



第七次世界范围航空运输会议 (ATCONF/7)

2026 年 11 月 16 日至 20 日，蒙特利尔总部

议程项目 1：航空运输领域发展概况

1.2：国际民航组织长期战略计划中的航空运输：推动航空业加速迈向 2050 年

促进妇女参与及赋能，构建可持续的航空业劳动力队伍

（由阿曼、国际运输工人联盟（ITF）、航空公司驾驶员协会国际联合会（IFALPA）、空中交通管制员协会国际联合会（IFATCA）与国际劳工组织（ILO）共同提交）

执行摘要

在航空业诸多职业领域及领导岗位上，妇女在代表性、留任率及职业化发展方面面临着严峻的挑战。随着国际民航组织（ICAO）着手实施《2026-2050 年战略计划》，提升妇女参与度不仅是一项关于平权的目标，更是实现可持续增长、促进互联互通以及达成联合国可持续发展目标所需的人力资本投资的重要组成部分。

国际民航组织已奠定了坚实的基础，相关举措包括：大会 A41-26 号决议、全球航空性别峰会、不断扩展的性别分类数据、关于全球妇女参与航空业的里程碑式研究，以及即将发布的《促进妇女参与航空业和晋升主流化工具包》。2026 年峰会进一步强调了必须从单纯的承诺转向可衡量的实际行动的必要性。

接下来的工作重点是将上述工作转化为贯穿整个就业周期及各类持照与非持照岗位的具体改进措施；这不仅涵盖人才吸引与招聘，还涉及人员留任、营造性别包容的工作环境与就业条件、职业发展、机会均等以及参与决策过程等多个方面。

行动：请会议：

- a) 重申在航空业各岗位中推进性别平等及女性参与是实现劳动力可持续性、包容性增长以及落实国际民航组织《2026-2050 年战略计划》和联合国可持续发展目标的重要推动力；
- b) 认识到人才吸引、留任与发展是影响妇女在航空业参与度和赋能程度的互补且相互促进的因素，因此在确定优先事项和配置资源时，应统筹兼顾这三个方面；

¹ 中文、阿拉伯文、英文、法文、俄文和西班牙文版本由国际运输工人联盟提供。

c) 鼓励成员国和航空业采取措施,消除妇女在整个就业周期(涵盖人才吸引、招聘、留任、职业发展、晋升及领导力培养等环节)所面临的障碍,并覆盖持证与非持证航空专业岗位; d) 支持国际民航组织关于“全球妇女参与航空业”的里程碑式研究,并鼓励该组织在最终确定研究结果和建议后,将其转化为切实可行的指导方针、可衡量的行动及适当的指标;和 e) 要求在落实国际民航组织基于上述里程碑式研究及有关性别平等工作的各项举措时,除各国、航空业、国际劳工组织(ILO)及其他相关合作伙伴外,还应确保女性航空从业人员及其代表性组织能够切实参与其中。	
战略目标:	本工作文件涉及战略目标:航空运输经济发展确保实现经济繁荣和全民社会福祉,以及重点推动要素:性别平等及吸引新人才投身航空业。
财务影响:	文件中提及的各项活动应尽可能通过国际民航组织现有的计划、伙伴关系和资源加以推进。任何额外的实施工作均取决于资源的可用情况。
参考文件:	ICAO《2026–2050年战略计划》;大会A41-26号决议;ICAO性别峰会;ICAO 2023年性别平等调查;A42-WP/20, ICAO性别平等计划落实进展报告;关于A42议程项目38(A42-WP/641)的报告;ICAO 2023年全球航空性别峰会;ICAO 2026年全球航空性别峰会;ICAO关于妇女参与全球航空业的里程碑式研究;ILO,民航业相关结论和建议(2023年);ILO第117号工作文件,妇女与航空:优质岗位、吸引及留任(2024年)。

1. 劳工与社会相关议题的结论及建议之背景与缘起

1.1 国际民航组织《2026-2050年战略计划》将“性别平等与吸引航空业新人才”列为一项高度优先的推动因素,这反映了航空业对于吸引、培养并留住一支具备专业技能且多元化的人才队伍的长期需求。

1.2 女性在航空业中的代表性依然严重不足。根据基于2021年持证人员数据开展的国际民航组织2023年性别平等调查,全球妇女在驾驶员、航空器维修工程师及技术人员、空中交通管制员群体中的占比分别为4.0%、3.0%和20.6%。这些数据尚未涵盖航空业更广泛的从业人员群体。

1.3 因此,消除阻碍妇女进入、留任及职业晋升的结构性障碍,既是实现性别平等的目标,也是确保航空业劳动力可持续发展的当务之急。

2. 讨论

2.1 基于国际民航组织关于性别平等的承诺 — 国际民航组织已为相关行动奠定了坚实基础。大会A41-26号决议加强了国际民航组织性别平等计划,并呼吁进一步致力于促进妇女参与全球航空业。此

后，国际民航组织在性别分类数据、伙伴关系、能力建设及问责机制等方面拓展了工作。² 2023 年全球航空性别峰会指出，有必要在各层级吸引、留住和培训妇女，并确保在航空运输政策与规划（特别是从劳动力角度）中充分考量性别因素。2026 年峰会进一步推动了向可衡量且可持续行动的转变，切实关注女性的参与、留任及领导力发展。³

2.2 第 42 届大会强化了以数据为驱动的行动，包括扩大性别分类数据的收集范围，以及将妇女议题纳入相关计划、战略和劳动力规划的主流之中。

2.3 上述各项进展共同构成了将承诺与实证转化为劳动力领域切实改进措施的基础。

2.4 从人才吸引到可持续航空 — 吸引和招聘人才固然重要，但仅凭此尚不足够。国际劳工组织（ILO）于 2023 年 4 月 24 日至 28 日在日内瓦召开的“关于民航业绿色、可持续和包容性经济复苏技术会议”达成结论和建议，承诺该行业将着力解决整个就业周期（涵盖招聘、发展机会及薪酬差距等环节）中存在的性别失衡问题⁴。

2.5 国际劳工组织关于航空业妇女的研究同样从职业生涯周期以及航空业就业质量与可持续性的角度，探讨了性别平等问题。⁵ 研究指出，影响女性员工留任的关键因素包括：暴力与骚扰、薪酬差异及获得高薪岗位的机会、工作与生活平衡、职业生涯中断以及个人发展机会的获取。

2.6 在 2026 年全球航空性别峰会上公布的一项具有里程碑意义的初步研究结果强调，必须解决人才留任与职业晋升问题。56% 的受访者认为，在航空业中，女性并未获得与男性同等的尊重。影响离职决定的因素包括：薪酬（47%）、工作与生活难以平衡（40%）、缺乏晋升机会（31%）、工作场所文化（27%）以及缺乏职业发展机会（26%）。

2.7 这些报告揭示了影响妇女在航空业从业人员队伍中留任的各种因素，这些因素既相互补充又相互交织。人才留任与人才吸引相辅相成；因此，解决留任方面的挑战也将增强旨在吸引人才的各项措施的成效。相关政策的覆盖范围不应局限于持证专业人员，还应惠及从事客舱服务、机场运营、地面服务、航空配餐以及其他运营和支持性岗位的妇女。

2.8 采取有针对性的干预措施，并结合通过续签国际民航组织与国际劳工组织合作协议开展的合作，将有力补充国际民航组织关于“性别平等与吸引新人才进入航空业”这一高度优先推动因素的相关工作。

2.9 利用这项从证据转向行动的里程碑式研究 — 国际民航组织关于全球妇女参与航空业的里程碑式研究，为加强证据基础提供了重要契机。该研究旨在确立代表性基准，梳理现有政策，探究妇女的

² ICAO，大会 A41-26 号决议，ICAO 性别平等计划：促进妇女参与全球航空业；另见 ICAO，性别平等与 ICAO。[\[ICAO 性别平等计划\]](#)

³ ICAO，2023 年全球航空性别峰会；ICAO，2026 年全球航空性别峰会，峰会成果，2026 年 7 月 24 日。[\[2023 年峰会\]\[2026 年峰会\]](#)

⁴ [关于促进体面工作以塑造民航业绿色、可持续和包容性经济复苏的结论与建议（TMGCAS/2023/9）](#)

⁵ ILO，关于促进体面工作以塑造民航业绿色、可持续和包容性经济复苏的结论与建议（2023 年）；ILO 第 117 号工作文件，妇女与航空：优质岗位、吸引与留任（2024 年）。[\[ILO 2023 年结论与建议\]\[ILO 第 117 号工作文件\]](#)

实际从业经历，并针对不同岗位、职级和地区提出基于证据的建议。2026 年全球航空业性别峰会上公布的初步结果显示，一系列结构性和职场上的障碍影响了妇女在航空业的参与、留任及晋升。初步建议还强调了通过机制、政策以及适当的监管改革来消除系统性障碍的重要性。这标志着工作重点的重大转变：从主要侧重于吸引妇女进入航空业，转向着力解决影响其留任、职业发展及晋升的结构性因素与职场环境问题。

2.10 该研究覆盖 140 多个国家，不仅将国际民航组织的证据范围从持证专业人员扩展至更广泛的领域，还辅以更详尽的性别分类数据以及即将推出的《促进妇女参与航空业和晋升主流化工具包》。

2.11 研究结果最终确定后，将为制定务实的指导方针、可衡量的行动以及涵盖代表性、留任率、职业发展以及向领导和决策岗位晋升等各个方面的相关指标提供依据。

2.12 人员及其代表性组织切实参与其中，以确保相关措施既符合职场实际情况，又切实可行且行之有效。

2.13 国际民航组织应继续与成员国、业界、国际劳工组织及其他合作伙伴携手共进，并吸纳妇女航空从业人员及其代表性组织参与相关措施的制定与实施。

3. 结论

3.1 国际民航组织现已具备相应的政策、数据和机制基础，能够加快推动妇女参与航空业劳动力队伍的进程。

3.2 下一阶段的工作应确保在吸引妇女加入的同时，提供相应的条件和机遇，使她们能够留在这个行业，并实现职业发展与晋升。

3.3 在听取女性从业者及其代表性组织意见的基础上，将国际民航组织掌握的实证转化为可衡量的行动，这将有助于增强平等性，并构建航空业发展所需的可持续的人才队伍。