

4EQUALITY

Stereotipurile de gen care limitează femeile în aviație – cum le abordăm?



4 E Q U A L I T Y



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Stereotipurile de gen care limitează femeile în aviație – cum să le abordăm?

Aviația, un domeniu sinonim cu inovația tehnologică și conectivitatea globală, rămâne cu încăpățănare rezistentă la incluziunea de gen. Femeile, în special femeile tinere, se confruntă cu bariere sistemice, care le împiedică participarea în această industrie dominată de bărbați. În ciuda eforturilor de promovare a egalității de gen, stereotipurile și normele culturale continuă să modeleze peisajul aviației, descurajând multe femei să intre și să prospere în domeniu.

Diferența de gen în cifre

Subreprezentarea femeilor în aviație este foarte mare. Femeile reprezintă mai puțin de 20% din forța de muncă din aviație la nivel global, cu disparități semnificative în rolurile cheie. Potrivit Women in Aviation Advisory Board (WIAAB), doar 5% dintre piloții de linii aeriene și 3,6% dintre căpitani de companii aeriene sunt femei. În rolurile tehnice, situația este la fel de descurajantă: femeile reprezintă doar 2,6% din mecanicii aviației și 11% din inginerii aerospațiali. Aceste cifre sunt în contrast puternic cu forța de muncă generală, unde femeile constituie 47%, și chiar cu domeniile mai largi STEM, unde reprezintă 26% la nivel global. Cifrele evidențiază o problemă persistentă: în ciuda creșterii gradului de conștientizare și a inițiativelor care vizează egalitatea de gen, industria aviației rămâne înrădăcinată în părtiniri istorice și culturale.

Stereotipuri culturale și bariere sistemice

În centrul problemei se află stereotipurile de gen omniprezente care modelează percepțiile despre cine „aparține” aviației. Din punct de vedere istoric, aviația a fost descrisă ca un domeniu dominat de bărbați, pionierii bărbați precum Charles Lindbergh și Orville Wright fiind sărbătoriți ca simboluri ale inovației și curajului. Deși femei precum Amelia Earhart și Bessie Coleman au depășit bariere, poveștile lor sunt mai puțin accentuate, creând o narațiune în care aviația apare ca o profesie inherent masculină.

Această lipsă de reprezentare are efecte tangibile. Femeile tinere au adesea dificultăți în a se imagina în roluri de aviație atunci când nu văd femei ocupând acele poziții. Problema se extinde și la conducere: la nivel global, femeile dețin doar 3% din posturile de CEO ale companiilor aeriene și mai puțin de 10% din posturile de conducere din primele 100 de grupuri de companii

aeriene. Fără modele vizibile, ciclul subreprezentării se perpetuează, descurajând tinerele să intre în domeniu.

Așteptările culturale joacă, de asemenea, un rol semnificativ în menținerea acestor stereotipuri. Normele tradiționale de gen le atribuie adesea femeilor rolul de îngrijitori primari, ceea ce face ca programele solicitante și călătoriile intensive inerente carierelor în aviație să pară incompatibile cu responsabilitățile familiale. Acest lucru este evident în special în ratele de retenție: în timp ce 14% dintre studenții piloți sunt femei, doar 7% avansează pentru a deveni piloți privați, ceea ce indică o scădere semnificativă în timpul fazei de pregătire. În mod similar, femeile au o probabilitate scăzută de a rămâne active în rolurile lor și după vârsta de 20 de ani, în comparație cu omologii lor de sex masculin.

Cultura la locul de muncă agravează și mai mult problema. Uniformele și facilitățile sunt adesea concepute pentru bărbați, întărind subtil ideea că femeile sunt străine în industrie. Rapoartele de hărțuire și discriminare sunt frecvente, creând un mediu în care femeile se simt nepoftite sau nesigure. Acest lucru nu numai că are un impact asupra traiectoriilor individuale de carieră, dar contribuie și la rate mai mari de uzură în rândul femeilor din aviație.

Industria are nevoie de schimbare

Subreprezentarea femeilor în aviație are implicații care depășesc egalitatea de gen. Industria este în pragul unei crize de talente. Boeing proiectează că până în 2040, sectorul aviației globale va avea nevoie de 612.000 piloți noi, 626.000 tehnicieni de întreținere și 886.000 noi membri ai echipajului de cabină. Doar în America de Nord, cererea este de 130.000 de piloți noi și 132.000 de tehnicieni de întreținere. Eșecul de a aborda disparitățile de gen înseamnă neglijarea unei părți semnificative a forței de muncă potențiale, într-un moment în care industria nu își poate permite să treacă cu vederea niciun talent.

Diversitatea nu este numai o soluție pentru lipsa forței de muncă; este, de asemenea, un motor al inovației și siguranței. Cercetările arată în mod constant că echipele diverse au rezultate mai bune, oferind o gamă mai largă de perspective și soluții. Siguranța psihologică – în care membrii echipei se simt apreciați, auziți și împuterniciți să contribuie – este un factor cheie în echipele de înaltă performanță. Într-o industrie în care precizia, comunicarea și adaptabilitatea sunt esențiale, promovarea unui mediu incluziv este esențială.

Abordarea obstacolelor pentru femeile tinere este o abordare pe tot parcursul vieții

Călătoria către atingerea egalității de gen în aviație începe cu identificarea și abordarea barierelor cu care se confruntă tinerele, în fiecare etapă a vieții lor. De la prima copilărie până la managementul executiv, aceste obstacole se agravează în timp, creând o provocare sistemică, ce descurajează femeile să urmeze și să prospere în cariere aviatice. Pentru a contracara aceste probleme în mod eficient, industria aviației trebuie să adopte o abordare bazată pe etapele vieții, intervenind în punctele critice, pentru a demonta stereotipurile, a oferi sprijin și a favoriza incluziunea.

Copilăria timpurie (vârsta 0-10)

Bazele interesului și încrederii în carierele aviatice sunt adesea puse în prima copilărie. Cu toate acestea, această etapă este marcată de o absență flagrantă a reprezentării legate de aviație, adaptată fetelor. Jucăriile, cărțile și mass-media cu tematică aviatică prezintă predominant figuri masculine, întărind percepția că pilotarea avioanelor sau repararea motoarelor nu este o „meserie de fete”. Această lipsă de expunere duce la auto-deselectarea timpurie din teren.

Pentru a rezolva această problemă, organizațiile de aviație pot colabora cu educatori și producători de jucării pentru a crea materiale aviatice care prezintă în mod proeminent femeile. Cărțile și mass-media care prezintă femei piloți, ingineri și astronauți pot inspira fetele tinere să vadă aviația ca pe o carieră viabilă și interesantă. În plus, programele școlare care includ activități interactive, cum ar fi construirea de modele de avioane sau vizitarea aeroporturilor, pot stârni interesul și entuziasmul timpurii.

Adolescența (vârsta 11-18)

Pe măsură ce fetele progresează în adolescență, ele întâmpină mai multe bariere directe în calea intrării în aviație. Îndrumarea în carieră în această etapă este adesea afectată de prejudecăți de gen, părinți, profesori și consilieri care le îndrumă către profesii tradiționale, „feminine”. Educația în domeniul aviației este rareori integrată în programele școlare și există o lipsă vizibilă de oportunități de mentorat, care leagă tinerele femei cu profesioniștii din industrie. Introducerea modulelor axate pe aviație în educația STEM poate extinde în mod semnificativ gradul de conștientizare. Școlile pot colabora cu companii de aviație pentru a găzdui ateliere de lucru, pentru a oferi stagii și pentru a stabili programe de mentorat în care elevii pot interacționa cu profesioniștii din domeniu. Bursele destinate în mod special femeilor tinere interesate de cariere în aviație pot reduce și mai mult

barierele financiare, încurajând mai multe fete să exploreze această cale. Cluburile extracurriculare axate pe aviație, cum ar fi grupurile „Fetele din aviație”, pot crea, de asemenea, un mediu de sprijin pentru fete, pentru a-și hrăni aspirațiile.

Carierea timpurie (vârsta 19-30)

Pentru femeile care intră în forța de muncă, barierele financiare și culturale prezintă obstacole semnificative. Formarea pentru roluri precum piloți sau tehnicieni de întreținere implică adesea costuri ridicate, iar multe femei nu au acces la resursele necesare pentru a-și finanța educația. Mediile de muncă din aviație, concepute istoric pentru bărbați, pot fi, de asemenea, neprimitoare, cu uniforme, facilități și politici care nu țin cont de nevoile femeilor. În plus, lipsa modelelor și mentorilor feminini vizibili în aviație creează o experiență izolatoare pentru tinerele care abia își încep cariera.

Pentru a face față acestor provocări, industria trebuie să sporească accesul la burse, granturi și ajutor financiar pentru programele de formare în domeniul aviației. Companiile ar trebui să implementeze politici de toleranță zero pentru hărțuire și discriminare, promovând în același timp în mod activ culturile incluzive la locul de muncă. Schimbările practice, cum ar fi proiectarea uniformelor pentru femei și asigurarea unor facilități care să corespundă nevoilor acestora, pot face o diferență tangibilă. Stabilirea unor programe structurate de mentorat și sponsorizare poate oferi tinerelor îndrumări și sprijin, ajutându-le să navigheze în complexitatea intrării într-un domeniu dominat de bărbați.

Jumătatea carierei (vârsta 31-45)

Retenția devine o problemă critică pe măsură ce femeile progresează în carieră. Multe părăsesc industria din cauza provocărilor în echilibrarea responsabilităților profesionale și familiale, a oportunităților limitate de avansare și a izolării sociale în locurile de muncă dominate de bărbați. Acești factori creează bariere semnificative în construirea unei forțe de muncă diverse și cu experiență în aviație.

Programul flexibilă, concediul de familie plătit și accesul la îngrijirea copiilor sunt esențiale pentru a aborda problemele legate de echilibrul dintre viața profesională și viața privată. În plus, companiile trebuie să acorde prioritate diversității în promovări și să creeze programe de dezvoltare a leadership-ului adaptate femeilor. Oportunitățile de networking, cum ar fi grupurile profesionale axate pe femei, pot atenua sentimentele de izolare și pot oferi sprijinul necesar pentru a prospera în industrie.

Nivel executiv (46 de ani și peste)

Chiar și pentru femeile care rămân în industrie, calea către conducerea executivă este plină de obstacole. „Tavanul de sticlă” rămâne o realitate, femeile fiind adesea excluse din rolurile decizionale și din oportunitățile de management. Acest lucru este agravat de lipsa de dezvoltare profesională adaptată și de advocacy pentru femeile din eșaloanele superioare ale aviației.

Introducerea programelor de sponsorizare, în care liderii de rang înalt pledează pentru avansarea femeilor, poate ajuta la înlăturarea acestor bariere. Formarea și misiunile extinse concepute special pentru femei pot oferi abilitățile și experiența necesare pentru rolurile executive. Sărbătorirea publică a realizărilor femeilor lideri în aviație poate, de asemenea, să normalizeze prezența femeilor la vârf, inspirând și alte femei să le calce pe urme.

Un îndemn la acțiune

Calea de urmat necesită angajament din partea tuturor părților interesate, inclusiv a guvernelor, a liderilor din industrie și a instituțiilor de învățământ. Schimbarea narațiunii despre femeile din aviație nu înseamnă doar creșterea numărului acestora; este vorba de demontarea stereotipurilor adânc înrădăcinate și de crearea unei culturi în care toată lumea, indiferent de sex, are oportunitatea de a prospera. Industria aviației se află la o răscruce. Prin adoptarea diversității și a incluziunii de gen, poate aborda lipsa forței de muncă, poate spori inovarea și poate asigura că creșterea și succesul acesteia continuă. Egalitatea de gen nu este doar un imperativ moral – este o necesitate strategică. De asta depinde viitorul aviației.

Bibliografie:

1. Breaking Barriers for Women in Aviation (Women in Aviation Advisory Board Report). <https://www.faa.gov/sites/faa.gov/files/P.L.%20115-254%20Sec.%20612%20Women%20in%20Aviation%20Advisory%20Board%20-REPORT.pdf> (accesat 4 decembrie 2024)
2. *Women in Aviation: Why Diversity, Equity, and Inclusion Matter*. IFALPA. https://www.ifalpa.org/media/3752/21_pos09-women-in-aviation-why-diversity-equity-and-inclusion-matter.pdf (accesat 4 decembrie 2024)