

الجمعية العمومية - الدورة الحادية والأربعون

اللجنة الإدارية

البند رقم ٢٧ من جدول الأعمال: التدابير المُتخذة للمساواة بين الجنسين في الإيكاو وقطاع الطيران العالمي بحلول عام ٢٠٣٠

تدابير من أجل المساواة بين الجنسين في الإيكاو وقطاع الطيران العالمي

بحلول ٢٠٣٠

(ورقة مقدّمة من مجلس الإيكاو)

الموجز التنفيذي

اعتمدت الدورة التاسعة والثلاثون لجمعية الإيكاو العمومية القرار ٣٩-٣٠: "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي". وتبيّن ورقة العمل الخطوط العريضة للمبادرات الجارية لتحسين المساواة بين الجنسين والتوسع في مراعاة نوع الجنس وتمكين المرأة.

الإجراءات: يُرجى من الجمعية العمومية القيام بما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً بالتقدم الذي أحرزته المنظمة بهدف تحسين المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة منظور نوع الجنس؛
- (ب) أن تعترف بضرورة أن تزيد الدول الأعضاء من مستوى التزامها للمضي قدماً في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، ووضع أهداف وغايات من أجل تضيق الفجوة في تمثيل المرأة في القوى العاملة في قطاع الطيران؛
- (ج) أن تدعم جهود الإيكاو المكثفة الرامية إلى الوفاء بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بوصفها هيئة متخصصة في منظومة الأمم المتحدة؛
- (د) أن تعتمد القرار المنقّح للجمعية العمومية الوارد في المرفق (أ) بورقة العمل هذه.

الأهداف الاستراتيجية	ترتبط ورقة العمل هذه بجميع الأهداف الاستراتيجية للإيكاو واستراتيجيات الدعم.
الأثار المالية:	من المتوقع أن تنفذ أنشطة الإيكاو المشار إليها في هذه الورقة رهنا بالموارد المتاحة في الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥ و/أو من مساهمات خارجة عن الميزانية على النحو المبين في خطة أعمال الإيكاو للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥.
المراجع:	قرار الجمعية العمومية ٣٩-٣٠ - "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران المدني" موجز القرارات C-DEC 222/7 - بما في ذلك المرفق "إعلان بشأن تحسين تمثيل المرأة في الهيئات الإدارية والفنية للإيكاو" قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١/٧٠ - "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" الوثيقة Doc 10140 - "القرارات السارية المفعول الصادرة عن الجمعية العمومية" (٢٠١٩/١٠/٤)

١- المقدمة

١-١ في عام ٢٠١٦، أقرت الجمعية العمومية في دورتها التاسعة والثلاثين القرار ٣٩-٣٠ المقترح بعنوان: "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي". وفي هذا القرار، حثت الجمعية العمومية الدول ومؤسسات الطيران الإقليمية والدولية وقطاع الطيران الدولي على أداء دور قيادي قوي وحاسم والالتزام بالنهوض بحقوق المرأة واتخاذ ما يلزم من تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين.

٢-١ وعبر هذا القرار، طلبت الجمعية العمومية من الأمين العام إعداد "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين"، على أن يكون هدفه الرئيسي هو تيسير وتنسيق البرامج والمشاريع الموجهة نحو إحراز تقدم نحو بلوغ هدف المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠ في الإيكاو وتعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع الطيران العالمي.

٣-١ وبموجب قرار الجمعية العمومية ٣٩-٣٠، تبين هذه الورقة التقدم الذي أحرزته الإيكاو في تعزيز تعميم مراعاة نوع الجنس منذ الدورة التاسعة والثلاثين للجمعية العمومية، فضلاً عن التدابير التي يُبتغى منها تحسين مراعاة نوع الجنس وتمكين المرأة في جميع أعمال الإيكاو البرنامجية خلال الفترة الثلاثية المقبلة.

٢- برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين

١-٢ في عام ٢٠١٧، تأسس، بموجب قرار الجمعية العمومية ٣٩-٣٠، "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين"، وهو ينطوي على أربعة أهداف رئيسية للتنفيذ الفعال: (١) بناء القدرات وتعزيز الوعي بالمساواة بين الجنسين؛ (٢) تعزيز تمثيل الجنسين؛ (٣) زيادة المساءلة؛ (٤) المزيد من المشاركة مع الشركاء الخارجيين.

٢-٢ ومن خلال تنفيذ البرنامج في الفترة الثلاثية، أحرزت الأمانة العامة تقدماً في عدة مجالات، بما في ذلك مناصرة القضية والتوعية بها، ومراعاة نوع الجنس في تعيين الموظفين، وأنشطة التدريب الهادفة، وإزالة اللغة التمييزية أو المتحيزة من ناحية تمثيل الجنسين من سياسات الإيكاو الحالية أو غيرها من الوثائق الرسمية، والانخراط مع الشركاء في مختلف الفرص المتاحة، بما في ذلك من خلال إبرام الترتيبات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، فضلاً عن المشاركة في المبادرات والآليات ذات الصلة التي تقودها الأمم المتحدة. بيد أن نقص الموارد، خاصة نتيجة لجائحة فيروس كورونا، قد أثر على قدرة الأمانة العامة على النهوض بأهداف المساواة بين الجنسين.

٣-٢ وخضع النظام الداخلي للمجلس والنظام الداخلي للجان الدائمة التابعة للمجلس وكذلك النظام الداخلي للهيئات الفنية للمجلس للمراجعة والتدقيق لضمان إيجاد وإزالة اللغة التمييزية أو المتحيزة من ناحية تمثيل الجنسين في وثائق السياسة العامة الحالية للإيكاو أو الوثائق الرسمية الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، طُبقت لغة محايدة من ناحية تمثيل الجنسين في "مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو" و"النظام الإداري للموظفين".

٤-٢ وللتشجيع على قدر أكبر من مشاركة النساء المتخصصات في مجال الطيران في دورات الإيكاو، بدأت إدارة التعاون الفني (TCB) من خلال قسم التدريب على الطيران العالمي (GAT) مبادرة في مارس ٢٠٢١ تقدم خصماً بنسبة ٥٠ في المائة على عدد من دورات الإيكاو للمشاركات من النساء. ورحب المجلس في دورته ٢٢٥ بهذه المبادرة المهمة وشجع الأمانة العامة على النظر في تمديد المبادرة لضمان مشاركة أوسع، وهو ما وافقت عليه الأمانة العامة.

٥-٢ وبغرض جمع وتحليل الإحصاءات عن العاملين (أي الطيارين ومراقبي الحركة الجوية وموظفي الصيانة) في مجال الطيران المدني على الصعيد العالمي، وضعت الأمانة العامة نموذج إبلاغ ليشمل بيانات مصنفة حسب نوع الجنس. وأوصى الاجتماع الأخير لفريق خبراء بيانات وتحليلات الطيران (ADAP/3)، الذي عقد في يونيو ٢٠٢١، بأن تواصل الأمانة تصنيف العاملين في مجال الطيران المرخص لهم حسب نوع الجنس من خلال هذا النموذج.

٦-٢ وقد أُحرز تقدّم في تسمية مرشحات في عدد من المناصب العليا (رتبة مدير - ١ (D-1)). ويلاحظ، مع ذلك، أن هدف التوازن بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة للإيكاو لم يتحقق، وأن تمثيل المرأة يتناقص تدريجياً في مستويات الرتب المهنية العليا، مما يستلزم بذل جهود أكبر وإجراءات ملموسة لتضييق الفجوة بقدر الإمكان. وارتفعت قليلاً النسبة المئوية لتمثيل النساء في الفئة المهنية من ٣٠,٨ في المائة في ٢٠١٩/١٢/٣١ إلى ٣٣,٢ في المائة في ٢٠٢٢/٥/٣١. وتواصلت جهود التواصل والدعوة بما في ذلك دعم حملات الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين من خلال أنشطة منتظمة في مواقع التواصل الاجتماعي، وتعزيز أهداف الإيكاو بشأن المساواة بين الجنسين من خلال المشاركات الخطابية في الفعاليات المختلفة. ونظمت حملات ودورات تدريبية في التوعية الأخلاقية بشأن منع التحرش الجنسي. ومن عام ٢٠٢٠ إلى عام ٢٠٢٢، احتفلت الإيكاو باليوم الدولي للمرأة، تماشياً مع الموضوعات السنوية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة التي اختيرت للاحتفاء بذلك اليوم بالتعاون مع الشركاء وبمشاركة ممثلي مجلس الإيكاو. وعلى نفس المنوال، قدم تلفزيون الإيكاو سلسلة "المرأة في مجال الطيران" لإثارة النقاش وتبسيط الضوء على دور النساء والفتيات في تشكيل مستقبل أكثر مساواة بعد الجائحة.

٣- مراعاة عنصر تمثيل الجنسين عند تشكيل لجان المجلس وأفرقة العمل التابعة له

١-٣ خلال الاجتماع العاشر للدورة ٢٢١، نظر المجلس في بند جدول الأعمال المتعلق بـ"مراعاة عنصر تمثيل الجنسين عند تشكيل لجان المجلس وأفرقة العمل التابعة له".

٢-٣ ووافق المجلس على تشكيل مجموعة مصغرة لشؤون نوع الجنس للنظر في فرص تعزيز المساواة بين الجنسين في تكوين الهيئات الإدارية والفنية للإيكاو. وبعد ذلك رفعت المجموعة المصغرة توصيات لينظر فيها المجلس، تضمنت مشروع "إعلان بشأن تحسين تمثيل المرأة في الهيئات الإدارية والفنية للإيكاو" (انظر الملحق (ب)). واعتمد المجلس الإعلان بالإجماع في دورته ٢٢٢. ويعتبر اعتماد الإعلان خطوة ملموسة لإظهار قيادة مجلس الإيكاو في تعزيز دور المرأة في مجال الطيران، لا سيما في مجال صنع القرار والمناصب القيادية، مع التنكير بأهمية تكافؤ الفرص في تسمية نساء مؤهلات لدى تعيين الممثلين وغيرهم من الخبراء والمسؤولين في هيئات ومجموعات الإيكاو.

٣-٣ وفي نفس الدورة، قرر المجلس أنه ينبغي تمديد مهمة المجموعة المصغرة لكي يتسنى مواصلة العمل بشأن المساواة بين الجنسين، مما سوف يؤدي إلى مزيد من المبادرات، بما في ذلك ما يتعلق بتحديث قرار الجمعية العمومية ٣٩-٣٠ لاعتماده في الدورة الحادية والأربعين للجمعية في عام ٢٠٢٢.

٤- تدابير بشأن تعزيز الوفاء بمسؤوليات الإيكاو

١-٤ خطة تنفيذ برنامج المساواة بين الجنسين

١-٤-١ نُفذ برنامج المساواة بين الجنسين منذ تأسيسه من خلال خطة تنفيذ تغطي طائفة واسعة من الأنشطة. وحددت أول خطة لتنفيذ برنامج المساواة بين الجنسين ٦٢ إجراءً تغطي أنشطة التنفيذ من ٢٠١٧ إلى ٢٠٢٠.

٢-٤-١ وتقع على الإيكاو، بصفتها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، المسؤولية عن النهوض بالمساواة بين الجنسين وفقاً لما قرره الأمم المتحدة. ويضع "إطار الأمم المتحدة للمساءلة من أجل تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كيانات الأمم المتحدة (UNS-WAP)" الخطوط العريضة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مجالات عمل منظومة الأمم المتحدة، حيث يحدد مؤشرات الأداء للعمليات والترتيبات المؤسسية. علاوة على ذلك، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة استراتيجية محددة على مستوى المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين في عام ٢٠١٧ للوصول إلى التكافؤ بين الجنسين في الأمم المتحدة كافة بحلول عام ٢٠٢٨.

٣-١-٤ ودأبت الإيكاو خلال السنوات القليلة الماضية على تقديم التقارير على ضوء خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP). وأشار الأداء السنوي للمنظمة في السنوات الثلاث الماضية فيما يتعلق بمتطلبات خطة العمل هذه إلى أن الإيكاو قد استوفت أو تجاوزت متطلبات نصف مؤشرات الأداء الخاصة بخطة العمل، من بين المؤشرات الـ ١٧ المنطبقة، مما يعني أداءً متساوياً بالمقارنة مع الكيانات الفنية الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. كما تقدم الأمانة العامة تقارير، على أساس نصف سنوي، على ضوء متطلبات الاستراتيجية على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين. وتشير هذه التقارير إلى أن هناك ما يبرر إجراء المزيد من التحسينات لضمان كفاءة أداء الإيكاو لمسؤوليتها كجزء من الأمم المتحدة.

٤-١-٤ في ضوء ما سبق، بدأت الأمانة العامة في عام ٢٠٢١ عملية لإعداد خطة لتنفيذ "برنامج المساواة بين الجنسين (2.0)"، تمتد على مدى الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. وتوسعي "خطة التنفيذ (2.0)" جاهدة لتمكين الأمانة من تعميم وتنفيذ أهداف المساواة بين الجنسين في الإيكاو على نحو أفضل، مع ضمان الوفاء بقدر أكبر من الكفاءة بمسؤولياتنا بوصفنا جزءاً من منظومة الأمم المتحدة.

٤-٢ الدعوة والترويج للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران

١-٢-٤ شجع مجلس الإيكاو خلال دورته ٢٢٥ الأمانة العامة على العمل مع المجموعة المصغرة بشأن الإجراءات المحتملة لتعزيز المساواة بين الجنسين في الإيكاو، بما في ذلك إمكانية تحديد أهداف أو غايات بعينها لقطاع الطيران ككل بغية تعزيز تمثيل النساء والفتيات ضمن القوى العاملة في قطاع الطيران، بما في ذلك مشاركتهن في مناصب الإدارة وصنع القرار. وسيسترشد أي مسعى من هذا القبيل بالتبادل المستمر مع الجهات المعنية وفي ضوء أفضل الممارسات القائمة داخل الدول وفي القطاع.

٢-٢-٤ وتعمل الإيكاو على تنفيذ اقتراح بشأن دراسة حول البيانات عن مستوى تمثيل الجنسين وتحليلها في مجال الطيران. ومن المتوقع أن تكون نتائج الدراسة المقترحة بمثابة أساس لحشد الجهود من الدول والجهات المعنية الأخرى، بما يفضي إلى جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب الجنس، الأمر الذي سوف يسمح لصانعي القرار بوضع سياسات وخطط وأطر من شأنها أن تؤدي إلى جذب النساء إلى العمل ضمن القوى العاملة في قطاع الطيران، واستمرارهن، وارتقائهن فيها.

٣-٢-٤ وبناءً على التنظيم الناجح للقمة العالمية الأولى للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران في عام ٢٠١٨ في جنوب إفريقيا، ستتعاون الإيكاو وهيئة الطيران المدني الإسبانية من أجل تنظيم القمة العالمية الثانية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران في عام ٢٠٢٣ في مدريد بإسبانيا. وستتيح القمة الفرصة لجميع الدول الأعضاء والمنظمات الدولية وقطاع الطيران والمجتمع المدني والقطاع الأكاديمي، من أجل إطلاق جهود جديدة، وتبادل الممارسات الجيدة وتعزيزها، وإقامة شراكات جديدة.

٥- الاستنتاجات

١-٥ يتطلب تحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قطاع الطيران نهجاً شاملاً وتعبئةً على جميع المستويات بما في ذلك الدول الأعضاء، والهيئات الإدارية والفنية للإيكاو، وأمانتها العامة، وقطاع الطيران.

٢-٥ ومع ملاحظة أن التقدم المحرز لا يزال غير كافٍ نحو تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة في جميع أنحاء العالم وعبر شتى القطاعات، بما في ذلك في مجال الطيران، فلا يزال من الأهمية بمكان أن تكتفئ الدول الأعضاء إجراءاتها وتعزز جهودها لجذب النساء إلى مجال الطيران، وتطوير الفرص للاحتفاظ بالقوى العاملة النسائية في مجال الطيران والنهوض بها، ووضع سياسات ملموسة لتهيئة بيئات عمل مؤاتية للمرأة.

٣-٥ وفي هذا الصدد، فإن إيلاء الاعتبار الواجب لتوصيات الإعلان بشأن تحسين تمثيل الجنسين في الهيئات الإدارية والفنية للإيكاو، الذي يهدف إلى ضمان تكافؤ الفرص في ترشيح النساء المؤهلات عند تسمية الممثلين والخبراء الآخرين في الهيئات والمجموعات التابعة للإيكاو وفي الاجتماعات التي تنظمها، والتقييم المنتظم للتقدم المحرز في ضوء التوصيات المذكورة، هما أمران أساسيان لضمان استمرار الدور القيادي للهيئات الرئاسية للإيكاو في هذا الشأن (انظر المرفق (ب)).

٤-٥ وعلى الرغم من القيود التي فرضتها جائحة فيروس كورونا وانخفاض الموارد المخصصة لتنفيذ برنامج المساواة بين الجنسين، تواصل الإيكاو إيلاء أهمية كبيرة للمساواة بين الجنسين وتغتتم الفرص للدعوة والتوعية من خلال شتى المنصات حسب الضرورة لتمكين المرأة وحفزها إلى المزيد من المشاركة وزيادة رغبتها في العمل في المهن المتاحة في مجال الطيران. ولا تزال الأمانة العامة تدرك الحاجة إلى التعزيز المستمر لوعي قطاع الطيران على الصعيد العالمي وتطوير الشراكات وتشجيع الأوساط التي تمارس مختلف الأعمال بين الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص.

المرفق (أ)

مشروع قرار للجمعية العمومية

القرار ٣٩-٣٤-٤١/xx: "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين": تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي

إنّ الجمعية العمومية:

إذ تدرك أن النساء يمثلن نصف سكان العالم؛

وتدرك أيضاً أن تعزيز المساواة بين الجنسين يدخل في صميم مكافحة جميع أنواع التمييز ويسهم في المزيد من التنوع؛

وتقرّ 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 وضمن 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 أثرت 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 للحدّ 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 وبتخاذ المزيد من التدابير وتحقيق المزيد من الأهداف لتعجيل عملية تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين؛

وتدرك أنّ من شأن تحقيق المساواة بين الجنسين أن يزيد من حجم الموارد البشرية المؤهلة المتاحة لقطاع الطيران؛

وترحب أيضاً بالمواضيع التي حددتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة للاحتفال سنوياً باليوم الدولي للمرأة والتي تجعل من ذلك اليوم مناسبةً للتضامن من أجل بناء الدعم لحقوق المرأة ومشاركتها في الميادين السياسية والاقتصادية واضطلاعها بصلاحيات اتخاذ القرار لعام ٢٠١٦ - "تحقيق المناصفة في العالم بحلول عام ٢٠٣٠: نستحث 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؛

وتشدد على أنه ٢٠٢٦، في عام ٢٠٢٢، وبعد مرور ٢٧ ٢٦ 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 أيضاً 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؛

وتلاحظ أن تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الطيران يتطلب التعبئة على أربعة مستويات مختلفة، هي الدول الأعضاء والهيئات الإدارية والفنية في الإيكاو، والأمانة العامة للإيكاو، وقطاع الطيران، وأن على الإيكاو أن تأخذ ذلك في الاعتبار على نحو شامل وكامل عند وضع برامجها وسياساتها بشأن المساواة بين الجنسين وعند الإبلاغ عن نتائجها؛

وتدرك أن سياسة الإيكاو بشأن المساواة بين الجنسين يجب أن تقوم على أساس بيانات وإحصاءات شاملة تتصل بالمستويات الأربعة المشار إليها أعلاه، والمجمعة والمقدمة على أساس متعدد السنوات ومصحوبة بتوزيع جغرافي؛

وتدرك أن وضع سياسات الإيكاو وبرامجها ينبغي أن يستند إلى تبادل الآراء على نطاق أوسع بين الجهات المعنية، مثل الدول والمنظمات الدولية الأخرى وقطاع الطيران والجامعات والمجتمع المدني؛

وتلاحظ أن برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين، قد وُضع في عام ٢٠١٧، بناءً على تعليمات الجمعية العمومية من خلال قرارها ٣٩-٣٠، 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، لا سيما فيما يخص الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا، في الإيكاو وفي الدول وقطاع الطيران العالمي؛

وترحب بالتقدم الذي حققته الإيكاو والدول الأعضاء بناءً على قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٣٦=٢٧ ٣٩-٣٠، مع الإعراب عن الأسف لكون التقدم المحرز نحو المساواة بين الجنسين ما زال محدوداً ويسير ببطء شديد؛

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؛

وتسلّم بأنه، على الرغم من الصعوبات 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 الخامس من أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة، وأنّ هناك حاجة ملحة إلى اتخاذ خطوات جديدة وطموحة من أجل بلوغ هذا الهدف؛

وتحيط علماً بأن القرار الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠/٧/٢٠٢٢ الذي كرس تاريخ ٢٤ يونيو بوصفه "اليوم الدولي للمرأة في العمل الديبلوماسي"؛

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- **وتؤكد أيضاً** على الدور الأساسي والمحفز للجمعية العمومية ومجلس الإيكاو في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، وتشجع الدول الأعضاء على أن تضع في الاعتبار توصيات "الإعلان بشأن تحسين تمثيل المرأة في الهيئات الإدارية والفنية للإيكاو"، وأن تولي الاعتبار الواجب لضمان تكافؤ الفرص في ترشيح نساء مؤهلات لدى تسمية ممثلين وخبراء ومسؤولين في هيئات الإيكاو ومجموعاتها وللمشاركة في اجتماعاتها؛
- ٣- **وتطلب** من الأمين العام أن يدرج تقييماً للتقدم المحرز استناداً إلى هذا الإعلان في تقريره السنوي المقدم للمجلس بشأن تنفيذ برنامج المساواة بين الجنسين وخطة تنفيذه؛
- ٤- **وتشجع** الدول على التشديد بشكل خاص على المساواة بين الجنسين عند اقتراح المرشحين للمناصب العليا ومناصب صنع القرار في الأمانة العامة للإيكاو؛
- ٥- **وتحث** 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؛
- ٦- **وتدعو** الدول إلى النظر في وضع أهداف وغايات طموحة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في القوى العاملة في مجال الطيران لديها، لا سيما في المناصب التخصصية والفنية والإدارية، فضلاً عن ضرورة أن تكون هذه الالتزامات مصحوبة بما يفي من التمويل من خلال تخصيص ميزانية كافية وتعبئة الموارد المالية من جميع المصادر؛
- ٧- **وتوافق**، في هذا الصدد، على أن هدفاً وسيطاً مثل هدف "٢٥ بحلول ٢٥" الذي وضعته الأيآتا، ويقضي بأن يزيد عدد النساء في المناصب العليا والمجالات المنخفضة التمثيل بنسبة ٢٥% أو بما لا يقل عن ٢٥% بحلول عام ٢٠٢٥، ينبغي أن يكون مصدر إلهام لجميع فئات الجهات المعنية في قطاع الطيران، بما في ذلك الإيكاو؛
- ٨- **وتحث** الدول الأعضاء وتشجع الجهات المعنية، حسب الحالة، على معالجة الثغرات والصعوبات، وعلى اتخاذ إجراءات محددة وقابلة للقياس وموقوتة، وعلى تعبئة ما يكفي من الموارد المالية من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين، وتعزيز فعالية المؤسسات وخضوعها للمساءلة على جميع المستويات، تعزيزاً للمساواة بين الجنسين وتمكيناً للنساء والفتيات كافة، والعمل، حسب الحالة، على إدراج منظور تمثيل الجنسين في سياسات الطيران المدني وخطته وعملياته؛

- ٩- وتدعو الدول على شحذ الوعي بفرص العمل المتاحة للفتيات والنساء في مجال الطيران والاستفادة في هذا الإطار من نساء يمثلن قذوات يُحتذى بنجاحهن في قطاع الطيران؛
- ١٠- وتحتّ 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 مواصلة 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؛
- ~~وتكثف الأمانة العامة بأن تُيسر أعمال الإيكاو من خلال إعداد "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين" بطول 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 بطول عام ٢٠٣٠، لا سيما فيما يخص الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا، في الإيكاو وفي الدول وقطاع الطيران العالمي؛~~
- ١١- وتطلب من الإيكاو أن تعد إحصاءات متعددة السنوات ومفصلة عن المساواة بين الجنسين تبين التقدم المحرز على جميع المستويات وأن تقدّم، كل ٣ سنوات، هذه الإحصاءات في تقريرها السنوي للجمعية العمومية عن تنفيذ برنامج المساواة بين الجنسين وخطة تنفيذه، وتدعو الدول إلى دعم الإيكاو في هذا المسعى؛
- ١٢- وتطلب من الإيكاو وضع خطة تنفيذ جديدة لبرنامج المساواة بين الجنسين (2.0) لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى التنظيمي وقطاع الطيران؛
- ١٣- وتطلب كذلك من الإيكاو إدراج المساواة بين الجنسين باعتبارها عنصراً أساسياً في استراتيجيتها وسياساتها المتعلقة بالموارد البشرية، من خلال وضع نهج شامل يتضمن على وجه الخصوص التوظيف والتقدم المهني والترقي والتدريب وظروف العمل من أجل تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية؛
- ١٤- وتقترح تعزيز الشراكات من أجل المساواة بين الجنسين بين الإيكاو وقطاع الطيران والدول الأعضاء والمجتمع المدني لتشجيع على اعتماد الممارسات السليمة وتقديمها للآخرين وتبادلها.
- ~~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؛~~
- ١٥- وتشجع الإيكاو على تعزيز مساءلة الأمانة العامة عن تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من خلال استمرار تنفيذ "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين"، لا سيما بصفتها جزءاً من منظومة الأمم المتحدة؛
- ١٦- تُعلن أن هذا القرار يحلّ محلّ قرار الجمعية العمومية ٣٦=٢٧ ٣٩-٣٠.

المرفق (ب)

إعلان مجلس الإيكاف بشأن تحسين تمثيل المرأة في الهيئات الإدارية والفنية للإيكاف

نحن الممثلين داخل المجلس، فرادى وجماعةً،

إذ نؤكد الحاجة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين على النحو المبين في الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، من خلال المساواة في الفرص بين المرأة والرجل في عضوية مجلس الإيكاف وهيئاته؛

وإدراكاً منا بأن النساء يشكّلن نصف سكان العالم، ولكنهن منقوصات التمثيل في المستويات العليا لقطاع الطيران، وفي الإيكاف؛

وإذ نعرب عن القلق إزاء التمثيل المنقوص للمرأة في الهيئات الإدارية والفنية للإيكاف أيضاً؛

وإذ نذكر بقرار الجمعية العمومية ٣٩-٣٠ - "برنامج الإيكاف للمساواة بين الجنسين"، تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران المدني؛

وإذ نقرّ بأن تسمية الممثلين لدى الإيكاف هو مسؤولية سيادية للدول الأعضاء؛

وإذ ندرك بأنه يتعين على المجلس، بوصفه الهيئة الحاكمة للإيكاف، أن يتبوأ الريادة ويتخذ إجراءات عملية؛

وإدراكاً منا بأن للمفردات معانٍ وأن العمل أبلغ من القول، وعليه فإن مراعاة الاعتبارات المرتبطة بمستوى تمثيل الجنسين من شأنه أن يتيح تحقيق هدف المساواة بين الجنسين؛

وإذ نشدّد على عزم المجلس على مكافحة جميع الصور النمطية للمرأة والتحيز ضدها، مما يشكل عائقاً أمام المساواة في الفرص بينها وبين الرجل داخل منظماتنا وعلى تهيئة بيئة عمل مؤاتية للمساواة بين الجنسين؛

نلتزم ببذل قصارى جهودنا من أجل ما يلي:

١- عدم الموافقة على أي لجنة أو مجموعة عمل تابعة للمجلس، أو أي مجموعة أو فرقة عمل أو فريق خبراء أو إقرار عضوية أي فريق مشكّل من فئة واحدة من حيث نوع الجنس؛

٢- عدم انتخاب مجموعة نواب الرئيس إذا تشكّلت من فئة واحدة من حيث نوع الجنس؛

٣- عدم انتخاب الهيئات الرئاسية للجان أو مجموعات العمل إذا تشكّلت من فئة واحدة من حيث نوع الجنس؛

كما نلتزم، إضافة إلى ذلك، بما يلي:

- ٤- عدم إقرار وثائق السياسة العامة أو غيرها من الوثائق الرسمية إذا تضمنت مفردات تمييزية أو متحيزة من ناحية تمثيل الجنسين؛
 - ٥- العمل مع الأمانة العامة لضمان تحديد المفردات التمييزية أو المتحيزة من ناحية تمثيل الجنسين وإزالتها من وثائق السياسة العامة والوثائق الرسمية الأخرى للإيكاو؛
 - ٦- استخدام مفردات محايدة من ناحية تمثيل الجنسين في مراسلاتنا بجميع اللغات الرسمية للإيكاو، بما في ذلك في مداخلتنا في جلسات المجلس وفي غيرها من الاجتماعات، وتهيئة بيئة عمل مؤاتية للمساواة بين الجنسين؛
 - ٧- الترويج لزيادة عدد النساء في المناصب العليا للمسؤولية المقترنة بعمل المجلس، وبالتالي تحديد العراقيل والمعوقات التي تعترض عمل المرأة في قطاع الطيران؛
 - ٨- إحياء "اليوم العالمي للمرأة ٢٠٢١"، وموضوعه "المرأة والريادة: مستقبل المساواة في عالم جائحة فيروس كورونا"، من خلال البدء في التعريف بأمثلة نموذجية عن نساء حققن النجاح في الإيكاو، وتجسيد فرص العمل في قطاع الطيران بصفة عامة وفي المنظمة بصفة خاصة وتشكيل مجموعة من الممثلين في المجلس والأعضاء في الهيئات الفنية بالإيكاو، ممن يرغبون في الإسهام في عملية الترويج تلك عالمياً وإقليمياً ومحلياً؛
- وأخيراً، نحن كمجلس، نشجع الدول الأعضاء في الإيكاو على القيام بما يلي:
- ٩- النهوض، على نحو منتظم، بدور المرأة في الطيران والتعريف بنجاحاتها، ولا سيما في الإيكاو، باستخدام الوسائل المتاحة لها بدءاً بالتعليم، مروراً بالتوظيف وانتهاءً بتشجيع الفرص في المسار المهني؛
 - ١٠- إيلاء الاهتمام الواجب وتيسير المساواة في الفرص لدى ترشيح نساء مؤهلات كممثلات في المجلس أو في لجنة الملاحة الجوية، أو لدى تسمية أعضاء في أفرقة الخبراء ومجموعات العمل الأخرى التابعة للإيكاو، وذلك بغية الارتقاء بمستوى تمثيل المرأة في هيئات المنظمة.

— انتهى —