



**РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ**

**АССАМБЛЕЯ — 40-Я СЕССИЯ**

**АДМИНИСТРАТИВНАЯ КОМИССИЯ**

**Пункт 51 повестки дня. Кадровая ситуация в ИКАО и управление людскими ресурсами**

**СОДЕЙСТВИЕ ИНИЦИАТИВАМ, ПОДДЕРЖИВАЮЩИМ УЧАСТИЕ  
ЖЕНЩИН В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АВИАЦИИ**

(Представлено Канадой от имени Австралии и Соединенного Королевства)

**КРАТКАЯ СПРАВКА**

Авиационной отрасли требуются дальновидные подходы и инновации, чтобы справиться со спросом, обусловленным экономическим развитием, в целях обеспечения своего трансформирования и удовлетворения будущих потребностей. Женщины недопредставлены в огромной степени и сталкиваются с преобладающими в авиационном секторе препятствиями. Если диверсификацию увязать с инновациями и производительностью, то более широкое участие женщин будет способствовать экономическому росту.

Получить работу по новой профессии представляет собой определенный вызов, и необходимо создать возможности для поддержки участия женщин и расширения их прав и возможностей в деятельности авиационной отрасли. Правительства Канады, Австралии и Соединенного Королевства вместе с отраслевыми партнерами разработали инициативы в поддержку диверсификации в авиации, с акцентом на участие женщин. Предстоит еще много узнать посредством обмена наилучшей практикой на международной арене. Канада, Австралия и Соединенное Королевство остаются готовыми к таким действиям и будут продолжать оказывать активное содействие в продвижении инициатив, направленных на поддержку участия женщин в деятельности авиационного сектора как внутри своих стран, так и на международной арене.

**Действия:** Ассамблее предлагается продолжать совместную работу с государствами-членами, ИКАО, региональными и международными организациями и глобальной авиационной отраслью для определения и реализации конкретных действий, направленных на продвижение инициатив, поддерживающих участие женщин в деятельности авиации.

<i>Стратегические цели</i>	Данный рабочий документ связан со всеми стратегическими целями
<i>Финансовые последствия</i>	Неприменимо
<i>Справочный материал</i>	Глобальный саммит ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации, 2018 год "Глобальный доклад о гендерном разрыве", 2017 г. Всемирный экономический форум A39-WP/78 "Программа ИКАО по гендерному равенству. Содействие участию женщин в деятельности глобального авиационного сектора" Глобальный институт McKinsey: <i>Будущее женщин на работе</i>

## 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Авиационная отрасль представляет собой сеть, которая связывает людей, сообщества и бизнес в глобальном масштабе. С учетом выявленной отрасли значительной нехватки авиационного персонала в течение следующих 20 лет и потребности в более чем 500 тыс. новых пилотов, 622 тыс. специалистов по техническому обслуживанию и 858 тыс. членов кабинного экипажа, чтобы удовлетворить растущий всемирный спрос<sup>1</sup>, на эту глобальную сеть оказывается все большее давление, чтобы она стала лидером в выявлении новых возможностей для поддержки и обеспечения устойчивости экономического роста отрасли.

1.2 Хотя в рабочую силу вливается все больше женщин, авиационная отрасль остается наиболее доминированной мужчинами средой. Нехватка женщин в авиации хорошо задокументирована. Согласно Канадскому совету по авиационной и аэрокосмической отрасли (ССАА) женщины составляют лишь 30 % от рабочей силы, занятой в канадской авиационной и аэрокосмической отрасли, в то время как они представляют 51,2 % всей канадской рабочей силы.

1.3 В авиации наблюдается значительный гендерный дисбаланс. Более широкое участие и вовлечение женщин в деятельность этой отрасли могло бы обеспечить так необходимую рабочую силу, а в условиях диверсификации, непосредственно связанной с инновацией и более высокой производительностью труда, это имело бы смысл не только для женщин, но и для авиационной отрасли в целом. Поддержка и стимулирование этой группы трудящихся должны рассматриваться как приоритетная задача.

## 2. РАССМОТРЕНИЕ ВОПРОСА

2.1 Исследования показали, что все большее количество женщин занимает более низкооплачиваемые рабочие места. Предоставление женщинам возможности продвигаться вверх по служебной лестнице приносит выгоду глобальной экономике за счет обеспечения экономических возможностей недопредставленным группам и удовлетворения потребностей роста. В июне 2019 года Глобальный институт McKinsey опубликовал доклад *"Будущее женщин на работе"*, где было отмечено, что зрелые экономики могут ожидать повышения спроса на высокооплачиваемый труд с уменьшением спроса на труд категории от низко- до среднеоплачиваемого труда. В докладе также отмечено, что развивающиеся экономики могут ожидать такого же спроса.

2.2 Хотя выгоды от участия женщин в рабочей силе общеизвестны, обеспечение того, чтобы женщины были не только представлены в авиации, но и видели себя в этой динамической среде, приведет к существенным изменениям в отрасли в целом.

2.3 Глобальный доклад о гендерном разрыве (2017) Всемирного экономического форума подчеркнул, что как в частном, так и в государственном секторе женщины не имеют равного представительства на постах высшего звена. В условиях, когда женщины занимают лишь 22 % высших управленческих постов во всемирном масштабе, признание ИКАО необходимости усиления роли/подотчетности авиационных лидеров путем демонстрации своей приверженности этой задаче, начиная с самого верхнего звена, имеет весомое значение, если мы хотим достигнуть прогресса в обеспечении выдвижения женщин на руководящие роли в рамках авиационного сектора.

2.4 Выявление наставников или сторонников диверсификации и вовлечения женщин является тем инструментом, который был признан всеми областями сектора перевозок в качестве метода поощрения женщин к обмену своим опытом не только в вопросах оказания помощи

---

<sup>1</sup> Оценки из издания *"Pilot Outlook: 2018–2037"* компании "Боинг" и издания *"Global Market Forecast 2018–2037"* компании "Аэробус".

другим в преодолении препятствий, но и в поддержке развития и продвижения карьеры. Наличие наставника или сторонника, играющих руководящую роль, поможет добиться осведомленности и понимания важности диверсификации на рабочем месте и подчеркнет необходимость полного учета всех соображений при разработке и принятии политики, программ и практики на будущее.

2.5 На Глобальном саммите ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации, состоявшемся в 2018 году, участники собрались вместе для обсуждения вопроса об устранении препятствий для женщин в авиационном секторе. ИКАО поставила перед глобальным авиационным сообществом проблему определения конкретных действий для ускорения процесса обеспечения гендерного равенства в авиации. Для достижения целей обеспечения продвижения гендерного равенства в авиационном секторе необходимо определить инициативы, поддержанные готовностью руководителей высшего звена организаций.

2.6 Ключевым результатом Саммита 2018 года по обеспечению гендерного равенства явилось осознание и понимание невольного предубеждения, и Канада, Австралия и Соединенное Королевство воодушевлены признанием со стороны ИКАО необходимости подвергнуть критическому анализу этот образ мышления, рассматривая все через призму с гендерной составляющей.

### *Канада*

2.7 В рамках Дорожной карты повышения уровня равенства в авиации Глобального саммита по обеспечению гендерного равенства (2018 г.) ИКАО поставила перед государствами-членами сложную задачу по избавлению от стереотипов, связанных с гендерным аспектом в авиации, посредством просветительской работы, связи с общественностью, проведения компаний в прессе, сообщений и вдохновляющих историй. Создание новых возможностей, для того чтобы авиационный сектор использовал призму с гендерной составляющей при разработке и реализации программ и политики, полностью поддерживается Канадой.

2.8 Несмотря на усилия по привлечению женщин к созданию карьеры в науке, технике, инженерной области и математике (STEM), женщины остаются недопредставленными на постах, связанных с высокой технологией. Одной из задач Глобального саммита по обеспечению гендерного равенства в авиации (2018 г.) было определение конкретных действий, которые можно предпринять для ускорения гендерного равенства в авиации, и содействие налаживанию партнерских отношений между заинтересованными участниками для реализации таких действий.

2.9 Работа с партнерами по усилению информационно-пропагандистских программ и внедрению мер по привлечению женщин, заинтересованных сделать карьеру в области STEM, остается для Канады одним из ее приоритетов. В попытке лучше понять данную проблему Канада установила партнерские отношения с Ассоциацией профессиональных инженеров и геофизиков Альберты для обеспечения финансирования в целях оказания влияния на развитие культуры на рабочих местах для расширения участия женщин в профессиях STEM.

2.10 В рамках своей феминистской международной политики Канада следует равно-гендерному подходу во всей своей международной политике и программах, включая дипломатию, торговлю, безопасность и развитие. Например, Канада изучает возможность включения обязательных разделов по справедливой и прогрессивной торговле, включая гендерный аспект, при ведении торговых переговоров и заключении соглашений. Кроме того, Канада организовала Конференцию "Женщины выдают результат, 2019" – крупнейшую в мире конференцию по вопросам гендерного равенства и здоровья, прав и благополучия девушек и женщин в XXI веке. В конференции принял участие премьер-министр Канады и объявил об усилении поддержки здоровья женщин и девушек во всем мире.

2.11 Правительство Канады разработало аналитический процесс, называемый Основанный на гендерном равенстве анализ плюс (GBA+), для оценки различных последствий,

которые федеральная политика, программы, нормативные положения, услуги и инициативы могут иметь для различных групп женщин, мужчин и транссексуалов и трансвеститов. GBA+ также учитывает другие личностные факторы, такие как раса, этническая принадлежность, религия, возраст и ограниченные умственные и физические возможности. Предусмотрев обязательное включение GBA+ в процессы принятия решений, отрасль, правительства, научные круги и т. д. обеспечат учет различных перспектив при разработке, определении и оценке политики, программ, инициатив и т. д.

2.12 Недавно Канада опубликовала новые нормативные положения для дистанционно пилотируемых авиационных систем, выполняющих полеты в пределах прямой видимости. Эта новая программа обеспечивает новую возможность рассмотрения проблем через призму с гендерной составляющей. Все соответствующие технические документы являются нейтральными с гендерной точки зрения, и все внешние связи с общественностью, включая видеозаписи YouTube, веб-контент и внутренние курсы подготовки персонала, представляют визуальное отображение людей с многокультурным прошлым и различной гендерной принадлежностью.

2.13 Гендерное неравенство является преобладающим не только в авиационном секторе, но и во всех видах транспорта. Канада активно выступает за гендерное равенство в транспортном секторе, а если брать шире, на международной арене, осуществляя тесное сотрудничество в международных организациях и форумах, такими как Международная морская организация, Азиатско-Тихоокеанское сотрудничество и Международный транспортный форум.

### *Австралия*

2.14 27 июля 2018 года в Австралии был выпущен доклад совещания группы экспертов по авиационным специальностям и подготовке персонала. Доклад был подготовлен отраслевыми заинтересованными сторонами при поддержке Министерства инфраструктуры, транспорта, городов и регионального развития. В докладе содержались рекомендации правительству и отрасли, охватывающие широкий диапазон проблем, и подчеркивалась недостаточная гендерная диверсификация в авиационной отрасли. Этот факт был более широко задокументирован с указанием того, что во всемирной авиационной отрасли женщины составляют всего лишь около 3 % пилотов и 1 % авиационных инженеров.

2.15 Подготовка и переподготовка все возрастающего числа женщин авиационных профессий будет ключом, помогающим авиационной отрасли удовлетворить будущий спрос на квалифицированных трудящихся. В указанном докладе отмечалось, что "если уровень участия женщин можно было бы поднять до 10 %, это было бы значительным ростом и помогло бы авиационным/аэрокосмическим отраслям удовлетворить свой спрос на специальности", и было рекомендовано разработать "согласованную стратегию, стимулирующую диверсификацию".

2.16 Австралийское правительство реагирует на данную проблему, затронутую в указанном докладе, посредством инициативы "Женщины в авиационной отрасли", объявленной 7 марта 2019 года. На эту инициативу правительство выделило 4 млн долл. на 4 года. Помимо доклада эта инициатива также получила информационную поддержку круглого стола, организованного австралийским правительством, который проводился 1 марта 2019 года на Международном авиасалоне в Авалоне. Указанный круглый стол изучил пути содействия большей диверсификации авиационного сектора и более высокому уровню равенства. Эта деятельность дополнит и поддержит уже проводимую в австралийской авиационной отрасли и образовательном секторе работу по стимулированию женщин рассматривать авиацию как свою карьеру. Финансирование будет направлено на программы популяризации и существенно повысит уровень информационно-пропагандистской работы, направленной на женский состав учащихся школ и студентов университетов с тем, чтобы значительно расширить осведомленность о карьерных возможностях, имеющихся в авиационной отрасли.

2.17 В первом случае будут задействованы некоторые ключевые органы отрасли, чтобы проводить информационно-пропагандистскую работу среди женского состава учащихся школ и студентов университетов с использованием пояснительных сообщений и информации о карьере в авиации. Это будет проводиться с помощью мер, включающих (но не ограничивающихся этим) следующее: семинары и конференции, рассчитанные на ключевые группы; проведение ряда "дней аэропортового опыта" на авиационных объектах; посещение карьерных и связанных с ними выставок с целенаправленным печатным и электронным материалом, предназначенным как для студентов, так и для родителей. Кроме того, обеспечение возможностей для студентов встретиться с представителями отрасли и изучить варианты карьеры, а также организация программы специального представителя с соответствующим освещением в средствах массовой информации. Будущие отраслевые "круглые столы" с ключевыми участниками, как ожидается, еще больше расширят возможности для коммерческой пропаганды авиационной карьеры, и в ходе обсуждений на постоянной основе будут возникать соответствующие возможности для развития отрасли.

### *Соединенное Королевство*

2.18 Ведомство гражданской авиации Соединенного Королевства (UK CAA) гордится тем, что является организацией, поддерживающей "Хартию женщин в авиации и аэрокосмической отрасли"<sup>2</sup>. Указанная Хартия была создана на авиасалоне в Фарнборо в июле 2018 года для поддержки дальнейшего роста присутствия женщин на старших должностях в авиационном и аэрокосмическом секторах, и она надеется на достижение гендерного баланса на всех уровнях авиационной и аэрокосмической отрасли. Хартия признает, что сбалансированная рабочая сила играет положительную роль для бизнеса – она хороша для клиентов и потребителей, для рентабельности и надлежащей культуры на рабочем месте и является все более привлекательной для инвесторов. Чтобы стать участником Хартии, организации обязуются предпринимать действия, способствующие ее реализации. UK CAA также обновляет свой подход к информационно-пропагандистской деятельности по STEM, чтобы вдохновить определенный контингент молодых людей выбрать карьеру в авиационной и аэрокосмической отрасли.

## **3. ВЫВОД**

3.1 Необходимость оказания содействия инициативам, поддерживающим участие женщин в авиационной отрасли, хорошо задокументировано и требует руководства и готовности со стороны высших эшелонов государственных и неправительственных организаций определить, разработать и реализовать политику, программы и практику для обеспечения значительных изменений для авиационных профессионалов будущего.

3.2 Содействие в реализации инициатив и возможностей для женщин в авиационной отрасли окажет поддержку обусловленного экономическим ростом спроса в данной отрасли. Эффективное и скорейшее использование недопредставленных групп имеет особенно важное значение для обеспечения того, чтобы у женщин имелись потенциал и возможности удовлетворить потребности глобальной экономики и поддержать непрерывный рост отрасли.

3.3 При готовности организаций руководители могут стимулировать расширение возможностей и прав женщин и мужчин, чтобы отказаться от стереотипов и участвовать в создании измененной культуры, позволяющей преодолеть барьеры для эффективного использования диверсификации посредством приобщения, а также путем продвижения инициатив, которые поддерживают участие женщин в авиационном секторе.

— КОНЕЦ —

---

<sup>2</sup> <https://www.wiaa charter.com/>