

缩小核科学中的性别差距

Miklos Gaspar 和 Margot Dubertrand



印度尼西亚国家核能机构高级研究员Muhayatun Santoso领导了有关印度尼西亚各地空气污染的开创性研究。
(图/印尼核能机构)

据专家说，妇女在全世界核行业职工队伍的占比不到四分之一，这不仅损害了核行业的多样性，也不利于职业竞争。包括原子能机构在内的许多组织正在积极努力增加妇女在所有工作类别中的比例。

“尽管核工业中有许多才华横溢和高技能的妇女，但妇女的任职人数仍严重不足，这方面仍有待改进。”英国新威尔法核电厂运行开发总经理Gwen Perry Jones说。“工作场所的多样性对我们所有人都有好处，我完全支持鼓励妇女进入核行业并帮助她们找到晋升高职位的途径的倡议。”

担任领导职务的妇女正在作出重大贡献。印尼国家核能机构的高级研究员Muhayatun Santoso领导了一项利用核技术测量印尼许多城市空气污染的开创性研究。她的工作为印尼第三大城市万隆作出了贡献，于2017年获得“东盟环境可持续城市奖”。

“空气污染是印尼城市地区的一个主要问题，随着工业活动和交通的激

增，增加了空气中有毒物质的数量。”她说。“我很自豪能够帮助我的国家解决这一重大问题。”

世界核协会总干事阿格妮塔·丽欣是核能与环境领域的一名主要专家。在她担任瑞典国有核电和水电运营公司即瑞典大瀑布电力公司环境事务副总裁期间，她领导着一个专注于能源、环境和可持续性的泛欧部门。她也是核能界妇女的联合创始人和前主席。在她担任核能界妇女主席期间，该组织的人数翻了两番。

“妇女对全球核领域的强劲发展至关重要。要成为最具竞争力的企业，企业需要有最优秀的员工为之效力。核工业应该有吸引和征聘妇女的计划，否则她们将错失其才能可能带来的竞争优势。”丽欣说。“当职工队伍更好地反映社会多样性，包括妇女的代表性时，也有助于建立社会对核技术的信任。”

根据原子能机构数据，目前，妇女仅占核部门职工队伍的22.4%。

“核工业应该有吸引和征聘妇女的计划，否则她们将错失其才能可能带来的竞争优势。”

—世界核协会总干事阿格妮塔·丽欣



菲律宾学生通过实际操作实验学习核科学。

(图/原子能机构M. Gaspar)

核能界妇女

核能界妇女是一个非盈利性组织，拥有3.5万名成员，遍布109个国家。其目的是倡导妇女在核科技方面发挥更大的作用，并提高人们对历史上男性主导的领域中性别平等的重要性的认识。该组织还倡导女性在这些领域做出职业选择。

核能界妇女主席、曾在德国及原子能机构核设施和实验室担任过管理人员的Gabriele Voigt表示：“尽管在核科技各分支机构担任高级技术职位的妇女比例越来越高，但女性的比例仍然不足。”

“部分问题在于中等和高等教育中学习科学、技术、工程和数学的年轻女性太少。”她说。“另一个问题是无处不在的无形障碍和偏见，不管是有意识还是无意识的，在工作环境中都很难面对。”

核能界妇女正在通过增加女孩从小接触涉核专题的机会，建立强大的妇女网络，并为下一代树立榜样，以帮助改变这一状况。一些国家，包括在原子能机构的帮助下，正在向高中生特别是女生介绍核科学。

“在女生很小的时候向她们介绍科学，特别是核科学，是提高这一领域女性科技工作者比例的最佳途径。”

菲律宾教育部地区科学主管Micah Pacheco表示。在Pacheco的监督下，在马尼拉地区的几所学校推出了核科技教育计划。“核很有趣，女孩子们应该看到这一点！”

原子能机构在性别平等方面的进展

截至2017年年底，原子能机构专业及高级职类中的妇女比例达到29%，而十年前为22.5%。总干事天野之弥表示，他希望到2021年在最高级别实现性别平等。

“原子能机构已采取具体步骤，通过有针对性的招聘工作和提高认识活动，提高妇女在秘书处的任职人数，我们已看到妇女在原子能机构的任职人数有所提高。”原子能机构副总干事兼管理司司长玛丽·艾丽丝·海沃德表示。“但我们意识到仍然存在的挑战。工作场所的性别平等需要的不仅仅是改进统计数据，还意味着要确保原子能机构是一个妇女愿意工作的地方。”

这包括创造一种支持性环境，如使工作人员能够兼顾工作和家庭责任的灵活工作安排，以及针对年轻妇女的强调在原子能机构工作好处的特别宣传活动。

在原子能机构高级职位上实现性别平等的一个成功实例是信息技术处。虽然从历史上看，这是一个以男性为主的部门，但通过积极的宣传和多渠道招聘人才战略，对许多合格的女性候选人进行了有针对性的宣传。

在法律事务办公室，大多数专业工作人员为女性。

“我们不仅有一名女处长，三名科长中也有两名是女性，这意味着75%的高级工作人员是女性。”处长Peri Lynne Johnson说。“此外，我们有11名女律师和10名男律师，我们努力确保在实习生中保持性别平等。”