



NOTA DE ESTUDIO

ASAMBLEA — 41º PERÍODO DE SESIONES

COMITÉ EJECUTIVO

Cuestión 27: Medidas en aras de la igualdad de género en la OACI y el sector mundial de la aviación de aquí a 2030

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AVIACIÓN MUNDIAL

(Nota presentada por Sudáfrica y el Reino Unido)

RESUMEN

La ausencia de igualdad de género en los puestos profesionales y de mando en la aviación persiste a pesar del compromiso manifiesto del sector de eliminar o reducir la brecha de género. Los datos de la Asociación del Transporte Aéreo Internacional (IATA) indican que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de mando en las líneas aéreas varía entre el 6 % en los cargos de directora general (CEO) y jefa de operaciones (COO) y el 12-13 % en los cargos de directora financiera (CFO) y oficial en jefe de información (CIO). Hay otros estudios genéricos que señalan que el papel de la mujer es fundamental y contribuye positivamente al crecimiento y desarrollo económico de la aviación.

El sector mundial de la aviación se reunió por primera vez en Sudáfrica en 2018 para hallar posibles soluciones que permitan abordar la igualdad de género. La Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial acordó 4 medidas clave para los Estados: disponer de una legislación y políticas que favorezcan la igualdad de género; examinar y atender constantemente a todo obstáculo que perpetúe el *statu quo*, además de fomentar mecanismos que propicien la igualdad de género; crear asociaciones y destinar recursos para promover la igualdad de género; y recopilar y analizar datos que apoyen la toma de decisiones y la elaboración de programas adecuados para promover la igualdad de género. Esta nota pretende complementar la nota de estudio de la Asamblea de la OACI (A41-WP/48, *Medidas en aras de la igualdad de género en la OACI y el sector mundial de la aviación de aquí a 2030*) e informa de avances positivos logrados por Estados como Sudáfrica o el Reino Unido y asociaciones como la IATA).

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

- a) reconocer que la desigualdad de género sigue siendo un grave problema y uno de los factores que pueden impedir el avance del sector, según indica la nota de estudio de la OACI (A41-WP/48);
- b) reconocer el buen ejemplo de las iniciativas existentes para promover la igualdad de género en la OACI y en algunos Estados y alentar a los Estados a dar a conocer los detalles y progresos de sus programas respectivos;
- c) solicitar a la OACI que aliente a los Estados a elaborar planes de acción con plazos concretos y a informar en asambleas posteriores de las mejoras logradas (véanse los ejemplos que recoge esta nota), incluida la incorporación de la igualdad de género en las políticas y en los programas de cualificación nacionales e internacionales, como el Programa para la Nueva Generación de Profesionales de la Aviación (NGAP); y

d) alentar a la OACI a que trabaje con los Estados patrocinadores y colaboradores a fin de crear un mecanismo que apunte esta labor, incluido el seguimiento de los progresos que obtienen los planes de acción, el intercambio de ideas y mejores prácticas, y establecer una plataforma de colaboración constante, que contemple la organización bienal de cumbres sobre igualdad de género en la aviación mundial, dando continuidad a la Cumbre de 2018.	
<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con todos los Objetivos estratégicos de la OACI y estrategias de apoyo.
<i>Repercusiones financieras:</i>	Las repercusiones financieras dependerán de los programas que incluyan los Estados miembros en sus propios planes de acción. Las actividades de la OACI mencionadas en esta nota se llevarán a cabo con sujeción a los recursos disponibles en el presupuesto regular de 2023-2025 y/o con contribuciones extrapresupuestarias, conforme a la orientación del Plan de Actividades de la OACI para 2023-2025.
<i>Referencias:</i>	A/RES/70/1, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Resolución A39-30 de la Asamblea de la OACI: <i>Programa OACI de igualdad de género</i> : promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial Resolución A40-21, <i>Contribución de la aviación a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible</i> A41-WP/48, <i>Medidas en aras de la igualdad de género en la OACI y el sector mundial de la aviación de aquí a 2030</i> Cumbre Mundial sobre la Igualdad de Género en la Aviación, Ciudad del Cabo, Sudáfrica, Comunicado, 2018, Communique Global Aviation Gender Summit FINAL.10 Aug.pdf (icao.int) <i>IATA Economics' Chart of the Week</i> , 4 de marzo de 2022

1. INTRODUCCIÓN

1.1 En la resolución A39-30 de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) sobre el Programa OACI para la Igualdad de Género, sobre la promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial, se solicita a los Estados miembros y a las regiones que tomen una serie de medidas.

1.2 En concreto, la Asamblea insta a los Estados, 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 para 2030 en todos los niveles de puestos de las categorías profesional y superior en el sector de la aviación mundial.

1.3 La desigualdad de género sigue siendo significativa en la aviación, especialmente en los cargos superiores y altamente cualificados/remunerados, como por ejemplo puestos ejecutivos, pertenencia a juntas, pilotas, ingenieras, control de tránsito aéreo (ATC), etc.

1.4 Según la IATA (*Economics' Chart of the Week*, de 4 de marzo de 2022), en 2021 únicamente el 6 % de las direcciones generales de las líneas aéreas de todo el mundo estaban ocupadas por mujeres, con un 13 % de directoras financieras, un 6% de jefas de operaciones, un 13 % de directoras comerciales y un 12 % de oficiales en jefe de información. En el Reino Unido, en 2021 tan solo había un 5 % de pilotas.

1.5 Aun cuando sí ha habido mejoras, tal y como señala la nota de estudio A41-WP/48 de la OACI, *Medidas en aras de la igualdad de género en la OACI y el sector mundial de la aviación de aquí a 2030*, todavía se está muy a la zaga con respecto a lo que debería estar ocurriendo y a las ambiciones fijadas con anterioridad.

1.6 Son varios los obstáculos que hacen que esta situación se perpetúe y que varían en función de los Estados, aun cuando comparten una serie de elementos relacionados con un mayor acceso de las mujeres a las carreras del ramo de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), ideas preconcebidas sobre el sector aeroespacial y de la aeronáutica y su forma de trabajar, además de la manera en que todo está diseñado (infraestructura, instrucción, puestos de trabajo, procesos de contratación, etc.) y su posible repercusión en la inclusión de género.

1.7 Hay datos que indican que la diversidad de género y la igualdad de acceso a las oportunidades, a los puestos, a la remuneración, etc. son beneficiosas para las empresas y la economía, de ahí que esté plenamente justificado que se tomen medidas al respecto, motivadas en la justicia y el desarrollo económico. En Australia, un estudio que analizó los datos sobre cuestiones de género presentados por las empresas del país al organismo federal sobre igualdad de género en el lugar de trabajo, concluyó que las empresas que nombraron a una mujer como directora general aumentaron su valor de mercado en un 5 %. Además, incrementar la presencia femenina en otros puestos de mando en un 10 % o más generó un aumento del 6,6 % en el valor de mercado de la empresa (*IATA Economics 2022*).

2. ANÁLISIS

2.1 Resultados de la Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial

2.1.1 En respuesta a la resolución A39-30, Sudáfrica, en colaboración con la OACI, inició y organizó la primera Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial en 2018. Más de 54 Estados asistieron a la Cumbre, que tuvo lugar en Ciudad del Cabo (Sudáfrica). Ha llegado el momento de que la industria revise las medidas adoptadas durante la Cumbre, que incluyen, entre otras, las siguientes:

2.1.1.1 Elaboración de políticas y planes de acción

- a) En la Cumbre se recomienda a los Estados que estudien la elaboración o la modificación de legislación y políticas a fin de permitir y capacitar a las organizaciones para que pongan en marcha programas destinados a garantizar que las mujeres tengan acceso a las oportunidades y reciban apoyo;
- b) Para señalar el compromiso y el apoyo, los Estados deben elaborar planes de acción y demostrar su compromiso, por ejemplo, haciendo una promesa o adhiriéndose a los programas globales existentes; y
- c) Defender y demostrar el compromiso del más alto nivel.

2.1.1.2 Abordar los obstáculos y examinar los factores propiciadores de la igualdad de género

- a) 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 CTIM, lo que conducirá a un aumento de la reserva de talento de mujeres;
- b) Promover la formación para el liderazgo de las administradoras de categoría intermedia para prepararlas para los puestos de alta dirección;

- c) Fomentar un entorno de acompañamiento profesional (coaching) y mentoría con perspectiva de género;
- d) Compartir las mejores prácticas relacionadas con el género; y
- e) Mediante el desarrollo de investigaciones y pruebas para comprender los obstáculos, desarrollar políticas para abordarlos, compartir las mejores prácticas entre los Estados y promover las funciones de liderazgo y el apoyo al desarrollo de la carrera.

2.1.1.3 **Desarrollo de asociaciones y estructuras/procesos**

- a) Acelerar la igualdad de género en la aviación mediante asociaciones con las partes interesadas que compartan una visión y objetivos comunes sobre el género; y
- b) Compartir las mejores prácticas dentro y entre los Estados y en estructuras como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), ONU-Mujeres, etc.

2.1.1.4 **Construir datos y pruebas**

- a) Recordar la importancia de la recopilación, el análisis y el intercambio de datos desglosados por sexo para la elaboración de políticas y la toma de decisiones con conocimiento de causa en relación con la igualdad de género en la aviación, y apoyar los esfuerzos de la OACI en la recopilación de datos, especialmente sobre el personal de la aviación civil; y
- b) Los datos se utilizarían para la toma de decisiones políticas precisas, impulsando la implementación efectiva de las acciones relacionadas con la igualdad de género en el sector de la aviación.

2.2 **Acciones positivas emprendidas por los Estados**

2.2.1 Varios Estados, organizaciones y sectores de la industria han prestado gran atención a la igualdad de género y han llevado a cabo una serie de acciones positivas, tanto impulsadas por los propios Estados como, en algunos casos, en respuesta a la resolución A39-30. A continuación se exponen algunos de estos ejemplos.

2.2.1.1 **Sudáfrica ha tomado algunas medidas para abordar la igualdad de género, como las siguientes:**

- a) Organizar, desde 2019, una Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial anual para crear una plataforma de compromiso, creación de redes, intercambio de ideas y programas y recodificación de los avances logrados en todas las entidades y empresas de la aviación;
- b) Desarrolló y puso en marcha un programa de mentoría para mujeres que se centra en la mentoría individual y en grupo. El objetivo del programa es crear una cantera de mujeres fuertes y capaces para aprovechar las oportunidades de liderazgo dentro de la Administración de Aviación Civil y la industria;

- c) Lograr una paridad del 50 % en el Consejo de Administración, el Comité Ejecutivo de la Administración de Aviación Civil de Sudáfrica (SACAA) y una proporción de 51/49 de mujeres/hombres en la SACAA;
- d) Representación de las mujeres en las estructuras más altas de la SACAA y de otras entidades de aviación, como los Servicios de Tránsito Aéreo y de Navegación Aérea y la Compañía de Aeropuertos de Sudáfrica;
- e) La SACAA invitó y firmó un compromiso con los/as empresarios/as de la industria de la aviación en Sudáfrica para que se comprometieran a dar prioridad al empoderamiento de las mujeres en sus empresas. La firma del compromiso por parte de la industria fue encabezada por el ministro de Transporte, quien alentó una mayor y significativa participación de las mujeres en el sector de la aviación en general; y
- f) Elaboró programas para garantizar el empoderamiento de la mujer en los programas de prácticas, aprendizaje y becas internas y externas de la SACAA.

2.2.1.2

En el Reino Unido se han establecido los siguientes programas en los últimos años:

- a) **Programa «Alcanzar el cielo»:** Su objetivo es dar mayor visibilidad a las carreras del ámbito de la aviación y fomentar la diversidad, la inclusión y la accesibilidad. El programa se basa en cuatro pilares y objetivos: *dar más visibilidad al sector de la aviación* (para inspirar a la próxima generación); *programas de divulgación* (para educar a la gente joven sobre el sector); *trayectorias profesionales* (para mostrar las oportunidades de trabajo en el sector de la aviación); *competencias e instrucción* (para apoyar al personal numerario, la juventud y grupos diversos);
- b) **Embajadores/as de la aviación:** Para apoyar el programa «Alcanzar el cielo», el Departamento de Transporte del Reino Unido nombró a 12 [embajadores/as de la aviación](#) para ayudar a conseguir una mano de obra de la aviación cualificada, diversa y sostenible; y
- c) **Carta de las mujeres en la aviación y el sector aeroespacial del Reino Unido:** Los sectores aeroespaciales y de la aviación del Reino Unido se han unido para trabajar por la igualdad de género en la industria a través de la Carta de las Mujeres en la Aviación y el sector aeroespacial (WIAAC). Entre los integrantes de la Carta se encuentran fabricantes del sector aeroespacial, compañías aéreas, aeropuertos, organismos comerciales y otros. La WIAAC refleja la aspiración de la industria de ver el equilibrio de género en todos los niveles.

2.2.1.3

IATA 25 en 2025

- a) La IATA introdujo el programa 25 en 2025, por el que las empresas se comprometen a aumentar la representación femenina en los puestos de responsabilidad de su organización y en los ámbitos en los que las mujeres están tradicionalmente infrarrepresentadas. Ha habido varios firmantes de compañías aéreas de diferentes Estados miembros.

3. CONCLUSIÓN

3.1 Se invita a la Asamblea a tomar nota de los buenos ejemplos de Sudáfrica, el Reino Unido y otras partes interesadas, incluidos los ejemplos de la OACI expuestos en la nota A41-WP/48, y a animar a otros Estados a compartir sus respectivas mejores prácticas. Debería animarse a los Estados a que elaboren planes de acción con plazos concretos y a que informen de sus progresos en futuras Asambleas. Debe establecerse un mecanismo de notificación para que los Estados presenten información periódica sobre los avances realizados en materia de género y ayuden a impulsar el progreso y el intercambio de las mejores prácticas. Para que esto cobre impulso, también es importante que la OACI haga avanzar sus acciones previstas (A41-WP/48, *Medidas en aras de la igualdad de género en la OACI y el sector mundial de la aviación de aquí a 2030*) y elabore una estructura y un mecanismo para ayudar a compartir ideas, e impulsar y seguir los avances en los planes de acción. Esto podría incluir el establecimiento de un enfoque más estructurado para la celebración de una Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial a intervalos acordados y la integración de las cuestiones de género en programas como la nueva generación de profesionales de la aviación.

3.2 Concluamos con la frase sudafricana, *Igama lamakhosikazi, malibongwe* (Que el nombre de las mujeres sea alabado).

— FIN —