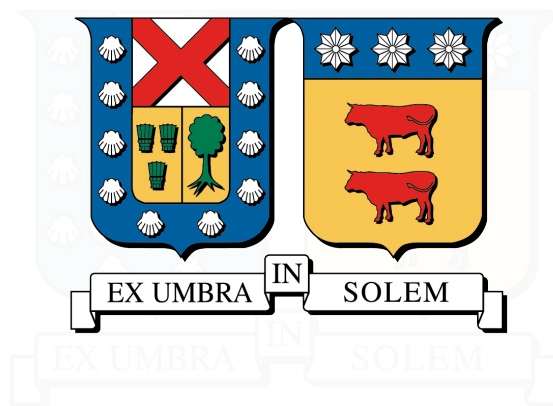


UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
ACADEMIA DE CIENCIAS AERONÁUTICA
SANTIAGO - CHILE



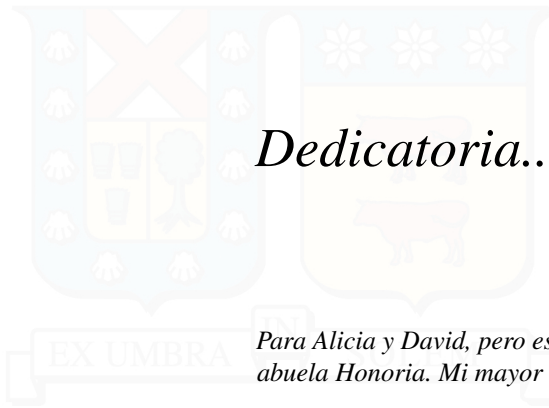
**Participación Laboral Femenina en la Industria Aeronáutica en Chile
Evolución y Propuestas de Mejora.**

Scarlett Alina Neira Giddings

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
INGENIERA EN AVIACIÓN COMERCIAL

PROFESOR GUÍA : SRTA. ANAMARÍA ARPEA I.
PROFESOR CORREFERENTE : SRTA. CAMILA SALINAS C.

Mayo 2021



Dedicatoria... . . .

*Para Alicia y David, pero especialmente para mi
abuela Honoria. Mi mayor motivación.*

AGRADECIMIENTOS

Este momento se veía bastante lejano, pero ahora mirando hacia atrás no puedo sentir nada más que gratitud por todas las personas que me acompañaron en este camino, gracias a ellos estoy aquí y soy la persona que soy hoy en día, de quien estoy bastante orgullosa.

Sin lugar a dudas lo más importante para mí es mi familia y me siento muy afortunada de tenerlos, muchas gracias a mi mamá Alicia y papá David, hermanos Milisette y David(cito), por entregarme toda su confianza y apoyo desde que tomé la decisión de estudiar esta carrera, me va a faltar vida para devolverles todo lo que han hecho por mí. A mis sobrinos Amanda y Julián, por enseñarme mucho sobre amor y paciencia. A Julia, por ser mi confidente y quererme como una hija más. A mis primas Ilse y Evelyn y a todos quienes han creído en mí y me han demostrado su apoyo de distintas formas, muchas gracias.

Quiero agradecer también a mis amigos a quienes conocí y me acompañaron en esta etapa, porque mas allá del apoyo académico, me hicieron sentir en casa aún estando a tres mil kilómetros de ella. Muchas gracias en especial a Elisa, Catalina, Cloy, Camila, Florencia, Denisse, Denis, Javier, Mauricio y Tomás. Los quiero mucho.

A quienes me enseñaron la importancia del apoyo entre mujeres y han estado para mí en las buenas y las malas, a Paula, Aylina, Camille y Ojeda, muchas gracias por todas las experiencias compartidas desde pequeñas y por las que seguiremos compartiendo.

Por último, a mis profesoras Anamaría y Camila, muchas gracias por el interés en desarrollar este tema, por la confianza entregada, las ideas y todas las críticas constructivas.

RESUMEN EJECUTIVO

Las [Naciones Unidas \(2020b\)](#) afirma que la igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y desarrollo sostenible. En cuanto a la Industria Aeronáutica, la mujer ha sido un aporte desde el principio de su historia, con la ayuda de la hermana de los hermanos Wright, Katharine. De ahí en adelante, más y más mujeres han integrado y sido parte de la industria, pero sin ser protagonistas, ya que los hombres ocupan cerca del 97 % ([El Economista, 2019](#)) de los puestos de decisión, en Latinoamérica, y cerca del 90 % ([International Aviation Women's Association, 2020](#)) globalmente hablando. Chile, en cambio, no cuenta con estudios que analicen la participación laboral femenina dentro de la industria y por esta razón surge la idea de realizar este estudio.

A nivel país, las cifras sobre ocupación laboral no son muy favorables, ya que es el quinto país en el ranking de países con mayor brecha ocupacional de la OCDE, a pesar de que ésta ha disminuido en el tiempo. La razón de esta brecha se debe a que las mujeres son las principales cuidadoras del hogar, además de sufrir segregación en la rama de desempeño y en los accesos de trabajo de alto valor jerárquico.

El desarrollo del presente estudio cuenta con una parte cuantitativa y otra cualitativa. En la primera se realiza un análisis estadístico sobre la dotación del personal de organizaciones públicas pertenecientes a la Industria Aeronáutica en Chile, determinando que el porcentaje de participación laboral femenina es creciente desde el año 2013 al 2020, con un aumento de 5,6 puntos porcentuales, pero las mujeres solo ocupan un 17,4 % de los cargos directivos en 2020 y a través de los años la evolución ha sido creciente, aunque lenta y fluctuante y se encuentra lejos del objetivo del 25 % definido por la [IATA \(2019b\)](#). Referente a lo cualitativo, se realizan encuestas a Ex Alumnas de la Academia de Ciencias Aeronáuticas y a representantes de las empresas con mayor cuota de mercado de aviación comercial en Chile. Al consultar por los elementos que se recomiendan implementar por la [Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo \(2010\)](#) para fomentar la Igualdad de Género, se encuentra que hay 6 con resultados deficientes. Por otro lado, se evalúa la percepción de ambiente laboral encontrando que hay aspectos claves que se deben mejorar, referentes a: Acoso sexual y Discriminación; Vida Familiar y Laboral; Desarrollo Profesional y Capacitación; y Remuneración. Por último, se revisan iniciativas y programas de la Industria Aeronáutica a nivel internacional y se encuentran puntos comunes como lo es fomentar la igualdad desde la educación escolar, eliminar estereotipos y prejuicios presentes en la sociedad y enfatizar en la importancia del compromiso de las empresas.

Como propuesta de mejora se diseña una hoja de ruta con cinco pasos que las organizaciones dentro de la Industria Aeronáutica en Chile puedan tomar para fomentar la Igualdad de Género y estos son: Educación; Compromiso de las Empresas; Recopilación de Datos; Implementación de Políticas; y Asociaciones entre Organizaciones.

Palabras Clave. Industria Aeronáutica, Participación Laboral Femenina, Igualdad de Género, Mujer en la Aeronáutica.

ABSTRACT

The [Naciones Unidas \(2020b\)](#) states that gender equality, in addition to being a fundamental human right, is essential to achieve peaceful societies, with full human potential and sustainable development. As for the Aeronautical Industry, women have been a contribution since the beginning of its history, with the help of the Wright brothers' sister, Katharine. From then on, more and more women have integrated and been part of the industry, but without being protagonists, since men occupy close to 97 % ([El Economista, 2019](#)) of the decision-making positions in Latin America, and close to 90 % ([International Aviation Women's Association, 2020](#)) globally speaking. Chile, on the other hand, does not have studies that analyze female labor participation within this industry and for this reason the idea of carrying out this study arises.

In Chile, the data on employment is not very favorable, since it is the fifth country in the ranking of countries with the largest occupational gap in the OECD, despite the fact that it has decreased over time. The reason for this gap is due to the fact that women are the main caregivers of the home, in addition to suffering segregation in their professional performance and in the accesses of high hierarchical value work.

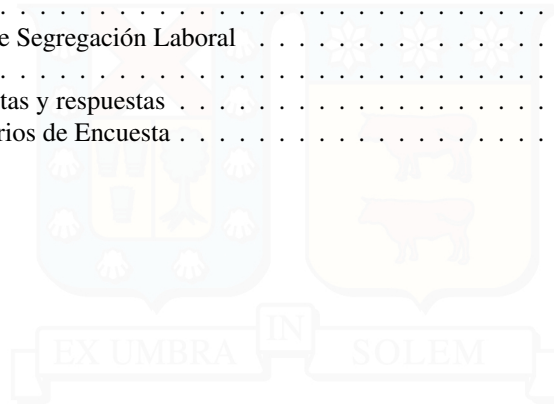
The development of this study has a quantitative and a qualitative part. As for the first, a statistical analysis is carried out on the staffing of public organizations belonging to the Aeronautical Industry in Chile, determining that the percentage of female labor participation has increased from 2013 to 2020, on 5.6 percentage points, but women only hold 17.4 % of management positions in 2020 and over the years the evolution has been growing, slow and fluctuating though and is far from the 25 % target defined by [IATA \(2019b\)](#). Regarding the qualitative, surveys are conducted with former students of the Academy of Aeronautical Sciences and representatives of the companies with the largest share of the commercial aviation market in Chile. When consulting the elements that are recommended to be implemented by the [Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo \(2010\)](#) to promote Gender Equality, it is found that there are 6 that have poor results. On the other hand, the perception of the work environment is evaluated, finding that there are key aspects that must be improved, referring to: Sexual harassment and Discrimination; Family and Work Life; Professional Development and Training; and Remuneration. Finally, initiatives and programs of the Aeronautical Industry are reviewed at an international level and common points are found, such as promoting equality from school education, eliminating stereotypes and prejudices present in society and emphasizing the importance of the commitment of companies. vskip 0.1 in As a proposal for improvement, a roadmap is designed with five steps that organizations within the Aeronautical Industry in Chile can take to promote Gender Equality and these are: Education; Commitment of the Companies; Data collection; Policy Implementation; and Partnerships between Organizations.

Keywords. Aeronautical Industry, Female Labor Participation, Gender Equality, Women in Aeronautics.

Índice de Contenidos

1. Introducción	1
2. Antecedentes Generales	2
2.1. Objetivo General	2
2.2. Objetivos Específicos	2
2.3. Justificación	2
2.4. Metodología	5
2.5. Alcance	6
3. Estado del Arte	10
3.1. Antecedentes	10
3.1.1. Evolución de la tasa de participación laboral femenina en Chile	10
3.1.2. Rubro o Actividad Económica	11
3.1.3. Cargo dentro de la empresa	12
3.1.4. Nivel Educativo	13
3.1.5. Antecedentes Industria Aeronáutica	14
3.1.6. Políticas para implementar la Igualdad de Género	15
3.1.7. Empoderamiento femenino dentro de las empresas	20
3.1.8. Manual de Igualdad de Género para las empresas	23
3.2. Marco Teórico	26
3.2.1. Definiciones	26
3.2.2. Teoría	28
3.2.2.1. Teoría neoclásica del capital humano	28
3.2.2.2. Teoría de la parcelación del mercado de trabajo	29
3.2.2.3. Teorías feministas	29
4. Propuesta Metodológica	31
5. Desarrollo	33
5.1. Análisis organizaciones públicas	33
5.2. Encuesta: Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.	39
5.2.1. Compromiso de la Empresa	41
5.2.2. Políticas Implementadas	42
5.2.3. Estereotipos de Género	44
5.3. Encuesta: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.	46
5.3.1. Perfil de la Muestra	47
5.3.2. Políticas Implementadas	49
5.3.3. Percepción de Ambiente Laboral	51
5.3.4. Estereotipos de Género	57
5.3.5. Principales puntos a mejorar	58
5.4. Iniciativas en la Industria Aeronáutica	60

5.5. Propuesta de Mejora	66
6. Conclusiones y Recomendaciones	69
Bibliografía	71
A. Anexo	75
A.1. Estado del Arte	75
A.1.1. Teorías de Segregación Laboral	76
A.2. Desarrollo	79
A.3. Encuesta: Preguntas y respuestas	83
A.3.1. Comentarios de Encuesta	93



Índice de Tablas

2.1. Proyección de escenarios para el tráfico de pasajeros, empleos y contribución al PIB. Fuente: IATA (2019a)	5
2.2. Mercado de traslado aéreo de pasajeros en Chile en el año 2020	8
5.1. Crecimiento anual de dotación de personal en organizaciones públicas. (Fuente: Elaboración Propia)	34
5.2. Promedio de respuestas de pregunta anterior, donde 1 indica “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo” {Fuente: Elaboración Propia.)	53
5.3. Promedio de respuestas de pregunta anterior, divididas entre mujeres que no trabajan en aviación y las que sí.	54
5.4. Promedio de respuestas de pregunta anterior, donde 1 indica “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo” {Fuente: Elaboración Propia.)	56
5.5. Promedio de respuestas de pregunta anterior, divididas entre mujeres que no trabajan en aviación y las que sí.	56
A.1. Tabla de participación laboral a través de los años según género, con sus respectivas tasas y cálculo de brecha	79
A.2. Proyección de brecha de participación laboral en la Industria Aeronáutica	79
A.3. Tabla de participación laboral en cargos directivos según organización	80
A.4. Tabla de participación laboral, tasas y brechas, según cargo, desde el año 2013 hasta 2020.	81
A.5. Personal de planta total en las organizaciones en estudio, desde año 2013 a 2020.	82

Índice de Figuras

2.1. Proyección RPK hasta los años 2045 y 2040 respectivamente.	4
2.2. Proyección RTK hasta los años 2045 y 2040 respectivamente.	4
2.3. Diagrama de Metodología	6
2.4. Alcance de Memoria	7
2.5. Operaciones de traslado aéreo de pasajeros año 2020, según empresa	8
3.1. Evolución de las tasas de participación según sexo, 2010-2016	11
3.2. Empleo según rama y sexo. Sectores más feminizados y masculinizados. Noviembre 2014 - Enero 2015.	12
3.3. Personas asalariadas que trabajan en puestos de responsabilidad o decisión de empresas, 2016	12
3.4. Distribución porcentual y brecha entre personas en carreras profesionales del área de tecnología, por sexo, según año.	13
3.5. Porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos altos, según cargo y región.	15
3.6. Países de la OCDE según implementación de un Presupuesto con Perspectiva de Género en año 2019. Azul indica que si lo han implementado y celeste que no.	18
3.7. Modelo para proceso de certificación en NCH 3262.	19
3.8. Estudio de correlación entre igualdad de género y desempeño de la organización.	22
3.9. Tabla resumen de beneficios de Incorporar Igualdad de género en las empresas.	23
3.10. Tabla resumen de estereotipos positivos, negativos y neutros existentes en la sociedad.	30
4.1. Propuesta Metodológica.	32
5.1. Personal de planta total en las organizaciones en estudio, desde año 2013 a 2020.	34
5.2. Tasa de participación laboral por género, a través de los años.	35
5.3. Tasa de Participación femenina y masculina en puestos directivos a través de los años 2013-2020 en Industria Aeronáutica.	36
5.4. Promedio de las tasas de participación según organizaciones públicas desde 2013 a 2018.	37
5.5. Tasas de participación según cargo y género, año 2020.	38
5.6. Brechas de participación femenina según cargo, a través de los años.	38
5.7. Operacionalización de Variables.	40
5.8. Resultado pregunta “¿Conoce el porcentaje de participación femenina en las áreas de gerencia?”	41
5.9. Resultado pregunta “En su organización, ¿existe un objetivo definido de aumentar este porcentaje?”	42
5.10. Resultado pregunta “¿Existe compromiso por parte de la organización para promover la igualdad de género?”(Fuente: Elaboración Propia.)	42
5.11. Resultado pregunta “Según el “Manual de Igualdad de Género en las empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género” propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, existen una serie de elementos que deberían implementarse dentro de las empresas para avanzar en pos de eliminar las brechas existentes y así cumplir con el quinto objetivo de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Marque según corresponda si en su organización (o en la última que estuvo) existe:”(Fuente: Elaboración Propia.)	43

5.12. Resultado pregunta “¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones? Recuerde contestar respecto a su experiencia dentro de su trayectoria laboral.”	44
5.13. Resultado de Pregunta “Año de egreso”	47
5.14. Resultado pregunta “Situación Laboral”	47
5.15. Resultado pregunta “Años en su último cargo”	48
5.16. Resultado pregunta “Organización donde trabaja”	48
5.17. Porcentaje de encuestadas que trabajan en aviación	49
5.18. Resultado pregunta “Según el “Manual de Igualdad de Género en las empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género” propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, existen una serie de elementos que deberían implementarse dentro de las empresas para avanzar en pos de eliminar las brechas existentes y así cumplir con el quinto objetivo de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Marque según corresponda si en su organización (o en la última que estuvo) existe:”	50
5.19. Promedio de respuestas de pregunta anterior	51
5.20. Resultado pregunta “¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones? Recuerde contestar respecto a su experiencia dentro de su trayectoria laboral.”	52
5.21. Resultado pregunta “¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones? Recuerde contestar respecto a su experiencia dentro de su trayectoria laboral.”	55
5.22. Resultado pregunta “De acuerdo a Richard Anker (1997) y sus teorías para explicar la segregación profesional existente entre hombres y mujeres, una de ellas atribuye dicha segregación a los estereotipos femeninos y masculinos existentes en nuestra sociedad. Para analizar este fenómeno se le pide que en cada atributo descrito a continuación, marque si considera (en su opinión) que se destacan mayormente hombres, mujeres o no existe diferencia.”	57
5.23. Políticas con menor porcentaje de implementación obtenido en encuestas.	59
5.24. Elementos con menor puntaje obtenido en encuestas, sobre percepción de ambiente laboral. .	60
5.25. Tabla resumen de medidas sugeridas por Korn Ferry (2019) para promover la Diversidad en la Industria.	62
5.26. “10 pasos en el Camino al Balance de Género”	63
5.27. Hoja de Ruta para Fomentar la Participación Laboral Femenina en la Industria Aeronáutica en Chile.	67
A.1. Rama de actividad económica de personas ocupadas, según sexo en el año 2016 en Chile. . .	75
A.2. Estereotipos positivos comunes de las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.	76
A.3. Estereotipos negativos comunes de las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.	77
A.4. Estereotipos neutros comunes de las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.	78
A.5. Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.	83
A.6. Cuestionario sobre percepción de Igualdad de Género dentro de las empresas.	84
A.7. Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.	85
A.8. Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.	86
A.9. Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.	87
A.10. Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.	88
A.11. Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.	89
A.12. Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.	90
A.13. Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.	91
A.14. Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.	92
A.15. Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.	93

1 | Introducción

Si se acepta la premisa de que el primer vuelo de humanos con máquinas se produjo el 17 de diciembre de 1903 con los hermanos Wright, es apropiado comenzar con un colaborador casi olvidado de ese gran evento: su hermana Katharine Wright. Al recordar el apoyo financiero y moral que les brindó, su hermano Wilbur dijo: “Si alguna vez el mundo piensa en nosotros en relación con la aviación, debe recordar a nuestra hermana” (Muir, 2015)

Katherine Wright voló por primera vez con sus hermanos para sus vuelos de demostración en Francia en 1909. Wright podría haber sido la inspiración para la baronesa Raymonde de Laroche de Francia, que fue la primera mujer del mundo en realizar un vuelo sola en 1909 y la primera mujer en el mundo en obtener su licencia de piloto en 1910.

En cuanto a la historia chilena, el 26 de julio de 1930, Graciela Cooper Godoy fue la primera mujer en convertirse en piloto, exactamente en el aeródromo Los Cerrillos y para ello utilizó un aeroplano De Havilland Cirrus 9 del Club Aéreo de Chile. En 1938 y a la edad de 18 años, Margot Duhalde Sotomayor se convierte en la segunda mujer piloto de Chile, además, de ser la primera mujer piloto de guerra chilena y una de las pioneras de la aviación latinoamericana. Cuando estalló la Segunda Guerra Mundial, viajó a Europa y trabajó como piloto para las fuerzas francesas libres de Charles de Gaulle, donde fue destinada a Londres e ingresó en la Royal Air Force, en la división Air Transport Auxiliary. Voló más de cien tipos de aviones, entre los que se incluyen cazas y bombarderos. Cuando la guerra terminó, continuó trabajando para la Fuerza Aérea francesa, viviendo en Inglaterra y más tarde en Meknés, Marruecos.

Desde ese entonces, el interés de la población femenina en la Industria ha ido en aumento, ocupando puestos no solo de piloto, sino que también técnicos, asistentes de vuelo, directores de operaciones, controladores de tráfico aéreo, ingenieros, etc. haciendo aportes tanto a nivel nacional como internacional. Aun así, se estima que solo cerca del 3 % (El Economista, 2019) de los puestos de liderazgo de la Industria en Latinoamérica son utilizados por mujeres, cifra no alentadora en un mundo que ha proclamado la Igualdad de Género como un derecho humano (Naciones Unidas, 2020a), lo cual debiera suponer su implementación en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el laboral.

2 | Antecedentes Generales

2.1. Objetivo General

- Identificar y evaluar la situación actual respecto a la participación de la mujer en la Industria Aeronáutica en Chile, con el fin de promover el balance de género dentro de las empresas.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar la cantidad de mujeres trabajando en la Industria Aeronáutica chilena, dependiendo del sector, empresa y cargo.
- Analizar cómo ha cambiado la participación femenina dentro de las empresas de la Industria Aeronáutica en Chile en el tiempo.
- Conocer y comparar iniciativas llevadas a cabo nacional e internacionalmente para fomentar la participación femenina en la Industria Aeronáutica.
- Realizar una propuesta de programa de desarrollo en Igualdad de Género en la Industria Aeronáutica en Chile.

2.3. Justificación

En los últimos años Chile ha sufrido cambios tanto económicos como sociales, por un lado, en el año 2016 se crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile con el objetivo de velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas que promueven la equidad de género. Entre ellas se encuentran la Agenda Mujer, que ha tenido como resultados la aprobación del proyecto de ley de Lactancia Libre, la ley que establece el Fuero Maternal para las Fuerzas Armadas, la ley que sanciona el acoso sexual en espacios públicos, entre otros, teniendo como consecuencia que el día de hoy

términos como “Igualdad de Género” son conocidos por la mayoría de organizaciones, empresas y personas en general.

Por otra parte, en el ámbito económico se registró un aumento del 66 % del PIB nominal desde el 2008 hasta el presente, donde las mujeres aumentaron su tasa de participación laboral de un 39,5 % a un 45,7 % ([Instituto Nacional de Estadísticas, 2019](#)).

Se ha visto que en Industrias fuertemente “masculinizadas” como lo es la Industria Minera, también ha existido un aumento de la participación femenina de un 8 % ([Consejo Minero, 2019](#)), cifra que tiene respaldo en base a estudios y estadísticas realizadas con el fin de mejorar esta situación, además de crear programas para motivar a estudiantes y profesionales a unirse al rubro, como lo es el portal *serminero.cl*, pero, ¿qué pasa con las otras Industrias que también pueden ser consideradas dentro de esta misma categoría?

A nivel internacional, el año 1988 es fundada la IAWA o Asociación Internacional de Mujeres en la Aviación, la cual “reconoce e impulsa la excelencia y liderazgo de las mujeres en la aviación a través de una red global de iniciativas para conectar y generar espacios para compartir puntos de vista sobre asuntos de interés para la industria” ([International Aviation Women’s Association, 2020](#)), esta organización estima que la proporción de mujeres en puestos de liderazgo en la industria corresponde a cerca del 10 %.

Un estudio reciente de [Korn Ferry \(2019\)](#) sobre diversidad e inclusión en la Industria Aeroespacial y de la Aviación global llegó a dos grandes conclusiones: primero, solo el 50 % de las participantes en la encuesta sentían que la representación de las mujeres en puestos de liderazgo habían aumentado en los últimos cinco a dos años y, segundo, casi la mitad de las mujeres ve una falta de oportunidades para avanzar dentro de las organizaciones y sienten que sus voces no son escuchadas. Pero, ¿por qué es importante incentivar la participación laboral femenina?

En primer lugar, la igualdad de género corresponde a un derecho humano y al quinto objetivo propuesto por la [ONU \(2019\)](#) para el desarrollo sustentable. Estos objetivos, cuyo plazo para ser alcanzados es el año 2030, son establecidos por los líderes mundiales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad.

Actualmente, la Industria de la Aviación Comercial está pasando por un mal momento, pero a pesar de esto las proyecciones que existen son al alza. La [OACI \(2020a\)](#) hace énfasis en la importancia económica que tiene la aviación a nivel mundial, ya que representa el 3,5 % del PIB en todo el mundo, y ha creado 65 millones de empleos. Esto es porque es la única red de transporte mundial que conecta distancias largas de forma rápida, además de facilitar el comercio, los negocios y el turismo. Estimaciones recientes indican que la demanda de transporte aéreo crecerán un promedio de 4,3 % anual durante los próximos 20 años, lo que abarca tanto el tráfico de carga como el tráfico de pasajeros, como se puede apreciar en los siguientes

gráficos:

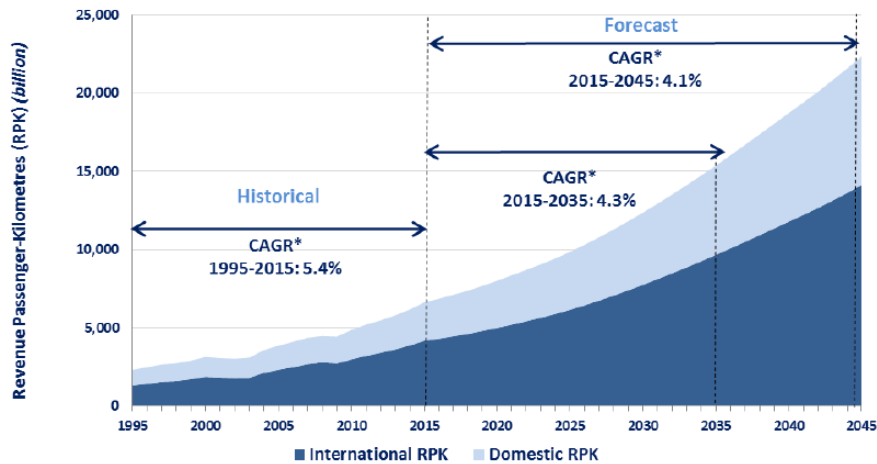


Figura 2.1: Proyección de RPK hasta los años 2045 y 2040 respectivamente. (Fuente: (OACI, 2020a).)

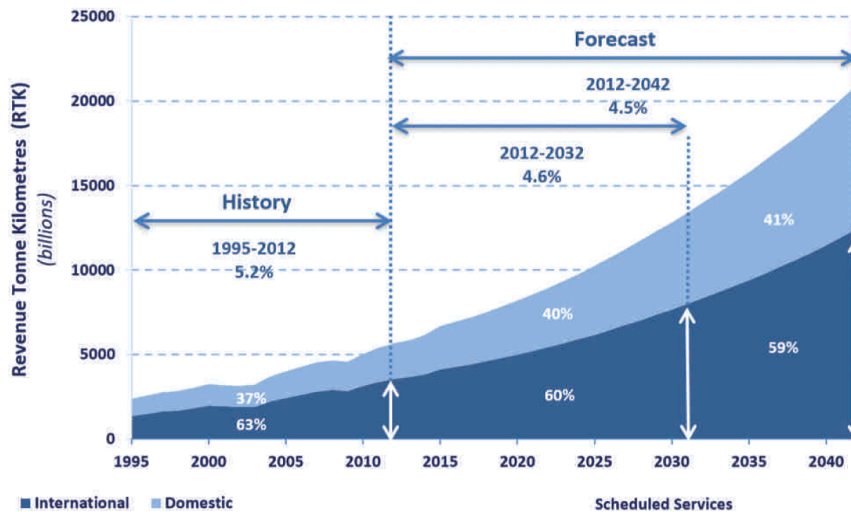


Figura 2.2: Proyección RTK hasta los años 2045 y 2040 respectivamente. Fuente: OACI (2020a).

Todo esto indica que la demanda de pilotos, ingenieros, controladores de tráfico aéreo y otros empleos relacionados a la aviación va a aumentar drásticamente, y dada la baja participación de mujeres en la industria, se vuelve necesaria la búsqueda de métodos para incentivar su incorporación.

Al hablar de Chile, la IATA (2019a) estima que el mercado del transporte aéreo nacional, en un escenario donde se mantenga la tendencia arrastrada hasta 2019, crecería un 78 % en los próximos 20 años. Esto significaría un aumento de los puestos de trabajo a casi 220 mil, osea un 15 % mayor a los

existentes.

		Pasajeros	US\$ PIB	Empleos
2017		17m	\$7100m	190689
2037	Tendencia Actual	30,3m	\$12600m	219868
	Pronóstico al Alza	68,3m	\$28400m	505278
	Pronóstico a la baja	22,6m	\$9400m	162882

Tabla 2.1: Proyección de escenarios para el tráfico de pasajeros, empleos y contribución al PIB. Fuente: IATA (2019a)

Si bien este pronóstico se realiza antes de la pandemia, según proyecciones de la misma IATA (2021b) para fines del año 2021 a niveles internacionales el RPK — *revenue passenger kilometers* — será de un 34 % del valor antes de la pandemia y a nivel doméstico será de un 96 %, indicando que esta crisis se podrá superar a mediano plazo, pero no se puede indicar con certeza la cantidad de años, ya que la reactivación depende de cierres de fronteras y limitaciones de traslado impuestas en cada país.

En cuanto a participación, Canadá cuenta con un estudio (Canadian Council for Aviation and Aerospace, 2018) que indica que el 30 % de los puestos de trabajo se encuentran ocupados por mujeres, con cifras críticas del 6 % y 7 % para puestos de pilotos y mecánicos, respectivamente. En Estados Unidos (Lutte, Rebecca, 2019), más del 70 % de los puestos ocupados por mujeres corresponden a Agentes de Viaje y Asistentes de Vuelo, mientras que menos del 5 % corresponden a Técnicos en Mantenimiento y Altos cargos, como CEO y COO. En España, por su parte, un estudio llevado a cabo por Flynews y Grupo Aeropress (2017), encontró que la fuerza laboral femenina en la aviación comercial corresponde a un 30,5 % y a un 34,3 % en el caso de puestos altos e intermedios. Por otro lado, en la fuerza aérea española, la participación femenina es de un 13,6 %, la más alta de las fuerzas armadas.

Para el caso de la Industria Aeronáutica chilena, no existen cifras ni estudios sobre participación femenina. A raíz de esta carencia surge la idea de llevar a cabo esta investigación, la cual pretende ser un aporte a los estudios de género y contribuir al avance hacia la Igualdad de Género en la Industria, no solo con un examen cuantitativo de la situación, sino también con iniciativas y proyectos que se puedan implementar a futuro.

2.4. Metodología

Para una mejor comprensión de la investigación está separada en dos etapas. En un primer momento, se utiliza una metodología numérica en la cual se recopilan cifras de portales como el INE y Portal Transparencia. Los datos recogidos corresponden al número de trabajadores, según su género y cargo dentro de las

organizaciones públicas que forman parte de la Industria Aeronáutica; luego se analizan estos datos tanto desde un enfoque cualitativo como cuantitativo, estableciendo tasas y correlaciones. Para las organizaciones privadas, en cambio, se realizan encuestas dirigidas al personal de gerencia con tal de obtener la información numérica restante. Asimismo, son incluidas en dicha encuesta una serie de preguntas con respecto a las políticas de igualdad implementadas dentro de las organizaciones.

Dado que son las mujeres las protagonistas y mayores afectadas por la segregación laboral, es necesario contar con información basada en su experiencia personal y laboral, por lo que se crea una encuesta dirigida a ex alumnas de la Academia de Ciencias Aeronáuticas para conocer en primera persona las condiciones laborales dentro de la Industria Aeronáutica. Con estas dos visiones, más los datos numéricos se puede realizar un análisis completo de la situación actual.

En la segunda etapa, a partir de un enfoque teórico, se recopila información sobre iniciativas y campañas que fomenten la participación femenina aplicadas en la Industria Aeronáutica a nivel internacional.

De esta forma, en cada una de las etapas de la metodología se verá cubierta el área que abarca los objetivos especificados anteriormente. Para una mejor comprensión, se adjunta un diagrama de la metodología a continuación:

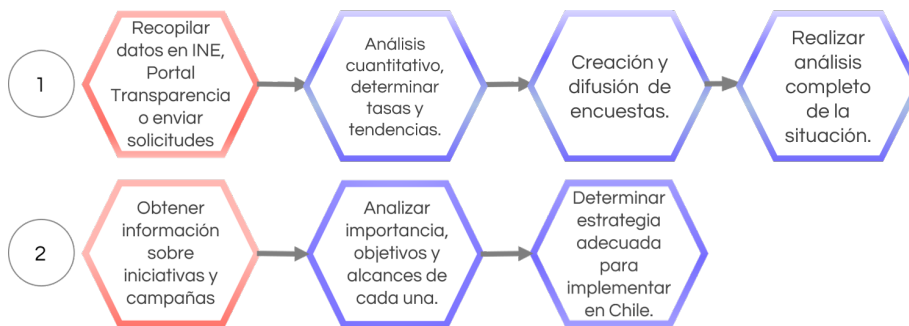


Figura 2.3: Diagrama de Metodología.

(Fuente: Elaboración Propia, 2019.)

2.5. Alcance

Puesto que este tema en específico no ha sido estudiado en Chile, el alcance de este estudio en un primer momento es de tipo exploratorio, recopilando datos y antecedentes; luego adquiere un enfoque correlacional al evaluar específicamente la participación laboral femenina, según empresa y cargo y su relación con el tiempo concurrido; en último lugar, es proposicional, ya que a partir de los resultados, se hace un estudio y propuesta de campañas sugeridas que podrían ser llevadas a cabo por empresas del sector aeronáutico para promover la igualdad de género. Esto se ve explicado en el siguiente diagrama:

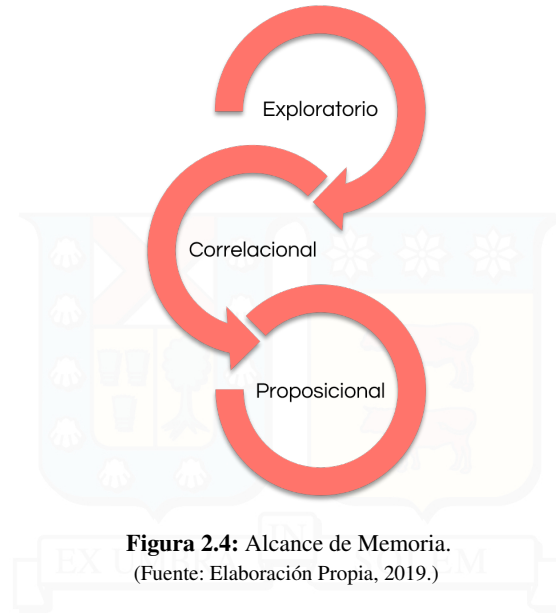


Figura 2.4: Alcance de Memoria.
(Fuente: Elaboración Propia, 2019.)

El estudio se encuentra delimitado temporalmente entre los años 2013 y 2020 y abarca datos obtenidos a partir de las siguientes organizaciones:

- Dirección general de aeronáutica civil: Organismo dependiente de la Fuerza Aérea de Chile y que está encargada de la seguridad aeronáutica del país y la infraestructura aeroportuaria nacional.
- Junta de aeronáutica civil: Es la Autoridad Aeronáutica que tiene por misión ejercer la dirección superior de la aviación civil en Chile, gestionando políticas públicas que promuevan su desarrollo y, especialmente, el del transporte aéreo comercial nacional e internacional. Con el fin de que exista la mayor cantidad de servicios aéreos accesibles, eficientes, competitivos, seguros y de calidad, en beneficio de los usuarios de este modo de transporte. [JAC \(2020\)](#)
- Empresa Nacional de Aeronáutica: Empresa estatal chilena fundada el 16 de marzo de 1984, dependiente de la Fuerza Aérea de Chile. Presta servicios de construcción, mantenimiento, reparación y modernización en la industria Aeronáutica.
- Dirección de Aeropuertos: La Dirección de Aeropuertos es el área del Ministerio de Obras Públicas encargada de dotar al país de servicios de infraestructura aeroportuaria asegurando estándares de calidad, seguridad y eficiencia, para la satisfacción de las necesidades de los diversos actores del sistema de transporte aéreo.

Por otra parte, para la primera encuesta, se buscan las empresas con mayor participación del mercado nacional de traslado aéreo de pasajeros en el año 2020, con datos entregados por la DGAC a través de una consulta en el Portal de Transparencia. En el siguiente gráfico se puede ver la distribución del mercado, según la cuota de cada empresa:

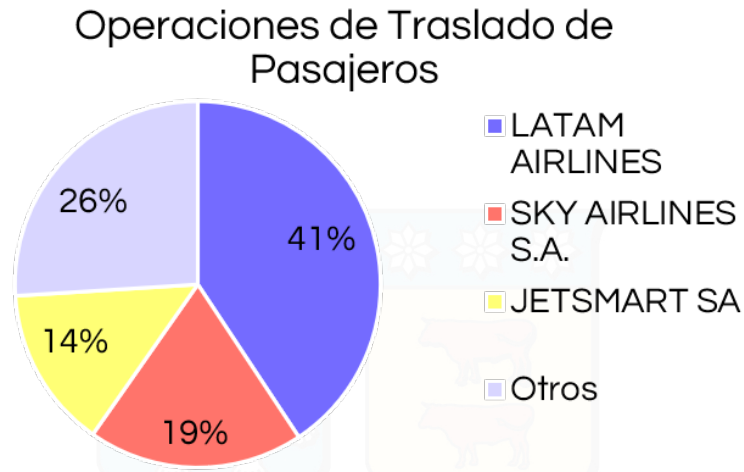


Figura 2.5: Operaciones de traslado aéreo de pasajeros año 2020, según empresa.
(Fuente: Elaboración Propia, 2021.)

Dentro de la categoría “Otros” se encuentran 197 empresas cuya cuota de mercado no son comparativas con las aerolíneas de mayor cuota, el listado completo es el siguiente:

Empresa	Recuento de operaciones	%
LAN AIRLINES S.A.	61094	40,67 %
SKY AIRLINES S.A.	28639	19,07 %
JETSMART SA	21430	14,27 %
AEROVIAS DAP	4163	2,77 %
SERVICIOS AEREOS PEWEN S.A.	3568	2,38 %
INVERSIONES AEREAS PATAGONIA LIMITADA	3082	2,05 %
AEROCARDAL LTDA.	2538	1,69 %
JUAN SCHUWIRTH AICHELE	1978	1,32 %
AERO TRANSPORTE ARAUCANIA LTDA.	1902	1,27 %
Total	128394	85 %

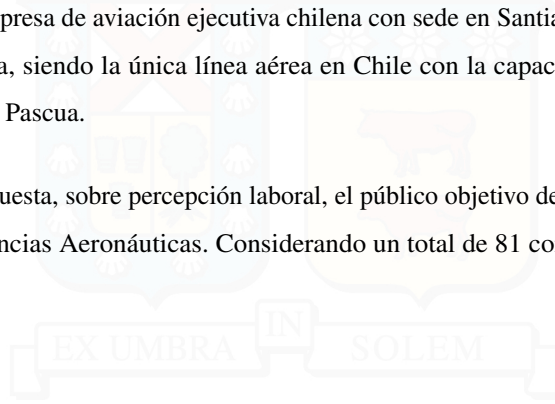
Tabla 2.2: Mercado de traslado aéreo de pasajeros en Chile en el año 2020

Finalmente, las empresas presentes en este estudio son las siguientes, las que corresponden a un 76 % del total del mercado de aviación comercial en Chile:

- Latam Airlines: Aerolínea chilena con sede en Santiago. En términos de tráfico y cobertura, LATAM se constituye como la mayor y más importante línea aérea de América Latina tanto en rutas como en flota de aviones.

- Jetsmart: Aerolínea sudamericana de bajo costo, con sede principal en Santiago de Chile. Inició sus operaciones en 2017 y actualmente realiza vuelos internacionales y de cabotaje en Chile y Argentina.
- SkyAirlines: Aerolínea de bajo costo chilena, fundada en 2002, cuenta con vuelos nacionales e internacionales, actualmente es la segunda aerolínea con mayor participación en el mercado nacional.
- Aerocardal Ltda: Empresa de aviación ejecutiva chilena con sede en Santiago. Opera vuelos ejecutivos, chárter y ambulancia, siendo la única línea aérea en Chile con la capacidad de llegar con un vuelo aeromédico a Isla de Pascua.

Para la segunda encuesta, sobre percepción laboral, el público objetivo del estudio son las ex-alumnas de la Academia de las Ciencias Aeronáuticas. Considerando un total de 81 contactos, la tasa de respuesta corresponde a un 51 %.



3 | Estado del Arte

Para analizar la situación actual de la mujer en la Industria Aeronáutica en Chile, primero se debe identificar cómo ha evolucionado este tema en los últimos años. El siguiente capítulo pretende recoger antecedentes, tanto nacionales como internacionales, sobre la participación laboral femenina y serán abordados temas como brecha y equidad de género dentro de las empresas.

3.1. Antecedentes

El año 2017, se realizó un estudio por parte del [Instituto Nacional de Estadísticas \(2017\)](#), que comprende el periodo 2010-2016, enfocado en la relación entre trabajo y género, el cual está compuesto por cuatro focos importantes:

- Tasa de participación.
- Rubro del empleo.
- Puesto o cargo.
- Nivel educativo.

3.1.1. Evolución de la tasa de participación laboral femenina en Chile

La tasa de participación laboral mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo. Se calcula como el cociente entre la población económicamente activa, definida como las personas que trabajan o buscan trabajo, de 15 años y más, y la población total de 15 años y más, multiplicado por 100. El estudio demuestra que en general, existe una baja sostenida de la brecha de participación laboral en los años estudiados. Como se puede apreciar en la gráfica a continuación, la tasa de ocupación inicial femenina era de un 45,3 % y en 2016 es de un 48 %; en cambio, en el caso de los hombres era de 72,1 % en 2010, pasando a 71,3 % en 2016, lo que significa que la brecha disminuyó 3.5 puntos porcentuales. Aun así, la tasa de participación laboral femenina sigue siendo baja si se compara con el promedio OCDE donde alcanza un

promedio de 61 % (Fundación Trabajo para un Hermano, 2018). La magnitud de esta brecha, en una sociedad como la chilena, puede ser explicada por el rol de cuidadora asignado a la mujer, además de la existencia de dos tipos de segregación a la hora de trabajar: horizontal y vertical, es decir, la rama de actividad en la que se desempeñan y el acceso a puestos de trabajo de alto valor jerárquico (Comunidad Mujer, 2016), temas que serán tratados a continuación.

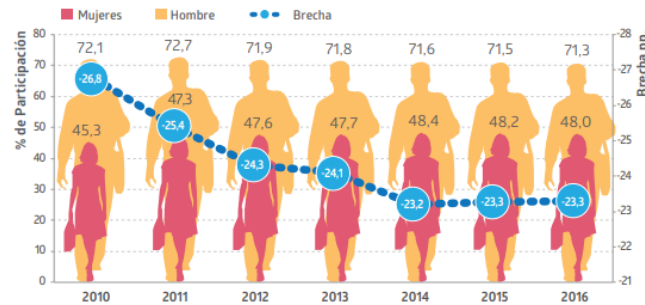


Figura 3.1: Evolución de las tasas de participación según sexo, 2010-2016.

(Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas, 2017).)

3.1.2. Rubro o Actividad Económica

El estudio realizado por el INE da cuenta de la existencia de actividades altamente masculinizadas, es decir, actividades con una alta presencia de hombres, en comparación a la de mujeres. Entre éstas se encuentran la Minería, Construcción y Transporte (que incluye a la Industria Aeronáutica) con brechas de -82,8 %, -88,4 % y -70 %, respectivamente. Por el contrario, también existen actividades altamente feminizadas, como lo son la Enseñanza, Actividades de atención de la Salud y Actividades de los Hogares, con brechas de 40,8 %, 45,8 % y 81,2 % respectivamente. Esto indica la permanencia de los roles tradicionales de género en la sociedad, según los cuales “(...) los roles femeninos se asocian con las tareas relativas a la reproducción, crianza, cuidados, sustento emocional, etc. y están circunscritos, sobre todo, al terreno doméstico; por otra parte, los roles masculinos están vinculados con tareas que tienen que ver con el ámbito productivo, el mantenimiento y sustento económico, y se desarrollan principalmente en el mundo público”(Fundación Esplai, 2008). En el anexo se puede encontrar la tabla completa de distribución de hombres y mujeres, según la actividad económica que desarrolla.

En conjunto con estos datos, un estudio realizado por la Fundación SOL (2015) sobre el valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile arroja resultados similares al evaluar las ramas económicas: los sectores de construcción, minería, transporte, agricultura e Industrias Manufactureras presentan una participación de hombres mayor al 65 %, mientras que las ramas de Enseñanza, Servicios sociales y de salud, hoteles y “otras ramas” tienen mayormente presencia femenina. Esto se ve reflejado en el gráfico a continuación:

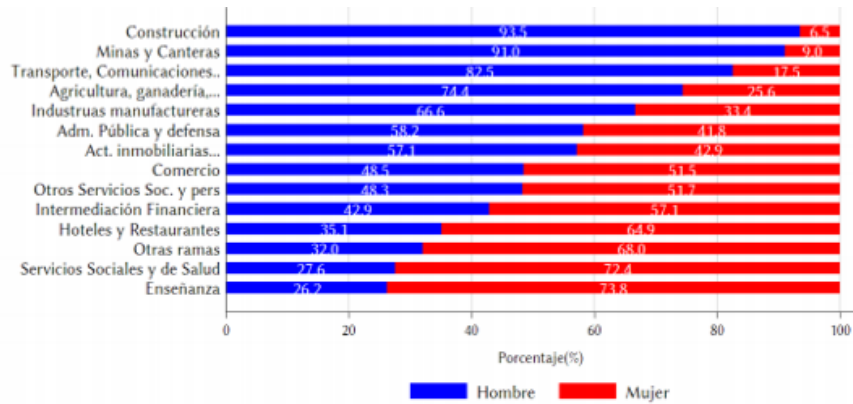


Figura 3.2: Empleo según rama y sexo. Sectores más feminizados y masculinizados. Noviembre 2014 - Enero 2015.
(Fuente: (Fundación SOL, 2015))

Por otro lado, se sostiene que, dentro de dichas ramas, al menos el 55 % de las mujeres se encuentran ocupadas en el sector Comercio, donde en promedio, se obtienen sueldos más bajos que en las ramas masculinizadas mencionadas anteriormente, lo cual pone en una situación de desventaja a la fuerza laboral femenina.

3.1.3. Cargo dentro de la empresa

En la siguiente gráfica se puede apreciar la distribución de personas asalariadas que trabajan en puestos de responsabilidad o decisión dentro de las empresas, existiendo una brecha del -29,8 %. Es decir, solo un 35,1 % de mujeres trabaja en puestos jerárquicamente altos, presentándose una concentración de mujeres en las posiciones medias o bajas al interior de las empresas y organizaciones, para ejemplificar, en el caso de directorios de las principales empresas transadas en la bolsa, el 50 % tiene entre sus miembros a una mujer de manera que apenas un 8 % de dichos directores, son mujeres. (Egon Zehnder, 2016)

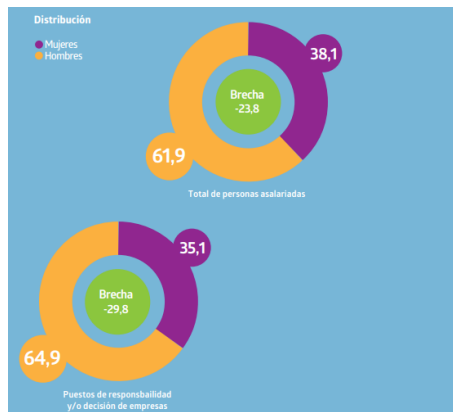


Figura 3.3: Personas asalariadas que trabajan en puestos de responsabilidad o decisión de empresas, 2016.
(Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas, 2017).)

3.1.4. Nivel Educativo

Aun cuando hay algunos adolescentes y jóvenes que no estudian, un hecho destacable de las últimas décadas es la gran cobertura de la Educación Básica en nuestro país, que supera el 90 % durante todo el período 1990 - 2015, sin diferencias por sexo. En el mismo periodo, la cobertura de Educación Media pasa de un 60 % a un 70 % aproximadamente, con una mayor cantidad de mujeres matriculadas. Tanto en la Enseñanza Básica como en la Media, son las mujeres quienes presentan mayores tasas de aprobación y menores niveles de abandono escolar que sus pares masculinos (Centro de Estudios MINEDUC, 2018) Al momento de dar la PSU, son los hombres quienes obtienen mejores puntajes en la prueba de Matemáticas y Lenguaje (Unidad de Desarrollo de Análisis del Demre, 2018).

De acuerdo al estudio del Instituto Nacional de Estadísticas (2017) a nivel universitario, en 2014, un 41 % de los hombres opta por carreras del área tecnológica, que incluye a las ingenierías; un 14 % elige carreras de Administración y Comercio, y un 11 %, de Salud. Las mujeres, en tanto, eligen principalmente carreras vinculadas a la Salud (28 %), Educación (16 %), Ciencias Sociales (14 %) y Administración y Comercio (13 %). Esto se traduce en que los hombres son amplia mayoría en las carreras Tecnológicas (76 %) y las mujeres en Salud (73 %), Educación (66 %) y Ciencias Sociales (64 %). De manera que, en carreras del área de tecnología, solo un 25,2 % de los titulados corresponden a mujeres, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

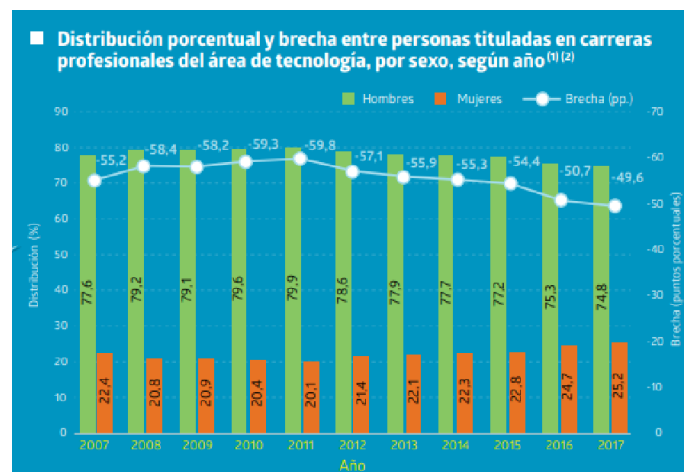


Figura 3.4: Distribución porcentual y brecha entre personas en carreras profesionales del área de tecnología, por sexo, según año.

(Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas, 2017))

Conforme a un estudio llamado “La búsqueda de la equidad de género” realizado por la OCDE (2017) las razones por las que los adolescentes eligen estas carreras están muy influenciadas por estereotipos de género, los cuales se reflejan a partir de los 15 años de edad y de hecho, en Chile, el 50 % de los padres

espera que sus hijos de 15 años varones estudien áreas relacionadas a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, también conocidas como STEM por sus siglas en inglés *Science, Technology, Engineering & Mathematics*; en cambio, solo el 16 % de los padres de hijas esperan que éstas estudien carreras de la misma área. En esta misma línea, las mujeres representan menos del 20 % de los participantes en programas de informática de nivel terciario en los países de la OCDE y solo alrededor del 18 % de los participantes en ingeniería.

Desde que el Consejo de la OCDE adoptó la Recomendación de género OCDE, haciendo patente importancia de los estereotipos de género en la escuela y el efecto que puedan tener en la educación y las opciones profesionales de los jóvenes, muchos países han tomado nuevas medidas o reforzado las existentes para aumentar la participación de grupos subrepresentados, que incluyen mujeres y niñas, en estudios y ocupaciones de STEM.

3.1.5. Antecedentes Industria Aeronáutica

El problema de la poca representación femenina en el mundo laboral, sobre todo en áreas de tecnología no ocurre solamente en Chile. A nivel global en el escenario de la Industria Aeronáutica se puede ver una situación similar. Además de los datos mencionados anteriormente en países como Canadá, España y Estados Unidos, la [IATA \(2018\)](#) expresa que en los cargos Senior dentro de las top 100 aerolíneas en el mundo, específicamente Director Ejecutivo, Director Financiero y Jefe de Operaciones, las mujeres no representan más de un 8 % y en el cargo de Director Ejecutivo el porcentaje desciende a un 3 %.

El segundo panel de la gráfica representa el porcentaje de cargos senior en las aerolíneas, según región, donde se puede ver que en Europa y Norte América la participación femenina es mayor que en el resto de las regiones con un 14 y 16 % respectivamente. No obstante, esto no quiere decir que estén en una situación óptima ya que siguen siendo cifras bajas para reflejar representatividad dentro de la industria. En Sudamérica, el porcentaje de mujeres dentro de cargos senior en las aerolíneas alcanza el 8 %, cifra que concuerda con los valores bajos mencionados anteriormente de participación femenina en el área de transporte y el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad en Chile.

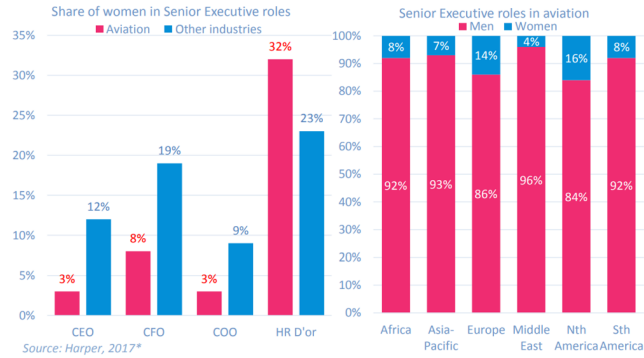


Figura 3.5: Porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos altos, según cargo y región.
(Fuente: (IATA, 2018))

3.1.6. Políticas para implementar la Igualdad de Género

En cuanto a políticas que se han instaurado a nivel global, la OCDE publica en 2015 la “Recomendación del Consejo sobre igualdad de género en la vida pública”, que cuenta con cinco principales ejes:

- Incorporar la igualdad de género en el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de políticas públicas y presupuestos relevantes.
- Fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas y supervisión para la igualdad de género y las iniciativas de integración en todos los organismos gubernamentales y dentro de ellos; consideren medidas para lograr una representación equilibrada de género en los puestos de toma de decisiones en la vida pública al alentar una mayor participación de las mujeres en el gobierno a todos los niveles, así como en los parlamentos, los poderes judiciales y otras instituciones públicas.
- Tomar medidas adecuadas para mejorar la igualdad de género en el empleo público.
- Fortalecer la cooperación internacional mediante el intercambio continuo de conocimientos, lecciones aprendidas y buenas prácticas sobre igualdad de género e iniciativas de integración en instituciones públicas.

Cada uno de los puntos señalados es acompañado de medidas tangibles que pueden tomar los países miembros. Por ejemplo, para promover la igualdad en el acceso a las oportunidades en el servicio público, se recomienda el establecimiento de objetivos —llamadas también cuotas— al tiempo que se garantiza un enfoque transparente y basado en el mérito a través de la competencia abierta, estándares claros de reclutamiento y amplia publicidad de vacantes.

Luego en 2018, la OCDE publica un recurso en línea, llamado “toolkit” para apoyar a los gobiernos en la implementación de las recomendaciones publicadas en 2015, con herramientas de autoevaluación que

permitan identificar las fortalezas y debilidades de sus políticas de género, lo que a su vez ayudará a los formuladores de políticas a establecer prioridades de mejora.

Las herramientas se dividen en cuatro pilares, las cuales tienen varios enfoques:

- **Gobierno:** Plan estratégico de todo el gobierno para la igualdad de género; Mecanismos institucionales para la igualdad de género y la integración; Evaluación del impacto de género; Integración en ciclo presupuestario, Responsabilidad; Medir el progreso; y Quejas y mecanismos de apelación.
- **Parlamento:** Incorporación de la perspectiva de género; Supervisión y responsabilidad; Representación equilibrada en todos los niveles.
- **Poder Judicial:** Marco integral; Medidas de diversidad para atraer y reclutar; Fomentar un ambiente para retener y promover; y Supervisión.
- **Administración Pública:** Sistemas públicos de empleo: Liderazgo y responsabilidad; Sistemas integrales de empleo y Brechas salariales; y Segregación.

Dentro de estos pilares, se encuentran las preguntas de autoevaluación, la importancia de discutir sobre materia de género, acciones a considerar, fallas que se pueden evitar y países que son ejemplo en el tema. En cuanto al ámbito laboral, existen tres aspectos específicos que pueden implementar los países para avanzar hacia la igualdad de género, se encuentran dentro de Administración Pública y son los siguientes:

Desarrollo de la fuerza laboral: Una de las preguntas que se deben hacer las empresas es *¿Los planes de sucesión de las organizaciones promueven acciones de igualdad de género al incorporar objetivos específicos para todos los niveles y grupos ocupacionales?* (OCDE, 2018a). Algunos ejemplos de propuestas son desarrollar iniciativas de gestión del talento y planificación desde perspectivas de equilibrio de género, como enfocarse en mejorar el entorno en el que trabajan las mujeres en lugar de enfocarse solo en las mujeres; abordar barreras para el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, además de realizar tutorías para mujeres sobre liderazgo; asegurar un equilibrio de género en dichos puestos; y basarse en estudios recientes para evitar sesgos y estereotipos. Países ejemplo de esto son Austria e Irlanda, el primero, por instaurar el programa *Cross-Mentoring*, que consiste en que los gerentes (es decir, los mentores) apoyen a sus colegas de otros ministerios (es decir, sus aprendices) para lograr el objetivo de acceder a los puestos superiores. Los mentores comparten sus propios conocimientos y experiencia, dan consejos sobre planificación profesional y facilitan el ingreso a redes profesionales. Irlanda, por su parte, lo es por crear programas de liderazgo. Cada uno de los 16 departamentos gubernamentales participó en el programa piloto W-LEAD, cada participante recibió entrenamiento de coaching ejecutivo, tutoría y desarrollo de liderazgo.

Se eliminan las barreras implícitas: Una de las preguntas que se deben hacer las empresas es *¿Existen mecanismos para medir el progreso, analizar, promover y corregir acciones a favor del equilibrio de*

género en los sistemas públicos de empleo? (OCDE, 2018c). Algunas recomendaciones son monitorear y evaluar continuamente las políticas, revisar los procesos de evaluación de desempeño, realizar auditorías objetivas y realizar investigaciones; con tal de detectar y eliminar sesgos, además de incorporar preguntas sobre prejuicios y sesgos en las encuestas para los empleados y realizar capacitaciones a los gerentes y empleados sobre barreras igualdad. Se menciona a Irlanda como un país ejemplo, ya que, el gobierno irlandés ha aprobado nuevas medidas de política de equilibrio de género para comenzar a romper el techo de cristal para las mujeres en el servicio civil. Con este fin, se establecerá un objetivo de equilibrio de género 50/50 en los nombramientos en los niveles superiores.

Recolección de evidencia: Una de las preguntas que se deben hacer las empresas es *¿Existe un enfoque sistémico y sistemático para la recopilación de datos y el análisis de la representación e igualdad de género en el sector público, incluidos estudios longitudinales y análisis comparativos con otros sectores de empleo?* (OCDE, 2018b). Las recomendaciones más relevantes son la creación de un marco analítico para cuestiones de igualdad de género, que incluya datos relevantes y permita examinar diversos factores de manera cruzada con la variable género, además de promover que estos datos sean ocupados al momento de diseñar políticas y programas. Por otro lado, se sugiere que estos datos sean abiertos para que cualquier organización tenga acceso a ellos. Australia es un país ejemplo en este tema, debido a que cada agencia pública debe suministrar sus datos a la base de datos de empleo del servicio público de Australia y a partir de estos se realizan informes e investigaciones.

Una política en la cual se enfatiza dentro de las recomendaciones es el *Gender Budgeting* o Presupuesto con perspectiva de Género, el cual consiste en una estrategia para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, considerando principalmente la asignación de recursos públicos para cumplir los objetivos del gobierno y la rendición de cuentas por el uso y el impacto de dichos recursos. Estos recursos pueden ser incorporados en todos los niveles de un país y cabe destacar que los manuales están dirigidos al sector público, pero pueden ser desarrollados por todo tipo de organizaciones, tanto públicas, como privadas.

Los elementos centrales del presupuesto con perspectiva de género, según la OCDE (2019) son:

- **Marco Estratégico:** La creación de un marco legal proporciona una base para permitir que el presupuesto de género se incorpore a los procesos presupuestarios existentes. Los responsables deben garantizar la provisión de directrices claras sobre la aplicación del presupuesto de género y establecer roles y responsabilidades institucionales, de modo que exista un enfoque bien coordinado y coherente para el presupuesto de género, adaptado a las estructuras de gobernanza del país. Instituir un grupo de trabajo interinstitucional asegura que una amplia gama de partes interesadas participe en el proceso y brinde oportunidades para compartir buenas prácticas.
- **Herramientas de implementación:** Los países de la OCDE han adoptado una variedad de herramientas dependiendo de la etapa del proceso presupuestario. Antes de que se presente la propuesta ante el

División Gabriela Mistral de Codelco Chile y Sodexo Inversiones Casa Matriz. (Diario Sustentable, 2016). Sin embargo, esta norma no está dirigida únicamente a grandes empresas, sino también medianas y pequeñas, además de organizaciones públicas o privadas, ONG's y universidades. Los ámbitos donde se interviene dentro de la organización son la Gestión de Personas, Infraestructura y Ambiente de Trabajo.

El proceso para obtener el sello, se puede ver a continuación:

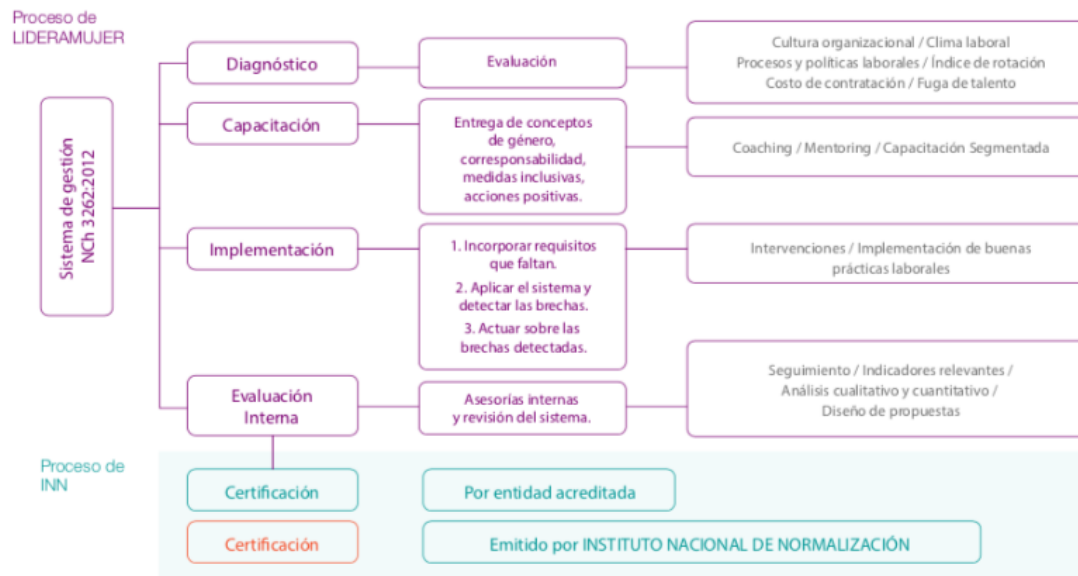


Figura 3.7: Modelo para proceso de certificación en NCH 3262.
(Fuente: (Lidera Mujer, 2019))

Cabe destacar que antes de la primera etapa que se explica en la imagen anterior, según el [Ministerio de la Mujer y Equidad de Género \(2016\)](#) es necesario garantizar el compromiso de la dirección, constituir un comité de Igualdad de Género y realizar capacitaciones sobre esta materia a la Alta Gerencia de la organización. Una vez realizado esto, la primera etapa es la de Diagnóstico, en la cual se lleva a cabo un diagnóstico organizacional y de género y se identifica en qué aspectos la empresa cumple los requisitos de la norma. La segunda etapa de la implementación es diseñar el plan de acción, donde tienen lugar el diseño de la política de Igualdad de Género, la definición de los objetivos de ésta y la toma de medidas sobre las brechas detectadas en la etapa anterior. La última etapa corresponde a la de evaluación interna, es aquí que se debe postular al Sello Iguala Conciliación, además de realizar auditorías internas y externas y acciones de mejora y mantenimiento. A partir de este punto, el Instituto Nacional de Normalización es quien otorga la certificación a la organización.

En cuanto a los aspectos que contempla la norma están: la detección de brechas de género —con respecto a los salarios y beneficios— participación laboral, cargos y reclutamiento; la gestión de Recursos Humanos, específicamente en la política de no discriminación — en cuanto a accesos, promociones, capacita-

ciones y desarrollo laboral—; la promoción del ejercicio de los derechos de maternidad y paternidad; instaurar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, sin prejuicios ni estereotipos; igualdad de oportunidades; salud integral; y sanciones al acoso laboral y sexual.

Por otro lado, para el año 2020, el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género, al contar con un presupuesto de perspectiva de género, propone un aumento presupuestario de un 4.4 % respecto al año anterior y describe el presupuesto para llevar a cabo 16 programas, dirigidos en su mayoría a mujeres, así como también a la familia y a las empresas. Algunos de los programas que ayudan a eliminar barreras de género en el aspecto laboral son:

- Programa 4 a 7: Permite que niñas y niños de entre 6 y 13 años permanezcan en un establecimiento educacional después de la jornada escolar, posibilitando la inserción y permanencia laboral de sus madres y/o mujeres responsables de su cuidado. Con esto se busca promover la inserción, permanencia y/o desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. ([Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, 2020](#))
- Fundación PRODEMU: es una institución que forma, informa y genera redes. Anualmente trabaja con más de 60.000 mujeres, apoyándolas para que alcancen mayor autonomía física, económica y para la toma de decisiones, a través del trabajo en ocho Rutas de Aprendizaje en las áreas de Desarrollo Personal, Familias, Cultura, Liderazgo, Organizaciones, Empleo Dependiente, Emprendimiento y Emprendimiento Rural. El énfasis de la gestión se centra en el trabajo con mujeres rurales, mujeres privadas de libertad, mujeres migrantes, mujeres adultas mayores y mujeres de pueblos originarios. ([Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, 2020](#))

Otra medida destacable es la incorporación de la equidad de género en la educación, ya que desde 2020 el Ministerio de Educación en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género crean una comisión para garantizar que se entregue una educación equitativa, libre de sesgos y estereotipos, sus tres ejes principales son un cambio cultural de tolerancia cero hacia la violencia, igualdad de oportunidades para niñas y niños e incentivar a más niñas en áreas de STEM. ([Ministerio de Educación de Chile, 2021](#))

3.1.7. Empoderamiento femenino dentro de las empresas

ONU Mujeres hace una recopilación de hechos y cifras relacionadas con el empoderamiento de la mujer desde un punto de vista económico que demuestra, a través de diferentes informes, que incentivar a que la mujer tenga las mismas condiciones laborales que los hombres, permite aumentar el desarrollo social y económico de los países.

Según un estudio de la [OCDE \(2012\)](#), cuando la fuerza laboral femenina aumenta, y/o cuando la

disminuye la disparidad de la participación en el mercado laboral entre hombre y mujeres, el crecimiento económico se acelera. Esto se debe a que inversión en educación y capacitación supone un aumento de las oportunidades laborales y empresariales para hombres y mujeres, ayudando así a la reducción de la pobreza y el fomento del progreso técnico. La educación también tiene un efecto en otras variables como la mortalidad infantil, la fertilidad, los resultados de salud personal y una mayor inversión en la educación y la salud de las generaciones futuras. En este contexto, invertir en el capital humano de las mujeres es clave para el crecimiento económico y la cohesión social, especialmente en los países en desarrollo donde la brecha de género en la educación aún es grande y, por lo tanto, los beneficios económicos de educar a las niñas pueden ser sustanciales. En relación a esto, cabe destacar que aproximadamente el 50 % del crecimiento económico de los países OCDE, se debe a que las niñas tuvieron acceso a mayores niveles de educación e igualdad en los años de educación, no obstante, para la mayoría de las mujeres esto no se tradujo en mejores resultados en el mercado laboral.

Otra de las desventajas a las que se ven enfrentadas las mujeres es la mayor dificultad para acceder a instituciones financieras y mecanismos de ahorro formales. Mientras el 55 % de los hombres informa tener una cuenta en una institución financiera formal, esa proporción es de un 47 % en el caso de las mujeres en todo el mundo. Esta disparidad es mayor en las economías de ingresos medios bajos, así como en Asia meridional y en Oriente Medio y África del Norte. En cuanto a las diferencias de género en la legislación, tanto de economías desarrolladas como en desarrollo, casi el 90 % de las 143 muestran al menos una diferencia en términos de legislación que restringe las oportunidades económicas para las mujeres, 79 de ellas tienen leyes que limitan el empleo que las mujeres pueden ejercer y en 15 de las economías los esposos aún pueden impedirles a sus esposas que acepten un empleo. (ONU Mujeres, 2015)

Un estudio llevado a cabo por la [European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(2002\)](#), sostiene que aumentar la participación femenina dentro de las empresas, trae grandes beneficios tanto como para los trabajadores como para la compañía en sí. Las compañías señalaron que los cambios más destacados fueron un “cambio de cultura”, una mejora en la percepción de las habilidades, valor y rol de la mujer y una mejora de la imagen pública de la empresa. De esta misma forma, el [Instituto de la Mujer y para Igualdad de Condiciones \(2017\)](#), organismo perteneciente al Gobierno de España, entrega resultados de un estudio realizado por Sodexo, el cual permite, a través de indicadores de desempeño, financieros como no financieros, analizar la correlación entre igualdad de género y desempeño de la organización. Los indicadores que recoge el estudio para medir el desempeño son el crecimiento, las ganancias y el efectivo generado, además del compromiso de las y los colaboradores y la retención de la clientela. La muestra utilizada han sido 100 filiales de Sodexo en el Mundo y 50.000 managers. Las filiales se distribuyen en dos categorías:

- Categoría 1: filiales con igualdad de género en cargos de liderazgo (con una proporción hombre-mujer entre 40-60 %)

- Categoría 2: filiales con diferencias en el liderazgo (con menos del 40 % o más del 60 % de alguno de los sexos). Los resultados obtenidos son los siguientes:

INDICADORES	FILIALES CON IGUALDAD DE GÉNERO
1) Tasa de compromiso colaboradores/as	4 puntos más en la encuesta de compromiso
Tasa imagen de marca	5% más en las encuestas
Tasa retención clientela	12% más de retención de clientela
Crecimiento orgánico	13% más de crecimientos
Ganancia bruta	23% más de ganancia bruta
Ganancia operativa	11% más de ganancia operativa

Figura 3.8: Estudio de correlación entre igualdad de género y desempeño de la organización.
(Fuente: Instituto de la Mujer y para Igualdad de Condiciones, España.)

Con lo cual se concluye que las filiales con políticas de igualdad de género, tienen un mayor porcentaje en sus indicadores, mejorando el compromiso de los colaboradores, lo cual es el reflejo de la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello, su contribución personal al éxito de la misma.

La percepción del público sobre la imagen de la marca también sufre un aumento, esto implica una respuesta, racional o emocional, que influye en el comportamiento final del público hacia la compañía.

La tasa de retención de clientela es de un 12 % más que en las filiales sin igualdad de género. La retención de clientes se trata de superar las expectativas del cliente para que se conviertan en defensores leales de la marca, lo cual tiene un impacto directo en la rentabilidad. La investigación realizada por [John F Fleming \(2007\)](#) indica que los clientes comprometidos generan 1,7 veces más ingresos que los clientes normales, mientras que tener empleados y clientes comprometidos devuelve un ingreso de 3,4 veces la norma.

El crecimiento orgánico, o la tasa de crecimiento que una empresa puede alcanzar aumentando la producción y mejorando las ventas internamente, también se vio en un aumento del 13 %.

En último lugar está la tasa de ganancia operativa o utilidad operacional, la cual “se centra en los ingresos y los gastos operacionales, estos ingresos y gastos son los que están directamente relacionados con la actividad principal de la empresa” y, la ganancia o utilidad bruta “es la diferencia entre los ingresos de una empresa y los costos. Es decir, la diferencia entre los ingresos por la venta de bienes y servicios y los costos por la producción de estos bienes y servicios.” ([La gran enciclopedia de la Economía, 2009](#)) Ambos indicadores son más altos en filiales con Igualdad de género, llegando a un 23 % más en el caso de ganancia bruta.

Para llegar a esta política de Igualdad de Género dentro de las empresas, el [Instituto de la Mujer y](#)

para [Igualdad de Condiciones \(2019\)](#) recomienda una serie de elementos básicos para poner en práctica, estos son :

- Compromiso de la empresa en todo el proceso de integración de la igualdad.
- Sensibilización y formación a la dirección, a la plantilla y a la Comisión de Igualdad en materia de igualdad.
- Realización de un diagnóstico de igualdad que analice la situación de la empresa para identificar aquellos aspectos o ámbitos en los que pueden estar produciéndose desigualdades o discriminaciones.
- Diseño de medidas o elaboración de un Plan de igualdad que responda al diagnóstico, definiéndose objetivos, áreas de actuación y acciones o medidas para alcanzarlos.
- Definición de indicadores de seguimiento para cada una de las medidas o actuaciones propuestas.
- Asignación de recursos humanos y responsabilidades a cada una de las medidas del Plan de igualdad.
- Dotación de recursos económicos y materiales a las medidas o acciones establecidas.
- Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las medidas y Plan de igualdad.

Se adjunta un resumen de los beneficios que se concluyeron en los estudios mencionados anteriormente, para una mejor comprensión del impacto de incorporar políticas enfocadas en la Igualdad de Género, estos beneficios van de lo económico a lo cultural:

Crecimiento económico y cohesión social
Mayor compromiso de colaboradores
Mejora la imagen pública
Mejor retención de la clientela
Mayor ganancia bruta y operativa
Cambio de cultura

Figura 3.9: Tabla resumen de beneficios de Incorporar Igualdad de género en las empresas.
(Fuente: Elaboración Propia.)

3.1.8. Manual de Igualdad de Género para las empresas

Para el presente estudio se tomará como referencia para la evaluación de las empresas en equidad de género el Manual de Igualdad de Género para las Empresas, desarrollado por el [Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo \(2010\)](#), que es el resultado de la

implementación de distintas políticas de igualdad de género en países de Latinoamérica, específicamente en Costa Rica, México, Chile, Argentina y Uruguay. El manual explica cómo diseñar, implementar y evaluar un programa de Certificación de Sistemas de Gestión con Equidad de Género en las empresas, pero para propósitos de este estudio se tomarán en consideración los ejes principales que se deben abordar al crear una política de igualdad, con tal de realizar un diagnóstico adecuado. Los ejes son los siguientes:

Reclutamiento y selección de personal: Supone la eliminación de metodologías informales de selección y de reclutamiento con contenido discriminatorio y la introducción de procedimientos escritos y documentados que permiten un acceso, de facto y de jure, abierto a los cargos, para quienes reúnan los requisitos. El lenguaje de la convocatoria es inclusivo para hombres y mujeres. Se cuenta con órganos de recursos humanos y comités de selección capacitados en género.

Desarrollo profesional: Son medidas que eliminan barreras que han perjudicado las promociones de trabajadoras para poder ofrecer condiciones de igualdad y equidad en las oportunidades dentro de la empresa. Se diseñan los planes de carrera de forma tal que armonicen las expectativas individuales con las necesidades de la empresa, y logren equilibrar las demandas de corresponsabilidad familiar entre trabajadores y trabajadoras.

Capacitación: La capacitación está abierta a trabajadores y trabajadoras. Asimismo, se evita generalizar, es decir, enmarcar ciertos temas como “propios” de mujeres (por ejemplo, relaciones interpersonales) y otros como “propios” de varones (por ejemplo, ciertas tecnologías o uso de maquinaria pesada), incentivando una distribución balanceada por sexo en los cursos.

Desempeño: Se define y planifica con transparencia los estándares esperados del desempeño de trabajadores y trabajadoras. La comunicación es precisa, el seguimiento del desempeño colabora con la remoción de los obstáculos presentes en el desempeño de las tareas y la evaluación tiende a la retroalimentación positiva y al crecimiento personal en el trabajo.

Remuneración: La estructura salarial es transparente y justa, según las tareas y responsabilidades de los puestos de trabajo, y no debe reflejar inercias estructurales y/o resultados de lobby de ciertas ocupaciones. Existe una metodología documentada que clasifica a los cargos y asigna una escala de remuneraciones acorde con los mismos. De igual forma, la estructura salarial estimula el desarrollo de trabajadores y trabajadoras. Existen beneficios que estimulan la corresponsabilidad de la vida familiar y la laboral.

Vida familiar y laboral: Estas son medidas que buscan garantizar la equidad y democratización de las tareas del cuidado e incorporan acciones bajo la noción de parentalidad. Por parentalidad se entiende el cuidado que ambos integrantes de la pareja deben asumir con respecto del cuidado de sus hijos e hijas.

Salud ocupacional y riesgos del trabajo: Partiendo de la base de que hombres y mujeres son biológicamente diferentes y pueden estar afectados por enfermedades y riesgos similares, pero también propios

de cada sexo, la gestión de la salud ocupacional y de los riesgos del trabajo promueve la salud como un derecho fundamental para trabajadores y trabajadoras.

Hostigamiento sexual y laboral: Se asume que el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo es una falta grave y es una manifestación de poder y dominio sobre una persona vulnerable. Es una aguda expresión de la desigualdad de trato por sexo y la víctima usualmente queda indefensa y excluida de su entorno laboral.

Proyección de imagen de equidad y diversa: La gestión de una imagen diversa y de una proyección externa de la empresa en clave no sexista requiere eliminar los estereotipos culturalmente vigentes sobre papeles asignados a hombres y mujeres, incluyendo imágenes discriminatorias sobre las mujeres. Desde un enfoque de género, la proyección externa fomenta el respeto de los derechos de las mujeres y fortalece mensajes de igualdad entre hombres y mujeres. La comunicación interna es cuidadosa en la utilización de lenguaje incluyente y no sexista.

3.2. Marco Teórico

En la siguiente sección se revisarán los conceptos básicos sobre igualdad de género, principalmente en el ámbito laboral, además de repasar algunas teorías intentan explicar la segregación profesional según género.

3.2.1. Definiciones

Acción afirmativa / Acción positiva: Describe medidas de trato preferencial, orientadas a garantizar la igualdad de resultados entre hombres y mujeres, al compensar por las desventajas y las discriminaciones a las que han estado sujetas las segundas. Un ejemplo son las cuotas para la incorporación de mujeres a las listas electorales de los partidos políticos o la instrumentación de un cupo para mujeres en los altos cargos ejecutivos en algunas empresas ([Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010](#)).

Barreras de género: Causas de la segregación laboral de las mujeres, como la posición de la mujer en la familia que obliga a interrumpir su carrera profesional para el cuidado de los hijos eligiendo aquellas ocupaciones que le permitan una entrada y salida fácil del mercado laboral; la formación/cualificación recibida por las mujeres; los prejuicios de empresarios, trabajadores y clientes quienes no quieren trabajar con mujeres; los valores culturales y sociales adquiridos; y los estereotipos comunes dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas habilidades y aptitudes ([Roman Onsaló, M.; Ríos Paniagua, A.; Traverso Cortes, J., 2013](#)).

Concepto de Sexo: Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace, y son universales, es decir, comunes a todas las sociedades y culturas y son inmodificables ([Universidad de Chile, 2019](#)).

Concepto de Género: El rol o papel de género, o el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino; la división básica de roles se corresponde con la división sexual de trabajo de esta manera se limitan las potencialidades humanas ([Lamas, Marta, 2002](#)).

Estereotipos de género: “Es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales” ([Naciones Unidas, 2016](#)).

Equidad de género: “La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres” (UNESCO, 2016).

Igualdad de género: “Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres se convertirán en lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacen como hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tienen en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un problema de las mujeres, pero debe preocupar y comprometer plenamente a ambos hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa e indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas” (United Nations Women, 2001).

Roles de Género: Son roles socialmente aprendidos a partir de patrones culturales dominantes en un momento histórico. De esta forma, hombres y mujeres están condicionados a percibir ciertos comportamientos, conductas y actividades como femeninas o masculinas, siendo las masculinas apropiadas casi exclusivamente para hombres y las femeninas casi exclusivamente para mujeres. Los roles de género están atravesados por otros clivajes como la raza, la étnica y la clase social (Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010).

Techo de cristal: Es una metáfora utilizada para describir la baja presencia de mujeres en los cargos más altos de la pirámide ocupacional, incluso cuando ostentan las credenciales educativas, el compromiso con el trabajo, y los años de experiencia en términos análogos al de los hombres. Hay entonces barreras invisibles, usualmente relacionadas con la discriminación, que se transforman en un impedimento para el ascenso de las mujeres en las organizaciones (Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010).

Violencia de Género: Violencia de género es la expresión general empleada para capturar la violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros, en una sociedad específica (Bloom SS, 2008).

3.2.2. Teoría

De acuerdo a un estudio realizado por [Anker, Richard \(1997\)](#), existen varias teorías dedicadas a explicar la razón de la segregación que existe en el mercado laboral para hombres y mujeres, en otras palabras, la desigualdad laboral en cuanto al género. En primer lugar, es importante recalcar que la segregación causa rigidez en el mercado laboral e ineficiencia económica, ya que gran parte de los trabajadores quedan excluidos de un grupo de ocupaciones, desperdiciando recursos humanos. Por otro lado, también perjudica a las mujeres, ya que tiene un efecto negativo sobre la visión que tienen los hombres sobre ellas y sobre sí mismas, lo cual repercute en variables como pobreza, desigualdad de ingresos y tasas de mortalidad.

Generalmente, se intenta explicar este comportamiento de acuerdo a los factores de oferta y demanda de mano de obra. Por un lado, las razones de por qué las mujeres “prefieren” ciertas profesiones y de por qué los empleadores suelen “preferir” contratar hombres o mujeres en determinadas ocupaciones, son complejas de definir ya que las “preferencias” de ambos obedecen en gran medida las ideas y valores que tiene la sociedad sobre las funciones y atributos del género masculino y femenino. Las teorías se pueden clasificar tres categorías: Teoría Neoclásica del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y teorías no económicas y feministas, también llamadas “sociosexuales”. La última será la base de este estudio.

3.2.2.1. Teoría neoclásica del capital humano

Esta teoría supone que los trabajadores y empleadores son racionales y los mercados funcionan con eficiencia, los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando su productividad y reduciendo sus costos y los trabajadores buscan conseguir empleos según sus dotes personales, circunstancias condicionantes y preferencias.

Por el lado de la oferta, subraya que el capital humano femenino es menor, ya que una vez incorporadas al mercado, tienen menos experiencia debido a que el matrimonio y las responsabilidades domésticas o de crianza truncan su vida profesional, según esta teoría, en todo el mundo, las mujeres son casi las únicas responsables del cuidado del hogar y de los hijos.

De esta teoría se rescata que es importante que los poderes públicos atiendan factores como la enseñanza, la política familiar, el reparto equitativo de la crianza y cuidado de los niños y de tareas domésticas entre hombres y mujeres y crear medidas para acrecentar el capital humano de las mujeres, como conciliar la vida profesional con el cuidado del hogar.

3.2.2.2. Teoría de la parcelación del mercado de trabajo

Esta teoría supone, en primer lugar, que las instituciones como los sindicatos y las grandes empresas tienen un papel importante a la hora de determinar quién se contrata, despide o asciende y el salario que recibe cada trabajador y, en segundo lugar, que los mercados del trabajo están segmentados y que es muy difícil para los trabajadores pasar de uno a otro.

La teoría más conocida es la del mercado de trabajo dual, que distingue en sector primario y secundario. Los empleos del sector primario son relativamente satisfactorios en cuanto a remuneración, oportunidades de promoción y condiciones de trabajo, al contrario, los del sector secundario son relativamente insatisfactorios. Bajo esta lógica el mercado puede segregarse en ocupaciones “femeninas” y “masculinas”, las ocupaciones femeninas son de menor cantidad, con mayor competitividad y menores salarios, en cambio las masculinas se benefician de una mayor gama de ocupaciones, con menor competencia y mejores salarios.

3.2.2.3. Teorías feministas

Subrayan la existencia de un grado muy alto de coincidencia entre las aptitudes y preferencias de los hombres y mujeres. Al mismo tiempo, indagan causas implícitas de la segregación dentro y fuera del mercado de trabajo, las cuales comúnmente no entran en la reflexión de los economistas. Una premisa básica es que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina, o sea, del patriarcado, y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia, como lo es la idea que la mujer sea responsable del hogar y los hijos y el hombre sea responsable del sustento económico. Esta sería la razón de por qué las niñas reciben menos enseñanza que los niños y que sea menos frecuente instruir las en campos como las ciencias y los oficios.

Esta teoría subraya que la segregación se atribuye a ciertos estereotipos existentes en la sociedad, estos pueden ser positivos, negativos u otros. La lista completa de estereotipos se encuentra en A.2, A.3 y A.4. A continuación, una tabla resumen:

Positivos	Neutros	Negativos
Disposición natural a ocuparse de los demás.	Mayor disposición a recibir ordenes.	Renuncia a supervisar el trabajo ajeno.
Destreza y experiencia en tareas del hogar.	Mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo.	Menor fuerza física.
Mayor agilidad manual.	Mayor disposición a aceptar un salario bajo.	Menor aptitud para las ciencias y las matemáticas.
Mayor Honradez	Menor necesidad de ingresos.	Menos disposición a viajar.
Aspecto físico atractivo	Mayor interés por trabajar en casa.	Menor disposición a afrontar el peligro físico y emplear fuerza física.

Figura 3.10: Tabla resumen de estereotipos positivos, negativos y neutros existentes en la sociedad.
(Fuente: Elaboración Propia a partir de (Anker, Richard, 1997))

4 | Propuesta Metodológica

Con base en los antecedentes obtenidos, es sabido que analizar la tasa de participación laboral en el campo de la Aeronáutica es fundamental para poder conocer los factores que puedan ser causales de la situación actual y así, apoyándose en el marco teórico, poder dar una propuesta adecuada para incentivar el interés de la población femenina en la Industria, además de entregar una guía a las empresas aeronáuticas para trabajar en materia de equidad de género.

En primer lugar, se realizará la revisión de las bases de datos de empleados de cada empresa definida anteriormente desde el año 2013 hasta enero de 2020, estos serán obtenidos a través del portal transparencia en cuanto a las organizaciones públicas y a través de cuestionarios online a las organizaciones privadas que quieran participar en el estudio. Luego, con la ayuda del programa SPSS se realizará un análisis cuantitativo de estos datos. Las variables a analizar serán la de “cargo” y “año” en relación con el “género” del empleado, con tal de conocer las tasas de participación según el género, además de identificar las brechas y cómo han ido cambiando a través de los años.

Para complementar este análisis y tomando como principio la teoría feminista de la segregación laboral, que propone la existencia de causas implícitas como los estereotipos que existen en la sociedad, en los cuestionarios mencionadas anteriormente se incluirá una sección dedicada al estudio de las políticas de igualdad implementadas en las empresas, así como también al estudio de estereotipos, además de una encuesta dirigida a ex alumnas de la Academia de Ciencias Aeronáuticas para conocer su perspectiva del ambiente laboral. En cuanto a la confección de los cuestionarios, en primer lugar se hará una operacionalización de las variables de acuerdo a los antecedentes de estudios realizados sobre segregación laboral y al marco teórico, específicamente a las recomendaciones para políticas de igualdad y teorías feministas y sus causas.

Posteriormente, si los datos arrojan que existen brechas en cuanto a la participación laboral femenina, se revisarán programas y campañas para fomentar la participación femenina llevados a cabo en la Industria Aeronáutica de distintos países.

Para llegar a una propuesta de programa que fomente la participación femenina, se tomarán en cuenta

los resultados de los cuestionarios y se realizará una comparación con las campañas existentes, de esta forma se busca detectar cuáles son los puntos que se han desarrollado y qué falta por desarrollar a nivel país.

Para una mejor comprensión del proceso se adjunta el siguiente diagrama:

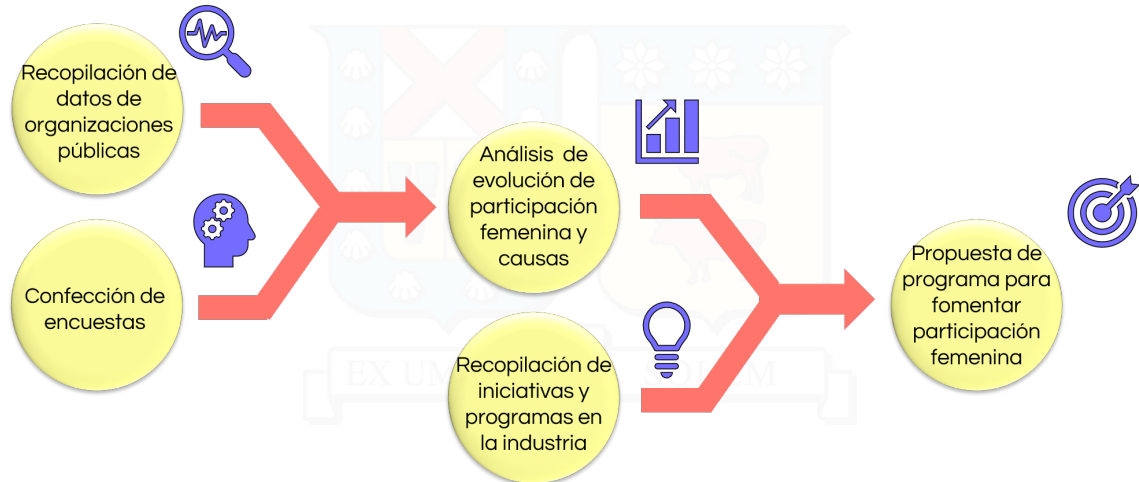


Figura 4.1: Propuesta Metodológica.
(Fuente: Elaboración Propia.)

5 | Desarrollo

El siguiente capítulo está compuesto por cuatro secciones:

1. Análisis organizaciones públicas.
2. Encuesta n°1: Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas. Dirigida a cargos directivos de empresas privadas, para complementar el análisis de participación, además de conocer las políticas implementadas.
3. Encuesta n°2: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género. Dirigida a ex alumnas de la Academia de Ciencias Aeronáuticas de la Universidad Técnica Federico Santa María, para conocer su perspectiva de ambiente laboral en la Industria Aeronáutica, conocimiento de políticas implementadas en la organización donde trabajan.
4. Iniciativas, proyectos, campañas: Aplicadas a la Aeronáutica Internacionalmente.

5.1. Análisis organizaciones públicas

La recopilación de datos se realiza a través de solicitudes — en el Portal Ley Transparencia — a: Junta de Aeronáutica Civil; Dirección General de Aeronáutica Civil; Dirección de Aeropuertos y la Empresa Nacional de Aeronáutica, recibiendo la totalidad de las respuestas.

La solicitud especifica que los datos requeridos corresponden a las plantillas del personal de planta, ordenado por sexo y cargo, el que puede ser directivo, profesional, técnico, administrativo o auxiliar, abarcando desde el año 2013 hasta el 2020. Una vez obtenidos estos datos se estandarizan a través del programa Microsoft Excel, se crean las variables a analizar y luego la base de datos es llevada al programa SPSS.

A través del programa SPSS se realizan análisis de variables cruzadas, con el fin de obtener los valores de tasas de participación y brechas, además de la evolución de las mismas. A continuación, se presentan los resultados: En primer lugar se puede observar que la participación dentro de la industria aeronáutica es estrictamente creciente dentro del estudio, este crecimiento demuestra un comportamiento lineal con un R^2

de 0,974. Además, cabe destacar que entre 2013 y 2020 se han creado al rededor de 1000 empleos A.5 solo en las organizaciones públicas, creciendo así en un 21,96 %. A continuación, se encuentra el gráfico que indica este comportamiento.

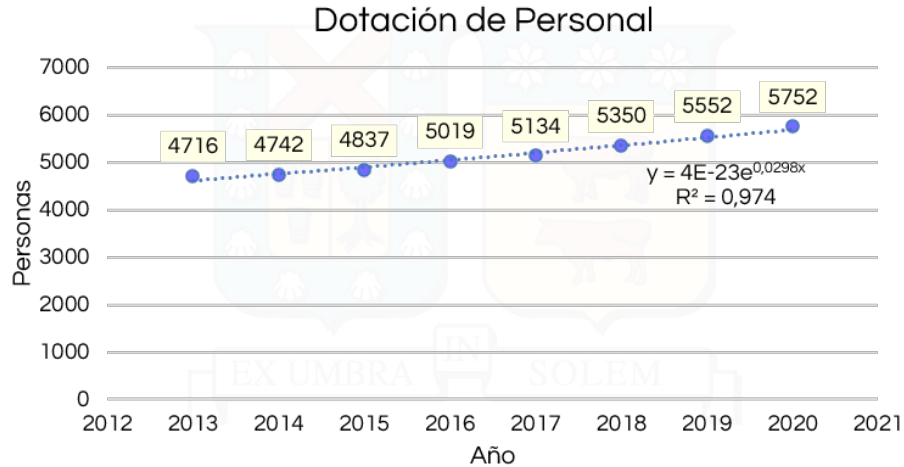


Figura 5.1: Personal de planta total en las organizaciones en estudio, desde año 2013 a 2020.
(Fuente: Elaboración Propia.)

Además, se busca conocer el crecimiento anual, con respecto al año anterior de la dotación de personal para lo que se construye la siguiente tabla, que indica que en promedio, en Chile aumenta en un 2,79 % anualmente. El mayor crecimiento registrado en este periodo tiene lugar el año 2018 y corresponde a un 4,04 %; en 2020 fue de un 3,48 %.

Año	Dotación	Crecimiento
2013	4716	
2014	4742	0,55 %
2015	4837	1,97 %
2016	5019	3,63 %
2017	5134	2,24 %
2018	5350	4,04 %
2019	5552	3,64 %
2020	5752	3,48 %
Promedio		2,79 %

Tabla 5.1: Crecimiento anual de dotación de personal en organizaciones públicas. (Fuente: Elaboración Propia)

En cuanto a la diferencia entre la cantidad de trabajadores que corresponden al género masculino y

femenino se procede a calcular las tasas de participación laboral. En primer lugar, se confecciona la tabla A.1, que indica el porcentaje de hombres y mujeres trabajando respecto del total, para cada año. Esto se realiza a través de la herramienta de frecuencias por variables del programa SPSS. En cuanto a la brecha, se calcula la diferencia entre las tasas mencionadas, restando la participación de hombres menos la de mujeres. La brecha indica que mientras más se acerque el valor a 0, existe menos desigualdad en la muestra, además, si el signo es positivo, significa que la participación femenina es mayor que la masculina y lo contrario si el signo es negativo. Dando el siguiente resultado:

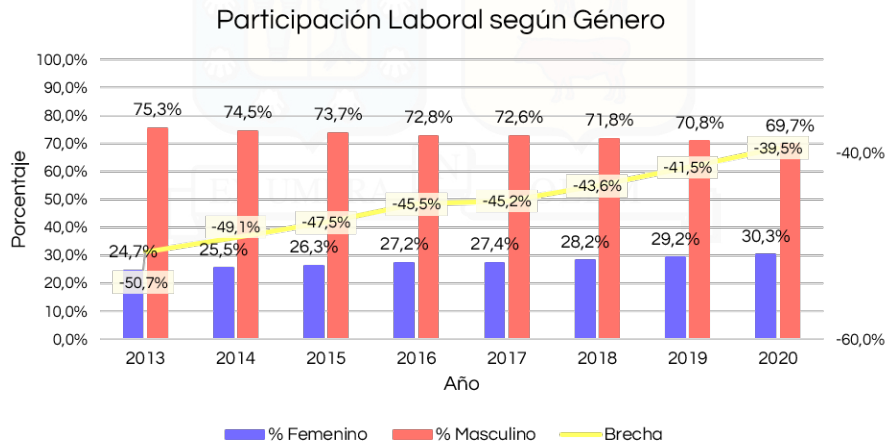


Figura 5.2: Tasa de participación laboral por género, a través de los años.
(Fuente: Elaboración Propia.)

A partir del gráfico, lo primero que se puede observar es, que en todos años del período, la tasa de participación femenina es menor en comparación a la masculina. En 2013 la tasa femenina es de un 24,7 % mientras que la masculina es de un 75,3 %, lo que se refleja en una brecha del -50,7 %. En cuanto a la evolución de la brecha, para el año 2020, la participación femenina alcanza el 30,3 %, aumentando respecto a los años anteriores, mientras que la participación masculina, alcanza el 69,7 %. Es necesario aclarar que esto no significa que existan menos hombres trabajando en la industria, ya que la cantidad de trabajadores ha ido cada año en aumento como se puede apreciar en la tabla A.1, sino que la contratación de mujeres es mayor en proporción a la de hombres.

En este sentido, se puede observar que existe una clara tendencia a la disminución del valor de la brecha desde el año 2013 hasta el 2020. Como esta tiene un valor negativo, el que se comporte al alza significa que la diferencia entre la participación laboral femenina y masculina o desigualdad existente dentro de la industria, ha ido disminuyendo con el paso de los años, exactamente en 11,2 puntos porcentuales. Por lo tanto, se puede apreciar que la brecha cada vez se acerca más al cero, con un comportamiento creciente en cada año, a excepción del 2017, pero que a partir de allí crece de forma lineal.

Cabe destacar que el análisis anterior incluye la participación en todos los niveles de las organizaciones y como es mencionado en los antecedentes de este estudio, a nivel internacional, la desigualdad es más predominante en los cargos directivos, por lo que se identifican a los trabajadores en puestos directivos según su género, generando la tabla A.4 y se construye el siguiente gráfico:

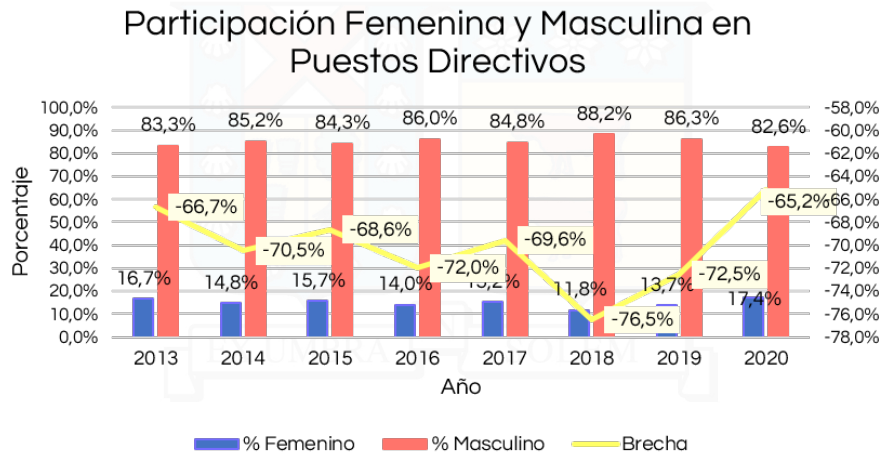


Figura 5.3: Tasa de Participación femenina y masculina en puestos directivos a través de los años 2013-2020 en Industria Aeronáutica.
(Fuente: Elaboración Propia.)

Dado que la participación femenina ha ido en aumento en los últimos años, se esperaría que también lo hagan en puestos directivos, sin embargo, esto no es lo que ocurre. Lo primero que se puede apreciar del gráfico es el tamaño de las barras y la gran diferencia entre la participación femenina y masculina en cada año, lo que indica un nivel de desigualdad mayor al escenario anterior. Además, al mirar la brecha se puede identificar que solo a partir de 2018 a 2020 existe un comportamiento al alza, debido a que en 2018 se encuentra el valor máximo de desigualdad, con un 11,8 % contrario a un 88,2 %, sumado a que los años anteriores demuestran un comportamiento a la baja. Por el contrario, el último año 2020 demuestra un salto de la brecha, con el valor más alto en el estudio del análisis.

Estos resultados, como se menciona anteriormente, corresponden a la totalidad de las cuatro organizaciones públicas existentes, por lo tanto, se procede a clasificar A.3 según la organización para conocer la desigualdad en cada una de ellas, llegando al siguiente resultado:

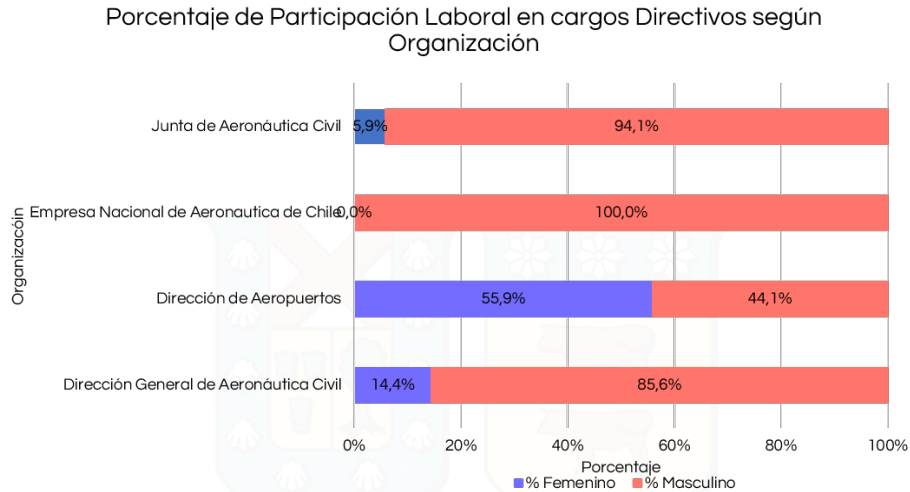


Figura 5.4: Promedio de las tasas de participación según organizaciones públicas desde 2013 a 2018.
(Fuente: Elaboración Propia.)

La Dirección de Aeropuertos es la organización con menor desigualdad y la única que supera el valor propuesto por la IATA del 25 %, llegando a un 55,9 % de participación femenina en cargos directivos. Las tres organizaciones restantes tienen porcentajes menores al 15 %, siendo ENAER la única con 0 % de mujeres en cargos directivos.

Una vez conocido el escenario de desigualdad en los cargos directivos de la empresa, se procede a conocer las tasas de participación en el resto de los cargos, considerando el año 2020, donde la desigualdad es menor a lo largo de los años. El gráfico siguiente demuestra con color azul el porcentaje femenino y rojo el masculino.

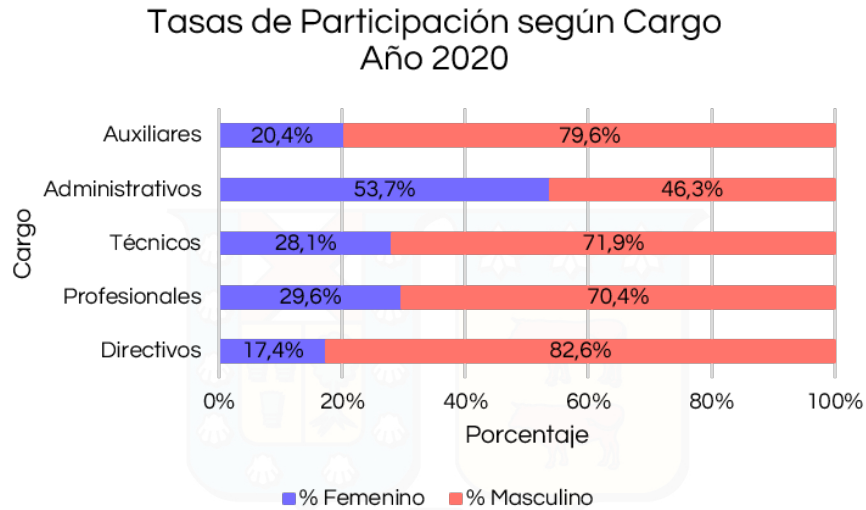


Figura 5.5: Tasas de participación según cargo y género, año 2020.
(Fuente: Elaboración Propia.)

A primera vista se aprecia que son los hombres quienes predominan en todos los cargos dentro de la industria, exceptuando uno, el administrativo, donde la participación femenina y masculina rondan el 50 %.

Como último análisis, se busca evaluar la variación de las brechas a través de los años para cada cargo, dando como resultado el siguiente gráfico, construido a partir de los datos de la tabla A.4:

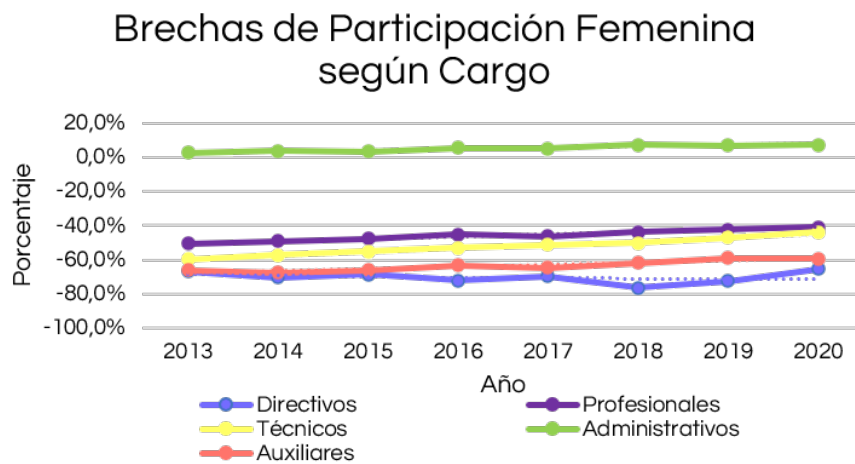


Figura 5.6: Brechas de participación femenina según cargo, a través de los años.
(Fuente: Elaboración Propia.)

Mientras más se acerque la línea al 0 % mayor es la igualdad dentro de la base de datos analizada, las

líneas ubicadas en la parte inferior del gráfico son los cargos donde la participación masculina es menor y lo contrario sucede con las líneas descritas en la parte superior.

En este gráfico se puede ver el comportamiento mencionado anteriormente con mayor claridad, es decir, los cargos administrativos (línea azul) han mostrado una tasa de participación cercana al 50 %, y una brecha bastante estable a través de los años, cercana al eje del 0 %. Luego le siguen los cargos profesionales, línea que describe un comportamiento muy similar a las brechas de la totalidad de los trabajadores, cerrando la brecha hasta 2016, luego en 2017 desciende unos puntos porcentuales, para volver a aumentar en 2018, siendo este el valor de mayor igualdad en el estudio, cercano al -40 %. Los cargos técnicos describen una tendencia a cerrar la brecha, la cual asciende constantemente en cada año, llegando a un valor muy cercano al valor de los trabajadores profesionales, disminuyendo así el valor de la brecha en un 10 puntos porcentuales desde 2013 al 2018. Por otro lado, los cargos auxiliares tienen una brecha con un comportamiento estable en el tiempo, pero en el último año sufre un alza en su valor más positivo que el resto, aumentando así un 6 % desde 2013 hasta el 2018. Por último lugar y como se ha mencionado anteriormente, los puestos directivos son los cargos donde existe menor representatividad femenina, estando muy por debajo que el resto de los puestos, incluso, y tal como lo describe el gráfico 5.3, en el año 2018 sufre una baja, alejándose aún más del promedio de las tasas de participación y de alcanzar la igualdad.

5.2. Encuesta: Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.

Para complementar el estudio anterior se realizaron dos encuestas con distinto enfoque y público objetivo, pero con una finalidad en común, identificar la situación actual de las organizaciones del sector aeronáutico en cuanto a la igualdad, la implementación de políticas, el clima laboral con enfoque de género y el efecto de los estereotipos, factores que, como se ha mencionado en el capítulo anterior, influyen en la participación laboral femenina.

Para la confección de la encuesta en primer lugar se realiza el proceso de operacionalización de variables, de acuerdo con los temas tratados en el marco teórico, como lo es el Manual de Igualdad de género de la ONU y la teoría feminista de segregación laboral. A partir de esto se definen los conceptos a evaluar, definiendo los indicadores y sus respectivas variables. La tabla de este proceso se puede encontrar a continuación:

Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Categorías
Políticas y planes de acción implementado por las empresas	Reclutamiento y selección	Existe un protocolo de reclutamiento con perspectiva de género Políticas de acción afirmativa para los puestos directivos y de liderazgo	Si/No/No sabe
	Desarrollo profesional y capacitación	Creación de instancias para promover la creación de redes de apoyo entre mujeres Programas de mentoría y/o capacitación de liderazgo enfocado a mujeres	
	Vida Familiar y laboral	Políticas para conciliar la vida familiar y laboral Políticas facilitadoras de maternidad/paternidad	
	Acoso Sexual	Políticas para sancionar casos de acoso laboral y sexual	
	Transparencia de Datos	Recopilación de datos por género e indicadores de manera transparente Un comité de género	
	Proyección de imagen de equidad	Asociaciones con organizaciones que promuevan la igualdad de género Se fomenta la cultura de igualdad y respeto, realizando charlas y talleres	
Percepción de ambiente laboral	Desarrollo profesional y capacitación	Percibo que hombres y mujeres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación. Se valoran más las habilidades y visiones de los hombres que de las mujeres.	Totalmente en desacuerdo/ En desacuerdo/ Neutral/De acuerdo/Totamente de acuerdo
	Reclutamiento y selección	Percibo las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ocupar puestos de decisión. La participación laboral femenina ha aumentado en los últimos años.	
	Acoso sexual y discriminación	En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo. He recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales He sido testigo de actos discriminatorios hacia alguien por ser mujer u hombre. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento	
	Vida Familiar y laboral	Mis decisiones se ven limitadas por las responsabilidades familiares y/o maternidad. Las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral favorable. Mi carrera se ha visto perjudicado por los estereotipos existentes a lo que un hombre o una mujer es capaz de hacer.	
	Remuneración	El salario percibido al realizar el mismo trabajo es igual para hombres y mujeres.	
	Esteriotipos de género y relación con características de un líder	Esteriotipos negativos	
Esteriotipos neutros			Son disciplinados. Cuentan con disposición a seguir órdenes. Son capaces de ver las cosas en perspectiva.
		Esteriotipos positivos	Otorgan una alta importancia a las relaciones interpersonales. Se ocupan de las actividades sociales. Son honestos y confiables. Analizan la información en un amplio contexto social.

Figura 5.7: Operacionalización de Variables.
(Fuente: Elaboración Propia.)

La siguiente encuesta está dirigida a altos cargos de distintas empresas aeronáuticas, y es enviada a un representante de cada empresa, según el listado definido en el alcance de este trabajo, son cuatro

empresas en total. Como es mencionado anteriormente, el total de representatividad de la encuesta cubre el 76 % del mercado. Como resultado de la operacionalización, la encuesta está estructurada en tres secciones: compromiso de la empresa, políticas implementadas en su lugar de trabajo y percepción de estereotipos. Los resultados son los siguientes:

5.2.1. Compromiso de la Empresa

¿Conoce el porcentaje de participación femenina en áreas de gerencia?

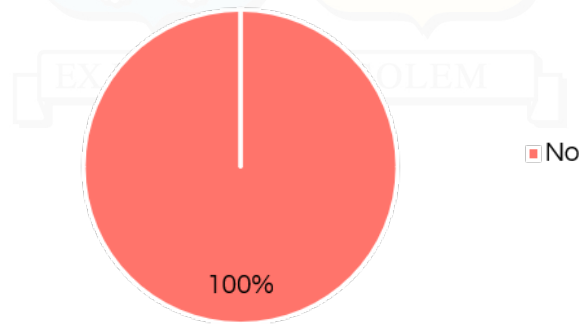


Figura 5.8: Resultado pregunta “¿Conoce el porcentaje de participación femenina en las áreas de gerencia?”
(Fuente: Elaboración Propia.)

La primera pregunta responde si las empresas conocen el porcentaje de participación femenina en áreas de gerencia, donde el 100 % responde que no, como se puede ver en el siguiente gráfico. El desconocimiento en las respuestas puede deberse a dos cosas, que no exista un registro de esta información o que, debido a las políticas de la empresa, no se quiera entregar para estos fines.

A pesar de que el porcentaje de participación es desconocido por la totalidad de las empresas, la mitad de ellas tiene definido un objetivo para aumentar este porcentaje.

En su organización, ¿existe un objetivo definido de aumentar este porcentaje?

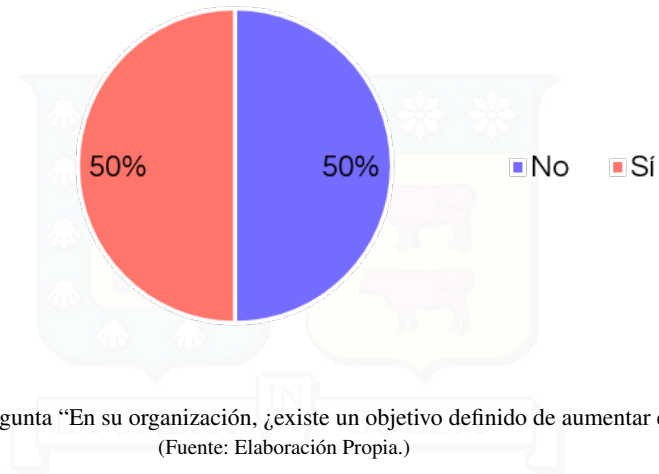


Figura 5.9: Resultado pregunta “En su organización, ¿existe un objetivo definido de aumentar este porcentaje?”
(Fuente: Elaboración Propia.)

Asimismo, la totalidad de las empresas sostienen que existe un compromiso por parte de la organización para promover la igualdad de género.

¿Existe compromiso por parte de la organización para promover igualdad de género?

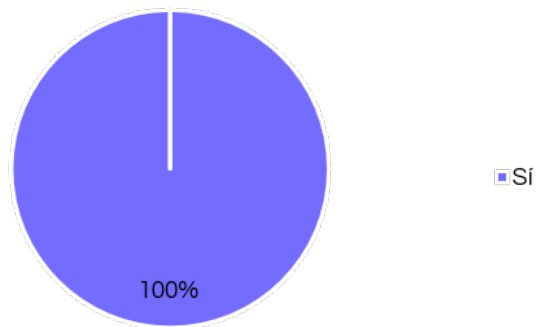


Figura 5.10: Resultado pregunta “¿Existe compromiso por parte de la organización para promover la igualdad de género?”
(Fuente: Elaboración Propia.)

5.2.2. Políticas Implementadas

Para conocer el grado de compromiso, en la segunda parte de la encuesta se preguntó por la existencia de elementos en pro de la igualdad de género dentro de la empresa, los cuales se encuentran definidos en

el manual publicado por el [Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo \(2010\)](#). Los resultados son los siguientes:

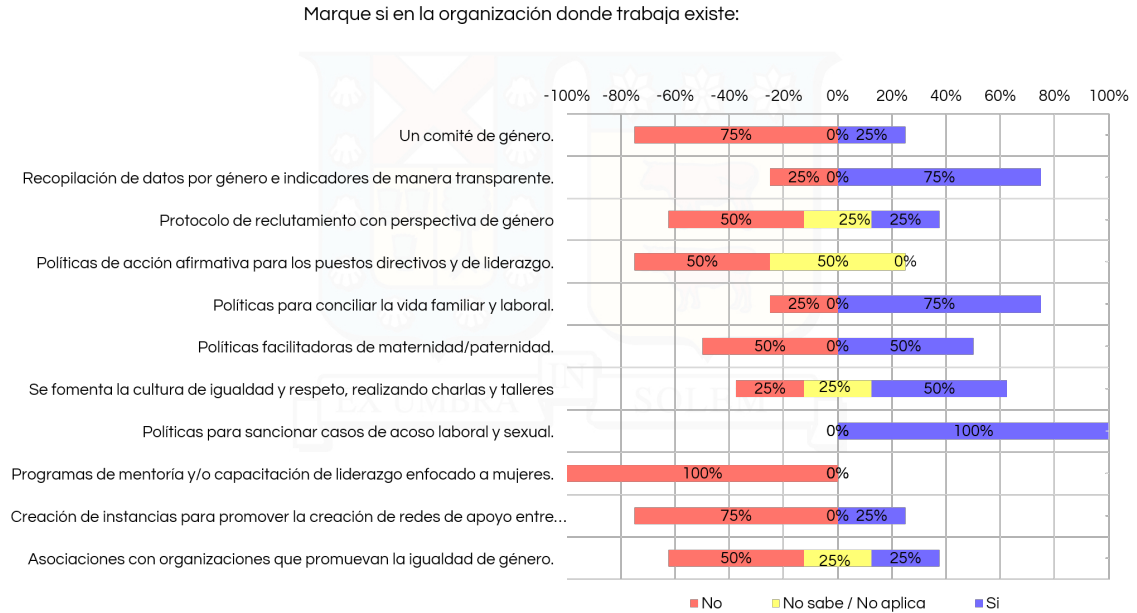


Figura 5.11: Resultado pregunta “Según el “Manual de Igualdad de Género en las empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género” propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, existen una serie de elementos que deberían implementarse dentro de las empresas para avanzar en pos de eliminar las brechas existentes y así cumplir con el quinto objetivo de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Marque según corresponda si en su organización (o en la última que estuvo) existe:”(Fuente: Elaboración Propia.)

En el lado izquierdo de la gráfica se encuentra el elemento o política a evaluar y al lado derecho el porcentaje de respuestas no (en rojo), no sabe (en amarillo), o si (en azul).

Entre las respuestas, destaca la existencia de políticas para sancionar casos de acoso laboral y sexual debido a que el 100 % de las empresas afirma haberlas implementado. Luego con un 75 % le siguen la recopilación de datos por género de manera transparente y las políticas para conciliar la vida familiar y laboral.

Por otra parte, se encontró que ninguna empresa ha implementado programas de mentoría y/o capacitación de liderazgo enfocado a mujeres y solo un 25 % cuenta un comité de Género y con instancias para promover la creación de redes de apoyo entre mujeres.

Otros elementos que también deben ser reforzados, ya que, el porcentaje de no implementación es

mayor, son un protocolo de reclutamiento con perspectiva de género y asociaciones con organizaciones que promuevan la Igualdad de Género.

El bajo porcentaje de los indicadores revisados tiene un impacto negativo en el desarrollo profesional de las mujeres, ya que además de la ausencia programas de mentoría y capacitación, tampoco se fomenta la creación de redes entre mujeres. Una forma de suplir la ausencia de estas instancias podría ser la creación de mentorías entre mujeres, lo cual permitiría fomentar la participación en programas o iniciativas al tener una figura directa que sirva de incentivo. También se encuentran deficiencias en lo relativo a la proyección de una imagen de equidad ya que, a pesar de que el 50 % de las organizaciones declaran fomentar la cultura de igualdad y respeto por medio de charlas y talleres, en solo una existe un comité de género y asociaciones con organizaciones que promuevan la igualdad de género.

5.2.3. Estereotipos de Género

Por último, se encuentra el estudio de estereotipos de género y la relación que tienen estos con las características de un líder. Los resultados son los siguientes:

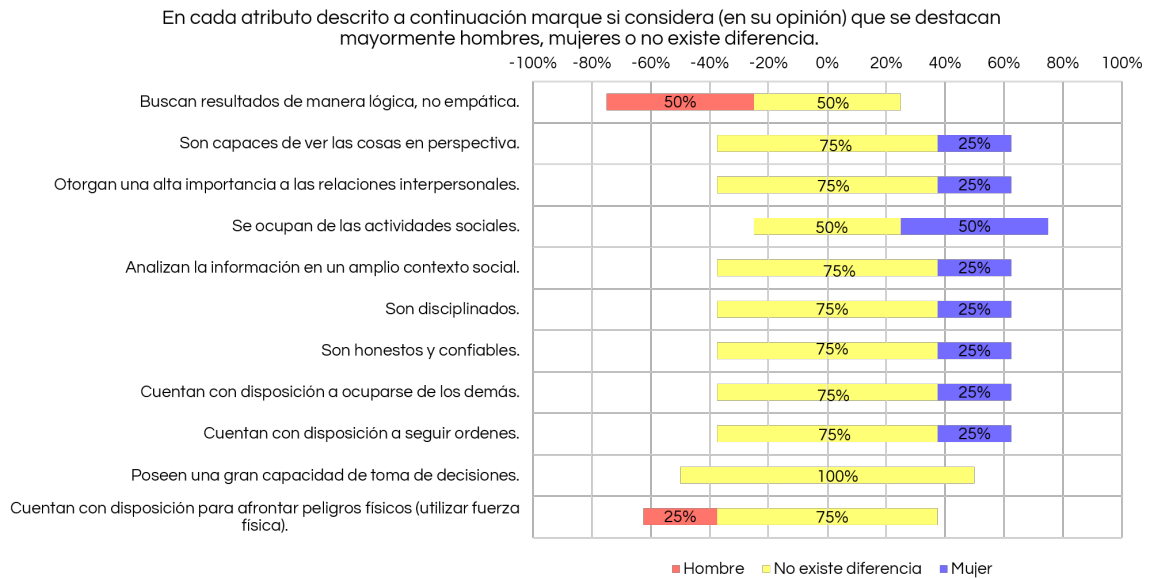


Figura 5.12: Resultado pregunta “¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones? Recuerde contestar respecto a su experiencia dentro de su trayectoria laboral.”
(Fuente: Elaboración Propia.)

Como fue abordado en el marco teórico y según el extracto de Anker, Richard (1997) que se puede encontrar en el anexo (A.2 A.3 A.4) los estereotipos presentes en la sociedad pueden tener un connotación positiva, negativa o neutra en cuanto a lo que se espera de un líder para una empresa, estos son los siguientes:

Estereotipos positivos:

- Otorgan una alta importancia a las relaciones interpersonales.
- Se ocupan de las actividades sociales.
- Son honestos y confiables.
- Analizan la información en un amplio contexto social.

Al ver los resultados, en cada uno de estos ítem predomina el No existe diferencia, pero al menos un 25 % cree que son las mujeres quienes destacan en estos ámbitos. A pesar de ser estereotipos positivos sobre el liderazgo femenino, tienen un efecto negativo sobre las capacidades de los hombres. Sumado a esto, la existencia de ideas o prejuicios sobre un género no contribuye al pleno desarrollo de cada persona, por lo que se espera poder eliminar este tipo de asociaciones.

Estereotipos neutros:

- Son disciplinados.
- Cuentan con disposición de seguir órdenes.
- Son capaces de ver las cosas en perspectiva.

En este caso, también predomina el no existe diferencia y un 25 % considera que destacan las mujeres en cada uno de los ítem.

Estereotipos negativos

- Buscan resultados de manera lógica, no empática.
- Cuentan con disposición de ocuparse de los demás.
- Poseen una gran capacidad de toma de decisiones.
- Cuentan con disposición para afrontar peligros físicos.

Se consideran estereotipos negativos ya que se atribuyen características o habilidades innatas a un sexo, así como la carencia de éstas, lo que repercute en el establecimiento de roles inherentes a hombres o mujeres.

En este caso los resultados indican que la mayoría no percibe diferencias entre géneros; sin embargo, hay una inclinación a asociar la “disposición para afrontar peligros físicos” y a “buscar resultados de manera lógica, no empática” a hombres, mientras que la “disposición de ocuparse de los demás” se le atribuye a las mujeres.

El único atributo en el que los encuestados no perciben ninguna diferencia entre hombres y mujeres

es la gran capacidad de toma de decisiones. Lo que es positivo debido a que es una capacidad necesaria para que una persona pueda desarrollarse como líder o poder optar a un cargo de decisión en una empresa y no fue atribuida a ningún género en particular.

En promedio se obtiene que del total de estereotipos analizados, en el 72,7 % de los casos se cree que no existen diferencias entre hombres y mujeres, ya sean negativos, positivos o neutros.

5.3. Encuesta: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

La siguiente encuesta está dirigida a Ex Alumnas de la Academia de las Ciencias Aeronáuticas de la Universidad Técnica Federico Santa María, se pretende representar a la totalidad de mujeres tituladas desde 2004 a 2020, que corresponden a Ingenieras en Aviación Comercial, Técnicas de Mantenimiento Aeronáutico y Pilotos Comerciales. La encuesta consta de cuatro secciones principales: perfil de la encuestada, políticas implementadas en su lugar de trabajo, percepción de ambiente laboral y percepción de estereotipos.

Para el cálculo de la muestra se utiliza la siguiente ecuación, correspondiente a cuando se conoce el tamaño de la población que se desea evaluar:

$$n = \frac{(N \cdot Z_a^2 \cdot p \cdot q)}{(d^2 \cdot (N - 1) + Z_a^2 \cdot p \cdot q)}$$

En donde, N: tamaño de la población, Z: nivel de confianza, p: probabilidad de éxito o proporción esperada, q: probabilidad de fracaso y d: precisión (error máximo admisible en términos de proporción).

Para este estudio se utilizan los siguientes datos:

- N: 81 tamaño de población
- Z: 1,645 nivel de confianza
- Q: 0,5 probabilidad de éxito
- p: 0,5 probabilidad de fracaso
- d: 0,09 margen de error

El cálculo se traduce como:

$$n = \frac{(81 \cdot (1,645)^2 \cdot 0,5^2)}{((0,09)^2 \cdot (81 - 1) + (1,645)^2 \cdot (0,5)^2)}$$

Lo que da un resultado de 41 encuestas necesarias para la validez de los resultados, con un 90 % de

confianza. La población es contactada vía E-mail y telefónicamente, con un total de 41 respuestas, arrojando los siguientes resultados:

5.3.1. Perfil de la Muestra

La primera sección habla sobre el perfil de las encuestadas, como se puede ver en los gráficos 5.13 5.14 5.15 5.16 5.17

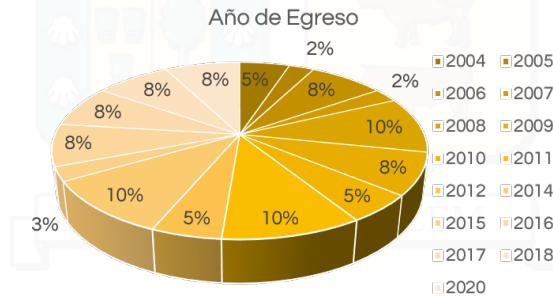


Figura 5.13: Resultado de Pregunta “Año de egreso”
(Fuente: Elaboración Propia.)

El gráfico anterior muestra que existe alrededor de un 8 % de encuestadas por cada año de egreso, y que representan el 87,5 % de estos, lo que es importante debido a que la percepción de las personas se ve influenciada por los años de experiencia, de esta forma se puede tener una visión completa de la situación.

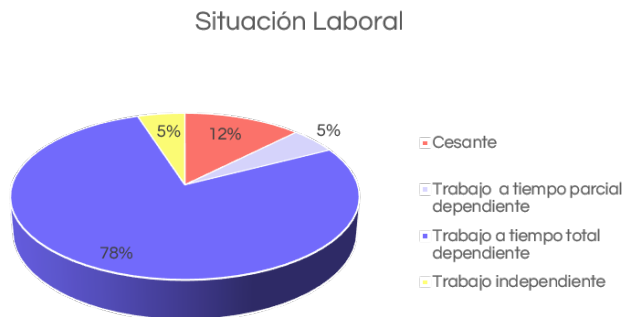


Figura 5.14: Resultado pregunta “Situación Laboral”
(Fuente: Elaboración Propia.)

En cuanto a la situación laboral, las mujeres que se encuentran en trabajos a tiempo completo dependiente son la mayoría, con un 78 %; luego, un 12 % están cesantes al momento de aplicada la encuesta y, por último, compartiendo el 5 % se encuentran en trabajos independientes y trabajo a tiempo parcial

dependiente. El hecho que la mayoría tenga trabajo dependiente y de jornada completa sugiere que existe conocimiento sobre la cultura dentro de una empresa y esto se ve reflejado en los resultados.

También se les consulta por los años que llevan en su último puesto de trabajo, como se puede apreciar en el siguiente gráfico, la mayor cantidad de encuestadas está bajo los 3 años.



Figura 5.15: Resultado pregunta “Años en su último cargo”
(Fuente: Elaboración Propia.)

También se puede destacar del gráfico anterior que, del total de encuestadas, solo 5, es decir un 11 %, lleva más de 5 años en el mismo cargo y solo dos llevan 10 y 15 años, respectivamente, y corresponden a los cargos “Analista de diseño de procedimientos de vuelo” y “Jefa de carrera IAC”.

En cuanto a la organización donde trabaja, o la última donde trabajó, se puede apreciar en el siguiente gráfico que el estudio abarca una gran cantidad de organizaciones, pero existe una concentración alta de mujeres trabajando en el Grupo Latam, correspondiente a un 39 %.

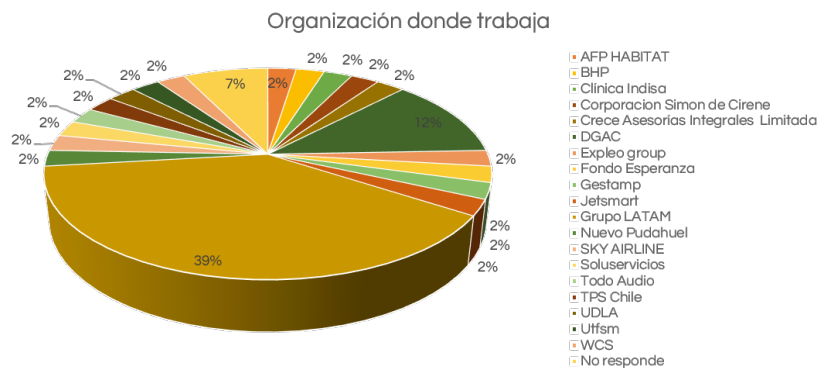


Figura 5.16: Resultado pregunta “Organización donde trabaja”
(Fuente: Elaboración Propia.)

Dentro de las organizaciones destacan LATAM, DGAC y Sky Airlines, las cuales pertenecen al sector de aviación, sin embargo, también hay encuestadas que se desempeñan laboralmente, en estos momentos,

en empresas que no pertenecen al sector en estudio, por lo que se decide realizar una segmentación y se confecciona el siguiente gráfico:



Figura 5.17: Porcentaje de encuestadas que trabajan en aviación
(Fuente: Elaboración Propia.)

A partir del gráfico se puede conocer que el 34 % de las ex-alumnas de la Academia de Ciencias Aeronáuticas encuestadas han realizado su carrera laboral fuera del rubro de la Aeronáutica, pero cerca del 60 % lo ha hecho dentro de éste.

A pesar de la cantidad de mujeres encuestadas que no participan en la industria aeronáutica se les pide que, en lo posible, las preguntas se respondan tomando en cuenta su perspectiva dentro de dicha industria, ya sea en prácticas profesionales o puestos de trabajo anteriores.

5.3.2. Políticas Implementadas

En primer lugar, para conocer las políticas y planes de acción implementado por las empresas, se describen una serie de elementos que según el “Manual de Igualdad de Género en las empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género” deben implementarse dentro de las empresas para avanzar en temas de Igualdad de Género y se les pide responder si en su organización existen dichos elementos, las opciones son: “Si”, “No” o “No sabe/ No aplica”. Los resultados son los siguientes:

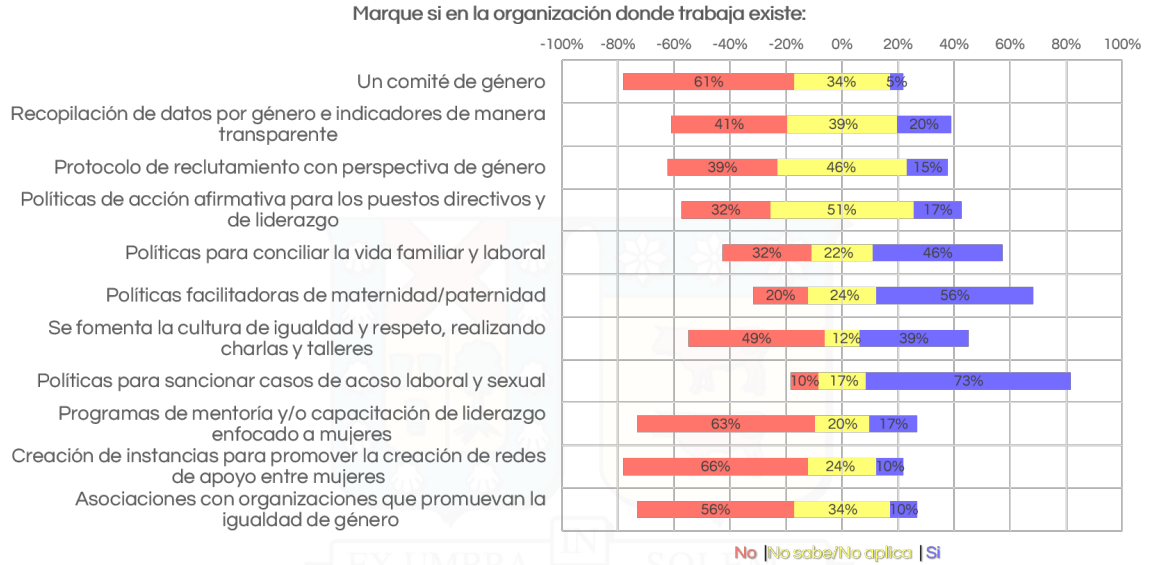


Figura 5.18: Resultado pregunta “Según el “Manual de Igualdad de Género en las empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género” propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, existen una serie de elementos que deberían implementarse dentro de las empresas para avanzar en pos de eliminar las brechas existentes y así cumplir con el quinto objetivo de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Marque según corresponda si en su organización (o en la última que estuvo) existe:”
(Fuente: Elaboración Propia.)

Las políticas que más destacan positivamente son aquellas para sancionar casos de acoso laboral y sexual, con un 73 %; políticas que faciliten la maternidad/paternidad, con un 56 % y políticas para conciliar la vida familiar y laboral, con un 46 %.

Negativamente, los elementos que más se destacan son Comité de Género, Programas de Mentoría y Liderazgo, Crear instancias para promover la Creación de Redes de Apoyo entre Mujeres y Asociaciones con organizaciones que promuevan la igualdad de género, en todas estas políticas las respuestas negativas rondan el 60 %.

Otros elementos en que existen escasas respuestas “si”, pero que la no existencia del elemento es similar en porcentaje al no tener información son Protocolos de reclutamiento con perspectiva de género, Recopilación de datos e indicadores de género de manera transparente y Políticas de acción afirmativa para los puestos de directivos y de liderazgo. El no tener información puede indicar que la organización no ha implementado la política o que, en caso de haberla implementado, no se ha informado a los empleados de forma efectiva.

Para resumir, se realiza el siguiente gráfico que muestra que, de las políticas que debiesen implementarse en las empresas, solo un 28 % de las respuestas son positivas.

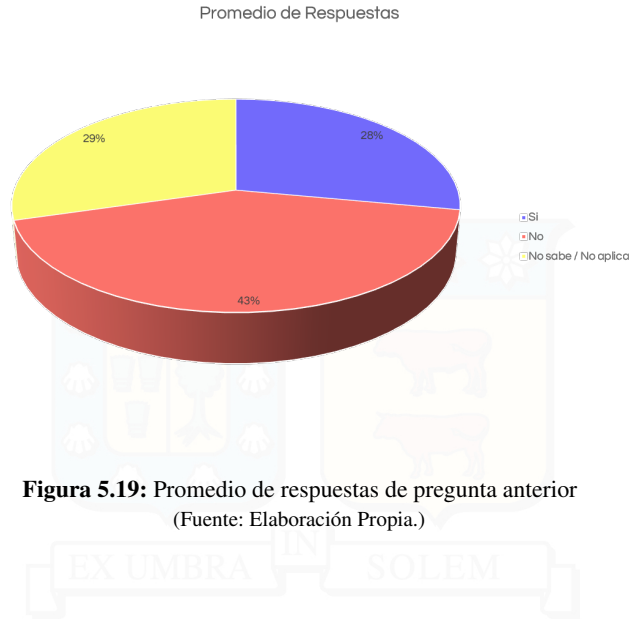


Figura 5.19: Promedio de respuestas de pregunta anterior
(Fuente: Elaboración Propia.)

5.3.3. Percepción de Ambiente Laboral

La segunda sección de la encuesta trata de una serie de afirmaciones que se deben responder en escala Likert, método elegido debido al formato fácil de responder y que está diseñado para conocer el grado de conformidad de las personas respecto a un tema. La finalidad de esta pregunta es conocer la percepción del ambiente laboral dentro de la trayectoria laboral de las encuestadas, y las opciones son: Totalmente en Desacuerdo, En Desacuerdo, Neutral, De Acuerdo, Totalmente de Acuerdo.

Para facilitar la interpretación de los resultados, se dividen las afirmaciones en aquellas con connotación negativa y positiva

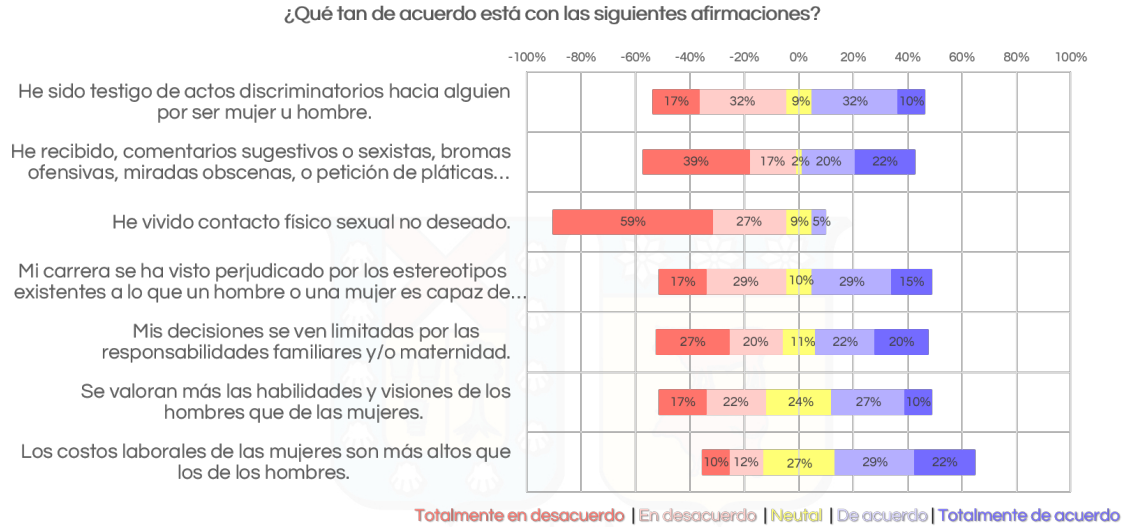


Figura 5.20: Resultado pregunta “¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones? Recuerde contestar respecto a su experiencia dentro de su trayectoria laboral.”
(Fuente: Elaboración Propia.)

Todas las afirmaciones tienen una connotación negativa y se puede apreciar que se destaca del gráfico el hecho de que la mayoría de las mujeres declaró no haber experimentado contacto físico sexual no deseado; sin embargo, un 42 % declaró haber recibido comentarios sugestivos o sexistas.

Cabe destacar que la mayoritaria implementación de políticas para sancionar el acoso laboral y sexual, según mencionaron las encuestadas (gráfico [5.18]), se relaciona con el bajo número de mujeres que declararon experimentar este tipo de acoso. De la misma manera, se presenta una relación entre la implementación de políticas que concilian la vida familiar y laboral y facilitadoras de maternidad, por parte de las empresas, con el hecho que se percibe un costo laboral más alto para las mujeres, debido que es a éstas a quienes se les responsabiliza por las tareas domésticas y familiares.

A continuación, se construye una tabla de resumen con el promedio de respuesta de cada afirmación:

Afirmación	Promedio
He sido testigo de actos discriminatorios hacia alguien por ser mujer u hombre.	2,85
He recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.	2,68
He vivido contacto físico sexual no deseado.	1,61
Mi carrera se ha visto perjudicado por los estereotipos existentes a lo que un hombre o una mujer es capaz de hacer.	2,95
Mis decisiones se ven limitadas por las responsabilidades familiares y/o maternidad.	2,88
Se valoran más las habilidades y visiones de los hombres que de las mujeres.	2,90
Los costos laborales de las mujeres son más altos que los de los hombres.	3,41

Tabla 5.2: Promedio de respuestas de pregunta anterior, donde 1 indica “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo” {(Fuente: Elaboración Propia.)}

A las respuestas se les asigna valores de 1 a 5, donde 1 indica “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, como estas preguntas tienen una connotación negativa, mientras mayor es el promedio, peor es la percepción de las encuestadas con respecto a los temas planteados.

El promedio de la totalidad de las respuestas es de 2,76, por lo que se define a las afirmaciones que estén por sobre este valor, como los puntos débiles y deben ser trabajados y reforzados en las empresas. Las que están sobre este valor son 5 de las 7 afirmaciones y están destacadas en la tabla anterior en formato de letra negrita.

Como entre las encuestadas existen quienes trabajan en el rubro de la aviación y otras que no, se busca la existencia de una diferencia importante al momento de responder las preguntas, ya que el hecho de tener experiencia fuera del rubro puede hacer que la percepción de este cambie, por lo que se procede a realizar una división del puntaje dependiendo del rubro donde se trabaja, con los siguientes resultados:

Afirmación	No aviación	Aviación
He sido testigo de actos discriminatorios hacia alguien por ser mujer u hombre.	3,00	2,75
He recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.	2,24	3,00
He vivido contacto físico sexual no deseado.	1,88	1,42
Mi carrera se ha visto perjudicado por los estereotipos existentes a lo que un hombre o una mujer es capaz de hacer.	3,06	2,88
Mis decisiones se ven limitadas por las responsabilidades familiares y/o maternidad.	3,24	2,63
Se valoran más las habilidades y visiones de los hombres que de las mujeres.	2,88	2,92
Los costos laborales de las mujeres son más altos que los de los hombres.	3,41	3,42
Promedio	2,82	2,71

Tabla 5.3: Promedio de respuestas de pregunta anterior, divididas entre mujeres que no trabajan en aviación y las que si.

En promedio se puede ver que quienes no trabajan en aviación tienen una peor percepción de ambiente laboral, con una diferencia de 0,11 puntos. Hay tres afirmaciones en las que las mujeres que trabajan en aviación asignaron un puntaje más bajo y son: “He recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales”, “Se valoran más las habilidades y visiones de los hombres que de las mujeres” y “Los costos laborales de las mujeres son más altos que los de los hombres”, pero es el primero de estos donde la diferencia entre ambas divisiones es mayor con una diferencia de 0,76. En el caso contrario, son cuatro afirmaciones donde las mujeres que no trabajan en aviación en estos momentos tienen una peor percepción, destacando “Mis decisiones se ven limitadas por las responsabilidades familiares y/o de maternidad”. con una diferencia de 0,61 puntos. Uno de los aspectos con mayor impacto para las mujeres es el de “He vivido contacto físico sexual no deseado” y aquí también existe una diferencia de 0,44 puntos, siendo aquellas que no trabajan en aviación quienes se han visto más afectadas.

Estos resultados tienen una concordancia con algunos de los comentarios de las encuestadas A.3.1 ya que indicaban que luego de malas experiencias dentro del sector, decidían continuar su vida laboral fuera del rubro de la aviación, encontrando trabajos donde si se podía apreciar una cultura con mayor equidad de género.

Siguiendo con las preguntas con connotación positiva se construye el siguiente gráfico con los resultados:

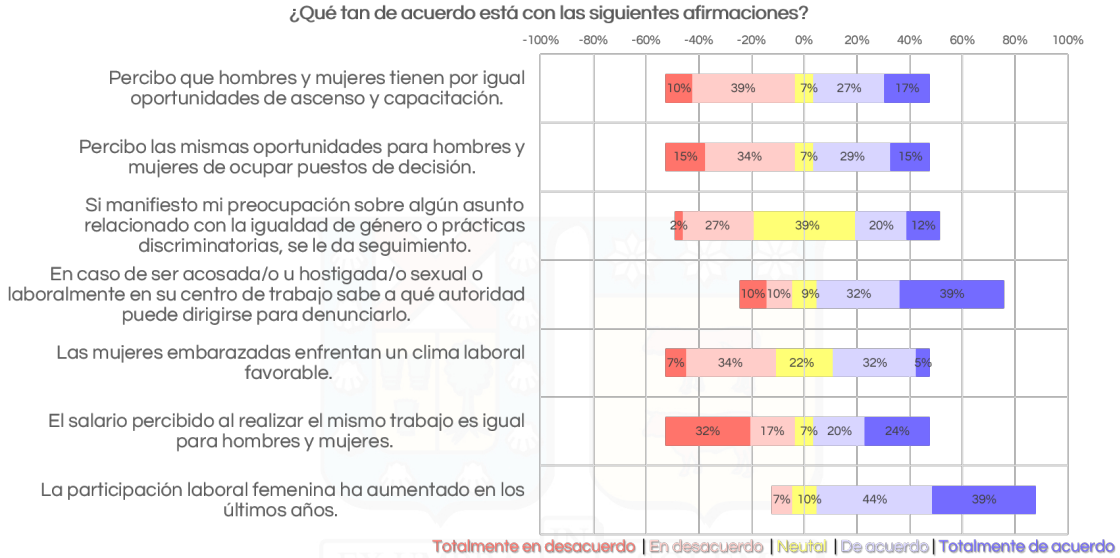


Figura 5.21: Resultado pregunta “¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones? Recuerde contestar respecto a su experiencia dentro de su trayectoria laboral.”
(Fuente: Elaboración Propia.)

Es posible ver que las mujeres están en su mayoría de acuerdo con que “La participación laboral femenina ha aumentado en los últimos años” y que “En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo”. En el caso contrario, una mayor cantidad de mujeres está en desacuerdo con “Percibo las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ocupar puestos de decisión”, “Las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral favorable” y “El salario percibido al realizar el mismo trabajo es igual para hombres y mujeres”, siendo este último ítem el que tiene el menor puntaje de las afirmaciones.

A modo resumen y para poder identificar de mejor manera los puntos en los que hay que enfocarse para reforzar se construye la siguiente tabla con el puntaje promedio de cada afirmación:

Afirmación	Promedio
Percibo que hombres y mujeres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.	3,02
Percibo las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ocupar puestos de decisión.	2,95
Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento.	3,12
En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.	3,80
Las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral favorable.	2,93
El salario percibido al realizar el mismo trabajo es igual para hombres y mujeres.	2,88
La participación laboral femenina ha aumentado en los últimos años.	4,15

Tabla 5.4: Promedio de respuestas de pregunta anterior, donde 1 indica “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo” {(Fuente: Elaboración Propia.)}

En letra negrita se encuentran destacadas aquellas afirmaciones que se encuentran bajo el valor promedio de las respuestas, estas tienen relación con las oportunidades de ascenso, capacitación y de ocupar puestos de decisión, además de percibir un salario más bajo que los hombres. Otro punto destacable es que se considera que las mujeres embarazadas no enfrentan un clima laboral favorable, de hecho, es un tema mencionado dos veces en la parte de comentarios abiertos de la encuesta A.3.1 de manera negativa, indicando que se ha sido testigo de actos discriminatorios a mujeres por estar embarazadas o en edad fértil y además, para el caso de Pilotos se indica que el salario percibido de una mujer baja drásticamente al quedar embarazada.

Al igual que en la pregunta anterior, se decide diferenciar las respuestas según mujeres que trabajan en la aviación y quienes no, dando como resultado la siguiente tabla:

Afirmación	No aviación	Aviación
Percibo que hombres y mujeres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.	2,59	3,33
Percibo las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ocupar puestos de decisión.	2,35	3,38
Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento.	3,00	3,21
En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.	3,59	3,96
Las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral favorable.	3,12	2,79
El salario percibido al realizar el mismo trabajo es igual para hombres y mujeres.	2,47	3,17
La participación laboral femenina ha aumentado en los últimos años.	4,12	4,17
Promedio	3,03	3,43

Tabla 5.5: Promedio de respuestas de pregunta anterior, divididas entre mujeres que no trabajan en aviación y las que si.

En concordancia con la respuesta anterior se puede ver que las mujeres que en estos momentos no se encuentran trabajando en aviación tienen una peor percepción del ambiente laboral que quienes sí, con una diferencia de 0,40 puntos en promedio. Se puede apreciar una gran diferencia entre la percepción que se tiene de las oportunidades que tienen hombres de mujeres en cuanto a ascenso, capacitación y poder ocupar puestos de decisión, además de percibir un salario menor.

5.3.4. Estereotipos de Género

La última parte de la encuesta corresponde a la percepción de estereotipos existentes en la sociedad, los cuales se definen como una de las causas más importantes de la segregación laboral (Anker, Richard, 1997). Para poder identificar cuáles de éstos están más presentes en la trayectoria laboral dentro de la aviación, se les pide a las encuestadas responder si según su percepción los elementos mencionados son elementos atribuibles a hombres, mujeres o no existe diferencia:

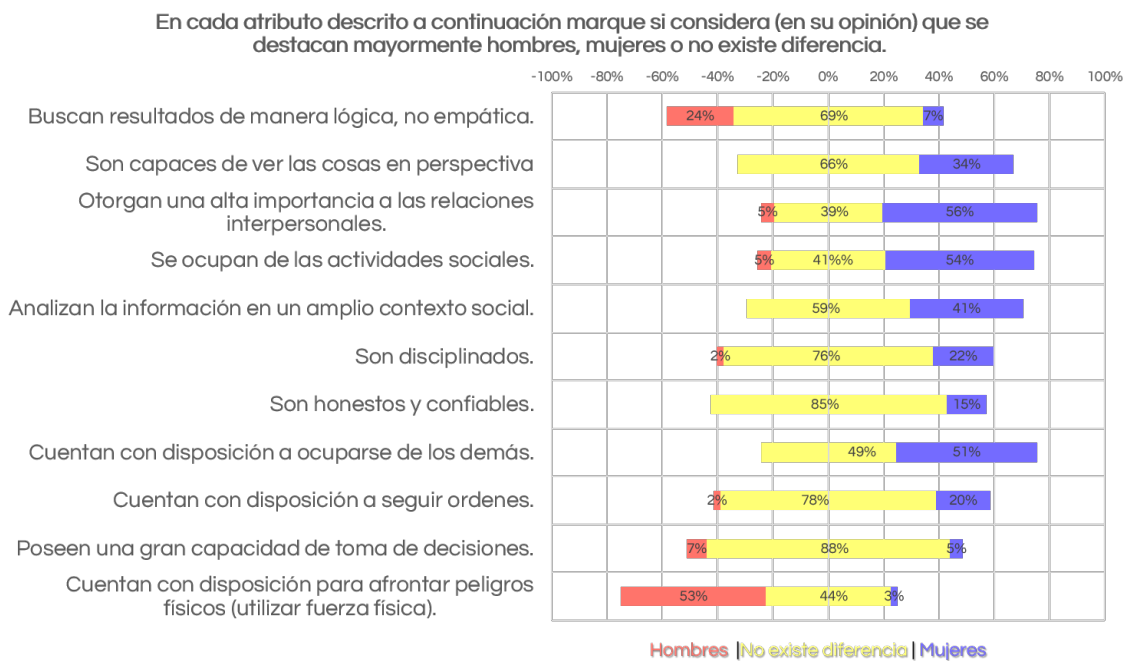


Figura 5.22: Resultado pregunta “De acuerdo a Richard Anker (1997) y sus teorías para explicar la segregación profesional existente entre hombres y mujeres, una de ellas atribuye dicha segregación a los estereotipos femeninos y masculinos existentes en nuestra sociedad. Para analizar este fenómeno se le pide que en cada atributo descrito a continuación, marque si considera (en su opinión) que se destacan mayormente hombres, mujeres o no existe diferencia.” (Fuente: Elaboración Propia.)

Se puede apreciar en el gráfico que, en la mayoría de los atributos, predomina el “no existe diferencia” pero, aun así, hay elementos que se atribuyen más a mujeres, como por ejemplo, otorgar una alta importancia a las relaciones interpersonales, ocuparse de los demás y ocuparse de las actividades sociales. Por el contrario, los hombres predominan en contar con disposición de afrontar peligros físicos. Por último, cabe destacar que

de la totalidad de los atributos, el 63 % indicó que no existen diferencias, el 29 % fue atribuido a mujeres y solo el 9 % a hombres.

Al comparar los datos de esta gráfica con los obtenidos de la encuesta realizada a los representantes de cada empresa 5.16, un 72,7 % de estos cree que no existen diferencias entre lo que se le atribuye a un hombre o mujer en la sociedad, pero bajo la percepción femenina este porcentaje baja a un 63 %, además, un 44 % de las mujeres sienten que su carrera se ha visto perjudicada por los estereotipos de género existentes en la sociedad. Al respecto, se puede reflexionar sobre el rol de la cultura, las instituciones, la sociedad y la familia como promotores de ideas y patrones de conducta, por lo que, si existen estos prejuicios y son fomentados por las instituciones, también estarán presente de manera individual.

5.3.5. Principales puntos a mejorar

Como razón principal y más repetida en los comentarios A.3.1, lo que más afecta al desarrollo profesional de las mujeres es la maternidad y embarazo, ya que, la responsabilidad recae solamente sobre ellas y los costos del pre y post natal se ven reflejados en la menor remuneración percibida. Por otro lado, las tareas del hogar y la crianza también son responsabilidad de la mujer, al respecto, un estudio de [Encuestas y Estudios Longitudinales UC \(2020\)](#) dice que un 38 % de los hombres dedicó 0 horas a la semana a las tareas domésticas como cocinar, planchar y hacer aseo, un 57 % de los hombres dedicó 0 horas a la crianza de los hijos y un 71 % dedicó 0 horas al acompañamiento de las tareas escolares de sus hijos, siendo las mujeres quienes deben suplir estas faltas. En el caso de los puestos para Ingenieras en Aviación Comercial, muchas veces estos son con horarios de roles y no coinciden con las responsabilidades familiares y del hogar. Según los comentarios A.3.1, esta sobrecarga de responsabilidades es mucho más común de ver en Chile que en otros países como Estados Unidos o Canadá.

Se analizan las políticas implementadas en las empresas dentro del rubro de la aviación y el resultado es que la puesta en marcha de estas aún es deficiente, de hecho de los 11 elementos en estudio, se llega a un consenso entre los representantes de las empresas y las ex alumnas en que hay 6 elementos que se necesita reforzar, los cuales son los siguientes:

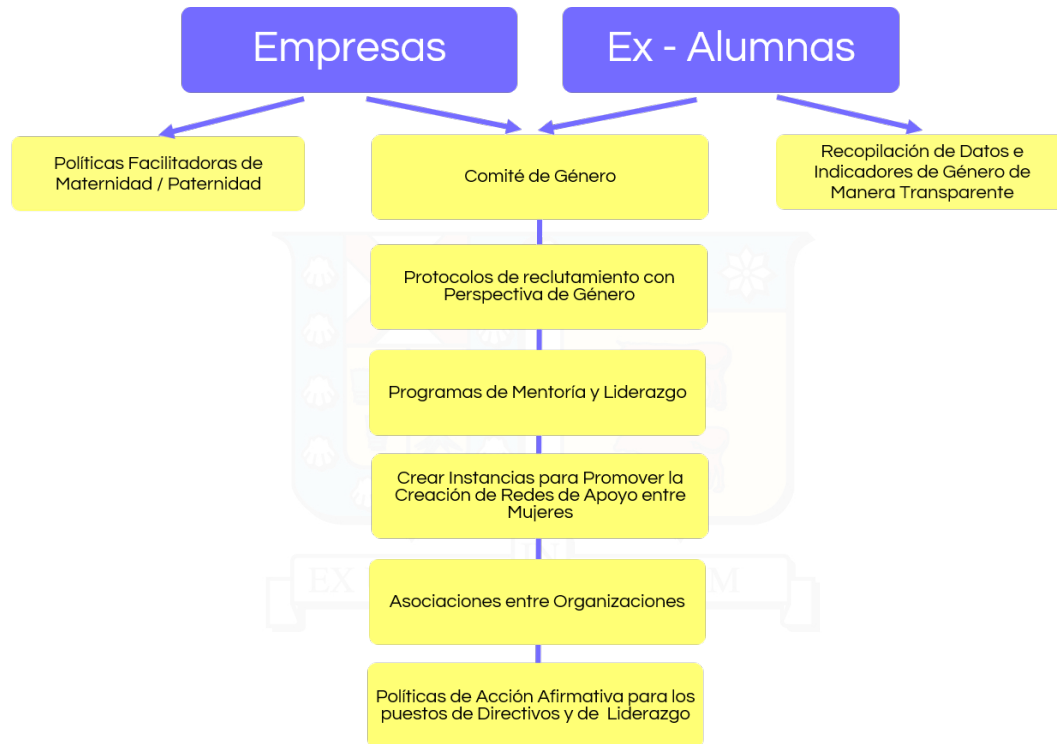


Figura 5.23: Políticas con menor porcentaje de implementación obtenido en encuestas.

(Fuente: Elaboración Propia, 2021.)

Además de estas políticas donde coinciden los resultados de ambas encuestas, también se registraron diferencias. Primero, están las políticas facilitadoras de maternidad y paternidad, respecto a las cuales un 56 % de las ex alumnas señalaron que en su lugar de trabajo se han implementado, contrastando con que solo el 50 % de las empresas afirma haberlo hecho. En el caso contrario también hay una política que el 75 % las empresas afirman haber implementado, pero solo el 20 % de las encuestadas cree que efectivamente esto es así, se trata de “Recopilación de datos e indicadores de género de manera transparente”, lo que indica que si hay recopilación de datos no se muestran a los trabajadores de manera transparente o no tienen la difusión necesaria para que sean de conocimiento de todos.

La falta de implementación de los elementos descritos coincide con la percepción de ambiente laboral de la segunda parte de la encuesta, ya que los puntos que han obtenido los menores puntajes son los que se refieren a:

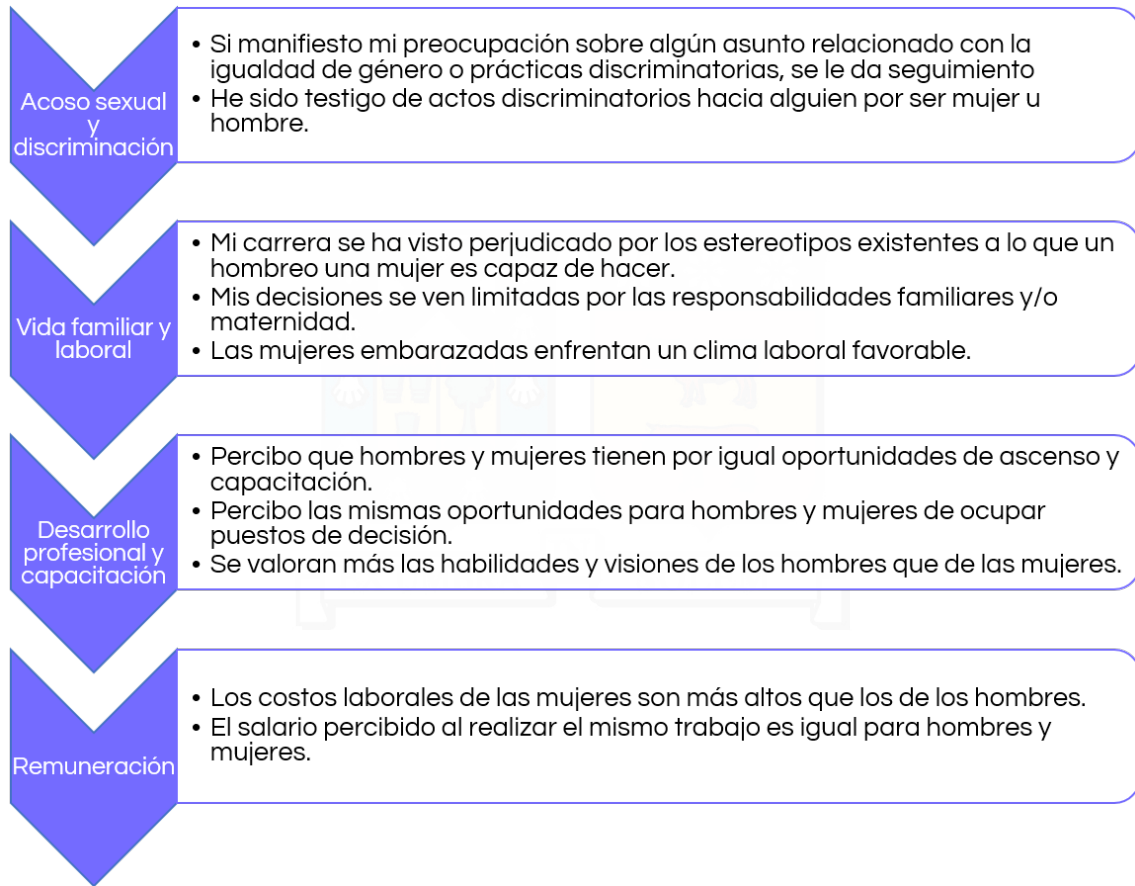


Figura 5.24: Elementos con menor puntaje obtenido en encuestas, sobre percepción de ambiente laboral.
(Fuente: Elaboración Propia, 2021.)

5.4. Iniciativas en la Industria Aeronáutica

Existen dos grandes organizaciones internacionales de aeronáutica, la OACI *Organización de Aviación Civil Internacional* y la IATA *Asociación Internacional de Transporte Aéreo*, ambas cuentan con iniciativas para fomentar la participación de la mujer en la industria, desarrolladas desde el año 2010. Estas organizaciones han trabajado en conjunto con la mencionada anteriormente IAWA o *Asociación Internacional de Mujeres en la Aviación* la que, por su parte, en palabras de su directora Alina Nassar, se dedica a “Desarrollar la próxima generación de líderes de aviación y aeroespaciales es en el núcleo de IAWA. Los programas de becas de IAWA alientan a las mujeres a estudiar carreras relacionadas con la aviación y el sector aeroespacial, con un enfoque especial en aquellas áreas en las que las mujeres están aún menos representadas en la industria (es decir, STEM). La Asociación ha puesto en marcha programas de mentoría y pasantías para brindar a las mujeres el asesoramiento y la experiencia para desbloquear su potencial.”

La IAWA, en conjunto con [Korn Ferry \(2019\)](#) y con el apoyo de organizaciones como la IATA

desarrollaron un estudio llamado *“Volando por un cielo de cristal: Llevando la industria aeroespacial y de la aviación global a nuevas alturas a través de la diversidad y la inclusión”* El estudio cubre los subsectores más grandes de la industria, incluyendo equipos manufactureros, aerolíneas, aeropuertos, servicios de navegación aérea y proveedores de servicios de la aviación, con el fin de identificar los factores claves que impiden el avance de la mujer en la industria y promover una serie de prácticas para reforzar la diversidad e inclusión de manera sostenida. Para identificar la situación de la industria se crea una encuesta distribuida a más de 9000 mujeres líderes en sus organizaciones, destacando que solo el 27 % de ellas respondió dicha encuesta, además, se realizaron 60 entrevistas a líderes de la industria alrededor del mundo, así como también estudios en varias organizaciones en la industria que cuentan con un enfoque integrado y progresivo en diversidad de género.

Los resultados arrojados por este estudio en cuanto a los factores claves detectados son los siguientes:

- Falta de oportunidades de avance o movilidad ascendente.
- Falta de mujeres ejecutivas o miembros de la junta.
- Políticas y prácticas sistémicas que cierran potenciales rumbos profesionales.
- Organizaciones que no priorizan ni promueven la diversidad.
- Los desafíos asociados a enfrentar sesgos de género.

Las prácticas propuestas en el estudio están diseñadas dependiendo del público al que está dirigido el estudio. En primer lugar, se refiere a qué deberían hacer las organizaciones, luego los líderes del negocio, los líderes de recursos humanos, las mujeres individuales, los hombres individuales, los mentores, patrocinadores y defensores de la industria y por último lugar las asociaciones profesionales. A continuación, se adjunta una tabla resumen de estas propuestas:

Organizaciones	Líderes del negocio	Líderes de Recursos Humanos	Mujeres individuales	Hombres individuales	Mentores, Patrocinadores y Defensores de la Industria	Asociaciones profesionales
Reconocer públicamente y destacar Modelos a Seguir	Integrar diversidad de género e inclusión en el negocio	Realizar programas de reclutamiento enfocados para mujeres.	Buscar activamente experiencias en el área operativa y de diversificación profesional.	Reconocer que las mujeres enfrentan factores adversos en la aviación.	Construir relaciones confiables	Crear visibilidad sobre el potencial de las mujeres en el impacto comercial de la organización.
Garantizar un compromiso para mejorar el Índice de Diversidad.	Integrar DEI en todas las decisiones de capital humano.	Asegurar que los perfiles de los cargos y descripciones de trabajo sean género neutro.	Salir de las zonas de confort, escuchar recomendaciones de otros.	Abogar personalmente por mujeres individuales en su organización.	Entrenar habilidades operativas y de negocios.	Mejorar el perfil de la aviación y el sector aeroespacial en todos los niveles educativos.
Nivelar las expectativas establecidas	Integrar diversidad de género en evaluación de liderazgo	Practicar la transparencia y objetividad en la planificación de las carreras.	Buscar entrenamiento sobre habilidades operativas críticas e impulsores de negocio.	Incluya a las mujeres en el "círculo de confianza", que incluye redes personales y profesionales.	Si un patrocinador ve potencial, debería decir algo.	Continuar patrocinando programas diseñados para promover la participación femenina en STEM.
Asegurar que más mujeres tengan un puesto en el directorio.	Establecer objetivos específicos para la representación femenina en todos los niveles	Hacer que los perfiles de los puestos sean más inclusivos.	Construir "junta asesora" personal.	Solicitar e invitar intencionalmente aportes de mujeres en reuniones.	Explicar roles y tareas en el contexto de futuras posibilidades profesionales.	Publicitar la importancia de la diversidad y la inclusión y cómo mejora el desempeño organizacional.
Invertir en gestión del talento más inclusiva y en procesos de sucesión	Asegurarse que las mujeres tengan acceso a los mismos roles y oportunidades que los hombres.	Instruir para asegurar listas de candidatos diversos.	Priorizar creación de redes y relaciones en el trabajo.	Esté atento a posibles sesgos en las decisiones y acciones.	No asumir meritocracia, cuestionar las tomas de decisiones y construir inclusión vertical.	Reconocer públicamente a mujeres exitosas y emergentes

Figura 5.25: Tabla resumen medidas sugeridas por Korn Ferry (2019) para promover la Diversidad en la Industria. (Fuente: Elaboración Propia.)

En febrero de 2021, a partir de este estudio, en el Reino Unido se forma el Women in Aviation and Aerospace Charter, con apoyo del Gobierno de Reino Unido. Un Charter se puede traducir como una concesión, o compromiso, en este caso, por parte de las organizaciones para fomentar la equidad de género en la aviación. Se crea una plataforma llamada “Resource Hub” (Women in Aviation and Aerospace Charter, 2021) o Centro de recursos, basado en “The 10 steps on the journey to gender balance” “10 pasos en el Camino al Balance de Género” la cual sirve como herramienta para las organizaciones para comprender cómo fomentar la equidad en cada una de las etapas laborales de la mujer. A continuación, se encuentra un esquema que muestra estos pasos:

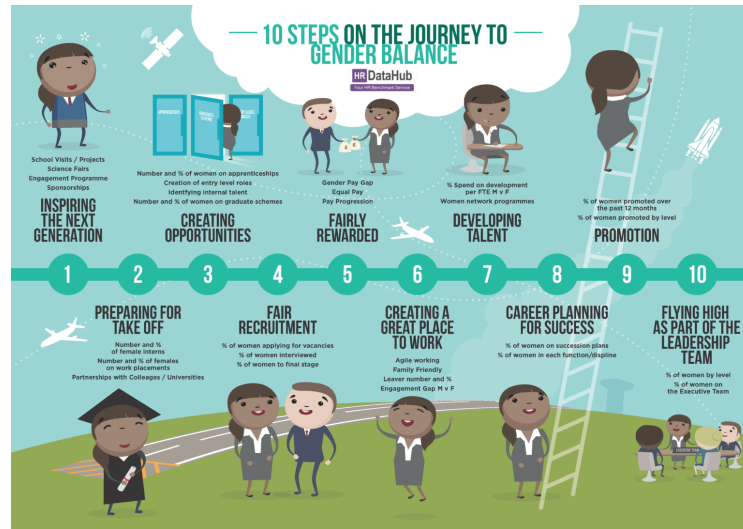


Figura 5.26: “10 pasos en el Camino al Balance de Género”
(Fuente:(Women in Aviation and Aerospace Charter, 2021))

El contenido que hay en cada uno de ellos y que se puede encontrar en la página es el siguiente:

1. Inspirar a la Próxima Generación: Se encuentran al menos 20 recursos enfocados en niños durante los primeros años de educación, se pueden utilizar al considerar proyectos a nivel comunitario o local que quieran involucrar a los niños en STEM. Además, hay cursos en línea para niños en áreas de STEM.
2. Prepararse para el “Despegue”: Se encuentran guías para menores que iniciarán su carrera, hay información sobre trabajos, testimonios de profesionales y herramientas sobre como escribir un curriculum vitae, por ejemplo.
3. Creación de Oportunidades: Consejos para individuos y para empresas sobre cómo asegurar y descubrir oportunidades, particularmente a nivel de graduados y principiantes. Los ejemplos incluyen un artículo sobre cómo conseguir el trabajo de ingeniería de sus sueños.
4. Reclutamiento Equitativo: Tiene un enfoque organizacional en cómo crear un proceso justo y equitativo durante el reclutamiento, junto con consejos para las personas al abordar las entrevistas. Los recursos incluyen cómo usar un lenguaje inclusivo y cómo eliminar los prejuicios de género en la contratación.
5. Recompensa Equitativa: Ayuda a las organizaciones en cómo analizar su brecha salarial de género y crear un sistema de recompensa justo en toda la organización, con algunos recursos sobre asesoramiento individual para asegurar un salario justo. Otros recursos incluyen cómo completar su informe de pago por género, cómo comprender sus informes y qué hacer a continuación.
6. Crear un “Gran Lugar para Trabajar” *Great Place to Work*: Recursos para las organizaciones que buscan crear un lugar de trabajo inclusivo, junto con consejos para las personas sobre cómo generar conocimiento y confianza en las políticas a las que deberían tener acceso. Los ejemplos incluyen

recursos sobre políticas y programas en el lugar de trabajo que se podrían introducir para crear un entorno de trabajo inclusivo.

7. **Desarrollar el Talento:** Para individuos y organizaciones con consejos prácticos sobre cómo desarrollar sus propias habilidades y las de su equipo. Incluye esquemas de tutoría internos y externos y enlaces a programas de capacitación.
8. **Planificar Carreras para el Éxito:** Permitirá a las organizaciones crear planes de desarrollo profesional y de trayectoria profesional, así como recursos para las personas que quieran desarrollarse.
9. **Promoción:** consejos prácticos para organizaciones que deseen crear programas de promoción basados en pruebas, y consejos para personas sobre cómo obtener oportunidades de promoción interna o externamente.
10. **“Volar Alto” como Miembro de un Equipo de Liderazgo:** Recursos prácticos para organizaciones e individuos sobre cómo asegurar los mejores talentos de liderazgo y luego continuar su viaje de desarrollo. Se incluyen enlaces a varios programas de capacitación.

En octubre de 2019, [IATA \(2019b\)](#) lanza el “25by2025” una campaña cuyo objetivo principal es llegar al 25 % de participación laboral femenina para el año 2025, meta en línea con los objetivos propuestos por las Naciones Unidas.

Esta iniciativa se trata de un compromiso bilateral, entre las aerolíneas y la IATA. Las aerolíneas adheridas de forma voluntaria tienen el deber de crear un reporte anual sobre métricas claves definidas, incrementar el número de mujeres en posiciones senior y áreas que no estén bien representadas en el momento, aumentar las nominaciones femeninas para puestos políticos de la IATA en al menos un 25 %, además de trabajar con la IATA para incrementar la participación femenina en dichos cargos. Por su parte, la IATA se compromete a desarrollar una serie de estrategias para apoyar a las aerolíneas, como la creación de un foro anual para compartir las mejores prácticas a desarrollar y recolectar los datos proporcionados por las aerolíneas y ser compartidos, en cuanto a los puestos de la IATA en sí, se comprometen a incrementar el número de mujeres en posiciones senior, de mujeres participantes en eventos, paneles y conferencias y de mujeres en puestos políticos de la IATA a un mínimo de 25 %.

La OACI también reconoce la importancia de la Igualdad de Género en la aviación y lleva años enfocando sus fuerzas en este objetivo. En 2016 comienza una iniciativa llamada “Las mujeres en la aviación” ([OACI, 2020b](#)), una plataforma dentro de su página web que cuenta con testimonios de mujeres de diversas áreas de la aviación con el objetivo de inspirar a otras interesadas en el tema. Dentro de esta plataforma, se ha añadido también información sobre todas las iniciativas tomadas por la OACI para fomentar la participación femenina en la industria. Luego, ese mismo año, en el “Foro de la Igualdad de Género en la Aviación” ([IAWA, 2016](#)) realizado en Montreal, firma un acuerdo en conjunto con la IAWA en el cual se comprometen

a intensificar la promoción de la igualdad de género y la integración de las mujeres dentro de la comunidad de la aviación global, colaborar en programas y actividades con el objetivo de atraer a mujeres profesionales jóvenes para trabajar en la OACI y en el sector de la aviación y por último a fomentar asociaciones entre organizaciones dentro de la Industria y centros de estudios con el objetivo de que niñas y mujeres busquen seguir carreras en la aviación.

A partir de este acuerdo, la OACI enfoca dos de sus programas para captar profesionales jóvenes a alcanzar el objetivo de la Igualdad de Género, estos son “Nueva generación de profesionales de la aviación” o *NGAP* y “Programa de profesionales de aviación jóvenes” o *YAPP*.

El primero trata de una plataforma con el fin de crear conciencia e involucrar a las partes interesadas sobre la inminente escasez de personal, y para promover la cooperación y coordinación dentro de la comunidad mundial de aviación y educación con el fin de atraer, educar y retener a la próxima generación de profesionales de la aviación. Mientras que el segundo es un programa en acuerdo con la IATA y el Consejo Internacional de Aeropuertos *ACI* impulsado con el objetivo de atraer jóvenes profesionales destacados en sus centros de estudios y con una experiencia de dos años en la industria de la aviación, quienes serán destinados a trabajar dentro de los Objetivos Estratégicos de la OACI bajo la tutoría de un experto, en Montreal, durante un periodo de 12 meses.

Además, en conjunto con la IAWA emprenden un programa de entrega de becas, dirigida a mujeres profesionales para trabajar en la OACI por nueve meses. Este programa tiene 3 requisitos, ser mujer y haberse graduado de una carrera relacionada con la aviación, dos años de experiencia laboral en alguna organización internacional o autoridad aeronáutica y hablar inglés fluido. Por otro lado, esta beca es pagada para costear el costo de vida en Canadá, con un valor de USD\$2000 mensuales y también se ofrece asistencia para los trámites de la Visa, si es necesario.

En 2018 en Sudáfrica se celebra la primera y única hasta el momento “Cumbre Mundial de Género en la Aviación” hospedado por la Autoridad Civil de Aviación en Sudáfrica en cooperación con la OACI, a ella asistieron mas de 500 expertos y líderes de la Industria para analizar, discutir y aportar con ideas sobre la Igualdad de Género dentro de la aviación, enfocándose en la importancia de este tema, desde una perspectiva socioeconómica. Como conclusión, se confecciona una hoja de ruta de acción para acelerar la Igualdad y diversidad y así, poder cumplir el objetivo n°5 establecido en la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable”. Esta hoja de ruta cuenta con cuatro ejes principales:

- Política y Plan de Acción:
 - Llevar a cabo políticas y planes de acción que aborden temas como la equidad salarial, licencia por maternidad/paternidad, equilibrio trabajo/vida, desarrollo de programas de mentoría y liderazgo, violencia en contra de las mujeres, etc.

- Demostrar compromiso desde arriba, es decir, desde la gerencia y administración.
- Barreras y Facilitadores
 - Eliminar o mitigar prejuicios y estereotipos en el hogar, la escuela y lugar de trabajo, para facilitar el acceso de mujeres a la educación STEM.
 - Promover capacitaciones sobre liderazgo para gerentes mujeres nivel medio.
 - Fomentar un entorno de orientación con perspectiva de género.
 - Compartir prácticas relacionadas con la promoción de la diversidad.
- Asociaciones
 - Crear asociaciones con partes que compartan una visión y objetivo común sobre el género.
 - Establecer alianzas con UNESCO sobre educación STEM.
 - Creación de becas y pasantías para niñas.
 - La OACI promueve la campaña “HeForShe”, además de comprometerse a introducir el Plan de Acción para la Igualdad de Género a los países miembros
- Datos
 - Compromiso a recopilar, analizar y compartir de manera transparente los datos sobre género de forma voluntaria.
 - Los datos se utilizarán para tomas de decisiones y políticas precisas y la implementación de forma efectiva de estas.

5.5. Propuesta de Mejora

Al comparar las iniciativas y sugerencias dentro de la Industria Aeronáutica a nivel Internacional, se llega al consenso de que para que se generen cambios, se debe comenzar desde la etapa escolar, inspirando y motivando a las futuras generaciones, eliminando estereotipos y facilitando el acceso de mujeres a la educación STEM. Además, debe existir un compromiso de todas las partes dentro de una empresa y que todo lo que se haga en pos de esto sea promocionado y difundido entre los trabajadores. No obstante, no son solo las empresas las que deben realizar cambios, sino que todos de manera individual debemos contribuir a estos, como mujeres buscando activamente capacitaciones y desarrollar habilidades, creando redes y relaciones de apoyo en el trabajo y, también hombres, reconociendo que las mujeres enfrentan factores adversos en la aviación y estando atentos a sesgos en las acciones y decisiones.

Para concluir se toman estos factores que son relevantes y a la vez débiles en Chile y se realiza el siguiente esquema con los pasos que son necesarios seguir en estos momentos para fomentar la participación femenina en la Industria Aeronáutica nacional:

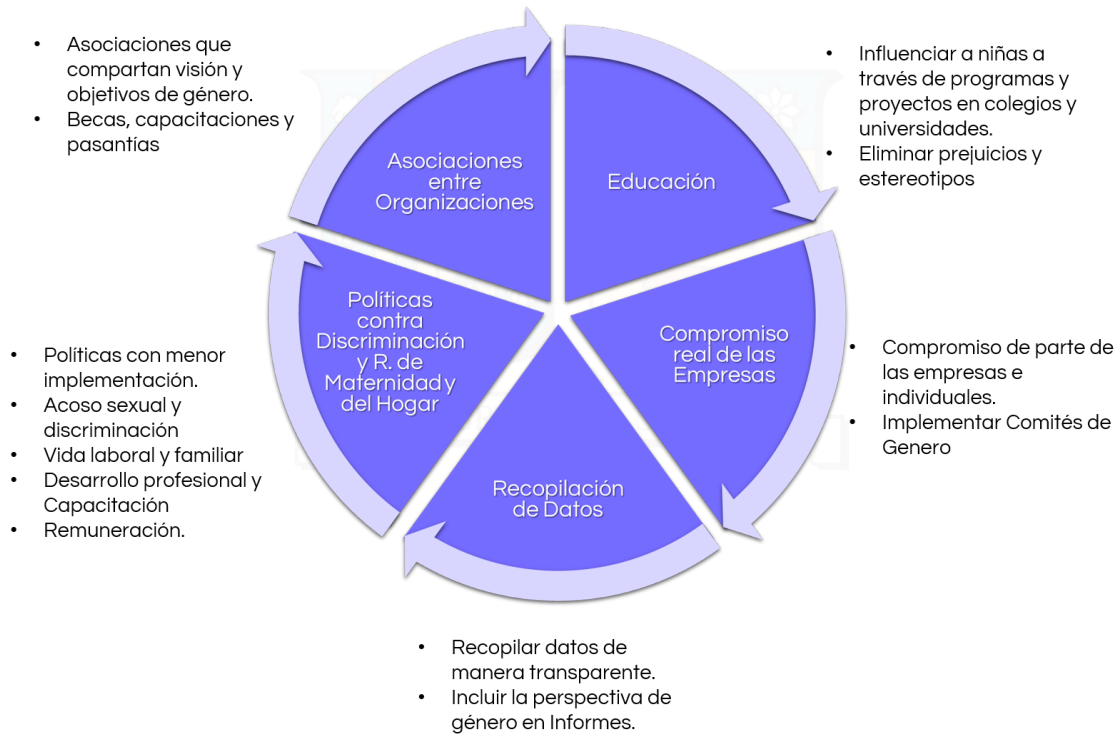


Figura 5.27: Hoja de Ruta para Fomentar la Participación Laboral Femenina en la Industria Aeronáutica en Chile.
(Fuente: Elaboración Propia, 2021.)

- **Educación:** Los estereotipos son ideas que se transmiten a las personas en temprana edad, por esto es importante que desde las primeras etapas educativas no existan sesgos por género a la hora de enseñar. Se puede incentivar a los niños, sin diferencias, a que se interesen en la aviación creando programas y proyectos en colegios, asegurando la participación equitativa de niñas y niños. En las etapas siguientes, de educación media y universitaria, se pueden crear plataformas web con información sobre los trabajos en aviación, que sean didácticas y enfocadas a jóvenes.
- **Compromiso Real de las Empresas:** Para demostrar un compromiso real de las empresas, el primer paso debería ser implementar un comité de género, que esté a cargo de este tema, llevando a cabo análisis e iniciativas con perspectiva de género y que además pueda promoverlas y asegurarse que sea de general conocimiento dentro de la empresa, fomentando un cambio de cultura de manera positiva.
- **Recopilación de Datos:** A pesar de que las empresas analizadas cuentan con recopilación de datos, la difusión de estos debe ser mayor, creando informes con perspectiva de género, lo que no solo ayuda al punto mencionado anteriormente, al ampliar el conocimiento, sino que también ayuda a que se pueda reconocer cómo ciertos cambios dentro de la empresa influyen en la participación laboral de las

mujeres.

- **Implementar políticas contra Acoso sexual y Discriminación, Vida laboral y Familiar, Desarrollo profesional y Capacitación y Remuneración:** Las políticas en las que las empresas deben poner énfasis, ya que tienen una relación directa con los principales factores adversos que deben enfrentar las mujeres son las siguientes:
 - Comité de Género
 - Protocolos de Reclutamiento con Perspectiva de Género
 - Programas de Mentoría y Liderazgo
 - Crear Instancias para Promover la Creación de Redes de Apoyo entre Mujeres
 - Asociaciones entre Organizaciones
 - Políticas de Acción Afirmativa para los puestos Directivos y de Liderazgo
- **Asociaciones entre Organizaciones:** Por último, el hecho de asociarse con otras organizaciones que compartan visiones y objetivos sobre el fomento de la participación laboral femenina hace que las redes se potencien y se promueva la creación de ideas e iniciativas, también es una gran oportunidad de entregar becas, capacitaciones y pasantías.

6 | Conclusiones y Recomendaciones

Las organizaciones públicas del rubro de la aviación en Chile describen un crecimiento lineal, desde el año 2013 al 2020, en la dotación del personal, con un crecimiento anual de un 3,47 % el último año. Si bien este comportamiento se ha visto afectado por el contexto de pandemia y todo lo que esto significa para la industria — como cierres de fronteras y del turismo — cifras de la [IATA \(2021a\)](#) demuestran que si bien, en 2020 los márgenes de las aerolíneas en la región bajaron de un 5 % en 2019 a un -35 % en 2020, en 2021 se muestra una recuperación, alcanzando un valor de -10 % y se espera que este comportamiento se mantenga y las proyecciones se mantengan en el mediano plazo.

Se obtiene que el porcentaje de participación femenina ha evolucionado positivamente a través de los años, pasando de un 24,7 % en 2013 a un 30,3 % en 2020, valor similar al porcentaje de 30 % estimado en Canadá ([Canadian Council for Aviation and Aerospace, 2018](#)) lo que sugiere que como país, estamos dentro de un rango esperable internacionalmente hablando.

Al segregar estos datos según los cargos dentro de la organización — auxiliar, técnico, administrativo, profesional y directivo — en el caso de los administrativos, la participación femenina y masculina tienen un valor muy similar, al año 2020, las mujeres ocupan un 53,7 % contra un 46,3 % de los hombres, en cambio, en el resto de los cargos la diferencia en la participación aumenta. Los puestos directivos se encuentran en la situación menos favorable, ya que solo se puede apreciar un 17,4 % de participación femenina al año 2020 y en los valores obtenidos por organización, solo una de ellas cumple con una participación equitativa. En el resto de los cargos analizados, este porcentaje se encuentra por debajo del 30 % en cada uno.

Esta evolución, si bien ha sido lenta y fluctuante a través de los años, tiene un comportamiento creciente y las brechas existentes también han ido cerrándose en cada uno de los cargos; no obstante, aun no se alcanzan los niveles idóneos definidos por la IATA, la cual establece una meta del 25 % en cargos directivos. Además, a nivel global, se espera un escenario de igualdad con un porcentaje cercano al 50 % de participación femenina y masculina.

Este crecimiento puede estar explicado en parte por las políticas implementadas para la conciliación

entre la vida laboral y familiar definidas en los antecedentes de este estudio 3.1.6, además de las transformaciones culturales que han sido fomentadas por los cambios en la educación, donde se ha visto una disminución de la brecha, ya que cada año la cantidad de mujeres estudiando carreras STEM es mayor.

Este cambio de cultura es un punto destacado y que se reitera en cada una de las iniciativas llevadas a cabo internacionalmente, definiendo explícitamente que es necesaria la eliminación de estereotipos y sesgos desde temprana edad. Al realizar la comparación entre iniciativas y los puntos que se necesitan reforzar se llega a una propuesta de mejora enfocado a las empresas; un programa de desarrollo, con cinco ejes principales: La educación; Compromiso real; Recopilación de Datos; Implementación de políticas; y Asociaciones entre Organizaciones.

La mujer en la Industria Aeronáutica participa activamente en puestos administrativos, pero los estereotipos presentes en la sociedad influyen negativamente en como es percibida y valorada para cargos técnicos, auxiliares, profesionales y, sobre todo, directivos. Si bien este escenario ha evolucionado positivamente en los últimos años, al seguir incentivando un cambio de cultura, generando interés y conciencia en cada una de las personas, como base de un programa para incentivar la equidad de género, se podrá alcanzar un escenario de igualdad.

Como comentario final es importante mencionar que un factor no tomado en cuenta en este estudio es el contexto de pandemia que estamos viviendo y que debido a este mismo, ahora más que nunca urge el compromiso de la sociedad para impulsar el progreso laboral de las mujeres, ya que según datos de la [Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ONU \(2021\)](#) la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral. Para complementar este estudio es recomendable realizar análisis a futuro sobre los efectos de la pandemia y del teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral para mujeres.

Las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial y por consiguiente la mitad de su potencial laboral, desafortunadamente, aún queda mucho camino para recorrer que permita alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y el rubro de la Aeronáutica no es la excepción.

Bibliografía

Anker, Richard (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías. [Online]. http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf. 3.2.2, 3.10, 5.2.3, 5.3.4, A.2, A.3, A.4

Bloom SS (2008). Violence against women and girls: A compendium of monitoring and evaluation indicators. [Online]. <https://www.measureevaluation.org/resources/publications/ms-08-30>. 3.2.1

Canadian Council for Aviation and Aerospace (2018). Labour market information report: Aviation and aerospace industry. [Online]. https://www.avaerocouncil.ca/sites/default/files/files/ccaa_lmi_report_march_2018_-_final.pdf. 2.3, 6

Centro de Estudios MINEDUC (2018). Indicadores de la educación en Chile 2010-2016. [Online]. https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2018/03/INDICADORES_baja.pdf. 3.1.4

Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). Igualdad de género en las empresas. [Online]. http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf. (document), 3.1.8, 3.2.1, 5.2.2

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ONU (2021). La pandemia del covid-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>. [Acceso 25 de abril 2021]. 6

Comunidad Mujer (2016). Género, educación y trabajo. [Online]. http://www.informeget.cl/wp-content/uploads/2016/04/GET_Cmujer-RE-web-2604-1-1.pdf. 3.1.1

Consejo Minero (2019). Mujer en la minería. [Online]. <https://webanterior.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>. 2.3

Diario Sustentable (2016). Tres empresas fueron las primeras en recibir el sello iguala conciliación de sernam a nivel país. <https://www.diariosustentable.com/actualidad-sustentable/tres-empresas-ellas-division-gabriela-mistral-codelco-fueron-las-primeras-recibir-sello-igual>. [Acceso Junio de 2020]. 3.1.6

Egon Zehnder (2016). En Chile, sólo el 8% de puestos directivos lo ocupan mujeres. [Online]. <https://www.latercera.com/noticia/en-chile-solo-el-8-de-puestos-directivos-lo-ocupan-mujeres/>. 3.1.3

El Economista (2019). Mujeres en la aviación 2019. [Online]. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Mujeres-en-la-aviacion-20191119-0007.html>. (document), 1

Encuestas y Estudios Longitudinales UC (2020). Estudio longitudinal empleo-covid19: Datos de empleo en tiempo real. <https://www.latercera.com/pulso/noticia/nada-ha-cambiado-en-cuarentena-los-hombres-aportan-muy-poco-tiempo-a-labores-del-hogar-el-cu> 73MAHJEYE5AVXOVTQNJNUOAZSA. [Acceso 25 de abril 2021]. 5.3.5

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002). Promoting gender equality in the workplace. [Online]. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2001/61/en/1/ef0161en.pdf. 3.1.7
- Flynews y Grupo Aeropress (2017). Estudio sobre empleo real de las mujeres en el sector aeronáutico. [Online]. <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadervalue1=filename%3DEstudio+sobre+el+empleo+real+de+las+mujeres+en+el+sector+aeron%C3%A1utico+-+Junio+2017.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352935197501&ssbinary=true>. 2.3
- Fundación Esplai (2008). Roles de género y estereotipos. [Online]. <https://perspectivagenerotelecentro.wordpress.com/manual-trabajo-con-grupos-mixtos-en-el-tc/roles-de-genero-y-estereotipos/>. 3.1.2
- Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (2020). Programa 4 a 7, mujer trabaja tranquila. <http://www.prodemu.cl/index.php/quienes-somos-ii/>. [Acceso Junio de 2020]. 3.1.6
- Fundación SOL (2015). Mujeres trabajando. [Online]. <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf>. 3.1.2, 3.2
- Fundación Trabajo para un Hermano (2018). Chile, quinto lugar de la ocde en brecha de género. [Online]. <https://www.trabajoparaunhermano.com/2018/06/18/brecha-de-genero>. 3.1.1
- IATA (2018). Iata economic's chart of the week. [Online]. <https://www.iata.org/contentassets/93253b0333dea48e38aabc9f639d7b486/chart-of-the-week-09-mar-2018.pdf>. 3.1.5, 3.5
- IATA (2019a). El valor de la aviación en Chile. [Online]. http://clacsec.lima.icao.int/2019-PUB/IATA/2019/Chile-Spanish_19.pdf. (document), 2.3, 2.1
- IATA (2019b). Improving gender balance by 2025. <https://www.iata.org/en/policy/future-of-airlines-2035/25-by-2025/>. [Acceso 25 de abril 2021]. (document), 5.4
- IATA (2021a). Iata economics' chart of the week: Airline losses shrink in 2021 but at very different regional rates/. <https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/airline-losses-shrink-in-2021-but-at-very-different-regional-rates/>. [Acceso 28 de abril 2021]. 6
- IATA (2021b). Outlook for the global airline industry: April 2021 update. <https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/airline-industry-economic-performance---april-2021---report/>. [Acceso 28 de abril 2021]. 2.3
- IAWA (2016). Iawa-icao statement on gender equality in aviation. [Online]. <https://iawa.org/wp-content/uploads/2016/12/Joint-IAWA-ICAO-Statement-on-Gender-Equality-in-Aviation.pdf>. 5.4
- Instituto de la Mujer y para Igualdad de Condiciones (2017). La igualdad como criterio de reputación y proyección económica de la empresa. [Online]. http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Igualdad_reputacion.pdf. 3.1.7
- Instituto de la Mujer y para Igualdad de Condiciones (2019). Beneficios de incorporar la igualdad en la cultura empresarial. [Online]. http://www.igualdadnlaempresa.es/presentacion/docs/Beneficios_de_incorporar_la_igualdad_en_la_cultura_empresarial.pdf. 3.1.7
- Instituto Nacional de Estadísticas (2017). Enfoque estadístico: Género y empleo. [Online]. <https://historico-amu.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/enfoque-estadistico-genero-y-empleo.pdf>. 3.1, 3.1, 3.3, 3.1.4, 3.4, A.1
- Instituto Nacional de Estadísticas (2019). Encuesta nacional de empleo. [Online]. <https://webanterior.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>. 2.3

- International Aviation Women's Association (2020). Mission statement. [Online]. <https://iawa.org/about-us/iawa-mission-statement/>. (document), 2.3
- JAC (2020). Junta de aeronáutica civil. [http://www.jac.gob.cl/#:~:text=La%20Junta%20Aeron%C3%A1utica%20Civil%20\(JAC,de%20que%20exista%20la%20mayor](http://www.jac.gob.cl/#:~:text=La%20Junta%20Aeron%C3%A1utica%20Civil%20(JAC,de%20que%20exista%20la%20mayor). [Acceso Agosto de 2020]. 2.5
- John F Fleming, Jim Aspud (2007). *Human Sigma, Managing the Employee-Customer Encounter*. Estados Unidos: Gallup Press, 1ra. edición. 3.1.7
- Korn Ferry (2019). Soaring through the glass ceiling:taking the global aviation and aerospace industry to new heights through diversity and inclusion. [Online]. https://infokf.kornferry.com/rs/494-VUC-482/images/Soaring_through_the_glass_ceiling_FINAL.pdf. (document), 2.3, 5.4, 5.25
- La gran enciclopedia de la Economía (2009). Ganancia bruta y operacional. [Online]. <http://www.economia48.com/spa/d/ganancia-bruta/ganancia-bruta.htm>. 3.1.7
- Lamas, Marta (2002). La antropología feminista y la categoría "género". [Online]. <http://www.comisionporlamemoria.org/archivos/investigacion/capacitaciones/genero/ul/5-marta-lamas-la-antropologia-feminista-y-la-categoria-de-genero.pdf>. 3.2.1
- Lidera Mujer (2019). ¿qué es y cómo implementar la norma nch 3262 de igualdad de género y conciliación en mi organización?. <http://www.lideramujer.cl/2019/09/23/que-es-y-como-implementar-la-norma-nch-3262-de-igualdad-de-genero-y-conciliacion-en-mi-organ> [Acceso Junio de 2020]. 3.7
- Lutte, Rebecca (2019). Women in aviation: A workforce report. [Online]. https://www.researchgate.net/publication/333855943_Women_in_Aviation_A_Workforce_Report. 2.3
- Ministerio de Educación de Chile (2021). educaciónconequidaddegénero. <https://equidaddegenero.mineduc.cl/>. [Acceso 29 de abril 2021]. 3.1.6
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2016). Norma chile 3262. https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=37311#:~:text=Norma%20Chile%203262.&text=La%20norma%20establece%20requisitos%20m%C3%ADnimos,oportunidades%20dentro%20de%20la%20organizaci%C3%B3n. [Acceso Junio de 2020]. 3.1.6, 3.1.6
- Muir, Elizabeth Gillan (2015). *Canadian Women in The Sky; 100 years of flight*. Canadá: Dundurn Press, 1ra. edición. 1
- Naciones Unidas (2016). Los estereotipos de género y su utilización. <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>. [Acceso Junio de 2020]. 3.2.1
- Naciones Unidas (2020a). Igualdad de género. [Online]. <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>. 1
- Naciones Unidas (2020b). Igualdad de genero. <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>. [Acceso Junio de 2020]. (document)
- OACI (2020a). Future of aviation. <https://www.icao.int/Meetings/FutureOfAviation/Pages/default.aspx>. [Acceso Junio de 2020]. 2.3, 2.1, 2.2
- OACI (2020b). Women in aviation. https://www.icao.int/about-icao/women-in-aviation/Pages/ES/default_ES.aspx. [Acceso Julio de 2020]. 5.4
- OCDE (2012). Gender equality in education, employment and entrepreneurship: Final report to the mcm 2012. [Online]. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. 3.1.7
- OCDE (2017). The pursuit of gender equality. [Online]. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page108. 3.1.4

- OCDE (2018a). El desarrollo de la fuerza laboral, la promoción y la planificación de la sucesión incorporan objetivos de igualdad de género. <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/gender-sensitive-employment-systems/workforce-development/>. [Acceso Junio de 2020]. 3.1.6
- OCDE (2018b). La evidencia para lograr y mantener un empleo público sensible al género se genera sistemáticamente. <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/gender-sensitive-employment-systems/systematically-generated-evidence>. [Acceso Junio de 2020]. 3.1.6
- OCDE (2018c). Las barreras implícitas para la igualdad de género dentro de los sistemas públicos de empleo se eliminan mediante políticas y acciones afirmativas. <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/gender-sensitive-employment-systems/remove-barriers/>. [Acceso Junio de 2020]. 3.1.6
- OCDE (2019). Designing and implementing gender budgeting. [Online]. <https://www.oecd.org/gov/budgeting/designing-and-implementing-gender-budgeting-a-path-to-action.pdf>. 3.1.6, 3.6
- ONU (2019). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>. [Acceso 20 de abril 2021]. 2.3
- ONU Mujeres (2015). Hechos y cifras: Empoderamiento económico. [Online]. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes>. 3.1.7
- Roman Onsalo, M.; Rios Paniagua, A.; Traverso Cortes, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. [Online]. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-915X2013000100009. 3.2.1
- Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (2020). Programa 4 a 7, mujer trabaja tranquila. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/12255-programa-4-a-7-mujer-trabaja-tranquila>. [Acceso Junio de 2020]. 3.1.6
- UNESCO (2016). Igualdad de “género”. [Online]. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>. 3.2.1
- Unidad de Desarrollo de Análisis del Demre (2018). Brecha de género en la PSU: Posibles razones y medidas para cambiar el escenario. [Online]. <https://www.24horas.cl/admision-educacion-superior/brecha-de-genero-en-la-psu-posibles-razones-y-medidas-para-cambiar-el-escenario-2599666>. 3.1.4
- United Nations Women (2001). “concepts and definitions”. [Online]. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>. 3.2.1
- Universidad de Chile (2019). Conceptos de género, sexualidad y roles de género. <http://educacionsexual.uchile.cl/index.php/hablando-de-sexo/conceptos-de-genero-sexualidad-y-roles-de-genero>. [Acceso 24 de abril 2021]. 3.2.1
- Women in Aviation and Aerospace Charter (2021). Resource hub. [Online]. <https://www.wiaacharter.com/resource-hub/>. 5.4, 5.26

A | Anexo

A.1. Estado del Arte

Tabla 2: Rama de actividad económica¹⁾ de personas ocupadas, según sexo, año 2016

Rama Actividad Económica	Total (en miles)			Distribución			Concentración	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	173,4	584,7	758,2	22,9	771	-54,2	5,2	12,2
Minería	17,4	185,1	202,5	8,6	91,4	-82,8	0,5	3,9
Industrias manufactureras	295,6	585,7	881,3	31,5	64,5	-33,0	8,9	12,2
Suministro de electricidad (*)	4,4	37,7	42,2	10,5	89,5	-79,0	0,1	0,8
Suministro de agua (*)	8,9	39,0	47,9	18,6	81,4	-62,8	0,3	0,8
Construcción	40,9	668,7	709,6	5,8	94,2	-88,4	1,2	13,9
Comercio	730,4	842,6	1572,9	46,4	53,6	-7,2	22,1	17,5
Transporte y almacenamiento	82,5	465,5	547,9	15,0	85,0	-70,0	2,5	9,7
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	200,5	140,2	340,7	58,9	41,1	17,8	6,1	2,9
Información y comunicaciones	38,9	92,6	131,4	29,6	70,4	-40,8	1,2	1,9
Actividades financieras y de seguros	86,7	79,1	165,8	52,3	47,7	4,6	2,6	1,6
Actividades inmobiliarias (*)	29,9	42,3	72,2	41,4	58,6	-17,2	0,9	0,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	97,9	140,5	238,4	41,1	58,9	-17,8	3,0	2,9
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	106,4	109,9	216,4	49,2	50,8	-1,6	3,2	2,3
Administración pública	169,9	270,7	440,6	38,6	61,4	-22,8	5,1	5,6
Enseñanza	469,1	197,3	666,4	70,4	29,6	40,8	14,2	4,1
Actividades de atención de la salud humana	301,7	112,2	413,8	72,9	27,1	45,8	9,1	2,3
Actividades artísticas y entretenimiento (*)	35,5	58,9	94,4	37,6	62,4	-24,8	1,1	1,2
Otras actividades de servicios	108,5	117,5	226,1	48,0	52,0	-4,0	3,3	2,4
Actividades de los hogares como empleadores	312,5	32,4	344,9	90,6	9,4	81,2	9,4	0,7
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales (*)	0,7	0,6	1,2	54,1	45,9	8,2	0,0	0,0
TOTAL	3.311,7	4.803,2	8.114,9	40,8	59,2	-18,4	100,0	100,0

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2016.
 (*) La estimación de esta rama de actividad económica está sujeta a alta variabilidad muestral y error de estimación para ambos sexos.

Figura A.1: Rama de actividad económica de personas ocupadas, según sexo en el año 2016 en Chile.
 (Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas, 2017))

A.1.1. Teorías de Segregación Laboral

Estereotipos comunes de las características femeninas ¹	Efecto sobre la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas ²	Comentarios
Positivos			
1. Disposición natural a ocuparse de los demás	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones que implican cuidar de otros (niños, enfermos, ancianos...)	Enfermera Médico Aya Asistente social Maestra/profesora Partera	Característica que a menudo se considera biológica por ser las mujeres las principales responsables del cuidado de los niños en todas las sociedades. Sin embargo, es una dote adquirida (aprendida), de índole «sociosexual». Nótese que en las ocupaciones que conllevan cuidar de otros, pero requieren además mayor autoridad (por ejemplo, médico), es frecuente que predominen los hombres.
2. Destreza (y experiencia) en las tareas del hogar	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones que a menudo radican en el hogar (y que casi siempre son desempeñadas por mujeres), frecuentemente como trabajo doméstico no remunerado	Sirvienta Ama de llaves Limpiadora Cocinera Camarera Lavandera Peluquera Hilandera Costurera Tejedora Tejedora de géneros de punto Sastra/modista	Destrezas fáciles de adquirir (por lo tanto, la mayor experiencia de las mujeres en ellas antes de incorporarse al mercado de trabajo no debería tener gran importancia).
3. Mayor agilidad manual	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que la agilidad manual es importante	Costurera Tejedora de géneros de punto Hilandera Tejedora Sastra/modista Mecanógrafa	Creencia en parte basada en la diferencia biológica (sexual), y en parte en la diferencia de experiencia (sociosexual) adquirida en el hogar antes de incorporarse al mercado de trabajo (véase también el estereotipo 2). Destreza fácil de adquirir. Ocupaciones a menudo semejantes a las relacionadas con las tareas del hogar (véase el estereotipo 2).
4. Mayor honradez	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que se maneja dinero, o en las que la confianza es importante	Cajera/empleada de contabilidad Vendedora Contadora	Las ocupaciones mejor remuneradas y de categoría superior (por ejemplo, la de contable, que es una ocupación «profesional») están a menudo dominadas por hombres.
5. Aspecto físico atractivo	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que el aspecto físico ayuda a atraer o agradar a los clientes	Recepcionista Vendedora Empleada de comercio	Con frecuencia se piensa que esta ventaja va unida a una personalidad más agradable y complaciente, apropiada, por ejemplo, para trabajos de recepción o de venta. En otras situaciones, el atractivo sexual se utiliza para atraer a los clientes de sexo masculino (por ejemplo, camarera de bar o prostituta). En ciertas culturas y países donde se reprueba la comunicación entre hombres y mujeres en público, esta característica descalifica o excluye a las mujeres de ciertas ocupaciones (por ejemplo, vendedora en el Oriente Medio).

Figura A.2: Estereotipos positivos comunes de las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.

(Fuente: (Anker, Richard, 1997).)

Estereotipos comunes de las características femeninas ¹	Efecto sobre la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas ²	Comentarios
Negativos			
6. Renuencia a supervisar el trabajo ajeno	Contribuye a descalificar a las mujeres para todas las ocupaciones de supervisión y dirección	Director (general; de producción; de comercio; de hostelería) Jefe (de empleados de oficinas; de ventas; de producción) Personal superior de la administración pública Miembro de los cuerpos legislativos	Semejante en muchos aspectos a la disposición a recibir órdenes (véase el estereotipo 11). Afecta con frecuencia a la segregación ocupacional vertical (puestos de nivel inferior para las mujeres).
7. Menor fuerza física (muscular)	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren acarreo de cargas pesadas u otros esfuerzos físicos	Trabajador de la construcción Minero/cantero Sondista	Hay un número considerable de hombres y mujeres con fuerza física semejante, por lo que muchas mujeres son capaces de realizar esos trabajos. Va siendo cada vez menos importante en la economía de hoy.
8. Menor aptitud para la ciencia y las matemáticas	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren niveles altos de conocimientos científicos y matemáticos	Especialista en ciencias físicas o químicas Arquitecto Ingeniero Matemático Estadígrafo	En este caso la discriminación sociosexual comienza en la escuela, donde se desalienta a las adolescentes de especializarse en matemáticas o ciencias. Hay quienes creen que esta diferencia es biológica. Si lo fuera, sería una pequeña diferencia en promedio, con una gran franja de superposición de las aptitudes de hombres y mujeres considerados individualmente.
9. Menor disposición a viajar	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que exigen viajar mucho	Personal de vuelo (aviación) Oficial de buque y marinero Conductor de vehículos de transporte	Muchas mujeres están dispuestas a viajar, por ejemplo, las azafatas de avión (que al principio eran seleccionadas por su aspecto físico; véase el estereotipo 5). Muchos conductores no viajan por la noche.
10. Menor disposición a afrontar peligro físico y emplear la fuerza física	Contribuye a descalificar a las mujeres para las ocupaciones donde el peligro físico es relativamente alto	Bombero Policía Vigilante de seguridad Minero/cantero	Muchas mujeres están dispuestas a ejercer estas ocupaciones. Diferencia aprendida, sociosexual.
Otros			
11. Mayor disposición a recibir órdenes Mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de sus condiciones	Características generales que contribuyen a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía donde las condiciones de trabajo son deficientes, las leyes laborales no se aplican (v.g. el sector informal) y el trabajo es rutinario	Nota: estas características generales (11, 12, 13) califican a las mujeres para muchos trabajos mal pagados, de nula calificación, desprotegidos y de carácter repetitivo	Estos estereotipos aparecen agrupados porque todos ellos evocan un supuesto instinto de subordinación. Son arquetipos aprendidos

Figura A.3: Estereotipos negativos comunes de las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.

(Fuente: (Anker, Richard, 1997).)

Estereotipos comunes de las características femeninas ¹	Efecto sobre la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas ²	Comentarios
12. Mayor disposición a aceptar un salario bajo Menor necesidad de ingresos	Características generales que contribuyen a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía mal pagados		(sociosexuales). A menudo unidos a, y justificados por, la idea de que las mujeres son receptoras de ingresos secundarios (es decir, no el sustentador principal); ello a pesar de que cada día son más frecuentes los hogares encabezados por mujeres, y de que muchas familias necesitan más de un receptor de ingresos. A menudo asociados a ocupaciones en industrias muy competitivas en las que los costos son muy importantes, sobre todo las que producen textiles y otros artículos para la exportación. Tal vez una causa de que las ocupaciones tengan salarios bajos es que están muy feminizadas.
13. Mayor interés por trabajar en casa	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía donde el trabajo se organiza con arreglo a un sistema de producción doméstica, externo a la empresa		Trabajo a domicilio, generalmente mal pagado; a menudo realizado a destajo. El trabajo a domicilio es fácil de combinar con el cuidado del hogar y de los hijos. En muchos casos se ha escogido el sistema de producción doméstica precisamente para aprovechar la disponibilidad de mano de obra femenina barata. El trabajo a domicilio está cobrando importancia ³ .

Figura A.4: Estereotipos neutros comunes de las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.

(Fuente: (Anker, Richard, 1997).)

A.2. Desarrollo

		Género		Total	% Femenino	% Masculino	Brecha
		Femenino	Masculino				
Año	2013	1163	3553	4716	24,7 %	75,3 %	-50,7 %
	2014	1208	3534	4742	25,5 %	74,5 %	-49,1 %
	2015	1270	3567	4837	26,3 %	73,7 %	-47,5 %
	2016	1367	3652	5019	27,2 %	72,8 %	-45,5 %
	2017	1407	3727	5134	27,4 %	72,6 %	-45,2 %
	2018	1510	3840	5350	28,2 %	71,8 %	-43,6 %
	2019	1623	3929	5552	29,2 %	70,8 %	-41,5 %
	2020	1741	4011	5752	30,3 %	69,7 %	-39,5 %
Total		11289	29813	41102	27,5 %	72,5 %	-45,1 %

Tabla A.1: Tabla de participación laboral a través de los años según género, con sus respectivas tasas y cálculo de brecha

Año	Proyección
2021	-31,5 %
2022	-29,9 %
2023	-28,4 %
2024	-26,9 %
2025	-25,4 %
2026	-23,8 %
2027	-22,3 %
2028	-20,8 %
2029	-19,2 %
2030	-17,7 %

Tabla A.2: Proyección de brecha de participación laboral en la Industria Aeronáutica

Empresa		Género		Total	%Femenino	%Masculino	Brecha	
		Femenino	Masculino					
Dirección General de Aeronáutica Civil	Año	2013	7	34	41	17,1 %	82,9 %	-65,9 %
		2014	6	37	43	14,0 %	86,0 %	-72,1 %
		2015	5	30	35	14,3 %	85,7 %	-71,4 %
		2016	5	31	36	13,9 %	86,1 %	-72,2 %
		2017	5	28	33	15,2 %	84,8 %	-69,7 %
		2018	4	33	37	10,8 %	89,2 %	-78,4 %
		2019	5	31	36	13,9 %	86,1 %	-72,2 %
		2020	5	25	30	16,7 %	83,3 %	-66,7 %
	Total	42	249	291	14,4 %	85,6 %	-71,1 %	
Dirección de Aeropuertos	Año	2013	2	3	5	40,0 %	60,0 %	-20,0 %
		2014	3	2	5	60,0 %	40,0 %	20,0 %
		2015	3	2	5	60,0 %	40,0 %	20,0 %
		2016	2	2	4	50,0 %	50,0 %	0,0 %
		2017	2	2	4	50,0 %	50,0 %	0,0 %
		2018	2	2	4	50,0 %	50,0 %	0,0 %
		2019	2	1	3	66,7 %	33,3 %	33,3 %
		2020	3	1	4	75,0 %	25,0 %	50,0 %
	Total	19	15	34	55,9 %	44,1 %	11,8 %	
Empresa Nacional de Aeronautica de Chile	Año	2013		11	11	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2014		10	10	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2015		9	9	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2016		8	8	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2017		7	7	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2018		9	9	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2019		10	10	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2020		10	10	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
	Total		74	74	0,0 %	100,0 %	-100,0 %	
Junta de Aeronáutica Civil	Año	2013	1	2	3	33,3 %	66,7 %	-33,3 %
		2014	0	3	3	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2015	0	2	2	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2016	0	2	2	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2017	0	2	2	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2018	0	1	1	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2019	0	2	2	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
		2020	0	2	2	0,0 %	100,0 %	-100,0 %
	Total	1	16	17	5,9 %	94,1 %	-88,2 %	
Total	Año	2013	10	50	60	16,7 %	83,3 %	-66,7 %
		2014	9	52	61	14,8 %	85,2 %	-70,5 %
		2015	8	43	51	15,7 %	84,3 %	-68,6 %
		2016	7	43	50	14,0 %	86,0 %	-72,0 %
		2017	7	39	46	15,2 %	84,8 %	-69,6 %
		2018	6	45	51	11,8 %	88,2 %	-76,5 %
		2019	7	44	51	13,7 %	86,3 %	-72,5 %
		2020	8	38	46	17,4 %	82,6 %	-65,2 %
	Total	62	354	416	14,9 %	85,1 %	-70,2 %	

Tabla A.3: Tabla de participación laboral en cargos directivos según organización

Estatuto		Género		Total	% Femenino	% Masculino	Brecha	
		Femenino	Masculino					
Directivos	Año	2013	10	50	60	16,7 %	83,3 %	-66,7 %
		2014	9	52	61	14,8 %	85,2 %	-70,5 %
		2015	8	43	51	15,7 %	84,3 %	-68,6 %
		2016	7	43	50	14,0 %	86,0 %	-72,0 %
		2017	7	39	46	15,2 %	84,8 %	-69,6 %
		2018	6	45	51	11,8 %	88,2 %	-76,5 %
		2019	7	44	51	13,7 %	86,3 %	-72,5 %
	Total	8	38	46	17,4 %	82,6 %	-65,2 %	
Total		62	354	416	14,9 %	85,1 %	-70,2 %	
Profesionales	Año	2013	340	1031	1371	24,8 %	75,2 %	-50,4 %
		2014	363	1065	1428	25,4 %	74,6 %	-49,2 %
		2015	386	1093	1479	26,1 %	73,9 %	-47,8 %
		2016	425	1128	1553	27,4 %	72,6 %	-45,3 %
		2017	444	1207	1651	26,9 %	73,1 %	-46,2 %
		2018	479	1227	1706	28,1 %	71,9 %	-43,8 %
		2019	523	1289	1812	28,9 %	71,1 %	-42,3 %
	2020	556	1322	1878	29,6 %	70,4 %	-40,8 %	
Total		3516	9362	12878	27,3 %	72,7 %	-45,4 %	
Técnicos	Año	2013	486	1926	2412	20,1 %	79,9 %	-59,7 %
		2014	511	1869	2380	21,5 %	78,5 %	-57,1 %
		2015	548	1893	2441	22,4 %	77,6 %	-55,1 %
		2016	602	1963	2565	23,5 %	76,5 %	-53,1 %
		2017	635	1973	2608	24,3 %	75,7 %	-51,3 %
		2018	689	2077	2766	24,9 %	75,1 %	-50,2 %
		2019	759	2102	2861	26,5 %	73,5 %	-46,9 %
	2020	839	2149	2988	28,1 %	71,9 %	-43,8 %	
Total		5069	15952	21021	24,1 %	75,9 %	-51,8 %	
Administrativos	Año	2013	267	254	521	51,2 %	48,8 %	2,5 %
		2014	267	248	515	51,8 %	48,2 %	3,7 %
		2015	270	253	523	51,6 %	48,4 %	3,3 %
		2016	271	242	513	52,8 %	47,2 %	5,7 %
		2017	263	237	500	52,6 %	47,4 %	5,2 %
		2018	277	240	517	53,6 %	46,4 %	7,2 %
		2019	266	231	497	53,5 %	46,5 %	7,0 %
	2020	269	232	501	53,7 %	46,3 %	7,4 %	
Total		2150	1937	4087	52,6 %	47,4 %	5,2 %	
Auxiliares	Año	2013	60	292	352	17,0 %	83,0 %	-65,9 %
		2014	58	300	358	16,2 %	83,8 %	-67,6 %
		2015	58	285	343	16,9 %	83,1 %	-66,2 %
		2016	62	276	338	18,3 %	81,7 %	-63,3 %
		2017	58	271	329	17,6 %	82,4 %	-64,7 %
		2018	59	251	310	19,0 %	81,0 %	-61,9 %
		2019	68	263	331	20,5 %	79,5 %	-58,9 %
	2020	69	270	339	20,4 %	79,6 %	-59,3 %	
Total		492	2208	2700	18,2 %	81,8 %	-63,6 %	

Tabla A.4: Tabla de participación laboral, tasas y brechas, según cargo, desde el año 2013 hasta 2020.

Año	Personas
2013	4716
2014	4742
2015	4837
2016	5019
2017	5134
2018	5350
2019	5552
2020	5752
Total	41102

Tabla A.5: Personal de planta total en las organizaciones en estudio, desde año 2013 a 2020.

A.3. Encuesta: Preguntas y respuestas

12/2/2021

Estudio sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.

Estudio sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.

Hola, mi nombre es Scarlett Neira y soy estudiante de Ingeniería en Aviación Comercial en la Universidad Técnica Federico Santa María y en estos momentos me encuentro realizando un estudio para mi memoria de título, cuyo tema es la situación y evolución de la participación laboral femenina en la Industria Aeronáutica en Chile.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo conocer la situación de las organizaciones de la industria aeronáutica con respecto al desarrollo de políticas de igualdad de género. Tenga en consideración que las respuestas serán de completa confidencialidad y responder no le tomará más de 10 minutos.

1. Nombre

2. Género

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

Prefiero no decirlo

Otro:

3. Organización

4. Cargo

https://docs.google.com/forms/d/1dYGiboyt8Zyy7l_1CD0Jm_rl3GRlkn1XWNXJ6hmXnOc/edit

1/5

Figura A.5: Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.

5. ¿Conoce el porcentaje de participación femenina en áreas de gerencia?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Otro: _____

6. Si marcó "sí", podría indicar el número?

7. En su organización, ¿existe un objetivo definido de aumentar este porcentaje?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Otro: _____

8. ¿Existe compromiso por parte de la organización para promover igualdad de género?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Otro: _____

https://docs.google.com/forms/d/1dYGiboyt8Zyy7l_1CD0Jm_r13GRlkn1XWNXJ6hmXnOc/edit

2/5

Figura A.6: Cuestionario sobre percepción de Igualdad de Género dentro de las empresas.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.

9. Según el "Manual de Igualdad de Género en las empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género" propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, existen una serie de elementos que deberían implementarse dentro de las empresas para avanzar en pos de eliminar las brechas existentes y así cumplir con el quinto objetivo de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Marque según corresponda si en su organización existe:

Marca solo un óvalo por fila.

	Si.	No.	No sabe/No aplica.
Un comité de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recopilación de datos por género e indicadores de manera transparente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Protocolo de reclutamiento con perspectiva de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas de acción afirmativa para los puestos directivos y de liderazgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas para conciliar la vida familiar y laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas facilitadoras de maternidad/paternidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fomenta la cultura de igualdad y respeto, realizando charlas y talleres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas para sancionar casos de acoso laboral y sexual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Programas de mentoría y/o capacitación de liderazgo enfocado a mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creación de instancias para promover la creación de redes de apoyo entre mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asociaciones con organizaciones que promuevan la igualdad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

https://docs.google.com/forms/d/1dYGiboyt8Zyy7l_1CD0Jm_r13GRlkn1XWNXJ6hmXnOc/edit

3/5

Figura A.7: Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.

10. De acuerdo a Richard Anker (1997) y sus teorías para explicar la segregación profesional existente entre hombre y mujeres, una de ellas atribuye dicha segregación a los estereotipos femeninos y masculinos existentes en nuestra sociedad. Para analizar este fenómeno se le pide que en cada atributo descrito a continuación marque si considera que se destacan mayormente hombres, mujeres o no existe diferencia.

Marca solo un óvalo por fila.

	Hombres	Mujeres	No existe diferencia
Buscan resultados de manera lógica, no empática.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Son capaces de ver las cosas en perspectiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otorgan una alta importancia a las relaciones interpersonales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se ocupan de las actividades sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analizan la información en un amplio contexto social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Son disciplinados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Son honestos y confiables.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuentan con disposición a ocuparse de los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuentan con disposición a seguir ordenes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poseen una gran capacidad de toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuentan con disposición para afrontar peligros físicos (utilizar fuerza física).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

https://docs.google.com/forms/d/1dYGiboyt8Zyy7l_1CD0Jm_r13GRlkn1XWNXJ6hmXnOc/edit

4/5

Figura A.8: Cuestionario sobre políticas de Igualdad de Género dentro de las empresas.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

Hola, mi nombre es Scarlett Neira y soy estudiante de Ingeniería en Aviación Comercial en la Universidad Técnica Federico Santa María y en estos momentos me encuentro realizando un estudio para mi memoria de título, cuyo tema es la situación y evolución de la participación laboral femenina en la Industria Aeronáutica en Chile.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo conocer la percepción de ex alumnas de la carrera sobre temas de igualdad de género en su trayectoria laboral. Tenga en consideración que las respuestas serán de completa confidencialidad y responder no le tomará más de 10 minutos.

1. Nombre

2. Año de Egreso

3. Situación laboral

Marca solo un óvalo.

- Trabajo a tiempo total dependiente
- Trabajo a tiempo parcial dependiente
- Trabajo independiente
- Cesante

4. Cargo que desempeña

<https://docs.google.com/forms/d/1ep2OKAsFeTmu7I9NdEGO8I9eusxs4XueXKlJA-WyNMA/edit>

1/7

Figura A.9: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

5. Años en su último cargo

6. Nombre de Organización donde trabaja o de su último trabajo:

<https://docs.google.com/forms/d/1ep2OKAsFeTmu7I9NdEGO8I9eusxs4XueXKlJA-WyNMA/edit>

2/7

Figura A.10: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

7. Según el "Manual de Igualdad de Género en las empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género" propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, existen una serie de elementos que deberían implementarse dentro de las empresas para avanzar en pos de eliminar las brechas existentes y así cumplir con el quinto objetivo de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Marque según corresponda si en su organización existe:

Marca solo un óvalo por fila.

	Si.	No.	No sabe/no aplica.
Un comité de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recopilación de datos por género e indicadores de manera transparente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Protocolo de reclutamiento con perspectiva de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas de acción afirmativa para los puestos directivos y de liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas para conciliar la vida familiar y laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas facilitadoras de maternidad/paternidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fomenta la cultura de igualdad y respeto, realizando charlas y talleres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas para sancionar casos de acoso laboral y sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Programas de mentoría y/o capacitación de liderazgo enfocado a mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creación de instancias para promover la creación de redes de apoyo entre mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asociaciones con organizaciones que promuevan la igualdad de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<https://docs.google.com/forms/d/1ep2OKAsFeTmu7I9NdEGO8I9eusxs4XueXKJJA-WyNMA/edit>

3/7

Figura A.11: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

8. ¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones? Recuerde contestar respecto a su experiencia dentro de su trayectoria laboral.

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Percibo que hombres y mujeres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Percibo las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ocupar puestos de decisión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He sido testigo de actos discriminatorios hacia alguien por ser mujer u hombre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<https://docs.google.com/forms/d/1ep2OKAsFeTmu7I9NdEG08I9eusxs4XueXKlJA-WyNMA/edit>

4/7

Figura A.12: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

He vivido contacto físico sexual no deseado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi carrera se ha visto perjudicado por los estereotipos existentes a lo que un hombre o una mujer es capaz de hacer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis decisiones se ven limitadas por las responsabilidades familiares y/o maternidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral favorable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se valoran más las habilidades y visiones de los hombres que de las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los costos laborales de las mujeres son más altos que los de los hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El salario percibido al realizar el mismo trabajo es igual para hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La participación laboral femenina ha aumentado en los últimos años.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<https://docs.google.com/forms/d/1ep2OKAsFeTmu7I9NdEG08I9eusxs4XueXKlJA-WyNMA/edit>

5/7

Figura A.13: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

9. De acuerdo a Richard Anker (1997) y sus teorías para explicar la segregación profesional existente entre hombre y mujeres, una de ellas atribuye dicha segregación a los estereotipos femeninos y masculinos existentes en nuestra sociedad. Para analizar este fenómeno se le pide que en cada atributo descrito a continuación marque si considera que se destacan mayormente hombres, mujeres o no existe diferencia.

Marca solo un óvalo por fila.

	Hombre	Mujer	No existe diferencia
Buscan resultados de manera lógica, no empática.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Son capaces de ver las cosas en perspectiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otorgan una alta importancia a las relaciones interpersonales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se ocupan de las actividades sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analizan la información en un amplio contexto social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Son disciplinados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Son honestos y confiables.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuentan con disposición a ocuparse de los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuentan con disposición a seguir ordenes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poseen una gran capacidad de toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuentan con disposición para afrontar peligros físicos (utilizar fuerza física).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<https://docs.google.com/forms/d/1ep2OKAsFeTmu719NdEGO819eusxs4XueXK1JA-WyNMA/edit>

6/7

Figura A.14: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.
(Fuente: Elaboración Propia.)

12/2/2021

Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.

10. Si quiere agregar comentarios, observaciones o sugerencias sobre el tema que no hayan sido abordados lo puede hacer a continuación. Todos los comentarios son bienvenidos

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1ep2OKAsFeTmu719NdEGO8I9eusxs4XueXKlJA-WyNMA/edit>

7/7

Figura A.15: Estudio sobre la participación laboral en la Industria Aeronáutica con perspectiva de género.
(Fuente: Elaboración Propia.)

A.3.1. Comentarios de Encuesta

Si quiere agregar comentarios, observaciones o sugerencias sobre el tema que no hayan sido abordados lo puede hacer a continuación. Todos los comentarios son bienvenidos:

1. Felicitaciones por tratar un tema tan importante en una industria que está muy estigmatizada y que la perspectiva de género aún no está ni si quiera sobre la mesa

2. Se necesitan más instancias en ámbitos académicos que puedan conversar estos temas, para el ACA, se ven las diferencias cuando uno entra a trabajar. Industria Aeronáutica aún son mayoría hombres trabajando. A nivel ACA, estaría bueno enseñar técnicas para afrontar actos discriminatorios, “bromas”, etc.
3. Creo que mientras más pensemos en que hay diferencias entre hombres y mujeres, nuestras derrotas o fracasos los atribuiremos a nuestra condición de mujer, yo creo estar donde estoy porque jamás me dije... “eso es para los hombres”. ¿Podría estar en un mejor nivel laboral? la respuesta es sí, pero creo que la brecha no es de género sino educacional.
4. En mi caso personal no me siento afectada laboralmente por ser mujer, he logrado crecer y desarrollarme, sin embargo, he visto como otras mujeres son discriminadas por quedar embarazadas o por estar en edad fértil. Sin embargo, si eres una mujer con conocimientos y capaz de hacer ver tu punto de vista, puedes abrirte caminos en la empresa en la que trabajas.
5. Buena idea! Me gustaría ver los resultados cuando la termines. Éxito!
6. Muy buena iniciativa! Viví situaciones muy incómodas en el rubro de la aviación (helicópteros y después aerolínea). Actualmente no me encuentro trabajando en aviación, entré hace 1 año 4 meses a una empresa con una cultura muy abierta y tolerante, sin embargo, las mujeres nos hemos ido dando cuenta de diferencias inconscientes entre hombres y mujeres, las hemos ido sacando a la luz, siendo muchas de ellas originadas porque las mujeres lo hemos permitido y estaba normalizado, lo cual ha traído la sorpresa de los hombres. En paralelo, estoy emprendiendo en aviación y prestando mucha atención a las conductas.
7. Hola Scarlett. Te cuento que la empresa es familiar, y debo decirte que no hay diferencia ni de trato ni de oportunidades ni de sueldo entre hombres y mujeres. Pero lo que sí hay, de forma evidente, es falta de comprensión y apoyo hacia la maternidad, todavía el tema de los hijos es algo que se le carga a las mujeres, y ante cualquier dificultad con ellos somos nosotras las que debemos pedir permiso, faltar y ver como solucionamos el tema ante los empleadores, y te lo digo de forma muy cercana ya que mi propio padre ha sido poco empático con este tema con las mujeres con hijos pequeños, tratando incluso de “floja” a la trabajadora por faltar por no tener con quien dejar al hijo (no se lo dijo a ella, fue un comentario dentro de un contexto de reunión familiar) lo que representa claramente como cambia la visión de una trabajadora después de ser madre. Éxito con tu tesis
8. Hola, actualmente forme mi compañía en USA, logre trabajar en Chile alrededor de 5 años, no trabajé en nada relacionado a la aviación ya que me ofrecían con título un salario más bajo que el que en ese momento ganaba en otra empresa, me desarrollé prioritariamente como jefe de operaciones en retail y me llamaba poderosamente la atención ser la única mujer en reuniones de 10 a 20 personas, no fue fácil conseguir trabajo una vez volví a Chile con un diplomado en gestión de empresas realizado en Australia el año 2009, las empresas en general piden más experiencia que títulos y lo fui entendiendo con el paso de los años. Lo que no logre entender no adaptarme fue al exceso de responsabilidades y carga laboral, probablemente en mis respuestas exista un mix de mis experiencias vividas y un leve desenfoque en base a la realidad Chilena.
9. Viví el acoso sexual en el trabajo y para todos fue motivo de risas, comentarios y tema de conversación con la finalidad de reírse, para mí una pesadilla de mal gusto, en USA, Canadá donde también viví un año, es un hecho condenable y repudiable socialmente, años, se puede el agresor ir a la cárcel si eso mismo que viví me hubiese pasado acá y si mi haberme dado protección total y psicológica. En Chile nada de eso.
10. Trato de trabajar solo con mujeres Chilenas, ya que con hombres chilenos acá he tenido pésimas experiencias, falta de rigurosidad y honestidad lo que en su momento me recordó lo mismo en Chile, la mujer Chilena es mucho más que el hombre Chileno, somos muy meticulosos, trabajadoras y honestas, e incluso logramos mejores resultados, pero hay un machismo imperante socialmente logra que a la mujer Chilena le cueste todo 1000 veces más que a un hombre, porque Chile es un país hecho para que a ellos les haya bien y si una mujer logra la cima sobre todo el camino es de admirar porque detrás hay un camino mucho más difícil y cuando u o es mamá es otro tema, porque socialmente es uno

quien lleva la casa es agotador ser profesional, trabajadora y dueña de casa en Chile, sinceramente creo que hay que tener aguante y agallas para poder equilibrar todo, acá en USA la mujer es tratada de otra manera es curioso ir a un parque, supermercado porque siempre cuando están juntos son ellos quienes cargan al bebé, en las casas se contratan servicios periódicos de limpieza otra responsabilidad que en Chile lo lleva la mujer. En fin, a Chile le queda un largo camino, pero lento y es triste ver que culturalmente seguimos siendo tercer mundiales y uno de los problemas es este mismo que tomas.

11. Quizás sería importante relevar que, en la carrera profesional de un IAC, se condiciona demasiado por los trabajos con turnos donde evidentemente como mujeres nos vemos menoscabadas pues entramos (si es que entramos) con el prejuicio de no tener tiempo o disposición por nuestras familias o futuros hijos. A mí me pasó 2 veces en LAN que prefirieron a un hombre porque él sería capaz de trabajar en turnos en cambio yo presentaría mayores problemas por mi hijo de 2 años en ese entonces.
12. Nosotras como mujeres debemos ser ejemplo en nuestros trabajos que no hay diferencias de género, reeducar a otras mujeres a ver todo objetivamente y avanzar en ese camino, pero no debemos victimizarnos, debemos tener una visión panorámica de la realidad, y como representemos nosotras nuestra realidad y nuestro trabajo, será como otros nos perciban y recibiremos ese trato, seremos dignas de nuestro trabajo y recibiremos salario justo. debemos ser justas y no esperar que nos ayuden por ser mujeres, y denunciar cuando sea necesario si hay discriminación de género, no permitir que se abuse.
13. Un tema que preocupa es la baja del sueldo una vez que una mujer se embaraza, post natal es muy bajo. Puede afectar en muchas formas.