



## РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ

### АССАМБЛЕЯ – 41-Я СЕССИЯ

#### ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

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

#### ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ГЛОБАЛЬНОЙ АВИАЦИИ

(Представлено Южной Африкой и Соединенным Королевством)

##### КРАТКАЯ СПРАВКА

Отсутствие гендерного равенства на руководящих должностях и должностях специалистов в авиации сохраняется, несмотря на выраженное отраслью обязательство ликвидировать или сократить гендерный разрыв. Данные Международной ассоциации воздушного транспорта (ИАТА) показывают, что доля женщин на руководящих должностях в авиакомпаниях колеблется от 6 % на должностях главного исполнительного директора (СЕО) и главного операционного директора (СОО) до примерно 12–13 % на должностях главного финансового директора (СФО) и главного директора по информационным технологиям (СІО). Данные более широких исследований свидетельствуют о том, что роль женщин имеет решающее значение и вносит позитивный вклад в рост и экономическое развитие авиации.

Представители мировой авиационной отрасли впервые собрались в Южной Африке в 2018 году, чтобы обсудить потенциальные решения проблемы гендерного равенства в авиации. На Глобальном саммите по гендерным вопросам в авиации были согласованы четыре основные меры, которые должны предпринять государства: необходимость обеспечения благоприятного законодательства и политики для поддержки гендерного равенства; необходимость изучения и постоянного устранения барьеров, закрепляющих сложившееся положение дел, и продвижение факторов, способствующих гендерному равенству; необходимость создания партнерств и направления ресурсов для поддержки целей гендерного равенства; необходимость сбора и анализа данных для информационного обеспечения принятия решений и разработки значимых программ по продвижению гендерного равенства. Цель данного документа состоит в том, чтобы дополнить рабочий документ ИКАО, подготовленный в рамках Ассамблеи (A41-WP/48, *Меры по обеспечению гендерного равенства в ИКАО и мировом авиационном секторе к 2030 году*), и представить информацию о некоторых успехах, достигнутых такими государствами, как Южная Африка и Великобритания, и такими ассоциациями, как ИАТА.

**Действия:** Ассамблее предлагается:

- a) признать, что гендерное неравенство по-прежнему является серьезной проблемой и одним из факторов, которые могут сдерживать развитие отрасли, как отмечено в рабочем документе ИКАО (A41-WP/48);
- b) отметить хорошие примеры инициатив по поощрению гендерного равенства в ИКАО и в некоторых государствах и призвать государства поделиться подробностями и информацией о ходе осуществления их соответствующих программ;

	<p>c) обратиться к ИКАО с просьбой призвать государства разработать планы действий с указанием конкретных сроков и представить доклады о достигнутом прогрессе (см. примеры в этом документе), включая работу по отражению вопросов гендерного равенства в политике, существующих национальных и международных программах обучения, таких, как Программа следующего поколения авиационных специалистов (NGAP);</p> <p>d) призвать ИКАО сотрудничать с государствами-спонсорами и государствами, оказывающими поддержку, для рассмотрения вопроса о создании механизма содействия этой деятельности, в том числе для отслеживания прогресса в осуществлении планов действий, обмена идеями и передовой практикой и создания платформы для участия на постоянной основе, включая проведение каждые два года Глобального саммита по гендерным вопросам в авиации на основе итогов саммита 2018 года.</p>
<i>Стратегические цели</i>	Настоящий рабочий документ касается всех стратегических целей и вспомогательных стратегий ИКАО
<i>Финансовые последствия</i>	Финансовые последствия будут определяться программами, утвержденными каждым государством-членом в его соответствующем плане действий. Деятельность ИКАО, о которой говорится в настоящем документе, будет осуществляться за счет ресурсов, имеющихся в регулярном бюджете на 2023–2025 годы, и/или за счет внебюджетных взносов в соответствии с бизнес-планом ИКАО на 2023–2025 годы
<i>Справочный материал</i>	<p><i>A/RES/70/1, Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года</i></p> <p><i>Резолюция A39-30 Ассамблеи ИКАО, Программа по гендерному равенству ИКАО, содействующая участию женщин в деятельности глобального авиационного сектора</i></p> <p><i>Резолюция A40-21 Ассамблеи ИКАО Вклад авиации в реализацию Повестки дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года</i></p> <p><i>A41-WP/48 Меры по обеспечению гендерного равенства в ИКАО и мировом авиационном секторе к 2030 году</i></p> <p>Глобальный саммит по гендерным вопросам в авиации, Кейптаун, Южная Африка, Коммюнике, 2018 год, <a href="#">Communique Global Авиационный гендерный Summit FINAL.10 Aug.pdf (icao.int)</a></p> <p>Экономический еженедельный бюллетень ИАТА от 4 марта 2022 года</p>

## 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 В резолюции A39-30 Ассамблеи Международной организации гражданской авиации (ИКАО) о программе ИКАО по обеспечению гендерного равенства, касающейся поощрения участия женщин в мировом авиационном секторе, содержится призыв к государствам-членам и регионам принять ряд мер.

1.2 В частности, Ассамблея настоятельно призвала государства, региональные и международные авиационные организации и международную авиационную отрасль продемонстрировать решительную, неуклонную руководящую роль и обязательства в деле расширения прав женщин и предпринять необходимые меры по укреплению гендерного равенства путем разработки вспомогательных стратегий, а также разработки и совершенствования программ и проектов по

развитию карьеры женщин в авиационном секторе. Кроме того, среди прочего, Ассамблея вновь подтвердила свою приверженность достижению к 2030 году желательной цели соотношения 50/50 (женщины-мужчины) сотрудников на всех должностях специалистов и более высоких должностях в мировом авиационном секторе.

1.3 Гендерное неравенство остается значительным в авиации, особенно на более высоких и требующих высокой квалификации/высокооплачиваемых должностях, таких как руководители, члены правления, пилоты, инженеры, диспетчеры служб управления воздушным движением (УВД) и т. д.

1.4 Согласно Экономическому еженедельному бюллетеню Международной ассоциации воздушного транспорта (ИАТА) от 4 марта 2022 года, в 2021 году в мире только 6 % женщин занимали должности генерального директора в авиакомпаниях, 13 % – финансового директора, 6 % – операционного директора, 13 % – коммерческого директора (ССО) и 12 % – СЮ. В Великобритании в 2021 году только 5 % пилотов были женщинами.

1.5 Несмотря на некоторые улучшения, предусмотренные в документе A41-WP/48 ИКАО *Меры по обеспечению гендерного равенства в ИКАО и мировом авиационном секторе к 2030 году*, мы еще значительно отстаем от намеченных планов и тех амбициозных задач, которые были поставлены ранее.

1.6 Эта проблема усугубляется наличием нескольких барьеров. Эти барьеры различны в разных государствах, но включают ряд общих проблем, связанных с необходимостью обеспечения более широкого доступа женщин к профессиям в области науки, технологии, инженерного дела и математики (НТИМ), восприятием авиационной/аэрокосмической отрасли и ее культуры, а также с организационными аспектами (инфраструктура, обучение, рабочие места, процессы найма и т. д.) и их влиянием на гендерную инклюзивность.

1.7 Имеются данные, свидетельствующие о том, что гендерное разнообразие и равенство в доступе к возможностям/должностям/оплате труда и т. д. являются полезными для предприятий и экономики, и, следовательно, служат убедительными доводами в пользу действий на основе справедливости и экономического развития. Австралийское исследование, основанное на шестилетней отчетности австралийских компаний перед федеральным Агентством по вопросам гендерного равенства на рабочем месте, показало, что компании, назначившие женщин генеральными директорами, увеличили свою рыночную стоимость на 5 %. Увеличение числа женщин на других ключевых руководящих должностях на 10 и более процентов привело к росту рыночной стоимости компаний на 6,6 % (Экономический справочник ИАТА, 2022 г.).

## **2. РАССМОТРЕНИЕ ВОПРОСА**

### **2.1 Итоги Глобального саммита по гендерным вопросам в авиации**

2.1.1 В соответствии с резолюцией A39-30 Южная Африка в сотрудничестве с ИКАО выступила инициатором и принимающей стороной первого Глобального саммита по гендерным вопросам в авиации в 2018 году. В саммите, который прошел в Кейптауне, Южная Африка, приняли участие более 54 государств. Теперь настало время для отрасли обновить пункты действий, принятые в ходе саммита, которые включают, в частности, следующее:

#### 2.1.1.1 **Разработка политики и планов действий**

- a) Саммит рекомендовал государствам рассмотреть возможность разработки или изменения законодательства и политики, чтобы предоставить и расширить права и возможности организаций для осуществления программ, направленных на обеспечение возможностей для женщин и их поддержки;
- b) с целью заявить о своей приверженности и поддержке, государства должны разработать планы действий и продемонстрировать свою приверженность, например, взяв на себя обязательства или присоединившись к существующим глобальным программам;
- c) следует пропагандировать и демонстрировать приверженность, начиная с самого высокого уровня.

#### 2.1.1.2 **Устранение барьеров и рассмотрение факторов, способствующих гендерному равенству**

- a) Устранение или смягчение предубеждений и стереотипов в семье, школе и на рабочем месте для расширения доступа девочек к образованию в области НТИМ, что приведет к увеличению кадрового резерва, включающего женщин;
- b) содействие обучению руководителей среднего звена для подготовки их к работе на старших руководящих должностях;
- c) создание условий для обучения и наставничества с учетом гендерной проблематики;
- d) обмен передовым опытом в гендерной области;
- e) проведение исследований и изучение фактических данных для понимания проблемы барьеров, разработка политики по их устранению, обмен передовым опытом между государствами и поощрение лидерских качеств, а также поддержка развития карьеры.

#### 2.1.1.3 **Развитие партнерских отношений и структур/процессов**

- a) Ускорить достижение гендерного равенства в авиации на основе партнерских отношений с заинтересованными сторонами, разделяющими общее видение и цели в отношении гендерной проблематики;
- b) обмен передовым опытом между государствами и структурами, такими как Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Структура "ООН-женщины" и т. д.

#### 2.1.1.4 **Сбор данных и обоснованные решения**

- a) Напомнить о важности сбора, анализа и обмена данными в гендерной разбивке для обоснованной политики и принятия решений в отношении гендерного равенства в авиации и поддержать усилия ИКАО по сбору данных, особенно данных о персонале гражданской авиации;
- b) эти данные будут использоваться для разработки точной политики/принятия решений, что будет способствовать эффективному осуществлению мер по обеспечению гендерного равенства в авиационном секторе.

## 2.2 **Позитивные действия, предпринятые государствами**

2.2.1 Ряд государств, организаций и секторов отрасли уделили значительное внимание гендерному равенству и предприняли ряд успешных действий как по инициативе государства, так и в некоторых случаях во исполнение резолюции А39-30. Некоторые из этих примеров приводятся ниже.

### 2.2.1.1 **Южная Африка предприняла ряд шагов по обеспечению гендерного равенства, в частности следующие:**

- a) проведение с 2019 года ежегодного Национального саммита по гендерным вопросам в области авиации в целях создания платформы для взаимодействия, создания сетей, обмена идеями и программами и учета прогресса, достигнутого авиационными структурами и предприятиями;
- b) разработка и начало осуществления программы наставничества для женщин, в рамках которой основное внимание уделяется индивидуальному наставничеству и подготовке в группах. Цель программы состоит в том, чтобы создать кадровый резерв, включающий сильных и способных женщин, которые могли бы воспользоваться возможностями для занятия руководящих должностей в ведомстве гражданской авиации и отрасли;
- c) достижение соотношения 50/50 в Совете директоров, Исполнительном комитете ведомства гражданской авиации ЮАР (SACAA) и соотношения 51/49 женщин и мужчин среди сотрудников SACAA;
- d) представленность женщин в высших структурах SACAA и других авиационных учреждениях, таких, как Служба воздушного движения и аэронавигации и Компания аэропортов Южной Африки;
- e) SACAA пригласило руководителей авиационной отрасли Южной Африки и подписало с ними соглашение с обязательством уделять приоритетное внимание расширению прав и возможностей женщин в их компаниях. Подписание этого соглашения представителями отрасли было проведено под руководством министра транспорта, который призвал к более широкому и конструктивному участию женщин в основных сферах авиационного сектора;
- f) разработка программ по обеспечению расширения прав и возможностей женщин в рамках программ стажировок, обучения и для получения внутренних и внешних стипендий SACAA.

### 2.2.1.2 **В последние годы Соединенное Королевство осуществляет следующие программы:**

- a) *Программа "Стремление к небу"* направлена на повышение популярности карьеры в авиации и поощрение разнообразия, инклюзивности и доступности. Программа предусматривает четыре основных направления и цели: *повышение популярности авиационной отрасли* (чтобы вдохновить следующее поколение); *информационно-просветительские программы* (информирование молодежи о данном секторе); *пути карьерного роста* (демонстрация возможностей трудоустройства в авиации); *навыки и профессиональная подготовка* (поддержка штатных работников и молодежи/различных групп);
- b) *Послы авиации*: для поддержки программы "Стремление к небу" Министерство транспорта Великобритании назначило 12 [послов авиации](#) для оказания помощи

в подготовке квалифицированной, разнообразной и устойчивой рабочей силы в авиации;

- с) *Хартия прав женщин в авиационной и аэрокосмической отрасли Соединенного Королевства*: авиационно-космическая и авиационная отрасли Соединенного Королевства объединили свои усилия для достижения гендерного равенства в этой отрасли с помощью Хартии прав женщин в авиационной и аэрокосмической отрасли (WIAAC). Членами Хартии являются авиационно-космические производственные предприятия, авиакомпании, аэропорты, торговые и другие организации. WIAAC отражает стремление отрасли к обеспечению гендерного баланса на всех уровнях.

### 2.2.1.3 Программа ИАТА 25 на 25

- а) ИАТА запустила программу "25 к 2025 году", в рамках которой компании обязуются увеличить долю женщин на руководящих должностях в своих организациях и в областях, где женщины традиционно недостаточно представлены. К программе присоединились несколько авиакомпаний из разных государств-членов.

## 3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

3.1 Ассамблее предлагается принять к сведению положительные примеры Южной Африки, Соединенного Королевства и других заинтересованных сторон, включая примеры ИКАО, изложенные в документе A41-WP/48, и призвать другие государства поделиться своим передовым опытом. Следует поощрять государства к разработке планов действий с конкретными сроками и представлению докладов о ходе работы на будущих сессиях Ассамблеи. Необходимо создать механизм отчетности, чтобы государства могли периодически представлять отзывы о шагах, предпринятых ими для решения гендерных вопросов, и способствовать прогрессу и обмену передовым опытом. Для того чтобы этот процесс набирал обороты, ИКАО важно также продвигать свои запланированные действия (A41-WP/48, *Меры по обеспечению гендерного равенства в ИКАО и мировом авиационном секторе к 2030 году*) и разработать структуру и механизм для обмена идеями, стимулирования и отслеживания прогресса в реализации планов действий. Это может включать разработку более систематического подхода к проведению Глобального саммита по гендерным вопросам в авиации через согласованные промежутки времени и включение гендерных вопросов в такие программы, как Программа следующего поколения авиационных специалистов.

3.2 В заключение давайте вспомним южноафриканское изречение: *Igama lamakhosikazi, malibongwe* (Слава женщинам!).