



大会 — 第 41 届会议

执行委员会

议程项目 27：到 2030 年在国际民航组织和全球航空部门实现性别平等的措施

到 2030 年在国际民航组织和
全球航空部门实现性别平等的措施

(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 39 届会议通过了大会第 A39-30 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。本工作文件概述了为加强性别平等、促进性别问题主流化和增强妇女权能而持续开展的各种举措。

行动：请大会：

- a) 注意到本组织为加强性别平等和性别问题主流化取得的进展；
- b) 认识到有必要强化成员国的承诺，以推进性别平等和增强妇女权能的目标，并制定目标和指标以尽量缩小妇女在航空工作人员队伍中代表性的差距；
- c) 支持国际民航组织加大力度落实作为联合国（UN）系统一个专门机构的问责；和
- d) 通过本文件附录 A 所载经修改的大会决议。

战略目标：	本工作文件涉及国际民航组织所有战略目标和辅助战略（SS）。
财务影响：	本文件提及的国际民航组织各项活动，预期将按照国际民航组织 2023 年至 2025 年业务计划的指导，在 2023 年至 2025 年经常预算和/或来自预算外捐助的可用资源内开展。
参考文件：	大会第 A39-30 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 C-DEC 222/7 号决定，包括附篇：改进国际民航组织治理和技术机构性别代表性的宣言 联合国大会第 70/1 号决议：变革我们的世界：2030 年可持续发展议程 Doc 10140 号文件：《大会有效决议》（截至 2019 年 10 月 4 日）

1. 引言

1.1 2016年，大会第39届会议通过了第A39-30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”。在这项决议中，敦促各国、各地区和国际航空组织以及国际航空业展现对推进妇女权益的强有力和坚定的领导及承诺，并采取必要措施来加强性别平等。

1.2 通过这项决议，大会要求秘书长制定国际民航组织性别平等方案，其主要目的是为了促进和协调有针对性的方案和项目，以便能够到2030年之前就在国际民航组织之内实现性别平等理想目标取得进展，并推动全球航空部门的性别平等。

1.3 按照第A39-30号决议，本工作文件概述了国际民航组织自大会第39届会议以来在加强性别平等方面取得的进展，以及今后三年期为在整个国际民航组织方案工作中更好地使性别平等主流化和增强妇女权能而设想的措施。

2. 国际民航组织性别平等方案

2.1 2017年，按照大会第A39-30号决议，制定了国际民航组织性别平等方案，其中为有效实施制定了四个主要目标：（i）建设能力和加强对性别平等的认识；（ii）提高性别代表性；（iii）加强问责制；和（iv）进一步接触外部伙伴。

2.2 通过在三年期对方案的实施，秘书处若干方面取得了进展，包括倡导和外联，在招聘工作人员时考虑性别，有针对性的培训活动，去除国际民航组织现有政策或其他正式文件中的性别歧视或偏见语言，和利用各种机会与伙伴接触，包括通过缔结与性别平等相关的安排，或参加联合国（UN）引领的有关举措和机制。但是，由于资源制约，尤其是因COVID-19大流行造成的，影响了秘书处推进性别平等目标的能力。

2.3 对理事会议事规则、理事会常设委员会议事规则和理事会技术机构议事规则进行了审查和编辑，以确保查明和去除国际民航组织现有政策或其他正式文件中的性别歧视或偏见语言。此外，在国际民航组织服务守则和工作人员细则中采用了性别中性的语言。

2.4 为了鼓励女性航空专业人员更多地参加国际民航组织课程，技术合作局（TCB）通过其全球航空培训（GAT）科于2021年3月发起了一项举措，就选定的国际民航组织课程向女性参与者提供50%的折扣。理事会第225届会议欢迎这一重要举措，并鼓励秘书处考虑对其进行扩展以确保更广泛的参与，秘书处对此表示同意。

2.5 为了收集和分析关于全球民航人员（驾驶员、空中交通管制员、维修人员）的统计资料，秘书处拟定了一份报表，以包括性别分解数据。2021年6月举行的上次航空数据和分析专家组会议（ADAP/3），建议秘书处通过这份表格继续收集按性别分列的航空持照人员数据。

2.6 在提名女性候选人担任一系列高级职位（D-1职级）方面取得了进展。但是，应该注意到，在国际民航组织秘书处专业和更高职位类别实现性别平衡的目标尚未达到，妇女在更高专业职级中的代表性在逐步下降，因而有必要加大努力并采取具体行动以尽量缩小差距。女性 in 专业职位类别中的代表性从2019年12月31日的30.8%微弱上升至2022年5月31日的33.2%。

2.7 在继续开展外联和倡导努力，包括通过经常性的社交媒体活动支持联合国的性别运动，并通过在各种活动上发言推广国际民航组织围绕性别平等的目标。开展了道德操守意识运动和防止性骚扰的培训。从 2020 年至 2022 年，国际民航组织经与伙伴协作并由国际民航组织理事会代表参与，按照联合国妇女署为纪念这个日子而选定的主题庆祝了国际妇女节。同时，国际民航组织电视频道 ICAO TV 开启了“航空妇女”系列节目，就妇女和女童对于塑造后疫情时代更平等未来的作用引发讨论和提供启迪。

3. 理事会各委员会和小组设立方面的性别考虑

3.1 理事会在第 221 届会议上审议了理事会各委员会和小组设立方面的性别考虑议程项目。

3.2 理事会同意成立一个性别问题小组（SGG）来审议在国际民航组织理事机构和技术机构的组成中加强性别平等的机会。性别问题小组随后制定了一系列建议供理事会审议，其中包括一份《改进国际民航组织治理和技术机构性别代表性的宣言》草案（参阅附录 B）。《宣言》在理事会第 222 届会议上获全体一致通过。通过《宣言》是迈出的具体一步，以展示国际民航组织理事会对于推动妇女在航空中、尤其是在决策和领导职位上的作用的领导力，同时忆及在提名代表和国际民航组织机构与小组其他专家和官员时对提名合格女性候选人给与平等机会的重要性。

3.3 在同一届会议上，理事会决定延长性别问题小组的任务期限，以使性别平等方面的工作得以继续，并由此着手进一步举措，包括更新大会第 A39-30 号决议以提交 2022 年的大会第 41 届会议通过。

4. 加强落实国际民航组织问责的措施

4.1 性别平等方案实施计划

4.1.1 性别平等方案自制定以来，一直是通过一份实施计划来实施的，其中涵盖广泛的活动类型。首份性别平等方案实施计划概述了 62 项行动，涵盖拟于 2017 年至 2020 年实施的活动。

4.1.2 国际民航组织作为联合国的一个专门机构，对推动和促进由联合国制定的性别平等必要之举承担问责。在联合国系统所有工作领域实现性别平等主流化和增强妇女权能的概要见于《联合国在联合国各实体使性别平等主流化和增强妇女权能的问责框架》（UNS-WAP），其中列出了机构流程和制度安排的绩效指标。此外，联合国秘书长还于 2017 年启动了专门的全系统性别均等战略，以便到 2028 年在整个联合国系统实现性别均等。

4.1.3 国际民航组织过去几年一直在对照 UN-SWAP 的指标进行报告。本组织过去三年相对于 UN-SWAP 要求的年度绩效表明，在 17 项适用的 UN-SWAP 绩效指标中，国际民航组织达到或超过了其中一半的要求，这意味着与联合国系统其它技术机构相比实现了同样的绩效。秘书处还每半年对照全系统性别均等战略的要求进行报告。这些报告表明需要作进一步改进以确保国际民航组织作为联合国的一部分高效落实其问责。

4.1.4 鉴于以上，秘书处于 2021 年启动了一项工作，拟定横跨 2022 年至 2025 年的性别平等方案实施计划 2.0 版。实施计划 2.0 版力求使秘书处能够更好地在国际民航组织将性别平等目标主流化和加以实施，同时确保更高效地作为联合国系统的一部分落实我们的问责。

4.2 倡导和推广航空中的性别平等

4.2.1 国际民航组织理事会在其第 225 届会议期间，鼓励秘书处与性别问题小组就加强国际民航组织性别平等的潜在行动开展合作，包括可能概述整个航空部门的具体目标或指标，以便提高妇女和女童在航空业界工作人员队伍中的代表性，包括其在管理和决策职位中的参与度。任何此种努力均将由与相关利害攸关方的持续交流来指导，并结合国家和业界的现行最佳做法。

4.2.2 国际民航组织正在开展工作，迈向实施一项关于航空性别数据和分析的研究的提议。预计拟议研究的成果将作为基础，以便由国家和其它利害攸关方采取行动，收集和分析性别分解数据，使决策者能制定政策、计划和框架，从而吸引、留住和促进航空工作人员队伍中的妇女。

4.2.3 2018 年在南非成功举办首届全球航空性别平等峰会后，国际民航组织和西班牙民航局将开展协作，以期于 2023 年在西班牙马德里举办第二届全球航空性别平等峰会。峰会将提供一个机会，让成员国、国际组织、航空部门、民间社团和学术界走到一起，以便开启新的行动、交往，推广良好做法和构筑新的伙伴关系。

5. 结论

5.1 在航空部门加强性别平等和增强妇女权能要求采取全面做法并调动所有层级，包括成员国、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界。

5.2 注意到全世界和各部门（包括航空）在实现联合国可持续发展目标（SDGs）中的目标 5 方面一直进展不足，因此，仍然至关重要的是，成员国要加大行动力度并加强努力，以吸引妇女参与航空、创造机会留住和促进航空中的女性工作人员队伍，并制定明确政策，提供有利于妇女更有效开展工作的环境。

5.3 在这方面，充分虑及《改进国际民航组织治理和技术机构性别代表性的宣言》的各项建议，以确保在提名代表和国际民航组织机构、小组和会议的其他专家时对提名合格的女性候选人给与平等机会，并结合上述建议定期评估取得的进展是关键所在，以确保国际民航组织理事机构在这一事项上的持续领导力（参见附录 B）。

5.4 尽管有 COVID-19 大流行的限制并减少了实施性别平等方案的专用资源，但国际民航组织仍一如既往地高度重视性别平等问题，并通过各种必要平台增加了倡导和外联机会以增强妇女权能，推进她们对航空职业的接触和兴趣。秘书处仍然认识到有必要继续加强全球业界的意识，建立伙伴关系并鼓励部门的公共和私营利害攸关方结成同业团体。

附录 A

大会决议草案

A39-30 41-xx: 国际民航组织两性性别平等方案：推进全球航空部门中的妇女参与

认识到世界人口的一半是由妇女组成的。

还认识到加强性别平等是消除一切歧视的努力的一部分并有助于实现更大的多元性；

确认 2000 年 6 月在联合国大会第二十三届特别会议上，在审查 1995 年 9 月在第四届世界妇女大会上通过的《北京宣言》和《行动纲要》的实施情况时，各国政府承诺采取进一步行动，加快实施《行动纲要》并确保在性别平等、发展与和平方面所做的承诺要得以充分实现；

考虑到 2014 年 12 月 18 日联合国大会通过的 A/RES/69/151 号决议，强调在以往关于“加强支持性别平等和妇女赋权的体制安排”的决议中提出的需要，促请所有行为体，包括联合国专门机构和私营部门，加强和加速行动以实现完全和有效实施《北京宣言》和《行动纲要》；

注意到在 2015 年 9 月召开的 2015 年联合国可持续发展峰会上，世界领导人聚集在纽约联合国总部通过了《2030 年可持续发展议程》，承诺各国发展一种新的全球伙伴关系来减少极端贫困，设定了一系列目标即广为人知的可持续发展目标，其中第 5 项目标便是实现性别平等和为所有女性赋权；

欢迎 2015 年 9 月两性性别平等和妇女赋权全球领导人会议：“从承诺到行动”的成果，其间 80 多位世界领导人承诺将终结对女性的歧视，采取更多措施并设立更多目标，以加快实现妇女赋权和两性性别平等；

认识到实现性别平等将增加我们航空部门的可用合格人力资源数量；

还欢迎联合国妇女署每年庆祝 2016 年国际妇女节的主题，使对这一天的纪念成为一种号召力，以构建对妇女的权益和在政治与经济领域的参与及决策能力的支持：“2030，男女共擎一片天：为了两性平等，向前一步”，作为一项适时举措以协助各国领导人强化其对两性平等及妇女赋权的承诺，并加快其有效实施的势头；

强调在 2016/2022 年，即《行动纲要》通过后 2027 年，男女之间巨大程度的不公在一些关键领域持续存在，其中包括但不限于得到体面工作和弥合性别薪酬差距；

忆及国际民航组织大会 A36-27 号决议：两性平等，尤其是其决议第 1 条 b) 款，其中指出：“国际民航组织应该继续尽一切努力实现两性平等和公平，并充分尊重公平地域代表性的原则”；

还忆及联合国秘书长在 1995 年北京行动纲领中敦促各国际组织和联合国各专门机构，如国际民航组织，制定方案以便实现在所有级别 50/50 两性性别平衡的目标；

注意到实现航空中的性别平等要求在成员国、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部门四个不同层级进行动员，国际民航组织在制定其性别方案和政策并在报告其结果时必须对此加以全面和综合考虑；

认识到国际民航组织的性别平等政策必须基于全面的数据和统计，这些应具有与上述四个层级的相关性、按多年期进行收集和列示并附带地理分布情况；

认识到国际民航组织政策和方案的制定应该基于国家、其他国际组织、航空部门、大学和民间社团等所有相关利害攸关方之间更广泛的交流；

注意到按照大会在第 A39-30 号决议中的指示，于 2017 年制定了国际民航组织性别平等方案，其主要目的是促进和协调有针对性的方案和项目，以便促成和定期报告到 2030 年实现性别平等目标，尤其是在国际民航组织、各国和全球航空部门之内专业和更高级别的就业方面取得的进展；

欢迎国际民航组织和各成员国根据国际民航组织大会 A36-27 第 A39-30 号决议取得的成就进展，同时为实现性别平等目标的进展有限和过慢而遗憾；

确认对国际民航组织秘书处的任命以才干为基础，同时适当虑及在尽可能广泛的地域基础上进行工作人员征聘的重要性，并确保两性性别公平代表性；和

认识到尽管有现存的挑战，国际民航组织应当继续发挥自身作用，更加注重妇女权利和性别平等，从而进一步朝着实现《北京宣言》和《行动纲要》以及联合国可持续发展目标 5 的目标前进，并迫切需要采取新的和有力度的步伐以实现这一目标；和

注意到联合国大会于 2022 年 7 月 20 日通过的决议，决定宣布每年 6 月 24 日为女外交官国际日。

大会：

1. 重申其对通过支持联合国可持续发展目标 5：“实现性别平等，为所有女性赋权”来提高性别平等和推进妇女发展的承诺，包括在 2030 年之前在全球航空部门的所有专业级别和更高级别就业当中实现 50/50（女性/男性）两性性别平等的远大目标；
2. 还重申大会和国际民航组织理事会对于加强性别平等及增强妇女和女童权能的根本和催化作用，鼓励成员国考虑《改进国际民航组织治理和技术机构性别代表性的宣言》的各项建议，并充分虑及确保在提名代表和国际民航组织机构、小组和会议的其他专家时对提名合格的女性候选人给与平等机会的重要性；
3. 要求秘书长在其提交理事会关于性别平等方案及其实施计划的实施情况年度报告中，包括一项对基于这一《宣言》所取得进展的评估；
4. 鼓励各国在向国际民航组织秘书处的高级和决策职位提名候选人时，应特别重视性别平等问题；

5. 2.敦促各国、各地区和国际航空组织以及国际航空业展现对推进妇女权益的强有力和坚定的领导及承诺，并采取必要措施，通过支持性政策来加强性别平等，以及通过制定和改进各种方案和项目来进一步推进国际民航组织治理和技术机构、国际民航组织秘书处和全球航空业中妇女的职业；
6. 请各国考虑就其航空工作人员队伍，尤其是专业、技术和管理职位的性别平等制定有力度的目标和指标，并通过划拨充分的预算和从各种来源调集财务资源为此种承诺配备足够供资；
7. 同意，在这方面，例如国际航空运输协会（IATA）制定的到 2025 年达 25 的近期目标，即据此，到 2025 年，高级职位和代表性不足领域的妇女人数应增加或至少达到 25%，应作为包括国际民航组织在内的各类航空利害攸关方的理想；
8. 敦促各成员国并鼓励利害攸关方根据适用情形处理差距和挑战，采取具体、可衡量、有时限的行动和调集充足的财务资源，以便推进性别平等，加强各级机构推动性别平等及增强所有妇女和女童权能的成效和问责，并在适用时将性别方面纳入其民航政策、计划和流程；
9. 请各国提升妇女和女童对于航空事业机会的意识，并为此借助在这一部门获得成功的妇女作为榜样；
10. 3.敦促各国作为其各自国家对两性性别平等承诺的一部分，通过共享最佳做法和与国际民航组织携手开展各种方案和项目，提高航空部门的妇女人员储备，并鼓励妇女进一步发展其航空职业，包括通过负责高等教育的国家部委促进妇女航空职业的发展，与国际民航组织进行合作；

4.指示秘书长在 2017 年年中前制定一项国际民航组织两性平等方案，其主要目的是为了促进及协调目标方案及项目，以便支持并定期报告在 2030 年之前为实现两性平等目标，尤其是在国际民航组织内部以及各国和全球航空部门内部的专业级别和更高级别的就业方面取得的进展；
11. 要求国际民航组织编制关于性别平等的多年期和详细统计资料，概述在各个层级取得的进展，并在其关于性别平等方案及实施计划的实施情况年度报告中提供此种统计资料，且每三年向大会报告一次，以及请各国支持国际民航组织开展这项努力；
12. 要求国际民航组织制定新的性别平等方案实施计划 2.0 版，以在组织层面和航空部门提升性别平等和增强妇女权能；
13. 进一步要求国际民航组织通过制定一套尤其涉及征聘、事业发展、晋升、培训和工作条件的全面做法以便能更好地平衡专业和个人生活，将性别平等作为一个核心要素纳入其人力资源战略和政策；
14. 建议为性别平等加强国际民航组织、航空业界、成员国和民间社团之间的伙伴关系，以推广、分享和交流良好做法；

5. 要求秘书长每年向理事会报告在国际民航组织秘书处所有级别各类工作人员中促进性别平等方面所实施的措施以及所取得的进展，以及各国和国际航空业在自愿基础上提供的有关航空业性别平等的统计数据；和
15. 鼓励国际民航组织通过持续实施国际民航组织性别平等方案，尤其作为联合国系统的一部分，以此加强秘书处对于实施性别平等及增强妇女和女童权能的承诺的问责；和
16. 6. 宣布本决议取代 A36-27-A39-30 号决议。
-

附录 B

国际民航组织理事会关于改进国际民航组织治理和 技术机构性别代表性的宣言

强调需要通过为国际民航组织理事会和各机构的女性和男性提供平等的机会，实现联合国可持续发展目标（SDGs）中目标 5 所述的性别平等；

认识到虽然世界人口的一半由妇女组成，但妇女在航空业界和在国际民航组织的高级职位中代表性不足；

对妇女在国际民航组织的治理和技术机构中代表性同样不足表示关切；

忆及大会第 A39-30 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；

确认提名驻国际民航组织代表是成员国的主权责任；

认识到理事会作为国际民航组织的治理机构必须展示领导力并采取具体行动；

认识到言语具有意义，但行动胜过千言万语，性别主流化是一个工具，可藉此实现性别平等；和

申明理事会决心反对所有性别陈规定型观念和偏见，因为这些构成本组织男女机会平等的障碍；并将营造一种有利于性别平等的工作环境；

我们，作为每名国际民航组织理事会代表并作为整个理事会，承诺竭尽全力做到：

1. 不批准仅由一种性别的成员构成的理事会任何委员会或工作组、或任何其他团组、工作队或专家组，也不批准任何此种团组的构成；
2. 不选举仅由一种性别的成员构成的副主席班子；
3. 不选举仅由一种性别的成员构成的委员会和团组主席班子；

我们进而承诺：

4. 不批准含有性别歧视或偏见语言的政策或其他正式文件；
5. 与秘书处一道努力，确保查明和去除国际民航组织现有政策或其他正式文件中的性别歧视或偏见语言；
6. 在我们自己以国际民航组织所有正式语文进行的沟通中使用性别中立语言，包括在理事会和其他会议上的发言，并创造一种有利于性别平等的工作环境；
7. 推动增加有机会在理事会相关工作中承担职责的妇女人数，并为了达到这一目标，查明妨碍航空部门妇女事业发展的障碍和偏见；

8. 庆祝 2021 年国际妇女节，主题为：巾帼领袖：在新冠疫情中奋进，实现平等未来；首先为促进妇女在国际民航组织获得成功树立榜样，描绘在整个航空界、尤其是在国际民航组织的职业机会，并组建一支准备并愿意在全球、地区和国家一级进行此种宣传的理事会代表和国际民航组织技术机构成员的队伍；

最后，作为理事会，我们呼吁国际民航组织成员国做到：

9. 通过向妇女提供教育、招聘等工具和提升职业机会，系统性地促进妇女在航空领域的作用并宣传她们的成功，尤其是在国际民航组织；和
10. 在提名驻国际民航组织代表、空中航行委员会（航委会）人选和国际民航组织专家组和其他团组拟议成员时，对提名合格的女性候选人给与适当考虑和优先，以改进女性在国际民航组织各机构中的代表性。

— 完 —