

专家视点

编者按

我国历经过去十余年性别平等教育的试点探索,现已进入创建性别平等教育模式的新阶段。推进性别平等教育,需建立国务院妇女儿童工作委员会办公室、中华人民共和国教育部、全国性别专家队伍、全国中小学力量四方协同合作机制;坚持性别平等理念、尊重学生个性、将性别平等与教育公平融为一体三项基本原则;明确性别平等教育的实践路径,在全国普遍开展中小学教育工作者性别培训,在中小学有计划扩大性别平等教育试点,将性别平等教育试点的成功经验转化为教育政策以及教育成果。

李慧英

我国历经过去十余年性别平等教育的试点探索,现在已经进入创建性别平等教育模式的新阶段,即在不断扩大性别平等教育试点基础上将性别平等全面融入中小学教育之中。这一议题涉及三个关键点——谁来推动、推动的原则以及推进的路径,本文拟对其进行阐释。

建立四方协同机制

推进性别平等教育,不是单一部门可以完成的,至少包括四方协同合作机制。

第一,国务院妇女儿童工作委员会办公室(简称妇儿工委办)。妇儿工委办是《中国妇女发展纲要》的协调机构,《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》首次规定:性别平等原则和理念在各级各类教育课程标准以及课程中得到充分体现。妇儿工委办在第一个十年(2011—2020)进行了性别平等教育试点,取得了从性别类型化转向性别平等教育的成功经验,创建了具有创意的性别教育的指导大纲,为推进性别平等教育模式提供了坚实的基础。

第二,中华人民共和国教育部。教育部负责各种教育种类,其中包括中小学的基础教育课程设置标准、教学基本要求,组织审定中小学校的统编教材,指导中等以下各类教育教学改革。要推进性别平等教育模式,教育部将扮演十分重要的角色,无论是师资的性别培训、开设性别课程或是进入统编教材,都要得到教育部的认可与接纳,可以说教育部是推进性别平等教育的重要机构。

第三,全国性别专家队伍。性别平等教育需要专业力量,在性别平等教育的探索过程中有很多误区,需要识别与防范,与此同时重构性别平等的互动关系和校园文化。性别专家有两类力量,一类是长期从事高等教育的性别专家,她/他们善于坚守性别平等理念,善于分析生活中错综复杂的性别议题,并乐于参与基础教育的性别实践,是性别教育的先锋力量。另一类是中小学性别平等教育试点的教育工作者,是性别平等教育的探索者和践行者,善于将性别平等理念转化为生动鲜活的教学实践,是性别平等教育持续发展的主力军。

第四,全国中小学的力量,包括基础教育管理者、教师与学生。试点经验表明,凡是试点成功的学校,往往是管理者主动搭建性别教育的平台,不拘一格发现具有性别平等意识的教师;教师与性别平等理念一拍即合,善于吸纳各种合理化建议,采用参与式方式将理念转化为具象的实践;老师与学生始终进行良好的互动,在互动中不断启发学生接纳性别平等的理念。

性别教育的深入发展离不开四方合作,各司其职、各负其责、相互支持,协同共赢。

性别平等教育的基本原则

四方协同推进性别平等教育要自始至终坚持三项基本原则。

第一,性别平等理念。这是推进性别教育的核心价值,倘若丢失了性别平等理念就等于丢失了性别



近日,广东省性别平等教育调研组来到中山市第一中学,实地参观性别平等教育校园文化展,观摩性别平等教育历史融合课程《性别平等始于足下》。

来源:中山市妇联微信

平等教育的灵魂,就会徒有其表空有其壳。何为性别平等理念?它承认每一个社会人的基本权利,承认每一个男女在性别维度上的主体权利和发展自由,以及男女作为人具有同样的人权、同样的尊严以及同样的主体地位。任何性别之间没有贵贱尊卑之分,都需要得到尊重与善待,作为每个男女都有自主选择权,不因性别受到限制和打压。

第二,尊重学生的个性,开发学生的能力与创造性。无论是《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》,还是《中国教育现代化2035》都凸显了这一教育理念。应当看到,性别刻板印象即性别适合论往往限制了男女生的兴趣潜能开发,学校教育常常不自觉地落入专业性别化和职业性别隔离的陷阱,而性别平等教育则可以反思并突破性别定型,回归每个学生个性与兴趣本身,最大限度激发个体创造力。

第三,将性别平等与教育公平融为一体。在中小学教育中依然存在熟视无睹的性别刻板定型现象,据统计,在语文小学教材中95%的男性形象是独立的个体,而女性只有5%为独立的个体;学前教育教材中的父亲形象有知识的占60%,母亲仅占40%,与当今男女在教育领域中平分秋色的现实不均衡。随着性别平等教育的开展,教师用开放包容的态度对待不同性别,从而接近教育现代化的理念——交融发展,有利于走向教育公平。

性别平等教育的实践路径

有了男女平等的理念原则,还需要明确性别平等教育的实践路径,从而脚踏实地地逐步达成性别平等教育的目标。实践路径可以分为三个步骤:

第一,在全国普遍开展中小学教育工作者性别培训。培训是开启教育工作者性别意识的一把钥匙,可以播种性别平等理念,进行性别反思,将性别盲区转变为性别敏感区。培训内容分解为两个方面,一是管理者培训,包括校长、教务主任等的培训,增加性别平等教育的讲座,激发教育管理者开展性别培训的内在主动性,搭建性别平等教育平台,组织开设性

别教学课程,营造性别文化环境。二是师资培训,在教育部门的师资培训课程中纳入性别平等的主题讲座,将线上与线下培训相结合,尽量推动更多教师了解和理解性别平等理念。此外,还可以结合不同的教学科目,在德育、思政、语文、历史、心理学等教师培训中,播放相关的性别平等教育课程,教师直接观摩性别课程,启发教师开设性别课程的灵感,探讨性别平等教育的可能性。从性别培训来看,在讲解充分的情况下,教师参与的人越多越好,是培养师资力量的绝佳机会,通过参与、讨论、反馈,发现培育性别平等的力量,为性别平等教育提供源源不绝的后备军。

第二,在中小学有计划扩大性别平等教育试点,形成源源不断的滚雪球效应。教育是影响人心塑造人心的过程,要循序渐进,不能贪多求快,要注重实际效果,不搞一刀切,可以从1%—5%—10%逐渐推进。试点要在学校管理者与教师两个主体相互促进的基础上,进入课程的设计与开发,一开始的设计通常是粗糙的,需要教师队伍进行切磋与打磨。打磨需要从三方面着力:是否体现性别平等理念;性别理念是否具象化,鲜明生动;是否为学生喜闻乐见,乐于参与其间。在扩大试点的同时,妇儿工委办与教育部可以组织全国性的性别教育研讨活动,可以一石三鸟:地方试点的展示与观摩,试点得以生长;培训手段丰富多样,促进各地之间互动交流;性别专家进行点评讲座,现场答疑解惑。

第三,将性别平等教育试点的成功经验转化为教育政策以及教育成果。转化一,教育部门开设性别教育网站,汇总性别课程视频、优秀教案、讲座课件以及相关政策文献,提供各地教育工作者查阅参考;转化二,教育部在不断总结试点经验的基础上颁布性别平等教育政策,形成性别平等教育的操作指南与性别平等教育大纲,指导各地持续推进性别平等教育;转化三,将精品课程纳入课程标准要求,统编教材和教师阅读资料。最终实现性别平等纳入教育主流,在全国所有的中小学全面推开性别平等教育模式。

(作者为中央党校教授)

焦点透视

阅读提示

近日,最高人民法院发布181号指导性案例,为用人单位适当履行防治性骚扰义务提供了行为指引。我国民法典明确把性骚扰界定为侵犯受害人人格权的侵权行为。防治性骚扰,用人单位应当承担合理预防与及时救济义务,建立健全防治性骚扰的工作机制,在管理制度和员工手册中明示性骚扰是严重违纪行为,列明具体禁止的性骚扰行为方式,建立由高管人员、工会组织和员工代表三方组成的专门机构,以法治思维和法治方式正确处置性骚扰事件。

潘萍

近日,最高人民法院发布181号指导性案例,裁判要点指出:“用人单位的管理人员对被性骚扰员工的投诉,应采取合理措施进行处置。管理人员未采取合理措施或者存在纵容性骚扰行为、干扰对性骚扰行为调查等情形,用人单位以管理人员未尽岗位职责,严重违反规章制度为由解除劳动合同,管理人员主张解除劳动合同违法的,人民法院不予支持。”

作为法律实践和法学理论相结合的典范示例,181号指导性案例不仅为机关、企业、学校等单位直观领会民法典第一千零一十条蕴含的法律原则和法治精神提供子鲜活教材,而且从法律评价的角度为用人单位适当履行防治性骚扰义务提供了行为指引。

民法典对“性骚扰”的法律規制模式

综合当前世界各国和地区的立法实践,有关性骚扰行为的法律規制模式主要包括两种:职场保护主义模式和人格权保护主义模式。其中,在以美国、英国、加拿大、澳大利亚为立法代表的职场保护主义模式下,性骚扰被视为是“性别歧视”的特殊类型,需要通过法律规制的性骚扰行为以发生在工作场所为限。而在以欧盟、德国、以色列为立法代表的人格权保护主义模式下,性骚扰被视为是“侵权行为”的特殊类型,行为的侵害对象是受害人的的人格尊严。从而,法律应当规制的性骚扰不限于发生在工作场所,只要涉及“性”的因素的侵害行为符合侵权责任的构成要件,就应当受到法律的否定性评价。

我国民法典将性骚扰条款规定在“人格权编”中,即已明确把性骚扰界定为侵犯受害人的人格权的侵权行为。民法典第一千零一十条除明确“性骚扰损害责任”是指违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的,行为人应当承担相应的民事责任外,还规定机关、企业、学校等单位负有防止和制止行为人利用职权、从属关系等实施性骚扰的义务。同时,最高人民法院也为性骚扰受害人寻求司法保护提供了更加明晰的法律指引,在民事案件案由“侵权责任纠纷”部分增加规定第三级案由“性骚扰损害责任纠纷”,并释明用人单位违反相应义务需要承担民事责任的纠纷也要适用该案由。从而,对于性骚扰行为的法律規制,我国采纳的是人格权保护主义基本立场,兼采职场保护主义模式。该模式体现了不分行为发生场所,概括性禁止对他人实施性骚扰,同时也从法律责任层面强制规定了用人单位建立健全反性骚扰工作机制的法定义务。

用人单位预防和制止性骚扰的义务类型

工作场所是性骚扰的高发场域,职场性骚扰通常具有不易察觉的隐蔽特征,行为入往往会利用其与受害人之间存在的职权关系或者从属关系实施性挑逗、性要挟甚至性胁迫等行为,处于不平等地位的受害人则容易基于多重因素考量而选择沉默和隐忍,致使其产生不安、疑虑、恐惧、困扰、担忧等不良情绪反映,很难通过职业工作确立自身的人格尊严、人格自由,其身体权、健康权

甚至隐私权、名誉权等均有可能受到连锁损害。为强化对受害人的权利保护,民法典第一千零一十条重视整合用人单位的力量,结合单位对员工的监督管理权能,明确规定了机关、企业、学校等单位应当承担防止和制止性骚扰的义务。具体而言,用人单位应当承担的法定义务类型主要包括两种:

一是合理预防义务。该义务要求用人单位在进行企业合规管理制度建设时,应当公开发布禁止实施性骚扰的行为规范,并规定性骚扰防止措施、申诉程序及惩戒办法等,以此明确单位的价值导向和相应救济机制。民法典虽然尚未规定用人单位在职场性骚扰中所应承担的责任形态,但根据侵权责任原理,用人单位未尽合理预防义务的,受害人可以将侵权人和单位列为共同被告,主张单位承担相应民事责任。

二是及时救济义务。该义务要求用人单位一旦知悉有性骚扰事件发生,就应当积极作出反应,以适当方式处理受害人投诉,并采取有效的补救措施,运用惩戒手段终止骚扰行为。而用人单位的及时救济义务,必然需要现实转化为相关管理人员的履职行为。最高人民法院181号指导性案例为用人单位提供的行为指引是:对于不适当地履行制止性骚扰义务的管理人,用人单位有权以违反有关规章制度为由解除劳动合同。

用人单位应当建立健全防治性骚扰的工作机制

有观点认为,职场性骚扰行为不仅侵害了他人的的人格权,而且侵害了他人的平等就业权和工作环境权。而根据就业促进法的相关规定,用人单位应当保障劳动者的合法权益,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件。并且,性骚扰的存在也会客观降低员工的工作效率,破坏单位的工作氛围、人际关系,削弱员工对单位的归属感和信赖感等。尤其在性别议题日益受公众瞩目的时代背景下,性骚扰事件一旦发生,将会严重影响用人单位的商业信誉和企业形象。所以,用人单位应当立足履行法定义务和建设企业文化的双重目标,建立健全防治性骚扰的工作机制:

首先,用人单位应当在管理制度和员工手册中明示性骚扰是严重违纪行为,列明具体禁止的性骚扰行为方式,设置“其他严重违反公序良俗和社会道德行为”的兜底条款,同时将“实施严重的性骚扰行为”规定为解除劳动合同的情形之一,并明确规定性骚扰投诉程序、受理机构、处理流程与处罚细则。

其次,用人单位应当建立由高管人员、工会组织和员工代表三方组成的专门机构,明确其防治处置性骚扰行为的工作职责,并对机构成员进行专项知识培训、性别意识培训、隐私保护培训以及处置技巧方法培训等。

再次,用人单位应当以法治思维和法治方式正确处置性骚扰事件,要善于兼听则明,广泛调查,要注意保护投诉员工的个人隐私,要重视证据收集和证据固定,保障投诉员工以及提供证人证言的其他人员不被报复,要注意克服受害者“有错论”,保障其劳动权益不受侵害。

此外,用人单位还应当创造良好的工作环境,在不侵犯员工隐私权的前提下,安装能够覆盖全场的监控设备,尽可能提高工作场所的透明度。

(作者为湖南省委党校教授,湖南省妇女研究会研究员)

研究视窗

《名字性别倾向的形成机制研究》

作者:曹云鹤 陈友华

名字是传递性别信息的重要载体。在传统社会向现代社会转变过程中,名字性别倾向与个体性别倾向不一致的情况变得越来越突出,这种不一致性对传统性别观念造成冲击,也会影响个体的成长。名字性别倾向可划分为三种类型:正向名、反向名和中性名。本文经过实证研究发现,取“反向名”的家庭更追求名字的独特性,以此彰显子女与众不同,但“男名女用”与“女名男用”两种反向取名名之间存在显著的性别差异。此外,反向名的形成受命名者偏好、家庭变迁、观念转变与社会政策等因素影响,并存在城乡与区域差异。反向名对个体性格养成、人际交往和能力发展有暗示作用,且性别差异较明显。

来源:《山东女子学院学报》2022年第3期

《青年“断亲”:何以发生? 何去何从?》

作者:胡小武 韩天泽

中国传统生活中的“亲不过三代”逐渐走向了当代社会的“亲不过二代”。中国的年轻世代,包括“90后”,特别是“00后”青年群体,已疏于与亲戚发生情感联系和日常交往,进而形成了日益普遍的青年“断亲”现象。当代中国的家庭结构、居住形态、社会资本、情感需求、生活方式等变迁,改变并催生了新一代青年群体的亲缘关系认知方式。但是“断亲”之后,中国青年群体的亲缘关系将何去何从,是否会消解传统中国文化中的“亲缘关系”和“社会资本网络”结构?本文对此中问题进行了分析和解读。

来源:《中国青年研究》2022年第5期

《照护中的性/别身体:边界的协商与挑战》

作者:吴心越

照护作为一项亲密劳动,包含大量情感劳动以及身体工作。本文基于养老院的民族志研究,考察了围绕性/别身体的照护实践、情感经验和日常互动。一方面,身体的亲密接触往往造成强烈的羞耻和肮脏感,而护理员们通过多重划界策略在一定程度上实现了“性/别身体”与“工作身体”的分离,自发建立起照护的专业脚本和工作伦理。另一方面,专业性的界线也可能在长期的互动中遭遇挑战和瓦解,这一过程伴随着厌恶、惊奇、愉快等复杂流变的情感。性/别与衰老、失能身体之间的复杂交织也形塑了护理人员与老年住民之间的另类亲密性,有助于我们在当前主流的性与性别规范性论述之外拓展新的理解。

来源:《社会学评论》2022年第1期

(刘天红 整理)