



理事会
大会

仅供工作使用

GOV/2023/47-GC(67)/19

普遍分发
中文
原语文：英文

人 事 秘书处的妇女

总干事的报告

仅供工作使用

理事会临时议程项目 9(b)
(GOV/2023/38)
大会临时议程项目 23(b)
(GC(67)/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 2021 年 9 月 21 日通过的 GC(65)/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 2021 年 6 月 1 日至 2023 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女性方面所作努力的呼吁。

人 事

秘书处的妇女

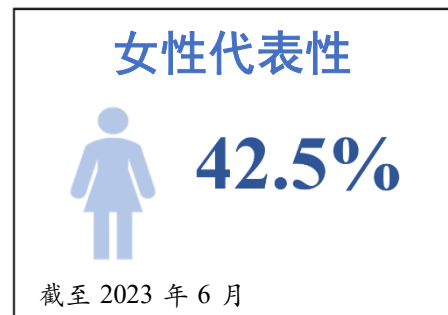
总干事的报告

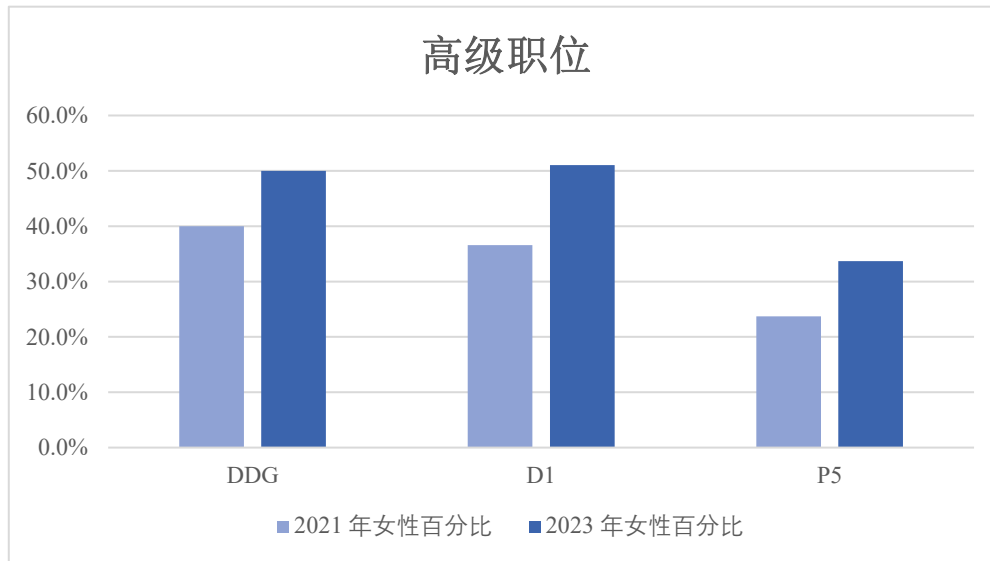
A. 引言

1. 本报告系响应 GC(65)/RES/15.B 号决议（秘书处的妇女）编写。大会在该决议执行部分第 10 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 2021 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 1 日。

2. 2020 年，总干事确立了 2025 年前在专业及高级职类实现性别均等的目标。正如“联合国全系统性别均等战略”所建议，均等目标适用于专业及高级职类的所有工作人员，无论任命或合同类型如何。因此，正如“秘书处的妇女”（GOV/2021/38-GC(65)/19 号文件）一样，本报告的统计人口基数包括由经常预算或预算外资金提供资金的定期、临时协助和短期按月任命的专业及高级职类工作人员。这一群体不包括初级专业官员、免费专家和短期按天任命的个人。

3. 根据截至 2023 年 6 月 1 日的人口规模，原子能机构的女性代表性已达到 42.5%，是迄今为止的最高水平。在高级职位的性别代表性方面取得了显著进展，副总干事一级的女性比例达到 50%，D1 一级达到 51.1%，而 P5 一级则达到 33.7%（相比之下，截至 2021 年 6 月 1 日，副总干事一级的女性比例为 40%，D1 一级为 36.6%，P5 一级为 23.7%）。





4. 此外，原子能机构计划和业务中的性别考虑主流化取得了进展，落实了内部监督服务办公室（内监办）2017 年“原子能机构计划和业务中的性别主流化评价”所载的全部建议。随后，所有建议均报告为“已了结”。2023 年，内监办以其 2017 年评价为基础再接再厉，对原子能机构“性别平等政策”的执行情况进行了组织一级的评价，包括对原子能机构在实现性别均等目标方面所取得的进展的评定。

B. 秘书处为实施“性别平等政策”采取的行动

5. 秘书处致力于实现性别平等以及支持所有个人（不论性别）都平等地为计划和活动作出贡献并从中受益的能力。为此，秘书处自 2007 年起实施了全面的“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原子能机构计划和业务中性别考虑的主流化。2021 年，秘书处更新了其“性别平等政策”及其内部的“2023—2024 两年期性别行动计划”。“性别行动计划”是支持执行原子能机构“性别平等政策”的内部路线图，阐述了围绕四个目标设定的任务和里程碑，涵盖促进秘书处性别均衡的努力以及在计划活动中更系统地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。

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

6. 秘书处根据《规约》第七条 D 款继续确保获得在效率、技术能力及忠实方面达到最高标准的工作人员。在这一考虑的前提下，应适当注意成员对原子能机构的贡献，以及征聘地域上尽可能广泛的工作人员的重要性。秘书处还以大会 GC(65)/RES/15.B 号决议为指导，其中请总干事按照《规约》第七条的规定确保获得“在效率、技术能力和忠实方面达到最高标准的工作人员，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”。

7. 2020 年，总干事承诺了 2025 年前在专业及高级职类实现性别均等的目标。继 2020 年 5 月宣布这一目标之后，原子能机构通过了“实现性别均等的特别措施”。这些措施旨在鼓励更多女性申请专业及高级职类的空缺职位，为所有各部实现更均衡的女性代表性创造条件，并建立问责机制来衡量进展。

8. 作为“实现性别均等的特别措施”的一部分，秘书处采取了一系列举措，激励女性候选人申请。这些举措包括在职责说明中采用中性语言和术语，增加面试小组的女性人数，以及开展有针对性的战略外宣活动，以增加女性申请数量。

9. 秘书处继续与成员国密切合作，提升合格女性候选人对就业机会的认识。报告所涉期间，秘书处对 14 个成员国¹（其中五个成员国代表性不足）进行了现场或在线征聘工作组访问，并在访问期间提供了关于征聘过程的教育和培训以及关于性别平等的资料。秘书处在原子能机构推出了关于性别方面举措的培训，并鼓励在这一培训的参与方面保持性别均衡。

10. 原子能机构的征聘小组继续努力为空缺职位吸引越来越多技能娴熟的女性候选人，同时在线审查女性专家的专业简历。到目前为止，筛选和联系了 2400 多名来自不同地理区域、具有技术和非技术职能领域相关专业经验的女性，并将其与职责说明进行了匹配，鼓励她们申请各级职位，包括管理职位。

11. 2021 年，秘书处启动了一个试点项目，以建立女性专业人员的“人才渠道”，协助为临时任命、同行评审和专家工作组征聘候选人。该项目促成了为中高级短期职位聘用合格女性。2023 年，针对信息技术领域的女性启动了更多渠道。

12. 秘书处继续通过积极利用社交媒体、对难以征聘领域的合适专业人员进行有针对性的外宣、在国际和科学职位公告板上发布信息、与专业组织合作、每月发布通讯等各种手段，重点通报空缺职位并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。秘书处继续就候选人感兴趣的多个专题举行定期网络研讨会，包括“准备原子能机构职位申请”、“原子能机构预选过程”、“基于能力的面试准

¹ 巴西、中国、法国、芬兰、德国、日本、大韩民国、巴基斯坦、马来西亚、墨西哥、俄罗斯联邦、瑞士、乌克兰和美利坚合众国。

备”和“原子能机构的妇女”，均可在原子能机构网站上查阅。此外，原子能机构还在社交媒体上发起了一系列简短的小组讨论，小组成员的性别组成和地域代表性都体现了多样化，目的是提升潜在候选人的认识，并使参与者能够提出问题，更多地了解原子能机构的招聘过程、就业机会和不同的工作领域。迄今为止，已有来自 80 多个国家的 10 多万人观看了这些视频。

13. 2023 年，原子能机构参加了 Impactpool 科技、工程和数学领域女性虚拟招聘会，以展示其就业机会，特别是信息技术、科学和工程领域的就业机会。此外，原子能机构还与联合国系统其他组织就招聘活动进行了合作，以参与活动并加强其接触更广泛的多样化目标受众的能力。

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

14. 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《国际原子能机构 2024—2025 年计划和预算》规划阶段，将性别分析作为一项强制性要求列入了项目设计。项目管理人员评定其各自项目是否性别敏感或性别中立。对于性别敏感项目，要求项目管理人员在相关情况下对性别敏感目标、成果和实绩指标做出规划。同样，每个技术合作项目设计都有一个关于交叉性问题（包括性别问题）的部分，介绍在相关情况下针对女性和男性评定不同影响的工作。性别敏感项目专注于诸如女性健康、母婴营养和务农女性等。

15. 原子能机构不断努力将性别问题纳入其各项计划的主流，包括，例如，开发了一个题为“加强国家核研究机构的性别平等”的新的《拉丁美洲和加勒比促进核科学技术合作协定》技合项目。该项目旨在促进女性参与核部门。在核能领域，正在编制原子能机构关于“促进核组织性别平等的人力资源战略”的《技术文件》和在线资料库，目的是在整个核工业收集和传播促进性别平等的良好人力资源战略和实践。此外，原子能机构还支持“聚变领域的女性”小组，该小组的目标是提供一个突出强调和鼓励女性在核聚变领域发挥作用的全球平台，同时也作为一个论坛，以供建立网络，以及为制定核聚变领域性别平等政策提供证据。

16. 通过每季度一次的性别主流化培训以及提供旨在协助原子能机构管理人员在整个项目/计划周期推进性别主流化的工具的导则，继续加强工作人员在计划和活动中促进性别主流化的能力。性别主流化教员名册可用于支持各部的内部培训，技合情况介绍讲习班现在包括一堂题为“技合计划内在的性别问题和政策”的专门课程。

17. 以原子能机构性别主流化方案为基础，编写了一份实用导则，旨在促进将性别考虑因素纳入“国家计划框架”的制定工作，为“国家计划框架”制定者、“国家计划框架”国家协调员和原子能机构计划管理官员提供导则和实用建议。该导则的目的是促进作为技合计划参与者和受益者的男性和女性的成果平等。此外，还将性别主流化问题纳入地区办事处评定，以促进男性和女性取得公平成果。

玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划

玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划自 2020 年启动以来，收到了 1563 份申请，其中代表 110 个成员国的 360 名进修人员入选，在全球 65 个国家学习。

在玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划下，截至 2023 年 6 月，110 名学生完成了硕士课程，60 名学生获得了由原子能机构协助安排的实习机会。实习在原子能机构技术部门和外部协作中心以及在私营部门公司和其他伙伴组织内进行。

该计划还开启了玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划学生和历届成员领英群，在那里学生们可与其同侪联系，交流知识和经验，并获得有益于个人和职业发展的技术计划和活动信息。

截至 2023 年 6 月，玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划收到的认捐数额达 1020 万欧元，还收到了赞助 55 名学生的实物捐助。捐助方包括欧洲联盟、21 个成员国、两个成员国机构、行业和一个学术机构。

根据设想，玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划是一项长期倡议，由预算外捐款（包括实物捐助）供资。因此，需要在该计划存续期间为之筹集充足资金。每年大约需要 700—800 万欧元来支持所有项目活动。

第四个申请期于 2023 年 7 月 15 日开启，将于 2023 年 9 月 30 日结束。审查和选拔活动将于 2023 年底完成。第四次申请征集的目标是为该计划选拔 200 名女学生。目前正根据玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划以往周期的经验教训开展一些活动，以加强现有进程。原子能机构还在研究扩大玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划实习承接组织库。

莉泽·迈特纳计划

总干事于 2023 年 3 月启动了莉泽·迈特纳计划，以支持女性在核部门追求职业发展并留在核部门，并为职业生涯早中期的女性专业人员提供参加为期数周的访问专业人员计划的机会，以提高其技术技能和软技能。

该计划包括对各种核设施的专业访问，例如对在建、在运或退役设施、研究中心、科学研究机构、实验室、工业部门和初创公司的专业访问。此外，该计划还为参加者提供与该领域广大领军人物和专家建立专业关系的机会。

该访问专业人员计划通常持续两周至四周，每批有 10 至 15 名访问专业人员。第一批专业人员活动于 2023 年 6 月在美利坚合众国（美国）开展，第二批专业人员活动计划于 2023 年 10 月也在美国开展。莉泽·迈特纳计划积极开展外联活动，以宣传该计划，并征询各国/研究机构接待未来的专业人员访问和（或）提供财政支助的意向。

18. 秘书处在依靠成员国推荐合格女性候选人的同时，继续努力加强女性作为培训参加者、进修人员、科学访问者、项目对口方、研究人员、专家和原子能机构专家小组成员的参与。内部“仪表盘”提供这些群体中女性比例的最新数据，让管理人员能以不同方式访问实时数据，如按性别和活动类型、主题领域和（或）参加者类型等，而这些数据则可用于计划活动之前有针对性的外宣活动。就报告所涉期间的现场会议而言，原子能机构活动的首席科学研究人员中，女性占 26%；而协调研究项目专家中，女性占 25%。科学技术活动参加者中，女性占 28%（截至 2021 年 6 月为 24%）；而经常性科学活动参加者中，女性占 26%（截至 2021 年 6 月为 21%）。

19. 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。报告所涉期间的实例包括：

- 在《联合国气候变化框架公约》缔约方大会第 27 届会议（“气候公约”缔约方大会第 27 届会议）期间原子能机构和国际能源机构联合举办的题为“气候适应能力促进能源安全”的活动参加者中，女性占 67%；
- “和平利用倡议”项目“提高成员国快速响应食品安全事件和紧急情况的能力”下培训活动参加者中，女性占 56%；
- 2022 年保障培训计划参加者中有 55 名女性；
- 国际核安保教育网络会议主席中，女性占 50%；
- 国际理论物理中心-原子能机构关于可持续核能发展战略规划的“革新型核反应堆和燃料循环国际项目”联合短训班的参加者和讲师中，女性分别占 55% 和 50%；
- 《国际核和放射事件分级表》咨询委员会参加者中，女性占 45%；
- 国际应急准备和响应教育培训网参加者中，女性占 43%；
- 2023 年国际理论物理中心-原子能机构联合国际核安保短训班参训人员中，女性占 36%；
- 2022 年国际保障专题讨论会参加者中，女性占 38%。

20. 对于技合活动，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。2022 年，各地区共有 12 409 名女性（2019—2020 年为 5602 名）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 40%。此外，在为支持技合活动征聘的专家和讲师中，女性占 29%。

21. 除了将性别考虑纳入活动规划的主流之外，原子能机构还开展了一系列旨在实现性别平等的活动。例如，与澳大利亚核科学和技术组织合作，举办了第三期支持女性参与核科学教育与传播培训班。该培训班是针对女性大学科学教师和科学传播专业人员的持续教育计划的一部分，旨在让参加者了解核科学技术正在如何为实现“可持续发展目标”作出贡献。来自非洲、亚洲及太平洋、欧洲、拉丁美洲和加勒比 17 个国家的 28 名女性参加了培训班。其他实例包括在“气候公约”缔约方大会第 27 届会议的 #Atoms4Climate 展馆中组织的几场活动，突出了女性在气候变化行动中的作用，包括“非洲农业利用核科学技术促进性别平等的气候行动”和“改变气候游戏规则 — 核领域的女性领导人”。

22. 作为原子能机构“女性参与核安保倡议”的一部分，组织了近 20 场活动（网络研讨会和小组会议），重点分享了关于女性在核安保不同领域的职业历程的信息，突出了成功和挑战，并讨论了如何克服这些挑战。2022 年，组织了四次网络研讨会，重点关注教育作为培养和促进更多年轻女性进入核安保领域的关键的作用。每次网络研讨会都为了解世界某一特定地区现有核安保教育计划提供了机会。无独有偶，还启动了一系列网络研讨会来鼓励年轻女性从事核科学和应用领域的职业。已经举办的网络研讨会重点关注了加速器科学、核聚变和放射性药物科学。

23. 2022 年，原子能机构为核能界妇女拉丁美洲和加勒比地区分会各项旨在支持女性参与核科学技术的倡议提供了支助。2022 年 9 月，推出了关于该地区核部门性别主流化的导则。该导则确定了女性在核部门遇到的主要障碍，旨在通过提出潜在战略，促进在所有层面纳入性别主流化，使女性因此能够积极和平等地参与进来，从而加强国家核研究机构的能力。

24. 性别考虑因素还纳入了原子能机构评价活动的主流。按照联合国评价小组“评价规范和标准”，内监办的评价职能纳入了以人为本方案，在其评价过程的各个阶段考虑性别平等问题。这使内监办能够评定原子能机构计划和项目中性别主流化的质量和程度，并提出改进建议。内监办还评价了本组织针对性别群体的干预措施。

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

B.3.1. 内部宣传

25. 在内部，原子能机构重点突出了与性别平等有关的国际日，包括国际妇女节以及妇女和女童参与科学国际日。此外，通过原子能机构内网首页上发布的新闻项目，不断向工作人员通报与性别有关的资料和里程碑。

26. 秘书处维护着关于性别平等的内部网页，更新关于性别均等、性别主流化、能力建设以及有关政策和实践的相关信息。

27. 2022 年，在维也纳市女儿节活动期间，原子能机构得以再次欢迎工作人员的女儿们来到维也纳国际中心。活动包括各组织的介绍和关于如何应用科学技术促进和平与可持续发展的实际演示，以及在维也纳国际中心展示科学技术日常应用的若干实践活动。2023 年，全面禁止核试验条约组织和联合国工业发展组织再次与原子能机构一道主办了活动，同时联合国维也纳办事处、联合国毒品和犯罪问题办公室以及联合国外层空间事务处也首次参与进来，将这项活动办成了整个维也纳国际中心的一项倡议。除国际中心工作人员的女儿们之外，还邀请了常驻代表团工作人员的女儿们参加，参加人数超过 160 人。

B.3.2. 外部宣传

28. 秘书处继续开展旨在提高对性别问题的认识和性别问题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。

29. 原子能机构继续突出其实现性别平等和增强妇女权能的努力，并在空缺通告、奖学金和玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划以及莉泽·迈特纳计划方面更加突出面向女性的机会。此外，越来越多地利用社交媒体有针对性地发布空缺通告和拓展空缺通告受众范围，目的是征聘专业领域的女性。

30. 另外，原子能机构在其外网发布的专门提及性别相关问题的文章数量在 2021 年 7 月至 2022 年 6 月期间为 31 篇，而在 2022 年 7 月至 2023 年 6 月期间为 22 篇。专题报道一名或多名女性专家的文章比例从 2021 年 7 月至 2022 年 6 月的 25.0%增至 2022 年 7 月至 2023 年 6 月期间的 29.1%。

31. 2022 年，原子能机构继续与设在维也纳国际中心的其他联合国组织一道庆祝了国际妇女节，举办了为期一周的系列网络研讨会，设在维也纳国际中心的各个组织各自分别举办了一次，由主题事项专家讨论各自实体的使命、性别平等以及 2022 年气候危机适应、缓解和应对主题之间的联系。2023 年，这一做法得到延续，重点关注了数字技术的利用专题。虽然这些活动主要面向工作人员，但也对外做了宣传，每年还编写了一份联合总结文件。

32. 2023 年，总干事还在庆祝国际妇女节之际启动了莉泽·迈特纳计划，以促进女性在核领域的职业发展。

33. 各部也组织了小组会议、会外活动和其他活动，特别关注了各自技术领域的交叉问题以及性别平等或女性对其领域的参与。举例如下：

- 2021 年 5 月，“女性参与核安保倡议”举办了一次关于加强全世界女性参与核安保的能力的网络研讨会。

- 在 2021 年 9 月大会第六十五届常会期间，举办了多项关于性别问题的会外活动，其中包括题为“原子能机构玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划：现状与前景”的活动，以及由总干事担任共同主席的国际性别平等倡议网核监管机构性别平等影响小组相关的活动。
- 2021 年 9 月，原子能机构庆祝了核能界妇女拉丁美洲和加勒比地区分会的成立。
- 2022 年 1 月，原子能机构与美国物理学会联合举办了一届美国物理学会物理学女大学生会议。此类会议旨在增加核物理领域的女性比例，并借鉴了 2021 年初推出的系列网络研讨会的成功经验，以促进女性在核科学领域的职业发展。
- 2022 年 2 月，玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划首批实习生加入原子能机构。2022 年 10 月，玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划进修人员在原子能机构“核装置安全专题问题：加强渐进型和革新型反应堆设计安全”国际会议上介绍了他们的研究成果。
- 在 2022 年 9 月大会第六十六届常会期间，原子能机构组织了一次题为“促进核组织性别平等的人力资源战略”的会外活动。
- 2023 年 2 月，核能界妇女原子能机构分会与“治疗癌症行动计划”联合组织了一次活动。

B.4. 为促进支持性别平等的有利环境采取的行动

34. 秘书处继续监测和审查其与支持性别平等的有利环境有关的规则和安排。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；家庭应急假；以及维也纳国际中心的托儿所和新装修的母婴室。

35. 原子能机构的产假、陪产假和领养假政策由统一的育儿假政策取代，自 2023 年 1 月 1 日起生效。该政策的依据是联合国大会 2022 年 12 月表示欢迎的国际公务员制度委员会建立联合国共同制度新的育儿假框架的决定。

36. 2022 年，为促进工作场所的多样性和包容性，原子能机构与联合国核青年一代和核能界妇女原子能机构分会协作，推出了组织范围的辅导计划。该计划面向所有职类、所有年龄的男性和女性，包括一般事务工作人员、专业工作人员、顾问和实习生。该计划将在 2023 年继续推行。

37. 以往年在促进有利环境方面的成功协作为基础，原子能机构和设在维也纳国际中心的其他组织于 2021 年底发起了一项尊严和包容学习倡议。该倡议通过一套互动式培训模块，促进将联合国的共同价值观付诸行动。该倡议的目标是支持更加包容、相互尊重的有利工作场所。

C. 伙伴关系

C.1. 联合国伙伴关系

38. 原子能机构除其他外，特别是通过妇女署牵头的“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）网络以及机构间妇女和两性平等网络，继续就性别平等和增强妇女权能专题与更广泛的联合国系统协作。2023年3月，作为机构间妇女和两性平等网络年会的一部分，原子能机构应邀介绍了原子能机构有关联合国系统内性别平等和增强妇女权能的新问题和良好实践。

39. 自2012年以来，秘书处一直参与“联合国全系统行动计划”，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。2021年的结果显示，原子能机构达到或超过了“联合国全系统行动计划”指标76%的要求。这一结果超过了联合国系统70%的平均水平和专门机构41%的平均水平。

40. 报告所涉期间，秘书处继续加强与设在维也纳国际中心的其他组织的性别平等协调中心合作。除参加该小组的月度会议之外，2022年和2023年，各组织继续合作纪念国际妇女节，设在维也纳国际中心的各组织的尊严和包容学习倡议这两年也在继续推行。

C.2. 成员国的参与

41. 通过建设性交流各种想法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。秘书处就女性征聘工作与成员国保持积极对话，以鼓励合格女性候选人申请空缺职位。

42. 总共13个成员国²与秘书处签订了提供初级专业官员的安排。报告所涉期间，各成员国为58名初级专业官员提供了资金，其中37名为女性。这意味着女性比例从2021年的51.8%上升到了2023年的63.8%。秘书处继续与其他成员国进行制订类似安排的讨论。

43. 总干事就职后，加入了国际性别平等倡议网维也纳分网，签署了国际性别平等倡议网专家小组性别均等承诺，并对推进原子能机构性别问题工作作出了具体承诺。2023年，国际性别平等倡议网全球委员会核准将总干事在全球委员会的成员资格再延长一个两年期。

² 奥地利、加拿大、中国、芬兰、法国、德国、意大利、日本、挪威、大韩民国、俄罗斯联邦、英国和美利坚合众国。

44. 总干事实现了 2022 年国际性别平等倡议网的两项承诺。其中包括通过面向所有感兴趣的工作人员开办性别概念和性别均等培训班以及为负责计划执行的相关工作人员开办性别主流化培训班，强化性别平等方面的认识和能力建设；通过在 2022 年 10 月于华盛顿举行的核电部长级国际会议期间组织高级别性别问题活动，邀请成员国和相关女性网络的高级官员参与，加强对性别问题的宣传。

45. 为 2023 年作出了两项新的承诺。其中包括通过启动访问专业人员计划（莉泽·迈特纳计划），以拓展和增强女性专业人员的技能，并建立起强大的网络来促进她们的职业发展，从而促使女性专业人员留在核部门；以及通过为工作人员提供更好的基础设施，进一步支持创建关爱家庭的工作场所。截至 2023 年 6 月，这两项承诺均已实现。

46. 此外，总干事还共同领导了 2020 年 9 月启动的国际性别平等倡议网核监管机构性别平等影响小组。由于由国家监管机构领导人组成的小组成员大幅增加，影响小组于 2023 年初从国际性别平等倡议网独立出来，但继续与国际性别平等倡议网保持着密切的伙伴关系，共享工作进展、工具和最佳实践。影响小组的目标是创建一个由致力于在其机构和国家内部以及与国际伙伴一起解决性别平权问题的监管机构或组织负责人组成的社区。

47. 成员国于 2017 年 6 月成立了核能界妇女之友小组，秘书处出席了该小组会议。截至 2023 年 6 月 1 日，该小组成员已从 14 个成员国发展到 41 个成员国，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。

48. 正值 2021 年国际妇女节之际，原子能机构与全球核能界妇女联合会网络签署了“实际安排”。这些“安排”正式确立并加强了双方之间的长期合作，特别是在人才招揽、辅导和培训以及宣传领域。

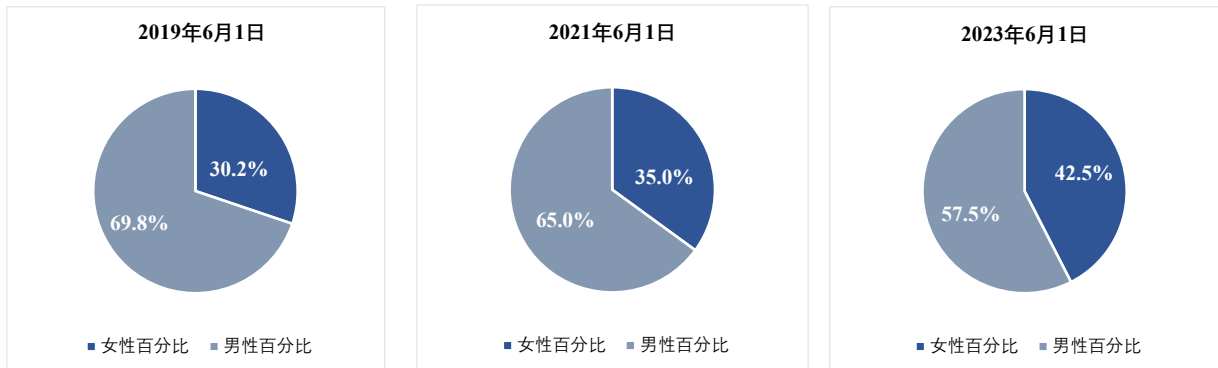
D. 秘书处妇女的代表性

49. 报告所涉期间，专业及高级职类的女性比例增加了 21.4%，现处于原子能机构历史上的最高水平 42.5%。下文各段列出了说明结果的数字和图表。

D.1. 统计数据

50. 截至 2023 年 6 月 1 日，秘书处一般事务职类和专业及高级职类的女性总人数为 1196 人，占全体工作人员的 50.5%。在这一群体中，专业及高级职类的女性比例为 42.5%（截至 2021 年 6 月 1 日为 35.0%，截至 2019 年 6 月 1 日为 30.2%）。

专业及高级职类工作人员
(女性和男性所占职位百分比)



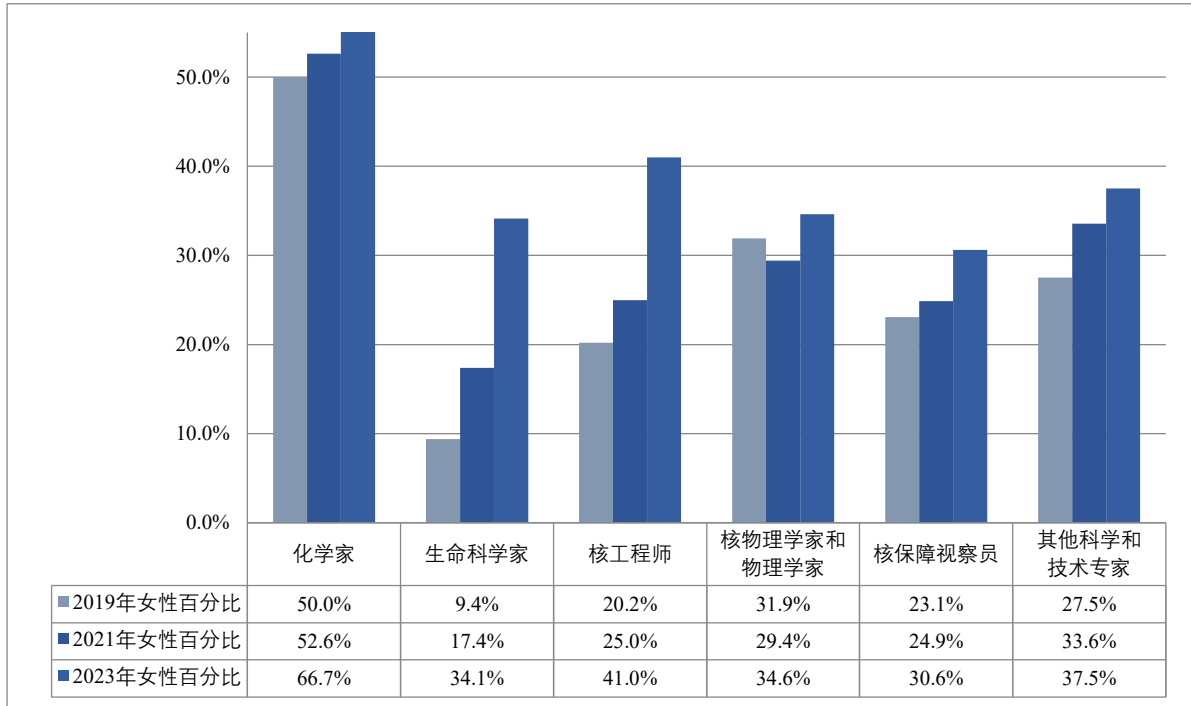
专业及高级职类工作人员细分										
截至 2021 年 6 月 1 日						截至 2023 年 6 月 1 日				
职级	女性人数	女性百分比	男性人数	男性百分比	2021 年到 2023 年的变化 (百分点)	职级	女性人数	女性百分比	男性人数	男性百分比
DDG	2	40.0%	3	60.0%	+10.0	DDG	3	50.0%	3	50.0%
D2	1	16.7%	5	83.3%	+8.3	D2	1	25.0%	3	75.0%
D1	15	36.6%	26	63.4%	+14.5	D1	24	51.1%	23	48.9%
P5	65	23.7%	209	76.3%	+10.0	P5	93	33.7%	183	66.3%
P4	164	34.7%	309	65.3%	+4.3	P4	187	39.0%	292	61.0%
P3	161	36.7%	278	63.3%	+7.2	P3	185	43.9%	236	56.1%
P2	59	51.3%	56	48.7%	+13.2	P2	69	64.5%	38	35.5%
P1	13	72.2%	5	27.8%	+5.1	P1	17	77.3%	5	22.7%
总计	480	35.0%	891	65.0	+7.5	总计	579	42.5%	783	57.5%

51. 女性占不同职组专业及高级职类的比例如下：

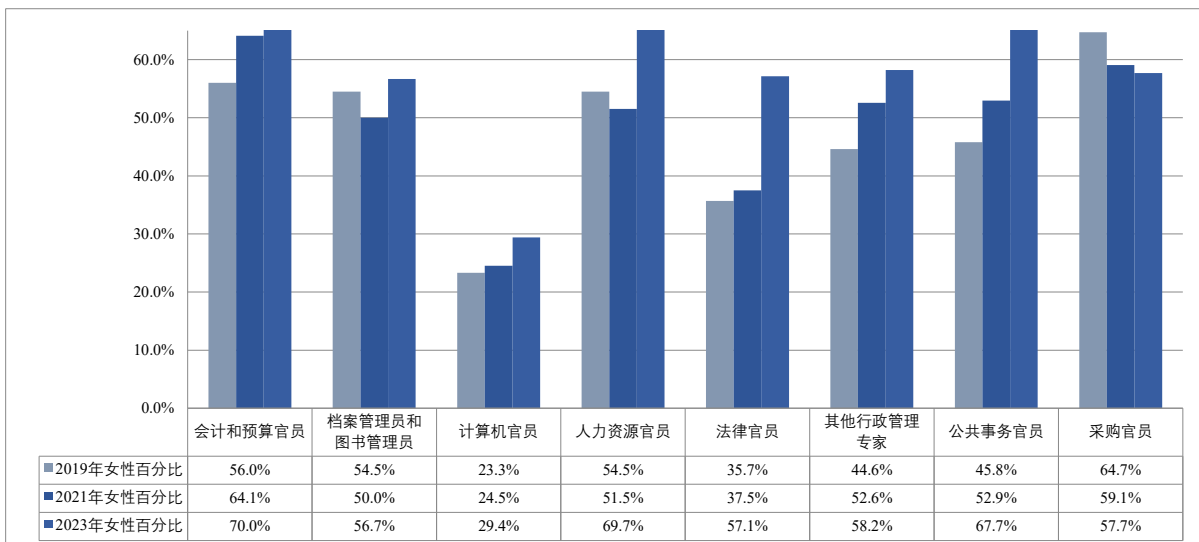
- 科学/工程领域：35.0%（2021 年为 27.4%、2019 年为 23.5%）；
- 行政管理领域：52.6%（2021 年为 45.2%、2019 年为 41.0%）。

按职业分类的专业及高级职类工作人员
(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

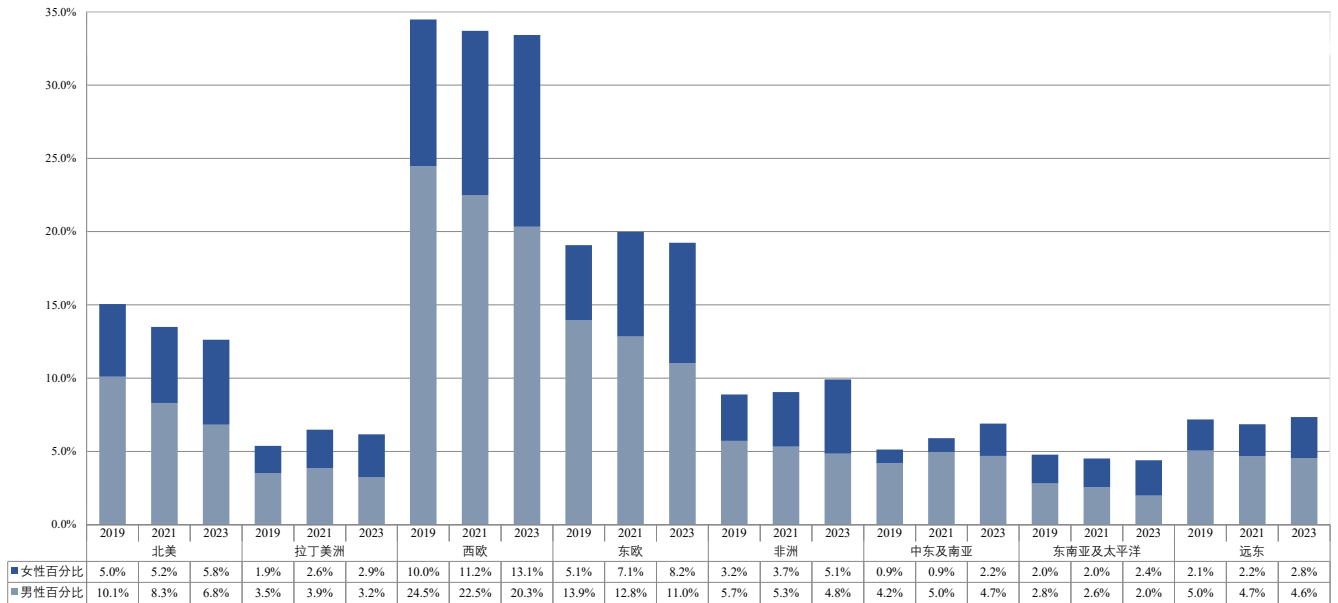


52. 女性在科学/工程领域的 D1、D2 和副总干事级别的代表性大幅提高：

- 科学/工程领域：48.1%（2021 年为 30.0%、2019 年 6 月为 27.3%）；
- 行政管理领域：50.0%（2021 年为 38.7%、2019 年 6 月为 36.0%）。

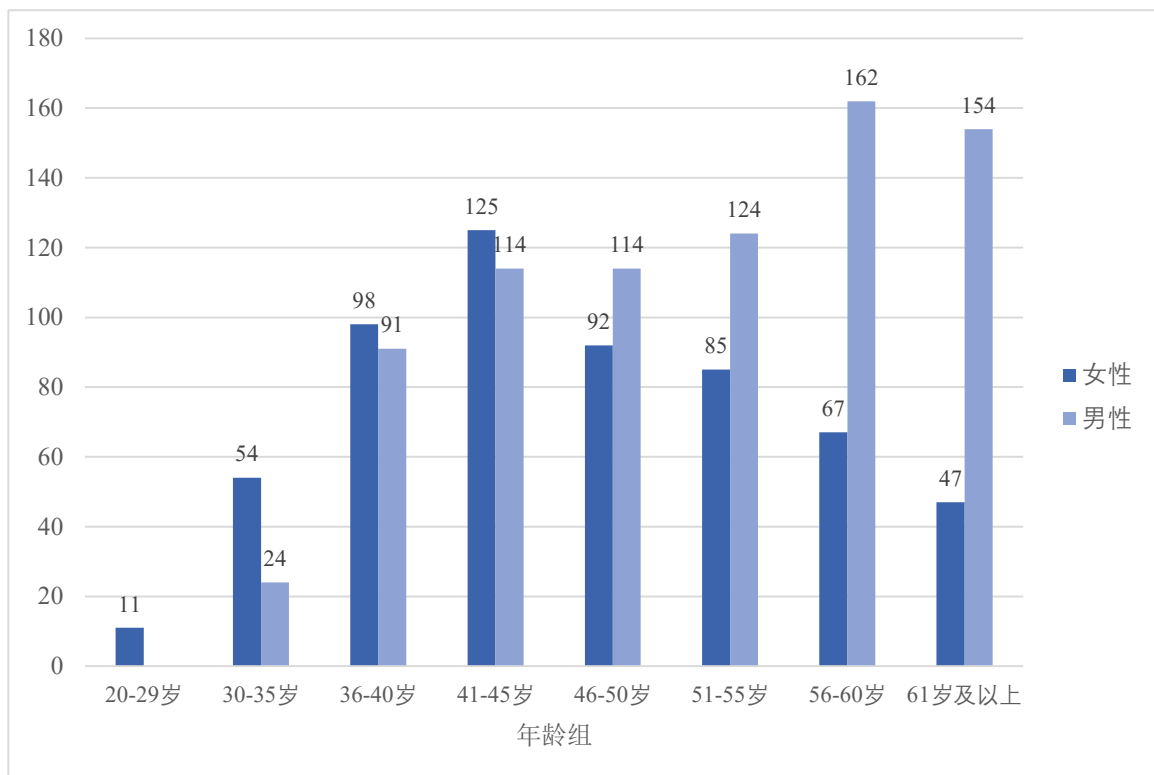
53. 较之于 2021 年，来自所有地区的专业及高级职类女性比例都有所提高。

按地理区域和性别划分的专业及高级职类工作人员百分比



54. 女性在所有年龄组都具有代表性，尤其是在20—29岁及30—35岁年龄组，女性分别占工作人员的100%和69.2%。随着年龄的增长，不平衡逐渐变得更加明显，在61岁及以上年龄组最为明显，该年龄组女性仅占工作人员的23.4%。

截至2023年6月1日的工作人员年龄
(女性和男性人数)



D.2. 申请和任命

55. 报告所涉期间，提交的 38 641 份专业及高级职类申请中有 36.1%来自女性，而 2019—2021 年报告期的这一比例为 35.9%，2017—2019 年报告期为 32.8%。

56. 女性占被任命候选人的 70.6%，而上一报告期占 54.1%，2017—2019 年报告期占 35.1%：

- 科学/工程领域：82 名新聘用人员中 66.1%为女性（上一报告期 131 名新聘用人员中 51.9%为女性，2017—2019 年报告期 120 名新聘用人员中 28.3%为女性）；
- 行政管理领域：91 名新聘用人员中 75.2%为女性（上一报告期 211 名新聘用人员中 55.5%为女性，2017—2019 年报告期 99 名新聘用人员中 45.5%为女性）。

57. 可以看出，结合按大会决议（包括最近的 GC(65)/RES/15.A 号决议）规定做出的增加无代表性和代表性不足成员国的代表性的努力，对性别均衡给予了关注。

D.3. 长期合同

58. 在持有定期合同的女性中，持长期合同³的比例为 17.7%（2021 年 6 月为 20.0%、2019 年 6 月为 23.2%），而男性的这一比例为 38.7%（2021 年 6 月为 35.2%、2019 年 6 月为 33.3%）。较之于 2021 年 6 月的同一比例，2023 年 6 月持有长期合同的女性比例有所下降。这是因为在这两个日期之间的这段时间，持有定期合同的女性总人数增加了 19.5%。

59. 在科学/工程领域持有定期合同的女性中，持长期合同的比例为 23.8%（2021 年 6 月为 27.5%、2019 年 6 月为 31.8%），而男性的这一比例为 45.5%（2021 年 6 月为 41.4%、2019 年 6 月为 39.2%）。

60. 在行政管理领域持有定期合同的女性中，持长期合同的比例为 11.7%（2021 年为 13.1%、2019 年为 15.3%），而男性的这一比例为 24.7%（2021 年为 23.0%、2019 年为 20.9%）。

³ 这一计算以持定期合同的工作人员总人数为分母，也就是说，聘用人数的增加会对持长期合同的这一比例产生相反的影响。因此，这里所看到的持长期合同的女性比例显著下降系因报告所涉期间以定期合同聘用的女性人数增加的负面影响。在此基础上，较之于 2021 年 6 月的同一比例，2023 年 6 月持有长期合同的女性比例有所下降，这是因为在这两个日期之间的这段时间，持有定期合同的女性总人数增加了 19.5%。

E. 今后的工作

61. 秘书处女性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。总干事大力鼓励所有成员国积极协助秘书处在专业及高级职类实现性别均等的目标，分享原子能机构的空缺信息，散发征聘和性别问题相关活动的通告。
62. 秘书处继续在与成员国和专业人员网络建立伙伴关系，以强化女性对原子能机构征聘过程的了解。
63. 秘书处将继续执行其“性别平等政策”和“性别行动计划”，继续支持所有个人（不论性别）都平等地为其计划和活动作出贡献并从中受益的能力。
64. 根据“性别平等政策”和“性别行动计划”，秘书处将进一步加强努力，将性别观点纳入原子能机构计划和活动的主流，并建设工作人员在这方面的能力，鼓励成员国指定女性作为培训参加者、进修人员、科学访问者、项目对口方、研究人员、专家和专家小组成员。
65. 为了继续从最佳实践社区受益，原子能机构将加强与现有伙伴的协作，并在性别平等领域寻求建立新的关系。
66. 由于原子能机构继续在秘书处内通过其计划和活动扩大其性别平等工作，总干事注意到专门执行这类议程的人力资源的重要性。



IAEA

国际原子能机构

原子用于和平与发展

www.iaea.org

国际原子能机构

PO Box 100, Vienna International Centre

1400 Vienna, Austria

电话: (+43-1) 2600-0

传真: (+43-1) 2600-7

电子信箱: Official.Mail@iaea.org