

GOV/2015/47-GC(59)/17

١٤ آب/أغسطس ٢٠١٥

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند الفرعي ٨(ب)٢٠ من جدول الأعمال المؤقت للمجلس
(الوثيقة GOV/2015/43)
البند ٢٥(ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(59)/1 وإضافاتها Add.1 و Add.2)

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ملخص

- يطلب القرار GC(57)/RES/16 (الفقرة ب) ("المرأة في الأمانة")، الذي اعتمده المؤتمر العام في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣، من المدير العام أن يقدم إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام تقريراً كل سنتين عن تنفيذ هذا القرار. وتشكّل هذه الوثيقة تقريراً عن الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

الإجراء الموصى به

- يُوصى بأن يحيط مجلس المحافظين علماً بهذا التقرير وأن يوصي بإحالته إلى المؤتمر العام للنظر فيه وتأييد نداء المدير العام إلى كافة الدول الأعضاء بأن تدعم دعماً فعالاً جهود الأمانة في توظيف النساء.

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- الخلفية

١- أُعدَّ هذا التقرير من أجل الدورة العادية التاسعة والخمسين (٢٠١٥) للمؤتمر العام استجابةً للقرار GC(57)/RES/16 (الفقرة ب) ("المرأة في الأمانة"). ورجا المؤتمر العام، في الفقرة ٧ من منطوق ذلك القرار، من المدير العام أن يقدّم إلى مجلس المحافظين وإلى المؤتمر العام تقريراً كلَّ سنتين عن تنفيذ هذا القرار. ويتناول هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٣ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

٢- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أُحرز تقدُّم ملحوظ على صعيد الجهود المبذولة لرفع نسبة تمثيل النساء ومراعاة اعتبارات المنظور الجنساني في برامج الأمانة وعملياتها. وتبلغ نسبة النساء اللواتي يشغلن وظائف فنية ضمن فئة الموظفين الدائمين^١ ٢٧,٨٪، ويمثل ذلك زيادة قدرها ١,٨٪ مقارنةً بالسنة المشمولة بالتقرير السابق. وتعززت جهود التدريب والاتصال لزيادة الوعي فيما بين الموظفين والإدارة العليا، ومن خلال أنشطة التواصل الخارجي مع الجمهور بما في ذلك تلك الموجهة للشباب.

باء- مبادرات الأمانة الرامية إلى زيادة تمثيل المرأة

٣- نُفذت الأمانة منذ عام ٢٠٠٧ سياسة جنسانية شاملة. وتشمل هذه السياسة المساواة بين الجنسين في التوظيف، فضلاً عن مراعاة اعتبارات المنظور الجنساني في برامج الأمانة وعملياتها (طبقت في إعداد برنامج الوكالة وميزانيتها للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧). وتعززت هذه السياسة أكثر فأكثر خلال الفترة المشمولة بالتقرير عبر الأنشطة الموصوفة في هذا التقرير.

٤- والأمانة ماضية في ضمان تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل بشأن شواغل الجنسين ذات الصلة.

٥- وخلال الدورتين العاديتين السابعة والخمسين والثامنة والخمسين للمؤتمر العام، عُقد حدثان جانبيين عنوانهما على التوالي 'العاملات في المجال النووي' و'العاملات في المجال النووي - الطريق إلى الأمام'، وأتاح هذان الحدثان مندوبيين للنقاش بمشاركة متحدثين مثلوا الدول الأعضاء، والأمم المتحدة، وهيئات رقابية نوبوية، ومنظمات دولية.

^١ تتعلق البيانات الإحصائية الواردة في هذا التقرير بفئة الموظفين الدائمين فقط.

٦- واحتفالاً باليوم الدولي للمرأة (٨ آذار/مارس) في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، استضافت الأمانة مناقشات موجّهة مع رجال ونساء بارزين. وزاد هذان المنتديان المفتوحان الوعي بشواغل الجنسين، من منظور الذكور والإناث معاً، واستفاد كل واحد منهما من مساهمات السفراء والممثلين المقيمين ونساء بارزات يترأسن مجالس منظمات دولية، وحكومات، ومجالس استشارية.

٧- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عززت الأمانة تعاونها مع الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي، التي من المقرر أن تنظم مؤتمرها السنوي العالمي بعنوان 'الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي وتسخير الذرة من أجل السلام' بالمقر الرئيسي للوكالة في فيينا، النمسا، في آب/أغسطس ٢٠١٥. ومن المتوقع أن يحضر المؤتمر أكثر من ٤٠٠ مشارك، معظمهم من النساء الفتيات العاملات في المجال النووي، يمثلون ٩٠ من الدول الأعضاء والمنظمات الدولية.

٨- ومن أجل تعزيز فرص توافر موظفات مؤهلات ضمن الفئة المهنية في مجال عمل الوكالة على المدى الطويل، تواصل الأمانة تعزيز انخراطها مع الشباب بهدف إيجاد خط إمداد يوفر أفضل الواعدات في المستقبل.

٩- وشاركت الأمانة على مدار ستة أعوام في فعالية (يوم الابنة) السنوية بمدينة فيينا، الرامية إلى تشجيع الفتيات من سن ١١ إلى ١٧ عاماً على اختيار مهنة لم تُعَدّ للنساء على التفكير بها، مثل العلوم النووية أو التكنولوجيا. وعلاوةً على ذلك، وتلبيةً لطلبات بتضمين الفتيان، استضافت الأمانة للمرة الأولى يوم 'احضر أبناءك إلى العمل' في عام ٢٠١٤. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وفي المجمل، قال ٩٨٪ من المشاركين في كلٍّ من هذه البرامج إن معرفتهم بالخيارات المهنية في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)^٢ قد زادت، وأشار ٥٥٪ منهم إلى أنهم وجدوا ما يلهمهم لممارسة مهنة في مجال العلوم أو أحد المجالات التقنية الأخرى.

١٠- ومن أجل الوصول إلى الطلاب الأكثر نُضجاً (١٥ إلى ١٧ عاماً)، طُوّر مشروع تجريبي مع مدرسة دولية محلية في النمسا بُغية تعريف مثل هؤلاء الطلاب بالاحتمالات المتاحة أمامهم لممارسة مهنة في مجال يتصل بعمل الوكالة. ويشارك ما مجموعه ٢٧ طالباً في هذا المشروع التجريبي، وهم منخرطون مع خبراء يعملون في مضمار الاستخدامات السلمية للطاقة النووية، الأمر الذي يتيح لهم فرصة تقييم دراساتهم الجامعية المستقبلية وخياراتهم المهنية.

باء-١- التدابير المتعلقة بالتوظيف

١١- أخذت الأمانة بزمام المبادرة في إجراء حوار مع الدول الأعضاء بشأن توظيف النساء، من أجل تشجيع المرشحات المؤهلات تأهيلاً جيداً على التقدّم لشغل الوظائف الشاغرة.

١٢- وتسلّط الأمانة، بمبادرتها إلى استخدام وسائل الإعلام الاجتماعية والانخراط مع منظمات مهنية، الضوء على الوكالة كجهة عمل مفضّلة. وتابع الحلقات الدراسية الشبكية الشهرية عدد كبير من المشاركين الذين يمثلون طيفاً عريضاً من الدول الأعضاء.

^٢ يشير اختصار (STEM) إلى تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

١٣- ويجري حالياً تنفيذ إجراءات تبسيطية إضافية (نظام قوائم محسن، وكذلك برنامج لإحالة المواهب) كجزء من عملية إدراج نظام المعلومات لدعم البرامج على نطاق الوكالة (نظام إيبس) التي تم استهلالها في عام ٢٠١٤.

١٤- وحُدثت الصفحة الفرعية المعنونة 'الموارد المتعلقة بالمرأة' على الموقع الإلكتروني للوكالة بما يواكب الجهود الراهنة لاستقطاب فنيات عاملات واستبقائهن في وظائفهن. ويعزز استخدام وسائل الإعلام الاجتماعية ظهور الجهود التي تبذلها الأمانة في هذا الصدد. وما زال عنوان البريد الإلكتروني women@iaea.org نقطة الاتصال المركزية للمتقدمات.

باء-٢- شراكات الأمم المتحدة

١٥- دأبت الأمانة منذ عام ٢٠١٢ على المشاركة في خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الرامية إلى تنفيذ السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي أقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٦ (CEB/2006/2). وتتبع خطة العمل المذكورة التقدم المحرز في مجموعة من ١٥ مؤشر أداء ضمن النظام الموحد.

١٦- وفي عام ٢٠١٣، كان أداء الأمانة دون المتوسط مقارنةً بكيانات الأمم المتحدة الأخرى: فقد بلغت أو تجاوزت الأمانة المتطلبات في ٧٪ من التقييمات، فيما بلغت أو تجاوزت كيانات الأمم المتحدة ككل المتطلبات في ٤٢٪ من جميع التقييمات. وفي عام ٢٠١٤، تحسّن أداء الأمانة على نحو ملحوظ، حيث بلغت أو تجاوزت المتطلبات في ٤٠٪ من التقييمات. ولا بد من استمرار التركيز على المجالات متدنية التقييمات: السياسات والتخطيط، والرصد والإبلاغ، والهيكلية المعنية بالجنسانية والمساواة بين الجنسين، وتطوير القدرات.

باء-٣- مشاركة الدول الأعضاء

١٧- لدى الدول الأعضاء ترتيبات مع الوكالة تتعلق بتوفير موظفين فنيين مبتدئين. وموّلت فرادى الدول الأعضاء نفقات توظيف ما مجموعه ٣٨ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، شكلت النساء نسبة ٤٧,٤٪ منهم (بانخفاض قدره ٤,٢٪ مقارنةً بالفترة المشمولة بالتقرير السابق). ومن بين تلك المجموعة، عُيّن موظف فني مبتدئ في عام ٢٠١٤ لمساعدة الأمانة في تحقيق أهدافها لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

١٨- وفي عام ٢٠١٤، شكلت السفيرات والممثلات المقيمات في فيينا جماعة لمساعدة الأمانة في المجالات ذات الاهتمام المشترك، وأحد تلك المجالات المساواة بين الجنسين. ونُوقشت بانتظام مجالات التعاون على صعيد مراعاة المنظور الجنساني، مع التركيز بشكل خاص على إعداد فرص تدريب للمرأة في البلدان النامية في مجالات العلوم والسياسات والتكنولوجيا والإدارة النووية.

باء-٤- التوازن بين العمل والحياة

١٩- تقوم الأمانة باستمرار باستعراض وتحديث وتحسين سياساتها المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة. وتمّ تنقيح لائحة الموظفين والنظام الإداري فيما يتعلق بالإجازة الأبوية، ونظام ساعات الدوام المرنة، والعمل من المنزل، بما يدعم تحسين التوازن بين العمل والحياة للموظفين.

باء-٥- التدابير المتعلقة بتقديم التقارير

٢٠- يتعيّن على رؤساء الإدارات أن يقدموا تقريراً سنوياً عن التدابير المتخذة والأنشطة المنفذة لدعم زيادة أعداد النساء في فئة الموظفين الفنيين. ولا تقتصر قطاعات الأمانة كلها على مواصلة منح اهتمام خاص لتعيين النساء من المرشحات المدرجات في القوائم المختصرة أثناء عملية التوظيف فحسب، بل تسعى جاهدةً أيضاً لإتاحة الفرصة للشابات في الفئة الفنية لاكتساب خبرة العمل في مجال التكنولوجيات والتطبيقات النووية. ويتم إيلاء اهتمام خاص لتشجيع مشاركة النساء في المؤتمرات وحلقات العمل والمشاريع البحثية، فضلاً عن اللجان والمهام الاستشارية.

جيم- تمثيل المرأة في الأمانة

٢١- تحققت تحسينات ملحوظة على صعيد تمثيل المرأة منذ آخر فترة مشمولة بالتقرير. وارتفعت خلال الفترة المشمولة بالتقرير نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا وكذلك في المجال العلمي/الهندسي. ويتضمن المرفق أشكالاً ورسوماً بيانية توضح النتائج المذكورة أدناه.

جيم-١- الوضع الحالي

٢٢- في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥، بلغ مجموع عدد الموظفين الدائمين في الأمانة ٨٩٧ موظفة، يمثلن ٤٤,٠٪ من مجموع عدد الموظفين:

- فئة الخدمات العامة: ٦١,١٪ (مقابل ٦٢,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣)،

- الفئة الفنية والفئات العليا: ٢٧,٨٪ (مقابل ٢٦,٠٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣).

٢٣- وبالتالي فإن هذا التقرير يقتصر على الموظفين الدائمين من الفئة الفنية والفئات العليا.

٢٤- وكانت النسبة المئوية للنساء في مختلف فئات الوظائف على النحو التالي:

- المجال الإداري: ٣٩,٤٪ (مقارنةً بنسبة ٣٦,٥٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣، و٣٢,٣٪ في حزيران/يونيه ٢٠١١)،

- المجال العلمي/الهندسي: ٢١,٤٪ (مقارنةً بنسبة ١٩,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣، وبنسبة ١٨,٠٪ في حزيران/يونيه ٢٠١١).

٢٥- وظل اختلال التوازن بين الجنسين أكثر اتساعاً على مستوى كبار الموظفين حيث تمثل النساء نسبة ٢٧,٥٪ من كبار الموظفين. وكانت النسب المئوية في مختلف فئات الوظائف على النحو المبين أدناه:

- المجال الإداري: ٣٠,٧٪ (مقارنةً بنسبة ٢١,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣، و١٨,٢٪ في حزيران/يونيه ٢٠١١)،

- المجال العلمي/الهندسي: ١٦,٦٪ (مقارنةً بنسبة ١٥,٨٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣، وبنسبة ٢١,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠١١).

جيم-٢- طلبات التوظيف والتعيينات

٢٦- خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وَرَدَ ٦٧٥ ٣٩ طلباً خارجياً لشغل وظائف دائمة، منها ٣١,٥٪ مقدّمة من نساء (مقابل ٢٥,٢٪ خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢٤,٦٪ أثناء الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١).

٢٧- ومن بين المرشحين الخارجيين الذين اعتُبروا "جيّدي التأهيل"، كانت نسبة النساء ٢٩,٢٪ (مقابل ٢٣,٣٪ خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق و ٢٢,١٪ أثناء الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١):

- ففي مجال العمل العلمي/الهندسي، بلغت حصة النساء المؤهلات تأهيلاً جيداً ٢٠,٩٪ في عام ٢٠١٥، مقابل ١٣,٩٪ و ١٦,٠٪ خلال الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين على النحو المذكور أعلاه.

- وفي مجال العمل الإداري، بلغت حصة النساء المؤهلات تأهيلاً جيداً ٣٦,٧٪ في عام ٢٠١٥، مقابل ٣٢,٩٪ و ٣١,٠٪ خلال الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين على النحو المذكور أعلاه.

٢٨- ومن بين المرشحين المختارين الذين عُرضت عليهم وظائف، بلغت نسبة النساء ٣٧,٦٪، مقابل ٢٧,١ و ٢٥,٤٪ خلال الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين على النحو المذكور أعلاه.

٢٩- وقد مثّل العدد الإجمالي للنساء المعيّنات نسبة ٣٧,٣٪ من التعيينات الخارجية، مقابل ٣١,٨٪ و ٢٣,٢٪ خلال الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين على النحو المذكور أعلاه.

- ففي المجال العلمي/الهندسي، بلغت نسبة النساء من الموظفين الجدد البالغ عددهم ١٢٠ موظفاً ٢٦,٧٪، مقابل ٢١,٠٪ من أصل ١٣٨ موظفاً و ١٨,٢٪ من أصل ١١٢ موظفاً خلال الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين على النحو المذكور أعلاه.

- وفي المجال الإداري، بلغت نسبة النساء ٤٥,٥٪ من الموظفين الجدد البالغ عددهم ٩٩ موظفاً، مقابل ٤٧,٤٪ من أصل ٩٥ موظفاً و ٢٩,٣٪ من أصل ٨٢ موظفاً خلال الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين على النحو المذكور أعلاه.

٣٠- وإذ لا يُدخَر أيُّ جهد في تعيين نساء من ذوات التأهيل الجيد في الوظائف الشاغرة، فإن هذه الجهود تتعارض أحياناً مع مصالح متنافسة ناجمة عن قرارات المؤتمر العام المتعلقة بزيادة تمثيل الموظفين من دول أعضاء نامية غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً (وآخرها ما ورد في الفقرة (أ) من القرار (GC(57)/RES/16).

جيم-٣- النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل

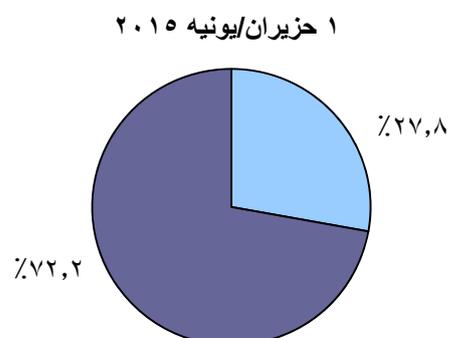
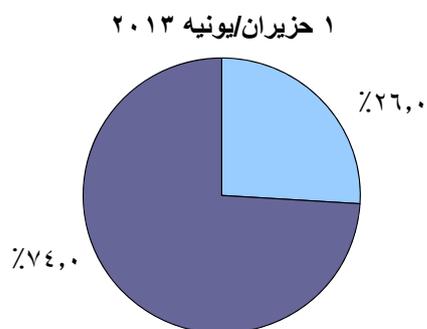
٣١- تبلغ حصة الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٢٩,٤٪ (مقابل ٣٠,٥٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣، و ٣٣,٦٪ في حزيران/يونيه ٢٠١١)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٣٦,٧٪ (مقابل ٣٧,٤٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣ و ٣٨,٥٪ في حزيران/يونيه ٢٠١١). وفي حين تركت أربع نساء يعملن بعقود طويلة الأجل الأمانة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مُنحت ثمان نساء أخريات عقوداً طويلة الأجل.

- ففي المجال العلمي/الهندسي، تبلغ حصة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٣٦,٢٪ (مقابل ٣٤,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣، و٣٤,٩٪ في عام ٢٠١١). وتبلغ حصة الرجال المناظرة ٤٢,١٪ (٤١,٦٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٣، و٤٣,٨٪ في عام ٢٠١١).
- وفي المجال الإداري، تبلغ نسبة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل ٢٢,٢٪ (٢٧,١٪ في عام ٢٠١٣، و٣٢,٥٪ في عام ٢٠١١)، في حين تبلغ لدى الرجال ٢٢,٠٪ (٢٨,٧٪ في عام ٢٠١٣، و٢٨,٢٪ في عام ٢٠١١).

دال- العمل المقبل

٣٢- استمر التمثيل الشامل للمرأة في الأمانة في التحسُّن خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتواصل الأمانة العمل بما يكفل تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في برامج وعمليات المنظمة. ويشجّع المدير العام بشدة كافة الدول الأعضاء على مساعدة الأمانة في بلوغ الهدف النهائي لتحقيق المساواة في تمثيل الجنسين على نطاق الأمانة.

الموظفون النظاميون في الفئة الفنية والفئات العليا: (النسبة المئوية للوظائف التي يشغلها النساء والرجال)



النسبة المئوية للرجال	عدد الرجال	النسبة المئوية للنساء	عدد النساء	الرتبة
87,5	7	12,5	1	نائب المدير العام/ مساعد المدير العام
60,0	6	40,0	4	مد-٢
87,0	20	13,0	3	مد-١
85,4	*217	14,6	*37	ف-٥
73,6	307	26,4	110	ف-٤
64,6	173	35,4	95	ف-٣
64,4	29	35,6	16	ف-٢
-	-	-	-	ف-١
74,0	759	26,0	266	المجموع

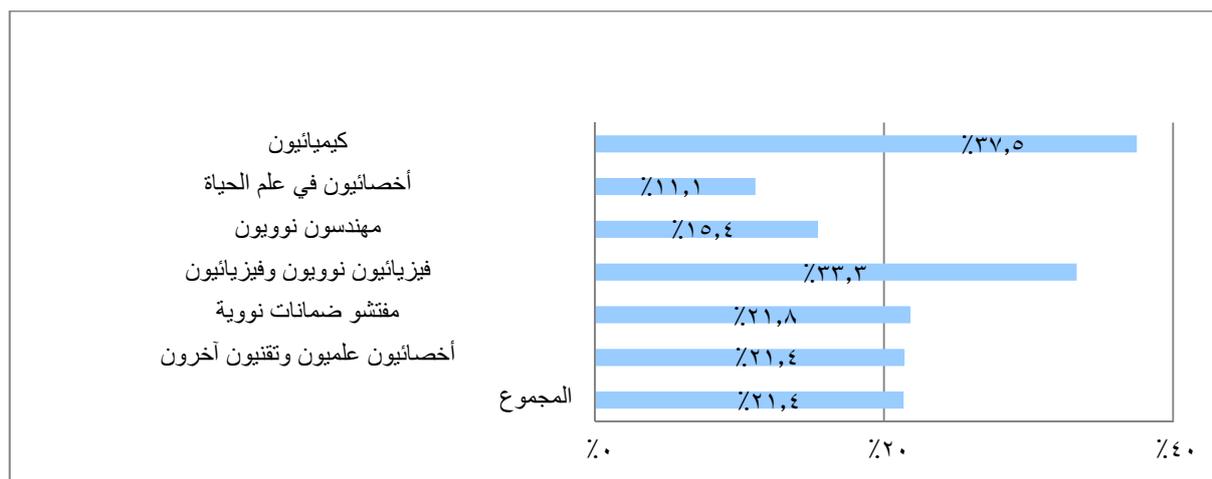
النسبة المئوية للرجال	عدد الرجال	النسبة المئوية للنساء	عدد النساء	الرتبة
83,3	5	16,7	1	نائب المدير العام
75,0	3	25,0	1	مد-٢
72,2	26	27,8	10	مد-١
81,0	*196	19,0	*46	ف-٥
73,3	304	26,7	111	ف-٤
68,3	192	31,7	89	ف-٣
47,5	29	52,5	32	ف-٢
-	-	100	1	ف-١
72,2	755	27,8	291	المجموع

* هذا العدد يشمل موظفين يشغلون وظيفة من الفئة فني-٥ ويحملون الرتبة الشخصية مدير-١ أو مدير-٢:
في عام ٢٠١٣: امرأة واحدة و٥ رجال، في عام ٢٠١٥ امرأة واحدة و٥ رجال.

رجال
نساء

الموظفون النظاميون في الفئة الفنية والفئات العليا حسب فئات المجموعات الوظيفية (النسبة المئوية من الوظائف التي تشغلها نساء)

مجال العمل العلمي والهندسي



مجال العمل الإداري

