

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2011/50-GC(55)/20

17 августа 2011 года

Общее распространение

Русский

Язык оригинала: английский

Только для официального пользования

Пункт 23 b) предварительной повестки дня Конференции
(GC(55)/1 и Add.1)

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

Резюме

- В резолюции GC(53)/RES/18 ("Персонал. В. Женщины в Секретариате"), принятой Генеральной конференцией 18 сентября 2009 года, Генеральному директору предлагается раз в два года представлять Совету управляющих и Генеральной конференции доклад об осуществлении настоящей резолюции.
- Настоящий доклад подготовлен во исполнение предложения, содержащегося в резолюции.

Рекомендуемое решение

- Рекомендуется, чтобы Совет управляющих принял к сведению настоящий доклад, рекомендовал представить его на рассмотрение Генеральной конференции и поддержал призыв Генерального директора ко всем государствам-членам, которые еще не сделали этого, назначить координаторов для оказания активного содействия Секретариату в его усилиях по набору персонала из числа женщин.

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

А. Общие сведения

1. В резолюции GC(53)/RES/18 ("Персонал. В. Женщины в Секретариате"), принятой Генеральной конференцией 18 сентября 2009 года, Генеральному директору предлагалось в соответствии со статьей VII Устава привлекать служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности, в особенности из развивающихся стран и из непредставленных и недопредставленных государств-членов, и стремиться к достижению цели обеспечения равной представленности женщин во всех профессиональных группах и категориях должностей в Агентстве, прежде всего на старших и руководящих должностях.

2. Дисбаланс в представленности мужчин и женщин по-прежнему остается проблемой в общей системе ООН: согласно последнему докладу Генерального секретаря¹, представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в Секретариате ООН и организациях системы ООН оставалась низкой, хотя в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года она несколько возросла с 38,4% до 39,9%. Хотя Агентство все еще находится среди организаций системы ООН с самой низкой представленностью женщин на должностях категории специалистов (24,5%), число женщин на должностях категории специалистов и выше возросло на 1,5% с июня 2009 года и на 2,3% с июня 2007 года², что является обнадеживающей тенденцией.

3. В частном секторе и научных кругах участие женщин в определенных отраслях естественных, технических наук и технологий также находится на низком уровне. Несмотря на некоторое улучшение ситуации общее число выпускников университетов в государствах-членах – особенно женщин – в связанных с ядерной деятельностью областях остается низким, и следовательно кадровые ресурсы из числа женщин в ядерной сфере остаются ограниченными. Поэтому одним из основных препятствий, мешающих Секретариату в достижении цели обеспечения равной представленности обоих полов, является отсутствие роста числа выбравших научную карьеру женщин, в частности в ядерной отрасли.

¹ "Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций", доклад Генерального секретаря, A/63/334, 9 сентября 2010 года.

² Эти данные включают всех женщин, занимающих должности категории специалистов с контрактами минимум на три месяца вне зависимости от источника финансирования.

В. Инициативы Секретариата по увеличению представленности женщин

4. С 2007 года в Секретариате осуществляется комплексная гендерная политика. Она предусматривает обеспечение равенства мужчин и женщин при укомплектовании персоналом, а также учет гендерной проблематики в рамках программ и работы Секретариата (что делалось при подготовке программы и бюджета Агентства на 2012-2013 годы).

5. Секретариат создал ряд координируемых механизмов достижения цели обеспечения равенства полов. Координатор МАГАТЭ по гендерным проблемам продолжает работу по достижению целей установления гендерного равенства, определенных в рамках гендерной политики. Координаторы по гендерным проблемам в департаментах оказывают содействие в этой работе и помогают заместителям Генерального директора в их усилиях по достижению равенства мужчин и женщин. Эти различные функции выполняются сотрудниками в дополнение к их обычным служебным заданиям.

В.1. Меры по набору персонала

6. Секретариат продолжает совместно с представителями государств-членов поиск новых путей широкого информирования о работе Агентства и содействия подаче заявлений высококвалифицированными кандидатами-женщинами на должности сотрудников категории специалистов.

7. Особое внимание уделяется представительству Агентства на конференциях и совещаниях, где можно установить контакты с занимающимися научной деятельностью женщинами. Внимание также уделяется продвижению программ младших сотрудников категории специалистов (МСС), интернатуры и стажировок, цель которых заключается в предоставлении молодым специалистам-женщинам практического опыта работы.

8. По приглашению государств-членов³ с 2009 года было организовано восемь миссий по набору персонала, предоставивших дополнительные возможности для информационно-просветительской работы с высококвалифицированными кандидатами-женщинами. В мае 2011 года одно государство-член через координаторов по вопросам набора женщин при МАГАТЭ организовало в Агентстве полуторадневное мероприятие по предоставлению практической информации, касающейся набора специалистов, женщин и молодых людей, в котором приняли участие 16 человек, отобранных с помощью министерства иностранных дел этого государства-члена.

9. Секретариат поддержал создание двух ассоциаций, оказывающих помощь и содействие женщинам, которые занимаются профессиональной деятельностью в областях, имеющих отношение к работе Агентства. Организация "Женщины в ядерной сфере" (ВиН) открыла свое отделение при МАГАТЭ, а организация "Женщины в области международной безопасности" – отделение в Австрии. Сотрудники Секретариата поддерживают работу этих организаций, в частности способствуя ознакомлению женщин с функционированием МАГАТЭ и информированию молодых женщин и студенток с возможностью профессиональной деятельности в ядерной сфере.

³ Секретариат не имеет установленного бюджета для организации миссий по набору персонала, и поэтому эти расходы покрываются обращающимися с подобными запросами государствами-членами.

10. В апреле 2010 года во второй раз Агентство приняло участие в Венском дне дочерей (Wiener Töchtertag). 50 девочек и девушек в возрасте 11-16 лет провели день в Агентстве, знакомясь с тем, чем их родители занимаются на работе. Следует надеяться, что это мероприятие послужит толчком к выбору некоторыми из них профессии, например, в сфере ядерных или других технических наук.

11. Секретариат также продолжает поддерживать связи с Межучрежденческой сетью по положению женщин и равенству полов (МСПЖРП) Организации Объединенных Наций, Канцелией Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (КССГВ) и другими организациями, которые стремятся к достижению равной представленности обоих полов. В январе 2011 года эти группы объединились под официальным названием Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин ("ООН-женщины").

12. По-прежнему пристальное внимание уделяется оценке кандидатов-женщин как в процессе предварительного рассмотрения заявлений, так и в процессе отбора на вакантные должности. В случаях сравнимой квалификации, необходимой для замещения должности, кандидатам-женщинам уделяется особое внимание.

В.2. Участие государств-членов

13. В марте 2005 года Секретариат предложил всем государствам-членам назначить координаторов для активной поддержки его усилий по набору женщин. К 1 июня 2011 года 68 государств-членов присоединились к этой инициативе. Секретариат регулярно проводит встречи с координаторами для предоставления им информации о последних событиях, а также обсуждения способов, как добиваться того, чтобы высококвалифицированные женщины из правительственных и неправительственных структур подавали заявления на вакантные должности в Агентстве. Координаторы также предоставляют информацию национальным институтам, учреждениям, университетам, а также профессиональным и женским организациям, непосредственно распространяют среди них объявления о вакансиях в Агентстве и содействуют контактам с ними. При их поддержке Секретариат создал сеть из почти 500 учреждений, в которые по электронной почте ежемесячно направляются объявления о вакансиях. Кроме того, координаторы организуют миссии по набору персонала, вносят свой вклад в широкое распространение информации об Агентстве как потенциальном работодателе путем помещения информации в специализированных журналах и на веб-сайтах, а также содействуют реализации программ младших сотрудников категории специалистов, интернатуры и стажировок.

14. У 10 государств-членов имеются с Агентством соглашения, в соответствии с которыми они направляют младших сотрудников категории специалистов (МСС). Отдельные государства-члены в течение отчетного периода предоставили финансовые средства в общей сложности для 33 МСС, 51% из которых были женщинами. Агентство заключило в отчетный период 2 соглашения о МСС и продолжает обсуждать вопрос о заключении аналогичных соглашений с другими государствами-членами.

В.3. Сбалансированность работы и образа жизни

15. Секретариат постоянно рассматривает, обновляет и совершенствует свою политику в отношении сбалансированности работы и образа жизни. Уже давно осуществляется политика, которой придерживаются в большинстве других организаций общей системы ООН и которая предусматривает улучшение условий работы и жизни (например, гибкий рабочий график,

неполный рабочий день и работа на дому). Секретариат регулярно организует встречи для информирования сотрудников об этих программах, и сотрудники все шире их используют.

В.4. Меры отчетности

16. Руководители департаментов ежегодно представляют отчеты о принятых мерах и проведенной деятельности по увеличению числа женщин-сотрудников категории специалистов. Все подразделения Секретариата не только продолжают уделять особое внимание назначению женщин, включенных в окончательный список кандидатов во время процесса набора персонала, но также стремятся предоставить молодым специалистам-женщинам возможность приобрести опыт работы в сфере ядерных технологий и применений. Особое внимание уделяется участию женщин в конференциях, семинарах-практикумах и научно-исследовательских проектах, а также их работе в качестве членов комитетов и консультантов.

17. Женщины – старшие сотрудники Секретариата приняли участие в учебных курсах, посвященных учету гендерных различий и коммуникативным навыкам.

С. Представленность женщин в Секретариате

18. В приложении приводятся рисунки и диаграммы, иллюстрирующие кратко изложенные ниже результаты.

19. В целях повышения прозрачности докладов об укомплектовании персоналом, представляемых государствам-членам, и административной эффективности штатные и среднесрочные должности были недавно объединены в одну категорию, и понятие "среднесрочные должности" более не использовалось, что сказалось на статистических данных о представленности женщин в Секретариате.

20. Если использовать старые критерии, то представленность женщин на штатных⁴ должностях категории специалистов составит 24,4%. После включения среднесрочных должностей в штатные должности представленность женщин на штатных должностях категории специалистов составляет 23,5%.

С.1. Нынешнее положение

21. По состоянию на 1 июня 2011 года общее число сотрудников-женщин в Секретариате составляло 1042 человека, или 42,6% всего кадрового состава:

- в категории общих служб (которая включает целый ряд различных должностей, например, технические специалисты по ИТ и лабораторные техники, помощники бухгалтеров и делопроизводители по материально-техническому снабжению) доля сотрудников-женщин возросла до 63,2% по сравнению с 61% в 2009 году;

⁴ Штатные сотрудники категории специалистов и выше - это все сотрудники, которые подпадают под действие Положений о персонале и Правил о персонале, которые были назначены в соответствии с типовыми процедурами набора персонала за счет средств, предусмотренных в регулярном бюджете, и которые имеют контракт на определенный срок минимум в один год. Эта категория не включает других сотрудников, таких как бесплатные эксперты, консультанты и персонал, оплачиваемый за счет внебюджетных средств.

- доля женщин среди штатных сотрудников категории специалистов и выше возросла незначительно с 23,4% на 1 июня 2009 года до 23,5% на 1 июня 2011 года (увеличение на 0,1%).

22. Далее в настоящем докладе речь пойдет только о штатных сотрудниках категории специалистов и выше.

23. По состоянию на 1 июня 2011 года гендерный дисбаланс продолжает увеличиваться на уровне руководящих должностей в научной/инженерно-технической и административной группах. Вместе с тем на уровне D-2, где в июне 2007 года женщин не было, их число возросло в 2009 году до 3, что составляло 20%. В настоящее время при сохранении числа женщин на должностях класса D-2 они теперь составляют 30% общего числа сотрудников этого класса.

24. Доля женщин в различных профессиональных группах распределялась следующим образом:

- административная область: 32,3% (по сравнению с 34,7% в июне 2009 года, 35,7% в июне 2007 года и 31,3% в июне 2005 года);
- научная/инженерно-техническая область: 18,0% (по сравнению с 17,3% в июне 2009 года, 15,5% в июне 2007 года и 14,1% в июне 2005 года).

25. По состоянию на 1 июня 2011 года на уровне руководящих должностей женщины были представлены следующим образом:

- административная область: 18,2% (по сравнению с 9,5% в июне 2009 года);
- научная/инженерно-техническая область: 21,1% (по сравнению с 26,3% в июне 2009 года).

С.2. Заявления и назначения

26. В течение отчетного периода было получено 25 363 внешних заявления на замещение штатных должностей: 24,6% от женщин и 75,4% от мужчин (по сравнению с 21,5% от женщин в течение предыдущего отчетного периода и 19,6% от женщин в течение двух лет до него).

27. Среди подавших заявления внешних кандидатов, которые были признаны “высококвалифицированными”, 22,1% составили женщины и 77,9% – мужчины (по сравнению с 21,5% женщин в течение предыдущего отчетного периода и 24,5% женщин в течение двух лет до него):

- в научной/инженерно-технической области доля высококвалифицированных кандидатов-женщин в 2011 году составила 16,0% по сравнению с 15,8% в течение предыдущего отчетного периода;
- в административной области эта доля составила 31,0% по сравнению с 31,3% в течение предыдущего отчетного периода.

28. Среди отобранных кандидатов, которым была предложена должность, 25,4% - женщины (по сравнению с 21% в течение предыдущего отчетного периода).

29. В течение отчетного периода в 71,2% случаев, когда женщины - податели заявлений со стороны были среди тех кандидатов, которые были признаны “высококвалифицированными”, и был отобран внешний кандидат, для замещения вакантной должности отбиралась женщина. Это продолжает оставаться свидетельством того, что в процессе отбора значительное внимание по-прежнему уделяется обеспечению равной представленности мужчин и женщин.

30. Общее число принятых на работу женщин составило 23,2% всех назначений со стороны (по сравнению с 28,0% за предыдущий отчетный период):

- в научной/инженерно-технической области 18,8% из 112 новых сотрудников составили женщины (по сравнению с 29,2% из 65 за предыдущий отчетный период);
- в административной области 29,3% из 82 новых сотрудников составили женщины (по сравнению с 26,6% из 64 за предыдущий отчетный период).

31. Хотя предпринимаются все возможные усилия для назначения на вакантные должности высококвалифицированных женщин, иногда эти усилия вступают в противоречие с параллельными задачами, вытекающими из других резолюций Генеральной конференции, касающихся увеличения представленности персонала из развивающихся, а также непредставленных и недопредставленных государств-членов (последняя – резолюция GC(53)/RES/18).

С.3. Женщины с контрактами на длительный срок

32. 33,6% всех женщин имеют контракты на длительный срок (по сравнению с 39,9% в июне 2009 года), в то время как у мужчин эта доля составляет 38,5% (по сравнению с 48,0% в июне 2009 года). В то время как 6 женщин с контрактами на длительный срок во время отчетного периода уволились из Секретариата, 8 женщинам в этот период были предоставлены контракты на длительный срок. Сокращение доли женщин обусловлено главным образом включением среднесрочных должностей в штатные должности, а не изменением практики в отношении контрактов на длительный срок.

33. Доля женщин с контрактами на длительный срок в научной и инженерно-технической области составляет 34,9% (по сравнению с 39,8% в 2009 году и 37,3% в 2007 году). Такое сокращение доли женщин опять же обусловлено главным образом включением среднесрочных должностей в штатные должности, а не изменением практики в отношении контрактов на длительный срок. Соответствующая доля мужчин в научной и инженерно-технической области составляет 43,8% (51,8% в 2009 году и 45,0% в 2007 году). В административной области доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 32,5% (40,0% в 2009 году и 37,0% в 2007 году), а доля мужчин – 28,2% (39,2% в 2009 году и 37,8% в 2007 году).

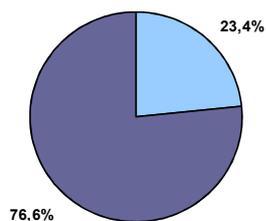
Д. Планы на будущее

34. За отчетный период представленность женщин в Секретариате несколько улучшилась. Генеральный директор настоятельно призывает все государства-члены, которые еще не сделали этого, назначить координаторов и выступает за активное участие государств-членов в содействии достижению конечной цели - равной представленности обоих полов во всех подразделениях Секретариата.

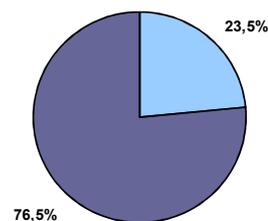
Приложение

Штатные сотрудники категории специалистов и выше:
процентная доля должностей, занимаемых женщинами и мужчинами

1 июня 2009 года



1 июня 2011 года



Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД/ ПГД	1	14,3	6	85,7
D-2	3	20,0	12	80,0
D-1	3	16,7	15	83,3
P-5	31*	15,2	173*	84,8
P-4	74	24,1	233	75,9
P-3	63	29,7	149	70,3
P-2	6	35,3	11	64,7
P-1	2	100,0	-	-
Всего	183	23,4	599	76,6

Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД/ ПГД	-	-	6	100
D-2	3	30,0	7	70,0
D-1	5	21,7	18	78,3
P-5	35*	15,2	195*	84,8
P-4	95	24,7	290	75,3
P-3	73	28,4	184	71,6
P-2	12	32,4	25	67,6
P-1	-	-	-	-
Всего	223	23,5	727	76,5

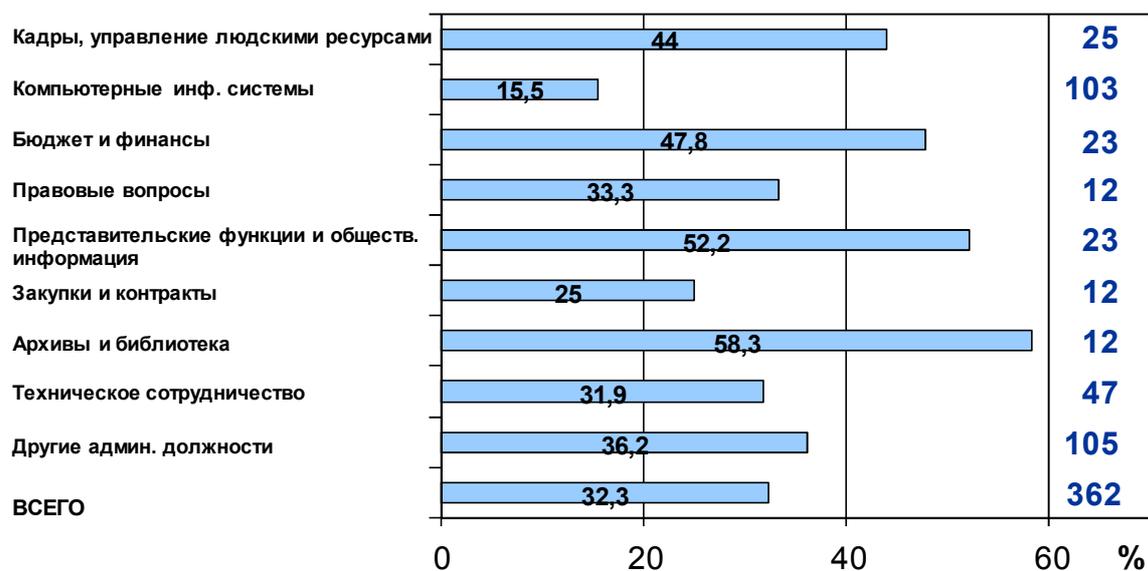
* Включая сотрудников на должностях класса P-5, имеющих персональный класс D-1
(в 2009 году: 1 женщина и 4 мужчин, в 2011 году: 1 женщина и 3 мужчин)

■ **Сотрудники-мужчины**
■ **Сотрудники-женщины**

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше по роду занятий:
процентная доля должностей, занимаемых женщинами
1 июня 2011 года**

Административная область

Весь персонал



Научная и инженерно-техническая область

Весь персонал

