



大会 — 第 41 届会议

执行委员会

议程项目27：到2030年国际民航组织和全球航空部门面向性别平等的举措¹

妇女在民用航空中的作用

（由委内瑞拉玻利瓦尔共和国提交，并得到阿根廷、多民族玻利维亚国、哥斯达黎加、多米尼加共和国和巴拿马的支持²）

执行摘要

在2016年国际民航组织A39-30号决议中，大会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）两性平等的远大目标。

在这方面，委内瑞拉鼓励让妇女入职航空部门的关键职位，因此，委内瑞拉支持国际民航组织的举措，尤其是与促进民用航空实现性别平等相关的举措。本工作文件旨在体现妇女在航空部门的重要性，并评价她们在各级别和各职权范围内的参与度增长情况。

行动：请大会：

- a) 组织有关航空妇女的针对性宣传活动，以展现妇女在航空部门的作用；
- b) 创建方案，鼓励妇女积极从事航空事业；和
- c) 创造一种环境，让各国妇女领导人能够组织航空妇女网络，交流知识和经验，以期激励下一代进入航空部门。

战略目标：	本工作文件涉及所有战略目标。
财务影响：	
参考文件：	联合国可持续发展目标 A39-30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 A39-WP/78号文件：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 A40-WP/406号文件：全球航空性别峰会的成果

¹ 西班牙语版本由委内瑞拉玻利瓦尔共和国提供。

² 拉美民用航空委员会（LACAC）成员国。

1. 引言

1.1 委内瑞拉支持联合国根据可持续发展目标 5 开展的举措。根据该目标，除其他外，妇女和女童应有获得体面工作的机会。在这方面，委内瑞拉玻利瓦尔共和国国家民用航空机构（INAC）大量提高了机构中担任高级管理职位的妇女数量，以加强航空部门的性别平等，支持国际民用航空组织的“航空妇女”举措。例如，在 15 个管理职位中，9 个职位由妇女担任，这些妇女拥有丰富的航空经验以及工作经历；同时，她们还在个人职权范围内担任航空局的顾问。这打破了典型的陈规定型观念，鼓励其他妇女投身精彩的航空事业中。

1.2 人们历来认为妇女在决策上具有坚定果断的特点，这一特点有助于强化航空部门并实现机会平等，让妇女能够进入传统上由男子占据的领域。为此，根据联合国 2030 年可持续发展目标中制定的措施，并基于有关该领域的培训和经验，当前的专业人员招聘是在性别平等的基础上进行的。

1.3 委内瑞拉因此得以促进机会平等，使妇女有机会在国家航空部门各机构担任重要的技术职位，例如适航协调员、空中航行服务协调员、安全数据收集与处理系统（SDCPS）协调员、空中航行服务维护管理人员、网络安全协调员等。这些妇女投身精彩的民航事业，在职业生涯中依靠自律和努力征服了这些领域。正是这些勇敢的妇女，她们激励着其他希望进入这一部门的妇女和女童，向这个由男性主导、却又被聪慧机敏的妇女征服的部门传达了关键信息。她们日复一日向成功迈进，通过实际成就为下一代铺平道路，告诉妇女不要给自己的梦想设限，因为她们能够凭借技能和决心从事任何职业；告诉妇女她们并非竞争对手，而是能携手加强本国工业与进步的盟友。

1.4 妇女积极参与机构的政策是通过她们为自己开辟的道路确立的。这项政策基于在各级实现包容、增强权能的原则，旨在促进 2018 年在南非举行的全球航空性别峰会所做提议以及国际民航组织大会 A40-WP/406 号工作文件所载提议，采取和强化关于在各级促进性别平等和增强妇女和女童权能的完善政策和可执行的立法。

1.5 在学术层面，民用航空大学研究所（IUAC）和民用航空培训中心（CIAC）促进招聘妇女从事商业飞行员或航空工程师等职业培训；教授民用航空学位课程，特别是搜寻与援救（SAR）或航空情报通告（AIC）；或参与客舱机组或其他技术与行政领域。详情见附录 B 和附录 C。

2. 分析

2.1 A39-30 号决议认识到更加注重妇女权利和性别平等是一项挑战。在这方面，国际民航组织发挥了领导作用，促进实现《北京宣言》和《行动纲要》的目标以及联合国可持续发展目标 5。同样，如大会 A40-WP/406 号工作文件所讨论的一样，全球航空性别峰会的成果提到了在全球收集和分析性别分类数据，为决策者提供参考，推动航空业性别相关的行动和政策的落实的紧迫性。

2.2 在这方面，委内瑞拉希望强调，根据国家民用航空机构人力资源部的数据，该机构男女工作人员比较统计数据显示妇女占高级管理层的 50%（包括一般管理人员、业务管理人员和领域协调

员)，而在技术和行政领域，男女工作人员之比分别为 37.55%和 63.52%。这体现了委内瑞拉致力于在 2030 年之前实现联合国 50/50（女性/男性）平等参与度的目标。详情见附录 A。

2.3 因此，性别平等意识是组织文化的一部分，在这种文化中，必须不分性别地尊重、包容和承认航空部门所有工作人员的技术和专业能力。

2.4 同样，拟推广的措施应专注于强化航空部门，消除由陈规定型观念产生的、阻碍妇女从事民用航空的障碍。

3. 结论

3.1 航空部门有责任促进和支持国际民航组织“航空妇女”举措。因此，请大会推动开展能够促进妇女权利的活动，以建立一个包容、正义、可持续的、有助于取得重大进展的世界，以期使国际民用航空实现期望的性别平等。

—————

附录A

委内瑞拉国家民用航空机构2021年和2022年男女工作人员比较统计数据

1. 高级专业、技术和行政职级男女工作人员比

国家民用航空机构员工
2021年12月第2周

工作人员总数:	2751	女性	男性	女性工作人员比例
现有员工	2462	1027	1435	41.71%
待职员工	289	152	137	52.60%

职位	员工人数	女性	男性	女性工作人员比例
高级管理人员	41	19	22	46.34%
航空技术人员	1232	458	774	37.18%
行政人员	328	208	120	63.41%

国家民用航空机构员工
2022年5月第2周

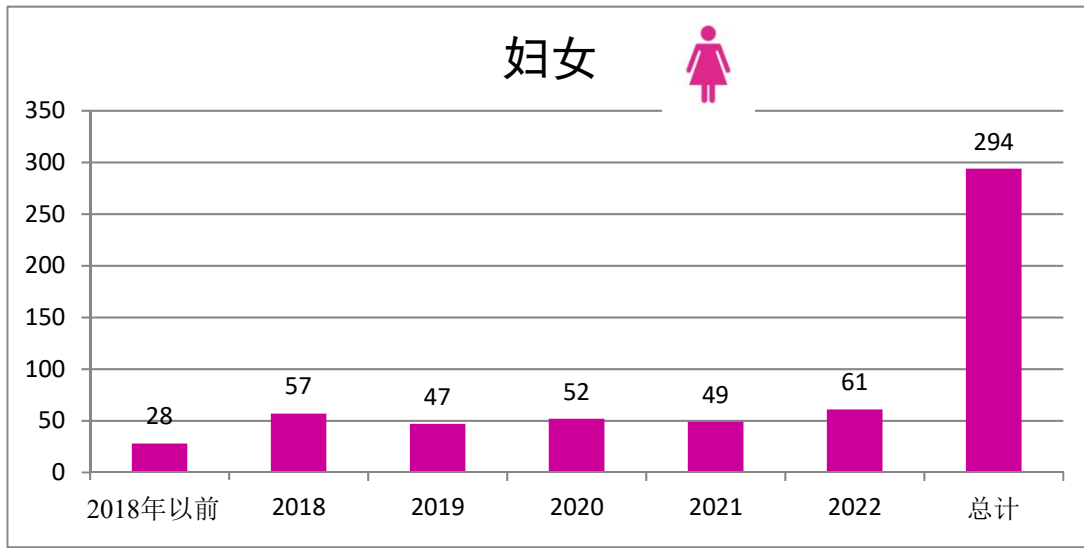
工作人员总数:	2759	女性	男性	女性工作人员比例
现有员工	2457	1036	1421	42.17%
待职员工	302	163	139	53.97%

职位	员工人数	女性	男性	女性工作人员比例
高级管理人员	44	22	22	50.00%
航空技术人员	1257	472	785	37.55%
行政人员	318	202	116	63.52%

附录B

“MY. (AV) MIGUEL RODRÍGUEZ”航空培训中心妇女注册数量比较统计数据

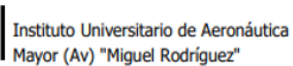
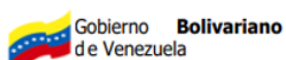
2. 2018年到2022年，国家民用航空机构培训中心各民航系统相关课程妇女学员注册增长情况



附录C

“MY. (AV) MIGUEL RODRÍGUEZ”航空大学研究所男女学员比较表

3. “MY. (AV) Miguel Rodríguez”航空大学研究所学位课程男女学员注册比（2008–2022年）



注册人数					
年份	女性	百分比	男性	百分比	总计
2008	34	53.1%	30	46.9%	64
2009	35	48.6%	37	51.4%	72
2010	41	52.6%	37	47.4%	78
2011	53	37.9%	87	62.1%	140
2012	75	41.7%	105	58.3%	180
2013	59	34.5%	112	65.5%	171
2014	122	33.5%	242	66.5%	364
2015	111	31.7%	239	68.3%	350
2016	101	31.0%	225	69.0%	326
2017	131	39.0%	205	61.0%	336
2018	135	43.4%	176	56.6%	311
2019	171	47.0%	193	53.0%	364
2020	172	38.4%	276	61.6%	448
2021	214	43.5%	278	56.5%	492
2022	279	49.9%	280	50.1%	559