



CLAC/GEPEJTA/54-NE/15

16/08/2023

**QUINCUGÉSIMA TERCERA REUNIÓN DEL GRUPO DE EXPERTOS EN ASUNTOS POLÍTICOS,
ECONÓMICOS Y JURÍDICOS DEL TRANSPORTE AÉREO (GEPEJTA/54)**
(Lima, Perú 23-24 de agosto 2023)

Cuestión 10 del

Orden del Día: Desigualdad de Género en la Aviación Civil de Latinoamérica y el Caribe

Desigualdad de Género en la Aviación Civil de Latinoamérica y el Caribe
(Nota de Estudio presentada por la Secretaría)

Antecedentes

1. En la actualidad, la desigualdad de género es un tema recurrente en diversos ámbitos. A pesar de los esfuerzos y la conciencia creciente, persiste la percepción equivocada de que la desigualdad de género es una cuestión que ya se ha equilibrado considerablemente. Sin embargo, la realidad es diferente: las disparidades de género persisten a pesar de los avances en concientización y empoderamiento femenino. Esta problemática, especialmente en el ámbito aéreo, continúa siendo un desafío global.
2. En términos de posiciones de liderazgo a nivel mundial, las mujeres aún están insuficientemente representadas. Según el informe "Women in Business" de Grant Thornton Internationalⁱ, el promedio global de mujeres en puestos de alta dirección fue alrededor del 28% en 2023.
3. Dentro del ámbito de la aviación, según la encuesta global más reciente de la OACIⁱⁱ sobre la materia, la presencia de mujeres en roles como pilotos, controladoras de tránsito aéreo y técnicas de mantenimiento aumentó de un 4,5% a nivel mundial en 2016 a un 4,9% en 2021. Además, el informe de 2022 de la Women in Aviation Advisory Boardⁱⁱⁱ señaló que aproximadamente el 5% de los pilotos de líneas aéreas son mujeres y solo el 3,6% de los capitanes de aerolíneas son mujeres. A nivel de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA), únicamente el 6% de los directores generales de aerolíneas son mujeres, lo que resalta la urgente necesidad de cerrar la brecha de género en el sector.
4. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible subraya la importancia de la igualdad de género como requisito previo para el desarrollo sostenible, ya que impacta en ámbitos económicos, sociales y ambientales.^{iv} Sin embargo, el informe Global Gender Gap Report 2022 del World Economic

Forum (WEF)^v prevé que se necesitarían aproximadamente 132 años a la tasa actual, para lograr la igualdad de género si no se toman medidas inmediatas.

5. El informe "COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects" del McKinsey Global Institute^{vi} advierte que en un escenario en el que no se toman medidas para contrarrestar la brecha, el PIB mundial podría ser \$ 1 billón menos en 2030 de lo que sería si el desempleo de las mujeres fuera el mismo al de los hombres en cada sector. Por el contrario, tomar medidas ahora, para avanzar en disminuir la brecha sería ideal, ya que agregaría \$ 13 billones al PIB mundial en 2030.

Algunos logros en OACI

6. Considerando los desafíos persistentes en la consecución de la igualdad de género en la aviación, la 41.^a reunión de la Asamblea de la OACI adoptó una resolución con el propósito de impulsar el apoyo para cerrar la brecha de género. En este sentido, la Resolución A41-26 incluye una serie de nuevas acciones que los Estados miembros, el Consejo y la Secretaría de la OACI deben emprender.

7. Las resoluciones A40-27 y A39-29 de la Asamblea de la OACI también reconocen la importancia de la igualdad de género en la industria aérea, fomentando oportunidades inclusivas y diversas. Para respaldar estos objetivos y resoluciones, se estableció el programa "Next Generation of Aviation Professionals" (NGAP), que garantiza la disponibilidad de suficientes profesionales calificados en aviación, incluyendo mujeres, para operar, gestionar y mantener futuros sistemas de transporte aéreo internacional, en concordancia con los objetivos estratégicos de la OACI.

8. Según el reporte del Global Aviation Gender Summit^{vii} desarrollado del 5 al 7 de julio en Madrid, España, se discutieron diferentes maneras de ganar terreno en la igualdad de género y empoderar a las mujeres en la aviación, de las cuales, destacamos algunas de ellas:

- 1) La industria de la aviación debe priorizar la recopilación y el análisis de datos desglosados por género para permitir una planificación y una formulación de políticas informadas. Estos datos son cruciales para incorporar una perspectiva de género en los marcos de planificación de la aviación civil, identificar planes de acción, definir indicadores y monitorear.
- 2) Asegurar la igualdad de oportunidades comprende desde una remuneración justa hasta la facilitación de formas de empleo más seguras y un ambiente laboral saludable. El concepto de trabajo digno aumenta la atracción hacia las ocupaciones en el sector aéreo al disminuir la rotación y el riesgo de que las mujeres opten por abandonar el sector.
- 3) El establecimiento de objetivos puede acelerar la igualdad de género en el sector al delinear objetivos de diversidad en términos cuantificables y establecer metas específicas medibles. La campaña 25by2025 de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo^{viii} es un ejemplo de una iniciativa exitosa para mejorar el equilibrio de género en la aviación, que complementa los esfuerzos públicos de las autoridades y ministerios de aviación civil.
- 4) La asignación adecuada de recursos es crucial para afrontar la brecha de género en la aviación y fomentar la igualdad de género. Estos mecanismos abarcan presupuestos sensibles al género, marcos nacionales de inversión, evaluaciones financieras con enfoque de género e instrumentos innovadores de financiación.

Conclusión

9. El tema de la igualdad de género en la aviación civil es urgente y requiere medidas inmediatas. La industria se encuentra en un punto crucial en el cual la implementación concreta de las resoluciones y recomendaciones que han sido previamente acordadas se vuelve imperativa. Los líderes, tanto en el ámbito de la aviación como en una esfera más amplia, deben asumir la responsabilidad de transformar estos compromisos en acciones tangibles que reduzcan la brecha de género y promuevan una fuerza laboral más equitativa y diversa.

Medidas propuestas

10. Se invita al GEPEJTA a:
- a) Tomar nota de la información presentada.
 - b) Crear un Grupo ad hoc sobre igualdad de género que genere propuestas para la región.

ⁱ <https://www.grantthorntonci.com/globalassets/1.-member-firms/channel-islands/pdf-documents/global-news/women-in-business-2023-5097.pdf>

ⁱⁱ <https://www.icao.int/Newsroom/Pages/ICAO-releases-survey-data-on-status-of-global-aviation-gender-equality.aspx>

ⁱⁱⁱ https://www.faa.gov/regulations_policies/rulemaking/committees/documents/media/WIAAB_Recommendations_Report_March_2022.pdf

^{iv} <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

^v <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

^{vi} <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

^{vii} https://www.icao.int/Meetings/global-aviation-gender-summit-2023/Documents/Concept%20Note_Global%20Aviation%20Gender%20Summit%202023_Final.pdf?_gl=1*130hced*_ga*MTk1OTkwNjk5LjE2OTA0ODUxMzU.*_ga_992N3YDLBQ*MTY5MDQ4NTEzNS4xLjEuMTY5MDQ4NTMwOC4wLjAuMA

^{viii} <https://www.iata.org/en/about/our-commitment/25-by-2025/>