



**Cuestión 4A del
Orden del Día:**

**Iniciativas para el desarrollo y sostenimiento del transporte aéreo en la
Región**

Compromiso de promover la igualdad de Género y el Desarrollo de la Mujer en la aviación

(Nota presentada por URUGUAY)

RESUMEN	
Esta nota de estudio presenta un Proyecto Piloto sobre la Igualdad de Género en la Aviación Civil.	
Referencias: Resolución A41-26 Conclusión GREPECAS/20/09 APOYO A LA IGUALDAD DE GENERO – PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR MUNDIAL DE LA AVIACIÓN.	
Objetivos Estratégicos de la OACI:	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad y eficiencia de la navegación aérea• Desarrollo económico del transporte aéreo• Protección del medio ambiente

1. Introducción

1.1 La Asamblea de OACI en su 41 Período de Sesiones, mediante la Resolución A41-26, reafirmó su compromiso de promover la igualdad de género y el desarrollo de la mujer apoyando el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la ONU:

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, incluso tratando de lograr la meta a la que se aspira de 50-50 (mujeres-hombres) para 2030 en todos los niveles de puestos de las categorías profesional y superior en el sector de la aviación mundial.

1.2 El equipo de OACI SAM junto con la Dinacia-Uruguay en cumplimiento con la CONCLUSIÓN GREPECAS 20/15 Apoyo a la igualdad de Género-Promoción de la participación de las Mujeres en el sector mundial de la Aviación, decidió iniciar un estudio sobre el porcentaje de mujeres que ocupan actualmente los niveles de puestos de las categorías profesional y superior en el sector de la aviación en Uruguay como proyecto piloto en el que participaron Instituto Uruguayo de Meteorología (INUMET), el Concesionario del Aeropuerto de Carrasco Puertas del SUR (PDS) y la DINACIA.

2. Discusión

2.1 El objetivo de esta Nota de Estudio es compartir los desafíos y resultados de esta iniciativa a efectos de presentar a los Directores Generales los logros y acciones en favor de este tema, desarrollar

oportunidades, identificar obstáculos y sesgos que dificultan la carrera de las mujeres en el sector de la aviación civil y la industria y establecer un Guía de Asesoramiento.

2.2 Se utilizó la herramienta de análisis de brecha de género WEP de ONU Mujeres, nombrándose un contacto principal que completó la evaluación coordinando con un equipo para recopilar la información relevante sobre la brecha de género. La herramienta cubrió las políticas y prácticas de las empresas/administración relacionadas con el liderazgo, el lugar de trabajo y la comunidad.

2.3 Los resultados incluyeron una puntuación general, así como el progreso en diferentes enfoques para el empoderamiento de las mujeres.

3. **Resultados**

3.1 Los resultados se midieron dentro de los siguientes porcentajes:

Principiante 0 – 25% Intermedio 25 – 50% Avanzado 50 – 75% Líder 75 – 100%

¿Se constató que los valores tanto de DINACIA como de INUMET oscilaban entre los de Principiantes considerado como un “Excelente comienzo!”

Se considera que se estaría en las primeras etapas de reconocer la importancia de la igualdad de género.

Se tiene algunas políticas o programas vigentes que vienen facilitando el progreso hacia la igualdad de género, pero se ha identificado que existen otras oportunidades para obtener más logros.

Para empezar, debemos considerar la necesidad de formalizar un compromiso por parte de la administración de que la igualdad de género no es sólo un derecho humano, sino que es positivo para la empresa/Administración, y elaborar una estrategia para garantizar un enfoque más consistente con el desarrollo de políticas de igualdad de género.

El camino para lograr la igualdad de género puede haber empezado, y con los documentos guía se puede acelerar el ritmo de cambio.

El Concesionario de Aeropuertos alcanzó un porcentaje de Intermedio ¡Logrando avances!

Donde la empresa reconoce la importancia de la igualdad de género y toma medidas concretas para introducir políticas y prácticas, pero todavía se encuentra en vías de lograr un enfoque estratégico para implementar su compromiso, así como para medir e informar sobre el avance.

4. **Acción sugerida**

4.1 Se invita a la Reunión a:

- a) Consultar los recursos pertinentes para fortalecer el enfoque que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades
- b) Revisar los resultados para que un equipo discuta fortalezas y oportunidades, se desarrolle un plan de acción y comenzar la generación de un KPI de Género.