

CONCLUSIONES



IDEAS FUERZA

RESPUESTAS DE MESAS DE TRABAJO



PANEL 1

PREGUNTA 1

¿Qué tres acciones consideran prioritarias para fomentar la inclusión de las mujeres en la aviación en los próximos 5 años?

**EDUCACIÓN TEMPRANA
Y DIFUSIÓN:**

Introducir las carreras aeronáuticas desde los primeros años escolares, difundir la diversidad de profesiones más allá de piloto/mecánico y romper estereotipos.

**BECAS Y FORMACIÓN
PROFESIONAL:**

Crear academias, programas de becas exclusivas y alianzas público-privadas para facilitar el acceso de mujeres a formación técnica, operativa y de liderazgo.

**MENTORÍA Y REFERENTES
FEMENINOS:**

Implementar programas de mentoría liderados por mujeres de trayectoria, visibilizar historias de éxito y generar modelos que inspiren a niñas y jóvenes.

**POLÍTICAS PÚBLICAS E
INSTITUCIONALES:**

Establecer políticas de inclusión claras, con seguimiento y evaluación; introducir cuotas y normativas que garanticen paridad en cargos técnicos y de liderazgo.

**CAPACITACIÓN Y
TRANSFORMACIÓN CULTURAL:**

Garantiza igualdad de acceso a programas de formación, abre caminos para la movilidad laboral (ej. de TCP a piloto/mecánica) y asegura inclusión en planes institucionales.

**CONCILIACIÓN
LABORAL Y FAMILIAR:**

Diseñar políticas de equilibrio familiar, permanencia laboral y condiciones salariales justas que fortalezcan la retención de mujeres en el sector.

**REDES DE APOYO Y
COOPERACIÓN:**

Fomentar redes de mujeres en la aviación y acuerdos entre Estados/organismos para ampliar el acceso a oportunidades y capacitaciones.

PANEL 1

PREGUNTA 2

¿De qué manera la capacitación específica para mujeres puede contribuir a reducir las desigualdades en la industria?

EMPODERAMIENTO Y VISIBILIDAD:

La capacitación fortalece la confianza, la seguridad y el liderazgo de las mujeres, haciéndolas más visibles dentro de la industria.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS Y BLANDAS:

Brinda habilidades específicas y complementarias que permiten acceder a mejores puestos de trabajo y crecer profesionalmente.

REDUCCIÓN DE SESGOS Y CAMBIO CULTURAL:

Implementar programas de mentoría liderados por mujeres de trayectoria, visibilizar historias de éxito y generar modelos que inspiren a niñas y jóvenes.

ACCESO A OPORTUNIDADES LABORALES:

Establecer políticas de inclusión claras, con seguimiento y evaluación; introducir cuotas y normativas que garanticen paridad en cargos técnicos y de liderazgo.

POLÍTICAS Y CUOTAS DE FORMACIÓN:

Establecer porcentajes fijos o cuotas en programas de capacitación (iniciación, recurrente, especialización) para equilibrar la participación femenina.

INSPIRACIÓN Y EFECTO MULTIPLICADOR:

La capacitación visibiliza referentes femeninos que inspiran a otras mujeres, niñas y adolescentes a ingresar al sector.

PANEL 2

PREGUNTA 1

¿Qué barreras estructurales o culturales siguen impidiendo que más mujeres accedan a roles de liderazgo? ¿Cómo podemos enfrentarlas colectivamente?

ESTEREOTIPOS Y SESGOS DE GÉNERO:

Persisten prejuicios que asocian el liderazgo con lo masculino.

***Superarlas con:** campañas de sensibilización, referentes femeninos visibles y educación inclusiva.

BRECHAS EN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL:

Acceso desigual a formación técnica, liderazgo y mentoría.

***Superarlas con:** becas, cuotas de participación y programas de desarrollo profesional con enfoque de género.

CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR INSUFICIENTE:

La falta de políticas de flexibilidad y corresponsabilidad limita la permanencia de mujeres en la carrera hacia el liderazgo.

***Superarlo con:** diseño e implementación de medidas de conciliación, apoyo a la maternidad/paternidad y equidad salarial.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES POCO EFECTIVAS:

Aunque existen lineamientos, suelen carecer de implementación real y de mecanismos de seguimiento.

***Superarlas con:** impulso de normativas claras con métricas, evaluación y rendición de cuentas.

FALTA DE ARTICULACIÓN Y CONTINUIDAD REGIONAL EN INICIATIVAS DE GÉNERO:

Muchas acciones son aisladas, temporales o no logran sostenerse en el tiempo.

***Potenciar el trabajo del Grupo Ad Hoc de Igualdad de Género,** con más actividades transversales y visibilidad, transformándolo en una macrotarea permanente con más actividades y coordinación regional.

PANEL 2

PREGUNTA 2

¿Qué buenas prácticas o iniciativas mencionadas hoy podríamos adaptar a nuestros propios contextos nacionales o institucionales?

**PROGRAMAS DE MENTORÍA Y
ACOMPañAMIENTO:**

Replicar iniciativas de mentoría lideradas por mujeres con trayectoria, que inspiren y guíen a nuevas generaciones.

**BECAS Y FORMACIÓN
CON ENFOQUE DE GÉNERO:**

Adaptar becas técnicas, operativas y de liderazgo, asegurando cuotas de participación femenina y acceso equitativo.

**POLÍTICAS INCLUSIVAS
Y MEDIBLES:**

Tomar como referencia programas como "Alas para Todos", incorporando mecanismos de seguimiento y métricas claras de impacto.

**CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
Y VISIBILIZACIÓN
DE REFERENTES:**

Difundir historias de éxito y desarrollar campañas que inspiren a niñas y jóvenes a ingresar a la aviación.

**CREAR ESPACIOS COLABORATIVOS
DE APOYO Y APRENDIZAJE:**

Generar espacios donde mujeres de la Región y de distintos ámbitos de la aviación puedan compartir experiencias, acompañarse mutuamente y trabajar en iniciativas conjuntas que fortalezcan su participación en la industria.

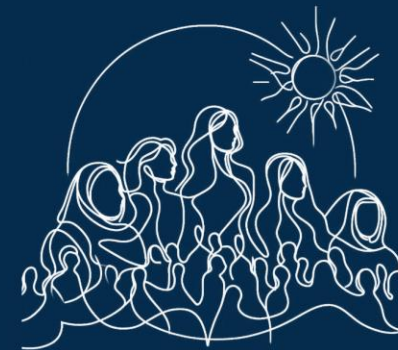
CUMBRE DE MUJERES 2025

ACELERANDO EL CAMBIO:
MUJERES LÍDERES PARA LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA AVIACIÓN EN LATINOAMÉRICA



GRUPO DE
ADHOC IGUALDADE
GÉNERO

RED DE MUJERES



CUMBRE DE MUJERES 2025

ACELERANDO EL CAMBIO:
MUJERES LÍDERES PARA LA
TRANSFORMACIÓN
DE LA AVIACIÓN EN LATINOAMÉRICA



GRUPO DE
ADHOC GÉNERO