



ICAO



Fundación
ENAIRe

Global Aviation Gender Summit 2023

5 TO 7 JULY, MADRID, SPAIN



A CALL TO ACTION

RESPONDIENDO AL DESAFÍO:

LLAMADA A LA ACCIÓN PARA PASAR DE LAS ASPIRACIONES A ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AVIACIÓN

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

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

El anfitrión de la cumbre fue el Gobierno de España y, en su nombre, el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

A esta cumbre, que se basó en los resultados de la Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación de 2018 celebrada en Ciudad del Cabo (Sudáfrica), asistieron cerca de 650 participantes en representación de los Estados miembros de la OACI, organizaciones internacionales e intergubernamentales, partes interesadas del sector privado, representantes de la industria, del sistema de las Naciones Unidas (ONU), expertos en género, personalidades del mundo académico, y defensores y agentes del cambio de todas partes del mundo. Además, más de 1.500 telespectadores de diversos países del globo han seguido en directo los debates de la cumbre a través de ICAO TV.

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

- *Reconociendo* que la aviación, al proporcionar conectividad entre las naciones, crear trabajo decente, facilitar los contactos entre las personas y promover el comercio y el turismo, es un motor clave del desarrollo económico y social;
- *Reconociendo asimismo* que la igualdad de género es un requisito previo para hacer realidad un desarrollo sostenible para todos;
- *Reconociendo igualmente* que alcanzar la igualdad de género, la diversidad y la creación de un entorno de trabajo propicio son componentes esenciales de una plantilla de personal sólida y de una asignación del personal de la que se beneficiará el sector de la aviación civil internacional en su conjunto, particularmente a la luz de las perspectivas de crecimiento sostenible de la industria y de los retos laborales existentes;
- *Subrayando* que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y en particular su Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5, continúa siendo la brújula mundial para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel mundial y en todos los sectores para 2030;
- *Reconociendo* que la consecución de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer en el sector de la aviación siguen implicando desafíos relevantes, con un progreso que continúa siendo marginal;
- *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 proporciona un marco para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer dentro del sector de la aviación;

- *Recalcando* la necesidad urgente de movilización, compromiso y recursos específicos en todo el sector para acelerar el progreso y lograr la igualdad de género en la aviación; y
- *Apoyando* la labor de la OACI en la promoción de la igualdad de género en la aviación y destacando el poder de convocatoria y la función de liderazgo de la OACI para catalizar la acción colectiva con el objetivo de acelerar la igualdad de género en la aviación, en consonancia con la Resolución A41-26,

Ha hecho un llamamiento a todos los agentes y partes interesadas del sector de la aviación y de otros ámbitos relevantes para que se comprometan a llevar a cabo las siguientes acciones:

Recogida y análisis de datos

- 1) *Reconocer* la importancia de producir, analizar y utilizar estadísticas de género de calidad con el fin de medir la brecha de género y evaluar mejor la participación de las mujeres en todo el sector de la aviación, así como identificar soluciones para fomentar el empoderamiento de las mujeres en la aviación;
- 2) *Comprometerse* a tener una mayor colaboración mediante el intercambio de conocimientos, lecciones aprendidas y experiencias en la recopilación y análisis de datos por parte de las partes interesadas del sector de la aviación y de otros sectores, incluido el sector privado, para maximizar las sinergias entre las iniciativas nacionales, regionales e internacionales ya existentes;
- 3) *Demostrar* liderazgo en la recopilación y el análisis de datos, y explorar la posibilidad de ampliar las categorías de datos desglosados por sexo para el personal de la aviación y los posibles usuarios, así como las actividades de desarrollo de capacidad, apoyando a los Estados miembros y a la industria en la recopilación y el análisis de datos;
- 4) *Reforzar* la cooperación entre la OACI y sus socios, en particular la OIT, ONU Mujeres, la Comisión Europea, la Organización Mundial del Turismo de las Naciones Unidas (OMT), el Foro de Transporte Internacional (ITF), así como los socios del sector, como la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA) y el Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI), y otras partes interesadas relevantes, fomentando un enfoque holístico de los datos desglosados por género en aviación;

Políticas de género e integración de la perspectiva de género

- 5) *Comprometerse* a articular claramente, desarrollar y aplicar una visión de la igualdad de género en el sector de la aviación y, por tanto, garantizar que la igualdad de género forme parte de las políticas, planes y marcos nacionales y regionales de aviación contando con la debida priorización de recursos suficientes para alcanzar los objetivos en materia de igualdad de género;
- 6) *Comprometerse a garantizar* la disponibilidad de marcos de inversión y de financiación con objetivos de género para aprovechar los recursos en beneficio de la igualdad de género en aviación.
- 7) *Desarrollar* políticas y procesos de igualdad de género y de integración de la perspectiva de género, así como planes de aplicación complementarios para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y para evaluar las implicaciones de las políticas y otras iniciativas para las mujeres;

- 8) *Colaborar* con un amplio abanico de partes interesadas, incluidas las mujeres y las jóvenes, a la hora de desarrollar políticas sensibles al género, para garantizar que se tienen en cuenta sus diversas perspectivas, necesidades y expectativas;
- 9) *Incorporar* de forma sistemática y congruente consistente una perspectiva de género en todos los aspectos programáticos y administrativos del trabajo de las organizaciones de la aviación para garantizar que las consideraciones de género se integren en todos los ámbitos de una organización;
- 10) *Elaborar* presupuestos que tengan en cuenta las cuestiones de género para apoyar la aplicación real de políticas sensibles al género y cuantificar y evaluar los recursos asignados para abordar las deficiencias en materia de igualdad de género en la aviación;
- 11) *Realizar* estudios, material orientativo y herramientas para ayudar a los Estados miembros y a las partes interesadas del sector a aplicar políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y a integrar sistemáticamente la perspectiva de género, así como a supervisar el progreso logrado;
- 12) *Reforzar* las asociaciones que apoyen la igualdad de género a nivel estatal, proporcionando orientación sobre la elaboración y supervisión de políticas, el desarrollo de capacidades y la financiación, incluida la promoción de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (materias STEM);
- 13) *Colaborar* para identificar las mejores modalidades de intercambio de buenas prácticas, experiencias e historias de éxito por todo el ecosistema de la aviación, para que otras partes interesadas puedan a su vez reproducirlas y ampliarlas para identificar y abordar las lagunas existentes;

Trabajo decente, desarrollo profesional y condiciones laborales

- 14) *Aplicar* los principios de un trabajo digno, incluyendo las oportunidades de obtener unos ingresos justos, un entorno de trabajo seguro, saludable y protegido, y la igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres;
- 15) *Promover* prácticas y ejemplos de trabajo decente en el sector de la aviación para inspirar la creación de modelos de oportunidades de empleo inclusivas;
- 16) *Crear* un entorno de trabajo empoderante en todas las partes interesadas del sector de la aviación, mejorando, entre otras cosas, la cultura organizativa, aplicando modalidades de trabajo flexibles que tengan en cuenta las obligaciones laborales correspondientes, desarrollando políticas orientadas a las familias y oportunidades de cuidado de los niños, y facilitando el equilibrio entre la vida laboral y familiar mediante medidas concretas y el intercambio de buenas prácticas;
- 17) *Prevenir y combatir* la violencia, el acoso y cualquier forma de discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo mediante el desarrollo y la aplicación de normas de conducta y políticas de tolerancia cero;
- 18) *Fomentar* el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres abordando los prejuicios culturales y sociales sistémicos y las prácticas discriminatorias que obstaculizan el progreso de las mujeres en la industria, y mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos (RR.HH.) de apoyo, el desarrollo continuo de capacidades, los aprendizajes de calidad, la formación vocacional, las oportunidades formativas y de mentoría, así como la promoción activa de las mujeres dentro de cada organización;
- 19) *Promover* la formación continua, la cualificación, la adquisición de nuevas capacidades y la mejora de las capacidades como herramientas clave para preparar a las mujeres y a los hombres para un

mundo laboral en rápida evolución, y desarrollar y aplicar actividades específicas para reforzar las capacidades de las mujeres como profesionales actuales y futuras de la aviación;

- 20) *Formar* a los responsables de contratación y a los profesionales de RR.HH. para que tengan en cuenta la aplicación de las ciencias del comportamiento a la hora de diseñar procesos de selección y preparar a los evaluadores para la toma de decisiones en materia de contratación y de retención. Esto incluye: emplear la divulgación especializada para aumentar las solicitudes de mujeres en puestos con predominio de hombres y de hombres en puestos con predominio de mujeres; utilizar un lenguaje inclusivo en los anuncios de empleo; anonimizar o realizar revisiones de las solicitudes sin tener en cuenta el género; eliminar las fechas en los CV para evitar penalizar indebidamente a las mujeres por posibles lagunas en el empleo; realizar entrevistas y evaluaciones estructuradas y basadas en las competencias; desarrollar sistemas de puntuación para minimizar los prejuicios inconscientes; y, en los anuncios de empleo, ofrecer acuerdos de trabajo flexibles teniendo en cuenta las obligaciones laborales correspondientes;

Liderazgo y modelos de conducta

- 21) *Aumentar y mantener* la representación de diversos talentos en puestos directivos, de gestión y en los consejos de administración como motor esencial de la inclusión a todos los niveles, incluso mediante el establecimiento de objetivos para mejorar la representación de las mujeres en dichos puestos;
- 22) *Conseguir* un compromiso y aceptación plenos por parte de los altos ejecutivos para hacer avanzar la igualdad de género en el sector de la aviación;
- 23) *Reforzar* las capacidades de liderazgo integrador de los directivos y ejecutivos a través de diversas herramientas, como la formación a medida y la inclusión de “evaluaciones de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” en los valores y/o competencias fundamentales de los altos directivos y ejecutivos;
- 24) *Proporcionar* modelos positivos e influyentes a los y las jóvenes para que aspiren a formar parte de un mundo justo, inclusivo e igualitario, en el que puedan desarrollar todo su potencial y vivir una vida plena;
- 25) *Establecer* programas de embajadores con el objetivo de conseguir cambios de mentalidad, luchar contra los prejuicios sexistas y promover la igualdad para animar a las nuevas generaciones a elegir una carrera profesional en la aviación, independientemente de su sexo u origen;
- 26) *Fomentar* las asociaciones y colaboración entre la OACI y la Comisión Europea, el Foro Internacional del Transporte, ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como organizaciones de la sociedad civil a favor de la defensa del papel de la mujer en las profesiones STEM, incluida la aviación.

La Segunda Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación 2023 se compromete a acelerar la consecución de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres en todo el sector de la aviación llevando a cabo las acciones descritas anteriormente, cuando proceda, y animando a los demás a hacer lo mismo. Estas acciones se deberían complementar con el desarrollo y la presentación de informes anuales sobre objetivos voluntarios a corto, medio y largo plazo para mejorar la representación de las mujeres, concretamente, en las ocupaciones técnicas y en los niveles superiores de gestión y liderazgo.

– Fin –