

Women's Network Newsletter



ENCUESTA DE GÉNERO E IGUALDAD DE CCP

TU OPINIÓN NOS IMPORTA



Según la encuesta, el 68% de los oficiales de CCP aún deben recibir la formación obligatoria en materia de género.

DESAFÍOS VINCULADOS AL GÉNERO

"Tener que compaginar el cuidado de los niños, las tareas domésticas, las clases virtuales y el trabajo durante la pandemia de la Covid-19"

"La opinión de las mujeres es tomada en cuenta durante los procesos de toma de decisiones"

"Llegar a puestos directivos"



Oficiales de CCP que sufrieron discriminación de género en el lugar de trabajo decidieron no denunciarlo



Oficiales de CCP que sufrieron acoso sexual en el lugar de trabajo decidieron no denunciarlo



Oficiales de CCP que sufrieron discriminación por motivos distintos al género en el lugar de trabajo

En la última edición del Boletín de la Red de Mujeres, anunciamos el lanzamiento de una encuesta exhaustiva para evaluar la igualdad de género en el Programa de Control de Contenedores, y solicitamos sus ideas sobre las actividades que la Red de Mujeres debería llevar a cabo en el futuro.

Nos complace anunciar que recibimos **109 respuestas** de oficiales de CCP trabajando en Unidades de Control Portuario y de Control de Carga Aérea alrededor del mundo. Su participación en la encuesta ha permitido identificar los principales retos a los que se enfrentan los oficiales de CCP en el ejercicio de sus funciones y sus prioridades para el futuro. Estos son algunos de los aspectos más destacados:

- Muchos de los encuestados indicaron la **dificultad de llegar a los puestos de dirección** y su interés por recibir tutoría y formación adicional en una serie de áreas de desarrollo profesional.
- La mayoría de los encuestados (62%) conocen los recursos existentes para denunciar conductas indebidas en su lugar de trabajo, y **menos del 7% de los funcionarios de CCP declararon haber sufrido discriminación por razón de género o acoso sexual en el lugar de trabajo.**
- Sin embargo, de aquellos que sufrieron discriminación por razón de género o acoso sexual, solo el 50% y el 66%, respectivamente, presentaron una denuncia.
- La pandemia de COVID-19 afectó de modo dispar a los géneros, siendo las mujeres más propensas que los hombres a señalar sus efectos negativos en su desarrollo profesional y en el equilibrio entre la vida laboral y personal (19% frente a 9%, respectivamente).

El sexismo sutil en el lugar de trabajo

Si bien el sexismo sutil puede aparecer en todas las facetas de la vida, el sexismo sutil en el lugar de trabajo puede ser más complejo, y tiene el potencial de obstaculizar la progresión profesional. Ejemplos de sexismo sutil en el lugar de trabajo son: que un colega se disculpe por decir palabrotas a una sola persona, que las mujeres sean las únicas encargadas de las "tareas domésticas" de la oficina, como tomar notas, encargarse de los refrigerios, comprar regalos u otros arreglos prácticos (ej. limpiar) y depender de los hombres para tomar decisiones difíciles o proporcionar asistencia técnica. Aunque estas acciones sean bien intencionadas o se presenten en un tono positivo, pueden socavar las experiencias y la progresión de los afectados.



Fuente: Canva

Lo que tú puedes hacer:

El sexismo sutil puede ser difícil de reconocer, pero de no tratarse, puede obstaculizar el rendimiento laboral, provocar la falta de compromiso en el trabajo y socavar el estatus tanto de las mujeres como de los hombres en las organizaciones. Estos son algunos pasos útiles que puedes tomar hoy para prevenir el sexismo sutil en el lugar de trabajo.**

1. Tus sentimientos son válidos: Las palabras y acciones ofensivas no deben ser ignoradas. De presenciar sexismo sutil, considera la posibilidad de hablar de ello con tus colegas. Si se les informa de ello, podrán tener más en cuenta su impacto en el futuro y apoyar un sentimiento de igualdad en el lugar de trabajo.

2. No te quedes callado. Los estereotipos de género pueden dañar la moral en el lugar de trabajo y repercutir negativamente en los resultados de las reuniones, en la carrera profesional de una persona y en su autopercepción. También puede socavar seriamente los esfuerzos de diversidad.

3. Sé un espectador activo. Tanto los hombres como las mujeres pueden salir en defensa de un colega si es víctima de sexismo. Una buena forma de hacerlo es destacar públicamente los logros de los compañeros, lo que puede ayudar a silenciar los intentos de menoscabar su estatus.

*Extracto del Boletín de la ONUV/UNODC HRMS - Edición de marzo de 2021

**Beilock, S (2021, 7 de enero). Cómo abordar el sexismo sutil y "amistoso" en el trabajo. Forbes. (en línea).

Haga clic [AQUÍ](#) para obtener más información sobre la Red de Mujeres del CCP

CCP Namibia: A la vanguardia de la igualdad de género

Uno de los países de más reciente adhesión al CCP, Namibia, se está perfilando rápidamente como un campeón de género.

Las mujeres están bien representadas en CCP Namibia: la PCU creada en 2021 en Walvis Bay ya cuenta con un 50% de mujeres oficiales y está dirigida por una mujer. La PCU también logra la paridad de género durante sus actividades de formación y tutoría.



Descargo de responsabilidad: El contenido de esta publicación no necesariamente refleja las opiniones o políticas de UNODC y la OMA o de las organizaciones contribuyentes, ni implica respaldo.

Esta publicación no ha sido editada formalmente.