

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2021/38-GC(65)/19

9 августа 2021 года

Общее распространение

Русский

Язык оригинала: английский

Для служебного пользования

Пункт 24 (b) предварительной повестки дня Конференции
(GC(65)/1 и Add.1)

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

Резюме

- Цель настоящего документа — представить в соответствии с резолюцией GC(63)/RES/14.B Генеральной конференции от 19 сентября 2019 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 2019 года по 1 июня 2021 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 во исполнение резолюции GC(63)/RES/14.B («Женщины в Секретариате»). В пункте 10 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 2019 года по 1 июня 2021 года.

2. В 2020 году Генеральный директор поставил задачу достичь к 2025 году гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов и выше. Согласно рекомендациям Общесистемной стратегии гендерного паритета Организации Объединенных Наций, целевой показатель гендерного паритета должен распространяться на всех сотрудников категории специалистов и выше независимо от типа назначения и контракта. В связи с этим статистическая база персонала, используемая в настоящем докладе и основанная на данных 2021 года, была расширена по сравнению с прошлыми отчетными циклами. Она включает данные по персоналу категории специалистов и выше, работающему по срочным, временным и месячным краткосрочным контрактам, финансируемым из регулярного бюджета и внебюджетных средств. При этом не учитываются младшие сотрудники категории специалистов (МСС), бесплатные эксперты (БПЭ) и лица, работающие по суточным краткосрочным контрактам (СКК).

3. Исходя из расширенных данных по персоналу за 2021 год, доля женщин в Агентстве достигла 35%, что на сегодняшний день является самым высоким показателем для Агентства. Значительный прогресс в этом вопросе был достигнут для должностей высоких классов, где доля женщин достигла 40% для класса ЗГД, 36,6% для класса Д-1 (D1) и 23,7% для класса С-5 (P5).



4. Помимо этого, были достигнуты успехи в вопросе учета гендерной проблематики в программах и деятельности Агентства, выразившиеся в выполнении всех рекомендаций, содержащихся в оценке Бюро внутреннего надзора 2017 года «Учет гендерной проблематики в программах и деятельности Агентства». В дальнейшем Агентство отчитается о завершении работы по каждой из этих рекомендаций.

В. Меры, принятые Секретариатом для реализации политики гендерного равенства

5. Секретариат неуклонно следует принципу гендерного равенства и дает возможность всем людям, независимо от их пола, в равной мере вносить свой вклад в его программы и мероприятия и пользоваться их результатами. В этой связи 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 2021 году Секретариат обновил свой внутренний план действий по гендерным вопросам, включив в него новые задачи на двухгодичный период 2021–2022 годов. Этот план 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. Четырьмя целями плана действий по гендерным вопросам являются:

- активизировать усилия по достижению гендерного баланса в Секретариате;
- 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.1. Меры, принятые для активизации усилий по обеспечению гендерного баланса в Секретариате

6. 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. Помимо этого, Секретариат руководствуется резолюцией GC(63)/RES/14.В Генеральной конференции, в которой она настоятельно призывает Генерального директора ускорить осуществление политики Агентства в области гендерного равенства с целью повышения представленности женщин, «в особенности из развивающихся государств-членов, а также непредставленных и недопредставленных государств-членов на должностях категории специалистов и выше в Агентстве».

7. В 2020 году Генеральный директор выразил приверженность задаче достижения к 2025 году гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов и выше. Вслед за этим заявлением в мае 2020 года Агентство приняло специальные меры по достижению гендерного паритета. Эти меры должны побуждать женщин чаще претендовать на вакантные должности категории специалистов и выше, создавая условия для более сбалансированной представленности женщин во всех департаментах, а также вводя механизмы отчетности для оценки прогресса в этой области.

8. В рамках специальных мер Секретариат принял ряд инициатив, призванных способствовать тому, чтобы женщины претендовали на вакантные должности и активно участвовали в процессе конкурсного отбора. Указанные инициативы включают переход на гендерно-нейтральный язык и терминологию в описаниях должностей, увеличение числа женщин в составе отборочных комиссий, а также осуществление стратегической и адресной информационно-просветительской деятельности, направленной на увеличение числа откликов на вакансии от женщин.

9. Секретариат продолжает работать в тесном сотрудничестве с государствами-членами, чтобы повысить осведомленность о возможностях занятости для квалифицированных кандидатов из числа женщин. В течение отчетного периода Секретариат осуществил очные и онлайн-миссии по набору персонала в девяти государствах-членах¹, четыре из которых являются недопредставленными. В ходе этих миссий проводились обучение и подготовка по теме набора персонала, а также предоставлялись сведения, касающиеся вопросов гендерного равенства.

10. Постоянно стремясь увеличивать количество квалифицированных кандидатов-женщин, привлекаемых на вакантные должности, кадровая служба Агентства изучает в режиме онлайн профессиональные профили женщин-экспертов. К настоящему моменту были отобраны более 1000 женщин из различных регионов, имеющих необходимый профессиональный опыт в технических или иных областях и соответствующих описаниям вакантных должностей. Все эти женщины получили приглашения подать заявления на должности различных уровней, включая руководящие.

11. В 2021 году Секретариат начал пилотный проект по созданию «кадровых конвейеров» для женщин-специалистов, призванный способствовать найму кандидатов на временные должности, а также для участия в независимых экспертизах и миссиях экспертов.

12. Секретариат различными способами продолжал формировать образ Агентства как привлекательного работодателя, в том числе путем инициативного использования социальных сетей, адресного общения со специалистами в нишевых областях, где набор сотрудников сопряжен с особыми трудностями, публикации вакансий на международных порталах по трудоустройству и порталах по трудоустройству для ученых, взаимодействия с профессиональными организациями, а также рассылки ежемесячных информационных бюллетеней, с тем чтобы распространить информацию о вакансиях и охватить большое число потенциальных кандидатов из большого числа государств-членов. Помимо этого, Секретариат продолжил регулярно проводить веб-конференции по различным темам, представляющим интерес для кандидатов, таким как «Подготовка заявлений о приеме на работу в МАГАТЭ», «Процесс предварительного отбора кандидатов в МАГАТЭ», «Подготовка к собеседованиям для оценки профессиональных качеств», «Общие сведения о пособиях и льготах» и «Женщины в МАГАТЭ».

13. В 2019 году Агентство приняло участие в кампании «Международная карьера для женщин». В рамках этой виртуальной инициативы по набору персонала распространялась информация об онлайн-ярмарке вакансий. Агентство использовало эту онлайн-ярмарку для демонстрации предлагаемых им возможностей трудоустройства, в особенности в сфере информационных технологий. Помимо этого, Агентство принимало участие в мероприятиях по подбору персонала, проводившихся в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций, получив благодаря этому дополнительный доступ к различным целевым аудиториям.

¹ Германия, Китай, Республика Корея, Пакистан, Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки, Франция, Швейцария и Япония.

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

14. 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. На этапе планирования Проекта программы и бюджета Агентства на 2022–2023 годы при разработке проектов в обязательном порядке проводился гендерный анализ. Руководители проектов определяли, присутствует ли в их проектах гендерный аспект или же эти проекты являются нейтральными в гендерном отношении. От руководителей проектов, в которых присутствовал гендерный аспект, требовалось в соответствующих случаях формулировать гендерно-ориентированные цели, итоги и оценочные показатели. Аналогичным образом, 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. Проекты, в которых присутствует гендерный аспект, касаются таких вопросов, как здоровье женщин, питание матерей и младенцев, а также роль женщин в сельском хозяйстве.

15. Потенциал персонала в области учета гендерной проблематики был увеличен благодаря разработке учебного курса по данному направлению, а также практического руководства с рядом инструментов, призванных помочь руководящим сотрудникам Агентства в полной мере учитывать гендерную проблематику на протяжении всего цикла планирования и реализации проектов/программ. Это руководство было впервые применено в тестовом режиме в ходе учебных занятий. К сегодняшнему дню сформирован реестр инструкторов по учету гендерной проблематики, включающий представителей всех департаментов, которые могут проводить учебные мероприятия в будущем и выполнять соответствующие функции в своих департаментах.

Программа стипендий имени Марии Склодовской-Кюри

В марте 2020 года Генеральный директор объявил о запуске Агентством Программы стипендий имени Марии Склодовской-Кюри (ПСМСК), призванной помочь увеличить число женщин в ядерной области, обеспечивая инклюзивные условия образования для создания кадрового задела, представленного как мужчинами, так и женщинами, которые способны внести свой вклад в глобальные научно-технические инновации и стимулировать их развитие.

Программа ПСМСК состоит из двух основных компонентов: стипендия для обучения по программе магистратуры в аккредитованных университетах в сфере ядерной науки и технологий, ядерной и физической безопасности, а также нераспространения, и возможность пройти при содействии Агентства оплачиваемую стажировку продолжительностью до 12 месяцев.

За период с момента начала ПСМСК 9 марта 2020 года была сформирована структура управления проектом, а также начали функционировать в полном объеме техническая приемная комиссия и группа управления проектом. Прием заявок в рамках цикла ПСМСК 2020 года был завершён 11 октября 2020 года, было получено 556 заявок из более чем 90 стран.

В декабре 2020 года стипендию получили первые 100 студенток из 71 страны, которым предстоит обучаться в университетах 40 стран. Информационно-просветительская деятельность и меры по мобилизации ресурсов способствовали получению значительной поддержки от государств-членов и неправительственных организаций, многие из которых предоставляют финансовые взносы и взносы в натуральной форме. По состоянию на 1 июня 2021 года ПСМСК получила обязательства по взносам на сумму 6 816 343 евро, а также взносы в натуральной форме в виде спонсирования 18 студенток.

В настоящее время ведется подготовка ко второму циклу ПСМСК, в рамках которого рассмотрение заявок и отбор кандидаток завершатся к середине декабря 2021 года.

16. 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 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.

17. Секретариат внедрил внутреннюю информационную панель, на которой отображаются актуальные данные о доле женщин в указанных группах. Панель позволяет руководителям видеть текущие данные, касающиеся, например, гендерного состава участников, типа мероприятия, тематики мероприятия и типа участников, которые могут использоваться при разработке адресных информационно-просветительских кампаний, связанных с предстоящими мероприятиями. В течение отчетного периода женщины составляли 26% от числа главных научных исследователей и 24% от экспертов проектов координационных исследований, принимавших участие в мероприятиях Агентства. На долю женщин пришлось 24% от участников научных и технических мероприятий и 21% от участников периодических научных мероприятий.

18. Ниже приводятся примеры, относящиеся к отчетному периоду:

- Женщины составляли 86% участников семинаров-практикумов по вопросу о женщинах на руководящих должностях, проводившихся в рамках Соглашения о сотрудничестве в целях содействия развитию ядерной науки и техники в Латинской Америке и Карибском бассейне (АРКАЛ) (ноябрь 2019 года).
- Женщины составляли 50% участников программы стажировок в области гарантий 2020 года (декабрь 2020 года).
- Женщины составляли 39% обучающихся в Международной школе МАГАТЭ-МЦТФ по физической ядерной безопасности (апрель 2021 года).
- Женщины составили 45% участников Консультативного комитета ИНЕС (2020 год).
- Женщины составили 45% участников Системы по инцидентам и аварийным ситуациям (2020 год).
- Женщины составили 38% участников нового состава Комитета по нормам радиационной безопасности (РАССК) на период 2021–2023 годов.
- Женщины составили 50% председателей Международной сети обучения и подготовки кадров в области аварийной готовности и реагирования (iNET-EPR).

19. Что касается мероприятий по линии технического сотрудничества, то государствам-членам рекомендуется назначать 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 2019 и 2020 годах участие в программе приняли в общей сложности 5602 женщины из всех регионов. Таким образом, доля женщин в числе стажеров, участников научных командировок, учебных курсов и совещаний и других сотрудников по проектам составляет 37%. Кроме того, на долю женщин приходилось 30% экспертов и лекторов, а также 30% партнеров по проектам.

20. Помимо учета гендерной проблематики при планировании мероприятий, Агентство предприняло ряд шагов, направленных на обеспечение гендерного равенства. Например, в сотрудничестве с Австралийской организацией по ядерной науке и технике был проведен двухнедельный региональный учебный курс по поддержке женщин в сфере образования и коммуникации в ядерной науке. Этот курс, входящий в состав реализуемой в настоящее время

программы повышения квалификации для женщин — преподавателей естественных наук в университетах и специалистов в области научной коммуникации, прослушали 59 преподавателей и специалистов по коммуникации из 36 государств-членов в Африке, Азиатско-Тихоокеанском регионе, Европе, а также Латинской Америке и Карибском бассейне.

21. В рамках инициативы Агентства «Женщины в сфере физической ядерной безопасности» в мае 2021 года был проведен вебинар, посвященный роли Агентства в укреплении потенциала женщин в сфере физической ядерной безопасности во всем мире. Указанная инициатива предусматривает осуществление мероприятий, призванных подчеркнуть опыт и достижения женщин в сфере физической ядерной безопасности, а также обозначить проблемы и задачи, с которыми они могут сталкиваться, и повысить осведомленность о программах Агентства в области физической ядерной безопасности наравне с осведомленностью о работе Агентства в области гендерного равенства.

22. Помимо этого, была начата серия вебинаров, призванных вдохновлять молодых женщин на освоение специальностей в области ядерных наук и применений. Уже проведенные вебинары были посвящены ускорителям частиц, термоядерному синтезу и радиофармацевтическим препаратам.

23. Агентство содействовало созданию и восстановлению региональных и национальных отделений организации «Женщины в ядерной сфере» в Африке, а также в Латинской Америке и Карибском бассейне. Работа этих региональных отделений направлена на расширение прав и возможностей женщин и содействие их вкладу в техническую, научную и руководящую работу в ядерной области. В настоящее время в указанных регионах действуют девять национальных региональных отделений организации «Женщины в ядерной сфере». В сентябре 2020 года в сотрудничестве с инициативой «Отстоим ядерную энергетику» («Stand Up for Nuclear») партнеры по проекту АРКАЛ для «Женщин в ядерной сфере» провели виртуальное мероприятие под названием «Женщины в ядерной сфере: завоевание позиций в Латинской Америке и Карибском бассейне». В ходе этого события состоялась панельная дискуссия, которая была посвящена путям решения гендерных вопросов, а также серия лекций, семинаров-практикумов и различных мероприятий по вопросам коммуникации в области ядерной энергетики и обеспечения гендерного равенства.

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

В.3.1. Внутренние коммуникации

24. Внутри Агентства отмечаются международные праздники, связанные с гендерным равенством, такие как Международный женский день и Международный день женщин и девочек в науке. Помимо этого, персонал Агентства регулярно получает информацию по гендерной проблематике и о знаковых событиях в этой сфере благодаря публикации соответствующих новостей на главной странице внутренней сети Агентства.

25. Также Секретариатом была создана внутренняя веб-страница, посвященная вопросам гендерного равенства, на которой регулярно публикуются сведения, касающиеся гендерного паритета, учета гендерной проблематики, создания потенциала в этой сфере, а также соответствующих стратегий и практики.

В.3.2. Внешние коммуникации

26. 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.

27. В 2021 году Агентство обновило страницу своего веб-сайта, посвященную гендерной проблематике, особо выделив прилагаемые им усилия в сфере гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также сделал более заметными ссылки на информацию, касающуюся трудоустройства женщин, получения ими стипендий и их участия в ПСМСК. Помимо этого, Агентство стало чаще публиковать объявления о вакансиях в социальных сетях с целью сделать их более заметными для целевых групп женщин, специализирующихся в необходимых Агентству областях.

28. Наконец, Агентство содействовало гендерному паритету при публикации статей на своем внешнем веб-сайте путем увеличения числа статей, которые непосредственно касаются гендерной проблематики (с 14 статей в период с июля 2019 года по июнь 2020 года до 32 статей в период с июля 2020 года по июнь 2021 года) и увеличения доли статей, среди авторов которых имеются одна или несколько женщин-экспертов (с 50,4% в период с июля 2019 года по июнь 2020 года до 62,2% в период с июля 2020 года по июнь 2021 года).

29. Секретариат продолжал проводить мероприятия по случаю Международного женского дня. В 2020 году Агентство в сотрудничестве с другими расположенными в ВМЦ организациями выпустило информационно-разъяснительный видеоролик, в котором снялись несколько сотрудников и Генеральный директор. В этом ролике, получившем название «Мы должны сделать больше», подчеркивается, что несмотря на некоторый прогресс, достигнутый в сфере гендерного равенства, необходима дальнейшая работа в этом направлении. В 2021 году в рамках темы «Женщины в руководстве» Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») Агентство создало видеоролик для социальных сетей, в котором присутствуют Генеральный директор Агентства и ряд сотрудников, а также организовало мероприятие с участием нынешних и бывших сотрудниц Агентства, ставших первыми женщинами на различных руководящих должностях. Чтобы подчеркнуть важность разнообразия среди руководящего персонала, все нынешние и бывшие первые женщины-руководители дали интервью, которые были опубликованы на веб-сайте Агентства. Многие из них также были опубликованы на страницах Агентства в социальных сетях. Всё это способствует передаче имеющегося у них профессионального опыта следующим поколениям женщин-руководителей.

30. Департаменты организовали совещания специалистов, параллельные мероприятия и иные мероприятия, в рамках которых особое внимание было уделено взаимосвязи соответствующих технических областей и вопросов гендерного равенства и привлечения женщин к работе в соответствующих областях. Ниже приводятся некоторые примеры.

- В ходе ежегодного совещания Международной сети образования в области физической ядерной безопасности, прошедшего в Вене в июле 2019 года, Агентство организовало панельную дискуссию «Гендерные инициативы в отношении женщин в сфере физической ядерной безопасности».
- В сентябре 2019 года на совместном мероприятии под названием «Женщины в ядерной сфере и глобальные действия против рака», организованном отделением при МАГАТЭ движения «Женщины в ядерной сфере» и Программой действий по лечению рака,

поднимался вопрос о неравенстве, с которым сталкиваются больные раком, и особенно женщины с раком молочной железы и шейки матки, проживающие в развивающихся странах.

- В рамках прошедшей в Вене в феврале 2020 года международной конференции «Физическая ядерная безопасность: поддержание и активизация усилий» было проведено параллельное мероприятие, посвященное женщинам в сфере физической ядерной безопасности. В ходе мероприятия, совпавшего с Международным днем женщин и девочек в науке, был отмечен и подчеркнут вклад женщин в сфере физической ядерной безопасности.
- В ходе 64-й очередной сессии Генеральной конференции в виртуальном режиме было организовано параллельное мероприятие «Спасаем жизни женщин от рака», на котором были подведены итоги осуществления партнерской инициативы МАГАТЭ и Исламского банка развития в области борьбы с онкологическими заболеваниями у женщин.
- В марте 2021 года Агентство организовало вебинар «Проекты в области конечной стадии ядерного топливного цикла под руководством женщин: опыт и достижения», в котором приняли участие докладчики из государств-членов, Секретариата и ядерной отрасли.
- В мае 2021 года в рамках 28-й Конференции по энергии термоядерного синтеза было проведено параллельное мероприятие «Женщины в термоядерном синтезе», на котором выступили шесть женщин-специалистов. Среди них было четыре эксперта по термоядерному синтезу, которые рассказали о своей карьере, а также обсудили типы институциональной и персональной поддержки, необходимой женщинам, чтобы достичь успехов в этой сфере и наконец преодолеть сохраняющийся в ней гендерный разрыв.

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

31. Секретариат продолжает анализировать и пересматривать свои правила и условия, призванные обеспечить надлежащий баланс между работой и частной жизнью. 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.

32. В 2020 году Агентство совместно с другими расположенными в ВМЦ организациями и Международным движением гендерных активистов (МДГА) отметило годовщину появления Руководств по созданию благоприятных условий для системы Организации Объединенных Наций, организовав первую «неделю благоприятных условий». В рамках недели было проведено восемь вебинаров, охватывающих каждую из пяти тем Руководств по созданию благоприятных условий и собравших 30 докладчиков, включая представителей государств-членов, международных организаций, гражданского общества и научного сообщества. В общей сложности в мероприятиях недели приняли участие более 400 человек. По словам исполнительного директора «ООН-женщины», эта инициатива стала выдающимся достижением в деле осуществления Руководств по созданию благоприятных условий.

33. В целях укрепления потенциала персонала в сфере поддержания благоприятных условий Агентство добавило два новых модуля в обязательный для всего персонала ознакомительный учебный курс. Теперь он включает учебное занятие по стандартам поведения, проводимое уполномоченным по вопросам этики, и учебное занятие по инклюзивности, проводимое сотрудниками Отдела людских ресурсов. Помимо этого, в целях создания достойных условий труда, предотвращения ненадлежащего поведения, а также поддержки коллег, столкнувшихся с таким поведением, уполномоченный по вопросам этики провел для персонала учебный курс по активному вмешательству при выявлении нарушений. Сотрудникам, желающим углубить свои познания в сфере гендерного равенства, Агентство рекомендует пройти вводный учебный курс по гендерной проблематике, проводимый учебным центром организации «ООН-женщины». В составе курса рассматриваются важнейшие гендерные концепции и международные рамочные принципы гендерного равенства, а также приводится обзор инструментов, используемых для обеспечения гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций.

С. Партнерства

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

34. Агентство продолжает сотрудничать с различными организациями системы Организации Объединенных Наций в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В частности, такое сотрудничество ведется с сетью Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД) (работает под руководством структуры «ООН-женщины»), а также с Межучрежденческой сетью по положению женщин и равенству полов. В 2020 году в рамках ежегодной конференции ОСПД Агентство получило приглашение представить свои цели в области гендерного равенства на период до 2025 года, а также ПСМСК, в ходе сессий с разбивкой по группам, посвященным положительным практикам в сфере организационной культуры и гендерного паритета. На ежегодном совещании координаторов по гендерным вопросам организации «ООН-женщины» в 2020 году Агентство познакомило участников с концепцией «недели благоприятных условий» как примером передовой практики.

35. С 2012 года Секретариат участвует в реализации ОСПД, направленного на проведение политики гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которая была утверждена Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций в 2006 году. По результатам 2020 года Агентство выполняет или перевыполняет 71% показателей ОСПД. Это значение превышает среднее по системе Организации Объединенных Наций (68%) и среднее по специализированным учреждениям (39%).

36. Секретариат расширил свое сотрудничество с координаторами по гендерным вопросам организаций, расположенных в ВМЦ. Помимо участия в ежемесячных совещаниях этой группы, в 2020 и 2021 годах были проведены совместные кампании в социальных сетях, посвященные празднованию Международного женского дня, кроме того, в 2020 году расположенные в ВМЦ организации совместно организовали первую в истории неделю благоприятных условий.

С.2. Участие государств-членов

37. Для обеспечения дальнейших успехов Агентства в достижении гендерного равенства решающее значение имеет тесное сотрудничество с государствами-членами путем конструктивного обмена идеями, а также информацией о проблемах и наилучших практиках.

Секретариат поддерживает инициативный диалог с государствами-членами по вопросам найма женщин, призванный способствовать тому, чтобы квалифицированные кандидаты-женщины подавали заявления на вакантные должности.

38. Соглашения о направлении МСС Секретариат имеет с 12 государствами-членами². В отчетный период отдельные государства-члены предоставили финансовые средства для 56 МСС, 29 из которых были женщинами. Таким образом, доля женщин выросла в 2021 году до 51,8% по сравнению с 45,5% в 2019 году. Секретариат продолжает переговоры о заключении аналогичных соглашений с другими государствами-членами.

39. После вступления в должность Генеральный директор присоединился к Венскому отделению Международного движения гендерных активистов (МДГА), подписал обязательство группы МДГА по обеспечению равенства и взял на себя конкретные обязательства по стимулированию работы Агентства по гендерной проблематике. В декабре 2020 года Генеральный директор принял приглашение присоединиться к Глобальному совету МДГА, став первым гендерным активистом в этом совете, базирующемся в Вене.

40. Генеральный директор реализовал оба обязательства в рамках МДГА за 2020 год. Первое обязательство предполагало принятие мер в целях увеличения представленности женщин и достижения гендерного паритета в категории специалистов и выше к 2025 году, а второе — учреждение ПСМСК для студенток, желающих получить магистерскую степень в сферах ядерной науки и технологий, ядерной и физической безопасности и ядерного нераспространения.

41. На 2021 год были приняты два новых обязательства. Первое касается повышения осведомленности и создания потенциала в сфере гендерного равенства путем организации учебного курса, посвященного гендерным концепциям и гендерному паритету, который смогут посетить все заинтересованные сотрудники, а также учебного курса по учету гендерной проблематики, предназначенного для персонала, ответственного за осуществление программы. Второе обязательство касается усиления информационно-просветительской работы, связанной с гендерной проблематикой, путем организации мероприятия высокого уровня по этой теме в рамках конференции по ядерной энергетике на уровне министров, которая должна пройти в Вашингтоне в октябре 2022 года, в целях привлечения высокопоставленных должностных лиц из государств-членов, а также соответствующих сетей по проблемам женщин.

42. Помимо этого, Генеральный директор принимает участие в руководстве Группой влияния МДГА по гендерному равенству в учреждениях по ядерному регулированию, созданной в сентябре 2020 года. Задачей Группы является расширение сферы влияния МДГА и создание сообщества руководителей учреждений и организаций по регулированию, занятого решением гендерных проблем в своих учреждениях и странах, в том числе в режиме взаимодействия с международными партнерами.

43. 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 2021 года членский состав Группы увеличился с 14 до 35 государств-членов, и она продолжает активно обсуждать наилучшие практики в целях поддержки работы Агентства в гендерной области.

² Австрия, Германия, Италия, Канада, Китай, Республика Корея, Норвегия, Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки, Финляндия, Франция, Япония.

С.3. Дополнительные партнерства

44. В 2021 году по случаю Международного женского дня Агентство подписало практические договоренности с сетью «Женщины в ядерной сфере». Эти договоренности формализуют и укрепляют давнее сотрудничество между двумя сторонами, в частности, в таких областях, как привлечение перспективных кадров, наставничество, обучение и информационно-просветительская деятельность.

Д. Представленность женщин в Секретариате

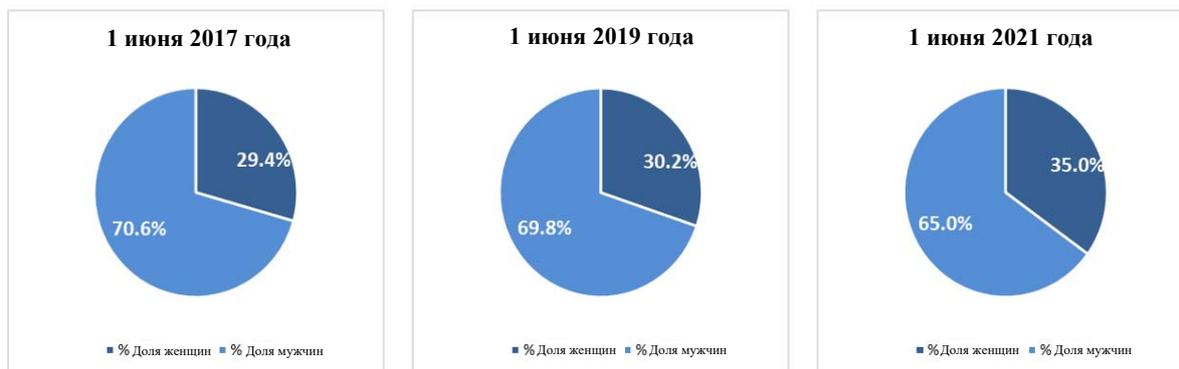
45. Генеральный директор поставил задачу достичь к 2025 году гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов и выше. Согласно рекомендациям Общесистемной стратегии гендерного паритета Организации Объединенных Наций, целевой показатель гендерного паритета должен распространяться на всех сотрудников Агентства независимо от типа назначения и контракта. Это позволит использовать более инклюзивный подход, поскольку способствует достижению гендерного паритета среди персонала Агентства категории специалистов и выше вне зависимости от должности, типа финансирования и продолжительности контракта. В связи с этим, а также в целях соблюдения механизма отчетности, рекомендованного в системе Организации Объединенных Наций, в 2021 году статистическая база персонала, описанная в следующем разделе, была расширена по сравнению с прошлыми отчетными циклами. В 2021 году она включает данные по персоналу категории специалистов и выше, работающего по срочным, временным и месячным краткосрочным контрактам, финансируемым из регулярного бюджета и внебюджетных средств. При этом в ней не учтены МСС, БПЭ и лица, работающие по СКК.

46. Соответствующие цифры и таблицы приводятся ниже.

Д.1. Статистические данные

47. По состоянию на 1 июня 2021 года общее число работающих в Секретариате женщин, включая как категорию общего обслуживания, так и категории специалистов и выше, составляло 1146 человек, т. е. 47,1% персонала. Доля женщин, занимающих должности категории специалистов и выше, составляла в этой группе 35,0% (тогда как на 1 июня 2019 года она составляла 30,2%, а на 1 июня 2017 года — 29,4%).

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



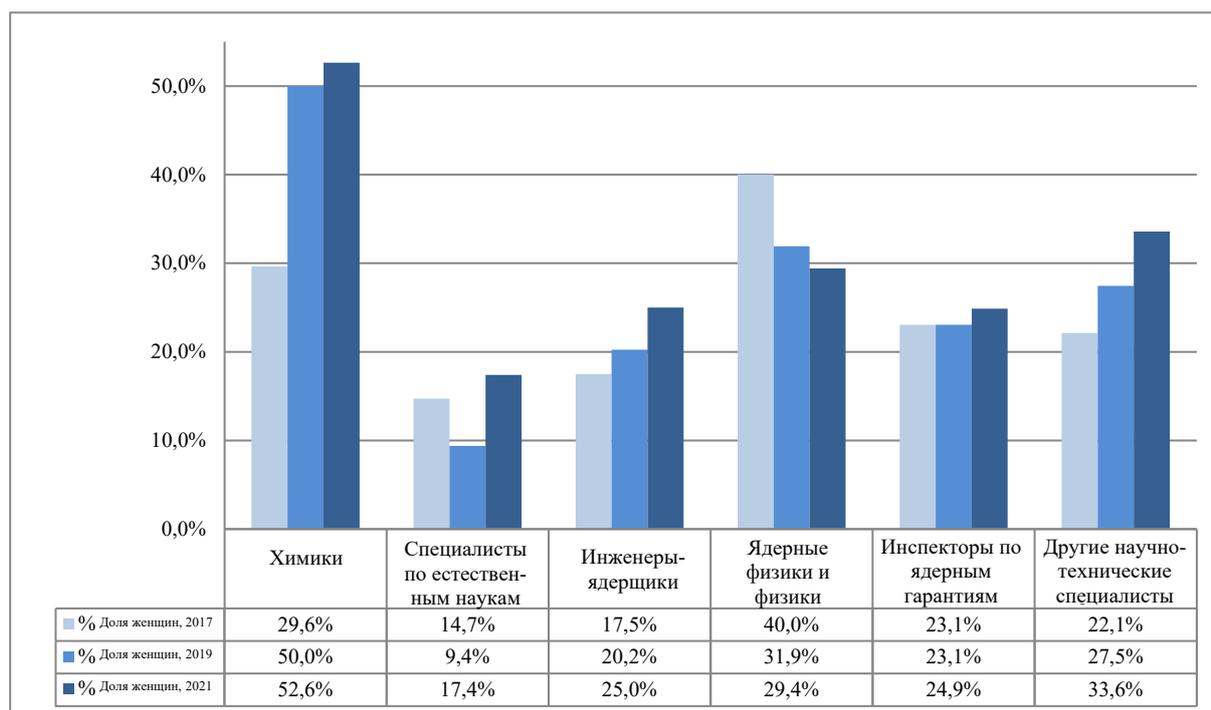
Сотрудники категории специалистов и выше										
На 1 июня 2019 года						На 1 июня 2021 года				
Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин	Изменение с 2019 по 2021 год (процентные пункты)	Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД	2	28,6%	5	71,4%	+11,4	ЗГД	2	40,0%	3	60,0%
Д-2	2	40,0%	3	60,0%	-23,3	Д-2	1	16,7%	5	83,3%
Д-1	11	30,6%	25	69,4%	+6,0	Д-1	15	36,6%	26	63,4%
С-5	46	17,8%	213	82,2%	+6,0	С-5	65	23,7%	209	76,3%
С-4	139	31,6%	301	68,4%	+3,1	С-4	164	34,7%	309	65,3%
С-3	117	33,7%	230	66,3%	+3,0	С-3	161	36,7%	278	63,3%
С-2	29	43,3%	38	56,7%	+8,0	С-2	59	51,3%	56	48,7%
С-1	7	87,5%	1	12,5%	-15,3	С-1	13	72,2%	5	27,8%
Всего	353	30,2%	816	69,8%	+4,8	Всего	480	35,0%	891	65,0%

48. Доля женщин, занимающих должности категории специалистов и выше, по различным сферам деятельности составляет:

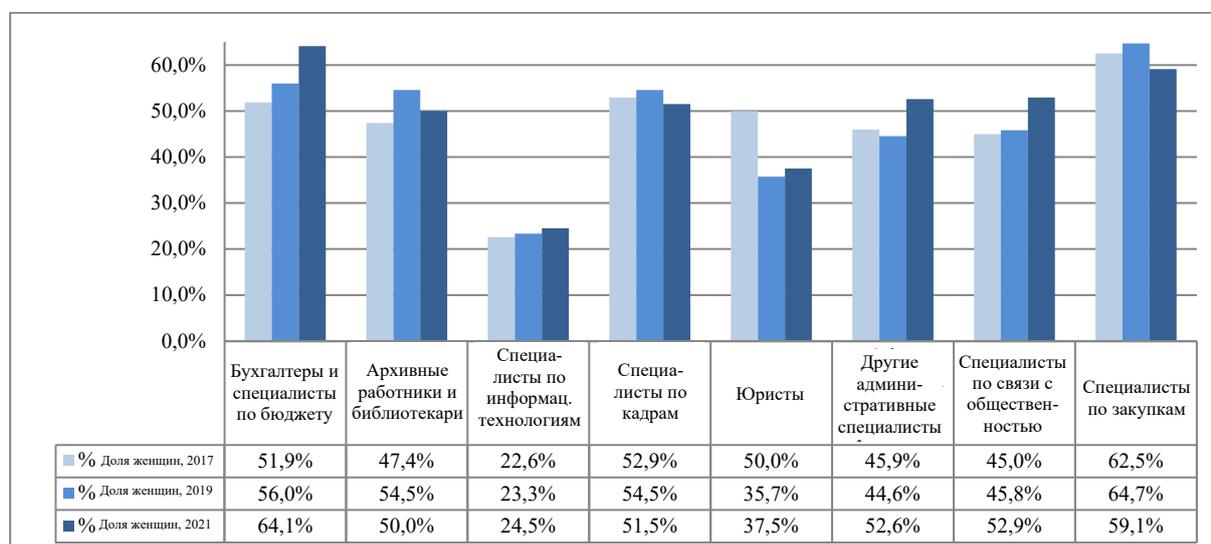
- должности в научной/инженерно-технической сфере: 27,4% (по сравнению с 23,5% в 2019 году и 22,6% в 2017 году);
- административные должности: 45,2% (по сравнению с 41,0% в 2019 году и 40,4% в 2017 году).

Сотрудники категории специалистов и выше в разбивке по роду занятий (доля должностей, занимаемых женщинами)

Должности в научной и инженерно-технической сфере



Административные должности

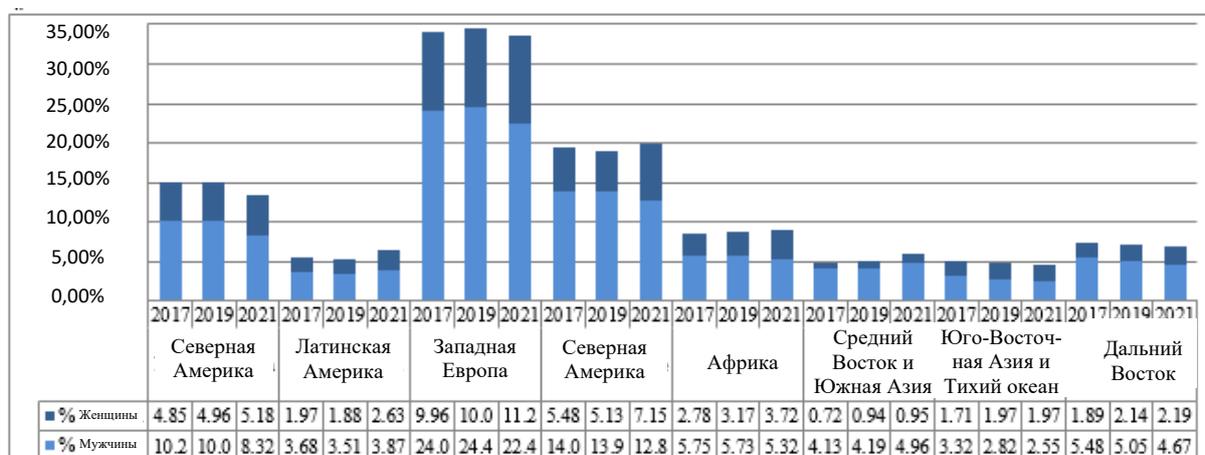


49. Доля женщин, занимающих должности классов D1, D2 и ЗГД в научной и инженерно-технической сфере возросла, но в административной сфере она по-прежнему выше:

- должности в научной/инженерно-технической сфере: 30,0% (по сравнению с 27,3% в 2019 году и 18,2% в июне 2017 года);
- административные должности: 38,7% (по сравнению с 36,0% в 2019 году и 36,7% в июне 2017 года).

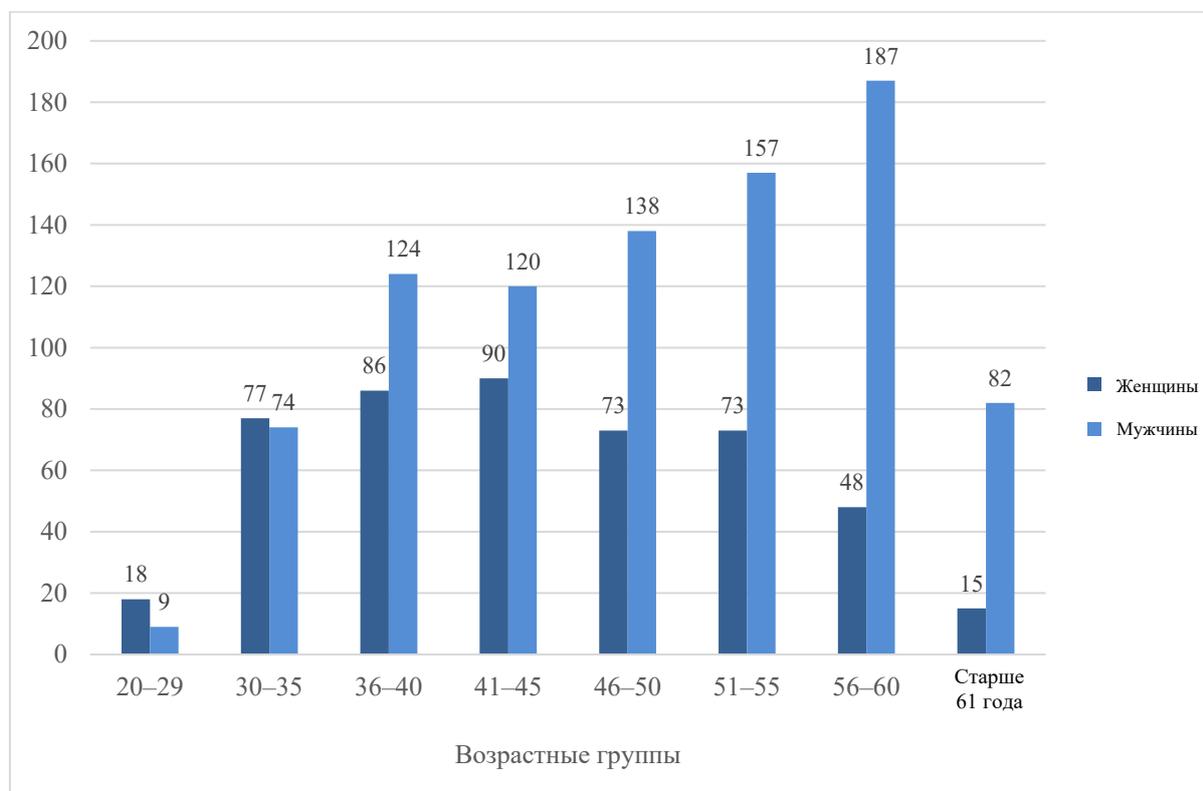
50. Доля женщин, занимающих должности категории специалистов и выше, из всех регионов Агентства по сравнению с 2019 годом возросла.

Доля сотрудников категории специалистов и выше, в разбивке по географическим регионам и полу



51. Женщины являются недопредставленными во всех возрастных группах, за исключением групп от 20 до 29 и от 30 до 35 лет, в которых их доля составляет 66,7% и 51,0% соответственно. Этот дисбаланс постепенно нарастает по мере увеличения возраста и является наиболее выраженным в группе от 61 года и старше, где доля женщин составляет лишь 15,5%.

Возраст сотрудников на 1 июня 2021 года
(число женщин и мужчин)



D.2. Заявления о приеме на работу и назначения

52. За отчетный период из 42 885 заявлений о приеме на должности категории специалистов и выше от женщин были получены 35,9%, тогда как в период 2017–2019 годов эта доля составляла 32,8%, а в период 2015–2017 годов — 33,6%.

53. Среди кандидатов, получивших назначения, женщины составляли 53,1% (по сравнению с 35,1% за предыдущий отчетный период и 37,3% за период 2015–2017 годов):

- в научной и инженерно-технической сфере доля женщин из 131 вновь нанятого сотрудника составила 51,9% (по сравнению с 28,0% из 120 сотрудников за предыдущий отчетный период и 23,9% из 109 сотрудников за период 2015–2017 годов);
- в административной сфере доля женщин из 211 вновь нанятого сотрудника составила 55,5% (по сравнению с 45,5% из 99 человек за предыдущий отчетный период и 52,2% из 92 человек за период 2015–2017 годов).

54. 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(63)/RES/14.A.

D.3. Контракты на длительный срок

55. Среди женщин, имеющих контракты на определенный срок, по долгосрочным контрактам работают 20%³ (тогда как в 2019 году их было 23,2%, а в июне 2017 года — 25,1%). У мужчин этот показатель равен 35,2% (в 2019 году — 33,3%, в июне 2017 года — 33,7%).

56. Из женщин, имеющих контракты на определенный срок в научной/инженерно-технической сфере, по долгосрочным контрактам работают 27,5% (тогда как в июне 2019 года их было 31,8%, а в июне 2017 года — 33,3%). У мужчин этот показатель составляет 41,4% (в июне 2019 года — 39,2%, в июне 2017 года — 39,6%).

57. Среди женщин, имеющих контракты на определенный срок в административной сфере, по долгосрочным контрактам работают 13,1% (тогда как в 2019 году их было 15,3%, а в 2017 году — 17,5%). У мужчин этот показатель составляет 23,0% (в 2019 году — 20,9%, в 2017 году — 21%).

E. Дальнейшие шаги

58. В течение отчетного периода общее число женщин, занимающих в Секретариате должности категории специалистов и выше, продолжало расти. Также продолжает увеличиваться число женщин на высших должностях, однако оно всё еще остается недостаточным. Генеральный директор настоятельно рекомендует всем государствам-членам активно помогать Секретариату в деле достижения гендерного паритета в категории специалистов и выше путем публикации вакансий Агентства и популяризации мероприятий, связанных с набором персонала и гендерной проблематикой.

59. В настоящий момент Секретариат занимается разработкой адресного ценностного предложения работодателя, необходимого для запуска специализированных информационных кампаний по поиску перспективных кадров, а также материалов для привлечения квалифицированных женщин на различные должности в технических сферах. Помимо этого, Агентство занято укреплением своей сети каналов найма и внутреннего потенциала для выявления и привлечения квалифицированных женщин с формированием резерва перспективных специалистов. Также Секретариат сотрудничает с государствами-членами и профессиональными объединениями с целью повышения осведомленности женщин о действующих в Агентстве процедурах найма.

60. Секретариат будет осуществлять обновленную политику гендерного равенства и план действий по гендерным вопросам на 2021–2022 годы, тем самым продолжая давать возможность всем людям, независимо от их пола, в равной мере вносить свой вклад в его программы и мероприятия и пользоваться их результатами.

61. Руководствуясь политикой гендерного равенства и планом действий по гендерным вопросам, Секретариат еще более активизирует усилия по учету гендерной перспективы в программах и деятельности Агентства и повышению информированности сотрудников об этих вопросах. Государствам-членам рекомендуется направлять женщин на учебные курсы и стажировки, в научные командировки, а также привлекать их к выполнению функций партнеров по проектам, научных сотрудников, экспертов и участников дискуссионных форумов.

³ При расчете этого показателя в качестве знаменателя используется общее количество сотрудников, имеющих контракты на определенный срок, поэтому при увеличении штата показатель снижается. Заметное снижение в отчетном периоде доли женщин, имеющих долгосрочные контракты, является следствием увеличения общего количества женщин, имеющих контракты на определенный срок.

62. Стремясь и далее пользоваться преимуществами, которые дает взаимодействие с источниками наилучших практик в сфере гендерного равенства, Агентство будет укреплять сотрудничество с имеющимися партнерами в этой сфере и работать над налаживанием новых связей. В рамках подписанных в 2021 году практических договоренностей с сетью «Женщины в ядерной сфере» Агентство осуществляет сотрудничество с отделением этой сети при МАГАТЭ в целях разработки программы наставничества для персонала.

63. В связи с расширением деятельности Агентства в области гендерного равенства, как в рамках Секретариата, так и в рамках реализуемых Агентством программ и мероприятий, Генеральный директор отмечает значимость для Агентства сотрудников, специализирующихся в указанной области.