

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2019/37-GC(63)/16

5 августа 2019 года

Общее распространение

Русский

Язык оригинала: английский

Для служебного пользования

Пункт 23(b) предварительной повестки дня Конференции
(GC(63)/1 и Add.1)

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

Резюме

- Цель настоящего документа — представить в соответствии с резолюцией GC(61)/RES/15.B Генеральной конференции от 21 сентября 2017 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 2017 года по 1 июня 2019 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 третьей (2019 года) очередной сессии Генеральной конференции в ответ на резолюцию GC(61)/RES/15.B («Женщины в Секретариате»). В пункте 9 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 2017 года по 1 июня 2019 года.

2. В работе по повышению уровня представленности женщин в Секретариате и учету гендерной проблематики в программах и деятельности Агентства были достигнуты определенные результаты. За отчетный период доля женщин среди штатных сотрудников категории специалистов и выше увеличилась на 0,8% и теперь составляет 30,2%, что на сегодняшний день является самым высоким показателем для Агентства.

В. Меры, принятые Секретариатом для реализации политики гендерного равенства

3. С 2007 года Секретариат проводит комплексную политику гендерного равенства, которая предусматривает обеспечение гендерного баланса при укомплектовании штатов и учет гендерной проблематики в программах и деятельности Агентства. В 2019 году Секретариат распространил пересмотренный внутренний План действий по гендерным вопросам. Этот план действий представляет собой внутреннюю «дорожную карту», призванную способствовать осуществлению политики Агентства в области гендерного равенства. В нем сформулированы задачи и вехи, сгруппированные по четырем целям, отражающим усилия по достижению гендерного баланса в Секретариате, а также шаги для более систематического учета гендерной проблематики в программной деятельности. В Плане действий по гендерным вопросам сформулированы следующие четыре задачи:

- активизировать усилия по достижению гендерного баланса в Секретариате МАГАТЭ;
- в большей степени учитывать гендерную проблематику в программах и деятельности Агентства;

- совершенствовать внутреннюю и внешнюю коммуникацию в связи с работой Агентства по обеспечению гендерного равенства;
- содействовать созданию благоприятных условий, способствующих обеспечению гендерного равенства.

В нижеследующих подразделах приводится краткая информация о деятельности в вышеуказанных четырех категориях.

4. Усилия Агентства по достижению гендерного баланса координируются Отделом людских ресурсов. Кроме того, с марта 2018 года в Координационном бюро Генерального директора в соответствии с концепцией управления, ориентированного на результат, функция учета гендерной проблематики была объединена с функцией координации программ. Соответствующую поддержку оказывают действующие в масштабах всего Агентства координаторы по гендерным вопросам, содействующие усилиям по улучшению положения в области гендерного равенства в Агентстве.

В.1. Меры, принятые для активизации усилий по обеспечению гендерного баланса в Секретариате МАГАТЭ

5. В соответствии со статьей VII Устава Секретариат продолжает руководствоваться необходимостью привлечения служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности. При условии соблюдения этих соображений должное внимание уделяется взносам членов в Агентство и важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Секретариат руководствуется также резолюцией GC(61)/RES/15.В Генеральной конференции, в которой, в частности, Генеральная конференция предлагает Генеральному директору привлекать таких служащих, «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, в том числе на старших и руководящих должностях».

6. Секретариат различными способами продолжал формировать образ Агентства как привлекательного работодателя, в том числе инициативно используя социальные сети, взаимодействуя с профессиональными организациями, проводя ежемесячные вебинары и публикуя информационные бюллетени, с тем чтобы распространить данные о вакансиях и охватить большое число потенциальных кандидатов из широкого круга государств-членов. В 2017 и 2018 годах Агентство приняло участие в кампании «Международная карьера для женщин». В рамках этой виртуальной инициативы по набору персонала распространялась информация об онлайн-ярмарке вакансий. Агентство воспользовалось уникальной возможностью, появившейся благодаря этой онлайн-ярмарке вакансий, для демонстрации своих возможностей трудоустройства, в особенности в сфере информационных технологий, и провело свыше 100 онлайн-бесед с потенциальными кандидатами из разных стран мира. Секретариат подтвердил свое участие в аналогичном мероприятии в 2019 году и будет и далее вести поиск подобных платформ для информационно-просветительской работы с женщинами и пользоваться возможностями таких платформ с целью охватить максимально широкую аудиторию.

7. Секретариат продолжает работать в тесном сотрудничестве с государствами-членами, чтобы повысить осведомленность о возможностях занятости для квалифицированных кандидатов из числа женщин. Проблематика гендерного равенства учитывается в рамках всех мероприятий, связанных с набором персонала, включая миссии по набору персонала, ярмарки вакансий, ежемесячные вебинары и т. д.

8. Секретариат пересмотрел свою политику набора персонала для обеспечения большего разнообразия в составе отборочных комиссий с точки зрения как гендерного баланса, так и географического распределения. Секретариат начал также обучать руководителей, ответственных за наем персонала, и членов отборочных комиссий методам борьбы с неосознанными предубеждениями при наборе сотрудников.

В.2. Меры, принятые для повышения степени полного учета гендерной проблематики в программах и деятельности Агентства

9. Ответственность за достижение результатов, предусмотренная в программах Агентства, включает требование в ходе планирования и осуществления программной деятельности учитывать сквозные аспекты, в том числе гендерную проблематику. Прежде чем планировать Программу и бюджет Агентства на 2020–2021 годы, руководители проектов провели гендерный анализ, с тем чтобы определить, учитываются ли в их соответствующих проектах гендерные аспекты и являются ли эти проекты нейтральными в гендерном плане. Кроме того, руководителям проектов было рекомендовано в надлежащих случаях разрабатывать относящиеся к гендерной проблематике итоги и оценочные показатели. В целях укрепления кадрового потенциала в этой области были разработаны предназначенные для руководителей проектов руководящие материалы, которые были включены в программу подготовки по вопросам управления, ориентированного на результат.

10. При разработке всех проектов технического сотрудничества предусматриваются разделы, посвященные сквозным вопросам, в том числе гендерной проблематике; в них, где это уместно, описываются усилия по оценке достижения различных результатов в интересах женщин и мужчин. В настоящее время 7 проектов посвящены вопросам здоровья женщин и питания матерей и младенцев, а 2 касаются таких тем, как женщины и земледелие и женщины и экологические риски.

11. В 2018 году для проверки действенности мер по учету гендерной проблематики были отобраны пилотные проекты. К ним относятся проекты соответствующих департаментов, охватывающие различные виды деятельности Агентства, в том числе проекты технического сотрудничества, проекты координированных исследований и учебные мероприятия. В качестве следующего шага разрабатываются руководство по учету гендерной проблематики и соответствующие меры по наращиванию потенциала, призванные помочь руководителям Агентства в достижении целей, установленных с учетом гендерных аспектов для каждого этапа проектного цикла. По завершении этого пилотного мероприятия будет проведен обзор, с тем чтобы определить извлеченные уроки и учесть их в других проектах в будущем.

12. Еще одним элементом учета гендерной проблематики является увеличение доли докладчиков и участников из числа женщин в ходе конференций и других мероприятий Агентства. Хотя Секретариат полагает, что рекомендовать квалифицированных кандидатов-женщин должны государства-члены, продолжаются усилия по увеличению доли женщин среди участников учебных мероприятий, стажеров, участников научных командировок, партнеров по проектам, исследователей, экспертов и участников дискуссионных форумов. Ниже приводятся примеры, относящиеся к отчетному периоду:

- 56% участников-женщин в школах по управлению ядерными знаниями (сентябрь 2018 года);
- 45% участников-женщин и 42% лекторов/ведущих занятий из числа женщин на курсах Института ядерного права (октябрь 2018 года);

- 53% участников-женщин на международном симпозиуме по информированию населения о ядерных и радиологических аварийных ситуациях (октябрь 2018 года);
- 42% экспертов — участников панельной дискуссии на симпозиуме по международным гарантиям 2018 года — женщины (ноябрь 2018 года);
- 34% женщин среди учащихся школ управления в области ядерной энергии (ноябрь 2018 года);
- 34% экспертов — участников панельной дискуссии на конференции на уровне министров «Ядерная наука и технологии» — женщины (ноябрь 2018 года);
- 41% женщин среди 364 главных научных исследователей, участвовавших в 25 проектах координированных исследований в области здравоохранения (январь-декабрь 2018 года);
- 67% участников программы стажировок Департамента гарантий — женщины (февраль-декабрь 2018 года).

13. Что касается мероприятий по линии технического сотрудничества, то государствам-членам рекомендуется выдвигать кандидатуры женщин на должности национальных координаторов программ технического сотрудничества и предлагать их в качестве участников совещаний, семинаров-практикумов и научных командировок, а также стажеров и партнеров. В поддержку этих усилий в рамках 62-й сессии Генеральной конференции было проведено параллельное мероприятие под названием «Женщины в ядерной сфере: лидерство для программы ТС в Африке». В 2017 и 2018 годах в этой программе в качестве партнеров, стажеров и участников научных командировок, совещаний и учебных курсов приняли участие в общей сложности 9195 женщин из всех регионов. Таким образом, доля женщин в числе стажеров, участников научных командировок, учебных курсов и совещаний и других сотрудников по проектам составляет 33%, а в составе партнеров по проектам — 29%.

В.3. Меры, принятые для совершенствования внутренней и внешней коммуникации в связи с работой Агентства по обеспечению гендерного равенства

14. Секретариат продолжил совершенствование коммуникации в связи с гендерными вопросами, создав посвященную гендерной проблематике страницу на веб-сайте Агентства. На ней размещаются материалы, посвященные приверженности Агентства обеспечению гендерного равенства и «историям успеха», являющимся примерами того, как эта приверженность находит отражение в деятельности Агентства. На веб-сайте имеются ресурсы для потенциальных кандидатов, такие как посвященная набору персонала брошюра МАГАТЭ — «Женщины в МАГАТЭ», — которая предназначена для женской аудитории и охватывает меры, призванные сделать Агентство более привлекательным работодателем для сотрудников. Кроме того, на этой веб-странице размещаются последние статьи, информация о мероприятиях и новости, имеющие отношение к гендерной проблематике.

15. Секретариат продолжал осуществление ряда мероприятий, призванных повысить осведомленность о гендерных вопросах и наглядность гендерной проблематики, привлекая внимание к женщинам-экспертам, работающим в ядерной области, и вдохновляя новые поколения на поиск образовательных и карьерных возможностей в научно-технической сфере.

16. На проведенных во время 61-й и 62-й сессий Генеральной конференции параллельных мероприятиях «Дополнительная ценность гендерного паритета» и «Достижение гендерного равенства: лидерство в действии» состоялись панельные дискуссии с участием экспертов из государств-членов, Секретариата и других международных организаций.

17. Секретариат продолжал проводить мероприятия по случаю Международного женского дня (8 Марта). В 2018 году Секретариат провел панельную дискуссию, посвященную неосозанным предубеждениям, их воздействию на нашу повседневную жизнь и способам обнаружения доставшихся из прошлого и не замечаемых нами представлений, с тем чтобы создать более инклюзивную организацию. В 2019 году состоялось мероприятие под названием «Вдохновляющие истории женщин, работающих в ядерной сфере», призванное побудить аудиторию активизировать свои индивидуальные и коллективные усилия по обеспечению гендерного равенства. В ходе этого мероприятия состоялись три краткие выступления женщин, добившихся успехов в ядерной сфере.

18. В 2018 и 2019 годах Секретариат участвовал в праздновании ежегодного Töchtersdag (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. Некоторые участники имели возможность посетить семинары-практикумы, в ходе которых рассказывалось об электронике, программировании, конструкторском мышлении и совместной работе. Благодаря этим мероприятиям была повышена осведомленность о карьерных возможностях в сферах науки, технологий, инженерного дела и математики и предоставлена возможность ознакомиться с работой Агентства.

В.4. Меры, принятые для содействия созданию благоприятных условий, способствующих обеспечению гендерного равенства

19. 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; неполный рабочий день; возможность работы из дома; отпуск родителям в связи с рождением и усыновлением/удочерением ребенка; перерывы для матерей для кормления младенцев; отпуск по чрезвычайным семейным обстоятельствам; наличие в Венском международном центре детского сада. В 2019 году Секретариат пересмотрел свое положение о гибком рабочем графике, внося изменения в требования Агентства относительно основного рабочего времени, что позволило обеспечить дополнительную гибкость.

20. В 2018 году Секретариат создал обязательный к прохождению учебный курс под названием «Ценности в действии: создание достойных условий труда». В этом учебном курсе рассматриваются основные ценности Агентства (добросовестность, профессионализм и уважение многообразия), а также стандарты поведения, порядок сообщения о ненадлежащем поведении, особенности защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, и проблема мошенничества. Такая учебная подготовка способствует созданию благоприятных условий для того, чтобы все сотрудники наилучшим образом выполняли свои обязанности в обстановке уважения и инклюзивности на рабочем месте.

С. Партнерские отношения

С.1. Партнерские отношения в рамках системы Организации Объединенных Наций

21. 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. В 2018 году в рамочные программы подотчетности, направленные на поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и в которые входит Общесистемный план действий 2.0, были включены новые показатели нормативных результатов и результатов, касающихся развития, в контексте целей в области устойчивого развития, а их согласованность на уровне структур и страновом уровне была усилена.

22. Секретариат продолжал сотрудничество с координаторами по гендерным вопросам в других международных организациях, базирующихся в Вене. В 2018 и 2019 годах были организованы совместные мероприятия по случаю Международного женского дня.

С.2. Участие государств-членов

23. Для обеспечения дальнейших успехов Агентства в достижении гендерного равенства решающее значение имеет тесное сотрудничество с государствами-членами путем конструктивного обмена идеями и информацией о проблемах и наилучшей практике. Секретариат поддерживает инициативный диалог с государствами-членами по вопросам найма женщин, направленный на то, чтобы квалифицированные кандидаты-женщины подавали заявления на вакантные должности.

24. У 12 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 66 МСС, 30 из которых были женщинами. Секретариат продолжает переговоры о заключении аналогичных соглашений с другими государствами-членами.

25. Генеральный директор приветствовал открытие в июне 2017 года Венского отделения международного движения гендерных активистов и вместе с заместителем Генерального директора, руководителем Департамента управления подписал обязательство по обеспечению равенства в президиуме дискуссий и взял на себя конкретные обязательства по стимулированию работы Агентства по гендерной проблематике. Генеральный директор обязался пересмотреть и обновить План действий по гендерным вопросам, и соответствующая работа была завершена в 2019 году. Заместитель Генерального директора, руководитель Департамента управления обязался провести обследование персонала, с тем чтобы определить уровень осведомленности, знаний и навыков в области гендерного равенства в Агентстве. Результаты обследования были представлены сотрудникам в 2018 году и использовались при разработке Плана действий по гендерным вопросам и проведении Агентством мероприятий по повышению осведомленности.

26. В июне 2017 года государства-члены создали Группу друзей «Женщин в ядерной сфере», и Секретариат принимает участие в ее совещаниях. По состоянию на 1 июня 2019 года членский состав этой группы увеличился с 14 до 32 государств-членов, и она продолжает активно обсуждать наилучшую практику в целях поддержки работы Агентства в гендерной области.

D. Представленность женщин в Секретариате

27. За отчетный период доля женщин на должностях категории специалистов и выше увеличилась на 0,8%, и сейчас этот показатель самый высокий в истории Агентства — 30,2%. В приложении приводятся таблицы и диаграммы, иллюстрирующие кратко изложенные ниже результаты.

D.1. Статистические данные

28. По состоянию на 1 июня 2019 года общее число штатных сотрудников-женщин в Секретариате составляло 910 человек, или 44,5% всего кадрового состава:

- категория общего обслуживания: 63,8% (по сравнению с 65% в июне 2017 года и 61,1% в июне 2015 года);
- категория специалистов и выше: 30,2% (по сравнению с 29,4% в июне 2017 года и 27,8% в июне 2015 года).

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

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

- должности в научной/инженерно-технической сфере: 23,5% (по сравнению с 22,6% в 2017 году и 21,4% в 2015 году);
- административные должности: 41,0% (по сравнению с 40,4% в 2017 году и 39,4% в 2015 году).

31. Доля женщин, занимающих руководящие должности в научной/инженерно-технической сфере, возросла, но в административной сфере оно по-прежнему выше:

- должности в научной/инженерно-технической сфере: 27,3% (по сравнению с 18,2% в июне 2017 года и 21,4% в июне 2015 года);
- административные должности: 36,0% (по сравнению с 36,7% в июне 2017 года и 39,4% в июне 2015 года);
- женщины недостаточно представлены во всех возрастных группах, за исключением группы от 20 до 29 лет. Наиболее сильный дисбаланс отмечается в возрастной группе от 46 до 50 лет.

D.2. Заявления о приеме на работу и назначения

32. За отчетный период из 40 754 заявлений о приеме на работу 32,8% было получено от женщин (по сравнению с 33,6% за период 2015–2017 годов и 31,5% за период 2013–2015 годов).

33. Женщины составляли 36,9% высококвалифицированных кандидатов (по сравнению с 41,2% за предыдущий отчетный период и 29,2% за период 2013–2015 годов):

- в научной/инженерно-технической сфере — 28,0% (по сравнению с 27,9% за предыдущий отчетный период и 20,9% за период 2013–2015 годов);
- в административной сфере — 45,3% (по сравнению с 54,2% за предыдущий отчетный период и 36,7% за период 2013–2015 годов).

34. Среди кандидатов, получивших назначения, женщины составляли 35,1% (по сравнению с 37,3% за предыдущий отчетный период и 37,6% за период 2013–2015 годов):

- в научной/инженерно-технической сфере доля женщин из 120 вновь нанятых сотрудников составила 28,3% (по сравнению с 23,9% из 109 сотрудников за предыдущий отчетный период и 26,7% из 120 сотрудников за период 2013–2015 годов);
- в административной сфере доля женщин из 99 новых сотрудников составила 45,5% (по сравнению с 52,2% из 92 сотрудников за предыдущий отчетный период и 45,5% из 99 сотрудников за период 2013–2015 годов).

35. Помимо гендерного баланса внимание уделяется и увеличению числа сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов, как того требуют положения соответствующих резолюций Генеральной конференции, последняя из которых — резолюция GC(61)/RES/15.A.

D.3. Контракты на длительный срок

36. Доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 23,2% (по сравнению с 25,1% в июне 2017 года и 29,4% в июне 2015 года), а соответствующая доля мужчин составляет 33,3% (по сравнению с 33,7% в июне 2017 года и 36,7% в июне 2015 года):

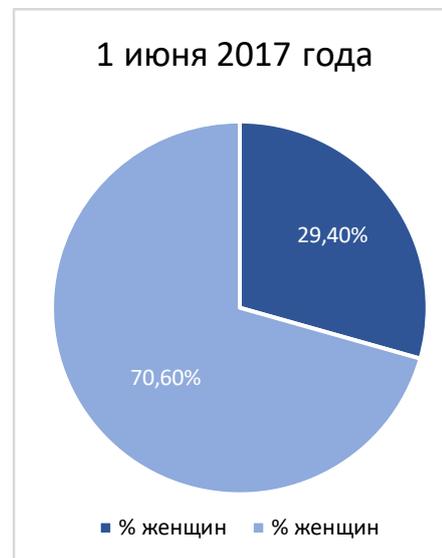
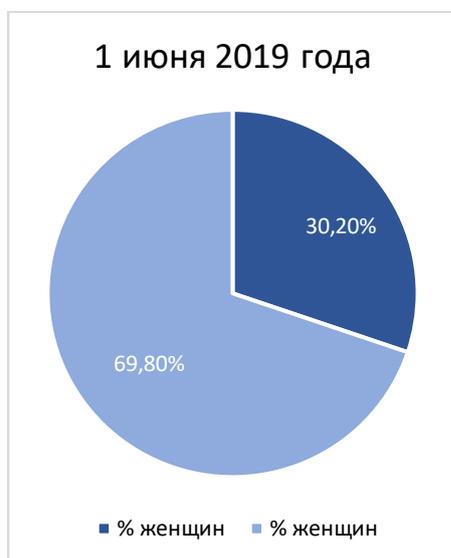
- доля женщин с контрактами на длительный срок, занимающих должности в научной/инженерно-технической сфере, составляет 31,8% (по сравнению с 33,3% в июне 2017 года и 36,2% в июне 2015 года), а соответствующая доля мужчин составляет 39,2% (по сравнению с 39,6% в июне 2017 года и 42,1% в июне 2015 года);
- доля женщин с контрактами на длительный срок, занимающих административные должности, составляет 15,3% (по сравнению с 17,5% в 2017 году и 22,2% в 2015 году), а соответствующая доля мужчин составляет 20,9% (по сравнению с 21% в 2017 году и 22% в 2015 году).

E. Дальнейшие шаги

37. 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.

38. Секретариат будет осуществлять недавно распространенный План действий по гендерным вопросам и еще более активизирует усилия по учету гендерных аспектов в программах и деятельности Агентства и повышению информированности сотрудников об этих вопросах.

Приложение

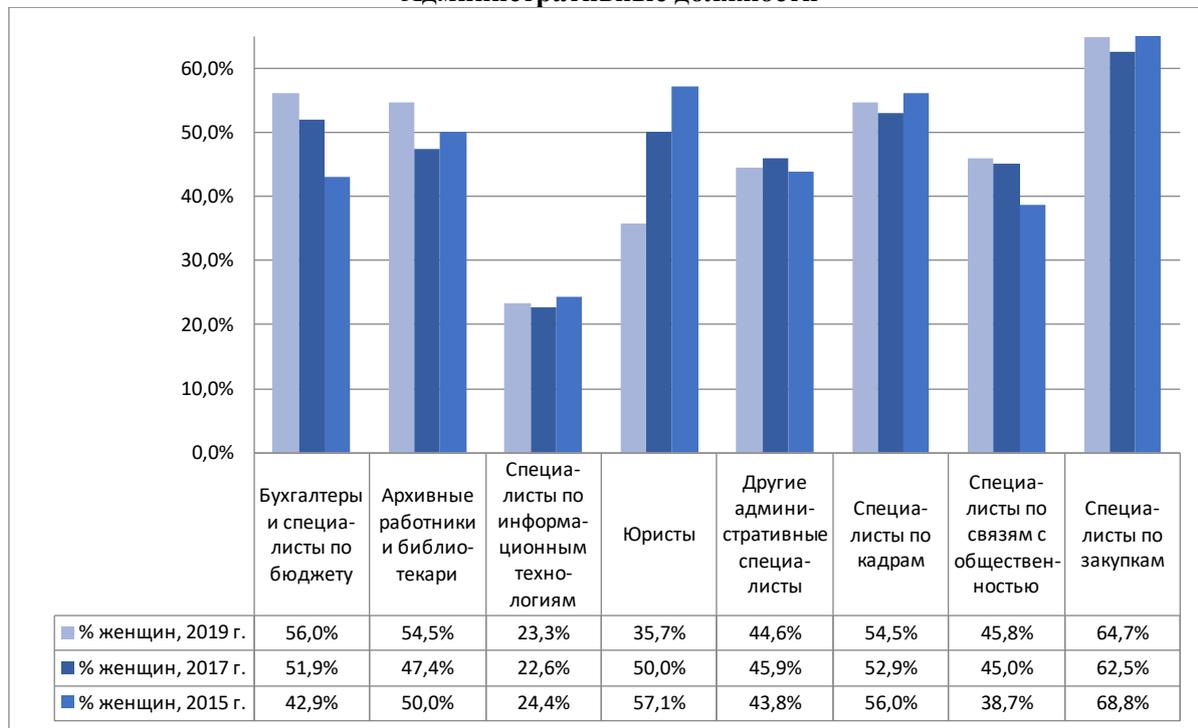
Штатные сотрудники категории специалистов и выше
(доля должностей, занимаемых женщинами и мужчинами)

Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД/ПГД	2	28,57%	5	71,43%
Д-2	2	40,00%	3	60,00%
Д-1	11	30,56%	25	69,44%
С-5	46	17,76%	213	82,24%
С-4	139	31,59%	301	68,41%
С-3	117	33,72%	230	66,28%
С-2	29	43,28%	38	56,72%
С-1	7	87,50%	1	12,50%
Всего	353	30,20%	816	69,70%

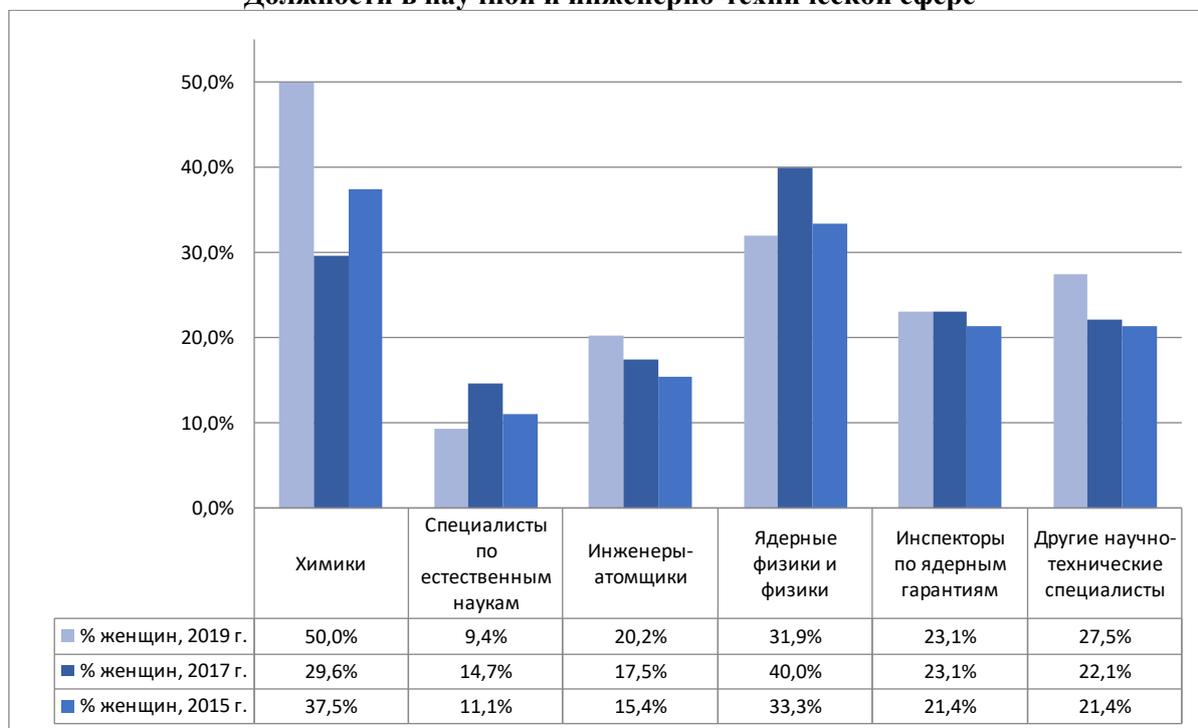
Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД	1	16,70%	5	83,30%
Д-2	1	20,00%	4	80,00%
Д-1	13	31,70%	28	68,30%
С-5	46	17,70%	214	82,30%
С-4	125	29,50%	299	70,50%
С-3	103	33,70%	203	66,30%
С-2	33	50,00%	33	50,00%
С-1	5	83,30%	1	16,70%
Всего	327	29,40%	787	70,60%

Штатные сотрудники категории специалистов и выше, по роду занятий (доля должностей, занимаемых женщинами)

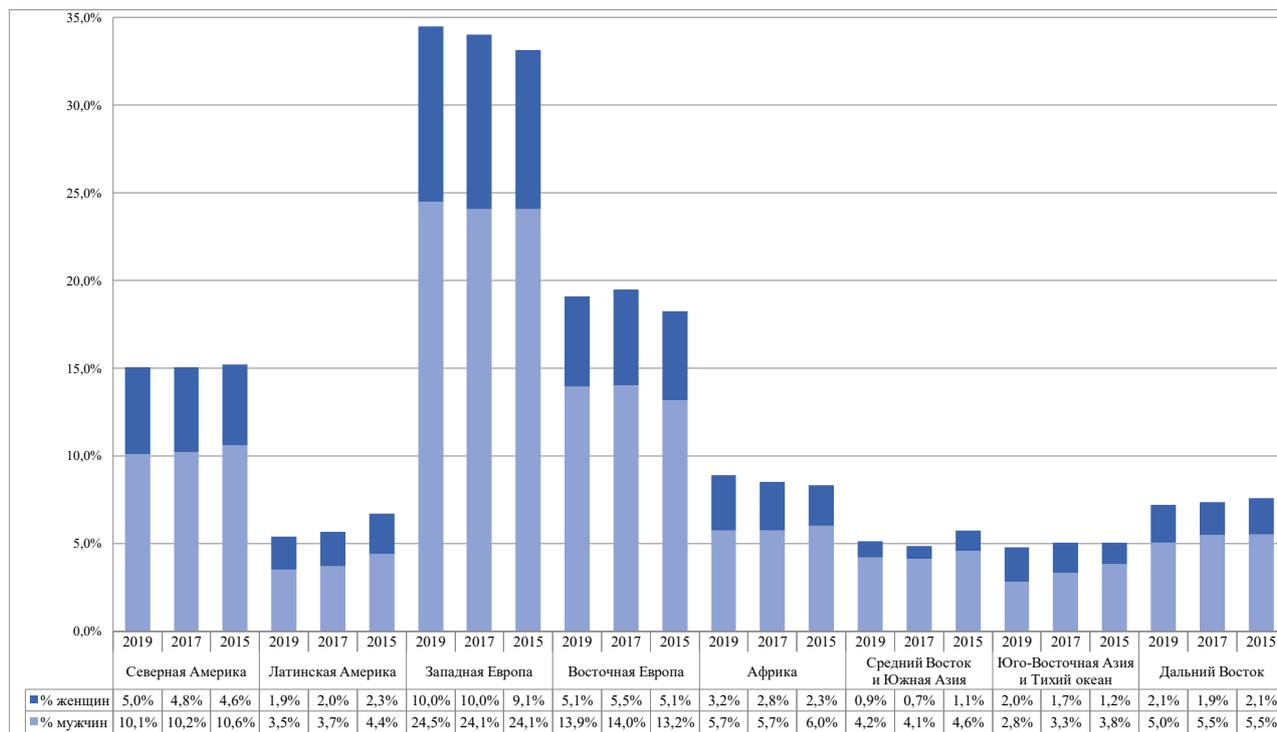
Административные должности



Должности в научной и инженерно-технической сфере



Доля штатных сотрудников категории специалистов и выше, по географическим регионам и полу



Возраст штатных сотрудников на 1 июня 2019 года
(число женщин и мужчин)

