



60 лет

IAEA *Атом для мира и развития*

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2017/39-GC(61)/19

16 августа 2017 года

Общее распространение

Русский

Язык оригинала: английский

Для служебного пользования

Пункт 8 (b)(ii) предварительной повестки дня Совета
(GOV/2017/33)

Пункт 24 (b) предварительной повестки дня Конференции
(GC(61)/1 и Add.1)

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

Резюме

- Цель настоящего документа – представить в соответствии с резолюцией GC(59)/RES/16.B Генеральной конференции 17 сентября 2015 года информацию о мерах, принятых для выполнения данной резолюции, а также статистические данные о работающих в Секретариате женщинах. Настоящий доклад охватывает период с 1 июня 2015 года по 1 июня 2017 года.

Рекомендуемые меры

- Рекомендуется, чтобы Совет управляющих рассмотрел и принял к сведению настоящий доклад, представил его на рассмотрение Генеральной конференции и поддержал призыв Генерального директора ко всем государствам-членам активно содействовать усилиям Секретариата по набору персонала из числа женщин.

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

А. Введение

1. Настоящий доклад подготовлен для шестьдесят первой (2017 года) очередной сессии Генеральной конференции в ответ на резолюцию GC(59)/RES/16.B ("Женщины в Секретариате"). В пункте 7 постановляющей части этой резолюции Генеральная конференция предлагает Генеральному директору раз в два года представлять Совету управляющих и Генеральной конференции доклад об осуществлении данной резолюции. Настоящий доклад охватывает период с 1 июня 2015 года по 1 июня 2017 года.

2. В работе по повышению уровня представленности женщин и учету гендерной проблематики в программах и деятельности Секретариата были достигнуты определенные результаты. За отчетный период доля женщин среди штатных сотрудников категории специалистов и выше увеличилась на 1,6% и теперь составляет 29,4%.

В. Меры, принятые Секретариатом для повышения уровня представленности женщин

3. С 2007 года Секретариат проводит комплексную политику гендерного равенства, которая предусматривает решение проблемы гендерного баланса в Секретариате, совершенствование мер обеспечения баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью его сотрудников и учет гендерной проблематики в программах и деятельности Секретариата. Политика гендерного равенства и связанный с ней План действий по решению гендерных проблем реализуются в рамках описанной в настоящем докладе деятельности.

В.1. Меры по набору персонала

4. Секретариат различными способами продолжал формировать образ Агентства как привлекательного работодателя у широкой аудитории в большом количестве государств-членов, в том числе активно используя социальные сети, взаимодействуя с профессиональными организациями и проводя ежемесячные веб-конференции. В 2017 году Агентство наряду с некоторыми другими организациями системы Организации Объединенных Наций (ООН) приняло участие в кампании "Международная карьера для женщин". В рамках этой инновационной инициативы по набору персонала распространялась информация о посвященном кампании интернет-портале Агентства и онлайн-овой ярмарке вакансий.

Агентство воспользовалось этой уникальной возможностью для демонстрации своих возможностей трудоустройства, в особенности в сфере информационных технологий, проведя свыше 100 онлайн-интервью с потенциальными кандидатами-женщинами из разных стран. Секретариат будет и далее вести поиск подобных платформ информационно-просветительской работы с женщинами и пользоваться их возможностями с целью охватить максимально широкую аудиторию.

5. Сайт Агентства содержит раздел "Женщины в МАГАТЭ", который наглядно иллюстрирует стремление Агентства добиться гендерного равенства.

В.2. Партнерские отношения в рамках системы Организации Объединенных Наций

6. С 2012 года Секретариат участвует в реализации Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД), предназначенного для проведения политики гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которая была утверждена Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций в 2006 году. Ход реализации ОСПД отслеживается по 15 оценочным показателям, достижение которых организации оценивают по следующим категориям: "данные отсутствуют", "не выполнено", "близко к выполнению", "выполнено" и "выполнено с превышением".

7. С 2013 по 2014 год показатели Агентства резко улучшились: работа по 40% показателей была выполнена или выполнена с превышением. В 2015 году Агентство продолжило эти усилия, увеличив число показателей, работа по которым была выполнена с превышением. В сравнении с другими структурами ООН, имеющими техническую специализацию, результаты Агентства по показателям ОСПД существенно выше средних.

8. Секретариат продолжал сотрудничество с координаторами по гендерным вопросам в других расположенных в Вене организациях. В 2016 и 2017 годах были организованы совместные мероприятия – по случаю Международного женского дня и для проведения "экспресс-консультаций".

В.3. Участие государств-членов

9. Для обеспечения дальнейших успехов Агентства в достижении гендерного равенства важнейшее значение имеет тесное сотрудничество с государствами-членами путем конструктивного обмена идеями, информацией о проблемах и наилучшей практике. Секретариат поддерживает активный диалог с государствами-членами по вопросам найма женщин с целью привлечь к замещению вакантных должностей высококвалифицированных кандидатов-женщин.

10. У государств-членов имеются договоренности с Секретариатом о направлении на работу младших сотрудников категории специалистов (МСС). В отчетный период отдельные государства-члены предоставили финансовые средства для 53 МСС, 24 из которых были женщинами. Один МСС из этой группы был назначен для работы по гендерным вопросам.

11. Секретариат принял участие в состоявшемся в 2015 году совещании послов-женщин в Вене по теме "Стипендии мира для женщин". В 2016 году Секретариат провел еще одну встречу с послами-женщинами в Вене для обсуждения мер по гендерной проблематике, принятых недавно Агентством, и для организации лекции "Выступай как лидер".

12. Генеральный директор приветствовал открытие в июне 2017 года Венского отделения международного движения гендерных активистов и вместе с заместителем Генерального директора по вопросам управления подписал обязательство по обеспечению равенства в президиуме дискуссий и взял на себя конкретные обязательства по стимулированию работы Агентства по гендерной проблематике. В июне 2017 года государства-члены образовали Группу друзей "Женщин в ядерной сфере", с которой Секретариат будет обсуждать стратегии повышения уровня представленности женщин, прежде всего в ядерной науке.

В.4. Баланс между трудовой деятельностью и личной жизнью

13. Секретариат продолжает анализировать и пересматривать свои правила и условия, обеспечивающие сбалансированность трудовой деятельности и личной жизни. Сейчас действуют следующие правила и условия: гибкий рабочий график; схемы неполной занятости; возможности работы из дома; отпуск по беременности и родам, отпуск отцу и отпуск в связи с усыновлением/удочерением; перерывы для матерей для кормления новорожденного ребенка; отпуск по чрезвычайным семейным обстоятельствам; наличие детского сада в Венском международном центре.

В.5. Меры отчетности

14. От руководителей департаментов требуется ежегодно представлять отчеты о реализованных мерах и деятельности по увеличению числа женщин-сотрудников категории специалистов. Все подразделения Секретариата продолжают уделять особое внимание приему на работу женщин, включенных во время процесса набора персонала в окончательный список кандидатов, и стремятся предоставить молодым специалистам-женщинам возможность приобрести опыт работы в сфере ядерных технологий и применений. Особое значение придается привлечению женщин к участию в конференциях, семинарах-практикумах и научно-исследовательских проектах, а также к работе в качестве членов комитетов и консультантов.

15. В 2017 году Генеральный директор издал для всех заместителей Генерального директора указание о содействии реализации Плана действий по решению гендерных проблем, в частности посредством принятия мер к назначению высококвалифицированных кандидатов-женщин на руководящие должности и учета гендерных аспектов в программной деятельности Агентства. Кроме того, Генеральный директор призвал активизировать усилия по достижению гендерного баланса в постоянных консультативных группах и отражению гендерных аспектов в их повестке дня, а также в дискуссиях на технических и иных совещаниях и конференциях.

16. Агентству в его работе по гендерной проблематике оказывают содействие Координатор Агентства по гендерным проблемам и координаторы по гендерным проблемам каждого департамента, которые помогают заместителям Генерального директора добиваться гендерного баланса в их департаментах.

В.6. Инициативы по достижению гендерного равенства

17. Агентство продолжало пропагандировать гендерное равенство, осуществляя разнообразные мероприятия, призванные повысить информированность о гендерных вопросах, о женщинах-экспертах, работающих в ядерной области, и вдохновить новые поколения на поиск образовательных и карьерных возможностей в научно-технической сфере.

18. На проведенных во время 59-й и 60-й сессий Генеральной конференции параллельных мероприятиях "Женщины в самых разных областях ядерной деятельности – будущая рабочая сила" и "Женщины в самых разных областях ядерной деятельности: женщины в 60-летней

истории МАГАТЭ" состоялись дискуссии с участием приглашенных экспертов из государств-членов, Секретариата и других международных организаций.

19. Как и прежде, Секретариат проводил мероприятия по празднованию Международного женского дня (8 марта). В 2016 году состоялась панельная дискуссия, посвященная взглядам молодых специалистов в ядерной сфере на гендерные вопросы. В 2017 году была организована панельная дискуссия, на которой женщины, занимающие руководящие посты в ядерной области, рассказали о том, как они добились успеха и заняли ведущие позиции в отрасли, где женщины недостаточно представлены на высших технических должностях.

20. Секретариат продолжал сотрудничать с Всемирной ассоциацией "Женщины в ядерной сфере" (ВиН), которая 24-28 августа 2015 года организовала в Центральных учреждениях Агентства в Вене, Австрия, свою 23-ю международную ежегодную конференцию "Ассоциация "Женщины в ядерной сфере" и атом для мира". В феврале 2017 года Секретариат провел для ВиН МАГАТЭ, государств-членов и координаторов по гендерным проблемам Агентства и департаментов неофициальную встречу по случаю Международного дня женщин и девочек в науке. На этом мероприятии был сделан вывод о том, что несмотря на большой объем проделанной работы, главным образом силами соответствующих сетевых объединений, необходимы дальнейшие усилия для освещения роли женщин в науке, в частности в ядерной отрасли.

21. В 2016 и 2017 годах Секретариат участвовал в праздновании ежегодного Дня дочери в Вене. Секретариат провел соответствующее мероприятие, призванное вдохновить девочек в возрасте от 11 до 16 лет на выбор профессий, в которых традиционно недостаточно представлены женщины, например, в области ядерной науки и технологий. В 2015 году Секретариат организовал мероприятие "Приводите на работу своих детей" в рамках инициативы Экономической палаты Австрии, которая позволяет детям в возрасте от 13 до 17 лет получить практический опыт и узнать о карьерных возможностях в той или иной области. Участники этих мероприятий смогли получить новую информацию о карьерных возможностях, связанных с естественно-научными и техническими дисциплинами¹, и у многих из них, в том числе у девочек, возникло желание избрать профессию в научно-технической сфере.

С. Представленность женщин в Секретариате

22. За отчетный период доля женщин на должностях категории специалистов и выше увеличилась на 1,6%, и сейчас этот показатель самый высокий в истории Агентства – 29,4%. В приложении приводятся рисунки и диаграммы, иллюстрирующие кратко изложенные ниже результаты.

С.1. Статистические данные

23. По состоянию на 1 июня 2017 года общее число штатных сотрудников-женщин в Секретариате составляло 898 человек, или 44,9% всего кадрового состава:

- категория общего обслуживания: 65% (по сравнению с 61,1% в июне 2015 года и 62,4% в июне 2013 года);

¹ Естественные науки, технологии, техника и математика.

- категория специалистов и выше: 29,4% (по сравнению с 27,8% в июне 2015 года и 26,0% в июне 2013 года).

24. В следующих пунктах речь пойдет только о штатных сотрудниках категории специалистов и выше.

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

- должности в научной/инженерно-технической сфере: 22,6% (по сравнению с 21,4% в 2015 году и 19,7% в 2013 году);
- административные должности: 40,4% (по сравнению с 39,4% в 2015 году и 36% в 2013 году).

26. Число женщин, занимающих руководящие должности в административной сфере, по-прежнему выше, чем в научных/инженерно-технических областях:

- должности в научной/инженерно-технической сфере: 18,2% (по сравнению с 21,4% в июне 2015 года и 19,7% в июне 2013 года);
- административные должности: 36,7% (по сравнению с 39,4% в июне 2015 года и 36,5% в июне 2013 года).

27. Женщины недостаточно представлены во всех возрастных группах, за исключением группы от 20 до 29 лет. Наиболее сильный дисбаланс отмечается в возрастных группах старше 46 лет.

С.2. Заявления и назначения

28. За отчетный период из 43 553 полученных заявлений 33,6% заявлений были от женщин, в то время как за предыдущий отчетный период этот показатель составлял 31,5%, а за период 2011-2013 годов – 25,2%.

29. Женщины составляли 41,2% высококвалифицированных кандидатов (по сравнению с 29,2% за предыдущий отчетный период и 23,3% за период 2011-2013 годов):

- в научной/инженерно-технической сфере – 27,9% (по сравнению с 20,9% за предыдущий отчетный период и 13,9% за период 2011-2013 годов);
- в административной сфере – 54,2% (по сравнению с 36,7% за предыдущий отчетный период и 32,9% за период 2011-2013 годов).

30. Среди кандидатов, получивших назначения, женщины составляли 37,3% (по сравнению с 37,6% за предыдущий отчетный период и 27,1% за период 2011-2013 годов):

- в научной/инженерно-технической сфере доля женщин из 109 новых сотрудников составила 23,9% (по сравнению с 26,7% из 120 человек за предыдущий отчетный период и 21,0% из 138 человек за период 2011-2013 годов);
- в административной сфере доля женщин из 92 новых сотрудников составила 52,2% (по сравнению с 45,5% из 99 человек за предыдущий отчетный период и 47,4% из 95 человек за период 2011-2013 годов).

31. Помимо гендерного баланса внимание уделяется и увеличению числа сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов, как того требуют положения соответствующих резолюций Генеральной конференции, прежде всего самой поздней из них – резолюции GC(59)/RES/16.A.

С.3. Контракты на длительный срок

32. Доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 25,1% (по сравнению с 29,4% в июне 2015 года и 30,5% в июне 2013 года), в то время как доля мужчин с такими контрактами составляет 33,7% (по сравнению с 36,7% в июне 2015 года и 37,4% в июне 2013 года).

- Доля женщин с контрактами на длительный срок, занимающих должности в научной/инженерно-технической сфере, составляет 33,3% (по сравнению с 36,2% в июне 2015 года и 34,1% в июне 2013 года), а соответствующая доля мужчин составляет 39,6% (по сравнению с 42,1% в июне 2015 года и 41,6% в июне 2013 года);
- Доля женщин с контрактами на длительный срок, занимающих административные должности, составляет 17,5% (по сравнению с 22,2% в 2015 году и 27,1% в 2013 году), а соответствующая доля мужчин на таких должностях составляет 21,0% (по сравнению с 22% в 2015 году и 28,7% в 2013 году).

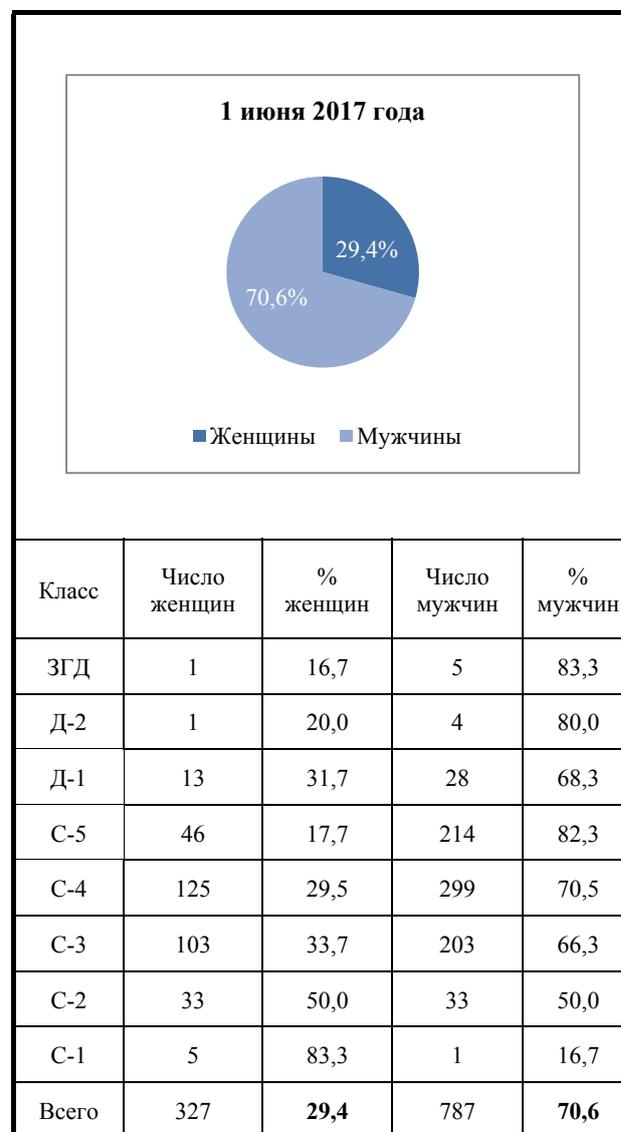
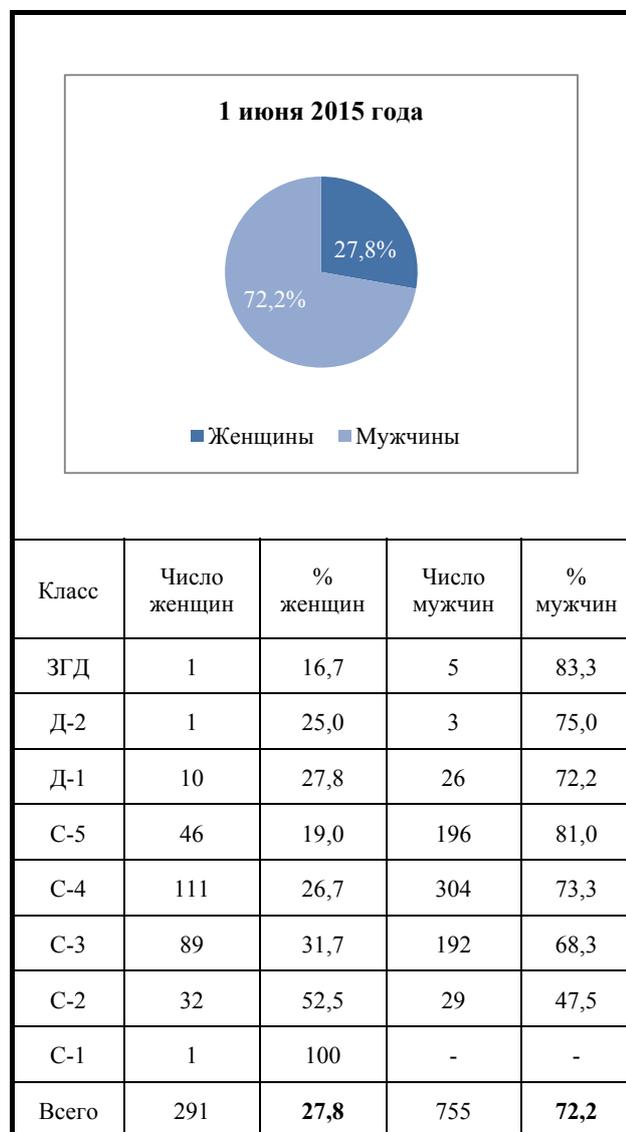
Д. Дальнейшие шаги

33. В течение отчетного периода общее число женщин, занимающих в Секретариате должности категории специалистов и выше, продолжало расти. Вместе с тем сохраняются сложности с увеличением числа женщин, занимающих руководящие должности и должности в научной и инженерно-технической сфере. Генеральный директор настоятельно призывает все государства-члены активно содействовать Секретариату в достижении конечной цели – равной представленности мужчин и женщин во всех его подразделениях.

34. Секретариат усилит стратегическую основу своей деятельности путем пересмотра в 2018 году Плана действий по решению гендерных проблем. Секретариат еще более активизирует усилия по учету гендерных аспектов в программах и деятельности Агентства и повышению информированности сотрудников об этих вопросах.

Приложение

Штатные сотрудники категории специалистов и выше*
(доля должностей, занимаемых женщинами и мужчинами)

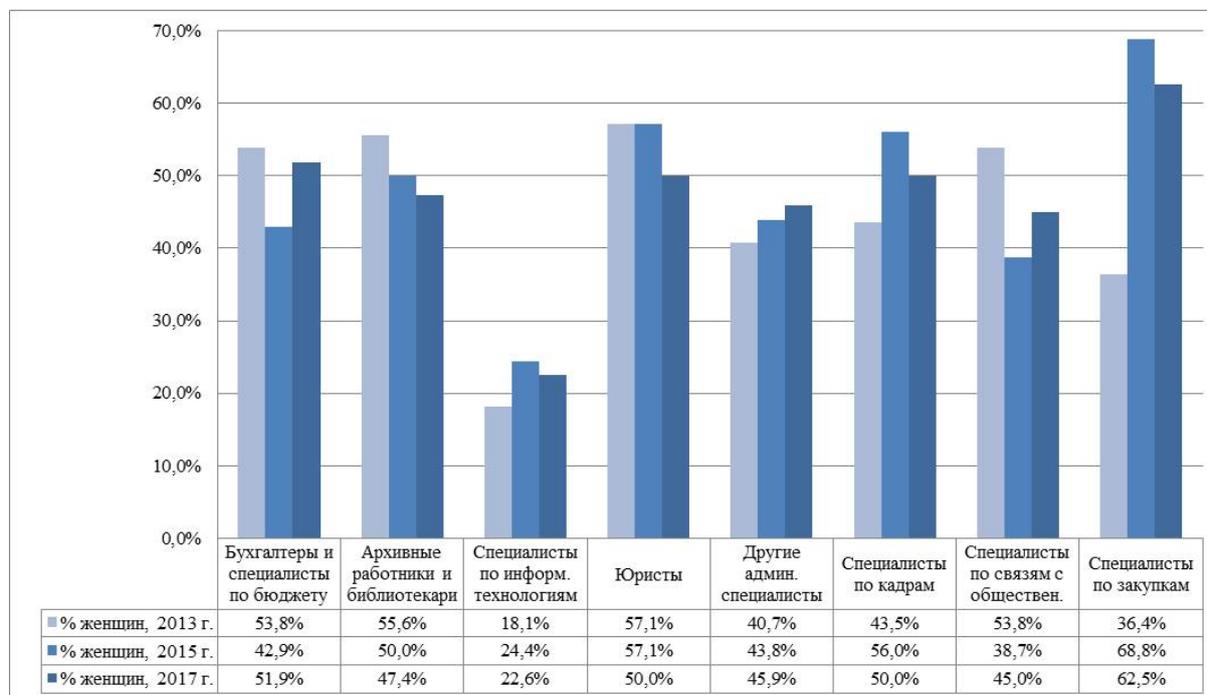


* Включая сотрудников на должности С-5, имеющих персональный класс Д-1: в 2015 году – 1 женщина и 5 мужчин, в 2017 году – 2 женщины и 3 мужчины

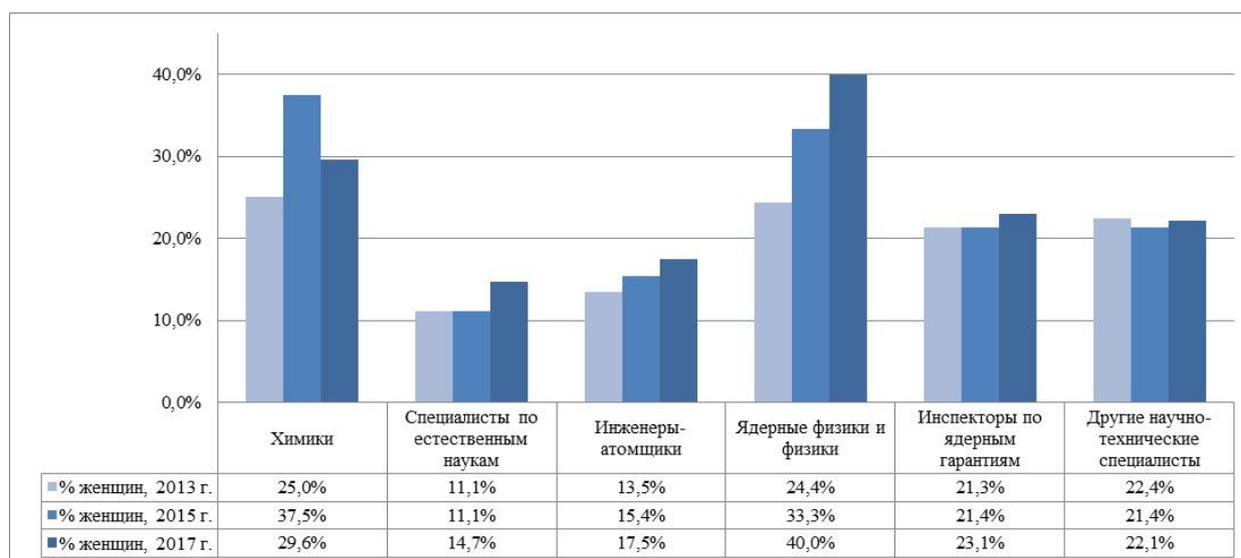
Штатные сотрудники категории специалистов и выше в распределении по роду занятий

(доля должностей, занимаемых женщинами)

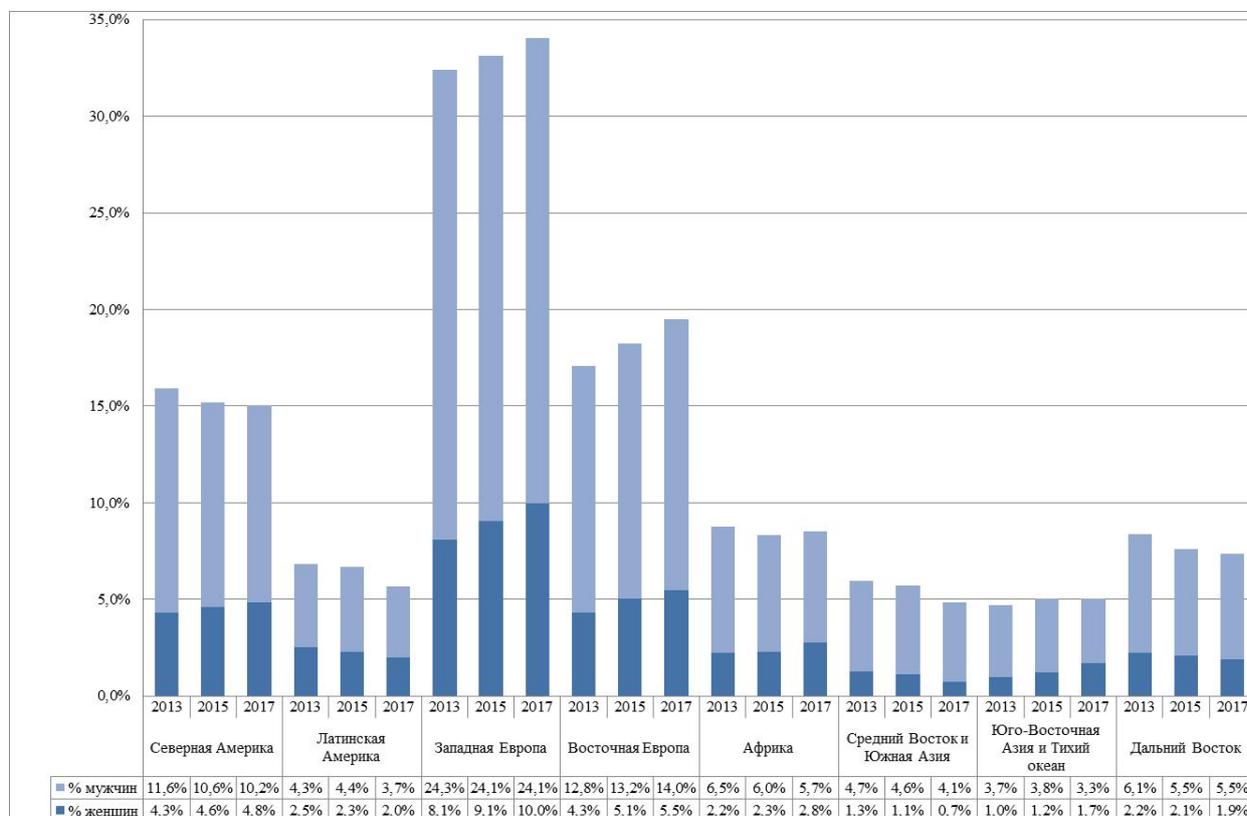
Административные должности



Должности в научной и инженерно-технической сфере



Штатные сотрудники категории специалистов и выше в распределении по географическим регионам и полу
(доля должностей, занимаемых женщинами и мужчинами)



Возраст штатных сотрудников на 1 июня 2017 года

(число женщин и мужчин)

