



الجمعية العمومية – الدورة السادسة والثلاثون

اللجنة التنفيذية

مشروع نص التقرير

عن

البند ٧ من جدول الأعمال

المادة المرفقة بشأن البند ٧ من جدول الأعمال مقدمة لتتظر فيها اللجنة التنفيذية.

البند ٧ من جدول الأعمال: تقارير المجلس السنوية الى الجمعية العمومية عن السنوات ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦

الالتزام بتنفيذ مبدأ التمثيل الجغرافي العادل في وظائف أمانة الايكاو

١-٧ نظرت اللجنة التنفيذية في جلستها السابعة في ورقة العمل A36-WP/44 التي تضمنت تقريراً عن الجهود التي بذلها المجلس والإجراءات التي اتخذها في تنفيذ قرار الجمعية العمومية ٢٤-٢٠ بخصوص الالتزام بتنفيذ مبدأ التمثيل الجغرافي العادل في وظائف أمانة الايكاو وتطبيقه للسنوات ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦.

٢-٧ قدم الأمين العام الورقة وأشار الى أن الحاجة الى تأمين أعلى مستويات الكفاءة والاختصاص والنزاهة حظيت بالاهتمام الأكبر، في الوقت الذي تستمر فيه مراعاة مبدأ التمثيل الجغرافي العادل والعامل الخاص بالتمثيل الإقليمي في عملية الاختيار. وفي وقت إنجاز التقرير كان هناك تمثيل لاثنتين وسبعين جنسية في مائتي وظيفة مشغولة تخضع للتمثيل الجغرافي العادل.

٣-٧ أعاد الأمين العام الى الأذهان أيضاً أن الجمعية العمومية قد حددت نسبة ٥٠ في المائة بوصفها الهدف الأساسي السنوي لتعيين المرشحين الخارجيين من بلدان "غير ممثلة" ومن بلدان "ممثلة بأقل من المستوى المستصوب". وتم تجاوز هذا الهدف في سنة ٢٠٠٤، التي بلغت النسبة فيها ٥٨,٣ في المائة، وسنة ٢٠٠٥، التي بلغت النسبة فيها ٦٠ في المائة. ولم يتحقق الهدف في سنة ٢٠٠٦ وبقي عند نسبة ٣٧,٩ في المائة. وأشار الأمين العام أيضاً الى تعيين ١١ موظفاً جديداً من البلدان المستهدفة في سنة ٢٠٠٦ وكان من بين هؤلاء الموظفين أربعة موظفين من بلدان غير ممثلة في الأمانة.

٤-٧ يحتاج تحقيق الهدف العام، المتمثل في وجود قوة عمل تتسم بالكفاءة والتنوع، الى دعم متواصل من الدول المتعاقدة في تحديد المرشحين المؤهلين وتشجيعها لهم على التقدم للوظائف الشاغرة.

٥-٧ أحاطت اللجنة علماً بورقة العمل A36-WP/44 ووافقت على أن توصي بدعوة الجمعية العمومية الى تأييد الإجراء الذي اتخذته المجلس والى التأكيد على ضرورة مواصلة الجهود المبذولة في تنفيذ مبدأ التمثيل الجغرافي العادل عن طريق مواصلة تطبيق جميع قرارات الجمعية العمومية الماضية ذات الصلة وقواعد الموظفين الواردة في المادة الرابعة من قانون الخدمة في الايكاو وأن تطلب الى الأمين العام أن يقدم تقريراً الى الدورة العادية المقبلة للجمعية العمومية.

تقرير عن توظيف النساء ووضع المرأة في الايكافو

٦-٧ نظرت اللجنة التنفيذية في جلستها السابعة في ورقة العمل WP/149 التي تضمنت تقريراً عن توظيف النساء ووضع المرأة في الايكافو في السنوات ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. وإذ أخذ المجلس بعين الاعتبار القرارات التاريخية التي صدرت في سنة ٢٠٠٧ بتعيين ثلاث نساء في مناصب المديرات، فقد طلب أن يشمل التقرير بيانات حتى تاريخ ٢٠٠٧/٦/٣٠.

٧-٧ قدم الأمين العام الورقة ولفت انتباه اللجنة الى إعداد برنامج عمل إيجابي للجنسين على غرار سياسات التمثيل الجغرافي العادل وسياسات صديقة للأسرة، وذلك استجابة لطلبات الدورة الخامسة والثلاثين للجمعية العمومية. علاوة على ذلك، تم تعديل القاعدة ٤-١ من قانون الخدمة، وفقاً لتعليمات الجمعية العمومية المقدمة الى المجلس، بحيث تعكس ضرورة ضمان إتباع "التمثيل العادل للجنسين" عند دراسة تعيين الموظفين وترقيتهم.

٨-٧ تم تعيين إحدى كبار الموظفين، حسب طلب المجلس في يونيو ٢٠٠٦، عضوة في المجلس الاستشاري المشترك للطعون ومجلس التعيينات والترقيات، إضافة الى تمثيل إحدى عضوات المجلس في لجنة دراسة طلبات شغل وظائف المديرين.

٩-٧ ذكر الأمين العام أنه شكّل في سنة ٢٠٠٦ هيئة استشارية معنية بالمساواة والإنصاف بين الجنسين. وقدمت هذه الهيئة الاستشارية في يناير ٢٠٠٧ إطاراً لسياسة تتعلق بالمساواة وتعميم المنظور الجنساني وتضمنت عدداً من التوصيات التي وزعت على أعضاء المجلس. وجرى استعراض جميع التوصيات. ولكن أعرب الأمين العام عن سروره عندما ذكر أن بيان الرؤية المدرج في وثيقة إطار السياسة قد وضع كاملاً على صفحة الايكافو الجديدة المتعلقة بالجنسين على شبكة الانترنت التي يجري إعدادها حالياً.

١٠-٧ طلب المجلس أيضاً في يونيو ٢٠٠٧ إعداد قرار للجمعية العمومية بشأن برنامج المساواة بين الجنسين لتعتمده الدورة السادسة والثلاثون للجمعية العمومية.

١١-٧ كشفت الإحصاءات التي جرت على مدار السنوات الثلاث ونصف السنة الماضية عن وجود زيادة مطردة في مجموع عدد النساء في الفئة التخصصية والفئات الأعلى. وقد زاد عدد المرشحات اللاتي تم تعيينهن في وظائف فنية ثلاث مرات في ذلك الحين، على وجه الخصوص. وفي سنة ٢٠٠٦، من بين التعيينات التي تمت وعددها ٥٣ وظيفة، اختيرت مرشحات لأربع وعشرين وظيفة تم تعيين ١٧ امرأة منهن. علاوة على ذلك، تم تعيين امرأة في سنة ٢٠٠٦ في وظيفة مدير إقليمي لأول مرة في تاريخ الايكافو. وفي سنة ٢٠٠٧ تم تعيين ثلاث نساء في وظائف مديرة إدارة الملاحاة الجوية ومديرة إدارة النقل الجوي ومديرة الشؤون الإدارية والخدمات.

١٢-٧ شملت جهود تحسين وضع المرأة في الأمانة العامة الالتزام بالاستراتيجية النظام الموحد للأمم المتحدة في تنفيذ تعميم المنظور الجنساني. وعقدت حلقات عمل لتناول مسائل الجنسين على وجه التحديد وانطلقت عملية إدراج مسائل الجنسين في جميع برامج التدريب. وجرى الاتصال مع جميع الدول المتعاقدة التماساً لتعاونها في تحديد النساء المؤهلات. وتم تكثيف أنشطة التواصل مع المنظمات التي كان من بين أعضائها نساء يعملن في مجال الطيران.

١٣-٧ قدمت اللجنة تعليقات كثيرة اتسمت بالإيجابية وأعربت عن التقدير للتقدم الرائع الذي تحقق على مدار السنوات الثلاث ونصف السنة الماضية. وسلط الضوء على وجه الخصوص على تعيين ثلاث نساء من أقاليم مختلفة في مناصب مديرات وصدرت ملاحظات مؤيدة للقرار المقترح بشأن مسائل الجنسين في المرفق (د) والذي سيكون مكملاً للقرار الراهن بشأن التمثيل الجغرافي العادل. ولكن أعيد إلى الأذهان أن الإيكو، بوصفها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، ينبغي أن تلتزم بسياسات النظام الموحد. ولهذا قدم اقتراح عن الإشارة على نحو ملائم إلى إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن القضاء على التمييز ضد المرأة. وتبعاً لذلك يبدأ القرار باقتباس من الإعلان نصه على النحو التالي:

"إن تذكر بمختلف إعلانات واتفاقيات الأمم المتحدة التي تطالب الدول بالقضاء على التمييز ضد المرأة وتدعو، ضمن جملة أمور، إلى النهوض بالمرأة في جميع المجالات وتطالب الدول على وجه الخصوص بأن تكفل مشاركة المرأة في صياغة السياسات الحكومية وتنفيذها وشغل المناصب العامة وأداء جميع الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية."

١٤-٧ ومع الوعي بدور المجلس، صدر اقتراح آخر بإضافة فقرة إلى المنطوق في نهاية القرار نصها كالتالي:

"(٣) تشجع الدول على تعيين المرأة كممثلة لها في الجمعية العمومية والمجلس والهيئات الأخرى في المنظمة."

١٥-٧ أبدت اللجنة تأييداً واسع النطاق، بدا كأنه بالإجماع، على إدراج هذه الإضافات المقترحة إلى القرار. وأحيط علماً أيضاً بضرورة تمتع المرشحات بالمؤهلات بطبيعة الحال.

١٦-٧ قدمت تعليقات على حقيقة حدوث انخفاض مفاجئ في عدد الموظفين من إقليم أفريقيا في الأمانة العامة وأن الدول الأفريقية ينبغي أن تشجع العاملين الذين يتصفون بالكفاءة، بما في ذلك المرأة على وجه التحديد، للتقدم لشغل الوظائف في الإيكو كي يتسنى تيسير جهود الأمانة العامة في معالجة هذه المسألة. وتم حث الأمين العام على مواصلة تعيينه للمرشحين ذوي المؤهلات الرفيعة من الدول غير الممثلة والممثلة بمستوى أقل من المستصوب. وأحيط علماً بأن وظائف كثيرة تستلزم سنوات من الخبرة تبلغ عشر سنوات أو خمس عشرة سنة. ولكن كان هناك اقتراح بأن تعيين بعض الأشخاص الأصغر سناً من الموهوبين على مستويي P-2 و P-3 قد يكون مفيداً. وقدم اقتراح بأن يقوم فريق عامل معني بالموارد البشرية بتحديد سبل تنفيذ التعيينات بما يخدم المنظمة على أفضل نحو على الأجل الطويل.

١٧-٧ وطلب من الدول أيضاً تشجيع مواطنيها على التقدم لشغل الوظائف، مع تذكر النسبة المئوية المنخفضة نسبياً للمرشحات للوظائف. علاوة على ذلك، أشارت اللجنة إلى ثقتها في اتخاذ خطوات أخرى لتحسين المساواة بين الجنسين ووضع المرأة في التوقيت الملائم استناداً على توصيات الهيئة الاستشارية للأمين العام بشأن المساواة والإنصاف بين الجنسين.

١٨-٧ في أعقاب المناقشة، أحاطت اللجنة علماً بورقة العمل WP/149. ودعت الجمعية العمومية إلى القيام بما يلي:

(أ) أن تؤيد الإجراءات التي اتخذها الأمين العام بناء على طلب المجلس.

-
- ب) أن تشجع المجلس على مواصلة رصد الخطوات المتخذة والتدابير التي ستعتمد في تنفيذ برنامج العمل الإيجابي بشأن توظيف النساء ووضع المرأة في الايكاو.
- ج) أن تعلن إقرارها وتقديرها للتطورات الإيجابية الكثيرة التي حدثت وأن تكلف المجلس والأمانة العامة بإجراء مزيد من التقدم في توظيف النساء ووضع المرأة في الايكاو.
- د) أن تعتمد القرار ١/٧.

قرار صاغته اللجنة التنفيذية وتوصي الجمعية العمومية باعتماده

القرار ١/٧: برنامج المساواة بين الجنسين

إن الجمعية العمومية:

إن تذكر بمختلف إعلانات واتفاقيات الأمم المتحدة التي تطالب الدول بالقضاء على التمييز ضد المرأة وتدعو، ضمن جملة أمور، الى النهوض بالمرأة في جميع المجالات وتطالب الدول على وجه الخصوص بأن تكفل مشاركة المرأة في صياغة السياسات الحكومية وتنفيذها وشغل المناصب العامة وأداء جميع الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية.

إن تذكر بان الدورة الخامسة والثلاثين للجمعية العمومية قد :

(أ) لاحظت أن المجلس سيواصل رصد الخطوات المتخذة لتنفيذ الأهداف وخطة العمل لتوظيف النساء ووضع المرأة في الايكو.

(ب) لاحظت أن الأمين العام للأمم المتحدة قد حث المنظمات والوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، مثل الايكو، على وضع البرامج من أجل الوصول الى النسبة المثالية وقدرها ٥٠ في المائة لتمثيل الإناث في منظومة الأمم المتحدة.

(ج) كلفت الأمين العام بإعداد برنامج للعمل الايجابي على غرار البرنامج الخاص بالتمثيل الجغرافي العادل.

(د) كلفت المجلس أن يعدل القاعدة ٤-١ من قانون الخدمة في الايكو ليعكس برنامج العمل الايجابي الذي تدعو الحاجة اليه بالحاح حسبما طلب أمين عام الأمم المتحدة.

(هـ) كلفت الأمين العام بأن يدرس بعناية ويضع السياسات الصديقة للأسرة في سياق الأمانة العامة للايكو.

وإن تلاحظ الإجراءات التي اتخذها الأمين العام بالفعل وفقا لهذه التوجيهات، وخصوصا تعديل القاعدة ٤-١ من قانون الخدمة ليعكس حقيقة أن "التمثيل المتساوي للجنسين" يجب تأمينه أيضا عند النظر في تعيين الموظفين وترقيتهم، وأنه قد تم تعيين نساء في هيئات استشارية.

وإن تلاحظ تعيين امرأة في منصب مدير إقليمي لأول مرة في سنة ٢٠٠٦.

وإن تلاحظ تعيين ثلاث نساء في مناصب بدرجة مدير في المقر في سنة ٢٠٠٧ ، مما أدى إلى زيادة مستوى تمثيل النساء على مستوى المناصب بدرجة مدير من صفر ٪ إلى ٦٠ ٪.

وإن تلاحظ إلى أن عدد النساء اللاتي تم تعيينهن في مناصب فنية قد ارتفع من ٢ إلى ٦ بين ٢٠٠٤/١٢/٣١ و ٢٠٠٦/١٢/٣١، بما يمثل زيادة من ٢٢٪ إلى ٣٥٪ في مجموع التعيينات المنفذة.

وإن تلاحظ أنه في سنة ٢٠٠٦ أنشأ الأمين العام هيئة استشارية بشأن المساواة والإنصاف بين الجنسين، وأنه في يناير ٢٠٠٧ قدمت هذه الهيئة الاستشارية وثيقة إطار السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم هذه السياسة، والتي شملت عددا من التوصيات الموجهة إلى الأمين العام.

وإن تلاحظ أنه قد تم الاتصال بجميع الدول المتعاقدة طلبا لتعاونها في إيجاد النساء المؤهلات، وتشجيعهن على التقدم بطلبات لشغل الوظائف في أمانة الايكاف.

بناء عليه:

(١) تقرر ما يلي:

(أ) أن يواصل المجلس رصد وتأييد الخطوات المتخذة بالعلاقة الى تحسين المساواة بين الجنسين في الايكاف وعليه أيضا أن يدعم اقتراحات الأمين العام المقدمة عملا بتوصيات الهيئة الاستشارية المعنية بالمساواة والإنصاف بين الجنسين.

(ب) أن تواصل الايكاف بذل كل الجهود من أجل تحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين مع الامتثال الكامل لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل، مع مراعاة أن الأمين العام لمنظومة الأمم المتحدة قد حث المنظمات الدولية والوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، على غرار الايكاف، على وضع برامج من أجل تحقيق هدف التوازن التام بين الجنسين على جميع المستويات.

(ج) أن يواصل المجلس والأمين العام جهودهما لإحراز التقدم في الأعمال بشأن برنامج العمل الايجابي الذي يجب أن تعاد تسميته ليصبح "برنامج المساواة بين الجنسين" مع مراعاة التطورات المستمرة في الأمم المتحدة وخاصة فيما يتعلق بتعميم المساواة بين الجنسين.

(د) الاستمرار في تطوير السياسات الصديقة للأسرة الجاري وضعها وذلك ضمن سياق الأمانة العامة للايكاف.

(٢) **تؤكد مجددا** التزامها القوي بالمساواة بين الجنسين والإنصاف بين الجنسين، تمثيا مع أهداف وغايات كل من الأمم المتحدة والجمعية العمومية للايكاف ومجلس الايكاف، وتطلب إلى المجلس أن يرفع تقريراً إلى الدورة القادمة للجمعية العمومية عن التطورات في هذا الخصوص.

(٣) **تشجع** الدول على تعيين المرأة كممثلة لها في الجمعية العمومية والمجلس والهيئات الأخرى في المنظمة.

— انتهى —