



**Cuestión 4A del
Orden del Día:**

Recursos Humanos

DE LAS PALABRAS A LA ACCIÓN: IMPULSANDO LA EQUIDAD EN LA AVIACIÓN

Nota presentada por Colombia, “*El País de la Belleza*”

RESUMEN

Esta Nota de Estudio subraya la importancia de promover la equidad de género en el sector aeronáutico y la modernización de los procesos de formación para fortalecer el capital humano. Colombia presenta iniciativas destacadas, como la implementación de la Cátedra de Equidad y el Semillero de Mujeres, que buscan cerrar brechas de género y fomentar una participación inclusiva en roles técnicos, operativos y de liderazgo. Estas acciones se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 5, y promueven un sector aeronáutico más competitivo y equitativo.

Referencias:

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). Boletín de Mercado Laboral.
- Administración Federal de Aviación (FAA). (2024). Informe de Equidad de Género en la Aviación.
- Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA). (2024). Estadísticas de Pilotos Comerciales.
- Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil de Colombia (Aerocivil). (2024). Reporte de Género en la Aviación Colombiana.
- Sociedad Internacional de Mujeres Pilotos de Líneas Aéreas (IWALPA). (2024). Informe Global sobre Mujeres en la Aviación Comercial.
- Organización de Aviación Civil Internacional (OACI). (2023). Informe sobre Igualdad de Género en la Aviación.
- Foro Económico Mundial. (2023). The Global Gender Gap Report.
- Información del Encuentro de Mujeres en la Aviación. (2018)

**Objetivos Estratégicos
de la OACI:**

- *Gestión efectiva de recursos humanos.*
- *Promoción de la equidad y diversidad.*
- *Alineación con los estándares internacionales establecidos por la OACI.*

1. **Introducción**

1.1 El sector aeronáutico es una industria clave para el desarrollo económico y social, proporcionando conectividad, empleo y oportunidades de crecimiento. Sin embargo, históricamente ha estado marcado por una baja representación femenina, especialmente en roles técnicos y de liderazgo. La inclusión de la mujer en este ámbito no solo es una cuestión de equidad, sino también una necesidad estratégica para fortalecer la competitividad y sostenibilidad del sector.

1.2 A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, la brecha de género sigue siendo significativa en la aviación. En Colombia, menos del 5% de los pilotos y técnicos en aviación son mujeres. A nivel global, solo el 5,5% de las personas que trabajan en aviación comercial son mujeres, de acuerdo con la Sociedad Internacional de Mujeres Pilotos de Líneas Aéreas (IWALPA, 2024). Estos datos evidencian la urgencia de implementar medidas efectivas para fomentar la participación femenina en todos los niveles del sector.

1.3 En Estados Unidos, las mujeres representan aproximadamente el 5% de los pilotos de aerolíneas y el 10% de todos los pilotos (FAA, 2023). India destaca por tener la mayor proporción de mujeres piloto, representando el 13% de los pilotos en el país (Directorate General of Civil Aviation India, 2023). Sin embargo, la presencia femenina en roles de liderazgo es aún más limitada, con solo el 3% de los cargos de CEO en aerolíneas ocupados por mujeres (IATA, 2023). Estos datos evidencian la urgencia de implementar medidas efectivas para fomentar la participación femenina en todos los niveles del sector, garantizando mayor equidad y aprovechando el talento diverso que puede fortalecer la industria.

1.4 En respuesta a esta realidad, Colombia ha desarrollado e implementado iniciativas para fortalecer la equidad de género en la aviación. Programas como la Cátedra de Equidad y el Semillero de Mujeres han sido diseñados para promover la inclusión de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo, ofreciendo formación especializada y creando oportunidades dentro del sector. Estas acciones buscan generar un impacto real y medible en la reducción de brechas de género.

1.5 Esta Nota de Estudio presenta una serie de estrategias y propuestas destinadas a consolidar los avances en equidad de género en el sector aeronáutico. Se destacan iniciativas, buenas prácticas y resultados concretos obtenidos hasta la fecha, con el objetivo de alinear los esfuerzos de los Estados miembros de la OACI en torno a una visión más inclusiva y equitativa de la aviación. Se invita a la comunidad internacional a adoptar estas medidas y fortalecer la cooperación en favor de la equidad de género en la aviación.

2. **Discusión**

2.1 La promoción de la equidad de género en el sector aeronáutico es un esfuerzo conjunto que requiere la implementación de políticas públicas, iniciativas de formación y el compromiso de la industria. Es fundamental garantizar que las oportunidades de empleo y crecimiento profesional sean accesibles para todas las personas, sin distinción de género.

2.2 Las estadísticas actuales reflejan la necesidad de adoptar medidas concretas. La tasa de desocupación de las mujeres en el sector sigue siendo más alta que la de los hombres. Programas como el Semillero de Mujeres representan una buena iniciativa para pasar de las palabras a la acción, promoviendo oportunidades reales para que más mujeres accedan a formación y empleo en el sector aeronáutico.

2.3 La cooperación internacional juega un papel clave en la promoción de la equidad de género. La OACI y los Estados miembros deben trabajar juntos para establecer estándares globales que fomenten

la participación de mujeres en la aviación. Además, el intercambio de buenas prácticas entre países puede acelerar el proceso de inclusión y equidad en la industria.

2.4 Finalmente, la medición de avances es fundamental para evaluar el impacto de las iniciativas implementadas. La creación de indicadores de equidad de género permitirá monitorear el progreso y ajustar estrategias cuando sea necesario. La equidad de género en la aviación no solo fortalece el sector, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y a la reducción de desigualdades en el ámbito laboral.

2.5 Colombia reafirma su compromiso de impulsar la equidad de género en la aviación mediante programas innovadores como la Cátedra de Equidad y el Semillero de Mujeres. Estas iniciativas no solo promueven la inclusión y la diversidad, sino que también fortalecen la competitividad del sector y contribuyen al desarrollo sostenible.

2.6 Se reconoce la importancia de establecer mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan medir el impacto de las estrategias implementadas. En este sentido, las auditorías para medir la inclusión como parte de los indicadores de desempeño son una herramienta valiosa para garantizar la efectividad de estas políticas y promover su mejora continua.

3. **Acción sugerida**

3.1 Se invita a la Reunión a:

3.2

- a) Se recomienda la implementación y fortalecimiento de programas educativos como la Cátedra de Equidad en centros de formación aeronáutica, sensibilizando sobre la diversidad e inclusión en la industria.
- b) Se propone fortalecer iniciativas de mentoría y liderazgo femenino, asegurando la creación de redes de apoyo para mujeres en la aviación.
- c) Es clave ampliar el alcance de los Semilleros de Mujeres, permitiendo su expansión a más regiones y su integración con programas académicos especializados.
- d) Se recomienda desarrollar indicadores de equidad de género, incluyendo auditorías para medir la inclusión como herramienta clave en la evaluación del impacto de estas estrategias.
- e) Se deben fomentar alianzas estratégicas con organismos internacionales y asociaciones de aviación para compartir buenas prácticas y generar políticas públicas que promuevan la equidad de género.
- f) Se sugiere incentivar la contratación de mujeres en roles técnicos y de liderazgo, promoviendo esquemas de incentivos para empresas que implementen políticas inclusivas.
- g) Se invita a la Reunión a considerar la aprobación de una recomendación para que la OACI y los Estados miembros prioricen políticas inclusivas que aborden las brechas de género y potencien el talento humano en la aviación.