



**Quinta Reunión Conjunta GREPECAS–RASG-PA (GREPECAS-RASG-PA/5) y  
Vigésima tercera Reunión del Grupo Regional de Planificación y Ejecución del Caribe y  
Sudamérica (GREPECAS/23)**

Fase Virtual (Asincrónica, 19 de enero al 17 de febrero de 2026)

Fase Presencial (Ciudad de México, México del 4 al 6 de marzo de 2026)

**Cuestión 5 del  
Orden del Día:**

**Resultados de la Asamblea 42; Cuestiones relativas a las iniciativas de  
navegación aérea**

**INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN LA GESTIÓN DEL TRÁNSITO AÉREO: UNA  
ESTRATEGIA BASADA EN COMPETENCIAS**

(Presentada por Brasil)

**RESUMEN EJECUTIVO**

Este documento propone acciones orientadas a fortalecer la inclusión de género en los órganos técnicos de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y en los proveedores nacionales de servicios de navegación aérea. A partir de la experiencia brasileña, el documento demuestra cómo el establecimiento de trayectorias institucionales para que las mujeres desempeñen funciones técnicas en la aviación ha ampliado de manera efectiva el conjunto de talento profesional disponible, beneficiando tanto a las profesionales como al desempeño operativo del sistema. Con base en más de dos décadas de una política de formación sustentada en la igualdad de oportunidades, Brasil presenta datos que evidencian esta evolución y propone un conjunto de recomendaciones estratégicas orientadas a la promoción continua del equilibrio de género en los foros técnicos de la OACI. Asimismo, el documento destaca un estudio nacional en curso que busca analizar una posible correlación entre el aumento de la participación femenina y la mejora en las tasas de retención de la fuerza laboral, subrayando los beneficios institucionales más amplios asociados a la diversidad.

**Acciones:**

- a) Establecer un proceso para la publicación de informes nacionales anuales sobre la representación de género en las instituciones aeronáuticas; y
- b) Alentar a los Estados a adoptar un enfoque basado en el mérito que priorice el desempeño y la competencia demostrada, asegurando que la captación, la formación y la progresión en las funciones técnicas de la aviación se guíen por calificaciones objetivas. Esta estrategia promueve la excelencia operacional, fomenta la innovación y refuerza la credibilidad institucional.

**Metas**

- Todos los vuelos son seguros y protegidos
- La Aviación es sostenible en términos medioambientales

<i>estratégicas 2026-2050:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Aviación brinda movilidad fluida, accesible y confiable para todo el mundo</li> <li>• Ningún país se queda atrás</li> <li>• Marco jurídico integral</li> <li>• Desarrollo económico</li> </ul>
<i>Referencias:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doc 10184, Resoluciones de la Asamblea en vigor</li> </ul>

## 1. **Introducción**

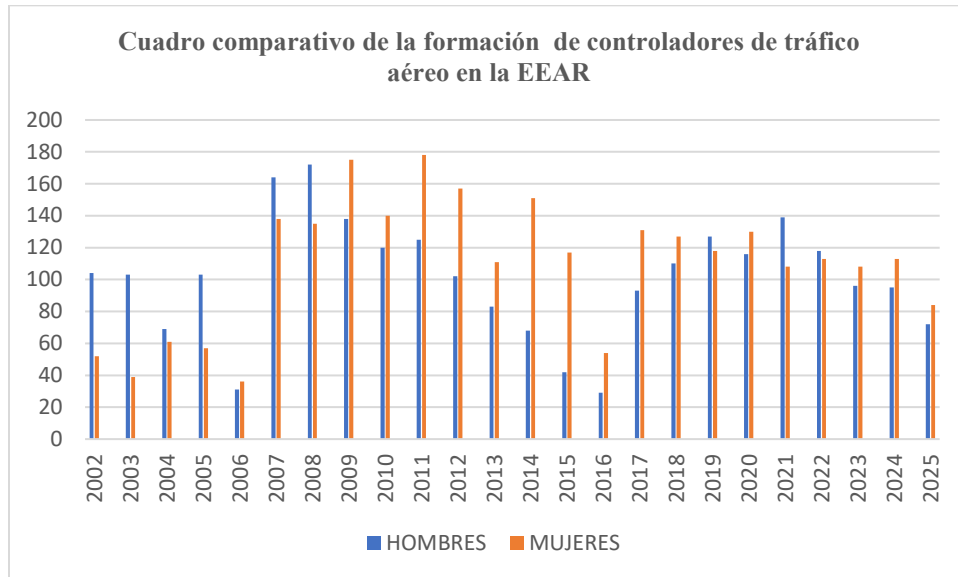
1.1 Mediante la Resolución A41-26 (Programa de Igualdad de Género de la OACI: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación), la OACI ha reconocido la importancia de la diversidad y la representatividad dentro de sus órganos técnicos y de gobernanza. En refuerzo de esta directriz, el Consejo de la Organización adoptó, en 2021, la Declaración sobre la Mejora de la Representación de Género, alentando a los Estados miembros a implementar medidas internas destinadas a ampliar la participación femenina en funciones técnicas y en los órganos de toma de decisiones.

1.2 Brasil, a través de su estructura de formación y gestión del personal técnico, ha promovido acciones concretas en este ámbito y considera que el fortalecimiento de esta agenda contribuye directamente a la legitimidad, la innovación y la eficacia de los procesos de toma de decisiones dentro de la OACI.

## 2. **Análisis**

2.1 La experiencia brasileña en la gestión del personal técnico demuestra avances estructurales en la promoción de la participación femenina, incluso en áreas históricamente dominadas por hombres, como el control del tránsito aéreo. La Escuela de Especialistas de Aeronáutica (EEAR), creada el 25 de marzo de 1941, ha sido responsable de la formación de especialistas de la Fuerza Aérea Brasileña (FAB), incluidos los controladores de tránsito aéreo, desde 1950.

2.2 En 2002, la EEAR graduó a las primeras controladoras de tránsito aéreo del país, quienes posteriormente iniciaron actividades operativas dentro del Sistema de Control del Espacio Aéreo Brasileño (SISCEAB). Desde entonces, el número de mujeres en esta función ha crecido de manera significativa tanto en la aviación civil como en la militar. En un período de 24 años, la EEAR formó a 5.022 controladores de tránsito aéreo, de los cuales 2.603 fueron mujeres, lo que representa aproximadamente el 52 % del total, conforme se ilustra en el gráfico anual de graduaciones de la Escuela.



2.3 Es importante destacar que, en Brasil, no existen procesos de selección diferenciados por género ni plazas reservadas exclusivamente para mujeres en el sector de Gestión del Tránsito Aéreo (ATM). Este hecho refuerza el principio de que el desarrollo profesional de las mujeres se produce con base en el mérito y la competencia. Cuando las personas son evaluadas en función de sus calificaciones y desempeño, se observa una mejora medible en la eficiencia y la eficacia de las tareas. Como resultado, la progresión hacia funciones de liderazgo y gestión ocurre de manera natural en el mediano y largo plazo, impulsada por la capacidad demostrada y no por tratamientos preferenciales.

2.4 Este proceso refleja que el trato igualitario promovido por el Estado brasileño en la formación técnica ha ampliado de manera mensurable la base de profesionales aptos para prestar servicios dentro del SISCEAB. Esta ampliación del universo de reclutamiento ha contribuido a satisfacer las crecientes demandas operacionales y a mejorar la capacidad de adaptación institucional.

2.5 El gráfico demuestra que, desde 2009, el número de controladoras de tránsito aéreo graduadas por la EEAR ha superado de forma consistente al de sus homólogos masculinos, lo que evidencia la eficacia de las medidas adoptadas para promover la participación femenina en funciones tradicionalmente desempeñadas por hombres.

2.6 En lo que respecta a los niveles intermedios y superiores, el Estado brasileño ha permitido, desde 2012, el acceso al Curso de Formación de Oficiales Especialistas en Control del Tránsito Aéreo (CFOE). Conforme se ilustra en el gráfico correspondiente, aunque la participación masculina sigue siendo predominante, se observa una fluctuación significativa en el número de mujeres que ingresan al curso a lo largo de los años. Dicho curso constituye un requisito para el acceso a funciones de liderazgo técnico y de gestión de nivel medio y superior, algunas de las cuales ya han sido alcanzadas por mujeres en Brasil. En los próximos años, se espera que, mediante la demostración de competencia y compromiso, las mujeres continúen ampliando su representación en posiciones de liderazgo dentro de la Gestión del Tránsito Aéreo.



2.7 Durante el 42.º período de sesiones de la Asamblea de la OACI, celebrado en 2025, y en continuidad con el Documento de Trabajo A42-WP/71, Brasil presentó los resultados aquí descritos con el objetivo de compartir los avances institucionales que refuerzan la relevancia de la experiencia nacional y amplían el alcance de las propuestas originalmente presentadas.

2.8 Durante dicha Asamblea, la Comisión de Navegación Aérea reconoció formalmente la experiencia de Brasil en la promoción de trayectorias institucionales de acceso, calificación y progresión profesional de las mujeres en las carreras técnicas de la aviación basadas en el mérito. Se destacó que tales iniciativas contribuyeron a ampliar el conjunto de talentos disponibles para el sector, con impactos positivos tanto en el desempeño operacional como en la sostenibilidad de las organizaciones proveedoras de servicios de navegación aérea.

### 3. Conclusión

3.1 Brasil enfatiza que el avance de la equidad de género basada en el mérito dentro de los órganos técnicos de la OACI es esencial para fomentar procesos de toma de decisiones representativos e innovadores. La experiencia del país en la formación de controladoras de tránsito aéreo, junto con el crecimiento sostenido de la participación femenina en el SISCEAB, demuestra la viabilidad y el éxito de políticas institucionales fundamentadas en la competencia y la igualdad de oportunidades.

3.2 La Resolución adoptada durante la 42.ª Asamblea de la OACI refuerza el compromiso global con la formación y retención de profesionales de la aviación guiadas por políticas de diversidad, equidad e inclusión, instando a los Estados a concentrar esfuerzos en la captación y capacitación de personal. Estos principios trascienden el ámbito social y constituyen un requisito estratégico para garantizar la disponibilidad de competencias, fortalecer la resiliencia institucional y sostener la eficiencia y la seguridad operacional del sector.

3.3 En este contexto, la experiencia brasileña en la inclusión de mujeres en la formación técnica y en funciones operacionales de control del tránsito aéreo materializa de manera concreta las directrices de la Resolución. Los datos presentados demuestran que el acceso igualitario amplía el conjunto de talentos disponibles y contribuye a la sostenibilidad de la fuerza laboral. La consolidación de las mujeres como mayoría entre los controladores de tránsito aéreo formados y su creciente ingreso en funciones técnicas de gestión constituyen evidencias de que la equidad de género no solo promueve la representatividad, sino que también fortalece la eficiencia operacional y la capacidad innovadora de la navegación aérea.

4. **Acciones sugeridas**

4.1 Se invita a la Reunión a:

- a) Establecer un proceso para la publicación de informes nacionales anuales sobre la representación de género en las instituciones aeronáuticas; y
  - b) Alentar a los Estados a adoptar un enfoque basado en el mérito que priorice el desempeño y la competencia demostrada, asegurando que la captación, la formación y la progresión en las funciones técnicas de la aviación se guíen por calificaciones objetivas. Esta estrategia promueve la excelencia operacional, fomenta la innovación y refuerza la credibilidad institucional.
-