



NOTA DE ESTUDIO

SEPTIMA CONFERENCIA MUNDIAL DE TRANSPORTE AÉREO (ATCONF/7)

Montreal (sede), 16-20 de noviembre de 2026

Cuestión 1: Panorama de las novedades en el transporte aéreo

1.2: El transporte aéreo en el plan estratégico a largo plazo de la OACI: Acelerar la aviación hacia 2050

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES PARA UNA FUERZA LABORAL SOSTENIBLE EN LA AVIACIÓN

[Nota presentada por Omán, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA), la Federación Internacional de Asociaciones de Controladores de Tránsito Aéreo (IFATCA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)]

RESUMEN

Las mujeres afrontan desafíos considerables de representación, retención y profesionalización en numerosas ocupaciones y puestos de liderazgo de la aviación. A medida que la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) implementa su Plan Estratégico 2026-2050, aumentar la participación de las mujeres constituye tanto un objetivo de igualdad como parte de la inversión en capital humano necesaria para el crecimiento sostenible, la conectividad y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

La OACI ha sentado unas bases sólidas mediante la Resolución A41-26 de la Asamblea, sus Cumbres sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial, la ampliación de los datos desglosados por género, el estudio pionero de la OACI sobre las mujeres en la aviación mundial y la próxima Guía práctica para integrar a la mujer y habilitar su progreso en la aviación. La Cumbre de 2026 reafirmó la necesidad de pasar de los compromisos a medidas cuantificables.

El siguiente paso consiste en transformar esta labor en mejoras a lo largo de todo el ciclo de empleo y en las ocupaciones de la aviación, tanto las que requieren licencia como las que no, abordando no solo la atracción y la contratación, sino también la retención, las condiciones laborales y de empleo que respondan a las cuestiones de género, el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la participación en la toma de decisiones.

Medidas propuestas a la Conferencia: Se invita a la Conferencia a:

- a) reafirmar que promover la igualdad de género y la participación de las mujeres en el conjunto de la fuerza laboral de la aviación constituye un importante elemento habilitador de la sostenibilidad de la fuerza laboral, el crecimiento inclusivo, la consecución del Plan Estratégico 2026-2050 de la OACI y los ODS de las Naciones Unidas;

¹ Versiones en español, árabe, chino, francés, inglés y ruso fueron proporcionadas por la ITF.

b) reconocer que la atracción, la retención y el desarrollo son factores complementarios que se refuerzan mutuamente e inciden en la participación y el empoderamiento de las mujeres en el sector y que, por tanto, la asignación de prioridades y recursos debería abordar los tres factores; c) alentar a los Estados miembros y a la industria a abordar las barreras que afectan a las mujeres a lo largo de todo el ciclo de empleo, incluidas la atracción, la contratación, la retención, el desarrollo y la progresión profesional y el acceso a puestos de liderazgo, en todas las ocupaciones de la aviación, tanto las que requieren licencia como las que no; d) apoyar el estudio pionero de la OACI sobre las mujeres en la aviación mundial y alentar a la OACI a transformar sus conclusiones y recomendaciones, una vez finalizado, en orientaciones prácticas, medidas cuantificables e indicadores adecuados; y e) solicitar que la implementación de las iniciativas de la OACI derivadas del estudio pionero y de otras actividades conexas en materia de igualdad de género incluya una participación sustantiva de las trabajadoras de la aviación y de las organizaciones que las representan, junto con los Estados, la industria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros interlocutores pertinentes.	
<i>Objetivo estratégico:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con el objetivo estratégico “El desarrollo económico del transporte aéreo posibilita la prosperidad económica y el bienestar social para todo el mundo” y con el elemento habilitador de alta prioridad Igualdad de género y atracción de talentos hacia la aviación.
<i>Repercusiones financieras:</i>	Las actividades mencionadas en esta nota deberían, cuando sea posible, llevarse a cabo mediante los programas, las asociaciones y los recursos existentes de la OACI. Toda implementación adicional estaría sujeta a la disponibilidad de recursos.
<i>Referencias:</i>	Plan Estratégico a Largo Plazo de la OACI para 2026-2050; Resolución A41-26 de la Asamblea; Programa OACI para la Igualdad de Género; OACI, Encuesta de 2023 sobre igualdad de género; A42-WP/20, Informe de situación sobre la implementación del Programa OACI para la Igualdad de Género; Informe sobre la cuestión 38 de la A42 (A42-WP/641); Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2023 de la OACI; Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2026 de la OACI; Estudio pionero de la OACI sobre las mujeres en la aviación mundial; OIT, Conclusiones y recomendaciones sobre la promoción del trabajo decente a fin de impulsar una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil (2023); Documento de Trabajo de la OIT 117, Las mujeres y la aviación: Empleos de calidad, atracción y retención (2024).

1. CONTEXTO Y ANTECEDENTES DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN MATERIA LABORAL Y SOCIAL

1.1 El Plan Estratégico 2026-2050 de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) identifica la “Igualdad de género y atracción de talentos hacia la aviación” como elemento habilitador de alta prioridad, que refleja la necesidad a largo plazo de la aviación de atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral cualificada y diversa.

1.2 Las mujeres siguen estando considerablemente infrarrepresentadas. La Encuesta de la OACI de 2023 sobre igualdad de género, basada en datos de 2021 sobre personal titular de licencias, reveló que, a escala mundial, las mujeres representaban el 4,0 % de los pilotos, el 3,0 % de los ingenieros y técnicos de mantenimiento de aeronaves y el 20,6 % de los controladores de tránsito aéreo. Estas cifras no captan la totalidad de la fuerza laboral de la aviación.

1.3 Por consiguiente, eliminar las barreras estructurales que dificultan el acceso, la permanencia y la promoción profesional de las mujeres constituye tanto un objetivo de igualdad como un imperativo para la sostenibilidad de la fuerza laboral.

2. ANÁLISIS

2.1 **A partir de los Compromisos de la OACI en materia de igualdad de género**, la OACI ha sentado unas bases sólidas para la acción. La Resolución A41-26 de la Asamblea reforzó el Programa OACI para la Igualdad de Género y reclamó un compromiso más firme con la participación de las mujeres en la aviación mundial. Desde entonces, la OACI ha ampliado su labor en materia de datos desglosados por género, alianzas, creación de capacidad y rendición de cuentas². La Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial de 2023 señaló la necesidad de atraer, retener y capacitar a las mujeres en todos los niveles, y de garantizar que la dimensión de género se tenga en cuenta en las políticas y la planificación del transporte aéreo, especialmente desde la perspectiva de la fuerza laboral. La Cumbre de 2026 llevó el debate un paso más allá, orientándolo hacia medidas cuantificables y sostenibles, con especial atención a la participación, la retención y el liderazgo de las mujeres³.

2.2 El 42.º periodo de sesiones de la Asamblea reforzó las medidas basadas en datos, incluida la ampliación de los datos desglosados por sexo y la incorporación e integración de los asuntos que afectan a las mujeres en los planes y estrategias pertinentes, así como en la planificación de los recursos humanos.

2.3 En conjunto, estos avances sientan las bases para transformar los compromisos y la evidencia en mejoras prácticas para la fuerza laboral.

2.4 **De la atracción a una aviación sostenible:** La atracción y la contratación son esenciales, pero no suficientes. Las conclusiones y recomendaciones de la **reunión técnica de la Organización Internacional del Trabajo sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil**, celebrada en Ginebra del 24 al 28 de abril de 2023, comprometieron al sector a abordar los desequilibrios de género a lo largo de todo el ciclo de empleo, en particular en lo referente a la contratación en sí, las oportunidades de desarrollo y las brechas salariales⁴.

2.5 Las investigaciones de la OIT sobre las mujeres en la aviación examinan asimismo la igualdad de género a lo largo del ciclo profesional, así como la calidad y la sostenibilidad del empleo en la aviación⁵. Entre las principales cuestiones señaladas como factores que afectan a la retención de las trabajadoras figuran la violencia y el acoso, las disparidades salariales y el acceso a los salarios con primas, la conciliación de la vida laboral y familiar, las interrupciones de la carrera profesional y el acceso al desarrollo personal.

2.6 Las conclusiones preliminares del estudio pionero presentadas en la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2026 refuerzan la necesidad de abordar la retención y la progresión profesional. El 56 % de las personas encuestadas no consideraba que las mujeres recibieran el mismo respeto que los hombres en la aviación. Entre los factores que influían en la decisión de abandonar

² OACI, Resolución A41-26 de la Asamblea, Programa OACI para la igualdad de género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación; Véase también OACI, Igualdad de género y OACI. [\[Programa OACI para la igualdad de género\]](#)

³ OACI, Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2023; OACI, Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2026, Resultados de la cumbre, 24 de julio de 2026. [\[Cumbre 2023\]](#) [\[Cumbre 2026\]](#)

⁴ [Conclusiones y recomendaciones sobre la promoción del trabajo decente a fin de impulsar una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil \(TMGCAS/2023/9\)](#)

⁵ OIT, Conclusiones y recomendaciones sobre la promoción del trabajo decente a fin de impulsar una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil, 2023; Documento de Trabajo de la OIT 117, Las mujeres y la aviación: Empleos de calidad, atracción y retención, 2024. [\[OIT 2023 Conclusiones y recomendaciones\]](#) [\[Documento de Trabajo de la OIT 117\]](#)

el sector figuraban la remuneración (47 %), una conciliación inadecuada de la vida laboral y familiar (40 %), la falta de oportunidades de progresión profesional (31 %), la cultura laboral (27 %) y la falta de oportunidades de perfeccionamiento profesional (26 %).

2.7 Estos informes ponen de relieve factores complementarios y superpuestos que inciden significativamente en la retención de las mujeres que trabajan en el sector. La retención y la atracción se refuerzan mutuamente; por consiguiente, abordar los desafíos relacionados con la retención también aumentará la eficacia de las medidas destinadas a la atracción. Las políticas deben, además, extenderse más allá de las profesiones que requieren licencia y abarcar a las mujeres que trabajan en los servicios de cabina, los aeropuertos, los servicios de asistencia en tierra, el catering y otras funciones operacionales y de apoyo.

2.8 Una intervención focalizada, junto con la cooperación con la OIT mediante la renovación del Acuerdo OACI-OIT, complementaría el elemento habilitador de alta prioridad de la OACI sobre “Igualdad de género y atracción de talentos hacia la aviación”.

2.9 **Utilizar el estudio pionero para pasar de la base empírica a la acción:** El estudio pionero de la OACI sobre las mujeres en la aviación mundial ofrece una valiosa oportunidad para reforzar la base empírica. El estudio está concebido para establecer valores de referencia sobre la representación de las mujeres, mapear las políticas existentes, explorar las experiencias vividas por las mujeres y formular recomendaciones basadas en pruebas que abarquen distintas funciones, niveles jerárquicos y regiones. Las conclusiones preliminares presentadas en la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial de 2026 pusieron de manifiesto un abanico de barreras estructurales y laborales que afectan a la participación, la retención y el progreso de las mujeres en la aviación. Las recomendaciones preliminares también apuntan a la importancia de abordar las barreras sistémicas mediante reformas institucionales, de políticas y, cuando proceda, reglamentarias. Esto supone un avance importante respecto de los enfoques centrados principalmente en atraer a las mujeres hacia la aviación, al abordar también las estructuras y las condiciones laborales que pueden afectar a su capacidad para permanecer en el sector, desarrollarse y progresar profesionalmente.

2.10 El estudio, que abarca más de 140 países, amplía la base empírica de la OACI más allá de las profesiones que requieren licencia y se complementa con la ampliación de los datos desglosados por género y la próxima Guía práctica para integrar a la mujer y habilitar su progreso en la aviación.

2.11 Una vez finalizado, sus conclusiones deberían servir de base para elaborar orientaciones prácticas, medidas cuantificables e indicadores que abarquen la representación, la retención, el desarrollo y la progresión hacia puestos de liderazgo y de toma de decisiones.

2.12 Las trabajadoras de la aviación y las organizaciones que las representan deberían participar de manera sustantiva para garantizar que las medidas reflejen la realidad de los lugares de trabajo y sean prácticas y eficaces.

2.13 La OACI debería seguir colaborando con los Estados miembros, la industria, la OIT y otros asociados, e incluir a las trabajadoras de la aviación y a las organizaciones que las representan en la elaboración e implementación de las medidas resultantes.

3. CONCLUSIÓN

3.1 La OACI dispone ahora de las bases de política, institucionales y de datos necesarias para acelerar los avances en la participación de las mujeres en la fuerza laboral de la aviación.

3.2 La siguiente fase debería garantizar que los esfuerzos de atracción vayan acompañados de las condiciones y oportunidades que permitan a las mujeres permanecer en el sector, desarrollarse y progresar profesionalmente.

3.3 Transformar la base empírica de la OACI en acciones medibles, basadas en los aportes de las trabajadoras y sus organizaciones representativas, reforzará la igualdad y la fuerza laboral sostenible que necesita la aviación.

— FIN —