湖南这位教授为何专门针对领导干部做这项调查？

原来“跟妈姓发奖金”这些事背后大有学问

今日女报 / 凤网记者 张秋盈

“孩子随母姓，家里可获得奖金 1000 元；独女户、两女户家庭，政府帮办养老保险；每个考上大学的女孩县里给助学金；按照 1:1.5 的比例来设计男女公厕蹲位……”

近日，一则来自偏远小县城实践性别平等的报道刷屏了，安徽长丰县的前计生委副主任龚存兵，做了一整套包括如上措施的性别平等实验方案。类似“跟妈姓、发奖金”这种在当时略有些“惊世骇俗”的措施，给当地带来了一次性别意识教育，让性别平等的理念在当地深入人心。

“领导干部决策行为的性别意识，对实现男女平等影响显著。”来自中共湖南省委党校妇女理论教研部的陈飞强对此深有感触。

实际上，早在几年前，陈飞强就曾对湖南 165 名领导干部的“决策行为”做过调查，调查结果显示，当前领导干部在决策过程中，性别意识仍然存在一定程度的缺失。为此，他专门撰写了题为《决策行为中的社会性别意识及其影响因素——以领导干部为例》的学术论文，希望引起社会各界关注。

“调查对象中，男性占 81.9%，女性占 18.1%，基本符合当前湖南省厅级、处级干部中的性别比例。”陈飞强发现，只有 24.2% 的干部考虑过政策出台对男女两性产生的不同影响。

那么，到底是什么样的原因影响了领导干部们的性别意识呢？该怎样改变他们的性别意识滞后甚至缺失呢？ 6 月 15 日，陈飞强跟今日女报 / 凤网记者再次梳理了他多年来的思考与见解。

扫一扫，说说您的看法

这个保护女性的政策却有看不见的弊端

“早在 1995 年第四次世界妇女大会上，社会性别主流化就被联合国确定为促进性别平等的全球战略。中国也在大会上通过《北京宣言》庄严承诺：‘确保在我们所有的政策和方案中体现性别观点’。”陈飞强说。

所谓“社会性别主流化”，简单来说，就是要在所有的公共政策领域，考虑政策对男女造成的不同影响，而不是只关注生育人口等几个特殊领域。

“实际上，很多公共政策都有男女两面，会对男女造成不同影响。”陈飞强举例，比如公务员退休政策，男 60 岁，女 55 岁。这个政策原本是保护女性的，因为过去妇女要生育好几个孩子，还要承担很多体力劳动，早一点退休是从保护她们的身体出发。但是到了今天，现代城市女性生育压力并不大，公务员从事的也不是体力劳动。女性 55 岁就退了，与男士相比，职业生涯提前 5 年结束，这意味着她们被提拔的机会就要少得多，女性参政议政的可能性被削弱。

“很多人本能地认为，女性主业在家庭，不需要那么多‘升职’的机会，甚至有人认为，女性提前退休有利于减轻就业压力，有利于给年轻人提供发展机会，这都是缺少性别意识的表现。”陈飞强告诉今日女报 / 凤网记者。

在陈飞强对 165 名领导干部的调查问卷中统计显示，最近三年来，领导干部在制定或参与制定政策时，仅有 24.2% 的干部基本考虑过某项政策的出台会对男女两性产生不同影响，而选择“少部分考虑过”的干部达到 38.3%，有 19.5% 的干部在制定或参与制定政策时完全没有考虑到性别因素。

“这说明目前领导干部在制定政策时，能事先了解男女两性的利益诉求和发展状况的比例不是很高。”陈飞强说，“相较于男女平等，他们更重视城乡差距、地区发展等问题。”

女检察官办的这个案子为什么会影响全国

根据陈飞强的调查结果，性别、对法律法规的了解程度、对当前社会男女平等的认知以及地域等，都是影响领导干部决策中的社会性别意识的重要因素。

“相对于男性领导，女性领导更有可能将社会性别意识纳入到决策行为中去。而领导干部对《妇女权益保障法》等法律法规了解程度越高，也越有可能将社会性别意识纳入到决策行为中去。”陈飞强举例道，2018 年，湖南就曾出现过由女检察官办理的，影响全国的“外嫁女获村集体征地补偿款”案件。

2011 年，湖南省宁乡市灰汤镇灰汤村一组部分土地被政府征收，集体经济组织成员人均分得 9000 余元征地补偿款，但有田土在娘家的出嫁女仅分配田土部分，即每人补偿 4000 余元。外嫁女刘红梅（化名）不服，向法院提起诉讼。两审均败诉。

后来，刘红梅又向湖南省人民检察院申请复查监督。负责该案的湖南省人民检察院第八检察部副主任姚红长期关注妇女权益。通过依法提出抗诉，刘红梅获得了和其他集体经济成员一样的补偿款。此案 2019 年还被全国妇联评为“维护妇女儿童权益十大典型案例”。

“虽然补偿款只有 4000 多元，但是这个案件对农村出嫁女合法权益的保护起到了示范作用。”陈飞强认为，这充分说明了“女性公职人员”具备性别意识对保护妇女权益、实现男女平等起到的作用。

陈飞强在调查研究中发现，对于“执掌”一方的官员来说，当地男女平等的大环境以及推进程度等则对其政策制定中性别考量起到“反向激励”的作用。

“若一个地区的男女社会地位相差太大，如女干部、女性人大代表的数量未能达到规定的数量或比例等，当地负责人可能面临来自上级的压力和相邻地区的比较压力。因此，为达到规定的女干部或女性人大代表数量，就会出台一些在选拔干部时向女性倾斜的政策。”陈飞强说，安徽长丰县的“冠母姓”奖励 1000 元政策，也是由于当地男女出生比过大而采取的措施。

“还有一点尤其值得注意。”陈飞强说，“学习培训本来是领导干部自我提升的主要渠道，却对提高干部的社会性别意识几乎没有影响，这是由于培训内容中缺乏性别意识的内容造成的。”

根据陈飞强和其他研究人员的的后续调查，他们发现，当前领导干部所参加的由组织部门或本单位选派 / 资助的培训或进修中，培训的主要内容为政治理论、任职培训、业务培训，无一例外地都缺失了“性别意识培训”。

提高领导干部性别意识先抓重点

“很多领导干部觉得，女性问题是相关部门的事情，与我的职责关系不大。”陈飞强说，还有一些男性干部，觉得男女已经很平等了，“为什么还要花费资源和时间在这些事上？”

这些观念都使得一些法规政策在制定前，没有考虑到两性差异，在实施中也没有评估。“因此，大到二孩政策后女性的就业歧视，小到公共场所中男女蹲位的比例、母婴室的设立等等，现实生活中都存在男女实际不平等的情况。”这些问题都迫在眉睫，且需要解决。

那么，问题来了。提高领导干部的社会性别意识该从哪些方面入手呢？陈飞强认为，首先要抓住主要对象。目前，男性领导干部占比较高，因此，尤其要重视男性领导干部社会性别意识的提升。其次，媒体、学者也应该积极参与，多调查、多呈现，使领导干部充分了解当前女性社会地位现状，为他们做出对男女发展都有利、能够更好地推进男女平等事业的政策决策提供科学依据。

不过在陈飞强看来，最重要的工作是，在针对领导干部的培训当中，要加强社会性别培训的内容，强化有关政策和法律的宣传倡导，尤其是加强男女平等基本国策和《妇女权益保障法》等的宣传倡导。只有进行具体普及和学习，才能使领导干部真正了解社会性别理论的相关知识，真正把握“社会性别主流化”的科学内涵、目标与趋势、战略措施，并使他们认识到自身在落实“社会性别主流化”要求中的重要责任，以提高他们推进“社会性别主流化”的积极性、自觉性和主动性。

“由于这项调查是好几年前实施的，且样本量相对较小，因此，调查发现也有一定的局限性。”陈飞强也补充道。事实上，近年来，湖南省在贯彻落实男女平等基本国策方面取得了显著成效，各级领导干部也更加重视男女平等事业地推进。陈飞强表示，近来正在开展相应主题的纵贯调查，以期更全面更深入地反映领导干部决策行为中的社会性别意识的变化或进步。