

仅供工作使用

理事会临时议程项目 8(b)(ii)
(GOV/2015/43)
大会临时议程项目 25(b)
(GC(59)/1、Add.1 和 Add.2)

人 事
秘书处的妇女

总干事的报告

概 要

- 大会 2013 年 9 月 19 日通过的 GC(57)/RES/16.B 号决议 (“秘书处的妇女”) 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。本文件报告 2013 年 6 月 1 日至 2015 年 6 月 1 日的情况。

建议采取的行动

- 建议理事会注意本报告，建议其将本报告提交大会审议，并核可总干事呼吁所有成员国积极支持秘书处征聘妇女的工作。

人 事

秘书处的妇女

总干事的报告

A. 背景

1. 本报告系响应 GC(57)/RES/16.B 号决议（“秘书处的妇女”）为大会第五十九届常会（2015 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。本报告涵盖 2013 年 6 月 1 日至 2015 年 6 月 1 日这段时间。

2. 在报告所涉期间，实现妇女更高代表性的工作以及在秘书处各项计划和业务中实现性别考虑主流化的工作取得了显著进展。在正式工作人员职类¹中，女性专业人员的比例为 27.8%，较上一报告年度增加了 1.8%。通过外宣活动，包括针对青年的外宣活动，加强了培训和沟通，以提升工作人员和高层管理部门的认识。

B. 秘书处提高妇女代表性的举措

3. 自 2007 年以来，秘书处实施了一项全面的性别政策。这项政策涵盖员额配备中的性别平等以及在秘书处各项计划和业务中实现性别考虑主流化（原子能机构“2016—2017 年计划和预算”的编制适用了这项政策）。在报告所涉期间，通过本报告所述的活动，这项政策得到了进一步加强。

4. 秘书处继续确保执行性别平等政策及相关的“性别问题行动计划”。

5. 在大会第五十七届和第五十八届常会期间，分别举办了名为“妇女参与所有核事务”和“妇女参与所有核事务 — 前进之路”的会外活动，为开展讨论提供了论坛，参加者包括代表成员国、联合国、核监管机构和国际组织的专家小组成员。

¹ 本报告所载统计数据仅指正式工作人员职类。

6. 2014 年和 2015 年，为纪念国际妇女节（3 月 8 日），秘书处主持了与杰出男女人士的讨论。这些开放论坛有助于从男性和女性的视角提高人们对性别问题的认识。大使和常驻代表们、主持国际组织、政府和顾问委员会工作的杰出女性们的贡献让每一个人都受益匪浅。
7. 在报告所涉期间，秘书处加强了与“全球核能界妇女联合会”的合作，该联合会将于 2015 年 8 月在奥地利维也纳原子能机构总部组织题为“核能界妇女与原子用于和平”的全球年度会议。预计这次会议将有 400 多名与会者参加，其中大多数为从事核领域工作的职业妇女，代表 90 个成员国和国际组织。
8. 为了加强长期获得原子能机构工作所需的合格女性专业人员，秘书处继续加强与青年的接触，以期建立未来顶尖人才渠道。
9. 六年来，秘书处坚持参加一年一度的“维也纳女儿节”，旨在鼓励 11 至 17 岁的女生选择传统上非女性考虑的专业，如核科学或技术领域的专业。此外，为响应纳入男孩的请求，秘书处于 2014 年主办了首次“带孩子上班”日活动。在报告所涉期间，这些计划的参与者中共有 98% 的人报告称其增长了有关 STEM² 学科的专业选择知识，其中 55% 的人表示，他们受到了启迪，寻求从事科学或其他技术领域的职业。
10. 针对更成熟的学生（15 至 17 岁），与奥地利当地一所国际学校开发了一个试点项目，以期告知学生其从事原子能机构工作相关领域职业的可能性。共有 27 名学生参加了这一试点项目，与从事和平利用核能领域工作的专家进行了接触，让其有机会评估自己未来的大学学习和职业选择。

B.1. 征聘措施

11. 秘书处与成员国就妇女征聘保持积极对话，以鼓励充分合格的女性候选人申请空缺职位。
12. 通过积极利用社交媒体和与专业组织接触，秘书处一直突出强调可选择原子能机构作为雇主。每月的网络研讨会都有来自不同成员国的大量与会者参加。
13. 作为 2014 年引入原子能机构“计划支助信息系统”的一部分，正在进一步精简程序（强化花名册制度及人才引荐计划）。
14. 更新了原子能机构网站上名为“女性资源”的二级页面，以反映正在开展的征聘和保留职业妇女的工作。社交媒体的使用提高了秘书处这方面工作的影响力。申请人联络中心的电子邮件地址仍然是 women@iaea.org。

² 科学、技术、工程和数学。

B.2. 联合国伙伴关系

15. 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”，目的是实施 2006 年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（CEB/2006/2 号文件）。“联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划”跟踪一套 15 项共同制度实绩指标的进展情况。

16. 2013 年，与其他联合国机构相比，秘书处的实绩低于平均水平：秘书处在评级项目中有 7%达到或超过要求，而联合国机构作为整体在所有评级项目中有 42%达到或超过要求。2014 年，秘书处的实绩显著提高，在评级项目中有 40%达到或超过要求。需要继续关注评级较低的领域：政策和规划、监测和报告、性别结构和平衡及能力发展。

B.3. 成员国的参与

17. 成员国与原子能机构订有提供初级专业官员的安排。在报告所涉期间，个别成员国供资的初级专业官员总人数为 38 名，其中 47.4%为女性（较上一报告期间减少了 4.2%）。在这一组人员中，2014 年任命了一名初级专业官员，协助秘书处实现其性别主流化目标。

18. 2014 年，女性大使和常驻维也纳代表组织了一个小组，就共同感兴趣的领域为秘书处提供帮助，其中一个领域就是性别平等。对性别主流化的合作领域进行了定期讨论，特别强调为发展中国家的妇女开发核科学、政策、技术和管理方面的培训机会。

B.4. 工作与生活的平衡

19. 秘书处不断审查、更新和加强其涉及工作与生活平衡的政策。为了支持工作人员更好地平衡工作与生活，修订了《工作人员细则》和《工作人员条例》有关父母产假、弹性工作时间和在家工作的规定。

B.5. 报告措施

20. 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。秘书处各领域不仅在征聘过程中继续特别重视任命“决选名单”中女性候选人，而且还尽量给年轻女性专业人员提供机会，以便其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咨询服务。

C. 秘书处妇女的代表性

21. 自上一报告期以来，在妇女代表性方面取得了显著改进。在报告所涉期间，专业

及高级职类以及科学和工程领域的妇女比例有所增加。附件载有数字和图表，说明了下文所概述的成果。

C.1. 现状

22. 截至 2015 年 6 月 1 日，秘书处女性正式工作人员的总数为 897 人，占全体工作人员的 44.0%：

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

23. 本报告下文仅指专业及高级职类的正式工作人员。

24. 妇女占不同职类的比例如下：

- 行政管理领域：39.4%（2013 年 6 月为 36.5%、2011 年 6 月为 32.3%），
- 科学/工程领域：21.4%（2013 年 6 月为 19.7%、2011 年 6 月为 18.0%）。

25. 在高级别层面上，仍然存在较大的性别失衡，妇女仅占高级工作人员的 27.5%。妇女占不同职类的比例如下：

- 行政管理领域：30.7%（2013 年 6 月为 21.7%、2011 年 6 月为 18.2%），
- 科学/工程领域：16.6%（2013 年 6 月为 15.8%、2011 年 6 月为 21.1%）。

C.2. 申请和任命

26. 在报告所涉期间，共收到 39 675 份对正式职位的外部申请，其中 31.5%申请人为妇女（上一报告期为 25.2%，2009—2011 年报告期为 24.6%）。

27. 在那些被确定为“充分合格”的外部候选人中，29.2%为妇女（上一报告期为 23.3%，2009—2011 年报告期为 22.1%）：

- 在科学/工程工作领域，2015 年充分合格的妇女比例为 20.9%，而上述前两个报告期分别为 13.9%和 16.0%。
- 在行政管理领域，2015 年充分合格的妇女比例为 36.7%，而上述前两个报告期分别为 32.9%和 31.0%。

28. 在获得职位的选定候选人中，37.6%为妇女，而上述前两个报告期分别为 27.1%和 25.4%。

29. 所征聘妇女总人数占有所有外部任命的 37.3%，而上述前两个报告期分别为 31.8%和 23.2%：

- 在科学/工程领域，120 名新聘工作人员中有 26.7% 妇女，而上述前两个报告期分别是 138 人中有 21.0% 妇女和 112 人中有 18.2% 妇女。
- 在行政管理领域，99 名新聘工作人员中有 45.5% 妇女，而上述前两个报告期分别是 95 人中有 47.4% 妇女，以及 82 人中有 29.3% 妇女。

30. 虽然已尽一切努力任命充分合格的妇女就任空缺职位，但这些努力有时与涉及增加发展中成员国、无代表性或代表性不足成员国的工作人员代表性的大会决议（最近的是 GC(57)/RES/16.A 号决议）产生的竞争性利益相冲突。

C.3. 持有长期合同的妇女

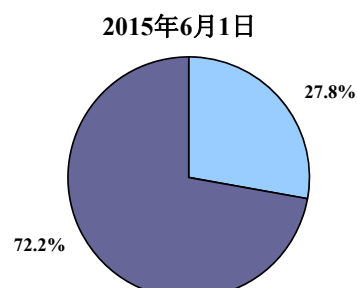
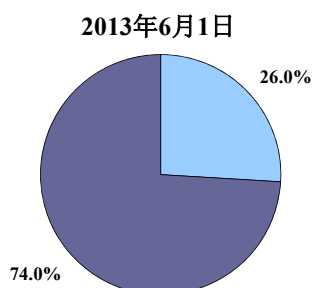
31. 持有长期合同的妇女所占比例为 29.4%（2013 年 6 月为 30.5%、2011 年 6 月为 33.6%），而男性所占比例为 36.7%（2013 年 6 月为 37.4%、2011 年 6 月为 38.5%）。在报告所涉期间，尽管有四名持有长期合同的妇女离开秘书处，但已向八名妇女授予了长期合同：

- 在科学/工程领域，持有长期合同的妇女比例为 36.2%（2013 年 6 月为 34.1%、2011 年为 34.9%）。男性的相应比例为 42.1%（2013 年为 41.6%、2011 年为 43.8%）。
- 在行政管理领域，持有长期合同的妇女比例为 22.2%（2013 年为 27.1%、2011 年为 32.5%），而男性的这一比例为 22.0%（2013 年为 28.7%、2011 年为 28.2%）。

D. 工作展望

32. 在报告所涉期间，秘书处妇女的整体代表性继续提高，而且秘书处继续努力确保将性别考虑纳入本组织的计划和业务主流。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 (女性所占职位百分比)



职级	女性人数	女性百分比	男性人数	男性百分比
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

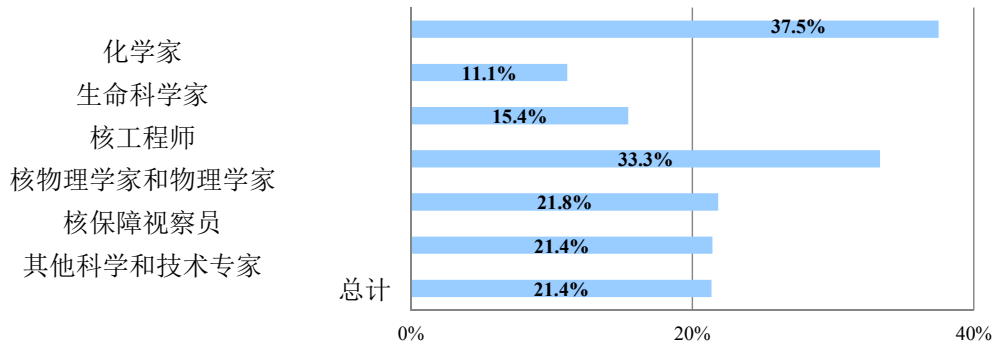
职级	女性人数	女性百分比	男性人数	男性百分比
DDG	1	16.7	5	83.3
D-2	1	25.0	3	75.0
D-1	10	27.8	26	72.2
P-5	46*	19.0	196*	81.0
P-4	111	26.7	304	73.3
P-3	89	31.7	192	68.3
P-2	32	52.5	29	47.5
P-1	1	100	-	-
总计	291	27.8	755	72.2

* 包括属于P-5级职位但持有D-1或D-2级别的工作人员。
2013年：1名女性和5名男性；2015年：1名女性和5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 (女性所占职位百分比)

科学和工程工作领域



行政管理工作领域

