

# Participación de las mujeres en las actividades de la OMM: resultados del estudio de 2001

## Introducción

La Declaración de Pekín y la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, de 1995, plantearon a la sociedad, los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y organizaciones internacionales el desafío de reconocer el papel crucial de las mujeres en todas las esferas de la actividad humana y de emprender las acciones para fomentar el desarrollo de aquellas en todas las profesiones y las actividades sociales. Entre sus recomendaciones relacionadas con temas científicos y tecnológicos, se encuentran: un mejor acceso de las mujeres a la tecnología, la información, la educación científica, la formación técnica, el empleo no tradicional y el fortalecimiento de la posición de las científicas y la tecnología. De forma importante, se produjo un desafío abierto al fomento, a escala mundial, de una política y planificación sensibles al género y la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la política.

## La respuesta de la OMM

Como respuesta a ello, la OMM organizó en diciembre de 1997 en Bangkok, Tailandia, la Reunión Internacional de Expertos sobre Participación de las Mujeres en Meteorología e Hidrología, con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres meteorólogas e hidrólogas en los programas y las actividades de los organismos constitutivos de la OMM, así como para fomentar la igualdad de oportunidades a fin de que las mujeres alcancen puestos superiores en los campos que elijan de las ciencias atmosféricas y geofísicas. En la reunión se examinaron el papel, el progreso y los problemas de las mujeres en meteorología e hidrología y se hicieron recomendaciones sobre la manera de efectuar el cambio deseado en el lugar de trabajo.

La OMM observó que los profesionales varones eran muchísimo más numerosos que las mujeres en meteorología e hidrología y, en su discurso ante la Reunión de Bangkok de la OMM, el Secretario General de la OMM pidió a los Miembros que dieran ciertos pasos positivos para fomentar de forma activa una mayor participación de las mujeres en estas profesiones. En el orden del día de la reunión destacaba un debate sobre los resultados del primer estudio mundial de la OMM, hecho en 1997, sobre la participación de las mujeres y de los hombres en las actividades de la OMM y en los

campos de la meteorología, la hidrología operativa y las ciencias geofísicas relacionadas.

## El estudio de 2001

El objetivo del estudio de 2001 sobre la participación de las mujeres y de los hombres en las actividades de la OMM era actualizar los datos de referencia de 1997 y realizar un seguimiento del progreso en el logro de la igualdad de oportunidades para las mujeres en las profesiones meteorológicas e hidrológicas. El cuestionario del estudio pedía información en tres áreas principales: estudios y análisis nacionales previos sobre el tema, la participación de las mujeres y de los hombres en las actividades de las Comisiones Técnicas y de las Asociaciones Regionales de la OMM, en delegaciones del Consejo Ejecutivo de la OMM y de Conferencias Técnicas Regionales sobre la Gestión de los SMHN durante el período 1996-1999 y los datos de 1999 sobre el empleo de mujeres y de hombres en los SMHN.

Se consideró que el número final de 105 cuestionarios que retornaron, de un total de 185 Estados y Territorios Miembros de la OMM, era lo suficientemente razonable como para permitir un análisis significativo, teniendo en cuenta que dentro de los que respondieron se incluían la inmensa mayoría de aquellos países que tienen la mayor proporción de las comunidades meteorológicas e hidrológicas mundiales. Los resultados y análisis del estudio ayudarán a las deliberaciones y al debate entre los participantes en la Segunda Conferencia de la OMM sobre la Participación de las Mujeres en las Actividades de la OMM, celebrada entre el 24 y el 27 de marzo de 2003 en la Sede de la OMM en Ginebra, Suiza.

## Análisis y evaluación

### Participación en comisiones técnicas de la OMM

Un 11,2 por ciento de los miembros de las comisiones técnicas de la OMM fueron mujeres, variando desde un 19,2 por ciento de los miembros de la AR III a un 8,5 por ciento de la AR II. Del total de 2 492 personas que participaron en todas las actividades de Comisiones Técnicas, un 13,3 por ciento eran mujeres; constituyan un 20 por ciento de todos los participantes de la Región II pero sólo un 9 por ciento de la Región V. Las Comisiones con menos mujeres fueron la CIMO (6,8 por ciento), y la CCA (9,1 por ciento); aquellas con mayor presencia de mujeres fueron la CMAe (22,1) y la CCI

Conocemos las líneas de corriente, las funciones de corriente, las corrientes en chorro y las corrientes del Golfo, pero ¿qué sabemos de la corriente de integración del género?

En primer lugar, ¿por qué utilizamos la palabra "género"? ¿Hay diferencia entre "los problemas de las mujeres" y "los problemas de género"? La respuesta es "sí". Las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres no cambian. Sin embargo, el género se refiere a los papeles que las mujeres y los hombres juegan en la sociedad, en sus hogares y en la estructura económica, política y cultural de sus países. El género tiene que ver con los atributos y con las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, que pueden cambiar, como de hecho ocurre. Un ejemplo de un problema de género, que más adelante se subraya en este número del Boletín de la OMM, es la situación en muchos países en los que las mujeres están a cargo de buscar agua potable limpia pero donde los hombres toman las decisiones sobre la manera de llevar a cabo los proyectos hídricos. El hecho de que el cincuenta por ciento de los clientes de la información meteorológica sean mujeres significa que el género es un problema para la OMM. Los hombres y las mujeres no buscan siempre las mismas cosas en las predicciones meteorológicas o climatológicas. En términos más sencillos, la integración del género significa tener en cuenta estas diferencias al diseñar y ejecutar nuestros programas.

Dentro del sector privado y del gubernamental, la gente ha llegado a darse cuenta de que tomar en consideración el género es conveniente para los negocios. Las empresas se dan cuenta de que, para servir mejor a sus clientes y para hacer un uso mejor de sus empleados, deben tener en cuenta las diferencias en lo que quieren los hombres y las mujeres y en lo que pueden aportar a sus organizaciones.

En el ámbito internacional las actividades a lo largo de las dos últimas décadas han llevado a un reconocimiento claro de que el progreso en las áreas de medio ambiente, derechos humanos, población y desarrollo social y económico, depende del desarrollo de las mujeres. La Conferencia de las NU sobre Medio Ambiente y Desarrollo, celebrada en Río de Janeiro en 1992, confirmó el papel vital de las mujeres para lograr el desarrollo sostenible y la protección medioambiental. El reconocimiento mayor de la importancia del papel de las mujeres llevó al hito de la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín en 1995. A partir de esta Conferencia surgió una Plataforma de Acción que, entre muchas otras recomendaciones a los gobiernos de todo el mundo, aconsejó a las agencias de las NU que desarrollaran políticas y programas sensibles al género. Como resultado de ello, se introdujo el concepto de integración del género en el proceso de planificación y de ejecución de programas en muchas agencias de las Naciones Unidas. Las Naciones Unidas definen la integración del género como:

145

*... el proceso de evaluar las implicaciones que puede tener para las mujeres y para los hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier campo y en todos los ámbitos. Es una estrategia para hacer que los intereses y las experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean una dimensión integral en el diseño, la ejecución, el control y la evaluación de las políticas y los programas, en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es lograr la igualdad de género. (Consejo Económico y Social, reunión independiente de julio de 1997).*

Un primer paso en la integración del género es hacer un análisis de género. Aunque la OMM todavía no ha llevado a cabo ningún análisis formal de género, algunos miembros de nuestra comunidad han reconocido las dimensiones del género de sus actividades. Por ejemplo, el Centro de Control de la Sequía de Nairobi está trabajando con un equipo de expertos para investigar el papel de las mujeres en la aplicación de la información climatológica en la región del Cuerno de África (véase el artículo de la página 167). Exponen las razones por las cuales el acceso oportuno a la información meteorológica y climatológica y su aplicación por parte de las mujeres rurales son cruciales para la reducción de la pobreza, para la gestión medioambiental, la gestión de desastres y el desarrollo sostenible. Jennifer Francis, Secretaria Ejecutiva de la Alianza del Género y el Agua, nos habla del progreso que se está haciendo a través de la aplicación de la integración del género en el sector del agua (página 157). Ella observa que la participación equitativa de género a través de un ciclo de proyecto es esencial para su éxito.

Bella Abzug, una famosa política estadounidense y luchadora por los derechos humanos, llevó un poco más lejos la integración del género. Abzug fue cofundadora de la Organización de Medio Ambiente y Desarrollo de las Mujeres (WEDO), que contribuyó decisivamente a cambiar la forma en la que las Naciones Unidas piensan y actúan en lo referente a las mujeres y al medio ambiente. Ella decía:

*Las mujeres no queremos ser incorporadas a la corriente contaminada. Queremos limpiar la corriente y transformarla en un cuerpo fresco y fluido; en uno que se mueva en una dirección nueva: un mundo de paz, que respete los derechos humanos de todos, que preste justicia económica y que ofrezca un medio ambiente seguro y saludable.*

(20,9 por ciento). Hubo 12 relatores femeninos de Comisiones Técnicas, de un total de 124: es decir, el 9,7 por ciento.

De los 693 delegados que asistieron a reuniones de Comisiones Técnicas, 89 de ellos —es decir, el 12,8 por ciento— fueron mujeres. Alcanzaron hasta el 22 por ciento de los delegados de la AR III pero solo eran el 4 por ciento de los de la AR V. La delegación de la AR VI, con 335 miembros femeninos, fue la mayor, constituyendo casi la mitad de todas las mujeres que asistieron a reuniones de comisiones técnicas.

### Participación en actividades de las asociaciones regionales

En total, hubo 48 delegadas en reuniones regionales de un total de 264 asistentes —es decir, el 18,1 por ciento—. De los 86 Miembros que enviaron delegaciones, 23 incluían tanto hombres como mujeres, 59 tenían solo hombres y, casi de forma anormal, cuatro tenían solo mujeres. El porcentaje regional más alto de mujeres delegadas se dio en la Región III —el 32,4 por ciento— y el más bajo en la Región V —el 8,3 por ciento—.

146

No hubo relatoras en la Región II, una en cada una de las Regiones I, III y IV, y tres en la Región VI. Las mujeres constituyeron el 12,3 por ciento del total de 65 relatores de todas las regiones. La Región III dio ejemplo en la composición de grupos y equipos de trabajo, con un 30,8 por ciento de mujeres en su composición, seguida del 19,4 por ciento de la Región VI y de solo un 4,3 por ciento en la Región I.

En total, hubo 525 personas implicadas en actividades regionales, incluyendo 88 mujeres (16,8 por ciento), de las cuales, 33 eran de la Región VI; sin embargo, los porcentajes de la Región III en cuanto a participación regional de mujeres fueron sistemáticamente los más altos en todas las categorías de actividad.

### Participación en delegaciones del Consejo Ejecutivo (CE)

Las oportunidades para participar en reuniones del CE están limitadas, ya que solo pueden participar a la vez en el CE alrededor de un sexto de los Miembros de la OMM. El porcentaje de delegados mujeres estuvo alrededor del 10 por ciento desde 1992 hasta 1995 (Figura 1), y aumentó ligeramente hasta casi el 15 por ciento en 1998, y hasta el 20 por ciento en 1999, debido este último aumento, principalmente, a una disminución en el número de hombres que asistieron como delegados, más que a un aumento de las mujeres. En conjunto, la participación de las mujeres como delegadas en las reuniones del CE sigue siendo baja, teniendo los hombres una probabilidad cinco veces mayor que las mujeres de ser delegados, en comparación con la probabilidad casi siete veces mayor del estudio de 1997.

### Asistencia a conferencias técnicas regionales

En conjunto, hubo 192 asistentes a Conferencias Regionales Técnicas sobre Gestión de los SMHN, de las cuales 27 (el 14,1 por ciento) eran mujeres. Constituyeron el 18,2 por ciento de los delegados de la Región III, el 17,9 de la Región I y solo el 9,1 por ciento de la Región V.

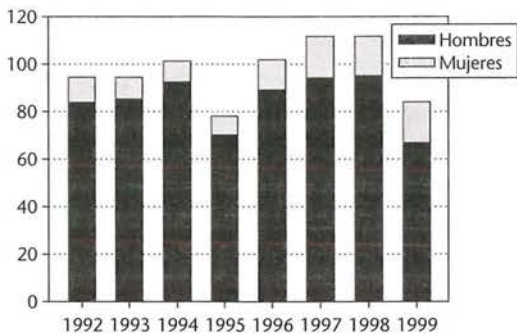
### Empleo de mujeres en los SMHN

En la Región I, las mujeres constituían el 15,3 por ciento de la categoría profesional (p. ej., operaciones, investigación, gestión), en comparación con el 13 por ciento del estudio de 1997. Todos los países empleaban personal femenino de apoyo (p. ej., técnicos, observadores), variando del 0,9 por ciento en Níger al 48,3 por ciento en Guinea Bissau. En conjunto, las mujeres constituían el 18 por ciento del personal de apoyo, en comparación con el 16 por ciento de 1997 y con el 17,4 por ciento de la fuerza de trabajo combinada (profesional y apoyo).

En la Región II, todos los países empleaban mujeres profesionales, con una media regional del 31,6 por ciento, que iba desde un 0,3 por ciento en Pakistán y un 1,6 por ciento en Japón hasta un 72,7 por ciento en Maldivas y un 63,3 por ciento en Uzbekistán. De forma similar, todos los países empleaban personal femenino de apoyo, que variaba desde un 0,3 por ciento en Pakistán a un 84,3 por ciento en Kazajistán, con una media regional total del 48,8 por ciento. Esta estadística está enormemente influida por el empleo de China de más del 80 por ciento del personal femenino de apoyo de la Región. En conjunto, el 38,3 por ciento de la fuerza total de trabajo eran mujeres, indicando una tendencia aparente progresiva de empleo de mujeres en algunos SMHN de la Región.

Las mujeres constituían el 36,4 por ciento del personal profesional de la Región III, en comparación con el 21 por ciento de 1997, variando de un 18,1 por ciento en Ecuador a un 56,1 por ciento en Uruguay. Un 26,9 por ciento del personal de apoyo de la Región eran mujeres, en comparación con el 18 por ciento de 1997, variando de un 10,8 por ciento en Ecuador a un 51,5 por ciento en Guyana. En conjunto, las mujeres constituían el 28,9 por ciento de la fuerza de trabajo regional combinada.

En la Región IV, las medias nacionales de empleo de mujeres profesionales variaban del 11,1 por ciento en El Salvador a un 36,4 por ciento en Barbados, con una media regional del 13,7 por ciento, inferior al 17 por ciento del estudio de 1997. Los EE.UU. y Canadá empleaban a un total de 564 mujeres profesionales, el 95,8 por ciento del total de la Región. En la categoría de personal de apoyo, los porcentajes nacionales variaban entre el 7,1 por ciento de las Antillas Holandesas y Aruba y el 55,6 por ciento de Dominica, con una media re-



MUJERES DELEGADAS (EN %)

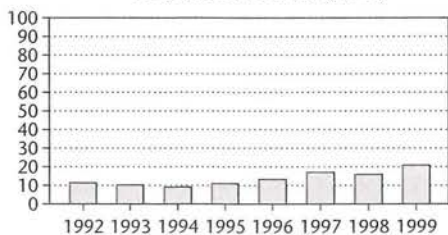


Figura 1 — Participación masculina y femenina en las delegaciones del Consejo Ejecutivo

gional del 20,8 por ciento, algo inferior al 22 por ciento de 1997. En conjunto, el 16,3 por ciento de la fuerza de trabajo combinada eran mujeres.

Los siete países que respondieron de la Región V empleaban personal profesional femenino, que variaba del 5,5 por ciento de Indonesia al 22,2 por ciento de Singapur, con un total regional del 12,6 por ciento, en comparación con el 12 por ciento de 1997. Trabajaba personal de apoyo femenino en todos los países, abarcando desde un 2 por ciento en Fiji al 30,9 por ciento en Singapur, con una media regional del 12,6 por ciento. En conjunto, las mujeres constituían el 12,6 por ciento de la fuerza de trabajo combinada, la menor de todas las Regiones.

El empleo de mujeres profesionales en la Región VI iba desde un 0 por ciento en la República Árabe Siria hasta un valor tan alto como 86,9 por ciento en Estonia, con varios países post-socialistas de Europa del Este mostrando porcentajes significativamente altos, p. ej. la Federación Rusa (el 70 por ciento) y Lituania (63,8 por ciento). En conjunto, las mujeres constituían el 59,7 por ciento de la fuerza de trabajo profesional, en comparación con el 38 por ciento del estudio de 1997. El porcentaje de personal de apoyo femenino variaba entre el 8,2 por ciento de la Repú-

blica Árabe Siria a un 86,7 por ciento de Eslovaquia, con un promedio regional del 51,9 por ciento, lo que supone una mejora con respecto al 42 por ciento de 1997. En conjunto, las mujeres constituían el 56,1 por ciento de la fuerza de trabajo combinada, con mucho, la mayor de todas las Regiones.

### Secretaría de la OMM

De las 264 personas que constituían el personal de la Secretaría de la OMM en 1996, 138 eran mujeres (un 52 por ciento) y de las 266 de 1999, 133 (el 50 por ciento). A primera vista, estas cifras sugieren que hay igualdad de género dentro de la Organización, incluso con una ligera tendencia a favor de las mujeres. Sin embargo, en 1999 las mujeres constituían solo el 18,9 por ciento del personal profesional y el 78,6 por ciento del personal de servicios generales, es decir, proporciones de unos cuatro hombres por cada mujer en la categoría Profesional que se convertían en cuatro mujeres por cada hombre en la categoría de Servicios Generales. Este patrón es recurrente, sin que exista una tendencia de contratación detectable que indique que haya mayores oportunidades para las mujeres entre el personal profesional. De esta manera, dentro de la Secretaría de la OMM, es mucho más probable que las mujeres trabajen en una categoría de apoyo que en una de responsabilidad de programa o política.

### Participación en Congresos de la OMM

Las mujeres han participado en los asuntos de la OMM desde que entró en vigor en 1950 pero en cantidades extremadamente limitadas y, generalmente, en categorías inferiores a las implicadas en la toma de decisiones importantes. Durante los siete primeros Congresos (1951-1975) sólo participó como Delegada Principal una mujer, H. Gudmundsson, de Islandia, pero el número de Delegados Principales masculinos aumentó

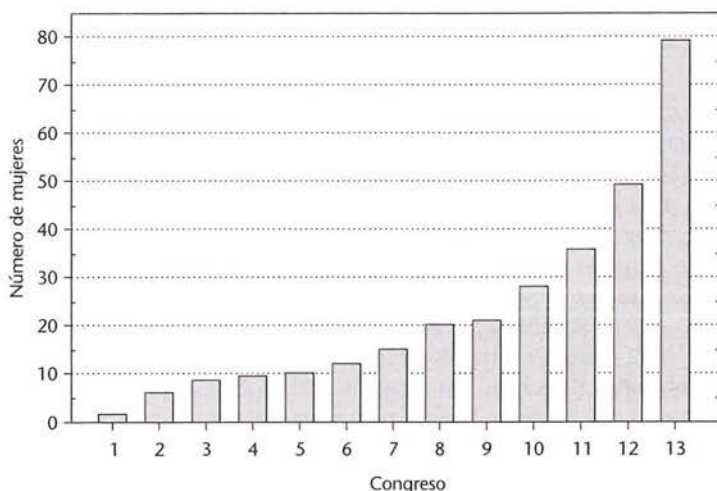


Figura 2 — Mujeres delegadas en los Congresos (1951-1999)

de forma continuada. En el Duodécimo Congreso sólo había cinco mujeres (un 3,1 por ciento) entre los 161 Delegados Principales y 11 (un 6,4 por ciento), de un total de 170, en el Decimotercer Congreso.

La participación de las mujeres como miembros de las delegaciones a los Congresos aumentó de forma gradual (Figura 2) desde dos en el Primer Congreso de 1951 a 21 en el Noveno Congreso; después se produjo un importante salto hasta las 79 del Decimotercer Congreso de 1999. Sin embargo, este número todavía es muy pequeño. Históricamente, los hombres han tenido una probabilidad diez veces superior de ser miembros de las delegaciones, pero la proporción ha mejorado a lo largo de los dos últimos Congresos siendo ahora la probabilidad de alrededor de ocho veces mayor. El tamaño de las delegaciones alcanzó su máximo en el Undécimo Congreso, con unas 4,3 personas, disminuyendo en el Decimotercer Congreso a unas 3,6 personas, indicando una disminución total de las oportunidades de participación. El ligero aumento en el número de mujeres por delegación podría interpretarse como un índice positivo de que se están tomando algunas acciones en los ámbitos nacional y gubernamental para aumentar la participación de las mujeres en las actividades de la OMM.

### Conclusión

El descubrimiento clave del estudio de 2001 es que, aunque haya habido algunos aumentos pequeños y graduales en los porcentajes de participación de las mujeres en algunas actividades de la OMM desde 1997, no se ha producido un cambio significativo en la participación global. La representación de las mujeres en

las actividades de la OMM sigue siendo marcadamente pequeña. La participación en Comisiones Técnicas, Asociaciones Regionales y el Consejo Ejecutivo, al igual que el empleo tanto en los SMHN como en la Secretaría de la OMM, sigue estando dominada abrumadoramente por los hombres. Además, los datos globales de empleo indican que las mujeres tienen muchas más probabilidades de trabajar en una categoría de apoyo que en una de responsabilidad política o de toma de decisiones. Incluso aunque las mujeres puedan constituir una fracción razonable de la fuerza de trabajo de un SMHN, sólo constituyen alrededor de entre el 10 y el 15 por ciento de los participantes en la mayoría de las actividades de la OMM.

Dada esta evidencia, y la importancia creciente de la Declaración de Pekín y la Plataforma para la Acción, es imprescindible que la OMM y sus Miembros sigan trabajando juntos para garantizar y fomentar la participación y el desarrollo de las mujeres en los campos de la meteorología, la hidrología operativa y las ciencias geofísicas relacionadas. Existe la necesidad urgente de poner en marcha medidas y políticas de integración de género que, a la vez que sean consistentes con el objetivo de mantener los altos niveles de eficiencia y competencia, tengan también en cuenta la contribución significativa y vital de las mujeres a nuestra Organización y la ciencia. En vista del hecho de que el progreso que se busca al crear mejores oportunidades para las mujeres todavía no se ha materializado realmente, convendría seguir controlando los cambios que actualicen la información recogida en el estudio y que, tal vez, indiquen tendencias positivas en el futuro.

## *Mujeres que trabajan en meteorología e hidrología: un estudio*

En 1997, la OMM realizó un estudio entre las naciones Miembros sobre la participación de las mujeres y de los hombres en distintos aspectos de las profesiones de la meteorología, hidrología y ciencias geofísicas relacionadas. Se presentaron los datos de cada país en relación con los porcentajes de mujeres implicadas en distintos aspectos, incluida la participación en formación profesional y en programas universitarios, el empleo en la profesión y la pertenencia a asociaciones profesionales. En general, los resultados del análisis mostraron que las mujeres representan mucho menos del 50 por ciento de los participantes en estas áreas, y, con frecuencia, menos del 25 por ciento. Las mujeres están mejor representadas entre las categorías de estu-

diantes que en los empleos remunerados. Participan en las asociaciones profesionales y en las actividades de la OMM en menor proporción que los hombres.

A escala mundial, y basándose en los índices medios de participación de todos los países, los resultados del estudio muestran que las mujeres constituyen alrededor de un cuarto de los estudiantes de los programas educativos en meteorología, hidrología y ciencias geofísicas afines, y en promedio, las mujeres representan alrededor de un quinto (~ el 20 por ciento) de los profesionales y un tercio (~ el 33 por ciento) del personal de apoyo de esos campos. En el *Boletín* de la Sociedad Meteorológica Americana, 79, 861-864, se ha publicado un resumen del estudio (Gaffen y otros,