



OEA | Más derechos
para más gente



unieri
United Nations
Interregional Crime and Justice
Research Institute

SEGURIDAD EN ESPACIOS CONCURRIDOS:

Una perspectiva de género



Con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá

Canada 

CONTEXTO

Los países de América Latina y el Caribe han avanzado considerablemente en los últimos años en la adopción de leyes y políticas para proteger y promover los derechos de las mujeres y la población LGBTQI+.¹ Sin embargo, los desafíos persisten en toda la sociedad, incluso en el sector de la seguridad. Este informe, desarrollado como parte de un programa internacional centrado en la protección de los espacios concurridos, se centra en la necesidad de una perspectiva de género integral en materia de seguridad. Por esto, aborda una variedad de temas, desde las barreras a las que se enfrentan las mujeres en la aplicación de la ley, hasta la posibilidad de violencia y discriminación contra los miembros de la comunidad LGBTQI+ en eventos masivos.

Previsiblemente, dada la población diversa y multicultural de la región, la discriminación y la violencia de género se manifiestan de diferentes maneras en el sector de la seguridad. Para abordar estos problemas, es crucial que las fuerzas del policiales establezcan políticas inclusivas. Estos deberían abarcar aspectos como la incorporación de más mujeres y personas LGBTQI+ a las fuerzas policiales, la prevención de la violencia de género y un mayor acceso de los grupos subrepresentados a la toma de decisiones

y la representación política, por nombrar algunos (Medina-Hernández et al., 2021).

El Comité Interamericano contra el terrorismo (OEA/CICTE) de la Organización de los Estados Americanos y el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRI) se han asociado en estos temas, como parte de un esfuerzo conjunto más amplio denominado Programa Crowded Spaces. (El nombre completo del programa es Mejora de las políticas de prevención del delito y la cooperación internacional para la protección de los espacios concurridos y otros objetivos vulnerables).

En términos generales, el Programa Crowded Spaces tiene como objetivo fortalecer las políticas y fomentar la cooperación para proteger los grandes eventos masivos, como las contiendas deportivas internacionales. Este tipo de eventos tienen el potencial de inspirar y unir a personas de diferentes orígenes, derribando barreras y fomentando la solidaridad. Al mismo tiempo, pueden convertirse en objetivos de amenazas a la seguridad. Al aplicar una perspectiva de género a la situación de seguridad, las fuerzas policiales pueden reforzar las medidas de protección para las personas que a veces son objeto de violencia y discriminación, incluidas las mujeres y la comunidad LGBTQI+. En ese contexto, el Programa Crowded Spaces llevó a cabo una serie de sesiones de capacitación sobre género, y este informe extrae los hallazgos y recomendaciones esenciales de ese proceso.

¹ LGBTQI+ es un término general que incluye a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer/questioning e intersexuales, entre otras. El uso de este acrónimo pretende ser inclusivo y no excluir a nadie que pueda identificarse a sí mismo utilizando otras variaciones del término.

Es importante tener en cuenta desde el principio que el género de una persona no es lo mismo que su sexo. El género se refiere a todo el conjunto de normas, roles, comportamientos, expresiones e identidades construidas socialmente que ayudan a moldear la forma en que las niñas, los niños, las mujeres, los hombres y las personas con diversidad de género se perciben a sí mismos e interactúan en una sociedad. Atravesar las complejidades que rodean este tema requiere un enfoque integral que reconozca y tenga en cuenta la naturaleza interconectada o interseccional de los desafíos que enfrentan los diversos grupos. En otras palabras, el género no debe considerarse de forma aislada sin tener en cuenta también otros factores sociales como la raza o la clase. Es importante promover la igualdad de derechos y protecciones para todas las personas, implementar prácticas inclusivas y acciones afirmativas para los grupos subrepresentados y hacer frente a la desigualdad sistémica que perpetúa la violencia y la discriminación de género.



La relación entre género y seguridad abarca una variedad de temas, tales como la diversidad de género en el liderazgo, las expectativas y los sesgos de género en el desarrollo de estrategias de seguridad y la creación de políticas y directrices sobre la diversidad de género y la inclusión de las mujeres y otros grupos subrepresentados (Persaud, 2012). Según la Caja de Herramientas de Género y la Reforma del Sector de Seguridad desarrollada por varias organizaciones internacionales, la² integración de las cuestiones de género en las reformas del sector de la seguridad produce beneficios evidentes. Mejora la eficacia, mejora la rendición de cuentas, aumenta la legitimidad, fortalece los derechos humanos, fomenta la inclusión y contribuye a la paz y la seguridad sostenibles. Al reconocer y abordar las disparidades de género, las instituciones de seguridad pueden crear un entorno más justo e inclusivo y, en última instancia, conducir a una sociedad más segura y equitativa.

Desde el punto de vista de la seguridad, una perspectiva de género mejora la seguridad de todos. Este es, especialmente, el caso en los espacios públicos como los estadios deportivos, donde la violencia dirigida a un blanco específico puede poner en peligro la seguridad no solo de una persona o grupo en particular, sino también del resto del público. La adopción de estrategias y prácticas eficaces permite prevenir y abordar las amenazas a la seguridad dirigidas a las mujeres o a la población LGBTQI+. (Myrtilinen, 2011). Más allá de las consideraciones de seguridad, estos entornos ofrecen una oportunidad para que las fuerzas policiales trabajen en buenas prácticas, por ejemplo, proporcionando privacidad y dignidad a las personas durante los procedimientos de control de seguridad. Este tipo de avance relativamente pequeño, puede aumentar la conciencia pública e invitar a conversaciones que pueden conducir a cambios mayores.

² La caja de herramientas fue desarrollada por la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW) y el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF).

METODOLOGÍA



El programa Crowded Spaces ha adaptado sus sesiones de formación para atender las necesidades y el contexto de cada país o subregión. El programa llevó a cabo cinco sesiones de capacitación en materia de género:

- (1) Taller subregional del Caribe sobre la seguridad de los principales eventos deportivos;
- (2) Taller nacional sobre seguridad turística: Ecuador;
- (3) Planificación de la seguridad de los principales eventos deportivos: El Salvador y Costa Rica;
- (4) Seguridad de los grandes eventos: Costa Rica; y
- (5) Taller subregional de América del Sur sobre la seguridad de los principales eventos deportivos.

Se desarrolló una estrategia de monitoreo y evaluación para medir el impacto de estas sesiones y garantizar las mejoras y la retroalimentación. La recopilación de datos se realizó mediante métodos cualitativos y cuantitativos.

Los participantes completaron cuestionarios antes y después de los cursos de capacitación, que abarcaban su perfil, conocimiento de los conceptos de género, percepción del género y conocimiento general de las medidas institucionales existentes. Los resultados se compararon para evaluar el impacto del programa y generar programas y recomendaciones basados en evidencia.



No todos los participantes completaron ambos cuestionarios; 158 personas respondieron a la encuesta previa y 110 a la posterior. Se realizaron evaluaciones de seguimiento seis meses después de cada taller para medir el impacto a largo plazo de la capacitación e identificar cualquier estrategia implementada por los participantes o sus supervisores en sus respectivos lugares de trabajo. El programa Crowded Spaces también llevó a cabo sesiones de «Capacitación al capacitador» para garantizar un enfoque integral continuo.

A continuación se presentan las principales conclusiones y recomendaciones que surgieron de este proceso. Algunas son más generales y exigen la acción de los gobiernos, mientras que otras se aplican a la cultura y las prácticas de los órganos policiales. La tercera categoría abarca recomendaciones sobre cómo diseñar políticas de seguridad con una perspectiva de género.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES CLAVE



1. Concientización general



Fortalecer los marcos legales

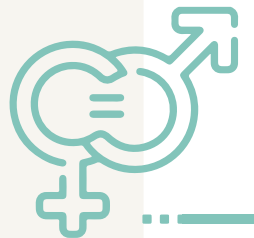


Los países deben reforzar sus marcos legales mediante la promulgación de una legislación sólida que salvaguarde el género y la diversidad. Esto incluye la introducción de leyes que aborden explícitamente la discriminación y la violencia de género y, al mismo tiempo, promuevan la igualdad de oportunidades para todas las personas, especialmente las que pertenecen a minorías vulnerables. Al establecer protecciones legales integrales, los países pueden fomentar una sociedad inclusiva en la que las personas estén libres de discriminación y violencia y tengan igualdad de acceso a las oportunidades. Esta legislación es crucial para promover los derechos de género y diversidad y crear una sociedad más equitativa y justa (Denney, 2020).



Énfasis en la educación

Los programas educativos inclusivos e integrales son esenciales para abordar las cuestiones de género y diversidad. Los gobiernos, las instituciones educativas y las organizaciones deben desarrollar e implementar iniciativas educativas que promuevan la igualdad de género, desafíen los estereotipos y fomenten una cultura de respeto por la diversidad. Proporcionar a las personas los conocimientos y las habilidades para comprender y apreciar las diferentes perspectivas puede cultivar una sociedad más inclusiva que valore y respete los derechos y las experiencias de todas las personas (OECD, 2013). Además, las inversiones en programas educativos son inversiones en el futuro. Los jóvenes que crecen en entornos más inclusivos y diversos pueden ayudar a cerrar las brechas de género y reducir la desigualdad.





Llevar a cabo campañas de sensibilización pública



Las campañas de sensibilización pública pueden desafiar los estereotipos y prejuicios populares relacionados con el género. Las campañas pueden adoptar diversas formas, como carteles publicitarios, anuncios de televisión, programas de radio y televisión, iniciativas de promoción en línea, alertas de teléfonos móviles y eventos comunitarios tales como diálogos y talleres. (Denney, 2020) La policía puede desempeñar un papel valioso en este tipo de campañas, tanto por su liderazgo en las comunidades como por la idea estereotipada de que la aplicación de la ley es una ocupación masculina. Un oficial de policía que desafía los estereotipos puede ayudar a cambiar la narrativa y convertirse en un mensajero positivo del cambio.



Mejorar la capacidad institucional

Las instituciones públicas deben fortalecer su capacidad en todos los niveles para abordar las cuestiones de género y diversidad de manera efectiva. Esto incluye el desarrollo de programas de capacitación para funcionarios públicos, fuerzas policiales y personal judicial a fin de garantizar que tengan los conocimientos y las habilidades para manejar casos de violencia y discriminación de género (Myrntinen, 2011). Dada la naturaleza jerárquica de las instituciones gubernamentales, la información sobre género y diversidad será más eficaz si se adapta y se ajusta a las necesidades del personal de los diferentes departamentos y en los diferentes niveles. Las sesiones de capacitación deben prestar especial atención a las funciones y responsabilidades de cada persona, de modo que los participantes puedan entender cómo las cuestiones de género se aplican a su papel en la institución.



Fomentar la inclusión y la representación



Las instituciones también deben tratar de garantizar la participación y representación significativas de las mujeres, la comunidad LGBTQI+ y otros grupos subrepresentados en la toma de decisiones. Esto se puede lograr mediante la implementación de medidas de acción afirmativa, la creación de espacios seguros para el diálogo y el apoyo al desarrollo del liderazgo. Una mayor diversidad no solo beneficia a los implicados, sino también a la propia institución, al garantizar que sus decisiones tengan en cuenta diferentes perspectivas y consideren diferentes ángulos.

F Involucrar a hombres y niños

La participación activa de hombres y niños desempeña un papel importante en la promoción de la igualdad de género y en la lucha contra los estereotipos dañinos. Se debe alentar a los hombres y los niños a convertirse en aliados y defensores de la igualdad de género, a través de programas y campañas inclusivos para promover su participación. Los aliados masculinos a menudo pueden ser efectivos para promover un diálogo constructivo sobre la masculinidad, la violencia y la necesidad de transformar las actitudes y los comportamientos. Los organismos encargados de hacer cumplir la ley pueden contribuir a este cambio positivo y ayudar a prevenir la violencia de género (Denney, 2020).



G Fortalecer los servicios de apoyo



La igualdad de género afecta diversos aspectos de la vida de las personas, y los gobiernos pueden marcar la diferencia al establecer políticas y programas que conduzcan a servicios de apoyo sólidos. Esto incluye políticas sobre temas clave como el cuidado de los niños, los horarios de trabajo flexibles y la licencia parental.

H Colaborar y compartir las mejores prácticas

Los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones internacionales deben trabajar juntos y compartir las mejores prácticas en materia de género y diversidad. Esto incluye el intercambio de conocimientos, experiencias y estrategias exitosas para acelerar el progreso y evitar la redundancia de esfuerzos. A nivel internacional, los países de América Latina y el Caribe pueden colaborar entre sí y con socios internacionales para aunar recursos y experiencia a fin de acelerar el progreso y promover la solidaridad regional.



2. HACER QUE EL GÉNERO FORME PARTE DE LA CULTURA DE LAS AGENCIAS DE APLICACIÓN DE LA LEY



Implementar una formación cuantificable, especializada y continua sobre seguridad desde una perspectiva de género



Crear conciencia y ofrecer educación y formación sobre cuestiones de seguridad relacionadas con el género es esencial para crear un entorno que tenga en cuenta las cuestiones de género (Tönisson Kleppe, 2008). La formación del personal policial y de seguridad en enfoques sensibles al género mejora su comprensión de cómo aplicar un enfoque de género y diversidad a los desafíos de seguridad actuales. También fomenta el liderazgo inclusivo y la participación de la comunidad dentro de las agencias de seguridad. La formación debe ser continua, medible e impartida por un experto (Tönisson Kleppe, 2008). Los resultados de las encuestas previas y posteriores realizadas a través del Programa Crowded Spaces mostraron que las personas que habían recibido capacitación en materia de género demostraron una comprensión mucho más profunda de los conceptos de género que sus pares que no participaron. También tenían menos probabilidades de aferrarse a nociones preconcebidas sobre los roles de género tradicionales.

Al impartir conocimientos y crear conciencia, la formación en género permite a las personas examinar críticamente las expectativas y los prejuicios sociales asociados con el hecho de ser hombre, mujer, trans o no binario. Esta formación proporciona a las personas los conocimientos y las herramientas para cuestionar y desafiar los estereotipos de género y, en última instancia, promover una comprensión más inclusiva y matizada de la dinámica de género. Por lo tanto, la formación en materia de género puede desempeñar un papel fundamental a la hora de cambiar las normas y fomentar un mayor reconocimiento de las diversas identidades y expresiones de género. Este es un tema de creciente interés: Aproximadamente el 70 por ciento de los participantes en la capacitación ofrecida a través del Programa Crowded Spaces dijeron que estaban motivados a participar por su propio interés en aprender más sobre el tema.

B Capacitar al capacitador

Las sesiones en curso de «Capacitar al capacitador» ayudan a aplicar un enfoque de incorporación de la perspectiva de género e incorporan una perspectiva de género en todos los cursos y actividades de formación para expertos en aplicación de la ley. Es importante garantizar que estos programas estén libres de estereotipos y estén alineados con los principios de igualdad y no discriminación, y revisar y actualizar periódicamente el contenido de los cursos. La mayoría de los formadores que participaron en el programa Crowded Spaces se mostraron satisfechos con la capacitación sobre género y diversidad, y la mayoría dijo que era la primera vez que recibían este tipo de curso. La capacitación les proporcionó información y herramientas valiosas para incluir una perspectiva de género en los temas que abordan en sus actividades de formación, con el objetivo de crear una estrategia transversal de género y diversidad.



C Aumentar la participación de las mujeres



Las iniciativas de género deben integrarse en las instituciones de seguridad y justicia para garantizar que las mujeres estén bien representadas en todos los niveles. Para ser más eficaces, estas instituciones deben reflejar a la sociedad, lo que significa que deben esforzarse por reunir una fuerza laboral equilibrada y diversa que no solo incorpore a las mujeres, sino que tenga en cuenta etnia, religión, orientación sexual y otros factores. Esto no ocurre automáticamente; las instituciones deben asegurarse de incluir a las mujeres en los puestos de liderazgo y proporcionar al personal formación sobre sensibilidad de género (Barnes y Albrecht, 2008; Valasek, 2008; Tønneson Kleppe, 2008).

Existen disparidades significativas en la representación de las mujeres en el sector de la seguridad; esto se reflejó en la participación relativamente baja de las mujeres (solo alrededor del 20 por ciento) en las actividades de capacitación llevadas a cabo por el Programa Crowded Spaces. Los resultados de la encuesta también indican que las mujeres están significativamente subrepresentadas en varios roles. Solo alrededor del 5 por ciento de las mujeres participantes declararon ocupar puestos de autoridad en la toma de decisiones, mientras que el 30 por ciento de los hombres ocuparon esos puestos. Esta notable discrepancia subraya el desequilibrio de género existente y destaca la necesidad de medidas integrales para abordar este problema sistémico. Al implementar estrategias específicas para promover la igualdad de género y mejorar la representación de las mujeres en los puestos de liderazgo, el sector de la seguridad puede fomentar un entorno más inclusivo y equitativo que aproveche todo el potencial de los talentos diversos.

Promover la igualdad de género en la aplicación de la ley va más allá de simplemente aumentar el número de mujeres dentro las jerarquías o implementar medidas para abordar la violencia de género. Requiere transformar toda la mentalidad de una agencia para abrazar la diversidad y la inclusión a través del género, la raza, la etnia y otras identidades(Myrttinen, 2011).

D Fomentar la diversidad de género y la participación de las minorías

Los participantes en las sesiones de capacitación demostraron un gran interés en el tema de la diversidad de género y la seguridad, incluidas las estrategias y las mejores prácticas para promover un entorno más seguro e inclusivo. Sus profundas discusiones apuntaron a la necesidad de centrarse más en la investigación, la educación y la formación para mejorar la comprensión y equipar al personal de seguridad con herramientas prácticas para abordar la diversidad de género.



Se necesitan más iniciativas para cerrar la brecha de conocimiento y promover una cultura que valore y respete la diversidad de género en la aplicación de la ley en general y en el contexto de la seguridad en espacios concurridos específicamente. La información relacionada con la diversidad debe seguir incluyéndose en los talleres de capacitación e implementarse. Los esfuerzos continuos para hacer que la información centrada en la diversidad forme parte de la capacitación de las fuerzas policiales ayudarán a impulsar un cambio significativo.

También es importante reconocer e incluir las diversas dimensiones de la diversidad, como la raza, el origen étnico, la edad, la orientación sexual y las discapacidades. Las agencias policiales pueden cultivar un entorno que abarque y respete la diversidad mediante la implementación de políticas y prácticas inclusivas. Esto, a su vez, mejorará las relaciones con la comunidad, fortalecerá la confianza y conducirá a resultados más efectivos en los esfuerzos de la policía. Un detalle llamativo de este estudio fue que ninguno de los participantes en las diferentes sesiones de formación mencionó su propia orientación o identidad sexual ni indicó si formaba parte de la población LGBTQI+ o de otro grupo subrepresentado. Esto puede indicar una posible brecha en la representación o una renuencia a compartir dicha información con sus pares. Sugiere la necesidad de crear un entorno más inclusivo para la diversidad y abordar las barreras estructurales que pueden impedir la entrada en el sector de la seguridad.

E

Identificar las barreras sistémicas para ingresar al sector de la seguridad



Para promover la igualdad de género y la inclusión, las instituciones deben realizar un análisis de género exhaustivo para examinar e identificar minuciosamente cualquier barrera formal o informal que pueda impedir el ingreso de mujeres calificadas y personas LGBTQI+ a la organización.

La falta de representación de estas personas en el sector de la seguridad está influenciada por una serie de factores, que pueden diferir significativamente entre los países y las instituciones. Los responsables de la toma de decisiones del gobierno y la sociedad civil deben evaluar minuciosamente cómo los comportamientos sociales y los marcos institucionales crean desventajas para las mujeres y la diversidad de género. Esto incluye analizar cuestiones como las responsabilidades de cuidado y el equilibrio entre la vida laboral y personal. También requiere desafiar las normas e interacciones establecidas con las mujeres y los miembros de la comunidad LGBTQI+. (OECD, 2016) Algunas de las barreras más comunes son las siguientes:

Trabajo no remunerado

En todo el mundo, las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de realizar trabajos no remunerados, como las tareas del hogar y el cuidado de niños o ancianos. Este desequilibrio es uno de los obstáculos más importantes para la igualdad de las mujeres en el mercado laboral. Fomentar la participación equitativa de los hombres en el trabajo no remunerado puede ofrecer a las mujeres más oportunidades más allá de los confines de sus hogares. El tiempo asignado a las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas se ha identificado como un factor crítico que contribuye a las diferencias persistentes en los resultados (European Institute for Gender Equality, 2022) del mercado laboral formal.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género y los roles de género tradicionales a menudo perpetúan expectativas restrictivas para hombres y mujeres, lo que limita las oportunidades de participación de las mujeres en roles de seguridad tradicionalmente masculinos. Esto es perjudicial no solo para las mujeres sino también para las instituciones que se ven privadas de sus habilidades y contribuciones. Además, la cultura institucional del sector de la seguridad suele reflejar las normas de género convencionales, lo que fomenta un entorno laboral que puede ser poco acogedor u hostil para las mujeres y la diversidad de género. La falta de políticas integrales sobre igualdad de género y no discriminación agrava estos desafíos.

Falta de modelos a seguir

La escasez de modelos a seguir en el liderazgo y de puestos influyentes en el campo de la seguridad también puede desalentar a los posibles participantes. Los modelos visibles pueden inspirar y empoderar a los jóvenes que se incorporan a la profesión, al tiempo que desafían las suposiciones predominantes sobre el género y la orientación sexual.

Acoso

Los desafíos persistentes del acoso y la discriminación crean un entorno laboral perjudicial para las mujeres y las personas LGBTQI+ en el sector de la seguridad. Estos comportamientos suelen dificultar la retención del talento, además de socavar la eficacia y la cohesión generales del sector.

Para abordar estas barreras estructurales, las instituciones deben implementar políticas y prácticas inclusivas, promover la educación y la conciencia sobre la igualdad de género y la diversidad, y fomentar un cambio cultural en el sector de la seguridad. Reconocer y valorar las contribuciones de las mujeres y los miembros de la comunidad LGBTQI+ enriquecerá la diversidad de perspectivas y mejorará la eficacia y la legitimidad de las instituciones de seguridad.

Una revisión exhaustiva de las barreras sistémicas en las políticas de contratación es un paso fundamental. Esto debería ir acompañado de cambios más integrales destinados a fomentar un entorno de seguridad, respeto y equilibrio entre la vida laboral y personal. Este enfoque se alinea con el objetivo general de cultivar un sector de seguridad que refleje la población diversa a la que sirve, fomentando la confianza, la eficacia y la inclusión en el proceso. (European Institute for Gender Equality, 2022)



Llevar a cabo reclutamiento y selección inclusivos

Un proceso inclusivo de reclutamiento y selección debe considerar las características únicas de cada país, región e institución específica. Dicho esto, hay algunas recomendaciones generales que se aplican a cualquier esfuerzo de contratación eficaz.

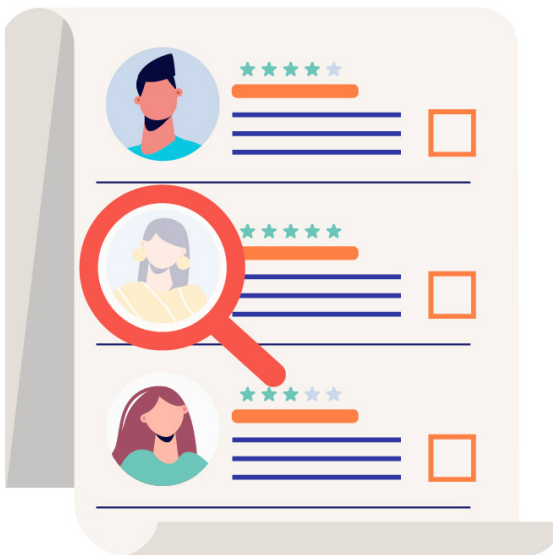


- 1) Difunda ampliamente los anuncios de vacantes a través de diferentes medios de comunicación, como aquellos con un número significativo de lectores femeninos, para ayudar a llegar a una amplia gama de candidatos.
- 2) Revise los anuncios de empleo y los mensajes para detectar sesgos lingüísticos o estereotipos de género no intencionados.
- 3) Aliente a los solicitantes de diversos orígenes a postularse.
- 4) Elimine cualquier práctica restrictiva que impida la contratación de personas altamente calificadas, incluidas mujeres y minorías, y asegúrese de que los comités de selección cuenten con un grupo diverso de candidatos.
- 5) Establecer e implementar una política integral para lograr la paridad de género en los puestos de liderazgo mediante la creación de un conjunto detallado de pautas y estrategias

para garantizar la igualdad de representación. La política debe describir los pasos, iniciativas y medidas para abordar las disparidades de género y crear una composición de liderazgo equilibrada e inclusiva.

- 6) Involucre a las mujeres y a las personas LGBTQI+ en las actividades de contratación, como visitas a escuelas, ferias de empleo, mesas redondas y eventos de puertas abiertas. Al participar y compartir sus experiencias, pueden inspirar y alentar a los posibles candidatos, fomentando un mayor interés y representación.

- 7) Emprenda esfuerzos de contratación específicos para atraer y retener a más mujeres y personas LGBTQI+ en funciones de seguridad. Esto incluye llegar activamente a estos candidatos a través de diversos canales, llevar a cabo programas de divulgación en instituciones educativas y destacar los beneficios y oportunidades disponibles en el sector de la seguridad.



Por último, en algunas situaciones, las estrategias para reclutar y ascender a personas de grupos insuficientemente representados pueden beneficiarse de las medidas de acción afirmativa a corto plazo. La acción afirmativa puede ser una herramienta eficaz para abordar las desventajas históricas y establecer condiciones de competencia equitativas para los grupos que han estado insuficientemente representados en el sector de la seguridad, en particular las mujeres. Sin embargo, vale la pena señalar que el 50 por ciento de los participantes en este estudio se opusieron a la acción afirmativa. Esto indica la necesidad de crear conciencia sobre este tema y, al mismo tiempo, implementar estrategias e intervenciones diseñadas para abordar las barreras en el reclutamiento y la selección inclusivos.



Promover la integración y la permanencia



Las mujeres y las personas LGBTQI+ que se incorporan al sector de la seguridad suelen terminar abandonándolo debido a barreras y desafíos sistémicos, como los prejuicios de género, la discriminación, la falta de apoyo, las dificultades para conciliar la vida laboral y personal, la violencia de género y el limitado avance profesional. Garantizar la presencia y promoción a largo plazo de estos segmentos de la sociedad subrepresentados en el sector de la seguridad no es solo una cuestión de igualdad de género, sino un factor crucial para la eficacia de las operaciones de seguridad.

Al igual que con las estrategias de contratación y selección, es importante comprender las posibles diferencias entre países, sectores e instituciones y adaptar las medidas en consecuencia. Un enfoque personalizado garantiza que las estrategias estén diseñadas para abordar los desafíos y posibilidades únicos de cada contexto. Esto fortalece el potencial de un cambio significativo que se alinee con las circunstancias de cada región o institución. Algunas recomendaciones generales:

- 1) Establecer programas de mentoría y desarrollo profesional adaptados a las mujeres y los grupos subrepresentados. Estos programas pueden brindar orientación, apoyo y oportunidades para el desarrollo de habilidades, lo que permite a las mujeres superar los desafíos y alcanzar su máximo potencial en el sector de la seguridad.
- 2) Crear redes y grupos de afinidad para mujeres y grupos subrepresentados. Estas redes pueden ofrecer una plataforma para el intercambio de conocimientos, la tutoría y la promoción colectiva. Una comunidad solidaria puede ayudar a las personas del sector de la seguridad a encontrar orientación y oportunidades de colaboración y, en última instancia, promover su inclusión y permanencia. Es importante señalar que, si bien estas redes pueden servir como un valioso sistema de apoyo, su eficacia como catalizador del cambio depende de su acceso a la alta dirección. Cuando estas redes y grupos de afinidad establecen un canal directo con los responsables de la toma de decisiones, tienen el potencial de comunicar sus ideas, inquietudes y sugerencias, lo que amplifica su influencia e impulsa un cambio significativo.
- 3) Garantizar la igualdad salarial en el sector de la seguridad. En una de las sesiones de formación, la encuesta mostró que solo la mitad de los participantes creía que las mujeres deberían ganar el mismo salario que los hombres por el mismo trabajo. Esto subraya la necesidad de una mayor conciencia sobre la importancia de la igualdad salarial.

4) Adaptar el equipo y los uniformes para que se ajusten a la diversidad de género. La talla única no sirve para todos. Las agencias policiales deben garantizar que las herramientas, el equipo y la vestimenta disponibles para el personal sean apropiados para satisfacer las necesidades de todas las identidades de género. Esto podría incluir ajustes en el diseño, el tamaño y la funcionalidad para reflejar los diversos atributos físicos y preferencias personales. Al abordar este aspecto, las organizaciones pueden proporcionar un entorno de apoyo y respeto para todas las personas, independientemente de su identidad de género, y ayudar a desarrollar un lugar de trabajo más inclusivo.

5) Abordar las necesidades relacionadas con el embarazo. Las agencias policiales deben implementar políticas y prácticas que promuevan la salud física y emocional de las empleadas embarazadas, ofreciendo las adaptaciones necesarias y fomentando un entorno que fomente su crecimiento y contribución profesionales. Al reconocer y responder a los desafíos únicos del embarazo en el sector de la seguridad, se puede crear un marco de apoyo que beneficie a las propias personas y fortalezca la eficacia general de la organización(Denney, 2020).

6) Reconozca que ciertas funciones en el sector de la seguridad pueden no ser adecuadas para las mujeres embarazadas debido a consideraciones de salud y seguridad. Por ejemplo, las tareas que implican el control de multitudes pueden plantear desafíos y riesgos. Las organizaciones deben contar con políticas claras para abordar este problema de manera integral y tener en cuenta consideraciones y adaptaciones específicas.

Para crear un lugar de trabajo más diverso e inclusivo, las agencias policiales deben prestar atención no solo a la contratación, sino también a la permanencia. Deben emplear una variedad de estrategias personalizadas, como programas de tutoría, redes, igualdad salarial, equipos sensibles al género, apoyo durante el embarazo y consideraciones específicas de cada función. En otras palabras, este esfuerzo debe ser integral.



Adoptar políticas y adaptaciones flexibles

El equilibrio entre la vida laboral y personal es relevante para todos. Las agencias policiales deben garantizar que todo el personal cuente con el apoyo que necesita para avanzar en sus carreras y, al mismo tiempo, cumplir con sus responsabilidades personales fuera del lugar de trabajo, incluidas las tareas (European Institute for Gender Equality, 2022) de cuidado.



Se deben implementar políticas y adaptaciones flexibles y personalizadas para respaldar las diversas necesidades del personal de seguridad. Las políticas deben adaptarse a cada país, institución o contexto para tener en cuenta las circunstancias específicas y fomentar resultados más efectivos.

Sin embargo, se aplican algunas recomendaciones generales:

Siempre que sea posible, ofrecer adaptaciones de trabajo alternativas, como el teletrabajo o un horario flexible, para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal y adaptarse a las preferencias individuales. Proporcionar adaptaciones para las personas con discapacidades, como estaciones de trabajo accesibles y tecnologías de asistencia, lo que también contribuye a un entorno más inclusivo.

Reconocer los desafíos de cuidado del personal de seguridad mediante la implementación de políticas personalizadas que les permitan cumplir con sus obligaciones profesionales y personales. La licencia parental es un área a considerar. Las políticas que permiten períodos de licencia adecuados para los padres de recién nacidos facilitan el equilibrio entre la vida laboral y personal y envían el mensaje de que las tareas de cuidado de los niños son una responsabilidad compartida. Esto no solo fomenta la igualdad de género, sino que también permite a las mujeres seguir prosperando y avanzando en sus carreras, al tiempo que gestionan eficazmente sus funciones de cuidadoras.

Proporcionar salas de lactancia designadas para facilitar la lactancia. Estos espacios deben estar equipados con asientos cómodos, enchufes eléctricos para los extractores de leche y refrigeración para almacenar la leche.

Lo ideal es que una organización lleve a cabo una encuesta interna antes de introducir nuevas políticas y adaptaciones, para evaluar la coherencia entre las políticas propuestas y las necesidades reales de las personas. Al solicitar la opinión de las personas que se verían afectadas, una organización puede garantizar que las políticas estén diseñadas para abordar sus necesidades e inquietudes específicas. Dar este paso mejora la probabilidad de una implementación exitosa y fomenta un sentido de propiedad entre el personal.

3. DISEÑAR POLÍTICAS DE SEGURIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



Desarrollar políticas y directrices con perspectiva de género



Las agencias policiales deben establecer políticas y directrices claras que promuevan la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión en todos los aspectos de las operaciones de seguridad. Deben asegurarse de que estas políticas se comuniquen, entiendan y apliquen dentro de toda la organización. Los resultados de este estudio sugieren que tales esfuerzos serían recibidos positivamente; la mayoría de los encuestados dijeron que tenían una visión favorable de los procesos y políticas internos en materia de género y derechos humanos. Esto refleja el progreso en la promoción de la igualdad de género y la creación de un entorno laboral propicio.

Además, casi el 90 por ciento de los participantes declararon que sus superiores apoyarían las iniciativas de igualdad de género, destacando el potencial de nuevos avances. Esto presenta una oportunidad para fortalecer los esfuerzos e implementar estrategias y programas adicionales para abordar los desafíos específicos que enfrenta el sector de la seguridad.

Crear conciencia sobre estos temas es crucial para comprender mejor los problemas relacionados con el género en el sector de la seguridad. Al aprovechar este impulso y el apoyo de los líderes de una organización, es posible potenciar un cambio significativo y fomentar una cultura de conciencia e igualdad de género.

Ya se pueden encontrar ejemplos de cambios en la región. Un participante de la sesión de capacitación de Uruguay explicó que su agencia había establecido un departamento específico integrado por un grupo de expertos responsables de las políticas relacionadas con el género y la seguridad. Este acuerdo permitió a un panel de expertos supervisar y formular una estrategia integral.

El trabajo de Chile en torno a este tema es otro ejemplo de cómo los países están implementando nuevas estrategias para las mujeres y la diversidad de género. Mientras se preparaba para ser sede de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos de 2023, Chile creó un protocolo para prevenir y sancionar la violencia de género en el contexto del deporte. La política tiene como objetivo proteger a los atletas de cualquier forma de violencia, abuso y comportamiento discriminatorio.



B Implementar medidas de control de seguridad sensibles al género

Los controles de seguridad que incluyen el género tienen como objetivo garantizar la seguridad y el respeto de todas las personas, incluidas las que se identifican como transgénero o no binarias. Las medidas de revisión deben reconocer y respetar la diversidad de género, por ejemplo, permitiendo a las personas elegir el proceso de revisión, ya sea una exploración o una escaneo corporal, y la opción de ser examinadas por un agente de un sexo determinado. Preservar la privacidad y la dignidad de las personas durante las evaluaciones es fundamental, y las personas nunca deben ser sometidas a procedimientos insensibles o innecesariamente invasivos.



El personal de seguridad debe estar capacitado para comprender las necesidades y preocupaciones únicas de las personas con diversidad de género y comunicarse con ellas de una manera respetuosa e inclusiva. Fomentar la diversidad del personal también es esencial para adaptarse a las preferencias individuales. Un equipo diverso de personal de seguridad puede ayudar a crear un entorno más inclusivo y de apoyo durante el proceso de selección.

E Garantizar una infraestructura accesible e inclusiva



La infraestructura de un edificio, ya sea una comisaría de policía o un estadio deportivo, debe tener en cuenta a las personas con discapacidades, las mujeres embarazadas, las personas mayores y otras personas con necesidades diversas. Los pasillos, las entradas y salidas, las áreas de asientos y los baños deben ser completamente accesibles para todos.

En un espacio público, el acceso puede convertirse en un asunto de aplicación de la ley, como lo demuestran las controversias sobre el acceso a los baños. El personal de seguridad debe entender, por ejemplo, que las personas transgénero deben poder usar el baño según su identidad de género. Deben implementarse políticas y capacitación claras sobre género y diversidad para garantizar que la policía respete la privacidad y los derechos humanos de las personas.

D Enviar un mensaje público



Las campañas de mensajería pública, ya sea mediante carteles, espectaculares publicitarios, sistemas de megafonía o redes sociales, se pueden utilizar de manera eficaz para promover la conciencia de género y diversidad y comunicar claramente que la violencia y la discriminación no son aceptables. Los mensajes deben utilizar un lenguaje neutro en cuanto al género y una terminología inclusiva, y los materiales visuales deben reflejar la diversidad del público en general.

En un lugar donde se organizan grandes eventos, los mensajes públicos pueden ayudar a alertar al público sobre los posibles riesgos y a educar a las personas sobre qué hacer en caso de emergencia. Es importante proporcionar información sobre cómo denunciar los delitos a las fuerzas del orden o al personal de seguridad y dónde encontrar apoyo para las víctimas de la violencia. Estas campañas de mensajería pueden crear conciencia, empoderar a las personas y fomentar un entorno seguro e inclusivo para todos.

E Participar en el aprendizaje continuo

Para garantizar una seguridad inclusiva, las fuerzas policiales debe mantenerse informadas sobre las investigaciones actuales y las mejores prácticas sobre cuestiones de género y diversidad y estar al tanto de la evolución de la dinámica en este campo. Deberían evaluar y adaptar periódicamente sus medidas de seguridad para hacer frente a los nuevos desafíos. Adoptar un enfoque proactivo y receptivo ayudará a crear entornos más seguros e inclusivos para todos.



En Argentina, por ejemplo, el Ministerio de Seguridad creó un programa de certificación centrado en la intersección del género y el deporte. El programa tiene como objetivo educar a las personas del sector de la seguridad sobre los desafíos que enfrentan las mujeres y las personas LGBTQI+. Proporciona una comprensión más profunda de los impactos de los estereotipos y la discriminación relacionados con el género y fomenta una mentalidad más inclusiva. Argentina invitó a los participantes de la sesión de capacitación regional a participar en el proceso de certificación. Iniciativas como este programa de certificación pueden ayudar a derribar las barreras estructurales y crear un sector de seguridad más equitativo y diverso. También destacan la importancia de la colaboración entre las entidades gubernamentales, las instituciones educativas y la sociedad civil para impulsar un cambio positivo y mejorar la representación y la participación de las mujeres y las personas LGBTQI+ en campos tradicionalmente dominados por los hombres.

Otro ejemplo de una iniciativa relacionada con el género se encuentra en la Ciudad de México, donde la Secretaría de Seguridad Ciudadana creó un programa de certificación para la aplicación de la ley llamado «Acción policial y apoyo a las víctimas con perspectiva de género». Como muestran estos ejemplos, la formación en materia de género y diversidad para las fuerzas policiales puede adoptar diferentes formas y abarcar diferentes aspectos, según las necesidades y circunstancias locales.

CONCLUSIÓN



La conciencia de género y diversidad deben integrarse en todos los aspectos de la sociedad, incluso, y quizás especialmente, en la aplicación de la ley. Los países y las regiones pueden beneficiarse de trabajar con organizaciones especializadas en estos temas, como la OEA/CICTE y el UNICRI.

La participación de estas y otras organizaciones internacionales puede fortalecer los esfuerzos nacionales y aportar más recursos para abordar este problema. La igualdad de género y la inclusión deben considerarse en todas las áreas de acción, desde la formulación de la política nacional hasta la implementación de programas locales. Las organizaciones expertas en este campo pueden brindar orientación, asistencia técnica y mejores prácticas para ayudar a que las iniciativas de aplicación de la ley sean más efectivas.

Las asociaciones con organizaciones y expertos internacionales permiten a las agencias policiales abordar de manera integral los desafíos relacionados con el género y la diversidad. Esto incluye la promoción de la conciencia, la realización de capacitaciones, la investigación y la recopilación de datos para apoyar la toma de decisiones informadas.

Todas las personas calificadas deben tener el mismo derecho a formar parte de cualquier entorno laboral, incluidos los entornos de aplicación de la ley. Los principios de igualdad y no discriminación contribuyen a un proceso justo de contratación y selección y fomentan un entorno laboral en el que todos puedan prosperar y hacer una contribución significativa.

La inclusión del género y la diversidad como una estrategia transversal en materia de seguridad también conduce a prácticas más eficaces y sostenibles. Promueve la igualdad de género, mejora la diversidad y la inclusión, mejora las políticas y los programas y fortalece los mecanismos de rendición de cuentas y monitoreo. En última instancia, crea una sociedad más equitativa y respetuosa para todas las personas y hace que las personas estén más seguras.



BIBLIOGRAFÍA



Barnes, K., & Albrecht, P. (2008). Herramienta 9: Supervisión por parte de la sociedad civil del sector de la seguridad y el género. En *la Caja de Herramientas de Género y la Reforma del Sector de la Seguridad*. DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW. <https://www.osce.org/files/f/documents/6/8/30715.pdf>

Denney, L. (2020). Tool 2: Policing and gender. Geneva Centre for Security Sector Governance. <https://www.dcaf.ch/tool-2-policing-and-gender>

European Institute for Gender Equality (2022). Gender equality in academia and research. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

Medina-Hernández, E. et al. (2021). Gender inequality in Latin America: A multidimensional analysis based on ECLAC indicators. *Sustainability* 13(23): 13140. <https://doi.org/10.3390/su132313140>

Myrntinen, H. (2011). Security sector governance, security sector reform and gender. Geneva Centre for Security Sector Governance. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-1%20EN%20FINAL_2.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development (2016). 2015 OECD recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. <https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>

OECD (2013). OECD recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. <https://doi.org/10.1787/9789264279391-en>

Persaud, C. (2012). Género y seguridad: Directrices para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos de seguridad. Zumkehr, H.J. (Ed.). Foro Europeo de Seguridad Interinstitucional. <https://gisf.ngo/wp-content/uploads/2012/09/Gender-and-Security.pdf>

Tönisson Kleppe, T. (2008). Herramienta 12: Capacitación en materia de género para el personal del sector de la seguridad: Buenas prácticas y lecciones aprendidas. En *la Caja de Herramientas de Género y la Reforma del Sector de la Seguridad*. DCAF, OSCE/OIDDH, UN-INSTRRAW. <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/30736.pdf>

Valasek, K. (2008). Herramienta 1: Reforma del sector de la seguridad y género. En *la Caja de Herramientas de Género y la Reforma del Sector de la Seguridad*. DCAF, OSCE/OIDDH, UN-INSTRRAW. <https://www.osce.org/files/f/documents/0/f/30655.pdf>



OEA | Más derechos
para más gente



unieri
United Nations
Interregional Crime and Justice
Research Institute

SEGURIDAD EN ESPACIOS CONCURRIDOS:

Una perspectiva de género

