

## ASAMBLEA — 35° PERÍODO DE SESIONES

### PLENARIA

#### Cuestión 7: Informes anuales del Consejo a la Asamblea correspondientes a 2001, 2002 y 2003

#### INFORME SOBRE LA CONTRATACIÓN Y SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA OACI

##### RESUMEN

En esta nota se informa sobre las medidas adoptadas para mejorar la contratación y situación de la mujer en la OACI durante los años 2001-2003 basándose en medidas similares tomadas por otros organismos del sistema de las Naciones Unidas. Durante el período objeto de estudio, el total de mujeres en las categorías profesional y superior pasó de 74 en 2001 a 75 en 2002, y a 73 en 2003

Decisión de la Asamblea: véase el párrafo 8.1.

#### 1. INTRODUCCIÓN

1.1 En su informe al 29° período de sesiones de la Asamblea referente al cumplimiento y aplicación del principio de representación geográfica equitativa (RGE) en los puestos de la Secretaría de la OACI, se comunicó a la Asamblea que se sometería a la consideración del Consejo un informe anual por separado relativo a la contratación de personal femenino. El Consejo había comunicado su decisión de presentar a la Asamblea un informe sobre la contratación y situación de la mujer en la OACI (A29-WP/13, P/4, véase el párrafo 2). De conformidad con dicha decisión, el Consejo presentó un informe a los 31°, 32° y al 33° períodos de sesiones de la Asamblea sobre las medidas adoptadas (A31-WP/11, A32-WP/64 y A33-WP/69) a ese respecto.

1.2 En su 31° período de sesiones, la Asamblea adoptó los objetivos y el plan de acción establecidos por el Consejo para aumentar en aproximadamente 1% anual el número de mujeres en las categorías profesional y superior en los próximos 10 años, partiendo de una base de 20% en 1993. La Asamblea adoptó asimismo el concepto de que la OACI es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. No obstante, quedó entendido que el principio de representación geográfica equitativa y la política de ofrecer igualdad de oportunidades son compatibles, y podrían y deberían orientarse a aumentar la representación de la mujer en las categorías profesional y superior. La Asamblea respaldó las medidas tomadas por el Consejo y pidió que continuara siguiendo de cerca las medidas que hayan de adoptarse a fin de cumplir los objetivos y el plan de acción para la contratación y situación de la mujer en la OACI.

1.3 Este informe se presenta de conformidad con dicho cometido. En el Apéndice A se proporcionan tablas estadísticas para los años 2001, 2002 y 2003, incluyendo la distribución del total del personal profesional por sexo y grado (Tabla 1), distribución del personal de los puestos supeditados a RGE por sexo y grado (Tabla 2), personal femenino (por nacionalidad) que ocupa puestos profesionales (Tabla 3), distribución del personal de servicios generales en la Sede por sexo y grado (Tabla 4) y solicitudes recibidas y nombramientos efectuados para llenar los puestos profesionales (Tabla 5). La información relativa al porcentaje de personal femenino en comparación con los objetivos mínimos fijados (Tabla 6) abarca los años 1993 a 2003.

## **2. DECISIONES TOMADAS POR EL CONSEJO**

2.1 Durante el 148º período de sesiones, el Consejo decidió que, en el futuro, los informes anuales del Secretario General sobre la contratación y situación de la mujer en la OACI, se distribuyeran con un memorando del Presidente del Consejo y sólo se sometieran a consideración si se recibía una solicitud expresa de un Representante en el Consejo.

2.2 De conformidad con dicha decisión, los informes correspondientes a los años 2001 y 2002 sobre la contratación y situación de la mujer en la OACI se distribuyeron con los memorandos de fechas 31 de mayo de 2002 (PRES AK/819) y 3 de noviembre de 2003 (PRES AK/910), respectivamente. El asunto se sometió a debate durante los períodos de sesiones 166º y 170º. En su 166º período de sesiones, el Consejo había examinado el informe anual sobre la contratación y la situación de la mujer en la OACI correspondiente a 2001 basándose en los objetivos y el plan de acción que había adoptado (C-MIN-140/11 y C-MIN-142/2) y había pedido al Secretario General que, en el 167º período de sesiones, presentara un informe acerca de la reformulación de un programa actualizado de acción positiva. En su 167º período de sesiones, el Consejo había convenido en un programa de acción de dos componentes que suponía la aplicación de medidas internas y externas para aumentar más el número de mujeres en las categorías profesional y superior en la Secretaría.

## **3. MEDIDAS PARA CUMPLIR EL OBJETIVO Y PLAN DE ACCIÓN ESTABLECIDOS**

3.1 De conformidad con la decisión adoptada por el Consejo en la 29ª sesión de su 130º período de sesiones, el Consejo examina anualmente la información sobre la contratación de personal femenino y la distribución de los puestos entre el personal masculino y femenino de la Secretaría, tanto en la categoría de servicios generales como en las categorías profesional y superior. El Apéndice A contiene varias tablas estadísticas correspondientes al período 2001-2003, incluidos los porcentajes alcanzados año a año desde 1993 en comparación con los objetivos mínimos fijados por la Asamblea.

3.2 Desde que, en el 31º período de sesiones de la Asamblea, se fijó un objetivo mínimo y se adoptó el plan de acción para la contratación y el mejoramiento de la situación de la mujer en la OACI, el Secretario General ha seguido subrayando ante todos los Directores regionales de la OACI la necesidad de entablar contactos más estrechos con las administraciones nacionales en sus regiones a fin de identificar candidatas debidamente calificadas a quienes se pueda liberar de sus funciones o enviar en calidad de adscriptas para que desempeñen funciones en la Organización. Además, se ha pedido a las oficinas regionales que alienten a las mujeres que asisten a reuniones regionales a que completen formularios de solicitud de empleo para que la Sede considere su posible inclusión en la lista de postulantes a futuras vacantes. Durante 2003, también se establecieron contactos con 247 mujeres que participaron en reuniones de la OACI celebradas en la Sede sobre una amplia gama de disciplinas de la aviación.

3.3 El factor de igualdad entre los géneros sigue poniéndose de relieve en todas las etapas del proceso de contratación y nombramiento, incluso en la evaluación de las solicitudes a cargo de los oficiales encargados de presentar las listas, así como en las deliberaciones de la Junta de nombramientos y ascensos. Además, se realiza una valoración por separado, en la que se tiene en cuenta la igualdad entre los géneros. Cuando se entregan las recomendaciones de la Junta de nombramientos y ascensos al Secretario General, se señalan específicamente a su atención las postulantes calificadas.

3.4 Prosiguen las iniciativas para aumentar la representación de la mujer en todos los niveles de las categorías profesional y superior mediante una estrecha colaboración con los departamentos de recursos humanos de las administraciones de aviación civil de los Estados contratantes de la OACI para identificar candidatas que reúnan las calificaciones necesarias. En septiembre de 2003, se envió una comunicación a todos los Representantes en el Consejo para entablar contactos con coordinadores de sus administraciones que pudieran brindar asistencia para identificar a candidatas idóneas.

3.5 Asimismo, se contrató a personal femenino para cubrir los siguientes cargos con carácter temporal: Oficiales subalternas del cuadro orgánico: 1 en 2001, 2 en 2002; Expertas asociadas: 1 en 2001, 1 en 2002, 1 en 2003; puestos financiados con fondos fiduciarios: 1 en 2001, 2 en 2002, 3 en 2003, Consultoras: 1 en 2001; Acuerdo de servicios especiales: 3 en 2001, 9 en 2002 y 11 en 2003.

#### **4. PROGRAMA DE COOPERACIÓN TÉCNICA**

4.1 La participación de la mujer en programas de cooperación técnica puede evaluarse en función del número de candidatas y de las elegidas para llevar a cabo misiones y aquellas nombradas para becas. En el caso de las becas, la responsabilidad de la OACI se limita a proporcionar las esferas de especialización y el país donde se llevan a cabo los estudios. La selección de los becarios es prerrogativa de los Estados contratantes beneficiarios. De igual manera, el Gobierno anfitrión decide la selección final de los especialistas para llevar a cabo misiones. Sin embargo, la OACI se asegura de que en la lista corta de especialistas idóneos que satisfacen los requisitos especificados por el Gobierno, se incluyan nombres de candidatas disponibles que figuran en la lista de especialistas.

#### **5. LA MUJER EN LA CATEGORÍA DE SERVICIOS GENERALES**

5.1 La distribución del personal de la categoría de servicios generales en la Sede por sexo y grado al 31 de diciembre de 2001, 2002 y 2003 figura en la Tabla 4 del Apéndice A. Durante esos períodos, el número total de funcionarios de la categoría de servicios generales en la Sede disminuyó de 364, en 2001, a 362, en 2002, y a 357, en 2003; de igual manera, el personal femenino de la categoría de servicios generales también disminuyó de 294, en 2001, a 292, en 2002, y a 291, en 2003. No obstante, a pesar de esa disminución en las cifras totales, el porcentaje de personal femenino aumentó de 80,8% a 81,5%.

#### **6. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS**

6.1 La OACI ha continuado apoyando y siguiendo de cerca los esfuerzos realizados para mejorar la situación y representación de la mujer en cada organización del sistema de las Naciones Unidas así como a escala mundial, de acuerdo con las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el asunto. Las actividades de la OACI continúan formando parte del sistema común de las Naciones Unidas y se prevé que pronto se tomarán medidas a fin de incorporar la perspectiva del género en el programa de trabajo de la Organización. En el Apéndice B, se presenta información estadística sobre el equilibrio entre los géneros dentro del sistema de las Naciones Unidas, proporcionada por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Si bien el número de personal femenino en la OACI es relativamente bajo comparado con el de otros organismos de las Naciones Unidas, cabe destacar que el

número total de solicitudes recibidas de postulantes mujeres sólo representó el 21,2% en 2001, el 17,6% en 2002 y el 19,9% en 2003 (véase la Tabla 5 del Apéndice A).

6.2 En 2003, la OACI estuvo representada en la reunión interinstitucional anual sobre la mujer y la igualdad entre los géneros que se llevó a cabo en Nueva York. Asistieron a esta reunión 40 participantes de las Naciones Unidas, de organismos especializados y de órganos regionales de todas partes del mundo. A raíz de esa reunión se hicieron los arreglos necesarios para que la OACI estuviese vinculada al sitio web de *Womenwatch* ([www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch)), que es el sitio de acceso a la internet de las Naciones Unidas relativa al adelanto de la mujer y su emancipación. Además, la Coordinadora para las mujeres de la OACI también pronunció un discurso ante una reunión celebrada en Cincinnati, Ohio, de la *Women in Aviation International* (Organización internacional de mujeres en la aviación) (WAI), que cuenta con más de 7 000 integrantes en todo el mundo.

## 7. REPERCUSIONES FINANCIERAS DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS

7.1 Las propuestas de la presente nota de estudio no tienen repercusiones financieras directas en el futuro inmediato.

## 8. DECISIÓN DE LA ASAMBLEA

8.1 Se invita a la Asamblea a:

- a) tomar nota de que el Consejo continuará siguiendo de cerca las medidas adoptadas a fin de cumplir los objetivos del plan de acción para la contratación y situación de la mujer en la OACI; y
- b) dar otras indicaciones basándose en la información contenida en la presente nota.

-----

**APÉNDICE A**  
**TABLAS ESTADÍSTICAS**

**TABLA 1**

**Distribución del total del personal profesional por sexo y grado  
al 31 de diciembre de 2001, 2002 y 2003**

Grado	2001			2002			2003		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
SG	1	-	1	1	-	1	1	-	1
D	5	-	5	5	-	5	4	-	4
PO	17	-	17	17	-	17	16	-	16
P-5	45	4	49	42	8	50	43	6	49
P-4	126	32	158	125	29	154	122	29	151
P-3	39	23	62	38	22	60	38	22	60
P-2	15	15	30	13	16	29	10	16	26
P-1	2	-	2	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>74</b>	<b>324</b>	<b>241</b>	<b>75</b>	<b>316</b>	<b>234</b>	<b>73</b>	<b>307</b>
<b>%</b>	<b>77,2</b>	<b>22,8</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>23,7</b>	<b>100,0</b>	<b>76,2</b>	<b>23,8</b>	<b>100,0</b>

**TABLA 2**

**Distribución del personal de los puestos supeditados a RGE  
por sexo y grado al 31 de diciembre de 2001, 2002 y 2003**

Grado	2001			2002			2003		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
D	5	-	5	5	-	5	4	-	4
PO	15	-	15	15	-	15	14	-	14
P-5	37	2	39	35	5	40	34	4	38
P-4	90	15	105	93	15	108	89	15	104
P-3	21	12	33	21	10	31	22	9	31
P-2	9	12	21	8	13	21	5	13	18
P-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>41</b>	<b>218</b>	<b>177</b>	<b>43</b>	<b>220</b>	<b>168</b>	<b>41</b>	<b>209</b>
<b>%</b>	<b>81,2</b>	<b>18,8</b>	<b>100,0</b>	<b>80,5</b>	<b>19,5</b>	<b>100,0</b>	<b>80,4</b>	<b>19,6</b>	<b>100,0</b>

TABLA 3

**Personal femenino (por nacionalidad) que ocupaba puestos profesionales en la OACI al 31 de diciembre de 2001, 2002 y 2003**

País	Número		
	2001	2002	2003
Alemania	4	4	4
Argentina	2	3	3
Bélgica	1	1	1
Brasil	1	1	1
Canadá	33	32	32
Colombia	2	2	2
China	-	2	2
Egipto	2	2	2
España	2	2	2
Estados Unidos	3	4	4
Francia	8	8	7
Ghana	1	1	1
Iraq	-	-	1
Irlanda	1	1	1
Líbano	1	1	1
México	2	2	1
Nigeria	1	1	1
Perú	1	1	1
Polonia	1	1	1
Reino Unido	5	4	3
Suiza	1	1	1
Tailandia	1	1	1
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>75</b>	<b>73</b>

TABLA 4

**Distribución del personal de servicios generales en la Sede por sexo y grado**

Grado	2001				2002				2003			
	Femenino	Masculino	Total	% de personal femenino	Femenino	Masculino	Total	% de personal femenino	Femenino	Masculino	Total	% de personal femenino
G-1	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0
G-2	-	4	4	0,0	-	4	4	0,0	-	4	4	0,0
G-3	6	7	13	46,2	5	7	12	41,7	5	6	11	45,5
G-4	42	3	45	93,3	43	2	45	95,6	38	1	39	97,4
G-5	101	20	121	83,5	97	22	119	81,5	95	19	114	83,3
G-6	71	17	88	80,7	66	15	81	81,5	69	16	85	81,2
G-7	38	9	47	80,9	42	10	52	80,8	43	9	52	82,7
G-8	33	10	43	76,7	36	8	44	81,8	38	9	47	80,8
G-9	<u>3</u>	<u>-</u>	<u>3</u>	<u>100,0</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>60,0</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>60,0</u>
<b>Total</b>	<b>294</b>	<b>70</b>	<b>364</b>	<b>80,8</b>	<b>292</b>	<b>70</b>	<b>362</b>	<b>80,7</b>	<b>291</b>	<b>66</b>	<b>357</b>	<b>81,5</b>

TABLA 5

**Solicitudes recibidas y nombramientos efectuados  
para llenar los puestos profesionales, 2001-2003**

	2001		2002		2003	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
<u>Solicitudes recibidas</u>						
Postulantes: mujeres	197	21,2	244	17,6	284	19,9
Postulantes: hombres	<u>733</u>	<u>78,8</u>	<u>1 144</u>	<u>82,4</u>	<u>1 145</u>	<u>80,1</u>
<b>Total</b>	930	100	1 388	100	1 429	100
<u>Nombramientos efectuados</u>						
Postulantes: mujeres	5	17,9	9	34,6	7	31,8
Postulantes: hombres	<u>23</u>	<u>82,1</u>	<u>17</u>	<u>65,4</u>	<u>15</u>	<u>68,2</u>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

TABLA 6

**Porcentaje de personal femenino en comparación  
con los objetivos mínimos fijados**

Año	Porcentaje de personal femenino respecto al total (1993 - 2003)	Objetivo mínimo (%)	Diferencia (%)
1993	20,0	Base	no se aplica
1994	20,7	21,0	(0,3)
1995	22,5	22,0	(0,5)
1996	20,9	23,0	(2,1)
1997	20,8	24,0	(3,2)
1998	21,2	25,0	(3,8)
1999	21,5	26,0	(4,5)
2000	22,1	27,0	(4,9)
2001	22,8	28,0	(5,2)
2002	23,7	29,0	(5,3)
2003	23,8	30,0	(6,2)

Datos extraídos de la nota “Examen estadístico del equilibrio entre los géneros en las organizaciones” (ICSC/58/R.9) de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)

Organismo	Personal en puestos sujetos al régimen de Representación geográfica equitativa (RGE)		Personal en puestos no sujetos al régimen de Representación geográfica equitativa (RGE)	
	Porcentaje de mujeres sobre el total		Porcentaje de mujeres sobre el total	
	1996	2002	1996	2002
Naciones Unidas	35,5	41,0	31,2	30,1
PNUD	no se aplica	no se aplica	37,3	41,6
UNFPA	no se aplica	no se aplica	44,1	49,3
ACNUR	no se aplica	no se aplica	34,6	38,0
UNICEF	no se aplica	no se aplica	39,2	46,1
OIT	27,3	36,5	no se aplica	no se aplica
FAO	17,9	23,8	19,1	31,6
PMA	no se aplica	no se aplica	26,5	39,3
UNESCO	32,2	43,9	45,6	48,2
OMS	24,4	31,7	40,6	42,3
ONUSIDA	no se aplica	no se aplica	no disponible	39,0
OACI	18,4	19,5	26,7	33,7
UPU	15,6	22,2	no se aplica	no se aplica
UIT	14,8	28,0	29,5	34,5
OMM	no se aplica	no se aplica	18,9	23,7
OMI	23,1	28,9	51,4	58,8
OMPI	23,1	36,4	41,9	46,9
FIDA	no se aplica	no se aplica	30,1	40,0
OIEA	16,8	17,8	32,4	38,6