

IAEA



الوكالة الدولية للطاقة الذرية
تسخير الذرة من أجل السلام والتنمية

GOV/2025/48-GC(69)/17

توزيع عام
عربي
الأصل: الإنكليزية

مجلس المحافظين المؤتمر العام

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

شؤون الموظفين المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

GOV/2025/48-GC(69)/17

14 آب/أغسطس 2025

توزيع عام

عربي

الأصل: الإنكليزية

مجلس المحافظين المؤتمر العام

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند الفرعي 9 (ب) من جدول الأعمال المؤقت
(الوثيقة GOV/2025/55)

البند 22 من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(69)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

الملخص

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالجزء باء من القرار GC(67)/RES/17 الذي اعتمده المؤتمر العام في 29 أيلول/سبتمبر 2023، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن المرأة في الأمانة. ويشمل هذا التقرير الفترة من 1 حزيران/يونيه 2023 إلى 1 حزيران/يونيه 2025.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن ينظر مجلس المحافظين في هذا التقرير ويحيط به علماً وأن يحيله الى المؤتمر العام للنظر فيه.

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدمة

1- أُعدَّ هذا التقرير عملاً بالجزء باء من القرار GC(67)/RES/17 ("المرأة في الأمانة"). وفي الفقرة 10 من منطوق ذلك القرار، طلب المؤتمر العام من المدير العام أن يقدِّم تقريراً كل سنتين إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام عن تنفيذ هذا القرار. ويشمل هذا التقرير الفترة من 1 حزيران/يونيه 2023 إلى 1 حزيران/يونيه 2025.

2- وفي عام 2020، وضع المدير العام الهدف المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام 2025. والتعداد الذي يشكّل الأساس الإحصائي لهذا التقرير يشمل موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الحاصلين على عقود محددة المدة وعقود مساعدة مؤقتة وتعيينات شهرية قصيرة الأجل لشغل مناصب ممولة من الميزانية العادية أو من أموال خارجة عن الميزانية. ولا يشمل هذا التعداد الموظفين الفنيين المبتدئين والخبراء المجانيين والأفراد العاملين بعقود يومية قصيرة الأجل.

3- وبناءً على التعداد المشار إليه، ففي 1 حزيران/يونيه 2025، كان تمثيل المرأة في الوكالة قد بلغ أعلى مستوياته حتى ذلك التاريخ، حيث وصلت نسبة النساء إلى 51,3%. وتحقّق تقدم في زيادة تمثيل المرأة على مستوى الرتب العليا، حيث بلغت نسبة النساء 57,1% في فئة نائب المدير العام/مساعد المدير العام و51,1% في الفئة مد-1 و39,3% في الفئة ف-5 (مقارنة بنسبة 50% في فئة نائب المدير العام و51,1% في الفئة مد-1 و33,7% في الفئة ف-5 في 1 حزيران/يونيه 2023).



باء- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

4- منذ عام 2007، نفذت الأمانة سياسة شاملة تشمل تمثيل النساء في صفوف الموظفين؛ وتعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في برامج الوكالة وعملياتها؛ وتحقيق مستوى مناسب من التواصل بشأن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال؛ وإرساء بيئة عمل تكفل استمرار اعتبار الوكالة مكان عمل مرغوب للنساء.

5- ولتنفيذ هذه السياسة، تسترشد الوكالة بخطة عمل داخلية تغطي المجالات الأربعة المذكورة. ويرد مزيد من التفاصيل عن الإنجازات المحققة على هذا الصعيد في الأقسام التالية.

باء-1- زيادة تمثيل المرأة في الأمانة - التوازن بين الجنسين

6- عملاً بالفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي، تواصل الأمانة العمل على ضمان وجود موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تولى المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات الأعضاء في الوكالة ولأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن. وتسترشد الأمانة أيضاً بالقسم باء من قرار المؤتمر العام GC(67)/RES/17، الذي يحث المدير العام، عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، "أن يكفل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة، واستقدامهم على وجه الخصوص من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وأن يسعى لبلوغ هدف المساواة في التمثيل على مستوى جميع المجموعات والفئات الوظيفية في الوكالة، بما في ذلك الوظائف العليا على مستوى تقرير السياسات واتخاذ القرارات".

7- وفي عام 2020، التزم المدير العام بهدف تحقيق التكافؤ في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام 2025. وقد تحقق هذا الهدف قبل الموعد المحدد وبلغت نسبة النساء في الأمانة 51,3% في 1 حزيران/يونيه 2025. ويتضمن القسم دال إحصاءات عن هذا التقدم.

8- وستواصل الجهود الرامية إلى اجتذاب المرشحات الماهرات، بما في ذلك عن طريق العمل عن كثب مع الدول الأعضاء لزيادة الوعي بفرص العمل.

9- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أوفدت الأمانة بعثات شخصية أو اضطلعت بمهام إلكترونية لاجتذاب الموظفين من 15 دولة عضواً¹، بما في ذلك 5 دول ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

10- وإضافةً إلى ذلك، استعرض فريق التوظيف التابع للوكالة النبذات المهنية الخاصة بالخبيرات والمتاحة على الإنترنت. وحتى الآن، تم فرز ملفات أكثر من 4 500 امرأة، من مختلف المناطق الجغرافية، وممن يتمتعن بخبرة مهنية ذات صلة في المجالات التقنية والمجالات الوظيفية غير التقنية، وتمت مطابقة ملفاتهن بالأوصاف الوظيفية، والاتصال بهن وتشجيعهن على التقدم لشغل وظائف على مختلف المستويات، بما في ذلك الأدوار الإدارية.

11- وواصلت الأمانة استخدام "قوائم المواهب" لدعم اختيار مرشحين مؤهلين تأهيلاً مناسباً للتعيينات المؤقتة واستعراضات النظراء وبعثات الخبراء، مع التركيز على الطلبات المقدمة من النساء والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

12- وواصلت الأمانة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والعمل على التوعية الموجهة للاتصال بالمهنيين المتخصصين في الأماكن التي يصعب تعيين مرشحين منها، ونشر إعلانات الوظائف في اللوحات الدولية والعلمية الخاصة بإعلانات الوظائف، والانخراط مع المنظمات المهنية، وإرسال رسائل إخبارية شهرية لتسليط

¹ الاتحاد الروسي، وألمانيا، وأوكرانيا، وإيطاليا، وجمهورية كوريا، وسنغافورة، وسويسرا، والصين، وكندا، والمجر، والمملكة المتحدة، ومملكة هولندا، والنمسا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

الضوء على الوظائف الشاغرة والوصول إلى عدد كبير من المرشحين المحتملين من طائفة واسعة من الدول الأعضاء.

13- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، شاركت الوكالة في عدة فعاليات دولية معنية بتطوير الحياة المهنية، بما في ذلك فعالية بعنوان "المرأة في مجال التكنولوجيا" وأخرى بعنوان "المرأة في المناصب العليا"، بهدف عرض فرص التوظيف المتاحة لديها، لا سيما في مجالات تكنولوجيا المعلومات والعلوم والهندسة. وأقامت الوكالة أيضاً شراكات مع منظمات أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة في تنظيم فعاليات للتوظيف.

باء-2- تعزيز مراعاة منظور النساء في برامج الوكالة وأنشطتها - تعميم مراعاة المنظور الجنساني

14- تشمل المساءلة عن تحقيق النتائج في برامج الوكالة ضرورة مراعاة الجوانب الشاملة لعدة مجالات عند التخطيط للأنشطة البرنامجية وتنفيذها. وخلال مرحلة التخطيط لمشروع برنامج الوكالة وميزانيتها للفترة 2026-2027، أُجري تحليل لتقييم الآثار المتعلقة بالنساء. وبالمثل، ففي كل مشروع من مشاريع التعاون التقني، يتضمن تصميم المشروع قسماً عن المسائل الشاملة لعدة مجالات يتناول الجهود المبذولة لتقييم مختلف الآثار على النساء والرجال عند الاقتضاء، وذلك مثلاً في مجالات صحة المرأة، وتغذية الأم والطفل، والنساء المشغلات بالزراعة.

15- وفي مجال الطاقة النووية، أعدت الوكالة وثيقة تقنية ومستودعاً على الإنترنت بعنوان "استراتيجيات في مجال الموارد البشرية لتحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمات النووية" بهدف جمع ونشر الاستراتيجيات والممارسات الجيدة المتبعة في مجال الموارد البشرية من أجل إشراك النساء في قطاع الصناعة النووية. وعلى الصعيد الإقليمي، يتواصل تقديم الدعم لمشروع مماثل لتعزيز مشاركة النساء، وُضع في إطار الاتفاق التعاوني لترويج العلم والتكنولوجيا النوويين في أمريكا اللاتينية والكاريبي (اتفاق أركال). وفي المجالات الأكثر تخصصاً مثل الاندماج، يوفر فريق النساء العاملات في مجال الاندماج محفلاً لإقامة العلاقات المهنية.

16- وبالاستناد إلى نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني المتبع على نطاق الوكالة، أُعدّ دليل عملي يهدف إلى تيسير إدماج الاعتبارات ذات الصلة في عملية إعداد الأطر البرنامجية القطرية وتنفيذها. وأعدّ دليل عملي بعنوان "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وضع الأطر البرنامجية القطرية الخاصة بالوكالة" يقدم إرشادات وتوصيات عملية لوضع الأطر البرنامجية القطرية، والمنسقين الوطنيين لهذه الأطر، وإدارة البرامج في الوكالة.

17- ويجري العمل أيضاً على تعميم هذا المنظور في أنشطة التقييم التي تضطلع بها الوكالة. وتعمل وظيفة التقييم التابعة لمكتب الخدمات الإشرافية الداخلية على تنفيذ نهج يتمحور حول العنصر البشري ومراعاته في جميع مراحل عملية التقييم، باتباع قواعد ومعايير التقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. ويتيح ذلك للمكتب أن يعمل على تقييم جودة ومدى إجراءات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج الوكالة ومشاريعها، وتقديم توصيات لتحسينها. ويقدم المكتب أيضاً الإجراءات التداخلية التي تتخذها المنظمة تحديداً للأغراض الجنسانية.

برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري

منذ إطلاق برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري (برنامج منح ماري كوري) في عام 2020، تلقى البرنامج طلبات التحاق من 3091 متقدمة، اختير من بينهم 760 مستفيدة من 129 دول أعضاء يدرسن في 76 بلداً حول العالم.

وفي إطار البرنامج حتى حزيران/يونيه 2025، كانت 369 طالبات قد أكملن برنامج الماجستير و200 طالبة قد ألحقن ببرامج التدريب الداخلي بتنسيق من الوكالة. وتتاح فرص التدريب الداخلي في مختلف الإدارات التقنية التابعة للوكالة وفي المراكز المتعاونة مع الوكالة، وكذلك في شركات تابعة للقطاع الخاص ومنظمات شريكة أخرى. والخريجات اللاتي لم يشرعن في برنامج للتدريب الداخلي إما نجحن بالفعل في تأمين فرصة عمل أو يخططن لمواصلة دراستهن على مستوى الدكتوراه.

وأطلقت أيضاً في إطار البرنامج مجموعة على موقع LinkedIn الشبكي لطالبات وخريجات برنامج ماري كوري، حيث يمكن للطالبات التواصل مع نظيراتهن، وتبادل المعارف والخبرات، والحصول على معلومات عن البرامج التقنية والفعاليات التي من شأنها أن تنفعهن في تطوّرهن الشخصي والمهني.

وحتى حزيران/يونيه 2025، كانت التعهدات التي تلقاها البرنامج المذكور قد بلغت 16,2 مليون يورو، فضلاً عن مساهمات عينية لرعاية 110 طالبات. وتشمل الجهات المانحة الاتحاد الأوروبي و24 دولة عضواً واثنين من المؤسسات التابعة للدول الأعضاء وشركيين من القطاع الخاص ومؤسستين أكاديميتين.

ويُتوخى لبرنامج منح ماري كوري أن يكون مبادرة طويلة الأجل، ومن ثم فهناك حاجة متكررة لحشد أموال كافية للبرنامج.

وفي آذار/مارس 2024، اجتمعت أكثر من 400 من النساء اللاتي يشغلن حالياً وظائف في المجال النووي أو يطمحن إلى ذلك في المستقبل في المقر الرئيسي للوكالة في فيينا لإجراء محادثات وتفاعلات دينامية مع كبار الخبراء النوويين وقطاع الصناعة ووكالات التوظيف. وعلى مدى يومين من حلقات النقاش والعروض الإيضاحية والمحادثات حول تطوير الحياة المهنية، تبادلت هذه المجموعة من طالبات وخريجات برنامج منح ماري كوري والمشاركات في برنامج ليزا ماينتير من أكثر من 100 بلد خبراتهن وتطلعاتهن، وشكلن أساساً متيناً لمجتمع من النساء العاملات في المجال النووي.

وسُيفتح باب التقدم للفترة السادسة في صيف 2025. وستكتمل أنشطة استعراض الطالبات واختيار المرشحات بحلول نهاية عام 2025. وبناءً على الدروس المستفادة من الدورات السابقة لبرنامج منح ماري كوري، يجري تنفيذ عدد من الأنشطة بهدف تعزيز العمليات القائمة مثل النظم والأدوات الإدارية، وعمليات اتخاذ القرارات، وإدارة الموارد وحشد الموارد، والتوعية، والمكون المتعلق بالتدريب الداخلي في البرنامج.

برنامج ليزا مايتنر

أطلق المدير العام برنامج ليزا مايتنر في آذار/مارس 2023 لدعم التطوير المهني للنساء العاملات في القطاع النووي واستبقائهن. ويوفّر البرنامج فرصاً للنساء المهنيات في بداية ومنتصف حياتهن المهنية للمشاركة في برنامج خاص بالمهنيات الزائرات يدوم عدة أسابيع كي يطورن مهاراتهن التقنية والشخصية.

ويتضمّن البرنامج زيارات مهنية لطائفة متنوعة من المرافق النووية، مثل المرافق قيد التشييد أو التشغيل أو الإخراج من الخدمة والمراكز البحثية والمؤسسات العلمية والمختبرات وقطاع الصناعة والشركات الناشئة. وإضافةً إلى ذلك، يتيح البرنامج للمشاركات فرصة إقامة علاقات مهنية مع طائفة واسعة من القادة والخبراء في المجال النووي.

وفي العادة، يدوم برنامج المهنيات الزائرات فترة بين أسبوعين وأربعة أسابيع، ويضمّ ما يقع بين 10 و15 من الزائرات المهنيات لكل فوج.

ومنذ إطلاق البرنامج في عام 2023، اكتمل تنفيذ أربعة برامج للمهنيات الزائرات، على النحو المبين أدناه:

استضافت جامعة ولاية كارولينا الشمالية، في رالي بالولايات المتحدة الأمريكية، البرنامج الأول للمهنيات الزائرات (LMP1_USA)، في الفترة من 5 إلى 16 حزيران/يونيه 2023، لفائدة 12 من المشاركات. واستهدف البرنامج دعم النمو المستمر لمجتمع المهنيات العاملات في المجال النووي من خلال تعزيز خبراتهن التقنية الفردية، مع التركيز على عمليات محطات القوى النووية.

عُقد البرنامج الثاني للمهنيات الزائرات في الفترة من 16 إلى 27 تشرين الأول/أكتوبر 2023 (LMP2_USA) واستضافه مختبر أوك ريدج الوطني في الأسبوع الأول ومختبر أيداهو الوطني في الأسبوع الثاني، وضم البرنامج 11 من المهنيات المختارات. واستهدف البرنامج دعم النمو المستمر لمجتمع المهنيات العاملات في المجال النووي من خلال تعزيز خبراتهن التقنية الفردية، مع التركيز على عمليات نمذجة ومحاكاة المفاعلات النووية والبيئة الافتراضية.

استضافت المؤسسة الكورية للتعاون النووي الدولي في جمهورية كوريا البرنامج الثالث للمهنيات الزائرات (LMP1_RoK) في الفترة من 25 آذار/مارس إلى 5 نيسان/أبريل 2024، بمشاركة 12 من المهنيات المختارات. واستهدف البرنامج دعم النمو المستمر لمجتمع المهنيات العاملات في المجال النووي من خلال تعزيز خبراتهن التقنية الفردية، مع التركيز على عمليات محطات القوى النووية.

استضافت الهيئة الوطنية للطاقة الذرية في الأرجنتين البرنامج الرابع للمهنيات الزائرات (LMP1_ARG) في باريلوتشي وبوينس آيرس في الفترة من 5 إلى 16 أيار/مايو 2025، بمشاركة 15 من المهنيات المختارات. واستهدف البرنامج دعم النمو المستمر لمجتمع المهنيات العاملات في المجال النووي من خلال تعزيز خبراتهن التقنية الفردية، مع التركيز على تطوير برامج القوى النووية.

وعُقد برنامج آخران للزائرات المعنية في عام 2025: أولهما في اليابان (في الفترة من 9 إلى 20 حزيران/يونيه 2025) والثاني في كندا في الفترة (من 14 إلى 25 تموز/يوليه 2025).

ويُموّل برنامج ليزا مايتنر بالكامل من مساهمات مالية وعينية خارجة عن الميزانية تقدّمها الدول الأعضاء في الوكالة وجهات مانحة أخرى. وحتى حزيران/يونيه 2025، بلغ مجموع المساهمات الواردة للبرنامج 1,4 مليون يورو.

وتتطلع الوكالة إلى توكيد زيارات أخرى تركز على مجالات مختلفة وإلى الحصول على تمويل إضافي للبرنامج ككل. وتُشجّع المساهمات من الجهات المضيفة ومن غيرها.

18- وفي حين تعول الوكالة على الدول الأعضاء للتوصية بمرشحات مؤهلات، تتواصل الجهود لتعزيز دور النساء كمشاركات في التدريبات ومستفيدات من المنح الدراسية وزائرات علميات ونظيرات في المشاريع وباحثات وخبيرات وأعضاء في أفرقة المناقشة في أنشطة الوكالة. وهناك لوحة معلومات داخلية توفر أحدث البيانات عن النسبة المئوية للنساء في هذه المجموعات. وهي تتيح للمديرين الحصول إلى البيانات آتياً بحسب المجال المواضيعي و/أو طبيعة المشاركين، ويمكن استخدام هذه البيانات في جهود التواصل الخارجية الموجهة قبيل الفعاليات المخطط لها. وفيما يتعلق بالاجتماعات الحضورية المعقودة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، شكّلت النساء نسبة قدرها 31% من كبار المحققين العلميين و28% من خبراء المشاريع البحثية المنسقة المشاركين في فعاليات الوكالة. وشكّلت النساء نسبة 29% من المشاركين في الفعاليات العلمية والتقنية و26% في الفعاليات العلمية المتكررة. ومن أمثلة ذلك خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير ما يلي:

- تمثيل النساء بنسبة 55% من جملة المشاركين في برنامج المتدربين في مجال الضمانات لعامي 2024 و2025 للخريجين الشباب والمهنيين المبتدئين من الدول الأعضاء النامية؛
- تولي النساء رئاسة 50% من اجتماعات الشبكة الدولية للتعليم في ميدان الأمن النووي؛
- تولي النساء رئاسة 50% من جلسات الندوة الدولية بشأن سلامة الأغذية ومراقبتها لعام 2024؛
- تمثيل النساء بنسبة 65% من المشاركين في الدورة الدراسية بشأن إدارة الطاقة النووية، المشتركة بين المركز الدولي للفيزياء النظرية والوكالة؛
- تمثيل النساء بنسبة 56% من المشاركين في حلقة العمل الدولية بشأن الاحتياجات التدريبية والتعليمية لتنفيذ مشاريع الإخراج من الخدمة؛
- تمثيل النساء بنسبة 48% من المتدربين خلال الدورة الدراسية الدولية بشأن الأمن النووي لعام 2025، المشتركة بين المركز الدولي للفيزياء النظرية والوكالة؛
- تمثيل النساء بنسبة 43% من المشاركين في حلقة العمل المشتركة بين المركز الدولي للفيزياء النظرية والوكالة بشأن الشفرات النووية المفتوحة المصدر لتحليل المفاعلات؛
- تمثيل النساء بنسبة 43% من المشاركين في الشبكة الدولية للتعليم والتدريب بشأن التأهب للطوارئ والتصدي لها.

19- وفي سياق فعاليات التعاون التقني، تُشجّع الدول الأعضاء على تعيين النساء وترشيجهن لتولي أدوار مسؤولي الاتصال الوطنيين، وللمشاركة في الاجتماعات والتدريبات، وللحصول على المنح الدراسية وفرص الزيارات العلمية، وتولي أدوار نظراء المشاريع. وفي عامي 2023 و2025، شارك ما مجموعه 15 393 من النساء من جميع المناطق في برنامج التعاون التقني. وفي عام 2024، زادت مشاركة الإناث بنسبة 22% مقارنة بعام 2019. وبالإضافة إلى ذلك، بلغ مستوى تمثيل المرأة 32% من الخبراء والمحاضرين المعيّنين لدعم أنشطة التعاون التقني.

20- وإضافة إلى ذلك، وعلى الصعيد الإقليمي، عُقدت فعاليتان جانبيتان بهدف تسليط الضوء على مشاركة النساء ودورهن القيادي في المجال النووي في أمريكا اللاتينية والكاريبي، وعلى الاستفادة من التكنولوجيا النووية والطاقة الشمسية لتحسين الرعاية الصحية للنساء والاستدامة البيئية والتأهب للجوائح في أفريقيا. وشهد عام 2024 عقد المؤتمر الوزاري بشأن العلوم والتكنولوجيا النووية وتطبيقاتها وبرنامج التعاون التقني، بحضور أكثر من 1500 مشارك من أكثر من 140 دولة عضواً؛ وكانت نسبة النساء 38% بين المشاركين و31% بين المتحدثين في الجلسات التقنية.

باء-3- تعزيز الاتصالات الداخلية والخارجية

باء-3-1- الاتصالات الداخلية

21- على الصعيد الداخلي، سلطت الوكالة الضوء على الأيام الدولية، بما في ذلك اليوم الدولي للمرأة واليوم الدولي للنساء والفتيات في مجال العلوم. وإضافة إلى ذلك، استمر إطلاع الموظفين على المعلومات والمعالم البارزة فيما يتصل بالمساواة الجندرية من خلال المواد الإخبارية التي تُنشر على الصفحة الرئيسية في الشبكة الداخلية الخاصة بالوكالة.

22- وفي عامي 2024 و2025، تمكنت الوكالة مرة أخرى من الترحيب في مركز فيينا الدولي ببنات الموظفين في إطار الاحتفال بيوم البنات في مدينة فيينا. وشملت الفعالية تقديم عرض من كل منظمة وعروض عملية لتوضيح استخدام العلوم والتكنولوجيا للنهوض بالسلام والتنمية المستدامة، بالإضافة إلى أنشطة تفاعلية لتوضيح استخدام العلوم والتكنولوجيا بصفة يومية في مركز فيينا الدولي. ومرة أخرى، انضمت المنظمات الأخرى الكائنة في مركز فيينا الدولي إلى الوكالة في تنظيم هذه الفعالية. وبالإضافة إلى استضافة بنات الموظفين العاملين في مركز فيينا الدولي، دُعيت أيضاً بنات موظفي البعثات الدائمة، مما أدى إلى وصول عدد المشاركات إلى أكثر من 240 فتاة في فعالية عام 2024 و270 فتاة في فعالية عام 2025.

باء-3-2- الاتصالات الخارجية

23- واصلت الأمانة إجراء طائفة من الأنشطة تهدف إلى إذكاء الوعي وإبراز صورتها، مع تسليط الضوء على النساء الخبيرات في المجال النووي وإلهام الأجيال الأصغر سناً بالبحث عن الفرص التعليمية والمهنية في العلوم والتكنولوجيا. وواصلت الوكالة تسليط الضوء على جهودها الرامية إلى تمكين المرأة، وزيادة إبراز الروابط إلى الفرص المتاحة للنساء مثل إعلانات الوظائف الشاغرة والمنح الدراسية وبرنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري وبرنامج ليزا مايتنر. وإضافة إلى ذلك، يتزايد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لتحسين توجيه إعلانات الوظائف الشاغرة وتوسيع نطاق انتشارها، بهدف اجتذاب النساء العاملات في المجالات المتخصصة.

24- وفي آذار/مارس 2024، جمعت الوكالة بين مجموعة من المشاركات في برنامج ليزا مايتنر وخريجات برنامج منح ماري كوري لتبادل الأفكار وتعزيز مهارات التواصل والقيادة. وأتاحت هذه الفعالية فرصة لممثلين من قطاع الصناعة النووية للالتقاء بهذا المجتمع المتسارع النمو من الخبرات النوويات واستكشاف الفرص المتاحة للتقدم في حياتهن المهنية.

25- وتضمنت المقالات الإخبارية والبيانات الصحفية المنشورة على موقع الوكالة الإلكتروني الخارجي إشارات محددة إلى النساء في 31 منشوراً بين 1 حزيران/يونيه 2023 و 1 حزيران/يونيه 2024 و 25 منشوراً بين 1 حزيران/يونيه 2024 و 1 حزيران/يونيه 2025. وظلت نسبة المقالات التي تشير إلى خبيرة واحدة أو أكثر مستقرة نسبياً، حيث بلغت 51% في الفترة من 1 حزيران/يونيه 2023 إلى 1 حزيران/يونيه 2024 و 48% في الفترة من 1 حزيران/يونيه 2024 إلى 1 حزيران/يونيه 2025.

26- ونظمت الإدارات اجتماعات أفرقة، واجتماعات جانبية وفعاليات أخرى مع التركيز بشكل خاص على تداخل مجالاتها التقنية والمساواة بين الجنسين أو إشراك المرأة. وترد أمثلة على ذلك في المرفق 1 بهذا التقرير.

باء-4- تعزيز إرساء بيئة تمكينية في مكان العمل

27- تواصل الأمانة عملها على رصد واستعراض القواعد والترتيبات المعمول بها لديها فيما يتصل بإيجاد بيئة داعمة للنساء. وتشمل القواعد والترتيبات المعمول بها حالياً نظام ساعات الدوام المرن؛ وترتيبات العمل بدوام جزئي؛ وإمكانية العمل من المنزل؛ والإجازة الأسرية الطارئة؛ وإجازات الوالدين ورعاية الأطفال؛ ومركز رعاية الأطفال؛ وغرفة للرضاعة في كل من مركز فيينا الدولي وموقع زايبيرسدورف.

28- وتعاونت الوكالة مع نادي الأمم المتحدة لجيل الشباب العامل في المجال النووي وفرع الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي في الوكالة لمواصلة برنامج الإرشاد الخاص بالوكالة. والمشاركة في البرنامج مفتوحة للرجال والنساء من جميع الأعمار وفي جميع الفئات، بما في ذلك فئة الخدمات العامة والفئة الفنية والخبراء الاستشاريين والمتدربين الداخليين. ولا يزال البرنامج مستمراً خلال عام 2025.

جيم- الشراكات

جيم-1- الشراكات مع الأمم المتحدة

29- تواصل الوكالة التعاون مع منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً بشأن موضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أمور منها، خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (خطة عمل UN-SWAP)، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين (شبكة IANWGE).

30- ومنذ عام 2012، تشارك الأمانة في خطة عمل UN-SWAP، التي أيدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام 2006. وتظهر نتائج عام 2023 أن الوكالة قد استوفت المتطلبات أو تجاوزتها فيما يتعلق بنسبة قدرها 82% من مؤشرات الأداء الخاصة بخطة عمل UN-SWAP.

وتتجاوز هذه النتيجة المتوسط في منظومة الأمم المتحدة البالغ 78%، والمتوسط في الكيانات التقنية البالغ 54%. وفي عام 2024، بدأت الوكالة في تقديم تقاريرها بناءً على الصيغة المنقحة الثالثة الجديدة من خطة عمل UN-SWAP.

31- وواصلت الأمانة تعزيز تعاونها مع المنظمات الأخرى الكائنة في مركز فيينا الدولي خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ونظمت دورات تدريبية بشأن تعزيز إرساء بيئة تمكينية داعمة للنساء.

جيم-2- مشاركة الدول الأعضاء

32- تعتبر المشاركة الوثيقة مع الدول الأعضاء مسألة جوهرية لضمان تحقيق الوكالة تقدماً أكثر في عملها الرامي إلى تحقيق التكافؤ من خلال تبادل بناء للأفكار وأفضل الممارسات. وتواظب الأمانة على إجراء حوار استباقي مع الدول الأعضاء بشأن موضوع تعيين النساء من أجل تشجيع المرشحات المؤهلات على التقدم لشغل الوظائف الشاغرة.

33- وإجمالاً، هناك 16 دولة عضواً² لديها ترتيبات مع الأمانة بشأن توفير الموظفين الفنيين المبتدئين. وقد مؤلت فرادى الدول الأعضاء نفقات توظيف 57 موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وكان من بينهم 36 امرأة. وظلت هذه النسبة مستقرة مقارنة بعام 2023. وتواصل الأمانة مناقشاتها مع الأعضاء الأخرى لاتخاذ ترتيبات مماثلة.

34- وقد انضم المدير العام فور توليه منصبه إلى الشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وفي سياق عضويته في المجلس العالمي للشبكة، حقق المدير العام جميع الالتزامات التي قطعها للشبكة فيما يتعلق باستبقاء النساء، بما في ذلك إيجاد بنية أساسية ملائمة للأسرة وإتاحة فرص للنساء لإقامة العلاقات المهنية. وتعهد المدير العام بالتزامين جديدين في عام 2025، وهما تعزيز التعاون والتواصل مع الجهات المعنية التي تعزز إتاحة فرص متكافئة للنساء؛ ومواصلة دعم إضفاء الطابع المؤسسي على جهود إدماج الجيل المقبل من المهنيات في مجالات العلوم والتكنولوجيا النووية.

35- وأنشأت الدول الأعضاء في حزيران/يونيه 2017 "مجموعة أصدقاء المرأة في المجال النووي" وتحضر الأمانة اجتماعات المجموعة. وفي 1 حزيران/يونيه 2025، كان عدد أعضاء المجموعة قد ارتفع من 14 دولة عضواً إلى 46 دولة عضواً.

² الاتحاد الروسي، وإسبانيا، وأستراليا، وألمانيا، وإيطاليا، وجمهورية كوريا، والصين، وفرنسا، وفنلندا، وكندا، والمملكة العربية السعودية، والمملكة المتحدة، والنرويج، والنمسا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

دال- تمثيل المرأة في الأمانة - بيانات إحصائية

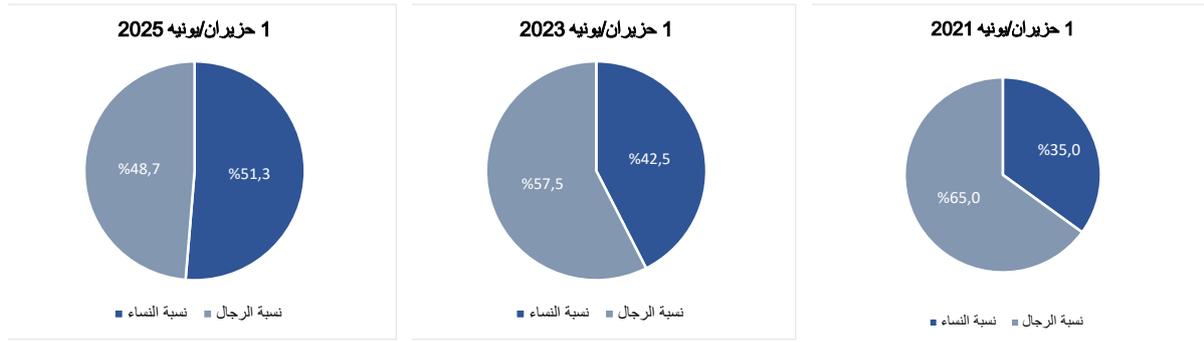
36- ارتفعت نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا خلال الفترة المشمولة بالتقرير بنسبة 8,8% لتصل الآن إلى أعلى مستوياتها في تاريخ الوكالة بنسبة 51,3%. وترد في الفقرات أدناه الأرقام والرسوم البيانية التي توضح النتائج.

دال-1- بيانات إحصائية

37- في 1 حزيران/يونيه 2025، بلغ العدد الإجمالي للنساء في الأمانة، بما في ذلك فئة الخدمات العامة والفئة الفنية والفئات العليا، 1274 امرأة، أي ما يمثل 54,8% من مجموع الموظفين. ومن بين هذه المجموعة، كانت النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا 51,3% (مقارنة بنسبة 42,5% في 1 حزيران/يونيه 2023 و35,0% في 1 حزيران/يونيه 2021).

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا

(النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء ويشغلها الرجال)



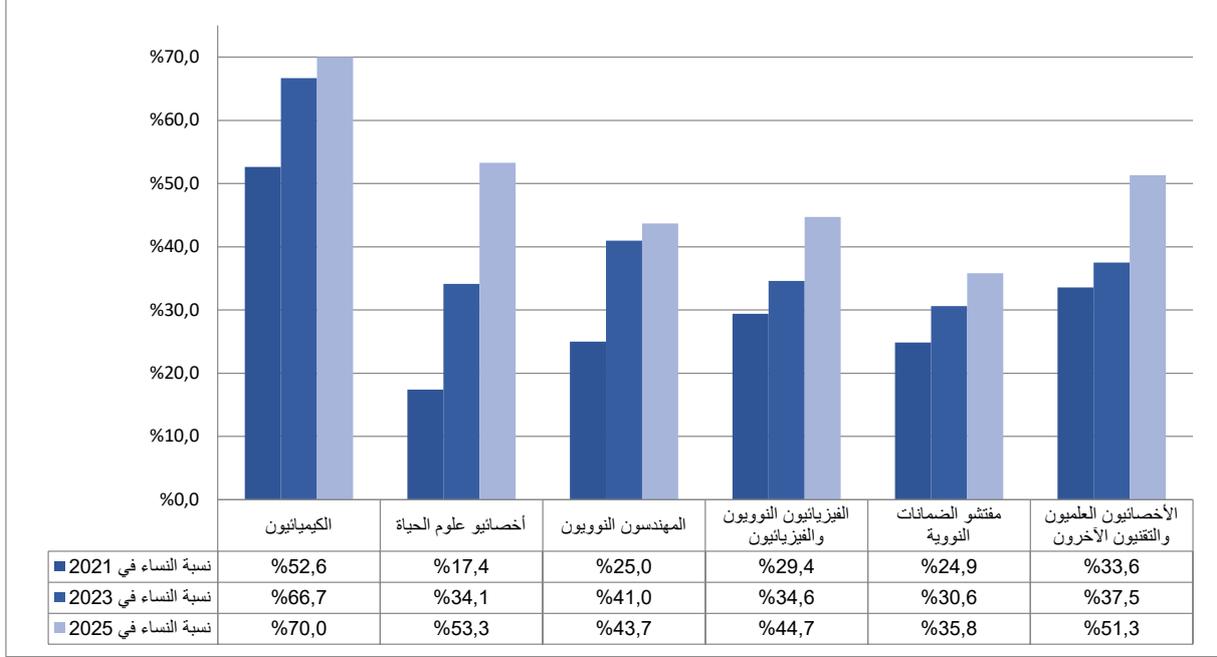
توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا										
حتى تاريخ 1 حزيران/يونيه 2025						حتى تاريخ 1 حزيران/يونيه 2023				
نسبة الرجال	عدد الرجال	نسبة النساء	عدد النساء	الرتبة	التغيير من 2023 إلى 2025 (بنقاط النسبة المئوية)	نسبة الرجال	عدد الرجال	نسبة النساء	عدد النساء	الرتبة
%42,9	3	%57,1	4	مساعد المدير العام / نائب المدير العام	7,1+	%50,0	3	%50,0	3	مساعد المدير العام / نائب المدير العام
%50,0	25	%50,0	25	مد-2/مد-1	1+	%51,0	26	%49,0	25	مد-2/مد-1
%60,7	153	%39,3	99	ف-5	5,6+	%66,3	183	%33,7	93	ف-5
%52,4	256	%47,6	233	ف-4	8,6+	%61,0	292	%39,0	187	ف-4
%43,8	178	%56,2	228	ف-3	12,3+	%56,1	236	%43,9	185	ف-3
%29,3	34	%70,7	82	ف-2	6,2+	%35,5	38	%64,5	69	ف-2
%15,8	3	%84,2	16	ف-1	6,9+	%22,7	5	%77,3	17	ف-1
%48,7	652	%51,3	687	المجموع	8,8+	%57,5	783	%42,5	579	المجموع

38- وكانت النسبة المئوية للنساء الفئة الفنية والفئات العليا في مختلف المجموعات الوظيفية على النحو التالي:

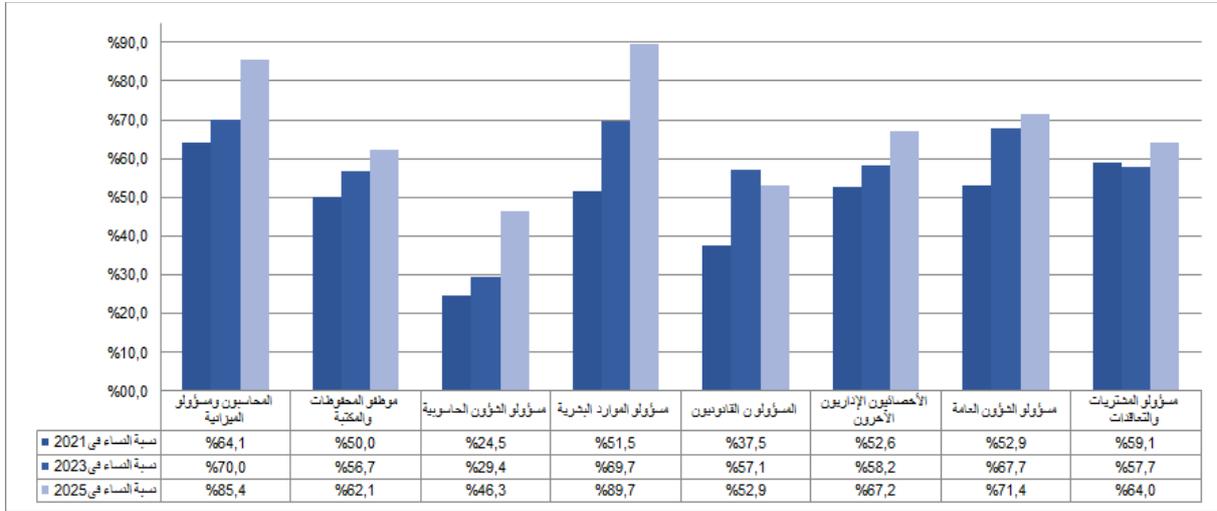
- المجال العلمي/الهندسي: %41,9 (مقارنة بنسبة %35,0 في عام 2023، و%27,4 في عام 2021)؛
- المجال الإداري: %63,9 (مقارنة بنسبة %52,6 في عام 2023، و%45,2 في عام 2021).

الموظفون في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المجموعة الوظيفية
(نسبة الوظائف التي تشغلها النساء)

مجال العمل العلمي والهندسي



مجال العمل الإداري

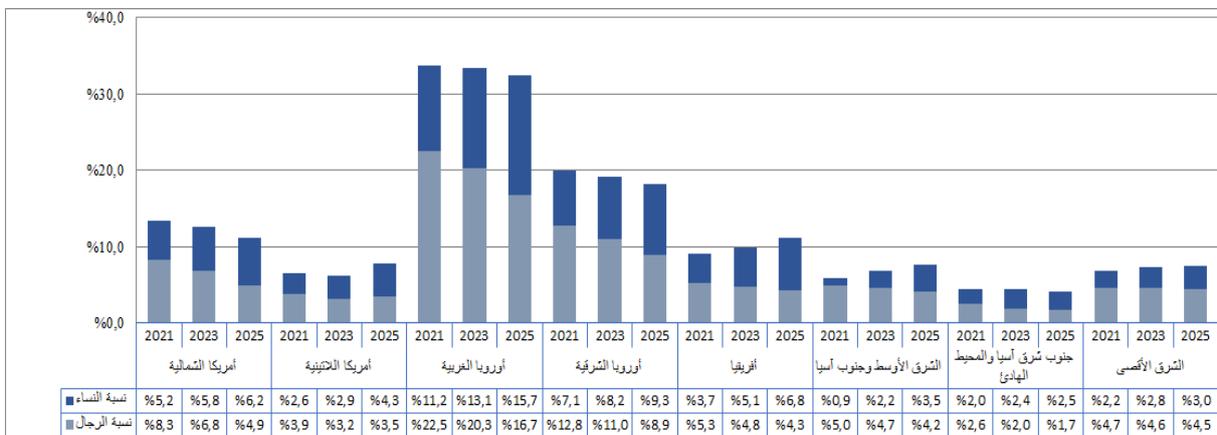


39- ارتفع تمثيل المرأة في الدرجات مد-1 ومد-2 ونائب المدير العام/مساعد المدير العام في المجال العلمي/الهندسي وظل عند مستواه السابق في المجال الإداري:

- المجال العلمي/الهندسي: 51,9% (مقارنة بنسبة 48,1% في عام 2023، و30,0% في عام 2021)؛
- المجال الإداري: 50,0% (مقارنة بنسبة 50,0% في عام 2023، و38,7% في عام 2021).

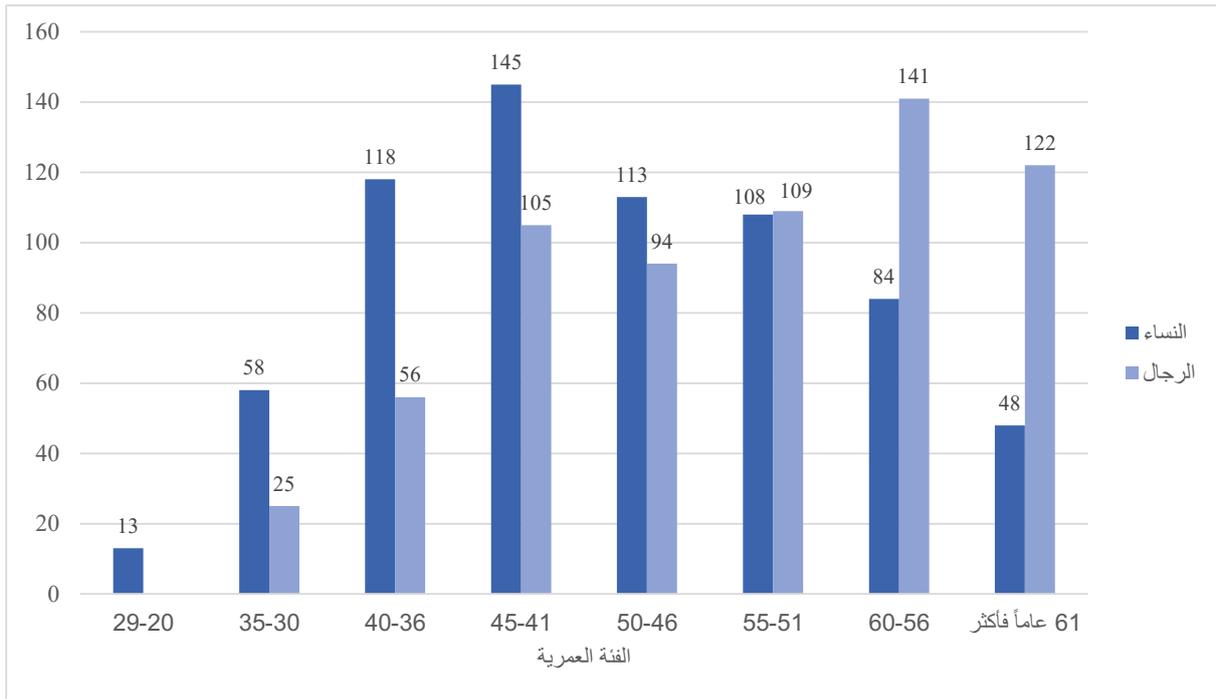
40- وارتفعت النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا من جميع المناطق مقارنة بعام 2023.

النسبة المئوية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المنطقة الجغرافية ونوع الجنس



41- النساء ممثلات في جميع الفئات العمرية، لا سيما في الفئتين العمريتين 29-20 و30-35 سنة، حيث يمثلن 100% و69,9% من الموظفين على التوالي. ويصبح هذا الانعدام في التوازن أكبر تدريجياً مع زيادة السن، وهو أكثر وضوحاً في الفئة العمرية 61 سنة فما فوق، حيث لا تمثل النساء سوى 28,2% من الموظفين في هذه الفئة العمرية.

عمر الموظف في 1 حزيران/يونيه 2025 (عدد النساء والرجال)



دال-2- الطلبات والتعيينات

42- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغت نسبة الطلبات الواردة من النساء 38,6% من بين الطلبات البالغ عددها 50 528 طلباً الواردة من النساء لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا مقارنة بنسبة 36,1% المسجلة في الفترة 2023-2021، ونسبة 35,9% خلال الفترة 2021-2019.

43- ومثلت النساء 68,2% من المرشّحين المعيّنين، مقارنة بنسبة 70,6% في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و54,1% خلال الفترة 2021-2019:

- المجال العلمي/الهندسي: استأثرت النساء بنسبة 59,0% من التعيينات الجديدة البالغ عددها 98 تعييناً (مقارنة بنسبة 66,1% من 82 تعييناً جديداً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق ونسبة 51,9% من 131 تعييناً جديداً خلال الفترة 2021-2019)؛
- المجال الإداري: استأثرت النساء بنسبة 78,9% من التعيينات الجديدة البالغ عددها 112 تعييناً (مقارنة بنسبة 75,2% من 91 تعييناً جديداً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق ونسبة 55,5% من 211 تعييناً جديداً خلال الفترة 2021-2019)؛

44- ويولى الاهتمام للتوازن بين الجنسين بالتزامن مع بذل جهود في سبيل رفع نسبة التمثيل في صفوف الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وفقاً لما نصت عليه قرارات المؤتمر العام، وآخرها الجزء ألف من القرار GC(67)/RES/17.

هاء- سبيل المضي قدماً

45- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، استمر التحسُّن في تمثيل المرأة الإجمال في مناصب الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة. وينبغي أن تواصل الدول الأعضاء الاضطلاع بدور فاعل عن طريق تقاسم إعلانات الوظائف الشاغرة في الوكالة وتعميم طلبات التوظيف على الشبكات المهنية المعنية لتعزيز معرفة النساء بعملية التوظيف في الوكالة.

46- وبما أن الوكالة قد حققت بالفعل معلماً بارزاً في مجال التكافؤ بين الرجال والنساء، فإن الأمانة ستواصل الاسترشاد بخطة عملها والمبادرات ذات الصلة في هذا المجال.

المرفق 1

- في حزيران/يونيه 2023، نظمت مبادرة المرأة في ميدان الأمن النووي فعالية جانبية في مؤتمر الوكالة الدولي المعني بالأمن الحاسوبي في العالم النووي: الأمن من أجل الأمان (CyberCon23).
- وفي آب/أغسطس 2023 وتشرين الأول/أكتوبر 2023، أدرجت جلسات حول التكافؤ بين الجنسين في جدول أعمال أكاديمية القيادة في مجال الأمن النووي.
- وفي عام 2024، نُظِّمَت حلقتان دراسيتان شبكيتان بعنوان "فرص التقدم الوظيفي والتحديات التي تواجه النساء في مجال المستحضرات الصيدلانية الإشعاعية" لفائدة مبادرة النساء في مجال المستحضرات الصيدلانية الإشعاعية، وركزت الحلقتان على التحديات التي تواجه التطور الوظيفي للنساء في مجال علوم المستحضرات الصيدلانية الإشعاعية في الأوساط المؤسسية الأكاديمية والحكومية، وعلى الاتجاهات والاهتمامات الناشئة في القطاع الخاص.
- وفي عام 2024، نُظِّمَت بالتعاون مع الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي فعالية جانبية بعنوان "النساء في مفاعلات البحوث: التحديات والفرص"، على هامش المؤتمر الدولي المعني بمفاعلات البحوث: الإنجازات والخبرات والمضي قُدماً نحو مستقبل مستدام.
- وفي آذار/مارس 2024، نُظِّمَت حلقة دراسية شبكية بعنوان "معالجة التوازن بين الجنسين في مجال الأمان والأمن النوويين" تحت رعاية الشبكة العالمية للاتصالات في مجال الأمان والأمن النوويين.
- وفي أيار/مايو 2024، تضمن برنامج المؤتمر الدولي الرابع بشأن الأمن النووي لعام 2024 ما يلي من الجلسات التقنية والفعاليات الجانبية التي ركزت على الفرص المتاحة للنساء في المجال النووي:
 - الجلسة التقنية 2-زاي: "المساواة في الواقع العملي: استراتيجيات لإيجاد قوة عاملة شاملة للجميع"؛
 - الجلسة التقنية 4-واو: "تأمين مستقبلنا: تمكين الجيل القادم من المهنيين في مجال الأمن النووي"؛
 - فعالية جانبية نظمتها مبادرة المرأة في ميدان الأمن النووي بعنوان "المساواة بين الجنسين في مجال الأمن النووي: الإنجازات والتحديات".
- وفي تموز/يوليه 2024، عُقدت على هامش المؤتمر الدولي المعني بإدارة المعارف النووية وتنمية الموارد البشرية فعالية جانبية بعنوان "استراتيجيات الاستبقاء والتطوير الوظيفي" نظمتها الوكالة بالاشتراك مع فرع رابطة العاملات في المجال النووي في الوكالة.
- وفي أيلول/سبتمبر 2024، تضمن برنامج اجتماع كبار الرقابيين المعنيين بالأمان والأمن، المعقود على هامش الدورة العادية الثامنة والستين للمؤتمر العام، جلسة خاصة بعنوان "مقدمة عن عمل الهيئات الرقابية النووية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين".

- وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2024، تضمن المؤتمر الوزاري بشأن العلوم والتكنولوجيا النووية وتطبيقاتها وبرنامج التعاون التقني جلسة عامة بعنوان "النساء في مجال العلوم: دور النساء في العلوم من أجل مستقبل مستدام".
- وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2024، تضمن المؤتمر الدولي المعني بمفاعلات البحوث: الإنجازات والخبرات والمضي قدماً نحو مستقبل مستدام فعالية جانبية بعنوان "النساء في مفاعلات البحوث: التحديات والفرص"، نظمتها الوكالة بالاشتراك مع الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي.
- عُقدت جلسة عامة بعنوان "تكافؤ الفرص في مجال العلوم والتكنولوجيا الإشعاعية" في المؤتمر الدولي الثالث لتطبيقات العلوم والتكنولوجيا الإشعاعية، المعقود في نيسان/أبريل 2025، وجلسة عامة أخرى بعنوان "النساء في مجال العلاج الإشعاعي للأورام والأدوار القيادية: التحديات والحلول" في المؤتمر الدولي المعني بأوجه التقدم المحرز في العلاج الإشعاعي للأورام، المعقود في حزيران/يونيه 2025، وأتاحت الجلستان فرصاً إضافية لعرض منظور النساء بشأن هذه المسائل.
- وأطلقت في المؤتمرين المذكورين شبكتان مهنيتان جديدتان هما: شبكة تطبيقات العلوم والتكنولوجيا الإشعاعية (شبكة NiARST) وشبكة النساء في مجال طب الأورام الإشعاعي (شبكة WiRON). وكان الهدف من إطلاق هاتين الشبكتين هو تعزيز التعاون وتبادل المعارف والابتكار، كلٌّ في مجال عملها.
- وفي أيار/مايو 2025، عُقدت فعالية جانبية بعنوان "تصورات الجنسين عن الطاقة النووية: فهم الانقسام" على هامش المؤتمر الدولي بشأن إشراك الجهات المعنية ببرامج القوى النووية.

www.iaea.org

International Atomic Energy Agency
PO Box 100, Vienna International Centre
1400 Vienna, Austria
الهاتف: (+43-1) 2600-0
الفاكس: (+43-1) 2600-7
البريد الإلكتروني: Official.Mail@iaea.org