



**NOTA DE ESTUDIO**

**ASAMBLEA — 36º PERÍODO DE SESIONES**

**PLENARIA**

**Cuestión 7: Informes anuales del Consejo a la Asamblea correspondientes a 2004, 2005, 2006**

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

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

**RESUMEN**

En este informe se presentan las actividades realizadas y las medidas tomadas para mejorar la contratación y situación de la mujer en la Secretaría de la OACI en 2004, 2005 y 2006 y durante el primer semestre de 2007.

En respuesta a la solicitud de la Asamblea, se elaboró un programa de acción afirmativa para las cuestiones de género, semejante al del principio de representación geográfica equitativa (RGE), y se adoptaron políticas favorables a la familia. En 2006, se estableció un Órgano consultivo del Secretario General sobre igualdad y equidad en cuestiones de género, el cual presentó un Marco de definición de políticas sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en la OACI, en el que figuraban una serie de recomendaciones y que se distribuyó a los miembros del Consejo.

El número total de mujeres en las categorías profesional y superior aumentó de 78, en 2004, a 87 para el 30 de junio de 2007. La representación de mujeres miembros del personal pasó de 22 Estados en 2004 a 25 al 30 de junio de 2007. El número de candidatas nombradas para puestos de las categorías profesional y superior también aumentó de 9 (32,14%) en 2004 a 17 (32,08%) en 2006. El número de candidatas nombradas para puestos técnicos aumentó de 2 (22,22%) en 2004 a 6 (35,29%) en 2006. Se postularon candidatas de 90, 65 y 95 Estados en 2004, 2005 y 2006, respectivamente, y de 44 Estados durante los primeros seis meses de 2007.

Entre las iniciativas para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría se incluyen la incorporación de la perspectiva de género en toda la OACI, mediante la colaboración de los Estados contratantes en la identificación de candidatas cualificadas, y mediante actividades de divulgación con organizaciones conformadas por mujeres en el campo de la aviación.

De conformidad con las directivas de las Naciones Unidas, en las actividades futuras de la OACI se seguirá poniendo gran énfasis en la incorporación de la perspectiva de género, incluidos todos los aspectos del programa de instrucción. Las iniciativas se centrarán además en la intensificación de los esfuerzos por reforzar los contactos con los Estados contratantes y con los grupos de mujeres en la aviación de todas las regiones del mundo para garantizar la diversidad geográfica en las solicitudes recibidas. Asimismo, se seguirá desarrollando el programa de becas para mujeres que ya se ha iniciado.

<b>Decisión de la Asamblea:</b> Se invita a la Asamblea a: a) respaldar las medidas adoptadas por el Secretario General a pedido del Consejo; b) alentar al Consejo a que continúe supervisando las medidas tomadas, así como las que hayan de adoptarse, en la aplicación del programa de acción afirmativa para la contratación y situación de la mujer en la OACI; c) expresar su reconocimiento y agradecimiento por los numerosos acontecimientos positivos que han tenido lugar y otorgar al Consejo y a la Secretaría el mandato de seguir mejorando la contratación y situación de la mujer; y d) adoptar la Resolución que figura en el Apéndice D.	
<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con la Estrategia de implantación básica 7.
<i>Repercusiones financieras:</i>	Las propuestas de Presupuesto para 2008-2010 incluyen algunos recursos financieros para las actividades en materia de género en apoyo al programa de acción afirmativa. Se han incluido las sumas de \$93 000, \$95 000 y \$97 000 EUA para 2008, 2009 y 2010, respectivamente.
<i>Referencias:</i>	Memorando del Secretario General SG 1924/07, de fecha 27 de abril de 2007, Marco de definición de políticas sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en la OACI ( <a href="http://www.icao.int/icaonet">www.icao.int/icaonet</a> ).

## 1. INTRODUCCIÓN

1.1 El Consejo, en su informe al 29º período de sesiones de la Asamblea sobre el cumplimiento y aplicación del principio de la representación geográfica equitativa (RGE), informó a la Asamblea que se sometería a la consideración del Consejo un informe anual separado sobre la contratación y situación de la mujer y que presentaría información sobre el tema a la Asamblea (A29-WP/13, P/4, párrafo 2). De conformidad con dicha decisión, el Consejo presentó informes a los 31º, 32º, 33º y 35º períodos de sesiones de la Asamblea sobre las medidas adoptadas a este respecto (véanse A31-WP/11, A32-WP/64, A33-WP/69 y A35-WP/70).

1.2 En su 35º período de sesiones, la Asamblea encargó al Secretario General que elaborara un programa de acción afirmativa semejante al del principio de la RGE y que estudiara cuidadosamente y estableciera políticas favorables a la familia en el contexto de la Secretaría de la OACI. Encargó asimismo al Consejo que enmendara la Regla 4.1 del Código de servicio de la OACI para reflejar el tan necesitado programa de acción afirmativa conforme al llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas (ONU) (A35-WP/313).

1.3 En esta nota de estudio se presenta información sobre las actividades y medidas adoptadas para mejorar la contratación y situación de la mujer en la Secretaría de la OACI en 2004, 2005, 2006 y hasta el 30 de junio de 2007.

## 2. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL CONSEJO

2.1 En su 175º período de sesiones, celebrado en 2005, el Consejo examinó y tomó nota del programa de acción afirmativa propuesto por el Secretario General, así como de las medidas adoptadas respecto a la formulación de políticas favorables a la familia. Enmendó la Regla 4.1 del Código de servicio de la OACI para que dijera lo siguiente (el texto enmendado figura en negritas):

“La principal consideración para nombrar y ascender a los miembros del personal ha de ser la de alcanzar el mayor grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará el valor debido a la importancia de contratar personal a base de una representación geográfica lo más amplia posible **y asegurando una igual representación de los géneros. Con sujeción a lo anterior**, la selección de los miembros del personal se hará sin distinción de raza, sexo o religión”.

2.2 En su 178º período de sesiones, en 2006, el Consejo pidió al Secretario General que estableciera un mandato claro para la Coordinadora para las mujeres; aumentara el número de mujeres en los puestos de categoría superior hasta un mínimo del 20% en los próximos dos años (para mediados de 2008); incluyera mujeres de la categoría superior como miembros de la Junta asesora mixta de apelación, de la Junta de nombramientos y ascensos, así como representación de mujeres miembros del Consejo en la Comisión encargada de tramitar las candidaturas para los puestos de Director (COPAD); instara a los Estados contratantes a alentar a mujeres cualificadas a presentar su solicitud para puestos de la Secretaría y a aumentar la función de la mujer en sus respectivas delegaciones.

2.3 Asimismo, el Consejo pidió al Secretario General que estableciera un grupo de trabajo o comité con amplia representación de la mujer para apoyar las iniciativas del Secretario General encaminadas a aumentar el número y nivel de mujeres profesionales cualificadas como miembros del personal de la OACI. Recordó que, no obstante lo anterior, la disposición del Código de servicio de la OACI mediante la cual se declara que “la principal consideración para nombrar y ascender a los miembros del personal ha de ser la de alcanzar el mayor grado de eficiencia, competencia e integridad” seguiría siendo el criterio principal de la política de contratación de la OACI.

2.4 En su 179º período de sesiones, en 2006, se convino en fusionar este Grupo de trabajo/Comité con el que había establecido el Secretario General, y que se le denominara Órgano consultivo del Secretario General sobre igualdad y equidad en cuestiones de género. El Consejo tomó nota de la información proporcionada por el Secretario General sobre las atribuciones, la situación y las medidas por adoptar respecto a dicho órgano. Asimismo, reconoció los esfuerzos desplegados para mejorar la contratación y situación de la mujer en la Secretaría. Por otra parte, tomó nota de que el Consejo continuaría recibiendo información sobre los resultados y futuros acontecimientos sobre este tema por medio de la nota de estudio anual sobre la contratación y situación de la mujer, que en lo sucesivo incluiría un informe del Órgano consultivo del Secretario General sobre igualdad y equidad en cuestiones de género.

2.5 En enero de 2007, el Órgano consultivo presentó un Marco de definición de políticas sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género, donde se presentaban los antecedentes de las recomendaciones y decisiones de las Naciones Unidas, así como comentarios sobre los avances en la OACI y una serie de datos estadísticos hasta el 31 de diciembre de 2006. El marco presentado incluía asimismo una declaración de la visión de la OACI sobre la igualdad de género, la incorporación de la perspectiva de género y la elevación de la mujer, definiendo asimismo algunos de los retos y metas de la OACI en este ámbito. El documento, que concluía con una serie de recomendaciones al Secretario General, se distribuyó a los miembros del Consejo por separado, el 27 de abril de 2007 (SG 1924/07).

2.6 Teniendo presentes las decisiones históricas tomadas en 2007, cuando se nombró a tres mujeres en puestos de Director en la Sede, la nota de estudio de la Asamblea incluye las decisiones tomadas y las acciones realizadas hasta el 30 de junio de 2007. Se preparó además una Resolución de la Asamblea para que la examine el 36º período de sesiones de la Asamblea.

### 3. APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIÓN AFIRMATIVA

3.1 En el Apéndice A figuran los datos sobre la representación de la mujer en la Secretaría al 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006, y al 30 de junio de 2007. A continuación se reseñan algunos aspectos destacados relacionados con cada una de las tablas del Apéndice A.

- a) *Distribución del total del personal de la categoría profesional por género y grado (Tabla 1).* El número total de mujeres en puestos de categoría profesional y superior en la OACI aumentó en el período de tres años y medio finalizado el 30 de junio de 2007. Al 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006 había 78 (25,32%), 79 (27,05%) y 83 (28,62%) mujeres, respectivamente. Al 30 de junio de 2007, había 87 mujeres en puestos de la categoría profesional y categorías superiores.
- b) *Mujeres miembros del personal (por nacionalidad) que ocupaban puestos de la categoría profesional (Tabla 2).* Al 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006, y al 30 de junio de 2007, las mujeres miembros del personal de la categoría profesional y superior provenían de 22, 21, 23 y 25 Estados, respectivamente.
- c) *Número de solicitudes y nombramientos para puestos de la categoría profesional (por género y tipos de puesto) (Tabla 3):*
  - i) Hubo un ligero aumento general en el porcentaje de solicitudes presentadas por mujeres entre 2004 y 2006. En 2004 se habían recibido 433 solicitudes de mujeres (lo que representa el 22,06% del total), 250 (19,07%) en 2005 y 538 (22,02%) en 2006. El número de candidatas nombradas también aumentó de 9 (32,14%) en 2004 a 17 (32,08%) en 2006.
  - ii) Asimismo, el número de candidatas nombradas para puestos técnicos aumentó entre 2004 y 2006 de 2 de 9 (22,22%) en 2004 a 6 de 17 (35,29%) en 2006.
  - iii) En 2006 se nombró Directora regional a una mujer por primera vez en la historia de la OACI. Asimismo, en 2007, tres mujeres fueron nombradas en los siguientes puestos de Director en la Sede: Directora de navegación aérea, Directora de transporte aéreo y Directora de administración y servicios.

3.2 En el Apéndice B, se proporcionan datos sobre las solicitudes recibidas y los nombramientos efectuados en 2004, 2005, 2006 y hasta el 30 de junio de 2007.

3.3 En el Apéndice C, se proporcionan datos sobre las estadísticas relativas a las mujeres en todo el régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2004.

3.4 En el Apéndice D, se presenta el proyecto de texto de Resolución de la Asamblea.

3.5 Los esfuerzos desplegados para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría incluyen la incorporación de la perspectiva de género<sup>1</sup> en la OACI, procurando obtener la colaboración de los Estados contratantes en la identificación de mujeres cualificadas, y realizando actividades de divulgación con organizaciones compuestas por mujeres en el campo de la aviación.

---

<sup>1</sup> La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier medida que se planifique, incluidas las leyes, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. El objetivo final de esta estrategia es lograr la igualdad de género.

- a) De conformidad con la estrategia de incorporación de la perspectiva de género del régimen común de las Naciones Unidas, se siguió enfatizando la igualdad de género en todas las fases del proceso de contratación y nombramientos en los puestos de la Secretaría. En lo que respecta al Programa de cooperación técnica, la OACI se cerciora de que la lista corta de expertos cualificados que cumplen con los requisitos de los proyectos incluya mujeres de la lista de candidatos para vacantes.
- b) Se ha buscado el apoyo de los Estados contratantes mediante comunicaciones, correspondencia y contactos directos a fin de obtener asistencia en la identificación de mujeres cualificadas para los puestos de la OACI. Se ha establecido contacto con las mujeres delegadas que asisten a las reuniones de la OACI en la Sede y en las Oficinas regionales para informarles sobre las actividades de divulgación dirigidas a la mujer y encaminadas a determinar su interés y asegurar su idoneidad para las vacantes actuales y futuras.
- c) La OACI continúa estableciendo lazos con asociaciones de mujeres profesionales en el ámbito internacional relacionadas con la industria de la aviación, así como otras organizaciones locales. La Coordinadora para las mujeres de la OACI (FPW) participó también en misiones de contratación y en charlas sobre el tema. Se publicaron artículos en revistas profesionales dirigidas específicamente a las mujeres involucradas en el sector de la aviación y de la industria aeroespacial. En 2006, se otorgó la primera beca de capacitación para *Mujeres en la aviación internacional* (WAI) de la OACI.
- d) Se han celebrado seminarios prácticos dedicados específicamente a las cuestiones de género y se han empezado a incluir las cuestiones de género en todos los programas de capacitación. Asimismo, la Organización ha empezado a incorporar la perspectiva de género en toda la OACI. Además, se llevaron a cabo actividades para aumentar el nivel de sensibilización sobre cuestiones de género entre el personal de la OACI, incluida la ceremonia anual del Día internacional de la mujer y el intercambio de información sobre cuestiones de género con otras organizaciones internacionales. En junio de 2007, tuvo lugar la primera de una serie de charlas sobre cuestiones de género, las que originalmente formaban parte de las actividades previstas en el Programa de acción afirmativa reseñado en C-WP/12483.
- e) Las iniciativas de la OACI para mejorar la situación y representación de la mujer en la Organización continúan desplegándose en el contexto del régimen común de las Naciones Unidas. Se mantienen lazos estrechos con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (IANWGE), una red de oficinas de coordinadoras para las mujeres de las Naciones Unidas, organismos especializados, fondos y programas. La red ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas y las vacantes de la OACI siguen publicándose en el sitio web de *WomenWatch*.

#### 4. POLÍTICAS FAVORABLES A LA FAMILIA

4.1 En junio de 2005, comenzó a autorizarse el viaje inverso relacionado con el subsidio de educación, es decir que el miembro del personal o su cónyuge puede ejercer el derecho de viaje relacionado con el subsidio de educación, en lugar de su hijo o hija, cuando a este/a último/a no le sea posible viajar.

4.2 En junio de 2006, se introdujo la licencia por motivos familiares, por la cual los miembros del personal pueden utilizar para casos de emergencias familiares los siete días de la licencia existente por enfermedad no certificada.

4.3 En junio de 2007, el Consejo aprobó la adopción de la licencia por paternidad.

## 5. **CONCLUSIÓN**

5.1 Se invita a la Asamblea a tomar nota de las numerosas medidas tomadas para la aplicación del programa de acción afirmativa y a dar al Consejo y al Secretario General el mandato de seguir avanzando en lo relativo a la contratación y situación de la mujer en la OACI. Se presenta a la Asamblea un proyecto de resolución para su adopción.

-----

**APÉNDICE A  
TABLAS ESTADÍSTICAS**

**TABLA 1  
Distribución del personal de la categoría profesional por género y grado  
al 31 de diciembre de 2004, 2005, 2006 y 2007\***

Grado	2004			2005			2006			2007		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
SG	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
D	5	0	5	5	0	5	3	0	3	3	2	5
PO	15	1	16	15	1	16	15	2	17	16	2	18
P-5	43	7	50	42	8	50	39	9	48	37	9	46
P-4	119	31	150	108	33	141	111	34	145	112	35	147
P-3	36	23	59	32	19	51	26	21	47	26	18	44
P-2	11	16	27	10	17	27	12	17	29	13	21	34
P-1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>78</b>	<b>308</b>	<b>213</b>	<b>79</b>	<b>292</b>	<b>207</b>	<b>83</b>	<b>290</b>	<b>208</b>	<b>87</b>	<b>295</b>
<b>%</b>	<b>74,68</b>	<b>25,32</b>	<b>100</b>	<b>72,95</b>	<b>27,05</b>	<b>100</b>	<b>71,38</b>	<b>28,62</b>	<b>100</b>	<b>70,51</b>	<b>29,49</b>	<b>100</b>

**TABLA 2  
Mujeres miembros del personal (por nacionalidad) que ocupaban puestos  
de la categoría profesional en la OACI al 31 de diciembre de 2004, 2005, 2006 y 2007\***

País	Número			
	2004	2005	2006	2007
Alemania	3	3	3	3
Argentina	3	3	3	3
Bélgica	1	1	2	2
Brasil	2	2	2	2
Canadá	35	35	37	38
China	2	1	1	1
Colombia	2	3	3	3
Egipto	2	2	1	1
España	2	2	2	2
Estados Unidos	3	5	6	6
Francia	9	9	8	8
Ghana	1	1	1	1
Guinea	1	1	1	1
Iraq	1			
Irlanda	1	1	1	1
Libano	1	1	1	1
Marruecos			1	1
México	1	2	2	2
Nigeria	1	1	1	2
Pakistán				1
Perú	1	1	1	1
Polonia	1	1	1	1
Portugal				1
Reino Unido	4	3	3	3
Tailandia	1	1	1	1
Venezuela			1	1
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>87</b>

\* Las cifras de 2007 corresponden al 30 de junio de 2007.

TABLA 3

**Número de solicitudes y nombramientos para puestos  
de la categoría profesional 2004-2007<sup>a</sup>**

	2004		2005		2006		2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
<b><u>Solicitudes recibidas</u></b>								
Candidatas <sup>b</sup>	433	22,06	250	19,07	538	22,02	97	13,40
Candidatos	<u>1530</u>	<u>77,94</u>	<u>1061</u>	<u>80,93</u>	<u>1905</u>	<u>77,98</u>	<u>627</u>	<u>86,60</u>
Totales	1963	100	1311	100	2443	100	724	100
<b><u>Nombramientos</u></b>								
Candidatas	9	32,14	5	25,00	17	32,08	4	22,22
Candidatos	<u>19</u>	<u>67,86</u>	<u>15</u>	<u>75,00</u>	<u>36</u>	<u>67,92</u>	<u>14</u>	<u>77,78</u>
Totales	28	100	20	100	53	100	18	100
<b><u>Tipos de puesto para los que se nombraron mujeres</u></b>								
Técnicos	2	22,22	0	0,00	6	35,29	3	75,00
Administrativos/servicios	4	44,44	3	60,00	8	47,06	1	25,00
Idiomas	<u>3</u>	<u>33,33</u>	<u>2</u>	<u>40,00</u>	<u>3</u>	<u>17,65</u>	<u>0</u>	<u>0,00</u>
Total	9	100	5	100	17	100	4	100

<sup>a</sup> Las cifras de 2007 corresponden al 30 de junio de 2007.

<sup>b</sup> Se recibieron solicitudes de candidatas de 90, 65, 95 y 44 Estados en 2004, 2005, 2006 y hasta el 30 de junio de 2007, respectivamente.



**APÉNDICE B**  
**SOLICITUDES RECIBIDAS PARA LOS 28 PUESTOS**  
**PARA LOS CUALES SE HICIERON NOMBRAMIENTOS EN 2004**

Anuncio de vacante	Título	Número			Porcentaje de mujeres
		Mujeres	Hombres	Total	
PC 2003/27/P-2	P-2 Oficial de sistemas de información geográfica aeronáutica, CART, AIS/MAP, ANB	4	23	27	14,81
PC 2004/02/P-2	P-2 Experto asociado en seguridad de la aviación, AO, AVSEC, S&F, ATB	26	73	99	26,26
PC 2004/03/P-2	P-2 Experto asociado en seguridad de la aviación, ASA, ATB	16	59	75	21,33
PC 2001/12/P-3	P-3 Encargado de los servicios de edificios, GS, COS, ADB	8	89	97	8,25
PC 2002/09/P-3	P-3 Encargado de Tesorería, FIN, OSG	62	178	240	25,83
PC 2003/25/P-3	P-3 Asistente del Director, TCB	31	78	109	28,44
PC 2003/34/P-3	P-3 Asistente personal del Secretario General, OSG	90	60	150	60,00
PC 2002/22/P-4	P-4 Especialista regional en seguridad de la aviación, El Cairo	1	58	59	1,69
PC 2002/23/P-4	P-4 Especialista regional en seguridad de la aviación, Bangkok	4	58	62	6,45
PC 2003/13/P-4	P-4 Oficial de idiomas (traductor/revisor), SP, LBP, ADB (dos puestos)	35	22	57	61,40
PC 2003/30/P-4	P-4 Especialista técnico/Adquisiciones, PST, PRO, TCB	3	60	63	4,76
PC 2003/33/P-4	P-4 Especialista regional, ATM/SAR, México	0	13	13	0,00
PC 2003/36/P-4	P-4 Especialista regional en seguridad de la aviación, México	7	66	73	9,59
PC 2004/04/P-4	P-4 Especialista en gestión del tránsito aéreo, ANB	9	63	72	12,50
PC 2004/09/P-4	P-4 Especialista, AIG, ANB	15	143	158	9,49
PC 2001/24/P-5	P-5 Jefe de la Sección árabe, AR, LPB, ADB	16	63	79	20,25
PC 2003/09/P-5	P-5 Jefe, Sección de gestión de aeropuertos e instalaciones y servicios en ruta, ARFM, ATE	6	21	27	22,22
PC 2003/26/P-5	P-5 Jefe de la Sección de investigación y prevención de accidentes, AIG, ANE	5	52	57	8,77
PC 2004/01/P-5	P-5 Jefe, Sección de auditoría de la seguridad de la aviación, ATB	12	76	88	13,64
PC 2004/05/P-5	P-5 Jefe de la Sección española, SP, LPB, ADB	12	16	28	42,86
PC 2004/06/P-5	P-5 Jefe de la Sección de medicina aeronáutica, ANB	4	11	15	26,67
PC 2004/07/P-5	P-5 Jefe de la Sección de comunicaciones, navegación y vigilancia, ANE	5	48	53	9,43
PC 2002/03/PO	PO Jefe de la Oficina de relaciones exteriores e información, OSG	43	85	128	33,59
PC 2003/07/PO	Director regional , París	0	18	18	0,00
PC 2003/29/PO	PO Director adjunto, ATB	4	38	42	9,52
PC 2003/32/PO	PO Director regional, El Cairo	2	27	29	6,90
PC 2003/02/DIR	Director de asuntos jurídicos	13	32	45	28,89
<b>TOTAL</b>		<b>433</b>	<b>1530</b>	<b>1963</b>	<b>22,06</b>

**SOLICITUDES RECIBIDAS PARA LOS 20 PUESTOS  
PARA LOS CUALES SE HICIERON NOMBRAMIENTOS EN 2005**

Anuncio de vacante	Título	Número			Porcentaje
		Mujeres	Hombres	Total	de mujeres
SECR 2002/07/P-2	P-2 Oficial adjunto (servicios a las conferencias), COS, ADB	13	5	18	72,22
PC 2003/19/P-3	P-3 Oficial de contabilidad, FSV, FIN, OSG	41	64	105	39,05
PC 2004/18/P-3	P-3 Oficial de idiomas (Traductor), SP, LPB (dos puestos)	52	31	83	62,65
PC 2003/17/P-4	P-4 Especialista en normas y procedimientos, Servicios de tránsito aéreo SPO/ATS, SOA, ANB	4	55	59	6,78
PC 2003/35/P-4	P-4 Especialista en aeródromos, rutas aéreas y ayudas terrestre (AGA), ANB	6	45	51	11,76
PC 2004/09/P-4	P-4 Especialista, Sección de investigación y prevención de accidentes (AIG), ANB	15	143	158	9,49
PC 2004/11/P-4	P-4 Oficial de auditoría y evaluación, Oficina de evaluación de programas, auditoría y examen administrativo, OS	18	43	61	29,51
PC 2004/16/P-4	P-4 Especialista, OPSAIR, ANB	7	77	84	8,33
PC 2004/19/P-4	P-4 Especialista regional, Seguridad de vuelo, Bangkok	2	25	27	7,41
PC 2004/21/P-4	P-4 Especialista regional, CNS, El Cairo	2	28	30	6,67
PC 2004/23/P-4	P-4 Administrador de garantía de calidad, Sección de auditoría de la vigilancia de la seguridad operacional (SOA), ANB	16	96	112	14,29
PC 2004/24/P-4	P-4 Especialista en normas y procedimientos, aeródromos, rutas aéreas y ayudas terrestres, Sección de auditoría de la vigilancia de la seguridad operacional (SOA), ANB	13	89	102	12,75
PC 2005/01/P-4	P-4 Coordinador de análisis y garantía de calidad, Sección de auditoría de la seguridad de la aviación (ASA), ATB	9	74	83	10,84
PC 2005/15/P-4	P-4 Especialista regional en comunicaciones, navegación y vigilancia, Bangkok	2	36	38	5,26
PC 2005/22/P-4	P-4 Especialista, OPS/AIR, ANB	1	36	37	2,70
PC 2004/20/P-5	P-5 Coordinador, Programas de transporte aéreo, ATB	11	66	77	14,29
PC 2004/17/P-O	P-O Chief, Personnel Branch (PER), ADB	19	40	59	32,20
PC 2005/04/P-O	P-O Director adjunto, Dirección de transporte aéreo, ATB	7	53	60	11,67
PC 2005/08/P-O	P-O Subdirector de finanzas (FIN), OSG	12	55	67	17,91
<b>TOTAL</b>		250	1061	1311	19,07

**SOLICITUDES RECIBIDAS PARA LOS 51 PUESTOS  
PARA LOS CUALES SE HICIERON NOMBRAMIENTOS EN 2006**

Anuncio de vacante	Título	Número			Porcentaje de mujeres	Mujeres nombradas	Interno/ Externo
		Mujeres	Hombres	Total			
2005/14/P-2	Oficial de contabilidad, ASV/ASG, FIN, OSG	35	33	68	51,47	✓	Int.
2006/13/P-2	Especialista asociado en seguridad de la aviación, CAD, ATB	16	37	53	30,19	✓	Ext.
2006/14/P-2	Especialista, AVSEC, ATB	24	32	56	42,86	✓	Int.
2006/16/P-2	Supervisor, Subsección de seguridad social y pensiones, SER, HRB, ADB	11	13	24	45,83	✓	Int.
2006/28/P-2	Oficial adjunto sobre el medio ambiente, ENV, ATB	24	21	45	53,33	✓	Ext.
2006/31/P-2	Especialista adjunto en personal, FPAU, TCB	22	14	36	61,11	✓	Int.
2006/33/P-2	Analista programador, ICT, ADB	13	41	54	24,07	✓	Ext.
2005/03/P-3	Analista de sistemas SOA, ANB	17	59	76	22,37		Ext.
2005/11/P-3	Analista de sistemas, FIN, OSG	18	52	70	25,71		Ext.
2005/13/P-3	Oficial de idiomas (T/I), CH, LPB	17	2	19	89,47	✓	Ext.
2005/29/P-3	Especialista, SGM, SyF, ATB	23	33	56	41,07		Ext.
2005/32/P-3	Oficial de idiomas (T/I), AR, LPB, ADB	11	12	23	47,83	✓	Ext.
2006/15/P-3	Oficial de formación y perfeccionamiento del personal, SER, HRB, ADB	27	32	59	45,76	✓	Ext.
2006/29/P-3	Oficial de adquisiciones, TCB	11	36	47	23,40	✓	Ext.
2006/32/P-3	Especialista regional en comunicaciones, navegación y vigilancia, Bangkok	1	23	24	4,17		Ext.
2006/36/P-3	Supervisor, Subsección de administración del personal de misiones, FPS, TCB	19	32	51	37,25		Ext.
2006/37/P-3	Oficial de seguridad de tecnología de la información, ICT, ADB	8	24	32	25,00		Ext.
2006/42/P-3	Encargado de presupuesto, FSV, FIN, OSG	22	37	59	37,29	✓	Int.
2004/23/P-4	Administrador de garantía de calidad SOA, ANB	16	96	112	14,29		Ext.
2005/02/P-4	Jefe del equipo de auditoría de la seguridad de la aviación, ASA	24	156	180	13,33		Ext.
2005/05/P-4	Especialista regional en aeródromos y ayudas terrestres, Bangkok	0	25	25	0,00		Ext.
2005/06/P-4	Especialista regional en comunicaciones, navegación y vigilancia, Nairobi	4	29	33	12,12	✓	Int.
2005/07/P-4	Especialista regional en implantación de sistemas de navegación aérea, París	8	47	55	14,55		Ext.
2005/12/P-4	Especialista regional, seguridad de vuelo, México	3	11	14	21,43		Ext.
2005/17/P-4	Especialista regional en medio ambiente, París	4	7	11	36,36		Ext.
2005/20/P-4 *	Especialista en investigación y prevención de accidentes, ANB	2	70	72	2,78		Ext.
2005/21/P-4	Especialista regional, Gestión del tránsito aéreo, El Cairo	3	21	24	12,50		Ext.
2005/23/P-4	Encargado de las actividades de las misiones, Las Americas, TCB	16	90	106	15,09		Ext.
2005/26/P-4	Especialista, Subsección del programa de estrategia unificada de la OACI, ANB	16	75	91	17,58		Ext.
2005/30/P-4	Especialista regional en seguridad de vuelo, Nairobi	0	41	41	0,00		Ext.
2005/31/P-4	Especialista regional en seguridad de vuelo, México	1	32	33	3,03		Ext.
2005/34/P-4	Especialista en aeronavegabilidad, Sección de seguridad de vuelo, ANB	8	76	84	9,52		Ext.
2006/08/P-4	Especialista en gestión del tránsito aéreo, ATM, ANB	8	49	57	14,04		Ext.
2006/20/P-4	Oficial de idiomas (T/R), SP, LPB	37	19	56	66,07	✓	Int.
2006/21/P-4	Especialista regional en comunicaciones, navegación y vigilancia, México	2	17	19	10,53		Ext.
2006/23/P-4	Especialista regional en meteorología, Dakar	0	7	7	0,00		Ext.
2006/24/P-4	Especialista en normas y procedimientos, SOA, SSA, OSG	5	51	56	8,93		Int.
2006/25/P-4	Especialista en gestión del tránsito aéreo, ATM, ANB	8	51	59	13,56	✓	Ext.
2006/27/P-4	Especialista en comunicaciones, navegación y vigilancia, CNS, ANB	3	56	59	5,08		Ext.
2005/19/P-5	Jefe de la Sección de actividades de las misiones - Asia/Pacífico, TCB	4	34	38	10,53		Int.
2005/24/P-5	Director regional adjunto, Dakar	2	22	24	8,33		Ext.
2005/25/P-5	Director regional adjunto, El Cairo	2	26	28	7,14		Ext.
2006/03/P-5	Jefe de la Sección de servicios financieros, Subdirección de finanzas, OSG	18	42	60	30,00		Ext.
2006/04/P-5	Director regional adjunto, París	1	46	47	2,13		Int.
2006/06/P-5	Jefe de la Sección de auditoría de la vigilancia de la seguridad operacional, SA, OSG	0	27	27	0,00		Int.
2006/11/P-5	Jefe de la Sección de especificaciones y textos de orientación, S y F, ATB	2	15	17	11,76		Int.
2006/17/P-5 *	Jefe de la Sección de contratación, plantilla y estudios, HRB, ADB	11	28	39	28,21	✓	Ext.
2006/22/P-5	Jefe, Sección de análisis económicos y bases de datos, ATB	7	20	27	25,93		Int.
2004/14/P-0	Director regional de la OACI, Dakar	0	37	37	0,00		Ext.
2004/15/P-0	Director regional de la OACI, Nairobi	0	25	25	0,00		Int.
2005/09/P-0	Director regional de la OACI, México	4	24	28	14,29	✓	Ext.
<b>TOTAL</b>		538	1905	2443	22,02		

\* Se hicieron dos nombramientos para cada uno de estos puestos.

**SOLICITUDES RECIBIDAS PARA LOS 18 PUESTOS PARA LOS QUE SE HICIERON NOMBRAMIENTOS EN 2007<sup>1</sup>**

Anuncio de vacante	Título	Número			Porcentaje de mujeres	Mujeres nombradas	Internas / Externas
		Mujeres	Hombres	Total			
2006/30/P-2	Administrador del servidor, ICT, ADB	5	24	29	17,24		
2006/26/P-4	Especialista, Sección de investigación y prevención de accidentes, ANB	3	65	68	4,41		Ext.
2006/44/P-4	Especialista regional en seguridad de la aviación, Bangkok	6	22	28	21,43		Ext.
2006/47/P-4	Especialista regional en implantación de sistemas (Meteorología), París	5	11	16	31,25		Int.
2006/49/P-4	Especialista regional en aeródromos y ayudas terrestres, México	2	33	35	5,71		Ext.
2006/50/P-4	Especialista regional, seguridad del vuelo, Lima	4	34	38	10,53		Int.
2006/51/P-4	Especialista regional (implantación de sistemas de navegación aérea), París	4	21	25	16,00		Ext.
2006/56/P-4	Encargado de actividades de las misiones, FAP, TCB	5	47	52	9,62	✓	Ext.
2007/06/P-4	Economista, EPM, ATB	4	27	31	12,90		Ext.
2005/27/P-5	Director regional adjunto, Bangkok	4	46	50	8,00		Ext.
2006/43/P-5	Jefe de la Sección de aeródromos, rutas aéreas y ayudas terrestres, ANB	4	27	31	12,90		Int.
2006/45/P-5	Jefe de la Sección de coordinación e información de auditorías, SSA	5	16	21	23,81		Int.
2006/48/P-5	Jefe de la Sección árabe	2	10	12	16,67		Ext.
2006/02/DIR	Director de cooperación técnica	10	63	73	13,70		Ext.
<b>2006/34/DIR</b>	<b>Director de transporte aéreo</b>	<b>8</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>12,70</b>	✓	<b>Ext.</b>
<b>2006/39/DIR</b>	<b>Director de navegación aérea</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>3,57</b>	✓	<b>Ext.</b>
<b>2006/41/DIR</b>	<b>Director de administración y servicios</b>	<b>17</b>	<b>73</b>	<b>90</b>	<b>18,89</b>	✓	<b>Ext.</b>
2006/46/PO	Subdirector de auditorías de seguridad operacional y seguridad de la aviación, OSG	8	26	34	23,53		Int.
<b>TOTAL</b>		<b>97</b>	<b>627</b>	<b>724</b>	<b>13,40</b>		

<sup>1</sup> Al 30 de junio de 2007

**APÉNDICE C**  
**DISTRIBUCIÓN POR GÉNEROS DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES EN**  
**LAS ORGANIZACIONES DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS, EN LA SEDE, EN OTRAS OFICINAS**  
**PERMANENTES Y EN PUESTOS DE PROYECTOS, AL 31 DE DICIEMBRE DE 2004**

Organización	FC <sup>a</sup>		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2004	Porcentaje de mujeres Dic. 2004	Porcentaje de mujeres Dic. 2003	Diferencia en puntos porcentuales
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W				
FAO	13	2	37	8	119	15	322	63	351	106	155	115	92	100	15	14	<b>1 104</b>	<b>423</b>	<b>1 527</b>	27,7	28,1	-0,4
OIEA	6	1	4	0	28	5	210	23	285	51	218	70	38	27	2	2	<b>791</b>	<b>179</b>	<b>970</b>	18,5	18,6	-0,2
OACI	2	0	5	0	16	1	102	8	134	33	40	23	13	21	1	2	<b>313</b>	<b>88</b>	<b>401</b>	21,9	24,4	-2,4
OMM/ICAT	0	0	1	0	2	0	13	4	16	10	10	8	6	6	0	0	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>76</b>	36,8	33,8	3,1
CIJ	1	0	1	0	1	0	3	0	10	2	6	6	6	7	0	0	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	34,9	33,3	1,6
CAPI	2	0	1	0	2	1	1	0	3	3	3	1	1	2	0	0	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	35,0	38,1	-3,1
FIDA	4	1	6	1	7	6	46	14	22	19	7	11	8	19	1	2	<b>101</b>	<b>73</b>	<b>174</b>	42,0	39,7	2,3
OIT	7	4	15	4	54	17	274	95	160	124	88	119	28	53	2	8	<b>628</b>	<b>424</b>	<b>1 052</b>	40,3	37,4	2,9
OMI	1	0	5	2	15	1	35	8	18	13	12	13	9	10	0	0	<b>95</b>	<b>47</b>	<b>142</b>	33,1	35,2	-2,1
CCI	1	0	1	0	4	0	25	3	22	10	17	9	12	13	0	1	<b>82</b>	<b>36</b>	<b>118</b>	30,5	28,3	2,2
UIT	5	0	3	0	14	0	72	13	71	15	48	45	24	15	3	3	<b>240</b>	<b>91</b>	<b>331</b>	27,5	26,8	0,7
OPS	1	2	2	1	12	9	40	32	139	73	26	32	19	20	2	4	<b>241</b>	<b>173</b>	<b>414</b>	41,8	43,8	-2,0
ONU	68	17	103	34	274	117	753	313	1 312	662	1 203	827	403	444	19	46	<b>4 135</b>	<b>2 460</b>	<b>6 595</b>	37,3	37,0	0,3
ONUSIDA	1	2	4	0	10	5	61	28	33	23	1	6	3	16	1	0	<b>114</b>	<b>80</b>	<b>194</b>	41,2	41,1	0,2
PNUD	8	3	54	18	133	55	219	124	219	131	178	88	101	138	13	16	<b>925</b>	<b>573</b>	<b>1 498</b>	38,3	38,4	-0,2
UNESCO	10	1	22	10	55	16	138	68	124	91	122	130	85	132	19	25	<b>575</b>	<b>473</b>	<b>1 048</b>	45,1	44,0	1,1
UNFPA	1	2	7	5	33	15	80	69	41	39	12	22	11	32	4	8	<b>189</b>	<b>192</b>	<b>381</b>	50,4	50,0	0,4
ACNUR	2	1	13	3	55	17	151	58	294	152	282	246	86	121	4	5	<b>887</b>	<b>603</b>	<b>1 490</b>	40,5	40,7	-0,2
UNICEF	3	3	31	11	76	40	245	170	420	299	230	208	69	184	10	16	<b>1 084</b>	<b>931</b>	<b>2 015</b>	46,2	47,9	-1,7
ONUDI	1	1	4	1	26	5	73	9	46	21	43	18	20	21	2	2	<b>215</b>	<b>78</b>	<b>293</b>	26,6	22,4	4,2
UNITAR	1	0	0	0	2	2	0	4	5	3	2	2	2	4	0	0	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	55,6	48,0	7,6
CCPPNU	1	0	1	1	2	1	6	4	9	7	10	5	1	0	0	0	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>48</b>	37,5	37,8	-0,3

Organización	FC <sup>a</sup>		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2004	Porcentaje de mujeres Dic. 2004	Porcentaje de mujeres Dic. 2003	Diferencia en puntos porcen- tuales
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W				
UNOPS	2	0	9	1	25	5	90	17	55	30	37	25	17	17	0	0	<b>235</b>	<b>95</b>	<b>330</b>	28,8	30,4	-1,6
OOPS	1	1	1	0	14	2	18	5	41	4	11	8	4	9	4	1	<b>94</b>	<b>30</b>	<b>124</b>	24,2	26,8	-2,6
UNU	2	0	3	0	7	0	7	0	12	2	11	3	3	6	0	0	<b>45</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	19,6	32,0	-12,4
UPU	0	0	3	0	6	1	7	1	17	5	17	6	2	2	0	0	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>67</b>	22,4	20,3	2,1
PMA	4	2	25	9	46	17	143	66	175	104	206	152	104	143	6	12	<b>709</b>	<b>505</b>	<b>1 214</b>	41,6	49,9	-8,3
OMS	20	5	37	13	153	38	454	187	297	182	131	117	50	58	1	0	<b>1 143</b>	<b>600</b>	<b>1 743</b>	34,4	34,7	-0,3
OMPI	6	1	15	2	41	6	66	23	75	48	41	62	21	45	0	1	<b>265</b>	<b>188</b>	<b>453</b>	41,5	41,7	-0,2
OMM	3	0	9	1	10	2	33	11	30	10	6	7	1	1	0	0	<b>92</b>	<b>32</b>	<b>124</b>	25,8	25,9	-0,1
OMC	0	0	0	0	0	0	2	0	10	3	5	4	5	4	2	3	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	36,8	35,0	1,8
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>49</b>	<b>422</b>	<b>125</b>	<b>1 242</b>	<b>399</b>	<b>3 689</b>	<b>1 420</b>	<b>4 446</b>	<b>2 275</b>	<b>3 178</b>	<b>2 388</b>	<b>1 244</b>	<b>1 670</b>	<b>111</b>	<b>171</b>	<b>14 509</b>	<b>8 497</b>	<b>23 006</b>	<b>36,9</b>	<b>36,3</b>	<b>0,6</b>

Fuente: Secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

<sup>a</sup> FC significa “fuera de categoría”, p. ej., Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General, Secretario General.

## APÉNDICE D

### PROYECTO DE RESOLUCIÓN PARA SU ADOPCIÓN POR EL 36º PERÍODO DE SESIONES DE LA ASAMBLEA

#### Resolución 7/XX:

#### Programa para la igualdad de género

*La Asamblea:*

*Recordando* que el 35º período de sesiones de la Asamblea, entre otras acciones:

a) tomó nota de que el Consejo continuará siguiendo de cerca las medidas tomadas para el cumplimiento de los objetivos y la aplicación del plan de acción para la contratación y la situación de la mujer en la OACI;

b) tomó nota de que el Secretario General de las Naciones Unidas instó a las organizaciones internacionales y a los organismos especializados de las Naciones Unidas, como la OACI, a crear programas para alcanzar la proporción ideal de 50% de representación femenina en el sistema de las Naciones Unidas;

c) encargó al Secretario General que elaborara un programa de acción afirmativa similar al principio de la representación geográfica equitativa;

d) encargó al Consejo que enmendara la Regla 4.1 del Código de servicio de la OACI para reflejar el tan necesario programa de acción afirmativa solicitado por el Secretario General de las Naciones Unidas; y

e) encargó al Secretario General que estudiara cuidadosamente y estableciera políticas favorables a la familia en el contexto de la Secretaría de la OACI;

*Tomando nota* de las medidas ya adoptadas por el Secretario General en cumplimiento de esas directivas y, en particular, la enmienda de la Regla 4.1 del Código de servicio a fin de reflejar que, al evaluarse los nombramientos y ascensos del personal, también es preciso asegurar una “igual representación de los géneros”, así como del hecho de haberse designado a mujeres en órganos consultivos;

*Tomando nota* del histórico nombramiento de una mujer en un puesto de Director Regional en 2006;

*Tomando nota* del nombramiento de tres mujeres en puestos de Director en la Sede en 2007, incrementándose así la representación femenina en el nivel de Director de 0% a 60%;

*Tomando nota* de que, entre el 31 de diciembre de 2004 y el 31 de diciembre de 2006, se ha elevado de 2 a 6 el número de mujeres nombradas en puestos técnicos, lo que constituye un aumento del 22% al 35% del total de los nombramientos efectuados;

*Tomando nota* de que, en 2006, el Secretario General estableció un Órgano consultivo sobre igualdad y equidad en cuestiones de género y que, en enero de 2007, dicho Órgano consultivo presentó un Marco de definición de políticas sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género, en el que se formulaban varias recomendaciones al Secretario General;

*Tomando nota* de que se ha establecido contacto con todos los Estados contratantes para solicitarles su colaboración en la búsqueda de candidatas calificadas a quienes se aliente a postularse para ocupar puestos en la Secretaría de la OACI;

*Por consiguiente:*

1) *Resuelve* que:

a) el Consejo debería continuar supervisando y prestando su apoyo a las medidas que se adopten con miras a mejorar la igualdad de género en la OACI, alentándosele también a apoyar las propuestas que formule el Secretario General luego de recibir las recomendaciones del Órgano consultivo sobre igualdad y equidad en cuestiones de género;

b) 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, teniendo presente que el Secretario General de las Naciones Unidas ha instado a sus organizaciones internacionales y organismos especializados, incluida la OACI, a establecer programas encaminados a lograr la meta de la paridad en la representación de los géneros en todos los niveles;

c) el Consejo y el Secretario General deberían continuar avanzando en la labor relativa al Programa de acción afirmativa, que debería pasar a denominarse Programa para la igualdad de género, teniendo en cuenta la evolución permanente de las Naciones Unidas, en particular en lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género;

d) las políticas tendientes a conciliar la vida laboral con la vida familiar que ya se están instaurando deberían continuar desarrollándose dentro de la Secretaría de la OACI;

2) *Reafirma* su compromiso inquebrantable con la igualdad y la equidad de género, acorde con las metas y objetivos de las Naciones Unidas, la Asamblea de la OACI y el Consejo de la OACI, y solicita al Consejo que informe a la próxima Asamblea sobre los avances en este sentido.