



РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

АССАМБЛЕЯ — 42-Я СЕССИЯ

АДМИНИСТРАТИВНАЯ КОМИССИЯ

Пункт 38 повестки дня. Управление людскими ресурсами и гендерное равенство

СОДЕЙСТВИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ В КОМПЛЕКСНОМ, ЦЕЛОСТНОМ ПОДХОДЕ ИКАО К ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ: ПРИВЛЕЧЕНИЕ БОЛЬШЕГО ВНИМАНИЯ К РЕАЛЬНОМУ ПОЛОЖЕНИЮ ЖЕНЩИН В АВИАЦИОННЫХ ВЕДОМСТВАХ

(Представлено Чили в соавторстве с Бразилией, Гватемалой, Доминиканской Республикой, Коста-Рикой, Перу, Уругваем, Эквадором и поддержано 12 государствами – членами ЛАКГА²)

КРАТКАЯ СПРАВКА

Резолюцией ИКАО A41-26 закрепляется всеобъемлющий, целостный подход к продвижению гендерного равенства в авиации, основанный на мобилизации на четырех ключевых уровнях: государства-члены, руководящие и технические органы ИКАО, Секретариат ИКАО и авиационный сектор. В соответствии с этим подходом ЛАКГА недавно подготовила региональный анализ, охватывающий всех женщин, работающих в ведомствах гражданской авиации (ВГА) на всех уровнях и на всех должностях, выйдя за рамки традиционного подхода, при котором внимание уделяется только техническим специальностям, и уделив особое внимание группе, которая нередко остается без внимания, – женщинам в государственных авиационных ведомствах. Цель данного рабочего документа заключается в том, чтобы предложить Ассамблее ИКАО более сбалансированную методологическую модель в рамках ее общей гендерной стратегии с целью получить реалистичное и сбалансированное представление об участии женщин в авиационном секторе.

Действия: на основе опыта, полученного на региональном уровне, Ассамблее предлагается:

- а) просить ИКАО расширить сбор и анализ данных, распространив его на всех женщин в организационных структурах ВГА вне зависимости от их функциональных ролей, и привлечь внимание к работе, которую выполняют женщины в государственных авиационных администрациях государств-членов;
- б) добавить новые переменные в инструменты сбора данных с разбивкой по регионам, должностным разрядам, должностям и условиям труда.

Стратегические цели

Данный рабочий документ касается всех стратегических целей и высокоприоритетных способствующих факторов ИКАО, в частности *высокоприоритетного способствующего фактора, связанного с гендерным равенством и привлечением новых перспективных кадров*

¹ Версия на испанском языке предоставлена Чили.

² Белиз, Боливия (Многонациональное Государство), Венесуэла (Боливарианская Республика), Гондурас, Колумбия, Куба, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Сальвадор и Ямайка.

<i>Финансовые последствия</i>	Отсутствуют
<i>Справочный материал</i>	Резолюция А41–26. Программа ИКАО по обеспечению гендерного равенства, содействующая участию женщин в мировом авиационном секторе

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Международная организация гражданской авиации (ИКАО), являющаяся специализированным учреждением Организации Объединенных Наций, подтвердила свою приверженность поощрению гендерного равенства как основополагающего вектора для обеспечения устойчивого развития в глобальном авиационном секторе. Приверженность этой ценности соответствует Цели устойчивого развития ООН (ЦУР) 5, которая направлена на "обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек".

1.2 На 41-й сессии Ассамблеи ИКАО, состоявшейся в октябре 2022 года, была принята резолюция А41-26 *"Программа ИКАО по обеспечению гендерного равенства, содействующая участию женщин в мировом авиационном секторе"*. Программа ИКАО по обеспечению гендерного равенства направлена на содействие участию женщин в авиационном секторе на глобальном уровне и ставит целью достижение равного гендерного распределения (50 на 50) на всех профессиональных и управленческих уровнях к 2030 году. В рамках этих усилий государствам рекомендуется проводить инклюзивную и справедливую политику, направленную на поощрение женского лидерства и устранение структурных барьеров, которые исторически ограничивали участие женщин в этой стратегической отрасли.

1.3 На этом фоне в 2024 году ЛАКГА провела региональное гендерное исследование, основанное на комплексном, целостном подходе, применяемом ИКАО; ценность исследования заключается в том, что оно охватывает всех женщин в организационных структурах ВГА и содержит данные о руководящих должностях, занимаемых ими в своих организациях.

2. АНАЛИЗ, ПРОВЕДЕННЫЙ ЛАКГА

2.1 Исследование, проведенное ЛАКГА, стало ответом на острую необходимость – составить более полную и репрезентативную картину участия женщин в авиационном секторе. Традиционный анализ, в рамках которого внимание уделяется исключительно техническим специальностям, оказался недостаточным для выявления структурного неравенства, сохраняющегося в организациях гражданской авиации.

2.2 ЛАКГА в лице своей Специальной группы по гендерному равенству провела региональное обследование с целью установить, сколько женщин заняты в организациях гражданской авиации и относятся ли их функции к эксплуатационным или административным. В обследовании рассматривались также такие вопросы, как институциональная политика в области равенства, баланс между работой и семьей и инфраструктура для работающих женщин; наконец, в нем были вопросы о стимулах для женщин в сфере образования и о том, какие меры предпринимают авиационные центры подготовки, чтобы мотивировать женщин к обучению по профессиональным программам в области авиации.

2.3 Этот подход позволил установить число женщин, работающих в ВГА, и узнать, какие должности они занимают, каковы условия их работы, с какими препятствиями они

сталкиваются при продвижении по службе и какая институциональная политика способствует или препятствует их профессиональному развитию, что позволило получить более реалистичное представление об участии женщин в авиационном секторе.

2.4 Исследование, проведенное ЛАКГА, демонстрирует необходимость применения более сбалансированного и репрезентативного подхода к анализу участия женщин в авиационном секторе, охватывающего не только технических специалистов, но и всех остальных женщин, работающих в ведомствах гражданской авиации, – такого подхода, который проливает свет на структурные аспекты, которые ранее оставались без внимания.

2.5 Анализ показывает, что гендерное неравенство в секторе проявляется не только в доступе к техническим профессиям, но и в распределении должностей, в возможностях продвижения по службе, условиях труда и наличии или отсутствии институциональной политики, направленной на обеспечение равенства. Кроме того, были выявлены специфические для женщин проблемы, связанные с обеспечением баланса между работой и семьей, инфраструктурой труда с учетом гендерных аспектов и стимулами для прохождения программ обучения в области авиации.

2.6 То, как был проведен анализ, позволило более точно понять существующие гендерные разрывы и заложить основу для разработки более эффективной, инклюзивной и устойчивой государственной политики.

3. ПРЕДЛОЖЕНИЕ

3.1 В резолюции A41-26 отмечается, что для достижения гендерного равенства в авиации требуется мобилизация на четырех уровнях – государства-члены, руководящие и технические органы ИКАО, Секретариат ИКАО и авиационный сектор – и что это должно всесторонне и целостно учитываться ИКАО при разработке ее гендерных программ и политики и представлении отчетности о результатах их осуществления. В ней Ассамблея также признала, что политика ИКАО в области гендерного равенства должна основываться на всеобъемлющих данных и статистике, собираемых и представляемых по четырем вышеупомянутым уровням.

3.2 Несмотря на прогресс, достигнутый ИКАО и ее государствами-членами в области гендерного равенства, предстоит проделать еще много работы, а времени для достижения поставленных целей осталось мало. Всеобъемлющий, целостный подход, используемый ИКАО, сосредоточен в основном на технических специальностях (пилоты, инженеры по техническому обслуживанию, авиадиспетчеры), что ограничивает сферу применения гендерной политики этой группой лиц и оставляет за рамками анализа и стратегий значительное число женщин, выполняющих в ВГА другие, не менее важные функции.

3.3 Исходя из описанного выше анализа ЛАКГА, можно сделать вывод, что комплексный, целостный подход, используемый ИКАО, мог бы быть более сбалансированным, если бы он имел более широкий охват и глобальный масштаб и предполагал бы учет всех женщин, работающих в организационных структурах ВГА, независимо от их функциональных ролей, подчеркивая тем самым важную роль, которую они играют в государственных администрациях своих государств.

4. **ВАЖНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ ВО ВСЕОБЪЕМЛЮЩЕМ, ЦЕЛОСТНОМ ПОДХОДЕ К ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ**

4.1 Обеспечение сбалансированности во всеобъемлющем, целостном подходе к гендерным вопросам дает ряд существенных преимуществ:

- a) **объективный взгляд на сектор.** Он отражает истинное разнообразие должностей, уровней и обязанностей, существующих в ВГА, и более точно отражает долю женского персонала, способствуя признанию их роли во всех областях авиационной работы;
- b) **инклюзия женщин, которые исторически оставались без внимания.** Не ограничиваясь техническими должностями, этот подход позволяет охватить женщин, которые играют стратегические роли в административных областях, таких как юриспруденция, финансы, планирование, управление кадрами и другие, и чей вклад исторически не получал большого признания, но чьи задачи в авиационных ведомствах тесно связаны с техническими и эксплуатационными аспектами;
- c) **совершенствование процесса разработки государственной политики.** Благодаря более полной, комплексной базе данных государства-члены и ИКАО смогут разрабатывать более эффективную политику, отвечающую реальным потребностям женщин в различных рабочих контекстах;
- d) **соответствие международным стандартам.** Данный подход соответствует рекомендациям таких организаций, как "ООН-Женщины", Международная организация труда (МОТ) и Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), которые призывают государства принять комплексные гендерные методологии, учитывающие разнообразие условий и контекстов и отражающие то, как на самом деле работают государственные учреждения, т. е. охватывающие все профили должностей, включая те, которые не имеют прямого отношения к авиации;
- e) **укрепление организационной справедливости.** Всеобъемлющее, целостное и сбалансированное видение позволяет нам выявлять препятствия в сферах доступа к должностям, связанным с принятием решений, распределения должностей, образовательных возможностей и баланса между работой и семьей, а также облегчает принятие корректирующих мер и развитие женского лидерства.

5. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

5.1 Всеобъемлющий, целостный гендерный подход, поощряемый ИКАО, и предложение ЛАКГА по достижению сбалансированности позволят создать инновационный, мощный, эффективный и легко воспроизводимый методологический инструмент глобального уровня, не потребовав дополнительных бюджетных ресурсов для его внедрения. Его принятие ИКАО в рамках ее программы позволит создать реальную и актуальную базу данных о представленности женщин в органах гражданской авиации, что будет способствовать равному доступу к образовательным возможностям, возможностям профессионального роста и принятия решений.

5.2 Такой подход поможет укрепить способность международной авиационной системы разрабатывать и внедрять более реалистичную, инклюзивную и эффективную политику, основанную на фактических данных. Он позволит также продвинуться к более справедливому

представительству женщин в гражданской авиации, обеспечив всем женщинам, независимо от их должностного разряда или должности, возможность быть замеченными и получить признание и должное внимание при создании более сбалансированной и реалистичной глобальной авиации.

— КОНЕЦ —