



الاجتماع الثالث للمدراء العاميين لهيئات الطيران المدني في منطقة الشرق الأوسط
(DGCA-MID/3)

(الدوحة، قطر، 27-29 ابريل 2015)

البند الخامس: سلامة الطيران

الدليل الإرشادي للثقافة العادلة لمنظمة خدمات الملاحة الجوية المدنية (CANSO)

(مقدمة من منظمة خدمات الملاحة الجوية المدني)

<p>الموجز</p> <p>يلقي هذا المستند الضوء على دليل (CANSO) الإرشادي بشأن الثقافة العادلة بغرض الحفاظ على السلامة وتحسينها إن أمكن</p>
<p>المرجع</p> <p>مؤتمر كانسو لعمليات إدارة النقل الجوي العالمية</p>

1. مقدمة

- 1.1. أصدرت (CANSO) - منظمة خدمات الملاحة الجوية المدنية- الخطوط الإرشادية الخاصة بالثقافة العادلة.
- 1.2. قد يرغب الاجتماع في ملاحظة أن السلامة تقع على قمة أولويات (CANSO). ومن ثم فقد أقرت (CANSO) الخطوط الإرشادية بشأن الثقافة العادلة لعضوية (CANSO) بتبني الثقافة العادلة لتبني الثقافة العادلة في المؤسسة.

2. المناقشة

2.1. لتحقيق الثقافة العادلة، أنتجت (CANSO) تقرير السلامة الواردة من طاقم العمل كواحد من أقيم مصادر المعلومات لتعلم دروس السلامة. ومن ثم، فمن أجل تلقي أكبر قدر ممكن من التقارير، يجب على المؤسسات أن تتبنى ثقافة يشعر فيها طاقم العمل بالأمان أنه سيتلقى معاملة عادلة عندما يرسلون بتقاريرهم. ومن ثم يقدم المستند المرفق خطوط ارشادية بشأن تبني الثقافة العادلة في المؤسسات.

3. الإجراء المطلوب من الاجتماع

3.1. وجهت الدعوة للاجتماع لطلب من الدول تطبيق ارشادات (CANSO) بشأن الثقافة العادلة في الملحق.

الملحق - أ -

أدلة (CANSO) الارشادية بشأن الثقافة العادلة

النسخة 0-1

الغرض

يلتزم أعضاء (CANSO) بالحفاظ على السلامة بل وتحسينها إن أمكن. ولتحقيق ذلك، نعتبر تقارير السلامة الواردة من طاقم العمل من أقيم مصادر المعلومات لتعلم دروس السلامة. ومن ثم، فمن أجل تلقي أكبر قدر ممكن من التقارير، يجب على المؤسسات أن تتبنى ثقافة يشعر فيها طاقم العمل بالأمان أنه سيتلقى معاملة عادلة عندما يرسلون بتقاريرهم. ومن ثم يقدم المستند المرفق خطوط ارشادية بشأن تبني الثقافة العادلة في المؤسسات.

ستتبنى المؤسسات المنظمة لعضوية (CANSO) ثقافة عادلة من أجل تحقيق ما يلي:
مسؤولية طاقم العمل:

تعني الثقافة العادلة التقارير بحرية ومناقشة مشكلات السلامة وأخطاءها مع قبول فكرة أننا كأفراد مسؤولين عن أفعالنا. يقع على عاتق طاقم العمل مسؤولية التصرف بأمان على النحو المتوافق مع تدريبهم وخبراتهم والمعايير المهنية المتوقعة منهم، مع التزامهم بالإجراءات الكتابية ما لم يكن من الضروري الانحراف عنها لصالح السلامة. وفي حالة ضرورة الانحراف عن المعايير، يمنح طاقم العمل الفرصة الكاملة والعادلة لتحمل مسؤولية أفعالهم.

المسؤولية المؤسسية

يجب أن يكون لدى المؤسسات سياسة واضحة للثقافة العادلة، وأن تكون هذه السياسة مدعومة بمجموعة من الإجراءات التي تساعد على تطبيق السياسة. يحظى طاقم العمل بالتقدير عن دورهم في تقديم خدمات آمنة لعملائنا. وسنمنح طاقم العمل لدينا البيئة والأدوات والتدريبات والإجراءات المناسبة واللازمة لأداء الوظيفة. وسنشجع طاقم العمل على إظهار السلوك الآمن في جميع الأوقات. نسنهدف إدارة مؤسساتنا على النحو الذي لا يضع طاقم العمل في موقف يفتقر إلى الأمانة بسبب العوامل المؤسسية.

تقارير السلامة

نوضح دائماً لطاقم العمل لدينا أن الإدارة الناجحة للسلامة تعتمد على المعرفة والخبرة التي يتحلّى بها مشغلو الصفوف الأمامية. ونحن بحاجة إلى التعرف على جميع المواقف التي لم تتصف بالأمان أو التي قد تحدث أو قد تصبح غير آمنة. وتماشياً مع مسؤولية طاقم العمل، يقع على عاتق طاقم العمل التزاماً مهنيًا بالكشف عن أي موقف يعتقدون خطورته أو ضرره. ويتطلب ذلك من المؤسسات أن تفهم بشكل

صريح أن طاقم العمل قد يرتكب أخطاء أحياناً أو يسيئ التقدير مما قد يؤدي إلى نتائج غير آمنة.

الحماية والدعم

عندما يتضح ارتكاب شخص ما لخطأ، لا يفترض بنا أن نسعى لإدانته بشكل شخصي. لن يخضع طاقم العمل للعقاب لمجرد ارتكاب خطأ. سنقدم لطاقم العمل لدينا أقصى قدر ممكن من الحماية من العقاب السلبية الناتجة عن الأخطاء أو التحقيقات اللاحقة، وسندافع عن طاقم العمل وندعمه في حالة خضوعه لإجراءات تقاضي خارجية.

لا تسامح مع السلوك غير المقبول

نلتزم بتوفير بيئة عمل تسودها الثقافة العادلة. ولا نتسامح مع الإهمال أو الأفعال غير الآمنة المتعمدة الصادرة عن طاقم العمل بصرف النظر عن النتيجة. ونضع توقعات تتعلق بالسلوكيات المهنية الخاصة بطاقم العمل لدينا، ونضع حدوداً واضحة بين السلوكيات المقبولة وغير المقبولة. ونتفق مع طاقم العمل لدينا على عقاب تجاوز هذه الحدود.
