



大会 — 第 42 届会议

行政委员会

议程项目 38：人力资源管理和性别平等

古巴实施性别平等政策的经验及其成果

（由古巴提交，并得到拉丁美洲民用航空委员会成员国²的支持）

执行摘要

本工作文件讨论了古巴在国际民航组织的指导下，实施政策和战略以加强性别平等、促进性别平等主流化和增强妇女权能的经验，重点关注航空运输部门。

行动：请大会：

- a) 注意到本文件中提供的信息；
- b) 认可理事会和秘书处为促进国际民航组织和全球航空运输部门性别平等采取的行动，这些行动已成为各国效仿的示例；和
- c) 评估制定针对成员国的最佳做法指导时虑及古巴航空业经验的相关性。

战略目标：	本工作文件涉及国际民航组织所有战略目标和高优先能动因素。
财务影响：	无财务影响。
参考文件：	A39-29号决议：下一代航空专业人员 A41-26号决议：国际民航组织性别平等方案：推进全球航空部门中的妇女参与 2021年第198号总统令 ：《提高妇女地位国家方案》 来自古巴性别平等观察站（OCG）数字平台的信息/数据 《古巴妇女：进行中的革命》，由Yenelis Díaz Medina和Mayda Álvarez Suárez编写 《古巴的性别平等：理念、评估与实践》，拉丁美洲社会学协会大会，乌拉圭，Mayda Alvarez Suárez、Yenelis Díaz Medina、Yelene Palmero García和Marisol Iglesias Rodríguez

¹ 西班牙语版本由古巴提供。

² 伯利兹、多民族玻利维亚国、智利、哥伦比亚、厄瓜多尔、萨尔瓦多、危地马拉、洪都拉斯、牙买加、墨西哥、尼加拉瓜、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、多米尼加共和国、乌拉圭和委内瑞拉玻利瓦尔共和国。

1. 引言

1.1 在 A39-29 号决议：下一代航空专业人员中，大会注意到，政府、地区组织、业界和教育组织之间的伙伴关系对于吸引、教育和留住下一代航空专业人员以及维护性别平等至关重要，并敦促成员国与航空界合作，确定长期人力资源需求并制定战略以吸引、教育和留住该部门的航空专业人员，同时充分考虑到性别平等。

1.2 在上届大会中，国际民航组织通过了 A41-26 号决议：国际民航组织性别平等方案：推进全球航空部门中的妇女参与，该决议尤其鼓励各国特别关注性别平等，并表现出强有力、果断的领导力，通过支持相关政策、方案和项目来保障妇女权利，从而促进妇女在全球航空部门中的职业发展。

1.3 在古巴，积极将妇女纳入社会主流是古巴革命人文主义和社会平等项目的最重要目标之一，这在各种政治、社会和经济行动中均有体现。古巴在实现男女权利和机会平等的同时，还开展了消除性别歧视偏见和刻板印象的教育运动，重新定义男性和妇女在社会中的作用，并重塑妇女在公共和私营领域中的作用。

1.4 自 1960 年成立以来，古巴妇女联合会（FMC）在提高妇女地位和制定促进妇女参与国家发展的社会政策方面，开展了卓有成效的工作。1997 年，古巴通过了《古巴共和国国家行动计划》，以跟进联合国第四次妇女问题世界会议的成果，标志着在推进为古巴妇女制定政策方面取得了新的进展。同年，妇女研究中心（CEM）成立，其科学研究从不同角度促进了对女权主义和性别平等的研究。

1.5 目前，2021 年第 198 号总统令：《提高妇女地位国家方案》（简称 PAM）被视为“古巴国家议程”，其将符合《古巴共和国宪法》原则和宗旨的行动和措施整合在一份文件中。该文件包括七（7）个重点领域：增强妇女经济权能；新闻媒体；教育、预防和社会工作；获得决策职位的机会；立法和法律；性健康和生殖健康；和统计与研究。古巴性别平等观察站（OCG）成立于 2023 年，是由古巴妇女联合会、妇女研究中心和国家统计和信息办公室（ONEI）联合创建的重要数字平台。该平台根据拉丁美洲和加勒比经济委员会（ECLAC）标准和古巴坚定承诺的联合国《2030 年可持续发展议程》目标，系统地汇编了各种指标。该平台的网址为：www.genero.onei.gob.cu。

2. 讨论

2.1 总体而言，古巴的民用航空工作人员队伍传统上主要以男性为主，特别是飞行员、技术人员和空中交通管制人员，并且在革命成功后的很长一段时间内仍然如此。现在情况已有所不同，随着持续采取行动提高妇女在各个领域的作用，古巴航空业的工作人员队伍构成正在逐渐发生变化。

2.2 20 世纪 90 年代末，古巴开始着手推动妇女晋升航空部门的管理职位。2002 年取得了初步成果，从航空系统基层到最高层开展了多项活动，不仅激励了妇女，也促使该部门所有高层官员承诺实现更高的目标。

2.3 1999 至 2010 年期间，全国范围内开展了多项运动，特别是在古巴民用航空研究所（IACC）和古巴航空公司（CACSA），这些活动旨在根据国家、政府和古巴妇女联合会最高官员提供的指导方针，推动妇女晋升管理职位。所采取的行动包括：

- a) 将妇女纳入管理后备名册，并安排其接受管理培训；
- b) 开发和实施为期一年的综合高级管理课程，其中 30%的参与者必须是管理后备名册中的妇女、黑人和混血人士；
- c) 要求在飞行员和空中交通管制人员培训课程中，妇女、黑人或混血人士参与者的比例必须达到 30%或以上；
- d) 设立女性管理人员周，每年为期四周，由入选高级后备工作人员的妇女在系统的所有单位担任首席执行官；
- e) 举办涵盖从基层到国家层面的女性高管会议，主题包括民航业中的妇女、妇女在管理或后备职位中的表现等；和
- f) 成立女性管理委员会（近期更名为性别委员会），由担任管理或后备职位的妇女组成，旨在鼓励和推动有助于妇女晋升、培训和关怀的行动，这是解决性别问题整体举措的一部分。

2.4 在民用航空领域设立的性别委员会进一步推进了 20 世纪 90 年代开始的工作。取得的实际成果载于本工作文件的附录。

3. 结论

3.1 古巴认识到改变歧视性观念和行为以及进行社会转型的必要性，这些观念和行为常常限制妇女参与并阻碍其个人发展。古巴还将继续致力于促进提高妇女地位以及《古巴共和国宪法》所确认的权利、机会和可能性的平等，并深入考虑古巴社会中以歧视为表现形式持续存在的客观与主观因素，这些因素阻碍了经济、政治、社会和家庭取得更好的成果，并致力于消除这些因素。这种政治意愿将存在并体现在自上而下执行的最高级别法律文书中，同时也体现在支持其实施的教育工作中。

— — — — —

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**