



NOTA DE ESTUDIO

ASAMBLEA — 42º PERÍODO DE SESIONES

COMISIÓN ADMINISTRATIVA

Cuestión 38: Gestión de Recursos Humanos e Igualdad de Género

EXPERIENCIA CUBANA EN LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD DE GÉNERO Y SUS RESULTADOS

(Nota de estudio presentada por Cuba y apoyada por Estados miembros de la CLAC)²

RESUMEN

El documento de trabajo aborda las experiencias de Cuba en la aplicación de políticas y estrategias para promover la igualdad de género, la integración de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres, con énfasis en el sector del transporte aéreo, bajo la dirección de la OACI.

Decisión de la Asamblea: Se invita a la Asamblea a:

- tomar nota de la información presentada en este documento;
- reconocer las acciones del Consejo y la Secretaría para promover la igualdad de género en la OACI y en el sector del transporte aéreo mundial, que han servido de ejemplo para los Estados; y
- evaluar la pertinencia de considerar las experiencias de la aviación cubana al diseñar directrices sobre mejores prácticas para los Estados miembros.

*Objetivos
estratégicos:*

Este documento de trabajo se relaciona con todos los Objetivos Estratégicos y Elementos habilitadores de alta prioridad de la OACI.

*Repercusiones
financieras:*

No tiene repercusiones financieras.

Referencias:

Resolución A39-29: *Nueva Generación de Profesionales de la Aviación*
Resolución A41-26: *Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación*
Decreto Presidencial 198 del año 2021, Programa Nacional para el adelanto de las mujeres
Información/Datos de la plataforma digital del Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género (OCG)
Mujeres en Cuba una revolución en marcha, de las compiladoras Lic. Yenelis Díaz Medina y Dra. Mayda Álvarez Suárez
La igualdad de género en Cuba: concepciones, valoraciones y prácticas, Congreso Alas de Uruguay, Dra. Mayda Álvarez Suárez y las Lic. Yenelis Díaz Medina, Yelene Palmero García y Marisol Iglesias Rodríguez

¹ La versión en español fue proporcionada por Cuba.

² Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

1. INTRODUCCIÓN

1.1 En la resolución **A39-29: Nueva generación de profesionales de la aviación**, la Asamblea observó que las asociaciones entre gobierno, organizaciones regionales, industria y organismos de educación son importantes para atraer, instruir y retener a la nueva generación de profesionales de la aviación, teniendo en cuenta la igualdad de género, e instó a los Estados miembros a trabajar con la comunidad de la aviación para identificar las necesidades de recursos humanos a largo plazo y establecer estrategias para atraer, instruir y retener en el sector, a profesionales de la aviación, teniendo en cuenta la igualdad de género.

1.2 También la OACI, en su última Asamblea adoptó la resolución **A41-26: “Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación”**, que, alentó a los Estados, entre otras muchas cosas, a hacer un énfasis especial en la igualdad de género y mostrar un liderazgo firme y decidido en la promoción de los derechos de la mujer, apoyando políticas, programas y proyectos para impulsar la carrera de las mujeres en el sector de la aviación mundial.

1.3 En Cuba, la incorporación activa de las mujeres a la sociedad, constituyó uno de los objetivos más importantes del proyecto humanista y de igualdad social de la Revolución cubana, materializándose en diversas acciones políticas, sociales y económicas. El logro de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en Cuba, ha estado acompañado de una labor educativa, para ir eliminando prejuicios y estereotipos sexistas, resignificar los roles que hombres y mujeres desempeñan en la sociedad y redimensionar el papel de las mujeres en los ámbitos público y privado.

1.4 Se destaca la labor de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) desde su fundación en 1960, en función de promover espacios e impulsar políticas sociales a favor de una mayor participación de las mujeres en el desarrollo del país. En 1997 se aprobó el Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, un paso de avance en el impulso de políticas dirigidas a la mujer cubana. Ese mismo año se crea el Centro de Estudios de la Mujer (CEM), cuya labor científico investigativa promovió estudios sobre feminismo e igualdad desde diferentes miradas.

1.5 En la actualidad, se cuenta con un Decreto Presidencial 198 del año 2021 que puso en vigor el Programa Nacional para el adelanto de las mujeres, conocido como PAM, que se concibe como la “Agenda del Estado cubano” e integra en un solo documento acciones y medidas que se corresponden con los principios y postulados reconocidos en la Constitución de la República de Cuba; incluye siete (7) áreas de especial atención, relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres; medios de comunicación; educación, prevención y trabajo social; acceso a la toma de decisiones; legislación y derecho; salud sexual y reproductiva; y estadísticas e investigaciones. En el año 2023 se creó el **Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género (OCG)**, importante **plataforma digital** realizada de conjunto entre la FMC, el CEM y la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI). **La plataforma** compila de manera sistemática varios indicadores, en sintonía con los criterios de la CEPAL y con los Objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible, con lo cual Cuba mantiene un gran compromiso; la misma se encuentra disponible en la dirección web www.genero.onei.gob.cu.

2. ANÁLISIS

2.1 La aviación civil en Cuba se caracterizó, en sentido general, por tener la mayor parte de su fuerza laboral compuesta por hombres, destacándose los cargos de pilotos, técnicos, controladores aéreos, entre otros predominantemente masculinos, lo cual se mantuvo durante mucho tiempo, posterior al triunfo de la Revolución. Hoy la situación de la fuerza laboral femenina de la aviación civil es otra, transformándose progresivamente, y se continúa accionando por elevar el papel de la mujer en todas las labores que comprende la actividad.

2.2 A finales de los años 90 en la aviación se comenzó a trabajar para la promoción de mujeres en cargos de dirección. En el año 2002 se visualizaron discretos resultados, dada las actividades realizadas desde la base hasta las máximas instancias del sistema de la aviación, lo cual no solo motivó a féminas, sino también estableció compromisos de todos los directivos del sector por lograr metas superiores.

2.3 Entre 1999 al 2010 se promovieron en todo el país y en especial en el Instituto de la Aeronáutica Civil de Cuba (IACC) y en la Corporación de Aviación Cubana S.A. (CACSA), múltiples acciones encaminadas a estimular y lograr la promoción de mujeres en cargos de dirección, dada las orientaciones de los máximos dirigentes del Estado, el Gobierno, y la FMC. Entre otras, algunas medidas fueron:

- a) Incorporación de mujeres en las reservas de cargos directivos, que se capacitan en temas gerenciales;
- b) Desarrollo e implementación del Curso Gerencial Integral de Directivos con duración de un año, donde el 30% de la matrícula debía estar ocupado por mujeres, personas negras y mestizas que provenían de las reservas de cargos directivos;
- c) Requisito del 30% o superior del número de mujeres y personas negras y mestizas integradas a cursos de formación de pilotos y controladores de tránsito aéreo;
- d) Desarrollo de las Semanas de Mujeres Directivas, período durante el cual, las mujeres seleccionadas como reservas de cargos directivos, sustituyen a los jefes durante cuatro semanas al año en todas las entidades del sistema;
- e) Celebración de encuentros con Mujeres Directivas, los cuales, desde el nivel de base, hasta el evento nacional, abordaron como tema central, la presencia de la mujer en la aviación civil, su desempeño en cargos de dirección o como reserva, entre otros, y
- f) Creación de los Comités de Mujeres Directivas, más recientemente denominados Comités de Género, integrados por mujeres con cargos de dirección y reservas, para estimular y desarrollar acciones que contribuyan a la promoción, preparación y atención de la mujer, una medida encaminada a dar solución al enfoque de género.

2.4 Hoy día, los Comités de Género creados en la aviación civil han permitido dar continuidad a la labor iniciada desde los años 90. Los resultados concretos logrados se muestran en el **Apéndice** de la presente nota de estudio.

3. CONCLUSIONES

3.1 El Estado cubano reconoce la necesidad del cambio, de la transformación social de concepciones y conductas discriminatorias que limitan, en no pocos casos, la participación de las mujeres y su desarrollo personal, y continuará comprometido en promover el avance de las mujeres y la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades, refrendados en la Constitución de la República, así como profundizar en los factores objetivos y subjetivos que, como expresiones de discriminación, persisten en la sociedad cubana, y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y familiar, a fin de su eliminación. Existe la voluntad política, manifiesta en los instrumentos legales al más alto nivel, aplicados verticalmente, como también en la labor educativa que acompaña su implementación.

IGUALDAD DE GÉNERO / CUBA EN DATOS DEL SISTEMA DE AVIACIÓN CIVIL

Datos estadísticos de la Autoridad Aeronáutica: IACC

Total de trabajadores:	131 / Mujeres: 74 (56%)
Total de directivos aeronáuticos:	19 / Mujeres: 7 (37%)
Total de directivos administrativos:	1 / Mujeres: 1 (100%)
Total de mujeres directivas:	8 , que representan el 42% del total de los directivos.
Total de cargos técnicos aeronáuticos:	83 / Mujeres: 42 (51%)
Total de cargos técnicos no aeronáuticos:	28 / Mujeres: 24 (86%)

Otros datos de interés:

- Una **mujer cubana** fue **nombrada como Oficial AIM** de la **Oficina Regional NACC de OACI**, y en diferentes períodos, **tres mujeres** han estado **a cargo de la Representación Permanente del Estado cubano** ante la Organización de Aviación Civil Internacional.

Cantidad de mujeres con:

- Nivel de Escolaridad Superior: **54**, el **73%** de la fuerza laboral femenina.
- Nivel de Escolaridad Medio Superior: **15**, el **20%** de la fuerza laboral femenina.
- Entre ambas categorías de escolaridad, representan **más del 93%** de la fuerza laboral femenina.
- Categorías de Doctor y Máster: **2** y **8**, respectivamente.

Datos estadísticos del Sistema Corporativo: CACSA y sus once (11) Empresas

Total de trabajadores: 13853 / Mujeres: **5167 (37%)**
Ocupando cargos con:

- Categoría de técnicos: **46%**,
- Nivel de Escolaridad Superior: **1523 (29%)**,
- Nivel de Escolaridad Medio Superior: **1279 (25%)**,
- Entre ambas categorías de escolaridad, representan **más del 54%** de la fuerza laboral femenina.
- Categorías de Doctor y Máster: **1** y **84**, respectivamente.

Total de mujeres directivas: **226 (28%)**

Principales cargos de dirección ocupados por mujeres:

- ✓ Vicepresidenta CACSA: 1
- ✓ Directoras, Subdirectoras o Jefas de Dptos. Independientes a nivel central de CACSA: 9
- ✓ Directoras Generales de Empresas: 4
- ✓ Subdirectoras en Empresas: 33
- ✓ Jefas de Unidades en el Exterior: 6
- ✓ Coordinadoras Generales de Aeropuertos: 4

Mujeres en cargos predominantemente masculinos:

- ✓ Pilotos: **10 (9%)**
- ✓ Controladoras de tránsito aéreo: **58 (35%)**
- ✓ Técnicas de aviación: **7 (2%)**

- ✓ Con otras profesiones no tradicionales para el género:
 - Técnico en equipos de medición y control de aviación: **4**
 - Operadora de finger: **1**
 - Técnico de servicios a equipos y sistemas de inspección de Rayos X: **226**
 - Técnico en sistema de video y vigilancia: **60**
 - Agente de seguridad y protección: **98**
 - Responsable de seguridad y protección a instalaciones y aeronaves de la aviación: **367**
 - Responsable de patrulla de seguridad y protección: **1**

— FIN —