

课题修改意见

第一篇：课题修改意见

关于《农村寄宿制小学建设的实践研究结题报告（正稿）》的修改意见

胡校长并课题组全体同志：

你们好！辛苦了！

这一稿有进步，但是还想提点意见供你们修改时参考。

主要依据文本框架顺序梳理一下脉络：

“问题的提出”：

农村寄宿制学校产生的背景；党和政府以及教育行政部门的相关要求；农村寄宿制学校建设方面地相关研究动态述评。

“课题界定”：

先诠释核心概念“农村寄宿制小学”、“建设”，再对于本课题研究的范围和视角（立足于学校层面）予以明确。

“理论依据”：

可以从发展心理学、教育社会学、系统论、学校管理学、马克思主义关于环境与人的发展的关系原理等领域寻求具体的观点与本课题的研究结合起来加以分析。

“目标与内容”：

研究目标可以根据课题名称，结合“建设”的界定，有层次地加以设置。

研究内容主要有这么几个要点：寄宿制小学的硬件建设研究；寄宿制小学的内部管理研究；寄宿制小学的队伍建设研究；寄宿制小学学生的生活指导策略研究；寄宿制小学周边环境的优化策略研究。

“方法与过程”：

有条理地介绍运用哪些方法、通过怎样的过程、采取哪些措施、开展了哪些研究工作。“结果与结论”：

对照研究内容逐一回答具体做法（这是重中之重！）。

“效果与反响”：

寄宿生的学习、生活状态如何？有哪些积极的变化？家长及社会的满意度如何？分类别、有点有面地介绍形成的成果？社会反响包括领导的评价、媒体的关注、经验的推介、相关的评奖情况、兄弟学校参观取经的情况等。

“体会与思考”：

可以谈：农村寄宿制小学的发展趋势；农村寄宿制小学高水平发展的政策建议等。

总之，尽可能做一些提炼，让文本精练一点、理性一点。

相信你们一定能不负众望！祝你们成功！

刘忠义

2012 年 11 月 3 日

第二篇：修改意见

修改意见：

修改 1：

修改意见：

论文我都给出了批注，你在我给你的修改 1 上进行修改完善即可。

1.摘要部分重新整理，摘要部分写清楚论文研究的目的意义和全文主要内容，实现方法就可以。约 300~500 字。你这里分的段落太多，论文主要内容讲的条理不清。摘要我修改了一下，你看看还有什么遗漏再改改。

2.论文具体格式要求请参考毕业论文指导手册和范文，论文格式一定要符合学校要求。

3.页眉不对，请参考给的范文，封面的学校图标格式也不对。

4.特别强调论文需要进行重复率检测，你保证你论文中的文字部分与网上或正式发表的论文不能超过三行完全一样的。重复率检测学校是安排在答辩前进行

5.每一章应另起一页

6.公式用 word 自带公式编辑器编辑！！论文中的公式需重新编辑，不可以从其他地方复制粘帖。

7. 论文第一章增加“1.2 论文主要内容与论文组织结构”。

8. 目录页码不对呀？你自己看看

9. 结论是独立成一章的。改为“第六章全文总结与展望”，包括：
6.1 全文总结和 6.2 展望（写论文不足之处和下一步工作展望）

10. 论文中图的大小也调整一下，保证打印出来效果。

11. 第五章 FPGA 仿真部分，仿真的结果波形挺多的，但是相配的文字说明或描述太少，你实现时选用的载波频率是多少？每一个仿真图形你要像讲给别人听一样，解释清楚。

修改建议 2：你在我给你的修改 2 上进行修改完善即可。论文中的一些格式我调整了，你自己要读读看有哪些不通顺的地方。论文主要问题还是 FPGA 实现部分文字内容太少。

1. 正文中“1 数字调制”目录中没有。

2. 你论文的页眉与我给的范文格式一致吗？怎么看着别扭，你要知道只有 word 排版整齐了打印稿才会整齐。论文中好多不必的空行。前 3 章我都调整了。

3. 论文中所有的“图 2-1*****”等不要放在文本框图中。如第 8 页的图 3-1 我就调整了。

4. 第 19 页怎么就一个图？？

5. 论文的参考文献应在 15 篇以上，且含 3 篇外文文献资料；

6. 论文字数偏少，16QAM 的调制算法仿真这部分论文没有，这部分可以用 Matlab 仿真。另外 FPGA 实现那块就没有一些编程语句的实现过程，比如论文的“5.3 16QAM 信号调制模块”中一个调制模块的功能图，只对应 4 行文字描述，你把功能图中的每一个模块名称、作用、怎么实现的写详细些，这不是你自己主要工作。

建议，在我给的修改稿上改，有些语句我修改了，你通读论文若有类似的地方在进一步完善，现在问题是：

1、目录我调整过来了，页码不对？你看给的范文，哪有那么大的页码。

2、论文 P11，几个步骤不是是个图吗？怎么没有编号。

第三篇：修改意见

论文修改意见

中国女性权利的法律保护

摘要:

由于历史文化等方面的原因，国人往往存在男尊女卑的思想，突出表现在对女性权利的法律保护不力的方面。本文重点调查了社会中存在的男女不平等的现实情况，从女性享有的各个方面权利对这些问题加以分析研究，结合他国的较为完善的立法理念，先进的执法经验，提出对我国女性权利法律保护的一些具体建议和制度设计。

关键词：女性权利；平等；法律保护； Abstract: As a result of history, traditional culture and so on, men enjoy higher status than women, especially in the protection of female's equal rights and benefits. The thesis focus on showing and analyzing problems of the protection of female's equal rights and benefits from the rights that women enjoyed, and gives suggestions to solve this problems. Key words: women's rights; equal; legal protection

一、引言

自母系氏族社会彻底地结束之后，男尊女卑一直是长期存在的社会现象，尽管几千来以来女性或明或暗的呼唤平等的声音从未间断，但也仅仅活跃在不绝于耳、可歌可泣的圈子里，特别是在三纲五常等等伦理道德的压迫下，女性无论在道德、经济、法律、社会地位等方面都远居于男性之下。而真正意义上将女性的平等纳入法制和开始有序的开端，也是在近代新文化运动之后，尤其是中国共产党执政后的这五十多年。

不过随着女性平权意识的觉醒，社会的进步，在法律赋予女性广泛的权利保护下，女性们发挥出自己的聪明才智，成为与男人一样支撑社会的栋梁。在许多领域里，都享有和男子一样的权利，做出了重大的贡献。特别是1995年9月4日江泽民主席在联合国第四次世界女性大会上明确提出的“男女平等”，我国对女性权利越来越重视。

但是，现实中还存在着一些男女不平等的现象和事实，这也吸引了越来越多的人关注女性权益的保护，促使当今社会又一次出现了女

性权利研究的热潮。

二、女性权利概述

女性权利由“女性”和“权利”构成，顾名思义就是女性同胞的合法权利，既然要如此，首先就必须知道，女性有的一些什么权利，从法律层面上要给女性权利加以规定。

妇女权利，就是作为“女性”的人所应享有的权利。妇女权利是“普遍人权中的不可剥夺和不可分割的组成部分”，除了具有人权的一般内容外，同时又有自己特殊的内容。具体说来，它包括三个方面：一是妇女的公民和政治权利：选举权和被选举权、自由权等；二是妇女的经济、社会和文化权利：工作权、财产权、劳动保护权、同工同酬权、教育权、健康权、发展权等；三是由妇女的生理特征所产生的权利：生殖健康权、生育权等。简言之，妇女权利的内容就是国际人权公约所规定的一切人权的总和。

对于保障女性的合法权益，我国从建国开始就一直非常重视，特别是改革开放以后，于1992年专门通过了《中华人民共和国女性权益保障法》，且在后期根据社会情况多次对该法案进行调整以更好的保护女性权益，该法案规定女性在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭生活等方面享有与男子平等的权利；另外在《宪法》、《民法》、《刑法》、《劳动法》、《婚姻法》、《教育法》、《继承法》等多部法典中，也都制定与女性相关的专款专项从各个角度全面保护女性的各项权利。

三、女性享有的具体权利及女性权利维护中的问题问题

那么现阶段，我国女性享有如下权利：(这些就是女性现有权利的，我国法律规定的现有法条，如果这些不是法条的话，那我只能说我不来了，表现男女平等的法条不是对女性权利的保护么?)政治权利方面：

第九条 国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。

第十条 妇女有权通过各种途径和形式，管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务。

第十一条 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

第十二条 国家积极培养和选拔女干部。

国家机关、社会团体、企业事业单位培养、选拔和任用干部，必须坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。

第十三条 中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主决策、民主管理和民主监督。各级妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、社会团体、企业事业单位推荐女干部。

第十四条 对于有关保障妇女权益的批评或者合理建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门必须查清事实，负责处理，任何组织或者个人不得压制或者打击报复。

女性政治权利维护存在问题：参政人员男女比例相差较大，男性占绝对主导地位

尽管法律明文规定女性具备和男性同等的参政权，但按实际社会中情况而言，各用人单位中男性还是占据了绝对主导地位，特别是主要领导层面，男性的比例比女性要高很多。当前，妇女参与国家和事务管理方面还存在很多障碍，与男性有较大差距。女领导正职少、高层少、年轻的少，在党政主要岗位和经济等重要综合部门任职的少。妇女参政层次低，大部分妇女为一般干部，女干部做配角的社会意识根深蒂固。社会文化氛围中歧视妇女、轻视妇女的观念和行为大有市场，使妇女失去了许多发展机会。各行业的权利长期被男性垄断，在妇女干部的启用上不信任，妇女的参政意识薄弱，造成妇女的政治地位较低。妇女在参与国家和社会事务管理方面还存在很多障碍，女性的参政意识较男性而言相对薄弱。各级人大代表中，女性的比例虽然逐年有所增加，但分布极不平衡。在城市和经济比较发达的地方，女代表相对多一些，素质也高一些；在边远、少数民族地区，女代表数量就较少，而且素质较低，参政议政能力较差。妇女干部的培养存在不少困难和阻力，女干部不仅数量少，而且来源匮乏，后备力量不足。

《村民委员会组织法》的实施，农村实行村民自治，为农村妇女参政议政创造了条件，但在村委会成员的结构中，妇女仍处于配角地位(数

量少、比例低、正职少)，农村妇女的综合素质尚不适应村民自治的要求。

教育权利方面：

第十五条 国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

第十六条 学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、毕业分配、授予学位、派出留学等方面享有与男子平等的权利。学校在录取学生时，除特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。

第十七条 学校应当根据女性青少年的特点，在教育、管理、设施等方面采取措施，保障女性青少年身心健康发展。

第十八条 父母或者其他监护人必须履行保障适龄女性儿童少年接受义务教育的义务。

除因疾病或者其他特殊情况经当地人民政府批准的以外，对不送适龄女性儿童少年入学的父母或者其他监护人，由当地人民政府予以批评教育，并采取有效措施，责令送适龄女性儿童少年入学。

政府、社会、学校应当采取有效措施，解决适龄女性儿童少年就学存在的实际困难，并创造条件，保证贫困、残疾和流动人口中的适龄女性儿童少年完成义务教育。

第十九条 各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。

第二十条 各级人民政府和有关部门应当采取措施，根据城镇和农村妇女的需要，组织妇女接受职业教育和实用技术培训。

女性教育权利维护问题 现象一：女性受教育比例低

而在如今愈来愈受重视的文化教育领域，女性受小学和初中教育程度的比例相对女性人口总体来说占了 34% 和 35% ，文盲占了 14% ；而接受过高中及大专以上教育的女性人口比例则大大降低，大概仅仅达到了 17% ；更高阶层的教育，如大学专科、本科则能占到 30 % — 40% ；研究生只占 30 % 左右。众所周知，在大部分贫困地区、贫困家庭中的孩子往往处于辍学的命运中，其中占比例最大的就是女孩子，

文化水平低导致的直接后果就是进入社会后受到的待遇会相对比较低，影响着随之而来的就业、收入、择偶等生活内容，严重地影响了女性的生活质量，这也引起了社会舆论的广泛重视。受教育水平较低，特别是农村女性，中老年以上妇女基本不识字的占大部分尽管现在教育政策的实行基本实现了零辍学率但是女性仍然要从事大量的家务劳动导致农村继续深造率比男性要低很多。

第二十一条 国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。

第二十二条 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。

第二十三条 各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。

禁止录用未满十六周岁的女性未成年人，国家另有规定的除外。

第二十四条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

第二十五条 在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

第二十六条 任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

第二十七条 任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。各单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

第二十八条 国家发展社会保险、社会救助、社会福利和医疗卫生事业，保障妇女享有社会保险、社会救助、社会福利和卫生保健等权

益。

国家提倡和鼓励为帮助妇女开展的社会公益活动。

第二十九条 国家推行生育保险制度，建立健全与生育相关的其他保障制度。地方各级人民政府和有关部门应当按照有关规定为贫困妇女提供必要的生育救助。

此外我国在女性权益上还享有特别的保护措施；（女性权利特有保护）

劳动权利方面：

基于女性的生理特点，我国参照世界各国的通行做法，以强制性法律规范的形式强化了对女性劳动权利的特殊保护。

1、禁止非法辞退女职工

我国法律规定的女职工的劳动权，不仅要求在就业时同男子享有完全平等的权利，而且也包括依法形成劳动关系的女职工不被非法解除劳动合同。为了保障女职工的劳动权利，《劳动法》及有关法律、法规规定：

(1)除试用期内发现不符合录用条件和女职工因违纪而依法终止或解除劳动合同之外，用人单位一律不得以女职工性别、结婚为由，辞退女职工。《劳动法》第 29 条还规定，“女职工在孕期、产期、哺乳期内，用人单位不得以非过失性或经济性辞退方式解除劳动合同。”

《妇女权益保障法》第 26 条规定：“任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。”

(2)女职工在孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满的，用人单位不能以合同到期为由终止劳动合同，而应将合同延续到哺乳期满才能终止。劳动人事部办公厅《关于执行〈国营企业实行劳动合同制暂行规定〉中几个问题的复函》中规定：“按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》第 14 条第 4 项关于合同制女工在孕期、产假和哺乳期间，企业不得解除劳动合同的规定，女职工在孕期、产假和哺乳期间，凡符合计划生育规定的，合同期满，也不能解除劳动合同，必须延续到孕期、产假和哺乳期满。”

(3)在执行其他依法允许辞退或解除劳动合同的规定时，必须坚持

男女平等原则，禁止擅自扩大女职工辞退和解除劳动合同的范围。

2、禁止安排女职工从事有损生理机能的工作 由于女性的生理特殊性及其担负的社会责任，决定了妇女劳动者同男性劳动者之间劳动生理的差别。为了保障女职工的身体健康，《妇女权益保障法》、《劳动法》、《女职工禁忌劳动范围的规定》等法律法规对女性孕期、哺乳期、产期等“四期”中的劳动保护作了专门规定。《妇女权益保障法》第 25 条规定：“妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护”，“不得安排不适合妇女从事的工作和劳动”。《劳动法》第 59 条规定：“禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动”；第60 条规定：“不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。”《女职工劳动保护》第 8 条第 2 款规定：“女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。”《纺织系统女职工劳动保护细则》第 12 条规定，怀孕 7 个月以上的女职工，在劳动时间内应每天给予工间休息时间 1 小时。

需要指出，从立法上看，我国对女职工的保护呈现出从不完善到逐步完善、保护力度日益严格的趋势。如《女职工劳动保护》第 8 条规定：“女职工产假为 90 天”，而《劳动法》第 62 条则规定：“女职工生育享受不少于 90 天的产假”。《劳动法》这一规定一方面立法给予了用人单位充分的自主权，即可以自行决定本企业女职工的产假期限，同时也从宏观角度对用人单位确定产假时给予了必要限制，即不得少于 90 天；另一方面，也反映了《劳动法》对女职工产期保护的标准更高和更加严格，符合国际立法趋势。

劳动权益方面维护问题 当前，由于少数用工单位法律意识淡薄，对女性劳动权利的特殊保护存在模糊甚至是错误的认识，不能正确对待追求经济利益与妇女保护工作二者之间的矛盾，致使女性合法劳动权益被侵犯的现象屡见不鲜。

现象一：女性就业困难，下岗易，男女就业不平等，性别歧视客观存在 随着经济体制改革的不断深入和政府部门的职能转变、简政放权，我国逐步确立了企业用人自主、个人竞争就业、国家宏观调控、

社会提供保障的新机制。劳动部门一般不再用行政手段下达用工计划，劳动力包括女性劳动力的就业主要通过劳务市场来实现。企业可以根据生产经营的需要自行制定用工计划，自主决定用工的时间、方式、条件和数量，并主要通过劳务市场自主择优选用劳动力。这样，妇女由于生理体力、生育方面的因素，加上传统观念的影响，竞争力相对较弱，就业受到前所未有的震动和冲击，女性就业难已成为一个另人关注的社会问题。如：很多地区和部门在同等条件下将女性排斥于就业大门之外；一些单位在招收人员时，对于一些男女均适合的工作却对女性要求苛刻，有的提出“男生优先”或“只限男生”，有的宁要条件差的男性，不要条件好的女性；有的用工单位招工考试的入取分数线男低女高，致使女大学生、女研究生分配困难的情况越来越严重；有的企业采取对生育女职工放长假等手段，变相剥夺女职工的劳动权利。这种男女就业机会不均等——实为性别歧视的现象，值得重视和关注。

不可否认，在某些不适合女性劳动的行业，妇女确实处于劣势。从保护妇女身心健康的角度看，让这些妇女从这些行业上退下来是有一定道理的。然而在产业结构调整和企业优化劳动组合中，许多职工仅仅因为性别理由而成了编外下岗人员，个别企业甚至流行起“为提高经济效益而让妇女回家”的错误观点。据1987年全国总工会女工委委员会对11个省、市的660个企业进行调查，在2.71万名编外职工中，女职工为1.734万人，占被编余职工的64%。

现象二：企业用工制度不规范

劳动合同是维护职工合法权益的有力武器。《劳动法》规定，建立劳动关系应当订立劳动合同。但是，由于我国劳动力市场供大于求的矛盾十分突出，劳动者特别是女劳动者处于十分不利的地位。一些企业在招收女职工时往往不签订劳动合同，工资福利待遇仅凭口头约定，一旦产生劳资纠纷，企业便以没有签订劳动合同为由一推了之，而职工也因无劳动合同使自己处于十分不利的地位；还有的企业虽签下所谓招工协议，但其中的内容——不论是工作时间还是工资福利待遇往往提出十分苛刻的要求。

现象三：劳动保护条件差，卫生保健条件缺乏

法律法规对女职工的工作中特别是“四期”中的劳动保护作了专门规定，严格而具体。但是，一些企业经营者唯利是图，为了降低生产成本，对生产条件的改善十分消极，导致女职工长期工作在强噪音、重污染的环境里，身心健康受到极大损害。少数企业违反污染规定，擅自安排女职工在经期内从事低温、冷水作业和第三级体力劳动强度的工作；有的企业不给女职工配发必需劳动保护用品，导致女职工急慢性中毒或引发职业病的现象时有发生，严重危及女职工的生命健康。

现象四：超时工作比较严重

休息权是我国宪法规定的劳动者的基本权利，必须予以保护。有些企业不是从改善管理，提高技术水平上着眼提高劳动生产率，而是采取加班加点、超负荷劳动、拼劳力的做法突击完成生产任务，这一现象在一些从事服装、纺织生产的个体私营企业尤为突出。由于长期超负荷的疲劳工作，往往会导致恶性事故发生。如：据《南方都市报》报道，深圳市金维制衣厂女工胡锦涛霞因工厂连续超时加班 2 个多星期，致使其在 2002 年 4 月 5 日清晨行走过程中突然大口吐血，倒地死亡。

现象五：社会保障制度落实得不够好

养老、工伤、医疗、生育、失业保险等是国家为维护职工合法权益的采取的有力措施。相关法律法规均规定用人单位和劳动者必须依法参加各种社会保险。但现实生活中，尚有为数不少的企业没有依法参加社会保险，有的则欠费严重，导致一些达到法定退休年龄的女职工无法享受办理退休和按月领取养老金的待遇；发生工伤事故后，职工也享受不到应得的各种待遇。

现象六：人格尊严受到侵害 有的企业经营者管理简单化，对女职工在工作中出现的某些失误，除了在经济上给予处罚外，有的进行语言污辱甚至被殴打、体罚，甚至搜身等，侵犯了广大女职工的人格尊严。

现象七：《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》于 1998 年 3 月 9 日发布，其中明确规定企业职工退休年龄的执行方案：男性工作人员退休年龄为 60 岁，而女工人退休为 50 岁，女性干部退休年龄则为 55 岁。在退休年龄这个问题上，反映出劳动和社会保障部一些立法人员头脑中明确存在着性别歧视的意识。

因为男女性别的差异问题，令得女性被无端地剥夺了5年或者10年的劳动权利；而从社会范畴而言，过早退休回家造成人才的极大浪费。

婚姻家庭权益

第三十条 国家保障妇女享有与男子平等的财产权利。

第三十一条 在婚姻、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。

第三十二条 妇女在农村土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收或者征用补偿费使用以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。

第三十三条 任何组织和个人不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。

第三十四条 妇女享有的与男子平等的财产继承权受法律保护。在同一顺序法定继承人中，不得歧视妇女。

第三十五条 丧偶妇女对公、婆尽了主要赡养义务的，作为公、婆的第一顺序法定继承人，其继承权不受子女代位继承的影响。

第三十六条 国家保障妇女享有与男子平等的人身权利。

第三十七条 妇女的人身自由不受侵犯。禁止非法拘禁和以其他非法手段剥夺或者限制妇女的人身自由；禁止非法搜查妇女的身体。

第三十八条 妇女的生命健康权不受侵犯。禁止溺、弃、残害女婴；禁止歧视、虐待生育女婴的妇女和不育的妇女；禁止用迷信、暴力等手段残害妇女；禁止虐待、遗弃病、残妇女和老年妇女。

第三十九条 禁止拐卖、绑架妇女；禁止收买被拐卖、绑架的妇女；禁止阻碍解救被拐卖、绑架的妇女。

第四十条 禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。

第四十一条 禁止卖淫、嫖娼。

第四十二条 妇女的名誉权、荣誉权、隐私权、肖像权等人格权受法律保护。第四十三条 国家保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。

第四十四条 国家保护妇女的婚姻自主权。禁止干涉妇女的结婚、离婚自由。

第四十五条 女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚。女方提出离婚的，或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的，不在此限。

第四十六条 禁止对妇女实施家庭暴力。

第四十七条 妇女对依照法律规定的夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利，不受双方收入状况的影响。

第四十八条 夫妻共有的房屋，离婚时，分割住房由双方协议解决；协议不成的，由人民法院根据双方的具体情况，按照照顾子女和女方权益的原则判决。夫妻双方另有约定的除外。

第四十九条 父母双方对未成年子女享有平等的监护权。

父亲死亡、丧失行为能力或者有其他情形不能担任未成年子女的监护人的，母亲的监护权任何人不得干涉。

第五十条 离婚时，女方因实施绝育手术或者其他原因丧失生育能力的，处理子女抚养问题，应在有利子女权益的条件下，照顾女方的合理要求。

第五十一条 妇女有按照国家有关规定生育子女的权利，也有不生育的自由。

婚姻家庭权益方面维护问题

现象一：对女性结婚年龄的法律规定不合理

依照我国现行婚姻法第6条规定，结婚年龄为男不得早于22周岁，女不得早于20周岁，此为法定的最早结婚年龄，但其实不是男女结婚的最佳年龄。而且根据相关专家们研究表明，在结婚年龄上男女双方其实并不存在较大差别，最佳的结婚年龄男女双方均在于23—28岁之间。那么立法者会做出将男女婚龄做出不同规定的的原因何在，而且其中男晚女早的原因又是为何，无论是基于何种理由，这样的规定无疑给整个社会以暗示，女性应早早进入婚姻，男性则需先立业再成家，客观上也使得一些女大学生毕业后不找工作先结婚，尤其是在现在许多单位在招聘时不要女性的情形下，令得在婚姻家庭中女性因为经济权的低下导致整体地位低下。

现象二：我国是世界上女性最多的国家，在中国传统性别文化当

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/565312203330012002>