

# Junta de Gobernadores Conferencia General

**GOV/2015/47-GC(59)/17**

14 de agosto de 2015

**Distribución general**

Español

Original: inglés

## **Solo para uso oficial**

Punto 8 b) ii) del orden del día provisional de la Junta  
(GOV/2015/43)

Punto 25 b) del orden del día provisional de la Conferencia  
(GC(59)/1, Add.1 y Add.2)

## **Personal**

### **Mujeres en la Secretaría**

*Informe del Director General*

## **Resumen**

- En la resolución GC(57)/RES/16.B (“Mujeres en la Secretaría”), aprobada por la Conferencia General el 19 de septiembre de 2013, se pide al Director General que informe bienalmente a la Junta de Gobernadores y a la Conferencia General sobre la aplicación de esa resolución. El presente documento abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 1 de junio de 2015.

## **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. El presente informe se ha elaborado para la quincuagésima novena reunión ordinaria de la Conferencia General (2015) en respuesta a la resolución GC(57)/RES/16.B (“Mujeres en la Secretaría”). En el párrafo 7 de la parte dispositiva, la Conferencia General pidió al Director General que informara bienalmente a la Junta de Gobernadores y a la Conferencia General sobre la aplicación de esa resolución. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 1 de junio de 2015.

2. Durante el período que se examina se realizaron notables progresos en la iniciativa para lograr una mayor representación de la mujer e incorporar la perspectiva de género en los programas y las actividades de la Secretaría. El porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico entre el personal de plantilla<sup>1</sup> es del 27,8 % y representa un aumento del 1,8 % en relación con el año correspondiente al informe anterior. Las iniciativas de capacitación y comunicación se intensificaron para sensibilizar a los funcionarios y al personal directivo superior, también mediante actividades de divulgación, incluidas las destinadas a los jóvenes.

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

3. Desde 2007, la Secretaría ha aplicado una política integral sobre cuestiones de género. Esa política abarca la igualdad entre los géneros en la dotación de personal, así como la integración de la perspectiva de género en los programas y las actividades de la Secretaría (y se puso en práctica al preparar el Programa y Presupuesto del Organismo para 2016-2017). Esta política se siguió mejorando durante el período examinado mediante las actividades que se describen en el presente informe.

4. La Secretaría sigue asegurando la aplicación de la política de igualdad de género y del Plan de Acción para las Cuestiones de Género conexas.

---

<sup>1</sup> Los datos estadísticos que figuran en el presente informe se refieren únicamente al personal de plantilla.

5. Durante las reuniones ordinarias quincuagésima séptima y quincuagésima octava de la Conferencia General, los eventos paralelos titulados, respectivamente, “La mujer en todo el ámbito nuclear” y “La mujer en todo el ámbito nuclear — Opciones para el futuro” ofrecieron foros para el debate en los que participaron panelistas en representación de Estados Miembros, las Naciones Unidas, órganos reguladores nucleares y organizaciones internacionales.

6. Para celebrar el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) en 2014 y 2015, la Secretaría acogió debates dirigidos por un moderador con destacados hombres y mujeres. Esos foros abiertos permitieron aumentar la conciencia respecto de las cuestiones de género tanto desde la perspectiva del hombre como de la mujer, y sacaron provecho de las aportaciones de Embajadores y Representantes Permanentes y destacadas mujeres que presiden juntas de organizaciones internacionales, gobiernos y consejos asesores.

7. Durante el período que abarca el informe, la Secretaría intensificó su cooperación con Women in Nuclear (WiN) Global, que organizará su Conferencia Anual Global, titulada “Punto de Encuentro entre Women in Nuclear y Átomos para la Paz”, en la Sede del Organismo en Viena (Austria), en agosto de 2015. Se prevé que la conferencia cuente con la asistencia de más de 400 participantes, la mayoría de los cuales son mujeres profesionales que trabajan en el ámbito nuclear y representan a 90 Estados Miembros y organizaciones internacionales.

8. Con miras a mejorar la disponibilidad a largo plazo de mujeres profesionales cualificadas en la labor del Organismo, la Secretaría sigue intensificando su colaboración con jóvenes a fin de crear una canalización de los mejores talentos para el futuro.

9. Durante seis años, la Secretaría ha participado en el *Töchertag* (Día de la Hija) anual de la ciudad de Viena, cuyo objetivo es alentar a las niñas de entre 11 y 17 años a elegir una profesión que habitualmente las mujeres no toman en consideración, como la ciencia o la tecnología nucleares. Además, en respuesta a las peticiones de que se incluyera a los niños, en 2014 la Secretaría organizó su primer día para “Llevar a sus Hijos al Trabajo”. Durante el período examinado, en general, el 98 % de los participantes en cada uno de esos programas indicó que había ampliado sus conocimientos sobre las opciones profesionales en las disciplinas denominadas CTIM<sup>2</sup>, y el 55 % indicó que había recibido motivación para trabajar en el ámbito de la ciencia o en otras esferas técnicas.

10. Con una escuela local internacional en Austria se llevó a cabo un proyecto piloto destinado a estudiantes de mayor edad (15 a 17 años), a fin de informarles sobre las posibilidades de que disponen los estudiantes para trabajar en una esfera relacionada con la labor del Organismo. Participan en este proyecto piloto un total de 27 estudiantes que se relacionan con expertos dedicados a los usos pacíficos de la energía nuclear, lo que les brinda la oportunidad de evaluar sus futuros estudios universitarios y opciones profesionales.

## **B.1. Medidas relativas a la contratación**

11. La Secretaría mantiene un diálogo proactivo con los Estados Miembros acerca de la contratación de mujeres, con objeto de alentar a candidatas bien cualificadas a que se presenten a puestos vacantes.

12. Mediante un uso proactivo de las redes sociales y la colaboración con organizaciones profesionales, la Secretaría ha venido destacando al Organismo como empleador atractivo. A los seminarios web mensuales ha asistido un número considerable de participantes de diversos Estados Miembros.

---

<sup>2</sup> Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

13. En el marco de la introducción del Sistema de Información de Apoyo a los Programas a nivel del Organismo (AIPS) en 2014 se están poniendo en práctica nuevos procedimientos de racionalización (un sistema mejorado de confección de listas de candidatos y un programa de recomendación de talentos).

14. Se ha actualizado la subpágina titulada “Resources for women” en el sitio web del Organismo a fin de reflejar las actividades en curso para contratar y retener a mujeres de la categoría del cuadro orgánico. Gracias al uso de las redes sociales aumenta la visibilidad de las actividades de la Secretaría a este respecto. La dirección de correo electrónico [women@iaea.org](mailto:women@iaea.org) sigue siendo un punto central de contacto para solicitantes.

## **B.2. Asociaciones con las Naciones Unidas**

15. Desde 2012, la Secretaría ha venido participando en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), cuyo objetivo es aplicar la política sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres refrendada por la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación en 2006 (CEB/2006/2). El UN-SWAP coteja los progresos en relación con un conjunto de 15 indicadores de desempeño del sistema común.

16. En 2013, el desempeño de la Secretaría fue inferior a la media en comparación con otras entidades de las Naciones Unidas: la Secretaría reunía o superaba los requisitos en el 7 % de las calificaciones, mientras que el conjunto de las entidades de las Naciones Unidas reunía o superaba los requisitos en el 42 % de todas las calificaciones. En 2014, el desempeño de la Secretaría mejoró notablemente, ya que reunió o superó los requisitos en el 40 % de las calificaciones. Es preciso prestar constante atención a las esferas que reciben calificaciones bajas: política y planificación, vigilancia y presentación de informes, estrategia de género y paridad, y desarrollo de la capacidad.

## **B.3. Participación de los Estados Miembros**

17. Los Estados Miembros han concertado acuerdos con el Organismo para proporcionar funcionarios subalternos del cuadro orgánico (JPO). Distintos Estados Miembros financiaron un total de 38 JPO durante el período que abarca el informe, de los cuales el 47,4 % eran mujeres (una disminución del 4,2 % con respecto al anterior periodo examinado). De este grupo, un JPO fue nombrado en 2014 para ayudar a la Secretaría a alcanzar sus objetivos de incorporación de la perspectiva de género.

18. En 2014, Embajadoras y mujeres Representantes Permanentes en Viena organizaron un grupo para prestar asistencia a la Secretaría en esferas de interés común, una de las cuales era la igualdad de género. Se han examinado periódicamente ámbitos de cooperación respecto de la incorporación de la perspectiva de género, haciendo hincapié especialmente en la creación de oportunidades de capacitación sobre ciencia, políticas, tecnología y gestión en la esfera nuclear para mujeres de países en desarrollo.

## **B.4. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal**

19. La Secretaría examina, actualiza y mejora constantemente sus políticas destinadas a lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Se han revisado las disposiciones del Estatuto y el Reglamento del Personal relativas a la licencia de maternidad o paternidad, el horario de trabajo flexible y el trabajo desde casa para apoyar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los funcionarios.

## **B.5. Medidas para la presentación de informes**

20. Los Jefes de Departamento deben presentar 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 alentar la participación de mujeres en conferencias, talleres y proyectos de investigación, así como en comités y en actividades de consultoría.

## **C. Representación de la mujer en la Secretaría**

21. Desde el anterior período examinado, se han logrado notables mejoras en la representación de la mujer. Durante el período que abarca el presente informe ha aumentado el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores, así como en la esfera científica y técnica. En el anexo figuran cifras y diagramas que ilustran los resultados que se describen a continuación.

### **C.1. Situación actual**

22. Al 1 de junio de 2015, había en total 897 funcionarias de plantilla en la Secretaría, que representaban el 44,0 % del total de la plantilla:

- categoría de Servicios Generales: 61,1 % (frente al 62,4 % en junio de 2013), y
- cuadro orgánico y categorías superiores: 27,8 % (frente al 26,0 % en junio de 2013).

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

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

- esfera administrativa: 39,4 % (frente al 36,5 % en junio de 2013 y el 32,3 % en junio de 2011), y
- esfera científica y técnica: 21,4 % (frente al 19,7 % en junio de 2013 y el 18,0 % en junio de 2011).

25. El desequilibrio en la representación de los géneros siguió siendo mayor en los niveles más altos, en los que las mujeres representan el 27,5 % del personal superior. Los porcentajes en los distintos grupos ocupacionales fueron los siguientes:

- esfera administrativa: 30,7 % (frente al 21,7 % en junio de 2013 y el 18,2 % en junio de 2011), y
- esfera científica y técnica: 16,6 % (frente al 15,8 % en junio de 2013 y el 21,1 % en junio de 2011).

## C.2. Candidaturas y nombramientos

26. Durante el período que abarca el presente informe, se recibieron 39 675 candidaturas externas a puestos de plantilla, de las cuales el 31,5 % era de mujeres (frente al 25,2 % durante el anterior período examinado y al 24,6 % durante el período 2009-2011).

27. Entre los candidatos externos considerados “bien cualificados”, el 29,2 % eran mujeres (frente al 23,3 % durante el anterior período examinado y el 22,1 % durante el período 2009-2011):

- En la esfera científica y técnica, la proporción de mujeres bien cualificadas fue del 20,9 % en 2015, frente al 13,9 % y el 16,0 % durante los dos períodos antes citados.
- En la esfera administrativa, la proporción de mujeres bien cualificadas fue del 36,7 % en 2015, frente al 32,9 % y el 31,0 % durante los dos períodos antes citados.

28. Entre los candidatos seleccionados a los que se ofreció un puesto, el 37,6 % eran mujeres, frente al 27,1 % y el 25,4 % durante los dos períodos antes citados.

29. El número total de mujeres contratadas representó el 37,3 % de los nombramientos externos, frente al 31,8 % y el 23,2 % durante los dos períodos antes citados.

- En la esfera científica y técnica, el 26,7 % de los 120 nuevos funcionarios eran mujeres, frente al 21,0 % de 138 y el 18,2 % de 112 durante los dos períodos antes citados.
- En la esfera administrativa, el 45,5 % de los 99 nuevos funcionarios eran mujeres, frente al 47,4 % de 95 y el 29,3 % de 82 durante los dos períodos antes citados.

30. A pesar de que no se están escatimando esfuerzos para nombrar a mujeres bien cualificadas 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(57)/RES/16.A).

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

31. El porcentaje de mujeres titulares de contratos de larga duración es del 29,4 % (frente al 30,5 % en junio de 2013 y el 33,6 % en junio de 2011), en tanto que en el caso de los hombres es del 36,7 % (frente al 37,4 % en junio de 2013 y el 38,5 % en junio de 2011). Si bien cuatro mujeres titulares de contratos de larga duración cesaron en la Secretaría durante el período que abarca el informe, se otorgaron contratos de ese tipo a ocho mujeres.

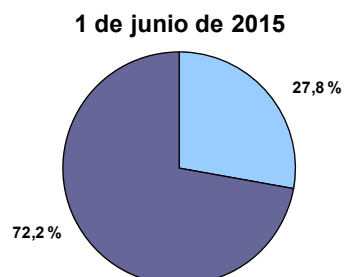
- En la esfera científica y técnica, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 36,2 % (el 34,1 % en junio de 2013 y el 34,9 % en 2011). El porcentaje correspondiente a los hombres es del 42,1 % (el 41,6 % en junio de 2013 y el 43,8 % en 2011).
- En la esfera administrativa, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 22,2 % (el 27,1 % en 2013 y el 32,5 % en 2011), mientras que en el caso de los hombres es del 22,0 % (el 28,7 % en 2013 y el 28,2 % en 2011).

## **D. Labor futura**

32. En general, la representación de la mujer en la Secretaría ha seguido mejorando en el período que abarca el informe, y la Secretaría sigue trabajando para asegurar la integración de las consideraciones de género en los programas y actividades de la organización. El Director General alienta encarecidamente a todos los Estados Miembros a ayudar de forma activa a la Secretaría a alcanzar el objetivo final de una representación equitativa de ambos géneros en la Secretaría.



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



Grado	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	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>26,0</b>	<b>759</b>	<b>74,0</b>

Grado	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG	1	16,7	5	83,3
D-2	1	25,0	3	75,0
D-1	10	27,8	26	72,2
P-5	46*	19,0	196*	81,0
P-4	111	26,7	304	73,3
P-3	89	31,7	192	68,3
P-2	32	52,5	29	47,5
P-1	1	100	-	-
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>27,8</b>	<b>755</b>	<b>72,2</b>

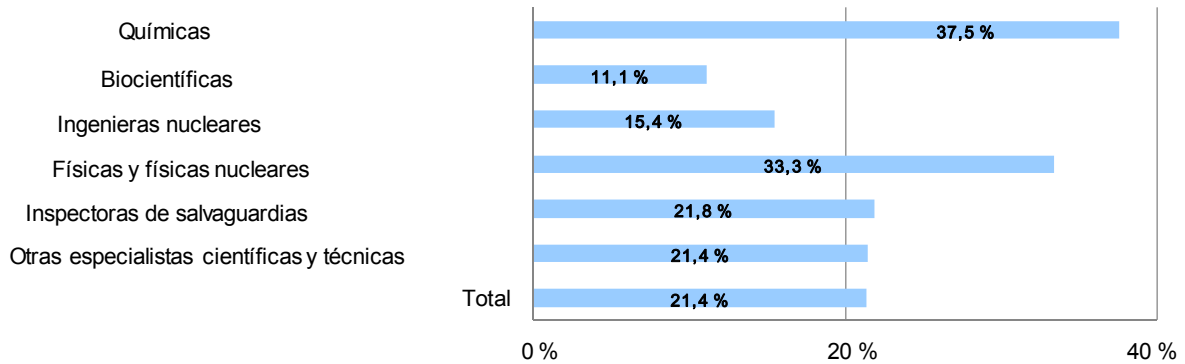
\* Incluye a los funcionarios en un puesto de P-5 que tiene categoría personal de D-1 o D-2: en 2013: 1 mujer y 5 hombres, en 2015: 1 mujer y 5 hombres.

**Hombres**  
 **Mujeres**

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

(Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres)

### Esfera científica y técnica



### Esfera administrativa

