



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

全球航空的性别平等

(由南非和联合王国提交)

执行摘要

尽管航空业明确承诺消除或缩小性别差距，但航空业的领导层和专业队伍仍然缺乏性别平等。国际航空运输协会（IATA）的数据显示，航空公司担任领导职务的女性占首席执行官（CEO）和首席运营官（COO）职位的6%到占首席财务官（CFO）和首席信息官（CIO）的角色约12%到13%。对此问题进行进一步研究的证据表明，女性的作用至关重要，并为航空的增长和经济发展做出积极贡献。

2018年，全球航空业首次在南非举行会议，共同探讨可能解决航空领域性别平等问题的解决方案。全球航空性别平等峰会商定了各国应该采取的四项关键行动：需要确保制定扶持性立法和政策，以支持性别平等；需要审查并不断解决使现状持续存在的障碍并促进推动性别平等的因素；需要建立伙伴关系和提供直接资源，以支持性别平等目标；需要收集和分析数据，以便为促进性别平等作出决策和制定有意义的方案提供信息。本文件旨在补充国际民航组织的大会工作文件（A41-WP/48号文件 — 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），并分享南非、联合王国等国家以及国际航空运输协会等协会所取得的一些积极进展。

行动：请大会：

- a) 根据国际民航组织工作文件（A41-WP/48号文件），认识到性别不平等仍是一个重大问题，并且是阻碍航空业发展的可能因素之一；
- b) 认识到国际民航组织和一些国家为促进性别平等所采取的良好举措，因此，鼓励各国分享其各自方案的细节和进展；
- c) 请国际民航组织鼓励各国制定有具体时间表的行动计划，并在随后举行的大会报告取得的进展（见文件中的范例），包括为将性别平等问题纳入各项政策、现有国家和国际技能方案如下一代航空专业人员（NGAP）方案所进行的工作；和
- d) 鼓励国际民航组织与赞助国和支持国合作，考虑制定一个支持这项工作的机制，包括跟踪行动计划的进展、分享想法和最佳做法以及创建一个持续参与的平台，包括在2018年峰会的基础上，每两年举办一次全球航空性别平等峰会。

战略目标：

本工作文件涉及所有国际民航组织的战略目标和辅助战略。

<b>财务影响:</b>	所涉费用问题取决于每个成员国在其各自行动计划中所通过的方案。本文件中提到的国际民航组织的活动将取决于2023-2025年经常预算中的可用资源和/或根据国际民航组织2023-2025年业务计划提供的预算外捐款。
<b>参考文件:</b>	A/RES/70/1号决议 — 《变革我们的世界：2030年可持续发展议程》 国际民航组织大会第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》 国际民航组织大会第A40-21号决议 — 《航空对联合国2030年可持续发展议程的贡献》 A41-WP/48号文件 — 《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》 2018年南非开普敦全球航空性别峰会公报： <a href="#">Communique_Global Aviation Gender Summit_FINAL.10 Aug.pdf (icao.int)</a> 国际航空运输协会（IATA）2022年3月4日的经济周表

## 1. 引言

1.1 国际民用航空组织（ICAO）大会关于《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》的第 A39-30 号决议呼吁成员国和地区采取若干行动。

1.2 特别是，大会敦促各国、地区和国际航空组织以及国际航空业表现出强有力的坚定领导和承诺，提高妇女权利并采取必要措施，通过制定支助性政策以及建立和改进方案和项目以促进女性在航空部门的职业生涯的办法，加强性别平等。此外，大会除其他外，还重申其致力于实现到 2030 年在全球航空部门所有专业级别和更高级别职位达到 50/50（女性-男性）参与的理想目标。

1.3 航空领域性别不平等的现象仍然很严重，特别是在高级和高技能/高薪职位方面，如高管、董事、驾驶员、技师、空中交通管制员（ATC）等。

1.4 根据国际航空运输协会（IATA）2022 年 3 月 4 日发布的经济周表，到 2021 年，全球只有 6% 的女性担任航空公司首席执行官（CEO），同时有 13% 的女性担任首席财务官（CFO）、6% 担任首席运营官（COO）、13% 担任商务办公室主任（CCO）和 12% 担任首席信息官（CIO）。在联合王国，2021 年只有 5% 的驾驶员是女性。

1.5 虽然国际民航组织 A41-WP/48 号文件《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》规定了一些改进，但这仍然远远落后于应该发生的事情以及之前设定的目标。

1.6 几个障碍使这个问题长期存在。这些障碍因国家而异，但包括与女性能否更广泛地从事科学、技术、工程和数学（STEM）职业相关的若干常见问题以及对航空/航天部门及其文化的看法有关；以及与事物（基础设施、培训、工作场所、招聘流程等）的设计方式以及可能对性别包容产生的影响有关。

1.7 有证据表明，性别多样性和平等获得机会/获得角色/薪酬等对企业和经济有利 — 因此是基于公平和经济发展采取行动的有力理由。一项澳大利亚基于六年来澳大利亚公司向联邦工作场所性别平等机构提交的性别报告的研究得出的结论是，任命女性担任首席执行官（CEO）的公司其市场价值提高了 5%。将担任其他关键领导职位的女性人数提高 10% 或更多会提升公司的市场价值 6.6%。（国际航空运输协会 2022 年经济）

## 2. 讨论

### 2.1 全球航空性别平等峰会的成果

2.1.1 南非响应第 A39-30 号决议的要求，与国际民航组织合作，于 2018 年发起并主办了首届全球航空性别平等峰会。超过 54 个国家参加了在南非开普敦举行的峰会。因此，此刻是航空业重新审视峰会期间通过的各个行动项目的时候了，其中包括以下内容：

#### 2.1.1.1 制定政策和行动计划

- a) 峰会建议各国考虑制定或修订立法和政策，以使各机构能够和有权实施旨在确保妇女获得机会并得到支持的方案；

- b) 各国为表明承诺和支持，必须制定行动计划并通过例如做出承诺或加入现有全球方案来证明其承诺；和
- c) 高层倡导并展示承诺。

#### 2.1.1.2 消除障碍并考虑促进性别平等

- a) 消除或减轻家庭、学校和工作场所的偏见和陈规定型观念，以增加女孩接受 STEM 教育的机会，从而增加女性人才库；
- b) 促进对中层管理人员的领导力培训，为担任高级管理人员职位做好准备；
- c) 培养具有性别平等视角的辅导和指导环境；
- d) 分享与性别平等相关的最佳做法；和
- e) 通过研发和举证来了解障碍、制定政策来解决这些障碍、在各国之间分享最佳实践以及促进领导作用和支持职业发展。

#### 2.1.1.3 发展伙伴关系和结构/流程

- a) 通过与在性别平等问题方面有共同愿景和目标的利害攸关方建立伙伴关系，加速推动航空领域的性别平等；和
- b) 在各国和联合国教育、科学及文化组织（UNESCO）、联合国妇女署等机构内部和之间分享最佳做法。

#### 2.1.1.4 构建数据和证据

- a) 回顾收集、分析和共享按性别分列的数据对于制定有关航空性别平等的知情政策和决策的重要性，并支持国际民航组织努力收集数据，特别是关于民航人员的数据；和
- b) 数据将用于准确的政策/决策制定，推动航空部门有效实施性别平等行动。

### 2.2 各国采取的积极行动

2.2.1 一些国家、机构和行业部门高度重视性别平等问题，并采取了一些积极行动，这些行动都是由国家推动的，同时在某些情况下，是为了响应第A39-30号决议。下面列出了其中一些例子。

#### 2.2.1.1 南非在解决性别平等问题方面采取了一些措施，例如：

- a) 自 2019 年起每年举办全国航空性别平等峰会，为航空实体和企业之间的接触、联系、分享想法和方案以及记录取得的进展创建一个平台；
- b) 制定并启动女性辅导方案，重点关注个人和团体指导。这项方案的目的是建立一个强大而有能力的女性储备管道，以利用民航局和行业内的领导机会；
- c) 在南非民航局（SACAA）执行委员会董事会中实现男女董事 50/50 的比例，在 SACAA 内实现女性/男性员工 51/49 的比例；
- d) 女性在 SACAA 的最高结构和空中交通和航行服务以及南非机场公司等其他航空实体中都有代表性；
- e) SACAA 邀请并与南非航空业的行业领袖签署一项承诺，保证在其公司中优先考虑赋予妇女权力。航空业签署的承诺由交通部长牵头，他鼓励更多女性有意义地参与航空部门的主流；和

- f) 制定方案以确保在 SACAA 的实习、学习以及内部和外部助学金方案中促进性别平等。

#### 2.2.1.2 联合王国近年来制定了以下各个方案：

- a) **飞向天空方案**：旨在提升航空职业的形象并鼓励多样性、包容性和可及性。这个方案有四个支柱和目标：**提升航空业的形象**（激励下一代）；**外联方案**（教育年轻人了解航空部门）；**职业道路**（展示航空领域的工作机会）；**技能和培训**（支持熟练工人和年轻人/不同群体）；
- b) **航空大使**：为支持飞向天空，英国交通部任命了 12 名[航空大使](#)，以帮助提供熟练、多样化和可持续的航空劳动力队伍；和
- c) **联合王国女性航空航天宪章**：联合王国航空航天部门通过女性航空航天宪章（WIAAC）携手努力推动航空业中的性别平等。宪章成员包括航空航天制造商、航空公司、机场、贸易机构等。WIAAC 反映了航空业希望看到各个层面实现性别平等的愿望。

#### 2.2.1.3 国际航空运输协会到 2025 年女性高管增加 25% 的号召

- a) 国际航空运输协会推出到 2025 年女性高管增加 25% 的方案，公司承诺增加女性在其机构中的高级职位以及传统上女性代表性不足的领域中的代表性。来自不同成员国的航空公司已经签署了一些协议。

### 3. 结论

3.1 请大会注意到南非、联合王国和其他利害攸关方的良好范例，包括国际民航组织在 A41-WP/48 号文件中概述的范例，并鼓励其他国家分享它们各自的最佳做法。应鼓励各国制定具有具体时间表的行动计划，并向未来举行的大会报告进展情况。应建立一个报告机制，让各国定期提交关于在解决性别平等问题和帮助推动进展和分享最佳做法方面的反馈意见。为此取得势头，国际民航组织还必须推展其计划采取的行动（A41-WP/48 号文件 — 《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》），并制定有助于分享想法的结构和机制，以及推动和跟踪行动计划的进展。这可能包括建立一种更具结构性的方法，在商定的时间间隔举办全球航空性别平等峰会，并将性别平等问题纳入下一代航空专业人员等方案。

3.2 让我们以南非短语“*Igama lamakhosikazi, malibongwe*”（赞美女性之名）作为结束。