



ASAMBLEA — 42º PERÍODO DE SESIONES

COMISIÓN ADMINISTRATIVA

Cuestión 38: Gestión de recursos humanos e igualdad de género

INFORME DE SITUACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA OACI
PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

RESUMEN

En ocasión de su 41º período de sesiones, la Asamblea de la OACI adoptó la resolución A41-26, *Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación*. En la presente nota de estudio se resumen las actividades emprendidas hasta la fecha, así como las iniciativas en curso dirigidas a mejorar la representación y el empoderamiento de las mujeres en el sector de la aviación.

Decisión de la Asamblea: Se invita a la Asamblea a:

- respaldar el Llamamiento a la acción de la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2023 e instar al sector de la aviación a ejecutar las acciones que allí se indican para aumentar la participación de la mujer en la aviación;
- apoyar a la Secretaría y al Grupo Experto en Datos de Aviación y Análisis (ADOP) en sus esfuerzos por poner a disposición más datos desagregados fuera de los datos sobre personal profesional; y
- apoyar a la OACI en sus esfuerzos por cumplir en forma sostenida la resolución A41-26 y aumentar la representación y el empoderamiento de la mujer en la aviación.

Objetivos estratégicos:	Esta nota de estudio se relaciona con todos los objetivos estratégicos, elementos habilitadores de alta prioridad y elementos habilitadores auxiliares.
Repercusiones financieras:	Las actividades mencionadas en la presente nota de estudio se han llevado a cabo con recursos disponibles y/o con contribuciones extrapresupuestarias conforme a la orientación del Plan de actividades de la OACI para el trienio 2023-2025. La continuidad de las actividades en el próximo trienio 2026-2028 dependerá de la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios y/o contribuciones voluntarias.
Referencias:	Resoluciones vigentes de la Asamblea (al 7 de octubre de 2022) (Doc 10184) <i>Llamamiento a la Acción</i> de la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial de la OACI 2023 A/RES/70/1, <i>Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</i>

1. INTRODUCCIÓN

1.1 En ocasión de su 41º período de sesiones, en 2022, la Asamblea de la OACI adoptó la versión revisada de la resolución A41-26, *Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación*. En dicha resolución se insta a los Estados, las organizaciones regionales e internacionales de aviación y la industria de la aviación internacional a demostrar un liderazgo firme y decidido y el compromiso de promover la participación y el desarrollo de la mujer en el sector de la aviación, a través de medidas como el aumento del volumen de datos y estadísticas desglosados, la creación de capacidad, la divulgación y la promoción, así como las alianzas destinadas a ampliar la representación de la mujer en diversos ámbitos del sector.

1.2 En cumplimiento de la resolución, y actualmente en el contexto del objetivo de transformación, se estableció en 2017 el Programa OACI para la Igualdad de Género, cuyo objetivo primordial es facilitar y coordinar iniciativas y actividades específicas dirigidas a promover una mayor participación de las mujeres en la Secretaría de la OACI, así como en el sector de la aviación a nivel mundial. En esta nota de estudio se describen las actividades emprendidas por la OACI para promover la participación de la mujer, así como las medidas adoptadas para integrar los objetivos del programa en todas las áreas pertinentes de la labor de la Organización.

2. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA OACI PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

2.1 La ejecución del Programa OACI para la Igualdad de Género continuó a lo largo del trienio a partir de varios pilares que se centraron en la promoción de la causa y una mayor sensibilización, el incremento de la disponibilidad de datos, la creación de capacidad, el aumento de la representación de mujeres calificadas y políticas y condiciones laborales más propicias, así como una colaboración continua con asociados externos, incluidas las Naciones Unidas. A este respecto, el Grupo Reducido del Consejo sobre Cuestiones de Género (SGG) siguió proporcionando orientación esencial a la Secretaría sobre la aplicación de la resolución A41-26 de la Asamblea y otras iniciativas clave pertinentes.

Promoción y sensibilización

2.2 Durante el trienio pasado, la OACI prosiguió sus esfuerzos de promoción en respuesta a la necesidad de crear mayor conciencia y fortalecer los conocimientos con miras a facilitar el crecimiento futuro del sector mediante el incremento de la participación de la mujer en los ámbitos de la aviación y a todos los niveles. A partir de los resultados de la primera Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial celebrada en 2018, y en consonancia con la resolución A41-26 de la Asamblea de la OACI, la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2023 de la OACI fue organizada por el Gobierno de España, a través de su Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, del 5 al 7 de julio de 2023 en Madrid. La cumbre se organizó en colaboración con la Comisión Europea (CE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y el Foro Internacional del Transporte (ITF) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). El evento reunió a gobiernos, organizaciones internacionales e intergubernamentales, partes interesadas del sector privado y círculos académicos de todo el mundo para debatir soluciones, catalizar avances y promover la adopción de medidas audaces para mejorar la participación y el empoderamiento de la mujer en la aviación. A través de la cumbre, se hizo un llamamiento a todas las partes interesadas para que aunaran esfuerzos con el fin de eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres y las niñas y cambiar la composición de la fuerza laboral de la aviación, lo que llevó a quienes participaron en la cumbre a acordar un *Llamamiento a la Acción* amplio y orientado hacia medidas concretas. Como parte de los preparativos de este evento, la OACI emitió la Comunicación a los Estados 17.4 - 23/24 para recopilar las mejores prácticas de los Estados en materia de promoción de la igualdad de género, las cuales se dieron a conocer antes de la cumbre en un documento titulado “Recopilación de mejores prácticas y experiencias en la promoción de la igualdad de género en la aviación”.

2.3 Todos los años, la OACI aprovecha el Día Internacional de la Mujer para suscitar diálogos estratégicos y crear conciencia, así como fomentar cambios políticos y culturales para mejorar la representación de las mujeres en el sector a través de eventos de alto nivel bajo los temas “DigiTOD@S: Innovación y tecnología para la igualdad de género”, “Alturas inclusivas: Mujeres que inspiran a la aviación” y “Siempre arriba: Respaldo a las mujeres y niñas”, en 2023, 2024 y 2025, respectivamente.

2.4 Se realizaron otras labores de divulgación y promoción, como actividades en los medios sociales para fomentar los objetivos de la OACI relativos a la mujer y la facilitación de campañas de la ONU sobre este tema, así como intervenciones en diversos actos y foros. Además, todas las Oficinas Regionales de la OACI continuaron con el fomento de la participación de la mujer en la aviación a través de determinadas oportunidades de promoción y facilitaron debates estratégicos en varias reuniones de los Directores Generales de Aviación Civil de las regiones de la OACI.

2.5 La OACI continuará sus esfuerzos de promoción en el próximo trienio mediante la organización de eventos y con publicaciones y campañas en los medios sociales. El nuevo Programa de Embajadoras y Embajadores Mundiales de la OACI también podría aprovecharse para promover la aviación para todos y llegar a nuevos públicos con el fin de informar sobre las opciones disponibles para hacer carrera en la industria de la aviación y contribuir al crecimiento del sector.

Recopilación de datos y estadísticas

2.6 En relación con los datos y estadísticas desagregados sobre el personal de la aviación civil en todo el mundo, la Secretaría colaboró estos últimos años con el Grupo Experto en Datos de Aviación y Análisis (ADAP) en una encuesta para reunir datos sobre profesionales de la aviación (pilotas y pilotos, personal de mantenimiento y de control de tránsito aéreo) segmentados por género y edad promedio. El análisis de la situación del personal de aviación que notificaron los Estados en sus respuestas a la comunicación EC 7/27 – 22/25 (mayo de 2022) muestra un leve aumento en términos globales en todo el mundo, del 4,5 % en 2016 al 5,1 % en 2021. Los resultados de la encuesta se han presentado en reuniones y foros pertinentes de la OACI. La Organización ha publicado y está actualizando nuevos tableros de datos analíticos sobre la participación de mujeres titulares de licencias como parte de la fuerza laboral de la aviación.

2.7 Habida cuenta de la necesidad de lograr comprender más cabalmente la representación de género más allá del personal con licencia y en las diversas profesiones del sector, en junio de 2024 se celebró una Reunión consultiva con la industria y partes interesadas sobre datos de género, bajo la orientación del Grupo Reducido del Consejo sobre Cuestiones de Género. En la sesión se evaluaron algunos de los datos y análisis disponibles en la industria y se acordó que la Secretaría de la OACI siguiera trabajando con el ADAP y con organizaciones asociadas en el análisis de posibles oportunidades para que la OACI amplíe las categorías existentes de datos sobre género recopilados y aproveche estos datos e información disponibles. A este respecto, el Consejo, en su 235º período de sesiones, invitó al ADAP para que, en colaboración con la Secretaría, estudiase las posibilidades de ampliar las categorías de datos contenidas en la encuesta antes mencionada.

Iniciativas de creación de capacidad

2.8 En 2024, la OACI lanzó oficialmente una Red Mundial de Coordinadoras y Coordinadores de Género con representación de 105 Estados miembros y organizaciones internacionales. Se organizaron reuniones y se elaboraron boletines periódicos para compartir con la Red con el propósito de facilitar el intercambio de conocimientos e información; la OACI seguirá apoyando a la Red con orientaciones sobre estrategias para aumentar la participación de las mujeres en la aviación, según proceda.

2.9 Para fomentar una mayor participación de las mujeres profesionales de la aviación en los cursos de la OACI, la Dirección de Desarrollo de Capacidad e Implantación, a través de su Sección de Instrucción Mundial en Aviación (GAT), llevó a cabo una serie de campañas promocionales que ofrecían descuentos en determinados cursos de la OACI para las mujeres participantes, con el objetivo de animarlas a seguir desarrollando sus capacidades técnicas y sus competencias y posiblemente avanzar en su formación y su carrera profesional en la aviación.

2.10 En trabajo conjunto, la OACI y ONU Mujeres elaboraron la primera Orientación sobre análisis de género en la aviación, como parte de una serie de orientaciones que formula ONU Mujeres sobre este tipo de análisis en áreas técnicas. El objetivo de esta publicación es proporcionar conocimientos y capacidades a los Estados sobre cómo realizar análisis de datos de género.

Mejoras a nivel institucional

2.11 Se registraron avances con el nombramiento de candidatas para varios puestos de categoría profesional y superior. Aunque el porcentaje de mujeres en puestos directivos de la OACI ha experimentado un aumento sostenido en el último decenio, se observa que la representación femenina disminuye de forma sostenida con cada nivel profesional ascendente, lo que pone de relieve la necesidad de realizar intervenciones específicas para cerrar la brecha. A tal efecto, en el marco del objetivo de transformación, la OACI puso en marcha su estrategia *Las personas primero*, que abarca varias iniciativas que benefician a las mujeres, como cambios en la política de permiso parental, oportunidades de tutoría, planes de movilidad y formación en liderazgo, entre otras.

2.12 Se llevaron a cabo campañas de sensibilización ética, sesiones de seminarios web y cursos de instrucción sobre prevención del acoso sexual para el personal de la OACI. Además, la OACI ha venido utilizando la base de datos de ClearCheck para la verificación de antecedentes, a fin de no contratar o volver a contratar a personas que hayan sido desvinculadas del sistema de las Naciones Unidas por ser responsables de actos de acoso sexual.

2.13 En su Plan de Actividades 2026-2028, la OACI ha incorporado el marcador de igualdad de género (GEM), que es una de las normas obligatorias para la presentación de datos financieros en todo el sistema de las Naciones Unidas. Esto permitiría a la Organización hacer un seguimiento de las consignaciones financieras y los gastos en función de la contribución de los programas y actividades pertinentes de la OACI para facilitar la implementación de la resolución A41-26.

2.14 La OACI, como organismo especializado de las Naciones Unidas, es responsable de promover e impulsar los preceptos de igualdad de género establecidos por dicha organización. La incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de trabajo del sistema de las Naciones Unidas se describe en el *Marco de Rendición de Cuentas de las Naciones Unidas para la Incorporación de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en las Entidades de las Naciones Unidas* (UN-SWAP), que establece indicadores de desempeño para los procesos y arreglos institucionales. El desempeño anual de la OACI en los últimos tres años con respecto a los requisitos del UN-SWAP muestra que, de los 16 indicadores de desempeño aplicables, la OACI aumentó el número de los que cumplían o superaban los requisitos de siete en 2023 a 11 en 2025, lo que indica un progreso y una actuación más sólida en comparación con otros organismos técnicos del sistema de las Naciones Unidas.

3. CONCLUSIÓN

3.1 Mejorar la participación y el desarrollo profesional de la mujer en el sector de la aviación requiere un enfoque holístico y la movilización en todos los ámbitos, incluidos los Estados miembros, los órganos rectores y técnicos de la OACI, la Secretaría de la OACI y la industria de la aviación.

3.2 La resolución A41-26, así como el Llamamiento a la acción de la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial de 2023, siguen proporcionando a la OACI, sus Estados miembros y al sector un plan para fortalecer el liderazgo, la rendición de cuentas y una acción más enérgica, de modo que la aviación mundial pueda beneficiarse con la contribución de las mujeres en aras de la sostenibilidad de las operaciones y el crecimiento de la aviación.

3.3 La ejecución de varias iniciativas del Programa OACI para la Igualdad de Género durante el trienio ha sido posible gracias a las contribuciones voluntarias y en especie de varios Estados, y la Secretaría continuará sus actividades de movilización de recursos para continuar dicho programa.

— — — — —

APÉNDICE

LLAMAMIENTO A LA ACCIÓN PARA HACER REALIDAD LAS ASPIRACIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AVIACIÓN

Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2023 (7 de julio de 2023)

La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) convocó la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2023 en Madrid (España), del 5 al 7 de julio de 2023, en colaboración con la Comisión Europea (CE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y el Foro Internacional del Transporte (ITF) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

Fue anfitrión del evento el Gobierno de España, representado por su Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

Retomando la senda iniciada en la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2018 celebrada en Ciudad del Cabo (Sudáfrica), este nuevo evento contó con la asistencia de unas 550 personas representantes de Estados miembros de la OACI, organizaciones internacionales e intergubernamentales, partes interesadas del sector privado, la industria, el sistema de las Naciones Unidas (ONU), especialistas en género, integrantes del ámbito académico y personas de distintos puntos del planeta que abogan por los derechos e influyen en el cambio. Asimismo, más de 1 500 personas de todas partes siguieron la transmisión en vivo por ICAO TV.

La Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2023:

- *Reconociendo* que la aviación es un motor clave del desarrollo económico y social que conecta naciones, crea trabajo decente, facilita el contacto entre las personas y promueve el comercio y el turismo;
- *Reconociendo* también que la igualdad de género es un requisito previo para hacer realidad el desarrollo sostenible para todas y todos;
- *Reconociendo* además que la igualdad de género, la diversidad y la creación de condiciones laborales propicias son ingredientes fundamentales de una fuerza laboral fuerte y su correspondiente planificación que beneficiarán al sector de la aviación civil internacional, en particular a la luz de las perspectivas de crecimiento sostenible de la industria y de los problemas actuales en el mercado laboral;
- *Subrayando* que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y en particular su Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, sigue siendo la brújula que guía al mundo para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el planeta y en todos los sectores para 2030;
- *Reconociendo* que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sector de la aviación siguen enfrentando dificultades considerables y que los avances en ese sentido siguen siendo insuficientes;
- *Recordando* que la resolución A41-26 de la Asamblea de la OACI, *Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación*, brinda un marco para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del sector;
- *Destacando* la urgente necesidad de movilización, compromiso y recursos específicos en todo el sector para acelerar los avances y hacer realidad la igualdad de género en la aviación; y

- *Respaldando* el trabajo de la OACI en la promoción de la igualdad de género en la aviación y destacando su poder de convocatoria y su liderazgo para encauzar la acción colectiva y acelerar la igualdad de género en la aviación, en consonancia con la resolución A41-26;

Ha hecho un llamamiento a todas las partes que intervienen en el sector de la aviación y otros ámbitos pertinentes para que se comprometan a adoptar las siguientes medidas:

Recopilación y análisis de datos

- 1) *Reconocer* la importancia de elaborar, analizar y utilizar estadísticas de género de calidad para medir las brechas de género y evaluar mejor la participación femenina en todo el sector de la aviación, a fin de dar con soluciones para promover el empoderamiento de las mujeres en el sector;
- 2) *Comprometerse* a profundizar la colaboración entre las partes interesadas del sector de la aviación y de otros sectores, incluido el sector privado, compartiendo conocimientos y enseñanzas extraídas e intercambiando experiencias en la recopilación y el análisis de datos para maximizar las sinergias entre las iniciativas nacionales, regionales e internacionales existentes;
- 3) *Demostrar* liderazgo en la recopilación y el análisis de datos y estudiar la posibilidad de ampliar las categorías de datos desglosados por género del personal de aviación y los posibles usuarios, así como en las actividades de creación de capacidad para asistir a los Estados miembros y la industria en la recopilación y el análisis de datos;
- 4) *Fortalecer* la cooperación entre la OACI y sus asociados, en particular la OIT, ONU-Mujeres, la Comisión Europea, la Organización Mundial del Turismo de las Naciones Unidas (ONU Turismo), el Foro Internacional del Transporte (ITF), entidades de la industria, como la Asociación del Transporte Aéreo Internacional (IATA) y el Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI), y otras partes interesadas pertinentes, para impulsar un criterio holístico de desglose de datos por género en la aviación;

Políticas de género e incorporación de la perspectiva de género

- 5) *Comprometerse* a articular claramente, desarrollar y aplicar una visión en pro de la igualdad de género en el sector de la aviación y asegurarse de que forme parte de las políticas, planes y marcos nacionales y regionales de aviación y se dé la debida prioridad a los recursos necesarios para cumplir sus objetivos;
- 6) *Comprometerse* a que haya marcos de inversión y financiación con metas de género para movilizar recursos en favor de la igualdad de género en la aviación;
- 7) *Elaborar* políticas y procesos de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género, así como los planes de aplicación necesarios, para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y evaluar las implicaciones de las políticas y otras iniciativas para las mujeres;
- 8) *Dialogar* con una gran variedad de partes interesadas, incluidas las mujeres y la juventud, a la hora de elaborar políticas que respondan a las cuestiones de género, para que se tengan en cuenta las diversas perspectivas, necesidades y expectativas;
- 9) *Incorporar* sistemáticamente una perspectiva de género en todos los aspectos programáticos y administrativos de las organizaciones de aviación para que las consideraciones de género se integren en todos los ámbitos;
- 10) *Integrar* en la presupuestación una respuesta a las cuestiones de género para implementar de manera efectiva las políticas correspondientes y cuantificar y evaluar los recursos destinados para subsanar las brechas de género en la aviación;
- 11) *Elaborar* estudios, orientación y herramientas para ayudar a los Estados miembros y a las partes interesadas del sector a aplicar políticas que atiendan las cuestiones de género, a incorporar sistemáticamente la igualdad de género y monitorear los avances;

- 12) *Fortalecer* las asociaciones para fomentar la igualdad de género en los Estados proporcionando orientación sobre la elaboración de políticas, el monitoreo, la creación de capacidades y la financiación, incluida la promoción de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM);
- 13) *Colaborar* para determinar las modalidades más convenientes de intercambio de mejores prácticas, experiencias y casos exitosos en todo el ecosistema de la aviación, que otras partes interesadas puedan a su vez reproducir y ampliar, para identificar y subsanar las brechas existentes;

Trabajo decente, desarrollo profesional y condiciones laborales

- 14) *Aplicar* los principios del trabajo decente, incluidas las oportunidades de obtener ingresos justos y gozar de un ambiente de trabajo seguro y saludable, con igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres;
- 15) *Promover* prácticas y ejemplos de trabajo decente en la industria de la aviación para inspirar modelos de empleo inclusivo;
- 16) *Crear* condiciones de trabajo propicias en todas las partes interesadas de la aviación mejorando la cultura interna, aplicando modalidades de trabajo flexibles que tengan en cuenta las obligaciones laborales pertinentes, formulando políticas en favor de la familia y el cuidado de niñas y niños y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y la personal con medidas concretas y la puesta en común de mejores prácticas;
- 17) *Prevenir y combatir* la violencia, el acoso y todas las formas de discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo mediante la elaboración y aplicación de normas de conducta y políticas de tolerancia cero;
- 18) *Fomentar* el desarrollo profesional de la mujer desmontando los sesgos culturales y sociales sistémicos y las prácticas discriminatorias que dificultan el avance de las mujeres en la industria, formulando políticas de recursos humanos que contribuyan a ese fin, desarrollando continuamente las capacidades, ofreciendo oportunidades de aprendizaje de calidad, formación profesional, orientación y mentorías, y promoviendo activamente a las mujeres en cada organización;
- 19) *Promover* la capacitación permanente, la calificación, la recalificación y el perfeccionamiento como herramientas clave para preparar a mujeres y hombres para un mundo laboral que evoluciona con rapidez, y diseñar y poner en práctica actividades específicas para reforzar las capacidades de las mujeres como profesionales actuales y futuras de la aviación;
- 20) *Capacitar* a quienes se encargan de la contratación y los recursos humanos para que tengan en cuenta la aplicación de las ciencias del comportamiento al diseñar procesos de selección y preparar al personal evaluador que decide las contrataciones y retenciones. Esto incluye: usar medios de difusión especializados para atraer más candidatas a ocupaciones en las que predominan los hombres y de candidatos a ocupaciones en las que predominan las mujeres, utilizar un lenguaje inclusivo en los anuncios de vacantes, anonimizar las solicitudes o examinarlas sin consideraciones de género, excluir fechas en los currículum vitae para no penalizar sesgadamente a las mujeres por lagunas en el empleo, favorecer las entrevistas y evaluaciones estructuradas que se centran en las competencias, desarrollar sistemas de puntuación para minimizar el sesgo inconsciente, y ofrecer en los anuncios de vacantes modalidades de trabajo flexibles que tengan en cuenta las obligaciones laborales aplicables;

Liderazgo y modelos

- 21) *Aumentar y mantener* la diversidad de talentos en puestos ejecutivos, de gestión y en los consejos de administración como medio esencial de promover la inclusión a todos los niveles, fijando metas para mejorar la representación de las mujeres en esos puestos;
- 22) *Conseguir* el compromiso pleno y aceptación de la alta dirección para promover la igualdad de género en el sector de la aviación;

- 23) *Fortalecer* las capacidades de liderazgo inclusivo del personal directivo y de gestión con diversas herramientas como la instrucción a medida y la incorporación de la "evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres" en los valores y/o competencias fundamentales del personal de mayor jerarquía;
- 24) *Ofrecer* a la juventud modelos de conducta positivos e influyentes para que aspire a formar parte de un mundo justo, inclusivo e igualitario, en el que pueda desarrollar todo su potencial y vivir una vida plena;
- 25) *Establecer* programas de embajadoras y embajadores destinados a impulsar cambios de mentalidad, luchar contra los prejuicios sexistas y promover la igualdad para animar a las jóvenes generaciones a seguir una carrera en la aviación independientemente de su género o antecedentes;
- 26) *Promover* alianzas entre la OACI y la Comisión Europea, el Foro Internacional del Transporte, ONU-Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y las organizaciones de la sociedad civil que promueven activamente que la mujer se desempeñe en las profesiones de CTIM, incluida la aviación.

La Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial 2023 se compromete a acelerar la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en todo el sector de la aviación llevando a cabo las actividades descritas, cuando corresponda, y alentado a otras entidades a hacer lo mismo, con metas voluntarias a corto, mediano y largo plazo e informes anuales de avance para ampliar la representación de las mujeres, en particular, en las ocupaciones técnicas y en los puestos de gestión y directivos de alto nivel.