

第六十七届常会

议程项目 27
(GC(67)/24)

人 事

2023 年 9 月 29 日第十一次全体会议通过的决议

A.

国际原子能机构秘书处的工作人员员额

大会，

- (a) 忆及大会第六十五届常会通过的 GC(65)/RES/15.A 号决议，
- (b) 注意到 GC(67)/18 号文件所载总干事提交的报告和联合国全球多样性战略，并根据《规约》第七条，还注意到为响应 1981 年以来大会通过的各项相关决议，在适当尊重公平地域分配原则的情况下，为增加从发展中国家以及从那些在原子能机构秘书处无代表性或代表性不足的其他成员国征聘工作人员所作的持续努力，
- (c) 注意到秘书处公布的“发布编号第 29 号”所载直到 2025 年 12 月 31 日的专业职类职位空缺预告，还注意到在本报告所涉期间对正式员额的任命总数中，对发展中成员国人员的新任命比例从上一个报告期的 31.6%增至 44.5%，
- (d) 仍然关切发展中国家和代表性不足及无代表性的成员国在原子能机构秘书处特别是在高级别和决策层的代表性以及为解决这一问题所采取的行动依然不足，
- (e) 重申在这些国家有合格的候选人可以被考虑和被甄选担任专业和管理级别的不同职位，

- (f) 注意到通过利用网基申请系统刊登空缺，秘书处收到对每一专业及高级职类空缺通告的申请平均为 83 份，其中 50.2%来自发展中国家，
- (g) 强调原子能机构工作人员的征聘与雇用及其服务条件的确定，应以求得在效率、技术能力及忠实方面达到最高标准的人员为首要考虑对象，
- (h) 确信应继续并加强执行为响应有关这一主题的以往各项决议所采取的措施，
- (i) 还确信成员国和秘书处的共同努力和密切合作能够有助于原子能机构吸引在专业精神、效率、技术能力和忠实方面达到最高标准的申请者，

1. 请总干事按照《规约》第七条的规定继续在适当尊重公平地域分配原则的情况下确保获得在效率、技术能力和忠实方面达到最高标准的工作人员，并加大努力相应地增加来自发展中国家以及在原子能机构秘书处无代表性或代表性不足的其他成员国的工作人员的数量，特别是在高级别和决策层以及需要特定技能的专业职位方面；
2. 呼吁成员国继续鼓励充分合格的候选人申请原子能机构秘书处的空缺职位，并请总干事在可得资源范围内加强在成员国特别是在发展中成员国以及代表性不足和无代表性成员国的征聘工作；
3. 请总干事包括利用工作人员退休和适用轮换政策提供的机会，全面执行本决议的条款，并就此与成员国开展合作；
4. 鼓励秘书处与成员国合作，继续利用原子能机构赞助的会议提供的机会，在这些会议进行的同时开展征聘工作，并为征聘目的建立一个由前工作人员参加的自愿网络；
5. 请总干事和秘书处寻求采取具体措施，进一步改进征聘和遴选过程，包括提高这些过程的效率和透明度和解决在项目实施过程中遇到的挑战，并就此向大会第六十九届（2025 年）常会提出报告；
6. 请总干事解决代表性不足和无代表性的问题，在发展中国家以及在原子能机构秘书处无代表性或代表性不足的其他成员国组织征聘和（或）信息交流活动，并随后就此问题向大会第六十九届（2025 年）常会提出报告；
7. 请总干事与成员国磋商，积极与被指定为成员国特别是那些在原子能机构秘书处无代表性或代表性不足的成员国的联络点的联络官接触并协调，以支持秘书处的征聘工作；
8. 鼓励秘书处继续采取外宣措施，包括举办网络研讨会和征聘工作组访问，并加大努力，增加发展中国家以及代表性不足和无代表性成员国的申请数量；
9. 还请总干事继续确保顾问的聘用基于其提供所需专门知识的能力，同时适当考虑持有“特别服务协议”的顾问的地域分配，并继续在今后的报告中指明这类顾问的国籍；

10. 还请总干事继续确保对顾问的使用不会导致利益冲突或商业优势；
11. 还请总干事继续就本决议和以往通过的各项类似决议的执行情况每两年向理事会和大会提出报告，并要求秘书处根据秘书处的指示性数字，查明代表性不足的成员国和地理区域以及职位数，并采取具体措施改善其代表性不足状况，还请总干事在报告中纳入在这方面取得的进展。

B. **秘书处的妇女**

大会，

- (a) 忆及大会关于“秘书处的妇女”的 GC(65)/RES/15.B 号决议，
- (b) 赞扬如 GC(67)/19 号文件所报告的那样，秘书处为在纠正性别不平衡方面取得进展和提高妇女在专业及高级职类中的代表性所执行的广泛的重要措施，包括颁布了经修订的 2023—2024 年两年期“性别问题行动计划”，从而提供了一个连贯一致分析框架以评定原子能机构“性别平等政策”执行工作的进展和挑战，并赞扬秘书处在规划和执行计划活动的同时为加强性别主流化所作的努力，
- (c) 欢迎国际原子能机构性别问题联络点和由成员国指定的联络点为支持原子能机构努力响应上述决议中提出的要求所采取的行动，
- (d) 注意到在核领域女性的参与率普遍较低，
- (e) 忆及 2021 年联合国秘书长关于“提高妇女在联合国系统的地位”的报告，其中报告原子能机构在专业及高级职类的女性代表性不足 40%，同时还注意到 2021 年“《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）执行结果报告”显示原子能机构已达到或超过了 76%的“联合国全系统行动计划”指标，这个数字高于整个联合国系统的平均水平，并注意到 2022 年和 2023 年秘书处与驻维也纳其他国际组织的性别问题协调中心合作组织的纪念“国际妇女节”的联合活动，
- (f) 赞赏地注意到专业及高级职类中的女性百分比已达到 42.5%，并进一步鼓励秘书处加强努力，增加专业及高级职类中的女性人数，
- (g) 还赞赏地注意到在副总干事和 D1 职级实现了性别均衡，同时关切地注意到女性在 P5 职级的代表性仍低至 33.7%，
- (h) 注意到原子能机构收到的专业及高级职类女性候选人申请百分比自上一个报告所涉期以来从 35.9%略升至 36.1%，

- (i) 欢迎在所任命的候选人中，女性的百分比与上一个报告所涉期相比有所上升，从 54.1%升至 70.6%，并且科学/工程领域的 82 名新雇员中有 66.1%是女性，
 - (j) 确认在整个秘书处应将性别平等代表性原则作为一项最终目标，并欢迎总干事提出的到 2025 年在专业及高级职类实现性别均等的目标，
 - (k) 进一步确认在女性参加秘书处工作方面，应实行公允的地域代表性原则，
 - (l) 注意到成员国奉行这一原则努力鼓励其候选人特别是女性申请秘书处高级职位和决策职位的重要性，
 - (m) 欢迎人力资源司和总干事办公室继续努力将性别考虑纳入原子能机构的计划和业务，
 - (n) 欢迎原子能机构玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划取得的进展，2023 年 3 月启动莉泽·迈特纳计划以支持女性在核部门的职业发展和留任，以及各成员国为玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划和莉泽·迈特纳计划提供的相应支助，
1. 继续强烈地请总干事按照《规约》第七条的规定征聘在效率、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；
 2. 敦促秘书处继续执行其全面的性别政策（包括在员额配备方面实行性别均衡、在秘书处各项计划和业务中实现性别主流化和加强有关原子能机构性别平等工作的交流）和促进有助于实现这一目标的有利环境，并还敦促秘书处加强执行该政策的力度，以期除其他外，特别实现女性特别是来自发展中成员国以及无代表性和代表性不足的成员国的女性在原子能机构专业及高级职类中的更高代表性；
 3. 要求秘书处加强与联合国促进性别平等和增强妇女权能署（联合国妇女署）的联系和与其他国际组织性别问题协调中心的合作，以最大限度受益于那些已显著改进性别均等和性别主流化的组织获得的经验教训；
 4. 要求秘书处努力监测原子能机构领导职位上性别均等的进步速度，以查明差距和成功之处；
 5. 要求秘书处进一步改进女性工作人员的征聘过程，并审查和加强目前正在实行的征聘和外宣措施以及来自发展中成员国的合格女性候选人的培训机会及其参加进修计划、青年专业人员就业机会计划以及作为专家参加技术合作计划的机会，以便获得原子能机构范围内各种工作领域的经验；

6. 呼吁秘书处在原子能机构计划需求和条例的框架内，包括通过考虑经修订的“2023—2024 年性别问题行动计划”，采取有效措施，在原子能机构的政策中、原子能机构的晋升和安置过程中以及规划和执行原子能机构计划活动过程中，改善性别平衡，提高女性工作人员地位并加强性别主流化，并将取得的进展纳入两年期报告；
7. 强调与实现上述目标有关的工作应当在可得资源范围内主要由原子能机构的经常预算提供资金，但也请有能力的成员国提供自愿捐款以协助实现这些目标，包括通过支持玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划和莉泽·迈特纳计划；
8. 注意到维也纳国际性别平等倡议网和“核能界妇女之友小组”作为倡导促进原子能机构及其秘书处中性别平等的更强有力具体行动的重要平台所具有的作用，并邀请能够加入的所有相关各方考虑加入这两个倡议；
9. 鼓励成员国积极支持原子能机构努力满足本决议条款的要求；
10. 还请总干事就本决议的执行情况每两年并于 2025 年向理事会和大会提出报告。