



الجمعية العمومية – الدورة الحادية والأربعون

اللجنة التنفيذية

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

المساواة بين الجنسين في قطاع الطيران على مستوى العالم

(ورقة مقدّمة من جنوب أفريقيا والمملكة المتحدة)

الموجز التنفيذي

استمر عدم المساواة بين الجنسين في الرُتب القيادية والمهنية في مجال الطيران على الرغم من الالتزام الصريح من قبل الصناعة بالقضاء على الفجوة بين الجنسين أو تقليصها. وتُظهر بيانات صادرة عن الاتحاد الدولي للنقل الجوي (الأياتا) أن نسبة النساء في المناصب القيادية في شركات الطيران تتراوح بين ٦ في المائة في منصب الرئيس التنفيذي (CEO) ومدير العمليات (COO) إلى حوالي ١٢ و ١٣ في المائة في مناصب مدير الشؤون المالية (CFO) ورئيس قسم المعلومات (CIO). وتشير الدلائل المستمدة من دراسات أوسع نطاقاً إلى أن للمرأة دوراً حاسماً في المساهمة بشكل إيجابي في النمو والتنمية الاقتصادية للطيران.

واجتمعت صناعة الطيران العالمية لأول مرة في جنوب إفريقيا في عام ٢٠١٨ للمشاركة في إيجاد الحلول الممكنة لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الطيران. واتفقت القمة العالمية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران على أربعة إجراءات رئيسية تقوم بها الدول: ضمان سن التشريعات ووضع السياسات التمكينية التي تدعم المساواة بين الجنسين؛ وضرة دراسة العوائق التي تؤدي إلى إدامة الوضع الراهن، والعمل باستمرار على تعزيز عوامل تمكين المساواة بين الجنسين؛ وإقامة شراكات وتوجيه الموارد لدعم أهداف المساواة بين الجنسين؛ وجمع البيانات وتحليلها لإثراء عملية صنع القرار ووضع برامج هادفة لتعزيز المساواة بين الجنسين. وتهدف هذه الورقة إلى استكمال ورقة العمل الصادرة عن الجمعية العمومية للإيكاو (ورقة العمل A41-WP/48، "التدابير المُتخذة للمساواة بين الجنسين في الإيكاو وقطاع الطيران العالمي بحلول عام ٢٠٣٠") ومشاركة بعض الخطوات الإيجابية التي قطعتها دول مثل جنوب إفريقيا والمملكة المتحدة وجمعيات مثل اتحاد النقل الجوي الدولي.

الإجراء: يُرجى من الجمعية العمومية القيام بما يلي:

أ) الإقرار بأن عدم المساواة بين الجنسين لا يزال يشكل قضية مهمة، وهو أحد العوامل التي يمكن أن تعوق الصناعة، وفقاً لورقة العمل الصادرة عن الإيكاو (A41-WP/48)؛

<p>ب) الاعتراف بالأمثلة الجيدة للمبادرات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في الإيكاو وفي بعض الدول، وتشجيع الدول على تبادل التفاصيل والتقدم المحرر في برامج كل منها؛</p> <p>ج) الطلب من الإيكاو أن تشجع الدول على وضع خطط عمل ذات جداول زمنية محدّدة والإبلاغ خلال الدورات اللاحقة للجمعية العمومية عن التقدم المحرر (انظر الأمثلة في الورقة)، بما في ذلك العمل على دمج المساواة بين الجنسين في السياسات، وبرامج المهارات الوطنية والدولية القائمة، مثل برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران (NGAP)؛</p> <p>د) تشجيع الإيكاو على العمل مع الدول الراعية والداعمة للنظر في إنشاء آلية لدعم هذا العمل، بما في ذلك تتبع التقدم المحرر في خطط العمل، وتبادل الأفكار وأفضل الممارسات، وإنشاء منصة للمشاركة على أساس مستمر بما في ذلك استضافة "مؤتمرات القمة العالمية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران" كل سنتين، على ضوء قمة عام ٢٠١٨.</p>	
الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بجميع الأهداف الاستراتيجية للإيكاو والإستراتيجيات الداعمة.
الآثار المالية:	ستحدد الآثار المترتبة من حيث التكلفة من خلال البرامج التي تعتمد عليها كل دولة عضو في خطة العمل الخاصة بها. وستخضع أنشطة الإيكاو المشار إليها في هذه الوثيقة للموارد المتاحة في الميزانية العادية ٢٠٢٣-٢٠٢٥ و/أو من المساهمات الخارجة عن الميزانية على النحو الوارد في خطة أعمال الإيكاو ٢٠٢٣-٢٠٢٥.
المراجع:	قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١/٧٠ - "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٣٩-٣٠، "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي". قرار الجمعية العمومية للإيكاو ٤٠-٢١، "مساهمة الطيران في خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة" ورقة العمل A41-WP/48 - "التدابير المتخذة للمساواة بين الجنسين في الإيكاو وقطاع الطيران العالمي بحلول عام ٢٠٣٠" البيان الصادر عن "مؤتمر القمة العالمي للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران"، كيبوتاون، ٢٠١٨، Communique_Global_Aviation_Gender_Summit_FINAL.10_Aug.pdf (icao.int) "مخطط اقتصاديات الأسبوع" الصادر عن الأياتا بتاريخ ٢٠٢٢/٣/٤

١- المقدمة

١-١ دعا القرار ٣٩-٣٠ الصادر عن الجمعية العمومية لمنظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو) بشأن برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين، في معرض تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي، إلى أن تتخذ الدول الأعضاء والأقاليم العديد من الإجراءات.

٢-١ وعلى وجه الخصوص، حثت الجمعية الدول ومؤسسات الطيران الإقليمية والدولية وقطاع الطيران الدولي على الاضطلاع بدور قيادي قوي وحاسم، والالتزام بالنهوض بحقوق المرأة واتخاذ ما يلزم من إجراءات لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال وضع السياسات الداعمة، وكذلك عملية وضع وتحسين البرامج والمشاريع من أجل تحقيق التقدم الوظيفي للنساء في قطاع الطيران. علاوة على ذلك، أكدت الجمعية العمومية مجدداً، في دورتها التاسعة والثلاثين، التزامها بتحقيق هدف طموح ألا وهو مشاركة المرأة بنسبة ٥٠ في المائة (بالمساواة مع الرجل) في كل الوظائف الفنية والرتب العليا في قطاع الطيران على الصعيد العالمي بحلول عام ٢٠٣٠.

٣-١ ولا يزال عدم المساواة بين الجنسين كبيراً في مجال الطيران، لا سيما في الأدوار الأعلى رتبة وذات المهارات العالية/الأجور العالية مثل المديرين التنفيذيين وأعضاء المجالس والطيارين والمهندسين ومراقبي الحركة الجوية (ATCs)، إلخ.

٤-١ ووفقاً لمخطط الاقتصاديات الأسبوعي الصادر عن اتحاد النقل الجوي الدولي (الأياتا) بتاريخ ٢٠٢٢/٣/٤، تشغل النساء ٦ في المائة فقط على مستوى العالم من مناصب الرئيس التنفيذي في شركات الطيران في عام ٢٠٢١، بينما يشغلن ١٣ في المائة من مناصب المدير المالي، و ٦ في المائة من مناصب مدير العمليات، و ١٣ في المائة من مناصب رئيس المكتب التجاري (CCO)، و ١٢ في المائة من مناصب رئيس قسم المعلومات. وفي المملكة المتحدة، لم تتجاوز نسبة النساء بين الطيارين ٥ في المائة في عام ٢٠٢١.

٥-١ وعلى الرغم من حدوث بعض التحسن كما جاء في ورقة العمل A41-WP/48 الصادرة عن الإيكاو، "التدابير المتخذة للمساواة بين الجنسين في الإيكاو وقطاع الطيران العالمي بحلول عام ٢٠٣٠"، فإن ذلك لا يزال إلى حد كبير دون ما ينبغي أن يحدث، ودون الطموحات المحددة سابقاً.

٦-١ وثمة العديد من العوائق التي تديم هذه المسألة. ولئن كانت هذه العوائق تختلف باختلاف الدول، فإنها تشمل العديد من المسائل المشتركة ذات العلاقة بوصول المرأة بشكل عام إلى المهن المرتبطة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، والتصورات حول قطاع الطيران/الفضاء والثقافة المرتبطة بذلك؛ والطريقة التي تُصمَّم بها الأشياء (البنية الأساسية، والتدريب، وأماكن العمل، وعمليات التوظيف، وما إلى ذلك) والأثر الذي يمكن أن يحدث على إدماج النوع الاجتماعي.

٧-١ وهناك أدلة تظهر أن التنوع الجنساني وإمكانية الوصول إلى الفرص/الوصول إلى المناصب/الأجور وما إلى ذلك مفيد للشركات والاقتصاد - وبالتالي يعدّ سبباً قوياً لاتخاذ إجراءات في هذا الصدد تحقيقاً للعدالة والتنمية الاقتصادية. وخلصت دراسة أسترالية، استندت إلى ست سنوات من التقارير التي تقدمها الشركات الأسترالية عن المساواة بين الجنسين إلى الوكالة الفيدرالية المعنية بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل، إلى أن الشركات التي عينت مديرة تنفيذية زادت قيمتها السوقية بنسبة ٥ في المائة. وأدت زيادة عدد النساء في المناصب القيادية الرئيسية الأخرى بنسبة ١٠ في المائة أو أكثر إلى زيادة القيمة السوقية للشركة بنسبة ٦,٦ في المائة. ("اقتصاديات الأياتا ٢٠٢٢").

٢- المناقشة

١-٢ نتائج القمة العالمية بشأن المساواة بين الجنسين

١-١-٢ استجابةً للقرار ٣٩-٣٠، بادرت، جنوب إفريقيا بالتعاون مع الإيكاو، إلى استضافة أول قمة عالمية للمساواة بين الجنسين في مجال الطيران في عام ٢٠١٨. وحضرت أكثر من ٥٤ دولة القمة التي عُقدت في كيب تاون بجنوب إفريقيا. وقد حان الأوان لأن تقوم الصناعة بإعادة النظر في بنود العمل المعتمدة خلال القمة والتي تشمل عدة أمور من بينها ما يلي:

١-١-٢-١ وضع السياسات وخطط العمل

- أ) أوصى مؤتمر القمة بأن تنتظر الدول في وضع التشريعات والسياسات أو تعديلها لتمكين المؤسسات من تنفيذ برامج تهدف إلى ضمان حصول المرأة على الفرص والدعم؛
- ب) تعبيراً عن الالتزام والدعم، يجب على الدول أن تضع خطط العمل وأن تثبت التزامها، على سبيل المثال، بتقديم التعهدات أو الانضمام إلى البرامج العالمية القائمة؛
- ج) المناصرة وإظهار الالتزام من أعلى الهرم.

٢-١-٢-٢ التصدي للعوائق والنظر في العوامل التمكينية للمساواة بين الجنسين

- أ) القضاء على حالات التحيز والصور النمطية في المنزل والمدرسة ومكان العمل، أو التخفيف من حدتها، لزيادة وصول الفتيات إلى فرص التعليم في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، مما يؤدي إلى وفرة في النساء ذوات المواهب؛
- ب) تشجيع التدريب على القيادة للمديرين من المستوى المتوسط لإعدادهم للمناصب الإدارية العليا؛
- ج) تعزيز بيئة التوجيه والإرشاد من منظور جنساني؛
- د) تبادل أفضل الممارسات المتعلقة بالتنوع الاجتماعي؛
- هـ) من خلال تطوير البحوث والأدلة لفهم العوائق، العمل على وضع السياسات لمعالجتها، وتبادل أفضل الممارسات عبر الدول، وتعزيز الأدوار القيادية ودعم التطوير الوظيفي.

٣-١-٢-٢ تطوير الشراكات والهياكل/العمليات

- أ) تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الطيران من خلال الشراكات مع الجهات المعنية ذات الرؤية والأهداف المشتركة فيما يخص المنظور الجنساني؛
- ب) تبادل أفضل الممارسات داخل الدول والهياكل وعبرها مثل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، إلخ.

٤-١-١-٢ بناء البيانات والأدلة

أ) إبراز أهمية جمع وتحليل ومشاركة البيانات المصنّفة حسب المنظور الجنساني من أجل اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في مجال الطيران، ودعم جهود الإيكو في جمع البيانات لاسيما عن العاملين في مجال الطيران المدني؛
ب) ستستخدم البيانات في اتخاذ القرارات/السياسات الدقيقة، ودفع التنفيذ الفعال لإجراءات المساواة بين الجنسين في قطاع الطيران.

٢-٢ الإجراءات الإيجابية التي اتخذتها الدول

١-٢-٢ ركزت عدة دول ومنظمات وأجزاء من الصناعة تركيزاً كبيراً على المساواة بين الجنسين ونفّدت عدداً من الإجراءات الإيجابية، سواء التي بادرت إليها الدولة من تلقاء نفسها أو استجابت فيها للقرار ٣٩-٣٠ في بعض الحالات. ويرد أدناه بعض هذه الأمثلة.

١-١-٢-٢ اتخذت جنوب أفريقيا بعض الخطوات لمعالجة المساواة بين الجنسين، ومن ذلك ما يلي:

أ) قامت باستضافة قمة وطنية بشأن المساواة بين الجنسين في مجال الطيران منذ عام ٢٠١٩ لإنشاء منصة للمشاركة والتواصل الشبكي وتبادل الأفكار والبرامج وتسجيل التقدم المحرز عبر كيانات الطيران والشركات؛
ب) قامت بتطوير وإطلاق برنامج توجيهي للمرأة يركز على الإرشاد الفردي والجماعي. والهدف من البرنامج هو إعداد مجموعة من النساء القويات والقادرات على الاستفادة من الفرص القيادية داخل هيئة الطيران المدني والصناعة؛
ج) تحقيق تقاسم بنسبة ٥٠/٥٠ بين النساء والرجال في مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية لهيئة الطيران المدني في جنوب إفريقيا (SACAA)، وتقاسم بنسبة ٤٩/٥١ بينهما داخل هيئة الطيران المدني في جنوب أفريقيا؛
د) تمثيل المرأة في أعلى الهياكل في الهيئة وكيانات الطيران الأخرى مثل خدمات الحركة الجوية والملاحة وشركة المطارات لجنوب أفريقيا؛
هـ) دعت الهيئة إلى تعهد ووقعت عليه مع رواد صناعة الطيران في جنوب إفريقيا للالتزام بإعطاء الأولوية لتمكين المرأة في شركاتهم. وقاد التوقيع على تعهد الصناعة وزير النقل الذي شجّع على المزيد من المشاركة المؤثرة للمرأة في قطاع الطيران عامة؛
و) وضع برامج لضمان التمكين الجنساني في برامج التدريب والتعلم وبرامج المنح الداخلية والخارجية في الهيئة.

٢-١-٢-٢ حرصت المملكة المتحدة على إنشاء البرامج التالية في السنوات القليلة الماضية:

أ) برنامج **Reach for the Sky**: يهدف هذا البرنامج إلى رفع مستوى المهن في مجال الطيران وتشجيع التنوع والشمول وإمكانية الوصول. وهناك أربع ركائز وأهداف للبرنامج: إبراز مكانة صناعة الطيران (لإلهام الجيل القادم)؛ برامج التوعية والتواصل (تنقيف الشباب حول القطاع)؛ المسارات الوظيفية (عرض فرص العمل في مجال الطيران عموماً)؛ المهارات والتدريب (دعم العمال الراشخين والشباب/المجموعات المتنوعة)؛

(ب) **سفراء الطيران:** لدعم برنامج Reach for the Sky، عيّنت وزارة النقل بالمملكة المتحدة ١٢ **سفيراً للطيران** للمساعدة في توفير قوة عاملة ماهرة ومتنوعة ومستدامة في مجال الطيران؛

(ج) **ميثاق المرأة في مجال الطيران والفضاء في المملكة المتحدة:** اجتمع قطاعا الطيران والفضاء في المملكة المتحدة للعمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في الصناعة من خلال "ميثاق المرأة في مجال الطيران والفضاء" (WIAAC). ويشمل أعضاء الميثاق مصنعي الطائرات وشركات الطيران والمطارات والهيئات التجارية وغيرها. ويعكس الميثاق تطلعات الصناعة لرؤية التوازن بين الجنسين على جميع المستويات.

٣-١-٢-٢ برنامج الأياتا ٢٥ بحلول عام ٢٥

(أ) قدم اتحاد النقل الجوي الدولي (الأياتا) برنامج ٢٥ بحلول عام ٢٠٢٥، حيث تلتزم الشركات بزيادة تمثيل المرأة في المناصب العليا في مؤسساتها وفي المجالات التي تكون فيها المرأة تقليدياً منخفضة التمثيل. وكان هناك عدد من الموقعين من شركات طيران من دول أعضاء مختلفة.

٣- الخلاصة

١-٣ يُرجى من الجمعية العمومية الإحاطة علماً بالأمثلة الجيدة التي قدمتها جنوب أفريقيا والمملكة المتحدة وأصحاب المصلحة الآخرون، بما في ذلك الأمثلة التي قدمتها الإيكاو والمبينة في ورقة العمل A41-WP/48، وتشجيع الدول الأخرى على تبادل أفضل الممارسات الخاصة بكل منها. وينبغي تشجيع الدول على وضع خطط عمل ذات جداول زمنية محددة والإبلاغ عن التقدم المحرز في الدورات المقبلة للجمعية العمومية. ويجب إنشاء آلية لإعداد التقارير حتى يتسنى للدول تقديم ملاحظات دورية حول الخطوات المتخذة لمعالجة مسائل المساواة بين الجنسين والمساعدة في إحراز التقدم وتبادل أفضل الممارسات. ولإكساب هذه الجهود حظها من الزخم، من المهم أيضاً أن تمضي الإيكاو قدماً في إجراءاتها المخطط لها (A41-WP / 48)، "التدابير المتخذة للمساواة بين الجنسين في الإيكاو وقطاع الطيران العالمي بحلول عام ٢٠٣٠" ووضع هيكل وآلية للمساعدة في تبادل الأفكار، والدفع باتجاه إحراز تقدم في خطط العمل وتتبع التقدم المحرز. ويمكن أن يشمل ذلك وضع نهج أكثر تنظيماً لاستضافة قمة عالمية بشأن المساواة بين الجنسين على فترات متقاربة وإدماج المسائل الجنسانية في برامج مثل برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران.

٢-٣ ولنختتم بعبارة باللغة المحلية في جنوب أفريقيا: "إيغاما لاماخوسيكازي، ما ليبونغوي"، وتعني (لنمجد اسم المرأة).

— انتهى —