



ASAMBLEA — 42º PERÍODO DE SESIONES

COMISIÓN ADMINISTRATIVA

Cuestión 38: Gestión de recursos humanos e igualdad de género

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AVIACIÓN MUNDIAL

(Nota presentada por Sudáfrica)

RESUMEN

Bajo el liderazgo de la OACI, se celebraron dos Cumbres sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial en pro de la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y 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*.

No existen datos empíricos que respalden la noción de que, al empoderar a las mujeres en la industria, se comprometa la integridad del sistema de la aviación de manera alguna. En todo el mundo, las mujeres en puestos directivos han logrado excelentes resultados comerciales y de liderazgo en funciones tanto públicas como profesionales. Por ende, la igualdad de género y la meritocracia no son mutuamente excluyentes. Los resultados de las dos cumbres celebradas por la OACI ponen de relieve la necesidad de recopilar datos y analizarlos para que las decisiones se sustenten en información empírica, y no en opiniones. Además, al compartir información sobre programas con resultados positivos, los Estados miembros pueden aprender los unos de los otros y así contribuir al progreso y a la consecución del objetivo de 50/50 para 2030.

Sudáfrica ha tenido una respuesta positiva a las iniciativas anteriores y a otras muchas acciones y está compartiendo los logros sobre igualdad y representación de género alcanzados por las partes interesadas de la aviación sudafricana.

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

- a) reconocer que la desigualdad de género es uno de los factores que pueden obstaculizar el progreso de la industria;
- b) reconocer los buenos ejemplos de igualdad de género en algunos Estados y animar a todos los Estados a poner en común sus mejores prácticas;
- c) invitar a los Estados miembros a integrar la dimensión femenina en sus programas actuales, como el NGAP e iniciativas similares;
- d) solicitar a la Secretaría que establezca un mecanismo para hacer un seguimiento del avance de los planes de acción y para poner en común ideas y hacer evaluaciones comparativas;
- e) incentivar a la OACI y los Estados miembros a crear programas de empoderamiento de la mujer específicos para la industria de la aviación a nivel mundial, continental y de los Estados destinados a crear capacidad para la industria;
- f) tomar nota de los avances alcanzados por Sudáfrica en la consecución de los objetivos de igualdad de género; y
- g) solicitar a la Secretaría que combine la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial y la Cumbre de la Nueva Generación de Profesionales de la Aviación y que las celebre como mínimo cada dos años.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con todos los objetivos estratégicos y con todos los elementos habilitadores de alta prioridad y auxiliares, especialmente aquellos asociados a la igualdad de género en la aviación.
<i>Repercusiones financieras:</i>	Las repercusiones financieras dependerán de los programas que incluyan los Estados miembros en sus propios planes de acción. Los costos de celebrar la Cumbre sobre Igualdad de Género recaerán en el Estado anfitrión.
<i>Referencias:</i>	A/RES/70/1, <i>Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</i> Resolución A39-30 de la Asamblea de la OACI Resolución A39-25 de la Asamblea de la OACI Resolución A41-26 de la Asamblea de la OACI Comunicado de la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial, Ciudad del Cabo, Sudáfrica, 2018 Llamamiento a la Acción de la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial de la OACI, Madrid (España), <i>Responder al desafío: llamamiento a la acción para hacer realidad las aspiraciones de igualdad de género en la aviación</i> Análisis de datos de la OACI, 13 de febrero de 2024

1. INTRODUCCIÓN

1.1 En la resolución A41-26 de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) adoptada en el 41° período de sesiones de la Asamblea, *Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación*, se solicita a los Estados miembros y a las regiones que tomen una serie de medidas.

1.2 En concreto, la Asamblea insta a las organizaciones regionales e internacionales de aviación y a la industria de la aviación internacional a demostrar un liderazgo firme y decidido y el compromiso de promover los derechos de la mujer, y a tomar las medidas necesarias para reforzar la igualdad de género apoyando las políticas, así como el establecimiento y mejora de programas y proyectos para impulsar la carrera de las mujeres en el sector de la aviación. Además, la Asamblea reafirma su compromiso, entre otros, de lograr el objetivo ambicioso de paridad de mujeres y hombres (“50/50”) para 2030 en todos los puestos de las categorías profesional y superiores en el sector de la aviación mundial.

1.3 En 2018, la OACI, en colaboración con Sudáfrica, celebró la primera Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial y estableció así una plataforma para promover la participación, la puesta en común de mejores prácticas y el intercambio de ideas para que la industria de la aviación alcance el ODS 5 de las Naciones Unidas sobre igualdad de género para 2030. La cumbre concluyó con un comunicado en el que se instó a los Estados miembros y las partes interesadas a llevar a cabo cuatro iniciativas: elaborar políticas y planes de acción y defender y demostrar el compromiso del más alto nivel; eliminar o mitigar los sesgos y los estereotipos en el hogar, la escuela y el lugar de trabajo para aumentar el acceso de las niñas a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM); para la OACI y sus Estados miembros, junto con las partes de la aviación internacional, trabajar de consuno para recopilar, analizar y poner en común voluntariamente datos desagregados de género a nivel mundial; y acelerar la igualdad de género en la aviación mediante asociaciones con las partes interesadas que compartan una visión y objetivos comunes sobre género.

1.4 Partiendo del éxito de la primera cumbre, el Gobierno de España, representado por su Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, celebró la Segunda Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial en Madrid para impulsar los objetivos de representación de género en funciones profesionales y de liderazgo.

1.5 La Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial se comprometió a acelerar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en todo el sector de la aviación llevando a cabo las siguientes acciones clave: recopilación y análisis de datos; políticas de género e incorporación de la perspectiva de género; trabajo decente, desarrollo profesional y condiciones laborales; y liderazgo y modelos a seguir.

1.6 Según la OACI, de las 965 341 personas consultadas en sus puestos de trabajo en las seis regiones (África, Asia-Pacífico, Europa, Latinoamérica y el Caribe, Oriente Medio y Norteamérica), el 94,87 % son hombres y solo el 5,13 % son mujeres. (Fuente: Análisis de datos de la OACI, 13 de febrero de 2024).

1.7 El desglose de estas estadísticas indica que el 3,11 % del personal técnico/mecánico de mantenimiento de aeronaves, el 21,12 % del personal de control de tránsito aéreo y el 4,69 % de las licencias de pilota/o de transporte de línea aérea son mujeres en las seis regiones en conjunto.

1.8 En África, el 2,79 % del personal técnico/mecánico de mantenimiento de aeronaves, el 5,21 % del personal de control de tránsito aéreo y el 15,01 % de las licencias de pilota/o de transporte de línea aérea son mujeres.

2. ANÁLISIS

2.1 Sudáfrica respalda el Programa OACI para la Igualdad de Género y considera que la Red Mundial de Coordinadoras y Coordinadores de Género y el Programa OACI de Embajadoras y Embajadores son herramientas esenciales para la igualdad de género. Nuestro país tiene representación plena y participa en la plataforma de la Red Mundial de Coordinadoras y Coordinadores de Género.

2.2 A través de dicha red, la OACI y los Estados miembros trabajan de manera conjunta para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en todas las áreas de la industria de la aviación a fin de lograr un sector más inclusivo y diverso.

2.3 Se ha probado que la diversidad tiene un impacto positivo en el sistema de la aviación. La igualdad de género y la meritocracia no son mutuamente excluyentes. La noción de que la representación de género puede tener el efecto de nivelar hacia abajo no tiene sustento en las estadísticas mundiales.

2.4 La representación de género continúa siendo importante en todas las industrias, no solo en la aviación, y es el motivo por el cual plataformas como la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial son fundamentales para influir y promover iniciativas y avances en este importante asunto.

2.5 A partir de 2018, le llevó a la OACI cinco años celebrar la siguiente cumbre en 2023 y ya han transcurrido tres años desde entonces. Pese a las consecuencias de la pandemia de COVID-19, perduran la coherencia y el compromiso de establecer un diálogo y conversaciones permanentes en materia de igualdad de género hasta el momento en que se concrete el objetivo de las Naciones Unidas y las mujeres estén suficientemente representadas en estructuras críticas. Plataformas como las cumbres demuestran el compromiso y fomentan la rendición de cuentas entre los Estados miembros.

2.6 MEDIDAS ADOPTADAS POR SUDÁFRICA DESDE 2018

2.6.1 La Sociedad Internacional de Pilotas de Líneas Aéreas ubicó a Sudáfrica en tercer lugar después de la India e Irlanda, respectivamente, en un estudio que medía la cantidad de mujeres en puestos de pilotaje. Según este estudio de 2021, el 9,8 % de los puestos de pilotaje están ocupados por mujeres.

2.6.2 En Sudáfrica, el 29,6 % del personal técnico/mecánico de mantenimiento de aeronaves, el 70,4 % del personal de control de tránsito aéreo y el 8,5 % de las licencias de piloto/o de transporte de línea aérea son mujeres.

2.6.3 Bajo la dirección del organismo regulador nacional, Sudáfrica creó una plataforma, la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Nacional, para que la industria de la aviación nacional compartiera las mejores prácticas asociadas a las iniciativas de igualdad de género llevadas a cabo entre 2019 y la actualidad.

2.6.4 Sudáfrica recopila datos en relación con el empoderamiento de las mujeres y, a la fecha, ha logrado los siguientes avances:

2.6.4.1 El Gobierno de Sudáfrica demuestra su compromiso con la igualdad de género en las estructuras de más alto nivel de liderazgo mediante legislación y políticas que avalan esta perspectiva. Durante casi 15 años, la cartera de Transporte ha estado a cargo de mujeres y el Gobierno ha designado directoras en todas las dependencias de aviación públicas.

2.6.4.2 Todas las dependencias de aviación públicas tienen una paridad de mujeres y hombres en su consejo directivo.

2.6.4.3 La representación de género es claramente visible también en las estructuras de alto nivel de liderazgo, donde, en promedio, hay 51 mujeres y 49 hombres por cada 100 personas.

2.6.4.4 Cinco de los nueve aeropuertos internacionales del país están gestionados por mujeres.

2.6.4.5 Con respecto al personal, todas las dependencias de aviación públicas respetan la paridad de mujeres y hombres en sus planteles.

2.6.4.6 Se observan avances significativos en la designación de personal técnico, incluido el personal de control de tránsito aéreo y de inspección, etc., donde en promedio hay 35 mujeres y 65 hombres por cada 100 personas.

2.6.4.7 En 2022, la autoridad aeroportuaria del país designó a su primera jefa de prevención de incendios, que está a cargo del aeropuerto más grande y con mayor movimiento de África (Aeropuerto Internacional OR Tambo).

2.6.5 Las dependencias públicas sudafricanas han introducido diversos programas de empoderamiento de las mujeres:

2.6.5.1 El organismo regulador nacional lanzó programas de mentoría grupales e individuales para mujeres en 2020.

2.6.5.2 La autoridad aeroportuaria se asoció con DukeCE y en 2021 puso en marcha el programa Mujeres en el Poder de la Airports Company South Africa Limited (ACSA) destinado a gerentas de aeropuertos y gerentas de operaciones aeronáuticas.

2.6.5.3 Bajo la dirección del organismo regulador nacional, Capitanas y Capitanes de la Industria del sector de la aviación firmaron un compromiso para dar prioridad al empoderamiento de las mujeres en sus organizaciones, y durante la Cumbre sobre Igualdad de Género de la Aviación Nacional han comenzado a brindar información sobre los avances de sus iniciativas.

2.6.5.4 El sector de la aviación recopila y pone en común datos sobre el empoderamiento de género en los programas de prácticas, aprendizaje y becas internas y externas de las entidades.

3. CONCLUSIÓN

3.1 Al aprobar las medidas propuestas en la presente nota, la Asamblea promueve la promoción y participación de las mujeres en el sector de la aviación, en consonancia con la resolución A41-26 de la Asamblea. Concluyamos con esta frase sudafricana: *Igama lamakhosikazi, malibongwe* (Que el nombre de las mujeres sea alabado).

— FIN —