

回眸与展望

——2010浙江省妇女儿童发展论文集萃

厉月姝 陈荣主编



浙江大學出版社
ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

回眸与展望

——2010 浙江省妇女儿童发展论文集萃

厉月姿 陈 荣 主编



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

回眸与展望:2010 浙江省妇女儿童发展论文集萃 /
厉月姿,陈荣主编. —杭州:浙江大学出版社, 2011.3
ISBN 978-7-308-08474-1

I. ①回… II. ①厉… ②陈… III. ①妇女工作—浙
江省—文集 ②少年儿童—工作—浙江省—文集 IV.
①D442.6—52 ②D432.5—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 035191 号

回眸与展望——2010 浙江省妇女儿童发展论文集萃

厉月姿 陈 荣 主编

责任编辑 冯社宁
封面设计 李志伟
出版发行 浙江大学出版社
(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310007)
(网址: <http://www.zjupress.com>)
排 版 杭州中大图文设计有限公司
印 刷 杭州杭新印务有限公司
开 本 710mm×1000mm 1/16
印 张 23.25
字 数 428 千
版 次 2011 年 3 月第 1 版 2011 年 3 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-308-08474-1
定 价 38.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

编纂委员会名单

主 编 厉月姿 陈 荣

执行主编 陈美云

副 主 编 金 敏 张丽萍 何一峰

编 委 （以姓氏笔划为序）

方 芳 方 颖 毛歌抒

吴伟刚 刘 东 张武萍

杜爱芳 周俊宏 胡华英

序

妇女儿童的发展水平是衡量社会文明进步的重要标志。新中国成立以来,我国一直致力于推动妇女儿童的全国发展,通过确立男女平等基本国策和儿童优先原则,妇女儿童合法权益得到有效保障,全社会尊重妇女、保护儿童的良好氛围进一步形成。

在浙江,妇女儿童工作伴随着改革开放的进程得以不断推进。从“八五”时期开始制定实施儿童发展规划,“九五”时期开始制定实施妇女发展规划,通过多年来的不懈努力,妇女儿童工作的组织领导得到不断加强,法制化水平得到不断提高,广大妇女儿童生存发展环境得到进一步改善,在政治经济社会中发挥的作用得到进一步增强,妇女儿童发展事业的各个领域都取得了长足发展。但是,面对经济体制深刻变革、社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化的新形势,我省妇女儿童工作仍然面临许多困难和问题,如妇女在社会分工和资源占有方面仍处在相对弱势,参与决策、管理的能力和水平还有待进一步提高,妇女儿童在教育、健康等领域仍存在较大城乡和地区差异,大规模人口流动给妇女儿童发展带来了一系列的挑战,妇女儿童工作任重而道远。

当前,我们正处在“十一五”和“十二五”规划承上启下的关键时刻,迫切需要认真回顾总结“十一五”以来我省妇女儿童发展规划实施的成效,客观公正地评价妇女儿童的发展状况,真实准确地反映妇女儿童发展与经济社会发展的适应性和协调性,以及男女两性在发展机会、发展水平等方面的差异性,在深入分析研究妇女儿童发展重点难点问题的基础上提出促进妇女儿童发展的对策,从而更好地指导“十二五”妇女儿童发展的实践。

由省妇儿工委、省社科联、省妇联、省妇女研究会联合举办的浙江省妇女儿童发展论坛,突出妇女儿童发展的主题,探索和尝试为政府、妇女工作者以及社会各界的专家学者提供理论与实践互动交流的平台,实现了多领域、多

部门、多层次相结合的研究格局,为妇女儿童发展问题研究与实践找到了契合点。本书就是在论坛交流的基础上,汇集了我省妇女儿童发展的最新研究成果,提供了有关妇女儿童发展丰富的资料和详尽的分析,提出了一系列合理有效的对策建议,为制定实施妇女儿童“十二五”发展规划提供了依据,也为深化研究妇女儿童发展问题提供了参考。

依法维护妇女儿童权益、促进妇女儿童全面发展是一个长期艰巨的历史任务。“十二五”的五年,必将是更加注重人的全面发展的五年,也是妇女儿童事业加快发展的五年。我们热切期待并努力推动社会各界更多地关心妇女儿童的发展,热切期待并努力推动更多的公共政策、公共资源、公共服务向妇女儿童倾斜,热切期待并努力推动浙江妇女儿童工作在新的历史起点上得到更大的发展。

陈加元

2010 年 12 月 28 日于杭州

目 录

浙江省女干部人才队伍发展现状研究	
..... 省女干部队伍建设调研课题组(1)	
实施“妇女健康促进工程” 全面提升妇女健康水平	
——浙江省“妇女健康促进工程”实项目调研报告	
..... 省妇儿工委办公室、省卫生厅联合课题组(10)	
浙江省家庭和谐状况调查报告	
..... 省家庭和谐状况调查联合项目组(20)	
《浙江省实施〈妇女权益保障法〉办法》贯彻落实情况的分析和研究	
..... 陈美云 鲍冬芳 谢琦琦(31)	
儿童权利保护的“非歧视”原则探究	郑素华(39)
城市经济发展视野下的农村妇女主观满意感问题	
——以杭州市下属四个县市为例	侯公林 洪顺姬 陈建华(48)
和谐社会视野下母亲素养教育宁波模式的实践探索	
..... 伊敏芳 乐传永(58)	
绍兴市女性生活质量现状调查报告	叶卫红 董慧珍 钱青青(65)
论妇女发展的历史逻辑	
——以金华市来料加工行业发展为视角	
..... 李金宁 曹荣庆 胡冬娥(76)	
扩大农村妇女有序政治参与的路径思考	
——以舟山渔农村妇女政治参与为例	陶松珠 付翠莲(85)
浙江省女企业家参与经济转型升级路径研究	
..... 省妇联课题组(95)	
浙江省妇联基层组织建设状况调研报告	省妇联课题组(105)
新形势下家庭文明建设的实践与思考	省妇联课题组(116)

浙江省女大学生就业情况调查报告	省妇联课题组 (123)
浙江省流动人口中女职工劳动权益状况调查报告	省妇联课题组 (133)
论妇女发展规划实项目的科学管理	
——以浙江省“母婴健康工程”项目为例	省卫生厅课题组 (143)
浙江省家庭教育指导的渠道、形式与内容	《家庭教育》杂志社课题组 (152)
关于审理农村土地补偿费分配纠纷案件中妇女儿童权益保护问题的探讨	陈雪梅 (162)
缓解职业妇女抚育压力的法社会学思考	陈西冷 (172)
平等参与条件下女性的政治潜能：来自民主恳谈会的检验	郭夏娟 (184)
高校教师压力状况的性别比较	龚惠香 (197)
基于深访的动画媒介素养与价值建构研究	李 涛 (205)
论父母与青春期子女的教育对话：意义、策略、原则	沈俊强 (214)
如何预测幼儿的入园适应	刘少英 葛列众 张 佳 姚明敏 (223)
诉求与发展——杭州农村留守儿童调查	杭州市家庭教育学会课题组 (230)
女企业家个人能力建设需求状况的实证研究	
——以杭州市为例	侯公林 苏 洁 魏 颖 (240)
国际金融危机对妇女就业与失业的影响	
——基于杭州市各区县市面版数据分析	罗传银 (247)
温州农村留守儿童情感支持的探讨	
——以两名留守儿童自杀为例	温州市妇联课题组 (264)
流动妇女劳动权益保障调查与思考	
——以湖州市为个案	郁晓红 刘 钢 (274)
流浪儿童社会救助多方合作新模式的构建研究	
——基于湖州市的调查思考	施敏锋 (282)
参与“两新”工程建设 助推城乡统筹发展	陆 英 吴 健 (293)
关于嘉兴市 0—3 岁婴幼儿早期教育现状与发展对策的研究报告	郑新娣 (300)

专职专选对农村妇女政治参与的影响与对策研究	
——以金华市第八届村委会换届选举为个案	章琳涛(311)
开发妇女人力资源 将妇联组织建设成为服务妇女发展的坚强阵地	
——衢州市农村妇女人力资源开发调研报告	章金凤(321)
开展妇女两癌免费筛查的实践与思考	
.....	台州市妇联、市卫生局联合课题组(330)
温岭市女大学生“村官”现状的调查与思考	袁为民(338)
浅谈女干部的选拔培养和自我成长	丽水市妇联课题组(348)
贫困山区留守儿童的现状、问题及对策	
——以武义县坦洪乡为例	张康伟(357)
后 记	(364)

浙江省女干部人才队伍发展现状研究^{*}

省女干部队伍建设调研课题组^{**}

【摘 要】 近年来,我省女干部队伍逐渐壮大,女干部队伍建设取得积极进展,但女干部队伍发展与我省经济社会发展状况还有不相适应之处。为进一步推动女干部队伍建设,促进社会政治文明和经济社会和谐发展,本文从我省女干部队伍发展现状入手,分析了目前女干部队伍建设中存在的问题及制约女干部队伍发展的主要因素,并提出若干对策和建议。

【关键词】 女干部 队伍建设 对策

女性解放的程度是衡量社会进步的天然尺度。女性参政议政,已被视为提高女性地位的一个重要方面,成为一个国家社会发展和文明进步的重要标志。女干部作为广大女性的中坚力量和优秀代表,是干部队伍的重要组成部分,其参政规模和参政层次直接反映一个地区女性参政水平的高低。中共中央、国务院印发的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》中明确指出,加强女干部、少数民族干部、非中共党员干部培养选拔和教育培训。2010年,我省对“十一五”妇女发展规划执行情况进行了评估,并着手制定“十二五”妇女发展规划。本研究旨在通过分析我省女干部^①人才队伍发展现状,提出进一步加强我省女干部人才队伍建设的若干对策、建议,为我省“十二五”妇女发展规划的编制提供参考依据。

一、我省女干部人才队伍发展现状

近年来,我省各级党委认真贯彻中央、省委的决策部署,坚持把培养选拔

^{*} 本课题为省社科联“当代浙学论坛——2010学术月”专项研究课题。

^{**} 课题组组长:厉月姿;副组长:金敏;成员:王利月、熊国和、林昌明、童丽君、杜爱芳、方芳、来祥康。

^① 文中“干部”指公务员以及参照公务员法管理的群团机关工作人员和事业单位工作人员。

女干部纳入领导班子和干部队伍建设的总体规划,健全完善政策措施,不断加大工作力度,女干部队伍建设取得积极进展,同时也存在着一些值得关注的薄弱环节。

(一)女干部参政规模持续扩大,但占干部总数比例依然不高

各级女干部数量持续增加。到 2009 年底,全省女干部占干部队伍总数的比例比 2005 年提高 1.1 个百分点。其中,担任县(处)级职务以上女干部占同级干部总数的比例比 2005 年提高 0.53 个百分点。女领导干部后备力量得到加强。到 2009 年底,市、县两级党委管理的后备干部中,女干部占同级后备干部比例分别比 2005 年增长 3.93 个和 1.80 个百分点。2009 年底全省女党员占党员总数的比例比 2005 年提高 4.22 个百分点,其中新发展党员中女性比例比 2005 年提高 4.02 个百分点。

有关国际组织认为,任何一个群体的代表在决策层达到 30% 以上的比例,才可能对公共政策产生实际影响力。但目前我省女干部、女后备干部占干部队伍总数比例离此还有较大差距。而且,尽管近年来各层级女干部占干部总数的比例均有所增长,但增幅并不均衡,职务层次越高增幅越低。2009 年与 2005 年相比,厅局级、县处级、乡科级干部中女干部比例分别提高 0.24、0.51、1.09 个百分点。

(二)女干部参政层次有所提升,但“三多三少”现象依然存在

各级党政领导班子中女干部数量有所增加。到 2009 年底,全省 11 个市、90 个县(市、区)党政领导班子女干部分别比 2005 年增加 3 人和 9 人。乡镇党委、政府领导班子中女干部占班子成员总数的比例分别比 2005 年提高 1.41 和 1.72 个百分点。到 2010 年 5 月,省市县三级党政工作部门领导班子中女干部配备率均超过 50%,其中市县党政工作部门女干部配备率分别比 2005 年提高 10.52 和 11.31 个百分点。

省级以上党代会代表、人大代表和政协委员中的女性比例总体逐步上升。我省出席党的十七大代表、十一届全国人大代表、十一届全国政协委员中女性比例分别比上届提高 2.47、1.28 和 4.13 个百分点;省十二次党代会代表中,女性占 22.85%,比上届提高近 4.06 个百分点;省十一届人大代表中,女性占 26.57%,比上届提高 3.91 个百分点;十届省政协委员中,女性占 24.45%,比上届提高 5.75 个百分点。

与此同时,长期以来形成的女性参政结构“三多三少”问题仍然存在:一

是副职多、正职少。目前 11 个市、90 个县(市、区)女性党政正职配备率低于 10% ;乡镇女性党政正职配备率低于 20% 。市、县两级党政工作部门领导班子女性正职配备率也远低于女干部配备率。二是党群部门多、政府部门少。如:目前省直机关单位正厅长级女领导干部中,政府工作部门仅占 12.50% 。三是职务层次低的多、高的少。2009 年底,乡科级、县处级、厅局级干部中,女干部所占比例均不超过 20% ,且职务层次越高,女干部占干部总数比例越低。

(三)女干部队伍素质总体增强,但从政能力依然相对偏弱

当前,包括女干部在内的各级干部队伍学历层次普遍提升。到 2009 年底,厅局级、县处级干部中,拥有大学本科以上学历的比例从 2005 年的 64.37%、60.63% 分别上升至 77.85%、73.27% ,而同期女干部拥有大学本科学历以上的比例分别达到 80.85%、79.36% ;乡科级干部中,大学专科以上学历的比例从 2005 年的 79.02% 上升至 88.25% ,而同期女干部拥有大学专科以上学历的比例已达到 91.82% 。

近年来,各地着眼于提高女干部队伍素质,采取措施加大了对女干部的培养教育力度。据统计,2005—2009 年,各级女干部交流占整个干部队伍交流面的 17.15% ,其中 2009 年交流干部中女性比例,比 2005 年底提高 2.14 个百分点。2006 年以来,仅市县两级就安排女干部参加各类教育培训 95105 人次、挂职锻炼 4895 人次。从职务晋升情况看,2009 年全省获得职务晋升的女干部占同级提拔干部总数的比例,与 2005 年相比提高了 9.68 和 3.02 个百分点,从一个侧面反映了女干部队伍素质能力的提升。

但就总体而言,女干部素质不够全面、竞争能力不强的状况仍未得到有效改变。调研中不少地方反映,之所以出现“三多三少”的现象,女干部自身竞争力相对欠缺也是原因之一。

(四)我省女性参政水平逐年提高,但与先进省市差距依然较大

如下表所示,我省女性参政水平综合评价指数总体有所提高,但在全国排名并不靠前,2006 年位列第 15。与北京、上海、天津等直辖市相比差距较大,同我省作为经济强省的地位不太相称。

相关省市女性参政水平评价指数和全国排名表^①

地区	1995 年		2000 年		2004 年		2006 年	
	指数	排名	指数	排名	指数	排名	指数	排名
北京	56.89	1	56.97	1	57.58	1	58.73	1
天津	34.99	20	43.95	12	45.26	10	47.27	6
山西	45.74	3	44.04	11	46.22	7	44.67	21
辽宁	37.65	11	44.41	8	44.30	11	45.69	14
上海	43.55	5	47.10	2	50.43	2	54.03	2
江苏	29.17	28	44.29	10	43.65	16	45.27	17
浙江	32.76	24	42.71	15	42.71	25	45.56	15
安徽	36.84	14	44.69	5	48.12	4	46.97	10
山东	27.44	29	37.84	28	33.34	31	41.08	27
广东	33.86	22	44.47	6	45.91	9	42.78	26

二、影响我省女干部人才队伍发展的因素分析

从调研分析看,阻碍我省女干部人才队伍发展的因素,既有历史传统的影响,又有现实条件的制约,涉及社会文化、政策制度以及女干部自身等多个层面。

(一) 社会文化层面因素

社会文化层面的因素始终是影响女干部发展,包括各层面女性发展的根源,社会文化层面的因素同时也影响着政策制度和女性自身等层面的因素。近年来,随着先进性别文化的宣传和男女平等基本国策的贯彻,男女平等的观念渐入人心。但是两千多年的封建文化,“男尊女卑”、“男主外、女主内”、“男强女弱”等传统观念的烙印早已入风化俗,渗透在社会生活的方方面面,影响着人们的价值取向和行为选择,成为女干部人才队伍发展的一大障碍。

一是社会对女干部从政存在认识偏差。在长期的社会生活中,“男强女弱”、“男治国、女治家”这些刻板印象形成了人们对男女两性相对稳定的看法和评价,也使得社会对女干部从政的接纳程度明显低于男性。当前,认为让

^① 资料来源:《中国性别统计资料(1990—1995)》、《中国性别平等与妇女发展评估报告(1995—2005)》、《中国性别平等与妇女发展评估报告(2005—2007)》。

女干部进入领导班子仅仅是为了性别点缀的看法不在少数。另一方面社会对女干部从政的功过是非过于苛求,男干部在工作中大胆创新被认为是“思想解放”、“勇于开拓”,女干部则被看成是“不稳重”、“太张狂”;男干部埋头工作被认为是“事业心强”、“有进取精神”,女干部则被看成是“不会生活”、“缺乏女人味”;男干部提拔晋升,社会赞许、家人高兴,女干部成功了,则可能“绯闻”、非议随之而来,这些认识偏差制约了女干部潜在才能的发挥。

二是社会对女干部从政存在职业评定上的偏见。女性的体力和心理素质等方面的弱点被放大,而女性独特的个性特质则被强化。如女干部亲和力强、善于协调沟通、情感细腻、考虑问题仔细周到、办事认真、处事谨慎等个性品质和做事风格,使得大家普遍认为女干部适合安排留守办公室或做内勤杂事,进入班子适合安排副职,部门任职适合在党群部门做群众工作等等,这些职业评定上的偏见使得女干部往往起步低、配角多、“边缘化”,失去在重要岗位锻炼的机会,从而带来女干部参政结构方面的问题。

(二)政策制度层面因素

浙江历届省委对支持女性参政特别是培养选拔女干部工作都高度重视。1990年以来,省委曾先后六次召开会议,对培养选拔女干部工作进行专门部署,明确工作目标、政策措施和具体要求。省委组织部研究制定了《关于抓紧做好培养选拔女干部、发展女党员工作意见》等多个文件,有力地促进了我省女干部培养选拔工作。但从目前情况看,法律法规政策的保障力度仍然有待进一步加强。

一是国家现行制度存在着不利于女性发展的某些规定。毋庸讳言,国家现行的一些就业政策、土地政策、计划生育政策、社会保障政策、退休政策还不够完善,直接或间接地制约了妇女平等参政。以关于男女公务员退休年龄的规定(男60,女55)为例:在女干部成长年龄阶段中,20—30岁、35—55岁两个年龄段是女性发展的黄金期,中间是女性婚姻生育期。35—45岁女性大多已过婚姻和生育关,实践经验日渐丰富,知识日渐全面,创造力呈高潮状,其中40岁是女性的最佳峰值。到了45—55岁,女性进入成熟期,是全身心投入工作的阶段。可是,当女性所有的负担都已过去、经验与阅历更加有利于她们投入工作的时候,按当前的退休政策却面临着退休退岗。这不仅减少了妇女进一步提升的机会、直接影响到女干部队伍的发展壮大,也造成了女性人力资源的浪费。

二是政策制度某些规定原则有余、刚性不足。现行有关培养选拔女干部的政策规定还不够细化,特别是软条件多、硬条件少。如:目前我省“十一五”

妇女发展规划中关于妇女与决策管理中的可量化目标不够,而且诸如“在已有基础上有较大幅度的增加”、“保持一定的比例”、“有所提高”等一些定性描述缺乏可操作性。另外,当前我国对排斥和歧视妇女参政行为的有关法律界定不清,在相关法律中没有被作为应予追究的行为,导致对培养选拔女干部政策执行不力的单位和部门缺乏必要监督,使影响女干部参政的一些问题得不到及时、有效的解决。

三是政策制度的理解、执行存在偏差。一些地方出自各种原因,片面地理解相关政策精神,执行过程中常常走样,甚至违背了政策制定的本意。比如,根据省委有关文件的要求,担任县(市、区)机关部门和乡镇(街道)副职领导的,退出领导岗位年龄男性一般不低于 55 岁,女性一般不低于 50 岁;担任正职领导的,退出领导岗位可以再放宽 2—3 岁。实际执行过程中,一些地区把“不低于 50 岁、55 岁”片面理解为“男 55 岁,女 50 岁”而“一刀切”,甚至有的地方女干部退岗年龄界限原先在 50 岁以上的,也“以省委文件为依据”按 50 岁执行,这样反而缩短了女干部在领导岗位的年龄。又如,部分单位在班子配备时把配置女干部的最低指标要求当成“最高指标”,“至少要有 1 名女干部”变成“只要 1 名女干部”。

(三)女性自身因素

随着经济社会的发展进步,我省高学历、高素质的女性人才不断涌现,在社会建设的不同层次和岗位包括在党政工作领域中“显山露水”,取得了令人瞩目的成绩。我们在对女干部的个案访谈中发现,女性的政治意识、政治觉悟、政治热情和政治责任均有所提升,对党和国家的重大方针政策、国内外大事的关心程度都较高。但女性自身的弱点仍然是影响女干部人才队伍发展的重要原因。

一是女干部竞争意识相对较弱。性别歧视和传统偏见压抑了女性对自身潜能和创造力的开发,使妇女对自己的能力评价过低,成就动机低,容易自我满足、安于现状,从而影响了女干部对自身发展的强烈追求。在调研座谈和个别访谈中,大多数女干部认为,虽然自己在工作上很努力,但却从没有主动想去从政做官,甚至在从政之前,对政治并不熟悉,也谈不上喜欢,许多女性领导的从政之路都是组织安排的。当前,随着我国干部人事制度改革不断深化,公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔方式已经成为干部选拔任用的主渠道之一。由于竞争意识相对较弱,导致了女干部在政治参与过程中失去很多机会。如前所述的女干部在参与我省近年来竞争性选拔中的表现就是一个例证。

二是女干部的价值观较为复杂。我国妇女的价值观受传统文化影响,男

性只要承担社会工作、追求事业,就是一个好男人,而对于女性来说,既要为事业倾注全力,又要为家庭尽职尽责,才算是一个好女人。当事业、家庭发生矛盾时,女性往往甘愿自我牺牲,放弃追求,事业上保丈夫、生活上保孩子,“望夫得志,望子成龙”,希望通过丈夫和子女的成功体现自己的价值,这种价值观往往扼杀了女干部的创造热情和成才欲望。调研访谈中发现,组织上安排干部交流或是挂职锻炼时,相当一部分女干部积极性不高,从而失去了许多锻炼提高的机会。

三是一些女干部性别意识缺失。为数不少的女干部缺乏女性意识,有时甚至刻意消除自己的女性色彩,在参与政务决策和管理中不能或不愿真正反映和代表女性权益。一些女干部与妇女群众联系不够紧密,缺乏广泛的妇女群众基础,导致女干部在妇女群众中也丧失威信。女干部性别意识的缺失导致女性的利益不能在决策层有效地表达和融入政策之中,妇女的参政在很大程度上变成了一种非权力的外围参与,对于政策和立法的走向影响甚微,这也间接影响了女干部队伍的发展。

三、加强我省女干部人才队伍建设的对策建议

女干部人才队伍的建设是一个系统工程,既需要良好宽松的社会舆论氛围,又要有切实可行的具体措施;既需要女性自身努力,又要有社会的积极推动。总之,需要构建一个社会、党委政府、女性自身以及妇联协同,合力共促女干部队伍发展的支撑体系。

(一)优化社会环境,为女干部人才队伍发展提供环境支撑

在全社会广泛深入宣传马克思主义妇女观和男女平等基本国策,普及男女平等、尊重妇女的进步理念,使全社会包括女干部本身提高对女性社会价值的认识,营造女干部从政的良好社会氛围,形成支持女干部成才的社会风尚。大力宣传优秀女干部的先进事迹,让社会充分认识女性的能力和作用,进一步激发广大女干部的从政热情和奋发向上、自强不息的进取精神,为女干部队伍的发展创造有利的社会氛围。

(二)提升女性素质,为女干部人才队伍发展提供智力支撑

女干部只有具备了从政的基本素质和与之相适应的能力,才能在参与政务决策和管理中有效地行使参政权,从而真正实现女性参政的价值。古今中

外政坛上,取得巨大成功、在历史上留下印记的优秀女官员无一不是以自身素质取胜的。因此,一方面,女干部必须不断提升自身的政治素质、道德品质、心理素质、知识能力,并主动参与到国家社会事务的发展中,真正成为参与国家政治、经济和社会事务管理的有用之才。另一方面各级党委及组织部门要始终把加强女干部能力建设贯穿女干部培养选拔工作的全过程,着力提高教育培训的针对性和实践锻炼的有效性。既要按照干部教育培训的总体规划,适当提高各级各类培训班中女干部的抽调比例,为女干部参加培训提供更多机会;又要积极主动地为女干部创造更多的实践锻炼机会,通过岗位轮换、挂职锻炼等途径,安排女干部到综合部门、重点建设工程、基层一线锻炼,切实提高她们驾驭全局和宏观决策的能力。

(三)完善政策机制,为女干部人才队伍发展提供政策支撑

男女两性在各个领域发展的差距有深层的历史、文化原因,短时间内难以完全解决。现阶段,采取对女性的政策机制倾斜是完全必要的,这也是实现起点公正的一种程序性安排。因此,党委政府作为女干部参政的主导角色,应该积极推动建立健全有利于女性参政、女干部成长的政策机制。

一是在政策制定层面,要充分考虑政策对女干部队伍发展的影响。首先在制定我省中长期人才发展战略中,要认真贯彻中共中央、国务院印发的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》中关于“加强女干部、少数民族干部、非中共党员干部培养选拔和教育培训工作”的明确要求,将女干部人才队伍发展目标纳入我省人才发展的整体战略规划中,统筹推进男女两性党政人才队伍的发展。其次在浙江省“十二五”妇女发展规划的制定中要根据我省经济社会发展的实际科学谋划妇女参政的目标,全盘考虑全省女干部队伍发展的现状,提出科学合理、切实可行、覆盖党委政府领域的指标体系,并有具体可操作的策略措施,以推动女干部队伍进一步发展。

二是在选拔机制层面,要畅通女干部成长成才渠道。首先是重视加强女后备干部队伍建设,使更多更优秀的年轻女干部在各级组织的培养下尽快成长。不断充实女后备干部队伍,尤其要适当提高女后备干部的比例并形成合理的年龄、专业结构。建立女后备干部库,加强跟踪管理,加大对女后备干部的理论武装、业务培训、实践锻炼的工作力度。其次是优先选配,使更多的优秀女干部被选拔到各级领导岗位。抓住换届契机大力选配,在领导班子换届和机构改革时优先考虑女干部的选配;抓住部门特点优先选配,在教育、科技、民政、司法、人力社保、文化、卫生、人口和计划生育、体育等部门以及其他女性比较集中的行业以及企事业单位领导班子,要多选配一些女干部;抓住