



**Cuestión 4 del
Orden del Día:**

**CREACIÓN DE CAPACIDAD DE MEDICIÓN Y OBSERVATORIO
REGIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

(Nota presentada por Chile)

RESUMEN

El presente documento propone a la RAAC acciones tendientes a la creación de capacidad de medición de avances en actividades y aspiraciones para la promoción de la igualdad de género y el fomento del desarrollo de las mujeres en el sector aeronáutico de la región sudamericana y un Observatorio Regional para la gestión de datos asociados. Esta iniciativa se enmarca en las directrices internacionales establecidas por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y responde a compromisos adoptados en la Asamblea A-41, así como a los acuerdos previos alcanzados en la RAAC/17.

Referencias:

- Resolución de la Asamblea A41-26
- Informe de la Décimo Séptima Reunión de Autoridades de Aviación Civil de la Región SAM (RAAC/17) Carta Ref.: LT 2/31.1 – SA286 de fecha 05 de junio.

Objetivos Estratégicos de la OACI:

- *Desarrollo económico del transporte aéreo*

1. INTRODUCCIÓN

La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), como organismo especializado de las Naciones Unidas, ha ratificado su compromiso con la promoción de la igualdad de género como un eje esencial para alcanzar un desarrollo sostenible en el ámbito de la aviación mundial. Este compromiso está estrechamente alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 de las Naciones Unidas, que busca "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

En el contexto de la Asamblea A-41 de la OACI, celebrada en octubre de 2022, se adoptó el Programa para la Igualdad de Género, cuyo propósito fundamental radica en fomentar la participación femenina en el sector de la aviación a nivel global. Este programa aspira a alcanzar una distribución equitativa de género, estableciendo como meta un equilibrio del 50-50 en todos los niveles profesionales y de gestión para el año 2030. En este sentido, se exhorta a los Estados a implementar políticas inclusivas y equitativas, dirigidas a la promoción del liderazgo femenino y a la eliminación de las barreras estructurales que han limitado históricamente la participación de las mujeres en esta industria estratégica.

Entre las directrices más destacadas de dicha Asamblea se incluye la necesidad de priorizar la igualdad de género al designar candidatos para puestos superiores tanto en la Secretaría de la OACI como en los órganos de toma de decisiones del sector aeronáutico. Además, se subraya la importancia de demostrar un compromiso tangible mediante la formulación e implementación de programas que fortalezcan las oportunidades profesionales para las mujeres en ámbitos técnicos y gerenciales. Asimismo, se incentiva a los Estados a colaborar estrechamente con la OACI, compartiendo experiencias y modelos exitosos, así como a desarrollar iniciativas conjuntas que faciliten el acceso de las mujeres a la educación y a las carreras vinculadas al sector de la aviación.

2. DISCUSIÓN

2.1. Contexto global y regional

El sector de la aviación civil constituye una industria estratégica que desempeña un papel crucial al conectar economías, promover el comercio global y facilitar el intercambio cultural. Sin embargo, esta industria continúa caracterizándose por una marcada desigualdad de género, que se refleja en cifras globales alarmantes: únicamente el 4% de los pilotos comerciales y el 6% de los directores ejecutivos de aerolíneas son mujeres, según datos de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA). De manera similar, la representación femenina en áreas técnicas, como la ingeniería aeronáutica y el control del tránsito aéreo, sigue siendo limitada.

Diversos factores estructurales y culturales perpetúan esta desigualdad. Entre ellos, destacan la falta de programas de mentoría, el acceso restringido a becas, los sesgos en los procesos de contratación y las barreras en el ámbito educativo. Organizaciones internacionales como la OACI, la IATA y la Sociedad Internacional de Mujeres Pilotos (ISWAP) han implementado esfuerzos significativos para cerrar estas brechas. Una de las iniciativas más destacadas es "25by2025" de la IATA, es aumentar el número de mujeres en puestos de alto nivel y en áreas subrepresentadas en un 25 %, o hasta un mínimo del 25 % para 2025.

En la región sudamericana, este panorama global se replica con similar intensidad. La participación femenina en el sector aeronáutico es especialmente baja, con menos del 5% de los pilotos comerciales siendo mujeres. Además, en actividades técnicas como el control del tránsito aéreo y el mantenimiento aeronáutico, su representación no supera el 3%. Estos datos reflejan barreras estructurales y culturales que históricamente han restringido el acceso de las mujeres a carreras técnicas en el sector.

La falta de datos desagregados por género constituye uno de los principales obstáculos para diagnosticar con precisión la situación actual y diseñar políticas eficaces en la región.

Por otro lado, la insuficiencia de programas de capacitación y mentoría dirigidos específicamente a mujeres afecta negativamente su desarrollo profesional, especialmente en roles técnicos y operativos. Además, los estereotipos culturales asociados a la aviación como una industria masculina desincentivan a las niñas y jóvenes a considerar esta carrera como una opción profesional viable, mientras que la escasez de modelos femeninos a seguir, refuerza estas percepciones.

En este contexto, aunque algunos Estados de la región han comenzado a aplicar políticas inclusivas, los avances son aún insuficientes. Persisten desafíos significativos que exigen una acción coordinada a nivel regional para superar estas barreras.

2.2. Integración de la perspectiva de género: un enfoque integral

La **integración de la perspectiva de género** se erige como una estrategia clave para transformar el sector aeronáutico en un modelo inclusivo que reconozca y aborde las desigualdades existentes. En el ámbito de

la aviación civil, su implementación requiere revisar sistemas y estructuras organizacionales, de modo que hombres y mujeres dispongan de iguales oportunidades de acceso, desarrollo y participación en todos los niveles.

Históricamente, los estándares técnicos y normativos rigurosos de la aviación han favorecido a los hombres. En este contexto, **integrar la perspectiva de género** implica incorporarla en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación de políticas y programas, abarcando tanto las barreras estructurales como los sesgos implícitos en las decisiones organizacionales.

En el sector aeronáutico, este enfoque supone revisar las políticas de contratación, capacitación y promoción, así como garantizar un acceso equitativo a la formación técnica y a oportunidades laborales para las mujeres. De igual manera, promueve la sostenibilidad de la industria al fortalecer su capacidad de innovación y respuesta ante desafíos globales.

Este proceso exige la participación de todos los actores del sector —autoridades nacionales, empresas privadas y organismos internacionales— y debe contemplar la recolección sistemática de datos desagregados, la formación de alianzas estratégicas y la transformación cultural a través de campañas de concientización y sensibilización.

2.3 Necesidad de un enfoque regional

El avance hacia la igualdad de género en la aviación civil requiere estrategias que trasciendan los esfuerzos individuales de los Estados y fomenten un enfoque coordinado a nivel regional. Dado que la aviación es, por naturaleza, un sistema interconectado que supera fronteras, las políticas sobre igualdad de género también deben reflejar esta interdependencia. La colaboración entre los países de una misma región permite abordar desafíos comunes y compartir recursos, experiencias y mejores prácticas para enfrentar las brechas de género en la industria.

En este contexto, un enfoque regional coordinado ofrecería beneficios significativos al maximizar recursos y fortalecer el impacto de las políticas implementadas. Dicho enfoque permitiría, por ejemplo, el intercambio de experiencias exitosas entre países que han avanzado en igualdad de género, así como la optimización de recursos económicos y técnicos mediante la creación de programas de capacitación y mentoría regionales.

El monitoreo y la evaluación conjunta se presentan como elementos esenciales para garantizar el progreso. Un enfoque regional permite establecer indicadores de desempeño aplicables a todos los Estados miembros, lo que facilita la evaluación de avances en igualdad de género en el sector. No obstante, esta perspectiva regional debe integrarse con la cooperación internacional, incluyendo organismos como la CLAC, IATA, entre otros, para acceder a financiamiento, asistencia técnica y redes globales de conocimiento.

2.4 Intercambio de buenas prácticas. Avances de Chile y su impacto en el sector aeronáutico

Chile ha impulsado políticas públicas en materia de género enfocadas en eliminar barreras estructurales que tradicionalmente han limitado la participación femenina en el sector aeronáutico. Estas iniciativas cuentan con respaldo institucional y se alinean con los lineamientos de la OACI.

Una de las principales medidas es la Política de Género y Lenguaje No Discriminatorio, aplicada en la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC). Dicho instrumento promueve un lenguaje inclusivo y orienta las comunicaciones internas y externas para visibilizar la diversidad del personal. Como resultado,

se han actualizado documentos institucionales, manuales operativos y protocolos, generando mayor sensibilización.

Además, Chile ha desarrollado programas de capacitación y sensibilización en temas de género, que han alcanzado al 25% del personal total de la DGAC y al 50% de quienes ocupan cargos directivos. Estos programas incluyen talleres interactivos, análisis de casos y capacitaciones en línea, fomentando una cultura organizacional que valore la diversidad y respete los derechos humanos.

Otro avance significativo es la creación de la Unidad de Género en la DGAC, encargada de supervisar la implementación de estas políticas, coordinar actividades de sensibilización y gestionar protocolos de actuación en casos de violencia de género o discriminación laboral.

Chile también ha adherido a la iniciativa “25by2025” de la IATA, comprometiéndose a incrementar la representación femenina en cargos de liderazgo y en áreas subrepresentadas. Se han aplicado procesos de selección inclusivos y protocolos para abordar la violencia de género y el acoso laboral, garantizando un entorno seguro y respetuoso. Esto incluye guías de primera respuesta, canales confidenciales de denuncia y capacitaciones específicas para líderes y supervisores.

La participación activa del Estado de Chile en organismos internacionales, como el Grupo Ad Hoc de Igualdad de Género de la CLAC, ha sido reconocida por organizaciones como 50+1, destacando, por ejemplo, el nombramiento de mujeres chilenas en el Consejo de la OACI.

Los resultados de estas iniciativas son visibles en el aumento gradual de la representación femenina en cargos de liderazgo, diversificando las perspectivas de la toma de decisiones, y en cambios culturales que favorecen la equidad, especialmente en áreas técnicas donde las mujeres han estado históricamente subrepresentadas.

2.4 Conclusiones

La igualdad de género en la aviación civil es un desafío crítico que exige un enfoque integral y una acción coordinada a nivel regional e internacional. La identificación de ítems propios de cada Estado que se alineen con objetivos de promoción de la igualdad de género y fomento del desarrollo de las mujeres, que sean medibles y comparables nos permitirá la elaboración de indicadores clave de desempeño o métricas que serán esenciales en la consolidación de los progresos que se logren en esta materia. El compromiso y la acción decidida permitirán construir un futuro más inclusivo y equitativo para la industria aeronáutica

3. Acciones sugeridas

Se invita a la reunión a:

a. que los Estados, con apoyo de la Secretaría identifiquen ítems nacionales medibles y comparables orientados a la promoción de la igualdad de género y fomento del desarrollo de las mujeres en el sector aeronáutico de la región sudamericana; que incluyan, preferiblemente, al menos los siguientes

conceptos:

- i. Participación femenina en roles técnicos y de representación femenina en cargos de liderazgo,
- ii. Formación y mentoría,
- iii. Sensibilización,
- iv. Fortalecimiento institucional.

- b. que los Estados, con apoyo de la Secretaría, identifiquen y enlacen con otros grupos regionales afín, fomentando sinergia que ayude al logro de a) anterior y/o prevenga la duplicación de esfuerzos.
- c. que los Estados acuerden la creación de indicadores clave de desempeño (KPI) basados en a) anterior.
- d. que discuta y decida sobre la conveniencia de la creación de un Observatorio Regional cuyo propósito sea monitorear los avances y analizar datos desagregados obtenidos; así como promover el intercambio de buenas prácticas asociadas a la promoción de la igualdad de género y fomento del desarrollo de las mujeres en el sector aeronáutico de la región sudamericana.
- e. si concurre, solicitar a la Secretaría proponer a la reunión, para su aprobación, los Términos de Referencia del Observatorio Regional y circular la correspondiente carta a los Estados solicitando la denominación de puntos focales nombrados para integrar dicho observatorio.

- FIN -