

中国高校LGBT+社团 发展情况调研

Research on the Development of
LGBT+ Associations
in Chinese Universities

完整版



China SOGIE
Youth Network

出品：China SOGIE Youth Network

策划：书书、小米、牛牛、大A、小罗

统筹：书书、Kin

主笔：Kin、呆米

访谈：Kin、呆米、Momo、陈然、飞飞、王凉、书书

分析：Kin、呆米、Momo、陈然、飞飞、王凉、N

校对：Cora

设计：庄庄

翻译：酷儿论坛翻译组

© 2019 CSYN版权所有，转载和引用请注明出处

本报告在完成过程中，得到了华东师范大学的魏伟，北京大学的吴利娟两位老师的指导，同时也得到了性别/NGO领域多位朋友的意见和建议，在此特别向他们致谢！

本报告有完整版（中文），可视化版（中文及英文）三种版本，若有差异，以完整版（中文）为准。

目录

CONTENTS

一、引言	5
二、研究方法	5
三、受访者与社团基本情况	7
四、社团的成立与注册	13
五、社团的架构、决策与换届机制	21
六、社团成员规模、进入与团队建设	30
七、社团的日常运转	34
八、调研总结	55
结语	58

中国高校 LGBT+ 社团 发展情况调研

当我们享受同志行动带来的红利时，我们也要不断反思、展望中国的同志社群行动。我们社团成立于 2016 年，争取高校内最广泛群体对 LGBT+ 社群的支持，是我们的初心。我们当然可以在校园内办高举彩虹旗的活动，但如果仅仅是像焰火一样，一下子就灭了，得不偿失；如果我们能把彩虹旗的理念在每一场线下的社群活动中，告诉大家、让大家参与讨论，那也是一种行动方式。虽然这种行动方式不是激越的，但只要我们能想好活动的意义是什么，如果风险大于成效，那就低调；如果成效大于风险，那就努力去办。

——长三角地区某社团受访者

对社团核心团队而言，第一要在行动前制定安全计划，评估校内政策环境，校外社会环境和重大社会事件会影响校方对社团的看法，在此基础上决定活动规模和形式。年轻社团第一次行动没有考虑安全隐患，很容易就直接被学校盯上了。第二，要更多思考社团的可持续性发展，之后要怎么走，有谁能够接替初创团队。第三，性 / 别社团自己要注重内部成员的多样性，不能单以男性领导人为主，要将性 / 别意识融入招新和活动的全部过程。

——北京地区某社团受访者

一、引言

近年来，高校 LGBT+ 社团在青年同志社群行动中愈发活跃，尽管学术界和行动领域已有关于公益组织发展、青年行动议题相关的研究报告和政策建议¹，但专注“高校 LGBT+ 社团发展情况”的系统性研究暂付阙如。根据我们对青年同志社群的初步观察，高校 LGBT+ 社团一方面为同志学生提供了身份认同和社群归属的重要契机，解答同志学生在日常生活中面临的诸多困惑，增强 Ta 们对性 / 别知识的了解和思考；另一方面也有助于酷化（queering）异性恋正统性主导下的校园环境，让非同志学生、老师更多了解同志的生活境况，创造同志友好的校园生态。因而，作为促进中国社会包容性发展的重要构件，对高校 LGBT+ 社团的存在与发展，这一社会事实进行全面而客观的研究尤为必要。

本研究的核心问题是：当今中国大陆高校 LGBT+ 社团的发展情况是怎样的？为回答这一问题，我们将细致考察高校 LGBT+ 社团的缘起、组织、挑战和应对阻力的诸种策略。本研究的意义在于，在快速变迁的中国社会，我们试图记录“高校 LGBT+ 社团”这样一种组织形态对同志社群发展的重要意义，为中国同志研究提供一份翔实的学术报告；更重要的是，我们不断发现和厘清当前高校生态下青年同志行动的需求和挑战，梳理和分析成功社团的经验与智慧，从而为不同情境中的社群行动者提供多样化的策略支持。

二、研究方法

（一）概念界定

“高校 LGBT+ 社团”是指同时满足以下三组条件的组织形态：第一，截至研究组在全国范围展开访谈（2018 年 10 月），仍然活跃于中国大陆地区；第二，社团核心成员超过半数为在校学生；第三，社团的宗旨、使命和常规活动与以下议题密切相关：LGBT+/ 性与性别 /SOGIE 议题（sexual orientation and gender identity and expression）。

尽管在以社群调查为导向的研究报告²和以支持青年实践为目标的手册指南³中，“高校 LGBT+ 社团”总以“多元性 / 别社团”、“性少数小组”、“性与性别少数的社团组织”等面目出现，方便起见，但凡符合我们概念界定标准的组织形态，我们统称为“高校 LGBT+ 社团”。

（二）基本目标

本研究方法论层面的基本目标为探索与描述（exploratory and descriptive research）的有机糅合⁴。

1. 如《民间公益组织政策环境友善度调查报告》（NGOCN）、《中国青年行动者处境调研报告》（中国青年行动者发展关注组）。

2. 如《中国高校性和性别少数同伴支持现状分析》（青桐）、《性与性别少数学生校园环境调查报告》（同语）、《校园性别暴力实证研究与政策建议》（同语）。

3. 如《彩虹校园青春实践》（同语）。

4. 本部分提及所有涉及社科研究方法的概念定义、常规式操作与相关讨论，皆来自劳伦斯·纽曼的著作，下文不一一注释。所使用的纽曼书籍为 Neuman, W. Lawrence. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson New International Edition. Harlow: Pearson Education Limited, 2014.

中国大陆地区至今还没有过关于高校 LGBT+ 社团的系统性研究，此次大范围调研，意在为社群行动者提供基本的概念坐标与实证数据，帮助 ta 们了解社团，从而为同志组织开展更具针对性的社团能力建设工作坊奠定先声。在拓宽和深化各位对这些社团现有认知的基础上，呈现比较丰富的质化与量化数据，绘制出当前高校 LGBT+ 社团的基本景象。

但实现这一目标并不容易，目前没有任何个人或单位统计过高校 LGBT+ 社团的准确数量，并且 LGBT+ 社团的生命周期极不稳定，很可能在研究过程中就有若干新社团浮现出来，这意味着我们并不知晓研究总体（population）的规模；其次，国内 SOGIE 议题的发展前路漫漫，我们并没有一套现成的评估指标判断什么样的社团是发展“良好”或“欠佳”的。由于以上两点，我们的研究团队在数据收集和数据分析的环节做出了灵活机动的调整，特别是综合使用了定性与定量的研究路径。以下我们将具体介绍数据收集、数据分析、报告撰写与修订三个环节。

（三）数据收集

数据收集始于 2018 年 10 月，终于 2019 年 2 月。

第一，抽样策略。本研究借鉴质性研究的抽样惯例与“最大差异的信息饱和法（data saturation and variability）⁵”，尽可能获取高校 LGBT+ 社团发展状况的丰富信息，“丰富”包含“数量丰富”和“样态丰富”两重含义：一方面，外界对研究对象所知甚少，每个社团的存在都有被承认和探索的必要，我们希望样本量构成一定规模，不能止步于少数个案；另一方面，在权衡研究团队时间精力的前提下，我们希望囊括各式各样、形态不一的高校 LGBT+ 社团，竭尽所能搜罗各地社团多元纷呈的发展样态。基于此，我们选取了非概率抽样（nonprobability sampling）的方法，将方便抽样（convenience sampling）、立意抽样（purposive sampling）、滚雪球抽样（snowball sampling）等策略相结合。初期，我们根据人际网络招募社团参与研究；后期，我们利用已招募的受访者去联系更多的社团；最后，我们招募到 54 个社团，共有 50 个社团成功完成访谈。这 50 个样本涵盖了 SOGIE 议题内较有影响力和知名度的社团，具备丰富的研究价值和饱满的实证信息。

第二，调查方法。我们采取语音电话的方式，通过半结构化访谈开展一对一调查，访谈问题基于事先设计的调查问卷，辅之以灵活追问。在筛选出社团后，调研组进行分工，联系社团的现任负责人，简述研究目标与方法，询问其是否同意参与研究，确认同意后预约访谈时间。电话访谈开始的前几天，研究员向研究参与者（以下简称“参与者”）发送调研问卷，问卷包含知情同意须知和访谈提纲两部分，知情同意须知又包括本次研究的目标、方法、参与者权利、保密方案以及潜在风险。电话访谈开始的前五分钟，研究员向参与者清晰讲述知情同意须知，确认相关问题，得到参与者知情同意后才继续访谈。每个访谈持续约 2 小时，总耗时约 100 小时。完成访谈后，研究员按照统一格式进行转录，关键语段逐字逐句，次要语段大致概括，每份转录耗时约 6 小时，总耗时约 300 小时。研究员在整理和分析时如有不确定的情况，会对参与者进行语音追访或文字询问，总耗时约 20 小时。特别说明，为避免社团信息泄露，社团访谈的原始录音在报告撰写完成后均已统一销毁。

5. 潘绥铭，姚星亮，黄盈盈. 论定性调查的人数问题：是“代表性”还是“代表什么”的问题——“最大差异的信息饱和法”及其方法论意义 [J]. 社会科学研究, 2010(04):108-115.

第三，调查内容。调查内容由调查问卷和追问原则框定，设计调查问卷时，我们对“高校 LGBT+ 社团的发展情况”这一概念进行操作化处理，包括社团成立与注册、社团架构与决策模式、社团成员招募与培养、社团活动开展、社团场地使用、社团社交媒体平台、社团财务状况等多个维度观察社团的发展状况。我们的追问原则是尽可能还原信息的复杂脉络，竭力获取差异化的信息点。总之，我们通过半结构化访谈采集到了具有饱满信息脉络的定性数据，以及简洁扼要、一目了然的定量数据。

（四）数据分析

数据分析始于 2019 年 2 月，终于 2019 年 5 月。

在数据分析环节，我们没有直接使用或者援引任何理论框架，而是秉持简单、详实描绘数据资料的原则，综合运用了质性资料编码、理念类型分析、典型案例分析、个案比较分析、描述性统计、列联表等多种混合式数据分析方法。对于定性数据，我们的主要思路是在编码、分类后进行归纳总结，并选取典型个案呈现具体语境下的丰富信息；对于定量数据，我们在简单的数据清理和编码后，进行描述性统计和列联分析，根据统计分析结果绘制图表，以可视化方式呈现数据信息，同时也会选取部分个案做更详细说明。

（五）报告撰写与修订

报告撰写始于 2019 年 6 月，终于 2019 年 8 月。

报告撰写是研究员集体智慧的成果。撰写者均为亲自参与电话访谈的研究员，各位研究员选取自己熟悉的数据和章节撰写，并在撰写过程中定期沟通。草稿完成后，其中一位研究员统一修改了各个章节的语言和行文风格，并确保前后论述衔接流畅。总耗时约 100 小时。

完稿后，我们邀请了社群内部富于经验的研究者、高校 LGBT+ 社团行动者共同审阅和修订报告，以期呈现一份具备内容完整性、层次丰富性和逻辑一致性的调研报告。

三、受访者与社团基本情况

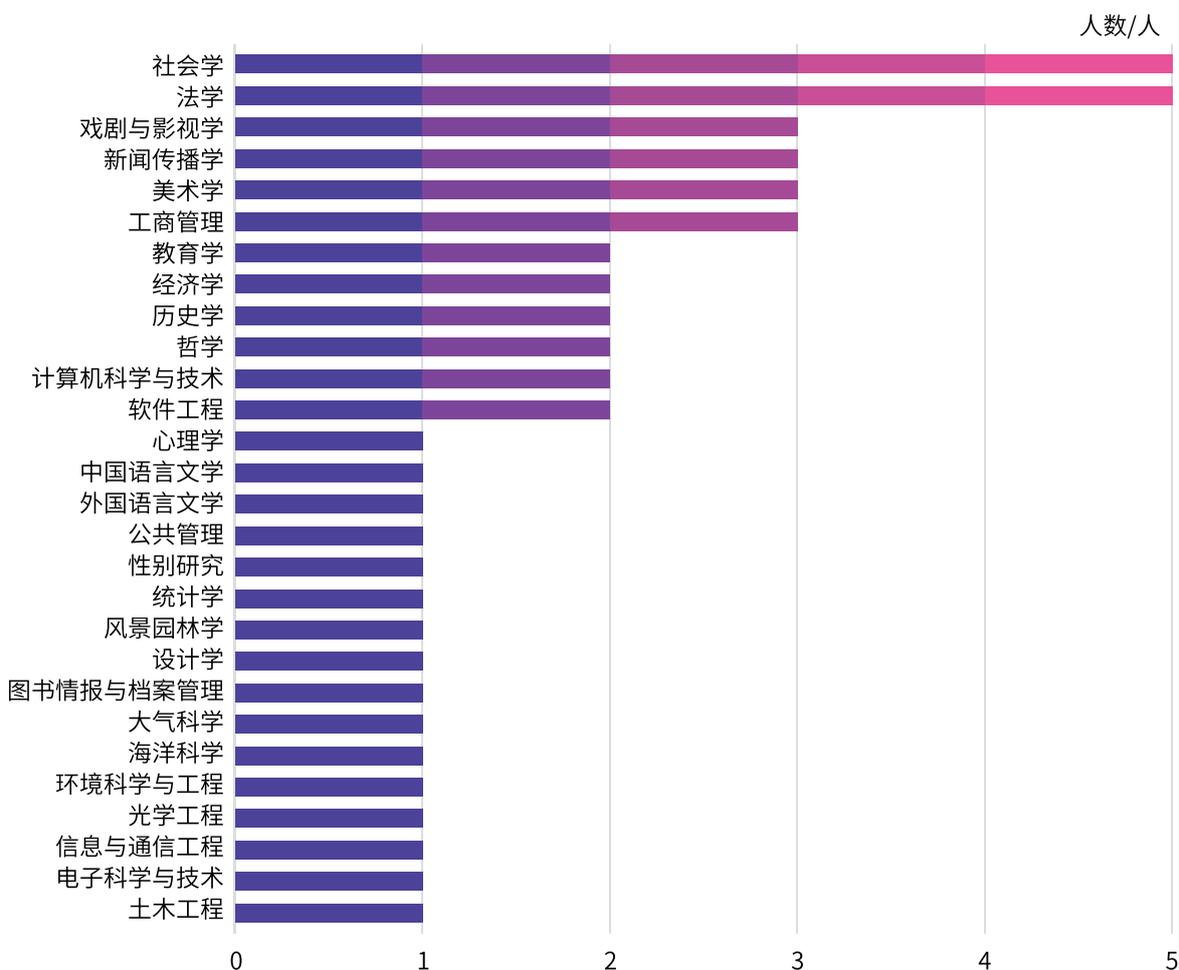
本章旨在介绍研究对象的基本情况，包括受访者的年龄、专业与性 / 别认同，社团的地理属性与地理分布，社团的成立时间与发展阶段，社团所处校园的整体氛围。

（一）受访者的年龄、专业与性 / 别认同

本研究的受访者均为 LGBT+ 社团第一负责人或参与社团决策的核心成员。50 位受访者的年龄均值为

21.34岁，标准差为1.41岁，众数为20岁，以大二和大三学生居多。这些受访者来自28个不同的一级学科，以人文社会科学方向为主，特别是社会学和法学共有10位受访者，占总人数20%。社会学和法学专业为LGBT+ 社团的发展提供了重要的理论储备和方法论资源。

受访者的专业分布 (N=50)



注：虽然部分受访者叙述了更为具体的专业方向，但为了便于统计，我们以中国教育部公布的一级学科目录作为分类依据进行二次归纳。特别说明，“性别研究”并不属于任何一级学科。

受访者中，性别认同 (gender identity) 为顺性别男性和女性各有 22 人，跨性别女性 1 人，无跨性别男性。性倾向 (sexual orientation) 则以男同性恋受访者居多，共有 16 人 (32%)，女异性恋 8 人 (16%)，女同性恋 7 人 (14%)，此外还有双性恋 5 人、泛性恋 2 人、无性恋 2 人，等，Ta 们的存在共同构成了 LGBT+ 社团决策成员的多元性 / 别图景。值得注意的是，在访谈中有受访者用“酷儿 (queer)”形容其性倾向和性别认同，由于“酷儿”一词的含义存在争议，我们在此处将其归纳为“拒绝定义”。

受访者“性别认同”与“性倾向”的列联表

		性倾向							总计
		同性恋	双性恋	异性恋	泛性恋	无性恋	暂不确定	拒绝定义	
性别认同	顺性别男性	16	2	1	0	2	1	0	22
	顺性别女性	7	3	8	1	0	2	1	22
	跨性别女性	0	0	0	0	0	1	0	1
	暂不确定	1	0	0	1	0	0	0	2
	拒绝定义	2	0	0	0	0	0	1	3
总计		26	5	9	2	2	4	2	50

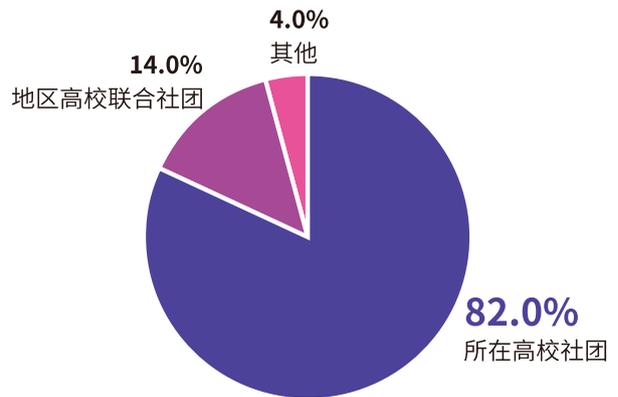
注：做表时删去了“间性（intersex）”和“跨性别男性（transman）”这两行空白数据。

（二）社团的地理属性与分布

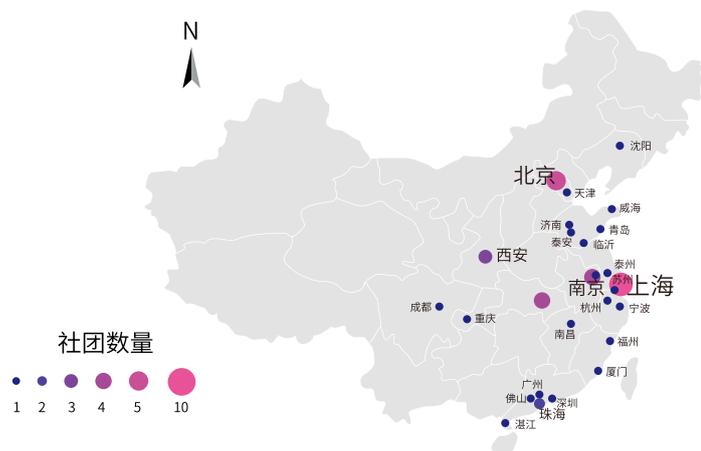
受访社团中，41 个社团为所在高校独立社团，7 个社团为所在地区高校联合社团，还有 2 个社团虽然未自我定义为独立或联合社团，但由于其符合研究对象的三组条件，仍然被纳入研究范围。

从下图可见，东南沿海地带高校林立，受访 LGBT+ 社团集中于长三角地区、珠三角地区和京津地区。长三角地区中，上海共有 10 个（20%）社团，南京共有 4 个（8%）；珠三角地区共有 7 个（14%）社团，分布于广州、佛山、珠海等城市；京津地区以北京为众数，共有 5 个（10%）；中部地区以武汉为中心，共有 4 个。西部地区以西安为中心，共有 3 个。

社团的地理属性(N=50)



各城市社团数量分组符号显示图

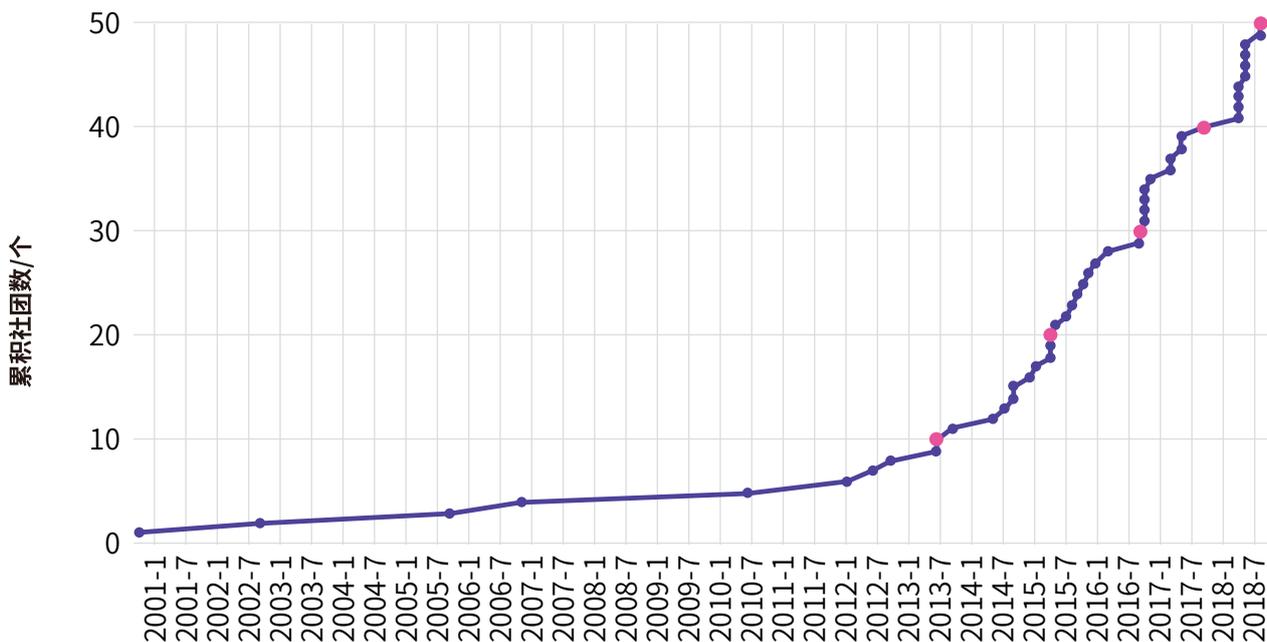


（三）社团的成立时间与发展阶段

本研究中，高校 LGBT+ 社团最早成立于 2000 年 10 月，最晚成立于 2018 年 8 月，以时间为变量，累积社团数呈现出指数型增长的趋势。

累积社团数折线图

每十个社团作一次粉色圆点标记



注：但根据同志社群成员的叙述，2000 年代成立的许多社团已经解散，并没有存续至今成为我们的研究对象，因此下图样本所反映的趋势不能代表总体，仅能说明本研究中 LGBT+ 社团的累计增长情况。

第一阶段（2000 年 10 月至 2014 年 5 月）社团数增长缓慢，共成立 12 个社团，零星分布于武汉、杭州、上海、福州、南昌、珠海等城市。

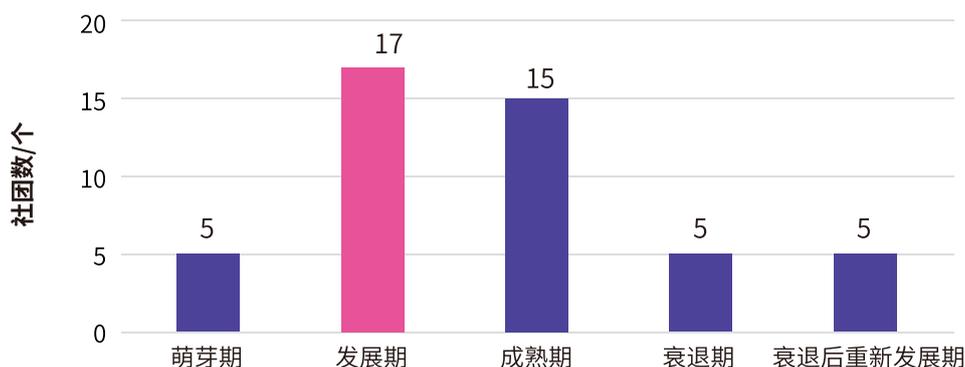
第二阶段（2014 年 5 月至今）社团数增长迅速，共成立 38 个社团，社团在城市内部的集聚效应增强和交流频率增多。这一阶段又可单独析出三段井喷式增长的时期：A. 2015 年 4 月至 12 月，社团集中成立于北京（3 个）、西安（2 个）和南京（2 个）等城市；B. 2016 年 9 月至 12 月社团集中成立于上海（4 个）；C. 2018 年 4 月至 8 月，非一线城市，如威海、临沂、泰州等的高校社团逐渐成立起来。

进一步结合受访者叙述，我们总结了社团发展阶段的五种“理念类型 (ideal type)”，并进行描述性统计，具体参见以下图表。

社团发展阶段的理念类型

		典型特征				
		活跃时间(截至访谈时)	社团活动	社团架构	换届机制	社员人数
发展阶段	萌芽期	不超过一学年	不固定	不稳定	不稳定	缓慢增长
	发展期	一学期以上	固定/不固定	不稳定	不稳定	缓慢/快速增长
	成熟期	一学期以上	固定	稳定	稳定	缓慢/快速增长
	衰退期	一学期以上	固定/不固定	涣散	不稳定	停滞增长/减少
	衰退后重新发展期	至少有一学期没有任何活动	固定/不固定	不稳定	不稳定	缓慢/快速增长

社团发展阶段(N=50)



萌芽期的典型特征是，社团成立至访谈节点不超过一学年，即以 2018 年成立的社团为主。这些社团尚未摸索出固定的活动、稳定的架构与换届机制，共有 5 个（10%）社团处于该阶段。

发展期的典型特征是，社团活跃时间超过一学期，逐渐形成固定的活动，社员数出现快速增长的趋势，但社团架构和换届机制并不稳定，共有 17 个（34%）社团处于该阶段。

成熟期的典型特征是，社团一方面已经形成了固定的社团活动，尤其是具有社会影响力的品牌化活动，如年度戏剧表演、性 / 别课程等。另一方面，也已摸索出稳定清晰且适应自身所处高校环境的组织架构和换届机制（包括选举方式和新任负责人培养模式），共有 15 个（30%）社团处于该阶段。

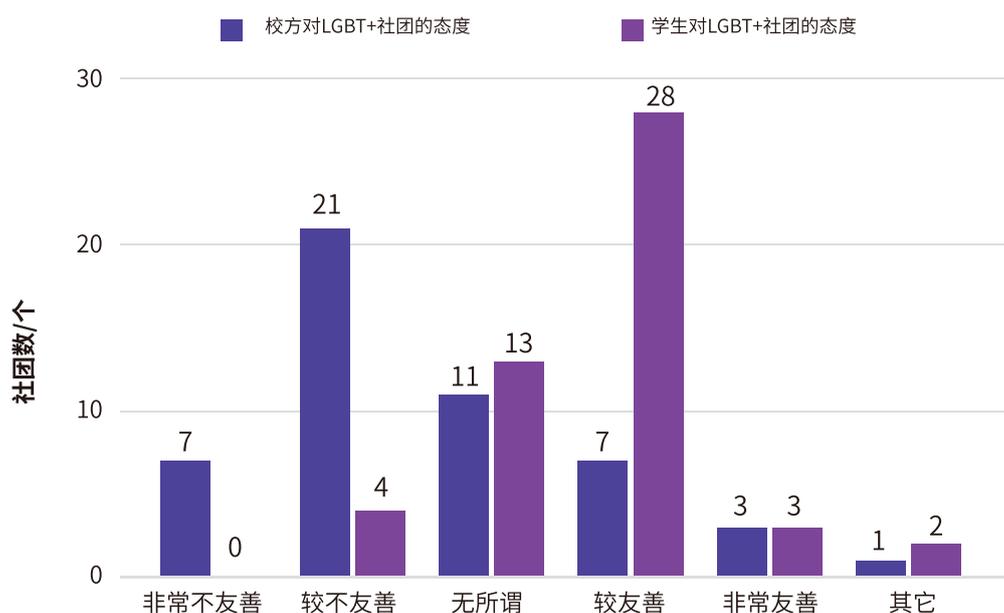
衰退期的典型特征是，社团的凝聚力降低，组织架构涣散，社员人数停滞增长甚至减少，共有 5 个（10%）社团处于该阶段。社团的衰退一方面与其活动失败有直接关联，某中外合办高校的社团受访者认为：“我们去年活动没有办起来，大家都心灰意冷，不太愿意来参加活动了，所以内部凝聚力变差。外部原因就和学校制度有关，虽然社团积累了一定活动经验，但本科生到了高年级学业压力变大，很多人在大三就出国交换了，核心成员流失，经验无法传递到低年级。”长三角地区某社团受访者也谈到了缺乏稳定换届机制带来的问题：“我们交接不顺利，现任社长大三课满，我大四毕业，冬季学期活动少，凝聚力就低了。”

衰退后重新发展期的典型特征是，社团重新活跃前至少有一学期没有任何活动，如因为议题和组织敏感性遭到外部压力而无法开展活动。其余特征和发展期阶段的社团类似。共有 5 个（10%）社团处于该阶段。

（四）社团所处校园的整体氛围

校园友善氛围自评体现了高校 LGBT+ 社团对其所处生态环境的认知和感受，这一自评结果为我们提供了中国高校内部整体氛围的初印象，校方（管理与决策者）对高校 LGBT+ 社团的态度倾向于不友善的一端，而学生对社团的态度更倾向于友善的一端。在下面的章节中，我们将具体呈现社团在高校中切实遇到的压力和困难，并通过质性分析详细诠释这一自评结果。

校园同志友善氛围自评(N=50)



注：该数据取自问卷中的两个问题“你觉得学校官方上学期对性/别社团的态度是？并简单叙述理由。”“你觉得校内学生上学期对性/别社团的态度是？并简单叙述理由。”由于自评态度存在理解与感知误差，我们采用了社会调研常见的“锚定法”修正自评题误差。受访者选择“非常不友善—非常友善”的态度分类后，还需要补充说明。我们将预访谈社团的说明视作锚定基点，后续社团与之比较，从而在统一的标准和尺度下进行修正。此外，部分社团提及“老师友好，但学校官方不太支持”，我们仍然将其归纳为“校方对社团的态度较不友善”。

四、社团的成立与注册

本章聚焦高校 LGBT+ 社团生命周期的起点，即社团的成立与注册。我们将结合社团成立与注册的具体故事，透视社团诞生的动力、社团定位的策略以及社团追求正当性的诸多努力。

（一）社团缘起与构想

1. 社团何以成立？

高校 LGBT+ 社团的成立受到诸多因素影响，如社团创始人的初心、同志友人的鼓励、校内同志学生的集聚、同志 NGO 的培训支持等普遍性因素。其中，第一阶段成立的社团往往依托于同志友善老师所开设的高校性 / 别课程，课程助教团或学习小组奠定了社团发展的雏形；第二阶段成立的社团往往受其他高校 LGBT+ 社团成功经验的鼓舞，进而成立本校社团。

【典型案例 1·创始人的身份、经历与理念】

长三角地区某社团的创始人是一个公开出柜的博士生。Ta 在校内十分活跃，与校方管理人员关系很好。在秋季学期开学的社团注册答辩上，Ta 分享了自我身份认同的经历以及成立 LGBT+ 社团的构想，在校内产生很大影响，遂于 2014 年 9 月成功注册社团。该地区另一个社团的创始人自身即是同性恋亲友会当地分会的志愿者，Ta 认为校内没有专注同志学生艾滋教育的社团，并且亲友会对学生社群缺乏关注，于是在 2015 年 7 月成立了该社团。

此外，大部分社团创始人在叙述社团成立故事时都谈到，Ta 们在高中阶段就通过网络媒体了解同志平权运动，对当前中国的社会舆论环境感到不满，出于“想为这个群体做些什么”的朴素初衷，Ta 们在进入高校后便积极推动社团的建立。

【典型案例 2·性 / 别课程与同志友善老师的影响】

珠三角某社团的前身是成立于 2006 年的某彩虹社，彩虹社脱胎于两位老师带领开展的酷儿读书小组，不久，彩虹社就被校方取消注册资格，逐渐式微。2012 年，新社团的创立得益于其中一位老师在校内开设的性 / 别公选课。在老师的支持下，由硕博在读生组成的公选课助教们重新组建社团，并通过课程提高社团知名度和影响力。与之相类似的是，2005 年上海地区某社团的成立也依托于校内性少数研究课程。我们认为，将友善老师视为盟友并且抓住性 / 别课程的机会成立本校 LGBT+ 社团，是一个非常值得参照的社团成立经验。

【典型案例 3·社群集聚与项目推动】

西部地区某社团的创始人入学前就在新生群中认识了同志友人，建立了基腐 QQ 群将大家聚集起来。开学后，得到学长学姐的提议，Ta 在 QQ 群的基础上建立起 LGBT+ 社团。华东地区某社团则是在校内 BBS 酷儿版块的基础上成立，该板块主要为男同性恋交友服务。

在拥有群众基础的条件下，社团成立也离不开公益项目和同志组织的支持。西部地区某社团创始人借承办酷儿影展的契机创立社团，在承办影展的过程中，Ta 结识了许多 NGO 朋友，学习组织成立与管理的经验。山东地区某社团创始人 S 同学与另一负责人参与了某 NGO 组织的培训营，S 同学认为：“我参与了那么多培训，不做出点什么有点说不过去。对我自身而言，有种硬着头皮去做的感觉，我有些缺乏勇气，不太敢一个人发起这样一个组织。巧合的是，我和那位同学相聊甚欢，一拍即合，现在看来，‘两个负责人一起做’减轻了我给自己的‘思想包袱’，可以大胆地放开手脚去做事情。”此外，另有社团借助“女性向前一步”公益项目、防艾创意大赛、挑战杯等项目的契机，将项目小组发展为高校 LGBT+ 社团。可见，同伴的鼓励、公益组织的支持都有助于社团的建立。

【典型案例 4·受到其他高校社团鼓舞】

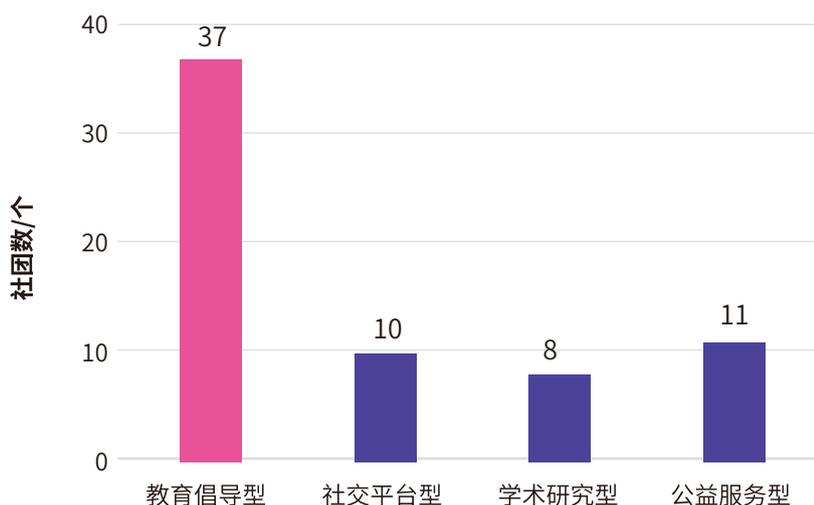
上海地区某社团成立于 2016 年 11 月，受访者谈道：“当时我们一群人看到上海地区其他 LGBT+ 社团的成功经验之后，认为我们学校也需要有这样一性 / 别类的社团，所以大家就组织起来，聚在一起成立了这个社团。”而北京地区某社团也受到周边高校 LGBT+ 社团的影响：“我上大学的时候是 15 年，当时刚好隔壁大学的社团成立，我机缘巧合知道了 Ta 们公众号，一直有在关注。后来慢慢知道很多学校都有类似的组织，我一直都想成立这样的小组，但一直不太敢。今年（2018 年）4 月份微博出了条例，把‘同性恋’归为‘性变态’，当时我就觉得不应该再这样，我应该做点什么！”因此，社团于当年 8 月成立。

2. 社团如何定位？

高校 LGBT+ 社团的自我定位可分为教育倡导型、社交平台型、学术研究型和公益服务型四种类型，单一社团可能会涵盖多个定位类型。具体地，教育倡导型社团通过线上和线下倡议行动，向高校学生普及多元性 / 别和性健康常识；社交平台型社团通过组织观影会、分享会、娱乐游戏活动和户外活动等，为同志学生提供相互交流、交往的平台，促进社群凝聚力；学术研究型社团通过组织学术讲座、读书会、性 / 别课程等活动，深化同志学生在性 / 别专业知识和理论方面的认识；公益服务型社团通过提供心理咨询、艾滋自愿咨询检测等服务，为有需要的同志学生提供免费的情感陪伴与专业帮助。由定位类型柱状图可知，大多数社团的工作定位涵盖“教育倡导”的部分，而“学术研究”因其专业性带来的一定门槛，少有社团将其纳入自我定位的范畴。

由于活动形式和议题的多样性，即便是同一类型的定位，不同的社团也会有不同的倾向，同样是教育倡导型，长三角某社团专注于艾滋病知识的科普与同志学生性健康观念的培养，而南方某社团侧重于女权主义议题的交流和倡导。

社团定位类型 (N=50)



对于教育倡导型社团而言，“倡议”通常以公众号推文的形式发布，辅之以线下倡导活动。某教育倡导型社团负责人无奈地谈道：“今年（2018年）形势严峻，线下倡导做不了……还是应该联结社群，做服务、做宣传教育的事情。”在特定的社会环境下，“学术研究”和“社交平台”更易成为社团降低敏感度的保护性定位，如上海某社团受访者认为：“我们不做校园行动，没有倡导，可能会偏学术一点，比较强调知识性的东西。如果大家社团里面吃好、喝好、玩好，又能同时增加一点性 / 别知识，那就已经很足够了。”

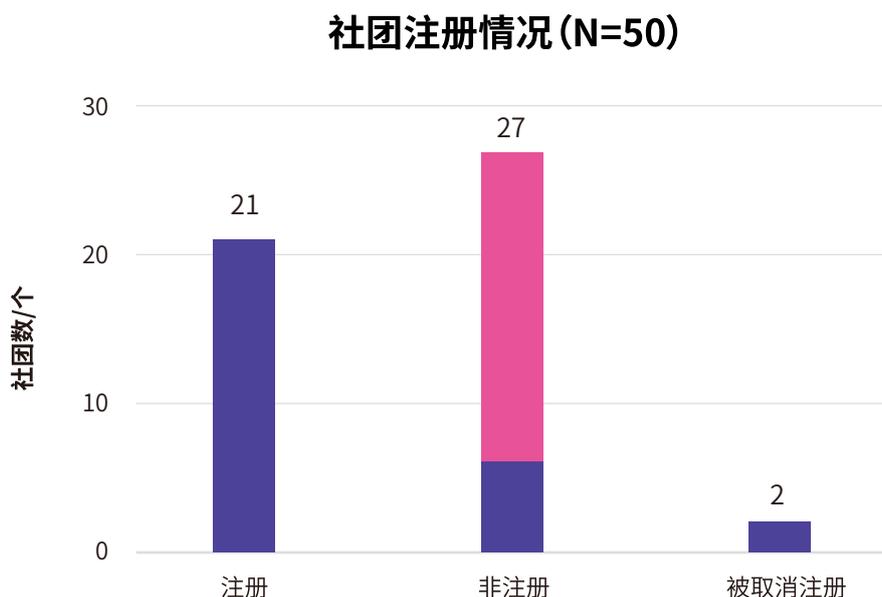
【典型案例 1】

北方某社团将其定位为教育倡导型与社交平台型兼有。该社团主要开展两方面的工作：一是在公众号上发布科普类和平权倡议类文章；二是在线上讨论群发起性 / 别议题，通过观点的碰撞，让社员认识到权利的多元性、不同群体间相互尊重的重要性。

【典型案例 2】

华中地区某社团立足服务型定位。该社团主要为 LGBT+ 学生提供情感陪伴和艾滋检测服务。其中，情感陪伴的工作形式是定期在线上做树洞和电台、在 QQ 平台上做同性恋表白墙，分享学生们投稿的生命故事等。

（二）注册与非注册：社团对正当性的考量



注：深紫色区域包括现已注册、未来有计划注册以及曾经注册过但被取消资格的社团；粉红色区域则是无注册计划的社团。

高校 LGBT+ 社团对“正当性 (legitimacy)”的考量集中体现于社团的注册情况。受访社团中，共有 21 个 (42%) 社团完成了注册 (20 个校内注册，1 个工商注册)，共有 27 个 (54%) 社团为非注册社团 (6 个有注册计划，21 个无注册计划)，共有 2 个社团被取消校内注册资格。本节将从“注册社团”、“非注册社团”和“被取消注册的社团”三个角度展开分析。

1. 注册社团：如何争取正当性？

在中国政府的态度中，LGBT+ 议题始终具有相当大的模糊性。决策者究竟以何种姿态对待 LGBT+ 社团，取决于地方管理部门和高校的具体情况以及学生社团所提供的“名义”。高校 LGBT+ 社团的注册经历较为曲折，社团负责人需要敏锐地观察形势、灵活地找到应对策略，才可能促成社团的成功注册。

【典型案例 1· 社团负责人的热情和动力】

长三角地区某社团的成功注册得益于负责人的努力推动。作为同志学生，该负责人对社团有强烈的认同感和责任感。Ta 与家人出柜后，虽然未得到认可，但心情激动，回校后立刻着手办理社团注册的相关事宜。虽然流程繁琐冗长，但在同学和友善老师的支持下，Ta 坚持走完了所有流程，成功注册社团。

【典型案例 2·主动推迟注册】

珠三角地区某社团成立于 2016 年，但由于“形势紧张”，以及校外执法人员对社团活动的介入，该社团主动推迟了注册计划，直到两年后才完成注册。

【典型案例 3·更换社团名降低“敏感度”】

西北地区某社团在注册之初想使用“彩虹社”作为社团名称，但被老师否决，遂将社团名称更换成“某公益小组”，最终成功注册。又如东部地区某社团在性少数小组注册未通过的情况下，以传媒研究的名义成立了新的社团，并成功注册，最终得以利用注册社团的名号借用活动场地，使其顺利开展活动。

【典型案例 4·工商注册】

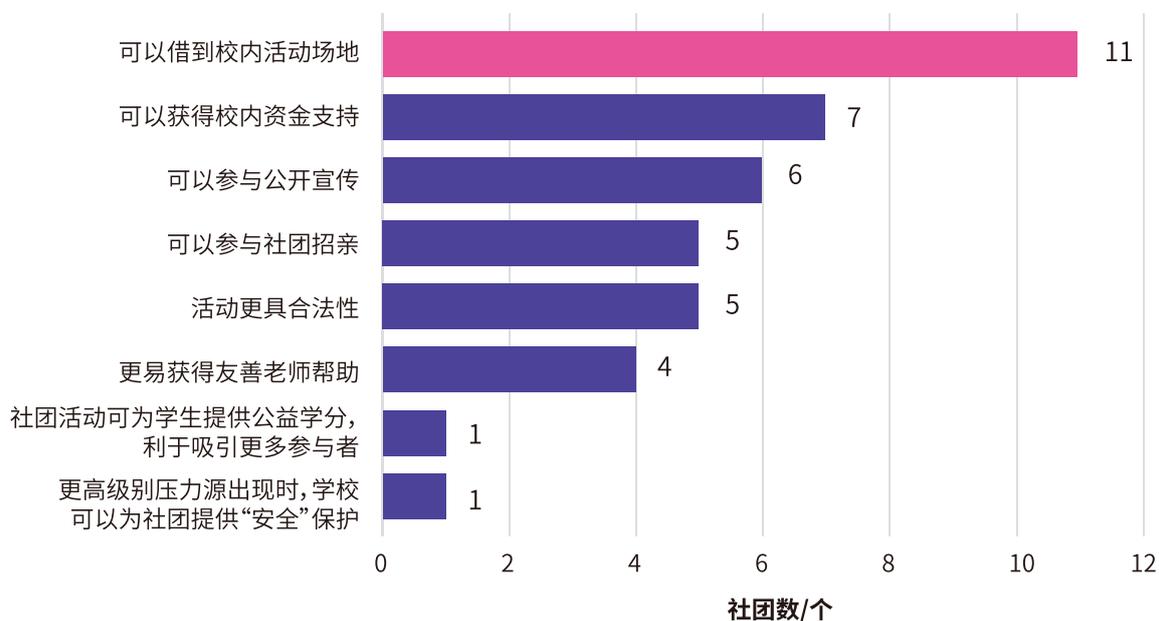
某地区高校联合社团现已处于成熟期，经过多年的校内外活动，组织架构和决策模式相对成熟，受访者认为：“现在我们的社团成员不再只是原先某所大学的学生，在做的事情也和学生小组有差异”。为了规避校园内部的压力，2018 年年初，该社团试图转型，Ta 们以两千元左右的价格委托淘宝中介完成工商注册，并且隐去性别相关的关键词，前后耗时两三个月。这一身份便于其运营微店、开设性/别相关的课程。尽管校外的工商注册有着不受学校管控、具备合法身份的双重优点，但管理和运营成本也水涨船高，带给社团新的挑战。

【典型案例 5·中外合办高校的“国际性”】

某中外合办高校社团成立于 2015 年。起初，该校几名国际生想要注册社团，但遭到学校拒绝。在律师的建议下，Ta 们将社团定位为倡导多样性和平权的学术类社团，并向学校说明创办社团是国际生的需求，该社团才得以注册。另一所中外合办高校社团的注册更为顺利——校方希望与海外本部大学“保持一致”，甚至“希望有想法的学生成立类似主题的社团”。学校或注册人的“国际”身份赋予了 LGBT+ 社团“国际化”的色彩，增强了社团注册的正当性，为其顺利注册提供了很大帮助作用。

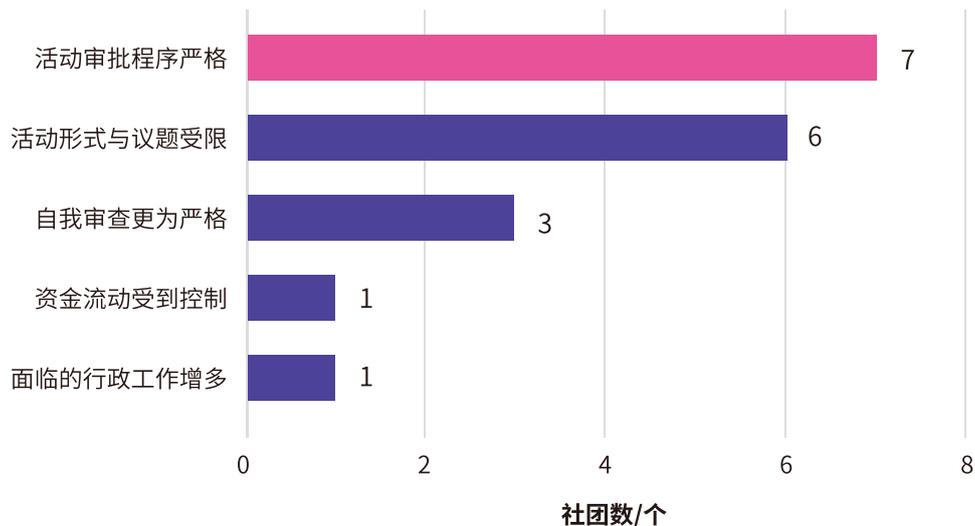
“注册”身份作为一把双刃剑对社团兼具正面和负面的影响。它既能为社团带来更多的校内资金支持，又会受到学校在财务方面的直接监管；拥有注册身份的社团既可以参与新学期的社团招新（“百团大战”）以扩大影响力，又会因为摆摊时张贴彩虹符号而遭到警告；既能以正式注册身份借用校内活动场地，又不得不面临更为严格的活动审批，以致活动常常流产；既能保护作为“学生”的社团成员免受更高一级安保人员的直接谈话，又会对这些社团加以更为严格的管控。

注册身份的好处 (N=21)



注：在访谈中我们设置了开放性问题“你认为注册/非注册身份给社团带来了怎样的好处/弊端？”，没有给受访者提供具体选项。因此，“注册身份的好处/弊端”、“非注册状态的好处/弊端”四张统计图均为编码后进行归纳的结果。

注册身份的弊端 (N=21)



2. 非注册社团：对正当性的不同想象

在 27 个未注册社团中，近八成社团不打算进行注册，或是评估后认为“非注册状态”利大于弊，或是因为核心成员意愿不统一。

【典型案例 1】

上海地区某社团认为非注册状态并没有太大弊端——该社团在场地、资金、公开宣传等方面都没有太大压力，并且还有校内同志友善老师的帮助，该社团几乎没遇到任何困难。在这样的情况下，Ta 们考虑到注册后需要承担不少的行政任务，如常规社团的活动记录、社团年度审核等，反倒是“非注册”能让其保持更高的灵活性，因而未选择注册。

【典型案例 2】

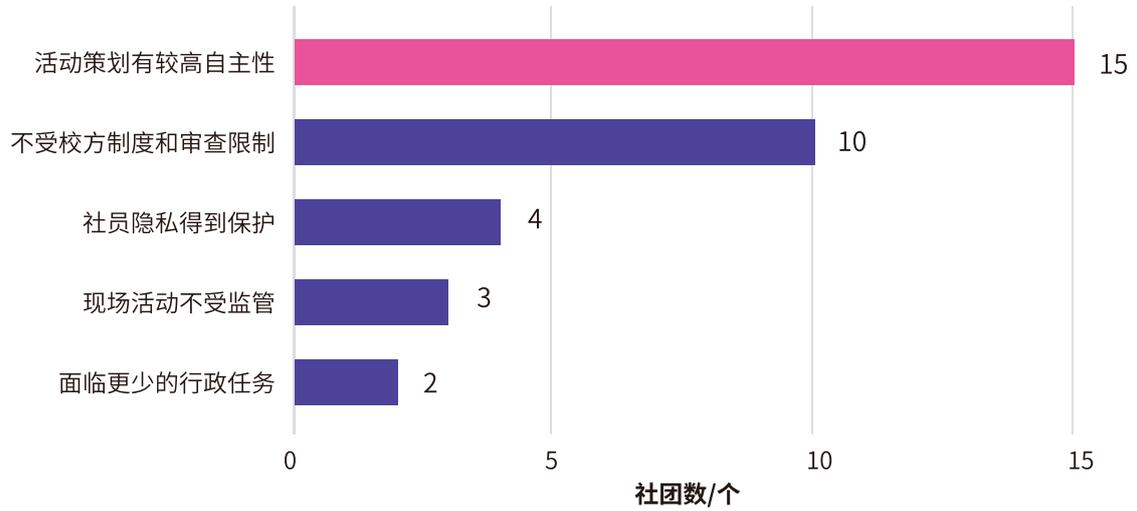
华东地区某社团的负责人表示，一方面，核心团队并未就注册达成一致意见；另一方面，该社团曾经与团委提过注册的事情，但校方没有任何回音。该社团目前也就没有注册的打算了。

在其余 6 个计划进行注册的非注册社团中，共有 2 个社团曾尝试过注册，均以失败告终；还有 1 个社团正计划向民间非营利组织转型。

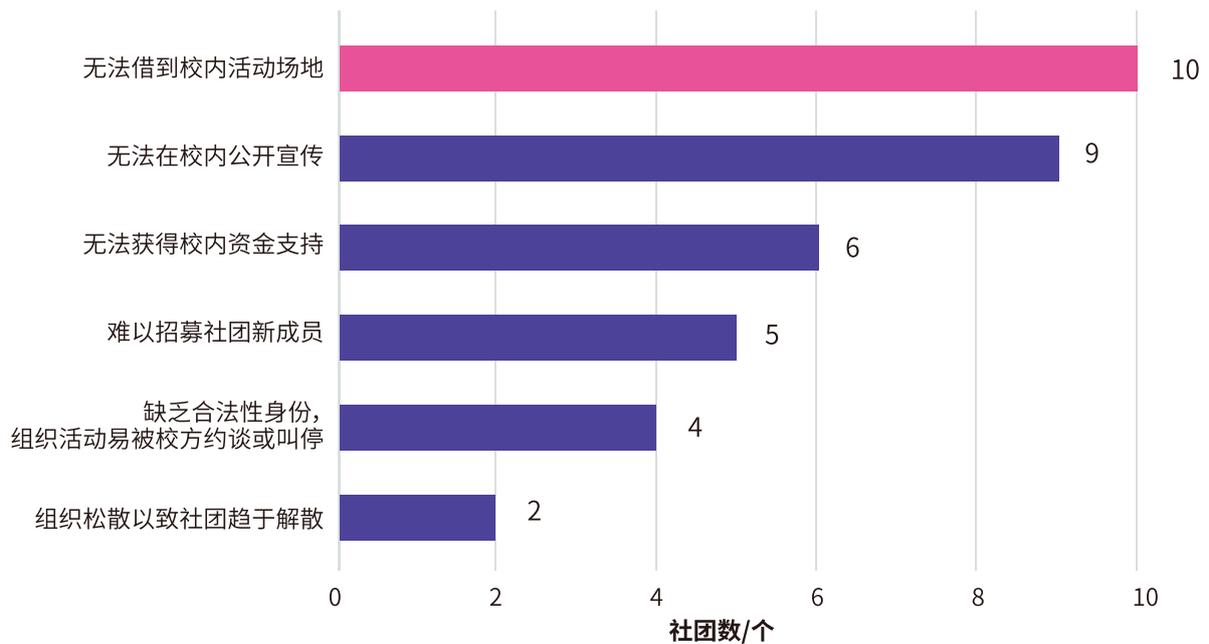
某社团的负责人谈道：“（我们）原来尝试过注册，从艾滋的议题来注册，做艾滋快检。但是没有做到走流程那一步，因为没有合适的老师”。又由于 2018 年社团遭到校方更为严厉的打压，当年仍然没有进行注册。但负责人表示：“如果后面能找到合适的指导老师，会再尝试（注册），有指导老师，可以让学校领导明白我们的工作对学校是好的，而且指导老师可以作为和官方沟通的平台。”

以下，我们归纳了非注册状态的好处和弊端。55% 的非注册社团在策划活动时无须考虑校方意见，拥有更高的自主性；37% 的非注册社团在探索组织架构和发展模式时无须参照校方对注册社团的制度性规定，也无严格的年度审查，拥有更高的灵活性；此外还有诸如保护社团成员隐私（无须向校方提供社员姓名和手机号）、活动不受监管、行政任务少等好处。但非注册社团也难以享受校内制度性设施，如 37% 的非注册社团无法借到校内活动场地；33% 的非注册社团无法在校内公开宣传；此外还有无法获得校内资金支持、难以招募新成员、活动受阻、组织缺乏制度性架构（中国高校通常会规定注册社团的换届时间和组织架构）而趋于解散等问题。

非注册状态的好处 (N=27)



非注册状态的弊端 (N=27)



3. 被取消注册的社团：脆弱的正当性

一年一次的高校社团注册审核制度意味着 LGBT+ 社团的注册身份并不稳固，被校方视为“敏感因素”的社团易在新学期的审核过程中失去注册资格；同时，高校领导层亦有权力逾越社团注册审核制度，向指导社团工作的相关方施压，社团在相关方的“劝说”下被迫解散。

【典型案例 1】

某社团在注册两年后因校方阻碍，未能继续注册。9月份，该社团提交的年审表被社团联合会扣下，未能如期递交。随后，社联迅速发布公告宣布该社团被取消注册资格。为此，社团负责人找到团委老师询问理由，但对方态度蛮横，认为社团没有如期上交年审表，社团内部某成员事后猜想团委老师讨厌该社团“想把社团搞掉”。又到新一年社团注册审核时，由于找不到愿意负责的院系和指导老师，社团便没有再寻求注册。

【典型案例 2】

某社团于 2015 年注册成为读书兴趣小组，一直在图书馆的庇护下进行活动。由于在新学期挂出招新横幅，学校领导得知了社团的存在，便通过图书馆与 Ta 们沟通撤销事宜。最后，图书馆方面遭受太大压力而无法继续为社团提供活动场地，社团被迫取消注册。

五、社团的架构、决策与换届机制

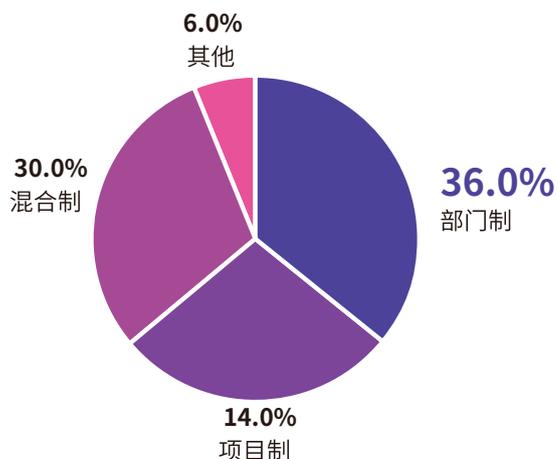
本章从组织形态的角度分析高校 LGBT+ 社团的基本架构、决策模式和换届机制，从而让我们更好理解社团何以实现稳定性和延续性。

（一）社团架构

本节将讨论社团如何在现有的高校生态中找到适于自身存在和发展的组织形态。在受访的 50 所高校 LGBT+ 社团中，共有 18 个社团采用了部门制，共有 14 个社团采用了项目制，共有 15 个社团采用了混合制。此外，还有 3 个社团不属于以上任何一种架构形态，它们均处于发展期，既无分化的职能部门，也无稳定的活动项目，两个社团以核心团队为中心展开集体决策，另一社团以总负责人为中心进行个人决策。

注：我们在访谈时提供了这四个选项，但由于受访者对架构类型选项的理解存在偏差，我们综合了 50 份访谈资料建立“部门制/项目制”的理念类型，以此为准进行数据修正，因而有两个最初选择了“混合制”架构的社团被重新统计为“部门制”和“项目制”。

社团架构类型 (N=50)



第一，部门制（department structure）作为我国高校学生社团 / 学生会的经典组织形态，常为 LGBT+ 社团沿用。该架构社团以职能部门为中心展开运作，社团由一位总负责人带领，根据社群的需求，下设行政（总决策 / 人事 / 财务）、媒体（文案 / 设计 / 平台运营）、活动（前期宣传 / 现场组织）、学术（LGBT+ 相关的理论学习 / 经验科普）、社群服务（心理咨询 / 艾滋检测）等按照职能性质划分的部门，各部门有独立的负责人，亦可有独立的志愿者团队。访谈中受访者普遍认为部门制分工明确、效率更高；但在灵活性方面稍显欠缺，部门之间存在较大的沟通成本，往往需要总负责人或核心团队的协调。

北京某社团成立于 2015 年 10 月，未在校内注册，现已处于成熟期。该社团采用部门制，共分为 4 个职能小组，除社团总负责人外，各小组均有 1 位负责人。

宣传组：负责社交媒体平台运营、海报设计等宣传工作；

学术组：负责举行读书会和翻译文章，内容包括但不限于同志运动历史、酷儿理论等；

活动组：负责其他活动的策划和组织；

写作组：负责产出微信公众号上的非学术类文章。

该社团的前身是校红十字会“同伴教育部”，关注 LGBT 议题，受限於校方对组织的约束，部门成员决定单独成立学生社团，因此该架构延续了同伴教育部时期的组织形式。受访者谈到这一架构的优势时认为：“内部成员清楚自己要干什么，从组名就可以看出我们要干什么。负责人管理起来也更容易一些，每次开会只要讨论大面上的东西，具体的活动内容和 deadline 可由小组长决定。”但这一架构的问题在于“灵活性差一些，活动需要由各个组协办，每次需要核心群说各个组需要协作什么，再由组长派给下面的人，这样就增加了沟通成本。”

第二，项目制（programme structure）社团以活动项目为中心展开运作，社团往往有多位负责人，集体决策。项目制具体呈现为两种形态，其一，活动项目长期且固定，成员分工较为稳定；其二，活动项目是临时性的，成员分工依据项目的发起和终结而持续变动。访谈中受访者普遍认为项目制更为灵活，在去中心化、扁平化的团队架构中，成员互相熟识，关系紧密。不过，这一架构对成员自身的积极性有较高要求，当分工不明确时，社团将缺乏制度性的约束力确保活动项目的进展和质量。

【典型案例 1·长期固定的活动项目】

中部地区某社团成立于 2014 年 9 月，未在校内注册，现处于衰退后重新发展的阶段。该社团采用项目制，每个项目均有 1 位同学负责具体实施，共有 7-9 人，项目间成员有交叉。社团共有 4 位核心负责人，主要工作是确定组会时间，主持组会并分配任务，但 Ta 们的权力并不集中，社团内每个人都能提出自己的想法。

该社团成立了夜聊会小组（在全黑的房间中，做心理情感倾诉、出柜等方面的活动，每学年一次，面向刚入学的新生）、特殊人群访谈项目（采访圈内不太可见的群体，发布推文，如SM参与者、形婚人群）、预防校园霸凌与性侵项目（设置联络信箱，由两位成员负责）、直人群体线下分享会（在操场上围坐5-10人，直人分享内心困惑，组内成员给予解答）等。

该社团曾采用部门制，但在2017年，某核心成员认为社团应该回归比较松散的项目制。从2018年秋季学期起，社团复兴，成员增多，形成了能够长期做下去的项目，每个人都可以在组间灵活流动。受访者谈道：“所有成员都会在微信群里提出活动想法，大家都在过程中判断可行性，采纳后加入工作list，再由4位统筹成员在开会中提出，成立新的小组。”不过，“（如果）没有人热心做下去，项目制中带头人也没有认真实施，那么项目就凉了。”

【典型案例2·临时性的活动项目】

长三角地区某社团成立于2016年11月，现处于成熟期。该社团核心团队（12人）每月初召开例会，讨论要办的一场或两场活动，如讨论会、观影会、学术讲座等。在例会上，参与者共同讨论活动内容（讨论会的主题、观影会的影片），主动认领任务（设计宣传海报、制作公众号推文、管理活动临时群、购买零食、负责现场主持等），“每次还会确定一个协调员，负责督促其他人，协调员可以换，但每个项目所有成员都要负责。”

“我们最早的时候也想过要设立部门制，但发现核心团队就4个人，不可能成立部门。即便到现在我们核心团队也非常小，不需要有部门。”有意思的是，受访者还提到了社团对去中心化的构想：“学校里其他社团可能普遍采用部门制，但我们做性/别的本身就很需要去中心，不希望有一个太有权势的领导人，希望避免某些公益组织内部存在的领袖崇拜。在这两年的工作中我们发现这样的模式是ok的，所以就这么延续下来了。项目制的团队成员之间互相认识，很团结，能够给对方支持，它的机动性也很高。”

第三，混合制（mixed structure）社团兼有职能部门和活动项目两种运作特征。采用混合制的社团普遍经历了社团架构的多次转型，在经验积累的过程中，这些社团既希望保留部门制的分工优势，又试图在项目制的扁平化架构下增强社团灵活性和成员的民主参与感，以下两个案例从不同角度呈现了混合制的动态演化过程。

【典型案例1·注册社团】

长三角地区某社团成立于2005年9月，是校内的注册社团，现处于成熟期。社团设置了社长和副社长的职位，每个部门/活动组都有独立的微信群，部门有单独的负责人，活动项目的负责人则存在兼任。

第一阶段，“最初所有人加起来五十个不到，非常少，只负责戏剧和讲座，没有核心群与大群之分，

都在一个群交流讨论。当时主要社员包括演员、编剧、场务等，社团架构是围绕戏剧小组固定下来的。”

第二阶段以 2013-2014 学年为起点，“人数慢慢变多，（社团）扩大，大群都有 100+ 人，没有办法维持那么多人讨论，所以有了少数人的讨论组，产生了‘核心’与‘外围’之分。”一方面，社团按照工作需求成立固定部门，如专门运营公众号的自媒体组、海报设计组、读书会组和翻译组等；另一方面，社团拥有成熟、固定的活动项目，围绕这些项目组织成员分工。

不过近年来，随着大环境的变化，社团在校内活动自由度的收缩，活动策划与开展愈发艰难；同时，“组与组的分工不太明确，很多是社长在负责，成员不愿意去策划活动，比较被动接受工作。”因此，项目制在社团架构中的比重逐渐减少。

【典型案例 2·非注册社团】

西部地区某社团成立于 2017 年 5 月，未在校内注册。

该社团在 2017 年至 2018 年间尝试用不同的活动形式进行 LGBT 倡导，但经验还不足，现处于发展期。现任社团负责人是一位大二学生，Ta 谈道：“我们最开始是实行部门制，在我担任负责人后，我们想将社团变成部门制与项目制兼有的社团。”分化的职能部门构成了该社团的基本框架，一旦有成员提出新的活动项目，就可成为活动的负责人，从各个部门召集成员组建活动项目筹备组。受访者认为“这样更灵活，能有更多人的意见被采纳。我们不希望活动只由活动部来想，希望能融入更多人的想法，充分发挥社员的主观能动性，想做什么就可以去做。目前执行得还比较顺畅。”

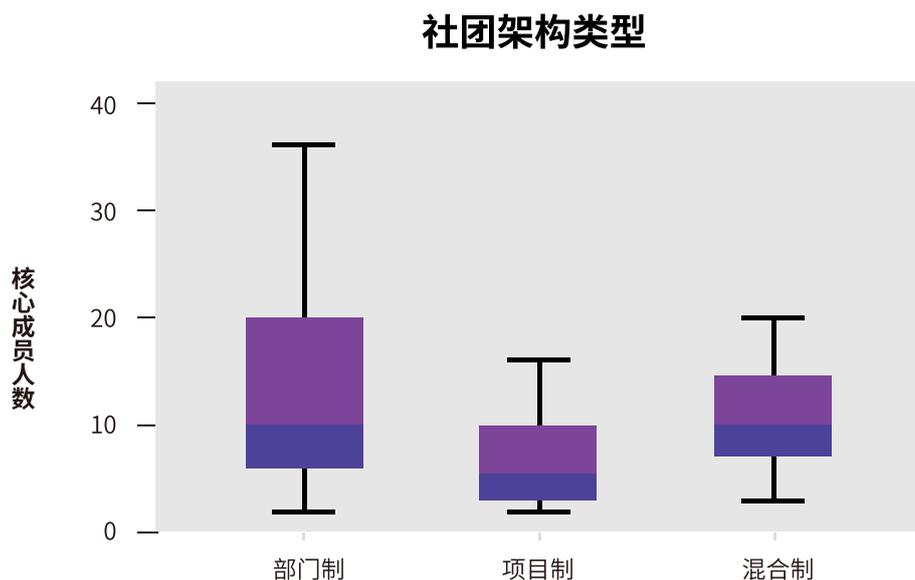
为分析影响架构类型的因素，我们考察了两个指标：社团注册情况与社团核心成员人数。

一方面，列联表紫色区域显示注册情况与架构类型存在显著性相关（列联系数=0.424， $p=0.007<0.05$ ）。注册社团需要满足大学学生社团规章制度以通过审批，倾向于采用部门制架构；非注册社团拥有更多的自由度，可以结合自身发展条件选择适合的架构类型，因而多采用项目制或混合制架构。北方某非注册社团负责人认为：“非正式注册社团的部门制不能成功运行起来，原因是非注册社团无任期，人员随意进出，干扰任务计划……我们不适合固定的组织架构，很容易散，到最后各种工作安排全压在我身上，部门制就废弃了。我们现在的新架构是一个个成员之间单线对接，扁平化。我们也还在探索更合适这个小组的架构。”

“社团架构类型”与“社团注册情况”的列联表

		社团注册情况			总计
		注册	非注册	被取消注册	
社团架构类型	部门制	12	5	1	18
	项目制	2	12	0	14
	混合制	6	8	1	15
	其他	1	2	0	3
总计		21	27	2	50

另一方面，通过对不同社团架构类型的核心成员人数进行独立样本的非参数检验（ $p=0.035<0.05$ ）发现，在三种不同的社团架构类型中，核心成员人数的分布不同。两两检验后发现“部门制”社团的核心成员人数与“项目制”社团的核心成员人数有显著性差别，前者显著地多于后者，而“混合制”社团的核心成员人数与前两者均无显著性差别。这意味着当核心成员人数较多时，采用高度分化的职能部门作为运作方式更有利于社团开展日常活动；而当核心成员人数较少时，采用灵活扁平化的活动项目作为运作方式更有利于社团开展日常活动。



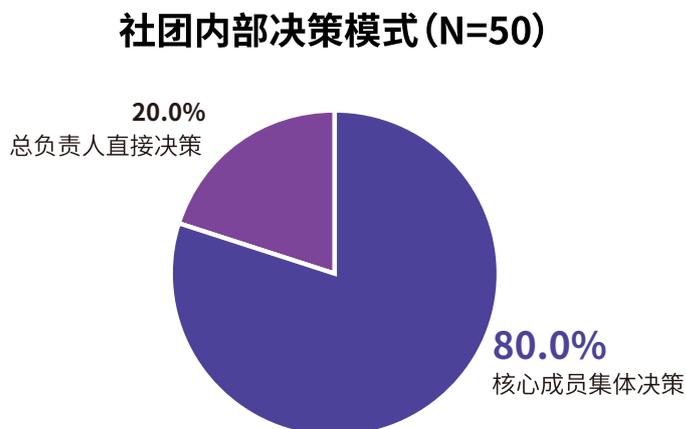
注：第六章将详细分析社团（核心）成员的规模。

（二）社团决策模式

“决策”包括社团成员的内部决策与指导老师的外部建议两个部分，本节将探讨高校LGBT+社团“民主化”和“去敏感化”的两个过程。

1. 内部决策模式

受访社团中，共有 10 个社团以总负责人直接决策的方式确定日常事务，共有 40 个社团以核心成员集体决策的方式确定日常事务。



在总负责人直接决策的社团中，社团负责人拥有最大的话语权和决策权，Ta 对不同意见的主张决定了社团的走向，东部地区某社团受访者介绍道：“目前是我来做决策，我平时会问 Ta 们意见，具体最后落实会到我头上。本身没几个人和我商量，所以 Ta 们的建议不会很多。”由于社团高度依赖于中心化的领袖魅力，一旦负责人毕业退出社团、出现意外状况临时退出社团、因个人变故而无力管理社团，社团也很容易进入衰退和解散的状态。

东部地区某社团成立于 2016 年 10 月，采用混合制架构，现处于衰退期。

决策过程中，虽然新任负责人很少驳回社团成员提出的活动构思，但最终决策权主要落在负责人身上；在执行过程中，负责人会主动征询组内成员的意见，但具体执行活动项目时，负责人担任中心化的统筹者角色。

受访者反思了这种决策模式的弊端：“太依靠一个核心负责人！我调动大家的参与感多数时候只在于要让大家一起执行某件事情的层面，而没有在‘为什么要做这个事情’以及‘该怎样去执行这件事情’上让大家参与决策或讨论。这使得社团在很大程度上取决于一个核心负责人的‘想象力’以及‘号召力’，也导致了当一个负责人出现了突发情况或能力有限时，社团难以继续发展的问题。”

在核心成员集体决策的社团中，社团负责人扮演“协作者”的角色，维护议事规则，调动每位核心成员的决策参与度，推动核心成员达成一致意见。具体又可分为两种途径：协商一致（33 个，82.5%）与集体表决（7 个，17.5%），如北京某社团受访者介绍道：“（我们）小组的核心成员每学期开两到三次线下会议，会议前负责统筹的委员会收集各核心成员认为需要进行讨论的问题、事务和新提议，会上大家一起讨论；平时比较日常的事务就是线上协商。通常会倾向于先在核心成员内部达成一致意见再做决策，但如果分歧较大，我们会投票解决。”这一决策模式要求参与者制定相应的议事规则，成员的民主参与能力将得到较大提升；并且社团不再受限于负责人的个人能力与状态，内部运作趋于稳定。

福建地区某社团成立于 2006 年 10 月，是校内的注册社团，采用部门制架构，现处于衰退后重新发展阶段。该社团曾中断过 2-3 年，直到 2016 年受访者进入社团，才重新探索、发展和活跃。虽然该社团采用核心成员集体决策的方式进行议事，但为了提高效率和参与度，Ta 们设计了“理事会”和“部长群”的双层议事结构，在不同的圈层决策不同程度的事务。

大圈层的决策交由理事会，“理事会有三十多人，成员由部门成员构成，即负责职能的人。一般活动会交给理事会开会，每次大概来十多人。决策就是通过开会进行，先想点子，开会时轮流提出来，然后商讨，从点子里挑出来比较好的活动形式。”每次会议也有专门的主持人控制议程，“一般由社团统筹、部长来做会议主持人，整个开会的过程比较自然，一个个发言。”

小圈层的决策交由部长群，“更小的事情放在部长群里讨论解决，有些事情涉及的层次更加深入，理事会的新人参与讨论可能效率不高，在部长群里讨论更好，例如理事会开会之前先会在部长群里有相关的筹备讨论。”

2. 指导老师情况

受访社团中，共有 21 个社团拥有指导老师（其中 86% 为注册社团），共有 29 个社团没有指导老师（其中 83% 为非注册社团）。指导老师又分为以下四种类型：A. 人文社会科学专业的老师（如历史学、社会学），为社团提供性 / 别研究方面的学术资源；B. 校医院医生或行政人员，为社团提供艾滋病预防与干预方面的项目资金支持；C. 心理咨询中心的同志友善咨询师，为社团提供 LGBT+ 心理咨询服务和咨询场地；D. 中外合资高校中负责性 / 别事务的专职人员。

“社团指导老师情况”与“社团注册情况”的列联表

		社团指导老师		总计
		有	无	
社团注册情况	注册	18	3	21
	非注册	3	24	27
	被取消注册	0	2	2
总计		21	29	50

注：某社团指导老师为同志公益组织负责人而非高校内部人员，我们将其统计为“有”。某社团提及关系良好的团委老师，但受访者认为这不属于“指导关系”，我们将其统计为“无”。

由于 LGBT+ 社团面临更大的压力与风险，指导老师参与社团决策有利于社团的“去敏感化”。指导老师一方面可以使社团获得更为校方认可的正当性身份，例如为社团提供防艾宣传和学术研究方面的资源；另一方面也扮演着“中介人”的角色，社团与校方之间建立双向沟通的桥梁，既有利于学生了解“行动”可以被接受的程度和形式，也利于校方理解甚至认可社团的工作。

【典型案例 1】

长三角地区某社团指导老师是社团负责人所在系的教授，扮演与学校沟通的角色，给社团提供活动建议和学术支持。受访者说：“Ta 在紫色纪念日来社团做了讲座，行政上也会帮我们和学校联系，帮我们指明方向，告诉我们（遇到问题）该找谁等等。”

【典型案例 2】

中部地区某社团指导老师是校心理咨询中心的老师，Ta 会提供相关活动的场地。社团曾在“5·17 国际不再恐同日”做过大行动，学校事后会找到这位老师，老师借用这个机会和上层交流，对 Ta 们进行科普。

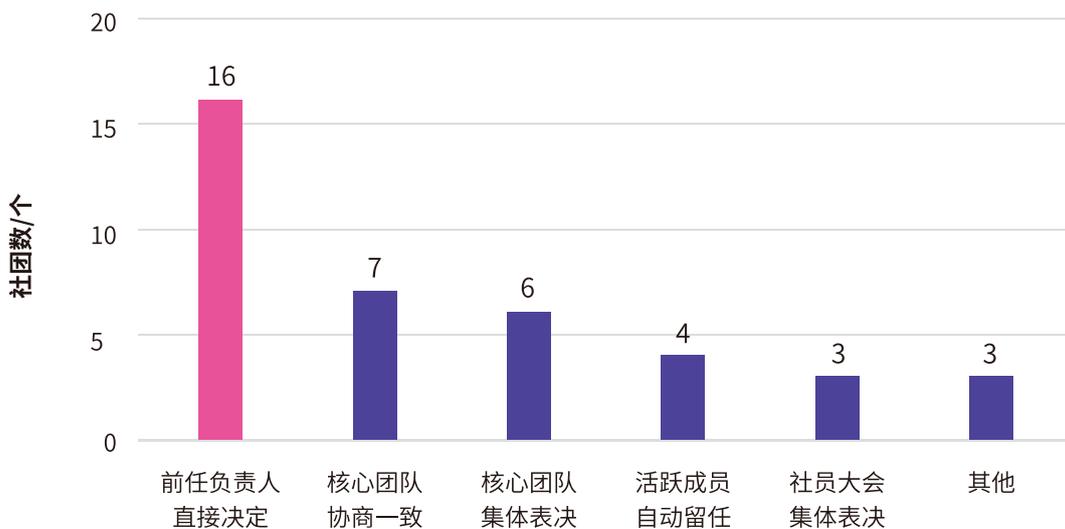
【典型案例 3】

东部地区某社团指导老师主要负责三件事情：第一，把控活动项目书和获得宣传品，规避敏感词和敏感物品；第二，帮助社团对接校外的讲座嘉宾；第三，指导老师无须审批即可借用心理辅导中心的咨询室，为社团提供场地便利。

（三）社团换届机制

“社团换届”是高校 LGBT+ 社团得以发展的关键性决策过程。统计分析时，社团换届特指社团负责人的新老继替；案例分析会包括新一届核心团队的产生过程。除了 11 个尚未换届的社团，其余 39 个社团均有换届经历。其中，41.0% 的社团由前任负责人直接决定新任负责人；17.9% 的社团会在核心团队内部进行协商，达成一致意见；15.4% 的社团则会在核心团队内部发起表决。此外，10.3% 的社团并没有主动介入换届过程，而是依靠活跃成员自动留任产生新任负责人；7.7% 的社团则主动扩大换届决策的参与者，通过召开社员大会进行集体表决的方式完成换届。其余 3 个未采用以上任何换届类型的社团，有一个社团因遇到敏感事件不得不动撤换负责人，另两个社团的新任负责人分别以“指导老师直接决定”和“在团委 / 社团联举行公开竞选”的方式确定。

社团换届机制 (N=39)



【典型案例 1·前任负责人直接决定】

北京地区某社团换届时“直接由前任负责人根据具体情况钦定下届负责人，部长由负责人组阁，只要 Ta 觉得信任，可以一起共事就没关系，上任也会推荐，但还是需要讨论。负责人一学年换一次，两学年之间部长可重复，一般都是大三和大二的学生。”长三角地区某社团直接复制了学生会的换届机制，社团前任主席和副主席任命新一届主席团成员，再由主席团任命各个部门部长和副部长。

【典型案例 2·核心团队协商一致 / 集体表决】

相比负责人直接决定，核心团队协商一致和集体表决能提升社团成员的民主参与度。长三角地区某社团受访者谈道：“招募社团成员后，（我们）在社团成员中选择比较合适的人选。在任核心组的成员会观察成员表现，看谁做事比较积极、谁有意愿扛起大旗，进而选择下一任核心组的成员。”

另一方面，“简单多数决”投票作为一种高效的决策工具，亦被社团换届机制吸纳。未有受访社团采用其他更为复杂的投票制度。北京地区某社团新一届成员由上一届核心团队进行提名，即前任总负责人提名新任负责人，前任部门负责人提名新任部门负责人，确定提名名单后放到工作群投票，“同意”或者“反对”，只要同意票超过一半，提名就通过了。

【典型案例 3·社员大会集体表决】

长三角地区某高校间联合社团已是成熟期社团，Ta 们制定了非常详细的层级化换届机制，社团总负责人由社员大会集体表决确定，核心志愿者由前任核心团队集体表决确定，小组负责人由前任小组负责人直接决定。

小组负责人：离任时，小组负责人在小组志愿者中选出接班人，并且通过核心志愿者团队的同意。

核心志愿者：每学期社团都会对志愿者进行意向调查，即普通志愿者是否愿意成为核心志愿者，投票通过后即可进入核心团队。社团明确规定了普通志愿者成为核心志愿者的要求，一学期内参与组织三次活动，且对社团有比较大的贡献。

总负责人：核心志愿者拥有提名的权力，每人可以提名的人数不限，被提名者可以不是核心志愿者。提名结束后，核心志愿者团队内部公示提名名单，商议决定哪些被提名的志愿者拥有竞选的资格，会有多人参与竞选。最后是全体志愿者投票，有时候是一人一票，有时候核心志愿者会获得更高的权重，有 1.5 票。票数最高的人当选总负责人。

六、社团成员规模、进入与团队建设

本章转入对“人”的分析，从成员规模与多样性、成员招募与筛选、团队建设与培养，这三个角度探讨高校 LGBT+ 社团何以实现成员的凝聚。

（一）社团（核心）成员规模与多样性

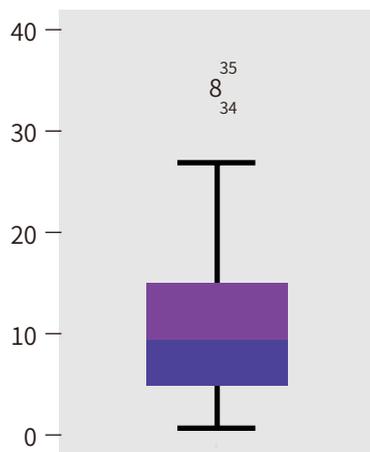
高校 LGBT+ 社团对核心成员的定义基本一致，即参与社团核心决策的成员。而社团成员是指通过社团确定的准入机制，被承认为社团一分子的成员，但不同社团对社团成员（社员）的标准存在差异。我们归纳出以下三种标准：A. 参与社团工作的成员；B. 登记在册的成员（登记个人信息或缴纳会费）；C. 经常性参与社团活动的成员（包括线下活动与线上微信/QQ 群讨论）。采纳标准 C 的社团拥有更多的社团成员，而采纳标准 A 的社团其社团成员人数近似于核心成员人数。此外，LGBT+ 社团往往不会设定严格的社员边界，社员的进入和退出较为灵活随意。

社团（核心）成员规模的描述统计 (N=50)

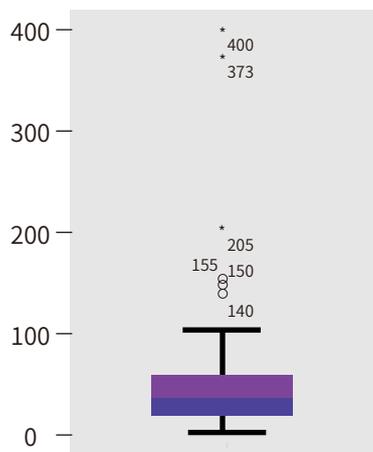
类型	最小值	最大值	均值	25分位值	中位数 (50分位值)	75分位值
核心成员人数	1	35	11	5	10	15
社团成员人数	4	400	60	20	35	59

注：数据均已四舍五入保留整数。对于无固定社团成员的社团，我们按其核心成员人数计（社团成员人数 \geq 该社团核心成员人数）；对于明确提及社员定义的社团，我们按符合其标准的社团成员人数计。

核心成员人数箱型图 (N=50)



核心成员人数箱型图 (N=50)



注：星号表示极端值 (extreme outlier)，圆圈表示离群值 (mild outlier)，紫色条形图部分上限为 75 分位值，中部黑线 50 分位值 (中位数)，箱体下限为 25 分位值，T 形图最下方黑线为最小值。

进一步地，我们分析了 LGBT+ 社团核心成员的多样性。

从性别认同的角度，共有 26 个社团（52%）女性核心成员多于男性成员，共有 9 个社团（18%）男女比持平，共有 14 个社团（28%）男性核心成员多于女性成员，另有 1 个社团数据缺失。此外，共有 8 个社团（16%）报告其核心成员包括跨性别和性别酷儿。

从性倾向的角度，绝大多数社团核心成员内非异性恋占多数，个别社团核心成员的性倾向在参与社团活动期间发生流动。异性恋核心成员的性别认同多数为女性，鲜有男性。

从其他多样性的角度，共有 4 个社团（8%）吸纳了非中国籍核心成员，但亦有受访社团表示不接受非中国籍友人进入核心团队是为了降低社团活动风险。共有 3 个社团（6%）吸纳了残障伙伴作为核心成员。受访者普遍认为，社团核心成员的组成应趋向于多元化，平衡不同性别认同和性倾向的成员数量，尤其是吸引更多跨性别伙伴和直人伙伴，为社团决策和活动策划带入更为宽阔的视角。

（二）社团成员的招募与筛选

社团成员的进入、凝聚和担纲是反映社团内部治理情况的重要指标，本节将讨论高校 LGBT+ 社团如何招募成员、如何实现社团（核心）成员的内部凝聚（特别是团队建设过程）、如何培养社团核心成员的领导力这三个问题。

无论是否为注册社团，学期初总是社团集中招募新成员的时机，仅有 1 个社团将招新时间定于每年 517 活动期间。社团也往往会将滚动招新贯穿整个学期，在社群活动时鼓励参与者加入团队、在社交媒体平台上设置申请加入团队的常规链接。

社团可通过正式和非正式两类途径招募新成员。正式招募包括以下两种途径：网络公开招募，社团通过微信公众号、QQ 平台、高校 BBS、百度贴吧、同志交友软件等途径发布招新信息，包括社团部门 / 项目介绍、入社意向问卷、社团联络人的微信二维码 / 手机号等；线下公开招募，这是注册社团最常采用的招新方式，如百团大战摆摊、分发传单、张贴海报、举办见面活动等。非正式招募则是借助核心成员的私人关系纽带进行招新，如吸纳身边同学、朋友加入社团，在社会关系网络中滚雪球式地传布招新讯息。但视乎学校对多元性 / 别议题的包容程度，近年来部分社团在其校内的活动空间不断紧缩，难以继续以摆摊、分发传单等高可见度的方式招新，转而采用网络招募或非正式招募的方式。

【典型案例 1】

某非注册社团会与校内注册社团合作，在百团大战借用摊位，“我们虽然没有一个正式的注册社团身份去参加，但我们学院里有一个正式注册的社团，Ta 们跟我们关系很好，我们就会蹭 Ta 们一半的摊位偷偷宣传，发一些小海报、传单之类的，就会吸引人来。而且公众号做推送、学校里贴海报这些都有。此外，我们每场活动都算是在招募社员，比如有些人把舍友带过来玩，我觉得也算是成为社员了，所以也有通过私人关系来招募。”

【典型案例 2】

某衰退后重新发展的社团，在招新时面临被学校打压的困境，“这届招新途径被压得很厉害”，除了无法进行线下公开招募外，也不能通过微信公众号招募，因为公众号的注册人目前还在读，发布信息的伙伴可能会被约谈。该社团也试图通过交友软件（Blued）宣传，但软件上的人热情很低。所以本次招新的渠道以私人关系招募为主。

多数社团在收到入社申请后会进行筛选，主要目的有三个：排查风险，避免校方安排的信息员混入社团内部，监视社团一举一动；了解报名者的价值观是否与社团理念有所冲突，避免入社后制造紧张关系，损害社团的同志友善氛围；了解报名者的个人能力和服务意愿。

【典型案例 1】

北京地区某社团在招新时需要报名者填写申请表，主要目的是考察价值观，比如有问题是“你对同志游行中异装者的看法”，只要报名者没有严重歧视，就能通过。通过后，社团还会组织线上一对一面试考察报名者的能力，比如该社团学术组会提供一段性 / 别相关的理论材料让报名者翻译或撰写驳论。

【典型案例 2】

珠三角地区某社团的招新分为两轮。第一轮，社团通过邮件将笔试问题发给报名者，请 Ta 在规定时间内完成，具体内容的一部分是了解 Ta 对性 / 别的认识，另一部分是观察报名者是否具备各部门所要求的能力。如果是宣传部就要求 Ta 提交一些作品，活动部可能让 Ta 设计活动方案。第二轮面试，先做小组的团面，让大家共同讨论活动方案，还会进行简短的个人面试。采取这种多轮招募方式是因为“以前遇到过，我们把朋友招进来后 Ta 不做事，大家就很有为难，踢和留都很尴尬，所以我们希望可以筛出真正有意愿做事的人。而且报名的也挺多，约 100 人，如果只是一对一面试而不做筛选，还挺大工作量的。”

（三）社团核心团队建设与领导力培养

新成员进入社团后，良好的团队建设活动能够增强成员间的感情纽带，促进合作关系，提升团队凝聚力。同时，团建也给对多元性 / 别议题、社团发展方向有不同看法的成员相互交流达成共识的好机会。50 个受访社团中，共有 43 个社团（86%）组织过不同形式的团建，包括以下三种类型：休闲娱乐（如聚餐、轰趴、户外徒步等）；交流讨论会（如迎新会、社员大会、团体讨论等）；能力建设工作坊。

【典型案例 1·非制度化团建】

长三角地区某成熟期社团倾向于采用休闲娱乐的方式开展团建活动，如中秋节的时候社团志愿者一起做月饼，天气凉爽的时候组织郊游活动，还有不定期面向志愿者的分享会，没有针对核心成员的专门培训。

【典型案例 2·制度化团建】

珠三角地区某成熟期社团建立了多层次的团建制度，包括：

A. 小组培训。“我们去年（2017 年）做了四场组培，重在成员的能力建设，包括公众号推文的排版、海报设计、活动策划培训、科普多元性 / 别基础知识、女性主义、小组历史等。”

B. 每个学期初 / 末的全员大会。“学年初有新的成员，大家相互介绍熟悉，玩些小游戏，给大家介绍小组的基本情况、部门划分和工作安排。今年的全员大会会有做活动产出设计等协作类的活动。期末大会做学期总结，学年末会有温情的环节，比如在纸飞机上写对某个人说的话。”

C. 其他不定期活动，如成员聚餐、部门小会等。

领导力培养不仅是团队建设活动的目标之一，也是社团核心成员需要专门考虑的重要议程。上一章已从决策制度的角度讨论了社团换届机制，此处侧重于分析培养核心成员领导力的完整过程。相比 NGO，高校社团核心团队的更迭速度更快，负责人任期通常为一学年，最长不超过两学年，即便某位负责人参与了社群的领导力培训，待其成长为独当一面的行动者时，换届压力也迫使其不得不将重心转向寻找合适的接替者，而非延续其在社团内的强影响力。因此，我们更强调社团“自发 / 共学地”培养成员领导力的过程，从而为社团创始人 / 核心领导人离任后社团青黄不接的问题提供新思路。受访社团中，仅有 27 个社团（54%）表示 Ta 们具有清晰明确的核心成员培养机制，既包括短期的能力建设活动，也包括长期渐进式领导力培养。

第一，短期的能力建设活动。社团既会自主组织能力建设活动，由富有经验的老社员带领，或由新成员自下而上开展头脑风暴；还会推荐表现积极的社员参加同志 NGO 举办的培训工作坊和论坛会议，在更为开阔的社会语境下打开视野、建立人际资源网络。

【典型案例 1】

长三角地区某衰退后重新发展的社团，自发设计了参与感较高且能激发成员能动性的培养机制。大家会定期头脑风暴可以推的公众号主题、可以做的活动，按照这些主题分小组。不同的人加入不同的小组，每组 3-5 人，轮流做小组长，各自有任务的时间线（timeline and deadline）。这一机制使得多数想要做事的人至少加入了小组，都有机会争取当小组长，也对社团发展有了想法，慢慢就会有人愿意参与核心工作了。

【典型案例 2】

某成熟期社团将核心成员的安全意识视为能力建设的核心要素。核心团队会强调“对外联系”的技巧，在官方的打压之下，成员需要做好被辅导员约谈的心理准备，“要控制成员不要和学校对立，避免出现谣言，就是说，社团成员不要直接发内容去指责学校，要求学校作出答复等。”该社团在每年 517 之后就会换届，即便因为 517 的全校倡导活动，核心成员被学校密切关注，也会有新的具备安全意识的核心团队来接替社团。

第二，长期渐进式领导力培养。这一机制的一般流程为：寻找合适人选、拉入核心团队、熟悉工作内容（参加例会、一对一交流、鼓励其自主策划组织活动）、逐渐接手社团。这一过程往往持续一至两个学期，需要付出大量的时间成本；但相应地，社团理念和经验得以完整传承，新任负责人和核心团队能对社团产生高度的认同，且具有较强的行动力，避免“甩锅式”换届。

长三角地区某社团现已处于成熟期，受访者分享道：“我们的机制叫‘陪伴式成长’。秋季学期进来先不管，因为新生刚进来也不是很熟悉，那么重点就是春季学期。如果到下个秋季学期新的核心成员接管了，那肯定就是因为 Ta 全程参与了我们的春季的活动，而且也愿意参加我们的例会和讨论。先在群里私聊我们然后被我们拉进核心群，目前也没有筛选，愿意就来，不过来的人也不多……让 Ta 一起参加例会，说出想法，让 Ta 熟悉我们整个流程，每次活动 Ta 也在现场做后勤工作，我们慢慢锻炼 Ta，让 Ta 慢慢浮现出来。之前我们换届就是陪伴式成长的方式，陪伴了足足一个学期，到现在这个新学期 Ta 们才能正式开始组织一些活动。虽然这种方式很不容易，成本非常高，但值得，Ta 们有强烈的认同和动力。”

七、社团的日常运转

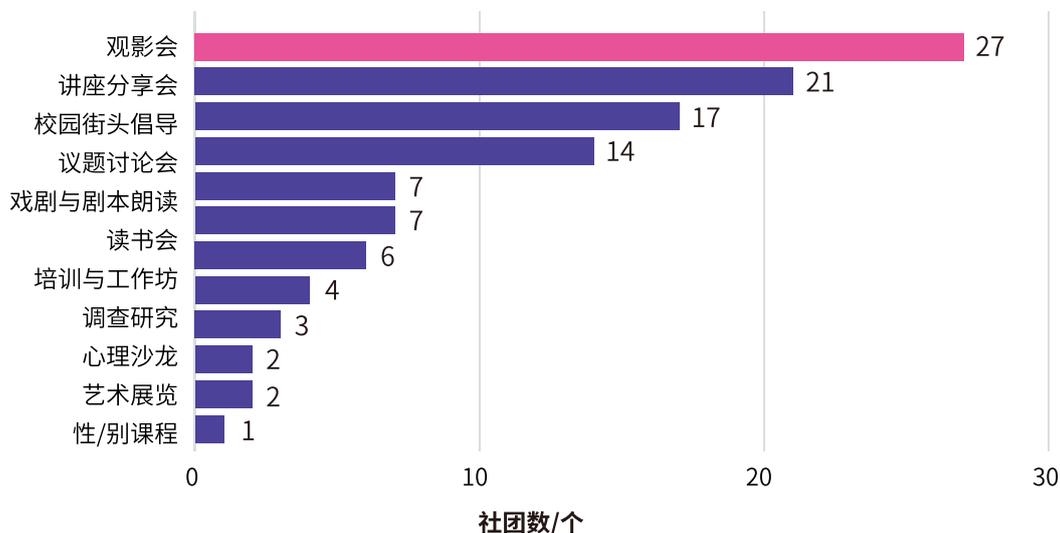
社团的日常运转意味着社团成员需要将初心动力转化为实践成果，在此过程中，社团如何调动资源，包括活动策划、场地筹备、媒体平台宣传和财务管理？面临何些普遍性的困难和压力？又如何应对与解决？将是本章需要回答的问题。

（一）社团活动与场地

1. 社团开展哪些活动？

高校 LGBT+ 社团开展过多种多样的活动，我们将其归纳为以下 12 种类型。社团最青睐以下四种活动：观影会（54%）、讲座分享会（42%）、校园街头倡导（34%）、娱乐与户外活动（28%）。

社团活动类型(N=50)



“观影会”易于组织、成本低廉，社团会选取受欢迎的性 / 别相关电影或反映同志社群历史的纪录片吸引同志学生，如《每分钟 120 击》、《阿黛尔的生活》、《巴黎在燃烧》等。

“讲座分享会”的组织成本更高，社团与富有经验的实践者 / 研究者建立联系，邀请 Ta 们就特定议题进行分享，有利于打开同志学生的多元视野，如某学术研究型社团曾邀请历史系学者分享文革时期的同性情感和性欲表达。

“校园街头倡导”是教育倡导型社团的常规活动，不仅可以为同志学生营造一个同志友善的校园空间氛围，还能在非同志学生群体中增强 LGBT+ 议题的可见度。其中，LGBT+ 社团会紧密结合社群节日开展此类活动，如每年的 5 月 17 日“国际不再恐同日（International Day Against Homophobia, Transphobia, and Biphobia）”。在有校园街头倡导经历的社团中，共有 71% 的社团选择在 517 举办活动，包括分发印有彩虹符号的周边（手环、胸章、明信片、贴纸、彩虹旗、宣传册）、反恐同拥抱、采访、举牌、签名、印手印、拍照、录小视频、更换社交媒体平台头像（加上彩虹滤镜）、彩虹义卖、彩虹骑行、彩虹夜跑等。

“娱乐与户外活动”包括桌游、轰趴、酒吧蹦迪、彩虹跑、彩虹骑行、涂鸦、羽毛球比赛、风筝节等。此外，“戏剧与剧本朗读”包括《阴道独白》、《艾滋独白》等；“艺术展览”包括画展、摄影展等。

以下我们将展示四组具有独特性的案例并进行分析。

【典型案例 1·纪念日倡导活动】

517 国际不再恐同日当天，北京某社团于校内采用“游击”形式发放彩虹旗，“起先社团成员坐在食堂里，让大家自己领彩虹旗，被保安赶走后就转场。我们在朋友圈和公众号评论区提示，大家可以到咖啡馆领取，同学见到社团工作人员后，又会被告知领取点已经转移至校园某绿地……大家像地下党接头一样，打一枪换一个地方。”

同样是 517 活动，西部地区某社团成员于当天中午来到校内人流量最大的地方，一部分人举着画有彩虹的展板向过往同学征集签名并合照、拍摄视频，另外一部分人向同学们发放彩虹胸章和贴纸。在短短半个多小时，征集到 200 多个签名，发放了几百枚彩虹胸章和贴纸，录制的视频经过剪辑后上传到 bilibili 和腾讯视频。社团负责人回想：“大家都心惊胆战的，很怕被查。但当天在学校内非常顺利，没有人拦，我们也有看到老师走过去，但没有阻止我们……后期收到不少反馈，有人发朋友圈，有人在公众号留言说，‘谢谢你们给我这样一个机会来表达我的支持’……第二天我走在路上，看到一个小哥哥回头对我笑。我一脸懵逼，他指着胸前别的彩虹胸章，觉得很开心。”

但是，该社团在紫色纪念日（每年十月份第三个星期四）举办的活动则受到了较大压力。“我们在校园内做拥抱活动，当时还遇到了友善老师来签字。但是被教学楼下经过的学校领导看见了，说我们‘又出现了’，开始找我们的负责人。社联的同学到处询问活动照片上的人是谁，我们（核心成员）教大一成员说‘我只是一个志愿者，我也不知道负责人是谁，没有人知道。’现在已经过去一段时间，学校的调查也没有什么实质性进展，基本消停了。”因此，面对活动突发状况，展开有策略性的回应有利于社团的“存续”和社员的“安全”。

【典型案例 2·反恐同教科书倡导】

长三角地区某社团于 2016 年发起反恐同教科书倡导活动，受访者说：“（我们）一拨人是不断发文章，从医学角度解释同性恋是不是病，从法律角度讨论教科书有没有权利说同性恋是不是病，包括中国同性恋去病化的进程；另一拨人在线下招募志愿者，在图书馆做调查，翻那些教科书有没有歧视同性恋的情况。最后写了份调查报告递交给图书馆，让 Ta 们买新书。馆长态度可以，最后买了新书。”

【典型案例 3·性 / 别课程】

某高校联合社团开设了一系列的性 / 别课程，每周一次，共九至十次课。每期招募三十名学员，报名需填写报名表，报名成功后收取三百元押金和学费，全勤可以退还全部押金。在课程中，社团邀请了不同嘉宾（如研究社科的老师、同志社群的行动者）分享诸多与性 / 别相关的主题，包括多元性 / 别基础理论（女权主义理论史、酷儿理论、交叉性）、性工作、色情电影、性骚扰、同志运动，通过聆听分享、文献阅读、小组讨论、头脑风暴和 NGO 走访等方式，学员得以从多角度学习性 / 别的相关知识。

【典型案例 4·培训与工作坊】

某社团在紫色纪念日当天与当地同志 NGO 合办了戏剧工作坊。该社会组织出面邀请嘉宾，并安排场地。“用戏剧形式传达一些关于反校园霸凌的内容。形式多样，探索了之前没尝试过的形式，还请了《阴

道独白》的负责人和某同学作为嘉宾。整个工作坊持续两天半，教授戏剧的基本理论，邀请了一个形体老师开发我们的肢体，用了一个晚上写剧本，第二天进行演绎。工作坊全程时间紧凑，但大家都玩得很开心，觉得很有意义。”

此外，该社团在招新结束后会开展面向新成员的参与式培训。社团负责人是培训的协作者，并邀请 X 社会组织负责人做嘉宾，培训时间为周末的一天。

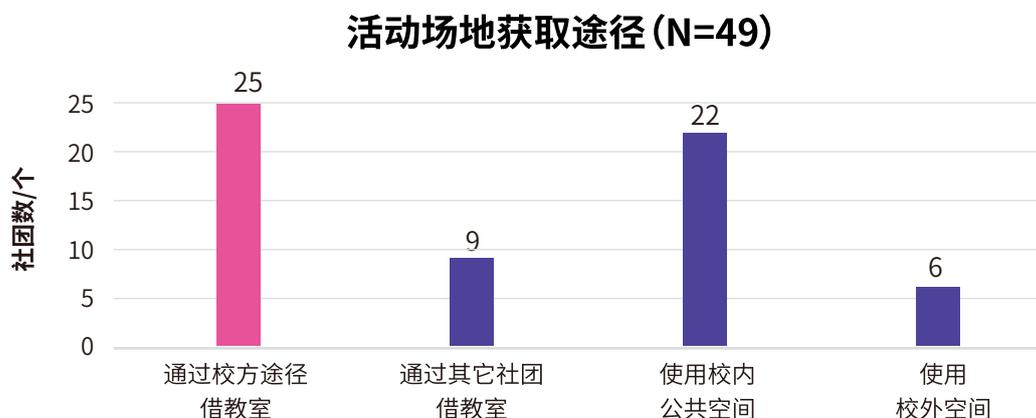
上午，第一个部分是故事分享，参与者回忆、思考多元性 / 别意识萌生和发展的历程，探索性 / 别身份的多样可能，第二个部分是协作者介绍多元性 / 别的基本概念，参与者通过角色扮演深入理解之。

下午，第一个部分是参与者进行“阴道独白”小游戏（每个参与者依次不断重复说“阴道，我说出来了”），训练“性脱敏”。第二个部分，借助时光轴，参与者了解全球和中国的同志运动发展历史。第三个部分是小组讨论，参与者讨论女性成长过程中遭受的不平等对待，并将其绘制成树的形状，从而了解同志运动与女权主义的关系、同志运动中的性别视角。第四个部分是介绍如何策划一个活动，参与者被分成三组，每组思考一个问题：当地的同志社群需要什么？我们的目的是什么？你会参加哪些活动？每组都要给出策划要点（目的、目标人群、预算、人员分工、预期风险、预期效果、活动流程和进度安排、活动评估），在这个部分中参与者将初步了解活动策划的基本过程。

该社团前任负责人回忆道：“这个培训多亏了 X 社会组织的负责人 Y 来帮忙，因为这是我第一次给大家做培训，而且对大家感兴趣的同志运动史和女权主义与同志运动的关系不太了解，然后就想到了 Y，我一邀请 Y，Y 就答应来帮忙了。在培训中，Y 不仅在许多环节上给予意见和提示，还直接带领了“同志运动史”和“女权主义与同志运动的关系”两个环节，使得培训顺利地进行了下去。此外，我还安排了嘉宾答疑与互动环节，参与者能够直接与老同志对话、交流。”

2. 社团如何获取活动场地？

受访社团中，共有 49 个社团表明其使用活动场地的需求，不同社团的获取途径有所不同，同一社团亦有不同的获取途径，包括通过校方途径借教室、通过其它社团借教室、使用校内公共空间和使用校外空间。



注：校内公共空间特指出入自由的空闲教室、草坪、食堂、操场和图书馆研讨室等。

A. 成功借到场地

通过校方途径借教室，这是注册社团解决场地问题的常用方法。注册社团向学校借用教室的审批程序为：将活动策划书与场地申请书交给社团联合会。经由社联审核，若活动没有“不妥”与“敏感”之处，社联会将材料上交至校团委。校团委（大型活动还会涉及保卫处）进一步审核活动策划内容，团委批准通过后社团方可借到教室。

通过其它社团借教室。不同于注册社团，非注册的 LGBT+ 社团无法从官方途径借教室，只得采用更有策略性的方式获取活动场地。社团核心成员与校内其他注册社团的核心成员建立良好的私人关系，以合作的方式依靠注册社团向学校借用场地。活动策划书不提及“LGBT+”、“性”、“性别”等关键词，而强调“艾滋预防科普活动”、“读书讨论活动”等更为模糊的表述，而后由友社以注册社团的名义向学校借用教室，审批程序同上。

某社团由于未在校内注册，无法按照一般流程借用学校场地，该社团办活动时，“通过校内友社帮忙申请场地，与同伴教育部、心理协会和音乐剧社等合作”，甚至曾以放映防艾宣传片的名义借到教室，举办了同志电影放映会。

使用校内公共空间是非注册社团解决场地问题最常用的策略。

某社团成立于 2014 年，难以通过校方途径借到场地，转而使用学校的研讨室、食堂等公共空间开展活动，受访者谈道：“我们面试时候直接使用图书馆的研讨间，研讨间大概有七八平米大，透明的小屋子，可以进去坐四五个人，它需要三个学生的学生证把它刷开，做活动比较舒服，不需要钱，挺方便，但保密性不好，也不能放 ppt，只能开个会，而且一般有 1-2 小时的时间限制。我们曾经‘占领’过教学楼没人用的空教室，也不需要登记，没有被管；也用过非饭点的食堂，直接去食堂坐着开会，都没有什么影响。”

使用校外空间是非注册社团解决场地问题的备用方案。校外空间分为商业性场地（如咖啡店、短期租赁性质的会议室）和社会组织的公开场地（如 NGO 的办公室、青年空间）。使用商业性场地之前，活动组织者会提前与店家进行沟通，以备意外状况发生时该如何应对，缺点是场地成本较高。

某社团受到校方的严厉打压，因而活动只能在校外空间举办，在咖啡厅租场地的价格为 200-300 元/时。“今年的性/别课程办在可以租赁的场地内，我们在网上某空间寻找出租平台，找到合适的会议室。”另一中部地区社团负责人说：“有一次活动想做女性的‘性’，做成夜聊，这些是需要私密性、安全性的活动，图书馆不一定可以满足。但咖啡馆里面有独立空间，（我们）会包这种场地。校内的场地选择不是很多，一般我们都选择熟悉的地方，会和（咖啡馆）老板比较熟。之前碰到过一个店主，Ta 很支持我们的活动。”

结合社团的叙述我们发现，与不同的组织 / 机构建立联结并展开合作是 LGBT+ 社团顺利获取场地、开展活动的重要策略。以下我们归纳了这 50 个社团所提及的活动合作方，从而为尚困扰于场地问题的社团提供思路 and 方向。

高校LGBT+社团常见的活动合作方

校内活动合作方	学生社团组织	公益类(如红十字会、青年志愿者协会)、 兴趣类(如戏剧社、电影协会、摄影协会、户外旅行社、诗社、辩论协会、跑步俱乐部等)
	学生管理组织	学生会、社团联合会
	学校部门	学院、团委、党委、校医院、心理咨询中心、图书馆
	校内商家	书店、咖啡/甜品店
	其它	高校学生自媒体、创新创业项目
校外活动合作方	地方部门	疾病控制预防中心、公共卫生临床中心、妇联
	其它	同志交友软件、同志NGO、联合国艾滋病规划署、青年空间

B. 场地发生意外

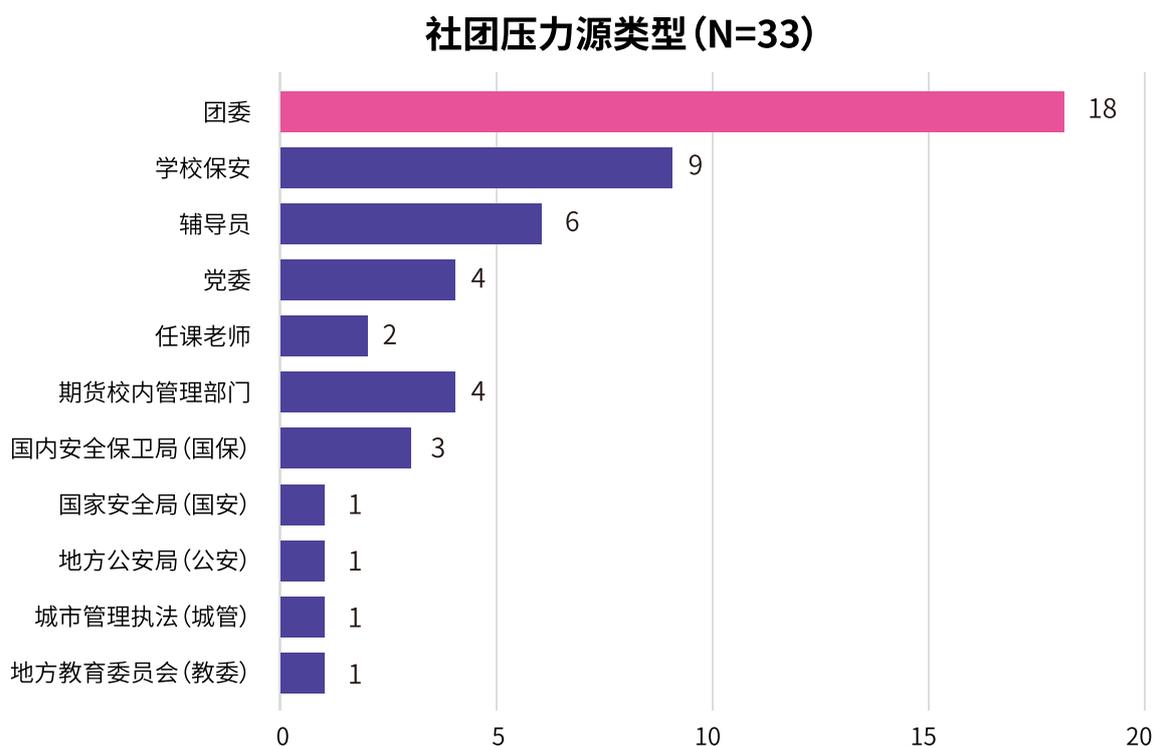
根据高校对待社团活动的不同态度，活动审核与场地审批也会受到不同程度的延宕甚至阻拦。当社团突然被告知场地无法使用，或进行活动时遭到驱赶，社团活动不得不延期或被迫取消，以下我们将具体描述一则颇具波澜的案例。

某社团每年都会组织女权主义相关的戏剧表演，但在 2018 年社团活动遭到重大挫折。“演出开始前不到 21 小时，我们被（校方）告知表演需要延期至 X 月 X 日之后（事后沟通得知该时间只是个虚数）。剧组成员连夜讨论如何在第二天上午的工作时间与校方进行沟通，争取演出能够按时进行。第二天上午，一部分核心成员负责与通知方沟通，希望即便无法继续租借学校礼堂，也能得到在校外出演的许可，但过程艰难。另一部分成员满街奔走，希望能为活动找到合适的校外场地。根据与校方的协商结果，校方需要对活动参与者进行筛选。当时已近下午三点，演员有各自的安排，导演组遂决定取消当日的演出，并发微信推送声明。”

在此状况下，社团核心成员群策群力，寻找校外空间以求解决场地方面的重大意外事件。为了保证活动顺利进行，当成功找到场地后，项目负责人没有告知活动参与者表演的具体地点，“第三天早上，在多方帮助下，我们终于找到了相对安全的场地。为了避免昨晚事件再次发生，我们没有通知观众具体的地址，而是让 Ta 们分别在演出场所附近的地点集合，演出开始前半小时再由工作人员带入。”第四天上午，为了答谢所有投入精力参与排练的工作人员，社团决定在当日下午加演一场，为了规避风险，也不希望给场地方添麻烦，下午的表演只邀请了工作人员的友人及部分友社同学。尽管此次活动在与校方的沟通下还是得以举办，但 Ta 们无法使用校内场地，只得发动社会关系网络寻找校外场地资源，既是对社团力量的巨大考验，也是对社员精力的巨大消耗，由此可见高校 LGBT+ 社团在当前高校生态下生存与发展之艰难。

3. 社团活动会遭遇哪些压力源？

除了 17 个未曾遇到压力的社团，其余 33 个社团在开展活动时遭遇了来自不同部门、不同程度的压力。校内压力源表现为六个方面：团委、学校保安、辅导员、党委、教师和学校其它管理部门；校外压力源表现为五个方面：国保、国安、公安、城管和教委。



注：部分高校中，辅导员亦是团委或党委负责人。为还原受访者语意，我们仍然区分了“团/党委”与“辅导员”。前者强调作为完整行政组织的团/党委（包括非辅导员的团/党委老师）给社团造成了压力；后者强调作为个体（而非代表团委或党委）的辅导员给社团造成了压力。

这些压力源对 LGBT+ 社团活动的干预主要体现在以下方面：关于社团注册，以各种理由阻挠社团注册，取消社团注册资格。关于活动开展，审查并限制活动形式和议题，甚至中途叫停活动。关于场地使用，拒绝通过社团的场地申请，给商业性场地提供方施压致使合作中止。关于社团宣传，控制社团的宣传途径，审查宣传内容，轻则删帖，重则封号，这一点将在“社团宣传与媒体平台的部分”详细展开。

此外，压力源还会通过“约谈”的方式给社团核心成员直接施加压力，以取消奖学金、助学金、荣誉称号评选、研究生推免资格等与学生利益密切相关的名义进行威胁，更严重的则会以通知家长、处分、退学威胁等手段，迫使社团负责人取消活动、解散社团。

【典型案例 1·团委施压】

中国共产主义青年团委员会（简称“团委”）在高校政治思想教育中承担了重要的职能，学生社团注册资格的许可、活动审核、场地审批往往由团委决定，因此团委是 LGBT+ 社团举办活动最常面临的压力源。东部地区某社团核心成员叙述道：“团委老师会和社长聊天，讲到同性恋是西方传进来的，不要搞，今年（2018）也有说不要接收外部资金等等”，在活动开展过程中，该校团委老师都会亲临现场观察与监督，“走进课堂的时候团委老师会来听，海报被提醒了说不能被贴太长时间”。中部地区社团负责人也曾被团委老师约谈过：“（老师）用委婉的方式跟我们说这类议题太敏感，活动不能办”，甚至表示要撤掉该社团。长三角地区某社团负责人同样被团委提醒避免触碰敏感话题，“团委会限制放映电影的题材，如之前计划放映《末路狂花》被团委驳回”。可见，团委施加的压力弥散于社团日程运转的方方面面，社团成员不得不耗费精力疲于应对。

【典型案例 2·保卫处保安施压】

保卫处保安的施压体现为对活动参与者的驱赶和对活动现场的控制。某社团招新时，“保卫处收到指令，派人来告知不能摆彩虹旗”；另一社团举行 517 活动时亦遭到保安的监视，“（我们）原本打算穿彩虹衣服，在学校里让大家看到彩虹色，但当我们出现的时候，十个保安远远看着我们，我们（不得不）就在食堂门口解散了。”同样是 517 活动，南方某社团成员不仅被保安驱逐，还被勒令写保证书，“当时办反性别暴力活动，派发徽章，保卫办在校园里看到（发徽章的学生）就抓，抓到会查学生证、让写保证书。”

【典型案例 3·辅导员施压】

某社团负责人谈道：“某年 517 活动是彩虹风筝和画画。开始一个小时左右，有十几个辅导员同时过来阻拦我们，叫停了我们的活动。”另一社团负责人在 517 当天更换了彩虹微信头像，因此被约谈，“对方旁敲侧击问了一大堆，让我把头像换掉。”，社团其它核心成员亦有辅导员约谈经历，“包括 517 前被‘预防性’约谈，有威胁过通知家长，警告‘如果你们当天搞事的话，就会被处分并通知家长’，还叫舍友监视。”

【典型案例 4·校内压力源综合性施压】

某社团在校内招新发传单时引起了学校团委的注意。招新面试当天，社团联合会学生干部伪装成社交恐惧症男同（后来得知其真实身份）成功打入社团内部，获取了社团负责人信息，并掌握了第二天的面试时间，并将信息告知学校。第二天面试三小时前，社团负责人突然接到学院党委书记电话，让其前去办公室接受谈话。约谈中，党委书记表示 Ta 是接到学校通知来处理此事，首先，党委书记坚

定地表明立场：“该组织没有通过学校注册，即为非法！”严令社团负责人马上解散非法组织，取消今日的招新面试。当负责人对“非法组织”这一定性表示反对时，党委书记苦口婆心的劝说道：“你这样参加非法组织的活动，不仅会影响到奖学金的评选，还会影响到入党。”在负责人表示妥协后，党委书记展开了进一步的洗脑工作：“同性恋终究是见不得光的，终究是要成家立业向社会妥协的。作为学生的第一要务是学习，不要再组织参加这样的活动。”在此过程中，社团负责人一直表现得非常配合，不仅在谈话过程中连连表示“我错了”、“以后再也不做了”，而且马上在招新群里发了取消招新面试的公告，并在朋友圈表示社团已解散。但实际上这是社团负责人的一种策略，“社团还在，只不过以后做活动时宣传会更小心。之后一年里社团也没有被找过了，社团得以成长发展了起来。”

【典型案例 5·校外压力源综合性施压】

某社团负责人被当地国保约谈，并要求删帖、注销公众号、解散小组。“有一天辅导员打电话叫我去，去到学院聊天的茶水间，就有一个中年男性和穿着警服的男性，好几个人坐在那里，他们和颜悦色，让你放松警惕，软硬兼施，当时还让我把银行账户注销，因为我们小组的支付宝和微信捆绑了我的银行账户，威胁我可能会影响信用记录、出入境和买房呀什么的。他当时第一（要求）是要删帖，当场删掉活动推文，（让我）发了条公告说要取消活动。还让我注销掉公众号，我就想拖，但他后面一直打电话追，辅导员也一直打电话给我，实在没有办法了，我就自主注销了。当时还让我解散小组，但我直接说我已经和小组没有联系了。”

（二）社团宣传与媒体平台

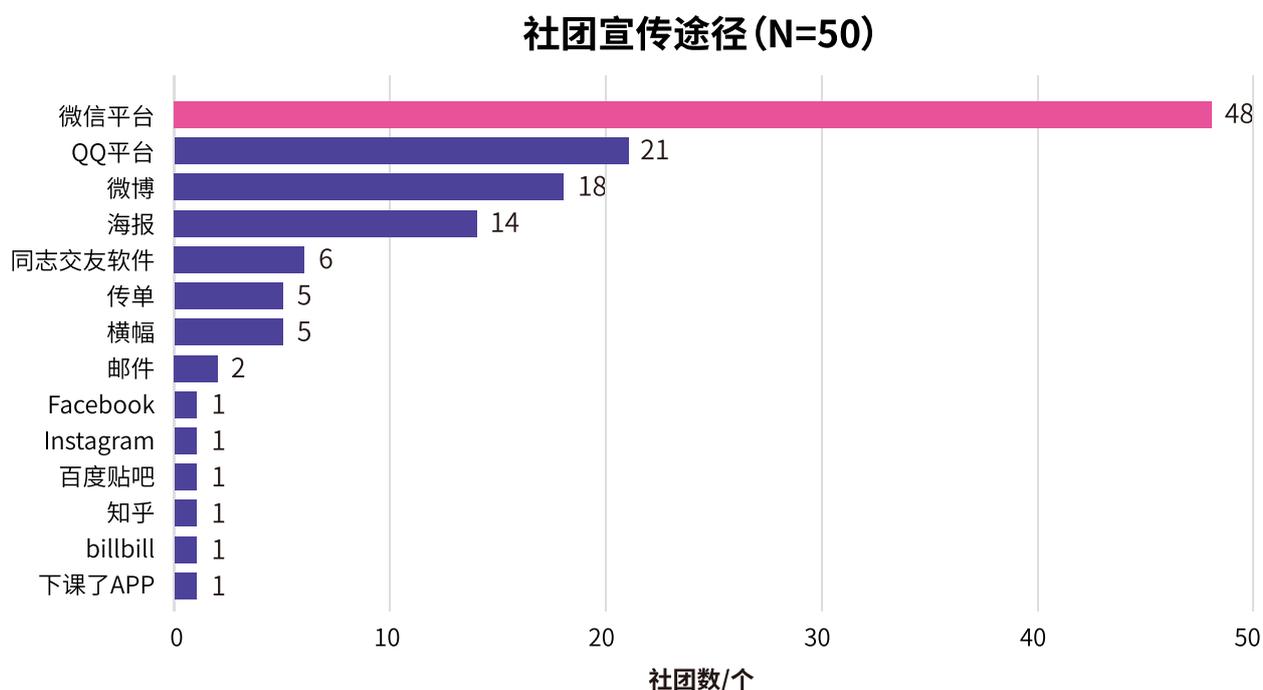
除了在线下举办多元化的社群活动，高校 LGBT+ 社团亦采用多种途径宣传社团、传播活动信息、参与社群事件，从而维系社团、校内学生与更广泛社群的关系。本节将探讨社团的宣传途径、社交媒体平台的影响力、社群事件的参与度以及平台宣传所遇到的各类困难。

1. 社团有哪些宣传途径？

受访社团中，微信（包括微信公众号、微信群、朋友圈）是最重要、最常见的社团宣传途径，仅有 2 个社团未使用该平台。其次，QQ 平台、微博受到了不少社团青睐，共有 21 个社团（42%）使用 QQ 平台（包括 QQ 空间、QQ 群、QQ 表白墙等）与关注者进行互动；共有 18 个社团（36%）使用新浪微博进行信息传播，但多数受访者表示 Ta 们对微博的重视程度不如微信公众号，微博账号往往疏于打理。然后，共有 6 个社团（12%）在同志交友软件（如热拉、Blued）上建立社团账号，以便更精准地定位和吸引来自 LGBT+ 社群成员。再者，由于校方常视 LGBT+ 社团为敏感组织，发传单、挂横幅一类的线下宣传途径常常遭遇“审批不通过”、“强制没收/摘下”等问题，因此仅有各 5 个社团（10%）使用过此类途径。另外，也有个别社团采用过电子邮件、国外社交媒体平台（如 Facebook 和 Instagram）和国内社交媒体平台（如百度贴吧、知乎、bilibili、下课了 APP）进行宣传。

总之，微信平台是LGBT+ 社团进行资讯传播和社群维系的主要工具。与此同时，不少社团亦尝试过多种多样的宣传途径，从而拓宽传播渠道、提升社团影响力。

2. 社交媒体平台的关注量与平均阅读量



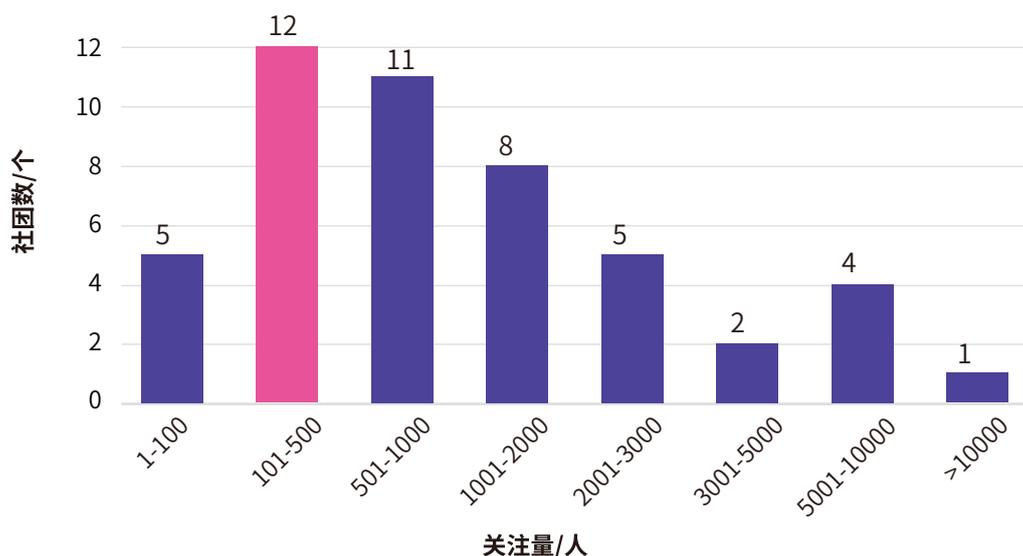
由于各个社团使用过不同的社交媒体平台，平台间的关注量和阅读量参差不齐，而“微信公众号”是绝大多数社团使用的平台，且关注量、阅读量方便计算，本节主要以“微信公众号”为例进行分析。在使用微信公众号的48个社团中，约2/3的社团（31个）公众号关注量分布于101-500人（25%）、501-1000人（22.9%）和1001-2000人（16.7%）这三个区间内。关注量不超过100的社团共5个（10.4%），其中有3个均为成立时间不超过1学年的萌芽期社团。关注量超过5000的社团共5个（10.4%），其中有2个位于长三角地区、2个位于北京地区、1个位于中部地区，这5个均为成立时间超过3年、现处于成熟期阶段的社团。

社团社交媒体平台关注量的描述统计(截至2018年底)

平台	样本量	最大值	最小值	均值	中位数
微信公众号	48	11800	22	1817	772
微博	9	6000	142	1499	884
QQ空间账号	8	23000*	250	3680	525

注：*这一数据为上海地区某社团LGBT+平权墙的QQ空间账号关注量。

微信公众号关注量分布 (N=48)



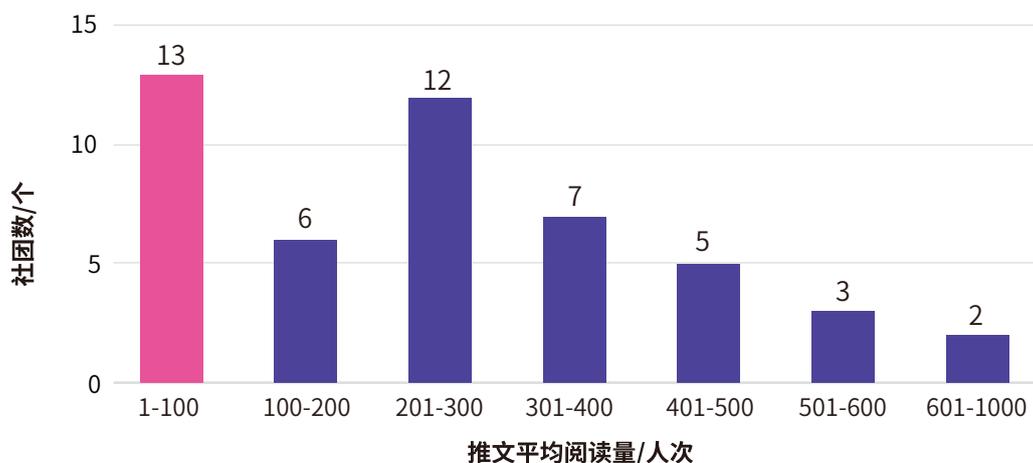
关于微信公众号推文平均阅读量，共有 30 个社团（62.5%）推文平均阅读量分布在 101-500 人次区间内。平均阅读量超过 500 人次的社团共 5 个（10.4%），主要分布于长三角地区与京津地区，其中 3 个社团微信公众号关注量均超过 5000 人。

微信公众号推文平均阅读量的描述统计(截至2018年底)

	样本量	最大值	最小值	均值	中位数
阅读量/人次	48	1000*	15	1290	275

注：*某社团单篇“爆款”推文阅读量超过 10000/ 人次，但由于此处统计的是推文平均阅读量的最大值，故未能显示这一情况。

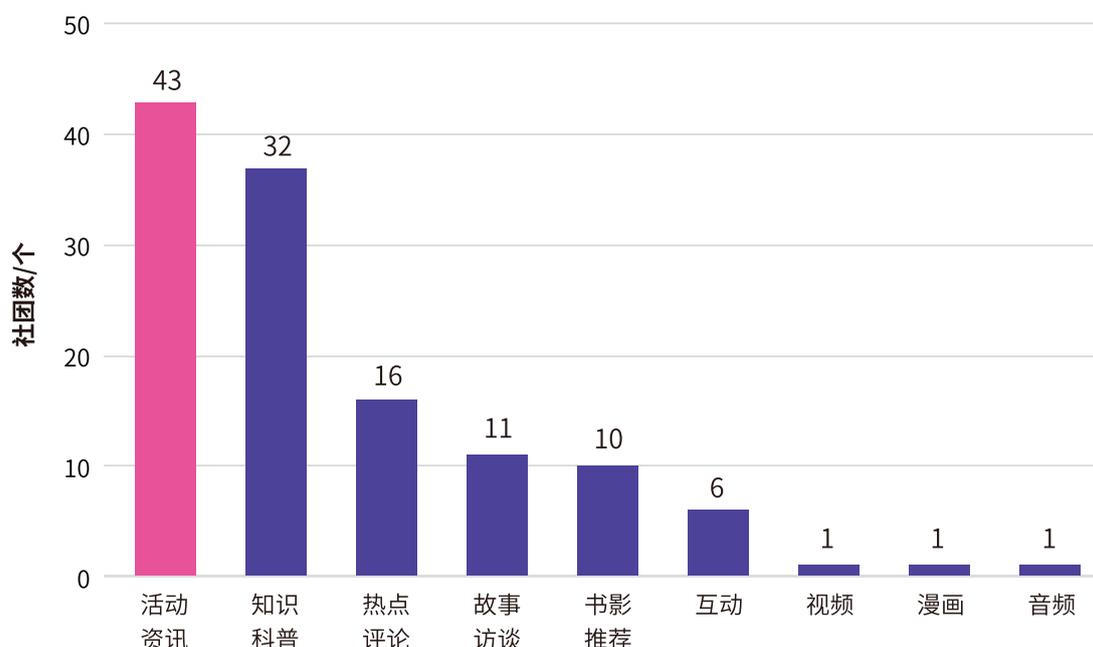
微信推文平均阅读量分布 (N=48)



综合以上数据，我们认为高校 LGBT+ 社团的社交媒体影响力（关注量与平均阅读量）差异巨大，传播影响力与社团成立时间、发展阶段和地域分布等因素有关。不过总体上这些社团的社交媒体影响力较为局限，微信公众号关注量破万或推文平均阅读量破千的社团寥寥无几，这与社团宣传所面对的内 / 外部困难直接相关，这一点将在本章第五小节着力呈现。

3. 社交媒体平台的传播内容类型

传播内容类型 (N=50)



注：“互动”包括如树洞、征友；“视频”包括纪录片、微电影；“音频”包括电台。

从传播内容看，各社团社交媒体平台所发布的内容较为多元，其中以活动资讯（86%）与知识科普（64%）方面的文章为主。活动资讯的文章包括但不限于活动前的宣传推广、活动后的回顾总结；知识科普的文章较为丰富，如翻译汇编 LGBT+ 相关外语文章、推广普及多元性 / 别理念、介绍国内外前沿学术研究、发布 LGBT+ 生存状况调研等。此外，对 LGBT+ 相关热点新闻的分享与评论（16 个，32%）、LGBT+ 学生的生命故事（11 个，22%）和多元性 / 别相关的书籍电影推介（10%）等文章也出现在不少社团的社交媒体平台上。

从内容的呈现形式看，社团亦积极探索漫画、微电影等多元的呈现方式，以吸引更多读者关注。如成立于 2015 年 5 月的中部地区某社团在其微信公众号中开设原创漫画的专栏，进行系列故事连载。该专栏受到不少好评，平均阅读量达 500 至 900 人次。此外，社交媒体平台是社团与所服务社群维系联结的重要渠道，由于社团所服务的主要人群是习惯使用微信、微博等社交媒体的大学生，不少 LGBT+ 社团都借助这两个平台与读者进行互动交流。

成立于 2015 年 4 月的北京某社团在微信公众号推出线上陪聊服务。该服务于 2015 年 9 月正式上线，是一个以倾听、陪伴、播种为基本原则的朋辈倾听项目，每周固定时段由接受过一定培训的工作人员在公众号后台提供服务。作为非专业心理人员，工作人员可为来访者的负面情绪提供宣泄的出口，在来访者感到孤独、无人倾诉时提供陪伴的感受，在来访者对自我认知不清晰、对 LGBTQ 相关知识不足的情况下提供来源可靠的知识支持。截至 2018 学年秋季学期初，该陪聊活动已有约 20 名工作人员，共开展 90 余次陪聊，每周接待来访者 30 至 50 人次，服务开展 3 年多以来累计服务人次达 1800，且为工作人员开展了约 30 次培训课程。

4. 社交媒体时代的社群事件参与

对于高校 LGBT+ 社团而言，社交媒体时代可谓机遇与风险并存。随着微信、微博等社交媒体日渐成为高校学生重要的沟通媒介和信息来源，社团也积极利用这些平台在各类与多元性 / 别相关的社群事件中发声，通过多种形式的线上倡导向社会公众普及多元性 / 别知识、提升社会对性 / 别议题的认知与理解。

其中，多个社团在“5·17 国际不再恐同日”、“紫色纪念日”等与 LGBT+ 直接相关的纪念日之际发起线上倡导行动。倡导形式丰富多样，包括但不限于撰写倡导性和科普性文章、倡导读者更换社交媒体头像（如添加彩虹滤镜）、征集照片、制作街头采访视频等。另外，许多社团也使线下活动与线上倡导充分配合，借助微信公众号推送活动预告或回顾，增强活动影响力。

除了每年固定的纪念日，社团也利用社交媒体平台表达对相关时事热点的观点和立场，借舆论焦点推动多元性 / 别的社会可见度和被接纳度。

【典型案例 1·回应新浪恐同事件】

2018 年 4 月，新浪微博发布公告，称将集中清理“涉黄、宣扬血腥暴力和同性恋”内容的帖子。这一恐同措施引发网民热议，不少社团也积极表达对新浪此举的严肃抗议。新浪恐同事件发生后，成立于 2012 年的珠三角某社团在校园内进行街头采访，了解同学们对同性恋的看法。该社团将街访内容整理成文在微信公众号推送，并制作反对恐同、倡议性与性别平等的彩虹六色标语图，号召读者举着标语拍照，表达对 LGBT+ 的友好与支持。此倡导行动获得了较多关注，征集到不少关注者的照片投稿。

【典型案例 2·关注国际倡导】

2018 年 11 月，在联合国人权委员会的中国 UPR（普遍定期审议）第三轮审议会议上，中国代表首次正面回应了 LGBT+ 权利问题，阐明了中国在此问题上的基本立场。成立于 2015 年的珠三角某社团一直关注此次会议的相关消息，在会议开展前便做好发布新闻的准备。当中国代表回应 LGBT+ 权利问题时，该社团成员迅速完成倡议性报道的写作，通过微信公众号推送，文章获得了 2000+ 的阅读量。

【典型案例 3·#MeToo】

2018 年，国内外爆发 #MeToo 反性骚扰运动，高校成为中国反性骚扰运动的前沿阵地。许多高校学生发起联名信，要求学校彻查校内的性骚扰事件，并要求建立和完善反性骚扰的相关机制。其中，高校内的 LGBT+ 社团也成为了主要的参与者与推动者之一。

长三角地区某社团成立于 2017 年。2018 年，该社团所在的高校的一起性骚扰案件在互联网上被曝光。该社团成员在知乎和豆瓣上看到消息，与爆料的同学及被性骚扰的当事人取得联系，在社团微信公众号上发布建立高校反性骚扰机制的联署信，征集到 400 余人的签名。随后，该社团将联署信发送至校长、信访办邮箱，均未受到回信。在全过程中，该社团都充分利用微信公众号进行全程追踪，对事件进行完整还原并披露与校方的沟通情况。此外，社团也发布了反性骚扰的科普文章，以提升公众的反性骚扰意识。然而，发布联署信的社团负责人身份曝光，被学院约谈。

以上案例充分显示了社交媒体平台传播速度快、范围广、门槛低的优势。通过社交媒体平台，社团参与多方面的社群事件，既推动了社会对相关议题的认识，也提升了社团本身的知名度和影响力。但与此同时，社团在利用社交媒体发声的过程中不可避免面临压力，不少社团进行线上倡导时曾遭遇删帖、封号、约谈等问题。考虑到这些潜在风险，部分社团也选择了低调行事，主动避免使用社交媒体平台对舆论热点进行公开表态，仅在核心成员群或社员群进行小范围讨论或倡导。因此，如何在利用社交媒体参与社群事件的同时又尽可能规避潜在风险，成为高校 LGBT+ 社团发展面临的重大议题。

5. 社交媒体平台宣传所遇到的困难

受访社团中，使用社交媒体平台开展传播工作的困难可归纳为三个方面：内部运营问题、信息推广困难、外部审查压力。

A. 内部运营问题

在运营社交媒体平台的过程中，高校 LGBT+ 社团面临的内部困难较为相似，主要为社团在运用社交媒体的过程中因经验、资源、人力等不足而未能达到理想目标。这些问题主要包括：a) 内容质量不理想，缺乏熟悉多元性 / 别议题的人员进行内容产出；b) 内容产量不理想，社交平台更新频率低且不稳定；c) 工作团队的社交媒体运营经验不足，或成员活跃度不足、缺乏运营人力；d) 平台定位不清晰，未能探索出明确的平台发展方向。

某社团位于东部地区，于 2016 年上半年成立，目前社团发展不顺、处于衰退期。在受访过程中，受访者表达了对“公众号不太火”、无人管理的苦恼。工作团队曾讨论过多个方案，进行过街头采访、故事访谈等多种尝试，还向其余成功案例学习、开展陪聊服务，但效果均不理想。受访者表示，文章产出很难，而且公众号运营的方向太杂、没有清晰的定位。并且，社团也缺乏积极主动、有能力的新成员来接手公众号的运营管理。

B. 信息推广困难

信息推广困难、难以到达目标群体是高校 LGBT+ 社团在利用社交媒体平台发声的过程中面临的另一重困难。尽管社团成员尝试各种方式提高传播内容的质量，在网络信息爆炸的时代，一条信息能否吸引网民关注与引发讨论是资源、时机、话题性等多重因素的综合结果。而社交媒体的“过滤气泡”效应也使信息传播难以突破同温层，只能在原本就关注此议题的群体中传播。

【典型案例 1】

中部地区某社团成员表示，在微信公众号发布科普文章的目的是希望让更多异性恋学生看到、促进高校学生对 LGBT+ 的接纳。然而，文章推送后往往转发不出去，最后只能在公众号关注者之间小范围传播。不仅如此，一些同学也担心转发与多元性 / 别相关的文章会引致微信好友的“误解”，如被认为参加了“同性恋社团”。

【典型案例 2】

北方某社团成立于 2018 年，受访者表达了对外部关注度不足的苦恼。当社团成员将社团微信公众号推文转发到朋友圈时，异性恋好友虽不介意，但也不会主动点击阅读。因而，推送大多只能在性少数同学之间传播，然而性少数学生暂未形成社群网络，也不太关注此类社团。

从以上案例 1 中同学对于招致“误解”的担心可见，多元性 / 别议题本身的污名化、边缘化与低可见度也增加了信息传播的难度。在这样的情况下，相比起拥有大量关注者、支持者的主流媒体或权力机构，倡导性少数平权这一边缘议题的草根社团拥有的话语权是极其有限的。它们的声​​音不仅容易在信息爆炸的互联网中被淹没，更可能在恶意的抹黑面前变得十分脆弱。

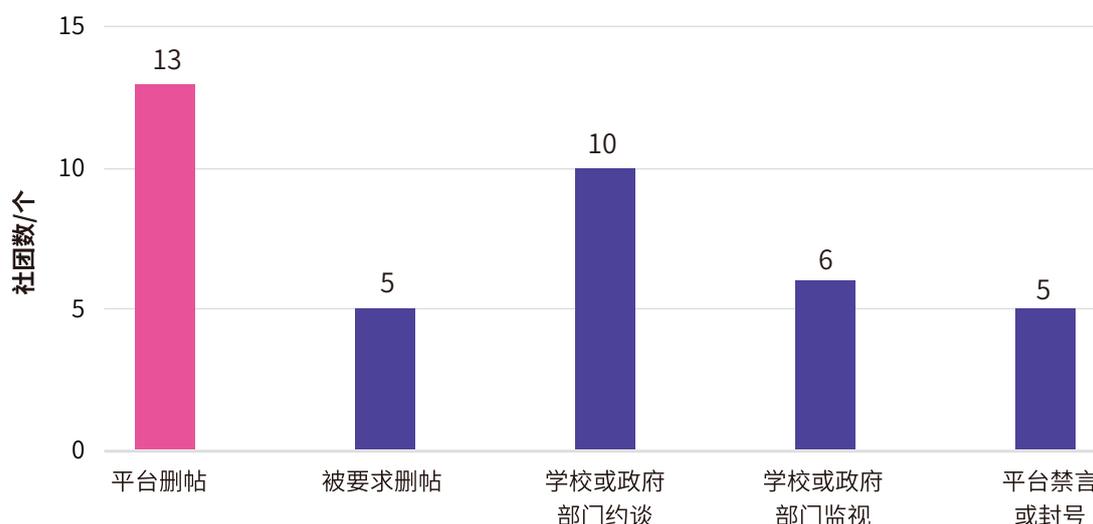
【典型案例 3】

在 5·17 国际不再恐同日前夕，中部地区某社团所在的高校通过辅导员下发通知，指控该社团受境外势力支持，请学生谨慎对待、切勿参加社团 5·17 的活动。这一指控对社团的声誉造成了巨大的影响，许多人通过社团的微信公众号质问社团究竟是不是境外势力。为此，社团于翌日迅速发布文章澄清。但此时许多人已经有了预设立场，相信了学校的官方说辞。

C. 外部审查压力

高校 LGBT+ 社团也遭遇到来自学校、社交媒体平台、以及不同级别的政府相关部门的审查压力。在所有受访社团中，共有 25 个社团经历过不同类型、不同程度的外部审查，具体可分为删帖、约谈、监视、禁言 / 封号四大类型，各类型分布如下图。

社交媒体平台审查类型 (N=25)



“平台删帖”是社交媒体平台最常见的审查，共有 13 个社团（52%）有类似经历。其次，因社交媒体平台推文内容而被学校或政府部门约谈亦是常见的，共有 10 个社团（40%）有相关经历。除此以外，有的社团的社交媒体账号长期受到学校团 / 党委、辅导员、社团联合会或相关政府部门的监控，有的社团曾被直接或间接要求主动删除某篇推文，有的社团则因发布性 / 别议题相关的内容而遭到禁言或直接封号。

【典型案例 1·删帖】

某社团成立于 2016 年，该社团以 QQ 空间为主要的社交媒体平台，拥有约 2.3 万粉丝，文章平均阅读量为 5000 左右。然而，社团在 QQ 空间内发布的内容经常被“和谐”，每周至少一次。此外，社团的 QQ 空间也曾因被举报而短期封号，类似的情况几个月就发生一次。最让社团成员感到困扰的是，QQ 平台的删帖几乎无规律可循，难以推定是哪些关键词触碰到了审查红线，这为社团的传播带来了不少困难。

【典型案例 2·约谈】

某社团成立于 2015 年，目前未在校内注册。该社团曾开展一项关于性少数学生校园生存状况的调查，调查标题中提到了其所在学校的名字，招致学校不满。在调查报告完成后，学校找到参与报告撰写的成员，约谈了社团负责人，反对该社团将调查报告发布在微信公众号上。社团成员向学校据理力争，尝试以该报告可能给学校带来的好处说服学校，但未得到积极反馈。最终，学校坚持不允许社团发布报告，但承诺会在校内安装艾滋检测机，并在新生辅导员培训中加入多元性 / 别的知识培训。

【典型案例 3·封号】

某社团成立于 2012 年。该社团的首个微信公众号于 2012 年启用，累积关注者 8000 余人，但于 2017 年社团秋季招新期间被封号。社团随即建立第二个公众号，2 个月后再被封号。历经两次封号及新公众号更名，该社团的微信公众号关注量大不如前。2018 年，社团负责人被学校及有关部门约谈，被要求自主注销公众号并解散小组。在社团成员的努力下，公众号最终得以保留。然而，2019 年 4 月，新浪微博“Les”超话被封，引发 LGBT+ 社群抗议。该社团通过微信公众号发文支持，疑似因此遭到再次封号。

来自平台、学校及政府的审查压力使高校 LGBT+ 社团在社交媒体平台的发声举步维艰。这些外部的压力不仅限制了这些社团的影响力，也使许多社团陷入自我审查的困境之中。为了减少推送的潜在风险并保护社团成员的安全，许多社团在使用社交媒体平台发布文章前会进行自我审查并服从校方的要求，排除文章中潜在的敏感词，以降低文章被删、平台被封、成员被约谈的风险。自我审查是双刃剑，虽然可以在一定程度上降低风险，但也会对社团发展造成限制。

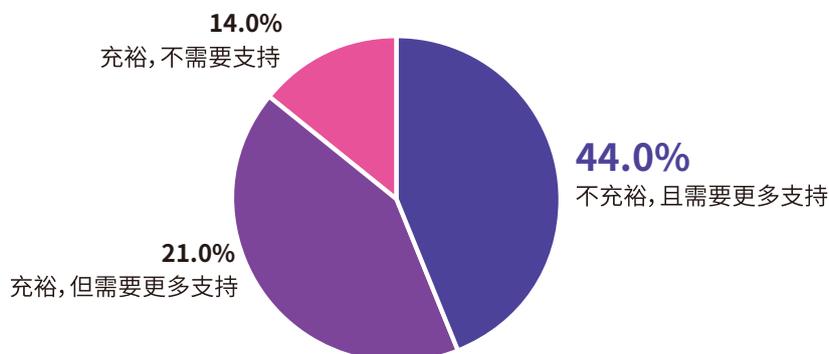
某社团成立于 2018 年，负责人得知团委老师对社团有意见。出于安全考虑，社团成员连夜将社交媒体平台上的所有与“同性恋”的字眼一律改成了性别平等，并将 QQ 彩虹墙改名、头像更换，去除了平台上的一切彩虹元素。目前，该社团微信公众号的文章内容已全部变更为“性别平等”。

（三）社团的财务及其管理

不同于社会组织，高校 LGBT+ 社团不会将财务视为社团生存的最核心要素，但财务状况与制度还是能够反映社团的发展状态。本节将分析社团经费的开销与来源、财务管理制度的现状。

1. 社团财务状况：开销与来源

社团财务状况类型 (N=50)



受访社团中，除了 14% 的社团不需要财务方面的任何支持，其余 86% 的社团都需要更多支持。其中，共有 21 个社团拥有充裕的经费但多多益善，共有 22 个社团财务入不敷出，造成社团日常运转的较大压力。列联表相关分析发现社团财务状况与社团注册情况之间不存在相关关系（列联系数 = 0.141, $p=0.613>0.05$ ），即高校 LGBT+ 社团并没有因为完成校内注册而改善其财务状况。

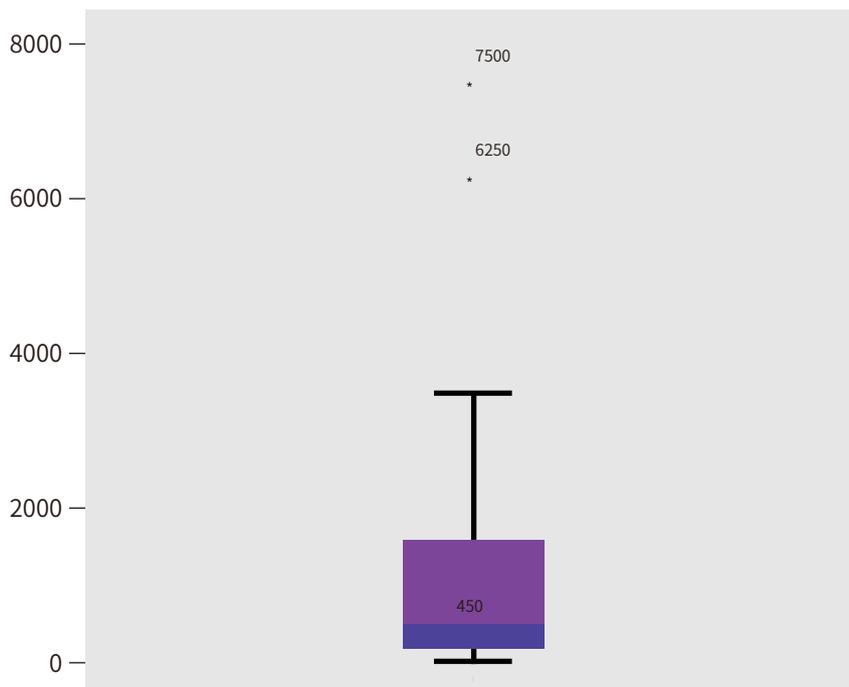
以下我们将从开销和来源两个角度具体分析：

2018年春季学期社团经费开销描述统计(有效=47*, 缺失=3**)

最大值	最小值	5%剪除后均值***	25分位值	中位数	75分位值
7500元	0元	886.95元	150元	450元	1700元

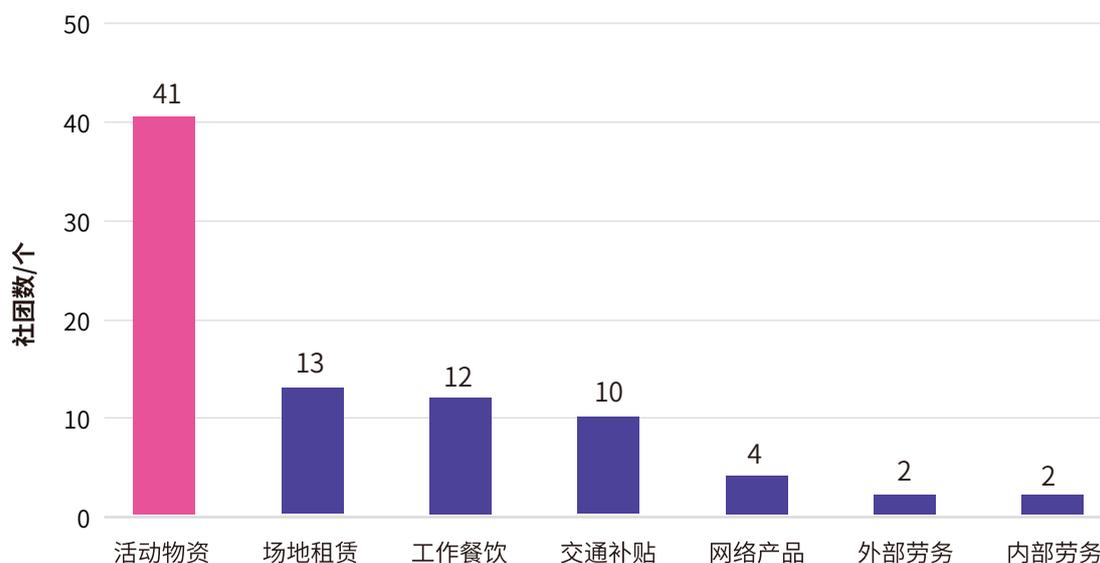
注：* 有效数据中存在诸多模糊数据，我们按照以下标准进行修正：（1）对区间对半处理，如“300-500”取 400；（2）“不到 500”或“500 以内”则减去 50，取 450；（3）“500 多”则增加 50，取 550；（4）“500 左右”直接取 500。** 缺失样本表示两种情况：2018 年春季学期社团尚未成立；受访者遗忘且无开销记录存档。*** 此处均值受极端值影响以致无法准确描述样本情况，故我们改用“5% 剪除后均值”作为统计量，即舍弃最低 5% 和最高 5% 后的样本均值。

2018年春季学期社团经费开销(N=47)



共有 25% 的社团一学期开销在 150 元至 450 元之间，共有 25% 的社团一学期开销在 450 元至 1700 元之间。社团开销可分为七个类型，活动物资（82%）是最重要的开销类型，场地租赁（26%）、工作餐饮（24%）和交通补贴（20%）也是主要的开销类型。“活动物资开销”包括宣传材料打印（如海报、横幅、宣传单）、物料购买与快递、活动所需的茶歇。“工作餐饮开销”即为工作 / 活动所需的团队餐，普通的 AA 聚餐则不计入。由于团队建设与轰趴开销与其他开销存在重叠，我们按照“工作餐饮 + 场地租赁”各统计一次的方式计数。“网络产品开销”包括百度会员充值、QQ 表白墙会员充值、宽带费等。“外部劳务开销”包括外聘人员劳务费和讲座嘉宾劳务费。“内部劳务开销”包括社团成员补贴和志愿者酬劳。

社团经费开销类型 (N=42)

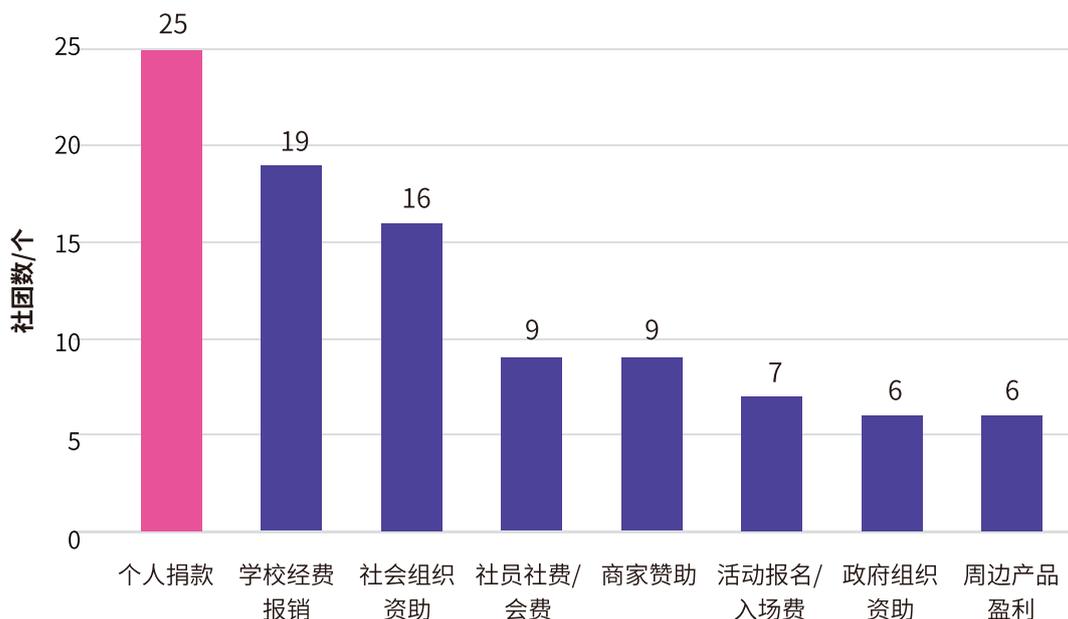


注：统计数据仅包括 2018 年春季学期的情况。

相比具有明确记录的社团经费开销情况，在经费来源方面，仅有 10 个社团回答了明确的总体数字，我们遂不再进行描述性统计，仅展示经费来源类型。这一现象与社团的财务管理制度有关，无论是注册社团的学校经费报销，还是社会组织项目报销，社团都需要提供支出明细以获得资助，因此相比于经费来源数据，开销情况更为社团核心成员所关心。

经费来源可分为八个类型，个人捐款（50%）、学校经费报销（38%）和社会组织资助（32%）是最重要的来源类型。“个人捐款”包括在读 / 已毕业的社团成员 / 社会人士自主捐赠、公众号打赏、核心团队人员自掏腰包等。“学校经费报销”通常情况下存在 2000 元 / 学期的额度上限，虽然注册社团可以享受这一福利，但由于繁琐的审批流程、校方对 LGBT+ 活动的不支持等，社团每学期仅能报销极少的开销。“社会组织资助”主要是社团向同志 NGO / 基金会申请项目获得的资助。“政府组织资助”主要是地方疾控支持大学生艾滋病干预的项目经费。“周边产品盈利”主要是社团售卖印有自制 LOGO 或彩虹符号的纪念品盈利所得。

社团经费来源类型 (N=49)



注：统计数据包括既往所有经费来源情况。

2. 社团财务管理的制度化水平

我们从三个维度考察 LGBT+ 社团财务管理的制度化水平：流程化、专人管理、财务公开。

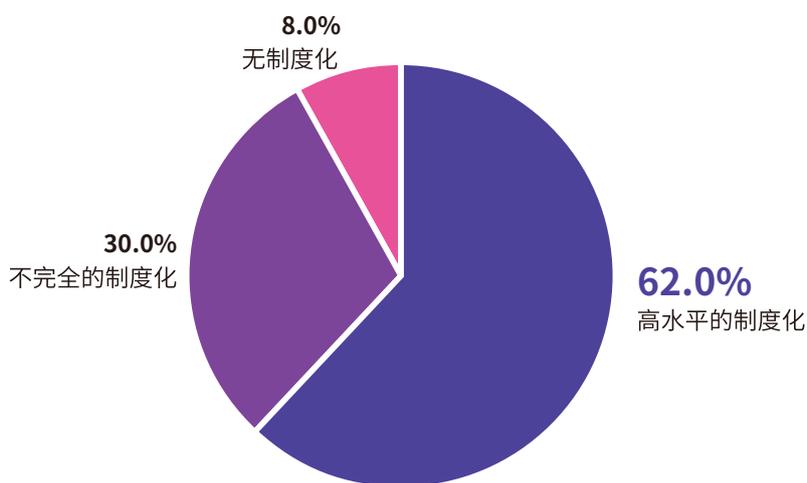
第一，流程化。这一维度主要衡量财务流水、票据整理、经费报销等工作环节，是否按照一定规范定期进行。有口头协商规则或书面确定政策即为规范，有按照工作周期进行运作即为定期。如果社团借助学校财务流程或社会组织的项目管理进行财务管理，符合规范与定期的标准，也满足流程化这一维度。但我们在评估时不要求财务管理的完整性，即不要求社团精确全面地管理经费的来源和开销。

第二，专人管理。这一维度主要衡量社团财务是否有专人管理，一方面是否有特定的核心成员保管经费，另一方面是否有特定的核心成员负责财务报销。

第三，财务公开。这一维度并不关心社团是否公开财务状况，而重在衡量社团核心团队是否谨慎地考虑过财务公开问题，如果达成了财务公开的决策，又是否予以制度化的安排。凡是有在团队内部商议过这一问题的社团，我们都将其视为满足该维度要求。就是否公开社团收支而言，共有 28 个社团（占 56%）没有公开过任何财务状况，共有 22 个社团（占 44%）有对外公开过财务状况，既包括制度化和常态化的财务公开，也包括仅面向社团成员的财务公开。

综合以上三个维度，我们发现，共有 31 个社团同时满足这三个维度，我们将其归纳为“高水平的制度化”。共有 15 个社团满足其中一至两个，我们将其归纳为“不完全的制度化”。仅有 4 个社团均不满足，我们将其归纳为“无制度化”。

社团财务制度化水平 (N=50)



【典型案例 1·高水平的制度化】

北京地区某成熟期社团在 2018 年春季学期支出 3000 元，一半用于团建和线下活动买零食饮料、纪念品和道具等，社团开展社群调研时受访者的劳务费，各部门聚餐时每个人 20 元的报销额度；另外一半用于 517 国际不再恐同日拍摄微电影，由于拍摄和制作是相当大的开支，该社团便向北京某机构申请了项目经费资助。此外，517 活动时社团还通过售卖彩虹纪念品赚了约 500 元。

该社团有一位专门负责财务的核心成员，社团的收入要向 Ta 报账，报销需要提供发票或者微信、支付宝的转账记录，并列一张支出表。核心团队考虑过财务公开的事宜，最后决定“财务状况不公开，因为学校会看公众号，我们不想提到和外面还有资金往来。”

【典型案例 2·不完全的制度化】

中部地区某发展期社团在 2018 年春季学期支出 250 元，大部分为活动物资开销，如涂鸦的物料费和活动宣传的传单打印费。该社团有一位固定成员管理财务，需要用钱就向 Ta 申请，但社团没有定期规范的财务制度，也没有考虑过财务公开的事宜。

北京地区某衰退期社团在 2018 年春季学期支出 250 元，同样也是活动物资开销。社团负责人谈道：“上一届是社团成员自费组织活动，这一届没有活动，就没有花钱。上一届是有两个人管财务，一个人负责买物料，一个人负责记账，形成监督，社团发展好的时候有完整的财务制度，但现在就没有财务制度了。而且因为没有怎么花钱，也就没有必要公开账目。”

【典型案例 3·无制度化】

东部地区某衰退期社团在 2018 年春季学期无支出，负责人解释道：“学期如果要纳新的话可能会试图去做海报，但到现在为止没花钱。社团没有钱，没有金库，如果要花钱的话，就大家自己出，具体数目不清楚，每个人不超过 50 元一学期。上次花钱应该是办沙龙的时候，是很久之前了，不清楚具体费用，大概是花在了场地和交通上。”“需要用钱才有资金，如果有事情做，会由牵头人管钱，但我们已经很久没活动了。”该社团出现这样的状况有两大原因：在招新和培养的环节，现任负责人都没有找到具备强烈责任心和冲劲的新成员，更无论专人管理财务；另一方面，举办活动时负责人被校方约谈，活动难以开展，财务管理也失去意义。

八、调研总结

在中国高校的具体语境中，LGBT+ 社团面临的核心挑战总结为两个方面：其一，社团内部缺乏机制稳定性，无法实现周期性换届，凝聚力降低，后继无人；其二，社团外部遭遇强有力的压力源，活动空间收窄，行动热情衰减，逐渐溃散。这两方面相互影响，共同构成了社团生存与发展的巨大困难。

高校 LGBT+ 社团成立之初，核心团队往往拥有较高的凝聚力和行动力，但缺乏校内活动的正式身份和充足资源。（1）从注册身份正当性的角度，社团时常遭遇“恐同”或对 SOGI 议题心怀戒备的高校行政管理人员，社团注册受到层层打压，最终注册申请被拒或是约谈后自行放弃注册，转为“地下社团”或“学生小组”寻求非制度化的正当性。（2）从社团资源的角度，社团初创缺乏组织活动的人力，难以动员校内的 LGBT+ 学生，活动参与者寥寥无几；社团核心成员缺乏性 / 别知识储备，难以为社群学生答疑解惑；社团未能找到可以提供资源支持的高校友善老师，难以在危机发生时调动公关资源。

高校 LGBT+ 社团发展过程中，核心团队不得不考虑稳定社团的三要素，骨架（架构、决策模式与换届机制）、筋肉（社团成员的招募与培养）与血液（活动开展必备的场地支持、媒体宣传与财务支持）。（1）核心成员困惑于如何在工作效率 / 民主参与、负责人直接决策 / 团队集体决策之间找到适于自身团队风格的架构与决策模式。（2）注册社团虽然可以依靠百团大战招募社员，但如何在“代际”间传承行动经验，避免新学期突击换届造成理念断裂，是一项重要挑战；而非注册社团更多需要考虑如何以非制度化的方式招募社团成员，如何在日常活动中寻找并培养具备领导力的新任核心成员。（3）在受到外部压力源持续关注的情境下，核心成员不得不摸索如何组织新颖有趣、灵活机动、深入社群的各类活动，如何在活动敏感性与社群影响力之间找到平衡，如何与不同场地合作方建立互信关系以求策略性地解决场地问题。关于社交媒体平台，核心成员需要从知识生产、经验分享或情感支持等角度找到自己的定位，既能动员校内学生关注转发，又能让校外友善人士了解社团动态并予以支持，从而形成社团的传播影响力。关于财务，社团往往缺乏稳定的资助来源，核心成员需要找到相关支持以摆脱入不敷出的窘境，等等。

报告的每一部分已涵盖以上的总结，访谈分析也包括了应对这些挑战的多元策略。在报告尾声，我们摘录了部分受访者的三句话经验分享，这些负责人来自不同地区、处于不同发展阶段的 LGBT+ 社团：

第一，团建活动真的很重要，招新完后还是要有线下见面的场合，小组成员的归属感会好很多，我们有想过“师徒制”，老人可以带新加入的成员，线下有很多交流，约自习、约饭，虽然没有实施过。第二，大学里有心理咨询师，大多数是同志友好的，有专业知识，和Ta们去联系，说不定就能成为社团的靠山，为社团提供帮助。只讲一次很多情况下不行，就多讲几次同志的故事，熟了之后可以做很多事情。第三，单独的小组会脱离学校里的大社群，学校里会有同志群，一个拉一个，逐渐庞大，办活动在群里发就会有很多人来响应，方便很多。第四，公众号文章越来越正经了，但是阅读量在减少，可能要更接地气一点，和社群有更多交流活动，不丧失根基。

——中部地区某社团负责人，该社团处于衰退后重新发展期

第一，不要和校方正面对抗，能躲就躲，避免让校方发现负责人的身份。如果校方开始查我们，就主动沉寂一段时间再做。第二，注意代际交替，注意对下一任的培养。社团每年最重要的两个任务，一个是倡导，另一个就是培育下一代。第三，做好团队内部建设。

——西部地区某社团负责人，该社团处于发展期

第一，对外可以打造机构的品牌，有固定的活动形式；对内加强成员凝聚力，让新加入成员对自己和小组身份有更好的认识。第二，被盯得比较紧的组织，做好成员的安全培训很重要。我们会跟成员统一口径，做好信息安全，照片不要发朋友圈，或者分组。万一被找了，要学会怎么把自己塑造成无关人士，不要把其他人说出去。第三，在组织架构上保持灵活。我们从成立到现在的六年，每一年都会根据具体情况调整架构，保证组织内部成员有沟通机制，调动大家的积极性。

——珠三角地区某社团负责人，该社团处于成熟期

第一，我们社团吃亏，被约谈，主要原因是太冒进，野心太大，在宣传话术上没走好。我们建议其它社团在办活动做宣传时不要太过冒失，措辞要反复斟酌，保护好自己及社团成员安全。第二，非注册组织策划管理薄弱，领导者更加注意激励成员，保持高度热情，对平权和公益事业的诚意。第三，个人偏向稳中求进，能注册的会尽可能注册。非注册社团负责人行事风格尽量变得稳重，也要抓住注册机会。总得说来高校性/别社团和社会组织都是戴着镣铐起舞，表现过于锋芒毕露在大环境下不太好做，对自身未来发展也会有一定影响。

——东部地区某社团负责人，该社团处于发展期

第一，要敢于尝试，有想法千万不要止于脑袋里面，我大学前两年就没动，也没有其他人去做，但我发起之后还挺快的，到现在也就两个月的时间，进度已经比我想中的要快。第二，组织内成员要有理论的知识储备，说服Ta人的经验要足一点。第三，要多进行沟通。首先我觉得大家做这个东西跟一般的工作是不一样的，因为我们还是校园内公益性质的组织，大家情感建设很重要，至少要是朋友，这是情感上的沟通。还有就是想法上的沟通，有新知识的话大家要互相交换，这也是一次成长的机会。

——京津地区某社团负责人，该社团处于萌芽期

结语

一年来，我们在充满诸多不确定因素的中国社会背景中开展此项全国性合作研究，难度不容小觑，但也常常因为社群成员的支持而备受鼓舞。抽样过程中，我们发现高中生创办的 LGBT+ 社团逐渐涌现，充满新生的希望。分析过程中，我们发现具备社群影响力的社团有其苦衷，新生小组也有其独到经验和有趣策略。报告撰写过程中，我们留意到个别受访社团在 2019 年被取消注册，又有新的社团在 2019 年萌芽发展。尽管这份报告只是对中国同志社群历史一瞬的记录，但我们希望这份报告可以将这一瞬的复杂性和多面性尽可能完整呈现，为研究者提供关于高校 LGBT+ 社团的全景图，为社团参与者提供全面的行动方向和策略锦囊。

这是调研的尾声，也是我们继续行动的起点。



成立于2018年2月，是关注中国青年LGBT社群的民间非盈利组织。CSYN的工作领域包括研究中国青年LGBT社群，倡导中国青年LGBT社群的权利和支持中国青年LGBT社群的成长。CSYN相信中国青年LGBT社群的潜力，并希望赋权他们、与他们共同构建一个中国青年能够看到差异，包容多元，并从中受益的社会环境。

The China SOGIE Youth Network (CSYN) is a non-governmental non-profit organization established in February 2018. CSYN's work focuses on the Chinese LGBT youth community and includes studying the community, advocating Chinese LGBT youth's rights, supporting Chinese LGBT youth's growth. CSYN sees the potential in Chinese LGBT youth and is committed to empower them and work with them to build a social environment in which Chinese youth can see differences, appreciate diversity, and benefit from it.

邮箱: chinasogieyouthnetwork@gmail.com

网站: www.chinasogieyouth.com

脸书: <https://www.facebook.com/CSYN2018/>

