



**NOTA DE ESTUDIO**

**ASAMBLEA — 41.º PERÍODO DE SESIONES**

**COMITÉ EJECUTIVO**

**Punto 27 del orden del día : Medidas orientadas a la igualdad de género en la OACI y el sector de la aviación mundial para 2030**

**PROMOCIÓN DE LAS INICIATIVAS DEL SECTOR EN APOYO DEL IMPORTANTE OBJETIVO DE LA OACI DE ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA 2030**

(Nota presentada por la Asociación de Transporte Aéreo Internacional [IATA], la Federación Internacional de Asociaciones de Controladores de Tráfico Aéreo [IFATCA] y la Federación Internacional de Pilotos de Líneas Aéreas [IFALPA])

**RESUMEN EJECUTIVO**

Las mujeres siguen estando extremadamente subrepresentadas en todo el sector de la aviación, especialmente en puestos de alta dirección o en funciones como las de piloto, ingenieras aeroespaciales y controladoras de tráfico aéreo. A escala mundial, la aviación proporciona 65,5 millones de puestos de trabajo en el sector de los viajes y del turismo, y desempeña un papel vital contribuyendo a la consecución de la Agenda de Desarrollo Sostenible de 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, incluido el Objetivo n.º 5: «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas». Reconociendo esta realidad, durante el 39.º período de sesiones, la Asamblea de la OACI aprobó la Resolución A39-30.

Este documento presenta detalles clave de «25by2025», una iniciativa de todo el sector por la diversidad de género, y explica cómo los Estados y demás partes interesadas pueden emplearlo y promoverlo como un factor clave para facilitar la consecución de este importante objetivo de la OACI de lograr la igualdad de género para 2030.

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

- a. Reconocer e incentivar las iniciativas del sector relativas a la Diversidad, Equidad e Inclusión («DE&I»), especialmente el papel que puede desempeñar 25by2025 ayudando a que los Estados y el sector de la aviación mundial alcancen el importante objetivo de la OACI de lograr la igualdad de género para 2030.
- b. Instar a los Estados a promover la iniciativa 25by2025 entre las aerolíneas, los aeropuertos, los operadores de servicios en tierra y las demás partes interesadas que forman parte de la cadena de valor de la aviación en su jurisdicción, como paso fundamental e intermedio hacia la igualdad de género en el sector y a nivel global.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	La presente nota de estudio se refiere al objetivo estratégico 4 «Desarrollo Económico del Transporte Aéreo».
<i>Repercusiones financieras:</i>	n/a

<sup>1</sup> Las versiones en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso fueron proporcionadas por la IATA

<b>Referencias:</b>	<i>Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, Objetivo 5: «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas».</i> <i>Resolución A39-30 de la Asamblea de la OACI, «Programa OACI para la igualdad de género: promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial».</i>
---------------------	--

## 1. INTRODUCCIÓN

1.1 La aviación y la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) están inextricablemente unidas. La diversidad depende del reconocimiento, el respeto y la estimación de las diferencias, con base a (entre otras cosas) el origen étnico, el género, la raza, la religión, la orientación sexual y la discapacidad. La aviación proporciona un grado de conectividad vital para impulsar beneficios sociales y económicos para individuos, comunidades y naciones.

1.2 Uno de los elementos más visibles de la DE&I es el género, y al abordarlo es posible crear un enfoque integral que produzca un mejor rendimiento empresarial, mejor acceso al talento y un mayor bienestar para los empleados (McKinsey).

1.3 La cuestión está clara: a pesar de que más del 80 % del personal de cabina de las aerolíneas son mujeres, solo un 5,1 % de los pilotos de aerolíneas en el mundo son mujeres (fuente: ISWAP), y las mujeres tan solo representan aproximadamente un 26 % de los controladores de tráfico aéreo, un 18 % de los despachadores de vuelo y menos del 9 % de los ingenieros aeroespaciales (fuente: Korn Ferry). Además, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los puestos de alta dirección de las aerolíneas, ya que tan solo 22 de las 290 aerolíneas afiliadas a la IATA están lideradas por mujeres<sup>2</sup>.

1.4 La sostenibilidad supone la confluencia de conceptos como la equidad, el medio ambiente y la economía, por lo que un sector de la aviación verdaderamente sostenible debe garantizar una participación significativa de todos sus miembros y toda su diversidad, en todos los ámbitos de la cadena de suministro. La diversidad y la inclusión del personal es indicativo de un entorno laboral atractivo para el nuevo talento.

1.5 Debido al impacto de la COVID-19 en las operaciones y la economía del sector de la aviación, se tomaron decisiones laborales que han afectado indirectamente a la diversidad de género. Antes de la pandemia de la COVID-19, se estimaba que el sector sufría una escasez de profesionales cualificados, además de una disparidad de representación entre géneros. El sector de la aviación corre el riesgo de perder aún más diversidad en su personal laboral, lo que impactaría sobre la posibilidad de una recuperación sostenible. Al mismo tiempo, la pandemia de la COVID-19 también ha ofrecido muchas oportunidades, como pueden ser el trabajo remoto y la formación a distancia, que posibilitarán el acceso a una mayor variedad de talento.

1.6 Al ser un sector global que proporciona 65,5 millones de puestos de trabajo dentro del ámbito de los viajes y del turismo, la aviación desempeña un papel vital contribuyendo a la consecución de la Agenda de Desarrollo Sostenible de 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, incluido el Objetivo n.º 5: «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

1.7 En 2016, la resolución de la Asamblea de la OACI instaba a que los «Estados, las organizaciones de la aviación regional e internacional y el sector internacional de la aviación demuestren

---

<sup>2</sup> A fecha de 30 de mayo de 2022

un liderazgo y compromiso fuertes y decididos para promover los derechos de las mujeres y adoptar las medidas de refuerzo necesarias para la igualdad entre los géneros, mediante el apoyo a las políticas adecuadas y la creación y mejora de programas y proyectos que busquen impulsar las carreras profesionales de las mujeres dentro de los órganos técnicos y de gobierno de la OACI, la Secretaría de la OACI y el sector de la aviación mundial».

1.8 El reinicio y la recuperación de la aviación después de la pandemia de la COVID-19 ofrecen al sector una oportunidad de reconstruirse mejor, cimentándose sobre las premisas de la DE&I. Las iniciativas de DE&I son esenciales para la recuperación del sector de la aviación, ya que su búsqueda de los mejores y más brillantes talentos debe ser lo más amplia posible. Esto es algo crucial dado que los estudios demuestran que la pandemia ha impactado mucho más negativamente sobre las mujeres que sobre los hombres, ya que han tenido dificultades para equilibrar su vida laboral con otras tareas como la enseñanza en el hogar y el cuidado de otras personas.

1.9 Es necesario mejorar la [diversidad de género](#) en todo el sector no solo porque sea «lo correcto», sino también por otro motivo muy importante: *tiene sentido comercial y empresarial*. Según el estudio de McKinsey «[Women in the workplace 2021](#)» (Mujeres en el lugar de trabajo 2021), «cuando las mujeres están bien representadas en los puestos de alta dirección, las empresas tienen un 50 % más de probabilidades de rendir mejor que sus competidores comerciales». Además, los inversores, consumidores y trabajadores cada vez demandan con más insistencia que las organizaciones pongan mayor énfasis en las cuestiones de género y otros aspectos de la DE&I.

1.10 La iniciativa 25by2025 de la IATA es un proyecto para la inclusión que abarca todo el sector y busca aumentar el número de mujeres dentro de los altos cargos directivos, ya sea en un 25 % en comparación con las cifras de las que actualmente se tiene constancia, o bien hasta una representación mínima del 25 % para 2025.

1.11 Este documento presenta detalles clave de la iniciativa 25by2025 y explica cómo los Estados y el resto del sector pueden emplearla y promoverla como un factor clave que facilite la consecución del importante objetivo de la OACI de lograr la igualdad de género para 2030.

## 2. ANÁLISIS

2.1 Las cifras de Diversidad e inclusión mencionadas en el punto 1.3 demuestran que las mujeres están subrepresentadas en la aviación. Las estadísticas muestran claramente que queda mucho por hacer para impulsar un mayor grado de diversidad e inclusión en un sector que se dedica a conectar el mundo y unir a las personas en total seguridad.

2.2 A pesar del progreso que sí se está viendo en relación con la igualdad entre géneros, queda mucho camino por recorrer. Es necesario que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades para avanzar en sus carreras profesionales. 25by2025 pretende justamente eso con su aportación al sector de una oportunidad de fijar objetivos alcanzables, compartir mejores prácticas, enseñanzas adquiridas y casos de éxito.

2.3 La iniciativa está abierta a todas las aerolíneas y organizaciones vinculadas con la aviación (incluidas las autoridades de aviación civil, etc.). Actualmente hay 111 firmantes, de los cuales 99 son aerolíneas afiliadas a la IATA, cinco no están afiliadas y siete son participantes que no son compañías aéreas.

2.4 Al unirse a la 25by2025, las aerolíneas y otras organizaciones de la aviación se comprometen a:

- a. Informar de forma anual sobre los indicadores clave de diversidad
- b. Aumentar el número de mujeres en altos cargos directivos<sup>3</sup> y otras áreas en las que están infrarrepresentadas, en un 25 % o hasta un mínimo del 25 % para 2025
- c. Incrementar el número de mujeres designadas por las aerolíneas para puestos de gobernanza en la IATA hasta un mínimo del 25 % (solo los miembros de la IATA)

2.5 Además del compromiso de las aerolíneas afiliadas, la propia IATA se ha comprometido a aumentar la proporción de mujeres entre sus propios altos cargos directivos, en sus puestos de gobernanza y entre los ponentes en sus conferencias, y además se compromete a:

- a. Crear un foro para compartir las mejores prácticas de diversidad e inclusión y recopilar los datos del sector en un informe anual
- b. Aumentar el número de mujeres que participan en eventos, paneles y conferencias hasta un mínimo del 25 %
- c. Aumentar el número de mujeres nombradas para cargos de gobernanza de la IATA hasta un mínimo del 25 %
- d. Aumentar el número de mujeres en los puestos directivos de más responsabilidad hasta un mínimo del 25 %

2.6 El objetivo de la 25by2025 es ver al sector de la aviación avanzar hacia un cambio muy necesario y presentar las acciones que se han tomado para cambiar el *statu quo*. La IATA reúne trimestralmente en una teleconferencia a todos los firmantes de la mencionada 25by2025 y proporciona novedades en asesoramiento e información, mientras que los participantes pueden compartir cualquier problema al que se estén enfrentando y ejemplos de buenas prácticas que puedan inspirar iniciativas aún más ambiciosas en otras organizaciones, para seguir impulsando el cambio.

2.7 Para más información: <https://www.iata.org/en/policy/future-of-airlines-2035/25-by-2025/> o contacte con nosotros en: [25by2025@iata.org](mailto:25by2025@iata.org).

— FIN —

---

<sup>3</sup> Cada firmante determinará su definición de «alto cargo directivo» y se la facilitará a la IATA