



ICAO



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

SECRETARÍA DE ESTADO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

SECRETARÍA GENERAL DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD

DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL

Fundación
ENAIRe

Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación

2023

DEL 5 AL 7 DE JULIO, MADRID, ESPAÑA



Nota conceptual

1. Contexto

La igualdad de género es un derecho humano básico y, como tal, está consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Durante la segunda mitad del siglo XX, las cláusulas que garantizaban la igualdad de género se convirtieron en un elemento habitual en las constituciones nacionales¹. Sin embargo, pese a todos los esfuerzos llevados a cabo durante años, las desigualdades de género siguen estando muy arraigadas en nuestras sociedades y en varios sectores, y alcanzar la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas sigue siendo un reto global e intersectorial.

La igualdad de género se reconoce como un requisito previo para lograr un desarrollo sostenible y está integrada en todos los objetivos y metas de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, ya que se encuentra en la intersección entre las cuestiones económicas, sociales y medioambientales. La importancia de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas nunca ha sido más clara ni más urgente. En palabras del Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, la igualdad de género sigue siendo "la asignatura pendiente de nuestra época".

A la hora de guiar a la comunidad mundial hacia un mayor desarrollo en todo el planeta es esencial contar con datos e interpretarlos correctamente. Los datos sobre género recopilados por las Naciones Unidas muestran que las mujeres solo representaban el 39 por ciento del empleo total en 2019, pero representaban el 45 % de las pérdidas mundiales de puestos de trabajo en 2020, cuando surgió la pandemia de COVID-19. Según el Informe Global de Brecha de Género 2022 del Foro Económico Mundial, faltan 132 años para cerrar la brecha global de género. Al ritmo actual, harían falta cerca de 40 años para que hombres y mujeres estuvieran representados por igual en los puestos de liderazgo político nacional.

Si nos centramos específicamente en el sector de la aviación, altamente técnico y especializado, todavía nos queda mucho trabajo por hacer para cerrar la brecha de género². Por ejemplo, el informe 2022 del Women in Aviation Advisory Board (Consejo Asesor de Mujeres en la Aviación) indica que, en Estados Unidos, las mujeres representan menos del 20 % de la mano de obra en la mayor parte de puestos de trabajo en el sector de la aviación estadounidense. De nueve puestos en este campo, solo en uno (auxiliares de vuelo) había una preponderancia de mujeres. En los ocho puestos restantes, incluyendo el de gestor de aeropuertos, el porcentaje de mujeres era inferior al 20 %. Aproximadamente el 5 % de los pilotos de aerolíneas son mujeres³. De la misma manera, según la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA), solo el 6 % de los directores generales de aerolíneas en todo el mundo son mujeres, lo que coincide en líneas generales con la media mundial del 5 % que indicó Deloitte en 2022⁴.

¹ Chilton, Adam y Versteeg, Mila, *The Effect of Constitutional Gender Equality Clauses* (27 de octubre de 2021).

² Seligson, David, *Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention*, Organización Internacional del Trabajo, 2019, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_740235.pdf.

³ Informe del Women in Aviation Advisory Board (WIAAB, Consejo Asesor de Mujeres en la Aviación) de la Federal Aviation Administration (FAA) de EE.UU., marzo de 2022, disponible en: https://www.faa.gov/regulations_policies/rulemaking/committees/documents/media/WIAAB_Recommendations_Report_March_2022.pdf.

⁴ Gráfico económico de la semana de IATA (4 de marzo de 2022), *Women are still under-represented in leading positions at Airlines (Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos de las aerolíneas)*, disponible en: <https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/women-are-still-under-represented-in-leading-positions-at-airlines/>

Antes de la pandemia, nuestro sector tenía una trayectoria histórica de duplicar el número de pasajeros y de vuelos cada quince años. La capacidad excepcionalmente rápida del sector de la aviación para conectar a personas y empresas se tradujo en cientos de miles de puestos de trabajo y miles de millones de dólares, contribuyendo inmensamente al desarrollo social y económico de todo el mundo.

Asimismo, la aviación se considera una industria con visión de futuro, en la que se adoptan nuevas tecnologías rápidamente y que estimula constantemente la innovación y el espíritu emprendedor. Sin embargo, la igualdad de género en la aviación sigue siendo inalcanzable y la participación de las mujeres en áreas técnicas y puestos de liderazgo continúa siendo baja. Al igual que en otros múltiples sectores, la pandemia de COVID-19 arrojó luz sobre las vulnerabilidades de las mujeres y las niñas, y sobre cómo les afectó de forma desproporcionada. No obstante, las mujeres han seguido superando las barreras y liderando de forma positiva el cambio social, político, económico y cultural en sus áreas de influencia.

2. OACI y la igualdad de género en la aviación

En 2016, el 39° período de sesiones de la Asamblea de la OACI adoptó la Resolución A39-30, *Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación*, en consonancia con el ODS 5 de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. En esta Resolución, se instó a los Estados, a las organizaciones regionales e internacionales de aviación y al sector de la aviación internacional a demostrar un liderazgo y un compromiso firmes y enérgicos a la hora de promover los derechos de la mujer y adoptar las medidas necesarias para reforzar la igualdad de género. Teniendo en cuenta los retos persistentes para lograr la igualdad de género en la aviación, el 41° período de sesiones de la Asamblea de la OACI adoptó una resolución revisada para fomentar un mayor compromiso con la igualdad de género a todos los niveles. La Resolución revisada A41-26, que contó con el apoyo incondicional de la Asamblea, incluye una nueva serie de acciones que los Estados miembros, el Consejo y la Secretaría de la OACI deben llevar a cabo.

Además, el Consejo de la OACI, en su 222° período de sesiones, adoptó la *Declaración relativa a la mejora de la representación de género en los órganos rectores y técnicos de la OACI*, que constituye un paso concreto hacia demostrar el liderazgo del Consejo de la OACI en la promoción del papel de la mujer en la aviación, especialmente en los puestos de toma de decisiones y de liderazgo.

Asimismo, bajo el liderazgo de su Secretario General, la OACI ha introducido un Objetivo de transformación en el Plan de actividades 2023-2025 para reformar la Organización y adecuarla a sus propósitos. La reforma de la OACI sobre los objetivos de igualdad de género como parte del Programa OACI para la Igualdad de Género constituye una parte significativa del Objetivo de transformación.

Según la Resolución A40-27 *Innovación en la aviación* de la Asamblea, la OACI es consciente de la importancia de la igualdad de género y de la innovación en la aviación, ya que un sector más inclusivo ofrece la oportunidad de aportar nuevas perspectivas e ideas, así como soluciones creativas e inclusivas que valgan para todos. Esto hará que la industria sea más competitiva y resistente frente a los retos económicos del futuro.

Por otra parte, la Resolución A39-29 *Nueva generación de profesionales de la aviación* de la Asamblea de la OACI reconoce que "para satisfacer las crecientes necesidades de la aviación y garantizar el funcionamiento seguro y eficiente del sistema de transporte aéreo se necesitan profesionales de la aviación cualificados y competentes, así como diversidad en el personal de la industria de la aviación". Para fomentar este objetivo, se estableció el Programa de la nueva generación de profesionales de la aviación (NGAP) para garantizar que se disponga de suficientes profesionales de la aviación cualificados y competentes, incluyendo a profesionales mujeres, para operar, gestionar y mantener los futuros sistemas de transporte aéreo internacional y fomentar el crecimiento previsto del transporte aéreo, en consonancia con los objetivos estratégicos de la OACI.

Asimismo, el 15 de marzo de 2022, la OACI firmó un acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que identifica a "las mujeres en la aviación" como una de las áreas de preocupación e interés común. Esto allana el camino para que ambos organismos de las Naciones Unidas "actúen de forma conjunta" ante sus respectivos representantes en lo referente a actividades que promuevan la igualdad de género en el sector de la aviación.

3. Segunda Cumbre mundial sobre igualdad de género en la aviación: profundizar en las oportunidades para que las mujeres puedan romper el techo de cristal en la aviación

En 2018, la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y la Autoridad de Aviación Civil de Sudáfrica organizaron la Cumbre mundial de igualdad de género en la aviación inaugural con el objetivo de tratar los retos a los que se enfrentan las mujeres en la aviación, así como las barreras para atraer, retener y promover a las mujeres en las plantillas del sector de la aviación. Los participantes de esta Cumbre adoptaron un comunicado⁵ en el que, entre otros asuntos, subrayaban la necesidad de disponer de datos desglosados por género para poder impulsar políticas y programas relacionados con la igualdad de género en la aviación, destacaban la necesidad de eliminar o mitigar el impacto de la cultura, los estereotipos y los prejuicios en las decisiones relacionadas con el género, e identificaban la necesidad de hacer un mejor uso de medidas tales como las prácticas, las becas y los programas de mentoría para desarrollar las capacidades de las mujeres en la aviación.

Partiendo de los resultados de la primera Cumbre mundial de igualdad de género en la aviación, celebrada en 2018 en Sudáfrica, y en consonancia con la Resolución A41-26 de la Asamblea de la OACI en aras de la igualdad de género, la Segunda cumbre mundial sobre igualdad de género en la aviación pretende ser un encuentro mundial en favor de la igualdad de género convocado por la OACI y organizado por el Gobierno de España, y, en su nombre, por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, en colaboración con la Comisión Europea (CE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y el Foro Internacional del Transporte (ITF) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Su objetivo es reunir a los gobiernos, las partes interesadas del sector privado, el mundo académico y los agentes de cambio de todas partes del mundo para catalizar el progreso, abogar por el cambio y promover acciones ambiciosas para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la aviación.

4. Objetivo principal de la Cumbre: ayudar a avanzar en materia de igualdad de género y de capacitación de las mujeres en la aviación

A través de esta Cumbre, se instará a todas las partes interesadas a trabajar juntas para dismantelar las barreras a las que se enfrentan las mujeres y las niñas y desarrollar las habilidades que necesitan con el fin de cambiar la composición de las plantillas en el sector de la aviación. Aunque hay muchas preguntas "adecuadas" sobre por qué la igualdad de género no está avanzando en la aviación al ritmo y escala que nos gustaría, esta Cumbre pretende adoptar un enfoque basado en "*cómo hacer que funcione, no por qué no funciona*" y descubrir los facilitadores y las soluciones necesarios para lograr la igualdad de género en la aviación. La Cumbre se centrará en los siguientes ámbitos y puntos de partida que cambiarán las reglas del juego:

- **Crisis y emergencias mundiales, como el COVID-19, para llevar el cambio a la industria:** El inicio de la pandemia de COVID-19 condujo a una crisis económica, que tuvo un impacto considerable en las mujeres, que tenían una representación desproporcionada en los sectores más

⁵ https://www.icao.int/Meetings/AviationGenderSummit/Documents/Communique_Global_Aviation_Gender_Summit_FINAL.10_Aug.pdf

afectados por el COVID-19, lo que incluye al sector de la aviación. Desde las responsabilidades domésticas hasta el aumento de la carga de trabajo y pasando por la inseguridad laboral, en comparación con los hombres, las mujeres se enfrentaron a serios retos durante la pandemia. La situación ha empeorado durante la actual pandemia, lo que ha exacerbado las desigualdades de género existentes⁶. Aunque representan casi dos quintas partes de la población activa mundial, las mujeres han sufrido más de la mitad de las pérdidas totales de empleo a causa de esta crisis. Según el informe *COVID-19 e igualdad de género: Contrarrestar los efectos regresivos*, del McKinsey Global Institute, no abordar estas disparidades de género podría costarle 1 billón de dólares de PIB a la economía mundial en 2030. Sin embargo, adoptar medidas para afrontar ya mismo el problema no solo ofrece una forma de salir de la crisis, sino que también podría añadir 13 billones de dólares al PIB mundial de aquí a 2030.⁷

Antes de la pandemia de COVID-19, el sector del transporte, y particularmente el de la aviación, ya se enfrentaba a una situación de escasez de mano de obra. A medida que el mundo asimila los efectos de la pandemia, las preocupaciones económicas y el aumento de la inflación, es más importante que nunca centrarse en atraer, desarrollar, promocionar y retener la mano de obra necesaria para afrontar con eficacia los retos y oportunidades del sector. Esto incluye aprovechar oportunidades tales como abordar la segregación ocupacional basada en el género y establecer políticas, planes, presupuestos y entornos de trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género. Esto será posible mediante la identificación de buenas prácticas, la incorporación de las voces y las necesidades de las mujeres en la planificación y la toma de decisiones tras la pandemia para garantizar políticas que tengan en cuenta la perspectiva de género. Estas respuestas políticas deben reducir los riesgos a los que se enfrenta la mano de obra femenina de la aviación mejorando la seguridad en los servicios de transporte aéreo y en el trabajo, al tiempo que se promueven entornos de trabajo atractivos, favorables y propicios. La inversión en iniciativas para promover la igualdad de género en la era postpandemia debería ser proporcional a la magnitud de los retos de atracción y retención a los que se enfrenta la industria en estos ámbitos.

- **Un trabajo digno para garantizar la igualdad de oportunidades y el empoderamiento:** Tal y como establece la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, aumentar el empleo y garantizar un trabajo digno para todo el mundo son aspectos esenciales del crecimiento económico inclusivo y del desarrollo sostenible. Las mejores prácticas y los buenos ejemplos tomados de la industria, los gobiernos y los sindicatos pueden arrojar luz sobre cómo el trabajo digno puede impulsar la igualdad de género y la inclusión en el sector. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para todos comprende aspectos que van desde unos ingresos justos, hasta facilitar formas de empleo más seguras y un entorno laboral seguro y adecuado, como principio fundamental y como derecho en el trabajo⁸. El trabajo digno puede aumentar el atractivo y la imagen de determinadas ocupaciones, reduciendo la rotación y el riesgo de que las mujeres opten por abandonar el sector.
- **Poner los datos al servicio de la igualdad de género en la aviación:** Los responsables políticos se enfrentan al reto de la falta de datos exhaustivos desglosados por género de los trabajadores del sector de la aviación, algo esencial para tomar decisiones informadas y desarrollar soluciones inclusivas para la planificación de recursos y el crecimiento sostenible del sector de la aviación.

⁶ OIT, Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 2021.

⁷ *COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

⁸ OIT, Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT (10 de junio de 2022). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf.

Los datos desglosados por género garantizan que las políticas, estrategias y medidas estén basados en pruebas y se correspondan con las prioridades, las lagunas y las necesidades del sector a la hora de conseguir la igualdad de género. Estos datos son fundamentales para incorporar una perspectiva de género en los marcos de planificación de la aviación civil. Ayudan a identificar planes de acción concretos y específicos para abordar la brecha de género, así como a definir indicadores y hacer un seguimiento eficaz. Asimismo, dichos datos son esenciales para poder aplicar una perspectiva de género en las inversiones, así como en el enfoque presupuestario y en la asignación, planificación y gestión de los fondos de forma para aplicar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus áreas de responsabilidad correspondientes.

Pese a que existe un amplio consenso en el sector sobre la importancia de la recopilación y el análisis de datos desglosados por género como pilar fundamental del cambio transformador hacia un sector con igualdad de género, ya es momento de que la aviación conceda una mayor importancia a los datos y análisis exhaustivos sobre género y se comprometa a garantizar la disponibilidad de dichos datos para planificar y elaborar políticas informadas⁹.

- **Educación STEM para todos:** Las mujeres y las niñas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM en inglés) son creadoras, emprendedoras, innovadoras y líderes. Aunque en las escuelas se da gran prioridad a las materias STEM, los esfuerzos para aumentar el interés y el empleo femenino en sectores STEM no están funcionando tan bien como se pretendía, en especial en lo que concierne a las áreas de tecnología e ingeniería. A nivel mundial, el porcentaje de mujeres entre los graduados en carreras STEM es inferior al 15 % en más de dos tercios de los países.¹⁰ Para 2030, unos 880 millones de niñas no estarán desarrollando las capacidades que necesitan para tener éxito en el mercado laboral.¹¹ Esto significa que millones de niñas y jóvenes no están desarrollando las capacidades que necesitan para pasar con éxito a la edad adulta. En el caso de las niñas y las mujeres, esta crisis conlleva dificultades añadidas para acceder a oportunidades de aprendizaje de calidad en materias STEM y niveles más bajos de rendimiento en competencias digitales. Mientras que las chicas tienden a superar a los chicos en competencias lectoras en la mayoría de las regiones, siguen estando infrarrepresentadas entre los alumnos con mejores resultados en asignaturas STEM, y las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el personal de sectores STEM. Esto supone un inmenso desperdicio de talento y potencial humano.¹² Es necesario un mayor compromiso educativo con las generaciones más jóvenes para garantizar que las estudiantes sean conscientes y tengan acceso a las enormes oportunidades que les ofrece la aviación¹³.
- **Capacitación de las mujeres a través del desarrollo de competencias, la formación y el aprendizaje permanente:** Una buena educación también implica la capacidad de aprender y reaprender a lo largo de toda la vida las aptitudes necesarias para un mundo laboral en rápida evolución. Un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género para crear, desarrollar y reforzar las capacidades de las mujeres como profesionales de la aviación puede fomentar una mayor igualdad de género, particularmente en los puestos técnicos y directivos. Como la industria

⁹ Nota: La Comisión Europea publicará recomendaciones para la transición a la automatización y la digitalización y su impacto en la mano de obra del transporte a finales de 2023.

¹⁰ <https://en.unesco.org/gem-report/2020genderreport>

¹¹ *Ibid.*

¹² Informe conjunto de UNICEF y la UIT: *Towards an equal future: Reimagining girls' education through STEM* (Hacia un futuro igualitario: Reimaginando la educación de las niñas mediante STEM)

¹³ Véanse, por ejemplo, las "[Herramientas educativas para ayudar a combatir los estereotipos de género](#)" que la Comisión Europea ha publicado para ayudar a los estudiantes, y en particular a las mujeres, a descubrir carreras en el sector del transporte.

de la aviación cambia rápidamente debido a los avances tecnológicos y científicos, las profesionales necesitan oportunidades de capacitación y recualificación para mantenerse al día de los últimos avances y para que haya cada vez más mujeres profesionales con experiencia y conocimientos; y ofrecer oportunidades de aprendizaje a medida para colmar las lagunas en materia de competencias esenciales podría ser una solución.

- **Fomentar mejores decisiones gracias al liderazgo y a la toma de decisiones inclusivos:** La igualdad de género va más allá de la paridad entre mujeres y hombres. Las mujeres y los hombres deben reflejar la diversidad del sector en todos los niveles. Por lo tanto, es fundamental tener un liderazgo diverso e igualitario para crear culturas de trabajo en las que todo el mundo pueda prosperar. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos y de toma de decisiones en aviación debido a diversas barreras estructurales, institucionales e individuales. Deberíamos pensar en comprobar hasta qué punto somos flexibles a la hora de permitir que las mujeres asciendan a los niveles más altos y reconocer las diferentes experiencias, perspectivas y aptitudes que las mujeres aportan en la toma de decisiones. Un cambio así no solo implicará un cambio de cultura, sino también fijar objetivos y metas para promover la equidad de género en los puestos de liderazgo y toma de decisiones de todas nuestras organizaciones, así como planear como corresponde los pasos que hacen falta para alcanzar dichos objetivos.
- **Innovación y tecnología:** La tecnología y la innovación desempeñan un papel cada vez más importante en nuestra forma de aprender, de trabajar y de comunicarnos. Para cumplir los ODS necesitamos cambios transformadores, enfoques integrados y nuevas soluciones. La innovación y la tecnología tienen el potencial de ofrecer oportunidades clave para romper con las tendencias y lograr la igualdad de género y un desarrollo inclusivo. La falta de diversidad no solo generará una mayor desigualdad de género, sino que limitará la innovación y el alcance de las nuevas tecnologías, por lo que serán menos útiles para todos. Tenemos ingentes oportunidades de avanzar en la igualdad de género en aviación a través de la innovación y, al mismo tiempo, fomentar ecosistemas de innovación más inclusivos: mediante enfoques de la innovación con perspectiva de género, especialmente en el desarrollo de herramientas y metodologías; promoviendo a las mujeres como profesionales de la aviación, innovadoras y emprendedoras; a través de una mayor concienciación mediante la organización de hackathons (encuentros para un desarrollo colaborativo de software) y programas inspiradores; o mediante la inversión en innovación y en tecnologías que satisfagan las necesidades de las mujeres en la aviación.
- **Corregir el rumbo con políticas e inversiones que tengan en cuenta las cuestiones de género:** La igualdad de género no conseguirá por sí sola; necesitamos contar con políticas y planes en todos los niveles de la industria para promover la inclusión y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas. A raíz del COVID-19, las políticas centradas en el género son esenciales para reducir las persistentes brechas de género mediante la planificación, los recursos específicos, la supervisión y el seguimiento de las asignaciones presupuestarias dirigidas a la igualdad de género, lo que aumenta la transparencia y la responsabilidad.

Las autoridades de aviación civil y los ministerios de transporte tienen la posibilidad de diseñar instituciones inclusivas, en las que mujeres y hombres participen y dirijan por igual, y de contribuir al crecimiento sostenible de la aviación en sus países. Aunque en muchos países las mujeres tienen una mayor representación en los organismos públicos del sector de la aviación, la cantidad de hombres en puestos de liderazgo y toma de decisiones sigue siendo significativamente mayor. Además, la falta de datos y medidas para evaluar la igualdad de género en los ministerios responsables del transporte aéreo y en las autoridades de aviación civil contribuyen a la falta de

una visión integral y, por lo tanto, a la imposibilidad de avanzar hacia un cambio de política basado en pruebas.

Hay una serie de puntos de partida a la hora de reformar la cultura general del trabajo y del entorno laboral a través de políticas. Esto incluye promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar y acuerdos de trabajo flexible, establecer políticas de recursos humanos inclusivas y transparentes, lo que incluye procedimientos de contratación y selección que tengan en cuenta cuestiones de género tales como los objetivos de contratación, los paneles de contratación y de promoción equitativos, la formación en cuestiones de género para los responsables de la contratación y divulgación dirigida a las mujeres, procesos de evaluación del rendimiento que tengan en cuenta las cuestiones de género y, por último, pero no por ello menos importante, hacer del lugar de trabajo un espacio seguro, respetuoso y sin acoso para todos.

- **Modelos que cuestionen los estereotipos actuales:** Según el Consejo de Europa, el género es un área que trasciende las ideas sobre la sociedad, el derecho, la política y la cultura, y con frecuencia se debate en relación con otros aspectos de la identidad y la posición social, como la clase, la etnia, la edad y la capacidad física. Se considera que el género es un constructo social: las personas definen lo que significa ser un niño o una niña, y estos condicionamientos sociales a menudo esperan que se sometan a roles y expectativas de género específicos y limitantes desde una edad temprana. Los investigadores sugieren que los niños empiezan a absorber estereotipos desde los 3 años, lo que hace que, a los 10 años, el mundo se amplíe para los niños y se reduzca para las niñas.¹⁴ Esto es prueba suficiente de la importancia de los modelos de conducta para impulsar la diversidad de género, ya que quienes no están expuestos a la industria de la aviación desde pequeños tienen menos probabilidades de plantearse una carrera profesional en aviación. El efecto de los modelos de conducta se basa en el concepto de "ver para creer", que inspira a las generaciones más jóvenes y anima a mujeres y niñas a tomar decisiones diferentes. Es importante trabajar específicamente en pos de la visibilidad pública de los modelos de conducta, pero también es fundamental tener en cuenta el equilibrio de género en ponentes, presentadores, formadores y miembros de paneles técnicos¹⁵.
- **Reforzar la equidad fijando objetivos ambiciosos y concretos:** Establecer objetivos puede acelerar la igualdad de género en nuestro sector. Según un estudio del Foro Económico Mundial, una manera de cerrar la brecha de género es trazar objetivos de diversidad en términos cuantificables y fijar metas específicas y cuantificables para alcanzar la igualdad de género.¹⁶ Esto implica fijar objetivos cualitativos y cuantitativos que sean ambiciosos a la par que específicos, cuantificables y alcanzables, basados en los recursos y sujetos a plazos (SMART). Un ejemplo claro e impactante de este tipo de medidas es la iniciativa de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA) para mejorar el equilibrio de género en el sector de la aviación. La campaña "25by2025"¹⁷ es un compromiso voluntario de las aerolíneas miembros de IATA para "avanzar en la diversidad de género en la industria aérea". Este tipo de iniciativas dentro de la industria tienen un elevado potencial de ser un gran catalizador del progreso, y deberían complementar los esfuerzos públicos realizados a nivel de las autoridades de aviación civil y de los ministerios encargados del transporte aéreo.

¹⁴ <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/compilation-gender-equality-starts-at-home>

¹⁵ Véase también el trabajo de: 'Women in Transport – EU Platform for Change'.

¹⁶ https://www3.weforum.org/docs/WEF_Accelerating%20Gender%20Parity.pdf;
https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/SETTING-GENDER-TARGETS-Online-accessible_0.pdf

¹⁷ <https://www.iata.org/en/about/our-commitment/25-by-2025/>

- **La financiación de la igualdad de género en la aviación:** Una adecuada financiación pública y privada es esencial para reducir la brecha de género en la aviación y para el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en general. La financiación para la igualdad de género en la aviación procede de diversos mecanismos, como la elaboración de presupuestos que tengan en cuenta el género, los marcos nacionales de inversión y financiación con respecto a los objetivos de género, las evaluaciones de financiación de género y los instrumentos innovadores de financiación. Todos estos ejemplos destinan recursos a la igualdad de género. Además, según el análisis sobre la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) de los miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE en 2019-2020, solo se dedicaron 6.300 millones de dólares al año a la igualdad de género como objetivo principal del programa, es decir, el 5 % del total de la ayuda bilateral,¹⁸ cuya participación en la industria de la aviación es claramente insignificante. Por lo tanto, los donantes y los socios para el desarrollo deben maximizar tanto la calidad como la cantidad de la financiación para la igualdad de género en aviación.

5. Información sobre la Cumbre

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la OACI y la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) de España extienden una cálida invitación a todas las partes interesadas y socios de la aviación con carteras relacionadas con la igualdad de género y la diversidad para que nos acompañen del 5 al 7 de julio de 2023 en Madrid, España, durante tres jornadas de inspiración, intercambio de conocimientos y fomento del compromiso y la acción.

Si desean más información sobre el programa y los aspectos logísticos de la Cumbre, consulten [la página web](#) del evento. Para cualquier otra pregunta, pónganse en contacto con el equipo organizador en GenderEvent@icao.int.

6. Participación en la Cumbre

Los Directores Generales de Aviación Civil, los altos funcionarios y responsables políticos de las autoridades de aviación civil, el mundo académico y las partes interesadas del sector están cordialmente invitados a asistir. Está previsto invitar, caso por caso, a mujeres y hombres influyentes e inspiradores que defiendan la igualdad de género.

FIN

¹⁸ <https://www.oecd.org/development/financing-sustainable-development/development-finance-topics/development-finance-for-gender-equality-and-women-s-empowerment.htm>