



IAEA

Organismo Internacional de Energía Atómica

Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2005/55-GC(49)/15

Fecha: 17 de agosto de 2005

Distribución general

Español

Original: inglés

Sólo para uso oficial

Punto 23 b) del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(49)/1)

Personal

Mujeres en la Secretaría

Informe del Director General

Resumen

- En la resolución GC(47)/RES/14.B (Mujeres en la Secretaría), aprobada por la Conferencia General el 19 de septiembre de 2003, 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 representación de la mujer en la Secretaría, en el cuadro orgánico y categorías superiores.
- En el presente informe se comunican las actividades desarrolladas por la Secretaría en la consecución de este objetivo durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2003 y el 1 de julio de 2005.

Medida que se recomienda

- 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. Antecedentes

1. Según el informe de 2004 del Secretario General, la proporción general de mujeres en el *cuadro orgánico y categorías superiores* del sistema de las Naciones Unidas fue del 36,4% (37,4% en la Secretaría de las Naciones Unidas)¹. En el informe se indica que, dentro de esas categorías, el OIEA, con el 20,1%, tiene la representación más baja de mujeres, seguido de cerca por la UPU (20,3%), la UNU (21,4%), la OMM (26,1%), la OACI (24,3%) y la ONUDI (25,1%). Como demuestran estos datos, el desequilibrio en la representación de los sexos es un problema de todo el sistema de las Naciones Unidas, aunque es particularmente pronunciado en las esferas científica y tecnológica, donde el porcentaje de mujeres es crónicamente bajo. Por el contrario, en las esferas de los derechos humanos y relacionadas con el desarrollo, dos organizaciones (UNITAR, UNFPA) han alcanzado la paridad y varias otras han sobrepasado el 40% (CAPI, OPS, ONUSIDA, UNESCO, UNHCR, PMA, UNICEF), aunque las organizaciones de orientación científica siguen estando por debajo del 30%.

2. En lo que concierne al Organismo, la Secretaría, desde su informe anterior presentado a la Junta de Gobernadores y la Conferencia General en 2003, continuó tomando como base las medidas ya establecidas y ha seguido así aumentando el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico.

Medidas de contratación

- La División de Personal fomenta un diálogo continuo con los representantes de los Estados Miembros con objeto de promover la presentación de candidaturas de mujeres bien cualificadas para ocupar puestos vacantes en el Organismo.
- En marzo de 2005 se contrataron los servicios de un consultor con experiencia en la incorporación de la perspectiva de género, quien presentó un informe para la aplicación de una amplia política al respecto.
- Por invitación de los Estados Miembros, se han llevado a cabo cinco misiones de contratación. Estas misiones brindan la oportunidad, una vez más, de hacer hincapié en la presentación de candidatas bien cualificadas. Cabe señalar que la Secretaría no tiene ningún presupuesto

¹ “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, Informe del Secretario General, A/59/357, 20 de septiembre de 2004.

establecido para desarrollar este tipo de actividades y, por tanto, los gastos son financiados por el Estado Miembro solicitante. Se ha programado otra misión de contratación para más tarde en 2005.

- La Secretaría (y en particular el centro de coordinación de las cuestiones de género), se reunió con el jefe ejecutivo del Instituto Internacional de Investigación y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) con el fin de adoptar disposiciones para poner de relieve la figura del Organismo como entorno de trabajo favorable y de oportunidades para las mujeres en el sitio web del INSTRAW y en su boletín de noticias. La Secretaría también continúa su relación con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros participando en las reuniones y diálogos de la organización.

Medidas de trabajo/vida

- La opción del trabajo a jornada parcial, de la que se disponía anteriormente sólo para el personal de servicios generales, se ha ampliado ahora para abarcar también al personal del cuadro orgánico.
- Los funcionarios están autorizados, en circunstancias especiales, a trabajar en su casa. Esta disposición debería ser especialmente atractiva para las madres trabajadoras al permitirles trabajar en su hogar de manera periódica o en situaciones especiales.
- Con respecto a las actividades de perfeccionamiento del personal, el Centro de Recursos de Aprendizaje ofrece apoyo a los cónyuges al tratar de conseguirles empleo en Austria, incluida la transmisión de su CV a organizaciones de contratación radicadas en el país.

Medidas respecto de la notificación

- Todos los jefes de departamentos comunican en junio de cada año las medidas adoptadas con respecto a las actividades realizadas en apoyo del aumento de la participación de las mujeres en el cuadro orgánico. Estos informes demuestran que varios departamentos técnicos se han esforzado para que las profesionales jóvenes tengan la oportunidad de adquirir experiencia laboral en las tecnologías y aplicaciones nucleares al ofrecerles pasantías, becas y consultas. Estos programas proporcionan a los departamentos técnicos una reserva de posibles candidatas para puestos en el futuro.
- El Subcomité sobre las Cuestiones de Género del Comité Consultivo Mixto ha sido fortalecido. Su nuevo mandato señala que el propósito del Subcomité consiste en determinar las dificultades que afronta el Organismo para incrementar la representación de las funcionarias, contribuir a un plan de acción relacionado con las cuestiones de género en la Secretaría del Organismo, y proponer recomendaciones para promover un entorno de trabajo más favorable para la familia.

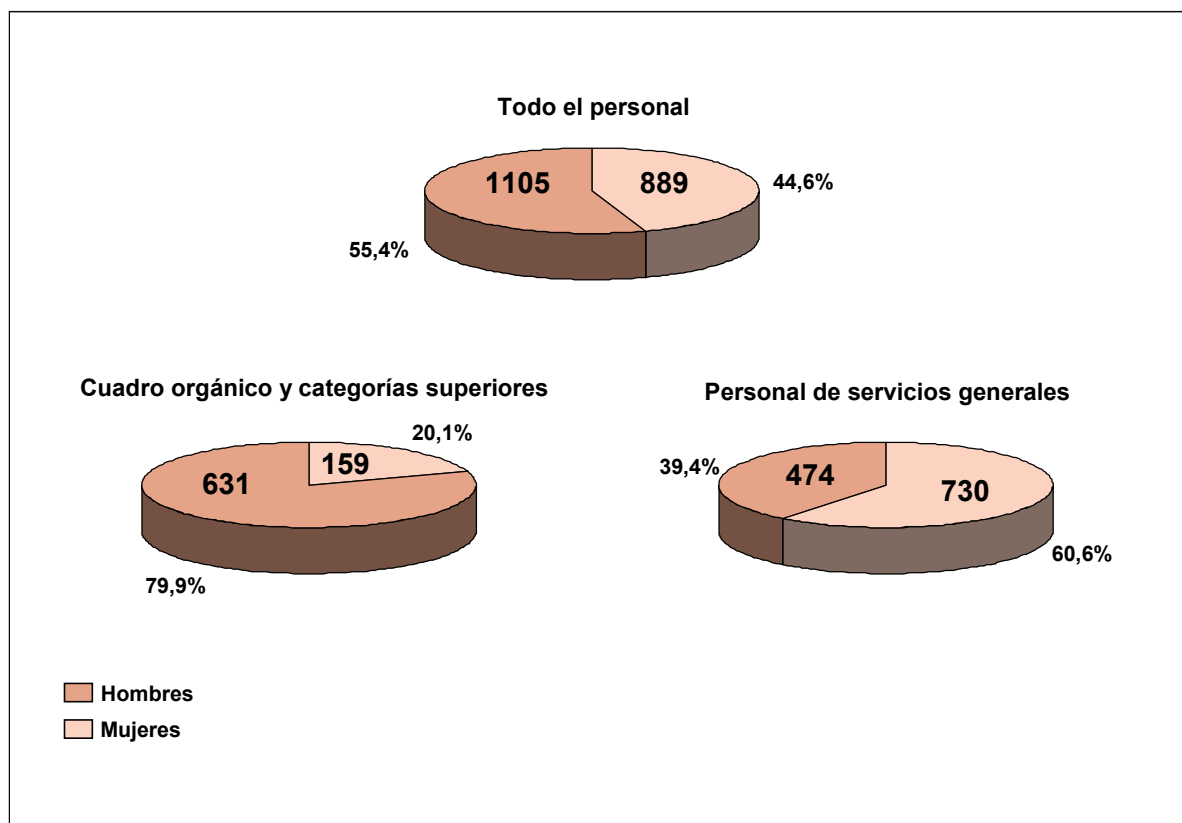
B. Representación de la mujer en la Secretaría

Situación actual

3. Al 1 de julio de 2005, había en total 889 funcionarias en la Secretaría, que representaban el 44,6% de la plantilla general. Esa cifra incluye mujeres de la categoría de servicios generales (60,6% 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 compras. La proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores entre el personal de

plantilla, definido como todos los funcionarios de esta categoría que están sujetos al Estatuto y el Reglamento del Personal, que han sido nombrados de conformidad con los procedimientos normales de contratación con los fondos aportados al presupuesto ordinario, y que son titulares de un contrato de duración fija de un año como mínimo, ha aumentado de 18,4% al final del período de notificación anterior en julio de 2003 a 20,1% en julio de 2005².

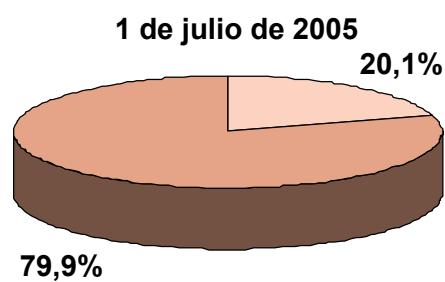
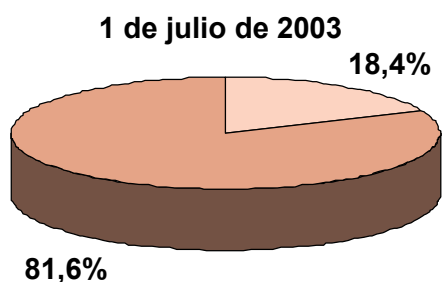
Composición general del personal por sexo y categoría 1 de julio de 2005



4. A partir de este punto el presente informe se relacionará únicamente con el personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores. Los gráficos siguientes indican el número y el porcentaje de mujeres de cada nivel en estas categorías. El porcentaje de funcionarias del cuadro orgánico y categorías superiores ha aumentado en un 1,7% desde julio de 2003 y en un 2,3% desde julio de 2001, y actualmente representa el 20,1% de la cifra total de funcionarios de esa categoría.

² Esta categoría no incluye a otros funcionarios como los expertos y consultores a título gratuito y los funcionarios contratados con cargo a fondos extrapresupuestarios.

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



Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG	1	16,7	5	83,3
D-2	-	-	5	100
D-1	4	13,3	26	86,7
P-5	20	11,2	158	88,8
P-4	42	16,2	218	83,8
P-3	57	22,8	193	77,2
P-2	17	50,0	17	50,0
P-1	-	-	2	100
Total	141	18,4	624	81,6

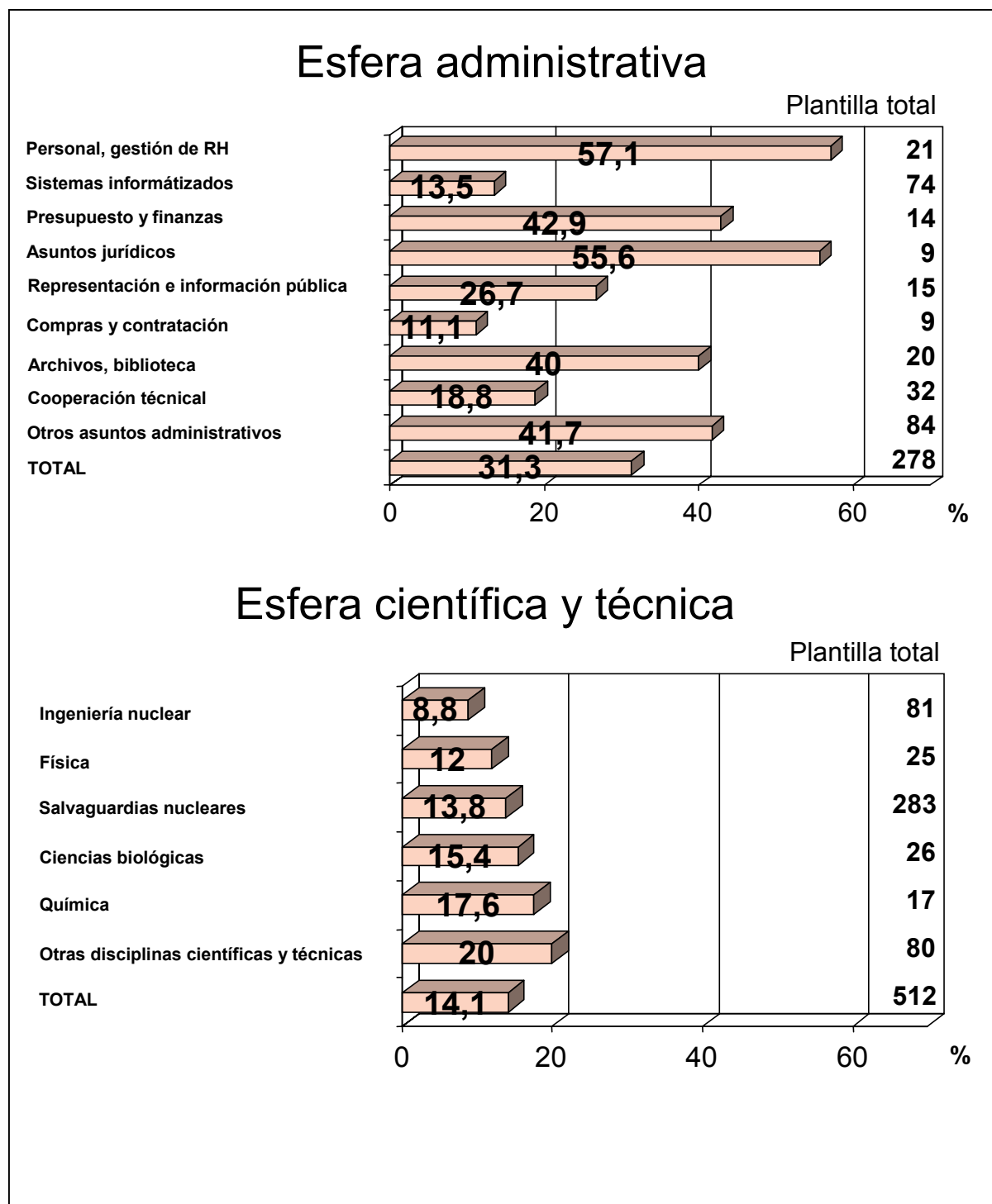
Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG	1	16,7	5	83,3
D-2	-	-	4	100,0
D-1	5	16,1	26	83,9
P-5	24	13,2	158	86,8
P-4	49	17,8	227	82,2
P-3	62	24,2	194	75,8
P-2	17	50,0	17	50,0
P-1	1	100,0	-	-
Total	159	20,1	631	79,9

 **Hombres**

 **Mujeres**

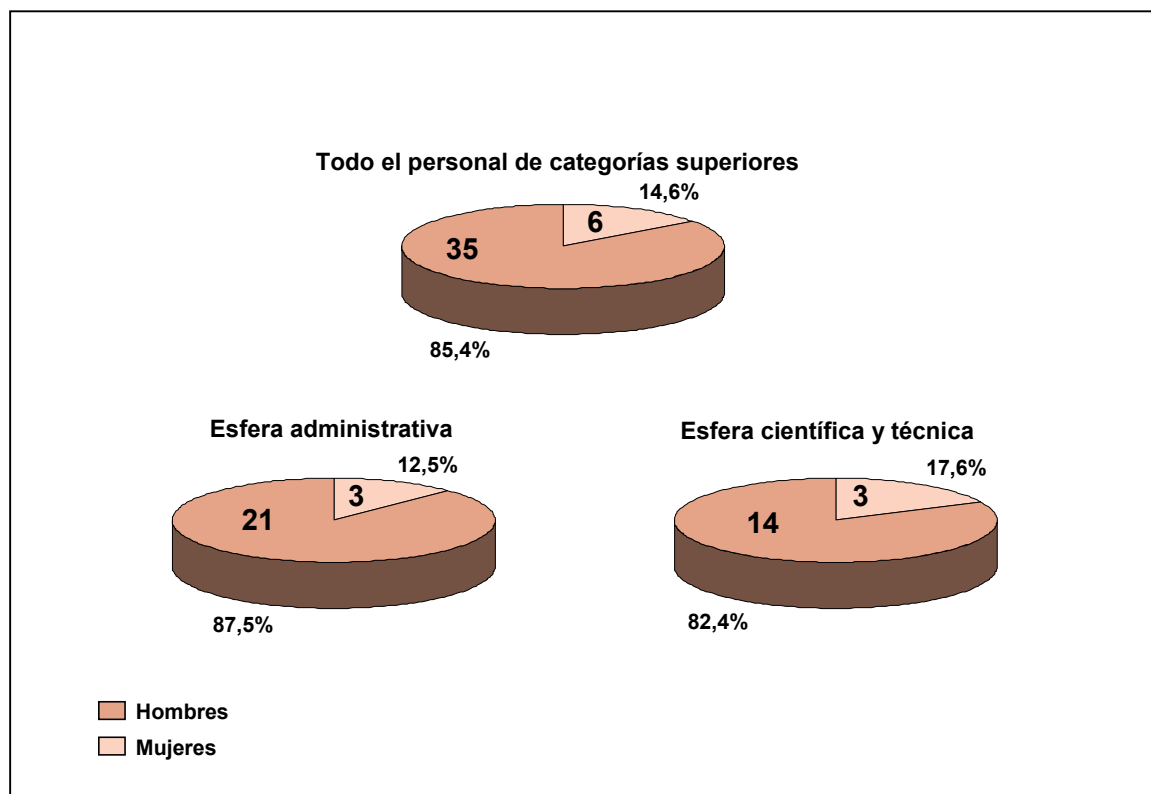
5. La distribución del personal de plantilla por género y grupo profesional sigue indicando un desequilibrio importante en la representación de los sexos cuando se desglosa en la esfera administrativa frente a las esferas científica y técnica. El porcentaje de mujeres en la esfera administrativa es del 31,3% (27,9% en julio de 2003), mientras que en la esfera científica y técnica es de sólo el 14,1% (13,3% en julio de 2003).

Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores por grupo profesional:
Porcentaje de puestos ocupados por mujeres
1 de julio de 2005



6. El desequilibrio en la representación de ambos sexos es también evidente entre el personal de categorías superiores, tanto en los grupos profesionales científico y técnico como en el administrativo. Las mujeres comprenden el 14,6% de los puestos de categorías superiores a partir del nivel D-1.

**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores
(a partir del nivel de director (D-1))
1 de julio de 2005**

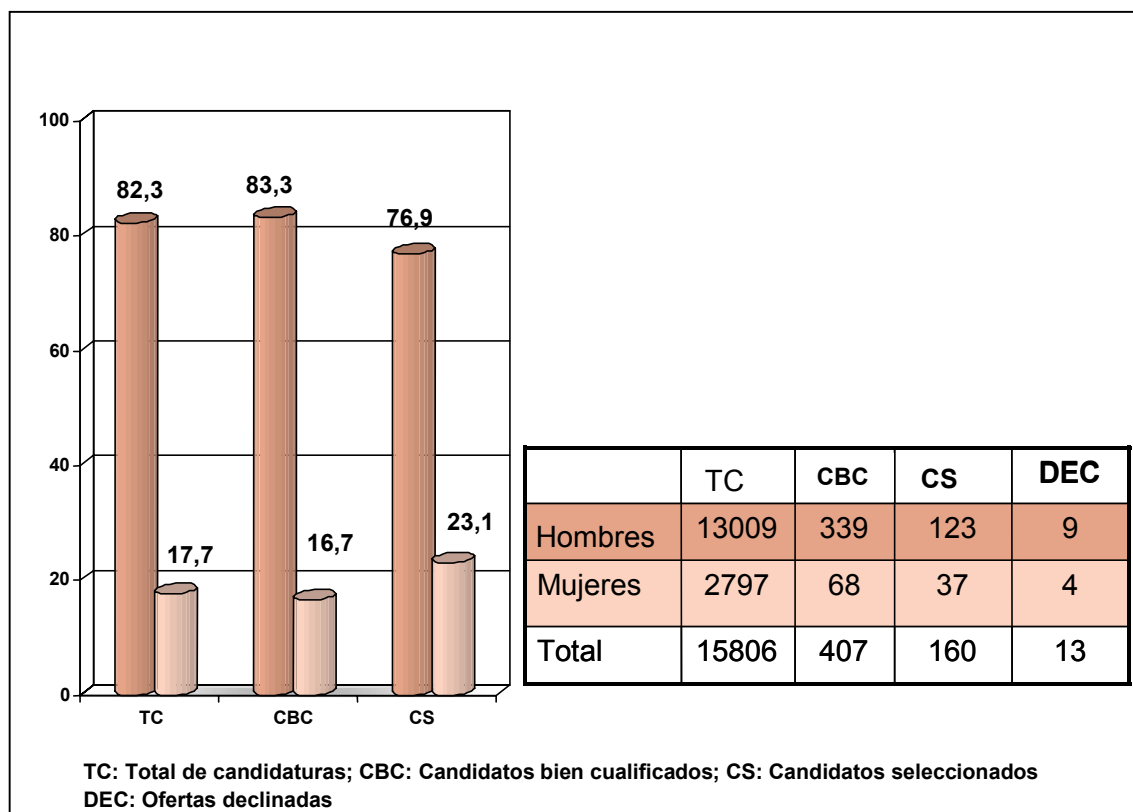


Candidaturas y nombramientos

7. El Organismo ofrece iguales oportunidades de empleo. Se presta especial atención a la evaluación de las candidatas tanto en la etapa previa como en el proceso de selección para garantizar que el personal directivo dé tratamiento justo y equilibrado a las candidatas. Además, en los casos de cualificación comparable para un puesto, se toman en consideración especialmente las candidaturas de mujeres.

8. Durante el período de notificación se recibieron 15 806 solicitudes externas: 17,7% de mujeres y 82,3% de hombres. El bajo porcentaje de candidaturas de mujeres denota la tasa más baja de participación de la mujer en el sector nuclear, también, quizás, tanto como las normas sociales, que a menudo hacen que las mujeres profesionales experimenten dificultades para reinstalar una familia con dobles ingresos cuando no existen oportunidades de empleo para el segundo sostén económico. Entre los candidatos considerados “bien cualificados”, 68 (16,7%) fueron mujeres y 339 (83,3%) hombres. La proporción de mujeres bien cualificadas en el sector científico y técnico ascendió al 11,1% en 2005, en comparación con el 9,6% en 2003, el 9,8% en 2001 y el 6,5% en 1999. No obstante, entre los candidatos seleccionados que recibieron un puesto, 37 (23,1%) fueron mujeres.

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 2003
y el 1 de julio de 2005



9. En el 96% de los casos en que había candidatas externas entre los candidatos considerados “bien cualificados” y se seleccionó un candidato externo, se seleccionó una mujer para el puesto. Esta es una indicación muy clara de que se ha prestado considerable atención al equilibrio en la representación de los sexos durante el proceso de selección.

**Nombramientos de candidatos externos en puestos del cuadro orgánico:
Casos que incluyeron una mujer “bien cualificada” entre los candidatos
Período comprendido entre el 1 de julio de 2003
y el 1 de julio de 2005**



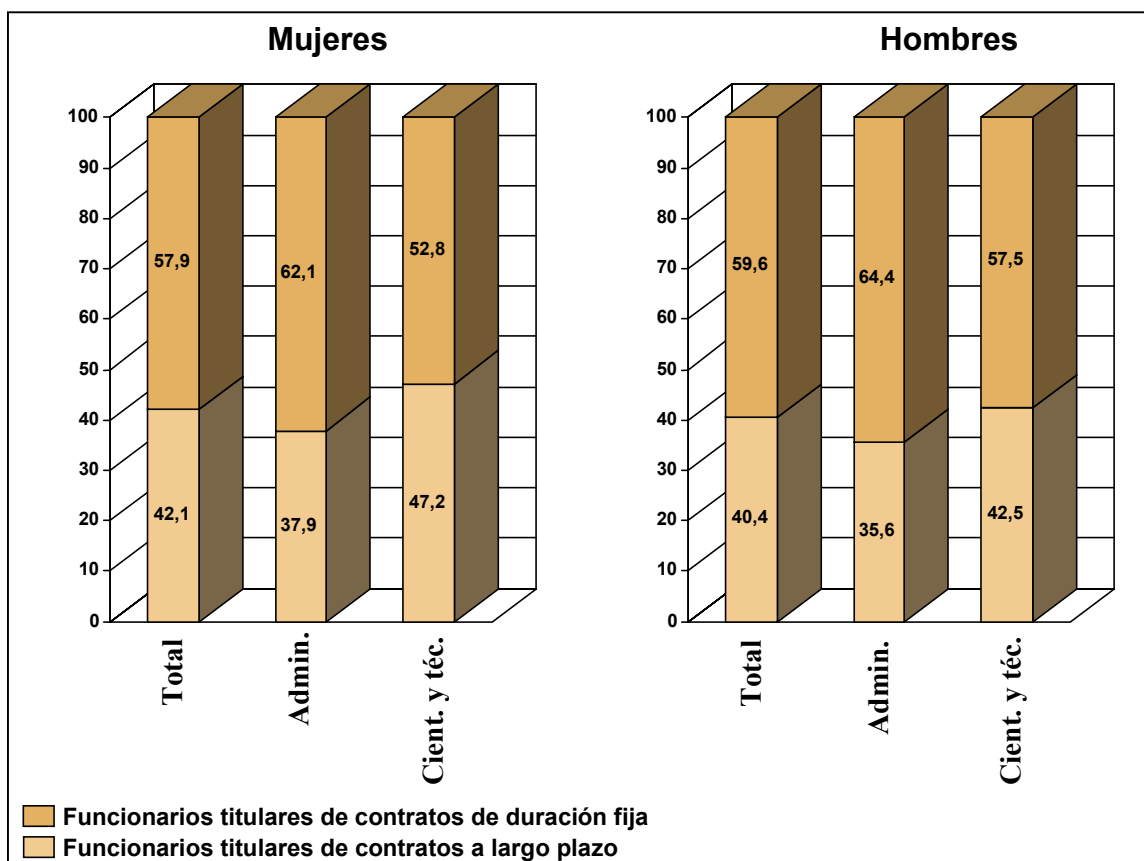
10. En su conjunto, el número total de mujeres contratadas (37) representó el 22% del total de nombramientos externos (en comparación con el 19,8% del período de notificación anterior). En el sector administrativo, 24 (42,9%) de los 56 nuevos funcionarios contratados fueron mujeres. En la esfera científica y técnica, 13 (11,6%) de los 112 nuevos funcionarios fueron mujeres.

11. Si bien no se están escatimando esfuerzos para nombrar a mujeres bien cualificadas en los puestos vacantes, estos esfuerzos a veces entran en conflicto con intereses contrapuestos generados por resoluciones de la Conferencia General relacionadas con el aumento de la representación de funcionarios de Estados Miembros no representados, subrepresentados o en desarrollo (últimamente la resolución GC(47)/RES/14.A).

Mujeres titulares de contratos a largo plazo

12. En vista de las dificultades para contratar a mujeres en la esfera nuclear, el Organismo sigue adoptando medidas para conservar a las funcionarias que ya forman parte de la plantilla. A este respecto, las mujeres que ya son titulares de contratos a largo plazo representan el 42,1% en comparación con el 40,4% de los hombres. El porcentaje de mujeres con contratos a largo plazo en el ámbito científico y técnico es del 47,2%. Esto constituye un aumento importante con respecto al último período de notificación (42,4% en julio de 2003 y 29,8% en julio de 2001). La proporción correspondiente de hombres es del 42,5%. En el ámbito administrativo, el porcentaje de mujeres con contratos a largo plazo es del 37,9%, mientras que en el caso de los hombres es del 35,6%.

Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores
Desglose por tipo de contrato
1 de julio de 2005



C. Participación de los Estados Miembros

13. Aunque el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores ha seguido aumentando, no lo ha hecho en la magnitud deseada. Y lo que es más importante, las medidas adoptadas por la Secretaría, que se indican anteriormente, no produjeron un cambio suficientemente rápido en el número de *candidatas* “bien cualificadas”, lo que resulta crítico para el objetivo de aumentar la proporción de mujeres en la plantilla. Para tratar de mejorar aún más esta situación, el 17 de enero de 2005 se ofreció una sesión de información a la reunión oficiosa del Comité del Programa y Presupuesto de la Junta de Gobernadores y más adelante, en una nota de fecha 3 de marzo de 2005 la Secretaría pidió a todos los Estados Miembros que designaran un punto de contacto para apoyar activamente los esfuerzos del Organismo en la contratación de mujeres. En junio de 2005, se habían recibido 25 de estas candidaturas y se había celebrado una primera reunión de los puntos de contacto, en la que se les pidió que prestaran ayuda a la Secretaría: para identificar las instituciones competentes de los Estados Miembros de las que pudieran seleccionarse candidatas cualificadas, promover el programa de oficiales subalternos del cuadro orgánico, ampliar el número de becas, y establecer misiones de contratación. El 6 de septiembre de 2005 se celebrará otra reunión de los puntos de contacto. Cabe esperar que con este apoyo más directo de los Estados Miembros sea posible acelerar el aumento del número de candidatas bien cualificadas para los puestos del Organismo y, por tanto, el proceso de consecución de un mayor equilibrio en la representación de ambos sexos.