

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

La Asamblea de la Organización de Aviación Civil Internacional, 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.***

La DINACIA 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) junto con DINACIA.

El objetivo de este artículo es compartir los desafíos y resultados de la iniciativa a efectos de presentar 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 aeronáutica.

Se utilizó la herramienta de análisis de brecha de género WEP de ONU Mujeres, completando la evaluación en coordinación 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.

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

### **Resultados**

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 oscilaban entre los de Principiantes considerado como un “Excelente comienzo!”*

*Considerando que se estaría en las primeras etapas de reconocer la importancia de la igualdad de género, con 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 documentos guía se puede acelerar el ritmo de cambio.*

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

Se propone con esta encuesta consultar los recursos pertinentes para fortalecer el enfoque que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades; así como también revisar los resultados para que un equipo discuta fortalezas y oportunidades y se desarrolle un plan de acción .

- FIN -