



CLAC/GEPEJTA/57-NI/03

10/11/24

**QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA REUNIÓN DEL GRUPO DE EXPERTOS EN ASUNTOS POLÍTICOS,
ECONÓMICOS Y JURÍDICOS DEL TRANSPORTE AÉREO (GEPEJTA/57)**

(Brasilia, Brasil, 13 y 14 de noviembre de 2024)

Cuestión 10 del

Orden del Día: Propuestas Grupo Ad hoc de Igualdad de Género en la Aviación.

Igualdad de género en la Aviación

(Nota de informativa presentada por el Grupo Ad Hoc)

1. El Grupo Ad Hoc, sobre Igualdad de género, solicito a la Secretaría presentar el Informe Adjunto referido a: "Encuesta de igualdad de género regional en las autoridades de aviación civil de Latinoamérica y el Caribe".

Medidas Propuestas:

2. Se invita al GEPEJTA a tomar nota del documento presentado.



CLAC LACAC

GRUPO ADHOC IGUALDAD DE GÉNERO



INFORME

ENCUESTA DE IGUALDAD DE
GÉNERO REGIONAL EN LAS
AUTORIDADES DE AVIACIÓN
CIVIL DE LATINOAMÉRICA Y EL
CARIBE



2024

ÍNDICE

I. Introducción	4
II. Análisis de Participación de Mujeres en las Autoridades de Aviación Civil	6
A. Distribución General de Género en las AAC.....	6
B. Distribución de género en posiciones de jefatura	7
C. Distribución de mujeres en cargos directivos	9
D. Distribución de género en áreas operativas y administrativas.....	12
III. Análisis de Acciones para Fomentar la Incorporación de Mujeres en Carreras Aeronáuticas	16
A. Disponibilidad de centros de instrucción aeronáutica	16
B. Campañas comunicacionales dirigidas a mujeres	16
C. Políticas de admisión con enfoque de género en centros de instrucción ...	18
IV. Avances en Materia de Igualdad de Género en las AAC	19
A. Políticas de igualdad de género en las AAC	19
B. Medidas de conciliación laboral-familiar	21
C. Infraestructura que permita que las mujeres tengan las facilidades para llevar a cabo sus labores maternas.....	23
V. Conclusiones	26
VI. Acciones Propuestas	29
VII. Anexos	32
A. Encuesta sobre igualdad de género	32

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Gráfico N°1. Distribución de género en las organizaciones de aviación civil	6
Gráfico N°2. Distribución de género en las organizaciones de aviación civil por país	7
Gráfico N°3. Proporción de género en posiciones de jefatura en las AAC	8
Gráfico N°4. Proporción de género en posiciones de jefatura en las AAC, por país	8
Gráfico N°5. Distribución de mujeres en cargos de jefatura.	9
Gráfico N°6. Distribución de mujeres Directoras, comparativa por país.....	10
Gráfico N°7. Distribución de mujeres Subdirectoras, comparativa por país	11
Gráfico N°8. Distribución de mujeres en Jefaturas intermedias, comparativa por país.....	12
Gráfico N°9: Distribución de género en áreas operativas y administrativas	13
Gráfico N°10: Distribución de género en áreas operativas, por país	14
Gráfico N°11: Distribución de género en áreas administrativas, por país.....	15
Gráfico N°12: Estados que implementan campañas comunicacionales dirigidas a mujeres	17
Gráfico N°13: Existencia de políticas de admisión basadas en género en centros de instrucción aeronáutica.....	18
Gráfico N°14: Proporción de AAC con políticas de igualdad de género	20
Gráfico N°15: Proporción de Estados con políticas de igualdad de género	21
Gráfico N°16: Proporción de AAC con medidas de conciliación laboral-familiar	22
Gráfico N°17. Proporción de AAC con infraestructura adecuadas para las labores maternas	24
Tabla N°1. Encuesta sobre igualdad de género	25
Tabla N°2. Encuesta sobre igualdad de género	32

I. Introducción

La igualdad de género en el ámbito de la aviación civil representa un desafío crucial para las autoridades aeronáuticas en América Latina y el Caribe, donde históricamente las mujeres han estado subrepresentadas en diversos niveles y áreas de trabajo.

En el escenario descrito es que la CLAC, a través de su Grupo Adhoc de Género, conformado por representantes de Chile, Costa Rica, Perú, República Dominicana y Uruguay, ha promovido una iniciativa de diagnóstico regional para identificar y analizar la situación actual de la igualdad de género en las Autoridades de Aviación Civil (AAC) de sus Estados miembros.

Este estudio responde a la necesidad de medir y entender la presencia y participación femenina en un sector caracterizado históricamente por una subrepresentación de mujeres, tanto en niveles operativos como en posiciones de liderazgo.

El levantamiento de información diagnóstica se realizó por medio de una encuesta¹ que tuvo como objetivo obtener datos concretos sobre:

1. Analizar la participación de mujeres en la fuerza laboral de las autoridades de aviación civil.
2. Identificar las iniciativas que facilitan el ingreso de mujeres a carreras aeronáuticas.
3. Evaluar los avances en políticas de igualdad de género en el ámbito institucional y estatal.

La encuesta fue respondida por 16 de los 22 Estados miembros de CLAC, representando una tasa de respuesta del 73% y abarcando un periodo de recolección de datos entre agosto y septiembre de 2024.

Para efectuar el análisis de la lectura del presente documento, se debe considerar que los resultados corresponden al periodo temporal desde agosto a

¹ Anexo A: Encuesta completa.

septiembre del presente año y que el porcentaje total de cada pregunta se calcula en base a los Estados que sí contestaron la encuesta². Finalmente, es preciso tener en cuenta que, en el caso específico de República Dominicana, los resultados corresponden a la suma de ambas autoridades aeronáuticas.

² Países que no respondieron: Aruba, Belice, Honduras, Jamaica, Nicaragua y Panamá.

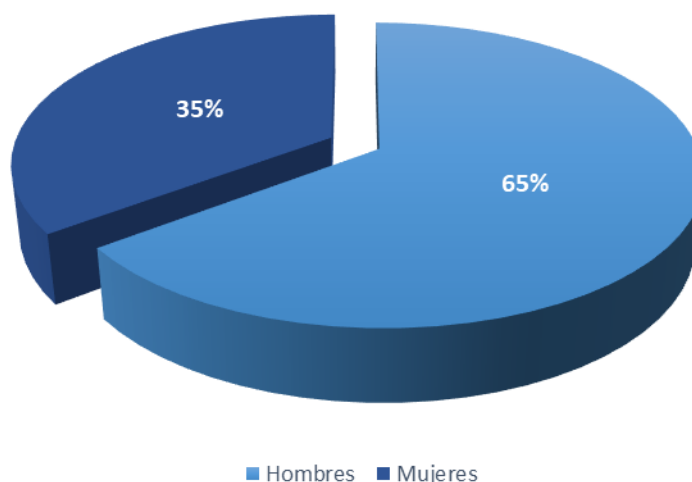
II. Análisis de Participación de Mujeres en las Autoridades de Aviación Civil

Esta sección explora la participación de las mujeres en distintos niveles de responsabilidad y áreas dentro de las AAC, examinando su representación en comparación con la de los hombres, y la distribución de género en posiciones de jefatura, áreas operativas y administrativas. Este diagnóstico permite identificar las principales barreras y oportunidades para avanzar hacia la igualdad de género en la aviación civil de la región.

A. Distribución General de Género en las AAC

La distribución general de género en las Autoridades de Aviación Civil (AAC) en la región de América Latina y el Caribe muestra una marcada desigualdad, con un 65% de hombres y un 35% de mujeres. Este desfase evidencia la presencia de barreras significativas para la inclusión de mujeres en el sector, lo que plantea un desafío en términos de igualdad de oportunidades y equidad en el acceso a roles en este campo.

Gráfico N°1. Distribución de género en las organizaciones de aviación civil



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, algunos países presentan una distribución de género más equilibrada, destacando el caso de Cuba, donde la representación femenina supera el 50%.

Gráfico N°2. Distribución de género en las organizaciones de aviación civil por país



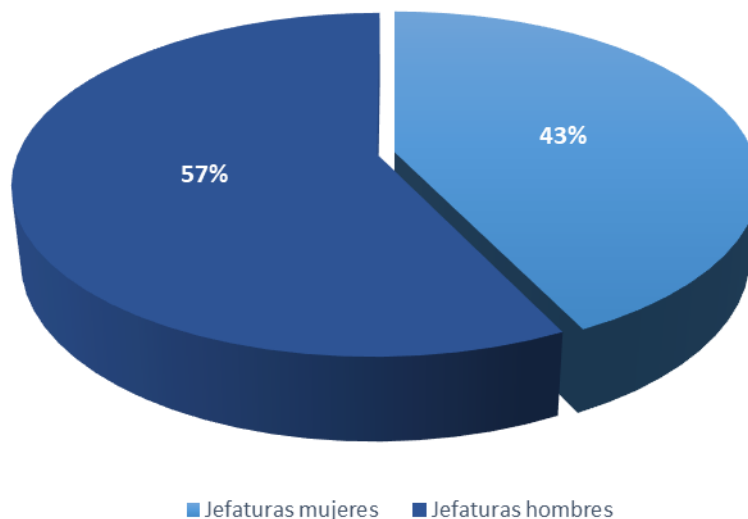
Fuente: Elaboración propia.

Este hallazgo invita a explorar en profundidad qué factores específicos en ciertos países han facilitado este equilibrio de género y cómo pueden adaptarse y replicarse en otros Estados de la región con menor representación femenina.

B. Distribución de género en posiciones de jefatura

El análisis de la distribución de género en posiciones de jefatura dentro de las AAC refleja una situación de relativa paridad, evidenciado que, dentro de la estructura organizativa de las Autoridades Aeronáuticas que participaron en la encuesta, existe un 43% de mujeres en dichos puestos.

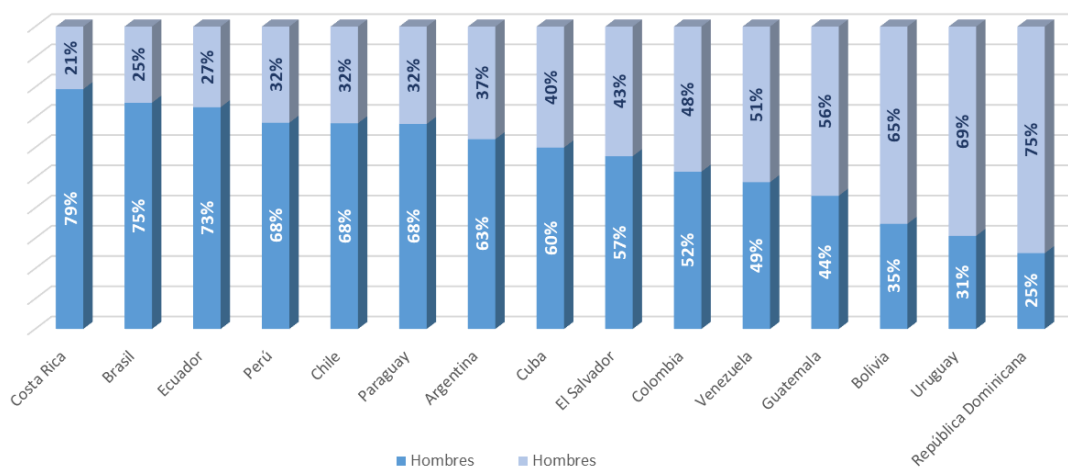
Gráfico N°3. Proporción de género en posiciones de jefatura en las AAC³



Fuente: Elaboración propia.

Aunque estos datos parecen indicar un progreso hacia la igualdad de género, lo cierto es que ello está influido por un alto porcentaje de mujeres en niveles intermedios de responsabilidad, sin embargo, esta representación no se extiende a los niveles de alta dirección ni subdirección, donde las mujeres continúan estando significativamente subrepresentadas.

Gráfico N°4. Proporción de género en posiciones de jefatura en las AAC, por país⁴



Fuente: Elaboración propia.

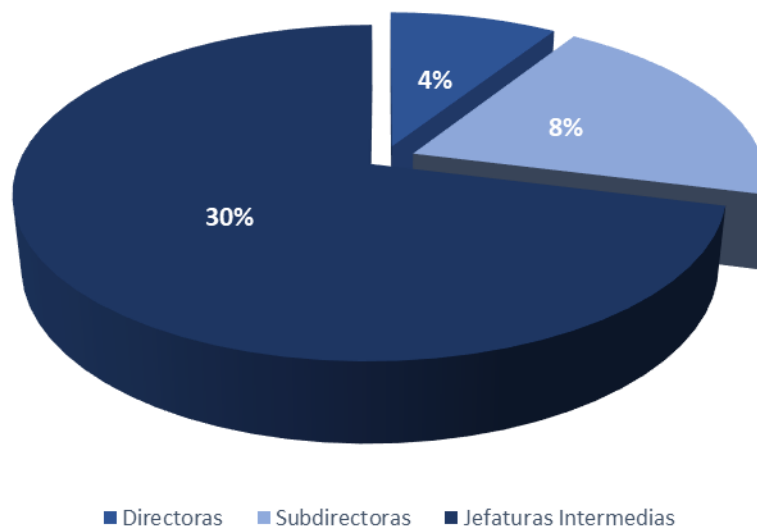
³ No se considera Estado de México por error muestral.

⁴ No se considera Estado de México por error muestral.

C. Distribución de mujeres en cargos directivos

La participación femenina en cargos directivos dentro de las Autoridades de Aviación Civil (AAC) sigue siendo limitada. Según los datos recopilados, solo un 4% de las mujeres ocupan posiciones de alta dirección en estas organizaciones, lo que refleja una marcada desigualdad en los niveles de toma de decisiones. Aunque algunas mujeres han logrado acceder a roles de liderazgo, la mayoría no ha alcanzado los niveles más altos, lo cual reduce la diversidad en la toma de decisiones estratégicas y limita la influencia femenina en la gestión organizacional.

Gráfico N°5. Distribución de mujeres en cargos de jefatura⁵.

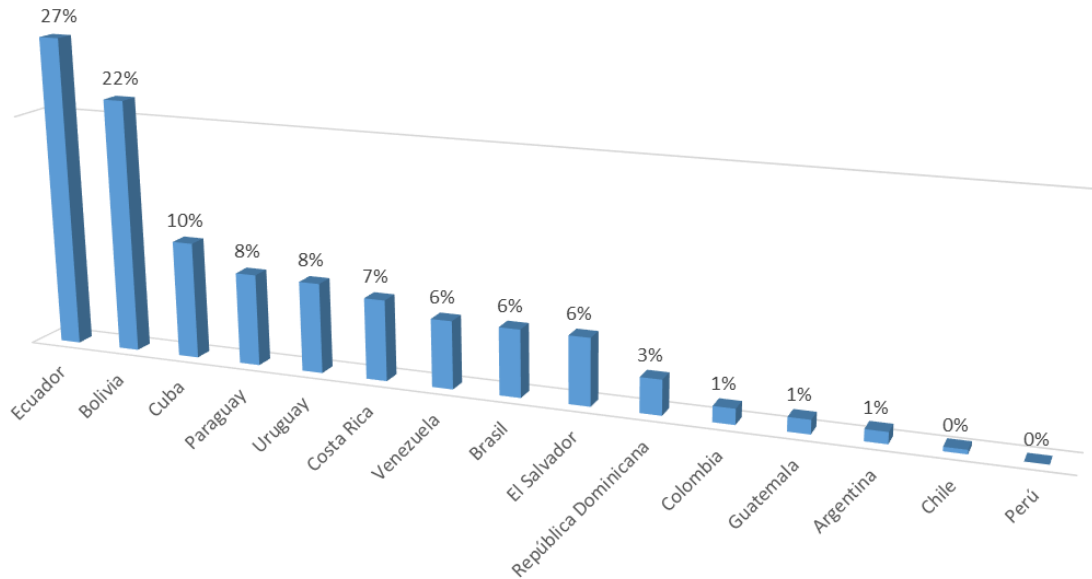


Fuente: Elaboración propia.

En un análisis más detallado, podemos observar que la proporción de mujeres en cargos directivos varía considerablemente entre los países, con algunos Estados mostrando un mayor avance hacia la equidad de género en sus posiciones intermedias, mientras que otros aún presentan una subrepresentación significativa.

⁵ No se considera Estado de México por error muestral.

Gráfico N°6. Distribución de mujeres Directoras, comparativa por país⁶



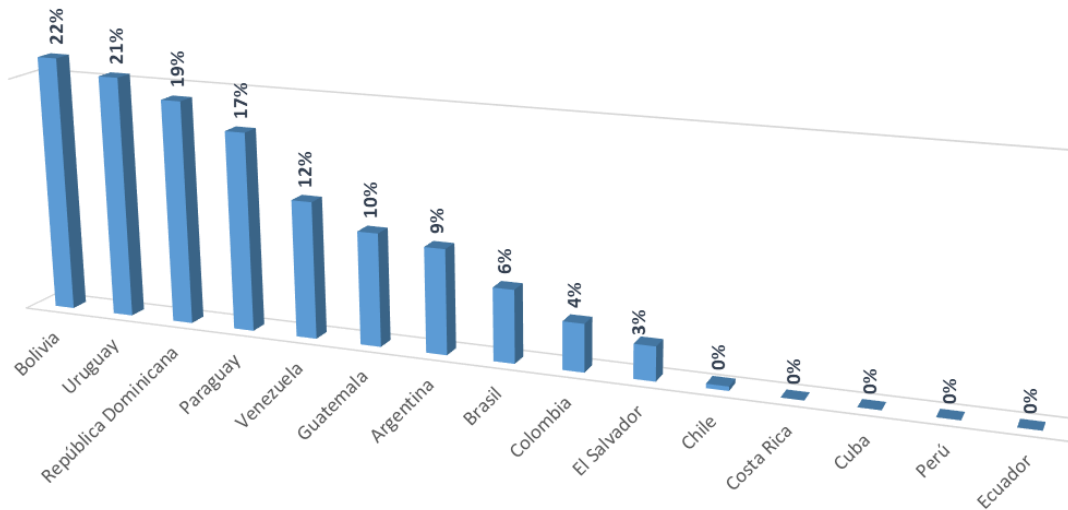
Fuente: Elaboración propia.

La falta de apoyo para avanzar hacia niveles superiores, junto con las barreras culturales y estructurales, impide que muchas mujeres asciendan de manera equitativa.

La desigualdad anterior, se replica al analizar la distribución de subdirectoras en los distintos países que, aunque evidencian un avance mayor que en la posición más alta, continúa siendo una representación menor, siendo el país que mayor mujeres subdirectoras posee, Bolivia, aunque con un acotado 22%.

⁶ No se considera Estado de México por error muestral.

Gráfico N°7. Distribución de mujeres Subdirectoras, comparativa por país⁷



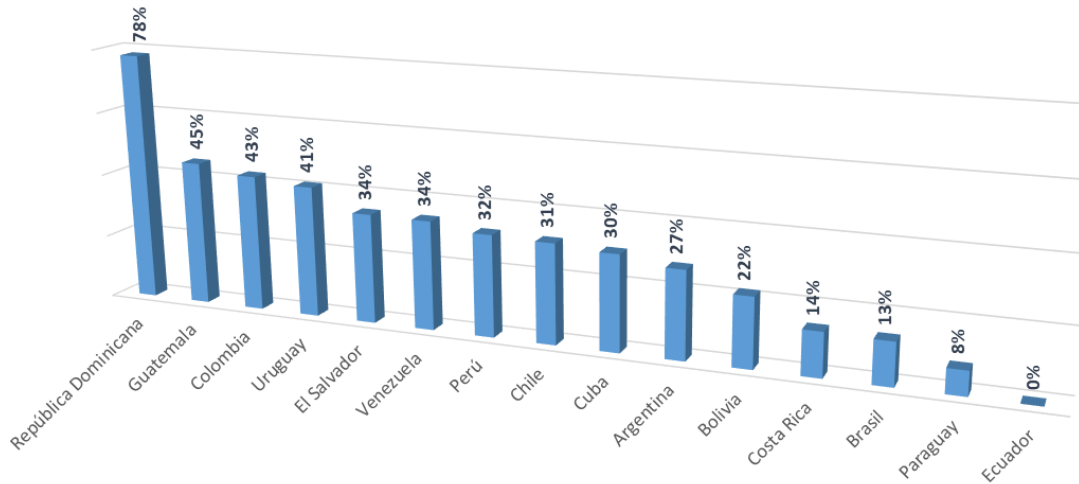
Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la representación femenina en el nivel de subdirección es relativamente mayor que en el nivel de dirección, pero sigue estando por debajo de lo deseable en todos de los Estados miembros.

Por otra parte, a nivel de jefaturas intermedias, la representación femenina general es del 30%, lo que indica un progreso relativo en comparación con los niveles de dirección y subdirección. Este nivel de representación en jefaturas intermedias es una oportunidad para continuar fortaleciendo el talento femenino, ya que muchas de estas mujeres tienen el potencial de ascender a cargos directivos con el apoyo adecuado. Sin embargo, la falta de políticas de desarrollo profesional basadas en méritos sigue limitando el avance de las mujeres hacia roles de liderazgo estratégico.

⁷ No se considera Estado de México por error muestral.

Gráfico N°8. Distribución de mujeres en Jefaturas intermedias, comparativa por país⁸



Fuente: Elaboración propia.

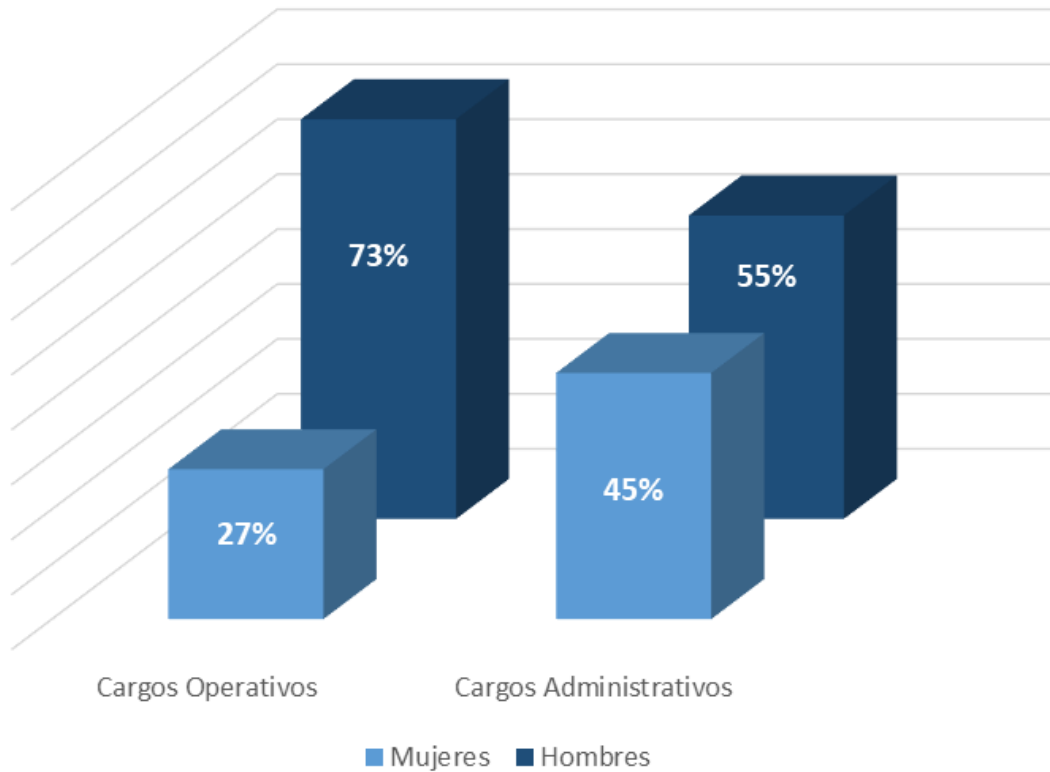
El gráfico de jefaturas intermedias muestra una distribución que varía entre los países, con algunos avanzando en la equidad de género en esta categoría y otros rezagados. Este análisis permite identificar cuáles prácticas de desarrollo profesional y promoción podrían ser implementadas de manera efectiva en los países que presentan una menor representación de mujeres en jefaturas intermedias.

D. Distribución de género en áreas operativas y administrativas

El análisis de la distribución de género en áreas operativas y administrativas dentro de las AAC muestra una segmentación de roles por género a nivel regional. Los datos revelan que el 45% de las mujeres se desempeñan en funciones administrativas, en comparación con solo un 27% en áreas operativas.

⁸ No se considera Estado de México por error muestral.

Gráfico N°9: Distribución de género en áreas operativas y administrativas⁹

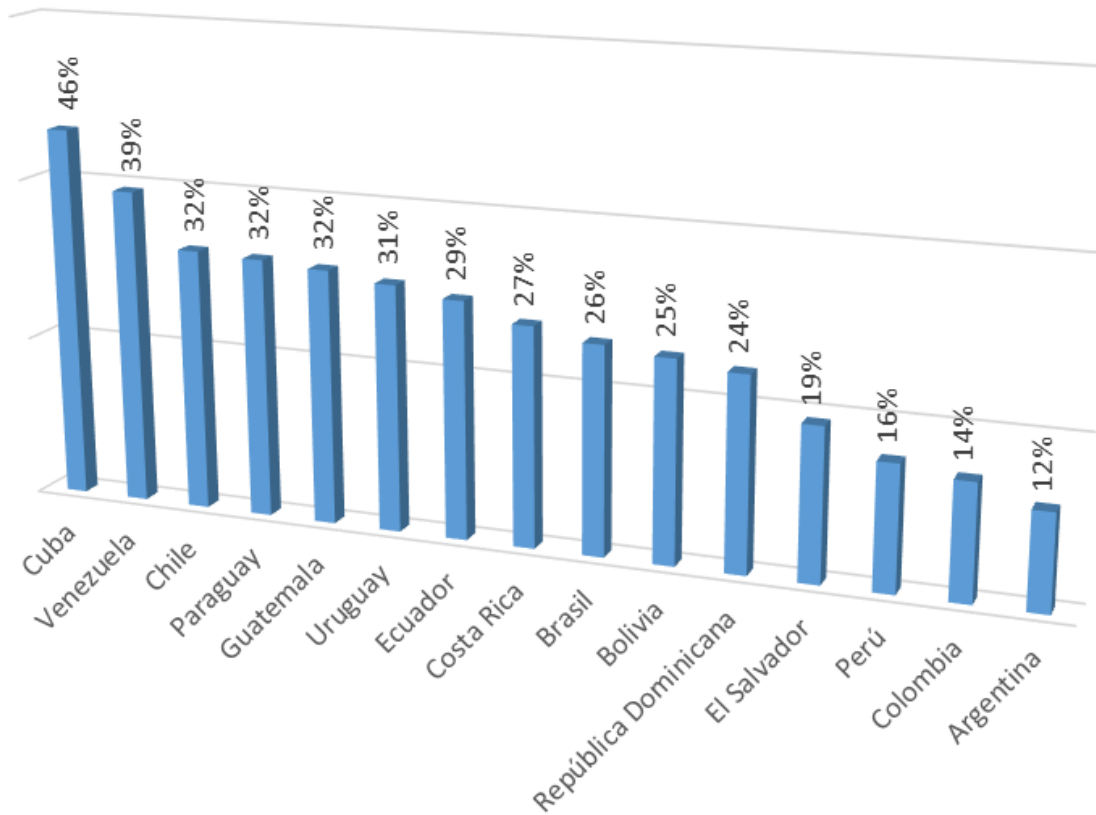


Fuente: Elaboración propia.

Esto indica una tendencia hacia la concentración femenina en roles administrativos, mientras que los hombres dominan los roles operativos, los cuales suelen estar asociados a un mayor nivel de responsabilidad, visibilidad y oportunidades de avance dentro de la organización.

⁹ No se considera Estado de México por error muestral.

Gráfico N°10: Distribución de género en áreas operativas, por país¹⁰

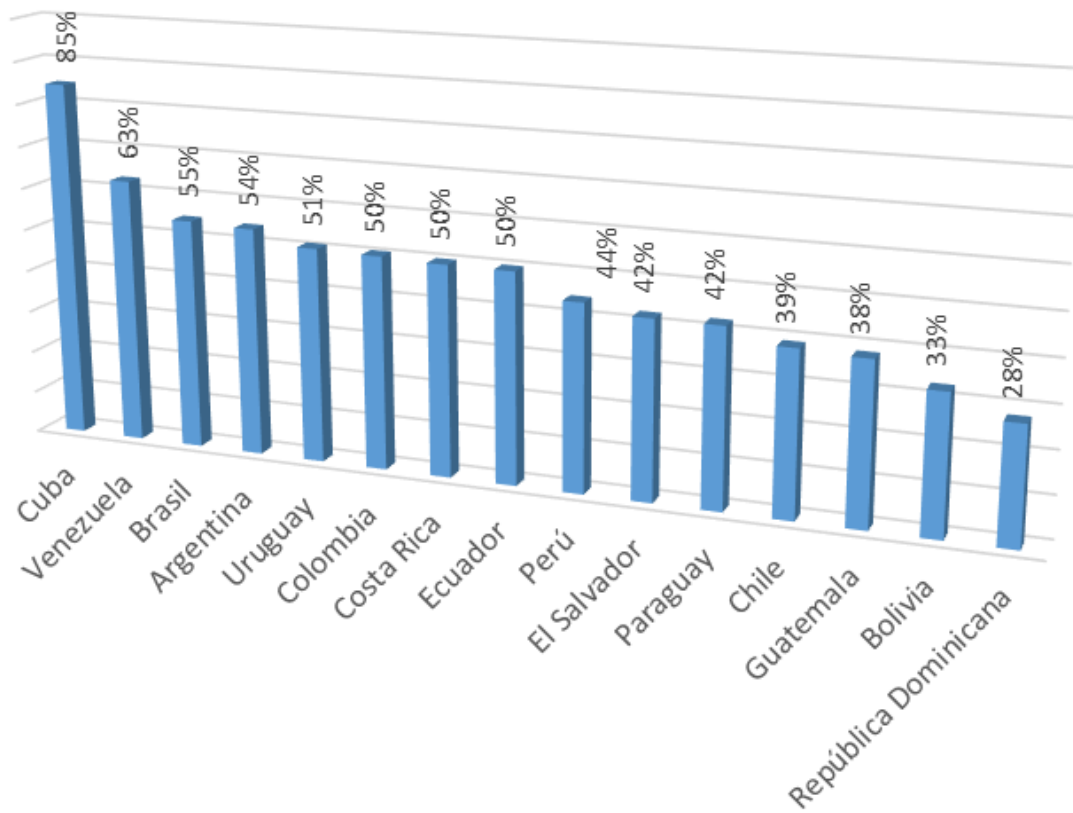


Fuente: Elaboración propia.

Para complementar el análisis de la segmentación laboral por género, es importante observar la situación en el ámbito administrativo. El alto porcentaje de mujeres en funciones administrativas, en comparación con áreas operativas, sugiere que el desarrollo profesional de las mujeres en el sector aeronáutico puede estar limitado a roles de soporte, en lugar de roles técnicos y de liderazgo. Este fenómeno podría ser el resultado de sesgos históricos y culturales que han llevado a una división de roles en función del género.

¹⁰ No se considera Estado de México por error muestral.

Gráfico N°11: Distribución de género en áreas administrativas, por país¹¹



Fuente: Elaboración propia.

¹¹ No se considera Estado de México por error muestral.

III. Análisis de Acciones para Fomentar la Incorporación de Mujeres en Carreras Aeronáuticas

En esta sección se examinan las iniciativas llevadas a cabo por los Estados miembros de la CLAC para promover la incorporación de mujeres en carreras aeronáuticas, evaluando la disponibilidad de centros de instrucción, las campañas comunicacionales y las políticas de admisión con enfoque de género. Este análisis permite identificar los avances y las oportunidades para incentivar la participación femenina en el sector desde la educación y formación profesional.

A. Disponibilidad de centros de instrucción aeronáutica

La disponibilidad de centros de instrucción aeronáutica en los Estados miembros de la CLAC es fundamental para formar y desarrollar talento en el sector de la aviación civil en América Latina y el Caribe. Según los datos obtenidos, todos los Estados encuestados, es decir, el 100%, cuentan con centros de instrucción aeronáuticos, tanto públicos como privados. Esta cifra refleja una infraestructura sólida en términos de capacidad educativa, ofreciendo una plataforma inicial para promover el acceso de mujeres y hombres a las carreras relacionadas con la aviación civil.

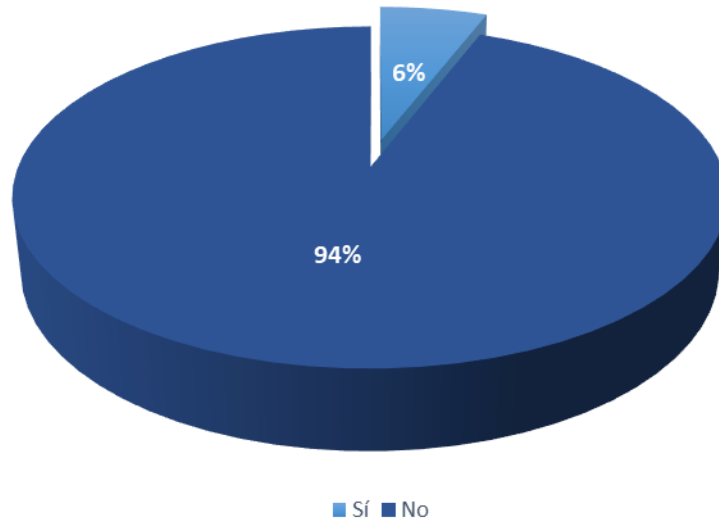
Sin embargo, aunque la cobertura en infraestructura de formación es completa, su existencia no garantiza una igualdad de acceso para las mujeres.

B. Campañas comunicacionales dirigidas a mujeres

El análisis de las campañas comunicacionales dirigidas a mujeres para fomentar su ingreso en carreras aeronáuticas muestra una clara área de oportunidad en los Estados miembros de la CLAC. Los datos revelan que únicamente el 6% de los Estados cuenta con campañas específicas orientadas a mujeres. Esto significa que solo uno de los 16 países

encuestados ha implementado acciones de comunicación inclusivas para promover la participación femenina en el sector aeronáutico. Esta cifra resulta alarmantemente baja, considerando el papel crucial de la comunicación en la visibilización de oportunidades profesionales y en la transformación de percepciones y estereotipos de género.

Gráfico N°12: Estados que implementan campañas comunicacionales dirigidas a mujeres



Fuente: Elaboración propia.

El bajo porcentaje de campañas dedicadas a mujeres indica que, en la mayoría de los Estados, no existen esfuerzos sistemáticos para atraer mujeres jóvenes a las carreras aeronáuticas.

Las campañas de comunicación tienen un rol significativo al desafiar y modificar las ideas tradicionales sobre qué tipo de profesiones son apropiadas o accesibles para las mujeres. Sin una estrategia de comunicación dirigida, la aviación civil podría seguir siendo vista como un sector predominantemente masculino, limitando así el interés y la participación de las mujeres en estas carreras.

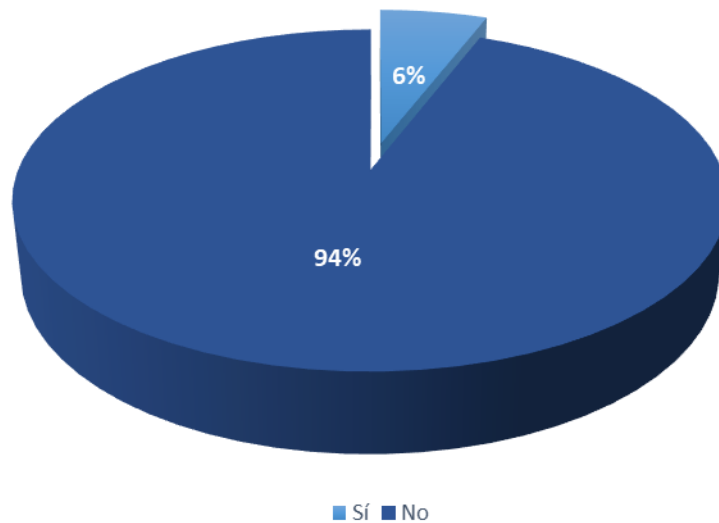
El único Estado que destaca es Brasil, que ha lanzado el programa “Alas para Todos”, una iniciativa que utiliza testimonios de mujeres

profesionales de la aviación para visibilizar su impacto en el sector y motivar a otras mujeres a seguir sus pasos.

C. Políticas de admisión con enfoque de género en centros de instrucción

Las políticas de admisión con enfoque de género en los centros de instrucción aeronáutica son una herramienta fundamental para garantizar el acceso igualitario de mujeres y hombres a la educación en el sector de la aviación civil. Sin embargo, el análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta revela que solo un 6% de los Estados miembros de la CLAC han implementado políticas de este tipo, lo que equivale a solo un país, siendo Argentina el único que cuenta con medidas específicas de admisión orientadas a promover la equidad de género en los centros de formación aeronáutica.

Gráfico N°13: Existencia de políticas de admisión basadas en género en centros de instrucción aeronáutica



Fuente: Elaboración propia.

La existencia de políticas de admisión con enfoque de género en Argentina representa un avance significativo hacia la inclusión femenina en carreras aeronáuticas, pero también destaca una oportunidad no explotada en el resto de los Estados miembros. La falta de políticas de género en el proceso de admisión sugiere que, en la mayoría de los países, no existen

mecanismos que garanticen una representación equilibrada de género desde la fase de ingreso a la formación aeronáutica.

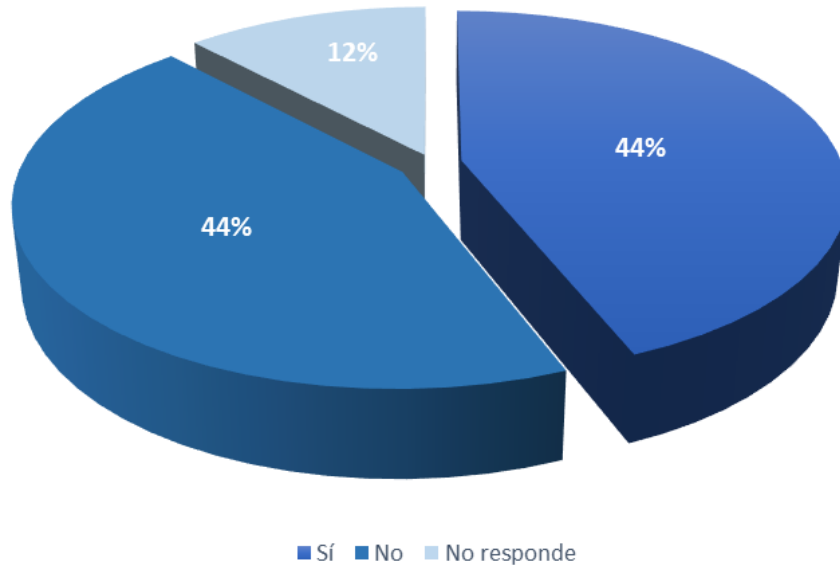
IV. Avances en Materia de Igualdad de Género en las AAC

Este apartado examina los progresos de las AAC en cuanto a políticas de igualdad de género y medidas de conciliación laboral-familiar, fundamentales para la retención y el desarrollo de talento femenino en el sector.

A. Políticas de igualdad de género en las AAC

Las políticas de igualdad de género en las Autoridades de Aviación Civil (AAC) son un pilar esencial para promover un ambiente de trabajo inclusivo y asegurar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades en sus carreras profesionales. Los datos de la encuesta muestran que un 44% de las AAC de los Estados miembros de la CLAC han implementado políticas formales de igualdad de género en el lugar de trabajo. Esta cifra revela que menos de la mitad de las organizaciones cuentan con lineamientos específicos para garantizar la equidad de género en su estructura y prácticas internas.

Gráfico N°14: Proporción de AAC con políticas de igualdad de género



Fuente: Elaboración propia.

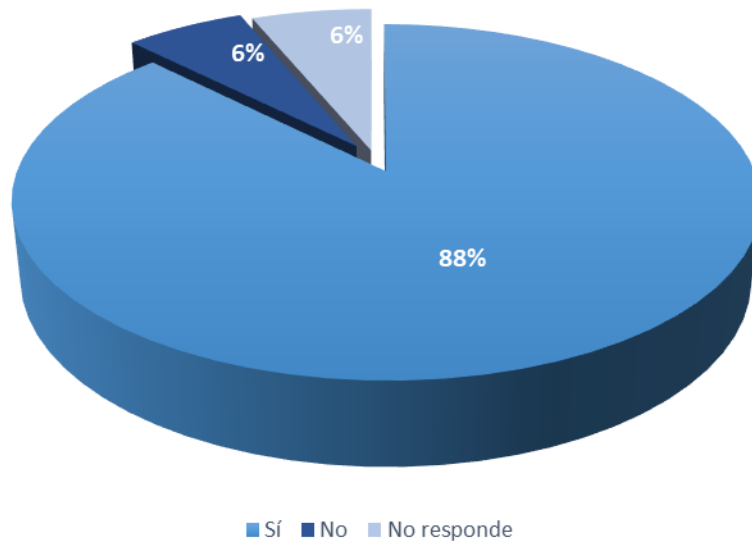
La implementación de estas políticas es fundamental, ya que contribuye a la creación de un entorno de trabajo donde se reconocen y se valoran las capacidades y aportes de mujeres y hombres por igual. Las políticas de igualdad de género establecen normas que ayudan a prevenir la discriminación y fomentan un ambiente donde las mujeres puedan avanzar profesionalmente en igualdad de condiciones. Sin embargo, la disparidad entre las AAC que cuentan con estas políticas y las que aún no las han implementado sugiere que el compromiso con la igualdad de género varía significativamente entre los Estados miembros, lo cual afecta el desarrollo equitativo en el sector.

Además de las políticas de igualdad de género implementadas por las AAC, es relevante considerar el contexto estatal, ya que las políticas de género establecidas a nivel de cada Estado miembro tienen un impacto directo en las prácticas de las organizaciones de aviación civil.

De acuerdo con los datos de la encuesta, el 88% de los Estados miembros de la CLAC han adoptado políticas nacionales de igualdad de género. Esto implica que, aunque algunos Estados han establecido

directrices generales para promover la equidad en diversos sectores, aún existe una proporción significativa de países que carece de lineamientos específicos sobre igualdad de género aplicables en el ámbito público y privado.

Gráfico N°15: Proporción de Estados con políticas de igualdad de género



Fuente: Elaboración propia.

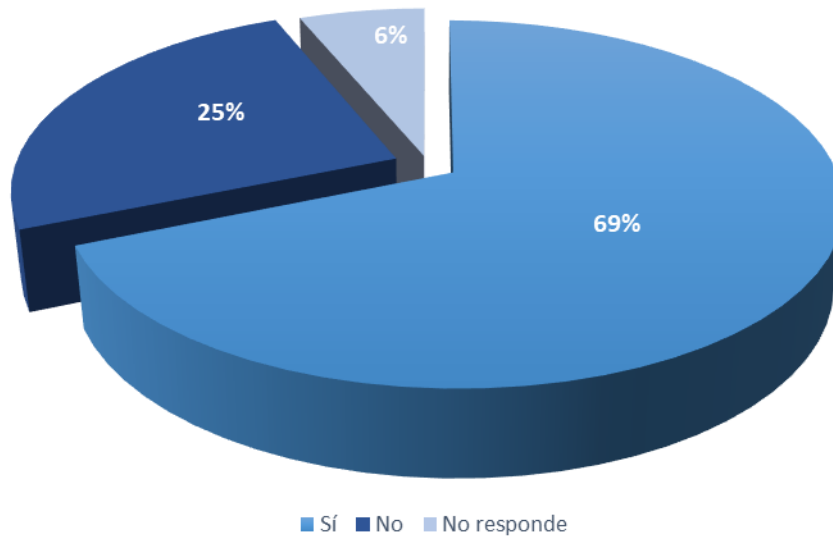
La implementación de políticas de género a nivel estatal puede proporcionar un marco de referencia y apoyo para las AAC en sus esfuerzos por fomentar la equidad de género. Además, algunos Estados también han implementado programas de conciliación laboral y familiar, que pueden beneficiar especialmente a las mujeres y facilitar su avance en sectores históricamente dominados por hombres, como el de la aviación.

B. Medidas de conciliación laboral-familiar

La implementación de medidas de conciliación laboral-familiar es crucial para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en el sector aeronáutico, permitiéndoles equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares sin renunciar a oportunidades de avance. De acuerdo con los datos de la encuesta, el 69% de las Autoridades de Aviación Civil (AAC) de los

Estados miembros de la CLAC han adoptado medidas de conciliación laboral-familiar, lo que representa un avance significativo hacia la creación de ambientes laborales más inclusivos y flexibles.

Gráfico N°16: Proporción de AAC con medidas de conciliación laboral-familiar



Fuente: Elaboración propia.

Entre las medidas más comunes se encuentran el teletrabajo, la creación de jardines infantiles o guarderías dentro de las instalaciones laborales y la implementación de horarios flexibles. Estas políticas permiten que las mujeres —quienes a menudo llevan una carga desproporcionada en cuanto a responsabilidades familiares— puedan continuar su carrera sin verse obligadas a abandonar sus puestos de trabajo o limitar su crecimiento profesional.

En aquellos Estados que han adoptado medidas de conciliación más integrales, se observa que las políticas no solo abarcan permisos de maternidad y paternidad, sino también beneficios adicionales como descansos remunerados por lactancia, licencias para cuidado de hijos menores y subsidios para guarderías. Estas medidas no solo son favorables para la retención de talento femenino en el sector, sino que también

promueven una cultura de corresponsabilidad en el hogar, al permitir que tanto hombres como mujeres compartan las responsabilidades de cuidado.

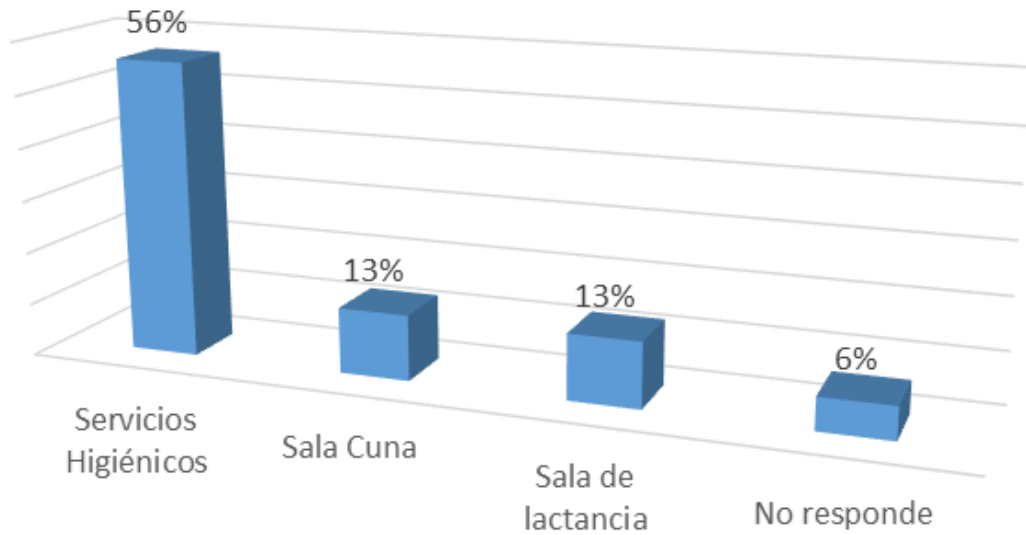
No obstante, a pesar de que una mayoría de las AAC ha implementado alguna forma de conciliación laboral-familiar, las respuestas también reflejan que aún existe una falta de infraestructura específica para apoyar de manera integral las necesidades de las mujeres. Las instalaciones adecuadas para atender las necesidades relacionadas con la maternidad, como salas de lactancia o centros de cuidado infantil en el lugar de trabajo, son limitadas. Esta carencia puede representar una barrera significativa para las mujeres en sus primeros años de maternidad, obligándolas a tomar decisiones que pueden afectar su trayectoria profesional.

C. Infraestructura que permita que las mujeres tengan las facilidades para llevar a cabo sus labores maternas

La disponibilidad de infraestructura adecuada para apoyar a las mujeres en sus labores maternas es un elemento crucial en el esfuerzo por fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo en las Autoridades de Aviación Civil (AAC). Sin embargo, los datos de la encuesta reflejan una falta generalizada de infraestructura diseñada para satisfacer las necesidades de las madres trabajadoras en el sector aeronáutico.

Solo un porcentaje muy bajo de las AAC cuenta con instalaciones adecuadas, tales como salas de lactancia, guarderías o espacios específicos que permitan a las mujeres atender sus responsabilidades maternas de forma cómoda y digna.

Gráfico N°17. Proporción de AAC con infraestructura adecuadas para las labores maternas



Fuente: Elaboración propia.

La ausencia de estas instalaciones impone barreras significativas para la inclusión y retención de mujeres en el sector. Sin acceso a una infraestructura básica de apoyo maternal, las mujeres que regresan al trabajo tras el periodo de maternidad enfrentan mayores dificultades para mantener un equilibrio entre sus obligaciones familiares y laborales. La falta de espacios dedicados para actividades esenciales, como la lactancia, puede resultar en un entorno laboral poco acogedor para las madres, lo cual puede llevar a que estas se vean forzadas a reducir su jornada laboral, o incluso a renunciar, debido a la falta de apoyo.

Las instalaciones de este tipo no solo benefician a las mujeres, sino que también fomentan una cultura organizacional que valora y apoya el bienestar de sus empleados.

Tabla N°1. Encuesta sobre igualdad de género

ESTADO	INFRAESTRUCTURA
República Dominicana	Solo Servicios higiénicos
Costa Rica	Solo Servicios higiénicos
Bolivia	Solo Servicios higiénicos
El Salvador	Servicios higiénicos y sala cuna
Chile	Solo sala cuna
Cuba	No responde
Perú	Servicios higiénicos, sala cuna y salas de lactancia
Paraguay	Solo Servicios higiénicos
Argentina	Solo salas de lactancia
México	Solo salas de lactancia
Colombia	Solo Servicios higiénicos
Uruguay	Servicios higiénicos, sala cuna y salas de lactancia
Ecuador	Solo Servicios higiénicos
Brasil	Solo Servicios higiénicos
Venezuela	Solo Servicios higiénicos
Guatemala	Solo Servicios higiénicos

Fuente: Elaboración propia.

Para las AAC que aún no cuentan con este tipo de infraestructura, la adopción de políticas que promuevan su implementación sería una medida fundamental para facilitar la incorporación y permanencia de las mujeres en el sector aeronáutico.

V. Conclusiones

El diagnóstico realizado sobre la situación de igualdad de género en las Autoridades de Aviación Civil (AAC) de América Latina y el Caribe permite identificar importantes avances, pero también revela áreas críticas que requieren atención para alcanzar una representación equilibrada de género en el sector aeronáutico. La encuesta, realizada en 16 de los 22 Estados miembros de la CLAC, muestra un panorama mixto en cuanto a la implementación de políticas de igualdad y las condiciones de trabajo inclusivas para las mujeres en la aviación civil.

En cuanto a la distribución general de género, los datos reflejan que las mujeres representan solo un 35% de la fuerza laboral en las AAC, mientras que el 65% corresponde a hombres. Esta disparidad, aunque significativa, no es uniforme en toda la región; algunos países, como Cuba, presenta una representación femenina superior al 50%, lo que indica que la paridad de género es alcanzable. Sin embargo, en la mayoría de los países aún persisten importantes barreras que limitan el acceso de las mujeres al sector.

En relación con las posiciones de jefatura y alta dirección, el análisis muestra una situación ambivalente. Aunque las mujeres ocupan el 30% de los cargos de jefatura intermedia, en posiciones de alta dirección su participación es apenas del 4%. Esto sugiere la existencia de un "techo de cristal" que limita su ascenso hacia los niveles más altos de responsabilidad y decisión, un fenómeno que requiere la implementación de políticas de desarrollo profesional y promoción basadas en el mérito. La ausencia de mujeres en los altos cargos reduce la diversidad en la toma de decisiones y subestima el potencial de liderazgo femenino.

Es fundamental que las AAC implementen políticas de desarrollo profesional basadas en méritos que promuevan la equidad de género y apoyen el avance de las mujeres hacia posiciones de mayor responsabilidad.

La capacitación en liderazgo y los programas de mentoría específicos para mujeres que demuestren potencial de ascenso pueden ser medidas efectivas para fomentar una estructura organizacional más equitativa en términos de género. Estas iniciativas no solo permitirían aumentar la presencia femenina en niveles altos, sino también contribuirían a una gestión más inclusiva y balanceada en la aviación civil.

En cuanto a la distribución en áreas operativas y administrativas, los datos revelan una tendencia hacia la concentración femenina en roles administrativos (45%), en comparación con las áreas operativas (27%). Esta segmentación, influenciada por estereotipos de género, restringe el acceso de las mujeres a roles técnicos que ofrecen mayores oportunidades de crecimiento profesional y visibilidad. Las AAC deben replantear sus prácticas de reclutamiento y ofrecer capacitaciones técnicas dirigidas a mujeres para lograr una distribución más equitativa en ambos ámbitos.

La disponibilidad de centros de instrucción aeronáutica en todos los Estados miembros representa una ventaja importante, pero no suficiente. La ausencia de políticas de admisión con enfoque de género en la mayoría de estos centros limita el acceso de las mujeres a la formación aeronáutica desde una etapa temprana. Solo Argentina ha implementado estas políticas, lo cual marca una oportunidad para que el resto de los Estados consideren la adopción de medidas similares, apoyadas por programas de becas y mentorías específicas para mujeres.

Otro aspecto crítico es la escasez de campañas comunicacionales dirigidas a mujeres, ya que solo el 6% de los Estados cuenta con campañas de este tipo. La falta de visibilización y promoción del sector aeronáutico como una opción de carrera para mujeres refuerza la percepción de la aviación como un espacio dominado por hombres. La campaña inclusiva, como el programa "Alas para Todos" de Brasil, ha demostrado ser eficaz en atraer a mujeres jóvenes al sector. La implementación de iniciativas de comunicación en el resto de los

Estados sería una estrategia clave para cambiar la narrativa en torno al papel de las mujeres en la aviación.

Las políticas de igualdad de género en las AAC y en los Estados miembros muestran avances desiguales. Mientras el 44% de las AAC ha implementado políticas formales de equidad, el 88% de los Estados cuenta con políticas de género a nivel estatal. Estas cifras indican que aún falta coordinación y compromiso en algunos países para establecer estándares que garanticen un entorno laboral inclusivo.

La falta de políticas específicas también puede dificultar la detección y corrección de prácticas discriminatorias, lo que podría limitar el potencial de crecimiento profesional de las mujeres en el sector aeronáutico.

Para avanzar en esta área, sería recomendable que los Estados miembros de la CLAC trabajen hacia la adopción de estándares mínimos de igualdad de género en todas las AAC, basados en las mejores prácticas internacionales.

Por último, la adopción de medidas de conciliación laboral-familiar por parte del 69% de las AAC es un avance importante, aunque sigue existiendo una falta de infraestructura específica para apoyar a las mujeres en sus labores maternas. La falta de instalaciones como salas de lactancia y guarderías limita la inclusión de las mujeres, en particular en etapas de maternidad.

En conclusión, el informe resalta tanto los logros como los retos de las AAC en términos de igualdad de género. Para avanzar hacia una representación y participación equitativas de las mujeres en el sector aeronáutico, es fundamental que los Estados miembros trabajen en la adopción de políticas inclusivas, estándares regionales y programas de apoyo. La aviación civil de América Latina y el Caribe tiene la oportunidad de convertirse en un referente en igualdad de género si se adoptan medidas estratégicas que aseguren un acceso justo y equitativo para todos.

VI. Acciones Propuestas

Para promover la equidad de género en las Autoridades de Aviación Civil (AAC) y asegurar un entorno inclusivo en el sector aeronáutico en América Latina y el Caribe, se proponen las siguientes acciones estratégicas. Estas actividades se enfocan en fortalecer la red de mujeres en el sector, brindar apoyo y capacitación, y establecer políticas de mejores prácticas en igualdad de género.

- 1. Conversatorio Virtual – 16 de diciembre 2024.** Como primera actividad, se llevará a cabo un conversatorio virtual el 16 de diciembre, orientado a abrir un espacio de diálogo sobre igualdad de género en la aviación civil internacional. Este evento reunirá a mujeres de distintas posiciones y roles dentro del sector aeronáutico para compartir experiencias, discutir desafíos específicos y explorar soluciones prácticas. La plataforma permitirá una discusión abierta sobre cómo enfrentar las barreras de género en la industria y servirá como un primer paso en la construcción de una comunidad de apoyo regional.
- 2. Curso Dirigido a Mujeres (Sede: Chile).** Se organizará un curso especializado dirigido a mujeres que buscan desarrollar sus habilidades en áreas técnicas y de liderazgo en el sector aeronáutico. Este curso, que se llevará a cabo en Chile. El objetivo es preparar a las participantes que ocupan posiciones intermedias para asumir roles de mayor responsabilidad y contribuir a reducir la brecha de género.
- 3. Encuesta Masiva Dirigida a Mujeres de la Administración Pública.** Como parte de un esfuerzo para ampliar el diagnóstico de género, se propone realizar una encuesta masiva dirigida a mujeres en la administración pública, con un enfoque particular en aquellas vinculadas al sector aeronáutico. Esta encuesta recogerá datos adicionales sobre las condiciones de trabajo, las oportunidades de crecimiento y las barreras que enfrentan las mujeres en el sector público. La información obtenida permitirá diseñar políticas y

programas específicos que respondan a las necesidades y desafíos de las mujeres en estos entornos.

- 4. Cumbre de Mujeres CLAC y Creación de una Red de Mujeres Latinoamericanas en Aviación.** Se organizará una Cumbre de Mujeres en Aviación CLAC, donde líderes y profesionales femeninas del sector se reunirán para compartir experiencias y mejores prácticas. Durante este evento, se lanzará oficialmente una red de mujeres latinoamericanas en la aviación civil. Esta red facilitará el intercambio de conocimientos, brindará apoyo mutuo y servirá como plataforma para la colaboración y promoción de iniciativas de igualdad de género en toda la región.
- 5. Guía de Orientación para los Estados Miembros de la CLAC con las Mejores Prácticas.** Se desarrollará una guía de orientación destinada a los Estados miembros de la CLAC, que incluirá las mejores prácticas en igualdad de género en el sector aeronáutico. Esta guía ofrecerá recomendaciones prácticas para la implementación de políticas inclusivas, como reclutamiento equitativo, conciliación laboral-familiar, y promoción de la igualdad salarial. Su objetivo es ayudar a estandarizar los esfuerzos de equidad en toda la región y servir como un recurso de referencia para los Estados que buscan implementar o mejorar sus políticas de género.
- 6. Concurso “Sello de Género CLAC” para Fomentar la Admisión de Mujeres en Carreras Aeronáuticas.** Se propone establecer un concurso anual denominado “Sello de Género CLAC”, que premiará a aquellas AAC y centros de instrucción que se destaquen por sus iniciativas en favor de la igualdad de género. Este sello se otorgará a las organizaciones que demuestren un compromiso sólido en la implementación de actividades orientadas a fomentar la admisión de mujeres en carreras aeronáuticas, tales como programas de becas, políticas de admisión con enfoque de género y campañas

comunicacionales inclusivas. La iniciativa servirá tanto como reconocimiento como incentivo para que más instituciones adopten políticas proactivas en la promoción de la equidad de género.

VII. Anexos

A. Encuesta sobre igualdad de género

A continuación, se presenta la encuesta utilizada para recolectar datos sobre la situación de igualdad de género en las Autoridades de Aviación Civil de los Estados miembros de la CLAC. Esta encuesta abarca diversos aspectos relacionados con la participación femenina, la implementación de políticas de género, las condiciones laborales y las medidas de conciliación laboral-familiar, entre otros. Su objetivo es obtener una visión integral de las oportunidades y desafíos que enfrentan las mujeres en el sector aeronáutico en la región.

Tabla N°2. Encuesta sobre igualdad de género

Pregunta	Descripción
1	¿Cuál es la cantidad de trabajadores de su organización? / What is the number of workers in your organization?
2	De acuerdo con la pregunta anterior ¿Cuál es la cantidad de trabajadoras en su organización? / According to the previous question, what is the number of female workers in your organization?
3	¿Cuál es la cantidad de Jefaturas de su organización? (se define desde Directores o Gerentes, Subdirectores y Jefaturas Intermedias o sus equivalentes)? / How many leadership positions are there in your organization? (defined as Directors or Managers, Deputy Directors, and Intermediate Leadership positions or their equivalents)
4	De acuerdo a la pregunta (8) ¿Cuál es la cantidad de mujeres que ocupan puestos de Direcciones, Gerencias o sus equivalentes de su organización? / According to the previous question, what is the number of women holding positions in Directors, Managers, or their equivalents in your organization?

5	De acuerdo a la pregunta (8) ¿Cuál es la cantidad de mujeres que ocupan puestos de Subdirecciones, Subgerencias o sus equivalentes de su organización? / According to the previous question, what is the number of women holding positions in Deputy Directors, Deputy Managers, or their equivalents in your organization?
6	De acuerdo a la pregunta (8) ¿Cuál es la cantidad de mujeres que ocupan puestos de Jefaturas intermedias o sus equivalentes de su organización? / According to the previous question, what is the number of women holding Intermediate Leadership positions or their equivalents in your organization?
7	Indique la cantidad de personas del ámbito operativo. / Indicate the number of people in operational roles.
8	De acuerdo con la pregunta anterior, indique la cantidad de mujeres que trabajan en el ámbito operativo. / According to the previous question, indicate the number of women in operational roles.
9	Indique la cantidad de personas del ámbito administrativo. / Indicate the number of people in administrative roles.
10	De acuerdo con la pregunta anterior, indique la cantidad de mujeres que trabajan en el ámbito administrativo. / According to the previous question, indicate the number of women in administrative roles.
11	¿Su Estado posee centros de instrucción y/o Universidades públicos o privados donde imparten carreras relacionadas con la aviación civil? / Does your state have public or private educational centers or universities that offer programs related to civil aviation?
12	Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, ¿realizan campañas comunicacionales dirigidas específicamente a mujeres promocionando la incorporación a las carreras

	aeronáuticas? / If your answer to the previous question was affirmative, do you carry out communication campaigns specifically aimed at women to promote their inclusion in aviation careers?
13	¿Tienen cupos de admisión por género? / Do you have admission quotas based on gender?
14	¿Existe una política de género establecida en su organización? / Does your organization have an established gender policy?
15	¿Su organización ha tomado directrices o brindado apoyo con aspectos de conciliación laboral/familiar? / Has your organization implemented guidelines or provided support regarding work/life balance?
16	Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, indique cuáles? / If your answer to the previous question was affirmative, please specify.
17	¿Existe una política de género establecida en su Estado? / Does your country have an established gender policy?
18	Considera que en su organización se reconoce: la igualdad salarial, igual función, igual remuneración ó salario. / Consider that in your organization, the following is recognized: pay equality, equal function, equal pay or salary.
19	Existe una infraestructura adecuada en su organización para las mujeres tales como: / Is there adequate infrastructure in your organization for women, such as:

Fuente: Elaboración propia.