

仅供工作使用

大会临时议程项目 23(b)  
(GC(63)/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 2017 年 9 月 21 日通过的 GC(61)/RES/15.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 2017 年 6 月 1 日至 2019 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. 引言

1. 本报告系响应 GC(61)/RES/15.B 号决议（秘书处的妇女）为大会第六十三届常会（2019 年）编写。大会在该决议执行部分第 9 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 2017 年 6 月 1 日至 2019 年 6 月 1 日。
2. 在实现秘书处妇女更高代表性以及在原子能机构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增加了 0.8%，达到了在原子能机构迄今最高的 30.2%。

#### B. 秘书处为实施性别平等政策采取的行动

3. 自 2007 年以来，秘书处实施了全面的“性别平等政策”，这项政策涵盖人员配备方面的性别均衡以及在原子能机构计划和业务中实现性别考虑主流化。2019 年，秘书处颁布了经修订的内部“性别行动计划”。“性别行动计划”是为实施原子能机构“性别平等政策”提供支持的内部路线图。该计划阐述了围绕四个目标设定的任务和里程碑，它们涵盖了促进秘书处性别均衡的努力以及更系统地在计划活动中将性别关切主流化的步骤。“性别行动计划”的四个目标是：

- 加强促进原子能机构秘书处性别均衡的努力
- 加强原子能机构计划和活动中的性别主流化
- 加强对原子能机构性别平等工作的内部和外部宣传
- 促进支持性别平等的有利环境

以下各部分概述以上四个范畴内的活动。

4. 原子能机构的性别均衡努力由人力资源处协调。此外，自 2018 年 3 月以来，性别主流化职能被纳入总干事协调办公室内的计划协调职能，成为结果制管理的组成部分。这项工作由原子能机构范围内协助各种努力以改进原子能机构性别平等的各性别问题协调中心提供支持。

### **B.1. 为加强促进原子能机构秘书处性别均衡的努力采取的行动**

5. 秘书处根据《规约》第七条继续确保求得在效率、技术能力及忠实方面达到最高标准的工作人员。在遵守这种考虑的条件下，适当注意成员国对原子能机构的贡献以及在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员的重要性。秘书处还以大会 GC(61)/RES/15.B 号决议为指导，该决议除其他外，特别要求总干事为此“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，并努力在原子能机构所有职业组和专业类包括在高级政策层和决策层实现妇女平等代表性的目标。”

6. 秘书处继续通过积极利用社交媒体、与专业组织的合作、月度网络研讨会和通讯等各种手段重点通报空缺和向广泛成员国的大量潜在候选人进行宣传，将原子能机构定位为一个首选雇主。原子能机构参加了 2017 年和 2018 年的“妇女全球职业”运动。这一虚拟征聘举措包括促进在线职业市场。原子能机构利用该在线职业市场作为一个独特机会展示了其提供的就业机会，特别是信息技术领域的机会，并与世界各地的潜在候选人进行了 100 多次在线会话。秘书处已确认将参加 2019 年的“全球职业”活动，并将继续寻找和参加这类旨在接触尽可能广泛的受众的妇女外宣平台。

7. 秘书处继续与成员国密切合作，提高对合格女性候选人就业机会的认识。所有征聘相关活动，包括征聘工作组访问、招聘会、月度网络研讨会等，都包括性别平等部分。

8. 秘书处修订了其征聘政策，以确保面试小组在性别均衡方面和地域分配方面都具有更大的多样性。秘书处还为征聘管理人员和面试小组成员举办关于减少征聘过程中无意识偏见的培训。

### **B.2. 为加强原子能机构计划和活动中的性别主流化采取的行动**

9. 对原子能机构计划成果的问责制包括在规划和执行计划活动时考虑性别等交叉性问题的要求。在规划《国际原子能机构 2020—2021 年计划和预算》之前，项目管理人员进行了性别分析，以评定其各自项目是否性别敏感性或性别中立。此外，鼓励项目管理人员在相关情况下制订性别相关成果和实绩指标。为此，制订了项目管理人员导则并将其纳入了结果制管理培训课程，以建设工作人员在该领域的的能力。

10. 每个技术合作项目设计都有一个关于交叉问题（包括性别问题）的部分，其中叙述在相关情况下评定对女性和男性的不同影响的工作。目前，有七个项目专注于女性健康和母婴营养，有两个项目侧重于务农女性以及女性与环境危害。

11. 2018 年，选定了一些试点项目来检验性别主流化措施。这包括来自相关各司的项目，并涵盖不同类型的原子能机构干预措施，如技术合作项目、协调研究项目和培训活动。作为下一步，正在编制性别主流化指南和相关能力建设措施，以协助原子能机构管理人员实现为项目周期每个阶段设定的性别敏感性目标。试点活动结束后，将进行一次审查，以确定汲取的经验教训，并将其纳入未来的其他项目。

12. 增加原子能机构会议上和其他活动中女性发言者和参加者的代表性是性别主流化的另一个要素。虽然秘书处依靠成员国推荐合格女性候选人，但将继续努力加强女性作为培训参加者、进修生、科学访问者、项目对口方、研究人员、专家和专家小组成员的参与。报告所涉期间的实例包括：

- 核知识管理短训班 56%的参加者为女性（2018 年 9 月）；
- 核法律短训班课程 45%的参加者为女性，42%的教员/协调人为女性（2018 年 10 月）；
- 2018 年向公众通报核和辐射紧急情况国际专题讨论会 53%的参加者为女性（2018 年 10 月）；
- 2018 年国际保障专题讨论会 42%的专家小组成员为女性（2018 年 11 月）；
- 在核能管理短训班受训人员中，女性占 34%（2018 年 11 月）；
- 2018 年核科学技术部长级会议 34%的专家小组成员为女性（2018 年 11 月）；
- 在人体健康领域 25 个协调研究项目的 364 名首席科学研究人员中女性占 41%（2018 年 1 月至 12 月）；
- 2018 年保障司培训计划 67%的参加者为女性（2018 年 2 月至 12 月）。

13. 对于技术合作活动，鼓励成员国指派女性国家联络官、会议和讲习班参加者、进修人员和科学访问者以及对口方人员。作为支持，在第六十二届大会期间举办了一个题为“核能界女性：领导非洲技合计划”的会外活动。在 2017 年和 2018 年，共计 9195 名来自各地区的女性作为对口方人员、进修人员、科学访问者、会议和培训班参加者参加了技合计划。这代表着作为进修人员、科学访问者、培训班参加者、会议参加者和其他项目工作人员参加的女性占 33%，作为项目对口方人员参加的女性占 29%。

### **B.3. 为加强对原子能机构性别平等工作的内部和外部宣传采取的行动**

14. 秘书处通过在原子能机构网站上推出性别问题网页，进一步加强了对性别问题的宣传。新建网页提供有关原子能机构致力于性别平等的内容，并通过成功事例说明性别平等如何体现在原子能机构的活动中。该网站为潜在候选人提供资源，如原子能机构的征聘小册子“原子能机构中的妇女”，它面向女性受众，涵盖使原子能机构成为对工作人员更具吸引力的雇主的措施。此外，网页上还登载考虑性别因素的近期文章、活动和新闻。

15. 秘书处继续开展旨在提高对性别问题的认识和性别问题的影响力的一系列活动，突出介绍核领域的女性专家，并激励年轻一代探索科学技术领域的教育和职业机会。

16. 在大会第六十一届和第六十二届常会期间，分别举办了题为“性别均等的附加值”和“实现性别平等：领导付诸行动”的会外活动，为讨论提供了论坛，并包括了来自成员国、秘书处和其他国际组织的专家小组成员。

17. 秘书处继续举办活动庆祝“国际妇女节”（3月8日）。2018年，秘书处举行了一次关于无意识偏见、其对我们日常生活的影响以及如何跨越我们思维中的盲点来创建一个更具包容性的组织的小组讨论。2019年，举办了一个题为“核领域女性的励志故事”的活动，目的是激励受众为性别平等做出个人和集体努力。该活动包括在核领域有建树女性的三个简短发言。

18. 秘书处在2018年和2019年参加了维也纳市年度“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。一些参加者有机会参加了讲习班，了解了电子学、编程、设计思维和协作。这些活动提高了对STEM<sup>1</sup>学科的职业选择的认识，并提供了了解原子能机构工作的机会。

#### **B.4. 为促进支持性别平等的有利环境采取的行动**

19. 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。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；新母亲的工间哺乳；家庭应急假以及设在维也纳国际中心的托儿所。2019年，秘书处修订了弹性工作时间规定，对原子能机构的核心时间要求进行了修改，使工作人员有了更大的灵活性。

20. 2018年，秘书处启动了题为“将价值观付诸行动：促进建立一个彼此相互尊重的工作场所”的强制性培训。培训涵盖原子能机构的核心价值观（忠诚、专业精神和尊重多样性）以及行为标准、不当行为举报、举报人保护和欺诈。培训促进了一个有利环境，使所有工作人员都能在一个彼此相互尊重和包容的工作场所各尽所能。

### **C. 伙伴关系**

#### **C.1. 联合国伙伴关系**

21. 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。2018年，对由“全系统行动计划2.0”组成的促

---

<sup>1</sup> 科学、技术、工程和数学。

进性别平等和增强妇女权能问责制框架进行了更新，纳入了与“可持续发展目标”有关的规范性成果和发展成果新指标，该框架加强了在整个实体和国家一级的一致性。

22. 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。2018年和2019年组织了庆祝“国际妇女节”的联合活动。

## C.2. 成员国的参与

23. 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，这对确保原子能机构在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。

24. 12个成员国与秘书处签订了提供初级专业官员的安排。个别成员国在报告所涉期间为66名初级专业官员提供了资金，其中30名为女性。秘书处继续与其他成员国进行建立类似安排的讨论。

25. 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。总干事承诺审查和更新“性别行动计划”，这已于2019年完成。负责管理司的副总干事承诺进行一项工作人员调查，以确定原子能机构与性别平等有关的认识水平、知识水平和技能水平。调查结果在2018年提供给了工作人员，帮助为制订“性别行动计划”和开展原子能机构提高认识活动提供了信息。

26. 成员国在2017年6月成立了核能界妇女之友小组，秘书处出席该小组会议。截至2019年6月1日，该小组成员已从14个成员国发展到32个，并始终积极讨论最佳实践，以支持原子能机构在性别方面的工作。

## D. 秘书处妇女的代表性

27. 专业及高级职类中妇女的比例在报告所涉期间增加了0.8%，现处于原子能机构历史上的最高水平30.2%。附件载有数字和图表，说明了下文所概述的成果。

### D.1. 统计数据

28. 截至2019年6月1日，秘书处女性正式工作人员的总数为910人，占全体工作人员的44.5%：

- 一般事务职类：63.8%（2017年6月为65%、2015年6月为61.1%）；
- 专业及高级职类：30.2%（2017年6月为29.4%、2015年6月为27.8%）。

29. 以下各段仅指专业及高级职类的正式工作人员。

30. 妇女占不同职类的比例如下：

- 科学/工程领域：23.5%（2017年为22.6%、2015年为21.4%）；
- 行政管理领域：41%（2017年为40.4%、2015年为39.4%）。

31. 妇女在科学/工程领域高级职位的代表性提高，在行政管理领域高级职位的代表性仍较高：

- 科学/工程领域：27.3%（2017年6月为18.2%、2015年6月为21.4%）；
- 行政管理领域：36%（2017年6月为36.7%、2015年6月为39.4%）；
- 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岁至50岁年龄组最为显著。

## D.2. 申请和任命

32. 在报告所涉期间，提交的40 754份申请中有32.8%来自妇女，而2015—2017年报告期为33.6%，2013—2015年报告期为31.5%。

33. 妇女占“充分合格”候选人的36.9%，而上一报告期占41.2%，2013—2015年报告期占29.2%：

- 科学/工程领域：28%（上一报告期为27.9%，2013—2015年报告期为20.9%）；
- 行政管理领域：45.3%（上一报告期为54.2%，2013—2015年报告期为36.7%）。

34. 妇女占被任用候选人的35.1%，而上一报告期为37.3%，2013—2015年报告期占37.6%：

- 科学/工程领域：120名新聘用人员中28.3%为妇女（上一报告期109名新聘用人员中23.9%为妇女，2013—2015年报告期120名新聘用人员中26.7%为妇女）；
- 行政管理领域：99名新聘用人员中45.5%为妇女（上一报告期92名新聘用人员中52.2%为妇女，2013—2015年报告期99名新聘用人员中45.5%为妇女）。

35. 可以看到，结合大会决议（包括最近的GC(61)/RES/15.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。

## D.3. 长期合同

36. 持有长期合同的妇女所占比例为23.2%（2017年6月为25.1%、2015年6月为29.4%），而男性所占比例为33.3%（2017年6月为33.7%、2015年6月为36.7%）：

- 在科学/工程领域，持有长期合同的妇女所占比例为 31.8%（2017 年 6 月为 33.3%、2015 年 6 月为 36.2%），而男性所占比例为 39.2%（2017 年为 39.6%、2015 年 6 月为 42.1%）；
- 在行政管理领域，持有长期合同的妇女所占比例为 15.3%（2017 年为 17.5%、2015 年为 22.2%），而男性所占比例为 20.9%（2017 年为 21%、2015 年为 22%）。

## **E. 今后的工作**

37. 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衡的最终目标。

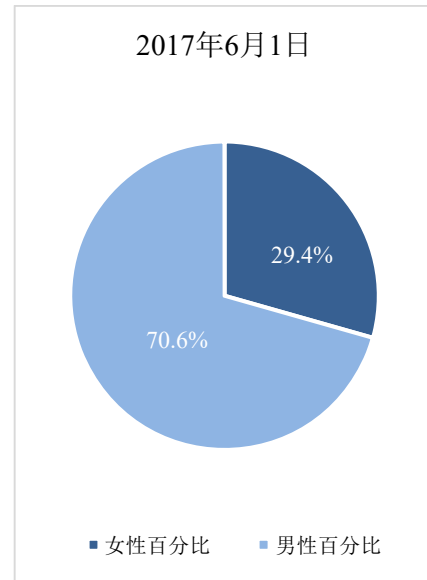
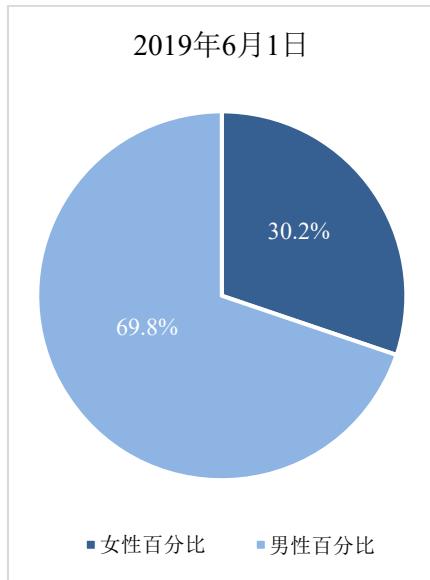
38. 秘书处将实施新颁布的“性别行动计划”，并将进一步加强其在原子能机构各计划和活动中实现性别观点主流化以及建设工作人员在该领域的能力的努力。





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)

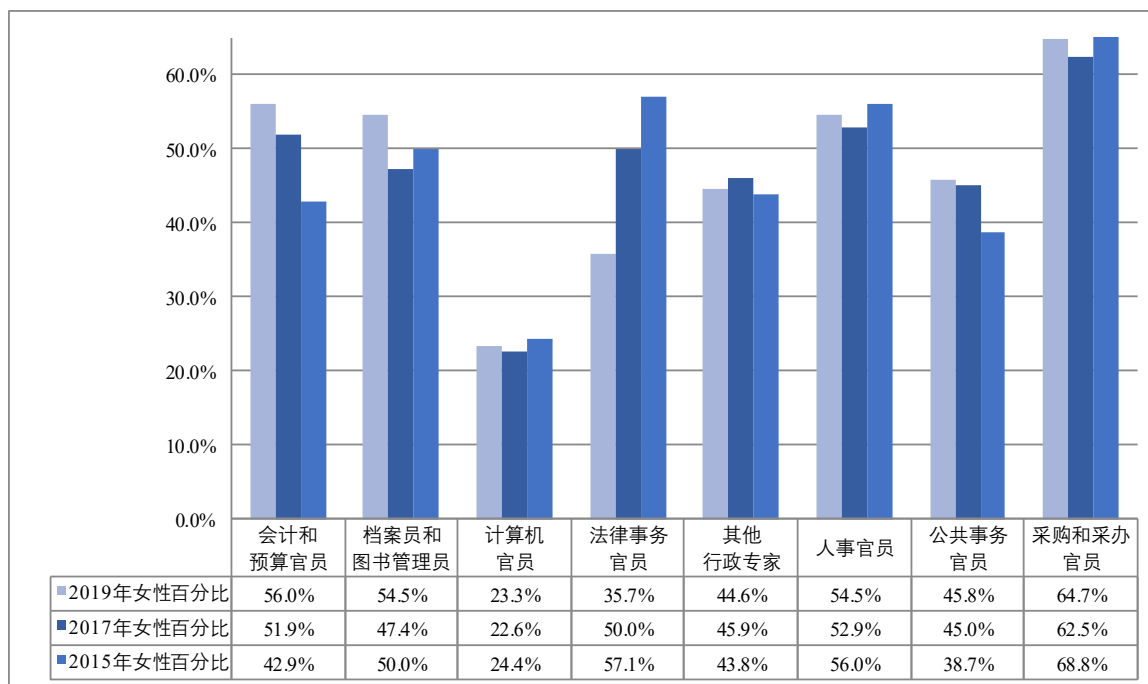


职级	女性人数	女性百分比	男性人数	男性百分比
DDG/ ADG	2	28.57%	5	71.43%
D2	2	40.00%	3	60.00%
D1	11	30.56%	25	69.44%
P5	46	17.76%	213	82.24%
P4	139	31.59%	301	68.41%
P3	117	33.72%	230	66.28%
P2	29	43.28%	38	56.72%
P1	7	87.50%	1	12.50%
总计	353	<b>30.20%</b>	816	<b>69.70%</b>

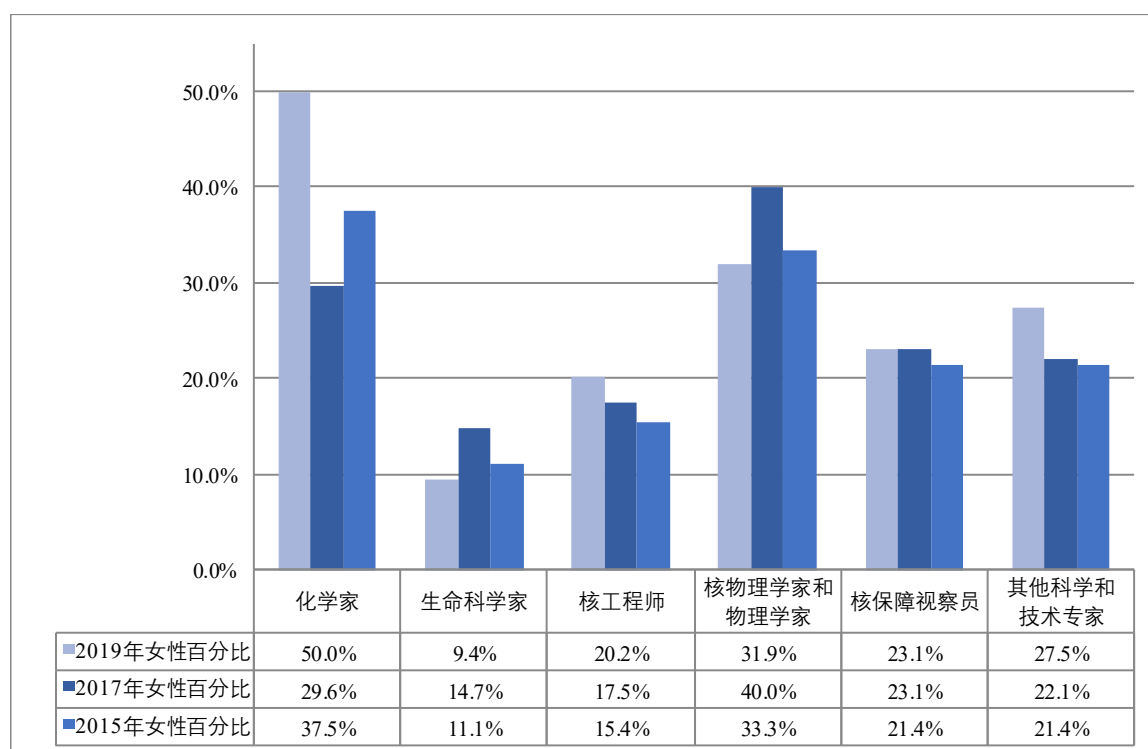
职级	女性人数	女性百分比	男性人数	男性百分比
DDG	1	16.70%	5	83.30%
D2	1	20.00%	4	80.00%
D1	13	31.70%	28	68.30%
P5	46	17.70%	214	82.30%
P4	125	29.50%	299	70.50%
P3	103	33.70%	203	66.30%
P2	33	50.00%	33	50.00%
P1	5	83.30%	1	16.70%
总计	327	<b>29.40%</b>	787	<b>70.60%</b>

## 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)

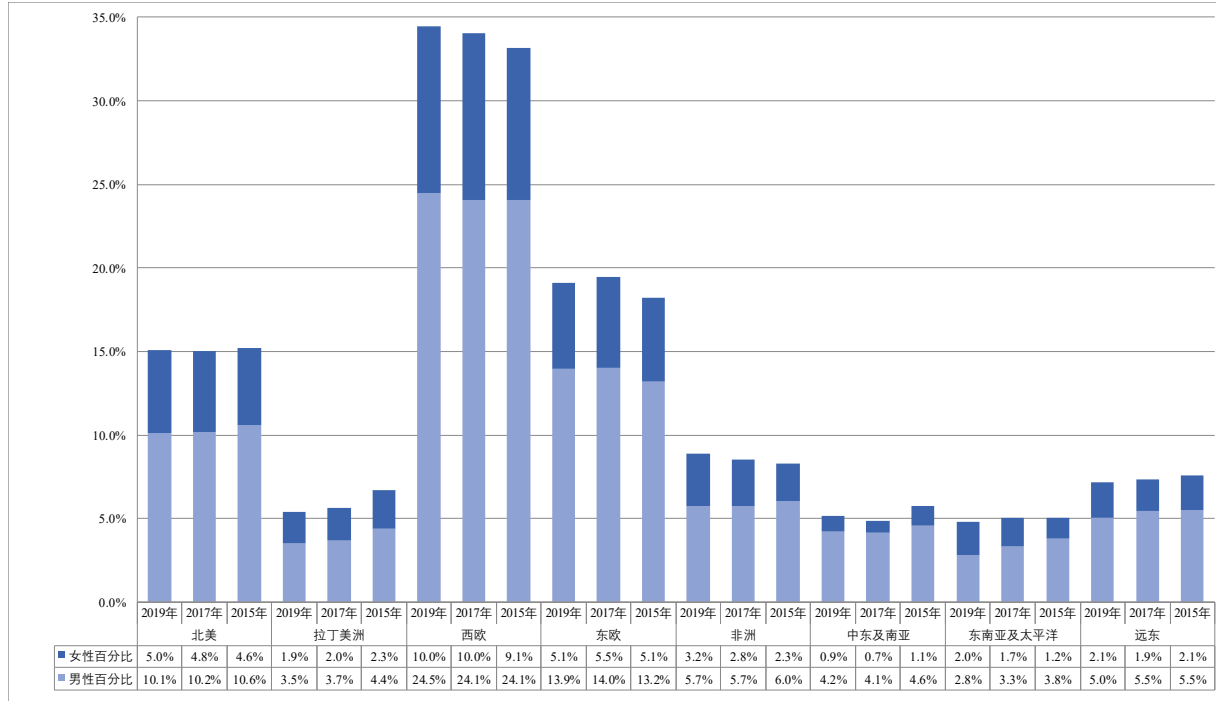
### 行政管理工作领域



### 科学和工程工作领域



## 按地理区域和性别划分的专业及高级职类 正式工作人员百分比



## 截至 2019 年 6 月 1 日的正式工作人员年龄 (女性和男性人数)

