

Eje temático N°2: Turismo y Sociedad

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN EL TRANSPORTE AEROCOMERCIAL

García Sánchez de León Verónica.

Universidad Provincial de Ezeiza

INTRODUCCIÓN

El turismo es un sector en constante crecimiento y de gran relevancia socioeconómica a nivel mundial. Asimismo, puede contribuir de manera sostenible al desarrollo y a la inclusión social, en tal sentido, Yunis (2013) sostiene que “el turismo ofrece posibilidades reales de desencadenar procesos de desarrollo sustentable, inclusivos y tendientes a una mayor equidad social.”

Dentro de los servicios turísticos, el transporte aerocomercial de pasajeros es importante en términos socioeconómicos. En este sentido, es responsable de la creación de un alto porcentaje de puestos de trabajo relacionados de manera directa e indirecta con la actividad turística. En este aspecto, Lipovich (2011) considera que

[...] toda la oferta aerocomercial genera impactos económicos, aunque no todos los vuelos provocan los mismos efectos sobre las economías, sino que difieren entre sí. La cantidad de empleos generados en un área estudiada es muy diferente cuando se trata, por ejemplo, de un vuelo operado por una empresa local que por una foránea. [...] Los impactos directos son los que devienen de la propia operación –por ejemplo, los empleados de las líneas aéreas y aeropuertos–. Los indirectos se vinculan con las actividades económicas que actúan como proveedoras de aquellas directamente relacionadas.

Por otro lado, Torres (2019) menciona que, “teniendo en cuenta el factor humano que compone al sector aeronáutico, en su mayor proporción constituido por hombres, genera el interés de abordar y visibilizar la situación actual referida a las condiciones de igualdad de género”. En tal sentido, la investigación desarrollada indaga sobre la equidad e igualdad de género y diversidad en las empresas de transporte aerocomercial.

Objetivos de la investigación:

Objetivo General:

- Analizar la transversalización del enfoque de género y diversidad en el ámbito laboral del transporte aerocomercial del Área Metropolitana de Buenos Aires.

Objetivos Específicos:

- Identificar las desigualdades por razones de género que sufren las mujeres y diversidades sexo-genéricas trabajadoras en en las empresas de transporte aerocomercial del AMBA.
- Indagar sobre las causas generadoras de las desigualdades de género.
- Describir la situación laboral desde el enfoque integrado de género de las mujeres y disidencias en el transporte aerocomercial del AMBA.

MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

Para la comprensión de la perspectiva de género y diversidad, y específicamente en el ámbito laboral, es fundamental definir ciertos conceptos y enfoques.

En este sentido, un concepto importante es el de división sexual del trabajo, que se refiere a la manera en la cual se asignan las tareas reproductivas, del ámbito doméstico, a las mujeres y las productivas, de ámbito público, a los varones. Esta distribución desigual y los roles asociados también los vemos reflejados en el ámbito laboral del transporte aerocomercial.

Conforme observa Rodríguez Enriquez (2018):

El trabajo es, como toda actividad social, una actividad generizada. El concepto de división sexual del trabajo nos permite comprender cómo las distintas tareas y los diferentes tipos de trabajo se distribuyen de manera desigual entre varones y mujeres. La evidencia demuestra que la primera gran división se da entre el trabajo productivo, considerado como tal aquel que se utiliza para producir bienes y servicios con valor económico, y el trabajo reproductivo o de cuidado (en su acepción más reciente), que se utiliza para reproducir cotidianamente la vida de las personas. Los varones están sobre-representados en el trabajo productivo y las mujeres en el reproductivo. [...] El problema es que los distintos tipos de trabajo no tienen ni la misma valoración social, ni la misma compensación o retribución, y por lo mismo ubican a las personas en desiguales posiciones socioeconómicas, habilitándoles u obstruyéndoles las vías para acceder a recursos y derechos, para desempeñarse y satisfacer sus aspiraciones, y para lograr el reconocimiento social. La organización social y sexual del trabajo implica que las mujeres se encuentren en una posición subordinada.

Asimismo, estos conceptos se relacionan con la desigualdad en la distribución del tiempo dedicado a las tareas de cuidados, lo que genera en las mujeres una doble jornada laboral y la pérdida de oportunidades en el ámbito profesional o laboral. En tal sentido, Rodríguez Enriquez (2015) explica que:

A través del concepto de economía del cuidado, la economía feminista pretende al menos dos objetivos: en primer lugar, visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, y en segundo lugar, dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres.

En relación al concepto de techos de cristal desarrollado por la economía feminista:

Esta idea está asociada fundamentalmente a la segmentación vertical. Se trata de barreras e impedimentos socioculturales (como son los estereotipos de género) que obstaculizan que las mujeres puedan crecer profesionalmente y acceder a espacios de toma de decisión, como, por ejemplo, gerencias de empresas, direcciones, rectorados universitarios, entre otros. Esta situación deja a las mujeres en desventaja, a pesar de estar igual o mejor preparadas que los varones (ONU Mujeres, 2021).

Por otro lado, es relevante tener en cuenta a las disidencias sexo-genéricas que habitualmente se encuentran subrepresentadas y excluidas de los ámbitos de trabajo formal, a pesar de que en el año 2015 se promulgó la Ley N° 14.783 de la provincia de

Buenos Aires conocida como ley de cupo laboral trans y en el año 2021 a nivel nacional, la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. En ese sentido, el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2023), sostiene que “en 2016, había un 9% de mujeres trans y travestis que vivían de un trabajo formal, cifra que asciende al 13,5% en 2022. También se verifica un leve aumento en las cifras del trabajo informal.”

Asimismo, es necesario romper con el binarismo de los datos y generar información que incluya a la diversidad.

Los censos de población y las estadísticas oficiales relevan la información de las personas partiendo de su sexo y, en general, habilitan dos únicas opciones: varón / mujer. La Ley de Identidad de Género abrió el camino para revisar los relevamientos y registros de datos nacionales. (ONU Mujeres, 2021)

En ese sentido, se han generado ciertos avances que se ven reflejados en el último Censo Nacional Argentino del año 2022, en el cual se incorporó la pregunta sobre el sexo registrado al nacer, con la opción de una respuesta no binaria. También se agregó una pregunta sobre identidad de género donde se incluyeron opciones de respuestas que tratan de contemplar a todas las identidades de género.

METODOLOGÍA

El presente trabajo plantea un enfoque de investigación mixto, cuantitativo y cualitativo, y el alcance es exploratorio y descriptivo.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron:

- Relevamiento de diversas fuentes secundarias sobre la temática investigada.
- Relevamiento de fuentes primarias mediante la observación directa no participante, encuestas semiestructuradas a personas trabajadoras del sector aeronáutico y entrevistas semiestructuradas a informantes clave del sector.

En referencia a la composición de la muestra para la realización de la encuesta, el tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia y la distribución de la encuesta se realizó principalmente por email, redes sociales y whatsapp.

Asimismo, se sistematizaron y analizaron los datos obtenidos para transformarlos en información relevante en relación al objeto de estudio de este trabajo.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Integrar de manera transversal el enfoque de género y diversidad en las empresas de transporte aerocomercial es un desafío y una necesidad vital en términos de inclusión y derechos humanos en el ámbito laboral de dichas organizaciones.

Desde una mirada holística, y para el logro de los objetivos planteados, en el relevamiento se indagó sobre diversos ejes. Para ello, desde noviembre del 2020 hasta enero del 2021 se llevó adelante una encuesta a 106 personas trabajadoras en empresas de transporte aerocomercial.

La interpelación estaba orientada a diferentes dimensiones de la perspectiva de género y diversidad:

Conocer las desigualdades en el ámbito laboral, relacionadas con la división sexual del trabajo, los techos de cristal y las escaleras rotas. En este sentido, los resultados obtenidos muestran que existen puestos de trabajos ocupados en mayor medida por mujeres, tales como tripulantes de cabina de pasajeros, agentes de tráfico o en el área de RRHH y por el contrario, existen puestos ocupados en mayor medida por varones, tales como tripulación técnica (pilotos), operadores de tierra o handling, que muestran claramente los roles asignados a varones y mujeres. Esta división no es un hecho natural, sino que se construye socialmente generando desigualdades y asignando mayor valor al trabajo masculino que al femenino.

Asimismo, se consultó por la existencia de lactarios, guarderías, pago de adicionales para esos fines, a lo cual el 54,4% manifestó que no existían en su lugar de trabajo. Para continuar indagando sobre medidas que colaboran con la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, se preguntó sobre las licencias por paternidad que superen los dos días otorgados por la ley de contrato de trabajo N° 20.744, y el 34% indicó que no se otorgaban licencias extendidas y el 46% no tenía conocimiento. En este sentido, es significativo considerar que las licencias extendidas por paternidad son importantes para fomentar la corresponsabilidad.

En relación a las brechas salariales entre varones y mujeres (igual puesto /tareas/ horas de trabajo), el 82,1% de las personas encuestadas manifestó que consideraba que no existían tales brechas.

Otros ejes sobre los cuales se consultó fueron la existencia de áreas de género y diversidad en las empresas y las capacitaciones sobre erradicación de violencias y desigualdades, donde el 86,8% de las personas encuestadas manifestaron que no contaban con esos espacios, ni se brindaban capacitaciones. Del mismo modo, hubo un alto porcentaje, 70,8% que manifestó que no se llevaban a cabo acciones ni capacitaciones sobre trata de personas.

Respecto a los protocolos para la prevención y actuación frente a casos de violencias por razones de género en el ámbito laboral, el 36,8% indicó que no tenían y el 40,6% que no tenía conocimiento.

Asimismo, se consultó si las mujeres y las personas del colectivo LGBTIQ+ contaban con las mismas posibilidades que los varones de desarrollar su carrera profesional dentro de la aerolínea, hasta alcanzar los puestos de mayor jerarquía, y el 59,4% contestó que tenían las mismas posibilidades.

Por último, se indagó si hay flexibilidad en el uso del uniforme, a lo cual el 76,4% de las personas encuestadas respondió que no existe tal flexibilidad.

El relevamiento realizado por medio de esta encuesta visibiliza algunas acciones a favor de la igualdad de género y diversidad implementadas por el sector de transporte aerocomercial, pero asimismo, muestra claramente la necesidad de un mayor compromiso y cambio organizacional para el logro de un ambiente laboral libre de desigualdades y violencias por razones de género. Por otro lado, el relevamiento de otras fuentes de información también muestran la misma tendencia.

Por último, es necesario actualizar constantemente las pesquisas, ya que el enfoque integrado de género y diversidad va ganando espacios en la agenda pública, el sector privado y el académico, en nuestro país. En este sentido, para poder contar con información útil para la toma de decisiones se decidió llevar adelante la actualización del estado de situación y comparar los datos obtenidos. Asimismo, se pretende mejorar algunas debilidades del relevamiento relacionadas con las dificultades de acceso a una cantidad significativa de informantes clave para llevar adelante entrevistas que aporten datos pertinentes. Por lo tanto, en una instancia futura, se contará con mayor información relevante.

BIBLIOGRAFÍA

- Carrasco Bengoa, C. (2018). *Economía feminista*. Bs. As. : Madreselva.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario*. Ciudad de Bs. As. : Tinta Limón
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022). *Censo Nacional de Población 2022*. www.indec.gob.ar
- Lipovich, G. (2011). "Desmitificando algunas implicancias del transporte aéreo como herramienta de desarrollo". Buenos Aires. Voces en el Fénix, 2 (9).
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2023). *Con Nombre Propio. A diez años de la Ley de Identidad de Género*.
- ONU Mujeres. (2021). *La igualdad de género en el mundo del trabajo. Cuadernillo de formación*. Programa Igualar. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/04/cuadernillo_de_formacion_digital_-_programa_igualar.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). *Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo - Convenio 190*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Rodríguez Enriquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad; *Revista Fundación Foro Nueva Sociedad*; 256 (1-15).
- Rodríguez Enriquez, C. (2018). Organización social del cuidado y desigualdad: el rol del trabajo de las mujeres. En: *Revista Programa Género y Universidad*: Universidad Nacional de Rosario.
- Torres, A. Y. (2019). *Igualdad de género en el sector aeronáutico de Colombia, retos y oportunidades para el desarrollo del país y de la aviación*. <http://hdl.handle.net/10654/32519>.
- UNWTO, UN Women, World Bank Group, Amadeus & BMZ (2019). *Global Report on Women in Tourism. Second edition*. Madrid, España: UNWTO
- Valor, M; Valsangiacomo, A. (2021). Plan de Igualdad EANA 2030. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. https://eana.com.ar/sites/default/files/2021-02/Plan_de_Igualdad_EANA_2020-2030.pdf
- Wallingre, N. (2010). Responsabilidad del transporte aéreo en la dinámica territorial para el desarrollo del turismo argentino. El aporte pendiente. *Revista Transporte y Territorio*, N°2, Universidad de Buenos Aires, pp. 99-120. [En línea] <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/rtt/article/view/235>
- Yunis, E. (2013). El turismo como generador de equidad social: Avance y desafíos. En: *El turismo como inductor del desarrollo, de la inclusión social y de la integración regional*, Conferencia internacional en turismo, Fortaleza (Brasil), 28 y 29 de noviembre de 2011, Informe de la conferencia, OMT, Madrid