



NOTA DE ESTUDIO

ASAMBLEA — 42º PERÍODO DE SESIONES

COMISIÓN ADMINISTRATIVA

Cuestión 38: Gestión de recursos humanos e igualdad de género

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

(Nota presentada por Brasil)

RESUMEN

En esta nota, se proponen medidas para fortalecer la inclusión e igualdad de género en los órganos técnicos de la OACI y los proveedores nacionales de servicios de navegación aérea. A partir de la experiencia brasileña, se demuestra cómo la apertura de vías institucionales para las mujeres en puestos de aviación técnicos ha permitido ampliar las reservas de talentos profesionales, lo que ha resultado beneficioso tanto para las profesionales como para el rendimiento operacional. Con más de dos décadas de experiencia en políticas de igualdad en la instrucción, Brasil proporciona datos que ilustran esta tendencia y propone un conjunto de recomendaciones estratégicas para continuar promoviendo el equilibrio de género en los foros de la OACI. Además, en esta nota se resalta una investigación nacional que se está llevando a cabo sobre la posible correlación que existe entre una mayor participación de las mujeres y un nivel más elevado de retención de la fuerza laboral, lo que pone de relieve los beneficios institucionales más amplios de la diversidad.

Decisión de la Asamblea: Se invita a la Asamblea a:

- tomar nota de la propuesta presentada en esta nota de estudio;
- animar a los Estados miembros a publicar su informe anual sobre representación de género y preparar mentorías y programas de instrucción técnica para mujeres;
- invitar a los Estados miembros a establecer redes profesionales e incrementar la participación de las mujeres en espacios internacionales; y
- solicitar a la Secretaría de la OACI que elabore indicadores y programas de mentoría destinados a promover la inclusión de las mujeres en los foros técnicos de la Organización.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	De acuerdo con el Plan Estratégico 2026-2050 de la OACI, esta nota de estudio se relaciona con todos los objetivos estratégicos y con el elemento habilitador de alta prioridad <i>Igualdad de género y atracción de nuevos talentos</i> .
<i>Repercusiones financieras:</i>	Las actividades de la OACI que se mencionan en esta nota están sujetas a la disponibilidad de recursos del presupuesto 2026-2028 o de contribuciones voluntarias, según corresponda.

<i>Referencias:</i>	Resolución A41-26 de la Asamblea de la OACI, adoptada durante su 41.º período de sesiones <i>Resoluciones vigentes de la Asamblea (Doc 10184)</i>
---------------------	--

1. INTRODUCCIÓN

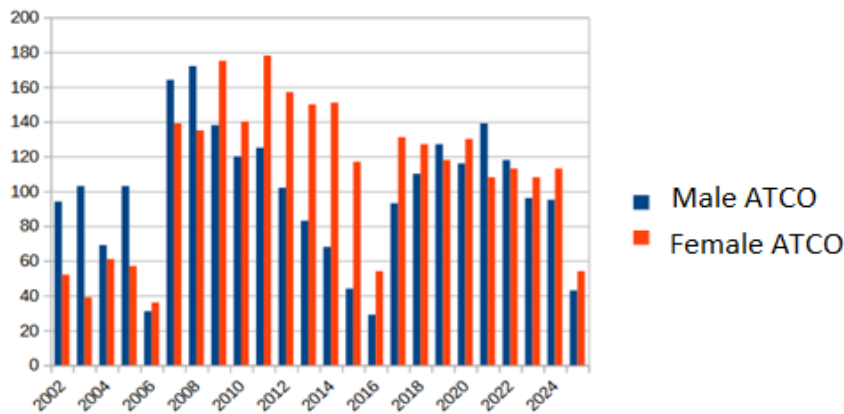
1.1 En la resolución A41-26 de la Asamblea de la OACI, “Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación”, la OACI ha reconocido la importancia de la diversidad y la representación en sus órganos rectores y técnicos. Para respaldar esta directriz, en 2021, el Consejo de la OACI adoptó la **Declaración relativa a la mejora de la representación de género en los órganos rectores y técnicos de la OACI** con el objetivo de animar a los Estados miembros a tomar medidas internas para incrementar la participación de las mujeres en puestos técnicos y órganos de decisión.

1.2 Por medio de sus estructuras de instrucción técnica y gestión, tanto en el sector civil como en el militar, Brasil ha tomado medidas concretas en apoyo de esta iniciativa. El país cree que los avances en esta iniciativa contribuyen directamente a la legitimidad, la innovación y la eficacia de la toma de decisiones en la OACI. Entre los ejemplos más prominentes, está la instrucción de controladoras de tránsito aéreo en la Escuela de Especialistas de Aeronáutica (EEAR), bajo la órbita de la Fuerza Aérea Brasileña (FAB).

2. ANÁLISIS

2.1 En Brasil, el control de tránsito aéreo civil y militar está reglamentado por el Departamento de Control del Espacio Aéreo (DECEA), y la instrucción de la mayoría del personal de control de tránsito aéreo es dirigida por la Escuela de Especialistas de Aeronáutica (EEAR). Fundada el 25 de marzo de 1941, la EEAR ha instruido a especialistas de la FAB, incluido el personal de control de tránsito aéreo, desde 1950.

2.2 En 2002, la Escuela de Especialistas de Aeronáutica celebró la graduación de la primera cohorte de controladoras de tránsito aéreo, quienes comenzaron a desempeñar sus obligaciones operacionales en el Sistema de Control del Espacio Aéreo de Brasil (SISCEAB). Desde entonces, el número de controladoras de tránsito aéreo en Brasil ha crecido considerablemente tanto en la aviación civil como en la militar. Durante los últimos 24 años, la EEAR ha formado a 3 940 profesionales del control de tránsito aéreo, incluidas 2 115 mujeres, lo que representa más del 53 % del total, como lo indica el cuadro con las tasas de graduación anual de la escuela. [En azul: controladores; en rojo: controladoras]

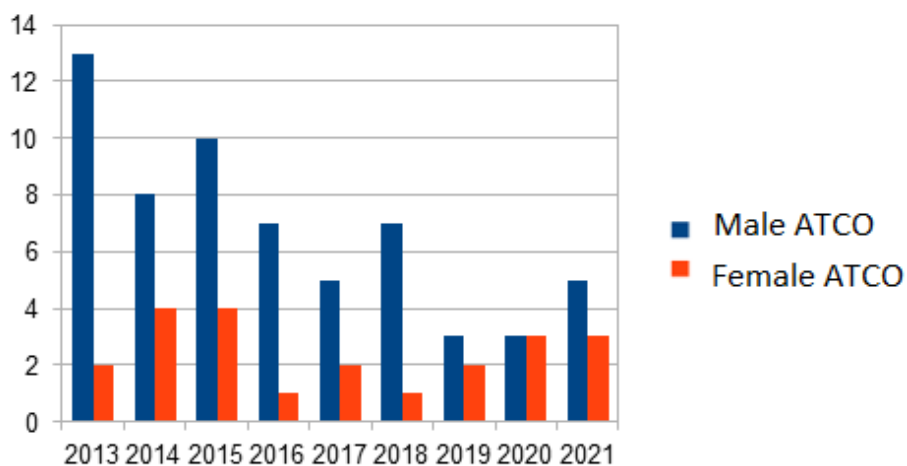


2.3 Es importante resaltar que, en Brasil, no hay exámenes de ingreso específicos por género ni puestos que estén exclusivamente reservados para las mujeres en el sector de gestión del tránsito aéreo. Este aspecto refuerza la noción de que los logros profesionales de las mujeres se alcanzan por mérito y competencia. Cuando se evalúa a las personas en función de sus calificaciones y su rendimiento, existe una mejora medible de la eficiencia y la eficacia de las tareas. En consecuencia, el ascenso a puestos de liderazgo y gerenciales se da naturalmente en el mediano y largo plazo, impulsado por capacidades demostradas, y no como resultado de un trato preferencial.

2.4 Este proceso ilustra que el trato igualitario fomentado por el Estado brasileño en la instrucción técnica ha conducido a una ampliación significativa de la base de profesionales admisibles para prestar servicios en el SISCEAB. Esta reserva de talentos más amplia ha ayudado a satisfacer las crecientes demandas operacionales y ha mejorado la adaptabilidad institucional.

2.5 En el cuadro se ilustra que, desde 2009, el número de controladoras de tránsito aéreo graduadas de la EEAR ha superado sistemáticamente al número de graduados hombres, lo que demuestra la eficacia de las medidas adoptadas para promover la participación de las mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

2.6 Con respecto a los puestos de nivel medio y superior, desde 2012, el Estado brasileño da acceso al Curso de Instrucción para Oficiales Especialistas de Control de Tránsito Aéreo (CFOE). Como lo muestra el cuadro que se presenta a continuación, si bien todavía predomina la participación de los hombres, en los últimos años ha habido una fluctuación importante en el número de mujeres que ingresan al curso. El curso es obligatorio para acceder a puestos de liderazgo de nivel medio y superior, algunos de los cuales ya han sido ocupados por mujeres en Brasil. En los próximos años, se prevé que, gracias a su competencia y compromiso, siga aumentando el número de mujeres en puestos de liderazgo en la gestión del tránsito aéreo.



2.7 A pesar de los sustanciales avances y la experiencia positiva del Brasil en lo que hace a la promoción de la participación de las mujeres en las estructuras nacionales de control de tránsito aéreo, como se ha demostrado, aún persiste la brecha en la representación de las mujeres en los foros técnicos de la OACI, tales como grupos expertos, grupos de trabajo y comités. Para salvar esta brecha de representación, se necesitan las siguientes medidas institucionales dirigidas específicamente a ese fin:

- a) la publicación por parte de la Secretaría de la OACI de informes anuales sobre la representación de género en grupos y comités técnicos;
- b) la creación de estructuras o grupos que faciliten el contacto entre profesionales, especialmente mujeres, en el sector de la aviación y que promuevan el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo en pos del desarrollo profesional;
- c) la realización de estudios exhaustivos que permitan detectar las barreras específicas que obstaculizan la participación de las mujeres en distintos niveles y áreas de la aviación y, en paralelo, sustenten la elaboración de políticas y medidas dirigidas a superar esas barreras.

3. CONCLUSIÓN

3.1 Brasil ha tomado medidas concretas para promover la participación de las mujeres en los servicios de navegación aérea por medio de estructuras de instrucción técnica y gestión en el sector civil y en el militar. Un ejemplo prominente es la formación de controladoras de tránsito aéreo en la Escuela de Especialistas de Aeronáutica (EEAR), dependiente de la Fuerza Aérea Brasileña (FAB). Desde la graduación de la primera cohorte de controladoras de tránsito aéreo en 2002, la cifra de mujeres que ocupan puestos en el control de tránsito aéreo se ha incrementado significativamente y, en la actualidad, las mujeres representan más del 53 % de todas las personas graduadas de la EEAR. Este logro se ha alcanzado sin recurrir a cuotas de género ni exámenes de ingreso, lo que refuerza el concepto de mérito y competencia como base del crecimiento profesional. El acceso igualitario a la instrucción técnica ha ampliado la reserva de profesionales con las debidas calificaciones en el Sistema de Control del Espacio Aéreo de Brasil (SISCEAB), lo que ha contribuido a la eficiencia operacional y la innovación institucional.

3.2 A pesar de estos avances en el ámbito nacional, Brasil reconoce la subrepresentación de las mujeres en los foros técnicos de la OACI, como grupos expertos, grupos de trabajo y comités de decisión. Para dar respuesta a esta brecha y aplicar plenamente la resolución A41-26, deben adoptarse estrategias dirigidas específicamente a ese fin. Mediante la aprobación de las medidas propuestas en esta nota, la Asamblea fomentará la participación de las mujeres en la aviación, así como en los órganos rectores y técnicos de la OACI.

— FIN —