

Seligson, David

Working Paper

Las mujeres y la aviación: Empleos de calidad, atracción y retención

Documento de Trabajo de la OIT, No. 117

Provided in Cooperation with:

International Labour Organization (ILO), Geneva

Suggested Citation: Seligson, David (2024) : Las mujeres y la aviación: Empleos de calidad, atracción y retención, Documento de Trabajo de la OIT, No. 117, ISBN 978-92-2-040768-4, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra,
<https://doi.org/10.54394/KRHH1021>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301172>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



► Las mujeres y la aviación

Empleos de calidad, atracción y retención

Autor / David Seligson





Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: Seligson, D. *Las mujeres y la aviación: Empleos de calidad, atracción y retención*. Documento de Trabajo de la OIT 117. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024.

Traducciones: En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones: En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220407677 (impreso), ISBN 9789220407684 (PDF web), ISBN 9789220407691 (epub), ISBN 9789220407714 (mobi), ISBN 9789220407707 (html). ISSN 2708-4248 (impreso), ISSN 2708-4256 (versiones digitales)

<https://doi.org/10.54394/KRHH1021>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los documentos de trabajo de la OIT presentan un resumen de los resultados de las investigaciones en curso de la OIT y su objetivo es estimular el debate sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Les agradecemos que remitan sus comentarios sobre el presente documento a cruzross@ilo.org.

Autorización para la publicación: Mr Tariq Haq, Unit Head, MARITRANS Unit, SECTOR

Los documentos de trabajo de la OIT pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang-es>

Forma de cita propuesta:

Seligson, D. 2024. *Las mujeres y la aviación: Empleos de calidad, atracción y retención*, Documento de trabajo de la OIT 117 (Ginebra, OIT). <https://doi.org/10.54394/KRHH1021>

Prefacio

Los progresos para las mujeres en el mundo del trabajo han sido lentos en una serie de sectores, incluida la aviación civil, en la que existen claras brechas de género en diversas ocupaciones. La rápida expansión del sector brinda una oportunidad para un programa transformador y proactivo en pos de la igualdad de género. Sin embargo, deben encararse una serie de retos para que el futuro de las mujeres en la aviación civil no reproduzca simplemente los patrones discriminatorios del pasado. Este documento de trabajo es un primer paso para examinar algunos de estos retos, e identifica oportunidades para el futuro del trabajo decente y sostenible en la industria de la aviación.

El documento es el resultado de una combinación sin precedentes de las contribuciones de la industria y de los trabajadores, y se ha beneficiado de la información y los datos proporcionados por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI). Los gobiernos, los trabajadores, los empleadores y las organizaciones internacionales tienen un importante papel que desempeñar al establecer, promover y poner en práctica decisiones de política que promuevan la igualdad de género. Estas decisiones dependerán de los contextos cambiantes, ya que la igualdad de género es una meta en continua evolución.

El documento contiene información sobre algunos de los problemas a los que se enfrentan actualmente las mujeres en la aviación civil. A través de un prisma de género sectorial, examina el empleo, los ciclos profesionales de las mujeres, y las principales oportunidades y retos que plantea el trabajo decente en el sector. También se identifican formas de acelerar la consecución de la igualdad de género. Confío en que ayudará a estimular la discusión sobre la promoción de la diversidad y la atracción y retención de las mujeres en esta industria.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo especializado de las Naciones Unidas dedicado a promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. En 2019, la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, por una mayoría abrumadora, el nuevo e innovador Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), que lo acompaña. Por primera vez, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo están cubiertos por nuevas normas internacionales del trabajo de la OIT específicas.

El Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT (SECTOR) promueve el trabajo decente ayudando a los mandantes tripartitos de la Organización – gobiernos, empleadores y trabajadores – a aprovechar las oportunidades y a encarar los retos en 22 sectores económicos y sociales diferentes, incluida la aviación civil. Los documentos de trabajo publicados por SECTOR tienen por objeto difundir los estudios sobre temas pertinentes y de actualidad entre los responsables de la formulación de políticas, los administradores, los interlocutores sociales, la sociedad civil, la comunidad investigadora y los medios de comunicación. Su principal objetivo es contribuir a un debate informado sobre la mejor manera de abordar las cuestiones sectoriales en el programa general de empleo pleno y productivo y de trabajo decente para todos, objetivo integrado en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Alette van Leur,

Directora

Departamento de Políticas Sectoriales

Sobre los autores

David Seligson se jubiló de la OIT, donde su último cargo fue el de Jefe de la Unidad de Manufactura, Minería y Energía del Departamento de Políticas Sectoriales. Previamente fue Especialista en Aviación de la OIT y Secretario Ejecutivo del Foro de Diálogo Mundial de 2013 sobre los Efectos de la Crisis Económica Mundial en la Industria de la Aviación Civil. Antes de incorporarse a la OIT, David trabajó en diversos puestos relacionados con la educación para adultos, la cooperación al desarrollo y los sindicatos en su país de origen, Finlandia, así como en Ginebra. Actualmente es consultor en una extensa gama de asuntos industriales y sectoriales a través de Seligson Global Consulting.

Índice

Prefacio	01
Sobre los autores	02
► 1 Las mujeres y la aviación	07
1.1 Primeros pasos	07
1.2 Cuestiones de actualidad	07
► 2 El empleo en la aviación civil	10
2.1 Previsiones y cantidad	10
2.2 Perfiles de la fuerza de trabajo	11
2.3 Modalidades de empleo	13
2.4 Formación y competencias	15
2.5 Salarios y prestaciones	15
2.6 El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar	17
► 3 Ciclo profesional de las mujeres	18
3.1 Componentes del ciclo profesional	18
3.2 Atraer a las mujeres para que trabajen en la aviación civil	19
3.3 Selección y retención	20
3.4 Interrupción, reincorporación y desarrollo personal	24
3.5 Imagen de la aviación civil	27
► 4 Principales oportunidades y retos que plantea el trabajo decente	30
4.1 Derechos en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical	30
4.2 Igualdad y no discriminación	30
4.3 Seguridad y salud en el trabajo	32
4.3.1 Violencia y acoso	32
4.3.2 Embarazo y cuestiones relacionadas con la salud	34
4.4 Seguridad social	35
4.5 Trabajadores migrantes	36
► 5 Acelerar la igualdad de género en la aviación civil	37
5.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible	37
5.2 La OIT	37
5.3 La OACI	38

5.4 Interlocutores sociales	40
5.4.1 Diálogo social	40
5.4.2 Sindicatos	41
5.4.3 Organizaciones de empleadores y de la industria	41
5.4.4 Empresas	42

► Conclusiones	44
Agradecimientos	45

Lista de gráficos

Gráfico 1: Ciclo profesional de las mujeres	18
Gráfico 2: Causas de la baja tasa de atracción de las mujeres en la aviación civil	20
Gráfico 3: Causas de la baja tasa de selección de mujeres en la mayoría de los empleos en la aviación civil	22
Gráfico 4: Causas de la baja tasa de retención de mujeres en la aviación civil	24
Gráfico 5: Principales causas de las interrupciones temporales o permanentes de las carreras de las mujeres en la aviación civil	25
Gráfico 6: No realización del potencial de las mujeres en la aviación civil	27

Lista de recuadros

Recuadro 1: Enfermeras como auxiliares de vuelo	12
Recuadro 2: Relaciones y prácticas laborales cambiantes	14
Recuadro 3: Matriculación de aeronaves	14
Recuadro 4: La Iniciativa de Vuelo Amy Johnson	21
Recuadro 5: Interrupciones de la carrera profesional por las mujeres pilotos	23
Recuadro 6: Primera capitana en el Japón	26
Recuadro 7: Imagen corporativa	28
Recuadro 8: Definición de sobrepeso en la India	31
Recuadro 9: Una página de opinión en el Washington Post	33
Recuadro 10: Primeras normas internacionales sobre la violencia y el acoso	34
Recuadro 11: Una piloto embarazada en el Canadá	34
Recuadro 12: Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación	39
Recuadro 13: Dreams Soar	40
Recuadro 14: Campaña “25by2025” de la IATA	42
Recuadro 15: Estrategia de marca de las compañías aéreas: ¿Impulsar la igualdad de condiciones para las mujeres?	43

► 1 Las mujeres y la aviación

1.1 Primeros pasos

La primera mujer piloto, Elise Raymonde de Laroche, de Francia, obtuvo su licencia en 1910, sólo siete años después de que los hermanos Wright hicieran su primer vuelo histórico.¹ Las mujeres pilotos comprendieron la necesidad de coordinarse y en 1929 establecieron una organización que estaría abierta a cualquier mujer piloto con licencia. Un total de 99 mujeres pilotos respondieron al llamamiento, y se creó la organización, que posteriormente pasó a denominarse “Las noventa y nueve”. Amelia Earhart fue elegida su primera Presidenta 1931.²

Durante la Segunda Guerra Mundial, se contrataron a mujeres pilotos en los Estados Unidos (la Women Airforce Service Pilots, o WASP) y la Unión Soviética (588º Regimiento de Bombardeo Nocturno), aunque en los Estados Unidos las mujeres se limitaron a vuelos de posicionamiento, mientras que en la Unión Soviética volaron desempeñando papeles de combate. La remuneración de las pilotos de la WASP era solamente dos tercios de la percibida por los hombres por un trabajo de igual valor. Aunque el 90 por ciento de las pilotos deseaban permanecer en el Ejército tras finalizar la guerra, los hombres pilotos protestaron contra el reconocimiento de la condición de militares y veteranas para las mujeres. Después de la guerra, la WASP fue desactivada y las pilotos tuvieron que buscar otras oportunidades de empleo.³ Hasta 1973 no se permitió a las mujeres unirse a la Marina de los Estados Unidos como pilotos, y en 1976 pudieron unirse nuevamente a las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos. En 1973, una importante compañía aérea contrató a su primer mujer piloto (aunque Dan Air en el Reino Unido ya había venido contratado a mujeres pilotos desde 1965).⁴ En 1995, la primera mujer astronauta pilotó un transbordador espacial.⁵

Durante la Segunda Guerra Mundial, muchas mujeres en los Estados Unidos trabajaron como controladoras aéreas y como operadoras de radio para contactar con los aviones desde tierra, sustituyendo a los hombres que habían tenido que ir a la guerra. A finales de 1942, las mujeres representaban el 40 por ciento de todos los controladores en formación. Sin embargo, la mayoría de ellas tuvieron que dejar sus empleos después de la guerra, ya que los hombres regresaron y “reivindicaron” sus antiguos empleos.⁶ En América Latina, Amelia Lara Faría, la primera controladora aérea, comenzó a trabajar en 1962.⁷

1.2 Cuestiones de actualidad

La aviación civil se describe a menudo como el negocio de la libertad y el paradigma de una industria mundial. Quienes trabajan en un avión cruzan con frecuencia las fronteras nacionales cada día laboral, y las tripulaciones aéreas pueden componerse de múltiples nacionalidades. Al mismo tiempo, las ocupaciones en la aviación civil siguen estando muy segregadas por sexo. Los pilotos son fundamentalmente hombres, y la profesión de piloto conlleva percepciones que

¹ Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y Asociación Internacional de Mujeres de la Aviación, sin fecha. [70 women inspiring generations of aviation professionals. women inspiring generations of aviation professionals.](#)

² Wilson, J., 2005. “Gender-based issues in aviation: Attitudes towards female pilots: A cross-cultural analysis”, Universidad de Pretoria.

³ Mutisya, M., 2010. “Women in aviation industry”, Liberty University, Lynchburg.

⁴ Mills, A. J., 1998. “Cockpits, hangars, boys and galleys: Corporate masculinities and the development of British Airways”, *Gender, Work and Organization*, 5(3), págs. 172-188.

⁵ Wilson, 2005. *op. cit.*

⁶ Federal Aviation Administration, 2019. “The first women controllers”.

⁷ Griman, C., y S. Pérez, 2017. “¡Y era venezolana! Falleció la primera mujer controladora aérea de Latinoamérica”, *The Digital Questioner*.

son históricamente masculinas.⁸ Los mecánicos también son principalmente hombres, mientras que la mayoría de los tripulantes de cabina son mujeres.

Las brechas de género en el mercado de trabajo en su conjunto no se han reducido en los dos últimos decenios. Aproximadamente el 70 por ciento de las mujeres preferirían tener un trabajo remunerado, pero en realidad éste sólo es el caso del 45 por ciento.⁹ En total, 1 300 millones de mujeres tienen un trabajo, en comparación con 2 000 millones de hombres. Las madres sufren una triple penalización: sus niveles de empleo son inferiores a las de las mujeres sin hijos, sus salarios son inferiores y sus tasas de participación en los cargos directivos y de liderazgo son más bajas.¹⁰

La aviación civil fue una industria muy regulada hasta 1978, año en que, siguiendo el ejemplo de los Estados Unidos, muchos países comenzaron a liberalizar el mercado de la aviación civil. Esto condujo a una reorganización de la industria, con nuevos modelos de negocio, una caída constante de los precios, y el crecimiento del tráfico de pasajeros y de mercancías. El empleo global en la aviación civil también aumentó, aunque en muchos casos las condiciones de empleo se deterioraron.¹¹

El número mundial de usuarios del transporte aéreo se duplicó entre 2005 y 2017, al pasar de 1 970 millones a 3 980 millones.¹² Se prevé que la tasa compuesta de crecimiento anual hasta 2037 será del 3,5 por ciento, lo que conduciría en total a 8 200 millones de pasajeros en 2037.¹³ Sin embargo, la tasa de crecimiento dependerá de la mayor liberalización del mercado y de la disponibilidad de mano de obra calificada.¹⁴ Otros factores, como las políticas del cambio climático y el crecimiento económico sostenido, también tendrán un impacto.

La industria de la aviación civil probablemente necesite más pilotos para lograr la tasa de crecimiento prevista¹⁵ (véase el cuadro 1). El hecho de que las mujeres estén subrepresentadas como pilotos, así como en el mantenimiento, la reparación y la renovación de aviones, es en gran medida consecuencia de las opiniones estereotipadas de que las mujeres no tienen las capacidades necesarias para volar o reparar un avión, y de la falta de estímulo para que las mujeres opten por hacer carrera en el sector de la aviación.¹⁶

Según un estudio del Banco Mundial, 17 países han establecido leyes que no permiten a las mujeres acceder al sector del transporte, incluidas ciertas ocupaciones de la aviación civil.¹⁷ Por ejemplo, la Federación de Rusia ha aprobado recientemente enmiendas a una ley que contiene una lista gubernamental de 456 empleos exclusivamente masculinos considerados peligrosos para la salud de las mujeres. A partir de enero de 2021, las mujeres podrán ser pilotos, conductoras de metro, conductoras de camiones o conductoras de trenes. Sin embargo, la enmienda no incluyó un cambio para 100 empleos, incluido el de mecánico de aeronaves.¹⁸

⁸ Kristovics, A. et al., 2006. "Gender issues on the flight-deck: An exploratory analysis", *International Journal of Applied Aviation Studies*, 6(1), págs. 99-119.

⁹ OIT, 2018. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, (disponible únicamente el Resumen ejecutivo en español), Ginebra.

¹⁰ OIT, 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro de trabajo para todos*, Ginebra.

¹¹ Foro Internacional de Transporte, 2015. *Liberalisation of air transport: Summary: Policy insights and recommendations*, París, OCDE/ITF, y Harvey, G. y P. Turnbull, 2012. *The development of the low cost model in the European civil aviation industry*, Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF).

¹² El Grupo del Banco Mundial, sin fecha, "Air transport, passengers carried".

¹³ IATA, 2018. "IATA forecast predicts 8.2 billion air travellers in 2037", Comunicado de prensa núm. 62, 24 de oct.

¹⁴ Foro Internacional de Transporte, 2015. *op. cit.*

¹⁵ La cuestión de la escasez de pilotos ha sido puesta en entredicho y está siendo examinada por la Asociación Europea de Personal Técnico de Navegación como "un envoltorio para un paquete de deseos con el fin de debilitar la regulación". Véase la Asociación Europea de Personal Técnico de Navegación, 2018. "Pilot shortage in Europe: Fact or fiction?", documento de consulta de la ECA.

¹⁶ Houston, S., 2018. "8 misconceptions about women and sexism in aviation", The balance careers.

¹⁷ El Grupo del Banco Mundial, 2020. *Women, business and the law: 2020*, Washington D.C.

¹⁸ Ecoeur, R. 2019. "Après 75 ans d'interdiction, les femmes russes vont pouvoir conduire les métros" [Después de 75 años de prohibición, las mujeres rusas podrán conducir metros], Canal+.

En la actualidad está ampliamente reconocido que la diversidad de género aporta innovación y diferentes conjuntos de competencias a la industria y el lugar de trabajo. Los estudios sobre los motivos de las diferencias en la representación de género en las ocupaciones de la aviación civil pueden ayudar a las empresas a elaborar estrategias de contratación y a establecer condiciones de trabajo que atraigan a más mujeres a la industria, y a impartir formación que desarrolle estilos más inclusivos de comunicación y liderazgo. Los estudios también pueden contribuir a erradicar las actitudes y prejuicios que socavan la igualdad de género.¹⁹

¹⁹ Wilson, 2005. *op.cit.*

► 2 El empleo en la aviación civil

2.1 Previsiones y cantidad

El transporte aéreo representa el 3,5 por ciento del producto interno bruto mundial. Emplea a aproximadamente 10 millones de personas en todo el mundo, y se cree que cada empleo en el transporte aéreo crea seis empleos en otras industrias. De los 10 millones de personas empleadas en la aviación civil, 2,7 millones trabajan para compañías aéreas (tripulación de vuelo y de cabina, servicios en tierra, facturación, formación, mantenimiento, ejecutivos); 0,2 millones trabajan en servicios de navegación aérea (controladores aéreos, ejecutivos); 0,5 millones trabajan para operadores aeroportuarios; 5,6 millones tienen otros empleos en los aeropuertos (comercio minorista, alquiler de automóviles, transportistas, aduanas, inmigración), y 1,2 millones trabajan en el sector aeroespacial (ingenieros y diseñadores de aviones civiles, motores y componentes).²⁰ Estos datos no parecen estar disponibles en una forma que esté desglosada por género.

En la Unión Europea en 2013, 1,4 millones de personas estaban empleadas en el grupo del transporte aéreo, concretamente 0,4 millones en el transporte aéreo y un millón en actividades de apoyo. El empleo disminuyó ligeramente en el período 2000-2013, a pesar del fuerte crecimiento del tráfico aéreo. Muchas compañías aéreas han subcontratado funciones no esenciales, en particular los servicios en tierra. Una vez subcontratadas, los trabajadores en cuestión ya no se clasifican como si estuvieran empleados en el transporte aéreo, sino en "actividades de servicios relacionadas con el transporte aéreo".²¹ En la Unión Europea, el 40 por ciento de las personas empleadas en el transporte aéreo de pasajeros eran mujeres, en comparación con el 23 por ciento en el transporte de mercancías. Aproximadamente el 26 por ciento de las personas empleadas en la explotación y gestión aeroportuaria eran mujeres.²² En los Estados Unidos, el 42,9 por ciento de las 635 000 personas empleadas en el transporte aéreo en 2018 eran mujeres.²³

La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) prevé que el tráfico aéreo se duplicará de aquí a 2034. Esto significa que, en 2037, la aviación civil requerirá aproximadamente el doble de pilotos, controladores aéreos, técnicos del mantenimiento y tripulantes de cabina.

► Cuadro 1: Previsiones de la OACI para el personal de la aviación civil

	2017 total	2037 total	2037 nuevo *
Pilotos	359 337	720 156	554 304
Controladores aéreos	85 829	161 647	106 800
Técnicos de mantenimiento	443 276	869 732	665 990
Tripulación de cabina	565 163	1 185 548	923 179
TOTAL	1 453 605	2 937 083	2 250 273

* La tasa de abandono para los pilotos, los técnicos de mantenimiento y la tripulación de cabina se estima en el 3 por ciento, y en el 2 por ciento para los controladores aéreos.

Fuente: OACI, Previsiones para el personal de aviación

²⁰ Air Transport Action Group, sin fecha. "Aviation: Benefits beyond borders".

²¹ Steer Davies Gleave, 2015. *Study on employment and working conditions in air transport and airports*, Dirección General de Movilidad y Transportes, Comisión Europea.

²² *ibid.*

²³ Oficina de Estadísticas del Trabajo, 2019. "Labour force statistics from the current population survey".

A fin de atender la demanda de personal directivo, se está impartiendo formación a través de un programa de gestión en la aviación civil en el que participan seis universidades para 120-240 licenciados por año.²⁴ Sin embargo, la Asociación Europea de Personal Técnico de Navegación (ECA) niega la existencia de una escasez actual y futura de pilotos. La ECA estima que el 15 por ciento de los pilotos en Europa están desempleados, y pone énfasis en que muchos pilotos no aceptan empleos en las compañías aéreas después de obtener su licencia porque consideran que las condiciones de trabajo en otros sectores son más atractivas. Muchos pilotos están desbordados de trabajo y no regresan al trabajo tras episodios de agotamiento profesional o tras la licencia parental. Según la ECA, la propuesta es que las compañías aéreas y las escuelas de vuelo propaguen activamente la escasez de pilotos para ejercer presión sobre la regulación y las prestaciones de los pilotos y generar negocio para las escuelas de vuelo.²⁵

A largo plazo, la automatización y la inteligencia artificial cambiarán radicalmente muchos empleos en la industria de la aviación. Algunos empleos se protegerán, pero en muchos otros, como la atención al cliente y la contabilidad y el trabajo jurídico, la utilización de nuevas tecnologías requerirá una fuerza de trabajo más reducida.²⁶ Es difícil predecir el impacto de las nuevas tecnologías en los niveles de empleo y las perspectivas para el mercado de trabajo en la aviación civil en los próximos 20 o 30 años.²⁷ Las cuestiones de género a menudo se han ignorado en las discusiones de la tecnología, y muchos expertos sostienen que la “tecnología es neutral” y que hará simplemente aquello para lo que ha sido diseñada.²⁸ Sin embargo, algunas de las ocupaciones en la aviación civil que están más expuestas a la automatización, tales como la facturación en los aeropuertos y o la manipulación automática del equipaje,²⁹ son aquellas en las que las mujeres están con frecuencia excesivamente representadas.³⁰ A este respecto, el cambio tecnológico puede exacerbar las preocupaciones existentes relativas a la igualdad de género.

2.2 Perfiles de la fuerza de trabajo

Las relaciones de género en la industria de la aviación civil han cambiado relativamente poco.³¹ Los acuerdos sociales en los aviones, “con los hombres sentados y las mujeres inclinándose para servir”, no han experimentado grandes cambios.³² Cuando una pequeña compañía aérea contrató a una mujer piloto en 1934, el sindicato de pilotos la obligaron a dejar su empleo al cabo de unos meses.³³ Aunque las mujeres volaron como pilotos militares durante la Segunda Guerra Mundial, hasta 1973 las principales compañías aéreas no comenzaron a contratar a mujeres pilotos.³⁴ En Australia, sólo se permitió que las mujeres trabajaran como pilotos en 1979 tras un largo proceso judicial que hizo legítima la legislación sobre la igualdad de oportunidades en el empleo.³⁵

De los 130 000 pilotos de compañías aéreas que había en el mundo en la década de 2010, aproximadamente 4 000, o el 3 por ciento, eran mujeres, y de éstas sólo 450 eran capitanas.³⁶ Según

²⁴ OACI, Cumbre mundial sobre la nueva generación de profesionales de la aviación: [Panel 3 The need for Organizations to prepare for, and adapt to, the career expectations of NGAP](#), 2017.

²⁵ Asociación Europea de Personal Técnico de Navegación, 2018. *op. cit.*

²⁶ IATA y School of International Futures, 2017. [Future of the airline industry 2035](#).

²⁷ Federación Europea de Trabajadores del Transporte, 2018. “[The ETF's position on digitalisation and automation in shipping](#)”.

²⁸ Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), sin fecha. “[New technologies: The future of work for women?](#)”.

²⁹ Universidad Marítima Mundial, 2019. [Transport 2040: Automation, technology, employment: The future of work](#).

³⁰ ITF, sin fecha. “[Challenges and opportunities in aviation](#)”.

³¹ Baum, T., 2012. “[Working the skies: Changing representations of gendered work in the airline industry, 1930–2011](#)”, *Tourism Management*, 33(5), págs. 1185-1194.

³² Veijola, S., y A. Valtonen, 2007. “[The body in tourism industry](#)”, en Pritchard, A. et al. (eds.). 2007. *Tourism and gender: Embodiment, sensuality and experience*. Wallingford, CABI. págs.13-32.

³³ Wilson, 2005. *op.cit.*

³⁴ Hansen, J.S., y C.V. Oster (eds.), 1997. [Taking flight: Education and training for aviation careers](#), Washington DC, National Research Council.

³⁵ Mitchell, J., Kristovics, A., y L. Vermeulen, 2006. “Gender issues in aviation: Pilot perceptions and employment relations”, *International Journal of Employment Studies*, 14(1), págs. 35-59.

³⁶ McCarthy, F., Budd, L., y S. Ison, 2015. “[Gender on the flightdeck: Experiences of women commercial airline pilots in the UK](#)”, *Journal of Air Transport Management*, 47, págs. 32-38.

otra fuente, en 2018 había 7 409 mujeres pilotos, que representaban el 5,2 por ciento del número total de pilotos.³⁷ En los Estados Unidos, en 2018, el 7,3 por ciento de los pilotos activos de compañías aéreas eran mujeres, lo cual representa un incremento del 6,2 por ciento en comparación con 2009. Sin embargo, si se excluye a los estudiantes, el porcentaje cayó del 5,4 al 5,2 por ciento.³⁸ En el Reino Unido, el 4,3 por ciento de los pilotos eran mujeres en 2013, aunque el porcentaje era más alto, del 5,7 por ciento, para British Airways.³⁹ En 2018, los porcentajes más altos de mujeres pilotos de las principales compañías aéreas fueron del 7,4 por ciento en United Airlines⁴⁰ y del 13,9 por ciento en IndiGo.⁴¹

En la ocupación de la mecánica de aviones predominan más aún los hombres. En 2014, el 2,5 por ciento de los mecánicos de aviones certificados en los Estados Unidos eran mujeres. Además, el porcentaje de mujeres mecánicos de aviones en los Estados Unidos no aumentó considerablemente en las dos últimas décadas del siglo XX.⁴² El contraste con los auxiliares de vuelo es notorio, ya que el 80,9 por ciento de ellos eran mujeres.⁴³

► Recuadro 1: Enfermeras como auxiliares de vuelo

Ellen Church fue piloto certificado y enfermera, pero en la década de 1920 no se permitía que las mujeres pilotaran aviones comerciales. Por lo tanto, propuso que las mujeres enfermeras sirvieran alimentos a los pasajeros y al mismo tiempo proyectaran un sentimiento de seguridad. A Steven Stimpson, un director en Boeing Air Transport, "le gustó la idea en particular porque las azafatas jóvenes serían una gran ventaja para el marketing y para la venta de billetes de avión.

Fuentes: Hanlon, M.L., 2017. "Sexual hostility a mile high", *Hastings Women's Law Journal*, 28(2), págs. 181-200, y Baum, T., 2012. "Working the skies: Changing representations of gendered work in the airline industry, 1930-2011", *Tourism Management*, 33(5), págs. 1185-1194.

En los primeros decenios de la aviación comercial, los tripulantes de cabina eran fundamentalmente niños u hombres de pequeña estatura (para ahorrar combustible). Dado que la masculinidad de los tripulantes de cabina se basaba en requisitos organizativos, fue fácil sustituir a los hombres auxiliares de vuelo por mujeres.⁴⁴

Los hombres predominan normalmente en la gestión del tráfico aéreo, aunque en menor medida que en las ocupaciones de piloto o de mecánico. En Europa, el país que registra el mayor número de mujeres controladoras aéreas es Grecia (52 por ciento), y a continuación Suecia (el 39 por ciento) y España (el 34 por ciento).⁴⁵ En los Estados Unidos, en 2011, aproximadamente el 17 por ciento de los controladores aéreos eran mujeres.⁴⁶ En los últimos tiempos, se ha contratado a controladoras aéreas en los Emiratos Árabes Unidos⁴⁷ y Arabia Saudita,⁴⁸ mientras que en Fiji⁴⁹ y el Canadá (Montreal)⁵⁰ éstas constituyen una cuarta parte de la fuerza de trabajo. En la

³⁷ OACI, Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación, 9 de agosto de 2018, [Session 4: Cultural stereotypes](#).

³⁸ Federal Aviation Administration, 2018. "U.S. Civil Airmen Statistics".

³⁹ McCarthy, Budd, e Ison, 2015. *op. cit.*

⁴⁰ OACI, Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación, 9 de agosto de 2018, *op. cit.*

⁴¹ CAPA Center for Aviation, 2018. "Women airline pilots: a tiny percentage, and only growing slowly", *News*.

⁴² Turney, M.A. et al., 2002. "National survey results: Retention of women in collegiate aviation", *Journal of Air Transportation World Wide*, 7(1), págs. 69-92.

⁴³ Clark, P.J., Newcomer, J.M., y A.M. Jones, 2015. "Overcoming gender barriers in aircraft maintenance: Women's perceptions in the United States", *Collegiate Aviation Review*, 33(2), págs. 66-84.

⁴⁴ Mills, 1998. *op. cit.*

⁴⁵ Entrevista por el autor a S.I. Elsbak (Presidente, Grupo de Trabajo sobre Igualdad, Diversidad y Ética, IFATCA) el 8 de julio de 2019.

⁴⁶ Pavel, S.R., 2012. "The evolution of the ATC selection and training process", *Journal of Aviation/Aerospace Education & Research*, 21(2), págs. 31-58.

⁴⁷ Al Ramahi, N., 2018. "First female Emirati air traffic controller helping to modernise aviation industry", *N UAE*, 4 de agosto.

⁴⁸ Downes, S., 2018. "Saudi women can now train to become air traffic controllers", *Emirates Woman*.

⁴⁹ Nasokia, W., 2019. "Theresa paves way for Fijian female air traffic controllers", *Fiji Sun*, 1º de marzo.

⁵⁰ Lowrie, M., 2018. "Not enough air traffic controllers are women, minorities, Nav Canada says", *The Star*, 3 de marzo.

Torre de Control del Aeropuerto Internacional Sangster, en Montego Bay en Jamaica, la mayoría de los controladores aéreos son mujeres.⁵¹

2.3 Modalidades de empleo

Durante muchos decenios, el transporte aéreo estuvo muy regulado. Los empleos eran relativamente seguros y las condiciones de trabajo buenas, con un amplio reconocimiento del derecho de negociación colectiva y de los sindicatos.⁵² La liberalización del transporte aéreo, las nuevas tecnologías y el surgimiento de las compañías aéreas de bajo costo han conducido al aumento de la eficiencia y a la disminución de los precios del transporte aéreo. Sin embargo, las compañías han subcontratado muchas de sus actividades internas y han expandido las soluciones de autoservicio. La subcontratación conduce a menudo a la disminución de los salarios, a la reducción de las prestaciones, a la menor densidad sindical y al deterioro de las condiciones de trabajo. Una “carrera hacia el abismo” aparente en términos de normas del trabajo también se ha caracterizado por el aumento del trabajo por cuenta propia, del trabajo de duración determinada, de los contratos de cero horas y de los regímenes de “pagar por volar”.⁵³

En general, un mayor número de mujeres que de hombres suele tener modalidades atípicas de empleo. Con diferencia, el principal motivo de que las mujeres estén excesivamente representadas en el empleo a tiempo parcial es su papel tradicional como cuidadoras, que conlleva dedicar más tiempo al cuidado infantil, al cuidado de los padres mayores y de otros familiares a cargo, y otras responsabilidades familiares.⁵⁴ Las medidas y políticas que tienen en cuenta las consideraciones de género en el lugar de trabajo no siempre están presentes o no siempre se extienden a las empresas subcontratadas. Una solución para superar esto podría ser incluir en los contratos celebrados entre las empresas y los subcontratistas condiciones que aborden el trabajo decente y los derechos laborales, en particular la igualdad de género.

En la Unión Europea, entre el 6 y el 8 por ciento de las personas empleadas en el transporte aéreo tiene contratos de duración determinada. Esto mismo sucede con el personal dedicado a la explotación y gestión aeroportuaria. Aproximadamente el 16 por ciento de los trabajadores ocupados en el transporte aéreo trabajan a tiempo parcial, y las tasas de empleo a tiempo parcial son más elevadas entre las mujeres: en 2013, el 34 por ciento de las mujeres trabajaban a tiempo parcial, en comparación con menos del 10 por ciento de los hombres. En la explotación y gestión aeroportuaria, estas cifras eran del 23 y el 7 por ciento, respectivamente.⁵⁵

Otras modalidades de trabajo, como el trabajo a través de agencias, el trabajo independiente, el realizado por los trabajadores desplazados y los contratos de cero horas, también se encuentran en el transporte aéreo en la Unión Europea. Las agencias de empleo temporal pueden contratar a trabajadores como contratistas independientes, y en tales casos no están cubiertos por la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. La situación se complica más aún por la naturaleza móvil del transporte aéreo. Por ejemplo, un trabajador puede ser empleado por una agencia de trabajo temporal en un Estado miembro de la Unión Europea, la empresa usuaria puede estar ubicada en un segundo Estado miembro, y el trabajador puede ser residente en un tercer país. En algunos casos, la Directiva aplicable no es la que versa sobre el trabajo temporal, sino la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicio.⁵⁶

⁵¹ Hodges, P.-G., 2018. “More women in the control tower”, *Jamaica Information Service*, 21 de agosto.

⁵² Baum, 2012. *op. cit.*

⁵³ Foro Internacional de Transporte, 2015. *op. cit.*

⁵⁴ OIT, 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Ginebra.

⁵⁵ Steer Davies Gleave, 2015. *op. cit.*

⁵⁶ *ibíd.*

Algunas veces se emplea a los pilotos a través de sistemas complejos en cuyo marco constituyen empresas de una sola persona, que venden sus servicios a agencias de trabajo temporal, las cuales revenden a continuación dichos servicios a una compañía aérea. Estos tipos de modalidades también han captado la atención de las autoridades fiscales.⁵⁷ Trabajar como contratista independiente a través de una agencia de empleo temporal priva a los trabajadores de la protección que brinda la Directiva sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal, y también puede significar que los trabajadores no están cubiertos por la legislación nacional que protege a los trabajadores. El trabajo independiente puede ocultar a menudo una verdadera relación de trabajo.⁵⁸

► Recuadro 2: Relaciones y prácticas laborales cambiantes

La reforma de la economía china emprendida en la década de 1980 cambió las relaciones de trabajo, ya que el sistema predominante de empleo indefinido dio paso al empleo de duración determinada. Este cambio fue fortalecido por la Ley del Trabajo de 1995. Sin embargo, los contratos indefinidos seguían utilizándose ampliamente en las empresas estatales, incluidas las compañías aéreas. La demanda de pilotos estaba aumentando en la década de 2000, pero el sistema de negociación no permitió que los pilotos aprovecharan la situación para exigir unos salarios más altos en su empresa. Como reacción, en 2006, más de 100 pilotos dejaron sus empleos a fin de trabajar para otras empresas. La Ley del Trabajo de 1995 prohíbe la discriminación contra los trabajadores por motivos de sexo, edad, origen étnico o creencias religiosas. Estas normas han sido obviadas al contratarse a trabajadores a través de agencias, conocidas en China como empresas proveedoras de mano de obra. Por ejemplo, la mayoría de los auxiliares de vuelo eran contratados a través de agencias para evitar problemas relacionados con la discriminación por motivo de edad.

Fuente: Li, K., 2010. "Practice and problems: The fixed-term employment contract in China", *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, "Labour Policy on Fixed-term Employment Contracts", (8-9 de marzo).

La subcontratación, o la subcontratación de funciones a otra organización independiente, es cada vez más frecuente en el transporte aéreo en la Unión Europea. Éste es particularmente el caso de los servicios en tierra, la seguridad, la limpieza y la administración, aunque las compañías aéreas también subcontratan algunas veces a los tripulantes de vuelo y de cabina.⁵⁹ Muchas compañías aéreas en la Unión Europea operan desde múltiples bases, y los tripulantes suelen estar establecidos en un país en el que no residen. Como consecuencia, los trabajadores de la misma empresa pueden estar sujetos a diferentes jurisdicciones.⁶⁰

► Recuadro 3: Matriculación de aeronaves

Una compañía aérea que opera desde Noruega obtuvo un Certificado de Operador Aéreo en Irlanda, aunque la compañía aérea no tiene vuelos a Irlanda o desde Irlanda. Esto se hizo para pasar de un régimen normativo en un país con sólidas tradiciones sindicales a un régimen con normas más flexibles a este respecto, y para utilizar el acuerdo de cielos abiertos entre la Unión Europea y los Estados Unidos, ya que Noruega no es miembro de la Unión Europea, pero Irlanda sí lo es.

Fuente: Harvey, G., y P. Turnbull, 2012. *The development of the low cost model in the European civil aviation industry*, Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF).

⁵⁷ Alderman, L., y A. Tsang, 2017. "Jet pilot might not seem like a 'gig,' but at Ryanair, it is", *New York Times*, 16 de nov.

⁵⁸ Steer Davies Gleave, 2015. *op. cit.*

⁵⁹ *ibid.*

⁶⁰ Juul, M., 2016. "Employment and working conditions in EU civil aviation", European Parliamentary Research Service, Briefing (abril).

Con el objetivo de reducir los costos de personal, algunas compañías aéreas contratan a tripulantes provenientes de países con salarios más bajos, a menudo a través de agencias de trabajo temporal.⁶¹ Algunas compañías aéreas también se han negado a reconocer a los sindicatos.⁶²

2.4 Formación y competencias

La mayor parte del trabajo en la aviación civil requiere competencias especializadas que deben adquirirse a través de una formación rigurosa. La formación experimental puede ser costosa y, si no está cubierta por los regímenes de formación de importantes líneas aéreas, debe ser financiada por el estudiante. En los Estados Unidos, a principios de los años 90, aproximadamente el 65 por ciento de las mujeres pilotos con una licencia acreditada médicamente se convirtieron en “pilotos sin restricciones”, pero dos decenios después esta tasa de transformación fue inferior al 35 por ciento.⁶³ A menudo se exige asimismo a los candidatos a empleos de tripulantes de cabina que realicen cursos costosos. Por ejemplo, una importante compañía aérea europea de bajo costo ha subcontratado la contratación de su tripulación de cabina a cuatro agencias de empleo privadas, y el curso de formación puede costar hasta 3 000 euros.⁶⁴ En otros casos, las compañías aéreas costean la formación, y algunas veces ofrecen un salario básico durante el período de formación. En algunos casos, las compañías aéreas exigen a los solicitantes aprobar un examen antes de ser contratados oficialmente, imponiendo al solicitante de empleo la carga de financiar la formación.

Los prejuicios estereotipados de las capacidades y del comportamiento previsto de las mujeres y los hombres siguen influyendo en la manera en que adquieren y utilizan sus competencias, y en sus percepciones de su trabajo. Un estudio realizado en Australia ha mostrado que, aunque las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres durante la formación, tanto los hombres como las mujeres tienen percepciones negativas de la competencia de las mujeres pilotos.⁶⁵ La gestión de la formación y de los recursos de la tripulación debe tener en cuenta la manera en que la interacción humana afecta al desempeño de la tripulación como base para abordar las diferencias relacionadas con el género.⁶⁶ La gestión de las cuestiones de género y de la diversidad constituye una parte esencial de formación para la gestión de la tripulación, con el fin de mejorar la seguridad en la aviación y el desempeño efectivo en los entornos mixtos de hombres y mujeres.⁶⁷

La reincorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, la mejora de la infraestructura y los cambios de trabajo derivados de la introducción de la tecnología o de la automatización pueden brindar oportunidades de formación para las mujeres de todas las edades y promover la retención de las mujeres en el sector. La concepción y la puesta en práctica de iniciativas y programas de formación deberían tener en cuenta opiniones de las trabajadoras, y beneficiarse de ellas, como un medio para lograr un mejor equilibrio de género en la formación.

2.5 Salarios y prestaciones

En muchos países se han adoptado disposiciones legales que establecen el requisito de igual remuneración por un trabajo de igual valor. Sin embargo, las brechas salariales por motivo de

⁶¹ Foro Internacional de Transporte, 2015. *op. cit.*, y Steer Davies Gleave, 2015. *op. cit.*

⁶² Baum, 2012. *op. cit.*

⁶³ Goyer, M., 2020. “Five decades of American female pilots statistics: How did we do?”, *Women of Aviation Worldwide Week*, 2-8 de marzo.

⁶⁴ Turnbull, P., 2013. *Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options*, Documento de trabajo núm. 298, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra.

⁶⁵ McCarthy, Budd, e Ison, 2015. *op. cit.*

⁶⁶ Turney, M.A., y T.R. Chidester, 2004. *Tapping diverse talent in aviation: Culture, gender, and diversity*, London, Routledge.

⁶⁷ Wilson, 2005. *op. cit.*

género persisten tenazmente y ascienden a aproximadamente el 18,8 por ciento globalmente.⁶⁸ Con el fin de cerrar esta brecha, se están introduciendo medidas adicionales, como la transparencia salarial.⁶⁹

Los pilotos perciben normalmente un salario muy superior a los auxiliares de vuelo. Por ejemplo, en los Estados Unidos, el salario promedio anual de los pilotos, copilotos e ingenieros de vuelo de las compañías aéreas en 2018 era de 140 340 dólares de EE.UU.,⁷⁰ en comparación con el salario promedio para los auxiliares de vuelo de 56 000 dólares de EE.UU.⁷¹ En Europa, en 2013 el salario anual promedio de los pilotos oscilaba entre 49 323 euros (copilotos) y 89 928 euros (capitanes en formación), mientras que el salario anual promedio de la tripulación de cabina variaba entre 26 970 euros y 32 408 euros (tripulación de cabina en formación). Cabe señalar que el salario de la tripulación de cabina cayó entre un 14 y un 15 por ciento entre 2005 y 2013.⁷²

Cada vez más, se exige a los pilotos que contribuyan financieramente a la compañía aérea, o que “paguen por volar”, para adquirir experiencia de vuelo. A menudo los pilotos acumulan deuda debido a las elevadas tasas académicas de las escuelas de vuelo, pero puede que estén dispuestos a volar, incluso sin una remuneración a cambio, para adquirir experiencia y obtener en definitiva un empleo bien remunerado.⁷³

La segregación profesional tiene un claro impacto en las diferencias salariales por motivo de género en la aviación civil, ya que los pilotos son fundamentalmente hombres, y la tripulación de cabina fundamentalmente mujeres. Por ejemplo, en British Airways, el salario por hora promedio para las mujeres que se notificó era un 10 por ciento inferior al de los hombres, en Easyjet un 46 por ciento inferior, y en Ryanair un 72 por ciento inferior.⁷⁴ En otras muchas ocupaciones en la aviación civil, la brecha salarial puede ser mucho menor: por ejemplo, en la Federal Aviation Authority en los Estados Unidos, el salario promedio de las controladoras aéreas y las ingenieras oscila entre el 96 y 103 por ciento el percibido por los hombres, y el de las inspectoras de seguridad varía entre el 86 y el 102 por ciento el percibido por los hombres.⁷⁵

Muchos de los costos del transporte aéreo, como el combustible, las tasas de aterrizaje y los servicios de navegación aérea, escapan al control directo de las compañías aéreas. Por consiguiente, los costos salariales están bajo presión cuando las compañías aéreas responden a la demanda variable a lo largo del ciclo económico o de las variaciones estacionales. Algunas antiguas compañías aéreas han establecido operadoras de bajo costo (por ejemplo, Germanwings por Lufthansa) a fin de reducir los costos de mano de obra. British Airways ha creado una nueva fuerza de trabajo dentro de la compañía aérea principal, con condiciones de empleo inferiores. La mayoría de las compañías aéreas de bajo costo desglosan los diferentes componentes del transporte aéreo, lo que significa que el pasajero puede pagar por separado el asiento, el equipaje, la comida y las bebidas. Como consecuencia, un porcentaje considerable de los ingresos de la tripulación de cabina puede basarse en las ventas realizadas durante el vuelo.⁷⁶ Cuando las mujeres constituyen la mayoría de la tripulación de cabina, no sólo perciben un salario más bajo, sino que su salario también es menos estable.

⁶⁸ La brecha salarial de género en todo el mundo se refiere, en su forma más simple, a las diferencias en los salarios promedio entre todas las mujeres y todos los hombres que tienen un empleo remunerado. OIT, 2018. [Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?](#), Ginebra.

⁶⁹ OIT, 2019. [Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos](#), Ginebra.

⁷⁰ Oficina de Estadísticas del Trabajo, 2019. *Occupational Outlook Handbook*, “Airline and commercial pilots”.

⁷¹ *ibíd.*

⁷² Steer Davies Gleave, 2015. *op. cit.*

⁷³ Juul, 2016. *op. cit.*

⁷⁴ Spero, J., 2018. [“Aviation industry urged to attract more female pilots”](#), *Financial Times*, 7 de agosto.

⁷⁵ Graham, T., 2018. [“Gender data and the FAA”](#), OACICI, Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación, Ciudad del Cabo, 8-10 de agosto.

⁷⁶ Harvey y Turnbull, 2012. *op. cit.*

2.6 El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar

Debido a las grandes fluctuaciones estacionales, algunas compañías aéreas, en particular las compañías de bajo costo, obligan a su personal a trabajar su máximo tiempo de servicio en temporada alta, y prescinden de él durante el invierno.⁷⁷ Éste es más aún el caso de los trabajadores empleados a través de agencias de trabajo temporal. Tomarse vacaciones de verano puede ser casi imposible para los pilotos que trabajan a través de una agencia.⁷⁸

A menudo se exige a los pilotos y a la tripulación de cabina que pasen mucho tiempo lejos de su hogar, lo que puede ser más difícil para las mujeres, que asumen con frecuencia una carga desigual del trabajo de cuidados no remunerado en el seno de su familia y tienen otros compromisos domésticos. Un obstáculo para las mujeres que se encuentran en esta situación puede ser, por ejemplo, una falta de flexibilidad para tomar tiempo libre o para elegir días de vacaciones. Además, el requisito de mantener un cierto número de horas de vuelo para mantener ciertas calificaciones puede situar a las mujeres en una posición de desventaja si necesitan limitar su tiempo de vuelo por motivos de embarazo, licencia de maternidad y reincorporación gradual y flexible al trabajo.⁷⁹

La conciliación de la vida laboral y familiar resulta particularmente difícil para los trabajadores migrantes. Por ejemplo, pueden encontrarse aislados de la comunidad local y no tienen suficientes oportunidades para pasar tiempo con su familia y amigos. La supervisión excesiva de las políticas de gestión de la imagen, o las diferencias en la cultura local, también pueden poner en peligro su seguridad del empleo e invadir la vida personal de los trabajadores migrantes. La falta de conciliación de la vida laboral y familiar en los Estados del Golfo, en particular, se puso de relieve como uno de los principales motivos por los que los trabajadores migrantes dejan sus empleos.⁸⁰

⁷⁷ *ibíd.*

⁷⁸ Juul, 2016. *op. cit.*

⁷⁹ McCarthy, Budd, e Ison, 2015. *op. cit.*

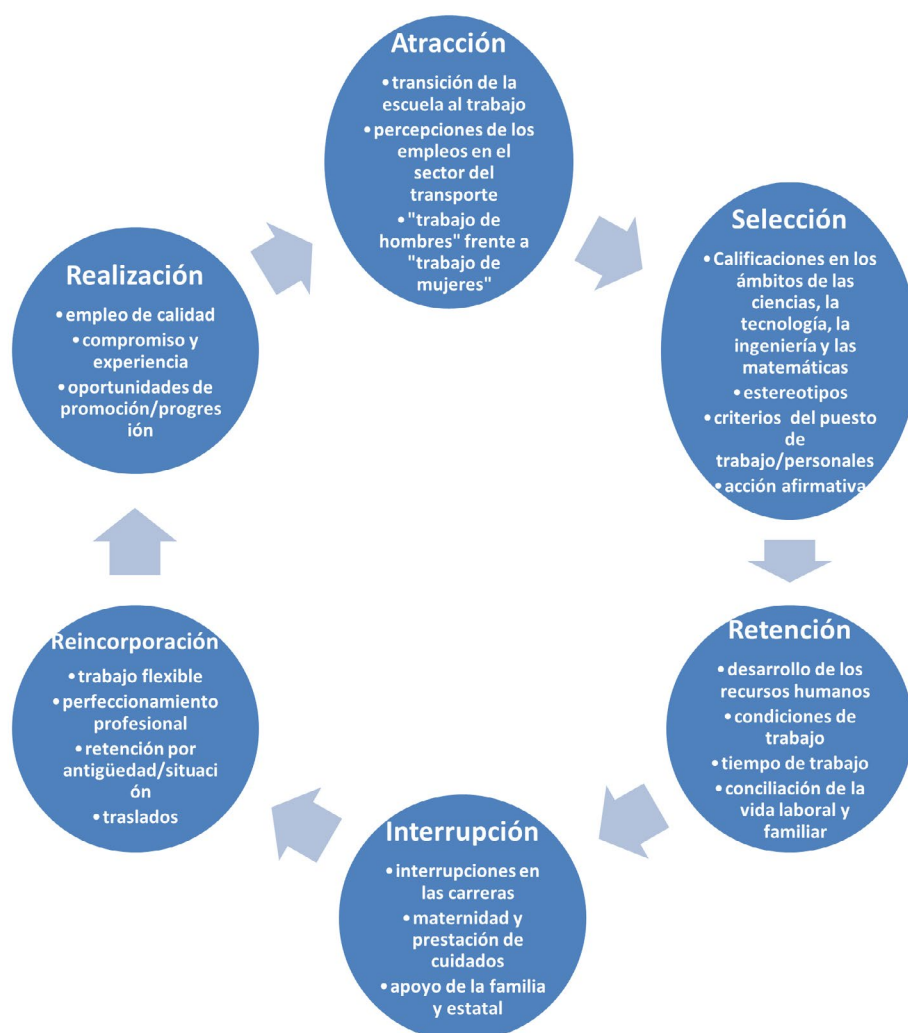
⁸⁰ Entrevista por el autor a N. Belenguer (Coordinador de Campañas, ITF) el 13 de junio de 2019.

► 3 Ciclo profesional de las mujeres

3.1 Componentes del ciclo profesional

Muchos factores influyen en la decisión de las mujeres de elegir una carrera en la aviación civil, de incorporarse a la industria y de permanecer en ella. Estos factores incitadores y disuasivos se ilustran en el gráfico que figura a continuación.

► Gráfico 1: Ciclo profesional de las mujeres



Fuente: Turnbull, P., 2013. *Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options*, Documento de trabajo núm. 298, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra.

3.2 Atraer a las mujeres para que trabajen en la aviación civil

Las mujeres y los hombres pueden sentirse atraídos a trabajar en la aviación civil por muchos motivos. Puede que hayan estado expuestos a la industria en su familia o su comunidad local, o que hayan recibido orientación profesional en la escuela. O tal vez se hayan visto influidos por la glamurosa imagen de la aviación. Sin embargo, a menudo no se alienta a las niñas a hacer carrera en la aviación civil, e incluso se les desalienta a ello, presuponiendo erróneamente que muchos empleos en el sector no son para mujeres, o apoyándose en prejuicios de que las niñas no se interesarían por esos empleos. Por motivos similares, las niñas han tendido a estudiar con menos frecuencia las asignaturas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, lo que limita sus oportunidades en muchas ocupaciones en el sector de la aviación.⁸¹

Las mujeres también pueden albergar dudas de que no cumplen los requisitos físicos para pilotar un avión. Sin embargo, la incorporación de computadoras y de tecnologías de “sistemas de control eléctrico” ha puesto fin a la necesidad percibida de pilotar “físicamente” un avión. En la actualidad los pilotos se centran más en gestionar los sistemas de aeronaves.⁸² Los accidentes e incidentes en el transporte aéreo se someten a un examen detenido para determinar las causas, y los estudios muestran que no existen diferencias en las tasas de accidentes entre las mujeres y los hombres pilotos. Además, no parece haber diferencias en la formación impartida a las mujeres y los hombres en materia de seguridad y salud.⁸³

El número de hombres en las ocupaciones relacionadas con la reparación y el mantenimiento de aeronaves es incluso mayor que el número de hombres que las pilotan. Sin embargo, éste no siempre ha sido el caso. En 1943, durante la Segunda Guerra Mundial, el 65 por ciento de la fuerza de trabajo en la industria aeronáutica en los Estados Unidos eran mujeres. A pesar de demostrar que su desempeño en el trabajo podía estar al mismo nivel que el de los hombres, la mayoría de estas mujeres no permanecieron en estos empleos después de la guerra. Un estudio reciente ha mostrado que el hecho de estar casadas o de tener un hijo no tenía un fuerte impacto en las decisiones de iniciar una carrera como técnico de mantenimiento de aeronaves o de permanecer en ella. Importaban más cuestiones como la idoneidad de la carrera, la seguridad en el trabajo, la aceptación social, las oportunidades de progresión y las percepciones de las limitaciones físicas.⁸⁴

El gráfico que figura a continuación ilustra las causas de la baja tasa de atracción de las mujeres en la aviación civil.

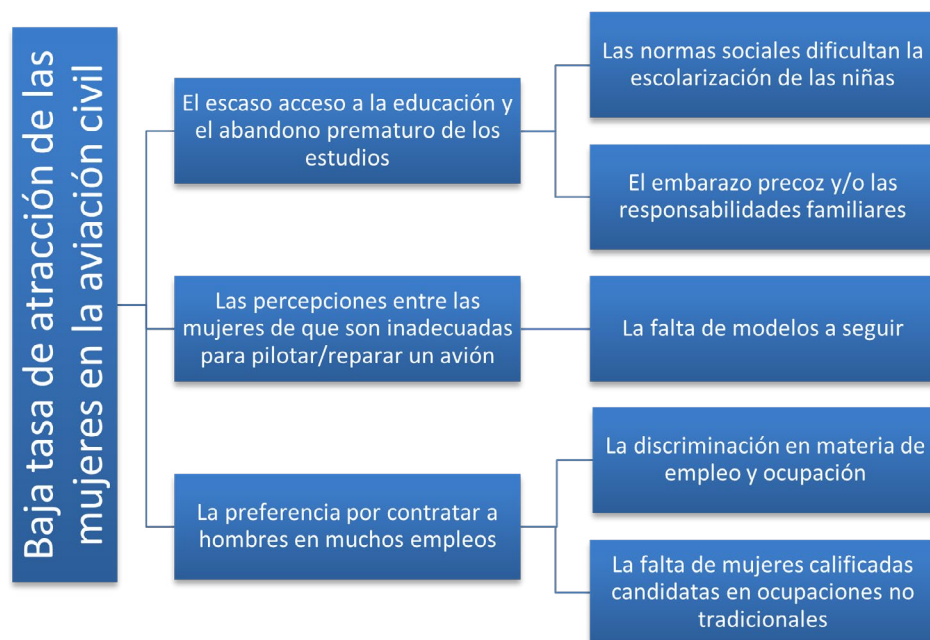
⁸¹ Turnbull, 2013. *op. cit.*

⁸² Mitchell, Kristovics y Vermeulen, 2006. *op. cit.*

⁸³ Mutisya, 2010. *op. cit.*, y Steer Davies Gleave, 2015. *op. cit.*

⁸⁴ Clark, Newcomer y Jones, 2015. *op. cit.*

► Gráfico 2: Causas de la baja tasa de atracción de las mujeres en la aviación civil



Fuente: adaptado de Turnbull, 2013. *op. cit.*

La formación para ser piloto es muy costosa. Además, en algunos casos la falta de financiación de la formación para ser piloto es un obstáculo adicional que impide a las mujeres elegir una carrera como pilotos.⁸⁵ Un estudio realizado por el Congreso de los Estados Unidos en los años 90 recomendó el establecimiento de programas de asistencia financiera para ayudar a los candidatos a puestos de piloto a costear la formación de vuelo y de transición, y que la industria tomara la iniciativa para su establecimiento.⁸⁶ Asimismo, la falta de modelos a seguir y de apoyo social por parte de las organizaciones, de los instructores de vuelo y de la familia, además de los estereotipos, figuraban entre los principales obstáculos a los que se enfrentaban las mujeres durante la formación de vuelo, lo que a menudo conducía a que abandonaran su empeño.⁸⁷

Los controladores aéreos requieren competencias especiales, y la Organización Europea para la Seguridad de la Navegación Aérea (EUROCONTROL) ha creado una prueba específica, la Primera Prueba Europea para la Selección de Controladores del Tránsito Aéreo (FEAST), que es utilizada por 50 organizaciones en 40 países para contratar y seleccionar a controladores aéreos.⁸⁸ Sin embargo, la prueba se ha criticado por favorecer a los hombres jóvenes con amplia experiencia en juegos de ordenador, y algunos países están considerando no utilizar FEAST.⁸⁹

3.3 Selección y retención

Las decisiones sobre la contratación del personal tienden a verse influidas por las actitudes sociales generales y por las políticas públicas y privadas. La mayoría de las separaciones tienen lugar

⁸⁵ McCarthy, Budd, e Ison, 2015. *op. cit.*

⁸⁶ Hansen y Oster, 1997. *op. cit.*

⁸⁷ Germain, M.L., Ronan Herzog, M.J., y P.R. Hamilton, 2011. "Women employed in male-dominated industries: Lessons learned from female aircraft pilots, pilots-in-training, and mixed-gender flight instructors", *Human Resource Development International*, 15(4), págs. 435-453.

⁸⁸ EUROCONTROL, 2018. "FEAST celebrates 50th user organization", 18 de oct.

⁸⁹ Entrevista por el autor a S.I. Elsbak (Presidente, Grupo de Trabajo sobre Igualdad, Diversidad y Ética, IFATCA) el 8 de julio de 2019.

en los primeros meses de empleo, lo que significa que la experiencia inicial es fundamental y que un entorno hostil hacia las mujeres probablemente les aleje de una ocupación o industria. La retención a largo plazo de las trabajadoras depende del trato que reciban de su empleador y de sus compañeros de trabajo. A menudo, las mujeres deben interrumpir su trabajo cuando aumentan sus responsabilidades de cuidado. Estas interrupciones temporales pueden cambiar su trayectoria profesional, e incluso acabar con su carrera en la aviación.⁹⁰ Las responsabilidades familiares, que suelen estar distribuidas de un modo desigual entre las mujeres y los hombres, perjudican con frecuencia las carreras de las mujeres.

► **Recuadro 4: La Iniciativa de Vuelo Amy Johnson**

En octubre de 2015, EasyJet presentó la Iniciativa de Vuelo Amy Johnson con el objetivo de duplicar el número de mujeres que emprendían la carrera de piloto, a saber, del 6 al 12 por ciento, en un período de dos años. El objetivo del 12 por ciento se alcanzó el primer año, y la compañía ha establecido un nuevo objetivo del 20 por ciento para 2020. La compañía está suscribiendo los préstamos de seis de las nuevas mujeres contratadas.

Fuentes: Choat, I., 2017. "Why airlines need more female pilots to take to the skies", *The Guardian*, 8 de marzo, y EasyJet, sin fecha. "Amy Johnson Initiative: [We want to help encourage more females to train as pilots](#)", *EasyJet careers*.

Las mujeres que trabajan en la aviación civil se enfrentan a diversos tipos de obstáculos. En algunos países, la legislación limita el tiempo de trabajo de las mujeres prohibiendo el trabajo nocturno y excluyendo a las mujeres de muchos tipos de operaciones realizadas 24 horas al día los siete días de la semana. Otros obstáculos pueden ser específicos en función del género, incluidos los estereotipos que definen algunos empleos como más adecuados para los hombres y otros para las mujeres. En otros casos, puede que se exija a las mujeres revelar su estado civil y/o el número de hijos que tiene, o que se les obligue a realizar una prueba de embarazo. Otros obstáculos pueden describirse como intensificados en función del género, cuando afectan tanto a los hombres como a las mujeres, pero mucho más a estas últimas que a los primeros. Algunos ejemplos son la insuficiencia de servicios de cuidado infantil o modalidades de trabajo no favorables para la familia.⁹¹

Volar se asoció inicialmente con una identidad masculina y, en algunos casos, esto se formalizó a través de normas estrictas. Por ejemplo, a mediados de la década de 1920, la Comisión Internacional de Navegación Aérea (ICAN), la precursora de la OACI, prohibió el empleo de mujeres como tripulantes de cabina y, durante cierto tiempo, todos los pilotos y el 75 por ciento del personal de tierra de British Airways tenían que ser miembros de la Royal Air Force, la Reserve o la Auxiliary Air Force.⁹²

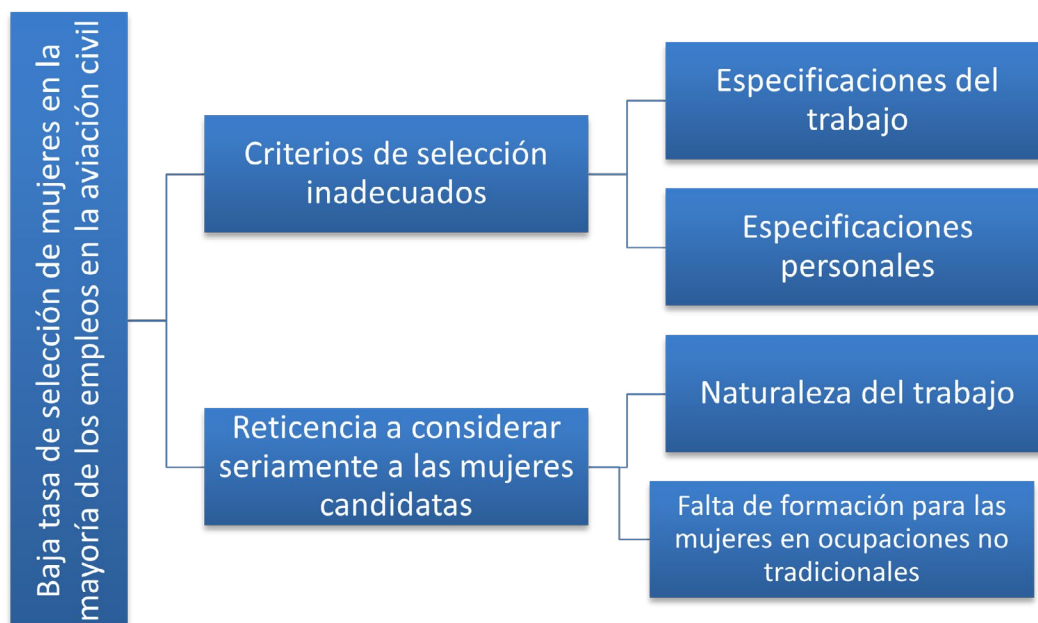
El gráfico que figura a continuación ilustra las causas de la baja tasa de selección de mujeres en la aviación civil.

⁹⁰ Turnbull, 2013. *op. cit.*

⁹¹ Turnbull, 2013. *op. cit.*

⁹² *ibíd.*

► Gráfico 3: Causas de la baja tasa de selección de mujeres en la mayoría de los empleos en la aviación civil



Fuente: Adaptado de Turnbull, 2013. *op. cit.*

Muchas cuestiones contribuyen a la baja tasa de retención de mujeres en la aviación civil, entre ellas las disparidades salariales y el acceso desigual a los salarios con prima, la discriminación sexual y el acoso sexual, las condiciones de trabajo peligrosas, la atención insuficiente a la salud y el bienestar, y las limitadas oportunidades de formación. Además, las operaciones realizadas 24 horas al día los siete días de la semana, los horarios prolongados y el trabajo por turnos dificultan la conciliación de los compromisos laborales y familiares.⁹³ Si bien algunos trabajadores pueden adaptarse rápidamente a las exigencias de un trabajo en la aviación civil, otros tal vez necesiten más tiempo. Sin embargo, está claro que los modelos a seguir para las mujeres y/o los incentivos pueden mejorar su tasa de retención.⁹⁴ También debe considerarse que los problemas que plantean la contratación y retención de mujeres pilotos pueden limitar el crecimiento de la aviación civil al no aprovechar plenamente el potencial de las mujeres.⁹⁵

⁹³ *ibíd.*

⁹⁴ Turney, 2002. *op. cit.*

⁹⁵ McCarthy, Budd e Ison, 2015. *op. cit.*

► Recuadro 5: Interrupciones de la carrera profesional por las mujeres pilotos

“Se obliga a demasiadas mujeres pilotos a dejar sus puestos de trabajo en las compañías aéreas cuando surgen demasiadas dificultades para conciliar la crianza de los hijos y su trabajo como pilotos. Una de las primeras oficiales ha dejado la compañía aérea recientemente porque se le ha denegado en muchas ocasiones la interrupción su carrera. La empresa ha alegado que no hay ningún motivo que justifique la interrupción de su carrera. Tiene hijos pequeños y su esposo también es piloto comercial. Tener la posibilidad de interrumpir su carrera ayudará realmente a retener a las mujeres pilotos. Existen muy pocas mujeres pilotos que han tenido su propia familia. La mayoría de ellas posponen la maternidad para conseguir antes un ascenso, hasta que es demasiado tarde, o simplemente no tienen ninguna familia.”

Nota: Correspondencia entre el autor y S. Currás Barrios (Profesional & Oficial de Asuntos Gubernamentales, IFALPA) el 31 de mayo de 2019.

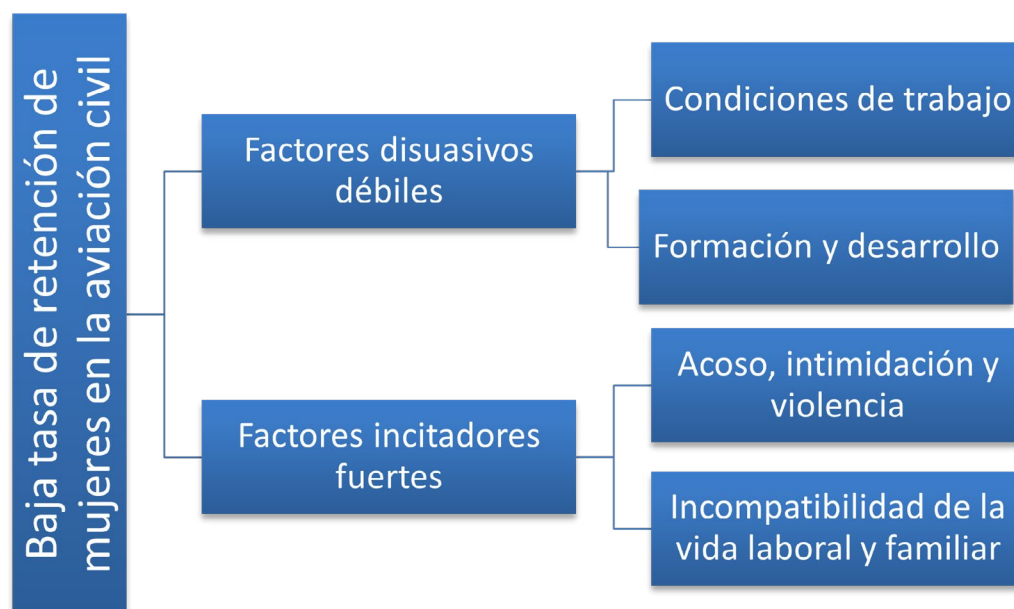
De manera análoga, un entorno de trabajo hostil causado por el acoso y la violencia puede ser un factor importante que impulse a las mujeres a dejar el sector de la aviación. Un estudio realizado en una importante compañía aérea internacional que emplea a un gran número de mujeres pilotos mostró que las primeras mujeres pilotos fueron objeto de acoso por sus homólogos masculinos, lo cual tuvo consecuencias a largo plazo para ellas. No pudieron cambiar la cultura y tuvieron que adaptarse en su lugar a las prácticas y valores masculinos. El estudio también mostró que las mujeres pilotos experimentan problemas debido al comportamiento sexista y a su posición minoritaria, a los estereotipos y a la presión en lo que respecta al desempeño.⁹⁶ Otro estudio realizado en los Estados Unidos reveló que el 80 por ciento de las mujeres pilotos que respondieron habían tenido dificultades para trabajar como pilotos debido a la resistencia de los hombres que se molestaban porque las mujeres entraban en “su” profesión.⁹⁷

El gráfico que figura a continuación ilustra las causas de la baja tasa de retención de mujeres en la aviación civil.

⁹⁶ Davey, C.L., y M.J. Davidson, 2000. “The right of passage? The experiences of female pilots in commercial aviation”, *Feminism & Psychology*, 10(2), págs. 195-225.

⁹⁷ McCarthy, Budd e Ison, 2015. *op. cit.*

► Gráfico 4: Causas de la baja tasa de retención de mujeres en la aviación civil



Fuente: Adaptado de Turnbull, 2013. *op. cit.*

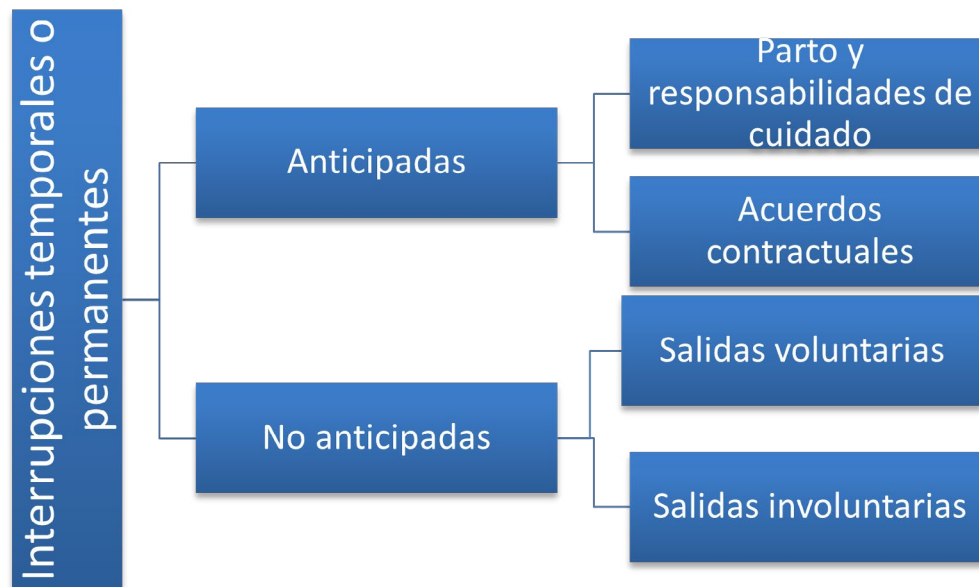
3.4 Interrupción, reincorporación y desarrollo personal

A la luz del elevado porcentaje del trabajo de cuidados que siguen realizando las mujeres, una mujer que trabaja en la aviación civil puede que tenga que interrumpir su carrera y reincorporarse a su empleo en varias ocasiones, lo que probablemente tenga un impacto considerable en su progresión profesional. Las interrupciones suelen producirse cuando los trabajadores asumen responsabilidades familiares, por ejemplo, después del parto o de una adopción. Las interrupciones también pueden tener lugar como consecuencia de acuerdos laborales. Por ejemplo, a menudo se contrata a la tripulación de cabina sobre la base de un contrato de duración determinada de dos o tres años, en particular si son contratados a través de una agencia. Una importante compañía aérea asiática sólo ofrece a las tripulantes de cabina contratos de cinco años, pero les exige un mínimo de seis años de experiencia para ser supervisoras. Los trabajadores cedidos por agencias en la aviación tienen más probabilidades de permanecer en los niveles más bajos en la organización y menos probabilidades de cotizar al régimen de pensiones. Muchas de las mismas razones por las que las mujeres interrumpen sus carreras en la aviación civil reducen la probabilidad de que se reincorporen a la industria.⁹⁸

El gráfico que figura a continuación ilustra las principales causas de las interrupciones de las carreras de las mujeres en la aviación civil.

⁹⁸ Turnbull, 2013. *op. cit.*

► **Gráfico 5: Principales causas de las interrupciones temporales o permanentes de las carreras de las mujeres en la aviación civil**



Fuente: Adaptado de Turnbull, 2013. *op. cit.*

En una encuesta reciente, el 49 por ciento de las mujeres encuestadas mencionaron la falta de oportunidades de progresión como un factor inhibitor clave.⁹⁹ El potencial de las mujeres en la aviación civil a menudo sigue sin explotarse. Puede que sus carreras nunca progresen porque se las relega a funciones consideradas tradicionalmente adecuadas para las mujeres, y puede que sus oportunidades de formación y de carrera sean más limitadas que las que se brinda a los hombres. Por ejemplo, no existe una trayectoria profesional desde el puesto de tripulante de cabina hasta empleos de tripulante de vuelo mejor remunerados, y es sumamente infrecuente que los tripulantes de cabina lleguen a ser pilotos.¹⁰⁰

Según un informe de la OIT, las mujeres con las mismas competencias y calificaciones que los hombres tienen más dificultades para ocupar cargos directivos que los hombres, y también se puede percibir que no proporcionan un liderazgo tan efectivo como los hombres.¹⁰¹ Las mejores prácticas compiladas por el estudio incluyen información extensa, un modelo probabilístico de obstáculos y oportunidades para un liderazgo más inclusivo, y formas de que las empresas potencien la diversidad de género.¹⁰²

⁹⁹ Korn Ferry, 2019. *Soaring through the glass ceiling: Taking the global aviation and aerospace industry to new heights through diversity and inclusion*.

¹⁰⁰ Turnbull, 2013. *op. cit.*

¹⁰¹ OIT, 2019. *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), Ginebra.

¹⁰² *ibíd.*

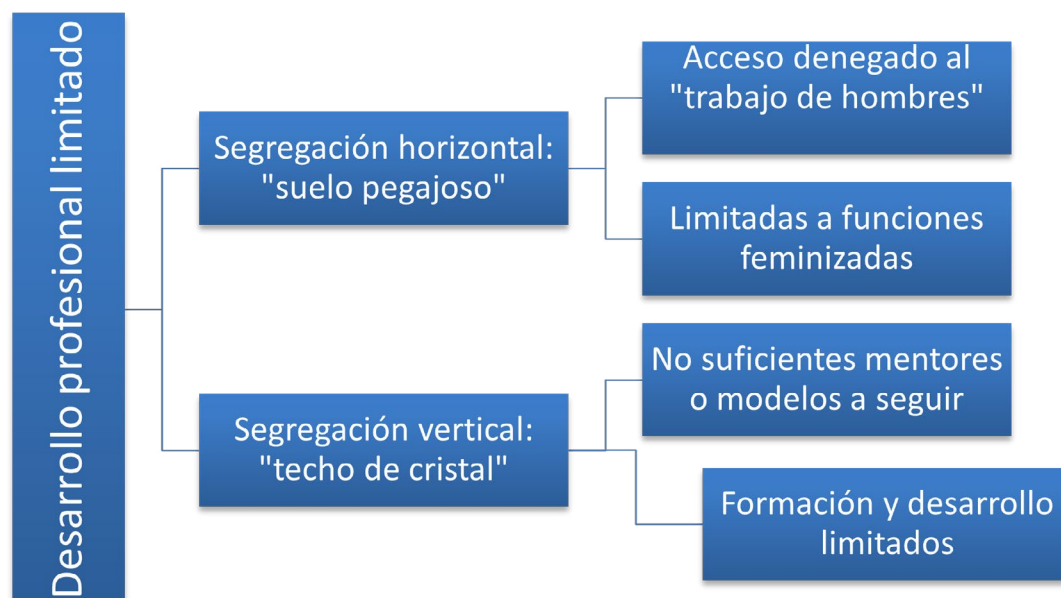
► Recuadro 6: Primera capitana en el Japón

Ari Fuji quería ser piloto, pero no era suficientemente alta para ser admitida en la escuela de vuelo en el Japón. Obtuvo su licencia de piloto en los Estados Unidos, y en 1999 fue contratada por una compañía aérea japonesa como piloto en formación. Se casó un año después de ser copiloto. La Sra. Fuji prosiguió su carrera y se convirtió en capitana en 2010. Además de trabajar como capitana, también es instructora y cree que ha actuado como un modelo a seguir en el Japón.

Fuente: Sit, J., e Y. Wakatsuki, 2019. "[Meet Japan's first female commercial airline captain](#)", *CNN travel*, 7 de mayo.

El gráfico que figura a continuación ilustra los motivos por los que el potencial de las mujeres a menudo no se realiza en la aviación civil.

► Gráfico 6: No realización del potencial de las mujeres en la aviación civil



Fuente: Adaptado de Turnbull, 2013. *op. cit.*

3.5 Imagen de la aviación civil

Algunas veces se hace referencia a los primeros decenios de la aviación comercial, de los años 20 a los años 60, como los tiempos dorados de la aviación. Volar era algo glamuroso, tanto para la élite, que podía permitirse volar, como para aquéllos que les prestaban servicios. Cuando el transporte aéreo se transformó en un transporte público, los nuevos modelos de negocio cambiaron el entorno de trabajo y la relación de trabajo a medida que la industria experimentó un cambio considerable.¹⁰³ Los pilotos ya no se consideraron héroes, sino aviadores experimentados, con cualidades masculinas. El cargo de auxiliar de vuelo se definió como un trabajo de mujer, y algunas compañías aéreas limitaron los empleos de auxiliares de vuelo de primera clase a las mujeres.¹⁰⁴

El papel de seguridad de la tripulación de cabina se ha infravalorado históricamente, y una serie de compañías aéreas siguen optando por poner énfasis en los componentes de "servicio femenino", "sexi y atlético" o de "bar aéreo" del puesto de trabajo".¹⁰⁵ Las auxiliares de vuelo a menudo se perciben como iconos de marketing objetivados o sexualizados. La utilización de mujeres auxiliares de vuelo como objetos (sexuales) en la publicidad alcanzó su momento álgido a principios de la década de 1970. En 1973, en los Estados Unidos se creó una organización denominada Stewardesses for Women's Rights, a fin de luchar contra el sexismo y de promover el papel de las auxiliares de vuelo como profesionales experimentadas.¹⁰⁶

¹⁰³ Baum, 2012. *op. cit.*

¹⁰⁴ Turnbull, 2013. *op. cit.*

¹⁰⁵ En 1995, la ITF llevó a cabo su primera campaña poniendo de relieve el papel de seguridad de los tripulantes de cabina en la 31ª Asamblea General de la OACI. Véase ITF, 1995. *ITF News*. Núm. 9.

¹⁰⁶ Lessor, R., 1984. "Social movements, the occupational arena and changes in career consciousness: The case of women flight attendants", *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), págs. 37-51.

Una compañía aérea en Asia ha utilizado durante decenios a auxiliares de vuelo jóvenes para atraer a clientes, lo que ha conducido a casos de violencia sexual que han acabado en los tribunales.¹⁰⁷ En otra compañía aérea en Asia, las auxiliares de vuelo llevan puestos bikinis para los vuelos inaugurales a destinos de playa y dicha compañía ha publicado calendarios con los mismos auxiliares de vuelo llevando puestos bikinis.¹⁰⁸ En Europa, una compañía aérea publicó un anuncio mostrando a una modelo vestida de escolar, con el título “los billetes más calientes de vuelta a la escuela”. La Autoridad de Normas de Publicidad del Reino Unido (United Kingdom Advertising Standards Authority) consideró el anuncio irresponsable, ya que parecía vincular a las niñas adolescentes con un comportamiento sexualmente provocativo.¹⁰⁹

► Recuadro 7: Imagen corporativa

La tripulación de cabina y los pilotos representan el profesionalismo y la dedicación asociados con la imagen corporativa, la estrategia de marca y la reputación de muchas compañías aéreas. Por este motivo, las empresas pueden tener políticas de imagen y códigos de vestimenta estrictos para sus trabajadores. Éstos pueden abarcar desde ciertos tipos de comportamiento hasta uniformes (algunas veces diseñados por diseñadores de élite), medias, zapatos, la visibilidad de los tatuajes o colores particulares de laca de uñas, maquillaje y lápiz de labios. La tripulación de cabina algunas veces invierte mucho dinero y dedica mucho tiempo a prepararse para cada vuelo (por ejemplo, 90 minutos). Sin embargo, muchas compañías sólo empiezan a calcular su salario cuando el avión despegue.

El sesgo relacionado con el peso o la supervisión excesiva de las políticas de imagen pueden conducir a la discriminación y dar lugar a retos relacionados con la imagen corporal y con la baja autoestima para los trabajadores, en particular las mujeres. En algunos eventos de contratación, la complexión de la piel lo es “todo”, y el acné de un trabajador u otros problemas dermatológicos pueden suponer un reto al “representar” su profesionalismo. En otros, los aspirantes a tripulantes de cabina tal vez se sometan a procedimientos de cirugía plástica para sentir que tienen la posibilidad de ser entrevistados. Por ejemplo, en la República de Corea existen ofertas especiales de cirugía plástica para “auxiliares de vuelo”, en particular la modelación de la frente, la cirugía de párpados, la elevación de la nariz, el modelado facial en forma de “V” y una piel más suave.

Fuente: Premack, R., 2019. “Flight attendants in South Korea reveal why plastic surgery is becoming the norm to get a job”, *Business Insider*, 12 de agosto.

Los uniformes de las compañías aéreas pueden tratar de reflejar una visión objetivada de los auxiliares de vuelo o del personal en tierra. Los uniformes, aunque están vinculados con la imagen y la reputación corporativas, algunas veces pueden ser demasiado ajustados, o puede que la tela sea inadecuada, afectando la capacidad del trabajador para ayudar a los pasajeros. Los requisitos también pueden diferir para los hombres y las mujeres, en articular con respecto al maquillaje, las faldas,¹¹⁰ los zapatos de tacón y el vello corporal (para las piernas y el rostro).¹¹¹ Una encuesta reciente también ha mostrado lo arraigada que está la creencia de que los zapatos de tacón son obligatorios para la vestimenta profesional de una mujer en la mayoría de las empresas que tratan con el cliente en el Japón, incluidas las compañías aéreas.¹¹²

¹⁰⁷ Baum, 2012. *op. cit.*

¹⁰⁸ coloredunicorn, sin fecha. “Vietnam’s bikini airlines set to create country’s first female billionaire”, en *EliteReaders*.

¹⁰⁹ Harvey y Turnbull, 2012. *op. cit.*

¹¹⁰ Topham, G. 2016. “Female British Airways cabin crew win the right to wear trousers”, *The Guardian*, 5 de feb.

¹¹¹ Openheim, M. 2019. “Shameful and dangerous: Airlines condemned for forcing female staff to wear lipstick, high heels and no body hair”, *Independent*, 26 de julio.

¹¹² Véase asimismo #KuToo hashtag/movement. Kyodo News. 2019. “Women still required to wear heels at most customer-facing firms in Japan, survey shows”, *The Japan Times*, 27 de agosto.

Muy pocas mujeres ocupan puestos de liderazgo en la aviación civil, y la industria está enfrentándose a un cambio lento.¹¹³ La imagen de la industria como una industria dominada por los hombres se refuerza más aún al observar el equilibrio de género en lo que algunos consideran empleos “sumamente exigentes” en la aviación, incluidos los puestos en el consejo de administración de las compañías aéreas, de director ejecutivo, operativo y financiero en las compañías aéreas. Sin embargo, se están realizando lentos progresos. Por ejemplo, una serie de organizaciones internacionales están dirigidas por mujeres, como la OACI, la Airports Council International (ACI) y el Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC). Por ejemplo, la Asociación de Transporte Aéreo Internacional (IATA) ha introducido ofertas de formación ejecutiva y otras iniciativas orientadas específicamente a las mujeres, ya que la brecha de género sigue siendo notoria en los cargos de dirección, en los que las mujeres representan aproximadamente el 4 por ciento.¹¹⁴

¹¹³ Whitley, A. et al. 2018. “There aren’t many female executives: The airline industry has even fewer”, *Bloomberg*, 12 de agosto.

¹¹⁴ IATA. Sin fecha. “Executive leadership program for women in aviation”.

► 4 Principales oportunidades y retos que plantea el trabajo decente

4.1 Derechos en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical

El [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#), y el [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#), son dos de los ocho convenios fundamentales de la OIT, y sus principios también están cubiertos por la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998](#). Al adoptar la Declaración de 1998, los Estados Miembros de la OIT reconocieron que tienen una obligación, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad los principios y valores básicos, incluidos la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva.¹¹⁵

Ha habido varios casos de violaciones de la libertad sindical en la aviación civil, en particular por las compañías aéreas de bajo costo. Southwest Airlines en los Estados Unidos se considera normalmente la compañía aérea inicial de bajo costo y ha mantenido buenas relaciones con los sindicatos. Sin embargo, muchas de las compañías aéreas de bajo costo más recientes se han mostrado reacias a reconocer a los sindicatos y a apoyar la concertación social.¹¹⁶ Por ejemplo, cuando una compañía aérea de bajo costo cambió considerablemente su flota, comunicó los pilotos que iban a recibir la formación pertinente que la compañía no reembolsaría los costos de formación si “se le obligaba a entablar una negociación colectiva con cualquier asociación de pilotos o cualquier sindicato en el plazo de cinco años desde el inicio de su formación con fines de readaptación profesional”. La empresa acusó a algunos pilotos de intimidación después de que éstos alentarán a otros pilotos a no firmar el contrato. Los pilotos ganaron el caso.¹¹⁷ En otros casos, la libertad sindical puede estar disponible para el personal local o contratado nacionalmente, pero no para los trabajadores migrantes.

Los acuerdos sobre el transporte aéreo, que regulan los derechos de aviación entre los Estados, pueden incluir cláusulas que impulsan la labor de los sindicatos. Por ejemplo, el denominado Acuerdo de Cielos Abiertos entre la Unión Europea y los Estados Unidos incluye una referencia a los derechos laborales en el artículo 17 *bis*: “Las Partes reconocen la importancia de la dimensión social del Acuerdo y los beneficios que reportan los mercados abiertos cuando van acompañados de normas laborales rigurosas. Las oportunidades creadas por el Acuerdo no están destinadas a socavar las normas ni los derechos y principios laborales recogidos en la legislación de las Partes.”¹¹⁸

4.2 Igualdad y no discriminación

Las leyes adoptadas en muchos países prohíben a las mujeres realizar trabajo nocturno o entrar en una ocupación específica, desviándose así del principio de igualdad de trato y de no discriminación. Estas restricciones han ampliado la brecha de género en el empleo, y eliminarlas

¹¹⁵ OIT, 2019. [Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo](#), edición del Centenario, Ginebra.

¹¹⁶ Harvey and Turnbull, 2012. *op. cit.*

¹¹⁷ *ibid.*

¹¹⁸ Unión Europea, 2010. [Decisión EUR-Lex 2010/465/UE](#).

podría aumentar la participación de las mujeres en el empleo.¹¹⁹ En su 98ª reunión, en 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo subrayó la importancia de incluir a las mujeres en el diálogo social como paso fundamental para eliminar la discriminación por motivo de género. El diálogo social institucionalizado sobre las cuestiones de género ha sido eficaz para mejorar la igualdad de género.¹²⁰

La aviación civil está cubierta naturalmente por las disposiciones no discriminatorias establecidas en la legislación nacional. En el pasado, las compañías aéreas en los Estados Unidos tenían normas estrictas en lo que respecta a la edad y el matrimonio que se aplicaban únicamente a las mujeres auxiliares de vuelo. La Ley sobre los Derechos Civiles de 1965 condujo a que las auxiliares de vuelo cuestionaran la legalidad de estas normas y sostuvieran que las políticas de las compañías aéreas de tener diferentes normas para las mujeres y los hombres vulneraban sus derechos ante la ley. Las compañías aéreas respondieron que ser joven y no estar casada eran calificaciones profesionales *bona fide*, ya que los pasajeros preferían a mujeres jóvenes atractivas. Las auxiliares de vuelo ganaron el caso ante los tribunales en 1968, y en 1971 los contratos sindicales se modificaron para poner fin a las normas discriminatorias.¹²¹ Sin embargo, en algunos países, la apariencia física, la edad, el matrimonio y el embarazo pueden seguir teniendo consecuencias negativas para la seguridad del empleo de las trabajadoras de la aviación, sobre la base de las políticas o prácticas de las empresas.

► Recuadro 8: Definición de sobrepeso en la India

En 2014, el Gobierno de la India publicó requisitos médicos para la tripulación de cabina. Los requisitos incluían un cuadro de índices de masa corporal (IMC) para hombres y mujeres, en relación con el cual se examinaría, investigaría y, en el peor de los casos, se declararía inapta a la tripulación de cabina cuyo peso superara el índice normal. Para los hombres, el IMC normal era 18-25, el sobrepeso era 25-29,6 y la obesidad era 30 y más, mientras que para las mujeres los índices eran 18-22, 22-27 y 27 y más, respectivamente.

Fuente: Office of Director General in Civil Aviation, 2014. Civil Aviation Requirements Section 7. Flight Crew Standards, Training and Licensing, Series C, Part II, Issue I, 5 de mayo de 2014.

En la Federación de Rusia, dos mujeres auxiliares de vuelo demandaron a su empleador, una compañía aérea rusa, por discriminación. Alegaron que la empresa las había excluido de viajes lucrativos de larga distancia debido a su altura. El tribunal ordenó a la empresa que pagara daños y perjuicios a las dos mujeres.¹²²

El diseño de las cabinas de mando de los aviones podría ser más inclusivo para acomodar a hombres y mujeres con diferentes características físicas y morfologías. Por ejemplo, algunas personas pueden tener dificultades para llegar a los mandos y pilotar ciertos aviones efectivamente. El diseño de las cabinas de mando podría ser más inclusivo para acomodar a diversos pilotos, incluidas las mujeres.¹²³

¹¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo, 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro de trabajo para todos*, op. cit.

¹²⁰ Turnbull, 2013. op. cit., pág. 1.

¹²¹ Lessor, 1984. op. cit.

¹²² Amos, H., 2017. "Russian women win partial victory in Aeroflot gender discrimination case", *The Guardian*, 7 de sept.

¹²³ Mutisya, 2010. op. cit., y Wilson, 2005. op. cit.

4.3 Seguridad y salud en el trabajo

Esta sección no trata de proporcionar una visión global integral de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en la aviación civil. Se centra en cuestiones seleccionadas relacionadas con el trabajo a bordo de las aeronaves.¹²⁴

4.3.1 Violencia y acoso

La violencia y el acoso en el mundo de trabajo han sido objeto de gran atención recientemente, en particular a la luz de ciertas protestas y campañas mundiales. Sin embargo, sólo 130 países tienen leyes que prohíben el acoso sexual en el trabajo.¹²⁵ Estas lagunas legislativas son solucionadas en parte por las políticas incluidas en numerosos convenios colectivos y las adoptadas por las distintas empresas para la eliminación del acoso sexual.

La violencia contra los trabajadores del transporte es uno de los factores más importantes que limitan la atracción de los empleos del transporte para las mujeres y la retención de las mujeres empleadas en el sector del transporte.¹²⁶ Los trabajadores de la aviación civil, tanto en los servicios en tierra como en cabina, están en estrecho contacto con el público y pueden enfrentarse a la violencia y el acoso, cometidos fundamentalmente por los pasajeros, pero puede que también por los compañeros de trabajo o los supervisores. La violencia puede ser física, psicológica o sexual, y puede variar desde un entorno hostil hasta insultos verbales, la intimidación y la agresión física. Algunas ocupaciones están particularmente expuestas, como el personal de tierra que trata con clientes frustrados y la tripulación de cabina que se enfrenta a la “violencia aérea”¹²⁷ o a pasajeros que están bajo la influencia del alcohol.¹²⁸

Una encuesta realizada por la Federación Europea de Trabajadores del Transporte a las trabajadoras del transporte en Europa revela que casi dos de cada tres encuestadas había experimentado recientemente violencia y acoso en el trabajo. Seis de cada diez encuestadas no indicaron su experiencia porque no creían que los casos se habían tratado efectivamente.¹²⁹ Una auxiliar de vuelo describió así su historia: “Cuando un pasajero me toca de una manera inapropiada, me pregunto si no merecería la pena que hubiera autoridades esperando en tierra a que aterrizara el avión (...) Es más fácil olvidarte del tema cuando piensas que no vas a ver a la persona nunca más. Si trabajara en una oficina con las mismas personas cada día, quizá gestionaría estas situaciones de una manera diferente”.¹³⁰

Una encuesta realizada por la Association of Flight Attendants-CWA muestra que el 68 por ciento de los auxiliares de vuelo han experimentado acoso sexual, que en el 18 por ciento de los casos conllevó “acoso físico” (por ejemplo, tocamiento inadecuado, actos indecentes o agresión física).¹³¹ En otra encuesta a los auxiliares de vuelo en Hong Kong, el 27 por ciento respondió que había sido objeto de acoso sexual durante el último año, en el 59 por ciento de los casos por clientes.¹³² En 2018, una encuesta realizada en Australia concluyó que las modalidades atípicas de empleo exacerban más aún el bajo índice de denuncias de los incidentes de violencia y acoso.¹³³

¹²⁴ El personal de tierra femenino puede enfrentarse a otros problemas, incluida la falta de instalaciones de bienestar y de saneamiento decentes en algunos aeropuertos, y problemas relativos a la manipulación manual y los trastornos musculoesqueléticos para los manipuladores de equipajes.

¹²⁵ OIT, 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro de trabajo para todos*, op. cit.

¹²⁶ Turnbull, 2013. op. cit.

¹²⁷ Agence France Presse en Seúl, “Nut rage: Korean Air boss apologises as daughters resign”, *The Guardian*, 22 de abril.

¹²⁸ Turnbull, 2013. op. cit.

¹²⁹ Pillinger, J., 2017. *Violence against women at work in transport: Summary report of findings from a survey by ETF*, Bruselas, Federación Europea de Trabajadores del Transporte.

¹³⁰ Wynczyk, N., 2016. “It was really disgusting: What sexual harassment looks like at 30000 feet”, *VICE*, 3 de junio.

¹³¹ García, M., 2019. “Inflight sexual harassment incidents demand better response”, *Runwaygirl network*, 15 de enero.

¹³² Hanlon, 2017. op. cit.

¹³³ McMahon, L., 2018. “TWU report reveals shocking sexual harassment against Australia’s cabin crew”, *news.com.au*, 9 de octubre.

► **Recuadro 9: Una página de opinión en el Washington Post**

Sara Nelson, Presidenta Internacional de la Association of Flight Attendants-CWA, de la AFL-CIO, escribió que: “Los auxiliares de vuelo, el 80 por ciento de los cuales son mujeres, son víctimas continuas de acoso sexual y de agresiones sexuales. No hace mucho, la industria comercializó la objetivación de las “azafatas”, un trabajo disponible únicamente para mujeres jóvenes, solteras y refinadas que hasta 1993 tenían la obligación de subirse encima de una báscula. Nuestro sindicato se constituyó para dar a las mujeres una voz y luchar contra la discriminación y la misoginia a la que se enfrentaban en el trabajo. Definimos nuestras carreras en la mesa de negociación, en los tribunales y en Capitol Hill. Enseñamos al país a dejar el término “azafatas” en los libros de historia. Sin embargo, la industria nunca dejó de lado los programas de marketing mostrando faldas cortas, pantalones ajustados y anuncios en los que mujeres jóvenes decían cosas como “Soy Cheryl, vuela conmigo”. Incluso hoy en día, nos llaman con nombres de mascotas, nos dan golpecitos en el trasero cuando un pasajero quiere que le atendamos, nos arrinconan en la parte trasera del avión y nos preguntan por nuestro destino “más caliente”, y somos objeto de incidentes de los que prefiero que no quede constancia por escrito. Al igual que el resto de nuestra sociedad, las auxiliares de vuelo nunca han tenido motivos para creer que nuestras denuncias del acoso sexual que experimentamos en el trabajo se tomarían en serio, sino que más bien nos despedirían o seríamos objeto de represalias.”

Fuente: Nelson, S., 2017. “[The one best idea for ending sexual harassment](#)”, *Washington Post*.

¿Por qué está el acoso sexual tan extendido en la aviación civil, en particular entre la tripulación de cabina, fundamentalmente femenina? Uno de los motivos puede ser la manera en que las compañías aéreas, después de la Segunda Guerra Mundial, comenzaron a poner énfasis en la apariencia física de las auxiliares de vuelo. Las compañías aéreas impusieron restricciones a la edad y al peso, y el matrimonio significaba el fin de la carrera de una auxiliar de vuelo. Las imágenes que las compañías aéreas utilizaban en sus actividades de marketing a menudo eran sugerentes y con contenido sexual. Estas prácticas contribuyeron a un entorno en la cabina sexualmente hostil.¹³⁴ En 2013, una importante compañía aérea de bajo costo publicó un calendario en el que mostraban a la tripulación de cabina femenina en bikini. Después de que la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) se quejara a la empresa, el director ejecutivo de la empresa comentó: “Tomamos nota de la objeción de la ITF al calendario. Le aseguramos que esto nos ha alentado a producir un calendario incluso mayor y mejor para el año próximo.”¹³⁵

El acoso sexual que tiene lugar en el aeropuerto está cubierto por la legislación del país del aeropuerto. La situación no está tan clara en lo que respecta al acoso sexual a bordo de una aeronave. El [Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de las aeronaves, de 1963](#) (el Convenio de Tokio) de la OACI se aplica a delitos cometidos a bordo de una aeronave que no está bajo la jurisdicción de ningún Estado. El [Protocolo de Montreal](#), incluidas enmiendas importantes al Convenio, se adoptó en 2014. El Protocolo entró en vigor el 1º de enero de 2020, al haberse depositado 22 instrumentos de ratificación o adhesión.¹³⁶ Se espera que el Protocolo aporte más certidumbre a los aspectos jurídicos del comportamiento de pasajeros indisciplinados. Si embargo, existen argumentos de peso para separar las cuestiones de la violencia y el acoso, en particular el acoso sexual, de las medidas encaminadas a prevenir el comportamiento indisciplinado de los pasajeros, y para abordar el acoso sexual en un instrumento internacional aparte de la OACI,¹³⁷ o en otras directrices o herramientas sectoriales.

¹³⁴ Hanlon, 2017. *op. cit.*

¹³⁵ Wynarczyk, 2016. *op. cit.*

¹³⁶ Organización de Aviación Civil Internacional, sin fecha. [Montreal Protocol: date of deposit of instrument of ratification, acceptance, approval or accession.](#)

¹³⁷ Hanlon, 2017. *op. cit.*

► **Recuadro 10: Primeras normas internacionales sobre la violencia y el acoso**

En 2019, la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, por una mayoría abrumadora, el nuevo e innovador Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Por primera vez, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo están cubiertos por nuevas normas internacionales del trabajo de la OIT específicas. La Conferencia adoptó asimismo la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). El Convenio entrará en vigor doce meses después de haber sido ratificado por dos Estados Miembros. Los instrumentos contienen las primeras definiciones reconocidas internacionalmente de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Fuente: Olney, S., “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019: Cinco preguntas clave”, Ginebra, OIT.

4.3.2 Embarazo y cuestiones relacionadas con la salud

El embarazo no es una enfermedad, pero está acompañado de cambios que pueden afectar el rendimiento de una piloto.¹³⁸ Volar también puede representar un riesgo para el feto, en particular durante los tres primeros meses. La OACI ha adoptado disposiciones relativas al embarazo y a volar, que se utilizan como base para la elaboración de normas nacionales.¹³⁹ Sin embargo, las normas adoptadas varían considerablemente de un país a otro.¹⁴⁰ Si bien el embarazo puede limitar el tiempo de vuelo de las mujeres que trabajan en la aviación civil, las medidas y normas de retención podrían ayudar a asegurar que la interrupción del tiempo de vuelo sea lo menos perjudicial posible para la carrera de una piloto.

Por ejemplo, antes de 1995, el embarazo era un motivo de expulsión de una academia de los Estados Unidos, a menos que la mujer embarazada abortara en el plazo de un mes. La política se cambió para permitir una excedencia, sin que la mujer tuviera que volver a solicitar su admisión después de la excedencia.¹⁴¹

► **Recuadro 11: Una piloto embarazada en el Canadá**

En 1979, se obligó a una piloto en el Canadá a tomar una excedencia no remunerada cuando quedó embarazada de su primer hijo. Ésta protestó y convenció al Gobierno para que cambiara las normas a fin de que las pilotos embarazadas pudieran volar bajo supervisión médica. Unos años después voló en su sexto mes de embarazo.

Fuente: OACI e IAWA, sin fecha. 70 Women Inspiring Generations of Aviation Professionals.

En los primeros tiempos de la aviación civil, los accidentes eran un riesgo considerable para la salud. En cambio, a medida que volar se ha hecho más seguro, los efectos acumulativos de la exposición a los peligros físicos y químicos han sido motivo de creciente preocupación. Es bien sabido que la tripulación de cabina sufre infecciones de las vías respiratorias altas con más frecuencia que las personas que tienen trabajos en tierra. Se cree que la calidad del aire y la inhalación de contaminantes del aire en cabina compromete la función pulmonar. El aire seco en la cabina y el tiempo insuficiente para beber u orinar pueden causar infecciones de vejiga recurrentes a la tripulación de cabina.¹⁴²

¹³⁸ IFALPA, 2018. “Pregnancy and flying”, Human Performance Briefing Leaflet, 5 de diciembre.

¹³⁹ OACI. Convenio sobre Aviación Civil Internacional. Anexo 1. Disposiciones 6.3.2.22, 6.3.2.22.1 y 6.3.2.23.

¹⁴⁰ IFALPA, 2018. *op. cit.*

¹⁴¹ Mutisya, 2010. *op. cit.*

¹⁴² Lessor, 1984. *op. cit.*

La exposición a la radiación se reconoce como un peligro para la salud. Tanto los pasajeros como la tripulación están expuestos a radiación de bajo nivel. Para los pasajeros, la dosis promedio de radiación cósmica es sólo el 11 por ciento de su exposición anual total a la radiación proveniente de todas las fuentes naturales,¹⁴³ pero para la tripulación de cabina el riesgo es mucho mayor. La mala calidad del aire y la exposición a la radiación pueden ser peligrosas para las mujeres embarazadas, e incluso causar abortos. Se ha señalado que la radiación es una causa probable de los problemas de fertilidad de los auxiliares de vuelo.¹⁴⁴ Asimismo, además de la radiación cósmica, pueden estar expuestos a sustancias radioactivas.¹⁴⁵

Un enfoque de la seguridad y la salud que tenga en cuenta las consideraciones de género debe contemplar una serie de cuestiones de salud, incluida la lactancia, la menopausia y la menstruación. Por ejemplo, deben considerarse especialmente la lactancia o los descansos para extraerse leche, y deben realizarse ajustes para ellos. La elaboración flexible de listas para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, así como para los principales cuidadores de niños pequeños, también es posible, y algunas compañías aéreas están poniéndolo en práctica.¹⁴⁶

La falta de retretes y de instalaciones sanitarias para las mujeres también se ha convertido en uno de los factores más importantes que desalientan a las mujeres a tener empleos decentes en el sector del transporte y a permanecer en ellos. Unas instalaciones sanitarias inadecuadas o la ausencia total de instalaciones sanitarias socava la dignidad de los trabajadores y puede causar diversos problemas de salud, incluidos graves problemas durante toda la vida. La falta de instalaciones separadas para las mujeres transmite un claro mensaje sobre cómo son consideradas en la industria, y aumenta el riesgo de violencia. Una asistente de aeronaves en el Brasil señaló que: "Un día estaba utilizando el retrete de los hombres, porque no había un retrete aparte para las mujeres, y un colega abrió la puerta desde fuera. Muchos colegas tenían acceso a las llaves de los retretes."¹⁴⁷

4.4 Seguridad social

Durante varios decenios, no se consideró que un empleo como auxiliar de vuelo constituyera una carrera. En los Estados Unidos, los auxiliares de vuelo tenían que dimitir a los 32 años de edad a más tardar y en lo que respecta a las mujeres sólo se esperaba que trabajaran como auxiliares de vuelo hasta que se casaran y tuvieran una familia.¹⁴⁸

En la actualidad, la mayoría de las compañías que contratan a nivel nacional tienen un plan de pensiones establecido. Sin embargo, los trabajadores migrantes y expatriados puede que no estén en una situación comparable. Las leyes sobre la seguridad social, incluida la protección de la maternidad, tal vez no cubran a los trabajadores de la aviación civil migrantes, a tiempo parcial o cedidos por agencias. Las compañías aéreas que cuentan con un gran número de trabajadores migrantes, y con unas altas tasas de rotación (ya que los trabajadores sólo permanecen en sus empleos entre tres y cinco años), normalmente no incluyen un plan de pensiones en su contrato de trabajo.¹⁴⁹

¹⁴³ Centers for Disease Control and Prevention, 2015. "Radiation from air travel", *Radiation and Your Health*.

¹⁴⁴ Mutisya, 2010. *op. cit.*

¹⁴⁵ Lessor, 1984. *op. cit.*

¹⁴⁶ Entrevista por A. Cruz Ross a H. Castillo-Chavarri (Presidente, Asuntos Profesionales y Gubernamentales, IFALPA) el 5 de septiembre de 2019.

¹⁴⁷ ITF. 2019. [Toilet rights are human rights! Transport Workers' Sanitation Charter](#).

¹⁴⁸ Lessor, 1984. *op. cit.*

¹⁴⁹ Entrevista por el autor a Belenguer (Coordinador de Campañas, ITF) el 13 de junio de 2019.

4.5 Trabajadores migrantes

Muchos de los déficits de trabajo decente descritos en este capítulo se agravan en los países que cuentan con un gran número de trabajadores migrantes. En algunos países, la industria de la aviación civil es muy grande en relación con la población nacional. Por ejemplo, las poblaciones combinadas de los Emiratos Árabes Unidos y Qatar, aproximadamente 12 millones, constituyen el 0,16 por ciento de la población mundial,¹⁵⁰ mientras que las tres compañías aéreas más importantes en estos dos países representan entre el 6 y el 7 por ciento de todos los ingresos mundiales por pasajero-kilómetro.¹⁵¹ Por lo tanto, estas compañías aéreas necesitan contratar a personal fuera del territorio nacional. Casi el 90 por ciento de los aproximadamente 20 000 trabajadores de Qatar Airways son trabajadores migrantes. Cerca del 80 por ciento de la tripulación de cabina son mujeres; esto significa que existen miles de mujeres jóvenes de países como Indonesia, India y Rumania que trabajan y viven en Qatar.¹⁵² Esto puede plantear una serie de desafíos, ya que en los entornos de trabajo de orígenes étnicos mixtos puede favorecerse un origen étnico, un clan o una religión particulares. Para las mujeres, la intersección de todas estas fuentes diferentes de discriminación puede tener efectos incluso más perjudiciales.

En 2015, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la ITF presentaron una reclamación¹⁵³ ante la OIT alegando que las mujeres que trabajaban en Qatar Airways sufrían discriminación directa e indirecta, por lo que el Gobierno de Qatar no estaba dando cumplimiento al [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#). Las presuntas prácticas discriminatorias incluían el derecho de la compañía aérea de poner fin a la relación de trabajo en caso de embarazo, restricciones en materia de matrimonio y el control general de la vida privada de las trabajadoras.¹⁵⁴ En la actualidad, el Gobierno de Qatar está comprometido a establecer comités paritarios en las empresas, con la representación de los empleadores y de los trabajadores.¹⁵⁵

¹⁵⁰ World Population Review, 2019. [2019 World Population by Country](#).

¹⁵¹ Flightglobal, sin fecha. *World Airline Rankings 2018*.

¹⁵² El proceso de presentación de una reclamación está regulado por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, en virtud de los cuales una asociación industrial de empleadores o de trabajadores puede dirigir una reclamación a OIT contra cualquier Estado Miembro que, a su juicio, "no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte".

¹⁵³ Entrevista por el autor a N. Belenguer (Coordinador de Campañas, ITF) el 13 de junio de 2019.

¹⁵⁴ OIT, 2015. "Noveno informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Qatar del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional y la Federación Internacional de trabajadores del Transporte", 324ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 13 de junio (doc. GB.324/INS/7/9). Véase asimismo Wynarczyk, 2016. *op. cit.*, y Hanlon, 2017. *op. cit.*

¹⁵⁵ Entrevista por el autor a N. Belenguer (Coordinador de Campañas, ITF), el 13 de junio de 2019.

► 5 Acelerar la igualdad de género en la aviación civil

5.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible

De los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), cuatro son particularmente pertinentes para las mujeres en el trabajo:

- el ODS 4 relativo a garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos;
- el ODS 5 relativo a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas;
- el ODS 8 relativo a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y
- el ODS 10 relativo a reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

La Agenda 2030 reconoce que la igualdad de género no es un objetivo en sí mismo, sino una condición *sine qua non* para avanzar de cara a la consecución de los 17 ODS. Lograr estos objetivos requiere datos fidedignos desglosados por género.¹⁵⁶ Las metas de los ODS que son particularmente pertinentes para la aviación civil incluyen: 5.1 - Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; 5.2 - Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación, y 5.5 - Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.

5.2 La OIT

La OIT comenzó a adoptar un enfoque proteccionista de los derechos de las mujeres, por ejemplo, a través de convenios como el [Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 \(núm. 3\)](#), y el [Convenio sobre el trabajo subterráneo \(mujeres\), 1935 \(núm. 45\)](#). La justicia de género se convirtió en el enfoque en los años 50 con la adopción del [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#), y el [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#).¹⁵⁷ El requisito de la igualdad de género se asienta en dos pilares: el principio de la equidad basada en los derechos y el principio de la eficiencia económica. El primero aborda la discriminación contra las mujeres en la vida laboral como una cuestión de derechos humanos y justicia, mientras que el segundo subraya que las mujeres en el trabajo son fundamentales para lograr el crecimiento económico y reducir la pobreza. El empoderamiento económico de las mujeres tiene un efecto dominó y un fuerte impacto positivo indirecto en la nutrición infantil, la salud y la educación, y contribuye a reducir las tasas de mortalidad infantil y la utilización del trabajo infantil.¹⁵⁸

Los Convenios núms. 100 y 111 son dos de los ocho convenios fundamentales de la OIT. El Convenio núm. 111 exige la eliminación de cualquier discriminación y la adopción de medidas proactivas para abordar las causas subyacentes de las desigualdades. Estos Convenios, junto con el [Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#), el [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#), el [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#), y el [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019](#)

¹⁵⁶ OIT, 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro de trabajo para todos*, op. cit.

¹⁵⁷ OIT, 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro de trabajo para todos*, op. cit.

¹⁵⁸ Turnbull, 2013. op. cit.

(núm. 190), son herramientas fundamentales para promover la igualdad, la protección efectiva de la maternidad y el empleo de las mujeres, y la reducción de las brechas de género en el mundo del trabajo.¹⁵⁹ En 2003, la OIT elaboró un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y las medidas para combatirla.¹⁶⁰

El [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#), y la [Recomendación sobre la violencia y el acoso 2019 \(núm. 206\)](#), se basan en la adopción de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. En el Preámbulo del Convenio se reconoce que “la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas”, y que “la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.” El Convenio no se limita al lugar de trabajo, sino que también se aplica al alojamiento proporcionado por el empleador y a los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Reconoce que la violencia y el acoso pueden implicar a terceros. Se aplica a todos los sectores y su cobertura incluye a los pasantes, los voluntarios y las personas en busca de empleo en las economías formal e informal. Al adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se exige a los Miembros a que identifiquen “en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas (...) los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los (...) están más expuestos a la violencia y el acoso” (artículo 8). Los Miembros también deben “garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces” (artículo 10).

El Convenio está complementado por la Recomendación núm. 206, que hace referencia a “los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio” (párrafo 9), y pone de relieve la necesidad de “proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes” (párrafo 10). En lo que respecta a los datos, la Recomendación insta a los Miembros a “recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica” (párrafo 22).

5.3 La OACI

En 2016, la Asamblea de la OACI adoptó una resolución sobre la igualdad de género. La [Resolución A39-30](#), haciendo referencia a [la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing](#)¹⁶¹ y a la Reunión de Líderes Mundiales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: Un compromiso para la acción, celebrada en 2015, instó a “los Estados a que (...) a trabajen en cooperación con la OACI compartiendo mejores prácticas y colaborando en asociación con la OACI en programas y proyectos dirigidos a aumentar el grupo de mujeres en el sector de la aviación y alentando a las mujeres a seguirse desarrollando profesionalmente en la aviación”. La resolución encarga a la Secretaria General que establezca un Programa OACI de igualdad de género para mediados de 2017 y que informe anualmente al Consejo de la OACI.¹⁶² Desde la adopción de la resolución, la OACI ha anunciado la adopción de la Iniciativa de igualdad de género en la aviación.

¹⁵⁹ OIT, 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro de trabajo para todos*, op. cit.

¹⁶⁰ OIT, 2003. [Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla](#), Ginebra (doc. MEVSW/2003/11).

¹⁶¹ Para más información, véase: [La Plataforma de Acción de Beijing: inspiración entonces y ahora](#).

OACI, 2016. [Resolutions adopted at the 39th session of the Assembly provisional edition](#). 39ª reunión de la Asamblea Montreal, 27 sept.-6 oct.).

La Iniciativa incluirá el establecimiento de indicadores de género en la aviación a través de la recopilación de estadísticas sobre la fuerza de trabajo en colaboración con la OIT y la UNESCO. La Iniciativa también tiene por objeto colaborar en programas y actividades encaminados a promover la igualdad de género y la progresión de las mujeres de talento en la comunidad mundial de la aviación. Al proporcionar estadísticas y previsiones, la Iniciativa está concebida para ayudar a los Estados a identificar deficiencias en la planificación de personal, la formación y la desigualdad de género.¹⁶³ La OACI también ha redoblado sus esfuerzos para aumentar el número de mujeres candidatas para sus propios puestos de trabajo profesionales y de más alto nivel.¹⁶⁴

► **Recuadro 12: Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación**

En agosto de 2018, la OACI, en colaboración con la UNESCO, organizó la Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación. La Cumbre adoptó una Hoja de ruta para mejorar la igualdad de género en la aviación, que identifica cuatro puntos de acción estratégicos para su consideración por los Estados y las partes interesadas de la industria:

1. Política y plan de acción: elaborar una política y planes de acción sobre la legislación gubernamental y las políticas institucionales, y defender y demostrar compromiso desde arriba.
2. Obstáculos y factores facilitadores: eliminar o mitigar prejuicios y estereotipos con el fin de aumentar el talento de las mujeres; preparar a las mujeres para cargos de dirección a través de la formación; fomentar la orientación y las tutorías con una perspectiva de género, y compartir las mejores prácticas.
3. Datos: datos mundiales desglosados por género que deben recopilarse, analizarse y compartirse, y utilizarse para hacer realidad la igualdad de género.
4. Alianzas: crear alianzas con ONU-Mujeres (campana HeForShe, [Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres](#)), la UNESCO (sobre la educación y el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas) y la industria (becas y pasantías).

La segunda Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación tendrá lugar en España en 2020.

Fuentes: OACI, 2018. "[Global Aviation Gender Summit Highlights](#)" (Ciudad del Cabo, 8-10 de agosto); *La Moncloa*, 2019. "[Spain will host second edition of Global Aviation Gender Summit in 2020](#)", 26 de sept.

En 2009, con el fin de abordar la escasez prevista de profesionales de la aviación calificados, la OACI emprendió la iniciativa conocida como "Próxima generación de profesionales en la aviación" (NGAP), que desde entonces ha sido elevada a la categoría de Programa OACI.¹⁶⁵ El objetivo de la OACI es eliminar los obstáculos para la participación de las mujeres y promover su desarrollo profesional en la aviación, lo cual requerirá crear conciencia y llevar a cabo actividades dinámicas de divulgación a fin de atraer y retener a las niñas y las mujeres.¹⁶⁶ En colaboración con la Asociación Internacional de Mujeres en la Aviación (IAWA), la OACI ofrece una beca anual en la aviación para una mujer profesional en este ámbito. Las candidatas seleccionadas aumentan su experiencia profesional en la aviación trabajando a nivel internacional, durante un período de nueve meses, sobre temas específicos del programa de trabajo de la OACI y contribuyendo a ciertos aspectos del mismo.

¹⁶³ OACI, sin fecha. "[The Air Transport Gender Equality Initiative](#)".

¹⁶⁴ OACI, 2017. "[Annual Report 2017](#)", Política de Recursos Humanos.

¹⁶⁵ OACI, sin fecha. "[NGAP Programme](#)".

¹⁶⁶ OACI, sin fecha. "[Women in aviation](#)".

► **Recuadro 13: Dreams Soar**

La OACI ha apoyado un proyecto, Dreams Soar, a través del cual la primera piloto afgano-americana, Shaesta Waiz, ha estado realizando un vuelo por todo el mundo para alentar a más mujeres jóvenes a hacerse pilotos.

Para más información, véase: [Dreams Soar](#).

Junto con la UNESCO, la OACI organiza talleres para mujeres jóvenes a fin de alentarles a considerar carreras en los ámbitos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en particular en la ingeniería. Estos eventos *Think Pink Hardhat* se llevan a cabo en todo el mundo.¹⁶⁷

5.4 Interlocutores sociales

5.4.1 Diálogo social

El diálogo social fortalece la democracia y la buena gobernanza, y garantiza la justicia social. Puede fomentar la confianza entre las partes, prevenir o resolver conflictos, y reducir la incertidumbre. El diálogo social puede desempeñar un papel esencial al fomentar una industria de la aviación productiva, más equitativa y competitiva. Promover el diálogo social es una parte fundamental de la misión de la OIT y puede ser primordial para mejorar la situación de las mujeres en la aviación civil.

Existen diferentes niveles de diálogo social, y el diálogo social sectorial puede ser particularmente pertinente para la aviación civil. Sin embargo, las estructuras cada vez más complicadas de las compañías de aviación civil, la fragmentación de los sindicatos y las nuevas normas son algunos de los factores que pueden tener un impacto en la identidad y representatividad de los interlocutores sociales sectoriales.

En 2000, la Unión Europea estableció un Comité de Diálogo Social Sectorial sobre la Aviación Civil, que abarca la tripulación aérea, la gestión del tráfico aéreo y los servicios de tierra. Se compone de tres organizaciones de trabajadores y de seis organizaciones de empleadores, y examina cuestiones tales como el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud, y la formación. Ha adoptado numerosas opiniones, declaraciones y herramientas.¹⁶⁸ El Comité se centra actualmente en luchar contra la violencia en el trabajo, especialmente la violencia contra las mujeres y la violencia de terceros.¹⁶⁹

Tras la liberalización de la industria de la aviación civil, en Francia se adoptó una legislación que exigía a los interlocutores sociales negociar acuerdos en un plazo de dos años. Como consecuencia, Air France negoció cuatro acuerdos colectivos, así como acuerdos específicos sobre temas particulares, incluida la igualdad de género.¹⁷⁰

Los sindicatos y las asociaciones de la industria que cuentan con un bajo porcentaje de mujeres afiliadas y una representación aún menor de mujeres entre su personal directivo tienen menos probabilidades de conceder prioridad a las cuestiones relativas a las mujeres. Los grupos o comités integrados por mujeres algunas veces han tenido éxito a través de un proceso de dos etapas: las cuestiones relativas a las mujeres tienen más probabilidades de ser incluidas en la

¹⁶⁷ OACI, sin fecha. “UNESCO ‘Think Pink Hardhat’ event a hit with students at ICAO NGAP Global Summit event”, Comunicado de prensa.

¹⁶⁸ Steer Davies Gleave, 2015. *op. cit.*; Juul, 2016. *op. cit.*

¹⁶⁹ Comisión Europea, sin fecha. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, “Sectoral social dialogue: Civil aviation”.

¹⁷⁰ Jorens, Y., et al., 2015. *Atypical forms of employment in the aviation sector*, Diálogo Social Europeo, Comisión Europea.

negociación colectiva y, como consecuencia, los sindicatos y las asociaciones pueden obtener apoyo para las políticas encaminadas a resolver problemas tales como los obstáculos intensificados por motivo de género, lo cual puede ser beneficioso para todos los miembros.¹⁷¹

5.4.2 Sindicatos

Los sindicatos cuentan con un mayor número de hombres que de mujeres, tanto entre sus miembros como en los cargos directivos. Por ejemplo, la tasa de afiliación de las mujeres en la CSI es, en promedio, del 42 por ciento, pero el porcentaje de mujeres en los organismos superiores de toma de decisiones apenas asciende al 28 por ciento.¹⁷² La ITF cuenta con una mujer entre sus nueve cargos directivos principales (el Presidente, el Secretario General y los Vicepresidentes), que ocupa un lugar reservado para las mujeres. De los 11 presidentes de sección o de departamento, dos (mujeres y juventud) son mujeres.¹⁷³ De los 61 miembros del Consejo Ejecutivo de la ITF, 12 son mujeres.

El programa de trabajo de la ITF se centra en dos temas prioritarios: poner fin a la segregación profesional por motivo de género y desarrollar el poder sindical para acabar con la violencia contra las trabajadoras del transporte. Como parte de su labor encaminada a erradicar la violencia contra las trabajadoras del transporte, la ITF ha elaborado un programa específico, el Programa de Defensa de las Mujeres de la ITF (“Women’s Advocate Programme”), con objeto de proporcionar una respuesta en el lugar de trabajo a la violencia de género. La ITF también ha colaborado con los sindicatos del transporte en 11 países con miras a la elaboración del programa, que se basa en el modelo establecido inicialmente por el sindicato Unifor en el Canadá.¹⁷⁴ Los defensores de las mujeres son activistas sindicales que colaboran con aliados a fin de abordar las causas profundas de la violencia de género y de apoyar a las mujeres supervivientes para ayudarles a mantener su empleo en la industria del transporte, proporcionándoles información, atención y apoyo. Además, la ITF está haciendo un llamamiento para que se garantice el acceso seguro a instalaciones de saneamiento decentes, con objeto de elevar los estándares de seguridad y salud en todo el mundo para los trabajadores del transporte.¹⁷⁵

La Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA) destaca la importancia de la [Resolución A39-30](#) de la OACI. Está comprometida a actualizar todos sus documentos en un lenguaje no sexista y recomienda a todas sus asociaciones miembros hacer lo propio.¹⁷⁶

La Federación Internacional de Asociaciones de Controladores del Tránsito Aéreo (IFATCA) ha establecido un Grupo de Trabajo sobre Igualdad, Diversidad y Ética a fin de elaborar un plan de igualdad y diversidad para la organización. Este plan se discutirá en la Conferencia de la IFATCA, que se celebrará en Singapur en marzo de 2020.¹⁷⁷

5.4.3 Organizaciones de empleadores y de la industria

Las mujeres están subrepresentadas en las organizaciones de empleadores. En la mayoría de las organizaciones de empleadores, el porcentaje de mujeres en las juntas directivas no alcanza el 10 por ciento, y sólo el 8 por ciento de dichas organizaciones tienen juntas directivas con una

¹⁷¹ Turnbull, 2013. *op. cit.*

¹⁷² OIT, 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro de trabajo para todos*, *op. cit.*

¹⁷³ ITF, 2018. “Executive Board”.

¹⁷⁴ ITF, sin fecha, “Women’s Advocacy”.

¹⁷⁵ Entrevista por el autor a G. Mocho Rodríguez (Secretario del Departamento de Servicios de Turismo y Aviación Civil, ITF) el 21 de mayo de 2019.

¹⁷⁶ IFALPA, 2019. “Gender neutral language”, Posición, 7 de marzo.

¹⁷⁷ Entrevista por el autor a S.I. Elsbak (Presidente, Grupo de Trabajo sobre Igualdad, Diversidad y Ética, IFATCA) el 8 de julio de 2019.

composición equilibrada de ambos géneros.¹⁷⁸ La asociación comercial para las compañías aéreas, la IATA, cuenta con una mujer entre los 30 miembros de su Consejo de Gobernadores.¹⁷⁹

► **Recuadro 14: Campaña “25by2025” de la IATA**

En septiembre de 2019, la IATA llevó a cabo una campaña en toda la industria encaminada a cambiar un 25 por ciento, o hasta un mínimo del 25 por ciento, los índices clave de diversidad e inclusión en la industria para 2025. La iniciativa incluye metas para los propios procesos de gobernanza de la IATA. Los progresos realizados por las compañías aéreas que se comprometen voluntariamente con esta iniciativa se compartirán anualmente en la Cumbre Mundial de Transporte Aéreo de la IATA.

La IATA creará un foro para compartir las mejores prácticas e ideas con miras a su utilización y puesta en práctica por las compañías aéreas. La campaña “25by2025” establece objetivos concretos para las compañías aéreas miembros de la IATA, en particular aumentar al 25 por ciento el número de mujeres en puestos de liderazgo y en los empleos en los que están subrepresentadas, como los pilotos y las operaciones. Insta a aumentar la transparencia al invitar a las compañías aéreas a informar anualmente sobre sus índices clave de diversidad. De sus 219 compañías aéreas miembros, 59 se unieron al programa en noviembre de 2019.

Fuente: IATA, 2019. “[Improving gender balance by 2025](#)”.

La IATA otorga premios anuales a la diversidad y la inclusión. De los tres premios, uno está destinado a una mujer que ocupe un cargo directivo en la industria que sea un modelo a seguir, otro a una mujer menor de 30 años que haya comenzado a desarrollar su carrera y que haya contemplado el liderazgo en la industria, y otro a una compañía aérea que haya cambiado su diversidad a través de su acción para fomentar la diversidad y la inclusión.¹⁸⁰ Sin embargo, las cuestiones de género son relativamente nuevas en la IATA, que ha elaborado un informe sobre las mejores prácticas para su publicación en 2019.¹⁸¹

La ACI promueve los intereses colectivos y actúa como la voz de los aeropuertos y las comunidades a los que sirve. La organización está encabezada por la Directora General Angela Gittens desde 2008. La mayoría de los esfuerzos de la ACI para fomentar la diversidad se centran en financiar el desarrollo y el apoyo profesionales, incluida una alianza con la IAWA a través de financiación reservada para las mujeres en el contexto de los programas “Airport Operations Diploma Programme” y “Airport Executive Leadership Programme” de la ACI.¹⁸²

5.4.4 Empresas

Muchas empresas están esforzándose por atraer a las mujeres a carreras en la aviación civil, promover la diversidad, y prevenir y combatir el acoso. Por ejemplo, Airbus apoya programas encaminados a atraer a las mujeres al trabajo en la aviación, y GE Aviation cuenta con un programa de acción titulado “Cultivate”, concebido para desarrollar y retener a las ingenieras en la aviación. Algunas compañías aéreas, incluidas British Airways, Virgin Atlantic y EasyJet, están promoviendo la diversidad en su fuerza de trabajo a fin de lograr la igualdad de género. Alaska Airlines dirige un programa titulado “Forum for Engaging Men, Advancing Women”, en el que

¹⁷⁸ OIT, 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro de trabajo para todos*, op. cit.

¹⁷⁹ IATA, 2020. “[Board of Governors](#)”, 23 de enero.

¹⁸⁰ IATA, sin fecha. “2019 IATA Diversity and Inclusion Awards: Terms and conditions”.

¹⁸¹ Entrevista por el autor a J. Hoskisson (Director, Aprendizaje y Desarrollo, IATA) el 1º de mayo de 2019.

¹⁸² ACI, 2014. “[ACI and the International Aviation Womens Association sign affiliation agreement: Areas of cooperation include education, training and enhanced job search capabilities](#)”, Comunicado de prensa de la ACI, 23 de sept.

los dirigentes discuten la manera en que los hombres pueden apoyar y hacer avanzar a las mujeres en el lugar de trabajo.¹⁸³ Muchos dirigentes de la industria han hablado en contra del acoso sexual durante los vuelos, y las compañías aéreas incluso han prohibido volar con ellas a los pasajeros con casos de acoso sexual a auxiliares de vuelo.¹⁸⁴ Muchas compañías aéreas tienen políticas encaminadas a combatir el acoso sexual y la discriminación, pero estas políticas no se aplican de una manera uniforme. Las víctimas de acoso a menudo se abstienen de quejarse por temor, o porque emprender acciones judiciales es difícil y puede ser costoso.¹⁸⁵

► **Recuadro 15: Estrategia de marca de las compañías aéreas: ¿Impulsar la igualdad de condiciones para las mujeres?**

La consecución de la igualdad de condiciones para las mujeres y los hombres en la aviación civil se ha visto obstaculizada por la reacción de algunos clientes a la estrategia de marca de las compañías que pone énfasis en “mujeres delgadas y perfectas”. Esto probablemente provenga de presunciones sobre las preferencias de los pasajeros basadas en la situación objetivada y sexualizada de las mujeres en la sociedad. La vinculación de la apariencia física y la sumisión en la estrategia de marca va en detrimento del avance de la diversidad y de las mujeres en el mundo de la aviación civil. La situación algunas veces se ve exacerbada por la aplicación laxa de las políticas de las compañías aéreas sobre los pasajeros indisciplinados y sobre la violencia y el acoso sexual.

La estrategia de marca de las compañías aéreas tal vez podría utilizarse como un motor para la consecución de la igualdad de condiciones para las mujeres, que se alinearía mejor con la base de clientes en el sector. Muchas compañías aéreas ya ponen de relieve sus medidas encaminadas a promover y valorar la equidad, las calificaciones, la formación y la experiencia por encima de la apariencia. Por ejemplo, la inclusión a bordo de folletos de imágenes de una fuerza de trabajo diversa y con una composición de género equilibrada sería interesante para los clientes de las compañías aéreas y respondería a sus necesidades.

¹⁸³ Air Transport Action Group, sin fecha. “[Aviation: Benefits beyond borders](#)”, y Choat, 2017. *op. cit.*

¹⁸⁴ García, 2019. *op. cit.*

¹⁸⁵ Hanlon, 2017. *op. cit.*

► Conclusiones

Es evidente que hay un amplio margen de mejora en la industria de la aviación civil para hacerla más igual, menos discriminatoria, y más atractiva y accesible para las mujeres. No sólo es necesario cerrar la brecha salarial por motivo de género, sino combatir asimismo la segregación profesional de las mujeres en la industria. Es preciso adoptar medidas a tal efecto antes de la educación y formación y durante la misma, a fin de mejorar el acceso de las mujeres al sector. También es evidente que ya se están adoptando muchas medidas en relación con esto. En el último decenio, muchas compañías aéreas han introducido programas de igualdad y diversidad que están acelerando la igualdad de género en el sector. A este respecto, conviene hacer un balance de las buenas prácticas que ya han introducido los defensores de la industria, como lo está haciendo la iniciativa “25by2025”.

Los siete motores principales para la transformación identificados por el Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas ofrece un marco claro a este respecto:

- Luchar contra las normas adversas y promover modelos a seguir positivos
- Garantizar la protección jurídica y reformar las leyes y normas discriminatorias
- Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo y los cuidados no remunerados
- Desarrollar los recursos – Digitales, financieros y bienes
- Cambiar la cultura y la practica empresariales
- Mejorar las prácticas del sector público en materia de empleo y contratación
- Fortalecer la visibilidad, la voz colectiva y la representación¹⁸⁶

También es importante evaluar los progresos en lo que respecta a la consecución de la igualdad de género. Las políticas sobre la transparencia salarial, incluidos los requisitos para la presentación de informes y la protección del derecho de los trabajadores a intercambiar información, pueden arrojar luz sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y facilitar el cierre de la misma. La experiencia ha mostrado que la acción afirmativa desempeña un papel esencial en la lucha contra la desigualdad de género.¹⁸⁷

La mayor participación de las mujeres en la aviación civil y la eliminación de todas las formas de discriminación exigirán contribuciones activas de todas las partes interesadas: los gobiernos, las organizaciones internacionales, y en particular la OIT y la OACI, las organizaciones de empleadores y de la industria, las organizaciones de trabajadores y las empresas.

¹⁸⁶ ONU-Mujeres, sin fecha. “[Seven drivers and recommendations](#)”, Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas.

¹⁸⁷ OIT, 2019. [Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor](#), Ginebra.

Agradecimientos

Este documento ha sido preparado por David Seligson de Seligson Global Consulting, con las contribuciones técnicas de la Asociación de Transporte Aéreo Internacional (Tim Colehan y Jane Hoskisson), la Organización de Aviación Civil Internacional (Sainarayan Ananthanarayan, Thilly De Bodt y Glenda Newton), la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (Sebastián Currás Barrios), la Federación Internacional de Asociaciones de Controladores del Tránsito Aéreo (Sverre Ivar Elsbak, Christopher Gilgen y Helena Sjöström) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (Nuria Belenguer, Claire Clarke y Gabriel Mocho Rodríguez).

El documento también se ha beneficiado de valiosas contribuciones y comentarios del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad & OITSIDA (Shauna Olney, Emanuela Pozzan e Irini Proios Torras) y del Departamento de Políticas Sectoriales (Alejandra Cruz Ross, Alette van Leur y Brandt Wagner). Mark Johnson editó la versión final de este documento. Ivón García proporcionó valioso apoyo administrativo y para el diseño. Las opiniones expresadas en él son las del autor y no reflejan las de la Organización Internacional del Trabajo.

► Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Contact details

Sectoral Policies Department (SECTOR)

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland
T +41 22 799 7501
sector@ilo.org
www.ilo.org/sector



I S B N 9789220407677



9 789220 407677