

性别问题



李银河^著

青岛出版社 QINGDAO PUBLISHING HOUSE

李银河^著

性别问题

青岛出版社 QINGDAO PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

性别问题/李银河著. —青岛:青岛出版社,2007.4

ISBN 978-7-5436-4150-1

I. 性… II. 李… III. 性别差异-研究-中国 IV. D669.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 042999 号

书 名 性别问题

著 者 李银河

策 划 光明书架

出版发行 青岛出版社

社 址 青岛市徐州路 77 号(266071)

本社网址 <http://www.qdpub.com>

邮购电话 13335059110 (0532)80998664 传真 (0532)85814750

责任编辑 郭东明

责任校对 程兆军

装帧设计 青岛出版设计中心·程皓

照 排 青岛新华出版照排有限公司

印 刷 青岛双星华信印刷有限公司

出版日期 2007 年 4 月第 1 版第 1 次印刷

开 本 16 开 (710 × 1000mm)

印 张 17

字 数 200 千字

书 号 ISBN 978-7-5436-4150-1

定 价 25.00 元

编校质量、盗版举报电话 (0532) 80998671

青岛版图书售出后如发现印装质量问题,请寄回青岛出版社印刷物资处调换。

电话: (0532)80998826

前 言

长期以来，性别研究在社会学研究中一直处于边缘地位。社会学忽视性别问题的主要原因来自其功能主义的传统。按照功能主义的看法，性别问题不是一个重要的问题。不同性别的人虽然在地位、物质利益、权利方面存在一些差异，但这种差异具有功能上的必要性，并不构成社会不公正。这就造成了对性别研究的轻视。

此外，功能论的基调是强调社会的和谐稳定，尽量回避性别之间的冲突和矛盾，功能论对于现存的男权制文化缺乏批判态度，反而一味强调社会的稳定和谐。按照功能论的观点，妇女留在家中主持家政则社会稳定，而妇女外出参与社会生产反而是功能障碍。因此，女性主义社会学对传统主流理论的一个主要批判就是：它是一个男性中心的理论。它是站在既得利益群体即男性群体的立场上来看待性别问题的。它要维持的不是中性的社会稳定，而是男性占统治地位的这样一个社会的稳定，目的（不一定是有意意识的，或许是下意识的）是使这一传统的秩序永不改变。

本书准备在借鉴西方性别问题研究的基础上，分析和论述性别问题在中国的表现以及引起最多争论的焦点问题，尝试阐明本人对性别问题的一些看法。本书的主要资料来自一个小样本（共162人）的口述史。这一样本以都市女性为主，也有少量的男性和农村女性。由于样本规模较小，这一研究只具有探索性研究的意义，并无推论确定目标总体的价值。

第一章 工作与社会参与

- 一、参政与管理 /2
- 二、参加社会生产 /14
- 三、工作中的歧视 /43

第二章 婚姻与家庭

- 一、家庭与男权制 /55
- 二、家务劳动分工 /72
- 三、家庭暴力 /84
- 四、男权制家庭的式微 /93
- 五、婚姻家庭的未来 /104

第三章 美与性

- 一、美与身体 /112
- 二、女性的性权利 /122
- 三、男女两性的性差别 /130
- 四、贞操观念 /136
- 五、性道德的变迁 /149

第四章 生育

- 一、母性问题 /159
- 二、生育控制 /162
- 三、性别比问题 170
- 四、性别偏好 /181

第五章 跨性别现象

- 一、易装易性现象 /195
- 二、易性者与同性恋者的区别 /204
- 三、跨越性别的理论问题 /210

第六章 性产业

- 一、性工作 /220
- 二、淫秽品 /236

第七章 性别气质

- 一、两性的刻板印象 /246
 - 二、如何看待两性刻板印象 /250
-

参考文献/260

第一章 工作与社会参与

在数千年的人类社会生活中,男主外女主内一直是一个普遍存在的劳动分工模式。例外当然是有的,比如我国摩梭人的以女性为主的社会生活,但是,男权制是一个普遍的现象。男性参与公领域的一切活动——生产、战争,女性则留在私领域——哺育子女、做家务。在男权制下的人们看来,这简直是一个再自然不过的分工,是一个再合理不过的秩序了。这个分工、这个秩序是没有什么可以置疑的,也是不容置疑的。

然而,在世界普遍经历了现代化的过程之后,这种看似天经地义的分工和秩序发生了动摇。女性一步一步地走出了私领域,走进了公领域。尽管有许多男人激烈反对,尽管有许多女人犹豫不决,这个变化还是越来越明显,越来越普遍。

在女性应不应当进入公领域的问题上,观念和实践上的斗争近200年来一直没有停止过。恩格斯的观点在主张女性进入公领域的一派中最有代表性。他指出:“妇女的解放主要有待于全体女性重新进入公共的事业。”(转引自米利特,190)这个公共事业应当包括政治、经济、社会、文化等领域,即相对于家庭这一私领域的公领域。

一、参政与管理

世界各国之间虽然存在着巨大的文化差异，但是有一个现象是共同的：男女两性在政治领域中参与程度不同，女性在国家结构中被边缘化。在近 200 年间，女性已经从没有投票权到拥有了投票权，从没有受教育权到获得与男性同等的教育，从没有工作权到拥有与男性同等的工作机会。然而，唯独在参政实践中，女性仍旧处于边缘地带。各级行政领导人，从最低一级到最高一级，都是如此。

国家基本上是一个男性的事物，即基本上是由男性统治的。一个民族国家的“道德意识”和“自我意识”往往都是由男性来定义的。因此，国家是性别差异制度化的主要基础。公领域与私领域的区分就是将女性锁定在私人领域中，从观念上阻止女性进入公众领域，阻止女性进入权力机构。最典型的状况是，不仅各国政府机构和行政领导人员中女性占很低的比例，而且传统的性别观念竟然已经做到使女性从内心深处觉得自己根本不适宜从政，把政治权力拱手让给男性。

在早年，男权制反对女性参政的做法是赤裸裸的。美国马萨诸塞州的立法者当年曾宣称：如果给妇女选举权，你就得在每个县建立疯人院，在每座城镇建立离婚法庭。女人太神经质和歇斯底里，不能介入政治。（埃伦赖赫等，191）在当代，男权制已经不能再公开反对女性参政了，但是男权制的观念并没有改变多少。一个男权制思维的例子是所谓“红颜祸水”的说法。政界要员的妻子干政受到强烈攻击。中国传统思维也总是要为某个王朝的覆灭埋怨女性。在当代中国的社会生活中，有人将各级官员的贪污腐败归咎于“红颜”，仍然不脱传统思维的轨道。

女性参政的程度直接表现在女性议员在立法机构中所占的比例上。在当今世界,虽然在一些国家女性在国家立法机构中所占比例已经有所提高,如英国的女性议员比例已经提高到10%,但是多数国家的女性立法人员比重还是大大低于男性。

在全世界的议会议员中,女性在1975年占12.5%;1988年占14.6%;1989年占12.7%。以印度为例,印度下院女性占7.9%,上院占9%~10%;美国众议院女性占6.4%,参议院占2%。印度的情况好于美国,原因在于在印度种姓的重要性超过了性别的重要性。但是在种姓制消退之后,上层女性在竞选议员的竞争中仍然不敌下层男性。(French, 45~46) 女性在英国国会议员中一度只占7%;在地方政府主管官员中占4%;在部长中仅占0.2%。(Watkins, 168) 这些数据都是女性被国家权力边缘化的例子。

在北欧国家如挪威、瑞典等国,相比之下女性的力量是最强大的,女性在立法机构中能占到40%的席位,以致有女性主义者激情澎湃地发出“希望在北方”的感叹。但是有一种解释认为,女性在那些国家得到政治职位是因为男性放弃了从政,转向跨国公司。“女性从边缘化的少数群体变成了边缘化的多数群体。”(French, 47)

仅从最高立法机构的性别比例看,中国的情况还不算太差(高于世界平均水平),但是比起最先进的北欧国家,在比例上还是差了将近一半——那些国家的议员中,女性的席位能占到40%,而我国从20世纪50年代初就一直在20%上下徘徊。一项关于中国妇女地位的调查表明,在曾否有过当人民代表的想法这一问题上,选择“多次向往”的男性占21.8%,女性占12.3%;选择“从未想过”的男性占67.4%,

女性占74.0%。(陶春芳等, 132) 女性的参政愿望大大低于男性。

女性的参政程度低下, 除了表现在女性在立法机构中所占比例很小以外, 还表现在女性在行政管理职位中所占比例仍然大大低于男性。在发展中国家, 女性在国家行政雇员中占6%, 欧洲国家占5%~11%。罗马尼亚的行政官员中根本没有女性。(French, 46) 中国的情况比起多数国家算是比较好的, 但是还是远远无法与男性相比: 每100名男性行政管理人员对应13名女性(11.5%)。

从此次调查可以看出, 在参政问题上, 城市中的状况已经同传统的性别秩序有了很大的改变, 尤其值得我们骄傲的是, 在基层领导中已经出现了相当数量的女性。一位城市老年女性说:

我30多岁在车间从普通工人被提拔当统计, 40多岁当了车间副主任, 主管生产。干这个要得罪人, 有的人干得不好就得扣他的奖金。车间一共300来人。我才上过小学五年级, 所以考干部身份的时候我没去考。女的领导男的也不是很难, 能完成任务就行。哪个车间都有几个调皮捣蛋的, 按规章制度去卡他, 他也没办法。要抓准了, 抓不准就干不成。我先干了十几年活, 然后就干管理了。基础就是我从小就在厂里干, 车间里的人不是我的师傅就是我的徒弟, 上上下下有个关照。

像这样普通工人出身的基层干部群体, 应当说是中国妇女几千年来从未扮演过的角色。这群人的出现之所以意义重大, 首先是因为她们是中国女性从“大门不出, 二门不迈”的私领域中的怨妇, 一举转变为公领域中的劳动者的典型代表; 其次是因为她们不仅不再是家庭

中男人的附庸，而且成为公共事业中的领导者，甚至使许多男性成为她们的下属；第三，这个人群相对男性领导人员虽然数量还小，但是其绝对数量却已经很大。换言之，像这样的女性基层领导人在我们的社会中已经不再是少数精英人物，而是普通的一群。对于中国妇女的政治地位，她们的存在比少数占据更高领导地位的精英女性更具说明意义。

女性担任领导职务所面临的挑战比男性领导者要多得多，其原因当然是传统的性别观念与习俗，而女性领导人能否战胜这些困难，对领导岗位胜任愉快呢？一位精明强干的女性基层领导说：

我在厂里当总经理时，大家都服从我。有什么想法建议都跟我说。有一个管后勤的老头，比我大30多岁，可每次跟我说话都客客气气的，像对上司那样，特别尊重我。业务经理也比我大十多岁，长得人高马大的，他也很尊重我。我们的关系都不错，没人用无理的态度对待我。这一方面是因为他们知道我跟上面的关系，另一方面我办事的风格个性也有作用。两方面的原因都有。我没觉得有什么不妥。不管是男子气、女子气，只要有领导的魅力就行。如果办事没主心骨，不果断，恐怕就难胜任。只要有这些素质，女的也能干好。女人的气质也许更具有异性的魅力，招得男人愿意在她周围干事。俗话说“男女搭配，干活不累”。我的下属也许在我身上找不到这种异性的魅力，因为我没有女性的妩媚、温柔的气质，他们在我身上也找不到那种女人特有的感觉，只能找到哥们儿的感觉。反正在一起工作挺高兴的。我干总经理的时候，厂子一直赢利。

有一种对女性参政的批评意见认为，女性如果做领导人就不得不放弃女性气质，变得比较男性，至少要变得中性一些。前引事例似乎证明了这种说法。凑巧的是，这位女性领导人恰恰是一位易性者（生理女性，心理男性）。所以她会讲，与男性同事有“哥们儿”的感觉，因为按照她的心理性别，他们本来就是兄弟。然而，无论如何，那些下属的确是在一位生理女性的领导人的管理下工作的，这是几千年来从未有过的事情，是中国女性从未扮演过的角色，因此其现实意义和象征意义的重要性是怎么估计也不过分的。

社会中女性的领导者和管理者角色其实是在青少年时期就开始学习和实践了。在我们的小学、中学和大学当中，女生当干部是相当普遍的。可以看出，在我们的小学、中学和大学，干部的选拔已经做到了完全依个人能力而定，性别因素变得很不重要。一位城市中年女性说：

我从小学到中学一直是中队委员，高中时还是团支部委员，工作以后做过单位的团支部委员，后来做经理。我没有觉得因为是女的受压抑，因为我工作的单位总是女的多，男的少。

这种情况不仅大量出现在城市当中，在农村中也普遍存在。一个农村女青年不会因为性别在学校受到特别的歧视。一位农村青年女性说：

我小学时当过班长，另外还有一个男孩当班长。我小学时学习好，跟老师同学处得好。

有时，在学校中，女生干部甚至会比男生干部多，这一方面说明学校中的性别歧视并不严重，另一方面也因为学生干部是以服务功能为主的，并不掌握什么真正的权力和资源。一位曾在一个市重点中学学习的城市青年女性说：

我小学时是大队长，挺累的。中学老师问我们，你们都想当什么干部？我就想当个组长、英语课代表。小学都是学习好的当干部，所以男孩不占优势。老师总是尽量动员大家选男生。高中时班长都是一男一女，因为男生说女生，女生不听。十四五岁时，男生女生沟通有障碍。

有些男性反而会感到对当干部更加力不从心。这是一点也不奇怪的，因为人性是丰富多彩、差异巨大的，并没有一种生理的力量规定男性必定是愿意做领导的或强大的；女性必定是驯顺服从的或弱小的。一位城市青年男性说：

我不会当干部，没有当干部的愿望，干不了，没有能力干。青少年时代，学校里男孩女孩都有当干部的，没有歧视。

在中国的政治生活中，参政的积极性低在某种程度上不是出于性别原因，而是体制原因，这种没有途径参政和没有兴趣参政的无力感在男女两性中并无区别。例如一位担任私企领导的女性这样说：

我投过票，没认真过，因为在中国投票没有用。选人大代表时，我都不认识他们，所以从来没有认真考虑过这件事。我觉得不值得去想，因为没有用，还不如农村选村长，有点实际内容。

2005年发生的“超女”事件表明，人是有投票选举、表达意愿的冲动的，可前提是：他的一票必须是有用的。如果明知无用，人们的兴趣就下降很多。中国人对权力机构和立法机构成员的选举不太热情，原因就在于觉得自己的一票毫无用处。解决这个问题就不是仅仅解决性别不平等问题能够奏效的了。

总的看来，中国女性在参政方面的劣势表现在以下几个方面：

首先，在领导和管理人员中女性偏少。这一点既有统计资料来证明，也符合人们对领导人性别差别的观念。例如，在调查中，一位城市青年男性就是这样说的：

对于中央领导里都是男的我觉得挺正常的。如果是女的领导，也能接受，但我是等不到这一天的。女人当领导也没什么不好，就是做不到。男的综合能力比女的要强一点。

这种两性参政不平等的现状常常被解释为女性“素质”较差。而“素质”的性别差距其实也是社会上男尊女卑的机制和观念造成的。对此，一位中年女工是这样说的：

当领导的还是男的多，女的还是比较少。难道是女的不聪明？我年轻的时候，女的上大学的少。有好事、提干都是男的机会多。社会

还是以男的为主，以女的为辅。我跟我丈夫争论。他说，这个社会还是以男的为主。我说，那不行，女的是半边天。他说，不是半边天，实际上也做不到半边天。

女性的素质与参政水平在这里形成一种恶性循环：由于女性素质较差，所以参政水平低；女性参政水平低又导致参政经验的缺乏和领导素质的进一步恶化。这个逻辑倒像一些招工单位所提出的招工条件。必须具有工作经验才能被录用，而越是从来没有过工作经验的就越不能用，那么人应当到哪里去获得他的第一次工作经验呢？女性在参政方面就像这个没有工作经验的新来者——男性已经做了几千年的领导，女性才刚刚进入这个领域，是一个名副其实的新来者。后来居上的情况是很少发生的。因此，要想提高女性的参政水平，除了女性自身提高素质和管理能力之外，还要靠倾斜的政策对新来者给予特别的培养。事实上，许多女性在领导岗位上已经做得相当不错了，正渐渐从新来者变换成一个成熟的领导者。女性只要努力提高自身的领导素质，再加上制度上的倾斜保证，例如将女性人大代表的名额比例从目前的20%，逐步提高到30%、40%，乃至最终达到男性的水平，相信两性参政上的不平等将逐渐为平等所取代。

有些人对在选举中保障女性比例的做法不大赞成，认为它违反了公平竞争的原则。但是，第一，女性作为新来者，作为社会上的弱势群体，不得不依靠这种倾斜的政策；第二，即使在女性参政水平最高的北欧国家，也会采用对所有需要选举产生的岗位都要求候选人性别比例男女各半的做法，最终选举的结果虽然还是男多女少（男性占60%，女性占40%），但是他们为女性提供了公平竞争的机会。这种做

法我们应当借鉴。

其次,传统观念为女性领导男性造成困难的情况仍然大量存在。由于男性领导女性已有数千年的历史,女性领导男性只有几十年的历史,不必说领导技能,仅仅人们的观念和习俗就为女性进入管理领导层造成了相当大的困难。一位目前正在担任企业一把手的中年女性说:

作为领导,男的比女的工作起来省劲,有的外聘的下级男管理人员就不服从我的管理。本厂的都是工人,没有服不服的问题。

传统观念和习俗为女性领导人设置的障碍不仅表现在工作难做,还表现在“门槛”更高——女性要进入领导岗位,必须比男性付出更多的努力。严格地说,这是社会的不公正,是没有给两性平等进入领导岗位的权利。例如,一位年轻时从劳模提升为车间副主任的老年女性说:

车间有两个副主任,那个副主任和主任都是男的。我必须干得比男的多,干得比男的努力。如果两个人各种情况都一样,人家就愿意用男的。女的要想干领导就得比男的干得好。

在女性领导者本来就是新来者的情况下,对女性进入领导岗位还要有形无形地设置更多的障碍,这种做法还相当普遍,这是典型的歧视和社会不公。如果女性不能以新来者的名义要求降低门槛的话,公平竞争应当是起码的条件,而在社会现实当中,由于习俗和

观念的影响，就连这样的最低标准也没有达到。这是干部选拔制度中应当特别加以改善的地方。

第三，女性不愿意当领导、做管理工作。这种现象在城市中稍好一些，在农村表现得更加严重。一位农村中年男性、前村支书说：

村里党员里头女的少。全村一共23个党员，女的就1个。现在选干部得活动，有的还得花钱。女的不愿意出这个头，都在家里忙自己的家务。她们也怕自己能力差，遇到事处理不好。女的就是不愿意出来当干部。

由于缺少从政的经验，又缺乏观念上的支持，许多女性根本就不去参加竞争，而是自愿不战而退。一位市级劳模、纺织女工这样回忆了她当年选择一生道路的经历：

我学徒时成绩特别好，回厂时可以有个选择，或者当落纱组的小组长，或者当挡车工。要想当劳模就得是操作能手，就得选挡车工。我这个人不愿意当官，我拉不下脸来说别人，当领导必须能拉下脸来训人。那些工人也不是那么好管理的。挡车工干好自己那一摊事就行了，不跟别人打交道。后来我就干了挡车工。我每次考核、比赛成绩都是最好的。我这人不爱出风头，要是见到对面来了领导，我绕着走。我也不会溜须拍马。人家都说：你要是会跟领导搞点关系，你早上去了。我年年当标兵，市劳模我们全厂才两个，我连着当了三年。那年人家让我入党，总工会派人下来采访劳模，我说，我没想当劳模入党，就想帮我妈多挣点钱养家。人家说，你太老实了，没有你这么说话的。我