

Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2013/35-GC(57)/15
18 de julio de 2013

Distribución general
Español
Original: Inglés

Solo para uso oficial

Punto 25 b) del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(57)/1 y Add.1)

Personal

Mujeres en la Secretaría

Informe del Director General

Resumen

En la resolución GC(55)/RES/15.B, relativa a las Mujeres en la Secretaría, aprobada por la Conferencia General el 22 de septiembre de 2011, se pide al Director General que informe bianualmente a la Junta de Gobernadores y a la Conferencia General sobre la aplicación de esa resolución. El presente documento es el informe correspondiente al período transcurrido entre el 1 de junio de 2011 y el 1 de junio de 2013.

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 del 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 para que apoyen 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(55)/RES/15.B 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 fijase como meta la representación equitativa de la mujer en todos los grupos y categorías profesionales del Organismo, incluidos los puestos superiores de formulación políticas y de adopción de decisiones.

2. El desequilibrio en la representación de ambos géneros sigue constituyendo un problema en el régimen común de las Naciones Unidas: según el último informe del Secretario General de las Naciones Unidas, 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 incremento durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2011, al pasar del 39,9 % al 40,7 %. A pesar de que el Organismo figura todavía entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en que la representación de las mujeres en el cuadro orgánico es más baja, con un porcentaje del 27,6 %, el número de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores ha aumentado en un 3,1 % desde junio de 2011 y en un 4,6 % desde junio de 2009, lo que constituye una tendencia muy alentadora.

3. La participación de la mujer en determinadas ramas de las ciencias naturales, la ingeniería y la tecnología también es escasa en el sector privado y el ámbito universitario. Si bien 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 de ambos géneros es la falta de crecimiento del número de mujeres dedicadas a carreras científicas, en particular en la industria nuclear.

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

4. Desde 2007, la Secretaría ha aplicado una política integral sobre cuestiones de género. Esa 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 (y se puso en práctica al preparar el programa y presupuesto del Organismo para 2014–2015). Durante el período que abarca el presente informe, se pasó revista a esa política y actualmente se están introduciendo las revisiones realizadas para mejorar su eficacia.

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 sigue trabajando para conseguir los objetivos de igualdad de género fijados en la política sobre cuestiones de género. Los coordinadores de esas 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 ejerciendo esas distintas 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 alentar a las mujeres que estén bien cualificadas a presentar sus candidaturas a los puestos del cuadro orgánico.

7. Se ha hecho especial hincapié en la necesidad de que el Organismo esté representado en conferencias y reuniones en las que se pueda entrar en contacto con 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, se han llevado a cabo ocho misiones de contratación desde 2011, que han brindado nuevas oportunidades para entrar en contacto con candidatas bien cualificadas.

9. La Secretaría sigue prestando apoyo a dos asociaciones que promueven y fomentan la participación de mujeres profesionales en esferas relacionadas con la labor del Organismo. Mujeres en el Mundo Nuclear posee una representación en el Organismo, cuyo número de miembros ha aumentado a 65 durante el período objeto de estudio. La Secretaría colabora igualmente con la representación en Austria de Women in International Security. Los miembros de la Secretaría respaldan las actividades de esas organizaciones, en particular familiarizando a las mujeres con la labor del Organismo, y estableciendo contactos con mujeres jóvenes y estudiantes para que conozcan las carreras por las que pueden optar en el ámbito nuclear.

10. Por tercera vez, el Organismo participó en el Día de las Hijas en Viena, que tuvo lugar en abril de 2013. Cuarenta y cinco chicas de entre 11 y 16 años de edad visitaron el Organismo durante un día para conocer lo que hacen sus padres en el trabajo y tomar parte en demostraciones prácticas de las actividades de la labor del Organismo. Se espera que esta iniciativa aliente a algunas de ellas a elegir una profesión en la esfera de la ciencia nuclear u otras disciplinas técnicas.

11. La Secretaría también continúa su relación con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros de las Naciones Unidas y ONU Mujeres. El Organismo fue la única organización científica/técnica que participó activamente en el programa experimental del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). A lo largo de 2013, la Secretaría contribuyó al informe de referencia de ese programa y fue invitada a participar en un grupo de expertos para elaborar un producto de aprendizaje electrónico destinado a aumentar la sensibilización a las cuestiones de género con miras a su utilización en todo el sistema de las Naciones Unidas. Con el apoyo de ONU Mujeres, se ha iniciado un examen de las políticas y los procedimientos de la Secretaría en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género. Ello ha puesto de manifiesto oportunidades de mejora constante, especialmente en lo que respecta a la estrategia seguida de manera activa por la Secretaría para aumentar la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en todas las actividades del Organismo.

12. La Secretaría también participó en el Día Internacional de la Mujer, dando acogida a una mesa redonda dedicada a las carreras de las mujeres a escala internacional. Cinco Embajadoras acreditadas ante el Organismo intercambiaron sus experiencias y brindaron orientaciones en ese foro.

13. Se sigue prestando particular 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. En los casos de cualificación comparable para un puesto, se toman especialmente en consideración las candidaturas de mujeres.

B.2. Participación de los Estados Miembros

14. Diez Estados Miembros han concertado acuerdos con el Organismo para proporcionar JPO. Distintos Estados Miembros financiaron un total de 31 JPO durante el período abarcado por el informe, de los cuales el 51,6 % eran mujeres. El Organismo 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 régimen común de las Naciones Unidas para 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 Departamento presentan cada año informes sobre las medidas adoptadas y las actividades realizadas para fomentar el incremento del número de mujeres en el cuadro orgánico. En todas las esferas de la Secretaría no solo se sigue concediendo especial importancia a la designación de mujeres entre los candidatos finalistas en los procesos de selección, sino que también se están realizando esfuerzos para brindar a las jóvenes profesionales la oportunidad de adquirir experiencia laboral en las tecnologías y aplicaciones nucleares. Se presta particular atención a la participación de mujeres en conferencias, talleres y proyectos de investigación, así como en comités y en actividades de consultoría.

17. En los cursos de capacitación en gestión organizados por la Secretaría se da prioridad a la cuestión de los géneros, desde el punto de vista de la contratación y de la sensibilidad.

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.

C.1. Situación actual

19. Al 1 de junio de 2013, había en total 111 funcionarias en la Secretaría, que representaban el 43,6 % de la plantilla:

- En el cuadro de servicios generales (que comprende distintos puestos, como técnicos de la TI y de laboratorio, auxiliares de contabilidad y empleados de compras), el porcentaje de mujeres aumentó marginalmente del 63,2 % en 2011 al 63,9 % en 2013.
- La proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores del personal de plantilla aumentó del 23,5 % en 2011 al 26,0 % en 2013.

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

21. Al 1 de junio de 2013, el desequilibrio en la representación de los géneros seguía creciendo entre el personal de categoría superior, tanto en los grupos profesionales científico y técnico como en el administrativo. Sin embargo, en la categoría D-2, en la que en junio de 2007 no había mujeres, su número aumentó a 4 en 2013, de modo que las mujeres representaban el 40 % del total.

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

- Esfera administrativa: el 36,5 % (frente al 32,3 % en junio de 2011, el 34,4 % en junio de 2009, el 35,7 % en junio de 2007, y el 31,3 % en junio de 2005).
- Esfera científica y técnica: el 19,7 % (frente al 18,0 % en junio de 2011, el 17,3 % en junio de 2009, el 15,5 % en junio de 2007, y el 14,1 % en junio de 2005).

23. Al 1 de junio de 2013, la representación de la mujer entre el personal de categoría superior era la siguiente:

- Esfera administrativa: el 21,7 % (frente al 18,2 % en junio de 2011).
- Esfera científica y técnica: el 15,8 % (frente al 21,1 % en junio de 2011).

C.2. Candidaturas y nombramientos

24. Durante el período que abarca el informe, se recibieron 26 480 candidaturas externas a puestos de plantilla, de las cuales el 25,2 % eran de mujeres (frente a un 24,6 % de mujeres durante el período de abarcado por el informe anterior y un 21,5 % durante los dos años anteriores a él).

25. Entre los candidatos externos considerados “bien cualificados”, el 23,3 % eran mujeres (frente al 22,1 % durante el período abarcado por el informe anterior y el 21,5 % durante los dos años anteriores a él),

- En la esfera científica y técnica, la proporción de mujeres bien calificadas fue del 13,9 % en 2013, frente al 16,0 % durante el período correspondiente al informe anterior.
- En la esfera administrativa, esa proporción fue del 32,9 %, frente al 31,0 % durante el período abarcado por el informe anterior.

26. Entre los candidatos seleccionados a los que se ofreció un puesto, el 27,1 % eran mujeres (frente al 25,4 % durante el período correspondiente al informe anterior).

27. Durante el período a que se refiere este informe, en el 82,1 % 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 de la especial atención que se presta constantemente al equilibrio en la representación de los géneros en el proceso de selección.

28. El número total de mujeres contratadas representó el 31,8 % de los nombramientos externos (frente al 23,2 % abarcado por el informe anterior):

- En la esfera científica y técnica, el 21,0 % de los 138 nuevos funcionarios eran mujeres (frente al 18,2 % de los 112 nuevos funcionarios contratados durante el período a que se refiere el informe anterior).
- En la esfera administrativa, el 47,4 % de los 95 nuevos funcionarios eran mujeres (frente al 29,3 % de los 82 nuevos funcionarios contratados durante el período correspondiente al informe anterior).

29. A pesar de que no se están escatimando esfuerzos para nombrar a mujeres bien calificadas en los puestos vacantes, esos 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 es la resolución GC(55)/RES/15.A).

C.3. Mujeres titulares de contratos de larga duración

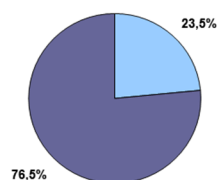
30. El porcentaje de mujeres titulares de contratos de larga duración es del 30,5 % (frente al 33,6 % en junio de 2011), mientras que el de los hombres es del 37,4 % (frente al 38,5 % en junio de 2011). Si bien 9 mujeres titulares de contratos de larga duración cesaron en la Secretaría durante el período de objeto de estudio, se otorgaron contratos de esa misma índole a 15 mujeres. En la esfera científica y técnica, el porcentaje de mujeres titulares de contratos de larga duración es del 34,1 % (frente al 34,9 % en 2011). El porcentaje correspondiente de hombres en el ámbito científico y técnico es del 41,6 % (frente al 43,8 % en 2011). En la esfera administrativa, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 27,1 % (el 32,5 % en 2011), mientras que en el caso de los hombres es del 28,7 % (el 28,2 % en 2011).

D. Labor futura

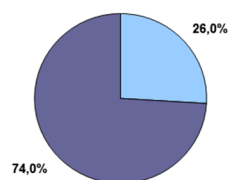
31. La representación global de la mujer en la Secretaría ha seguido mejorando a lo largo del período abarcado por el informe. El Director General alienta encarecidamente a todos los Estados Miembros a ayudar a la Secretaría a lograr el objetivo final de la representación equitativa de ambos géneros en toda la Secretaría.

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

1 de junio de 2011



1 de junio de 2013



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	-	-	-	-
Total	223	23,5	727	76,5

Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG/ADG	1	12,5	7	87,5
D-2	4	40,0	6	60,0
D-1	3	13,0	20	87,0
P-5	37*	14,6	217*	85,4
P-4	110	26,4	307	73,6
P-3	95	35,4	173	64,6
P-2	16	35,6	29	64,4
P-1	-	-	-	-
Total	266	26,0	759	74,0

* Incluye funcionarios en puestos de P-5 que tienen categoría personal de D-1 o D-2; en 2011: 1 mujer y 3 hombres; en 2013: 1 mujer y 5 hombres.

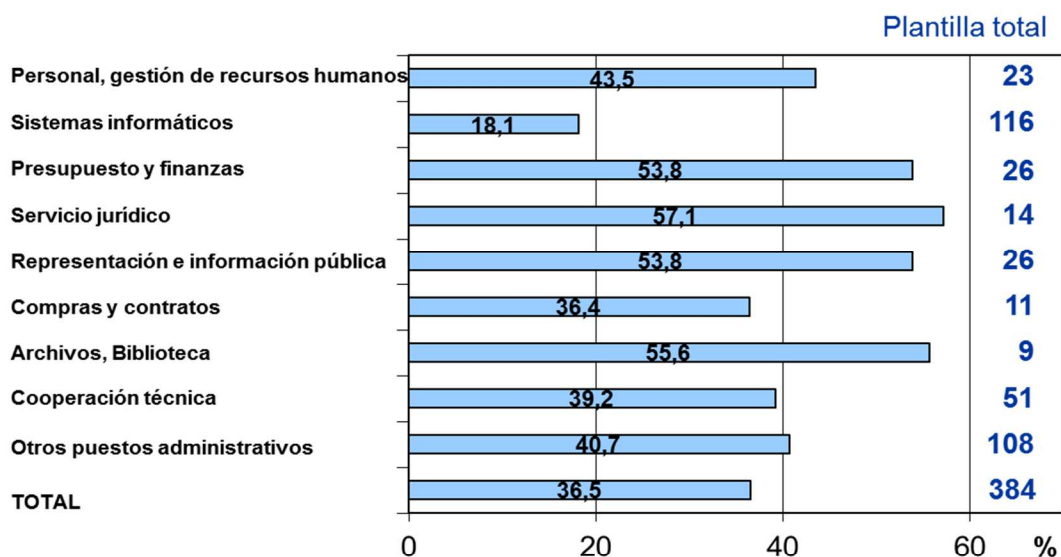
■ Hombres
 ■ Mujeres

Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores por grupo profesional

Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres

1 de junio de 2013

Esfera administrativa



Esfera científica y técnica

