



الجمعية العمومية — الدورة الحادية والأربعون

اللجنة التنفيذية

البند رقم ٢٧: تدابير تحقيق المساواة بين الجنسين في الإيكاو وقطاع الطيران العالمي بحلول عام ٢٠٣٠.

تعزيز المبادرات الصناعية التي تدعم هدف الإيكاو الطموح لتحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠

ورقة مقدمة من اتحاد النقل الجوي الدولي (IATA)، والاتحاد الدولي لرابطات مراقبي الحركة الجوية (IFATCA)، والاتحاد الدولي لرابطات طياري الخطوط الجوية (IFALPA)

الموجز التنفيذي

لا يزال تمثيل النساء ناقصاً بشكل كبير في قطاع الطيران، لا سيما في مناصب كبار المسؤولين التنفيذيين، والطيارين، ومهندسي الطيران، ومراقبي الحركة الجوية. وعلى الصعيد العالمي، يدعم الطيران ٦٥,٥ مليون وظيفة في السفر والسياحة، وله دور أساسي في المساهمة في تحقيق خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بما في ذلك الهدف رقم ٥ "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة". واعترافاً بذلك، أيدت الدورة التاسعة والثلاثون للجمعية العمومية للإيكاو القرار ٣٩-٣٠.

تعرض هذه الورقة التفاصيل الرئيسية لمبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥، وهي مبادرة للتنوع بين الجنسين على مستوى الصناعة وتشرح كيف يمكن استخدامها والترويج لها من قبل الدول وأصحاب المصلحة الآخرين كعامل تمكين رئيسي لتحقيق هدف الإيكاو الذي تطمح إليه وهو المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠.

الإجراء: تدعى الجمعية إلى القيام بما يلي:

أ) ملاحظة وتشجيع مبادرات الصناعة المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول (DE&I) ولا سيما الدور الذي يمكن أن تلعبه مبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥ في مساعدة الدول وصناعة الطيران العالمية على تحقيق هدف الإيكاو الطموح للمساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠.

ب) حث الدول على الترويج لمبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥ لشركات الطيران والمطارات والمناولين على الأرض وأصحاب المصلحة الآخرين في سلسلة قيمة الطيران في ولايتهم القضائية باعتبارها خطوة مهمة نحو المساواة بين الجنسين في الصناعة العالمية.

الأهداف الاستراتيجية:	تتعلق ورقة العمل هذه بالهدف الاستراتيجي ٤ "التنمية الاقتصادية للنقل الجوي"
الآثار المالية:	لا تطبق

^١ قدم اتحاد النقل الجوي الدولي النسخ العربية والصينية والإنجليزية والفرنسية والروسية والإسبانية لهذه الورقة.

المراجع:	هدف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة رقم ٥ "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات". قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٣٩-٣٠ "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز نسبة مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي".
----------	---

١- المقدمة

١-١ يرتبط الطيران والتنوع والإنصاف والشمول ارتباطاً وثيقاً. ويتعلق التنوع بالاعتراف بالاختلافات واحترامها وتقديرها بناء على أمور من بينها الأصل الإثني والجنس والعمر والعرق والدين والتوجه الجنسي والإعاقة. ويوفر الطيران الاتصال الحيوي الذي يدفع الفوائد الاجتماعية والاقتصادية للأفراد والمجتمعات والأمم.

٢-١ أحد العناصر الأكثر وضوحاً للتنوع والإنصاف والشمول هو نوع الجنس، ومن خلال معالجة هذا الأمر، من الممكن بناء نهج شامل يؤدي إلى أداء أفضل للأعمال، وتحسين الوصول إلى المواهب ورفاهية أفضل للموظفين (ماكينزي).

٣-١ المسألة واضحة: على الرغم من أن أكثر من ٨٠٪ من طاقم الطائرة هم من النساء، فإن ٥,١٪ فقط من طياري الخطوط الجوية في العالم هم من النساء (المصدر: ISWAP)، وتمثل النساء حوالي ٢٦٪ فقط من مراقبي الحركة الجوية؛ و ١٨٪ من المرشحين الجويين؛ وأقل من ٩٪ من مهندسي الطيران (المصدر: Korn Ferry). كذلك، لا يزال تمثيل النساء ناقصاً في مناصب الإدارة العليا في شركات الطيران، حيث تقود النساء ٢٢ شركة طيران فقط من أصل ٢٩٠ شركة طيران الأعضاء في الإياتا^٢.

٤-١ الاستدامة هي نقطة تقاطع الإنصاف والبيئة والاقتصاد، وبالتالي، يجب أن تضمن صناعة الطيران المستدامة حقاً مشاركة هادفة لجميع أعضائها المتنوعين عبر سلسلة التوريد. ويشير تنوع القوى العاملة وشمولها إلى بيئة عمل جذابة للمواهب الجديدة.

٥-١ وبسبب الآثار التشغيلية والاقتصادية لكوفيد - ١٩ على صناعة الطيران، تم اتخاذ قرارات التوظيف التي أثرت بشكل غير مباشر على التنوع بين الجنسين. فقبل كوفيد - ١٩، كانت الصناعة تقدر وجود نقص في المهنيين المهرة في مجال الطيران، فضلاً عن وجود فجوة في تمثيل الجنسين. وتتعرض صناعة الطيران لخطر فقدان المزيد من تنوع القوى العاملة، مما سيؤثر على التعافي المستدام. وفي الوقت نفسه، أتاحت جائحة كوفيد - ١٩ أيضاً العديد من الفرص مثل العمل عن بعد والتدريب عن بعد، مما سيمكن من الوصول إلى مجموعة أكبر من المواهب.

٦-١ كصناعة عالمية تدعم ٦٥,٥ مليون وظيفة في السفر والسياحة، يلعب الطيران دوراً حيوياً للمساهمة في تحقيق خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بما في ذلك الهدف رقم ٥ "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة".

٧-١ في عام ٢٠١٦، حث قرار جمعية الإيكاو "الدول ومنظمات الطيران الإقليمية والدولية وصناعة الطيران الدولية على إظهار قيادة قوية وحازمة والتزام بالنهوض بحقوق المرأة واتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال دعم السياسات، وكذلك إنشاء وتحسين البرامج والمشاريع، من أجل تعزيز حياة المرأة المهنية داخل الهيئات الإدارية والفنية للإيكاو، والأمانة العامة للمنظمة وقطاع الطيران العالمي".

٨-١ توفر إعادة التشغيل والتعافي من جائحة كوفيد - ١٩ فرصة للطيران لإعادة البناء بشكل أفضل مع وجود التنوع والإنصاف والشمول في جوهره. ويعتبر التنوع والإنصاف والشمول ضرورياً لتعافي صناعة الطيران حيث يجب أن يكون البحث

عن الأفضل والأكثر نكاهاً واسعاً في نطاقه. هذا أمر بالغ الأهمية لأن الأبحاث تظهر أن الوباء أثر سلباً على النساء أكثر من الرجال بكثير، حيث كافح لتحقيق التوازن بين حياتهن العملية ومهام أخرى مثل التعليم في المنزل ورعاية الآخرين.

٩-١ هناك حاجة إلى تحسين التنوع بين الجنسين في جميع أنحاء الصناعة ليس فقط لأنه "الشيء الصحيح الذي ينبغي القيام به"، بل الأهم هو أنه مفيد للأعمال التجارية. ووفقاً لتقرير مكنزي "النساء في مكان العمل ٢٠٢١"، "عندما تكون المرأة ممثلة جيداً في القمة، فمن المرجح أن تتفوق الشركات بنسبة ٥٠ في المائة على نظيراتها". كما يطالب المستثمرون والمستهلكون والعمال بشكل متزايد أن تركز المنظمات بشكل أكبر على النوع الاجتماعي والجوانب الأخرى للتنوع والإنصاف والشمول.

١٠-١ تعتبر مبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥ للإيادات مشروعاً للتنوع والشمول على مستوى الصناعة يهدف إلى زيادة عدد النساء في المناصب العليا إما بنسبة ٢٥٪ مقابل المقاييس المبلغ عنها حالياً أو إلى تمثيلهن بحد أدنى يبلغ ٢٥٪ بحلول عام ٢٠٢٥.

١١-١ تعرض هذه الورقة التفاصيل الرئيسية لمبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥ وتشرح كيف يمكن استخدامها والترويج لها من قبل الدول والصناعة الأوسع نطاقاً كعامل تمكين رئيسي لتحقيق هدف الإيكاو الذي يطمح لتحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠.

٢- المناقشة

١-٢ تظهر مقاييس التنوع والشمول المذكورة في ٣،١ أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في مجال الطيران. وتظهر الإحصائيات بوضوح أن هناك مجالاً للتحسين لتحقيق قدر أكبر من التنوع والشمول في صناعة تربط العالم بأمان وتجمع الناس معاً.

٢-٢ وبينما يتم إحراز بعض التقدم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به. وهناك حاجة لتزويد النساء بفرص متساوية للنهوض بمهنهن. تهدف مبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥ إلى القيام بذلك بالضبط - من خلال تزويد الصناعة بفرصة لتحديد أهداف قابلة للتحقيق ومشاركة أفضل الممارسات والدروس المستفادة وقصص النجاح.

٣-٢ المبادرة مفتوحة لجميع شركات الطيران والمنظمات ذات الصلة بالطيران (بما في ذلك سلطات الطيران المدني، إلخ). يوجد حالياً ١١١ موقفاً، من بينهم ٩٩ شركة طيران أعضاء في الإيادات، و٥ غير أعضاء و٧ مشاركين من غير شركات الطيران.

٤-٢ من خلال الانضمام إلى مبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥ تلتزم شركات الطيران ومنظمات الطيران الأخرى بما يلي:

(أ) تقديم تقرير سنوي عن مقاييس التنوع الرئيسية

(ب) زيادة عدد النساء في المناصب العليا^٣ والمجالات الناقصة التمثيل بنسبة ٢٥٪ أو زيادة بحد أدنى قدرها ٢٥٪ بحلول عام ٢٠٢٥

(ج) زيادة ترشيحات النساء من شركات الطيران الخاصة بهن لأدوار الحوكمة في الإيادات إلى حد أدنى قدره ٢٥٪ (أعضاء الإيادات فقط)

٥-٢ بالإضافة إلى التزامات شركات الطيران الأعضاء، التزمت الإيادات نفسها بزيادة تمثيل المرأة في إدارتها العليا، وفي أدوار الحوكمة، وبين المتحدثين في مؤتمراتها، وتلتزم بما يلي:

(أ) إنشاء منتدى لمشاركة أفضل الممارسات حول التنوع والشمول وجمع مقاييس الصناعة في تحديث سنوي

(ب) زيادة عدد النساء المشاركات في الفعاليات واللجان والمؤتمرات إلى ما لا يقل عن ٢٥٪

^٣ يتم تحديد تعريف "المناصب العليا" من قبل كل موقع ثم يتم تقديمه إلى الإيادات

ج) زيادة عدد النساء المعينات في مناصب الحوكمة في الإياتا إلى ما لا يقل عن ٢٥٪

د) زيادة عدد النساء في المناصب القيادية العليا إلى نسبة لا تقل عن ٢٥٪

٦-٢ الغرض من مبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥ هو أن تقدم صناعة الطيران التغيير الذي تشتد الحاجة إليه وتعرض الإجراءات المتخذة لتغيير الوضع الراهن. وتعد الإياتا مؤتمرات عن بعد فصلية لمبادرة ٢٥ بحلول ٢٠٢٥ مع جميع الموقعين، حيث يتم توفير أحدث الإرشادات والمعلومات، ويتبادل المشاركون القضايا التي يواجهونها وأمثلة عن الممارسات الجيدة التي قد تلهم جهوداً أكبر تقوم بها منظمات أخرى ستقود التغيير.

٧-٢ يمكن العثور على مزيد من التفاصيل على الرابط <https://www.iata.org/en/policy/future-of-airlines-2035/25-by-2025/> أو الاتصال بنا على العنوان 25by2025@iata.org.

- انتهى -