



الجمعية العمومية - الدورة الثانية والأربعون

اللجنة الإدارية

البند رقم ٣٨: إدارة الموارد البشرية والمساواة بين الجنسين

تقرير مرحلي عن تنفيذ برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين

(ورقة مقدّمة من مجلس الإيكاو)

الموجز التنفيذي	
اعتمدت الدورة الحادية والأربعون للجمعية العمومية للإيكاو القرار ٢٦-٤١ - "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي". ويستعرض هذا القرار الأنشطة والمبادرات الجارية لتحسين تمثيل المرأة وتمكينها في قطاع الطيران. الإجراء: يُرجى من الجمعية العمومية القيام بما يلي: أ) تأييد "الدعوة إلى العمل" المنبثقة عن "القمة العالمية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران لعام ٢٠٢٣" وحثّ قطاع الطيران على تنفيذ الإجراءات التي تنطوي عليها وتعزيز مشاركة المرأة في مجال الطيران؛ ب) دعم الجهود التي تبذلها الأمانة العامة وفريق خبراء البيانات والتحليلات في مجال الطيران لزيادة توافر البيانات المفصلة بخلاف إجازة العاملين؛ ج) دعم جهود الإيكاو في مواصلة تنفيذ القرار ٢٦-٤١ وزيادة تمثيل وتمكين النساء في مجال الطيران.	
الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بجميع الأهداف الاستراتيجية وعوامل التمكين الرفيعة المستوى وعوامل التمكين الداعمة.
الآثار المالية:	نُفِذَت أنشطة الإيكاو المشار إليها في هذه الورقة من خلال الموارد المتاحة و/أو من المساهمات من خارج الميزانية، وفقاً لخطة أعمال الإيكاو للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥. وستعتمد استمرارية الأنشطة في الفترة الثلاثية القادمة ٢٠٢٦-٢٠٢٨ على توافر التمويل من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك المساهمات الطوعية.
المراجع:	"القرارات السارية المفعول الصادرة عن الجمعية العمومية" (٢٠٢٢/١٠/٧) (Doc 10184) "الدعوة إلى العمل" الصادرة عن نتائج القمة العالمية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران في ٢٠٢٣ "تحويل عالماً: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" (A/RES/70/1)

١- المقدمة

١-١ في عام ٢٠٢٢، اعتمدت الدورة الحادية والأربعون للجمعية العمومية القرار المنقح رقم ٤١-٢٦، بشأن "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي". وحثّ القرار الدول ومنظمات الطيران الإقليمية والدولية، بالإضافة إلى صناعة الطيران الدولية، على الاضطلاع بدور قيادي والتحلي بالالتزام القوي والحازم للنهوض بمشاركة المرأة وتمتعها في قطاع الطيران، من خلال تدابير مثل تحسين البيانات والإحصاءات المصنفة، وبناء القدرات، والتوعية والدعوة، بالإضافة إلى الشراكات الرامية إلى تعزيز تمثيل المرأة في مختلف مجالات القطاع.

٢-١ وبناءً على الطلب الوارد في القرار وتحت مظلة الهدف التحويلي، أنشئ برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين منذ عام ٢٠١٧، بهدف رئيسي يتمثل في تسهيل وتنسيق المبادرات والأنشطة المستهدفة الموجهة من أجل تعزيز مشاركة المرأة في الأمانة العامة بالإيكاو وقطاع الطيران على مستوى العالم. وتستعرض هذه الورقة الأنشطة التي تضطلع بها الإيكاو لتعزيز مشاركة المرأة، بالإضافة إلى التدابير المتخذة لتعميم أهداف البرنامج في جميع مجالات عمل الإيكاو ذات الصلة بهذه المسألة.

٢- تنفيذ برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين

١-٢ استمر تنفيذ برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين خلال الفترة الثلاثية من خلال ركائز متعددة ركزت على الدعوة وتعزيز الوعي وتيسير توافر البيانات وبناء القدرات وزيادة تمثيل المرأة وتهيئة سياسات وبيئة عمل مواتية ومواصلة التعاون مع الشركاء الخارجيين، بما في ذلك الأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، واصلت المجموعة المصغرة لشؤون نوع الجنس التابعة للمجلس تقديم إرشادات فعالة للأمانة العامة بشأن تنفيذ قرار الجمعية العمومية ٤١-٢٦ والمبادرات الرئيسية في هذا الصدد.

الدعوة ورفع مستوى الوعي

٢-٢ خلال الفترة الثلاثية الماضية، واصلت الإيكاو جهودها للدعوة لتلبية الحاجة إلى تعزيز الوعي والمعرفة حول مسألة دعم نمو القطاع في المستقبل من خلال مشاركة أقوى للمرأة في مجالات الطيران وعلى جميع المستويات. وبناءً على نتائج الجلسة الافتتاحية لمؤتمر القمة العالمي للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران، المنعقد في عام ٢٠١٨، وتماشياً مع قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٤١-٢٦، استضافت حكومة إسبانيا، مؤتمر القمة العالمي للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران لعام ٢٠٢٣ من خلال وزارة النقل والتنقل والخطوة الحضرية، في الفترة من ٥ إلى ٧/٧/٢٠٢٣ في مدريد. ونُظمت القمة بالشراكة مع المفوضية الأوروبية (EC)، ومنظمة العمل الدولية (ILO)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمنتدى الدولي للنقل (ITF) التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD). وجمعت القمة بين الحكومات والمنظمات الدولية والحكومية الدولية، والجهات المعنية من القطاع الخاص، والأوساط الأكاديمية من جميع أنحاء العالم لمناقشة الحلول، وتحفيز التقدم، وتعزيز الإجراءات الجريئة لتحسين مشاركة المرأة وتمكينها في مجال الطيران. ومن خلال القمة، دُعيت جميع الجهات المعنية إلى العمل معاً لإزالة العوائق التي تواجهها النساء والشابات ولتغيير تركيبة القوى العاملة في قطاع الطيران، مما أدى بالمشاركين في القمة إلى الاتفاق على "دعوة للعمل" التي استمت بكونها شاملة وعملية. وفي إطار التحضيرات للقمة، أصدرت الإيكاو كتاب المنظمة رقم 23/24 - 17.4، الذي جُمعت من خلاله أفضل الممارسات التي تطبقها الدول للنهوض بالمساواة بين الجنسين، وأدرجت في وثيقة بعنوان "خلاصة أفضل الممارسات والتجارب في تعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع الطيران"، والتي أُتيحت للاطلاع عليها قبل انعقاد القمة.

٣-٢ وبمناسبة اليوم العالمي للمرأة، دأبت الإيكاو سنوياً على فتح باب الحوارات الاستراتيجية وتعزيز الوعي والترويج لإحداث تغييرات في السياسات العامة والثقافة السائدة من أجل تعزيز تمثيل المرأة في القطاع، وذلك من خلال تنظيم فعاليات رفيعة المستوى تحت شعارات من قبيل "الرقمنة للجميع: الابتكار والتكنولوجيا من أجل المساواة بين الجنسين"، و"آفاق يحلق فيها الجميع: المرأة مصدر

إلهام للطيران"، و"تحو عنان السماء: دعم جميع النساء والشابات" وذلك في أعوام ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥ على التوالي.

٤-٢ وشملت الجهود الأخرى للتوعية والدعوة إجراء أنشطة على وسائل التواصل الاجتماعي للترويج لأهداف الإيكاو المعنية بالمرأة ودعم حملات الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة، إلى جانب إلقاء الكلمات في مختلف الفعاليات والمنتديات. وبالإضافة إلى ذلك، واصلت جميع المكاتب الإقليمية للإيكاو الترويج لتعزيز دور المرأة في مجال الطيران من خلال فرص منتقاة للدعوة، ويسّرت مناقشات استراتيجية في عدة اجتماعات لرؤساء هيئات الطيران المدني في أقاليم الإيكاو.

٥-٢ وستواصل الإيكاو جهودها للدعوة في الفترة الثلاثية القادمة من خلال تنظيم الفعاليات وطبع المنشورات وتنظيم الحملات على وسائل التواصل الاجتماعي. ويمكن أيضاً الاستفادة من برنامج سفراء الإيكاو العالميين الجديد لتعزيز فكرة "الطيران للجميع" من خلال الوصول إلى فئات الجماهير المستهدفة الجديدة لتتقيفها وتزويدها بالمعلومات حول الخيارات المهنية المتاحة في قطاع الطيران، بما يدعم نموه.

جمع البيانات والإحصائيات

٦-٢ فيما يتعلق بالبيانات والإحصائيات المصنّفة حول العاملين في مجال الطيران، عملت الأمانة العامة في السنوات القليلة الماضية مع فريق خبراء بيانات وتحليلات الطيران (ADAP) على إجراء دراسة استقصائية لجمع بيانات عن العاملين من حملة الإجازات في مجال الطيران (أي الطيارين وموظفي الصيانة ومراقبي الحركة الجوية) بحيث تكون مصنفة حسب نوع الجنس ومتوسط العمر. وإثر تحليل الوضع العام للقوى العاملة في مجال الطيران، كما أبلغت عنه الدول في ردودها على كتاب المنظمة الموجّه إلى الدول EC 7/27 - 22/25 (مايو ٢٠٢٢)، تبين حدوث زيادة طفيفة بوجه عام من نسبة ٤,٥ في المائة على الصعيد العالمي في عام ٢٠١٦ إلى ٥,١ في المائة في عام ٢٠٢١. وقد عُرضت نتائج الدراسة الاستقصائية خلال اجتماعات ومنتديات الإيكاو المعنية في هذا الشأن. كما نشرت الإيكاو معلومات تحليلية جديدة عن الموظفين من حملة الإجازة ومشاركتهم في القوى العاملة، وتقوم بتحديثها بانتظام.

٧-٢ ومع الإشارة إلى الحاجة إلى وجود تصور أوسع عن تمثيل الجنسين بما يتجاوز نطاق الموظفين من حملة الإجازات وفي مختلف المهن في القطاع، عُقد في يونيو ٢٠٢٤ الاجتماع التشاوري الأول مع قطاع الطيران والجهات المختصة بشأن بيانات الجنسين، بتوجيه من المجموعة المصغرة التابعة للمجلس والمعنية بشؤون نوع الجنس. وقام المشاركون بتقييم بعض البيانات والتحليلات المتوفرة على مستوى الصناعة برمتها واتفقوا على أنه ينبغي للأمانة العامة للإيكاو مواصلة العمل مع فريق خبراء بيانات وتحليلات الطيران والمنظمات الشريكة وأن ينظروا في الفرص السانحة للإيكاو لتوسيع الفئات الحالية للبيانات التي تم جمعها حول نوع الجنس والاستفادة من هذه البيانات والمعلومات المتاحة. وفي هذا الصدد، دعا المجلس في دورته ٢٣٥ فريق خبراء بيانات وتحليلات الطيران إلى استكشاف إمكانية توسيع فئات البيانات الواردة في الدراسة الاستقصائية المذكورة أعلاه، بالتعاون مع الأمانة العامة.

مبادرات بناء القدرات

٨-٢ أطلقت الإيكاو شبكة عالمية لمراكز تنسيق شؤون المساواة بين الجنسين ضمت ممثلين من ١٠٥ دول أعضاء ومنظمات دولية. وتم تنظيم اجتماعات وإعداد نشرات إخبارية دورية وتعميمها على أعضاء الشبكة لتسهيل تبادل المعارف والمعلومات، وستواصل الإيكاو دعم الشبكة من خلال وضع إرشادات بشأن إعداد استراتيجيات لزيادة مشاركة المرأة في مجال الطيران، حسب الاقتضاء.

٩-٢ ولتشجيع المهنيات من النساء في مجال الطيران على الإقبال بشكل أكبر على دورات الإيكاو، أطلقت إدارة تنمية القدرات والتنفيذ، من خلال قسم التدريب العالمي في مجال الطيران (GAT) التابع لها، عدداً من الحملات الترويجية التي قدّمت

خصوصيات للمشاركة من النساء في دورات مختارة من دورات الإيكو التدريبية ، بهدف تشجيع النساء على مواصلة تنمية مهارتهن الفنية وكفاءتهن، وربما تعزيز مسيرتهن التعليمية والمهنية في مجال الطيران.

١٠-٢ واشتركت الإيكو وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في إعداد "الدليل الإرشادي بشأن تحليل نوع الجنس في قطاع الطيران". والدليل، الذي يُعد الأول من نوعه على الإطلاق، يأتي ضمن السلسلة الجارية من إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن تحليل نوع الجنس في المجالات الفنية. ويهدف المنشور إلى تزويد الدول بالمعرفة والقدرات فيما يخص تحليل بيانات نوع الجنس.

التحسينات على المستوى المؤسسي

١١-٢ أحرز تقدم في تعيين المرشحات من النساء في عدد من الوظائف الفنية والمناصب العليا في الإيكو. ورغم أن نسبة النساء في المناصب العليا في المنظمة شهدت زيادة مطردة خلال العقد الماضي، إلا أنه يُلاحظ أن تمثيل المرأة يتراجع باطراد مع تصاعد الفئة الفنية للوظائف، مما يُبرز الحاجة إلى أنشطة موجّهة لسد هذه الفجوة. ولتحقيق هذه الغاية، وفي إطار الهدف التحويلي، أطلقت المنظمة "استراتيجية موظفونا أولاً"، والتي تتضمن العديد من المبادرات لصالح المرأة، مثل التغييرات في سياسة إجازة الأمومة، وفرص الإرشاد الوظيفي، وخطط التنقل، والدورات التدريبية على القيادة، من بين مبادرات أخرى.

١٢-٢ ونُظمت حملات توعية وندوات على الإنترنت عن الأخلاقيات، إلى جانب دورات تدريبية حول منع التحرش الجنسي لموظفي الإيكو. وبالإضافة إلى ذلك، تستخدم الإيكو قاعدة بيانات "ClearCheck" للكشف الأمني وذلك بهدف تجنب توظيف وإعادة توظيف الأفراد الذين انتهت علاقة عملهم داخل منظومة الأمم المتحدة بسبب ثبوت ارتكابهم للتحرش الجنسي.

١٣-٢ وأدرجت الإيكو مؤشر المساواة بين الجنسين (GEM) في خطة أعمالها للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٨، وهو أحد معايير البيانات الإلزامية في عملية الإبلاغ عن البيانات المالية على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وسوف يمكن ذلك المنظمة من تتبع المخصصات والنفقات المالية وفقاً لمساهمة برامج وأنشطة الإيكو المعنية التي دعمت تنفيذ القرار ٤١-٢٦.

١٤-٢ وتتولى الإيكو، بصفتها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، مسؤولية الدعوة إلى المقتضيات التي أرسنها الأمم المتحدة دعماً للنساء والشابات والنهوض بها. ويرد تعميم هذه الأهداف في جميع مجالات عمل منظومة الأمم المتحدة في إطار الأمم المتحدة للمساواة من أجل تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في هيئات الأمم المتحدة (UN SWAP)، الذي يحدد مؤشرات الأداء بالنسبة لكل من العمليات المؤسسية والترتيبات المؤسسية. وأشار الأداء السنوي للإيكو خلال السنوات الثلاث الماضية فيما يتصل بمتطلبات إطار الأمم المتحدة للمساواة إلى أنه من بين مؤشرات الأداء الستة عشر المعمول بها، ارتفع عدد المؤشرات التي استوفتها الإيكو أو تجاوزتها من ٧ مؤشرات في عام ٢٠٢٣ إلى ١١ مؤشراً في عام ٢٠٢٥، مما يشير إلى إحراز تقدم وأداء أقوى مقارنة بالهيئات الفنية الأخرى في منظومة الأمم المتحدة.

٣- الاستنتاجات

١-٣ يتطلب تحسين مشاركة المرأة وتنمية مسيرتها المهنية في قطاع الطيران اتباع نهج شامل وإجراء التعبئة على جميع المستويات، بما في ذلك الدول الأعضاء وهيئات الإيكو الإدارية والفنية والأمانة العامة بالمنظمة وقطاع الطيران.

٢-٣ ولا يزال القرار ٤١-٢٦، بالإضافة إلى دعوة العمل الصادرة عن مؤتمر القمة العالمي للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران لعام ٢٠٢٣، يوفران للإيكو ودولها الأعضاء وكذلك للقطاع، خطة عامة لترسيخ القيادة والمساواة واتخاذ إجراءات أقوى، بحيث يمكن لقطاع الطيران العالمي الاستفادة من مساهمة المرأة في دعم استدامة عمليات الطيران ونموه.

٣-٣ وأصبح تنفيذ العديد من مبادرات برنامج الإيكو للمساواة بين الجنسين ممكناً خلال الفترة الثلاثية بفضل المساهمات الطوعية والعينية من عدة دول، وستواصل الأمانة العامة جهودها في حشد الموارد لدعم البرنامج.

المرفق

دعوة إلى العمل

للاتنتقال من مرحلة التطلعات إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الطيران

القمة العالمية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران ٢٠٢٣ (٧ يوليو ٢٠٢٣)

عقدت منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو) القمة العالمية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران لعام ٢٠٢٣ في مدريد، إسبانيا، في الفترة من ٥ إلى ٧/٧/٢٠٢٣، بالشراكة مع المفوضية الأوروبية (EC) ومنظمة العمل الدولية (ILO) وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN Women) والمندى الدولي للنقل (ITF) التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD).

استضافت القمة حكومة إسبانيا، وبالنسبة عنها وزارة النقل والتنقل والأجندة الحضرية.

حضر القمة، التي استندت إلى نتائج الدورة السابقة المنعقدة في كيب تاون بجنوب أفريقيا في ٢٠١٨، ما يقرب من ٥٥٠ مشاركاً يمثلون الدول الأعضاء في الإيكاو والمنظمات الدولية والحكومية الدولية والجهات المعنية من القطاع الخاص والصناعة ومنظومة الأمم المتحدة وخبراء في شؤون المساواة بين الجنسين والأوساط الأكاديمية ودعاة التغيير من جميع أنحاء العالم. كما تابع النقاشات التي دارت خلال القمة ما يقرب من ١٥٠٠ مشاهد حول العالم وذلك من خلال البث الحي لفعاليات المؤتمر التي أذيعت على تلفاز الإيكاو.

إن القمة العالمية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران لعام ٢٠٢٣:

- إذ تدرك أن الطيران - من خلال توفيره لسُبل الربط بين الدول وخلق فرص عمل لائقة وتيسير التواصل بين الشعوب وتعزيز التجارة والسياحة - يُعد محركاً رئيسياً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- وتسليماً بأن المساواة بين الجنسين هي شرط أساسي لتحقيق التنمية المستدامة للجميع؛
- وإقراراً كذلك بأن تحقيق المساواة بين الجنسين والتنوّع وتهيئة بيئة عمل مواتية هي كلها عناصر أساسية لبناء قوى عاملة قوية، وما يتصل بذلك من أنشطة تخطيط القوى العاملة التي سيستفيد منها قطاع الطيران المدني الدولي، لا سيما في ضوء آفاق النمو المستدام للصناعة والتحديات القائمة في مجال العمالة؛
- وتأكيداً على أن خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، لا سيما الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، لا تزال تشكل البوصلة العالمية التي تقود إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد العالمي وفي جميع القطاعات بحلول عام ٢٠٣٠؛
- وإقراراً بأنه لا تزال هناك تحديات كبيرة تعرقل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قطاع الطيران، حيث التقدم لا يعدو أن يكون هامشياً في هذا المجال؛
- وإذ تشير إلى أن قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٤١-٢٦: "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي" يتيح إطاراً عاماً لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قطاع الطيران؛

- وإذ تشدد على الحاجة الملحة للتعبئة والالتزام على مستوى القطاع وتخصيص الموارد اللازمة لتسريع عجلة التقدم وتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الطيران؛
- ودعماً للعمل الذي تقوم به الإيكاو في تعزيز المساواة بين الجنسين في مجال الطيران، وتأكيداً على قدرة الإيكاو الحاشدة والدور القيادي الذي تضطلع به في تحفيز العمل الجماعي من أجل تسريع المساواة بين الجنسين في مجال الطيران بما يتماشى مع القرار ٤١-٢٦،

قد دعت جميع الأطراف الفاعلة والجهات المعنية في مجال الطيران والمجالات الأخرى ذات الصلة إلى الالتزام بالإجراءات التالية:

جمع البيانات وتحليلها

- (١) الإقرار بأهمية إعداد وتحليل واستخدام إحصاءات عالية الجودة تتعلق بالجنسين من أجل قياس الفجوات بين الجنسين وتقييم مشاركة المرأة بشكل أفضل في قطاع الطيران بأكمله وتحديد الحلول المطلوبة لتعزيز تمكين المرأة في مجال الطيران؛
- (٢) الالتزام بمزيد من التعاون من خلال تبادل المعرفة والدروس المستفادة والخبرات في جمع البيانات وتحليلها من قبل الجهات المعنية في مجال الطيران وخارجه، بما في ذلك القطاع الخاص لتحقيق أقصى قدر من التوفيق بين المبادرات الوطنية والإقليمية والدولية الحالية؛
- (٣) إظهار الريادة في جمع البيانات وتحليلها، ودراسة إمكانية توسيع نطاق فئات البيانات المصنفة حسب نوع الجنس لتشمل الموظفين في قطاع الطيران والمستخدمين المحتملين، بالإضافة إلى أنشطة بناء القدرات لدعم الدول الأعضاء والصناعة في جمع البيانات وتحليلها؛
- (٤) تعزيز التعاون بين الإيكاو والشركاء، ولا سيما منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمفوضية الأوروبية ومنظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة، والمنتدى الدولي للنقل، وكذلك الشركاء في الصناعة مثل اتحاد النقل الجوي الدولي والمجلس الدولي للمطارات والجهات المعنية الأخرى، دعماً لتطبيق نهج شامل للبيانات المصنفة حسب نوع الجنس في مجال الطيران؛

وضع سياسات مراعية لنوع الجنس وتعميم هذا المنظور

- (٥) الالتزام ببلورة رؤية واضحة للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران وتطويرها وتنفيذها، وفي هذا الصدد، ضمان أن تكون المساواة بين الجنسين جزءاً من سياسات الطيران وخطته وأطره العامة على الصعيدين الوطني والإقليمي مع إعطاء الأولوية الواجبة لتخصيص الموارد الكافية لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين؛
- (٦) الالتزام بضمان إنشاء أطر للاستثمارات والتمويل موجّهة لأهداف تراعي اعتبارات نوع الجنس بقصد تسخير الموارد لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الطيران؛
- (٧) صياغة السياسات والعمليات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومراعاة نوع الجنس، فضلاً عن خطط التنفيذ المصاحبة لها للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك تقييم الآثار المترتبة على السياسات والمبادرات الأخرى بالنسبة للمرأة؛

- ٨) التعاون مع مجموعة واسعة من الأطراف المعنية، بما في ذلك النساء والشباب، عند وضع سياسات مراعية لاعتبارات نوع الجنس، لضمان أخذ مختلف وجهات النظر والاحتياجات والتوقعات في الحسبان؛
- ٩) تعميم المنظور المراعي لاعتبارات نوع الجنس بصفة مستمرة في جميع الجوانب البرنامجية والإدارية من عمل منظمات الطيران لضمان دمج تلك الاعتبارات في جميع مجالات المنظمة؛
- ١٠) مراعاة نوع الجنس عند إعداد الميزانيات لدعم التنفيذ الفعال للسياسات المراعية لاعتبارات نوع الجنس وتحديد الموارد المخصصة لمعالجة الفجوات في المساواة بين الجنسين في مجال الطيران وتقييم تلك الموارد؛
- ١١) إعداد الدراسات والإرشادات والأدوات لمساعدة الدول الأعضاء والجهات المعنية في القطاع على تنفيذ السياسات المراعية لنوع الجنس والتعميم المنهجي لهذا المنظور ورصد التقدم المحرز في هذا الشأن؛
- ١٢) تعزيز الشراكات الداعمة للمساواة بين الجنسين على مستوى الدولة من خلال توفير الإرشادات بشأن وضع السياسات والرصد وبناء القدرات والتمويل، بما في ذلك التشجيع على دراسة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؛
- ١٣) التعاون لتحديد أمثل الطرق لتبادل أفضل الممارسات والخبرات وقصص النجاح في أنحاء منظومة الطيران، والتي بدورها يمكن تكرارها وتوسيع نطاقها من قبل الجهات المعنية الأخرى لتحديد الثغرات الموجودة ومعالجتها؛

العمل اللائق والتطور الوظيفي وظروف العمل

- ١٤) تطبيق مبادئ العمل اللائق، بما في ذلك فرص الحصول على دخل عادل وبيئة عمل آمنة وصحية ومأمونة وتكافؤ الفرص والمعاملة لجميع النساء والرجال؛
- ١٥) تعزيز ممارسات العمل اللائق والأمثلة عليه في صناعة الطيران من أجل إبراز نماذج لفرص العمل الشاملة للجميع؛
- ١٦) تهيئة بيئة عمل مواتية داخل جميع الجهات المعنية بالطيران، بما في ذلك من خلال تحسين الثقافة التنظيمية، وتنفيذ ترتيبات عمل مرنة مع مراعاة التزامات العمل المعمول بها، ووضع سياسات صديقة للأسرة، وإتاحة فرص رعاية الطفل، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الخاصة من خلال تدابير ملموسة وتبادل أفضل الممارسات؛
- ١٧) منع ومكافحة العنف والتحرش وجميع أشكال التمييز التي تستهدف المرأة في مكان العمل من خلال وضع وتنفيذ معايير السلوك وسياسات عدم التهاون مطلقاً مع مثل هذه السلوكيات؛
- ١٨) دعم التطور الوظيفي المهني للمرأة من خلال معالجة التحيزات الثقافية والمجتمعية المنهجية والممارسات التمييزية التي تعيق تقدم المرأة في هذا المجال، ومن خلال وضع سياسات داعمة على مستوى الموارد البشرية والتطوير المستمر للقدرات وفرص التدريب ذات الجودة والتدريب المهني وأنشطة التوجيه والإرشاد، فضلاً عن الترقية الفعالة للمرأة داخل كل مؤسسة؛
- ١٩) تعزيز التعلم مدى الحياة واكتساب المهارات وإعادة اكتساب مهارات جديدة والارتقاء بالمهارات كأدوات رئيسية لإعداد النساء والرجال لبيئة العمل سريعة التغير، وتطوير وتنفيذ أنشطة هادفة لتعزيز قدرات النساء كمتخصصات في مجال الطيران في الحاضر والمستقبل؛

٢٠) تدريب مسؤولي التوظيف ومختصي الموارد البشرية على النظر في تطبيق العلوم السلوكية في تصميم عمليات الاختيار وإعداد المقيمين لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والاستبقاء. ويشمل ذلك: استخدام التوعية المتخصصة لزيادة معدلات إقبال النساء على التقدم لشغل الوظائف في المهن التي يهيمن عليها الذكور وزيادة إقبال الرجال على شغل الوظائف في المهن التي يهيمن عليها الإناث؛ استخدام لغة شاملة للجنسين في إعلانات الوظائف؛ إخفاء هوية المتقدمين للوظائف أو استعراض طلبات شغل الوظائف دون الكشف عن نوع جنس المتقدم؛ استبعاد التواريخ من السير الذاتية لتجنب الإجحاف بحق النساء دون مبرر بسبب الفجوات في التاريخ الوظيفي؛ باستخدام أسلوب المقابلات الشخصية والتقييمات المتعددة الأجزاء والقائمة على المهارات؛ تطوير أنظمة منح الدرجات للحد من التحيز اللاوعي؛ وإدراج ميزات المرونة في العمل ضمن إعلانات الوظائف، مع مراعاة التزامات العمل المعمول بها؛

القيادة والقدرات الحسنة

٢١) رفع مستوى تمثيل الكفاءات المتنوعة في المناصب التنفيذية والإدارية ومجالس الإدارة والحفاظ على هذا التمثيل باعتباره محركاً أساسياً للشمول على جميع المستويات، بما في ذلك من خلال وضع أهداف لتعزيز تمثيل المرأة في هذه المناصب؛

٢٢) الحصول على التزام وتأييد كاملين من كبار المسؤولين التنفيذيين للنهوض بالمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران؛

٢٣) تعزيز القدرات القيادية الشاملة لدى المديرين والمسؤولين التنفيذيين من خلال أدوات مختلفة مثل التدريب المخصص وإدراج "تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" في القيم و/أو الكفاءات الأساسية لكبار المديرين والمسؤولين التنفيذيين؛

٢٤) تقديم قنوات إيجابية ومؤثرة للشباب كي يتطلعوا إلى أن يكونوا جزءاً من عالم يسوده العدل والشمول والمساواة، حيث يمكنهم الاستفادة من كامل إمكاناتهم وعيش حياة مرضية؛

٢٥) إنشاء برامج السفراء التي تهدف إلى تغيير العقلية السائدة، والتصدي للتحيز ضد المرأة وتعزيز المساواة لتشجيع جيل الشباب على العمل في مجال الطيران بغض النظر عن الجنس أو الخلفية العامة؛

٢٦) تعزيز الشراكات بين الإيكو والمفوضية الأوروبية والمنتدى الدولي للنقل وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية وكذلك منظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال الدفاع عن دور المرأة في مهن العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ومنها الطيران.

وتلتزم القمة العالمية للمساواة بين الجنسين في قطاع الطيران لعام ٢٠٢٣ بالتعجيل بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قطاع الطيران من خلال اتخاذ الإجراءات الموضحة أعلاه، حيثما كان ذلك مناسباً، وتشجيع الآخرين على القيام بالمثل. وينبغي دعم هذه الإجراءات من خلال وضع أهداف طوعية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل وتقديم تقارير سنوية عنها لتعزيز تمثيل المرأة، لا سيما في المهن الفنية وعلى المستويات الإدارية والقيادية العليا.

— انتهى —