



IAEA 原子用于和平与发展

60 年

理 事 会
大 事 会

GOV/2017/39-GC(61)/19

2017年8月7日

普遍分发

中文

原语文: 英文

仅供工作使用

理事会临时议程项目 8 (b) (ii)
(GOV/2017/33)
大会临时议程项目 24 (b)
(GC(61)/1 和 Add.1)

人 事

秘书处的妇女

总干事的报告

概 要

- 本文件旨在根据大会 2015 年 9 月 17 日通过的 GC(59)/RES/16.B 号决议，介绍为执行该决议所采取的措施情况，并提供有关秘书处妇女的统计数据。本报告的涵盖时间为 2015 年 6 月 1 日至 2017 年 6 月 1 日。

建议采取的行动

- 建议理事会考虑和注意本报告，将本报告提交大会审议，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所作努力的呼吁。

人 事

秘书处的妇女

总干事的报告

A. 导言

1. 本报告系响应 GC(59)/RES/16.B 号决议（秘书处的妇女）为大会第六十一届常会（2017 年）编写。大会在该决议执行部分第 7 段请总干事就该决议的执行情况每两年向理事会和大会提出报告。本报告的涵盖时间为 2015 年 6 月 1 日至 2017 年 6 月 1 日。
2. 在实现妇女更高代表性以及在秘书处各项计划和业务中实现性别考虑主流化方面取得了进展。在报告所涉期间，专业及高级职类中女性正式工作人员的比例从 1.6% 增长到 29.4%。

B. 秘书处为提高妇女代表性采取的行动

3. 自 2007 年以来，秘书处实施了一项全面的“性别平等政策”，这项政策涉及秘书处性别均衡和加强秘书处工作与生活平衡措施，以及在秘书处的计划和活动中实现性别观点主流化。“性别平等政策”和相关“关注性别问题行动计划”通过本报告所述的活动实施。

B.1. 招聘措施

4. 秘书处通过积极利用社交媒体、与专业组织合作和每月举办网络研讨会等各种手段向广泛成员国的大量参加者进行宣传，继续将原子能机构定位为一个可选择的雇主。2017 年，原子能机构是参加“面向妇女的全球职业”活动的几个联合国组织之一。该创新招聘倡议包括宣传原子能机构的在线活动中心和在线职业市场。原子能机构利用该独特机会，通过与世界各地的潜在候选人举办 100 多次在线聊天，展示了其提供的就业机会，特别是信息技术领域的机会。秘书处将继续寻找和参加这类旨在与尽可能广泛受众交流的面向妇女的外宣平台。

5. 原子能机构网站特设一个称为“原子能机构中的妇女”的部分，突出强调原子能机构正在致力于性别平等。

B.2. 联合国伙伴关系

6. 自 2012 年以来，秘书处一直在参与“联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划”（联合国全系统行动计划），目的是实施 2006 年联合国系统行政首长协调理事会核可的性别平等和增强妇女权能政策。“联合国全系统行动计划”对照一组 15 项的实绩指标跟踪进展情况，各组织将这些指标评为不适用、未达到要求、接近要求、达到要求或超出要求。

7. 原子能机构的实绩在 2013 年至 2014 年期间显著提高，达到或超出了 40% 的指标的要求。原子能机构在 2015 年保持了这些努力，又增加了评为超出要求的指标的数量。与具有技术侧重性的其他联合国实体相比，原子能机构对照“联合国全系统行动计划”指标取得的成果仍然显著高于平均水平。

8. 秘书处继续与设在维也纳的其他国际组织的性别平等问题协调中心进行合作。2016 年和 2017 年组织了联合活动，庆祝“国际妇女节”和主办“快速辅导”活动。

B.3. 成员国的参与

9. 通过建设性交流各种想法、挑战和最佳实践与成员国进行密切协作，对确保原子能机构在其性别平等工作方面取得进一步进展至关重要。秘书处与成员国就妇女征聘保持着积极的对话，以鼓励合格的女性候选人申请空缺职位。

10. 成员国与秘书处订有提供初级专业官员的安排。个别成员国在报告所涉期间为 53 名初级专业官员提供了资金，其中 24 名为女性。在这一组别中，一名初级专业官员被指定从事性别问题工作。

11. 秘书处参加了 2015 年举行的“维也纳的女大使”会议，该会议的重点议题是“妇女和平奖学金”。秘书处在 2016 年与“维也纳的女大使”再次举行会议，讨论了原子能机构近期在性别问题上的行动并组织了题为“像领导者那样的讲话风采”的讲座。

12. 总干事对国际性别平等倡议网维也纳分网于 2017 年 6 月启用表示欢迎，与负责管理司的副总干事一起签署了专家小组性别平等保证并对推进原子能机构的性别问题工作作出了具体承诺。成员国于 2017 年 6 月成立了核能界妇女之友小组，秘书处将与该小组合作讨论特别是在核科学领域提高妇女代表性的战略。

B.4. 工作与生活的平衡

13. 秘书处继续监测和审查其有关工作与生活平衡的规则和安排。已实施的现行规则和安排包括弹性工作时间；非全时安排；在家工作的可能性；产假、陪产假和领养假；新母亲的护理休息；家庭应急假；以及设在维也纳国际中心的托儿所。

B.5. 报告措施

14. 要求各司司长每年报告为支持增加女性专业工作人员人数而采取的措施和开展的活动情况。秘书处各领域在招聘过程中继续对从决选名单中任命女性候选人给予特别重视，而且还努力为年轻女性专业人员提供机会取得核技术和应用方面的工作经验。特别注意鼓励妇女参加会议、讲习班和研究项目以及参加各委员会和顾问会议。

15. 2017 年，总干事向所有副总干事发布了指导意见，支持实施“关注性别问题行动计划”（特别是通过努力确保任命充分合格的女候选人担任高级职位）和实现原子能机构各计划活动中的性别平等主流化。总干事还呼吁加大努力，以确保促进各常设咨询组中的性别均衡，并使性别观点反映在这些咨询组的议程中以及技术会议和其他会议的讨论中。

16. 原子能机构的性别问题工作得到了原子能机构关注性别问题协调中心和各司关注性别问题协调中心的支持，这些协调中心协助各副总干事努力改进其各自所在司的性别均衡。

B.6. 促进性别平等的倡议

17. 原子能机构通过旨在提高对性别问题的认识和性别问题的影响力、突出强调核领域女性专家和激励年轻一代探索科学技术领域教育和专业机会的一系列活动，继续促进性别平等。

18. 在大会第五十九届和第六十届常会期间，分别举办了名为“妇女参与所有核事务：未来职工队伍”和“妇女参与所有核事务：过去 60 年妇女在原子能机构的工作”的会外活动，为开展讨论提供了论坛，参加者包括来自成员国、秘书处和其他国际组织的专家小组成员。

19. 秘书处继续举办“国际妇女节”（3 月 8 日）活动。2016 年，举行了以年轻专业人员对核领域性别问题的观点为重点的小组讨论。2017 年，举行了小组讨论，核领域杰出女性高级管理人员共享了她们的成功之路，以及她们如何在一个妇女在高级技术职位上代表性不足的行业成为领跑者。

20. 在全球核能界妇女联合会于 2015 年 8 月 24 日至 28 日在奥地利维也纳原子能机构总部举行的题为“核能界妇女与原子用于和平”的第二十三届全球年会之后，秘书处继续与该联合会进行了合作。秘书处于 2017 年 2 月主办了全球核能界妇女联合会原子能机构分会、成员国以及原子能机构关注性别问题协调中心和各司关注性别问题协调中心的自备午餐会，以庆祝“妇女和女童参与科学国际日”。该活动强调，虽然很大程度上由于类似网络已取得很大进展，但必须继续努力强调妇女在科学和特别是在核领域的作用。

21. 秘书处在 2016 年和 2017 年参加了维也纳市一年一度的“维也纳女儿节”。秘书处主办该活动的目的是鼓励 11 岁至 16 岁的女孩考虑妇女的代表性历来不足的职业，如

核科学或核技术领域的职业。秘书处在 2015 年主办了“带孩子上班”活动，这是奥地利经济商会的一项倡议，旨在使 13 岁至 17 岁的儿童能够获得实际经验和探索职业选择。这些活动在提高对 STEM¹ 学科的职业选择的认识以及激励活动参加者特别是女孩寻求科学或其他技术领域的职业方面取得了成功。

C. 秘书处妇女的代表性

22. 专业及高级职类中妇女的比例在报告所涉期间增加了 1.6%，现处于原子能机构历史上的最高水平 29.4%。附件载有数字和图表，说明了下文所概述的成果。

C.1. 统计数据

23. 截至 2017 年 6 月 1 日，秘书处女性正式工作人员的总数为 898 人，占全体工作人员的 44.9%：

- 一般事务职类：65%（2015 年 6 月为 61.1%、2013 年 6 月为 62.4%）；
- 专业及高级职类：29.4%（2015 年 6 月为 27.8%、2013 年 6 月为 26.0%）。

24. 以下各段仅指专业及高级职类的正式工作人员。

25. 妇女占不同职类的比例如下：

- 科学/工程领域：22.6%（2015 年为 21.4%、2013 年为 19.7%）；
- 行政管理领域：40.4%（2015 年为 39.4%、2013 年为 36%）。

26. 妇女在行政管理领域高级职位的代表性仍高于在科学/工程领域：

- 科学/工程领域：18.2%（2015 年 6 月为 21.4%、2013 年 6 月为 19.7%）；
- 行政管理领域：36.7%（2015 年 6 月为 39.4%、2013 年 6 月为 36.5%）；

27. 除了 20 岁至 29 岁这一年龄组外，妇女在所有年龄组都代表性不足。这种失衡在 46 岁及以上年龄组最为显著。

C.2. 申请和任命

28. 在报告所涉期间，提交的 43 553 份申请中有 33.6%来自妇女，而上一报告期为 31.5%，2011—2013 年报告期为 25.2%。

¹ 科学、技术、工程和数学。

29. 妇女占“充分合格”候选人的 41.2%，而上一报告期占 29.2%，2011—2013 年报告期占 23.3%：

- 科学/工程领域：27.9%（上一报告期为 20.9%，2011—2013 年报告期为 13.9%）；
- 行政管理领域：54.2%（上一报告期为 36.7%，2011—2013 年报告期为 32.9%）。

30. 妇女占被任用候选人的 37.3%，而上一报告期为 37.6%，2011—2013 年报告期占 27.1%：

- 科学/工程领域：109 名新聘用人员中 23.9%为妇女（上一报告期 120 名新聘用人员中 26.7%为妇女，2011—2013 年报告期 138 名新聘用人员中 21.0%为妇女）；
- 行政管理领域：92 名新聘用人员中 52.2%为妇女（上一报告期 99 名新聘用人员中 45.5%为妇女，2011—2013 年报告期 95 名新聘用人员中 47.4%为妇女）。

31. 可以看到，结合大会决议（包括最近的 GC(59)/RES/16.A 号决议）所规定的增加在无代表性和代表性不足的成员国中的代表性的努力，对性别均衡给予的关注。

C.3. 长期合同

32. 持有长期合同的妇女所占比例为 25.1%（2015 年 6 月为 29.4%、2013 年 6 月为 30.5%），而男性所占比例为 33.7%（2015 年 6 月为 36.7%、2013 年 6 月为 37.4%）：

- 在科学/工程领域，持有长期合同的妇女所占比例为 33.3%（2015 年 6 月为 36.2%、2013 年 6 月为 34.1%），而男性所占比例为 39.6%（2015 年为 42.1%、2013 年 6 月为 41.6%）；
- 在行政管理领域，持有长期合同的妇女所占比例为 17.5%（2015 年为 22.2%、2013 年为 27.1%），而男性所占比例为 21.0%（2015 年为 22%、2013 年为 28.7%）。

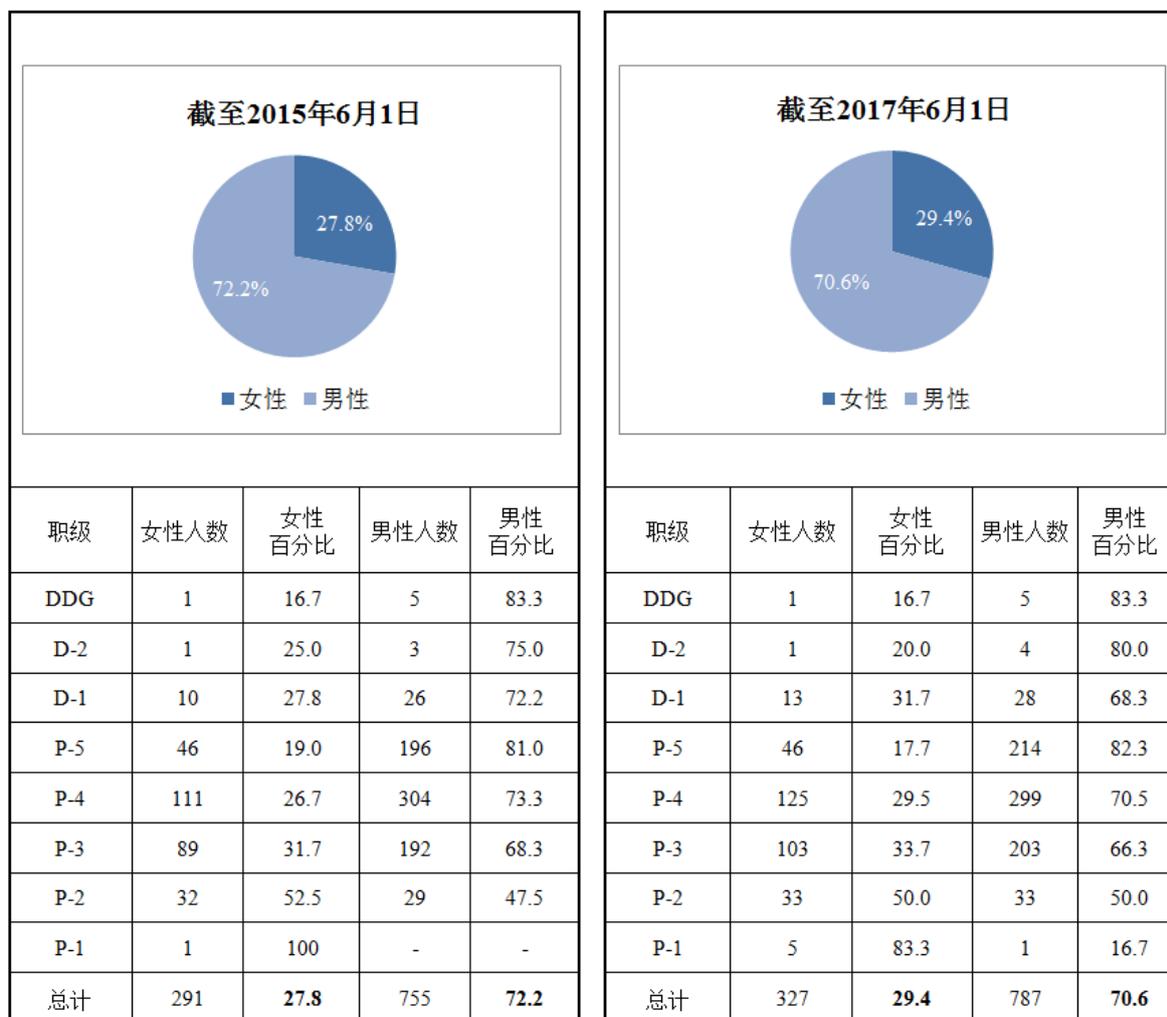
D. 今后的工作

33. 秘书处妇女在专业及高级职类的总体代表性在报告所涉期间继续提高。但在增加妇女在高级职位和科学与工程领域的人数方面仍存在着挑战。总干事大力鼓励所有成员国积极帮助秘书处实现整个秘书处性别均等的最终目标。

34. 秘书处将通过在 2018 年修订“关注性别问题行动计划”加强其政策框架。秘书处将进一步加强其在原子能机构各计划和活动中实现性别观点主流化以及建设工作人员在该领域的能力的努力。

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比)

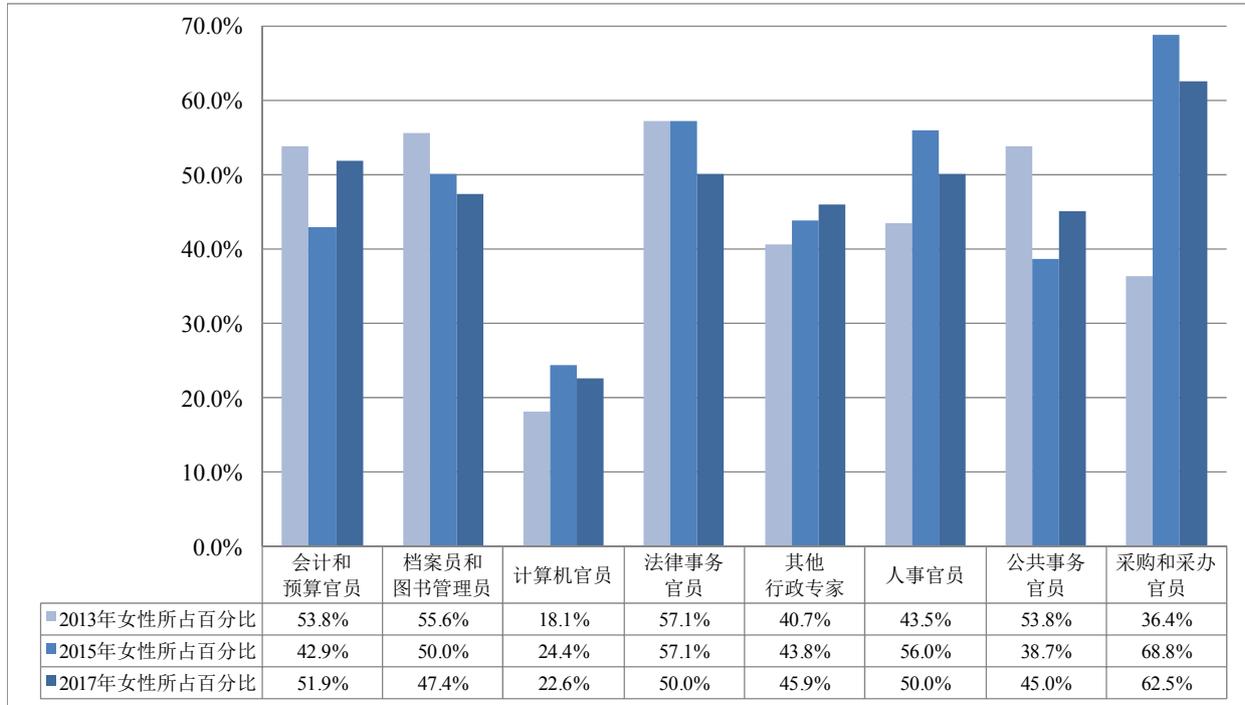


* 包括属于 P-5 级职位但持有 D-1 级别的工作人员。

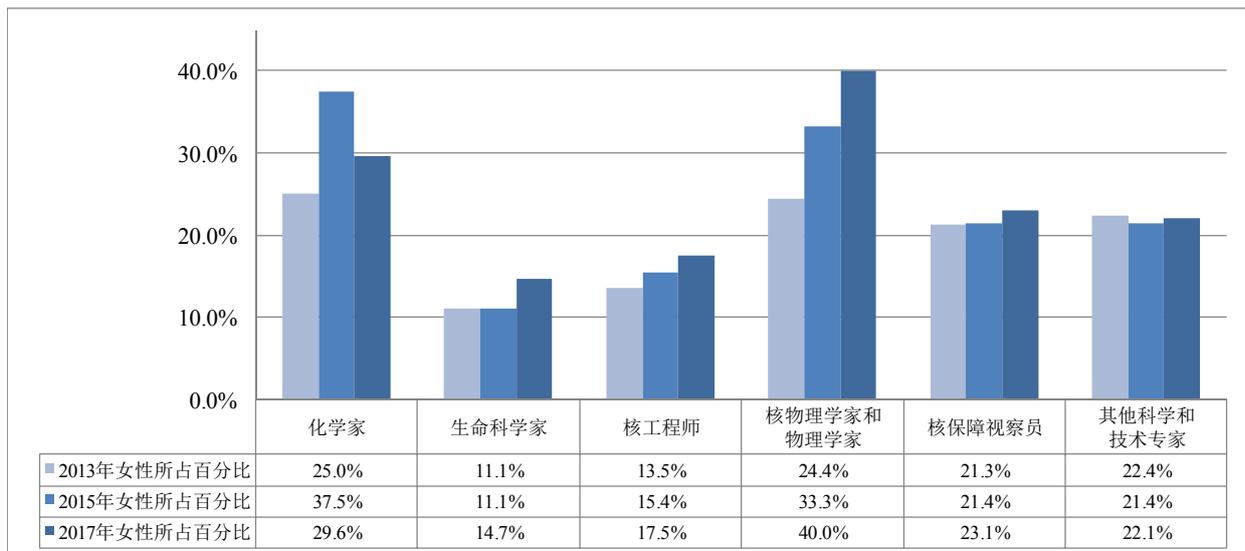
2015 年：1 名女性和 5 名男性；2017 年：2 名女性和 3 名男性。

按职业分类的专业及高级职类正式工作人员 (女性所占职位百分比)

行政管理工作领域



科学和工程工作领域



截至 2017 年 6 月 1 日的正式工作人员年龄 (女性和男性人数)

