WOMEN'S NETWORK NEWSLETTER

JULIO 2019 | EDICIÓN N° 6

LA OMA Y EL GÉNERO: PARIDAD EN LA FRONTERA

Desde su creación en 2004, CCP ha sido implementado conjuntamente por la UNODC y la Organización Mundial de Aduanas (OMA). En los últimos años, la OMA ha realizado importantes avances en la promoción de la igualdad de género y diversidad, las que reconoce como derechos humanos fundamentales.

Las iniciativas de la OMA en estas materias incluyen: la Herramienta de Evaluación Organizacional de Igualdad de Género, destinada a asistir a los Estados Miembros en la evaluación y abordaje de temas de igualdad de género en sus administraciones aduaneras; la Encuesta de Igualdad de Género y Diversidad y el Grupo de Trabajo Virtual para la Igualdad de Género y Diversidad de la OMA, un paquete de entrenamiento sobre Igualdad de Género. También se han llevado a cabo diversas conferencias y eventos sobre la materia.

Para obtener más información sobre los esfuerzos de igualdad de género y diversidad de la OMA, por favor, consulte:: https://bit.ly/2Ua2DnQ.

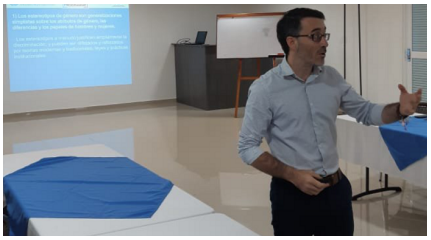
Para inscribirse al boletín o ponerse en contacto con el personal de la Women's Network del CCP, envíe un correo electrónico a: ccp.womensnetwork@un.org

EL PCC COMIENZA A OPERAR EN NAMIBIA

En mayo de 2019, CCP celebró su primer entrenamiento para autoridades aduaneras y policiales en Walvis Bay, Namibia, que incluyó un balance de género 50/50 entre los participantes. El entrenamiento teórico significó uno los primeros pasos hacia una implementación más extensa de CCP en el país. Al entrenamiento operacional asistió la Subdirectora de Aduanas e Impuestos de la Región Occidental, que declaró: "Estamos orgullosos de la diversidad y de la paridad de género de nuestros participantes y esperamos con interés un mayor compromiso con CCP".

UN VISTAZO AL ENTRENAMIENTO DE CCP

Desde 2016, CCP ha incluido un módulo sobre conciencia de género y sensibilización en sus sesiones de entrenamiento. El módulo cubre temas como la estereotipación y discriminación de género, el valor de la mujer en operaciones policiales y las medidas que pueden tomarse para apoyar a estas mujeres.



Norbert Steilen, Coordinador de Programa con base en la OMA y responsable del componente de entrenamiento de CCP señaló: "el módulo de género es un paso importante para asegurar la toma de conciencia y hacer de CCP una iniciativa inclusiva".

La misión del Programa de Control de Contenedores UNODC-OMA es crear capacidades en países que buscan mejorar su gestión de riesgos, seguridad de la cadena de suministro y la facilitación del comercio en mar, tierra y aeropuertos para prevenir el movimiento transfronterizo de mercaderías ilícitas.

ENCUESTA DE LA OMA INDICA QUE LAS ADUANAS SIGUEN SIENDO DOMINIO DE LOS HOMBRES

En 2019, la OMA llevó a cabo una segunda ronda de su Encuesta sobre la Igualdad de Género y Diversidad con el objetivo de "recopilar datos sobre la paridad de género en Administraciones Aduaneras, estudiar cuán avanzados se encuentran los Miembros en esta área y recolectar material que pueda ser utilizado al actualizar los instrumentos y herramientas de la OMA". La encuesta fue distribuida entre los Estados Miembros de la OMA, y recogió las respuestas de 93 Estados.

Los resultados indican que "la aduana sigue siendo un sector predominantemente masculino", constituyendo las mujeres 38% de la fuerza laboral. Aún menor es el número de mujeres con cargos gerenciales intermedios y superiores. Sin embargo, Diecisiete de los encuestados reportaron tener un mayor número de mujeres que hombres en sus administraciones. Una mayoría también indicó haber implementado iniciativas y medidas sobre equilibrio laboral/personal y acoso sexual.

Para obtener más información, por favor consulte: https://bit.ly/2Y3vybc

CONOZCA A LAS MUJERES DE LA OMA - ANA HINOJOSA

Ana Hinojosa es Directora de Cumplimiento y Facilitación en la OMA. El apoyo de la OMA al CCP es responsabilidad del Directorado de Cumplimiento y Facilitación.

CCP: ¿Podría describir brevemente su trayectoria profesional y qué la llevó al ámbito de aduanas?

AH: Comencé con lo que es hoy es el Servicio de Aduanas y Protección Fronteriza de EE. UU. Cuando estaba en la universidad estudiando justicia penal, tuve la suerte de realizar unas prácticas con el Servicio de Aduanas de EE. UU. Lo utilicé como un trampolín porque no estaba segura de qué quería hacer al terminar la universidad. Siempre me había atraído el derecho y la aplicación de la ley, pero no conocía el aspecto comercial del trabajo de Aduanas, ni su significancia económica. Aprendí mucho sobre temas fundacionales durante mis prácticas, que han sido muy útiles durante mi carrera. Utilicé estas prácticas como una oportunidad para aprender, luego me ofrecieron un puesto a tiempo completo al finalizar la universidad, y treinta y dos años después, ¡aquí estoy! Obtuve un rol de supervisora muy temprano en mi carrera y eso me ayudó a guiar a otros y ayudarles a ser exitosos. Uno de mis primeros trabajos emocionantes fue el de asistente de director de puertos para intercambio en uno de los cruces de frontera terrestre más amplios de los EE. UU. Esto me permitió salir de mi zona de confort y lidiar con temas nuevos, lo que creo es importante. Muchos de mis éxitos se debieron a que me arriesgué a probar algo distinto. Si te asusta, probablemente sea una decisión acertada hacia un lugar nuevo y emocionante.

CCP: Durante su carrera, ¿se ha enfrentado a discriminación por motivos de género?

AH: Las aduanas en la mayoría de los países, incluyendo los EE.UU, son entornos predominantemente masculinos. Yo comencé muy joven, todavía asistía a la universidad, y desde el principio, había prácticas que hoy no serían toleradas. Había un poco de coqueteo y avances no deseados de parte de hombres mayores porque yo era joven y ellos no me veían como un verdadero miembro del equipo. No creo que la discriminación esté limitada a ese período de tiempo. Es algo que las mujeres, incluyéndome a mí, experimentan a lo largo de toda su carrera. Creo que las mujeres tienen que trabajar más duro para superar prejuicios y recibir el mismo reconocimiento por su trabajo. Todavía es verdad que, si una mujer dice algo, puede no ser tomado seriamente, pero si un hombre lo dice diez minutos después, se toma como una revelación. Todavía queda mucho por hacer al respecto.
Hay muchos campeones de género, tanto hombres como mujeres, pero necesitamos más hombres campeones de género. Se ha progresado, aunque lentamente.

CCP: ¿Qué se puede hacer para apoyar y fomentar más la participación de mujeres en Aduanas?

AH: He sido una fuerte defensora de las mujeres en muchas organizaciones, no solo en Aduanas. Creo que deberíamos aconsejar y apoyar a más mujeres. Al principio de nuestras carreras no tenemos experiencia y no entendemos cómo funcionan las cosas internamente. Necesitamos que las mujeres se apoyen más entre sí. En muchos casos, las personas están más interesadas en promoverse a sí mismas y no en ayudar a que los otros se desarrollen. También creo en la importancia de las practicas que favorezcan a la familia porque la realidad es que las mujeres, especialmente temprano en sus carreras, suelen tener más responsabilidades familiares que los hombres, como la maternidad. Prácticas que favorecen a la familia, como guarderías cercanas al lugar de trabajo subsidiadas por el gobierno, son muy valiosas para atraer a más mujeres a la fuerza laboral, especialmente en campos donde predominan los hombres. La accesibilidad es importante. También es bueno señalar que las prácticas que favorecen a la familia benefician a todos los empleados, no solo a las mujeres.

DIVERSOS ENLACES DE INTERÉS

- (S)heroes of the UN: Meet 3 Women Changing the World: https://bit.ly/2tV4mhh
- Flexible working: the secret to professional women's success: https://bit.ly/2972Ii2
- To solve the world's biggest problems, invest in women and girls: https://bit.ly/2KwnAEn

Descargo de responsabilidad: el contenido de esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas de la UNODC y la OMA u organizaciones contribuyentes, ni implica respaldo. Esta publicación no ha sido editada formalmente.