



NOTA DE ESTUDIO

ASAMBLEA — 42º PERÍODO DE SESIONES

COMISIÓN ADMINISTRATIVA

Cuestión 38: Gestión de Recursos Humanos e Igualdad de Género

PROMOVIENDO EL EQUILIBRIO EN EL ENFOQUE INTEGRAL Y HOLÍSTICO DE GÉNERO DE LA OACI: VISIBILIZANDO LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN LAS AUTORIDADES AERONÁUTICAS

(Presentado por Chile y con la coautoría de Brasil, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Perú, Uruguay y el apoyo de 12 Estados Miembros de la CLAC)²

RESUMEN EJECUTIVO

La Resolución A41-26 de la OACI establece un enfoque integral y holístico para la promoción de la igualdad de género en la aviación, basado en la movilización a cuatro niveles clave: Los Estados miembros, los órganos rectores y técnicos de la OACI, la Secretaría de la OACI y el sector de la aviación. En consonancia con este enfoque, la CLAC elaboró recientemente un análisis regional que abarca a todas las mujeres que trabajan en las autoridades de aviación civil (AAC) a todos los niveles y en todas las funciones, superando el enfoque tradicional de centrarse únicamente en los perfiles técnicos fortaleciendo un grupo poco visibilizado: las mujeres de la administración pública aeronáutica. El objetivo de esta Nota de Estudio es proponer a la Asamblea de la OACI un modelo metodológico más equilibrado como parte de su estrategia global de género, con el fin de obtener una visión realista y equilibrada de la participación de las mujeres en el sector aeronáutico.

Acción: Basándose en la experiencia adquirida a nivel regional, se invita a la Asamblea a:

- solicitar a la OACI que amplíe su recopilación y análisis de datos para incluir a todas las mujeres en las estructuras organizativas de las AAC, independientemente de sus roles funcionales, y dar visibilidad al trabajo realizado por las mujeres en las administraciones aeronáuticas públicas de los Estados miembros; e
- incorporar nuevas variables en los instrumentos de recogida de datos, desglosando por área, grado, función y condiciones de trabajo.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Este documento de trabajo se relaciona con todas las metas estratégicas y habilitadores de alta prioridad de la OACI, particularmente con el habilitador de alta prioridad <i>Igualdad de Género y Atracción de nuevos talentos</i> .
<i>Repercusiones financieras:</i>	Ninguna

¹ La versión en español fue proporcionada por Chile.

² Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Cuba, El Salvador, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Venezuela (República Bolivariana de).

<i>Referencias:</i>	Resolución A41-26: Programa de Igualdad de Género de la OACI que promueve la participación de las mujeres en el sector de la aviación mundial.
---------------------	--

1. INTRODUCCIÓN

1.1 La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), como organismo especializado de las Naciones Unidas, ha reafirmado su compromiso con la promoción de la igualdad de género como vector fundamental para el logro del desarrollo sostenible en el sector de la aviación mundial. Este compromiso está en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de las Naciones Unidas, que busca "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas".

1.2 En la 41ª Asamblea de la OACI, celebrada en octubre de 2022, se adoptó la Resolución A41-26 Programa de igualdad de género de la OACI que promueve la participación de las mujeres en el sector de la aviación mundial. El Programa de igualdad de género de la OACI tiene como objetivo promover la participación de las mujeres en el sector de la aviación a nivel mundial y aspira a una distribución equitativa entre hombres y mujeres (50-50) en todos los niveles profesionales y de gestión para 2030. Como parte de este esfuerzo, se alienta a los Estados a implementar políticas inclusivas y equitativas destinadas a promover el liderazgo femenino y eliminar las barreras estructurales que históricamente han limitado la participación de las mujeres en esta industria estratégica.

1.3 En este contexto, en 2024, la CLAC realizó un estudio regional de género basado en el enfoque integral y holístico implementado por la OACI; el valor del estudio radica en que abarca a todas las mujeres en las estructuras organizacionales de las AAC, dando cifras de los puestos de liderazgo que ocupan en sus organizaciones.

2. ANÁLISIS CLAC

2.1 El estudio promovido por la CLAC respondía a una necesidad urgente: construir un conocimiento más completo y representativo de la participación de las mujeres en el sector aeronáutico. El análisis tradicional, basado únicamente en las carreras técnicas, ha demostrado ser inadecuado para detectar las desigualdades estructurales que persisten en las organizaciones de aviación civil.

2.2 La CLAC, a través de su Grupo Ad Hoc sobre Igualdad de Género, lanzó una encuesta regional para determinar el número de mujeres que trabajan en organizaciones de aviación civil y si sus funciones son operativas o administrativas. La encuesta también abordó cuestiones como las políticas institucionales en materia de igualdad, la conciliación de la vida laboral y familiar y la infraestructura para las trabajadoras; por último, se preguntó acerca de los incentivos para las mujeres en el ámbito de la educación y qué medidas habían adoptado los centros de formación aeronáutica para motivar a las mujeres a estudiar programas profesiones aeronáuticos.

2.3 Este enfoque permitió conocer cuántas mujeres hay en las AAC, qué puestos ocupan, cuáles son sus condiciones de trabajo, qué barreras encuentran para obtener ascensos y qué políticas institucionales ayudan o dificultan su desarrollo profesional, logrando una representación más realista de la participación femenina en el sector aeronáutico.

2.4 El estudio de la CLAC demuestra la necesidad de adoptar un enfoque más equilibrado y representativo a la hora de analizar la participación de las mujeres en el sector aeronáutico, abarcando no sólo los perfiles técnicos, sino el resto de las mujeres que trabajan en las AAC, un enfoque que arroja luz sobre dimensiones estructurales que históricamente han permanecido ocultas.

2.5 El análisis revela que la desigualdad de género en el sector puede encontrarse no sólo en términos de acceso a carreras técnicas, sino también en la distribución de funciones, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo y la existencia o no de políticas institucionales para promover la equidad. Asimismo, se identificaron desafíos específicos en materia de conciliación trabajo-familia, infraestructura laboral con perspectiva de género e incentivos a la formación aeronáutica.

2.6 La forma en que se enmarcó el análisis ha permitido conocer con mayor precisión las brechas de género existentes y sienta las bases para el diseño de políticas públicas más eficaces, inclusivas y sostenibles.

3. PROPUESTA

3.1 La Resolución A41-26 señala que alcanzar la igualdad de género en la aviación requiere una movilización en los cuatro niveles: Los Estados miembros, los órganos rectores y técnicos de la OACI, la Secretaría de la OACI y el sector de la aviación, que la OACI debe tener en cuenta de manera integral y holística al elaborar sus programas y políticas de género e informar sobre su resultado. También reconoce que la política de igualdad de género de la OACI debe basarse en datos y estadísticas exhaustivos pertinentes a los niveles mencionados.

3.2 A pesar de los progresos realizados por la OACI y sus Estados miembros en el ámbito de la igualdad de género, aún queda mucho camino por recorrer y poco tiempo para alcanzar los objetivos fijados. El enfoque integral y holístico utilizado por la OACI se ha concentrado principalmente en los perfiles técnicos (pilotos, ingenieros de mantenimiento, controladores aéreos), limitando el alcance de las políticas de género a este grupo de personas y dejando fuera del análisis y de las estrategias a un número significativo de mujeres que desempeñan otras funciones igualmente importantes dentro de las AAC.

3.3 Con base en el análisis de la CLAC descrito anteriormente, se considera que el enfoque integral y holístico utilizado por la OACI podría ser más equilibrado si se le diera un barrido más amplio y un alcance global, incluyendo a todas las mujeres que trabajan en las estructuras organizacionales de las AAC, independientemente de sus roles funcionales, resaltando así el importante papel que desempeñan en las administraciones públicas de sus Estados.

4. IMPORTANCIA DE EQUILIBRAR EL ENFOQUE INTEGRAL Y HOLÍSTICO DE GÉNERO

4.1 Equilibrar el enfoque integral y holístico de género ofrece una serie de ventajas sustanciales:

- a) **Representación objetiva del sector:** Capta la verdadera diversidad de funciones, niveles y responsabilidades que existen en las AAC y refleja con mayor exactitud la proporción de personal femenino y reconoce su papel en todas las áreas del trabajo aeronáutico.
- b) **Inclusión de mujeres históricamente invisibles:** Al no limitarse a las funciones técnicas, este enfoque incorpora a las mujeres que desempeñan roles estratégicos en áreas administrativas como la jurídica, financiera, de planeación, gestión del talento humano y otras, cuyo aporte ha recibido históricamente poco reconocimiento y, sin embargo, sus tareas en una autoridad aeronáutica están estrechamente ligadas a los aspectos técnicos y operativos.
- c) **Mejor diseño de políticas públicas:** Con una base de datos más completa y multidimensional, los Estados miembros y la OACI podrán diseñar políticas más efectivas que respondan a las necesidades reales de las mujeres en sus diversos contextos laborales.

- d) **Coherencia con las normas internacionales:** Este enfoque está en consonancia con las recomendaciones de organizaciones como ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que instan a los Estados a adoptar metodologías de género amplias que tengan en cuenta la diversidad de condiciones y contextos y reflejen la forma en que funcionan realmente las instituciones públicas, es decir, que abarquen todos los perfiles laborales, incluidos los que no están directamente relacionados con la aeronáutica.
- e) **Reforzar la equidad organizativa:** Una visión integral, holística y equilibrada permite identificar obstáculos en las áreas de acceso a puestos de decisión, distribución del trabajo, oportunidades de formación y conciliación trabajo-familia, y facilita la puesta en marcha de medidas correctoras y el desarrollo del liderazgo femenino.

5. CONCLUSIÓN

5.1 El enfoque integral y holístico de género promovido por la OACI, y la propuesta de la CLAC para lograr el equilibrio, crearían una herramienta metodológica innovadora, poderosa, efectiva y fácilmente replicable a nivel mundial, sin requerir recursos presupuestarios adicionales para su implementación. Su adopción por la OACI, como parte de su programa, producirá una base de datos real y actualizada sobre la participación de las mujeres en las autoridades de aviación civil, facilitando así la igualdad de acceso a las oportunidades de formación, desarrollo profesional y toma de decisiones.

5.2 Este enfoque contribuirá a reforzar la capacidad del sistema internacional de aviación para diseñar y aplicar políticas más realistas, integradoras y eficaces, basadas en pruebas. También permitirá avanzar hacia una representación más equitativa de las mujeres en la aviación civil, garantizando que todas las mujeres, independientemente de su grado o función, puedan ser vistas, reconocidas y tenidas debidamente en cuenta en la construcción de una aviación mundial más equilibrada y realista.

— FIN —