



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

促进女性在国际民航领域尤其在领导和决策职位方面拥有平等机会

(由乌拉圭提交并得到拉丁美洲民航委员会成员国²支持)

执行摘要

本工作文件探讨了在工作场所的平等机会以及为避免各种形式的歧视而采取的措施。航空领域男女享有平等的培训机会以及改善就业和中高级领导职位的性别平等的措施有助于增强女性权能，从而改善国际民航人员的职业发展前景，它们不仅包括行政和服务领域，还应包括航空专业和技术职位。女性在技术和领导职位上的代表性持续不足，使得采取配额等临时性平权行动成为合理的措施，以此纠正结构性的不平等，并促进更具包容性和多元性的工作环境。纵观历史，由于文化观念的影响，女性一直被安排在从事社会上女性化的工作，例如护理、教学或文职工作，这种文化观念必须受到积极挑战，应该扩大她们参与所有领域的机会，包括参与航空等高科技领域的机会。

行动：请大会：

- a) 鉴于某些职业，尤其在领导和决策岗位上，女性代表性不足以及持续存在性别不平等现象，邀请所有成员国和航空利害攸关方制定必要政策，增加女性在航空领域的参与；
- b) 敦促所有公共和私营利害攸关方积极支持国际民航组织的两性平等方案，并在国际民航组织和整个国际航空领域增强妇女权能，以促进女性更多地参与航空事业；
- c) 敦促国际民航组织和成员国支持并开展地区性或更具针对性的分析研究，衡量女性参与民航的基线，从而制定一项考虑到当地或次区域现实情况的改进战略，以可持续的方式促进女性在航空领域的发展；
- d) 鼓励国际民航组织及其成员国确保女童和妇女有机会接受教育、培训以及充分和平等地参与所有职业和专业，促进性别平等和增强妇女权能，同时注意到国际民航组织已致力于联合国 2030 年可持续发展议程及其各项可持续发展目标（SDG），包括目标 5，其中指出：“实现性别平等并增强所有妇女和女童的权能”，这是一项基本人权，也是国际民航组织的首要优先事项之一以及近年来极其关注的重点；和
- e) 注意到本文件附录中所载的为实现两性平等而提出的修改建议。

战略目标：	本工作文件涉及所有战略目标以及各国对支持本文件内容的承诺。
财务影响：	国际民航组织秘书处能否实施本文件所载的行动取决于有否可用的资金，例如自愿捐款。

¹ 西班牙文文本由乌拉圭提供。

² 伯利兹、多民族玻利维亚国、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、古巴、多米尼加共和国、厄瓜多尔、萨尔瓦多、危地马拉、洪都拉斯、牙买加、墨西哥、尼加拉瓜、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、乌拉圭和委内瑞拉玻利瓦尔共和国。

参考文件:	A42-WP/20 号文件 — 《国际民航组织两性平等方案实施进展报告》 第 A41-24 号决议 — 《航空对联合国 2030 年可持续发展议程的贡献》 第 A41-26 号决议 — 《国际民航组织两性平等方案：推进全球航空部门中的妇女参与》
-------	--

1. 引言

1.1 社会文化背景、经济状况、种族血统、居住地、年龄和接受教育的机会等因素，无论在哪个领域，都是影响某些行业性别不平等的因素，航空业也不例外。在许多情况下，教育机构（无论是中等还是高等教育机构）未能关注与航空相关的职业是影响航空技术或专业职业选择中性别平衡的另一个因素。虽然某些领域女性人数少的原因不是性别歧视，但缺乏对选择这一职业的鼓励肯定是原因之一，而对这一职业的前景的无知也可能是女性对这一工作仍然不热衷的原因。这种选择能由于接触航空环境而自然产生，也能受到家人或朋友的鼓励而做出。国家不应基于性别歧视，在进入各类大学和任何类型的高等教育机构时，都应有选择的自由；大多数学生倾向于选择传统课程（医学、法律、工程、建筑、社会科学、经济学、教育、体育等或各类专门性的行业）。法律平等在许多国家可能尚未实现，但女性应该有机会在民航培训中心接受培训。

1.2 在包括我国在内的许多国家，从事相同任务和拥有相同工作条件的男女同工同酬，但正如我们目前的情况一样，许多工作领域仍然存在不平等现象。总体而言，女性在航空业的高层职位代表性不足，而航空业自开始以来就一直由男性主导。这导致了工资上的差距或不平衡，因为女性无法获得高级别职位，她们没有因为更多的个人投入或承担更多的责任而获得补偿。如果各种歧视因素不加解决，这种差距将进一步扩大，而从劳动法的角度来看，承认妇女的权利是关键所在。鉴于照料家庭的责任传统上主要落在女性身上，而其结果可能影响她们的职业发展，因此建立支持家庭的劳动标准是一项基本诉求。

1.3 法律上的平等必须与真正的机会平等相匹配，应该通过临时性的激励措施或平权行动（例如性别平衡的招聘、晋升和任命）来应对结构性的不平等。因此，所有中高级领导职位、管理职位以及国家局处的职位都应择优录用，并应制定入职规则，允许候选人无论是否在高等教育中心、军事院校或民事培训中心接受过培训，均可获得相应职位，同时应考虑每位候选人的专业背景、所申请职位的资质、任何额外培训以及其资历和业绩。关于组织结构规范标准的调整，应修改这些标准，以确保男女享有平等机会，严格禁止任何形式的骚扰和歧视，因为没有不平等或歧视的工作环境才是健康和高效的环境。

2. 目标

2.1 本工作文件的目标是促进女性参与地区和全球民航部门，这一目标的实现只有我们携手规划并致力于消除就业的机会不平等政策。

2.2 性别平等主流化是一种概念工具，旨在强调和弥补社会结构和权力关系造成的不平衡；它是一种解决阻碍女性获得平等机会的性别刻板印象和偏见的工具，从而促进营造一个没有歧视的良好工作环境。

3. 结论

3.1 提高妇女在航空领域的参与和赋权是一项人权，也是航空业发展无可争议的必要条件。通过采取拟议的行动，大会将鼓励所有公共或私营利害关系方提高妇女在民航领域的代表性。

附录

实现性别平等的拟议变革

在分析女性经历的机会不平等时，必须找出造成这种不平等的因素，以便寻求战略性变革，保障所有女性和男性充分享有权利和机会。这需要提供分类数据以及定量和定性分析，包括对感到的歧视和平等机会的调查。

为了实现这些目标，有必要：

- 查明阻碍女性在航空业就职的障碍和偏见，以及阻碍女性职业发展的因素。
- 通过优质的正规就业或发展提供平等薪酬和条件的企业，促进女性获得有偿工作的法律平等。
- 确保获得平等的职业培训机会。
- 宣传和推广国际民航组织两性平等方案的目标，并分析航空人员统计数据，特别是管理岗位的人员以及执照持有者（驾驶员、维修人员和空中交通管制员）和其他类别人员的统计数据，并按性别和年龄分类。
- 加强国际民航组织内部以及成员国之间在性别相关活动、调查和会议方面的合作。
- 创造机会，优化使用实习、奖学金、赞助和其他类似项目的方法，鼓励女性接受培训，并通过国际民航组织、各国、国际组织和航空业合作伙伴之间的合作，在国家层面增加女性在航空领域的技能发展机会。
- 像推广其他职业选项和专业一样推广民航，创建民航技术培训中心。
- 将航空教育引入学校，邀请学生团体（儿童和青少年）参加航空相关活动。设立具有包容性和代表性的航空业展台，推广航空培训作为一项未来的学术途径。

—完—