



大会 — 第 42 届会议

行政委员会

议程项目 38：人力资源管理和性别平等

国际民航组织性别平等方案实施进展报告

（由国际民航组织理事会提交）

执行摘要

国际民航组织大会第 41 届会议通过了第 A41-26 号决议：国际民航组织性别平等方案：推进全球航空部门中的妇女参与。本文件概述了为增进妇女在航空部门的代表性和权能所进行的活动和当前正在采取的举措。

行动：请大会：

- a) 核准 2023 年全球航空性别峰会的《行动呼吁》，并敦促航空部门实施其中所载的行动，以加强妇女对航空的参与；
- b) 支持秘书处与航空数据和分析专家组（ADAP）在加强提供持证人员以外的分类数据方面的努力；和
- c) 支持国际民航组织继续实施第 A41-26 号决议，增进妇女在航空部门的代表性和权能。

战略目标：	本工作文件涉及国际民航组织的所有战略目标、高度优先和辅助能动因素。
财务影响：	本文所述国际民航组织活动已根据国际民航组织 2023—2025 年业务计划的指导，使用可用资源和/或预算外捐助开展。这些活动在 2026—2028 年下一个三年期的继续进行将依预算外资源（包括自愿捐助）可以提供的资金而定。
参考文件：	Doc 10184 号文件：《大会有效决议》（截至 2022 年 10 月 7 日） 2023 年全球航空性别峰会《行动呼吁》 A/RES/70/1 号决议：变革我们的世界：2030 年可持续发展议程

1. 引言

1.1 2022 年，大会第 41 届会议通过了经修改的第 A41-26 号决议：国际民航组织性别平等方案：推进全球航空部门中的妇女参与。该决议敦促国家、地区和国际航空组织以及国际航空业展现强有力、坚定的领导力和承诺，加强分类数据和统计数字、能力建设、外联和宣传以及伙伴关系，推动妇女在航空部门的参与和发展，从而增进妇女在该部门各个领域的代表性。

1.2 根据该决议的要求，国际民航组织于 2017 年设立了一个性别平等方案，目前将其置于整个转型目标之下，方案的主要目的是推动和协调有针对性的举措和活动，用于推动增进妇女在国际民航组织秘书处以及全球航空部门的参与。本文概述了国际民航组织在促进妇女参与方面开展的活动，以及为将该方案的各项目标纳入国际民航组织相关工作领域所采取的措施。

2. 国际民航组织性别平等方案的实施情况

2.1 在过去的三年期，国际民航组织性别平等方案的实施工作通过各个支柱持续推进，重点关注以下几个方面：宣传和认识、增强数据的提供、能力建设、增加妇女代表性、营造有利的政策和工作环境以及继续与包括联合国在内的外部伙伴合作。在这方面，理事会性别问题小组（SGG）继续就大会第 A41-26 号决议及相关关键举措的实施问题向秘书处提供重要指导。

宣传和认识

2.2 过去三年，国际民航组织继续根据加强认识和知识的需求来开展宣传努力，目的是加强妇女在航空部门各领域和各层级的参与，以此支持该部门的未来增长。以 2018 年首届全球航空性别峰会的成果为基础，并根据国际民航组织大会第 A41-26 号决议，西班牙政府通过其运输、机动性和城市议程部于 2023 年 7 月 5 日至 7 日在马德里主办了 2023 年国际民航组织全球航空性别峰会。此次峰会是与欧盟委员会（EC）、国际劳工组织（ILO）、联合国妇女署以及经济合作与发展组织（OECD）的国际运输论坛（ITF）合作举办。峰会使世界各地的政府、国际组织、政府间组织、私人利益攸关方和学术界齐聚一堂，讨论解决方案、推动进展和促进大胆的行动，以提高妇女在航空部门的参与度和权能。此次峰会呼吁所有利益攸关方共同努力，消除妇女和女童面临的障碍，改变航空劳动力的构成，这促使峰会与会者商定了一项全面、以行动为导向的《行动呼吁》。作为峰会筹备工作的一部分，国际民航组织发布了 17.4-23/24 号国家级信件，通过其收集各国在促进性别平等方面的最佳做法，将其汇编成题为“加强航空部门性别平等最佳做法和经验汇编”的文件，在峰会召开前发布。

2.3 国际民航组织每年都借国际妇女节之际促成战略对话，提高认识，推动政策和文化变革，以加强妇女在航空部门的代表性，为此分别在 2023 年、2024 年和 2025 年举办以“数字为所有人：创新和技术促进性别平等”、“包容的高度：妇女激励航空”和“不断向上：支持所有妇女和女童”为主题的高级别活动。

2.4 其他外联和宣传努力包括开展社交媒体活动，宣传国际民航组织的妇女目标和支持与联合国妇女署相关的宣传运动，以及在各种活动和论坛上发表演讲。此外，国际民航组织所有地区办事处继续通过特定的宣传机会促进妇女在航空部门的发展，并在国际民航组织各地区民航局长的多次会议上促进战略讨论。

2.5 国际民航组织将在下个三年期继续通过组织活动、出版物和社交媒体宣传运动来开展宣传努力。也可利用新的国际民航组织全球大使方案接触新的目标受众，对其进行教育，使其了解航空部门现有的职业选择，从而向所有人宣传航空部门，支持该部门的发展。

收集数据和统计数字

2.6 关于全球民用航空人员的细分数据和统计数字，秘书处过去几年与航空数据和分析专家组（ADAP）合作开展了一项调查，以收集按性别和平均年龄分列的航空持照人员（飞行员、维修人员和空中交通管制员）的数据。各国在对 EC 7/27-22/25 号国家级信件（2022 年 5 月）的答复中所报告的航空劳动力状况分析表明，总体上略有增长，从 2016 年全球占比 4.5% 增至 2021 年的 5.1%。在国际民航组织的相关会议和论坛上介绍了调查结果。国际民航组织发布了关于持照女性航空人员参与劳动力队伍情况的新的分析一览表，并正在更新这个一览表。

2.7 鉴于有必要更好地了解除持照人员以外以及航空部门各不同职业的性别代表性，在理事会性别问题小组的指导下，于 2024 年 6 月举行了一次行业和利害攸关方性别数据磋商会议。与会者评估了航空业内的一些现有数据和分析，并商定国际民航组织秘书处应继续与航空数据和分析专家组和伙伴组织合作，探索国际民航组织扩展现有性别数据收集类别和利用现有数据和信息的潜在机会。在这方面，理事会第 235 届会议邀请航空数据和分析专家组（ADAP）与秘书处协作，探讨扩展上述调查包含的数据类别的可能性。

能力建设举措

2.8 国际民航组织正式启动了性别平等问题联络人全球网络，来自 105 个成员国和国际组织的代表加入了该网络。该网络为促进知识和信息共享组织了各种会议，并编制和分享了定期通讯。国际民航组织将继续支持该网络，酌情向其提供增加妇女在航空部门中的参与的战略指导。

2.9 为鼓励妇女航空专业人员更多地参加国际民航组织的课程，能力发展和实施局通过其全球航空培训（GAT）科开展了一系列宣传运动，为妇女学员提供部分国际民航组织课程的折扣，旨在鼓励妇女进一步发展其技术和资格技能，并有可能因此促进她们在航空部门的教育和职业追求。

2.10 国际民航组织与联合国妇女署联合制定了首个航空部门性别分析指南，将其作为联合国妇女署正在编制的技术领域性别分析系列指南的一部分。该出版物旨在为各国提供进行性别数据分析的知识和能力。

全组织层面的改进

2.11 在任命妇女候选人担任一些专业和高级职位方面取得了进展。尽管过去十年来，国际民航组织内担任高级职务的妇女比例稳步上升，但值得注意的是，妇女的代表性随着专业级别的逐级提高稳步下降，突出显示需要采取有针对性的干预措施来缩小差距。为此，本组织根据转型目标启动了国际民航组织以人为本战略，其中包括多项惠及妇女的举措，例如育儿假政策改革、辅导机会、人员流动计划和领导力培训。

2.12 为国际民航组织人员举办了职业道德宣传运动、网络研讨会和关于防止性骚扰的培训班。此外，国际民航组织一直使用“ClearCheck”背景调查数据库，以免聘用或重新聘用被认定犯有性骚扰行为而被联合国系统终止工作关系的人。

2.13 国际民航组织在其 2026—2028 年业务计划中纳入了性别平等标志（GEM），这是联合国全系统财务数据报告的强制性数据标准之一。该标志将使本组织能够根据支持实施第 A41-26 号决议的国际民航组织相关方案和活动的贡献来追踪财政拨款和支出。

2.14 国际民航组织作为联合国专门机构，有责任促进和推动实施联合国为支持妇女和女童而制定的各项强制规定。联合国实体性别平等主流化和增强妇女权能问责制框架（UN SWAP）说明了将这些目标纳入联合国系统所有工作领域的主流的工作，列出了联合国各流程和机构安排的绩效指标。国际民航组织过去三年根据 UN-SWAP 要求所取得的年度绩效显示，在 16 项适用的绩效指标中，达到或超过要求的指标数目从 2023 年的 7 项增加到 2025 年的 11 项，表明国际民航组织所取得的进展以及比联合国系统其他技术性实体更为出色的绩效。

3. 结论

3.1 为增进妇女在航空部门的参与和职业发展，需要采取通盘的方法并把各层面调动起来，包括调动成员国、国际民航组织理事机构和技术机构、国际民航组织秘书处和航空业的参与。

3.2 第 A41-26 号决议以及 2023 年全球航空性别峰会的《行动呼吁》仍然为国际民航组织、其成员国以及整个航空业提供一幅蓝图，用于加强领导力、问责制和更有力的行动，从而使全球航空部门能够受益于妇女对航空可持续运营和增长的贡献。

3.3 由于一些国家的自愿和实物捐助，国际民航组织的性别平等方案的多项举措得以在这个三年期内实施，秘书处将继续开展资源调动工作，以支持该方案。

—————

附录

行动呼吁

从愿景到行动：实现航空部门的性别平等

2023年全球航空性别峰会（2023年7月7日）

2023年7月5日至7日，国际民用航空组织（ICAO）与欧盟委员会（EC）、国际劳工组织（ILO）、联合国促进性别平等和增强妇女权能署（联合国妇女署）以及经济合作与发展组织（OECD）国际运输论坛（ITF）在西班牙马德里联合召开了2023年全球航空性别峰会。

本次峰会由西班牙政府主办，西班牙运输、机动性和城市议程部承办。

此次峰会以2018年南非开普敦全球航空性别峰会的成果为基石，汇聚了来自世界各地近550名参会者，包括国际民航组织成员国代表、国际组织及政府间组织代表、私营部门利害攸关方代表、航空部门代表、联合国系统代表、性别问题专家、学术界代表以及变革的倡导者和影响力人物。此外，国际民航组织电视直播吸引了超过1,500名全球观众实时收看峰会讨论。

2023年全球航空性别峰会：

- 认识到航空部门可连接各国、创造体面就业机会、促进人文交流以及推动贸易与旅游业发展，是经济和社会发展的关键驱动力；
- 又认识到性别平等是实现人人享有可持续发展的先决条件；
- 还认识到实现性别平等、多元化并创造有利的工作环境，是构建健全劳动力队伍及相关员工队伍规划的重要组成部分，国际民航部门将因此受益，特别是在行业可持续增长前景和当前劳动力挑战的背景下；
- 强调《联合国 2030 年可持续发展议程》，特别是其可持续发展目标 5，仍是全球及各部门到 2030 年实现性别平等和增强妇女权能的全球性指南；
- 承认航空部门在实现性别平等和增强妇女权能方面仍面临重大挑战，进展始终缓慢；
- 忆及国际民航组织大会第 A41-26 号决议（国际民航组织性别平等方案：推进全球航空部门中的妇女参与）为在航空部门推动性别平等和增强妇女权能提供了框架；
- 强调迫切需要在全部门范围内开展动员、作出承诺并投入专门资源，以加快航空部门性别平等的进展及其实现；和

- 支持国际民航组织在推动航空部门性别平等方面的工作，并强调国际民航组织在根据第 A41-26 号决议推动集体行动以加快航空部门性别平等进程中的召集力和领导作用，

现呼吁航空部门和其他相关领域的所有行为体和利害攸关方承诺采取以下行动：

数据收集和分析

- 1) 认识到编制、分析和使用高质量性别统计数据的重要性，以便衡量性别差距，更好地评估妇女在整个航空部门的参与情况，并确定在航空部门增强妇女权能的解决方案；
- 2) 承诺加强航空部门和非航空部门利害攸关方（包括私营部门）在数据收集和分析方面的协作，通过知识共享、经验教训交流，最大限度发挥现有国家、区域和国际倡议的协同作用；
- 3) 展示在数据收集和分析方面的领导作用，探索扩展航空从业人员和潜在用户性别分列数据类目的可能性，并为成员国和业界开展数据收集和分析提供能力建设支持；
- 4) 加强国际民航组织与合作伙伴的合作，特别是与国际劳工组织、联合国妇女署、欧盟委员会、世界旅游组织（UNWTO）、国际运输论坛以及国际航空运输协会（IATA）、国际机场理事会（ACI）等业界伙伴和其他相关利害攸关方的合作，以支持航空部门按性别分列的数据的整体方法。

性别政策和性别平等主流化

- 5) 承诺明确阐述、制定并实施航空部门性别平等愿景，并在此方面确保将性别平等纳入国家和地区航空政策、计划及框架，同时优先配置充足资源以实现性别平等目标；
- 6) 承诺确保提供包含性别平等目标的投融资框架，以调动资源促进航空部门性别平等；
- 7) 制定性别平等及性别平等主流化政策与流程以及配套实施计划，以推动性别平等、增强妇女权能，同时评估上述政策及其他举措对妇女的影响；
- 8) 动员包括妇女和青年在内的广泛利害攸关方参与制定促进性别平等的政策，以确保兼顾不同观点、需求和期望；
- 9) 主流化性别平等视角，将其持续贯穿于各航空组织的各项规划和管理工作中，以确保将性别考量纳入组织的所有领域；
- 10) 实施促进性别平等的预算编制，以支持有效落实促进性别平等的政策，并对用于消除航空部门性别差距的资源进行量化评估；
- 11) 开展研究并制定指南和工具，以协助成员国和行业利害攸关方实施促进性别平等的政策，并系统推进性别平等主流化并监测进展情况；

- 12) 加强支持国家层面促进性别平等的伙伴关系，在政策制定、监测、能力建设和融资方面提供指导，包括为推广科学、技术、工程和数学（STEM）提供指导；
- 13) 合作确定在整个航空生态系统内交流最佳做法、经验和成功案例的最佳模式，供其他利害攸关方复制和推广，以查明和解决现有差距；

体面工作、职业发展和工作条件

- 14) 落实体面工作原则，包括让所有妇女和男子都有机会获得公平收入，进入安全、健康有保障的工作环境，以及获取平等的机会和待遇；
- 15) 推广航空部门体面工作的做法范例，鼓励树立包容性就业机会的典范；
- 16) 营造有利的利害攸关方工作环境，包括改善组织文化、在考虑适用劳动义务的前提下实施弹性工作安排、制定家庭友好型政策、提供托育服务机会，并通过具体措施和最佳做法的分享促进工作与生活平衡；
- 17) 防止和打击工作场所针对妇女的暴力、骚扰及一切形式的歧视，通过制定和执行行为标准及零容忍政策加以落实；
- 18) 支持妇女职业发展：消除阻碍妇女在航空部门的发展的系统性文化与社会偏见及歧视性做法；制定支持性人力资源政策；持续开展能力建设；提供优质学徒计划、职业培训、辅导与指导机会；以及在每一组织内部积极提拔妇女；
- 19) 推动终身学习、技能培养、技能更新与技能提升，将其作为帮助男女从业者适应快速变化的工作环境的关键工具，并制定和实施有针对性的活动，以增强妇女作为当前和未来航空专业人员的权能；
- 20) 培训招聘人员和人力资源专业人员，在设计选拔流程、培训评估人员的过程中考虑应用行为科学，做出招聘与留任决策。其中包括：利用专门的外联活动增加男性主导职业中的妇女申请数量和妇女主导职业中的男性申请数量；在招聘广告中使用性别包容性语言；采用匿名或性别盲审方式处理申请材料；隐去简历中的日期部分，以避免妇女因职业空窗期而受到不当影响；采用结构化及基于技能的面试和评估方式；开发评分系统，将无意识的偏见降至最低；以及在招聘广告中说明在考虑适用的劳动义务的前提下提供弹性工作安排；

领导力和榜样

- 21) 提高并保持多元化人才在行政、管理和董事会职责中的代表性，将其作为实现各级包容性的关键驱动力，包括为此类职位设定妇女代表比例提升目标；
- 22) 获得高级管理层的充分承诺与支持，以促进航空部门性别平等；
- 23) 加强管理人员和高层的包容性领导能力，可通过开展有针对性的培训等途径进行，同时，将“性别平等和增强妇女权能评估”纳入高级管理人员和高层的核心价值观和/或能力；

- 24) 树立积极、有影响力的榜样，激励年轻人追求公平、包容、平等的世界，使其能够充分发挥潜能、充实生活；
- 25) 制定“大使方案”，旨在转变理念、消除性别偏见、促进平等，鼓励不同性别和背景的年轻一代投身航空事业；
- 26) 促进国际民航组织与欧盟委员会、国际运输论坛、联合国妇女署、国际劳工组织以及积极倡导妇女在包括航空在内的科学、技术、工程和数学职业中发挥作用的民间社会组织之间的伙伴关系。

2023年全球航空性别峰会承诺通过采取上述相关行动并鼓励各方共同参与，加速推进航空部门实现性别平等和增强妇女权能。应通过制定自愿性短期、中期和长期目标并就目标进展提供年度报告，对此类行动予以支持，目标要重点提升妇女在技术岗位及管理 and 高级领导层方面的代表性。

— 完 —