



Organización de Aviación Civil Internacional

**NOTA DE ESTUDIO**

A37-WP/39

EX/15

8/7/10

**Corrigendo núm. 1**

13/9/10

**ASAMBLEA — 37º PERÍODO DE SESIONES**

**COMITÉ EJECUTIVO**

**Cuestión 20: Personal de la OACI**

**SITUACIÓN DE LA FUERZA LABORAL DE LA OACI**

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

**CORRIGENDO NÚM. 1**

Sustitúyanse las páginas 1 (página de cobertura) y 2 de la nota A37-WP/39 por las que se adjuntan.



## ASAMBLEA — 37º PERÍODO DE SESIONES

### COMITÉ EJECUTIVO

#### Cuestión 20: Personal de la OACI

#### SITUACIÓN DE LA FUERZA LABORAL DE LA OACI

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

#### RESUMEN

En esta nota se presenta la situación de la fuerza laboral de la OACI en 2007, 2008 y 2009 y se incluye la situación de la representación geográfica equitativa (RGE) y las cuestiones relativas al género, un análisis de los nombramientos de personal de las categorías profesional y superior, y sus repercusiones con respecto a la RGE y las cuestiones relativas al género, además de datos de recursos humanos (HR) sobre edad, tiempo de permanencia en el servicio y proyecciones relativas a jubilaciones. También se proporcionan observaciones basadas en las estadísticas y se bosquejan medidas futuras sobre planificación de la fuerza laboral, RGE y cuestiones relativas al género.

**Decisión de la Asamblea:** Se invita a la Asamblea a respaldar las medidas futuras relativas a:

- planificación de la fuerza laboral, comprendida la elaboración de estrategias de planificación de la sucesión y orientaciones conexas;
- fortalecimiento de los procesos internos de supervisión y rendición de cuentas para alcanzar metas de diversidad respecto a la RGE y las cuestiones relativas al género; y
- investigar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo de los candidatos de Estados no representados o representados por debajo del nivel adecuado, así como de las candidatas.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con las Estrategias de implantación básicas núms. 1, 4 y 7.
<i>Repercusiones financieras:</i>	No se aplica.
<i>Referencias:</i>	A37-WP/1 <i>Resoluciones vigentes de la Asamblea</i> (Doc 9902) (A36-27, A24-20) <i>Código de servicio de la OACI</i> (Doc 7350)

## 1. INTRODUCCIÓN

1.1 De conformidad con las Resoluciones A24-20 y A36-37 de la Asamblea, el Consejo de la OACI sigue de cerca la situación de la diversidad en la fuerza laboral de la Secretaría, examinando las estadísticas anuales y los informes sobre decisiones relacionadas con la contratación y sus repercusiones con respecto a la RGE, así como con respecto a las cuestiones relativas al género.

1.2 En esta nota se presenta la información sobre la composición y situación de la fuerza laboral en 2007, 2008 y 2009. También se proporcionan observaciones basadas en las estadísticas y se bosquejan medidas futuras sobre planificación de la fuerza laboral, RGE y cuestiones relativas al género.

## 2. COMPOSICIÓN Y SITUACIÓN DE LA FUERZA LABORAL DE LA OACI

2.1 Al 31 de diciembre de 2009, los puestos de plantilla sumaban 576 y los puestos extrapresupuestarios (temporales) 194, arrojando un total de 770 puestos; y 514 miembros del personal en puestos de plantilla y 216 miembros de personal en puestos extrapresupuestarios (temporales), lo cual arroja un total general de 730 miembros del personal (véase el Apéndice A). Por lo que respecta a los tipos de contratos del personal, las estadísticas muestran un aumento continuo en los nombramientos sin perspectivas de carrera por lo que respecta al personal de las categorías profesional y superior [del 46% (142 de 310) en 2007 al 54% (167 de 312) en 2009], así como la correspondiente disminución en el número de contratos permanentes.

*Observación 1: Hubo una disminución general en el número de puestos de plantilla presupuestados desde 2007 (698) hasta 2009 (576) y un aumento en el número de puestos financiados mediante fuentes extrapresupuestarias, del 11% (83 de 781) en 2007 al 25% (194 de 770) en 2009. El aumento en el uso de puestos extrapresupuestarios, junto con el aumento en los nombramientos sin perspectivas de carrera y la disminución de los nombramientos permanentes, podrían acarrear las consiguientes repercusiones en relación con la capacidad de la OACI para atraer y conservar personal de alto calibre.*

2.2 Al 31 de diciembre de 2009, había 197 miembros del personal en 226 puestos sujetos a la RGE, y de los 190 Estados miembros, 74 Estados estaban representados en la OACI, de los cuales 72 ocupaban puestos sujetos a la RGE. Estos detalles, así como el resumen general de la distribución de los 197 miembros del personal en puestos sujetos a la RGE por Región, se proporcionan en el Apéndice B. Los detalles completos relativos al personal en la Secretaría al 31 de diciembre de 2009, por grado del puesto, por Estado y por Región se proporcionan en el Apéndice C. Un panorama general de la representación por Región y por Estado relativa a puestos clave (D-2 y D-1) figura en el Apéndice D.

*Observación 2: Desde 2007, el número de Estados miembros se ha mantenido constante en 190. Se ha producido una pequeña disminución en el porcentaje general de Estados no representados, con el correspondiente aumento en el número de Estados representados en la Secretaría en puestos sujetos a la RGE.*

2.3 Al 31 de diciembre de 2009, el porcentaje general de mujeres en las categorías profesional y superior alcanzaba el 31,5%, lo cual representa el nivel más alto obtenido hasta el momento en la historia de la OACI. La paridad numérica respecto al género se ha alcanzado en los puestos de grado D-2 (60%), pero sigue estando por debajo del nivel adecuado en los grados D-1 (6%), P-5 (15%) y P-4 (28%). En los grados inferiores, la paridad de género se ha alcanzado asimismo en el grado P-2 (65%), y se está por alcanzar la meta en el grado P-3 (42%) (Véase el Apéndice E-1). En las organizaciones del Régimen común de las Naciones Unidas, el porcentaje total, en promedio, de las mujeres que ocupan puestos en las categorías profesional y superior alcanzó el 40%, y en los grados P-1 y P-2, se alcanzó la paridad entre ambos géneros (véase el Apéndice E-2).