

Junta de Gobernadores Conferencia General

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

Fecha: 11 de agosto de 2009

Distribución general

Español

Original: Inglés

Sólo para uso oficial

Punto 7 b) ii) del orden del día provisional de la Junta
(GOV/2009/58)

Punto 25 b) del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(53)/1)

Personal

Mujeres en la Secretaría

Informe del Director General

Resumen

- En la resolución GC(51)/RES/18.B (Mujeres en la Secretaría), aprobada por la Conferencia General el 21 de septiembre de 2007, se pide al Director General que presente bianualmente un informe sobre los progresos realizados para lograr una mayor representación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores de la Secretaría.
- En el presente informe se dan a conocer los progresos realizados en la consecución de este objetivo durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2007 y el 1 de junio de 2009.

Medida que se recomienda

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores tome nota de este informe, recomiende su presentación a la Conferencia General para que lo examine y haga suyo el llamamiento del Director General a todos los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho a que designen puntos de contacto con el fin de apoyar los esfuerzos de la Secretaría encaminados a la contratación de mujeres.

Personal

Mujeres en la Secretaría

Informe del Director General

A. Antecedentes

1. En la resolución GC(51)/RES/18.B (Mujeres en la Secretaría), aprobada por la Conferencia General el 21 de septiembre de 2007, se pide al Director General que presente un informe sobre los progresos realizados para lograr el objetivo final de la representación equitativa de ambos géneros en la Secretaría. También se pidió al Director General que continúe sus esfuerzos por alcanzar esta meta de la representación equitativa en todos los grupos y categorías ocupacionales de la Secretaría, incluidos los puestos superiores encargados de la formulación de políticas y la adopción de decisiones.

2. El equilibrio en la representación de ambos géneros sigue siendo un problema en el sistema de las Naciones Unidas: según el último informe del Secretario General¹, tanto en la Secretaría de las Naciones Unidas como en las organizaciones del sistema, la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores permaneció invariable durante el período comprendido entre 2006 y 2008, oscilando en torno al 37%. A pesar de que el Organismo figura todavía entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con la representación más baja de funcionarias del cuadro orgánico, el número de mujeres en la categoría del cuadro orgánico y las categorías superiores ha aumentado un 1,0% desde junio de 2007 y un 3,4% desde junio de 2005, lo que constituye una tendencia alentadora.

3. La participación de la mujer en determinadas ramas de las ciencias naturales, la ingeniería y la tecnología es también escasa en el sector privado y en el ámbito universitario. Aunque ha habido algunas mejoras, el número total de graduados de los Estados Miembros – en especial mujeres – en sectores relacionados con la esfera nuclear sigue siendo reducido y, por consiguiente, la reserva de personal femenino en dicha esfera sigue siendo limitada. Por lo tanto, uno de los principales impedimentos con que tropieza la Secretaría para lograr el objetivo de la representación equitativa entre los géneros es la falta de aumento del número de mujeres dedicadas a carreras científicas, en particular en la industria nuclear.

¹ “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, Informe del Secretario General, A/63/364, 18 de septiembre de 2008.

B. Iniciativas de la Secretaría para aumentar la representación de la mujer

4. Desde 2007, la Secretaría viene aplicando una política integral sobre los géneros. Esta política abarca la igualdad entre los géneros en el personal, así como la incorporación de aspectos relativos a las cuestiones de género en los programas y el funcionamiento de la Secretaría (política aplicada en la preparación del programa y presupuesto del Organismo para 2010-2011).

5. La Secretaría ha instituido varios mecanismos coordinados para alcanzar el objetivo de la igualdad entre los géneros. La Coordinadora de las cuestiones de género del OIEA sigue trabajando para lograr los objetivos de igualdad entre los géneros fijados en la política sobre cuestiones de género. Los coordinadores de estas cuestiones en los departamentos apoyan esta labor y prestan asistencia a los Directores Generales Adjuntos en sus esfuerzos por lograr la igualdad entre los géneros en sus departamentos. Además, el Subcomité sobre las Cuestiones de Género del Comité Consultivo Mixto sigue participando en el empeño por aumentar la representación de la mujer entre los funcionarios. Los funcionarios correspondientes están realizando todas estas funciones, además de sus tareas habituales.

B.1. Medidas relativas a la contratación

6. La Secretaría sigue colaborando con representantes de los Estados Miembros en la búsqueda de nuevas vías para dar a conocer la labor del Organismo y fomentar las candidaturas de mujeres bien calificadas a puestos del cuadro orgánico.

7. Se ha hecho especial hincapié en que el Organismo esté representado en conferencias y reuniones en las que participen mujeres científicas. También se ha prestado atención a la promoción de los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico (JPO), y los programas de pasantías y becas, cuyo objetivo es que las jóvenes profesionales adquieran experiencia laboral práctica.

8. Por invitación de Estados Miembros², se han llevado a cabo cuatro misiones de contratación desde 2007, que han brindado nuevas oportunidades para entrar en contacto con candidatas bien calificadas. Está previsto efectuar otras dos misiones de contratación en 2009.

9. La Secretaría ha apoyado la formación de dos asociaciones que promueven y fomentan la participación de mujeres profesionales en esferas relacionadas con la labor del Organismo. Women in Nuclear (WIN) ha abierto una representación del OIEA y Women in International Security una representación de Austria. Los miembros de la Secretaría respaldan las actividades de estas organizaciones, en particular familiarizando a las mujeres con la labor del OIEA, y estableciendo contacto con mujeres jóvenes y estudiantes para que conozcan las carreras por las que pueden optar en el ámbito nuclear.

² La Secretaría no ha establecido un presupuesto para las misiones de contratación y, por tanto, el costo es financiado por el Estado Miembro solicitante.

10. Por primera vez, el Organismo participó en el Wiener Töchtertag (Día de las Hijas en Viena). Cincuenta jóvenes de entre 11 y 16 años de edad visitaron el Organismo durante un día para conocer lo que hacen sus padres en el trabajo. Se espera que esta iniciativa les aliente a elegir una profesión femenina menos tradicional como la ciencia nuclear u otras disciplinas técnicas.

11. Asimismo, la Secretaría mantiene su relación con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (IANWGE), la Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) y otras organizaciones que se esfuerzan por lograr la representación equitativa de ambos géneros.

12. Se sigue prestando especial atención a la evaluación de las candidatas a puestos vacantes, tanto en la etapa previa del proceso de selección como en el proceso de selección propiamente dicho. Cuando las cualificaciones para un puesto son comparables, se toman especialmente en consideración las candidaturas de mujeres.

B.2. Participación de los Estados Miembros

13. En marzo de 2005, la Secretaría pidió a todos los Estados Miembros que designaran un punto de contacto para apoyar activamente sus esfuerzos en la contratación de mujeres. Al 30 de junio de 2009, 53 Estados Miembros se habían sumado a esa iniciativa. Representantes de la Secretaría se reúnen periódicamente con los puntos de contacto a fin de informarles de la evolución reciente, y examinar los modos de alentar a mujeres bien calificadas procedentes de entidades gubernamentales y no gubernamentales a que presenten candidaturas para los puestos vacantes del Organismo. Los puntos de contacto suministran también información a instituciones nacionales, organismos y universidades, así como a organizaciones profesionales y de mujeres, facilitan el contacto con ellas y les distribuyen directamente anuncios de vacantes del Organismo. Con su ayuda, la Secretaría ha creado una red de casi 500 instituciones a las que se envían mensualmente anuncios de vacantes por correo electrónico. Los puntos de contacto organizan también misiones de contratación, contribuyen a dar a conocer el Organismo como posible empleador mediante contactos en revistas especializadas y sitios web, y promueven los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico (JPO), y de pasantías y becas. El Organismo es la única organización del sistema común de las Naciones Unidas que ha adoptado y aplicado esta medida.

B.3. Equilibrio entre las condiciones de trabajo y de vida

14. La Secretaría examina, actualiza y mejora constantemente sus políticas destinadas a lograr un equilibrio entre las condiciones de trabajo y de vida. La mayoría de las políticas que se aplican en otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y de vida (como el horario flexible, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a domicilio) se establecieron hace mucho tiempo. La Secretaría organiza periódicamente reuniones para mantener al personal informado de esos programas, y los funcionarios se han beneficiado cada vez más de ellos. Por ejemplo, como resultado de un proyecto piloto satisfactorio, iniciado en 2004, en 2008 se implantó oficialmente una política de trabajo a domicilio y 30 funcionarias se han beneficiado de esta disposición hasta la fecha.

B.4. Medidas para la presentación de informes

15. Los jefes de departamentos presentan cada año informes sobre las medidas adoptadas y las actividades realizadas para fomentar el aumento del número de mujeres en el cuadro orgánico. En todas las esferas de la Secretaría no sólo se sigue prestando atención especial a la designación de mujeres entre los candidatos finalistas en los procesos de selección, sino que también se están realizando esfuerzos por brindar a las jóvenes profesionales la oportunidad de adquirir experiencia

laboral en las tecnologías y aplicaciones nucleares. Se presta especial atención a la participación de mujeres en conferencias, talleres y proyectos de investigación, así como en comités y en actividades de consultoría.

16. Funcionarias superiores de la Secretaría participaron en cursos de capacitación centrados en la sensibilidad a las cuestiones de género y las aptitudes de comunicación.

C. Representación de la mujer en la Secretaría

17. En el anexo figuran cifras y diagramas que ilustran los resultados que se describen a continuación.

C.1. Situación actual

18. Al 1 de junio de 2009, había en total 967 funcionarias en la Secretaría, que representaban el 42,1% de la plantilla:

- En el cuadro de servicios generales (que comprende diversos puestos, como por ejemplo, técnicos de la TI y de laboratorio, auxiliares de contabilidad y empleados de compras), el porcentaje de mujeres ha permanecido prácticamente invariable (un 61,0% del personal, frente a un 60,5% en 2007).
- La proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores del personal de plantilla³ aumentó de un 22,4% en 1 de junio de 2007 a un 23,4% en 1 de junio de 2009 (lo que representa un aumento del 1,0%).

19. De aquí en adelante, en el presente informe se hará únicamente referencia al personal de plantilla del cuadro orgánico y de categorías superiores.

20. Al 1 de junio de 2009, el desequilibrio en la representación de los géneros seguía aumentando respecto del personal de categoría superior, tanto en los grupos profesionales científico y técnico como en el administrativo. Sin embargo, en la categoría D-2, donde en junio de 2007 no había mujeres, el número aumentó a 3, es decir, el 20,0% del total en esa categoría.

21. El porcentaje de mujeres en los distintos grupos profesionales era el siguiente:

- Esfera administrativa: un 34,7% (en comparación con un 35,7% en junio de 2007 y un 31,3% en junio de 2005).
- Esfera científica y técnica: un 17,3% (en comparación con un 15,5% en junio de 2007 y un 14,1% en junio de 2005).

³ El personal de plantilla comprende todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que están sujetos al Estatuto y Reglamento del Personal, que han sido nombrados de conformidad con los procedimientos de contratación estándar con fondos previstos en el presupuesto ordinario, y que son titulares de un contrato de duración fija de un año como mínimo. Esta categoría no incluye a otros funcionarios como los expertos y consultores a título gratuito y los funcionarios contratados con cargo a fondos extrapresupuestarios.

C.2. Candidaturas y nombramientos

22. Durante el período de notificación se recibieron 13 727 candidaturas externas a puestos de plantilla: un 21,5% de mujeres y un 78,5% de hombres (frente a un 19,6% de mujeres del período de notificación anterior y un 17,7% de mujeres de los dos años anteriores).

23. Entre los candidatos externos considerados “bien cualificados”, un 21,5% eran mujeres y un 78,5% eran hombres (frente a un 24,5% de mujeres del período de notificación anterior y un 16,7% de los dos años anteriores):

- En la esfera científica y técnica, la proporción de mujeres bien cualificadas fue del 15,8% en 2009, en comparación con el 18,0% del período de notificación anterior.
- En la esfera administrativa, esa proporción fue del 31,3%, en comparación con el 33,3% del período de notificación anterior.

24. Entre los candidatos seleccionados a los que se ofreció un puesto, el 21,0% eran mujeres (en comparación con el 32,1% del período de notificación anterior).

25. Durante el presente período de notificación, en el 68,3% de los casos en que hubo candidatas externas entre los candidatos considerados “bien cualificados” y se seleccionó a un candidato externo para el puesto, éste fue una mujer. Este es un indicio continuo de la especial atención que se ha prestado al equilibrio en la representación de los géneros en el proceso de selección.

26. El número total de mujeres contratadas representó el 28,0% de los nombramientos externos (en comparación con el 31,2% del período de notificación anterior):

- En la esfera científica y técnica, el 29,2% de los 65 nuevos funcionarios eran mujeres (en comparación con el 26,1% de los 92 nuevos funcionarios contratados durante el período de notificación anterior).
- En la esfera administrativa, el 26,6% de los 64 nuevos funcionarios eran mujeres (en comparación con el 40,8% de los 49 nuevos funcionarios contratados durante el período de notificación anterior).

27. A pesar de que no se están escatimando esfuerzos para nombrar a mujeres bien cualificadas en los puestos vacantes, estos esfuerzos tropiezan a veces con intereses contrapuestos que tienen su origen en resoluciones de la Conferencia General relacionadas con el aumento de la representación de funcionarios de Estados Miembros no representados, subrepresentados o en desarrollo (la última de ellas, la resolución GC(51)/RES/18).

C.3. Mujeres titulares de contratos a largo plazo

28. El porcentaje de mujeres titulares de contratos a largo plazo es del 39,9% (frente al 36,1% en junio de 2007), en tanto que en el caso de los hombres es del 48,0% (frente al 42,7% en junio de 2007). Mientras que 10 mujeres titulares de contratos a largo plazo cesaron en la Secretaría durante el período de notificación, se otorgaron contratos de esa misma índole a 17 mujeres.

29. En la esfera científica y técnica, el porcentaje de mujeres titulares de contratos a largo plazo es del 39,8% (en comparación con el 37,3% en 2007 y el 47,2% en 2005). La proporción correspondiente de hombres es del 51,8% (el 45% en 2007 y el 42,5% en 2005). En la esfera administrativa, el porcentaje de mujeres con contratos a largo plazo es del 40% (el 37% en 2007 y el 37,9% en 2005), mientras que en el caso de los hombres es del 39,2% (el 37,8% en 2007 y el 35,6% en 2005).

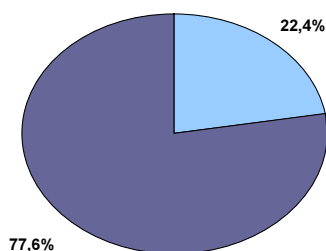
D. Labor futura

30. En el período de notificación se ha registrado una ligera mejora en la representación de las mujeres en la Secretaría. El Director General alienta vivamente a todos los Estados Miembros que aún no hayan designado un punto de contacto a que lo hagan, y acoge con satisfacción la participación activa de los Estados Miembros para lograr el objetivo final de la representación equitativa de ambos géneros en toda la Secretaría.

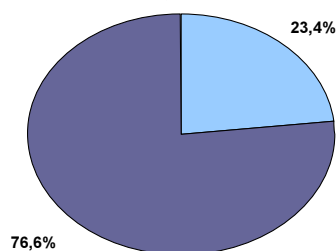
Anexo

Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores
Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres y hombres

1 junio de 2007



1 de junio de 2009



Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG	1	16,7	5	83,3
D-2	-	-	7	100,0
D-1	5	18,5	22	81,5
P-5	25*	12,9	169*	87,1
P-4	74	23,9	235	76,1
P-3	66	26,9	179	73,1
P-2	10	38,5	16	61,5
P-1	2	100,0	-	-
Total	183	22,4	633	77,6

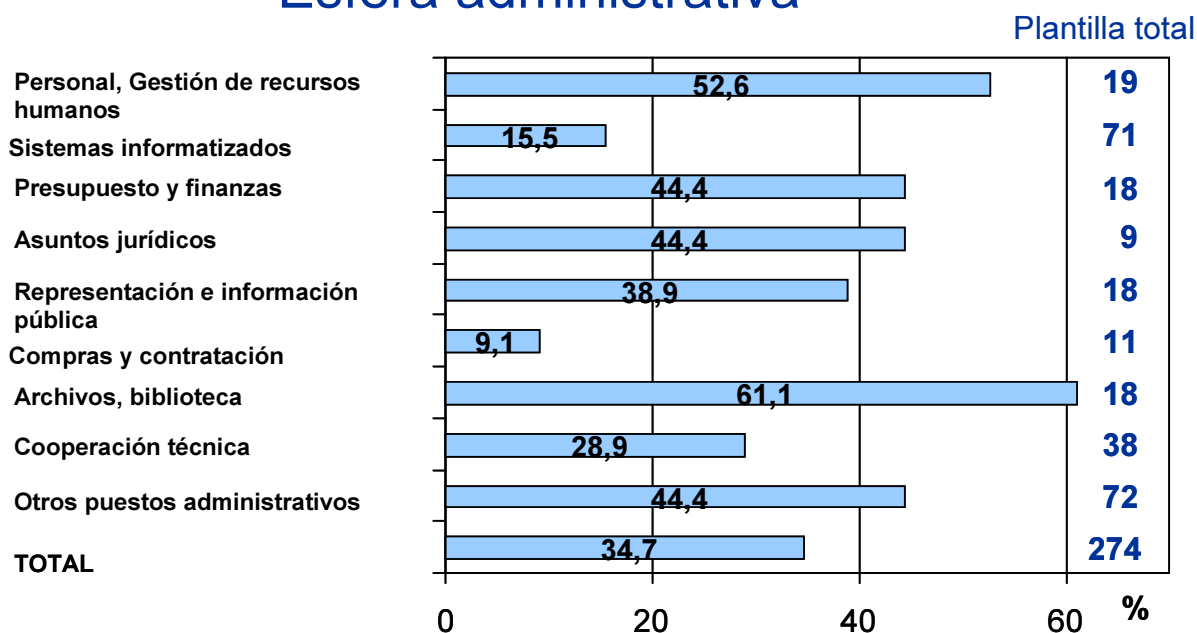
Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG/ ADG	1	14,3	6	85,7
D-2	3	20,0	12	80,0
D-1	3	16,7	15	83,3
P-5	31*	15,2	173*	84,8
P-4	74	24,1	233	75,9
P-3	63	29,7	149	70,3
P-2	6	35,3	11	64,7
P-1	2	100,0	-	-
Total	183	23,4	599	76,6

* incluye funcionarios que ocupan puestos de P-5 con la categoría personal de D-1 (en 2007 y 2009: 1 mujer y 4 hombres)

 **Hombres**
 **Mujeres**

Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores por grupo profesional:
Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres
 1 de junio de 2009

Esfera administrativa



Esfera científica y técnica

