

**Только для официального пользования**

Пункт 25 b) предварительной повестки дня Конференции  
(GC(57)/1 и Add.1)

**Персонал**  
**Женщины в Секретариате**

*Доклад Генерального директора*

**Резюме**

В резолюции GC(55)/RES/15 b), касающейся женщин в Секретариате и принятой Генеральной конференцией 22 сентября 2011 года, Генеральному директору предлагается раз в два года представлять Совету управляющих и Генеральной конференции доклад об осуществлении указанной резолюции. Данный документ представляет собой доклад за период с 1 июня 2011 года по 1 июня 2013 года.

Настоящий доклад подготовлен во исполнение предложения, содержащегося в указанной резолюции.

**Рекомендуемое решение**

Рекомендуется, чтобы Совет управляющих принял к сведению настоящий доклад, рекомендовал представить 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. Общие сведения**

1. В резолюции GC(55)/RES/15 b) Генеральному директору было предложено в соответствии со статьей VII Устава привлекать служащих, обладающих наибольшим уровнем работоспособности, технической компетенции и добросовестности, в частности, привлекая их 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.

2. Дисбаланс в представленности мужчин и женщин по-прежнему остается проблемой в общей системе ООН: согласно последнему докладу Генерального секретаря ООН представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в Секретариате ООН и организациях системы ООН остается низкой, хотя в период с 1 января 2009 года по 31 декабря 2011 года она несколько возросла: с 39,9% до 40,7%. Хотя Агентство все еще находится среди организаций системы ООН с самой низкой представленностью женщин на должностях категории специалистов, которая составляет 27,6%, число женщин на должностях категории специалистов и выше с июня 2011 года возросло на 3,1% и с июня 2009 года – на 4,6%, что является весьма обнадеживающей тенденцией.

3. В частном секторе и научных кругах участие женщин в определенных отраслях естественных, технических наук и технологий также находится на низком уровне. Несмотря на некоторое улучшение ситуации общее число выпускников университетов в государствах-членах – особенно женщин – в связанных с ядерной деятельностью областях остается низким, и, следовательно, кадровые ресурсы из числа женщин в ядерной сфере остаются ограниченными. Поэтому одним из основных препятствий, мешающих Секретариату в достижении цели обеспечения равной представленности обоих полов, является отсутствие роста числа выбравших научную карьеру женщин, в частности в ядерной отрасли.

## **В. Инициативы Секретариата по увеличению представленности женщин**

4. С 2007 года в Секретариате осуществляется комплексная гендерная политика. Она предусматривает обеспечение равенства мужчин и женщин при укомплектовании персоналом, а также учет в программах и работе Секретариата гендерной проблематики (что делалось при подготовке программы и бюджета Агентства на 2014-2015 годы). В отчетный период эта политика была подвергнута анализу, и в настоящее время в целях повышения ее эффективности в нее вносятся изменения.

5. Секретариат создал ряд координируемых механизмов, цель которых – достижение равенства полов. Продолжается работа Координатора по гендерным проблемам, направленная на достижение намеченных в действующей гендерной политике целей обеспечения гендерного равенства. Содействие в этой работе оказывают координаторы по гендерным проблемам, действующие в департаментах, и они помогают заместителям Генерального директора в их усилиях по достижению равенства мужчин и женщин. Эти различные функции выполняются сотрудниками в дополнение к их обычным служебным заданиям.

### **В.1. Меры по набору персонала**

6. Секретариат совместно с представителями государств-членов продолжает поиск новых путей широкого информирования о работе Агентства и содействия подаче заявлений высококвалифицированными кандидатами-женщинами на должности сотрудников категории специалистов.

7. Особое внимание уделяется представительству Агентства на конференциях и совещаниях, где можно установить контакты с женщинами, занимающимися научной деятельностью. Внимание уделяется также информированию о программах младших сотрудников категории специалистов (МСС), интернатуры и стажировок, цель которых заключается в предоставлении молодым специалистам-женщинам возможности получить опыт практической работы.

8. По приглашению государств-членов с 2011 года было организовано восемь миссий по набору персонала, предоставивших дополнительные возможности для информационно-просветительской работы среди высококвалифицированных кандидатов-женщин.

9. Секретариат продолжает поддерживать две ассоциации, оказывающие помощь и содействие женщинам, которые занимаются профессиональной деятельностью в областях, имеющих отношение к работе Агентства. При Агентстве имеется отделение ассоциации Женщины в ядерной сфере (ВиН), и число его членов за отчетный период возросло до 65. Секретариат работает также с австрийским отделением сети Женщины в области международной безопасности. Сотрудники Секретариата поддерживают работу этих организаций, в частности способствуя ознакомлению женщин с функционированием Агентства и информированию молодых женщин и студенток о возможностях профессиональной деятельности в ядерной сфере.

10. В апреле 2013 года Агентство в третий раз приняло участие в Венском дне дочерей. 45 девочек и девушек в возрасте от 11 до 16 лет провели день в Агентстве, и целью их посещения было узнать, что делают их родители на работе, а также быть участниками практической демонстрации рабочих процессов Агентства. Следует надеяться, что это мероприятие послужит толчком к выбору некоторыми из них профессии в сфере ядерной науки или других технических областях.

11. Секретариат продолжает также поддерживать связи с Межучрежденческой сетью по положению женщин и равенству полов (МСПЖРП) Организации Объединенных Наций и структурой "ООН-женщины". Агентство является единственной научно-технической организацией, которая принимала активное участие в пилотной программе Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН). В 2013 году Секретариат содействовал формированию базовой отчетности для этой программы, и ему было предложено участвовать в работе группы экспертов по разработке электронного учебного пособия для использования во всей системе ООН для расширения осведомленности о гендерных вопросах. При поддержке со стороны структуры "ООН-женщины" был проведен обзор политики и процедур Секретариата в области достижения гендерного равенства и учета гендерной проблематики. Таким образом были выявлены возможности устойчивого улучшения ситуации, особенно в отношении активного подхода Секретариата к улучшению представленности женщин на старших должностях и должностях категории специалистов во всей деятельности Агентства.

12. Секретариат участвовал также в проведении Международного женского дня, организовав круглый стол, посвященный вопросам международной карьеры для женщин. Своим опытом и рекомендациями на этом форуме поделились пять аккредитованных при Агентстве женщин-послов.

13. По-прежнему пристальное внимание уделяется оценке кандидатов-женщин как в процессе предварительного рассмотрения заявлений, так и в процессе отбора на вакантные должности. В случаях сравнимой квалификации, необходимой для замещения должности, кандидатам-женщинам уделяется особое внимание.

## **В.2. Участие государств-членов**

14. С 10 государствами-членами Агентство имеет соглашения о направлении МСС. В отчетный период отдельные государства-члены предоставили финансовые средства в общей сложности для 31 МСС, 51,6% из которых были женщинами. Агентство продолжает обсуждать заключение аналогичных соглашений с другими государствами-членами.

## **В.3. Баланс между трудовой деятельностью и личной жизнью**

15. Секретариат постоянно рассматривает, обновляет и совершенствует свою политику в отношении сбалансированности трудовой деятельности и личной жизни. Уже давно осуществляется политика, которой придерживаются в большинстве других организаций общей системы ООН и которая предусматривает улучшение условий работы и личной жизни (например, гибкий рабочий график, неполный рабочий день и работа на дому). Секретариат регулярно организует встречи для информирования сотрудников об этих программах, и сотрудники все шире их используют.

## **В.4. Меры отчетности**

16. Руководители департаментов ежегодно представляют отчеты о принятых мерах и проведенной деятельности по увеличению числа женщин-сотрудников категории специалистов. Все подразделения Секретариата не только продолжают уделять особое внимание назначению женщин, включенных во время процесса набора персонала в окончательный список кандидатов, но и стремятся предоставить молодым специалистам-женщинам возможность приобрести опыт работы в сфере ядерных технологий и применений. Особое внимание уделяется участию женщин в конференциях,

семинарах-практикумах и научно-исследовательских проектах, а также их работе в качестве членов комитетов и консультантов.

17. На курсах Секретариата по подготовке управленческих кадров особое внимание уделяется гендерной проблематике – как в плане набора персонала, так и плане чувствительности этого вопроса.

## **С. Представленность женщин в Секретариате**

18. В приложении приводится графическая информация, иллюстрирующая результаты, вкратце изложенные ниже.

### **С.1. Нынешнее положение**

19. По состоянию на 1 июня 2013 года общее число сотрудников-женщин в Секретариате составляло 1111 человек, или 43,6% всего кадрового состава:

- в категории общих служб (которая включает целый ряд различных должностей, например, технические специалисты по ИТ и лабораторные техники, помощники бухгалтеров и технические сотрудники по закупкам) доля сотрудников-женщин несколько возросла: с 63,2% в 2011 году до 63,9% в 2013 году;
- доля женщин среди штатных сотрудников категории специалистов и выше возросла с 23,5% в 2011 году до 26,0% в 2013 году.

20. Далее в настоящем докладе речь пойдет только о штатных сотрудниках категории специалистов и выше.

21. По состоянию на 1 июня 2013 года гендерный дисбаланс на уровне руководящих должностей как в научной/инженерно-технической, так и в административной группах продолжал увеличиваться. Вместе с тем, на уровне D-2, где в июне 2007 года женщин не было, к 2013 году их число возросло до 4, что составило 40% от общего числа должностей.

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

- административная область: 36,5% (по сравнению с 32,3% в июне 2011 года, 34,4% в июне 2009 года, 35,7% в июне 2007 года и 31,3% в июне 2005 года);
- научная/инженерно-техническая область: 19,7% (по сравнению с 18,0% в июне 2011 года, 17,3% в июне 2009 года, 15,5% в июне 2007 года и 14,1% в июне 2005 года).

23. По состоянию на 1 июня 2013 года на уровне руководящих должностей женщины были представлены следующим образом:

- административная область: 21,7% (по сравнению с 18,2% в июне 2011 года);
- научная/инженерно-техническая область: 15,8% (по сравнению с 21,1% в июне 2011 года).

## **С.2. Заявления и назначения**

24. В течение отчетного периода было получено 26 480 внешних заявлений на замещение штатных должностей, из которых 25,2% – от женщин (по сравнению с 24,6% от женщин в течение предыдущего отчетного периода и 21,5% от женщин в течение двух лет до него).

25. Среди подавших заявления внешних кандидатов, которые были признаны “высококвалифицированными”, 23,3% составляли женщины (по сравнению с 22,1% в течение предыдущего отчетного периода и 21,5% женщин в течение двух лет до него):

- в научной/инженерно-технической области доля высококвалифицированных кандидатов-женщин в 2013 году составила 13,9% по сравнению с 16,0% в течение предыдущего отчетного периода;
- в административной области эта доля составила 32,9% по сравнению с 31,0% в течение предыдущего отчетного периода.

26. Среди отобранных кандидатов, которым была предложена должность, 27,1% – женщины (по сравнению с 25,4% в течение предыдущего отчетного периода).

27. В течение отчетного периода в 82,1% случаев, когда женщины – податели заявлений со стороны были среди тех кандидатов, которые были признаны “высококвалифицированными”, и был отобран внешний кандидат, для замещения вакантной должности отбиралась женщина. Это продолжает оставаться свидетельством того, что в процессе отбора значительное внимание по-прежнему уделяется обеспечению равной представленности мужчин и женщин.

28. Общее число принятых на работу женщин составило 31,8% всех назначений со стороны (по сравнению с 23,2% за предыдущий отчетный период):

- в научной/инженерно-технической области 21,0% из 138 новых сотрудников составили женщины (по сравнению с 18,2% из 112 за предыдущий отчетный период);
- в административной области 47,4% из 95 новых сотрудников составили женщины (по сравнению с 29,3% из 82 за предыдущий отчетный период).

29. Хотя предпринимаются все возможные усилия для назначения на вакантные должности высококвалифицированных женщин, иногда эти усилия вступают в противоречие с параллельными задачами, вытекающими из других резолюций Генеральной конференции, касающихся увеличения представленности персонала из развивающихся, а также непредставленных и недопредставленных государств-членов (последняя – резолюция GC(55)/RES/15 a)).

## **С.3. Женщины с контрактами на длительный срок**

30. Контракты на длительный срок имеют 30,5% сотрудников-женщин (по сравнению с 33,6% в июне 2011 года), при этом в отношении сотрудников-мужчин эта доля составляет 37,4% (по сравнению с 38,5% в июне 2011 года). В то время как девять женщин с контрактами на длительный срок во время отчетного периода из Секретариата уволились, контракты на длительный срок в этот период были предоставлены 15 женщинам. Доля женщин с контрактами на длительный срок в научной и инженерно-технической области составляет 34,1% (по сравнению с 34,9% в 2011 году). Соответствующая доля мужчин в научной и инженерно-технической области – 41,6% (по сравнению с 43,8% в 2011 году).

В административной области доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 27,1% (32,5% в 2011 году), а мужчин с такими контрактами – 28,7% (28,2% в 2011 году).

## **D. Планы на будущее**

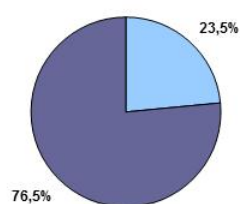
31. Общая представленность женщин в Секретариате в отчетный период продолжала повышаться. Генеральный директор настоятельно призывает все государства-члены содействовать достижению конечной цели – равной представленности обоих полов во всех подразделениях Секретариата.



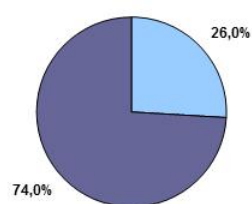
Приложение

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше**  
Доля должностей, занимаемых женщинами и мужчинами

1 июня 2011 года



1 июня 2013 года



Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД/ПГД	-	-	8	100
D-2	3	30,0	7	70,0
D-1	5	21,7	18	78,3
P-5	35*	15,2	195*	84,8
P-4	95	24,7	290	75,3
P-3	73	28,4	184	71,6
P-2	12	32,4	25	67,6
P-1	-	-	-	-
Всего	223	<b>23,5</b>	727	<b>76,5</b>

Класс	Число женщин	% женщин	Число мужчин	% мужчин
ЗГД/ПГД	1	12,5	7	87,5
D-2	4	40,0	6	60,0
D-1	3	13,0	20	87,0
P-5	37*	14,6	217*	85,4
P-4	110	26,4	307	73,6
P-3	95	35,4	173	64,6
P-2	16	35,6	29	64,4
P-1	-	-	-	-
Всего	266	<b>26,0</b>	759	<b>74,0</b>

\* Обозначает сотрудников на должности P-5, имеющих персональный класс D-1 или D-2: в 2011 году: 1 женщина и 3 мужчин, в 2013 году: 1 женщина и 5 мужчин

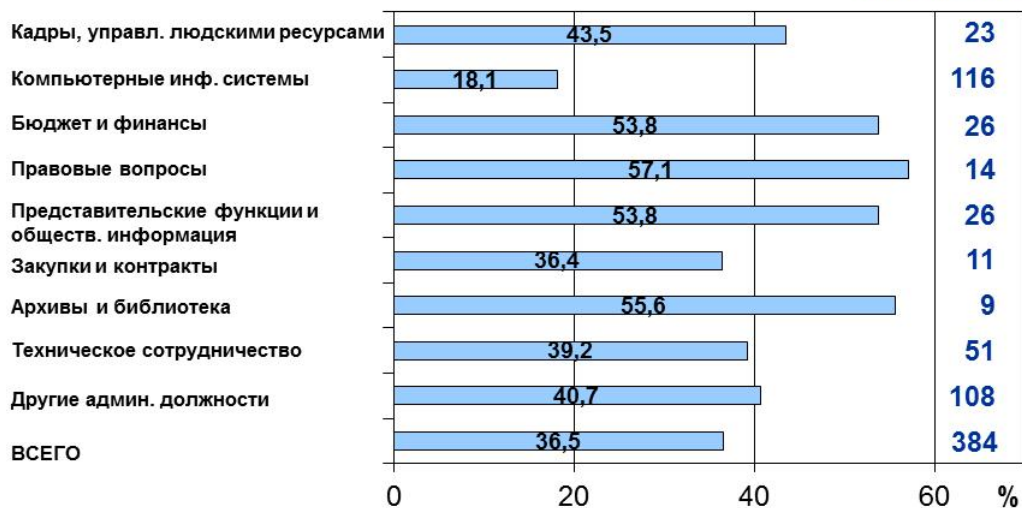
■ Мужчины  
■ Женщины

## Штатные сотрудники категории специалистов и выше в распределении по роду занятий

Доля должностей, занимаемых женщинами  
1 июня 2013 года

### Административная область

Весь персонал



### Научная и инженерно-техническая область

Весь персонал

