

信息公开属性：主动公开

对市政协十三届一次会议 第 0177 号提案的主办答复

委员：

三位委员提出的市政协 0177 号《关于加强贴心政策供给，助力全面两孩后高学历青年女性职业发展的建议》提案已收悉。我会经认真研究，并综合市科委、市人力资源和社会保障局两个会办单位的意见，现答复如下：

“十二五”期间调研显示，上海女性人才贡献率为 19.04%，高于全国 5.18 个百分点。其中，高学历青年女性是上海建设具有全球影响力的科技创新中心和全球卓越城市建设的重要后备力量之一。为发挥这一群体在上海城市建设中越来越重要的智力作用，有关部门在推动女性人才成长成才工作中采取了多项举措：

一、以巾帼创新奖和人才计划为依托，为青年高知女性提供坚实保障和持续支持

自 2000 年以来，市妇联、市教委、市科委联合开展了十届上海市巾帼创新奖评选活动。据统计，先后有 377 人次参与申报，共有 109 人次获奖，获奖者涉及医学、机械、农科、建筑、化工/化纤、船舶、生物、航天、物理/核电、信息化、环境、社科等多个领域。其中，99 人次获得上海市巾帼创新奖和上海市巾帼创新提名奖，同时授予上海市三八红旗手标兵称号，近两届有 10 位 40 岁以下优秀女性获得上海市巾帼创新新秀奖，同时授予上海市三八红旗手称号。

上海市巾帼创新奖被誉为上海的巾帼“诺贝尔奖”，促进了高层次女性人才的脱颖而出，以此激励更多女性人才的创新发展。

市科委始终注重打造科技人才成长支持链，实施“青年科技启明星计划”“上海市优秀学科带头人计划”“浦江人才计划”“扬帆计划”等科技人才培养体系。2017年，市科委资助的各类人才计划中，女性承担项目数和占总经费数比例同比均有所提升，分别达到31.15%和29.63%。尤其是针对32周岁以下，科研工作刚刚起步的“青年英才扬帆计划”，获得资助的女性科技工作者人数占到总资助人数的40.33%，其中生命领域共资助120人，其中女性59人，占比49.17%。2017年女性在科技系统获奖比例亦保持稳定，约占总人数的20%。

二、注重典型培育和宣传，提升女性人才影响力

妇联系统以表彰三八红旗手、三八红旗集体、巾帼建功标兵、巾帼文明岗为契机，坚持不懈在全市各行各业大力培育、挖掘和宣传各领域先进女性典型，并积极做好人才举荐工作。科技领域历来是上海女性人才的集聚之地，市科委高度重视女性人才典型的培育与推荐，2017年汇编了《聚力创新·共享成果——百名青年科技女性创新风采集》，集中展示40周岁以下青年科技女性奋战在创新创业第一线取得的骄人业绩，鼓励女性勇往直前，在科创中心建设任务中努力创造佳绩。

三、注重平台建设，着力服务女性人才成长成才需求

在市妇联的积极争取下，在市委和有关方面重视和支持下，《上海市中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》写入了“进一步完善有利于女性高层次人才成长的支持环境，加大女性人才培养力度”

的表述，同时将女性人才工作纳入市委组织部人才工作的统一协调管理平台，将每年一期的女性人才开发专题培训班纳入市委党校主体班次，通过市委组织部上海市高层次人才管理系统统一报名，目前已举办 8 期，先后有 430 人参加过培训，为组织部门发掘培养优秀女性提供人才储备。市妇联与市人社局也积极合作，每年举办一期女企业家专题研修班。同时，通过女律师联谊会、女工程师协会、女科学家联谊会、女企业家协会、三八红旗手联谊会等女性社会组织，团结和凝聚优秀女性，助力女性人才成长成才。2009 年成立女性领导工作研究专业委员会，开展女性领导力研究，专委会 2017 年举办现代女性领导力建设与发展论坛，呼吁在多元化类型岗位上发展女性领导力。

市科委也建立了众多女性科技人才交流平台，通过各类高层次女性平台，凝聚全市优秀女科学家、巾帼文明岗、三八红旗手集体等先进群体，结合自身工作积极参与研讨，通过碰撞智慧、技术交流与合作，强化为女性人才成长创造良好的环境，推进对女性人才的跟踪和服务工作，切实解决女性科技人才在事业成长和社会生活中的合理诉求。如：帮助青年女性科技工作者克服生育和哺乳期带来的工作不便，在科技项目的管理上允许处于生育和哺乳期的女性适当延长在研项目的研究期限；对处于生育期的女性职称评审可采取远程视频评审方式等。

对于三位委员提出的助力全面两孩后高学历青年女性（刚刚走出校门、职业刚刚起步的女性）职业发展的建议，我们综合会办部门的意见，设想从以下几个方面开展工作，切实缓解高学历青年女

性在面临职业发展与生育等家庭抉择冲突时的多重压力。

市妇联在 2016 年的相关调查中显示，由于女性承担过多的无偿的家庭责任，限制了女性在劳动力市场上发挥职业竞争优势。如果把女性生育责任进行合理分配，分别由政府、社会、单位这三个主体各自多承担一些相关责任，那么，女性能够充分实现在职业市场中机会平等目标。

一是优化高学历青年女性成才发展的政策环境。在职称评定方面，市人社局表示，将积极会同有关部门进一步采取措施，特别是在高级专业技术人员评价工作中，进一步关注对青年优秀女性专技人才的选拔。对于高学历青年女性反映较集中的幼儿托育问题，2018 年 4 月 28 日，本市公布的《关于促进和加强本市 3 岁以下幼儿托育服务工作的指导意见》中提出，将通过政府引导、家庭为主、多方参与，建立健全托育服务工作管理的体制机制，促进托幼一体化发展，构建托育服务体系。

二是建立和规范社会服务体系。《国家人才发展中长期规划（2010-2020 年）》提出，“要创新政府提供人才公共服务的方式，建立政府购买公共服务制度，为各类人才平衡工作和家庭责任创造条件。”上海近年来积极加大社会服务体系建设力度，针对托幼、教育、医疗、老年护理、心理疏导等较集中的需求，充分运用市场机制，调动社会资源和民间力量，为各类女性人才及其家庭成员提供更加便捷和舒适的公共服务。比如，在家政服务方面，2013 年以来，市妇联牵头实施市政府家政实项目，全市创建了 166 家示范性家政服务站；建成了上海市家政行业信息管理平台，已有逾 22 万名本市

家政员进行了登记注册；每季一次推出全市的家政服务平均价作为行业指导价，不断规范家政行业发展，为雇主提供更优质的服务，以减轻职业女性的后顾之忧。

三是规范单位用工，保护妇女合法权益。每年3月，全市各级劳动、工会、妇联等部门组成联合执法小组，对全市千家用用人单位进行专项检查，专项检查的重点是服装加工、商业零售、轻纺制造、餐饮服务的女职工相对集中行业。目前，市妇联正在“四新”领域（新领域新业态新阶层新群体）积极筹建妇联组织，为职场女性排忧解难，让广大妇女切实感受到妇联就是她们的“娘家”。

此外，在实施全面两孩政策背景下，职场女性尤其是高学历从事着高端专业的女性面临着婚姻、家庭、事业的诸多困扰，抚育孩子的责任是影响其职业和专业发展的最大困难，而家庭的支持是女性非常需要的。市妇联将联手相关部门，通过正确的舆论引导，加强社会生育价值认同感，崇尚良好的家风家训，让职场女性获取更多来自家庭的支持。

综上所述，各相关部门将加强沟通、健全机制，不断推动有关政策的完善和落实，切实营造有利于高学历青年女性职业发展的社会环境。

上海市妇女联合会

2018年5月28日