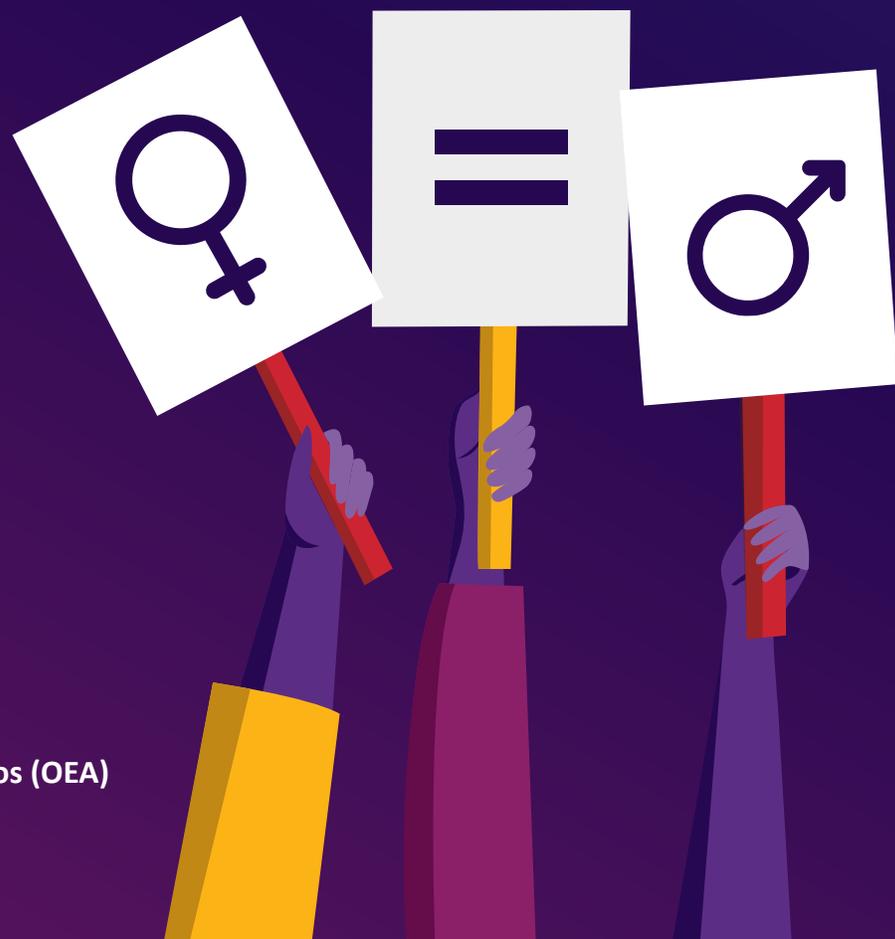


PROGRAMA INTERAMERICANO PARA EL FORTALECIMIENTO
DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS NACIONALES
ENCARGADOS DE COMBATIR EL TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS (GENLEA)

MANUAL GENLEA:

Estrategias y Buenas Prácticas para el Fortalecimiento de la
Igualdad de Género en los Organismos Nacionales Encargados
de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas



Organización de los Estados Americanos (OEA)

Comisión Interamericana para el Control
del Abuso de Drogas (CICAD)



OEA | CICAD



GENLEA

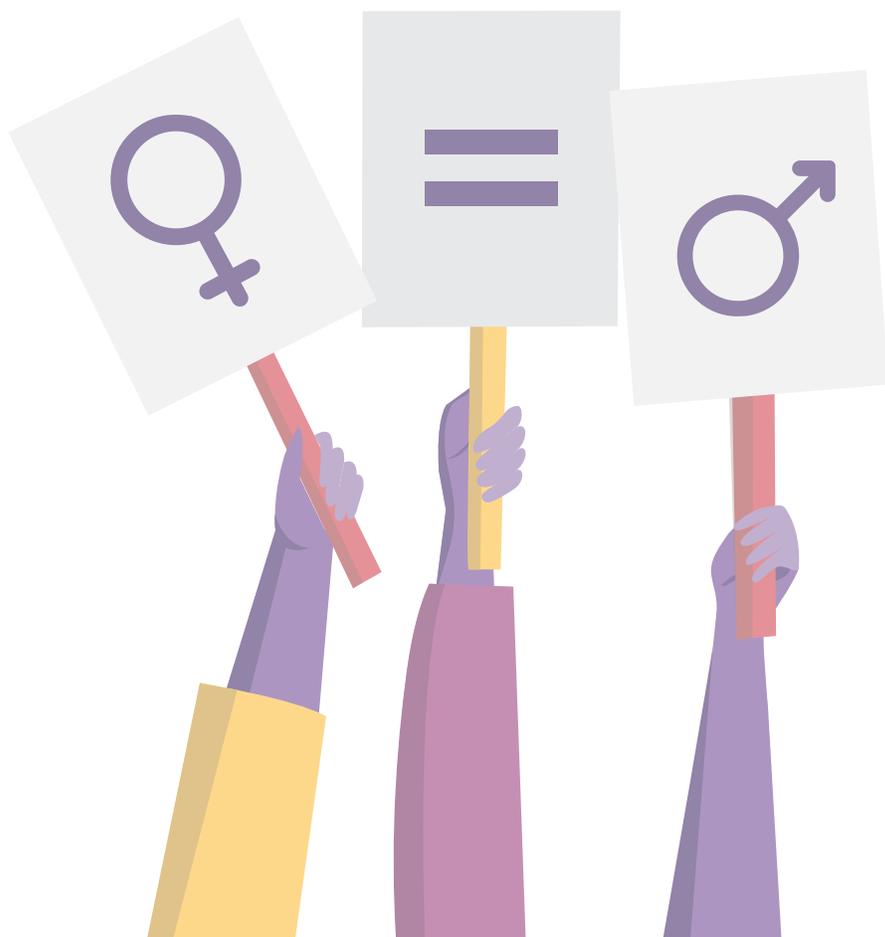
Canada

PROGRAMA INTERAMERICANO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD
DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS NACIONALES ENCARGADOS DE COMBATIR EL
TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS (GENLEA)

MANUAL GENLEA:

Estrategias y Buenas Prácticas para el Fortalecimiento de la
Igualdad de Género en los Organismos Nacionales Encargados de
Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas

2020



AGRADECIMIENTOS

La Secretaría Ejecutiva (SE) de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD), que forma parte de la Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), desea agradecer al Gobierno de Canadá y a su Programa de Fortalecimiento de Capacidades contra el Crimen (ACCBP, por sus siglas en inglés) del Ministerio de Relaciones Exteriores de dicho país, cuya contribución financiera hizo posible producir este manual en el marco de la primera fase del Programa Interamericano para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género en los Organismos Nacionales Encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas (GENLEA, por sus siglas en inglés).

Para el desarrollo de este manual fueron de gran relevancia los aportes proporcionados por las dos escuelas de inteligencia antidrogas que han sido establecidas y funcionan con el apoyo de la SE-CICAD, a saber, la Escuela Regional de la Comunidad Americana de Inteligencia Antidrogas (ERCAIAD), que actualmente tiene sede en la ciudad de Bogotá, Colombia, y la Escuela de Capacitación de Inteligencia Antidrogas del Caribe (CCITS, por sus siglas en inglés), ubicada en Puerto España, Trinidad y Tobago.

El éxito del pionero programa GENLEA ha sido posible gracias al apoyo de socios estratégicos que brindaron importantes insumos al mismo, tales como la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA; la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, por sus siglas en inglés); el Programa de Cooperación entre América Latina, el Caribe y la Unión Europea en Políticas sobre Drogas (COPOLAD, por sus siglas en inglés); la Oficina Europea de Policía (EUROPOL); el Sistema Regional de Seguridad del Caribe Oriental (RSS, por sus siglas en inglés); la Asociación de Comisionados de Policía del Caribe (ACCP, por sus siglas en inglés); el Grupo Pompidou del Consejo de Europa; la Universidad de Michigan y el Centro de Estudios Hemisféricos de Defensa William J. Perry del Departamento de Defensa de los Estados Unidos, entre otros.

Asimismo, expresamos nuestra gratitud a la Dra. Farah Urrutia, Secretaria de la SSM/OEA, por su liderazgo en el programa GENLEA. Agradecemos además al Embajador Adam Namm, Secretario Ejecutivo de la CICAD y a Angela Crowdy, Secretaria Ejecutiva Adjunta de la CICAD, por su compromiso y constante apoyo a la implementación de este programa en los Estados Miembros de la OEA.

Por último, un especial reconocimiento al Jefe de la Unidad de Reducción de la Oferta de la CICAD, Rafael Parada y a su equipo: Ana Álvarez, Juliana Peralta y Mariana Dambolena, así como a la consultora del proyecto, Anja Rivara.

CONTENIDOS

PRÓLOGO	1
INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO CONCEPTUAL	4
2. LA IMPORTANCIA DEL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AGENCIAS ANTINARCÓTICOS	6
3. ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AGENCIAS ANTINARCÓTICOS	8
3.1 Establecimiento de una unidad para temas de género en las agencias antinarcóticos.....	9
3.2 Elaboración de un diagnóstico o auditoría de género.....	10
3.3 Elaboración de un plan de acción.....	12
3.4 Implementación de un sistema de monitoreo y evaluación.....	13
4. BUENAS PRÁCTICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE COMBATIR EL TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	14
4.1 Buenas prácticas para conseguir un balance entre el personal masculino y femenino.....	15
4.1.1 <i>Reclutamiento y selección</i>	16
4.1.2 <i>Retención e integración</i>	17
4.1.3 <i>Promoción</i>	17

4.2	Buenas prácticas para el fomento de una cultura institucional no discriminatoria.....	19
4.2.1	<i>Capacitación</i>	19
4.2.2	<i>Sensibilización y toma de conciencia</i>	20
4.2.3	<i>Visibilidad y reconocimiento</i>	21
4.3	Buenas prácticas para los departamentos de recursos humanos	22
4.3.1	<i>Políticas institucionales</i>	22
4.3.2	<i>Maternidad y paternidad</i>	23
4.4	Buenas prácticas para el incremento del liderazgo femenino.....	24
4.4.1	<i>Tutorías</i>	24
4.4.2	<i>Asociaciones y redes de apoyo</i>	25
4.4.3	<i>Fomento del acceso femenino a cargos de mando superiores</i>	25
	GLOSARIO	26

PRÓLOGO

Me complace presentar el *Manual GENLEA: Estrategias y Buenas Prácticas para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género en los Organismos Nacionales Encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas*, elaborado por la Secretaría Ejecutiva (SE) de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD), en el marco del Programa Interamericano para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género en los Organismos Nacionales encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas (GENLEA, por sus siglas en inglés).

La CICAD es el órgano consultivo y asesor de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en cuanto al tema de las drogas y sirve como foro regional para discutir y promover acciones coordinadas para abordar dicho tema. A través de su programación anual y una amplia gama de proyectos nacionales y regionales, la SE-CICAD provee a los Estados Miembros de la OEA asistencia técnica y formación especializada enfocada en el desarrollo de capacidades, así como lleva a cabo investigaciones y evaluaciones sobre temas relacionados con las drogas.

La incorporación de la perspectiva de género ha sido un factor de creciente importancia en la programación de la CICAD. Hace más de una década, los Estados Miembros de la OEA resaltaron la necesidad de desarrollar un enfoque de género que respondiera eficazmente a las complejidades del problema de las drogas, motivo por el cual la Estrategia Hemisférica sobre Drogas de la OEA adoptada en 2010 y los correspondientes planes de acción enfatizan que las estrategias, las políticas y las intervenciones nacionales deben tener en cuenta temas de género. De modo similar, en 2014 los Estados Miembros de la OEA reafirmaron, en el XLVI Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, que el problema mundial de las drogas ha de abordarse desde una perspectiva transversal de derechos humanos en aras a promover y lograr el bienestar de la persona, su inclusión social y el acceso a la justicia y a la salud, con un enfoque de género.

En el ámbito mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebró en 2016 el Período Extraordinario de Sesiones sobre el Problema Mundial de las Drogas (conocido como UNGASS 2016), entre cuyas recomendaciones figura la incorporación de una perspectiva de género en los programas y políticas en materia de drogas, así como la inclusión de la mujer en todas las etapas de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas pertinentes.

Creo firmemente que, si queremos abordar de manera eficaz las diferentes manifestaciones de la problemática mundial de las drogas, es preciso abordar la diversidad de género. Los organismos encargados del control de drogas en los que existe igualdad entre hombres y mujeres tienen el valor agregado de incrementar su credibilidad, lo que aumenta la confianza del público en el trabajo que realizan.

Como contribución para alcanzar este objetivo, el presente Manual GENLEA ofrece estrategias y medidas prácticas que la comunidad internacional podría considerar en sus esfuerzos para conseguir que los organismos responsables por el control de drogas sean más inclusivos y equitativos en materia de género con el fin de contrarrestar eficazmente el tráfico ilícito de drogas.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Adam E. Nam', is positioned above the printed name of the Ambassador.

EMBAJADOR ADAM E. NAMM

Secretario Ejecutivo
Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD)
Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM)
Organización de los Estados Americanos (OEA)

INTRODUCCIÓN

Los cuatro pilares que constituyen la base del trabajo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) son la democracia, los derechos humanos, la seguridad multidimensional y el desarrollo integral. La igualdad de género constituye un derecho fundamental en sí mismo y, a su vez, es un tema que incide transversalmente en cada uno de estos pilares.

El firme compromiso de la OEA con la promoción de la igualdad de género en las Américas se ve reflejado en su “Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género”¹ y su “Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General”². El objetivo de estas políticas consiste en fortalecer la igualdad de oportunidades y de trato en toda la estructura de la Secretaría General. De esta forma, la SG/OEA busca asegurar que la perspectiva de género sea incorporada en todos y cada uno de los órganos, organismos y entidades de la organización, así como en el desarrollo de sus programas, proyectos y actividades.

En consonancia con esta política, la CICAD, como órgano consultivo y asesor de la OEA sobre el problema de las drogas, está consolidando la transversalización de esta perspectiva de género en todas sus áreas programáticas y contribuyendo a contrarrestar el problema de las drogas en la región mediante un abordaje integral, equilibrado, multidisciplinario y con pleno respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales³.

Como parte de este trabajo, la Secretaría Ejecutiva de la CICAD (SE-CICAD) ha venido ejecutando, desde enero de 2018, el “Programa Interamericano para Fortalecer la Igualdad de Género en los Organismos Nacionales Encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas” (GENLEA, por sus siglas en inglés). El objetivo de este programa consiste en apoyar a los Estados Miembros de la OEA a fortalecer sus capacidades para contrarrestar el tráfico ilícito de drogas. GENLEA es financiado por el Programa de Fortalecimiento de Capacidades contra el Crimen (ACCBP, por sus siglas en inglés) del Ministerio de Relaciones Exteriores de Canadá, como parte de su Política Feminista de Asistencia Internacional⁴.

En el marco de la primera fase del programa GENLEA, la Secretaría Ejecutiva de la CICAD recopiló y analizó información sobre la igualdad de género en los organismos nacionales antidrogas de la región por medio de cuestionarios, entrevistas y visitas presenciales. Se llevaron a cabo talleres nacionales en 2018 y 2019 en siete Estados Miembros de la OEA⁵, lo cual facilitó el diálogo entre funcionarios de las diferentes agencias antinarcoóticos, especialistas internacionales y representantes de instituciones dedicadas a la promoción de la igualdad de género y los derechos humanos. En el *Congreso Regional sobre Igualdad de Género en Organismos Encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas*, celebrado en San José, Costa Rica, en junio de 2019, se identificaron los desafíos que enfrentan las agencias antinarcoóticos

1 OEA/CIM. Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género. Washington, D.C.: OEA, 2001. Disponible en http://www.summit-americas.org/vp/CIM/Programa_InterAmCIM_Cuatro_idiomas.pdf

2 OEA/SG. Orden Ejecutiva No. 16-03: Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General. Washington D.C.: OEA, 2016. Disponible en <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>

Ver también OEA/SG. Plan de Acción para la Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos en la Secretaría General de la OEA. Washington, D.C.: OEA, 2018. Disponible en <http://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>

3 Más información acerca de la labor realizada por la Secretaría Ejecutiva de la CICAD está disponible en http://www.cicad.oas.org/main/default_spa.asp

4 Véase información adicional acerca de la Política Feminista de Asistencia Internacional de Canadá en https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/policy-politique.aspx?lang=eng (disponible únicamente en inglés).

5 Durante la primera fase del programa GENLEA se realizaron talleres nacionales en Argentina, Barbados, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana y Trinidad y Tobago.

para fortalecer la igualdad, así como buenas prácticas para superarlos.

Según los datos recopilados por la SE-CICAD por medio de tales actividades, la evidencia muestra que fomentar la igualdad de género tiene un impacto positivo en el desempeño de las fuerzas de orden y seguridad, pues aumenta su eficacia, su transparencia y su legitimidad. Además, las experiencias compartidas durante el programa GENLEA dejaron claro que las agentes mujeres aportan una serie de fortalezas y habilidades que son beneficiosas para las operaciones antidrogas, tales como la recolección y análisis de inteligencia, manejo de fuentes y operaciones encubiertas.

La evidencia también muestra que las estrategias existentes que tienden a fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones antidrogas de la región varían ampliamente y, por lo tanto, se han logrado diferentes resultados. Por ejemplo, la creación de unidades encargadas de la incorporación de la perspectiva de género en los cuerpos de seguridad es especialmente beneficiosa para avanzar hacia la conformación de instituciones meritocráticas y no discriminatorias. Sin embargo, apenas una minoría de los Estados Miembros de la OEA ha establecido tales unidades dentro de sus agencias antinarcóticos.

Por otra parte, el programa GENLEA permitió detectar un importante desequilibrio de género en las agencias antinarcóticos de la mayoría de los Estados Miembros de la OEA, pues en general las mujeres representan menos del 20 por ciento del total del personal. Esto se debe en gran parte a la opinión predominante de que el trabajo de seguridad y, especialmente, el control del tráfico ilícito de drogas, es “labor masculina”, y al hecho de que no se hace un esfuerzo suficiente para promover una igualdad sustantiva. Sin embargo, la igualdad entre hombres y mujeres no es una simple cuestión de aumentar la presencia de mujeres en las agencias de control de drogas.

Por el contrario, los cambios deseados han de lograrse mediante la incorporación de una perspectiva de género integral en todos los ámbitos de la agencia antidrogas. Esto mejorará su desempeño y garantizará el fortalecimiento de una amplia gama de procedimientos relacionados con el reclutamiento, la selección, la retención, la integración y la promoción del personal y, al mismo tiempo, dará lugar a la detección y eliminación de las barreras formales e informales que obstaculizan que mujeres calificadas ingresen a la agencia.

Además, durante la primera fase del programa GENLEA, la SE-CICAD concluyó que el personal femenino tiene una tasa de separación del servicio superior al masculino y tiende a concentrarse en puestos administrativos y en niveles jerárquicos bajos. Como consecuencia, son pocas las mujeres que ocupan puestos de liderazgo y cumplen roles con responsabilidades de mando y poder de decisión.

Estos desafíos se deben a la falta de políticas de recursos humanos que garanticen que las condiciones laborales y la cultura institucional avancen hacia la igualdad de oportunidades y prácticas no discriminatorias. A fin de reducir la brecha existente entre las agentes y sus homólogos masculinos, la realización de auditorías de género, la implementación de planes de acción y la puesta en marcha de mecanismos de monitoreo y evaluación han demostrado ser útiles para impulsar el acceso de las mujeres a puestos operativos y de mando, incrementar el liderazgo femenino y mejorar el desempeño de la institución en su conjunto.

A partir de estos y otros hallazgos importantes, el presente manual se compone de las ideas, buenas prácticas y propuestas que fueron identificadas por la SE-CICAD sobre los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género en los organismos nacionales antidrogas del hemisferio con el fin de mejorar su eficacia operativa. Asimismo, el manual provee estrategias orientadas a generar un entorno que favorezca la promoción de la igualdad de género en estos organismos y ofrece buenas prácticas para lograrlo.

MARCO CONCEPTUAL



Imagen 1
Teniente Viviana Forero, piloto de helicóptero Black Hawk del Ejército Nacional de Colombia y participante del programa GENLEA

La igualdad de género parte del reconocimiento de que las mujeres han sido discriminadas históricamente y que es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad y reduzcan las brechas que existen entre ambos sexos. Esta igualdad no significa que hombres y mujeres deban ser tratados de forma idéntica, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender del sexo. La igualdad de género no se trata solamente de un asunto de mujeres, sino que también concierne a los hombres e involucra a la sociedad en su conjunto.

La comunidad internacional ha optado por la “incorporación de la perspectiva de género” como estrategia para terminar con la desigualdad. Desde un punto de vista externo, esto implica la transversalización de una perspectiva de género en las actividades que realiza un organismo determinado como parte de sus funciones normales, que a menudo comprenden la prestación de servicios al público en forma directa o indirecta. También existe una perspectiva interna, que consiste en la transversalización de género en el interior de las propias organizaciones, tomando las medidas necesarias para asegurar que aspectos como las condiciones de trabajo, la cultura institucional y las relaciones entre el personal de ambos sexos sean igualitarias.

LA IMPORTANCIA DEL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AGENCIAS ANTINARCÓTICOS



Imagen 2
Congreso Regional sobre Igualdad de Género en Organismos Encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas - junio de 2019

El fomento de la diversidad en la composición del personal de los organismos encargados de la represión del narcotráfico significa lograr acceso a una gama más amplia de aptitudes y experiencias que optimicen la capacidad de la entidad para cumplir su misión. Asimismo, las instituciones que son representativas son buenos indicadores de una gobernanza democrática, y una mayor participación femenina puede resultar en un mejor control, transparencia, credibilidad y rendición de cuentas en las agencias que garantizan el orden público⁹.

El simple hecho de contratar mujeres no da lugar a estos resultados automáticamente. Por esta razón, la igualdad entre hombres y mujeres no se traduce simplemente en incrementar la presencia femenina en una institución en particular, sino que conlleva un proceso integral de incorporación de una perspectiva de género en todos los ámbitos de la entidad. De tal forma será posible lograr reformas sostenibles y de amplio alcance que estén basadas en un enfoque no discriminatorio y de ejercicio de derechos.

Por último, la incorporación de la perspectiva de género en un organismo antidrogas no solo es beneficiosa para la condición de la mujer en esa institución, sino también puede dar lugar a cambios positivos que sean beneficiosos para todo el personal y contribuir a fomentar un entorno propicio para un mejor desempeño del organismo en su conjunto¹⁰.

⁹ Irene López Méndez. El género en las políticas de seguridad: La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y el Caribe. Madrid: 2016. Disponible en http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf

¹⁰ Tara Denham. Police Reform and Gender. Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008. Disponible (únicamente en inglés) en https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_2.pdf

3.

ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AGENCIAS ANTINARCÓTICOS

Los esfuerzos para fortalecer la igualdad de género en un organismo antidrogas deben ir acompañados de la implementación de estrategias integrales que permitan la transversalización de la perspectiva de género. No existe un modelo único que sea considerado óptimo para todos los países; sin embargo, con base en las experiencias regionales e internacionales recogidas durante la primera fase del programa GENLEA, fue posible identificar algunas medidas estratégicas que han resultado de utilidad para la transversalización del enfoque de género en diversos contextos.

Entre ellas se destacan las siguientes:

1. ESTABLECIMIENTO DE UNA UNIDAD ESPECIALIZADA RESPONSABLE DE DISEÑAR, IMPLEMENTAR Y MONITOREAR LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL;
2. ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO O AUDITORÍA DE GÉNERO INTEGRAL PARA IDENTIFICAR LOS AVANCES Y DESAFÍOS QUE SE TIENEN EN MATERIA DE TRANSVERSALIZACIÓN;
3. FORMULACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN ESPECÍFICO QUE PROMUEVA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ORGANISMO; E
4. IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA EFICAZ DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN.



Imagen 3
Insignia "GENLEA Champion" que la SE-CICAD otorgó a los participantes en la primera fase del programa GENLEA

3.1 ESTABLECIMIENTO DE UNA UNIDAD PARA TEMAS DE GÉNERO EN LAS AGENCIAS ANTINARCÓTICOS

Las unidades encargadas de temas de género son dependencias especializadas creadas específicamente para fomentar la inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos de una institución¹¹. Son útiles igualmente para reforzar la cooperación con colaboradores externos que se hayan comprometido a promover la igualdad¹².

Las siguientes sugerencias podrían ser consideradas para incrementar la efectividad de las unidades de género en los organismos antinarcóticos:



Asignar a la unidad una misión clara y responsabilidades específicas;



Integrar explícitamente a la unidad dentro de la estructura orgánica de la institución a un nivel estratégico, con una jerarquía adecuada que permita la toma de decisiones y la implementación de las políticas;

¹¹ Disponible (únicamente en inglés) en <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/spain/gender-units>

¹² Megan Bastick. Integrating Gender into Internal Police Oversight. Geneva: CDFA, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014. Disponible (únicamente en inglés) en <https://www.osce.org/odihr/118326?download=true>



Asegurar que la unidad sea dirigida por una persona que cuente con amplios conocimientos y experiencia en procesos de cambio institucional y análisis de género¹³;



Asignar recursos materiales suficientes para el óptimo desempeño de las funciones de la unidad; y



Dotar a la unidad de un equipo de funcionarios de ambos sexos con formación en materia de igualdad de género y que reciban capacitación periódica sobre la temática.

3.2 ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO O AUDITORÍA DE GÉNERO

El diagnóstico de género (también conocido como auditoría de género) permite visualizar el panorama actual de una institución respecto a sus fortalezas y desafíos para la incorporación de la perspectiva de género y compila información de diferentes fuentes, tales como encuestas, entrevistas y datos estadísticos a partir de los cuales se pueden realizar análisis sobre la situación de la igualdad entre los hombres y las mujeres que conforman el personal¹⁴.

Este diagnóstico considera si las prácticas internas y los correspondientes sistemas de apoyo para la transversalización de género son eficaces, se refuerzan mutuamente y se cumplen. Asimismo, establece un parámetro de referencia; se detectan brechas y desafíos; se recomiendan formas de enfrentarlos y se sugieren mejoras e innovaciones. Una auditoría de género fortalece la capacidad colectiva de una institución para analizar sus actividades desde una perspectiva de género y determinar los puntos fuertes y deficiencias a la hora de promover temas conexos con la igualdad de género¹⁵. Tiene asimismo la ventaja adicional de difundir el mensaje de que el organismo antinarcóticos está tomando en serio su responsabilidad de fortalecer la incorporación de la perspectiva de género y que está comprometido a avanzar en el fortalecimiento de la igualdad.

¹³ El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. Véase: Naciones Unidas, Centro de Capacitación de ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

¹⁴ Naciones Unidas, Centro de Capacitación de ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

¹⁵ Naciones Unidas/OIT. Manual para facilitadores de auditorías de género: Metodología para las auditorías participativas de género. Ginebra: OIT, 2012. Disponible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/auditorias_particip.pdf

Existen varias herramientas que ayudan a realizar diagnósticos de género, algunas de ellas dirigidas específicamente a los organismos de seguridad¹⁶, tales como las que se mencionan a continuación:



Elaborar diagnósticos de género de manera periódica por un equipo multidisciplinario de hombres y mujeres que incluya a especialistas en análisis de género, igualdad y no discriminación;



Recopilar información en áreas en las que tradicionalmente las mujeres enfrentan obstáculos, tales como reclutamiento, selección, promoción y acceso a capacitación, entre otros;



Consultar todas las fuentes de información estadística con las que cuenta la agencia para recolectar datos desagregados por sexo¹⁷ y, en caso de que no existan, promover medidas para que se recopilen;



Revisar los instrumentos normativos, de planeación y manuales de la institución para determinar si cuentan con la perspectiva de género;



Implementar mecanismos participativos de consulta (como grupos de enfoque, entrevistas y cuestionarios) para obtener información a partir de las apreciaciones del personal de ambos sexos;



Asegurar que la información recolectada sobre los hallazgos encontrados sea analizada en profundidad; e



Integrar y presentar los resultados de manera clara, transparente y accesible.

¹⁶ Por ejemplo: Megan Bastick. Guía de autoevaluación de género para la policía, las fuerzas armadas y el sector de justicia. Ginebra: DCAF, 2011. Disponible en https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/ESP_Guide%20de%20Autoevaluaci%C3%B3n%20de%20G%C3%A9nero.pdf

Nicola Popovic. Género y evaluación, seguimiento y valoración de la reforma del sector de la seguridad. Caja de herramientas Sobre el género y la reforma del sector de la seguridad. Eds. Megan Bastick y Kristin Valasek. Ginebra: DCAF, OSCE/OIDDH e UNINSTRAW (ahora ONU MUJERES), 2008. Disponible en <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Herramienta%2011%20-%20Evaluacion.pdf>

¹⁷ Los datos desagregados por sexo son aquellos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y, así, presentan información separada para hombres y mujeres. Véase: Naciones Unidas, Centro de Capacitación de ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

3.3 ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN

Un plan de acción organiza y da coherencia a las medidas institucionales para la incorporación del enfoque de género, de acuerdo a las necesidades específicas del organismo ya que, si tales medidas se llevan a cabo de forma aislada, podrían reducirse a esfuerzos dispersos con impacto limitado. Dicho plan representa, además, una oportunidad para dar cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación en los ámbitos de la seguridad y del combate al narcotráfico.

Existen recursos para orientar la elaboración de planes de acción y la incorporación del enfoque de género en las fuerzas del orden¹⁸, así como recomendaciones que éstas pueden adoptar. Entre ellas, se destacan las siguientes:



Establecer objetivos y metas que sean realistas y medibles;



Especificar las actividades que se llevarán a cabo para cumplir los objetivos y metas que fueron fijados de acuerdo a su prioridad (alta, media o baja);



Asegurar que las medidas a implementarse ayuden a resolver las problemáticas que fueron identificadas, así como las causas estructurales que les dieron lugar;



Programar acciones a corto, mediano y largo plazo, así como cronogramas que faciliten su ejecución;



Determinar quiénes serán responsables de la ejecución de las actividades en todos los niveles jerárquicos, tanto en las unidades encargadas de la incorporación de la perspectiva de género como en las demás áreas de la institución;



Asignar recursos suficientes para la implementación de las acciones y promover la adopción de un presupuesto sensible al género¹⁹ para toda la agencia antinarcóticos; y



Revisar y actualizar los planes de acción de manera periódica.

¹⁸ Por ejemplo: InterAction. The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation. Washington, D.C.: InterAction, 2010. Disponible (únicamente en inglés) en <https://www.interaction.org/blog/gender-audit-handbook/>

Kristin Valasek y Kaitlin Nelson. Securing Equality, Engendering Peace: a Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security. Santo Domingo: INSTRAW, 2006. Disponible (únicamente en inglés) en <https://www.worldcat.org/title/securing-equality-engendering-peace-a-guide-to-policy-and-planning-on-women-peace-and-security-un-scr-1325/oclc/156874835> y

United Nations/Department of Peace Operations. United Nations Police Gender Toolkit: Standardised Best Practices on Gender Mainstreaming in Peacekeeping. UN, 2015. Disponible (únicamente en inglés) en <http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387374/United%20Nations%20Police%20Gender%20Toolkit%20Handbook.pdf?sequence=51&isAllowed=y>

¹⁹ El presupuesto sensible al género es un método para determinar en qué medida los gastos gubernamentales se han desviado de la meta de igualdad de género o se han acercado a ella. Un presupuesto sensible al género no es un presupuesto separado para las mujeres, sino más bien una herramienta que analiza las asignaciones presupuestarias desde una perspectiva de género para atender mejor las prioridades de las mujeres y de los hombres. Véase: Naciones Unidas, Centro de Capacitación de ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

3.4 IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

La implementación de un sistema de monitoreo y evaluación es muy importante cuando se pone en marcha un plan de acción para fortalecer la igualdad de género, ya que es necesario verificar que las medidas adoptadas logren los efectos deseados, corregirlas si fuera necesario y evitar la aparición de nuevas prácticas discriminatorias.

El monitoreo y la evaluación también muestran la seriedad con que una institución asume su responsabilidad en cuanto a la promoción de la igualdad de género, así como la efectividad y el impacto de las medidas que implementa para tal fin.

Las siguientes sugerencias pueden ser útiles para que un organismo encargado de combatir el tráfico ilícito de drogas adopte un sistema de monitoreo y evaluación:



Contratar a personal especializado en el monitoreo y la evaluación de la perspectiva de género e involucrar a funcionarios de ambos sexos en la planificación y ejecución de los ejercicios de evaluación;



Informar al personal acerca del avance logrado y de los obstáculos encontrados en la etapa de monitoreo y evaluación, y ofrecer oportunidades para discutir y reflexionar sobre sus resultados;



Especificar el tipo de información y datos desagregados por sexo que será necesario recopilar para medir el impacto de las iniciativas y políticas institucionales;



Desarrollar indicadores de resultados cualitativos y cuantitativos para cada objetivo establecido en el plan de acción²⁰;



Utilizar indicadores para medir el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, específicamente en el ámbito de la seguridad y del combate al narcotráfico; e



Integrar los resultados de la evaluación de las políticas de género en los informes periódicos de la institución.

²⁰ El plan de acción se refiere al punto 3.3.

4.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE COMBATIR EL TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS

En la primera fase del programa GENLEA se identificaron obstáculos comunes que suelen dificultar el fortalecimiento de la igualdad de género en las agencias antinarcoóticos de la región. Tales obstáculos fueron agrupados en las siguientes categorías:

- 1. DESPROPORCIONALIDAD ENTRE EL PERSONAL MASCULINO Y EL FEMENINO;**
- 2. CULTURA INSTITUCIONAL EN LA QUE PERSISTEN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO;**
- 3. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS QUE NO CONTEMPLAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO; Y**
- 4. ESCASO PORCENTAJE DE PERSONAL FEMENINO EN CARGOS DE LIDERAZGO.**

Las buenas prácticas que se citan a continuación tienen la intención de hacer frente a tales desafíos y contribuir al fortalecimiento de la igualdad de género en las agencias antinarcoóticos de la región. Evidentemente no se trata de una lista exhaustiva, sino más bien de un conjunto de sugerencias que podrían ayudar a dichas agencias a promover la igualdad “formal y sustantiva” con base en sus necesidades y prioridades.



Imagen 4
Taller Nacional GENLEA realizado en Buenos Aires, Argentina, en febrero de 2019

4.1 BUENAS PRÁCTICAS PARA CONSEGUIR UN BALANCE ENTRE EL PERSONAL MASCULINO Y FEMENINO

El desarrollo de estrategias de incorporación de la igualdad de género es fundamental para crear entornos laborales inclusivos e igualitarios que estén libres de prejuicios y estereotipos²¹. En este contexto, es esencial conocer los factores que contribuyen a la baja tasa de participación femenina en las fuerzas del orden y seguridad, así como tomar medidas que permitan mejorar los procedimientos de reclutamiento, selección, retención, integración y promoción del personal²².

²¹ National Center for Women and Policing. Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies. Los Angeles: NCWP, 2003.

²² Women Police Officers Network in South East Europe. Guidelines for Gender Sensitive Policing with an emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services. Belgrade: UNDP, 2012. Disponible (únicamente en inglés) en <http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/GUIDELINES-FOR-GENDER-SENSITIVE-POLICING-EN.pdf>

4.1.1 Reclutamiento y selección

- 1 Realizar un análisis de género²³ integral de las políticas de reclutamiento para identificar y eliminar las barreras formales e informales que dificultan el ingreso de mujeres calificadas a la institución;
- 2 Actualizar las descripciones de puesto y los perfiles de ingreso para que respondan a los requisitos necesarios para las funciones requeridas y no estén basados en estereotipos de género;
- 3 Mejorar el diseño de las convocatorias y materiales de reclutamiento, incorporando imágenes y lenguaje para que incentiven la participación de mujeres y hombres y reflejen el compromiso de la institución con la igualdad de género;
- 4 Revisar los criterios utilizados en evaluaciones físicas, médicas y técnicas, así como en cualquier otra prueba que sea requisito de empleo, para evitar que tales criterios sean discriminatorios hacia las mujeres;
- 5 Eliminar las prácticas de ingreso que limiten la contratación de mujeres calificadas;
- 6 Asegurar que los comités de selección de personal estén integrados por mujeres y hombres que hayan demostrado pleno compromiso con la igualdad de género y la no discriminación;
- 7 Capacitar a todos los integrantes de los equipos de reclutamiento y selección en materia de género y no discriminación;
- 8 Difundir ampliamente los anuncios de puestos vacantes, especialmente en medios de comunicación de mayor circulación entre la población femenina;
- 9 Incluir personal femenino en actividades de reclutamiento, como visitas a escuelas, ferias de empleo, mesas redondas y jornadas de puertas abiertas, así como invitar a mujeres agentes a compartir su experiencia con posibles candidatas; y
- 10 Monitorear y evaluar periódicamente los resultados de los cambios efectuados a los procesos de reclutamiento y selección para determinar su efectividad y realizar ajustes donde resulte necesario²⁴.

23 El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros para asegurar que las intervenciones no exacerbren las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género. Véase: Naciones Unidas, Centro de Capacitación de ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

24 Más información en: National Center for Women and Policing. Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement. Los Angeles: NCWP, 2000. Disponible (únicamente en inglés) en <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

4.1.2 Retención e integración

- 1 Garantizar que la institución cuente con suficientes instalaciones e infraestructuras adaptadas a las necesidades del personal femenino (tales como cuarteles, vestidores, dormitorios, sanitarios y escuelas de formación inicial);
- 2 Adaptar equipamientos y armamentos conforme sea necesario para que se ajusten a la anatomía femenina, así como los uniformes a ser usados durante el embarazo;
- 3 Revisar las políticas y esquemas de operación de las academias de formación inicial para identificar y eliminar cualquier criterio que resulte discriminatorio contra las mujeres y obstaculice su permanencia en las mismas;
- 4 Garantizar, en la medida de lo posible, que todo el personal de las academias de formación inicial sea sensible a cuestiones de género y no hayan tenido incidentes relacionados con el hostigamiento sexual ni la discriminación de género (incluidos los hombres y mujeres en cargos directivos, docentes y administrativos);
- 5 Establecer o fortalecer un programa de tutorías²⁵, asegurando que las mujeres de reciente ingreso cuenten con tutores que las acompañen en el proceso de integración a la agencia antidrogas;
- 6 Recopilar información desagregada por sexo sobre la separación del servicio del personal, llevando a cabo encuestas o entrevistas que ayuden a identificar los factores que se relacionen con los aspectos de género; y
- 7 Tomar medidas para eliminar los condicionantes que llevan a que las tasas de separación del servicio de las funcionarias sean mayores que las de sus homólogos masculinos.

4.1.3 Promoción

- 1 Revisar las evaluaciones de desempeño para verificar que las metas establecidas estén alineadas con la descripción del puesto y contengan criterios claros, objetivos y libres de sesgos de género;
- 2 Capacitar a los integrantes de los comités de evaluación en cuanto a la perspectiva de género y no discriminación, y procurar que dichos comités estén conformados por personal de ambos sexos;

²⁵ En la sección sobre liderazgo (4.4) se trata más ampliamente sobre el programa de tutorías.

- 3 Considerar la participación de asesores externos al organismo antidrogas que estén familiarizados con la incorporación del enfoque de género y contribuyan a reducir los riesgos de que se generen sesgos internos;
- 4 Implementar campañas de sensibilización para erradicar estereotipos y asegurar que todos los puestos sean igualmente accesibles para personal de ambos sexos;
- 5 Asegurar el acceso igualitario a capacitación y a otras oportunidades de desarrollo profesional, garantizando la inclusión de mujeres en estas actividades;
- 6 Recopilar información desagregada por sexo para determinar el porcentaje de hombres y mujeres que se presentan a procesos de selección y consiguen ascensos, así como estadísticas sobre los resultados de sus evaluaciones de desempeño;
- 7 Fomentar la participación de mujeres agentes en misiones, grupos de trabajo, unidades especiales y otras actividades que sean especialmente valoradas y consideradas en los procesos de promoción, garantizando la igualdad de género; y
- 8 Promover programas de recursos humanos especialmente creados para facilitar el desarrollo profesional de agentes calificadas hacia cargos de alto nivel.

4.2 BUENAS PRÁCTICAS PARA EL FOMENTO DE UNA CULTURA INSTITUCIONAL NO DISCRIMINATORIA

La capacitación sobre temas de género ha demostrado ser efectiva para incrementar la visibilidad de la contribución femenina y reconocer que un entorno laboral igualitario y no discriminatorio es importante para la efectividad del trabajo de cualquier organismo. Tal capacitación también contribuye a resaltar que un comportamiento sensible al género es obligatorio para todo el personal de la institución.

4.2.1 Capacitación

- 1 Difundir los estándares nacionales, regionales e internacionales sobre igualdad de género, específicamente en el ámbito de la seguridad y del combate al narcotráfico;
- 2 Transversalizar la perspectiva de género en la totalidad de cursos y actividades de capacitación de la agencia antidrogas, asegurando que estén libres de estereotipos y se alineen a los criterios de igualdad y no discriminación;
- 3 Asegurar que los programas curriculares de las academias de formación inicial, los cursos de nuevo ingreso y la capacitación continua cuenten con módulos obligatorios sobre igualdad de género, no discriminación, derechos humanos y hostigamiento sexual e incorporen las normas internacionales, legislación nacional y políticas institucionales sobre la promoción de la igualdad de género;
- 4 Brindar capacitación especializada sobre género a todo el personal, incluso a quienes ocupan posiciones de supervisión y mando, como apoyo para que ejerzan un liderazgo sensible al género;
- 5 Recopilar datos estadísticos desagregados por sexo sobre el personal capacitado en temas de género, con miras a garantizar que la totalidad de integrantes reciba esta capacitación formativa; e
- 6 Implementar mecanismos para evaluar los programas de capacitación sobre la perspectiva de género, a fin de alcanzar las reformas deseadas en la cultura institucional.

4.2.2 Sensibilización y toma de conciencia

- 1 Implementar periódicamente campañas de sensibilización diseñadas para eliminar los prejuicios y estereotipos de género existentes;
- 2 Concientizar sobre la importancia de la perspectiva de género en los entornos laborales, enfatizando que no se trata de asuntos solo de mujeres y para mujeres, sino que beneficia a todo el personal y a la institución en su conjunto;
- 3 Llevar a cabo talleres, mesas redondas, conversatorios y actividades sobre “masculinidad constructiva”²⁶;
- 4 Incentivar la participación de hombres en las políticas institucionales para promover la igualdad de género;
- 5 Concertar alianzas estratégicas con entidades que promuevan la incorporación de la perspectiva de género y llevar a cabo trabajos conjuntos de sensibilización orientados a generar cambios en la cultura institucional a favor de la igualdad;
- 6 Conseguir la participación institucional en campañas e iniciativas nacionales, regionales e internacionales que promuevan los derechos humanos, incentivando a todo el personal a involucrarse en tales actividades; y
- 7 Llevar a cabo encuestas periódicas destinadas a evaluar la percepción del personal en cuanto a la igualdad de género y la no discriminación, con miras a identificar los avances, desafíos y áreas de mejora.

26 El término masculinidad se refiere al significado social de la hombría que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente. Por lo tanto, puede cambiar con el transcurso del tiempo y dependiendo del lugar. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. La idea de masculinidad constructiva se refiere al proceso de “deconstruir” la masculinidad negativa, dominante y violenta, y avanzar hacia una masculinidad positiva, responsable, solidaria y no violenta. Véase: Naciones Unidas, Centro de Capacitación de ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

4.2.3 Visibilidad y reconocimiento

- 1 Considerar la elaboración de directrices específicas para que las comunicaciones institucionales tengan una perspectiva de género;
- 2 Revisar los contenidos de las plataformas de comunicación externa de la institución, tales como páginas web, redes sociales, folletos y publicaciones, para asegurar que las mujeres estén ampliamente representadas;
- 3 Dar visibilidad continua a los logros y aportaciones de las mujeres y los hombres a la institución en el desempeño de sus labores;
- 4 Promover y reforzar permanentemente, desde los altos mandos de la agencia, el pleno compromiso con la consolidación de una cultura institucional incluyente;
- 5 Diseñar programas de mérito que premien los esfuerzos del personal por promover la igualdad de género y contribuir a crear entornos de trabajo libres de estereotipos, prejuicios y discriminación;
- 6 Considerar la celebración de eventos en los que el personal comparta experiencias concretas y prácticas exitosas sobre la incorporación de la perspectiva de género en el ambiente laboral;
- 7 Promover cambios en la cultura institucional e incentivar a aquellos integrantes de ambos sexos que demuestren un fuerte compromiso con la igualdad de género a que se conviertan en “*gender champions*”; y
- 8 Asegurar que los mecanismos de evaluación de desempeño, particularmente de quienes ejercen cargos directivos, incluyan criterios sobre sensibilidad al género y adhesión a las políticas institucionales en materia de igualdad.

4.3 BUENAS PRÁCTICAS PARA LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

Con el fin de que las políticas institucionales de los organismos antinarcoóticos cuenten con una perspectiva de género e incluyan normas específicas para el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades y de trato, los departamentos de recursos humanos podrían considerar las siguientes sugerencias.

4.3.1 Políticas institucionales

- 1 Llevar a cabo una evaluación integral de todas las políticas de la institución con el fin de asegurar que no contengan cláusulas discriminatorias, usen un lenguaje inclusivo y aborden las diversas necesidades del personal masculino y femenino;
- 2 Verificar que las normas y los procedimientos del organismo sigan las políticas nacionales e internacionales sobre igualdad de género, derechos humanos y no discriminación;
- 3 Enfatizar el compromiso de la institución con la igualdad de género en su visión y misión, así como en su código de conducta;
- 4 Incorporar la perspectiva de género en los planes estratégicos y operativos de la entidad y garantizar que tales planes incluyan medidas, resultados e indicadores sobre igualdad;
- 5 Monitorear periódicamente las políticas institucionales para garantizar que sean sensibles a la temática de género y no representen obstáculos formales o informales para la plena integración de la mujer;
- 6 Realizar auditorías de igualdad salarial y tomar medidas que garanticen que los hombres y las mujeres que se desempeñen en el mismo puesto y rango reciban igual remuneración por igual trabajo;
- 7 Asegurar que los funcionarios de ambos sexos tengan igualdad de acceso a recursos, tales como vehículos, armamento, computadoras, radios, teléfonos y otros elementos necesarios para cumplir sus tareas;
- 8 Verificar que ninguno de los derechos y beneficios que ofrezca el organismo antidrogas en los aspectos de salud, vivienda, jubilación y recreación, entre otros, sea discriminatorio y que hombres y mujeres gocen igualmente de ellos; y

- 9 Recopilar información desagregada por sexo sobre todos los procesos de recursos humanos del organismo y, a partir de ésta, elaborar análisis y propuestas sensibles al género para seguir avanzando en el fortalecimiento de la igualdad.

4.3.2 Maternidad y paternidad

- 1 Elaborar una política institucional clara e integral en materia de maternidad y paternidad que sea coherente con la legislación nacional sobre igualdad de género y no discriminación;
- 2 Publicar la política institucional sobre maternidad y paternidad, ofrecer talleres y distribuir circulares informativas en las que se explique detalladamente su funcionamiento;
- 3 Facilitar la lactancia durante la jornada de trabajo en entornos apropiados para tal fin;
- 4 Incentivar al personal femenino y masculino a ejercer los derechos y hacer uso de los beneficios contemplados en la política institucional sobre maternidad y paternidad; y
- 5 Tomar medidas que ayuden a las agentes que hayan hecho uso de licencia por maternidad a reintegrarse a sus funciones según su capacidad para desempeñarse al mismo nivel.

4.4 BUENAS PRÁCTICAS PARA EL INCREMENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO

Promover el liderazgo femenino y fomentar el acceso de mujeres a cargos de alto rango son factores esenciales para el fortalecimiento de la igualdad de género en las fuerzas de orden y seguridad²⁷.

Además de las medidas antes mencionadas sobre la transformación de la cultura institucional y la reducción de las brechas de género²⁸, existen otras medidas que ayudan al personal femenino a acceder a posiciones de liderazgo, como las que se indican a continuación.

4.4.1 Tutorías

- 1 Establecer o fortalecer en la agencia un programa de tutorías con enfoque de género para atender a las necesidades y desafíos que enfrenta el personal;
- 2 Difundir información acerca del programa de tutorías e incentivar su uso, particularmente invitando a funcionarias que desempeñan posiciones de alto rango a que se incorporen como tutoras;
- 3 Utilizar los recursos de comunicación interna de la institución para compartir historias de éxito y testimonios de funcionarias que se hayan sentido beneficiadas por el programa de tutorías;
- 4 Ofrecer formación continua a tutores de ambos sexos en análisis de género, estrategias de asesoramiento, normatividad sobre derechos humanos y no discriminación, así como sobre las políticas institucionales que promuevan la igualdad;
- 5 Ofrecer incentivos dentro de los procesos de evaluación y promoción para que el personal se postule como tutores y “*gender champions*”;
- 6 Facilitar a los tutores la realización de sus “sesiones de tutoría” de forma privada y en horas de trabajo; e
- 7 Implementar mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación del programa institucional de tutorías.

²⁷ Ruth Montgomery. Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change? Geneva: DCAF, 2011. Disponible (únicamente en inglés) en https://www.files.ethz.ch/isn/133612/OP25_Female.pdf

²⁸ El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ejemplo, “brecha salarial de género”. Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como participación económica y oportunidad, acceso a educación y empoderamiento político. Véase: Naciones Unidas/Centro de Capacitación de Mujeres de la ONU. Glosario de Igualdad de Género, disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

4.4.2 Asociaciones y redes de apoyo

- 1 Promover la formación de asociaciones, comités o redes que sirvan de apoyo a las agentes mujeres dentro de la institución;
- 2 Involucrar a tales grupos y asociaciones en los espacios de discusión y toma de decisiones de la institución, asegurando que sus opiniones sean tomadas en consideración;
- 3 Difundir la existencia de las asociaciones femeninas en la agencia en medios de comunicación internos y externos;
- 4 Promover las asociaciones de mujeres de cuerpos de policía y del sector seguridad nacionales, regionales e internacionales, alentando a la participación de las funcionarias del organismo en tales asociaciones;
- 5 Incentivar encuentros de mujeres en posiciones de liderazgo con aquellas de menor jerarquía para fomentar el intercambio de experiencias respecto a las oportunidades y dificultades que enfrentan en sus carreras; y
- 6 Estimular al personal masculino, en especial a quienes ocupan altos mandos, a que apoyen las referidas asociaciones y redes de colaboración.

4.4.3 Fomento del acceso femenino a cargos de mando superiores

- 1 Llevar a cabo talleres, seminarios y actividades formativas sobre liderazgo y empoderamiento específicamente dirigidas al personal femenino;
- 2 Identificar mujeres de la institución con perfiles y trayectorias que las califiquen para desempeñar posiciones de liderazgo e incentivarlas a que postulen a tales posiciones;
- 3 Motivar a las agentes que ocupen posiciones de liderazgo y que estén comprometidas con la agenda de género e igualdad para que se conviertan en modelos de referencia y “*gender champions*” en la agencia;
- 4 Difundir las experiencias exitosas de agentes que desempeñen posiciones de liderazgo dentro de la entidad y sirvan de modelos de referencia en especial para las más jóvenes; y
- 5 Establecer mecanismos de colaboración con organizaciones nacionales e internacionales dedicadas a promover el avance de los derechos de la mujer que sirvan para fortalecer el liderazgo femenino en la agencia.

GLOSARIO

Todos los términos incluidos en este glosario fueron tomados de: Naciones Unidas, Centro de Capacitación de ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género.

Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.hp?id=150&mode=letter&lang=es>

IGUALDAD DE GÉNERO

“Igualdad de género” se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán del sexo con que nacieron. La “igualdad de género” implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres son llevados en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos, y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

INCORPORACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

“Incorporación de una perspectiva de género” es el enfoque que ha elegido el Sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para lograr progresos en los derechos de las mujeres y las niñas como subconjunto de derechos humanos a los que se dedican las Naciones Unidas. No constituye una meta u objetivo en sí mismo, sino una estrategia para incrementar la igualdad de las mujeres y niñas en relación con los hombres y niños. El objetivo final de la “incorporación de una perspectiva de género” es conseguir la igualdad de género.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los “estereotipos de género” son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres, y suelen utilizarse para justificar la discriminación de género.

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Drug Abuse Control Commission. Executive Secretariat.

Manual GENLEA: Estrategias y buenas prácticas para el fortalecimiento de la igualdad de género en los organismos nacionales encargados de combatir el tráfico ilícito de drogas / Elaborado por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas.

v. ; cm. (OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.L/XIV.6.74)

ISBN 978-0-8270-7038-7

1. Drug abuse. 2. Women's rights. 3. Drug control. I. Title. II. Organization of American States. Secretariat for Multidimensional Security. III. Programa Interamericano para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género en los Organismos Nacionales encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas (GENLEA). IV. Series.

OEA/Ser.L/XIV.6.74

Copyright © 2020 Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA).

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObras Derivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo a la SG/OEA. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras de la SG/OEA que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje vigente de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI).

El uso del nombre de la SG/OEA para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logo de la Organización de los Estados Americanos (OEA), no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.



OEA | CICAD



www.cicad.oas.org

Email: genleaCICAD@oas.org

Tel: +1-202-370-4746

Twitter: @CICAD_OEA #GENLEA

Canada

ISBN 978-0-8270-7038-7

Diseñado e impreso por OSGA/DCMM Center