



المؤتمر العالمي السابع للنقل الجوي

مونتريال، كندا، من ١٦ إلى ٢٠/١١/٢٠٢٦

البند ١ من جدول الأعمال: نظرة عامة على التطورات في مجال النقل الجوي
٢-١: النقل الجوي في خطة الإيكاو الاستراتيجية طويلة الأجل: تسريع التحول في مجال الطيران حتى عام ٢٠٥٠

تعزيز مشاركة المرأة وتمكينها من أجل قوة عاملة مستقرة في قطاع الطيران

(مقدمة من سلطنة عُمان والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) والاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية (IFALPA) والاتحاد الدولي لرابطات مراقبي الحركة الجوية (IFATCA) ومنظمة العمل الدولية (ILO))

الموجز التنفيذي

تواجه النساء تحديات كبيرة فيما يتعلق بالتمثيل، والاستبقاء، والتطوير المهني في العديد من المهن والأدوار القيادية في قطاع الطيران. وفي إطار تنفيذ الإيكاو لخطةها الاستراتيجية للفترة من ٢٠٢٦ إلى ٢٠٥٠، فإن زيادة مشاركة النساء لا تقتصر على كونها هدفاً لتحقيق المساواة، بل تشكل عنصراً من عناصر الاستثمار في رأس المال البشري اللازم لتحقيق النمو المستدام، والربط الجوي، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs).

أرست الإيكاو أساساً متيناً من خلال قرار الجمعية العمومية ٤١-٢٦، والقمم العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران، وتوسيع نطاق البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، والدراسة الرائدة بشأن النساء في قطاع الطيران العالمي، ومجموعة أدوات تعميم مشاركة النساء وتقديمهن في مجال الطيران، المزمع إصدارها قريباً. وقد أكدت قمة عام ٢٠٢٦ مجدداً ضرورة الانتقال من مرحلة الالتزام إلى اتخاذ إجراءات يمكن قياسها.

أما الخطوة التالية، فتتمثل في ترجمة هذه الجهود إلى تحسينات ملموسة عبر مختلف مراحل دورة التوظيف، وفي مختلف المهن، سواء المرخصة أو غير المرخصة، بحيث لا تقتصر الجهود على معالجة مسائل الاستقطاب والتوظيف فحسب، بل تشمل أيضاً مسائل الاستبقاء، وظروف العمل والتوظيف المراعية للمساواة بين الجنسين، والتطور المهني، وتكافؤ الفرص، والمشاركة في صنع القرار.

الإجراءات: المؤتمر مدعو إلى:

(أ) التأكيد مجدداً على أن تعزيز المساواة بين الجنسين ومشاركة النساء في جميع مجالات القوى العاملة في قطاع الطيران يشكل عاملاً مهماً لاستدامة القوى العاملة، وتحقيق النمو الشامل وأهداف الخطة الاستراتيجية للإيكاو للفترة من ٢٠٢٦ إلى ٢٠٥٠ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة؛

^١ قدم الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) النسخة باللغات العربية والإسبانية والإنجليزية والروسية والصينية والفرنسية.

(ب) الإقرار بأن الاستقطاب، والاستبقاء، والتطوير عوامل متكاملة، يعزز كل منها الآخر، وتؤثر في مشاركة النساء وتمكينهن في قطاع الطيران، وبالتالي ينبغي مراعاة هذه العوامل الثلاثة جميعها عند تحديد الأولويات وتخصيص الموارد؛ (ج) حث الدول الأعضاء وقطاع الطيران على التصدي للحوادث التي تواجهها النساء عبر مختلف مراحل دورة التوظيف، بما يشمل الاستقطاب، والتوظيف، والاستبقاء، والتطور الوظيفي، والترقي، وتولي الأدوار القيادية، في جميع المهن المرخصة وغير المرخصة في قطاع الطيران؛ (د) دعم الدراسة الرائدة التي تجريها الإيكاو بشأن النساء في مجال الطيران العالمي، وتشجيع الإيكاو على ترجمة نتائجها وتوصياتها، بمجرد استكمالها، إلى إرشادات عملية وإجراءات قابلة للقياس ومؤشرات مناسبة؛ (هـ) مطالبة الإيكاو بأن تضمن، عند تنفيذ المبادرات المنبثقة عن الدراسة الرائدة والأعمال ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين، إشراك النساء العاملات في قطاع الطيران والمنظمات الممثلة لهن إشراكاً فاعلاً، إلى جانب الدول وقطاع الطيران ومنظمة العمل الدولية وسائر الشركاء المعنيين.	الأهداف الاستراتيجية: ترتبط هذه الورقة بالهدف الاستراتيجي "التنمية الاقتصادية للنقل الجوي تضمن تحقيق الازدهار الاقتصادي والرفاه المجتمعي للجميع"؛ إلى جانب عامل التمكين ذي الأولوية العالية: المساواة بين الجنسين واستقطاب الكفاءات الجديدة في مجال الطيران.
الآثار المالية: ينبغي، حيثما أمكن، المضي قدماً في تنفيذ الأنشطة المشار إليها في هذه الورقة في إطار برامج الإيكاو وشراكاتها ومواردها الحالية. على أن يكون أي تنفيذ إضافي مرهوناً بتوافر الموارد.	المراجع: الخطة الإستراتيجية للإيكاو ٢٠٢٦ - ٢٠٥٠؛ قرار الجمعية العمومية ٤١-٢٦؛ برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين؛ استبيان الإيكاو للمساواة بين الجنسين لعام ٢٠٢٣؛ التقرير المرحلي عن تنفيذ برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين A42-WP/20؛ تقرير بشأن بند جدول الأعمال رقم ٣٨ للدورة الثانية والأربعين للجمعية العمومية (A42-WP/641)؛ قمة الإيكاو العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران لعام ٢٠٢٣؛ قمة الإيكاو العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران لعام ٢٠٢٦؛ الدراسة الرائدة للإيكاو بشأن النساء في مجال الطيران العالمي؛ استنتاجات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن قطاع الطيران المدني (٢٠٢٣)؛ ورقة عمل منظمة العمل الدولية رقم ١١٧، النساء والطيران: جودة الوظائف، والاستقطاب، والاستبقاء (٢٠٢٤)

١ - الخلفية والسوابق المتعلقة بالعمل والشؤون الاجتماعية: الاستنتاجات والتوصيات

١-١ تُحدّد الخطة الإستراتيجية للإيكاو للفترة من ٢٠٢٦ إلى ٢٠٥٠ "المساواة بين الجنسين واستقطاب الكفاءات الجديدة في مجال الطيران" بوصفها أحد عوامل التمكين ذات الأولوية العالية، وهو ما يعكس الحاجة طويلة الأجل إلى استقطاب قوى عاملة ماهرة ومتنوعة في قطاع الطيران وتنميتها والاحتفاظ بها.

٢-١ لا تزال نسبة تمثيل النساء منخفضة بدرجة كبيرة. وقد أظهر استبيان الإيكاو للمساواة بين الجنسين لعام ٢٠٢٣، الذي استند إلى بيانات عام ٢٠٢١ بشأن العمال المرخصين، أن النساء يمثلن ٤,٠ في المائة من الطيارين، و ٣,٠ في المائة من مهندسي وفنيي صيانة الطائرات، و ٢٠,٦ في المائة من مراقبي الحركة الجوية على مستوى العالم. ولا تعكس هذه الأرقام جميع فئات القوى العاملة في قطاع الطيران.

٣-١ بالتالي، فإن إزالة الحواجز الهيكلية التي تحول دون التحاق النساء بهذا القطاع واستبقائهن وتقدمهن الوظيفي فيه تشكل هدفاً من أهداف المساواة وضرورة أساسية لضمان استدامة القوى العاملة.

٢- المناقشة

١-٢ **استناداً إلى التزامات الإيكو بشأن المساواة بين الجنسين** - طوّرت الإيكو أساساً راسخاً لاتخاذ إجراءات ملموسة. وقد أسهم قرار الجمعية العمومية ٤١-٢٦ في تعزيز برنامج الإيكو للمساواة بين الجنسين، ودعا إلى التزام أكبر بمشاركة النساء في قطاع الطيران العالمي. ومنذ ذلك الحين، وسّعت الإيكو نطاق عملها ليشمل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، والشراكات، وبناء القدرات، وتعزيز المساواة^٢. وأكدت قمة الإيكو العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران لعام ٢٠٢٣ على ضرورة استقطاب النساء واستبقائهن وتدريبهن على جميع المستويات، وضمان مراعاة النوع الاجتماعي عند رسم سياسات النقل الجوي وخطته، ولا سيما من منظور القوى العاملة. وواصلت قمة عام ٢٠٢٦ دفع النقاش خطوة إضافية نحو اتخاذ إجراءات عملية قابلة للقياس ومستدامة، مع التركيز على مشاركة النساء واستبقائهن وتوليدهن المناصب القيادية^٣.

٢-٢ أكدت الجمعية العمومية الثانية والأربعون مجدداً أهمية العمل القائم على البيانات، بما يشمل توسيع نطاق البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وإدماج قضايا النساء بصورة منهجية في الخطط والإستراتيجيات ذات الصلة وفي تخطيط القوى العاملة. ٣-٢ توفّر هذه التطورات مجتمعة أساساً لترجمة الالتزامات والأدلة والمعطيات إلى تحسينات عملية في مجال القوى العاملة.

٤-٢ **من الاستقطاب إلى الطيران المستدام** - يُعتبر الاستقطاب والتوظيف أمرين أساسيين، ولكنهما لا يكفيان وحدهما لتحقيق الغاية المنشودة. وقد التزمت الاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن الاجتماع الفني لمنظمة العمل الدولية بشأن التعافي الاقتصادي الصديق للبيئة والمستدام والشامل لقطاع الطيران المدني، المُنعقد في جنيف في الفترة من ٢٤ إلى ٢٨ أبريل ٢٠٢٣، بمعالجة الاختلالات بين الجنسين عبر مختلف مراحل دورة التوظيف، بما يشمل التعيين، وفرص التطور المهني، وفجوات الأجور^٤.

٥-٢ تتناول أبحاث منظمة العمل الدولية بشأن المرأة في قطاع الطيران، على نحو مماثل، مسألة المساواة بين الجنسين على امتداد المسار الوظيفي، وجودة فرص العمل في قطاع الطيران واستدامتها^٥. ومن بين القضايا الرئيسية التي تؤثر في استبقاء النساء العاملات، وفقاً لما حددته هذه الأبحاث، العنف والتحرش، والنقائات في الأجور وإمكانية الحصول على معدلات أجور أعلى، والتوازن بين العمل والحياة، والانقطاعات في المسار الوظيفي، وإمكانية الوصول إلى فرص التنمية الشخصية.

٦-٢ تؤكد النتائج الأولية للدراسة الرائدة، التي عُرضت في قمة الإيكو العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران لعام ٢٠٢٦، ضرورة معالجة قضايا استبقاء النساء وتقدمهن الوظيفي. ولم يعتقد ٥٦ في المائة من المشاركين في الدراسة أن النساء يحظين بالاحترام نفسه الذي يحظى به الرجال في قطاع الطيران. وشملت العوامل المؤثرة في قرارات ترك العمل: الأجر (بنسبة ٤٧ في المائة)، وعدم كفاية التوازن بين العمل والحياة (بنسبة ٤٠ في المائة)، وعدم توافر فرص التقدم الوظيفي (بنسبة ٣١ في المائة)، وثقافة مكان العمل (بنسبة ٢٧ في المائة)، وعدم توافر فرص التطور المهني (بنسبة ٢٦ في المائة).

^٢ قرار الجمعية العمومية لمنظمة الطيران المدني الدولي ٤١-٢٦، برنامج الإيكو للمساواة بين الجنسين لتعزيز مشاركة النساء في قطاع الطيران العالمي؛ انظر أيضاً: المساواة بين الجنسين والإيكو [برنامج الإيكو للمساواة بين الجنسين]

^٣ قمة الإيكو العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران لعام ٢٠٢٣؛ قمة الإيكو العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران لعام ٢٠٢٦، نتائج القمة، ٢٤ يوليو ٢٠٢٦. [قمة عام ٢٠٢٣] [قمة عام ٢٠٢٦]

^٤ الاستنتاجات والتوصيات بشأن تعزيز العمل اللائق لصياغة تعافٍ اقتصادي صديق للبيئة ومستدام وشامل لقطاع الطيران المدني (TMGCAS/2023/9) ^٥ استنتاجات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق لصياغة تعافٍ اقتصادي صديق للبيئة ومستدام وشامل لقطاع الطيران المدني، ٢٠٢٣؛ ورقة عمل منظمة العمل الدولية رقم ١١٧، النساء والطيران: جودة الوظائف، والاستقطاب، والاستبقاء، ٢٠٢٤. [استنتاجات وتوصيات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣] [ورقة عمل منظمة العمل الدولية رقم ١١٧]

٧-٢ تظهر هذه التقارير وجود عوامل متكاملة ومتداخلة تؤثر تأثيراً كبيراً في استبقاء النساء ضمن القوى العاملة في هذا القطاع. ونظراً لأن الاستبقاء والاستقطاب عمليتان تعزز كل منهما الأخرى، فإن التصدي للتحديات المرتبطة باستبقاء النساء سيُعزز أيضاً أثر التدابير التي تستهدف استقطابهن. وينبغي أيضاً ألا تقتصر السياسات على المهن المرحّصة، بل يجب أن تشمل النساء العاملات في خدمات المقصورة، والمطارات، والمناولة الأرضية، وخدمات تقديم الطعام، وغيرها من الوظائف التشغيلية وأدوار الدعم.

٨-٢ من شأن الجمع بين التدخلات المستهدفة وتعزيز التعاون مع منظمة العمل الدولية من خلال تجديد الاتفاق المبرم بين الإيكو ومنظمة العمل الدولية، أن يدعم تنفيذ عامل التمكين ذي الأولوية العالية لدى الإيكو، والمتمثل في "المساواة بين الجنسين واستقطاب الكفاءات الجديدة في مجال الطيران".

٩-٢ استخدام الدراسة الرائدة لتحويل الأدلة إلى إجراءات عملية - تشكل الدراسة الرائدة للإيكو بشأن النساء في قطاع الطيران العالمي فرصة مهمة لتعزيز قاعدة الأدلة. وقد صُممت الدراسة لقياس مستوى التمثيل، وحصص السياسات القائمة، واستكشاف تجارب النساء الفعلية في العمل، وصياغة توصيات تستند إلى الأدلة وتغطي مختلف الوظائف والرتب والمناطق. وقد كشفت النتائج الأولية التي عُرضت خلال قمة الإيكو العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران لعام ٢٠٢٦ عن مجموعة من الحواجز الهيكلية وحواجز أماكن العمل التي تؤثر في مشاركة النساء واستبقائهن وتقديمهن الوظيفي في قطاع الطيران. وتشير التوصيات الأولية أيضاً إلى أهمية معالجة الحواجز المنهجية من خلال الإصلاحات المؤسسية والسياساتية، والتنظيمية حيثما اقتضى الأمر. ويمثل ذلك تطوراً مهماً في النهج المُتبّع، إذ يتحول النهج من التركيز بصورة أساسية على استقطاب النساء للعمل في قطاع الطيران، ليتجه نحو معالجة الهياكل وظروف العمل التي قد تؤثر في قدرتهن على البقاء والتطور والتقدم.

١٠-٢ تمتد هذه الدراسة لتشمل أكثر من ١٤٠ دولة، مما يوسع نطاق الأدلة التي تستند إليها الإيكو لتتجاوز نطاق المهن المرحّصة، حيث يجري رفد هذه الأدلة ببيانات موسعة مصنفة حسب الجنس، فضلاً عن مجموعة أدوات تعميم مشاركة النساء وتقديمهن في مجال الطيران، المزمع إصدارها قريباً.

١١-٢ بمجرد الانتهاء من الدراسة، ينبغي أن تُترجم نتائجها إلى إرشادات عملية وإجراءات قابلة للقياس ومؤشرات تغطي تمثيل واستبقاء النساء، وتطورهن المهني، وتدعم تقديمهن نحو المناصب القيادية وأدوار صنع القرار.

١٢-٢ ينبغي إشراك النساء العاملات في قطاع الطيران والمنظمات التي تُمثلهن إشراكاً هادفاً، بما يضمن أن تعكس التدابير المقترحة واقع أماكن العمل، وأن تكون عملية وفعالة.

١٣-٢ ينبغي أن تواصل الإيكو التعاون مع الدول الأعضاء، وقطاع الطيران، ومنظمة العمل الدولية وسائر الشركاء، لإشراك النساء العاملات في قطاع الطيران والمنظمات التي تمثلهن في وضع التدابير المنبثقة عن هذا التعاون وتنفيذها.

٣- الاستنتاجات

١-٣ أصبحت الإيكو اليوم تمتلك الأسس السياساتية والبيانية والمؤسسية اللازمة لتسريع وتيرة التقدم في مجال مشاركة النساء في القوى العاملة بقطاع الطيران.

٢-٣ ينبغي أن تكفل المرحلة المقبلة أن يقترن استقطاب النساء بتوفير الظروف والفرص التي تمكنهن من الاستمرار في العمل في القطاع، وتطوير مساراتهن المهنية والتقدم فيها.

٣-٣ إن ترجمة أدلة الإيكو إلى إجراءات قابلة للقياس، تسترشد بآراء النساء العاملات والمنظمات التي تمثلهن، سيُعزز المساواة واستدامة القوى العاملة التي يحتاج إليها قطاع الطيران.

— انتهى —