



大会 — 第39届会议

执行委员会

议程项目31：由执行委员会审议的其他高层政策问题

大会工作文件草案 — 国际民航组织两性平等方案： 推进全球航空部门中的妇女参与

(由国际民航组织理事会提交)

执行摘要

本工作文件介绍了一项旨在制定国际民航组织两性平等方案的提案。这项重要的倡议涉及国际民航组织与各国协作，并采取积极的步骤，以便建立一个不仅在国际民航组织而且在全球航空业解决两性平等和妇女赋权问题的框架。

行动：请大会：

- a) 批准第2部分中概述的拟议的国际民航组织两性平等方案；和
- b) 批准附录A所载的大会决议。

战略目标：	本工作文件涉及所有战略目标和所有辅助实施战略。
财务影响：	见第3部分所述
参考文件：	C-WP/14361号文件 C-DEC 207/10号决定 A36-WP/149号文件：关于国际民航组织妇女的征聘和地位的报告 A36-27号决议：两性平等 第SG 1924/07号秘书长备忘录：国际民航组织关于两性平等和社会性别主流化的政策框架 阐明可持续发展目标的变革我们的世界：2030年可持续发展议程 [联合国大会(UNGA) A/RES/70/1号决议] 千年发展目标 — 联合国大会A/RES/55/2号决议 1995年《北京宣言》和《行动纲要》 2015年两性平等和妇女赋权全球领导人会议：从承诺到行动 联合国女性关于2016年国际妇女节的主题 — “在2030年前男女共擎一片天：加速实现性别平等”

1. 引言

1.1 2016年，国际民航组织理事会中的妇女代表性处于理事会自1944年根据《芝加哥公约》成立以来的最高水平；尽管如此，女性仅占理事会全部成员的19%（36名成员中的7名）。就空中航行委员会（ANC）而言，这一数字甚至更低，仅为5%（在19名委员中仅有1名）。成员选自各国和航空业的国际民航组织其他技术机构（包括专家组在内）在女性参与方面也是泛善可陈。起草本文件附录A中所载的建议大会通过的决议，其目的在于增强大会A36-37号决议：两性平等中所做的承诺，并引进更多的措施，同时也旨在推动妇女在国际民航组织秘书处的范围以外发挥作用。

1.2 截至2015年12月31日的国际民航组织秘书处两性统计数据进一步显示了国际民航组织总部和地区办事处专业工作人员中持续的性别不均衡状态。在专业职位中，女性工作人员中仅占30%。与此类似，在专业职位的新聘人员中，女性仅占33%，而女性在非专业职位的新聘人员中则占到了77%。这些结果与2015年收到的职位申请数量密切相关：专业职位的女性申请人占33%，而非专业职位的女性申请人则占67%（参见附录B）。在很大程度上，国际民航组织内的这种性别不均衡状态反映了各国航空领域中类似的两性比例失调状况。

1.3 鉴于在可预见的未来航空业将保持快速增长，吸引并留住那些具有过硬的航空技术和政策资历及专长的妇女，可实现重大的效益。有必要在国家、地区和国际层面创造机遇，以便使更多的妇女能够在航空部门找到并获得建立职业生涯的机会，并使其能够与男性同行在同等地位上建功立业。这些基本但重要的行动与联合国可持续发展目标所设定的2030年这一实现日期和以“从承诺到行动”为题的2015年两性平等和妇女赋权全球领导人会议十分契合。在前述会议中，很多国家都承诺将制定进一步的措施和目标，以改善有关妇女问题的成果。因此，在着手为实现联合国可持续目标5：“实现性别平等，为所有女性赋权”做出贡献方面，现在国际民航组织加快其工作步伐，可谓正当其时。

1.4 国际民航组织新近推出的各项举措和方案，如“不让任何国家掉队”（NCLB）活动、国际民航组织世界航空论坛（IWAF）、青年航空专业人员方案（YAPP）、国际民航组织全球航空培训（GAT）办事处和下一代航空专业人员（NGAP）方案，拓展了国际民航组织以制定航空技术标准和政策为核心的工作范围。此类举措将国际民航组织的工作范围扩大至促进这一行业可持续发展的层面。尽管这些举措和方案在一定程度上可鼓励更多妇女在航空业找到职业依托，但仍需付出目标更坚定的努力，以便在2030年这一预定日期前在实现女性平等权利方面取得最大程度的进展。此外，批准附录A中阐述的大会决议，此举将表明并加强国际民航组织和各国对实现这一重要目标所做的承诺。

2. 国际民航组织两性平等方案

2.1 秘书处将设立一个由秘书处员工组成的委员会，其任务是按照大会A36-27号决议：两性平等所寻求的结果，进一步制定和实施国际民航组织两性平等方案，同时顾及该决议所产生的政策、方案和行动，以及就此取得的进展。该委员会将向秘书处和人力资源委员会（HRC）做出报告。

2.2 人力资源委员会将获得审查国际民航组织两性平等方案实施情况并酌情提供相关建议的任务授权。

2.2.1 依托国际民航组织两性平等方案，拟将采取的行动主要包括：

- 发出一封国家级信件，鼓励各国在提名国际民航组织治理和技术机构的代表时顾及性别平衡问题，特别是在航空业的不同部门征聘、培训和晋升专业人员时，为具有适当航空技术和政策资历及专长和/或可转移的技术和政策资历的妇女提供支助；
- 与国际劳工组织(ILO)合作，通过收集各国自愿提供的统计数据，建立航空部门从业人员性别指标，尤其是与航空业专业人员有关的性别指标；
- 创建一个在线平台，用以分享从业人员的统计数据；
- 就国际民航组织、各国和业界利害攸关方所取得的进展，包括其实施的各类方案和举措发放一份年度报告，并分享有关妇女平等和赋权的最佳做法；
- 确定一个纪念国际妇女节的主题，作为国际民航组织关于全球航空业两性平等的各项举措的统筹概念；
- 围绕两性平等的主题，设立一项国际民航组织的年度活动，以便在全球航空业内提高意识并激励行动；和
- 通过与相关各国和业界利害攸关方合作，以渴望在航空业建功立业的女性为对象编制项目和培训计划，并设立奖学金。

3. 财务影响

3.1 将前述委员会制定的国际民航组织两性平等方案及其各组成部分相融合，这项工作将在秘书处的适当各局之间进行分配。对于本方案要求国际民航组织开发新的在线工具和统计指标的组成部分，将根据大会的批准情况，通过 2017 年 — 2018 年 — 2019 年三年期经常方案预算草案的资源予以供资。根据需要，可能会征求各国及业界利害攸关方对具体项目和方案提供自愿捐助。

3.2 关于国际民航组织、各国和航空业之间的信息传播和数据分享，以及航空业出于自愿对本方案框架内某些项目或举措的参与，预期只会产生微小的财务影响，并且应被视为各国就联合国可持续发展目标 5 做出的更广泛承诺的重要贡献。

4. 结论

4.1 为实现上述目标，国际民航组织十分适合担任核心协调人，从而创建一个平台，提高职业女性进入航空业并在其中谋求发展的机遇。通过与各国和业界利害攸关方协作而引进目标明确的方案和项目，将为全球航空业的可持续发展作出贡献。正如联合国可持续发展目标 5：“实现性别平等，为所有女性赋权”和关于 2016 年国际妇女节的联合国妇女主题 — “在 2030 年前男女共擎一片天：加速实现性别平等”所表明的，此举也将与整个联合国网络与日俱增的努力保持协同并提供支助，从而为妇女实现更好的成果。

附录 A

建议大会通过的决议

39-xx 号决议：国际民航组织两性平等方案：推进全球航空部门中的妇女参与

认识到世界人口的一半是由妇女组成的。

认识到 2000 年 6 月在联合国大会第二十三届特别会议上，在审查 1995 年 9 月在第四届世界妇女大会上通过的《北京宣言》和《行动纲要》的实施情况时，各国政府承诺采取进一步行动，加快实施《行动纲要》并确保在性别平等、发展与和平方面所做的承诺要得以充分实现；

考虑到 2014 年 12 月 18 日联合国大会通过的 A/RES/69/151 号决议，强调在以往关于“加强支持性别平等和妇女赋权的体制安排”的决议中提出的需要，促请所有行为体，包括联合国专门机构和私营部门，加强和加速行动以实现完全和有效实施《北京宣言》和《行动纲要》；

注意到在 2015 年 9 月召开的 2015 年联合国可持续发展峰会上，世界领导人聚集在纽约联合国总部通过了《2030 年可持续发展议程》，承诺各国发展一种新的全球伙伴关系来减少极端贫困，设定了一系列目标即广为人知的可持续发展目标，其中第 5 项目标便是实现性别平等和为所有女性赋权；

欢迎 2015 年 9 月两性平等和妇女赋权全球领导人会议：“从承诺到行动”的成果，其间 80 多位世界领导人承诺将终结对女性的歧视，采取更多措施并设立更多目标，以加快实现妇女赋权和两性平等；

还欢迎联合国 2016 年国际妇女节主题：“2030，男女共擎一片天：为了两性平等，向前一步”，作为一项适时举措以协助各国领导人强化其对两性平等及妇女赋权的承诺，并加快其有效实施的势头；

强调在 2016 年，即《行动纲要》通过后 20 年，男女之间巨大程度的不公在一些关键领域持续存在，其中包括但不限于得到体面工作和弥合性别薪酬差距；

忆及国际民航组织大会 A36-27 号决议：两性平等，尤其是其决议第 1 条 b) 款，其中指出：“国际民航组织应该继续尽一切努力实现两性平等和公平，并充分尊重公平地域代表性的原则”；

还忆及联合国秘书长在 1995 年北京行动纲领中敦促各国际组织和联合国各专门机构，如国际民航组织，制定方案以便实现在所有级别 50/50 两性平衡的目标；

欢迎国际民航组织和各国根据国际民航组织大会 A36-27 号决议取得的成就；和

确认对国际民航组织秘书处的任命以才干为基础，同时适当虑及在尽可能广泛的地域基础上进行工作人员征聘的重要性，并确保两性公平代表性；和

认识到尽管有现存的挑战，国际民航组织应当继续发挥自己的作用，更加注重妇女权利和性别平等，从而进一步朝着实现《北京宣言》和《行动纲要》以及联合国可持续发展目标 5 的目标前进。

大会：

1. 重申其对通过支持联合国可持续发展目标 5：“实现性别平等，为所有女性赋权”来提高性别平等和推进妇女发展的承诺，包括在 2030 年之前在全球航空部门的所有专业级别和更高级别就业当中实现 50/50(女性/男性)两性平等的远大目标；

2. 敦促各国、各地区和国际航空组织以及国际航空业展现对推进妇女权益的强有力和坚定的领导及承诺，并采取必要措施，通过支助政策来加强性别平等，以及通过制定和改进各种方案和项目来进一步推进国际民航组织治理和技术机构、国际民航组织秘书处和全球航空业中妇女的职业；

3. 敦促各国作为其各自国家对两性平等承诺的一部分，通过共享最佳做法并与国际民航组织携手开展各种方案和项目，以便提高航空部门的妇女人员储备，并鼓励妇女进一步发展其航空职业，包括通过负责高等教育的国家部委促进妇女航空职业的发展，与国际民航组织进行合作；

4. 指示秘书长在 2017 年年中前制定一项国际民航组织两性平等方案，其主要目的是为了促进及协调目标方案及项目，以便支持并定期报告在 2030 年之前为实现两性平等目标，尤其是在国际民航组织内部以及各国和全球航空部门内部的专业级别和更高级别的就业方面取得的进展；

5. 要求秘书长每年向理事会报告在国际民航组织秘书处所有级别各类工作人员中促进性别平等方面所实施的措施以及所取得的进展，以及各国和国际航空业在自愿基础上提供的有关航空业性别平等的统计数据。

6. 宣布本决议取代A36-27号决议。

附录 B

国际民航组织工作人员性别分布统计 [总部(HQ)和地区办事处(ROs)]

1. 专业及以上级别的男性/女性工作人员分布(HQ 和 ROs)

按职等和性别划分的工作人员强度(HQ 和 ROs)

职等	男性	女性	总计	男性占比	女性占比
SG	--	1	1	0	100
D2	4	--	4	100	0
D1	18	1	19	95	5
P5	42	12	54	78	22
P4	109	34	143	76	24
P3	44	36	80	55	45
P2	16	17	33	48	52
总计	233	101	334	70	30

2. 2015 年期间新聘人员的两性比例

2015 年期间按性别划分的新聘人员数量						
类别	级别	男性	女性	总计	男性占比	女性占比
专业及以上	D2	1		1	100	0
	D1	3		3	100	0
	P5	1	1	2	50	50
	P4	10	1	11	91	9
	P3	5	6	11	45	55
	P2		2	2	0	100
总计		20	10	30	67	33
一般事务类	G7		1	1	0	100
	G6	3	2	5	60	40
	G5	3	8	11	27	73
	G4		10	10	0	100
	G3	1	2	3	33	67
	G2					
一般事务类总计		7	23	30	23	77
两类合计		27	33	60	45	55

3. 2015 年期间收到的职位申请中的两性比例

2015 年期间按性别划分的申请人数量					
类别	男性	女性	总计	男性占比	女性占比
专业及以上	1 666	810	2 476	67	33
一般事务类	555	1 149	1 704	33	67
两类合计	2 221	1 959	4 180	53	47

—完—