

实现性别平衡

努力提高女性专业人员的比例

Annick Carnino, Beverley Young 和 Silvia Nemethyova

联合国系统中的女性问题越来越成为联合国许多机构关注的一个问题。2000年10月,联合国有史以来首次召开了一次题为“女性、和平与安全”的安理会特别会议,对性别问题的关注达到顶峰。在安理会S/RES/1325(2000)号决议中,女性在防止冲突和政策制定中的重要作用再次得到肯定。

在各种与女性及其权力相关的问题中,女性参与决策过程是其中之一,这个领域长期以来一直为男性所控制和主宰。女性平等地参与决策是机会均等的底线。为此,联合国大会通过了一项决议(A/RES/55/69),声明:为了充分尊重公平的地理分配原则,遵照《联合国宪章》第101条第3款,并考虑到某些国家女性代表性连续缺乏或不足,尤其是发展中国家和经济转型国家,联合国大会重申在联合国系统内所有职位类别中,尤其是在高层和决策层次上,取得性别平均分配的迫切目标。

此外,2001年10月召

开的联合国大会会议也重申了在联合国系统内所有职位类别中取得性别平衡的迫切目标。

在IAEA,扩大女性的作用和贡献长期以来一直是高层管理部门关心的一个问题。随着候选人材,尤其是核科学领域的专业女性候选人材正在减少,这种关心日益强烈。2001年7月1日,秘书处共有909名女性职员,占专业类和总务类职员总数的41.9%。在专业类和更高类别的职位中,女性仅占17.6%的份额。

IAEA大会在2002年9月召开的会议上,再次通过一项决议,在决议中成员国重申了它们对提高女性代表性的承诺。大会希望成员国能提供全力支持,使秘书处能够达到性别平衡的目标。

此外,在2002年1月的IAEA高层管理部门会议上,IAEA核设施安全处处长、性别问题联络办负责人Annick Carnino女士详细介绍了增加女性在秘书处专业类职位中的份额这一主题。Carnino

女士曾在成立于2001年的国际性别问题咨询组(IAGGI)召开的第一次会议上提出行动建议。总干事也曾重申他对增加专业女性工作人员数目的承诺,随后,并建议了要采取的适当行动。

尽管总的长期目标是使专业工作人员中的女性保持在50%,但每个部门都将制定2003年之前的中期目标(在20%—25%,视退休/空缺统计数目而定)。机构将通过采取以下新的改革措施来达到这些目标:

■ **通过调查确定女性代表性不足的根源** 在IAGGI的帮助下,性别问题联络办和人事处将共同起草一份调查问卷,确认阻碍女性申请机构内专业职位的“挡路石”。这将有助于确定女性代表性不足的根源。这项调查计划在2003年初开展,调查

Carnino女士是IAEA性别问题联络办负责人和核设施安全处处长。Young女士是人事处人力资源计划科科长。Nemethyova女士是IAEA人事处职员。



问卷将被分发给所有工作人员,并且稍后分发给核领域专业女性协会——核女性(WIN, 见网址: <http://213.130.43.103/win-global>.)的所有女性工作人员。

■ 消除可能的性别偏见

IAEA 的管理证书课程培训大纲将包含一套方法,使管理人员在招聘过程中能敏锐地察觉候选人评定中可能存在的性别偏见。

■ 职位通告和招聘 将指示有关工作人员出差时随身携带一个有关女性在 IAEA 就业机会简介的招聘旅行箱。在差旅报告中,他们要记下所采取行动的正式通告。

■ 辅导和奖学金计划 计划设立支持女性科学家培训的奖学金。其次,为了使缺少经验的女性科学家熟悉 IAEA 的工作,机构还将建立

一项指导计划,并借此树立女性科学家样板。

■ 管理部门的责任 各司司长将按指示每年向总干事汇报在他们的计划中所实施的提高女性代表性的措施、出席会议及担任会议主席的女性比例和选定的女性专家数目。人事处将制定一份有关专业女性的资格名册。

■ 女性网站 为了增加对核领域工作女性的了解,IAEA 正在开发一个女性网站,将刊登更多有关女性问题、样板和工作机会的文章。网站计划将于 2003 年开通。

■ 性别主流化 性别主流化是指评价各级和各范畴中的任何行动计划(包括立法、制定政策或计划)对两性影响的过程。所以在以后的计划中,机构的项目,尤其是与女性相关的项目将会得到

确定。希望措施的实施将会带来进展,尤其是在 IAEA 对联合国系统性别主流化和女性权力的贡献方面。为了使所有成员国意识到这些问题,IAEA 将向其所有成员国发送一封宣布行动倡议和请求合作的信函。

IAEA 的明确目标是,使秘书处的性别比例达到平衡。尽管这个目标不可能马上实现,但已为不远的将来采取了许多变革措施。机构强烈地承诺增加女性在专业职位类别中的比例,这反映了机构和国际核社会正在转变态度和开放机会。这一目标只有通过 IAEA 与其成员国之间的共同协作才能达到。 □

照片:在维也纳 IAEA 总部供职的部分女性工作人员。(来源:Calma/IAEA)

核权力中的女性 最高层核管理者重新定义“玻璃天花板”

当遇到工作机会和提升的时候,世界核工业和其他很多工业一样长期以来一直是男性的世界。但是,时代在变化,女性正在突破众所周知的“玻璃天花板”,并且正在逐渐向最高层职位迈进。



是人力资源的工作,也是这个组织领导阶层的工作。”

瑞典首席核管理者, Judith Melin 女士说,管理者和科学家在技术层面上是不同的。“管理者不一定要有技术背景,她们可能受过更广泛的教育,

2002年9月,作为IAEA大会的一部分,在维也纳召开了高级管理者会议,核工业界7名最具权威的女性中,有6名参加了这次会议。这7名女性分别担任阿根廷、瑞典、捷克共和国、加拿大、西班牙、斯洛伐克和南非核管理机构的领导,负责监督各自国家的辐射和核能利用,以及执行安全监管。

南非国家核管理局首席执行官 Louisa Zondo 女士欢迎核工业界转变态度。她说:“根据我们的历史经验,南非核工业一直基本上是白人男性的天下。保持专业技术但要转变这一制度,这就是我们目前工作的焦点。”

Zondo 女士在进入核工业界之前,曾从事人权法工作。“作为一名并非科学家的女性,我现在的领导职位被理解和接受是对我的特殊挑战。我发现情况在日益改善,尽管还有许多工作要做,但我们正在取得进展。”

对于加拿大核安全委员会首席执行官兼主席的 Linda Keen 女士来说,性别在她作为首席管理者的工作中不是障碍。Linda Keen 女士是世界核领域中拥有最大监管权限的人之一——她负责监管和颁发了4500个许可证,覆盖了22座核反应堆、加拿大铀矿和医院。她说:“对今后的妇女问题必须要有可见性”,“如果你对性别平等感兴趣,那么你就必须提出一些大胆的动议,那不仅仅

拥有更广阔的工作历史以及出色的管理和领导技能。”

阿根廷核管理局主席 Diana Clein 是一位有科学背景的管理者,她来自化学领域。她说,今天的女性完全能够应付繁重的工作。“我带给核专业年轻女性的信息是,努力工作,如果愿意的话,你能够做到最好,而且仍然能够有一个幸福的家庭。”

为什么不呢?毕竟核科学技术的鼻祖是一位女性——Marie Curie(玛丽·居里)。她帮助发现了放射性,并为自己的努力赢得了1903年和1911年两届诺贝尔奖。

尽管工作人员在不断变动,但是核专业领域的性别失衡现象依旧明显。受欧盟委托于2000年完成的一份报告发现,整个欧盟都缺少女性,尤其是在科学领域的最高层职位上。IAEA 的专业工作人员中仅有不到五分之一是女性,其中仅有12%(机构经常预算资助)的专业女性在科学和工程岗位上。机构成员国已经呼吁采取措施改善性别平衡,许多步骤也正在实施以提高女性在IAEA中的代表性。——Kirstie Hansen, 新闻处。本文首次发表于IAEA“WorldAtom”(www.iaea.org)网站。

照片:从左至右分别是:Zondo 女士、Keen 女士、Melin 女士和 Clein 女士;前排:捷克共和国首席核管理者 Drabova 女士。(来源:Calma/IAEA)