海外之声 2021.05.18
【瑞士】自今年4月起，瑞士军队终于开始提供女士内衣：在此之前，女军人只能穿军队统一提供的男士内衣。据瑞士媒体报道，以前的军队服装整体上不考虑女性需求。而上一次军队服装设计还是在八十年代。
同时，瑞士女议员Binder-Keller提出，军队必须做出更多改善，才能有效吸引女性入职。“所有装备都是以男性为中心设计的，”她说。而瑞士军队缺少性别包容性。
目前瑞士军队仅有1%女性。至2030年，军队将达到10%女性。
▲ 即使在女性占多数的行业，都缺少适合女性的服装（比如防护服），更何况女性仅占少数的行业。
（来源：明镜；翻译：小庄）

海外之声 2021.05.21
【国际奥委会】国际奥委会提出了对性别平衡的赛事报道的建议。
体育是提倡性别平等和赋权女性的最有力的平台之一。而体育赛事报道对于社会性别刻板印象的形成通常有极大影响。国际奥委会认为，在为期两周的奥运会期间，是女性体育为数不多的获得世界关注的机会之一。但在奥运会之外，对女性体育仍然缺乏报道。
实现性别平等的重要一步就是避免性别刻板印象。性别偏见既有可能是有意的，也有可能是无意的。奥委会的建议旨在提升对性别偏见的认知程度，最终改变行为。
在2012年伦敦奥运会期间，对女子沙滩排球的报道集中在比基尼和女运动员的体型上。2018年韩国冬季奥运会期间，一家媒体的男主持人Patrick Connor形容17岁的美国滑雪金牌得主Chloe Kim为“火辣的小屁股”，并声称“我等不及她的18岁生日了”。而实际上，来自加州的Kim是冬季奥运会有史以来最年轻的女子雪地项目金牌得主。Fox新闻报道奥运会女子项目，讨论的内容也是：女运动员是不是应当多化妆。
奥委会的建议：在报道前，希望编辑们更多注意有性别偏见的声调、风格、用语和形象。男子和女子项目应得到相同的报道长度：包括对赛事的报道，运动员采访，运动员介绍，体育评论等。同时，性别平等也体现在图像的使用上：避免使用物化和性化的图像，包括有衣物撕裂的图像（在现场直播中出现这种情况应立即移开镜头），在摄像中避免由脚向上的角度，或任何体现性感而不是运动感的角度。
国际奥委会还发现，在集体项目中，很多媒体会过度集中跟拍队伍中长相好或身材好的队员。媒体也过多关注运动员的发型、美甲、妆容或个人护理用具。奥委会建议媒体关注体育本身。
另外国际奥委会特别强调：镜头不要总是瞄着屁股！尤其在体操，沙滩排球和花样滑冰等项目上。
还有一种隐蔽的性别刻板印象：奥委会建议媒体在描写女运动员时，更多关注需要体力、爆发力或速度的项目（比如拳击，柔道，美式橄榄），而不仅仅关注体现优美，流动性和优雅的项目（比如跳水，艺术体操，马术）。
在语言选择上，避免将女运动员形容为男性，或暗示男性特质更优越。比如：“她赢得了比赛，因为她游起来像个男人”，可以改为：“她赢得了比赛，因为她游起来十分果断”。
奥委会还建议在混合项目上不要使用男性人称代词代表整个队伍，也不要用男性人称代词泛指运动员，而是用中性人称代词。
在成人项目上尽量不要使用“女孩/男孩”的称呼。除非也使用“先生们”作为敬语，否则不要单独称呼女运动员为“女士们”。当使用“男性”称呼一个性别时，使用“女士”称呼另一性别不合理。正确的对应称呼是“女性”。
避免使用有性别倾向的英语词汇，比如“sportsman,cameraman,anchorman,chairman”等等，而是用中性名称“sportsperson,camera operator,anchor,chair”。
当评价运动员表现时，避免评价长相。不要使用性化形容词，例如“性感，像个女孩，像个男人”，等等。
采访女运动员时，不要总问及她的家庭/丈夫/恋人/孩子。因为记者几乎从来不会问男运动员他们的妻子/恋人是否会为他们感到骄傲。奥委会给出的案例包括：“橄榄球队芝加哥熊边锋的老婆在里约奥运会中获得铜牌”，“Bjorgen在索契奥运会后生了个孩子”（而实际上，Bjorgen是冬季奥运会历史上获得奖牌数最多的运动员，在五届奥运会中共获得了15枚奖牌）。
当谈及女运动员的成功时，不要总归功于她的男教练或男性随行成员。一个男运动员的成功鲜少被归功于他的教练。让女运动员为自己说话，而不是找她的男教练或男随行人员代言。在采访时请直接向运动员提问。
▲ 体育赛事报道对社会性别刻板印象的形成有极大影响
（来源：国际奥委会；翻译：小庄）

海外之声 2021.05.30
【法国】法国劳动部通过向企业投递虚假简历，启动了一项来评估招聘中的性别歧视的调查。其结果令人惊讶。在一般情况下，基于简历的歧视在男性和女性之间并不严重：在所有假设的女性求职者中，三分之一得到回复，一半没有得到回应，17%被拒绝。这与男性的回复率大致相同。
但在这数字背后，依然存在着巨大的差距，尤其是在技能要求方面。调查表明，当女性申请要求不高的职位，如厨师、订单拣选员或售货员时，她们被招聘人员回电的可能性比男性低6%。
相反，当女性更具备职场竞争力时，应聘就变得更加容易，以至于男性受到了较大的损失。与此前观察到的情况相反，调查表明，女性求职者更经常被选中担任高素质的工作，尤其是管理岗位。这表明了企业正热衷于增加女性管理人员的数量，特别是在IT等男性主导的行业中。可见在这一方面有了明显的进步。
此外，提供个人信息（如是否结婚，是否有孩子）并没有减少女性被招聘人员回复的机会。然而，根据调查，这不能排除在家庭情况的歧视不会在面试期间产生。
就工资而言，调查指出，变化不大：法国女性的工资平均比法国男性低17%。报告凸显的另一个持续的不平等现象是，妇女进入劳动力市场的机会较少。她们的就职率为82%，而男性的就职率几乎为92%，差距为10个百分点。而且她们更经常从事非自愿的兼职工作。此外，近几个月来的疫情让妇女更频繁地停止工作以照料孩子和家庭。事实上，随着这场疫情，这些差距变得更加明显了。
△ 法国的就业性别歧视：有进步，但还能更好
（来源：Franceinfo-Le décryptage éco；翻译：陈妙妙）