

Conferencia General

GC(65)/RES/15
Septiembre de 2021

Distribución general
Español
Original: inglés

Sexagésima quinta reunión ordinaria

Punto 26 del orden del día
(GC(65)/25)

Personal

Resolución aprobada el 22 de septiembre de 2021 en la novena sesión plenaria

A.

Personal de la Secretaría del Organismo

La Conferencia General,

- a) Recordando la resolución GC(63)/RES/14.A aprobada en su sexagésima tercera reunión ordinaria,
- b) Tomando nota del informe presentado por el Director General en el documento GC(65)/18 y de los continuos esfuerzos realizados, en respuesta a las resoluciones pertinentes aprobadas por la Conferencia General desde 1981, para aumentar la contratación de funcionarios de países en desarrollo y de esos otros Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría del Organismo,
- c) Tomando conocimiento de la previsión de vacantes del cuadro orgánico hasta el 31 de diciembre de 2023, que figura en el documento *Issue No. 28* publicado por la Secretaría,
- d) Preocupada todavía por el hecho de que la representación de los países en desarrollo y de los Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría del Organismo, sobre todo en los niveles superiores y de formulación de políticas, y las medidas adoptadas para hacer frente a esa cuestión, siguen siendo insuficientes,
- e) Reafirmando que existen candidatos cualificados de esos países que se podrían tomar en consideración y seleccionar para diferentes puestos del cuadro orgánico y puestos ejecutivos,

- f) Tomando conocimiento de que, por medio de un sistema basado en la web para la presentación de candidaturas a las vacantes anunciadas, la Secretaría ha recibido una media de 97 candidaturas para cada una de las vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores, de las cuales el 45,2 % procedía de países en desarrollo,
- g) Convencida de que la aplicación de las medidas adoptadas en respuesta a resoluciones anteriores sobre este tema debería continuar e intensificarse, y
- h) Convencida además de que los esfuerzos conjuntos y la estrecha cooperación entre los Estados Miembros y la Secretaría pueden ayudar al Organismo a atraer a candidatos del más alto grado de competencia técnica, eficiencia e integridad,
1. Pide al Director General que, de conformidad con el artículo VII del Estatuto, siga haciendo lo necesario para contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, y que intensifique sus esfuerzos para aumentar en consecuencia el número de funcionarios procedentes de países en desarrollo y de esos otros Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría del Organismo, en particular en los niveles superiores y de formulación de políticas, y para los puestos del cuadro orgánico que requieran capacidades específicas;
 2. Exhorta a los Estados Miembros a que sigan alentando a los candidatos bien cualificados a que se presenten a los puestos vacantes en la Secretaría del Organismo, y pide al Director General que intensifique, dentro de los límites de los recursos disponibles, las actividades de contratación en los Estados Miembros, especialmente en los Estados Miembros en desarrollo y en los Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados;
 3. Pide al Director General que aplique íntegramente las disposiciones de la presente resolución y que trabaje con los Estados Miembros a este respecto, entre otras cosas, aprovechando la oportunidad que brindan las jubilaciones entre el personal y la aplicación de la política de rotación;
 4. Alienta a la Secretaría a que, de consuno con los Estados Miembros, siga aprovechando las oportunidades que ofrecen las reuniones patrocinadas por el Organismo realizando iniciativas de contratación paralelamente a esas reuniones, y a que establezca una red voluntaria de exfuncionarios con fines de contratación;
 5. Pide al Director General y a la Secretaría que adopten medidas concretas para seguir mejorando el proceso de contratación y de selección, con miras, entre otras cosas, a mejorar la eficacia y la transparencia de esos procesos y abordar los desafíos que se plantearon al ejecutar el proyecto, y que informen al respecto en la sexagésima séptima reunión ordinaria de la Conferencia General (2023);
 6. Pide al Director General que aborde la cuestión de la subrepresentación y la no representación mediante la organización de eventos de contratación y/o de información en países en desarrollo y en otros Estados Miembros que no están representados o que están subrepresentados en la Secretaría del Organismo, y que informe posteriormente al respecto en la sexagésima séptima reunión ordinaria de la Conferencia General (2023);
 7. Pide al Director General que, en consulta con los Estados Miembros, se valga de los oficiales de enlace designados como puntos de contacto en los Estados Miembros, en particular los que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría del Organismo, para apoyar activamente a la Secretaría y coordinar con ella las actividades de contratación;

8. Alienta a la Secretaría a que prosiga sus medidas de divulgación, comprendidos los seminarios web y las misiones de contratación, y haga mayores esfuerzos para aumentar el número de candidaturas procedentes de países en desarrollo y de Estados Miembros que no están representados o que están subrepresentados;
9. Pide además al Director General que siga velando por que los consultores sean contratados en función de su capacidad de aportar los conocimientos especializados necesarios, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica de los consultores con acuerdos de servicios especiales, y que siga indicando las nacionalidades de esos consultores en los informes futuros;
10. Pide además al Director General que siga asegurando que el uso de consultores no dé lugar a conflictos de intereses ni a ventajas comerciales; y
11. Pide además al Director General que siga presentando un informe bienal a la Junta de Gobernadores y a la Conferencia General sobre la aplicación de la presente resolución y de resoluciones similares aprobadas en el pasado, y pide a la Secretaría que especifique los Estados Miembros y las regiones geográficas que están subrepresentados y el número de puestos, sobre la base de las cifras indicativas de la Secretaría, y adopte medidas concretas para mejorar esa situación de subrepresentación, y pide también al Director General que incluya en el informe los progresos realizados al respecto.

B. Mujeres en la Secretaría

La Conferencia General,

- a) Recordando su resolución GC(63)/RES/14.B relativa a las “Mujeres en la Secretaría”,
- b) Encomiando la amplia gama de medidas importantes aplicadas por la Secretaría para avanzar en la tarea de corregir el desequilibrio de género y aumentar la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores, como la publicación en 2021 de una versión revisada del documento interno “Plan de Acción para las Cuestiones de Género”, en el que se establece un marco analítico coherente para evaluar los progresos y los desafíos en la aplicación de la política de igualdad de género del Organismo; encomiando también las iniciativas llevadas a cabo por la Secretaría para impulsar la incorporación de la perspectiva de género al planificar y ejecutar las actividades programáticas, como se indica en el documento GC(65)/19,
- c) Acogiendo con agrado las medidas adoptadas por los Coordinadores de las Cuestiones de Género del Organismo y por los puntos de contacto designados por los Estados Miembros para respaldar las actividades del Organismo encaminadas a responder a la petición formulada en la resolución antes mencionada,
- d) Tomando nota de que la tasa de participación de las mujeres en el sector nuclear es más baja por lo general,
- e) Recordando el informe de 2019 del Secretario General de las Naciones Unidas titulado *Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas*, en el que se señalaba que, en el OIEA, la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores era inferior al 40 %, tomando conocimiento al mismo tiempo del informe sobre desempeño correspondiente a 2020 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), en el que se indicaba que el OIEA cumplía o superaba el 71 % de los indicadores del Plan de Acción

para Todo el Sistema de las Naciones Unidas, con lo que se situaba por delante de la media de todo el sistema de las Naciones Unidas, y tomando conocimiento de los eventos conjuntos organizados por la Secretaría en cooperación con los coordinadores de cuestiones de género de otras organizaciones internacionales con sede en Viena para conmemorar el Día Internacional de la Mujer en 2020 y en 2021, entre otros la Semana del Entorno Propicio en 2020.

- f) Tomando conocimiento con aprecio de que el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y las categorías superiores ha alcanzado el 35 %, y alentando además a la Secretaría a que redoble sus esfuerzos por aumentar el número de mujeres en el cuadro orgánico y las categorías superiores,
 - g) Observando con preocupación que la representación de las mujeres en la categoría P-5 sigue siendo baja, del 23,7 %, y que en los puestos de categoría D-2 se ha experimentado un descenso significativo en lo que respecta a la representación de las mujeres con respecto al período que abarcaba el informe anterior,
 - h) Observando que el porcentaje de solicitudes recibidas por el Organismo de candidatas ha aumentado hasta el 35,9 % en relación con el del período que abarcaba el informe anterior, que era del 32,8 %,
 - i) Observando también con agradecimiento que el porcentaje de mujeres entre los candidatos nombrados ha aumentado hasta el 53,1 % en relación con el del período que abarcaba el informe anterior, que era del 35,1 %,
 - j) Reafirmando el principio de la representación equitativa de ambos géneros en la Secretaría en su conjunto como objetivo final y acogiendo con satisfacción el objetivo del Director General de lograr la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores para 2025,
 - k) Reafirmando además el principio de la representación geográfica equitativa en la participación de las mujeres en la Secretaría,
 - l) Tomando conocimiento de la importancia de que los Estados Miembros sigan este principio en sus iniciativas para alentar a sus candidatos, en particular a las mujeres, a que postulen para puestos superiores y de formulación de políticas en la Secretaría,
 - m) Acogiendo con beneplácito los continuos esfuerzos de la División de Recursos Humanos y de la Oficina del Director General para incorporar consideraciones de género a los programas y las actividades del Organismo, y tomando conocimiento de que todas las recomendaciones formuladas en la Evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en los programas y las operaciones del Organismo, que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OIOS) llevó a cabo en 2017, se han archivado, y
 - n) Acogiendo con satisfacción la puesta en marcha del Programa de Becas del OIEA “Marie Skłodowska-Curie” (MSCFP), que tiene como objetivo alentar a las mujeres a emprender una carrera profesional en el ámbito de las ciencias, la tecnología y la no proliferación nucleares, así como el apoyo prestado por varios Estados Miembros al MSCFP,
1. Sigue pidiendo encarecidamente al Director General que, con arreglo al artículo VII del Estatuto, haga lo necesario para contar con empleados del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, en particular procedentes de países en desarrollo y de Estados Miembros no representados o subrepresentados, y que se fije como meta la representación equitativa de la mujer en todos los grupos ocupacionales y categorías del Organismo, incluidos los puestos superiores de adopción de decisiones y a nivel de políticas;

2. Insta a la Secretaría a que siga aplicando su política integral sobre cuestiones de género, que comprende la igualdad de género en la dotación del personal, la incorporación de la perspectiva de género en los programas y las actividades de la Secretaría y la mejora de la comunicación sobre la labor del Organismo en materia de igualdad de género, y a que promueva un entorno propicio que favorezca la igualdad de género, e insta además a la Secretaría a que refuerce la aplicación de la política para, entre otras cosas, 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;
3. Pide a la Secretaría que fortalezca los vínculos con ONU-Mujeres y la cooperación con los coordinadores de las cuestiones de género de otras organizaciones internacionales para potenciar al máximo los beneficios de las enseñanzas extraídas de aquellas organizaciones en que la paridad de género y la incorporación de la perspectiva de género han mejorado considerablemente;
4. Pide a la Secretaría que haga todo lo posible por supervisar el grado de progreso en el logro de la paridad de género en los puestos directivos en el Organismo, a fin de determinar las deficiencias y los éxitos;
5. Pide a la Secretaría que siga mejorando su proceso de contratación de funcionarias y que examine y refuerce las medidas de contratación y de divulgación actuales y el acceso de candidatas cualificadas de Estados Miembros en desarrollo a las oportunidades de capacitación, así como su participación en el programa de becas, el programa de oportunidades de empleo para jóvenes profesionales y el programa de cooperación técnica en calidad de expertas, a fin de que adquieran experiencia en diversas esferas de trabajo del Organismo;
6. Exhorta a la Secretaría a que adopte medidas eficaces para mejorar la situación de las funcionarias y para reforzar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas del Organismo y en sus procesos de promoción y asignación de puestos, así como al planificar y ejecutar sus actividades programáticas, entre otras cosas teniendo en cuenta el documento interno revisado titulado *Plan de Acción para las Cuestiones de Género*, en el marco de las necesidades programáticas y los reglamentos del Organismo, y a que refiera los progresos realizados en el informe bienal;
7. Subraya que la labor relativa al logro de los objetivos antes señalados debería financiarse principalmente con cargo al presupuesto ordinario del Organismo, dentro de los límites de los recursos disponibles, pero invita también a los Estados Miembros a que efectúen contribuciones voluntarias para ayudar a ese logro, por ejemplo, prestando apoyo al MSCFP;
8. Toma conocimiento del papel de la representación de Viena de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género y del Grupo de Amigos para las Mujeres en el Ámbito Nuclear como importantes plataformas que propugnan que se actúe con más firmeza y de manera específica a fin de promover la igualdad de género en el OIEA y en su Secretaría, y alienta a todas las partes interesadas que estén en condiciones de hacerlo a que se unan a ambas iniciativas;
9. Alienta a los Estados Miembros a que apoyen activamente los esfuerzos del Organismo destinados a cumplir lo dispuesto en la presente resolución; y
10. Pide además al Director General que presente a la Junta de Gobernadores y la Conferencia General el informe bienal sobre la aplicación de la presente resolución en 2023.