



理事会  
大会

仅供工作使用

GOV/2025/48-GC(69)/17

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/2025/55)  
大会临时议程项目 22  
(GC(69)/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 2023 年 9 月 29 日通过的 GC(67)/RES/17.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 2023 年 6 月 1 日至 2025 年 6 月 1 日。

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

### 总干事的报告

#### A. 引言

1. 本报告系响应 GC(67)/RES/17.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 2023 年 6 月 1 日至 2025 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。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 2025 年 6 月 1 日的人口规模，原子能机构的女性代表性已达到 51.3%，是迄今为止的最高水平。在提高高级职位的女性代表性方面取得了进展，副总干事/助理总干事一级的女性比例达到 57.1%，D1 一级达到 51.1%，而 P5 一级则达到 39.3%（相比之下，截至 2023 年 6 月 1 日，副总干事一级的女性比例为 50%，D1 一级为 51.1%，P5 一级为 33.7%）。



## B. 秘书处已采取的行动

4. 秘书处自 2007 年起实施了一项全面政策，这项政策涵盖女性在人员配备中的代表性；原子能机构计划和业务中性别考虑的主流化；适当宣传男女机会均等；以及建立一个能够让女性继续将原子能机构视为首选雇主的工作场所。

5. 为执行这项政策，原子能机构以一项涵盖四个领域的内部“行动计划”为指导。下文各部分介绍了有关各项成就的更多详情。

### B.1. 提高妇女在秘书处的代表性 — 性别均衡

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(67)/RES/17 号决议为指导，其中促请总干事按照《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”。

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。这一目标已提前实现，截至 2025 年 6 月 1 日，秘书处的女性人数已达到 51.3%。D 部分载有有关这一进展情况的统计数据。

8. 秘书处将继续努力吸引技能娴熟的女性候选人，包括与成员国密切合作以提高对就业机会的认识。

9. 在本报告所涉期间，秘书处对 15 个成员国<sup>1</sup>（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。

10. 此外，原子能机构的征聘小组还在线审查了女性专家的专业简历。到目前为止，筛选和联系了 4500 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. 秘书处继续使用“人才渠道”，支持为临时任命、同行评审和专家工作组征聘有适当资格的候选人，其中重点关注来自女性和代表性不足成员国的申请。

12. 秘书处继续利用社交媒体、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，并每月发布通讯，以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。

---

<sup>1</sup> 奥地利、加拿大、中国、德国、匈牙利、意大利、日本、大韩民国、荷兰王国、俄罗斯联邦、新加坡、瑞士、乌克兰、英国和美利坚合众国（美国）。

13. 在本报告所涉期间，原子能机构参加了若干国际职业活动，包括“科技界女性”和“高级职位中的女性”，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。原子能机构还与联合国系统其他组织就征聘活动进行了合作。

## B.2. 加强原子能机构计划和活动中的女性视角 — 性别主流化

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交叉性问题的要求。在《国际原子能机构 2026—2027 年计划和预算（草案）》规划阶段，开展了一项评定对女性影响的分析。同样，每个技术合作（技合）项目设计都有一个关于交叉性问题（例如在女性健康、母婴营养和务农女性领域）的部分，介绍为在相关情况下评定对女性和男性的不同影响所开展的工作。

15. 在核能领域，编制了题为“促进核组织性别平等的人力资源战略”的原子能机构《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女性参与的良好人力资源战略和实践。在《拉丁美洲和加勒比促进核科学技术合作协定》下开发的一个旨在促进女性参与的类似项目继续在地区一级得到支持。在更有针对性的领域，如聚变领域，“聚变领域的女性”小组提供了一个可建立关系网络的论坛。

16. 以原子能机构性别主流化方案为基础，编写并实施了一份实用导则，旨在促进将相关考虑因素纳入“国家计划框架”的制定工作。题为“原子能机构‘国家计划框架’制定中的性别主流化”的实用导则为“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了导则和实用建议。

17. 这一视角还被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”，内部监督服务办公室（内监办）的评价职能纳入了以人为本方案，并在其评价过程的各个阶段考虑这一方案。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。

### 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（玛丽-居里计划）自 2020 年启动以来，收到了 3091 份申请，其中代表 129 个成员国的 760 名进修人员入选，在全球 76 个国家学习。

在玛丽-居里计划下，截至 2025 年 6 月，369 名学生完成了硕士课程，200 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协作中心以及在私营部门公司和其他伙伴组织内进行。没有参加实习的毕业生已经就业或计划继续攻读博士学位。

该计划还开启了玛丽-居里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 2025 年 6 月，玛丽-居里计划收到的认捐数额达 1620 万欧元，还收到了赞助 110 名学生的实物捐助。捐助方包括欧洲联盟、24 个成员国、两个成员国机构、行业内的两个私营部门合作伙伴和两个学术机构。

根据设想，玛丽-居里计划是一项长期倡议，因此，需要为该计划持续筹集充足资金。

2024 年 3 月，400 多名现任及未来的女性核专业人员齐聚维也纳原子能机构总部，与资深核专家、行业和征聘机构进行了积极会谈与互动。在为期两天的小组讨论、专题介绍和职业会谈中，玛丽-居里计划的学生和历届成员与来自 100 多个国家的莉泽·迈特纳计划参加者一起交流了经验与理想，并形成了一个强大的核领域女性社群。

第六个申请期将于 2025 年夏季开启。审查和选拔活动将于 2025 年底完成。目前正在根据玛丽-居里计划以往周期的经验教训开展一些活动，以加强现有进程，如行政管理系统和工具、决策过程、资源管理和资源调动、外联以及该计划的实习部分。

### 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。

自该计划于 2023 年启动以来，已完成了四个访问专业人员计划，详情如下：

第一个访问专业人员计划（LMP1\_USA）于 2023 年 6 月 5 日至 16 日在美国罗利的北卡罗莱纳州立大学举办，共有 12 人参加。该计划的目的是通过加强核专业人员各自的技术专门知识，支持核专业人员群体的持续发展，其重点是核电厂运行。

第二个访问专业人员计划（LMP2\_USA）于 2023 年 10 月 16 日至 27 日在美国举办，第一周由橡树岭国家实验室举办，第二周由爱达荷国家实验室举办，有 11 名入选专业人员参加。该计划的目的是通过加强核专业人员各自的技术专门知识，支持核专业人员群体的持续发展，其重点是核反应堆建模和模拟及虚拟环境。

第三个访问专业人员计划（LMP1\_RoK）于 2024 年 3 月 25 日至 4 月 5 日由大韩民国韩国国际核合作基金会举办，有 12 名入选专业人员参加。该计划的目的是通过加强核专业人员各自的技术专门知识，支持核专业人员群体的持续发展，其重点是核电厂运行。

第四个访问专业人员计划（LMP1\_ARG）于 2025 年 5 月 5 日至 16 日在阿根廷巴里洛切和布宜诺斯艾利斯由国家原子能委员会举办，有 15 名入选专业人员参加。该计划的目的是通过加强核专业人员各自的技术专门知识，支持核专业人员群体的持续发展，其重点是核电计划发展。

2025 年还在日本（2025 年 6 月 9 日至 20 日）和加拿大（2025 年 7 月 14 日至 25 日）举办了另外两个访问专业人员计划。

莉泽·迈特纳计划完全由原子能机构成员国和其他捐助者的预算外财政捐款和实物捐助提供资金。截至 2025 年 6 月，收到的捐款总额为 140 万欧元。

原子能机构正在寻求确认其他不同重点领域的访问，并为整个计划争取更多资金。鼓励东道国和非东道国提供捐款。

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、专家和专家小组成员参与原子能机构的各项活动。内部“仪表盘”提供这些群体中女性比例的最新数据，让管理人员能按主题领域和（或）参加者类型访问实时数据，而这些数据则可用于计划活动之前有针对性的外宣活动。就本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 31%；而协调研究项目专家中，女性占 28%。科学技术活动参加者中，女性占 29%；而经常性科学活动参加者中，女性占 26%。本报告所涉期间的实例包括：

- 2024 年和 2025 年面向发展中成员国的年轻毕业生和初级专业人员的保障培训计划参加者中，女性占 55%；
- 国际核安保教育网络会议主席中，女性占 50%；
- 2024 年食品安全和控制国际专题讨论会会议主席中，女性占 50%；
- 国际理论物理中心-原子能机构联合核能管理短训班参加者中，女性占 65%；
- 实施退役项目的培训和教育需求国际讲习班参加者中，女性占 56%；
- 2025 年国际理论物理中心—原子能机构联合国际核安保短训班受训人员中，女性占 48%；

- 国际理论物理中心-原子能机构开源核代码用于反应堆分析联合讲习班参加者中，女性占 43%；
- 国际应急准备和响应教育培训网参加者中，女性占 43%。

19. 对于技合活动，鼓励成员国指派女性国家联络官、会议和培训参加者、进修人员和科学访问者以及对口方。2023 年和 2024 年，各地区共有 15 393 名女性参加了技合计划。2024 年，女性参与率与 2019 年相比增加了 22%。此外，在为支持技合活动征聘的专家和讲师中，女性占 32%。

20. 此外，还在地区一级举办了两次会外活动，目的是突出强调拉丁美洲和加勒比地区的女性在核领域的参与度和领导作用，以及利用核技术和太阳能改善非洲妇女的医疗保健、环境可持续性和大流行病防范工作。来自 140 多个成员国的逾 1500 名与会者参加了 2024 年举行的核科学技术和应用与技术合作计划部长级会议；38%的与会者和 31%的技术会议发言人是女性。

### **B.3. 加强内部和外部宣传**

#### **B.3.1. 内部宣传**

21. 在内部，原子能机构重点突出了国际日，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。

22. 2024 年和 2025 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。设在维也纳国际中心的各组织再次与原子能机构一道主办了活动。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，2024 年和 2025 活动的参加人数分别超过了 240 人和 270 人。

#### **B.3.2. 外部宣传**

23. 秘书处继续开展旨在提高认识和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。原子能机构继续突出其增强妇女权能的努力，并在空缺通告、奖学金和玛丽-居里计划以及莉泽·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。

24. 2024 年 3 月，原子能机构聚集了玛丽-居里计划和莉泽·迈特纳计划的参加者与历届成员，以交流想法并加强网络建立和领导技能。这次活动为核工业界提供了一个机会，使其能够与这一迅速壮大的女性核专家群体会面，并探讨促进其职业发展的机会。

25. 原子能机构在其外网发布的专门提及女性的新闻文章和新闻稿数量在 2023 年 6 月 1 日至 2024 年 6 月 1 日期间为 31 篇，而在 2024 年 6 月 1 日至 2025 年 6 月 1 日期间为 25 篇。专题报道一名或多名女性专家的文章比例保持相对稳定，2023 年 6 月 1 日至 2024 年 6 月 1 日期间的比例为 51%，而 2024 年 6 月 1 日至 2025 年 6 月 1 日期间的比例为 48%。

26. 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的参与。具体实例载于本报告附件一。

#### **B.4. 促进工作场所中的有利环境**

27. 秘书处继续监测和审查其与有利于女性的支持性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；育儿假和哺乳假；以及维也纳国际中心和塞伯斯多夫场址的托儿所和母婴室。

28. 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，继续实施其辅导计划。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 2025 年继续推行。

### **C. 伙伴关系**

#### **C.1. 联合国伙伴关系**

29. 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）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。

30. 自 2012 年以来，秘书处一直参与“联合国全系统行动计划”，该计划在 2006 年由联合国系统行政首长协调理事会核可。2023 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”实绩指标 82% 的要求。这一结果超过了联合国系统 78% 的平均水平和技术实体 54% 的平均水平。2024 年，原子能机构开始根据新的“联合国全系统行动计划” 3.0 进行报告。

31. 秘书处在本报告所涉期间继续加强与设在维也纳国际中心的其他组织的合作，并组织了关于促进有利于妇女的支持性环境的相关培训。

#### **C.2. 成员国的参与**

32. 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均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。

33. 总共 16 个成员国<sup>2</sup> 与秘书处签订了提供初级专业官员的安排。在本报告所涉期间，各成员国为 57 名初级专业官员提供了资金，其中 36 名为女性。与 2023 年相比，这一数字保持稳定。秘书处继续与其他成员国进行制订类似安排的讨论。

34. 总干事就职后，加入了国际性别平等倡议者维也纳分会。在本报告所涉期间，总干事作为国际性别平等倡议者全球委员会成员，实现了其对国际性别平等倡议者作出的与女性留任有关的所有承诺，包括为女性创建关爱家庭的基础设施和提供建立关系网络的机会。为 2025 年作出了两项新的承诺，包括加强与主要利益相关方的协作与接触，以促进女性获得平等机会；以及进一步支持将下一代核科学技术专业人员培养制度化。

35. 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 2025 年 6 月 1 日，该小组成员已从 14 个成员国发展到 46 个成员国。

## D. 秘书处妇女的代表性 — 统计情况

36. 在本报告所涉期间，专业及高级职类的女性比例增加了 8.8%，现处于原子能机构历史上的最高水平 51.3%。下文各段列出了说明结果的数字和图表。

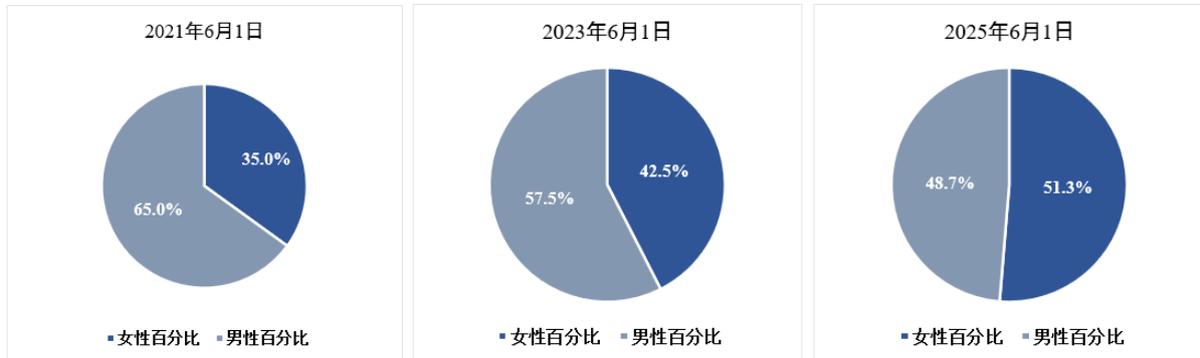
### D.1. 统计数据

37. 截至 2025 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 1274 人，占全体工作人员的 54.8%。在这一群体中，专业及高级职类的女性比例为 51.3%（截至 2023 年 6 月 1 日为 42.5%，截至 2021 年 6 月 1 日为 35.0%）。

---

<sup>2</sup> 澳大利亚、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、沙特阿拉伯、西班牙、英国和美国。

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

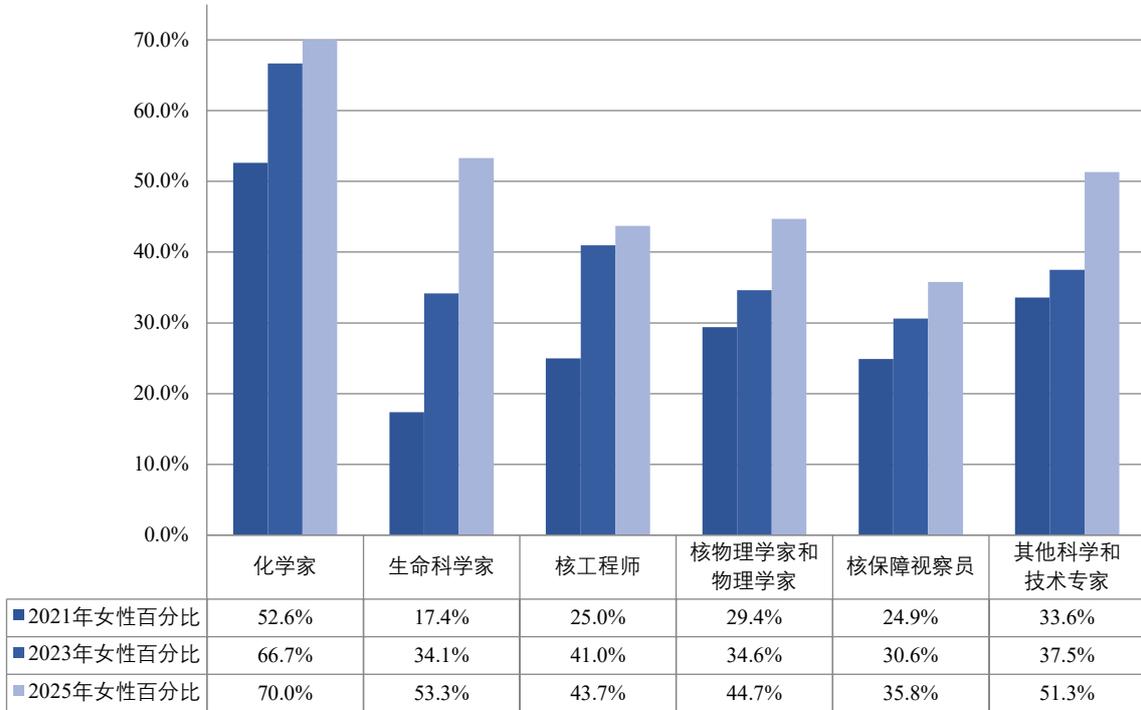
截至 2023 年 6 月 1 日						截至 2025 年 6 月 1 日				
职级	女性人数	女性百分比	男性人数	男性百分比	2023 年到 - > 2025 年的变化 (百分点)	职级	女性人数	女性百分比	男性人数	男性百分比
ADG / DDG	3	50.0%	3	50.0%	+7.1	ADG / DDG	4	57.1%	3	42.9%
D2/D1	25	49.0%	26	51.0%	+1	D2/D1	25	50.0%	25	50.0%
P5	93	33.7%	183	66.3%	+5.6	P5	99	39.3%	153	60.7%
P4	187	39.0%	292	61.0%	+8.6	P4	233	47.6%	256	52.4%
P3	185	43.9%	236	56.1%	+12.3	P3	228	56.2%	178	43.8%
P2	69	64.5%	38	35.5%	+6.2	P2	82	70.7%	34	29.3%
P1	17	77.3%	5	22.7%	+6.9	P1	16	84.2%	3	15.8%
总计	579	42.5%	783	57.5%	+8.8	总计	687	51.3%	652	48.7%

38. 女性占不同职组专业及高级职类的比例如下：

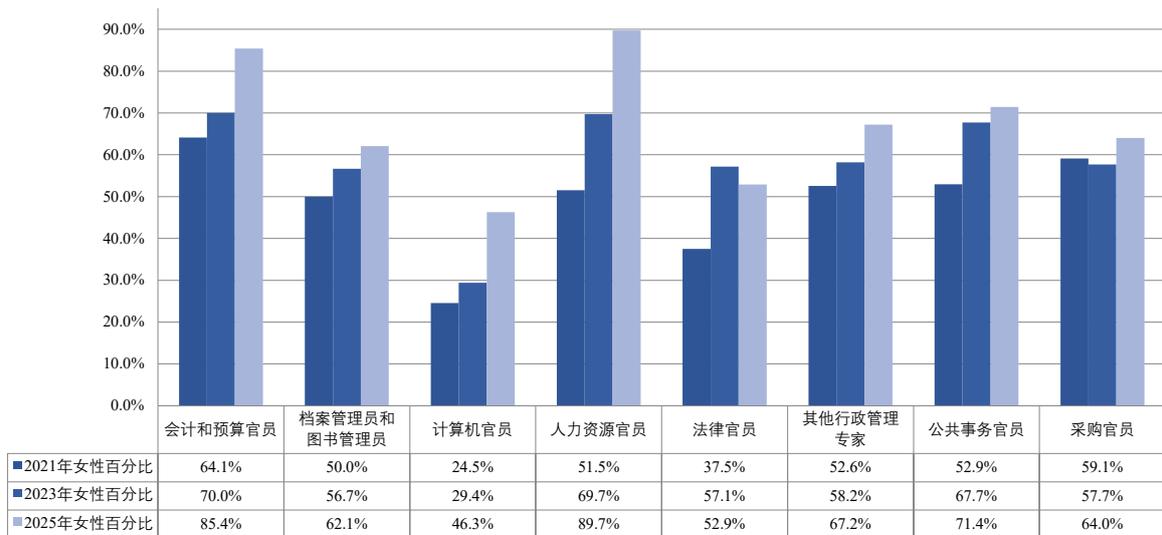
- 科学/工程领域：41.9%（2023 年为 35.0%、2021 年为 27.4%）；
- 行政管理领域：63.9%（2023 年为 52.6%、2021 年为 45.2%）。

### 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

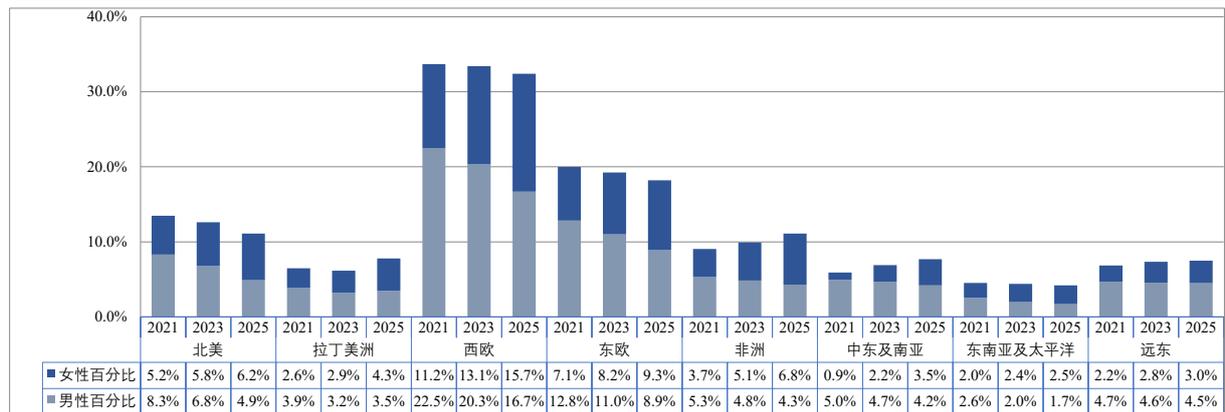


39. 女性在科学/工程领域 D1、D2 和副总干事/助理总干事级别的代表性有所提高，在行政管理领域的代表性保持不变：

- 科学/工程领域：51.9%（2023 年为 48.1%、2021 年为 30.0%）；
- 行政管理领域：50.0%（2023 年为 50.0%、2021 年为 38.7%）。

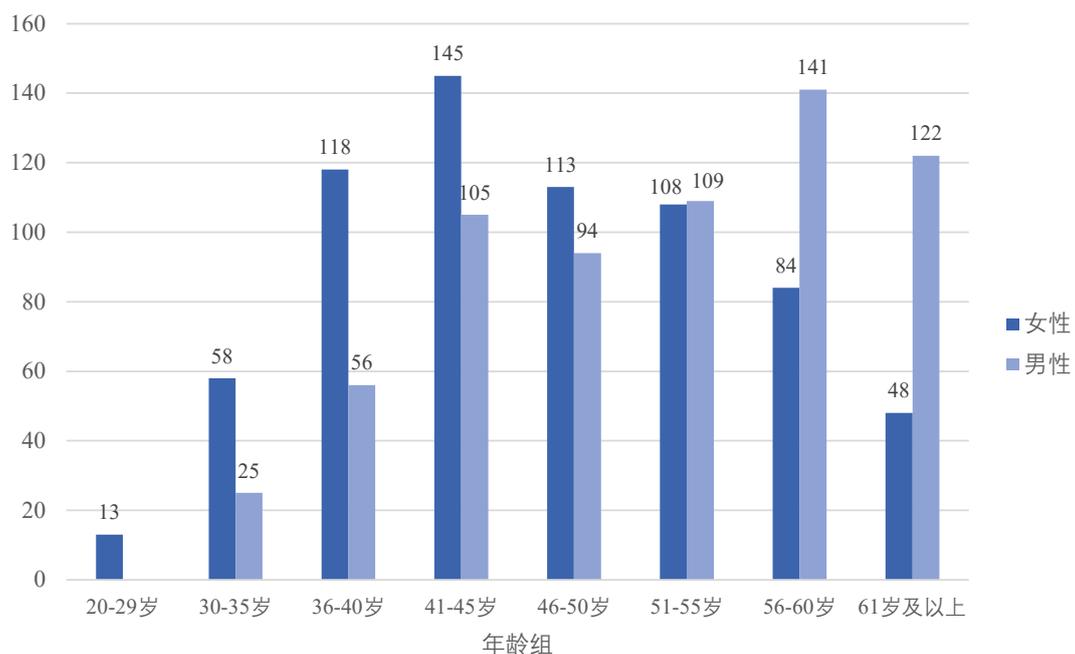
40. 较之于 2023 年，来自所有地区的专业及高级职类女性比例都有所提高。

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



41. 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 69.9%。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 28.2%。

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

42. 在本报告所涉期间，提交的 50 528 份专业及高级职类申请中有 38.6%来自女性，而 2021—2023 年报告期的这一比例为 36.1%，2019—2021 年报告期为 35.9%。

43. 女性占被任命候选人的 68.2%，而上一报告期占 70.6%，2019—2021 年报告期占 54.1%：

- 科学/工程领域：98 名新聘用人员中 59.0%为女性（上一报告期 82 名新聘用人员中 66.1%为女性，2019—2021 年报告期 131 名新聘用人员中 51.9%为女性）；
- 行政管理领域：112 名新聘用人员中 78.9%为女性（上一报告期 91 名新聘用人员中 75.2%为女性，2019—2021 年报告期 211 名新聘用人员中 55.5%为女性）。

44. 结合按大会决议（包括最近的 GC(67)/RES/17.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，对关注性别均衡给予了考虑。

## E. 今后的工作

45. 秘书处女性在专业及高级职类的总体代表性在本报告所涉期间实现了均等。成员国应继续发挥相关作用，在相关专业人员网络分享原子能机构的空缺信息并散发征聘通告，以强化女性对原子能机构征聘过程的了解。

46. 由于原子能机构已经在男女均等领域实现了一个里程碑，秘书处将继续以其“行动计划”和这一领域的相关倡议为指导。

## 附件一

- 2023 年 6 月，“女性参与核安保倡议”在原子能机构“核世界中的计算机安保：安保促安全”国际会议（CyberCon23）期间组织了一次会外活动。
- 2023 年 8 月和 2023 年 10 月，性别均等课程被列入核安保领导力学院的课程大纲。
- 2024 年，面向“放射性药物领域中的女性”倡议组织了两次题为“放射性药物领域女性的职业发展机遇和挑战”的网络研讨会，重点探讨学术和政府机构中放射性药物科学领域的职业发展挑战，以及私营部门新出现的趋势和兴趣。
- 2024 年，在“研究堆：成就、经验和通向可持续未来之路”国际会议期间，与全球核能界妇女联合会合作组织了题为“研究堆领域中的女性：挑战和机遇”的会外活动。
- 2024 年 3 月，在全球核安全和核安保通讯网的主持下，组织了一次题为“解决核安全和核安保领域的性别均衡问题”的网络研讨会。
- 2024 年 5 月，第四次国际核安保会议（2024 年举办）日程列入了重点探讨女性在核领域的机会的技术会议和会外活动：
  - 技术会议 2.G：“平等在行动：建立包容性职工队伍战略”；
  - 技术会议 4.F：“确保我们的未来：赋能和支持下一代核安保专业人员”。
  - “女性参与核安保倡议”组织了一次题为“核安保领域的性别平等：成就和挑战”的会外活动。
- 2024 年 7 月，在核知识管理和人力资源发展国际会议期间，原子能机构与核能界妇女原子能机构分会联合组织了题为“留任和职业发展策略”的会外活动。
- 2024 年 9 月，在大会第六十八届常会期间举行的高级安全和安保监管官员会议的日程列入了题为“核监管人员促进性别平等工作介绍”的特别会议。
- 2024 年 11 月，举办了核科学技术和应用与技术合作计划部长级会议，其中包括题为“科学界的女性：科学界女性在实现可持续未来中的作用”的全体会议。

- 2024年11月，举办了“研究堆：成就、经验和通向可持续未来之路”国际会议，其中包括原子能机构与全球核能界妇女联合会联合组织的题为“研究堆领域中的女性：挑战和机遇”的会外活动。
- 在2025年4月举办的第三届辐射科学和技术应用国际会议期间，举行了题为“辐射科学和技术领域的平等机会”的全体会议，在2025年6月举办的辐射肿瘤学的进展国际会议期间，又举行了题为“辐射肿瘤学领域中的女性及其领导作用：挑战和解决方案”的全体会议，这两次会议为展示女性对这些问题看法提供了更多机会。
- 在这些会议上启动了两个新的专业人员网络：辐射科学和技术应用网络（NiARST）与辐射肿瘤学领域中的女性网络（WiRON）。这些网络的发展旨在促进其各自领域的协作、知识交流和创新。
- 2025年5月，在利益相关方参与核电计划国际会议期间举办了题为“性别视角下的核能：了解分歧”的会外活动。





**IAEA**

国际原子能机构  
原子用于和平与发展

[www.iaea.org](http://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](mailto:Official.Mail@iaea.org)