



الجمعية العمومية - الدورة التاسعة والثلاثون

اللجنة التنفيذية

البند رقم ٣١ من جدول الأعمال: المسائل الأخرى الرفيعة المستوى المتعلقة بالسياسة العامة والمعروضة على نظر اللجنة التنفيذية

برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي

(ورقة مقدمة من مجلس الإيكاو)

الموجز التنفيذي	
تقدم هذه الورقة اقتراحاً يهدف إلى إعداد "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين". وتشمل هذه المبادرة الهامة اتخاذ الإيكاو خطوات نشطة، بالتعاون مع الدول، ترمي إلى وضع إطار عام يمكن من خلاله معالجة مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ليس داخل الإيكاو فحسب، بل أيضاً في قطاع الطيران العالمي. الإجراءات: الجمعية العمومية مدعوة إلى ما يلي:	
(أ) إقرار "برنامج الإيكاو المقترح للمساواة بين الجنسين" على النحو المبين في القسم ٢؛ (ب) الموافقة على قرار الجمعية العمومية الوارد في المرفق (أ).	
الهدف الاستراتيجي:	جميع الأهداف الاستراتيجية وجميع استراتيجيات دعم التنفيذ.
الآثار المالية:	تم تناولها في القسم ٣.
المراجع:	ورقة العمل C-WP/14361 قرار المجلس ١٠/٢٠٧ ورقة العمل A36-WP/149 - "تقرير عن توظيف النساء ووضع المرأة في الإيكاو" القرار ٢٧-٣٦ - "المساواة بين الجنسين" مذكرة الأمانة العامة SG 1924/07 - "إطار سياسية الإيكاو المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم هذه السياسة في المنظمة" "لنحوّل عالمنا": خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي حددت أهداف التنمية المستدامة [قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١/٧٠] الأهداف الإنمائية للألفية (قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢/٥٥) إعلان ومنهاج عمل بيجين لعام ١٩٩٥ اجتماع قادة العالم بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة "الالتزام بالعمل" لعام ٢٠١٥ موضوع المرأة الذي حددته الأمم المتحدة لليوم الدولي للمرأة لعام ٢٠١٦ - تحقيق المناصفة في العالم بحلول عام ٢٠٣٠: "لنستحث الخطى" من أجل المساواة بين الجنسين

١- المقدمة

١-١ بلغ تمثيل المرأة في مجلس الإيكاو في عام ٢٠١٦ أعلى مستوياته منذ تأسيس المجلس بموجب اتفاقية شيكاغو في عام ١٩٤٤؛ ومع ذلك، تمثل المرأة اليوم نسبة ١٩ في المائة فقط من أعضاء المجلس (سبع نساء من أصل ٣٦ عضواً). وتُعد هذه النسبة أكثر تواضعاً فيما يخص لجنة الملاحة الجوية، إذ تبلغ النسبة ٥ في المائة (امرأة واحدة في فريق يتألف من ١٩ عضواً). وفيما يتعلق بالهيئات الفنية الأخرى للإيكاو، بما في ذلك أفرقة الخبراء التي يتم اختيار أعضائها من الخبرات المتوافرة في الدول وقطاع الطيران، فإنها تعكس نتائج سيئة أيضاً فيما يخص مشاركة المرأة. وجرى إعداد القرار الوارد في المرفق (أ) بهذه الورقة، الذي أوصي بأن تعتمد الجمعية العمومية، بهدف تعزيز الالتزامات المعقودة في قرار الجمعية العمومية ٣٦-٣٧: "المساواة بين الجنسين"، وتطبيق المزيد من التدابير، في حين يجري أيضاً تعزيز دور المرأة خارج نطاق الأمانة العامة للإيكاو. وتجدر الإشارة إلى أن مشروع القرار المعروض على الجمعية العمومية بغرض اعتماده سيحل محل قرار الجمعية العمومية ٣٦-٢٧.

٢-١ وأظهرت إحصاءات الإيكاو بحسب الجنسين في الأمانة العامة على أساس الوضع السائد في تاريخ ٢٠١٥/١٢/٣١ استمرار التفاوت بين الموظفين من الفئة الفنية من رجال ونساء في مقر الإيكاو وفي المكاتب الإقليمية. وتمثل المرأة في الوظائف الفنية نسبة ٣٠ في المائة فقط من الموظفين. وعلى نحو مواز، تمثل المرأة نسبة ٣٣ في المائة من الموظفين الجدد في الوظائف الفنية، في حين أنها تمثل نسبة ٧٧ في المائة من الموظفين الجدد في الوظائف غير الفنية. وترتبط هذه النتائج بشكل وثيق بعدد الطلبات التي تم تلقيها للوظائف في عام ٢٠١٥؛ وثمة نسبة ٣٣ في المائة من النساء يشغلن وظائف فنية و٦٧ في المائة منهن يشغلن وظائف غير فنية (انظر المرفق (ب)). ويمثل هذا الاختلال في التوازن داخل الإيكاو، في جزء كبير منه، انعكاساً لاختلال مناظر بين الجنسين في مجال الطيران داخل الدول.

٣-١ ونظراً إلى استمرار التوسع السريع لقطاع الطيران على المدى المنظور، فثمة إمكانية لتحقيق فوائد جمة من خلال اجتذاب واستبقاء المزيد من النساء بالبحث عن مؤهلات وخبرات في مجال الطيران على المستوى الفني وعلى صعيد السياسة العامة. وثمة ضرورة لإيجاد فرص على المستوى الوطني والإقليمي والدولي من أجل تمكين المزيد من النساء من البحث عن فرص ملائمة، ومن ثم إيجاد الفرصة المناسبة لممارسة مهنة معينة في قطاع الطيران، وبالمثل، لإعطائهن زخماً في حياتهن الوظيفية على قدم المساواة مع نظرائهن من الرجال. وتتوافق هذه الإجراءات الأساسية والجزهرية مع أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة والتي حُدد تاريخها المستهدف في عام ٢٠٣٠، واجتماع قادة العالم بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: "الالتزام بالعمل"، الذي تعهدت بموجبه العديد من الدول باتخاذ المزيد من التدابير وتحقيق المزيد من الأهداف للارتقاء بالنتائج فيما يتعلق بالمرأة. ولذا، حان الوقت المناسب لتكثف الإيكاو جهودها في المساهمة في تحقيق الهدف رقم (٥) من أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة وهو: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات".

٤-١ وثمة مبادرات وبرامج أكثر حداثة أطلقتها الإيكاو، مثل حملة "عدم ترك أي بلد وراء الركب" (NCLB)، ومندى الإيكاو العالمي للطيران (IWAF)، وبرنامج المهنيين الشباب في مجال الطيران (YAPP)، ومكتب الإيكاو للتدريب العالمي على الطيران (GAT)، وبرنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران (NGAP)، والتي تتوسع خارج نطاق التركيز الرئيسي للإيكاو المتمثل في وضع قواعد قياسية وسياسات عامة على الصعيد الفني فيما يتعلق بالطيران. وتعمل هذه المبادرات على توسيع نطاق أعمال الإيكاو في تسهيل التنمية المستدامة في هذا القطاع. وفي حين تشجع هذه المبادرات والبرامج المزيد من النساء، إلى حد ما، على البحث عن مهنة وتطويرها في مجال الطيران، فثمة حاجة إلى بذل المزيد من

الجهود من أجل تحقيق أكبر قدر من التقدم لبلوغ التكافؤ بين الجنسين بحلول التاريخ المستهدف وهو عام ٢٠٣٠. وعلاوة على ذلك، سيثبت ويعزز إقرار مشروع قرار الجمعية العمومية المنصوص عليه في المرفق (أ) التزام كل من الإيكاو والدول بتحقيق هذا الهدف الهام.

٢- "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين"

١-٢ ستشكل الأمانة العامة لجنة تضم موظفين من الأمانة العامة تُفوض لها مهام إعداد وتنفيذ برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين بما يتفق مع النتائج الملتزمة في قرار الجمعية العمومية ٣٦-٢٧: "المساواة بين الجنسين"، مع مراعاة السياسات والبرامج والإجراءات الناجمة عن القرار والتقدم المحرز في هذا الشأن. وستقدم اللجنة تقريرها إلى الأمانة العامة ولجنة الموارد البشرية.

٢-٢ وستفوض إلى لجنة الموارد البشرية مهمة متابعة مدى تنفيذ "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين" وتقديم المشورة اللازمة أينما يُعد ذلك ضرورياً أو مرغوباً فيه.

١-٢-٢ وستشمل الإجراءات الواجب اتخاذها في إطار "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين"، في جملة أمور، ما يلي:

- توزيع كتاب موجه من المنظمة إلى الدول لتشجيعها على مراعاة التوازن بين الجنسين عند ترشيح ممثليها للهيئات الرئاسية والهيئات الفنية التابعة للإيكاو، وعلى وجه الخصوص، لدعم النساء اللواتي يمتلكن المؤهلات والخبرات المناسبة الفنية والمتعلقة منها بالسياسة العامة في مجال الطيران و/أو المؤهلات القابلة للتحويل، الفنية والمتعلقة بالسياسة العامة، وذلك لدى توظيفهن وتدريبهن وتشجيعهن على العمل الفني في مختلف فروع قطاع الطيران؛
- وضع مؤشرات خاصة بالمرأة من خلال جمع الإحصاءات بشأن القوى العاملة في مجال الطيران، على النحو الذي توفره الدول بصورة طوعية، ولا سيما فيما يتعلق بالمهنيين في مجال الطيران، وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية؛
- إنشاء منبر على الإنترنت فيما يتعلق بتبادل البيانات بشأن إحصاءات القوى العاملة؛
- توزيع تقرير سنوي عن التقدم الذي تحرزه الإيكاو ودولها الأعضاء والجهات المعنية بقطاع الطيران، بما في ذلك البرامج والمبادرات التي تنفذها، وتبادل أفضل الممارسات المتعلقة بالمساواة وتمكين المرأة؛
- بلورة شعار محدد في إطار الاحتفالات باليوم الدولي للمرأة، بوصفه مفهوماً شاملاً يتعلق بجميع مبادرات الإيكاو المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران العالمي؛
- تنظيم حدث سنوي خاص بالإيكاو بشأن موضوع المساواة بين الجنسين من أجل تحفيز الوعي والتشجيع على العمل داخل قطاع الطيران العالمي؛
- العمل، بالتعاون مع الدول المهتمة والجهات المعنية في قطاع الطيران، على إعداد مشاريع وبرامج تدريبية وتخصيص منحة أو منح دراسية لفائدة المرأة بما يمكنها من ممارسة العمل الوظيفي في مجال الطيران.

٣- الآثار المالية

١-٣ سيجري تعميم "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين" ومكوناته، الذي ستعده اللجنة المذكورة، على الإدارات المختصة داخل الأمانة العامة. وسيتم تمويل مكونات البرنامج الذي يقتضي أن تُعد الإيكاو الأدوات اللازمة على الإنترنت والمؤشرات الإحصائية الجديدة المتاحة من موارد ميزانية البرنامج العادي المقترحة للفترة الثلاثية ٢٠١٧-٢٠١٨-٢٠١٩، وذلك رهنًا بموافقة الجمعية العمومية عليها. ويمكن السعي للحصول على ما يلزم من مساهمات طوعية من الدول والجهات المعنية في قطاع الطيران فيما يخص مشاريع وبرامج محددة.

٢-٣ أما نشر المعلومات وتبادل البيانات بين الإيكاو والدول وقطاع الطيران، ومشاركة الدول وقطاع الطيران بصفة طوعية في بعض المشاريع والمبادرات في إطار البرنامج، فمن المتوقع أن تترتب عليها آثار مالية ضئيلة، وينبغي أن يُنظر إليها بوصفها مساهمات هامة في الالتزامات الأوسع نطاقاً للدول بالهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة.

٤- الخلاصة

١-٤ من أجل تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه، تشغل الإيكاو موقعاً يسمح لها بالاضطلاع بدور المنسق المركزي لإنشاء منبر يُمكن النساء المتخصصات من تحسين الفرص المتاحة ليتسنى لهن الدخول في قطاع الطيران العالمي وإحراز تقدم فيه. وبالتعاون مع الدول والجهات المعنية بقطاع الطيران، ستساهم البرامج والمشاريع الموجهة في تحقيق التنمية المستدامة في قطاع الطيران العالمي وستكون متناغمة ومؤيدة للجهود المتزايدة عبر شبكة الأمم المتحدة من أجل تحقيق نتائج أفضل فيما يتعلق بالمرأة، على النحو المُبين في الهدف رقم (٥) من أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات"، وفي الشعار الذي حددته الأمم المتحدة لليوم الدولي للمرأة لعام ٢٠١٦: تحقيق المناصفة في العالم بحلول عام ٢٠٣٠: "لنستحث الخطى" من أجل المساواة بين الجنسين.

المرفق (أ)

القرار الموصى بأن تعتمده الجمعية العمومية

القرار ٣٩-...: "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين": تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي

إن الجمعية العمومية،

إنه تدرك أن النساء يمثلن نصف سكان العالم؛

وتقرر بأنه في الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة التي عُقدت في يونيو ٢٠٠٠، وخلال استعراض تنفيذ "إعلان ومنهاج عمل بيجين" اللذين اعتمدهما المؤتمر الدولي الرابع بشأن المرأة في سبتمبر ١٩٩٥، التزمت الحكومات بمواصلة الإجراءات لتسريع تنفيذ منهاج العمل وضمان التنفيذ الكامل للالتزامات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنمية والسلام.

وترى أن قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة A/RES/69/151، الذي اعتمد في ١٨/١٢/٢٠١٤، يبرز الحاجة التي أثبتت في القرارات السابقة بشأن "تعزيز الترتيبات المؤسسية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" ويدعو جميع الجهات الفاعلة، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والقطاع الخاص، إلى تكثيف وتسريع الإجراءات المتخذة لتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بشكل شامل وفعال.

وتشير إلى أنه في شهر سبتمبر ٢٠١٥، وخلال انعقاد مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠١٥، اجتمع زعماء العالم في مقر الأمم المتحدة بنيويورك لاعتماد خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ حيث تعهدت بموجبه دولهم بإقامة شراكة عالمية جديدة للحد من الفقر المدقع وتحديد مجموعة من الأهداف والغايات التي تُعرف باسم "أهداف التنمية المستدامة"، علماً بأن الهدف الخامس منها ينص على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات؛

وترحب بنتائج اجتماع قادة العالم بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: الالتزام بالعمل، المنعقد في سبتمبر ٢٠١٥، حيث التزم أكثر من ٨٠ قائداً من القادة العالميين بالقضاء على التمييز ضد المرأة باتخاذ المزيد من التدابير وتحقيق المزيد من الأهداف لتعجيل عملية تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين؛

وترحب أيضاً بأن موضوع المرأة الذي حددته الأمم المتحدة لليوم الدولي للمرأة لعام ٢٠١٦ - تحقيق المناصفة في العالم بحلول عام ٢٠٣٠: "لنستحث الخطى" من أجل المساواة بين الجنسين"، كمبادرة جاءت في الوقت المناسب لمساعدة قادة الدول على تعزيز التزاماتهم بمسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومضاعفة الزخم لتحقيق التنفيذ الفعال؛

وتشدّد على أنه، في عام ٢٠١٦، وبعد مرور ٢١ عاماً على اعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين، لا يزال مستوى عدم المساواة بين النساء والرجال مرتفعاً في مجالات حيوية تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، إمكانية الحصول على فرص عمل لائقة وسدّ الفجوة في الأجور بين الجنسين؛

وتشير إلى قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٣٦-٢٧: المساواة بين الجنسين، لا سيما الفقرة ١ (ب) من منطوق هذا القرار، التي تنصّ على "أن تواصل الإيكاو بذل كل الجهود من أجل تحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين مع الالتزام الكامل بمبدأ التمثيل الجغرافي العادل"؛

وتشير أيضا إلى "منهاج عمل بيجين" لعام ١٩٩٥، الذي حثّ في إطاره الأمين العام للأمم المتحدة المنظمات الدولية والوكالات المتخصصة للأمم المتحدة، مثل الإيكاو، على وضع البرامج لتحقيق هدف إقامة التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ على جميع المستويات؛

وترحب بما حققته الإيكاو والدول من إنجازات بناءً على قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٣٦-٢٧؛

وتقرّ بأن التعيينات في الأمانة العامة للإيكاو تستند إلى مبدأ الجدارة، مع إيلاء الاهتمام الواجب لأهمية تعيين موظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن وضمان المساواة في تمثيل الجنسين.

وتسلم بأنه، على الرغم من التحديات القائمة، ينبغي أن تواصل الإيكاو تركيز اهتمامها أكثر على مسألة حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين من خلال الدور الذي تضطلع به فيما يخص تحقيق أهداف إعلان ومنهاج عمل بيجين والهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة؛

تقرر ما يلي:

١- تؤكد مجدداً التزامها بتعزيز المساواة بين الجنسين والنهوض بوضع المرأة من خلال العمل على دعم تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، بما في ذلك السعي لتحقيق الهدف الطموح المتمثل في نسبة ٥٠/٥٠ (بين الرجال والنساء) بحلول عام ٢٠٣٠ على جميع مستويات الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا في قطاع الطيران العالمي؛

٢- وتحثّ الدول ومؤسسات الطيران الإقليمية والدولية وقطاع الطيران الدولي على أداء دور قيادي قوي وحاسم والالتزام بالنهوض بحقوق المرأة واتخاذ ما يلزم من إجراءات لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال دعم السياسات، وكذلك عملية وضع وتحسين البرامج والمشاريع من أجل تحقيق التقدم الوظيفي للنساء في الهيئات الرئاسية والفنية والأمانة العامة للإيكاو وقطاع الطيران العالمي؛

٣- وتحثّ الدول، في إطار الالتزامات الوطنية بالمساواة بين الجنسين، على التعاون مع الإيكاو من خلال تبادل أفضل الممارسات والعمل بالشراكة مع الإيكاو بشأن البرامج والمشاريع الرامية إلى تعزيز دور المرأة في قطاع الطيران وتشجيع المرأة على زيادة تطوير عملها الوظيفي في مجال الطيران، بما في ذلك تشجيعها على ممارسة العمل الوظيفي في مجال الطيران من جانب الوزارات الحكومية المسؤولة عن التعليم العالي؛

٤- وتكلف الأمانة العامة بأن تُيسر أعمال الإيكاو من خلال إعداد "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين" بحلول منتصف عام ٢٠١٧ على أن يكون هدفه الرئيسي تيسير وتنسيق البرامج والمشاريع الموجهة وإعداد تقارير منتظمة عن التقدم المحرز نحو بلوغ هدف المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠، لاسيما فيما يخص الوظائف من الفئة النية والفئات العليا، في الإيكاو وفي الدول وقطاع الطيران العالمي؛

٥- وتطلب إلى الأمانة العامة أن تُقدم سنوياً إلى المجلس تقريراً عن التدابير المتخذة والتقدم المحرز في النهوض بالمساواة بين الجنسين على جميع مستويات فئات الموظفين في الأمانة العامة للإيكاو، وعن الإحصاءات بشأن المساواة بين الجنسين في مجال الطيران، ضمن حدود ما يتوافر منها بصورة طوعية، في الدول وقطاع الطيران الدولي؛

٦- تُعلن أن هذا القرار يحلّ محلّ قرار الجمعية العمومية ٣٦-٢٧.

المرفق (ب)

إحصاءات بشأن توزيع الذكور والإناث بين موظفي الإيكاو [في المقر والمكاتب الإقليمية]

١- توزيع الموظفين الذكور والإناث في الوظائف الفنية والمناصب العليا (في المقر والمكاتب الإقليمية)

أعداد الموظفين بحسب الرتبة وبحسب الجنسين (في المقر والمكاتب الإقليمية)

النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور	المجموع	الإناث	الذكور	مستوى الرتب الوظيفية
١٠٠	٠	١	١	--	الأمينة العامة
٠	١٠٠	٤	--	٤	مدير-٢
٥	٩٥	١٩	١	١٨	مدير-١
٢٢	٧٨	٥٤	١٢	٤٢	ف-٥
٢٤	٧٦	١٤٣	٣٤	١٠٩	ف-٤
٤٥	٥٥	٨٠	٣٦	٤٤	ف-٣
٥٢	٤٨	٣٣	١٧	١٦	ف-٢
٣٠	٧٠	٣٣٤	١٠١	٢٣٣	المجموع

٢- نسبة الموظفين الجدد من الذكور والإناث خلال عام ٢٠١٥

عدد الموظفين الجدد بحسب الجنسين خلال عام ٢٠١٥						
النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور	المجموع	الإناث	الذكور	المستوى	الفئة
٠	١٠٠	١		١	مدير-٢	الفنية وما فوقها
٠	١٠٠	٣		٣	مدير-١	
٥٠	٥٠	٢	١	١	ف-٥	
٩	٩١	١١	١	١٠	ف-٤	
٥٥	٤٥	١١	٦	٥	ف-٣	
١٠٠	٠	٢	٢		ف-٢	
٣٣	٦٧	٣٠	١٠	٢٠		المجموع
١٠٠	٠	١	١		ع-٧	الخدمات العامة
٤٠	٦٠	٥	٢	٣	ع-٦	
٧٣	٢٧	١١	٨	٣	ع-٥	
١٠٠	٠	١٠	١٠		ع-٤	
٦٧	٣٣	٣	٢	١	ع-٣	
					ع-٢	
٧٧	٢٣	٣٠	٢٣	٧		مجموع - الخدمات العامة
٥٥	٤٥	٦٠	٣٣	٢٧		المجموع العام

٣- نسبة الطلبات التي تم تلقيها من الذكور والإناث لشغل الوظائف خلال عام ٢٠١٥

عدد الطلبات بحسب الجنسين خلال عام ٢٠١٥					
النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور	المجموع	الإناث	الذكور	الفئة
٣٣	٦٧	٢ ٤٧٦	٨١٠	١ ٦٦٦	الفنية وما فوقها
٦٧	٣٣	١ ٧٠٤	١ ١٤٩	٥٥٥	الخدمات العامة
٤٧	٥٣	٤ ١٨٠	١ ٩٥٩	٢ ٢٢١	المجموع العام

- انتهى -