

GOV/2021/38 -GC(65)/19

توزيع عام
عربي
الأصل: الإنكليزية

مجلس المحافظين
المؤتمر العام

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

شؤون الموظفين المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

GOV/2021/38-GC(65)/19

٩ آب/أغسطس ٢٠٢١

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: الإنكليزية

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند ٢٤ (ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
الوثيقة GC(65)/1 وإضافتها Add.1

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ملخص

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالجزء باء من القرار GC(63)/RES/14 الذي اعتمده المؤتمر العام في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن المرأة في الأمانة. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن ينظر مجلس المحافظين في هذا التقرير ويحيط به علماً وأن يحيله إلى المؤتمر العام للنظر فيه وتأييد نداء المدير العام إلى جميع الدول الأعضاء بأن تقدّم دعماً فعالاً لجهود الأمانة في توظيف النساء.

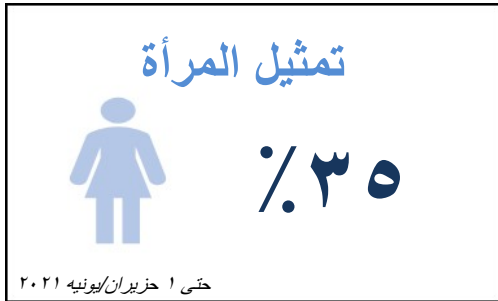
شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدّمة

- ١- أُعدّ هذا التقرير عملاً بالجزء باء من القرار GC(63)/RES/14 ("المرأة في الأمانة"). وفي الفقرة ١٠ من منطوق ذلك القرار، طلب المؤتمر العام من المدير العام أن يقدّم تقريراً كل سنتين إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام عن تنفيذ هذا القرار. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١.
- ٢- وفي عام ٢٠٢٠، وضع المدير العام هدفاً يتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام ٢٠٢٥. وكما أوصت بذلك الاستراتيجية الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين، ينطبق هدف التكافؤ على جميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، بصرف النظر عن نوع التعيين أو العقد. ولذلك، تم توسيع قاعدة الإحصائية الواردة في هذا التقرير لبيانات عام ٢٠٢١ مقارنة بدورات الإبلاغ السابقة. ويشمل هذا التعداد الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من الحاصلين على عقود محددة المدة، وعقود المساعدة المؤقتة، وتعيينات شهرية قصيرة الأجل، حيث يكون التمويل إما من خلال الميزانية العادية أو من أموال خارجة عن الميزانية. ولا يشمل هذا التعداد الموظفين الفنيين المبتدئين والخبراء المجانيين والأفراد العاملين بعقود يومية قصيرة الأجل.



- ٣- واستناداً إلى توسّع التعداد فيما يتعلق بعام ٢٠٢١، بلغ تمثيل المرأة في الوكالة ٣٥٪، وهو أعلى معدل حتى الآن في الوكالة. وقد أحرز تقدم كبير في مجال التمثيل الجنساني في الرتب العليا في كل من فئة نائب المدير العام والفئتين مد-١، وف-٥، حيث زادت النسبة المئوية للنساء، وهي تبلغ الآن ٤٠٪ في فئة نائب المدير العام، و٣٦,٦٪ في رتبة مد-١، و٢٣,٧٪ في فئة ف-٥.

- ٤- وبالإضافة إلى ذلك، أحرز تقدم في تعميم الاعتبارات الجنسانية في برامج الوكالة وعملياتها، وتم تحقيق جميع التوصيات الواردة في تقييم مكتب الخدمات الإشرافية الداخلية لعام ٢٠١٧ لمدى "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج وعمليات الوكالة". وفي وقت لاحق، سيتم "الإبلاغ عن جميع التوصيات على أنها مغلقة".

باء- الإجراءات المتخذة من الأمانة لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين

٥- الأمانة ملتزمة بالمساواة بين الجنسين وبدعم قدرة الأفراد كافةً، بغض النظر عن نوع الجنس، على الإسهام في برامجها وأنشطتها والاستفادة منها على قدم المساواة. ولتحقيق ذلك دأبت الأمانة منذ عام ٢٠٠٧ على تنفيذ سياسة شاملة للمساواة بين الجنسين تتناول التوازن بين الجنسين في التوظيف وكذلك تعميم اعتبارات المنظور الجنساني، في برامج الوكالة وعملياتها. وفي عام ٢٠٢١، قامت الأمانة بتحديث خطة عملها الداخلية للمسائل الجنسانية لتشمل مهام جديدة لفترة السنتين ٢٠٢١-٢٠٢٢. وتُعد خطة العمل الجنسانية خريطة طريق داخلية لدعم تنفيذ سياسة الوكالة للمساواة بين الجنسين. وتوضّح هذه الخطة المهام والمعالم حول أربعة أهداف، تشمل الجهود المبذولة في سبيل تحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة فضلاً عن الخطوات الرامية إلى القيام بصورة منتظمة بتعميم الشواغل الجنسانية في الأنشطة البرنامجية. والأهداف الأربعة لخطة العمل الجنسانية هي كما يلي:

- تعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة؛
- تعزيز تعميم المنظور الجنساني في برامج الوكالة وأنشطتها؛
- تحسين الاتصالات الداخلية والخارجية بشأن عمل الوكالة في مجال المساواة بين الجنسين؛
- الترويج لبيئة مواتية داعمة للمساواة بين الجنسين.

باء-١- الإجراءات المتخذة لتعزيز جهود تحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة

٦- عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، تواصل الأمانة العمل على ضمان وجود موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تولي المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات الأعضاء في الوكالة ولأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن. وتسترشد الأمانة أيضاً بالجزء باء من قرار المؤتمر العام GC(63)/RES/14 الذي يحث المدير العام على تعزيز تنفيذ سياسة الوكالة للمساواة بين الجنسين لتحقيق تمثيل أعلى للمرأة "لا سيما من الدول الأعضاء النامية وكذلك الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الفئة الفنية والفئات العليا في الوكالة."

٧- وفي عام ٢٠٢٠، التزم المدير العام بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام ٢٠٢٥. وفي أعقاب هذا الإعلان، اعتمدت الوكالة في أيار/مايو ٢٠٢٠ تدابير خاصة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وتهدف هذه التدابير إلى تشجيع المزيد من النساء على التقدم لشغل الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا، وتهيئة الظروف اللازمة لزيادة التوازن في تمثيل المرأة في جميع الإدارات، وإنشاء آليات للمساءلة لقياس التقدم المحرز.

٨- وكجزء من التدابير الخاصة، اعتمدت الأمانة عدداً من المبادرات لتحفيز المرشحات على التقدم بطلبات والتمتع بالقدرة على التنافس طوال عملية الاختيار. وتشمل هذه المبادرات إدخال لغة ومصطلحات محايدة جنسانياً

في تحديد مواصفات الوظائف، وتعزيز حضور المرأة في أفرقة المقابلات، وتنفيذ أنشطة التوعية الاستراتيجية والمستهدفة لزيادة عدد الطلبات الواردة من النساء.

٩- وتواصل الأمانة العمل عن كثب مع الدول الأعضاء لزيادة الوعي بفرص التوظيف للمرشحات المؤهلات. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرت الأمانة بعثات توظيف إما بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت إلى تسع دول أعضاء^١، منها أربع دول ممثلة تمثيلاً ناقصاً، ونُظِّمت خلال تلك البعثات جلسات تثقيفية وتدريبية بشأن عملية التوظيف، فضلاً عن معلومات عن المساواة بين الجنسين.

١٠- ويقوم فريق التوظيف التابع للوكالة، في جهوده المتواصلة لاستقطاب عدد متزايد تدريجياً من المرشحات الماهرات لشغل وظائف شاغرة، باستعراض الخصائص المهنية للخبيرات على الإنترنت. وحتى الآن، تم فرز ملفات أكثر من ١٠٠٠ 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.

١١- وفي عام ٢٠٢١، أطلقت الأمانة مشروعاً تجريبياً لإنشاء "قوائم المواهب" للنساء المهنيات للمساعدة على توظيف مرشحات لشغل وظائف مؤقتة، وإجراء استعراضات النظراء، وبعثات الخبراء.

١٢- وواصلت الأمانة وضع الوكالة في مكانة تجعلها جهة العمل المفضلة من خلال وسائل مختلفة، مثل التحلي بروح المبادرة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والتوعية 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 الضوء على الوظائف الشاغرة والوصول إلى عدد كبير من المرشحين المحتملين من طائفة واسعة من الدول الأعضاء. وبالإضافة إلى ذلك، واصلت الأمانة إجراء حلقات دراسية شبكية منتظمة على شبكة الإنترنت بشأن مواضيع متعددة تهم المرشحين، منها "إعداد طلب العمل في الوكالة الدولية للطاقة الذرية"، و"عملية الفرز المسبق في الوكالة الدولية للطاقة الذرية"، و"التحضير لإجراء مقابلات قائمة على الكفاءة"، و"نظرة عامة على الفوائد والاستحقاقات"، و"المرأة في الوكالة الدولية للطاقة الذرية".

١٣- وفي عام ٢٠١٩، شاركت الوكالة في حملة مهن عالمية للنساء. وشملت مبادرة التوظيف الافتراضية أنشطة الترويج لمعرض على الإنترنت خاص بالمهن. واستفادت الوكالة من هذا المعرض المهني على الإنترنت كفرصة لعرض فرص عملها، ولا سيما تلك المتاحة في مجال تكنولوجيا المعلومات. وعلاوة على ذلك، فإن الوكالة حاضرة في مناسبات التوظيف على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعزيز قدرتها على الوصول إلى جمهور متنوع ومستهدف.

باء-٢- الإجراءات المتخذة لتعزيز تعميم المنظور الجنساني في برامج الوكالة وأنشطتها

١٤- تشمل المسؤولية على النتائج في برامج الوكالة ضرورة مراعاة الجوانب الشاملة من قبيل المنظور الجنساني عند التخطيط للأنشطة البرنامجية وتنفيذها. وخلال مرحلة التخطيط لمشروع برنامج الوكالة وميزانيتها

^١ الاتحاد الروسي، وألمانيا، وباكستان، وجمهورية كوريا، وسويسرا، والصين، وفرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، أدرج التحليل الجنساني كشرط إلزامي أثناء تصميم المشروع. وعمل مديرو المشاريع على تقييم ما إذا كانت مشاريعهم مراعية لنوع الجنس أم أنها محايدة جنسانياً. وبالنسبة للمشاريع المراعية لنوع الجنس، طُلب من مديري المشاريع التخطيط لتحديد أهداف ونواتج ومؤشرات أداء تراعي نوع الجنس، حسب الاقتضاء. وعلى نحو مماثل، يشمل كل تصميم لمشروع من مشاريع التعاون التقني قسماً حول المسائل الشاملة، ومنها المنظور الجنساني، حيث يرد حسب الاقتضاء وصف للجهود الرامية إلى تقييم التأثيرات المختلفة بالنسبة للمرأة والرجل. وتركّز المشاريع المراعية لنوع الجنس، على سبيل المثال، على صحة المرأة وتغذية الأمهات والرُّضع والمرأة في المجال الزراعي.

١٥- وتم تعزيز قدرة الموظفين على تعميم المنظور الجنساني من خلال وضع برنامج تدريبي حول تعميم المنظور الجنساني ووضع دليل يقدّم أدوات جنسانية لمساعدة مديري الوكالة في عملية تعميم المنظور الجنساني طوال دورة المشروع/البرنامج. واستُخدم الدليل بصورة تجريبية في جلسات تدريبية وتم إعداد قائمة بمدرّبين معيّنين بتعميم المنظور الجنساني من جميع الإدارات لتقديم تدريبات في الدورات المقبلة وللعمل كمورد متاح داخل تلك الإدارات.

برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري

في آذار/مارس ٢٠٢٠، أطلق المدير العام برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري التابع للوكالة، بهدف المساعدة على زيادة عدد النساء في المجال النووي، بما يدعم إتاحة قوى عاملة شاملة من الرجال والنساء الذين يسهمون في الابتكار العلمي والتكنولوجي العالمي ويقودونه.

ويتكون البرنامج من عنصرين رئيسيين هما: منح دراسية لبرامج الماجستير في الجامعات المعتمدة مع التركيز على العلوم والتكنولوجيا النووية، والأمان والأمن النوويين، ودراسات عدم الانتشار؛ وفرص لمتابعة تدريب مدفوع الأجر تُتيحها الوكالة لمدة تصل إلى ١٢ شهراً.

ومنذ انطلاق البرنامج المذكور في ٩ آذار/مارس ٢٠٢٠، تم إنشاء إطار حوكمة المشروع فيما يتعلق بالبرنامج وأصبحت لجنة الاختيار التقنية وفريق إدارة المشاريع يعملان بكامل طاقتهما. وأُغلق باب الدعوة إلى تقديم طلبات للمشاركة في دورة البرنامج المذكور لعام ٢٠٢٠ في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠، حيث ورد ٥٥٦ طلباً من أكثر من ٩٠ بلداً.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، حصلت أول ١٠٠ طالبة من ٧١ جنسية على المنحة الدراسية للدراسة في جامعات تنتشر في ٤٠ دولة. ولقد حظيت أنشطة التوعية وحشد الموارد بقدر عظيم من الدعم من الدول الأعضاء والمنظمات غير الحكومية، حيث قدّم عددٌ منها مساهمات مالية وعينية. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١، تلقى البرنامج المذكور تعهدات بمبلغ ٣٤٣ ٨١٦ ٦ يورو، فضلاً عن مساهمات عينية لرعاية ١٨ طالباً.

ولا تزال الاستعدادات جارية للدورة الثانية من البرنامج، على أن يختتم استعراض المرشحين واختيارهم بحلول منتصف كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١.

١٦- وتشكل زيادة تمثيل عدد المتحدثين والمشاركين من النساء في مؤتمرات الوكالة وغير ذلك من الفعاليات عنصراً آخر من عملية تعميم المنظور الجنساني. وبينما تعتمد الوكالة على الدول الأعضاء لتقديم توصيات

بمترشحات مؤهلات، فإن الجهود تتواصل من أجل تعزيز مشاركة النساء كمشاركات في التدريب، ومستفيدات من المنح الدراسية، وزائرات علميات، ونظيرات في المشاريع، وباحثات، وخبيرات، ومحاورات.

١٧- وقد أطلقت الأمانة لوحة معلومات داخلية توفر أحدث البيانات عن النسبة المئوية للنساء في هذه المجموعات. وهي تتيح للمديرين الوصول إلى البيانات في الوقت الحقيقي، على سبيل المثال، بحسب نوع الجنس والفعالية، ومجال الموضوع و/أو نوع المشاركين، ويمكن استخدامها في التوعية المستهدفة قبل الفعاليات المخطط لها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، شكّلت النساء ٢٦٪ من كبار المحققين العلميين و٢٤٪ من خبراء المشاريع البحثية المنسقة في فعاليات الوكالة. وشكلت النساء ٢٤٪ من المشاركين في الفعاليات العلمية والتقنية و٢١٪ في الفعاليات العلمية المتكررة.

١٨- وتشمل الأمثلة المستقاة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير ما يلي:

- ٨٦٪ من النساء المشاركات في حلقات العمل بشأن القيادات النسائية التي نُظمت في إطار الاتفاق التعاوني لترويج العلم والتكنولوجيا النوويين في أمريكا اللاتينية والكاريبي (اتفاق أركال) تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩)؛
- ٥٠٪ من النساء المشاركات في برنامج المتدربين في مجال الضمانات (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠)؛
- ٣٩٪ من تمثيل المرأة بين المتدربين خلال الدورة الدراسية الدولية بشأن الأمن النووي في إطار المركز الدولي للفيزياء النظرية (نيسان/أبريل ٢٠٢١)؛
- ٤٥٪ من النساء المشاركات في اللجنة الاستشارية المعنية بمقياس إيناس (٢٠٢٠)؛
- ٤٥٪ من النساء المشاركات في نظام التصدي للحادثات والطوارئ (٢٠٢٠)؛
- ٣٨٪ من النساء المشاركات في الدورة الجديدة للجنة معايير الأمان الإشعاعي للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٣؛
- ٥٠٪ من النساء الرئيسات للشبكة الدولية للتعليم والتدريب في مجال التأهب والتصدي للطوارئ.

١٩- وفيما يتعلق بفعاليات التعاون التقني، تُشجع الدول الأعضاء على أن تعيّن من النساء مسؤولات عن الاتصال الوطني، ومشاركات في الاجتماعات وحلقات العمل، وحاصلات على المنح الدراسية وزائرات عمليات ونظيرات. وفي العامين ٢٠١٩ و٢٠٢٠، شارك ما مجموعه ٥٦٠٢ امرأة من جميع المناطق في هذا البرنامج. ويمثّل ذلك ٣٧٪ من النساء المشاركات والحاصلات على منح دراسية والزائرات العلميات والمشاركات في دورات تدريبية والمشاركات في الاجتماعات وغير ذلك من موظفي المشاريع. وبالإضافة إلى ذلك، شكّلت النساء ٣٠٪ من الخبراء والمحاضرين، فضلاً عن ٣٠٪ من نظراء المشاريع.

٢٠- وبالإضافة إلى إدماج الاعتبارات الجنسانية في تخطيط الأحداث، اضطلعت الوكالة بسلسلة من الأنشطة التي تستهدف المساواة بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، نُظمت بالتعاون مع المنظمة الأسترالية للعلوم والتكنولوجيا النوويين، دورة تدريبية إقليمية دامت أسبوعان بشأن دعم النساء في تعليم العلوم النووية والتواصل بشأنها. وحضر

الدورة، التي تعتبر جزءاً من برنامج تعليمي متواصل لفائدة مدرّسات العلوم في الجامعات والمهنيات في مجال الاتصالات العلمية، ٥٩ من المدرسين والمسؤولين عن الاتصال من ٣٦ دولة عضواً في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي.

٢١- وفي إطار مبادرة الوكالة المعنية بالمرأة في مجال الأمن النووي، عُقدت حلقة دراسية شبكية في أيار/مايو ٢٠٢١ ورُكّزت على دور الوكالة في تعزيز قدرة المرأة في مجال الأمن النووي في جميع أنحاء العالم. وستضطلع المبادرة بأنشطة لإبراز تجارب المرأة وإنجازاتها في مجال الأمن النووي، فضلاً عن الشواغل والتحديات التي قد تواجهها المرأة، ولزيادة الوعي ببرنامج الوكالة للأمن النووي، بالإضافة إلى عمل الوكالة في مجال المساواة بين الجنسين.

٢٢- وقد استُهلّت سلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية لتشجيع الشابات على مواصلة حياتهن المهنية في مجال العلوم والتطبيقات النووية. وكانت الحلقات الدراسية الشبكية التي عُقدت بالفعل تتناول علوم المعجّلات والاندماج وعلوم المستحضرات الصيدلانية الإشعاعية.

٢٣- وقَدّمت الوكالة الدعم لإنشاء أو إحياء الفروع الإقليمية والوطنية لشبكة العاملات في المجال النووي في أفريقيا وأمريكا اللاتينية والكاريبي. وتهدف هذه الفروع إلى تمكين المرأة وتعزيز مساهمتها في الأدوار التقنية والعلمية والقيادية في المجال النووي. ويوجد حالياً تسعة فروع وطنية تابعة للرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي في هذه المناطق. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، وبالتعاون مع مبادرة "الدفاع عن المجال النووي"، عقد نظراء مشروع اتفاق أركال للعاملات في المجال النووي فعالية افتراضية بعنوان "العاملات في المجال النووي: فتح فضاءات جديدة في أمريكا اللاتينية والكاريبي" وشملت هذه الفعالية حلقة نقاش ركّزت على التصدي للقضايا الجنسانية، وكذلك سلسلة من المحادثات وحلقات العمل، وعدة أنشطة بشأن الاتصالات في مجال الطاقة النووية والمساواة بين الجنسين.

باء-٣- الإجراءات المتخذة لتحسين الاتصالات الداخلية والخارجية بشأن عمل الوكالة في مجال المساواة بين الجنسين.

باء-٣-١- الاتصالات الداخلية

٢٤- على الصعيد الداخلي، سلّطت الوكالة الضوء على الأيام الدولية المتصلة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك اليوم الدولي للمرأة واليوم الدولي للنساء والفتيات في مجال العلوم. وبالإضافة إلى ذلك، تم إطلاع الموظفين، من خلال الشبكة الداخلية للوكالة، على المعلومات والمعالم المتصلة بالمفهوم الجنساني من خلال المواد الإخبارية التي تُنشر على الصفحة الرئيسية على الشبكة الداخلية.

٢٥- وأنشأت الأمانة أيضاً صفحة داخلية على الشبكة العالمية بشأن المساواة بين الجنسين، ويجري تحديثها بمعلومات ذات صلة عن المساواة بين الجنسين، وتعميم المنظور الجنساني، وبناء القدرات، والسياسات والممارسات ذات الصلة.

باء-٣-٢- الاتصالات الخارجية

٢٦- واصلت الأمانة إجراء طائفة من الأنشطة تهدف إلى زيادة الوعي بالقضايا الجنسانية وإبراز صورتها، مع تسليط الضوء على النساء الخبيرات في المجال النووي وإلهام الأجيال الأصغر سناً بالبحث عن الفرص التعليمية والمهنية في العلوم والتكنولوجيا.

٢٧- وفي عام ٢٠٢١، نُفِّحت الوكالة صفحة الشؤون الجنسانية في موقعها على شبكة الإنترنت، وسلَّطت الضوء على جهود الوكالة الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأبرزت بشكل أكبر الصلات بالفرص المتاحة للمرأة من حيث إعلانات الوظائف الشاغرة والمنح الدراسية وبرنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري. وبالإضافة إلى ذلك، يتزايد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لاستهداف وتوسيع نطاق إعلانات الوظائف الشاغرة، بهدف توظيف النساء في المجالات المتخصصة.

٢٨- وعلاوة على ذلك، عززت الوكالة التكافؤ بين الجنسين في المقالات المنشورة على موقعها الشبكي الخارجي من خلال زيادة عدد المقالات التي تشير تحديداً إلى القضايا المتعلقة بالمفهوم الجنساني، من ١٤ مقالا بين تموز/يوليه ٢٠١٩ وحزيران/يونيه ٢٠٢٠ إلى ٣٢ مقالا بين تموز/يوليه ٢٠٢٠ وحزيران/يونيه ٢٠٢١؛ ومن خلال زيادة حصة المقالات التي تبرز خبيرة أو أكثر من ٥٠,٤٪ بين تموز/يوليه ٢٠١٩ وحزيران/يونيه ٢٠٢٠ إلى ٦٢,٢٪ بين تموز/يوليه ٢٠٢٠ وحزيران/يونيه ٢٠٢١.

٢٩- وواصلت الأمانة عقد فعاليات للاحتفال باليوم الدولي للمرأة. وفي عام ٢٠٢٠، اشتركت الوكالة مع المنظمات الأخرى الكائنة في مركز فيينا الدولي لإنتاج شريط فيديو توضيحي يظهر فيه عدد مختار من الموظفين والمدير العام. وأبرز شريط الفيديو المعنون "يجب أن نعمل ما هو أفضل" أنه رغم التقدّم المُحرز، لا يزال هناك الكثير يتعين القيام به عندما يتعلق الأمر بالمساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠٢١، وعلى إثر موضوع "المرأة في القيادة" الذي أطلقته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، أعدت الوكالة شريط فيديو على وسائل التواصل الاجتماعي يظهر فيه المدير العام وموظفين مختارين، ونُظمت حلقة نقاش ضمّت موظفات حاليات وسابقات في الوكالة كانت كل واحدة منهن أول امرأة تضطلع بدورها القيادي. وللتأكيد على أهمية التنوع في القيادة، أجريت مقابلات على موقع الوكالة الشبكي مع جميع القيادات النسائية الأولى الحالية والسابقة في الوكالة، وتم وضع العديد من المقابلات على حساب الوكالة على وسائل التواصل الاجتماعي لتبادل المشورة المهنية مع الأجيال المقبلة من القيادات النسائية.

٣٠- ونظمت الإدارات اجتماعات أفرقة، واجتماعات جانبية وفعاليات أخرى مع التركيز بشكل خاص على تداخل مجالاتها التقنية والمساواة بين الجنسين أو إشراك المرأة في مجالاتها. وتشمل الأمثل عن ذلك ما يلي:

- خلال الاجتماع السنوي للشبكة الدولية للتعليم في ميدان الأمن النووي، الذي عُقد في فيينا في تموز/يوليه ٢٠١٩، نظّمت الوكالة حلقة نقاش بعنوان "المبادرات الجنسانية بشأن النساء في مجال الأمن النووي"،

- في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، وسلطت فعالية مشتركة، نظمها فرع الوكالة للعاملات في المجال النووي وبرنامج العمل من أجل علاج السرطان بعنوان "العاملات في المجال النووي والعمل العالمي ضد السرطان"، الضوء على أوجه عدم المساواة التي يواجهها مرضى السرطان، وعلى

وجه الخصوص النساء المصابات بسرطان الثدي وسرطان عنق الرحم اللائي يعيشن في البلدان النامية.

- وضم المؤتمر الدولي المعني بالأمن النووي: استدامة الجهود وتعزيزها، الذي عُقد في فيينا في شباط/فبراير ٢٠٢٠، فعالية جانبية عن العاملات في مجال الأمن النووي. وقد احتفت هذه الفعالية الجانبية، التي تزامنت مع اليوم الدولي للنساء والفتيات في مجال العلوم، بمساهمات النساء في مجال الأمن النووي وسلّطت الضوء على مساهماتهن.
- وخلال الدورة العادية الرابعة والستين للمؤتمر العام، تم تنظيم فعالية جانبية افتراضية بعنوان "إنقاذ النساء من الإصابة بسرطان"، وتناولت مبادرة الشراكة بين الوكالة والبنك الإسلامي للتنمية من أجل مكافحة أنواع السرطان التي تصيب المرأة سرطان المرأة.
- وفي آذار/مارس ٢٠٢١، نظّمت الوكالة حلقة دراسية شبكية بعنوان "المرأة تفقد المشاريع الخلفية في المجال النووي: قصصهن وإنجازتهن"، بحضور محاورين من الدول الأعضاء والأمانة والصناعة النووية،
- وفي أيار/مايو ٢٠٢١، عُقدت فعالية جانبية بعنوان "المرأة في مجال الاندماج"، وذلك في المؤتمر الثامن والعشرين لطاقة الاندماج، الذي ضم ست محاورات. وشارك في هذه الفعالية الجانبية أربع خبيرات في مجال الاندماج، سلطن الضوء على مساراتهن المهنية وناقشن الدعم المؤسسي والشخصي اللازم لمساعدة النساء على التفوق في البحث والتطوير في مجال الاندماج، وفي نهاية المطاف سد الفجوة المستمرة بين الجنسين في هذا المجال.

باء-٤- الإجراءات المتخذة للترويج لبيئة مواتية داعمة للمساواة بين الجنسين

٣١- تواصل الأمانة رصد واستعراض قواعدها وترتيباتها المتصلة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة. وتضم القواعد والترتيبات الحالية مرونة ساعات الدوام؛ وترتيبات العمل بدوام جزئي؛ وإمكانية العمل من المنزل؛ وإجازة الأمومة؛ وإجازة الأبوة؛ وإجازة التيني؛ وفترات الاستراحة للرضاعة بالنسبة للأمهات الجدد؛ والإجازة الأسرية الطارئة؛ ومركز رعاية الأطفال الكائن في مركز فيينا الدولي.

٣٢- وفي عام ٢٠٢٠، انضمت الوكالة إلى المنظمات الأخرى الكائنة في مركز فيينا الدولي وإلى الشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين للاحتفال بالذكرى السنوية لإطلاق المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة باستضافة "أسبوع البيئة التمكينية" الأول. وتضمن الأسبوع ثمان حلقات دراسية شبكية غطت كل موضوع من المواضيع الخمسة للمبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية وشارك فيها أكثر من ٣٠ محاوراً، منهم ممثلون من الدول الأعضاء والمنظمات الدولية والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية. وفي المجموع، تم الاتصال بأكثر من ٤٠٠ مشارك على مدار الأسبوع. وقد أقرت المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بأن هذه المبادرة هي إنجاز بارز في تنفيذ المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية.

٣٣- ولزيادة قدرة الموظفين على دعم بيئة تمكينية، أدخلت الوكالة وحدتين نمطيتين جديدتين كجزء من التدريب التوجيهي الإلزامي لجميع الموظفين، بما في ذلك دورة عن معايير السلوك، تولى تيسيرها رئيس مكتب الأخلاقيات،

ودورة عن شمول الجميع، تولت تيسيرها شعبة الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، ولتشجيع وجود مكان عمل يتسم بالاحترام، وتثبيط السلوك غير اللائق، ودعم الزملاء الذين يعانون من مثل هذا السلوك، تولى رئيس مكتب الأخلاقيات تيسير تدريب حول "المتفرج النشط" لفائدة الموظفين. وبالنسبة لأولئك الذين يرغبون في زيادة معارفهم بشأن المساواة بين الجنسين، شجعت الوكالة الموظفين على إكمال دورة تدريبية تمهيدية عن المسائل الجنسانية قدّمها مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتغطي الدورة المفاهيم الجنسانية الأساسية والأطر الدولية للمساواة بين الجنسين، وتقدم لمحة عامة عن الأدوات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

جيم- الشراكات

جيم-١- الشراكات مع الأمم المتحدة

٣٤- تواصلت الوكالة بالتعاون 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، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠٢٠، وكجزء من المؤتمر السنوي لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، دُعيت الوكالة لعرض التزامها لعام ٢٠٢٥ بتحقيق التكافؤ بين الجنسين، فضلاً عن برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري، وذلك في دورات فرعية بشأن الممارسات الجيدة للثقافة المؤسسية والتكافؤ بين الجنسين. وخلال الاجتماع السنوي في عام ٢٠٢٠ لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، الذي التقت فيه جهات الاتصال المعنية بالشؤون الجنسانية، عرضت الوكالة أسبوع البيئة التمكينية كأفضل ممارسة.

٣٥- ومنذ عام ٢٠١٢، والأمانة تشارك في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي خطة ترمي إلى تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي أيدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٦. وتظهر نتائج عام ٢٠٢٠ أن الوكالة تستوفي أو تفوق المتطلبات بنسبة ٧١٪ من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتجاوز هذه النتيجة متوسط منظومة الأمم المتحدة البالغ ٦٨٪، ويبلغ متوسط الكيانات المتخصصة ٣٩٪.

٣٦- وواصلت الأمانة التعاون مع جهات الاتصال المعنية بالشؤون الجنسانية في المنظمات الدولية الأخرى الكائنة في مركز فيينا الدولي. وبالإضافة إلى المشاركة في الاجتماعات الشهرية لهذه المجموعة، تم إنشاء حملات مشتركة على وسائل التواصل الاجتماعي في العامين ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ للاحتفال باليوم الدولي للمرأة، وفي عام ٢٠٢٠، تعاونت المنظمات الكائنة في مركز فيينا الدولي لاستضافة أول أسبوع للبيئة التمكينية على الإطلاق.

جيم-٢- مشاركة الدول الأعضاء

٣٧- تعتبر المشاركة الوثيقة مع الدول الأعضاء مسألة جوهرية لضمان تحقيق الوكالة تقدماً أكثر في عملها الرامي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال تبادل بنّاء للأفكار والتحديات وأفضل الممارسات. وتحافظ

الأمانة على حوار استباقي مع الدول الأعضاء بشأن تعيين النساء من أجل تشجيع المرشحات المؤهلات على التقدم لشغل وظائف شاغرة.

٣٨- وتوجد لدى ١٢ دولة عضواً ترتيبات مع الأمانة تتعلق بإتاحة موظفين فنيين مبتدئين. وقد مولت فرادى الدول الأعضاء نفقات توظيف ٥٦ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وكان من بينهم ٢٩ امرأة. ويمثل ذلك زيادة إلى ٥١,٨٪ في عام ٢٠٢١ من ٤٥,٥٪ في عام ٢٠١٩. وتواصل الأمانة مناقشاتها مع الأعضاء الأخرى لاتخاذ ترتيبات مماثلة.

٣٩- وعندما تولى المدير العام منصبه، انضم إلى فرع فيينا للشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين، ووقّع على تعهد الشبكة المذكورة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في أفرقة النقاش، وتعهد بالتزامات ملموسة بالنهوض بعمل الوكالة في مجال القضايا الجنسانية. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، قبل المدير العام دعوة للانضمام إلى المجلس العالمي للشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين، ليصبح أول بطل جنساني في المجلس العالمي يوجد مقره في فيينا.

٤٠- وقد حقق المدير العام كلا الالتزامين من التزامات الشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٢٠. وشمل ذلك اتخاذ تدابير لزيادة تمثيل النساء وتحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام ٢٠٢٥؛ ووضع برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري لفائدة الطالبات الراغبات في مواصلة الدراسة لنيل درجة الماجستير، مع التركيز على العلوم والتكنولوجيا النووية، والأمان والأمن النوويين، ودراسات عدم الانتشار.

٤١- وتم التعهد بالتزامين جديدين لعام ٢٠٢١. وينطوي ذلك على تعزيز الوعي وبناء القدرات بشأن المساواة بين الجنسين، عن طريق إطلاق دورة تدريبية بشأن المفاهيم الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين، وهي متاحة لجميع الموظفين المهتمين، وإطلاق دورة تدريبية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني للموظفين المعنيين المسؤولين عن تنفيذ البرامج؛ وتعزيز أنشطة الدعوة بشأن المسائل الجنسانية، عن طريق تنظيم فعالية رفيعة المستوى بشأن المسائل الجنسانية خلال المؤتمر الوزاري المعني بالقوى النووية في واشنطن في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ لإشراك كبار المسؤولين من الدول الأعضاء والشبكات النسائية ذات الصلة.

٤٢- وبالإضافة إلى ذلك، يشارك المدير العام في رئاسة فريق التأثير المعني بالمساواة بين الجنسين والتابع للشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين في الوكالات الرقابية النووية، الذي انطلق في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠. والهدف من فريق التأثير هو توسيع نطاق تأثير الشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين وإنشاء مجموعة من رؤساء الوكالات أو المنظمات الرقابية الملتزمة بمعالجة القضايا الجنسانية في مؤسساتها وبلدانها ومع الشركاء الدوليين.

٤٣- ولقد أنشأت الدول الأعضاء في حزيران/يونيه ٢٠١٧ "مجموعة أصدقاء المرأة في المجال النووي" وتحضر الأمانة اجتماعات المجموعة. وقد ارتفع عدد أعضاء هذه المجموعة من ١٤ دولة عضواً إلى ٣٥ دولة عضواً اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١ وما زالت المجموعة تشارك بنشاط في مناقشة أفضل الممارسات لدعم عمل الوكالة بشأن الشؤون الجنسانية.

^٢ الاتحاد الروسي، وألمانيا، وإيطاليا، وجمهورية كوريا، والصين، وفرنسا، وفنلندا، وكندا، والنرويج، والنمسا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

جيم-٣- شراكات إضافية

٤٤- بمناسبة اليوم الدولي للمرأة في عام ٢٠٢١، وقعت الوكالة على ترتيبات عملية مع الرابطة العالمية للعمليات في المجال النووي. وتضفي هذه الترتيبات طابعاً رسمياً على التعاون الطويل الأمد بين الطرفين وتعززه، ولا سيما في مجالات اكتساب المواهب والتوجيه والتدريب والدعوة.

دال- تمثيل المرأة في الأمانة

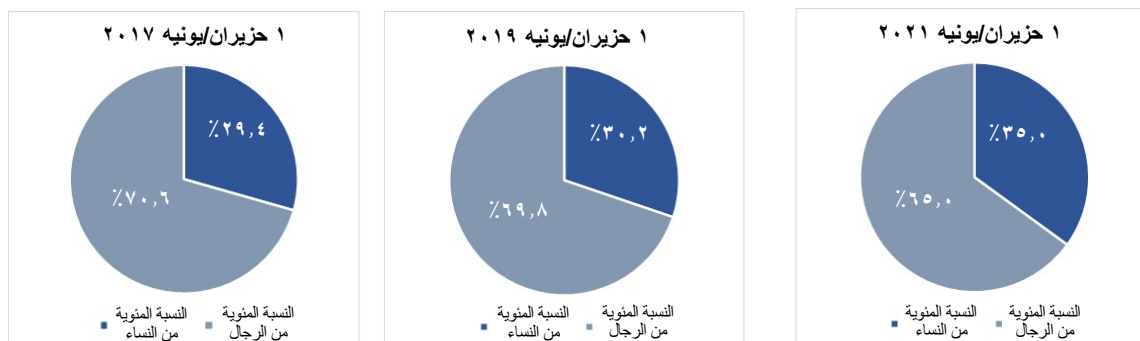
٤٥- حدد المدير العام هدفاً لتحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠٢٥ في الفئة الفنية والفئات العليا. وكما أوصت بذلك الاستراتيجية الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين، ينطبق هدف التكافؤ على جميع موظفي الوكالة، بصرف النظر عن نوع التعيين أو العقد. ويتيح ذلك اتباع نهج أكثر شمولاً لأنه يدعم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع فئات الوكالة الفنية والفئات العليا، بغض النظر عن المنصب أو نوع التمويل أو مدة العقد. وبناء على ذلك، ولكي يكون هذا النظام متسقاً مع آلية الإبلاغ الموصى بها في منظومة الأمم المتحدة، فقد تم توسيع تعداد القاعدة الإحصائية لعام ٢٠٢١ المبلغ عنها في القسم التالي مقارنة بدورات الإبلاغ السابقة. وتشمل بيانات عام ٢٠٢١ الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من الحاصلين على عقود محددة المدة، وعقود المساعدة المؤقتة، وتعيينات شهرية قصيرة الأجل، حيث يكون التمويل من خلال الميزانية العادية أو من أموال خارجة عن الميزانية. ولا يشمل هذا التعداد الموظفين الفنيين المبتدئين والخبراء المجانيين والأفراد العاملين بعقود يومية قصيرة الأجل.

٤٦- وترد في الفقرات أدناه الأرقام والرسوم البيانية التي توضح النتائج.

دال-١- البيانات الإحصائية

٤٧- في ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١، بلغ العدد الإجمالي للنساء في الأمانة، بما في ذلك فئة الخدمات العامة والفئة الفنية والفئات العليا، ١١٤٦ امرأة، أي ما يمثل ٤٧,١٪ من مجموع الموظفين. ومن بين هذه المجموعة، كانت النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا ٣٥,٠٪ (مقارنة بنسبة ٣٠,٢٪ في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩ و ٢٩,٤٪ في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٧).

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا
(النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء ويشغلها الرجال)



توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا										
حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١						حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩				
النسبة المئوية من الرجال	عدد الرجال	النسبة المئوية من النساء	عدد النساء	الرتبة	التغيير من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢١ (النسبة المئوية من الدرجات)	النسبة المئوية من الرجال	عدد الرجال	النسبة المئوية من النساء	عدد النساء	الرتبة
٦٠,٠%	٣	٤٠,٠%	٢	نائب المدير العام	+١١,٤	٧١,٤%	٥	٢٨,٦%	٢	نائب المدير العام
٨٣,٣%	٥	١٦,٧%	١	مد-٢	-٢٣,٣	٦٠,٠%	٣	٤٠,٠%	٢	مد-٢
٦٣,٤%	٢٦	٣٦,٦%	١٥	مد-١	+٦,٠	٦٩,٤%	٢٥	٣٠,٦%	١١	مد-١
٧٦,٣%	٢٠٩	٢٣,٧%	٦٥	ف-٥	+٦,٠	٨٢,٢%	٢١٣	١٧,٨%	٤٦	ف-٥
٦٥,٣%	٣٠٩	٣٤,٧%	١٦٤	ف-٤	+٣,١	٦٨,٤%	٣٠١	٣١,٦%	١٣٩	ف-٤
٦٣,٣%	٢٧٨	٣٦,٧%	١٦١	ف-٣	+٣,٠	٦٦,٣%	٢٣٠	٣٣,٧%	١١٧	ف-٣
٤٨,٧%	٥٦	٥١,٣%	٥٩	ف-٢	+٨,٠	٥٦,٧%	٣٨	٤٣,٣%	٢٩	ف-٢
٢٧,٨%	٥	٧٢,٢%	١٣	ف-١	-١٥,٣	١٢,٥%	١	٨٧,٥%	٧	ف-١
٦٥,٠%	٨٩١	٣٥,٠%	٤٨٠	المجموع	+٤,٨	٦٩,٨%	٨١٦	٣٠,٢%	٣٥٣	المجموع

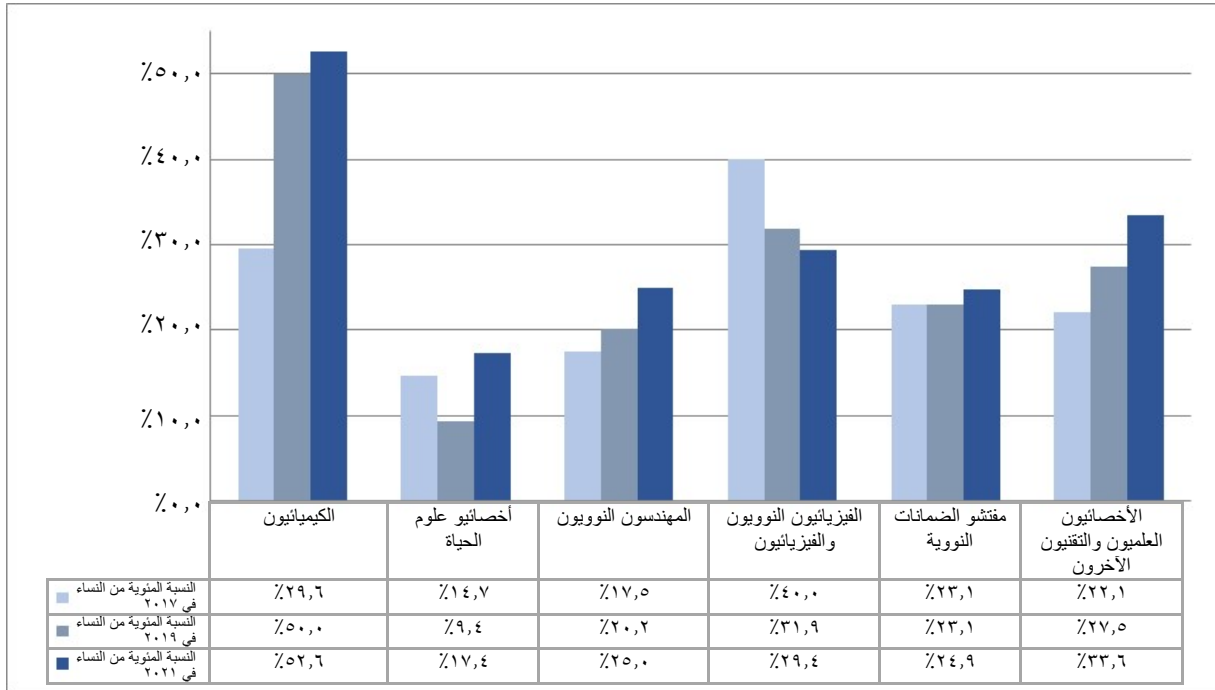
٤٨- وكانت النسبة المئوية للنساء للفئة الفنية والفئات العليا في مختلف المجموعات الوظيفية على النحو التالي:

- المجال العلمي/الهندسي: ٢٧,٤% (مقارنة بنسبة ٢٣,٥% في عام ٢٠١٩، و ٢٢,٦% في عام ٢٠١٧)؛

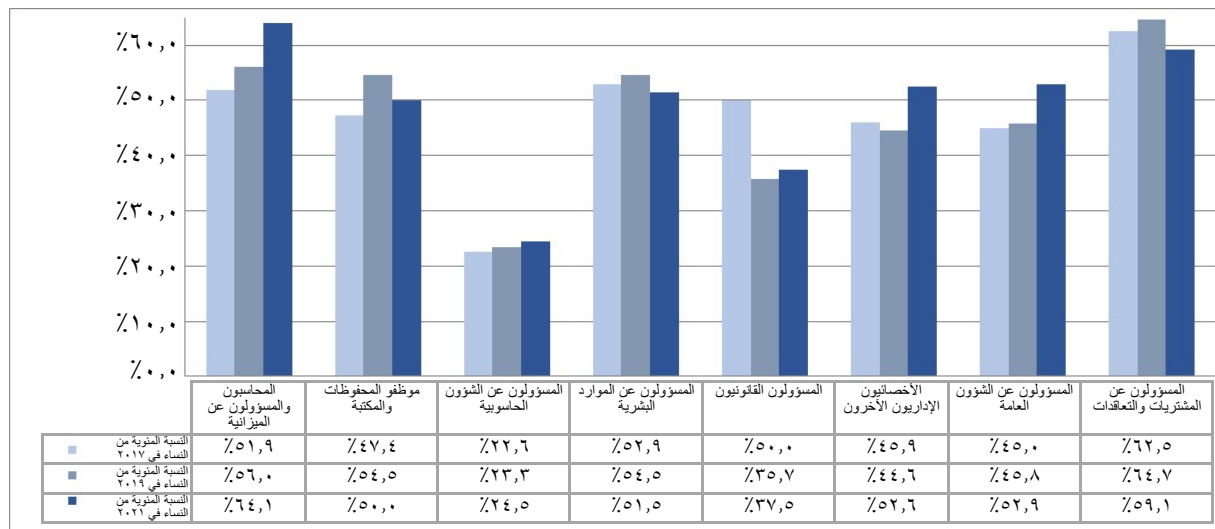
• المجال الإداري: ٤٥,٢٪ (مقارنة بنسبة ٤١,٠٪ في عام ٢٠١٩، و٤٠,٤٪ في عام ٢٠١٧).

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

مجال العمل العلمي والهندسي



مجال العمل الإداري



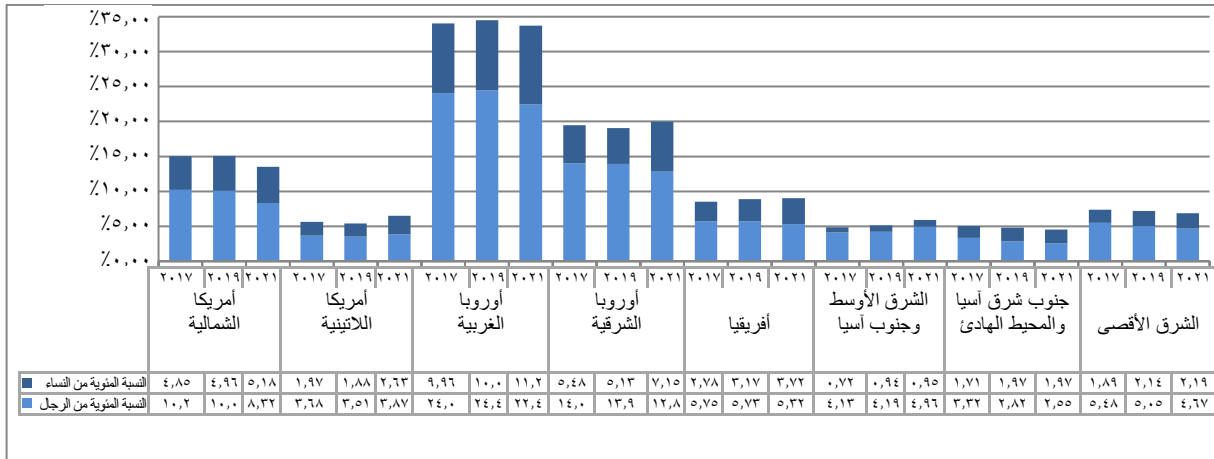
٤٩- ارتفع تمثيل المرأة في الدرجات مد-١ ومد-٢ ونائبة المدير العام في المجال العلمي/الهندسي، ولكنه ظل أعلى في المجال الإداري:

- المجال العلمي/الهندسي: ٣٠,٠٪ (مقارنة بنسبة ٢٧,٣٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٩، و ١٨,٢٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧)؛
- المجال الإداري: ٣٨,٧٪ (مقارنة بنسبة ٣٦,٠٪ في ٢٠١٩، و ٣٦,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧)؛

٥٠- وارتفعت النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا من جميع أنحاء الوكالة مقارنة بعام ٢٠١٩.

النسبة المئوية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بحسب

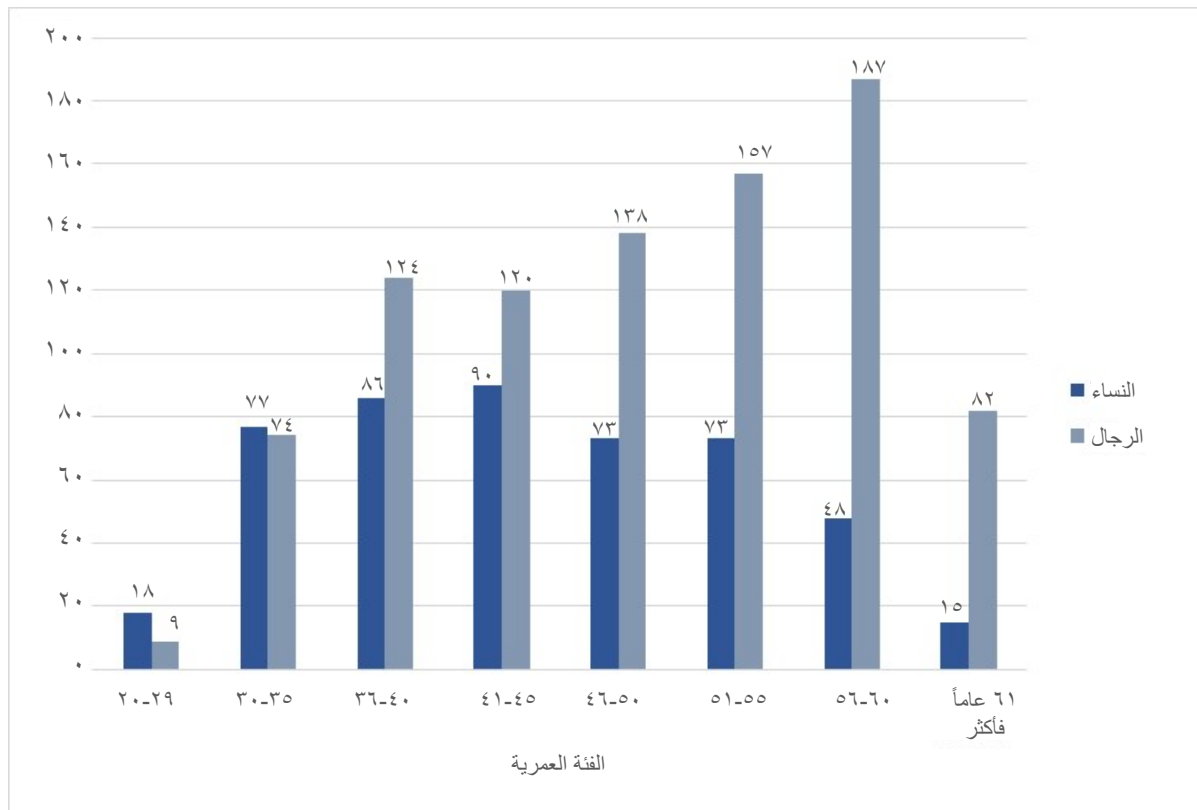
المنطقة الجغرافية ونوع الجنس



٥١- النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً في جميع الفئات العمرية باستثناء الفئتين العمريتين ٢٠-٢٩ و ٣٠-٣٥ سنة، حيث يمثلن ٦٦,٧٪ و ٥١,٠٪ من الموظفين على التوالي. ويصبح هذا الانعدام في التوازن أكبر تدريجياً مع زيادة السن، وهو أكثر وضوحاً في الفئة العمرية ٦١ سنة فما فوق، حيث لا تمثل النساء سوى ١٥,٥٪ من الموظفين في هذه الفئة العمرية.

عمر الموظف في ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١

(عدد النساء والرجال)



دال-٢- الطلبات والتعيينات

٥٢- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغت نسبة الطلبات الواردة من النساء ٣٥,٩٪ من بين الطلبات البالغ عددها ٤٢٨٨٥ طلباً الواردة من النساء لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا مقارنة بنسبة ٣٢,٨٪ المسجلة في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٩، ونسبة ٣٣,٦٪ خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧.

٥٣- ومثلت النساء ٥٣,١٪ من المرشّحين المعيّنين، مقارنة بنسبة ٣٥,١٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و٣٧,٣٪ خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧:

- المجال العلمي/الهندسي: من بين ١٣١ موظفاً عُيّن حديثاً بلغت نسبة النساء ٥١,٩٪ (مقارنة بنسبة ٢٨,٠٪ من بين ١٢٠ موظفاً عُيّن حديثاً في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و٢٣,٩٪ من بين ١٠٩ موظفاً عُيّن خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧)؛
- المجال الإداري: من بين ٢١١ موظفاً عُيّن حديثاً بلغت نسبة النساء ٥٥,٥٪ (مقارنة بنسبة ٤٥,٥٪ من بين ٩٩ موظفاً عُيّن حديثاً في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و٥٢,٢٪ من بين ٩٢ موظفاً عُيّن خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧)؛

٥٤- 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 نصّت عليه قرارات المؤتمر العام، وأحدثها الجزء ألف من القرار GC(63)/RES/14.

دال-٣- العقود الطويلة الأجل

٥٥- من بين النساء الحاصلات على عقود محددة المدة، ٢٠,٠٪ منهن حاصلات على عقود طويلة^٣ (مقارنةً بنسبة ٢٣,٢٪ في عام ٢٠١٩ و ٢٥,١٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٣٥,٢٪ (مقارنةً بنسبة ٣٣,٣٪ في عام ٢٠١٩ و ٣٣,٧٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧)؛

٥٦- ومن بين النساء الحاصلات على عقود محددة المدة في المجالات العلمية/الهندسية، ٢٧,٥٪ منهن حاصلات على عقود طويلة الأجل (مقارنةً بنسبة ٣١,٨٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٩ و ٣٣,٣٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٤١,٤٪ (مقارنةً بنسبة ٣٩,٢٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٩ و ٣٩,٦٪ في حزيران/يونيه ٢٠١٧).

٥٧- ومن بين النساء الحاصلات على عقود محددة المدة في المجال الإداري، ١٣,١٪ منهن حاصلات على عقود طويلة الأجل (مقارنةً بنسبة ١٥,٣٪ في عام ٢٠١٩ و ١٧,٥٪ في عام ٢٠١٧)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال ٢٣,٠٪ (مقارنةً بنسبة ٢٠,٩٪ في عام ٢٠١٩ و ٢١٪ في عام ٢٠١٧).

هاء- سبل المضي قُدماً

٥٨- تَوَاصَل خلال الفترة المشمولة بالتقرير تحسين التمثيل الإجمالي للمرأة في الأمانة في الفئة الفنية والفئات العليا. ومع أن تمثيل المرأة في المستويات العليا ما يزال يشهد بعض التحسن، فما تزال هناك حاجة إلى زيادة عدد النساء في هذه الفئة. ويشجع المدير العام بقوة جميع الدول الأعضاء على أن تساعد الأمانة بنشاط على تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا من خلال تعميم الوظائف الشاغرة في الوكالة ونشر إعلانات الفعاليات المتصلة بالتوظيف وبالمسائل الجنسانية.

٥٩- وتعمل الأمانة حالياً على صياغة اقتراح قِيم يستهدف أصحاب العمل، بهدف إطلاق حملات ومحتويات مخصصة للتوعية بالموهب لاستقطاب النساء المؤهلات في المجالات التقنية. وبالإضافة إلى ذلك، تعرّز الوكالة شبكتها الخاصة بقتوات التوظيف وتعرّز قدرتها الداخلية على تحديد قوائم المواهب من النساء المؤهلات واستقطابهن ووضع تلك القوائم. وعلاوة على ذلك، تتشارك الأمانة مع الدول الأعضاء والشبكات المهنية لتعزيز معرفة النساء بعملية التوظيف في الوكالة.

^٣ يتم حساب هذه العملية باستخدام العدد الإجمالي للموظفين بعقود محددة المدة على أنه المقام، أي أن حدوث زيادة في التوظيف تؤثر عكساً على النسبة المئوية للموظفين بعقود طويلة الأجل. ولذلك فإن الانخفاض الكبير الذي ظهر هنا في النسبة المئوية للنساء بعقود طويلة الأجل هو أحد الآثار الجانبية لزيادة عدد النساء اللاتي تم توظيفهن بعقود محددة المدة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٦٠- وستُنقذ الأمانة الصيغة المحدثة من سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل للمساائل الجنسانية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢ لمواصلة دعم قدرة الأفراد كافةً، بغض النظر عن نوع الجنس، على الإسهام في برامجها وأنشطتها والاستفادة منها على قدم المساواة.

٦١- وعملاً بسياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل للمساائل الجنسانية، ستواصل الأمانة تعزيز جهودها في تعميم منظور جنساني في برامج الوكالة وأنشطتها، وبناء قدرات الموظفين في هذا المجال. وتُشجّع الدول الأعضاء على تعيين النساء كمشاركاتٍ في التدريب، ومستفيداتٍ من المنح الدراسية، وزائرات علميات، ونظيرات في المشاريع، وباحثات، وخبيرات، ومحاورات.

٦٢- ومن أجل مواصلة الاستفادة من مجموعة أفضل الممارسات، ستعزّز الوكالة التعاون مع الشركاء الحاليين وتسعى إلى إقامة علاقات جديدة في مجال المساواة بين الجنسين. ونتيجة للترتيبات العملية الموقعة مع الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي في عام ٢٠٢١، تتعاون الوكالة مع فرع فيينا للعاملات في المجال النووي لوضع برنامج توجيهي للموظفين.

٦٣- وبينما تواصل الوكالة توسيع نطاق عملها في مجال المساواة بين الجنسين داخل الأمانة ومن خلال برامجها وأنشطتها، يلاحظ المدير العام أهمية الموارد البشرية المتخصصة في تنفيذ هذه البرامج.

www.iaea.org

International Atomic Energy Agency
PO Box 100, Vienna International Centre
1400 Vienna, Austria

الهاتف: ٢٦٠٠-٠٠ (+٤٣-١)

الفاكس: ٢٦٠٠-٧ (+٤٣-١)

البريد الإلكتروني: Official.Mail@iaea.org