IAEA
Международное агентство по атомной энергии
Атом для мира и развития

Совет управляющих
Генеральная конференция

GOV/2023/47-GC(67)/19

Общее распространение
Русский
Язык оригинала: английский

Для служебного пользования

ПЕРСОНАЛ
Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

IAEA
Атом для мира и развития

Совет управляющих
Генеральная конференция

GOV/2023/47-GC(67)/19
18 августа 2023 года

Общее распространение
Русский
Язык оригинала: английский

Для служебного пользования

Пункт 9 (b) предварительной повестки дня Совета
(GOV/2023/38)
Пункт 23 (b) предварительной повестки дня Конференции
(GC(67)/1 и Add.1)

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

Резюме

- Цель настоящего документа — представить в соответствии с резолюцией GC(65)/RES/15.B Генеральной конференции от 21 сентября 2021 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 2021 года по 1 июня 2023 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

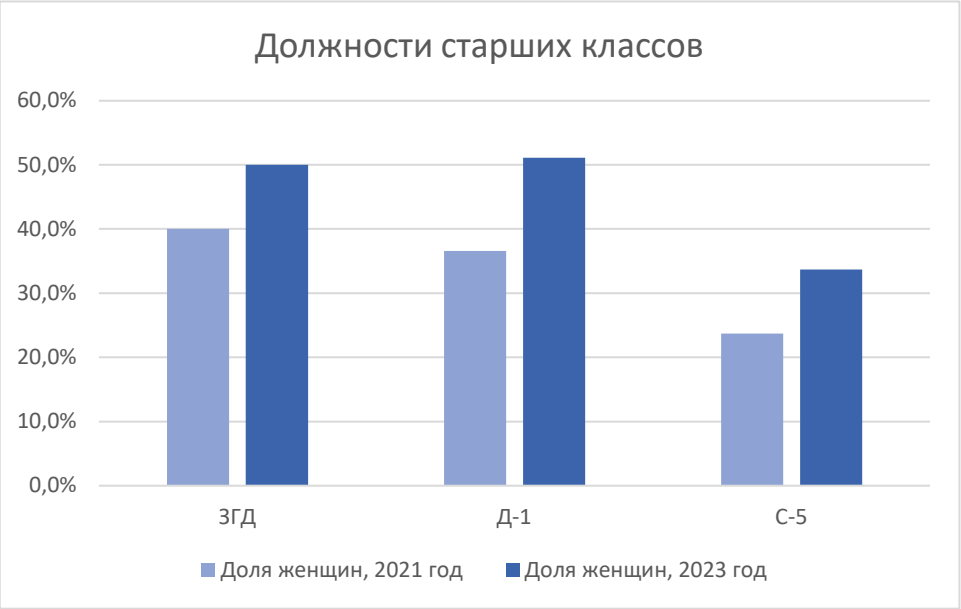
Доклад Генерального директора

A. Введение

1. Настоящий доклад подготовлен во исполнение резолюции GC(65)/RES/15.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 2021 года по 1 июня 2023 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. Поэтому, как и в докладе «Женщины в Секретариате» (документ GOV/2021/38-GC(65)/19), статистическая базисная совокупность персонала, представленная в настоящем докладе, включает сотрудников категории специалистов и выше, которые работают по контрактам на определенный срок, временным и месячным краткосрочным контрактам и должности которых финансируются из регулярного бюджета или за счет внебюджетных средств. При этом не учитываются младшие сотрудники категории специалистов (МСС), бесплатные эксперты (БПЭ) и лица, работающие по суточным краткосрочным контрактам (СКК).

3. С учетом данной совокупности персонала по состоянию на 1 июня 2023 года доля женщин в Агентстве достигла своего самого высокого значения — 42,5%. Значительный прогресс был достигнут в области гендерной представленности на должностях старших классов: доля женщин достигла 50% на должностях класса ЗГД, 51,1% класса Д-1 и 33,7% класса С-5 (по сравнению с 40% на должностях класса ЗГД, 36,6% класса Д-1 и 23,7% класса С-5 по состоянию на 1 июня 2021 года).



4. Помимо этого, по-прежнему наблюдался прогресс в области учета гендерной проблематики в программах и деятельности Агентства, выразившийся в выполнении всех рекомендаций, содержащихся в оценке Бюро внутреннего надзора (OIOS) от 2017 года «Учет гендерной проблематики в программах и деятельности Агентства». Соответственно, Агентство доложило о завершении работы по каждой из этих рекомендаций. В 2023 году OIOS проводит оценку осуществления политики Агентства в области гендерного равенства на уровне организации, основываясь на оценке 2017 года. В эту работу входит оценка хода достижения целевых показателей Агентства в области гендерного паритета.

B. Меры, принятые Секретариатом для реализации политики гендерного равенства

5. Секретариат последовательно применяет принцип гендерного равенства и дает возможность всем, независимо от 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 свою политику в области гендерного равенства и свой внутренний План действий по гендерным вопросам на двухгодичный период 2023–2024 годов. Данный 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. В Плане действий по гендерным вопросам сформулированы следующие четыре задачи:

- 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.

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

6. В соответствии со статьей VII.D 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 Генеральной конференции GC(65)/RES/15.B, в которой она настоятельно призывает Генерального директора в соответствии со статьей VII Устава «привлекать служащих, обладающих наибольшим уровнем работоспособности, технической компетенции и добросовестности, в особенности из развивающихся стран и из непредставленных и недопредставленных государств-членов, и стремиться к достижению цели обеспечения равной представленности женщин во всех профессиональных группах и категориях должностей в Агентстве, в том числе на старших и руководящих должностях».

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 по достижению гендерного паритета Секретариат принял ряд инициатив, призванных способствовать тому, чтобы женщины претендовали на вакантные должности. Указанные инициативы включают переход на гендерно-нейтральные 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 онлайновые миссии по набору персонала в 14 государствах-членах[1], 5 из которых являются недопредставленными. В ходе этих миссий проводились обучение и подготовка

[1] Бразилия, Германия, Китай, Малайзия, Мексика, Пакистан, Республика Корея, Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки, Украина, Финляндия, Франция, Швейцария и Япония.

по подбору персонала, а также предоставлялись сведения, касающиеся вопросов гендерного равенства. Секретариат организовал в Агентстве подготовку по гендерным инициативам и способствовал гендерно-сбалансированному участию сотрудников в этой программе.

10. Постоянно стремясь увеличивать количество квалифицированных кандидатов-женщин, привлекаемых на вакантные должности, кадровая служба Агентства изучает размещенные на профессиональных онлайн-ресурсах анкеты женщин-экспертов. К настоящему моменту были отобраны более 2400 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. Результатом проекта стал набор квалифицированных женщин на краткосрочные должности среднего и старшего уровней. В 2023 году были объявлены дополнительные вакансии для формирования кадрового резерва, ориентированные на женщин в сфере информационных технологий.

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. Секретариат продолжал регулярно проводить вебинары 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» и «Женщины в МАГАТЭ». Записи этих вебинаров размещены на сайте Агентства. Кроме того, Агентство организовало в социальных медиа серию коротких панельных дискуссий с разнообразным составом участников в плане гендерного и географического представительства, чтобы повысить осведомленность потенциальных кандидатов и дать возможность участникам задать вопросы и узнать больше о процессе побора персонала, возможностях трудоустройства и различных возможных направлениях работы в Агентстве. На данный момент видеоролики посмотрели более 100 000 зрителей из более чем 80 стран.

13. В 2023 году Агентство приняло участие в виртуальной ярмарке вакансий Impactpool для женщин, занятых в научно-технических областях, чтобы продемонстрировать свои возможности трудоустройства, особенно в области информационных технологий, науки и техники. Помимо этого, Агентство принимало участие в мероприятиях по подбору персонала, организуемых в партнерстве с другими организациями системы Организации Объединенных Наций, получая благодаря этому дополнительный доступ к более широким и разнообразным целевым аудиториям.

B.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 2024–2025 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 (ТС) 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. Непрекращающиеся усилия Агентства по учету гендерной проблематики в своих программах включают, например, разработку нового проекта ТС с Соглашением о сотрудничестве в целях содействия развитию ядерной науки и техники в Латинской Америке и Карибском бассейне (АРКАЛ) под названием «Укрепление гендерного равенства в национальных ядерных институтах». Проект направлен на содействие участию женщин в ядерной отрасли. В области ядерной энергетики в настоящее время разрабатываются технический документ МАГАТЭ и онлайновое хранилище «Стратегии управления людскими ресурсами для обеспечения гендерного равенства в ядерных организациях». Оно предназначено для сбора и распространения положительных стратегий и практики управления людскими ресурсами в целях обеспечения гендерного равенства во всей ядерной отрасли. Кроме того, Агентство поддерживает работу группы «Женщины в термоядерном синтезе», целью которой является создание глобальной платформы для освещения и поощрения роли женщин в области термоядерного синтеза, обеспечение возможностей для создания сетей и подготовки обоснований, необходимых для формирования политики гендерного равенства в области термоядерного синтеза.

16. Потенциал персонала в области учета гендерной проблематики в программах и деятельности продолжал увеличиваться благодаря проведению ежеквартальных учебных курсов по учету гендерной проблематики, а также применению практического руководства, содержащего ряд инструментов, призванных помочь руководящим сотрудникам учитывать гендерную проблематику на протяжении всего цикла планирования и реализации проектов/программ. Для поддержки внутреннего обучения в каждом департаменте есть реестр инструкторов по учету гендерной проблематики, а ознакомительный семинар-практикум по ТС теперь включает специальное занятие под названием «Гендерные аспекты и политика, включенные в программу ТС».

17. Основываясь на едином для всего Агентства подходе к учету гендерной проблематики, было подготовлено практическое руководство, призванное облегчить учет гендерной проблематики при разработке рамочных программ для стран (РПС). В нем содержатся руководящие принципы и практические рекомендации для разработчиков РПС, национальных координаторов РПС и сотрудников Агентства по вопросам управления программами. Руководство призвано обеспечить равные результаты для женщин и мужчин

как участников и получателей помощи по линии программы ТС. Кроме того, аспекты учета гендерной проблематики были включены в оценки региональных бюро, чтобы способствовать достижению равных результатов для женщин и мужчин.

Программа стипендий имени Марии Склодовской-Кюри

С момента начала осуществления в 2020 году Программы стипендий имени Марии Склодовской-Кюри (ПСМСК) поступило 1563 заявки на участие в ней, из которых было отобрано 360 стипендиаток, представляющих 110 государств-членов и проходящих обучение в 65 странах мира.

На июнь 2023 года по линии ПСМСК завершили обучение по магистерским программам 110 студенток, а 60 студенток были при содействии Агентства направлены на стажировку. Стажировки проходят в технических департаментах Агентства и внешних центрах сотрудничества, а также в компаниях частного сектора и других партнерских организациях.

В рамках программы была также создана группа в LinkedIn для студенток и выпускниц ПСМСК, где они могут общаться с коллегами, обмениваться знаниями и опытом, а также получать информацию о технических программах и мероприятиях, которые могут принести пользу их личному и профессиональному развитию.

По состоянию на июнь 2023 года ПСМСК получила обязательства по взносам на сумму 10,2 млн евро, а также взносы в натуральной форме в виде финансовой помощи для обучения 55 студенток. В число доноров входят Европейский союз, 21 государство — член ЕС, 2 учреждения государств-членов, предприятия отрасли и одно научное учреждение.

ПСМСК задумана как долгосрочная инициатива, которая финансируется за счет внебюджетных взносов, в том числе взносов в натуральной форме. Таким образом, существует необходимость привлечения достаточных средств на период осуществления этой программы. Для поддержки всех мероприятий в рамках проекта на ежегодной основе потребуется примерно 7–8 млн евро.

Прием заявок на получение стипендий в рамках четвертого цикла начался 15 июля 2023 года и продлится до 30 сентября 2023 года. Рассмотрение заявок и отбор завершатся до конца 2023 года. Цель четвертого цикла приема заявок — отобрать для участия в программе 200 студенток. В соответствии с уроками, извлеченными в ходе предыдущих циклов ПСМСК, проводится ряд мероприятий, направленных на совершенствование существующих процессов. Агентство рассматривает также возможность расширения круга принимающих организаций для стажировок по линии ПСМСК.

Программа имени Лизе Майтнер

В марте 2023 года Генеральный директор представил Программу имени Лизе Майтнер (ПЛМ), которая призвана оказать поддержку обеспечению карьерного роста и удержания женщин в ядерной отрасли. Она предоставляет женщинам-специалистам на начальных и средних должностях возможность принять участие в многонедельной выездной профессиональной программе в целях повышения своих технических и коммуникативных навыков.

Программа включает профессиональные посещения различных ядерных объектов, таких как объекты на стадии строительства, эксплуатации или вывода из эксплуатации, исследовательские центры, научные учреждения, лаборатории, промышленные

предприятия и начинающие компании. Кроме того, она предоставляет участницам возможность наладить профессиональные отношения с широким кругом руководителей и экспертов в данной области.

Выездная профессиональная программа приглашенных специалистов обычно длится от двух до четырех недель, при этом занятия проводится в группах по 10–15 приглашенных специалистов. Мероприятия для первой группы проходили в Соединенных Штатах Америки (США) в июне 2023 года, вторую группу планируется направить также в США в октябре 2023 года. ПЛМ активно участвует в информационно-просветительской деятельности, чтобы популяризировать Программу и заинтересовывать страны/учреждения в том, чтобы приглашать к себе специалистов и/или оказывать финансовую поддержку.

18. Хотя Секретариат полагает, что рекомендовать квалифицированных кандидаток должны государства-члены, в рамках деятельности Агентства продолжается работа по увеличению доли женщин среди участников учебных мероприятий, стажеров, участников научных командировок, партнеров по проектам, исследователей, экспертов и участников дискуссионных форумов. На внутренней информационной панели отображаются актуальные данные о доле женщин в указанных группах. Она 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. Что касается очных совещаний, то в течение отчетного периода женщины составляли 26% от числа главных научных исследователей и 25% от экспертов проектов координационных исследований, принимавших участие в мероприятиях Агентства. На долю женщин пришлось 28% от участников научных и технических мероприятий (24% на июнь 2021 года) и 26% от участников периодических научных мероприятий (21% на июнь 2021 года).

19. Еще одним элементом учета гендерной проблематики является увеличение доли докладчиков и участников из числа женщин в ходе конференций и других мероприятий Агентства. Ниже приводятся примеры, относящиеся к отчетному периоду.

- Женщины составили 67% от числа участников совместного мероприятия МАГАТЭ и Международного энергетического агентства под названием «Устойчивость к изменению климата для обеспечения энергетической безопасности», организованного во время 27-й сессии Конференции сторон Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (КС-27).

- Доля женщин среди участников обучающих мероприятиях в рамках проекта Инициативы в отношении мирного использования ядерной энергии «Расширение возможностей государств-членов по оперативному реагированию на инциденты и чрезвычайные ситуации в сфере безопасности пищевых продуктов» равнялась 56%.

- 55 участниц программы стажировок в области гарантий 2022 года.

- 50% совещаний Международной сети образования в области физической ядерной безопасности проходят под председательством женщин.

- На женщин приходится 55% и 50% от общего числа соответственно участников и лекторов совместной школы МЦТФ и ИНПРО МАГАТЭ по стратегическому планированию в целях устойчивого развития ядерной энергетики заняты.

- Женщины составили 45% участников Консультативного комитета ИНЕС.
- Доля женщин среди участков Международной сети обучения и подготовки кадров в области аварийной готовности и реагирования составила 43%.
- 36% обучающихся в Международной школе МЦТФ и МАГАТЭ по физической ядерной безопасности 2023 года являются женщинами.
- 38% участников панельной дискуссии на симпозиуме по международным гарантиям 2022 года были женщинами.

20. Что касается мероприятий по линии ТС, то государствам-членам рекомендуется назначать женщин на должности национальных координаторов программ ТС и предлагать их в качестве участников совещаний, семинаров-практикумов и научных командировок, а также стажеров и партнеров. В 2022 году в программе ТС приняли участие в общей сложности 12 409 женщин (по сравнению с 5602 в 2019–2020 годах) из всех регионов. Таким образом, доля женщин в числе стажеров, участников научных командировок, учебных курсов и совещаний и других сотрудников по проектам составляет 40%. Кроме того, на долю женщин приходилось 29% экспертов и лекторов, взятых на работу для оказания поддержки деятельности по ТС.

21. 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 были в третий раз организованы учебные курсы по поддержке женщин в сфере образования и коммуникации в ядерной науке. Эти курсы являются частью постоянной образовательной программы для женщин — преподавателей естественных наук в университетах и специалистов в области научной коммуникации; они призваны довести до участников информацию о том, как ядерная наука и технологии способствуют достижению целей в области устойчивого развития. 28 женщин из 17 стран Африки, Азии и Тихого океана, Европы, Латинской Америки и Карибского бассейна прошли обучение на этих курсах. Другой пример — несколько мероприятий, организованных в павильоне #Atoms4Climate на КС-27, в ходе которых рассказывалось о роли женщин в борьбе с изменением климата, в том числе «Учет гендерной проблематики в рамках деятельности в области борьбы с изменением климата в сельском хозяйстве в Африке с использованием ядерной науки и технологий» и «Изменение правил игры в области борьбы с изменением климата — женщины-лидеры в ядерной области».

22. В рамках инициативы Агентства «Женщины в сфере физической ядерной безопасности» было организовано около 20 мероприятий (вебинаров и панельных дискуссий), направленных на обеспечение обмена информацией о профессиональных возможностях женщин по различным направлениям физической ядерной безопасности, освещение успехов и проблем, а также обсуждение вариантов их преодоления. В 2022 году было организовано четыре вебинара, посвященных роли образования как ключа к профессиональному развитию и стимулированию участия большего числа молодых женщин в сфере физической ядерной безопасности. Каждый вебинар предоставлял возможность узнать о существующих образовательных программах по физической ядерной безопасности в определенном регионе мира. Аналогичным образом 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. В 2022 году Агентство оказало поддержку инициативам регионального отделения ассоциации «Женщины в ядерной сфере» в Латинской Америке и Карибском бассейне, направленным на стимулирование занятости женщин в сфере ядерной науки и технологий. В сентябре 2022 года было представлено руководство по учету гендерной проблематики в ядерном секторе региона. В частности, в этом руководстве определены основные препятствия, с которыми сталкиваются женщины в ядерной отрасли. Оно ставит своей целью укрепить потенциал национальных ядерных учреждений за счет формулирования потенциальных стратегий, которые будут способствовать учету гендерной проблематики на всех уровнях и, следовательно, созданию условий для активного и равноправного участия женщин.

24. Гендерные аспекты также учитываются в рамках деятельности Агентства по оценке. Функциональная группа OIOS по оценке интегрируют в свою работу подход, в центре которого находятся интересы людей, и учитывает гендерное равенство на всех этапах процесса оценки, следуя нормативам и стандартам оценки Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки. Это позволяет OIOS оценивать качество и степень учета гендерной проблематики в программах и проектах Агентства, а также давать рекомендации по улучшению ситуации. OIOS проводит также оценку действий организации, непосредственно касающихся гендерных вопросов.

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

B.3.1. Внутренние коммуникации

25. 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.

26. Секретариат ведет внутреннюю веб-страницу, посвященную 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.

27. В 2022 году Агентство вновь смогло пригласить дочерей сотрудников посетить Венский международный центр (ВМЦ) в рамках празднования учрежденного городом Вена Дня дочерей («Töchtertag»). В ходе мероприятия были представлены все расположенные здесь организации, а также были организованы практические демонстрации того, как наука и техника применяются в целях содействия миру и устойчивому развитию, и несколько практических занятий, чтобы показать ежедневное использование науки и технологий в Венском международном центре (ВМЦ). В 2023 году к Агентству присоединились вновь Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию и, впервые, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и Управление Организации Объединенных Наций по вопросам космического пространства, а также впервые — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, что сделало это мероприятие инициативой в масштабах всего ВМЦ. Помимо дочерей сотрудников организаций, размещенных в ВМЦ, были приглашены и дочери сотрудников постоянных представительств, в результате чего в мероприятии приняли участие более 160 человек.

B.3.2. Внешние коммуникации

28. 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.

29. Агентство продолжало обращать внимание на прилагаемые им усилия в сфере гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также сделало более заметными ссылки на информацию, касающуюся трудоустройства женщин, получения ими стипендий и их участия в ПСМСК и ПЛМ. 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.

30. Кроме того, Агентство специально упоминало гендерные вопросы в статьях, опубликованных на его внешнем сайте, 31 из которых вышла в период с июля 2021 года по июнь 2022 года, и еще 22 статьи — в период с июля 2022 года по июнь 2023 года. Доля статей, в которых фигурирует одна или несколько женщин-экспертов, увеличилась с 25,0% в период с июля 2021 года по июнь 2022 года до 29,1% в период с июля 2022 года по июнь 2023 года.

31. В 2022 году Агентство продолжило традицию отмечать Международный женский день вместе с другими организациями ООН, расположенными в ВМЦ (РВО). В течение недели проходила серия вебинаров (по одному на каждую РВО), в которых участвовали профильные эксперты, обсуждавшие связь между мандатом их организации, гендерным равенством и главной темой 2022 года — адаптацией к климатическому кризису, смягчением его последствий и ответными мерами. В 2023 году этот подход был продолжен, но на этот раз внимание было сосредоточено на теме доступности цифровых технологий. Хотя эти мероприятия были ориентированы в первую очередь на сотрудников, они также освещались и на внешних ресурсах, при этом каждый год выпускался также совместный итоговый документ.

32. В 2023 году в рамках празднования Международного женского дня Генеральный директор объявил также о старте ПЛМ, направленной на содействие освоению женщинами профессий в ядерной области.

33. 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 примеры таких действий.

- В мае 2021 года в рамках инициативы «Женщины в сфере физической ядерной безопасности» (WINSI) был проведен вебинар, посвященный укреплению потенциала женщин в области физической ядерной безопасности во всем мире.

- В сентябре 2021 года в ходе 65-й очередной сессии Генеральной конференции состоялось множество параллельных мероприятий по гендерной тематике, в том числе одно под названием «Программа стипендий МАГАТЭ имени Марии Склодовской-Кюри: состояние и перспективы», а также мероприятие с участием Генерального директора в качестве сопредседателя, посвященное группе содействия обеспечению гендерного равенства в органах ядерного регулирования в рамках Международного движения гендерных активистов (МДГА).

- В сентябре 2021 года Агентство отметило открытие регионального отделения ассоциации «Женщины в ядерной сфере» в Латинской Америке и Карибском бассейне.
- В январе 2022 года Агентство вместе с Американским физическим обществом (АФО) организовало конференцию АФО для студенток, изучающих физику. Такие конференции организованы на волне успеха запущенной с целью привлечения женщин к профессиональной деятельности в области ядерных наук в начале 2021 года серии вебинаров и призваны увеличить представленность женщин в ядерной физике.
- В феврале 2022 года в Агентстве начали работать первые практикантки по линии ПСМСК. В октябре 2022 года стипендиатки ПСМСК представили результаты своих исследований на Международной конференции Агентства по тематическим вопросам безопасности ядерных установок «Повышение безопасности эволюционных и инновационных конструкций реакторов».
- В сентябре 2022 года во время 66-й очередной сессии Генеральной конференции Агентство организовало параллельное мероприятие под названием «Стратегии управления людскими ресурсами для обеспечения гендерного равенства в ядерных организациях».
- В феврале 2023 года состоялось совместное мероприятие, организованное группой МАГАТЭ «Женщины в ядерной сфере» и Программой действий по лечению рака.

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

34. Секретариат продолжает анализировать и пересматривать свои правила и условия, обеспечивающие благоприятную среду для достижения гендерного равенства. Действующие правила и условия включают гибкий рабочий график, неполный рабочий день, возможность работать из дома, отпуск по чрезвычайным семейным обстоятельствам, наличие в ВМЦ детского сада и недавно отремонтированной комнаты для кормления грудных детей.

35. Политика Агентства в отношении отпусков матерям и отцам в связи с рождением ребенка и усыновлением/удочерением была заменена единой политикой в отношении родительских отпусков, которая вступила в силу 1 января 2023 года. Эта политика основана на решении Комиссии по международной гражданской службе о создании новой системы родительских отпусков для Общей системы Организации Объединенных Наций, которое было одобрено Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в декабре 2022 года.

36. В 2022 году, чтобы способствовать созданию разнообразного и инклюзивного рабочего места, Агентство в сотрудничестве с группой Организации Объединенных Наций «Молодое поколение в ядерной сфере» и группой МАГАТЭ «Женщины в ядерной сфере» запустило программу наставничества в масштабах всей организации. Программа открыта для мужчин и женщин всех возрастов и любых категорий, включая сотрудников категорий специалистов и общего обслуживания, консультантов и практикантов. В 2023 году продолжается осуществление этой программы.

37. Опираясь на опыт успешного сотрудничества в предыдущие годы, в связи с содействием созданию благоприятных условий, в конце 2021 года Агентство и другие РВО запустили образовательную инициативу «Достоинство и инклюзивность». Эта инициатива способствует воплощению общих ценностей Организации Объединенных Наций в жизнь с помощью набора интерактивных учебных модулей. Целью инициативы является создание обстановки инклюзивности, уважения и достоинства на рабочем месте.

C. Партнерские отношения

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

38. 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 (МСПЖРП). В марте 2023 года в рамках ежегодной встречи МСПЖРП Агентству было предложено рассказать о новых проблемах и положительной практике Агентства, имеющих отношение к гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций.

39. 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 2021 года Агентство выполняло или перевыполняло 76% показателей ОСПД. Это значение превышает среднее по системе Организации Объединенных Наций (70%) и среднее по специализированным учреждениям (41%).

40. В течение отчетного периода Секретариат продолжал укреплять сотрудничество с координаторами по гендерным вопросам в других РВО. Помимо участия в ежемесячных совещаниях этой группы, в 2022 и 2023 годах организации продолжали сотрудничать в рамках празднования Международного женского дня, и в течение обоих лет активно реализовывали образовательную инициативу РВО «Достоинство и инклюзивность».

C.2. Участие государств-членов

41. Для обеспечения дальнейших успехов Агентства в достижении гендерного равенства решающее значение имеет тесное сотрудничество с государствами-членами путем конструктивного обмена идеями и примерами наилучшей практики. Секретариат поддерживает инициативный диалог с государствами-членами по вопросам найма женщин, призванный способствовать тому, чтобы квалифицированные кандидаты-женщины подавали заявления на вакантные должности.

42. В общей сложности у 13 государств-членов[2] есть договоренности с Секретариатом о направлении на работу МСС. В отчетный период отдельные государства-члены предоставили финансовые средства для 58 МСС, 37 из которых были женщинами. Таким образом, доля женщин выросла в 2023 году до 63,8% по сравнению с 51,8% в 2021 году. Секретариат продолжает переговоры о заключении аналогичных соглашений с другими государствами-членами.

43. 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 гендерным вопросам. В 2023 году Глобальный совет МДГА утвердил продление срока полномочий Генерального директора как члена Глобального совета еще на один двухлетний срок.

44. Генеральный директор реализовал оба обязательства в рамках МДГА за 2022 год. Первое касалось 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 Международной конференции по ядерной энергетике на уровне министров, которая должна пройти в Вашингтоне, Округ Колумбия, в октябре 2022 года, в целях привлечения высокопоставленных должностных лиц из государств-членов, а также соответствующих сетей по проблемам женщин.

45. На 2023 год были приняты два новых обязательства. Это — повышение степени удержания женщин-специалистов в ядерной отрасли за счет начала осуществления выездной профессиональной программы (ПЛМ), направленной на расширение и совершенствование их навыков и создание прочных сетей в целях обеспечения профессионального развития, и продолжение оказания поддержки созданию условий труда, благоприятных для семейных отношений сотрудников, путем предоставления персоналу улучшенной инфраструктуры. По состоянию на июнь 2023 года оба эти обязательства были выполнены.

46. Помимо этого, Генеральный директор принимает участие в руководстве группой содействия обеспечению гендерного равенства в органах ядерного регулирования в рамках МДГА, которая была создана в сентябре 2020 года. В связи со значительным ростом числа членов группы, в которую входят руководители национальных регулирующих органов, в начале 2023 года группа содействия стала независимой от МДГА, но продолжает поддерживать тесные партнерские отношения с МДГА для обмена информацией о достижениях, инструментах и наилучшей практике. Задачей группы содействия является создание сообщества руководителей регулирующих ведомств и организаций, приверженных достижению гендерного равенства в своих учреждениях и странах, в том числе в режиме взаимодействия с международными партнерами.

---

[2] Австрия, Германия, Италия, Канада, Китай, Норвегия, Республика Корея, Российская Федерация, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Финляндия, Франция и Япония.

47. 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 2023 года членский состав Группы увеличился с 14 до 41 государства-члена, и она продолжает активно обсуждать наилучшую практику в целях поддержки работы Агентства в гендерной области.

48. 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.

D. Представленность женщин в Секретариате

49. За отчетный период доля женщин на должностях категории специалистов и выше увеличилась на 21,4%, и сейчас этот показатель имеет самое высокое значение в истории Агентства — 42,5%. Соответствующие цифры и таблицы приводятся ниже.

D.1. Статистические данные

50. По состоянию на 1 июня 2023 года общее число работающих в Секретариате женщин, включая как категорию общего обслуживания, так и категории специалистов и выше, составляло 1196 человек, то есть 50,5% персонала. Доля женщин, занимающих должности категории специалистов и выше, составляла в этой группе 42,5% (тогда как на 1 июня 2021 года она составляла 35,0%, а на 1 июня 2019 года — 30,2%).

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

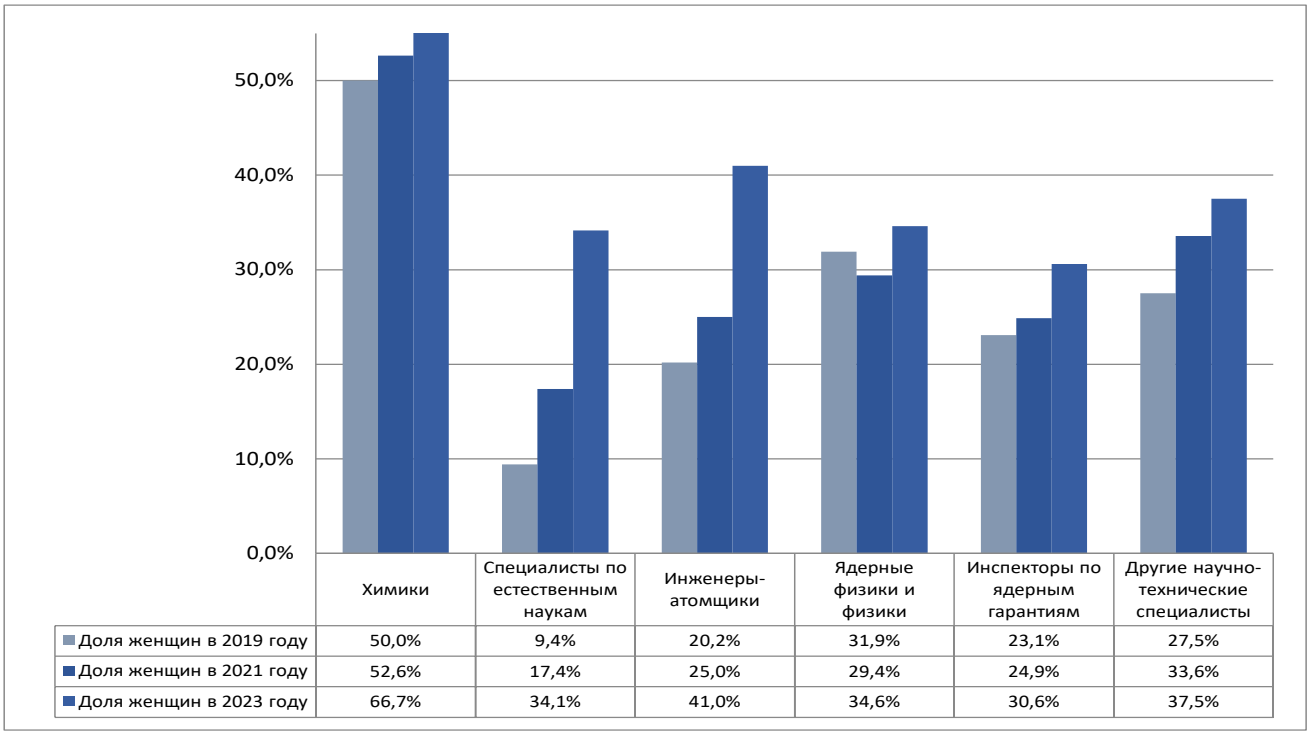
Сотрудники категории специалистов и выше										
На 1 июня 2021 года						**На 1 июня 2023 года**				
Класс	Число женщин	Доля женщин	Число мужчин	Доля мужчин	Изменение с 2021 по 2023 год (процентные пункты)	**Класс**	Число женщин	Доля женщин	Число мужчин	Доля мужчин
ЗГД	2	40,0%	3	60,0%	+10,0	**ЗГД**	3	50,0%	3	50,0%
Д-2	1	16,7%	5	83,3%	+8,3	**Д-2**	1	25,0%	3	75,0%
Д-1	15	36,6%	26	63,4%	+14,5	**Д-1**	24	51,1%	23	48,9%
С-5	65	23,7%	209	76,3%	+10,0	**С-5**	93	33,7%	183	66,3%
С-4	164	34,7%	309	65,3%	+4,3	**С-4**	187	39,0%	292	61,0%
С-3	161	36,7%	278	63,3%	+7,2	**С-3**	185	43,9%	236	56,1%
С-2	59	51,3%	56	48,7%	+13,2	**С-2**	69	64,5%	38	35,5%
С-1	13	72,2%	5	27,8%	+5,1	**С-1**	17	77,3%	5	22,7%
Всего	480	**35,0%**	891	65,0	+7,5	**Всего**	579	**42,5%**	783	**57,5%**

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

- в научной/инженерно-технической сфере — 35,0% (по сравнению с 27,4% в 2021 году и 23,5% в 2019 году),
- в административной сфере — 52,6% (по сравнению с 45,2% в 2021 году и 41,0% в 2019 году).

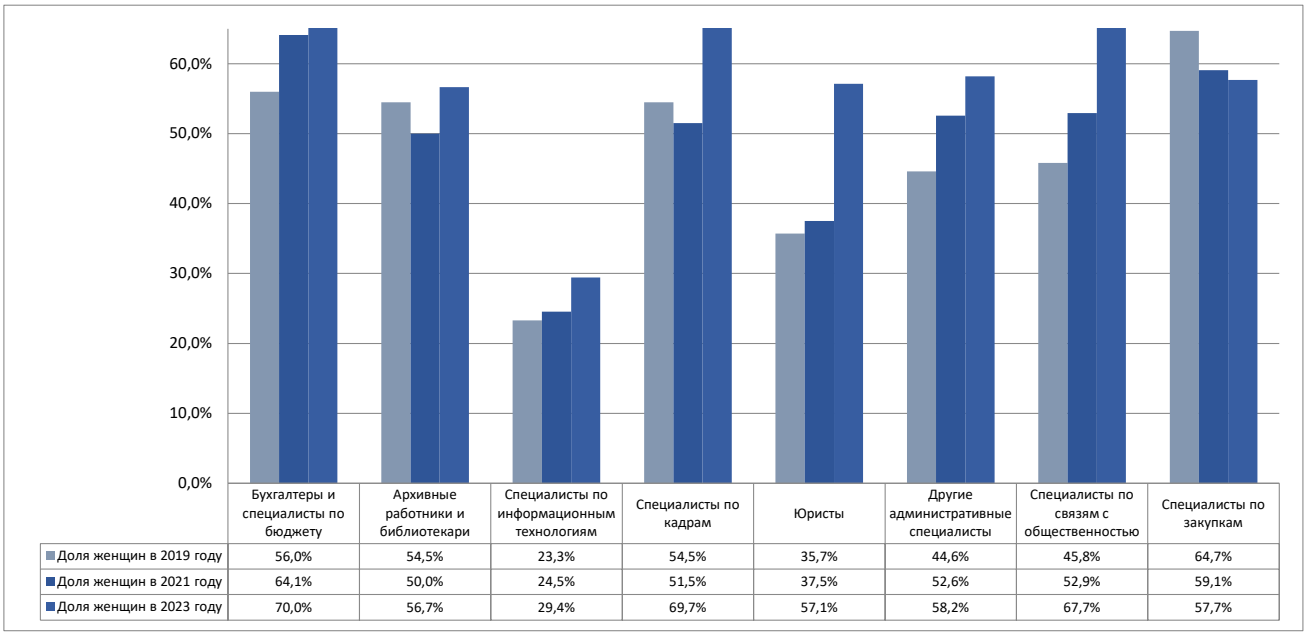
Сотрудники категории специалистов и выше в разбивке по роду занятий
(доля должностей, занимаемых женщинами)

Должности в научной и инженерно-технической сфере



	Химики	Специалисты по естественным наукам	Инженеры-атомщики	Ядерные физики и физики	Инспекторы по ядерным гарантиям	Другие научно-технические специалисты
Доля женщин в 2019 году	50,0%	9,4%	20,2%	31,9%	23,1%	27,5%
Доля женщин в 2021 году	52,6%	17,4%	25,0%	29,4%	24,9%	33,6%
Доля женщин в 2023 году	66,7%	34,1%	41,0%	34,6%	30,6%	37,5%

Административные должности



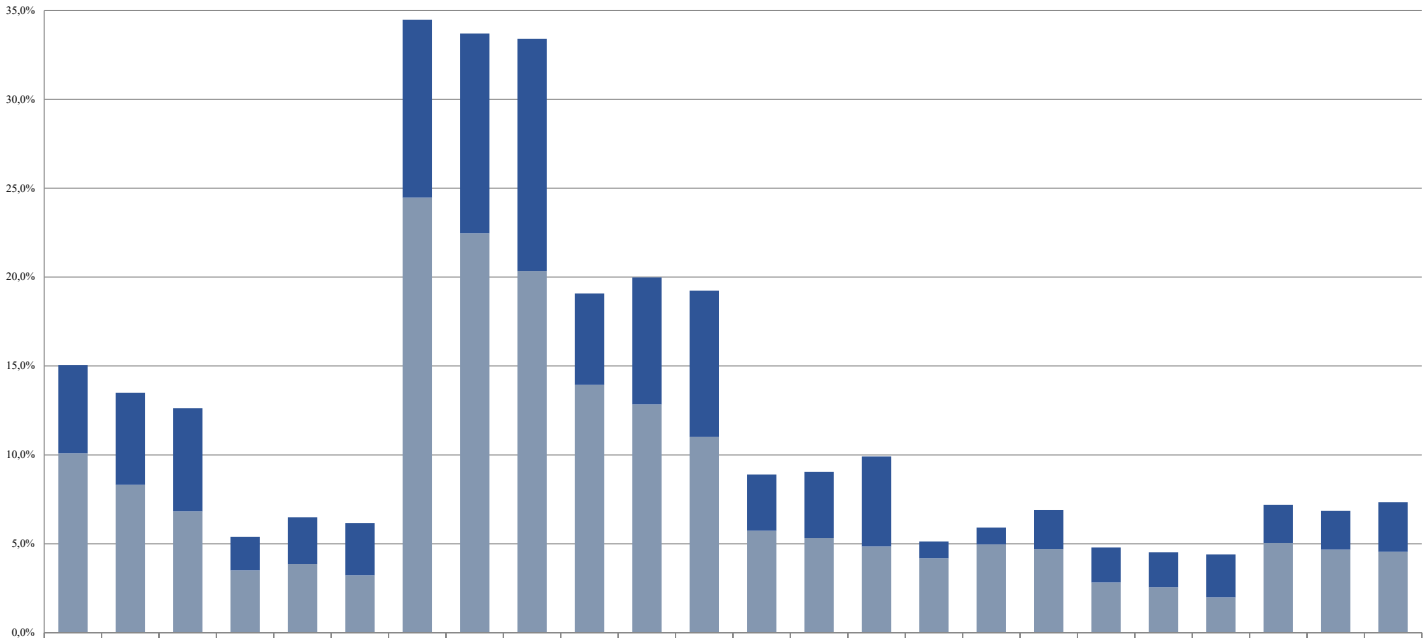
	Бухгалтеры и специалисты по бюджету	Архивные работники и библиотекари	Специалисты по информационным технологиям	Специалисты по кадрам	Юристы	Другие административные специалисты	Специалисты по связям с общественностью	Специалисты по закупкам
Доля женщин в 2019 году	56,0%	54,5%	23,3%	54,5%	35,7%	44,6%	45,8%	64,7%
Доля женщин в 2021 году	64,1%	50,0%	24,5%	51,5%	37,5%	52,6%	52,9%	59,1%
Доля женщин в 2023 году	70,0%	56,7%	29,4%	69,7%	57,1%	58,2%	67,7%	57,7%

52. Доля женщин на должностях классов Д-1, Д-2 и ЗГД в научной и инженерно-технической сфере существенно выросла:

- в научной/инженерно-технической сфере — 48,1% (по сравнению с 30,0% в 2021 году и 27,3% в июне 2019 года),
- в административной сфере — 50,0% (по сравнению с 38,7% в 2021 году и 36,0% в июне 2019 года).

53. По сравнению с 2021 годом увеличилась доля женщин из всех регионов на должностях категории специалистов и выше.

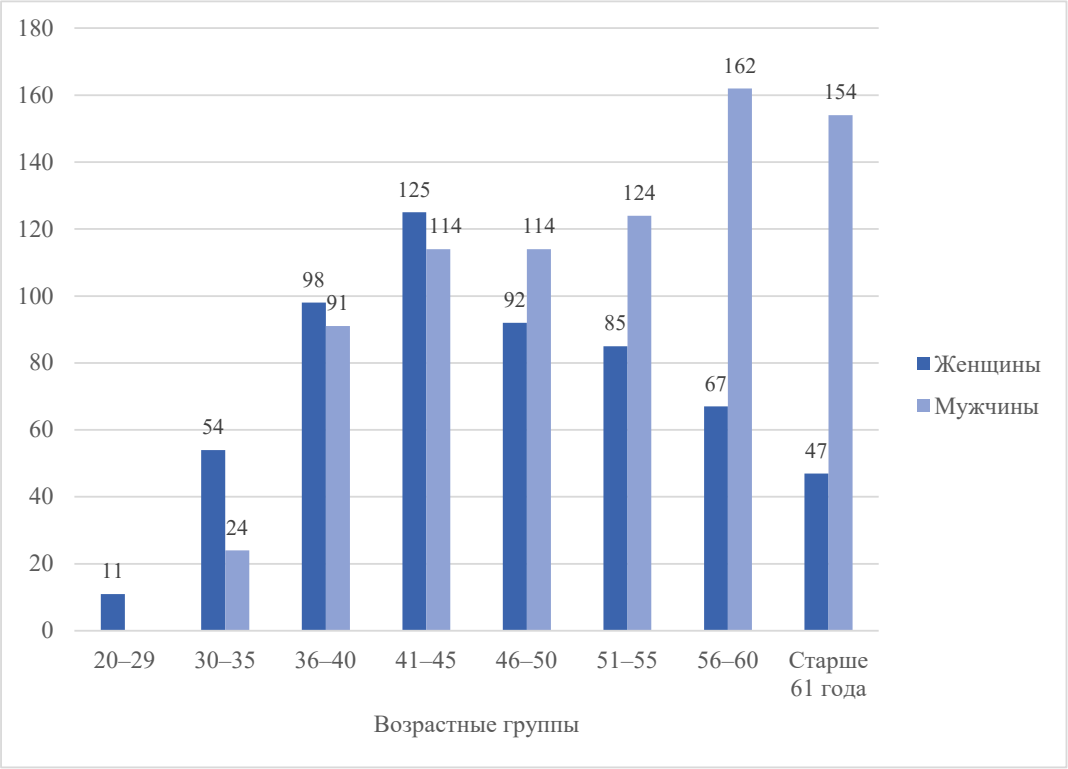
Доля сотрудников категории специалистов и выше, в разбивке по географическим регионам и полу



	Северная Америка			Латинская Америка			Западная Европа			Восточная Европа			Африка			Средний Восток и Южная Азия			Юго-Восточная Азия и Тихий океан			Дальний Восток		
	2019 г.	2021 г.	2023 г.	2019 г.	2021 г.	2023 г.	2019 г.	2021 г.	2023 г.	2019 г.	2021 г.	2023 г.	2019 г.	2021 г.	2023 г.	2019 г.	2021 г.	2023 г.	2019 г.	2021 г.	2023 г.	2019 г.	2021 г.	2023 г.
Доля женщин	5,0%	5,2%	5,8%	1,9%	2,6%	2,9%	10,0%	11,2%	13,1%	5,1%	7,1%	8,2%	3,2%	3,7%	5,1%	0,9%	0,9%	2,2%	2,0%	2,0%	2,4%	2,1%	2,2%	2,8%
Доля мужчин	10,1%	8,3%	6,8%	3,5%	3,9%	3,2%	24,5%	22,5%	20,3%	13,9%	12,8%	11,0%	5,7%	5,3%	4,8%	4,2%	5,0%	4,7%	2,8%	2,6%	2,0%	5,0%	4,7%	4,6%

54. Женщины представлены во всех возрастных группах, особенно в группах от 20–29 лет и 30–35 лет, в которых их доля составляет 100% и 69,2% соответственно. Дисбаланс постепенно нарастает по мере увеличения возраста и является наиболее выраженным в группе от 61 года и старше, где доля женщин составляет лишь 23,4%.

Возраст сотрудников на 1 июня 2023 года
(число женщин и мужчин)



D.2. Заявления о приеме на работу и назначения

55. За отчетный период из 38 641 заявления о приеме на должности категории специалистов и выше на женщин приходилось 36,1%, тогда как в период 2019–2021 годов этот показатель равнялся 35,9%, а в период 2017–2019 годов — 32,8%.

56. Среди кандидатов, получивших назначения, женщины составляли 70,6% (по сравнению с 54,1% за предыдущий отчетный период и 35,1% за период 2017–2019 годов):

- в научной и инженерно-технической сфере из 82 вновь нанятых сотрудников женщины составили 66,1% (по сравнению с 51,9% из 131 сотрудника за предыдущий отчетный период и 28,3% из 120 сотрудников за период 2017–2019 годов);
- в административной сфере из 91 вновь нанятого сотрудника женщины составили 75,2% (по сравнению с 55,5% из 211 человек за предыдущий отчетный период и 45,5% из 99 человек за период 2017–2019 годов).

57. 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(65)/RES/15.A.

D.3. Контракты на длительный срок

58. Среди женщин, имеющих контракты на определенный срок, по долгосрочным контрактам работают 17,7%[3] (тогда как в 2021 году их было 20,0%, а в июне 2019 года — 23,2%), в то время как у мужчин этот показатель равен 38,7% (в 2021 году — 35,2%, в июне 2019 года — 33,3%). Доля женщин, имеющих долгосрочные контракты по состоянию на июнь 2023 года, уменьшилась по сравнению с июнем 2021 года. Это связано с тем, что общее число женщин, работающих по контрактам на определенный срок, увеличилось на 19,5% за период, прошедший между этими двумя датами.

59. Из женщин, имеющих контракты на определенный срок в научной/инженерно-технической сфере, по долгосрочным контрактам работают 23,8% (тогда как в июне 2021 года их было 27,5%, а в июне 2019 года — 31,8%). У мужчин этот показатель составляет 45,5% (в июне 2021 года — 41,4%, в июне 2019 года — 39,2%).

60. Среди женщин, имеющих контракты на определенный срок в административной сфере, по долгосрочным контрактам работают 11,7% (тогда как в 2021 году их было 13,1%, а в 2019 году — 15,3%). У мужчин этот показатель составляет 24,7% (в 2021 году — 23,0%, в 2019 году — 20,9%).

E. Дальнейшие шаги

61. В течение отчетного периода общее число женщин, занимающих в Секретариате должности категории специалистов и выше, продолжало расти. 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.

62. Секретариат продолжает сотрудничать с государствами-членами и профессиональными объединениями с целью повышения осведомленности женщин о действующих в Агентстве процедурах найма.

63. Секретариат будет и далее осуществлять политику в области гендерного равенства и План действий по гендерным вопросам, чтобы продолжить давать возможность всем людям, независимо от их пола, в равной мере вносить свой вклад в его программы и мероприятия и пользоваться их результатами.

64. 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. Таким образом, доля женщин, работающих по долгосрочным контрактам по состоянию на июнь 2023 года, уменьшилась по сравнению с июнем 2021 года, что связано с тем, что общее число женщин, работающих по контрактам на определенный срок, увеличилось на 19,5% в период между этими двумя датами.

65. 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.

66. 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.

IAEA
Международное агентство по атомной энергии
Атом для мира и развития

www.iaea.org

Международное агентство по атомной энергии
Венский международный центр, а/я 100
1400 Вена, Австрия
Тел.: (+43-1) 2600-0
Факс: (+43-1) 2600-7
Эл. почта: Official.Mail@iaea.org

23-03428R