

■ 中国妇女报全媒体见习记者 田梦迪

女性价值在数字经济时代积极释放

亚太经济的快速发展,为女性在绿色转型、数字经济、科技创新等多方面带来了发展机遇。近日,2022年APEC女性领导力论坛于海南三亚举办,在“可持续发展与数字经济创新”实践案例研讨会上,来自政府、工商界、协会组织、学术界的嘉宾分享了各自在可持续发展与数字经济创新方面的经验和心得,探讨未来的发展方向与可能性。研讨会邀请各行业具有代表性的女企业家分享和展示企业在数字经济促进可持续发展方面的优秀案例和成功经验,旨在帮助更多由女性主导的中小微企业通过数字化手段主动融入亚太市场,并在全价值链中受益。

数字性别红利仍待充分释放

中国国际商会多边合作部部长、“可持续市场倡议”中国理事会执行秘书长徐梁认为,亚太经济快速发展,为女性在绿色转型数字经济、科技创新等多个方面带来了巨大机遇。2020年亚太经合组织强调了女性在经济活动的参与,促进亚太经济可持续包容性增长等方面作出的重要贡献。

国家互联网信息办公室国际合作局局长祁小夏表示,2022年6月我国网民规模10.51亿,女性网民占比达51.7%,数字平台为女性创业提供更多路径,互联网领域创业者当中女性更是超过一半,女性的价值在数字经济时代被积极释放。

“女性在人文关怀等治疗场景中具有独特优势,更多女性在数字经济时代能够真正找到自己的定位。”数坤科技创始人、CEO马春娥说。

在2022年APEC工商执行理事会高级别对话会信函当中,各经济体工商界代表一致认为,虽然当前性别平等的意识不断加强,但是女性在创新、创业方面的潜能并没有得到充分的发掘。信函呼吁应继续增强性别包容度在弥合性别鸿沟的同时,以教育引导、就业培训、数字赋能等多种形式消除女性发展的障碍,提高女性在社会经济活动中的参与度,挖掘女性在商业社会的领导才能,进而推动实现亚太地区共同繁荣的美好愿望。

祁小夏也指出,尽管从世界平均水平来看,性别数字鸿沟在缩小,但在互联网使用率较低的地区和地区当中,女性仍然是数字化领域的边缘群体,女性参与数字经济的渠道仍有待拓宽,数字性别红利并未得到充分释放。如何挖掘女性性别优势和潜能,让她们更广泛地发挥领导力影响力,推动可持续发展激发数字经济创新活力,是应该高度关注和认真研究的课题。

未来如何实现亚太地区的包容和可持续发展,祁小夏发出三点建议:“第一,依托数字平台优势,带动女性创业就业,激发数字经济创新活力。第二,积极参与数字经济治理,创造有利于女性发展的国际环境。第三,鼓励女性通过互联网平台,推动数字时代的包容性发展。”

数字技术助力可持续创新

当今,新一代人工智能正在全球范围内蓬勃兴起,改写着经济发展模式。以算力、算法、大数据为代表的人工智能,成为新基建的“底座”,以人工智能为核心驱动力的智能经济新阶段已经到来。

在智能经济时代,创新实践与人工智能技术深度融合,革新发展模式,促进人类共享智能经济红利。百度集团副总裁、百度集团首席信息官李莹提出“创新流水线”的概念,她认为,通过AI技术,能够让知识管理发生质变升级,二者相乘,形成“创新流水线”,真正赋能知识工作者不断创新,赋能企业高效、可持续增长。

“基于AI和知识管理的创新流水线,还可以与产业深度融合,助力金融、能源、物流、芯片、智能硬件、通信、汽车制造等诸多产业创新提效。”李莹举例,比如,作为微观超微工程的芯片制造,有着协同难、知识复杂、管理难等问题,创新流水线通过智能会议系统、智能知识库、流式引擎等可高效推动问题解决,推动创新。

“创新流水线还可以普及无纸化和低能耗办公,让可持续发展落到实处。”据李莹介绍,2022年,在百度内部,创新流水线通过智能优化财务、法务、人事、会议、园区管理、客户服务等场景,全年节约纸张106万张,相当于353棵20年树龄的大树。在电力方面,仅某单一智能会议硬件一项,全年节约用电151万度。“随着创新流水线不断升级,企业在创新提效的同时,必将向着更加绿色可持续方向迈进。”李莹说。

关于技术创新和循环经济发展之间的关系,清华大学产业发展与环境治理研究中心主任陈玲在演讲中分享了中心与剑桥大学可持续领导力学院联合开展的针对中国和英国循环经济创新的比较研究。

结果显示,技术创新是当前循环经济发展的基础和主流,基于社交媒体和智能终端的商业模式创新日新月异,为循环经济创造了新的面孔。陈玲同时表示,数字技术有助于循环经济的技术创新和商业模式创新,而可持续创新还须聚焦于更好的社会生态和公众意识。

她是村里第一个大学生,选择回乡成为一名乡村人民教师;她从学校唯一的花课教师,成长为独当一面的小学校长;她积极推进进校园文化建设,用民族文化传承启发学生心智,滋养学生心灵——

宗富春:“我留下来,让更多的孩子走出去”

■ 中国妇女报全媒体记者 周玉林
■ 通讯员 许剑瀛

云南省文山州西畴县鸡街乡海子村委会曼竜村,是县里唯一一个彝族花倮聚居的村子,这里有600多位花倮居民。昔日的曼竜村,因处于高山之巅而发展缓慢,教育资源短缺。宗富春从小在村里长大,为了改变家乡的现状,她努力学习,走出大山,又学成归来,一心扑进课堂。

走出大山后学成归来

比起同龄女孩,宗富春是幸运的,在她父亲眼里,知识改变命运,“就算是砸锅卖铁也要供孩子读书”。在家人支持和自身的努力下,2006年,宗富春考上了文山州民族职业学校师范专业,同时攻读昆明学院,成了村里的第一个大学生。毕业后,宗富春站在人生的十字路口,面对在城里生活还是回到家乡的艰难抉择,她犹豫过,但想到教育资源短缺的家乡,想到家人的嘱托,她毅然选择回到于斯,长于斯的彝山曼竜。

欣喜过后便是默默付出,学校里大多是苗族和彝族学生,不会讲汉语。当时,学校只有她是花倮教师,孩子们都非常内向,不知道如何与其他民族的同学交流,因为不会用汉语和老师说话“我要上厕所”,有些同学甚至被大小便憋哭。

从生活起居到上课学习,宗富春都要用少数民族语言和汉语一字一句地教上无数次,有时为了教会一句话要花一两个星期。其他班的老师遇到听不懂汉语的孩子,都来找她当翻译,就这样她开启了“双语教学”之路。

虽然很辛苦,她却收获了满满的幸福和快乐。看着孩子们从陌生到相知,从内敛胆怯到自信开朗,从语言不通到交流顺畅……宗富春觉得所有辛苦都是值得的。日子在孩子们的成长中悄然划过,十多年来,曼竜小学的毕业生已有400余人,其中50人进入大学学习,仅曼竜村就有18位大学生相继走上工作岗位。

用母爱呵护学生成长

宗富春有过多次进城和家人在一起的工



宗富春把弘扬和传承民族传统文化作为学校的办学特色,让学生感受民族文化博大精深,从小坚定文化自信。(受访者供图)

作机会,但是,每每想到教室里那一双双求知若渴的眼睛,她便毅然选择留在这里,用自己对这片土地深沉的爱助力家乡的发展。

参加工作的第3年,宗富春迎来了第一个孩子。由于一心扑在学生身上,她临产前还在学校工作。孩子出生后,本该好好休息的她又提前结束产假回到学校,把几个月大的孩子交给丈夫照顾。有人问她为什么不把孩子带在身边,宗富春说:“我的孩子还有他爸爸,班上的孩子只有我,我得赶快回到他们身边。”

看到班上孩子们一点一滴的变化,宗富春再也没产生回城的念头。她说:“我留下来了,就会让更多的孩子走出去。”她希望这些孩子们能像她一样,通过努力读书,走出大山。

为了照顾班里患有癫痫病的同学,她把自己当成学生的妈妈,用少数民族语言与学生交流,送去关心关爱,花更多的时间去陪

伴,去辅导,耐心教会他听懂汉语、学说汉语;无数次深入家访,给他送衣服、送鞋子,还为学生们家里带去蔬菜、大米、食用油等。

在宗富春心里,学生都是她的孩子。为了照顾班里的留守儿童,每个星期一早上升旗的时候,她总是最后一个班的去看,一个学生一个学生的去检查,看看同学们周末回家洗澡了没有,换衣服了没有,遇到没有洗漱用品的同学,她会把自己的拿给孩子们用。

为了帮助家庭贫困的孩子,11年来,宗富春持续给他们买衣服和学习用品。在孩子们心里,她早已不仅仅是宗老师,更是宗妈妈。11年来,曼竜村发生了翻天覆地的变化:在宗老师爱的坚守下,村民们的意识正悄然改变,他们都愿意送子女接受教育。曼竜村从仅有宗老师1名大学生,到现在18名大学生走出大山,走向新的人生舞台。

维权驿站

Q公司就业歧视案:

女性求职者被询问近期生育计划

基本案情

Q公司自2019年7月起通过互联网招聘平台发布招聘信息,并组织对求职者进行面试。在对女性求职者进行面试时,Q公司除了询问个人基本信息外,还进一步询问了女性求职者的婚姻状态及近期生育计划。至2021年6月,共有2315名女性求职者参加面试,全部被询问了婚姻状态,其中515名女性求职者还被询问近期是否有生育计划。

案件办理过程及结果

2021年6月,人社部门对Q公司涉嫌就业性别歧视行为进行调查。按照《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》(以下简称《通知》),联合工会、妇联对Q公司进行约谈,督促Q公司限期纠正了就业性别歧视行为。

典型意义

就业性别歧视时常困扰就业女性,面对日趋严峻的就业形势,尤其是“三孩”政策的

全面实施,一些企业认为女性的生理特点决定了其要休产假、哺乳假等,会增加企业用工成本,在招录员工中会避免或减少招用女性。

本案中企业对女性求职者询问婚姻状态及近期生育计划,就是一种就业性别歧视的表现,违反了《通知》精神。本案中人社部门深挖线索,约谈企业,消除了影响平等就业的不合理限制,以行政手段保护了女职工的合法权益。

新修订的妇女权益保障法进一步明确了就业性别歧视的具体情形,将招录(聘)、培训、辞退等过程中的就业性别歧视行为纳入劳动保障监察范围,并规定用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的,人社部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位。

法律法规和政策依据

《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》

第二条 依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过

程中,不得限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外)或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件,不得差别化地提高对妇女的录用标准。国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法,坚决禁止就业性别歧视行为。

第四条 建立联合约谈机制。畅通窗口来访接待、12333、12338、12351热线等渠道,及时受理就业性别歧视相关举报投诉。根据举报投诉,对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈,采取谈话、对话、函询等方式,开展调查和调解,督促限期纠正就业性别歧视行为,及时化解劳动者和用人单位间矛盾纠纷。被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的,依法进行查处,并通过媒体向社会曝光。

(选自“2022年北京市依法维护妇女儿童合法权益典型案例”)

中国妇女报全媒体见习记者高越 发自北京 国务院促进中小企业发展工作领导小组办公室近日印发《助力中小微企业稳增长调结构强能力若干措施》(下称《措施》),立足于“纾困和服务两手抓,调结构和稳增长预期和着力促进中小微企业调结构强能力的15条具体举措。

其中,针对中小微企业当前面临的生产经营困难,提出7方面举措,从政策支持、融资促进、扩大需求、做好公共原材料保供稳价、加强公共服务和舆论引导、强化合法权益保护等方面,全面激发市场主体活力和信心。《措施》明确提出将政府采购工程面向中小企业的预留份额阶段性提高至40%以上政策延续到2023年底,持续加大政府采购促进中小微企业发展的支持力度;支持中小企业参与国家科技创新项目建设,推动扩大汽车、绿色智能家电消费以及绿色建材、新能源汽车下乡,开展跨境撮合活动,解决中小企业订单问题。

针对中小微企业核心竞争力提升方面,《措施》提出了8方面举措:瞄准中小微企业转型升级中的重点环节,包括科技赋能提速、数字化赋能转型、质量标准品牌赋值提升、知识产权保护能力提高、人才资金支持等方面,通过健全优质中小企业梯度培育体系,促进中小企业专精特新发展,到2023年底,累计培育创新型中小企业15万家以上、省级专精特新中小企业8万家以上、专精特新“小巨人”企业1万家以上;通过深入实施大中小企业融通创新“携手行动”,推动以大带小协同发展;通过实施“科技成果赋能中小企业”“数字化赋能中小企业”“质量标准品牌赋值中小企业”三个专项行动,帮助中小企业提升核心竞争力;通过优化中小企业职称评审工作,实施“校企双聘”制度等,加大人才兴企支持力度;通过充分发挥北京证券交易所、国家中小企业发展基金、国家科技成果转化引导基金等作用,加大对优质中小企业直接融资支持等。同时,在加强知识产权运用和保护,促进中小企业特色产业群发展等方面,也提出了一系列具体的举措。

十五项举措助力中小微企业稳增长调结构强能力

图片新闻

江苏连云港:家政零工市场助就业



2023年1月16日,连云港市海州区家政零工市场首场招聘会上,求职者正在咨询和了解岗位招聘情况。当日,江苏省连云港市海州区家政零工市场举办以“春风行动温暖民心,零工市场助就业”为主题的首场招聘会,快递、酒店、商超等零工需求较大的20余家企业提供岗位500余个,集中帮扶农民工、残疾人、失业青年、就业困难人员等劳动者就业创业、有序返岗。

耿玉和/摄