



**IAEA**

Organismo Internacional de Energía Atómica

# Junta de Gobernadores Conferencia General

**GOV/2003/56-GC(47)/14**

Fecha: 2 de septiembre de 2003

**Distribución general**

Español

Original: Inglés

## **Sólo para uso oficial**

Punto 6 c) ii) del Orden del Día provisional de la Junta  
(GOV/2003/44)

Punto 23 b) del Orden del Día provisional de la Conferencia  
(GC(47)/1)

## Personal

# Mujeres en la Secretaría

## **Resumen**

- En la resolución GC(45)/RES/15.B (Mujeres en la Secretaría), aprobada por la Conferencia General el 21 de septiembre de 2001, se pide al Director General que presente bienalmente un informe sobre los progresos realizados para corregir el desequilibrio en la representación de ambos sexos y mejorar la situación de las mujeres en la Secretaría.
- En el presente informe se da cuenta de los esfuerzos desplegados por la Secretaría para lograr ese objetivo durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2001 y el 1 de julio de 2003, y las actividades realizadas para integrar la Plataforma de Acción, elaborada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, en las políticas y programas pertinentes del Organismo.

## **Medida que se recomiendan**

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores examine y tome nota de este informe y lo presente a la consideración de la Conferencia General.



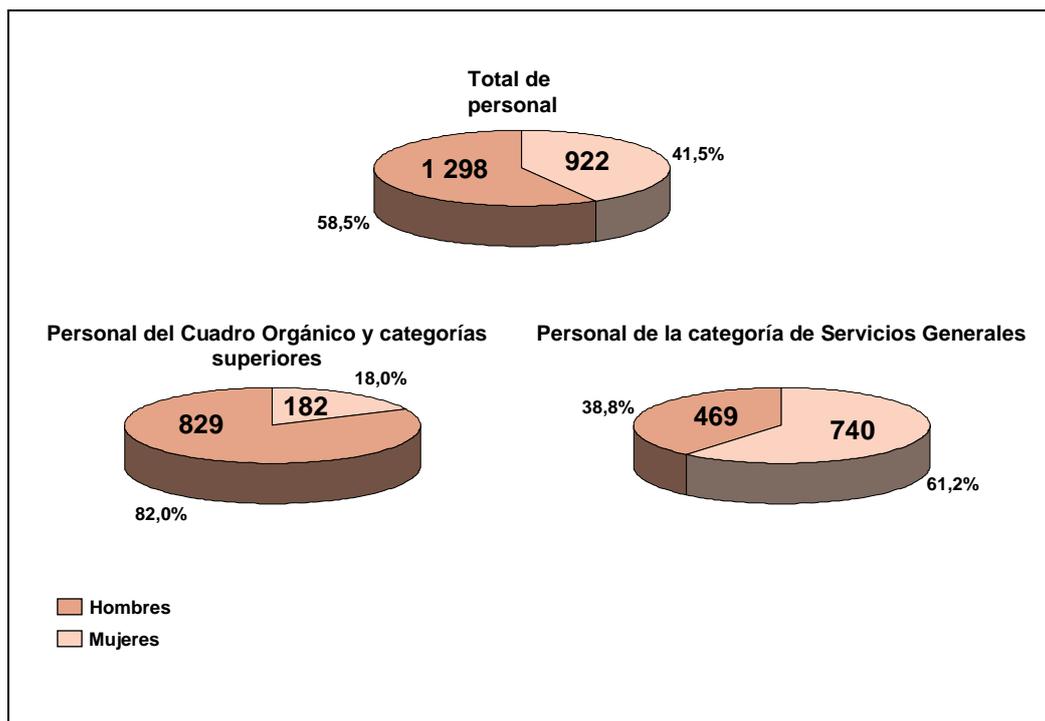
# Personal

## Mujeres en la Secretaría

### A. Representación de la mujer en la Secretaría

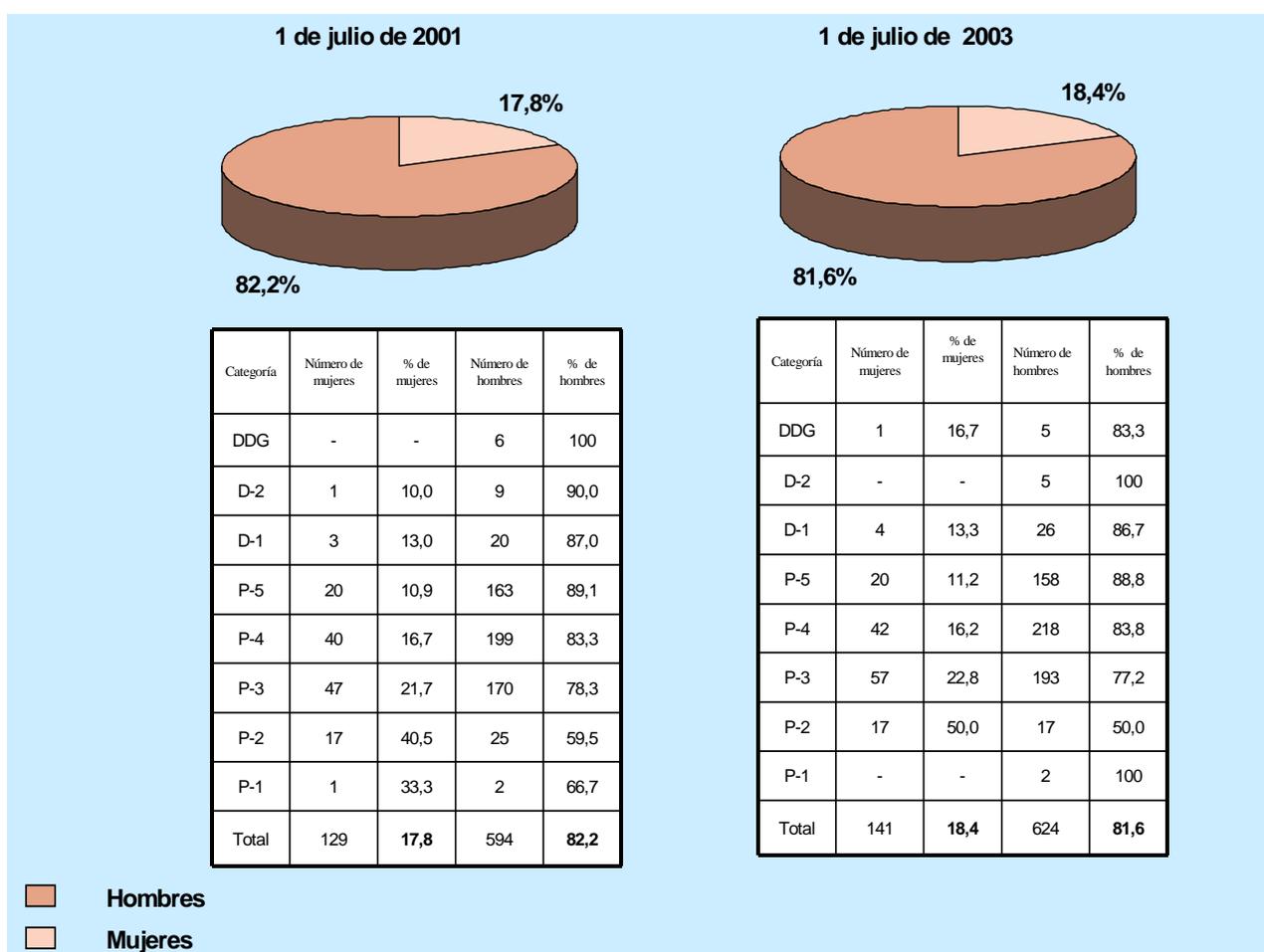
1. El 1 de julio de 2003, el número total de funcionarias en la Secretaría era 922, lo que representaba el 41,5% de la dotación de personal en su conjunto. Esta cifra incluye mujeres de la categoría de Servicios Generales (61,2% de la totalidad del personal en esa categoría), y comprende diversos cargos, como por ejemplo, técnicos de laboratorio, auxiliares de información pública, auxiliares de contabilidad y empleados de adquisiciones. La parte correspondiente a todas las mujeres del Cuadro Orgánico y categorías superiores (que, además de los funcionarios que ocupan puestos de plantilla, abarca a todos los funcionarios tales como los expertos a título gratuito, los consultores y el personal pagado con cargo a fondos extrapresupuestarios) ha aumentado ligeramente, pasando del 17,6% en julio de 2001 al 18,0% en julio de 2003.

**Composición general del personal por sexo y categoría  
1 de julio de 2003**



2. La parte restante del presente informe se refiere al “personal de plantilla” del Cuadro Orgánico y categorías superiores, definido como todos los funcionarios de estas categorías que están sujetos al Estatuto y Reglamento del Personal, que han sido nombrados de conformidad con los procedimientos de contratación normalizadas con fondos previstos en el Presupuesto Ordinario, y que son titulares de un contrato de plazo fijo de un año o más (elementos en los que se han basado los informes anteriores). Los gráficos que figuran a continuación indican el número y el porcentaje de mujeres en cada categoría del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y el número y porcentaje de mujeres por grupo profesional. El porcentaje de funcionarias del Cuadro Orgánico y categorías superiores ha aumentado en un 0,6% desde julio de 2001 y actualmente se sitúa en el 18,4% de la cifra total de funcionarios de esa categoría.

### Personal de plantilla del Cuadro Orgánico y categorías superiores Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres y hombres



3. La distribución del personal de plantilla por sexo y grupo profesional sigue mostrando un desequilibrio considerable en la representación de ambos sexos en relación con el sector administrativo frente al sector científico y técnico. El porcentaje de mujeres en el sector administrativo es del 27,9%, mientras que en el científico y técnico es de apenas el 13,3%.

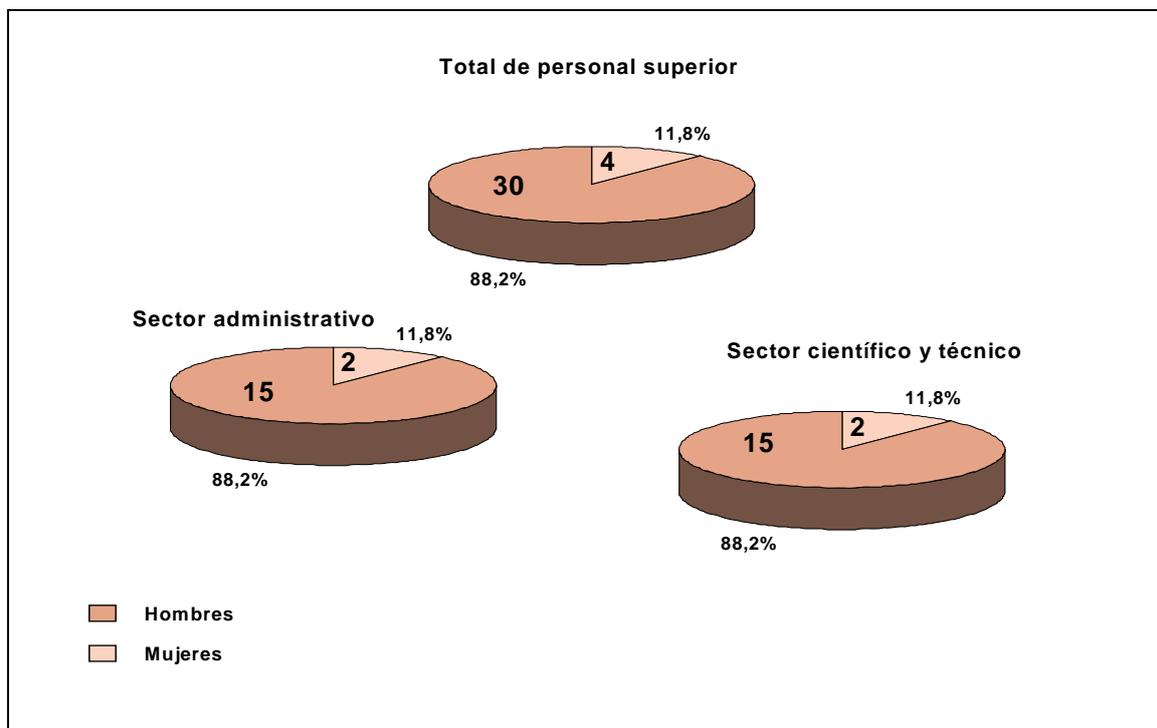
**Personal de plantilla del Cuadro Orgánico y categorías superiores por grupo profesional  
 Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres**

1 de julio de 2003



4. El desequilibrio en la representación de ambos sexos es también evidente entre el personal de categoría superior, tanto en los grupos profesionales científico y técnico como en el administrativo. Las mujeres representan el 11,8% del personal superior del Organismo, es decir, un ligero incremento del 1,8% desde julio de 2001. Por primera vez en la historia del Organismo se ha nombrado a una Directora General Adjunta.

**Personal de plantilla del Cuadro Orgánico y categorías superiores  
(a nivel de director (D-1) y niveles superiores)  
1 de julio de 2003**



## **B. Representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas**

5. De conformidad con la resolución A/RES/56/127 de la Asamblea General, de fecha 19 de diciembre de 2001, el Secretario General de las Naciones Unidas debe informar sobre la mejora de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. Según el informe más reciente, de octubre de 2002, el porcentaje global de funcionarias del Cuadro Orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas era del 33,7%. Entre las organizaciones con la mayor representación de mujeres (más del 30%) figuran el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, ONUSIDA, el Programa Mundial de Alimentos y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Las organizaciones en las que el porcentaje de mujeres se sitúa entre el 20% y el 30% del personal fueron el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, la Secretaría de las Naciones Unidas, la UNESCO, la OMS y la Organización Marítima Internacional. El Organismo quedó incluido en el grupo con representación situada entre el 10% y el 20%, junto con el PNUD, la OIT, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, la Organización Mundial de Propiedad Intelectual y la FAO. Se informó que en seis organizaciones no hay ninguna funcionaria del Cuadro Orgánico: el Centro de Comercio Internacional, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de Aviación Civil Internacional, la Unión Postal Universal y la Corte Internacional de Justicia.

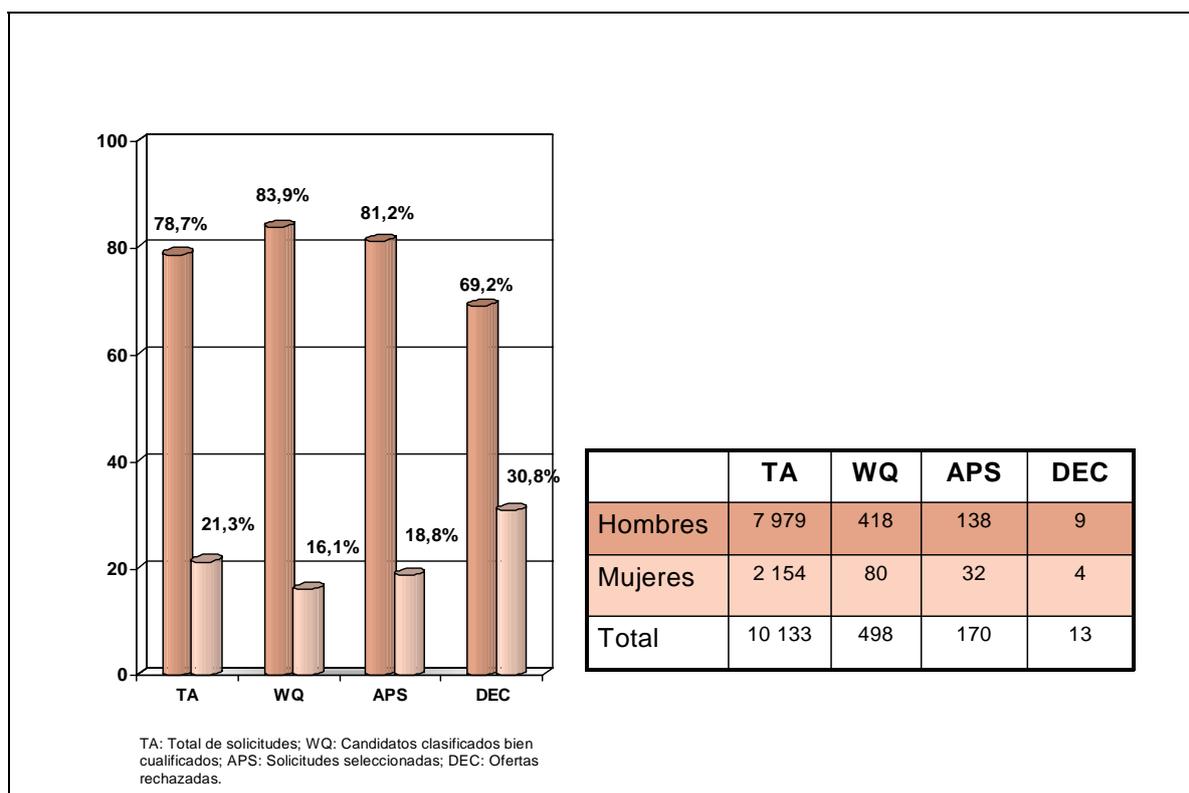
## C. Nombramientos externos en el Cuadro Orgánico y categorías superiores

6. De las 72 nuevas contrataciones en el sector administrativo del Organismo durante el período comprendido entre julio de 2001 y julio de 2003, 19 (26,4%) fueron mujeres, y 19 (15,8%) de los 120 nuevos funcionarios en los sectores científico y técnico fueron mujeres. En su conjunto, el número total de mujeres contratadas (38) representó el 19,8% del total de nombramientos externos (en comparación con el 17,5% del período de notificación anterior).

## D. Solicitudes y contratación externa para puestos de plantilla durante el período comprendido entre julio de 2001 y julio de 2003

7. Durante el período de notificación se recibieron 10 133 solicitudes externas: 21,3% de mujeres y 78,7% de hombres. El bajo porcentaje de solicitudes de mujeres podría ser reflejo de la reducida participación de éstas en la esfera nuclear. Entre las solicitudes de las personas consideradas bien cualificadas, 80 (16,1%) fueron de mujeres y 418 (83,9%) de hombres. Entre los candidatos seleccionados, 32 (18,8%) fueron mujeres y 138 (81,2%) hombres. La proporción de mujeres bien cualificadas en la esfera científica y técnica fue del 9,6% en 2003, en comparación con el 6,5% en 1999 y el 9,8% en 2001. En el 71% de los casos en que las solicitantes externas fueron consideradas bien cualificadas y se seleccionó a un candidato externo, el cargo quedó cubierto por una mujer. Ello es una clara muestra de los grandes esfuerzos desplegados durante el proceso de selección para destacar la cuestión del equilibrio de la representación de ambos sexos.

**Personal de plantilla del Cuadro Orgánico y categorías superiores  
 Candidaturas externas respecto de las cuales ha concluido la selección  
 Período comprendido entre el 1 de julio de 2001 y el 1 de julio de 2003**



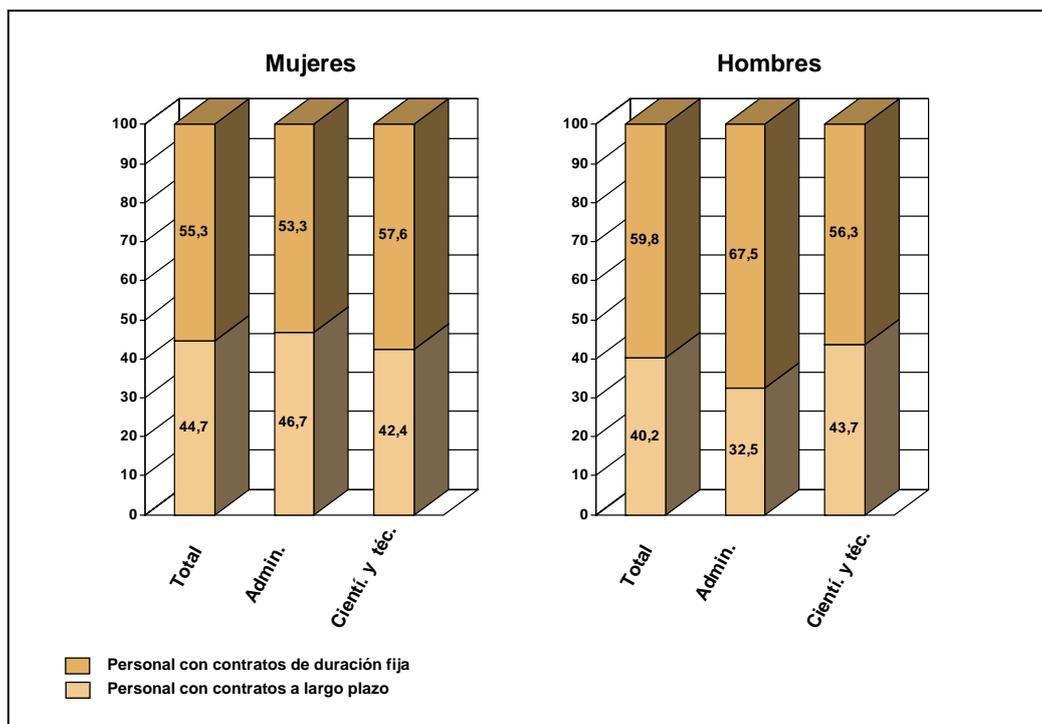
8. Si bien no se están escatimando esfuerzos para nombrar a mujeres bien calificadas en los puestos vacantes, esta labor a veces está en conflicto con intereses en pugna derivados de resoluciones de la Conferencia General relacionadas con el aumento de la representación de funcionarios de Estados Miembros no representados, subrepresentados o en desarrollo (el caso más reciente se ha dado en la resolución GC(45)/RES/15.A).

9. En los casos en que las calificaciones de los solicitantes de un puesto son comparables, se toman en consideración de forma especial las solicitudes de candidatas procedentes de países en desarrollo y de Estados no representados y subrepresentados. Además, en los casos en que se clasifica a mujeres como bien calificadas pero no se recomienda su nombramiento, los directores deben citar la razón de esa decisión.

## E. Mujeres titulares de contratos a largo plazo

10. En vista de las dificultades existentes para contratar a mujeres en la esfera nuclear, el Organismo sigue adoptando medidas para conservar a las mujeres que ya forman parte del personal. El porcentaje de mujeres con contratos a largo plazo es del 44,7% del personal femenino, frente al 40,2% del personal masculino. El porcentaje de mujeres con contratos a largo plazo en el ámbito científico y técnico es del 42,4%. Esto constituye un aumento importante con respecto al último período de notificación (el porcentaje en julio de 2001 era del 29,8%). En el ámbito administrativo, el porcentaje de mujeres con contratos a largo plazo es del 46,7%, mientras que en el caso de los hombres es del 32,5%.

**Personal de plantilla del Cuadro Orgánico y categorías superiores  
Desglose por tipo de contrato  
1 de julio de 2003**



## F. Medidas adoptadas en apoyo del aumento del número de funcionarias del Cuadro Orgánico y categorías superiores

11. A partir de las medidas ya adoptadas y que se exponen sucintamente en el informe anterior, la Secretaría ha seguido abordando la cuestión del aumento de la representación de las mujeres en el Organismo como sigue:

- El Director General ha reiterado a todo el personal superior su compromiso de aumentar el número de funcionarias del Cuadro Orgánico, en particular durante la Conferencia del Personal Directivo Superior del Organismo en enero de 2002. Las nuevas iniciativas previstas, algunas de las cuales se mencionan más adelante, se difundieron por medio de un artículo en el *Boletín del OIEA* (Núm. 2, 2002);
- Se ha puesto en marcha un nuevo sitio web del Organismo sobre la mujer ([www.iaea.org/women](http://www.iaea.org/women)) para difundir información acerca de la dimensión de la cuestión de los sexos en la labor del Organismo y despertar un nuevo interés en las ciencias nucleares. En este sitio web se pone de relieve la contribución de la mujer a la labor del Organismo y se incluye información sobre mujeres a cargo de organismos nucleares en los Estados Miembros, las contribuciones que han aportado y siguen aportando las mujeres a la industria nuclear y un conjunto de actividades del Organismo que contribuyen al bienestar de la mujer en los países en desarrollo;
- El Grupo consultivo internacional sobre cuestiones de género, establecido en 2001, prosiguió su labor en apoyo de la resolución de la Conferencia General sobre las mujeres en la Secretaría. Una de sus recomendaciones dio lugar al sitio web sobre la mujer antes mencionado. También está prevista la elaboración de un cuestionario para determinar las causas básicas de la subrepresentación de las mujeres en la Secretaría, así como una política sobre la incorporación de la perspectiva de género<sup>1</sup>;
- El trabajo a tiempo parcial, que era una práctica establecida dentro de la categoría de los Servicios Generales, se ha ampliado ahora al personal del Cuadro Orgánico. Ya se ha incorporado la nueva política al Estatuto del Personal y se están redactando procedimientos de aplicación que se publicarán próximamente;
- Se ha creado un sistema que permite a los directivos superiores informar de forma anual sobre los progresos realizados para aumentar el número de mujeres del Cuadro Orgánico;
- Se llevó a cabo un curso de capacitación para funcionarias sobre personalidad y cuestiones de género en la esfera de la gestión, centrado en las aptitudes que las mujeres deben desarrollar para el desempeño de cargos directivos;

---

1 El concepto de incorporación de la perspectiva de género se estableció como estrategia mundial de promoción de la igualdad de géneros en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. "La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros".

- Los funcionarios y sus cónyuges que deseen desarrollarse profesionalmente tienen a su disposición una gran cantidad de materiales en el Centro de Recursos de Aprendizaje. Entre esos materiales figuran anuncios de vacantes en Viena abiertas a personas que no hablen el alemán. En determinadas ocasiones se ha prestado asistencia a los esposos para encontrar trabajo como medida de apoyo tangible a la contratación y conservación de mujeres en la categoría del Cuadro Orgánico de la Secretaría;
- Se están manteniendo conversaciones entre los Estados Miembros y la Secretaría con respecto a posibles medidas que los Estados Miembros podrían adoptar para identificar a candidatas con cualificaciones adecuadas para cubrir cargos en el Organismo;
- Se ha elaborado una “carpeta de viaje” que se compone de una presentación en Power Point sobre empleo en el Organismo en la que se hace mención especial de las oportunidades laborales para mujeres. Los funcionarios en misión o que estén a cargo de conferencias internacionales, talleres y/o reuniones deben utilizar la carpeta de viaje para informar a los participantes, hombres y mujeres, con cualificaciones adecuadas;
- La Secretaría facilita regularmente información sobre anuncios de vacantes correspondientes a personal del Cuadro Orgánico a más de 70 organizaciones de mujeres en la esfera de las ciencias.

## **G. Actividades en apoyo de la Plataforma de Acción de Beijing**

12. El Organismo contribuye al desarrollo económico y social mediante la aplicación de las tecnologías nucleares. Trabaja en asociación con gobiernos y otras organizaciones internacionales en apoyo de iniciativas destinadas a la mejora de la salud humana, en particular la salud de las mujeres de los países en desarrollo, la reducción de la pobreza, la mejora de la inocuidad de los alimentos y la gestión de la sostenibilidad del entorno natural. En cooperación con los Estados Miembros, la Secretaría está prestando apoyo a proyectos encaminados a:

- mejorar la salud de las mujeres por medio de una mejor nutrición;
- controlar las enfermedades transmisibles que pueden causar la muerte;
- ampliar el tratamiento del cáncer por medio de la radioterapia;
- prevenir la osteoporosis;
- contribuir a la maternidad sin riesgo.

13. El Departamento de Cooperación Técnica sigue trabajando en la mejora de la vida cotidiana de las mujeres de los países en desarrollo. En 2002 se publicó un folleto titulado *La ciencia al servicio de los pueblos*, en el que se hace especial énfasis en las mujeres.

## **H. Conclusión**

14. El mayor obstáculo que enfrenta el Organismo al abordar la cuestión de los géneros es la escasa disponibilidad de mujeres especializadas en ciencias nucleares. Como se informó en 2001, las estadísticas facilitadas por la Agencia para la Energía Nuclear de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)<sup>2</sup> han mostrado que el número global de estudiantes graduados en las

---

2 Nuclear Education and Training: Cause for Concern?, OCDE, París (2000).

esferas de estudio del ámbito nuclear se mantiene bajo debido a la impresión de que existen pocas posibilidades de empleo al privatizarse las centrales nucleares y reducirse el apoyo gubernamental a los programas nucleares. Ante esta situación, la reserva de personal femenino en la esfera nuclear, que nunca fue adecuada, está disminuyendo aún más. Se trata de un factor externo respecto del cual el control de la Secretaría es limitado. Como consecuencia, la Secretaría se centra en medidas internas a fin de garantizar que no existe ninguna parcialidad con respecto a las mujeres, especialmente en el proceso de selección y de conservación del personal femenino, como se señala antes en el presente informe.

15. La Secretaría seguirá abordando el desequilibrio entre los sexos que se manifiesta principalmente en la esfera científica a nivel superior. Se hará mayor hincapié en la búsqueda dinámica de mujeres bien calificadas. Sin embargo, para ello se necesitará la plena contribución y participación de los Estados Miembros.



