



ASAMBLEA — 42º PERÍODO DE SESIONES

COMISIÓN ADMINISTRATIVA

Cuestión 38: Gestión de Recursos Humanos e Igualdad de Género

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA AVIACIÓN CIVIL INTERNACIONAL, ESPECIALMENTE EN PUESTOS DE LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES

(Presentado por Uruguay y apoyado por 20 Estados Miembros de la CLAC²)

RESUMEN EJECUTIVO

Esta nota de estudio aborda la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y las medidas adoptadas para evitar la discriminación de todo tipo. La formación equitativa para hombres y mujeres en la aviación y las iniciativas para mejorar la igualdad de género en el empleo y en el acceso a puestos de liderazgo medio y superior, no solo en las áreas administrativas y de servicios sino también en puestos profesionales y técnicos en la aviación, fomentan el empoderamiento de las mujeres y mejoran así las perspectivas de avance profesional del personal de la aviación civil internacional. La persistente subrepresentación de las mujeres en puestos técnicos y de liderazgo justifica el uso de medidas temporales de acción afirmativa, como las cuotas, para corregir las desigualdades estructurales y promover entornos de trabajo más inclusivos y diversos. A lo largo de la historia, las mujeres han sido canalizadas hacia tareas socialmente feminizadas -como el cuidado, la enseñanza o los trabajos administrativos- debido a construcciones culturales que deben ser desafiadas activamente a fin de ampliar su participación en todos los sectores, incluidos los altamente técnicos como la aviación.

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

- invitar a todos los Estados Miembros y a las partes interesadas de la aviación a que diseñen las políticas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en el sector, dada la persistencia de la disparidad de género en determinadas ocupaciones, y especialmente en los puestos de liderazgo y toma de decisiones, en los que las mujeres están infrarrepresentadas;
- instar a todas las partes interesadas, públicas o privadas, a que promuevan una mayor participación de las mujeres en la aviación apoyando activamente el Programa de Igualdad de Género de la OACI, junto con el empoderamiento de las mujeres en la OACI y en todo el sector de la aviación internacional;
- instar a la OACI y a los Estados Miembros a que apoyen y realicen estudios analíticos, ya sean regionales o más específicos, para medir la base de la participación de las mujeres en la aviación civil a fin de desarrollar una estrategia de mejoras que tengan en cuenta las realidades locales o subregionales, para el adelanto sostenible de las mujeres en la aviación;
- alentar a la OACI y a los Estados Miembros a garantizar que las niñas y las mujeres tengan acceso a la educación, la formación y la participación plena y equitativa en todas las ocupaciones y especializaciones, promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, haciendo notar que la OACI se

¹ La versión en español fue proporcionada por Uruguay.

² Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)

ha comprometido con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluido el Objetivo 5, que establece: "Lograr la paridad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas", que es un derecho humano fundamental y ha sido una de las principales prioridades de la OACI y ha cobrado gran importancia en los últimos años; y e) Tomar nota de los cambios propuestos para lograr la equidad de género que figuran en el Apéndice de este documento.	
<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se vincula con todos los puntos y Objetivos Estratégicos, con el compromiso de apoyar el contenido del documento.
<i>Implicaciones financieras:</i>	La aplicación de las medidas contenidas en la presente nota de estudio por la Secretaría de la OACI estará sujeta a la disponibilidad de fondos, como las contribuciones voluntarias.
<i>Referencias:</i>	A42-WP/20, <i>Informe sobre los progresos realizados en la aplicación del Programa de la OACI para la igualdad entre los géneros</i> Resolución A41-24, sobre <i>la contribución de la aviación a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas</i> Resolución A41-26, <i>Programa de Igualdad de Género de la OACI</i> que promueve la participación de las mujeres en el sector de la aviación mundial

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Características como el perfil sociocultural, la situación financiera, la ascendencia étnico-racial, el lugar de residencia, la edad y el acceso a instituciones educativas, entre otros, son factores que pueden influir en la inequidad de género en algunos sectores de la industria independientemente del campo, y la aviación no es la excepción. En muchos casos, el hecho de no llamar la atención sobre las ocupaciones relacionadas con la aviación en las instituciones educativas ya sea en el nivel secundario o terciario, es otro factor que afecta el equilibrio de género en la elección de una carrera técnica o profesional en la aviación. Aunque la causa del bajo número de mujeres en algunas áreas no es la discriminación de género, una de las causas es sin duda la falta de estímulo para elegir esta profesión, mientras que el desconocimiento de las perspectivas futuras también podría ser una razón por la que las mujeres todavía no están entusiasmadas con esta línea de trabajo. La elección podría surgir naturalmente de la exposición al entorno de la aviación, o del estímulo de familiares o amigos para elegir esta opción. - Los Estados no deben discriminar por motivos de género y debe haber libertad de elección para acceder a las diversas universidades e instituciones de educación superior de cualquier tipo; La mayoría de los estudiantes tienden a optar por carreras tradicionales (medicina, derecho, ingeniería, arquitectura, ciencias sociales, economía, educación, deportes, entre otros, o especialización en oficios de diversa índole). Es posible que la igualdad legal aún no sea una realidad en muchos países, y las mujeres deberían tener la oportunidad de capacitarse en un centro de capacitación en aviación civil.

1.2 En muchos Estados, incluido el nuestro, la remuneración es la misma en los puestos ocupados por hombres y mujeres que realizan las mismas tareas y tienen las mismas condiciones de trabajo, pero la desigualdad persiste en muchas esferas de trabajo, como en el caso que nos ocupa. Las mujeres están subrepresentadas en los niveles superiores de la aviación en general, un campo que ha estado dominado por los hombres desde sus inicios. Esto da lugar a una brecha o desequilibrio salarial dado que las mujeres no tienen acceso a puestos de alto nivel y no son recompensadas por una mayor inversión personal o asumir más responsabilidades. La brecha se ampliará aún más si no se abordan los diversos factores de discriminación y, desde la perspectiva del derecho laboral, es esencial reconocer los derechos de las mujeres. Existe una necesidad básica de crear normas laborales sobre el apoyo a la familia, dado que la responsabilidad del cuidado recae tradicionalmente en las mujeres principalmente y, como resultado, puede afectar su avance profesional.

1.3 La igualdad ante la ley debe ir acompañada de una verdadera igualdad de oportunidades, abordando las desigualdades estructurales a través de incentivos temporales o medidas de acción afirmativa, como la contratación, los ascensos y los nombramientos equilibrados entre hombres y mujeres. En consecuencia, todos los puestos de dirección media y superior, los puestos directivos y los puestos de las Direcciones Generales o Nacionales deben cubrirse sobre la base de sus méritos, y deben establecerse normas de inclusión que permitan el acceso a un puesto independientemente de que la formación se haya realizado en centros de enseñanza superior, academias militares o centros de formación civil. tomando en cuenta la especialización de cada candidato, el perfil buscado para cubrir la vacante y cualquier capacitación adicional, y sus calificaciones y trayectoria. En cuanto a la adecuación de las normas que regulan las estructuras organizativas, estas deben ser modificadas para garantizar la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres, prohibiendo estrictamente el acoso y la discriminación de cualquier tipo, dado que un ambiente de trabajo sin desigualdades ni discriminación es un ambiente saludable y productivo.

2. OBJETIVOS

2.1 El objetivo de esta nota de estudio es promover la participación de las mujeres en los sectores regionales y globales de la aviación civil, un objetivo que solo puede convertirse en realidad si unimos fuerzas para planificar y comprometernos con políticas que eliminen la desigualdad de oportunidades en el empleo.

2.2 La perspectiva de género es una herramienta conceptual que busca resaltar y compensar los desequilibrios resultantes de las construcciones sociales y las relaciones de poder; Es una herramienta para abordar los estereotipos y prejuicios de género que constituyen obstáculos para la igualdad de oportunidades para las mujeres, promoviendo así un entorno de trabajo favorable y libre de discriminación.

3. CONCLUSIÓN

3.1 Aumentar la participación y el empoderamiento de las mujeres en la aviación es un derecho humano y una necesidad indiscutible para el crecimiento del sector de la aviación y, al adoptar las acciones propuestas, la Asamblea alentará a todas las partes interesadas, públicas o privadas, a promover una mayor representación de las mujeres en la aviación civil.

APÉNDICE

CAMBIOS PROPUESTOS PARA LOGRAR LA EQUIDAD DE GÉNERO

Al analizar la desigualdad de oportunidades que experimentan las mujeres, se deben identificar los factores que la producen para buscar cambios estratégicos que garanticen el pleno goce de los derechos y oportunidades de todas las mujeres y hombres. Esto requiere un suministro de datos desglosados y análisis cuantitativos y cualitativos, incluidas encuestas sobre la discriminación percibida y sobre la igualdad de oportunidades.

Para lograr estos objetivos, es necesario:

- Identificar las barreras y los prejuicios que obstaculizan las carreras de las mujeres en la industria de la aviación y los factores que impiden el avance profesional.
- Promover la igualdad legal de acceso al trabajo remunerado para las mujeres, a través del empleo formal de calidad o el desarrollo de empresas o negocios que ofrezcan igualdad de remuneración y condiciones.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para la formación profesional.
- Difundir y promover los objetivos del Programa de Igualdad de Género de la OACI y analizar las estadísticas sobre el personal de aviación, especialmente en puestos directivos, además de los titulares de licencias (pilotos, personal de mantenimiento y controladores de tráfico aéreo) y otras categorías, desglosadas por género y edad.
- Fortalecer la cooperación dentro de la OACI y entre los Estados Miembros en actividades, encuestas y eventos relacionados con el género.
- Crear oportunidades para optimizar el uso de pasantías, becas, patrocinios y otros programas similares para alentar a las mujeres a obtener capacitación y aumentar las oportunidades de desarrollo de habilidades para las mujeres en la aviación a nivel nacional e internacional, a través de la colaboración entre la OACI, los Estados, las organizaciones internacionales y los socios de la industria de la aviación.
- Promover la aviación civil de la misma manera que otras opciones de carrera y especializaciones, creando centros de formación técnica de aviación civil.
- Lleve la aviación a las escuelas e invite a grupos de estudiantes (niños y adolescentes) a participar en eventos relacionados con la aviación. Establecer stands industriales inclusivos y representativos para promover la formación en aviación como un futuro camino académico.