



**IAEA**

*60 años*

*Átomos para la paz y el desarrollo*

# Junta de Gobernadores Conferencia General

**GOV/2017/39-GC(61)/19**

21 de agosto de 2017

**Distribución general**

Español

Original: inglés

## **Solo para uso oficial**

Punto 8 b) ii) del orden del día provisional de la Junta  
(GOV/2017/33)

Punto 24 b) del orden del día provisional de la Conferencia  
(GC(61)/1 y Add.1)

## **Personal**

### **Mujeres en la Secretaría**

*Informe del Director General*

## **Resumen**

- El presente documento tiene por objeto informar, de conformidad con la resolución GC(59)/RES/16.B, aprobada por la Conferencia General el 17 de septiembre de 2015, acerca de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esa resolución, y proporcionar datos estadísticos sobre la presencia de mujeres en la Secretaría. Este informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2015 y el 1 de junio de 2017.

## **Medida que se recomienda**

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores examine el informe y tome nota de él, lo presente a la consideración de la Conferencia General y haga suyo el llamamiento del Director General a todos los Estados Miembros para que apoyen activamente las iniciativas de la Secretaría destinadas a aumentar la contratación de mujeres.



# Personal

## Mujeres en la Secretaría

*Informe del Director General*

### **A. Introducción**

1. El presente informe se ha elaborado para la sexagésima primera reunión ordinaria de la Conferencia General (2017), en respuesta a la resolución GC(59)/RES/16.B (“Mujeres en la Secretaría”). En el párrafo 7 de la parte dispositiva de esta resolución, la Conferencia General pidió al Director General que presentara a la Junta de Gobernadores y a la Conferencia General un informe bienal sobre la aplicación de la resolución. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2015 y el 1 de junio de 2017.

2. Se han hecho progresos en el aumento de la representación de la mujer y en la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades de la Secretaría. En el período a que se refiere el informe, el porcentaje de mujeres en los puestos de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores aumentó en un 1,6 %, situándose en el 29,4 %.

### **B. Medidas adoptadas por la Secretaría para aumentar la representación de la mujer**

3. Desde 2007 la Secretaría aplica una política global de igualdad de género que apunta a alcanzar el equilibrio de género y potencia las medidas de conciliación de la vida laboral y personal en la Secretaría, integrando también una perspectiva de género en sus programas y actividades. La política de igualdad de género y el Plan de Acción para las Cuestiones de Género conexo se aplican mediante las actividades que se describen en el presente informe.

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

4. La Secretaría siguió promoviendo la imagen del Organismo como empleador atractivo de distintos modos, por ejemplo haciendo un uso proactivo de los medios sociales, colaborando con organizaciones profesionales y celebrando seminarios web mensuales para llegar a un gran número de participantes de una amplia variedad de Estados Miembros. En 2017, el Organismo fue una de las varias organizaciones de las Naciones Unidas que participaron en la campaña sobre empleos internacionales para mujeres titulada “Global Careers for Women”. Esta innovadora iniciativa de contratación incluyó la promoción de un centro en línea de la campaña del Organismo y de una feria virtual de empleo. El Organismo aprovechó esa oportunidad sin igual para exponer las oportunidades de empleo que ofrece, sobre todo en el ámbito de la tecnología de la información, manteniendo más de un centenar de conversaciones en

línea con posibles candidatas de todo el mundo. La Secretaría seguirá buscando y participando en este tipo de plataformas de extensión dirigidas a las mujeres para llegar al público más amplio posible.

5. El sitio web del Organismo tiene una sección sobre las mujeres en el OIEA denominada “Women at the IAEA”, en la que se destacan los esfuerzos del Organismo por lograr la igualdad de género.

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

6. Desde 2012 la Secretaría participa 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 de igualdad de género y empoderamiento de la mujer refrendada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en 2006. El ONU-SWAP sigue de cerca los progresos realizados por medio de un conjunto de 15 indicadores del desempeño, respecto de cada uno de los cuales las organizaciones pueden indicar si no se aplica, si no existe, si está cerca de cumplir los requisitos, si los cumple o si los supera.

7. El desempeño del Organismo mejoró notablemente entre 2013 y 2014, cuando cumplió o superó los requisitos del 40 % de los indicadores. Esta tendencia continuó en 2015, con un aumento del número de indicadores en que se superaron los requisitos. En comparación con otras entidades técnicas del sistema de las Naciones Unidas, los resultados del Organismo en los indicadores ONU-SWAP están muy por encima de la media.

8. La Secretaría siguió colaborando con los centros de coordinación de las cuestiones de género de otras organizaciones internacionales con sede en Viena. Se organizaron eventos conjuntos en 2016 y 2017 para celebrar el Día Internacional de la Mujer y organizar el evento de las ‘mentorías rápidas’.

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

9. La estrecha colaboración con los Estados Miembros es esencial para que el Organismo pueda seguir avanzando en la igualdad de género mediante un intercambio constructivo de ideas y la comunicación de las dificultades y las mejores prácticas. 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.

10. Los Estados Miembros tienen acuerdos con la Secretaría para la dotación de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (FSCO). Distintos Estados Miembros financiaron 53 FSCO en el período a que se refiere el informe, y 24 de ellos fueron mujeres. De este grupo, un FSCO fue nombrado para trabajar en cuestiones de género.

11. La Secretaría participó en una reunión de las Embajadoras en Viena (WAW) celebrada en 2015, que giró en torno al tema de las ‘Becas a mujeres para la paz’. Además, se reunió con las Embajadoras en Viena en 2016 para hablar de las medidas adoptadas recientemente por el Organismo en materia de género y para organizar una conferencia sobre las dotes de comunicación para el liderazgo, titulada ‘Talking Like a Leader’.

12. El Director General celebró la creación, en junio de 2017, de la Representación de Viena de los Defensores Internacionales de Cuestiones de Género y, junto con el Director General Adjunto, Jefe del Departamento de Administración, firmó la promesa de paridad del grupo y asumió el compromiso concreto de promover la labor del Organismo sobre las cuestiones de género. En junio de 2017, los Estados Miembros crearon el Grupo de Amigos para las Mujeres en el Ámbito Nuclear, y la Secretaría trabajará con este grupo en el examen de las estrategias destinadas a aumentar la representación de la mujer, sobre todo en el campo de las ciencias nucleares.

## **B.4. Conciliación de la vida laboral y la vida personal**

13. La Secretaría sigue vigilando y examinando sus normas y disposiciones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal. Las normas y disposiciones vigentes incluyen horarios de trabajo flexibles; jornadas a tiempo parcial; la posibilidad de trabajar desde casa; bajas por maternidad, paternidad y adopción; pausas de lactancia para las nuevas madres; permisos por motivos familiares, y una guardería infantil en el Centro Internacional de Viena.

## **B.5. Presentación de informes**

14. Los Jefes de Departamento deben presentar cada año informes sobre las medidas y las actividades llevadas a cabo para aumentar el número de mujeres en el cuadro orgánico. En todos los ámbitos de la Secretaría se sigue haciendo especial hincapié en otorgar los nombramientos a las mujeres que se encuentren entre los candidatos finalistas del proceso de selección, y prosiguen los esfuerzos para ofrecer a mujeres profesionales jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral en tecnologías y aplicaciones nucleares. Se presta particular atención a fomentar la participación de mujeres en las conferencias, los talleres y los proyectos de investigación, así como en los comités y las actividades de consultoría.

15. En 2017, el Director General dio instrucciones a todos los Directores Generales Adjuntos en el sentido de que respaldaran la aplicación del Plan de Acción para las Cuestiones de Género, en particular haciendo lo posible para aumentar la contratación de candidatas bien cualificadas en puestos de categoría superior, y apoyaran la incorporación de la perspectiva de género en las actividades programáticas del Organismo. El Director General pidió también que se aumentaran los esfuerzos para lograr el equilibrio de género en los grupos asesores permanentes, y que se tuviera en cuenta la perspectiva de género en los programas de esos grupos y en los debates que se celebraran en las reuniones técnicas y de otra índole y en las conferencias.

16. La labor del Organismo sobre las cuestiones de género es respaldada por el Centro de Coordinación de las Cuestiones de Género del Organismo y por los coordinadores de las cuestiones de género de los distintos departamentos, que prestan asistencia a los Directores Generales Adjuntos en sus esfuerzos por mejorar el equilibrio de género en sus respectivos departamentos.

## **B.6. Iniciativas para fomentar la igualdad de género**

17. El Organismo siguió promoviendo la igualdad de género mediante una serie de actividades destinadas a aumentar la conciencia y la visibilidad de las cuestiones de género, destacar la labor de las expertas en el ámbito nuclear y motivar a las generaciones más jóvenes a explorar las oportunidades educativas y profesionales en el campo de la ciencia y la tecnología.

18. En las reuniones ordinarias quincuagésima novena y sexagésima de la Conferencia General, los eventos paralelos titulados, respectivamente, “La mujer en todo el ámbito nuclear: el personal del futuro” y “La mujer en todo el ámbito nuclear: la mujer en el OIEA en los últimos 60 años” ofrecieron foros para el debate y contaron con panelistas de los Estados Miembros, la Secretaría y otras organizaciones internacionales.

19. La Secretaría siguió organizando eventos con ocasión del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). En 2016 tuvo lugar una mesa redonda que se centró en la perspectiva de los profesionales jóvenes sobre las cuestiones de género en el ámbito nuclear, y en 2017 se celebró una mesa redonda en la que mujeres en cargos ejecutivos superiores del sector nuclear dieron a conocer su trayectoria de éxito profesional y relataron cómo habían logrado situarse a la vanguardia de una industria en que la mujer está poco representada en los puestos técnicos superiores.

20. La Secretaría siguió cooperando con Women in Nuclear (WiN) Global, tras la celebración de su 23ª conferencia mundial anual, titulada Punto de Encuentro entre Women in Nuclear y Átomos para la Paz, en la Sede del Organismo en Viena (Austria) del 24 al 28 de agosto de 2015. En febrero de 2017, la Secretaría organizó un almuerzo de debate para WiN OIEA, los Estados Miembros, el Organismo y los coordinadores de las cuestiones de género de los departamentos con el fin de celebrar el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia. En este evento se puso de relieve que, aunque se habían hecho grandes progresos, en buena parte gracias a las redes como WiN, había que seguir trabajando en destacar la función de la mujer en las ciencias, particularmente en el ámbito nuclear.

21. En 2016 y 2017, la Secretaría participó en el Día de las Hijas (Töchertag) de la ciudad de Viena, que se celebra todos los años, y organizó un evento para animar a las niñas de 11 a 16 años a considerar la posibilidad de elegir profesiones en que la mujer ha estado tradicionalmente poco representada, como la ciencia o la tecnología nucleares. En 2015, la Secretaría acogió un evento consistente en llevar a los hijos al trabajo, una iniciativa de la Cámara de Comercio de Austria para que los niños con edades comprendidas entre 13 y 17 años adquirieran experiencia práctica y descubran posibilidades laborales. Estos eventos cumplieron el objetivo de familiarizar a los participantes con las opciones profesionales en las disciplinas CTIM<sup>1</sup> y de motivarlos, en particular a las niñas, a cursar carreras de ciencias u otros ámbitos técnicos.

## C. Representación de la mujer en la Secretaría

22. El porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó un 1,6 % en el período a que se refiere el informe y, con un 29,4 %, se encuentra ahora en el nivel más alto de la historia del Organismo. En el anexo figuran cifras y diagramas que ilustran los resultados que se presentan a continuación.

### C.1. Datos estadísticos

23. A 1 de junio de 2017, había 898 funcionarias de plantilla en la Secretaría, lo que representaba el 44,9 % de la plantilla total:

- categoría de servicios generales: 65 % (frente al 61,1 % en junio de 2015 y el 62,4 % en junio de 2013), y
- cuadro orgánico y categorías superiores: 29,4 % (frente al 27,8 % en junio de 2015 y el 26,0 % en junio de 2013).

24. Los siguientes párrafos se refieren solo al personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores.

25. El porcentaje de mujeres en las distintas categorías profesionales era el siguiente:

- ámbito científico-técnico: 22,6 % (frente al 21,4 % en 2015 y el 19,7 % en 2013);
- ámbito administrativo: 40,4 % (frente al 39,4 % en 2015 y el 36 % en 2013).

---

<sup>1</sup> Ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

26. La representación de la mujer en puestos de categoría superior siguió siendo más elevada en el ámbito administrativo que en el científico-técnico:

- ámbito científico-técnico: 18,2 % (frente al 21,4 % en junio de 2015 y el 19,7 % en junio de 2013).
- ámbito administrativo: 36,7 % (frente al 39,4 % en junio de 2015 y el 36,5 % en junio de 2013).

27. La mujer está poco representada en todos los grupos de edad, salvo en el que va de los 20 a los 29 años. El desequilibrio es más pronunciado en el grupo de edad de 46 años en adelante.

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

28. En el período a que se refiere el informe, un 33,6 % de las 43 553 candidaturas recibidas fueron de mujeres, frente a un 31,5 % en el período examinado en el informe anterior y un 25,2 % en 2011-2013.

29. Las mujeres representaron un 41,2 % de los candidatos ‘bien cualificados’, frente a un 29,2 % en el período examinado en el informe anterior y un 23,3 % en 2011-2013:

- ámbito científico-técnico: un 27,9 % (frente a un 20,9 % en el período examinado en el informe anterior y un 13,9 % en 2011-2013);
- ámbito administrativo: un 54,2 % (frente a un 36,7 % en el período examinado en el informe anterior y un 32,9 % en 2011-2013).

30. Las mujeres representaron el 37,3 % de los candidatos contratados, frente al 37,6 % en el período examinado en el informe anterior y al 27,1 % en 2011-2013:

- ámbito científico-técnico: el 23,9 % de los 109 empleados nuevos fueron mujeres (frente al 26,7 % de 120 en el período examinado en el informe anterior y al 21,0 % de 138 en 2011-2013);
- ámbito administrativo: el 52,2 % de los 92 empleados nuevos fueron mujeres (frente al 45,5 % de 99 en el período examinado en el informe anterior y al 47,4 % de 95 en 2011-2013).

31. La atención prestada al equilibrio de género va de la mano de los esfuerzos por aumentar la representación de los Estados Miembros con poca o ninguna representación, de conformidad con lo solicitado en las resoluciones de la Conferencia General sobre este tema, la más reciente de las cuales es la resolución GC(59)/RES/16.A.

## **C.3. Contratos de larga duración**

32. El porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 25,1 % (frente al 29,4 % en junio de 2015 y el 30,5 % en junio de 2013), mientras que el de los hombres con contratos de ese tipo es del 33,7 % (frente al 36,7 % en junio de 2015 y el 37,4 % en junio de 2013).

- En el ámbito científico-técnico, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 33,3 % (frente al 36,2 % en junio de 2015 y el 34,1 % en junio de 2013), y el de los hombres, del 39,6 % (frente al 42,1 % en 2015 y el 41,6 % en junio de 2013).
- En el ámbito de la administración, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 17,5 % (frente al 22,2 % en 2015 y el 27,1 % en 2013), y el de los hombres, del 21,0 % (frente al 22 % en 2015 y el 28,7 % en 2013).

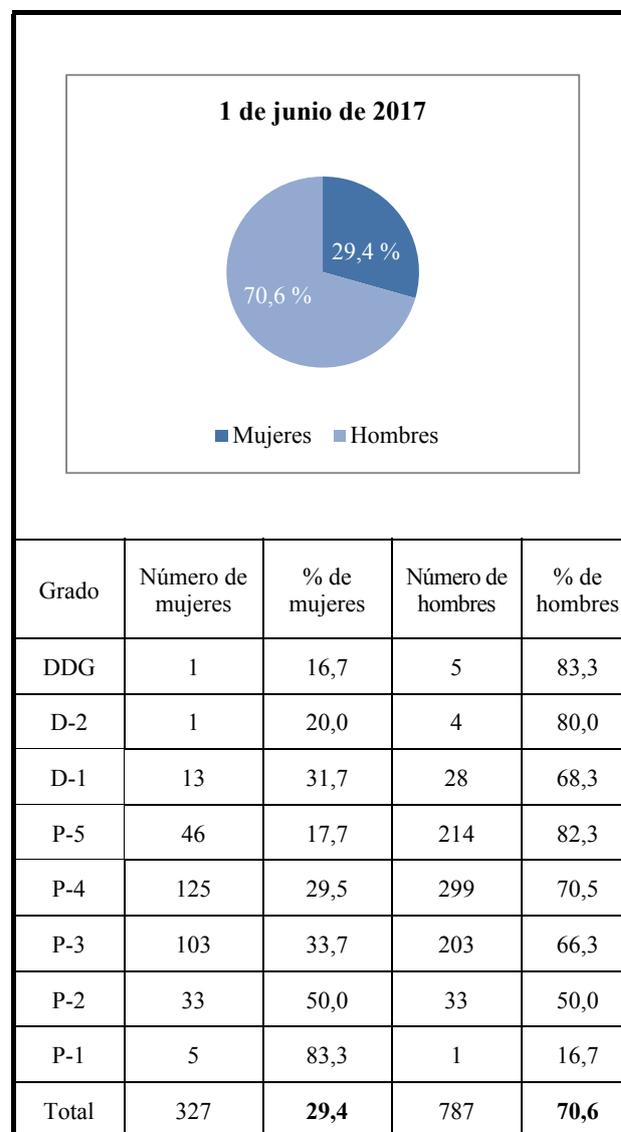
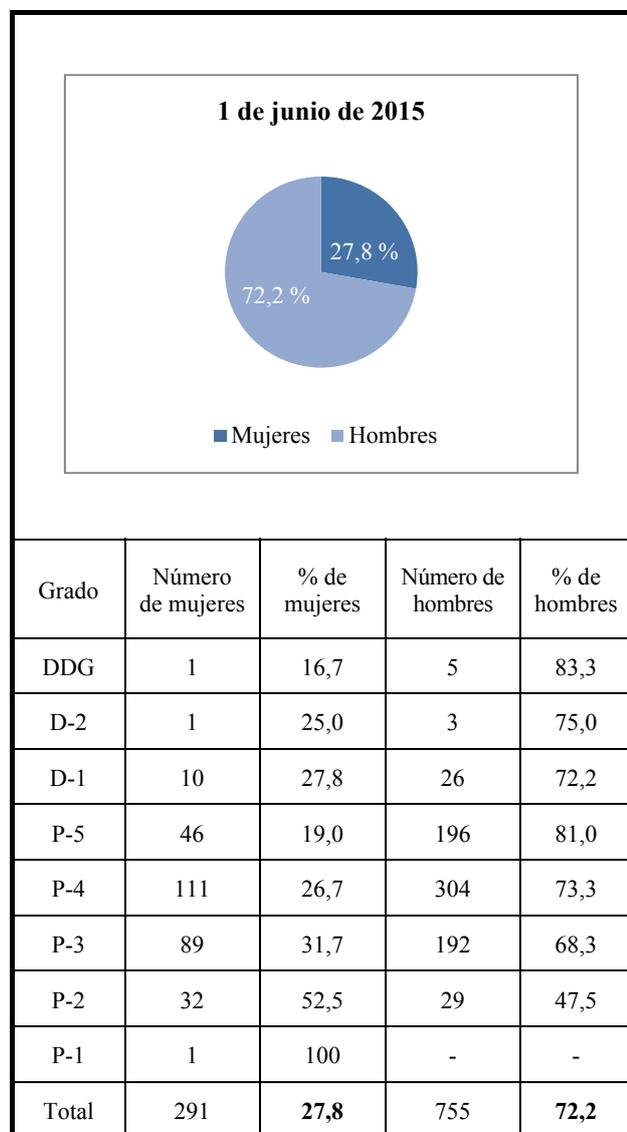
## **D. El camino a seguir**

33. La representación total de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores de la Secretaría continuó mejorando en el período a que se refiere el informe. No obstante, sigue siendo difícil aumentar el número de mujeres tanto en los puestos de categoría superior como en los ámbitos científico y técnico. El Director General alienta encarecidamente a todos los Estados Miembros a que ayuden de forma activa a la Secretaría a alcanzar el objetivo final de la paridad entre los géneros en la Secretaría.

34. La Secretaría fortalecerá el marco de sus políticas mediante la revisión del Plan de Acción para las Cuestiones de Género en 2018. Asimismo, intensificará aún más sus esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo, y para fomentar la capacidad del personal en esta esfera.

**Anexo**

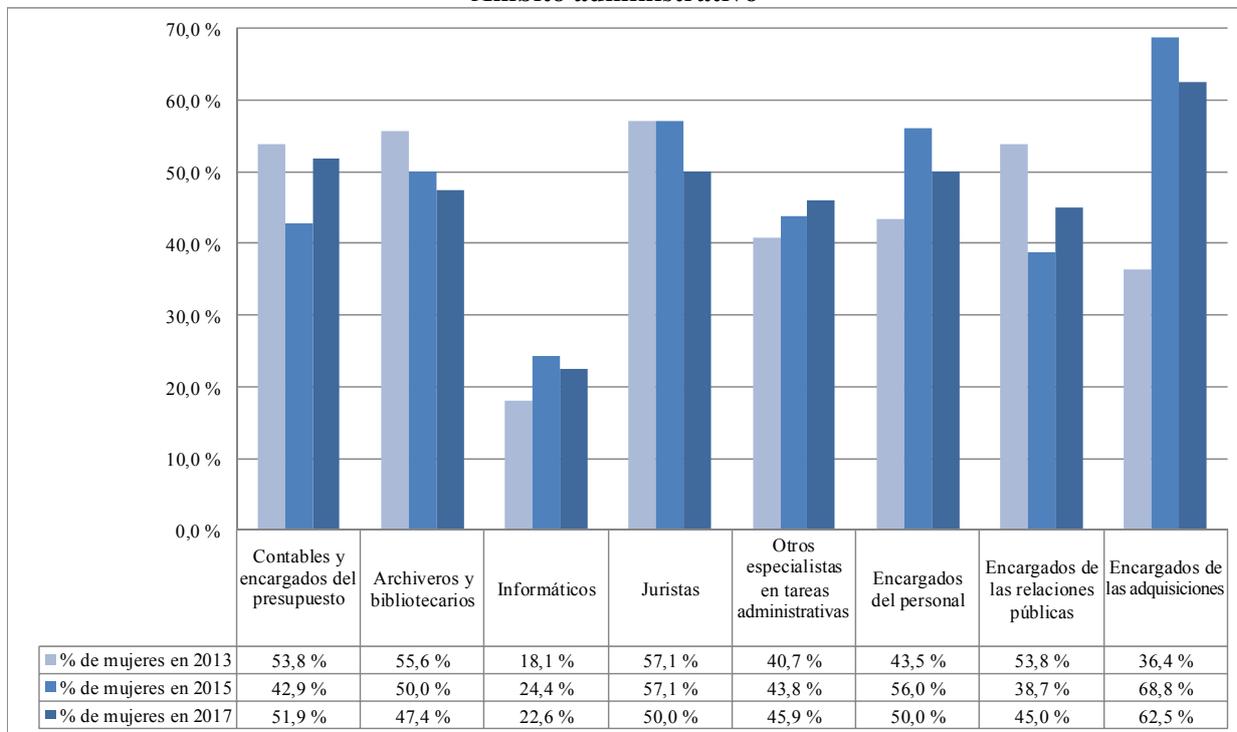
**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores\***  
 (Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres y hombres a fecha de)



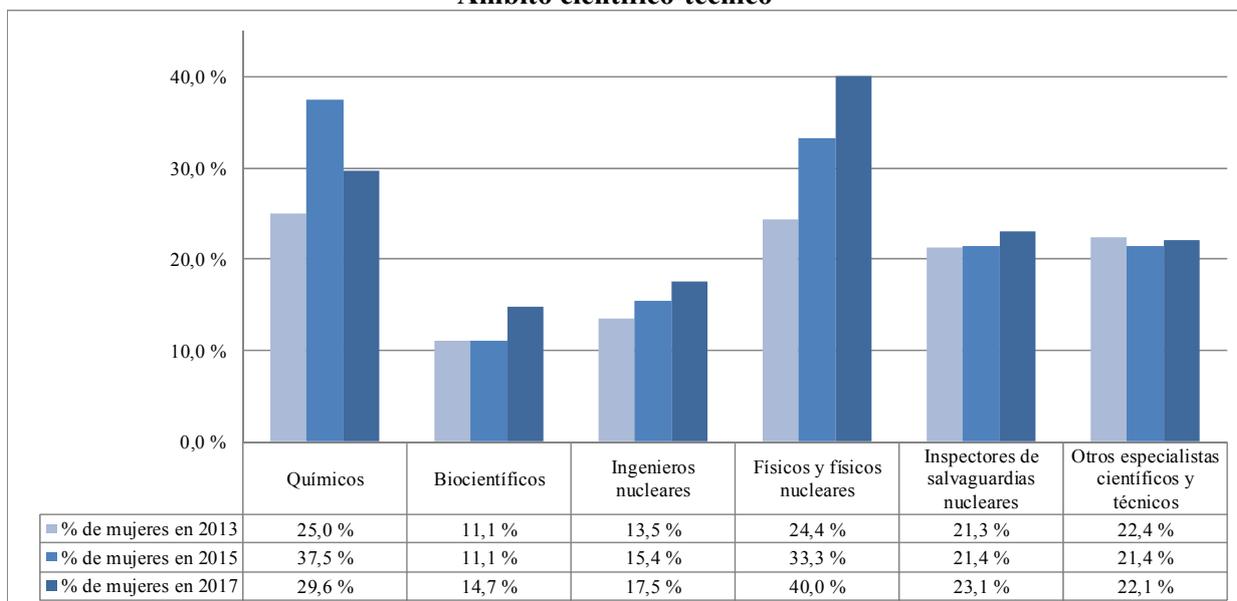
\*Comprendidos los funcionarios en puestos de categoría P-5 que tienen grado de D-1.  
 En 2015: 1 mujer y 5 hombres; en 2017: 2 mujeres y 3 hombres

**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores por grupo profesional**  
(Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres)

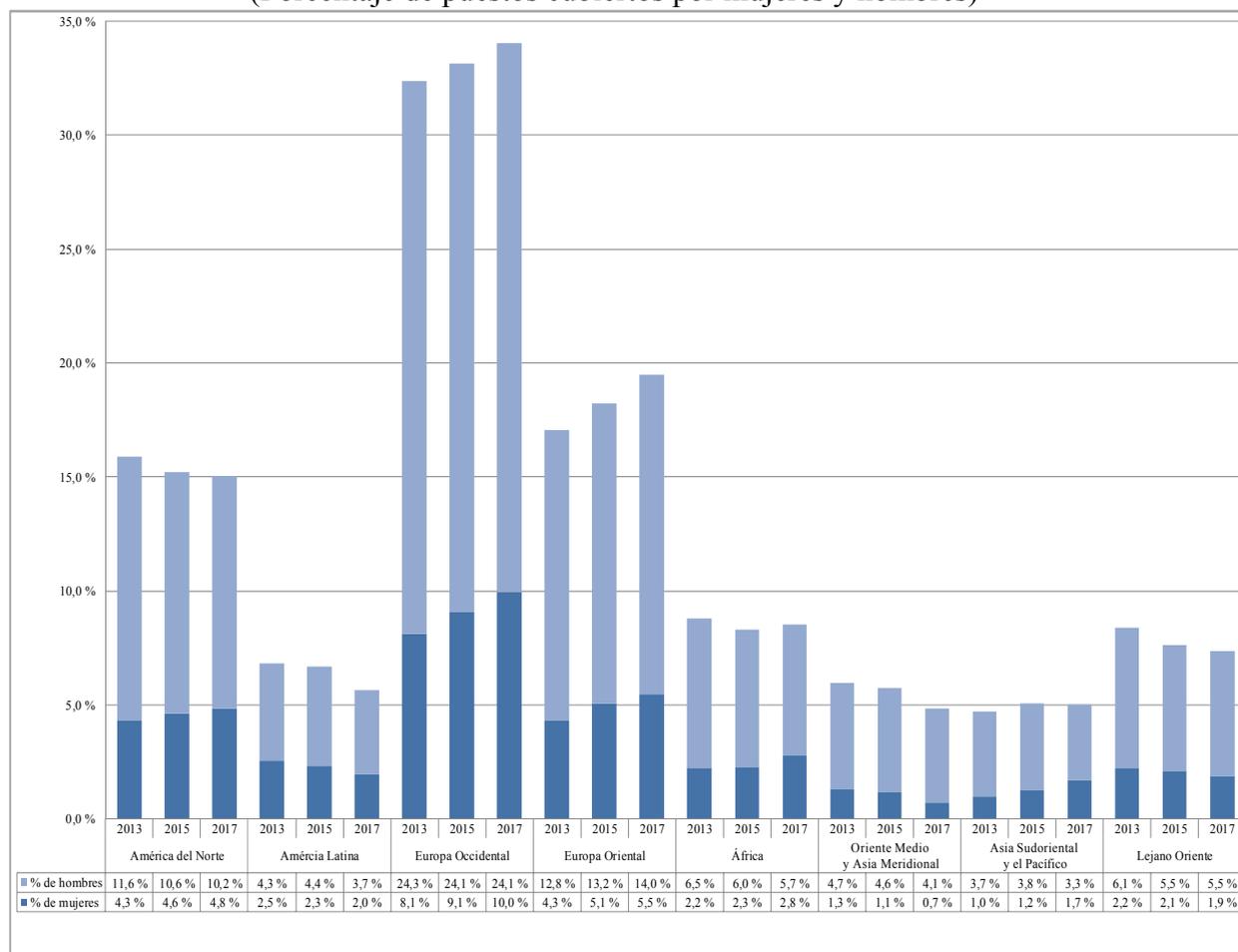
**Ámbito administrativo**



**Ámbito científico-técnico**



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



### Edad del personal de plantilla a 1 de junio de 2017

(Número de mujeres y hombres)

