

仅供工作使用

大会临时议程项目 23(b)  
(GC(49)/1)

人 事  
秘书处的妇女

总干事的报告

概 要

- 大会 2003 年 9 月 19 日通过的 GC(47)/RES/14B 号决议（秘书处的妇女）请总干事每隔两年就纠正性别不平衡和提高妇女在秘书处专业及高级职类中的代表性所取得的进展提出报告。
- 本报告介绍秘书处从 2003 年 7 月 1 日至 2005 年 7 月 1 日在寻求实现这一目标方面所做的努力。

建议采取的行动

- 建议理事会审议和注意本报告，并将其提交大会审议。

# 人 事

## 秘书处的妇女

### A. 背 景

1. 根据联合国秘书长 2004 年的报告，联合国系统专业及高级职类中女性工作人员所占总体比例为 36.4%（在联合国秘书处中为 37.4%）。<sup>1</sup> 报告表明，在这些职类中，国际原子能机构（原子能机构）的妇女代表性最低，为 20.1%，紧随其后的依次是万国邮政联盟（20.3%）、联合国大学（21.4%）、世界气象组织（26.1%）、国际民航组织（24.3%）和联合国工业发展组织（25.1%）。正如这些数据所表明的那样，尽管性别平衡是联合国系统范围的一个问题，但该问题在科学和技术领域尤为突出，女性在这些领域所占百分数长期偏低。相比较而言，在人权和发展相关领域，有 2 个组织（联合国训练研究所、联合国人口活动基金会）已达到了同等比例，而且若干其他组织也已超过了 40%（国际公务员制度委员会、泛美卫生组织、联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署、联合国教科文组织、联合国难民事务高级专员办事处、世界寄生物学者联合会、联合国儿童基金会），但在侧重于科学的组织中比例仍然低于 30%。
2. 就原子能机构而言，秘书处自 2003 年向理事会和大会提交上次报告以来，继续在已采取措施的基础上不断提高妇女在专业人员中的百分数。

### 征聘措施

- 人事处促进与成员国代表不断对话，以鼓励充分合格的女性候选人申请原子能机构的空缺职位。
- 2005 年 3 月聘请了一位在联合国其他组织性别主流化方面具有丰富经验的顾问，他提交了一份关于执行全面性别主流化政策的报告。
- 应成员国的邀请，派遣了 5 个征聘工作组。这些工作组的出访再次为强调有必要推荐充分合格的女性候选人提供了机会。应当指出的是，秘书处没有开展这

---

<sup>1</sup> 秘书长 2004 年 9 月 20 日的报告“提高联合国系统妇女的地位”（A/59/357）。

类活动的既定预算，因此，有关费用是由提出请求的成员国资助的。拟于 2005 年晚些时候再派遣一个征聘工作组。

- 秘书处（以及特别是原子能机构性别问题联络点）与联合国提高妇女地位国际研究和培训研究所（提高妇女地位研训所）行政首长举行了会议，以期安排在该研究所网站及其《通讯》上突出强调原子能机构具有对妇女有吸引力的工作环境和机会。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的联系，并参与该组织的会议和进行对话。

## 工作/生活措施

- 非全日制工作方案这种以前只提供给一般事务职类工作人员的做法，目前也已扩大到专业工作人员。
- 允许工作人员在特殊情况下在家中工作。这种安排由于允许职业母亲定期或在特定情况下在家中工作而对她们特别有吸引力。
- 关于工作人员发展活动，知识资源中心为工作人员配偶在奥地利择业提供支持，包括向设在当地的征聘组织传送简历。

## 报告措施

- 各司领导每年 6 月就支持增加女性专员工作人员的份额而开展的活动所采取的措施提出报告。这些报告表明，若干技术司已做出努力通过向年轻专业妇女提供实习、进修和咨询使她们有机会获得核技术和核应用方面的工作经验。这些计划为各技术司选择可能的候选人就任今后职位提供了储备。
- 联合咨询委员会性别问题小组委员会得到了加强。该小组委员会新的工作范围表明，该小组委员会的目的是确定原子能机构在增加女性工作人员代表性方面遇到的挑战；促进制订原子能机构秘书处性别问题行动计划和提出有关促进家庭友爱式工作环境的建议。

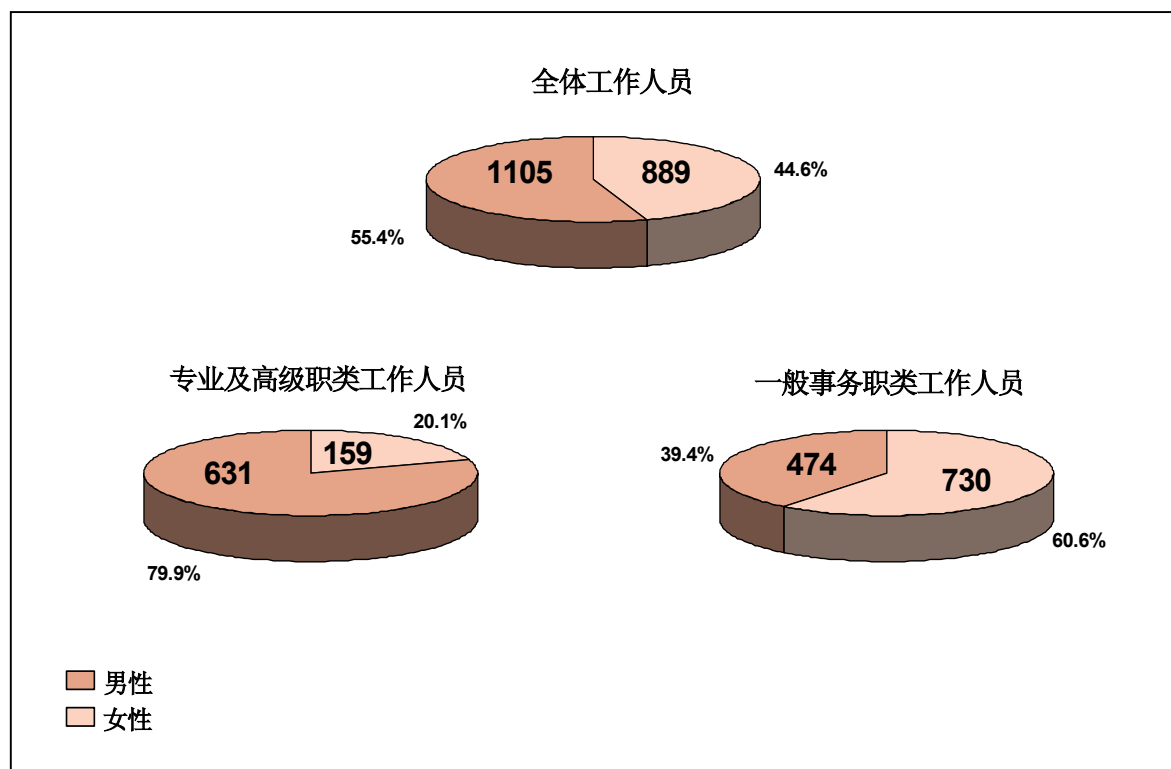
## B. 秘书处妇女的代表性

### 现状

3. 截至 2005 年 7 月 1 日，秘书处女性工作人员的总数为 889 人，占全体工作人员的 44.6%。该数字包括从事各种职位工作的一般事务职类的妇女（占该职类工作人员的 60.6%），这些职位包括如实验室技工、信息技术员、新闻助理员、会计助理员和采购

干事等。正式工作人员<sup>2</sup>中妇女在专业及高级职类所占份额已从 2003 年上一个报告期末的 18.4% 增加到 2005 年 7 月的 20.1%，正式工作人员的定义为这些职类中所有受《工作人员条例》和《工作人员细则》、按照标准征聘程序被任用并由经常预算提供资金，而且拥有至少一年定期合同管理的工作人员。

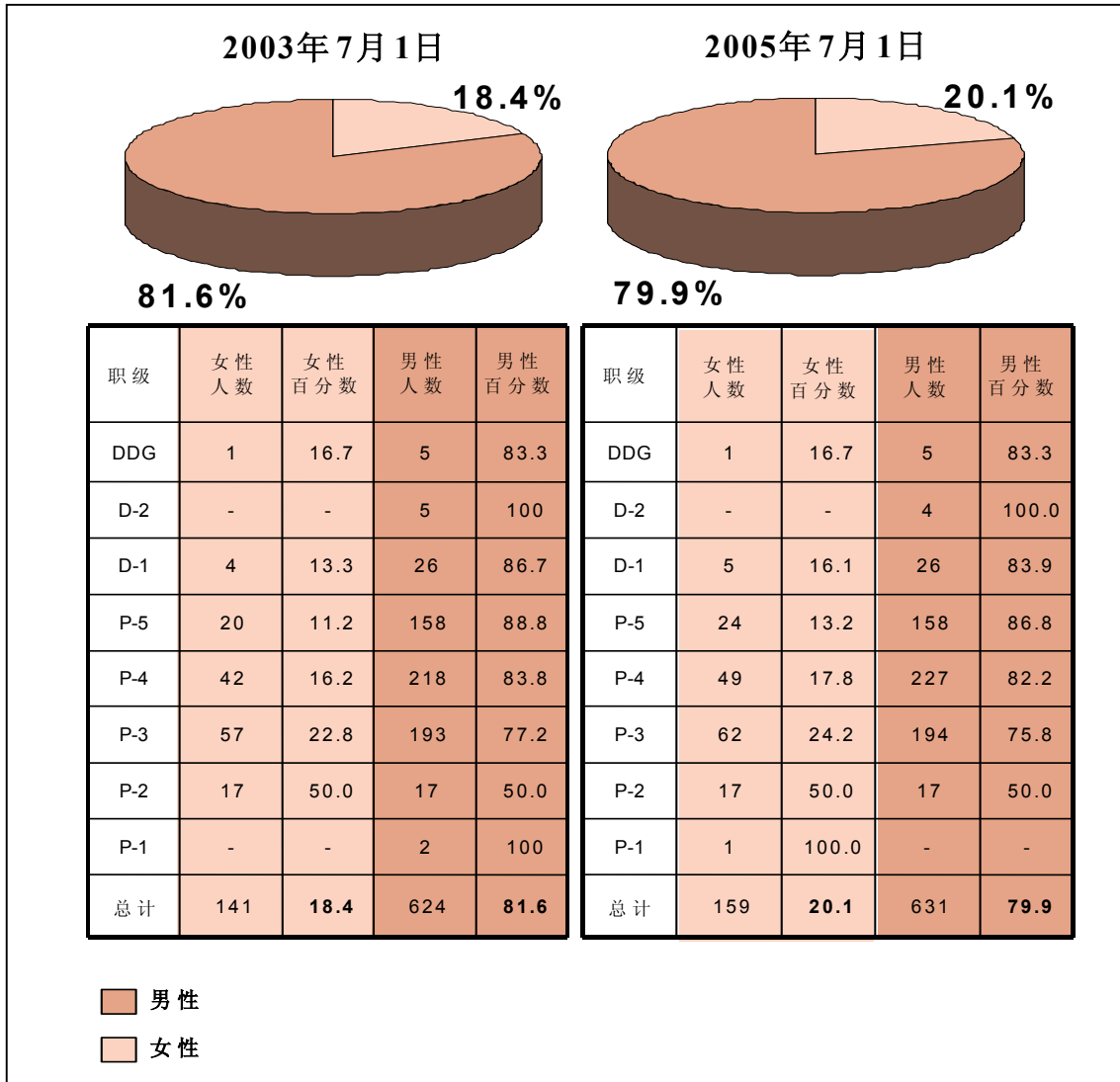
2005 年 7 月 1 日按性别和职类分列的工作人员总体构成



4. 就此点而言，本报告只涉及专业及高级职类中的正式工作人员。下列图表给出了妇女在这些职类各职级中所占的数量和百分数。女性工作人员在专业及高级职类中所占百分数自 2003 年 7 月以来增加了 1.7%，自 2001 年 7 月以来增加了 2.3%，目前占该职类工作人员总数的 20.1%。

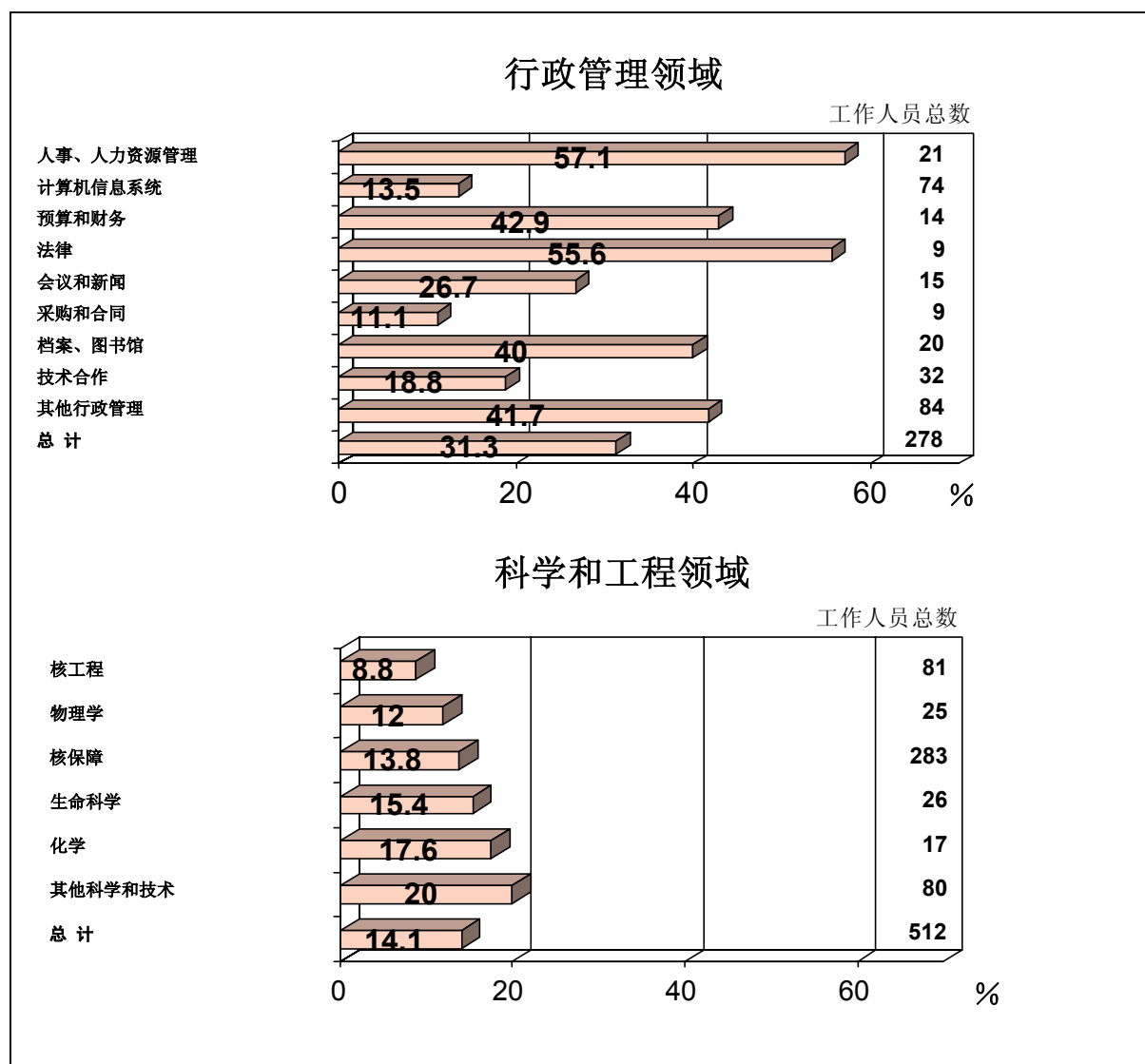
<sup>2</sup> 本职类不包括从预算外资金提供费用的免费专家、顾问和工作人员等其他工作人员。

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



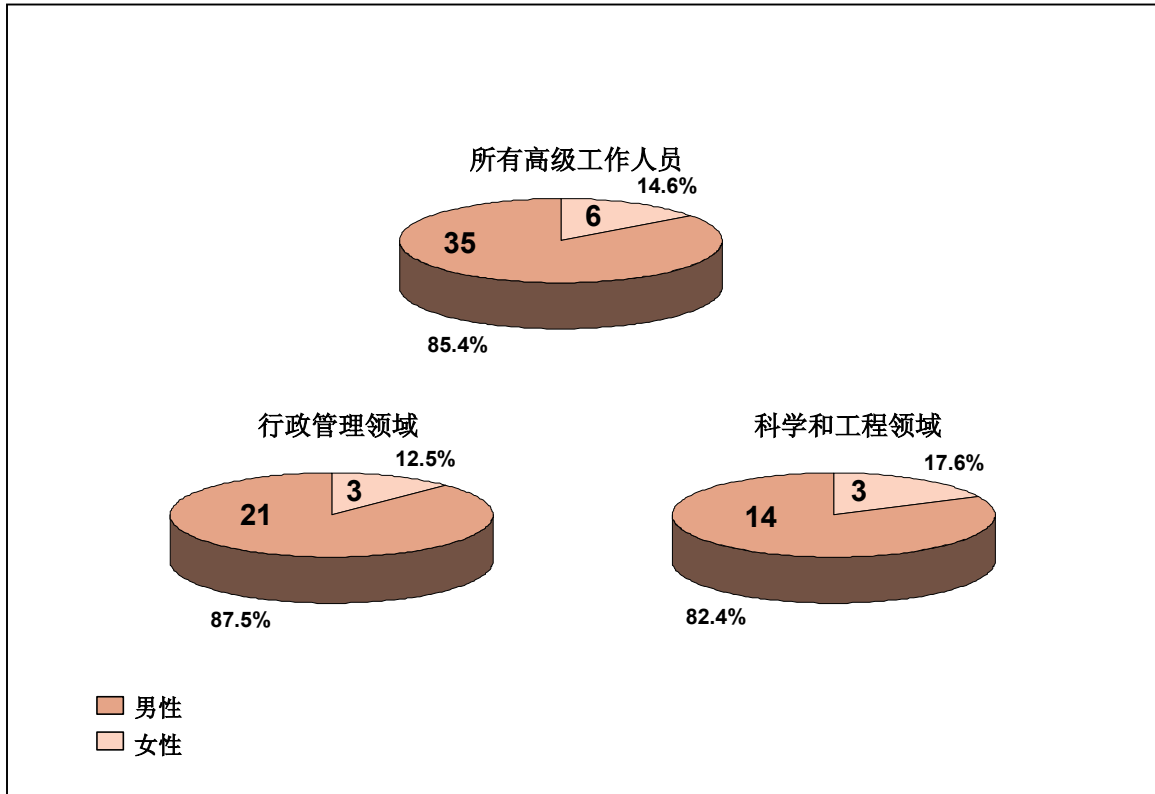
5. 按性别和职业分类，正式工作人员的分布在分为行政管理领域与科学/工程领域时仍然表明存在着明显的性别失衡。行政管理领域中妇女所占百分数为 31.3%（2003 年 7 月为 27.9%），而在科学/工程领域妇女所占百分数仅为 14.1%（2003 年 7 月为 13.3%）。

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  
2005 年 7 月 1 日



6. 在科学/工程和行政管理两种职业分类的高级工作人员职级中性别失衡也很明显。妇女在处长和处长以上级别中只占 14.6%。

专业及高级职类正式工作人员  
(处长 (D-1) 和处长以上级别)  
2005 年 7 月 1 日

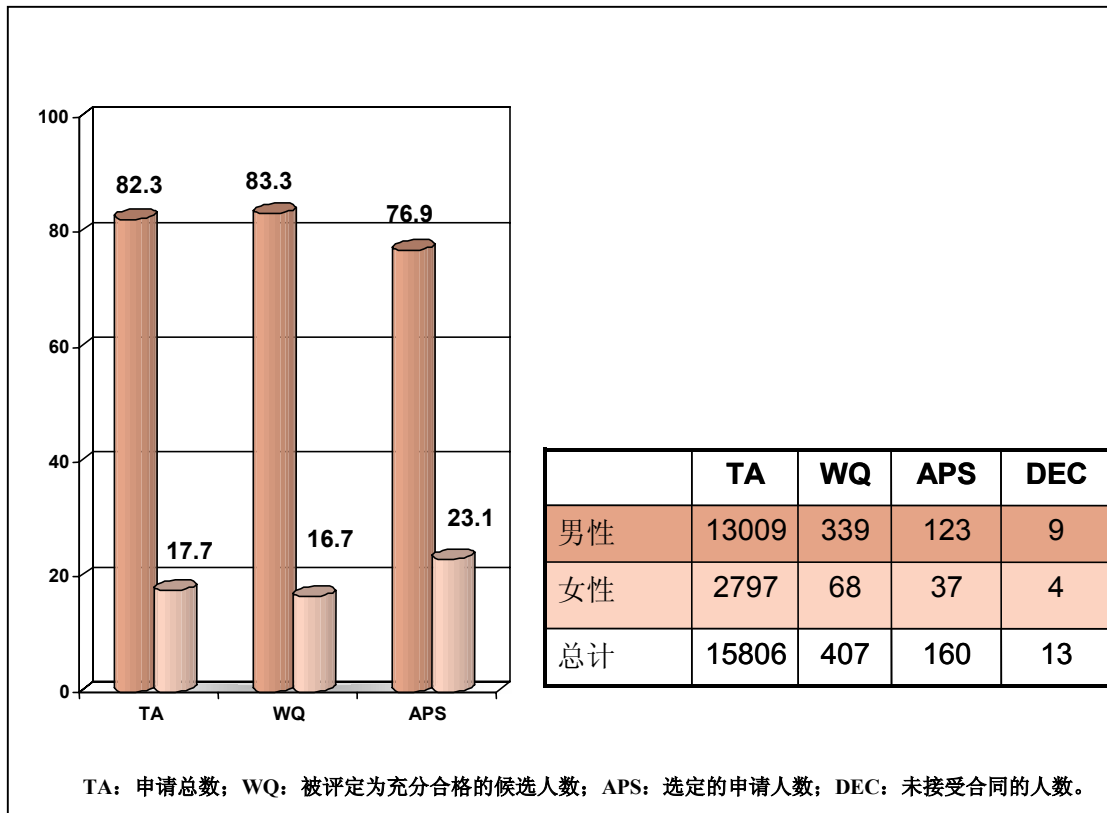


### 申请和任命

7. 原子能机构提供平等就业机会。在预选和选择过程中都对评定女性候选人给予特别关注，以确保管理人员公平和平衡地对待女性候选人。此外，在对某个职位具有比较资格的情况下，对女性候选人给予特别考虑。

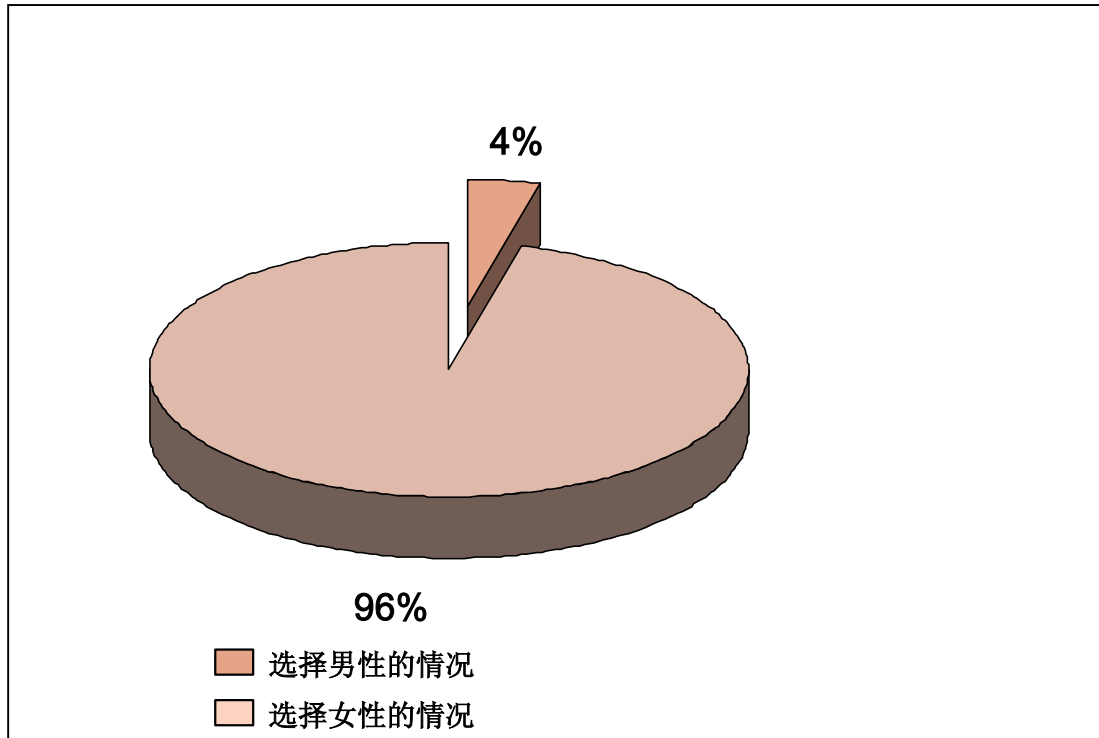
8. 在本报告所涵盖的时间内，收到了 15 806 份外部申请，其中 17.7% 是女性，82.3% 是男性。女性申请人百分数低反映了女性在核领域的参与率较低，以及或许作为社会标准往往使职业女性在家庭第二个就业者未获得就业时重新安排双收入家庭方面遇到困难。在那些经审查认为“充分合格”的申请人中，68 名 (16.7%) 为女性，339 名 (83.3%) 为男性。在科学/工程领域充分合格的妇女比例 2005 年为 11.1%，而 2003 年为 9.6%，2001 年为 9.8% 和 1999 年为 6.5%。然而，在已供职的选定候选人中，37 名 (23.1%) 为女性。

专业及高级职类正式工作人员  
2003年7月1日至2005年7月1日已完成选拔的外部申请情况



9. 在那些外部女性申请人属于被评为“充分合格”的候选人之列并在选择外部候选人的情况下，有 96% 都是选择女性担任职位。这非常明确地表明在选择过程中已对性别平衡问题给予了充分重视。

任命外部候选人就任专业职位：  
2003 年 7 月 1 日至 2005 年 7 月 1 日候选人中包括  
“充分合格”的女性情况



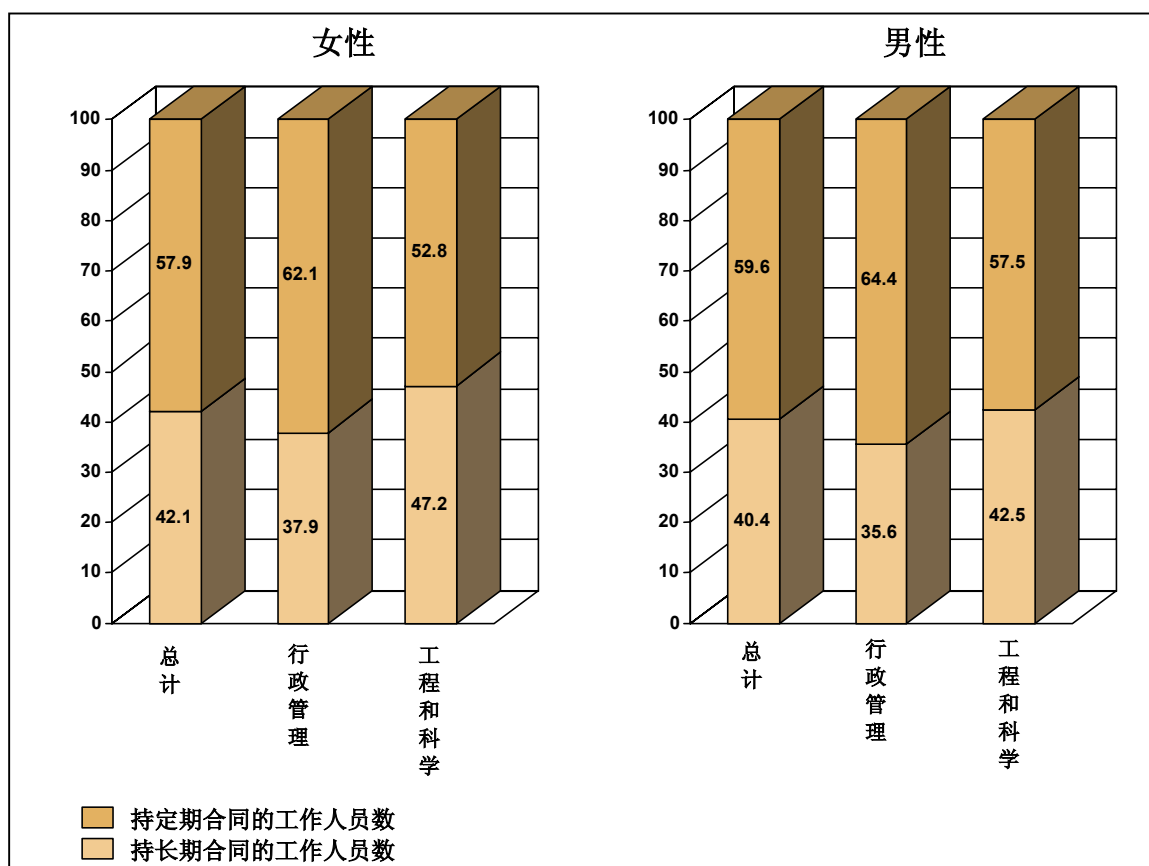
10. 总的看，所征聘的女性总数（37 名）占有外部任命的 22%（而上一个报告期则是 19.8%）。在行政管理领域，56 名新征聘人员中有 24 名（占 42.9%）为女性。在科学/工程领域，112 名新征聘工作人员中有 13 名（占 11.6%）为女性。

11. 虽然已尽一切努力任命充分合格的妇女就任空缺职位，但这些努力有时与有关增加无代表性、代表性不足或发展中成员国的工作人员代表性的大会决议（最近的决议是 GC(47)/RES/14A 号决议）所产生的竞争性利益相矛盾。

### 持有长期合同的妇女

12. 鉴于征聘核领域妇女有诸多困难，原子能机构正在继续采取步骤，保留已经是工作人员的妇女。在这方面，持长期合同的妇女所占百分数为 42.1%，而男性工作人员占 40.4%。在科学和工程领域持长期合同的妇女所占比例为 47.2%。这与上一个报告期的情况相比有了显著增加（2003 年 7 月为 42.4%，2001 年 7 月为 29.8%）。男性所占的相应比例为 42.5%。在行政管理领域，持长期合同的妇女所占百分数为 37.9%，而男性所占百分数为 35.6%。

按合同分列的专业及高级职类正式工作人员  
2005 年 7 月 1 日



### C. 成员国的参与

13. 尽管妇女在专业及高级职类中所占百分数持续增加，但尚未达到所期望的程度。最值得注意的是，秘书处所采取的上述措施并没有使“充分合格”的女性申请人的数量发生足够快速的变化，而这是增加女性工作人员比例的关键。为了进一步努力改进这种情况，已于 2005 年 1 月 17 日在理事会计划和预算委员会非正式会议上作了简况介绍，秘书处并在此后 2005 年 3 月 3 日的照会中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女性工作人员的工作。截至 2005 年 6 月，已收到 25 份这类任命推荐书，并举办了首次联络点会议，在此次会议上秘书处要求它们协助确定成员国中能够选出适当合格候选人的相关研究机构；促进制订初级专业计划；扩大进修和设立征聘工作组。2005 年 9 月 6 日将再次举行联络点会议。希望依靠成员国的更直接支持，有可能促进增加能够就任原子能机构职位的充分合格的女性候选人的数量，并从而促进实现性别更加平衡的进程。