅是夫妻间感情的破裂，对孩子来说，也带来巨大的伤害。“婚姻解体对孩子的伤害仅次于死亡。”朱部长说，“一般说来，生父生母对孩子的爱是无私的，简单的，但是原生家庭解体后重组，另一半与孩子并无血缘关系，对孩子的关心呵护一般来说是不及原生家庭的。孩子很可能因此自闭、抑郁，或者有其他心理问题，这也是为什么一般单亲或者再婚家庭的孩子表现得比较早熟。”朱部长说，现在妇联和民政部门提倡离婚调解，劝阻原生家庭尽可能不要走到最后一步。

万一夫妻间的感情迫不得已无法继续，那父母一定要坦诚告诉孩子，对孩子的爱永远都不会缺失，并且在日后的生活中仍然照此来行，该负担的监护和抚养责任仍然要履行，毕竟“孩子是父母一生的债”，也是因为原生父母当初的相亲相爱，孩子才来到这个世界。在选



择新配偶时，原生父母要考虑孩子的意愿，并把是否能关爱自己的孩子列入考察范畴。

告诉孩子底线在哪儿，遇性侵一定要报警

对青春期的孩子来说，应该怎样自我保护？首先应加强自我保护意识，父母有义务向孩子普及生理常识，胸部、大腿、私处是最不能碰的。其次，学校的生理卫生普及课要认真上好。“现在越来越多的社会组织关注到青少年心理和生理健康这一块，纷纷进入学校普及相关知识。随着社会开放度的提高，我们期望生理卫生课进入年龄更小的群体，比如小学生。”朱部长说。

当然，女孩子遇到性侵犯，最直接的手段就是报警和告知家中其他亲属，寻求庇护，或者告知学校老师，毕竟校园对孩子成长也负有监护的责任。千万不要碍于面子藏着掖着，以免引来更持久的麻烦，未成年人同样有义务捍卫自己的生存权和发展权。

## 增设女性停车位不是歧视

2015.6.11

新京报

性别平等，并不是指两性在所有的领域都一模一样、所有事情对半分，而是大家都拥有同等的选择权、同等的自主权。

近日，有网友发帖称，合肥临泉路某广场前的一片停车场上，最近出现了多个“女性专用停车位”。这些女性停车位被涂成粉色，且比普通停车位宽约7厘米。“女性专用停车位”一经使用，就引起了很多人的热议。如果问我这个死忠的女权主义者怎么看，我当然认为这是

一件好事啊。

推出“女性专用停车位”，这并不是孤例。2012年，德国特里贝格小镇依据停车难度，将车位分为男性和女性专用，女性的停车位位置更方便，停车更轻松；前不久，韩国首尔投资约1亿美元，推出更长更宽的女性专用停车位，被标注为“她位”。中国也有，去年7月，湖南长沙雨花区一写字楼划出3个女士专用车位；今年5月，上海一家商场的地下停车库内出现4个女性停车位，比标准车位宽了约50厘米……

不过，这种便利于女性的举措，被不少人打上了“女性歧视”的标签。

其实这种思路很常见，我知道它是怎么来的。给女司机提供便利，不就是在指女司机们驾驶技术差，不会停车吗？这不就是在赤裸裸地歧视女性、歧视女司机吗？你什么居心？

这就要厘清什么是“歧视”、什么是“关照”了。歧视，一般是指人对人就某个缺陷、缺点、能力、出身以不平等的眼光对待，使之得到不同程度的损失，或者限制行为的某些自由。如果这个举措，是在除了这少部分“女性停车位”之外，女性不允许再停其他停车位，那确实是歧视；但很显然并没有，女性完全可以停进其他的停车位。而且，当女性对自己的停车技术忐忑的时候，她还额外多了一个选择。

这是否是歧视男性呢？作为强势性别，大可以不必那么紧张，这种“女性停车位”数量和比例之少，并没有侵占多少停车空间，男性的选择并不会变少；少部分对自己车技担心的男士，停进这种停车位，也不会被阻止。

女司机并不是真正弱势，很多资料从不同角度表明，女性司机的事故率并不比男性司机更高，这种“关照”，不应理解为道义上；但这是一个商业策略，能额外地吸引部分缺乏技

术信心的、或者需要照顾子女的女性消费者。它让出行更方便、更人性化、更趋向于美，是一种增加舒适性选择的加分项。增加女性停车位，会降低和打压对“女性”这个性别的尊严和认知吗？显然不会，看到那么萌那么可爱的停车位，我只会觉得，“做女人真好”。

性别平等，并不是指两性在所有的领域都一模一样、所有事情对半分，而是大家都拥有同等的选择权、同等的自主权。我们在辨析一项行为的社会价值是正面还是负面的，应该看它是否会增加人们的自由和选择，是否在引导人们走向美，走向善。如果答案都是肯定的，你怎么还好意思骂人家是“歧视”呢？

不过，我也得申明，女性停车位虽然是好事，但只是一种非常个性化的商业手段，不必强求一致。如果“增加选择”，变成了“别无选择”，那就好事变成坏事了。

## 男性社区工作者堪称“国宝” 有的社区男女比例 1:16

2015.6.15

广西新闻网

社区工作人员性别比例悬殊，有的社区男女比例为 1:16

男性社区工作者堪称“国宝”

走访发现，工作杂待遇低是“绿叶”少的原因 专家提醒，基层工作更考验人，男性要端正从业心态

核心提示

广西新闻网-当代生活报记者 黄静 实习生 施雯亮 江彩慧

“不会吧，你们社区只有你一个男工作人员？”南宁市金湖社区共有 16 名社区工作人员，

令人意想不到的是，其中只有 1 名男性工作人员，性别比例相差很大。很多人调侃，这是众多“红花”中的一片“绿叶”。记者了解到，其他社区也存在社区工作人员男女比例不平衡现象。那么，男性在社区工作中人数占比如此之少，到底是什么原因呢？为此，记者走访了多个社区进行调查。

## 讲述

他曾是社区的“国宝”

只因工作中“用处大”

小陈是一名 80 后，曾是金湖社区工作人员中唯一的男丁。前几天，社区新进来了一名 90 后男工作人员，他才稍稍舒了一口气，“终于有男生来了”。

在此之前，他被称为“国宝”。小陈算了一下，3 年前进入社区工作以来，自己要做的工作有 2 项：统计社区相关的经济数据，安全生产工作，尽管只有 2 项工作，但是包含的小项却非常多。“社区所在辖区单位要开展物业安全检查和消防演练等，都要由我来负责准备。”他说，只要领导布置下来的，就经常落到他这个男丁的肩上，但他并没有觉得累。

在小陈看来，尽管在“花丛”中工作，却并没有遇到什么尴尬的事。他性格好、脾气好，被社区的工作人员称为“女性之友”。“我觉得，社区这个大家庭特别温暖，没有让我有不适的地方。”小陈笑着说，而且自己的妈妈退休之前也是在社区工作，这多少让他对社区工作有些了解。

不过他坦言，刚开始做社区的工作时，确实有些不适应。毕竟社区的工作人员少，工作

量又大。但是，他对社区的工作有自己的理解，那就是男性从事社区工作，一定要摆正心态。虽然可能每天处理的都是一些家长里短的事，但都是为人民服务。他说，要善于在工作中寻找乐趣，这样才能把工作做好。

## 心声

工作繁琐收入偏低

男性多不爱待社区

在走访的多个社区记者发现，男女比例多是失衡状态，而观念和收入是出现这一现象的重要原因。

西乡塘区边阳社区黄书记介绍道，自己所在的社区工作人员有 20 人，其中女性 17 名，男性 3 名。当问到男性在社区工作中的优势时，她说，男性工作人员在社区工作中的优势不少，如在综合整治行动、上门入户以及巡逻等。“但是很多男性认为，社区的工作繁琐，又是与居民打交道，事情太过于繁琐。”黄书记透露说，在她所了解的周边社区情况，10 个社区的 23 名正职领导中，只有 8 名男性。

北湖街道北湖东社区书记王荣同样认为，社区工作特别缺男性，比如在电脑使用和室外巡逻，男性的优势就会体现出来。

青秀区金湖社区书记韦娇还向记者举例说，就拿入户走访来说，因为居民多白天上班，晚上在家，所以入户走访工作基本都是晚上开展。如果都是女性工作人员的话，安全问题就难以保障。

“其实，最主要的还是观念问题。”高新区梧桐苑社区副书记梁小英认为。梁小英介绍，自己所在的社区情况还算好，有五六名男性工作人员。她认为，很多男性心气比较高，不愿意做比较琐碎的事；另一个重要原因，那就是收入不高。很多男性在家庭中承担着养家糊口的重任，这也使得他们不愿意去社区上班。

对于社区男少女多的原因，新阳街道办的邓女士则认为，男同志在处理社区居民矛盾纠纷等琐碎事情上，大多缺乏耐心，因此工作起来会有压力。“女同志和男同志相比，会更有耐心”。

据不完全统计，整个西乡塘区社区的男性工作人员只占总人数的 20%，占比很小。

调查

准毕业生

不愿意到社区工作

记者到学校对准毕业生进行随机采访发现，只有少数男生愿意到社区工作。广西大学新闻学专业的覃征鹏认为，社区工作是“上面一根针，下面千条线”的活儿。在毕业实习的时候，他就接触过社区工作者，了解到待遇不高、工作琐碎。他觉得，社区工作属于最基层的工作，最能了解民意、收获民心。当然，想做好这份工作，兢兢业业不可少。但是说起毕业之后会不会选择社区工作，他表示不会。

广西民族大学的钟咏峰称，不会选择到社区工作。他认为，社区工作比较繁杂，且收入和付出不成正比。但是，他对社区工作者表示认同，“他们是社会的螺丝钉，社区的日常工

作都需要他们来运作，比如调解矛盾纠纷，他们的工作能大大促进邻里关系和谐。

不过也有的学生称，会考虑去社区工作，广西大学陆在鹏认为，虽然社区工作内容繁琐，经常要处理家长里短的事情，但是这毕竟是一项服务性工作。他表示，如果有机会，愿意到社区去锻炼自己。他认为，作为一名中共党员，要有为人民服务的意识。

学习信息管理与信息系统专业的骆艳雪说：“社区工作者善于帮助、开导别人，在帮助别人的同时，也让自己得到锻炼和满足。长期做这份工作可以提高自身的修养，看问题更加客观公正，也学会考虑当事人心里的感受。”

法学院大三学生余桂荣认为，社区工作性质比较适合女性。她对社区工作还挺感兴趣，将来也考虑会到社区工作，当然优先考虑的还是本专业的工作。

专家

基层工作也能出人才

从业观念有待转变

广西社会科学院工业经济研究所所长姚华分析认为，这首先还是传统社会角色观念的影响——男性要在家庭中承担养家糊口的责任，所以收入不高的社区工作把很多男性拒之门外。姚华还认为，现有的政策环境也是一个重要原因，“现在还没有什么政策，是向社区工作人员倾斜的。所以很多男性觉得，社区工作没有职业上升空间。”姚华希望能有更多的政策，照顾到基层社区工作人员，不仅在工资上能提高，在职业规划上也能让他们看到未来。

另外姚华还指出，别以为基层工作没有多少技术含量，但是基层工作对社区工作者来说，



要求还是比较高的，不仅需要耐心，还要掌握面对各种性格的居民，处理各种矛盾纠纷的能力。

不过他也强调，社区的工作并非不能锻炼人，反而是相当能培养人、考验人的；很多工作方法和思路，都是在基层工作中获得。现在，很多单位都鼓励年轻人去基层锻炼，也是有原因和意义的。所以，当今大学生尤其是男生，在选择工作岗位时，要端正认识，摆正心态，在任何岗位上都能做出成绩。

## 福建省教育厅师范男生免费教育政策有违性别平等

妇女观察

2015.6.8

6月1日，福建发布师范男生免费教育政策，福建省社科院有关专家表示，待遇偏低、社会地位不高、职业发展受限，是男性不愿意当小学、幼儿园老师的最主要原因。另外，加强“阳刚”教育已成为当下小学、幼儿园面临的最大问题。妇女观察认为，福建省政府此举有违性别平等，有关专家所谓“阳刚”教育更是传统性别刻板印象作祟，应着力纠正。

6月1日，福建省教育厅、福建省人力资源和社会保障厅、中共福建省委机构编制委员会办公室、福建省财政厅联合印发《福建省师范生免费教育试点办法（试行）》的通知（以下简称《通知》）。《通知》全文共九条，主要涉及福建省免费师范教育主要解决的问题与相关措施。

《通知》第一条开宗明义，其要解决的是“福建省小学、幼儿教师队伍性别结构矛盾突出、男教师稀缺”的问题，也就是福建省小学、幼儿园教师职业男女比例失衡的问题。

这里的失衡问题实际上是男女两性社会分工的问题。我国向来有“男主外、女主内”的社会分工传统，随着社会经济的发展和女性的崛起，众多女性接受高等教育、职业教育后逐渐走入社会，承担家庭以外的社会角色。然而，研究发现，女性所承担的社会角色往往是其家庭角色的延伸——家政工，服务员、文秘，护士，幼儿园、中小学教师等照顾、看护、辅助性质的工作，而工程师、设计师、总经理、政府一把手等管理层、决策层的女性却很少，传统男性主导的钢铁、石油、化工、航天领域的女性更是凤毛麟角，这些行业或领域中男女比例极度失衡。

某个行业中性别比例失衡不只是数字问题，它往往说明不同性别在该领域中没有平等的发展机会及相应的资源，这是有违平等和非歧视原则的。

女性相比男性在众多领域处于极度的不平衡的境况，联合国消除对妇女歧视委员会为了纠正这种不平衡，开创了暂行特别措施制度，即《消除对妇女一切形式歧视公约》第四条第一款的规定，其目的是加速改善妇女状况以实现事实上或实际上的男女平等，寻求必要的结构、社会和文化变革，以纠正过去和现在歧视妇女的形式和后果，并向妇女提供补偿。中国是《消除对妇女一切形式歧视公约》缔约国，国家和政府负有采取暂行特别措施的履约义务，相关政策、法规也有类似规定。

福建省教育厅所指的“小学、幼儿教师队伍性别结构矛盾突出、男教师稀缺”的问题并不是性别不平等导致的，更不是男性在中小学教师职业中没有平等发展的机会及相应的资源，而是他们不屑于来这个“待遇偏低、社会地位不高、职业发展受限”的职业！所以，其出台《通知》中采取的措施并不符合联合国暂行特别措施的精神。

那么，有众多比例不平衡存在，政府为什么单单花大价钱、大力气（《通知》第三条）在这一个“不平衡”上呢？政府这样任性有合法、合理的理由吗？

有关专家强调的“阳刚”教育早就被证明是迂腐的性别刻板印象，应予摒弃。而且，《通知》施行后可能会带来这样的后果：减少女性在中小学领域的就业机会，形成中小学领域“重男轻女”的观念，加重我国男女不平等；抹黑中国的男女平等事业，极可能在下次中国政府向消除对妇女歧视委员会报告履约情况时受到责问

## 男性社区工作者堪称“国宝” 有的社区男女比例 1:16

2015.6.15

广西新闻网

社区工作人员性别比例悬殊，有的社区男女比例为 1：16

男性社区工作者堪称“国宝”

走访发现，工作杂待遇低是“绿叶”少的原因 专家提醒，基层工作更考验人，男性要端正从业心态

核心提示

广西新闻网-当代生活报记者 黄静 实习生 施雯亮 江彩慧

“不会吧，你们社区只有你一个男工作人员？”南宁市金湖社区共有 16 名社区工作人员，令人意想不到的是，其中只有 1 名男性工作人员，性别比例相差很大。很多人调侃，这是众多“红花”中的一片“绿叶”。记者了解到，其他社区也存在社区工作人员男女比例不平衡

现象。那么，男性在社区工作中人数占比如此之少，到底是什么原因呢？为此，记者走访了多个社区进行调查。

讲述

他曾是社区的“国宝”

只因工作中“用处大”

小陈是一名80后，曾是金湖社区工作人员中唯一的男丁。前几天，社区新进来了一名90后男工作人员，他才稍稍舒了一口气，“终于有男生来了”。

在此之前，他被称为“国宝”。小陈算了一下，3年前进入社区工作以来，自己要做的工有2项：统计社区相关的经济数据，安全生产工作，尽管只有2项工作，但是包含的小项却非常多。“社区所在辖区单位要开展物业安全检查和消防演练等，都要由我来负责准备。”他说，只要领导布置下来的，就经常落到他这个男丁的肩上，但他并没有觉得累。

在小陈看来，尽管在“花丛”中工作，却并没有遇到什么尴尬的事。他性格好、脾气好，被社区的工作人员称为“女性之友”。“我觉得，社区这个大家庭特别温暖，没有让我有不适的地方。”小陈笑着说，而且自己的妈妈退休之前也是在社区工作，这多少让他对社区工作有些了解。

不过他坦言，刚开始做社区的工作时，确实有些不适应。毕竟社区的工作人员少，工作量又大。但是，他对社区的工作有自己的理解，那就是男性从事社区工作，一定要摆正心态。虽然可能每天处理的都是一些家长里短的事，但都是为人民服务。他说，要善于在工作中寻

找乐趣，这样才能把工作做好。

## 心声

工作繁琐收入偏低

男性多不爱待社区

在走访的多个社区记者发现，男女比例多是失衡状态，而观念和收入是出现这一现象的重要原因。

西乡塘区边阳社区黄书记介绍道，自己所在的社区工作人员有 20 人，其中女性 17 名，男性 3 名。当问到男性在社区工作中的优势时，她说，男性工作人员在社区工作中的优势不少，如在综合整治行动、上门入户以及巡逻等。“但是很多男性认为，社区的工作繁琐，又是与居民打交道，事情太过于繁琐。”黄书记透露说，在她所了解的周边社区情况，10 个社区的 23 名正职领导中，只有 8 名男性。

北湖街道北湖东社区书记王荣同样认为，社区工作特别缺男性，比如在电脑使用和室外巡逻，男性的优势就会体现出来。

青秀区金湖社区书记韦娇还向记者举例说，就拿入户走访来说，因为居民多白天上班，晚上在家，所以入户走访工作基本都是晚上开展。如果都是女性工作人员的话，安全问题就难以保障。

“其实，最主要的还是观念问题。”高新区梧桐苑社区副书记梁小英认为。梁小英介绍，自己所在的社区情况还算好，有五六名男性工作人员。她认为，很多男性心气比较高，不愿意

做比较琐碎的事；另一个重要原因，那就是收入不高。很多男性在家庭中承担着养家糊口的重任，这也使得他们不愿意去社区上班。

对于社区男少女多的原因，新阳街道办的邓女士则认为，男同志在处理社区居民矛盾纠纷等琐碎事情上，大多缺乏耐心，因此工作起来会有压力。“女同志和男同志相比，会更有耐心”。

据不完全统计，整个西乡塘区社区的男性工作人员只占总人数的 20%，占比很小。

## 调查

### 准毕业生

#### 不愿意到社区工作

记者到学校对准毕业生进行随机采访发现，只有少数男生愿意到社区工作。广西大学新闻学专业的覃征鹏认为，社区工作是“上面一根针，下面千条线”的活儿。在毕业实习的时候，他就接触过社区工作者，了解到待遇不高、工作琐碎。他觉得，社区工作属于最基层的工作，最能了解民意、收获民心。当然，想做好这份工作，兢兢业业不可少。但是说起毕业之后会不会选择社区工作，他表示不会。

广西民族大学的钟咏峰称，不会选择到社区工作。他认为，社区工作比较繁杂，且收入和付出不成正比。但是，他对社区工作者表示认同，“他们是社会的螺丝钉，社区的日常工作都需要他们来运作，比如调解矛盾纠纷，他们的工作能大大促进邻里关系和谐。

不过也有的学生称，会考虑去社区工作，广西大学陆在鹏认为，虽然社区工作内容繁琐，经

常要处理家长里短的事情，但是这毕竟是一项服务性工作。他表示，如果有机会，愿意到社区去锻炼自己。他认为，作为一名中共党员，要有为人民服务的意识。

学习信息管理与信息系统专业的骆艳雪说：“社区工作者善于帮助、开导别人，在帮助别人的同时，也让自己得到锻炼和满足。长期做这份工作可以提高自身的修养，看问题更加客观公正，也学会考虑当事人心里的感受。”

法学院大三学生余桂荣认为，社区工作性质比较适合女性。她对社区工作还挺感兴趣，将来也考虑会到社区工作，当然优先考虑的还是本专业的工作。

## 专家

### 基层工作也能出人才

### 从业观念有待转变

广西社会科学院工业经济研究所所长姚华分析认为，这首先还是传统社会角色观念的影响——男性要在家庭中承担养家糊口的责任，所以收入不高的社区工作把很多男性拒之门外。姚华还认为，现有的政策环境也是一个重要原因，“现在还没有什么政策，是向社区工作人员倾斜的。所以很多男性觉得，社区工作没有职业上升空间。”姚华希望能有更多的政策，照顾到基层社区工作人员，不仅在工资上能提高，在职业规划上也能让他们看到未来。

另外姚华还指出，别以为基层工作没有多少技术含量，但是基层工作对社区工作者来说，要求还是比较高的，不仅需要耐心，还要掌握面对各种性格的居民，处理各种矛盾纠纷的能力。



不过他也强调，社区的工作并非不能锻炼人，反而是相当能培养人、考验人的；很多工作方法和思路，都是在基层工作中获得。现在，很多单位都鼓励年轻人去基层锻炼，也是有原因和意义的。所以，当今大学生尤其是男生，在选择工作岗位时，要端正认识，摆正心态，在任何岗位上都能做出成绩。

## 全国首例同居涉家暴重大刑事案件一审宣判

同居女友杀死家暴男友获刑八年

2015.6.26

中国妇女报

近日，浙江温州市中级人民法院对因家庭暴力导致女友曹某杀死同居男友王某的重大刑事案件作出一审宣判，曹某因犯故意杀人罪，被判处有期徒刑8年，并赔偿被害人母亲经济损失20万元。

这是今年3月2日《关于依法办理家庭暴力刑事案件的意见》出台后，全国首例同居关系涉家暴重大刑事案件。



此案于今年5月20日在温州中院依法公开开庭审理，针对案件中涉及的家庭暴力问题，法庭通知了家暴问题专家陈敏出庭，协助法庭查明案情。法院审理查明，2014年2月，曹某与王某同居，后二人关系恶化，王某经常因琐事对曹某拳打脚踢、言语威胁，并掌控曹某的银行卡，限制曹某使用手机与他人联系。

去年8月8日，曹某因不堪忍受家暴产生杀死王某的想法，并于次日购买一把菜刀藏于宿舍床上。8月12日，曹某未经王某同意向母亲汇款3000元，王某得知后对曹某进行殴打，致使曹某无法忍受，于次日凌晨杀害王某。

法院认为，曹某因遭受家庭暴力而故意杀人，并致人死亡，其行为已构成故意杀人罪。但考虑到被害人王某对曹某实施了严重的家庭暴力，对曹某的精神健康造成了重大的损害，曹某为摆脱家庭暴力而将王某杀死，王某对本案的发生具有明显的过错；曹某作案后明知他人报案而在现场等待，抓捕时无拒捕行为，并如实供述自己的犯罪事实，系自首。

综合全案，曹某的犯罪情节不是特别恶劣、手段不是特别残忍，对其可认定为故意杀人“情节较轻”，故作出判处有期徒刑8年的判决。

## “有性审判”是司法公正和维护女权应有思维

中国妇女报

2015.6.26

近日，中国社会科学院法学研究所性别与法律研究中心主办的“中国司法体制改革中的社会性别主流化”研讨会召开，会议主要讨论了中国司法体制改革中如何实现两性司法平等

问题。

中国司法体制改革的宗旨和目的是不断推进司法正义,但如果没有两性在司法上的平等,就不能有真正意义上的司法正义。因而,在当前社会背景下,司法体制改革融入性别意识,将女性司法平等作为司法改革的重要内容之一,逐步消除现行审判中的“无性审判”,强化“有性审判”,不仅切合公平正义的司法改革宗旨,而且对保障女性在司法上的真正平等,更具现实意义。

“无性审判”,就是无性别意识的审判。在目前的法院审判活动中,存在忽视两性差异的“无性审判”现象,即不论是男性或女性当事人,都适用同一法律、同一理论、同一诉讼模式进行审判,缺乏性别差异思维,在适用法律和救济手段上没有为女性提供公平合理的司法保障。

而“有性审判”,是指有性别意识的审判。具体说,就是在审理案件时具有男女性别差异思维,针对女性与男性有别的案件,适用有利于性别平等的诉讼模式和判断标准进行审理,使女性能够获得公正的司法待遇和裁判。

现有的诉讼制度主要是以男性价值、经历和行为模式为标准制定的规则。这种诉讼规则,不利于对女性权利的充分保护。女性适用与男性相同的规范或评价标准,在一些方面利益受到损害。因而,从立法层面和司法层面为女性补充诉讼能力,制定一些特别诉讼规则,倡导有性审判,在法律适用和诉讼程序上充分考虑两性差异,才能保障女性当事人享有公平的诉讼待遇。

首先,应完善“有性审判”法律制度。“有性立法”是“有性审判”的前提和保障,要

实现“有性审判”，必须完善有性立法制度。

1. 设立女性婚姻诉讼特别管辖制度。被拐卖、被强迫结婚以及遭受家庭暴力、虐待、遗弃等妇女，应当准许妇女选择方便自己诉讼的法院起诉。

2. 明确规定一些案件女性当事人必须有诉讼代理人或辩护人。

3. 修改现行司法解释中“夫妻共同财产，原则上均等分割”的规定，由“原则上均等分割”修改为“原则上弱势者多分”，即离婚分割财产时，原则上应当照顾弱势一方。实践中，女性在婚姻诉讼中，往往处于弱势地位。

4. 完善无效婚姻制度。对未到婚龄结婚，但女方已经怀孕或生育的，不得再主张婚姻无效。

5. 增设夫妻分居之诉。妇女因遭受家庭暴力或虐待，不堪同居而提出离婚时，可以提出夫妻分居之诉。人民法院认为确有必要，可以在离婚判决前，先行判决或裁定准予夫妻分居，中止夫妻同居义务。

6. 规定对女性性犯罪精神损害赔偿制度，并对女性因家庭暴力实施犯罪定罪量刑加以区别。

其次，强化“有性审判”的司法理念和组织保障。

1. 对缺乏诉讼能力的女性，应当强化诉讼指导和职权调查。

2. 在适用法律上，凡可以做出有利于女方解释的，应当做出有利于女方的解释。

3. 在诉讼程序上，对于明显不适用女性的，凡可以变通的应当变通适用。

4. 家事劳动的价值、离婚赔偿、夫妻债务的认定等，都要贯彻性别平等意识，其事实和证据认定要从女性特点出发，防止侵害女性权利的裁判发生。

5. 强化“有性审判”宣传，建立“有性审判法官队伍”。要在法官队伍乃至整个司法队伍中大力宣传“有性审判”，对法官进行性别意识培训，强化法官的“有性审判”意识。与此同时，在婚姻家庭等女性当事人比较集中的案件领域里，选拔具有性别平等意识的法官，专门从事相关案件的审判，从审判组织上为司法平等创造有利条件。

妇女观察认为，过于简单化的表述和过度保护的倾向并不利于夫妇平权，反而坐实妇女弱势群体的地位。

## 空军首位女师长晋任副军级

中华女性网

2015. 6. 30

新中国首位空军女师长、空军特级飞行员程晓健，目前已升任成空副参谋长，跻身副军级。

2015年6月23日，中国军网刊文《成空五级主官培训之四：严卡治军“钢标尺”》，文中表述，6月16日下午，成空副参谋长程晓健在辅导授课结束后与学员们一起探讨依法治军从严治军的基础，使大家对“严”字的内涵有了新的认识。

而据公开消息显示，现年52岁的程晓健是山东济南人，1981年成为中国空军第五批女飞行学员，先后飞过6种机型，安全飞行3240多小时，多次出色完成战斗空运、军事演习等任务，历任航空兵团副团长、航空兵师副参谋长、指挥所副参谋长、航空兵师副师长等职。

2002年，39岁的程晓健开始学习改装伊尔-76，经过1年多的学习，程晓健顺利完成了改装任务，她也成为继岳喜翠和刘晓莲后，第三个改装伊尔-76的女飞行员。

另据报道，2009年4月，中国空军特级飞行员、46岁的程晓健被中央军委任命为驻蓉运输航空兵某师师长。这是自1949年以来，中国空军出现的第一位女师长，也是共和国第一位女师长。据悉，她也是解放军军史上74年来首位女师长(此前军史上仅有红四方面军的女师长张琴秋)，这在世界军史上也极为罕见。

在她的飞行生涯中，程晓健先后荣立二等功1次、三等功5次，1990年被评为“全军妇女先进个人”，1993年被评为空军优秀飞行员，2004年被评为空军优秀参谋人员，2007年获全国“三八红旗手”荣誉称号，并连任第八、九、十、十一届全国人大代表。

## 全国女党员占党员总数的 24.7%

2015.6.30

新华社

中央组织部最新党内统计数据显示，截至2014年底，中国共产党党员总数为8779.3万名，比上年净增110.7万名，增幅为1.3%。党的基层组织436.0万个，比上年增加5.6万个，增幅为1.3%。数据表明，中央关于新形势下党员队伍建设和基层党组织建设的部署要求得到贯彻落实，党的生机与活力不断增强。

发展党员增速继续放缓，结构不断改善。各级党委认真落实新修订的《中国共产党发展党员工作细则》，在保证发展党员质量的前提下，适当控制党员数量增长速度。2014年，全

国共发展党员 205.7 万名，较上年减少 35.1 万名。

党员队伍构成保持稳定，职业分布比较合理。截至 2014 年底，全国有女党员 2167.2 万名，占党员总数的 24.7%。从党员职业看，工人 734.2 万名，农牧渔民 2593.7 万名，企事业单位、民办非企业单位专业技术人员 1253.2 万名，企事业单位、民办非企业单位管理人员 901.6 万名，党政机关工作人员 739.7 万名，学生 224.7 万名，其他职业人员 710.5 万名，离退休人员 1621.6 万名。

基层党组织覆盖率提高，新兴领域党的工作覆盖面扩大。全国 7565 个城市街道、32753 个乡镇、92581 个社区（居委会）、577273 个建制村已建立党组织，覆盖率均超过 99%。19.4 万个公有制企业已建立党组织。157.9 万个非公有制企业已建立党组织，占非公有制企业总数的 53.1%。18.4 万个社会组织已建立党组织，占社会组织总数的 41.9%。



## 国际新闻速递

### 别告诉我们穿什么，告诉他们别强奸

2015.6.1

环球时报



当地时间 2015 年 5 月 29 日，以色列耶路撒冷，以色列妇女裸上身参加主题为“别告诉我们穿什么，告诉他们别强奸”的“耶路撒冷荡妇游行”，抗议对女性的性侵犯。Nir Alon/东方 IC。

### 聚焦北京+20·女性与法律

### 韩国女性法律地位的提高及实现程度

中国妇女报

[韩国]金淑子

2015. 6. 9

本文介绍了 1995 年之后韩国的男女平等、女性福祉及女性权益在法律上的进步情况及不

足，并指出在现实生活中韩国女性的地位并未达到法律所保障的平等水平。作者认为，为了消除男女两性的社会不平等，首要的任务就是废除法律上、制度上的差别，制定保障平等权利的法律；但要实现实质上的平等，重要的是改变过去关于男女作用和性别分工的支配性意识以及习惯等社会认识，同时，政府应促进变革性政策的制定，女性自身亦需不断努力。

《北京宣言》和《行动纲领》发布 20 年来，包括韩国在内的世界各国为提高女性的法律地位付出了很多努力。但是，所有国家的实现程度都未如人意。

本文将介绍 1995 年之后韩国的男女平等、女性福祉及女性权益在法律上的进步情况，同时探讨韩国女性的法律地位实际实现程度。特别强调的是，现今韩国女性法律地位的提高和男女平等权的保障是韩国女性积极争取与韩国政府政策规划相融合的结果。

### 韩国女性法律地位的提高

1995 年后，为了提高女性的法律地位，韩国制定或者修订了一系列的法律。如果单从法律的制定或者修订上看，韩国在世界范围内属于法律上男女平等、女性权益得到很好保障的国家之一。

其一，从《女性发展基本法》（1995）全面修订为《男女平等基本法》（2014）。《男女平等基本法》跨越女性平等权范围，新设了男女平等条款，规定了国家及地方自治团体性别主流化措施的义务，制定了性别影响分析评价、性别识别预算、性别识别统计、国家性别平等指数的制作与公布等的依据规定。

其二，修订《国籍法》（1997），保障已婚女性的独立的国籍选择权；修订《民法》，妇女界开展了持续性法律修订运动，以谋求女性法律地位的提高。在 1995 年以后的民法修订

中，2005 年废除户主制度的修订具有最大的意义。因为根据户主制度的规定，由男性传宗接代，所以，根本上助长了韩国社会的男女差别意识；制定《国家财政法》（2006）；《男女雇用平等法》（1987）修订为《关于男女雇用平等和支持兼顾事业家庭的法律》（2007）；制定《性别影响分析评价法》（2011）等。

其三，制定了促进男女平等的各种措施法：《公职选举法》中的女性公选配额制（2002）、《公务员聘用考试令》中的男女平等聘任目标制（2003）、《教育公务员法》中的国立公立大学男女平等雇用措施（2003）、大学人事委员会的女性参与配额制（2003）、《关于女性科技人员的培养及扶持的法律》（2002）、《女性农渔业人员培养法》（2001）、《经历中断女性等的经济活动促进法》（2008）、《关于扶持女性企业的法律》（1999）。

其四，制定了实质上保护女性权益的法律：《国家人权委员会法》（2001）、《关于性暴力犯罪处罚等的特别法》（2012 年全部修订）、《关于性暴力防治及受害人保护等的法律》（2010）、《关于家庭暴力犯罪处罚等的特别法》（1997）等法律，因为多数受害人是女性，所以，可以称其为实质上是保护女性权益的相关法律。

其五，还将原来有利于女性的规定修订为男女平等的法律：《所得税法》中规定，扶养家庭成员中，直系尊亲属的年龄规定为男 60 岁以上、女 55 岁以上。2008 年将上述被扶养尊亲属的年龄修订，统一规定男女均为 60 岁，消除了男女差别；《产业灾害补偿保险法试行令》中，原来规定女性的灾害补偿等级比男性高，经 2002 年修订，消除了男女差别；等等。

需要指出的是，虽然韩国女性的法律地位可以视为已经达到了先进国家水平，但是，韩国现行法上仍有两性不平等的规定。例如，《关于公务员津贴等的规定》第 10 条规定：被扶

养人的直系尊亲属作为家庭成员补助金支付对象，其年龄规定因性别不同而不同；《兵役法》第3条规定：征集对象限定为男性。

### 韩国女性的实际地位

然而，在现实生活中，韩国女性的地位并未达到法律所保障的平等水平。根据确定男女平等顺位的性别识别指数考察韩国女性平等指数的结果显示，韩国女性的法律地位和实际地位差距悬殊。

韩国的性别赋权指数(GEM)为：在135个国家中占第108位(2012)。男女平等指数(GDI)为：在148个国家中占第85位(2013)。性别不平等指数(GII)为：在152个国家中占第17位(2013)。玻璃天花板指数(GCI)为：最末位(2015)，连续三年最末位。

作为大学校长，笔者对反映韩国实际男女平等指数的范例——韩国大学校长的性别比例进行了分析研究。2014年，在韩国设有研究生院的202所四年制大学中，女校长只有14名(6.9%)。而14所大学女校长中10名(71.4%)是由创办者本人、或者是创办者的女儿、配偶等关系人担任，4位女校长是该校毕业生。

在未设置研究生院的139所大专院校中有22名(15.8%)女校长。其中16位(72.7%)是创办者的妻子、女儿或儿媳等相关人。大专院校的女校长比一般大学女校长多，是因为上述大学中5所护理大学和保健大学的校长由该校护理专业的教授担任。首尔地区9所大专院校及全国女子大专院校中只有一名女校长(笔者本人)。韩国46所国立公立大学中1个女校长都没有。

总之，在韩国341所大学中，女校长有36名(10.5%)。女校长主要是护理大学的护理学

专业的校长或者大学创办者的配偶、女儿或媳妇等关系人，此外几乎没有女校长。

### 实现现实平等还需努力

在全球化时代背景下考察世界各国女性地位的结果显示，如今各国女性在法律上和实际生活上仍处于不平等的社会地位。为了消除男女两性的社会不平等，笔者认为首要的任务就是废除法律上、制度上的差别，制定保障平等权利的法律。但是，我们应当认识到，即使废除了法律上的差别，男女平等的社会也不可能立即实现。韩国的现实就是很好的例子。

笔者认为，要实现实质上的平等，重要的是改变过去关于男女作用和性别分工的支配性意识以及习惯等社会认识。各国政府为实现男女平等应做出法律和政策性努力。为实现女性主流化，应创造可行的现实性条件，培养女性专业人才，支援弱势女性的终生教育、健康、生活等，保障女性权益。为了实现能够充分发挥女性能动性的女性时代，实现女性主流化的幸福时代，应开发新的政策课题和推出一系列实践性行动。

保障女性的平等权利，并不意味着强求让能力不足的女性成为国会议员或大企业高管。为了发掘有领导力和资质的女性，需要由政府促进变革性政策的制定。但是，为了享有平等权利，女性自身也需要不断地启发自己。

女性是半边天，女性的幸福就是人类的幸福。世界各国应更加积极地促进男女平等的实现。同时，与各国政府的努力相并行，应切实构筑世界女性网络。（李玉子/译）

（作者为韩国培花女子大学校长）



## IS 性奴交易恶行曝光：一包烟能换走一名女孩

2015.6.10

新华社



雅兹迪妇女 新华社发



联合国秘书长武装冲突中性暴力问题特别代表扎伊娜卜·班古拉

联合国一名特别代表 8 日说，极端武装“伊斯兰国”（IS）在其控制地区性暴力犯罪猖

獬，开设交易市场买卖未成年少女，一些女孩甚至“拿一包烟就能带走”。

### 性奴市场 “一场关乎女性身体的战争”

联合国秘书长武装冲突中性暴力问题特别代表扎伊娜卜·班古拉 8 日接受媒体记者采访，揭露“伊斯兰国”性暴力恶行和性奴市场内幕。

班古拉今年 4 月分别前往伊拉克和叙利亚，调查“伊斯兰国”性暴力罪行，并起草一份行动计划。

调查过程中，她与多名逃离“伊斯兰国”魔爪的女性和未成年少女谈话，倾听她们的悲惨遭遇。

班古拉说：“这是一场关乎女性身体的战争。”

根据班古拉的调查，“伊斯兰国”武装人员攻陷某一地区后，就会掳走当地年轻女性，充当性奴市场“新货源”。

目前尚不清楚被“伊斯兰国”掳走女性的确切数据。班古拉说：“这些武装人员占领一地，就会绑架那里的年轻女性。这样，性奴市场就有了新女孩。”

### 不堪回首 “买你不是为了让你自杀”

班古拉说，“伊斯兰国”性奴市场中，每个女孩“标价”不一，便宜的仅用一包烟就能换走。

班古拉讲述了一些被掳女性的遭遇，其中许多女性为雅兹迪教徒。雅兹迪教徒是伊拉克少数民族，多聚居在伊拉克北部尼尼微省的辛贾尔镇和拜希卡镇。



班古拉说：“她们被掳走，关在一间屋子里。超过 100 个女孩被强制脱光、洗澡。”而后，这些女孩被带到男性武装人员面前，由他们“定价”。

一名 15 岁的女孩告诉班古拉，自己被卖给“伊斯兰国”一名头目。

这名 50 多岁的男子拿出手枪和棍子，问她选哪个。女孩回答“手枪”，这名头目称“我买你不是为了让你自杀”，随后施暴。

呼吁行动“他们这样吸引年轻男性”

除在性奴市场交易，“伊斯兰国”还把这些年轻女孩作为“奖品”，吸引外国武装人员加入。

班古拉说：“他们这样吸引年轻男性：我们这里有年轻女子等着你们，你们可以娶她们为妻。外国武装人员已成为这一极端组织的中坚力量。”

联合国一份最新报告显示，目前有近 2.5 万名来自 100 多个国家的武装人员加入“伊斯兰国”作战，其中多数前往叙利亚和伊拉克。

班古拉呼吁联合国安理会对“伊斯兰国”虐待女性问题采取行动。联合国一个专门工作组将前往当地，研究帮助性暴力受害者的具体方案

## 38 岁法国部长娶 58 岁女教师 西方男人为何爱熟女

2015.6.11

凤凰网



法国经济部长马克隆 (Emmanuel Macron) 和妻子布里吉特-特罗涅 (Brigitte Trogneux)

当地时间 2015 年 6 月 2 日，法国巴黎，法国总统奥朗德在爱丽舍宫设宴接待西班牙国王菲利普及王妃。现任法国经济部长马克隆偕比自己年长 20 岁的夫人特罗涅赴宴一起出席晚宴。他们在公共场合的罕见亮相，让法国媒体感慨“终于揭开神秘面纱”。

据法国《观点》杂志称，马克隆偕妻参加宴会着实是一场惊喜。当晚马克隆身穿深色西服，“神秘夫人”特罗涅则身穿无袖黑色小礼服，脚蹬红色高跟鞋，虽然已经 58 岁，但是身材依然保持得极佳，两人从红毯上一路走来犹如戛纳电影节上的明星。首次出现在公众场合的特罗涅当晚始终面带微笑，显得十分亲切、随和。



马克隆与妻子罕见公开亮相

法国经济部长马克隆（Emmanuel Macron）出生于1977年，他不仅是一位政治家，也是一位资深的投资银行家。自从去年上任之后，这位年轻、英俊、多金的部长常常成为媒体追逐的焦点，人们关注的不仅是他的才能，还有他传奇的感情经历——马克隆在17岁时，爱上了比自己大20岁的法语老师特罗涅，那时她不仅已是3个孩子的妈妈，还有过一段失败的婚姻。青春期的马克隆已经展现出卓越的才华，他热衷写诗，会弹钢琴，会跳探戈，不仅得到了女老师的赞扬，也将特罗涅深深吸引。2007年，两人终于在法国图凯结婚。那时，部长30岁风华正茂，而他的妻子已经是半百之年。

年龄的差距，从来不是他们幸福的障碍。今年，两人回到当初的大婚之地图凯度假，结

果被媒体偷拍下恩爱影像，照片中他们手牵手、背后环抱、温柔拥吻。

情感解读：西方男人为何爱熟女

“法国女人即使老去，也不会枯萎。”从这个角度看，特罗涅这位 58 岁的幸福法国女人，也为女性做了一个好榜样，不惧老去，不拒爱情，任何年龄段都懂得享受男人的爱与尊重。这是真正的自信、勇敢和魅力。

包括法国男人在内的许多西方男人认为，四、五十岁的女人最美丽优雅。他们这样褒奖女性：“法国女人，二十岁活青春，三十岁活韵味，四十岁活智慧，五十岁活坦然，六十岁活轻松，七八十岁就成无价之宝。”

据说在法国，很多二十出头的年轻小伙很喜欢和成熟的女性交往。因为他们认为，女人只有到了这个年龄阶段，因为人生经历、职场经验、经济实力、内在修养等各方面的积累，才会从里而外散发出一种成熟、沁人心脾的女性魅力。这种由岁月的沉淀而产生的人格魅力，饱满、厚实、丰富、多姿，耐欣赏，耐回味。至于年龄的差距简直是一件太微不足道的事情。

其实，名人们的感情折射出的是整个社会的婚恋观，西方男人大多欣赏成熟女性，渴望寻找到自己的灵魂伴侣，所以很多外国人在找伴侣的时候，不像我们中国人那么注重外表或者外在的那些金钱与权势之类的条件，他们更看重的是内在的心灵相契合，所以他们的浪漫在于一种浸入骨髓的气质：爱就是爱，没有任何其他。

择偶也是一门哲学，按照哲学的观点，世界观、人生观、价值观，对一个人来说真是太重要了。这“三观”基本上就是规定了一个人的品性。三观合不来的人，即使外在条件看起来多么优秀，多么般配，其实也是硬捏不到一块的。

遗憾的是，在我们的生活现实中，如果年轻人找对象时谈到要性格情趣相投合，要注重心灵上的默契，说不定会招来旁人的冷嘲热讽，至少会被认为还很不成熟，因为我们这个社会就是如此世俗与势利。及至谁如果还谈点心灵上的东西，都会被认为是单纯与幼稚。在这种氛围下，男人娶妻，多是给外人看的，成功的男人，漂亮的妻子，这一定是相伴而行的。大家都在演戏给他人看，自己内在感受是顾及不了的。

## 英诺奖得主发性别歧视言论遭炮轰 被迫辞职

2015.6.12

环球时报

女性科研人员在实验室会给男性添麻烦？据英国广播公司(BBC)11日报道，英国皇家学会一位知名科学家、诺贝尔奖得主因发表“科研歧视”言论遭到“炮轰”。迫于舆论压力，这名科学家已经辞职。

美国有线电视新闻网(CNN)报道称，现年72岁的英国科学家蒂姆·亨特博士1982年发现细胞周期蛋白，并与同事共同摘得2001年的诺贝尔生理学奖。本月9日，他在韩国召开的世界科学记者大会上，表示他支持实验室“异性隔离”制度：“我来告诉你和女孩混在一起会发生的麻烦：当你们同处一间实验室时，往往会发生三件事：你爱上了她们；或者她们爱上了你；如果你批评她们，她们会哭。”这番言论被媒体截获并被迅速转发。

伦敦城市大学女讲师康妮·圣路易斯事后对CNN说：“我们简直惊呆了。”她认为，亨特的言论极具歧视性，这种话显示出他本人的“麻木不仁”。迫于舆论压力，亨特本人已向公众致歉。他表示，当着如此众多的记者说出这样的话实在是“非常愚蠢”。然而，他并没

有收回自己的言论：“对于‘和女孩的麻烦’，我是认真的。”他解释道，科学过程中不应掺杂个人情感问题，情感纠葛势必会对严密的科研工作制造麻烦。亨特所属单位——英国皇家学会发表声明称：“亨特的言论仅代表其个人，并不能反映皇家学会在该类问题的态度。”

社交媒体上很快掀起了有关“科研领域性别歧视”的讨论。有网友说：“这个机构口口声声说需要女性工作者，但它只有6%的女研究员怎么解释？没准这些女人也都在哭泣？”据悉，亨特已经于10日晚些时候辞去了皇家学会职务。

## 泰国首次允许“性别认同障碍”学生穿异性校服

2015.6.15

环球网

据日本时事通信社6月10日报道，针对身心性别不一致的少数性别认同障碍学生，泰国曼谷大学美术工艺学院决定允许他们穿男女校服的任意一种。据当地媒体报道，这是泰国的教育机构首次采取这样的措施。

据了解，在泰国的大学，学生一般有义务穿着校服。该学院规定男生穿白衬衫黑裤子，女生穿白衬衫和及膝百褶裙。

## “床垫女孩”自拍“遭性侵视频”

2015.6.16

深圳都市报





据新浪国际消息，艾玛·索科维奇，美国哥伦比亚大学的那个“床垫女孩”，近日做了一件更“出格”的事情：拍了一部“色情视频”。“色情视频”打引号是因为，如果你不了解这件事情的背景，这就是一部地道的色情作品，关键部位甚至都没打码；但如果你知道艾玛的经历，观感可能会复杂一些。

### “床垫女孩”成热点话题

艾玛是哥伦比亚大学视觉艺术系的学生，她称在2012年8月被德国籍同学保罗强奸。她称两人刚开始是两情相悦的，但后来保罗变得非常暴力，扼住并且殴打她。数月后，艾玛听说保罗对其他人的性侵行为后，决定报告学校。一年之后学校撤销对保罗的指控，地方司法部门也以“缺乏合理嫌疑理由”为由拒绝起诉他。

保罗则坚称两人一直是你情我愿，不存在强奸。保罗所说的“骚扰”始于2014年9月。



艾玛从那时起发起名为“背负重担”的抗议行动，在校园里无时无刻都扛着她的床垫，要求学校开除保罗。

美国大学的性侵现象一直是热点话题，艾玛获得大量主流媒体报道，得到多个女性组织颁发的奖项，被纽约参议员邀请，出席了今年的奥巴马国情咨文演讲。

视频名“这不是一次强奸”

毕业没有让艾玛停下脚步，不再扛着床垫的她，拍摄了这部 8 分 10 秒的视频。

视频名为“Ceci N' est Pas Un Viol”，即法语“这不是一次强奸”，源于比利时超现实主义画家勒内·马格里特的名作“形象的叛逆/这不是一只烟斗”。

艾玛为这部视频搭建了一个网站，开篇写了很长的序言。她说，“视频中的场景都是双方自愿，但可能像是强奸，这不是一次情景再现，但看上去像。这无关乎 2012 年 8 月的一个夜晚，关乎你的决定，从现在开始，关乎你，而不是他。”

视频画面分为 4 块，由 4 个摄像头拍摄，艾玛和一位脸部被打码的男子出演。他们进门时表现得很亲昵，但后来男子的行为变得暴力，多次殴打艾玛，无视她的反抗，持续进行暴力侮辱行为。

上线当天一度无法访问

艾玛网站的平台供应商称，网站上线当天就遭到拒绝服务攻击，一度无法访问。上线至今一周多的时间里，网站评论已经超过 3000 条。

有人写道，“没有强奸受害者会这么做，特别是像你形容的那么受创的人中，没人会这

么做”。

有人写道，“这个男人是个混蛋，应当被抓起来，但他被无罪释放了”。

## 女科学家们回击“女性进实验室给男人添麻烦”论

2015.6.15

女声

想必大家都听说了一位诺贝尔得主因为说了性别歧视的话惹众怒，最后道歉辞职的事儿。

其实后续更精彩。



事情是这样的：上周在韩国首尔召开的 2015“全球科学记者大会”上，英国生物学家、英国皇家学会会员、伦敦大学学院（UCL）荣誉教授蒂姆·亨特（Tim Hunt）发言时说：

让我告诉你们女人带给我了哪些麻烦……她们出现在实验室时，就会发生这样三件事：

你爱上她们，她们爱上你，你批评她们结果她们哭了。

即便德高望重的亨特贵为曾经的诺贝尔医学奖得主、英国女王授勋的爵士，这番话还是给他带来了大麻烦。

英国皇家学会立刻撇清关系：“蒂姆·亨特的言论不代表我们的观点”，一向以性别平等为金字招牌的伦敦大学学院随后则宣布亨特已辞职，还说本校“是英国第一所平等招收女生的大学，一直推动践行性别平等承诺”。

亨特爵士也道歉了：讲这些话很蠢，但我没有恶意、只是想讽刺和活跃气氛，我真的非常非常抱歉。但他坚持说自己只是说了实话，“我曾经和实验室的同事谈恋爱，这对科学研究影响很大，因为在实验室里所有的人都应该专注在研究上，如果有这些男女私情，会使事情很复杂。”

显然亨特爵士还是不明白自己错在哪儿。被他惊呆了的女科学家说：“难道我们还活在维多利亚时代吗！”

不过这事儿也还没完。在亨特爵士道歉的当天，一个名为“性感得令人分心”的活动在推特火了，女科学家们晒出自己的工作照，对亨特大加讽刺。



讽刺漫画：你是在勾引我吗？



 **Tom Bishop** @FliesInLakes · Jun 10  
Following Sir Tim Hunt's useful advice I've updated the laboratory signage #distractinglysexy  
2.5K 2K



(标语：注意！混合性别实验室；请勿恋爱；禁止哭泣)

遵照蒂姆亨特爵士的实用建议，我更新了实验室标语



Amy Remeikis @AmyRemeikis · Jun 11

I'm really glad that Curie managed to take a break from crying to discover radium and polonium #distractinglysexy



6.5K



5.4K



我真为玛丽·居里高兴，她竟设法从哭泣中抽空发现了镭和钋



**Michelle LaRue** @drmichellelarue · Jun 12

Thank goodness for the cold weather gear, otherwise my male teammates might have fallen in love #distractinglysexy



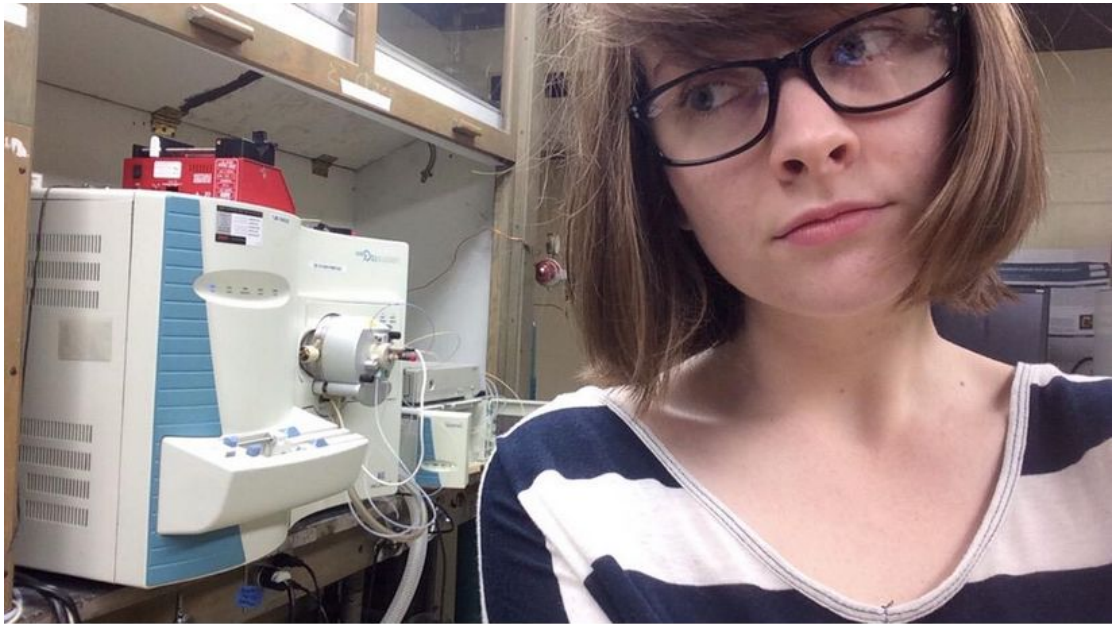
530



1.2K



谢天谢地我有防寒服，不然我的男队友们估计都得爱上我



**Madison Herbert** @MadisonHerbert1 · Jun 12

The loud machines muffle the sounds of my cries #distractinglysexy #womeninscience

← ↻ 300 ★ 780 👤 ⋮

机器轰隆隆，盖住我哭声





**Amelia Cervera** @ameliacervera · Jun 11  
Filter mask protects me from hazardous chemicals and muffles my woman cries. Double win! #DistractinglySexy

← ↻ 2.1K ★ 3.5K 👤 ⋮

过滤面罩不仅能防毒，还能掩盖我作为女人的哭声。双赢！



 **Lucie de Beauchamp** @lu\_debeauchamp · Jun 11  
Still #distractinglysexy after a full day of cell culture. Didn't even cry this time, so proud! #HeyaTimHunt

培育了一整天的细胞，我还是#性感得使人分心 呐。这次都没有哭哦，好自豪！



 **Lorene Lynn** @lorenelynn · Jun 13  
Some call me a dirty girl, some call me a soil scientist. #distractinglysexy  
#womeninscience

有人叫我脏妹子，有人叫我土壤科学家



**Danielle Spitzer** @dspitzzz · Jun 11

It's just really hard working in a coed lab because I'm too distracting to the male scientists #distractinglysexy



2.3K



3.1K



在男女混合实验室里工作真辛苦啊，因为我太让我的男同事们分心啦





Emily Remnant @EmsyRemsy · Jun 10

Thankfully, worker bees are all female, otherwise... #distractinglysexy #timhunt



781



1.6K



幸好工蜂都是雌性，不然.....



Sarah Durant @SarahMDurant · Jun 11

Nothing like a sample tube full of cheetah poop to make you [#distractinglysexy](#)

← ↻ 894 ★ 1.8K + 👤 ...

没有什么能像一管非洲猎豹屎样本那样让你#性感得使人分心



Rachel Penczykowski @RachelPenczy · Jun 11

You might think we're covered up for bug and sun protection, but it's really just because we're [#distractinglysexy](#)

👤 Suvi Sallinen and Rachel Penczykowski

👉 117    ⭐ 262    +👤    ⋮

可能你以为我们裹得严严实实是为了防晒防蚊虫，但其实是因为我们#性感得使人分心



tracey depellegrin @tracey\_423 · Jun 12

after seeing tweet-pics of [#distractinglysexy](#) women scientists in field, my 14 yo daughter thinks being a scientist seems cool & fun  
[#win](#)

👉 448    ⭐ 1.1K    +👤    ⋮



在所有发出的推特中，最鼓舞人心的或许是这一条：

看过女科学家们发出的照片后，我 14 岁的女儿觉得当个科学家看起来也很酷、很有趣。

胜利！

亨特爵士在接受采访时曾抱怨自己受到的惩罚过重，但他并不是头一个因性别歧视言论而丢掉职位的重量级人物。早在 2006 年，时任哈佛大学校长的经济学家劳伦斯·萨默斯就因为发言称“女生学理科天生不如男生”遭强烈批评而辞职。

这类事件之所以引发暴风式的舆论批评，因为科学技术领域的性别歧视实在太普遍。就在今年 5 月初，一篇关于性别歧视的论文被国际知名学术期刊 PLOS ONE 拒稿，审稿人竟然建议两名女性生物学家再去找两名男作者合作以提高写作水平。事件被曝出后公众哗然，随后 PLOS ONE 公开道歉，并将这名审稿人除名。

反对歧视性言论不仅是出于“政治正确”，它也是科学和社会发展本身的需要。如英国皇家学会在声明中所说：

为了取得更大的科学成就，我们相信应该充分利用全部人类的研究能力。太多有才华的个人因为性别等因素无法发挥她们的潜能，社会应该纠正这样的状况。

## 美国同性婚姻合法化：5 票对 4 票通过

观察者

2015. 6. 26





26日，美国传来同性婚姻合法化消息。举行当天美国最高法院裁定为同性配偶提供了结婚的权利。美国同性婚姻合法化，奥巴马称这是“迈向平等的一大步”。美国同性婚姻合法化也引来网友关注，有网友不知出于何种目的，欢天喜地如同过年。不过更多网友则是冷眼旁观，有网友称，这和平等什么关系，这就和种族歧视一样的美国政治正确而已。

美国最高法院北京时间26日做出裁决，为同性配偶提供了结婚的权利。这一裁定意味着，各州不能禁止同性婚姻，同性婚姻将在美国全国各州合法，美国也成为全球第21个承认同性婚姻国家。报道称，该裁定是美国同性恋权利的历史性胜利。美国总统奥巴马在其个人社交网站上表示，同性婚姻裁定是“迈向平等的一大步”。

美国最高法院法官安东尼·肯尼迪表示最高法院产生了一项新的宪法权利，而婚姻是一项基本权利。而反对这一裁决的最高法院法官罗伯茨认为，这一裁决被意识左右，而非合法的裁决，并没有基于宪法，此前也并没有先例。

根据媒体最近的一项民调显示，美国民众中61%的人支持同性婚姻。

## 观察与调查

### 杜芳琴:穿行于书斋与田野间, 我不服老

2015. 6. 3

中国妇女报

南储鑫

妇女的变化也带动村庄和男性的改变。当我听到登封市垌头村一个上门女婿说自己唱到“上门女婿受高看”泪如泉涌时, 我深受触动, 这不就是大众接受的新知识正改变我们的生活和环境吗? 还有什么研究成果比这些更有价值的呢? 作为女性主义的人文学者, 有责任把学科知识转化为公共知识, 进一步转化为大众知识, 和民众一起推进变革, 这才是真正有用的知识!



从 1985 年踏入妇女研究领域，30 年来矢志不渝。支持我的力量，除了个人经历，’95 世妇会起了特殊作用。

20 世纪 40 年代我出生于农家，新中国成立后第一春上小学，又幸运考上大学；“文革”结束分配至天津中学任教 10 年；改革开放初又考研究生毕业时已年近不惑，同龄的邻居大姐“下岗”那年，我“二次就业”到天津师范大学工作，阴差阳错地搞了妇女研究。其间经历了从书斋走向农村研究 15 年；从田野又回校区推动本土妇女学发展近 10 年；退休这 5 年，穿行于书斋与田野之间，体味着将知识-行动-赋权-改变推动性别平等行动研究的艰辛和喜悦。岁月荏苒，场所变换，“靠行动赋权，用知识改变，推进性别平等”成为我的信念，老且弥坚。

### 从研究妇女到引入社会性别，从书斋走向田野

1985 年春夏，与研究生同窗李小江——国内妇女研究开拓者两度相逢后，我加盟了妇女研究。转年，开始为她主编的“妇女研究丛书”写《女性观念的衍变》一书，并于 1988 年出版。1991 年秋，分文不名的我们举办了为期两周的“中外妇女史讲习班”。其后，哈佛大学东亚研究中心举办的“赋中国以社会性别：文化、国家与妇女”学术研讨会邀我出席，那时中国留学生在美成立了“海外中华妇女学会”（以下简称“学会”），于是我写信给在美国读博士的师大同事徐午，探讨能否在天津举办一次中国妇女发展的读书研讨班；她给学会负责人鲍晓兰一说即合，我给学校打的意向报告也批准了。1992 年春节，国内一行 8 人乘飞机到波士顿，会上感受最深的是第一次听到“gender”这个新名词概念和蓬勃兴盛的国际妇女/性别研究。与学会讨论的研讨班初步方案和经费也有了眉目。回国后，我开始细化项目书、搞

翻译，发邀请，建机构——天津师范大学妇女研究中心于1993年1月诞生。

1993年7月11日~25日，来自海内外的百名妇女研究者和行动者聚集天津师大参加中国妇女发展读书研讨班，首次引入“社会性别”“妇女赋权”“妇女发展”“生育健康”等新概念、新领域；议题也是全新的，主要围绕“社会文化环境与妇女身心健康”“社会转型时期职业妇女和妇女就业”“现代化中的妇女地位与相关对策”和“人口、计划生育与妇女角色”四个专题……这是’95世妇会筹备中引入社会性别的开端；也是经验回顾、中外对接、知识赋权和充电的第一站；后来从那里走出来各领域推动性别平等的带头人。我的研究转型——从妇女到社会性别、从书斋走向农村也由这次活动萌动。

1994年初，我与中心成员先后赴河北省定州、满城、涞源等地农村开展调研、口述和培训，寻找社会性别现实表现的“根”，以印证历史探索的“源”，在进一步服务农村妇女发展的同时，更多学习“草根”的知识、智慧和品德。《大山的女儿：华北卷》和《贫困与社会性别：妇女发展与赋权》记录了我们当时留下的足迹和印记。

1995年世妇会给我的震撼终身刻录心灵。宏大壮观体现妇女团结影响世界的开幕式的视觉冲击，五大洲三万名不同肤色的妇女组成的数不清的论坛，应接不暇的新概念、新思维、新领域的智思激荡的兴奋，结识海内外不同国度、民族、性别、专业、界别的朋友的愉悦，“用妇女的眼睛看世界”“推摇篮的手能够改变世界”……我在更广阔视野得到增权充能和精神洗礼！

回归校园，推进妇女学学科发展

当世妇会后国内出现千军万马搞发展做项目时，我感到自己知识贫乏；频繁的中外学术交

流使我认识到，妇女学是创造和传承女性主义知识必经之路，就萌生了在校区进行学科推动的想法。于是1999年8月再次启动读书研讨的项目，天津蓟县妇女史学科建设读书研讨班拉开了妇女学学科建设的序幕。在众多朋友的支持下，由天津师大牵头的三期六年的“发展中国的妇女与社会性别学”课题进入运转，为实现四个目标——学术队伍培训和教材开发、课程发展、学科基础研究、建立妇女学机构/机制和四个优先发展学科（历史学、教育学、社会学和社会性别基础）开展基础研究、课程建设和教学法的研讨等；此外还设立“青年学者研究金”、发表园地《社会性别》、网站与《妇女与社会性别学通讯》；为培训师资和学术带头人举办各类师资培训班和研讨班，创设研究生学位课程等成为机制建设的重要议题。

该项目在21个省(市、区)约70所大学中，集结了妇女学研究和教学骨干、青年学者数百名，开出课程上百门，自编教材近30种，出版翻译、著作与多媒体等30多种，20多届读书研讨师资培训中近千人次受益。目前，活跃在全国各地高校的妇女学学者骨干已经培训的传承人难以计数，他/她们的研究和开设课程遍地开花，读书研讨班今已蔚然成风。

知行合一：知识赋权，行动改变

从2008年开始，作为中央党校“性别平等政策倡导”课题团队的一员，在实践中，我深刻感受到农村社区是女性主义学术、政策、公众教育，特别是女性主义赋权、推动积极变革的最重要的场所和用武之地。为此，我们努力将多年的历史研究与对农村现状的了解结合，酝酿出一个从微观到宏观的当代中国父权制连续与运行模式——一个（私）人父权制→家庭（族）父权制→社区（集体）/社会父权制→行政父权制→市场父权制在农村的生产与复制共性与多样性的理论假设，作为探索自下而上和自上而下开始改变父权制的策略与路径的尝试。

2010年退休以来，作为从观察者、研究者、参谋者到行动参与者的转变，我亲历亲见基层妇女组织起来集体赋权改变社区性别不平等规则——修订与落实性别平等村规民约试点村的变化过程。以河南登封市周山村为例，妇女手工业协会的姐妹们从社区的沉默一群逐渐成为社区的主人，带头改变陈规陋俗，推动修订和落实性别平等的村规民约，勇敢参与村庄换届选举，成为村庄事务有话语权的一群，引领村庄的发展，并影响更多村庄的变革。她们用锦心巧手绣出变革故事，用诗歌演出表达她们的成长：“提高技术和能力，文化生活活跃了。家庭和睦眼界宽，身心健康换面貌。自我价值得体现，妇女地位有提高……姐妹互帮情谊深，互相支持有依靠。”

妇女的变化也带动村庄和男性的改变。登封市垌头村农民合唱团合唱的《唱唱咱们的村规民约》就是例证。当我听到一个上门女婿说自己唱到“上门女婿受高看”泪如泉涌时，我深受触动，这不就是大众接受的新知识正改变我们的生活和环境吗？还有什么研究成果比这些更有价值的呢？作为女性主义的人文学者，有责任把学科知识转化为公共知识，进一步转化为大众知识，和民众一起推进变革，这才是真正有用的知识；在知识转化和知识/行动的转化中，让民众参与，向民众学习，和他们一起变革自身、环境和知识，再转化为学术/学科知识——如此往复无穷，这就是我年逾七十而热衷于跑农村的动力所在。不过，在转化链条中没有全知全能者，跨界联盟，集体行动，性别平等与社会公正的理想才有望实现！

## 22岁女孩遭继父性侵 10年留遗书 生父向妇联求助

2015.6.10

中国妇女报

茹希佳



近日，一则让人心痛又心塞的消息在网上蔓延开来，苏州吴江一名 22 岁的女孩因为遭受继父长达 10 年的性侵和骚扰，最终选择了自杀。自杀前，这位花季女孩带着对生活的绝望和对妈妈的牵挂，写下了一封遗书给自己的亲生父亲，四页信纸读来让人心碎、震惊、愤怒。目前，吴江警方已介入调查，并对女孩的继父实施刑事拘留。

### 泣血遗书：不敢熟睡过着非人的日子

从网上公布的女孩写的遗书中可以看到，女孩很小的时候，她的亲生父母就离异了，她一直跟随母亲生活。开始，母女俩在舅舅舅妈家过着寄人篱下的日子，女孩常常受到舅妈的猜忌和怀疑，后来，母亲改嫁了，她跟着母亲来到了新的家庭，继父的出现成为她噩梦的开始。

在女孩的遗书中，她写道：12 岁就遭到了继父的强奸，因为一再忍气吞声，继父更变本加厉不断地性侵和骚扰她，纵使他拼命磕头求饶，把“头都磕破”了，也无济于事。在遗书中，她控诉禽兽般的继父：“每天晚上，我都不敢熟睡，稍有声响，我就突然间惊醒。因为我太害怕这个地狱了，就这样我过着非人的日子。”

女孩长大后，考上了大学，她形容大学生活“终于可以安安静静了，那也是我最快乐安静的日子”，大学毕业工作后，女孩原本以为可以逃离噩梦，可她竟然发现，这名禽兽不如的继父仍在用手机偷拍她。

为了不让妈妈深陷流言蜚语的压力，自己也不愿继续承受继父对她身体和精神的双重折磨，她选择自杀来逃避对现实的种种不满，为了不让继父性侵她的秘密随着她的逝去而烟消云散，在给父亲的最后遗书中，她大胆揭露了继父的兽行，并绝望地表示：“为了妈妈的颜



面，就让我带走一切，但希望爸爸能照顾好妈妈。”

警方介入：继父被拘留待批捕

面对逝去女儿给自己留下的遗书，6月3日下午，女孩的亲生父亲和两名亲戚带着女孩的遗书，到吴江区妇联信访接待室求助，希望给亲生女儿讨回一个公道。

吴江区妇联副主席周萍沉痛地说：“当我们得知这一消息时非常吃惊，第一时间安抚女孩的家属，并及时跟公安部门取得联系，了解案情进展。”

据周萍介绍，事发后，公安部门迅速控制了女孩的继父，并对女孩的继父实施了刑事拘留，在全面了解案情后，公安部门将对女孩继父进行逮捕。

同时，吴江区妇联指派女孩所在的桃源镇妇联干部上门慰问女孩的生母，周萍表示：“这件事情的发生也警醒天底下所有的父母，你们永远是孩子的第一监护人。”

6月5日，吴江区妇联在自己的微信公众平台“吴江女性”“家教时空”栏目中发布了“以平常心对待父母离异的孩子”的文章，以此告诫离异父母在离异后依然要承担对孩子的监护责任，以及如何帮助孩子走出父母离异的阴影。

## 毕节悲剧再次为留守儿童工作敲响警钟 建议尽快设立儿童保护专门机构

2015.6.12

中国妇女报

王春霞 姚鹏

据媒体报道，目前，公安机关正在对6月9日贵州省毕节市七星关区田坎乡4名留守儿

童服农药死亡的原因展开调查。

近年发生多起儿童权益受侵事件

又是留守儿童，又是贵州毕节。

就在3年前，2012年11月16日，毕节市七星关区流仓桥办事处环东路一垃圾箱内，5名男童被发现死亡，年龄均在10岁左右。尸检结果显示为一氧化碳中毒死亡。据介绍，在发现小孩死亡的垃圾箱内有木炭生火取暖的痕迹。

记者发现，除了儿童的意外死亡，近年来，毕节还发生过其他涉及侵犯儿童权益的事件。

据报道，2014年4月，毕节七星关区某小学一黎姓男教师涉嫌性侵女学生。据学生家长统计，受害学生至少有12人。受害女生大部分是留守儿童，家长长年在外打工。

2015年5月，毕节市大方县瓢井镇中寨村小学学前班多名幼女被猥亵一事案发。犯罪嫌疑人韦会平系学前班负责人，因涉嫌猥亵，目前已被刑拘。据家长统计，目前至少确定有7名女童被韦会平猥亵并报案。据悉，这些孩子年龄基本都在6到7岁，多为留守儿童。

避免出现无人监护照看的真空地带

北京青少年法律援助与研究中心执行主任张雪梅认为，在这起事件中有一些疑问需要解答，父亲何时外出，外出打工有没有委托合适的人代为监护？孩子无人监护照看状态多久？村委会是否了解孩子的处境、有没有筛查孩子处于无人监管和照看的状态？村委会有没有采取措施给予保护和早期干预或向民政部门反映？其他村民是否向有关部门报告反映？学校在孩子辍学后有没有采取措施？基层民政是否了解并进行救助和监护干预？有没有人或单位向

法院申请撤销监护人资格或转移监护职责？

“孩子如何获得有效监护、避免出现无人监护照看的真空地带，仍是一个需要高度关注的儿童保护问题。”张雪梅说。

2014年12月，最高人民法院、最高人民检察院、公安部、民政部联合印发《关于依法处理监护人侵害未成年人权益行为若干问题的意见》（以下简称《监护意见》）。

“这都涉及《监护意见》在基层的宣传落实、涉及系统的儿童家庭保护案件的处理机制建立等问题。”张雪梅告诉本报记者。

广东省律协未保委副主任郑子殷认为，《监护意见》针对遗弃儿童规定了临时庇护甚至剥夺监护人监护权的规定。国家作为最大的监护人的角色得到了确定。“但毕节的个案让我们认识到，留守儿童的保护仍然是任重道远。”

#### 建议尽快设立儿童保护专门机构

据报道，在2012年11月，毕节5名男童死亡不到20天，毕节市民政局对全市范围内留守儿童进行逐一排查，市、县(区)财政每年拿出经费约6000万元设立留守儿童专项救助基金，采取一对一帮扶措施。

为何时隔三年，毕节又发生类似悲剧？

张雪梅认为，问题在于社区儿童保护机制没有建立，学校对辍学现象没有采取有效措施，缺乏社会和政府为困境家庭提供的委托监护、委托抚养或代养服务，系统的家庭儿童保护机制体系没有建立。

郑子殷告诉记者：“由于没有专门保护儿童权利的职能部门，各部门之间的权利责并不清晰，因此很难做到无缝链接。”

母亲“被人拐跑”，父亲外出打工，独自留守在家。6月9日晚，贵州毕节4名留守儿童一起喝农药自杀，最大的哥哥13岁，最小的妹妹才5岁。

我们或许永远无法得知，4个孩子喝下农药的真正动机是什么。现有事实表明，孩子们的家里尚有食物，低保卡上也还有几千元钱，父亲也有生活费寄来，贫困和饥饿应当还不是让孩子们走向死亡的理由。我们只能揣测，长期远离亲人给他们造成了难以忍受的心灵创痛，以至于小小年纪的他们最终选择了去虚无缥缈的天国寻找人间得不到的温暖。

毕节的悲剧，再度为我们的留守儿童工作敲响了警钟。

在网上搜索“毕节”和“留守儿童”两个关键词，得出的结果令人震惊。几年里，毕节的留守儿童受伤害事件层出不穷。在垃圾箱里被闷死，在车祸中被撞死，被强暴……这些案例让人压抑，更让人困惑。如此之短时间里如此之多的孩子受到伤害，这显然不是“偶发事件”之类的说法可以解释的。

5名男孩垃圾箱内死亡事件发生后，毕节也曾宣布过一些补救措施。市委、市政府决定设立留守儿童关爱基金，由财政每年拿出6000万元用于保障留守儿童的学习和生活。并表示，将在全市范围内排查城乡留守儿童，逐步落实相关救助措施，并建立和完善辍学通报制度、辍学学生报告制度和动员复学制度等。然而，这些话言犹在耳，惨剧却再度发生，这是为什么？我们不知道关爱基金是否到位，也不知道辍学通报制度是否得到了严格执行，但血淋淋的事实告诉我们，这座拥有16万留守儿童的城市在对留守儿童的保护上依然存在着不小的问

题。

毕节的悲剧，也为留守儿童工作提供了诸多启示。关爱留守儿童是一项需要深入细致开展的工作，只有把关爱真正送到孩子身边，送到孩子心里，这项工作才算取得实效。如果只做表面文章，即便这文章做得再足，也解决不了问题。事实上，如果多接触一些留守儿童，便会发现，心理危机在他们当中并不鲜见。长期离开父母生活，这些孩子的精神状态往往让人揪心。自卑，敏感，叛逆等不良情绪都可能影响着他们的健康成长。这些年来，各地开展了不少对留守儿童的帮扶工作，但大多局限于物质层面，而对于孩子而言，情感上的关爱与心理上的抚慰或许比物质上的补偿更重要。毕节四兄妹的悲剧，再度提醒我们这一问题的严重性，在今后工作中，应当更多关注留守儿童的内心世界，多为他们提供“情感帮扶”，发现心理危机时及时干预，至少要让他们知道，仍然有很多人在关爱他们。与此同时，家庭、学校和社会也都要行动起来，负起相应的责任。以毕节四兄妹为例，如果邻居、亲戚或是村委会对他们能多点关心，如果相关部门能把这种特殊家庭孩子的生活状态、情感状态纳入关注和预警范围，或许，悲剧就不会发生。

事实上，毕节留守儿童问题也是我国留守儿童问题的一个缩影。尽管近年来出台一系列诸如户籍制度破冰，异地高考试水之类的改革措施，但这一困局的破解并非一朝一夕所能完成，而留守儿童的庞大数量，依然让这个问题显得异常紧迫。截至 2013 年，中国农村留守儿童数量仍超过 6000 万，城乡流动儿童规模达 3581 万。也就是说，有近亿少年儿童，或得不到父母的关爱，或随父母漂泊四方。如果我们不能及时采取有效措施，给予他们应有的关爱，悲剧依然随时可能上演。全社会都须意识到这个问题的紧迫性，孩子们的成长只有一次。

## 生育保险应由政府财政兜底

2015.6.12

中国妇女报

林志文

广州市人力资源和社会保障局日前发布通告，就《广州市职工生育保险实施办法（征求意见稿）》公开征求意见，该“征求意见稿”因为将广州职工生育保险待遇拟由现行的5项减至2项等原因，引发各界热议，专家学者希望有关部门在生育保险政策调整一事上多做调研，多倾听并纳入各方意见，让生育保险政策真正做到有效全面地保障公民权益。

调整：

职工生育保险待遇拟由5项减至2项

只保留生育医疗费用和生育津贴，取消独生子女奖励35天产假和晚婚晚育奖励15天产假的生育津贴、男配偶10天看护假期工资和一次性营养补助以及到一、二级医院分娩补助。根据广州市人力资源和社会保障局的通告，《广州市职工生育保险实施办法》（征求意见稿）是根据《中华人民共和国社会保险法》《女职工劳动保护特别规定》以及《广东省职工生育保险规定》等文件，结合本市实际而拟定。记者查阅看到，该“征求意见稿”共43条，其中引发社会各界较大争议的，是广州职工生育保险待遇拟由现行的5项减至2项，即只保留生育医疗费用（计划生育手术）和生育津贴两项待遇，取消独生子女奖励35天产假和晚婚晚育奖励15天产假的生育津贴、男配偶10天看护假期工资和一次性营养补助以及到一、二级医院分娩补助。

针对社会各界关心的问题，广州市人社局相关负责人近日在回应记者采访时强调，独生子女奖励35天产假和晚婚晚育奖励15天产假的生育津贴以及男配偶10天看护假期工资等三项待遇并非取消了，而是改由单位负责发放。至于取消的“一次性营养补助”以及“到一、二级医院分娩补助”两项待遇，该负责人强调，社会保险法第五十四条和《广东省职工生育保险规定》都明文规定，职工生育保险待遇只有生育医疗费和生育津贴两项。“广州从1995年起生育保险待遇就有5项，全国独此一家。现在国家和省都明确作了规定后，我们需依法来发放



待遇。”热议：

### 恐增加企业负担加剧女性就业歧视

多项津贴改由单位发放很可能得不到落实；将会增加单位的生育成本，导致女性就业歧视现象加剧。《广州市职工生育保险实施办法（征求意见稿）》一经公布，就引发了各界的强烈关注和热议。公众对本次生育保险政策调整的意见主要集中在两点：一是新政策将多项津贴改由单位发放，很可能得不到落实；二是新政策将会增加雇用女工多的单位的生育成本，导致女性就业歧视现象加剧。

6月8日，广州市妇女权益机构“新媒体女性”联合四家妇女组织——华南理工大学性别研究中心、中山大学性别教育论坛、广东木棉社会工作服务中心、番禺打工妈妈活动中心共同举办“广州市生育保险政策调整建议研讨会暨媒体发布会”，邀请广州市人大代表、公共政策研究专家、性别问题专家、广州市企业代表、律师代表以及女工代表共同出席商讨。

广州市人大代表、市社科院哲学文化研究所所长曾德雄十分关心相关问题，曾在报纸发表文章讨论，他表示：“由于有上位法的规定，这次新政看似无话可说。但从现实和实操的角度，以前一直由生育保险支付的一些津贴突然改由用人单位发放，这个变化带来的冲击不会小。”曾德雄认为，一定要明确两者的边界——计划生育是基本国策，由此产生的相关费用应该由政府来承担和解决；因为这是国策，和企业没有什么关系，企业没有理由承担任何的费用。

作为企业代表，企业中女性员工占大多数的广州市商业总会理事、震海集团董事长李华认为，相关费用转嫁给企业一定会造成未来女性大量失业，女性未来的发展一定会受到阻滞。“如果未来有文件下来了，企业一定有方法去规避，这会形成恶性循环。”

广州京金联网络服务有限公司人事经理江艳艳表示，如果这个制度出台之后把更多的费用附加到企业上，那么企业会考虑招聘男生或者是已婚已育的女性，已婚已育的女性还要考虑是否双独或者是单独，还要考虑是否生二胎的问题。“这次政策调整后，女性就业的门槛恐怕会越来越高。”

番禺打工妈妈活动中心负责人邹佳俊表示，该中心组织妈妈们一起讨论过，认为新政策

如果取消一次性营养补助以及到一、二级医院分娩补助两项待遇，实际上对低收入家庭造成影响。“补助看似金额不大，但对于低收入家庭来说，这两项补助是十分重要的。为避免新政策调整损害低收入人群的利益，建议调整政策时能更加全面，了解政策调整将会影响的不同群体的实际需求。”

建议：

政策调整应全面保障公民权益

鉴于劳动力再生产的重大社会价值，生育保险应当由政府财政兜底；建议进行立法性别影响评估，避免新政策产生制度性歧视。6月10日上午，广州市五家妇女权益机构代表向广州市人力资源和社会保障局共同提交了《对〈广州市职工生育保险实施办法（征求意见稿）〉的建议》。该份建议书以曾经参与人社部《生育保险办法》立法咨询的中华女子学院法学教授刘明辉的政策建议为主，结合本地利益相关方和专家的意见综合写就。

建议书指出，有关部门应斟酌价值取向，不宜增加单位负担。即使生育保险基金确实入不敷出，也不一定转移支付。鉴于劳动力再生产的重大社会价值，生育保险应当由政府财政兜底。

建议书认为，通过对“征求意见稿”进行性别影响评估，发现其也存在对男性和灵活就业人员的排斥，这种不公平的区别对待，对男性和灵活就业人员形成了制度性歧视。建议进行立法性别影响评估，避免新政策产生制度性歧视。建议遵循“科学立法、民主立法”的原则，加强调研，了解利益相关方的现实需求和应对方法，确保新政策不会加重性别歧视。

建议书中强调，国家人力资源和社会保障部计划于今年出台《生育保险办法》，其条款不仅符合《中华人民共和国社会保险法》《女职工劳动保护特别规定》的立法精神与待遇标准，而且力求明确具体而有可操作性。因此，建议地方立法等待国家此项专门规章生效后再出台，以免再作修订。希望有关部门在生育保险政策调整一事上多做调研，多倾听并纳入各方意见，让生育保险政策真正做到有效而全面地保障公民权益。

## 推动女农民专业合作社向做大做强逐步转变

2015.6.12

中国妇女报

林志文

广东巾帼农民专业合作社联盟6月10日正式成立,这是全国首个专门针对女农民专业合作社的交流平台,未来条件成熟时将成立合作社联合社,进一步推动女农民专业合作社向质量提升、资源整合、做大做强转变。

据介绍,广东巾帼农民专业合作社联盟由阳江市三洲海霞蔬菜专业合作社等30家巾帼农民专业合作社共同发起组建,目前加盟的巾帼农民专业合作社会员约300家,涉及农业种植、养殖、农产品加工、农业贸易、农业旅游、农业观光、农业休闲等大农业领域。

记者从广东省妇联了解到,近年来,农民专业合作社得到较快发展,特别是2010年初,省妇联联合省财政厅、省农业厅等8家省直部门开展“广东省农村妇女增收致富支持行动”以来,女农民专业合作社的发展更是跃上一个新台阶。截至2014年底,全省女农民专业合作社共2000多家。但由于女农民专业合作社建设仍处于起步阶段,还存在生产规模偏小、科技含量不高、服务领域狭窄等问题。广东巾帼农民专业合作社联盟的成立是加快女农民专业合作社发展的迫切需要,也是合作社联合社的雏形,将有力推动女农民专业合作社由数量扩张、单打独斗向质量提升、资源整合、做大做强逐步转变。

“农业专业社联盟是合作社的第二次革命,让专业的人做专业的事,使资源有效整合,整体推动联盟成员做大做强。”全程参与、指导巾帼农民专业合作社联盟建立的华南农业大学公共管理学院副教授潘军告诉记者,联盟将搭建相互交流、学习和共同营销农产品的平台,

构建农民专业合作社联盟电子商务平台，为联盟成员展示产品信息，提供交易平台。

## “互联网+” 为女性创业插上腾飞翅膀

2015.6.26

中国妇女报

耿兴敏

六月十六日，全国妇联在京召开“创业创新巾帼行动”发布会。全国妇联党组书记、副主席、书记处第一书记宋秀岩出席会议并讲话。

中国妇女报记者耿兴敏 发自北京 6月16日，全国妇联在京召开“创业创新巾帼行动”发布会。“网姐”“家服云平台”“电子商务”“创客”等热词在会上频频出现。据悉，全国妇联为深入贯彻中央“大众创业、万众创新”的决策部署，落实《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》精神，引领广大妇女顺应“互联网+”的新趋势，在经济发展新常态下积极投身创业的新实践，决定在广大城乡妇女中开展“创业创新巾帼行动”。

全国妇联党组书记、副主席、书记处第一书记宋秀岩出席会议并讲话。全国妇联副主席、书记处书记崔郁主持会议。全国妇联书记处书记焦扬、海尔集团高级副总裁谭丽霞、阿里巴巴集团副总裁石东伟、全国高校校园网站联盟副理事长陈建华出席会议。

宋秀岩指出，全国妇联作为党开展妇女群众工作的人民团体，始终把促进女性就业创业作为一项重要任务重点推进。通过实施妇女小额担保贷款，累计为465.73万名创业妇女发放了2220.62亿元贷款，扶持带动千万名妇女增加了家庭收入；创建女大学生创业就业

实践基地 8100 个，累计帮助近 5 万名女大学生实现了创业梦想；扶持发展手工编织，引导 5 万多个社区和乡村的 1000 多万名妇女用自己的智慧与巧手，编织出和谐美好新生活。

宋秀岩强调，“大众创业、万众创新”决策部署的提出为妇女创业创新带来了新的发展机遇。她希望广大妇女抓住机遇，在“互联网+”新业态中主动作为，实现创业创新梦想。希望各级妇联发挥独特优势，要为广大妇女积极投身大众创业、万众创新的实践提供有效服务。希望广大新闻媒体为妇女创业创新营造良好的社会氛围。宋秀岩鼓励广大妇女积极行动起来，创业创新。

崔郁发布了《全国妇联关于开展创业创新巾帼行动的意见》。在今后工作推进中，将着力提升妇女创业创新能力。探索适应妇女创业的网络化、实训式电子商务培育模式；发挥妇女创业示范基地的引领作用；引导巾帼现代农业科技示范基地借助互联网和大数据技术，助推农村妇女依靠科技创业致富。着力为妇女创业创新提供服务。发挥妇女小额担保贷款、创业担保贷款等金融政策作用，支持妇女创办新型小微企业。开展妇女创业创新孵化服务，推动形成促进妇女创业创新合力。着力营造妇女创业创新良好环境。引导妇女更多享有商事制度改革、税费减免、小微企业发展、电子商务、返乡人员创业等扶持政策。加强对“创业创新巾帼行动”的组织实施和宣传引导。

“创业创新巾帼行动”得到了企业的积极响应与支持。海尔集团高级副总裁、首席财务官谭丽霞在会上表示，将与全国妇联共同创建“中国女性创业人才训练营”，对有创业能力的女性小微企业家、创业者免费提供短期创业指导和培训；依托“海创汇”平台助力基层“妇女之家”建设，以“人人创客”线上平台及手机为广大妇女提供网络创业

机会，共同打造“创客妇女之家”；适时举办“全国女性创业大赛”，并对女性优秀创新创业项目提供资金支持、创业指导等服务。

阿里巴巴集团副总裁石东伟表示，互联网为女性创业带来了无数机会，淘宝交易平台上女性店主占50%以上，绝大部分买家也是女性。今后阿里巴巴将与各级妇联组织进行对接，在淘宝生活服务业务上共同建立网络培训体系、资格认证与用户评价体系，与数以亿计的网络消费者相对接，为消费性服务业插上互联网的翅膀。同时，把适合女性创业的淘宝、天猫平台，蚂蚁金融服务和物流体系做得更好，帮助更多的女性实现创业梦想。

会上，吉林、山东两省妇联、浙江义乌工商职业技术学院负责同志及江苏海归创业女性代表周亮亮分别介绍了在推动妇女创业创新方面的做法和经验。全国妇联、农业部、人社部、教育部相关部门负责同志、全国高校校园网站联盟和中国大学生在线代表，北京市各区县妇联干部、创业女性代表等150余人参加会议。

## 保障母婴安全 北京创建示范孕妇学校

2015.6.26

中国妇女报

耿兴敏

北京市母婴安康工作一直是卫生工作的重点，6月25日，记者从北京市卫生计生委老幼处获悉，随着国家“单独二胎”生育政策的推出，2014年北京市新生儿较2013年有明显的增加，全市分娩妇女总数达到24.9万人。目前，北京市拥有孕妇学校总数量达到了140余家。

为使广大怀孕妇女都能平稳的度过妊娠、分娩和产褥期，保障母婴安全，对孕妇进行正



确的健康教育就显得尤为重要。据北京市卫计委相关负责人介绍，目前，北京市在所有开展助产技术服务的各级医疗保健机构中都设有孕妇学校，总数量达到了140余家，主要是传播孕产期及新生儿保健知识和技能，宣传各项公共卫生政策，服务于准备怀孕的夫妇、孕产妇及其家属。

该负责人表示，北京市历来重视孕妇学校建设。从1999年开始对孕妇学校进行管理，规范授课内容，并对孕妇学校师资进行市区两级的妇幼保健知识及授课技能、技巧的培训，并在爱婴医院检查、助产机构评估、妇幼保健机构绩效考核等工作中重视孕妇学校工作的检查与考核。

今年，为了进一步规范孕妇学校的管理，北京市首次开展示范孕妇学校的创建工作，以示范学校的经验，带动全市孕妇学校的规范化、标准化建设，示范孕妇学校称号有效期为三年。

示范孕妇学校的认定将从“组织管理、人员要求、硬件设施、课程设置、相关活动、效果评价”等六方面进行综合评估。而且，孕产妇对授课的满意度和知识的知晓度等，都是考核的重要指标。

北京市对孕妇学校课程设置有明确的要求，授课内容需涵盖孕前、孕早期、孕中期、孕晚期以及新生儿期和婴儿期保健的内容。具体课程应包含：国家及北京市的孕产期保健政策、产前检查内容、自然分娩、母乳喂养、新生儿保健、孕期常见身体不适的缓解方法、孕期生活方式、孕产期心理保健、孕期营养、孕产期运动、产褥期保健等11项内容。

“我们还鼓励各孕妇学校结合实际，添加特色课程，丰富讲课形式，更好的为孕产妇服

务。”这位负责人表示。

此外，北京市还要求各孕妇学校公示课程时间、教学内容，授课频次每月不少于4次，以便于孕妇选择自己所关心的内容参加培训或活动。

在孕妇学校中，通过专业人员授课、模拟操作、互动交流等形式，孕妇可以提高自我保健管理能力，这对促进自然分娩、减少孕产期并发症、降低孕产妇及围产儿死亡率、促进医患和谐等均具有重要意义。

- 完 -

由于篇幅限制，欲浏览更多内容，请登录妇女观察网站

<http://www.womenwatch-china.org>