

仅供工作使用

大会临时议程项目 25 (b)
(GC(57)/1 和 Add.1)

人 事
秘书处的妇女

总干事的报告

概 要

大会 2011 年 9 月 22 日通过的关于秘书处的妇女的 GC(55)/RES/15(b)号决议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。本文件报告的是 2011 年 6 月 1 日至 2013 年 6 月 1 日的情况。

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，并核可总干事关于所有成员国都积极支持秘书处在征聘妇女方面努力的呼吁。

人 事

秘书处的妇女

总干事的报告

A. 背景

1. GC(55)/RES/15(b)号决议请总干事按照《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包括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：根据联合国秘书长的最新报告，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2009年1月1日至2011年12月31日期间略有增加，从39.9%增至40.7%，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27.6%，但自2011年6月以来，专业及高级职类妇女的数量增加了3.1%，自2009年6月以来增加了4.6%，这是一个非常令人鼓舞的趋势。

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“2014—2015年计划和预算”中实行了这项政策）。在本报告所涉期间对这项政策进行了审查，目前正在实施修订，以提高其有效性。

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，自 2011 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更多机会。

9. 秘书处继续向促进和鼓励与原子能机构工作相关领域的女性专业人员的两个协会提供支持。“核领域的妇女”有一个原子能机构分会，其成员数量在本报告所涉期间已增加到 65 个。秘书处还在与“国际安全事务中的妇女”奥地利分会进行合作。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. 2013 年 4 月，原子能机构第三次参加了“维也纳女儿节”活动。年龄在 11 岁到 16 岁之间的 45 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并参加原子能机构工作活动的实际操作演示。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和联合国妇女署的联系。原子能机构是积极参加“联合国系统性别平等和增强妇女权能行动计划”试点计划的唯一科学技术组织。在 2013 年期间，秘书处促进了有关该计划的基准报告编写，并应邀参加一个专家小组开展旨在提高对性别问题的认识的电子学习产品的设计以供在整个联合国系统使用。在“联合国妇女署”的支持下，对秘书处性别平等和性别主流化政策和程序进行了审查。这突出强调了促进持续改进的机会，特别是就秘书处为提高妇女在原子能机构活动所有领域中高级别和专业层面的代表性所采取的积极方案而言尤其如此。

12. 秘书处还通过主办一次以妇女的国际职业为重点的圆桌讨论会参加了“国际妇女节”活动。五名被派驻原子能机构的女性大使在这次论坛上共享了其经验和指导意见。

13. 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。

B.2. 成员国的参与

14. 十个成员国与原子能机构达成了关于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 31 名初级专业官员提供了资金，其中 51.6%为女性。原子能机构正继续与更多成员国讨论建立类似安排。

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. 在秘书处的管理培训班中，从征聘和敏感性角度对性别问题给予了特别关注。

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。

C.1. 现状

19. 截至 2013 年 6 月 1 日，秘书处女性工作人员的总数为 1111 人，占全体工作人员的 43.6%：

- 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），妇女的比例从 2011 年的 63.2%略增至 2013 年的 63.9%。
- 在专业及高级职类正式工作人员中，妇女所占比例从 2011 年的 23.5%增至 2013 年的 26.0%。

20. 本报告以下各段仅涉及专业及高级职类正式工作人员。

21. 截至 2013 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 职级上到 2013 年增至四人，占总数的 40%。

22. 妇女占不同职类的比例如下：

- 行政管理领域：36.5%（2011 年 6 月为 32.3%，2009 年 6 月为 34.4%，2007 年 6 月为 35.7%，2005 年 6 月为 31.3%）。
- 科学/工程领域：19.7%（2011 年 6 月为 18.0%，2009 年 6 月为 17.3%，2007 年 6 月为 15.5%，2005 年 6 月为 14.1%）。

23. 截至 2013 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：21.7%（2011 年 6 月为 18.2%）。
- 科学/工程领域：15.8%（2011 年 6 月为 21.1%）。

C.2. 申请和任命

24. 在本报告所涉期间，收到了 26 480 份正式员额外部申请，其中 25.2%是女性（在前一报告期 24.6%为女性，而在此之前的两年期 21.5%为女性）。

25. 在那些经审查认为“充分合格”的外部候选人中，23.3%为女性（在前一报告期 22.1%为女性，而在此前的两年期 21.5%为女性）：

- 在科学/工程领域，充分合格的妇女比例 2013 年为 13.9%，而该比例在前一报告期为 16.0%。
- 在行政管理领域，该比例为 32.9%，而前一报告期为 31.0%。

26. 在获得了职位的选定候选人中，27.1%为女性（前一报告期 25.4%为女性）。

27. 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 82.1%。这继续表明在选择过程中十分重视性别均衡问题。

28. 所征聘的妇女总数占有所有外部任命的 31.8%（前一个报告期为 23.2%）：

- 在科学/工程领域，138 名新聘工作人员中有 21.0%为女性（前一个报告期则是 112 名新聘工作人员中有 18.2%为女性）。
- 在行政管理领域，95 名新聘工作人员中有 47.4%为女性（前一个报告期则是 82 名新聘工作人员的 29.3%）。

29. 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(55)/RES/15(a)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

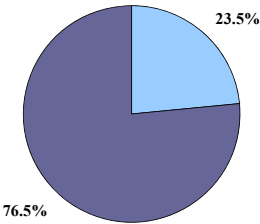
30. 女性工作人员有 30.5%持有长期合同（2011 年 6 月为 33.6%），而男性工作人员有 37.4%持有长期合同（2011 年 6 月为 38.5%）。尽管在本报告所涉期间有九名持有长期合同的妇女离开秘书处，但已向 15 名妇女授予了长期合同。在科学和工程领域，持有长期合同的妇女比例为 34.1%（2011 年为 34.9%）。男性在科学和工程领域所占的相应比例为 41.6%（2011 年为 43.8%）。在行政管理领域，持有长期合同的妇女所占百分数为 27.1%（2011 年为 32.5%），而男性所占百分数为 28.7%（2011 年为 28.2%）。

D. 工作展望

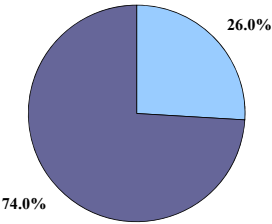
31. 在本报告所涉期间，妇女在秘书处的总体代表性继续提高。总干事强烈鼓励所有成员国帮助秘书处实现整个秘书处性别平等代表性的最终目标。

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)

2011年6月1日



2013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	-	-	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

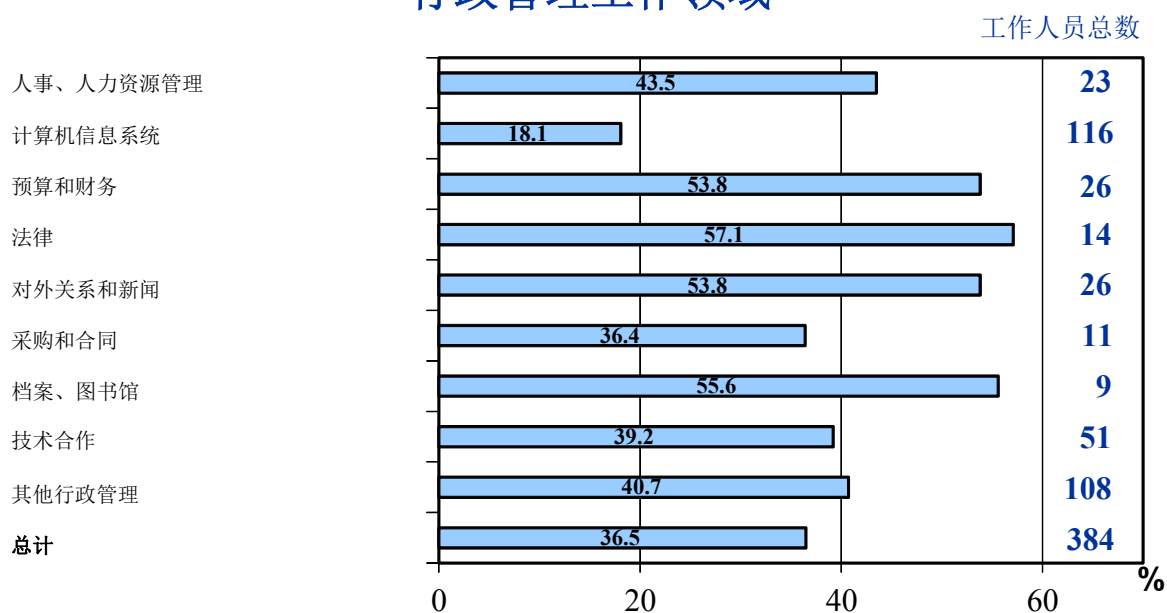
职级	女性人数	女性百分数	男性人数	男性百分数
DDG/ADG	1	12.5	7	87.5
D-2	4	40.0	6	60.0
D-1	3	13.0	20	87.0
P-5	37*	14.6	217*	85.4
P-4	110	26.4	307	73.6
P-3	95	35.4	173	64.6
P-2	16	35.6	29	64.4
P-1	-	-	-	-
总计	266	26.0	759	74.0

* 包括属于 P-5 级职位但享有 D-1 或 D-2 级别的工作人员；2011 年：1 名女性和 3 名男性；2013 年：1 名女性和 5 名男性



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)
2013 年 6 月 1 日

行政管理工作领域



科学和工程工作领域

