

**IAEA**

Международное агентство по атомной энергии

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2005/55-GC(49)/15

Date: 18 August 2005

General Distribution

Russian

Original: English

Только для официального пользованияПункт 23 b) предварительной повестки дня Конференции
(GC(49)/1)

Персонал

Женщины в Секретариате

*Доклад Генерального директора***Резюме**

- В резолюции GC(47)/RES/14 В ("Женщины в Секретариате"), принятой Генеральной конференцией 19 сентября 2003 года, Генеральному директору предлагается раз в два года представлять доклад о ходе работы по исправлению существующего дисбаланса в представленности обоих полов и улучшению представленности женщин в Секретариате на должностях сотрудников категории специалистов и выше.
- В настоящем докладе представлены усилия, предпринятые Секретариатом в стремлении к достижению этой цели в период с 1 июля 2003 года по 1 июля 2005 года.

Рекомендуемое решение

- Совету рекомендуется рассмотреть и принять к сведению настоящий доклад и представить его Генеральной конференции на рассмотрение.

Персонал

Женщины в Секретариате

А. История вопроса

1. Согласно подготовленному в 2004 году докладу Генерального секретаря общая доля сотрудников-женщин *в категориях специалистов и выше* в системе ООН составляла 36,4% (37,4% в Секретариате ООН)¹. Этот доклад показывает, что в этих категориях самую низкую представленность женщин с показателем 20,1% имеет МАГАТЭ, за которым с небольшим отрывом следуют ВПС (20,3%), УООН (21,4%), ВМО (26,1%), ИКАО (24,3%) и ЮНИДО (25,1%). Как свидетельствуют эти данные обеспечение гендерного баланса является проблемой для всей системы ООН, но в особенности это заметно в научно-технических областях, где процентная доля женщин хронически низка. В отличие от этого, в сфере прав человека и областях, связанных с развитием, две организации (ЮНИТАР, ЮНФПА) достигли равенства, а некоторые другие превысили показатель 40% (КМГС, ПОЗ, ЮНЭЙДС, ЮНЕСКО, УВКБ, МПП, ЮНИСЕФ); но организации научного профиля по-прежнему остаются на уровне ниже 30%.

2. Что касается Агентства, то Секретариат после своего предыдущего доклада Совету управляющих и Генеральной конференции в 2003 году продолжал активизировать уже принятые меры и следовательно повышать процентную долю женщин среди сотрудников категории специалистов.

Меры по набору персонала

- Отдел кадров способствует поддержанию непрерывного диалога с представителями государств-членов с целью поощрения подачи заявлений на замещение вакансий в Агентстве высококвалифицированными кандидатами-женщинами.

¹ “Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций”, Доклад Генерального секретаря, A/59/357, 20 сентября 2004 года.

- В марте 2005 года к работе был привлечен консультант, имеющий опыт учета гендерной проблематики в других организациях системы ООН, который представил доклад об осуществлении всеобъемлющей политики учета гендерной проблематики.
- По приглашению государств-членов были направлены пять миссий с целью набора персонала. Направление этих миссий предоставило возможность еще раз обратить особое внимание на необходимость выдвижения высококвалифицированных кандидатов-женщин. Следует отметить, что у Секретариата нет установленного бюджета на проведение такой деятельности и поэтому расходы на нее финансируются государствами-членами, обращающимися с запросами. Еще одна миссия по набору персонала запланирована на конец 2005 года.
- Секретариат (и, в частности, Координатор Агентства по гендерным проблемам) провели совещание с исполнительным руководителем Международного учебного и научно-исследовательского института ООН по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) с целью принятия мер для размещения на веб-сайте МУНИУЖ и в его бюллетене новостей информации об Агентстве, как о привлекательной рабочей среде и благоприятной возможности трудоустройства для женщин. Секретариат продолжает также поддерживать связи с Межучрежденческой сетью ООН по положению женщин и равенству полов (IANWGE), принимая участие в совещаниях и диалогах, проводимых в этой организации.

Меры, связанные с работой/образом жизни

- Возможность работать неполный рабочий день, которая ранее была доступна только для сотрудников категории общих служб, теперь также распространена на сотрудников категории специалистов.
- Сотрудникам, в особых обстоятельствах, разрешается работать дома. Эта возможность должна быть особенно привлекательной для работающих матерей, позволяя им работать дома либо регулярно, либо на специальной основе.
- Что касается деятельности по повышению квалификации персонала, то Центр учебных ресурсов предлагает супругам поддержку в поиске возможностей трудоустройства в Австрии, в том числе путем передачи биографических анкет местным организациям по набору кадров.

Меры отчетности

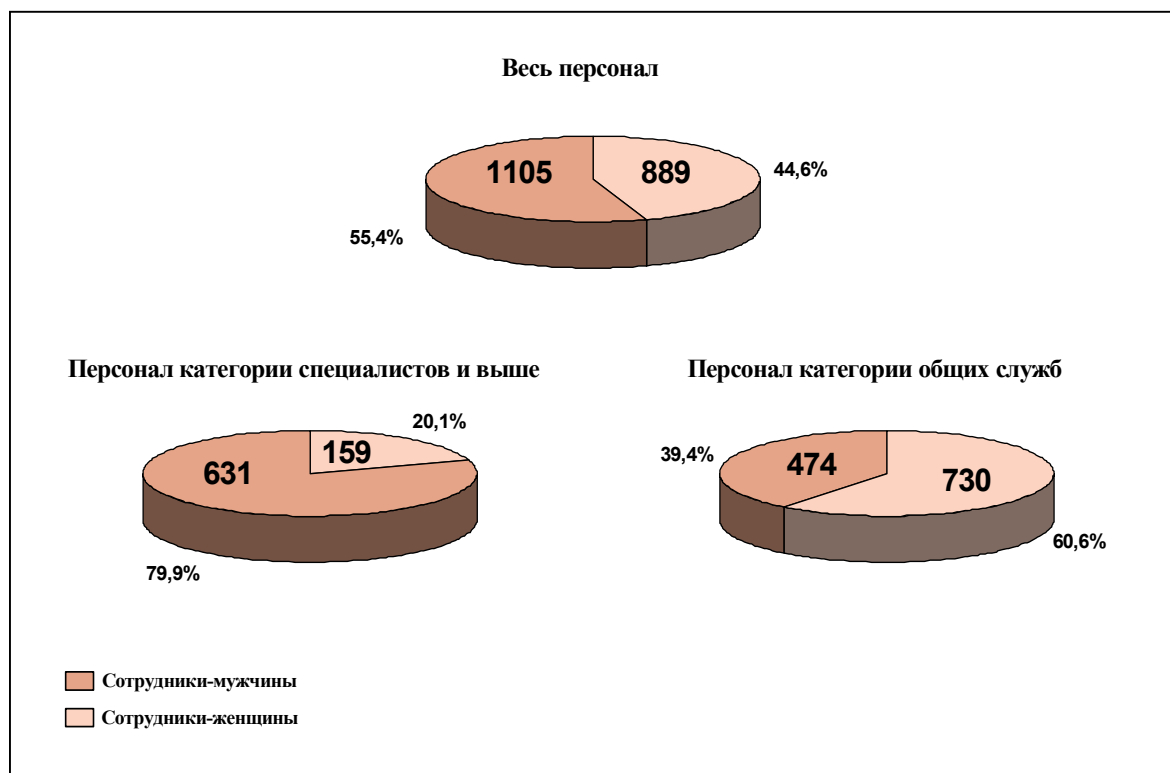
- Все руководители департаментов ежегодно в июне представляют отчеты о мерах, принятых в поддержку увеличения доли сотрудников-женщин в категории специалистов. Эти отчеты показывают, что некоторые технические департаменты предприняли усилия с целью предоставления молодым специалистам-женщинам возможности приобрести опыт работы с ядерными технологиями и применениями путем организации для них интернатур, стажировок и консультаций. В результате осуществления этих программ технические департаменты получают резерв возможных кандидатов на будущие должности.
- В рамках Объединенного консультативного комитета была активизирована деятельность Подкомитета по гендерным проблемам. В его новом Круге ведения говорится, что цель Подкомитета состоит в определении проблем, которые испытывает Агентство в повышении представленности сотрудников-женщин, в содействии разработке плана действий по решению гендерных проблем в Секретариате Агентства и в предложении рекомендаций по созданию рабочей обстановки, в большей степени “ориентированной на семью”.

В. Представленность женщин в Секретариате

Нынешний статус

3. По состоянию на 1 июля 2005 года общее число сотрудников-женщин в Секретариате составляло 889 человек, что представляет собой 44,6% всего кадрового состава. В это число входят сотрудники-женщины в категории общих служб - 60,6% персонала в этой категории, занимающие различные должности, в том числе, например, лабораторные техники, технические специалисты по ИТ, помощники по общественной информации, помощники бухгалтеров и делопроизводители по материально-техническому снабжению. Доля женщин в категории специалистов и выше среди штатного персонала - определяемого как все сотрудники в этой категории, подпадающие под действие Положений о персонале и Правил о персонале, которые были назначены в соответствии с типовыми процедурами набора кадров за счет средств, предусмотренных в Регулярном бюджете, и которые имеют контракт на определенный срок минимум в один год, увеличилась с 18,4% в конце предыдущего отчетного периода в июле 2003 года до 20,1% в июле 2005 года.²

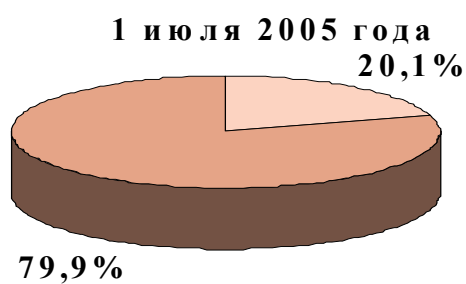
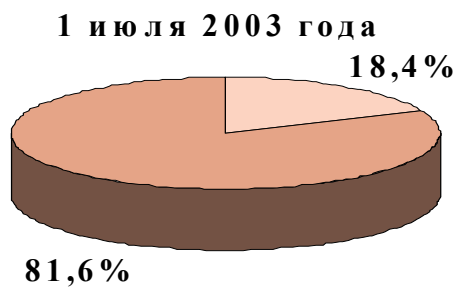
**Общий состав персонала по полу и категориям
1 июля 2005 года**



4. Начиная с этого пункта, настоящий доклад будет иметь отношение только к штатным сотрудникам категории специалистов и выше. На приведенных ниже диаграммах показаны число и процентная доля женщин в каждом классе этой категории. Процентная доля сотрудников-женщин в категории специалистов и выше увеличилась на 1,7% с июля 2003 года и на 2,3% с июля 2001 года и в настоящее время составляет 20,1% общей численности персонала в этой категории.

² Эта категория не включает других сотрудников, таких, как бесплатные эксперты, консультанты и персонал, оплачиваемый за счет внебюджетных средств.

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше:
Процентная доля должностей, занимаемых женщинами и мужчинами**



Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД	1	16,7	5	83,3
D-2	-	-	5	100
D-1	4	13,3	26	86,7
P-5	20	11,2	158	88,8
P-4	42	16,2	218	83,8
P-3	57	22,8	193	77,2
P-2	17	50,0	17	50,0
P-1	-	-	2	100
Всего	141	18,4	624	81,6

Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД	1	16,7	5	83,3
D-2	-	-	4	100,0
D-1	5	16,1	26	83,9
P-5	24	13,2	158	86,8
P-4	49	17,8	227	82,2
P-3	62	24,2	194	75,8
P-2	17	50,0	17	50,0
P-1	1	100,0	-	-
Всего	159	20,1	631	79,9

Сотрудники-мужчины
 Сотрудники-женщины

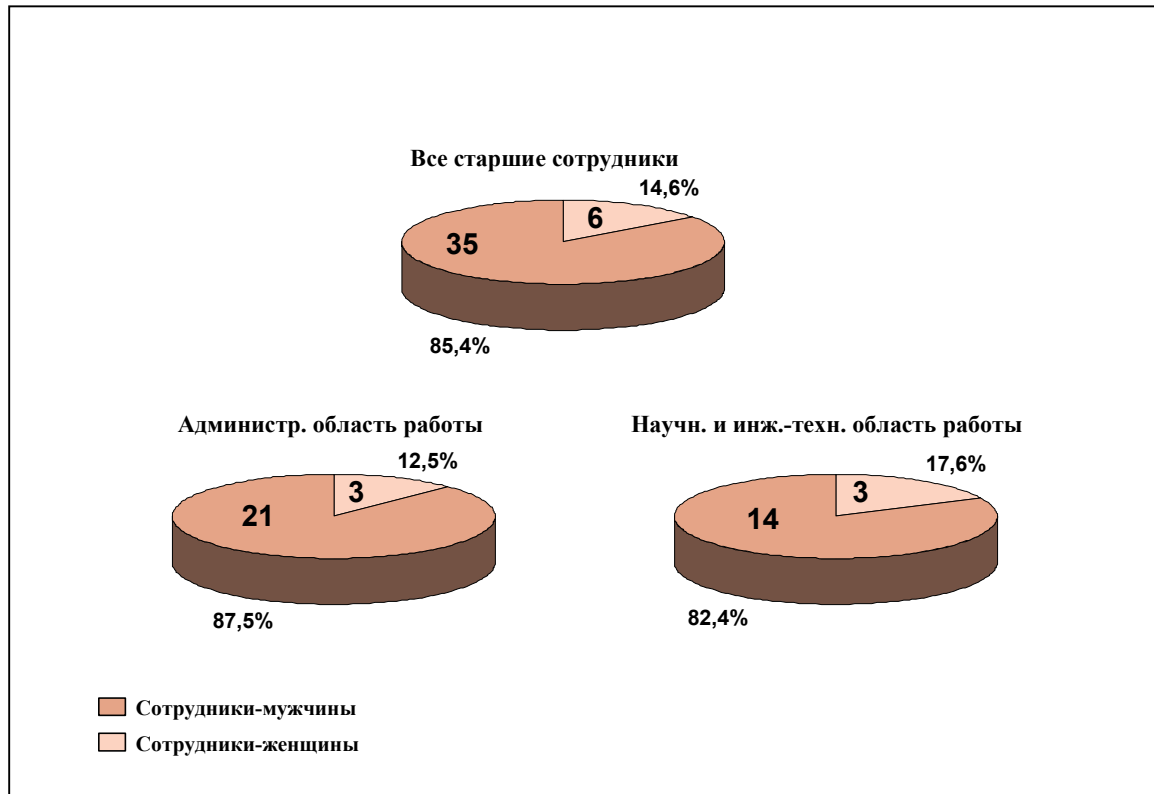
5. Распределение штатных сотрудников по признаку пола и роду занятий продолжает отражать значительный гендерный дисбаланс при сравнении административной области с научной/инженерно-технической областью деятельности. Процентная доля женщин, работающих в административной области, составляет 31,3% (27,9% в июле 2003 года), в то время как в научной/инженерно-технической области она составляет только 14,1% (13,3% в июле 2003 года).

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше в распределении по роду занятий:
Процентная доля должностей, занимаемых женщинами
1 июля 2005 года**



6. Гендерный дисбаланс также очевиден на должностях руководящего уровня как в научной/инженерно-технической, так и в административной группах. Женщины занимают 14,6% руководящих должностей на уровне D-1 и выше.

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше
(на уровне директоров (D-1) и выше)
1 июля 2005 года**

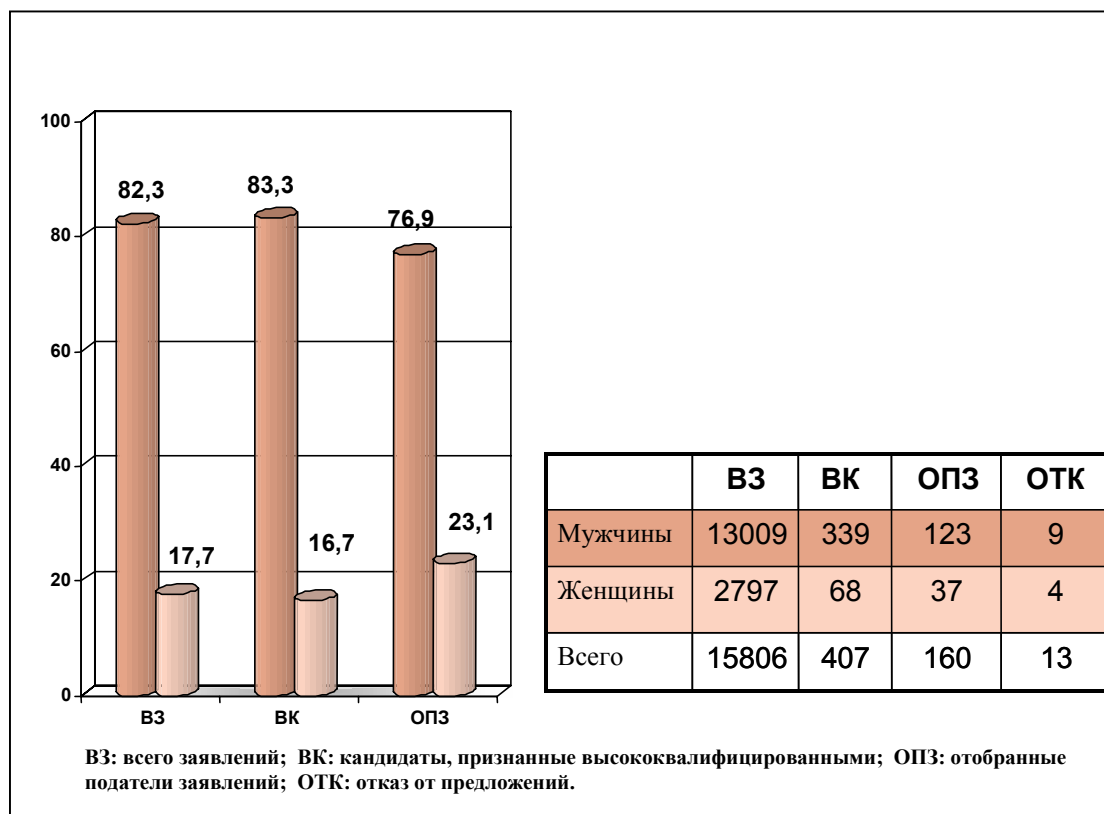


Заявления и назначения

7. Агентство является работодателем, предоставляющим равные возможности. В процессе как предварительного рассмотрения заявлений, так и отбора кандидатов особое внимание уделяется оценке кандидатов-женщин с целью обеспечения справедливого и взвешенного отношения к ним. Кроме того, в случаях сравнимой квалификации, необходимой для замещения должности, особое внимание уделяется кандидатам-женщинам.

8. За отчетный период было получено 15 806 заявлений от кандидатов со стороны: 17,7% - от женщин и 82,3% - от мужчин. Небольшая процентная доля заявлений от женщин отражает более низкую степень участия женщин в ядерной области, а также, возможно, существование социальных норм, которые зачастую являются причиной того, что женщины категории специалистов испытывают трудности при переезде семьи, в которой работают оба супруга, когда второму приносящему доход члену семьи не удастся найти работу. Среди подавших заявления кандидатов, которые были признаны "высококвалифицированными", 68 человек (16,7%) – женщины и 339 (83,3%) – мужчины. Доля высококвалифицированных женщин в научной/инженерно-технической области деятельности составила в 2005 году 11,1% по сравнению с 9,6% в 2003 году, 9,8% в 2001 году и 6,5% в 1999 году. Кроме того, среди отобранных кандидатов, которым была предложена должность, 37 (23,1%) -женщины.

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше
Заявления со стороны, отбор которых был завершен,
в период с 1 июля 2003 года по 1 июля 2005 года**



9. В 96% случаев, когда женщины - податели заявлений со стороны были среди тех кандидатов, которые были признаны "высококвалифицированными", и был выбран внешний кандидат, для замещения вакантной должности отбиралась женщина. Это является весьма четким свидетельством того, что в ходе процесса отбора значительное внимание уделялось обеспечению гендерного баланса.

**Назначения кандидатов со стороны на должности сотрудников категории специалистов:
Случаи, включавшие “высококвалифицированных” женщин среди кандидатов
в период с 1 июля 2003 года по 1 июля 2005 года**



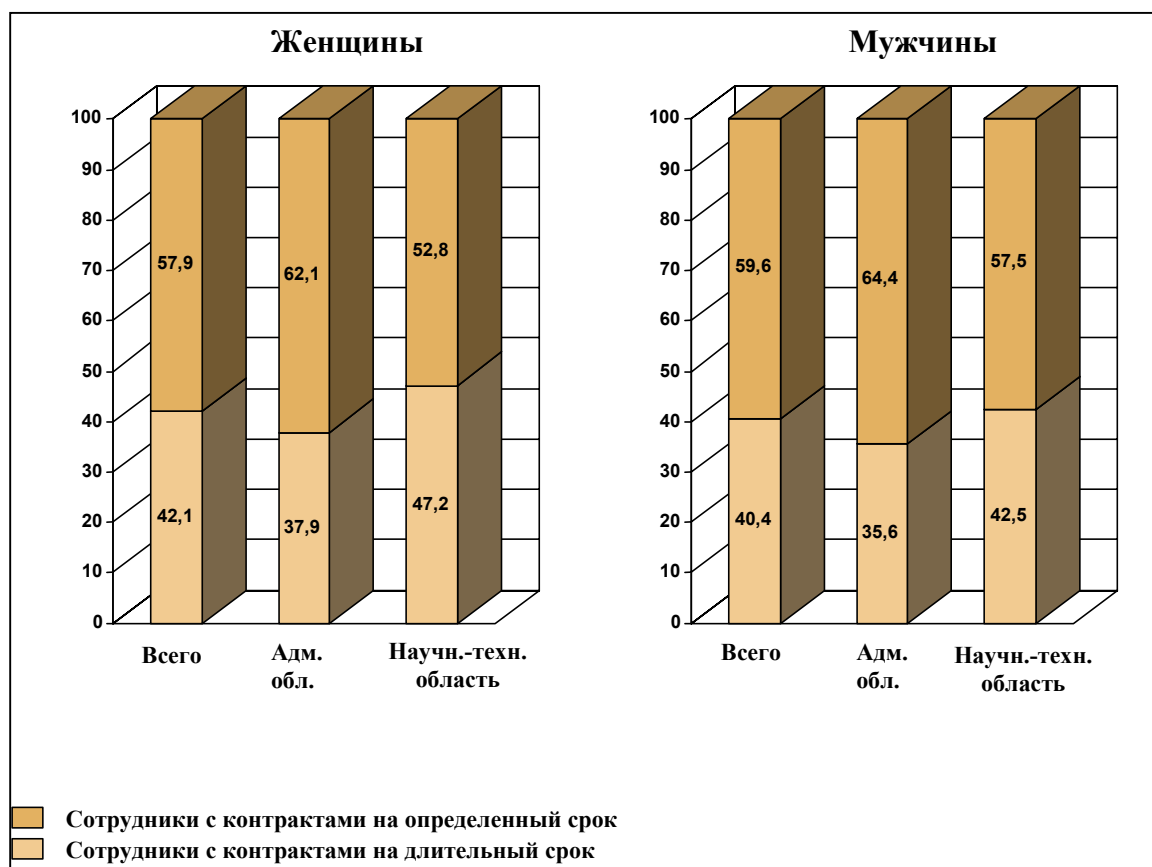
10. В совокупности общее число принятых на работу женщин (37) составило 22% всех назначений со стороны (по сравнению с 19,8% за предыдущий отчетный период). В административной области из 56 принятых на работу новых сотрудников 24 (42,9%) – женщины. В научной/инженерно-технической области из 112 принятых на работу новых сотрудников 13 (11,6%) – женщины.

11. Хотя предпринимаются все возможные усилия для назначения на вакантные должности высококвалифицированных женщин, иногда эти усилия вступают в противоречие с параллельными интересами, вытекающими из других резолюций Генеральной конференции, относящихся к увеличению представленности персонала из непредставленных, недопредставленных или развивающихся государств-членов (в последнем случае – из резолюции GC(47)/RES/14 A).

Женщины с контрактами на длительный срок

12. Учитывая трудности с набором женщин-специалистов в ядерной области, Агентство продолжает предпринимать шаги, с тем чтобы сохранить в штате женщин, которые уже являются сотрудниками. В этом отношении доля женщин, имеющих контракты на длительный срок, составляет 42,1% по сравнению с 40,4% у сотрудников-мужчин. Доля женщин, имеющих контракты на длительный срок в научной и инженерно-технической области, составляет 47,2%. Это – значительное увеличение по сравнению с прошлыми отчетными периодами (42,4% в июле 2003 года и 29,8% в июле 2001 года). Соответствующая доля мужчин составляет 42,5%. В административной области доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 37,9%, а мужчин с такими контрактами – 35,6%.

Штатные сотрудники категории специалистов и выше
Распределение по типу контракта
1 июля 2005 года



С. Участие государств-членов

13. Хотя процентная доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше продолжала возрастать, она не поднялась до желаемого уровня. Самым значительным является то, что перечисленные выше меры, принятые Секретариатом, не привели к достаточно быстрому изменению числа “высококвалифицированных” женщин - *подателей заявлений*, что имеет решающее значение для увеличения доли сотрудников-женщин. В стремлении к дальнейшему улучшению этой ситуации был проведен брифинг на неофициальном совещании Комитета по программе и бюджету Совета управляющих, которое состоялось 17 января 2005 года, и после этого в ноте от 3 марта 2005 года Секретариат предложил государствам-членам назначить представителей по связи для активной поддержки усилий, предпринимаемых Агентством с целью набора женщин. К июню 2005 года были получены 25 таких кандидатур и состоялось первое совещание представителей по связи, на котором им было предложено оказать помощь Секретариату: в определении соответствующих учреждений в государствах-членах, из которых можно было бы набирать подходящих квалифицированных кандидатов, в содействии разработке Программы младших сотрудников категории специалистов, в увеличении числа стажировок, а также в организации миссий с целью набора кадров. Следующее совещание представителей по связи состоится 6 сентября 2005 года. Есть надежда, что при такой более непосредственной поддержке со стороны государств-членов представится возможность активизировать увеличение числа высококвалифицированных кандидатов-женщин для занятия должностей в Агентстве и, тем самым, ускорить процесс достижения большего гендерного баланса.