



理 事 会
大 会

仅供工作使用

GOV/2021/38 -GC(65)/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

大会临时议程项目 24 (b)
(GC(65)/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 2019 年 9 月 19 日通过的 GC(63)/RES/14.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 2019 年 6 月 1 日至 2021 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妇女方面所作努力的呼吁。

人 事

秘书处的妇女

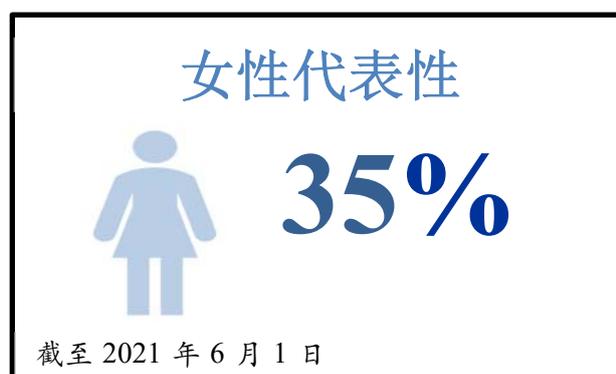
总干事的报告

A. 引言

1. 本报告系响应 GC(63)/RES/14.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 2019 年 6 月 1 日至 2021 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，与以往报告周期相比，本报告所收集 2021 年数据的统计人口基数有所扩大，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 2021 年扩大后的人口规模，原子能机构的女性代表性已达到 35%，是原子能机构迄今为止的最高水平。副总干事、D1 和 P5 等高级职位的性别代表性取得了显著进展，女性比例有所增加，目前副总干事一级的女性比例为 40%，D1 一级的女性比例为 36.6%，而 P5 一级的女性比例为 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 2017 年“原子能机构计划和业务中的性别主流化评价”中所载的全部建议。随后，所有建议都将报告为“已了结”。

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）都平等地为其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的性别考虑主流化。2021 年，秘书处更新了其内部“性别行动计划”，列入了 2021—2022 两年期的新任务。“性别行动计划”是为实施原子能机构“性别平等政策”提供支持的内部路线图，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业务中的性别主流化；
- 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》第七条继续确保求得在效率、技术能力及忠实方面达到最高标准的工作人员。在不违背此项考虑的条件下，征聘工作人员应适当注意成员国对原子能机构的贡献，以及地域上尽可能广泛的重要性。秘书处还以大会 GC(63)/RES/14.B 号决议为指导，其中促请总干事加强执行原子能机构的“性别平等政策”，以实现女性“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。”

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. 作为特别措施的一部分，秘书处采取了一些举措，激励女性候选人提出申请并在整个甄选过程中保持竞争力。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。本报告所涉期间，秘书处对九个成员国¹进行了现场或在线征聘工作组访问（其中四个成员国代表性不足），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。

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 1000 多名不同地理区域、在技术和非技术职能领域具有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。

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。此外，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”、“原子能机构预先筛选过程”、“基于能力的面试准备”、“福利和待遇概览”和“原子能机构的妇女”。

13. 2019 年，原子能机构参加了“妇女全球职业”运动。这一虚拟征聘举措包括促进在线职业市场。原子能机构以此在线职业市场为契机，展示了其提供的就业机会，特别是信息技术领域的机会。此外，原子能机构还参加了联合国全系统征聘活动，以加强其接触到各种各样目标受众的能力。

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 2022—2023 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. 通过开展性别主流化培训和编写提供性别问题工具的指南以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，从而加强了工作人员的性别主流化能力。该指南在培训班试行，已编制了一份来自所有各部的性别主流化培训教员名册，供未来培训班开展培训之用，也作为各部的一项内部资源。

¹ 中国、法国、德国、日本、大韩民国、巴基斯坦、俄罗斯联邦、瑞士和美利坚合众国。

玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划

2020年3月，总干事启动了原子能机构玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划，旨在协助增加核领域的女性人数，支持建立一支包容性职工队伍，由促进和推动全球科技创新的男性和女性共同组成。

玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划由两个主要部分组成：经认证大学的核科学技术、核安全和核安保以及防扩散专业硕士课程奖学金；以及由原子能机构提供便利的最长12个月的带薪实习机会。

自2020年3月9日启动以来，已建立了玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划项目管理框架，技术选择委员会和项目管理团队也全面投入运作。玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划2020年周期的申请期限于2020年10月11日结束，收到了来自90多个国家的556份申请。

2020年12月，向来自71个国家的首批100名女生授予了在分布于40个国家的大学学习的奖学金。外宣活动和资源调动活动得到了成员国和非政府组织的大力支持，其中一些成员国和非政府组织还提供了财政和实物捐助。截至2021年6月1日，玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划收到的认捐金额达6 816 343欧元，还收到赞助18名学生的实物捐助。

目前正在筹备玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划第二期，对候选人的审查和甄选将于2021年12月中旬结束。

16. 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。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。

17. 秘书处推出了一个内部“仪表板”，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。本报告所涉期间，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24%。科学技术活动参加者中，女性占24%；而经常性科学活动参加者中，女性占21%。

18. 本报告所涉期间的实例包括：

- 《拉丁美洲和加勒比促进核科学技术合作协定》（拉美和加勒比地区核合作协定）“女性领导人”讲习班参加者中，女性占86%（2019年11月）；

- 2020年保障部培训计划参加者中，女性占50%（2020年12月）；
- 原子能机构-国际理论物理中心国际核安保短训班参训人员中，女性占39%（2021年4月）；
- 《国际核和放射事件分级表》咨询委员会参加者中，女性占45%（2020年）；
- 事件和应急系统参加者中，女性占45%（2020年）；
- 辐射安全标准委员会2021—2023年新一届参加者中，女性占38%；
- 国际应急准备和响应教育与培训网主席中，女性占50%。

19. 对于技术合作活动，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。2019年和2020年，共计5602名来自各地区的女性参加了该计划。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37%。此外，在专家和讲师中，女性占30%；而在项目对口方中，女性也占30%。

20. 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，与澳大利亚核科学与技术组织合作，举办了一个为期两周的“支持妇女参与核科学教育与传播”地区培训班。该培训班是针对大学女性科学教师和科学传播专业人员的长期教育计划的一部分，有来自非洲、亚洲及太平洋、欧洲、拉丁美洲和加勒比36个成员国的59名教育工作者和传播人员参加。

21. 作为原子能机构“妇女参与核安保倡议”的一部分，于2021年5月举办了一次网络研讨会，重点讨论原子能机构在加强女性参与全球核安保的能力方面的作用。在原子能机构的性别平等工作之外，该倡议将开展一些活动，突出女性在核安保领域的经验和成就以及女性可能面临的关切和挑战，并提升对原子能机构核安保计划的认识。

22. 一系列网络研讨会已经启动，旨在鼓励年轻女性从事核科学和应用领域的职业。针对加速器科学、核聚变和放射性药物科学举办了网络研讨会。

23. 原子能机构支持在非洲及拉丁美洲和加勒比设立或恢复核能界妇女地区和国家分会。这些分会旨在增强妇女权能，推动她们在核领域为技术、科学和领导岗位做出贡献。目前，核能界妇女在这些地区有九个国家分会。2020年9月，在作为核能界妇女对口方的“挺身支持核能”倡议协作下，“拉美和加勒比地区核合作协定”项目举办了一次题为“核能界妇女：在拉丁美洲和加勒比争取空间”的虚拟活动。此次活动包括一场侧重于解决性别问题的小组讨论，以及一系列关于核能宣传和性别平等的访谈、讲习班和各种活动。

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

24. 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，在原子能机构内网上，工作人员通过内网主页上发布的新闻项目不断了解与性别有关的资料和里程碑。

25. 秘书处还创建了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。

B.3.2. 外部宣传

26. 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。

27. 2021年，原子能机构修改了其网站的性别问题网页，突出强调了原子能机构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-居里进修计划方面更加突出女性机会链接。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。

28. 此外，原子能机构利用其外网发布的文章促进性别均等，将专门提及性别相关问题的文章数量从2019年7月至2020年6月期间的14篇增至2020年7月至2021年6月期间的32篇；将专题报道一名或多名女性专家的文章比例从2019年7月至2020年6月期间的50.4%提高到2020年7月至2021年6月期间的62.2%。

29. 秘书处继续举办活动庆祝“国际妇女节”。2020年，原子能机构与设在维也纳的其他国际组织合作，制作了一段由选定工作人员和总干事出镜的宣传视频。这段题为“我们必须做得更好”的视频强调，尽管已经取得了进展，但在性别平等方面还有更多工作需要做。2021年，以联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）主题“女性领导力”为专题，原子能机构制作了一段由总干事和选定工作人员出镜的社交媒体视频，并组织了原子能机构各领导岗位首位现任和前任女性领导的小组讨论。为了强调领导层多元化的重要性，采访了原子能机构各领导岗位首位现任和前任女性领导，发布在原子能机构网站上，并在原子能机构社交媒体账户上简要介绍了多位女性领导，旨在与未来的女性领导分享其职业建议。

30. 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两性平等或女性对其领域的参与。实例如下：

- 2019年7月在维也纳举行的国际核安保教育网年度会议上，原子能机构组织了一场题为“关于妇女参与核安保的性别倡议”的小组讨论，

- 2019年9月，核能界妇女原子能机构分会与“治疗癌症行动计划”组织了一次题为“核能界妇女会与全球抗击癌症行动”的联合活动，突出强调了癌症患者特别是发展中国家罹患乳腺癌和宫颈癌的妇女面临的不平等，
- 2020年2月在维也纳举行的“核安保：保持和加强努力”国际会议包括一场关于核安保领域女性的会外活动。此次会外活动恰逢“妇女和女童参与科学国际日”，庆祝并突出了女性在核安保领域的贡献，
- 在大会第六十四届常会期间，组织了一场题为“防治癌症，拯救妇女生命”的虚拟会外活动，评估了原子能机构-伊斯兰开发银行“妇女癌症伙伴关系倡议”，
- 2021年3月，原子能机构组织了一场题为“领导核后端项目的女性：故事和成就”的网络研讨会，有来自成员国、秘书处和核工业的专家小组成员参加，
- 2021年5月，在第二十八届聚变能会议期间举行了题为“聚变领域的女性”的会外活动，有六名女性专家小组成员参加。此次会外活动邀请了四位女性聚变专家，她们重点介绍了自己的职业道路，讨论了帮助女性在聚变研究与发展中脱颖而出并最终弥合该领域持续存在的性别差距所需要的机构和个人支持。

B.4. 为促进支持性别平等的有利环境采取的行动

31. 秘书处继续监测和审查其有关工作与生活平衡的规则和安排。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；产假、陪产假和领养假；新母亲的工间哺乳；家庭应急假以及设在维也纳国际中心的托儿所。

32. 2020年，原子能机构与设在维也纳的其他国际组织和国际性别平等倡议网一道，举办了首届“有利环境周”，以纪念《联合国系统有利环境准则》发布一周年。这一周举办了八场网络研讨会，涵盖了“有利环境准则”的五个专题，并有30多位专家小组成员参加，其中包括来自成员国、国际组织、民间社会和学术界的代表。在一周时间里，受众总计超过400名参与者。该倡议被妇女署执行主任认可为实施“有利环境准则”的一项杰出成就。

33. 为了提高工作人员支持有利环境的能力，原子能机构引入了两个新的模块，作为面向所有工作人员的强制性情况介绍培训的一部分，包括由道德操守主任主持的行为标准会议和由人力资源司主持的包容性会议。此外，为了促进彼此相互尊重的工作场所，劝阻不当行为以及为遭受这种行为的同事提供支持，道德操守主任为工作人员提供了旁观者主动干预培训。对于那些希望更多了解两性平等的人，原子能机构鼓励工作人员完成妇女署培训中心提供的性别问题入门培训课程。该课程涵盖基本的性别概念和性别平等国际框架，并概述了在整个联合国系统促进性别平等的工具。

C. 伙伴关系

C.1. 联合国伙伴关系

34. 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。2020年，作为“联合国全系统行动计划”年度会议的一部分，原子能机构受邀在关于组织文化和性别均等良好实践的分组会议上介绍了其2025年性别均等承诺以及玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划。在2020年妇女署性别问题协调中心年度会议上，原子能机构将“有利环境周”作为一项最佳实践予以了介绍。

35. 自2012年以来，秘书处一直参与“联合国全系统行动计划”，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。2020年的结果显示，原子能机构达到或超过了71%的“联合国全系统行动计划”指标的要求。这一结果超过了联合国系统68%的平均水平和专门机构39%的平均水平。

36. 秘书处加强了与设在维也纳的其他国际组织性别问题协调中心的合作。除参加该小组每月的会议之外，2020年和2021年还举办了庆祝“国际妇女节”的联合社交媒体活动，另外设在维也纳的各组织2020年合作举办了有史以来第一个“有利环境周”。

C.2. 成员国的参与

37. 通过建设性交流各种想法、挑战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。秘书处就妇女征聘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。

38. 12个成员国²与秘书处签订了提供初级专业官员的安排。本报告所涉期间，各成员国为56名初级专业官员提供了资金，其中29名为女性。这表明女性比例从2019年的45.5%上升到了2021年的51.8%。秘书处继续与其他成员国进行建立类似安排的讨论。

39. 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。2020年12月，总干事接受了加入国际性别平等倡议网全球委员会的邀请，成为全球委员会首位驻维也纳的性别平等倡导者。

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、美利坚合众国。

40. 总干事实现了 2020 年国际性别平等倡议网的两项承诺。其中包括采取措施，增加女性代表性和 2025 年前在专业及高级职类实现性别均等的目标；为希望攻读核科学技术、核安全和核安保以及防扩散专业硕士学位的女生设立了玛丽·斯克洛多夫斯卡-居里进修计划。

41. 为 2021 年作出了两项新的承诺。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 月将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。

42. 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。该影响小组的目标是扩大国际性别平等倡议网影响范围，并建立一个由致力于在本机构和本国内以及与国际伙伴一起解决性别问题的监管机构或组织负责人组成的社区。

43. 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 2021 年 6 月 1 日，该小组成员已从 14 个成员国发展到 35 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。

C.3. 更多伙伴关系

44. 正值 2021 年“国际妇女节”之际，原子能机构与全球核能界妇女网络签署了“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

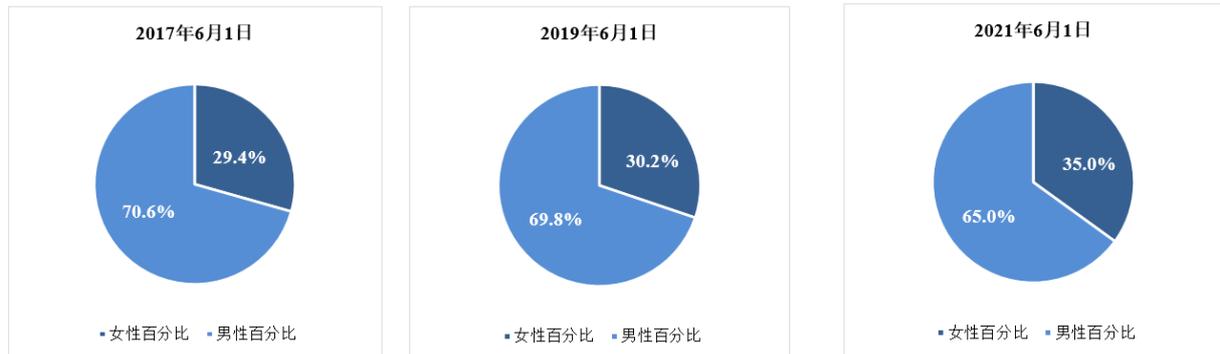
45. 总干事确立了 2025 年前在专业及高级职类实现性别均等的目标。正如“联合国全系统性别均等战略”所建议，均等目标适用于原子能机构所有工作人员，无论任命或合同类型如何。这有利于采取更加兼容并蓄的方案，因为它支持在原子能机构专业及高级职类实现性别均等，不管职位、供资类型或合同期限如何。正因为如此，也为了与联合国系统内建议的报告机制保持一致，下一节所报告的 2021 年统计人口基数较以往报告周期有所扩大。2021 年数据包括由经常预算或预算外资金提供资金的定期、临时协助和短期按月任命的专业及高级职类工作人员。这一群体中不包括初级专业官员、免费专家和短期按天任命的个人。

46. 下文各段列出了说明结果的数字和图表。

D.1. 统计数据

47. 截至 2021 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 1146 人，占全体工作人员的 47.1%。在这一群体中，专业及高级职类的女性比例为 35.0%（截至 2019 年 6 月 1 日为 30.2%，截至 2017 年 6 月 1 日为 29.4%）。

专业及高级职类工作人员 (女性和男性所占职位百分比)



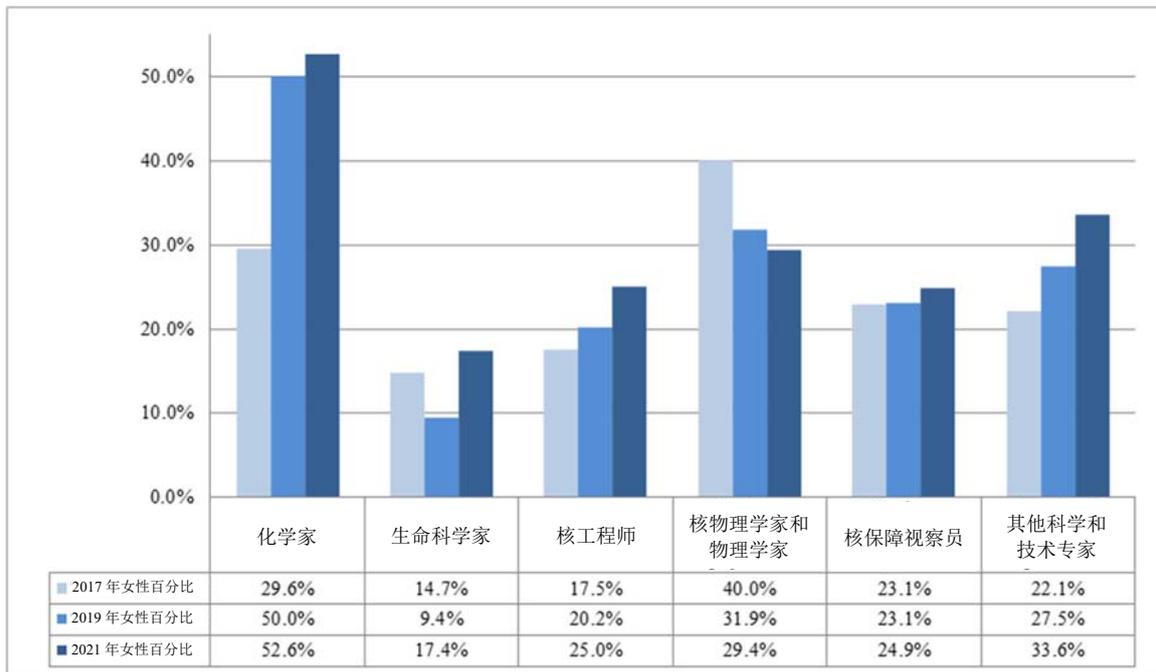
专业及高级职类工作人员细分										
截至 2019 年 6 月 1 日					2019 年到 2021 年 的变化 (百分点)	截至 2021 年 6 月 1 日				
职级	女性 人数	女性 百分比	男性 人数	男性 百分比		职级	女性 人数	女性 百分比	男性 人数	男性 百分比
DDG	2	28.6%	5	71.4%	+11.4	DDG	2	40.0%	3	60.0%
D2	2	40.0%	3	60.0%	-23.3	D2	1	16.7%	5	83.3%
D1	11	30.6%	25	69.4%	+6.0	D1	15	36.6%	26	63.4%
P5	46	17.8%	213	82.2%	+6.0	P5	65	23.7%	209	76.3%
P4	139	31.6%	301	68.4%	+3.1	P4	164	34.7%	309	65.3%
P3	117	33.7%	230	66.3%	+3.0	P3	161	36.7%	278	63.3%
P2	29	43.3%	38	56.7%	+8.0	P2	59	51.3%	56	48.7%
P1	7	87.5%	1	12.5%	-15.3	P1	13	72.2%	5	27.8%
总计	353	30.2%	816	69.8%	+4.8	总计	480	35.0%	891	65.0%

48. 女性占不同职组专业及高级职类的比例如下：

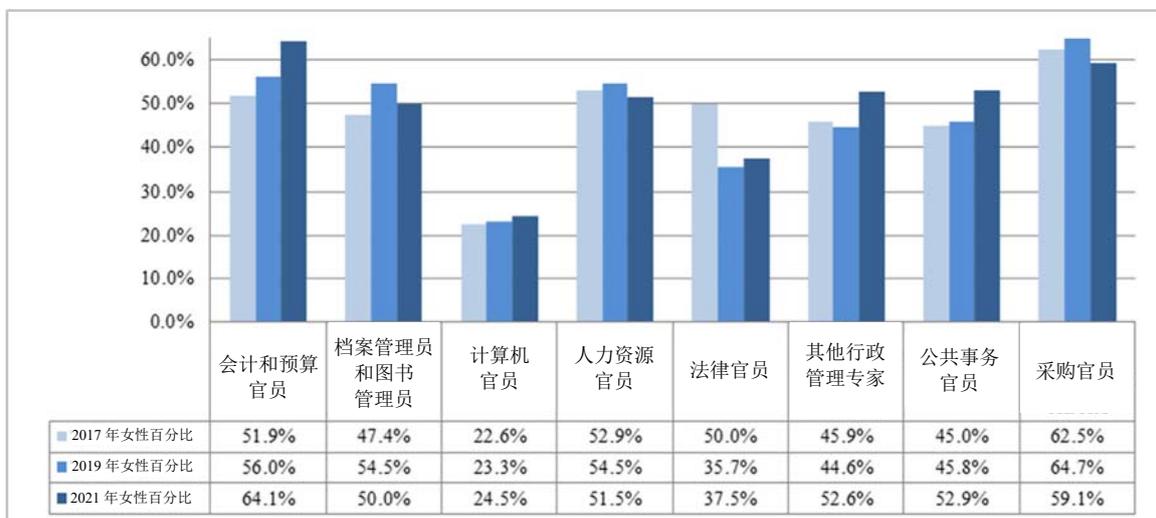
- 科学/工程领域：27.4%（2019 年为 23.5%、2017 年为 22.6%）；
- 行政管理领域：45.2%（2019 年为 41.0%、2017 年为 40.4%）。

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

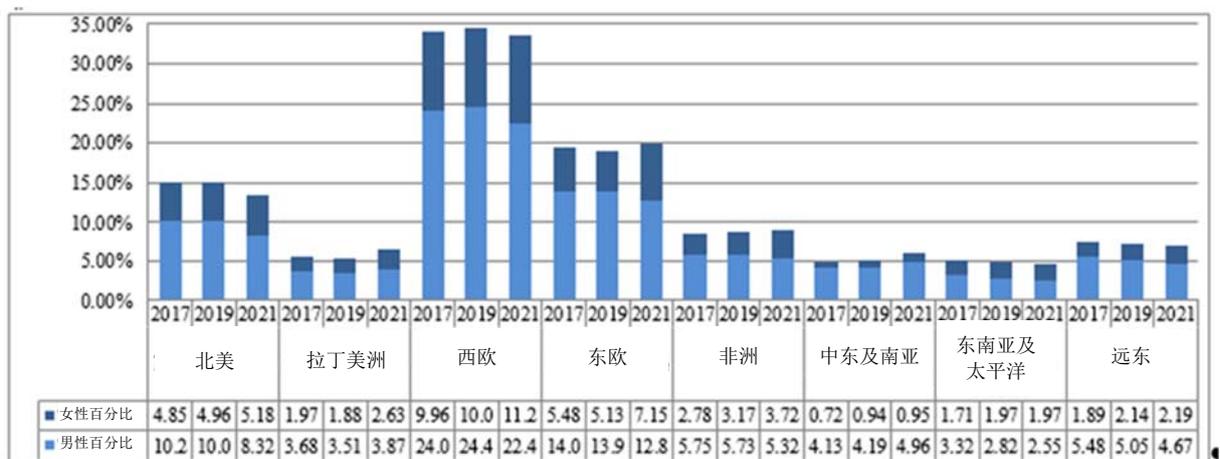


49. 女性在科学/工程领域 D1、D2 和副总干事级别的代表性有所提高，在行政管理领域高级职位的代表性仍较高：

- 科学/工程领域：30.0%（2019 年为 27.3%、2017 年 6 月为 18.2%）；
- 行政管理领域：38.7%（2019 年为 36.0%、2017 年 6 月为 36.7%）。

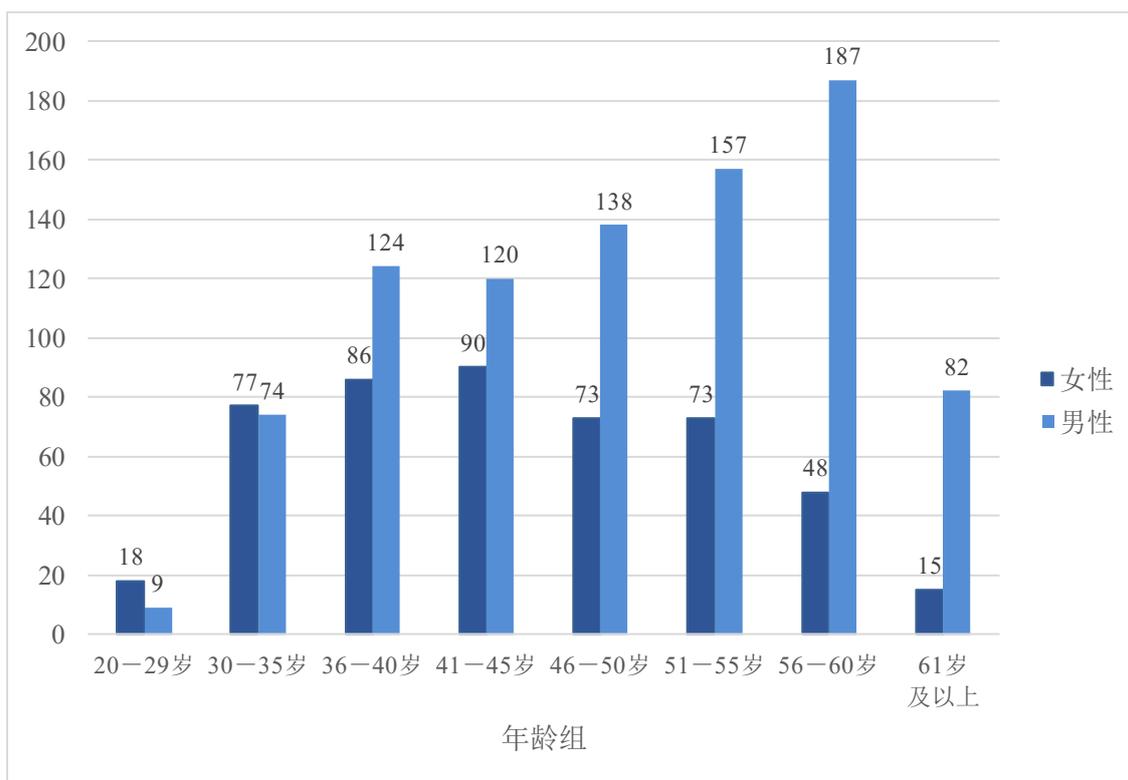
50. 较之于 2019 年，来自原子能机构所有地区的专业及高级职类女性比例都有所提高。

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



51. 除 20—29 岁及 30—35 岁年龄组（女性分别占工作人员的 66.7%和 51.0%）外，女性在所有年龄组都代表性不足。随着年龄的增长，这种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 15.5%。

截至 2021 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

52. 本报告所涉期间，提交的 42 885 份专业及高级职类申请中有 35.9%来自女性，而 2017—2019 年报告期为 32.8%，2015—2017 年报告期为 33.6%。

53. 女性占被任命候选人的 53.1%，而上一报告期占 35.1%，2015—2017 年报告期占 37.3%：

- 科学/工程领域：131 名新聘用人员中 51.9%为女性（上一报告期 120 名新聘用人员中 28.0%为女性，2015—2017 年报告期 109 名新聘用人员中 23.9%为女性）；
- 行政管理领域：211 名新聘用人员中 55.5%为女性（上一报告期 99 名新聘用人员中 45.5%为女性，2015—2017 年报告期 92 名新聘用人员中 52.2%为女性）。

54. 可以看出，结合按大会决议（包括最近的 GC(63)/RES/14.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

55. 在持有定期合同的女性中，持长期合同的比例为 20.0%³（2019 年为 23.2%、2017 年 6 月为 25.1%），而男性的这一比例为 35.2%（2019 年为 33.3%、2017 年 6 月为 33.7%）。

56. 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 27.5%（2019 年 6 月为 31.8%、2017 年 6 月为 33.3%），而男性的这一比例为 41.4%（2019 年 6 月为 39.2%、2017 年 6 月为 39.6%）。

57. 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 13.1%（2019 年为 15.3%、2017 年为 17.5%），而男性的这一比例为 23.0%（2019 年为 20.9%、2017 年为 21%）。

E. 今后的工作

58. 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。虽然女性在高级职位的代表性继续提高，但仍需进一步增加这一群体中的女性人数。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。

59. 秘书处正在拟订一项有针对性的雇主价值主张，目的是开始定制人才外宣活动和内容，以吸引技术领域的合格女性。此外，原子能机构正加强其征聘渠道网络和内部能力，以发现和吸引合格女性，并建立合格女性人才库。而且，秘书处还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。

60. 秘书处将实施经更新的“性别平等政策”和“2021—2022 年性别行动计划”，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。

61. 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。

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本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。

62. 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，并在两性平等领域寻求建立新的关系。根据 2021 年与全球核能界妇女签署的“实际安排”，原子能机构正与核能界妇女原子能机构分会合作，为工作人员制订辅导计划。

63. 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