



# Mulheres na aviação civil: estudos para uma regulação inclusiva no setor

Versão final do panorama e da proposta de roadmap para a formulação, acompanhamento e avaliação das ações a serem promovidas e colocadas em consulta pública, incluindo proposta para a continuidade da pesquisa.





# Principais Achados das Metas Anteriores





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 2 - Panorama do conhecimento por meio de revisão de literatura



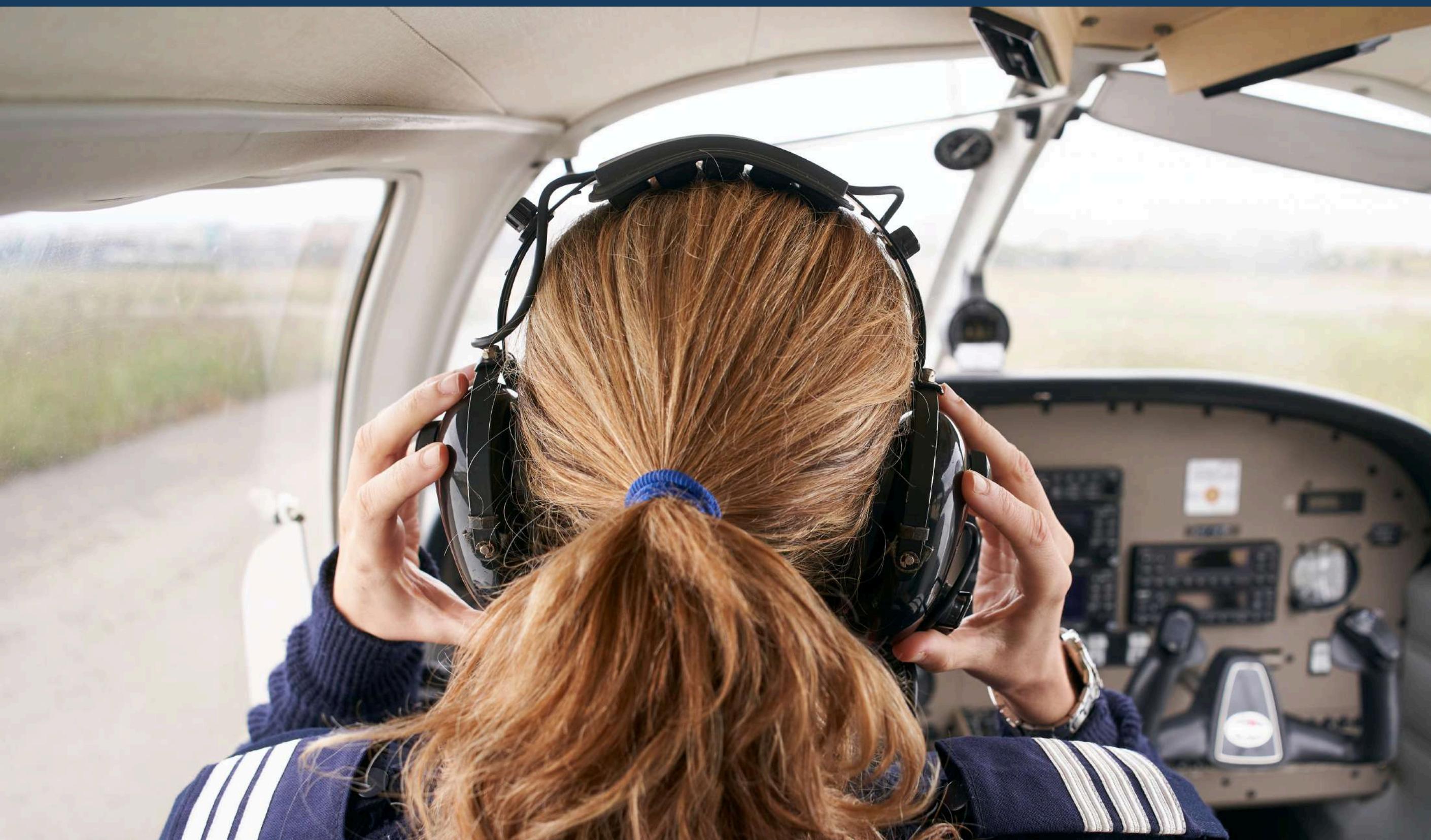
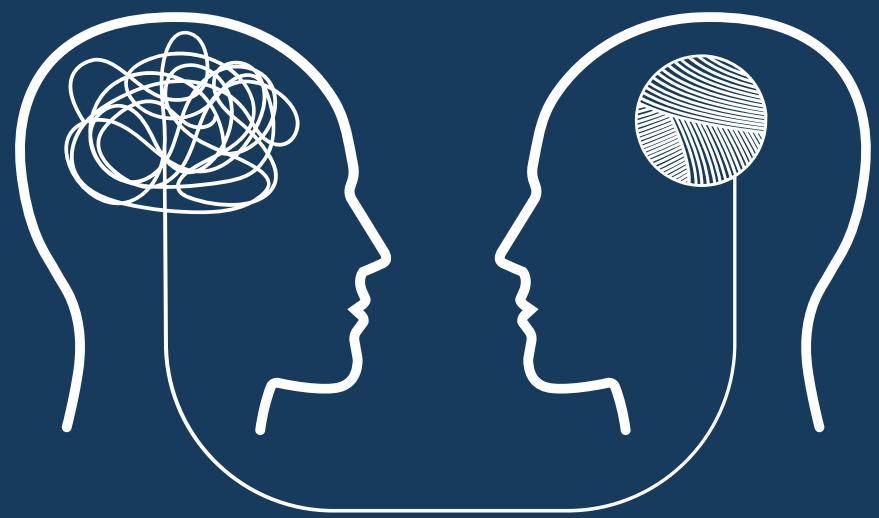
## Direito

Foram consultados, além de artigos, demais formatos de pesquisas e informações nacionais e internacionais, artigos de anais de congressos, dados aéreos oficiais, notícias, relatórios, jurisprudências e cartilhas dos sítios oficiais das Autoridades Aeronáuticas dos países estudados.



## Psicologia

Foi realizada revisão integrativa, em que foram encontrados e categorizados artigos, livros, teses, dissertações, trabalhos de congresso e capítulo de livro





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 2 - Panorama do conhecimento por meio de revisão de literatura

## BARREIRAS IDENTIFICADAS NA LITERATURA DO DIREITO



- Preconceitos de gênero e estereótipos sociais históricos;
- restrição de oportunidades e reconhecimento;
- valorização da masculinidade no setor;
- discriminação direta e institucionalizada;
- normas sociais – mulheres deveriam se concentrar em papéis domésticos e de cuidadoras;
- barreiras informais para as mulheres em toda a OACI;
- leis discriminatórias e práticas institucionais;
- histórica militarização do voo e criação de corpos militares exclusivamente masculinos;
- políticas discriminatórias de emprego e a falta de políticas de licença maternidade; adequadas.

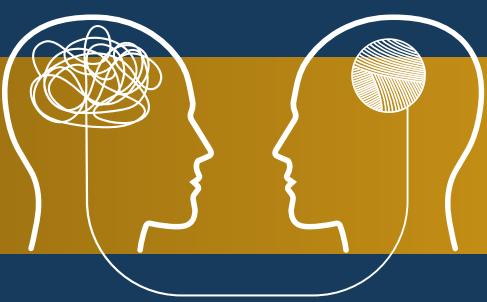




# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 2 - Panorama do conhecimento por meio de revisão de literatura

## BARREIRAS IDENTIFICADAS NA LITERATURA DE PSICOLOGIA



- estereótipos, preconceito e discriminação de gênero;
- ideias e normas de masculinidade na aviação;
- déficit social e organizacional para formação;
- custos financeiros de formação;
- dificuldades de conciliar estudo e trabalho;
- disparidade salarial;
- carência de redes de apoio, confiança e incentivo parental;
- falta de representatividade;
- carência de políticas e práticas de diversidade.





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 2- Panorama do conhecimento por meio de revisão de literatura

## RESULTADOS DA PSICOLOGIA

-   **Carência de estudos brasileiros;**
-   **Ausência de licença parental e prejuízos na remuneração.**
-   **Inexistência de mulheres em cargos específicos da aviação;**
-   **Falta de pesquisas sobre mulheres no cargo de mecânicas;**
-   **Atraso brasileiro na promoção de políticas públicas e organizacionais;**
-   **Falta de indicadores para medir a efetividade das intervenções de inclusão;**





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 2- Panorama do conhecimento por meio de revisão de literatura



## RESULTADOS DO DIREITO



### Desafios

- São necessárias mudanças nos próprios quadros na ONU, políticas internacionais e nacionais de inclusão mais intensas e pautadas na diversidade; inclusão e sustentabilidade na OACI-SAM



### Jurisprudência Brasileira

- Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero (CNJ, 2021)
- O STF e os direitos das mulheres (STF, 2023)
- Mapeamento das questões de gênero na Justiça do Trabalho (TST, 2017 a 2024)



### Escassez de mão de obra

- Atividades de transporte aéreo devem dobrar nos próximos 15 anos, o que implicará em escassez de funcionários qualificados, políticas de diversidade e inclusão são necessárias para a sustentabilidade econômica do setor.



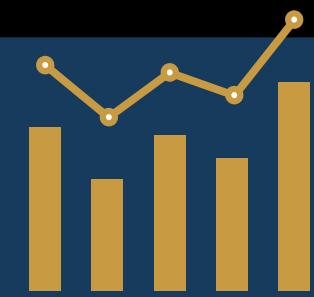


# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 3- Levantamento e análise descritiva de dados sobre o perfil setorial de gênero



- Dados das Empresas signatárias do Programa Asas para Todos
- Dados da Base de dados RAIS e CAGED;
- Dados da FAA (EUA) sobre certificado de pilotos e não pilotos ativos,



Análise de gênero,  
raça e carreira na  
aviação civil.



Análise de pilotos,  
comissários de bordo,  
controladores de tráfego  
aéreo, mecânicos, gerentes e  
supervisores, despachantes  
operacionais, fiscais de  
aviação civil





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 3- Levantamento e análise descritiva de dados sobre o perfil setorial de gênero

## Dados da RAIS CAGED



### Pilotos

- **Tendência Temporal:** Redução no número total de 2018 a 2021, seguida de crescimento em 2022;
- **Idade Média:** Mulheres (37,1 anos) mais jovens que homens (43,5 anos); maior concentração feminina aos 30 anos e masculina aos 40 anos;
- **Distribuição Racial:** Mais de 87% se declararam brancos;
- **Remuneração:** Mulheres ganham mais que homens entre 25-35 e 45-55 anos, mas não há representação feminina acima de 65 anos.

### Comissários de Bordo



- **Distribuição de Gênero:** 66,6% mulheres e 33,4% homens;
- **Distribuição Racial:** Maioria se identifica como branca;
- **Idade:** Maior concentração feminina próxima à média etária;
- **Remuneração:** Salários diminuem com a idade, tendência incomum que será verificada quanto a possíveis inconsistências



### Mecânicos

- Baixa presença feminina (2,9%);
- Redução no total de mecânicos entre 2018-2021, seguida de crescimento em 2022;
- Mulheres ganham mais no início da carreira, mas acima de 55 anos recebem menos da metade dos homens;





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 3- Levantamento e análise descritiva de dados sobre o perfil setorial de gênero

## Dados da RAIS CAGED

### Gerentes e Supervisores Aeroportuários

- Distribuição equilibrada entre os sexos (54,2% mulheres, 45,8% homens);
- Homens acima de 65 anos ganham, em média, três vezes mais que as mulheres.



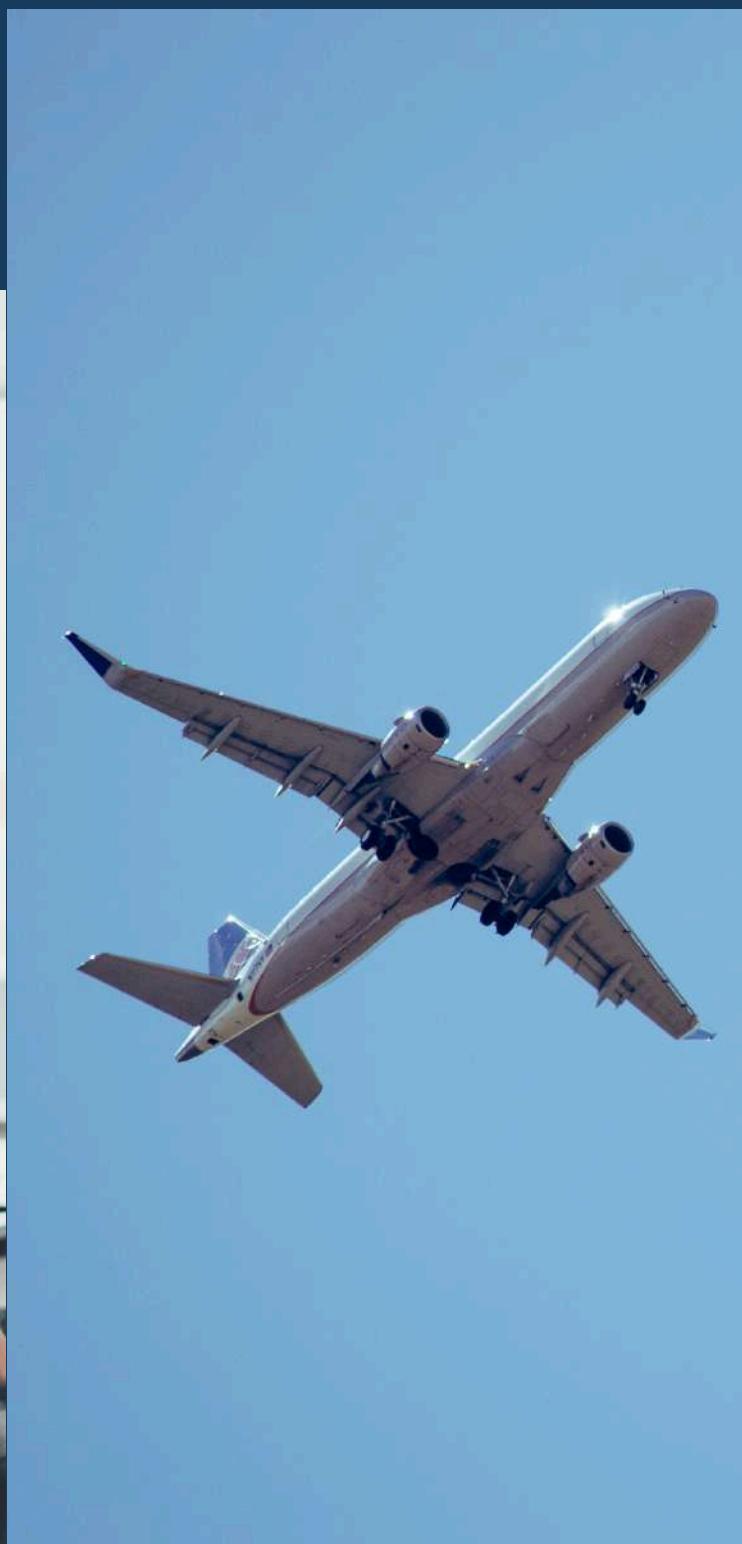
### Despachantes Operacionais de Voo

- Baixa representatividade feminina (19,6%);
- Distribuição racial equilibrada entre brancos e pardos;
- Mulheres ganham mais entre 18-35 anos, mas entre 45-55 anos os homens recebem o dobro.



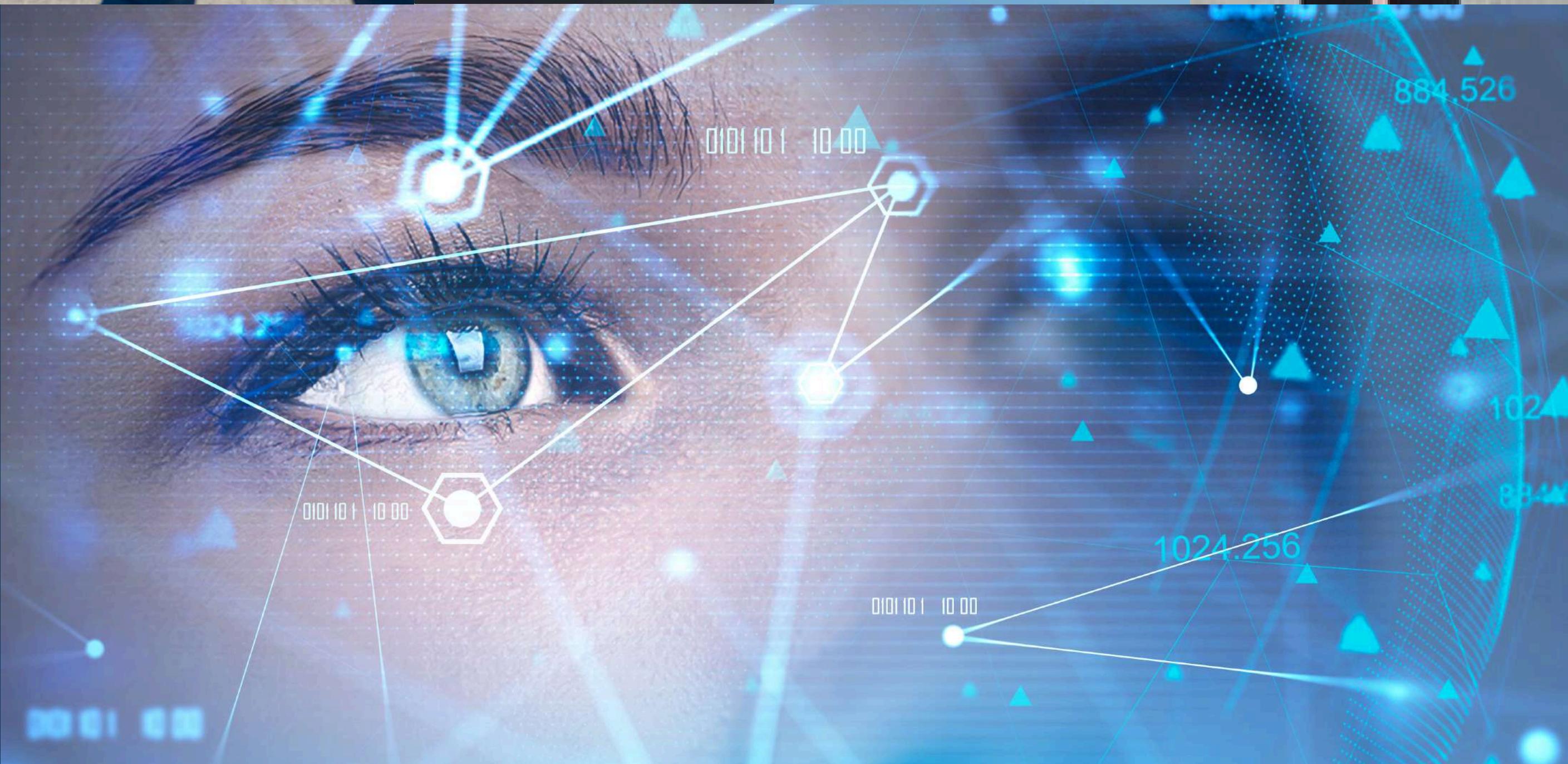
### Fiscais de Aviação Civil

- Apenas 14,1% são mulheres;
- Maioria dos homens se declara pardo, enquanto a maioria das mulheres se identifica como branca.



### Controladores de Tráfego Aéreo

- RAIS aponta 75,1% homens e 24,9% mulheres, discrepante em relação aos dados do DECEA (50% de cada). Inconsistências nos dados devem ser verificadas junto às fontes;
- Faixa salarial similar entre os sexos.





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 3- Levantamento e análise descritiva de dados sobre o perfil setorial de gênero

## Dados das Signatárias

- Desenvolvimento de um banco de dados unificado para permitir a análise integrada das informações.
- Diferentes métodos de armazenamento e proteção de dados são adotados pelas empresas, resultando em abordagens heterogêneas.
- Integração de dados entre empresas: informações coletadas por algumas organizações podem servir como referência para outras do setor, promovendo maior uniformidade e clareza nos dados relacionados aos trabalhadores.



## Dados dos EUA

- Pilotos: 5,2% dos pilotos de linha aérea são mulheres;
- Mecânicos: Apenas 2,8% são mulheres;
- Comissárias de Bordo: 79,2% da categoria é composta por mulheres;
- Distribuição Regional: Havaí e Novo México apresentam maior concentração de mulheres pilotos, sugerindo oportunidades para estudo de políticas e fatores que favorecem a inclusão feminina.

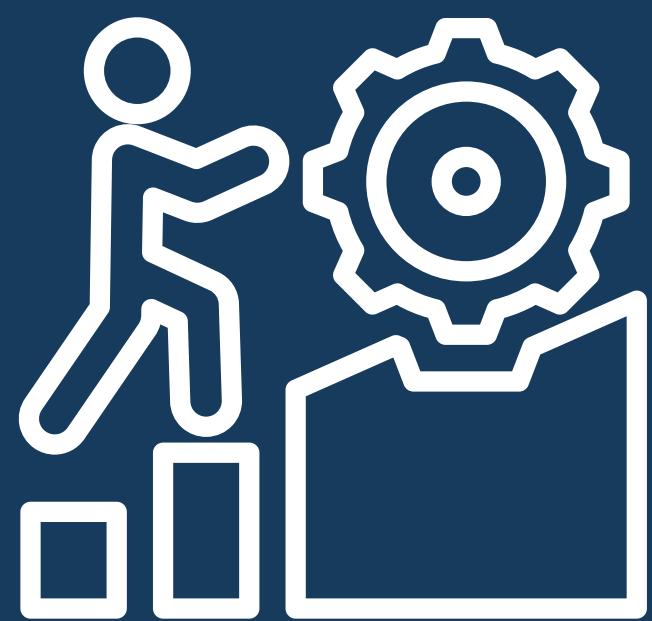




# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 3- Levantamento e análise descritiva de dados sobre o perfil setorial de gênero

## Desafios e Oportunidades



- Diferenças na padronização dos dados de cada empresa analisada;
- Baixa Aderência à Pesquisa;
- Privacidade dos Dados, que apesar de garantida gera receio nos colaboradores;
- Indisponibilidade de mais dados internacionais para comparação e *benchmarking*;
- Dificuldade de gerenciamento das classificações dos CBOs quando abragem profissionais que não necessariamente trabalhem na área de aviação.





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 4



**Política e Governança  
Regulatória para inclusão de  
Mulheres na Aviação Civil**

**Princípios**



**Regulação e Gênero**



- Princípio de Direitos Humanos e Dignidade
- Princípio da Igualdade e Não-Discriminação
- Princípio da Equidade e ações afirmativas
- Princípio do Interesse Público
- Princípio de Sustentabilidade Social
- Princípio da Responsabilidade e Transparência





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 4



## Objetivos das Iniciativas

- aumento da participação feminina e promoção de diversidade;
- criação de ambientes acolhedores e inclusivos;
- empoderamento e liderança feminina;
- educação e desenvolvimento profissional;
- redução de lacunas de representação e disparidades salariais;
- promoção da igualdade de oportunidades e cultura organizacional.



## Ações

- diversidade e inclusão estruturadas;
- exemplos práticos e simbólicos;
- educação e conscientização;
- equidade salarial e transparência;
- envolvimento comunitário e representatividade;
- redução de barreiras e apoio contínuo;
- paridade e igualdade de oportunidades;
- fomento à liderança feminina.



## Resultados

- avanços na representação em cargos de liderança;
- participação feminina em cargos técnicos e operacionais;
- iniciativas educativas e de desenvolvimento;
- identificação de desafios persistentes e discrepâncias.





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 5

## Objetivos das Iniciativas

- aumento da participação feminina no setor;
- promoção da diversidade e da equidade de gênero;
- capacitação de mulheres para cargos técnicos e de liderança;
- fomento do debate e da conscientização;
- inclusão de mulheres em áreas tradicionalmente masculinas.



## Resultados

- Destaque: a Azul possui 6% de mulheres piloto;
- As iniciativas brasileiras são mais recentes do que em outros países (a partir de 2021 de forma mais consistente);
- Necessidade de sistematização de políticas de recrutamento, retenção, promoção, levantamento e gestão dos dados e mudança cultural para efetiva inclusão de mulheres na aviação civil;
- Anac: função estratégica no fomento das políticas e práticas de inclusão.





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 5



## Objetivos das Iniciativas



- aumento da participação feminina no setor;
- promoção da diversidade e da equidade de gênero;
- capacitação de mulheres para cargos técnicos e de liderança;
- fomento do debate e da conscientização;
- inclusão de mulheres em áreas tradicionalmente masculinas.



## Resultados



- Destaque: a Azul possui 6% de mulheres piloto;
- As iniciativas brasileiras são mais recentes do que em outros países (a partir de 2021 de forma mais consistente);
- Necessidade de sistematização de políticas de recrutamento, retenção, promoção, levantamento e gestão dos dados e mudança cultural para efetiva inclusão de mulheres na aviação civil;
- Anac: função estratégica no fomento das políticas e práticas de inclusão.





# Principais Achados das Metas Anteriores

Meta 6- Construção de Roadmap de Indicadores Quantitativo

Análise via estatística inferencial, com auxílio de Inteligência Artificial

## DADOS RAIS/CAGED

- Mulheres possuem maior escolaridade que os homens.
- Mulheres entram no setor mais jovens, mas enfrentam barreiras para avançar na carreira.
- As análises salariais não mostraram diferenças estatisticamente significativas.
- A ausência de discrepâncias nos dados não significa igualdade de gênero no setor.
- Possíveis vieses na RAIS podem limitar a análise de algumas variáveis.



## DADOS SIGNATÁRIAS DO PROGRAMA ASAS PARA TODOS

- Diferenças de gênero foram identificadas em grau de instrução, tempo de empresa e faixa etária.
- 
- Mulheres estão sub-representadas, possuem maior qualificação, permanecem menos tempo nas empresas e são mais jovens.
- Dados mais consistentes são essenciais para promover a equidade de gênero na aviação civil.

## DADOS EUA

- Mulheres têm 3x menos chances de participação nas categorias analisadas.
- A participação feminina cresceu em áreas como "estudantes" e "instrutoras de voo", mas avanços são mais lentos em áreas técnicas.
- A distribuição geográfica da participação feminina variou sem associação estatística significativa.
- Apesar das desigualdades, há uma tendência positiva, destacando a importância de iniciativas para promover equidade de gênero na aviação.





# Principais Achados das Metas Anteriores



Meta 6- Construção de Roadmap de Indicadores Quantitativo

## Proposta de *Roadmap para Dados Quantitativos*

### DEFINIÇÃO DO CONTEXTO E OBJETIVOS:

Analisar a participação feminina na aviação civil para propor e acompanhar ações de inclusão. Selecionar indicadores quantitativos e utilizar inteligência artificial (IA) para acompanhar e avaliar essas ações;

1

### IDENTIFICAÇÃO DE INDICADORES QUANTITATIVOS:

Gênero, idade, grau de instrução, estado civil. Orientação sexual, raça, renda média anual, número de dependentes. Ferramentas quantitativas: Teste T-Student, Regressão Logarítmica, Odds Ratio;

2

### FONTES DE DADOS

Empresas signatárias do programa "Asas Para Todos". Base RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) pela uniformidade e padronização; Desejável: Dados de redes sociais.

3

### APLICAÇÃO DE ANÁLISES ESTATÍSTICAS

Aplicação de Análises Estatísticas inferenciais com auxílio de IA: Identificar disparidades de gênero nas variáveis quantitativas definidas para direcionar a aplicação efetiva das políticas públicas;

### ESTRATÉGIAS PARA ACOMPANHAMENTO

Estabelecimento de frequência de monitoramento dos dados. Uso de IA para análise contínua e preditiva. Implementação de mecanismos de comunicação entre partes interessadas

4

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fornecer subsídios para regulações inclusivas. Disseminar o conhecimento adquirido por meio de artigos científicos e treinamentos.

6

### PROPOSIÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Reforçar ações afirmativas para promover a igualdade de gênero. Incentivar práticas padronizadas para coleta de dados no setor;

7



# Principais Achados das Metas Anteriores



Meta 7- Construção de Roadmap de Indicadores Qualitativos

- **Cultura e liderança:** promover consciências culturais, mudanças de comportamentos e designar e executar pesquisas culturais.
- **Colaboração:** engajar stakeholders para promover e apoiar comunidades de prática e identificar parceiros para focar na interseccionalidade e engajar grupos sub-representados.
- **Visibilidade e Awareness:** monitorar os fatores que influenciam as mulheres a saírem da aviação e engajar parceiros para implementar programas de base que atendam meninas e mulheres ao longo de sua jornada educacional ou profissional.
- **Melhoria contínua:** estabelecer uma abordagem de avaliação das iniciativas e promover um entendimento compartilhado e compromisso com o monitoramento e a elaboração de relatórios





# PROPOSTA DE ROADMAP MULHERES NA AVIAÇÃO CIVIL





# FUNDAMENTOS PARA O *ROADMAP*

Análise de Impacto Regulatório (RIA) e Equidade de Gênero na Aviação



- **Avaliar Políticas de Recrutamento**
- **Monitorar Impactos de Políticas de Treinamento**
- **Medir o Progresso na Representatividade de Gênero**

Abordagens Internacionais na Análise de Impacto Regulatório (RIA)

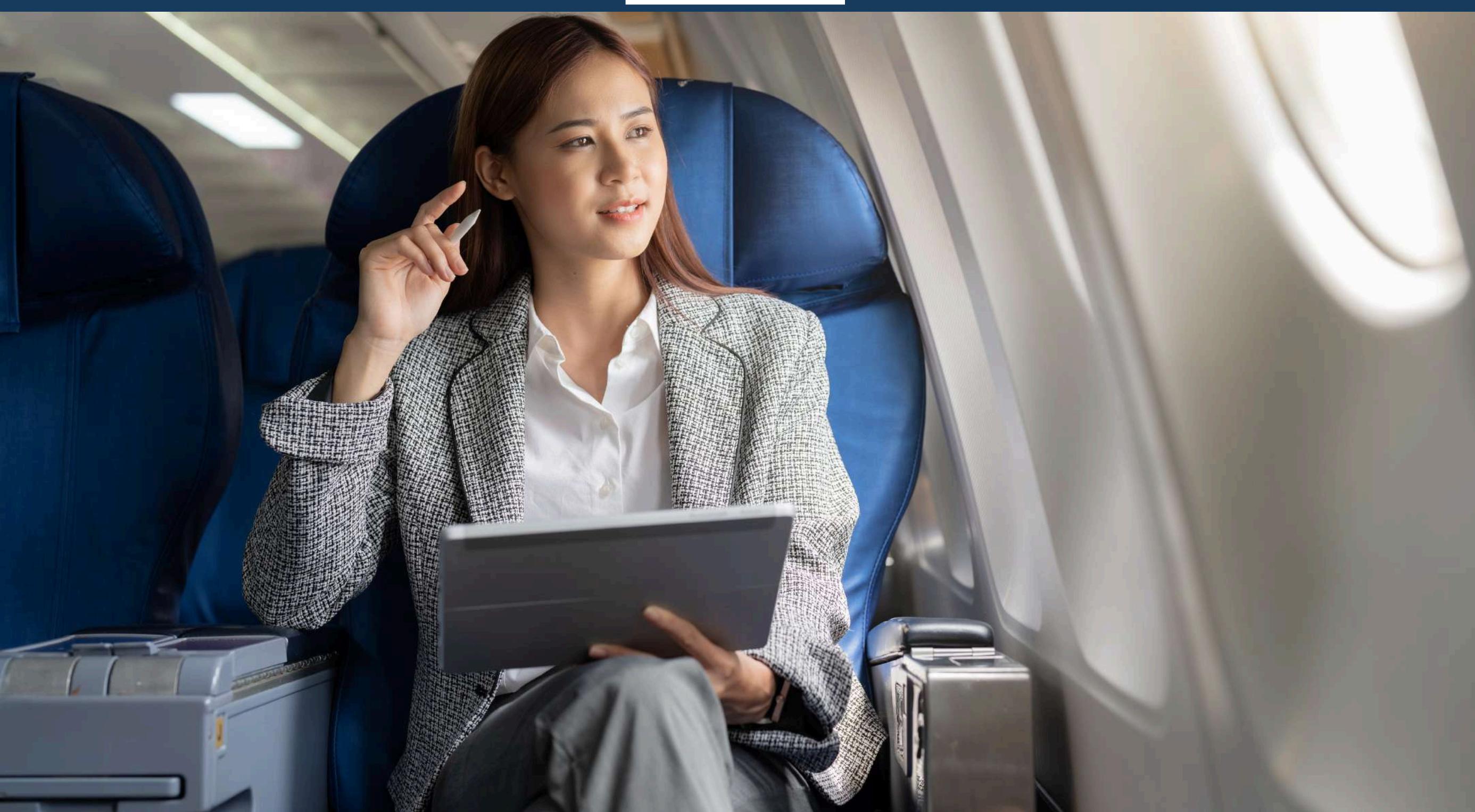


- **Canadá e Reino Unido:** testes para determinar a necessidade de análise aprofundada.
- **Estados Unidos:** regulamentações contra discriminação
- **Irlanda:** impactos significativos em grupos vulneráveis exigem maior detalhamento na análise.

Recomendações para Promover a Equidade de Gênero na Aviação



- **AIR Focada em Gênero:** Tornar obrigatória a análise regulatória considerando gênero.
- **Metas de Representatividade:** Definir metas claras e acompanhar o progresso.
- **Treinamento e Capacitação:** Incentivar mulheres em áreas técnicas e liderança.
- **Apoio à Maternidade:** Implementar licença parental e creches acessíveis.
- **Combate a Estereótipos:** Promover conscientização e treinamentos.





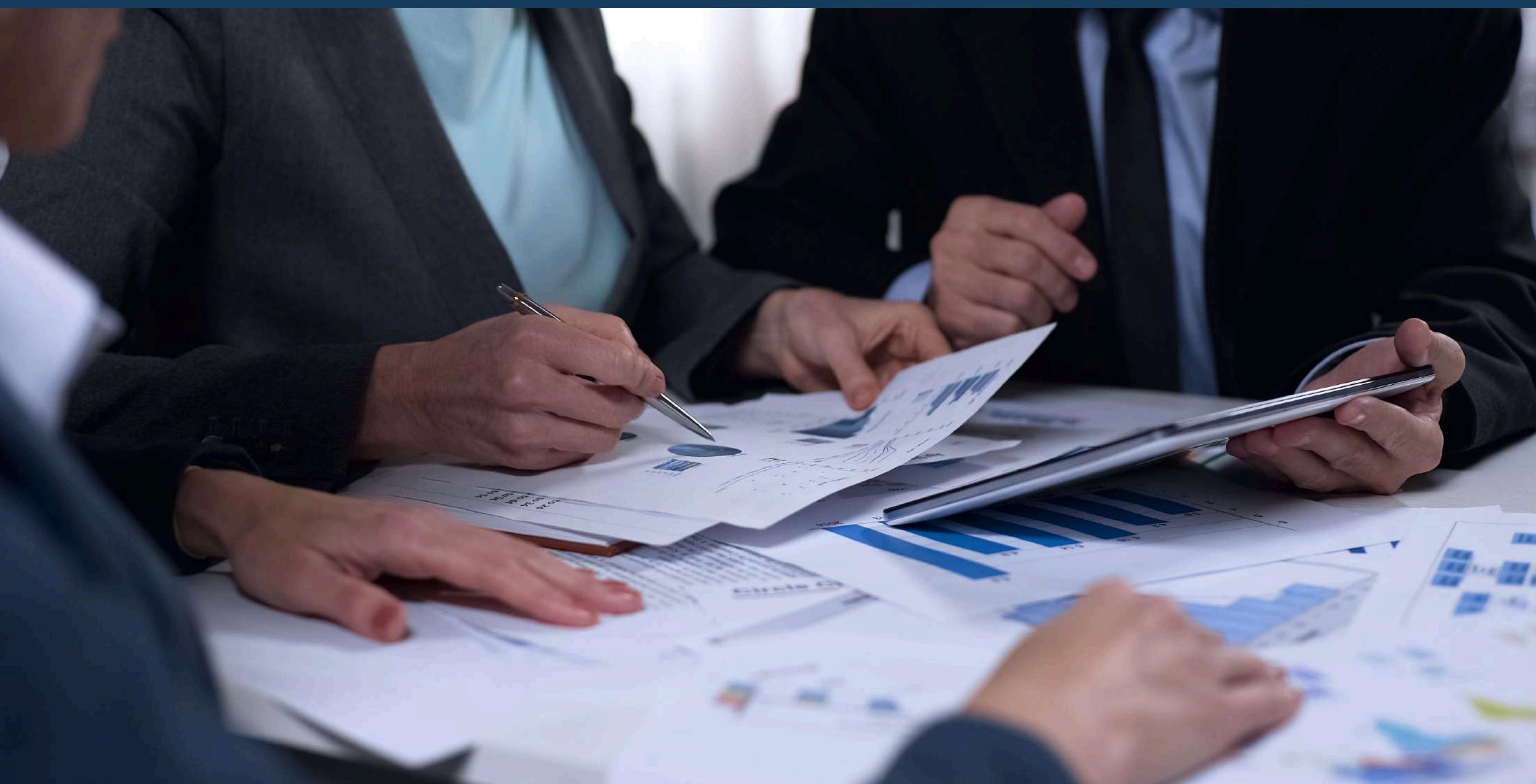
## FUNDAMENTOS PARA O ROADMAP



### Governança inclusiva na aviação civil



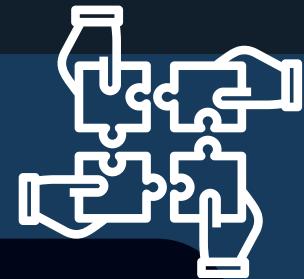
- OCDE (2020): Visa igualdade política, equilíbrio na distribuição de riqueza e prestação equitativa de serviços.
- Na Aviação Civil: Essencial para eliminar barreiras estruturais e culturais para mulheres.
- Padrões Globais: Alinhamento com ODS 5 e diretrizes da OACI e IATA.
- Participação Feminina: Inclusão em decisões regulatórias e liderança por meio de metas como 25by2025.
- Educação e Capacitação: Programas acessíveis, bolsas de estudo e plataformas digitais para ampliar oportunidades.
- Transformação Cultural: Conscientização, treinamentos e monitoramento de diversidade.
- Cooperação Internacional: Fóruns e parcerias para fortalecer práticas inclusivas.
- Impacto: Setor mais justo, eficiente e inovador, promovendo equidade de gênero.





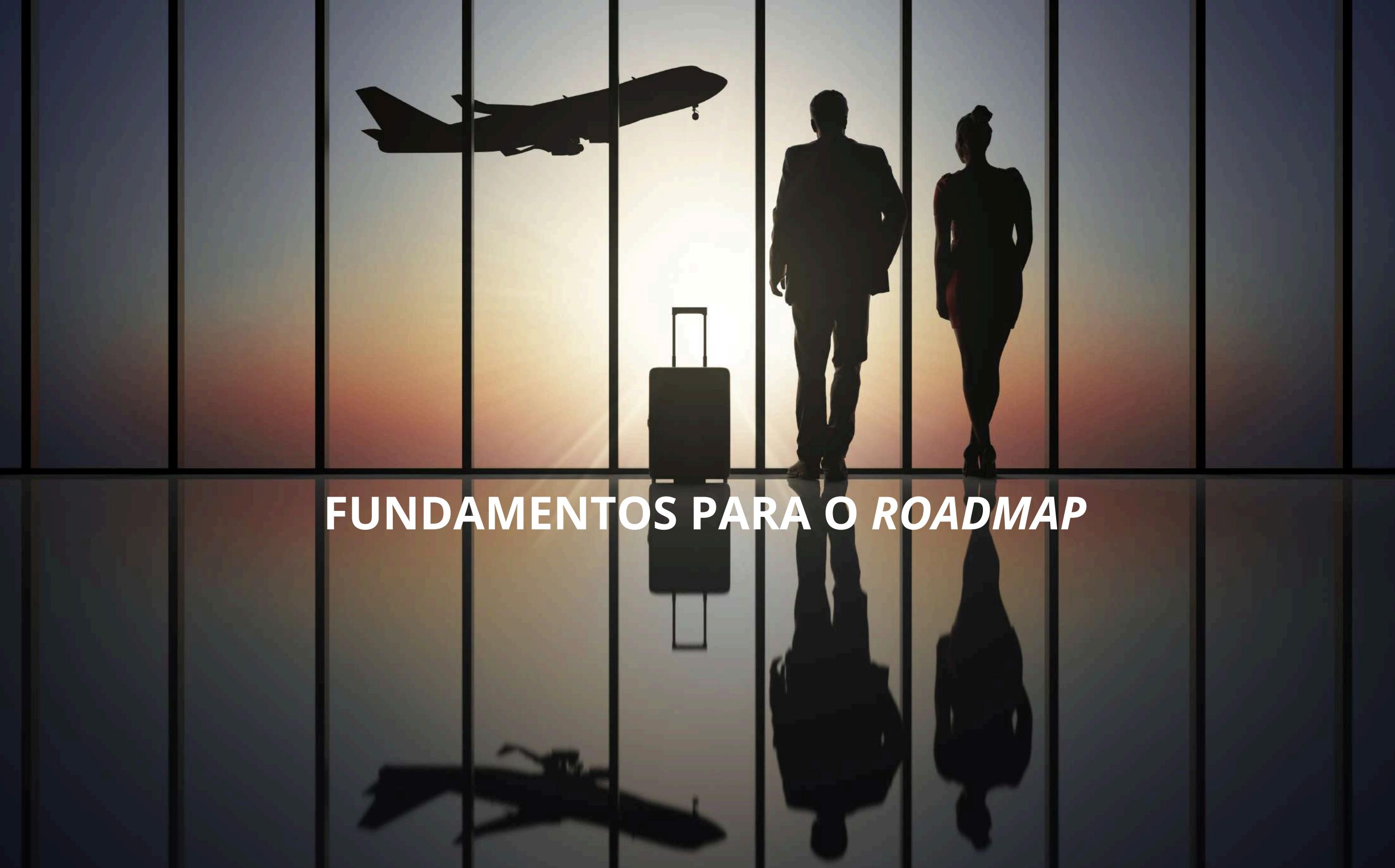
## FUNDAMENTOS PARA O ROADMAP

### Crescimento Inclusivo e Equidade de Gênero na Aviação



- **Definição (OCDE, 2013): Crescimento que cria oportunidades para todos e distribui prosperidade de forma justa.**
- **Relevância na Aviação: Fundamental para equidade de gênero e redução da sub-representação feminina.**
- **Oportunidades Iguais: Inclusão de mulheres em cargos operacionais, técnicos e de liderança.**
- **Barreiras Existentes: Discriminação, acesso limitado a treinamento e baixa representação em decisões.**
- **Justiça na Distribuição: Crescimento deve considerar produtividade e equidade nos ganhos.**
- **Papel da Aviação: Setor estratégico para liderar iniciativas de inclusão e equidade.**

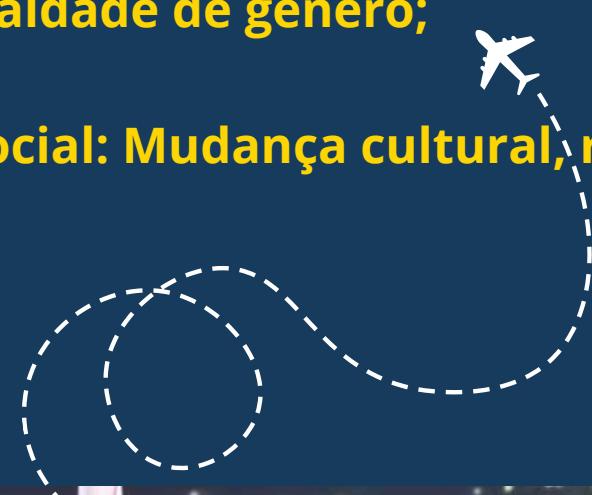
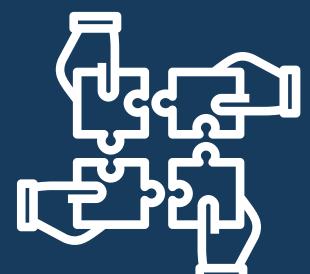




## FUNDAMENTOS PARA O ROADMAP

### Interoperabilidade e Gênero na aviação civil

- Interoperabilidade Funcional: Coordenação global para ampliar oportunidades femininas na aviação;
- Interoperabilidade Técnica: Ferramentas digitais inclusivas e sistemas de dados para monitoramento da diversidade;
- Interoperabilidade Organizacional: Alinhamento de regulamentos e reconhecimento mútuo de certificações;
- Interoperabilidade Política: Harmonização de políticas nacionais com padrões internacionais de igualdade de gênero;
- Interoperabilidade Social: Mudança cultural, redes de mentoria e promoção da liderança feminina.





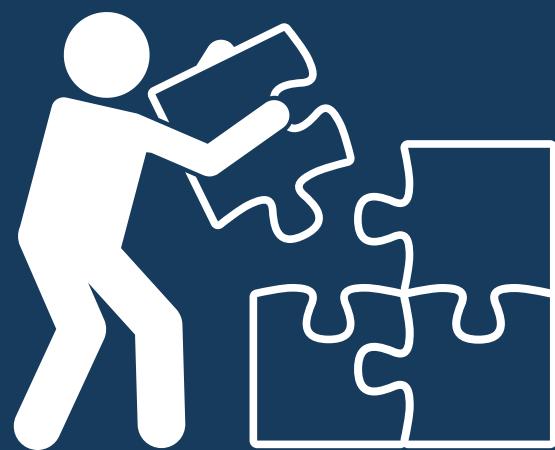
# Proposta de Roadmap

## Objetivos



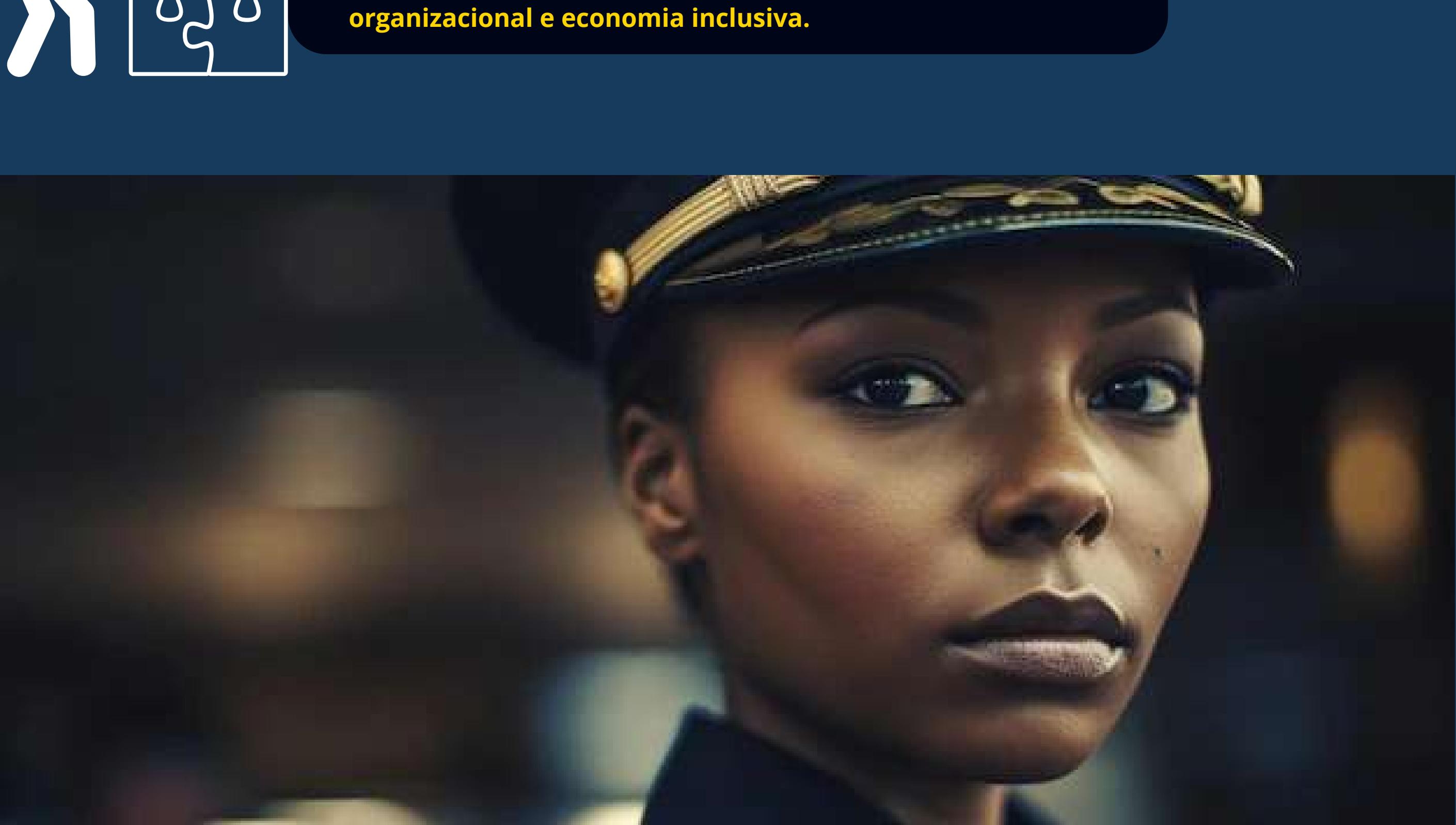
### Objetivo Geral

Promover a igualdade de gênero na aviação civil, aumentando a participação, o acesso a oportunidades de mulheres em todos os níveis, desde formação até liderança, por meio de iniciativas inclusivas e sustentáveis.



### Objetivos Específicos

- Garantir acesso equitativo a treinamento e capacitação.
- Ampliar a representatividade em cargos de decisão.
- Superar obstáculos sociais, culturais e estruturais.
- Eliminar desigualdades de gênero na aviação.
- Integrar políticas nacionais aos ODS de igualdade.
- Reconhecer a equidade de gênero como essencial para cultura organizacional e economia inclusiva.





# Proposta de Roadmap

## Eixos Estratégicos do Roadmap

### A. Monitoramento e Avaliação

- Indicadores: Percentual de mulheres em cargos técnicos e liderança.
- Relatórios: Publicação anual sobre avanços e desafios.
- Ajustes: Revisão contínua com base em feedbacks e dados.

### B. Políticas e Governança

- Regulamentações para promover diversidade de gênero.
- Monitoramento do cumprimento das metas de inclusão.
- Parcerias público-privadas para políticas inclusivas.

### C. Cultura Organizacional

- Treinamentos sobre vieses inconscientes e diversidade.
- Ambientes de trabalho inclusivos com suporte à maternidade e flexibilidade.
- Promoção de role models femininos.

### D. Visibilidade e Engajamento

- Campanhas sobre inclusão feminina na aviação.
- Prêmios para empresas e profissionais que promovem igualdade de gênero

### E. Educação, Sensibilização e Capacitação

- Bolsas para mulheres em STEM na aviação.
- Expansão do acesso a cursos técnicos e certificações.
- Campanhas de conscientização sobre governança inclusiva.
- Mentorias e redes de apoio para mulheres na carreira.
- Parcerias com escolas para despertar o interesse de meninas na aviação.

### F. Colaboração e Parcerias

- Alianças: ONGs, sindicatos e associações para ampliar impacto.
- Internacionais: Adaptação de boas práticas globais.
- Público-privadas: Iniciativas para capacitação e recrutamento inclusivo

### G. Resultados Esperados

- Maior representatividade feminina na aviação.
- Redução de barreiras sistêmicas para mulheres.
- Ambiente mais inclusivo e inovador no setor.
- Maior produtividade e inovação.
- Expansão do mercado de trabalho e redução do déficit de talentos.
- Redução das desigualdades socioeconômicas.
- Maior resiliência da indústria aeronáutica.



# Proposta de Roadmap

Fase 1: Diagnóstico e Estruturação (Ano 1)

1



Levantamento de Dados

2



Planejamento das Ações

3



Infográficos e Transparência

4



Criação do SELO AERODIVERSIDADE para reconhecer empresas e associações com metas de inclusão, de bronze a diamante (ESG)

5



Criação de uma política que incentivaria mulheres, desde a infância, a trabalhar no setor





# Proposta de Roadmap

Fase 2: Programas e Educação para a Inclusão (Ano 2)

1 

Ações de Educação

2 

Mentorias

3 

Ações Afirmativas

4 

Lançamento e publicidade para as empresas, que obtiverem o SELO AERODIVERSIDADE

5 

Campanhas de sensibilização





# Proposta de Roadmap

Fase 3: Monitoramento e Comunicação de Resultados das ações (Ano 3)

1



Relatórios Anuais

2



Infográficos e Transparência

3



Revisão e Ajustes

4



Publicidade para as empresas, que obtiverem  
o SELO AERODIVERSIDADE,





# Proposta de Roadmap

## Resultados Esperados

- **Inclusão:** Aumento da participação feminina e de grupos sub-representados em cargos técnicos e gerenciais.
- **Educação e Conscientização:** Maior adesão a programas STEM e diminuição de barreiras culturais no setor.
- **Transparência:** Comunicação acessível e constante dos avanços por meio de relatórios e infográficos.

### Governança e Sustentabilidade

- Estabelecer um comitê de inclusão para coordenar e monitorar as ações.
- Buscar parcerias e financiamentos de entidades governamentais e privadas para garantir a continuidade do roadmap.





# Proposta de Roadmap

Perspectivas para Pesquisas Futuras



## Aprimoramento da Coleta de Dados

- Expandir e estruturar melhor os dados quantitativos
- Incluir mais empresas (escolas de aviação, fabricantes, operadores)
- Mapeamento detalhado do perfil feminino na aviação

## Entrevistas com Profissionais do Setor

- Pilotas, mecânicas e mulheres do lado ar
- Obtenção de dados qualitativos e quantitativos
- Análise de barreiras e percepção do ambiente de trabalho

## Análise de Redes Sociais

- Avaliação do impacto de ações afirmativas
- Uso de análise digital para medir engajamento
- Correlação entre iniciativas e perfil das mulheres na aviação

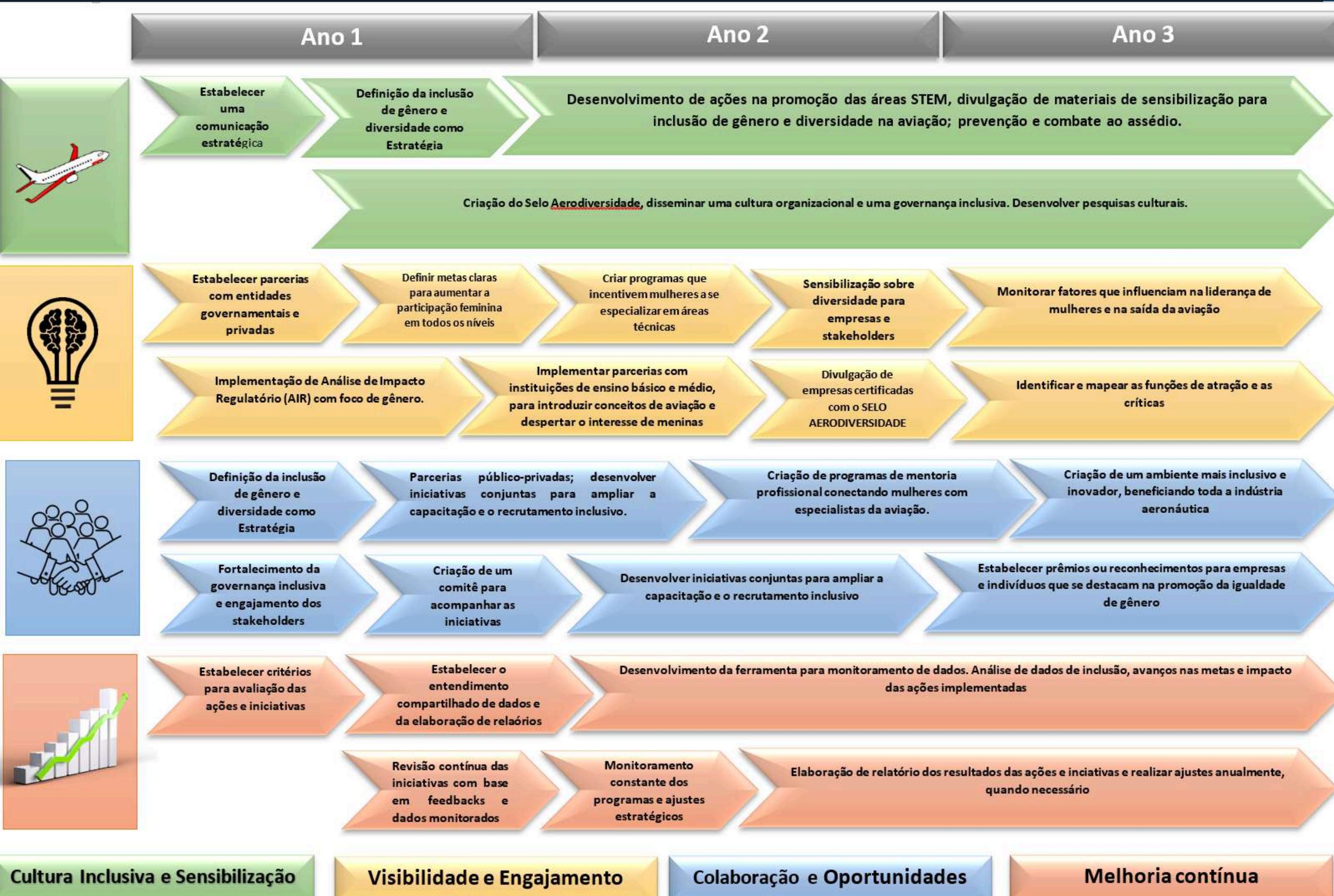
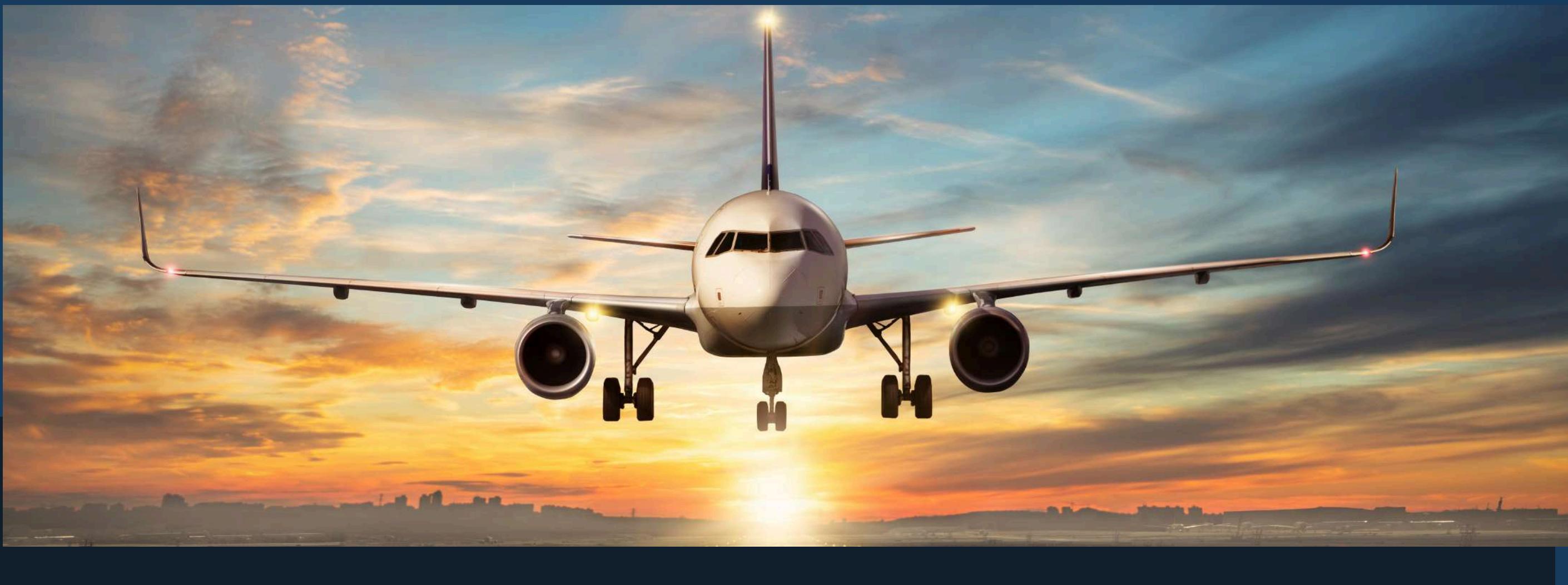
## Modelo de Monitoramento Contínuo

- Identificação de indicadores anuais
- Avaliação do impacto de políticas públicas e privadas
- Integração ao Relatório Anual Mulheres na Aviação
- Suporte à formulação de políticas mais inclusivas





# Roadmap





# Conclusão

O presente estudo reforça a importância de uma abordagem estratégica e multidisciplinar para enfrentar as barreiras que limitam a participação feminina na aviação civil.

Com base em análises jurídicas, psicológicas e estatísticas, bem como na formulação de um roadmap para inclusão, foram identificados desafios estruturais e oportunidades de transformação para o setor.

## Aspectos Jurídicos

A pesquisa revelou que a aviação civil ainda reflete desigualdades históricas e institucionais que afetam o acesso e a permanência das mulheres no setor.

Foram identificadas normas discriminatórias que impediram as mulheres, falta de políticas de inclusão, e a necessidade de uma regulação mais eficaz foram aspectos fundamentais analisados.

A criação de diretrizes regulatórias baseadas em princípios de igualdade, equidade e transparência foi apontada como essencial para garantir mudanças estruturais.

Além disso, o alinhamento com iniciativas internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e as diretrizes da OACI, fortalece a legitimidade de tais políticas.





# Conclusão

## Aspectos da Psicologia do Trabalho

O estudo também destacou a influência de fatores psicológicos e sociais na perpetuação da desigualdade de gênero na aviação. Estereótipos culturais, normas organizacionais excludentes e a falta de representatividade afetam a confiança, a motivação e o desenvolvimento profissional das mulheres.

A psicologia organizacional reforça a necessidade de programas de conscientização, mentorias e redes de apoio para promover um ambiente mais inclusivo. Além disso, mudanças culturais dentro das empresas do setor são fundamentais para combater vieses inconscientes e garantir oportunidades iguais.

### Análises Estatísticas e Diagnóstico

#### Setorial

Os dados coletados demonstram disparidades significativas na distribuição de gênero em diferentes funções do setor. Mulheres estão sub-representadas em cargos técnicos e de liderança, apesar de possuírem, em média, maior qualificação acadêmica.

Disparidades salariais e desafios no avanço de carreira foram evidenciados, especialmente em áreas como pilotagem e manutenção aeronáutica.

A falta de padronização nos dados coletados por empresas e órgãos reguladores representa um desafio adicional para o monitoramento efetivo dessas desigualdades em um ambiente mais inclusivo.

#### Roadmap

- O roadmap é essencial para garantir que as ações propostas sejam aplicadas de forma contínua e adaptativa, permitindo ajustes conforme novas análises de impacto sejam realizadas.
- Além disso, ao engajar múltiplos stakeholders—incluindo reguladores, empresas e instituições de ensino—o roadmap cria um compromisso coletivo com a equidade de gênero no setor.

O Selo AeroDiversidade surge como uma iniciativa inovadora para reconhecer e incentivar boas práticas de inclusão, diversidade e equidade de gênero no setor da aviação civil.





# Mulheres na aviação civil: estudos para uma regulação inclusiva no setor

Versão final do panorama e da proposta de roadmap para a formulação, acompanhamento e avaliação das ações a serem promovidas e colocadas em consulta pública, incluindo proposta para a continuidade da pesquisa.

