



РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

АССАМБЛЕЯ — 41-Я СЕССИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Пункт 27 повестки дня. Меры по обеспечению гендерного равенства в ИКАО и глобальном авиационном секторе к 2030 году

**ПОДДЕРЖКА ОТРАСЛЕВЫХ ИНИЦИАТИВ, НАПРАВЛЕННЫХ
НА ДОСТИЖЕНИЕ АМБИЦИОЗНОЙ ЦЕЛИ ИКАО
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА К 2030 ГОДУ**

(Представлено Международной ассоциацией воздушного транспорта (ИАТА),
Международной федерацией ассоциаций авиадиспетчеров (ИФАТКА) и
Международной федерацией ассоциаций линейных пилотов (ИФАЛПА))

КРАТКАЯ СПРАВКА

Женщины по-прежнему в значительной степени недостаточно представлены в авиационном секторе, особенно в качестве руководителей высшего звена, пилотов, инженеров аэрокосмической отрасли и диспетчеров воздушного движения. На глобальном уровне авиация обеспечивает 65,5 миллионов рабочих мест в сфере путешествий и туризма и играет жизненно важную роль в содействии достижению целей повестки дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года, включая Цель № 5 "*Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин*". Признавая это, в рамках 39-й сессии Ассамблея Международная организация гражданской авиации (ИКАО) одобрила резолюцию А 39-30.

В этом документе представлены ключевые детали общепромышленной инициативы по гендерному разнообразию "25by2025", и объяснения, как она может использоваться и продвигаться государствами и другими заинтересованными сторонами в качестве основного средства достижения поставленной ИКАО цели обеспечения гендерного равенства к 2030 году.

Действия: Ассамблее предлагается:

- отметить и поощрить инициативы отрасли, связанные с разнообразием, равенством и инклюзивностью (DE&I), особенно ту роль, которую инициатива "25by2025" может сыграть в оказании помощи государствам и мировой авиационной отрасли в достижении амбициозной цели ИКАО по обеспечению гендерного равенства к 2030 году;
- настоятельно призвать государства к продвижению инициативы "25by2025" среди авиакомпаний, аэропортов, наземных служб и других заинтересованных сторон в цепочке создания стоимости в авиации в рамках их юрисдикции в качестве важного шага на пути к гендерному равенству в мировой отрасли.

<i>Стратегические цели</i>	Данный рабочий документ связан со стратегической целью 4 "Экономическое развитие воздушного транспорта"
<i>Финансовые последствия</i>	Отсутствуют
<i>Справочный материал</i>	<i>Цель 5 Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития "Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек"</i> Резолюция Ассамблеи ИКАО А39-30, " <i>Программа ИКАО по гендерному равенству, содействующая участию женщин в деятельности глобального авиационного сектора</i> "

¹ Документы на английском, арабском, испанском, китайском, русском и французском языках представлены ИАТА.

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Авиация и концепция разнообразия, равенства и инклюзивности (DE&I) неразрывно связаны. Разнообразие – это признание, уважение и оценка различий, основанных, среди прочего, на этнической или гендерной принадлежности, возрасте, расе, религии, сексуальной ориентации и ограниченности физических возможностей. Авиация обеспечивает жизненно важную связь, которая приносит социальные и экономические выгоды для отдельных людей, сообществ и стран.

1.2 Одним из наиболее заметных элементов DE&I является гендерный фактор, и, занимаясь этим вопросом, можно разработать комплексный подход, который приведет к повышению эффективности бизнеса, расширению доступа к талантам и улучшению благосостояния сотрудников (McKinsey).

1.3 Проблема очевидна: несмотря на то, что более 80% бортпроводников авиакомпаний составляют женщины, среди пилотов международных авиакомпаний их только 5,1% (источник: ISWAP), также женщины составляют лишь около 26% авиадиспетчеров; 18% полетных диспетчеров и менее 9% инженеров аэрокосмической отрасли (источник: Korn Ferry). Кроме того, женщины по-прежнему недостаточно представлены на руководящих должностях в авиакомпаниях: только 22 из 290 авиакомпаний – членов ИАТА возглавляют женщины².

1.4 Устойчивое развитие – это взаимосвязь принципов социальной справедливости, охраны окружающей среды и экономики, и поэтому по-настоящему устойчивая авиационная отрасль должна обеспечивать значимое участие разных её представителей по всей цепочке поставок. Разнообразие трудовых ресурсов и вовлеченность дают молодым талантам сигнал о том, что рабочая среда является привлекательной.

1.5 Из-за операционных и экономических последствий COVID-19 для авиационной отрасли были приняты решения о трудоустройстве, косвенно влияющие на гендерное разнообразие. До COVID-19 отрасль ощущала нехватку квалифицированных специалистов в области авиации, а также разрыв в количестве мужчин и женщин. Авиационная отрасль рискует утратить разнообразие трудовых ресурсов, что повлияет на устойчивое восстановление. В то же время пандемия COVID-19 предоставила множество возможностей, таких как удаленная работа и дистанционное обучение, что позволило получить доступ к более широкому кругу талантов.

1.6 Являясь мировой отраслью, обеспечивающей 65,5 миллионов рабочих мест в сфере путешествий и туризма, авиация играет жизненно важную роль в содействии достижению целей повестки дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года, включая Цель 5 "*Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин*".

1.7 В 2016 году Ассамблея ИКАО в своей резолюции призвала "государства, региональные и международные авиационные организации и отрасль международной авиации продемонстрировать решительную, неуклонную руководящую роль и обязательства в деле расширения прав и возможностей женщин и предпринять необходимые меры по закреплению гендерного равенства путем поддержки принципов, а также по созданию и совершенствованию программ и проектов для содействия профессиональному росту женщин в рамках руководящих и технических органов ИКАО, Секретариата ИКАО и глобального авиационного сектора".

² По состоянию на 30 мая 2022 года

1.8 Процессы перезапуска и восстановления после пандемии COVID-19 дают авиации возможность восстановиться, имея в своей основе принципы разнообразия, равенства и инклюзивности. Разнообразие, равенство и инклюзивность необходимы для восстановления авиационной отрасли, поскольку поиск лучших кадров и самых ярких талантов должен быть широким по своему охвату. Это крайне важно, так как по данным исследований пандемия оказала гораздо большее негативное влияние на женщин, чем на мужчин, поскольку они изо всех сил пытались совместить свою трудовую жизнь с другими задачами, такими как домашнее обучение детей и уход за другими.

1.9 Развитие гендерного разнообразия во всей отрасли необходимо не только потому, что это "правильно", но и потому, что это целесообразно для бизнеса. Согласно отчету McKinsey "Женщины на рабочем месте в 2021 году (Women in the workplace 2021)": "если женщины широко представлены в руководстве, вероятность того, что компания превзойдет своих коллег, на 50 процентов выше". Также инвесторы, потребители и работники всё чаще требуют, чтобы организации уделяли больше внимания гендерным и другим аспектам разнообразия, равенства и инклюзивности.

1.10 Инициатива ИАТА "25by2025" – это общепромышленный проект по развитию разнообразия и инклюзивности, целью которого является увеличение к 2025 году числа женщин на руководящих должностях либо на 25% по сравнению с текущими показателями, либо до минимального уровня представленности в 25%.

1.11 В настоящем документе представлены ключевые детали инициативы "25by2025" и пояснения, как она может использоваться и продвигаться государствами и другими заинтересованными сторонами в качестве основного средства достижения поставленной ИКАО цели обеспечения гендерного равенства к 2030 году.

2. ОБСУЖДЕНИЕ

2.1 Показатели разнообразия и инклюзивности, упомянутые в разделе 1.3, показывают, что женщины недостаточно представлены в авиации. Статистика ясно демонстрирует, что есть возможности для развития, чтобы обеспечить большее разнообразие и инклюзивность в отрасли, которая надежно объединяет мир и сближает людей.

2.2 Хотя в области гендерного равенства достигнут определенный прогресс, многое еще предстоит сделать. Необходимо предоставить женщинам равные возможности для продвижения по карьерной лестнице. Инициатива "25by2025" направлена именно на это – предоставить отрасли возможность ставить достижимые цели, делиться передовым опытом, извлеченными уроками и историями успеха.

2.3 Инициатива открыта для всех авиакомпаний и организаций, связанных с авиацией (включая полномочные органы гражданской авиации и т. д.). В настоящее время 111 организаций присоединились к инициативе, среди них 99 авиакомпаний – членов ИАТА, пять – авиакомпаний, не входящих в ИАТА, и семь участников, не являющихся авиакомпаниями.

2.4 Присоединившись к инициативе "25by2025", авиакомпании и другие авиационные организации обязуются:

- a) ежегодно отчитываться о ключевых показателях разнообразия;

- b) увеличить число женщин на руководящих должностях³ и в областях, где они недостаточно представлены, на 25% или, как минимум, до 25% к 2025 году;
- c) увеличить число женщин, выдвигаемых авиакомпаниями на ведущие роли в ИАТА, как минимум до 25% (только для членов ИАТА).

2.5 В дополнение к обязательствам авиакомпаний – членов ИАТА, сама ИАТА взяла на себя обязательство увеличить число женщин в собственном высшем руководстве, на руководящих должностях и среди докладчиков на своих конференциях и обязуется:

- a) создать площадку для обмена передовым опытом в области разнообразия и инклюзивности и ежегодно сопоставлять обновляемые отраслевые показатели;
- b) увеличить число женщин, участвующих в мероприятиях, дискуссиях и конференциях, как минимум, до 25%;
- c) увеличить число женщин, назначаемых на ведущие роли в ИАТА, как минимум, до 25%;
- d) увеличить число женщин на высших руководящих должностях, как минимум, до 25%.

2.6 Предназначение инициативы "25by2025" состоит в том, чтобы авиационная отрасль ускорила столь необходимые изменения и продемонстрировала действия, предпринятые для изменения существующего положения. ИАТА проводит со всеми подписавшими сторонами ежеквартальные телеконференции по инициативе "25by2025", в ходе которых предоставляются последние рекомендации и информация, а участники делятся проблемами, с которыми они сталкиваются, и примерами передовой практики, которые могут вдохновить другие организации на еще большие усилия, способствующие изменениям.

2.7 Более подробную информацию можно найти по адресу: <https://www.iata.org/en/policy/future-of-airlines-2035/25-by-2025/> или, связавшись с нами по адресу электронной почты: 25by2025@iata.org.

— КОНЕЦ —

³ Понятие "руководящих должностей" определяется каждым подписантом и затем предоставляется ИАТА.