**Programas formais de mentoria e inclusão na tomada de decisão: ações-chave para atrair e reter mais mulheres nas carreiras técnicas de aviação**

Cancun, 23 de maio de 2023 - Qual é o papel das mulheres na área de manutenção aeronáutica? E o que o setor de Tech Ops pode ganhar ao aumentar a participação das mulheres? Essas foram duas das questões abordadas durante uma das agendas da Conferência ALTA CCMA & MRO 2023, organizada pela Associação Latino Americana e do Caribe de Transporte Aéreo (ALTA), que abordou estratégias para atrair, reter e desenvolver a trajetória de mulheres nas carreiras técnicas. O painel foi formado por Michelle Linale, diretora sênior de Vendas & Desenvolvimento de Negócios – Região Américas, da Thales InFlyt, Liliana Bocanegra, diretora de Suprimentos Estratégicos da Avianca, Maruja Correa, do Departamento Técnico da Iberia, e Ana Persiani, Diretora de Treinamento da ALTA e Membro do Conselho Consultivo da International Aviation Womens Association (IAWA).

A conversa começou com a apresentação das conclusões do estudo “Lift off to Leadership. Advancing Women in Aviation” liderado pela Oliver Wyman, empresa de consultoria membro da IAWA e da ALTA, para 450 executivos em cargos de liderança.

O estudo mostrou que, embora a indústria tenha investido significativamente em programas de diversidade e inclusão nos últimos 10 anos, a percepção entre homens e mulheres é muito diferente quanto à eficácia destes. Embora os homens geralmente sintam que suas empresas estão fazendo um bom trabalho em oferecer programas acessíveis e eficazes para desenvolver e promover a equidade de gênero, as mulheres refletiram que, de acordo com suas experiências, essas iniciativas não foram tão eficazes.

Por isso, é fundamental envolver mais mulheres na conversa, no desenho dos programas e, principalmente, na tomada de decisões. Isso permitirá mudanças significativas nas culturas organizacionais e a implementação de programas com impacto positivo real e sustentável no desenvolvimento profissional das mulheres do setor.

Hoje, um grande desafio é que apenas 3% dos CEOs das 100 principais organizações do setor aéreo mundial são mulheres, e apenas 10% dos cargos de nível C são ocupados por mulheres nos 100 principais grupos de companhias aéreas globalmente, dificultando o envolvimento de mais mulheres na tomada de decisões e, consequentemente, na eficácia dos programas existentes.

Atrair mais mulheres para a indústria é um ponto chave. Afinal, como aponta o estudo, a indústria da aviação não é sustentável se mais de 50% da população não enxergar nela uma carreira de sucesso. As executivas destacaram a importância de se aproximar dos centros de estudos para inspirar as jovens com histórias de melhoria e oportunidades. Elas também comentaram que apoiar as mulheres em seu desenvolvimento profissional não deve ser simplesmente uma forma de atender aos requisitos legais ou sociais de diversidade e inclusão. Pelo contrário, é fundamental olhar com uma lupa para as políticas empresariais e a oferta de mão-de-obra, pois o que se pretende é envolver mais mulheres em empregos por mérito, pelo seu valor, não porque lhes estejam a fazer um favor ou devido a um número que tenha que ser preenchido, com cotas de mulheres em certas funções.

"É preciso desafiar as políticas de contratação que buscam preencher apenas um número. É fundamental incentivar contratações que não tenham como requisito olhar o gênero, mas sim a experiência, o valor a contribuir. Assim geraremos espaços de trabalho com líderes que ajudam outras mulheres a progredirem em suas carreiras. É fato que a formação e experiência das mulheres não dependem do gênero, mas de seu valor como profissionais”, comentou Maruja Correa.

Nesse sentido, é necessário capacitar todos os líderes - homens e mulheres - sobre como construir e promover equipes diversificadas, quais são os benefícios para a equipe e para a empresa, como adotar modelos de trabalho explicitamente focados em traços neutros de gênero.

Depois vem a retenção. O estudo mostrou que as mulheres sentem mais experiências negativas do que os homens em seus ambientes de trabalho e isso as leva a deixar a indústria. Enquanto cerca de 60% das mulheres já pensaram em deixar a indústria, o número de homens gira em torno de 45%. O interesse das mulheres deve-se principalmente ao preconceito implícito, falta de oportunidade e falta de flexibilidade. Enquanto o principal motivo nos homens é o interesse em outro setor.

É uma questão de cultura organizacional e de valores da empresa. Nesse sentido, os executivos também ilustraram exemplos de como o setor está no caminho certo rumo à diversidade e inclusão.

“Anos atrás, em alguns ambientes de trabalho, piadas de gênero poderiam ser aceitas, mas agora as empresas têm sistemas que penalizam isso e a cultura organizacional está caminhando para ambientes onde todos podem se sentir confortáveis”, disse Michelle Linale.

Por sua vez, Maruja Correa trouxe à tona a experiência da Espanha, onde os homens devem desfrutar do mesmo tempo de licença paternidade que as mulheres. O que é extremamente positivo para a família e para a igualdade de condições a nível laboral.

“A IAWA tem trabalhado nos últimos anos para desenvolver programas de mentoria, criar a figura do “advogado”, incluindo homens em cargos de liderança que apoiem esses programas para promover esse tipo de estudo para encontrar soluções conjuntas que permitam o avanço contínuo das mulheres em nossa indústria. José Ricardo Botelho, CEO da ALTA, faz parte desse grupo de Advogados e isso mostra a estreita aliança que existe entre as duas organizações que trabalham com o mesmo propósito”, mencionou Persiani.

Ter mais e melhores programas de orientação e apoio ao desenvolvimento de carreira levará mais mulheres a serem motivadas a permanecer na indústria e se desenvolver dentro dela. É um compromisso de todos e conversas como essa adiantam um pouco mais a conversa e o que precisamos trabalhar.