



РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

СЕДЬМАЯ ВСЕМИРНАЯ АВИАТРАНСПОРТНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ (ATCONF/7)

Монреаль, Штаб-квартира, 16–20 ноября 2026 года

Пункт 1 повестки дня. Обзор достижений в области воздушного транспорта
1.2 Воздушный транспорт в долгосрочном стратегическом плане
ИКАО: ускорение развития авиации к 2050 году

РАСШИРЕНИЕ УЧАСТИЯ, ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН РАДИ УСТОЙЧИВОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АВИАЦИИ

*(Представлено Оманом, Международной федерацией работников транспорта (МФТ),
Международной федерацией ассоциаций линейных пилотов (ИФАЛПА),
Международной федерацией ассоциаций авиадиспетчеров (IFATCA) и Международной
организацией труда (МОТ))*

КРАТКАЯ СПРАВКА

На многих должностях и руководящих ролях в авиации женщины испытывают немалые трудности в плане представления, удержания и профессионализации. В то время как Международная организация гражданской авиации (ИКАО) реализует свой Долгосрочный стратегический план на 2026–2050 годы, более широкое участие женщин становится одновременно целью в области равенства и элементом инвестиций в человеческий капитал, необходимых для устойчивого роста, развития связей и достижения Целей устойчивого развития ООН.

ИКАО возвела прочный фундамент – это Резолюция Ассамблеи A41-26, Глобальные саммиты ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации, развернутые данные с разбивкой по полу, эпохальное исследование ИКАО о роли женщин в мировой авиации, и готовящийся инструментарий ИКАО для активизации участия женщин и их продвижения в авиации. Саммит 2026 года подтвердил необходимость перейти от обещаний к поддающимся оценке действиям.

Следующим шагом станет воплощение этой работы в усовершенствование цикла занятости для всех лицензируемых и не лицензируемых должностей не только по вопросам привлечения и найма, но и в таких аспектах, как удержание, соответствующие полу условия работы и трудоустройства, карьерный рост, равенство возможностей и участие в принятии решений.

Действия: Конференции предлагается:

а) вновь подтвердить, что продвижение гендерного равенства и участия женщин среди авиационного персонала является важным вспомогательным фактором устойчивости кадровых ресурсов, инклюзивного роста, выполнения Долгосрочного стратегического плана ИКАО на 2026–2050 годы и достижения Целей устойчивого развития ООН (ЦУР);

¹ Версии документа на русском, английском, арабском, испанском, китайском и французском языках предоставлены МФТ.

б) признать, что привлечение, удержание и повышение квалификации – взаимодополняющие факторы, которые влияют на участие и положение женщин в отрасли, а потому определение приоритетов и выделение ресурсов должны распространяться на все эти три фактора; с) призвать государства-члены и отрасль устранять препятствия, возникающие перед женщинами в цикле занятости, в том числе в таких аспектах, как привлечение, наем, удержание, карьерный рост, продвижение и руководство, на всех лицензируемых и не лицензируемых должностях в авиации; д) поддержать эпохальное исследование ИКАО о роли женщин в мировой авиации и призвать ИКАО, когда будут готовы результаты и рекомендации исследования, воплотить их в практическое руководство, поддающиеся оценке действия и соответствующие показатели; е) требовать, чтобы в реализацию инициатив ИКАО по результатам эпохального исследования и в смежные работы в сфере гендерного равенства входило осмысленное взаимодействие с работницами авиации и представляющими их организациями, с государствами, отраслью, Международной организацией труда (МОТ) и с другими заинтересованными партнерами.	
<i>Стратегическая цель</i>	Данный рабочий документ связан со стратегической целью "Экономическое развитие воздушного транспорта обеспечивает экономическое процветание и социальное благополучие для всех" и высокоприоритетным вспомогательным фактором "Гендерное равенство и привлечение новых талантов в авиацию".
<i>Финансовые последствия</i>	Упомянутые в настоящем документе мероприятия следует по возможности проводить в рамках существующих программ, партнерских отношений и ресурсов ИКАО. Любые дополнительные меры будут зависеть от наличия ресурсов.
<i>Справочный материал</i>	<u>Долгосрочный стратегический план ИКАО на 2026–2050 годы; Резолюция Ассамблеи ИКАО А41-26; Программа по гендерному равенству ИКАО; Исследование гендерного равенства, ИКАО, 2023; А42-WP/20, Доклад о ходе выполнения программы ИКАО по гендерному равенству; Доклад по пункту 38 повестки дня (А42-WP/641); Глобальный саммит ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023; Глобальный саммит ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации 2026; Эпохальное исследование ИКАО о роли женщин в мировой авиации; МОТ, Выводы и рекомендации для сектора гражданской авиации (2023); Рабочий документ МОТ 117 "Женщины и авиация: качественные рабочие места, привлечение и удержание" (2024).</u>

1. ПРЕДЫСТОРИЯ И ПРЕДПОСЫЛКИ ДЛЯ ВЫВОДОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ТРУДОВЫМ И СОЦИАЛЬНЫМ ОТНОШЕНИЯМ

1.1 В Долгосрочном стратегическом плане Международной организации гражданской авиации (ИКАО) на 2026–2050 годы гендерное равенство и привлечение новых талантов в авиацию названы высокоприоритетным вспомогательным фактором, отражающим давнюю потребность авиации в привлечении, развитии и удержании квалифицированной и разнообразной рабочей силы.

1.2 Представленность женщин по-прежнему очень невысока. Исследование гендерного равенства ИКАО 2023 года, основанное на данных 2021 года о лицензированном персонале,

обнаружило, что в мире на долю женщин приходится 4,0 % пилотов, 3,0 % инженеров и техников по обслуживанию ВС и 20,6 % авиадиспетчеров. Эти данные не отражают всех работников авиации.

1.3 По этой причине устранение структурных препятствий, мешающих приходу, удержанию и продвижению женщин в авиации, – это одновременно и цель в области равенства, и необходимое условие для устойчивости трудовых ресурсов.

2. РАССМОТРЕНИЕ ВОПРОСА

2.1 **Опора на обязательства ИКАО по гендерному равенству.** ИКАО создала прочное основание для действий. Резолюция Ассамблеи А41-26 укрепила Программу ИКАО по гендерному равенству и призвала нарастить усилия по обеспечению участия женщин в мировой авиационной отрасли. С тех пор ИКАО увеличила масштабы работ над данными с разбивкой по полу, партнерскими отношениями, развитием потенциала и подотчетностью². Глобальный саммит ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023 года указал на необходимость привлекать, удерживать и обучать женщин на всех уровнях, и делать так, чтобы планирование и политика в области воздушного транспорта учитывали пол, особенно с точки зрения работников. Саммит 2026 года продвинул дискуссию в направлении измеримых и устойчивых действий, перенеся фокус практического внимания на участие, удержание и лидерство женщин³.

2.2 42-я сессия Ассамблеи усилила меры на основе данных, включая расширенные данные с разбивкой по полу и повышенное внимание к вопросам женщин в соответствующих планах, стратегиях и кадровом планировании.

2.3 В совокупности эти достижения служат основой для превращения обязательств и фактических данных в практические улучшения для работников.

2.4 **От привлечения к устойчивой авиации.** Привлечение и наем – важные элементы, но их одних недостаточно. Выводы и рекомендации **Технического совещания Международной организации труда (МОТ) по вопросам экологически безопасного, устойчивого и инклюзивного экономического восстановления сектора гражданской авиации**, прошедшего в Женеве 24–28 апреля 2023 года, ориентируют сектор авиации на решение проблем гендерного дисбаланса на протяжении цикла занятости, включая аспекты найма, перспектив развития и разрыва в заработной плате⁴.

2.5 Подобное исследование МОТ об условиях труда женщин в авиации рассматривает гендерное равенство через призму карьерного цикла, а также качества и устойчивости занятости в авиационной отрасли⁵. К основным факторам, влияющим на удержание женщин, относятся насилие и домогательства, разрыв в заработной плате и доступ к повышенным ставкам заработной платы,

²Резолюция Ассамблеи ИКАО А41-26, Программа по гендерному равенству ИКАО для содействия участию женщин в глобальном авиационном секторе; см. также ИКАО, Гендерное равенство и ИКАО. [\[Программа по гендерному равенству ИКАО\]](#).

³Глобальный саммит ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023; Глобальный саммит ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации 2026, Итоги саммита, 24 июля 2026 г. [\[Саммит 2023\]](#)[\[Саммит 2026\]](#).

⁴ [Выводы и рекомендации для продвижения достойных условий труда для экологически безопасного, устойчивого и всеобъемлющего экономического восстановления сектора гражданской авиации \(TMGCAS/2023/9\)](#).

⁵МОТ, Выводы и рекомендации для продвижения достойных условий труда для экологически безопасного, устойчивого и всеобъемлющего экономического восстановления сектора гражданской авиации; 2023; Рабочий документ МОТ 117 ""Женщины и авиация: качественные рабочие места, привлечение и удержание", 2024. [\[Выводы и рекомендации МОТ, 2023\]](#)[\[Рабочий документ МОТ 117\]](#).

баланс между работой и личной жизнью, прерывание карьеры и доступ к возможностям личного развития.

2.6 Представленные на Глобальном саммите по обеспечению гендерного равенства в авиации предварительные результаты эпохального исследования подтверждают необходимость решать вопросы удержания на работе и карьерного роста. 56 % респондентов считают, что женщины в авиации не получают такое же уважение, что и мужчины. К факторам, определяющим решение об уходе, относятся оплата (47 %), плохой баланс между работой и личной жизнью (40 %), нехватка возможностей для карьерного роста (31 %), культура труда (27 %) и нехватка профессионального роста (26 %).

2.7 Эти отчеты выявляют взаимодополняющие и пересекающиеся факторы, которые существенно влияют на удержание женщин на работе в отрасли. Аспекты удержания и привлечения взаимно усиливают друг друга, поэтому решение проблем с удержанием также повысит эффективность мер, направленных на привлечение. Политика должна распространяться не только на лицензированных профессионалов, но и на женщин, занятых в обслуживании пассажиров, в аэропортах, в наземном обслуживании, службах питания и на других оперативных и вспомогательных должностях.

2.8 Дополнением к высокоприоритетному вспомогательному фактору "Гендерное равенство и привлечение новых талантов в авиацию" станут адресное вмешательство и сотрудничество с МОТ в рамках продленного Соглашения между ИКАО и МОТ.

2.9 **Эпохальное исследование как средство для перехода от обнаруженных данных к действиям.** Эпохальное исследование ИКАО о роли женщин в мировой авиации – это хорошая возможность укрепить фактологическую базу. Исследование призвано ценить представленность, систематизировать существующие политики, изучить реальный жизненный опыт и разработать научно обоснованные рекомендации по должностям, рангам и регионам. Представленные на Глобальном саммите 2026 года по обеспечению гендерного равенства в авиации предварительные результаты указывают на ряд структурных и трудовых барьеров, мешающих участию, удержанию и продвижению женщин в авиации. Кроме того, предварительные рекомендации подчеркивают важность устранения систематических барьеров путем институциональных реформ, преобразования политик и, если потребуется, реформ в области регулирования. Это важный шаг на пути от подходов, ориентированных главным образом на привлечение женщин в авиацию, к изменению структуры и условий труда, влияющих на возможности для удержания, развития и карьерного роста женщин в авиации.

2.10 Исследование охватило более 140 стран и прошло не только среди лицензированных профессионалов. Дополнением к нему служат расширенные данные с разбивкой по полу и готовящийся инструментарий ИКАО для активизации участия женщин и их продвижения в авиации.

2.11 Когда появятся результаты исследования, они послужат базой для практических рекомендаций, поддающихся измерению действий и показателей, охватывающих представленность, удержание, развитие и продвижение на руководящие должности и роли, связанные с принятием решений.

2.12 Работницы авиации и представляющие их организации должны принимать участие по существу, чтобы принимаемые меры отражали реальные условия труда и были практичными и эффективными.

2.13 ИКАО следует продолжать работу с государствами-членами, отраслью, МОТ и другими партнерами, с работницами авиации и представляющими их организациями, участвующими в разработке и реализации мер, разработанных на этой основе.

3. **ВЫВОД**

3.1 Сейчас у ИКАО появились политические, информационные и институциональные основы для ускорения прогресса в вопросах участия женщин в авиационной отрасли.

3.2 На следующем этапе необходимо, чтобы привлечению женщин в отрасль сопутствовали условия и возможности для их удержания, профессионального и карьерного роста.

3.3 Претворение данных ИКАО в поддающиеся измерению действия с учетом мнения работниц и представляющих их организаций укрепит равенство и устойчивость трудовых ресурсов, в которых нуждается авиация.

— КОНЕЦ —