

IFALPA FEMALE PILOTS' WORKING GROUP

*Historian ensimmäinen virallinen IFALPA Female Pilots' Working Group kokous pidettiin Wienissä lokakuun puolessa välissä. Paikalla oli 38 lentäjää, edustettuna 20:stä maasta. Kaukaisimmat edustetut maat olivat Uusi Seelanti, Meksiko ja Etelä-Afrikka. Luonnollisesti eurooppa ja pohjoismaat olivat hyvin edustettuna. Suomea ja FPA:ta paikalla edustivat **Minttu Koivisto ja Riika Kaipainen**.*

Työryhmän historia alkoi Frankfurtista maaliskuussa 2018, kun Vereinigung Cockpit (saksalainen liikennelentäjien liitto) **Nina Moersin** johdolla järjesti ensimmäisen kansainvälisen naislentäjäkokouksen. Tuosta hetkestä tähän kokoukseen on osallistujamäärä tuplaantunut, osallistuvia maita saatu lisää, sekä muodostettu virallinen naislentäjien työryhmä. Naistenpäivänä 2019 IFALPA:n johtokunta hyväksyi työryhmän muodostamisen ja IFALPA:n presidentti julkaisi yleisen tiedotteen ryhmän perustamisesta.

Naislentäjät ympäri maailmaa kokevat työnsä ohella hyvin samankaltaisia haasteita. Ryhmän tarkoituksena onkin jakaa tietoutta, tukea naisten asemaa ilmailussa sekä parantaa sillä myös yhtiöiden tulevaisuutta sekä turvallisuutta. Työryhmän tavoitteena ei ole saada erityisoikeuksia, vaan puuttua epäkohtiin sekä antaa raamit asioille, jotka saattavat sukupuolijakautuman vuoksi olla lentoyhtiöissä täysin uusia ja ennalta määrittelemättömiä.

Ensimmäisenä esiin nouseva asia on niinkin luonnollinen asia kuin raska-

us. Edelleen monelle lentoyhtiölle tulee yllätyksenä, kun raskaana onkin lentäjä eikä matkustamohenkilökunnan jäsen. Kaikilla yhtiöillä ei ole valmiita toimintamalleja tilanteeseen, jossa lentäjä on raskaana. Silloin kokonaisuus näyttää lähinnä tilkkutäkilä, joka on parsittu kasaan milloin mistäkin. Myös Suomesta puuttuu valmis malli lentäjän raskauteen.

Eri maiden käytännöt äitiysvapaan palkan suhteen ovat hyvin erilaisia, mikä asettaa lentäjät keskenään todella eriarvoiseen asemaan. Esimerkiksi Briteissä palkallinen äitiysvapaa on 6 viikkoa, kun taas Kanadassa se on 18 kuukautta. Palkatta on vaikea tulla toimeen kovin kauaa ja ainoaksi vaihtoehdoksi tulee paluu töihin. Väsyneenä vauva-arjen keskeltä töihin palaaminen on nopeasti lentoturvallisuusasia, joka pitää tiedostaa.

Saimme kokouksessa kuulla ihmeellisiä asioita, joita työpaikalla voi ylipäättään tapahtua. Usea kokee työssään sukupuolisyrittä, varsinkin hakiesaan kouluttajan paikkaa tai kapteenin vakanssia. Naiskapteenin tekemisiä päätöksiä jopa jätetään huomiomatta



Minttu Koivisto
A320/A330 COP

Riika Kaipainen
A320 COP



ja päätöksissä kuunnellaan miesperämiestä. Naisen kunnioitus joissain kulttuureissa puuttuu täysin, mikä näkyy asenteissa työpaikalla.

Esimerkiksi Keniassa nainen on järjestyksessä aina toinen. Esimerkiksi äänestyksissä naisen voittaessa on tulos jätetty huomiomatta, jos samaa tehtävää on hakenut mies. On myös

käynyt niin, että maahenkilökunta ei suostu kommunikoimaan naiskapteenin kanssa, vaan tankkaus ja muut päätökset käydään läpi perämiehen kanssa. Tuntuu hurjalta miettiä vääristynyttä "hattukulmaa", joka on pahimmillaan iso turvallisuusriski. Kommentetjun täytyisi olla täysin selvä joka tilanteessa, eikä sitä pitäisi käsitellä.

Kuukautiset, lapsettomuushoidot, menopausi

Monelta yhtiöltä puuttuu yhteiset toimintamallit myös erityisten, naiseuteen liittyvien terveysasioiden huomioimiseen. Näistä johtuen joku voisi käsitellä koko naislentäjien ammattin, mutta todellisuudessa kyse on vain asioiden käsittelyn puutteesta.

Miehille ja heidän terveysongelmiinsa (esim. eturauhasvaivat) on jo olemassa protokollat ja edelläkävijät. Mieslentäjiä on ollut jo aikojen alusta lähtien ja asiat on käsitelty.

Faktaa kuitenkin on, että seuraavien 20 vuoden aikana tarvitaan maailmanlaajuisesti valtava määrä lentäjiä, arviolta 790 000. Väestöstä 49,5% on naisia mutta lentäjistä vain 5%. Lentoyhtiöiden tulevaisuuden kannalta sukupuolivapaa rekrytointi ja työntekijäjakauma ovat ensiarvoisen tärkeitä. Jättämällä naishakijat pois yhtiöt menettäisivät suuren määrän potentiaalista työvoimaa.

IATA on lanseerannut 25 by 2025 -kampanjan, jonka tarkoituksena on kannustaa lentoyhtiöitä kohentamaan naisedustusta ilmailualalla. Ei ainoastaan siksi, että se on reilua, vaan eritoten siksi, että yhtiöt, joissa on vahva naisedustus hallituksessa tai johtotasemissa myös tuottavat parhaiten. Tarkoituksena on tasapainottaa sukupuolijakaumaa ja saada 25% enemmän naisia muun muassa johtotehtäviin, hallintorooleihin sekä muihin ali-edustettuihin tehtäviin vuoteen 2025 mennessä. Osallistuvien yhtiöiden tulee raportoida edistyksestä IATAlle monimuotoisuusmittareiden avulla. Kyse ei ole kiintiöistä, eikä työryhmämme usko naiskiintiöihin, vaan tarkoituksena on rohkaista naisia rooleihin, jotka eivät lähtökohtaisesti tunnu omilta. Kuten tutkimukset ovat osoittaneet, nainen kokee olevansa valmis tehtävään vasta kun osaa asian sataprosenttisesti. Mies taas hyppää uusiin haasteisiin helpommin. Hiukan yleistäen; naiset tarvitsevat enemmän rohkaisua ja vahvistusta siihen, että ylipäätään uskaltavat hakea vaativampiin rooleihin.

Lentäjän työn houkuttelevuus on muuttunut ja kiinnostusta alaan täytyy lisätä uusien keinoin. Enää matkustamisen glamour ei riitä motiiviksi ja realistisen kuvan välittäminen on tärkeää. Täytyy osoittaa, että uraa on mahdollista luoda samalla, kun haluaa perheen ja myös pehmeämpien ar-

vojen omaaminen on täysin sallittua. Eteneminen uralla ja siitä puhuminen on oleellinen osa kiinnostavuutta. Työryhmä kokee tärkeäksi maailmanlaajuisen yhteistyön naislentäjien kesken sekä uusien sukupolvien kannustamisen alalle. Esimerkiksi mentoroinnin avulla yhtiön sisältä tai kansainvälisellä tasolla voisi saada naislentäjyyden kiinnostamaan tulevia sukupolvia.

Kokouksessa keskustelua herättivät myös uniformut ja kielineutraalius. On haastavaa tehdä sellaisesta alasta kielineutraali, jolla on pitkä maskuliininen historia. Kuinka moni mies sanoisi: "Ei minua haittaa tulla kutsutuksi peränaiseksi, kun kyse on ammattinimikkeestä"? Hieman kärjistetty esimerkki mutta hauska sellainen. Monien yhtiöiden manuaaleissa on myös tekstissä aina "he", mies, ja jotkut yhtiöt ovat hoitaneet asian kirjoittamalla manuaalin alkuun "from here on, the term he/his/him means both males and females unless particularly excluded." Keksimme kokouksessa myös uuden termin cockpitin tilalle - chickpit!

Monella naisella on ollut haasteita myös uniformujen kanssa. Suurin osa naisista käyttää osittain naispuolisen matkustamohenkilökunnan vaatteita, osalla solmioiden käyttö on kielletty, tai jakku on aivan erilainen kuin miespuolisilla lentäjillä, jopa ilman hihanauhoja. Ryhmä totesi tämän olevan huono asia turvallisuusnäkökulmasta.

Lentäjien on oltava tunnistettavissa ja erotettavissa matkustamohenkilökunnasta, mutta näin ei ole, jos vaatetus naislentäjillä on samankaltainen kuin matkustamon puolella. Ulkotakki on useimmilla yhtiöillä kustannuskysymys, sillä naislentäjän ulkotakki vaatisi erillisen suunnittelun ja on helpompaa jakaa naislentäjille joko mieslentäjien takki, joka ei välttämättä istu ollenkaan tai matkustamohenkilökunnan takki. Tällöin evakuointitilanteissa naislentäjää ei tunnista.

Kaksipäiväisen kokouksen tarkoituksena oli luonnostella kannanotto IFALPA:aan, jolla pyritään harmonisoimaan ja tasapäistämään maailmanlaajuisia toimintatapoja reilulla tavalla, sekä kaikkia ihmisryhmiä kunnioittaen. IFALPAN johtoryhmän joulukuuisessa kokouksessa kannanotto olisi seuraavaksi tarkoitus hyväksyä ja julkaista.

Kuva: Riika Kaipainen



Me olemme olleet ryhmässä mukana alusta alkaen ja osa kokoukseen osallistuneista naisista oli meille tuttuja jo entuudestaan. Vain osa kokoukseen osallistujista toimii liitoissaan virallistettuina edustajina ja liittojen kysyessä edustajia kokoukseen, suurin osa oli ilmoittautunut vapaaehtoisiksi. Uudessa Seelannissa saman liiton alla toimivat sekä lentäjät että lennonjohtajat, ja heidän edustajansa (naislentäjä ja naislennonjohtaja) olivat toista kertaa liittonsa lähettäminä Euroopassa tämän syksyn aikana.

Useammasta maasta on 1-4 edustajaa. Samat edustajat käyvät kokouksissa puolivuositain, sekä osallistuvat keskusteluihin kokousten välissä nettialustassa. Naiset vievät tietoa eteenpäin omiin liittoihinsa ja omien len-

toyhtiöidensä naislentäjille sekä kokouksesta että nettikeskusteluista, ja ajavat samalla omien maidensa naislentäjien asemaa. Yhteen ääneen kokouksessa todettiin, että pitää olla paikalla, jotta voi vaikuttaa ja osoittaa epäkohtia, muutenhan ongelmaa ei välttämättä nähdä.

Seuraava IFALPAN naislentäjien työryhmän kokous on ensi keväänä Kanadassa. Siihen mennessä asiat varmaan menevät taas askeleen eteenpäin ja pääsemme hienosäätämään kannanottojamme. Mielenkiinnolla myös odotamme, miten käy Swiss International Air Lines yhtiön lentäjien eläköitymisessä, johon liittyy perustavanlaatuisen ongelma. Swiss maksaa naislentäjälle noin 10% pienempää eläket-

tä kuin miehelle, sillä naisen yleinen eliniän odote on pidempi kuin miehen. Lentäjä -ammatin vastaavasta eliniän odotteesta ei ole minkäänlaista tilastoa, ja siksi vedotaan yleiseen tilastoon. Hurjalta kuulostaa myös se, että liitto ei ole työntekijänsä puolella tässä, vaan ainoastaan toteaa, että ”no näin on aina ollut.”

Naislentäjäys on edelleen outoa ja ihmeellistä jossain päin maailmaa. Haluamme olla tukemassa ja kannustamassa uusia lentäjiä sekä edistämässä heidän asemaansa tulevaisuudessa. Ollaksemme sukupuolineutraalissa asemassa, tietyistä asioista tulee tehdä ensin normi. Muutos tapahtuu yhteistyöllä ja siihen tarvitaan kaikkia teitä rakkaat kollegat! ✈

FPA:ssa on perustettu erillinen toimikunta vastaamaan IFALPA:n female pilots' -ryhmään liittyvästä toiminnasta Suomessa. Toiminnasta kiinnostuneet voivat ottaa yhteyttä artikkelin kirjoittajiin. FPA toivottaa tervetulleiksi kaikki mukaan toimintaan!



Kuva: Minttu Koivisto