

# Junta de Gobernadores Conferencia General

**GOV/2007/47-GC(51)/17**

Fecha: 24 de agosto de 2007

**Distribución general**

Español

Original: Inglés

## **Sólo para uso oficial**

Punto 8 c) ii) del Orden del Día provisional de la Junta

(GOV/2007/38)

Punto 23 b) del Orden del Día provisional de la Conferencia

(GC(51)/1)

## Personal

# Mujeres en la Secretaría

*Informe del Director General*

## **Resumen**

- En la resolución GC(49)/RES/16 B (Mujeres en la Secretaría), aprobada por la Conferencia General el 30 de septiembre de 2005, se pide al Director General que presente bianualmente un informe sobre los progresos realizados para lograr una mayor representación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores de la Secretaría.
- En el presente informe se dan a conocer los progresos realizados en la consecución de este objetivo durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2005 y el 30 de junio de 2007.

## **Medidas que se recomiendan**

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores tome nota de este informe, haga suyo el llamamiento del Director General a todos los Estados Miembros que aún no han designado puntos de contacto para la contratación de mujeres para que lo hagan, y presente este informe a la Conferencia General para que lo examine.



# Personal

## Mujeres en la Secretaría

*Informe del Director General*

### **A. Antecedentes**

1. En la resolución GC(49)/RES/16 B, aprobada por la Conferencia General el 30 de septiembre de 2005, se pidió al Director General que presentara un informe sobre la representación equitativa de ambos géneros en toda la Secretaría como objetivo final, y se le pidió también que fijara como meta la representación equitativa de la mujer en todos los grupos y categorías profesionales del Organismo, comprendidos los puestos superiores de formulación de políticas y adopción de decisiones.
2. El equilibrio entre los géneros sigue siendo un problema en todo el sistema de las Naciones Unidas: según el último informe del Secretario General<sup>1</sup>, tanto en la Secretaría de las Naciones Unidas como en las organizaciones del sistema, la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores permaneció prácticamente invariable durante el período comprendido entre 2004 y 2006, oscilando en torno al 37%. A pesar de que el Organismo figura todavía entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con una representación más baja de funcionarias en el cuadro orgánico, el número de mujeres en el cuadro orgánico y las categorías superiores ha aumentado en 2,4% desde julio de 2005, lo que supone una tendencia alentadora.
3. La participación de la mujer en determinadas ramas de las ciencias naturales, la ingeniería y la tecnología es también escasa en el sector privado y en el ámbito universitario. Las estadísticas siguen mostrando que el número total de estudiantes graduados – en especial mujeres – en sectores relacionados con el ámbito nuclear sigue siendo escaso y, por consiguiente, la reserva de personal femenino en dicho ámbito es y seguirá siendo limitada. Así pues, uno de los principales desafíos a los que se enfrenta la Secretaría para lograr el objetivo de la igualdad de representación de ambos géneros es remediar la falta de crecimiento del número de mujeres que se dedican a carreras científicas, en especial en la industria nuclear.

---

<sup>1</sup> “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, Informe del Secretario General, A/61/318, 7 de septiembre de 2006.

## **B. Iniciativas de la Secretaría para aumentar la representación de la mujer**

4. De conformidad con las recomendaciones de la Conferencia General que figuran en la resolución GC(49)/RES/16 B, se formuló una política general de género que se aprobó el 10 de mayo de 2007. Dicha política abarca la igualdad de género en relación con la dotación de personal, y la incorporación de consideraciones relativas a las cuestiones de género en los programas y las actividades de la Secretaría, que trabaja ahora en la preparación de instrucciones y directrices para la aplicación e integración de esa política.

5. La Coordinadora de las cuestiones de género del Organismo sigue trabajando para lograr los objetivos de igualdad fijados en la política sobre cuestiones de género. A finales de 2006, se nombraron en cada departamento coordinadores de estas cuestiones para respaldar esa labor y contribuir al esfuerzo de los Directores Generales Adjuntos encaminado a lograr la igualdad de género. Además, el Subcomité sobre las Cuestiones de Género del Comité Consultivo Mixto sigue participando en el empeño por aumentar la representación de la mujer entre los funcionarios. Los funcionarios correspondientes están realizando todas estas funciones, además de sus tareas habituales.

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

6. La Secretaría sigue colaborando con representantes de los Estados Miembros en la búsqueda de nuevas vías para dar a conocer la labor del Organismo y fomentar las candidaturas de mujeres bien calificadas a puestos del cuadro orgánico.

7. Se hizo especial hincapié en que el Organismo estuviera representado en conferencias y reuniones en las que participen mujeres científicas. También se ha prestado atención a la promoción de los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico (JPO), así como de pasantías y becas, cuyo objetivo es que las profesionales jóvenes adquieran experiencia laboral práctica.

8. Por invitación de los Estados Miembros<sup>2</sup>, se han llevado a cabo cuatro misiones de contratación desde 2005, que han brindado nuevas oportunidades para entrar en contacto con candidatas bien calificadas. Está previsto efectuar otras dos misiones de contratación en el cuarto trimestre de 2007.

9. Asimismo, la Secretaría mantiene su relación con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, la Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) y otras organizaciones que se esfuerzan por lograr la representación equitativa de ambos géneros.

10. Se sigue prestando especial atención a la evaluación de las candidatas a puestos vacantes, tanto en la etapa previa del proceso de selección como en el proceso de selección propiamente dicho. Cuando las cualificaciones para un puesto son comparables, se toman especialmente en consideración las candidaturas de mujeres.

### **B.2. Participación de los Estados Miembros**

11. En marzo de 2005, la Secretaría pidió a todos los Estados Miembros que designaran un punto de contacto para apoyar activamente sus esfuerzos en la contratación de mujeres. Al 30 de junio de 2007, 47 Estados Miembros se habían sumado a esa iniciativa. Representantes de la Secretaría se reúnen periódicamente con los puntos de contacto a fin de informarles de la evolución y las estadísticas

---

<sup>2</sup> La Secretaría no dispone de presupuesto alguno para misiones de contratación y, por consiguiente, los Estados Miembros que los soliciten financiarán los gastos correspondientes.

recientes, y examinar los modos de alentar a mujeres bien cualificadas procedentes de entidades gubernamentales y no gubernamentales a que presenten candidaturas a los puestos vacantes del Organismo. Los puntos de contacto suministran también información a instituciones nacionales, organismos y universidades, así como a organizaciones de mujeres, facilitan el contacto con ellas y les distribuyen directamente anuncios de vacantes del Organismo. Con su ayuda, la Secretaría ha creado una red de casi 500 instituciones a las que se envían mensualmente anuncios de vacantes por correo electrónico. Los puntos de contacto organizan también misiones de contratación, contribuyen a dar a conocer el Organismo como posible empleador mediante contactos en revistas especializadas y sitios web, y promueven los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico (JPO), y de pasantías y becas para las jóvenes profesionales en sus países. El Organismo es la única organización del sistema común de las Naciones Unidas que ha adoptado y aplicado esta medida.

### **B.3. Equilibrio entre las condiciones de trabajo y de vida**

12. La Secretaría examina, actualiza y mejora constantemente sus políticas en materia de equilibrio entre las condiciones de trabajo y de vida. La mayoría de las políticas que se aplican en otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y de vida (como el horario flexible, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a domicilio) se establecieron hace mucho tiempo. La Secretaría organiza periódicamente reuniones para mantener al personal informado de esos programas, y los funcionarios se han beneficiado cada vez más de ellos.

13. A principios de 2006, la Secretaría puso en práctica una política de licencias por paternidad de cuatro semanas remuneradas de duración, en consonancia con el afán de las Naciones Unidas de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los funcionarios en el sistema común de las Naciones Unidas.

### **B.4. Medidas para la presentación de informes**

14. Los jefes de departamento presentan cada año informes sobre las medidas adoptadas y las actividades realizadas para fomentar un aumento del número de mujeres en el cuadro orgánico. En todas las esferas de la Secretaría no sólo se sigue prestando atención especial a la designación de mujeres entre los candidatos finalistas en los procesos de selección, sino que también se están realizando esfuerzos por brindar a las jóvenes profesionales la oportunidad de adquirir experiencia laboral en las tecnologías y aplicaciones nucleares. Se presta especial atención a la participación de mujeres en conferencias, talleres y proyectos de investigación, así como en comités y en actividades de consultoría.

15. Durante 2006 se impartieron cursos de capacitación sobre sensibilidad a las cuestiones de género y aptitudes para la comunicación.

## **C. Representación de la mujer en la Secretaría**

16. En el Anexo figuran cifras y diagramas que ilustran los resultados que se describen a continuación.

### **C.1. Situación actual**

17. Al 30 de junio de 2007, había en total 960 funcionarias en la Secretaría, que representaban el 41,9% de la plantilla.

- En el Cuadro de Servicios Generales (que comprende diversos puestos, como por ejemplo, técnicos de la TI y de laboratorio, auxiliares de contabilidad y empleados de compras), el porcentaje de mujeres ha permanecido prácticamente invariable (un 60,5% del personal, frente a un 60,6% en 2005).
- La proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores del personal de plantilla<sup>3</sup> aumentó de un 20,1% al final del período de notificación anterior, en julio de 2005, a un 22,5% en julio de 2007 (lo que representa un aumento del 2,4%).

18. De aquí en adelante, en el presente informe se hará únicamente referencia al personal de plantilla del cuadro orgánico y de categorías superiores.

19. Al 30 de junio de 2007, el desequilibrio en la representación de los géneros seguía aumentando respecto del personal de categoría superior, tanto en los grupos profesionales científico y técnico como en el administrativo. No obstante, en los niveles de P-4 y P-3 se produjeron aumentos importantes, del 6,6% y del 2,4% respectivamente, en la proporción de mujeres con un total neto de 24 mujeres más desde julio de 2005.

20. El porcentaje de mujeres en los distintos grupos profesionales era el siguiente:

- Esfera administrativa: un 35,7% (en comparación con un 31,1% en julio de 2005).
- Esfera científica y técnica: un 15,5% (en comparación con un 14,1% en julio de 2005).

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

21. Durante el período de notificación se recibieron 11 800 candidaturas externas a puestos de plantilla: un 19,6% de mujeres y un 80,4% de hombres (frente a un 17,7% de mujeres y un 82,3% de hombres durante el período de notificación anterior).

22. Entre los candidatos externos considerados “bien cualificados”, un 24,5% eran mujeres y un 75,5% eran hombres (frente a un 16,7% de mujeres y un 83,3% de hombres durante el período de notificación anterior).

- En la esfera científica y técnica, la proporción de mujeres bien cualificadas fue del 18% en 2007, en comparación con el 11,1% del período de notificación anterior.
- En la esfera administrativa, esa proporción fue del 33,3%, en comparación con el 30% del período de notificación anterior.

23. Entre los candidatos seleccionados a los que se ofreció un puesto, el 32,1% eran mujeres (en comparación con el 23,1% durante el período de notificación anterior).

24. En el presente período de notificación, en el 84,8% de los casos en que hubo candidatas externas entre los candidatos considerados “bien cualificados” y se seleccionó a un candidato externo para el puesto, éste fue una mujer. Este es un indicio muy claro de la especial atención que se ha prestado al equilibrio en la representación de los géneros en el proceso de selección.

---

<sup>3</sup> El personal de plantilla se compone de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que están sometidos al Estatuto y Reglamento del Personal, que han sido nombrados de conformidad con los procedimientos de contratación estándar con fondos previstos en el presupuesto ordinario, y que son titulares de un contrato de duración fija de al menos un año. Esta categoría no incluye a otros funcionarios como los expertos a título gratuito, el personal supernumerario auxiliar, los consultores y los funcionarios contratados con cargo a fondos extrapresupuestarios.

25. El número total de mujeres contratadas representó el 31,2% de los nombramientos externos (en comparación con el 22% del período de notificación anterior).

- En la esfera científica y técnica, el 26,1% de los 92 nuevos funcionarios eran mujeres (en comparación con el 11,6% de los 112 nuevos funcionarios contratados durante el período de notificación anterior).
- En la esfera administrativa, el 40,8% de los 49 nuevos funcionarios eran mujeres (en comparación con el 42,9% de los 56 nuevos funcionarios contratados durante el período de notificación anterior).

26. A pesar de que no se están escatimando esfuerzos para nombrar a mujeres bien cualificadas en los puestos vacantes, estos esfuerzos tropiezan a veces con intereses contrapuestos que tienen su origen en resoluciones de la Conferencia General relacionadas con el aumento de la representación de funcionarios de Estados Miembros no representados, subrepresentados o en desarrollo (la última de ellas, la resolución GC(49)/RES/16.A).

### **C.3. Mujeres titulares de contratos a largo plazo**

27. El porcentaje de mujeres titulares de contratos a largo plazo es del 37,1% (frente al 42,1% en 2005), en tanto que en el caso de los hombres es del 42,9% (frente al 40,4% en 2005). Mientras que 8 mujeres titulares de contratos a largo plazo cesaron en la Secretaría durante el período de notificación, se otorgaron contratos de esa misma índole a 9 mujeres. La reducción de ese porcentaje se debe a un aumento de la contratación de mujeres en puestos de plantilla de duración fija.

- En la esfera científica y técnica, el porcentaje de mujeres titulares de contratos a largo plazo es del 37,3% (en comparación con el 47,2% en 2005). La proporción correspondiente de hombres es del 45% (el 42,5% en 2005).
- En la esfera administrativa, el porcentaje de mujeres con contratos a largo plazo es del 37% (el 37,9% en 2005), mientras que en el caso de los hombres es del 37,8% (el 35,6% en 2005).

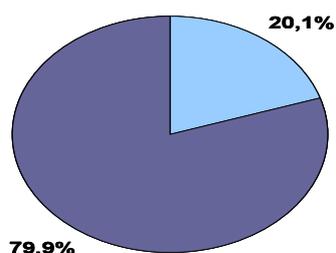
## **D. Resumen**

28. En el período de notificación se ha registrado una mejora general de la situación de las mujeres en la Secretaría. Si bien aún queda mucho por hacer, es evidente que se han obtenido resultados positivos aunando los esfuerzos de la Secretaría y los Estados Miembros. Por consiguiente, el Director General alienta vivamente a todos los Estados Miembros que aún no hayan designado un punto de contacto a que lo hagan, y acoge con satisfacción la participación activa de los Estados Miembros para lograr el objetivo final de la representación equitativa de ambos géneros en toda la Secretaría.

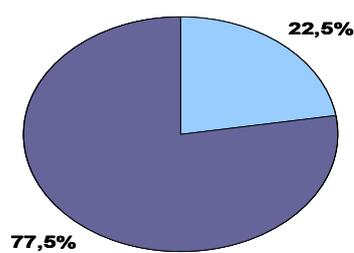


**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores:  
 Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres y hombres**

**1 de julio de 2005**



**1 de julio de 2007**



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	3	11,5	23	88,5
P-5	26*	13,9	161*	86,1
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

Categoría	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
DDG	1	16,7	5	83,3
D-2	-	-	7	100
D-1	5	17,2	24	82,8
P-5	25*	13,0	168*	87,0
P-4	75	24,4	232	75,6
P-3	65	26,6	179	73,4
P-2	10	38,5	16	61,5
P-1	2	100	-	-
Total	183	22,5	631	77,5

\* Incluye los funcionarios en puestos de P-5 que tienen categoría personal de D-1 (2 mujeres y 3 hombres en 2005, 1 mujer y 4 hombres en 2007)

 **Hombres**  
 **Mujeres**

**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores por grupo profesional:**  
*Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres*  
**30 de junio de 2007**

