

仅供工作使用

大会临时议程项目 23 (b)
(GC(55)/1 和 Add.1)

人 事
秘书处的妇女

总干事的报告

概 要

- 大会 2009 年 9 月 18 日通过的 GC(53)/RES/18 号决议（人事 B. 秘书处的妇女）请总干事每两年就该决议的执行情况向理事会和大会提出报告。
- 本报告是响应该决议所载要求编写的。

建议采取的行动

- 建议理事会注意本报告；建议向大会提交本报告，供其审议；赞同总干事关于尚未指定联络点的所有成员国指定这种联络点的呼吁，以积极支持秘书处在征聘妇女方面的努力。

人 事

秘书处的妇女

总干事的报告

A. 背景

1. 大会 2009 年 9 月 18 日通过的 GC(53)/RES/18 号决议（人事 B. 秘书处的妇女）请总干事按照《规约》第七条的规定求得在效率、技术能力及忠实方面达到最高标准的人员，特别是从发展中国家以及无代表性或代表性不足的成员国征聘这类工作人员，并努力在国际原子能机构所有职级和职类特别是在高级政策层职位和决策层职位实现妇女平等代表性的目标。

2. 性别不均衡继续成为联合国共同系统范围内的问题：根据秘书长的最新报告¹，在联合国秘书处和联合国系统各组织，妇女在专业及高级职类中的代表性虽在 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日期间略有增加，从 38.4% 增至 39.9%，但仍然很低。尽管原子能机构仍处在妇女专业工作人员代表性最低的联合国系统组织之列，妇女代表性为 24.5%，但自 2009 年 6 月以来，专业及高级职类妇女的数量增加了 1.5%，自 2007 年 6 月以来增加了 2.3%²，这是一个令人鼓舞的趋势。

3. 在私营部门和学术机构，妇女参与自然科学、工程和技术某些学科的比例也很低。虽然有了一些改善，但成员国中从事核相关领域工作的大学毕业生尤其是女大学毕业生的总数仍然很小，故核领域的女性资源仍然有限。因此，秘书处在实现性别平等代表性目标方面的主要障碍之一，就是从事科学事业特别是核工业的妇女数量增长乏力。

B. 秘书处提高妇女代表性的举措

4. 自 2007 年以来，秘书处实施了一项全面的性别政策。这项政策涵盖人员配置方面

¹ 秘书长 2010 年 9 月 9 日 A/63/334 号报告“提高联合国系统妇女的地位”。

² 这些数字指持有至少三个月的专业合同的所有妇女，而不论资金的来源。

的性别平等以及在秘书处计划和业务方面实现性别考虑主流化等问题（在编制原子能机构“2012—2013年计划和预算”中实行了这项政策）。

5. 秘书处建立了一系列协调机制来实现性别平等目标。原子能机构“关注性别问题联络点”继续致力于实现在性别政策中确定的性别平等目标。各司“关注性别问题联络点”支持开展这项工作并协助副总干事们在各司努力实现性别平等。所有这些工作都是工作人员在从事正常工作任务之外进行的。

B.1. 征聘措施

6. 秘书处继续与成员国代表一道开展工作，以寻求宣传原子能机构工作的新途径，并鼓励充分合格的专业职位女性候选人提出申请。

7. 特别侧重强调了原子能机构在从事科学的妇女可以参加的各种会议上的代表性。还注意促进旨在让年青女性专业人员积累实际工作经验的初级专业官员计划、实习计划和进修计划。

8. 应成员国邀请³，自2009年以来开展了八次征聘工作组访问，为接触充分合格的女性候选人提供了额外机会。2011年5月，一个成员国通过对应于原子能机构的妇女征聘联络点在原子能机构安排实施了一个为期一天半的计划，目的是向通过该成员国外交部选派的16名参加者提供与专业人员、妇女和年青人征聘有关的实用信息。

9. 秘书处支持设立两个协会来促进和鼓励与原子能机构工作相关领域的女性专业人员。“核领域的妇女”设立了原子能机构分会，而“国际安全事务中的妇女”设立了奥地利分会。秘书处成员对这些组织的工作给予了支持，特别是向妇女介绍原子能机构的工作，以及对年青女性和大学生进行宣传，以使其了解核领域的各种职业。

10. 2010年4月，原子能机构第二次参加了“维也纳女儿节”活动。年龄在11岁到16岁之间的50名年青女性在原子能机构参访了一天，了解其父母所从事的工作。希望这项努力可以鼓励其中一些人选择核科学或其他技术学科等专业。

11. 秘书处还继续保持其与联合国机构间妇女和两性平等网络、秘书长性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室和同样致力于实现性别平等代表性的其他组织的联系。2011年1月，这些团体合并在一起，正式成为所谓的“联合国促进两性平等和增强妇女权能署”（联合国妇女署）。

12. 在空缺职位预选和选择过程中继续特别关注对女性候选人的评定。在对某个职位具有可比较资格的情况下，对女性候选人则给予特别考虑。

³ 秘书处没有开展征聘工作组访问的正常预算，因此，有关经费是由提出请求的成员国资助的。

B.2. 成员国的参与

13. 2005年3月，秘书处要求所有成员国指定一个联络点，以便积极支持原子能机构征聘妇女方面的努力。截至2011年6月1日，有68个成员国加入了这项倡议。秘书处与各联络点定期举行会议，向它们介绍最新发展情况，并讨论鼓励政府和非政府来源的充分合格的女性申请原子能机构空缺职位的方法。各联络点也向国家研究单位、机构、大学以及专业组织和妇女组织提供资料，促进与它们进行接触，并向它们直接分发原子能机构空缺通告。在它们的支持下，秘书处建立了一个由每月向其发送空缺通告电子邮件的近500个研究单位组成的网络。各联络点还安排开展征聘工作组访问，通过安排接触专业杂志和网站促进对原子能机构作为潜在雇主的宣传，并促进执行初级专业官员计划、实习计划和进修计划。

14. 10个成员国与原子能机构达成了他们据以提供初级专业官员的安排。个别成员国在报告所涉期间为总计33名初级专业官员提供了资金，其中51%为女性。原子能机构在报告所涉期间缔结了两个关于初级专业官员的协议，目前正在继续讨论与更多成员国建立类似安排的问题。

B.3. 工作/生活平衡协调

15. 秘书处继续审查、更新和加强其与工作/生活平衡协调有关的政策。在联合国共同系统其他组织中实施的旨在改进工作/生活条件（如弹性工作时间、非全时工作和在家办公）的大多数政策早已确立。秘书处定期组织会议以使工作人员随时了解这些计划，而工作人员已经越来越多地从中受益。

B.4. 报告措施

16. 各司领导每年都就支持增加女性专业工作人员的数量所采取的措施和开展的活动提出报告。秘书处各部门不仅在征聘过程中继续特别重视任命来自被列入“决选名单”的女性候选人，而且还尽量给予年青女性专业人员取得核技术和应用领域工作经验的机会。对妇女参加会议、讲习班和研究项目以及参加委员会和咨询服务给予了特别关注。

17. 秘书处高级女性工作人员参加了侧重于性别敏感性和沟通技能的培训班。

C. 秘书处妇女的代表性

18. 附件载列了说明下述结果的数字和图表。

19. 为了增加向成员国提交的员额配备报告的透明度以及提高行政效率，最近已将“常设”员额和中期员额合并在一个标题下列出，并且已将“中期”员额取消，从而影响了秘书处妇女的统计数字。

20. 使用以前的标准，女性专业人员在正式工作人员⁴职类中的代表性为 24.4%。在进行中期员额转换后，女性专业人员在正式工作人员职类中的代表性为 23.5%。

C.1. 现状

21. 截至 2011 年 6 月 1 日，秘书处女性工作人员的总数为 1042 人，占全体工作人员的 42.6%：

- 在一般事务职类（该职类包括如信息技术和实验室技工、会计助理员和采购员等各种职位），妇女的比例增加到占全体工作人员的 63.2%，而 2009 年为 61%。
- 在专业及高级职类正式工作人员中，妇女所占比例已从 2009 年 6 月 1 日的 23.4%略增到 2011 年 6 月 1 日的 23.5%（增加 0.1%）。

22. 本报告以下各段仅涉及专业及高级职类正式工作人员。

23. 截至 2011 年 6 月 1 日，在科学/工程和行政管理两种职类的高级工作人员职级中，性别不平衡现象继续加剧。不过，在 2007 年 6 月没有女性的 D-2 职级上在 2009 年增加到三人，占 20%。目前，虽然 D-2 职位女性的数量一直未变，但现在占到该级别总数的 30%。

24. 妇女占不同职类的比例如下：

- 行政管理领域：32.3%（2009 年 6 月为 34.7%，2007 年 6 月为 35.7%，2005 年 6 月为 31.3%）。
- 科学/工程领域：18.0%（2009 年 6 月为 17.3%，2007 年 6 月为 15.5%，2005 年 6 月为 14.1%）。

25. 截至 2011 年 6 月 1 日，在高级工作人员职级，妇女的代表性如下：

- 行政管理领域：18.2%（2009 年 6 月为 9.5%）。
- 科学/工程领域：21.1%（2009 年 6 月为 26.3%）。

⁴ 正式工作人员包括专业及高级职类中受《工作人员条例》和《工作人员细则》支配、按照由经常预算提供资金的标准征聘程序被任用而且拥有至少一年定期合同的所有工作人员。本职类不包括免费专家、顾问和从预算外资金提供费用的工作人员等其他工作人员。

C.2. 申请和任命

26. 在报告所涉期间，收到了 25 363 份正式员额外部申请，其中 24.6%是女性，75.4%是男性（在前一报告期 21.5%为女性，而在此之前的两年期 19.6%为女性）。

27. 在那些经审查认为“充分合格”的外部候选人中，22.1%为女性，77.9%为男性（在前一报告期 21.5%为女性，而在此前的两年期 24.5%为女性）：

- 在科学/工程领域，充分合格的妇女比例 2011 年为 16.0%，而该比例在前一报告期为 15.8%。
- 在行政管理领域，该比例为 31.0%，而前一报告期为 31.3%。

28. 在获得了职位的选定候选人中，25.4%为女性（前一报告期 21%为女性）。

29. 在本报告所涉期间，在选择了外部候选人并且外部女性申请人在被评定为“充分合格”的候选人之列的情况下，选择妇女担任有关职位的比例为 71.2%。这继续表明在选择过程中十分重视性别均衡问题。

30. 所征聘的妇女总数占有所有外部任命的 23.2%（前一个报告期为 28.0%）：

- 在科学/工程领域，112 名新聘工作人员中有 18.8%为女性（前一个报告期则是 65 名新聘工作人员中有 29.2%为女性）。
- 在行政管理领域，82 名新聘工作人员中有 29.3%为女性（前一个报告期则是 64 名新聘工作人员的 26.6%）。

31. 虽然已尽一切努力任命充分合格的妇女就任空缺职位，但这些努力有时与关于增加来自发展中成员国以及无代表性、代表性不足成员国的工作人员的代表性的大会决议（最近的决议是 GC(53)/RES/18 号决议）所产生的竞争性利益相矛盾。

C.3. 持有长期合同的妇女

32. 持有长期合同的妇女占妇女总人数的 33.6%（2009 年 6 月占 39.9%），而持有长期合同的男性占男性总人数的 38.5%（2009 年 6 月占 48.0%）。尽管在报告所涉期间有六名持有长期合同的妇女离开秘书处，但已向八名妇女授予了长期合同。这种减少主要系中期员额转换所致，而不是起因于有关长期合同的实践方面的变化。

33. 在科学和工程领域，持有长期合同的妇女比例为 34.9%（2009 年为 39.8%，2007 年为 37.3%）。这种减少仍主要系中期员额转换所致，而不是起因于有关长期合同的实践方面的变化。在科学和工程领域，男性所占的相应比例为 43.8%（2009 年为 51.8%，2007 年为 45.0%）。在行政管理领域，持有长期合同的妇女所占百分数为 32.5%（2009 年为 40.0%，2007 年为 37.0%），而男性所占百分数为 28.2%（2009 年为 39.2%，2007 年为 37.8%）。

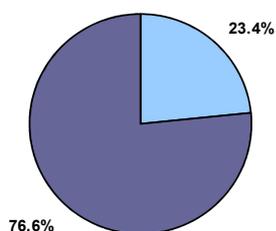
D. 工作展望

34. 在报告所涉期间，妇女在秘书处的代表性略有提高。总干事强烈鼓励尚未指定联络点的所有成员国都指定一个联络点，并欢迎成员国积极参与有关工作，以帮助在整个秘书处实现性别平等代表性的最终目标。

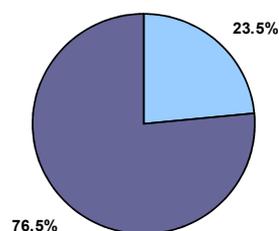
附件

专业及高级职类正式工作人员
(女性和男性所占职位百分数)

2009年6月1日



2011年6月1日



职级	女性人数	女性百分数	男性人数	男性百分数
DDG/ ADG	1	14.3	6	85.7
D-2	3	20.0	12	80.0
D-1	3	16.7	15	83.3
P-5	31*	15.2	173*	84.8
P-4	74	24.1	233	75.9
P-3	63	29.7	149	70.3
P-2	6	35.3	11	64.7
P-1	2	100.0	-	-
总计	183	23.4	599	76.6

职级	女性人数	女性百分数	男性人数	男性百分数
DDG/ ADG	-	-	8	100
D-2	3	30.0	7	70.0
D-1	5	21.7	18	78.3
P-5	35*	15.2	195*	84.8
P-4	95	24.7	290	75.3
P-3	73	28.4	184	71.6
P-2	12	32.4	25	67.6
P-1	-	-	-	-
总计	223	23.5	727	76.5

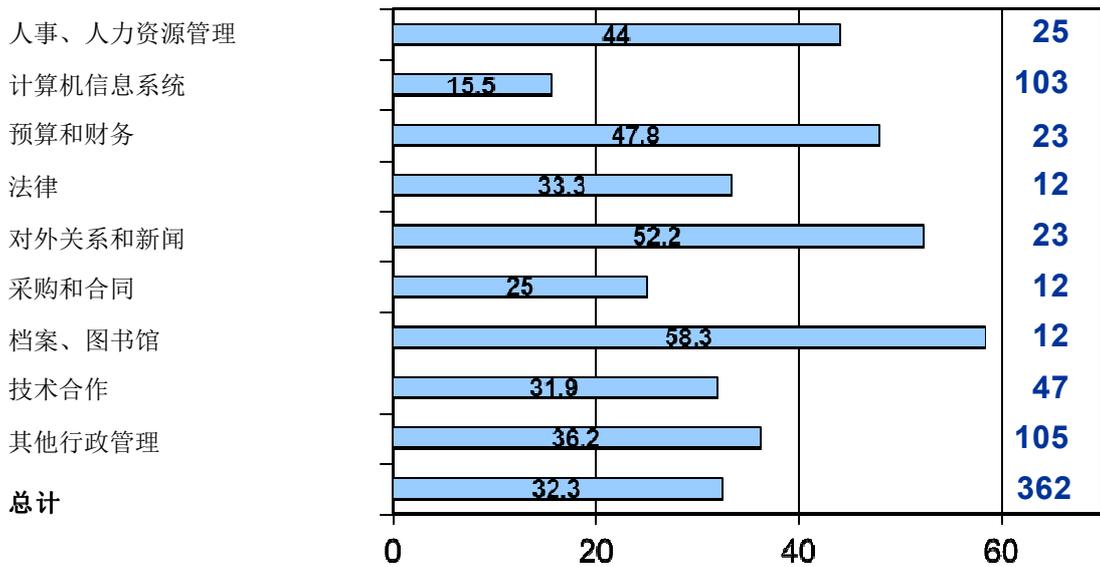
* 包括属于 P-5 级职位但享有 D-1 级别的工作人员：2009 年：1 名女性和 4 名男性；
2011 年：1 名女性和 3 名男性

■ 男性
■ 女性

按职业分类的专业及高级职类正式工作人员
(女性所占职位百分数)
2011年6月1日

行政管理工作领域

工作人员总数



科学和工程工作领域

工作人员总数

