



الجمعية العمومية — الدورة الثانية والأربعون

اللجنة الإدارية

البند رقم ٣٨:

إدارة الموارد البشرية والمساواة بين الجنسين

تكافؤ فرص تمثيل المرأة في الطيران المدني الدولي، وخاصة في المناصب القيادية ومناصب صنع القرار

(ورقة مقدمة من أوروغواي وبدعم من الدول الأعضاء
في لجنة الطيران المدني لأمريكا اللاتينية²)

الموجز التنفيذي

تتناول ورقة العمل هذه تكافؤ الفرص في مكان العمل والتدابير المتخذة لتجنب التمييز بجميع أنواعه. فالتدريب المتكافئ للرجال والنساء في مجال الطيران، إلى جانب المبادرات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في التوظيف والترقي إلى المناصب القيادية المتوسطة والعليا، سواء في المجالات الإدارية والخدمية أو في المناصب المهنية والفنية في مجال الطيران، عوامل تعزز تمكين المرأة وبالتالي تحسين آفاق التقدم الوظيفي للعاملين في مجال الطيران المدني الدولي. ويبرز ضعف تمثيل المرأة المستمر في المناصب الفنية والقيادية جدوى استخدام إجراءات إيجابية مؤقتة، مثل نظام الحصص، لتصحيح أوجه عدم المساواة الهيكلية وتعزيز بيئات عمل أكثر شمولية وتنوعاً. وعلى مر التاريخ، كانت النساء تُوجَّه للقيام بمهام أنثوية من منظور اجتماعي - مثل تقديم الرعاية والتدريس والوظائف الكتابية - بسبب البنى الثقافية التي يجب تحديثها بنشاط من أجل توسيع مشاركتهن في جميع القطاعات، بما في ذلك القطاعات الفنية المتخصصة مثل الطيران.

الإجراء: الجمعية العمومية مدعوة إلى:

أ) دعوة جميع الدول الأعضاء والجهات المعنية بالطيران إلى وضع السياسات اللازمة لزيادة مشاركة المرأة في هذا القطاع، بالنظر إلى استمرار التفاوت بين الجنسين في بعض المهن، وخاصة في المناصب القيادية ومناصب صنع القرار، حيث يكون تمثيل المرأة منخفضاً؛

ب)حث جميع الجهات المعنية، من القطاعين العام والخاص، على تعزيز مشاركة المرأة في مجال الطيران من خلال الدعم النشط لبرنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين، إلى جانب تمكين المرأة في المنظمة وفي جميع أنحاء قطاع الطيران الدولي؛

¹ النسخة الإسبانية مقدمة من أوروغواي.

² بليز وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات) وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وكوبا وإكوادور والسلفادور وغواتيمالا وهندوراس وجامايكا والمكسيك ونيكاراغوا وبنما وباراغواي وبيرو وأوروغواي وفنزويلا (جمهورية - البوليفارية).

ج)	حث الإيكاو والدول الأعضاء على دعم وإجراء دراسات تحليلية، سواء إقليمية أو أكثر تركيزاً، لقياس الحد الأدنى لمشاركة المرأة في الطيران المدني من أجل وضع استراتيجية للتحسينات تراعي الواقع المحلي أو دون الإقليمي، من أجل النهوض المستدام بالمرأة في مجال الطيران.
د)	تشجيع الإيكاو والدول الأعضاء على ضمان حصول الفتيات والنساء على التعليم والتدريب والمشاركة الكاملة والمتساوية في جميع المهن والتخصصات وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع ملاحظة التزام الإيكاو بخطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وأهدافها الإنمائية المستدامة، بما في ذلك الهدف ٥، الذي ينص على: "تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات"، وهو حق أساسي من حقوق الإنسان، وطالما كان أحد أهم أولويات الإيكاو، وحظي باهتمام بالغ في السنوات الأخيرة؛
هـ)	الإحاطة علماً بالتغييرات المقترحة لتحقيق المساواة بين الجنسين، الواردة في الملحق بهذه الورقة.
الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بجميع الأهداف الاستراتيجية والتزام الدول بدعم محتوى الورقة.
الآثار المالية:	تتفد الأمانة العامة بالإيكاو الإجراءات الواردة في هذه الورقة رهناً بتوافر الأموال مثل المساهمات الطوعية.
المراجع:	ورقة العمل A42-WP/20، تقرير مرحلي عن تنفيذ برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين القرار ٤١-٢٤، "مساهمة قطاع الطيران في خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" القرار ٤١-٢٦، "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي"

١- المقدمة

١-١ تُعد الخصائص مثل المستوى الاجتماعي والثقافي والوضع المالي والانتماء العرقي ومكان الإقامة والعمر وإمكانية الوصول إلى المؤسسات التعليمية، من بين أمور أخرى، عوامل يمكن أن تؤثر على عدم المساواة بين الجنسين في بعض قطاعات الصناعة بغض النظر عن المجال، ولا يُستثنى الطيران عن ذلك. وفي كثير من الحالات، يكون عدم لفت الانتباه إلى المهن المتعلقة بالطيران في المؤسسات التعليمية، سواء على المستوى الثانوي أو العالي، عاملاً آخر يؤثر على التوازن بين الجنسين لدى اختيار مهنة فنية أو مهنية في مجال الطيران. وعلى الرغم من أن سبب انخفاض عدد النساء في بعض المجالات لا يعود بالضرورة إلى التمييز على أساس نوع الجنس، إلا أن أحد الأسباب بالتأكيد هو عدم تشجيعهن على اختيار هذه المهن، في حين أن عدم معرفتهن بالفرص الوظيفية في المستقبل قد يكون سبباً أيضاً لعدم حماسهن لامتحان هذا النوع من الأعمال. وقد ينبع اختيار العمل في هذا المجال بشكل طبيعي من الاحتكاك ببيئة الطيران، أو من خلال تشجيع الأسرة أو الأصدقاء. - وينبغي ألا تميز الدول بين الجنسين وينبغي أن تكون هناك حرية اختيار في الالتحاق بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي أياً كانت؛ ويميل معظم الطلاب إلى اختيار التخصصات التقليدية (الطب أو القانون أو الهندسة أو العمارة أو العلوم الاجتماعية أو الاقتصاد أو التعليم أو الرياضة وغيرها أو التخصص في التجارة بمختلف أنواعها). وقد لا تكون المساواة القانونية واقعاً ملموساً بعد في العديد من البلدان، وينبغي أن تُتاح للنساء فرصة التدريب في مركز تدريب للطيران المدني.

٢-١ وفي العديد من الدول، بما فيها دولتنا، يتساوى أجر الرجال والنساء الذين يشغلون نفس الوظائف ويؤدون نفس المهام في نفس ظروف العمل، إلا أنه لا تزال العديد من مجالات العمل تعرف عدم المساواة، كما هو الحال هنا. فالنساء يمثلن نسبة قليلة في المستويات العليا من قطاع الطيران بشكل عام، وهو مجال يهيمن عليه الرجال منذ بداياته. ويُؤدي هذا إلى وجود

فجوة في الأجور أو اختلال في التوازن، إذ لا تتمكن النساء من الوصول إلى المناصب العليا، ولا يجري تعويضهن مقابل استثمار شخصي أكبر أو تحمل مسؤوليات أكثر. وستزداد هذه الفجوة اتساعاً إذا لم تُعالج عوامل التمييز المختلفة، ومن الضروري الاعتراف بحقوق المرأة من منظور قانون العمل. وهناك حاجة أساسية لوضع قواعد قياسية بشأن العمل تتعلق بدعم الأسرة، نظراً لأن مسؤولية الرعاية تقع تقليدياً بشكل رئيسي على عاتق النساء، مما قد يؤثر على تقدمهن المهني.

٣-١ يجب أن يرافق المساواة في القانون تكافؤ حقيقي في الفرص، ومعالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية من خلال الحوافز المؤقتة أو الإجراءات الإيجابية، مثل التوظيف والترقية والتعيين المتوازن بين الجنسين. وبناءً على ذلك، ينبغي شغل جميع المناصب القيادية المتوسطة والعليا والمناصب الإدارية والوظائف في المديريات العامة أو الوطنية على أساس الجدارة، ووضع قواعد للتعيين تتيح الوصول إلى الوظائف بغض النظر عما إذا كان التدريب قد أُجري في مراكز التعليم العالي أو الأكاديميات العسكرية أو مراكز التدريب المدني، مع مراعاة تخصص كل مرشح، والمواصفات المطلوبة للوظيفة الشاغرة، وأي تدريب إضافي، ومؤهلاته وسجله المهني. أما فيما يتعلق بمواءمة القواعد القياسية التي تنظم الهياكل التنظيمية، فينبغي تعديلها لضمان تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، وحظر التحرش والتمييز بجميع أشكاله حظراً باتاً، فبيئة العمل الخالية من عدم المساواة أو التمييز هي بيئة صحية ومنتجة.

٢- الأهداف

١-٢ تهدف ورقة العمل هذه إلى تعزيز مشاركة النساء في قطاعي الطيران المدني والإقليمي والعالمي، وهو هدف لا يمكن تحقيقه إلا بتضافر الجهود في التخطيط والالتزام بسياسات تزيل عدم تكافؤ الفرص في التوظيف.

٢-٢ ويُعدّ تعميم مراعاة نوع الجنس أداةً مفاهيميةً تسعى إلى تسليط الضوء على الاختلالات الناجمة عن البنى الاجتماعية وعلاقات القوة ومعالجتها؛ وكما أنه أداة للتصدي للأفكار النمطية والمواقف المتحيزة حسب نوع الجنس والتي تُشكّل عوائق أمام تكافؤ الفرص بالنسبة للنساء، مما يُعزز بيئة عملٍ مواتية خالية من التمييز.

٣- الخلاصة

١-٣ إن زيادة مشاركة النساء وتمكينهن في مجال الطيران هو حق من حقوق الإنسان وضرورة لا جدال فيها لنمو هذا القطاع، وباعتماد الإجراءات المقترحة، ستشجع الجمعية العمومية جميع الجهات المعنية من القطاعين العام والخاص، على زيادة تمثيل المرأة في قطاع الطيران المدني.

— — — — —

المرفق

التغييرات المقترحة لتحقيق المساواة بين الجنسين

عند تحليل أوجه عدم تكافؤ الفرص الذي تعاني منه المرأة، يجب تحديد العوامل المُسببة له سعيًا إلى إحداث تغييرات استراتيجية تضمن تمتع جميع النساء والرجال بالحقوق والفرص الكاملة. ويتطلب ذلك توفير بيانات مُفصلة وتحليلات كمية ونوعية، بما في ذلك دراسات استقصائية حول التمييز المُتصوّر وحول تكافؤ الفرص.

ولتحقيق هذه الأهداف، لا بد من:

- تحديد العوائق وأوجه التحيز التي تعيق مسيرة المرأة المهنية في قطاع الطيران، والعوامل التي تعيق تقدمها المهني.
- تعزيز المساواة القانونية في حصول المرأة على عمل مدفوع الأجر، من خلال التوظيف الرسمي الجيد أو إنشاء شركات أو أعمال تجارية توفر أجوراً وشروطاً متساوية.
- ضمان تكافؤ فرص التدريب المهني.
- نشر وتعزيز أهداف برنامج الإيكو للمساواة بين الجنسين، وتحليل الإحصاءات المتعلقة بالعاملين في مجال الطيران، وخاصةً في المناصب الإدارية، بالإضافة إلى حاملي الإجازات (كالطيارين وموظفي الصيانة ومراقبي الحركة الجوية) وغيرهم من الفئات، مُصنّفة حسب نوع الجنس والعمر.
- تعزيز التعاون داخل الإيكو وبين الدول الأعضاء في الأنشطة والدراسات الاستقصائية والفعاليات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.
- إحداث فرص لتحسين استخدام برامج التدريب الداخلي والمنح الدراسية والرعاية وغيرها من البرامج المماثلة لتشجيع النساء على الحصول على التدريب وزيادة فرص تنمية مهارتهن في مجال الطيران على الصعيدين الوطني والدولي، من خلال التعاون بين الإيكو والدول والمنظمات الدولية وشركاء صناعة الطيران.
- الترويج للطيران المدني على غرار الخيارات والتخصصات المهنية الأخرى، من خلال إنشاء مراكز تدريب فني في مجال الطيران المدني.
- نقل الطيران إلى المدارس ودعوة مجموعات من الطلاب (الأطفال والمراهقين) للمشاركة في الفعاليات المتعلقة بالطيران. وإنشاء منصات شاملة وتمثيلية للقطاع لتعزيز التدريب على الطيران كمسار أكاديمي مستقبلي.

— انتهى —