

Conferencia General

GC(67)/RES/17
Septiembre de 2023

Distribución general
Español
Original: inglés

Sexagésima séptima reunión ordinaria

Punto 27 del orden del día
(GC(67)/24)

Personal

Resolución aprobada el 29 de septiembre de 2023 en la undécima sesión plenaria

A.

Personal de la Secretaría del Organismo

La Conferencia General,

- a) Recordando la resolución GC(65)/RES/15.A aprobada en su sexagésima quinta reunión ordinaria,
- b) Tomando nota del informe presentado por el Director General en el documento GC(67)/18 y de la Estrategia de Diversidad Geográfica de las Naciones Unidas, y de conformidad con el artículo VII del Estatuto, y tomando nota también 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, manteniendo el debido respeto al principio de distribución geográfica equitativa,
- c) Tomando conocimiento de la previsión de vacantes del cuadro orgánico hasta el 31 de diciembre de 2025, que figura en el documento *Issue No. 29* publicado por la Secretaría, y tomando conocimiento también de que, del número total de nombramientos en puestos de plantilla en el período que abarca el informe, los nuevos nombramientos correspondientes a Estados Miembros en desarrollo aumentaron hasta el 44,5 %, frente al 31,6 % en el período que abarcaba el informe anterior,
- 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 83 candidaturas para cada una de las vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores, de las cuales el 50,2 % procedía de países en desarrollo,
 - g) Destacando que la consideración primordial al contratar y nombrar al personal del Organismo y al determinar las condiciones de servicio será contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad,
 - h) Convencida de que la aplicación de las medidas adoptadas en respuesta a resoluciones anteriores sobre este tema debería continuar e intensificarse, y
 - i) 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 profesionalidad, eficiencia, competencia técnica 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, manteniendo el debido respeto al principio de distribución geográfica equitativa, 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 este proceso y abordar los desafíos que se plantearon al ejecutar el proyecto, y que informen al respecto en la sexagésima novena reunión ordinaria de la Conferencia General (2025);
 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 novena reunión ordinaria de la Conferencia General (2025);

7. Pide al Director General que, en consulta con los Estados Miembros, participe activamente y se coordine con 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 a la Secretaría en 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(65)/RES/15.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 promulgación de la versión revisada del Plan de Acción para las Cuestiones de Género para el bienio 2023-2024, 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, y encomiando 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(67)/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 2021 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 Organismo, 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 2021 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 Organismo cumplía o superaba el 76 % de los indicadores del ONU-SWAP, con lo que se situaba por encima 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 2022 y en 2023,

f) Tomando conocimiento con aprecio de que el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y las categorías superiores ha alcanzado el 42,5 %, 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) Tomando conocimiento con aprecio también del logro del equilibrio de género en las categorías DDG y D1, y observando con preocupación al mismo tiempo que la representación de las mujeres en la categoría P5 sigue siendo baja, del 33,7 %,

h) Observando que el porcentaje de solicitudes recibidas por el Organismo de candidatas para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores aumentó ligeramente, pasando del 35,9 % al 36,1 % desde el período que abarcaba el informe anterior,

i) Acogiendo con satisfacción que el porcentaje de mujeres entre los candidatos nombrados aumentó hasta el 70,6 %, frente al 54,1 % en el período a que se hacía referencia en el informe anterior, y que el 66,1 % de 82 nuevos contratados en el ámbito científico-técnico eran mujeres,

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

n) Acogiendo con satisfacción los avances en el Programa de Becas del OIEA Marie Skłodowska-Curie (MSCFP), la puesta en marcha, en marzo de 2023, del Programa Lise Meitner (LMP), destinado a apoyar el desarrollo profesional y la retención de mujeres en el sector nuclear, y el correspondiente apoyo prestado por diversos Estados Miembros al MSCFP y el LMP,

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 las mujeres 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 el equilibrio 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 la favorezca, 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 la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (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 el equilibrio de género y 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 la versión revisada del Plan de Acción para las Cuestiones de Género para 2023-2024, 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 que estén en condiciones de hacerlo a que efectúen contribuciones voluntarias para ayudar al logro de estos objetivos, por ejemplo, prestando apoyo al MSCFP y al LMP;
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, e invita a todas las partes interesadas que estén en condiciones de hacerlo a que consideren la posibilidad de unirse 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 2025.