



ASSEMBLÉE — 42^e SESSION

COMMISSION ADMINISTRATIVE

Point 38 : Gestion des ressources humaines et égalité des sexes

EXPÉRIENCE CUBAINE DANS L'APPLICATION DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES
SEXES ET LEURS RÉSULTATS

(Note présentée par la République de Cuba et appuyée par les États membres de
la CLAC²)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La présente note de travail traite de l'expérience de Cuba dans l'application de politiques et de stratégies visant à renforcer l'égalité des sexes et à promouvoir l'intégration des questions de genre et l'émancipation des femmes, notamment dans le secteur du transport aérien, sous la direction de l'OACI.

Suite à donner : L'Assemblée est invitée à :

- prendre note des informations contenues dans la présente note ;
- prendre connaissance des mesures prises par le Conseil et le Secrétariat afin de promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'OACI et du secteur mondial du transport aérien qui ont servi d'exemple à suivre pour les États ;
- évaluer la pertinence de la prise en compte des expériences de l'aviation cubaine dans l'élaboration d'orientations sur les meilleures pratiques à l'intention des États membres.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à l'ensemble des objectifs stratégiques et des catalyseurs hautement prioritaires de l'OACI.
<i>Incidences financières :</i>	Aucune incidence financière.

¹ Version espagnole fournie par Cuba

² Belize, Bolivie (État plurinational de), Chili, Colombie, El Salvador, Équateur, Guatemala, Honduras, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, République dominicaine, Uruguay, Venezuela (République bolivarienne du)

Références :	Résolution A39-29 : <i>Prochaine génération de professionnels de l'aviation</i> Résolution A41-26 : <i>Programme OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation</i> Décret présidentiel 198 de 2021 , Programme national pour la cause des femmes Informations/données de la plateforme numérique de l'Observatoire cubain de l'égalité des sexes (OCG) <i>Mujeres en Cuba una revolución en marcha</i> (Les femmes à Cuba, une révolution en marche), compilé par Yenelis Díaz Medina et Mayda Álvarez Suárez <i>La igualdad de género en Cuba : concepciones, valoraciones y prácticas</i> (L'égalité des sexes à Cuba : idées, évaluations et pratiques), Congrès Alas, Uruguay, Mayda Alvarez Suárez, Yenelis Díaz Medina, Yelene Palmero García et Marisol Iglesias Rodríguez
---------------------	--

1. INTRODUCTION

1.1 Dans sa résolution **A39-29 : Prochaine génération de professionnels de l'aviation**, l'Assemblée a observé que les partenariats entre les gouvernements, les organisations régionales, le secteur et les organisations d'enseignement sont importants pour attirer, former et retenir la prochaine génération de professionnels de l'aviation et défendre l'égalité des sexes, et a exhorté les États membres à travailler avec la communauté aéronautique pour recenser les besoins en ressources humaines à long terme et établir des stratégies pour attirer, former et retenir dans le secteur les professionnels de l'aviation, en tenant dûment compte de l'égalité des sexes.

1.2 À sa dernière assemblée, l'OACI a adopté la résolution **A41-26 « Programme de l'OACI pour l'égalité des sexes visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur mondial de l'aviation »**, qui encourageait les États, entre autres, à mettre l'accent sur l'égalité des sexes et à faire preuve d'un leadership fort et décisif en faveur des droits des femmes en soutenant des politiques, des programmes et des projets visant à favoriser les carrières des femmes dans le secteur mondial de l'aviation.

1.3 À Cuba, l'intégration sociale active des femmes a été l'un des objectifs les plus importants du projet humaniste et d'égalité sociale de la révolution cubaine, et s'est manifestée par diverses actions politiques, sociales et économiques. La réalisation de l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes à Cuba s'est accompagnée d'une campagne d'éducation visant à éliminer les préjugés et les stéréotypes sexistes, à redéfinir les rôles joués par les hommes et les femmes dans la société et à reconfigurer le rôle des femmes dans les sphères publique et privée.

1.4 Depuis sa création en 1960, la Fédération des femmes cubaines (FMC) a accompli un travail remarquable en matière de promotion d'une place pour les femmes et de politiques sociales visant à favoriser leur participation. Le Plan d'action national de la République de Cuba adopté en 1997 à la suite de la Quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes marque une avancée dans la mise en œuvre des politiques en faveur des femmes cubaines. Cette même année, le Centre d'études féminines (CEM) a été créé, dont les recherches scientifiques ont permis de promouvoir des études sur le féminisme et l'égalité sous différentes perspectives.

1.5 Actuellement, en vertu du Décret présidentiel 198 de 2021, le Programme national pour la cause des femmes, connu sous le nom de PAM, est conçu comme le « Programme de l'État cubain » et intègre dans un seul document des actions et des mesures conformes aux principes et aux principes de la Constitution de la République de Cuba. Il comprend sept (7) domaines d'intervention : l'émancipation économique des femmes ; les moyens de communication ; l'éducation, la prévention et le travail social ; l'accès aux rôles de décision ; la législation et le droit ; [la santé sexuelle et reproductive](#); les statistiques et la recherche. L'**Observatoire cubain de l'égalité des sexes (OCG)**, fondé en 2023, est une importante

plateforme numérique créée conjointement par la FMC, le CEM et de l'Office national des statistiques et de l'information (ONEI). **La plateforme** rassemble systématiquement divers indicateurs, conformément aux critères de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) et aux objectifs du Programme 2030 de l'ONU pour le développement durable, auxquels Cuba est très attaché. La plateforme est disponible à l'adresse suivante : www.genero.onei.gob.cu.

2. ANALYSE

2.1 Dans l'ensemble, le personnel de l'aviation civile cubaine a toujours été largement dominé par les hommes, en particulier pour ce qui concerne les pilotes, techniciens et contrôleurs aériens, et elle l'est restée longtemps après le succès de la révolution. Ce n'est plus le cas, et la composition du personnel dans l'aviation cubaine évolue progressivement grâce à des actions soutenues visant à renforcer le rôle des femmes dans tous les domaines.

2.2 À la fin des années 1990, des travaux ont été entrepris pour promouvoir les femmes aux postes de direction dans le secteur de l'aviation. Des résultats modestes ont été enregistrés en 2002, avec des activités entreprises depuis la base jusqu'aux plus hauts niveaux du système de l'aviation, qui ont non seulement motivé les femmes, mais aussi incité tous les hauts responsables du secteur à s'engager à atteindre des objectifs plus ambitieux.

2.3 Entre 1999 et 2010, de multiples campagnes ont été menées dans tout le pays, en particulier à l'Institut de l'aviation civile de Cuba (IACC) et à la Corporation de l'aviation cubaine (CACSA), pour favoriser la promotion des femmes à des postes de direction, sur la base de directives émanant des plus hauts fonctionnaires de l'État, du gouvernement et de la FMC. Parmi ces actions, citons :

- a) L'inclusion de femmes dans les listes de réserve de cadres pour qu'elles reçoivent une formation en management ;
- b) L'élaboration et la mise en œuvre d'un cours complet d'un an à l'intention des cadres supérieurs, dont 30 % des participants doivent être des femmes, des personnes noires et des métis issus des réserves de cadres ;
- c) L'exigence voulant que 30 % ou plus des participants aux cours de formation des pilotes et des contrôleurs aériens soient des femmes et des personnes noires ou métisses ;
- d) Le développement de Semaines des cadres féminins, au cours desquelles des femmes sélectionnées comme cadres de réserve remplacent les cadres supérieurs pendant quatre semaines par an dans toutes les unités du système ;
- e) L'organisation de rencontres avec des femmes cadres, de la base jusqu'aux événements nationaux, sur des thèmes tels que les femmes dans l'aviation civile, les performances des femmes dans les postes de direction ou de réserve ;
- f) La mise en place de comités de gestion féminins, plus récemment appelés comités de genre, composés de femmes occupant des postes de gestion ou de réserve, afin d'encourager et de développer des mesures contribuant à la promotion, à la formation et à la prise en charge des femmes dans le cadre de l'initiative globale visant à traiter la question de l'égalité des sexes.

2.4 Les comités de genre créés dans le domaine de l'aviation civile ont poursuivi les travaux entamés dans les années 1990. Les résultats pratiques obtenus sont présentés dans l'**appendice** à la présente note de travail.

3. **CONCLUSION**

3.1 L'État cubain reconnaît la nécessité d'un changement et d'une transformation sociale des notions et comportements discriminatoires qui entravent souvent la participation des femmes et leur développement personnel, et maintiendra son engagement à promouvoir la promotion des femmes et l'égalité des droits, des chances et des possibilités affirmée dans la Constitution de la République, ainsi qu'à approfondir l'examen des facteurs objectifs et subjectifs qui, en tant qu'expressions de la discrimination, persistent dans la société cubaine et les entravent sur les plans économique, politique, social et familial, en vue de les éliminer. La volonté politique existe et se manifeste dans les instruments juridiques de haut niveau qui sont appliqués verticalement, ainsi que dans le travail d'éducation qui soutient leur mise en œuvre.

— — — — —

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**

— FIN —