



الجمعية العمومية - الدورة الثانية والأربعون

اللجنة الإدارية

البند ٣٨ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية والمساواة بين الجنسين
إشراك المرأة في إدارة الحركة الجوية: استراتيجية قائمة على الكفاءة
(ورقة مقدمة من البرازيل)

الموجز التنفيذي

تقترح هذه الورقة اتخاذ إجراءات لتعزيز إشراك المرأة في الهيئات الفنية للإيكاو وهيئات مقدمي خدمات الملاحة الجوية على الصعيد الوطني. وتثبت الورقة، من خلال التجربة البرازيلية، كيف أدى فتح مسارات مؤسسية تتيح للمرأة شغل وظائف الطيران الفنية إلى توسيع نطاق قاعدة الكفاءات المهنية بشكل فعال، مما عاد بالنفع على كوادر المهنيات والأداء التشغيلي على حد سواء. واستناداً إلى أكثر من عقدين من اتباع سياسة المساواة في التدريب، تعرض البرازيل بيانات توضح هذا المنحى وتقدم مجموعة من التوصيات الاستراتيجية للمضي في تعزيز التوازن بين الجنسين في محافل الإيكاو. وبالإضافة إلى ذلك، تسلط الورقة الضوء على استقصاء وطني يجري حالياً بغرض استكشاف العلاقة المحتملة بين زيادة مشاركة الإناث وتحسين معدلات استبقاء القوى العاملة، الأمر الذي يبرز الفوائد الأوسع للتنوع على المستوى المؤسسي.

الإجراء: الجمعية العمومية مدعوة إلى:

- الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في ورقة العمل هذه؛
- تشجيع الدول الأعضاء على نشر تقرير سنوي عن تمثيل الجنسين، ووضع برامج إرشادية وتدريبية فنية للمرأة؛
- تشجيع الدول الأعضاء على إنشاء شبكات مهنية وزيادة مشاركة المرأة في الفعاليات الدولية؛
- دعوة الأمانة العامة للإيكاو إلى وضع مؤشرات وبرامج إرشادية تهدف إلى تعزيز إشراك المرأة في المحافل الفنية للمنظمة.

الأهداف الاستراتيجية:	وفقاً لخطة الإيكاو الاستراتيجية (٢٠٢٦ - ٢٠٥٠)، تتعلق ورقة العمل هذه بجميع الأهداف الاستراتيجية وعوامل التمكين ذات الأولوية القصوى المتمثلة في المساواة بين الجنسين واستقطاب الكفاءات الجديدة.
الآثار المالية:	تنفيذ أنشطة الإيكاو المشار إليها في هذه الورقة مرهون بتوافر الموارد في ميزانية الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٨ أو من المساهمات الطوعية، حسب الاقتضاء.
المراجع:	قرار الجمعية العمومية للإيكاو رقم ٤١-٢٦ الوثيقة (Doc 10184) - قرارات الجمعية العمومية السارية المفعول

١ - مقدمة

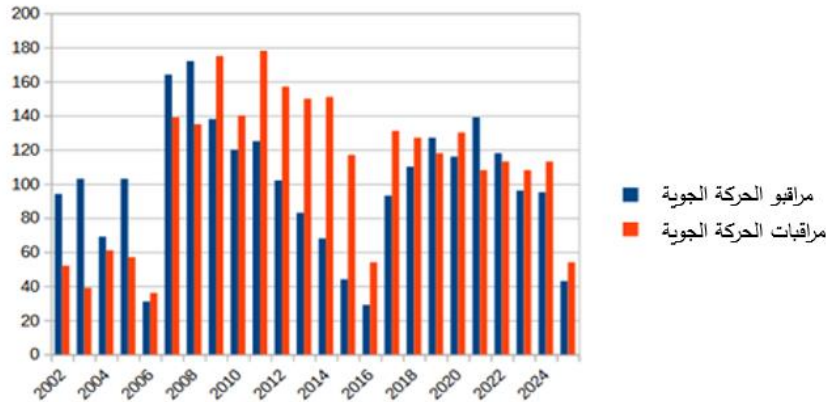
١-١ أقرت الايكاو، من خلال قرار الجمعية العمومية رقم ٤١-٢٦ "برنامج الايكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي"، بأهمية التنوع والتمثيل داخل هيئاتها الفنية والإدارية. ودعماً لهذا المبدأ التوجيهي، اعتمد مجلس المنظمة في عام ٢٠٢١ الإعلان بشأن تحسين تمثيل المرأة في الهيئات الإدارية والفنية للايكاو، الذي شجع فيه الدول الأعضاء على تنفيذ تدابير داخلية بهدف زيادة مشاركة المرأة في الأدوار الفنية وهيئات صنع القرار.

٢-١ وقد اتخذت البرازيل، من خلال هيكلها المعنية بالتدريب الفني والإدارة، إجراءات ملموسة لدعم هذا البرنامج، في القطاعين المدني والعسكري على حد سواء. وترى البرازيل أن الدفع قدماً بهذه المبادرة يسهم بشكل مباشر في إضفاء الشرعية على عملية صنع القرار داخل الايكاو وفي تعزيز الابتكار والفعالية. ومن أبرز الأمثلة على ذلك تدريب المراقبات الجويات في المدرسة المتخصصة في الملاحة الجوية (EEAR) التابعة للقوات الجوية البرازيلية (FAB).

٢ - المناقشة

١-٢ في البرازيل، تشرف إدارة مراقبة المجال الجوي (DECEA) على مراقبة الحركة الجوية المدنية والعسكرية، ويجري تدريب معظم مراقبي الحركة الجوية بواسطة المدرسة المتخصصة في الملاحة الجوية. وتضطلع هذه المدرسة، التي تأسست في ١٩٤١/٣/٢٥، بتدريب أخصائيي القوات الجوية البرازيلية، بمن فيهم مراقبي الحركة الجوية، منذ عام ١٩٥٠.

٢-٢ وفي عام ٢٠٠٢، تخرجت أول مراقبات للحركة الجوية من الإناث من المدرسة المتخصصة للملاحة الجوية، وباشرن مهامهن العملية في النظام البرازيلي لمراقبة المجال الجوي (SISCEAB). ومنذ ذلك الحين، ازداد عدد المراقبات الجويات في البرازيل بشكل ملحوظ في الطيران المدني والعسكري على حد سواء. وعلى مدى السنوات الـ ٢٤ الماضية، قامت المدرسة بتدريب ٣٩٤٠ من مراقبي الحركة الجوية، منهم ٢١١٥ من النساء، أي ما يمثل أكثر من ٥٣ في المائة من المجموع، كما يتضح من جدول التخرج السنوي للمدرسة.

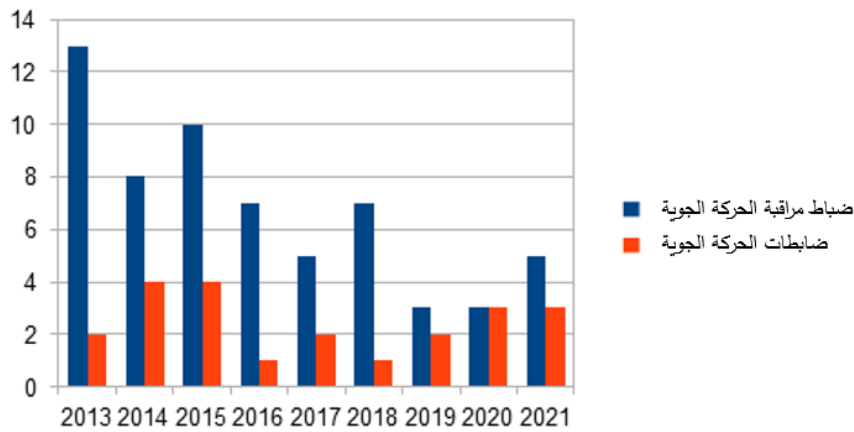


٣-٢ ومن المهم التأكيد على أنه لا توجد في البرازيل امتحانات قبول مصممة لنوع بعينه من الجنسين أو وظائف مخصصة حصرياً للنساء في قطاع إدارة الحركة الجوية. وهذا يعزز فكرة أن الترقى المهني للمرأة يتحقق من خلال الجدارة والكفاءة. فعندما يجري تقييم الأفراد بناءً على مؤهلاتهم وأدائهم، يحدث تحسن ملموس في أداء المهام من حيث الكفاءة والفعالية. ونتيجة لذلك، يحدث التصعيد في المناصب القيادية والإدارية بشكل طبيعي على المدى المتوسط إلى الطويل، استناداً إلى القدرات المثبتة وليس إلى المعاملة التفضيلية.

٤-٢ وثبتت هذه العملية أن المعاملة المتساوية التي تروج لها الدولة البرازيلية في مجال التدريب الفني قد وسعت بشكل ملموس قاعدة المهنيين المؤهلين للخدمة في النظام البرازيلي لمراقبة المجال الجوي. وقد ساعد توسيع قاعدة الموظفين في تلبية الطلب التشغيلي المتزايد وتحسين القدرة المؤسسية على التكيف.

٥-٢ ويوضح الرسم البياني أنه منذ عام ٢٠٠٩، كان عدد مراقبات الحركة الجوية المتخرجات من المدرسة المتخصصة في الملاحة الجوية يتجاوز باستمرار عدد نظرائهن من الذكور، مما يشير إلى فعالية التدابير المعتمدة لتعزيز مشاركة المرأة في الأدوار التي يشغلها الرجال تقليدياً.

٦-٢ وفيما يتعلق بالمناصب المتوسطة والعليا، أتاحت الدولة البرازيلية منذ عام ٢٠١٢ إمكانية الالتحاق بدورة تدريب الضباط المتخصصين في مراقبة الحركة الجوية (CFOE). وكما هو موضح في الرسم البياني أدناه، فعلى الرغم من أن مشاركة الذكور لا تزال هي السائدة، إلا إنه كان هناك تذبذب كبير في عدد النساء اللاتي التحقن بالدورة التدريبية على مر السنين، وهذا شرط أساسي لتولي المناصب القيادية المتوسطة والعليا، وهي مناصب تمكنت النساء من تولي بعض منها بالفعل في البرازيل. وفي السنوات المقبلة، من المتوقع أن تستمر المرأة، من خلال إثبات كفاءتها والتزامها، في زيادة تمثيلها في المناصب القيادية في إدارة الحركة الجوية.



٧-٢ ولكن على الرغم من التقدم الكبير الذي أحرزته البرازيل وتجربتها الإيجابية في تعزيز مشاركة المرأة داخل هياكلها الوطنية لمراقبة الحركة الجوية، كما هو موضح، لا تزال هناك فجوات لا يمكن إنكارها فيما يتعلق بتمثيل المرأة في المنتديات الفنية للإيكافو، مثل أفرقة الخبراء ومجموعات العمل واللجان التداولية. ويتطلب سد هذه الفجوة التمثيلية اتخاذ تدابير مؤسسية ذات أهداف محددة، على نحو ما هو مبين أدناه:

- قيام الأمانة العامة للإيكافو بنشر تقارير سنوية عن تمثيل الجنسين في الأفرقة واللجان الفنية؛
- إنشاء هياكل أو مجموعات تسهل التواصل بين المهنيين، وخاصة النساء، داخل قطاع الطيران، وتعزيز تبادل الخبرات والدعم المتبادل للتطوير المهني؛
- إجراء دراسات متعمقة لاستكشاف العوائق المحددة التي تحول دون مشاركة المرأة على مختلف المستويات والمجالات في قطاع الطيران، ومن ثم تقديم الدعم لإعداد سياسات وإجراءات تستهدف تحديدا التغلب عليها.

٣- الخلاصة

١-٣ قامت البرازيل بتنفيذ إجراءات ملموسة لتعزيز مشاركة المرأة في خدمات الملاحة الجوية من خلال هياكلها الخاصة بالتدريب الفني والإدارة في القطاعين المدني والعسكري. ومن أبرز الأمثلة على ذلك تدريب المراقبات الجويات في المدرسة المتخصصة في الملاحة الجوية التابعة للقوات الجوية البرازيلية. ومنذ تخريج أول مراقبات في عام ٢٠٠٢، ازدادت أعدادهن بشكل ملحوظ، حيث يمثلن الآن أكثر من ٥٣٪ من مجموع الخريجين. وقد تحقق هذا التقدم دون اللجوء إلى تخصيص حصص بعينها للنساء أو امتحانات قبول لنوع بعينه، مما يعزز الجدارة والكفاءة كأساس للتقدم المهني. وقد أدى تكافؤ فرص الحصول على التدريب الفني إلى توسيع نطاق قاعدة المهنيين المؤهلين داخل النظام البرازيلي لمراقبة المجال الجوي، مما ساهم في الكفاءة التشغيلية والابتكار المؤسسي.

٢-٣ وعلى الرغم مما أحرز من تقدم على الصعيد الوطني، تعترف البرازيل بنقص تمثيل المرأة في المحافل الفنية للإيكافو، مثل أفرقة الخبراء ومجموعات العمل واللجان المعنية بصنع القرارات. ولمعالجة هذه الفجوة وتنفيذ القرار ٤١-٢٦ بشكل كامل، يجب اعتماد استراتيجيات محددة الأهداف. وبالموافقة على الإجراءات المقترحة في الورقة، ستعزز الجمعية العمومية مشاركة المرأة في مجال الطيران، وكذلك في الهيئات الإدارية والفنية للإيكافو.

— انتهى —