



РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

АССАМБЛЕЯ — 42-Я СЕССИЯ

АДМИНИСТРАТИВНАЯ КОМИССИЯ

Пункт 38 повестки дня. Управление людскими ресурсами и гендерное равенство

ВОВЛЕЧЕНИЕ ЖЕНЩИН В ОРГАНИЗАЦИЮ ВОЗДУШНОГО ДВИЖЕНИЯ: СТРАТЕГИЯ, ОСНОВАННАЯ НА КОМПЕТЕНЦИЯХ

(Представлено Бразилией)

КРАТКАЯ СПРАВКА

В настоящем документе предлагаются меры по усилению гендерной интеграции в технических органах ИКАО и национальных поставщиках аэронавигационного обслуживания. На примере Бразилии показано, как открытие для женщин институциональных путей на должности в техническом секторе авиационной отрасли позволило эффективно расширить профессиональный кадровый резерв, что благоприятно сказалось как на женщинах-специалистах, так и на производственных показателях. Опираясь на более чем двадцатилетний опыт реализации политики равных возможностей в области профессиональной подготовки, Бразилия приводит данные, иллюстрирующие эту тенденцию, и представляет ряд стратегических рекомендаций по дальнейшему содействию обеспечению гендерного баланса на форумах ИКАО. Кроме того, в документе освещено проводимое национальное исследование, в рамках которого изучается потенциальная взаимозависимость между расширением участия женщин и ростом удержания кадров, что подчеркивает более широкие институциональные преимущества разнообразия.

Действия: Ассамблее предлагается:

- принять к сведению предложение, представленное в настоящем рабочем документе;
- призвать государства-члены публиковать ежегодные отчеты о гендерном представительстве и разрабатывать программы наставничества и технической подготовки для женщин;
- поощрять государства-члены создавать профессиональные сети и расширять участие женщин в международных мероприятиях; и
- просить Секретариат ИКАО разработать показатели и программы наставничества, направленные на содействие вовлечению женщин в работу технических форумов Организации.

Стратегические цели

В соответствии со Стратегическим планом ИКАО (на 2026–2050 годы) данный рабочий документ связан со всеми стратегическими целями, а также с высокоприоритетным вспомогательным фактором "Гендерное равенство и привлечение новых талантов".

<i>Финансовые последствия</i>	Ожидается, что упомянутая в настоящем документе деятельность ИКАО будет осуществляться при условии наличия средств в бюджете на 2026–2028 годы или добровольных взносов в зависимости от обстоятельств.
<i>Справочный материал</i>	Резолюция A41-26 41-й сессии Ассамблеи ИКАО Дос 10184 "Действующие резолюции Ассамблеи"

1. ВВЕДЕНИЕ

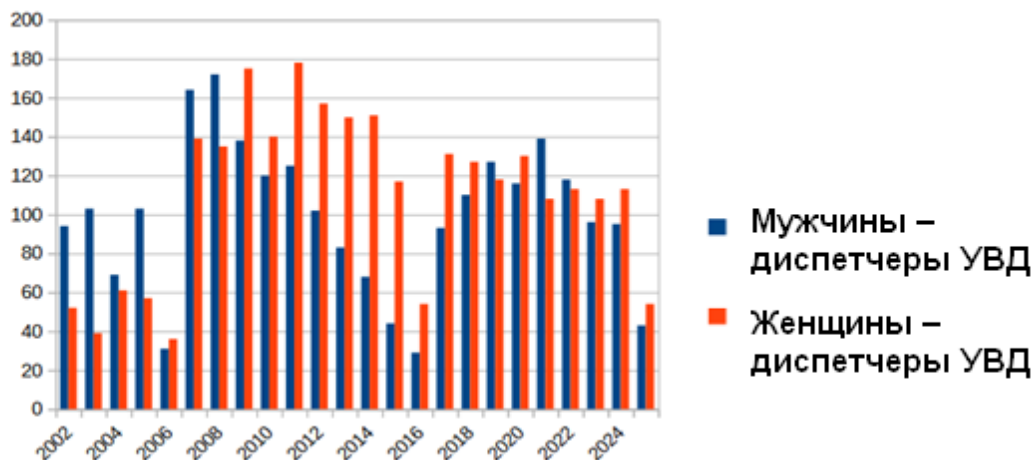
1.1 В резолюции A41-26 "Программа ИКАО по обеспечению гендерного равенства, содействующая участию женщин в мировом авиационном секторе" ИКАО признала важность разнообразия и представительства в своих технических и руководящих органах. В поддержку этого руководящего принципа Совет ИКАО в 2021 году принял **Декларацию об улучшении гендерного представительства**, призывающую государства-члены осуществлять внутренние меры по расширению представительства женщин на технических должностях и их участия в директивных органах.

1.2 Бразилия посредством своих структур, занимающихся технической подготовкой и управлением, в гражданском и военном секторах предприняла конкретные действия в поддержку данной повестки дня. Страна считает, что продвижение этой инициативы напрямую способствует легитимности, новаторству и эффективности принятия решений в рамках ИКАО. Одним из наиболее ярких примеров является подготовка женщин – диспетчеров управления воздушным движением (УВД) в Школе специалистов по аэронавтике (EEAR) при Военно-воздушных силах Бразилии (ВВС Бразилии).

2. ОБСУЖДЕНИЕ

2.1 В Бразилии управление воздушным движением как гражданских, так и военных воздушных судов регулируется Департаментом по контролю воздушного пространства (DECEA), а обучение большинства диспетчеров УВД проводится Школой специалистов по аэронавтике (EEAR). Основанная 25 марта 1941 года EEAR готовит специалистов ВВС Бразилии, в том числе диспетчеров УВД, с 1950 года.

2.2 В 2002 году Школа специалистов по аэронавтике выпустила первых женщин – диспетчеров УВД, которые приступили к выполнению служебных обязанностей в системе контроля воздушного движения Бразилии (SISCEAB). С тех пор число женщин – диспетчеров УВД в Бразилии значительно выросло как в гражданской, так и в военной авиации. За последние 24 года EEAR подготовила 3 940 диспетчеров УВД, из которых 2 115 были женщинами, что составляет более 53 процентов от общего числа, как показано на графике ежегодного отчета Школы о выпуске.

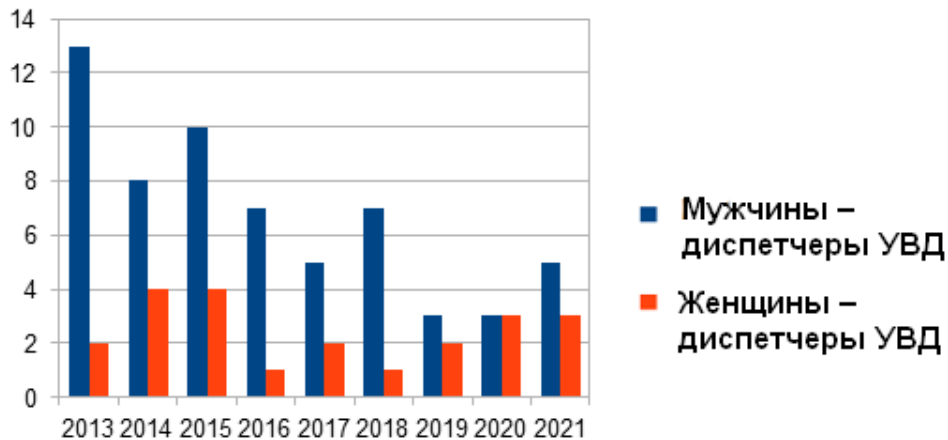


2.3 Важно подчеркнуть, что в Бразилии нет вступительных экзаменов, учитывающих гендерный признак, или должностей, зарезервированных исключительно для женщин в секторе организации воздушного движения (ОрВД). Это подкрепляет представление о том, что профессиональный рост женщин достигается благодаря их заслугам и компетентности. Когда людей оценивают на основе их квалификации и результатов работы, это приводит к значительному повышению продуктивности и эффективности выполнения задач. В результате, продвижение на руководящие и управленческие должности происходит естественным образом в среднесрочной и долгосрочной перспективе за счет продемонстрированных способностей, а не преференциального отношения.

2.4 Этот процесс свидетельствует о том, что равное отношение, поощряемое бразильским государством в области технической подготовки, значительно расширило базу специалистов, имеющих право работать в системе контроля воздушного движения Бразилии. Расширение кадрового резерва позволило удовлетворить растущие потребности в трудовых ресурсах и повысить институциональную адаптационную устойчивость.

2.5 На графике видно, что с 2009 года число женщин – диспетчеров УВД, окончивших ЕЕАР, в основном превышает число их коллег-мужчин, что свидетельствует об эффективности мер, принятых для поощрения участия женщин в выполнении обязанностей, традиционно поручавшихся мужчинам.

2.6 Что касается должностей среднего и высшего звена, то с 2012 года бразильское государство предоставляет доступ к курсу подготовки специалистов по управлению воздушным движением (СФОЕ). Как показано на графике ниже, среди обучающихся по-прежнему преобладают мужчины, однако число женщин, поступающих на курсы, за последние годы значительно изменилось, что является предпосылкой для занятия ими руководящих должностей среднего и высшего звена, часть из которых в Бразилии уже занимают женщины. Ожидается, что в ближайшие годы благодаря продемонстрированной компетентности и целеустремленности представленность женщин на руководящих должностях в сфере организации воздушного движения продолжит возрастать.



2.7 Как было показано, несмотря на значительный прогресс и положительный опыт Бразилии в содействии привлечению женщин в национальные структуры управления воздушным движением, пока очевидно сохраняется разрыв в представленности женщин на технических форумах ИКАО, таких как группы экспертов, рабочие группы и совещательные комитеты. Для преодоления этого разрыва в представленности требуются целенаправленные институциональные меры, которые изложены ниже:

- a) публикация Секретариатом ИКАО ежегодных отчетов о гендерном представительстве в технических группах и комитетах;
- b) создание структур или групп, которые содействовали бы налаживанию связей между специалистами, особенно женщинами, в авиационном секторе, способствуя обмену опытом и взаимной поддержке в целях профессионального развития;
- c) проведение углубленных исследований для выявления конкретных препятствий на пути участия женщин в работе различных секторов авиационной отрасли на различных уровнях в целях содействия разработке целенаправленной политики и мер по преодолению этих препятствий.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

3.1 Бразилия приняла конкретные меры по содействию участию женщин в аэронавигационном обслуживании с помощью структур, занимающихся технической подготовкой и управлением, как в гражданском, так и в военном секторах. Ярким примером является подготовка женщин – диспетчеров УВД в Школе специалистов по аэронавтике (EEAR) при ВВС Бразилии. С момента выпуска первых женщин – диспетчеров УВД в 2002 году их число значительно возросло и в настоящее время составляет более 53 процентов от общего числа выпускников. Этот прогресс был достигнут без использования гендерных квот или вступительных экзаменов с гендерными преференциями, что укрепляет осознание важности заслуг и компетентности в качестве основы для профессионального роста. Равный доступ к технической подготовке позволил расширить резерв квалифицированных специалистов в системе контроля воздушного движения Бразилии (SISCEAB), способствуя повышению производительности труда и внедрению институциональных нововведений.

3.2 Несмотря на достигнутый на национальном уровне прогресс, Бразилия отмечает низкий уровень представительства женщин на технических форумах ИКАО, таких как группы экспертов, рабочие группы и директивные органы. Для устранения этого разрыва и полного выполнения резолюции A41-26 необходимо принять стратегии, имеющие целевую направленность. Одобрив предложенные в документе меры, Ассамблея поспособствует привлечению женщин в сферу авиации, а также расширению их работы в руководящих и технических органах ИКАО.

— КОНЕЦ —