

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2009/51-GC(53)/15

Date: 10 August 2009

General Distribution

Russian

Original: English

Только для официального пользования

Пункт 7 b) ii) предварительной повестки дня Совета
(GOV/2009/58)

Пункт 25 b) предварительной повестки дня Конференции
(GC(53)/1)

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

Резюме

- В резолюции GC(51)/RES/18.B ("Женщины в Секретариате"), принятой Генеральной конференцией 21 сентября 2007 года, Генеральному директору предлагается раз в два года представлять доклад о ходе работы по повышению представленности женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше.
- В настоящем докладе сообщается о ходе достижения этой цели в период с 1 июня 2007 года по 1 июня 2009 года.

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, которые еще не сделали этого, назначить пункты связи для оказания активного содействия Секретариату в его усилиях по набору персонала из числа женщин.

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

А. Общие сведения

1. В резолюции GC(51)/RES/18.B ("Женщины в Секретариате"), принятой Генеральной конференцией 21 сентября 2007 года, Генеральному директору было предложено представить доклад о ходе достижения конечной цели – равной представленности обоих полов во всех подразделениях Секретариата. Генеральному директору было также предложено стремиться к достижению этой цели обеспечения равной представленности во всех профессиональных группах и категориях должностей в Агентстве, в том числе на старших и руководящих должностях.

2. Обеспечение равной представленности мужчин и женщин по-прежнему остается проблемой в общей системе ООН: согласно последнему докладу Генерального секретаря¹, представленность женщин на должностях категории специалистов и выше как в Секретариате ООН, так и в организациях системы ООН в период 2006-2008 годов оставалась на неизменном уровне около 37%. Хотя Агентство все еще находится среди организаций системы ООН с самой низкой представленностью женщин на должностях категории специалистов, число женщин на должностях категории специалистов и выше возросло на 1,0% с июня 2007 года и на 3,4% с июня 2005 года, что является обнадеживающей тенденцией.

3. В частном секторе и научных кругах участие женщин в определенных отраслях естественных наук, сфере 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 останутся 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.

¹ "Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций", доклад Генерального секретаря, A/63/364, 18 сентября 2008 года.

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 гендерной проблематики в рамках программ и работы Секретариата (что делалось при подготовке программы и бюджета Агентства на 2010-2011 годы).

5. Секретариат создал ряд координируемых механизмов достижения цели обеспечения равенства полов. Координатор МАГАТЭ по гендерным проблемам продолжает работу по достижению целей установления гендерного равенства, определенных в рамках гендерной политики. Координаторы по гендерным проблемам в департаментах оказывают содействие в этой работе и помогают заместителям Генерального директора в их усилиях по достижению равенства мужчин и женщин. Кроме того, Подкомитет по гендерным проблемам Объединенного консультативного комитета продолжает принимать участие в усилиях по повышению представленности сотрудников-женщин. Все эти различные функции выполняются сотрудниками в дополнение к их обычным служебным заданиям.

В.1. Меры по набору персонала

6. Секретариат продолжает совместно с представителями государств-членов 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 контакт с занимающимися научной деятельностью женщинами. Внимание также уделяется развитию программ младших сотрудников категории специалистов (МСС), интернатуры и стажировок в целях предоставления молодым специалистам-женщинам практического опыта работы.

8. По приглашению государств-членов² с 2007 года было проведено шесть миссий по набору персонала, предоставивших дополнительные возможности провести информационно-просветительскую работу с высококвалифицированными кандидатами-женщинами. Еще две миссии по набору персонала запланировано провести в 2009 году.

9. Секретариат поддержал создание двух ассоциаций, оказывающих помощь и содействие женщинам, которые занимаются профессиональной деятельностью в областях, имеющих отношение к работе Агентства. Организация "Женщины в ядерной сфере" (ВИН) открыла свое отделение при МАГАТЭ, а организация "Женщины в области международной безопасности" – отделение в Австрии. Сотрудники Секретариата поддерживают работу этих организаций, в частности способствуя ознакомлению женщин с функционированием МАГАТЭ и информированию молодых женщин и студенток с возможностью профессиональной деятельности в ядерной сфере.

² Секретариат не имеет установленного бюджета на проведение миссий по набору персонала, и поэтому эти расходы покрываются обрабатываемыми с подобными запросами государствами-членами.

10. Впервые Агентство приняло участие в Венском дне дочерей (Wiener Töchtertag). 50 девочек в возрасте 11-16 лет провели день в Агентстве, знакомясь с тем, чем их родители занимаются на работе. Следует надеяться, что это мероприятие послужит толчком к выбору некоторыми из них менее традиционной для женщин профессии, например, в сфере ядерных или других технических наук.

11. Секретариат также продолжает поддерживать связи с Межучережденческой сетью по положению женщин и равенству полов (МСПЖРП) Организации Объединенных Наций, Канцелярией Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (КССГВ) и другими организациями, которые стремятся к достижению равной представленности обоих полов.

12. По-прежнему особое 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

13. В марте 2005 года Секретариат предложил всем государствам-членам назначить пункты связи для активной поддержки его усилий по набору женщин. К 30 июня 2009 года 53 государства-члена присоединились к этой инициативе. Секретариат регулярно проводит встречи с пунктами связи для предоставления им информации о последних событиях, а также обсуждения способов, как добиваться того, чтобы высококвалифицированные женщины из правительственных и неправительственных структур подавали заявления на вакантные должности в Агентстве. Пункты связи также предоставляют информацию национальным институтам, учреждениям, университетам, а также профессиональным и женским организациям и непосредственно распространяют среди них объявления о вакансиях в Агентстве и содействуют контактам с ними. При их поддержке Секретариат создал сеть из почти 500 учреждений, в которые объявления о вакансиях ежемесячно направляются по электронной почте. Пункты связи также организуют миссии по набору персонала, вносят свой вклад в широкое распространение информации об Агентстве как потенциальном работодателе путем помещения информации в специализированных журналах и на веб-сайтах, а также содействуют развитию программ младших сотрудников категории специалистов, интернатуры и стажировок. Агентство является единственной организацией в общей системе ООН, которая инициировала и осуществляет такие меры.

В.3. Сбалансированность работы и образа жизни

14. Секретариат постоянно рассматривает, обновляет и совершенствует свою политику в отношении сбалансированности работы и образа жизни. Уже давно осуществляется политика, которой придерживаются в большинстве других организаций общей системы ООН и которая предусматривает улучшение условий работы и жизни (например, гибкий рабочий график, неполный рабочий день и работа на дому). Секретариат регулярно организует встречи для информирования сотрудников об этих программах, и сотрудники во все большей степени получают от них пользу. Например, после успешного завершения пилотного проекта, осуществление которого было начато в 2004 году, в 2008 году было официально принято положение о возможности работы на дому, и к настоящему времени им воспользовались 30 сотрудников-женщин.

В.4. Меры отчетности

15. 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 в окончательный список кандидатов во время процесса набора персонала, но также 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 составе комитетов и в качестве консультантов.

16. Женщины – старшие сотрудники Секретариата приняли участие в учебных курсах, посвященных учету гендерных различий и коммуникативным навыкам.

С. Представленность женщин в Секретариате

17. В приложении приводятся рисунки и диаграммы, иллюстрирующие кратко изложенные ниже результаты.

С.1. Нынешнее состояние

18. По состоянию на 1 июня 2009 года, общее число сотрудников-женщин в Секретариате составляло 967 человек, или 42,1% всего кадрового состава:

- в категории общих служб (которая включает целый ряд различных должностей, например, технические специалисты по ИТ и лабораторные техники, помощники бухгалтеров и делопроизводители по материально-техническому снабжению) процентная доля женщин фактически не изменилась (61,0% сотрудников по сравнению с 60,5% в 2007 году);
- доля женщин среди штатных сотрудников³ категории специалистов и выше увеличилась с 22,4% на 1 июня 2007 года до 23,4% на 1 июня 2009 года (увеличение на 1,0%).

19. Начиная с этого пункта, настоящий доклад будет иметь отношение только к штатным сотрудникам категории специалистов и выше.

20. По состоянию на 1 июня 2009 года, гендерный дисбаланс продолжает увеличиваться на уровне руководящих должностей в научной/инженерно-технической и административной группах. Вместе с тем на уровне D-2, где в июне 2007 года женщин не было, их число возросло до 3, что составляет 20,0% общего числа сотрудников этого класса.

³ Штатные сотрудники категории специалистов и выше - это все сотрудники, которые подпадают под действие Положений о персонале и Правил о персонале, которые были назначены в соответствии с типовыми процедурами набора персонала за счет средств, предусмотренных в регулярном бюджете, и которые имеют контракт на определенный срок минимум в один год. Эта категория не включает других сотрудников, таких как бесплатные эксперты, консультанты и персонал, оплачиваемый за счет внебюджетных средств.

21. Процентная доля женщин в различных профессиональных группах распределялась следующим образом:

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

С.2. Заявления и назначения

22. В течение отчетного периода было получено 13 727 внешних заявлений на замещение штатных должностей: 21,5% от женщин и 78,5% от мужчин (по сравнению с 19,6% от женщин в течение предыдущего отчетного периода и 17,7% от женщин в течение двух лет до него).

23. Среди подавших заявления внешних кандидатов, которые были признаны “высококвалифицированными”, 21,5% составляли женщины и 78,5% – мужчины (по сравнению с 24,5% женщин в течение предыдущего отчетного периода и 16,7% женщин в течение двух лет до него):

- в научной/инженерно-технической области доля высококвалифицированных кандидатов-женщин в 2009 году составила 15,8% по сравнению с 18,0% в течение предыдущего отчетного периода;
- в административной области эта доля составила 31,3% по сравнению с 33,3% в течение предыдущего отчетного периода.

24. Среди отобранных кандидатов, которым была предложена должность, 21,0% - женщины (по сравнению с 32,1% в течение предыдущего отчетного периода).

25. В течение отчетного периода в 68,3% 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.

26. Общее число принятых на работу женщин составило 28,0% всех назначений со стороны (по сравнению с 31,2% за предыдущий отчетный период):

- в научной/инженерно-технической области 29,2% из 65 новых сотрудников составляли женщины (по сравнению с 26,1% из 92 за предыдущий отчетный период);
- в административной области 26,6% из 64 новых сотрудников составляли женщины (по сравнению с 40,8% из 49 за предыдущий отчетный период).

27. 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 непредставленных, недопредставленных или развивающихся государств-членов (в последнем случае – из резолюции GC(51)/RES/18).

С.3. Женщины с контрактами на длительный срок

28. Процентная доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 39,9% (по сравнению с 36,1% в июне 2007 года), в то время как доля мужчин составляет 48,0% (по сравнению с 42,7% в июне 2007 года). В то время как 10 женщин с контрактами на длительный срок во время отчетного периода уволились из Секретариата, 17 женщинам в этот период были предоставлены контракты на длительный срок.

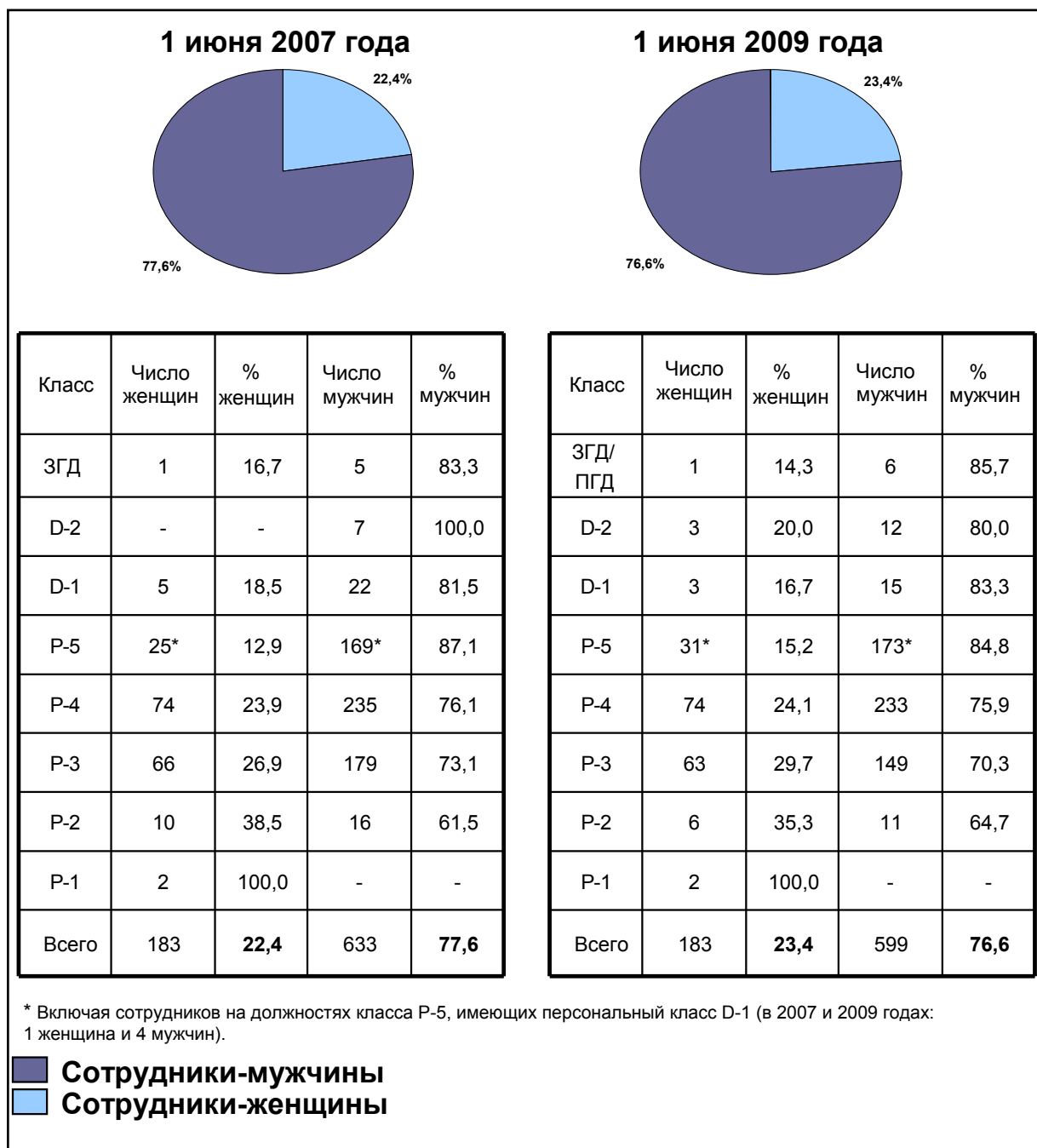
29. Доля женщин с контрактами на длительный срок в научной и инженерно-технической области составляет 39,8% (по сравнению с 37,3% в 2007 году и 47,2% в 2005 году). Соответствующая доля мужчин составляет 51,8% (по сравнению с 45% в 2007 году и 42,5% в 2005 году). В административной области доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 40% (37% в 2005 году и 37,9% в 2005 году), а доля мужчин с такими контрактами – 39,2% (37,8% в 2007 году и 35,6% в 2005 году).

Д. Планы на будущее

30. За отчетный период представленность женщин в Секретариате несколько улучшилась. Генеральный директор настоятельно призывает все государства-члены, которые еще не сделали этого, назначить пункты связи и выступает за активное участие государств-членов в содействии достижению конечной цели - равной представленности обоих полов во всех подразделениях Секретариата.

Приложение

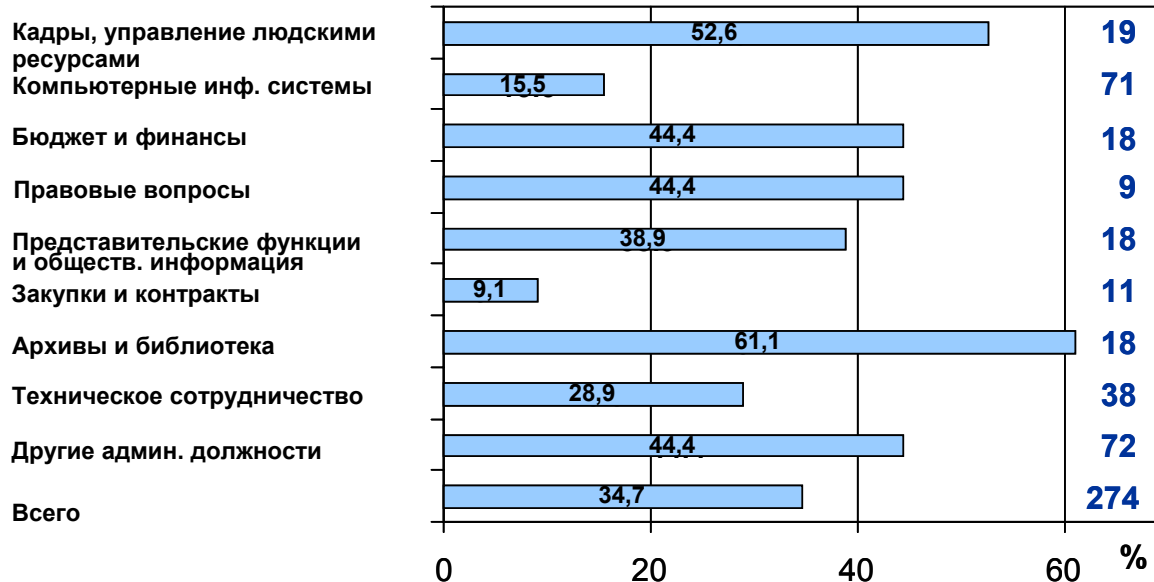
**Штатные сотрудники категории специалистов и выше:
процентная доля должностей, занимаемых женщинами и мужчинами**



**Штатные сотрудники категории специалистов и выше по роду занятий:
процентная доля должностей, занимаемых женщинами
1 июня 2009 года**

Административная область

Весь персонал



Научная и инженерно-техническая область

Весь персонал

