IAEA
Organismo Internacional de Energía Atómica
Átomos para la paz y el desarrollo

Junta de Gobernadores
Conferencia General

Solo para uso oficial

GOV/2021/38 -GC(65)/19

Distribución general
Español
Original: inglés

PERSONAL

Mujeres en la Secretaría

Informe del Director General

IAEA
Átomos para la paz y el desarrollo

Junta de Gobernadores
Conferencia General

GOV/2021/38-GC(65)/19
9 de agosto de 2021

Distribución general
Español
Original: inglés

Solo para uso oficial

Punto 24 b) del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(65)/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(63)/RES/14.B, aprobada por la Conferencia General el 19 de septiembre de 2019, 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 2019 y el 1 de junio de 2021.

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

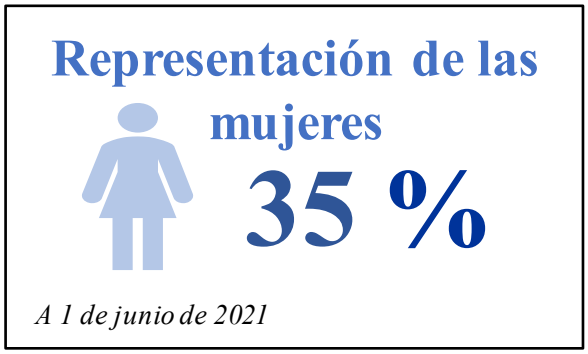
Informe del Director General

A. Introducción

1. El presente informe se ha elaborado en respuesta a la resolución GC(63)/RES/14.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 el informe bienal sobre la aplicación de esa resolución. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2019 y el 1 de junio de 2021.

2. En 2020, el Director General estableció como meta lograr la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores para 2025. Como se recomienda en la Estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género, el objetivo de la paridad incumbe a todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, independientemente del tipo de nombramiento o de contrato. Por consiguiente, la población base estadística recogida en el presente informe para los datos de 2021 se ha ampliado en comparación con los anteriores ciclos de presentación de informes e incluye el 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 los fondos extrapresupuestarios. En esta población no se incluye a los Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (FSCO), ni a los expertos gratuitos ni a los trabajadores con nombramientos diarios a corto plazo.

3. Sobre la base de la población ampliada para 2021, la representación de las mujeres en el Organismo ha alcanzado un 35 %, la cifra la más alta hasta la fecha en el Organismo. Se han logrado importantes avances en la representación de los géneros en las categorías superiores de DDG, D1 y P5, en las que el porcentaje de mujeres ha aumentado, alcanzando ahora el 40 % en la categoría DDG, el 36,6 % en la categoría D1 y el 23,7 % en la categoría P5.



4. Además, se hicieron progresos en la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo, atendiendo a todas las recomendaciones formuladas en la Evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades del Organismo realizada por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en 2017. Por consiguiente, todas las recomendaciones se notificarán como cerradas.

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

5. La Secretaría está comprometida con la igualdad de género y el apoyo a la capacidad de todas las personas, independientemente de su género, para contribuir por igual a sus programas y actividades y beneficiarse de ellos. Con este fin, la Secretaría aplica desde 2007 una política integral 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 2021, la Secretaría actualizó su Plan de Acción para las Cuestiones de Género, de carácter interno, a fin de incluir nuevas tareas para el bienio 2021-2022. Este Plan de Acción es una hoja de ruta interna para 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;
- 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, y
- promover un entorno que posibilite y fomente la igualdad de género.

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

6. 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(63)/RES/14.B de la Conferencia General, en la que se insta al Director General a que refuerce la aplicación de la política de igualdad de género del Organismo para lograr una mayor representación de las mujeres, “especialmente de Estados Miembros en desarrollo y de Estados Miembros no representados o subrepresentados, en el cuadro orgánico y las categorías superiores del Organismo”.

7. En 2020, el Director General se comprometió con la meta de lograr la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores para 2025. Tras este anuncio, en mayo de 2020 el Organismo aprobó las disposiciones especiales para el logro de la paridad de género. Estas medidas van encaminadas a alentar a más mujeres a que postulen a las vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores, a crear las condiciones propicias para lograr una representación de las mujeres más equilibrada en todos los departamentos y a establecer mecanismos de rendición de cuentas para medir los progresos.

8. Como parte de las medidas especiales, la Secretaría ha adoptado una serie de iniciativas para incentivar a las candidatas a postular y ser competitivas durante el proceso de selección. Estas iniciativas comprenden la introducción del lenguaje y la terminología neutros desde el punto de vista del género en las descripciones de los puestos, una presencia reforzada de las mujeres en los equipos de

entrevistadores, y la realización de actividades estratégicas y actividades de divulgación específicas para aumentar el número de candidaturas presentadas por mujeres.

9. La Secretaría continúa trabajando estrechamente con los Estados Miembros a fin de dar a conocer las oportunidades de empleo para candidatas cualificadas. Durante el período a que se refiere el informe, la Secretaría llevó a cabo misiones de contratación presenciales o en línea para nueve Estados Miembros[1], de los cuales cuatro están subrepresentados. En ellas se impartió enseñanza y capacitación en relación con el proceso de contratación y se informó sobre la igualdad de género.

10. En sus constantes esfuerzos por atraer de manera progresiva a un número cada vez mayor de candidatas cualificadas para los puestos vacantes, el grupo de contratación del Organismo examina los perfiles profesionales en línea de expertas. Hasta la fecha, se ha seleccionado a más de 1000 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 postulen a puestos de distintas categorías, incluidos los puestos directivos.

11. En 2021, la Secretaría puso en marcha un proyecto piloto para crear 'reservas de talentos' de mujeres profesionales a fin de facilitar la contratación de candidatas para nombramientos temporales, misiones por homólogos y misiones de expertos.

12. La Secretaría siguió promoviendo la imagen del Organismo como empleador atractivo de distintos modos, por ejemplo, mediante el uso proactivo de los medios sociales, actividades de divulgación selectiva para profesionales especializados en los ámbitos en que es difícil contratar personal, la publicación en portales de empleo internacionales y científicos, la colaboración con organizaciones profesionales, y el envío de boletines informativos mensuales para dar mayor difusión a las vacantes y llegar a un gran número de posibles candidatos de una amplia variedad de Estados Miembros. Además, la Secretaría siguió celebrando periódicamente seminarios web sobre múltiples temas de interés para los candidatos, por ejemplo, la manera de preparar una solicitud de empleo para el OIEA, el proceso de preselección en el OIEA, cómo prepararse para entrevistas basadas en las competencias, un panorama general relativo a las prestaciones y los derechos, y las mujeres en el OIEA.

13. En 2019, el Organismo participó en una campaña titulada "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 para exponer las oportunidades de empleo que ofrece, sobre todo en el ámbito de la tecnología de la información. Además, el Organismo está presente en los eventos de contratación de todo el sistema de las Naciones Unidas para mejorar su capacidad de llegar a un público variado y específico.

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

14. 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. En la fase de planificación del *Proyecto de Programa y Presupuesto del Organismo para 2022-2023* se incluyó el análisis de género como requisito obligatorio para el diseño de los proyectos. Los gestores de proyectos evaluaron si sus respectivos proyectos eran o no sensibles al género. En el caso de los proyectos sensibles, se pidió a los gestores de proyectos que tuvieran en cuenta las dimensiones de género al planificar objetivos, resultados prácticos e indicadores de ejecución, cuando correspondiera. De forma análoga, en el diseño de todos los proyectos de cooperación técnica,

[1] Alemania, China, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Francia, Japón, Pakistán, República de Corea y Suiza.

se incluye una sección sobre cuestiones intersectoriales, 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, por ejemplo, proyectos sensibles al género centrados en la salud de las mujeres, la nutrición de las madres y los lactantes y las mujeres en la agricultura.

15. Se fortaleció la capacidad de los funcionarios para incorporar la perspectiva de género mediante la elaboración de actividades de capacitación al respecto y de una guía con herramientas de género para ayudar a los directivos del Organismo en el proceso de incorporar la perspectiva de género en todo el ciclo de los proyectos y programas. La guía se aplicó con carácter experimental en sesiones de capacitación y se creó una lista de instructores de incorporación de la perspectiva de género de todos los departamentos que impartirán capacitación en las sesiones futuras y servirán de recurso en sus respectivos departamentos.

Programa de Becas "Marie Skłodowska-Curie"

En marzo de 2020, el Director General presentó el Programa de Becas "Marie Sklodowska-Curie", cuya finalidad es ayudar a aumentar el número de mujeres en el ámbito nuclear, contribuyendo de esta forma a crear una fuerza de trabajo inclusiva formada por hombres y mujeres que contribuyan a la innovación científica y tecnológica a escala mundial y la impulsen.

El Programa se articula en torno a dos componentes clave: becas para programas de maestría en universidades acreditadas en estudios vinculados a la ciencia y tecnología nucleares, la seguridad tecnológica y física y la no proliferación, y oportunidades para realizar pasantías remuneradas de hasta 12 meses promovidas por el Organismo.

Desde su puesta en marcha el 9 de marzo de 2020, se ha activado el marco de gobernanza de este Programa de Becas y han entrado en pleno funcionamiento el Comité Técnico de Selección y el equipo de gestión del proyecto. La invitación a presentar candidaturas para el ciclo de 2020 del Programa se cerró el 11 de octubre de 2020 con 556 candidaturas procedentes de más de 90 países.

En diciembre de 2020, se concedieron las becas a las 100 primeras estudiantes, de 71 nacionalidades, que se instruirán en universidades de 40 países. Las actividades para la divulgación y movilización de recursos han recibido un amplio apoyo de los Estados Miembros y de organizaciones no gubernamentales, que en muchos casos han realizado contribuciones financieras y en especie. A 1 de junio de 2021, el Programa había recibido promesas de contribuciones por un monto de 6 816 343 euros , además de contribuciones en especie para patrocinar a 18 estudiantes.

Los preparativos para el segundo ciclo del Programa de Becas están en marcha y el examen y la selección de candidaturas concluirá a mediados de diciembre de 2021.

16. Otro elemento de la incorporación de la perspectiva de género consiste en lograr una mayor representación de las mujeres entre los oradores y participantes en las conferencias y otros eventos del Organismo. La Secretaría recurre a los Estados Miembros para que recomienden a candidatas cualificadas y, al mismo tiempo, siguen en curso iniciativas para aumentar la intervención de mujeres en calidad de participantes en actividades de capacitación, becarias, visitantes científicas, contrapartes de proyectos, investigadoras, expertas y ponentes.

17. La Secretaría ha puesto en marcha un panel de control interno que ofrece datos actualizados sobre el porcentaje de mujeres en estos grupos. El panel permite que los directivos accedan a datos en tiempo real desglosados, por ejemplo, por género y tipo de evento, ámbito temático o tipo de participación, lo que puede emplearse en el diseño de actividades de divulgación selectiva con antelación a los eventos planificados. Durante el período que abarca el informe, el 26 % de los investigadores científicos principales y el 24 % de los expertos de los proyectos coordinados de investigación del Organismo

fueron mujeres. También lo fueron el 24 % de los participantes en las actividades científicas y técnicas y el 21 % de quienes participaron en los eventos científicos periódicos.

18. A continuación, se proporcionan algunos ejemplos correspondientes al período que abarca el informe. Hubo:

- un 86 % de mujeres entre los participantes en los talleres sobre mujeres líderes (noviembre de 2019) celebrados 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);
- un 50 % de mujeres entre los participantes en el Programa de Capacitación en Salvaguardias de 2020 (diciembre de 2020);
- un 39 % de mujeres entre los participantes del Curso Internacional sobre Seguridad Física Nuclear del OIEA (abril de 2021);
- un 45 % de mujeres entre los participantes del Comité Asesor de la INES (2020);
- un 45 % de mujeres entre los participantes del Sistema de Respuesta a Incidentes y Emergencias (2020);
- un 38 % de mujeres entre los participantes del período 2021-2023 del Comité sobre Normas de Seguridad Radiológica (RASSC), y
- un 50 % de mujeres entre los presidentes de la Red Internacional de Enseñanza y Capacitación en Preparación y Respuesta para Casos de Emergencia (iNET-EPR).

19. 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. En 2019 y 2020, participaron en el programa un total de 5602 mujeres de todas las regiones. Esta cifra equivale a una representación de las mujeres del 37 % en calidad de becarias, visitantes científicas, participantes en cursos de capacitación y en reuniones y demás personal de proyectos. Además, las mujeres representaron el 30 % de los expertos y conferencistas, así como el 30 % de las contrapartes de los proyectos.

20. Además de las consideraciones relativas a la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de eventos, el Organismo llevó a cabo una serie de actividades destinadas a promover la igualdad de género. Por ejemplo, en cooperación con la Organización Australiana de Ciencia y Tecnología Nuclear, se celebró un curso regional de capacitación de dos semanas de duración sobre el apoyo a las mujeres en el ámbito de la enseñanza y la comunicación en materia de ciencias nucleares. El curso, que forma parte de un programa de formación en curso para profesoras universitarias de ciencias y profesionales de la comunicación científica, contó con la participación de 59 educadoras y comunicadoras de 36 Estados miembros de África, Asia y el Pacífico, Europa y América Latina y el Caribe.

21. En el marco de la iniciativa “Women in Nuclear Security Initiative”, en mayo de 2021 se celebró, un seminario web centrado en la función del Organismo en el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en materia de seguridad física nuclear a escala mundial. La iniciativa llevará a cabo actividades para destacar las experiencias y los logros de las mujeres en la seguridad física nuclear, así como las preocupaciones y los desafíos a los que se enfrentan, y para fomentar la sensibilización acerca del programa del Organismo sobre seguridad física nuclear, además de su labor en materia de igualdad de género.

22. Se ha puesto en marcha una serie de seminarios web para alentar a las mujeres jóvenes a emprender carreras profesionales en los ámbitos de las ciencias y las aplicaciones nucleares. Los ya celebrados versaron sobre la ciencia de los aceleradores, la fusión y las ciencias radio farmacéuticas.

23. El Organismo prestó apoyo a la creación o reactivación de las representaciones regionales y nacionales de Women in Nuclear en África y en América Latina y el Caribe. Estas representaciones buscan empoderar a las mujeres y promover su contribución a la esfera nuclear en funciones técnicas, científicas y directivas. Actualmente hay nueve representaciones nacionales WiN en esas regiones. En septiembre de 2020, en colaboración con la iniciativa "Stand Up for Nuclear", las contrapartes del proyecto Women in Nuclear ARCAL celebraron un evento virtual titulado "Mujeres en lo Nuclear: Conquistando espacios en América Latina y el Caribe". El evento incluyó una mesa redonda sobre las cuestiones de género y una serie de charlas, talleres y distintas actividades sobre la comunicación y la igualdad de género en la esfera de la energía nuclear.

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

B.3.1. Comunicación interna

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

25. La Secretaría ha creado, además, una página web interna sobre la igualdad de género, que se actualiza con información relevante sobre la paridad de género, la integración de la perspectiva de género, la creación de capacidades al respecto y las políticas y prácticas conexas.

B.3.2. Comunicación externa

26. La Secretaría siguió realizando un conjunto de actividades destinadas a crear conciencia respecto de las cuestiones de género y darles visibilidad, en las que se destacan a mujeres 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.

27. En 2021, con una renovación de la página de su sitio web dedicada a cuestiones de género, el Organismo destacó su labor en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, e hizo más visibles los enlaces a las oportunidades para las mujeres referidos a anuncios de vacantes, a becas y al programa "Marie Skłodowska-Curie". Además, se están utilizando con mayor asiduidad las redes sociales para orientar y ampliar el alcance de los anuncios de vacantes, con el objetivo de contratar a mujeres en ámbitos especializados.

28. Además, el Organismo fomentó la paridad de género en los artículos publicados en su sitio web externo, aumentando el número de artículos que hacían referencia específicamente a cuestiones relacionadas con el género de 14 artículos entre julio de 2019 y junio de 2020 a 32 artículos entre julio de 2020 y junio de 2021, e incrementando la proporción de artículos en los que aparecen una o más mujeres expertas del 50,4 % entre julio de 2019 y junio de 2020 al 62,2 % en el período comprendido entre julio de 2020 y junio de 2021.

29. La Secretaría siguió organizando eventos para celebrar el Día Internacional de la Mujer. En 2020, el Organismo se asoció con las demás organizaciones con sede en Viena para producir un vídeo de promoción en el que participaron algunos miembros del personal y el Director General. En el vídeo,

titulado “Debemos hacerlo mejor”, se destacaba que, si bien se han logrado avances, hay que seguir trabajando por la igualdad de género. En 2021, siguiendo el tema “Mujeres Líderes”, de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) , el Organismo creó un vídeo en las redes sociales en el que aparecían el Director General y algunos funcionarios seleccionados, y organizó un panel en el que participaron funcionarias y exfuncionarias del Organismo que habían sido las primeras mujeres en ocupar sus respectivos puestos de liderazgo. Para subrayar la importancia de la diversidad en los puestos de liderazgo, en la página web del Organismo se publicaron entrevistas con todas las funcionarias o exfuncionarias que habían sido las primeras en ocupar puestos de liderazgo en el OIEA, y se confeccionaron en las cuentas de medios sociales del Organismo semblanzas de muchas de ellas para compartir sus consejos profesionales con las futuras generaciones de mujeres líderes.

30. Los departamentos han organizado grupos 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 sus esferas. Cabe mencionar los siguientes ejemplos:

- durante la Reunión Anual de la Red Internacional de Enseñanza sobre Seguridad Física Nuclear, celebrada en Viena en julio de 2019, el Organismo organizó una mesa redonda titulada “Iniciativas de género sobre las mujeres en la seguridad nuclear”;
- en septiembre de 2019 Women in Nuclear OIEA y el Programa de Acción para la Terapia contra el Cáncer organizaron conjuntamente un evento sobre las mujeres en el ámbito nuclear y la acción mundial contra el cáncer, en el que se resaltaron las desigualdades a las que se enfrentan los pacientes de cáncer, en particular, las mujeres que padecen cáncer cervicouterino y de mama en los países en desarrollo;
- la Conferencia Internacional sobre Seguridad Física Nuclear: Mantener e Intensificar los Esfuerzos, celebrada en Viena en febrero de 2020, incluyó un acto paralelo sobre las mujeres en la seguridad física nuclear. En este acto, que coincidió con el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia, se celebraron y se destacaron las contribuciones de las mujeres en el ámbito de la seguridad física nuclear;
- durante la 64ª reunión ordinaria de la Conferencia General, se organizó un acto paralelo virtual titulado “Salvar la vida de las mujeres con cáncer”, en el que se evaluó la situación de la Iniciativa de Alianza del Organismo y el Banco Islámico de Desarrollo para Combatir el Cáncer Ginecológico;
- en marzo de 2021, el Organismo organizó un seminario web titulado “Mujeres Líderes de Proyectos sobre la Parte Final del Ciclo Nuclear: Sus Historias y Logros”, con expertos de los Estados Miembros, la Secretaría y la industria nuclear, y
- en mayo de 2021, en la 28ª Conferencia sobre Energía de Fusión se celebró un acto paralelo titulado “Las mujeres en el ámbito de la fusión”, que incluyó a seis mujeres como ponentes. El acto paralelo contó con la participación de cuatro expertas en fusión, que destacaron sus propias trayectorias profesionales y abordaron el apoyo institucional y personal necesario para ayudar a las mujeres a sobresalir en la investigación y el desarrollo en el ámbito de la fusión y, en última instancia, cerrar la persistente brecha de género en esta esfera.

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

31. 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; licencias 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.

32. En 2020, el Organismo se unió a las demás organizaciones con sede en Viena y a la red de Paladines Internacionales de la Igualdad de Género para conmemorar el aniversario de la publicación de las directrices para la creación de un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas (Enabling Environment Guidelines for the United Nations System) con la organización de la primera Semana del Entorno Propicio. En el marco de esa Semana se celebraron ocho seminarios web que cubrieron los cinco temas de las directrices y en los que se contó con más de 30 expertos, entre ellos, representantes de los Estados Miembros, las organizaciones internacionales, la sociedad civil y el mundo académico. En total, se llegó a más de 400 participantes durante el transcurso de la semana. La iniciativa fue reconocida por la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres como un logro destacado en la aplicación de las directrices para la creación de un entorno propicio.

33. Con el fin de aumentar la capacidad del personal para favorecer un entorno propicio, el Organismo introdujo dos nuevos módulos como parte de la capacitación de orientación obligatoria para todos los funcionarios, entre ellos, una sesión sobre normas de conducta, impartida por el Jefe de Ética, y una sesión de inclusión, ofrecida por la División de Recursos Humanos. Además, para promover un lugar de trabajo respetuoso, desalentar los comportamientos inapropiados y apoyar a los colegas que son víctimas de tales comportamientos, el Jefe de Ética ha impartido a los funcionarios capacitación sobre espectadores activos. Para quienes desearan aumentar sus conocimientos sobre la igualdad de género, el Organismo alentó al personal a realizar un curso de introducción a las cuestiones de género impartido por el Centro de Capacitación de ONU Mujeres, que abarca los conceptos esenciales de género y los marcos internacionales para la igualdad de género y ofrece una visión general de las herramientas para promover la igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas.

C. Alianzas

C.1. Alianzas con las Naciones Unidas

34. El Organismo sigue colaborando con todo el sistema de las Naciones Unidas en cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres por conducto, entre otras, de la red 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), dirigida por ONU Mujeres, y la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros. En 2020, como parte de la conferencia anual del ONU-SWAP, se invitó al Organismo a presentar su compromiso con la paridad de género para 2025, así como el Programa de Becas del OIEA “Marie Skłodowska-Curie”, durante las sesiones de trabajo sobre buenas prácticas en materia de cultura institucional y paridad de género. Durante la reunión anual de coordinadores de cuestiones de género de ONU Mujeres celebrada en 2020, el Organismo presentó la Semana del Entorno Propicio como una práctica óptima.

35. Desde 2012, la Secretaría participa en el 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. Los resultados de 2020 muestran que el Organismo está cumpliendo o superando los requisitos en el 71 % de los indicadores SWAP. Dicho resultado es superior a la media del sistema de las Naciones Unidas, situada en el 68 %, así como a la de las entidades especializadas, del 39 %.

36. La Secretaría reforzó su cooperación con los coordinadores de cuestiones de género de otras organizaciones con sede en Viena. Además de participar en las reuniones mensuales de este grupo, en 2020 y 2021 se crearon campañas conjuntas en los medios sociales para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y, en 2020, las organizaciones con sede en Viena colaboraron a fin de acoger la primera edición de la Semana del Entorno Propicio.

C.2. Participación de los Estados Miembros

37. 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 cualificadas a que se presenten a los puestos vacantes.

38. Doce Estados Miembros[2] tienen acuerdos con la Secretaría para proporcionar FSCO. Distintos Estados Miembros financiaron 56 FSCO en el período a que se refiere el informe, y 29 de ellos eran mujeres. Esto supone un incremento: del 45,5 % en 2019 al 51,8 % en 2021. La Secretaría sigue manteniendo conversaciones con otros Estados Miembros para establecer acuerdos similares.

39. Tras tomar posesión del cargo, el Director General tomó parte en la Representación de Viena de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, firmó la promesa de paridad del grupo y asumió compromisos concretos para promover la labor del Organismo sobre las cuestiones de género. En diciembre de 2020, el Director General aceptó una invitación para incorporarse a la Junta Mundial de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, y se convirtió así en el primer paladín de un organismo con sede en Viena en formar parte de la Junta Mundial.

40. El Director General cumplió los dos compromisos de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género para 2020, que consistían en la introducción de medidas para aumentar la representación de las mujeres y lograr el objetivo de la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores de aquí a 2025; y el establecimiento del Programa de Becas del OIEA “Marie Skłodowska-Curie” para las estudiantes que deseen cursar una maestría centrada en ciencia y tecnología nucleares, seguridad tecnológica y seguridad física nucleares y estudios sobre no proliferación.

41. Se contrajeron dos nuevos compromisos para 2021: aumentar la concienciación y la creación de capacidad sobre igualdad de género, mediante la puesta en marcha de un curso de capacitación sobre conceptos de género y paridad de género, a disposición de todo el personal interesado, y un curso de capacitación sobre incorporación de la perspectiva de género para el personal pertinente encargado de la ejecución del programa; y reforzar la promoción en materia de género, mediante la organización de un evento de alto nivel al respecto durante la Conferencia Ministerial sobre la Energía Nucleoeléctrica, que tendrá lugar en Washington en octubre de 2022, para lograr la participación de funcionarios de los Estados Miembros y las redes de mujeres pertinentes.

[2] Alemania, Austria, Canadá, China, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Italia, Japón, Noruega y República de Corea.

42. Además, el Director General codirige el Grupo de Impacto de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género sobre Igualdad de Género en los Organismos de Regulación Nuclear, que se puso en marcha en septiembre de 2020. Este grupo de impacto tiene por objeto ampliar el radio de influencia de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género y crear una comunidad de jefes de organismos u organizaciones de regulación comprometidos a tratar cuestiones de género en sus instituciones y países, y con asociados internacionales.

43. 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 2021, este había pasado de 14 a 35 Estados Miembros, y sigue activo manteniendo conversaciones sobre las mejores prácticas para respaldar la labor del Organismo en materia de género.

C.3. Otras alianzas

44. Con motivo del Día Internacional de la Mujer de 2021, el Organismo firmó acuerdos de orden práctico con la red de Women in Nuclear Global, que formalizan y refuerzan la colaboración de larga data entre las dos partes, en especial dentro de las esferas de la adquisición de talentos, la mentoría y la capacitación, y la promoción.

D. Representación de las mujeres en la Secretaría

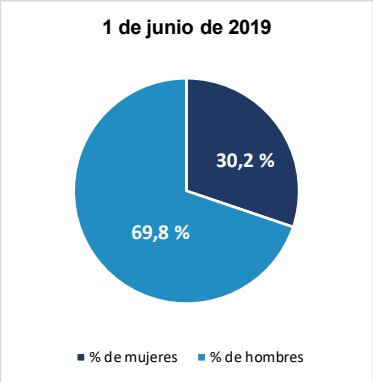
45. El Director General ha fijado como objetivo para 2025 conseguir la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores. Como se recomienda en la Estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género, el objetivo de la paridad incumbe a todos los funcionarios del Organismo, independientemente del tipo de nombramiento o de contrato. Esto permite un enfoque más inclusivo, pues apoya la consecución de la paridad de género en todo el cuadro orgánico y categorías superiores del Organismo, independientemente del puesto, el tipo de financiación o la duración del contrato. Así pues, y para ser coherente con el mecanismo de presentación de informes recomendado en el sistema de las Naciones Unidas, la población base estadística de 2021 comunicada en la siguiente sección se ha ampliado en comparación con ciclos anteriores de presentación de informes. Los datos de 2021 incluyen el 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 los fondos extrapresupuestarios. En esta población no se incluye a los FSCO, ni a los expertos gratuitos, ni a los trabajadores con nombramientos diarios a corto plazo.

46. En los párrafos que aparecen a continuación se exponen cifras y diagramas que ilustran los resultados.

D.1. Datos estadísticos

47. A 1 de junio de 2021 había en total 1146 mujeres en la Secretaría, incluidos tanto el cuadro de servicios generales como el cuadro orgánico y categorías superiores, lo cual equivale al 47,1 % de la plantilla total. Dentro de ese grupo, el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores era del 35,0 % (frente al 30,2 % a 1 de junio de 2019 y el 29,4 % a 1 de junio de 2017).

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



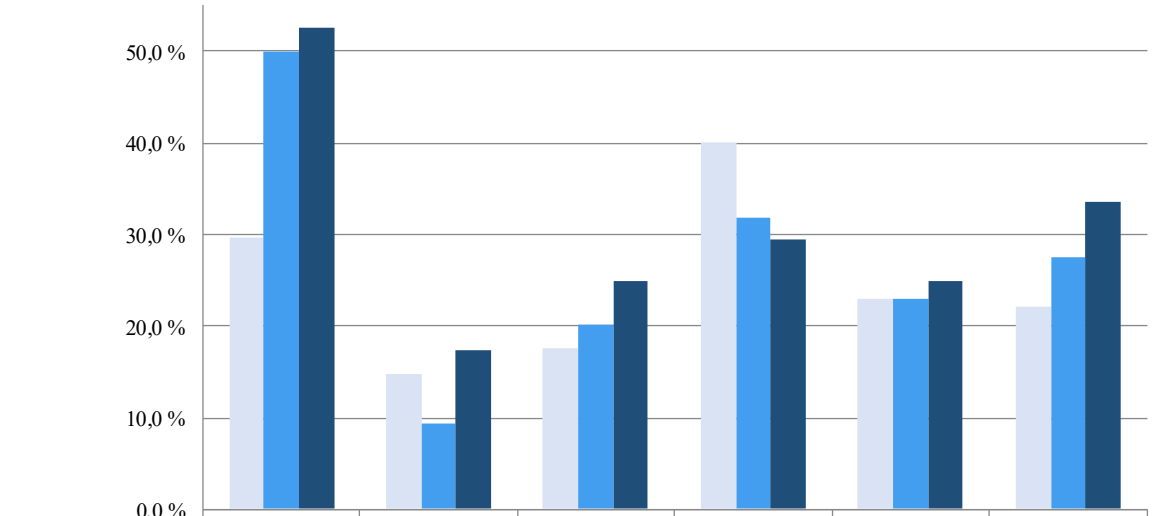
Desglose del personal del cuadro orgánico y categorías superiores										
A 1 de junio de 2019						A 1 de junio de 2021				
Cate-goría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hom-bres	Cambio de 2019 a 2021 (puntos porcen-tuales)	**Cate-goría**	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hom-bres
DDG	2	28,6 %	5	71,4 %	+11,4	**DDG**	2	40,0 %	3	60,0 %
D2	2	40,0 %	3	60,0 %	-23,3	**D2**	1	16,7 %	5	83,3 %
D1	11	30,6 %	25	69,4 %	+6,0	**D1**	15	36,6 %	26	63,4 %
P5	46	17,8 %	213	82,2 %	+6,0	**P5**	65	23,7 %	209	76,3 %
P4	139	31,6 %	301	68,4 %	+3,1	**P4**	164	34,7 %	309	65,3 %
P3	117	33,7 %	230	66,3 %	+3,0	**P3**	161	36,7 %	278	63,3 %
P2	29	43,3 %	38	56,7 %	+8,0	**P2**	59	51,3 %	56	48,7 %
P1	7	87,5 %	1	12,5 %	-15,3	**P1**	13	72,2 %	5	27,8 %
Total	353	**30,2 %**	816	**69,8 %**	+4,8	**Total**	480	**35,0 %**	891	**65,0 %**

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

- ámbito científico-técnico: 27,4 % (frente al 23,5 % en 2019 y el 22,6 % en 2017), y
- ámbito administrativo: 45,2 % (frente al 41,0 % en 2019 y el 40,4 % en 2017).

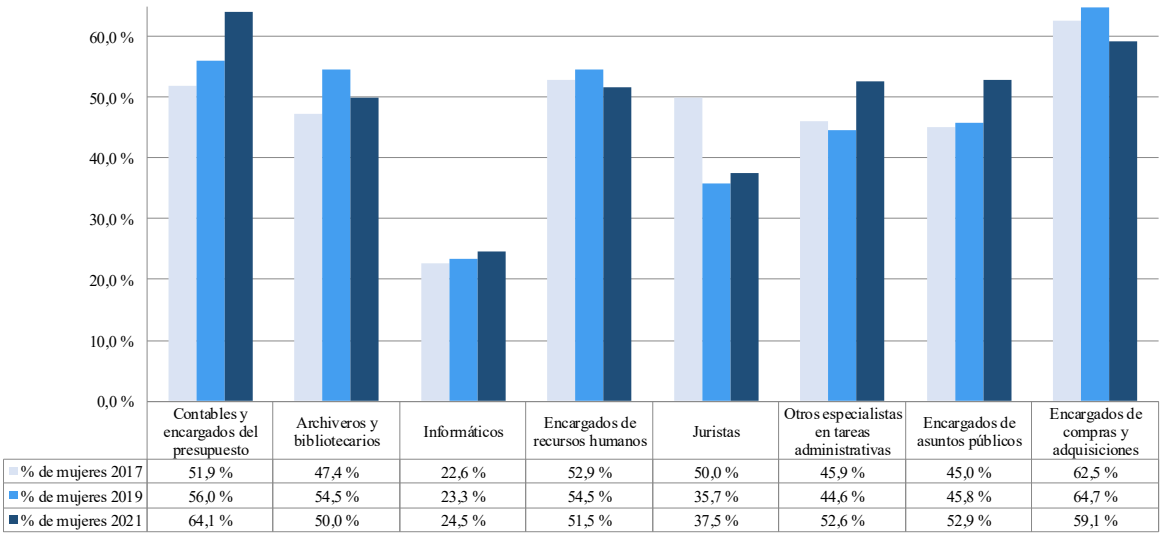
Personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por grupo ocupacional
(Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres)

Ámbito científico-técnico



	Químicos	Biocientíficos	Ingenieros nucleares	Físicos y físicos nucleares	Inspectores de salvaguardias nucleares	Otros especialistas científicos y técnicos
% de mujeres 2017	29,6 %	14,7 %	17,5 %	40,0 %	23,1 %	22,1 %
% de mujeres 2019	50,0 %	9,4 %	20,2 %	31,9 %	23,1 %	27,5 %
% de mujeres 2021	52,6 %	17,4 %	25,0 %	29,4 %	24,9 %	33,6 %

Ámbito administrativo



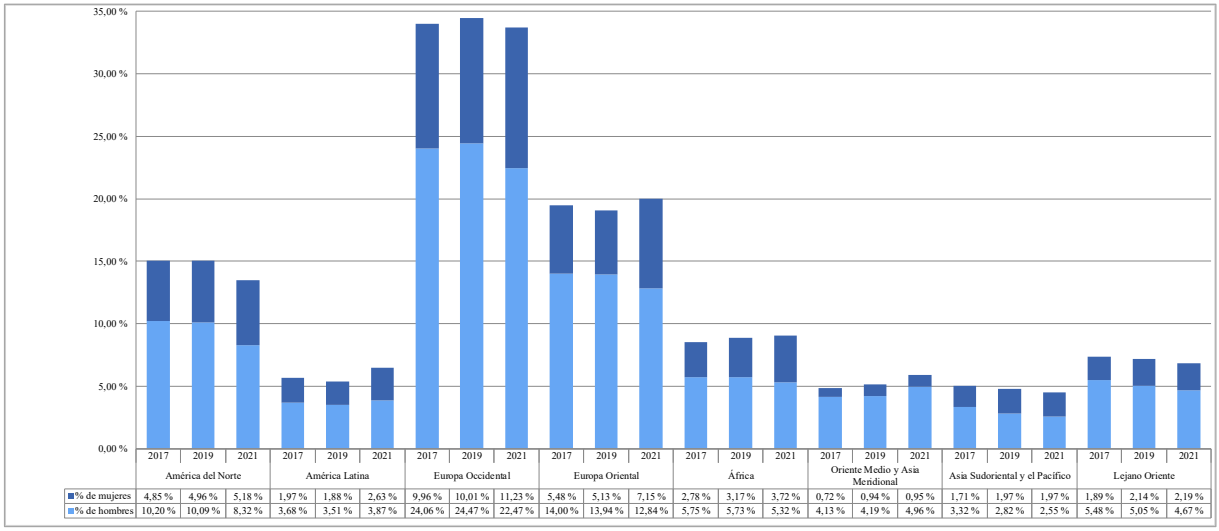
	Contables y encargados del presupuesto	Archiveros y bibliotecarios	Informáticos	Encargados de recursos humanos	Juristas	Otros especialistas en tareas administrativas	Encargados de asuntos públicos	Encargados de compras y adquisiciones
% de mujeres 2017	51,9 %	47,4 %	22,6 %	52,9 %	50,0 %	45,9 %	45,0 %	62,5 %
% de mujeres 2019	56,0 %	54,5 %	23,3 %	54,5 %	35,7 %	44,6 %	45,8 %	64,7 %
% de mujeres 2021	64,1 %	50,0 %	24,5 %	51,5 %	37,5 %	52,6 %	52,9 %	59,1 %

49. La representación de las mujeres en puestos de categoría D1, D2 y DDG en el ámbito científico-técnico aumentó, pero siguió siendo más elevada en el ámbito administrativo:

- ámbito científico-técnico: 30,0 % (frente al 27,3 % en 2019 y el 18,2 % en junio de 2017), y
- ámbito administrativo: 38,7 % (frente al 36,0 % en 2019 y el 36,7 % en junio de 2017).

50. El porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores, procedentes de todas las regiones del Organismo, aumentó en comparación con 2019.

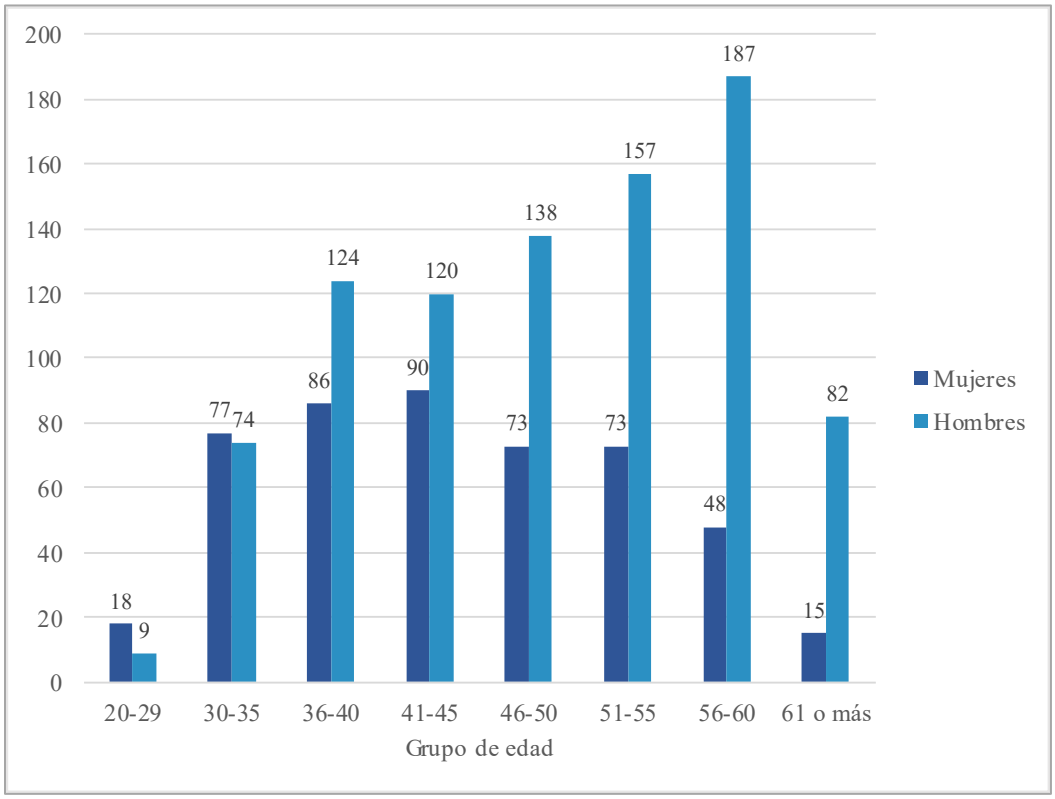
Porcentaje del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por zona geográfica y género



	América del Norte			América Latina			Europa Occidental			Europa Oriental			África			Oriente Medio y Asia Meridional			Asia Sudoriental y el Pacífico			Lejano Oriente		
	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
% de mujeres	4,85 %	4,96 %	5,18 %	1,97 %	1,88 %	2,63 %	9,96 %	10,01 %	11,23 %	5,48 %	5,13 %	7,15 %	2,78 %	3,17 %	3,72 %	0,72 %	0,94 %	0,95 %	1,71 %	1,97 %	1,97 %	1,89 %	2,14 %	2,19 %
% de hombres	10,20 %	10,09 %	8,32 %	3,68 %	3,51 %	3,87 %	24,06 %	24,47 %	22,47 %	14,00 %	13,94 %	12,84 %	5,75 %	5,73 %	5,32 %	4,13 %	4,19 %	4,96 %	3,32 %	2,82 %	2,55 %	5,48 %	5,05 %	4,67 %

51. Las mujeres están insuficientemente representadas en todos los grupos de edad, salvo en el que va de los 20 a los 29 años y los 30 a los 35 años, donde el 66,7 % y el 51,0 % del personal, respectivamente, son mujeres. El desequilibrio se va acentuando progresivamente conforme aumenta la edad, y la cifra más acusada corresponde al grupo de edad de 61 años o más, en el que las mujeres solo ocupan el 15,5 % de los puestos de personal.

Edad del personal a 1 de junio de 2021
(Número de mujeres y hombres)



D.2. Candidaturas y nombramientos

52. En el período a que se refiere el informe, el 35,9 % de las 42 885 candidaturas presentadas a puestos del cuadro orgánico y categorías superiores fueron de mujeres, frente a un 32,8 % en el período de 2017 a 2019 y un 33,6 % en el período de 2015 a 2017.

53. El 53,1 % de los candidatos contratados fueron mujeres, frente al 35,1 % en el período examinado en el informe anterior y al 37,3 % en el período de 2015 a 2017:

- ámbito científico-técnico: el 51,9 % de los 131 empleados nuevos eran mujeres (frente al 28,0 % de 120 en el período abarcado en el informe anterior y el 23,9 % de 109 en el período de 2015 a 2017), y
- ámbito administrativo: el 55,5 % de los 211 empleados nuevos eran mujeres (frente al 45,5 % de 99 en el período abarcado en el informe anterior y el 52,2 % de 92 en el período de 2015 a 2017).

54. 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(63)/RES/14.A.

D.3. Contratos de larga duración

55. El porcentaje de mujeres con contratos de duración fija que tiene contratos de larga duración es del 20,0 %[3] (frente al 23,2 % en 2019 y el 25,1 % en junio de 2017), mientras que entre los hombres asciende al 35,2 % (frente al 33,3 % en 2019 y el 33,7 % en junio de 2017).

56. De las mujeres con contratos de duración fija en el ámbito científico-técnico, el 27,5 % tiene contratos de larga duración (frente al 31,8 % en junio de 2019 y el 33,3 % en junio de 2017), mientras que entre los hombres el porcentaje asciende al 41,4 % (frente al 39,2 % en junio de 2019 y el 39,6 % en junio de 2017).

57. De las mujeres con contratos de duración fija en el ámbito administrativo, el 13,1 % tiene contratos de larga duración (frente al 15,3 % en 2019 y el 17,5 % en 2017), mientras que entre los hombres el porcentaje es del 23,0 % (frente al 20,9 % en 2019 y el 21 % en 2017).

E. El camino a seguir

58. La representación global de las mujeres en la Secretaría en el cuadro orgánico y categorías superiores continuó mejorando en el período a que se refiere el informe. Aunque la representación de las mujeres en las categorías superiores no deja de mejorar, persiste la necesidad de incrementar aún más el número de mujeres en este grupo. El Director General alienta encarecidamente a todos los Estados Miembros a que ayuden de forma activa a la Secretaría a alcanzar el objetivo de la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores, dando difusión a las vacantes del Organismo, los anuncios de contratación y los eventos en materia de género.

---

[3] Este parámetro se calcula utilizando el número total de personal con contratos de duración fija como denominador, lo cual quiere decir que un incremento en la contratación afecta de manera inversamente proporcional al porcentaje de personal con contratos de larga duración. La notable disminución en el porcentaje de mujeres con contratos de larga duración que se ve aquí es, pues, un efecto secundario del mayor número de mujeres contratadas con contratos de duración fija durante el período que abarca el informe.

59. La Secretaría está formulando una propuesta de valor del empleador selectiva, con miras a poner en marcha campañas de difusión y contenido concebidos a medida para atraer el talento de mujeres cualificadas en los ámbitos técnicos. Asimismo, el Organismo está fortaleciendo su red de canales de contratación y la capacidad interna para detectar y atraer talento y crear reservas de talento integradas por mujeres cualificadas. Además, la Secretaría está forjando alianzas con Estados Miembros y redes profesionales para reforzar los conocimientos de las mujeres sobre el proceso de contratación del Organismo.

60. La Secretaría aplicará la política de igualdad de género actualizada y el Plan de Acción para las Cuestiones de Género correspondiente a 2021-2022, con el objetivo de seguir apoyando la capacidad de todas las personas, independientemente de su género, para contribuir por igual a sus programas y actividades y beneficiarse de ellos.

61. De conformidad con la política de igualdad de género y el Plan de Acción para las Cuestiones de Género, la Secretaría 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. Se alienta a los Estados Miembros a que designen a mujeres como participantes en actividades de capacitación, becarias, visitantes científicas, contrapartes de proyectos, investigadoras, expertas y ponentes.

62. Para seguir beneficiándose de una comunidad de prácticas óptimas, el Organismo reforzará la colaboración con sus actuales asociados y buscará establecer nuevas relaciones en el ámbito de la igualdad de género. Como resultado de los acuerdos de orden práctico firmados con Women in Nuclear Global en 2021, el Organismo está colaborando con Women in Nuclear IAEA en la preparación de un programa de mentoría para funcionarios.

63. Al mismo tiempo que el Organismo sigue ampliando su labor en materia de igualdad de género, tanto dentro de la Secretaría como por conducto de sus programas y actividades, el Director General señala la importancia de contar con recursos humanos especializados para la ejecución de esos programas.

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

21-02119S