

袁亚湘委员：女性科技人才的能力常被低估

全国政协委员、中科院数学与系统科学研究院研究员袁亚湘指出，女性领军科技人才和高位决策参与严重不足等现状令人堪忧。

在我国现有的科技评价体系中，各级学术委员会、项目评审组成员中女性的比例往往极低甚至为零，在决策层中女性的发声几近湮没。



袁亚湘。图片来源：受访者提供

欧美国家的情况可资借鉴，英国皇家学会理事会（Council）的 21 位成员中有女性 11 人，占比 52.38%；美国科学院领导机构（Officers 和 Councillors）共 17 人，其中女性有 10 人，占比 58.82%。

“长此以往，我国女性科技人才潜力难以充分挖掘，创新活力被多种复杂因素制约、难以充分释放。”袁亚湘说。

他认为，推动女性积极参与科技创新、发挥重要作用，亟需相应的环境、平台和支撑进行机制化、体制化和系统化的建设及改革。

对此，袁亚湘提出以下建议：

1. 加强宣传，促进提升公众的科学中的性别平等意识。充分强调女性角色对科技创新不可或缺的关键作用，唤起女性的自我学习提升意识。加强对女性幼童、少儿时期从事科学事业的正确引导，提高女性对科学研究的认知，以吸引更多女性从事科技创新，消除广大社会群体对女性进入科研领域的偏见。
2. 进一步推进配额制。在各级学术委员会、项目及人才称号评审组等科技决策单元中，规定女性科技人才的最低占比。充分提升女性科技人才在重要事项的评审及决策中的参与度，切实提升女性话语权。在科研机构、科技社团的机构，为女性科技工作者加强合作、“抱团取暖”提供有力平台。
3. 加大对女性科技工作者的倾斜性支持力度。在女性关键时期（生育期、哺乳期等）切实给予政策的倾斜性支持。增加职称晋升、项目评审、奖励等各方面对女性的支持比例。对有年龄限制的各类人才计划和项目对女性适当放宽。提高女性在科技创新中的参与度，不仅要支持杰出的女性科技工作者，而且要更多支持目前正处于科技攻坚阶段的广大女性工作者，为她们更好地发挥科技主观能动性和创新能力提供最重要的助推。
4. 建立高层次女性科技人才脱颖而出的机制，解决女性上升空间存在的“玻璃天花板”问题；制定激励女性科学家承担高层次和重大类型项目负责人的优惠政策，支持和培养更多高层次女性科技人才及后备团队；积极推荐女性科技工作者在海内外科技组织中任职；在全国三八红旗手、全国巾帼建功标兵等各类妇女评选表彰中提高优秀女性科技工作者的入选比例。
5. 优化完善促进女性科技人才发挥作用的体制环境，设立性别平等政策研究机构，研究并开发反映女性科技人才群体发展的数据指标。科学全面地监测并掌握该群体的发展动态和总体质量，建立以实证数据为基础的女性科技工作者监测体系，推动以事实数据为依据的科学政策制定，进一步发掘和发挥女性科技工作者的科技创新能力。

来源：科学网