



科技创新 巾帼行动 / 职业女性榜样

国家超级计算广州中心主任卢宇彤：

让中国常立于世界超算巅峰

从研制世界一流的超级计算机，到建设世界一流的超算中心，到推动我国超算自主可控可持续发展，在超算的道路上，卢宇彤一路与时间赛跑——



中国妇女报全媒体记者 林志文 曾桂敏

“拥有实力才拥有话语权，拥有算力才掌握创新权。我们说超级计算就是创造力，是科技创新的引擎，是科技创新的需求。”

12月17日，“2021中国海外人才交流大会暨第23届中国留学人员广州科技交流会”（以下简称“海交会”）“科技创新·巾帼力量”论坛专项交流活动在云端举行，当天，广州14部门联合启动科技创新巾帼行动。国家超级计算广州中心主任、中山大学数据科学与计算机学院教授卢宇彤在论坛上分享了她与超算的精彩故事。

“中国超算的成功是中国科技、产业、社会环境成功发展的基础。对个人而言，每一个小小的成功是更大成功的基础。愿每位女性都能自尊、自信、自立、自强，抓住新时期新技术、新产业的新发展机遇，与我们伟大的祖国共同成长。”从研制世界一流的超级计算机，到建设世界一流的超算中心，到推动我国超算自主可控可持续发展，在超算的道路上，卢宇彤一路与时间赛跑。她在接受中国妇女报全媒体记者专访时表示，我们的目标是要让国产超算更快、更强、更好，让中国超算常立于世界超算的巅峰，让科技创造更加美好的生活。

打破美日长期垄断，改写超算世界格局

在国际超算领域，卢宇彤算得上是一个传奇。1993年，卢宇彤硕士研究生毕业，适逢中国超算研究进入重要发展时期，

学、新能源新材料、生物医药健康、大规模工程与战略装备设计制造、大数据与智慧城市等领域取得一系列重大创新成果，支撑了1000多项国家级课题的研发工作，服务用户已超过4000家，用户群体超过30万，遍布全国34个省市和自治区，让国家超算广州中心成为全球全世界系统利用率最高、用户数量最多、应用领域最广的超算中心之一。

2018年11月，在世界超算大会上公布的“世界最具应用影响力超算中心(Dominant Sites)”排名上，国家超算广州中心紧随美国四大国家实验室位列第五，领先欧洲与日本一众超算中心，是我国唯一入围前十的超算中心，充分彰显了中心强劲的综合实力。

出任ISC互联网安全大会40多年来首位女性主席

2019年，一个振奋人心的消息传来，卢宇彤出任ISC互联网安全大会40多年来首位女性主席，向世界展现中国女科学家的卓越能力与风采。ISC互联网安全大会是亚太地区规格高、规模大、影响深远的网络安全峰会，已成为世界级网络安全技术引领平台和全球性网络安全发展风向标。卢宇彤激动地表示：“能够代表中国科学家在国际超算大会取得一席之地，是在中国超算快速发展的背景下，国际学术界对个人专业学术水平的认可。中国超算事业经过几十年积累，终于可以在国际学术圈发出自己的声音，是件让人振奋的事情。”

卢宇彤积极利用自身在国际超算领域的发言权和前期建立的友好合作基础，致力于让国家超算广州中心成为我国超算对接世界的桥头堡，在国际上打响中国超算的品牌。

在她的努力下，国家超算广州中心与美日德法英等数十个国家的超算中心和科研机构建立了紧密的合作关系，德国斯图加特国家超算中心、英国哈雷国家超算中心等世界知名超算中心都与国家超算广州中心成为合作伙伴，世界各国的顶级超算专家在国家超算广州中心举行讲座，开展项目合作等。中国超算事业不断在国际学术圈展现自己的形象，发出自己的声音。

本期关注

中国妇女报全媒体记者 李雪婷

『女性董事一小步，可持续发展一大步』

第三届董事会多样性论坛倡导上市公司持续发挥『她力量』在促进企业稳健增长和履行社会责任等方面的独特作用——

“这是一个小切口，但它是一个大跨越，女性董事一小步，可持续发展一大步。”日前，第三届董事会多样性论坛在深圳举行。深圳市地方金融监督管理局局长何杰表示，提升女性董事比例对于丰富ESG(环境、社会和公司治理)的内涵，助力深圳先行先试示范区的建设具有重要的意义。

近年来，人们越来越认识到董事会多样性在公司治理中的积极意义，促进董事会成员多元化，特别是增加女性董事席位的主张日益成为全球资本市场的重要议题。同时，深圳超国首个出台《性别平等促进条例》的城市，也在2018年成为国家首批可持续发展议程创新示范区。活动当天，与会嘉宾就围绕为增加女性在董事会中的席位，为妇女赋权、促进性别平等话题进行了充分的讨论。

使“她力量”更多参与到公司治理层面

2020年11月，由深圳市公司治理研究会、深圳市上市公司协会、深圳市女企业家商会、社会价值投资联盟组织，十余家上市公司响应，联合发起“香蜜湖女性董事倡议”。倡议旨在增加女性在董事会中的席位，试图以“女性董事”这一“小切口”，实现完善公司治理、推动ESG投资、助力可持续发展“的大跨越”。

今年12月13日，深圳市公司治理研究会和新财富再次组织十四家上市公司和五家投资机构响应“香蜜湖女性董事倡议”，共同致力于提高女性在董事会的席位和影响力，促使“她力量”成为推动上市公司高质量发展的重要力量。

“有的企业会把女性董事作为一种形象的展示，有的企业简单安排一个应付了事。”作为香蜜湖女性董事倡议联盟的首倡者，何杰建议企业能够将这一倡议“不仅要外化于形，更应内化于心”，希望深圳各投资机构上市公司持续发挥“她力量”在促进企业稳健增长和履行社会责任等方面的独特作用，使之成为展示中国软实力的“闪亮名片”。

会上，南开大学讲席教授、中国公司治理研究院院长李维安发布了《2021年中国上市公司女性董事专题报告》。报告显示，2021年，ESG投资与绿色治理的兴起促使董事会多元包容性得到前所未有的重视。同期，女性董事比例均值为16.57%，较2020年的12.64%提升了3.93个百分点，涨幅明显。全国各地区上市公司女性董事比例普遍提高，新上市公司董事会规模小但女性董事比例较高。

提高女性董事作用的积极案例

博时基金是第一批加入香蜜湖女性董事倡议联盟的投资机构，也一直在尝试探索促进董事会多元化方面的主题基金。博时基金副总经理王德英在会上表示，“女性董事不仅可以提高董事会的决策水平，还能够改善公司与投资者外部团体及顾客的关系，甚至直接提高公司的绩效，这源于女性独特的视角、性格、韧性和亲和力，是公司治理中不可替代的力量。”

他也提到，女性董事往往具有更高的风险规避意识，更愿意主动在企业风险管理中考虑ESG的问题，更能够理解一些企业员工及顾客所关注的问题，或是提出一些影响公司声誉的问题，如健康、安全和环保等。另外，女性董事处理问题的方式也更加柔和持续，高度符合可持续发展价值观，有助于企业树立良好的社会形象，更好地吸引外部人才，留住内部员工。“目前公司女性董事占董事会人数的比例为22.2%，女性基金经理、研究员、工程师、风控人员和产品经理等为公司的各项工作都创造了无可替代的价值。”

作为一家投资机构，富达国际希望通过投资行为促进被投企业的性别多元化建设。其今年对一家乳制品公司的董事选举投了反对票，原因是该公司的董事会全部由男性董事组成。富达国际可持续投资大中华区总监王芳表示，“我们认为这样的董事会构成是没有任何道理的，抛开性别多元化不谈，考虑到乳制品企业的客户群体以女性为主，在董事会层面缺失女性思维和女性视角，对于企业的战略规划和业务发展不可能是件好事。”

据王芳介绍，今年，富达国际对被投公司的董事会多元化提出了明确的要求：在董事会多元化起步较早的市场，要求公司的董事会应至少有30%的女性董事，对于起步相对较晚的市场，希望达到女性董事占比15%的最低预期，对于一些本身多元化水平较高的企业，例如金融行业，可能会视情况与管理层沟通，提出更高的要求。“如果被投资企业未能达到我们的预期，我们则不再对相关董事的续聘进行支持。”

据中国妇女报全媒体记者了解，富达国际之前自身也制订了在2020年达到女性高管占比30%的目标，这一目标已经提前完成，她们在今年又进一步制订了在2024年之前达到女性董事占比45%和女性高管占比35%的目标，“高管占比的这个目标我们在亚洲已经完成，目前我们在亚洲的业务，女性高管占比已经达到了37%。”

智联招聘“2021最受女性关注雇主”榜单揭晓，获奖企业积极构建性别平等职场

职场女性更看中雇主“尊重”与“认同”

中国妇女报全媒体记者 李雪婷

12月18日，智联招聘主办2021年中国年度最佳雇主颁奖活动。随着女性职场话语权的提升，这一已延续多年、对职场女性友好的奖项赢得关注度越来越高。据活动主办方介绍，针对职场女性的生存发展状况，2021年智联招聘从职场发展、婚育、家庭责任等多方面切入，对参评企业的相关调查显示，职场女性整体薪酬低于男性12%，女性在职场发展中仍被性别因素拖累，过半职场人在求职中被问及婚育问题。针对这些痛点，受访女职员希望更多企业能够给职场女性提供平等的晋升机会。而对于这样的呼声，越来越多的企业开始重视并积极践行男女平等的职场原则。

80%获奖企业设立专门机构或职位推动性别平等

智联招聘副总裁李强告诉中国妇女报全媒体记者，“2021最受女性关注雇主”获奖企业均专门针对孕产期的女性提供保护政策，其中，有80%的获奖企业设立了专门机构或职位来推动性别平等，比例大幅高于未获奖企业的29%。

2021年，为保持人口稳定增长，积极应对老龄化趋势，我国出台了“三胎政策”，引发大众热议，不少人认为“三胎政策”下的职场女性无疑会面临更大的压力和挑战。

通过和企业的交流，李强表示，“生育成本如果都由企业承担，对于企业会是巨大的负担。”他呼吁将女性生育成本社会化，更好地用公共财政的力量去解决这一问题，这对于企业会是一个大的助力。

另外，已经有一些地区明确规定了女性产假的天数以及男性的陪产假天数，同时规定男性陪产假不能转让给女方。李强解读说，这其实是对女性特别有利的条款。

因为对于企业来讲，不会因为担心女性不停长假期而降低对女性劳动力的投入，女性也不会拖延进入职场的时间段，阻碍自己的发展道路。

对于两性平等的进程，企业的价值观会起到重要的推动助澜作用。更平等的职场环境，为女性创造了更广阔的成长空间。智联招聘提供的数据显示，今年“最受女性关注雇主”获奖企业中，女性员工占比55.4%，高层中女性占比达到43.2%，明显高于未获奖企业的31.3%。与此同时，获奖企业中，女性在2021年的晋升比例也更高。李强表示，事实上，有权威调研显示，管理层的性别多元化能为公司发展带来诸多好处，在人才的吸引力、忠诚度、工作体验、企业文化、创新能力等多个方面都大有裨益。因此，关注女性职场发展，为女性提供平等就业机会，也是在为企业谋求长远发展。

贴心福利提供保障 归属感让女性与企业携手前行

记者注意到，除了为女性员工提供平等的晋升机会之外，获奖企业在针对女性的福利待遇方面也表现出了“高水准”。例如，获奖企业均为女性员工提供多于98天的产假，女性产假平均天数达到130.5天，而将近10%的未获奖企业无法实现98天的假期，女性员工产假的平均天数较获奖企业少了将近20天。

福利带来的保障能够让女性员工减少后顾之忧，而“尊重”与“认同”也是女性选择长期在一家企业留任的重要原因。根据智联招聘的调研数据，在被问到“哪项最有可能是你长期留在该企业的理由”时，“感觉被认同、被尊重、有归属感”的占比排在第一位，高于“高薪酬”等其他选项。而本次获得“最受女性关注雇主”奖项的企业，其2021年女性员工的离职率是



宝马中国、宜家中国、招商银行股份有限公司、戴姆勒/梅赛德斯-奔驰、联想集团、百胜中国控股有限公司、TCL华星光电技术有限公司、中国国际金融股份有限公司、中国东方航空股份有限公司、大华银行(中国)有限公司10家企业荣获“2021最受女性关注雇主”奖。获奖企业体现了责任担当，积极践行职场性别平等，成为行业楷模。

23.7%，在未获奖企业中，这一比例高达43.3%。当企业能够让女性感受到尊重和认同，获得归属感，女性员工将更倾向于在企业长期发展，与企业一起迎接挑战。

显性和隐性通道共同助力职场妈妈回归职场

生育的过程必然对于女性的职场发展以及职业生涯的延续造成影响。休了六个月甚至更长的产假，职场女性如何才能更好回归职场？

李强提到，有些企业会为职场女性的顺利回归提供显性通道。在此次获奖企业中，

有的企业专门制作指导职场妈妈回归职场的职业手册。有的企业会提出“成长共进”的概念，当女性员工发现自己在生育和照顾小朋友这段时间之后，在一些技能上落后了，会利用企业为这部分群体定制的一系列电子化课程让自己尽快和职场衔接。

除此之外，还有一些隐性的渠道，比如，现在很多企业建有“职场妈妈联盟”，大多数是微信群组形式，里面的话题通常围绕怎么把小宝宝照顾得更好等。李强建议，这种非正式的组织可以推出内部的发展倡议，谈论和建立帮助职场妈妈们更好地融入企业的方式方法。

职场风向标