



IAEA

Organismo Internacional de Energía Atómica

Átomos para la paz y el desarrollo

**Junta de Gobernadores
Conferencia General**

GOV/2025/48-GC(69)/17

Distribución general

Español

Original: inglés

Solo para uso oficial

**PERSONAL
Mujeres en la Secretaría**

Informe del Director General

Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2025/48-GC(69)/17
14 de agosto de 2025

Distribución general
Español
Original: inglés

Solo para uso oficial

Punto 9 b) del orden del día provisional de la Junta
(GOV/2025/55)

Punto 22 del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(69)/1 y Add.1)

Personal

Mujeres en la Secretaría

Informe del Director General

Resumen

- Este documento tiene por objeto informar, de conformidad con la resolución GC(67)/RES/17.B, aprobada por la Conferencia General el 29 de septiembre de 2023, acerca de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esa resolución y proporcionar datos estadísticos sobre la presencia de mujeres en la Secretaría. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2023 y el 1 de junio de 2025.

Medida que se recomienda

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores examine el informe, tome nota de él y lo someta a la consideración de la Conferencia General.

Personal

Mujeres en la Secretaría

Informe del Director General

A. Introducción

1. El presente informe se ha elaborado en respuesta a la resolución GC(67)/RES/17.B (“Mujeres en la Secretaría”). En el párrafo 10 de esa resolución, la Conferencia General pidió al Director General que presentara a la Junta de Gobernadores y la Conferencia General un informe bienal sobre la aplicación de esa resolución. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2023 y el 1 de junio de 2025.

2. En 2020, el Director General estableció como meta lograr la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores para 2025. La población base estadística recogida en el presente informe incluye personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de duración fija, de personal supernumerario y de corta duración mensuales, financiados con cargo al presupuesto ordinario o a fondos extrapresupuestarios. En esta población no se incluye a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico (FSCO), a los expertos gratuitos ni a los trabajadores con nombramientos de corta duración diarios.

3. Sobre la base de esa población, a 1 de junio de 2025, la representación de mujeres en el Organismo había alcanzado el 51,3 %, la cifra más alta hasta la fecha. Se han logrado avances en el aumento de la representación de las mujeres en las categorías superiores, en las que el porcentaje de mujeres ha alcanzado el 57,1 % en la categoría DDG/ADG, el 51,1 % en la categoría D1 y el 39,3 % en la categoría P5 (frente al 50 % en la categoría DDG, el 51,1 % en la categoría D1 y el 33,7 % en la categoría P5 a 1 de junio de 2023).



B. Medidas adoptadas por la Secretaría

4. La Secretaría aplica desde 2007 una política integral que comprende la representación de las mujeres en la plantilla; la incorporación de consideraciones de género en los programas y actividades del Organismo; el logro de una comunicación adecuada en torno a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, y la creación de un entorno de trabajo que incline a las mujeres a seguir considerando al Organismo como empleador atractivo.

5. Para aplicar esta política, el Organismo se guía por un plan de acción interno que abarca estos cuatro ámbitos. En las secciones que figuran a continuación se ofrecen más detalles sobre los logros alcanzados.

B.1. Aumento de la representación de mujeres en la Secretaría General: equilibrio de género

6. De conformidad con el artículo VII.D del Estatuto, la Secretaría sigue haciendo lo necesario para contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad. Con sujeción a esta consideración, se tienen debidamente en cuenta las contribuciones de los miembros al Organismo y la importancia de contratar al personal de modo que se logre la más amplia representación geográfica posible. La Secretaría también se guía por la resolución GC(67)/RES/17 de la Conferencia General, en la que se pide encarecidamente al Director General que, con arreglo al artículo VII del Estatuto, “haga lo necesario para contar con empleados del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, en particular procedentes de países en desarrollo y de Estados Miembros no representados o subrepresentados, y que se fije como meta la representación equitativa de la mujer en todos los grupos ocupacionales y categorías del Organismo, incluidos los puestos superiores de adopción de decisiones y a nivel de políticas”.

7. En 2020, el Director General se comprometió a cumplir la meta de alcanzar la paridad en el cuadro orgánico y categorías superiores para 2025. Este objetivo se ha conseguido antes de lo previsto, y a 1 de junio de 2025, el número de mujeres en la Secretaría había alcanzado el 51,3 %. En la sección D figuran estadísticas sobre estos avances.

8. Proseguirán los esfuerzos orientados a atraer a candidatas calificadas, entre otras cosas mediante una colaboración estrecha con los Estados Miembros para dar a conocer las oportunidades de empleo.

9. Durante el período que abarca el informe, la Secretaría llevó a cabo misiones de contratación, presenciales o virtuales, en 15 Estados Miembros¹, 5 de los cuales estaban subrepresentados.

10. Además, el grupo de contratación del Organismo examinó en línea los perfiles profesionales de las expertas. Hasta la fecha se ha seleccionado a más de 4500 mujeres procedentes de distintas zonas geográficas y con experiencia profesional pertinente en esferas funcionales técnicas y no técnicas, se han comparado sus perfiles con las descripciones de los puestos y se ha establecido contacto con ellas para alentarlas a que presenten su candidatura a puestos de distintas categorías, incluidos los puestos directivos.

11. La Secretaría siguió recurriendo a “reservas de talento” a fin de facilitar la contratación de candidatos debidamente cualificados en nombramientos temporales, exámenes por homólogos y misiones de expertos, haciendo hincapié en las candidaturas de mujeres y de Estados Miembros subrepresentados.

12. La Secretaría siguió utilizando medios sociales, realizando actividades de divulgación específicas para profesionales especializados en esferas en las que la contratación de personal resulta difícil, publicando anuncios en portales de empleo internacionales y científicos, colaborando con organizaciones profesionales y enviando boletines informativos mensuales para dar mayor difusión a las vacantes y llegar a un gran número de posibles candidatos de una gran variedad de Estados Miembros.

13. Durante el período que abarca el informe, el Organismo participó en varias jornadas profesionales internacionales, entre ellas una sobre las mujeres en el sector de la tecnología y otra sobre las mujeres en cargos superiores, para dar a conocer las oportunidades de empleo que ofrece, especialmente en los ámbitos de la tecnología de la información, la ciencia y la ingeniería. Además, el Organismo se asoció con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para tener presencia en eventos de contratación.

¹Alemania, Austria, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Hungría, Italia, Japón, Reino de los Países Bajos, Reino Unido, Singapur, Suiza y Ucrania.

B.2. Ampliación de la perspectiva de las mujeres en los programas y actividades del Organismo: incorporación de la perspectiva de género

14. La rendición de cuentas sobre los resultados de los programas del Organismo entraña el requisito de considerar aspectos transversales al planificar y ejecutar las actividades programáticas. En la fase de planificación del Proyecto de Programa y Presupuesto del Organismo para 2026-2027 se llevó a cabo un análisis encaminado a evaluar las repercusiones en las mujeres. Análogamente, en el diseño de todos los proyectos de cooperación técnica (CT) se incluye una sección sobre cuestiones transversales en la cual se describen, según corresponda, las medidas destinadas a evaluar las repercusiones diferenciales en las mujeres y los hombres, por ejemplo, en los ámbitos de la salud de la mujer, la nutrición maternofilial y las mujeres en la agricultura.

15. En la esfera de la energía nuclear, se elaboraron un documento técnico del OIEA y un repositorio en línea sobre las estrategias de recursos humanos en favor de la igualdad de género en las organizaciones nucleares con el propósito de reunir y difundir estrategias y prácticas buenas de recursos humanos en favor de la participación de las mujeres en toda la industria nuclear. Un proyecto similar elaborado en el marco del Acuerdo Regional de Cooperación para la Promoción de la Ciencia y la Tecnología Nucleares en América Latina y el Caribe (ARCAL) con el fin de promover la participación de las mujeres sigue recibiendo apoyo a nivel regional. En esferas más específicas, como la fusión, el grupo Women in Fusion ofrece un foro para el establecimiento de redes.

16. Sobre la base del enfoque de incorporación de la perspectiva de género a nivel de todo el Organismo se preparó y aplicó una guía práctica destinada a facilitar la integración de consideraciones pertinentes en la elaboración de los marcos programáticos nacionales (MPN). En una guía práctica sobre la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los MPN del OIEA figuran orientaciones y recomendaciones prácticas destinadas a los encargados de elaborar los MPN y los coordinadores nacionales de estos marcos, así como a los oficiales de administración de programas del Organismo.

17. Esta perspectiva también se incorpora en las actividades de evaluación del Organismo. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OIOS) incorpora en su función de evaluación un enfoque centrado en las personas que tiene en cuenta en todas las etapas de sus procesos de evaluación, de conformidad con las normas y estándares de evaluación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Ello le permite evaluar la calidad y el grado de incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos del Organismo y formular recomendaciones para mejorarla. La OIOS evalúa asimismo las intervenciones específicas del Organismo en materia de género.

Programa de Becas Marie Skłodowska-Curie

Desde su puesta en marcha en 2020, el Programa de Becas Marie Skłodowska-Curie (MSCFP) ha recibido 3091 solicitudes, entre las que se han seleccionado 760 becarias procedentes de 129 Estados Miembros que cursan estudios en 76 países de todo el mundo.

En el marco del MSCFP, a junio de 2025, 369 estudiantes habían completado sus programas de maestría y 200 habían obtenido pasantías facilitadas por el Organismo. Las pasantías se pueden realizar en departamentos técnicos y centros colaboradores del Organismo, así como en empresas del sector privado y otras organizaciones asociadas. Las graduadas que no están realizando pasantías han conseguido empleo o tienen previsto continuar sus estudios cursando un doctorado.

El programa también creó en LinkedIn el grupo de estudiantes y exalumnas del MSCFP, gracias al cual las estudiantes pueden entablar contacto con sus homólogas, intercambiar conocimientos y experiencias

y acceder a información sobre programas técnicos y eventos que pueden serles útiles para su desarrollo personal y profesional.

A junio de 2025, el MSCFP había recibido promesas de contribución por un monto de 16,2 millones de euros, así como contribuciones en especie para patrocinar a 110 estudiantes. Entre los donantes figuran la Unión Europea, 24 Estados Miembros, 2 instituciones de los Estados Miembros, 2 asociados del sector privado que pertenecen a la industria y 2 instituciones académicas.

El MSCFP se prevé como iniciativa a largo plazo, por lo que es recurrente la necesidad de recaudar fondos suficientes para el programa.

En marzo de 2024, más de 400 mujeres del sector nuclear que incluían tanto profesionales actuales como otras en formación se reunieron en la Sede del Organismo en Viena para participar en charlas e intercambios dinámicos con expertos nucleares superiores, la industria y agencias de contratación. Durante dos días de mesas redondas, presentaciones y ponencias sobre la carrera profesional, estudiantes y antiguas alumnas del MSCFP, junto con participantes en el Programa Lise Meitner (LMP) procedentes de más de 100 países, dieron a conocer sus experiencias y aspiraciones y formaron una sólida comunidad de mujeres en el ámbito nuclear.

El plazo de presentación de candidaturas para el sexto ciclo se abrirá en el verano de 2025. Las actividades de examen y selección concluirán a finales de 2025. Se están llevando a cabo varias actividades basadas en las enseñanzas extraídas de ciclos anteriores del MSCFP con miras a mejorar los procesos existentes, como los sistemas y herramientas administrativos, los procesos de adopción de decisiones, la gestión y movilización de recursos, la divulgación y el componente de pasantías del programa.

Programa Lise Meitner

En marzo de 2023, el Director General puso en marcha el Programa Lise Meitner (LMP), destinado a apoyar el desarrollo profesional y la retención de mujeres en el sector nuclear. El programa ofrece a mujeres profesionales que se encuentran al principio o en mitad de su carrera la oportunidad de participar en un programa de visitas profesionales de varias semanas de duración para mejorar sus aptitudes técnicas e interpersonales.

El programa incluye visitas profesionales a diversas instalaciones nucleares, como instalaciones en construcción, en funcionamiento o en proceso de clausura; centros de investigación; instituciones científicas; laboratorios; instalaciones del sector industrial y empresas emergentes. Además, ofrece a las participantes la oportunidad de establecer sobre el terreno relaciones profesionales con un variado conjunto de líderes y expertos.

El programa de visitas profesionales dura, por lo general, de 2 a 4 semanas y congrega de 10 a 15 profesionales visitantes por promoción.

Desde la puesta en marcha del programa en 2023, han tenido lugar cuatro programas de visitas profesionales que se describen a continuación:

El primer programa de visitas profesionales (LMP1_USA) tuvo lugar en la Universidad Estatal de Carolina del Norte en Raleigh (Estados Unidos de América) del 5 al 16 de junio de 2023 con una cohorte de 12 participantes. El objetivo era promover el crecimiento sostenido de la comunidad de profesionales nucleares reforzando sus conocimientos técnicos especializados a nivel individual, haciendo hincapié en las operaciones de las centrales nucleares.

El segundo programa de visitas profesionales (LMP2_USA) fue organizado del 16 al 27 de octubre de 2023 por el Laboratorio Nacional de Oak Ridge y el Laboratorio Nacional de Idaho (Estados Unidos de

América), que acogió la segunda semana, y contó con la participación de 11 profesionales seleccionadas. El objetivo era promover el crecimiento sostenido de la comunidad de profesionales nucleares reforzando sus conocimientos técnicos especializados a nivel individual, y prestando especial atención a la modelización y la simulación de reactores nucleares y al entorno virtual.

El tercer programa de visitas profesionales (LMP1_RoK) fue acogido por la Fundación Coreana de Cooperación Internacional Nuclear (República de Corea) del 25 de marzo al 5 de abril de 2024, y contó con la participación de 12 profesionales seleccionadas. El objetivo era promover el crecimiento sostenido de la comunidad de profesionales nucleares reforzando sus conocimientos técnicos especializados a nivel individual, haciendo hincapié en las operaciones de las centrales nucleares.

El cuarto programa de visitas profesionales (LMP1_ARG) fue organizado del 5 al 16 de mayo de 2025 por la Comisión Nacional de Energía Atómica en Bariloche y Buenos Aires (Argentina), y contó con la participación de 15 profesionales seleccionadas. El objetivo era promover el crecimiento sostenido de la comunidad de profesionales nucleares reforzando sus conocimientos técnicos especializados a nivel individual y prestando especial atención al desarrollo de programas nucleoelectrónicos.

Se han organizado otros dos programas de visitas profesionales en 2025: en el Japón (del 9 al 20 de junio de 2025) y en el Canadá (del 14 al 25 de julio de 2025).

El LMP se financia íntegramente con cargo a contribuciones extrapresupuestarias financieras y en especie de los Estados Miembros del OIEA y otros donantes. A junio de 2025, el monto total de las contribuciones recibidas ascendía a 1,4 millones de euros.

El Organismo se propone confirmar otras visitas en distintas esferas de interés y obtener financiación adicional para el programa en su conjunto. Se alienta tanto a los anfitriones como a los que no lo sean a que realicen contribuciones.

18. Si bien la Secretaría cuenta con que los Estados Miembros recomendarán a mujeres cualificadas como candidatas, sigue desplegando esfuerzos por aumentar la presencia de mujeres en las actividades del Organismo en calidad de participantes en eventos de capacitación, becarias, visitantes científicas, contrapartes de proyectos, investigadoras, expertas y ponentes. Los datos actualizados sobre el porcentaje de mujeres en estos grupos se presentan en un tablero interno en el que el personal directivo puede acceder en tiempo real a datos desglosados por ámbito temático o por tipo de participante que pueden utilizarse en actividades de divulgación específicas antes de los eventos planificados. Por lo que se refiere a las reuniones presenciales celebradas durante el período que abarca el informe, fueron mujeres el 31 % de los investigadores científicos principales y el 28 % de los expertos de los proyectos coordinados de investigación de los eventos del Organismo. También lo fueron el 29 % de los participantes en eventos científicos y técnicos y el 26 % de los participantes en eventos científicos periódicos. Por ejemplo, en el período que abarca el informe hubo:

- un 55 % de mujeres entre los participantes de las ediciones de 2024 y 2025 del Programa de Capacitación en Salvaguardias dirigido a graduados jóvenes y profesionales subalternos de Estados Miembros en desarrollo;
- un 50 % de las reuniones de la Red Internacional de Enseñanza sobre Seguridad Física Nuclear presididas por mujeres;
- un 50 % de las sesiones del Simposio Internacional sobre Inocuidad y Control de los Alimentos de 2024 presididas por mujeres;

- un 65 % de mujeres entre los participantes en el Curso Conjunto CIFT-OIEA de Gestión de la Energía Nuclear;
- un 56 % de mujeres entre los participantes en el Taller Internacional sobre las Necesidades de Capacitación y Enseñanza para Ejecutar Proyectos de Clausura;
- un 48 % de mujeres entre los participantes en el Curso Internacional Conjunto CIFT-OIEA sobre Seguridad Física Nuclear de 2025;
- un 43 % de mujeres entre los participantes en el Taller Conjunto CIFT-OIEA sobre Códigos Nucleares de Libre Acceso para el Análisis de Reactores, y
- un 43 % de mujeres entre los participantes en la Red Internacional de Enseñanza y Capacitación en Preparación y Respuesta para Casos de Emergencia.

19. Para los eventos de CT se alienta a los Estados Miembros a que designen a mujeres como oficiales nacionales de enlace, asistentes en reuniones y cursos, becarias y visitantes científicas y contrapartes. En 2023 y 2024, participaron en el programa de CT un total de 15 393 mujeres de todas las regiones. En 2024, la participación de mujeres aumentó un 22 % respecto de 2019. Además, las mujeres representaron el 32 % de los expertos y ponentes contratados para prestar apoyo a las actividades de CT.

20. Por otra parte, a nivel regional, se celebraron dos eventos paralelos con el fin de destacar la participación y el liderazgo de las mujeres en el ámbito nuclear en América Latina y el Caribe y aprovechar la tecnología nuclear y la energía solar para mejorar la atención sanitaria de las mujeres, la sostenibilidad ambiental y la preparación ante pandemias en África. La Conferencia Ministerial sobre Ciencia, Tecnología y Aplicaciones Nucleares y el Programa de Cooperación Técnica, celebrada en 2024, contó con la asistencia de más de 1500 participantes de más de 140 Estados Miembros; el 38 % de estos participantes y el 31 % de los oradores en las sesiones técnicas fueron mujeres.

B.3. Mejora de la comunicación interna y externa

B.3.1. Comunicación interna

21. A nivel interno, el Organismo puso de relieve días internacionales, entre ellos, el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia. Además, en la página de inicio de la intranet del Organismo se publicaron noticias sobre información e hitos relacionados con cuestiones de género para mantener al día al personal del Organismo.

22. En 2024 y 2025, el Organismo recibió una vez más a las hijas del personal en el Centro Internacional de Viena (CIV) en el marco del Día de las Hijas (*Töchertag*) que celebra la ciudad de Viena. En el evento hubo presentaciones de cada organización y demostraciones prácticas sobre cómo aplicar la ciencia y la tecnología para fomentar la paz y el desarrollo sostenible, así como varias actividades prácticas dirigidas a mostrar cómo se utiliza la ciencia y la tecnología diariamente en el CIV. Nuevamente se sumaron al Organismo las organizaciones con sede en el CIV. Además de las hijas de los miembros del personal del CIV, también se invitó a las hijas del personal de las Misiones Permanentes, con lo que hubo más de 240 y 270 participantes en los eventos de 2024 y 2025, respectivamente.

B.3.2. Comunicación externa

23. La Secretaría siguió realizando diversas actividades destinadas a crear conciencia y dar visibilidad en las que se destacó a mujeres expertas en el ámbito nuclear y se estimuló a las generaciones más jóvenes a buscar las oportunidades educativas y profesionales que brindan la ciencia y la tecnología. El Organismo siguió poniendo de relieve su labor en pro del empoderamiento de las mujeres e hizo más visibles los vínculos de las mujeres con oportunidades en relación con anuncios de vacantes, becas, el MSCFP y el LMP. Asimismo, cada vez se utilizan más las redes sociales para focalizar y ampliar el alcance de los anuncios de vacantes, con el objetivo de contratar a mujeres en ámbitos especializados.

24. En marzo de 2024, el Organismo reunió a participantes y exalumnas del MSCFP y el LMP con el objeto de intercambiar ideas y fortalecer el establecimiento de redes y las aptitudes de liderazgo. Este evento ofreció a la industria nuclear la oportunidad de reunirse con esta comunidad de expertas en el ámbito nuclear, en rápido crecimiento, y sirvió para que este grupo de mujeres explorara oportunidades de avanzar profesionalmente.

25. El Organismo hizo referencia expresa a mujeres en noticias y notas de prensa publicadas en su sitio web externo: 31 publicaciones entre el 1 de junio de 2023 y el 1 de junio de 2024 y 25 publicaciones entre el 1 de junio de 2024 y el 1 de junio de 2025. El porcentaje de artículos en los que aparecen una o más expertas se mantuvo relativamente estable, en un 51 %, en el período comprendido entre el 1 de junio de 2023 y el 1 de junio de 2024, y en un 48 %, en el período comprendido entre el 1 de junio de 2024 y el 1 de junio de 2025.

26. Los departamentos organizaron reuniones de grupos de expertos y eventos paralelos y de otro tipo centrados específicamente en las convergencias entre sus ámbitos de especialidad y la igualdad de género o en la participación de las mujeres. En el Anexo 1 del presente informe se incluyen ejemplos de esas actividades.

B.4. Promoción de un entorno propicio en el lugar de trabajo

27. La Secretaría sigue supervisando y examinando sus normas y disposiciones relacionadas con un entorno propicio y favorable a las mujeres. Las normas y disposiciones vigentes incluyen horarios flexibles, jornadas a tiempo parcial, la posibilidad de trabajar desde casa, permisos por motivos familiares, licencias parentales y por lactancia, una guardería infantil y salas de lactancia en el CIV y en la sede de Seibersdorf.

28. El Organismo colaboró con la Generación de Jóvenes Nucleares de las Naciones Unidas y Women in Nuclear IAEA para seguir adelante con su programa de mentoría. El programa está abierto a hombres y mujeres de todas las edades y categorías, en particular a personal de servicios generales y del cuadro orgánico, consultores y pasantes. El programa sigue en curso en 2025.

C. Alianzas

C.1. Alianzas con las Naciones Unidas

29. El Organismo sigue colaborando con todo el sistema de las Naciones Unidas en torno al tema de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por conducto, entre otras cosas, 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), dirigido por ONU Mujeres, y la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros (IANWGE).

30. La Secretaría participa desde 2012 en el ONU-SWAP, refrendado en 2006 por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Los resultados de 2023 muestran que el Organismo está cumpliendo o superando los requisitos en el 82 % de los indicadores de ejecución del ONU-SWAP. Dicho resultado es superior a la media del sistema de las Naciones Unidas, que es del 78 %, así como a la de las entidades técnicas, que es del 54 %. En 2024, el Organismo comenzó a informar en relación con el nuevo ONU-SWAP 3.0.

31. La Secretaría siguió reforzando la cooperación con otras organizaciones con sede en el CIV durante el período que abarca el informe y organizó cursos de capacitación pertinentes en materia de promoción de un entorno propicio y favorable a las mujeres.

C.2. Participación de los Estados Miembros

32. La estrecha colaboración con los Estados Miembros es esencial para que el Organismo pueda seguir avanzando en su labor en materia de paridad mediante un intercambio constructivo de ideas y prácticas óptimas. La Secretaría mantiene un diálogo proactivo con los Estados Miembros sobre la contratación de mujeres para alentar a las candidatas calificadas a que se presenten a los puestos vacantes.

33. En total, 16 Estados Miembros² tienen acuerdos con la Secretaría para proporcionar FSCO. Distintos Estados Miembros financiaron 57 FSCO en el período que abarca el informe, 36 de ellos mujeres. Esta cifra se ha mantenido estable en comparación con 2023. La Secretaría sigue manteniendo conversaciones con otros Estados Miembros para establecer acuerdos similares.

34. Tras tomar posesión del cargo, el Director General se incorporó a la Representación de Viena de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género. Durante el período que abarca el informe, y en calidad de miembro de la Junta Mundial de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, el Director General cumplió todos sus compromisos que le incumbían al respecto en relación con la retención de mujeres, entre ellos la creación de infraestructura favorable a la familia y de oportunidades de establecimiento de redes para las mujeres. Se contrajeron dos nuevos compromisos para 2025: fortalecer la colaboración y la participación con las principales partes interesadas que promueven la igualdad de oportunidades de las mujeres, y seguir apoyando la institucionalización de la siguiente generación de profesionales en la ciencia y la tecnología nucleares.

35. En junio de 2017, los Estados Miembros crearon el Grupo de Amigos para las Mujeres en el Ámbito Nuclear, a cuyas reuniones asiste la Secretaría. A 1 de junio de 2025, el número de miembros del Grupo había aumentado de 14 a 46 Estados Miembros.

D. Representación de las mujeres en la Secretaría: estadísticas

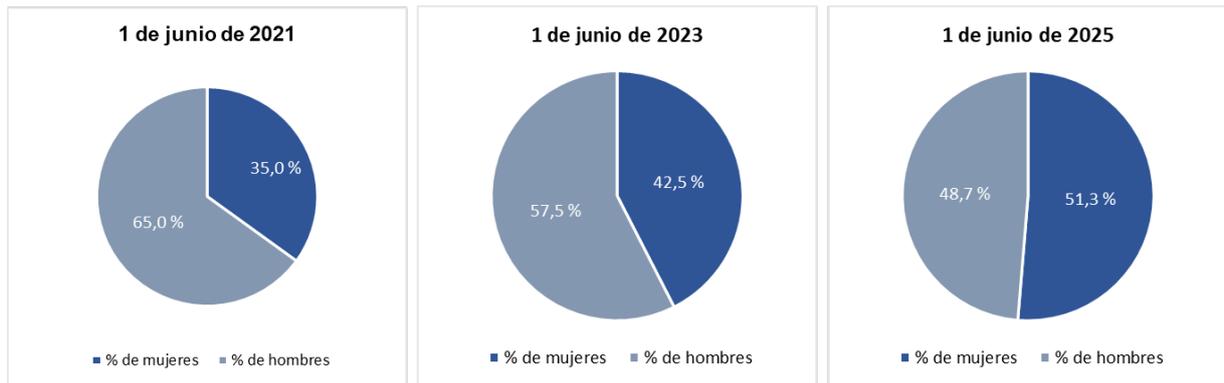
36. El porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó 8,8 puntos porcentuales en el período que abarca el informe, y con un 51,3 % se encuentra ahora en el nivel más alto de la historia del Organismo. En los párrafos siguientes se presentan cifras y diagramas que ilustran los resultados.

² Alemania, Arabia Saudita, Australia, Austria, Canadá, China, República de Corea, España, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Italia, Japón, Noruega y Reino Unido.

D.1. Datos estadísticos

37. Al 1 de junio de 2025 había en total 1274 mujeres en la Secretaría, incluidos tanto el cuadro de servicios generales como el cuadro orgánico y categorías superiores, lo cual representa el 54,8 % de la plantilla total. Dentro de ese grupo, el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores era del 51,3 % (frente al 42,5 % al 1 de junio de 2023 y el 35,0 % al 1 de junio de 2021).

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



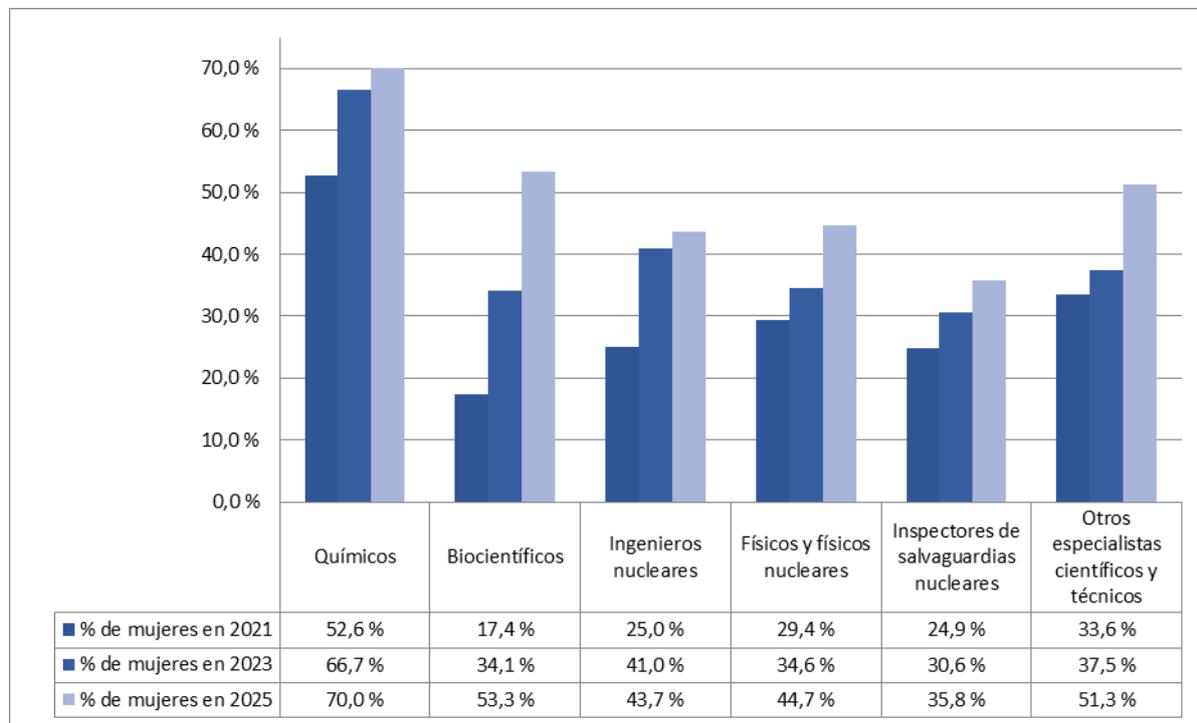
Desglose del personal del cuadro orgánico y categorías superiores										
A 1 de junio de 2023						A 1 de junio de 2025				
Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres	Cambio de 2023 a 2025 (puntos porcentuales)	Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
ADG/DDG	3	50,0 %	3	50,0 %	+7,1	ADG/DDG	4	57,1 %	3	42,9 %
D2/D1	25	49,0 %	26	51,0 %	+1	D2/D1	25	50,0 %	25	50,0 %
P5	93	33,7 %	183	66,3 %	+5,6	P5	99	39,3 %	153	60,7 %
P4	187	39,0 %	292	61,0 %	+8,6	P4	233	47,6 %	256	52,4 %
P3	185	43,9 %	236	56,1 %	+12,3	P3	228	56,2 %	178	43,8 %
P2	69	64,5 %	38	35,5 %	+6,2	P2	82	70,7 %	34	29,3 %
P1	17	77,3 %	5	22,7 %	+6,9	P1	16	84,2 %	3	15,8 %
Total	579	42,5 %	783	57,5 %	+8,8	Total	687	51,3 %	652	48,7 %

38. El porcentaje de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores en los distintos grupos ocupacionales era el siguiente:

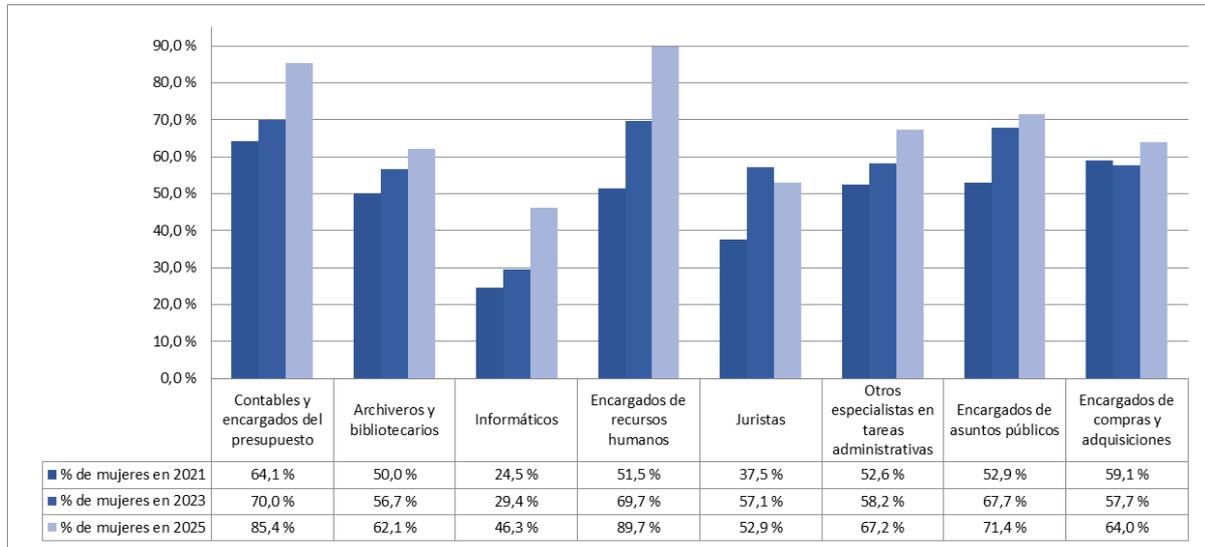
- ámbito científico-técnico: 41,9 % (frente al 35,0 % en 2023 y el 27,4 % en 2021), y
- ámbito administrativo: 63,9 % (frente al 52,6 % en 2023 y el 45,2 % en 2021).

Personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por grupo ocupacional
 (Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres)

Ámbito científico-técnico



Ámbito administrativo

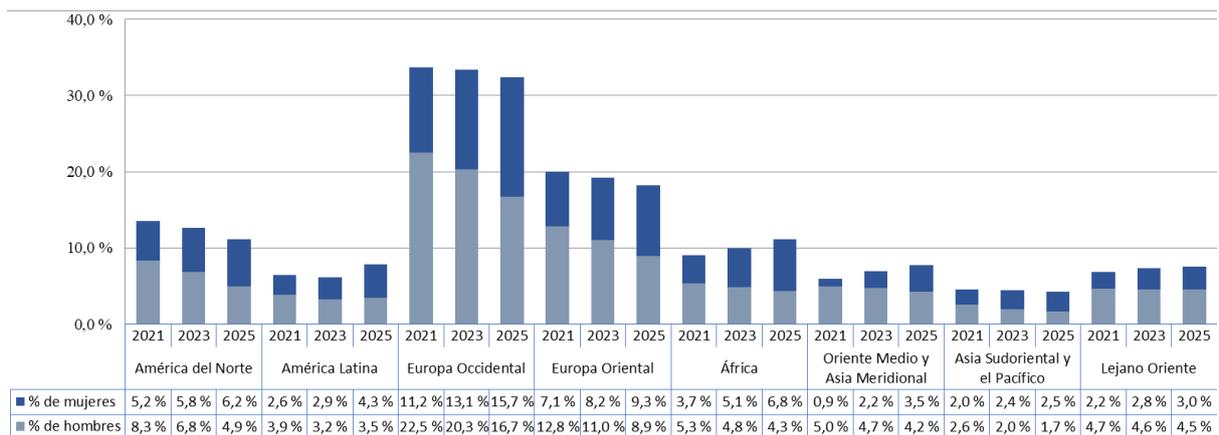


39. La representación de las mujeres en las categorías D1, D2 y DDG/ADG aumentó en el ámbito científico-técnico y se mantuvo igual en el ámbito administrativo:

- ámbito científico-técnico: 51,9 % (frente al 48,1 % en 2023 y el 30,0 % en 2021), y
- ámbito administrativo: 50,0 % (frente al 50,0 % en 2023 y el 38,7 % en 2021).

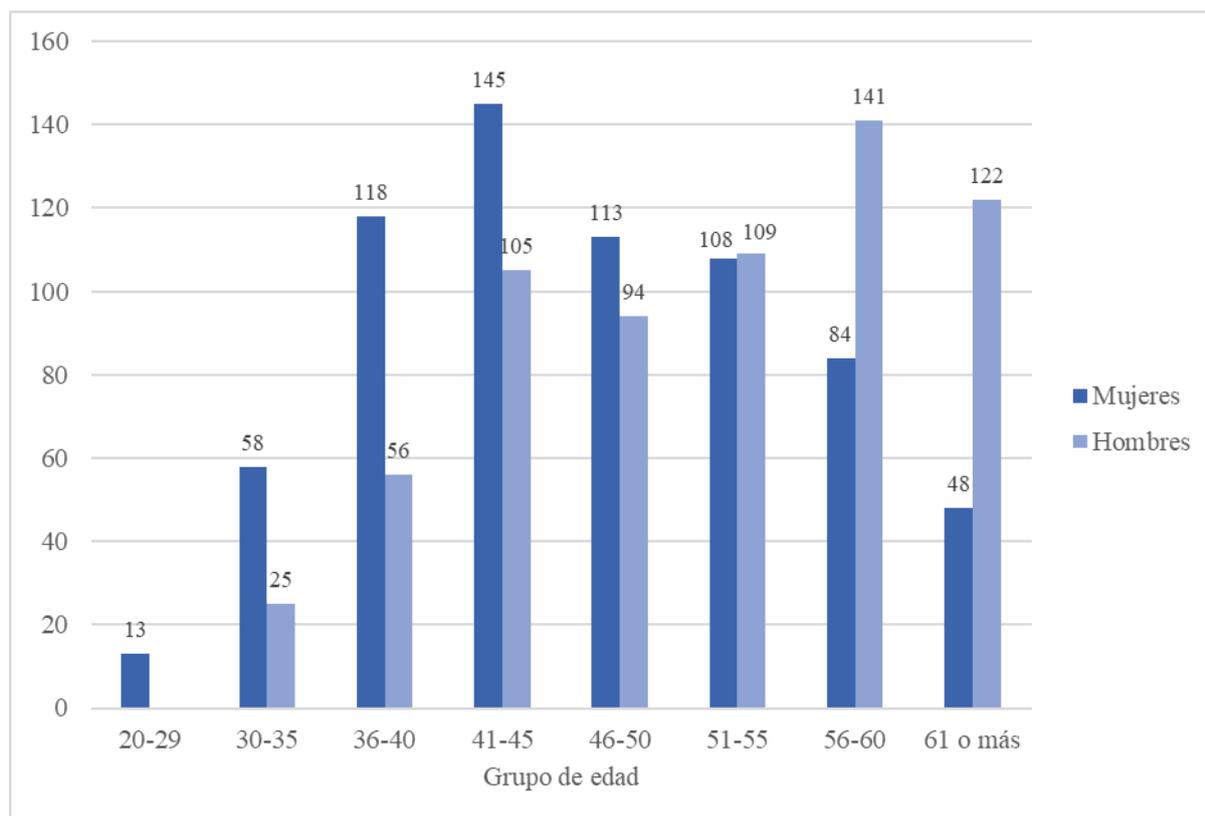
40. El porcentaje de mujeres procedentes de todas las regiones en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó en comparación con 2023.

Porcentaje del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por zona geográfica y género



41. Las mujeres están representadas en todos los grupos de edad, en particular en los que van de los 20 a los 29 años y de los 30 a los 35 años, donde representan el 100 % y el 69,9 % del personal, respectivamente. El desequilibrio se va acentuando progresivamente conforme aumenta la edad, y el más acusado corresponde al grupo de edad de 61 años o más, en el que las mujeres solo representan el 28,2 % del personal.

Edad del personal al 1 de junio de 2025
 (Número de mujeres y de hombres)



D.2. Candidaturas y nombramientos

42. En el período que abarca el informe, el 38,6 % de las 50 528 candidaturas presentadas para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores correspondió a mujeres, frente al 36,1 % en el período de 2021 a 2023 y el 35,9 % en el período de 2019 a 2021.

43. Las mujeres representaron el 68,2 % de los candidatos contratados, frente al 70,6 % en el período examinado en el informe anterior y al 54,1 % en 2019-2021:

- ámbito científico-técnico: el 59,0 % de los 98 contratados nuevos eran mujeres (frente al 66,1 % de 82 en el período abarcado en el informe anterior y el 51,9 % de 131 en el período de 2019 a 2021), y
- ámbito administrativo: el 78,9 % de los 112 contratados nuevos eran mujeres (frente al 75,2 % de 91 en el período que abarca el informe anterior y el 55,5 % de 211 en el período de 2019 a 2021).

44. La atención prestada al equilibrio de género va de la mano de los esfuerzos por aumentar la representación de los Estados Miembros no representados o subrepresentados, de conformidad con lo solicitado por la Conferencia General en sus resoluciones, más recientemente en la resolución GC(67)/RES/17.A.

E. De cara al futuro

45. La representación global de las mujeres en la Secretaría en el cuadro orgánico y categorías superiores alcanzó la paridad en el período que abarca el informe. Los Estados Miembros deberían seguir desempeñando funciones destacadas dando difusión a las vacantes del Organismo y los anuncios de contratación entre las redes profesionales pertinentes con el objeto de que las mujeres tengan mayor conocimiento del proceso de contratación del Organismo.

46. Dado que el Organismo ya ha logrado un hito en la esfera de la paridad entre hombres y mujeres, la Secretaría seguirá guiándose por su Plan de Acción y las iniciativas conexas de esa esfera.

ANEXO 1

- En junio de 2023, la Women in Nuclear Security Initiative (WINSI) organizó un evento paralelo durante la Conferencia Internacional del Organismo sobre Seguridad Informática en el Mundo Nuclear: la Seguridad Física en aras de la Seguridad (CyberCon23).
- En agosto de 2023 y octubre de 2023, se incluyeron sesiones sobre paridad de género en el programa del Curso de Liderazgo en materia de Seguridad Física Nuclear.
- En 2024 la Women in Radiopharmaceuticals Initiative organizó dos seminarios web sobre oportunidades de promoción profesional y desafíos para las mujeres en el ámbito de los radiofármacos que giraron en torno a los desafíos para el crecimiento profesional en las ciencias radiofarmacéuticas en entornos institucionales académicos y gubernamentales y a las tendencias e intereses emergentes en el sector privado.
- En 2024, en paralelo a la Conferencia Internacional sobre Reactores de Investigación: Logros, Experiencias y el Camino hacia un Futuro Sostenible se celebró un evento organizado en colaboración con Women in Nuclear Global en relación con los desafíos y oportunidades para las mujeres en el ámbito de los reactores de investigación.
- Bajo los auspicios de la Red Mundial de Comunicaciones de Seguridad Nuclear Tecnológica y Física, en marzo de 2024 se organizó un seminario dedicado al logro del equilibrio de género en el ámbito de la seguridad nuclear tecnológica y física.
- El programa de la Cuarta Conferencia Internacional sobre Seguridad Física Nuclear, celebrada en mayo de 2024, incluyó sesiones técnicas y eventos paralelos centrados en las oportunidades que encuentran las mujeres en el sector nuclear:
 - la sesión técnica 2.G, titulada La Igualdad en Acción: Estrategias para Establecer una Fuerza de Trabajo Inclusiva;
 - la sesión técnica 4.F, titulada Garantizar nuestro Futuro: Empoderar y Preparar a la Próxima Generación de Profesionales de la Seguridad Física Nuclear, y
 - un evento paralelo, organizado por la WINSI, sobre los logros y los desafíos relacionados con la igualdad de género en el ámbito de la seguridad física nuclear.
- En julio de 2024 se celebró durante la Conferencia Internacional sobre Gestión de los Conocimientos Nucleares y Desarrollo de Recursos Humanos un evento paralelo sobre estrategias de retención y desarrollo profesional organizado conjuntamente por el Organismo y Women in Nuclear IAEA.
- En septiembre de 2024, el programa de la Reunión de Funcionarios Superiores de Reglamentación en materia de Seguridad Tecnológica y Física, celebrada en paralelo a la sexagésima octava reunión ordinaria de la Conferencia General, incluyó una sesión especial titulada Introducción a la Labor de los Reguladores Nucleares en materia de Igualdad de Género.

- En noviembre de 2024, la Conferencia Ministerial sobre Ciencia, Tecnología y Aplicaciones Nucleares y el Programa de Cooperación Técnica incluyó una sesión plenaria sobre el papel que desempeñan las mujeres en la ciencia para un futuro sostenible.
- Como parte de la Conferencia Internacional sobre Reactores de Investigación: Logros, Experiencias y el Camino hacia un Futuro Sostenible, en noviembre de 2024 se celebró un evento paralelo en relación con los desafíos y oportunidades para las mujeres en el ámbito de los reactores de investigación que estuvo organizado conjuntamente por el Organismo y Women in Nuclear Global.
- La sesión plenaria titulada Igualdad de Oportunidades en la Ciencia y la Tecnología de la Radiación, celebrada en abril de 2025 en el marco de la Tercera Conferencia Internacional sobre las Aplicaciones de la Ciencia y la Tecnología de la Radiación, así como la sesión plenaria titulada Mujeres en el Ámbito de la Radioncología y Funciones de Liderazgo: Desafíos y Soluciones, que se celebró en junio de 2025 en el marco de la Conferencia Internacional sobre Avances en Radioncología, ofrecieron nuevas oportunidades para presentar la perspectiva de las mujeres sobre estas cuestiones.
- En dichas conferencias se pusieron en marcha dos nuevas redes profesionales: la Red de Aplicaciones de la Ciencia y la Tecnología de la Radiación (NiARST) y la Red de Mujeres en la Radioncología (WiRON). La finalidad de la creación de esas redes era fomentar la colaboración, el intercambio de conocimientos y la innovación en sus respectivos campos.
- En mayo de 2025 se celebró en paralelo a la Conferencia Internacional del OIEA sobre la Participación de las Partes Interesadas en el marco de Programas Nucleoeléctricos un evento paralelo sobre la comprensión de las diferencias en las percepciones de género con respecto a la energía nuclear.



IAEA

Organismo Internacional de Energía Atómica

Átomos para la paz y el desarrollo

www.iaea.org

Organismo Internacional de Energía Atómica

PO Box 100, Vienna International Centre

1400 Viena, Austria

Teléfono: (+43 1) 2600 0

Fax: (+43 1) 2600 7

Correo electrónico: Official.Mail@iaea.org