



الوكالة الدولية للطاقة الذرية
تسخير الذرة من أجل السلام والتنمية

GOV/2023/47-GC(67)/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/2023/47-GC(67)/19

18 آب/أغسطس 2023

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: الإنكليزية

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند الفرعي 9 (ب) من جدول الأعمال المؤقت للمجلس
(الوثيقة GOV/2023/38)
البند الفرعي 23 (ب) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(67)/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(65)/RES/15 الذي اعتمده المؤتمر العام في 21 أيلول/سبتمبر 2021، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن المرأة في الأمانة. ويشمل هذا التقرير الفترة من 1 حزيران/يونيه 2021 إلى 1 حزيران/يونيه 2023.

الإجراء الموصى به

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

شؤون الموظفين

المرأة في الأمانة

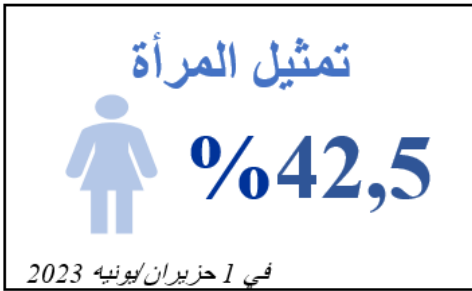
تقرير من المدير العام

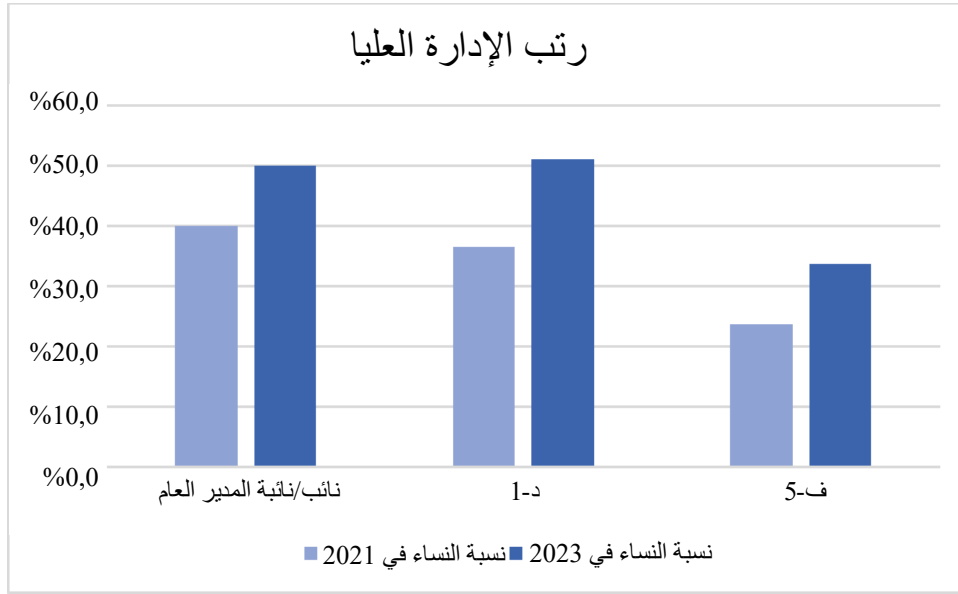
ألف- مقدمة

1- أعد هذا التقرير عملاً بالجزء باء من القرار GC(65)/RES/15 ("المرأة في الأمانة"). وفي الفقرة 10 من منطوق ذلك الجزء من القرار، طلب المؤتمر العام من المدير العام أن يقدم تقريراً كل سنتين إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام عن تنفيذ هذا القرار. ويشمل هذا التقرير الفترة من 1 حزيران/يونيه 2021 إلى 1 حزيران/يونيه 2023.

2- وفي عام 2020، وضع المدير العام الهدف المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام 2025. ووفقاً للتوصية الواردة في الاستراتيجية الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين، فإن هدف التكافؤ ينطبق على جميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، بصرف النظر عن نوع التعيين أو العقد. ولذلك، وعلى غرار الوثيقة المعنونة "المرأة في الأمانة" (الوثيقة GOV/2021/38-GC(65)/19)، فإن التعداد الذي يشكل الأساس الإحصائي لهذا التقرير يشمل الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين بمقتضى عقود محددة المدة وعقود للمساعدة المؤقتة وعقود شهرية قصيرة الأجل، بتمويل 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 2023، كان تمثيل المرأة في الوكالة قد بلغ أعلى مستوياته حتى ذلك التاريخ، حيث وصلت نسبة النساء إلى 42,5%. وقد تحققت تقدم كبير في تمثيل المرأة على مستوى الرتب العليا، حيث بلغت نسبة النساء 50% في فئة نائب المدير العام و51,1% في الفئة مد-1 و33,7% في الفئة ف-5 (مقارنة بنسبة 40% في فئة نائب المدير العام و36,6% في الفئة مد-1 و23,7% في الفئة ف-5 في 1 حزيران/يونيه 2021).





4- وبالإضافة إلى ذلك، استمر إحراز التقدم في تعميم الاعتبارات الجنسانية في برامج الوكالة وعملياتها، وتنفيذ جميع التوصيات الواردة في تقييم مكتب الخدمات الإشرافية الداخلية لعام 2017 لمدى "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج وعمليات الوكالة". ومن ثم أُفيد بأن جميع هذه التوصيات قد صارت 'مغلقة'. وفي عام 2023، كان مكتب الخدمات الإشرافية الداخلية بصدد إجراء تقييم على مستوى المنظمة لتنفيذ سياسة الوكالة للمساواة بين الجنسين، انطلاقاً من التقييم الذي أجراه في عام 2017. ويشمل ذلك تقييم التقدم المحرز صوب تحقيق أهداف الوكالة فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين.

باء- الإجراءات المتخذة من الأمانة لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين

5- الأمانة ملتزمة بالمساواة بين الجنسين وبدعم قدرة الأفراد كافة، بغض النظر عن نوع الجنس، على الإسهام في برامجها وأنشطتها والاستفادة منها على قدم المساواة. ولتحقيق ذلك دأبت الأمانة منذ عام 2007 على تنفيذ سياسة شاملة للمساواة بين الجنسين تتناول التوازن بين الجنسين في التوظيف وكذلك تعميم اعتبارات المنظور الجنساني، في برامج الوكالة وعملياتها. وفي عام 2021، حدّثت الأمانة سياستها بشأن المساواة بين الجنسين وخطة عملها الداخلية للمسائل الجنسانية لفترة السنتين 2023-2024. وخطة العمل الجنسانية هي 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-1- الإجراءات المتخذة لتعزيز جهود تحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة

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(65)/RES/15، الذي يحثُ 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 بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام 2025. وفي أعقاب هذا الإعلان، اعتمدت الوكالة في أيار/مايو 2020 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 للمساواة لقياس التقدم المحرز.

8- وفي إطار التدابير الخاصة الرامية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، اعتمدت الأمانة عدداً من المبادرات لتحفيز النساء على الترشح للوظائف. 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.

9- 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 14 دولة عضواً، منها 5 دول ممثلة تمثيلاً ناقصاً، ونُظمت خلال تلك البعثات جلسات تثقيفية وتدريبية بشأن عملية التوظيف، فضلاً عن معلومات عن المساواة بين الجنسين. واستحدثت الأمانة تدريباً على المبادرات الجنسانية في الوكالة وشجعت المشاركة المتوازنة من الجنسين في هذا التدريب.

10- 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 2400 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- وفي عام 2021، أطلقت الأمانة مشروعاً تجريبياً لإنشاء "قوائم المواهب" للنساء المهنيات للمساعدة على توظيف مرشحات لشغل وظائف مؤقتة، وإجراء استعراضات النظراء، وبعثات الخبراء. وأسفر المشروع

¹ الاتحاد الروسي، وألمانيا، وأوكرانيا، وباكستان، والبرازيل، وجمهورية كوريا، وسويسرا، والصين، وفرنسا، وفنلندا، وماليزيا، والمكسيك، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

عن تعيين نساء مؤهلات في أدوار قصيرة الأجل في المستويات المتوسطة والعليا. وفي عام 2023، استهلّت قوائم إضافية تستهدف النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات.

12- وواصلت الأمانة وضع الوكالة في مكانة تجعلها جهة العمل المفضّلة من خلال وسائل مختلفة، مثل التحلي بروح المبادرة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والتوعية الموجّهة للاتصال بالمهنيين المتخصصين في الأماكن التي يصعب تعيين مرشّحين 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 المرشّحين المحتملين من طائفة واسعة من الدول الأعضاء. وواصلت الأمانة عقد حلقات دراسية شبكية منتظمة بشأن مواضيع متعددة تهم المرشّحين، منها "إعداد طلب العمل لدى الوكالة"، و"عملية الفرز المسبق في الوكالة"، و"التحضير لإجراء المقابلات القائمة على الكفاءات"، و"المرأة في الوكالة". وتتيح الوكالة تسجيلات لهذه الحلقات عبر موقعها الشبكي. وبالإضافة إلى ذلك، أطلقت الوكالة على وسائل التواصل الاجتماعي سلسلة من حلقات النقاش القصيرة التي تضم أفرقة نقاش متنوعة من حيث نوع الجنس والتمثيل الجغرافي، لزيادة الوعي بين المرشّحين المحتملين وتمكين المشاركين من طرح الأسئلة ومعرفة المزيد عن عملية التوظيف وفرص العمل ومختلف مجالات العمل المتاحة في الوكالة. وقد شاهد تسجيلات الفيديو حتى الآن أكثر من 100 000 مشاهد مما يزيد على 80 بلداً.

13- وفي عام 2023، شاركت الوكالة في معرض الوظائف الافتراضي Impactpool المخصص للنساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، لعرض فرص العمل المتاحة لديها، لا سيما في مجالات تكنولوجيا المعلومات والعلوم والهندسة. وبالإضافة إلى ذلك، اشتركت الوكالة مع منظمات أخرى تابعة لمنظمة الأمم المتحدة في عقد فعاليات التوظيف من أجل تعزيز قدرتها على الوصول إلى قطاعات أوسع وأكثر تنوعاً من الجمهور المستهدف.

باء-2- الإجراءات المتخذة لتعزيز تعميم المنظور الجنساني في برامج الوكالة وأنشطتها

14- 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 للفترة 2024-2025، أدرج شرط إلزامي بإجراء تحليل جنساني 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 تصميم أي مشروع من مشاريع التعاون التقني قسماً حول المسائل الشاملة لعدّة مجالات، ومنها المنظور الجنساني، حيث يرد حسب الاقتضاء وصفٌ للجهود الرامية إلى تقييم الآثار المختلفة للمشروع في النساء والرجال. وعلى سبيل المثال، تركّز المشاريع المراعية للاعتبارات الجنسانية على صحة المرأة، وتغذية الأمهات والرّضع، والمرأة في المجال الزراعي.

15- وتواصلت الوكالة جهودها من أجل تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسية في برامجها، بما في ذلك، على سبيل المثال، وضع مشروع جديد للتعاون التقني في إطار الاتفاق التعاوني لترويج العلم والتكنولوجيا النوويين في أمريكا اللاتينية والكاريبي (اتفاق أركال) بعنوان "تعزيز المساواة بين الجنسين في المؤسسات النووية الوطنية". ويهدف المشروع إلى تيسير مشاركة المرأة في القطاع النووي. وفي مجال الطاقة النووية، يجري العمل على إعداد وثيقة تقنية ومستودع يُتاح عبر الإنترنت بشأن "استراتيجيات الموارد البشرية لتحقيق المساواة

بين الجنسين في المنظمات النووية". ويُعززم جمع ونشر الاستراتيجيات والممارسات الجيدة المتبعة في مجال الموارد البشرية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين على نطاق قطاع الصناعة النووية. وبالإضافة إلى ذلك، قدمت الوكالة الدعم للفريق المعني بالعمالات في مجال الاندماج، والذي يهدف إلى أن يكون منبراً عالمياً لإبراز وتشجيع الدور الذي تؤديه النساء في مجال الاندماج، وأن يوفر محفلاً لإقامة العلاقات الشبكية وإعداد الأدلة اللازمة لتشكيل السياسات الرامية لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الاندماج النووي.

16- واستمر العمل على تعزيز قدرة الموظفين على تعميم المنظور الجنساني في البرامج والأنشطة من خلال التدريب الفصلي على تعميم المنظور الجنساني ووضع دليل يوفّر أدوات لمساعدة المديرين على تنفيذ عملية تعميم المنظور الجنساني في جميع مراحل دورة المشاريع/البرامج. وأعدت قائمة بأسماء المدربين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني لدعم التدريب الداخلي في كلّ إدارة، وأدرجت في حلقة العمل التوجيهية الخاصة ببرامج التعاون التقني جلسة بعنوان "الجوانب والسياسات الجنسانية المدمجة في برنامج التعاون التقني".

17- وبالاستناد إلى نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني المتبع على نطاق الوكالة، أُعدّ دليل عملي يهدف إلى تيسير إدماج الاعتبارات الجنسانية في عملية إعداد الأطر البرنامجية القطرية. ويقدم الدليل إرشادات وتوصيات عملية للقائمين على وضع هذه الأطر ولمنسقيها الوطنيين والمسؤولين عن إدارة البرامج في الوكالة. ويهدف الدليل إلى تعزيز المساواة على صعيد النتائج بين النساء والرجال المشاركين في برنامج التعاون التقني والمستفيدين منه. وبالإضافة إلى ذلك، أدمجت الجوانب المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني في تقييمات المكاتب القطرية من أجل تيسير تحقيق نتائج متساوية للنساء والرجال.

برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري

منذ إطلاق برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري في عام 2020، تلقى البرنامج طلبات التحاق من 1563 متقدمة، اختير من بينهن 360 مستفيدة من 110 دول أعضاء يدرسن في 65 بلداً حول العالم.

وفي إطار البرنامج حتى حزيران/يونيه 2023، كانت 110 طالبات قد أكملن برنامج الماجستير و60 طالبة قد أُلحقن ببرامج التدريب الداخلي بتنسيق من الوكالة. وتُتاح فرص التدريب الداخلي في مختلف الإدارات التقنية التابعة للوكالة وفي مراكز خارجية متعاونة مع الوكالة، وكذلك في شركات تابعة للقطاع الخاص ومنظمات شريكة أخرى.

وأطلقت أيضاً في إطار البرنامج مجموعة على موقع LinkedIn الشبكي مخصصة لطالبات وخريجات برنامج المنح ماري كوري، حيث تُتاح للطالبات الفرصة للتواصل مع نظيراتهن، وتبادل المعارف والخبرات، والوصول إلى معلومات عن البرامج والفعاليات التقنية التي من شأنها أن تنفعهن في تطورهن الشخصي والمهني.

وحتى حزيران/يونيه 2023، كانت التعهدات التي تلقاها البرنامج المذكور قد بلغت 10,2 ملايين يورو، فضلاً عن مساهمات عينية لرعاية 55 طالبة. وتشمل الجهات المانحة الاتحاد الأوروبي، و21 دولة عضواً، واثنين من المؤسسات التابعة للدول الأعضاء، وجهات من قطاع الصناعة، ومؤسسة أكاديمية واحدة.

ومن المتوخى أن يكون برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري مبادرة طويلة الأجل تقوم على التمويل من خارج الميزانية، بما في ذلك المساهمات العينية. ومن هذا المنطلق، هناك حاجة لجمع الأموال الكافية طوال فترة استمرار البرنامج. ويلزم توفير ما يقرب من 7 إلى 8 ملايين يورو سنوياً لدعم جميع أنشطة المشروع.

وقد فُتح باب التقدم للدورة الرابعة من البرنامج في 15 تموز/يوليه 2023 وسيُغلق في 30 أيلول/سبتمبر 2023. وسوف تنتهي عملية الاستعراض والاختيار بحلول نهاية عام 2023. ويهدف البرنامج في دورته الرابعة إلى اختيار 200 طالبة للاستفادة من المنح. ويجري الاضطلاع بعدد من الأنشطة بناءً على الدروس المستفادة من الدورات السابقة لتحسين العمليات القائمة. وتدرس الوكالة أيضاً توسيع نطاق المنظمات التي تستضيف التدريب الداخلي في إطار البرنامج.

برنامج ليزا ماينتزر

أطلق المدير العام برنامج ليزا ماينتزر في آذار/مارس 2023، لدعم التطوير المهني للنساء العاملات في القطاع النووي واستبقائهن. ويوفّر البرنامج فرصاً للنساء المهنيات اللواتي هنّ في بداية ومنتصف حياتهن المهنية للمشاركة في برنامج خاص بالمهنيات الزائرات يدوم عدة أسابيع، ولتطوير مهارتهن 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. وبالإضافة إلى ذلك، يتيح البرنامج للمشاركات فرصة إقامة علاقات مهنية مع طائفة واسعة من القادة والخبراء في المجال النووي.

وفي العادة، يدوم برنامج المهنيات الزائرات من أسبوعين إلى أربعة أسابيع، ويضمّ ما بين 10 و15 من الزائرات المهنيات لكل فوج. ونُفذت أنشطة الدفعة الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية في حزيران/يونيه 2023، ويُعتمزم تنفيذ أنشطة الدفعة الثانية في الولايات المتحدة أيضاً في تشرين الأول/أكتوبر 2023. ويُضطلع في إطار برنامج ليزا ماينتزر بالكثير من أنشطة التواصل الخارجي لتعزيز البرنامج والتماس الاهتمام بين البلدان/المؤسسات باستضافة زيارات مهنية في المستقبل و/أو تقديم الدعم المالي.

18- وبينما تعتمد الوكالة على الدول الأعضاء لتقديم توصيات بمرشحات مؤهلات، فإن الجهود تتواصل من أجل تعزيز مشاركة النساء كمشاركات في التدريب، ومستفيدات من المنح الدراسية، وزائرات علميات، ونظيرات في المشاريع، وباحثات، وخبيرات، ومحاورات في أنشطة الوكالة. وهناك لوحة معلومات داخلية توفر أحدث البيانات عن النسبة المئوية للنساء في هذه المجموعات. وهي تتيح للمديرين الحصول إلى البيانات أنياً بحسب مجموعة مختلفة من المعايير، مثل نوع الجنس أو نوع الفعالية أو المجال المواضيعي 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 26% من كبار المحققين العلميين و25% من خبراء المشاريع البحثية المنسقة المشاركين في فعاليات الوكالة. وشكّلت النساء 28% (24% في حزيران/يونيه 2021) من المشاركين في الفعاليات العلمية والتقنية و26% (21% في حزيران/يونيه 2021) في الفعاليات العلمية المتكررة.

19- وتشكل زيادة تمثيل النساء المتحدثات والمشاركات في مؤتمرات الوكالة وغيرها من الفعاليات عنصراً آخر من عملية تعميم المنظور الجنساني. ومن أمثلة ذلك خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير ما يلي:

- تمثيل النساء بنسبة 67% من المشاركين في الفعالية التي اشتركت الوكالة في عقدها مع الوكالة الدولية للطاقة بعنوان "الصمود المناخي من أجل أمن الطاقة" خلال الدورة السابعة والعشرين من مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (مؤتمر المناخ COP27)؛
- تمثيل النساء بنسبة 56% من المشاركين في الفعالية التدريبية المعقودة في إطار مبادرة الاستخدامات السلمية بعنوان "تعزيز قدرات الدول الأعضاء على التصدي بسرعة للحوادث والطوارئ المتعلقة بسلامة الأغذية"؛
- مشاركة 55 امرأة في برنامج المتدربين في مجال الضمانات لعام 2022؛
- تولي النساء رئاسة 50% من اجتماعات الشبكة الدولية للتعليم في ميدان الأمن النووي؛
- تمثيل النساء بنسبة 55% من المشاركين و50% من المحاضرين في دورة إنبرو الدراسية المشتركة بين المركز الدولي للفيزياء النظرية والوكالة بشأن التخطيط الاستراتيجي لتنمية الطاقة النووية المستدامة؛
- تمثيل النساء بنسبة 45% من المشاركين في اللجنة الاستشارية المعنية بمقياس إناس؛
- تمثيل النساء بنسبة 43% من المشاركين في الشبكة الدولية للتعليم والتدريب بشأن التأهب للطوارئ والتصدي لها؛
- تمثيل النساء بنسبة 36% من المتدربين خلال الدورة الدراسية الدولية بشأن الأمن النووي لعام 2023، المشتركة بين المركز الدولي للفيزياء النظرية والوكالة؛
- تمثيل النساء بنسبة 38% من المشاركين في ندوة الضمانات الدولية لعام 2022.

20- وفي سياق فعاليات التعاون التقني، تُشجّع الدول الأعضاء على تعيين النساء وترشيحهن لتولي أدوار مسؤولي الاتصال الوطنيين، وللمشاركة في الاجتماعات وحلقات العمل، وللحصول على المنح الدراسية وفرص الزيارات العلمية، ولتولي أدوار نظراء المشاريع. وفي عام 2022، شارك في برنامج التعاون التقني ما مجموعه 12 409 من النساء من جميع المناطق (مقارنة بما مجموعه 5602 من النساء في الفترة 2019-2020). ويعني ذلك أن نسبة النساء بلغت 40% من جملة الحاصلين على المنح الدراسية والزائرين العلميين والمشاركين في الدورات التدريبية والاجتماعات وسائر موظفي المشاريع. وبالإضافة إلى ذلك، بلغ مستوى تمثيل المرأة 29% من الخبراء والمحاضرين المعيّنين لدعم أنشطة التعاون التقني.

21- 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 النووية دورة تدريبية ثالثة بشأن دعم النساء في تعليم العلوم النووية والتواصل بشأنها. وتشكّل هذه الدورة التدريبية جزءاً من برنامج للتعليم المستمر لمعلمات العلوم في الجامعات والمهنيات العاملات في مجال التواصل بشأن العلوم، والغرض منها هو تعريف المشاركات بالإسهام الذي تقدمه العلوم والتكنولوجيا النووية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة. وحضرت الدورة التدريبية 28 امرأة من 17 بلداً في أفريقيا، وآسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا، وأمريكا اللاتينية والكاريبي. ومن الأمثلة الأخرى عدّة فعاليات نُظمت

في جناح #Atoms4Climate (تسخير الذرة من أجل المناخ) في مؤتمر المناخ COP27، وسلطت الضوء على دور النساء في العمل من أجل مكافحة تغير المناخ، بما في ذلك فعالية بعنوان "العمل المناخي المراعي للاعتبارات الجنسانية في مجال الزراعة في أفريقيا بالاستعانة بالعلوم والتكنولوجيا النووية" و"تغيير قواعد اللعبة من أجل المناخ - قيادات نسائية في الميدان النووي".

22- وفي إطار مبادرة الوكالة بشأن المرأة في ميدان الأمن النووي، نُظِمَ نحو 20 فعالية (حلقات دراسية شبكية وجلسات مناقشة) ركّزت على تقاسم المعلومات عن المسار المهني للنساء في مجالات مختلفة متصلة بالأمن النووي، مع تسليط الضوء على النجاحات والتحديات، ومناقشة كيفية التغلب عليها. وفي عام 2022، نُظِمَت أربع حلقات دراسية شبكية ركّزت على دور التعليم بوصفه عاملاً أساسياً في تنمية اهتمام الشابات وزيادة أعدادهن في ميدان الأمن النووي. وأتاحت كل حلقة دراسية شبكية فرصة للتعرف على البرامج التعليمية القائمة في ميدان الأمن النووي في منطقة محددة من العالم. وبالمثل، استُهِلَّت سلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية لتشجيع الشابات على مواصلة حياتهن المهنية في مجال العلوم والتطبيقات النووية. وركزت الحلقات الدراسية الشبكية التي عُقدت بالفعل على علوم المعجلات والاندماج وعلوم المستحضرات الصيدلانية الإشعاعية.

23- وفي عام 2022، دعمت الوكالة مبادرات استهلها الفرع الإقليمي للرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي من أجل تعزيز مشاركة النساء في العلوم والتكنولوجيا النووية. وفي أيلول/سبتمبر 2022، أُطلق دليل عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في القطاع النووي، يحدّد أهم المعوقات التي تواجه النساء في القطاع النووي. ويهدف الدليل إلى تعزيز قدرات المعاهد النووية الوطنية من خلال توفير استراتيجيات يمكن الأخذ لها لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع المستويات، ومن ثم تمكين النساء من المشاركة بفعالية وعلى قدم المساواة.

24- ويجري أيضاً تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في أنشطة التقييم التي تضطلع بها الوكالة. وتعمل وظيفة التقييم التابعة لمكتب الخدمات الإشرافية الداخلية على تنفيذ نهج يتمحور حول العنصر البشري ويراعي تحقيق المساواة بين الجنسين 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. ويقمّ المكتب أيضاً بالإجراءات التدخلية التي تتخذها المنظمة تحديداً للأغراض الجنسانية.

باء-3- الإجراءات المتخذة لتحسين التواصل الداخلي والخارجي بشأن عمل الوكالة في مجال المساواة بين الجنسين

باء-3-1- الاتصالات الداخلية

25- على الصعيد الداخلي، سلطت 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، تواصل إطلاع الموظفين على المعلومات والمعالم البارزة فيما يتصل بالمساواة الجنسانية من خلال المواد الإخبارية التي تُنشر على الصفحة الرئيسية في الشبكة الداخلية الخاصة بالوكالة.

26- وتدير الوكالة صفحة شبكية داخلية بشأن المساواة بين الجنسين، يجري تحديثها بالمعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتعميم المنظور الجنساني، وبناء القدرات، والسياسات والممارسات المتصلة بذلك.

27- وفي عام 2022، 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. وفي عام 2023، اشتركت الوكالة في تنظيم هذه الفعالية مجدداً مع منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وانضم إليهم للمرة الأولى مكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، مكتب الأمم المتحدة لشؤون الفضاء الخارجي، لتصبح هذه الفعالية مبادرة شاملة لجميع المنظمات الكائنة في مركز فيينا الدولي. 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 160 فتاة.

باء-3-2- الاتصالات الخارجية

28- 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.

29- وواصلت الوكالة تسليط الضوء على جهودها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وزيادة إبراز الروابط إلى الفرص المتاحة للنساء مثل إعلانات الوظائف الشاغرة والمنح الدراسية وبرنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري وبرنامج ليزا ماينتنر. وبالإضافة إلى ذلك، يتزايد استخدام وسائط التواصل الاجتماعي لاستهداف وتوسيع نطاق إعلانات الوظائف الشاغرة، بهدف توظيف النساء في المجالات المتخصصة.

30- وعلاوة على ذلك، وفيما يتعلق بالإشارة على وجه التحديد إلى القضايا المتعلقة بنوع الجنس في المقالات المنشورة على موقع الوكالة الشبكي الخارجي، وردت الإشارة إلى هذه القضايا في 31 مقالاً بين تموز/يوليه 2021 وحزيران/يونيه 2022، وفي 22 مقالاً بين تموز/يوليه 2022 وحزيران/يونيه 2023. وزات نسبة المقالات المحتوية على مشاركات من خبيرة واحدة أو أكثر من 25,0% في الفترة بين تموز/يوليه 2021 وحزيران/يونيه 2022 إلى 29,1% في الفترة بين تموز/يوليه 2022 وحزيران/يونيه 2023.

31- وفي عام 2022، واصلت الوكالة العمل بالممارسة التي درجت عليها مع سائر المنظمات الكائنة في مركز فيينا الدولي، ألا وهي الاحتفال باليوم الدولي للمرأة. وعُقدت على مدى أسبوع سلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية، استضافت كل منظمة واحدة منها، وشارك فيها خبراء متخصصون ناقشوا الصلات بين الولاية المسندة إلى الكيانات التي ينتمون إليها والمساواة بين الجنسين والموضوع المقرر لعام 2022 وهو التكيف مع أزمة المناخ والتخفيف من أثارها والتصدي لها. وفي عام 2023، استمر العمل بالنهج ذاته، مع التركيز هذه المرة على موضوع إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا الرقمية. ورغم أن هذه الفعاليات تستهدف الموظفين في المقام الأول، يجري الإعلان عنها خارجياً أيضاً، وتصدر بشأنها وثيقة موجزة مشتركة كل عام.

32- وفي عام 2023، أطلق المدير العام أيضاً برنامج ليزا مايتنر بهدف النهوض بالحياة المهنية للنساء في المجال النووي، احتفالاً باليوم الدولي للمرأة.

33- 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 الأمثلة على ذلك ما يلي:

- عقدت مبادرة المرأة في ميدان الأمن النووي في أيار/مايو 2021 حلقة دراسية شبكية حول تعزيز قدرات النساء في مجال الأمن النووي حول العالم.

- خلال دورة المؤتمر العام الخامسة والستين المعقودة في أيلول/سبتمبر 2021، عُقدت عدة فعاليات جانبية بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك فعالية بعنوان "برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري التابع للوكالة: الحالة الراهنة والآفاق"، وفعالية شارك في رئاستها المدير العام في إطار فريق التأثير المعني بالمساواة بين الجنسين في الوكالات الرقابية النووية والتابع للشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين.

- وفي أيلول/سبتمبر 2021، احتفلت الوكالة بافتتاح الفرع الإقليمي للرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي.

- وفي كانون الثاني/يناير 2022، اشتركت الوكالة مع الجمعية الفيزيائية الأمريكية لعقد دورة من مؤتمرات الجمعية لفائدة طالبات المرحلة الجامعية في مجال الفيزياء. وتهدف هذه المؤتمرات إلى زيادة تمثيل النساء في مجال الفيزياء النووية والاستفادة من نجاح سلسلة الحلقات الدراسية الشبكية التي أطلقت في بداية عام 2021 لتشجيع النساء على بدء ومتابعة حياتهن المهنية في مجال العلوم النووية.

- وفي شباط/فبراير 2022، التحقت بالوكالة الدفعة الأولى من المتدربات الداخليات في إطار برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري. وفي تشرين الأول/أكتوبر 2022، عرضت المستفيدات من منح البرنامج نتائج بحثهن في مؤتمر الوكالة الدولي المعني بالمسائل المواضيعية في مجال أمن المنشآت النووية: تعزيز أمان تصاميم المفاعلات التطورية والابتكارية.

- وخلال دورة المؤتمر العام العادية السادسة والستين المعقودة في أيلول/سبتمبر 2022، نظمت الوكالة فعالية جانبية بعنوان "استراتيجيات الموارد البشرية لتحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمات النووية".

- وفي شباط/فبراير 2023، نظّم فرع الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي في الوكالة وبرنامج العمل من أجل علاج السرطان فعالية مشتركة.

باء-4- الإجراءات المتخذة للترويج لبيئة مواتية داعمة للمساواة بين الجنسين

34- تواصل الأمانة عملها على رصد واستعراض القواعد والترتيبات المعمول بها لديها فيما يتصل بإيجاد بيئة داعمة للمساواة بين الجنسين. وتشمل القواعد والترتيبات المعمول بها حالياً نظام ساعات الدوام المرن؛ وترتيبات العمل بدوام جزئي؛ وإمكانية العمل من المنزل؛ والإجازة الأسرية الطارئة؛ ومركز رعاية الأطفال وغرفة الرضاعة المحددة حديثاً في مركز فيينا الدولي.

35- واستُعيض عن سياسات إجازات الأمومة والأبوة والتبني بسياسة موحدة لإجازات الوالدين يبدأ العمل بها اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023. وتستند هذه السياسة إلى قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بوضع إطار جديد لإجازات الوالدين في سياق النظام الموحد للأمم المتحدة، وهو ما رحبت به الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر 2022.

36- وفي عام 2022، وبغية تهيئة بيئة عمل يسودها التنوع والشمول، تعاونت الوكالة مع نادي الأمم المتحدة لجيل الشباب العامل في المجال النووي وفرع الرابطة العالمية للعاملات في المجال النووي في الوكالة من أجل إطلاق برنامج للإرشاد على نطاق المنظمة. 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 2023.

37- وبالإستناد إلى تجارب التعاون الناجحة في السنوات السابقة فيما يتعلق بتشجيع إرساء بيئة تمكينية، أطلقت الوكالة وسائر المنظمات الكائنة في مركز فيينا الدولي مبادرة للتعلم بشأن الكرامة وشمول الجميع في أواخر عام 2021. وتشجع المبادرة على العمل بالقيم المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة من خلال مجموعة من وحدات التدريب التفاعلية. والغرض من هذه المبادرة هو دعم إرساء بيئة أكثر شمولاً وتمكيناً والتزاماً بالاحترام.

جيم- الشراكات

جيم-1- الشراكات مع الأمم المتحدة

38- 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، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين. وفي آذار/مارس 2023، وفي إطار الاجتماع السنوي للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، دُعيت الوكالة لتقديم عرض عن القضايا الناشئة التي تواجهها الوكالة والممارسات الجيدة المتبعة لديها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة.

39- ومنذ عام 2012، 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 2006. وتظهر نتائج عام 2021 أن الوكالة تستوفي أو تفوق المتطلبات بنسبة 76% من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتجاوز هذه النتيجة متوسط منظومة الأمم المتحدة البالغ 70%، ويبلغ متوسط الكيانات المتخصصة 41%.

40- وواصلت الأمانة تعزيز التعاون مع جهات الاتصال المعنية بالشؤون الجنسانية في المنظمات الدولية الأخرى خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وبالإضافة إلى المشاركة في الاجتماعات الشهرية التي تعقدها هذه المجموعة، استمر التعاون بين المنظمات في عامي 2022 و2023 للاحتفال باليوم الدولي للمرأة، كما ظلت مبادرة المنظمات الكائنة في مركز فيينا الدولي للتعلم بشأن الكرامة وشمول الجميع نشطة على مدى العامين.

جيم-2- مشاركة الدول الأعضاء

41- تعتبر المشاركة الوثيقة مع الدول الأعضاء مسألة جوهرية لضمان تحقيق الوكالة تقدماً أكثر في عملها الرامي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال تبادل بَنَاء 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.

42- وإجمالاً، هناك 13 دولة عضواً² لديها ترتيبات مع الأمانة بشأن توفير الموظفين الفنيين المبتدئين. وقد مؤلت فرادى الدول الأعضاء نفقات توظيف 58 موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وكان من بينهم 37 امرأة. ويمثل ذلك زيادة إلى 63,8% في عام 2023 من 51,8% في عام 2021. وتواصل الأمانة مناقشتها مع الأعضاء الأخرى لاتخاذ ترتيبات مماثلة.

43- وعندما تولى المدير العام منصبه، انضم إلى فرع فيينا للشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين، ووقع على تعهد الشبكة المذكورة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في أفرقة النقاش، وتعهد بالتزامات ملموسة بالنهوض بعمل الوكالة في مجال القضايا الجنسانية. وفي عام 2023، أيد المجلس العالمي للشبكة تجديد عضوية المدير العام في المجلس العالمي لفترة إضافية مدتها سنتان.

44- وقد حقق المدير العام كلا الالتزامين المتعهد بهما في إطار الشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين لعام 2022. وانطوى 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 2022 لإشراك كبار المسؤولين من الدول الأعضاء والشبكات النسائية ذات الصلة.

45- وجرى التعهد بالتزامين جديدين لعام 2023، ألا وهما تعزيز استبقاء المهنيات في القطاع النووي عن طريق إطلاق برنامج للزائرات المهنيات (برنامج ليزا ماينتير) من أجل توسيع نطاق مهارتهن وتحسينها وإقامة علاقات شبكية قوية من أجل التقدم في حياتهن المهنية؛ وتعزيز الدعم المقدم لتهيئة بيئة عمل مواتمة للحياة الأسرية من خلال تحسين البنية الأساسية المتاحة للموظفين. وفي حزيران/يونيه 2023، كان كلا الالتزامين قد تحقق.

46- وبالإضافة إلى ذلك، يشارك المدير العام في رئاسة فريق التأثير المعني بالمساواة بين الجنسين في الوكالات الرقابية النووية والتابع للشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين، الذي انطلق في أيلول/سبتمبر 2020. وبسبب الزيادة الكبيرة في عضوية فريق التأثير، الذي يضم قادة الوكالات الرقابية النووية الوطنية، انفصل الفريق عن الشبكة الدولية لأنصار المساواة بين الجنسين في أوائل عام 2023، بيد أنه يحافظ على شراكته الوثيقة مع الشبكة من أجل تقاسم المعلومات عن التقدم المحرز والأدوات وأفضل الممارسات. والهدف من فريق التأثير هو إنشاء تجمُّع من رؤساء الوكالات والمنظمات الرقابية الملزمين بمعالجة القضايا الجنسانية في مؤسساتهم وبلدانهم ومع الشركاء الدوليين.

² الاتحاد الروسي وألمانيا وإيطاليا وجمهورية كوريا والصين وفرنسا وفنلندا وكندا والمملكة المتحدة والنرويج والنمسا والولايات المتحدة الأمريكية واليابان.

47- ولقد أنشأت الدول الأعضاء في حزيران/يونيه 2017 "مجموعة أصدقاء المرأة في المجال النووي" وتحضر الأمانة اجتماعات المجموعة. وقد ارتفع عدد أعضاء هذه المجموعة من 14 دولة عضواً إلى 41 دولة عضواً اعتباراً من 1 حزيران/يونيه 2023 وما زالت المجموعة تشارك بنشاط في مناقشة أفضل الممارسات لدعم عمل الوكالة بشأن الشؤون الجنسانية.

48- بمناسبة اليوم الدولي للمرأة في عام 2021، وقعت الوكالة على ترتيبات عملية مع الرابطة العالمية للعاملات 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

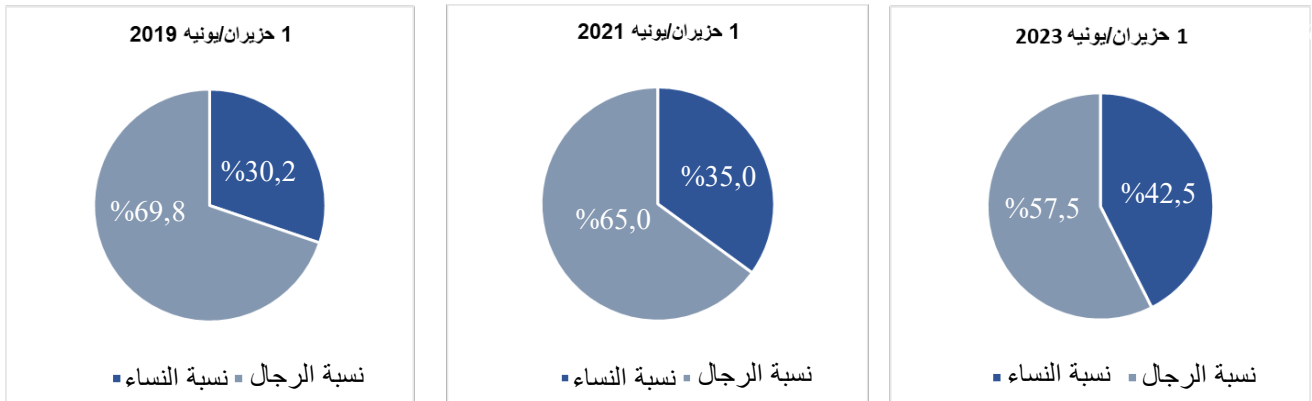
49- ارتفعت نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا خلال الفترة المشمولة بالتقرير بنسبة 21,4% وبلغت الآن أعلى مستوياتها في تاريخ الوكالة بنسبة 42,5%. وترد في الفقرات أدناه الأرقام والرسوم البيانية التي توضح النتائج.

دال-1- البيانات الإحصائية

50- في 1 حزيران/يونيه 2023، بلغ العدد الإجمالي للنساء في الأمانة، بما في ذلك فئة الخدمات العامة والفئة الفنية والفئات العليا، 1196 امرأة، أي ما يمثل 50,5% من مجموع الموظفين. ومن بين هذه المجموعة، كانت النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا 42,5% (مقارنة بنسبة 35,0% في 1 حزيران/يونيه 2021 و30,2% في 1 حزيران/يونيه 2019).

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا

(النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها النساء ويشغلها الرجال)



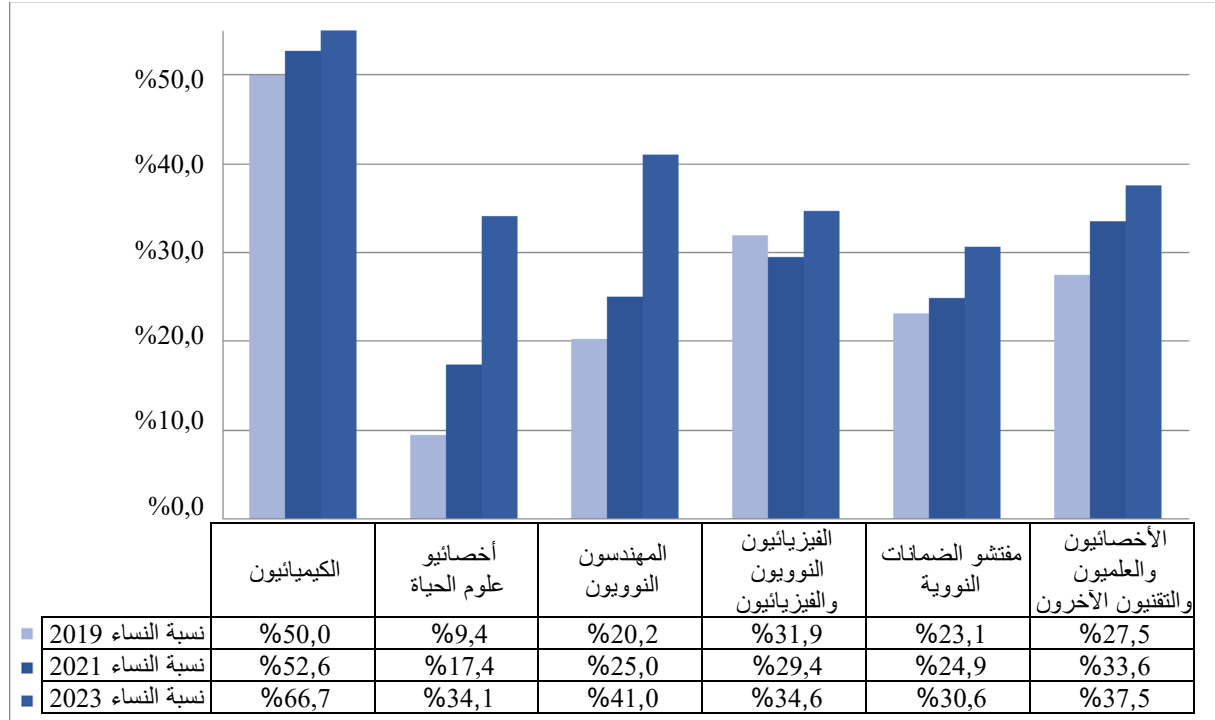
توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا										
حتى 1 حزيران/يونيه 2023						حتى 1 حزيران/يونيه 2021				
النسبة المئوية من الرجال	عدد الرجال	النسبة المئوية من النساء	عدد النساء	الرتبة	التغيير من 2021 إلى 2023 (النسبة المئوية من الدرجات)	النسبة المئوية من الرجال	عدد الرجال	النسبة المئوية من النساء	عدد النساء	الرتبة
%50,0	3	%50,0	3	نائب/نائبة المدير العام	10,0+	%60,0	3	%40,0	2	نائب/نائبة المدير العام
%75,0	3	%25,0	1	مد-2	8,3+	%83,3	5	%16,7	1	مد-2
%48,9	23	%51,1	24	مد-1	14,5+	%63,4	26	%36,6	15	مد-1
%66,3	183	%33,7	93	ف-5	10,0+	%76,3	209	%23,7	65	ف-5
%61,0	292	%39,0	187	ف-4	4,3+	%65,3	309	%34,7	164	ف-4
%56,1	236	%43,9	185	ف-3	7,2+	%63,3	278	%36,7	161	ف-3
%35,5	38	%64,5	69	ف-2	13,2+	%48,7	56	%51,3	59	ف-2
%22,7	5	%77,3	17	ف-1	5,1+	%27,8	5	%72,2	13	ف-1
%57,5	783	%42,5	579	المجموع	7,5+	65,0	891	%35,0	480	المجموع

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

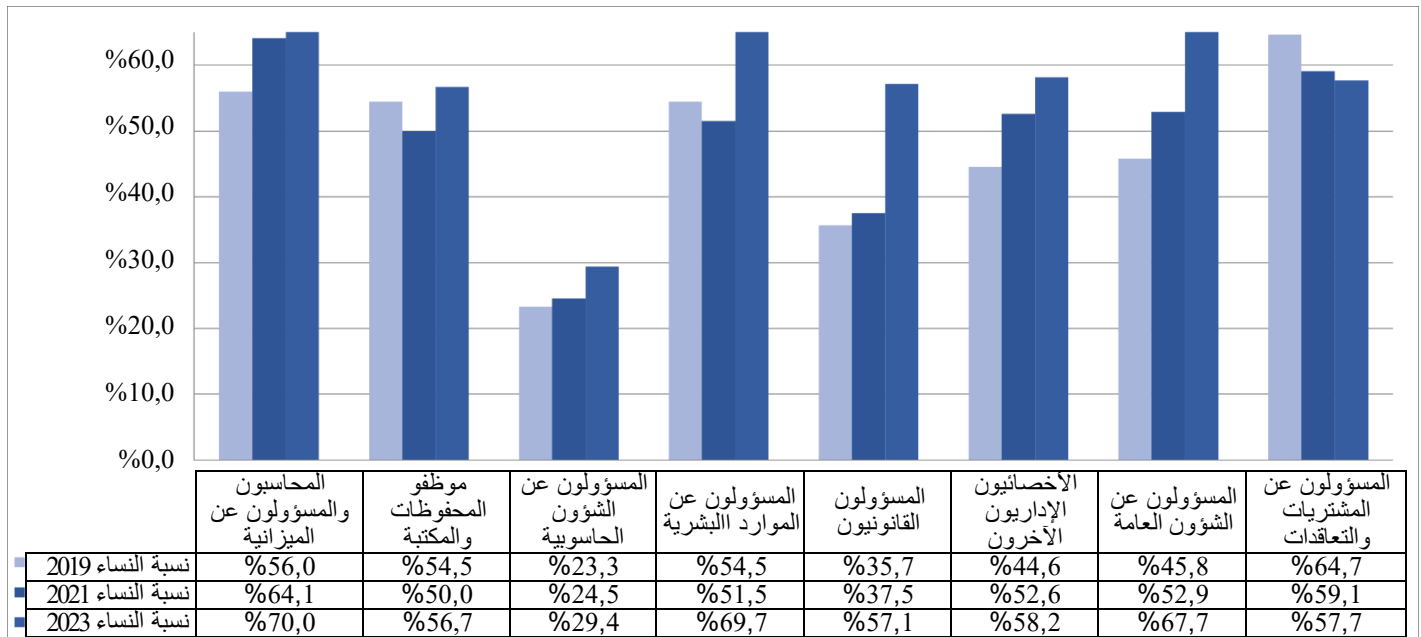
- المجال العلمي/الهندسي: %35,0 (مقارنة بنسبة %27,4 في عام 2021، و%23,5 في عام 2019)؛
- المجال الإداري: %52,6 (مقارنة بنسبة %45,2 في عام 2021، و%41,0 في عام 2019).

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

مجال العمل العلمي والهندسي



مجال العمل الإداري

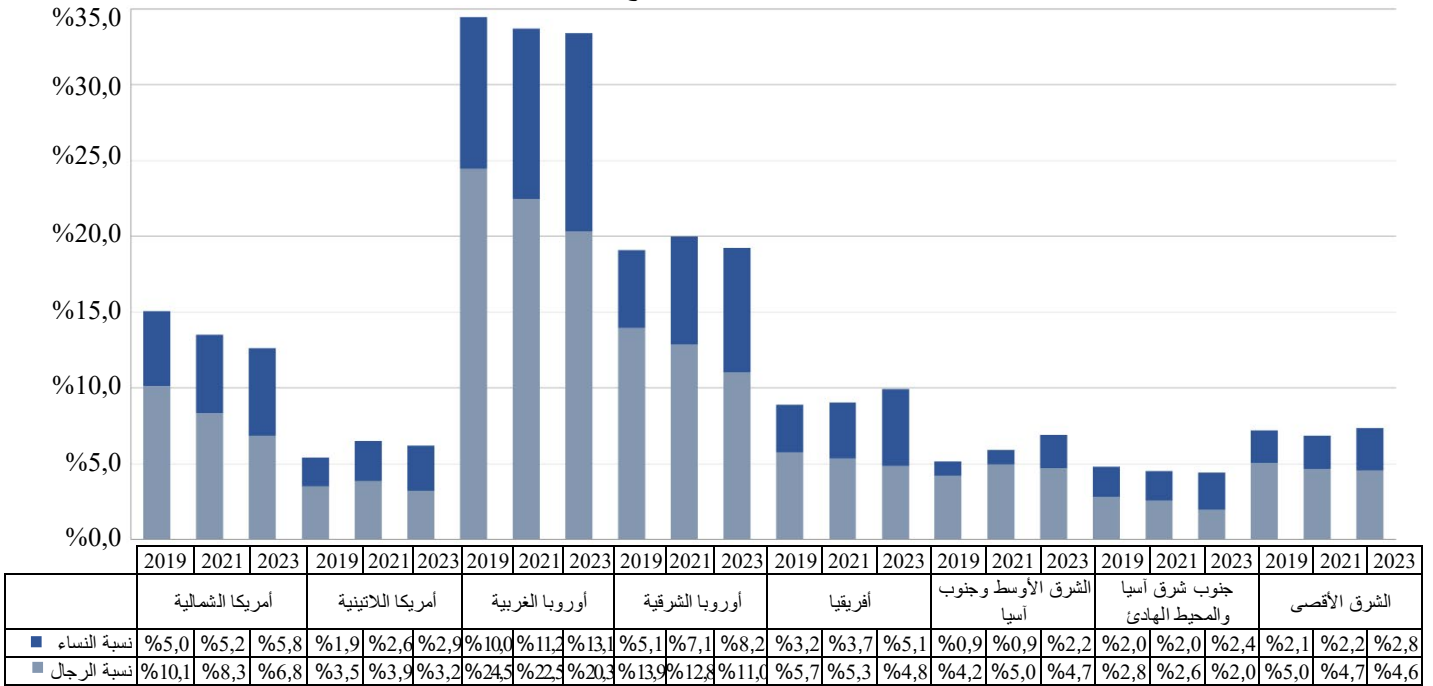


52- شهد تمثيل المرأة زيادة كبيرة في الدرجات مد-1 ومد-2 ونائبة المدير العام في المجال العلمي/الهندسي:

- المجال العلمي/الهندسي: 48,1% (مقارنة بنسبة 30,0% في حزيران/يونيه 2021، و 27,3% في حزيران/يونيه 2019)؛
- المجال الإداري: 50,0% (مقارنة بنسبة 38,7% في حزيران/يونيه 2021، و 36,0% في حزيران/يونيه 2019)؛

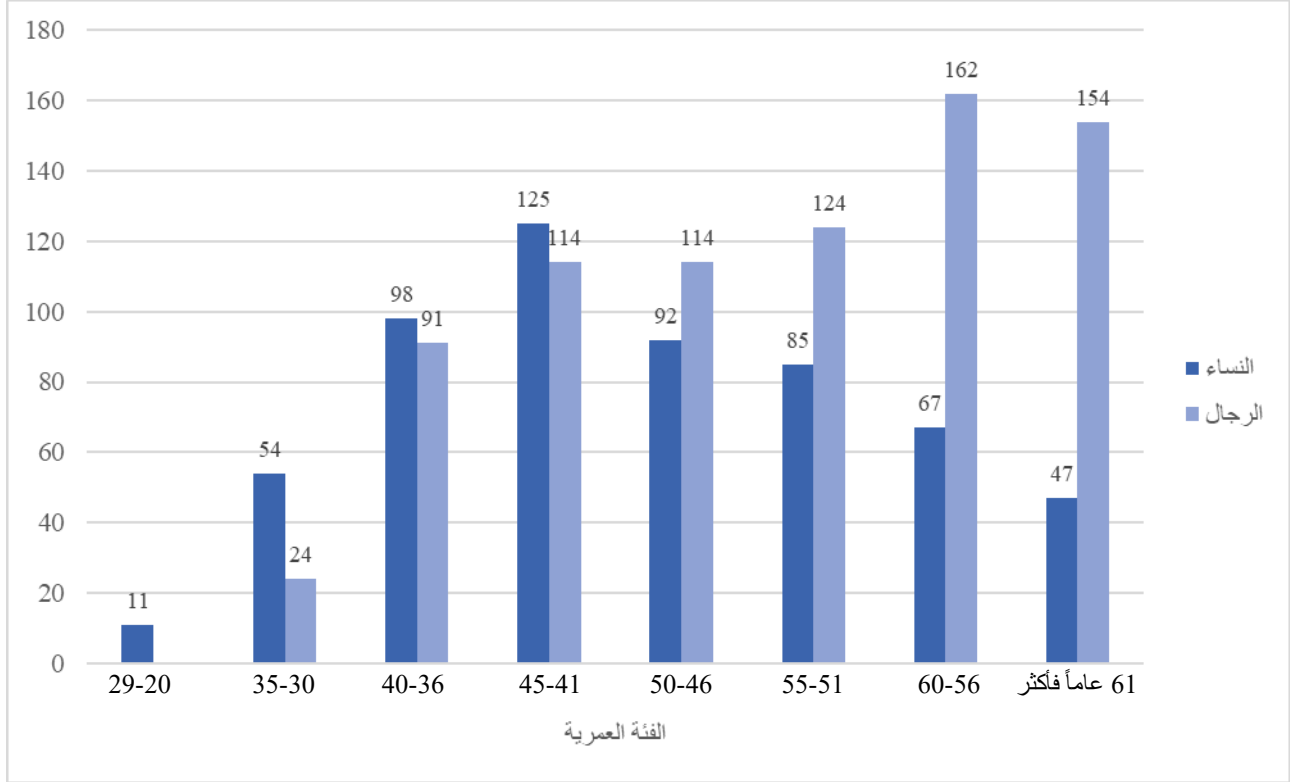
53- وارتفعت النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا من جميع المناطق مقارنة بعام 2021.

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



54- النساء ممثلات في جميع الفئات العمرية، لا سيما في الفئتين العمريتين 20-29 و 30-35 سنة، حيث يمثلن 100% و 69,2% 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 23,4% من الموظفين في هذه الفئة العمرية.

عمر الموظف في 1 حزيران/يونيه 2023 (عدد النساء والرجال)



دال-2- الطلبات والتعيينات

55- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغت نسبة الطلبات الواردة من النساء 36,1% من بين الطلبات البالغ عددها 38 641 طلباً الواردة من النساء لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا مقارنة بنسبة 35,9% المسجلة في الفترة 2019-2021، ونسبة 32,8% خلال الفترة 2017-2019.

56- ومثلت النساء 70,6% من المرشّحين المعيّنين، مقارنة بنسبة 54,1% في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و35,1% خلال الفترة 2017-2019:

- المجال العلمي/الهندسي: من بين 82 موظفاً عُيّن حديثاً بلغت نسبة النساء 66,1% (مقارنة بنسبة 51,9% من بين 131 موظفاً عُيّن حديثاً في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و28,3% من بين 120 موظفاً عُيّن خلال الفترة 2017-2019)؛

- المجال الإداري: من بين 91 موظفاً عُيّن حديثاً بلغت نسبة النساء 75,2% (مقارنة بنسبة 55,5% من بين 211 موظفاً عُيّن حديثاً في الفترة المشمولة بالتقرير السابق و45,5% من بين 99 موظفاً عُيّن خلال الفترة 2017-2019).

57- 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(65)/RES/15.

دال-3- العقود طويلة الأجل

58- من بين النساء الحاصلات على عقود محددة المدة، 17,7% منهن حاصلات على عقود طويلة³ (مقارنة بنسبة 20,0% في عام 2021 و 23,2% في حزيران/يونيه 2019)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال 38,7% (مقارنة بنسبة 35,2% في عام 2021 و 33,3% في حزيران/يونيه 2019). وقد تراجعت نسبة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل في حزيران/يونيه 2023 مقارنة بنسبتهن في حزيران/يونيه 2021. ويرجع السبب في ذلك إلى زيادة مجموع عدد النساء العاملات بعقود محددة المدة بنسبة 19,5% بين هذين التاريخين.

59- ومن بين النساء الحاصلات على عقود محددة المدة في المجالات العلمية/الهندسية، 23,8% منهن حاصلات على عقود طويلة الأجل (مقارنة بنسبة 27,5% في حزيران/يونيه 2021 و 31,8% في حزيران/يونيه 2019)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال 45,5% (مقارنة بنسبة 41,4% في حزيران/يونيه 2021 و 39,2% في حزيران/يونيه 2019).

60- ومن بين النساء الحاصلات على عقود محددة المدة في المجال الإداري، 11,7% منهن حاصلات على عقود طويلة الأجل (مقارنة بنسبة 13,1% في عام 2021 و 15,3% في عام 2019)، في حين تبلغ هذه النسبة لدى الرجال 24,7% (مقارنة بنسبة 23,0% في عام 2021 و 20,9% في عام 2019).

هاء- سبل المضي قدماً

61- تُوَاصِل خلال الفترة المشمولة بالتقرير تحسين التمثيل الإجمالي للمرأة في الأمانة في الفئة الفنية والفئات العليا. 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 وبالمساواة.

62- وتواصل الأمانة إقامة الشراكات مع الدول الأعضاء والشبكات المهنية لتعزيز معرفة النساء بعملية التوظيف في الوكالة.

63- وستواصل الأمانة تنفيذ سياستها للمساواة بين الجنسين وخطة العمل للمساواة الجنسانية لمواصلة دعم قدرة الأفراد كافة، بغض النظر عن نوع الجنس، على الإسهام في برامجها وأنشطتها والاستفادة منها على قدم المساواة.

³ تُحسب هذه النسبة بالقسمة على العدد الإجمالي للموظفين بعقود محددة المدة، أي أن زيادة التوظيف تؤثر عكسياً في 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. وبناءً على ذلك، تُظهر نسبة النساء الحاصلات على عقود طويلة الأجل في حزيران/يونيه 2023 تراجعاً مقارنة بنسبتهن في حزيران/يونيه 2021، وهو ما يرجع إلى زيادة مجموع عدد النساء العاملات بعقود محددة المدة بنسبة 19,5% بين هذين التاريخين.

64- وعملاً بسياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل للمسائل 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.

65- ومن أجل مواصلة الاستفادة من مجموعة أفضل الممارسات، ستعزّز الوكالة التعاون مع الشركاء الحاليين وتسعى إلى إقامة علاقات جديدة في مجال المساواة بين الجنسين.

66- 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: (+43-1) 2600-0
الفاكس: (+43-1) 2600-7
البريد الإلكتروني: Official.Mail@iaea.org