

中国常驻联合国副代表阐述中方在冲突中性暴力问题上的立场

坚决反对将性暴力作为战争手段

新华社联合国7月14日电 中国常驻联合国副代表耿爽14日在安理会关于冲突中性暴力问题公开辩论会上发言,阐述中方在该问题上的立场。

耿爽说,性暴力是极为恶劣的侵犯人权行径。中方坚决反对将性暴力作为战争手段,强烈谴责一切对妇女和女童实施性暴力的行径,呼吁国际社会共同努力、综合施策,早日消除冲突中性暴力,推动妇女、和平与安

全事业取得新进展。

耿爽表示,要加强预防和解决冲突。冲突中的性暴力不可能单独消除,只有停火止战、恢复和平才能从根本上避免对妇女和儿童的伤害。要采取有力的打击措施。安理会决议明令禁止将性暴力作为战争手段,但这一国际法红线却一再被突破。如果不能有效惩治已经发生的罪行,就难以震慑和预防新的侵害。国际社会必须强化法治精神,将打击冲突中性暴力的要求落

到实处,将施暴者绳之以法,为受害者伸张正义。

耿爽表示,要支持妇女发展赋权。在冲突局势中,性暴力侵害往往同歧视、贫困等问题相互联系、相互叠加,加剧妇女生存困境和苦难伤害。除了和平视角外,国际社会也应当从妇女赋权和可持续发展的角度看待和应对冲突中性暴力问题,致力于消除性别歧视和差别待遇,消除妇女面临的生计困难和发展鸿沟。数字和信息技术是妇女赋权的重要手段,

也是冲突早期预警、受害者救助、调查追责的重要工具。中方支持利用数字技术加强对冲突地区妇女的保护,放大女性在和平与安全领域的主动地位、参与水平和变革力量。

耿爽说,作为第四次世界妇女大会东道国,中国始终是性别平等的倡导者、女性权益的保护者、妇女赋权的践行者。中国将继续同国际社会一道,为推动全球妇女事业发展作出积极努力和更大贡献。



图片来源:欧莱雅官网

中国妇女报全媒体
特约撰稿 龚淋淋

苏珊娜·努涅斯是沙特阿拉伯阿卜杜拉国王科技大学化学、环境科学与工程领域的教授,兼任学院和学术事务副教务长。苏珊娜·努涅斯教授因其在开发创新膜滤器以实现高效化学分离并降低碳足迹方面的杰出贡献,荣获第25届欧莱雅—联合国教科文组织“世界杰出女科学家成就奖”。她的研究已被证实有助于水、石化和制药行业实现可持续发展。

对科学研究抱有极大热情

苏珊娜·努涅斯生长在巴西,喜欢数学和科学课。7岁生日时,她得到了一个化学工具箱,这激发了她对化学的终身热爱。14岁时,她进入了一所专门学习化学的高中,立志成为一名科学家。她于1980年至1985年在巴西坎皮纳斯州立大学攻读了学士、硕士、博士学位,1987年至1997年在巴西坎皮纳斯州立大学任副教授和助理。1997年至2009年,她在德国亥姆霍兹协会研究中心担任聚合物技术和可持续能源系主任,负责协调德国和欧洲在燃料电池领域的战略项目。她目前是沙特阿拉伯阿卜杜拉国王科技大学(KAUST)化学、环境科学与工程领域的教授,曾任该学院副院长。她在化学领域拥有丰富的经验,主要从事开发用于膜制造的新型聚合物材料,应用于化学和制药工业、蛋白质分离、清洁能源和水。她还是以下专业协会的研究成员:英国皇家化学会(RSC)、北美膜学会(NAMS)、欧洲膜学会(EMS)、美国化学工程(AIChE)、材料研究会(MRS)。曾获得英国皇家化学会会士、圣保罗科学院准会员资格等。

阿卜杜拉国王科技大学(KAUST),位于沙特吉达,是一所理工领域见长的国际化私立研究型大学,创办于2009年,兴建时耗资约167亿人民币,被称为世界上最奢侈的大学,拥有世界顶尖的科研设备、实验室和用不完的科研经费。在加入沙特阿拉伯阿卜杜拉国王科技大学之前,苏珊娜·努涅斯教授在巴西和德国领导了聚合物和膜科学的开创性研究,这些经历为她积累了丰富的专业知识,KAUST则给她提供了研究的自由和充足的财力、人力资源。

鼓舞女性绽放光彩

苏珊娜·努涅斯对荣获这一奖项表示非常欣喜:“这不仅是我的荣誉,也是对实现沙特阿拉伯2030年的愿景的一种极大的鼓舞。这个奖章也证实,沙特阿拉伯为女性在科技和商业领域的研究与活动提供了极大支持,沙特女性表现出色,力量强劲。”

苏珊娜·努涅斯很幸运,她有支持她的父母和老师,而且她出生在一个女性有机会学习主流学科并拥有先锋力量的国家。她在巴西开始了她的学术生涯,并在德国亥姆霍兹研究中心继续向前发展。

2009年,当她来到沙特阿拉伯的KAUST时,她的目标是解决环境挑战,鼓励女性学习工程学。这所大学几乎从零开始创建了一个学术学习中心,更重要的是,它是沙特第一所男女同校的大学,也是第一所向女孩提供高级化学工程课程的大。这给更多女性提供了研究科学的机会,甚至比智力挑战、深入研究和国际合作的承诺更吸引她。担任副院长和副教务长等行政职务,使她进一步能够实现这一目标。此外,她还领导开展国际研讨会和专题讨论会,鼓励女性追求化学和工程。

她说:“沙特阿拉伯正在迅速变化,尤其是在过去几年里,我敢相信,我们在教育方面的工作对这种变化做出了贡献。”她认为,女性应该得到更多的支持,世界应该帮助资深女科学家战胜阻碍其发挥领导力的挑战,使更多的女性能够进步到这一水平,承认她们的专业知识并促进分担责任。她鼓励对科学感兴趣的女性追随自己的内心和自然兴趣,从事科学事业。“永不放弃——通往成功的道路并不总是一帆风顺——坚持不懈,成功就会到来。”

『世界杰出女科学家成就奖』得主苏珊娜·努涅斯:让更多女性在化学和工程领域绽放光彩

安理会敦促解决“最被忽视、最不受谴责的罪行”——冲突中的性暴力

中国妇女报全媒体报道 据联合国官网,联合国冲突中的性暴力问题特别代表普拉米拉·帕滕14日在安理会表示,国际社会必须立即行动起来,保护子孙后代免受与冲突相关的性暴力的摧残。

帕滕说:“新一轮的战争浪潮都会掀起人类悲剧的增长,包括战争中最古老、最被忽视且最不受谴责的罪行。”

本次安理会会议由本月轮值主席国英国召集,旨在审查安理会与冲突相关的性暴力

问题决议的执行情况。

帕滕介绍了她上个月发表的最新报告中的数据,该报告记录了2022年期间经联合国核实的2455起战时强奸案,其中妇女和女童占94%,男子和男童占6%。

刚果民主共和国共发生性暴力701起,再次成为案件数量最多的国家。在帕滕6月访问该国时,当地妇女和女童的证词令她感到震惊,其中许多人在不久前刚遭到强奸。

她说:许多人反映,每天在难民营周围寻

找食物、拾柴或取水时,都面临遭受性暴力的危险。

帕滕的年度报告还详述了海地、埃塞俄比亚和伊拉克等其他国家发生的恐怖的性暴力。自今年4月苏丹爆发战斗以来,苏丹也出现了与冲突相关的严重的性暴力指控。

该报告清楚地表明了有罪不罚现象对性暴力的助长效应。因蓄意实施性暴力被列入黑名单的有近50个肇事方,其中大多

数是非国家行为者,而70%以上已被列入名单的至少已存在五年。

帕滕呼吁加强政治决心和资源。她表示,如今我们对于性暴力的动机、施暴者的身份以及幸存者所需的应对措施有了更多了解。

帕滕建议,国际社会必须确保执行安理会决议,同时调整行动以应对当今的冲突和全球挑战,如网络威胁和与气候相关的不安全。

她关注

实施多元、平等和包容方案加速推进妇女经济赋权

王海媚

6月,世界经济论坛发布了《2023年全球性别差距报告》。报告显示,全球范围内的性别平等状况已恢复到疫情之前的水平,但进步速度缓慢。本次统计所包含的146个国家的全球性别差距得分为68.4%,与2022年相比,世界总体性别差距仅缩减了0.3%。其具体表现为“经济参与和经济机会方面的性别平等状况有所退步,而政治赋权方面的性别平等状况进步甚微”。

不难看出,经济领域的性别差距依然是亟待解决的重大挑战。世界经济论坛倡导政府和企业使用DEI方案(多元Diversity、平等和包容方案Equity and Inclusion),以缩小劳动力市场中性别差距。《2023年全球性别差距报告》首次展示了关于多元、平等和包容方案执行情况的统计数据,以期更好发挥它对于性别平等的加速作用。

处于不断演变中的经济性别差距

《2023年全球性别差距报告》系统分析了全球劳动力市场中“不断演变的性别差距”,报告指出,由于妇女重新进入劳动力市场的比例高于男性,因此在劳动力参与率方面的性别差距有所改善,但总的来说,在经济参与和经济机会方面的性别不平等现象依然严重,主要体现在以下三个方面。

第一,全球劳动力市场中的性别差距不断扩大。尽管女性(再)就业率有小幅回升,但她们的(再)就业在更大程度上依靠非正规就业,2020年以来,为女性创造的就业岗位中有4/5为非正规就业,男性比例为2/3,非正规就业将使女性处于更加边缘化和无保障的境地。女性失业率持续高于男性,国际劳工组织的数据显示,目前全球女性失业率约为4.5%,男性失业率约为4.3%。女性仍需面临职业隔离,就业集中在教育和社会服务等领域,她们很难进入制造、能源和金融等高薪产业,更难进入决策层。综合来看,女性就业质量依然远低于男性。

第二,未来工作岗位中存在较大性别差距。STEM(科学、技术、工程和数学)日益成为重要的就业领域,它创造了很多高薪工作岗位,并且可能在未来进一步发展。因此,妇女能否平等进入这些行业成为衡量性别差距的重要指标。相关统计数据显示,尽管女性在STEM领域的就业率与男性大致相同,但是多从事服务等工作,在与STEM相关的工作岗位中仅有29.2%为女性,不足1/3,在这些领域,女性的晋升面对更严苛的要求,进入决策层的女性比例不到1/5。

第三,在掌握未来技能方面存在性别差距。人工智能和大数据、技术素养等是未来就业中需要掌握的重要技能。理论上,线上学习能够为每位学习者提供更灵活、更公平的学习未来技能的机会,但事实上,在线学习领域也存在性别鸿沟,女性无法平等使用线上学习平台,即便可以使用这些平台,在学习这些技能方面也面临一定障碍。根据线上教育平台Coursera的数据,女性在未来技能线上学习中的比例低于男性,比如选择学习人工智能和大数据的女性仅为33.7%。但这并不意味着女性在上述领域的学习能力更差,相反,一旦女性参加学习,往往比男性更快掌握这些技能。

新加坡通过赡养父母法案修正案

新加坡通过赡养父母法案修正案

赡养权利与抚养义务需要“双向奔赴”

薛元霖

近日,新加坡通过了赡养父母法案修正案。值得关注的是,此次修正,强调了父母对子女的抚养义务,把子女对父母的赡养,与父母对子女的抚养,从权利和义务的对等关系上进行了认定。某种意义上说,这也是对儒家文化圈孝道传统的一次辨析式解读,为赡养权利提供了更广的外延,和更清晰的逻辑背景。

该修正案明确提出,应“确认申请赡养的

父母此前没有虐待、忽视或弃养孩子;防止父母提出无理或轻率的申请;在子女履行赡养义务前,须由法庭强制父母接受财务或戒赌、戒毒辅导”等。这些内容都意味着,一旦父母和子女走上法庭,双方对权利的追求,必须以对义务的履行为考量前提。换句话说,义务未尽,则权利就会大打折扣。

这一对等原则,从立法角度看,符合法律保护的公平精神。从单向的保护无助老人,加入双向的顾及子女权益,显然更平衡也更客观。

儒家文化对孝道的传统叙事,建立在等级和次序的概念上。所以,它更多是以道德的面目,行使着社会教化的功能。而现代社会的法治观念,更强调权利的普遍性,和权利与义务的对等和平衡。映射在现实中,就是既有对孝道文化的道德继承和大力弘扬,又有像未成年人保护法等关乎父母义务和子女权利的立法出台。传统的道德教化,与现代的法律关切,将赡养和抚养这一对权利义务关系,合力构成家庭和谐与社会和谐的一体两面。这是实现社会秩

序化和收获生活幸福感的一项关键的制度设计。

随着人口老龄化的到来,孝道文化将以越来越多样的形态呈现在人们的生活中。站在中华五千年悠久历史的高度看,老龄化对于规范人伦秩序、促进家庭和睦、明晰亲情义务,既提出了问题,也提供了契机。具体到家庭关系中,对于赡养权利和抚养义务的平衡认识,仅仅是对孝道这一古老文明话题的丰富之一。而由此引起更多人对养老话题的关注和思考,则是其更大的价值。

加速促进平等的多元、平等和包容方案

近年来,世界经济论坛一直倡导DEI方案,期望世界各国企业能够推行多元、平等和包容,以消除基于种族、性别、性取向等因素的歧视与偏见。DEI方案的具体措施包括鼓励开展针对弱势群体的领导力培训、制定针对边缘和弱势群体的帮扶政策和增加工作安排的灵活性等。这也是世界经济论坛的性别平等加速器倡议中十分重要的一环,旨在实现促进女性参与劳动、缩小性别工资差距、推动女性担任领导和管理角色和推进未来工作中的性别平等这四个目标。

2020年6月,世界经济论坛发布《多元、平等和包容4.0:领导者在未来工作中加速社会进步的工具体包》报告,

报告指出在第四次科技革命的先进技术被加速使用和新冠疫情大暴发背景下,世界就业格局发生重要转变,传统就业领域受到冲击,新兴科技加持的远程办公和灵活就业比例上升。新技术正在推动社会变革和未来发展,一方面,如果在没有充分考虑当下性别不平等现状的情况使用新技术,可能会带来新的挑战与风险;另一方面,新技术可以为劳动力市场实践多元、平等和包容创造更好条件。DEI 4.0工具体包列出了三个主要行动领域:实现无偏见的人才招聘与选拔;开展针对组织多元性、平等性和包容性的监测和分析;增强员工包容性和归属感、激励员工不断学习和发展,目的是使员

工能够在工作中展现“完整的自我”。世界经济论坛的新经济与社会中心还设立了多元与包容首席官员社区,来自世界各国的130多家公司多元与包容首席官员定期召开会议,商讨如何以全面、综合的方式实现多元、平等、包容和社会正义。2022年,世界跨行业组织全球平等联盟还设立了多元、平等和包容灯塔方案,目的是“通过务实可行的方法,从各行业和各地区的企业挖掘行之有效的多元、平等和包容行动倡议,并与世界各地的私营和公共部门领袖分享重要经验”,希望DEI方案成为在劳动力市场加速实现性别平等的“灯塔”。

成为“灯塔”的多元、平等和包容方案

《2023年多元、平等和包容灯塔方案》,列出五项促进DEI方案成功的原因,作为企业有效实施DEI方案、促进性别平等的重要参考。

第一,深入了解DEI面临挑战的根本原因。企业在实施DEI方案之前应该深入细致地了解导致多元、平等和包容面临挑战的根本原因,比如开展对企业的广泛评估,对员工进行访谈或者组织焦点小组讨论,使所有人群,特别是边缘化群体能够发声。在此基础上,确定需要改善的领域和需要解决的根本问题,并确定它们的优先级。

第二,明确成功的意义。在确定需要解决的根本问题及其等级后,企业应该设定明确的、可量化的目标,通过这些可衡量的短期和长期目标来定义实施多元、平等和包容方案取得的成功。同时应该向员工清晰阐述企业采取措施寻求多元、平等和包容的原因与意义,促使他们加入行动中。

第三,负责任与愿意投资的企业领导。企业的高层管理人员在支持多元、平等和包容方案的实施方面能够发挥积极作用。他们可以将实现DEI

目标作为企业运行的优先事项,将其纳入企业的发展规划;他们可以作为公众人物积极倡导,制定相应的激励措施,鼓励员工加入行动;他们还可以给DEI方案投资,为其成功实施提供保障。

第四,设计可持续、可延展的解决方案。解决根本原因的行动方案应该是多面的和可延展的,因为多元、平等和包容目标不能简单通过为边缘化群体提供培训来实现,还需要解决招聘中的歧视,不合理的绩效管理等等系统性问题。解决方案还应该是长期的、可持续的,比如持续性关注和改变员工的无意识偏见等行为。

第五,进程跟踪与方向修正。企业应设定合理的衡量指标和监测策略,定期跟踪、收集领导岗位上女性比例和性别工资差异等相关数据,以考察企业对于DEI目标的落实情况,并据此调整行动方案,以便尽早解决根本原因,创造多元、平等、包容和有归属感的工作环境,实现性别平等。

(作者系北京大学国际关系学院《国际政治研究》编辑、博士)