

**NOTA DE ESTUDIO****ASAMBLEA — 39º PERÍODO DE SESIONES****COMITÉ EJECUTIVO****Cuestión 31: Otros asuntos de alta política que han de ser considerados por el Comité Ejecutivo****PROYECTO DE NOTA DE ESTUDIO DE LA ASAMBLEA —  
PROGRAMA OACI DE IGUALDAD DE GÉNERO: PROMOVER  
LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA AVIACIÓN**

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

**RESUMEN**

En esta nota de estudio se presenta una propuesta con miras a establecer un *Programa OACI de igualdad de género*. En esta importante iniciativa participa la OACI, en colaboración con Estados, tomando medidas concretas para establecer un marco a través del cual puede tratarse la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, no sólo en la OACI sino también en el sector de la aviación mundial.

**Decisión de la Asamblea:** Se invita a la Asamblea a:

- aprobar el *Programa OACI de igualdad de género* descrito en la Sección 2; y
- aprobar la Resolución de la Asamblea que figura en el Apéndice A.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Todos los Objetivos estratégicos y todas las Estrategias de implantación básicas.
<i>Repercusiones financieras:</i>	Véase la Sección 3.
<i>Referencias:</i>	C-WP/14361 C-DEC 207/10 A36-WP/149, <i>Informe sobre la contratación y situación de la mujer en la OACI</i> A36-27: <i>Igualdad de género</i> Memorando del Secretario General SG 1924/07, <i>Marco de definición de políticas sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en la OACI</i> <i>Transformando nuestro mundo: Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible; Objetivos de desarrollo sostenible (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución A/RES/70/1)</i> Objetivos de Desarrollo del Milenio (Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/RES/55/2) Declaración de Beijing y Plataforma de Acción de 1995 Reunión de Líderes Mundiales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: <i>Un compromiso para la acción</i> Tema de las Naciones Unidas para el Día Internacional de la Mujer de 2016 – <i>Un planeta 50-50 para 2030: “Demos el paso” para la igualdad de género</i>

## 1. INTRODUCCIÓN

1.1 En 2016, la representación de mujeres en el Consejo de la OACI estaba en su nivel más alto desde que se estableció el Consejo según el Convenio de Chicago en 1944; no obstante, las mujeres representan solamente el 19% del número de miembros del Consejo (siete de 36 miembros). Respecto a la Comisión de Aeronavegación (ANC) este porcentaje es aún menor, 5% (una mujer en un equipo de 19 miembros). Otros órganos técnicos de la OACI, incluidos los grupos de expertos, cuyos miembros son expertos de los Estados y la industria de la aviación, reflejan resultados deficientes y similares con respecto a la participación de mujeres. La resolución que se presenta en el Apéndice A de esta nota, que se recomienda para su adopción por la Asamblea, se redactó con miras a destacar los compromisos contraídos en la Resolución A36-37: *Igualdad de género* y a introducir otras medidas promocionando al mismo tiempo el papel de las mujeres más allá de la Secretaría de la OACI. El proyecto de resolución que se presenta para su adopción por la Asamblea sustituirá la Resolución A36-27.

1.2 Al 31 de diciembre de 2015, las estadísticas de la Secretaría de la OACI respecto al género demuestran la continua disparidad entre hombres y mujeres entre el personal profesional en la Sede de la OACI y en las oficinas regionales. En los profesionales, únicamente el 30% eran mujeres. De modo similar, el 33% de las personas contratadas para puestos profesionales eran mujeres, mientras que representaban el 77% de las recientemente contratadas para puestos de servicios generales, es decir, no profesionales. Estos resultados tienen mucha correlación con el número de solicitudes recibidas para puestos en 2015: 33% de mujeres para puestos profesionales y 67% de mujeres para puestos no profesionales (véase el Apéndice B). Este desequilibrio dentro de la OACI es, en gran parte, un reflejo de un desequilibrio de género similar en el sector de la aviación en los Estados.

1.3 Dada la rápida y continua expansión de la industria de la aviación en el futuro previsible, podrían lograrse beneficios importantes atrayendo y reteniendo a más mujeres con las calificaciones y experiencia requeridas sobre aspectos técnicos y de políticas de aviación. Es necesario crear oportunidades a nivel estatal, regional e internacional a fin de que más mujeres busquen, y encuentren oportunidades para seguir una carrera en el sector de la aviación y, también, para que avancen en sus carreras en un pie de igualdad con sus colegas hombres. Estas medidas básicas pero fundamentales son acordes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) que tienen 2030 como objetivo, y los resultados de la Reunión de Líderes Mundiales sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer: *Un compromiso para la acción*, realizada en 2015, en la que muchos Estados se comprometieron a adoptar medidas y objetivos para mejorar los resultados respecto a las mujeres. Por consiguiente, este es un momento oportuno para que la OACI aumente sus esfuerzos de contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

1.4 Iniciativas y programas más recientes lanzados por la OACI, tales como la campaña *Ningún país se queda atrás* (NCLB), el Foro mundial sobre aviación de la OACI (IWAF), el Programa de jóvenes profesionales de la aviación (YAPP), la Oficina de instrucción mundial en aviación (GAT) de la OACI y el programa Nueva generación de profesionales de la aviación (NGAP) se extienden más allá del enfoque principal de la OACI en el desarrollo de normas técnicas y políticas para la aviación. Tales iniciativas amplían el alcance de la OACI para facilitar el desarrollo sostenible del sector. Si bien estas iniciativas y programas pueden, en parte, alentar a más mujeres a buscar y desarrollar una carrera en la aviación, se necesitan más esfuerzos orientados a ese objetivo a fin de avanzar más hacia la paridad de las mujeres para 2030. Además, la aprobación del proyecto de Resolución de la Asamblea presentado en el Apéndice A demostrará y reforzará el compromiso de la OACI y los Estados respecto a este importante objetivo.

## 2. **PROGRAMA OACI PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO**

2.1 La Secretaría General establecerá un comité que incluirá a funcionarios de la Secretaría con el mandato de seguir desarrollando y aplicando el Programa OACI de igualdad de género de conformidad con los resultados deseados en la Resolución A36-27: Igualdad de género, y teniendo en cuenta las políticas, los programas y las medidas indicadas en dicha Resolución y el progreso realizado al respecto. El comité informará a la Secretaría General y al Comité de Recursos humanos (HRC).

2.2 El HRC recibirá el mandato de examinar la ejecución del *Programa OACI de igualdad de género* y proveerá asesoramiento cuando se considere necesario o conveniente.

2.2.1 Las medidas adoptadas y auspiciadas por el *Programa OACI de igualdad de género* incluirían, entre otras:

- la distribución de una comunicación alentando a los Estados a considerar el equilibrio entre los géneros cuando propongan representantes en los órganos rectores y técnicos de la OACI y, en particular, a apoyar a las mujeres con calificaciones y experiencia en aspectos técnicos y de política de aviación pertinentes y/o calificaciones sobre aspectos técnicos y de política transferibles cuando contraten, capaciten y promuevan profesionales en las diferentes ramas del sector de la aviación;
- el establecimiento de indicadores de género en la recolección de estadísticas proporcionadas voluntariamente por los Estados, en cooperación con la Organización internacional del trabajo (OIT), sobre la fuerza laboral de la aviación, en particular relacionadas con profesionales de la aviación;
- la creación de una plataforma en línea para compartir datos sobre estadísticas de la fuerza laboral;
- la distribución de un informe anual sobre el progreso realizado por la OACI, sus Estados miembros y las partes interesadas de la industria, que incluya los programas y las iniciativas que han puesto en práctica, y la forma de compartir las mejores prácticas respecto a la igualdad y el empoderamiento de las mujeres;
- el desarrollo de un tema en reconocimiento del Día Internacional de la Mujer, que sirva como concepto general para todas las iniciativas de la OACI respecto a la igualdad de género en el sector de la aviación mundial;
- el establecimiento de un evento anual sobre el tema de la igualdad de género a fin de tomar consciencia y alentar la acción en el sector de la aviación mundial; y
- el desarrollo, en cooperación con los Estados interesados y las partes interesadas de la industria, de proyectos y programas de instrucción y el establecimiento de (una) beca(s) para mujeres que aspiran a seguir carreras en la aviación.

## 3. **REPERCUSIONES FINANCIERAS**

3.1 La integración del *Programa OACI de igualdad de género* elaborado por dicho comité, y sus componentes, se distribuirían entre las Direcciones pertinentes de la Secretaría. Los componentes del programa que requieren que la OACI desarrolle nuevas herramientas en línea e indicadores estadísticos se financiarían con los recursos del proyecto del Presupuesto del Programa regular para el trienio de

2017-2018-2019, con sujeción a la aprobación de la Asamblea. Pueden buscarse contribuciones voluntarias de los Estados y de las partes interesadas de la industria para proyectos y programas específicos, según se requiera.

3.2 Se espera que la difusión de información y el intercambio de datos entre la OACI, los Estados y la industria de la aviación, y la participación voluntaria de los Estados y de la industria de la aviación en ciertos proyectos o iniciativas dentro del marco del Programa tengan efectos financieros mínimos; además, deberían considerarse como contribuciones importantes para los compromisos más amplios de los Estados respecto al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de las Naciones Unidas.

#### 4. CONCLUSIONES

4.1 A fin de alcanzar los objetivos mencionados antes, la OACI está bien situada para servir como el coordinador central para crear una plataforma y mejorar las oportunidades para que mujeres profesionales entren al sector de la aviación mundial y progresen dentro del mismo. En colaboración con los Estados y las partes interesadas de la industria, la introducción de programas y proyectos enfocados en tal sentido contribuirá al desarrollo sostenible del sector de la aviación mundial y se alinea y apoya el aumento de esfuerzos a través de la red de la ONU para lograr mejores resultados para las mujeres, como lo demuestra el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la ONU: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, y en el tema de la ONU para el Día Internacional de la Mujer 2016: *Un planeta 50-50 para 2030: “Demos el paso” para la igualdad de género*.

-----

## APÉNDICE A

### RESOLUCIÓN RECOMENDADA PARA SU ADOPCIÓN POR LA ASAMBLEA

**Resolución 39-xx:      *Programa OACI de igualdad de género: promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial***

*Reconociendo* que las mujeres constituyen la mitad de la población mundial;

*Reconociendo* que en el Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en junio de 2000, después de examinar la aplicación de la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en septiembre de 1995, los Gobiernos se comprometieron a poner en práctica otras medidas para acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción y asegurar que se concretaran cabalmente los compromisos relativos a la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz;

*Considerando* que la Resolución A/RES/69/151 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptada el 18 de diciembre de 2014, destaca la necesidad señalada en resoluciones anteriores respecto al “*Fortalecimiento de los arreglos institucionales destinados a apoyar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer*” y exhorta a todos los actores, incluidos los organismos especializados de las Naciones Unidas y al sector privado, a que intensifiquen y aceleren las medidas para la planificación plena y efectivo de la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción;

*Tomando nota* de que en la Cumbre de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible, celebrada en septiembre de 2015, los líderes del mundo se reunieron en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York con el propósito de adoptar la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, comprometiéndose a sus naciones a una nueva alianza mundial para reducir la pobreza extrema y establecer una serie de objetivos y metas conocidos como Objetivos de Desarrollo Sostenible, de los cuales el Objetivo 5 consiste en lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas;

*Celebrando* los resultados de la Reunión de Líderes Mundiales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: *Un compromiso para la acción*, en la que más de 80 líderes se comprometieron a poner fin a la discriminación contra las mujeres y fomentar medidas y objetivos para acelerar el logro del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género;

*Celebrando* también el tema de 2016 de las Naciones Unidas para el Día Internacional de la Mujer: *Por un Planeta 50-50 en 2030: Demos el paso para la igualdad de género, como iniciativa oportuna para asistir a los líderes nacionales en intensificar sus compromisos para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y en acelerar el momento para su implantación efectiva*;

*Destacando* que en 2016, 21 años después de la adopción de la Plataforma de Acción, persisten niveles significativos de desigualdad entre hombres y mujeres en áreas críticas, incluyendo, entre otros, el acceso a un trabajo decente y el cierre de la brecha de remuneración entre géneros;

*Recordando* la Resolución A36-27 de la Asamblea de la OACI: *Igualdad de género*, en particular su Cláusula dispositiva 1 b), en la que se establece que “*la OACI debería continuar realizando los mayores*

*esfuerzos para lograr la equidad e igualdad de género, con pleno respeto del principio de representación geográfica equitativa”;*

*Recordando, también, que la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, en la que el Secretario General de las Naciones Unidas instó a las organizaciones internacionales y a los organismos especializados de la ONU, como la OACI, a establecer programas para lograr la meta de un equilibrio de género de 50/50 a todos los niveles;*

*Celebrando los logros de la OACI y los Estados, de conformidad con la Resolución A36-27 de la Asamblea de la OACI;*

*Reconociendo que los nombramientos de la Secretaría de la OACI se hacen con base en los méritos, al mismo tiempo que se tiene debidamente en cuenta la importancia de contratar personal con una cobertura geográfica lo más amplia posible y garantizando una representación equitativa de género; y*

*Reconociendo que, no obstante los retos existentes, la OACI debería seguir dedicando más atención a los derechos de las mujeres y la igualdad de género desempeñando su papel en fomentar los objetivos de la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de las Naciones Unidas.*

*La Asamblea:*

1. *Reafirma* su compromiso de promover la igualdad de género y el desarrollo de la mujer apoyando el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la ONU: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, incluso tratando de lograr la meta a la que se aspira de 50-50 (mujeres-hombres) para 2030 en todos los niveles de puestos de las categorías profesional y superior en el sector de la aviación mundial;

2. *Insta* a los Estados, a las organizaciones regionales e internacionales de aviación y a la industria de la aviación internacional a demostrar un liderazgo firme y decidido y el compromiso de promover los derechos de la mujer, y a tomar las medidas necesarias para reforzar la igualdad de género apoyando las políticas, así como el establecimiento y mejora de programas y proyectos para impulsar la carrera de las mujeres en los órganos rectores y técnicos de la OACI, la Secretaría de la OACI y en el sector de la aviación mundial;

3. *Insta* a los Estados a que, como parte de los compromisos nacionales en materia de igualdad de género, trabajen en cooperación con la OACI compartiendo mejores prácticas y colaborando en asociación con la OACI en programas y proyectos dirigidos a aumentar el grupo de mujeres en el sector de la aviación y alentando a las mujeres a seguirse desarrollando profesionalmente en la aviación, incluso promoviendo entre las mujeres, en los ministerios estatales responsables de la educación superior, carreras en aviación;

4. *Encarga* a la Secretaria General que facilite el trabajo de la OACI estableciendo un *Programa OACI de igualdad de género* para mediados de 2017 con el fin principal de facilitar y coordinar programas y proyectos con el objetivo de permitir y hacer informes regulares sobre el progreso hacia el objetivo de igualdad de género para 2030, especialmente en los niveles de puestos de las categorías profesional y superior, dentro de la OACI, los Estados y el sector de la aviación mundial;

5. *Pide* a la Secretaria General que informe anualmente al Consejo sobre las medidas implantadas y el progreso realizado en la promoción de la igualdad de género en todos los niveles de las categorías de personal en la Secretaría de la OACI, y sobre estadísticas de igualdad de género en la aviación, en la medida que se proporcionen voluntariamente, en los Estados y en la industria de la aviación internacional.

6. *Declara* que esta resolución sustituye a la Resolución A36-27.

-----

## APÉNDICE B

### ESTADÍSTICAS SOBRE DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL FEMENINO Y MASCULINO DE LA OACI (Sede y Oficinas regionales)

#### 1. Distribución de personal masculino/femenino en los niveles de las categorías profesional y superior (Sede y Oficinas regionales)

##### Miembros del personal por grado y género (Sede y Oficinas regionales)

Grado	Masculino	Femenino	Total	% Masculino	% Femenino
SG	--	1	1	0	100
D2	4	--	4	100	0
D1	18	1	19	95	5
P5	42	12	54	78	22
P4	109	34	143	76	24
P3	44	36	80	55	45
P2	16	17	33	48	52
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>101</b>	<b>334</b>	<b>70</b>	<b>30</b>

## 2. Proporción de nuevo personal masculino/femenino contratado durante 2015

<b>Número de miembros, por género, contratados en 2015</b>						
<b>Categoría</b>	<b>Nivel</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	<b>Total</b>	<b>% Masculino</b>	<b>% Femenino</b>
P y superior	D2	1		1	100	0
	D1	3		3	100	0
	P5	1	1	2	50	50
	P4	10	1	11	91	9
	P3	5	6	11	45	55
	P2		2	2	0	100
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>67</b>	<b>33</b>
GS	G7		1	1	0	100
	G6	3	2	5	60	40
	G5	3	8	11	27	73
	G4		10	10	0	100
	G3	1	2	3	33	67
	G2					
<b>GS Total</b>		<b>7</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>77</b>
<b>Gran total</b>		<b>27</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>45</b>	<b>55</b>

3. **Proporción de solicitudes de empleo de hombres/mujeres recibidas durante 2015**

<b>Número de solicitantes, por género, durante 2015</b>					
<b>Categoría</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	<b>Total</b>	<b>% Masculino</b>	<b>% Femenino</b>
P y superior	1 666	810	2 476	67	33
GS	555	1 149	1 704	33	67
<b>Gran total</b>	<b>2 221</b>	<b>1 959</b>	<b>4 180</b>	<b>53</b>	<b>47</b>

— FIN —