



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

全球航空性别平等

（由南非提交）

执行摘要

在国际民航组织的领导下，为落实联合国关于性别平等的可持续发展目标5以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，举办了两届全球航空性别平等峰会。

没有任何实证数据支持认为如果在航空业增强妇女权能，将以某种方式损害航空体系的健全性的观点。全球妇女领导人在公共和专业职位上都展现了卓越的商业和领导成就。因此，性别平等与任人唯贤并不相互排斥。与国际民航组织共同主办的两次峰会的成果强调，必须收集和分析数据，用于确保决策是基于证据信息，而不是基于主观臆测。此外，成员国通过分享取得积极成果的方案，能够相互学习，从而为到2030年实现50/50男女比例的目标做出贡献。

南非积极响应了上述行动及其他很多行动，并正在分享南非航空业利害攸关方在性别平等和代表性方面取得的进展。

行动：请大会：

- a) 承认性别不平等是可能阻碍航空业发展的因素之一；
- b) 承认一些国家在性别平等方面树立的良好榜样，并鼓励所有国家分享最佳做法；
- c) 鼓励成员国确保将妇女问题纳入现有方案，例如下一代航空专业人员（NGAP）和类似方案；
- d) 要求秘书处建立机制，跟踪行动计划的进展情况，并分享想法和确定基准；
- e) 鼓励国际民航组织和成员国确保在全球、洲和国家层面制定专门针对航空业的增强妇女权能方案，以建设航空业的能力。
- f) 注意到南非在实现性别平等目标方面取得的进展；和

g) 要求秘书处将全球航空性别平等峰会和下一代航空专业人员峰会结合起来，并确保至少每两年主办一次。	
战略目标：	本工作文件涉及所有战略目标以及所有高度优先能动因素和辅助能动因素，尤其是与航空业性别平等相关的目标和因素。
财务影响：	所涉费用问题将视每个成员国在各自行动计划中通过的方案而定。主办性别平等峰会的费用将由东道国承担
参考文件：	A/RES/70/1，变革我们的世界：2030年可持续发展议程 国际民航组织大会第A39/30号决议 国际民航组织大会第A39/25号决议 国际民航组织大会第A41/26号决议 全球航空性别平等峰会（南非，开普敦）公报，2018年 全球航空性别平等峰会（西班牙马德里），迎接挑战，行动呼吁，从愿景到行动：实现航空部门的性别平等 国际民航组织数据分析，2024年2月13日

1. 引言

1.1 国际民航组织大会第 41 届会议通过了 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，并呼吁成员国和各地区采取若干行动。

1.2 大会的成果尤其敦促各地区性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，促进妇女权利，并采取必要措施加强性别平等，为此制定支持性政策以及建立和完善促进妇女在航空业的职业发展的方案和项目。此外，大会还特别重申其到 2030 年实现以下宏伟目标的承诺：全球航空业所有专业和更高级别就业中的男女比例达到 50/50。

1.3 2018 年，国际民航组织与南非合作主办了首届全球航空性别平等峰会，实际上创建了一个进行参与、分享最佳做法和交流想法的平台，以供探讨航空业如何到 2030 年实现关于性别平等的联合国可持续发展目标 5。峰会结束时发表的公报呼吁成员国和利害攸关方采取四项主要行动，即制定政策和行动计划，并自上而下进行倡导和展现承诺；消除或减轻家庭和学校中的偏见和刻板印象，以增加女孩接受科学、技术、工程和数学教育的机会；国际民航组织及其成员国与国际航空伙伴一道共同努力，自愿合作收集、分析和分享全球按性别分列的数据；以及通过与利害攸关方建立伙伴关系，分享共同的性别平等愿景和目标，以加速实现航空业的性别平等。

1.4 在首届全球航空性别平等峰会所取得成功的基础上，运输、机动性和城市议程部代表西班牙政府在西班牙马德里主办了第二届全球航空性别平等峰会，以进一步实现专业和领导职位中的性别代表性目标。

1.5 2023 年全球航空性别平等峰会承诺采取以下关键行动，加速在整个航空业实现性别平等和增强妇女权能 – 数据收集和分析；性别政策和性别主流化；体面工作、职业发展和工作条件；领导力和榜样。

1.6 根据国际民航组织的统计，在非洲、亚太、欧洲、拉丁美洲/加勒比、中东和北美洲六个地区接受调查的 965,341 名人员中，94.87%为男性，女性仅占 5.13%（来源：国际民航组织数据分析，2024 年 2 月 13 日）。

1.7 对这些统计数字的细分表明，所有六个地区加在一起，3.11% 的航空器维修工程师、21.12% 的空中交通管制员和 4.69% 的航线运输驾驶员执照持有人为妇女。

1.8 尤其是在非洲，2.79% 的航空器维修工程师、5.21% 的航线运输驾驶员执照持有人和 15.01% 的空中交通管制员为女性。

2. 讨论

2.1. 南非支持国际民航组织的性别平等方案。南非将性别平等问题联络人全球网络和全球大使方案视为实现性别平等的关键工具，并在性别平等问题联络人全球网络平台上拥有充分的代表和进行积极的参与。

2.2. 国际民航组织及其成员国通过该网络共同努力，增加妇女在航空业所有领域的平等机会，从而促使航空业更加包容和多元化。

2.3. 事实反而证明，多元化对航空系统做出积极贡献。性别平等与任人唯贤并不相互排斥。全球任何地方的统计数据都不支持认为性别代表性可能降低标准的观点。

2.4. 性别代表性在所有行业都仍然具有重要意义，而不仅仅是在航空业，正因为如此，像全球航空性别平等峰会这样的平台对于影响和鼓励在这一重要议题上的行动和进展至关重要。

2.5. 国际民航组织自 2018 年起，历时五年才于 2023 年主办第二届峰会，距离上届峰会已过去三年。尽管受到 COVID-19 疫情的影响，国际民航组织仍坚持不懈，致力于持续的性别平等对话和参与，直至实现联合国可持续发展目标，使女性在关键机构中拥有足够的代表性。像峰会这样的平台显示了成员国的承诺，并鼓励成员国之间的问责。

2.6. 南非自 2018 年以来采取的行动

2.6.1. 国际女航空公司飞行员协会在一项统计驾驶舱内女飞行员的研究中将南非排在印度和爱尔兰之后，位居第三。该在 2021 年的这项研究中，9.8%的飞行员为妇女。

2.6.2. 在南非，29.6%的航空器维修工程师、70.4%的空中交通管制员和 8.5%的航线运输驾驶员执照持有人为妇女。

2.6.3. 在国家监管机构的领导下，南非以国家航空性别平等峰会的形式为航空业搭建了一个平台，用于分享 2019 年至今在性别平等举措方面的最佳做法：

2.6.4. 南非收集了与增强妇女权能相关的数据，迄今已取得以下进展：

2.6.4.1 南非政府在最高领导层中显示了对性别平等的承诺，出台了支持性的立法和政策。近 15 年来，交通部长一职一直由妇女担任，而且政府在所有公共航空业实体中都任命了女首席执行官。

2.6.4.2 所有公共航空业实体董事会成员中的男女比例均为 50/50。

2.6.4.3 最高领导层也明确显示了性别代表性，平均女性/男性比例为 49/51。

2.6.4.4 九个国际机场中的五个机场由女机场经理管理。

2.6.4.5 在员工人数方面，所有公共航空业实体的员工平均男女比例为 50/50。

2.6.4.6 在空中交通管制员、检查员等技术人员的任命方面取得了显著进展，平均女性/男性比例为 35:65。

2.6.4.7 2022 年，机场管理局任命了首位女消防首长，负责非洲最大、最繁忙机场（奥利弗·坦博国际机场）的消防。

2.6.5. 南非公共实体出台了一系列增强妇女权能的方案，具体如下：

2.6.5.1. 国家监管机构于 2020 年启动了一对一和小组妇女导师制；

2.6.5.2. 机场管理局与 DukeCE 合作，于 2021 年推出了面向女机场经理和女空侧运营经理的南非机场公司增强妇女权能方案。

2.6.5.3. 在国家监管机构的领导下，航空业的行业领导人们签署了一项保证，承诺在其组织中把增强女性权能摆在优先地位。这些领导人已开始在年度全国航空性别平等峰会上汇报其工作进展情况；

2.6.5.4. 航空业收集并分享关于在其本组织的实习、学徒、培训生以及内部和外部奖学金方案中增强妇女权能的数据。

3. 结论

3.1 大会如果批准本文件中提出的行动，将以符合大会第 A41-26 号决议的方式支持妇女在航空业的地位提高和参与。让我们用南非谚语 “Igama lamakhosikazi, malibongwe”（让妇女之名受到颂扬）来结束本文。