

Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2019/37-GC(63)/16

5 de agosto de 2019

Distribución general

Español

Original: inglés

Solo para uso oficial

Punto 23 b) del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(63)/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(61)/RES/15.B, aprobada por la Conferencia General el 21 de septiembre de 2017, acerca de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esa resolución, y proporcionar datos estadísticos sobre la presencia de mujeres en la Secretaría. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2017 y el 1 de junio de 2019.

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 los esfuerzos de la Secretaría en relación con 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 tercera reunión ordinaria de la Conferencia General (2019), en respuesta a la resolución GC(61)/RES/15.B (“Mujeres en la Secretaría”). En el párrafo 9 de la parte dispositiva 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 la resolución. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2017 y el 1 de junio de 2019.

2. Se han hecho progresos en el aumento de la representación de la mujer en la Secretaría y en la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo. 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 0,8 %, alcanzando el 30,2 %, la cifra más alta hasta la fecha en el Organismo.

B. Medidas adoptadas por la Secretaría para aplicar la política de igualdad de género

3. La Secretaría aplica desde 2007 una política global de igualdad de género que comprende el equilibrio de género en la dotación de personal y la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo. En 2019, la Secretaría publicó una versión revisada del Plan de Acción para las Cuestiones de Género. Este plan es una hoja de ruta interna que tiene por objeto respaldar la aplicación de la política de igualdad de género del Organismo. En él se detallan tareas e hitos articulados en torno a cuatro objetivos que abarcan los esfuerzos en favor del equilibrio de género en la Secretaría y las medidas para incorporar la perspectiva de género más sistemáticamente en las actividades programáticas. Los cuatro objetivos del Plan de Acción para las Cuestiones de Género son los siguientes:

- Intensificar los esfuerzos en favor del equilibrio de género en la Secretaría del OIEA.
- Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo
- Mejorar la comunicación interna y externa sobre la labor del Organismo en materia de igualdad de género

- Promover un entorno que posibilite y fomente la igualdad de género

En los apartados siguientes se resumen las actividades correspondientes a estas cuatro categorías.

4. La División de Recursos Humanos coordina los esfuerzos del Organismo en favor del equilibrio de género. Además, en la Oficina del Director General para la Coordinación, desde marzo de 2018 hay una función de incorporación de la perspectiva de género integrada en la función de coordinación de programas como parte de la gestión basada en los resultados. Cuenta con el respaldo de los coordinadores de cuestiones de género del Organismo, que prestan asistencia en los esfuerzos destinados a potenciar la igualdad de género en la organización.

B.1. Medidas adoptadas para intensificar los esfuerzos en favor del equilibrio de género en la Secretaría del OIEA

5. De conformidad con el artículo VII 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 en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible. La Secretaría también se guía por la resolución GC(61)/RES/15.B de la Conferencia General, en la que, entre otras cosas, se pide al Director General que lleve a cabo esta labor contando con personal “en particular procedente de países en desarrollo y de los 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 formulación de políticas y adopción de decisiones”.

6. La Secretaría siguió promoviendo la imagen del Organismo como empleador atractivo de distintos modos, por ejemplo, mediante el uso proactivo de los medios sociales, la colaboración con organizaciones profesionales, seminarios web de carácter mensual y boletines informativos, al objeto de dar mayor difusión a las vacantes y llegar a un gran número de posibles candidatos de una amplia variedad de Estados Miembros. En 2017 y 2018, el Organismo participó en la campaña “Global Careers for Women”, una iniciativa de contratación virtual que incluyó la promoción de una feria de empleo en línea. El Organismo aprovechó esta feria como una oportunidad sin igual para exponer las oportunidades de empleo que ofrece, sobre todo en el ámbito de la tecnología de la información, y mantuvo más de un centenar de conversaciones en línea con posibles candidatas de todo el mundo. La Secretaría ha confirmado su participación en la edición de 2019 del evento “Global Careers” y seguirá buscando y participando en este tipo de plataformas de divulgación dirigidas a las mujeres para llegar a un público lo más amplio posible.

7. La Secretaría continúa trabajando estrechamente con los Estados Miembros a fin de dar a conocer las oportunidades de empleo para candidatas cualificadas. Todos los eventos relacionados con la contratación, comprendidas las misiones de contratación, las ferias de empleo y los seminarios web mensuales, poseen un componente de igualdad de género.

8. La Secretaría revisó su política de contratación para garantizar una mayor diversidad en los equipos de entrevistadores desde el punto de vista tanto del equilibrio de género como de la distribución geográfica. La Secretaría también puso en marcha actividades de capacitación dirigidas a directivos contratantes y miembros de equipos de entrevistadores sobre la mitigación del sesgo inconsciente en el proceso de contratación.

B.2. Medidas adoptadas para reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo

9. La rendición de cuentas sobre los resultados de los programas del Organismo entraña el requisito de considerar aspectos transversales como las cuestiones de género al planear y ejecutar las actividades programáticas. Antes de planificar el *Programa y Presupuesto del Organismo para 2020-2021*, los gestores de proyectos realizaron un análisis de género a fin de determinar si sus respectivos proyectos tenían en cuenta las cuestiones de género o eran neutros en cuanto al género. Asimismo, se alentó a los gestores de proyectos a que, cuando corresponda, definan resultados prácticos e indicadores de ejecución en materia de género. Con este fin se han elaborado orientaciones destinadas a los gestores de proyectos y se las ha incorporado al plan de capacitación sobre la gestión basada en los resultados para que el personal adquiera capacidades en esa esfera.

10. En el diseño de todos los proyectos de cooperación técnica se incluye una sección sobre cuestiones transversales, entre ellas, las cuestiones de género, en la que se describen, según corresponda, las medidas para evaluar las distintas repercusiones para las mujeres y los hombres. Actualmente hay siete proyectos centrados en la salud de las mujeres y en la nutrición de las madres y los lactantes, y otros dos se centran en las mujeres en la agricultura y en las mujeres y los peligros ambientales.

11. En 2018 se seleccionaron proyectos piloto para poner a prueba las medidas de incorporación de la perspectiva de género. La selección incluye proyectos de los distintos departamentos pertinentes y abarca diversos tipos de intervenciones del Organismo, tales como proyectos de cooperación técnica, proyectos coordinados de investigación y actividades de capacitación. El siguiente paso consistió en empezar a elaborar una guía sobre la incorporación de la perspectiva de género y medidas de creación de capacidad conexas con el propósito de ayudar a los directores del Organismo a cumplir los delicados objetivos en materia de género establecidos para cada fase del ciclo de los proyectos. Tras la conclusión del ejercicio piloto se realizará un examen para determinar las enseñanzas extraídas e integrarlas en otros proyectos en el futuro.

12. Otro elemento de la incorporación de la perspectiva de género consiste en lograr una mayor representación de la mujer entre los oradores y participantes en las conferencias y otros eventos del Organismo. La Secretaría recurre a los Estados Miembros para recomendar candidatas calificadas y, al mismo tiempo, siguen en curso iniciativas para aumentar la participación de mujeres en calidad de participantes en actividades de capacitación, becarias, visitantes científicas, contrapartes de proyectos, investigadoras, expertas y ponentes. A continuación se proporcionan algunos ejemplos correspondientes al período que abarca el informe:

- el 56 % de mujeres entre los participantes en los Cursos de Gestión de los Conocimientos Nucleares (septiembre de 2018);
- el 45 % de mujeres y el 42 % de mujeres respectivamente entre los participantes y los conferenciantes/facilitadores de los cursos del Instituto de Derecho Nuclear (octubre de 2018);
- el 53 % de mujeres entre los participantes en el Simposio Internacional sobre Comunicación de Emergencias Nucleares y Radiológicas al Público de 2018 (octubre de 2018);
- el 42 % de mujeres entre los ponentes en el Simposio sobre Salvaguardias Internacionales de 2018 (noviembre de 2018);
- el 34 % de mujeres entre el alumnado de los Cursos de Gestión de la Energía Nuclear (noviembre de 2018);
- el 34 % de mujeres entre los ponentes en la Conferencia Ministerial sobre Ciencia y Tecnología Nucleares de 2018 (noviembre de 2018);

- el 41 % de mujeres entre los 364 investigadores científicos principales de 25 proyectos coordinados de investigación en la esfera de la salud humana (enero a diciembre de 2018), y
- el 67 % de mujeres entre los participantes en el Programa de Capacitación en Salvaguardias de 2018 (febrero a diciembre de 2018).

13. Se alienta a los Estados Miembros a que, con motivo de la celebración de eventos de cooperación técnica, designen a mujeres como oficiales nacionales de enlace, participantes en reuniones y talleres, becarias y visitantes científicas, y contrapartes. Para prestar apoyo al respecto, durante la sexagésima segunda reunión de la Conferencia General se celebró un evento paralelo titulado “Las mujeres en el ámbito nuclear: liderazgo en el programa de CT en África”. En 2017 y 2018, un total de 9195 mujeres de todas las regiones participaron en el programa en calidad de contrapartes, becarias, visitantes científicas y participantes en reuniones y cursos de capacitación. Esta cifra equivale a una representación de la mujer del 33 % en cuanto a los becarios, visitantes científicos, participantes en cursos de capacitación y en reuniones y demás personal de los proyectos, y del 29 % en cuanto a las contrapartes de los proyectos.

B.3. Medidas adoptadas para mejorar la comunicación interna y externa sobre la labor del Organismo en materia de igualdad de género

14. La Secretaría ha seguido mejorando la comunicación sobre las cuestiones de género con la presentación de un apartado sobre el tema en el sitio web del Organismo. En esas páginas creadas recientemente se presenta, a través de experiencias positivas, información sobre el compromiso del Organismo con la igualdad de género y cómo se refleja en sus actividades. En el sitio web también figuran recursos para posibles candidatas, como el folleto del Organismo sobre la contratación titulado “Las mujeres en el OIEA”, que se dirige al público femenino e incluye medidas para que los empleados vean al Organismo como un empleador más atractivo. Asimismo, se publican artículos, reseñas de eventos y noticias recientes que toman en consideración la perspectiva de género.

15. La Secretaría siguió realizando un conjunto de actividades destinadas a sensibilizar respecto de las cuestiones de género y darles visibilidad, en las que se destacan las mujeres que son expertas en el ámbito nuclear y se estimula a las generaciones más jóvenes a explorar las oportunidades educativas y profesionales en el campo de la ciencia y la tecnología.

16. Durante la sexagésima primera y la sexagésima segunda reunión ordinaria de la Conferencia General, los eventos paralelos titulados respectivamente “El valor añadido de la paridad de género” y “Lograr la igualdad de género desde arriba: liderazgo en acción” ofrecieron foros para el debate y contaron con panelistas de los Estados Miembros, la Secretaría y otras organizaciones internacionales.

17. La Secretaría siguió organizando eventos para celebrar el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). En 2018, la Secretaría celebró una mesa redonda que trató los sesgos inconscientes, la repercusión de estos en nuestra vida diaria y la manera de evitar puntos ciegos en nuestra manera de pensar a fin de crear una organización más inclusiva. En 2019 se celebró un evento titulado “Historias inspiradoras de mujeres en el ámbito nuclear”, que comprendió tres discursos breves de expertas en esta esfera, con el propósito de motivar a los asistentes en sus esfuerzos individuales y colectivos en favor de la igualdad de género.

18. En 2018 y 2019, la Secretaría participó en el Día de las Hijas (Töchertag) de la ciudad de Viena, que se celebra todos los años. Celebró el 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. Algunas participantes tuvieron la oportunidad de asistir a talleres y adquirir conocimientos en materia de electrónica, programación, pensamiento

de diseño y colaboración. Estos eventos familiarizaron a las participantes con las opciones profesionales en las disciplinas CTIM¹ y permitieron conocer detalles sobre la labor del Organismo.

B.4. Medidas adoptadas para promover un entorno que posibilite y fomente la igualdad de género

19. 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. En 2019, la Secretaría revisó sus disposiciones en materia de horarios de trabajo flexibles e introdujo modificaciones en los requisitos de las horas de presencia obligatoria del Organismo para dar mayor flexibilidad a los funcionarios.

20. En 2018, la Secretaría presentó un curso de capacitación obligatorio titulado “Valores en acción: promoción de un lugar de trabajo respetuoso”, en que se abordan los valores básicos del Organismo (integridad, profesionalidad y respeto de la diversidad), así como las normas de conducta, la notificación de conductas indebidas, la protección de los denunciantes de irregularidades y el fraude. Asimismo, fomenta un entorno propicio para que todo el personal desempeñe su labor de la mejor forma posible en un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo.

C. Alianzas

C.1. Alianzas con las Naciones Unidas

21. 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 las mujeres refrendada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en 2006. En 2018 se actualizó el marco de rendición de cuentas relativo a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, a saber, el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, a fin de incluir nuevos indicadores centrados en resultados normativos y de desarrollo en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y se reforzó la armonización a nivel de la entidad en general y de los países.

22. 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 2018 y 2019 para celebrar el Día Internacional de la Mujer.

C.2. Participación de los Estados Miembros

23. La estrecha colaboración con los Estados Miembros es esencial para que el Organismo pueda seguir avanzando en su labor en materia de 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.

24. Doce Estados Miembros tienen acuerdos con la Secretaría para proporcionar Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (FSCO). Distintos Estados Miembros financiaron 66 FSCO en el

¹ Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

período a que se refiere el informe, y 30 de ellos eran mujeres. La Secretaría sigue manteniendo conversaciones con otros Estados Miembros para establecer acuerdos similares.

25. El Director General celebró la creación, en junio de 2017, de la Representación de Viena de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género y, junto con la Directora General Adjunta, Jefa del Departamento de Administración, firmó la promesa de paridad del grupo y asumió compromisos concretos para promover la labor del Organismo sobre las cuestiones de género. El Director General se comprometió a examinar y actualizar el Plan de Acción para las Cuestiones de Género, tarea que concluyó en 2019. La Directora General Adjunta, Jefa del Departamento de Administración, prometió realizar una encuesta entre el personal para determinar los niveles de conciencia, conocimiento y competencias en materia de igualdad de género en el Organismo. Los resultados de la encuesta se dieron a conocer al personal en 2018 y ayudaron a fundamentar la preparación del Plan de Acción para las Cuestiones de Género y las actividades de sensibilización del Organismo.

26. En junio de 2017, varios Estados Miembros establecieron el Grupo de Amigos para las Mujeres en el Ámbito Nuclear, a cuyas reuniones asiste la Secretaría. Se ha incrementado el número de miembros del Grupo; a 1 de junio de 2019, este había pasado de 14 a 32 Estados Miembros, y sigue activo manteniendo conversaciones sobre las prácticas óptimas para respaldar la labor del Organismo en materia de género.

D. Representación de la mujer en la Secretaría

27. El porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó un 0,8 % en el período a que se refiere el informe y, con un 30,2 %, 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.

D.1. Datos estadísticos

28. A 1 de junio de 2019, había en total 910 funcionarias de plantilla en la Secretaría, lo que representaba el 44,5 % de la plantilla total:

- categoría de servicios generales: 63,8 % (frente al 65 % en junio de 2017 y el 61,1 % en junio de 2015), y
- cuadro orgánico y categorías superiores: 30,2 % (frente al 29,4 % en junio de 2017 y el 27,8 % en junio de 2015).

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

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

- ámbito científico-técnico: 23,5 % (frente al 22,6 % en 2017 y el 21,4 % en 2015), y
- ámbito administrativo: 41,0 % (frente al 40,4 % en 2017 y el 39,4 % en 2015).

31. La representación de la mujer en puestos de categoría superior aumentó en el ámbito científico-técnico, pero siguió siendo más elevada en el ámbito administrativo:

- ámbito científico-técnico: 27,3 % (frente al 18,2 % en junio de 2017 y el 21,4 % en junio de 2015), y

- ámbito administrativo: 36,0 % (frente al 36,7 % en junio de 2017 y el 39,4 % en junio de 2015).
- La mujer está insuficientemente 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 entre 46 y 50 años.

D.2. Candidaturas y nombramientos

32. En el período a que se refiere el informe, el 32,8 % de las 40 754 candidaturas recibidas fueron de mujeres, frente a un 33,6 % en el período de 2015 a 2017 y un 31,5 % en el período de 2013 a 2015.

33. El 36,9 % de los candidatos “bien cualificados” eran mujeres, frente al 41,2 % en el período abarcado en el informe anterior y el 29,2 % en el período de 2013 a 2015:

- ámbito científico-técnico: el 28,0 % (frente al 27,9 % en el período abarcado en el informe anterior y el 20,9 % en el período de 2013 a 2015), y
- ámbito administrativo: el 45,3 % (frente al 54,2 % en el período abarcado en el informe anterior y el 36,7 % en el período de 2013 a 2015).

34. Las mujeres representaron el 35,1 % de los candidatos contratados, frente al 37,3 % en el período abarcado en el informe anterior y el 37,6 % en el período de 2013 a 2015:

- ámbito científico-técnico: el 28,3 % de los 120 empleados nuevos eran mujeres (frente al 23,9 % de 109 en el período abarcado en el informe anterior y el 26,7 % de 120 en el período de 2013 a 2015), y
- ámbito administrativo: el 45,5 % de los 99 empleados nuevos eran mujeres (frente al 52,2 % de 92 en el período abarcado en el informe anterior y el 45,5 % de 99 en el período de 2013 a 2015).

35. 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 en las resoluciones de la Conferencia General, la más reciente de las cuales es la resolución GC(61)/RES/15.A.

D.3. Contratos de larga duración

36. El porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 23,2 % (frente al 25,1 % en junio de 2017 y el 29,4 % en junio de 2015), mientras que el de los hombres es del 33,3 % (frente al 33,7 % en junio de 2017 y el 36,7 % en junio de 2015).

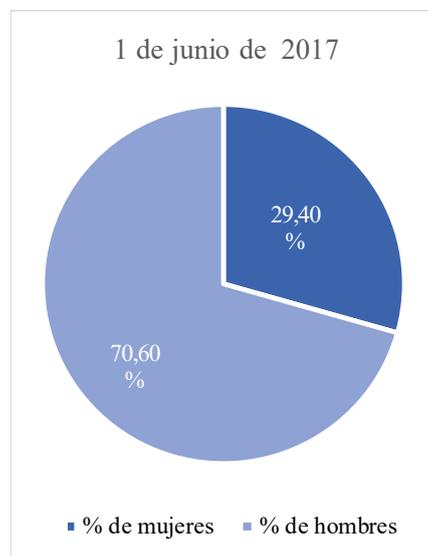
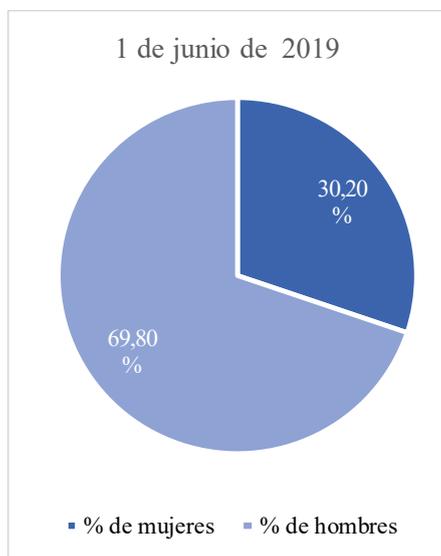
- En el ámbito científico-técnico, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 31,8 % (frente al 33,3 % en junio de 2017 y el 36,2 % en junio de 2015), y el de los hombres, del 39,2 % (frente al 39,6 % en 2017 y el 42,1 % en junio de 2015).
- En el ámbito administrativo, el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración es del 15,3 % (frente al 17,5 % en 2017 y el 22,2 % en 2015), y el de los hombres, del 20,9 % (frente al 21 % en 2017 y el 22 % en 2015).

E. El camino a seguir

37. La representación global de la mujer en la Secretaría en el cuadro orgánico y categorías superiores continuó mejorando en el período a que se refiere el informe. No obstante, sigue siendo difícil aumentar el número de mujeres en los puestos de categoría superior y 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 del equilibrio de género en la Secretaría.

38. La Secretaría aplicará el Plan de Acción para las Cuestiones de Género publicado recientemente e intensificará aún más sus esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo y fomentar la capacidad del personal en esta esfera.

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

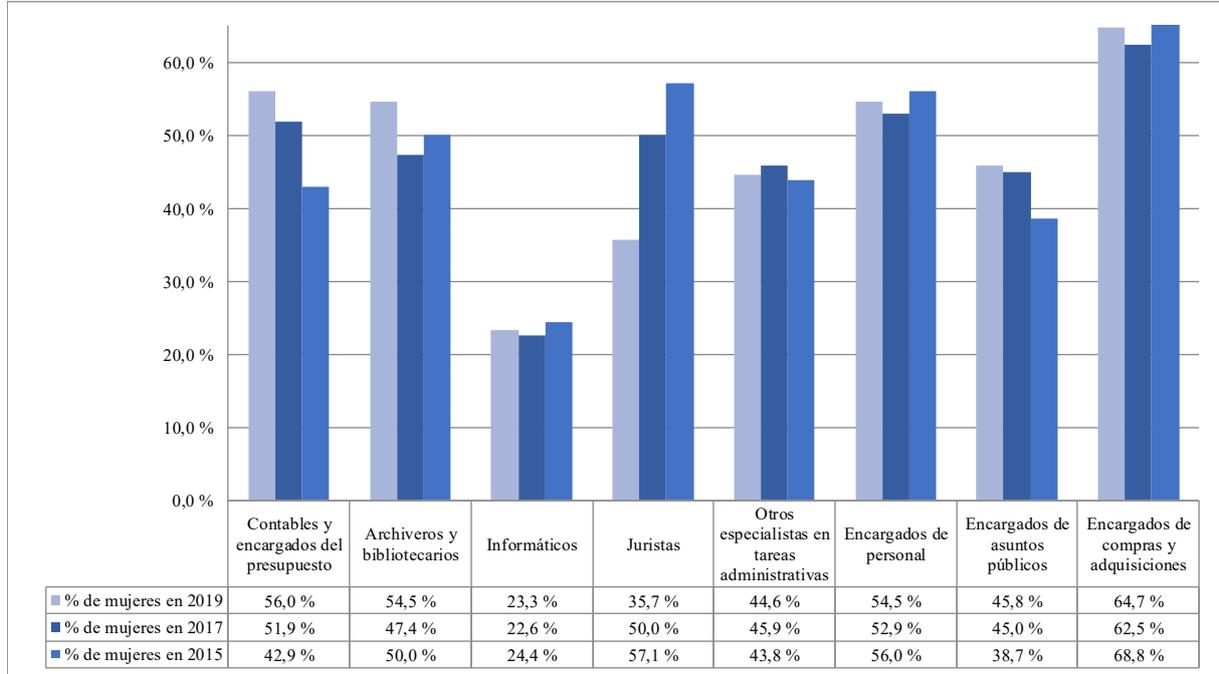


Grado	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG/ADG	2	28,57 %	5	71,43 %
D2	2	40,00 %	3	60,00 %
D1	11	30,56 %	25	69,44 %
P5	46	17,76 %	213	82,24 %
P4	139	31,59 %	301	68,41 %
P3	117	33,72 %	230	66,28 %
P2	29	43,28 %	38	56,72 %
P1	7	87,50 %	1	12,50 %
Total	353	30,20 %	816	69,70 %

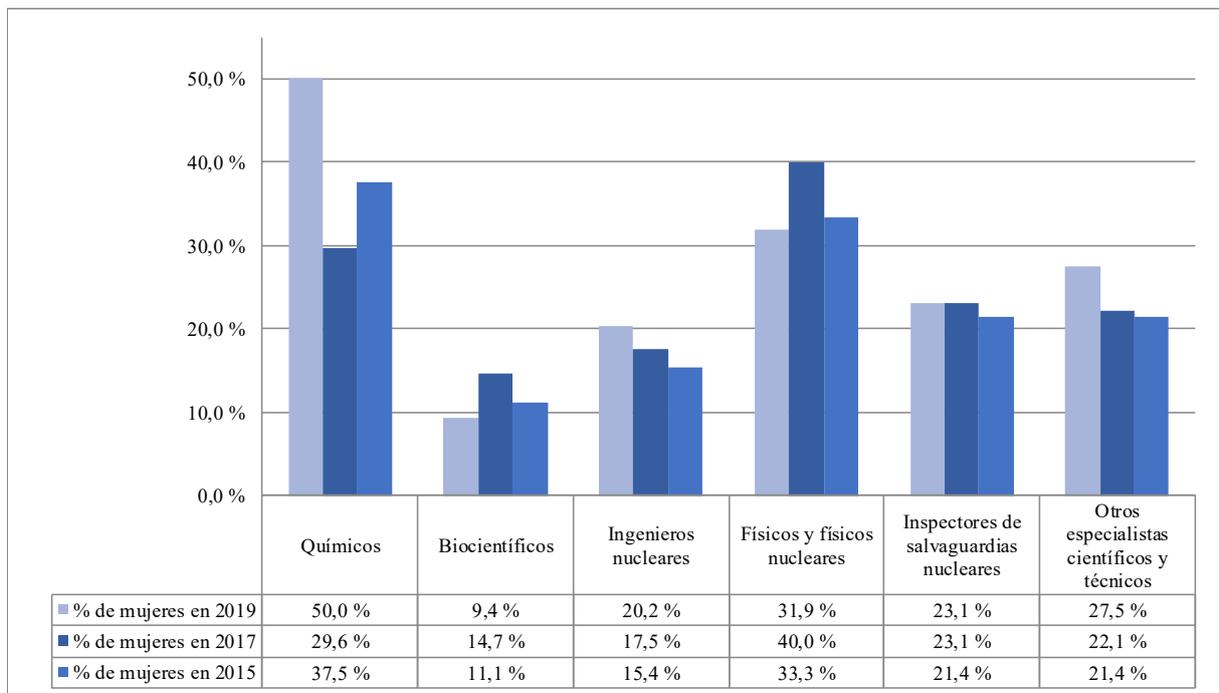
Grado	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG	1	16,70 %	5	83,30 %
D2	1	20,00 %	4	80,00 %
D1	13	31,70 %	28	68,30 %
P5	46	17,70 %	214	82,30 %
P4	125	29,50 %	299	70,50 %
P3	103	33,70 %	203	66,30 %
P2	33	50,00 %	33	50,00 %
P1	5	83,30 %	1	16,70 %
Total	327	29,40 %	787	70,60 %

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

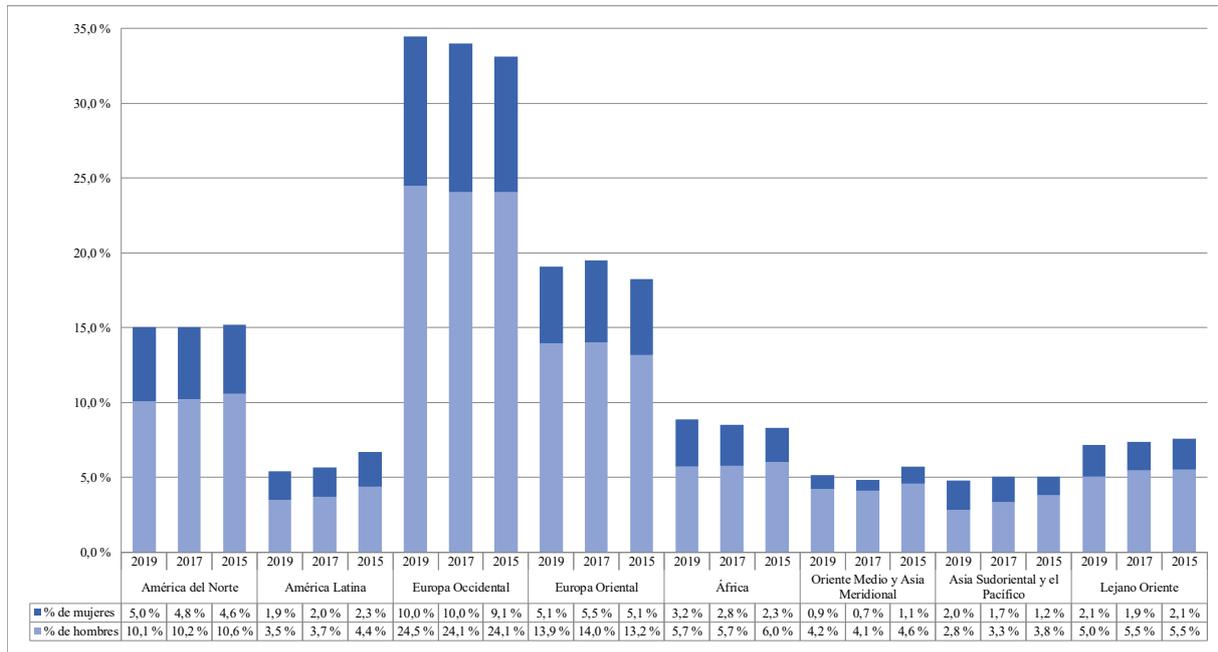
Ámbito administrativo



Ámbito científico-técnico



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



Edad del personal de plantilla a 1 de junio de 2019 (Número de mujeres y hombres)

