

**NOTA DE ESTUDIO****ASAMBLEA — 40º PERÍODO DE SESIONES****COMITÉ EJECUTIVO****Cuestión 51: Situación de la fuerza laboral de la OACI y gestión de recursos humanos****FOMENTO DE INICIATIVAS DE APOYO A LA PARTICIPACIÓN
DE LA MUJER EN LA AVIACIÓN**

(Nota presentada por el Canadá en nombre de Australia y el Reino Unido)

RESUMEN

La industria de la aviación requiere adoptar una visión prospectiva e innovadora que responda a la demanda de crecimiento económico a fin de transformar y satisfacer las necesidades del futuro. La mujer está sumamente subrepresentada en la aviación, y enfrenta barreras persistentes en dicho sector. Dado el vínculo que existe entre la diversidad y la innovación y productividad, una mayor participación e inclusión de la mujer fomentará el crecimiento.

El emplearse en una nueva ocupación no es tarea fácil, por lo que es necesario crear oportunidades para apoyar la participación y el empoderamiento de la mujer en la industria de la aviación. Los gobiernos del Canadá, Australia y el Reino Unido, conjuntamente con asociados de la industria, han formulado iniciativas para apoyar la diversidad en la aviación, con énfasis en la participación de la mujer. Es mucho lo que puede aprenderse mediante el intercambio de buenas prácticas en el ámbito internacional. El Canadá, Australia y el Reino Unido reiteran su compromiso de continuar apoyando activamente el fomento de iniciativas de apoyo a la participación de la mujer en el sector de la aviación tanto a nivel nacional como internacional.

Decisión de la Asamblea: Se invita a la Asamblea a continuar cooperando con los Estados miembros, la OACI, las organizaciones regionales e internacionales y la industria mundial de la aviación en la tarea de definir e implantar medidas concretas dirigidas a promover iniciativas en respaldo a la participación de la mujer en la aviación.

| | |
|-----------------------------------|---|
| <i>Objetivos estratégicos:</i> | Esta nota de estudio está relacionada con todos los objetivos estratégicos. |
| <i>Repercusiones financieras:</i> | No tiene. |
| <i>Referencias:</i> | OACI – Cumbre sobre la igualdad de género en la aviación mundial 2018 Foro Económico Mundial – 2017 <i>Global Gender Gap Report</i> A39-WP/078, Programa OACI de igualdad de género: Promover la participación de mujeres en la aviación The McKinsey Global Institute: <i>The future of women at work</i> |

1. INTRODUCCIÓN

1.1 La industria de la aviación es una red que vincula a personas, comunidades y negocios a nivel mundial. La industria ha determinado que habrá una escasez importante de personal de aviación en los próximos 20 años y que se necesitarán más de 500 000 nuevos pilotos, 622 000 técnicos de mantenimiento y 858 000 tripulantes de cabina para poder satisfacer la creciente demanda mundial¹, por lo que cada vez es mayor la presión sobre esta red mundial para que encabece la definición de nuevas oportunidades para apoyar y sostener el crecimiento económico de la industria.

1.2 Si bien ha aumentado el número de mujeres que ingresan al mercado laboral, la industria de la aviación sigue siendo un medio dominado casi en su totalidad por los hombres. La escasez de mujeres en la aviación ha sido bien documentada. Según el Consejo canadiense de la aviación y el espacio aéreo (CCAA), las mujeres representan apenas 30% de la fuerza laboral en el sector aeronáutico, en contraste con 51,2% de la fuerza laboral general del país.

1.3 Se observa una disparidad de género considerable en el sector aeronáutico. Una mayor participación e inclusión de la mujer en la industria de la aviación podría aportar la tan necesitada mano de obra, y dado el vínculo directo de la diversidad con la innovación y el aumento de la productividad, esta participación e inclusión tiene sentido no sólo para la mujer sino para la industria de la aviación en general. El abrir las puertas a este grupo de trabajadoras y alentar su ingreso al sector de la aviación deben entenderse como una prioridad.

2. ANÁLISIS

2.1 Diversos estudios han concluido que un mayor número de mujeres ocupan trabajos de menor remuneración. El permitir ascender a las mujeres beneficia a las economías mundiales al brindar oportunidades económicas a grupos subrepresentados y satisfacer la demanda de crecimiento. En junio de 2019, el McKinsey Global Institute publicó un documento titulado *The future of women at work* [El futuro de la mujer en el trabajo], en el cual señalaba que las economías maduras pueden esperar un aumento de la demanda de mano de obra con salarios altos y la disminución de la demanda de trabajadores con salarios bajos y medios. En el informe se señaló además que las economías emergentes podrían experimentar la misma demanda.

2.2 Si bien se conocen las ventajas de la participación de la mujer en el mercado laboral, el lograr que la mujer no sólo esté representada en la aviación sino que además se vea ella misma en este dinámico sector generará cambios importantes en la industria en general.

2.3 El *Global Gender Gap Report 2017* [Informe sobre la brecha de género en el mundo 2017] del Foro Económico Mundial resaltó que tanto en el sector privado como el público las mujeres no tenían una representación igual en cargos de nivel superior. Con apenas 22% de los puestos de gerencia superior en manos de mujeres a nivel mundial, el reconocimiento de parte de la OACI de la necesidad de mejorar el papel y la rendición de cuentas de los dirigentes de la aviación mediante la demostración del compromiso de las instancias más altas es muy significativo si nos proponemos facilitar el avance de las mujeres hacia puestos de dirección en el sector de la aviación.

2.4 La identificación de mentores o paladines de la diversidad y la inclusión se ha reconocido en todas las áreas del sector del transporte como una manera de alentar a las mujeres a compartir sus experiencias no sólo para ayudar a otras a sortear los obstáculos sino además para apoyar el desarrollo profesional y el avance de sus carreras. El contar con un mentor o paladín que cumpla una función de liderazgo contribuirá a crear conciencia y generar comprensión acerca de la importancia de la diversidad

¹ Estimaciones de Boeing en su publicación *Pilot Outlook: 2018 – 2037* y de Airbus en su *Global Market Forecast 2018-2037*.

en el lugar de trabajo y servirá para resaltar la necesidad de velar por que se tenga presente la inclusión a la hora de formular y adoptar políticas, programas y prácticas en el futuro.

2.5 En ocasión de la Cumbre de la OACI sobre la igualdad de género en la aviación mundial 2018, los participantes debatieron las formas de eliminar los obstáculos que las mujeres enfrentan en el sector de la aviación. La OACI presentó ante la comunidad mundial de la aviación el desafío de definir medidas concretas para acelerar la igualdad de género en el sector. Para cumplir el objetivo de lograr el fomento de la igualdad de género en el sector de la aviación, es menester definir y promover iniciativas con el compromiso de los más altos niveles de las organizaciones.

2.6 Un resultado clave de la Cumbre de la OACI sobre la igualdad de género en la aviación 2018 fue el nivel de reconocimiento y comprensión del sesgo inconsciente. El Canadá, Australia y el Reino Unido nos sentimos alentados por el reconocimiento de la OACI de la necesidad de cuestionar el razonamiento actual con la incorporación de una perspectiva de género.

Canadá

2.7 Como parte de la Hoja de ruta para mejorar la igualdad en la aviación que se estableció en la Cumbre mundial sobre la igualdad de género en la aviación 2018, la OACI instó a los Estados miembros a acabar con los estereotipos relacionados con el género y la aviación por medio de la educación, la comunicación, campañas en los medios, mensajes e historias inspiradoras. El Canadá apoya plenamente la generación de nuevas oportunidades para que el sector de la aviación aplique una perspectiva de género inclusiva en la formulación y ejecución de programas y políticas.

2.8 No obstante los esfuerzos desplegados para atraer un mayor número de mujeres hacia carreras en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), la mujer sigue estando subrepresentada en los empleos de alta tecnología. Uno de los objetivos de la Cumbre sobre la igualdad de género en la aviación 2018 era definir medidas concretas que pudieran tomarse para acelerar la igualdad de género en la aviación y promover las alianzas entre partes interesadas para aplicar dichas medidas.

2.9 Para el Canadá sigue siendo una prioridad el trabajar con sus asociados para fortalecer los programas de extensión y poner en práctica medidas para captar a mujeres interesadas en emprender una carrera en STEM. En un esfuerzo por comprender mejor el tema, el Canadá se ha unido a la Asociación de Ingenieros y Geocientíficos Profesionales de Alberta para facilitar fondos e incidir sobre la cultura de trabajo y aumentar la participación de la mujer en las profesiones del sector STEM.

2.10 En el marco de su política exterior feminista, el Canadá pone en práctica un enfoque de igualdad de género en todas sus políticas y programaciones internacionales, incluidos la diplomacia, el comercio, la seguridad y el desarrollo. Por ejemplo, el Canadá está explorando la inclusión de capítulos obligatorios sobre comercio justo y progresista (lo cual incluye el género) en sus negociaciones y acuerdos comerciales. Además, el Canadá fue la sede de la conferencia *Women Deliver 2019*, el evento más grande del mundo sobre igualdad de género y la salud, los derechos y el bienestar de niñas y mujeres en el siglo XXI. El primer ministro del Canadá asistió a dicha conferencia para anunciar un mayor apoyo a la salud de mujeres y niñas de todo el mundo.

2.11 El Gobierno del Canadá elaboró un proceso analítico, llamado Análisis basado en el género plus (GBA+), para evaluar las distintas repercusiones que las políticas, programas, reglamentos, servicios e iniciativas federales podrían tener sobre diversos grupos de mujeres, hombres y personas no binarias. El GBA+ también toma en cuenta otros factores de identidad, como raza, etnicidad, religión, edad y discapacidad mental o física. Al requerir que los procesos de toma de decisiones incluyan el

GBA+, la industria, los gobiernos, el sector académico, etc. se asegurarán de tener presentes diversas perspectivas a la hora de formular, implantar y evaluar sus políticas, programas, iniciativas, etc.

2.12 Recientemente, el Canadá publicó un nuevo reglamento sobre los sistemas de aeronaves pilotadas a distancia con visibilidad directa visual. Este nuevo programa ofrece una nueva oportunidad para considerar la adopción de un enfoque de género inclusivo. Todos los documentos técnicos relacionados son neutros en cuanto al género, y todas las comunicaciones externas, incluidos los videos en YouTube, el contenido de la web y los cursos internos de instrucción, presentan imágenes de personas de distintos orígenes culturales y diferentes géneros.

2.13 La disparidad de género es prevalente no sólo en el sector de la aviación, sino en todos los modos de transporte. El Canadá fomenta activamente la igualdad de género en el sector transporte, a gran escala, en la escena internacional en colaboración estrecha con organizaciones multilaterales y foros como la Organización Marítima Internacional, el Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico y el Foro Internacional de Transporte.

Australia

2.14 El 27 de julio de 2018 se publicó en Australia el Informe del grupo de expertos sobre aptitudes y capacitación en aviación (el Informe). La preparación del Informe estuvo a cargo de partes interesadas de la industria con el apoyo del Ministerio de Infraestructura, Transporte, Ciudades y Desarrollo Regional de Australia. El documento contenía recomendaciones dirigidas al gobierno y la industria sobre una amplia gama de temas, y destacaba la falta de diversidad de género en la industria de la aviación. Este aspecto ha sido ampliamente documentado: las mujeres representan apenas 3% de los pilotos y 1% de los ingenieros de aeronave en la industria de la aviación en todo el mundo.

2.15 La capacitación y conservación de un número cada vez mayor de profesionales de la aviación femeninas será la clave para asistir a la industria aeronáutica a satisfacer las demandas futuras de trabajadores calificados. En el Informe se señala que “si las tasas de participación de la mujer pudieran aumentarse a 10%, sería un incremento importante que ayudaría a las industrias aeronáutica a cubrir su demanda de aptitudes”. En el informe se recomendó además la formulación de “una estrategia concertada para alentar la diversidad”.

2.16 Por medio de la Iniciativa de la mujer en la industria de la aviación (la Iniciativa), anunciada el 7 de marzo de 2019, el Gobierno de Australia está respondiendo al problema planteado en el Informe. El gobierno australiano ha asignado \$4 millones a esta Iniciativa para los próximos cuatro años. Además del Informe, la Iniciativa se ha valido también de los resultados de una mesa redonda que liderara el Gobierno de Australia en ocasión del Espectáculo Aéreo Internacional de Avalon el 1 de marzo de 2019. Durante la mesa redonda se examinaron distintas formas de promover una mayor diversidad e igualdad en el sector de la aviación. Esta actividad complementará y apoyará las labores ya en curso en la industria australiana de la aviación y en el sector educativo para alentar a las mujeres a considerar la aviación para hacer carrera. Los fondos se dirigirán hacia programas populares y fomentarán considerablemente el trabajo de extensión con las estudiantes a nivel secundario y universitario para aumentar de forma significativa el conocimiento sobre las oportunidades de carrera disponibles en la industria de la aviación.

2.17 En una primera instancia, se pretende interactuar con algunos órganos clave de la industria para llevar a cabo actividades de extensión con mujeres estudiantes en escuelas de secundaria y universidades para transmitir mensajes clave y compartir información sobre carreras en el ámbito de la aviación. Esto se realizará a través de medidas que incluyen, entre otras: seminarios prácticos y conferencias dirigidas a grupos clave; una serie de “días de experiencia en los aeropuertos” en

instalaciones de aviación; asistencia a exposiciones sobre carreras y eventos relacionados en los que se distribuirían material impreso y digital para los estudiantes y sus padres. Además, los estudiantes tendrán la oportunidad de reunirse con representantes de la industria y explorar las opciones de carrera, y se creará un programa de embajadores con la debida cobertura mediática. Se prevé organizar mesas redondas con interesados clave a fin de promocionar aún más las oportunidades de carrera en la aviación, y surgirán otras opciones para promover la industria durante las discusiones que se examinarán de forma continua.

Reino Unido

2.18 La Administración de Aviación Civil del Reino Unido (UK CAA) se enorgullece en apoyar la elaboración de la Carta sobre la mujer en el sector aeronáutico². La Carta se creó en ocasión del show aéreo de Farnborough en julio de 2018 para apoyar el avance de las mujeres hacia posiciones de mayor jerarquía en los sectores aeroespacial y de la aviación, y su aspiración es lograr un equilibrio de género a todos los niveles de estos sectores. Se reconoce en la carta que una fuerza laboral balanceada es beneficiosa para el negocio de la aviación: es buena para clientes y consumidores, buena para la rentabilidad y la cultura en el lugar de trabajo y cada vez más atractiva para los inversionistas. Al convertirse en signatarias, las organizaciones se comprometen a tomar medidas que contribuyan a hacer de estos objetivos una realidad. La UK CAA también está actualizando su enfoque sobre las actividades de extensión en el sector de las STEM a fin de atraer a un mayor número de jóvenes hacia carreras en la aviación.

3. CONCLUSIÓN

3.1 La necesidad de promover iniciativas en respaldo a la participación de la mujer en la industria de la aviación está bien documentada, pero se requiere el compromiso y el liderazgo al más alto nivel de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para definir, formular e implementar políticas, programas y prácticas que garanticen un cambio significativo para los profesionales de la aviación en el futuro. Resulta de especial importancia el apoyar a los grupos subrepresentados lo más temprano posible a fin de que las mujeres cuenten con la capacidad y las herramientas para satisfacer y mantener las demandas de la economía mundial y apoyar el avance continuo de la industria.

3.3 Con el compromiso de las organizaciones, sus instancias superiores pueden alentar el empoderamiento de mujeres y hombres para desafiar los estereotipos y participar en la generación de un cambio de cultura para salvar las barreras y apoyar la diversidad por medio de la inclusión y llevar adelante iniciativas de apoyo a la participación de la mujer en el sector de la aviación.

— FIN —

² <https://www.wiaacharter.com/>