女科技工作者组织建设现状、困境及发展建议

张明妍[1]，韩晋芳[1]，宋子阳[1]，王宏伟[2]

（1. 中国科协创新战略研究院，北京 100038；2. 中国社会科学院数量经济与技术经济研究所、中国社科院项目评估与战略规划研究咨询中心，北京 100732 ）

摘　要：建设女科技工作者组织，打造女性发展平台，对进一步释放女性人才红利和人才强国战略实施具有重要意义，也是促进科技女性平等和全面发展的国际通用做法。为了解我国女科技工作者组织建设状况，本研究对中国科协所属210家全国学会和31个省级科协开展问卷调查和网络信息采集，并对13家全国学会女专委会和6家省级女科协组织的负责人开展座谈访谈。研究发现，全国有超过半数省份建立了省级女性组织，且13.3%的全国学会下设了女专委会或女性分会等组织。但在女性组织的人员构成、经费支撑、活动组织的系统性以及组织影响力等方面仍有待提升。针对以上情况，本研究提出了五点对策建议。

关键词：女性，科技工作者，社会团体

习近平总书记在中央人才工作会议上提出了新时期人才发展战略，要“全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地，为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑，为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。”女性科技人才是科技人才队伍的重要组成部分，是我国科技创新事业十分重要的力量。中国科协和全国妇联等部门高度重视女性科技人才发展，以女科技工作者组织建设工作为抓手，为女性科技人才成长发展保驾护航。中国科协2015年发布《关于发挥全国学会作用促进女性高层次科技人才成长的通知》，提出鼓励全国学会设立女科技工作者委员会，将其作为常务理事会领导下促进女性科技人才成长和提高的工作机构，为促进女性科技人才成长和发展，充分发挥女性科技人才推动学科发展、服务社会的作用提供组织保障。2021年科技部、中国科协等十三部门联合印发《关于支持女性科技人才在科技创新中发挥更大作用的若干措施》的通知，提出扩展女性科技人才科研学术网络。科技领域全国性学会、协会、研究会等要提高常务理事、学会负责人、会员以及代表中的女性比例，鼓励设立女科技工作者专门委员会。2021年，全国妇联等七部门联合发布了《关于实施科技创新巾帼行动的意见》，文件第8方面指出积极搭建宣传表彰平台、科技创新成果转化平台、科技助农兴农平台、促进交流合作平台，为女科技工作者成长成才构建良好创新生态；并强调加强女科协建设，争取年内基本实现省级女科协组织全覆盖，有条件的地市成立女科协，把女科协建设成为推进科技创新巾帼行动的重要力量。

作者简介：张明妍，中国科协创新战略研究院，副研究员，研究方向为创新人才培养与发展、科技性别研究。

韩晋芳，中国科协创新战略研究院，研究员，研究方向为科技社团、科技政策。

宋子阳，中国科协创新战略研究院，博士后，研究方向为科技人才政策、科技工作者状况调查。

王宏伟，中国社会科学院数量经济与技术经济研究所、中国社科院项目评估与战略规划研究咨询中心，研究员，研究方向为科技创新与经济增长，科技创新政策。

1. 女科技工作者组织建设的意义

1.1 打造女科技工作者发展平台，促进女性科技人才发展

女性科技人才是科技人才队伍的重要组成部分，是我国科技事业十分重要的力量。截至2019年底，我国女性科技人力资源总量约为4600万人，占科技人力资源总量40.1%，特别是研究生层次的新增女性科技人力资源比例已经超过50%[1]，未来我国女性科技人才队伍的数量及比例将进一步提升。

女科技工作者组织具有团结和服务女性科技人才的组织优势，在为国家创新驱动发展服务、提高全民科学素质服务、党和政府科学决策服务中具有独特作用。加强女科技工作者组织建设，进一步团结引领广大女科技工作者围绕中心服务大局做出更大贡献；凝聚不同行业、不同地域、不同学科背景的优秀女科技工作者代表，为女性发展发出声音，树立榜样；通过女科技工作者组织建设，发挥女科技工作者在国际科技交流合作、弘扬科学家精神、传播科学知识中的优势和作用。促进女科技工作者有序参与国家和社会事务管理，主动融入党和国家事业发展大局[3]，以科技服务于更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全的发展[2]。

1.2 进一步释放女性人才红利，助力人才强国战略实施

人才的数量和质量是代表国家核心竞争力的战略资源。第七次人口普查的数据显示，我国60岁及以上人口占全部人口的比重是18.7%，处于轻度老龄化阶段。在当前我国逐步迈入老龄化社会，之前的人口红利优势逐步衰减的情况下，全面挖掘女性科技人才的潜力，助力女性科技工作者成长成才，并在社会上形成重视女性发展的氛围，既是解决当前人才国际竞争的重要途径，也是为持续培养优秀人才队伍的长远战略安排。

随着科学技术的发展，创新方式正不断发生变化。无边界创新、多元化创新正成为重要的创新活动方式。女性因独特的视角、包容合作的性格特征等能丰富创新活动的形式和创新活动的路径。虽然一直以来科技界仍是男性主导的领域，但女性在科技领域的成就也证明，在合适的空间和环境条件下，女性同样可以为创新活动贡献力量。让更多的女性参与科技创新，让创新活动多元化、多样性，是进一步促进科技创新的必由之路。

1.3 促进女性平等和全面发展，与国际科技组织同步

女性科技工作者组织建立的意义和重要性在国际社会上得到越来越多的共识。2020年成立的促进科学领域性别平等常务委员会（SCGES），是由部分国际科学理事会（ISC）正式成员发起的独立委员会，由9个创始合作组织和10个新增合作组织共同出资维护运行，希望通过支持妇女和女孩平等接受科学教育，提高女性在职业生涯中的平等机会和待遇，进一步促进科学领域的性别平等。此外，全球研究理事会（GRC）、世界工程组织联合会（WFEO）、亚洲科学院及学会协会（AASSA）、非洲科学院网络组织（NASAC）、欧洲生物化学联盟（FEBS）、国际数学联盟（IMU）、国际纯粹与应用物理联合会（IUPAP）、电气与电子工程师协会（IEEE）、国际医学物理与医学工程联合会（IUPESM）等国际科技组织也都通过设立女性委员会的方式，促进性别平等并支持女性发展[4]。女科技工作者组织通过设立奖项、实施针对女性人才的支持计划、搭建学术交流平台等方式，在扩大女科技人才的影响力，培养女性领军科技人才等方面都发挥了积极作用。

2. 研究内容及方法

2.1 研究内容

本调研着重了解分析全国各省、自治区、直辖市女科技工作者组织（包括省级科协女科技工作者专委会、省级女科协或省级女工程师学会、女医师协会等其他各类女科技工作者组织），以及中国科协所属210个[1]全国学会的女科技工作者组织（包括女科技工作者专委会、女科技工作者工作委员会等）建设现状。旨在摸清以下方面状况：一是全国各级女科技工作者组织机构情况；二是开展业务活动情况；三是经费支撑与使用情况；四是存在的主要困难及突出问题；五是对提升组织能力的建议。

2.2 研究方法

调研活动主要以问卷调查、座谈交流、网络信息采集等形式进行。

2.2.1 问卷调查 针对全国学会和地方科协分别设计调查问卷，通过问卷星向210个中国科协所属全国学会和31个省市自治区科协在线发放调查问卷，了解各级女科技工作者组织建设情况。面向全国学会共回收132份全国学会问卷，其中有9个学会有2份作答结果。针对上述重复情况，本次分析选取填答时间较长的问卷作为分析样本，共计123份有效全国学会样本数据，其中工科学会占37.4%，理科学会占26.8%，交叉学科学会占15.4%，医科学会占10.6%，农科学会占9.8%。面向地方科协组织发放调查问卷，共回收15份问卷，其中有8个样本来自同一省份。针对上述重复情况，本次分析选取填答时间较长的问卷作为分析样本，共计有效问卷8份，分别是北京、上海、内蒙古、四川、浙江、湖北、天津、黑龙江等八个省区市。

2.2.2 座谈交流 召开女科技工作者组织负责人座谈会，重点了解新形势下组织设立情况和工作开展情况，了解如何发挥组织作用，存在问题及意见建议。由于疫情的影响，通过腾讯会议在线的方式召开了三场座谈会。2022年3月24日和28日分别组织召开了两场全国学会座谈，共计13家全国学会及学会女专委会负责人参加了座谈。3月31日召开了省科协座谈会，共计6家省级女科协组织相关负责人参加了座谈。其中部分女科技工作者组织按照调研提纲提供了书面材料。

2.2.3 网络信息采集 由于机构问卷调查数据采集难度较高，数据采集不全面，问卷回收有效率仅一半左右。对未填答问卷调查的87家全国学会和23个地方省份，采取人工采集的方式对网络信息进行搜集，通过相关学会和地方科协的官方网站和百度信息检索的方式查找女科技工作者组织建设相关情况。面向全国学会主要查询现任理事长、理事和秘书长人数及性别分布，是否成立女科技工作者委员会等组织，学会针对女科技工作者开展的活动新闻等；面向地方省份主要查询省级科协是否成立女科技工作者专委会，地方是否成立女科技工作者协会以及成立时间等客观信息查询。

是否成立女科技工作者组织以及组织机构等相对客观的情况以问卷调查和网络信息采集相结合的方式综合得出，组织建设面临的困难和问题主要从问卷调查和座谈访谈总结得出。

3. 女科技工作者组织建设现状及问题

据调研，全国学会设立的科技女性组织一般称为女科技工作者委员会，也有人将其称为女科学家工作委员会、女知识分子联谊会，还有的是在学会下面成立女性分会，尽管称呼不同，但性质基本相同，一般是作为全国学会的分支机构而设立的。以下将全国学会下的女科技工作者组织统一简称为“学会女性组织”。在地方层面，省级女科技工作者组织一般称为省级女科技工作者协会，也有称为女科学家联谊会，部分省市有女医师协会、女工程师协会等，并且有的省级科协有女科技工作者专委会，以下将地方层面设

[1] 注：调研时中国科协所属全国学会为210个，目前增至214个。

立的女科技工作者组织统一简称为“地方女性组织”。

3.1 女科技工作者组织成立现状

全国学会中成立科技女性组织的比例约占13.3%，省级层面成立科技女性组织超过一半，在女性组织成立方面还有诸多制约因素。在中国科协所属210家全国学会中，成立女性组织/女专委会的比例约13.3%，还有25.7%全国学会有计划成立女专委会；在31个省份中，共有16个省份成立了省级层面的科技女性组织。

未成立科技女性组织的学会反映，缺少工作人员是最突出的困难和问题，占比达52.3%；还有44%的学会反映缺少团结引领女科技工作者的工作抓手；44%的学会认为成立女科技工作者委员会的必要性和紧迫性不强；38.5%的学会反映缺少经费；也有超过1/4的学会表示，面临没有合适牵头人选（27.5%）以及缺少主管单位工作指导（26.6%）方面的困难和问题（见图1）。

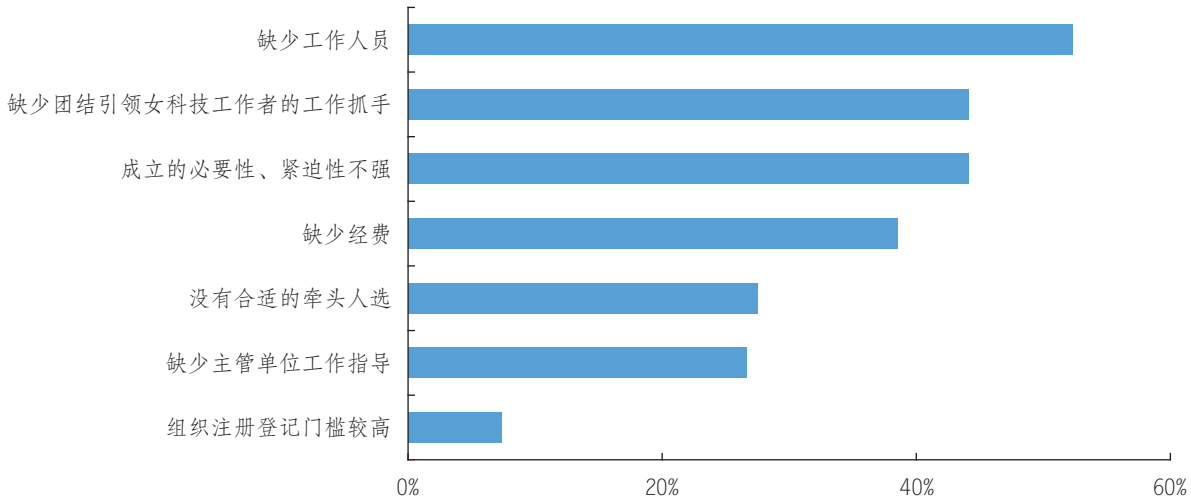


图1　未成立科技女性组织的学会面临的困难及问题

3.2 女科技工作者组织机构情况

3.2.1 学会女性组织机构设立情况　学会女性组织作为学会的分支机构，日常工作由主任委员会领导。主任委员会一般设主任委员1名，副主任委员2～3名，兼职的主任助理或秘书长1名，此外还有数十名常委。委员的选举多兼顾学术成就和所在学科领域或部门，以扩大女性工作委员会的代表性。部分学会还吸收男性代表加入女性组织，来更好地促进女性科技工作者的发展。有些学会的女工作委员会还根据需要设立各种工作小组，如中国图像图形学会女工委包括91位委员，涵盖全国范围内图像图形专业技术领域科技女性，建立了秘书处、学术交流工作组、奖励与推荐工作组、宣传与组织工作组、产学研联谊工作组、科普与教育工作组、青年联络与培训工作组等。

3.2.2 地方女性组织机构设立情况　省级女性组织的业务主管单位是省级妇联或省级科协。地方妇联和科协向地方女性组织提供项目或经费支持，部分主管单位提供专职的工作人员。地方女性组织包括协会会长1名，副会长若干名，会长级别的女性领导也同样是兼顾学术成就和不同单位属性，以体现广泛的代表性。

3.3 女科技工作者组织的人员构成

3.3.1 女科技工作者组织领导情况　在人员构成方面，科技女性组织负责人多具有较强影响力，但专职工作人员不足。科技女性组织负责人一般具有正高级及以上专业技术职称，并包括一些院士，学术影响力较高；省级女科协组织的负责人多是单位高层管理人员，政治影响力较高。

表1 女科技工作者组织负责人情况（以部分学会和地方女性组织为例）

学会名称	年龄	职称	行政职务	是否院士
中国物理学会	54	正高级及以上	无行政职务	
中国化工学会	54	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	
中国人工智能学会	59	正高级及以上	中层管理人员（部门领导）	
中国化学会	58	正高级及以上	无行政职务	是
中国水产学会	55	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	是
中国实验动物学会	59	正高级及以上	无行政职务	
中国运筹学会	53	正高级及以上	无行政职务	
中国生物物理学会	59	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	
中国天文学会	57	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	
中国计算机学会	40	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	
中国植物保护学会	57	正高级及以上	中层管理人员（部门领导）	
中国力学学会	52	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	
中国图象图形学学会	55	正高级及以上	中层管理人员（部门领导）	
中国数学会	56	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	是
北京女科技工作者协会	63	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	是
内蒙古女科技工作者协会*	61		高层管理人员（单位领导）	
上海市女科技工作者协会	58	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	
浙江省女科技工作者协会	49	正高级及以上	高层管理人员（单位领导）	

*注：非专业技术职称。

3.3.2 女科技工作者组织工作人员情况 在工作人员方面，多采用专职和兼职相结合的方式，主要以兼职为主，工作人员主要以女性为主。1/5的全国学会女性组织有专职工作人员，但通常不足2人；地方女性组织也存在类似情况。调查显示，42.9%女科技工作者组织反映缺少工作人员是面临的最主要困难。许多女性组织发挥了女性会员的志愿属性，在完成本职工作之余，无报酬地参与活动的组织开展。

3.4 女科技工作者组织的经费来源与使用

3.4.1 女科技工作者组织的经费来源情况 在经费来源方面，科技女性组织经费主要由主管单位统筹支持为主，多元化投入不足，且经费额度有限。学会女性组织作为学会的分支机构，没有单独的财务账户，经费主要由学会统筹规划。问卷调查显示，学会女性组织的经费来源主要来自业务主管单位（42.9%）、会员会费（35.7%）、支撑单位（28.6%）等，社会募集（14.3%）、企业捐助（14.3%）以及政府购买服务等方式获得的经费较少（见图2）。71.4%的学会女性组织经费额度不足10万元。64.3%的女性组织反映缺少活动经费是面临的最突出困难。地方女性组织经费来源较为多样化，除业务主管单位外，支撑单位、承接政府购买项目以及企业捐助等相对较多，但经费不足也是他们反映最为突出的问题。主管单位支持经费基本上是维持正常运行和生存需要，在开展活动和扩大影响方面缺乏固定经费来源。

3.4.2 女科技工作者组织的经费使用情况 在经费使用方面，女性组织经费用途主要以学术交流和科学普及为主。学会女性组织将经费用于学术交流（92.9%）、科学普及（57.1%）、表彰奖励（42.9%）、决策咨询（28.6%）和日常开销（28.6%）等（见图3）。地方女性组织经费用于科学普及最多，其次是学术交流、促进科技成果转化和日常开销等。

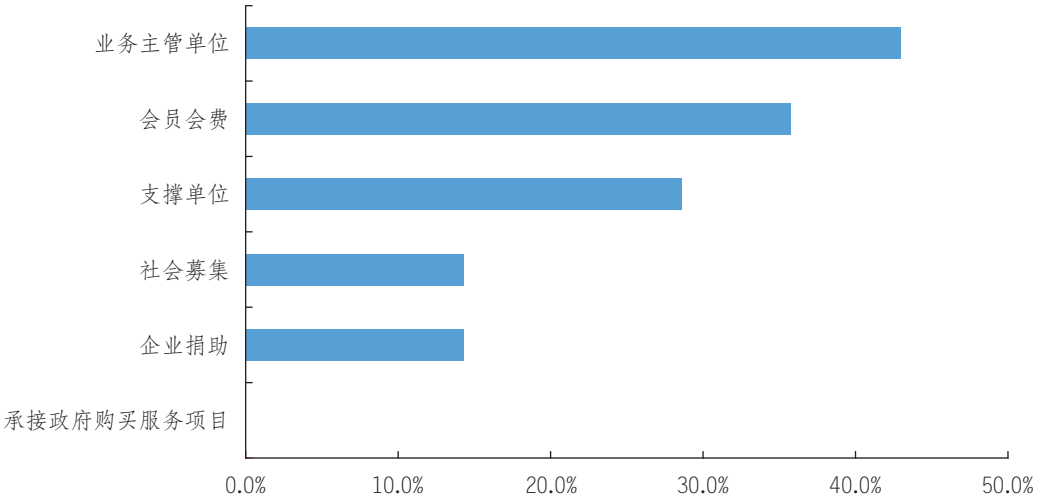


图2 学会女性组织的经费来源

注：承接政府购买服务项目选择比例为0。

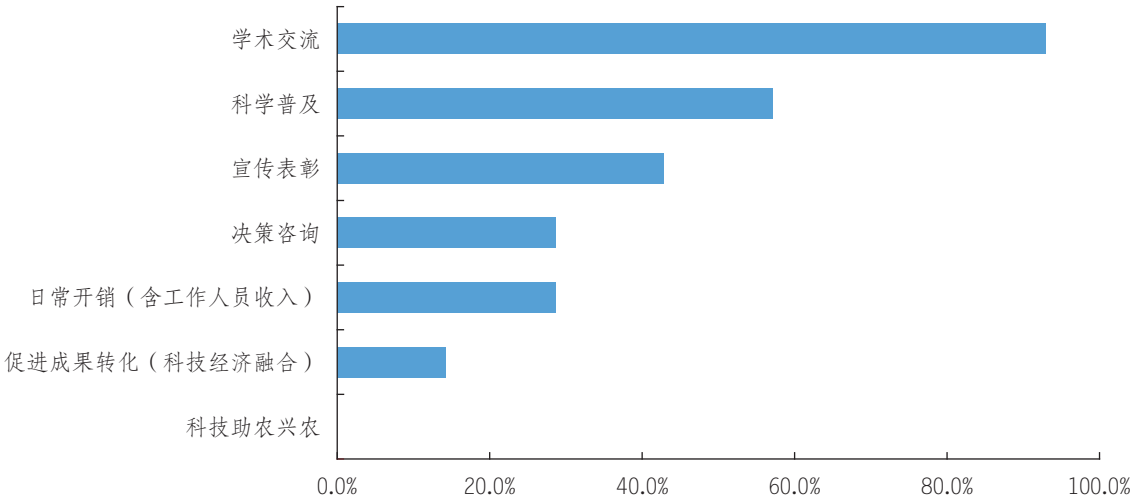


图3 学会女性组织的经费用途

注：科技助农兴农选择比例为0。

3.5 女科技工作者组织的活动开展与品牌建设

3.5.1 女科技工作者组织的活动形式与品牌建设 在活动组织方面，活动以促进科技女性职业发展为主，但系统性有待加强。女性组织活动内容主要包括：一是线上线下相结合，组织开展本领域的专业学术活动和跨界交流，促进本领域女科技工作者之间的学术交流与产学研合作。二是举荐优秀女性人才参加学会或国家相关的女性科技奖励遴选，如计算机学会的夏培肃奖、物理学会的谢希德物理奖等。三是组织优秀女性会员到学校、基层或者贫困地区开展科学普及惠民活动，树立女性成长与发展的榜样。四是收集、了解女性科技工作者面临的发展问题，反映她们的建议、意见和诉求，并向有关部门、单位反映并

提出建议。五是组织开展与国际领域的女性科技工作者组织的交流，如中国运筹学会积极参与科学领域性别平等常务委员会（SCGES）组织的各项活动。

从活动方式上看，女性科技工作者委员会多以单独组织活动为主，或在学会年会上组织女性论坛，如中国物理学会自2004年起在学会年会上召开女物理工作者圆桌讨论会。部分活动会以几个学会的女性科技工作者委员会共同组织的形式来开展，如中国人工智能学会的女工委联合中国计算机学会、中国图像图形学学会的女工委共同举办“智能视觉计算”菁英青云在线论坛。在品牌性活动建设方面，71.4%的学会女性组织认为其在学术交流方面形成了品牌性活动，还分别有35.7%和28.6%的学会女性组织在科学普及和宣传表彰方面形成了品牌性活动（见图4）。

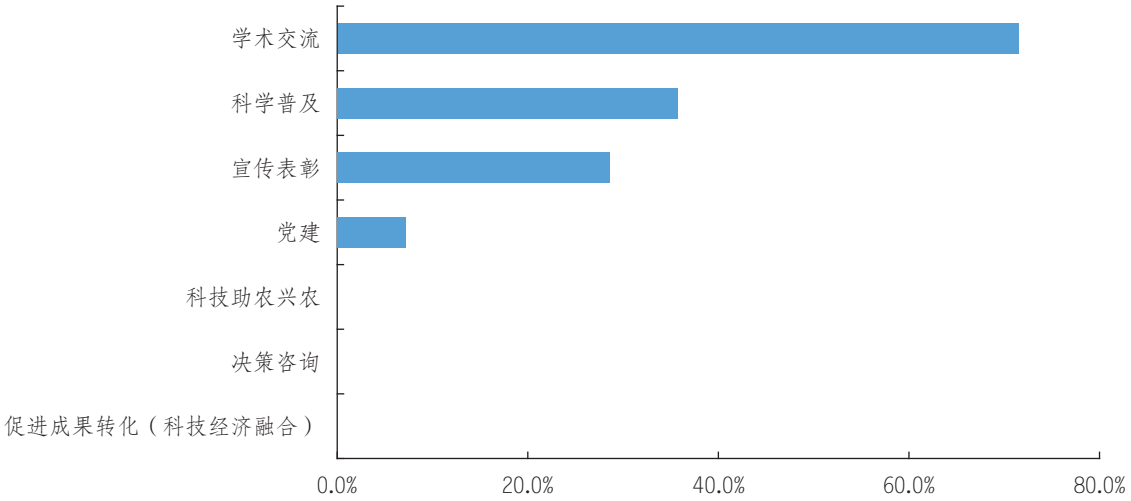


图4　学会女性组织形成品牌性活动的情况

注：科技助农兴农、决策咨询、促进成果转化（科技经济融合）选择比例为0。

3.5.2 女科技工作者组织品牌活动开展所面临的问题　尽管许多女性组织在学术交流、科学普及和宣传表彰方面形成了品牌性的活动，但在科技助农兴农、决策咨询、促进成果转化和科技经济融合方面品牌性活动较少；且活动多以自行组织为主，尚未从全国学会工作的整体层面进行顶层设计，缺乏系统性。在部分学术活动中，如果出现“女性”标识，很多单位还会质疑活动的专业性。女性组织活动规模偏小，对推动政府和社会共同关注女性在该领域的发展的影响作用仍比较有限。

3.6 女科技工作者组织的影响力

3.6.1 女性在领导层的占比有待提升　全国学会中的女性领导力仍有待提升。全国学会中理事长为女性的比例仅占5.7%，特别是工科学会女性理事长的比例最低为2.2%；近一半的学会副理事长中没有女性（48.8%），女性副理事长占比不足25%的占36.6%，而女性副理事长占比超过50%的学会仅占2.4%。秘书长为女性的比例占23.6%，也相对较低；还有部分学会中的女性理事比例只有10%，远低于女性会员所占比例。学会普遍没有对各级机构以及学术活动的评委会中女性应占的比例进行明确的制度设计。

3.6.2 针对女性的专项奖励有待丰富　全国学会设奖方面一般设立的是无性别差异的奖励，女性与男性共同竞争，部分学会给女性留一定名额，但在制度上没有明确规定。在申报奖励时性别平等意识尚显不足，同等水平下女性优先以及专门针对女性设置的奖项均不充分，在奖项种类和设奖层次上均有待丰富。

3.6.3 女性组织国际化水平有待提高　尽管女性组织希望拓展舞台，在国际上有更多发声的渠道，但据调研显示，尚未有学会或地方女性组织加入国际组织，也没有发起筹建国际组织或

分支机构的情况，一些女性组织也希望能有更多在国际上发声的渠道，女性组织的国际影响力有待提升。

3.6.4 女性组织的党建引领和媒体平台建设不足 据调研，仅有中国人工智能学会、中国力学学会的女性组织以及北京市女科技工作者协会等地方女性组织成立了党组织，浙江省女科协组织女科技工作者开展了党建活动，但总体而言，女性组织的党建引领仍显不足，没有和具体活动开展实现紧密结合。多数女性组织没有媒体平台建设（见图5），个别女性组织设有微信公众号或专门网站，如中国物理学会女科技工作者委员会有专门网站，中国计算机学会、中国图像图形学学会等有微信公众号，中国化学会、中国实验动物学会等有自己的宣传媒介，但对优秀女性的宣传仍不充分，对广大女性科技工作者的动员能力稍弱。

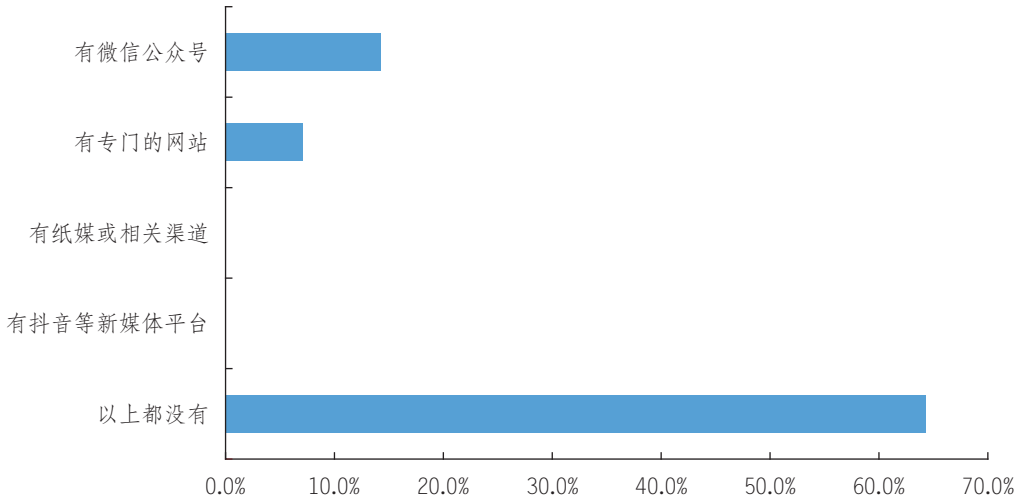


图5 学会女性组织媒体平台建设情况

注：有纸媒或相关渠道、有抖音等新媒体平台选择比例为0。

4. 加强女科技工作者组织发展的对策建议

一是将性别平等纳入对学会的评估中，引导学会重视女科技工作者组织建设。建议在民政部和中国科协组织的对全国学会的评估指标体系中，加入性别平等相关指标，在学会理事会、秘书处以及奖励评审委员会等几个关键组织机构中规定女性比例，并在学会章程或相关制度条文中加以明确。中国科协女科技工作者委员会对各学会和省级科协的科技女性组织进行绩效评估，引导各委员会服务女性科技工作者，绩效优秀的给予经费等方面的支持和表彰，提升影响力和社会认可度。坚定落实《支持女性科技人才在科技创新中发挥更大作用的若干措施》，构建有利于女性在科技组织中发展、发声的制度，营造有利于女性发展的环境。

二是加强现有女科技工作者组织的能力建设，不断提高组织能力。不断提高女科技工作者组织建设水平，壮大队伍建设，吸引优秀女性人才入会，充分发挥优秀青年女性的才能，开展高质量业务活动。在开展女科技工作者培训活动的同时，每年开展各学会女性组织秘书长、地方女科技工作者协会会长及秘书长的培训交流工作。设计专项培训，提升女科技工作者组织在成果转化、决策咨询、科技助农等方面的组织能力。提升女科技工作者组织的国际化水平，推动中国女性科技工作者参与国际科技交流和治理。积极发挥党建引领作用，业务工作和思想政治实现充分融入。加强宣传，充分利用网络和媒介平台开展多种形式的人物宣传和科普活动，扩大社会影响。

三是现有女科技工作者组织的活动要嵌入学会和地方科协的各项活动中，凝聚强大合力。在全国学会各专门委员会中、在地方其他专业学会中设立女科技工作者委员会的联系人，通过科技女性组织与各专委会之间的沟通和互动督促各专委会的活动中注意性别平衡，给予女性会员发展和展示的空间。女科技工作者组织既可根据女性

会员的需要组织开展各种特色活动，也要积极融入全国学会和地方科协的整体工作规划中，从女性视角为组织整体服务能力提升作贡献。

四是设立女性成长的专项奖励或基金，设立专项培训计划。积极争取相关政策，鼓励科技社团自行设置奖项，激励广大科技工作者奋发有为，提升组织的凝聚力和吸引力。扩大中国女科技工作者协会社会服务奖的范围，调动各省级女科协以及全国学会女专委会在人才推荐中的作用，进一步扩大影响力。在学会层面设立女性的专项奖励和科研资助项目，面向青年女性、基层女性给予重点支持。组织针对青年女性专业技能提升、领导力提升等线上线下相结合的专题研修。通过给予特定阶段如生育期的女性特别资助和特定培训，让她们在职业生涯发展的关键期不掉队。

五是现有女科技工作者组织的活动要加强联动机制，扩大社会影响。全国学会和地方科技女性组织两支队伍要加强联动，共同举办有影响力的女性品牌活动，鼓励更多来自不同学科背景的女性科技工作者建立广泛连接，促进交流合作。广泛调动社会力量，拓展不同领域、不同地区、不同机构属性的交叉联系通道，建立长效合作机制，努力实现更高质量、更可持续的发展。中国科协加强对全国学会和地方女科技工作者组织的指导，建立科技女性基层组织联盟或网络，为全国学会和地方女科技工作者组织搭建交流分享的平台，建立更为密切的联系合作。组织开展科技女性发展状况调研，发布有影响力的科技女性发展报告。通过品牌工作和宣传引导，扩大社会影响力。

责任编辑：梁思琪　校对：李琦 梁思琪

参考文献

[1] 中国科协调研宣传部, 中国科协创新战略研究院. 中国科技人力资源发展研究报告(2020)[M].北京:清华大学出版社,2021.

[2] 高雅丽. 国际青年女科学家论坛举行[N].中国科学报,2020-10-22(001).

[3] 中国妇女报.《"十四五"时期妇联事业发展规划》[EB/OL].(2021-8-19)[2023-3-8]. http://paper.cnwomen.com.cn/html/2021-08/19/nw.D110000zgfnb_20210819_1-2.htm.

[4] 章梅芳,等. 增设"中国科协联合国咨商科技女性专业委员会"调研报告[R].2021.

The current situation, predicament and development suggestions of the organization construction of women scientists and technologists

Zhang Mingyan[1], Han Jinfang[1], Song Ziyang[1], Wang Hongwei[2]

(1. National Academy of Innovation Strategy, China Association for Science and Technology, Beijing 100038, China;
2. Institute of Quantitative & Technological Economics, Research and Consultation Center for Project Evaluation and Strategic Planning Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100732, China)

Abstract: Building women's scientific and technological workers' organizations and creating women's development platforms are of great significance to further release the dividend of female talents and implement talent powerful nation strategy, and are also international common practices to promote the equal and comprehensive development of scientific and technological women. In order to reflect the organizational construction of women scientists and technicians in China, this study conducted a questionnaire survey and network information collection on 210 national societies affiliated to China Association for Science and Technology and 31 provincial science and technology associations, and conducted a discussion with the heads of 13 women's committees of national societies and 6 provincial women's science and technology associations. The study found that more than half of the provinces in China had established provincial women's organizations, and 13.3% of the national societies had established women's committees or women's branches. However, the composition of women's organizations, financial support, systematic organization of activities, and organizational influence still need to be improved. In view of the above situation, this study puts forward five countermeasures and suggestions.

Key words: women; scientific and technological workers; social group