

Essays from Asian Women's Forums
Gender Equality and Women Development

亚洲女性 论坛报告

性别平等与女性发展



魏国英 马忆南 主编

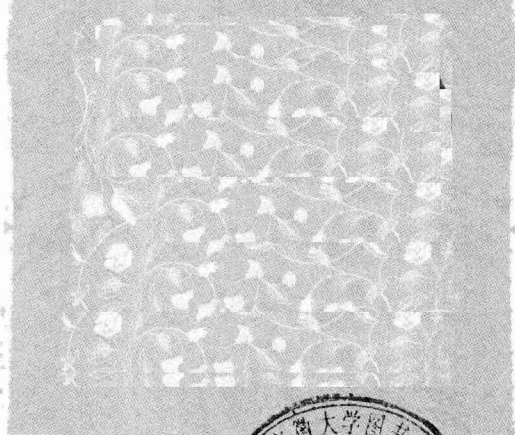


北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

Essays from Asian Women's Forums
Gender Equality and Women Development

亚洲女性
论坛报告

性别平等与女性发展



魏国英 马*忆*衡* 主編*



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

亚洲女性论坛报告:性别平等与女性发展/魏国英,马忆南主编.—北京:北京大学出版社,2013.3

ISBN 978-7-301-22157-0

I. ①亚… II. ①魏… ②马… III. ①男女平等-研究-亚洲 ②妇女学-研究-亚洲 IV. ①D443

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 028399 号

书 名:亚洲女性论坛报告:性别平等与女性发展

著作责任者:魏国英 马忆南 主编

责任编辑:魏冬峰

标准书号:ISBN 978-7-301-22157-0/C·0879

出版发行:北京大学出版社

地 址:北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址:<http://www.pup.cn>

新浪微博:@北京大学出版社

电子邮箱:weidf02@sina.com

电 话:邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750673

出版部 62754962

印 刷 者:三河市北燕印装有限公司

经 销 者:新华书店

730 毫米×980 毫米 16 开本 27 印张 456 千字

2013 年 3 月第 1 版 2013 年 3 月第 1 次印刷

定 价:55.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

建设先进性别文化,建立平等、文明、和谐、 稳定的家庭关系(代序)

彭珮云

随着时代的进步,男女平等已经成为各国妇女的普遍愿望,也是不可逆转的历史潮流。我国已经把“实行男女平等是国家基本国策”写入了2005年修订的《妇女权益保障法》。中国妇女发展纲要(2011—2020)指出这十年的总目标是,将社会性别意识纳入法律体系和公共政策,促进妇女全面发展,促进两性和谐发展,促进妇女与经济社会同步发展。

建设先进的性别文化是促进性别平等和人类社会文明进步的重要力量,是社会主义文化建设必不可少的内容。先进的性别文化公正评价妇女在创造人类文明、推动社会发展中的作用,在人类自身生产中的特殊贡献;妇女应该与男子具有同等的人格和尊严、同等的权利和地位,提倡男女平等相处,相互尊重,共同进步,协调发展。

建设先进的性别文化是思想领域一场除旧布新的斗争。需要在全社会广泛深入地宣传马克思主义妇女观,引导人们树立文明进步的男女平等观念,摒弃重男轻女、男尊女卑和将女性商品化的意识,消除一切形式的性别歧视,形成尊重妇女、关心妇女、保护妇女的社会风尚。这是一项长期、艰巨、复杂的任务,需要发动和依靠全社会的力量,从多方面进行坚持不懈的努力。广大妇女更要弘扬自尊、自信、自立、自强的精神,积极参加先进性别文化的建设,坚决抵制腐朽的性别文化和各种社会丑恶现象。

全国妇联和国家统计局以2010年12月1日为时点,联合组织了第三期

中国妇女社会地位调查。调查数据表明,随着经济社会的发展,中国妇女的社会地位在诸多方面取得了突出进步。特别是男女两性受教育差距显著缩小,女性健康、保健状况及社会保障状况明显改善。在家庭领域,女性决定个人事务的自主性提高,两性在家庭重大事务决策上更为平等,男女共同分担家务的观念得到更多认同。85.2%的女性对自己的家庭地位表示满意或很满意,男性的相应比例为89.3%。但是城乡之间、区域之间、群体之间妇女发展不平衡,性别歧视现象在一定程度上存在,妇女发展的社会文化环境亟待改善。女性家务劳动负担仍然较重,处于事业和家庭两难境地。在婚姻生活中遭受过配偶不同形式家庭暴力的女性占24.7%,其中明确表示遭受过配偶殴打的已婚女性农村为7.8%,城镇为3.1%。

我国正处于经济社会转型期。在婚姻家庭关系上不可避免地出现一些新情况、新问题,包括婚恋中物质因素的作用增强,婚姻关系稳定性下降,离婚率呈上升趋势等。我们主张,婚姻的缔结和家庭的建立应该以爱情为基础,倡导树立正确的婚恋观和建立平等、文明、和谐、稳定的家庭关系。要加强婚姻家庭道德建设,防止爱情婚姻的快餐化,家庭责任的淡化。鼓励有利于男女协调发展的性别分工。积极推进家务劳动社会化,重建以政府支撑为主,以社区为基础的托幼服务系统,包括托儿所和学前教育,使有年幼孩子的父母能够获得负担得起、质量好、接送方便的公益性托幼服务。全国妇联正在积极推进国家预防和制止家庭暴力的立法进程,密切关注并跟踪《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国婚姻法〉若干问题的解释(三)》(简称《婚姻法司法解释(三)》)实施后的司法实践,认真研究新情况,推动解决新问题,维护妇女儿童在家庭领域的合法权益。

亚洲妇女论坛自2004年以来已经举办了6次,得到了学者和实际工作者的积极响应。这届论坛共收到来自中国大陆18个省市区和香港、澳门地区,以及韩国、日本、印度、美国等研究者的85篇论文,部分作者应邀参加此次论坛。去年11月,组织者还在网上进行了为期一个多月的“婚姻家庭观念网络问卷调查”,北大妇女中心的同志们进行了数据的初步统计分析,这对于深入探讨一些问题是有帮助的。

建设先进性别文化,建立平等、文明、和谐、稳定的家庭关系,是一个重大课题。我们愿意与亚洲各国的同行,与所有关心这个课题的朋友们一道,相互学习,相互促进,为建立经济繁荣、社会进步、男女平等、家庭幸福的社会而共同奋斗。

注:本文是2012年5月11日彭珉云在第六届亚洲妇女论坛上的讲话(略有修改)。

目 录

中国高等院校知识女性发展现状分析及其若干建议

——基于湖北省 10 所高校的调查统计 俞湛明 罗 萍 等 1
将性别平等纳入女性人才发展主流

——以高等教育的学科和专业性别隔离为切入点分析 刘伯红 12
于妇女社会地位认知与态度基本状况的分析与思考

..... 丁 娟 李 文 25
婚姻家庭观念网络调查数据报告

..... 魏国英 南晓娟 孙鲁香 李汪洋 47

日本女性贫困与婚姻家庭重视政策 [日]竹信三惠子 69

韩国家庭的后现代转变 [韩]李在京 83

韩国离婚问题研究

——以最近十年的离婚案件分析为中心 [韩]金淑子 95
一段婚姻,两个故事

——决定她与他对婚姻关系满足感的因素 蔡玉萍 张家乐 104

婚姻与家庭:家庭领域、劳动和性 [印度]玛丽·E.约翰 118

全球金融危机之后日本女性的劳动与生活 [日]足立真理子 125

东亚妇女的就业比较:中国、日本和韩国 王菊芬 132

试析日本近代的废娼问题 王美秀 142

女性主义哲学方法论问题 肖 巍 155

性别关系立法与性别公正探索 罗 萍 162

对女性友好的公民资格观念与性别正义 宋建丽 173

论亲属法的伦理精神 曹贤信 183

双重责任的社会建构

——一九八〇年代中国家庭托儿所的女性主义分析

..... [日]大桥史惠 189

不断转变的印度和中国妇女形象

——相似和相异之处 [印度]陈霞/Usha Chandran 200

中国女性劳动力教育回报率问题研究

——基于 Heckman 模型和分位数回归的实证分析

..... 胡 坚 王智强 212

职场环境与女性职业发展网络调研报告

..... 魏国英 刘梦岳 周 丽 孙 敏 223

家事立法应体现性别意识和伦理价值

——以《婚姻法司法解释(三)》为视角 张 伟 243

离婚住房分割法律规则的社会性别分析 马忆南 253

浅议离婚案件中农村妇女权益的保护 张翼杰 265

再论夫妻“忠诚协议”的法律效力

——以公序良俗对身份契约的限制为视角 王葆蔚 276

论离婚财产补偿制度的适用 孟令志 289

论我国夫妻离婚后扶养制度的完善 杨晓林 段凤丽 299

澳门特区第四届立法会选举的女性候选人 谭美玲 310

性别文化:女子“贞操观”近一个世纪的争议 [美]苑莉均 326

“超良妻贤母”的迷思

——论胡适的自由主义女性观 张 源 336

历史文化视野中的当代职业女性

——工作与家庭之张力对女性职业发展的影响 魏 雪 347

女性进城务工人员社会保险认知度调查研究 李沂靖 李仕超 357

社会性别视角下的内蒙巴盟乡村婚礼 王 晶 陈焱宇 372

当代新闻出版业中的“女性塑造” 王红旗 381

社会性别理论对我国社会转型期的先进性别文化建设发挥

着举足轻重的作用 王秀英 389

林白小说中女性身体主体性的建构和退场 孔莲莲 396

儿童绘本中性别教育理念的突破 陈 宁 404

论西方伦理文化对女性发展的影响 倪慷襄 412

后 记 425

中国高等院校知识女性发展现状分析 及其若干建议

——基于湖北省 10 所高校的调查统计

俞湛明 罗 萍 等*

摘 要:本调查统计通过对湖北省 10 所大学知识女性在高校学术职称、学术机构、管理干部中所占比例的调查,说明了高校能进入高层的知识女性极少的现状(占 14.41%)。这是由于知识女性发展中存在生育、男权评价体系、传统观念、早退休四大障碍。由此建议:高校应该在全国率先实行男女教师、男女干部同龄退休政策;高校应该对知识女性因生育带来的影响给予适当补偿与照顾;各类人才选拔应兼顾女性比例等。

关键词:中国高等院校 知识女性 发展现状 调查统计 对策建议

一、本次调查统计的基本情况

2011 年 10 月,武汉大学妇女与性别研究中心罗萍教授主持的“湖北 10

* 俞湛明:武汉大学党委副书记、武汉大学妇女与性别研究中心主任。罗萍:武汉大学社会学系教授。本文是俞湛明在第六届亚洲女性论坛上所作的大会发言;罗萍教授主持 2011 年 10 月武汉大学妇女与性别研究中心课题“湖北 10 所大学高层女性‘发展现状’调查统计”与撰写调研报告。丁俊萍教授参与了“建议”部分撰写。

所大学高层女性‘发展现状’调查统计”课题,对湖北省境内 10 所不同层次、不同类型的高等院校^①知识女性发展现状进行了调查。2011 年 11 月公布的全国增加的院士本统计不包括。调查统计结果如下:

首先,湖北省 10 所大学学校三大委员会成员女性占 8.89%。

大学的三大委员会指:学校职称评审委员会、学校学位委员会、学校科学学术委员会(有的学校将其分为:学校社会科学学术委员会与学校自然科学学术委员会;我们统计调查的 10 所大学中 6 所没有分)。这三大委员会决定着大学教师的教学、科研、职务晋升、课题审批、获奖事项等等。能进入这三大委员会的是各学院的院长、业务精英以及学校的相关领导。他们有参与投票权、否决权。可以说,他们掌握着教师的发展权。往往在这些机构内女性很少很少,有的是象征性安排个别异性作为代表,更多的情况下不会考虑性别问题,学校领导会考虑到代表的不同院系、不同专业,较少考虑性别,在大学文化环境下也很少有人敢于提出性别问题。还是用调查统计的数字说话吧!湖北 10 所大学三(四)大委员会女性状况是:

10 所大学学校职称评审委员会委员共计 412 人;其中女性 29 人,占 7.04%。

10 所大学学校学位委员会委员共计 314 人;其中女性 34 人,占 10.83%。

10 所大学学校社会科学学术委员会委员共计 264 人;其中女性 28 人,占 10.61%。

10 所大学学校自然科学学术委员会委员共计 158 人;其中女性 11 人,占 6.96%。

综上 10 所大学三(四)大委员会,共计 1148 人;其中女性 102 人,占 8.89%。

以上数字告诉我们,在湖北省被调查统计的 10 所大学女性在三(四)大委员会中占 8.89%。在三(四)大委员会中,职称评审委员会是最为关键的一个委员会,这是与所有教师都有关系的一个委员会,它也是三(四)大委员会中女性比例最低的一个(7.04%),低于平均数 8.89%。

其次,湖北省 10 所大学国家三个人才奖励计划等 5 个奖项,其中女性占

① 10 所大学是武汉大学、华中科技大学、华中农业大学、中国地质大学(武汉)、湖北大学、中南民族大学、江汉大学、三峡大学(宜昌市)、湖北经济学院、湖北师范学院(黄石市)。课题负责人:罗萍,成员(以姓氏笔画为序):王勇、王秀英、李安辉、朱桂莲、张翠娥、吴兰丽、邱国勇、胡淑芳、欧阳庆芳、涂爱荣。

6.55% (被调查统计的10所大学中有5所没有该“奖项”可统计)。

本文将入选长江学者奖励计划、国家杰出青年科学基金、两院院士、863计划专家组、973计划选聘首席科学家称为“国家三个人才奖励计划等5个奖项”。前二项是文理工医都有的,后三项没有人文社会科学。能获得这些奖项的是极少数学校中的学术精英、业务精华。在这“5个奖项”中女性凤毛麟角。看下列统计数字:

10所大学中入选长江学者奖励计划者,共计130人;其中女性8人,占6.15%。

10所大学中获国家杰出青年科学基金者,共计95人;其中女性8人,占8.42%。

10所大学中入选两院院士者,共计30人;女性为“0”(2011年11月公布的两院院士不包括在内)。

10所大学中入选863计划专家组者,共计8人;女性为“0”。

10所大学中入选973计划选聘首席科学家者,共计27人;其中女性3人,占11.11%。

综上五项,10所大学中获奖者共计290人;其中女性19人,占6.55%。两院院士、863计划专家组两项女性为“0”。总比占6.55%,低于大学“三大委员会”中女性比例(8.89%)2.34个百分点,略高于全国科技界高层女性比例(5%)。

第三,湖北省10所大学副教授人数中女性占34.94%;教授人数中女性占18.64%。

10所大学共有副教授6042人;其中女性2111人,占34.94%。

10所大学共有教授3584人;其中女性668人,占18.64%。

从统计数字看,湖北省10所大学中女教授比例比“三大委员会”、“国家三个人才奖励计划等5个奖项”比例高。女教授比例高出“三大委员会”9.75%,高出“国家三个人才奖励计划等5个奖项”12.09%。这也反过来说明在这些机构中女性比例太小并非因为女教授群体不足。

行政系列高层女性“发展现状”从领导班子的性别构成中可以看出。

第四,湖北省10所大学校级领导班子人数中女性占12.12%。

湖北省10所大学校级领导班子共计99人;其中女性12人,占12.12%。这是最高学府的最高领导层。这项女性比例数较“三大委员会”、“国家三个人才奖励计划等5个奖项”高出不少,得益于几所最近几年成规模的学校都有两名女性领导,这就填补了有的大学校级领导中无女性的现象。而几所规

模较大在全国有一定影响的大学都只配备了一位女性领导,有女书记就无女校长,有女校长就无女书记。

第五,湖北省 10 所大学正处级干部人数中女性占 11.35%。

湖北省 10 所大学正处级干部共计 881 人;其中女性 100 人,占 11.35%。10 所大学的女处长比例数还低于 10 所大学校级领导班子中女性比例 (12.12%)0.77 个百分点。

第六,湖北省 10 所大学校属“学院(系)”一级院长(系主任)人数中女性占 8.41%。

湖北省 10 所大学下均设有“学院(系)”一级,共计 214 个。院长(系主任)共计 214 人;其中女性 18 人,占 8.41%。特别要将院长(系主任)单独列出在于他们既是教授又是院级领导,有双重身份,属于大学精英层。女性在这个群体的存在表明女性在大学中的地位。某位女院长半开玩笑地说,她是男人中的女人,又是女人中的男人。的确,院长(系主任)群体是男人的天下。学校召开院长(系主任)会都是男人出席,她很突出,成为男人中的女人。但她又是女人中的男人,因为她的工作方式、生活方式又必须像男人,甚至连提包都是男士的多层结构的大方包,而不是女式提包。这句笑话能从一个侧面反映女性在大学的存在状况。

在大学里,业务职称,如教授、副教授能说明其身份地位,那么学校的“三大委员会”、“国家三个人才奖励计划等 5 个奖项”更能说明其身份地位层次。首先,进入“三大委员会”,获得“国家三个人才奖励计划等 5 个奖项”非教授莫属,而且是一般教授难以企及的。为什么特别从正处级干部中将“学院(系)”一级院长(系主任)单独列出来呢?因为他们既有业务资本(这是一般行政干部没有的),又掌握着某种资源,关系着学院(系)教职工的晋升(职)等。因此,他们不同于一般的处级干部。

综合以上六项统计数,湖北省 10 所大学“高层女性”所占比例为:14.41%。

从以上数据分析中,我们可以看到这样一个基本事实,那就是:目前湖北省高校中高层女性所占比例很低(仅占 14.41%),而且这其中最大比例是副教授(34.94%),最小比例是国家级专家(6.55%),也就是说,层次越高,比例越小。这个数据如果仅就 985 高校和 211 高校来统计,恐怕高层女性所占比例还要小得多。

二、高校女性发展遇到的四大障碍

高校女性发展遇到的四大障碍是:起跑线上的生育障碍,晋升中的男权评价体系障碍,创业中的男主女从观念障碍,前行中的早退休制度障碍。

(一) 知识女性起跑线上有“生育”障碍

生育障碍的最直接表现是:两种生产不能同等对待^①,即不能正确地合理地平等地对待人口生产。女性的怀孕、生育、抚养阶段对其职业发展影响较大,大概需要5年左右时间。这就使知识女性为生育而使自己的发展与相同资历的男性相比滞后5年左右时间。高校知识女性休完生育假之后,重返教学、科研岗位,已经落后了一大截。在授课、科研、申报课题、参加学术会议、申报各种奖项诸方面,不仅需要重新起步,而且失去了的就永远失去了。休完产假的女性重返讲台,不论备课如何充分,也偶尔会发生讲课时思维断层,出现讲了上句想不起下句的现象。脑力劳动的连续性很强,它不像体力劳动工序是固定的、重复的,或者只需要体力的支出,而脑力劳动不可能有简单的重复,它是一个不断进行逻辑思维,不断创新的过程。既使你今天再熟悉的知识,隔段时间不练习,要在课堂上表述出来也有可能出现打嗝巴的现象。讲课是教师的本行,尚且如此,科研就更难了。一段产假休息,原来积累的知识需要时间重新回忆,重新清理,重新思考,需要一段较长时间重新积累才可能继续进行被中断的研究项目。而要从事新的研究,更需要相当大的积累工作。女教师在为休产假重新补课时,男性教师正在大踏步地继续前进,新的课题、新的课程已经在快速进行中,而女教师还在为捡起休假前的知识而忙碌,新的课题、新的课程还远没有提上议事日程。女教师在为社会担当人口生产责任时,男教师业务在腾飞。无论社会还是学校都没有考虑到为女教师因为人口生产作贡献而给予必要合理的补偿与帮助,这是不合理的。

女干部提拔同样受到生育影响。如果恰遇女性的怀孕期与生育抚养期,单位提拔干部时会较少考虑女性。这样,女干部提拔就不得不晚同等资历的男性一步。也有些女干部这个时期正处于由科级待提拔到高一级,如果正逢有这个机会,那么,无论这个女干部多么优秀,也不可能有这个幸运,相比较能力再差的男干部也会比她更适合,因为他起码可以随意由领导指挥要他到哪里就跑到哪里。男性的这一天然生理优势比那些优秀女干部的“能力”强

^① 罗萍,崔应令:《人类社会两种生产价值新论》,载《湘潭大学学报》2011年第1期。

百倍。我们的社会体制与评价体系在提拔干部时没有考虑女人为人类繁衍作出的贡献,人们还习惯从局部利益考虑问题,从局部利益看显然女性的生育对某一个别单位或机构都是麻烦的事情。目前社会在这个问题上还处于“只见树木不见森林”的阶段。任何一个女干部,除非她不生育,她的仕途都会或多或少地受到影响。

韦钰建议,当女科技工作者生育之后回来继续搞科研时,因为之前的科研团队和项目早已发生变化,应给予她们一笔启动基金重新进行中断的事业^①。在女教师重返教学岗位后给其一些帮助或补偿完全是情理中的事,一是让她们重新捡起自己的业务;二是以弥补她们中断的业务及失去的机会与失去的发展资源。因此,在相关制度保障上给予重返教学、科研的高校知识女性在任务、资金、奖励以及干部晋升诸方面一些政策倾斜和合理补偿是必要的与可行的,这样做也为全社会树立了榜样。

由此,评定青年学者、青年课题,提拔学术带头人、干部时女性年龄宜放宽5年;进机构、晋升职称(务)、申报课题、评奖、提拔干部等同等条件下女性优先;各种补偿性措施,如课题、出国、进修、参会、进专业委员会不仅女性优先,而且应保证有一定比例;使生育后的知识女性继续发展有学校相助,帮助她将生育受到的业务损失减少到最低最小程度。这样知识女性也不至于看到因“生育”而滞后的业务生命一蹶不振。现实是最好的教员,知识女性会 from 实践中改变不婚不育思想的束缚。这是我们民族发展所需要的,这的确是一项利国利民的好事情。如果在全社会还不能全面解决的情况下,国家优先从人力、物力、财力上支持高校知识女性人才,并逐步扩大到全社会女性人才生育补偿,应该说是可行的。

(二) 知识女性晋升中有男权评价体系障碍

知识女性在晋升中有男权评价体系障碍,晋升职称依据的是男权性质的评价体系。男女教师能力有性别差异,当然不是男优女劣。女教师口齿伶俐,吐词清晰,表达流畅。这对于当教师是一个优势,许多女教师在教书育人方面做出了突出成绩。但是高校评聘教师职称突出的是科研成果,将其作为评职称的“硬件”,贬低教学,将其作为评职称的“软件”。这在实践中就形成教师只要站在讲台上讲了课,就是完成了教学任务。“教学”任务高校教师基本都能完成,很少听到有老师因教学方面的原因不能晋升高级职称的。要想有一个好职称靠的是科研成果。相对女教师有教学强项而言,男教师有科

① 王学健:《女性高端科技人才呈现危机》,载《科学时报》2009年9月24日。

研强项。高校评职称时历来突出科研成果,忽视教学质量。形成了科研成果是“硬标准”,教学任务与质量是“软标准”。获奖往往是评职称的过硬条件,但科研奖的分量又会胜过教学奖。虽然科研“硬标准”、教学“软标准”并没有直接歧视女性,但其结果正是抬高了男性的强项贬低了女性的优势。

干部提拔要经过考核。考核干部的标准本来没有性别上的区分,同样为“德才兼备,以德为先”,但在评判和考核结果的运用上却突出男干部的优势方面,而淡化与避谈女干部的优势。比如说,在思维定势上会认为男性心胸开阔,女性心胸狭窄;但不会说男性比较粗心,女性比较细心,善于做人的工作。习惯评价认为男性擅长“物体定向”,喜与物打交道;女性擅长“人物定向”,喜与人打交道,但不会得出,更不会突出女性做人的工作有优势的定论。认为男女具有某些性别差异,如男性偏向抽象思维,易于掌握宏观方面,抓大事;女性偏向形象思维,注意细节,人性化的东西多一些。其实这也不纯粹是坏事,女性擅长人性化管理,这应该是一个优势。但我们考核干部时会淡化它,甚至会将它说成婆婆妈妈。女干部往往比男干部辛苦,因为女干部心细,属下一旦发生事故,女干部会考虑得很多,去做很多相关的工作。而男性心粗一些,大致处理了就算完事了,事情不必做那么多,人也轻松了,业绩也上去了。而女干部同样的业绩往往会付出更多精力,所以做同样的事,女干部觉得更累,而上级的评价不一定更好。女干部的这种“累”还不能说出来,因为你说累吧,会被认为是你工作能力不行,或者提拔没有你的份,或者让你早点退下来。无论怎么说,考核干部的标准偏爱男性,特别在选拔“一把手”或高层领导时,往往“男士优先”。我们认为,性别差异客观存在,但知识女性的优势在于经过高等教育,具有与男性同样的抽象思维和理性思考能力,同时还具备女性擅长人性化管理的性别优势。然而目前在考核干部时往往会忽视知识女性的这个优势,想当然地把知识女性混同于未受过高等教育的一般女性。

科研领域男性化的社会交往方式对女性发展极为不利。“在科技领域,男性占据决策管理的主导地位,具有男性化特征的烟文化、酒文化等非正式交往方式盛行,科技女性很难融入掌握科研资源的男性社交圈,难以将自己的科研成果与能力展现给决策者和项目评委,减少了女性获得更多科研信息和科研资源的机会。”^①专家组几乎全是男人,“项目申请、进展汇报、成果审

① 全国妇联“女性高层人才成长状况研究与政策推动”项目课题组(蒋永萍等):《科技领域女性高层人才成长状况与发展对策——基于五省市定性调查研究报告》,载《妇女研究论丛》2011年第3期,第31至38页。

核等各个环节,都越来越依靠酒酣耳热时的交际来完成。男性可以一个饭局、一块儿喝酒,就亲得不得了,而我们和他们就有隔阂。非正式的私下交流和应酬活动,不但扩大了男性在科技领域的人脉,也增加了他们获得科研项目的机会。女性最大的困难是争取项目,最大差距在于交往。”^①“(评委)全是男的,他们的做事方式和交往方式,跟女性不一样,这很可怕。表面平等的背后,是事实上的不平等。”^②男权评价体系、男权运作方式,甚至一个性别垄断专家评审组,知识女性晋升不可能有男性顺畅。

(三) 知识女性创业中有传统观念障碍

知识女性在创业中有传统观念障碍,这主要表现在:夫妻生活追求夫妻一体化。所谓夫妻一体化就是妻子将精力投入家庭,多做家务,抚育孩子,支持丈夫事业,把小家庭建设好,成为丈夫疲惫后一个温暖的港湾与加油站。丈夫从家庭,从妻子奉献中获得能量,再投向社会,创造事业,获得社会承认,实现男性人生价值。知识女性中一部分人是自己深受传统思想影响,不必社会宣传,她们自己就愿意这样。另一部分是受社会舆论压力与习惯的影响,不得不这样做,一是丈夫需要她这样,二是社会压力要她这样。某女士自嘲“自己是一个愤愤不平的贤妻良母”,意指她并非情愿这样,舆论压力使她不得不做一个贤妻良母,所以她只是一个愤愤不平的贤妻良母。不论何种原因,在高校知识女性中自愿或迫于压力陷入夫妻一体化的女性不少。所以出现同班同学毕业后双双在同一单位工作,几年十几年过去后男高女低成为普遍现象。这就是夫妻一体化的结果,它是高校知识女性创业中受到的传统观念影响。

高校知识女性受到“男主女从”传统观念的影响。这里所说的不仅如前面分析的夫妻二人在精力上一体化,而且在经济扶持上也要“男主女从”。比如一对年轻夫妇,刚参加工作,没有积蓄,但又要上进,继续深造,必须有一个人工作,另一个人去继续获取学位。分工的结果就是女方留下来工作赚钱,供男的继续深造求学或出国,相反的情形比较稀少。这也是一种“男主女从”,将家庭发展的希望寄托在男方身上。婚姻一旦触礁,男方带着发展的潜能离开,女方守着旧我继续生活。这样的“男主女从”在目前离婚率升高的高校比较常见。

① 全国妇联“女性高层次人才成长状况研究与政策推动”项目课题组(蒋永萍等):《科技领域女性高层次人才成长状况与发展对策——基于五省市定性调查研究报告》,载《妇女研究论丛》2011年第3期,第31—38页。

② 同上。

高校知识女性受“男高女低”思想影响,表现在:如果夫妻双方都是教师,男方目标是攀教师级别的顶峰,女的一般足矣;如果夫妻双方都是职员,男方目标是正处以上,女方副处足矣。如果男方是职员,女方为教师,支持男方上,把希望放在男方身上。总之,保持“男高女低”态势。反之,社会有压力,男人不乐意,家庭不和谐。更为严重的是“男高女低”应用在择偶上,使女博士成为“齐天大剩”的“剩女”。“剩女”就是被“男高女低”传统观念培育出来的。择偶时男性往往找低于自己条件的异性,女性往往找高于自己条件的异性,最后结果是,优秀女性与差等男性被“剩”出来了。高校是知识分子云集的地方,高素质的“剩女”多,高校中条件差一点的男性在社会上也大有市场,所以高校知识女性在婚恋方面也可能陷入困境。事业上的男高女低使知识女性职业发展困难;婚恋上的男高女低使知识女性择偶比男性困难。其实,在高校表面平等下面隐藏着不平等,“‘文明的’性别歧视”^①是更严重的性别歧视。

(四) 知识女性前行中有早退休障碍

更为严重的是知识女性比知识男性,甚至比男性工人要早5年退休,这极大地影响着其才能的发挥与事业的发展。女性为人类社会的延续而生育,事业不得不受影响甚至停滞5年左右;身为女性又比男性早5年退休。前5年是人生美好的青春时光;后5年是女人摆脱拖累后精力充沛的人生时段。知识女性整整比男性少10年追求事业的大好光阴。10年,要出多少成果,造就多少高端人才。如果能够统计出诺贝尔奖获奖者的平均年龄,会不难得出答案。10年,业务生命的黄金时段,会得到多少机遇,会得到多少资源?谁能计算?人的业务生命如果以10年计算,一生只不过有3个或3.5个。而知识女性则少了1个,而且少的是黄金时段,占人生业务生命1/3或近1/3。这对知识女性多么不公平,不公正!造成的心理不平衡,对成才的影响岂能是那些主要由一个性别组成的政策制定者们所能想象的。国内某些人强调不能同龄退休据说主要是“经济发展程度问题”,要作调研。其实,“经济发展程度问题”不仅存在于当前阶段,而且永远都可能存在,所以事情就这样调研着,同龄退休问题被拖延着,不平等延续着!“经济发展程度问题”永远都可以成为阻碍男女平等的借口,只要主流文化没有改变男权性质!

因此,高校高端女性人才缺席是社会环境造成的,是男权文化造成的,更

^① 罗萍,魏国英等:《不要“文明的”性别歧视——大学女教师价值观调查分析》,载《中国高等教育》2004年第5期。

应该说是人为的,是捆住女人手脚,关闭女性向高端发展之路造成的。全国人大副委员长陈至立在《求是》杂志撰文指出,中国女性高层次人才的发展还不尽如人意,并再次提出,针对高层次知识女性和女干部与男性同龄退休等热点问题,要不断呼吁并提出切实可行的建议,推动问题的解决。^① 2009年4月,陈至立呼吁北京在全国范围内率先实行女干部、女知识分子与男性同龄退休。这是中国高层领导人首次发出的可贵的追求实实在在的男女平等之声!

高校应该执行中央人事部1990年5号文件关于副高以上的知识女性与男性同龄退休的政策,执行中组部关于处级女干部与男性同龄退休的规定。男女平等是一项基本国策,“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各个方面享有同男子平等的权利”^②。“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利”^③。宪法的条款与原则应该落实在生活中,作为文明圣地的高校在落实宪法原则方面应该成为社会的表率。

三、克服高校知识女性发展障碍的若干建议

男女平等是我国的一项基本国策。《中华人民共和国宪法》第四十八条第一款规定:“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各个方面享有同男子平等的权利。”《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十二条规定:“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。”宪法和法律的规定应该落实在实际生活中,负有引领社会文明进步责任的高等院校理应成为社会的表率。为克服上述四种障碍,创造中国高校知识女性与男性一样平等发展的必要条件,我们提出如下具体建议:

1. 在高校各类考核评价体系中对女性予以适当照顾,减少其2~3年生育期的工作量,在高校青年学者等项的评定中女性年龄应放宽5年。40—45岁是知识女性的丰收期,但很多奖项都将年龄限定在40岁前,它完全是以男性为参照规定的,没有考虑女性因为人口生产失去的5年左右拼搏时间。因此高校评定中青年学者、青年科研课题、获奖年龄、学术带头人等方面,女性

① 陈至立:《以科学发展观为指导 开创妇女工作新局面》,载《求是》2010年第1期。

② 《中华人民共和国宪法》第四十八条第一款。

③ 《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十二条。