

文/吴芳, 邱晓燕

科研女性成长不易, 全社会应多给与关注

据 2009 年中国科协第二次全国科技工作者状况调查结果数据显示,中国女性科技工作者为 1437 万人,占目前中国 5160 万科技人力资源总量的近 1/3,而且总量与比例仍在持续增加。但是,与总量规模相比较,女科技工作者队伍的质量优势却相对较弱,女性在高层科技群体中所占比例非常低,职位越高女性人数越少。据相关统计,女性中国科学院、中国工程院院士在两院院士中占 5% 左右,在“973 计划”(国家重点基础研究发展计划)首席科学家中占 4.6%,在中国青年科技奖获奖者中占 8.4%,在全国性自然科学专业学会的常务理事中占 8%;而在“863 计划”(中国高技术研究发展计划)专家组中,甚至没有一位女性。

女性承担着生育、照顾家庭、教育子女等更多的社会责任,使得她们在博士毕业或博士后出站的几年时间里,度过事业与家庭最焦灼的状态,有的人选择离开科研岗位,有的人在事业上失去了成长的契机。中国科学院物理研究所研究员吴令安自 2004 年前后开始关注女性申请国家自然科学基金的情况,她所统计的情况“触目惊心”:1986—2000 年的 15 年间,30—40 岁之间女性获得国家自然科学基金面上基金的为 5% 左右,41—50 岁之间为最高峰,为 13% 左右,51—60 岁为 9% 左右。而这个情况在 2004—2006 年发生了变化。特别是在 2006 年,40—50 岁期间的女性,获得资助的比例降至 10% 左右。吴令安用“后继无人”表达了自己的忧虑。我国科研界应该尊重和正视性别特征,制定政策,使生育后的科研女性“重返科技界”。

中国科协原副主席刘慧对基层女科技工作者的调查发现,在相同学历水平下,女性的收入平均低于男性 7%—8%,而且培训机会更少。由于性别的差异,很多女性和领导不便沟通也影响了事业的上升,有 72% 的男性认为自己的工作被领导和同事认可和较为认可,这个数字比女性高出 7%,女性干活干得不少,但是得到人们的理解比较少。国家地震局地震动力学国家重点实验室研究员、中国科学院院士马瑾在“第十一届中国科协年会女科学家高层论坛”上提出,评青年科技奖,要求男女都是 45 岁,而女青年在 45 岁之前几乎都有一个孕期和生育期,她们的科研积累自然就比男青年少。因此,马瑾认为,不要强调年龄问题,而是看结果。已经做得很好的女性,不能因为超龄了,就不能评了。教育部副部长吴启迪也认为,中国很多科研项目是一刀切,有年龄限制。所以早期的女科学家苗子会被埋没,没有成长的台阶,难以走上更高端的科研岗位。

国际上对女性科学家的成长各国都有不同鼓励、推动措施,美国国家科学基金会(NSF)的职能中,强调支持女性、其他少数群体和缺乏代言人的集团参与到科技事业中,设有相应的国家科学基金会的科技平等委员会(CEOSE)。例如:美国物理教师联合会物理女性委员会,旨在寻找招募女性的更有效的方式,留住女性在物理学和物理相关工作。韩国科技部的“科技机会平等”法提出,高校

女性科学家 2003 年要达到 10%,2010 年达到 20%。韩国教育人力资源部为了将优秀的女学生培养成新一代科技人才,从 2005 年 9 月开始实行女性参与科学与工程学特别计划(WISE)。该计划的目的是通过全国 10 所 WISE 中心(包括韩国梨花女子大学的基地中心),使在理工科方面有才华的女学生与女科技人员一对一地联系起来,支持女科技人员成为女学生的良师益友,引导小学和中学的优秀女学生进入理工科。教育人力资源部将从 2005 年起承担并重新整顿过去由科技部负责的 WISE 工作,积极支持女学生成长为世界级的科学家。为此,教育人力资源部增加 10 亿韩元的预算,提高各中心的资助额度,并建立 WISE 计划与各市、道教育厅的联系体制。WISE 计划还在中学生中开展“WISE 科学活动”或“WISE 研究活动”,并使女大学生或女研究生自发地成为女中学生的老师,为她们学习和实验提供帮助。另外,女大学生也在女科技人员的指导下,在升学或就业等方面得到帮助,并参加加强专业知识的讲座或实习。德国在《高等学校特殊纲领》中明确提出,要提高高等学校和科研机构妇女的比例,鼓励获得博士学位的女性争取晋升名牌大学的教授。实现这一目标的配套措施有:为妇女提供开展科研工作的资助金;在全德范围内通过政府拨款,设立促进妇女晋升大学教授的项目;为从事科研工作而又有孩子的妇女提供额外的子女看护费,使她们能潜心从事科研工作。同时,联邦政府和地方政府或学校也通过提供养育资助金、重返科研工作岗位资助金,科研合同资助金等措施,促进女性参加科研工作,并通过提供面向女性的奖学金促进妇女攻读博士学位。法国高等教育和研究部高度重视提升女性在科研中的地位,专门成立了“促进男女在高等教育和研究中职业平等委员会”,委员会由 10 人组成,定期对法国女性从事高等教育和研究的情况进行数据统计、分析、跟踪和监测,并提出相应的研究报告的对策分析。政府倡导高等研究机构在招募新人时,应推崇多样性,公布男女平等的目标。芬兰是各级研究中女性所占份额最高的国家之一。2000 年,科学院采取了一项平等计划:当该职位的申请者资格相当时,女性优先。2000 年,约有 32% 的一般研究人员和 43% 的大学教师是女性。

中国科研女性成长中存在的问题实际上已不止一次提出,各方的声音中也不乏一些中肯的建议,专家甚至曾建议,当优秀的女科学家生完孩子回到工作岗位时,可以考虑给她们设立启动基金,以鼓励她们继续完成科研事业。但这些建议因涉及的层面过多,操作难度过大,而多年悬而未决。各国一些好的经验也许可以为我们提供借鉴。

本文作者:吴芳, 邱晓燕, 中国科学技术发展战略研究院。
本栏目专门刊登广大读者就促进科学技术发展的评论提出的意见和建议,欢迎国内外科技工作者投稿。

(责任编辑 王芷)