

女学 热点

社会主义家庭文明新风尚的丰富内涵和形成路径

·编者按·

近日，中宣部、中央文明办、中央纪委会机关、中组部、国家监委、教育部、全国妇联印发《关于进一步加强家庭家教家风建设的实施意见》，要求加强习近平总书记关于注重家庭家教家风建设重要论述的学习宣传，让新时代家庭观成为亿万家庭日用而不觉的道德规范和行为准则。为此，《新女学》周刊继续推出学习习近平总书记关于注重家庭家教家风建设重要论述的理论文章。本文将重点阐释社会主义家庭文明新风尚的内涵，以及推动形成社会主义家庭文明新风尚的路径。

■ 叶文振

《习近平关于注重家庭家教家风建设论述摘编》第七部分收入了从2013年到2020年的21段论述，集中呈现了习近平总书记关于注重家庭文明建设的重要思想，它既是中华民族传统家庭美德新时代实践的重大收获，更是马克思主义家庭观中国化的最新理论成果。本文通过学习习近平总书记关于注重家庭文明建设重要论述，以期正确理解社会主义家庭文明新风尚的内涵，深入认知推动形成社会主义家庭文明新风尚的路径。

理解社会主义家庭文明新风尚的内涵

为了深入贯彻习近平总书记关于“注重家庭、注重家教、注重家风”的重要指示精神，深化家庭文明建设，中央文明委于2016年开展了第一届全国文明家庭评选表彰活动，从全国范围评选出300户文明家庭。在会见第一届全国文明家庭代表时，习近平总书记提出，要“推动形成爱国爱家、相亲相爱、向上向善、共建共享的社会主义家庭文明新风尚”，既阐明了社会主义家庭文明新风尚的核心内容，又从人类文明、社会主义和新风尚三个角度帮助我们加深对核心内容的理解。

习近平总书记提出的“社会主义家庭文明新风尚”这一科学概念集中体现了新时代家庭文明的三大核心内容，一是从爱人、爱家和爱国三个层面体现出来的情感风尚，二是奋发向上、崇德向善的精神风尚，三是人人有责、一起参与、共建共享的体制风尚。其中情感风尚是新时代家庭文明的基石，所有社会投入所转化而来的家庭文明应让新时代家庭越来越充满家庭成员间的相亲相爱、对家庭的挚爱和对国家的热爱，在此意义上理解，家庭建设的核心就是爱的意识和能力的建设。精神风尚是新时代家庭文明的方向，近年评选出来的文明家庭、最美家庭和五好家庭都代表着新时代家庭文明的价值取向和发展方向。体制风尚是新时代家庭文

明的路径，共建共享是一种建立在家庭成员没有等级之分权势之别的新型地位关系之上的家庭建设机制，民主、平等与彼此尊重是家庭运行的基本遵循。当然，共建共享还体现为家庭和社区的开放合作、双向互动和利益互惠，即家庭友好型的社会构建和家国同构的爱国精神。

在学术界普遍承认的12个人类古文明中，华夏文明是唯一完整延续至今的原生文明。作为华夏文明重要组成部分的中华民族家庭文明源远流长，拥有十分厚重的物质、精神和制度成果，如血脉亲情、家乡意识、家国情怀等，都是中华民族家庭文明的独特构成和对世界家庭文明的民族贡献。习近平总书记把“爱国爱家、相亲相爱”纳入社会主义家庭文明新风尚，体现出新风尚的历史积淀与民族积累，同时又在此基础上融入新的理解与建构，如“没有国家繁荣发展，就没有家庭幸福美满。同样，没有千千万万家庭幸福美满，就没有国家繁荣发展”，就是对“在家尽孝、为国尽忠”新的诠释与发展。

对家庭文明进行社会发展阶段划分，并强调其社会属性，是一种家庭文明的马克思主义唯物史观。显然，“爱国爱家、向上向善”就突出体现了社会主义家庭文明新风尚的社会制度根源是社会主义，是对封建主义家庭文化和资本主义家庭文化的双重超越。所以我们既要抛弃以代际等级森严、性别地位悬殊、缺乏民主平等为特点的封建主义家庭文化糟粕，还要警惕极端个人主义、消费主义、亲情利益化、家庭暴力化等西方资本主义世界的错误思潮和意识倾向对家庭文明的侵蚀，在社会主义家庭文明新风尚中充分彰显社会主义的先进理念和核心价值观。

社会主义家庭文明新风尚还具有鲜明的时代属性，站在新时代的时间维度来看，“爱国爱家”“共建共享”等都体现了新时代对家庭建设的价值取向、理论认知和实践期待。中国在疫情期间对人民生命安全举全国之力之关爱和防护、对2000多万

贫困家庭的全社会精准扶贫脱贫、以及对家庭建设与发展建立完善的法律保障体系，并纳入“十四五”规划与2035年远景目标纲要，都让中国人民在新时代感受到更多的家庭获得感和幸福感，更深刻地体会到社会主义中国的制度优越性及其对家庭的巨大红利，进而又激发人民主动融合家庭情感与爱国情感，自觉地把家庭利益和国家利益统一起来，使家国同构的民族情怀提升为家国互惠、爱国当先的新时代家庭文明。

形成社会主义家庭文明新风尚的路径

作为习近平新时代中国特色社会主义思想的一个组成部分，习近平关于社会主义家庭文明新风尚的论述呈现出知行合一、务实实干的理论风格，为我们具体指明了推动形成社会主义家庭文明新风尚的路径。

首先，各级党委和政府要充分认识家庭文明建设的重要性，负起领导责任，切实把家庭文明建设摆上议事日程。中国共产党有着关心人民家庭幸福、推进家庭文明建设的优良传统，特别是进入新时代以来，第一届全国文明家庭评选表彰活动的开展、《习近平关于注重家庭家教家风建设论述摘编》的推出，2021年4月中宣部、中央文明办、全国妇联推进家庭家教家风建设座谈会的召开，还有在“十四五”规划与2035年远景目标纲要中，单设家庭建设一节，对推动形成社会主义家庭文明新风尚进行政策布局，都充分说明各级党委和政府已经负起领导责任，并在理论学习和宣传、思想认识提升和政策设计转化、全社会动员和活动开展方面都显示出前所未有的理论高度、政策力度和社会广度。显然，各级党委和政府把家庭文明建设作为一个重要的工作评价指标，是一个重要路径。另外，领导干部的带头参与和以身示范也非常重要。以实际行动带头推动形成社会主义家庭文明新风尚，不仅要成为领导干部的政治与社会责任，还要融入职务提拔、先进表彰和述职评

估的条件和标准中。

第二，工会、共青团、妇联等群众团体要结合自身特点，积极开展家庭文明建设活动。在这方面，各级妇联做了大量工作，特别是及时设立家庭儿童部专门部门、全力推动家庭立法、强化中国婚姻家庭研究会和家庭教育研究会的调研和智力支持等，不仅提高工作层次，转向更多的制度建设和组织建设，而且还抓住关键领域，注重工作的时效性和针对性，所有这些经验都值得借鉴和推广。另外，还要重视社科联、文联、科协等更多群众团体的作用发挥，重视在推动形成社会主义家庭文明新风尚中群众团体之间优势互补的合作，放大共谋联动的工作效果。

第三，精神文明建设工作部门要发挥统筹、协调、指导、督促作用，动员社会各界广泛参与。精神文明建设工作部门除了开展文明家庭评选表彰活动以外，还要拓展部门功能，建构系统化、立体化、常态化和基层化的工作格局，要制定推动形成社会主义家庭文明新风尚的五年规划和年度工作方案，要建立在城乡设点的调查研究机制，为部门工作提供专项统计数据和研究成果的支持。还要通过一定机制和程序的建立，来评估指导和督促效果，强化指导和督促作用。

最后，既要结合党和政府的中心工作，也要深入城乡基层，在和民生工程建设并行中，在各个家庭生活空间层面，细化社会主义家庭文明新风尚的建设工作。实际上，每一个家庭都是推进形成社会主义家庭文明新风尚的主战场和前沿地带，家庭成员，特别是父母，更是推进形成社会主义家庭文明新风尚的主体力量。通过一定的工作机制激励、社会环境影响、外部力量支持，强化父母和其他家庭成员共建共享的责任意识和实践能力，把推动形成社会主义家庭文明新风尚变成全社会都重视、所有家庭都参与的新时代社会治理和家庭发展实践。

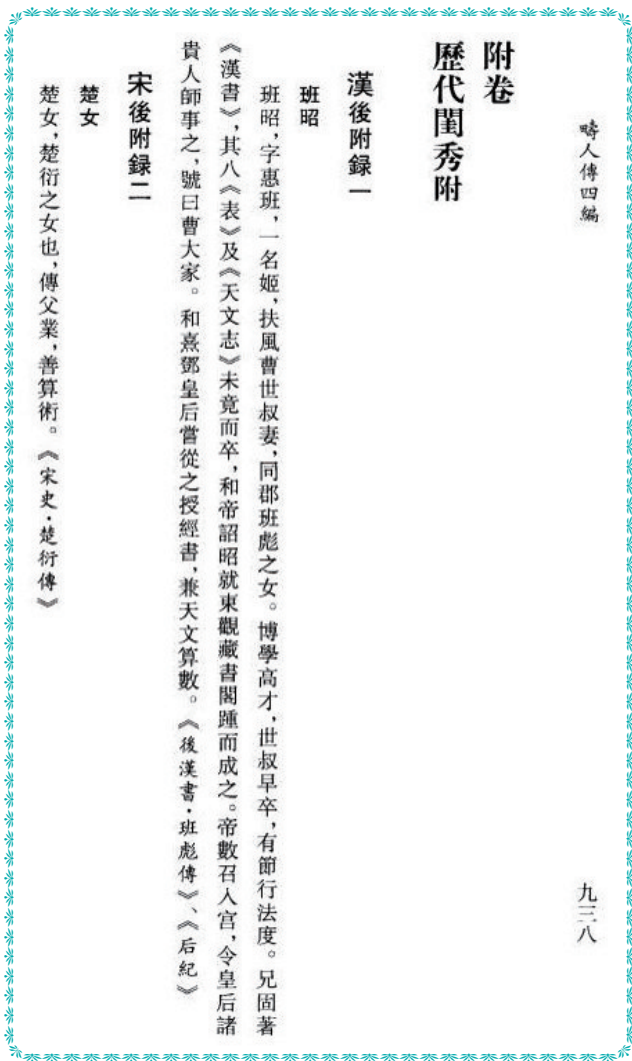
（作者为中华妇女研究会副会长，山东女子学院特聘教授）

图志 华夏科技女杰群芳谱

主持人：章梅芳（北京科技大学教授）

知名却不知其名的女算学家

——楚女



精通天文历算者，最终还是得到了承认。

《畴人传》原是清末阮元所作的中国天学与算学人物传记合集，是中国第一部系统介绍历代畴人的传记。该书收入中国学者200多人，全部为男性。随后，罗士琳撰《畴人续编》，全书所收学者亦均为男性。至诸可宝撰《畴人传三编》，始单列“国朝名媛”，将3名清代女畴人收录其中，分别是葛宣、沈绮和王贞仪。1898年，黄钟骏撰《畴人传四编》，单列“历代闺秀”，收入5名中国女畴人，分别是班昭、楚女、蕊珠、钱洁和兰陵女史。

畴人作为中国古代科学家群体的重要组成部分，是掌握天学、算学知识最为丰富的人群，具有较高的知识话语权，并在社会、政治、经济、文化中发挥重要作用。从现有的古代畴人传记收录情况可知，中国古代的女畴人少之又少。这与中国古代传统性别文化和劳动性别分工观念密切相关，女性接受知识教育受限，更何况是高深的天学和算学。少数女畴人基本都有良好的家庭出身，能得到较好的教育，又有家学渊源，受父兄或丈夫的影响较大。班昭、楚女皆是如此。遗憾的是，即便是她们，在最初的《畴人传》中也未被收录。显然，中国古代天算基本是男人的事业，文献对女性贡献的记载很少，后世史家对她们的认识亦十分有限。

落实《“十四五”就业促进规划》保障产后女性职业发展

·阅读提示·

8月27日，国务院公布的《“十四五”就业促进规划》提出，努力消除就业歧视，为因生育中断就业的女性提供再就业培训公共服务。根据社会调研结果，本文对女性产后重返职场的主要障碍进行了深入剖析，并由此对落实《“十四五”就业促进规划》提出建议：培训因生育中断就业的女性，设计课程时应把扭转性别角色刻板化印象、提升社会性别意识作为首要环节，并加强对企业管理者的相关培训，充分珍视女性人力资源。

■ 刘明辉

8月27日，国务院公布的《“十四五”就业促进规划》提出，努力消除就业歧视，为因生育中断就业的女性提供再就业培训公共服务。这是贯彻党的十九大报告关于“促进生育政策和相关经济社会政策配套衔接”的重大举措。近年来，各地妇联均重视女性素质提升培训。为适应快速发展的电子商务的需求，妇联系统还推出与数字平台相关的课程。全国妇联与阿里巴巴等企业建立伙伴关系，在电子商务等领域为女性提供培训。此类培训在一定程度上满足了女性创业、晋升与再就业的需求，但落实国务院《“十四五”就业促进规划》中为因生育中断就业女性提供再就业培训的指示，仍需进一步研究阻碍女性返回职场的关键原因。

扭转性别刻板印象是为因生育中断就业女性提供再就业培训的首要环节

2019年9月，在笔者参与的北京市妇联某项目调研中，3088位在京男女填写了《女性公平就业状况调查问卷》，对“性别歧视存在的主要原因”这道多选题，选择“传统的性别角色分工对工作的影响”一项的居首位，占67.49%。

在某企业座谈会上，人力资源总监陈女士谈及一位她倾注很多心血培养了三年、即将晋升为培训部经理的女职工，因为婆婆帮忙带幼子，公公生病，决定离职回老家。陈总监挽留未果，痛心地说：她30多岁正值上升时期却中断了职业生涯，即使她几年后再回来，也很难跟上新的职业思维了，需要花很长时间回归。女性的职业发展为何总让位于家庭？原因在于不论女性在事业上多么成功，家里人仍旧认为她的首要角色和责任是妻子、母亲与儿媳。

而一些女性的自身认知也有同样的桎梏。在访谈中，我们发现有女性认为：“女性的主要职责是在家里”，“一般来说，男人不如

女人心细。但男人确实应当想着干大事，不能总关注把物件码放整齐之类的小事。”

可见，根深蒂固的传统性别文化是造成就业性别歧视的土壤，是女性返回职场的主要障碍。因此，培训因生育中断就业的女性，设计课程时应把扭转性别角色刻板化印象、提升社会性别意识作为首要环节。要让女性增强自信，认识到随着女性受教育程度的提高及职业素养的增强，在具有男性化取向的“命令—控制型”传统管理模式向“刚柔相济互动型”转化的当代，女性具备着相当强的管理潜质和优势，职业发展空间十分广阔。

加强企业管理者培训、珍视女性人力资源是保障女性产后就业的重要措施

中国女企业家协会的一项调查结果显示：国内女性所经营的150万家企业中，绝大多数都拥有良好的经营业绩：女企业家经营管理的企业，赢利比例比男企业家多7.8个百分点；而亏损比例则少12.1个百分点。北大光华管理学院与《世界经理人》杂志曾联合访谈1113名高级领导者，发现与男性管理者相比，女性管理者并不像人们想象的那样追求稳定，有70%的女性管理者选择了愿意谋求充满全新机会和挑战的未来；87%的女性管理者愿意承担风险；92%的女性管理者敢于创新；尤其30、40岁的女性比男性更愿意“做梦”。

早在20世纪50年代，美国的“现代管理之父”彼得·德鲁克就预言：时代的转变正好符合女性的特质。因为管理的核心就是管人，对人的关注和关爱将日益重要，而这正是女性的优势。美国女性职业顾问萨莉·赫尔格森(Sally Helgesen)在《女性优势：妇女领导方式》一书中指出：女性领导注重沟通、协调、良好的人际关系和集体的成功。在后工业和全球化的时代，女性能够更加倚重其优势特质，如注重情感交流，看重关怀伦理，发挥直觉的洞察力，不轻易冒险，坚韧稳健等。

笔者在福建、湖北的纺织厂调研也发现：许多女性在生产、管理中表现出诸多优势，例

如，更愿意聆听；更倾向于在冲突中建立共识；富有耐心、细心和责任心；更有韧性，堪当优秀的指导者。

因此，应使企业管理者接受上述信息与理念，摆脱传统“男尊女卑”观念对女性的束缚，正视女性的特质与优势。

积极推行生育友好政策、创新管理方式是用人单位应承担的社会责任

《“十四五”就业促进规划》将鼓励生育上升为人口发展战略，将生育友好作为用人单位承担社会责任的重要方面，鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。此规划符合现实需求。前述3088位答卷者最渴望政府采取的措施是“完善法律法规，颁布专门的反就业歧视法”，占64.57%；其次是“完善社会保障机制，加快推进0—3岁托育服务体系建设”，占62.82%；处于第三位的是“减轻企业负担，完善生育保险制度”，占53.24%。

部分企业已在实践生育友好政策的管理创新，例如，中信银行根据行业指南实行弹性工时制度，让孕妇错开高峰期上班并领取交通补贴；还建立顶班制度，安排30岁以上高危孕妇在怀孕初期3个月、产前2个月可以减轻工作强度或在家静养等。

在一次座谈会上，某公司财务主管颜女士谈了自己没有休满法定的128天产假，生产后两个月就返岗的经历。她觉得身体恢复得差不多了，不忍心再让同事分担自己的职责，就主动要求回来每天工作2—4小时。这种不定时工时制为生育女性提前返岗创造了条件。

在新冠肺炎疫情暴发期间，居家办公的实践证明，在互联网时代这是许多不受限于时空的工种的可取方式。其减少了路途劳顿、提高了效率，可作为一种对生育女职工返岗的人文关怀与便利。还有公司规定要减少开会次数，奖励按时回家的员工。

这种以人为本，尊重职工正当需求和理性选择权的管理方式，比发号施令更具执行力，因其蕴含的感召力能激发员工对企业的忠诚度、高效潜能和奉献精神，有助于帮助女性兼顾事业与家庭，对因生育中断就业的女性是一种温暖的召唤。

可见，落实《“十四五”就业促进规划》中的上述任务，应把扭转性别角色刻板化印象，提升女性自信作为首要环节。并加强对企业管理者的培训，转变其重男轻女的传统观念，认清女性特质与优势，珍视女性人力资源和发展潜质，创新管理方式，出台更多生育友好政策。

（作者为中华女子学院法学院教授）