



РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

АССАМБЛЕЯ – 42-Я СЕССИЯ

АДМИНИСТРАТИВНАЯ КОМИССИЯ

Пункт 38 повестки дня. Управление людскими ресурсами и гендерное равенство

ДОКЛАД О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ ИКАО ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ

(Представлено Советом ИКАО)

КРАТКАЯ СПРАВКА

На 41-й сессии Ассамблеи ИКАО была принята резолюция A41-26 *"Программа ИКАО по обеспечению гендерного равенства, содействующая участию женщин в мировом авиационном секторе"*. В документе изложены проводимые мероприятия, а также текущие инициативы по повышению представленности женщин в авиационном секторе и расширению их возможностей.

Действия: Ассамблее предлагается:

- а) одобрить Призыв к действиям Глобального саммита по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023 года и настоятельно призвать авиационный сектор к выполнению предусмотренных в нем мероприятий по расширению участия женщин в деятельности авиации;
- б) поддержать усилия Секретариата и Группы экспертов по авиационным данным и анализу (ADAP) по повышению доступности дезагрегированных данных, касающихся не только имеющего свидетельства персонала;
- с) поддержать усилия ИКАО по дальнейшему выполнению резолюции A41-26, повышению представленности женщин в авиации и расширению их возможностей.

Стратегические цели	Данный рабочий документ связан со всеми стратегическими целями, а также высокоприоритетными и вспомогательными механизмами реализации ИКАО
Финансовые последствия	Упомянутая в настоящем документе деятельность ИКАО проводилась за счет имеющихся ресурсов и/или за счет внебюджетных взносов в соответствии с бизнес-планом ИКАО на 2023–2025 гг. Продолжение этой деятельности в течение следующего трехлетнего периода 2026–2028 гг. будет зависеть от наличия финансирования из внебюджетных источников, включая добровольные взносы
Справочный материал	Дос 10184, Действующие резолюции Ассамблеи (по состоянию на 7 октября 2022 года) <i>Призыв к действиям</i> Глобального саммита ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023 года A/RES/70/1, <i>Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года</i>

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 В 2022 году на 41-й сессии Ассамблеи была принята пересмотренная резолюция A41-26 *"Программа ИКАО по обеспечению гендерного равенства, содействующая участию женщин в мировом авиационном секторе"*. В этой резолюции к государствам, региональным и международным авиационным организациям, а также международной авиационной отрасли был обращен настоятельный призыв продемонстрировать неуклонную решимость и стремление играть руководящую роль в расширении участия женщин в авиационном секторе и его развитии посредством таких мер, как расширение сбора дезагрегированных данных и статистической информации, наращивание потенциала, проведение информационно-разъяснительных и просветительских мероприятий, а также налаживание партнерских отношений, направленных на повышение представленности женщин в различных областях сектора.

1.2 В соответствии с резолюцией и в рамках текущей работы по осуществлению преобразовательной цели в 2017 году была создана Программа ИКАО по гендерному равенству, основной целью которой является поддержка и координация целевых инициатив и мероприятий, направленных на расширение участия женщин в деятельности Секретариата ИКАО, а также в мировом авиационном секторе. В настоящем документе представлена информация о проведенных ИКАО мероприятиях по расширению возможностей женщин, а также о принятых мерах по обеспечению должного учета целей Программы во всех соответствующих областях деятельности ИКАО.

2. ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОГРАММЫ ИКАО ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ

2.1 В течение трехлетнего периода продолжалось выполнение различных элементов Программы ИКАО по гендерному равенству, основными целями которой являются проведение информационно-разъяснительных и просветительских мероприятий, расширение сбора данных, наращивание потенциала, повышение представленности обладающих необходимой квалификацией женщин и создание соответствующей нормативной базы и рабочей среды, а также продолжение сотрудничества с внешними партнерами, включая Организацию Объединенных Наций (ООН). В этой связи Небольшая группа Совета по гендерной проблематике (SGG) продолжала предоставлять Секретариату полезные рекомендации по выполнению резолюции A41-26 Ассамблеи и реализации соответствующих ключевых инициатив.

Информационно-разъяснительные и просветительские мероприятия

2.2 В течение прошлого трехлетнего периода ИКАО продолжала проводить информационно-разъяснительные мероприятия с учетом необходимости повышения уровня информированности и распространения знаний о содействии будущему росту сектора посредством более активного участия женщин в авиационных сферах деятельности на всех уровнях. На основе результатов первого Глобального саммита по обеспечению гендерного равенства в авиации, состоявшегося в 2018 году, а также в соответствии с резолюцией A41-26 Ассамблеи ИКАО 5–7 июля 2023 года в Мадриде был проведен Глобальный саммит ИКАО по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023 года, принимающей стороной которого выступило правительство Испании, а именно Министерство транспорта, мобильности и городского развития Испании. Саммит был организован в партнерстве с Европейской комиссией (ЕК), Международной организацией труда (МОТ), Структурой "ООН-женщины" и Международным транспортным

форумом (МТФ) Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). В нем приняли участие правительства, международные и межправительственные организации, частные заинтересованные стороны и представители академического сообщества со всего мира в целях обсуждения решений, стимулирования прогресса и поощрения решительных действий по расширению участия и возможностей женщин в авиации. В ходе саммита всем заинтересованным сторонам было рекомендовано сотрудничать в устранении барьеров, с которыми сталкиваются женщины и девушки, а также в изменении кадрового состава авиационной отрасли, в результате чего участники саммита согласовали всеобъемлющий и ориентированный на конкретные меры *Призыв к действиям*. В рамках подготовки к саммиту ИКАО разослала письмо государствам 17.4 – 23/24, посредством которого был проведен опрос государств о передовой практике в области обеспечения гендерного равенства, результаты которого были представлены до начала саммита в документе, озаглавленном "Обобщенная информация о передовой практике и опыте в области обеспечения гендерного равенства в авиации".

2.3 По случаю ежегодно отмечающегося Международного женского дня ИКАО приняла меры по стимулированию стратегического диалога и распространению информации, а также по внесению нормативных и культурных изменений для повышения представленности женщин в авиационном секторе на мероприятиях высокого уровня под девизами "Цифровые инновации и технологии для обеспечения гендерного равенства", "Высоты инклюзивности. Женщины как источник вдохновения для авиации" и "Только вверх. Оказание поддержки всем женщинам и девушкам", проводившихся соответственно в 2023, 2024 и 2025 гг.

2.4 Другие виды информационно-разъяснительной и просветительской работы включают проводимые в социальных сетях мероприятия по повышению информированности о целях ИКАО в области расширения возможностей женщин и поддержки связанных с женщинами кампаний ООН, а также выступления на различных мероприятиях и форумах. Кроме того, все региональные бюро ИКАО продолжали способствовать расширению возможностей женщин в авиации на отдельных информационно-разъяснительных мероприятиях и содействовали проведению стратегических дискуссий на некоторых совещаниях генеральных директоров гражданской авиации в регионах ИКАО.

2.5 В течение следующего трехлетнего периода ИКАО будет продолжать свою информационно-разъяснительную работу путем организации мероприятий, публикации документов и проведения кампаний в социальных сетях. Новая Глобальная программа послов ИКАО также может использоваться для повышения информированности о преимуществах авиации среди всех заинтересованных лиц посредством охвата новой целевой аудитории для оповещения и информирования о возможностях построения карьеры в авиационной отрасли в поддержку роста сектора.

Сбор данных и статистической информации

2.6 Что касается сбора дезагрегированных данных и статистической информации о персонале гражданской авиации во всем мире, то в последние несколько лет Секретариат совместно с Группой экспертов по авиационным данным и анализу (ADAP) проводил опрос для сбора данных об имеющем свидетельство авиационном персонале (пилоты, персонал по техническому обслуживанию и авиадиспетчеры) в разбивке по полу и среднему возрасту. Результаты анализа данных об авиационном персонале, представленных государствами в своих ответах на письмо государствам ЕС 7/27 – 22/25 (май 2022 года), свидетельствуют о незначительном увеличении общего базового показателя с 4,5 % во всем мире в 2016 году до 5,1 % в 2021 году. Результаты

опроса были представлены на соответствующих совещаниях и форумах. ИКАО опубликовала новые аналитические сводки о количестве имеющих свидетельства женщин в составе авиационного персонала и поддерживает их в актуальном состоянии.

2.7 С учетом необходимости более глубокого понимания ситуации с гендерной представленностью не только в категории имеющего свидетельства авиационного персонала, но и в различных категориях специалистов сектора в июне 2024 года было проведено Консультативное совещание с представителями отрасли и заинтересованными сторонами по гендерным данным под руководством Небольшой группы Совета по гендерной проблематике. Участники проанализировали некоторые имеющиеся данные и результаты анализа ситуации в отрасли и согласились с тем, что Секретариат ИКАО должен продолжить работу с ADAP и партнерскими организациями и изучить потенциальные возможности для ИКАО по расширению существующих категорий собираемых гендерных данных и использованию таких имеющихся данных и информации. В этой связи Совет на своей 235-й сессии предложил Группе экспертов по авиационным данным и анализу (ADAP) в сотрудничестве с Секретариатом изучить возможности расширения категорий данных, представленных в рамках вышеупомянутого опроса.

Инициативы по наращиванию потенциала

2.8 ИКАО объявила о начале функционирования Глобальной сети координаторов по гендерным вопросам, в которую входят представители 105 государств-членов и международных организаций. Были организованы совещания и подготовлены информационные бюллетени, которые периодически распространяются в рамках Сети в целях содействия обмену знаниями и информацией, и ИКАО будет продолжать оказывать Сети поддержку путем предоставления инструктивного материала по стратегиям расширения возможностей женщин в авиации при необходимости.

2.9 В целях поощрения более широкого участия авиационных специалистов женского пола в курсах ИКАО Управление по вопросам наращивания потенциала и внедрения через свою Секцию глобальной подготовки авиационных специалистов (GAT) провело ряд рекламных кампаний, предоставив скидки на отдельные курсы ИКАО участникам женского пола в целях оказания содействия женщинам в дальнейшем развитии их технических навыков, повышении их компетенции и уровня образования, а также в потенциальном продвижении по службе в области авиации.

2.10 ИКАО и Структура "ООН-женщины" совместно разработали первое в своем роде Руководство по гендерному анализу в авиации в рамках выпускаемой Структурой "ООН-женщины" серии руководств по гендерному анализу в технических областях. Цель данной публикации состоит в том, чтобы предоставить государствам знания и возможности для проведения анализа гендерных данных.

Положительные изменения на общеорганизационном уровне

2.11 Был достигнут прогресс в назначении кандидатов-женщин на ряд должностей категории специалистов и должностей уровня старших руководителей. В течение последнего десятилетия доля женщин на руководящих должностях в ИКАО неуклонно росла, однако следует отметить, что по мере повышения уровня должностей представленность женщин последовательно снижается, что свидетельствует о необходимости принятия целенаправленных мер для устранения этого пробела. В этой связи в рамках преобразовательной цели Организация приступила к

реализации Стратегии ИКАО *"На первом месте люди"*, которая предусматривает ряд инициатив по расширению возможностей женщин, таких как, в частности, изменение правил предоставления отпусков по уходу за ребенком, возможности наставничества, планы мобильности и подготовка персонала руководящего звена.

2.12 Были проведены информационно-просветительские кампании, вебинары и учебные курсы по вопросам этики, посвященные предотвращению сексуальных домогательств в отношении персонала ИКАО. Кроме того, ИКАО использует базу данных "ClearCheck" во избежание найма и повторного найма лиц, чьи трудовые отношения в рамках системы ООН были прекращены в силу установления того факта, что они были признаны виновными в сексуальных домогательствах.

2.13 ИКАО включила в свой бизнес-план на 2026–2028 гг. показатель гендерного равенства (GEM), который является одним из обязательных стандартов в области представления данных, касающимся представления финансовых данных в масштабе всех системы Организации Объединенных Наций. Это позволит Организации отслеживать финансовые ассигнования и расходы с учетом вклада соответствующих программ и мероприятий ИКАО по содействию выполнению резолюции A41-26.

2.14 Будучи специализированным учреждением системы ООН, ИКАО несет ответственность за популяризацию непреложных принципов оказания поддержки женщинам и девушкам, установленных Организацией Объединенных Наций, а также за содействие их соблюдению. Необходимость обеспечения учета этих целей во всех сферах деятельности системы ООН отражена в *Системе подотчетности Организации Объединенных Наций в области всестороннего учета вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в органах ООН (UN-SWAP)*, устанавливающей показатели эффективности деятельности для внутриорганизационных процессов и институциональных механизмов. По итогам сопоставления ежегодных показателей эффективности деятельности ИКАО за последние три года с требованиями UN-SWAP было установлено, что из 16 применимых показателей эффективности деятельности ИКАО число показателей, отвечающих требованиям или превышающих их, увеличилось с 7 в 2023 году до 11 в 2025 году, что свидетельствует о прогрессе и более высоких показателях по сравнению с другими техническими учреждениями системы ООН.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

3.1 Расширение участия женщин в авиационном секторе и улучшение условий для развития в нем их карьеры требуют применения целостного подхода и мобилизации ресурсов на всех уровнях, включая государства-члены, руководящие и технические органы ИКАО, Секретариат ИКАО и авиационную отрасль.

3.2 Резолюция A41-26, а также Призыв к действиям Глобального саммита по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023 года продолжают служить для ИКАО, ее государств-членов и отрасли ориентирами в вопросах укрепления их руководящей роли, повышения уровня подотчетности и активизации действий, направленных на предоставление авиационному сектору возможности извлекать пользу из участия в нем женщин в поддержку устойчивого развития и расширения деятельности авиации.

3.3 Реализация ряда инициатив в рамках Программы ИКАО по гендерному равенству в течение трехлетнего периода стала возможной благодаря добровольным взносам и взносам в

натуральной форме со стороны нескольких государств, и Секретариат будет продолжать свою работу по мобилизации ресурсов в поддержку Программы.

— — — — —

ДОБАВЛЕНИЕ

ПРИЗЫВ К ДЕЙСТВИЯМ ДЛЯ ПЕРЕХОДА ОТ УТРЕМЛЕНИЙ К ФАКТИЧЕСКОМУ ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В АВИАЦИИ

Глобальный саммит по обеспечению гендерного равенства в авиации (7 июля 2023 года)

Международная организация гражданской авиации (ИКАО) провела 5–7 июля 2023 года в Мадриде, Испания, Глобальный саммит по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023 года в партнерстве с Европейской комиссией (ЕС), Международной организацией труда (МОТ), Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин ("ООН-Женщины") и Международным транспортным форумом (МТФ) при Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Саммит был организован министерством транспорта, мобильности и городского развития от имени правительства Испании.

В работе Саммита, организованного по итогам Глобального саммита по обеспечению гендерного равенства в авиации, состоявшегося в 2018 году в Кейптауне, Южная Африка, приняли участие около 550 делегатов, представлявших государства – члены ИКАО, международные и межправительственные организации, частные заинтересованные стороны, отрасль, систему Организации Объединенных Наций (ООН), экспертов по гендерным вопросам, научные круги, активистов и способствующих изменениям влиятельных лиц со всего мира. Кроме того, на протяжении всего саммита за прямой трансляцией обсуждений по телевидению ИКАО следили более 1500 зрителей со всего мира.

Глобальный саммит по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023 года:

- *признавая*, что авиация, обеспечивая связь между странами, создавая достойные рабочие места, облегчая контакты между людьми и содействуя развитию торговли и туризма, является одним из ключевых факторов экономического и социального развития,
- *признавая также*, что гендерное равенство является необходимым условием обеспечения устойчивого развития для всех,
- *признавая далее*, что достижение гендерного равенства, разнообразия и создание благоприятных условий труда являются важными компонентами найма надежного персонала и соответствующего кадрового планирования, что приносит пользу сектору международной гражданской авиации, особенно с учетом перспектив устойчивого роста отрасли и существующих проблем с трудовыми ресурсами,
- *подчеркивая*, что Повестка дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года, и в частности ее цель 5 в области устойчивого развития, остается глобальным компасом для достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всем мире и во всех секторах к 2030 году,

- *признавая*, что достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в авиационном секторе по-прежнему сталкиваются с серьезными проблемами, при этом прогресс остается незначительным,
- *напоминая*, что резолюция A41-26 Ассамблеи ИКАО *"Программа по гендерному равенству ИКАО, содействующая участию женщин в деятельности глобального авиационного сектора"* обеспечивает основу для продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в авиационном секторе,
- *подчеркивая* настоятельную необходимость мобилизации, приверженности и выделения ресурсов в масштабах всего сектора для ускорения прогресса и достижения гендерного равенства в авиации,
- *поддерживая* деятельность ИКАО по содействию гендерному равенству в авиации и подчеркивая, что ИКАО обладает широкими полномочиями и играет ведущую роль в активизации коллективных усилий по ускорению достижения гендерного равенства в авиации в соответствии с резолюцией A41-26,

Призвал всех участников и заинтересованные стороны в авиационной и других соответствующих областях взять обязательства предпринять следующие действия:

Сбор и анализ данных

- 1) *признать* важность подготовки, анализа и использования качественных статистических данных по гендерным вопросам для оценки пробелов в обеспечении гендерного равенства и улучшения оценки участия женщин во всем авиационном секторе и поиска решений для содействия расширению прав и возможностей женщин в авиации;
- 2) *взять обязательство* по расширению сотрудничества посредством обмена знаниями, извлеченными уроками и обмена опытом в области сбора и анализа данных между заинтересованными сторонами в авиационном и неавиационном секторах, включая частный сектор, в целях обеспечения максимальной синергии между существующими национальными, региональными и международными инициативами;
- 3) *продемонстрировать* лидерство в сборе и анализе данных и изучить возможность расширения категорий данных с гендерной разбивкой в отношении авиационного персонала и потенциальных пользователей, а также проводить мероприятия по наращиванию потенциала в поддержку государств-членов и отрасли в области сбора и анализа данных;
- 4) *укреплять* сотрудничество между ИКАО и партнерами, в частности МОТ, Структурой "ООН-Женщины", Европейской комиссией, Всемирной туристской организацией ООН (ЮНВТО), Международным транспортным форумом (МФТ), а также отраслевыми партнерами, такими как Международная ассоциация воздушного транспорта (ИАТА) и Международный совет аэропортов (МСА), и другими соответствующими заинтересованными сторонами в поддержку комплексного подхода к данным с гендерной разбивкой в авиации;

Гендерная политика и учет гендерной проблематики

- 5) *взять обязательство* четко сформулировать, разработать и претворить в жизнь концепцию гендерного равенства в авиационном секторе и в этой связи обеспечить, чтобы гендерное

равенство было частью национальной и региональной политики, планов и рамочных программ в области авиации с уделением должного внимания выделению достаточных ресурсов для достижения целей в области гендерного равенства;

- 6) *взять обязательство* обеспечить наличие механизмов инвестирования и финансирования с гендерными целями для использования ресурсов для обеспечения гендерного равенства в авиации;
- 7) *разработать* политику и процессы в области гендерного равенства и учета гендерной проблематики, а также сопутствующие планы осуществления в целях содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, а также проводить оценку результатов такой политики и других инициатив для женщин;
- 8) *взаимодействовать* с широким кругом заинтересованных сторон, включая женщин и молодежь, при разработке гендерно-ориентированной политики, с тем чтобы обеспечить учет различных точек зрения, потребностей и ожиданий;
- 9) последовательно *учитывать* гендерную проблематику во всех программных и административных аспектах работы авиационных организаций для обеспечения учета гендерных соображений во всех областях деятельности организации;
- 10) *осуществлять составление бюджета* с учетом гендерной проблематики в поддержку эффективной реализации гендерно-ориентированной политики, а также количественно измерять и оценивать ресурсы, выделяемые на устранение пробелов в обеспечении гендерного равенства в авиации;
- 11) *подготовить* исследовательские материалы, инструкции и инструменты для оказания государствам-членам и заинтересованным сторонам в отрасли помощи в осуществлении гендерно-ориентированной политики и систематическом учете гендерной проблематики, а также в мониторинге достигнутого прогресса;
- 12) *укреплять* партнерские связи в поддержку гендерного равенства на государственном уровне путем предоставления инструктивных материалов по вопросам разработки политики, мониторинга, наращивания потенциала и финансирования, включая содействие развитию науки, техники, инженерного дела и математики (STEM);
- 13) *сотрудничать* в целях определения наилучших способов обмена передовой практикой, опытом и примерами успеха в рамках авиационной экосистемы, которые, в свою очередь, могут быть воспроизведены и расширены другими заинтересованными сторонами для выявления и устранения существующих пробелов;

Достойная работа, карьерный рост и условия труда

- 14) *Реализовать* принципы обеспечения достойной работы, включая возможности для получения справедливого дохода, безопасные, здоровые и защищенные условия труда, а также равные возможности и условия для всех женщин и мужчин;
- 15) *поощрять* практику и примеры достойной работы в авиационной отрасли, с тем чтобы содействовать развитию инклюзивных возможностей трудоустройства;
- 16) *создавать* благоприятные условия для работы у всех заинтересованных сторон в области авиации, в том числе путем повышения организационной культуры, внедрения гибкого

графика работы с учетом применимых трудовых обязательств, разработки политики, учитывающей интересы семьи, создания возможностей для ухода за детьми и содействия обеспечению баланса между работой и личной жизнью посредством принятия конкретных мер и обмена передовым опытом;

- 17) *предотвращать* насилие, домогательства и все формы дискриминации в отношении женщин на рабочем месте и *бороться* с ними посредством разработки и осуществления стандартов поведения и политики нулевой терпимости;
- 18) *поддерживать* развитие профессиональной карьеры женщин путем устранения систематических культурных и социальных предубеждений и дискриминационной практики, которые препятствуют прогрессу женщин в отрасли, и путем разработки вспомогательной политики в области людских ресурсов (HR), постоянного наращивания потенциала, качественного обучения, профессиональной подготовки, коучинга и наставничества, а также активного продвижения женщин в каждой организации;
- 19) *содействовать* обучению, повышению квалификации, переобучению и развитию навыков на протяжении всей жизни в качестве ключевых инструментов подготовки женщин и мужчин к быстро меняющимся условиям труда, а также разрабатывать и осуществлять целевые мероприятия по укреплению потенциала женщин в качестве нынешних и будущих специалистов в области авиации;
- 20) *обучать* сотрудников по подбору персонала и специалистов по кадрам применению поведенческих наук при разработке процессов отбора и подготовке специалистов по оценке для принятия решений о найме и удержании сотрудников на рабочем месте. Это включает: специализированную информационно-разъяснительную деятельность для увеличения числа заявок от женщин в профессиях, в которых доминируют мужчины, а также от мужчин в профессиях, в которых доминируют женщины; использование гендерно-инклюзивных формулировок в объявлениях о вакансиях; анонимизация или проведение рассмотрения заявок кандидатов со скрыванием информации об их гендерной принадлежности; отказ от требования об указании сроков предыдущей работы в резюме кандидатов, чтобы избежать неоправданного понижения шансов женщин из-за перерывов в трудоустройстве; использование структурированных и основанных на навыках собеседований и оценок; разработка систем оценки для минимизации неосознанной предвзятости; и указание в объявлениях о вакансиях гибкого графика работы с учетом применимых трудовых обязательств;

Лидерство и примеры для подражания

- 21) *Расширять и поддерживать* представительство разных талантливых сотрудников на руководящих и управленческих должностях и в органах управления в качестве важного фактора инклюзивности на всех уровнях, в том числе путем установления целевых показателей по увеличению представительства женщин на таких должностях;
- 22) *обеспечить* полную приверженность и поддержку со стороны руководителей высшего звена целям обеспечения гендерного равенства в авиационном секторе;
- 23) *укреплять* инклюзивный лидерский потенциал менеджеров и руководителей с помощью различных инструментов, таких как специализированная подготовка и включение оценки "гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин" в основные принципы и/или компетенции для старших менеджеров и руководителей;

- 24) *предоставить* молодым людям позитивные и весомые примеры для подражания, с тем чтобы они стремились стать частью справедливого, инклюзивного и равноправного мира, в котором они могли бы полностью реализовать свой потенциал и жить полноценной жизнью;
- 25) *создать* программы "послов", направленные на изменение мышления, борьбу с гендерными предубеждениями и поощрение равенства, с тем чтобы побудить молодое поколение начать карьеру в авиации независимо от пола или происхождения;
- 26) *содействовать* развитию партнерских отношений между ИКАО и Европейской комиссией, Международным транспортным форумом, Структурой "ООН-женщины", Международной организацией труда (МОТ), а также организациями гражданского общества, активно отстаивающими роль женщин в профессиях STEM, включая авиацию.

Глобальный саммит по обеспечению гендерного равенства в авиации 2023 года призван ускорить достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в авиационном секторе, предпринимая указанные выше действия, когда это целесообразно, и призывая других делать то же самое. Эти меры должны подкрепляться разработкой и ежегодным представлением отчетности относительно добровольных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей для повышения представленности женщин, особенно в технических профессиях, а также на уровне менеджеров и старших руководителей.

— КОНЕЦ —