



Atracción y promoción de talento

Nos esforzamos por atraer y retener a los Embajadores más competentes, con el conjunto exacto de habilidades y competencias para el cargo a desempeñar, logrando, así, brindar las mejores experiencias de viaje y aumentar la rentabilidad de la Compañía.



Atracción de talento joven

En Volaris, estamos comprometidos con el desarrollo profesional de nuestros Embajadores, creando experiencias de carrera únicas y retadoras. A través del programa de **Galaxia de Desarrollo**, atraemos y desarrollamos a los futuros líderes de Volaris. Mediante este programa ofrecemos a estudiantes, recién graduados o profesionales con pocos años de experiencia, la oportunidad de trabajar en proyectos de gran impacto para la Compañía y, así, brindarles las herramientas y las plataformas para desarrollar e impulsar su carrera y consolidar su éxito profesional y personal. Los programas que continuaron durante 2020 fueron:



Novas. Programa para estudiantes universitarios

En este programa, que tiene una duración de uno a dos años, atraemos y desarrollamos estudiantes universitarios en áreas administrativas y operativas (ingeniería aeronáutica). Además, tienen la oportunidad de participar en el semillero de talento de Volaris para cubrir futuras vacantes.

26 becarios
+ 30% VS 2019

12 mujeres

14 hombres



Satélites. Programa de Trainees

Diseñado para atraer y desarrollar a los futuros líderes de Volaris. Consiste en tres rotaciones en diferentes áreas de acuerdo con los diferentes perfiles e intereses de carrera, en las cuales pueden conocer y aprender de los líderes Volaris, desafiando sus capacidades, liberando todo su potencial y acelerando su desarrollo profesional.

Cerramos la 2ª generación de *Trainees*; dos de los tres, fueron contratados.

A pesar de haber sido un año complicado en la industria a nivel mundial, en 2020 logramos retener a 9 becarios.

Sistema de Oportunidades Internas (SOI)

Con este programa, buscamos ofrecer un óptimo desarrollo interno que incentive la productividad, mejore la calidad del servicio que brindamos a nuestros Clientes y favorezca crear excelentes experiencias de viaje. Por ello, mediante el Sistema de Oportunidades Internas (SOI) permitimos la participación de los Embajadores a vacantes disponibles y, así, aumentar sus oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Durante 2020,

92 promociones

45 mujeres

47 hombres

Nuevas contrataciones en 2020

538 vacantes cubiertas

234 mujeres

304 hombres



307 Tripulantes

139 mujeres

168 hombres



119 Personal en aeropuerto

48 mujeres

71 hombres



112 Posiciones administrativas

47 mujeres

65 hombres





Gestión de desempeño y reconocimiento



El establecimiento y medición de objetivos empresariales, alineados a la estrategia y sostenibilidad de Volaris, nos permite, como Embajadores, desafiarnos a nosotros mismos y a mejorar nuestro desempeño, al mismo tiempo que crecemos y progresamos profesionalmente”.

Lucrecia Monsalvo.

Gerente Sr. Compensación y Efectividad Organizacional

Sabemos que para brindar las mejores experiencias de viaje, debemos contar con el mejor talento, lo cual incluye alinear nuestros objetivos de corto, mediano y largo plazo con la estrategia de negocio y de sostenibilidad de la Compañía. Por ello, contamos con un proceso de evaluación de desempeño que mide y valora componentes fundamentales para lograr que la Familia Volaris esté en óptimas condiciones para cumplir sus metas.

Componentes de gestión de desempeño



En 2020, el 95% de los Embajadores administrativos elegibles definieron objetivos y llevaron a cabo evaluaciones de desempeño con sus líderes, lo cual nos permite mantener el enfoque en los objetivos estratégicos de Volaris.

Nuestro proceso de evaluación mide y analiza el desempeño de manera clara y transparente, por medio de una escala comprensible, lo cual nos permite identificar, diferenciar y reconocer a aquellos Embajadores sobresalientes.

De manera trimestral, cada uno de los Embajadores y sus líderes tienen una conversación para definir sus objetivos y metas. Además, en este espacio, los Embajadores reciben retroalimentación sobre su desempeño, así como el reconocimiento de sus fortalezas y logros, la visibilidad de las áreas de oportunidad y, en caso de ser necesario, se discuten acciones de soporte para el logro de resultados.

Proceso de gestión de desempeño



Además, cada dos años, realizamos la evaluación de desempeño 360°, la cual contempla la percepción del líder del área, los reportes directos, compañeros y Clientes internos. Esta valoración permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad para generar planes individuales de desarrollo. En 2021, llevaremos a cabo la evaluación desde líderes hasta los más altos mandos.



Desempeño

 <p>Alineación a la estrategia Vamos todos hacia la misma dirección</p>	 <p>Medir para mejorar Evaluamos, comparamos y mejoramos</p>
 <p>Objetivos claros Tengo claridad en qué enfocarme y cómo contribuye al éxito de Volaris</p>	 <p>Desarrollo en camino Disfrutamos el viaje, aprendemos y crecemos en el camino</p>
 <p>Ejecución impecable Me aseguro de cuidar la calidad y calidez de mis actividades. Siempre apegado al Ciclo de Talento</p>	 <p>Evaluaciones objetivas Medimos con el mismo estándar, contamos con escalas de evaluación que nos permiten ser consistentes y transparentes</p>
 <p>Productividad y eficiencia Logramos los resultados buscando formas más eficientes de llegar a ellos</p>	 <p>Éxito y sustentabilidad Logrando los resultados, garantizamos el éxito de Volaris de hoy y de mañana</p>

En Volaris, utilizamos *People Analytics** para las siguiente prácticas:

- Medir el desempeño de los Embajadores
- Planificación estratégica de la fuerza laboral
- Identificación de las brechas de habilidades de la fuerza laboral
- Identificación de los riesgos de fuga para mejorar la retención
- Análisis de Efectividad Organizacional

**People Analytics*: es un método de investigación basado en datos cuyo objetivo es el de estudiar todos los procesos, funciones, retos y oportunidades de las personas que forman parte de una empresa.

Programas de reconocimiento

En Volaris, promovemos una cultura de reconocimiento porque las grandes acciones que se llevan a cabo día a día en nuestros diferentes centros de trabajo no deben pasar desapercibidas. Reconocerlas eleva la satisfacción de los trabajadores y motiva la puesta en marcha de mejores prácticas.

Con este objetivo y para garantizar el progreso y crecimiento integral de nuestros Embajadores, hemos desarrollado una serie de herramientas que aseguran el reconocimiento y satisfacción de la Familia Volaris, dependiendo de su desempeño y contribución a Volaris.

En 2020,

1,007 Embajadores reconocidos

43% mujeres 57% hombres

 <p>234 Embajadores. <i>Embajador del Mes</i>, por cumplir métricas operativas</p>	 <p>102 Embajadores. ULTRA OPS AWARDS "Reconocimiento por servicio y desempeño en áreas de despacho, logística operativa y Centro de Control de Operaciones"</p>
--	--

671 Embajadores en los programas de reconocimiento corporativos:

RECONOSER "Porque nuestra Cultura vive a través de tus acciones"

Estrellas del Servicio "Creando juntos historias extraordinarias"

TRASCIENDE "La suma de nuestros esfuerzos nos hace volar más alto".

 <p>Golden Planes Creamos una gala de premios a distancia para reconocer a aquellos Embajadores que mostraron el mayor compromiso, resiliencia y que dieron la milla extra para mantener activo el ritmo de las operaciones durante la pandemia.</p>	<p>180 Embajadores reconocidos</p> <p>51% mujeres 49% hombres</p>
--	---





Revisión de talento y planes de sucesión

Buscamos el desarrollo y la retención de nuestros Embajadores clave para contar con el talento más preparado en el corto, mediano y largo plazo y, así, asegurar la consecución de los objetivos y la sustentabilidad de Volaris a través de un crecimiento orgánico.

Apostamos por el desarrollo y crecimiento de nuestro talento interno, con el objetivo de dar continuidad al mapeo y bancas de sucesión; por lo cual, llevamos a cabo el ejercicio de revisión de talento, donde se clasifica a los Embajadores en diferentes grupos. Con esto, logramos enfocar acciones de desarrollo y detención puntuales para cada grupo y aseguramos el acompañamiento y desarrollo de nuestros futuros líderes y el blindaje de talento clave. Mediante este proceso identificamos:



Categoría de talento en que se encuentra cada Embajador



Necesidades de desarrollo



Bancas de sucesión para posiciones críticas, incluyendo Embajadores clave

La revisión de talento se lleva a cabo cada dos años. Durante 2020, continuamos con la consolidación de los planes de desarrollo individuales que se derivaron de *Talent Review*, considerando esfuerzos de desarrollo internos y externos como: *coaching*, *mentoring*, *shadowing*, entrenamientos funcionales / técnicos y de *soft skills*.



Rutas de carrera

Este programa se centra en los Embajadores operativos para mostrarles las diversas maneras en las que pueden crecer durante su carrera profesional en Volaris.



Tu carrera, tu desarrollo

Permite brindar información y las herramientas necesarias que orienten a nuestros Embajadores a definir las metas profesionales que deseen obtener.



6 áreas de la Vicepresidencia de Operaciones



+225 posiciones operativas consideradas



+1,156 conexiones dentro del área y entre gremios



+4,300 Embajadores beneficiados con la plataforma





Desarrollo de liderazgo

A pesar de los retos de la pandemia en la industria, logramos continuar de manera interna con nuestras estrategias de desarrollo y nos esforzamos por blindar al talento especializado.

En Volaris apostamos por el desarrollo de nuestro talento asegurando que contamos con líderes preparados para hacer frente a los desafíos diarios, velando por la continuidad del negocio. En 2020, debido a los retos a los que nos enfrentamos por la pandemia de COVID-19, fue fundamental el desempeño de nuestros Embajadores líderes para guiar el trabajo del resto de sus equipos, en un contexto desafiante. Es por ello, que durante el año, llevamos a cabo una gran variedad de programas para acompañar a nuestros líderes en este proceso.

Al ser una de las industrias más afectadas por el COVID-19, nos centramos en crear iniciativas de desarrollo y acompañamiento con cero costos para concientizar sobre el rol e impacto de los Embajadores y proporcionar herramientas de gestión para la nueva realidad, así como para continuar alcanzando objetivos y contar con líderes humanos que cuiden de sus equipos.

Programa de Acompañamiento para Nuevos Líderes. Sabemos que las transiciones son momentos clave en el desarrollo de las personas y en el éxito de la Compañía. Este programa se centra en acompañar y desarrollar a los nuevos líderes –sean de recién ingreso o que hayan tenido un cambio de posición dentro de Volaris– para asegurar que la curva de adopción del nuevo puesto se reduzca y que la dinámica del equipo sea la adecuada.

En 2020,

Participaron

44 Embajadores

43% mujeres

57% hombres

29% Operativos

71% Administrativos

Programas Individuales de Acompañamiento y Desarrollo de Líderes. Dirigido a aquellos líderes con más de seis meses en su puesto, centrando los esfuerzos a través de sesiones individuales de desarrollo de liderazgo, coaching, team coaching, shadowing y mentoring, entre otros.

En 2020,

Participaron

172 Embajadores

35% mujeres

65% hombres

43% Operativos

57% Administrativos

Webinars de Liderazgo. Debido a las extraordinarias circunstancias que enfrentamos durante el año, desarrollamos e implementamos dos webinars para todos los líderes, con el objetivo de concientizar sobre el rol e impacto que cada uno tiene en sus equipos y en Volaris, así como para brindarles herramientas de gestión ante la nueva realidad de trabajo.

Webinar “Liderazgo efectivo y humanizado a distancia”.

Participaron 246 líderes y puestos más altos

36% mujeres

64% hombres

738 horas impartidas.

Webinar “Personal Leadership”.

Participaron 102 líderes y puestos más altos

55% mujeres

45% hombres

153 horas impartidas.

Viernes de conexión. Implementamos este programa que ofrece un espacio personal de conexión con un enfoque humano y totalmente confidencial para los Embajadores. A través de sesiones individuales y con un coach interno, cuentan con el acompañamiento y herramientas para apoyarlos en las diferentes situaciones que estén viviendo y, así, poder calibrar la ruta en temas personales y profesionales.

En 2020,

Participaron

116 Embajadores

56% mujeres

44% hombres

+89 horas de coaching individuales acumuladas.



La pandemia por COVID-19 nos permitió revisar las prioridades y necesidades de nuestros Embajadores. Nuestros esfuerzos para generar bienestar a la Familia Volaris, como las iniciativas de acompañamiento, pláticas sobre salud física y mental, así como herramientas de liderazgo humanizado y a distancia, entre otras, nos permitieron generar valor a nuestros equipos. El 2020, nos enseñó que, para recuperar el vuelo, hay que proteger y priorizar a nuestros Embajadores”.

Juliana Angarita, Directora de Desarrollo Organizacional



Academia de Liderazgo para personal administrativo

Para complementar el desarrollo de nuestros líderes, para principios de 2021, tenemos el objetivo de lanzar la aplicación de la Academia de Liderazgo para Administrativos. Su medio de distribución será a través de web y app, ya que son medios más prácticos y accesibles para nuestros Embajadores.

Esta aplicación tiene el objetivo de desarrollar a los Embajadores a través de nuestros tres ejes de formación: Cultura, Liderazgo y *Ways of Working*, buscando brindarles las herramientas necesarias para su formación continua. Los tres ejes de formación están enfocados en:

- **Cultura:** fortalecimiento de nuestros valores en los Embajadores, para que continúen siendo agentes vivos de nuestra cultura.
- **Liderazgo:** desarrollo de nuestras competencias de liderazgo, con la finalidad de fortalecer el perfil Volaris de nuestros líderes y contribuidores individuales.
- **Ways of Working:** herramientas y formas de trabajo que nos hacen únicos en Volaris.

La Academia de Liderazgo estará centrada en desarrollar las competencias y habilidades de nuestros Embajadores bajo la metodología 70, 20, 10, la cual se enfoca en tener diferentes tipos de actividades que ayuden a desarrollar cada competencia de forma integral; es decir:

- **70:** actividades que generan experiencias, evocando aprendizaje en la práctica.
- **20:** actividades de retroalimentación, es decir aprendizaje a través de otros.

- **10:** actividades de estudio individual, permitiendo tener los conceptos e información necesaria para el desarrollo de cada competencia.

Para llegar a la mayor parte de la Familia Volaris y brindar herramientas específicas para las necesidades de desarrollo de cada población, contaremos con dos Academias administrativas, una dirigida a Embajadores que ocupan puestos de liderazgo y otra dirigida a contribuidores individuales, con perfil administrativo.

La manera en la que se trabajará con la aplicación de la Academia de Liderazgo será por medio del envío mensual de un correo electrónico a los Embajadores, el cual incluirá el plan de las actividades a realizar, ya que existen actividades dentro de la aplicación y sesiones en vivo de una hora para reforzar los temas del mes. Es decir, cada mes se refuerza una competencia de Liderazgo y se comparte información de *Ways of Working* y/o Cultura.

Distinción Academias (Engagement):

- **Líderes:** las competencias que deben completar en la Academia se integran dentro de sus KPI's, las cuales se obtienen de la evaluación 360°; es decir, se les pide realizar las competencias que se identificaron como área de oportunidad y se les motiva a realizar los demás módulos.
- **Contribuidores individuales:** al realizar los diferentes módulos que están en la Academia obtienen insignias, que al final del año podrán canjear por una oferta de cursos que se les presentarán.

Componentes Academia de Liderazgo:



Aplicación y página web: Se encuentran todas las actividades a realizar en el mes con la metodología 70, 20, 10, de cada uno de nuestros ejes de formación.



Jueves de Liderazgo: Sesiones en vivo de 60 a 90 minutos, en las cuales se refuerzan los temas del mes, con la finalidad de contar con un sistema híbrido donde las personas realicen las actividades en la app en el momento que lo requieran (24/7), así como sesiones en donde pueden preguntar y profundizar en los temas con un experto en la materia.



La Academia te responde: Canal de comunicación con los Embajadores para ayudar con preguntas relacionadas en temas de Liderazgo, Cultura y *Ways of Working*.

Tenemos la meta de lanzar la Academia de Sobrecarga y Pilotos, así como hacer un relanzamiento de la misma en aeropuertos durante 2021.





Capacitación

La aviación es una de las industrias más especializadas. Por lo anterior, es necesario capacitar y actualizar constantemente a nuestros Embajadores para que puedan desempeñar sus funciones con la mejor preparación, profesionalismo, innovación y alineación con las mejores prácticas del sector.

Nuestro objetivo es mejorar constantemente las habilidades, conocimientos y competencias de la Familia Volaris para asegurar la sostenibilidad de nuestro negocio en los próximos años.

Los cursos de capacitación que impartimos en Volaris involucran diversos temas y se imparten en modalidades presencial y en plataformas de *E-learning*. La capacitación se divide en cuatro rubros:

Capacitación técnica regulada. Cursos especializados para Embajadores de áreas técnicas; son obligatorios y están regulados por las autoridades aeronáuticas.

Capacitación técnica no regulada. Cursos especializados para Embajadores de áreas técnicas con el fin de reforzar competencias.



Academia de Liderazgo. Capacitación en liderazgo dirigida a personas con Embajadores a su cargo.

Universidad Corporativa Volaris. Espacio virtual con cursos en línea obligatorios para obtener certificaciones y cumplir con auditorías.



- 1 PLAN DE LA FUERZA
- 2 MANEJO DE CRISIS
- 3 CALIDAD Y MEJORA CONTINUA
- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO
- 6 ACCESIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN
- 7 ENERGÍA LIMPIA Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
- 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
- 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
- 12 PRODUCCIÓN RESPONSABLE
- 13 ACCIÓN CLIMÁTICA
- 14 VIDA SUBMARINA Y OCEANOS
- 15 VIDA DE TERRESTRES
- 16 PAZ, JUSTICIA Y FUERTE INSTITUCIÓN
- 17 ALIANZAS PARA LAS CIUDADES Y LAS COMUNIDADES

Capacitación técnica regulada en 2020

Cursos regulados	Pilotos	Sobrecargos	Mantenimiento	Despacho	TOTAL
Cursos impartidos (Presencial / Remoto)	171 (62/109)	125 (40/85)	101 (55/46)	56 (12/44)	453 (169/284)
Horas de capacitación (Presencial / Remoto)	2,537 (832/1,705)	4,250 (1,776/2,474)	2,555 (859/1,696)	1,214 (394/820)	10,556 (3,861/6,695)
Número de participantes (Presencial / Remoto)	2,053 (655/1,398)	2,118 (609/1,509)	1,052 (596/456)	772 (204/568)	5,995 (2,064/3,931)
Hombres	1,936	542	1,034	657	4,169
Mujeres	117	1,576	18	115	1,826

Capacitación técnica no regulada en 2020

Cursos No regulados	Pilotos	Sobrecargos	Mantenimiento	Aeropuertos y Despacho	TOTAL
Cursos impartidos	57	5	44	874	980
Horas de capacitación	275	190	1,192	10,233	11,890
Número de Participantes	644	121	389	7,148	8,302
Hombres	622	23	379	5,181	6,205
Mujeres	22	98	10	1,967	2,097

*Hay Embajadores que toman más de un curso durante el año.

Universidad Corporativa Virtual Volaris en 2020

	Embajadores capacitados	% que completó el curso	Mujeres	Hombres	Horas de capacitación
Cursos mandatorios 2020					
PCV 2019: Políticas Clave de Volaris	716	94%	291	425	477
SMS: Sistema Gestión de Seguridad Operacional (Tipo A, B, C*)	4,400	100%	1,979	2,421	3,300
SMS: Sistema Gestión de Seguridad Operacional (Tipo D externos*)	2,031	99%	995	1,036	1,523
COEV: Código de Ética Volaris	4,760	100%	2,192	2,568	2,777
ECPAT: Acabar con la prostitución infantil, la pornografía infantil y el tráfico de niñas, niños y adolescentes con fines sexuales	3,637	98%	1,901	1,736	2,728
FCPA: Programa de Orientación, Prevención y Cumplimiento de Prácticas Anticorrupción	612	98%	230	382	408
PDP: Protección de Datos Personales	4,724	98%	2,171	2,553	3,149
Total	20,880		9,759	11,121	14,362
Cursos no mandatorios					
Seguridad de la información 2020: Operativos	4,127	94%	1,889	2,238	2,064
COVID-19, implicaciones y medidas de higiene	4,873	98%	2,233	2,640	2,843
Brigadas de Emergencia	250	93%	82	168	238
Teams	241	65%	99	142	145
Total	9,491		4,303	5,188	5,288

*El curso de SMS va dirigido a cuatro poblaciones: A: Vicepresidentes y Directores operativos; B: especialistas y analistas operativos; C: Pilotos y Sobrecargos; y D: proveedores.





Cursos impartidos en la Academia de Liderazgo en 2020

Curso	Población	Participantes	Cursos	Horas	Mujeres	Hombres
Academia Liderazgo Jefes de Aeropuerto	Aeropuertos	80	16	194	43	37
Academia Liderazgo Leads y Coordinadores Volaris	Aeropuertos	67	12	72	39	28
Academia de Liderazgo Leads Outsourcing	Aeropuertos	87	12	93	59	28
Curso Liderazgo Ascenso a Capitán	Copilotos	29	1	464	2	27
Cápsulas de adiestramiento para CCO	CCO	62	4	12	5	57
Total		325	45	835	148	177

*Hay Embajadores que toman más de un curso durante el año.

	Capacitación técnica regulada (obligatoria)	Capacitación técnica no regulada (no obligatoria)	Capacitación Desarrollo Organizacional obligatorio	Capacitación Desarrollo Organizacional no obligatorio
Cursos	453	980	7	49
Horas de capacitación	10,556	11,890	14,362	6,123
Participantes	5,996 M: 1,826 30.5% H: 4,169 69.5%	8,302 M: 2,097 25.25% H: 6,205 74.75%	20,880 M: 9,759 46.73% H: 11,121 53.27%	9,816 M: 4,451 45.35% H: 5,365 54.65%

+5 horas promedio de capacitación obligatoria por Embajador

4 horas promedio de capacitación no obligatoria por Embajador

Inversión por Embajador en capacitación obligatoria:
PS. \$19,550

Inversión por Embajador en capacitación no obligatoria:
PS. \$222



42,931 horas de capacitación





Voluntariado corporativo

La estrategia de nuestro programa de #VoluntariosVolaris tiene el objetivo de reforzar el sentido de pertenencia y orgullo en Volaris, al mismo tiempo que beneficiamos a las comunidades en donde operamos.

La estrategia de #VoluntariosVolaris se fundamenta en la consecución de cuatro objetivos específicos alineados a la contribución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que tiene la empresa. Por ello, centramos nuestros esfuerzos en acciones específicas que impacten positivamente las comunidades donde tenemos presencia.



Actividad antes de la pandemia por COVID-19.



1. Compensar la huella ambiental que tienen nuestras operaciones.

Por medio de diversas iniciativas como participación en reforestaciones, limpieza de playas y alianzas con asociaciones como Amigos de Sian Ka'an, apoyamos la mejora de ecosistemas.



3. Contribuir con la educación de miembros de las fundaciones con las que colaboramos.

Nuestros Embajadores voluntarios imparten cursos, conferencias y talleres para nuestros aliados. Además, los Pilotos y Sobrecargos dan pláticas a alumnos de secundaria en las que explican cómo lograr una carrera exitosa en la aviación. Actualmente, estamos desarrollando una estrategia para impartir una serie de capacitaciones y cursos educativos para niñas y niños en situaciones vulnerables, jóvenes con poco acceso a la educación y profesionistas prontos a egresar. Igualmente, buscamos que nuestros líderes puedan participar en sesiones de mentoría con dueños de pequeños negocios de turismo en la región sur del país para ayudarlos a adquirir nuevos conocimientos técnicos y profesionales que les sean útiles en sus negocios.



2. Apoyar el bienestar de niños con enfermedades crónicas y degenerativas.

Aprovechamos nuestra infraestructura para fomentar la salud y ayudar a la población más vulnerable. Nuestros voluntarios participan en actividades recreativas con los niños, visitan hospitales para jugar y donar juguetes en ocasiones especiales y apoyan a sus familias al brindarles comida y acompañamiento mientras esperan en las clínicas.



4. Contribuir a la igualdad de género.

A través de alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil que trabajan en favor de la igualdad de género, la no discriminación y en la erradicación de la violencia contra la mujer, a partir del 2021, apoyaremos a mujeres en situaciones de vulnerabilidad, con el fin de contribuir a disminuir las desigualdades e impulsar el ODS 5 de las Naciones Unidas.

En 2020, nos centramos en formar alianzas con nuevas fundaciones y reforzar los lazos que ya tenemos con el objetivo de diversificar el apoyo que otorgamos y así llegar a un mayor número de poblaciones e incrementar el número de actividades que realizamos, contribuyendo al bienestar de cada vez más personas.

Debido a la situación de pandemia que vivimos en 2020, las actividades de voluntariado se vieron afectadas. Sin embargo, logramos que **47 voluntarios Volaris** dedicaran su tiempo y recursos en cuatro iniciativas:

- 3 voluntarios ayudaron a cumplir el sueño del niño Anderson Daniel Ortega Lima de conocer un avión y vivir la experiencia previa a vuelo de un piloto.
- 10 voluntarios fueron parte del Tren de los Sueños para niños de la Casa Hogar Marina Guirola en Guatemala.
- 19 voluntarios apoyaron a cumplir sueños en México por medio de vuelos, en conjunto con Dr. Sonrisas.
- 15 voluntarios entregaron 700 juguetes a 700 niñas y niños del Instituto Nacional de Pediatría como parte de una campaña en conjunto con Dr. Sonrisas, en la cual organizamos una colecta de juguetes dentro de Volaris.

Planes para 2021:

- Desarrollar alianzas estratégicas para 2021 con el fin de diversificar los apoyos y las Metas 2021.

Durante 2020, el valor monetario total que Volaris destinó a contribuciones filantrópicas por categoría fue la siguiente:

Donaciones monetarias: **Ps. \$95,200.00**
 Tiempo; voluntariado de Embajadores durante horas laborales pagadas: **Ps. \$21,808.00**
 Donaciones en especie: **Ps. \$1,903,323.28**

