

**РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ****АССАМБЛЕЯ — 39-Я СЕССИЯ****ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

**Пункт 31 повестки дня. Другие вопросы политики высокого уровня, подлежащие рассмотрению Исполнительным комитетом**

**ПРОЕКТ РАБОЧЕГО ДОКУМЕНТА АССАМБЛЕИ. ПРОГРАММА ИКАО  
ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ. СОДЕЙСТВИЕ УЧАСТИЮ ЖЕНЩИН  
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛОБАЛЬНОГО АВИАЦИОННОГО СЕКТОРА**

(Представлено Советом ИКАО)

**КРАТКАЯ СПРАВКА**

В настоящем рабочем документе представлено предложение, имеющее своей целью создание *Программы ИКАО по гендерному равенству*. Эта важная инициатива предполагает, что ИКАО в сотрудничестве с государствами предпримет активные действия по разработке принципов, благодаря которым вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин смогут рассматриваться не только в ИКАО, но и в глобальном авиационном секторе.

**Действия:** Ассамблее предлагается:

- а) принять предлагаемую *Программу ИКАО по гендерному равенству*, приведенную в разделе 2;
- б) принять резолюцию Ассамблеи, представленную в добавлении А.

<i>Стратегические цели</i>	Все стратегические цели и вспомогательные стратегии реализации
<i>Финансовые последствия</i>	Рассматриваются в разделе 3
<i>Справочный материал</i>	C-WP/14361 C-DEC 207/10 A36-WP/149 " <i>Доклад о наборе женщин в ИКАО и их положении в организации</i> " A36-27 " <i>Гендерное равенство</i> " Памятная записка Генерального секретаря SG 1924/07, <i>Рамки политики по вопросам гендерного равенства и учета гендерной проблематики в ИКАО</i> <i>Преобразование нашего мира</i> : Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в которой излагаются Цели в области устойчивого развития [Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций A/RES/70/1] Цели развития тысячелетия (Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/55/2) Пекинская декларация и Платформа действий 1995 года Встреча 2015 года глобальных лидеров по вопросам гендерного равенства и расширения возможностей женщин: <i>Готовность к действиям</i> Тема ООН-Женщины для Международного женского дня 2016 года " <i>Планета 50–50 к 2030 году: за достижение гендерного равенства</i> "

## 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 В 2016 году представленность женщин в Совете ИКАО была наивысшей со времени создания Совета в рамках Чикагской конвенции в 1944 году, но тем не менее женщины составляют только 19 % членов Совета (7 из 36 членов). В Аэронавигационной комиссии (АНК) их количество еще меньше и составляет 5 % (1 женщина на коллектив из 19 человек). В других технических органах ИКАО, в том числе в группах экспертов, где членами являются эксперты из государств и авиационной отрасли, показатели участия женщин также крайне низки. Резолюция, представленная в добавлении А к настоящему документу и рекомендованная для принятия Ассамблеей, была разработана в развитие обязательств, принятых в резолюции А36-37 Ассамблеи "*Гендерное равенство*", и для введения дальнейших мер для повышения роли женщин также и за пределами Секретариата ИКАО. Проект резолюции для принятия Ассамблеей заменит резолюцию А36-27.

1.2 Гендерная статистика Секретариата ИКАО на 31 декабря 2015 года также отражает сохраняющийся дисбаланс в количестве женщин и мужчин среди сотрудников категории специалистов в Штаб-квартире ИКАО и региональных бюро. Так, женщины составляют только 30 % сотрудников категории специалистов. Женщины также составили 33 % недавно нанятых сотрудников категории специалистов, тогда как среди недавно нанятых сотрудников, не относящихся к категории специалистов, их количество составило 77 %. Эти показатели напрямую соотносятся с количеством полученных в 2015 году заявлений на занятие должностей: 33 % – от женщин на должности категории специалистов и 67 % – от женщин на должности, не относящиеся к категории специалистов (см. добавление В). Этот дисбаланс в ИКАО по большей части отражает аналогичный гендерный дисбаланс в области авиации в государствах.

1.3 С учетом продолжающегося в обозримом будущем быстрого развития авиационной отрасли можно будет получить значительные преимущества за счет привлечения и удержания большего количества женщин, имеющих требуемую техническую и политическую квалификацию и опыт в области авиации. Необходимо создать возможности на государственном, региональном и международном уровнях, с тем чтобы больше женщин хотели и могли делать карьеру в авиационной отрасли, и в то же время чтобы развитие их карьеры происходило наравне с коллегами мужского пола. Эти простые, но основополагающие действия согласуются с целями ООН в области устойчивого развития (ЦУР), намеченный срок выполнения которых приходится на 2030 год, и результатами Встречи 2015 года глобальных лидеров по вопросам гендерного равенства и расширения возможностей женщин: *Готовность к действиям*, в ходе которой многие государства обязались принять дополнительные меры и поставить цели для улучшения перспектив для женщин. Таким образом, сейчас пришло время для ИКАО активизировать усилия по содействию выполнению Цели 5 устойчивого развития ООН "*Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек*".

1.4 Последние инициативы и программы, начатые ИКАО, такие как кампания "*Ни одна страна не остается без внимания*" (NCLB), Всемирный форум ИКАО по вопросам авиации (IWAF), Программа молодых авиационных специалистов (YAPP), Международный информационно-координационный центр ИКАО подготовки авиационного персонала (GAT) и программа для следующего поколения авиационных специалистов (NGAP) выходят за пределы основной задачи ИКАО, заключающейся в разработке технических стандартов и принципов в сфере авиации. Такие инициативы расширяют сферу деятельности ИКАО и содействуют устойчивому развитию сектора. Хотя эти инициативы и программы и могут отчасти заинтересовать женщин в трудоустройстве и работе в авиационном секторе, требуются более целенаправленные усилия для достижения большего успеха в обеспечении равенства женщин к 2030 году. Кроме того, утверждение проекта

резолюции Ассамблеи, приведенного в добавлении А, продемонстрирует и вновь подтвердит, что ИКАО и государства обязуются достичь этой важной цели.

## 2. ПРОГРАММА ИКАО ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ

2.1 Генеральный секретарь создаст комитет, в состав которого войдут сотрудники Секретариата и круг полномочий которого будет включать доработку и выполнение Программы ИКАО по гендерному равенству, согласующейся с перспективами, предусмотренными в резолюции А36-27 Ассамблеи "*Гендерное равенство*", с учетом принципов, программ и действий в рамках этой резолюции и достигнутого в этом отношении прогресса. Комитет будет докладывать о ходе своей работы Генеральному секретарю и Комитету по людским ресурсам (HRC).

2.2 В круг полномочий HRC войдет рассмотрение хода выполнения *Программы ИКАО по гендерному равенству*, а также предоставление при необходимости или желании соответствующих консультаций.

2.2.1 Действия, предпринимаемые в рамках *Программы ИКАО по гендерному равенству*, будут включать, помимо прочего:

- распространение письма государствам, в котором государствам будет рекомендовано принимать во внимание вопросы гендерного баланса при выдвижении представителей в руководящие и технические органы ИКАО и, в частности, поддерживать женщин, имеющих соответствующую техническую и политическую квалификацию и опыт в области авиации и/или применимую техническую и политическую квалификацию, при найме, подготовке и продвижении специалистов в разных отраслях авиационного сектора;
- определение при сотрудничестве с Международной организацией труда (МОТ) гендерных показателей для сотрудников авиационной отрасли, в частности, категории авиационных специалистов, посредством сбора статистических данных, добровольно предоставляемых государствами;
- создание онлайн-платформы для обмена статистическими данными о персонале;
- распространение годового доклада об успехах, достигнутых ИКАО, ее государствами-членами и заинтересованными участниками отрасли, в том числе о выполненных ими программах и инициативах, а также об обмене передовой практикой в отношении равенства и расширения прав и возможностей женщин;
- разработка темы для Международного женского дня, что станет ключевой концепцией всех инициатив ИКАО, касающихся гендерного равенства в глобальном авиационном секторе;
- проведение ежегодного мероприятия ИКАО на тему гендерного равенства с целью повысить осведомленность и побудить к действиям в рамках глобального авиационного сектора;

- разработка в сотрудничестве с заинтересованными государствами и участниками отрасли проектов и программ подготовки персонала, а также учреждение стипендии (стипендий) для женщин, желающих делать карьеру в области авиации.

### 3. ФИНАНСОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

3.1 Задачи сведения воедино *Программы ИКАО по гендерному равенству*, разработанной указанным комитетом, и ее компонентов будут распределены между соответствующими управлениями Секретариата. Финансирование компонентов Программы, требующих от ИКАО разработки новых онлайн-инструментов и статистических показателей, будет осуществляться за счет средств проекта бюджета Регулярной программы на трехлетие 2017–2018–2019 гг., подлежащего утверждению Ассамблеей. По необходимости для специальных проектов и программ могут изыскиваться добровольные взносы от государств и отраслевых партнеров.

3.2 Ожидается, что распространение информации и обмен данными между ИКАО, государствами и авиационной отраслью, а также добровольное участие государств и авиационной отрасли в некоторых проектах и инициативах в рамках Программы будут иметь минимальные финансовые последствия и должны рассматриваться как важный вклад в дело выполнения более обширных обязательств государств по выполнению Цели 5 устойчивого развития ООН.

### 4. ВЫВОД

4.1 Исходя из необходимости достижения вышеуказанных целей, ИКАО находится в выгодном положении для того, чтобы выступить в качестве главного координатора в деле создания площадки по расширению возможностей женщин-специалистов для трудоустройства и развития карьеры в глобальном авиационном секторе. Введение целевых программ и проектов в сотрудничестве с государствами и заинтересованными участниками отрасли будет содействовать устойчивому развитию глобального авиационного сектора, а также соответствует и содействует активизирующимся в рамках системы ООН усилиям по созданию больших перспектив для женщин, что отражено в Цели 5 устойчивого развития ООН *"Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек"* и теме ООН–Женщины для Международного женского дня 2016 года *"Планета 50–50 к 2030 году: за достижение гендерного равенства"*.

-----

## ДОБАВЛЕНИЕ А

### РЕЗОЛЮЦИЯ, РЕКОМЕНДОВАННАЯ К ПРИНЯТИЮ АССАМБЛЕЕЙ

#### Резолюция 39-хх. *Программа ИКАО по гендерному равенству, содействующая участию женщин в деятельности глобального авиационного сектора*

*Ассамблея,*

*признавая* то, что половину населения мира составляют женщины,

*признавая*, что на 23-й специальной сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в июне 2000 года после рассмотрения результатов выполнения Пекинской декларации и Платформы действий, принятой в сентября 1995 года на четвертой Всемирной конференции по положению женщин, правительства обязались предпринять дополнительные действия с целью ускорить процесс реализации Платформы действий и обеспечить выполнение в полном объеме обязательств, касающихся гендерного равенства, обеспечения развития и мира,

*отмечая*, что принятая 18 декабря 2014 года резолюция A/RES/69/151 Генеральной Ассамблеи ООН подчеркивает необходимость, отмечавшуюся в предыдущих резолюциях в отношении "*укрепления институциональных механизмов для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин*", и призывает всех участников процесса, включая специализированные учреждения ООН и частный сектор, активизировать и ускорить действия по обеспечению полного и эффективного выполнения положений Пекинской декларации и Платформы действий,

*отмечая*, что в сентябре 2015 года в ходе саммита Организации Объединенных Наций по принятию повестки дня в области развития на период после 2015 года руководители стран мира собрались в Штаб-квартире ООН в Нью-Йорке для *принятия повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года*, взяв обязательства от имени своих стран по созданию глобального партнерства с целью снизить уровень крайней нищеты и установить ряд целей и задач, называемых "Цели устойчивого развития", в числе которых Цель 5 предусматривает достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек,

*приветствуя* результаты прошедшей в сентябре 2015 года Встречи глобальных лидеров по вопросам гендерного равенства и расширения возможностей женщин: *готовность к действиям*, в ходе которой более 80 мировых лидеров взяли на себя обязательство покончить с дискриминацией женщин и принять дополнительные меры и поставить цели, с тем чтобы ускорить процесс расширения прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства,

*приветствуя* также тему ООН-Женщины для Международного женского дня 2016 года "*Планета 50–50 к 2030 году: за достижение гендерного равенства*", как своевременную инициативу, направленную на оказание помощи национальным лидерам в активизации выполнения своих обязательств по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин, и в ускорении темпов эффективной реализации;

*подчеркивая*, что в 2016 году спустя 21 год после принятия Платформы действий сохраняется значительное неравенство между мужчинами и женщинами по ряду важных вопросов, включая, в частности, доступ к достойной работе и уменьшение гендерного различия в оплате труда,

ссылаясь на резолюцию Ассамблеи ИКАО А36-27 "*Гендерное равенство*", в частности на п. 1 b) постановляющей части, который гласит, что "*ИКАО следует по-прежнему делать все возможное для обеспечения равенства полов и учета гендерного фактора, в полной мере учитывая при этом принцип равного географического представительства*",

*ссылаясь также на Пекинскую платформу действий 1995 года*, в которой Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций настоятельно призвал международные организации и специализированные учреждения системы Организации Объединенных Наций, такие как ИКАО, учредить программы для достижения целей гендерного баланса 50/50 на всех уровнях,

*приветствуя* успехи, достигнутые ИКАО и государствами во исполнение резолюции А36-27 Ассамблеи ИКАО,

*признавая*, что назначения в Секретариат ИКАО производятся на основе личных качеств и заслуг, при этом должное внимание уделяется важности набора персонала на возможно более широкой географической основе и обеспечению равного гендерного представительства,

*признавая*, что несмотря на существующие до настоящего времени проблемы, ИКАО следует по-прежнему уделять больше внимания правам женщин и вопросам гендерного равенства и внести свой вклад в дело достижения целей Пекинской декларации и Платформы действий, а также Цели 5 устойчивого развития ООН:

1. *подтверждает* свои обязательства способствовать дальнейшему обеспечению гендерного равенства и улучшению положения женщин путем содействия достижению цели пять устойчивого развития ООН "*Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек*", в том числе стремясь достичь к 2030 году желательной цели 50–50 (женщины–мужчины) на всех должностях специалистов и более высоких уровнях в глобальном авиационном секторе;

2. *призывает* государства, региональные и международные авиационные организации и отрасль международной авиации продемонстрировать решительную, неуклонную руководящую роль и обязательства в деле расширения прав и возможностей женщин и предпринять необходимые меры по закреплению гендерного равенства путем поддержки принципов, а также по созданию и совершенствованию программ и проектов для содействия профессиональному росту женщин в рамках руководящих и технических органов ИКАО, Секретариата ИКАО и глобального авиационного сектора;

3. *призывает* государства в рамках национальных обязательств по обеспечению гендерного равенства сотрудничать с ИКАО путем обмена передовой практикой и партнерства с ИКАО по программам и проектам, направленным на повышение числа специалистов-женщин в авиационном секторе и на поощрение женщин к дальнейшему профессиональному росту, в том числе путем содействия со стороны государственных министерств, ответственных за высшее образование, получению женщинами авиационных специальностей;

4. *порукает* Генеральному секретарю создать к середине 2017 года *Программу ИКАО по гендерному равенству*, основная цель которой заключается в поддержке и координации целевых программ и проектов, позволяющих представлять регулярные доклады о прогрессе в достижении целей гендерного равенства к 2030 году, в особенности на должностях специалистов и более высоких уровнях в ИКАО и в государствах, а также в глобальном авиационном секторе;

5. *предлагает* Генеральному секретарю ежегодно представлять доклад Совету о принятых мерах и результатах работы по повышению гендерного равенства по всем категориям должностей в Секретариате ИКАО и о представленных исключительно на добровольной основе статистических данных по гендерному равенству в авиации в государствах и международной авиационной отрасли;

6. *заявляет*, что настоящая резолюция заменяет резолюцию A36-27.

-----

## ДОБАВЛЕНИЕ В

### СООТНОШЕНИЕ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН СРЕДИ СОТРУДНИКОВ ИКАО (Штаб-квартира и региональные бюро)

1. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше  
(Штаб-квартира и региональные бюро)

#### Численность персонала в разбивке по классификации и полу (Штаб-квартира и региональные бюро)

Уровень классификации	Мужчины	Женщины	Всего	% мужчин	% женщин
ГС	--	1	1	0	100
Д2	4	--	4	100	0
Д1	18	1	19	95	5
С5	42	12	54	78	22
С4	109	34	143	76	24
С3	44	36	80	55	45
С2	16	17	33	48	52
<b>Всего</b>	<b>233</b>	<b>101</b>	<b>334</b>	<b>70</b>	<b>30</b>

2. Соотношение мужчин/женщин среди новых сотрудников, нанятых в 2015 году

Количество новых сотрудников, нанятых в 2015 году, в разбивке по полу						
Категория	Уровень	Мужчины	Женщины	Всего	% мужчин	% женщин
С и выше	Д2	1		1	100	0
	Д1	3		3	100	0
	С5	1	1	2	50	50
	С4	10	1	11	91	9
	С3	5	6	11	45	55
	С2		2	2	0	100
<b>Всего</b>		<b>20</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>67</b>	<b>33</b>
ОО	О7		1	1	0	100
	О6	3	2	5	60	40
	О5	3	8	11	27	73
	О4		10	10	0	100
	О3	1	2	3	33	67
	О2					
<b>Всего ОО</b>		<b>7</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>77</b>
<b>Итого</b>		<b>27</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>45</b>	<b>55</b>

**3. Соотношение заявлений на занятие должностей, полученных от мужчин/женщин в 2015 году**

<b>Количество кандидатов в разбивке по полу 2015 году</b>					
<b>Категория</b>	<b>Мужчины</b>	<b>Женщины</b>	<b>Всего</b>	<b>% мужчин</b>	<b>% женщин</b>
С и выше	1 666	810	2 476	67	33
ОО	555	1 149	1 704	33	67
<b>Итого</b>	<b>2 221</b>	<b>1 959</b>	<b>4 180</b>	<b>53</b>	<b>47</b>

— КОНЕЦ —