

# Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2011/50-GC(55)/20  
19 de agosto de 2011

**Distribution general**  
**Español**  
Original: Inglés

## Solo para uso oficial

Punto 23 b) del orden del día provisional de la Conferencia  
(GC(55)/1 y Add.1)

## Personal

### Mujeres en la Secretaría

*Informe del Director General*

## Resumen

- En la resolución GC(53)/RES/18 (Personal B, Mujeres en la Secretaría), aprobada por la Conferencia General el 18 de septiembre de 2009, se pide al Director General que informe bienalmente a la Junta de Gobernadores y a la Conferencia General sobre la aplicación de la presente resolución.
- Este informe se ha preparado en respuesta a la petición contenida en la resolución.

## 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 para que designen puntos de contacto con el fin de apoyar activamente 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(53)/RES/18 (Personal B. Mujeres en la Secretaría), aprobada por la Conferencia General el 18 de septiembre de 2009, se pidió al Director General que, con arreglo al artículo VII del Estatuto, contratara personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, en particular procedente de países en desarrollo y de los Estados Miembros no representados o subrepresentados, y que se fijara como meta la representación equitativa de la mujer en todos los grupos y categorías profesionales del Organismo, especialmente en los puestos superiores de formulación de políticas y de adopción de decisiones.

2. El desequilibrio en la representación de ambos géneros sigue siendo un problema en el sistema de las Naciones Unidas: según el último informe del Secretario General<sup>1</sup>, 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 sigue siendo baja, aunque registró un ligero aumento durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, del 38,4% al 39,9%. 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, del 24,5%, el número de mujeres en la categoría del cuadro orgánico y las categorías superiores ha aumentado un 1,5% desde junio de 2009 y un 2,3% desde junio de 2007<sup>2</sup>, 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 baja en el sector privado y 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.

---

<sup>1</sup> “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, Informe del Secretario General, A/63/334, 9 de septiembre de 2010.

<sup>2</sup> Estas cifras corresponden al número total de mujeres titulares de contratos en la categoría del cuadro orgánico de tres meses de duración como mínimo, independientemente de la fuente de fondos.

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

4. Desde 2007, la Secretaría viene aplicando una política integral sobre cuestiones de 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 2012-2013).

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. Los funcionarios correspondientes están realizando 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 cualificadas 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), así como de pasantías y becas, con el fin de permitir que las profesionales jóvenes adquieran experiencia laboral práctica.

8. Por invitación de los Estados Miembros<sup>3</sup>, se han llevado a cabo ocho misiones de contratación desde 2009, que han brindado nuevas oportunidades para entrar en contacto con candidatas bien cualificadas. En mayo de 2011 un Estado Miembro organizó, por conducto de los puntos de contacto para la contratación de mujeres en el OIEA, un programa de un día y medio de duración en el Organismo con el fin de proporcionar información práctica sobre la contratación de profesionales, mujeres y jóvenes a 16 participantes seleccionados a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de ese Estado Miembro.

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.

10. Por segunda vez, el Organismo participó en el Wiener Töchtertag (Día de las Hijas en Viena), que tuvo lugar en abril de 2010. Cincuenta jóvenes de entre 11 y 16 años de edad pasaron un día en el Organismo y vieron de cerca lo que hacen sus padres en el trabajo. Se espera que esta iniciativa les aliente a elegir una profesión como la ciencia nuclear u otras disciplinas técnicas.

---

<sup>3</sup> La Secretaría no dispone de presupuesto alguno para misiones de contratación y, por consiguiente, los Estados Miembros que las soliciten financiarán los gastos correspondientes.

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. En enero de 2011, estos grupos se fusionaron y se convirtieron oficialmente en la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

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 1 de junio de 2011, 68 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 cualificadas 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 los 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.

14. Diez Estados Miembros tienen acuerdos con el Organismo en virtud de los cuales le proporcionan oficiales subalternos del cuadro orgánico (JPO). Diversos Estados Miembros financiaron un total de 33 JPO durante el período abarcado por el informe; de esos JPO, el 51% son mujeres. El Organismo concertó acuerdos de JPO con dos Estados Miembros durante el período abarcado por el informe y sigue estudiando la posibilidad de establecer acuerdos similares con otros Estados Miembros.

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

15. 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.

## **B.4. Medidas para la presentación de informes**

16. 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 solo 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.

17. 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**

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

19. Con objeto de aumentar la transparencia en los informes que se presentan a los Estados Miembros sobre la dotación de personal y lograr una mayor eficiencia administrativa, los puestos “de plantilla” y de “duración mediana” se han agrupado recientemente bajo un mismo epígrafe y los puestos de duración mediana se han eliminado, lo que ha repercutido en las estadísticas relacionadas con la representación de la mujer en la Secretaría.

20. A la luz de los criterios antes mencionados, la proporción de mujeres en el cuadro orgánico entre el personal de plantilla<sup>4</sup> sería del 24,4%. Tras la conversión de los puestos de duración media plazo, la proporción de mujeres en el cuadro orgánico entre el personal de plantilla es del 23,5%.

### **C.1. Situación actual**

21. Al 1 de junio de 2011, había en total 1 042 funcionarias en la Secretaría, que representaban el 42,6% 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 aumentó al 63,2% del personal, frente al 61% en 2009.
- La proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores del personal de plantilla aumentó marginalmente del 23,4% en 1 de junio de 2009 al 23,5% en 1 de junio de 2011 (lo que representa un aumento del 0,1%)

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

23. Al 1 de junio de 2011, 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 tres en 2009, es decir, el 20%. Aunque el número de mujeres en puestos de D-2 no ha variado, actualmente representa el 30% del total en esa categoría.

---

<sup>4</sup> 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.

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

- Esfera administrativa: el 32,3% (en comparación con el 34,7% en junio de 2009, el 35,7% en junio de 2007 y el 31,3% en junio de 2005).
- Esfera científica y técnica: el 18,0% (en comparación con el 17,3% en junio de 2009, el 15,5% en junio de 2007 y el 14,1% en junio de 2005).

25. Al 1 de junio de 2011, la representación de la mujer a nivel del personal de categoría superior era la siguiente:

- Esfera administrativa: el 18,2% (en comparación con el 9,5% en junio de 2009).
- Esfera científica y técnica: el 21,1% (en comparación con el 26,3% en junio de 2009).

## **C.2. Candidaturas y nombramientos**

26. Durante el período de notificación se recibieron 25 363 candidaturas externas a puestos de plantilla: el 24,6% de mujeres y el 75,4% de hombres (frente al 21,5% de mujeres en el período de notificación anterior y el 19,6% de mujeres en los dos años anteriores a éste).

27. Entre los candidatos externos considerados “bien cualificados”, el 22,1% eran mujeres y el 77,9% eran hombres (frente al 21,5% de mujeres en el período de notificación anterior y el 24,5% en los dos años anteriores a éste):

- En la esfera científica y técnica, la proporción de mujeres bien calificadas fue del 16,0% en 2011, en comparación con el 15,8% en el período de notificación anterior.
- En la esfera administrativa, esa proporción fue del 31,0%, en comparación con el 31,3% en el período de notificación anterior.

28. Entre los candidatos seleccionados a los que se ofreció un puesto, el 25,4% eran mujeres (en comparación con el 21% en el período de notificación anterior).

29. En el presente período de notificación, en el 71,2% 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 presta al equilibrio en la representación de los géneros en el proceso de selección.

30. El número total de mujeres contratadas representó el 23,2% de los nombramientos externos (en comparación con el 28,0% en el período de notificación anterior).

- En la esfera científica y técnica, el 18,8% de los 112 nuevos funcionarios eran mujeres (en comparación con el 29,2% de los 65 nuevos funcionarios contratados durante el período de notificación anterior).
- En la esfera administrativa, el 29,3% de los 82 nuevos funcionarios eran mujeres (en comparación con el 26,6% de los 64 nuevos funcionarios contratados durante el período de notificación anterior).

31. A pesar de que no se están escatimando esfuerzos para nombrar a mujeres bien calificadas 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 en desarrollo, así como de Estados Miembros no representados y subrepresentados (la última de ellas, la resolución GC(53)/RES/18).

### **C.3. Mujeres titulares de contratos de larga duración**

32. El porcentaje total de mujeres titulares de contratos de larga duración es del 33,6% (frente al 39,9% en junio de 2009), en tanto que el de los hombres es del 38,5% (frente al 48,0% en junio de 2007). Mientras que 6 mujeres titulares de contratos de larga duración cesaron en la Secretaría durante el período de notificación, se otorgaron contratos de esa misma índole a 8 mujeres. Esta disminución se debe principalmente a la conversión de los puestos de duración media y no a cambios en las prácticas relativas a los contratos de larga duración.

33. En la esfera científica y técnica, el porcentaje de mujeres titulares de contratos de larga duración es del 34,9% (en comparación con el 39,8% en 2009 y el 37,3% en 2007). Esta disminución también se debe principalmente a la conversión de los puestos de duración media y no a cambios en las prácticas relativas a los contratos de larga duración. El porcentaje correspondiente de hombres en el ámbito científico y técnico es del 43,8% (el 51,8% en 2009 y el 45,0% en 2007). En la esfera administrativa, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 32,5% (el 40,0% en 2009 y el 37,0% en 2007), mientras que en el caso de los hombres es del 28,2% (el 39,2% en 2009 y el 37,8% en 2007).

## **D. Labor futura**

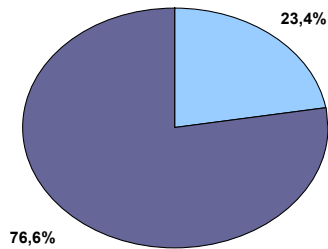
34. En el período de notificación se ha registrado una ligera mejora en la representación de las mujeres en la Secretaría. El Director General alienta vivamente a todos los Estados Miembros que aún no hayan designado un punto de contacto a que lo hagan, y acoge con satisfacción la participación activa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



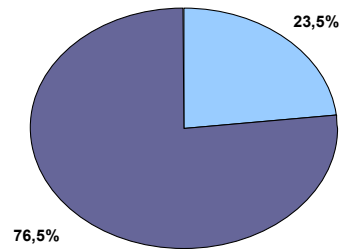
**Anexo**

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

**1 junio de 2009**



**1 de junio de 2011**



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	-	-
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>23,4</b>	<b>599</b>	<b>76,6</b>

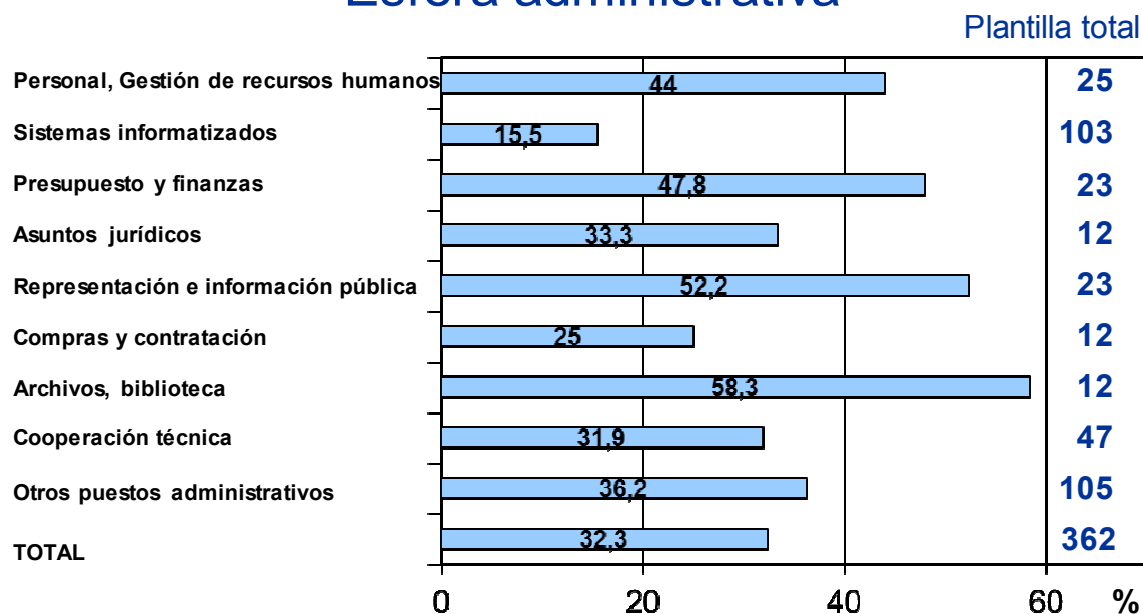
Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG/ADG	-	-	8	100
D-2	3	30,0	7	70,0
D-1	5	21,7	18	78,3
P-5	35*	15,2	195*	84,8
P-4	95	24,7	290	75,3
P-3	73	28,4	184	71,6
P-2	12	32,4	25	67,6
P-1	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>23,5</b>	<b>727</b>	<b>76,5</b>

\* incluye funcionarios que ocupan puestos de P-5 con la categoría personal de D-1:  
en 2009: 1 mujer y 4 hombres, en 2011: 1 mujer y 3 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 2011**

### Esfera administrativa



### Esfera científica y técnica

