

女性高层次人才成长状况研究
与政策推动项目简报汇编

前 言

2009年8月，在全国人大常委会副委员长、全国妇联主席陈至立同志的高度重视下，在科技部的大力支持下，全国妇联申请并启动了“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”，旨在通过深入研究和政策倡导，支持更多女性高层次人才特别是高层管理人才和科技领域拔尖人才的健康成长，发挥女性人才在国家政治、经济、教育、科技和社会建设等领域中的重要作用。现将2010年编发的项目简报汇编成册，供查阅参考。

编 者

目 录

女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目启动	
.....	第 1 期 (1)
在女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目启	
动会上的讲话.....	第 2 期 (5)
女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目进展	
情况报告	第 3 期 (15)
女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目实施	
方案	第 4 期 (23)
项目进展情况摘报	第 5 期 (39)
项目进展情况摘报	第 6 期 (45)
科技领域女性高层次人才成长状况与发展对策五省市	
调研报告概述	第 7 期 (55)
项目组与教育部相关部门就促进科技领域女性后备	
人才成长的政策建议进行座谈	第 8 期 (63)
部分国家促进女性科技人员成长的政策措施	
.....	第 9 期 (65)

第六次千年发展目标圆桌会议就“促进性别平等和 赋权妇女”交流各国经验	第 10 期 (71)
教育部将“女性高层次人才成长规律和发展对策研 究”列为 2010 年哲学社会科学研究重大课题攻 关项目	第 11 期 (75)
国家自然科学基金委员会组织开展“科学基金促进 女性科学家成长发展研究”软课题	第 12 期 (77)
优秀女性人才系列座谈会在京召开	第 13 期 (79)
北京、上海、广东、河南四省市完成子课题研究	第 14 期 (83)
女性高层人才的成长论坛在上海召开	第 15 期 (89)
国家自然科学基金委员会关于培养和扶持我国女性 科研人员的政策措施	第 16 期 (93)

女性高层次人才成长状况研究 与政策推动项目

简 报

第 1 期

项目办公室

2010 年 2 月 20 日

女性高层次人才成长状况研究 与政策推动项目启动

2010 年 1 月 29 日，全国妇联“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”启动会在北京召开，全国人大常委会副委员长、全国妇联主席陈至立主持会议并作重要讲话，全国妇联副主席、书记处第一书记宋秀岩对项目的背景和进展情况作了介绍。方新、王涛、邓楠、韦钰、刘谦、朱丽兰、何界生、吴启迪、李卫红、汪纪戎、陈赛娟、武寅、信春鹰、唐晓青等 14 位专家和领导，作为项

· 1 ·

目专家委员会委员，接受了陈至立同志颁发的聘书。

中国科协党组书记、常务副主席邓楠，中组部副部长李智勇，教育部副部长李卫红，科技部副部长杜占元，国务院国有资产监督管理委员会副主任黄丹华，中国社会科学院副院长武寅，国家自然科学基金委员会党组书记、主任陈宜瑜，以及全国妇联副主席、书记处书记陈秀榕、甄砚，全国妇联书记处书记范继英、张静等领导同志出席了会议。

陈至立同志在会议上强调，促进女性人才特别是高层次人才成长，是人才强国战略的重要内容，是社会进步和社会和谐的重要体现，是衡量我国妇女地位的重要标志之一，是贯彻落实男女平等基本国策的战略性举措。当前要着力实施好“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”，努力为党和政府出台有关政策和措施提供科学依据，促进女性人才成长，为全面建设小康社会做出更大贡献。

陈至立同志要求，项目实施要把调查研究与政策研究紧密结合，把政策研究与推动政策出台和实施紧密结合，把项目实施与坚持不懈地宣传马克思主义妇女观、进一步落实男女平等基本国策紧密结合。她提出，要为生育阶段的女性人才提供扶持性政策，为知识女性和处级以上女干部真正落实同龄退休，为各类女性人才成长争取更多政策支持。她希望参加项目的相关部门和专家共同努力，为促

进女性人才成长贡献力量。

与会专家和领导进行了热烈的座谈发言，并就项目的实施形成基本共识。大家一致认为，这个工作开展非常重要，符合我国目前重视人才发展战略的形势，符合中国国情并且立足于创新型国家建设对人才需要的大局，符合现在女性高层次人才的成长状况和希望改变状况的迫切性，也是国家高层次人才培养政策研究的重要方面。与会领导和专家还从各自领域出发，进一步论证了女性人才成长的重要意义和发展现状，并对产生问题的内因和外因进行了深入探讨，提出了积极建议。

大家一致同意，项目实施应当坚持边调研论证、边出台政策、边推动实施、边营造环境的基本思路，认为项目实施方案的基本框架、指导思想、研究对象、研究成果符合我国特点，目标和任务很清晰，措施和办法富有新意。大家期待通过政策推动，进一步促进男女平等基本国策的落实，进一步为发挥妇女半边天作用创造良好的环境。为促进项目更好的实施，与会领导和专家也从不同角度就项目的目标成果、研究对象、成效评估等方面提出了具体意见。

大家一致表示，将全力参与和支持项目实施，积极配合做好理论研究和深入调研，完成好相关子课题研究，结合各自的工作实践进一步关注女性发展中不同层次的问题，多提意见建议，多做实际工作，特别要把课题的成果

应用好。如即将出台的《国家中长期人才发展规划纲要(2009—2020年)》可以预留空间,在贯彻纲要中,在“十二五”科技规划里、特别是在人才规划里充分应用项目的成果。

为保证项目的顺利开展,项目成立了专家委员会、协作单位组和工作组,项目办公室设在全国妇联权益部。人力资源和社会保障部、中国科学院等项目协作单位代表,来自全国妇联权益部、办公厅、组织部、宣传部、妇女研究所、中华女子学院,中国女科技工作者协会、中国科学技术发展战略研究院、中国人才研究会、首都女新闻工作者协会,以及北京、上海、广东、河南四省市妇联等项目工作组成员,共80余人参加了会议。

报:陈至立同志

送:项目专家委员会委员、全国妇联书记处、项目协作单位

发:项目工作组成员

女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目办公室

2010年2月22日印发

(共印90份)

女性高层次人才成长状况研究 与政策推动项目

简 报

第 2 期

项目办公室

2010 年 2 月 20 日

在女性高层次人才成长状况研究与 政策推动项目启动会上的讲话

陈 至 立

同志们：

今天，我们在这里举行“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”的启动会，这对于贯彻男女平等基本国策、落实人才强国战略，具有战略性重要意义。刚才，秀岩同志对项目的背景和进展情况作了详细的介绍，大家对如何实现项目的目标提出了很多很好的意见和建

议。我相信，在我们的共同努力下，这个项目一定会取得积极的成果。

中国妇女十大召开一年多来，全国妇联推动出台了让妇女得实惠、普受惠、长受惠的一系列政策措施。我们首先把重点放在解决基层的、特别是农村妇女关切的一些问题上，主要做了三件事情。一是通过努力，推动把为农村妇女进行妇科疾病检查写进了政府工作报告，并且由卫生部牵头、多部门合作，从2009年开始到2011年3年当中，要对千万名妇女进行“两癌”检查；二是经过多方推动，由财政部牵头，中国人民银行、人力资源和社会保障部与全国妇联共同出台了妇女小额贷款政府贴息的优惠政策，将贷款规模覆盖到城乡妇女，贷款的额度有所提高，担保形式也更加便捷，这是事关城乡妇女就业、创业、致富的重要政策。三是大力推动在农村的两委，即村支部和村委会当中都要有女性成员，目前，村两委中的女性比例也有了很大的提高。

另一方面，女性高层次人才的成长状况一直是社会各界关注的重要问题。

党和国家一贯高度重视妇女工作。在各级党委政府的高度重视及有关部门的积极推动下，我国女性人才的数量有了显著提高，各类人才的性别结构逐步改善，激励女性加快成长的社会环境也日益优化。各级党政领导班子中的

女性比例有了明显提高，女性参政议政范围更加广泛；女性受教育程度显著提高，女大学生占到大学生总数的49%以上；科技人员当中女性人数越来越多，各专业领域的女性人数也都显著增加，并发挥着不可替代的积极作用。

但是，我们也清醒地看到，我国女性人才，特别是高层次女性人才成长与妇女在经济社会中的参与程度还不相适应，与国家经济社会发展和当今世界潮流还有一定的差距。比如，在参政领域，各级决策层的女性比例偏低。地厅级、省部级及以上的干部当中女性比例长期徘徊在10%左右，与国际社会倡导的各级决策层女性比例至少占30%的目标相比还有较大的差距。我国全国人大女代表比例一直徘徊在21%左右，而世界各国的女议员比例近年来上升趋势明显，因此，我国在国际议会联盟女议员比例的排名位次不断下降，2000年是第24位，2009年下降到第52位。另外，正职少、副职多的现象也是不容忽视的问题，2008年选举产生的省级人大、政府、政协领导班子成员中，正职女干部仅占6.5%。即便在女性比较集中的卫生、教育、文化等行业，也比较普遍地存在着女医生多，女院长少；女教师多，女校长少；女编辑记者多、女主编、女社长少等现象。

科技领域女性拔尖人才的数量和活跃程度也是衡量一

个国家妇女地位的重要指标。尽管我国科技领域的女性人才总数不断增加，但是科技领域的高层次人才中，女性比例长期徘徊在5%左右，形成了越来越明显的“金字塔”现象。目前，科学院女院士和工程院女院士只占院士总数的5.06%，比1978年的6.2%还要低。值得欣慰的是，2009年新当选的中国科学院院士中，有5名女院士，占科学院新增院士的14.3%。此外，科技领域的重要计划，如“973”、“863”计划中，担任首席科学家的女性只有4%左右。女性人才，特别是高层次人才发展中存在的种种问题是客观事实，需要我们高度重视，认真分析其中的社会文化因素和公共政策因素，采取积极有效的措施，解决实际问题。应该深刻认识到，促进女性人才特别是高层次人才成长，是人才强国战略的重要内容，是社会进步和社会和谐的重要体现，是衡量我国妇女地位的重要标志之一，是贯彻落实男女平等基本国策的战略性举措。

大力培养各个领域的女性人才，特别是女性高层次人才，通过她们带动更多女性人才的成长，促进女性在各领域和各部门都能参与决策，这有利于男女平等基本国策的贯彻落实，有利于社会主义和谐社会的构建。基于这样的认识，在各有关部门的大力支持下，特别是中组部、科技部、国家自然科学基金委的指导下，去年下半年以来，全国妇联筹备启动“女性高层次人才成长状况研究与政策

推动项目”。今天这个项目正式启动了。

促进女性高层次人才成长是一项长期的系统工程。这项工作要取得成效，既需要有关部门的有力举措，也需要社会各界的大力支持；既需要妇联等群众团体的推动呼吁，也需要女性自身的主观努力。从近期来看，特别要着力实施好“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”，通过制定和实施积极有效的政策措施，促进女性人才成长，使她们在各个专业领域发挥更大作用，为全面建设小康社会作出更大贡献。下面我就项目实施工作谈几点意见：

一、把调查研究和政策论证紧密结合起来

一要注重深入调研和已有研究成果的综合分析。在项目启动前期，我们已经进行了一定的调查研究，项目工作组在北京、吉林等多个省市开了 15 个座谈会，还邀请部分女科学家、女院士、女性行业团体负责人分别召开了座谈会。科技部、中国科学院、女科技工作者协会等部门对女性科技人员状况作了深入调研，提供了相关研究资料，这些调研所提供的数据和材料，非常有价值，应该很好地进行分析。此外，妇联的有关部门和研究单位也有很好的研究基础，形成了许多高质量的报告。今年，我们还要结合第三期中国妇女地位调查，专门针对高层次女性人才开展抽样调查。我们要对这些调查成果进行综合分析，提炼

出能反映规律、本质的观点，提出中肯的建议和意见。

二要注重政策的研究与论证。如何充分发挥女性优势，克服女性因生理和社会原因遭遇的职业发展障碍等，这些不仅是女性自身要面对的问题，也是我们全社会，特别是党政部门和妇联组织要面对并设法解决的问题。这些问题的产生，有着深刻的政治、经济、文化和社会背景。要在调查研究的基础上提出积极有效的政策措施，创造有利于女性人才成长的社会环境。要强调指出的是，出台政策措施是非常严肃认真的公共管理行为，要进行严谨科学的政策研究与论证。在政策论证的过程中，我们要开阔视野，进行国际国内比较研究，参考借鉴其他国家的政策，结合我们的实际国情，提出既有科学性又有可操作性的政策建议，并向有关主管部门提出建议。政策的研究既要有系统性，又要突出重点，既要有长远的政策建议，又要有短期内能突破并实施的政策建议。

二、要重在政策推动，力争取得实效

“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”要重在推动，取得实效。根据前期调研，广大知识女性和女干部比较关注的有以下几点：

一要为生育阶段的女性人才争取扶持性政策。生育是女性肩负的社会责任，是对社会进步的贡献。客观上，职业女性因为承担这项社会责任会面临职业发展的一些具体

困难。许多女性人才、特别是科学和专业技术领域的女性反映，经过1—2年的生育阶段，再回到岗位上参与竞争往往出现一些困难。生育是社会责任，生育的成本应当由整个社会来承担。为此，要研究为生育阶段的女性人才特别是女性科技人才提供更多的政策支持，帮助女性人才克服生育对其成才产生的影响，使她们能够公平地参与科技领域的竞争。国家自然科学基金委高度关注这个问题，并正在研究切实可行的措施，为生育阶段的女科技工作者排忧解难。

二要为高层次女性争取保障性政策。在我们的调查中，许多女性人才反映目前的退休年龄是阻碍女性高层次人才成长和发挥作用的主要问题之一。虽然中组部、人事部曾经出台相关政策，规定县处级及以上女干部和女性高级专家可以推迟至60岁退休，但一些地方以机构改革、压缩编制为由，不执行这一政策，而是采取一刀切的做法，要求女性一律55岁退休。从实际情况来看，高层次人才的培养周期长，55—60岁正是事业发展的黄金时期，是精力旺盛、经验丰富，又没有了子女和家务负担的阶段。比男性早5年退休的规定使女性人才的职业发展年限仅为男性的86.8%，大大降低了女性人力资本的投入产出比率，剥夺了女性的就业权和发展权。要通过“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”争取在这个

问题的解决上有进展。

三要为成长中的女性人才争取更多的政策支持。女性受教育权利已经得到保障，但要形成各学科和各类人才的合理性别结构，还有很多工作要做。要通过项目的实施，采取具体的措施，激励更多的女生选择理工专业；给职业女性提供更多的培训，包括知识更新的培训和提高女性领导力的培训等等；搭建女性人才交流提高、共同成长的网络 and 平台；争取各种资源和条件提高女性的综合素质。

项目实施的最终目标，是希望能够进一步促进社会各界对女性人才成长问题的关注与重视，进一步优化女性人才成长的政策环境，从而进一步促进人才强国战略的实施，充分发挥女性人才在全面建设小康社会中的重要作用。因此一定要把阶段性目标与长远目标结合好，把阶段性的政策推动与战略性的政策促进结合好，在推动出台具体政策的基础上，最终形成促进女性人才发展的整体战略。

三、要坚持不懈地宣传马克思主义妇女观，进一步落实男女平等基本国策

要使项目推动和宣传的过程成为大力宣传马克思主义妇女观、进一步落实男女平等基本国策的过程。

要大力弘扬优秀的女性楷模，鼓励女性自尊、自信、自立、自强，扩大女性人才的社会影响。优秀的楷模是社

会进步的榜样，能够给人以信心、力量和鼓舞，能够倡导健康昂扬的社会风尚。我们要注重大力宣传已经成为高层次人才的女性，特别是新中国成立 60 年来，各条战线上涌现出了大量的杰出女性，用她们成长、成才的经历，引领和激励那些受过良好教育的女性追求创新，追求自己的理想和人生价值。今年是“三八”国际劳动妇女节 100 周年，我们要结合纪念活动，推出一批优秀的高层次女性，与中央的新闻单位合作，宣传一批典型，进一步形成促进女性人才成长的良好氛围。

要强化社会支持，营造男女平等和谐发展的社会环境。女性成长中要经历怀孕、生育、哺乳、子女教育等特殊时期，女性要在事业上作出成就确实要付出更多。显然，没有意志和追求就难以实现事业的发展，因此，我们要引导和帮助女性树立强烈的事业心和责任感，树立职业发展的明确目标，鼓励广大妇女自尊、自信、自立、自强，勇于克服职业生涯发展中的种种困难。我们要通过切实有效的宣传倡导和社会支持，使更多的女性人才有理想、有自信、有能力、有发展，使更多的女性人才在职业生涯发展道路上走得更高、更远。

要充分运用项目实施的成果，促进妇女更广泛地参政议政。要使项目的研究成果为全社会特别是广大妇女所了解，推动全社会更加重视女性参政议政问题，为进一步提