



**NOTA DE ESTUDIO**

**ASAMBLEA — 41º PERÍODO DE SESIONES**

**COMITÉ EJECUTIVO**

**Cuestión 27: Medidas en aras de la igualdad de género en la OACI y el sector mundial de la aviación de aquí a 2030**

**EL ROL DE LA MUJER EN LA AVIACIÓN CIVIL**

[Nota presentada por Venezuela (República Bolivariana de) y apoyada por Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica, Panamá y República Dominicana]<sup>2</sup>

**RESUMEN**

La Asamblea, en la Resolución A39-30 de la OACI 2016, reafirmó su compromiso de promover la igualdad de género y el desarrollo de la mujer apoyando el objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Organización de Naciones Unidas (ONU), de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, incluso tratando de lograr la meta a la que aspira de 50-50 (mujeres-hombres) para el 2030 en todos los niveles de puestos de las categorías profesionales y superiores de la aviación mundial.

En relación con lo antes expuesto, el Estado venezolano fomenta la inclusión de mujeres en puestos claves dentro del sector, por cuanto apoya las iniciativas establecidas por la OACI, especialmente la relacionada con la promoción de la igualdad de género en la aviación civil; en tal sentido, se presenta esta nota de estudio para demostrar la importancia de la mujer en el sector, así como evaluar el incremento de su participación en los distintos niveles y ámbitos de desempeño.

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

- desarrollar campañas informativas dirigidas de mujeres en la aviación para visibilizar su rol en el sector;
- crear programas que incentiven la participación activa de mujeres en la aviación por regiones; y
- propiciar el escenario para que las mujeres líderes de los Estados, creen redes de mujeres en la aviación para intercambiar conocimientos y experiencias, en aras de motivar a las nuevas generaciones a desarrollarse en el sector aeronáutico.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con todos los Objetivos estratégicos de la OACI.
<i>Repercusiones financieras:</i>	
<i>Referencias:</i>	Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas Resolución A39-30: <i>Programa OACI de igualdad de género: promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial</i> A39-WP/78, <i>Programa OACI de igualdad de género: promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial</i> A40-WP/406, <i>Resultados de la cumbre mundial sobre igualdad de género en la aviación</i>

<sup>1</sup> La versión en español fue proporcionada por Venezuela (República Bolivariana de).

<sup>2</sup> Estados miembros de la Comisión Latinoamericana de Aviación Civil (CLAC).

## 1. INTRODUCCIÓN

1.1 El Estado venezolano ha apoyado las iniciativas establecidas por las Naciones Unidas en su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) cinco (5) donde se plantea facilitar a las mujeres y niñas las oportunidades que les permitan, entre otras cosas, participar en trabajos dignos; por su parte, el Instituto Nacional de Aeronáutica Civil INAC de la República Bolivariana de Venezuela, en aras de promover el incremento de la igualdad de género en el sector aeronáutico, apoyando la iniciativa de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) “Mujeres en la Aviación”, ha incrementado considerablemente la presencia de la mujer en la Institución. Por ejemplo, en los puestos de alta gerencia, se cuenta con nueve (9) de quince (15) cargos gerenciales asignados a mujeres con amplia experiencia en el sector y trayectoria profesional, las mismas son asesoras de la Autoridad Aeronáutica en lo que les compete, rompiendo con estereotipos paradigmáticos e incentivando a otras mujeres a unirse al apasionante mundo aeronáutico.

1.2 La mujer se ha caracterizado históricamente por ser determinante en sus decisiones, lo que coadyuvará al fortalecimiento del sector generando además una igualdad de oportunidades que permita conquistar espacios históricamente ocupados por el género masculino. En este sentido, se ha establecido la captación de profesionales en las mismas condiciones, tomando como referencia su preparación y experiencia en el área, acorde con las medidas establecidas en los objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas previstos para el 2030.

1.3 En consecuencia, el Estado ha fomentado la igualdad de oportunidades, permitiendo a la mujer participar en cargos técnicos de relevancia en las distintas instancias del sector aeronáutico nacional; ejemplo de ello ha sido la Coordinadora de Aeronavegabilidad, Coordinadora del Área de Trabajo de los Servicios a la Navegación Aérea, Coordinadora del Sistema de Recopilación de Datos de Seguridad Operacional (SDCPS), Gerente de Mantenimiento de Servicios a la Navegación Aérea, Coordinadora de Ciberseguridad, entre otras, damas que se han labrado un camino en el apasionante mundo de la aeronáutica civil y han logrado conquistar espacios con disciplina, trabajo y esfuerzo en su trayectoria. Este tipo de valiosas mujeres son las que se convierten en fuentes de inspiración para otras mujeres y niñas que desean incursionar en el sector. En este sentido, dichas mujeres transmiten un mensaje clave a un sector dominado por hombres pero conquistado con inteligencia y astucia de mujer, que cada día con pasos firmes caminan hacia el éxito abriendo brechas para las nuevas generaciones, mediante logros tangibles que invitan a las soñadoras a no tener límites porque son capaces de ejercer cualquier profesión con habilidad y propósito, demostrando que no son una competencia si no aliadas para el fortalecimiento de la industria y el progreso de los países.

1.4 La política de participación activa de la mujer en la institución, es determinada por el camino labrado por ellas mismas, bajo la premisa de inclusión y empoderamiento a todos los niveles, en apoyo a lo que se promovió en la Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación, efectuada en Sudáfrica en el 2018 y presentada en Nota de Estudio en la Asamblea de la OACI A40-WP/406, la cual planteó en su apéndice c) aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover entre los géneros el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

1.5 A nivel académico tanto en el Instituto Universitario de Aeronáutica Civil (IUAC) como en el Centro de Instrucción de Aeronáutica Civil (CIAC) promueven la captación de mujeres para formarse en carreras como Pilotos Comerciales, Ingenieras Aeronáuticos, Licenciadas en Aeronáutica Civil, mención Búsqueda y Salvamento (SAR), Licenciadas en Aeronáutica Civil, mención Información y Comunicación Aeronáutica (ICA), tripulantes de cabina, entre otras de aspecto técnico y administrativo. Podrá apreciar en detalle en el apéndice B) y C) de esta nota de estudio.

## 2. **DESARROLLO**

2.1 En la Resolución A39-30 se reconoció que uno de los retos es dedicar más atención a los derechos de las mujeres y la igualdad de género, donde la OACI desempeña un papel protagónico, fomentando los objetivos de la Declaración de Beijing y la plataforma de acción y el Objetivo de Desarrollo Sostenible núm. 5 de las Naciones Unidas, igualmente en los resultados de la Cumbre Mundial sobre igualdad de género en la aviación, discutida en la Asamblea A40-WP/406 hace mención sobre la urgente recolección mundial y análisis de datos desglosados sobre género para informar a los responsables de crear políticas e impulsar acciones y ejecución de las mismas, relacionadas con el género en el sector de la aviación.

2.2 En relación a lo antes expuesto, el Estado venezolano presenta que, de acuerdo a las estadísticas comparativas del personal femenino y masculino que labora en el INAC, el 50% de la alta gerencia (incluyendo gerentes generales, gerentes de línea y coordinadores de área) está representada por mujeres, mientras en el ámbito técnicos la representación es del 37,55% y administrativo en un 63, 52%, con respecto a los compañeros masculinos de acuerdo a las estadísticas presentadas por la Gerencia General de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Aeronáutica Civil (INAC); lo que demuestra el compromiso por lograr la meta establecida por las Naciones Unidas de la participación 50/50 (mujeres/hombres) para el 2030. El detalle se puede apreciar en el apéndice A de esta nota de estudio.

2.3 En consecuencia, la concientización sobre la igualdad de género se basa en un aspecto de cultura organizacional, donde debe prevalecer el respeto, la tolerancia y el reconocimiento de las competencias técnicas y profesionales de todos los que hacen parte del sector, sin importar el género.

2.4 Del mismo modo, las medidas que se deben propiciar deben estar enfocadas al fortalecimiento del sector, superando las barreras vinculadas a estereotipos que dificultan la participación de la mujer en la aviación civil.

## 3. **CONCLUSIÓN**

3.1 El sector aeronáutico está llamado a fomentar y apoyar la iniciativa de las Mujeres en la Aviación de la OACI, es por ello que se invita a la Asamblea a promover actividades que conduzcan a incentivar los derechos de la mujer para un mundo sostenible de inclusión y justicia, donde los avances sean significativos, con la esperanza de lograr la anhelada igualdad de género en la aviación civil internacional.

-----



APÉNDICE A

ESTADÍSTICAS COMPARATIVA DEL 2021 Y 2022  
DEL PERSONAL FEMENINO Y MASCULINO DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL INAC-VENEZUELA

1. Distribución de la relación entre el personal femenino/masculino en los niveles de las categorías profesionales de alto nivel, técnicos y administrativos

RELACIÓN DE TRABAJADORES INAC  
2DA. QUINCENA DE DICIEMBRE 2021

TOTAL PERSONAL:	2751	FEMENINO	MASCULINO	PORCENTAJE DEL PERSONAL FEMENINO
TRABAJADORES ACTIVOS:	2462	1027	1435	41,71%
TRABAJADORES PASIVOS:	289	152	137	52,60%

STATUS	Nº DE TRABAJADORES	FEMENINO	MASCULINO	PORCENTAJE DEL PERSONAL FEMENINO
TRABAJADORES ACTIVOS				
ALTO NIVEL	41	19	22	46,34%
TÉCNICOS AERONÁUTICOS	1232	458	774	37,18%
ADMINISTRATIVOS	328	208	120	63,41%

RELACIÓN DE TRABAJADORES INAC  
2DA. QUINCENA DE MAYO 2022

TOTAL PERSONAL:	2759	FEMENINO	MASCULINO	PORCENTAJE DEL PERSONAL FEMENINO
TRABAJADORES ACTIVOS:	2457	1036	1421	42,17%
TRABAJADORES PASIVOS:	302	163	139	53,97%

STATUS	Nº DE TRABAJADORES	FEMENINO	MASCULINO	PORCENTAJE DEL PERSONAL FEMENINO
TRABAJADORES ACTIVOS				
ALTO NIVEL	44	22	22	50,00%
TÉCNICOS AERONÁUTICOS	1257	472	785	37,55%
ADMINISTRATIVOS	318	202	116	63,52%

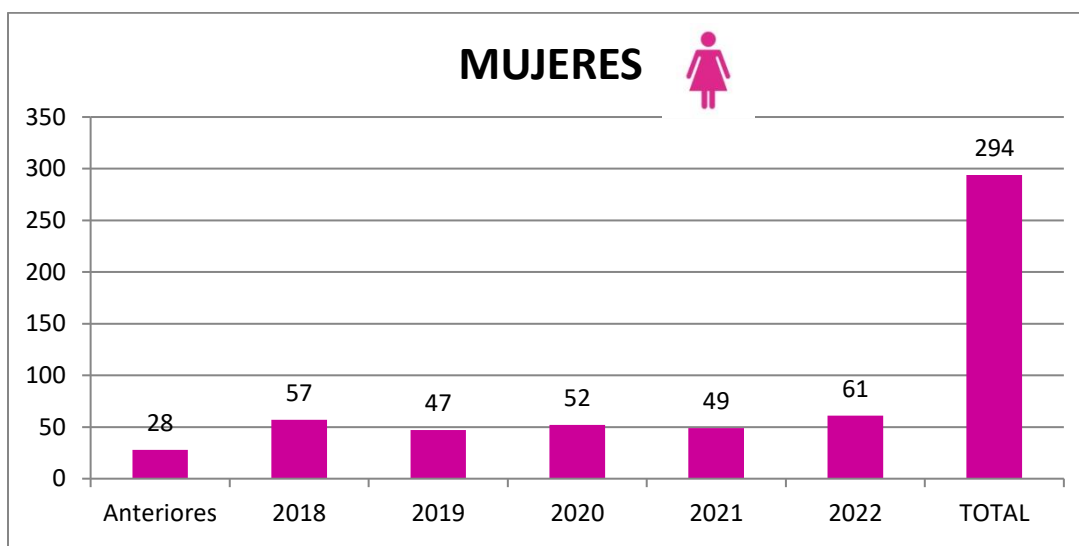
-----



## APÉNDICE B

### ESTADÍSTICAS COMPARATIVA DE LA CAPTACIÓN DE MUJERES EN EL CENTRO DE INSTRUCCIÓN AERONÁUTICA “MY. (AV) MIGUEL RODRÍGUEZ”

2. **Relación del incremento progresivo entre el año 2018 al actual, de la captación de mujeres para estudiar los diferentes sistemas de aviación civil, impartidos por el centro de instrucción del INAC**

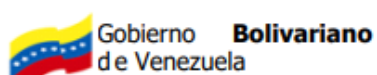




APÉNDICE C

CUADRO COMPARATIVO DE FEMENINAS Y MASCULINOS  
DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL DEL  
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE AERONÁUTICA  
“MY. (AV) MIGUEL RODRÍGUEZ”

3. Distribución de la Relación comparativa del año 2008 al 2022, de la captación femenina/masculino para estudiar las diferentes carreras del sector dentro del Instituto Universitario de Aeronáutica “MY. (AV) Miguel Rodríguez”



Instituto Universitario de Aeronáutica  
Mayor (Av) "Miguel Rodríguez"



MATRICULA					
AÑO	FEMENINAS	%	MASCULINOS	%	TOTAL
2008	34	53,1%	30	46,9%	64
2009	35	48,6%	37	51,4%	72
2010	41	52,6%	37	47,4%	78
2011	53	37,9%	87	62,1%	140
2012	75	41,7%	105	58,3%	180
2013	59	34,5%	112	65,5%	171
2014	122	33,5%	242	66,5%	364
2015	111	31,7%	239	68,3%	350
2016	101	31,0%	225	69,0%	326
2017	131	39,0%	205	61,0%	336
2018	135	43,4%	176	56,6%	311
2019	171	47,0%	193	53,0%	364
2020	172	38,4%	276	61,6%	448
2021	214	43,5%	278	56,5%	492
2022	279	49,9%	280	50,1%	559