



الجمعية العمومية - الدورة الثانية والأربعون

اللجنة الإدارية

البند رقم ٣٨: إدارة الموارد البشرية والمساواة بين الجنسين

التجربة الكوبية في تطبيق سياسات المساواة بين الجنسين ونتائجها

(ورقة مُقدّمة من كوبا بمساعدة من الدول الأعضاء في لجنة
الطيران المدني لأمريكا اللاتينية^٢)

الموجز التنفيذي

تتناول ورقة العمل هذه تجارب كوبا في تطبيق السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتعزيز تعميم مراعاة منظور نوع الجنس وتمكين المرأة، مع التركيز على قطاع النقل الجوي، بتوجيه من الإيكاو.

الإجراءات: يُرجى من الجمعية العمومية القيام بما يلي:

- أ) أن تحيط علما بالمعلومات الواردة في هذه الورقة؛
ب) الاعتراف بالإجراءات التي اتخذها مجلس الإيكاو والأمانة العامة لتعزيز المساواة بين الجنسين في الإيكاو وقطاع النقل الجوي العالمي، مما يشكل مثالا يحتذى به للدول؛
ج) تقييم أهمية النظر في تجارب الطيران الكوبي عند إعداد إرشادات بشأن أفضل الممارسات من أجل الدول الأعضاء.

الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بجميع أهداف الإيكاو الاستراتيجية وعوامل التمكين العالية الأولوية.
الآثار المالية:	لا توجد
المراجع:	قرار الجمعية العمومية ٣٩-٢٩: "الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران" قرار الجمعية العمومية ٤١-٢٦: "برنامج الإيكاو للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي" المرسوم الرئاسي رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٢١، البرنامج الوطني للنهوض بالمرأة معلومات/بيانات من المنصة الرقمية للمرصد الكوبي للمساواة بين الجنسين نساء في كوبا، ثورة متحركة، من تأليف ينيليس دياز ميدينا ومايدا ألفاريز سواريز المساواة بين الجنسين في كوبا: الأفكار والتقييمات والممارسات، ألاس كونغرس، أوروغواي، مايدا ألفاريز سواريز، ينيليس دياز ميدينا، يلين بالميرو غارسيا، ماريסول إغليسياس رودريغيز

^١ قدمت كوبا النسخة باللغة الإسبانية.

^٢ إكوادور وأوروغواي وباراغواي وبلز وبوليفيا (دولة بوليفيا متعددة القوميات) وبيرو وجامايكا والجمهورية الدومينيكية والسلفادور وشيلي وغواتيمالا وفنزويلا (جمهورية فنزويلا البوليفارية) وكوبا وكولومبيا والمكسيك ونيكاراغوا وهندوراس

١- المقدمة

١-١ أفادت الجمعية العمومية للإيكاف في قرارها ٣٩ - ٢٩: "الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران"، بأن الشراكات بين الحكومات والمنظمات الإقليمية وقطاع الطيران ومؤسسات التعليم تكتسي أهمية من أجل اجتذاب الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران وتنقيفهم والاحتفاظ بهم ودعم المساواة بين الجنسين، وحثت الدول الأعضاء على العمل مع مجتمع الطيران على تحديد الاحتياجات الطويلة الأجل من الموارد البشرية ووضع استراتيجيات لاجتذاب المهنيين للعمل في قطاع الطيران وتنقيفهم والاحتفاظ بهم مع إيلاء الاعتبار الواجب للمساواة بين الجنسين.

٢-١ واعتمدت الإيكاف، في جمعيتها العمومية الماضية، القرار ٤١-٢٦: "برنامج الإيكاف للمساواة بين الجنسين: تعزيز مشاركة المرأة في قطاع الطيران العالمي"، الذي يشجع الدول، ضمن جملة أمور، على التركيز بشكل خاص على المساواة بين الجنسين وإظهار قيادة قوية وحاسمة للنهوض بحقوق المرأة من خلال دعم السياسات والبرامج والمشاريع الرامية إلى تعزيز الحياة المهنية للمرأة في قطاع الطيران العالمي.

٣-١ وفي كوبا، كان الإدماج الاجتماعي للنشاط للمرأة أحد أهم أهداف مشروع المساواة الإنسانية والاجتماعية للثورة الكوبية، ويتجلى ذلك في مختلف الإجراءات السياسية والاجتماعية والاقتصادية. واقتُرُن تحقيق المساواة في الحقوق والفرص بين الرجل والمرأة في كوبا بحملة تنقيفية للقضاء على التحيز على أساس نوع الجنس والقوالب النمطية في هذا الصدد، وإعادة تحديد الأدوار التي يؤديها الرجل والمرأة في المجتمع، وإعادة تشكيل دور المرأة في الساحتين العامة والخاصة.

٤-١ ويقوم اتحاد المرأة الكوبية بعمل رائع منذ تأسيسه في عام ١٩٦٠ من حيث تعزيز مكانة المرأة والسياسات الاجتماعية التي تعزز مشاركة المرأة في تنمية البلد. وفي عام ١٩٩٧، اعتمدت خطة العمل الوطنية لجمهورية كوبا لمتابعة مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة، مما يمثل خطوة إلى الأمام في تعزيز السياسات لصالح المرأة الكوبية. وشهد العام ذاته إنشاء مركز دراسات المرأة، الذي يعزز ببحثه العلمي الدراسات النسوية والمساواة من وجهات نظر مختلفة.

٥-١ وفي الوقت الحالي، وبموجب المرسوم الرئاسي رقم ١٩٨ لعام ٢٠٢١، يُنظر إلى البرنامج الوطني للنهوض بالمرأة، بصفته "جدول أعمال الدولة الكوبية"، ويتضمن في وثيقة واحدة إجراءات وتدابير تتماشى مع مبادئ وتعاليم دستور جمهورية كوبا. ويشمل ذلك سبعة (٧) مجالات للتركيز: التمكين الاقتصادي للمرأة؛ ووسائل الاتصال؛ والتعليم والوقاية والعمل الاجتماعي؛ والوصول إلى أدوار صنع القرار؛ والتشريع والقانون؛ والصحة الجنسية والإنجابية؛ والإحصاءات والبحوث. أما **المركز الكوبي للمساواة بين الجنسين**، الذي تأسس في عام ٢٠٢٣، فهو منصة رقمية هامة أنشئت بشكل مشترك من قبل اتحاد المرأة الكوبية ومركز دراسات المرأة والمكتب الوطني للإحصاء والمعلومات. وتقوم هذه المنصة بجمع مؤشرات مختلفة بشكل منهجي وفقا لمعايير اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وأهداف خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي تلتزم بها كوبا التزاما قويا. وبوسعكم الاطلاع على هذه المنصة عبر الرابط: www.genero.onei.gob.cu.

٢- المناقشة

١-٢ بشكل عام، كان للذكور الهيمنة إلى حد كبير على القوى العاملة في مجال الطيران المدني في كوبا، ولا سيما الطيارون والفنيون ومراقبو الحركة الجوية، واستمر الحال على هذا المنوال لفترة طويلة بعد نجاح الثورة. والآن لم يعد الأمر كذلك، فتكوين القوى العاملة في قطاع الطيران الكوبي أخذ في التغير تدريجيا مع العمل المستمر على الارتقاء بدور المرأة في جميع المجالات.

٢-٢ وفي نهاية التسعينيات من القرن الماضي، بدأ العمل على ترقية المرأة إلى مناصب إدارية في قطاع الطيران. حيث لوحظت نتائج متواضعة في عام ٢٠٠٢، وجرى الاضطلاع بأنشطة على مستوى القاعدة الشعبية وتندرج حتى أعلى مستويات منظومة الطيران، مما لم يحفز المرأة فحسب، بل حفز أيضا جميع كبار المسؤولين في القطاع على الالتزام بتحقيق أهداف أعلى.

٣-٢ وبين عامي ١٩٩٩ و ٢٠١٠، نظمت حملات متعددة لتعزيز ترقية المرأة إلى المناصب الإدارية في جميع أنحاء البلد، ولا سيما في معهد الطيران المدني في كوبا ومؤسسة الطيران الكويتية، وذلك استنادا إلى توجيهات صادرة عن كبار المسؤولين في الدولة والحكومة واتحاد المرأة الكويتية. وشملت الإجراءات ما يلي:

- (أ) إدراج النساء في قوائم الاحتياطيات الإدارية لتلقي التدريب الإداري؛
- (ب) تطوير وتنفيذ دورة تدريبية شاملة للإدارة العليا مدتها عام واحد، مع وجوب تخصيص نسبة لا تقل عن ٣٠٪ من المشاركين للنساء والسود والمستيزو على أن يكون هؤلاء مدرجين في قوائم الاحتياط الإداري؛
- (ج) يجب أن يكون ٣٠٪ على الأقل من المشاركين في الدورات التدريبية للطيارين ومراقبي الحركة الجوية من النساء والسود أو المستيزو؛
- (د) وضع أسابيع للمديرات، حيث تحل النساء اللاتي يقع عليهن الاختيار كموظفات احتياطيات كبار محل الرؤساء التنفيذيين لمدة أربعة أسابيع في السنة في جميع وحدات المنظومة؛
- (هـ) تنظيم اجتماعات مع المديرات التنفيذيات، من مستوى القواعد الشعبية إلى الفعاليات الوطنية، مع مواضيع مثل المرأة في الطيران المدني، وأداء المرأة في المناصب الإدارية أو الاحتياطية؛
- (و) إنشاء لجان إدارية نسائية، جرى تسميتها مؤخرا باسم "اللجان المراعية لنوع الجنس"، تتألف من نساء يعتلين مناصب إدارية أو احتياطية، لتشجيع وتطوير الإجراءات التي تسهم في النهوض بالمرأة وتدريبها ورعايتها في إطار المبادرة الشاملة لمعالجة المسألة الجنسانية

٤-٢ عززت لجان النوع الاجتماعي التي أنشئت في مجال الطيران المدني العمل الذي بدأ في التسعينيات. ويرد في المرفق بهذه الورقة النتائج العملية التي تحققت.

٣- الخلاصة

١-٣ تدرك الدولة الكويتية الحاجة إلى تغيير المفاهيم والسلوكيات التمييزية التي كثيرا ما تحد من مشاركة المرأة من تمتيتها الشخصية، وسوف تحافظ على التزامها بتعزيز النهوض بالمرأة والمساواة في الحقوق والفرص والإمكانيات التي أكدها دستور الجمهورية، وبالتعمق في النظر في العوامل الموضوعية والذاتية القائمة في المجتمع الكويتي بوصفها تعبيراً عن التمييز، وتقف حائلاً دون تحقيق نتائج اقتصادية وسياسية واجتماعية وأسرية أفضل، بهدف القضاء عليها. أما الإرادة السياسية، فهي موجودة وتتجلى في المواثيق القانونية العليا المطبقة بشكل هرمي تدريجي تي يري إنفاذ، وكذلك في العمل التربوي الداعم لتنفيذها.

APPENDIX

GENDER EQUALITY IN CUBA / CIVIL AVIATION SYSTEM DATA

Statistical Data of the Aviation Authority: IACC

Total workforce:	131 / of which women: 74 (56%)
Total aviation executives:	19 / of which women: 7 (37%)
Total administration executives:	1 / of which women: 1 (100%)
Total women managers:	8 , representing 42% of total managers.
Total licensed aviation personnel:	83 / of which women: 42 (51%)
Total non-licensed aviation personnel:	28 / of which Women: 24 (86%)

Other data of interest:

- One **Cuban woman** was **appointed as AIM officer at ICAO'S NACC Regional Office**, and at different periods, **three Cuban women** headed the **Permanent Mission of the Cuban State** to the International Civil Aviation Organization.

✓

Number of women with:

- Higher Education Level: **54**, or **73%** of the female workforce.
- Upper Secondary Education Level: **15**, or **20%** of the female workforce.
- These two levels of education account for **more than 93%** of the female workforce.
- Doctorate and Masters categories: **2** and **8**, respectively.

✓

Statistical Data of the Corporate System: CACSA and its eleven (11) companies

Total workforce: 13853 / of which women: **5167 (37%)**

Level of posts occupied:

✓

- Technician category: **46%**,
- Higher Education Level: **1523 (29%)**
- Upper Secondary Education Level: **1279 (25%)**,
- These two levels of education account for **more than 54%** of the female workforce.
- Doctorate and Masters categories: **1** and **84**, respectively.

Total women managers: **226 (28%)**

Main managerial posts occupied by women:

- ✓ Vice-President, CACSA: 1
- ✓ Directors, Deputy Directors or Department Heads, CACSA: 9
- ✓ Managing Directors of Companies: 4
- ✓ Deputy Company Directors: 33
- ✓ Heads of External Units: 6

- ✓ General Airport Coordinators: 4

Women in predominantly male posts:

- ✓ Pilots: **10 (9%)**
- ✓ Air traffic controllers: **58 (35%)**
- ✓ Aviation technicians: **7 (2%)**
- ✓ Other occupations not traditionally performed by women:
 - Technician in aviation measurement and control teams: **4**
 - Finger operator: **1**
 - X-ray inspection systems and equipment servicing: **226**
 - Video system and surveillance technician: **60**
 - Security and protection agent: **98**
 - Aviation facilities and aircraft security and protection manager: **367**
 - Security and protection patrol manager: **1**

— END —

A42-WP/456
AD/20
Appendix

A-4

२२