

Mulheres na Aviação Civil: Estudos para uma regulação inclusiva no setor

**Meta A04 - Análise comparativa de ações
voltadas a inclusão de mulheres na aviação civil -
iniciativas em países bem-sucedidos -
efetividade de políticas públicas.**

Direito



Brasília, Outubro de 2024.

Lista de abreviaturas e siglas

ANAC Agência Nacional de Aviação Civil - Brasil
DECEA Departamento de Controle do Espaço Aéreo
IATA International Air Transport Association
ICAO International Civil Aviation Organization
ONU Organização das Nações Unidas
CBA Código Brasileiro de Aeronáutica
CFR Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica
COCESNA Corporação Centro-Americana de Serviços de Navegação Aérea
DECEA Departamento de Controle do Espaço Aéreo
DINACIA Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica do Uruguai
DITRDCA Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts (Australian Government)
ECOSOC Conselho Econômico e Social das Nações Unidas
FAI UFSCar Fundação de Apoio Institucional ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico - UFSCar
IATA International Air Transport Association
ICAO International Civil Aviation Organization
ICAO-APAC ICAO Asia and Pacific Office
ICAO-ESAF ICAO Eastern and Southern African Office
ICAO-EUR/NAT ICAO European and North Atlantic Office
ICAO-MID ICAO Middle East Office
ICAO-NACC North American, Central American and Caribbean Office
ICAO-SAM ICAO South American Office
ICAO-WACAF ICAO Western and Central African Office
INUMET Instituto Uruguaio de Meteorologia
MERCOSUL Mercado Comum do Sul
OACI Organização da Aviação Civil Internacional

OIT Organização Internacional do Trabalho
ONU Organização das Nações Unidas
ONU-Mulheres
PDS Concessionária do Aeroporto de Carrasco Puertas del SUR
PIB Press Information Bureau, Government of India, Ministry of Civil Aviation
RFC Royal Flying Corps
SBPC Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência
TRT Tribunal Regional do Trabalho
UFMG Universidade Federal de Minas Gerais
UFRJ Universidade Federal do Rio de Janeiro
UnB Universidade de Brasília
Unicamp Universidade Estadual de Campinas
UN-SWAP Plano de Ação do Sistema das Nações Unidas

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	06
1.1 Identificação do Projeto	06
1.2 Justificativa do Projeto	06
1.3 Metas	06
1.4 Meta 4	08
1.5 Valores entregáveis.....	10
2. Estrutura do Relatório - META 04 -	10
3. Análise comparativa de ações voltadas a inclusão de mulheres na aviação civil - iniciativas em países bem-sucedidos - efetividade de políticas públicas	11
4. Identificação da legislação aplicável em outros países	12
África do Sul	13
Austrália	16
Alemanha	20
Brasil.....	22
Canadá	31
Colômbia	41
Estados Unidos	43
Índia.....	49
Irlanda	51
Reino Unido	56
APEC	59
MERCOSUL.....	61
União Europeia	63
5. Identificação de programas, normas e regulação em outros países....	65
África do Sul	66
Alemanha	69
Austrália	71

Brasil.....	75
Canadá	78
Colômbia	82
Estados Unidos	85
Índia	93
Irlanda	102
Reino Unido	104
APEC	112
MERCOSUL.....	118
União Europeia.....	120
6. Resultados	127
Referências Bibliográficas.....	130

1. INTRODUÇÃO

1.1 Identificação do Projeto

Número do processo administrativo SEI 23106.106195/2023-12

Objetivo do TED Identificar e analisar o panorama do conhecimento sobre Mulheres na Aviação Civil, e propor um roadmap para a formulação, acompanhamento e a avaliação de ações de inclusão.

Número do TED 01/2023

Período de duração do projeto: Dezembro de 2023 a Março de 2025

1.2 Justificativa do Projeto

A presente proposta de trabalho tem como escopo a realização de um estudo qualitativo da participação feminina no âmbito da aviação civil. O objetivo principal desta empreitada é contribuir na formulação de propostas de políticas afirmativas que visem não apenas incentivar, mas também promover o substancial aumento da representação do gênero feminino dentro da esfera da aviação civil.

1.3 Metas

O projeto contém sete metas, apresentada na Tabela 1. O presente documento consiste na execução da Meta 03, cuja descrição detalhada é apresentada na seção seguinte.

Tabela 1 – Quadro de metas

Meta 1	Estrutura Analítica do Projeto (EAP) - Executada e Aprovada pela ANAC
Meta 2	Panorama do Conhecimento por meio da Revisão da Literatura
Meta 3	Levantamento e análise de dados relativos ao perfil setorial, por gênero e raça/cor, em diferentes países.
Meta 4	Análise comparativa de ações voltadas à inclusão de mulheres na aviação civil, considerando iniciativas dos países mais bem sucedidos na inclusão de mulheres no mercado para avaliar efetividade de políticas públicas.
Meta 5	Análise comparativa do mercado de aviação civil brasileiro com o de empresas estrangeiras (perfil de pessoal setorial) - perspectivas de desenvolvimento histórico de políticas de inclusão de mulheres na aviação civil em diferentes jurisdições.
Meta 6	Identificação, análise e proposição de <i>roadmap</i> para a perspectiva quantitativa, incluindo inteligência artificial, para formulação, acompanhamento e a avaliação dos dados de inclusão.
Meta 7	Identificação, análise e proposição de <i>roadmap</i> para a perspectiva qualitativa, para formulação, acompanhamento e a avaliação dos dados de inclusão.
Meta 8	Versão final do panorama e da proposta de <i>roadmap</i> para a formulação.

1.3.1 Análise comparativa de ações voltadas à inclusão de mulheres na aviação civil iniciativas em países bem sucedidos- efetividade de políticas públicas.

1.3.2 Identificação da legislação aplicável em outros países.

Análise das leis implementadas para fomentar a inclusão e representatividade das mulheres em uma variedade de cargos no âmbito da aviação civil.

1.3.3 Identificação de programas, normas e regulação em outros países.

Análise de programas, normas e regulações implementadas para fomentar a inclusão e representatividade das mulheres em uma variedade de cargos no âmbito aviação civil.

1.3.4 Planejamento e levantamento dos métodos e materiais para análise.

Seleção e validação de métodos para análise comparativa (Análise de dados,

benchmarking e análise de impacto. Também será feita a seleção de fonte de dados com base em fontes científicas, governamentais e de organizações, bem como de documentos/políticas de empresas para coleta de informações. Ademais serão definidos os critérios de inclusão e exclusão de dados.

1.3.5 Relatório 03- Relatório Técnico Integrado sobre Efetividade de Políticas Públicas.

Relatório técnico Integrado a respeito da efetividade de políticas públicas em países de interesse, com minutas de artigo científico, contemplando e integrando as abordagens de perspectiva da legislação e convenções internacionais com a psicologia do trabalho.

1.4 Meta 4: Análise comparativa de ações voltadas à inclusão de mulheres na aviação civil, considerando iniciativas dos países mais bem sucedidos na inclusão de mulheres no mercado para avaliar efetividade de políticas públicas.

Objetivo: Realizar uma análise comparativa das estratégias de inclusão de mulheres na aviação civil, examinando as iniciativas de Estados, Organizações Intergovernamentais, Organizações Não-Governamentais e outras entidades, tanto no setor público quanto no privado, que tenham contribuído para a integração das mulheres no contexto da aviação civil.

Premissas: Com base nos dados secundários liderados e facilitados pela ANAC, serão realizadas análises comparativas em conjunto com outras fontes de pesquisa, a fim de contextualizar as necessidades para a promoção do trabalho feminino na aviação civil no Brasil.

Exclusões: Os países que não forem contemplados na base de dados secundários fornecida pelos órgãos públicos nacionais e internacionais liderados e facilitados pela ANAC.

Saídas: Elaboração de relatório técnico que delineie as medidas adotadas por iniciativas de Estados, Organizações Intergovernamentais, Organizações Não-governamentais e outras entidades, tanto no setor público quanto no privado, com foco na inclusão de mulheres no contexto da aviação civil.

Critérios de aceitação/qualidade: O produto deve apresentar as informações de forma organizada, lógica e compreensível, garantindo-se uma análise coerente e clara das medidas delineadas, contendo referências precisas e completas às fontes utilizadas de modo a fornecer conclusões fundamentadas sobre sua eficácia e o impacto na inclusão de mulheres na aviação civil. É indispensável que os setores públicos e privados apresentem os dados relativos à aviação civil, uma vez que a qualidade dos dados corresponderão às fontes de pesquisa necessárias, no que tange à abrangência, especificação e quantidade.

Oportunidades de melhoria: No futuro, poderá-se ampliar o número de países a serem analisados e uma avaliação mais detalhada do impacto das estratégias de inclusão de mulheres na aviação civil, tanto em termos de resultados quantitativos (por exemplo, aumento do número de mulheres empregadas), e quanto qualitativos (por exemplo, melhoria do ambiente de trabalho).

Previsão de entrega: Outubro de 2024

1.5 Valores entregáveis

Existe o interesse mútuo da ANAC e da UnB neste projeto, que se justifica por razões sociais, tecnológicas e acadêmicas. As principais contribuições do referido projeto podem ser entendidas como:

- **Social:** Do ponto de vista social, o projeto de pesquisa tem potencial de proporcionar um significativo impacto na sociedade para uma regulação inclusiva, à medida que propicia à Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) atender a algumas de suas importantes competências da Lei 11.182/2005 e do

Decreto 5.731/2006.

- **Tecnológicas:** ponto de vista tecnológico, haverá o desenvolvimento de pesquisa aplicada, com a utilização de melhores práticas e tecnologias emergentes, incluindo inteligência artificial, aplicadas à administração pública, visando identificar e analisar o panorama do conhecimento sobre Mulheres na Aviação Civil, e propor um roadmap para a formulação, acompanhamento e a avaliação de ações de inclusão.
- **Científicas:** ponto de vista acadêmico, esta pesquisa tem caráter de ineditismo, justificando trabalhos desde a graduação ao doutorado. Além disso, o projeto trará a disseminação de conhecimento entre as equipes da ANAC e da UnB, em nível de graduação e pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), bem como a produção de materiais científicos que possam servir de referência a outras organizações públicas e privadas.
- **Econômico:** A inclusão de mulheres na aviação através de regulações específicas pode ter vários impactos econômicos significativos como aumento da força de trabalho qualificada com a participação crescente de mulheres, melhoria da reputação das empresas que contém políticas de inclusão a serem vistas de forma mais positiva no mercado da aviação civil.

2. Estrutura do Relatório - META 04 -

Esta pesquisa apresenta uma análise comparativa das políticas públicas, identificação da legislação aplicável, normas e regulação e iniciativas voltadas para a inclusão de mulheres na aviação civil em dez países. Entre as nações consideradas estão África do Sul, Alemanha, Austrália, Brasil, Canadá, Colômbia, Estados Unidos, Índia, Irlanda e outros, cujas legislações e programas refletem abordagens distintas para superar barreiras culturais, estruturais e operacionais. Dentre os blocos econômicos: APEC, Mercosul e União Europeia.

A pesquisa visa compreender a efetividade das ações implementadas e identificar boas práticas que possam servir como referências nacional e internacional.

Os países analisados foram selecionados com base no progresso alcançado na inclusão feminina e na presença de pilotos e profissionais nas áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática). Destaca-se que, embora existam avanços significativos em algumas regiões, como Índia, Irlanda, África do Sul, Austrália e Canadá, desafios persistem na aplicação eficaz dessas políticas. Em muitos contextos, há fragmentação das regulamentações, conflito entre normas de segurança e igualdade de gênero e desconexão entre as políticas gerais e as específicas para o setor aeronáutico. Além disso, identificou-se uma lacuna no monitoramento contínuo e na imposição de metas obrigatórias, especialmente em relação à representatividade feminina em posições técnicas e de liderança.

O levantamento também considerou o impacto das políticas de cada bloco econômico, observando como diferentes economias trabalham para harmonizar seus compromissos nacionais com iniciativas globais. A análise evidencia que, embora a inclusão feminina na aviação esteja ganhando espaço, ainda é necessário um esforço mais coordenado para superar estereótipos e viabilizar uma inserção mais ampla e sustentável.

Este estudo oferece subsídios para aprimorar as políticas públicas e regulações, a partir dos dados levantados na pesquisa, visando propor ações para uma regulação inclusiva na aviação civil.

3. Análise comparativa de ações voltadas a inclusão de mulheres na aviação civil - iniciativas em países bem-sucedidos - efetividade de políticas públicas

A igualdade de gênero é um direito humano fundamental. Muitos indivíduos, organizações e sociedades têm se empenhado para alcançar a equidade de gênero na sociedade. No entanto, em uma ampla gama de culturas,

uma variedade de normas sociais inibe o acesso das mulheres à educação e ao mercado de trabalho, resultando na incapacidade de ingresso feminino na força de trabalho. A menor participação das mulheres no mercado de trabalho da aviação resulta em acesso limitado a oportunidades e ao avanço de suas carreiras.

Também no setor aeronáutico, as perspectivas de economia de gênero e de economia feminista permitem dar conta da interação dos diferentes atores relacionados e seus impactos transversais para a implementação de políticas e estratégias que possibilitem novas oportunidades para o desenvolvimento da aviação do país.

Em termos de desenvolvimento dos países e blocos econômicos, é necessário repensar o setor aeronáutico sob diferentes perspectivas, que permitam orientar as políticas e ações implementadas para alcançar os objetivos institucionais definindo os impactos que podem ser gerados na sociedade. Tais repercussões têm dimensões políticas, jurídicas, econômicas, acadêmicas, sobre as quais homens e mulheres atuam como protagonistas das tarefas diárias, estabelecendo relações que determinam a ordem existente e as mudanças que devem ser feitas para responder aos desafios e necessidades da contemporaneidade

4. Identificação da legislação aplicável em outros países

O relatório apresenta uma **análise comparativa das políticas e iniciativas voltadas à inclusão de mulheres na aviação civil**, explorando a efetividade das ações em **dez países e três blocos econômicos**: APEC, Mercosul e União Europeia. O objetivo central é compreender como diferentes legislações e programas influenciam a participação feminina no setor aéreo e identificar **exemplos de boas práticas**.

O estudo se baseia em um **levantamento detalhado de legislações aplicáveis** e iniciativas implementadas em países como África do Sul, Austrália, Alemanha, Brasil, Canadá, Colômbia, Índia, Irlanda e Estados Unidos. A análise considera como essas ações fomentam a inclusão em áreas críticas como

pilotagem, engenharia, STEM, e liderança, abordando também **normas culturais, barreiras legais, e a relevância da representatividade feminina**. Além disso, examina-se a relação entre a aplicação de políticas e a inserção de mulheres em posições estratégicas e técnicas na aviação.

O trabalho investigou a **conexão entre regulamentos gerais e específicos** para o setor aeronáutico e explorou a fragmentação ou inconsistência de políticas em alguns contextos, particularmente no que tange à maternidade, segurança, e discriminação de gênero. A pesquisa também destacou os desafios na implementação dessas iniciativas, como a **falta de regulamentações setoriais específicas** e o conflito entre normas de segurança e igualdade.

Além das legislações nacionais, o relatório analisou o **papel das organizações internacionais e de blocos econômicos** na definição de padrões para inclusão, enfatizando iniciativas da OACI e Declarações como a de Luanda para a Aviação Civil Lusófona (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa -- CPLP).

Este estudo culmina com uma avaliação crítica da efetividade das ações, propondo a necessidade de **integração e monitoramento mais rigorosos e adaptação cultural**, para garantir uma inserção feminina mais ampla e sustentável. A pesquisa África do Sul

A. África do Sul

O avanço das mulheres é uma das prioridades do governo sul-africano. Desde o advento da democracia na África do Sul, a participação significativa das mulheres nas esferas do governo e no setor privado tem sido apoiada por uma estrutura legislativa que inclui: o **Black Economic Empowerment Act**, o **Employment Equity Act** e o **Skills Development Act** (ICAO, 2023)

O objetivo do **Black Economic Empowerment Act (BEE-Act)** é encorajar a nomeação de pessoas negras para cargos de liderança no local de trabalho e a propriedade de empresas por pessoas negras. É especificamente declarado com relação às mulheres que o **BEE-Act visa** “aumentar a extensão em que mulheres negras possuem e administraram empresas existentes e novas,

e aumentar seu acesso a atividades econômicas, infraestrutura e treinamento de habilidades"(Broad-Based Black Economic Empowerment Commission, 2013).

O **BEE-Act** incentivou a nomeação de mulheres negras para cargos de liderança e as encorajou no empreendedorismo. Hoje em dia, há inúmeras empresas de propriedade de mulheres variando em tamanho. As *mujeres empreendedoras contribuem para o desenvolvimento da economia sul-africana* "(Broad-Based Black Economic Empowerment Commission, 2013).

O **Employment Equity Act** reconhece que, como resultado do *Apartheid* e de outras leis e práticas discriminatórias, existem disparidades históricas no emprego, na ocupação e no rendimento no mercado de trabalho nacional; e que essas disparidades criam desvantagens tão pronunciadas para certas categorias de pessoas que não podem ser corrigidas simplesmente revogando leis discriminatórias (Labour Guide).

Para promover o **direito constitucional à igualdade e o exercício da democracia**, entende-se que é necessário: eliminar a discriminação injusta no emprego; garantir a implementação da equidade no emprego para corrigir os efeitos da discriminação; alcançar uma força de trabalho diversificada e amplamente representativa de seu pessoal; **promover o desenvolvimento econômico e a eficiência na força de trabalho**; e dar efeito às obrigações do país como membro da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** (Labour Guide).

O objetivo da lei é alcançar a equidade no local de trabalho por meio da promoção da igualdade de oportunidades e o tratamento justo no emprego e eliminação da discriminação injusta; implementação de medidas de ação afirmativa para corrigir as desvantagens no emprego enfrentadas por "grupos designados" – o que é definido pela lei como pessoas negras, mulheres e pessoas com deficiência – a fim de garantir sua representação equitativa em todas as categorias e níveis ocupacionais na força de trabalho (Labour Guide.).

O Capítulo II, da Proibição de Discriminação Injusta, prevê que todo empregador deve tomar medidas para **promover a igualdade de oportunidades no local de trabalho, eliminando a discriminação injusta em qualquer política ou prática de emprego** com base em um ou mais motivos,

incluindo raça, gênero, sexo, gravidez, estado civil, responsabilidade familiar, origem étnica ou social, cor, orientação sexual, idade, deficiência, religião, estado de HIV, consciência, crença, opinião política, cultura, idioma e nascimento (Labour Guide).

A **Lei Nacional de Desenvolvimento de Habilidades (Lei 97 de 1998)**, por sua vez, alterada em 2008, faz parte também desse arcabouço legislativo contra o desemprego, a escassez de habilidades e a pobreza causada por conta do *Apartheid* (Moganedzi, Sithole, 2020). O impacto pretendido com a **Skills Development Act** é qualificar os sul-africanos por meio da construção de uma base de habilidades. O propósito da Lei, conforme estipulado na seção 2 (1)(e), é capacitar os sul-africanos, especialmente a maioria negra, para melhorar a capacidade de emprego de pessoas anteriormente negadas às oportunidades e auxiliar por meio de treinamento e educação (Moganedzi, Sithole, 2020).

O objetivo da Lei é ampliar as competências essenciais dos cidadãos da África do Sul pelo aumento dos gastos em educação, treinamento no mercado de trabalho e para gerar economias de escala nos resultados gastos, no intuito de encorajar a geração de postos de emprego como forma de aprendizagem ao longo da vida – **Lei de Desenvolvimento de Habilidades, Lei 97 de 1998, seção 2 (1) (ah)**. Em uma tentativa de lutar contra a escassez de habilidades e baixos níveis educacionais, o governo sul-africano realizou um trabalho legislativo e político para reduzir a pobreza e o desemprego construindo uma força de trabalho qualificada (Moganedzi, Sithole, 2020).

O **Departamento de Transportes (DoT)** da África do Sul monitora a implementação da legislação no setor de aviação civil e fornece relatórios trimestrais e anuais. Para esse fim, as **Agências que se reportam ao DoT são obrigadas a monitorar e relatar periodicamente as estatísticas de mulheres (SACAA) e OACI em colaboração com a UNESCO e a ONU Mulheres** acerca de sua participação em cargos de liderança em áreas de oportunidades de Desenvolvimento de Competências, bem como na representação de mulheres em funções técnicas de transporte (ICAO, 2023).

A **SACAA** busca garantir que, nas mais altas estruturas de tomada de decisão do Regulador, a **representação feminina seja 50/50** e que todo o

financiamento para treinamento e desenvolvimento seja concentrado em estudantes do sexo feminino nas áreas de pilotagem, engenharia mecânica e engenharia aeronáutica, sempre que possível (ICAO, 2023). Embora não haja uma legislação específica somente para a aviação, as leis gerais de equidade de gênero e transformação no local de trabalho são aplicáveis ao setor.

B. Austrália

A Austrália é um Estado contratante da Convenção sobre Aviação Civil Internacional (Convenção de Chicago). A Parte 67 do Regulamento de Segurança da Aviação Civil (que trata de requisitos médicos) é baseada em padrões internacionais e práticas recomendadas, conforme prescrito no Capítulo 6 do Anexo 1 da Convenção de Chicago. A **Civil Aviation Safety Authority (CASA)** declarou em sua solicitação ao **Human Rights and Equal Opportunity Commission (HREOC)** para uma isenção das disposições da **Disability Discrimination Act 1992 (DDA)** e da **Sex Discrimination Act 1984 (SDA)**:

A conformidade com as normas e práticas internacionais prescritas pela Convenção é necessária, caso contrário, os regimes regulamentares da Austrália para a segurança e as práticas da aviação correriam grande risco de não serem aceitos pela Organização da Aviação Civil Internacional (o organismo que administra a Convenção) e outros Estados Contratantes (Australian Government, 2004).

O **Workplace Gender Equality Act 2012** da Austrália modernizou a **Equal Opportunity for Women in the Workplace Act** para impulsionar mudanças culturais nos locais de trabalho australianos e promover a equidade de gênero. Essa legislação busca aumentar a participação feminina na força de trabalho e promover a igualdade no ambiente de trabalho, trazendo benefícios para empregadores, empregados e a economia. O foco da lei se ampliou, destacando não apenas a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, mas também as **responsabilidades de cuidado, que afetam desproporcionalmente as mulheres** (Australian Government, 2004).

A Austrália é parte da **Convenção sobre a Eliminação de Todas as**

Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). Como tal, é necessário tomar medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no campo do emprego. Os Estados Partes são obrigados a tomar medidas apropriadas para evitar a discriminação contra as mulheres com base no casamento ou na maternidade (Commonwealth of Australia, 2004).

Como Estado-membro da Organização da Aviação Civil Internacional (OACI), a Austrália é obrigada a implementar os padrões da OACI em seus regulamentos de aviação. O **antigo Projeto de Lei de Emenda da Aviação Civil (Relacionamento com a Legislação Antidiscriminação de 2004)** buscou emendar a Seção 98 da Lei de Aviação Civil de 1988 para permitir que o Governador Geral faça regulamentações que podem ser inconsistentes com as atuais leis antidiscriminação da Commonwealth, desde que a inconsistência seja necessária para a segurança da aviação. Também busca validar ações passadas sob regulamentações existentes e padrões de segurança da aviação que podem ter parecido inconsistentes com as atuais leis antidiscriminação (Commonwealth of Australia, 2004).

Alguns dos procedimentos que a Austrália já implementou para cumprir os padrões da OACI podem parecer inconsistentes com a **Lei sobre Discriminação Sexual de 1984** ou a **Lei sobre Discriminação de Pessoas com Deficiência de 1992** e foram desenvolvidos com o único propósito de segurança da aviação (Commonwealth of Australia, 2004).

A Exposição de Motivos observa que “quaisquer regulamentos que tenham o potencial de serem inconsistentes com a **legislação antidiscriminação da Commonwealth** estarão sujeitos a autorização pelo Departamento de Direitos Humanos do Departamento do Procurador-Geral e será submetido a procedimentos de consulta abrangentes e escrutínio parlamentar” (Commonwealth of Australia, 2004).

Nesse sentido, a própria Austrália reconhece que a emenda pode ser apropriada em relação ao emprego das mulheres, mas está mais preocupada com a proteção da saúde das mulheres contra riscos decorrentes de seu emprego, como é o caso das trabalhadoras da indústria da aviação (quando o emprego de uma mulher grávida envolve voar) e em outras áreas (como por

exemplo, em relação ao emprego de uma controladora de tráfego aéreo grávida), ao invés da proteção de outros contra riscos percebidos (Australian Government, 2004). A SDA depende em parte da CEDAW para sua validade constitucional.

Os objetivos do Ato incluem:

eliminar, na medida do possível, a discriminação contra pessoas com base no sexo, estado civil, gravidez ou potencial gravidez nas áreas de trabalho, alojamento, educação, fornecimento de bens, instalações e serviços, alienação de terras, atividades de clubes e administração de leis e programas da Commonwealth (Australian Government, 2004).

O governo da Austrália reconheceu que essas alterações podem gerar inconsistências entre os regulamentos da aviação e a legislação antidiscriminatória. No entanto, destacou que os regulamentos não serão desnecessariamente restritivos ou discriminatórios, especialmente considerando a responsabilidade do governo em proteger a segurança da tripulação de voo, dos passageiros, de outras aeronaves e das pessoas em solo (Australian Government, 2004).

A Austrália também é parte da Convenção da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) de 1958, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Australian Government, 2004). Os regulamentos relativos à aviação civil foram elaborados ao abrigo da seção 98 da **Lei da Aviação Civil de 1988 (CAA)**. A seção 98 prevê o seguinte:

- (1) O Governador-Geral pode fazer regulamentos que não sejam incompatíveis com esta Lei:
 - (a) prescrever matérias que são exigidas ou permitidas por esta Lei;
 - (b) prescrever questões necessárias ou convenientes para a execução ou execução desta Lei;
 - (c) para efeitos de execução e de aplicação das disposições da Convenção de Chicago (1) relativas à segurança;
 - (d) em relação à segurança da navegação aérea dentro

de um Território ou de ou para um Território;

- (e) em relação à segurança da navegação aérea, sendo regulamentações relativas ao comércio e à atividade comercial com outros países e entre os Estados; e
- (f) em relação à segurança da navegação aérea, sendo regulamentos relativos a qualquer outro assunto em relação ao qual o Parlamento tem o poder de fazer leis (Australian Government, 2004).

A Lei sobre Discriminação Sexual de 1984 – ou Sex Discrimination Act 1984 (SDA) – torna a discriminação com base no sexo, estado civil ou gravidez ilegal. Nesse sentido, os regulamentos que permitem discriminação com base em gravidez podem ser inválidos, mesmo que seja possível estabelecer que eles são necessários para a segurança do tráfego aéreo, já que não há isenção na SDA que permita discriminação com base nos requisitos inerentes a um trabalho (Australian Government, 2004).

De acordo com a seção 44 da SDA, a **Comissão de Direitos Humanos e Igualdade de Oportunidades (HREOC)** pode conceder isenções de disposições específicas desses Atos. Em 26 de novembro de 2002, a HREOC concedeu uma isenção condicional a pessoas agindo de acordo com os Regulamentos de Aviação Civil então existentes sobre aptidão médica, ou de acordo com emendas a esses regulamentos que foram propostas naquela época, por um período de 5 anos. As isenções foram concedidas sujeitas à condição de que elas deveriam se aplicar somente quando a gravidez de uma pessoa (para os propósitos da SDA) ou deficiência (para os propósitos da DDA) impedissem a pessoa de cumprir com segurança os requisitos inerentes da função coberta pela licença em questão (Australian Government, 2004).

Com base na Lei sobre Discriminação Sexual da Austrália, a Civil Air se opôs à exigência de que uma controladora de tráfego aéreo grávida fosse obrigada a obter duas autorizações médicas para poder continuar a trabalhar após a 30^a semana de gravidez. Eles argumentaram que essa exigência era

indevidamente onerosa (Australian Government, 2004).

A isenção concedida pelo HREOC se refere apenas à aptidão médica para manter licenças concedidas pela Civil Aviation Safety Authority (CASA). Ela não se refere à discriminação que pode ocorrer nos regulamentos de aviação, exceto em relação às licenças (Australian Government, 2004).

C. Alemanha

No arcabouço legislativo alemão há disposições de leis internas sobre igualdade de gênero, quais sejam: Lei Básica da República Federal da Alemanha (Grundgesetz); Lei Geral de Igualdade de Tratamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) de 2006; Lei sobre Posições de Lideranças (Führungspositionengesetz) de 2015; Lei de Proteção à Maternidade (Mutterschutzgesetz) (Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

Em âmbito legislativo, a **Lei Básica da República Federal da Alemanha (Grundgesetz) de 1949** é estabelecida como lei fundamental que direciona o País como Lei Maior (similar à Constituição Federal Brasileira). O seu artigo 3º prevê que homens e mulheres têm direitos iguais. O Estado promove a implementação efetiva da igualdade de direitos para mulheres e homens e trabalha no sentido de eliminar as desvantagens existentes. O Estado preceitua que ninguém pode ser desfavorecido ou favorecido devido ao seu gênero (Deutscher Bundestag).

Em 2006 passou a vigorar a **Lei Geral de Igualdade de Tratamento – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, que proíbe a discriminação no trabalho, seja por gênero, raça, religião, idade, deficiência, entre outros fatores. A lei contém direitos e obrigações tanto para empregadores como para empregados. Todo o processo de candidatura, começando pelo anúncio de emprego, deve ser concebido de forma não discriminatória. Nas relações de trabalho existentes, os trabalhadores têm direito à proteção contra a discriminação, devendo ser criado em todas as empresas um gabinete de reclamações correspondente e todos os colaboradores deverão ser informados da sua existência. Os empregadores devem garantir que não ocorra

discriminação. Além disso, são obrigados a tomar medidas contra funcionários que discriminem outros colegas. As medidas possíveis vão desde uma transferência até advertência e rescisão (Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

Em 2015 foi editada a **Lei sobre Posições de Lideranças – Führungspositionengesetz** – que visa promover a igualdade de gênero em cargos de liderança, de forma a alcançar a igualdade de participação para mulheres e homens em todas as áreas do governo federal. Em empresas do setor privado, o requisito de participação mínima de uma mulher aplica-se aos conselhos de administração com mais de três membros de empresas cotadas com igual cogestão (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

Nas sociedades com participação majoritária da União e nas sociedades anônimas de direito público a quota fixa de gênero de 30% nos conselhos de supervisão foi ampliada para incluir empresas com uma participação majoritária do governo federal. A participação mínima de mulheres em conselhos e órgãos colegiados também foi introduzida em empresas públicas, tais como companhias de seguros de saúde e prestadores de seguros de pensões e acidentes, bem como na Agência Federal de Emprego (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

A **Lei de Proteção à Maternidade – Mutterschutzgesetz** – dispõe sobre a proteção no trabalho para mulheres grávidas e mães recentes, contra demissões, além de suporte em período de amamentação. A Lei de Proteção à Maternidade aplica-se a todas as mulheres grávidas e lactantes empregadas na Alemanha, protege a saúde das mulheres grávidas e lactantes e dos seus filhos e permite que continuem a trabalhar. Os regulamentos de proteção da maternidade garantem que a mulher grávida seja protegida de demissões injustificadas. A licença maternidade garante renda durante o período em que as atividades do emprego são proibidas para a saúde da mãe e da criança (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

A Alemanha não possui uma legislação específica voltada para a equidade de gênero na aviação, mas leis gerais de igualdade de gênero e iniciativas setoriais.

D. Brasil

A **Constituição Federal Brasileira**, 05 de outubro de 1988, estabelece como princípios basilares do Estado a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o da prevalência dos direitos humanos. Assim, embora a igualdade de gênero constitua um dos alicerces da sociedade brasileira, observa-se um vazio histórico-social nas carreiras STEM. Os direitos e garantias fundamentais constitucionais são aplicáveis aos direitos individuais, coletivos e sociais.

No que diz respeito à legislação aplicada às aeronautas grávidas, há diversas previsões relevantes nos acordos sindicais e na Convenção Coletiva do Trabalho da Aviação Regular, especialmente no que se refere à maternidade. Entre essas previsões, destaca-se a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade de 120 para 180 dias, conforme estabelece o Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009. Adicionalmente, a Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999 – já revogada pela Lei nº 11.770 de 09 de setembro de 2008 –, reforçou as garantias e proteções às trabalhadoras, particularmente no período gestacional, evidenciando a atenção dispensada ao tema (Knevitz, 2016).

Assim como a **Constituição Federal** e a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** incluem artigos específicos sobre gestantes e licença-maternidade, a legislação aplicada às aeronautas contempla particularidades relevantes para essas profissionais.

Além da Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984, e da CLT, destaca-se o **Regulamento Brasileiro de Aviação Civil (RBAC) nº 67, Emenda nº 05n**, que trata dos aspectos médicos relacionados à profissão. Esse regulamento inclui um item específico sobre os requisitos obstétricos para tripulantes grávidas, estabelecendo que, ao ser constatada a gravidez, a tripulante não poderá exercer funções a bordo. Essa orientação está descrita na Subparte C, item 67.93 do RBAC nº 67, Emenda nº 05, como se lê:

-
- (a) A candidata deve ser julgada não apta assim que for constatada gravidez.
 - (b) A candidata ou tripulante deve informar ao examinador ou à ANAC da ocorrência de sua gravidez, como requer o parágrafo 67.15
 - (c) deste Regulamento, a fim de que estes possam providenciar a suspensão de seu CMA, caso este esteja ainda válido e, enquanto isso não for feito, ela deve deixar imediatamente de cumprir as atribuições de sua licença aeronáutica que requeiram um CMA válido (Knevitz, 2016).

Assim, a aeronauta tem seu Certificado Médico Aeronáutico (CMA), ou seja, sua carteira de saúde que confirma sua aptidão para exercer a atividade a bordo, suspensa até nova perícia após a licença maternidade (Knevitz, 2016).

Não estando apta a exercer a profissão de acordo com o regulamento, a aeronauta grávida deve ser afastada do voo, ficando impedida de desempenhar suas atividades a bordo durante toda a gestação, por motivos de prevenção à saúde e em conformidade com o período de licença-maternidade garantido por lei. De acordo com a legislação vigente, a **Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA) 160-6/2012**, intitulada ***InSTRUÇÕES TÉCNICAS DAS INSPREÇÕES DE SAÚDE NA AERONÁUTICA***, estabelece os requisitos, causas de incapacidade, normas e rotinas para a realização das inspeções de saúde e prevê que:

A gravidez é um estado fisiológico normal, entretanto, pode constituir causa de incapacidade física temporária quando diagnosticada em inspecionandas que deverão exercer atividades físicas ou laborativas que possam colocar em risco a saúde da gestante ou do feto (Knevitz, 2016).

Conforme o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, é garantida à empregada licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias. Posteriormente, foi criada a **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**, que instituiu o **Programa Empresa Cidadã**, destinado a promover a prorrogação da licença- maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. Esse programa entrou em vigor em 2010, permitindo a extensão

da licença-maternidade por mais 60 dias, totalizando 180 dias de afastamento (Knevitz, 2016).

Ao término da licença, a **aeronauta pode retornar às suas funções a bordo**, desde que atenda aos requisitos de saúde estabelecidos pelos regulamentos da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC).

Para a aeronauta, após a licença maternidade prevista na **Lei nº 11.770/2008, art. 1º, inciso I e na Constituição Federal, art. 7º, inciso XVIII**, no seu retorno ao trabalho haverá a disponibilidade de escala diferenciada, conforme texto da **Convenção Coletiva do Trabalho Aviação Regular 2015/16** item 3.3.4:

Até 06 (seis) meses após o retorno da licença maternidade, a aeronauta, se o desejar, ficará dispensada de reserva, sobreaviso, de programação que obrigariam a pernoite fora da base e jornadas de trabalho programadas que excedam 8 (oito) horas diárias, podendo, ainda, optar por um dos direitos abaixo concedidos: 1) Durante esse período, sua quota mensal de horas de voo será limitada a correspondente à jornada mensal de 54 (cinquenta e quatro) horas por mês; 2) Durante esse período, a aeronauta terá direito a uma folga semanal a mais do que as folgas regulamentares previstas para a generalidade dos aeronautas. Parágrafo primeiro: Caso seja necessário, as comissárias poderão ser realocadas em outro equipamento para o cumprimento desta cláusula, durante o período acima estipulado. Parágrafo segundo: Tão logo cesse o período de concessão desta cláusula, a comissária retornará ao equipamento anterior, mantendo sua senioridade e garantia de promoção que por ventura tenha sido concedida (Knevitz, 2016).

Ao término dos seis meses de escala diferenciada, a aeronauta deve retornar à rotina regular de voos, em conformidade com a **Lei nº 7.183/1984** e a

Convenção Coletiva do Trabalho de Aviação Regular 2022/2023 (Brasil, 1984; SNA & SNEA, 2022/2023). A legislação aeronáutica brasileira define parâmetros específicos para a gestão da licença-maternidade e do aleitamento materno. A **Lei nº 13.475/2017**, conhecida como **Lei do Aeronauta**, estabelece diretrizes específicas para a categoria, abrangendo escalas de trabalho, períodos de descanso e folgas, aspectos que se diferenciam das normas aplicáveis à maioria dos trabalhadores (Brasil, 2017).

As convenções coletivas anuais, elaboradas pelo **Sindicato Nacional dos Aeronautas** (SNA) e pelo **Sindicato Nacional das Empresas Aerooviárias** (SNEA), regulam aspectos sociais e econômicos da categoria, complementando a legislação trabalhista vigente. Essas convenções regulamentam as relações do trabalho por categorias e melhora as condições de trabalho, estabelecendo condições mais favoráveis, incluindo cláusulas voltadas para aeronautas grávidas como afastamento da escala de voos e garantia de emprego até 180 dias após o parto (SNA & SNEA, 2022/2023).

Em relação às questões médicas e aos critérios obstétricos aplicáveis às aeronautas, esses aspectos são regulamentados pela **Agência Nacional de Aviação Civil** (ANAC). O **Regulamento Brasileiro de Aviação Civil (RBAC) nº 67** especifica que aeronautas grávidas são consideradas inaptas para voar desde o momento da confirmação da gravidez até o término da licença-maternidade (ANAC, 2017). No entanto, o regulamento não prevê diretrizes específicas para o período de aleitamento materno.

As convenções coletivas também contêm disposições importantes para o período pós-licença. A **escala de amamentação**, por exemplo, estabelece uma jornada máxima de oito horas diárias, sem pernoites fora da base ou sobreavisos. As aeronautas lactantes podem optar entre uma folga semanal adicional ou um limite máximo de 54 horas de voo mensais (SNA & SNEA, 2022/2023). Essas medidas demonstram o empenho dos sindicatos em assegurar condições adequadas para as mães na aviação regular.

A análise da legislação aeronáutica revela que as diretrizes relacionadas à licença-maternidade e ao aleitamento materno se encontram majoritariamente nas convenções coletivas. A **Lei do Aeronauta** define como inapta ao voo

qualquer aeronauta grávida, mas não apresenta disposições específicas sobre aleitamento. Assim, é necessário recorrer à CLT e a outras normas legais para complementar as lacunas referentes aos direitos das mães aeronautas (Knevitz, 2016).

A análise da legislação aeronáutica revela que as diretrizes sobre licença-maternidade e aleitamento materno estão predominantemente presentes nas convenções coletivas. Embora a Lei do Aeronauta defina uma aeronauta grávida como inapta para o voo, é necessário recorrer à CLT e outras normas legais para assegurar direitos relacionados à maternidade e à amamentação. A atualização contínua das convenções coletivas oferece oportunidade para melhorar essas diretrizes em favor das tripulantes.

O aleitamento materno, no contexto da aviação, envolve diretrizes específicas para aeronautas. No Brasil, a **Lei do Aeronauta** (Lei nº 13.475/2017) regulamenta aspectos como jornadas de trabalho, repouso e folgas, diferenciando-se das regras aplicáveis à maioria das categorias profissionais. O **Sindicato Nacional dos Aeronautas** (SNA) e o **Sindicato Nacional das Empresas Aerooviárias** (SNEA) firmam convenções coletivas anuais que revisam e acordam cláusulas econômicas e sociais, incluindo disposições para aeronautas grávidas e lactantes (Knevitz, 2016).

No entanto, itens não abordados pela Lei do Aeronauta ou pelas convenções coletivas devem buscar seu fundamento de validade na **CLT**, na **Constituição Federal** e em outras normas aplicáveis, como a **Lei nº 11.770/2008**, que trata da prorrogação da licença-maternidade (Brasil, 2008). Os requisitos médicos, incluindo os obstétricos, são regulamentados pela **Agência Nacional de Aviação Civil** (ANAC), de acordo com o **RBAC nº 67**, que estabelece a não aptidão de aeronautas grávidas para o voo a partir da descoberta da gravidez até o fim da licença-maternidade (ANAC, 2017).

As convenções coletivas do trabalho para a aviação regular (CCT) são revisadas anualmente e oferecem oportunidades para atualizar diretrizes sobre maternidade e aleitamento. A **Convenção Coletiva do Trabalho 2022/2023** inclui, além de questões salariais, orientações sobre a escala de amamentação, estabelecendo que as mães devem cumprir uma jornada diária de até oito horas,

sem pernoites fora da base, com a opção de uma folga semanal extra ou um limite de 54 horas mensais de trabalho (SNA & SNEA, 2022/2023). Essas disposições refletem o compromisso dos sindicatos com a proteção das tripulantes mães na aviação regular.

Apesar dessas convenções, a legislação aeronáutica brasileira não aborda diretamente a licença-maternidade e o aleitamento materno em suas normas. A **Lei do Aeronauta** menciona apenas a inaptidão de aeronautas grávidas para o voo, sem detalhar a lactação ou amamentação. Assim, é necessário complementar as lacunas com a **CLT** e outras legislações pertinentes para garantir os direitos das aeronautas mães (Brasil, 2017).

a. Política de Sustentabilidade

A **Instrução Normativa nº 195, de 24 de agosto de 2023**, instituiu a Política de Sustentabilidade da **Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC)**, abrangendo as dimensões ambiental, social e de governança (**ESG – a Environmental, Social, and Governance**). Essa política é implementada por meio da adoção de práticas de gestão sustentável e de ações institucionais, alinhadas com a missão e a visão da Agência, conforme definidas em seu Plano Estratégico. Todas as unidades organizacionais da ANAC devem observar e seguir a Política de Sustentabilidade, orientando suas relações institucionais com as partes interessadas (**Art. 1º**). Além disso, a ANAC deve considerar os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU)** em suas ações promovidas no âmbito dessa política (**Art. 1º, §2º**).

A política abrange várias definições importantes. Entre elas, destaca-se a **dimensão social**, que envolve a proteção dos direitos humanos, o respeito à diversidade e a promoção da equidade tanto na agência quanto no setor regulado (**Art. 2º, II**).

Os princípios fundamentais da Política de Sustentabilidade da ANAC incluem **equidade, diversidade e inclusão social** (**Art. 3º, I**). Essas diretrizes visam garantir a promoção de um ambiente justo e inclusivo para todos,

refletindo o compromisso da agência com práticas sustentáveis e sociais.

Entre as principais diretrizes, estão a **promoção da inclusão social**, com ênfase na diversidade e na prevenção de qualquer tipo de discriminação (**Art. 4º, XIV**), e o **combate ao assédio sexual e moral** no ambiente de trabalho (**Art. 4º, XV**). A política também busca criar condições para que todos possam desenvolver suas carreiras sem barreiras ou preconceitos.

Os objetivos da Política de Sustentabilidade incluem **coibir preconceitos relacionados a gênero, raça, religião, orientação sexual, entre outros** (**Art. 5º, VII**). Além disso, a ANAC se compromete a **fomentar um ambiente de desenvolvimento inclusivo na aviação civil**, promovendo a diversidade e a equidade (**Art. 5º, XI**). Outro objetivo importante é **remover barreiras à inclusão social no mercado**, ampliando as oportunidades para grupos sub-representados (**Art. 5º, XII**).

Para fortalecer essas iniciativas, a ANAC criou o **Comitê de Equidade** (**Art. 12**), com o objetivo de promover ações de conscientização e projetos voltados para a equidade, diversidade e inclusão. Esse comitê é coordenado pelo Gabinete da ANAC e tem várias atribuições, como a apresentação de estudos, a proposição e realização de ações para estimular a equidade e o desenvolvimento de uma **cultura inclusiva** na agência (**Art. 13, I-II**).

O comitê também tem a missão de **organizar debates e discussões** sobre temas relevantes para a promoção da equidade (**Art. 13, IV**) e desenvolver **programas educacionais e de conscientização** para aumentar a sensibilização sobre questões sociais e combater preconceitos (**Art. 13, III**). Além disso, o comitê buscará **parcerias com instituições públicas e privadas**, facilitando a troca de conhecimentos e experiências relacionadas à promoção da equidade (**Art. 13, V**).

Por fim, o comitê apresentará um **relatório anual de suas atividades** à ANAC, detalhando os progressos e desafios encontrados (**Art. 13, VI**). O funcionamento do comitê, incluindo a periodicidade e o quórum das reuniões, bem como sua composição, será regulamentado por meio de um ato específico emitido pelo Gabinete da ANAC (**Art. 14**).

Com essa política, a ANAC reforça seu compromisso com a sustentabilidade e a inclusão, alinhando-se às melhores práticas globais para promover um ambiente justo, equitativo e sustentável na aviação civil brasileira.

b. Projeto de Lei Nº 4376/23

O Projeto de Lei nº 4.376/23 dispõe sobre competência da ANAC para requisitar força policial para detenção de agressor de mulheres em avião. O texto altera a lei que criou a ANAC (Lei Nº 11.182/05) que lista essa competência da ANAC, no entanto, sem falar especificamente das mulheres (Câmara dos Deputados, 2024). O PL aguarda o parecer do Relator na Comissão de Viação e Transportes (CVT) (Câmara dos Deputados, 2024).

O artigo 8º da **Lei nº 11.182/2005**, dispõe que cabe à ANAC adotar as medidas necessárias para o atendimento do interesse público e para o desenvolvimento e fomento da aviação civil, da infraestrutura aeronáutica e aeroportuária do País, atuando com independência, legalidade, imparcialidade e publicidade". Para tanto, o mesmo dispositivo lista uma série de competências atribuídas a essa Agência (Câmara dos Deputados, 2024).

O inciso LII determina como competência, requisitar o auxílio da força policial para obter a detenção dos presumidos infratores ou da aeronave que coloque em perigo a segurança pública, as pessoas ou as coisas. O projeto de lei visa alterar o inciso de forma a especificar a necessidade urgente da proteção da mulher. A justificativa do PL menciona ainda (Câmara dos Deputados, 2024):

No último dia 3 de setembro, o Programa Fantástico, da Rede Globo de Televisão, veiculou reportagem que mostrava grave ato de importunação sexual sofrida por uma passageira. Ela relatou que “o passageiro ao lado dela passou a se masturbar após abaixar a mesa onde a comida é servida e que a comissária de bordo nada fez, mesmo tendo sido alertada por ela.”

Entendemos, assim, que é nosso dever propor meios que facilitem a proteção da mulher, a proteção da sua dignidade e a proteção da sua vida.

Em vista do exposto, esta proposição é a maneira que encontramos para contribuir com o combate à violência contra a mulher.

Nesse sentido, relata que é cada vez mais frequente os casos de violência contra a mulher no Brasil durante os deslocamentos aéreos (Câmara dos Deputados, 2024).

c.Declaracão de Luanda sobre Equidade de Gênero na Aviação Civil Lusófona

Por fim, a **Declaracão de Luanda sobre Equidade de Gênero na Aviação Civil Lusófona**, assinada em 20 de julho de 2023, estabelece como princípio a importância de implantar e enfatizar políticas de inclusão de mulheres no mercado de trabalho e cargos-chave no setor de aviação civil dos países em oito países além do Brasil: Angola (Autoridade Nacional da Aviação Civil de Angola), Cabo Verde (Agência de Aviação Civil de Cabo Verde), Guiné-Bissau (Autoridade de Aviação Civil da Guiné Bissau), Guiné Equatorial (Autoridade Aeronáutica da Guiné Equatorial), Moçambique (Instituto de Aviação Civil de Moçambique), Portugal (Autoridade Nacional da Aviação Civil de Portugal), São Tomé e Príncipe e Timor-Leste (Instituto Nacional de Aviação Civil de São Tomé e Príncipe) (Câmara dos Deputados, 2024). O quadro da promoção da igualdade do gênero no espaço lusófono da aviação civil, a CAACL, declara o compromisso em cooperação com a ONU e OACI:

- a. assumir, como declaração de princípios, a necessidade de promover a diversidade e a igualdade de oportunidades para as mulheres, tanto a nível das respectivas

organizações, como a nível de todos os elementos da cadeia de valor, nomeadamente da indústria;

- b. envidar esforços, junto das entidades políticas nacionais competentes, para a promoção de uma política de igualdade de oportunidades e de não discriminação no mercado de trabalho, reconhecendo o papel da mulher na sociedade;
- c. reconhecer a necessidade de potenciar a promoção do talento das mulheres no quadro da igualdade de oportunidades no âmbito do setor da aviação civil;
- d. envidar os esforços necessários para promover a igualdade do gênero no espaço lusófono (Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófonas- CAACL, 2023).

Neste contexto, as autoridades que integram a CAACL assumiram o compromisso de empenho em promover a igualdade do gênero nas suas organizações e ainda nas entidades por si reguladas, de modo a permitir o acesso justo e equilibrado ao mercado de trabalho e da igualdade de oportunidades para as mulheres, no respetivo quadro sociocultural. A Declaração expressa que a “assunção desta declaração de princípios, pelos membros da CAACL, é um sinal do envolvimento das autoridades do espaço lusófono, no compromisso da mudança em estreita cooperação com a OACI e a ONU” (Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófonas-CAACL, 2023) (Government of Canada).

Canadá

No Canadá, a igualdade de gênero pode ser encontrada no **Canadian Human Rights Act** e no **Canadian Charter of Rights and Freedoms**. No nível federal, esses direitos são mais bem definidos e protegidos por meio de leis e regulamentos, incluindo: Lei de Equidade no Emprego; Lei da Equidade Salarial; Lei Canadense de Orçamento de Gênero e Código do Trabalho do Canadá

(Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófonas-CAACL, 2023).

A estrutura jurídica internacional que sustenta as ações do Canadá sobre igualdade de gênero inclui os **tratados de direitos humanos das Nações UnidasONU** e as **Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Canadá**, como a **Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)** e a **Convenção da OIT sobre Trabalho Forçado** (Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófonas-CAACL, 2023).

No Canadá, promover a igualdade de gênero se enquadra no escopo da legislação de direitos humanos. O **Canadian Human Rights Act (CHRA) de 1977**, os canadenses empregados ou recebendo serviços do Governo do Canadá, governos das Primeiras Nações ou empresas privadas regulamentadas pelo governo federal, são protegidos contra qualquer tipo de discriminação. O ato afirma que "todos os canadenses têm direito à igualdade, igualdade de oportunidades, tratamento justo e um ambiente livre de discriminação com base em sexo, orientação sexual, estado civil e status familiar" (Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófonas-CAACL, 2023).

Em 1982, a **Carta Canadense de Direitos e Liberdades** foi estabelecida. A carta contém duas seções que são fundamentais para proteger os direitos humanos e prevenir a discriminação. Especificamente, a seção 15 assegura proteção e benefícios iguais da lei "sem discriminação [...] com base em raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, sexo, idade ou deficiência mental ou física." A Seção 28 garante que todos os direitos abrangidos pela Carta se aplicam igualmente a homens e mulheres (Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófonas-CAACL, 2023).

A **Lei sobre Equidade no Emprego** foi criada para "alcançar a igualdade no local de trabalho para que nenhuma pessoa tenha oportunidades ou benefícios de emprego negados por razões não relacionadas à capacidade e, no cumprimento desse objetivo, para corrigir as condições de desvantagem no emprego experimentadas por mulheres, povos aborígenes, pessoas com deficiência e membros de minorias visíveis" (Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófonas-CAACL, 2023).

A **Lei sobre Equidade Salarial de 2021** que objetiva “alcançar a equidade salarial por meios proativos, corrigindo a discriminação sistêmica baseada em gênero nas práticas e sistemas de remuneração dos empregadores, que é vivenciada por funcionários que ocupam cargos em classes de empregos predominantemente femininas, para que recebam remuneração igual por trabalho de igual valor” (Government of Canada):

O **Canadian Gender Budgeting Act** entrou em vigor em dezembro de 2018. O ato consagra o orçamento de gênero nos processos de gestão orçamentária e financeira do Governo do Canadá, garantindo que todas as medidas adotadas incluem uma abordagem *GBA Plus*. Isso amplia o alcance do GBA Plus para examinar despesas fiscais, transferências federais e a base de gastos existentes. O Orçamento de 2021 contém os resumos do GBA Plus de mais de 300 medidas orçamentárias, descrevendo como as questões de igualdade foram consideradas no esforço do Governo para construir um futuro mais justo e próspero (Government of Canada).

O **Código Trabalhista do Canadá** também desempenha um papel crítico na estrutura legal do Canadá para igualdade de gênero. A Parte III do Código prescreve padrões trabalhistas para funcionários no setor privado regulamentado federalmente, o que inclui disposições que beneficiam diretamente as mulheres, bem como disposições que apoiam os cuidadores, que tendem desproporcionalmente a ser mulheres. Isso inclui o direito de licença maternidade, licença parental, licença de assistência compassiva, licença por doença grave e transferência e licença por motivo de maternidade (Government of Canada).

No Regulamento de Saúde e Segurança Ocupacional da Aviação, Parte 4, Seção 4.7, houve a seguinte alteração, em conformidade com o Código de Trabalhista do Canadá, prevendo:

- (1) O empregador deve fornecer os seguintes itens em cada banheiro que contenha um vaso sanitário:
 - (a) produtos menstruais, incluindo absorventes internos e

-
- externos limpos e higiênicos; e
- (b) um recipiente coberto para o descarte de produtos menstruais.
- (2) Se não for viável fornecer produtos menstruais em um banheiro, o empregador deve fornecê-los em outro local no mesmo local de trabalho que seja controlado pelo empregador, acessível aos funcionários em todos os momentos e que ofereça uma quantidade razoável de privacidade (Government of Canada, 2023).

O Canadá é parte dos sete principais tratados de direitos humanos das Nações Unidas (ONU) de todas as 8 principais convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ao ratificar esses tratados, o Canadá se comprometeu formalmente a implementar suas disposições, incluindo aquelas relacionadas à igualdade de gênero. Por exemplo, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) é um tratado internacional de direitos humanos da ONU ratificado pelo Canadá em 1981. O Canadá relata a implementação doméstica de suas obrigações de tratado ao Comitê da ONU sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres aproximadamente a cada 4 anos (Government of Canada, 2023).

No Canadá, ao longo do tempo, a prática de utilizar o masculino como padrão foi substituída por abordagens de redação que restringem o uso de termos marcados por gênero apenas quando esses refletem claramente a intenção legislativa. Essa mudança contribui para que as disposições legais empreguem uma linguagem inclusiva, adequada à diversidade de leitores a quem possam se aplicar (OACI, 2021).

A adoção de uma abordagem inclusiva de gênero na redação legislativa também está em harmonia com os valores de igualdade consagrados na **Carta Canadense de Direitos e Liberdades** e com as políticas governamentais que promovem a equidade de gênero. Além disso, essa prática é consistente com as diretrizes de elaboração estabelecidas pela **Conferência de Direito Uniforme**

do Canadá, reforçando o compromisso do país com a igualdade em todas as áreas legais e institucionais (OACI, 2021).

O Canadá define técnicas recomendadas para elaboração legislativa inclusiva de gênero em inglês e fornece algum contexto histórico sobre gênero na linguagem legislativa inglesa:

1. Ao se referir, sem distinção de sexo, identidade de gênero ou expressão de gênero, a todas as pessoas, uma classe de pessoas ou uma pessoa não especificada que ocupa um cargo ou posição específica
 - a. usar descritores genéricos, títulos e outras palavras que sejam inclusivas em termos de gênero; e
 - b. evite os pronomes “ele” e “ela” (incluindo o duplo “ele ou ela”) e suas outras formas gramaticais
 - i. repetindo o substantivo,
 - ii. usando o pronome singular neutro em termos de gênero “they” e suas outras formas gramaticais,
 - iii. substituindo pronomes possessivos por um artigo definido ou indefinido,
 - iv. usando o plural, se o contexto permitir, ou
 - v. estruturar a frase de modo que o pronome não seja necessário.
2. Ao se referir a um indivíduo específico e identificável, use os pronomes, títulos e outros termos de gênero que eles usariam, se fossem conhecidos. Se seus pronomes não forem conhecidos, considere repetir seu nome ou título ou estruturar a frase de modo que nenhum pronome seja necessário (Justice Canada).

O **Interpretation Act** promove a neutralidade de gênero sob uma perspectiva legal e resolve ambiguidades quanto ao alcance de termos específicos de gênero na legislação existente. No entanto, o uso de linguagem inclusiva na elaboração de novas leis e na revisão da legislação vigente resulta

em textos mais claros e precisos, além derefletir uma compreensão de gênero mais abrangente do que o modelo binário masculino-feminino adotado pelo **Interpretation Act**. Essa abordagem também reduz a necessidade de que leitores da legislação, como juízes, dependam excessivamente de regras interpretativas complementares estabelecidas em outros textos (Justice Canada).

Em 2021, por ocasião do Dia Internacional da Mulher (IWD2021), o Conselho de Administração dos 36 Estados da ICAO adotou compromissos concretos em uma nova **Declaração sobre Melhoria da Representação de Gênero nos Órgãos Governamentais e Técnicos da ICAO** (OACI, 2021).

Os novos compromissos incluem que todos os futuros comitês, grupos de trabalho, painéis e outros órgãos de governança ou técnicos do Conselho da OACI, bem como seus Grupos de Presidentes, quando aplicável, e o próprio grupo de Vice- Presidentes do Conselho, devem ser compostos por homens e mulheres (OACI, 2021). Outros compromissos incluíam proteger as políticas e os padrões da OACI de linguagem discriminatória de gênero, promover uma linguagem neutra em termos de gênero em suas próprias comunicações e trabalhar para aumentar o número de

mulheres com acesso às responsabilidades de nível do Conselho (OACI, 2021).

A nova Declaração também observou que o IWD2021 marcaria o início de novos esforços de advocacy do Conselho nos níveis global, regional e nacional, e apelou a todos os 193 Estados-membros da OACI para promoverem sistematicamente o papel das mulheres na aviação e darem a devida consideração e igualdade de oportunidades à nomeação de candidatas qualificadas ao nomearem representantes e outros especialistas e autoridades para órgãos e grupos da OACI (OACI, 2021).

Sublinhando a necessidade de alcançar a igualdade de gênero, conforme estabelecido no Objetivo 5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, proporcionando igualdade de oportunidades para mulheres e homens no Conselho da OACI e órgãos (OACI, 2021).

Os Representantes individuais no Conselho da OACI e como um

Conselho coletivo, se comprometem a fazer todo o possível para:

não aprovar nenhum Comitê ou grupo de trabalho do Conselho, ou qualquer outro grupo, força-tarefa ou Painel, ou de outra forma aprovar a filiação de qualquer grupo desse tipo, com filiação composta apenas por um gênero;
não eleger um grupo de Vice-Presidentes que seja composto apenas por um gênero;

não eleger um grupo de Presidentes de Comitês e Grupos que seja composto apenas por um gênero (OACI, 2021).

Também se comprometem a:

- Não aprovar políticas ou outros documentos oficiais que contenham linguagem discriminatória ou preconceituosa em termos de gênero;
- Trabalhar com o Secretariado para garantir que a linguagem discriminatória ou preconceituosa em termos de gênero nas políticas existentes da OACI ou em outros documentos oficiais seja identificada e removida;
- Usar linguagem neutra em termos de gênero em nossas próprias comunicações em todos os idiomas oficiais da OACI, incluindo nossas intervenções no Conselho e outras reuniões, e criar um ambiente de trabalho favorável à igualdade de gênero;
- Promover o aumento do número de mulheres com acesso ao nível de responsabilidade envolvido no trabalho do Conselho e, com esse objetivo, identificar obstáculos e preconceitos que dificultem as carreiras das mulheres no setor da aviação;
- Comemorar o Dia Internacional da Mulher de 2021 com o tema Mulheres na liderança: alcançando um futuro igualitário em um mundo com COVID- 19, começando a

promover modelos para o sucesso das mulheres na OACI e ilustrando as oportunidades de carreira na aviação em geral e na OACI em particular, e formando um grupo de Representantes do Conselho e membros dos órgãos técnicos da OACI prontos e dispostos a empreender tal promoção em níveis global, regional e nacional (OACI, 2021).

Finalmente, como Conselho, encorajamos os Estados-Membros da OACI a:

promover sistematicamente o papel das mulheres na aviação e a divulgar o seu sucesso, em particular na OACI, utilizando as ferramentas disponíveis para elas, desde a educação ao recrutamento e promoção de oportunidades de carreira; e
dar a devida consideração e igualdade de oportunidades à nomeação de candidatas qualificadas, ao nomear Representantes para a OACI, indicados para a Comissão de Navegação Aérea (ANC) e membros propostos para os Painéis da OACI e outros grupos, com vistas a melhorar o nível de representação feminina nos órgãos da OACI (OACI, 2021).

A Declaração, expressa, por fim, que:

Reconhecendo que metade da população mundial é composta por mulheres, mas as mulheres estão sub-representadas nos altos cargos da indústria da aviação e na ICAO;

Expressando preocupação pelo facto de as mulheres estarem igualmente sub-representadas nos órgãos de governo e técnicos da OACI;

Recordando a Resolução A39-30 da Assembleia: Programa de Igualdade de Gênero da OACI, promovendo a participação das mulheres no setor global da aviação;

Reconhecendo que a nomeação de Representantes para a OACI é de responsabilidade soberana dos Estados-Membros;

Reconhecendo que o Conselho, como órgão dirigente da OACI, deve demonstrar liderança e implementar ações concretas;

Reconhecendo que as palavras têm significado, mas que as ações falam mais alto que as palavras, a integração da perspectiva de gênero é uma ferramenta que pode ser usada para atingir o objetivo da igualdade de gênero; e

Afirmando a determinação do Conselho em lutar contra todos os estereótipos e preconceitos de gênero que constituem obstáculos à igualdade de oportunidades para mulheres e homens em nossa Organização, e em criar um ambiente de trabalho favorável à igualdade de gênero (OACI, 2021).

Também em 2021, no Canadá, uma reunião organizada em parceria com a **Transport Canada** foi convocada para revisar a terminologia associada a sistemas de aeronaves não tripuladas (UAS). No entanto, o encontro evoluiu para um debate mais amplo sobre a necessidade de eliminar vieses de gênero na terminologia de forma geral. Identificou-se que o termo "unmanned" (não tripulado) carrega uma conotação de gênero e não reflete todas as identidades, sendo considerado ultrapassado no contexto atual (Department of National Defence, 2021).

Como resultado, a expressão "unmanned" foi substituída por "uncrewed" (não tripulado), em referência a veículos autônomos e controlados remotamente. Embora a palavra "unmanned" ainda seja utilizada em documentos das Nações

Unidas, espera- se que a adoção do termo “uncrewed” pelo Departamento de Defesa Nacional e Forças Armadas do Canadá (DND/CAF) sirva de exemplo para que outras nações adotem a mesma terminologia inclusiva.

A inclusão é um dos pilares fundamentais da **Política de Defesa do Canadá** – Forte, Segura, Engajada, e a ADM(IM) (Associação de Defesa e Inovação) está comprometida em continuar avançando na implementação de uma terminologia livre de vieses de gênero. A adoção dessa nova linguagem reflete o compromisso do Canadá com um ambiente mais inclusivo e igualitário, promovendo mudanças significativas em práticas e políticas linguísticas na defesa e em outros setores. Nova terminologia não baseada em gênero:

veículo não tripulado; UV

Um veículo autopropulsado que opera sem intervenção humana a bordo. **Nota:** Um veículo não tripulado pode ser autônomo ou operado remotamente. **aeronave não tripulada; UA; veículo aéreo não tripulado; UAV**

Uma aeronave que opera sem intervenção humana a bordo.

Nota: Uma aeronave não tripulada pode ser autônoma ou pilotada remotamente.

veículo terrestre não tripulado; UGV

Um veículo terrestre autopropulsado que opera sem intervenção humana a bordo.

Nota: Um veículo terrestre não tripulado pode ser autônomo ou operado remotamente.

veículo de superfície não tripulado; USV

Um veículo autopropulsado que opera na superfície da água sem intervenção humana a bordo.

Nota: Um veículo de superfície não tripulado pode ser autônomo ou pilotado remotamente.

veículo subaquático não tripulado; UUV

Um veículo subaquático autopropulsado que opera sem intervenção humana a bordo.

Nota: Um veículo subaquático não tripulado pode ser autônomo ou pilotado remotamente (Department of National Defence Canada, 2021).

Colômbia

A Colômbia é um Estado membro das Nações Unidas (ONU) desde 5 de novembro de 1945 e é parte dos **Pactos Internacionais de Direitos Humanos**, os quais se baseiam grande parte da Carta Política Colombiana de 1991. Quanto à igualdade de gênero, a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, concluída em 18 de dezembro de 1979, foi ratificada pela Colômbia em janeiro de 1982 (Torres Ospina, 2019).

A **Constituição Política da Colômbia de 1991 prevê a igualdade de gênero** e não discriminação prevista em seu artigo 13 e 43, no Código Substantivo do Trabalho (Art. 10), e na Lei N.^º 823 de 2003 sobre igualdade de oportunidades para as mulheres. A Constituição estabelece ainda que o Estado apoiará de forma especial as mulheres chefes de família (Art. 43) (Secretaria General Iberoamericana).

Sobre a igualdade salarial, está prevista no **Código Substantivo do Trabalho** (art. 143) e na **Lei N.^º 823 de 2003 sobre igualdade de oportunidades para as mulheres** (art. 5). Também conta com uma **Lei específica sobre igualdade salarial: Lei N^º 1.496 de 29 de dezembro de 2011**, através da qual se garante a igualdade salarial e de remuneração do trabalho entre mulheres e homens, se estabelecem mecanismos para erradicar qualquer forma de discriminação e se estipulam outras disposições. Nela se aplica o princípio de que a trabalho de igual valor corresponde a igual salário (Secretaria General Ibero-americana).

Sobre a proteção da maternidade, a Lei n.^º 1.496, de 29 de dezembro de

2011 garante a igualdade salarial e de remuneração do trabalho entre mulheres e homens, se estabelecem mecanismos para erradicar qualquer forma de discriminação e se estipulam outras disposições, prevista na Constituição (art. 43), no Código Substantivo do Trabalho (art. 7) e na Lei N.^º 100 da Segurança Social Integral (Art. 162 e 207). Licença maternidade de 18 semanas (1 ou 2 semanas pré-parto e 16-17 semanas pós- parto), período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas, montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social, proteção no despedimento: nenhuma trabalhadora poderá ser despedida por motivo de gravidez ou amamentação sem uma autorização prévia do Ministério do Trabalho que assegure a justa causa (Secretaría General Iberoamericana).

Nesse sentido, a Colômbia tem a obrigação de garantir a igualdade entre homens e mulheres no gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos. Em 31 de maio de 2000, a Colômbia expediu a **Lei 581** – como a **Ley de Quotas** – cujo objetivo estabelece a criação de mecanismos para que as autoridades, em cumprimento aos mandatos constitucionais, proporcionem às mulheres o acesso adequado e eficaz participação em todos os níveis dos poderes e demais órgãos do poder público, incluindo as entidades referidas no **artigo 115 da Constituição Política da Colômbia**, além de promover essa participação nos órgãos de decisão da sociedade civil. Com este propósito, é estabelecida a participação de mulheres em 30% dos cargos públicos de chefia (Torres Ospina, 2019).

A Colômbia também possui a **Lei n. 1257** que desde 2008 busca a sensibilização, prevenção e sanção de formas de violência e discriminação contra as mulheres. Apresenta medidas de sensibilização e prevenção a ser adotada por todas as esferas de governo. A presente lei tem como objetivo adotar normas que garantam a todas as mulheres uma vida livre de violência, tanto no âmbito público quanto no privado. Ela assegura o exercício de direitos reconhecidos no ordenamento jurídico interno e internacional, o acesso a procedimentos administrativos e judiciais para proteção e assistência, além de promover a implementação de políticas públicas necessárias para a sua realização (Función Pública Colombia, 2014).

Apesar dessas legislações serem um dos avanços do setor público colombiano ao setor do poder executivo pelo fato desta norma ter aberto possibilidades e mudanças regulamentadas que envolvem as mulheres em espaços mais representativos da sociedade desde o âmbito das instituições, a proporção estabelecida é ainda uma grande lacuna e não corresponde ao critério de igualdade em termos de oportunidades(Torres Ospina, 2019). A Colômbia carece de legislações específicas quanto à igualdade de gênero no setor da aviação.

Dentre as **decisões e outros dados associados à situação de igualdade de gênero no setor aeronáutico** do país, verificam-se importantes precedentes de direitos humanos, como é o caso do **acórdão T-293 de 2017**, **em que uma mulher piloto da ACDAC**, pertencente à companhia aérea LATAM, foi reintegrada ao seu posto de trabalho em sua função como copiloto de um avião tipo B-767, por violação ao devido processo legal, por ter sido desligada sem a oportunidade de ser escutada em audiência. Também foi ordenado à empresa iniciar um processo de sensibilização entre seus empregados sobre temas que tratem da igualdade e a não discriminação de gênero no âmbito laboral da aviação comercial. Nesse sentido, o que se identifica no setor em relação ao direito das mulheres é que as relações hierárquicas são marcadas e discriminatórias (Torres Ospina, 2019).

Estados Unidos

A Administração Federal de Aviação (FAA), autoridade de aviação civil dos Estados Unidos, afirma estar comprometida com a conformidade de todas as leis, regulamentos e políticas antidiscriminação. Expressa tolerância zero para a discriminação no local de trabalho com base em raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez e identidade de gênero), informação genética, nacionalidade, idade, deficiência (mental ou física), orientação sexual ou represália (Federal Aviation Administration).

De acordo com as Leis, Regulamentos e outras diretrizes, circulares, políticas, memorandos e/ou orientações pertinentes sobre a desigualdade de

gênero, o Título VII do **Civil Rights Act – Lei sobre Direitos Civis de 1964** – o empregador é proibido de tratar as empregadas de forma diferente, ou menos favorável, com base na discriminação do sexo, gravidez, orientação sexual e identidade de gênero. Esta lei também proíbe decisões de emprego baseadas em estereótipos (crenças injustas ou falsas) sobre habilidades e características associadas ao gênero. Essas proteções se aplicam mesmo se as leis estaduais ou locais tomarem uma posição diferente. A lei prevê que todos, independentemente do gênero, são protegidos contra discriminação sexual sob o Título VII (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

Quanto à discriminação salarial, o **Equal Pay Act (EPA) – Lei sobre Igualdade Salarial de 1963** – proíbe os empregadores de pagar aos funcionários de forma diferente com base em raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez, identidade de gênero e orientação sexual), nacionalidade, deficiência, idade (40 anos ou mais) ou informações genéticas:

A Lei de Igualdade Salarial de 1963 (EPA) exige que os empregadores paguem igualmente a homens e mulheres por fazerem o mesmo trabalho no mesmo local de trabalho.

As outras leis aplicadas pela EEOC — Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 (Título VII), Lei de Discriminação por Idade no Emprego de 1967 (ADEA), Lei dos Americanos com Deficiências de 1990 (ADA), Lei de Reabilitação de 1973 e Lei de Não Discriminação de Informações Genéticas de 2008 (GINA) — proíbem discriminação salarial com base em raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez, identidade de gênero e orientação sexual), nacionalidade, idade (40 anos ou mais), deficiência ou informação genética (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

O *Equal Pay Act* exige que os empregadores deem aos empregados homens e mulheres pagamento igual por trabalho igual. Todas as formas de pagamento são cobertas por essas leis, incluindo salário, pagamento de horas extras, bônus, férias e feriados, seguro, uso de veículos da empresa e benefícios

(U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

No que tange ao assédio, o Título VII da **Lei sobre Direitos Civis de 1964** proíbe assédio no local de trabalho em razão de raça, cor, nacionalidade, sexo (incluindo gravidez, identidade de gênero e orientação sexual), religião, deficiência, idade (40 anos ou mais) ou informações genéticas (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

O assédio, que pode assumir muitas formas diferentes, como conduta verbal, física ou visual, pode ocorrer dentro ou fora do local de trabalho. O assediador pode ser gerente direto do empregado ou gerente em outra área, um colega de trabalho ou outras pessoas em seu local de trabalho, como clientes ou consumidores (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

Em geral, provocações, comentários casuais ou casos isolados de conduta inapropriada não são ilegais. Para que o comportamento inapropriado chegue ao nível de assédio ilegal, ele deve ser indesejável ou indesejado. Também deve ser grave(significando muito crítico) ou generalizado (significando que aconteceu com frequência). O comportamento inapropriado também é ilegal se resultar em uma decisão desfavorável ao empregado, quer recusar a promovê-lo quer rebaixando-o no cargo (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

A respeito da discriminação por idade, a **Lei sobre Discriminação por Idade no Emprego de 1967 (ADEA)**, proíbe o empregador de tratar candidatos e funcionários com quarenta anos ou mais de forma diferente, ou menos favorável, por causa da idade. Essas leis também protegem os trabalhadores com quarenta anos ou mais de serem assediados no trabalho por gerentes, colegas de trabalho ou outros no local de trabalho por causa da idade (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

Funcionários com menos de quarenta anos não são protegidos contra discriminação por idade pelas leis impostas pela EEOC, embora algumas leis estaduais e locais protejam trabalhadores mais jovens (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

Quanto a discriminação por raça ou cor, a **Lei sobre Direitos Civis de 1964** proíbe um empregador de tratar de forma diferente, ou menos favorável,

porque você ou um amigo, pai ou outra pessoa com quem você se associa é de uma raça ou cor específica. Os empregadores também não podem tratá-lo de forma diferente, ou menos favorável, porque você tem traços pessoais, como textura do cabelo, cor ou certas características faciais, associadas a uma raça específica (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

Todas as raças, incluindo brancos, negros, asiáticos, ilhéus do Pacífico, nativos americanos e nativos do Alasca, são protegidas da discriminação racial. Indivíduos birraciais e multiraciais também são protegidos da discriminação com base na raça (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

No que diz respeito à discriminação na gravidez, a Lei dos Direitos Civis de 1964 proíbe um empregador de tratar mulheres de forma diferente, ou menos favorável, por causa de gravidez, parto ou condições médicas relacionadas. Os empregadores devem tratar mulheres temporariamente incapazes de desempenhar suas funções devido à gravidez, parto ou uma condição médica relacionada da mesma forma que qualquer outro funcionário temporariamente incapacitado (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

A lei dá à trabalhadora o direito de solicitar mudanças razoáveis no local de trabalho devido a gravidez, parto ou condições médicas relacionadas. Essas mudanças podem ser para permitir que você se candidate a um emprego, faça seu trabalho, acesse o local de trabalho ou aproveite os mesmos benefícios disponíveis para outros funcionários. Chamamos essas solicitações de "acomodações razoáveis". Embora o empregador não tenha que conceder todas as solicitações de mudança no local de trabalho, é necessário considerar cuidadosamente cada solicitação e se isso seria possível (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

A lei proíbe um empregador de tratar mulheres de forma diferente, ou menos favorável, por causa de gravidez, parto ou condições médicas relacionadas. Os empregadores devem tratar mulheres temporariamente incapazes de desempenhar suas funções devido à gravidez, parto ou uma condição médica relacionada da mesma forma que qualquer outro funcionário temporariamente incapacitado (U.S. Equal Employment Opportunity Commission).

Além disso, quanto à não discriminação em programas assistidos pelo governo federal na FAA, o Título VI da Lei dos Direitos Civis de 1964, Seção 601 do Título VI, prevê que nenhuma pessoa nos Estados Unidos deverá, por motivos de raça, cor ou origem nacional, ser excluída da participação, ter os benefícios negados ou ser submetida a discriminação em qualquer programa ou atividade que receba assistência financeira federal:

“Nenhuma pessoa nos Estados Unidos será, por motivos de raça, cor ou origem nacional, excluída da participação, negada dos benefícios ou sujeita a discriminação em qualquer programa ou atividade”, para o qual o Beneficiário recebe assistência financeira federal do DOT, incluindo a FAA (Federal Aviation Administration).

O **Título IX da Lei de Emendas à Educação de 1972**, proíbe a discriminação com base no sexo em qualquer programa ou atividade educacional financiada pelo governo federal, incluindo assistência financiada pela FAA a faculdades e universidades (Federal Aviation Administration, 2021).

O **Título 49 do Código dos Estados Unidos** (USC), § 47123, prevê a não discriminação para o Programa AIP da FAA, dispondo que o Secretário de Transportes deve tomar medidas afirmativas para garantir que um indivíduo não seja excluído por causa de raça, cor, origem nacional, sexo ou credo a participar de atividade realizada com dinheiro recebido no âmbito do AIP da FAA (Federal Aviation Administration, 2021).

O **Título VI do Civil Rights Act de 1964** (Título VI) garante que todos nos Estados Unidos tenham o direito de participar e receber benefícios de uma ação financiada pelo governo federal fornecendo, independentemente de raça, cor ou origem nacional. O dispositivo legal da não-discriminação da Federal Aviation Administration (FAA), Título 49, USC§ 47123, exige que o Secretário de Transporte tome medidas afirmativas para garantir que um indivíduo não seja excluído pelos motivos acima, bem como pelo credo ou sexo de uma pessoa (Federal Aviation Administration, 2021).

Por fim, foi apresentado ao Senado em 30/03/2023 e encaminhado ao Comitê de Comércio, Ciência e Transporte, o **Projeto de Lei de Promoção de Mulheres na Aviação que estabelece um Comitê Consultivo de Mulheres na**

Aviação dentro do Departamento de Transporte (DOT). O Projeto prevê que um comitê sobre mulheres na aviação deve aconselhar o DOT e a Administração Federal de Aviação (FAA) sobre questões relacionadas a mulheres na indústria da aviação e coordenar o Programa Federal de Mulheres da FAA (U.S. Congress, 2023).

A composição do comitê deve incluir representantes das principais companhias aéreas e empresas aeroespaciais, organizações sem fins lucrativos do setor de aviação, operadores e funcionários de aeroportos, associações empresariais de aviação e engenharia, a Patrulha Aérea Civil, a FAA, instituições educacionais e organizações trabalhistas (U.S. Congress):

SEC. 2. Comitê Consultivo sobre Mulheres na Aviação:

(a) Estabelecimento — Fica estabelecido no Departamento de Transportes o Comitê Consultivo de Mulheres na Aviação (nesta seção denominado “Comitê”).

(b) Membros.—

(1) COMPOSIÇÃO.—

(A) EM GERAL.— O Comitê será composto por até 15 membros nomeados pelo Secretário de Transporte, incluindo representantes dos seguintes:

(i) Grandes companhias aéreas e empresas aeroespaciais.

(ii) Organizações sem fins lucrativos do setor da aviação.

(iii) Operadores e funcionários do aeroporto.

(iv) Associações empresariais da aviação.

(v) Associações empresariais de engenharia.

(vi) Força Aérea Auxiliar dos Estados Unidos, Patrulha Aérea Civil.

(vii) Instituições de ensino superior e escolas de comércio de aviação.

(viii) Organizações trabalhistas sem fins lucrativos que representam trabalhadores da aviação, incluindo uma organização que representa pilotos de transportadoras

aéreas de carga e passageiros que operam sob a parte 121 do título 14 do Código de Regulamentos Federais.

(ix) A Administração Federal de Aviação (U.S. Congress).

Haverá um escritório dentro do Departamento de Transporte para fornecer suporte logístico e administrativo ao Comitê. O Comitê será composto por membros que servirão por mandatos de seis anos. O Comitê escolherá um Presidente e os presidentes de subcomitês que o comitê possa exigir. Os membros do comitê servirão sem remuneração. As despesas de viagem serão reembolsadas de acordo com os regulamentos federais de viagem e o **Federal Advisory Committee Act** (Federal Aviation Administration, 2022). O comitê deve enviar um relatório anualmente ao Congresso, ao DOT e à FAA sobre as descobertas e conclusões do comitê, bem como quaisquer recomendações de legislação e ações administrativas (U.S. Congress, 2023).

Índia

Como expressa a **Direção Geral de Aviação Civil (DGCA)**, autoridade aeronáutica da Índia, o princípio da igualdade de gênero está consagrado na Constituição indiana em seu Preâmbulo, Direitos Fundamentais, Deveres Fundamentais e Princípios Diretivos.

A Constituição não apenas garante igualdade às mulheres, mas também autoriza o Estado a adotar “**medidas de discriminação positiva em favor das mulheres**”. Dentro da estrutura de uma política democrática, as leis, políticas de desenvolvimento, Planos e programas visam o avanço das mulheres em diferentes esferas (Ministry of Statistics and Programme Implementation).

A Constituição da Índia autoriza o Estado a adotar medidas de discriminação positiva em favor das mulheres para neutralizar as desvantagens socioeconômicas, educacionais e políticas cumulativas enfrentadas por elas. Os Direitos Fundamentais, entre outros, garantem igualdade perante a lei e proteção igualitária da lei; proíbe a discriminação contra qualquer cidadão com base em religião, raça, casta, sexo ou local de

nascimento, e garante igualdade de oportunidades a todos os cidadãos em questões relacionadas ao emprego, como prevê os artigos 14, 15, 15(3), 16, 39(a), 39(b), 39(c) e 42 da Constituição Indiana. Dentre os direitos constitucional, estão:

- (i) Igualdade perante a lei para as mulheres (Artigo 14);
- (ii) O Estado não discriminará nenhum cidadão com base apenas em religião, raça, casta, sexo, local de nascimento ou qualquer um deles (Artigo 15 (i));
- (iii) O Estado fará qualquer provisão especial em favor de mulheres e crianças (Artigo 15 (3));
- (iv) Igualdade de oportunidade para todos os cidadãos em questões relacionadas a emprego ou nomeação para qualquer cargo sob o Estado (Artigo 16);
- (v) O Estado direcionará sua política para garantir a homens e mulheres igualmente o direito a meios de subsistência adequados (Artigo 39(a)); e salário igual para trabalho igual para homens e mulheres (Artigo 39(d));
- (vi) Promover a justiça, com base na igualdade de oportunidades e fornecer assistência jurídica gratuita por legislação ou esquema adequado ou de qualquer outra forma para garantir que as oportunidades de garantir a justiça não sejam negadas a nenhum cidadão em razão de deficiências econômicas ou outras (Artigo 39 A);
- (vii) O Estado deve fazer provisão para garantir condições justas e humanas de trabalho e para auxílio-maternidade (Artigo 42);
- (viii) O Estado deve promover com cuidado especial os interesses educacionais e econômicos das seções mais fracas do povo e protegê-las da injustiça social e de todas as formas de exploração (Artigo 46);

[...]

(x) Promover a harmonia e o espírito de fraternidade comum entre todas as pessoas da Índia e renunciar a práticas depreciativas à dignidade das mulheres (Artigo 51(A) (e)) (Ministry of Statistics and Programme Implementation).

O Governo da Índia promulgou uma série de legislações para prevenir a exploração e o assédio de mulheres e para abordar as questões de discriminação e disparidade de gênero, dentre algumas delas, estão: Lei de Assédio Sexual de Mulheres no Local de Trabalho (Prevenção, Proibição e Reparação (2013), Lei de Remuneração Igual (1976), Lei de Benefício de Maternidade (Emenda de 2017), a 73^a e 74^a Emenda da Constituição que exige reserva de 33% para mulheres na governança local e a Lei Criminal (Emenda de 2013) que torna a punição mais rigorosa para delitos como estupro, agressões sexuais etc (Lok Sabha, 2020).

A Índia também ratificou várias convenções internacionais e instrumentos de direitos humanos comprometendo-se a garantir direitos iguais para as mulheres. A principal delas é a ratificação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres em 1993 (Ministry of Statistics and Programme Implementation).

Irlanda

A Irlanda possui legislação que promove a equidade de gênero na aviação e em outros setores. O país tem se comprometido em aumentar a representação feminina em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como a aviação. Essas iniciativas e legislações visam não apenas aumentar a participação das mulheres na aviação, mas também garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

A legislação de igualdade na Irlanda se origina com a adesão irlandesa à União Europeia (UE) e depois à Comunidade Econômica Europeia (CEE) em

1973. Até então, a igualdade de gênero e a igualdade de oportunidades não tinham sido abordadas dentro do arcabouço legal irlandês. **A Irlanda tem uma Constituição escrita, adotada em 1937, que se refere ao tratamento igualitário dos cidadãos perante a lei, mas não faz nenhum reconhecimento específico da desigualdade de gênero.** Na verdade, a Constituição irlandesa se refere especificamente e fortemente à importância do papel das mulheres dentro do lar e à necessidade do Estado apoiar esse papel, assumindo uma perspectiva negativa ou restritiva sobre o emprego remunerado das mulheres. A Constituição afirma:

- homens e mulheres têm igualmente direito a meios de subsistência adequados;
- o Estado deve garantir que eles possam, através das suas ocupações, ter os meios de fazer uma provisão razoável para as suas necessidades domésticas;
- os cidadãos não serão forçados pela necessidade econômica a ingressar em profissões inadequadas aos seu sexo, idade e força;
- pela sua vida dentro de casa, a mulher dá ao Estado um apoio sem o qual, o bem comum não pode ser alcançado;
- o Estado deve esforçar-se para garantir que as mães não sejam obrigadas por necessidade económica a envolver-se em trabalho de parto ou a negligenciar os seus deveres em casa (University of Manchester).

Dada a falta de referência à igualdade de gênero ou à discriminação na Constituição, **as Diretivas da UE sobre igualdade salarial e antidiscriminação** foram altamente significativas na Irlanda e trouxeram mudanças de longo alcance na lei trabalhista. De igual importância no início dos anos setenta foi a remoção da "barreira ao casamento" que operava para impor a aposentadoria compulsória de mulheres do emprego por casamento no serviço público, na

maioria das organizações do setor público e em certas grandes organizações do setor privado, como os bancos (University of Manchester).

Novamente, foi o ingresso do país à UE que trouxe a remoção dessa barreira restritiva ao emprego de mulheres. Diretivas posteriores da UE sobre segurança social, proteção à gravidez, licença-maternidade e licença-maternidade contribuíram para o fortalecimento dessa estrutura legal (University of Manchester).

A primeira peça de legislação de igualdade introduzida na Irlanda após a adesão à UE foi a **Lei Antidiscriminação (Salário) de 1974**, concebida para alinhar o quadro legislativo irlandês com a **Diretiva 117 da CEE**. A Lei só entrou finalmente em vigor em 1 de janeiro de 1976 após um período de forte resistência de organizações de empregadores apoiadas pelo governo da época. Organizações femininas, sindicatos e alguns partidos políticos se engajaram em uma forte campanha para implementar o Ato. Uma vez transformado em lei, sob este Ato, mulheres e homens foram considerados como tendo direito a pagamento igual por "trabalho semelhante", incluindo trabalho de "valor igual" definido em termos de habilidade, requisitos físicos ou mentais, responsabilidade ou condições de trabalho (University of Manchester).

O ano seguinte foi introduzida a **Employment Equality Act 1977** proibindo a discriminação com base no sexo ou estado civil no recrutamento, treinamento, condições de emprego e oportunidades de promoção. Este ato também proibiu a discriminação indireta, onde uma condição ou requisito essencial para um trabalho é aplicado a ambos os sexos, mas opera de tal forma que a proporção de pessoas desfavorecidas é muito maior entre um sexo. Esta legislação também criou a **Employment Equality Agency (EEA)**, que tinha papéis tanto na investigação de alegações de discriminação quanto na promoção de questões de não discriminação e igualdade. O papel de informação e monitoramento da EEA, juntamente com seu papel de execução, tinha o potencial de alocar um papel significativo para a agência, mas que era na prática limitado pela falta de recursos (University of Manchester).

Em 1998, as duas leis de igualdade existentes foram substituídas pela Lei de Igualdade no Emprego de 1998, que estendeu os fundamentos pelos

quais a discriminação no emprego é proibida dos dois fundamentos de sexo e estado civil para mais sete fundamentos: raça, orientação sexual, idade, deficiência, religião, filiação à Comunidade Viajante e status familiar. Sob esta Lei, é fornecida remuneração igual para "trabalho semelhante". Trabalho semelhante é definido como trabalho que é o mesmo, similar ou de valor igual. Quatro categorias de discriminação são proibidas sob esta Lei: discriminação direta e indireta, assédio e vitimização. Esta nova legislação trouxe algumas novas disposições legislativas importantes, mas não alterou as principais limitações da legislação de igualdade na Irlanda descritas acima:

A Lei prevê que todos os contratos de trabalho devem ser considerados como incluindo cláusulas de igualdade e remuneração igual. A discriminação com base nos nove fundamentos é proibida em relação a uma ampla gama de atividades relacionadas ao emprego, incluindo treinamento ou experiência para, ou em relação a: emprego; acesso ao emprego; condições de emprego; promoção; classificação de cargos; atividades de agências de emprego; e publicidade. Aplica-se a organizações empregadoras, incluindo organizações comerciais e profissionais, sindicatos e acordos coletivos (University of Manchester).

A legislação irlandesa de igualdade agora cobre nove fundamentos de discriminação usando a abordagem legislativa para igualdade de gênero no emprego e aplicando-a a minorias específicas vulneráveis à discriminação, como a pessoas com deficiência, minorias raciais, LGBTQIA+ e outros. A promulgação desta legislação em 1998, protege contra a discriminação em salários e condições de trabalho para cada um dos nove fundamentos especificados coloca a lei de igualdade irlandesa significativamente à frente daquela coberta pelas diretrizes da UE (University of Manchester).

Desde 2000, a lei de igualdade irlandesa foi estendida para cobrir a proteção contra a discriminação na prestação de serviços (além da legislação

existente sobre emprego). Essa legislação cobre os mesmos nove fundamentos de discriminação especificados na legislação trabalhista. Ao proibir a discriminação na prestação de serviços e ao cobrir minorias específicas, bem como a discriminação sexual, esse aspecto da estrutura de igualdade irlandesa abrange atividades sociais e econômicas não cobertas pelas da UE (University of Manchester).

O ***Employment Equality Act de 1998*** definiu o assédio sexual na lei irlandesa pela primeira vez. Antes disso, havia leis de casos individuais que forneciam precedentes valiosos, mas nenhuma disposição legislativa específica (University of Manchester).

A legislação de igualdade de emprego na Irlanda, em linha com a legislação da UE, faz provisão definitiva para **pagamento igual com base em trabalho de "valor igual"**. Neste contexto, ela adota uma abordagem geralmente ampla e flexível para a implementação do princípio de pagamento igual (University of Manchester).

A legislação irlandesa sobre igualdade faz provisão específica para medidas de ação positiva em relação a setores específicos da população: mulheres, idosos, pessoas com deficiência e membros da comunidade de viajantes que sofreram discriminação histórica. Esta provisão visa alinhar a legislação irlandesa com o **Tratado de Amsterdã da UE que abrange ação positiva** (University of Manchester).

Ao implementar a **Diretiva sobre Licença-Maternidade**, sucessivos governos irlandeses limitaram o direito ao mínimo exigido sob os regulamentos da UE. No entanto, com um resultado de forte lobby de sindicatos, organizações femininas e outros, o direito à licença-maternidade estatutária foi aumentado em 2001 para 18 semanas de licença remunerada e 8 semanas de licença não remunerada. Esse direito ainda é menor do que o previsto em outros estados-membros da UE, mas não constitui mais o mínimo especificado sob os regulamentos da UE (University of Manchester).

Reino Unido

Ao desempenhar seu papel como regulador da Aviação Civil do Reino Unido, a **Civil Aviation Authority (CAA)** tem o dever de promover a Igualdade no Setor Público a devida consideração ao: eliminar a discriminação ilegal, o assédio e outras condutas proibidas pela Lei; promover a igualdade de oportunidades entre pessoas que compartilham uma característica protegida e aquelas que não compartilham; promover boas relações entre pessoas que compartilham uma característica protegida e aquelas que não compartilham; remover ou minimizar as desvantagens sofridas pelas pessoas devido às suas características protegidas; atender às necessidades de pessoas com características protegidas; e incentivar pessoas com características protegidas a participar da vida pública ou de outras atividades em que sua participação seja baixa (Civil Aviation Authority).

O **Dever de Igualdade no Setor Público (PSED)** abrange nove características protegidas: idade, deficiência, redesignação de gênero, casamento e união estável, gravidez e maternidade, raça, religião ou crença, sexo, orientação sexual. Desde a década de 1970, a lei do Reino Unido proíbe pagar quantias diferentes a homens e mulheres que estejam realizando o mesmo trabalho ou trabalho comparável, a menos que haja um “fator material genuíno” para fazê-lo. A CAA possui medidas em vigor para garantir que seja fornecido pagamento igual por trabalho do mesmo valor ou de valor igual (Civil Aviation Authority).

O **Regulamento de Igualdade no Emprego (Idade)** de 2006 foi introduzido no Reino Unido como parte da implementação de uma diretiva da União Europeia para combater a discriminação por idade no local de trabalho. Proíbe a discriminação direta e indireta com base na idade em aspectos como contratação, promoção, demissão e condições de trabalho. Proíbe a discriminação de idade direta e indireta injustificada e assédio com base na idade de pessoas de qualquer idade (Cambridge City Council).

No entanto, o **Equality Act 2010** consolidou várias leis de igualdade,

incluindo os Regulamentos de Igualdade no Emprego (Idade) de 2006, em uma única legislação abrangente. O Equality Act 2010 continua a proibir a discriminação por idade no emprego. O Regulamento de 2006 não está mais em vigor de forma independente, mas suas disposições foram absorvidas e continuam a ser aplicadas dentro do Equality Act 2010, que é a principal legislação em vigor no Reino Unido sobre discriminação por idade e outras formas de discriminação no local de trabalho (The National Archives of England, 2010).

O Equality Act 2010 prevê que conduta indesejada de natureza sexual que tenha o mesmo propósito ou efeito degradante acima também é uma forma de assédio, independentemente de qualquer característica protegida. Tratamento menos favorável porque a vítima se submeteu ou se recusou a se submeter a assédio sexual ou assédio relacionado ao sexo ou à mudança de gênero também constitui assédio (Judiciary of England and Wales).

A discriminação no local de trabalho é proibida pela Parte 5 da Lei da Igualdade de 2010. Uma cláusula de igualdade de gênero está implícita nos contratos de trabalho para fornecer salários e termos e condições iguais entre homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho, ou trabalho comparável, e trabalho de igual valor (Judiciary of England and Wales).

A Lei sobre Igualdade Salarial de 1970 (Equal Pay Act 1970) expressa a exigência de tratamento igualitário para homens e mulheres no mesmo emprego, garantindo que os empregadores deem tratamento igual quanto aos termos e condições de emprego para homens e mulheres. Prevê que não haverá nenhuma distinção entre homens e mulheres quanto às suas horas de serviço, licença, pagamento ou subsídios, exceto na medida em que tratamento especial seja concedido às mulheres em conexão com o nascimento ou nascimento esperado de uma criança ou disposição diferente seja feita para o casamento (UK Government, 1970).

A Lei sobre Discriminação Sexual de 1975 (Sex Discrimination Act 1975), torna ilegais certos tipos de discriminação sexual e discriminação com base no casamento, e estabelecer uma Comissão com a função de trabalhar para a eliminação de tal discriminação e promover a igualdade de oportunidades

entre homens e mulheres em geral; e para fins relacionados. Prevê que a Discriminação sexual contra mulheres se caracteriza quando uma pessoa discrimina uma mulher com base em seu sexo e a trata menos favoravelmente do que trata ou trataria um homem (UK Government, 1975).

A **Lei das Relações Raciais de 1976** (Race Relations Act inicial 1976) torna ilegal a discriminação da raça no emprego, educação, moradia e no fornecimento de bens e serviços. A emenda ao **Race Relations Act (2000)** estende essa cobertura a todos os órgãos públicos, incluindo o **Further and Higher Education**, onde são obrigados a tomar medidas para promover a igualdade racial (Newman University).

Sobre as normas do Reino Unido sobre equidade de gênero na aviação, os setores de aviação e aeroespacial estão se comprometendo a trabalhar juntos para a construção de uma indústria mais equilibrada e inclusiva para as mulheres, lançando uma **Charter for Women** (UK Government).

O **Departamento de Negócios, Energia e Estratégia Industrial e o Departamento de Transporte – que acolhem a iniciativa – reconhecem que é necessário melhorar o equilíbrio de gênero nos setores**. As organizações que assinaram a Carta se comprometem em impulsionar a diversidade e a inclusão dentro do setor, **apoando a progressão das mulheres para cargos de liderança nos setores da aviação e aeroespacial**, concentrando-se no pipeline executivo e no nível médio (UK Government).

Reconhece a diversidade do setor e que as organizações terão diferentes pontos de partida – cada organização deve, portanto, definir suas próprias metas, quando apropriado, e implementar a estratégia certa para sua organização. Exige também que as organizações relatem publicamente o progresso no cumprimento de quaisquer metas internas para apoiar a transparência e a responsabilização necessárias para impulsionar a mudança (UK Government).

Além disso, as organizações se comprometem a promover a diversidade de gênero por meio de um membro de sua equipe executiva sênior que seja responsável pela diversidade e inclusão de gênero, estabelecendo metas internas, quando apropriado, para a diversidade de gênero em sua alta gerência.

Se comprometem a publicar anualmente o progresso em relação a quaisquer metas em relatórios em seus sítios eletrônicos com a intenção de garantir que a remuneração da equipe executiva sênior esteja vinculada ao cumprimento de metas internas sobre diversidade e inclusão de gênero (UK Government)

APEC

A Cooperação Econômica Ásia-Pacífico (APEC) possui 21 economias-membro da APEC: Austrália, Brunei Darussalam, Canadá, Chile, República Popular da China, Hong Kong, China, Indonésia, Japão, República da Coreia, Malásia, México, Nova Zelândia, Papua-Nova Guiné, Peru, Filipinas, Federação Russa, Singapura, Taipé Chinês, Tailândia, Estados Unidos da América e Vietnã (APEC, 2024).

É uma área de livre comércio e opera como um fórum econômico e comercial cooperativo e multilateral. As economias-membro participam com base no diálogo aberto e no respeito às opiniões de todos os participantes. Na APEC, todas as economias têm voz igual e a tomada de decisões é alcançada por consenso. Não há compromissos vinculativos ou obrigações de tratado. Os compromissos são assumidos voluntariamente e os projetos de capacitação ajudam os membros a implementar as iniciativas da APEC (Federal Aviation Administration, 2017).

No entanto, a organização tem várias iniciativas e recomendações que incentivam seus membros a implementarem reformas legislativas e políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero como: a ***Policy Partnership on Women and the Economy (PPWE)*** (APEC), ***Women in Transportation (WiT) Data Framework*** (APEC), ***APEC's La Serena Roadmap for Women and Inclusive Growth (2019-2030)*** (APEC, 2019).

A APEC também reconhece que uma série de leis e regulamentações na APEC contribuem para a incapacidade das mulheres de participar plenamente como trabalhadoras em campos “não tradicionais” — ou seja, aqueles que podem exigir trabalho rigoroso ao ar livre ou subterrâneo, levantamento de peso ou trabalho em todas as horas do dia (APEC, 2017).

Essas leis foram colocadas em prática para proteger as mulheres de

condições de trabalho árduas ou para preservar certas categorias de trabalho para os homens, no entanto, essas restrições impactam desproporcionalmente nas carreiras de mulheres como engenheiras, geólogas, trabalhadoras de energia, pesquisadoras e outras profissionais STEM (APEC, 2017).

Pelo menos oito economias da APEC restringem ou proíbem as mulheres de trabalhar no subsolo ou em minas. Várias outras restringem as mulheres de levantar pesos que excedam um certo limite; de realizar trabalho “pesado”, “perigoso”, ou “inadequado” ou de trabalhar no mesmo horário noturno que os homens (APEC, 2017).

As proteções legais contra assédio sexual variam entre as 21 economias da APEC. Dezesseis das economias da APEC têm uma ou mais leis que abordam e protegem especificamente contra assédio sexual no emprego, incluindo avanços sexuais indesejados; solicitações de favores sexuais; conduta verbal, física ou gestos de natureza sexual; assédio com conteúdo sexual; ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser razoavelmente esperado ou percebido como ofensivo ou humilhante a outra pessoa (APEC, 2017).

Apenas oito economias, no entanto, têm leis que proíbem especificamente o assédio sexual na educação, incluindo em instalações educacionais, escolas ou onde o agressor esteja no papel de educador, professor ou responsável pela educação da vítima. Mesmo em lugares onde leis ou políticas de assédio sexual estão em vigor, elas geralmente não são aplicadas adequadamente (APEC, 2017).

Por isso, nos últimos anos, a APEC tem destacado a importância da equidade de gênero em setores tradicionalmente dominados por homens, como o setor da aviação. Hoje, a APEC tem um compromisso crescente com a promoção de igualdade de gênero no setor de aviação, tanto por meio de políticas de incentivo quanto pela cooperação internacional. As leis e diretrizes específicas variam de acordo com o país membro, mas a APEC continua sendo uma plataforma para discutir e implementar ações que busquem a inclusão e equidade no setor (APEC, 2015).

MERCOSUL

O processo de conformação do MERCOSUL – bloco formado pelos Estados membros Argentina, Bolívia, Brasil, Paraguai, Uruguai e Venezuela (no momento, suspensa de todos os direitos e obrigações inerentes à sua condição de Estado Parte em conformidade com o disposto no segundo parágrafo do artigo 5º do Protocolo de Ushuaia) – trouxe a temática de gênero, por meio do estabelecimento de uma institucionalidade e a definição de diretrizes estratégicas para a incorporação da perspectiva de gênero no processo de integração regional. Para isso, em 1998, aprovou-se a **Resolução GMC N° 20/98** que cria a Reunião Especializada da Mulher (REM), com a tarefa de analisar a situação da mulher no que tange ao conceito de igualdade de oportunidades e contribuir para o desenvolvimento social, econômico e cultural das comunidades dos Estados Partes (MERCOSUL).

A esse contexto, somou-se a aprovação das **Resoluções GMC N° 83/00 e 84/00**, nas quais instruiu-se os diferentes foros da estrutura institucional do MERCOSUL, dentro de suas competências, a incorporar a perspectiva de gênero, com a finalidade de permitir a análise de seu impacto sobre as mulheres. Também, procurou- se realizar os esforços necessários para promover a integração e a harmonização metodológica dos bancos de dados existentes, com vistas a contar com indicadores regionais que sirvam de base para a formulação de políticas públicas sobre a situação da mulher (MERCOSUL).

Em 2011, com a aprovação da Decisão CMC N° 24/11 criou-se a Reunião de Ministras e Altas Autoridades da Mulher (RMAAM), consolidando-se a perspectiva de gênero no processo de integração regional. A **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015** - revisão da Declaração firmada em 10 de dezembro de 1998 – considerando que os Estados Partes apoiaram a **Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998)**, reafirma o compromisso de promovê-la e respeitá-la (MRE, 2015).

A Declaração considera também que os Estados Partes estão comprometidos com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que

integram o patrimônio jurídico da Humanidade, entre eles a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), a Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1947) e a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948). O artigo 4º, da não discriminação, capítulo II do Direitos Individuais, prevê:

Os Estados partes comprometem-se a garantir, conforme a legislação vigente e práticas nacionais, a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, credo, opinião e atividade política e sindical, ideologia, posição, econômica ou qualquer outra condição social, familiar ou pessoal.

3. Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho (MRE, 2015).

O artigo 5º, da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, expressa que:

1. os Estados partes comprometem-se, conforme a legislação e práticas nacionais, a fomentar as políticas públicas visando a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, em particular no que tange ao acesso ao emprego ou atividade produtiva, e não discriminação no acesso a postos de relevância nas empresas e instituições públicas, remuneração, condições de trabalho, proteção social, educação, qualificação profissional e conciliação de obrigações laborais e familiares, e o exercício de

direito a sindicalização e a negociação coletiva (MRE, 2015).

A Declaração também não traz previsões específicas sobre a discriminação de gênero no setor da aviação (MRE, 2015).

UNIÃO EUROPEIA

A União Europeia é formada pelos seguintes Estados membros: Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos (Holanda), Polônia, Portugal, República Tcheca, Romênia e Suécia (União Europeia).

A Carta Social da UE prevê, em seu artigo 4º, sobre o Direito a uma remuneração justa, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a uma remuneração justa, que as Partes Contratantes se comprometem a reconhecer o direito dos trabalhadores e trabalhadoras à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (Trimarchi, 2022).

O artigo 8º, quanto aos Direitos das mulheres empregadas, expressa que com vistas a assegurar o exercício efetivo do direito das mulheres empregadas à proteção, as Partes Contratantes comprometem-se a proporcionar às mulheres licença remunerada, benefícios adequados de segurança social ou benefícios de fundos públicos para que gozem de licença antes e depois do parto, até um total de pelo menos 12 semanas (Trimarchi, 2022).

Também se comprometem a considerar ilegal que um empregador dê a uma mulher aviso de demissão durante a licença-maternidade ou dê a ela aviso de demissão em um momento em que o aviso expire durante essa licença, prevê que as mães que amamentam os seus filhos tenham direito a tempo de folga suficiente para esse fim. Por fim, regulamenta o emprego de trabalhadoras em trabalho noturno em empregos industriais; proíbe o emprego de trabalhadoras em mineração subterrânea e, quando apropriado, em qualquer outro trabalho que seja inadequado para elas em razão de sua natureza perigosa, insalubre ou árdua (Trimarchi, 2022).

Quanto ao **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia**, o artigo 153, com vista à realização dos objetivos do artigo 151, prevê que a União apoiará e complementará as atividades dos Estados-Membros nos domínios de **igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho** (Trimarchi, 2022).

Em seguida, o artigo 157, prevê que cada Estado-Membro deve assegurar que seja aplicado o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por trabalho igual ou de valor igual, entendendo-se por remuneração o salário base ou mínimo ordinário e qualquer outra retribuição, em dinheiro ou em espécie, que o trabalhador receba, direta ou indiretamente, do seu empregador, em virtude do seu emprego (Trimarchi, 2022).

Além disso, igualdade salarial sem discriminação baseada no sexo significa que o pagamento pelo mesmo trabalho, pago à peça, seja calculado com base na mesma unidade de medida e que o pagamento pelo trabalho efetuado com base em taxas por hora seja o mesmo para o mesmo emprego (Trimarchi, 2022).

Por isso, o **Parlamento Europeu e o Conselho**, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comitê Econômico e Social, adotarão medidas para assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de atividade profissional, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual (Trimarchi, 2022).

Com vista, a assegurar a plena igualdade na prática entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não impedirá que qualquer Estado-Membro mantenha ou adote medidas que prevejam vantagens específicas para facilitar ao sexo sub-representado o exercício de uma atividade profissional ou para prevenir ou compensar desvantagens nas carreiras profissionais (Trimarchi, 2022).

A **Carta dos Direitos Fundamentais da UE**, artigo 15, sobre a Liberdade de escolha de profissão e direito de trabalhar, expressa que toda pessoa tem o direito de

trabalhar e de exercer uma ocupação livremente escolhida ou aceita. O artigo 21 quanto a não discriminação, prevê que qualquer discriminação baseada em qualquer motivo, como sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, idioma, religião ou crença, opinião política ou qualquer outra, filiação a uma minoria nacional, propriedade, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual será proibida (Trimarchi, 2022).

O artigo 34, da **Segurança Social e Assistência Social**, diz que a União Europeia reconhece e respeita o direito às prestações de segurança social e aos serviços sociais que proporcionem proteção em casos como a maternidade, a doença, os acidentes de trabalho, a dependência ou a velhice e em caso de perda de emprego, de acordo com as regras estabelecidas pelo direito comunitário e pelas legislações e práticas nacionais (Trimarchi, 2022).

A União Europeia (UE) tem algumas normas e iniciativas relacionadas à equidade de gênero na aviação, embora a abordagem não seja necessariamente focada exclusivamente neste setor, mas dentro de um contexto mais amplo de igualdade de gênero e não discriminação: é o caso da **Diretiva 2006/54/CE** sobre Igualdade de Gênero no Local de Trabalho, esta diretiva estabelece normas para promover a igualdade de gênero no local de trabalho em toda a UE. Embora não seja específica para a aviação, ela se aplica a todas as indústrias, incluindo a aviação, e visa eliminar a discriminação de gênero no recrutamento, salários, promoção e outras condições de trabalho (Seligson, 2024).

Após a liberalização da indústria da aviação civil, foi adotada legislação na França exigindo que os parceiros sociais negociassem acordos dentro de dois anos. Como resultado, a Air France negocou quatro acordos coletivos, bem como acordos específicos sobre tópicos específicos, incluindo igualdade de gênero (ICAO, 2023).

Identificação de programas, normas e regulação em outros países.

Esta seção analisa as programações implementadas para fomentar a inclusão e

representatividade das mulheres em uma variedade de cargos no âmbito da aviação civil.

África do Sul

De acordo com a informação prestada à OACI, a **South African Civil Aviation Authority (SACAA)** reúne dados de seus programas de empoderamento, incluindo mulheres. Os dados coletados são relacionados a emprego, desenvolvimento de habilidades, programas de bolsas, estágio, programas de aprendizagem, gestão da cadeia de suprimentos e desenvolvimento empresarial. Esses dados são coletados mensalmente e reportados ao Conselho de Administração e aos acionistas por meio dos relatórios trimestrais do CEO. Um Relatório Anual, contendo esses dados, também é fornecido ao **Black Economic Empowerment Council** (ICAO, 2023).

O Ramo de Aviação Civil do Departamento de Transportes está finalizando a Estratégia Nacional de Transformação da Aviação Civil para dar atenção à igualdade de gênero e se alinhar às iniciativas de igualdade de gênero da OACI. Dentre as iniciativas tomadas pelo Departamento e promovidas, como a celebração anual do Dia Internacional da Aviação Civil, que celebrava mulheres, jovens e pessoas com deficiências anteriormente desfavorecidas. Também foi feito envolvimento com universidades para incluir módulos de aviação em seus currículos e oferecer bolsas para estudos relacionados a Transporte (ICAO, 2023).

A SACAA implementou um **Plano de Transformação e Equidade de Emprego voltado a contribuir para a transformação geral da indústria**. Uma solução que abrange:

We Inspire, through University Career fairs and school visits;

We train, fund and support, through The Bursary Programme, Learnship Programme and Women Mentorship; and We improve employability, through The Internship Programme, Trainee program and industry

partnerships (ICAO, 2023).

Os objetivos das iniciativas na África do Sul são promover carreiras na aviação, aprimorar o desenvolvimento de habilidades, fornecer oportunidades de experiência prática, fechar a lacuna de habilidades para comunidades desfavorecidas e capacitar mulheres na indústria da aviação (ICAO, 2023).

A **Estratégia Nacional de Transformação da Aviação Civil** visa definir metas quantitativas para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no setor de aviação. As entidades de aviação do Departamento de Transportes, incluindo a SACAA, já estabeleceram metas para a nomeação e desenvolvimento de mulheres em várias categorias ocupacionais. Para promover a igualdade de gênero na aviação, os mecanismos que podem ser previstos incluem a intensificação dos programas atuais, o estabelecimento de um fórum da indústria focado na igualdade de gênero e no desenvolvimento de habilidades para mulheres, alinhando a Estratégia Nacional de Transformação da Aviação Civil com o programa de igualdade de gênero da OACI e a Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável (ICAO, 2023).

O Departamento de Transporte e suas entidades de aviação tomaram iniciativas para promover oportunidades de carreira na aviação para jovens mulheres e meninas. Eles conduzem programas de conscientização e extensão em escolas para alcançar meninas e apresentá-las à aviação. Além dessas iniciativas, o departamento tem várias políticas em vigor, como a *Política de Bolsas*, *Política de Sucessão*, *Política de Gestão de Talentos* e *Política de Estágio*, que visam promover o acesso a habilidades altamente técnicas para mulheres no setor de aviação. O **departamento também formou parcerias com universidades e o Departamento de Educação Básica para aprimorar o desenvolvimento de habilidades e introduzir a aviação como uma disciplina no nível do ensino médio.** Mulheres bem-sucedidas na aviação estão ativamente envolvidas como modelos e participam de programas de conscientização para inspirar e motivar meninas a seguir carreiras na aviação (ICAO, 2023).

Os principais obstáculos identificados pela África do Sul incluem

exposição limitada a oportunidades e carreiras, altos custos de treinamento, estereótipos de gênero e desafios em encontrar emprego após o treinamento. Para superar esses obstáculos, é importante intensificar programas de conscientização para atingir mais mulheres e meninas, fornecer parcerias na indústria que ofereçam exposição prática e ajudem a construir horas de voo e disponibilizar mais financiamento para apoiar mulheres na busca por carreiras na aviação. Esses esforços podem ajudar a ampliar o acesso e criar mais oportunidades para mulheres na indústria da aviação (ICAO, 2023).

Além disso, a África do Sul estabeleceu um departamento governamental dedicado a lidar com **Mulheres, Jovens, Crianças e Pessoas com Deficiências** (ICAO, 2023). A **Autoridade de Aviação Civil da África do Sul (SACAA)** dedicou fundos e pessoal na criação de iniciativas como os programas de conscientização de carreira, onde houve um esforço concentrado para impulsionar e promover a participação feminina no setor (SAnews, 2024).

Girls Fly Africa (GFA) é uma *Public Benefit Organisation* (PBO) e sem fins lucrativos criada em 2017 para promover o empoderamento econômico sustentável, a liderança e o desenvolvimento pessoal de jovens, meninas e mulheres em Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (STEM) com foco na indústria aeroespacial e de aviação da África. A organização identifica e estimula talentos (principalmente em áreas rurais) e fornece orientação e treinamento, levando a pontos de saída que geram profissionais treinados e qualificados no setor (Girls Fly Africa, 2023).

A GFA permite que meninas e mulheres atinjam seus objetivos na indústria para se tornarem engenheiras aeroespaciais, instrutoras de voo, pilotas e instrutoras de UAV, engenheiras de manutenção de aeronaves, médicas, inovadoras e empreendedoras (Girls Fly Africa, 2023).

Sua estratégia para 2030 é expandir a organização para acompanhar a demanda, explorar novos territórios, estabelecer espaços de aprendizagem física, lançar um fundo patrimonial e estabelecer uma academia aeroespacial de classe mundial. Para atingir esses objetivos, foi lançada uma campanha de arrecadação de fundos para dois anos (Girls Fly Africa, 2023).

Dentre os resultados alcançados, foram doados mais de 1000 kits de

cuidados com a ***Period Poverty Campaign*** e realizadas várias campanhas destacando a pobreza menstrual e seu impacto na educação das meninas. A falta de produtos sanitários acessíveis tem um efeito negativo na saúde de mulheres e meninas e potencial de ganho e desequilíbrio de poder em um relacionamento, o que leva a um aumento na desigualdade de gênero (Girls Fly Africa, 2023).

Alemanha

Desde 2017, o Governo Federal Alemão estabelece o compromisso de aumentar o número de mulheres em campos STEM na educação, ciência e ao fazer escolhas de carreira, ressaltando esse compromisso em seu Terceiro Relatório de Igualdade de Gênero de 10 de junho de 2021. Atrair mais mulheres para o setor STEM é vital para a força inovadora da Alemanha. Por esse motivo, fundos adicionais estão sendo investidos no plano de ação STEM, entre outras coisas para expandir cursos STEM extracurriculares para crianças e jovens, especialmente para meninas, por meio do que são conhecidos como **STEM clusters** (UN Women, 2022).

Além disso, meninas e mulheres precisam de cursos sensíveis ao gênero que sejam direcionados especificamente a elas e as deixem entusiasmadas com questões STEM. O **Ministério Federal da Educação e Pesquisa apoia** esse processo por meio do novo escritório nacional de rede STEM e das diretrizes de financiamento Sucesso com STEM – novas oportunidades para mulheres e **MissionSTEM – mulheres moldam o futuro (Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen e MissionMINT – Frauen gestalten Zukunft)**. O aumento da proporção de mulheres em cursos de estudo STEM, a facilitação da entrada de mulheres em carreiras acadêmicas e a assunção de cargos de gestão por mulheres em empresas e negócios STEM devem ser promovidos. Cátedras com denominações STEM (parciais) nos programas federais e estaduais para professoras também contribuem para isso (UN Women, 2022).

O Governo Federal quer inspirar meninas e mulheres jovens a se envolverem mais na transformação digital, além das disciplinas STEM. O novo projeto **YouCodeGirls** financiado pelo Ministério Federal de Assuntos da Família, Idosos, Mulheres e Jovens trabalha para combater estereótipos de gênero no ensino de habilidades digitais. O objetivo é despertar um “interesse honesto” sustentável em programação entre meninas e mulheres jovens, livre de estereótipos, e fomentar e fortalecer esse potencial desbloqueado em um contexto profissional. Um aumento de funcionárias em programação de software, por exemplo, contribui para uma mudança na indústria de jogos, até então fortemente dominada por homens (UN Women, 2022).

Ao apoiar a **Iniciativa Livre de Clichês** e o **Dia das Meninas e o Dia dos Meninos**, o Ministério Federal de Assuntos da Família, Idosos, Mulheres e Jovens apoia escolhas de carreira e estudo livres de clichês de gênero. Em agosto de 2021, cerca de 370 organizações parceiras dos mundos da educação, política, negócios e pesquisa aderiram à Iniciativa Livre de Clichês, incluindo empresas do setor de TI. A iniciativa oferece, entre outras coisas, sugestões e exemplos de melhores práticas para orientação de carreira e estudo livre de estereótipos; assistência prática para o trabalho diário com crianças e jovens; e conselhos sobre como projetar e apoiar orientação de carreira e estudo sensível ao gênero (UN Women, 2022).

As empresas nos setores de TI e tecnologia desempenham um papel fundamental na transformação digital. No entanto, embora estejam desempenhando um papel significativo na formação da transformação digital, as mulheres estão claramente sub-representadas e suas relações de trabalho são menos estáveis. Um novo módulo no programa de suporte **unternehmensWert:Mensch – Women in Tech** – visa facilitar o acesso das mulheres ao setor de TI e mantê-las em seus empregos a longo prazo. Pequenas e médias empresas são aconselhadas sobre como podem garantir mais oportunidades iguais e tornar sua gestão de pessoal orientada à diversidade. O objetivo é estabelecer uma cultura corporativa diversificada – como parte de um processo conjunto com a força de trabalho (UN Women, 2022).

Projetos financiados pelo Ministério Federal de Cooperação e

Desenvolvimento Econômico para superar a exclusão digital de gênero e as barreiras sociais que impedem as mulheres de assumir empregos na área STEM variam desde a promoção de modelos e criação de oportunidades de networking (por exemplo, #eSkills4GirlsInitiative) até orientação profissional em tenra idade (ensino médio), bem como mentoria e desenvolvimento profissional direcionado em estágios posteriores. Além disso, as mulheres são apoiadas para estudar cursos STEM. Além disso, o Ministério Federal de Cooperação e Desenvolvimento Econômico promove as habilidades e atividades empreendedoras de mulheres jovens (UN Women, 2022).

Austrália

Desde 2019, a **Women in the Aviation Industry Initiative** trabalha junto com parceiros do setor para promover e gerar conscientização sobre as carreiras diversas que a aviação oferece às mulheres e meninas. O Governo Australiano está apoiando a sustentabilidade da Indústria da Aviação, encorajando as mulheres a participarem das oportunidades de carreira que a indústria oferece. A iniciativa reconhece o valor de aumentar a participação de profissionais qualificados.

A iniciativa reconhece o valor de aumentar a participação de profissionais qualificados e mulheres em funções não tradicionais na aviação, como engenharia e funções técnicas. Visa abordar o desequilíbrio de gênero e aliviar a escassez de habilidades do setor causada por fatores como o envelhecimento da força de trabalho e o impacto da pandemia da COVID-19, ao mesmo tempo em que promove o acesso às oportunidades em carreiras diversas que fortalecem o emprego e a segurança econômica das mulheres. O Governo Australiano também está trabalhando internacionalmente por meio da OACI para promover a igualdade de gênero na indústria da aviação (Australian Government Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts).

O plano é um documento vivo que evolui ao longo do tempo, respondendo às necessidades, demandas e oportunidades de mudança de

modo que seja permitida a acomodação de resultados, *insights* e monitoramento contínuo da iniciativa e do ambiente em que ela opera (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

A **Women in the Aviation Industry Initiative** foi lançada pelo Governo Australiano em 2019 e é financiada até junho de 2026. A iniciativa pretende encorajar as mulheres a entrar e permanecer na indústria da aviação. O objetivo da iniciativa é:

- a. Aumentar a representação feminina na força de trabalho da aviação;
- b. Atrair e reter mais mulheres em carreiras como engenharia aeronáutica, operação aeroportuária e pilotagem;
- c. Desenvolver recursos e estratégias para ajudar as mulheres a construir suas carreiras na indústria e melhorar sua segurança econômica;
- d. Aproveitar o conjunto inexplorado de talentos e habilidades potenciais detidas pelas mulheres e direcioná-las para onde são necessárias na indústria (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

Coletivamente, essas prioridades abordam barreiras fundamentais, bem como questões culturais e de capacidade fundamentais identificadas pelos *stakeholders*. Nos últimos 50 anos, a participação das mulheres no mercado de trabalho australiano aumentou significativamente, melhorando o bem-estar econômico e social da Austrália. À medida que as demandas de habilidades da Austrália evoluem e crescem, é necessária uma abordagem mais sofisticada para atrair, desenvolver e implantar mulheres com os talentos e habilidades certas (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

A Austrália está trabalhando na região da Ásia-Pacífico para incentivar as mulheres a entrarem na indústria da aviação. Sob o **Indonesia Transport**

Safety Assistance Package (ITSAP), as agências de transporte de aviação (e marítimas) australianas colaboram com suas contrapartes indonésias para implementar atividades em equidade de gênero com foco em fornecer oportunidades de mentoria e liderança para mulheres (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

Na assembleia da OACI em outubro de 2022, a Austrália, com os Estados membros, afirmou o compromisso com o Programa de Igualdade de Gênero e a participação das mulheres no setor global da aviação, ao mesmo tempo em que reconhece os desafios que as mulheres continuam a enfrentar (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

Quase metade da força de trabalho australiana é composta por mulheres, o que destaca a necessidade de enfrentar as tarefas de aumentar a proporção de mulheres que escolhem uma carreira na aviação e incentivar as mulheres que já estão no setor a permanecerem. Isto porque, há oportunidades para atrair mulheres e talentos de outras indústrias para reter mulheres que estão atualmente trabalhando no setor. Por outro lado, para reter mulheres, a indústria Australiana está construindo uma compreensão do motivo pelo qual as mulheres escolhem deixar a indústria (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

O objetivo de longo prazo é aumentar o interesse entre mulheres e meninas em uma carreira na indústria da aviação. Garantir que haja mulheres na indústria que estejam dispostas a atuar como mentoras, treinadoras ou modelos. Além disso, focar em meninas e mulheres jovens em pontos críticos de sua educação e jornadas iniciais de carreira para aumentar a conscientização sobre as oportunidades que a indústria da aviação ajudará a impulsionar maiores taxas de participação (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

A oportunidade para as mulheres acessarem diversas oportunidades decarreira oferece um potencial significativo de ganho e segurança no emprego. Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado

significativamente nos últimos 50 anos, a lacuna entre a segurança no emprego e a renda entre homens e mulheres ainda não foi fechada. Fechar essa lacuna requer encorajar e fornecer oportunidades para mulheres de todas as esferas da vida, para participar de profissões e indústrias que tradicionalmente são orientadas para homens, o que se alinha com a intenção do Governo de garantir que as mulheres tenham acesso igual a oportunidade de emprego de qualidade (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

Estudantes do ensino fundamental, médio e superior são capacitados por meio de uma série de caminhos dinâmicos de carreira e treinamento para considerar funções não tradicionais na indústria da aviação. A iniciativa australiana prioriza:

lançar as bases que aumentarão o número de mulheres que escolhem uma carreira na aviação;
visar oportunidades mais imediatas para reter e atrair mulheres;
fortalecer o fluxo de jovens mulheres estudando ou se preparando para uma carreira na aviação (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

O Governo trabalha com a indústria para projetar indicadores para medir o sucesso e o impacto de programas e atividades individuais. Um modelo lógico de programas, perguntas-chave de avaliação e uma estrutura de avaliação serão desenvolvidos para a iniciativa, bem como para cada programa e atividade individual. Isso permite o monitoramento da influência ou impacto de programas e atividades individuais, bem como fornecerá uma visão agregada do impacto da iniciativa (Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts of Australian, 2023).

A Austrália também está realizando práticas com os padrões da OACI para termos neutros (Declaração sobre a melhoria da representação de Gênero nos Órgãos Governamentais e Técnicos da OACI de 2021).

Brasil

Para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no setor de aviação, o Estado do Brasil considerou posições competitivas em licitações, bem como garantir instalações e uniformes adequados (ANAC). O **Asas Para Todos** é um programa estratégico da ANAC criado para fomentar a diversidade, a inclusão, a capacitação e a formação aeronáutica na aviação civil brasileira. Integra o rol de ações do pilar social da Política de Sustentabilidade da ANAC que visa ampliar a participação de todas as camadas da população no setor da aviação civil (ANAC).

Fazem parte do pacto governamental, por meio da assinatura de um acordo de cooperação técnica com o compromisso de oferecer oportunidades para as mulheres que já estão e para aquelas que pretendem ingressar no setor da aviação civil: **Ministério de Portos e Aeroportos, Ministério do Turismo, Ministério das Mulheres, Ministério da Igualdade Racial, Ministério dos Direitos Humanos e Ministério da Cidadania** (ANAC). Dentre os subprogramas associados aos projetos do Asa Para Todos, estão:

- a) Inclusão e Diversidade: visa combater práticas discriminatórias e racistas e promover um ambiente mais respeitoso e inclusivo na aviação civil com o objetivo de ampliar a conscientização dos profissionais do setor, aperfeiçoar a qualidade do atendimento aos passageiros e criação de oportunidades para todas as camadas da população ingressarem como profissionais do mercado do transporte aéreo;
- b) Mulheres na Aviação: tendo em vista que no Brasil, apenas 3,2% dos pilotos são mulheres e pouco mais de 10% dos engenheiros do setor são do sexo feminino, busca nortear as ações as ações para inspirar meninas e mulheres a fazerem parte da aviação civi e;
- c) Formação e Capacitação: objetiva fortalecer o ensino aeronáutico, garantir mão de obra qualificada e permitir o ingresso no mercado de trabalho e ampliar o acesso à formação profissional no transporte aéreo,

democratizar a formação de piloto e preservar a memória histórica no setor (ANAC).

Além do pacto governamental, também existe o pacto com o setor aéreo – tendo confirmado adesão ao Protocolo de Intenções em prol da inclusão e diversidade Aeroportos do Brasil (ABR), Agência Brasileira de Promoção Internacional do Turismo (EMBRATUR), Airbus, Associação Brasileira das Empresas Aéreas (ABEAR), Associação Internacional de Mulheres na Aviação (IAWA), Associação Latino-Americana e do Caribe de Transporte Aéreo (ALTA), Azul Linhas Aéreas Brasileira, EMBRAER, Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO) e a GE Aerospace (ANAC).

Por fim, no setor acadêmico – se realiza em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR), Universidade Federal Rural do Semiárido (Ufersa) e Instituto Federal de São Paulo (IFSP). Em relação aos mecanismos que poderiam apoiar o avanço da igualdade de gênero na aviação, o Brasil, por meio do Departamento de Controle do Espaço Aéreo (DECEA), sugeriu que o setor e os recursos humanos e financeiros devem ser mobilizados; políticas e programas para promover a igualdade de gênero na aviação para a sociedade civil devem ser desenvolvidos; metas, objetivos e ações para o equilíbrio 50/50 devem ser estabelecidos; bem como cumprir as recomendações internacionais e nacionais sobre igualdade de gênero (ANAC, 2023).

A parceria da Agência Nacional de Aviação Civil (Anac) com o Serviço Social do Transporte (Sest), o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) e o Ministério da Educação (MEC), abre inscrições para cursos técnicos em manutenção aeronáutica em célula e em grupo motopropulsor com a oferta de bolsas de estudo para alunos que estejam cursando o ensino médio em escolas da rede pública de ensino (ANAC, 2024).

A iniciativa faz parte do programa Asas para Todos da Anac, que tem como objetivo fomentar a formação de profissionais para o modal aéreo, nos termos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). A ação também reserva vagas para estudantes que cursaram o

ensino médio integralmente em escolas públicas, além de pessoas pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência. Os participantes do curso também recebem uma bolsa mensal de R\$ 700,00 ofertada pelo programa (ANAC, 2024).

O item 3.1, alínea b, do Edital Nº 001, de 23 de Setembro de 2024 do **Projeto Formação de Profissionais, Processo Seletivo Específico para o ingresso em cursos Técnicos em Manutenção Aeronáutica na forma subsequente ao ensino médio**, do Programa Asas para Todos, que trata do público-alvo e das vagas ofertadas, prevê que os Cursos Técnicos em Manutenção Aeronáutica na Forma Subsequente ao Ensino Médio são destinados às pessoas com interesse efetivo de atuar na área de manutenção aeronáutica, com 18 anos ou mais, havendo preferência de Vagas com prioridade para determinado grupo, respeitando a reserva de vagas existentes. Adicionando-se uma prioridade na seleção, mas sem exclusividade (SEST; SENAT, 2024).

O item 3.3, alíneas a, b, c, d, e, e f, expressa que as mulheres são responsáveis pela unidade familiar beneficiárias de programas federais de transferência de renda; Pessoas de baixa renda (para este edital, consideraremos aqueles que recebem igual ou inferior à 1 salário mínimo per capita, considerando a renda familiar); Pessoas que tenham cursado o ensino médio completo em instituições privadas na condição de bolsista integral; Beneficiários titulares e dependentes dos programas federais de transferência de renda; Pessoas que residem no Distrito Federal e no Entorno (SEST; SENAT, 2024).

Para apoiar a promoção de oportunidades de carreira e incentivar jovens mulheres e meninas, "modelos" foram mobilizados por meio de vários eventos: a **comemoração de vinte anos das primeiras mulheres Controladoras de Tráfego Aéreo aceitas na Força Aérea Brasileira**, na revista AeroEspaço; "**Mulheres pioneiras ocupando espaços de notícias na Força Aérea Brasileira**", que conta a história de uma mulher que se tornou a primeira mulher a comandar uma unidade militar operativa da Força Aérea Brasileira; celebração do Dia Internacional da Mulher; artigo e vídeo que destacam as rotinas de

mulheres militares em diferentes posições, incluindo **Controladora de Tráfego Aéreo (publicado na internet)**; um evento "Mulheres Inspiradoras", organizado pelo DECEA para o Dia Internacional da Mulher 2023 (ICAO, 2023).

Os principais obstáculos que o DECEA identificou são: a falta de igualdade de gênero e políticas de empoderamento feminino; a falta de um setor responsável pela igualdade de gênero; bem como a falta de espaço para trabalhar em gênero e empoderamento feminino. O DECEA acredita que ter um departamento ou setor responsável pela igualdade de gênero poderia ajudar a desenvolver mais políticas de igualdade de gênero e empoderamento feminino dentro do DECEA (ICAO, 2023).

Canadá

A Diretoria de Aviação Civil da *Transport Canada* criou o **Comitê de Equidade de Emprego, Diversidade e Inclusão (EEDIC)**. Este comitê fornece liderança e advocacia para promover e sustentar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo por meio de engajamento, educação, compartilhamento de informações e responsabilidade pessoal em todos os níveis. Ele visa impactar positivamente a representação da Equidade de Emprego (EE) e adotar os princípios da diversidade para promover a inclusão dentro do departamento (Government of Canada).

No que diz respeito à Coleta de dados, quaisquer dados sobre o empoderamento das mulheres no Canadá são coletados pela **Diretoria de Aviação Civil da Transport Canada**, onde existe um banco de dados de licenciamento que captura identificação (masculina/feminina) para pilotos e manutenção de aeronaves engenheiros (AME). Como todos os candidatos a uma licença de piloto ou licença AME. O Canadá terá que interagir com a Transport Canada, o que permite a interação com diferentes partes interessadas da aviação. Em 30 de novembro de 2022, havia 484 ativos mulheres titulares de licença AME no Canadá versus 15.038 homens. Os desafios que o Canadá tem enfrentado com este sistema estão ligados ao fato de o sistema atual ser capaz

de rastrear identidades masculinas e femininas e deveriam ser atualizados para refletir as identidades de gênero para além do sexo atribuído a uma pessoa (ICAO, 2023).

Sobre as iniciativas, embora não existam atualmente iniciativas específicas relacionadas com a aviação, o Departamento de Mulheres e Igualdade de Gênero do Governo do Canadá aplica uma estrutura disciplinada de Análise Baseada em Gênero Plus (GBA+) para identificar e avançar maneiras de superar barreiras sistêmicas e aumentar oportunidades equitativas para diversos grupos populacionais com base em sexo, gênero e outras identidades que se cruzam fatores (ICAO, 2023).

Para incentivar a participação feminina na aviação e em áreas relacionadas com STEM, o Canadá está empenhado em apoiar seu compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU na Agenda 2030. O Departamento para a Mulher e Igualdade de Gênero está planejando trabalhar para promover uma maior participação na indústria da aviação em geral (ICAO, 2023).

Para apoiar organizações regionais que promovem a conscientização e a participação de mulheres nas indústrias de aviação e aeroespacial, o governo do Canadá financia diversos projetos. Entre as organizações beneficiadas estão a **ElevateAviation**, a Northern Lights Aero Foundation, a Women in Aerospace Canada e a **Achieve Anything Foundation**.

No âmbito regional, a Transport Canada também apoia e participa de eventos que envolvem diversas partes interessadas do setor aéreo e promovem a inclusão de mulheres e grupos sub-representados. Através da participação nesses eventos e de suas iniciativas já implementadas, a Transport Canada busca estimular a inclusão de mulheres em cargos de liderança e fortalecer seu empoderamento na indústria.

O Departamento se empenha em remover preconceitos e promover a igualdade com base no mérito, evitando a adoção de cotas obrigatórias para grupos de equidade no emprego.

Entre os mecanismos sugeridos para promover a igualdade de gênero na aviação, destaca-se a educação como elemento-chave. A Transport Canada

acredita que é fundamental normalizar a ideia de carreiras sem barreiras de gênero desde cedo. Quando conceitos como comércio e aviação são apresentados durante a infância, aumentam as chances de encorajar mais mulheres a ingressar em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como a aviação.

Esse mecanismo visa criar um ambiente verdadeiramente inclusivo, no qual pessoas treinadas e contratadas com base em suas competências e méritos. A proposta está alinhada com as diretrizes da Transport Canada para promover a **Iniciativa 25by2025 da IATA**.

Ao participar nestes eventos, e através das iniciativas já implementadas, a Transport Canada espera promover a inclusão de mulheres em cargos de liderança e seu empoderamento na indústria. Em termos de promoção de oportunidades para mulheres jovens, o Governo do Canadá tem um programa estudantil cooperativo, juntamente com um programa federal de trabalho estudantil **Programa de Experiência (FSWEP)** (ICAO, 2023).

A Transport Canada também incentiva e permite que as mulheres sejam “modelos” através da participação em eventos de gênero e diversidade, atividades promocionais, shows aéreos e internamente dentro da organização. Transport Canada compartilhou isso sabendo-se que muitas mulheres em cargos técnicos, operacionais e seniores orientam e treinam outras funcionárias que desejam estabelecer uma carreira em aviação (ICAO, 2023).

A solução proposta pela Transport Canada envolve a promoção da conscientização educacional, aliada à avaliação e revisão contínuas de políticas, legislações e regulamentos, a fim de identificar possíveis questões de gênero não relacionadas diretamente à segurança. No que diz respeito à acessibilidade, a oferta de bolsas de estudo, subvenções e prêmios pode ajudar a aliviar barreiras financeiras enfrentadas por mulheres (ICAO, 2023).

No Canadá, com o tempo, a regra masculina padrão deu lugar a práticas de redação que limitam o uso de palavras marcadas para gênero a contextos nos quais seu uso reflete a intenção legislativa, o que ajuda a garantir que as disposições legislativas usem uma linguagem que seja inclusiva dos diversos leitores aos quais podem se aplicar. Uma abordagem inclusiva de gênero para a

redação legislativa também é consistente com os valores de igualdade reconhecidos, por exemplo, na **Carta Canadense de Direitos e Liberdades**, bem como com as políticas governamentais que buscam promover a igualdade de gênero e as convenções de elaboração da Conferência de Direito Uniforme do Canadá. O Canadá define técnicas recomendadas para elaboração legislativa inclusiva de gênero em inglês e fornece algum contexto histórico sobre gênero na linguagem legislativa inglesa:

3. Ao se referir, sem distinção de sexo, identidade de gênero ou expressão de gênero, a todas as pessoas, uma classe de pessoas ou uma pessoa não especificada que ocupa um cargo ou posição específica
 - a. usar descritores genéricos, títulos e outras palavras que sejam inclusivas em termos de gênero; e
 - b. evite os pronomes “ele” e “ela” (incluindo o duplo “ele ou ela”) e suas outras formas gramaticais
 - i. repetindo o substantivo,
 - ii. usando o pronome singular neutro em termos de gênero “they” e suas outras formas gramaticais,
 - iii. substituindo pronomes possessivos por um artigo definido ou indefinido,
 - iv. usando o plural, se o contexto permitir, ou
 - v. estruturar a frase de modo que o pronome não seja necessário.
4. Ao se referir a um indivíduo específico e identificável, use os pronomes, títulos e outros termos de gênero que eles usariam, se fossem conhecidos. Se seus pronomes não forem conhecidos, considere repetir seu nome ou título ou estruturar a frase de modo que nenhum pronome seja necessário (Justice Canada).

Enquanto o **Interpretation Act** cria uma forma de neutralidade de gênero de uma perspectiva legal e ajuda a resolver a ambiguidade quanto ao escopo de termos específicos de gênero na legislação existente, o uso de linguagem inclusiva de gênero ao redigir nova legislação e alterar a legislação existente resulta em linguagem legislativa que é mais clara em sua face e reflete uma concepção de gênero que é mais ampla do que o binário masculino-

feminino expresso pelo **Interpretation Act**. Isso também significa que os leitores da legislação, incluindo juízes, não precisam confiar tanto em regras interpretativas estabelecidas em textos separados (Justice Canada).

Colômbia

Da mesma forma, a Colômbia tem implementado planos e políticas de gênero que tiveram suas manifestações, dos quais surgiram políticas, planos e projetos sobre a problemática. No entanto, isso não ocorreu de forma transversal em todos os setores, como pode ser visto nos planos de desenvolvimento **Prosperidad para todos 2014-2018 e Pacto pela Colômbia, pacto por la Equidad 2018-2022** (TORRES OSPINA, 2019).

O *Prosperidad para todos 2014-2018*, por exemplo, tem como objetivos: a) transferências de Recursos do Sistema Geral de Saúde às entidades territoriais para as Medidas de Atenção para mulheres vítimas de violência (artigo 67); b) criação da Direção de Mulher rural no Ministério de Agricultura (artigo 107); c) Avaliação da Política Pública Nacional de Equidade de Gênero para as Mulheres e a Política Pública para Mulheres Vítimas do conflito armado (artigo 129); d) planejamento com enfoque em gênero por meio do desenho de um mecanismo que permita às entidades do Governo Nacional incluir o enfoque diferencial de gênero em seus processos de planejamento (artigo 129); e; e) formulação participativa da Política Pública Integral da Mulher Rural com enfoque étnico, etário e territorial (artigo 232) (TORRES OSPINA, 2019).

O *Pacto pela Colômbia, pacto pela Equidade 2018-2022*, por sua vez:

- a) a criação da **Política de Equidade de Gênero para as Mulheres e a criação do Sistema Nacional de Mulheres**;
- b) Plano integral para garantir que as mulheres não sejam vítimas de violência e promover um maior acesso e participação com melhores condições no mercado de trabalho;
- c) para as mulheres da zona rural;

-
- d) para as meninas e adolescentes colombianas, facilitação ao acesso a maior informação sobre saúde sexual e reprodutiva para garantir o livre desenvolvimento e a diminuição da gravidez adolescente em 13% nos próximos anos;
 - e) aumentar a participação das mulheres em cargos diretivos do Estado Colombiano em 50% para cumprir a meta dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em 2022 (TORRES OSPINA, 2019).

Contudo, as políticas desses dois planos de desenvolvimento não estão focadas na geração de impactos em todos os setores, como o da própria aviação. Ou seja, não significa que há a aplicação e geração de estratégias em outras áreas (TORRES OSPINA, 2019). No que diz respeito à essas políticas públicas de igualdade de gênero colombianas, ainda há uma tendência focalizada nos aspectos mais problemáticos e vulneráveis que afetam às mulheres:

[...] se evidencia una tendencia focalizada en los aspectos más problemáticos y vulnerables que afectan a las mujeres como lo son la violencia, desplazamiento y un énfasis en el sector rural. Lo cual demuestra, la falta de transversalidad de las políticas de género a los demás sectores del país y abre la puerta, a que con miras al desarrollo sectores como el aeronáutico contribuyan a la disminución de las brechas entre hombres y mujeres, adelantando esfuerzos para destacarse de manera transformadora en la cultura del sector (TORRES OSPINA, 2019).

Dessa forma, apesar de no setor da aviação haver, institucionalmente, avanços nos quais a autoridade de aviação civil colombiana reflete uma busca de cumprimento da norma, apenas recentemente instituições como o Exército e a Força Aérea Colombiana começaram a reconhecer o papel das mulheres na aviação. Em termos de desenvolvimento econômico e áreas e setores afins do país, as instituições estatais não são as únicas envolvidas no setor aéreo. São também a indústria e a academia, onde, aliás, a participação das mulheres ainda é mínima em relação à dos homens (Sánchez González, 2020).

Pela autoridade de aviação civil colombiana – a Aeronáutica Civil – foram

realizados alguns esforços, mas não suficientes na redução das disparidades existentes entre homens e mulheres quanto aos diferentes níveis e cargos existentes entre seus servidores públicos. No entanto, ainda há muito o que se avançar (Sánchez González, 2020).

As licenças emitidas também permitem o desempenho em diferentes países e funções na área aeronáutica, mas são evidentes as disparidades e a tendência no estabelecimento de relações hierárquicas nas quais é predominante o papel desempenhado pelos homens, como ocorre na posição de pilotos e cargos de hierarquia superior, enquanto as mulheres acabam tendo de desempenhar os cargos de auxiliares de serviço a bordo (TORRES OSPINA, 2019).

Para o setor aeronáutico em geral vale destacar também outras evidências em instituições das Forças Militares, nas quais há muitos contrastes. Um exemplo disso é que a Polícia Nacional possui uma maior participação de mulheres em cargos associados a questões aeronáuticas, especialmente pilotos há mais de 15 anos, enquanto no exército colombiano a partir de 2018, como ocorre no caso da primeira piloto desta instituição, a Segunda Tenente Viviana Yesenia Forero Moncada se tornou a primeira mulher piloto da instituição após a conclusão do curso de piloto militar de asa rotativa em dispositivos Bell TH-67 Creek (TORRES OSPINA, 2019).

Em 1996, a Força Aérea Colombiana contemplou a preparação das primeiras mulheres formadas em Administração Aeronáutica com especialidade em voo para prestar seus serviços, cujos primeiros resultados de incorporação foram projetadas somente a partir do ano 2000. As mulheres na FAC só fazem parte do corpo administrativo (Sánchez González, 2020).

Em relação aos diferentes programas de formação que se referem ao setor, há o **Programa de Especialização em Administração Aeronáutica e Aeroespacial da Universidade Militar Nueva Granada** (Sánchez González, 2020). Do ponto de vista

institucional, existe também uma grande diferença entre a **aviação civil e a aviação da força pública**, com proporções e tendências muito diferentes no desenvolvimento de estratégias para a inclusão das mulheres (Sánchez

González, 2020).

Mas, de toda forma, tanto a aviação civil, como a aviação militar, têm em comum uma porcentagem mínima de participação feminina no desempenho de cargos de missões no campo aeronáutico, o que mostra as condições de desigualdade e a importância do estabelecimento de estratégias específicas para o setor que promovam a igualdade de gênero em resposta à essas necessidades urgentes (Sánchez González, 2020).

Estados Unidos

Nos Estados Unidos, a autoridade de aviação, a FAA, estabeleceu estruturas internas por meio de programas financiados pelo governo federal, visando assegurar um ambiente livre de violações de direitos civis e discriminação, onde todos sejam tratados com equidade, dignidade e respeito. O **Escritório de Direitos Civis (ACR)** é um órgão interno que aconselha, representa e auxilia o Administrador da FAA em questões de direitos civis e igualdade de oportunidades que garantem:

- a) a eliminação da discriminação ilegal com base em raça, cor, nacionalidade, sexo, informação genética, idade, religião, credo, orientação sexual e indivíduos com deficiência em programas de transporte operados e assistidos pelo governo federal;
- (...)
- c) Que todos os beneficiários e potenciais beneficiários destes programas, incluindo empregados e potenciais empregados, tenham oportunidades iguais de participar neles;
- d) Um ambiente de trabalho positivo na Administração Federal de Aviação, valorizando, usando e gerenciando as diferenças que os indivíduos trazem para o local de trabalho (FAA).

O objetivo da FAA é Implementar políticas e programas operacionais de direitos civis e igualdade de oportunidades de emprego, para garantir seu

desenvolvimento pleno e bem-sucedido em apoio à FAA, fornecendo o sistema aeroespacial mais seguro e eficiente do mundo. Criar, dentro da FAA e seus programas apoiados pelo governo federal, um ambiente livre de violações de direitos civis e discriminação, onde todos sejam tratados com igualdade, dignidade e respeito (FAA).

Com esse objetivo, a FAA criou o **Federal Women's Program (FWP)** por meio da Ordem Executiva 11375, que incluiu o "sexo" como uma forma proibida de discriminação. O principal propósito e responsabilidade do FWP é identificar barreiras à contratação e ao avanço profissional das mulheres, além de ampliar as oportunidades de emprego para elas em todas as áreas do serviço público federal. A orientação para o **Federal Women's Program (FWP)** foi inicialmente fornecida pela **Civil Service Commission** (atual **Office of Personnel Management – OPM**). Em 1978, a responsabilidade pelo programa foi transferida para a **Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)** (FAA).

Dentre as metas do programa, o FWP garante que as mulheres recebam oportunidades iguais em recrutamento, seleção, treinamento e promoção em empregos federais na Agência (FAA).

Na FAA, a igualdade e a inclusão, tanto entre os colaboradores quanto no atendimento ao público, são prioridades fundamentais. No entanto, ainda há oportunidades de melhoria. Em 2018, embora as mulheres representassem 46,88% da força de trabalho civil nacional relevante, elas constituíam apenas 23,49% da força de trabalho da agência. O **Federal Women's Program (FWP)** está dedicado a aumentar essa representatividade e promover uma maior equidade de gênero na organização (FAA).

O fato de ser mulher em uma posição de liderança traz desafios e preocupações únicos. O **Federal Women's Program (FWP)** está comprometido em apoiar o desenvolvimento profissional das mulheres e ampliar sua presença no pipeline de liderança permanente da FAA (FAA). A FAA compete com a indústria por profissionais-chave nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). O Federal Women's Program (FWP) está comprometido em aumentar a participação feminina nesses cargos e em ajudar a FAA a se tornar

uma "top employer" (uma das melhores empregadoras) (FAA).

A política da FAA deve **adotar linguagem neutra em termos de gênero, garantindo que todas as referências sejam inclusivas e não específicas de gênero.** O uso de linguagem neutra em atividades de aviação tem ganhado espaço para promover inclusão e evitar vieses de gênero. Em vez de termos tradicionais que sugerem masculinidade, como "aviador" ou em inglês, *human, piloted, unpiloted, aircrew, flight personnel as opposed to manned or unmanned* (FAA). Esse movimento busca eliminar barreiras linguísticas que possam excluir grupos sub-representados e garantir um ambiente mais acolhedor e inclusivo. Os objetivos do programa são:

Aumentar o número de mulheres na FAA até que corresponda à força de trabalho civil nacional

Aumentar o número de mulheres em cargos de liderança executiva da FAA

Aumentar o número de candidatos qualificados Reputação como "Agência Premier"

Menor rotatividade

Aumentar o número de candidatos diversos

Recomendação para a política da FAA incluir que, em geral, todas as referências devem ser não específicas de gênero (por exemplo, não tripulado em oposição a tripulado ou não tripulado). Substituição da linguagem de aviador e aviadores por termos neutros como piloto, tripulação ou pessoal de voo. Por exemplo, Aviso aos aviadores agora é Aviso às missões aéreas.

Além disso, o **Departamento de Transportes dos EUA (U.S. Department of Transportation)** adota a igualdade de oportunidades de emprego (EEO) e a inclusão, com base na **Declaração de Política: Igualdade de Oportunidades de Emprego de 18 de dezembro de 2023**, expressa manter um ambiente de trabalho modelo no setor público, livre de discriminação. Nenhum funcionário, ex-funcionário ou candidato a emprego no Departamento de Transportes será privado de igualdade de oportunidades devido à raça, cor, sexo, origem nacional, religião, idade, deficiência, gravidez, orientação sexual,

identidade de gênero, informações genéticas, retaliação ou qualquer outro fator que não esteja relacionado ao mérito. Isso não é apenas uma questão de lei, mas também um componente essencial da missão do Departamento de Transportes e da responsabilidade para com o público:

All Department employees, former employees, and applicants for employment have the right to raise allegations of discrimination and harassment without fear of reprisal. We will take swift and appropriate corrective and/or disciplinary action, up to and including dismissal, when employees are found to have engaged in discrimination, retaliation, or harassment, which are prohibited by our policies regardless of whether the discrimination, retaliation, or harassment violates federal law (U.S. Department of Transportation, 2023).

Funcionários, ex-funcionários e candidatos a emprego que acreditam ter sido submetidos a discriminação ilegal ou retaliação por se oporem à discriminação no Departamento, ou que foram impedidos de participar do processo de queixa de discriminação no emprego, são encorajados a entrar em contato com um Conselheiro de EEO, com o Escritório de Direitos Civis, ou com o Escritório Departamental de Direitos Civis no prazo de 45 dias corridos a partir da data da suposta discriminação ou retaliação, ou da data em que razoavelmente tomaram conhecimento da discriminação ou retaliação. Se uma queixa formal for apresentada e aceita, haverá uma investigação rápida, completa e imparcial, e manteremos confidenciais, na maior medida possível, os fatos dessas investigações (U.S. Department of Transportation, 2023).

Por sua vez, em consonância com a **Declaração de Política: Prevenção de Assédio de 18 de dezembro de 2023**, o Departamento de Transportes dos EUA também diz estar comprometido em criar um ambiente de trabalho livre de assédio com base em raça, cor, sexo, origem nacional, religião, idade, deficiência, gravidez, orientação sexual, identidade de gênero, informações genéticas ou retaliação. O Departamento de Transportes expressa que não tolerará assédio, e tomará as medidas necessárias contra qualquer violação de forma rápida e eficaz:

This policy applies within the four walls of the physical office space and extends to employees teleworking or working remotely, on work travel, at other work-related events and activities, and wherever there may be a nexus to the Department and an impact on the workplace. Harassment may occur in person, via telephone, e-mail, video conference, social media, or other venue and may utilize any method of action or communication. The obligation to act in a professional and non-discriminatory manner extends to everyone in our workplace (U.S. Department of Transportation, 2023).

O Departamento de Transportes expressa que a prevenção proativa é a melhor ferramenta para eliminar o assédio no local de trabalho e que, por isso, se esforça para manter um ambiente em que os funcionários se sintam à vontade para expressar preocupações e confiantes de que essas preocupações serão tratadas. Funcionários, ex-funcionários e candidatos a emprego que acreditam ter sido vítimas de assédio devem, sem medo de retaliação, buscar assistência imediata de qualquer autoridade de gestão, do seu coordenador designado de prevenção ao assédio, do Escritório de Recursos Humanos ou Direitos Civis, ou do Escritório Departamental de Direitos Civis ou Escritório de Gestão de Recursos Humanos do Departamento de Transportes. Investigaremos todas as alegações de assédio de forma rápida, completa e imparcial, mantendo confidenciais, na maior medida possível, os fatos dessas investigações (U.S. Department of Transportation, 2023).

A Administração Federal de Aviação (FAA) coleta dados sobre o empoderamento das mulheres no setor de aviação por meio de dados transacionais, incluindo contratações, prêmios, promoções e oportunidades de desenvolvimento de carreira. Esses dados são coletados nos níveis de candidato, força de trabalho e transação de carreira para mulheres empregadas ou se candidatando a trabalhar na agência. As companhias aéreas também rastreiam seus próprios funcionários e dados demográficos de contratação e relatam dados resumidos à Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego anualmente. **Para coletar esses dados, a FAA solicita que os candidatos enviem suas informações demográficas durante**

o processo de inscrição. Ao serem contratados, os funcionários têm a opção de auto-identificar suas informações de gênero. A agência rastreia promoções de carreira, prêmios, detalhes e oportunidades de desenvolvimento usando um sistema de banco de dados de RH, e os dados compilados são usados para criar um relatório (Management Directive-715) enviado à Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego. Este relatório identifica quaisquer barreiras enfrentadas por mulheres na agência devido a práticas de contratação ou força de trabalho e inclui recomendações para lidar com essas barreiras (ICAO, 2023).

Em relação aos desafios na coleta de dados relacionados a gênero, os atuais padrões de relatórios do governo permitem apenas que funcionários ou candidatos se designem como homens ou mulheres, o que pode levar a imprecisões nos dados. Além disso, os dados dependem da autoidentificação dos funcionários, o que significa que a precisão depende das informações fornecidas (ICAO, 2023).

A FAA compara suas porcentagens de força de trabalho com as da **National Civilian Labor Force (NCLF)** e colabora com a **Air Line Pilots Association** para coletar dados sobre pilotos de linha aérea. Embora informações específicas sobre cargos e salários estejam disponíveis para mulheres na força de trabalho da FAA, observa-se que uma porcentagem maior de mulheres ocupa níveis salariais mais baixos. No entanto, a porcentagem de mulheres em cargos de liderança dentro da agência mostrou um aumento positivo de mais de 5% desde 2005 (ICAO, 2023).

Os Estados Unidos lançaram uma série de iniciativas para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no setor de aviação. Essas ações buscam posicionar o setor aeroespacial como um ambiente que incentiva e capacita mulheres a seguir carreiras gratificantes, além de garantir igualdade de oportunidades em todas as etapas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento dentro da **Federal Aviation Administration (FAA)**.

Os principais objetivos incluem aumentar as oportunidades de emprego para mulheres na FAA, atrair candidatos qualificados, consolidar a FAA como uma agência de referência, reduzir a rotatividade, diversificar o grupo de candidatos, apoiar o crescimento profissional feminino, ampliar a presença de mulheres em cargos de liderança e promover o uso de linguagem inclusiva.

Essas iniciativas abrangem a promoção de mulheres em posições estratégicas de liderança e tomada de decisão, além da organização de eventos regulares, workshops e campanhas de conscientização. Também envolvem a formação de parcerias com diversos atores da aviação, como colaboradores, candidatos a emprego, gestores de contratação, organizações sem fins lucrativos, associações de aviação, sindicatos, instituições educacionais, agências governamentais e o público em geral (ICAO, 2023).

Entre os mecanismos destacados pelos Estados Unidos, o foco foi direcionado **para conscientização, educação e treinamento, com a implementação de intervenções por observadores e treinamentos** para aliados. Também foram criadas oportunidades estratégicas de desenvolvimento profissional de meio de carreira voltadas para mulheres e grupos sub-representados. **Outras iniciativas** incluem a promoção de vozes diversas na tomada de decisões e nos processos de recursos humanos, a **elevação de mulheres a cargos de liderança, a avaliação do impacto das políticas sobre mulheres para mitigar preconceitos inconscientes, e a adoção de políticas para lidar com responsabilidades de cuidado**. Adicionalmente, busca-se aumentar a flexibilidade e os benefícios no ambiente de trabalho para mães trabalhadoras, realizar análises de barreiras, abordar comportamentos inadequados e garantir o suporte da liderança para a realização de denúncias e respostas efetivas (ICAO, 2023).

Para promover metas e iniciativas ambiciosas defendidas pela indústria, como a **iniciativa 25by2025 da IATA, um plano de marketing pode ser desenvolvido e utilizado em toda a indústria**. Este plano deve incluir mensagens de marketing claras e concisas, histórias visuais atraentes e conteúdo regular em plataformas de mídia social para aumentar a

conscientização e gerar impulso para as metas e iniciativas (ICAO, 2023).

A fim de promover oportunidades de carreira na aviação para mulheres e meninas jovens, os EUA tomaram iniciativas e implementaram várias políticas. Uma dessas iniciativas é o programa Adote uma Escola, voltado para alunos da quarta série de comunidades sub-representadas e mal servidas. O programa apresenta conceitos aeroespaciais em sala de aula, com o objetivo de envolver os alunos em práticas aprender, ampliar seus horizontes e aumentar a conscientização sobre aviação e aeroespacial oportunidades de carreira. Este programa também estabelece comunidades positivas nos relacionamentos e conecta escolas com recursos como **Girls in Aviation Day, Fly-ins** em aeroportos e **voos de educadores da Patrulha Aérea Civil** (ICAO, 2023).

A parceria entre o sector da aviação e o sector da educação é essencial para essas iniciativas. O **programa Adote uma Escola** colabora com educadores e escolas, oferecendo experiências de aprendizagem presenciais, virtuais ou híbridas. Planos de aula, guias, planilhas, jogos e atividades práticas são fornecidos aos participantes das escolas. O currículo se concentra no avanço da conscientização sobre a carreira aeroespacial e apoiar competências de literacia STEM. O programa também enfatiza o papel das mulheres que tiveram sucesso na aviação como modelos, proporcionando aos alunos inspiração e identificação de modelos da indústria dentro de sua comunidade (ICAO, 2023).

Através destas iniciativas e parcerias com o sector da educação, o Estado e indústria visa atrair mulheres e meninas jovens para buscar habilidades altamente técnicas necessárias no setor da aviação e promover a igualdade e representação de gênero dentro da indústria (ICAO, 2023).

Os principais obstáculos, segundo os EUA, incluem os que afetam as crianças e os afetando diretamente as mulheres. Os obstáculos que as crianças enfrentam são principalmente de gênero, estereótipos, falta de modelos, lacunas de confiança, consciência limitada, mentoria, bolsas de estudo e conscientização de conselheiros/professores. Obstáculos enfrentados pelas mulheres em si incluem:

- percepção de desigualdade,
- falta de apoio, percepção de falta de conhecimento técnico,
- ausência de modelos femininos em todos os níveis,
 - uniformes e equipamentos, preconceito nas práticas de contratação e treinamento, falta de patrocinadores/mentores/defensores,
- salários desiguais que levam a disparidades de riqueza,
 - papéis de gênero, compromisso inadequado da liderança com a inclusão de gênero, desenvolvimento de carreira e
- oportunidades de networking,
- falta de flexibilidade no local de trabalho para mães que trabalham e
 - ausência de políticas linguísticas neutras em termos de gênero aprovadas promover a inclusão e o acesso das mulheres na aviação dominada pelos homens da indústria (ICAO, 2023).

Índia

Diversas iniciativas foram tomadas ao longo do tempo para aumentar a participação das mulheres no setor de aviação civil, criando um grupo de profissionais mulheres na aviação, com um foco especial em meninas jovens, especialmente aquelas de famílias de baixa renda. **O resultado dessas iniciativas é visível hoje, pois o país possui significativamente mais mulheres pilotos do que a média global** (Directorate General of Civil Aviation).

Há um aumento significativo na matrícula de mulheres pilotos na Índia. No ano de 2023, o total de **Licenças de Piloto Comercial (CPL)** emitidas foi de 1.622, das quais 294 CPLs foram emitidas para mulheres (18% do total de

CPLs emitidas). Houve um aumento de 22% no número de CPLs emitidas para mulheres em 2023 (294 CPLs) em comparação ao ano de 2022 (240 CPLs). Atualmente, o total de mulheres pilotos empregadas em diversas operadoras programadas e não programadas na Índia é estimado em 14% da força total de tripulação de voo (Directorate General of Civil Aviation).

Na Índia, a coleta de dados se concentra principalmente no número de mulheres que obtiveram ou estão em processo de obtenção de licenças, como licenças de piloto, licenças de engenheiros de manutenção de aeronaves, licenças de controladores de tráfego aéreo e aprovações de despachantes de voo. Os dados são coletados durante o processo de licenciamento por meio da Diretoria Geral de Aviação Civil (DGCA). Esses mecanismos envolvem interação com várias partes interessadas da aviação, incluindo a indústria. **Os dados são atualizados periodicamente por meio do sistema de e-Governance da DGCA ou manualmente após o recebimento de solicitações.** Existem desafios na coleta de dados relacionados a gênero, principalmente para pessoal não licenciado e funções de alta gerência no setor de aviação civil. Atualmente, a Índia tem 15% de mulheres pilotos, 15% de mulheres controladoras de tráfego aéreo e 11% de mulheres despachantes de voo (ICAO, 2023).

As regras e regulamentos que regem a aviação civil na Índia não são discriminatórios com base no gênero, em linha com a **Política Nacional para o Empoderamento das Mulheres**. A Política visa promover e empoderar as mulheres criando um ambiente de políticas econômicas e sociais positivas para seu pleno desenvolvimento e realização de seu potencial. Essas iniciativas envolvem a promoção de mulheres em funções de tomada de decisão e liderança. O Ministério da Mulher e do Desenvolvimento Infantil, em colaboração com outros ministérios e departamentos em nível central e estadual, organiza eventos, workshops e oportunidades de conscientização para apoiar a política. No setor de aviação civil, workshops e eventos são realizados no **Dia Internacional da Mulher**, em parceria com a Associação Indiana de Pilotos de Mulheres e outros órgãos profissionais, para motivar as mulheres Na aviação e promover a conscientização de gênero. **As companhias aéreas indianas também celebram o Dia Internacional da Mulher com eventos**

especiais, incluindo voos exclusivamente femininos e controladoras de tráfego aéreo exclusivamente femininas (ICAO, 2023).

Como um passo para aumentar a conscientização, a iniciativa ***Girls in Aviation Day (GIAD)*** foi fundada pela ***Women in Aviation India Chapter (WAI)*** - organização sem fins lucrativos dedicada ao incentivo e ao avanço de mulheres que buscam carreiras nas indústrias de aviação e aeroespacial, apoiado pelo Ministério da Aviação Civil e Governo da Índia (Women in Aviation) - e é comemorada todos os anos em 28 cidades na Índia desde os últimos 8 anos. Em 2024, como parte do GIAD, os membros alcançam meninas, especialmente das camadas menos privilegiadas e marginais da sociedade, principalmente em cidades e vilas remotas. **Os eventos do GIAD são realizados nas dependências da escola ou faculdade** e principalmente em aeroportos para dar aos alunos um vislumbre de um ecossistema de aviação, já que a maioria desses alunos nunca teve a oportunidade de ver um aeroporto antes (Women in Aviation, 2024):

The Women in Aviation International (WAI) India Chapter conducts many awareness programmes about opportunities in the aviation sector across the country in collaboration with the Ministry of Civil Aviation, industry and leading women aviation professionals, with a special focus on young schoolgirls, especially from low-income families (Directorate General of Civil Aviation, 2024).

Representantes seniores da indústria da aviação se encontram e se envolvem com os jovens alunos. Demonstrações de drones, seus usos, aeromodelos etc., também são exibidos durante esses programas. Todos os programas são assistidos por representantes seniores do Governo. Os alunos também têm a oportunidade de obter bolsas de estudo. Produtos exclusivos da WAI são distribuídos entre os alunos, incluindo camisetas e bolsas GIAD como lembrança. Um livreto informativo compilado com contribuições de companhias

aéreas e outras partes interessadas, especialmente para orientar os jovens alunos sobre diversas oportunidades na aviação, também é dado aos alunos (Indian Women for Aviation).

A Índia estabeleceu metas quantitativas para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no setor da aviação. Os mecanismos que poderiam ser previstos para promover a igualdade de gênero na aviação incluem a implementação da Política Nacional para o Empoderamento das Mulheres, que visa criar um ambiente de apoio por meio de políticas econômicas e sociais positivas. Garantir que não haja disparidade de gênero em salários e emolumentos no setor da aviação é outro passo importante. Aumentar a conscientização entre as mulheres por meio de aconselhamento de carreira e encorajar instituições acadêmicas a promover carreiras na aviação também pode aumentar a participação das mulheres. Por fim, as partes interessadas da indústria devem ser encorajadas a aumentar a participação de mulheres em sua força de trabalho em alinhamento com a política nacional (ICAO, 2023).

A indústria da aviação na Índia tomou iniciativas para promover **oportunidades de carreira para jovens mulheres e meninas**. Companhias aéreas mantêm uma diversidade de gênero saudável, com um número significativo de mulheres empregadas em várias funções, incluindo cargos gerenciais, pilotos, operações de rampa, áreas de bagagem, engenharia e marechais especializados. A indústria também colabora com fornecedores de transporte para oferecer oportunidades de emprego para mulheres em funções como motoristas e parceiras de serviço. A **Indigo Airlines** oferece opções de voo flexíveis para a tripulação de cabine, permitindo que elas abordem compromissos pessoais. O governo indiano implementou políticas para promover o acesso a habilidades altamente técnicas para jovens mulheres e meninas, incluindo a campanha "**Beti Bachao, Beti Padao**" (**Salve a Menina, Eduque a Menina**) e intervenções sobre emprego e empoderamento feminino. Parcerias com o setor educacional, como o esquema de poupança "Sukanya Samriddhi Yojana" para a educação futura de meninas também estão em vigor. Mulheres bem-sucedidas na aviação são mobilizadas como modelos, e suas conquistas são reconhecidas e celebradas, como a **tripulação exclusivamente**

feminina da Air India estabelecendo um recorde mundial para a rota de voo direto mais longa e mulheres ganhando prêmios por serem modelos inspiradores no setor (ICAO, 2023).

De acordo com a Índia, os principais **obstáculos incluem fatores sociais, como acesso limitado à educação e instalações de saúde, bem como fatores econômicos, como falta de apoio financeiro**. Para superar esses obstáculos, é importante abordar as barreiras sociais e econômicas enfrentadas pelas mulheres. Isso pode ser alcançado fornecendo educação adequada e instalações de saúde, bem como criando programas e iniciativas que ofereçam apoio financeiro a mulheres que buscam carreiras na aviação. Ao remover esses obstáculos, as mulheres terão melhores oportunidades de escolher e ter sucesso em carreiras na aviação (ICAO, 2023).

Em junho de 2024, a **Diretoria Geral de Aviação Civil (DGCA)**, emitiu uma circular consultiva que abordou a necessidade de aumentar a representação feminina no setor de aviação civil. A circular fornece diretrizes importantes para a formulação de políticas e práticas para a Igualdade de Gênero na Aviação Civil e visa aumentar o número de mulheres em vários cargos em 25% em relação às métricas atualmente relatadas ou para uma representação desejável de 25% até 2025 (Uniting Aviation, 2024).

A **Circular** também reitera o compromisso da Índia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em que o Objetivo 5 enfatiza “*Alcançar a paridade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*” 2025 (Uniting Aviation, 2024). A circular é aplicável a todos os operadores indianos envolvidos em serviços de transporte aéreo programados e não programados (tanto domésticos quanto internacionais) para o transporte de passageiros, bem como todos os operadores de aeroportos dentro do território indiano. As partes interessadas são responsáveis por promover (Directorate General of Civil Aviation, 2024):

- A) aumento da Representação das Mulheres na Força de Trabalho da Aviação: visto que nos últimos dez anos,

houve um aumento notável na representação das mulheres na aviação. Mais mulheres estão buscando carreiras como pilotos, controladoras de tráfego aéreo, engenheiras aeroespaciais e outras funções tradicionalmente dominadas por homens;

B) Programas de Liderança e Mentoría: as organizações de aviação podem promover ativamente a igualdade de gênero por meio de programas de liderança e mentoría. Essas iniciativas têm como objetivo desenvolver um grupo de mulheres líderes, oferecendo orientação, suporte e oportunidades para o avanço na carreira. Ao capacitar mulheres em posições de liderança, espera-se que a indústria fomente uma cultura de inclusão e uma representação substancial das mulheres em cargos de tomada de decisão mais elevados;

C) Estereótipos e Preconceitos: apesar do progresso, estereótipos de gênero e preconceitos tendem a persistir na indústria da aviação. As mulheres frequentemente enfrentam noções preconcebidas sobre sua capacidade de desempenhar certos papéis, como pilotar grandes aeronaves comerciais e realizar tarefas de manutenção de engenharia no campo. Superar esses estereótipos e desafiar preconceitos requer um esforço conjunto das partes interessadas da indústria, incluindo instituições educacionais, empresas de aviação e órgãos reguladores. As organizações de aviação podem trabalhar para superar esses desafios em seus respectivos ambientes de trabalho, adotando políticas de recursos humanos facilitadoras e neutras em relação ao gênero;

D) Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal: a natureza exigente das carreiras na aviação pode representar desafios para as mulheres, especialmente aquelas que

desejam iniciar famílias. Equilibrar as responsabilidades profissionais com os compromissos pessoais e os cuidados com os filhos pode ser difícil, levando a possíveis obstáculos na carreira. A implementação de políticas que apoiem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como horários flexíveis, licenças parentais, horários híbridos, entre outros, pode ajudar a abordar essa questão e atrair e reter talentos femininos. As organizações de aviação devem se esforçar para proporcionar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para suas funcionárias, visando promover sua inclusão e contribuição contínua para a força de trabalho da aviação (Directorate General of Civil Aviation, 2024).

Por fim, as partes interessadas deverão formular políticas e obedecer às seguintes práticas:

- A) Adotar uma política de tolerância zero em relação ao assédio sexual no local de trabalho, em conformidade com as regulamentações vigentes;
- B) Monitorar a proporção de gênero da empresa para identificar lacunas na diversidade, estabelecendo um sistema para avaliar e acompanhar o progresso na diversidade de gênero;
- C) Identificar objetivos específicos de diversidade para guiar os procedimentos de contratação;
- D) Garantir representação igualitária durante o recrutamento de novos profissionais;
- E) Promover a representação de mulheres na constituição de vários Comitês ou Grupos de Trabalho;
- F) Implementar estratégias para minimizar preconceitos e revisar periodicamente a política de recursos humanos existente para remover quaisquer

preconceitos de gênero e promover um ambiente de trabalho e uma cultura positiva em relação às mulheres. As partes interessadas podem desenvolver intervenções tecnológicas apropriadas para ocultar informações relacionadas ao gênero dos currículos ao selecionar candidatos para entrevistas;

G) Fornecer ajudas de custo e licença maternidade de acordo com as regras vigentes;

H) Fazer arranjos para viagens seguras e sem complicações para funcionárias que precisam viajar para locais remotos ou fora da sede para várias atribuições oficiais;

I) Desenvolver políticas para oferecer oportunidades à equipe de cabine da organização, que é composta em sua maioria, para se envolver em outras áreas técnicas/operacionais. Programas especiais de patrocínio interfuncional podem ser criados para esse fim;

J) Publicar as vagas disponíveis na organização em diversos fóruns, incentivando explicitamente as candidaturas de mulheres e elaborando as descrições das vagas com informações precisas sobre as condições de trabalho flexíveis existentes na organização;

K) Promover e incentivar a retenção de funcionárias, incluindo políticas voltadas para mulheres, como a oferta de creche, a disponibilização de funções de escritório para mulheres grávidas (pilotos e equipe de cabine), a permissão de horários de trabalho flexíveis, o estabelecimento de banheiros para mulheres em todos os locais de trabalho, incluindo a área de hangar, estações base preferenciais, etc;

L) Avaliar e analisar as entrevistas de desligamento das mulheres que deixam a organização para trazer

melhorias adicionais nas políticas de retenção;

M) Desenvolver programas adequados para recontratar mulheres após uma pausa no serviço devido a necessidades relacionadas à parentalidade ou outras questões de ciclo de vida;

N) Utilizar linguagem e terminologia neutras em relação ao gênero e não discriminatórias em várias funções da organização, sempre que possível;

O) Designar modelos femininos/embaixadoras da sua organização para diversas instituições educacionais a fim de aumentar a conscientização entre as alunas sobre as várias oportunidades de carreira disponíveis na aviação;

P) Desenvolver parcerias com instituições educacionais relevantes para incentivar jovens mulheres a buscar educação e carreira no setor de aviação;

Q) Realizar sessões de treinamento periódicas para os funcionários a fim de aumentar a conscientização sobre preconceitos de gênero inerentes e seu impacto nos processos de tomada de decisão;

R) Iniciar programas de liderança e mentoria para a força de trabalho feminina, a fim de incentivar mulheres em posições gerenciais chave;

S) Destacar modelos femininos/realizadoras por meio de vários programas de promoção ou nas redes sociais;

T) Exibir as várias iniciativas positivas em relação ao gênero e as melhores práticas adotadas em seus sites e plataformas de redes sociais.

Os Diretores Gerais de Aviação Civil dos Estados/Administrações da APAC em recentes Conferências da DGCA discutiram extensivamente a promoção de oportunidades iguais na aviação para mulheres, resultando em vários Itens de Ação da Conferência da DGCA (Diretores Gerais de Aviação

Civil) APAC 58/1, 57/38 e 56/36 (ICAO, 2023).

A Índia tem a maior porcentagem de mulheres pilotos no mundo, de acordo com a Sociedade Internacional de Mulheres Pilotos de Linha Aérea, com cerca de 12,4% de todos os pilotos sendo mulheres, em comparação com 5,5% nos EUA, o maior mercado de aviação do mundo, ou 5% na EU (European Commission, 2023).

Muitas mulheres indianas são atraídas para voar por uma ala aérea do **National Cadet Corps**, um programa para jovens onde os alunos são treinados para operar aeronaves ultraleves. Para tornar o caro treinamento de piloto comercial mais acessível às mulheres, ele é subsidiado por alguns governos estaduais. Empresas como a Honda Motor Co. dão bolsas integrais para um curso de 18 meses em uma escola de aviação Indiana e as ajudam a conseguir empregos. A Força Aérea Indiana começou a recrutar mulheres pilotos para helicópteros e aeronaves de transporte na década de 1990. Recentemente, eles permitiram que as mulheres assumissem papéis de caça também. Esforços também foram feitos para recrutar mulheres para cargos STEM, incluindo pilotos. O Ministério da Aviação Civil da Índia está pressionando pelo crescimento do número de mulheres pilotos, o que precisa ser acompanhado por tornar o STEM acessível na base (European Commission, 2023).

No entanto, a indústria da aviação é muito mais do que pilotos, e mais esforços precisam ser feitos para ter uma melhor representação no amplo espectro da aviação, além de pilotos comerciais e militares, como engenheiros mecânicos, engenheiros aeronáuticos, técnicos, astronautas, empreendedores, AMEs, controladores de tráfego aéreo, acadêmicos, pesquisadores, jornalistas de aviação, comissários de bordo, gerentes de aeroportos e equipe de solo (European Commission, 2023).

Irlanda

A indústria da aviação na Irlanda também está buscando a igualdade, diversidade e inclusão genuínas (EDI), partindo da igualdade de gênero, que é um Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU (UNSDG No. 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas).

O Comitê da Indústria de Diversidade e Inclusão, projeto **Irish Aviation: A Focus on Gender Diversity**, pela **Dublin City University (DCU)**, que colabora com o Departamento de Transportes irlandês, promove estudos com o apoio da indústria de aviação irlandesa para reunir dados, dar às empresas de aviação insights e ferramentas para promover a diversidade no local de trabalhos, bem como aos membros financiadores e as empresas do comitê (Dublin City University, 2023).

A equipe de pesquisa da DCU, fornece relatórios importantes para o estado de mudança da **equidade, diversidade e inclusão (EDI)** em toda a indústria da aviação irlandesa e oferece um roteiro para as organizações aproveitarem e desenvolverem o momento atual. Os relatórios são ferramentas para impulsionar as metas de EDI das organizações e indústria da aviação irlandesa (Dublin City University, 2023).

O estudo é a primeira pesquisa desse tipo na Irlanda e busca investigar a diversidade e a inclusão em todos os segmentos da força de trabalho da indústria da aviação. A **DCU Business School** oferece **cursos de aviação** **programas desenvolvidos após consulta ao conselho consultivo da indústria da aviação e conduz pesquisas** de qualidade em diversas áreas, como sustentabilidade, aviação, gestão de companhias aéreas e aeroportos, controle de tráfego aéreo, segurança da aviação e política de aviação (Dublin City University, 2023).

A pesquisa demonstrou que as organizações de aviação precisam assumir a propriedade da diversidade e inclusão e torná-la uma prioridade fundamental. O estudo identificou 3 prioridades fundamentais para as organizações considerarem ao iniciar ou almejar fazer um progresso rápido nos processos de diversidade e inclusão (Dublin City University, 2023).

O projeto de pesquisa “**Irish Aviation: A Focus on Gender Diversity**”

desenvolvido pela Dublin City University revelou que mais da metade dos entrevistados já sofreu ou testemunhou discriminação na indústria da aviação, aumentando para 63% entre as mulheres. 92% das empresas pesquisadas disseram não ter um orçamento alocado para Diversidade e Inclusão. A pesquisa mostrou que mulheres e minorias étnicas ainda são sub-representadas, particularmente nas áreas de pilotagem, leasing de aeronaves e funções relacionadas a STEM, como equipe de suporte técnico e mecânico de aeronaves (Dublin City University, 2023).

Além disso, o Women in Aviation – Ireland Chapter participou do 10º Girls in Aviation Day 2024 anual em 21 de setembro em conjunto com os capítulos da WAI de todo o mundo. O evento foi realizado no Shannon Aviation Museum e envolveu um tour pelo museu e atividades especializadas envolvendo pilotos femininas (profissionais, Aviação Geral e Drone), controladoras de tráfego aéreo, engenheiras de aeronaves, engenheiras aeronáuticas e tripulação de cabine.

O objetivo do dia foi apresentar a aviação como uma futura carreira para meninas (de 11 a 18 anos) e conhecer modelos que abrirão seus olhos para o fascinante mundo da aviação. As vagas são limitadas, então é aconselhável fazer a inscrição com antecedência.

Reino Unido

A **UK Civil Aviation Authority** também desempenha um papel na promoção de mulheres na aviação por meio de sua rede STEM Affinity, que inclui a representação feminina e serve para mostrar os caminhos de carreira disponíveis na aviação para indivíduos de todas as origens (ICAO, 2023).

A CAA é uma provedora de atividades aprovada pelo Prêmio Duke of Edinburgh (AAP) na categoria de habilidades. Isso faz parte do programa STEM para inspirar jovens a ter uma carreira na aviação. São oferecidas atividades de nível Bronze, Prata e Ouro para ajudar na conclusão do prêmio. Cada uma das atividades de habilidades terá duração mínima de três meses (CAA).

O **Prêmio Duque de Edimburgo** é um prêmio reconhecido internacionalmente que permite que jovens (de 14 a 25 anos) tenham a oportunidade de participar de programas transformadores ao lado de centenas de milhares de outras pessoas em todo o país. Como parte do programa CAA STEM, fizemos uma parceria com o Prêmio Duque de Edimburgo para dar aos jovens uma visão sobre a indústria da aviação e quais habilidades eles podem adquirir que os acompanharão ao longo de suas carreiras. Isso faz parte do programa STEM geral para inspirar jovens a terem uma carreira no vasto e crescente mundo da aviação (CAA).

O **Programa de Experiência de Trabalho Virtual da CAA** proporciona a milhares de jovens de todo o Reino Unido a oportunidade de obter insights inestimáveis sobre o setor por meio desta plataforma dinâmica de experiência de trabalho virtual. Ao longo do programa, os alunos foram expostos a uma gama diversificada de funções abrangendo diversas áreas do negócio, além de participar de atividades envolventes e assistir a webinars ao vivo com especialistas do setor para ajudar a dar um início brilhante em suas carreiras (CAA).

A experiência de trabalho presencial analisa mais de perto o papel da **Civil Aviation Authority (CAA)** como reguladora da indústria aeroespacial e da aviação, fornecendo insights sobre como promovemos a inovação na indústria e garantimos que os padrões e a segurança sejam sempre respeitados. Ao longo dessa experiência de uma semana, levamos os alunos pelas diferentes áreas e responsabilidades da Civil Aviation Authority e oferecemos um estágio de cinco dias acompanhando os principais especialistas da CAA (CAA).

A CAA anunciou uma nova e empolgante parceria com a Springpod, uma plataforma de carreiras especializada que ajuda os jovens a explorar o mercado de trabalho e da universidade antes de se candidatarem. A fim de fornecer aos jovens uma chance de entender as possibilidades de carreira e futuros inovadores dentro da indústria e da CAA (ICAO, 2023).

O site CAA STEM abriga recursos de acesso gratuito para dar suporte ao ensino e à aprendizagem de disciplinas de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) com tema de aviação e aeroespacial. Esses recursos

oferecem atividades divertidas e caminhos claros para carreiras na indústria da aviação e aeroespacial, onde os alunos podem descobrir e despertar sua curiosidade na aviação e no espaço. O Programa CAA STEM é uma maneira para estudantes, professores, pais e indústria interagirem com a aviação e o setor aeroespacial (CA).

Os principais **desafios identificados pelo Reino Unido** são a **exposição limitada à aviação para meninas e mulheres, com menores taxas de envolvimento em atividades relacionadas à aviação e menos conhecimento sobre funções na aviação em comparação aos homens**. Em segundo lugar, a sub-representação de mulheres no setor resulta na falta de modelos, o que desencoraja as mulheres de seguir carreiras na aviação, especialmente entre indivíduos mais jovens que percebem a indústria como dominada por pilotos brancos, de meia-idade e do sexo masculino. Em terceiro lugar, as responsabilidades das mulheres pelo trabalho de assistência não remunerado e a falta de opções de trabalho flexíveis dificultam sua progressão na carreira e potencial de ganho, com as pilotos enfrentando dificuldades para avançar para funções seniores devido a condições de trabalho inflexíveis e processos de seleção tendenciosos. Por fim, há uma percepção de que o setor da aviação não é favorável à família, com oportunidades limitadas de treinamento e desenvolvimento flexíveis, o que desencoraja ainda mais as mulheres de entrarem no campo (ICAO, 2023).

No que diz respeito à coleta de dados sobre o empoderamento feminino no setor de aviação no Reino Unido são coletados pelo Office for **National Statistics (ONS)** e pela **UK Civil Aviation Authority (CAA)**. O ONS coleta dados sobre a representação feminina nos setores de transporte aéreo e aeroespacial, incluindo informações sobre perfis de idade, profissões, salários e padrões de trabalho. O CAA coleta dados sobre o emprego feminino em companhias aéreas do Reino Unido globalmente, bem como o número de mulheres com licenças de piloto de vários tipos. Os dados do ONS são coletados principalmente por meio de pesquisas como a Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) e a Annual Population Survey (APS), enquanto os dados do CAA são baseados em relatórios de companhias aéreas e seus próprios

registros de licenciamento (ICAO, 2023).

No relatório apresentado pelos países à OACI, o Reino Unido informa que lançou o programa ***Generation Aviation*** para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no setor de aviação. Este programa visa aumentar a conscientização sobre carreiras na aviação e aumentar o número de pessoas, incluindo mulheres, se candidatando a empregos no setor. Incorpora, ainda, o programa de habilidades ***Reach for the Sky***, que foi lançado anteriormente para inspirar a próxima geração de profissionais da aviação e tornar a indústria diversa, inclusiva e acessível a todos. O programa inclui ações de extensão para grupos sub-representados, treinamento e oportunidades, defesa do setor, colaboração com partes interessadas da indústria e iniciativas de pesquisa e dados. Embora a promoção de mulheres em funções de tomada de decisão e liderança não seja um objetivo explícito, esforços são feitos para atrair mulheres em todos os níveis e modelos femininos são destacados por meio do programa *Aviation Ambassador* (ICAO, 2023).

O programa *Generation Aviation* é um programa multidimensional que aborda lacunas de habilidades de curto e longo prazo, além de barreiras no recrutamento. Objetiva construir uma força de trabalho de aviação diversificada e inclusiva, equipada para enfrentar desafios e se adaptar a novas tecnologias.

O programa busca atrair e nutrir talentos de todos os segmentos da sociedade, aumentando a conscientização sobre as opções de carreira na aviação, quebrando barreiras e mudando percepções. Inclui financiamento para programas de extensão, plataformas de treinamento e engajamento do empregador para mostrar a amplitude de carreiras e oportunidades disponíveis no setor.

O programa também enfatiza a colaboração com a indústria, organizações do terceiro setor e instituições educacionais para abordar barreiras de acesso e desenvolver caminhos de carreira. Além disso, projetos de pesquisa são conduzidos para reunir dados e evidências para tomada de decisão informada (ICAO, 2023).

As iniciativas envolvem parcerias com várias partes interessadas,

incluindo indústria, associações, instituições de educação e treinamento e instituições de caridade/organizações de extensão. O governo do Reino Unido colabora com o **Aviation Industry Skills Board** e se envolve com organizações multinacionais de aviação para compartilhar as melhores práticas e incentivar a participação da indústria no programa. As parcerias com estabelecimentos educacionais e o **Departamento de Educação** garantem um canal de talentos sustentável para o setor, enquanto as organizações de extensão recebem financiamento por meio do fundo de desafio **Reach for the Sky** para apoiar iniciativas que promovam diversidade e inclusão. Essas parcerias e colaborações ajudam a diversificar o setor de aviação e a criar oportunidades para mulheres e outros grupos sub-representados (ICAO, 2023).

O **Departamento de Transporte do Reino Unido** estabeleceu os resultados desejados sob o programa Generation Aviation para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no setor de aviação. Eles visam elevar o perfil das carreiras na aviação, aumentar o número de pessoas, especialmente mulheres, buscando carreiras no setor e aumentar a diversidade e a resiliência a longo prazo. O setor de aviação do Reino Unido implementou a **Carta das Mulheres na Aviação e Aeroespacial**, que se concentra em apoiar a progressão de mulheres para cargos seniores. A carta inclui compromissos como ter um executivo sênior responsável pela diversidade de gênero, definir metas internas para diversidade de gênero na alta gerência, publicar relatórios de progresso e vincular a remuneração dos executivos às metas de diversidade (ICAO, 2023).

A **Carta das Mulheres na Aviação e Aeroespaço – Women in Aviation and Aerospace Charter** – expressa que o Departamento de Negócios, Energia e Estratégia Industrial e o Departamento de Transporte acolhem a iniciativa que reconhece a necessidade de promover o equilíbrio de gênero no setor da aviação. As organizações que assinaram a Carta **se comprometeram em impulsionar a diversidade e a inclusão dentro de seu setor e fornecer oportunidades justas para que as mulheres tenham sucesso nos níveis mais altos** ((Women in Aviation and Aerospace Charter, 2019)).

A **Carta das Mulheres na Aviação e Aeroespaço** foi lançada com

apoio de empresas e organizações dentro dos setores de aviação e aeroespacial do Reino Unido se comprometendo a trabalhar juntas para construir uma indústria mais equilibrada e justa para as mulheres. Com mais de 200 signatários, a carta reflete a aspiração de ver o equilíbrio de gênero em todos os níveis da indústria, tanto para mulheres quanto para homens no setor (Women in Aviation and Aerospace Charter, 2019).

Segundo a Carta, as mulheres são sub-representadas na aviação e no aeroespacial, com apenas 5% dos pilotos comerciais no Reino Unido sendo mulheres, bem como uma escassez bem reconhecida de mulheres estudando disciplinas STEM assumindo funções em engenharia. Os setores de aviação e aeroespacial são líderes mundiais e, para sustentar essa indústria, precisam garantir acesso a uma gama diversificada de inovadores e líderes do futuro (Women in Aviation and Aerospace Charter).

Ao trabalhar para alcançar o equilíbrio de gênero, a Carta também visa apoiar e destacar modelos femininos para demonstrar que há oportunidades disponíveis, independentemente do gênero. A **Carta das Mulheres na Aviação e Aeroespaço** apoia a diversidade geral do setor e construir uma indústria mais equilibrada e justa. “Este não é um pedaço de papel para assinar e ser esquecido, mas dá aos signatários compromissos reais e realizáveis para garantir que mais mulheres entrem em nossa indústria, e que pareça aberto e acessível para mulheres trabalharem na aviação” (Women in Aviation and Aerospace Charter).

A **Carta das Mulheres na Aviação e Aeroespaço** apoia a progressão de mulheres para cargos seniores nos setores de aviação e aeroespacial, e aspira ver o equilíbrio de gênero em todos os níveis da aviação e aeroespacial. Ao se tornarem signatárias, as organizações estão comprometendo suas ações para ajudar a tornar isso uma realidade (Women in Aviation and Aerospace Charter).

A **Carta das Mulheres na Aviação e Aeroespaço** reflete a aspiração de ver o equilíbrio de gênero em todos os níveis, na aviação e no aeroespacial. Uma força de trabalho equilibrada é boa para os negócios – é boa para clientes e consumidores, para a lucratividade e cultura do local de trabalho, e é cada vez

mais atraente para investidores. Por meio dela, as organizações se comprometem a apoiar a progressão das mulheres para cargos de liderança nos setores da aviação e aeroespacial, concentrando-se no pipeline executivo e no nível médio; reconhecem a diversidade do setor e que as organizações terão diferentes pontos de partida – cada organização deve, portanto, definir suas próprias metas, quando apropriado, e implementar a estratégia certa para sua organização; e exige que as organizações relatem publicamente o progresso no cumprimento de quaisquer metas internas para dar suporte à transparência e à responsabilização necessárias para impulsionar a mudança (Women in Aviation and Aerospace Charter).

As organizações também se comprometem a promover a diversidade de gênero por meio de um membro da equipe executiva sênior que seja responsável pela diversidade e inclusão de gênero; estabelecimento de metas internas para a diversidade de gênero nos altos cargos de gerenciamento; publicação anual do progresso em relação às metas e relatórios em nosso site; e ter a intenção de garantir que a remuneração da equipe executiva sênior esteja vinculada ao cumprimento de metas internas sobre diversidade e inclusão de gênero (Women in Aviation and Aerospace Charter).

Segundo informações apresentadas à OACI, o Reino Unido também lançará **uma Força-Tarefa Global de Habilidades em Aviação** para abordar os desafios globais de habilidades, com foco em diversidade e inclusão, recrutamento e retenção e habilidades futuras. Para dar mais suporte ao acesso a habilidades técnicas na aviação, **o Departamento de Transporte aloca mais de £ 1,25 milhão de libras esterlinas anualmente para programas STEM e iniciativas de extensão**. Esse financiamento é usado para雇用 especialistas em aviação e extensão STEM, criar recursos online e organizar eventos de extensão presenciais. O departamento também colabora com organizações sem fins lucrativos especializadas em melhorar a empregabilidade de jovens de origens sub-representadas. **Essas iniciativas visam inspirar e equipar jovens mulheres e meninas com as habilidades STEM necessárias para buscar carreiras gratificantes na aviação e no setor aeroespacial (ICAO, 2023)**.

Em termos de parcerias, o **Departamento de Transporte** estabeleceu parcerias educacionais com faculdades de aviação em toda a Inglaterra. Essas parcerias permitem eventos personalizados que incentivam os alunos a considerar carreiras na aviação e as habilidades necessárias. Além disso, o departamento construiu relacionamentos com redes de Educação Continuada e instituições de caridade envolvidas na conexão de voluntários da força de trabalho com escolas, fornecendo oportunidades de educação e incentivo para jovens de diversas origens para seguir carreiras na aviação. O departamento se envolve regularmente com o Departamento de Educação do Reino Unido e suas agências especializadas para **promover educação STEM** e relacionada à aviação, estágios e análise de necessidades de habilidades (ICAO, 2023).

Mulheres que tiveram sucesso na aviação são ativamente mobilizadas como modelos por meio do programa *Aviation Ambassador*. As embaixadoras representam a amplitude de oportunidades disponíveis no setor e servem como modelos para jovens mulheres e meninas. Elas se envolvem em várias atividades, como abordar questões femininas, apoiar iniciativas como o **The Aviatrix Project**, desenvolver ferramentas e sites informativos, realizar eventos de divulgação e fornecer orientação para mulheres, meninas e jovens não binários. Vale a pena notar que nove das 13 embaixadoras atuais são mulheres.

Para superar esses obstáculos, o Reino Unido informou que várias propostas são apresentadas como se descrevem abaixo.

Primeiro, apoiar modelos de comportamento por meio de iniciativas como o programa *Aviation Ambassador* do Departamento de Transportes do Reino Unido, que visa envolver grupos sub-representados e mostrar carreiras femininas bem-sucedidas na aviação. O sucesso deste programa pode ser replicado globalmente por meio de uma **rede Global Aviation Ambassador**.

Segundo, a ação da indústria deve se concentrar em práticas de recrutamento, como implementar recrutamento cego a gênero, usar linguagem neutra em anúncios de emprego, garantir painéis de entrevistas equilibrados em termos de gênero e conduzir revisões de RH para eliminar preconceitos e promover a participação de mulheres no emprego na aviação.

Terceiro, **defender as melhores práticas** reunindo Estados com ideias semelhantes e representantes da indústria para compartilhar lições aprendidas e criar materiais de orientação ou uma carta de habilidades que pode ser adotada pela OACI. As áreas de foco propostas incluem diversidade e inclusão, recrutamento e retenção e habilidades futuras.

Quarto, a **colaboração internacional** é crucial para abordar a questão global das habilidades de aviação, com a OACI desempenhando um papel de liderança ao aproveitar discussões multilaterais recentes, incorporar habilidades em compromissos futuros e apoiar a revitalização da Próxima Geração de Profissionais da Aviação (NGAP).

Por fim, possibilitar oportunidades de treinamento para mulheres por meio de iniciativas como oferecer espaço de treinamento gratuito e vagas específicas para mulheres nos cursos pode contribuir para aumentar sua participação na aviação (ICAO, 2023)

APEC

Reconhecendo que o setor de transportes é crucial para o empoderamento econômico das mulheres e o potencial total das mulheres como agentes econômicos na economia global, a **Força-Tarefa Mulheres no Transporte da APEC** lançou uma estrutura para aumentar a inclusão das mulheres no setor de transporte. A estrutura estabelece diretrizes para o setor de transportes para promover a educação; remover barreiras à contratação e ao empreendedorismo; melhorar as condições para a retenção de talentos femininos; defender o desenvolvimento de mulheres líderes; e incentivar o uso seguro e o acesso aos sistemas de transporte (Dublin City University, 2023).

Reunidos no Fórum Mulheres no Transporte sob o tema *Navegando um Caminho a Seguir* em Cebu, representantes de empresas privadas, do setor público, de organizações multilaterais e de entidades sem fins lucrativos exploraram como as economias membros e o setor privado poderiam usar a estrutura como **uma forma de desenvolver políticas concretas e medidas inovadoras para aumentar ainda mais o empoderamento econômico das**

mulheres (Dublin City University, 2023).

O Roteiro de La Serena para as Mulheres e o Crescimento Inclusivo (2019- 2030) busca incentivar ações nas seguintes áreas-chave transversais, sem prejuízo de **Áreas de Ação-Chave adicionais que apoiam os esforços gerais da APEC**, como empoderar as mulheres através do acesso ao capital e aos mercados:

Promover e facilitar a cooperação nos setores público e privado para ajudar a garantir que as mulheres, incluindo mulheres de diversas origens, e as micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) lideradas por mulheres, possam acessar capital e ativos, tanto nos mercados locais quanto internacionais;

Aumentar a capacidade das MPMEs de propriedade e liderança de mulheres de participarem de cadeias de valor globais;

Fornecer atividades de capacitação e oportunidades de networking, mentoria e desenvolvimento de habilidades digitais, entre outras habilidades essenciais, para aumentar as competências empresariais das mulheres e incentivar sua participação na economia digital e na inovação;

Trocar experiências e melhores práticas que possam efetivamente aumentar a participação das mulheres nos mercados locais, regionais e globais (Asia-Pacific Economic Cooperation, 2019).

Também visa o fortalecimento da participação das mulheres na força de trabalho para:

Tomar medidas, como reformas estruturais, para criar um ambiente propício para que as mulheres participem da economia, inclusive reduzindo barreiras e reforçando proteções em políticas, leis, regulamentos e práticas;

Promover o recrutamento, a contratação, a retenção e o

avanço de mulheres em todos os setores, especialmente em setores de alto crescimento e salários mais altos;

Promover políticas inclusivas e condições de trabalho flexíveis, oportunidades e escolhas que permitam que as mulheres permaneçam e continuem avançando na força de trabalho, além de apoiar os objetivos de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e corresponsabilidade para mulheres e homens;

Promover a transição das mulheres da economia informal para a formal e o desenvolvimento de estratégias para reconhecer e mensurar o trabalho não remunerado;

Apoiar políticas para acabar com a disparidade salarial entre gêneros e melhorar o acesso das mulheres a empregos não discriminatórios e de alta qualidade, além de trabalho decente, tanto em áreas rurais quanto urbanas;

Abordar barreiras relacionadas à saúde específicas para mulheres na força de trabalho, negócios e empreendedorismo, como melhorar as proteções no local de trabalho, saúde e segurança, bem como aumentar o acesso e a conscientização sobre saúde;

Incentivar ativamente iniciativas e estratégias para prevenir e responder à violência e discriminação de gênero no local de trabalho (Asia-Pacific Economic Cooperation, 2019).

Melhorar o acesso das mulheres a cargos de liderança em todos os níveis de tomada de decisão:

Aumentar a representação das mulheres em todos os níveis de liderança e tomada de decisão nos setores público e privado, promovendo modelos de

comportamento, capacitação e oportunidades de mentoria, entre outros;

Promover e viabilizar um ambiente que apoie ativamente a igualdade de gênero, o empoderamento e a diversidade das mulheres como parte das estratégias de gestão;

Coletar, atualizar e publicar dados sobre a proporção de representação feminina em vários níveis de cargos de liderança nos setores público e privado (Asia-Pacific Economic Cooperation, 2019).

Apoiar a educação, a formação e o desenvolvimento de competências das mulheres e o seu acesso num mundo de trabalho em mudança:

Combater estereótipos de gênero na educação, treinamento e desenvolvimento de habilidades;

Fornecer educação básica, bem como apoio à aprendizagem ao longo da vida por meio de educação, treinamento, qualificação e requalificação para impulsionar o empoderamento econômico das mulheres;

Abordar as barreiras para fortalecer o acesso e a retenção de mulheres e meninas na educação e nas carreiras em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM);

Promover o acesso de mulheres e meninas às tecnologias de informação e comunicação, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento e treinamento de habilidades digitais, especialmente para mulheres indígenas, mulheres em situação de pobreza, mulheres com deficiência e mulheres em áreas remotas e rurais;

Fortalecer o compartilhamento e o uso de dados e melhores práticas para reduzir a exclusão digital de gênero; Incentivar iniciativas e estratégias para prevenir a violência,

o abuso e o assédio contra mulheres e meninas, incluindo o bullying online e o abuso e o assédio facilitados pela tecnologia (Asia-Pacific Economic Cooperation, 2019).

Promover o empoderamento económico das mulheres através da recolha e análise de dados:

Fortalecer a capacidade estatística e a cooperação entre os setores público e privado para melhor produzir, coletar, analisar e disseminar estatísticas desagregadas por sexo. Coletar, atualizar e publicar dados desagregados por sexo, conforme apropriado, para medir mudanças relacionadas à igualdade de gênero para todos os grupos de mulheres ao longo do tempo.

Promover o uso de dados desagregados por sexo no desenvolvimento e aprimoramento de políticas e programas.

O Alvo é garantir que a região da APEC faça progressos em todas as Áreas de Ação Principais acima e, até 2030, nos esforçaremos para:

- ter em vigor leis, políticas e regulamentos que proíbam a discriminação com base no sexo no acesso, oportunidades e condições de emprego;
- ter em vigor leis, políticas e regulamentações antidiscriminatórias que proporcionem acesso igualitário ao capital e ao crédito para ambos os sexos;
- aumentar **o equilíbrio de gênero na região entre graduados em STEM no ensino superior e em cargos de pesquisa e P&D e;**

-
- aumentar o equilíbrio de gênero em cargos de liderança na região, eliminando a lacuna para as mulheres.

Desenvolver e alargar as competências, o talento, a experiência e o conhecimento das mulheres trabalhadoras na aviação torna-se o objetivo principal também na Ásia, alinhando-se com **os objetivos das Nações Unidas (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5) e dos Países de Cooperação Econômica da Ásia- Pacífico (APEC)**. Investir nas mulheres é considerado um grande estímulo para o crescimento econômico, uma vez que as mulheres são conhecidas por serem mais produtivas e trabalhadoras em comparação com os homens.

A participação e a liderança de mulheres e meninas em STEM na região da APEC exigem engajamento e ação coordenados de todos os pilares do ecossistema STEM — governos, setor privado, academia e sociedade civil. A diversidade de gênero na ciência e tecnologia resulta em maior inovação e benefício econômico para as economias da APEC e ciência e tecnologia mais robustas em geral. Apoiam o crescimento econômico e a ciência robusta ao empreender ações como: com base no trabalho do **APEC Women in STEM Framework**, as economias da APEC concordam com os seguintes Princípios e Ações do APEC Women in STEM e convidaram todos os atores do ecossistema STEM a adotar voluntariamente os mesmos Princípios e Ações. Reconhecendo a cultura e a diversidade da região, esses **Princípios e Ações visam alcançar a equidade total para mulheres e meninas em campos STEM e criar uma comunidade de valores compartilhados, ação e colaboração na região da Ásia- Pacífico para apoiar o avanço de mulheres e meninas em STEM.**

MERCOSUL

Em 2014, aprovou-se a implementação de uma Política de Igualdade de Gênero por meio das “**Diretrizes da Política de Igualdade de Gênero do MERCOSUL**”, que tem por objetivo contribuir, a partir do enfoque do feminismo e dos direitos humanos, a assentar bases para a igualdade e não discriminação das mulheres na região, por meio da transversalização do enfoque de gênero nas políticas, ações e projetos regionais, bem como na gestão organização e a definição de políticas específicas dirigidas à equidade de gênero e as relações igualitárias entre mulheres e homens em todo o MERCOSUL (MERCOSUL, 2022).

Sobre as **Diretrizes da Política de Igualdade de Gênero do MERCOSUL**, muito embora não se tenha avançado na própria implementação efetiva e desenvolvimento de sistemas de informação e estatísticas com perspectiva de gênero que sejam comparáveis, oportunos, pertinentes e acessíveis, de modo a ser possível evidenciar as desigualdades entre homens e mulheres presentes na região através do processamento e análise de informação, colocar à disposição dos atores políticos- institucionais do MERCOSUL a informação estatística rigorosa a fim de apoiar a tomada de decisões e o desenho de políticas que promovam a equidade de gênero no bloco (MERCOSUL, 2014), o item 6.1. ***Autonomia econômica e igualdade na esfera do trabalho e do cuidado***, prevê:

Avançar na adoção de políticas públicas tendentes à valorização e reconhecimento do trabalho não remunerado na esfera da reprodução social, dos efeitos diferenciados da divisão sexual do trabalho, da conciliação-corresponsabilidade em matéria de cuidado entre os homens e mulheres, com o apoio dos serviços de cuidados garantidos pelo Estado, a igualdade no âmbito trabalhista e ***inserção feminina em ocupações não tradicionais***, o acesso e permanência no mercado de trabalho e o acesso das mulheres aos recursos reprodutivos e ao crédito, com

atenção às mulheres rurais (MERCOSUL, 2014).

Em seguida, o item **6.2. Participação paritária nos processos de tomada de decisões e nas esferas de poder**, expressa seu objetivo:

promover a participação paritária das mulheres em todos os âmbitos do poder público e privado [...] Facilitar a participação paritária na formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas. Facilitar e reconhecer a importância da participação da sociedade civil organizada e fomentar o associativismo sob todas suas formas (MERCOSUL, 2014).

O item **6.5. Direito à Educação** visa garantir que mulheres e homens tenham as condições e os recursos necessários para o acesso igualitário e equitativo à educação universal e de qualidade em todos os níveis e setores durante a vida toda. Fomentar que os sistemas educativos sejam inclusivos, integrais e pertinentes, atendendo à equidade territorial e ao respeito intercultural. Fomentar o desenvolvimento das mulheres na ciência e na tecnologia, assim como nas tecnologias da comunicação e da informação, a fim de superar a divisão sexual do trabalho, a brecha digital e fortalecer a incorporação das mulheres nos sistemas produtivos não tradicionais e de uso intensivo da tecnologia (MERCOSUL, 2014). **O MERCOSUL não avançou em políticas específicas sobre Mulheres na Aviação.**

A Comissão de Relações Exteriores (CRE) aprovou em 2023, por unanimidade, o nome de Michel Arslanian Neto, ex-Diretor do Departamento do MERCOSUL, de 2019 a 2022, para o cargo de delegado permanente do Brasil junto à OACI. Dentre **os temas de interesse citados** por Arslanian Neto na delegação do Brasil junto à OACI, está a **igualdade de gênero na aviação** (Senado Federal, 2023).

UNIÃO EUROPEIA

Para atender à demanda por pessoal de gestão, o treinamento está sendo fornecido por meio de um programa de gestão da aviação civil envolvendo seis universidades para **120-240 graduados por ano** (Seligson, 2024). Muitas empresas empreenderam iniciativas para incentivar e reter mulheres na equipe. A **Indigo** e a **Vistara**, por exemplo, oferecem tarefas em terra para a equipe de cabine de voo grávida e pilotos. Várias empresas oferecem serviço de busca e entrega para garantir a segurança das mulheres. A Airbus convida alunas do ensino médio para visitarem suas instalações. A **Eurocontrol sediou em 2022 o Aviation Girls Day em Bruxelas**. AIATA lançou sua campanha '**25by2025**', que é um **compromisso voluntário das companhias aéreas associadas à IATA para promover a diversidade de gênero na indústria aérea** (European Commission, 2023).

A Comissão Europeia criou em 2017 a **plataforma Mulheres nos Transportes – Plataforma para a Mudança** para ajudar a fortalecer o emprego das mulheres e a igualdade de oportunidades no setor dos transportes (European Commission, 2023).

Além disso, a **Comissão publicou Educational Toolkits** para ajudar a combater estereótipos de gênero para ajudar mulheres e meninas a superar estereótipos de gênero e aumentar o interesse em estudos STEM e empregos relacionados a transporte. Finalmente, a Comissão também publicou boas práticas e recomendações sobre escalas e programação de pessoal no setor de transporte para melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional para todos os funcionários (European Commission, 2023).

O **Plano de Igualdade de Gênero (GEP) da EASA (Agência Europeia para Segurança na Aviação)** é um conjunto transversal de compromissos e ações que visam promover a igualdade de oportunidades e a diversidade em geral. É adotado pelo Diretor Executivo da EASA e construído sobre os valores de Respeito, Unidade, Integridade, Transparência e Inovação, que são a base de valor da cultura organizacional da EASA. Com este GEP, a liderança da EASA compromete-se a implementar ações em todas as áreas temáticas

recomendadas pela orientação do Horizonte Europa sobre planos de igualdade de gênero, seguindo a estratégia de Diversidade e Inclusão da Comissão Europeia (European Union Aviation Safety Agency, 2022).

A EASA subscreve os objetivos de alto nível da União Europeia para melhorar a aceitação social, o respeito, eliminar o preconceito e promover os benefícios da diversidade na nossa sociedade. Portanto, os serviços de recrutamento da EASA esforçam-se por oferecer oportunidades e acesso iguais a todos os candidatos, independentemente da sua raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou crença, opinião política ou de qualquer outra natureza, filiação a uma minoria, nascimento, deficiência, idade, identidade sexual ou qualquer outra característica. Consequentemente, a **EASA destacou três objetivos estratégicos relacionados a pessoas (ABC) com um forte foco na melhoria da equidade, diversidade e inclusão EDI**. Eles são:

Conquista: Minimizar as barreiras para que todos os funcionários tenham um bom desempenho, se desenvolvam profissionalmente e cumpram a missão de futuro da Agência.

Pertencente: Melhorar práticas de liderança, estruturas sociais, mecanismos de apoio e conscientização para manter condições de trabalho psicossocialmente seguras e bem-estar da equipe.

Composição: Atingir a meta de 40% do gênero sub-representado em todos os níveis gerenciais, respeitando os compromissos contratuais atuais (European Union Aviation Safety Agency, 2022).

Para atingir esses objetivos, todos os procedimentos de seleção aplicam consistentemente uma política de igualdade de oportunidades e respeitam a legislação antidiscriminação da UE e internacional (European Union Aviation

Safety Agency, 2022).

Na EASA, as políticas adequadas para gerir equilíbrio entre vida pessoal e profissional são a base para garantir que os membros da equipe e os colaboradores sejam apoiados igualmente para progredir em suas carreiras, juntamente com as responsabilidades pessoais fora do local de trabalho, incluindo o cuidado familiar. Portanto, a **implementação das políticas da EASA sobre licença parental, horário de trabalho flexível e teletrabalho, e acordos de licença para responsabilidades de cuidados, são monitorizados regularmente pelo Comitê Conjunto sobre as Condições de Trabalho** (European Union Aviation Safety Agency, 2022).

Com três em cada cinco diretores da EASA a serem mulheres no dia da assinatura deste documento, a EASA dá o exemplo equilíbrio de gênero na liderança e na tomada de decisões para novas gerações de funcionários e futuros funcionários. O **Programa de Trabalho de Diversidade e Inclusão da EASA** inclui ações internas planejadas sobre recrutamento, treinamento e atividades relacionadas à conscientização para aumentar a diversidade da equipe por meio de divulgação, seleção e promoção da igualdade, inclusão e respeito por e entre todos os funcionários e entre gerentes e funcionários (European Union Aviation Safety Agency, 2022).

Igualdade de gênero no recrutamento e na progressão na carreira é monitorado pelo Comitê Conjunto de Carreiras e Treinamento. Aumentar a atratividade da EASA para mulheres e candidatos que representam grupos de diversidade é um dos resultados desejados do **Programa de Trabalho de Diversidade e Inclusão da EASA**. Isso está sendo alcançado por meio de ações específicas, como o uso de linguagem e imagens inclusivas em avisos de vagas, publicações e documentos, e a promoção de modelos de grupos de diversidade que estejam dispostos a apoiar os recém-chegados (European Union Aviation Safety Agency, 2022).

Para continuar a integrar a dimensão de gênero no conteúdo da pesquisa, a EASA também se comprometeu a incluir requisitos relacionados a gênero em suas especificações de licitação para contratos de pesquisa, quando aplicável. Além disso, a EASA se comprometeu a manter uma taxa de 50% de

mulheres que atuam como gerentes de projetos de pesquisa (European Union Aviation Safety Agency, 2022).

Na EASA, todos os funcionários podem sentir-se protegidos contra o assédio psicológico e violência de gênero, incluindo assédio sexual por uma política de proteção da dignidade da pessoa e procedimentos de prevenção e combate ao assédio psicológico e sexual. Os **Conselheiros Confidenciais e o Departamento de RH** estão sempre disponíveis para auxiliar a equipe sob a mais estrita confidencialidade. A política e os procedimentos estão disponíveis na intranet de RH e descrevem comportamentos inaceitáveis, explicam os procedimentos de denúncia, quando e como investigar, qual suporte está disponível para as vítimas e as possíveis consequências para os perpetradores (European Union Aviation Safety Agency, 2022).

Além das atividades estritamente relacionadas ao gênero, o **Programa de Trabalho de Diversidade e Inclusão da EASA** propõe ações e resultados para promover um ambiente de trabalho melhor para todos (European Union Aviation Safety Agency, 2022).

A EASA reúne dados anuais sobre o emprego de funcionárias em toda a sua Agência. De acordo com os últimos dados coletados pela EASA em abril de 2023, as mulheres representam, em média, 32% da força de trabalho da EASA, com 19% de representação nas funções de Liderança (funções de liderança e coordenação), 14% em Entrega (funções de entrega técnica) e 64% nas funções de Habilitação (funções de suporte).

No entanto, o equilíbrio está melhorando lentamente, pois a EASA lidera pelo exemplo, fornecendo oportunidades profissionais com forte foco em talento, competência, mérito e diversidade como principais critérios para oferecer oportunidades de carreira, desenvolvimento, aprendizagem e promoção ao longo da vida. Desde 2018, a representação de mulheres em cargos gerenciais, de Gerente de Seção a Diretora, aumentou significativamente de 16,9% para 24,4% em 2022. Dos membros do Comitê Executivo da EASA, ou seja, Diretores da EASA, 50% são mulheres (ICAO, 2023).

A EASA alcançaativamente candidatas publicando as vagas em vários fóruns, incentivando explicitamente as inscrições de candidatas e elaborando cargos com informações precisas sobre condições de trabalho flexíveis que contribuem para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, e na medida do possível, os painéis de seleção incluem membros de ambos os gêneros e equilíbrio por nacionalidade. Há um kit de treinamento baseado em competência que aumenta a conscientização sobre diferentes tipos de preconceito na EASA, e o preconceito inconsciente é abordado em workshops interativos. Nos processos de seleção, uma apresentação é usada na reunião de introdução com o conselho de seleção. A **EASA alcança comunidades relevantes e participa de feiras de carreira dedicadas e painéis de discussão para promover oportunidades de carreira iguais** (ICAO, 2023).

A Comissão estabeleceu uma meta para atingir a paridade de gênero em sua gestão em todos os níveis até o final de 2024. No entanto, devido à composição da equipe e à expertise necessária na Agência, atingir essa paridade pode não ser viável dentro do prazo determinado. Estão sendo feitos esforços para melhorar as oportunidades de educação STEM para mulheres e fornecer desenvolvimento de carreira e oportunidades de treinamento no trabalho. Além disso, a Agência está trabalhando para promover a visibilidade sem comprometer sua necessária neutralidade como reguladora da UE para a segurança da aviação (ICAO, 2023).

Para promover oportunidades de carreira, a **EASA tem participado de feiras de carreira e convidado escolas e professores a visitarem a feira e/ou a Agência**. Um Programa de Qualificação Júnior também está operando desde 2017 para atrair mais mulheres jovens. Parceria com a Academia no programa de Ph.D conectado com as atividades do Comitê Científico da Agência para aumentar o conhecimento e a perspectiva do regulador com oportunidades de pesquisa acadêmica para alunos de PhD (ICAO, 2023).

O **principal desafio destacado pela EASA** é um problema de paradigma cultural ligado à percepção de funções técnicas de aviação como carreiras masculinas e a educação STEM precisa se tornar mais atraente para mulheres e meninas jovens (ICAO, 2023).

A **Diretiva 2006/54/CE (Igualdade de Gênero no Emprego e Ocupação)** trata da implementação do princípio de igualdade de oportunidades e tratamento igual entre homens e mulheres no trabalho, afetando todos os setores, inclusive a aviação (European Parliamentary Research Service, 2015). Ademais, a **Diretiva 2019/1158 (Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal)**: Estabelece regras sobre licenças parentais e licenças para cuidadores, com impacto em setores como a aviação, onde horários flexíveis são essenciais (European Parliament and Council of the European Union, 2019).

1.5.3.2.1 Planejamento e levantamento dos métodos e materiais para análise

A **Meta A04** corresponde à **análise comparativa de ações voltadas à inclusão de mulheres na aviação civil (iniciativas em países bem-sucedidos) e efetividade de políticas públicas**. É realizada uma pesquisa com relatórios nacionais e internacionais com o propósito de entender as iniciativas bem-sucedidas para a promoção da participação das mulheres nesse setor.

Para a realização da análise dessas normas, será utilizado o Método Comparado por permitir que se vislumbrem convergências e divergências entre os sistemas jurídicos de forma crítica e com diagnósticos que nem sempre confirmam a impressão inicial, ensejando a possibilidade de superação de diferenças de modo que um “conjunto próprio de conhecimentos”, insights e conclusões possam ser descobertos por meio da comparação das regras e políticas sobre equidade de gênero na aviação (Ribeiro; Pontes, 2020).

Para isso, foram seguidos cinco passos na realização da pesquisa comparativa funcionalista: a) definição do tema de pesquisa e questão do tema de pesquisa; b) seleção e interpretação de fontes; c) seleção dos blocos e países; d) comparação dos Acordos Multilaterais dos dois blocos e; e) construção de um sistema (Ribeiro; Pontes, 2020).

O Direito Comparado, como método acadêmico de pesquisa do Direito

Internacional Privado é útil para conhecer melhor e aperfeiçoar o direito nacional; compreender os povos estrangeiros e estabelecer um melhor regime para as relações da vida internacional. O mundo jurídico justapõe o desconhecido ao conhecido e analisando, avaliando os fenômenos jurídicos nacionais ou estrangeiros, permite-se pensar em um âmbito mais amplo do que as regras e as instituições do direito doméstico restringem (Ribeiro; Pontes, 2020).

Para a realização do levantamento de literatura foi aplicada a Técnica RSL (Revisão Sistemática de Literatura) que se destaca na logística e transportes. Sem se restringir ao enfoque nos mapeamentos de relatórios oficiais dos países e blocos pesquisados, artigos científicos publicados em periódicos, monografias de graduação e especialização, dissertação, tese, livro e demais formatos de pesquisas e informações, foram incluídos. O período considerado para levantamento foi de 1975 a 2024 no âmbito da África do Sul; Austrália; Alemanha; Brasil; Canadá; Colômbia; Estados Unidos; Índia; Irlanda; Reino Unido, APEC, MERCOSUL e UNIÃO EUROPEIA (Loureiro; Noletto; Da Silva Santos; Silva Santos Júnior; Fontes Lima Júnior, 2016, p. 95).

A identificação de lacunas e tomadas de decisões baseadas em evidências ocorreram através de pesquisa nas plataformas de buscas: Pergamum (Acervo Online da ANAC), Repositórios Institucionais das Universidades, Google, Google Acadêmico, Sítios Eletrônicos dos países mencionados e suas respectivas Autoridades Aeronáuticas (aqueles com melhor índice de inclusão de mulheres pilotos), Sítios Eletrônicos dos Blocos Econômicos APEC, MERCOSUL e UNIÃO EUROPEIA.

No emprego de critérios de qualidade da pesquisa, foi considerado: a) esclarecimento do significado do objeto pesquisado; b) evidências do contexto de resposta e flexibilidade das pesquisas; c) adequação teórica e conceitual; d) descrição adequada; evidências de qualidade de dados; e) identificação de generalizações a partir dos resultados e; f) relevância para diferentes stakeholders (Loureiro; Noletto; Da Silva Santos; Silva Santos Júnior; Fontes Lima Júnior, 2016, p. 100).

RESULTADOS

A análise comparativa das ações, iniciativas e políticas públicas voltadas para a inclusão de mulheres na aviação civil em diversos países – África do Sul, Austrália, Alemanha, Brasil, Canadá, Colômbia, Estados Unidos, Índia, Irlanda, Reino Unido, APEC, MERCOSUL e União Europeia – revelou a importância da articulação entre governo, sociedade civil, academia e empresas para a promoção de políticas inclusivas eficazes. Foi constatado também o papel estratégico das autoridades governamentais no fomento e implementação dessas práticas.

Na **África do Sul**, o Plano Estratégico para a Aviação Civil 2020/2021 a 2024/2025 da South African Civil Aviation Authority (SACAA) destaca a inclusão de mulheres e crianças como elemento essencial para o desenvolvimento do setor. A ONG Girls Fly Africa é um exemplo notável, promovendo programas que integram design, tecnologia e inovação para capacitar jovens mulheres e incentivar o trabalho em equipe. Entre os resultados obtidos, mais de mil kits foram distribuídos como parte da *Period Poverty Campaign*, chamando atenção para o impacto da pobreza menstrual na educação de meninas.

Na **Austrália**, a *Women in the Aviation Industry Initiative*, lançada pelo Governo Australiano em 2019 e financiada até 2026, visa aumentar a participação de mulheres em carreiras na aviação, abordando o desequilíbrio de gênero e a escassez de habilidades no setor. A iniciativa encoraja mulheres a ingressarem e permanecerem em funções não tradicionais, como engenharia e pilotagem, promovendo o desenvolvimento de carreiras e segurança econômica. Colaborações internacionais, como com a OACI e o ITSAP na Indonésia, reforçam esse compromisso. A iniciativa busca, ainda, atrair jovens mulheres para a aviação por meio de programas de mentoria, treinamento e conscientização, enquanto desenvolve indicadores para medir seu impacto e sucesso.

Nos **Estados Unidos**, o Título IX da Lei de Emendas à Educação de 1972

proíbe a discriminação de gênero em programas educacionais financiados pelo governo federal, incluindo iniciativas apoiadas pela Administração Federal de Aviação (FAA). Além disso, em 30 de março de 2023, foi apresentado ao Senado o Projeto de Lei de Promoção de Mulheres na Aviação, que prevê a criação de um Comitê sobre Mulheres na Aviação, para aconselhar o Departamento de Transporte (DOT) e a FAA sobre questões de gênero na indústria e coordenar o Programa Federal de Mulheres da FAA.

No **Canadá**, o Regulamento de Saúde e Segurança Ocupacional na Aviação (Parte 4, Seção 4.7) determina que os empregadores devem fornecer produtos menstruais, como absorventes internos e externos, e recipientes adequados para descarte, garantindo condições higiênicas no ambiente de trabalho.

Na **Índia**, a Diretoria Geral de Aviação Civil (DGCA) publicou uma Circular em 19 de junho de 2024, reforçando que a equidade de gênero é um direito fundamental. A circular exige que todas as operadoras aéreas desenvolvam programas para reintegrar mulheres que se ausentaram por motivos relacionados à parentalidade ou outros ciclos de vida, abrangendo tanto serviços domésticos quanto internacionais.

Na **Irlanda**, indústria da aviação na Irlanda, através da iniciativa "Irish Aviation: A Focus on Gender Diversity" liderada pela Dublin City University (DCU) em colaboração com o Departamento de Transportes irlandês, está promovendo a igualdade de gênero, diversidade e inclusão (EDI) no setor. A DCU oferece cursos e relatórios que ajudam a impulsionar as metas de EDI no setor, destacando a necessidade de as organizações assumirem a responsabilidade por essas práticas e priorizarem a inclusão.

A **União Europeia** promove a igualdade de gênero por meio do Gender Equality Plan (GEP) da Agência Europeia para a Segurança da Aviação (EASA). Alinhado à estratégia de Diversidade e Inclusão da Comissão Europeia, o plano implementa ações em todas as áreas relacionadas à igualdade. A Diretiva 2006/54/CE, embora não específica para a aviação, aplica-se ao setor e busca eliminar a discriminação em processos de recrutamento, salários e promoções. A UE incentiva a participação feminina publicando vagas em fóruns apropriados,

promovendo condições de trabalho flexíveis e garantindo diversidade nos painéis de seleção.

No Brasil, o **Programa Asas para Todos** é uma iniciativa brasileira que visa promover a inclusão social por meio da aviação, democratizando o acesso à formação e à experiência no setor do transporte aéreo. É uma política inovadora no Brasil, alinhando-se com as tendências internacionais de equidade, diversidade e inclusão na aviação. Além de contribuir para o desenvolvimento do setor aéreo, a iniciativa promove justiça social, ao integrar pessoas de diferentes origens e perfis nas oportunidades que o setor oferece.

A análise evidencia que, embora cada país tenha suas especificidades, um elemento comum às iniciativas bem-sucedidas é a colaboração entre diversos setores e a criação de políticas inclusivas que promovam o equilíbrio de gênero e garantam oportunidades equitativas na aviação civil.

Por fim, a pesquisa constatou que esses e todos os outros países e blocos reconhecem a problemática da desigualdade de gênero na aviação. A UE por meio da EASA adotou diretivas sobre igualdade de emprego e ocupação. A APEC é pioneira em estudos sobre as mulheres no setor de transportes em geral. No relatório apresentado à OACI em 2023 sobre as melhores práticas de equidade de gênero na aviação, a SACAA informou haver 36% de mulheres pilotos (relacionadas aos perfis da própria agência) no Relatório da OACI de 2023; já a Sociedade Internacional de Pilotos Mulheres nas Linhas Aéreas (ISA) informou que a África do Sul possui 9,9 de mulheres pilotos em 2021. Isso revela a necessidade de aperfeiçoar as metodologias para obtenção de dados sobre as mulheres na aviação civil, de maneira a tornar mais clara a inclusão de mulheres nos diversos setores da aviação civil, público e privado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Nacional da Aviação Civil. (2023). Declaração de Luanda sobre equidade de gênero da CAACL recebe adesão da ANAC. Governo do Brasil. <https://www.gov.br/anac/pt-br/noticias/2023/declaracao-de-luanda-sobre-equidade-de-genero-da-caacl-recebe-adesao-da-anac>.

Agência Nacional de Aviação Civil. (n.d.). ASAS para todos: Sobre. <https://hotsites.anac.gov.br/asasparatodos/sobre.html>.

Agência Nacional de Aviação Civil. (2024). Parceria da Anac com o Sest Senat e o MEC lança cursos técnicos gratuitos em manutenção aeronáutica para alunos de baixa renda. <https://www.gov.br/anac/pt-br/noticias/2024/parceria-da-anac-com-o-sest-senat-e-o-mec-lanca-cursos-tecnicos-gratuitos-em-manutencao-aeronautica-para-alunos-de-baixa-renda>.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (n.d.). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html>.

Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC). (n.d.). APEC project proposal: Addressing the skills gap and barriers affecting women in STEM. <https://aimp2.apec.org/sites/PDB/Lists/Proposals/DispForm.aspx?ID=1306>.

Asia-Pacific Economic Cooperation. (n.d.). About APEC. APEC. <https://www.apec.org/about-us/about-apec#:~:text=APEC's%2021%20member%20economies%20are,Thailand%3B%20United%20States%20of%20America%3B>

Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC). (n.d.). Policy Partnership on Women and the Economy. <https://www.apec.org/groups/som-steering-committee-on-economic-and-technical-cooperation/working-groups/policy-partnership-on-women-and-the-economy>.

Asia-Pacific Economic Cooperation. (2015). Promoting women in the workforce: Increasing retention and providing a path to leadership. https://mddb.apec.org/Documents/2015/PPWE/PPWE1/15_ppwe_012.pdf.

Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC). (2017). APEC women in STEM: A framework for dialogue, learning, and action. <https://apec.org/publications/2017/02/apec-women-in-stem-a-framework-for-dialogue-learning-and-action>.

Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC). (2019). Annex A: APEC women and the economy dashboard. https://www.apec.org/meeting-papers/annual-ministerial-meetings/2019/2019_amm/annex-a.

Asia-Pacific Economic Cooperation. (2019). The La Serena Roadmap for Women and Inclusive Growth (2019-2030). https://www.apec.org/meeting-papers/annual-ministerial-meetings/2019/2019_amm/annex-a.

Australian Government. (2012). Workplace Gender Equality Act 2012: Fact sheet. Departamento de Serviços Sociais.

https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/11_2012/factsheet_amended_201_112.pdf.

Australian Government. (2004). Civil aviation amendment (law enforcement) bill 2004. <https://www8.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/digest/caawalb2004729/caawalb2004729.html#main>.

Australian Government Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts. (n.d.). Women in aviation industry initiative. Retrieved October 7, 2024, from <https://www.infrastructure.gov.au/infrastructure-transport-vehicles/aviation/women-aviation-industry-initiative>.

Brasil. Agência Nacional da Aviação Civil (ANAC). (2023). Declaração de Luanda sobre equidade de gênero CAACL recebe adesão da ANAC. <https://www.gov.br/anac/pt-br/noticias/2023/declaracao-de-luanda-sobre-equidade-de-genero-da-caacl-recebe-adesao-da-anac>.

Brasil. Câmara dos Deputados. (2024). Comissão aprova competência da ANAC de requisitar força policial para detenção de agressor de mulher em avião. <https://www.camara.leg.br/noticias/1027278-comissao-aprova-competencia-da-anac-de-requisitar>.

Brasil. Câmara dos Deputados. (2024). PL 4376/2023 - Projeto de Lei. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2386445>.

Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Presidência da República. ica

Broad-Based Black Economic Empowerment Commission. (2013). Consolidated B- BBEE Act. <https://www.bbbeeconomics.co.za/wp-content/uploads/2016/09/Consolidated-B-BBEE-Act-2013.pdf>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2021). Zweites Führungspositionengesetz (FüPoG 2).

[https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz_fuepog-2-164226.](https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz_fuepog-2-164226)

Câmara dos Deputados. (2023). PL 4376/2023 - Projeto de Lei.

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2386445.](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2386445)

Cambridge City Council. (n.d.). Progress with diversity in employment (with an appendix summarising the Age Regulations 2006). Retrieved from [https://democracy.cambridge.gov.uk/CeConvert2PDF.aspx?MID=1709&F=Item%206%20-%20Progress%20with%20Diversity%20in%20Employment%20%28with%20an%20app%20summarising%20the%20Age%20Regulations%202006%29%20-%20app%20a.pdf&A=1&R=0.](https://democracy.cambridge.gov.uk/CeConvert2PDF.aspx?MID=1709&F=Item%206%20-%20Progress%20with%20Diversity%20in%20Employment%20%28with%20an%20app%20summarising%20the%20Age%20Regulations%202006%29%20-%20app%20a.pdf&A=1&R=0)

Congress.gov. (2023). S.1154 - A bill to [insert the title of the bill]. U.S. Congress. [https://www.congress.gov/bill/118th-congress/senate-bill/1154.](https://www.congress.gov/bill/118th-congress/senate-bill/1154)

Comunidade das Autoridades de Aviação Civil Lusófonas. (2023). Declaração de Luanda sobre a Igualdade de Gênero na Aviação Civil Lusófona.

[https://www.anac.pt/SiteCollectionDocuments/noticias/2023/DECLARACAO_DE_LUA_NDA_CAAACL.pdf.](https://www.anac.pt/SiteCollectionDocuments/noticias/2023/DECLARACAO_DE_LUA_NDA_CAAACL.pdf)

Civil Aviation Authority. (2019). *Gender pay gap report (Third report - July 2019)*. [https://wwwcaa.co.uk/publication/download/17404.](https://wwwcaa.co.uk/publication/download/17404)

Civil Aviation Authority. (2023, July 24). *Lift off: UK Civil Aviation Authority partners with Springpod for virtual work experience.* <https://www.caa.co.uk/newsroom/news/lift-off-uk-civil-aviation-authority-partners-with-springpod-for-virtual-work-experience/>.

Civil Aviation Authority. (n.d.). Public Sector Equality Duty. Civil Aviation Authority. <https://www.caa.co.uk/our-work/about-us/public-sector-equality-duty/>.

Civil Aviation Authority. (n.d.). STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics). <https://stem.caa.co.uk/>.

Civil Aviation Authority. (n.d.). Work experience at CAA. <https://stem.caa.co.uk/work-experience-at-caa/>

Department of National Defence. (2021, May 10). From unmanned to uncrewed: Moving away from gender-based terminology. Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/maple-leaf/defence/2021/05/unmanned-to-uncrewed-moving-away-from-gender-based-terminology.html>

Department of Infrastructure, Transport, Regional Development, Communications and the Arts. (2023). Women in the aviation industry initiative: Next phase strategic action plan. <https://www.infrastructure.gov.au/sites/default/files/documents/women-in-the-aviation-industry-initiative-next-phase-strategic-action-plan-september2023.pdf>.

Department of National Defence. (2021, May 10). *From unmanned to uncrewed: Moving away from gender-based terminology.* Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/maple-leaf/defence/2021/05/unmanned-to-uncrewed-moving-away-from-gender-based-terminology.html>

defence/maple- leaf/defence/2021/05/unmanned-to-uncrewed-moving-away-from-gender-based- terminology.html.

Deutscher Bundestag. (n.d.). Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.
<https://www.bundestag.de/gg>.

Directorate General of Civil Aviation. (n.d.). [Title of the document]. https://www.dgca.gov.in/digigov-portal/?dynamicPage=dynamicPdf/E1%2FUcRqzNpbpWnwLkijNfq%3D%3D&maincirc_ulsRulesGen/7/3328/viewDynamicRuleContLvl2.

Directorate General of Civil Aviation, India. (n.d.). Policy on gender equality and women

empowerment in civil aviation.

https://www.dgca.gov.in/digigov-portal/?dynamicPage=dynamicPdf/E1%2FUcRqzNpbpWnwLkijNfq%3D%3D&maincirc_ulsRulesGen/7/3328/viewDynamicRuleContLvl2.

Dublin City University. (n.d.). Gender diversity and inclusion. <https://www.dcu.ie/blog/2056/gender-diversity-and-inclusion>.

Dublin City University. (2023). Irish aviation: A focus on gender diversity. https://business.dcu.ie/wp-content/uploads/2023/06/Irish-Aviation_A-focus-on-Gender- 9iol

European Commission. (2023). Women in aviation: EU-India Aviation Summit 2023. https://transport.ec.europa.eu/system/files/2023-04/EU-India_Aviation-Summit- 2023_Women-in-Aviation_1.pdf.

European Parliament and Council of the European Union. (2019). Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 July 2019 on the reconciliation of professional and private life. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>.

European Parliamentary Research Service. (2015). [Title of the document].

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/547546/EPRS_ST_U\(2015\)_547546_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/547546/EPRS_ST_U(2015)_547546_EN.pdf).

European Union Aviation Safety Agency. (2022). Artificial intelligence roadmap: A human-centric approach to AI in aviation.

<https://www.easa.europa.eu/en/downloads/139011/en>.

Federal Aviation Administration (FAA). (n.d.). FAA Order 1400.11: Agency policy statement on equal employment opportunity and diversity. https://www.faa.gov/documentlibrary/media/order/faa_1400_11.pdf.

Federal Aviation Administration. (2021). FAA Order 1400.11: Organizational structure and functions. U.S. Department of Transportation.

https://www.faa.gov/documentlibrary/media/order/faa_1400_11.pdf.

Federal Aviation Administration. (n.d.). Federal Women's Program (FWP). U.S. Department of Transportation. <https://www.faa.gov/fwp>.

Federal Aviation Administration. (n.d.). Office of Civil Rights. U.S. Department of Transportation. https://www.faa.gov/about/office_org/headquarters_offices/ocr.

Federal Aviation Administration. (2022). WIAAB recommendations report.

https://www.faa.gov/regulations_policies/rulemaking/committees/documents/media/WI_AAB_Recommendations_Report_March_2022.pdf.

Función Pública. (2014). Ley 1257 de 2008 - Medidas para garantizar una vida libre de violencia para las mujeres en Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>.

Government of Canada. (n.d.). Canadian laws on gender equality. https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/lois_can_gen_eq_laws.aspx?lang=eng.

Government of Canada. (2023). Regulations amending the immigration and refugee protection regulations. Canada Gazette, Part II. <https://canadagazette.gc.ca/rp-pr/p2/2023/2023-05-10/html/sor-dors78-eng.html>.

Girls Fly Africa. (2023). Girls Fly Africa 2022-2023 annual report. https://issuu.com/girlsflyafrica/docs/girls_fly_africa_2022-2023_annual_report.

Indian Women for Aviation. (n.d.). About us. <https://www.indianwomenforaviation.in/#about>.

Indian Women for Aviation. (n.d.). GIAD letter for schools. <https://www.indianwomenforaviation.in/pdf/giad-letter-for-schools>.

schools.pdf.

<https://www.icao.int/Newsroom/Pages/ICAO-Council-marks-IWD-2021-with-concrete-commitments-on-gender-equality.aspx>

International Civil Aviation Organization. (2023). Compilation of best practices and experiences to enhance gender equality in aviation. <https://www.icao.int/Meetings/global-aviation-gender-summit-2023/Documents/Compilation%20of%20Best%20Practices%20and%20Experiences%20to%20Enhance%20Gender%20Equality%20in%20Aviation.pdf>.

International Civil Aviation Organization. (2023). Implementation of gender equality initiatives in civil aviation (A40-WP/406). https://www.icao.int/Meetings/a40/Documents/WP/wp_406_en.pdf.

International Civil Aviation Organization. (2023). Improving gender equality in India's aviation workforce. Uniting Aviation. <https://unitingaviation.com/regions/asia-pacific/improving-gender-equality-in-indias-aviation-workforce/>.

Knevitz, K. T. (2016). Licença maternidade e escala amamentação para tripulantes de companhias aéreas de aviação regular no Brasil de acordo com a legislação atual. *Ciências Aeronáuticas-Unisul Virtual*.

Justice Canada. (n.d.). *Legistics: Principles of clear legislative drafting*. Government of Canada. Retrieved October 21, 2024, from <https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/csj-sjc/legistics/p1p15.html>.

Labour Guide. (n.d.). Employment Equity Act. <https://labourguide.co.za/employment-equity/employment-equity-act>.

LegalWise. (n.d.). Women and the BEE Act.
<https://www.legalwise.co.za/news/women-and-bee-act#:~:text=The%20BEE%2DAct%20and%20the%20impact%20on%20women&text=It%20is%20specifically%20stated%20with,%2C%20infrastructure%20and%20ski%20is%20t raining.%E2%80%9D>

Lok Sabha. (2020). [Title of the document].

https://loksabhadocs.nic.in/Refinput/New_Reference_Notes/English/26022020_120723_102120474.pdf.

Loureiro, S. A., Noletto, A. P. R., da Silva Santos, L., Silva Santos Júnior, J. B., & Fontes Lima Júnior, O. (2016). O uso do método de revisão sistemática da literatura na pesquisa em logística, transportes e cadeia de suprimentos. *Transportes*, 24(1).

Marete, C., Zakharov, W., & Mendonca, F. A. C. (2022). A systematic literature review examining the gender gap in collegiate aviation and aerospace education. *The Collegiate Aviation Review International*, 40(1).

MERCOSUL. (n.d.). Diretrizes da Política de Igualdade de Gênero do MERCOSUL. http://www.sice.oas.org/trade/mrcsrs/decisions/dec1314_p.pdf.

MERCOSUL. (n.d.). Conquista 30: Incorporação da perspectiva de gênero no MERCOSUL. <https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-30-incorporacao-da-perspectiva-de-genero-no-mercousl/>.

Mercosur. (n.d.). Incorporação da perspectiva de gênero no Mercosul. <https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-30->

incorporacao-da-perspectiva-de-genero-no-mercosul/.

Ministério das Relações Exteriores (MRE). (2015). Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015: I Reunião Negociadora, Brasília, 17 de julho de 2015.
https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015.

Ministério Público de Minas Gerais. (n.d.). Leis de combate à violência contra a mulher na América Latina. Ministério Público de Minas Gerais.
<https://www.mpmg.mp.br/data/files/E2/50/C8/35/DA44A7109CEB34A7760849A8/Leis%20de%20combate%20a%20violencia%20contra%20a%20mulher%20na%20America%20Latina.pdf>.

Ministry of Statistics and Programme Implementation. (n.d.). Rights. Government of India.
https://mospi.gov.in/sites/default/files/reports_and_publication/cso_social_statistics_division/Rights.doc.

Moganedji, J., & Sithole, S. L. (2020). An evaluation of the National Skills Development Act No. 97 of 1998 as amended in 2008 (Act 37 of 2008) as a tool against unemployment and poverty alleviation in the Republic of South Africa (RSA). International Conference on Public Administration and Development Alternative (IPADA).

Monebhurrun, N. (2024). *Direito comparado no Brasil: Estudo crítico dos erros comuns. Métodos para incorporar em textos jurídicos* (Vol. 1, 1st ed.). São Paulo: Tirant Lo Blanch.

Monebhurrun, N. (2022). *Manual de metodologia jurídica: Técnicas para*

argumentar em textos jurídicos (2nd ed.). São Paulo: Saraiva.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (n.d.). Objetivo 5: Igualdad de gênero. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>.

República da Áustria. (n.d.). Bundesgesetz über die Errichtung der Allgemeinen Unfallversicherung (BGBl. I Nr. 100/1999). Rechtsinformationssystem (RIS). <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008464>.

Ribeiro, M. R. S., & Pontes, J. R. R. (2020). Direito comparado e direito internacional privado: Afinidade, fraternidade e futuro. In I. L. M. C. de Farias & V. R. B. Moschen (Eds.), *Desafios do direito internacional privado na sociedade contemporânea* (Vol. 1). Lumen Juris.

SAnews. (2024, August 21). Hlengwa elevates gender equality in aviation. <https://www.sanews.gov.za/south-africa/hlengwa-elevates-gender-equality-aviation>.

Sánchez González, D. S. (2020). Estrategias de gobierno para solventar la escasez de pilotos civiles y militares.

Sedibe, M. (2024). Career Opportunities for Diverse Women in South Africa with Special Reference to Aviation: Life Orientation Perspectives. *Bulgarian Comparative Education Society*.

Seligson, D. (2024). Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention (No. 117). ILO Working Paper.

Senado Federal. (2023, 11 de maio). CRE aprova indicação para delegado na

Organização de Aviação Civil
Internacional.

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/05/11/cre-aprova-indicacao-para-delegado-na-organizacao-de-aviacao-civil-internacional>.

Serviço Social do Transporte (Sest) & Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat). (2024). Edital para cursos técnicos gratuitos em manutenção aeronáutica. <https://publicador.sestsenat.org.br/arquivos/31834dcc-1d43-4b0c-b67a-edf55554805d.pdf>.

The National Archives. (2006). The Employment Equality (Age) Regulations 2006.

https://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/1031/pdfs/uksi_20061031_en.pdf.

The National Archives. (2010). Equality Act 2010.

https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf.

Torres Ospina, A. Y. Igualdad de género en el sector aeronáutico de Colombia, retos y oportunidades para el desarrollo del país y de la aviación.

Trimarchi, A. (2022). *International aviation labour law*. Routledge.

União Europeia. (n.d.). Países da UE. União Europeia. https://europa.eu/principles-countries-history/country-profiles_pt

UK Government. (1970). Equal Pay Act 1970.

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/enacted>.

UK Government. (1975). Sex Discrimination Act

1975.

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65/enacted>.

UK Government. (n.d.). Women in aviation and aerospace charter. <https://www.gov.uk/government/publications/women-in-aviation-and-aerospace-charter>

UN Women. (2022). *Germany: Country gender equality profile*. [https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Germany%20\(EN\).pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Germany%20(EN).pdf).

University of Manchester. (n.d.). [Title of the document].

<https://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48662>.

Uniting Aviation. (n.d.). Improving gender equality in India's aviation workforce. <https://unitingaviation.com/regions/asia-pacific/improving-gender-equality-in-indias-aviation-workforce/>.

U.S. Department of Transportation. (2023). Policy statement on equal employment opportunity.

_____ <https://www.transportation.gov/sites/dot.gov/files/2024-04/2023%20USDOT%20Policy%20Statement%20Equal%20Employment%20Opportunity.pdf>.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (n.d.). Age discrimination. <https://www.eeoc.gov/youth/age-discrimination>.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (n.d.). Harassment. <https://www.eeoc.gov/youth/harassment>.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (n.d.). *Sex discrimination.* <https://www.eeoc.gov/youth/sex-discrimination>.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (n.d.).
Pregnancy discrimination. <https://www.eeoc.gov/youth/pregnancy-discrimination>.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (n.d.).
Race/color discrimination. <https://www.eeoc.gov/youth/racecolor-discrimination>.

Wilson, J. (2004). *Gender-based issues in aviation, attitudes towards female pilots: A cross-cultural analysis* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).

Women in Aviation and Aerospace Charter. (n.d.).
About. <https://www.wiaacharter.com/about/>.

Women in Aviation and Aerospace Charter. (n.d.). *Home.*
<https://www.wiaacharter.com/>.

Women in Aviation and Aerospace Charter. (2019). *Women in aviation and aerospace charter with signatories.*
<https://www.wiaacharter.com/wp-content/uploads/2019/08/Women-in-Aviation-and-Aerospace-Charter-w-signatories.pdf>.

Women and Gender Equality Canada. (n.d.). Equity takes flight: Advancing gender equality in aviation. Government of Canada.
<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/funding/equality-action/equity-takes-flight.html>.