

**PRIMER ENCUENTRO
DE MUJERES POLICÍAS
DE ALTO RANGO DE CENTROAMÉRICA,
PANAMÁ, BELICE Y REPÚBLICA DOMINICANA**

Por una
cultura
de género
en las
instituciones
policiales



NORAD
AUTORIDAD NORUEGA
PARA EL DESARROLLO
INTERNACIONAL

IIDH

INSTITUTO INTERAMERICANO
DE DERECHOS HUMANOS



INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Consejo Directivo

Thomas Buergenthal, Presidente Honorario

Pedro Nikken, Presidente

Sonia Picado, Vicepresidente

Rodolfo Stavenhagen, Vicepresidente

Miembros

Lloyd G. Barnett

Allan Brewer-Carías

Marco **Tulio Bruni-Celli**

Antonio **Cançado** Trindade

Gisèle Côte-Harper

Margaret E. Crahan

Victor Ivor **Cuffy**

Mariano Fiallos Oyanguren

Héctor **Fix-Zamudio**

Diego García Sayán

Robert Kogod Goldman

Claudio Grossman

Oliver Jackman

María Elena **Martínez S.**

Emilio Mignone

Elizabeth Odio Benito

Nina Pacari

Máximo Pacheco

Mónica Pinto

Rodolfo Piza Escalante

Carlos Roberto Reina

Hernán **Salgado** Pesantes

Cristian Tattenbach

Edmundo Vargas **Carreño**

Juan E. Méndez

Director Ejecutivo

**I Encuentro de Mujeres Policías
de Alto Rango de Centroamérica,
Belice, Panamá y República Dominicana**

Del 31 de marzo al 2 de abril 1938
Managua, Nicaragua

Memoria analítica

363.220.42

P953e

1 (Primer) Encuentro de mujeres policías de alto rango de Centroamérica (31 mar. - 2 abr. 1998. Managua, Nicaragua)

Encuentro de mujeres de alto rango en Centroamérica : memoria analítica Instituto Interamericano de Derechos Humanos. - San José, C.R.: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 1998.

264 p.; 21 x 18 cm

ISBN : 9968-778-33-8

1. Mujeres como policías. 2. Policía · América Central. 3. Administración de Justicia - América Central. 4. Derechos de la Mujer. I. Título.

Coordinación académica
de la memoria

Gilda Pacheco Oreamuno

Consultoras

Ana Mercedes Rojas
Pilar Jaime

Consultora de edición
de la memoria

Mabel Morvillo

Diseño de portada

Vicky Ramos

Diseño y armado electrónico

Daniel Villalobos Gamboa

Diseño de páginas
con material fotográfico

Karla Castro

Índice

Inauguración. 15

Conferencia inaugural.

Laura Chinchilla 31

Algunas precisiones teóricas

Incorporación de la perspectiva de género en la teoría y la práctica de los derechos humanos

Gilda Pacheco 45

La perspectiva de género en el trabajo institucional.

Una primera aproximación

Gladys Acosta 64

Presentaciones por país

Belice 89

Costa Rica 94

Nicaragua 101

El Salvador 109

Guatemala 116

Honduras 121

Panamá 129

República Dominicana 135

Comentarios a las exposiciones

Violeta Otero 141

Angela Rosa Acevedo 147

A manera de conclusión 153

Trabajo de grupos

Procedimientos y metodología de los grupos de trabajo	171
--	-----

Análisis del debate y el trabajo en grupos	176
--	-----

Paneles

• *Desarrollo personal y profesional de las mujeres policías*

Comisionada General Eva Sacasa Gurdíán	183
--	-----

Pilar Lledó.....	192
------------------	-----

• *Intervención policial en los casos de violencia contra la mujer y la niñez*

Capitán Ileana Torres.....	202
----------------------------	-----

Subcomisionada Ida de García	208
------------------------------------	-----

Subcomisionada Alicia Orbelina Méndez.....	212
--	-----

Una experiencia piloto.....217

Clausura

Teniente Coronel Coralía Rivera de Coca	243
---	-----

Palabras de la señora Gilda Pacheco Oreamuno	249
--	-----

Palabras del señor Franco Montealegre Callejas	254
--	-----

Palabras del señor Dr. Arnoldo Alemán Lacayo.	
---	--

Presidente de la República de Nicaragua.....	256
--	-----

Lista de participantes.....259

Presentación

Con este libro, el IIDH cumple con dos objetivos estratégicos de su misión de promoción de los derechos humanos en la etapa en que vive nuestro hemisferio. Por un lado, profundizamos nuestro análisis sobre las responsabilidades de las fuerzas policiales para garantizar el ejercicio de los derechos; por el otro, abordamos un aspecto específico de nuestra lucha contra la discriminación que sufren las mujeres en el empleo.

La consolidación de la democracia plantea la necesidad de reformar, adaptar y remozar a los cuerpos policiales para que dejen de ser el vehículo preferido de la represión ilegal. En el marco de los indudables beneficios de nuestra etapa democrática, no podemos ignorar, sin embargo, que la sensación de inseguridad ciudadana creciente en todos nuestros países amenaza con minar los logros de nuestra convivencia democrática. Más gravemente aún, puede arrastrar a grandes sectores de opinión a soluciones autoritarias y de "mano dura" incompatibles con la democracia y con los derechos. Por eso es insoslayable que nos ocupemos de confrontar nuestros cuerpos policiales con el desafío de la inseguridad ciudadana, y que colaboremos en generar relaciones de confianza entre la policía y la comunidad. En este menester, la participación de la mujer en la función policial es potencialmente el arma más importante con que contamos para pensar en una policía que sea custodia del orden, pero de un orden democrático, tolerante con la diversidad y dispuesto al diálogo.

Para ello, sin embargo, será necesario que la institución policial refleje en su seno las cambiantes actitudes culturales de nuestras sociedades con respecto a la no discriminación por razones de género. Aún más: la fuerza policial debe incorporar una perspectiva de género en todas sus concepciones sobre la tarea de proteger a las per-

sonas, de mantener el orden y de brindar un marco seguro para el goce de los derechos. La perspectiva de las mujeres sobre los derechos humanos confiere un especial contenido a los mismos, sin alterar su valor universal. Por ello, cuando las instituciones incorporan una perspectiva de género que permea todo lo que hacen, enriquecen su visión y hacen más eficaz su cometido.

Este libro es producto de un encuentro que, con marcado éxito, el IIDH promovió entre mujeres policías de alto rango de Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana. Lo publicamos con el objeto de dar continuidad a esas fructíferas discusiones y para marcar un hito en el desarrollo de esa cuestión, que reconocemos como cambiante. Este libro no ofrece soluciones: como muchas actividades del IIDH, su función principal es la de señalar desafíos y realidades problemáticas, así como de favorecer que se compartan experiencias, tanto las exitosas como las frustrantes. Aspiramos de este modo a hacer nuestra parte en la generación de un diálogo enriquecedor, a la vez práctico y de contenidos profundos. Desde luego, se trata de una primera experiencia: el IIDH seguirá vinculado a la problemática de la mujer policía mientras sea necesario para que nuestras instituciones sigan aprendiendo a servir más acabadamente a nuestros ciudadanos y ciudadanas en el ejercicio de sus derechos.

San José, diciembre de 1998

Juan E. Méndez
Director Ejecutivo

Ahora la Asociación debe asumir un sistema de monitoreo y evaluación de las estrategias y acciones aprobadas y para ello se conforma una Comisión de Coordinación Regional que estará integrada por una oficial de alto rango de cada Institución Policial.

Esta memoria del I Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana es un reflejo del proceso de transformación, donde las oficiales se reunieron, intercambiaron ideas, aprendieron unas de otras, elevaron sus voces y propusieron estrategias que nos llevarán a la adecuación de estructuras y de procedimientos institucionales.

Reconocemos el apoyo decidido del Instituto Interamericano de Derechos Humanos en esta iniciativa, el financiamiento del Gobierno de Noruega y felicitamos a los Jefes de Policía de Centroamérica y el Caribe por ser sujetos activos en este proceso.

Primer Comisionado

Franco Montealegre Callejas

Director General de la Policía Nacional de Nicaragua

Presidente de la Asociación de Jefes de Policías de Centroamérica y el Caribe

La Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica asumió como un reto para fortalecer nuestro propio proceso regional de modernización, la realización del I Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana.

Ante la propuesta que me hiciera el Consejo Consultivo de Género de la Policía Nacional de Nicaragua como Presidente de la Asociación, promoví la idea, la cual fue recibida con entusiasmo y aprobada por todos los jefes de Policía de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana.

Este I Encuentro marcó el punto de partida para acercar a las instituciones policiales en la búsqueda de una participación equitativa y de una potenciación de mujeres y hombres, así como el inicio de la incorporación de una perspectiva de género a las políticas institucionales, a los procesos de planificación, a la evaluación del trabajo, a la Doctrina Policial y a los distintos servicios policiales.

Los frutos directos del I Encuentro fueron las Resoluciones donde las mujeres policías nos recomendaron varias estrategias y acciones para ejecutar y dar seguimiento a estos esfuerzos iniciales.

Con mucha convicción llevé las Resoluciones ante la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica, quienes reunidos el 9 y 10 de julio de 1998 en San Salvador, las aprobamos unánimemente, decididos a iniciar un proceso de transformación, sabiendo que no es fácil, que tropezaremos con nuestras propias resistencias, y las de otros, pero que existe la voluntad de cambiar.



Acto de inauguración

Palabras del señor

Roberto Cuéllar Martínez *

Doctor José Antonio Alvarado Corrales, Ministro de Gobernación de Nicaragua; Primer Comisionado Franco Montealegre Callejas, Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica; Doctora Laura Chinchilla, Ministra de Seguridad Pública de Costa Rica; señor Fabio Hércules Pinada, Magistrado de la Corte Penal de Nicaragua; distinguidas delegadas; representantes de organismos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales; público invitado.

Para el Instituto Interamericano de Derechos Humanos es un privilegio convocar ahora, de forma conjunta y en pleno acuerdo con la Policía Nacional de Nicaragua, a este Primer Encuentro del área de las Mujeres Policías de Alto Rango, idea que fue organizada rigurosamente a través de una propuesta formulada por el señor Primer Comisionado Franco Montealegre, Director General de la Policía Nacional de

*

Salvadoreño. Director de Investigación y Desarrollo y del Área de Sociedad Civil del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) desde 1995.

Nicaragua, y en su calidad de Presidente de la Asociación de Jefes de Policías de Centroamérica.

La idea surgió de un reto que se planteó originalmente dentro de la Policía de Nicaragua y, asimismo, como un desafío regional fue avalada y respaldada por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, y hoy coauspiciada por la Embajada del Reino de Noruega y su Agencia de Cooperación, NORAD.

La organización de este Primer Encuentro de Mujeres Policías tiene un significado trascendente e histórico por el enfoque especializado de género, como bien ha dicho el Primer Comisionado, y además estamos conscientes de que sus reflexiones van a contribuir al fortalecimiento institucional de las policías de la región y de República Dominicana, en el marco del proceso de modernización de los cuerpos policiales. Por ello, esta idea fue acogida por los altos mandos policiales de la región, fue llevada a la práctica y operativamente organizada por dos personas a las que quiero agradecer profundamente: a la Inspectora General de la Policía General de Nicaragua, Comisionada Eva Sacasa, y de nuestra parte, a Gilda Pacheco, oficial encargada del Programa de Género y Derechos Humanos del Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

La realización de este Primer Encuentro marcará un hito en la historia de las policías de la región, ya que además de acercarnos a nuevas formulaciones para ampliar el concepto de los derechos humanos, es a la vez un salto cualitativo para instruir y promover la propia identidad de género dentro de los cuerpos policiales hasta ahora cerrados a este enfoque. Las metas son claras: conocimiento, comunicación, enriquecimiento y mayor información, y todos esos objetivos articulados con una de las perspectivas de género y de derechos humanos para promover la participación cualitativa de la mujer en los cuerpos policiales de la región. No se trata de sumar

numéricamente a la población femenina dentro de las áreas en que se organizan las administraciones de policía porque esa cuestión importante, es una parte de lo correspondiente a la equidad de géneros, se está implementando gradualmente: más bien, se trata de establecer un canal de comunicación efectiva y real que permita desarrollar el trabajo de género al interior de las instituciones policiales. Y todos sabemos lo difícil que es esta tarea, que ni siquiera está completamente asimilada y organizada operativamente en varias organizaciones de derechos humanos.

Al IIDH, que con razón propia se precia de ser uno de los organismos académicos de derechos humanos en las Américas, le ha sido muy difícil completar este propósito institucional y se ha vuelto compleja la tarea conceptual y práctica de introducir operativamente este enfoque de género en todos los programas de derechos humanos. Enriquecer la actuación de la policía con experiencias de otras policías, como la de Nicaragua, y crear condiciones institucionales para incorporar a las mujeres policías en distintos programas de capacitación en el Instituto Superior Centroamericano de Policía es el resultado al que aspiramos en la región, a través de este Primer Encuentro.

Nicaragua, nuestro país anfitrión, ha tenido sus evoluciones políticas y también el resto de las naciones centroamericanas. En buena parte de este atribulado y confuso siglo, la región y sus sociedades han andado en la búsqueda de formulaciones teóricas y de elementos cabalísticos para solucionar algunos de los más agudos problemas sucedáneos que hemos venido enfrentando en diferentes períodos de nuestra historia: problemas sociales y políticos, pero problemas profundamente humanos, y Nicaragua es testigo y nación afectada por el desarrollo de esa fenomenología social altamente politizada. Pero no por ser Estados nuevos, o recién salidos de varias confrontaciones ideológicas y violentas se puede seguir permitiendo que las soluciones

bordeen los filos del absurdo. Centroamérica ha tenido distintas formas de gobierno y ha sufrido variadas formas de imposiciones; ha visto emerger distintos gobiernos que han llegado a violaciones infamantes de derechos humanos y luego sobrevivieron a varios experimentos sociales que también rayaron en lo inconcebible. Sin embargo, la historia centroamericana está llena de algo de ética en el quehacer y en el devenir de la política y me atrevo a decir, y lo afirmo ante ustedes, como lo he hecho varias veces en Nicaragua, que esa cuota de la ética en la política ha sido la lucha constante por los derechos humanos y por la democracia.

Acuerdos, transformaciones y realizaciones democráticas son una buena parte del debate global acerca de los ideales y de las aspiraciones humanas que ya son componentes de una historia democrática y constructiva que va trazando las nuevas rutas transicionales que recorre Centroamérica. Pero nuestros países siguen agobiados por una pesadísima carga económica y global de la que casi todo el peso social ha recaído en la mujer. Género moldeado en duras realidades que hacen más dramático el marco de las desilusiones y de las frustraciones de lo femenino, cuyo anhelo de liberación y de independencia es, hoy por hoy, el pensamiento activo que marca el paso de los años 90 y cuyo peso se visibiliza en la ampliación de la concepción desfasada y clásica de los derechos del hombre, ahora derechos humanos. Y por cierto, después de la Conferencia Mundial de Viena sobre derechos humanos son ahora, estos derechos humanos, completados con una nueva orientación genérica desde los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos esenciales y fundamentales.

Cuando a las mujeres centroamericanas les ha tocado enfrentar los problemas medulares de sus sociedades, ellas han sido realmente vanguardia social y han conducido las mejores conquistas de ética política. Su visión no ha sido la de buscar las salidas fáciles, ni la de enterrar la cabeza en problemas insondables, ni delirar con los

vaticinios del cambio radical. Las hay expresidentas y premios Nobel. Hay líderes indígenas y líderes campesinas. Tuvimos líderes religiosas de todos los credos y empresarias; las hay ministras, como ahora Laura Chinchilla, la Ministra de Seguridad de Costa Rica; y las tuvimos entre nosotros conduciendo y orientando las labores de la dirección del IIDH. Mujeres que por estar con un pie adentro y otro afuera de lo que llamamos hogar, han ayudado a nuestras sociedades a descifrar los misteriosos campos y los nudos más íntimos de la vida social y política en la región. Ahora, en este Primer Encuentro, tenemos a policías que son mujeres y que desde su condición de género están contribuyendo a enfrentar uno de los fenómenos de violencia y de la perpetuación de la cultura de lo criminal que está poniendo en entredicho a nuestras democracias y pone contra la pared la doctrina de los derechos humanos.

Esa es la doble razón por la que el IIDH ha apoyado esta convocatoria integradora y regional: por ser mujer y por ser policía, que es la doble perspectiva que está llenando los vacíos en ese mar de turbulencias sociales de lo que hasta ahora es el complejo mundo de lo masculino en la política y en la democratización regional. Por primera vez, en nuestra historia tenemos mujeres en las posiciones de alto rango en la conducción de asuntos de la seguridad ciudadana, y mujeres policías, trabajando en una profesión de servicio público tan vilipendiada y tan venida a menos, pero que en situaciones democráticas son la primera fila de la defensa de los derechos humanos.

Esa es la otra parte de nuestras razones para felicitar hoy, a Nicaragua y a su Policía Nacional; a su Ministro y a su Director; a su inspectora General y a sus mujeres que han ascendido hasta el alto rango de direcciones operativas, por apoyar la ruta inédita trazada en el Consejo Consultivo de Género en la Policía y por las Comisarías de la Mujer y de la Niñez en Nicaragua. Aunque siempre encontramos dificultades para llevar a buen término los asuntos de la construcción de la democracia, son

vaticinios del cambio radical. Las hay expresidentas y premios Nobel. Hay líderes indígenas y líderes campesinas. Tuvimos líderes religiosas de todos los credos y empresarias; las hay ministras, como ahora Laura Chinchilla, la Ministra de Seguridad de Costa Rica; y las tuvimos entre nosotros conduciendo y orientando las labores de la dirección del IIDH. Mujeres que por estar con un pie adentro y otro afuera de lo que llamamos hogar, han ayudado a nuestras sociedades a descifrar los misteriosos campos y los nudos más íntimos de la vida social y política en la región. Ahora, en este Primer Encuentro, tenemos a policías que son mujeres y que desde su condición de género están contribuyendo a enfrentar uno de los fenómenos de violencia y de la perpetuación de la cultura de lo criminal que está poniendo en entredicho a nuestras democracias y pone contra la pared la doctrina de los derechos humanos.

Esa es la doble razón por la que el IIDH ha apoyado esta convocatoria integradora y regional: por ser mujer y por ser policía, que es la doble perspectiva que está llenando los vacíos en ese mar de turbulencias sociales de lo que hasta ahora es el complejo mundo de lo masculino en la política y en la democratización regional. Por primera vez, en nuestra historia tenemos mujeres en las posiciones de alto rango en la conducción de asuntos de la seguridad ciudadana, y mujeres policías, trabajando en una profesión de servicio público tan vilipendiada y tan venida a menos, pero que en situaciones democráticas son la primera fila de la defensa de los derechos humanos.

Esa es la otra parte de nuestras razones para felicitar hoy, a Nicaragua y a su Policía Nacional; a su Ministro y a su Director; a su Inspectora General y a sus mujeres que han ascendido hasta el alto rango de direcciones operativas, por apoyar la ruta inédita trazada en el Consejo Consultivo de Género en la Policía y por las Comisarías de la Mujer y de la Niñez en Nicaragua. Aunque siempre encontramos dificultades para llevar a buen término los asuntos de la construcción de la democracia, son

ustedes, mujeres y hombres de Nicaragua, quienes nos demuestran que hay nuevas formas de entendimiento para enfrentar los riesgos del desencanto democrático, que son, hoy por hoy, los riesgos que se presentan diariamente por la fenomenología de la violencia que sucede por la violencia intrafamiliar hasta la violencia criminal y organizada en las sociedades de la región. Su tratamiento no es por medio de golpes o de golpizas, ni tampoco es cuestión de suerte, ni de cabalísticas políticas que son las fórmulas con las que se ha acostumbrado a paliar los efectos de la crisis social y deshumanizante de la violencia.

La mujer policía puede influir en la despolitización de las tareas de profesionalización de la policía y contribuir a que la clase política ponga "los pies en la tierra" en el combate contra la delincuencia. Estoy seguro de que la participación más amplia de la mujer policía promueve un mayor acercamiento de la sociedad civil a los programas de prevención de la violencia y, en general, la mujer policía puede contribuir a articular inteligentemente las acciones de la justicia y de la cárcel, y de la educación para la prevención de la delincuencia. Al terminar, estoy seguro de que la mujer en la policía puede librar una batalla humanizada y organizar un proceso democrático de combate frontal a la violencia.

Amigos y amigas: en el mundo nuestro de todos los días, las fórmulas espontáneas y unilaterales, las formulaciones cabalísticas y calcadas de otras realidades están en crisis porque nadie las toma en cuenta, ni nadie cree en sus efectos populistas ante los actuales problemas sociales. Aunque hoy vivimos en un clima de incertidumbre social es la mujer, y la mujer policía, quien tiene una oportunidad de derrumbar y echar por el suelo el paradigma de que solo lo masculino resuelve y acomoda los desajustes provocados por la violencia. Durante este siglo colapsaron varias contradicciones ideológicas por lo que también la mujer puede abrirle el paso a la dialéctica

de la libertad, como inspiración alentadora de la lucha democrática contra la violencia y a favor de los derechos humanos de todas las personas.

En nombre del Director Ejecutivo del IIDH y del Área Sociedad Civil, nos complace en haber convocado a este evento con la Policía de Nicaragua y agradecer especialmente la presencia de oficiales y comisionadas de la policía, y la participación de las señoras Laura Chinchilla y Pilar Lledó, Ministra de Seguridad Pública de la República de Costa Rica y Asesora Ejecutiva del Secretariado de Estado para la Seguridad del Ministerio del Interior de España, respectivamente. Este encuentro regional de mujeres en posiciones de alto rango en las policías de Centroamérica y de República Dominicana es un evento inédito en la historia de los derechos humanos y de las policías de la región.

Muchas gracias.

Palabras del Primer Comisionado

Franco Montealegre *

Doctor José Antonio Alvarado Corrales, Ministro de Gobernación, Nicaragua; señor Roberto Cuéllar Martínez, Director del Área Sociedad Civil del IIDH; Doctora Laura Chinchilla, Ministra de Seguridad Pública, Costa Rica; señor Fabio Hércules Pinada, Magistrado de la Corte Penal de Nicaragua; delegadas al Primer Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana; representantes de organismos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales; distinguido público asistente.

Como Director General de la Policía Nacional y en mi carácter de Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica, con particular interés he promovido y apoyado la iniciativa del Consejo Consultivo de Género de la Policía General de Nicaragua, de celebrar este Primer Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana. Esta idea de vanguardia en la región es quizás la primera que se concreta en América Latina, por tanto es para mí un gran honor darles la más cordial y fraternal bienvenida a este evento y a nuestro país.

Saludamos a las delegadas de Honduras, El Salvador, Guatemala, Costa Rica, Panamá, Belice, República Dominicana y Nicaragua.

* **Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica y Director General de la Policía Nacional de Nicaragua**

El evento que hoy se inicia no sólo aspira a constituirse en un efectivo canal de comunicación para promover el acercamiento de la mujer policía centroamericana, sino que permitirá, además, conocer el nivel actual de la participación cuantitativa y cualitativa de la mujer en los cuerpos policiales y socializar experiencias institucionales, incluyendo la prevención y el manejo de la violencia doméstica y el trabajo de las instancias especiales de la Comisaría de la Mujer y de la Niñez.

La realización de este primer encuentro refleja la relevancia del proceso de cambio que se está produciendo en el mundo actual y, sobre todo, en el interior de las instituciones, proceso que por su propia naturaleza es lento y complejo, ya que implica temas con profundas raíces culturales.

Es un hecho reconocido que las instituciones policiales tradicionalmente se han caracterizado, en su ámbito y predominio de la masculinidad, por condiciones que usualmente no favorecen el trato equitativo de la mujer. No obstante, los jefes de policía, miembros de esta Asociación de Policía de Centroamérica, estamos convencidos de que la perspectiva de integración centroamericana y los esfuerzos que estamos realizando en tal sentido resultan ser ocasiones propicias para llevar a cabo iniciativas que, como ésta, constituyen un aporte de gran potencialidad al fortalecimiento y desarrollo institucional de los cuerpos policiales de la región; somos conscientes del reto que representa. Por lo tanto, estamos abiertos a las consideraciones e incorporaciones de la perspectiva de género, ya que, además de la justicia intrínseca de sus planteamientos, constituye uno de los elementos básicos para avanzar en la modernización de nuestras instituciones. Proceso éste en el que están empeñados, en mayor o menor medida, todos los cuerpos policíacos que integran esta Asociación.

Es preciso examinar la necesidad de incluir de manera explícita la perspectiva de género en política, planes, programas y proyectos institucionales y debemos encontrar

la manera de llevar a la práctica las complejas cuestiones que esto implica. En este campo, estamos conscientes de que nuestros avances son aún incipientes pero prometedores y esperamos que la realización de este encuentro produzca ideas frescas y prácticas, ya que el tema mismo representa una ruptura de esquemas culturales en nuestras sociedades.

Lograr la plena equidad en todos los ámbitos de la vida, sobre todo en el ámbito laboral, y el cambio de mentalidad en mujeres y hombres, respecto al involucramiento de estos últimos en la responsabilidad familiar y social, es uno de los retos de nuestros tiempos y por lo tanto se convierte en un elemento indispensable para garantizar la plena vigencia del ejercicio de los derechos humanos de todos. También son factores que están en íntima relación con la posibilidad de desarrollarse a nivel individual, institucional y, en última instancia, de las naciones. Éste es un hecho cada vez más reconocido a nivel internacional.

En el interés por el desarrollo individual de mujeres y hombres policías, de nuestras instituciones policiales y de nuestras naciones, hay que propiciar la equidad de género en el acceso a posiciones de dirección y hacer un máximo esfuerzo de capacitación de hombres y mujeres sobre la necesidad de compartir responsabilidad en el plano individual, familiar, laboral, comunitario y social. Para ello se requieren, a mi juicio, tres requisitos. En primer lugar, un alto grado de compromiso institucional y personal para cambiar las relaciones de género actuales. En segundo lugar, el desarrollo de instancias con capacidad técnica para abordar estos aspectos, y en tercer lugar, la obtención del consenso de hombres y mujeres, y no sólo de las mujeres, sobre la equidad de género. Estamos seguros de que en el encuentro se generarán grandes expectativas para el seguimiento de este importante tema. Producto del intercambio de experiencias, de los debates que ustedes tendrán, seguramente se

identificarán necesidades de aplicación y profundización, así como propuestas para la implementación de acciones.

Esperamos sus aportes a la identificación de acciones que motiven el cambio en las mujeres, pero también en los hombres.

Seguramente ustedes tendrán ideas y propuestas sobre el enfoque de género para incluir en documentos institucionales básicos que contribuyan a mejorar la formación integral de hombres y mujeres policías y a incrementar la calidad de los servicios que brindamos a la comunidad.

En síntesis, estoy seguro de que como producto de este encuentro, ustedes serán capaces de abrir nuevas perspectivas para mejorar el entendimiento de las problemáticas relativas al enfoque de género en el ámbito policial y de visualizar nuevas estrategias para enfrentar con éxito los retos que esto nos plantea, en el marco de la modernización de nuestras instituciones.

Les deseo éxito en el desarrollo de la agenda prevista para estos días y estoy seguro de que su esfuerzo y aporte redundarán en beneficio no sólo de la mujer policía, si no de las instituciones policiales aquí representadas. Espero, al final del encuentro, las conclusiones y recomendaciones que serán presentadas a la Asociación de Jefes de Policía en nuestra próxima reunión.

Agradezco al Instituto Interamericano de Derechos Humanos su asistencia técnica para la organización de este evento, a través del Programa de Género y Derechos Humanos en el área de la sociedad civil e instituciones públicas. Agradezco también, de manera muy especial, al Gobierno de Noruega por su auspicio a este I Encuentro de Mujeres Policías que hoy se inicia. Estoy seguro de que podremos contar con su acompañamiento para garantizar la continuidad de este esfuerzo que la región exige.

Palabras del

Doctor José Antonio Alvarado Corrales *

Primer Comisionado Franco Montealegre Callejas, Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica; señor Roberto Cuéllar Martínez, Director del Área Sociedad Civil del IIDH; Doctora Laura Chinchilla, Ministra de Seguridad Pública de Costa Rica; señor Fabio Hércules Pinada, Magistrado de la Corte Penal de Nicaragua; distinguidas delegadas; representantes de organismos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales; público invitado.

Hace pocos días, el 8 de marzo, celebrábamos el Día Internacional de la Mujer. Yo creo que en Nicaragua no existe mejor tributo que celebrarlo rindiendo homenaje a la mujer policía.

Hace aproximadamente unos diez meses, conversaba con el Primer Comisionado Montealegre y le decía: soy un nato promotor de los derechos de la mujer, y veo muy escasa su participación, a pesar de que estadísticamente entiendo que Nicaragua es de los países con un mayor índice entre los cuerpos policiales. Diseñamos juntos, con la Comisionada Sacasa, la Comisionada Granera y el Primer Comisionado Montealegre, una política especial de permanencia completa y participación de la mujer en los cuadros de la Policía Nacional. Hay que felicitar a estas dos mujeres que han tomado el liderazgo, el esfuerzo, el empeño para poder fortalecer las filas de

* Ministro de Gobernación de Nicaragua.

la Policía Nacional, porque entre más mujeres participan, más espíritu de solidaridad, de humanismo, de familia, de derechos humanos existe en un cuadro policial.

Eso debe aplicarse a toda una sociedad, porque ya hoy miramos a pocos meses, a un par de años, el siglo XXI y debemos enfrentarlo con igualdad de oportunidades para todos. Sería irrisorio hablar realmente de una Nicaragua que cambia, de una Nicaragua que se transforma, si sus mejores elementos no tienen, con certeza, una participación digna en la sociedad.

Espero que de este encuentro salgan incluso resoluciones a las que podamos dar la mejor vigencia posible, no sólo internamente sino a nivel internacional. Que sirvan de ejemplo ustedes, mujeres policías de Centroamérica, Belice, Panamá, para darle transcendencia al rol que realmente pueden jugar en cada realidad nacional.

Ciertamente nuestros países han estado marcados por una desigual participación del hombre en relación con la mujer; lo que nosotros concebimos como una cultura machista y excluyente. Creemos que es hora de cambiar las cosas, y estoy seguro de que en la medida en que éstas cambien, van a despertar los verdaderos valores y el potencial de Centroamérica.

Desde hace aproximadamente un año, cuando iniciamos las labores como nuevo gobierno, nos propusimos crear del Ministerio de Gobernación, el principal ente promotor de los derechos humanos en Nicaragua. Tarea un poco difícil, utópica para muchos, dados los antecedentes históricos difíciles de nuestra Nicaragua, pero iniciada con la fe y la esperanza de que el amor iba a vencer al odio. Si es cierto que el odio, el dolor y el amor han sido los tres elementos fundamentales en la transformación del mundo, pensábamos que los dos primeros, el odio y el dolor, quedarían atrás en la historia de Nicaragua, que la historia del sufrimiento se va a convertir también en una historia nueva de amor y de esperanza para todos.

Con satisfacción, con alegría como Ministro de Gobernación, les doy la bienvenida en nombre del Gobierno de Nicaragua y del Señor Presidente de la República, a este encuentro, donde aportarán sus mejores luces, producto no sólo de su experiencia, sino de la visión integral que tiene cada una de ustedes para la verdadera transformación de los cuerpos policiales en Centroamérica, al servicio de los derechos humanos de nuestra región. Creo que sería imposible hablar de derechos humanos sin hablar del rol de la mujer. No sólo de la mujer policía como tal, sino de la mujer policía que también es madre; de la mujer policía que canta, que baila, que se ríe; de la mujer policía que llora, que sufre y que tiene gran solidaridad con sus compañeros; que tiene la angustia de su casa, la desesperación de su hogar, la alegría y la esperanza de sus hijos, y que también ve a todos como parte de una familia.

Quiero felicitar a todas las policías que componen el Consejo de Género, por el trabajo extraordinario que se está haciendo, con la Comisaría de la Mujer. Quién mejor para entender el problema de la violencia que la mujer. No sólo las mujeres de nuestras ciudades; la mujer desamparada del campo, en las oscuridades de la montaña, sufre la violencia sin poder decirlo a nadie. Quién mejor que la mujer que tiene al niño en sus manos, que lo ve llorar, que lo ve sufrir para poder saber realmente el dolor de una familia. La violencia no es sólo un problema aislado; lo padecen todas nuestras sociedades que, desafortunadamente, se han visto calladas a veces por el temor, a veces por los prejuicios y, sin lugar a duda, también por las mismas estructuras que imperan.

Es la hora para que no sólo la participación de ustedes genere una mayor participación de la mujer, sino que también promueva cambios institucionales más profundos, nuevas leyes, nueva mentalidad para entender mejor a la mujer y a nuestra sociedad.

En nombre de nuestro Presidente, el Presidente Alemán, les reiteramos a todas us-

tedes nuestros mejores votos por el éxito de esta misión, de estos retos que ustedes enfrentan para que podamos hacer nuestras sociedades más dignas. No en balde se dice que cuando se educa a una mujer, se educa a una familia; y estoy seguro de que con el progreso de la mujer, también va a progresar la familia policial de Centroamérica.

Felicidades a todas, que Dios las bendiga.

Muchas gracias.

Conferencia inaugural

La participación de la mujer en los servicios policiales y la reforma policial en Centroamérica

Laura Chinchilla *

Doctor José Antonio Alvarado Corrales, Ministro de Gobernación, Nicaragua; Primer Comisionado Franco Montealegre Callejas, Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica; señor Roberto Cuéllar Martínez, Director del Área Sociedad Civil del IIDH; Señor Fabio Hércules Pinada, Magistrado de la Corte Penal de Nicaragua; señoras delegadas; representantes de organismos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales; público presente.

Deseo ante todo hacer un reconocimiento especial a la Segunda Comisionada de la

* Costarricense. Politóloga. Ministra de Seguridad Pública de Costa Rica. Se desempeña como consultora en el Área de Políticas Públicas y, en particular, en el tema de Policía y Seguridad Ciudadana.

Policía Nacional de Nicaragua, señora Eva Sacasa, y a la señora Gilda Pacheco, del IIDH, quienes han sido las gestoras de esta actividad. Es la primera vez que en Centroamérica se analiza la problemática del género dentro de la institución policial con tan amplia representación de los distintos países y con tanta rigurosidad.

En estos tres días de taller, vamos a concentrar nuestros esfuerzos para encarar en forma rigurosa la temática de género en el marco de la institución policial centroamericana.

No es mi intención abordar el tema de género en sí mismo, puesto que contamos en el grupo con expertas en la materia que lo estarán tratando con mayor propiedad. Tampoco pretendo hacer un análisis pormenorizado de lo que está pasando en la región en cuanto a la participación de la mujer en los cuerpos policiales, puesto que esta tarea le ha sido encomendada a la delegación de cada país.

El objetivo de mi exposición es introducir la problemática de la participación de la mujer en los servicios policiales en el contexto del proceso de reforma policial que vive Centroamérica.

He dividido mi exposición en tres partes: una primera, que se refiere a lo que considero son las oportunidades o factores favorables que se presentan en el contexto actual centroamericano para promover la incorporación de la mujer a los cuerpos policiales; una segunda parte hace alusión a los obstáculos que aún subsisten a efectos de incrementar la participación femenina en la institución policial y mejorar la calidad de dicha participación; finalmente, presentaré un conjunto de recomendaciones sobre acciones que, a mi juicio, habría que emprender con la finalidad de promover una efectiva participación femenina en los cuerpos policiales de la región.

I. Oportunidades para la incorporación de la mujer a la institución policial en Centroamérica

Considero que, dado el proceso que actualmente experimentan las fuerzas de seguridad de Centroamérica, hay tres factores que tienden a favorecer la incorporación de la mujer a las instituciones policiales. Tales factores son:

- la evolución de la policia hacia instituciones civiles democráticas y que buscan una mayor legitimación de su accionar dentro de la población;
- las tendencias actuales hacia la incorporación de la comunidad a los procesos de definición y ejecución de políticas públicas, las cuales tienden a propiciar, en el plano de lo policial, la adopción de un modelo de policía comunitario, modelo que, a mi criterio, es muchísimo más abierto a la participación de la mujer en la misma;
- una mayor conciencia de género en la población femenina centroamericana, que promueve la adopción de medidas en el interior de las instituciones públicas, incluida la policia.

A. La evolución de la reforma policial

En líneas generales podemos afirmar, que en materia de seguridad, se está experimentado en Centroamérica, desde inicios de esta década, un proceso de transición de una agenda centrada en la preocupación por la seguridad nacional y la insurgencia hacia una agenda cuya preocupación central es la seguridad ciudadana y la delincuencia común y organizada.

Las características generales de la problemática de la inseguridad ciudadana para la región son las siguientes:

- un incremento en los índices generales de la criminalidad;
 - un crecimiento más acelerado de los delitos violentos, es decir, contra la vida y la integridad física de las personas;
- e una mayor participación de los jóvenes en la población infractora;
- una relación cada vez más estrecha entre delincuencia común y delincuencia organizada, y
 - una regionalización del delito, fundamentalmente en lo que se refiere a problemas como tráfico de drogas y armas, trasiego de inmigrantes ilegales, robo de vehículos, etc.

Esta agenda de seguridad centrada en la problemática de la delincuencia ha supuesto también un cambio en las instituciones protagonistas. En el pasado, la agenda de seguridad nacional provocó un alto protagonismo por parte de las Fuerzas Armadas, mientras que en la actualidad, la agenda de seguridad ciudadana pone en manos de las instituciones de la administración de justicia penal, incluida la policía, la conducción de las acciones.

El papel activo que se ha empezado a demandar a las instituciones judiciales y policiales ha hecho necesaria la implementación de una serie de cambios a nivel normativo e institucional. Entre dichos cambios podríamos citar las reformas a la legislación penal y procesal penal, la modernización administrativa de los tribunales y la reforma policial, caracterizada por su desmilitarización, despolitización, profesionalización y tecnificación.

Todo este proceso de reforma tiene lugar en el marco conceptual que supone el Tratado Marco de Seguridad Democrática. Aprobado el 15 de diciembre de 1995 por los presidentes centroamericanos, dicho tratado sienta las bases de la nueva agenda

de seguridad de la región. A la vez que redefine la problemática de la seguridad bajo un concepto integral y no exclusivamente militar, el tratado establece claramente una diferenciación de responsabilidades entre las instituciones militares y las instituciones judiciales y policiales de la región.

El concepto de seguridad, sobre el que se está construyendo la reforma policial en Centroamérica, supone la promoción de sociedades más abiertas, más democráticas y más participativas que en el pasado; en consecuencia, es un concepto que permite una mayor representatividad de los distintos sectores de la población, incluida la mujer. En este sentido, yo siento que en las circunstancias actuales es mucho más factible esperar que las políticas y las formulaciones que puedan surgir de un foro como éste tengan altos grados de aceptación en el ámbito centroamericano.

El hecho mismo, por ejemplo, de haber variado de manera importante la dependencia de la policía de los ejércitos ha significado un avance de cara a abrir espacios para la participación de la mujer dentro de este tipo de instituciones. En términos comparativos, la participación de la mujer tiende a ser más aceptada en las instituciones policiales que en las militares.

B. La introducción del modelo comunitario

Dentro de los factores que, a nuestro criterio, favorecen la incorporación de la mujer a la policía, debemos mencionar las tendencias que se observan en Centroamérica y, por ende, en la institución policial hacia la incorporación de la comunidad en los procesos de definición y ejecución de políticas públicas.

Esta tendencia apenas reciente en Centroamérica refleja un movimiento a nivel mundial que, en lo que respecta a la institución policial, ha constituido una de las

mayores revoluciones; me refiero a la adopción del modelo de policía comunitaria, policía de barrio o policía de proximidad, como se la quiera llamar.

Los objetivos fundamentales de este modelo de policía son:

- identificar problemas en la comunidad y propiciar soluciones sostenibles, particularmente aquéllas ligadas a la delincuencia;
- mejorar la sensación de inseguridad en la comunidad;
- incrementar el nivel de satisfacción de la comunidad ante la intervención policial;
- incorporar activamente a la comunidad en la producción de seguridad, sobre todo mediante el recurso a medidas de naturaleza estrictamente preventiva, y
- mejorar los mecanismos de control social sobre la acción policial.

Algunos de los componentes de dicho modelo son:

- la resolución de problemas, lo que supone una intervención más proactiva que reactiva y que opera más sobre las causas que sobre las consecuencias del delito;
- el servicio al cliente, es decir, que la institución no se sirve a sí misma, sino que está para servir al ciudadano y donde éste la necesita;
- la redefinición geográfica de responsabilidades en zonas muchísimo más pequeñas: la unidad básica de intervención tiene que ser el vecindario o el barrio, y
- la incorporación activa de la comunidad, desde las tareas de diagnóstico hasta las de planificación, ejecución y control.

Ustedes se preguntarán sin duda: ¿qué tiene que ver el modelo de policía comunitaria con el tema de la participación de la mujer en la institución policial?

Pues bien, este modelo ha supuesto, entre otras cosas, la revisión de un conjunto de

características de naturaleza paramilitar que caracterizaban al tradicional modelo de policía que suponían, desde un diseño organizacional sumamente vertical y jerarquizado, hasta un proceso de selección de personal a partir de un perfil que privilegiaba las características masculinas como estatura, musculatura, fuerza, resistencia física, etc. En consecuencia, era un modelo que, por definición, tendía a excluir a la mujer.

La policía comunitaria, por el contrario, al promover un acercamiento a la comunidad, es una policía que propicia la incorporación en el seno de la misma de elementos que reflejen más claramente la composición de esa sociedad. Así, si en una sociedad hay minorías raciales, religiosas, etc., esas minorías deberán estar representadas en la policía. Esto permitirá una mayor legitimación y aceptación de esta institución por parte de la población y, en consecuencia, mayores niveles de participación y colaboración ciudadana en las tareas de prevención del delito y control del orden público.

II. Obstáculos a la incorporación de la mujer a la institución policial en Centroamérica

Aunque las tendencias señaladas anteriormente son alentadoras en términos de propiciar una mayor y mejor incorporación de la mujer a la institución policial, subsiste un conjunto de factores que tienden a frenar y a obstaculizar dichos procesos. Estos factores son fundamentalmente tres:

- o la prevalencia de una cultura machista en el seno de nuestras sociedades y que se expresa con especial fuerza en la institución policial;
- la aún escasa participación de la mujer en los puestos de toma de decisiones del sector público centroamericano y
- o las condiciones laborales prevalecientes en las instituciones policiales.

A. La prevalencia de patrones culturales machistas

Seguimos sufriendo la prevalencia de patrones culturales fuertemente arraigados en el seno de la sociedad y de las instituciones que frenan de manera importante los avances de la mujer en nuestros países.

Estos patrones se expresan con especial fuerza en las instituciones policiales, no solamente porque tradicionalmente la función policial ha estado asociada a patrones de comportamiento masculino, sino además porque en Centroamérica la policía ha estado sujeta por muchos años a la institución militar, que ha sido una de las instituciones más conservadoras de la región.

En este sentido, estoy segura de que todas las aquí presentes tendrán anécdotas que narrar sobre los problemas que han enfrentado en su carrera como policías debido fundamentalmente a factores de naturaleza cultural.

Los problemas de discriminación hacia la mujer dentro de la policía, no sólo se expresan por una actitud despectiva hacia la mujer en el trabajo, sino por una ausencia de compromiso ante aquellos problemas que la policía como institución está obligada a atender y en donde la víctima es usualmente la mujer, tales como la violencia intrafamiliar o los delitos sexuales.

En mi caso particular, debo reconocer que, pese a haber ingresado a la policía de Costa Rica por arriba, como Viceministra, tuve cantidades de problemas en términos de legitimar mi autoridad ante los varones policías; situación que se solventó con mi ascenso al cargo de Ministra, aunque bajo la protesta silenciosa de algunos. Sin embargo, pude constatar que las mujeres policías que se encontraban en condiciones de sujeción, es decir en mandos inferiores, vivían situaciones de extrema marginación y subestimación por parte de sus compañeros y superiores varones,

quienes las relegaban a la realización de actividades administrativas o ligadas al trabajo doméstico (cocina, limpieza, etc.).

B. La escasa participación de la mujer en las estructuras de poder

Un elemento esencial para paliar los problemas de discriminación por razones de género -y es una de las principales conclusiones de la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing- y un aspecto en el que insiste el Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas del año anterior- es procurar una mayor participación de la mujer en los niveles de toma de decisiones.

A este respecto, cuando analizamos las estadísticas de las Naciones Unidas sobre la situación de la mujer en el mundo en 1995, para el caso centroamericano observamos aún rezagos importantes. A nivel de Parlamentos, los países que mejor se sitúan son Nicaragua, con apenas un 16% de mujeres congresistas; Costa Rica, con un 14%, y El Salvador, con un 11%. A nivel del Poder Ejecutivo, la mayor participación femenina se da en Guatemala, con un 18%; viene luego Nicaragua, con un 10%, y el resto de los países están entre el 8% y el 10%. Igualmente, cuando se analiza la participación de la mujer en la administración pública, los porcentajes son sumamente reducidos, con excepción del caso de Honduras, que reporta una participación del 28%.

Este problema de baja participación femenina en las esferas de poder caracteriza también lo que sucede en las instituciones policiales. Esta situación habrá que revertirla, siendo clave para la mujer ubicarse en los puestos de toma de decisiones, ya que es solamente desde ahí -y aquellas colegas que ocupan puestos importantes lo habrán podido constatar- donde se podrán impulsar políticas que favorezcan la participación femenina en la institución policial.

C. Las condiciones laborales prevalecientes dentro de las policías

El tercer elemento de gran importancia y que constituye un obstáculo para la incorporación de la mujer a la policía en Centroamérica, es el de las condiciones laborales de estas instituciones. Desde los procesos de reclutamiento que todavía prevalecen, hasta las jornadas laborales, y las condiciones materiales, se propician un conjunto de prácticas institucionales que parecen excluir de manera sistemática a la mujer.

Son muy pocas las áreas dentro de la función policial en donde se podría decir que la mujer no tiene posibilidades de competir con los varones. Más bien, tienden a ser cada vez más las áreas en donde la mujer presenta condiciones ventajosas para desempeñarse. Tales son los casos de problemas como la violencia intrafamiliar -uno de los problemas más importantes en Centroamérica-, la delincuencia juvenil -otro de los grandes retos en la región- o los delitos sexuales. Aun en áreas como la investigación y el combate al crimen organizado y las unidades de reacción, la mujer puede perfectamente asumir una participación plena y profesional.

Sin embargo, y pese a lo anterior, esos espacios no son todavía recuperados para la mujer, por lo que valdría la pena hacer una valoración de cuáles son las condiciones de trabajo específicas en que se encuentra laborando la mujer policía, a efectos de establecer recomendaciones que tiendan a revertir algunas de ellas y a promover su mayor y mejor incorporación.

III. Medidas prioritarias para mejorar los niveles de participación de la mujer en la institución policial en Centroamérica

Para finalizar, quisiera proponer algunas acciones que, a mi criterio, deberían emprenderse de manera inmediata a efectos de mejorar la participación de la mujer en las instituciones policiales centroamericanas.

La primera de ellas sería promover estudios sobre la mujer en la policía. No podemos seguir hablando y proponiendo con los ojos cerrados. Tenemos la intuición de lo que está pasando, así como un criterio -porque hemos estado ahí-, pero necesitamos sistematizar estos conocimientos mediante diagnósticos detallados y certeros que sirvan como insumos para el diseño de políticas públicas.

En este sentido, yo creo que uno de los principales productos de este evento que hoy se inaugura es recoger toda esa valiosa información que traen las representantes de los países y promover una publicación sobre la realidad de la mujer en la policía centroamericana.

Una segunda medida por promover es todo lo ligado con el tema de la acción afirmativa o el asunto de las cuotas, tema sobre el cual se están dando importantes discusiones a nivel mundial, entendiendo que dicho tipo de medidas deben verse como acciones transitorias y que deben ir acompañadas de la preocupación por la excelencia en la institución policial. En este sentido, considero importante que la mujer se defienda cuando hablamos de cuotas. No es que estamos diciendo "degrademos los requisitos de ingreso para poder entrar yo", sino que readecuemos esos requisitos en función de muchas de las áreas en que se desenvuelve la institución policial.

Una tercera medida se refiere a la promoción de políticas compensatorias, como la creación de guarderías para los hijos de mujeres -y hasta hombres- policías, el establecimiento de horarios alternativos sin reducir el número de horas laborales. etc.

Una cuarta medida sería la creación de oficinas de la mujer a nivel institucional o, como en el caso de Nicaragua, los Consejos Consultivos de Género, es decir que haya alguna presencia institucionalizada sobre el tema de género en la policía. En Costa Rica la hemos llamado la Oficina de la Mujer, la cual recién se acaba de instalar

pero que empieza efectivamente a tratar de analizar de manera más sistemática la problemática de nuestra mujer policía.

Finalmente, deseo recomendar el intercambio de experiencias con las mujeres policías de otros países y de otras regiones del mundo. Siento que hay países que han evolucionado de manera promisorio en todo lo referente a la participación de la mujer en la policía; tal es el caso de algunas experiencias en Europa, Canadá y algunas policías locales en los Estados Unidos. En mi opinión, propiciar este intercambio también podría ser una de las acciones por seguir después de esta conferencia; poder encontrarnos con mujeres de otros ámbitos en donde se ha avanzado más, para extraer experiencias valiosas que nos permitan culminar este gran deseo de todas las aquí reunidas de poder seguir sirviendo a nuestras sociedades, independientemente de la condición de género que tengamos.

Muchas gracias.



Algunas precisiones teóricas

Incorporación de la perspectiva de género en la teoría y la práctica de los derechos humanos

Gilda Pacheco Oreamuno *

Comenzaré mi exposición con algunas precisiones acerca de qué debemos entender por género.

Este concepto define la construcción social y cultural de lo femenino y masculino. Ha sido utilizado por las ciencias sociales, desde los años sesenta, en el estudio de las relaciones sociales entre hombres y mujeres y de los factores estructurales y coyunturales que intervienen en la condición de subordinación de la mujer. El concepto da lugar a algunas pretnisas importantes:

(*) Costarricense. Psicóloga. Ha sido consultora de CSUCA, ACNUR, UNESCO. Desde 1994 es Oficial del Programa Género y Derechos Humanos del Instituto Interamericano **Jr** Derechos Humanos, . Co-coordinadora del I Encuentro de Mujeres Policías Je Alto Rango de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana.

- La formación y reproducción de actitudes, valores, normas y creencias sobre cada sexo debe ser críticamente interpretada, cuestionando específicamente el empleo de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres para sostener o propiciar desigualdades sociales.
- Si bien existen patrones previamente establecidos para lo femenino y masculino, nos corresponde la responsabilidad de transformarlos en la medida en que sean generadores de discriminación.
- Teniendo en cuenta que hombres y mujeres cumplen roles no solo diferentes sino desiguales, es necesario caracterizar esas diferencias y determinar la dimensión y el impacto de las desigualdades. Estas desigualdades constituyen un hecho incuestionable, sustentado por importantes estudios, entre los cuales podríamos mencionar "Mujeres en Cifras", realizado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), y el Índice de Desarrollo Humano del PNUD, cuya edición de 1994 constata que en los países con indicadores de desarrollo más alto se da menor opresión a las mujeres.
- Sin embargo, si se calcula el IDH ajustado de acuerdo con la disparidad entre hombres y mujeres, se obtiene una diferencia porcentual negativa en el desarrollo de todos los países.

A continuación compartiré con ustedes algunas reflexiones sobre las consecuencias que trae consigo, para la teoría y la práctica de los derechos humanos, el reconocimiento de esta discriminación en contra de la mujer.

Antecedentes

Todo ser humano, por el hecho de serlo, es titular de derechos fundamentales que la sociedad no puede arrebatarle lícitamente. Estos derechos no dependen de su reconocimiento por el Estado ni son concesiones suyas; tampoco dependen de la nacionalidad, etnia, sexo, edad de la persona, ni de la cultura a la cual pertenezca.

En lo principal estos derechos son:

- a Universales: Todas las personas de todos los países, independientemente de su clase social, edad, grupo étnico, sexo o cualquiera otra condición, tienen derechos humanos. Estos derechos no son patrimonio privativo de grupo alguno (Principio de universalidad).
- b Integrales y **complementarios**: Su disfrute se refiere a todos los derechos (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales) y no podríamos, en ningún caso, privilegiar o sancionar ciertos derechos con el argumento de que vamos a promocionar otros (Principio de integralidad y complementariedad).
- c Intransferibles: Una persona no puede ceder a otra sus derechos humanos.
- d Irrenunciables: Nadie puede renunciar a ellos y, si alguien expresara su voluntad de hacerlo, se trataría de un acto sin validez.
- e Permanentes y dinámicos: Los derechos humanos no terminan, no tienen plazo. Además, no son derechos estáticos, su significado se amplía en la medida en que la gente reconsidera sus necesidades y esperanzas en función de ellos.

- f Generadores de deberes: Los derechos humanos generan obligaciones de conducta ante los demás y ante nosotros mismos.
- g Materia de protección nacional e internacional: La violación de derechos humanos puede denunciarse a nivel local, ante los organismos pertinentes y, cuando se han agotado los mecanismos internos, ante órganos de protección internacional como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos o la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Esta protección se sustenta en un régimen que es siempre susceptible de ampliación y no de restricción.

Dinamismo de los derechos humanos

La reivindicación por los derechos humanos de las mujeres no constituye un hecho aislado dentro del movimiento de derechos humanos. Me permito recordarles que:

- Los movimientos en defensa de estos derechos han surgido en respuesta a sus violaciones. A pesar de que estas son individualizadas y localizadas, la protección de los derechos exige casi siempre una acción colectiva nacional y a veces internacional.
- La defensa de estos derechos nunca se limita al campo legal. Exige el ejercicio complementario de presiones políticas, el uso de los medios de comunicación y la organización de amplios sectores de la sociedad civil.
- Los derechos humanos no son estáticos, ni patrimonio de grupo alguno. Su significado se amplía en la medida en que la gente reconsidera sus necesidades y esperanzas en función de ellos. Su protección se sustenta en un régimen que es siempre susceptible de ampliación y no de restricción.

Un rápido recorrido histórico nos muestra que los derechos humanos, poco a poco han ido ampliando su cobertura. Particularmente en los siguientes aspectos:

- a) Inicialmente la protección estaba limitada a los extranjeros frente al Estado Nacional donde se encontraban. No era posible brindarla a los nacionales, pues era interpretada como injerencia en la soberanía de ese Estado; posteriormente se logra la protección con respecto al propio Estado, pero no contra otros agentes que infringieran en algún tipo de violación, pues esto era interpretado como injerencia en su soberanía.
- b) Las excepciones fueron abriendo el camino y es así como surge la intervención humanitaria y se establecen reglas para la limitación mediante tratados internacionales. De este modo se comenzó a legislar sobre asuntos que antes formaban parte del derecho interno de los Estados, pues estos, mediante una relación contractual, se obligan a cumplir con determinados acuerdos, en materia de protección, con respecto de sus propios nacionales, sin ser considerado esto como intervencionismo, ya que cada uno de ellos participa de manera libre y autónoma en la definición de las reglas que se aprueban en los Tratados.
- c) La evolución del Derecho Internacional de los derechos humanos ha continuado ampliando la protección según las necesidades concretas de todas las personas, sin ninguna excepción. Se han producido instrumentos internacionales cada vez más precisos, relacionados con situaciones perniciosas. Como ejemplos concretos podemos mencionar la atención a la tortura y tratos inhumanos, crueles y degradantes o lo acontecido con la desaparición forzada. En ambos casos se elaboró una legislación internacional específica.

Derechos humanos de las mujeres

Similar ha sido el proceso para garantizar que las mujeres gocen de sus derechos humanos. Podríamos asumir que la mujer los tiene por el solo hecho de su condición de ser humano. Sin embargo, existen prácticas de discriminación que se ejercen en forma sistemática, planteando la necesidad de una convención específica para enfrentar tan grave problema social y comprometer y precisar responsabilidades de los Estados.

Es así como en el marco de los dos sistemas de protección internacional (ONU/OEA), surgen la "Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" y la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer"; conocida como Convención Belem do Pará.

Estos logros adquieren mayor fuerza en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos realizada en Viena (junio de 1993) y en su proceso preparatorio. La correspondiente convocatoria articuló diferentes sectores del movimiento mundial de mujeres, en un esfuerzo por lograr que la comunidad internacional reconociera los derechos de las mujeres como derechos humanos. Esto lo retomaré más adelante.

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing, China, en 1995, se retoma el tema de la violencia contra la mujer, pues su importancia amerita tomar en consideración las Convenciones anteriores y el trabajo de los Relatores Especiales de la Comisión de Derechos Humanos respecto a la violencia de género, incluyendo el maltrato y otras formas de violencia doméstica, abuso sexual, esclavitud y explotación sexual, así como la violencia contra la mujer resultante de los prejuicios culturales, racismo, discriminación, xenofobia, pornografía, limpieza étnica,

conflicto armado, ocupaciones foráneas, extremismos religiosos y antirreligiosos y terrorismo (CMSM; 1224).

Ante estos logros, en el ámbito internacional surgen inevitablemente preguntas sobre qué hacer para que estos avances se reviertan en transformaciones concretas en la vida de las mujeres y permitan pasar de la declaración de principios a la aprobación de mecanismos que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los gobiernos y fomenten, en amplios sectores de la sociedad civil, la conciencia de que estas reivindicaciones por el disfrute de los derechos humanos de las mujeres competen a la sociedad en su conjunto y que estos derechos son indispensables para alcanzar una ciudadanía plena de hombres y mujeres y consolidar la paz y la democracia en todos los ámbitos de la convivencia humana.

Los cambios que necesitamos no son sencillos. En su búsqueda, estoy segura, estamos comprometidas todas las personas aquí presentes. Actividades como este Primer Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango y los esfuerzos realizados por los sectores aquí representados, prueban que hay más mujeres conscientes y hombres solidarios en este proceso de cambio. Pero los logros alcanzados aún no son suficientes y requieren retomar de manera central el tema de la *Educación en derechos humanos con perspectiva de género*.

Esto trae consigo no solo la apropiación de los principios, filosofía, historia y normas que regulan los derechos humanos, a nivel internacional y nacional. Es esencial también su incidencia en la vida cotidiana, expresada en todas las formas concretas que asumen las relaciones sociales y las necesidades específicas de hombres y mujeres.

Desde esta perspectiva, examinaré algunas premisas básicas en materia de derechos

humanos y dejaré planteadas algunas interrogantes para que en la discusión vinculen su contenido con la experiencia personal e institucional.

Universalidad de los derechos humanos

Nuestro Director Ejecutivo, Juan Méndez, destacaba en la exposición de cierre del último curso interdisciplinario que organiza el IIDH anualmente, que la universalidad de los derechos humanos constituye nuestra mejor arma. La justificación ética, filosófica y jurídica del movimiento de los derechos humanos descansa sobre la premisa de que compartimos un conjunto de valores -plasmados en derechos- que consideramos de validez y vigencia universal. Si no asumimos que estos derechos constituyen obligaciones solemnes que todos los Estados están obligados a respetar, no tendría sentido la denuncia de las violaciones, ni la solidaridad con sus víctimas, ni la promoción de nuevas normas, ni la educación en derechos humanos.

Por lo mismo, es inaceptable invocar diferencias de regímenes políticos, sociales o culturales, como justificativo para ofenderlos o menoscabarlos. Pero conviene destacar que la universalidad en ningún caso se puede convertir en un término vacío, al no reflejar la realidad de hombres y mujeres concretos.

En lo que compete específicamente a los derechos de las mujeres, el reconocimiento de los derechos humanos como un patrimonio innato de todos los seres humanos fue un buen comienzo, porque expresa la noción de inclusión absoluta: nadie queda excluido. Sin embargo, esta noción demanda un nivel de pertenencia, de apropiación de los derechos por el hecho de ser persona, convencimiento que las mujeres y muchos hombres oprimidos no poseen en la práctica, porque la realidad social

se las niega, lo que toma imperativo plantear reivindicaciones específicas, como las que tienen que ver con los derechos de las mujeres y de las niñas, que a la vez deben de ser asumidos como parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

En esta necesidad del reconocimiento particular podemos mencionar como atentados específicos en contra de las mujeres: la maternidad forzada; la violencia física o psicológica en ámbitos públicos o privados; las muertes por partos o abortos clandestinos y diversas prácticas culturales que atacan contra su integridad tales como las clitoridectomías en culturas árabigas; el suicidio de las viudas en la India, y el tráfico de mujeres, que requieren de una normativa específica.

Al reconocerse atentados específicos como los señalados no se vulnera el principio de universalidad. Las correspondientes reivindicaciones plantean una nueva forma de ver los derechos humanos desde la situación especial de ciertos grupos o categorías de personas, sin asumir que ya están adecuadamente cubiertos por los derechos de aplicación general. Se busca con ello enriquecer el contenido de los derechos y transformarlos con mayor profundidad de significado, construir la universalidad desde la diversidad.

De igual manera, si nos remitimos en este caso a las instituciones policiales conviene preguntarnos en qué medida la doctrina general que rige estas instituciones se puede enriquecer incorporando en su misión y visión las nuevas particularidades que conlleva la incorporación de mujeres policías. Quisiera formular al respecto las siguientes interrogantes: ¿la institución tiene formulada su declaración de misión? ¿Esta misión es conocida y asumida por las personas integrantes de la institución? ¿En ella se plantea la equidad de género? ¿Cómo? ¿Cómo se refleja esto en los programas, proyectos y actividades que impulsa la institución?

igualdad / reconocimiento de la diferencia

El principio de igualdad entre los derechos de los hombres y las mujeres es una aspiración para una convivencia justa que beneficia a la sociedad en su conjunto. Sin embargo, en la aspiración de este principio, el asumir lo masculino como el referente para esa igualdad plantea dificultades.

Eso presupone que nuestra identidad y necesidades específicas como mujeres están sobreentendidas e implícitas en este modelo masculino, y al estar subsumidas en él, nuestra situación específica no está explicitada ni es visible, lo que impide su reconocimiento.

Es importante tener presente que tan distinta es la mujer del hombre como el hombre es diferente de la mujer. El no reconocimiento de esta diferencia, con intención o no, propicia la discriminación, es decir, tratar distinto lo que es igual, o igual lo que es diferente.

Partiendo de esta premisa es que para el movimiento de mujeres vinculado al trabajo en derechos humanos, ha sido tan importante el reconocimiento a nivel internacional de que los derechos de las mujeres sean reconocidos como derechos humanos.

Tal vez conviene detenemos en esta afirmación, pues probablemente algunas personas pudieran preguntarse: ¿por qué se busca un reconocimiento de estos derechos como derechos humanos? ¿Es acaso que las mujeres tienen diferentes derechos que los hombres? ¿O será que las mujeres, como señalamos antes, por su condición de personas, tienen los mismos derechos que ellos?

Es importante, entonces, hacer la aclaración de que los derechos de las mujeres reivindican la lucha contra diversas formas de discriminación y violencia de género, que la sociedad muchas veces legitima contra las mujeres por el hecho de serlo. Parten del reconocimiento de las diferencias entre los sexos y plantean la necesidad de incorporar los problemas, vivencias y demandas de las mujeres, pues las interpretaciones que se hacen de cada derecho excluyen sus experiencias, y sus derechos como humanas se desvirtúan constantemente como resultado de prácticas culturales, jurídicas y sociales, que se sustentan en concepciones que subordinan la mujer al varón y a la familia, negándole con ello el derecho a una individualidad como persona.

Nuestra estructura mental, conformada en un mundo androcéntrico, nos condiciona en el análisis de los hechos incurriendo en el riesgo de que el sexismo pueda estar presente incluso entre las propias declaraciones de derechos humanos, si es que no tenemos cuidado al redactarlas y aplicarlas.

A manera de ejemplo es interesante retomar la reflexión que plantea María Luisa González (1993), en tomo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Afirma al respecto que una primera lectura nos permite afirmar que incluye a ambos sexos, pero si en un segundo intento solicitamos al lector que mencione situaciones concretas de violación de cada uno de los derechos, éstos se remitirán con mayor frecuencia a situaciones que tienen al hombre como protagonista.

Esta lucha por la igualdad desde la diferencia no es ajena a las instituciones policiales y por eso es importante que se pregunten: ¿cuántas personas conforman la institución? ¿Cuántas son mujeres y cuántos hombres? ¿Cómo se distribuyen los hombres y las mujeres en el organigrama? ¿Qué necesidades son compartidas por mujeres y hombres policías? ¿Estas necesidades compartidas tienen repercusiones diferentes

para funcionarios y funcionarias? ¿Existen políticas igualitarias que sin proponérselo generan discriminación hacia las mujeres? ¿Se conocen los obstáculos para el desarrollo personal y profesional de hombres y mujeres con igualdad de oportunidades?

Lo público y lo privado

La construcción del sistema sexo-género se relaciona estrechamente con la división sexual del trabajo, en la que lo público y lo privado adquieren un significado muy particular como modelo predominante. El primero se define en una sociedad dada como el campo de la toma de decisiones por excelencia, en donde a las mujeres socialmente se les adjudica una condición complementaria o subalterna; lo privado se identifica con lo doméstico, donde las mujeres deben cumplir con su rol esencial.

Esta diferenciación de roles tiende a condicionar, en el caso de las mujeres, la represión de su sexualidad, la desigualdad de responsabilidades en el ámbito doméstico y, en muchos casos, es discriminación económica y política, entre otras. En el caso de los hombres, la represión de su afectividad, la demanda de ejercer el poder y de demostrar permanentemente el predominio de lo racional sobre lo afectivo, la fortaleza sexual y la exaltación de la masculinidad y el machismo.

El enfoque de género cuestiona esta dicotomía pues tiende a reforzar la idea de que esta separación obedece a diferencias naturales entre hombres y mujeres, justificando así la división sexual del trabajo y generando contradicciones y arbitrariedades que por general limitan el desarrollo de las mujeres.

Mencionaré algunas situaciones concretas. Una de ellas alude a la incorporación de la mujer a la vida productiva sin que se propicien a la vez modificaciones sustantivas

en el ámbito de su vida personal y familiar, lo cual la obliga a sumar a estas tareas sus nuevas responsabilidades laborales, con dobles y triples jornadas. Esto conlleva necesariamente altos niveles de exigencia y responder de manera eficiente a los nuevos retos que le plantea su inserción en el mundo de lo público.

Deberá enfrentar sentimientos de inseguridad y culpa, marginación que la expone a situaciones de desventaja y competencia y superar limitaciones inherentes a su género en relación con oportunidades de preparación y capacitación, desconocimiento del funcionamiento de las instituciones públicas y un menor manejo de los mecanismos de poder.

Por otro lado, esta distinción entre lo público y lo privado no es solo espacial. También se establece una distinción entre asuntos públicos y privados en los que el Estado, las leyes y las políticas tienen competencia o no.

Como ya ha sido mencionado, la preocupación central ha sido proteger a la persona de las arbitrariedades del Estado, lo cual se expresa en la fuerte defensa de las libertades individuales y la privacidad. De manera que el mundo privado, espacio "natural" de las mujeres, queda sujeto a regulaciones y arreglos privados fuera del alcance de la ley.

Esta situación ha ido en detrimento de las mujeres y ha impulsado a quienes defienden sus derechos a considerar de particular importancia incluir la degradación y las violaciones que las afectan en este ámbito, a los enfoques tradicionales de los derechos humanos, de manera que se incorporen estas demandas específicas y se amplíe la restricción a los derechos humanos como un mero asunto de violación estatal de las libertades civiles y políticas.

Desde esta perspectiva se cuestiona la suposición de que los Estados no son responsables de muchas violaciones de los derechos de las mujeres, ignorando que tales abusos, aunque cometidos por personas particulares, son a menudo tolerados por los Estados, evadiendo su responsabilidad de garantizar que esos hechos no queden impunes, mediante legislación protectora y punitiva, así como promoviendo políticas públicas destinadas a la prevención y erradicación de acciones discriminatorias que se traducen en violencia de género en contra de las mujeres.

Se destaca de manera especial que lo personal es también político. Esto conlleva que la discriminación, presión y violencia ejercida contra las mujeres no constituye un problema individual de las personas involucradas, sino que alude a un sistema y sus estructuras de poder. Por lo tanto, deben ser enfrentados como hechos políticos y no naturales a los cuales hay que dar respuestas políticas y no solo individuales, que incidan por igual en la esfera pública y privada.

Si aproximamos estas reflexiones a su vida cotidiana como mujeres, y a su vez mujeres policías, parece obligatorio preguntarse a nivel personal si su incorporación laboral ha propiciado redistribución de las responsabilidades domésticas entre los integrantes de su grupo familiar. ¿Considera que las responsabilidades familiares constituyen una restricción para su promoción institucional? ¿Dentro de los incentivos que se dan al personal de las instituciones policiales se contemplan iniciativas de apoyo a las madres trabajadoras como guarderías, etc.? ¿En el ámbito laboral existe algún tipo de incentivos que propicie la inserción de mujeres policías? ¿Qué incidencia tienen los roles tradicionales en la adjudicación de tareas para hombres y mujeres policías? ¿Cuál es el nivel de conciencia de que la policía debe proteger a las ciudadanas

de la violencia que acontece dentro de sus hogares? ¿Se asume que deben atender exclusivamente los casos de violencia doméstica por el hecho de ser mujeres policías?

Vulnerabilidad

Existe una tendencia generalizada a no establecer diferenciación entre hombres y mujeres cuando se formulan políticas públicas, se estudia un problema, o se formula un proyecto. Sin embargo, cuando sí se realizan estas diferenciaciones se incurre en ciertas actitudes que cuestionamos.

En primer lugar, la que sitúa a las mujeres y a los niños como grupos vulnerables que demandan una atención especial. Esto implica, desde luego, reconocer necesidades específicas de las mujeres, lo que constituye por sí mismo un avance, pero su caracterización indiscriminada como vulnerables, tiende a victimizarlas y a fortalecer estereotipos acerca de ellas.

Distanciándonos, críticamente, de los argumentos que tienden a presentar la vulnerabilidad como una característica intrínseca del ser mujer, pensamos que lo importante es precisar cuándo, en qué condiciones y con respecto a qué las mujeres podemos ser vulnerables y cuál es el origen de estas situaciones de vulnerabilidad. Es claro que en las migraciones forzadas, en los conflictos bélicos y, en general, cuando se producen situaciones límite en el uso de la fuerza, surgen condiciones vulnerabilizantes, pero este debilitamiento en la capacidad de defensa no debe ser entendido como inherente a la condición humana de las mujeres, sino determinado por los factores histórico-sociales que la ubican en esa posición.

Como consecuencia práctica de este enfoque, las necesidades de las mujeres no fueron consideradas como problemas políticos en los planes institucionales, sino como problemas sociales susceptibles de ser resueltos, exclusivamente, mediante programas de ayuda y apoyo técnico.

En un momento posterior, algunos sectores, no todos, comienzan a tomar conciencia acerca de que el logro de modificaciones sustanciales en la vida de estas mujeres pasa por decisiones políticas y, consecuentemente, se hacen esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en su definición.

Estas iniciativas procuran incidir en las políticas de protección y buscan soluciones duraderas para estas poblaciones. Lo cual, por cierto, no es una tarea fácil, pues su implementación requiere instrumentos teóricos y técnicos apropiados para garantizar que las necesidades específicas de las mujeres sean identificadas e incorporadas en la planificación, y que las mujeres a su vez sean reconocidas como agentes de desarrollo y sujetas de sus propios procesos.

Esto implica la búsqueda de soluciones a problemas relacionados con el bienestar material ocupándose de lo que se denomina su condición, pero también contempla la transformación de aspectos relacionados con la posición de poder que ocupan en el interior de un grupo social:

Por ejemplo, en una comunidad determinada, la condición de los hombres y las mujeres puede ser la misma. Sin embargo, la vivencia de esta condición, las posibilidades de mejorarla y las necesidades derivadas de ella, son diferentes en función de la posición de poder que se ocupe.

Todo proyecto de desarrollo afecta en forma distinta la condición de los hombres y

de las mujeres a quienes va dirigido y puede también afectar negativa o positivamente las posiciones de las mujeres, aunque no se lo proponga en sus objetivos.

La perspectiva de género sostiene que es necesario focalizar los aspectos de la posición de las mujeres y realizar acciones específicas conducentes a transformarla. Para resolver aspectos relacionados con la subordinación de la mujer, no es suficiente que estas tengan condiciones de igualdad económica con los hombres, sino que es necesario acompañar este tipo de igualdad con procesos de independencia, autonomía y autoestima.

Cualquier cambio en la posición de las mujeres con respecto a la de los hombres cuestiona las estructuras de poder existentes; este cuestionamiento genera conflictos que deben preverse y ser tenidos en cuenta en los procesos de planeación.

También es importante diferenciar las necesidades prácticas de los intereses estratégicos, pues esta diferenciación permite comprender la compleja dinámica de las relaciones de género y de los procesos que se requieren para modificarla.

Las necesidades prácticas cambian sustantivamente de una clase social a otra. No sucede lo mismo con los intereses estratégicos, ya que estos responden a la reflexión sobre un problema común de relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres, que conduce a diversas formas de discriminación.

Dicho de otra forma, la experiencia de las mujeres no es igual en su condición pero tiende a ser más homogénea en cuanto a su posición. Por lo tanto, es de central importancia formular políticas de atención para las mujeres que establezcan objetivos tendientes a satisfacer necesidades prácticas y estratégicas.

Las prácticas se derivan de la división sexual del trabajo y emergen de las carencias que la mujer experimenta diariamente en un contexto determinado y su satisfacción se propone cambiar su condición pero no su posición de subordinación. Este tipo de necesidades suele identificarse como necesidades de las mujeres, no solo por formuladores de políticas ligados a programas de desarrollo, sino también por las mismas mujeres, lo cual refuerza en muchos casos su condición de "vulnerabilidad".

Las necesidades estratégicas se identifican a partir del análisis y reconocimiento de la posición de subordinación femenina y persiguen alternativas de desarrollo más igualitarias que incidan en la división sexual del trabajo y modifiquen las circunstancias sociales que las hacen vulnerables.

Si nos remitimos nuevamente a las instituciones policiales, conviene preguntarnos: ¿qué medidas han sido impulsadas a nivel institucional para mejorar la posición de las mujeres policías? ¿Existen precedentes de cargos iguales con salarios diferenciales? ¿Existe sensibilidad institucional para responder tanto a las necesidades prácticas como estratégicas de la mujer policía? ¿Existen medidas de protección hacia las mujeres policías que podrían incentivar su subordinación? ¿Qué situaciones laborales hacen a las mujeres policías más vulnerables y por qué? ¿Cómo se enfrentan los conflictos entre hombres y mujeres?

Reflexiones finales

El incorporar la perspectiva de género a la teoría y práctica de los derechos humanos, así como dentro del funcionamiento de las instituciones policiales, no es una

tarea sencilla. Esto conlleva cambios a nivel personal, apropiarnos de una teoría y vincular esa teoría con lo que hacemos.

Es un esfuerzo importante pues plantea, para las personas que trabajamos en derechos humanos, una toma de posición que promueve valores como la democracia política y económica, la participación social equitativa de hombres y mujeres y el asumir nuestro trabajo como algo más que las denuncias de sus violaciones; también como educación y promoción.

Para las personas que como ustedes trabajan en las instituciones policiales, el camino se ha iniciado y ahora les corresponderá, acorde con sus respectivos procesos en cada uno de sus países, ir incorporando esta perspectiva como una manera de entender las nuevas problemáticas que tendrán que enfrentar en el seno de sus instituciones con la inserción de mujeres policías, así como mejorar su servicio a la comunidad, estableciendo necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres.

Muchas gracias.

La perspectiva de género en el trabajo institucional. Una primera aproximación.

Gladys Acosta *

Quisiera comenzar señalando que el tratamiento de la problemática de género es por definición difícil. En apariencia no se necesita de ningún conocimiento especial para captarla, pero en verdad es difícil porque recién en 1998, al borde del siglo XXI, hablamos de los derechos humanos de las mujeres como algo aceptado y reconocido internacionalmente. La prueba de que esto no había sido así podemos encontrarla en un hecho sucedido en París, en noviembre de 1793, años después de la Revolución Francesa. Hubo una mujer a la que decapitaron por hablar abiertamente de los derechos humanos de las mujeres. Se llamaba Olympia de Gouges. Conocí de ella hace pocos años. Nació en Francia, y como muchas mujeres luchadoras, se comprometió con los ideales de la Revolución Francesa. Las mujeres lucharon duro, pero en el momento en que se consolidó la Revolución y se formuló la Declaración del Hombre y del Ciudadano, en 1789, Olympia de Gouges y un numeroso grupo de seguidoras estuvieron en desacuerdo con esa Declaración, porque estaban ausentes

* Peruana. Socióloga y abogada. Consultora internacional en el tema de género para el IIDH, UNICEF, UNIFEM, Novi Mundi, Red Latinoamericana y del Caribe contra la violencia doméstica y sexual. Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos (ILSA). Autora de varios libros sobre la evolución de los Derechos Humanos de las Mujeres y sobre la incorporación de la perspectiva de género a los Derechos Humanos.

de ella no solamente los derechos de las mujeres, sino los derechos de los niños, de los ancianos, de los esclavos. En resumen, no se estaba recogiendo una serie de elementos de la vida social que debían estar también presentes. Ella escribe una Declaración de la Mujer y de la Ciudadana, para que se reformulara la anterior, lo cual cayó muy mal a algunos jefes de la Revolución Francesa. Luego de un juicio sumario, el 3 de noviembre de 1793, Robespierre ordenó que la guillotinaran. ¿Saben cuál fue uno de los argumentos? Lo voy a leer textualmente, porque me impresionó mucho y cada vez que lo pienso me vuelve a conmover. Se dice que fue guillotinata *"por el delito de haber olvidado las virtudes de su sexo para mezclarse en la vida de la República"*. Quiero decirles que eso sucedió hace solamente 200 años. Eso no es nada en términos de la historia, pero es mucho en relación con nuestro trabajo. Hay que tener paciencia, pero también suficiente empuje para hacer avanzar las cosas, porque si hay algo que no es "natural", y vale la pena subrayar el entrecomillado, es justamente lograr avances en el terreno de las relaciones entre los hombres y las mujeres, porque ya conocemos una historia en donde aparece como "natural" exactamente lo que es contrario a los intereses de las mujeres. Entonces, si hay algo que tiene que ser muy bien pensado, es justamente ese tipo de transformación social.

Hay otra escritora francesa que nos ha orientado mucho también en el entendimiento sobre la condición de las mujeres durante el presente siglo. Se trata de Simone de Beauvoir. Ella escribió de manera algo provocadora hacia 1945 y ha sido citada por innumerables escritoras contemporáneas. Estas son unas de sus famosas palabras: *"La peor maldición que tiene la mujer es estar excluida de las expediciones guerreras. El hombre se eleva sobre el animal al arriesgar la vida, no al darla; por eso la humanidad le otorga superioridad al sexo que mata y no al que engendra"*. Esa fuerza agresiva, que también es una fuerza humana, corresponde a hombres y mujeres, pero la historia se ha

construido sobre la extravaloración de la experiencia masculina, lo que ha hecho que sea más valioso arriesgarse y matar, que engendrar.

Ahora tenemos que cambiarlo todo; no para que el arriesgar la vida deje de ser reconocido como un acto heroico, en ciertas circunstancias, sino para que engendrar y todas las otras actividades humanas creativas también tengan un valor reconocido. En realidad no estamos diciendo que las mujeres somos perfectas, que somos las buenas y que los hombres son los malos, los perversos, no. En verdad, lo que estamos diciendo es que la historia de la humanidad se ha construido de tal manera que los valores se han trastocado y ahora queremos construir otros o, dicho de otra manera, revalorar todos los aspectos de la vida.

El dilema está en cómo lo hacemos. Por ejemplo, hay un sector que dice que el asunto es que hombres y mujeres tenemos que ser iguales. Se reconoce una lucha de carácter reivindicativo para las mujeres. En muchas cosas tienen razón; dicen: "*las mujeres tenemos que ponernos en un nivel de igualdad con los hombres, estar a la par*". Por otro lado, otra posición afirma que los seres humanos somos distintos y diferentes y, esta diferencia no se da solamente entre hombres y mujeres, sino en la variación de culturas, según donde uno nace, la clase social, el color de la piel, los climas a que se está expuesto, en fin todo eso nos hace muy diferentes. Entonces, pareciera que las diferencias son más importantes que las semejanzas.

En realidad, no se trata ni de lo uno ni de lo otro. Quienes luchan por la igualdad en términos reivindicativos, tienen razón, pero también la tienen quienes plantean que el debate debe partir del reconocimiento de ser diferentes siendo iguales en lo sustancial. Y por eso, se necesita que las normas reconozcan la diferencia sin enmascarar la desigualdad, para que se legisle de manera justa en función de ser distintos.

De lo que se trata, es de concebir una manera diferente de ser hombres y de ser mujeres. Igualdad y diferencia no son incompatibles.

Valdría la pena desarrollar un poco más el tema de la igualdad y la diferencia entre mujeres y hombres. En términos de derechos, lo resolvemos diciendo que la única diferencia sustancial biológica entre los hombres y las mujeres, es realmente la potencialidad de la maternidad. En términos de oportunidades y de cómo debiera ser el sistema social, hombres y mujeres pueden hacer todo, excepto cuando las mujeres están preparándose para la gestación o cuidándose después. Por lo demás, no hay otro tipo de limitaciones, porque cuando estamos redactando leyes vinculadas a la protección del trabajo, por ejemplo, leyes sobre la salud reproductiva, no deben ser solamente para las mujeres; la salud reproductiva también es masculina. Por ejemplo, la protección ante determinados gases, o determinados rayos o todo aquello que pueda provocar esterilidad. No tiene que pensarse en términos de que la protección es solamente para la mujer, porque ella es la que tiene los hijos. Uno puede encontrar que las protecciones legales, excepto puntos nodales vinculados a la función materna biológica, son o deben ser para hombres y mujeres.

La noción de protección tiene que ampliarse. Esta tendencia que hay del mundo masculino a proteger a las mujeres en realidad tiene doble filo, porque si bien es cierto que puede ser protección frente a algunos elementos que son nocivos (generalmente de otros hombres), al mismo tiempo significa que quien protege, domina.

En términos de una construcción social, de lo que hemos estado hablando es del concepto, de cómo una sociedad modela a sus individuos, hombres y mujeres. Ya no quisiéramos que las niñas crezcan bajo el manto de la "protección" de los niños, porque esta situación les quita a ellas las probabilidades de ser seres humanos más integrales y completos. Por eso, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las

Formas de Discriminación contra la Mujer, hay un acápite sobre la educación donde se postula que los niños y las niñas tienen derecho a una recreación en los mismos términos. También la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño tiene una disposición donde se estipula que no se puede poner limitaciones en términos de la recreación, lo cual ya es una revolución. La educación de las mujeres en el deporte es un elemento que desbloquea el mito de la protección vinculada a la subordinación. La protección es física, es un acto que se va convirtiendo en proteccionismo hasta terminar en dominación: "*tú no puedes salir de noche porque te va a pasar algo*". Claro que a las mujeres nos pueden pasar cosas, porque socialmente hay una potencialidad de mayor riesgo para las mujeres caminando solas en la noche. Lo que quiero decir es que hay mucho de social en ello; la violencia contra las mujeres es una patología social, entonces no se puede mirar el asunto biológico desvinculado de lo social.

El concepto de género, por definición, es un concepto que mira lo social y lo cultural, no sólo lo biológico, porque en esto obviamente somos distintos, hombres y mujeres. Las mujeres no tenemos mayores limitaciones, excepto las que nos han impuesto la cultura, los patrones de comportamiento entre hombres y mujeres; y esa sí es una limitación porque lo hemos interiorizado y aprendido hasta el cansancio y ahora lo vivimos y lo sufrimos. Por otro lado, como somos una sociedad en transición, en términos de los géneros, debe quedarnos muy claro que el camino de la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres pasa por deshacer los límites entre las conductas de ambos. Ese es el proceso de construcción de la igualdad, que no es una cuestión exterior, como por ejemplo la vestimenta. Hay gente que analiza la moda y dice, a partir de allí, cuáles son los parámetros para hombres y para mujeres. Evidentemente no hay elemento más permeado de patrón cultural que la

moda, pero quienes tenemos un afán por la libertad sabemos perfectamente que un pantalón es más libre como prenda de vestir que una falda, y que entonces la razón por la cual había una prohibición del uso de pantalones en las mujeres tiene una explicación relacionada con el concepto de dominio. La razón por la cual las mujeres usan tacos evidentemente tiene que ver con la estatura, con ser más alta, más bonita, más estilizada pero, al mismo tiempo, tiene que ver con que las mujeres no deben correr. En el Perú las mujeres policías usan faldas tubo y zapatos de taco. Evidentemente no pueden perseguir a nadie porque, con ese tipo de vestimenta, tendrían que levantarse la falda para correr. Ellas están limitadas físicamente para una función que, por excelencia, requiere de movimiento. Son cuestiones que parecen sutiles, pero que son fundamentales porque tienen que ver con una imagen cultural muy profunda de lo que deben ser los roles de los hombres y de las mujeres. Así hay miles de miles de cosas que analizar.

Todo lo que vamos a hablar tiene relación con el dilema en que estamos: tratando de ser distintas, entendiendo por qué estamos incómodas, por qué a veces necesitamos comportarnos como un hombre para ganar espacios. Si nos dicen que pensamos "como un hombre", generalmente lo tomamos mal. Lo que en realidad nos quieren decir es que somos racionales y eso nos parece un insulto, porque somos mujeres y porque otros no admiten esa cualidad en nosotras. Por otro lado, no queremos dejar de ser mujeres, porque la verdad es que también nos gusta ese lado femenino seductor, ¿por qué no? Nos gustan las dos cosas, pero entonces ¿cuál es la concepción de nuestra identidad? Es difícil porque también quisiéramos que los hombres fueran diferentes, porque está claro que nos gusta el hombre aguerrido y valiente, como nos lo han enseñado desde niñas. Pero, imagínense, un hombre tierno, capaz de cuidar a su niño o niña, ¿por qué a los hombres no se les permite eso? Hay muchas razones

para entender que todos, mujeres y hombres pensantes, estamos incómodos. Claro que cuando alguien tiene privilegios, como en el mundo masculino, la incomodidad casi desaparece. La incomodidad que sentimos nosotras las mujeres está marcada por la invisibilidad, por el anonimato, por la subordinación. Sí, es cierto que queremos más protagonismo en nuestros días y en nuestra historia. De manera muy diferente se expresa la incomodidad de quién está en el poder y con todos los privilegios. Quizá, alguna vez, los hombres sentirán que están tomándose algo más de lo que deben. También es una cuestión de oportunidades. Actualmente, las oportunidades son muy segmentadas para los hombres y para las mujeres y eso podría ser muy diferente. Por ejemplo, podríamos imaginar tranquilamente a una mujer con don de mando, como ustedes. Es impresionante oírlos cuando ustedes hablan, aunque muchas han dicho que no habían venido preparadas para exponer, pero, lo real es que toman la palabra con la autoridad que les da su cargo. Esa es una gran diferencia con una mujer común y corriente a quien ponen a hablar y empieza a temblar. En cambio, a ustedes no les tiembla la voz; quiero decir que la experiencia profesional se percibe con claridad y eso nos hace diferentes. Es importante reconocer lo que hemos avanzado, tenemos un poquito más de espacio, ustedes han pasado barreras que hace unos treinta, cincuenta años, las mujeres no podíamos ni imaginar. Alguien estaba diciendo que son una especie de pioneras y van a pasar a la historia en cada uno de sus países. Váyanse tomando fotos bonitas, porque las van a colocar entre los jefes. Prepárense para la historia. La historia se hace también por lo pequeño y no precisamente por el gran acontecimiento.

Todo esto era un preámbulo para nuestra temática y voy a tratar de ser un poco gráfica, para retirar el velo de dificultad que a veces se coloca para preservar el conocimiento en manos de especialistas.

Lo primero es que en el centro del enfoque de género hay un proceso de transformación, pero que no se puede desarrollar si falta alguno de estos tres elementos: el personal, el institucional y el conceptual.

El elemento personal es el que corresponde a nuestras vidas, es ponemos frente a nosotras mismas y poder analizar nuestro propio proceso. El elemento institucional es fácil de identificar porque todos y todas estamos inmersos en instituciones. En el caso de ustedes es clarísimo porque están en instituciones muy formales, muy formalizadas. Podemos ver otros ejemplos de relación con instituciones; cuando una entra en un juicio se pone en contacto con una institución poderosísima: el Poder Judicial. Cuando una forma parte de una iglesia, está experimentando la fuerza de una institución con creencias, reglas y mandatos. Otros casos: cuando un niño va a la escuela tiene su gran experiencia institucional fuera de la familia. Cuando una se sienta en su casa a ver la televisión, también está conectándose con una institución poderosísima denominada medios de comunicación. En fin, cuando uno vota en una elección, forma parte de un sistema político y se conecta con todo lo que es el Estado, etc.

El otro elemento es lo conceptual y, de alguna manera, es también lo técnico, porque no hay elemento técnico sin concepto. Se puede dar la técnica, pero si no se enseña el concepto que está detrás es como quedarse sin la base fundamental. Toda técnica está sustentada en conceptos. Esto es como un círculo de permanente retroalimentación, en el que todo se interrelaciona, unos influyen a los otros. Para poder llevar a la práctica este enfoque de género, uno tiene que entender toda esta interrelación.

Este enfoque de género nos obliga a ingresar, en primer lugar, a un debate político y no hay que tenerle miedo a esta palabra. El enfoque de género no es neutral. Es un tema que crea conflicto. Aunque queramos parecer sutiles y con la sonrisa en los

labios, no vamos a poder evitar el tema del conflicto. ¿Por qué? Porque es un proceso y hay una fuerza que empuja la transformación y otra fuerza que se resiste.

El otro elemento del enfoque de género es que está vinculado a las actitudes que muchas veces no podemos explicar, porque están construidas sobre una base de inconsciencia acumulada. Tratar de transformar actitudes es por naturaleza lento, casi tendríamos que pasar de nuevo por el colegio. Las actitudes son históricas, las aprendemos en el hogar, las aprendemos en el colegio, las aprendemos en la calle y nos vamos formando. Aunque uno cambie su razón, puede no cambiar su actitud. Por ejemplo, yo puedo decir que los niños y las niñas tienen que formarse por igual, pero a mí me puede parecer "natural" que mi hija esté conversando conmigo en el momento en que estoy cocinando y que ella también se ponga a hacer las cosas de la cocina conmigo. En ese mismo momento, también parece "natural" que mi hijo esté sentado frente al televisor viendo un partido de fútbol, sin colaborar, mientras que ella sí puede venir y cortar la cebolla conmigo. Esa escena es algo que nos pasa cotidianamente y aunque tengamos las ideas claras de que los chicos tienen que aprender a cocinar, a la hora de la acción, la actitud es diferente. La actitud es algo difícil de cambiar, es algo profundo; por eso es cuesta y requiere de mucho esfuerzo y persistencia.

El otro elemento presente es que el enfoque de género produce debate, porque una cosa es el conflicto y otra es el debate, no confundamos. Puede haber conflicto y no debate; puede haber conflicto y simplemente se aniquilan y nadie debatió nada. Cuando uno llega a tener debate ya está en mejor condición, eso quiere decir que ya está discutiendo, ya están apareciendo los argumentos, ya estamos en otro nivel.

Esos cuatro elementos son centrales para diseñar una especie de estrategia, porque una transformación de éstas la requiere. Cuando en el movimiento de mujeres

empezamos a usar la palabra estrategia se producían unas discusiones terribles; en cambio, me imagino que en el ambiente de ustedes, saber de estrategia es algo clarísimo, porque para toda acción policial la necesitan; las cosas no salen así no más. Es exactamente igual al aplicar el enfoque de género: es una acción que requiere de planeación y de estrategia. Es muy compleja la relación entre la institución y la sociedad. Cómo nuestras instituciones reflejan nuestras sociedades; cuál es esa relación; cuándo una institución puede ayudar a cambiar la sociedad y cuándo se produce el fenómeno al revés, que la sociedad haga cambiar a la institución... Eso es algo complicadísimo pero, en todo caso, en ese terreno estamos y aunque sea complicado, es mejor saber qué terreno estamos pisando. La relación institución-sociedad es difícil de cambiar.

Hay algunos elementos que pueden ayudarnos, pero no se trata de una receta; más bien, es exactamente lo opuesto. Lo que les estoy diciendo en este momento, les pido por favor que lo anoten, pero con un objetivo, y es que cuando ya estén en casa, revisando sus notas digan: "Pero, eso yo lo diría de otra manera, usaría otra palabra. Esa palabra es muy complicada, yo lo diría de otra forma... pero, además se ha olvidado de un elemento, esto faltaba...". Es anotarlo para olvidarlo, porque para recrearlo se tiene que olvidar y la única manera de hacer que el análisis de género se convierta en parte de nuestras vidas, es que nosotras podamos hablar de esto así, dormidas, en la mañana antes de tomar el café, que podamos soñarlo, o sea, volverlo parte de nuestra vida cotidiana.

En primer lugar, la definición. Esto de que el género es una construcción social, les suena familiar, ¿o no? Alguien dígame, ¿a qué le suena eso de que el género es una construcción social? A que no es natural, lo aprendemos... Lo social es lo opuesto a lo individual. El género por definición es una construcción que se aprende en la vida

social. Es una relación social y porque es así, varía de un grupo a otro. Si decimos vamos a hacer un análisis de género allá en la selva, en la Amazonia peruana, va a salir otra realidad distinta, las mujeres nos van a contar sobre quién maneja los botes, quién sale a pescar, quién va a la ciudad para traer el alimento; van a contar cosas que son signos de poder en una sociedad, pero que no tiene nada que ver con lo que conocemos.

Es una construcción social que varía de un grupo a otro y en el tiempo también, porque es una construcción histórica. Cuando nosotros nos ponemos a hablar con nuestras madres, con nuestras abuelas, sobre cómo ellas fueron socializadas y cómo aprendieron a relacionarse con los hombres, con el matrimonio, etc., nos van a contar una historia que desconocemos.

Además, el concepto de género es un ordenador social. Pone un orden, jerarquiza. Cuando decimos algo relacionado con el género, nos viene la idea de que hay un orden, hay uno que prevalece sobre otro. Ahora es así, algún día no lo será, pero por ahora es un ordenador social. Además, se refiere al carácter cualitativo, no sólo al cuantitativo, de la posición de los hombres y las mujeres en una sociedad determinada. Digamos que estructura las oportunidades que ofrece la vida a los hombres y a las mujeres. Estructura sin sentir y sin damos cuenta. Esto tiene una dimensión social formidable y está presente en todas o casi todas las relaciones sociales; en los objetos construidos socialmente: en el arte, en el cine, en la cultura, en la educación, en la moda, etc., en casi todas las experiencias sociales. Todo esto forma parte de un concepto. Para manejarnos con un enfoque de género tenemos que tener claro qué es un concepto.

Elementos constitutivos del concepto de género

Hay unos elementos constitutivos del género y muchas definiciones circulando. He seleccionado unos que me parecen relevantes. Puede ser que haya otros elementos y no tengo problema en cambiar o aumentar, si es que hay mejores definiciones. Entre los elementos constitutivos están:

1. Los símbolos, los símbolos de la sociedad, son todo aquello que representa algo, que nos permite evocar a través de la representación mental cuestiones que nos interesan. Hay todo tipo de símbolos: el sol, la luna, que en nuestras sociedades históricas incas, aztecas, mayas, tenían un peso muy fuerte. Hay simbologías de todo tipo, este es un elemento de género, constitutivo, fundamental. Otro elemento no menos importante son los conceptos normativos, es decir, todo aquello que nos permite interpretar el símbolo. Del sol o de la luna cualquiera puede hacer una interpretación libre, pero no es así. Porque si una fuera maya, azteca o inca el sol y la luna tendrían interpretaciones muy precisas. Hay un cuerpo normativo que es la creencia, teñida de cultura, que hace que se interprete de tal o cual manera. Así como existían esos elementos histórico-culturales, sumados a los complejos sistemas normativos que pertenecen al mundo indígena, en las sociedades urbanas contemporáneas tenemos una serie de doctrinas de orden religioso, de orden jurídico, las doctrinas educativas, científicas, variadas doctrinas políticas, etc. Estos son conceptos normativos que interpretan los símbolos y que nos dicen qué está bien, qué está mal, nos hacen una especie de plantilla para juzgar.
3. Hay un tercer elemento que hace la cosa más complicada aún; se trata de las prácticas sociales, que son diferentes de lo normativo. Veamos un ejemplo.

La ley no lo dice, y ahora menos que nunca; no hay ninguna ley que diga que se discriminará a las mujeres por razón de su sexo. Los últimos ejemplos de discriminación en la letra de la ley están desapareciendo, ya va a desaparecer el adulterio del Código Penal, ya la violación dentro del matrimonio va a ser reconocida como delito en las leyes penales; los elementos legales poco a poco se están adecuando a las normas internacionales. Pero... la práctica social, ¿qué dice? Que en la realidad no sólo está presente el concepto normativo sino... una práctica que afirma lo contrario de lo que la ley estipula. Puede ser que la ley diga que el hombre y la mujer fijarán domicilio conyugal de manera conjunta. ¿Acaso eso quiere decir que siempre se va a respetar la voluntad de las mujeres? Bastaría revisar lo que una mujer tiene que hacer para cambiar de domicilio. Hay que ir a la policía para informar, para que el marido no vaya a hacer denuncia por abandono de hogar, entre otras cosas, si ella ya no quiere vivir bajo el mismo techo con él. En la práctica está vigente esa norma derogada que antes decía "*el marido fijará el domicilio familiar dentro de la familia*" porque los maridos siguen ejerciendo violentamente presión sobre las mujeres. La práctica social aún está lejos de aceptar la norma referida a la "*decisión conjunta*". Entonces, el género va poniendo el foco primero en un aspecto (la ley) y se va trasladando hacia otro (la práctica social), y así va apareciendo el panorama completo de la realidad.

4. Luego tenemos otro elemento a considerar: la política de las instituciones y de todo tipo de organizaciones, porque no solamente debe tenerse en cuenta la formalidad de la institución sino la manera de actuar, la opinión que proyecta, los intereses que públicamente defiende. Generalmente, las

instituciones tienen una política de género que es importante analizar para poder abordar cambios.

5. Hay otro elemento más. Se trata de la identidad subjetiva. La subjetividad está relacionada con la parte interna de cada persona, esa parte que tiene que ver con cosas muy elementales de lo físico, de cómo nacimos, pasando por lo social del cuerpo, porque nuestra subjetividad no está fundada solamente en el hecho de tener un cuerpo femenino, sino en cómo lo hemos interiorizado. La diferencia en la significación relativa de tener cuerpo de mujer o cuerpo de hombre modifica de manera sustancial la identidad de género. Pero, además de la consciencia del cuerpo, está el ciclo de vida. Nuestra identidad va cambiando según transcurren las diversas etapas del ciclo de vida. Recuérdense 20 años atrás; probablemente no tenían el aplomo que tienen ahora. El ciclo de vida es fundamental; la identidad subjetiva se conforma entre otras cosas por el cuerpo a través del ciclo de vida.

Estos elementos constitutivos del género son cuestiones básicas sobre las que podemos seguir elaborando. Son conceptos abiertos... Es como hacer una pintura y si se perciben vacíos se los va llenando y se modifica, etc. Todo depende de lo que vaya sucediendo. Esto es así hoy, se está empezando, está en movimiento y como es un concepto transformador de la vida, político, con mayor razón cada quien se lo tiene que apropiar. Esto tiene mucho que ver con los derechos humanos, porque van a ser universales sólo en la medida en que los hagamos nuestros. Tenemos que leerlos, entenderlos, ubicarlos en nuestras vidas y dejarlos regresar con nuestras propias palabras. Así se van a convertir en algo universal, porque cada cultura los va a interpretar en el mejor sentido, cada pueblo los va a convertir en vivencia, los niños y

niñas pequeños también lo pueden hacer. Cada uno les pone sus propias palabras, su propio contenido, siendo fiel al núcleo central consustancial al derecho protegido.

Es posible imaginar que alguien nos diga que todo esto carece de sentido porque las cosas están perfectamente bien organizadas. Lo que pasa es que nosotras estamos postulando algo que puede mejorar cualitativamente la vida; una forma distinta y superior de organizarnos para los seres humanos; queremos mayor dinamismo, mayor participación.

El enfoque de género

¿Qué elementos debería contener un enfoque de género? Vamos a ponerlos en un nivel teórico. ¿Qué elementos quisiéramos que estuvieran presentes para que nos den resultados?

1. Participación equitativa: estoy poniendo equitativa y no igualitaria. La equidad es un concepto menos ambicioso que la igualdad. Es producto de una negociación; después de una negociación uno llega a un producto equitativo. Si yo pusiera aquí participación igualitaria, estaría diciendo que hombres y mujeres participan por igual. Aún estamos lejos de ese objetivo. En cuestiones de género, todo es producto del convencimiento y se avanza por consenso. No hay otra manera. Se trata de alcanzar una participación equitativa y la norma se pone en función del grupo social. Por ejemplo: a alguien le parece muy bien que las mujeres participen en un nivel de 10% en las fuerzas policiales, pero el consenso puede plantear que llegue a ser el 20%. Ahí viene el proceso de negociación. Hay una fórmula que expresa una política bastante avanzada en materia de participación: ni menos del 40% ni más del 60% para hombres o mujeres. Cada sociedad, cada grupo, cada institución define qué es lo equitativo y trata de implementarlo.

2. Igualdad de oportunidades: este es un concepto clave para que el futuro de nuestras hijas sea diferente, porque nosotras sí tenemos que preocuparnos de dar igualdad de oportunidades. Eso es lo que después garantiza un resultado. Cuando se tiene una condición de igualdad de oportunidades, es posible prever un resultado para el futuro. Evidentemente, una política con enfoque de género tiene que tener esta mirada. Si se quiere garantizar que dentro de diez años tengamos unas promociones de mujeres muy bien formadas, la discusión no es sobre lo que haremos en diez años, sino sobre la igualdad de oportunidades hoy. Ahí no podemos ceder porque si no somos hábiles para negociar sobre igualdad de oportunidades, no tendremos éxito.
3. Mejora de las condiciones de vida para mujeres y hombres: necesitamos postular un mejoramiento de las condiciones de vida para ambos. Tenemos que fundamentar y demostrar que el enfoque de género eleva cualitativamente las condiciones de vida para hombres y mujeres. Si el enfoque de género no permite esto, no nos sirve.
4. Flexibilización y revaloración de los roles masculino y femenino, de los roles que desempeñan los hombres y las mujeres concretos en nuestra institución. Flexibilizar es empezar a hacer que los hombres hagan un poquito de cosas que hacemos nosotras, y que nosotras podamos hacer un poquito de cosas que hacen los hombres. Este es el inicio de un proceso de flexibilización de los roles. Cada sociedad, cada grupo, tiene características propias y no se puede generalizar sin un análisis propio y concreto. Flexibilizar es también que las nuevas tareas sean distribuidas equitativamente entre mujeres y hombres aplicando un criterio de capacidad y no de estereotipo. La noción del cuidado de los seres humanos tiene que transformarse; se debe cuidar de los seres

humanos de otra manera y no solamente en el estricto sentido de proteger del peligro externo. Los hombres se autodenominan los protectores del peligro. Esa noción de la protección que les da superioridad, también debe ser aplicada de otra manera asumiendo tareas identificadas con el cuidado de las personas, lo que actualmente está en manos de las mujeres.

Unas palabras sobre la revaloración. Eso de revalorar los roles es también muy importante, porque las mujeres ahora no vamos a decir: "*A partir de ahora, no entro más en la cocina porque yo tengo conciencia de género*". No se trata de eso; cocinar puede ser una actividad muy simpática en otro contexto. Muchas de las actividades que desarrollan las mujeres podrían ser agradables si fueran compartidas. ¿Por qué no hacer un proceso de revaloración? Todas las tareas del cuidado de los seres humanos de las que nos ocupamos básicamente las mujeres, en la actualidad, tienen que ser revaloradas socialmente para poder avanzar en el proceso de flexibilización de los roles de mujeres y hombres.

5. Análisis de los efectos sociales de las políticas que queremos proponer. Nada de esto podremos hacer, si no pensamos qué va a pasar en el futuro y analizamos los efectos sociales. Me imagino que para ustedes esto es muy sencillo; para quienes estamos en la vida civil, no tanto. Pero quien ha tenido experiencia profesional, donde el resultado es muy importante, sabe de lo que estamos hablando. Los efectos sociales deben ser previstos, porque esta política tiene efectos. Cualquier planteamiento que uno haga en este campo tiene efectos sociales, por eso es preciso saber medir muy bien cuál es el efecto de lo que voy a hacer. Y el grupo con el que trabajamos tiene que evaluar el ritmo que quiere imprimir a los cambios. En algunas sociedades esto va muy rápido porque está preparado el terreno; en otros lugares es más lento.

El cómo es muy importante y esto es también muy cultural; cómo hacerlo depende mucho de la cultura del grupo humano con el que se trabaja.

Cómo desarrollar un proceso de avance en política de género

1. Impulsar un proceso de concertación política es el primer elemento. Para eso, ¿qué se necesita? Muchas cosas, les voy a nombrar simplemente como ejemplo cuatro elementos, pero ustedes tienen que poner todo lo demás.

- Se necesita liderazgo. Hay que saber descubrir los distintos liderazgos del grupo y en la institución.

El otro elemento es tener voz propia, es decir no voy a cambiar mi posición por presión. Consolido mi posición, tengo voz. Esto significa formar criterios. Y no es cuestión de que se esté armando una subversión, todo lo contrario, es dentro de las reglas y abierto; se consolida la voz públicamente.

- Tener espacios de diálogo, crearlos si no los hubiera. Y, desarrollar la capacidad de hacer propuestas para el conjunto; es preferible evitar hacer listas reivindicativas exclusivas para las mujeres. Tienen que ponerse a pensar en plantear términos que conquisten al conjunto. Por supuesto que dentro de todo esto va lo que queremos las mujeres; necesitamos unas cuestiones específicas en términos inobjectables. Este elemento es fundamental porque no vamos a callamos justamente sobre lo que hemos determinado como nuestras necesidades centrales.

2. La adecuación de las estructuras y de los procedimientos institucionales es central. Eso quiere decir que quienes entran en ese terreno tienen que conocer muy bien cómo funciona la estructura y sus procedimientos. Es necesario, por ejemplo, hacer un análisis de los obstáculos y de los avances,

permanentemente. Defender espacios de participación, ampliación de los niveles de participación y de consulta - para todo, no sólo para estas cuestiones, sino en general; desarrollar una posición sólida sobre la necesidad de contar con espacios de participación y de consulta. Además, se necesita que haya circulación de información. Es importante aprender a desarrollar propuestas de corto, mediano y largo plazo. Qué cosas podemos avanzar ya, qué cosas tienen que esperar el mediano plazo, cuáles son de largo plazo.

3. Trabajar con los instrumentos de planificación de la institución. Hay que plantear un proceso de adecuación de los instrumentos de planificación de la institución. No se puede hacer enfoque de género ni planificación de género si no existe antes un proceso de planificación.

El análisis de la institución es un elemento fundamental de la planificación. ¿Cómo se hace el análisis de la situación?;Cómo se recolecta, se sistematiza y se interpreta la información para la planificación? Estos elementos de sistematización, información e interpretación de la información son fundamentales para lo que vamos a hacer. ¿Cómo se formulan las estrategias y los objetivos? Nosotras también tenemos que aprender a formular estrategias y objetivos. De alguna manera, todo esto es parte del aprendizaje para manejar una institución. No hay otra manera de hacer que el enfoque de género ingrese a la institución, si uno no puede manejarse en todos los niveles de la planificación. Conocer muy bien los métodos de trabajo; estar dispuestas a mirar cuáles pueden ser métodos de trabajo mejores, es fundamental.

4. El último de estos instrumentos de planificación que debe concentrar nuestra atención, y hay muchos más, es el sistema de monitoreo y evaluación de la institución. ¿Cómo se sigue el cumplimiento de los objetivos? Cuando

decimos monitoreo es como si dijéramos mecanismos de seguimiento. Toda institución los tiene y también pueden reflejar un análisis de género cuando se plantean preguntas adecuadas al sistema.

Para terminar, quisiera referirme a algunas de las reflexiones que hemos hecho colectivamente en esta reunión. Estamos frente a un proceso muy dinámico. Hay muchos cambios que se avecinan. Lo externo es un signo de lo interno, y creo que lo interno está muy revuelto. No sólo para las mujeres, porque los hombres también están muy cuestionados, y no siempre lo dicen abiertamente, pero ya no se sienten seguros en su comportamiento social, no saben si seguir siendo cahalleritos galantes o más bien iniciar un nuevo camino tratando a las compañeras de igual a igual. Hay una desorientación de patrones, también de comportamiento, porque algo está cambiando; creo que no hay que asustarse y, por lo mismo, hay que juzgar la autolimitación de las mujeres de otra manera. Estaba escuchando en algunas de sus exposiciones esta especie de enjuiciamiento a las mujeres porque no responden como debieran, y es que no hay cómo. No es una cuestión individual, no es una cuestión de voluntad nada más, es cosa de un sistema que no lo permite. Una mujer, antes de dejar a su familia, lo piensa muchas veces. Cuando decían que no se esfuerzan suficientemente, imagínense lo que es la jornada de una mujer. Muchas veces comienza su jornada de su trabajo a las cinco de la mañana o cuatro y media, porque tiene que dejar todo lo de la casa funcionando. Eso es una cuestión real en la vida de las mujeres, tienen realmente una doble jornada, imagínense cómo van a estar dispuestas a hacerse de una jornada con mucha más responsabilidad. Más bien lo que ellas quieren es pasar lo más rápido posible la jornada para regresar a la otra jornada en la casa, donde tienen que atender a los niños, la comida, el esposo y a veces los

abuelos, los suegros, etc. Ella tiene que pensar en todo, con poco dinero. La presión que sufren las mujeres es tremenda.

Cuando uno piensa por qué se autolimitan, es tal vez porque están hartas, no es que voluntariamente sean flojas. Les diría, hagan la prueba ustedes que son jefes, cuando encuentren a una mujer que se autolimita, entrevístense con ella un poco más en profundidad y las razones, y estoy segura de que en un 80% van a encontrar que son factores externos que hacen que se autolimite. Estoy más de acuerdo con lo que decía una compañera, y es que a las mujeres no se les ofrecen oportunidades. Evidentemente ella misma no ha visto que le hayan ofrecido una gran oportunidad y que la haya dejado pasar. Las oportunidades son muy restringidas y la única manera que tenemos de ganar nuestros espacios es trabajando más o menos el triple de lo que trabaja un hombre. No todas las mujeres están dispuestas a trabajar el triple, por esa razón ustedes se van a encontrar en su vida profesional con que a veces no aceptan ciertos cargos o ciertas responsabilidades. Si hubiera un sistema en que esa mujer recibiera cooperación de los que la rodean, quisiera ver si no aceptaría recibir una capacitación. Si hubiera un sistema respetuoso y de apoyo, las mujeres se quedarían en el trabajo nocturno, harían las cosas tradicionales que hay que hacer y se esforzarían más. Pero, también hay otra cosa, el estímulo; los salarios de las mujeres generalmente son más bajos que los de los hombres. Sistemáticamente, escuchaba esta mañana que ustedes decían que las mujeres tienen más capacidad porque tienen más formación, pero tienen puestos de menos responsabilidad; obviamente no tienen estímulos. Hay que pensar en toda la noción de estímulos para las mujeres. Además, una no puede juzgar por una; si una se ha roto el alma por algún motivo, ha tenido un estímulo en la vida y siempre ha dicho sí a todo y por eso se ha destacado, una no puede pensar que todas las mujeres van a hacer lo mismo, porque hay

unas estructuras sociales que están interviniendo. Tal vez una ha tenido el apoyo de los padres, un óptimo apoyo escolar, los profesores fueron buenos y una fue creciendo. Pero hay mujeres que tienen todo lo contrario, unos padres terribles, unos esposos que les dicen que son una basura, que nunca saben nada y las van denigrando permanentemente, hasta que llega el momento en que su autoestima está tan baja, que no puede responder a un nivel de exigencia laboral como el que ustedes planteaban. El proceso ya ha arrancado y es cuestión de sistematizar lo que se está haciendo para profundizar en algunos aspectos, pero reconociendo que los procesos están en camino. Por eso esta reunión es un signo de que algo muy bueno está pasando, porque de lo contrario ustedes no estarían aquí.

Hemos dado una somera mirada al análisis de género en sus diferentes dimensiones. Sólo me queda agradecerles la oportunidad de compartir con ustedes las preocupaciones, pero también las ilusiones de modificar aquello que limita a nuestras sociedades y nuestro desarrollo como personas.

Muchas gracias.



INDICE

Presentaciones por país



Breve reseña histórica

La policía en la ciudad de Belice estuvo conformada primero por las fuerzas de Honduras. Fue creada en 1886 con el Regimiento del Oeste de las Indias, junto con las fuerzas de Barbados y Jamaica. Se conoció como las Fuerzas de Seguridad Pública de Honduras. Esta fuerza era similar o parecida a las fuerzas militares; el 21 de enero de 1902 fue abolida y una fuerza civil asumió el mando.

En 1970, por primera vez, Belice tuvo su propio Jefe de Policía local. En el año 1981, a través de la Embajada de Honduras, el país recibió su independencia de Inglaterra y recibió el nombre de Belice. La policía se llamó desde entonces Fuerza Policial de Belice.

Su misión es lograr que la comunidad y la policía trabajen en coordinación para un Belice más seguro. Para llevar a cabo esta misión, hay programas ya establecidos y

algunos que hasta el momento no lo están. Los establecidos son: Prevención del Crimen y Educación, programa que está institucionalizado en todas las escuelas nacionales. El primer programa de la policía está situado en la propia ciudad de Belice; es un trabajo que se realiza en la comunidad. Existe también un programa en todos los distritos para la juventud y cada año se hace una reunión con la comunidad. Los programas que están todavía por establecerse son un foro mensual entre la policía y la población, la organización de grupos auxiliares de la policía, el comité de ciudadanos y las reuniones formales en las pequeñas comunidades.

La doctrina policial que rige en Belice es el deber de apoyar la Constitución y con ello mantener, vigilar y proteger los derechos de todas las personas, a través de los instrumentos de ley, trabajando en comunidad y con la cooperación de las instancias legales y agencias del orden, así como proteger los bienes del Estado contra el crimen.

La mujer en la policía

No fue sino hasta 1963 que se graduaron las primeras cinco mujeres oficiales policías. En Belice hay bastante resistencia a los cambios y, en general, existe una mentalidad que considera a las mujeres bajo un rol exclusivamente doméstico y maternal. Se cree que el trabajo de la policía es una responsabilidad para hombres y que las mujeres no están en capacidad de enfrentar las dificultades de ese tipo de trabajo.

Posteriormente, el gobierno vio la necesidad de incluir mujeres dentro de las fuerzas policiales y así fueron reclutadas. No fue fácil, ya que tuvieron que trabajar más duro para demostrar que eran capaces de hacer el mismo trabajo que los hombres pese a que no recibieron el mismo trato laboral que ellos.

Estuvieron reducidas en espacio dentro del área de trabajo. Aunque fue muy difícil

que las mujeres empezaran a alcanzar promociones, comenzaron a recibirlas pero con grados no mayores que el de sargento.

Con esfuerzos continuos, dedicación y lucha fue roto el hielo y en 1989 se promovió al rango de Oficial a la primera mujer. Desde entonces, dos mujeres más han sido promovidas a ese mismo rango -mi colega y yo- y actualmente somos las que estamos en el más alto rango policial en Belice.

A partir de esa fecha ha ido aumentando el reclutamiento de mujeres en la policía y en este proceso no ha habido separación ni diferencia entre el entrenamiento de varones y mujeres. Los dos grupos compiten en un mismo entrenamiento desde el inicio, sea en aulas de clase, en desarrollo sobre la actividad de obstáculos en el camino, en ejercicios físicos, caminatas, preparación militar en cuanto al uso de armas.

Las mujeres tienen que hacer un esfuerzo para seguir compitiendo en las partes más difíciles; a algunas de nuestras compañeras se les ha brindado la oportunidad de continuar sus entrenamientos en Inglaterra, Barbados, Jamaica, Granada, Estados Unidos de América, Bélgica, Centroamérica y han recibido algunos entrenamientos locales.

En el pasado, las mujeres trabajaban solamente en las estaciones y oficinas, haciendo trabajos de patrullaje y de tránsito. Desde entonces y hasta hoy la mujer ha jugado un importante papel en el desarrollo de la policía en la ciudad de Belice, en el orden público y en situaciones que afectan al país. Se han distinguido por trabajar de forma destacada en contrapartida con el resto de los compañeros y han sido aceptadas en las fuerzas con igualdad.

Actualmente las mujeres están trabajando en todos los departamentos, excepto en lo que se refiere a la Marina. Tienen responsabilidades en administración, en el área de investigación, en servicios de inteligencia, patrullaje, patrullas móviles, tránsito,

fotografía como oficiales operativos en escenas del crimen, operadoras de radio y teléfono, oficinistas, fiscalizadoras y en fuerzas especiales, instructoras en el centro de entrenamiento y conductoras. La mayoría de estos trabajos exige una gran responsabilidad y trabajan tan duro como los mismos compañeros; en ocasiones, mejor que ellos. Las mujeres tienen responsabilidades en todos los distritos policiales de Belice.

En la Policía de Belice hay 656 Oficiales y entre ellos 78 son mujeres; es decir, el 12% es personal femenino, y de este porcentaje, un 5% son mujeres en puestos de decisión. Nuestra fuerza es pequeña en cuanto a número, pero esta cantidad atiende una población de aproximadamente 230 mil personas.

Las mujeres tienen el mismo salario que los hombres, de acuerdo con el grado, y reciben iguales beneficios si están en capacidad para ello. De las 78 mujeres, 66 son madres, lo que representa el 84,5% , y esto no las ha limitado para desarrollar su trabajo. Existen, por supuesto, los derechos de prenatalidad y posnatalidad.

En el pasado teníamos problemas, pero ahora que estamos en el grado de oficiales la mujer tiene mejores oportunidades y, cuando regresan a su trabajo, ya no son tratadas de manera diferente por haber pasado un parto. La educación se desarrolla en los niveles de secundaria y universitario. En el pasado se aceptaba el nivel de primaria.

La contribución de la mujer en las fuerzas policiales es obvia; sobre todo porque la influencia femenina ha ayudado al desarrollo de buenas relaciones humanas en la sociedad de Belice. Dos de las asistentes están desarrollando importantes actividades de relaciones sociales dentro de las fuerzas armadas.

La profesionalización de la mujer en la policía y en el desarrollo de su trabajo es bien notoria, especialmente cuando se trata de enfrentar a la juventud, niños y madres. Desde su experiencia y ante situaciones complejas, ha sido capaz de enfrentar problemas de agresión familiar de una manera más eficaz que los compañeros hombres.

En lo que se refiere a la violencia contra la niñez y la mujer, generalmente la mujer policía se involucra más en el caso. La organización de la policía en Belice, ha hecho reconocimiento a su contribución; somos tratadas con respeto por nuestros superiores y por la población. No se requiere la igualdad de género para el desarrollo del trabajo, tal como nosotros lo hemos entendido. Hoy en día, con nuestro compañerismo, la mujer de las fuerzas policiales de Belice está contribuyendo al desarrollo del país y al cumplimiento de las leyes, sea en una forma activa o pasiva. Las mujeres en las fuerzas internas continúan la lucha de igual a igual para el beneficio de nuestra sociedad, a la cual estamos obligadas a servir y proteger.



El Organismo de Investigación Judicial

Breve reseña histórica

El Organismo de Investigación Judicial nace a la vida jurídica en 1973, depende de la Corte Suprema de Justicia y es auxiliar de los tribunales. Nace este organismo ante la imperiosa necesidad de tecnificar y depurar la investigación de hechos criminales, siendo la naturaleza misma de la policía de carácter represivo. Existen en Costa Rica varias policías: la policía preventiva, que es el Ministerio de Seguridad Pública, sobre el cual les hablarán posteriormente, y la policía meramente represiva, que es el OIJ. Actualmente, la Directora General de la Policía es una mujer y ella ha venido a sacudir el letargo en el que por 24 años ha estado sumida debido a las direcciones con las que contó: nunca se preocuparon por muchos aspectos importantes como modernizar y profesionalizar a la policía. Esta nueva dirección ha promovido proyectos de ley que benefician la organización policial, así como la elaboración del estatuto policial, que ofrece seguridad y permanencia a sus oficiales.

El año pasado, a nivel del OIJ, se decidió hacer una evaluación de todo el sector policial. Esta evaluación pretendía abarcar capacitación, supervisión, proceso de selección de personal y, por primera vez, fueron llamadas las mujeres a participar en este evento. Se realizaron 17 talleres en los cuales cada una de las mujeres que ocupan mandos medios en la policía, y que estuvieron presentes, pudo exponer necesidades a nivel de su oficina y plantear soluciones. Es así como por primera vez se nos dio una participación más activa.

En general, parece que todos los países van pasando por lo mismo, al momento de ingresar la mujer a la policía se produce una reacción negativa, machista por parte de los compañeros. Sin embargo, gracias a nuestro espíritu de lucha, se han ido ganado puestos y hoy han tenido que reconocer la labor que se está desempeñando en las instituciones policiales.

Debido precisamente a esto es que este machismo ha disminuido. Antes, en el OIJ se consideraba que las mujeres no podían cumplir la misma función que los hombres y al ingresar nos ponían pruebas bastante fuertes y comentaban "son mujeres y si quieren ser policías tienen que comportarse como tales". Esto ha ido desapareciendo.

Actualmente hay 707 investigadores en total y de estos 37 son mujeres, de las cuales 17 están ocupando cargos de mandos medios, con poder de decisión en lo interno de cada oficina y algunas ya a nivel general. En realidad aún son pocas, pero existen muchas expectativas en cuanto a su trabajo. Hace unos dos meses, dialogando con la Directora, solicitaba mayores esfuerzos para que la participación de la mujer fuera más activa. Actualmente el OIJ está realizando un proyecto de extensión con la finalidad de que la comunidad conozca el Organismo y sepa cómo puede contar con él. Se pretende con este proyecto que la mujer tenga una participación más activa. Esto fue antes de que surgiera este primer encuentro; creo que ahora, con los resultados que se obtengan, se podrá planificar más el trabajo para aumentar su participación y reconocimiento.

De las 37 mujeres con que cuenta el OIJ, 16 son jefes en este momento, lo que representa el 43,2%; no obstante, si ponemos la cantidad de mujeres sobre el total de investigadores esta cifra se reduce a un porcentaje irrelevante: representa un 3,8% del total. De las 37 mujeres, 27 realizan estudios superiores, lo que representa casi el

73%. Están claras de la necesidad de superarse y de que no pueden dejar de obtener un grado, si hay oportunidad de alcanzarlo.

Como anécdota, antes de salir para Nicaragua, comentábamos la situación tan injusta en la que, por ser madres y recaer sobre nosotras la responsabilidad doméstica, al salir de viaje hay que alistar ropas para niños, meriendas, uniformes. Sin embargo, a los compañeros policías sus esposas les preparan la valija y viajan tranquilos; no tienen nada que preparar ni nada de qué preocuparse durante el viaje porque su esposa está en casa. Por eso pienso que nosotras tenemos más fuerza de voluntad que los hombres; prácticamente la esposa es la que hace todo. Nosotras estuvimos casi una semana coordinando para poder venirnos tranquilas y dejar a nuestros hijos y familia seguros.

Ministerio de Seguridad Pública

Breve reseña histórica

En el período 1978 - 82, como un lineamiento de la administración a cargo, se inicia el ingreso de mujeres en puestos policiales pero no se les otorga ningún cargo, dado que su incorporación tiene únicamente asignadas actividades de carácter doméstico: su tarea es cocinar, lavar y hacer el aseo.

Durante la administración siguiente, del 82 al 86, continúan haciendo las mismas labores domésticas. En la administración 86-90 cambian algunas de las actividades y son encargadas de vigilar las entradas y salidas de los estudiantes en los centros

educativos (escuelas, colegios, kinder) así como de vigilar los parques infantiles y zonas de seguridad, todo esto en el área urbana.

En los años 90-94 la nueva administración las agrupa en una sola unidad y conforma el Cuerpo de Policía Femenina. Es entonces cuando empiezan a cumplir funciones policiales propias en el control y prevención del delito, en el centro de San José. Es importante destacar que es en la zona central de la capital donde las mujeres intensifican sus labores y brindan seguridad, contando solamente con un par de esposas y una vara policial; la mayoría de ellas tampoco ha recibido ninguna capacitación policial.

Llegamos entonces a la presente administración, que se inicia en 1994, en la cual el Ministerio de Seguridad Pública decide disolver esta unidad policial y enviar a cada una de las mujeres policías a diferentes destinos. A finales del 1996 se produce el cambio de ministro en esta cartera, y queda a cargo de la misma la Licda. Laura Chinchilla. Las funcionarias de la expolicía femenina se organizan entonces para presentar un pliego de peticiones a la nueva ministra, a quien todos ustedes tuvieron oportunidad de conocer.

Si miramos hacia atrás, cuando las mujeres policías prácticamente hacían sólo labores domésticas-y no es que ahora no las hagan-vemos que empezamos a tener una situación diferente. La señora ministra, preocupada por esta situación, realiza seminarios y foros para dar a conocer la discriminación de que son objeto estas funcionarias, al no brindárseles capacitación, equipamiento necesario para el cumplimiento de sus funciones, así como por el alto nivel de acoso sexual que sufren por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.

Con base en todas estas experiencias y evidencias reunidas, la señora ministra

solicita a Trabajo Social la realización de un estudio que se efectúa sobre una muestra de 48 mujeres de las 189 que trabajan como policías.

En el Ministerio de Seguridad Pública la distribución de efectivos desglosado por sexo presenta las siguientes cifras: hombres, 8.562, y mujeres, 1.116. De esta cantidad, 900 son administrativas, 27 se encuentran realizando un trabajo mixto y 189 realizan trabajo policial. De acuerdo con los datos, el 64,5% de mujeres tiene una permanencia que sobrepasa los 5 años en la institución policial.

Respecto al nivel educativo, se dan los siguientes datos: la totalidad tiene la primaria completa; s& una mujer tiene la secundaria completa, y el 40% la secundaria incompleta. En relación con la capacitación policial existe un período de formación básico -que no es el profesional- y ése es el nivel al que han accedido sólo 28 mujeres. Los carabineros de Chile estuvieron en Costa Rica e impartieron capacitación a algunas mujeres de la Policía Montada; sin embargo, el 57% no ha recibido ninguna capacitación.

En relación con la edad promedio, se ofrece como dato importante que el porcentaje más alto, el 59%, se encuentra entre los 20 y 40 años de edad. De 41 a 50 años hay un 20% y mayores de 51 años, el 12%.

Respecto al ingreso mensual en dólares, cabe destacar que este dato corresponde a mediados del año pasado; el aumento realmente no ha sido gran cosa. Un 21% de las mujeres gana de 220 a 260 dólares.

En lo que se refiere al estado civil, el mayor porcentaje son solteras: el 40%; las mujeres separadas son el 19%, un porcentaje similar son casadas; un 10% vive en unión libre y el restante 10% se distribuye entre divorciadas y viudas. El 96% son jefas de

familia, lo que explica -entre otras cosas- que el mayor porcentaje, el 67%, considere que el rol de servicio de 12 por 24 horas "le ocasiona muchos problemas".

Respecto al número de hijos: de las 48 funcionarias policiales encuestadas, 28 tienen hijos entre 0 y 3 años; 14 tienen hijos entre 4 y 5 años y, 3 de más de 6 años. El lugar de residencia de la mayoría es el área metropolitana. El 60% no recibe ninguna pensión, y el 52% deja a los niños solos. En relación con la tenencia en propiedad de su vivienda, los datos señalan que el 49% cuentan con casa propia.

A partir de este trabajo inicial, la señora ministra le pide al Centro de Mujer y Familia que realice un diagnóstico que permita ver las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, y este nuevo ejercicio, más en profundidad, muestra lo siguiente:

En relación con las fortalezas: las compañeras definieron que tienen vocación de policía, capacidad de lucha por sus metas, seguridad en sí mismas, buen carácter, espíritu y voluntad de conocimiento y deseos de ayudar. En cuanto a sus debilidades: su condición de mujer, la soledad, la falta de comunicación, el desprecio, el machismo, el temor a represalias, el cansancio por los horarios.

Las amenazas: esta lista fue la más altamente aludida por las mujeres, y definieron como amenazas para el cumplimiento de su función: el acoso sexual, la violencia y prepotencia de los jefes, la ofensa verbal y el irrespeto, el desgaste emocional por el abuso sexual y laboral, los traslados obligados por represalia, la persecución laboral, la sanción por defenderse, la marginación, la desvalorización, la falta de posibilidades de capacitación y de ascenso a otros rangos, la negación del derecho a hablar y a defenderse, la distribución desigual de equipos y uniformes, el exceso de trabajo, la falta de respaldo a la policía femenina.

En cuanto a las oportunidades: las mujeres mencionaron que algunas tienen oportunidad únicamente de estudiar.

Con base en el resultado de este análisis, que por primera vez aborda y describe la situación que afronta la mujer policía, se determina la creación de la Oficina de la Mujer en el Ministerio de Seguridad Pública, de la que hablaba anoche doña Laura. Su propósito es guiar, fortalecer y monitorear dentro del Ministerio acciones dirigidas a lograr igualdad y equidad entre las y los funcionarios policiales y administrativos y dar atención a las mujeres, en el marco de las políticas públicas de género vigentes en el país.

Algunas de las funciones de la Oficina de la Mujer son: apoyar la formulación de políticas, vigilar que éstas se cumplan, observar las normativas institucionales, brindar asistencia técnica a la estrategia elaborada, impulsar actividades de capacitación, asesorar al órgano que corresponda en la atención de las denuncias que se presenten, coordinar con el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia las acciones correspondientes para que se apliquen las políticas de género dentro de la institución.

Todo esto va a estar coordinado por una Secretaria Ejecutiva, que ya está nombrada, y una comisión de los subsistemas de evaluación, Departamento de Contraloría de la sección de Asuntos Internos y un representante de la dirección Administrativo Financiera.



Breve reseña histórica

Esta exposición sobre la Policía Nacional de Nicaragua estará centrada en dos aspectos: el de organización y el proyecto estratégico.

La Policía Nacional de Nicaragua, fundada en 1979, cuenta con una jefatura nacional compuesta por un Director General, tres Subdirectores Generales del Área de Investigación, Prevención y Gestión y una Inspectora General. Seis Especialidades, doce Órganos de Apoyo, diez y ocho Delegaciones de Policía Departamentales y ocho Delegaciones de Policía de Distrito, que son del Departamento de Managua.

Tiene un total de 6.100 efectivos policiales, de los cuales 1.205 son mujeres y 4.895 hombres, esto representa un 20% y un 80% respectivamente. Anteriormente la Policía Nacional estuvo compuesta por el 35% de mujeres pero decreció a partir de 1990.

La asignación de tareas por sector y por sexo es desigual. En las áreas operativas que comprenden tránsito, seguridad pública, investigaciones, seguridad personal y otras, de un total de 4.005 personas, 320 son mujeres; esto constituye apenas el 8%; los varones ocupan fundamentalmente el área operativa. Por el contrario, en el área administrativa y de servicio, la presencia de la mujer es mayoritaria: de un total de 872 cargos, 471 los ocupan las mujeres, lo que representa el 54%. Igual ocurre en los cargos de servicio: de 621 cargos, 354 son ocupados por mujeres, lo que constituye el 57%.

En relación con los salarios, se presentan distorsiones originadas por un proceso de reestructuración de la Policía Nacional efectuado en 1993 y que dio origen a salarios diferentes para cargos iguales, pero no obedece a un resultado de salario por sector.

Desde el punto de vista institucional, las relaciones son verticales y jerárquicas y, en términos generales, son armoniosas; a veces son mejores entre hombres y mujeres que entre las mismas mujeres.

Desde 1996, la rotación del personal en los puestos de liderazgo no se hacía en forma planificada, afectando sobre todo los cargos del área operativa. La mayoría de los movimientos de personal involucraba a hombres, con muy poca rotación de mujeres. En el año de 1997, coincidiendo con el inicio de la rotación planificada, esta tendencia comienza a modificarse.

En los cargos de toma de decisiones la participación de las mujeres es aún limitada. De un total de 602 cargos, solamente 66 corresponden a mujeres, lo cual representa el 11%. Esto se presenta como una de las desigualdades más sentidas por parte del personal femenino, ya que pese a tener preparación académica, técnica y profesional, ha sido muy difícil su ascenso a los cargos de dirección y toma de decisiones.

En la distribución de los grados entre mujeres y hombres, en general, puede decirse que existe una proporción; no obstante, es desigual cuando se refiere a los grados de mayor jerarquía, es decir los rangos de Primer Comisionado, Comisionado General, Comisionado Mayor, Comisionado y Subcomisionado, donde se ve una mayor diferencia. El resto de los grados está más o menos equilibrado, inclusive en alguno de ellos la mujer alcanza un porcentaje mayor que el varón.

Del total de mujeres que integran la Policía, el 55% son jefes de familia; estamos hablando de 1.200, y de éstas el 77% tienen hijos. Del total de mujeres casadas y madres solteras, el 83% tiene un promedio de tres dependientes cada una.

El nivel académico se distribuye en forma desigual entre ambos sexos. Si lo analizamos, entre el mismo sexo, se observa que el personal masculino posee niveles más

bajos; en cambio el personal femenino presenta una ventaja de hasta el 9%, superando a los varones en los niveles más altos a partir del bachillerato. En el caso de los profesionales, la proporción de las mujeres es el doble en relación con los varones. Es decir, la mujer está más preparada culturalmente que el varón.

Analizando la antigüedad del personal en la institución, se observa que un 79%, es decir 944 mujeres, posee una antigüedad de entre 6 y 19 años - eso indica que el personal femenino tiene más estabilidad relativa que los varones, ya que éste presenta un índice del 67%, es decir 3.376 varones del total tienen una antigüedad de entre 6 y 19 años. Tanto en el nivel académico como con respecto a la antigüedad, la mujer aventaja un poco a los varones.

El problema de asimetría más sentido es la desigualdad en las posibilidades de ascensos de grado y cargos de dirección, puesto que hay mujeres con antigüedad y con cierta ventaja respecto al hombre en cuanto a niveles académicos superiores, es decir de bachiller hacia arriba. A pesar de ello, la mujer está proporcionalmente en desventaja. Es un problema histórico y que sólo recientemente ha comenzado a cambiar, pero en el que aún las acciones son insuficientes.

Articulado con lo anterior, las mujeres han sido tratadas con mucha desventaja en lo que se refiere a capacitación especializada en temas del trabajo operativo policial. Esto es un círculo vicioso, como no son jefes o no tienen cargos especializados no reciben capacitación, y como no reciben capacitación, no se las puede promover. En la actualidad hay esfuerzos concretos para capacitar a las mujeres en el trabajo operativo, pero aún no es suficiente.

Las necesidades prioritarias de hombres y mujeres en la Policía Nacional se encuentran centradas en la capacitación técnica, académica y especializada y sobre la teoría

de género, aplicándolo en el ámbito institucional para lograr igualdad de condiciones y de oportunidades. Es una necesidad mejorar el nivel de vida y de trabajo, lo que implica elevar los salarios y destinar más fondos para mejorar las condiciones en las diferentes unidades de policía. Esto contribuiría a prestar un mejor servicio a la población.

Otra necesidad prioritaria de hombres y mujeres es la implementación de políticas de promoción y desarrollo humano a lo interno de la Policía Nacional; aplicación de adecuadas políticas de personal a las cuales se integre el enfoque de género para favorecer el ingreso, la permanencia y promoción de las mujeres en la institución. Una necesidad particular de las mujeres, por el rol tradicional en el cuidado de los hijos, es la necesidad de un centro infantil para dejarlos mientras prestan el servicio; ésta es de las limitantes principales para optar cargos de mayor responsabilidad en la Policía Nacional.

Vamos a exponer a continuación el proyecto estratégico de la Policía Nacional de Nicaragua, donde se integra la experiencia del Consejo Consultivo de Género.

Esta visión estratégica define, en el tiempo, su voluntad firme de proteger la vida y seguridad de los nicaragüenses sin distinción de ninguna naturaleza, convirtiéndose en un aparato policial al servicio de la comunidad, destinatario final del servicio, y del Estado, instrumento indispensable para garantizar la armonía social y la gobernabilidad, condiciones indispensables para desarrollar las aspiraciones de paz, progreso y bienestar del pueblo nicaragüense. Orientamos todo nuestro esfuerzo y capacidades para llegar a ser una policía plenamente institucionalizada en permanente transformación, moderna, eficiente, profesional, con un liderazgo fortalecido y con un apoyo, reconocimiento y legitimidad social, basados en su íntima

vinculación con la sociedad y en su clara vocación de servicio, altos valores humanos, respeto a la legalidad y la defensa del Estado de Derecho.

La misión fundamental de la Policía Nacional es la promoción, protección y defensa de la seguridad de la vida y la propiedad y del libre ejercicio de los derechos de la población sin discriminación alguna, cumpliendo y haciendo cumplir la ley, previniendo, investigando y esclareciendo acciones contra la seguridad individual y pública. Auxiliando a los Órganos Jurisdiccionales, a fin de lograr una eficiente administración de Justicia, la armonía social y el fortalecimiento del Estado de Derecho; contribuyendo a la educación de la ciudadanía en el respeto a las Instituciones del Estado, la autoridad y sus agentes y coadyuvando a la gobernabilidad del país y el mantenimiento del orden social necesario para el desarrollo sostenible de la nación.

En el proceso de modernización, la Policía Nacional ha evolucionado de una concepción de seguridad del Estado a una concepción de seguridad ciudadana. Es esta una institución relativamente joven, con una identidad propia desde 1993; su proceso de institucionalización y fortalecimiento ha estado orientado en dos vías: el fortalecimiento jurídico dado a nivel constitucional en 1995 y mediante la ley 228, aprobada en 1996, y el proceso de reglamentación de la actual policía, lo que ha permitido reforzar nuestra legitimidad ante el Estado. En la actualidad, su rol está claramente definido, explicitado y limitado a nivel constitucional y de Ley de la República como nunca antes estuvo en la historia.

Por otro lado, el fortalecimiento institucional ha requerido cambios de visión, aptitudes, conductas, valores y prácticas institucionales en relación con el servicio que se presta a la ciudadanía en general y es en este punto donde estamos tratando de incorporar el enfoque de género al proceso de modernización, para contribuir a garantizar un eficiente servicio a la población.

Se pretende con este proceso una institución con completo dominio de la técnica policial, moderna y que todo el personal esté dotado de una formación profesional técnica y ética, basada en principios y valores tal y como están expresados en la doctrina policial: Patriotismo, Legalidad, Humanismo, Profesionalismo, Integridad, Servicio a la comunidad, Espíritu de cuerpo, Carácter preventivo de la acción policial, Enfoque de género.

Para avanzar en un proceso de modernización coherente que permita al personal elevar su nivel de desempeño, adhesión a la institución y permanencia en la misma, es necesario establecer una política de personal orientada a ampliar la formación y capacitación de las fuerzas con énfasis en el enfoque de género y en el área de derechos humanos, así como contribuir a la autoestima del personal.

En este contexto, el 8 de marzo de 1996 nace el Consejo Consultivo de Género en la Policía Nacional, mediante el instructivo 011-96 del Director General de la Policía, fundamentado en la naturaleza y característica de las misiones y funciones policiales y en la necesidad de propiciar la definición de políticas apropiadas para el desarrollo equitativo de mujeres y hombres.

Desde su creación, el Consejo Consultivo de Género ha pasado por diferentes etapas de esclarecimiento, análisis y capacitación sobre la situación de la mujeres policías, capacitación en teoría de género y visualización de la necesidad de la incorporación del enfoque de género en los aspectos de la vida interna y externa de la institución.

Es así como en la disposición 021-97 del Director General, recogiendo los acuerdos del primer taller del Consejo Consultivo de Género del 5, 6 y 7 de marzo, se integra este enfoque como principio institucional en la Doctrina Policial, en el Reglamento de Ética y en los documentos normativos que permitan garantizar un mejor

servicio de seguridad ciudadana y una mayor equidad en la institución policial, propiciar el desarrollo de una conciencia de género en el personal policial. Mediante esta disposición el Director General orienta la ejecución del Plan de Acción derivado del Consejo Consultivo de Género y del Consejo Nacional, dentro de la Perspectiva de Género de la Policía Nacional.

La disposición 050-97 del Director General de la Policía, reforma el instructivo inicial, el 011-96, que es el de la Constitución del Consejo Consultivo de Género, su representatividad y su composición, logrando así la implementación de mecanismos ágiles para posibilitar que sus fuerzas analicen y discutan sus intereses e inquietudes desde la perspectiva de género. Se define el Consejo Consultivo de Género como una instancia de reflexión, análisis y discusión de las inquietudes, y problemas de las mujeres en la Policía Nacional para la búsqueda de soluciones apropiadas.

El carácter consultivo del Consejo le permite emitir recomendaciones, sugerencias y aportes para que sean considerados por la Jefatura Nacional en todos sus niveles jerárquicos y generar propuestas concretas, planes o políticas con una nueva concepción en su enfoque. El Consejo nace con la concepción de que mujeres y hombres puedan trabajar en un marco de igualdad de oportunidades y puedan aportar al desarrollo integral de la institución.

Esta instancia surgió de los planteamientos de las mujeres, por tanto ha sido acogida de una manera positiva por parte de las mismas. En algunos sectores, sobre todo en el personal masculino, hay duda, interés y demanda de aclaración de la naturaleza y esencia del mismo. En otros casos, ha generado ciertos temores, los cuales están en proceso de aclaración permanente y sostenida. De igual forma, se han obtenido aportes también muy importantes y valiosos para mejorar el trabajo.

La perspectiva de género tiene múltiples interpretaciones, desde las más conservadoras hasta las más abiertas. Actualmente estamos en un proceso de aclaración, sobre todo en la capacitación, en función de interpretarla y aplicarla al trabajo policial para mejorar el servicio que se presta a la población.

Existe una clara visión y voluntad política para que el proceso de incorporación del enfoque de género en el proceso de modernización de la Policía Nacional contribuya al desarrollo institucional y, en coordinación con todos los sectores de la sociedad civil y del Estado, ayude a garantizar la seguridad de la ciudadanía en general.



Breve reseña histórica

Después de doce años de conflicto y de una guerra civil, la Policía Nacional Civil en El Salvador surge como resultado y premisa de los Acuerdos de Paz que establecen su concepción doctrinaria, su estructura, organización y el marco de selección y capacitación de sus funcionarios. A este respecto, los Acuerdos dicen textualmente : *"Se diseñará y se pondrá en práctica una campaña de diuulgación y propaganda dirigida a estimular el reclutamiento del nuevo personal para la Policía Nacional Civil. Se dará una especial consideración al reclutamiento de mujeres"*.

En el marco de esta reciente creación, la institución sufrió tres fenómenos importantes. En primer lugar, la conformación de la Policía Nacional Civil fue previa a los Acuerdos de Paz y se establecieron porcentajes de cuotas para integrarla, de gentes que venían de los extintos cuerpos de seguridad y de gente que venía de la fuerza beligerante que era el FMLN; a cada uno de ellos le correspondía un 20% y el 60% estaría conformado por civiles. En la actualidad ese porcentaje de cuotas ya no existe.

Una vez superada esa etapa ideológica, que implicaba la coexistencia de dos fuerzas que habían estado enfrentándose durante 12 años, se selecciona a los primeros 33 aspirantes para mandos policiales, 15 fueron enviados a España y 19 a Puerto Rico, todos de la escala superior, para ser formados como futuros Subcomisionados, tras la cual se logró la integración. Esa fue una etapa de asimilación vital y urgente que significó una intensa vivencia, especialmente para los futuros mandos.

Sin embargo, después de esa integración ideológica se dio una segunda etapa bastante complicada debido a que el primer grupo que iba a conformar los mandos policiales había sido separado en la formación y ahora constituía dos subgrupos para los niveles de conducción. Tanto la capacitación como la asitnilación de las vivencias fueron bastante diferentes pero se logró superar e integrar todo esto después de dos años de graduados. En estos momentos los primeros mandos tienen cuatro años y medio de graduados.

La tercera etapa fue la integración de género. Es importante aclarar que los colegas, al principio, por muy avanzados o muy de vanguardia ideológica que se manifestaban, también tenían problemas para asitnilar un mando policial femenino. Ello se podía entender en la gente que pudiera ingresar de los extintos cuerpos de seguridad, porque nunca en la historia de la policía -145 años de existencia- se había concebido a una mujer como mando policial y nosotras éramos tres en esos cargos. A raíz de esa situación, nos obligaron a asimilar y demostrar que teníamos igual capacidad para estar con ellos.

En la actualidad la temática de género está en la Agenda Nacional. Es una línea estratégica de trabajo del presente gobierno y ha sido señalado muy bien por el señor Presidente en su discurso del 8 de marzo de este año, donde planteó, como uno de los aspectos importantes para lograr la democratización y la consolidación de la democracia en El Salvador, que era necesario neutralizar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Pese a lo que fue establecido en los Acuerdos de Paz y que fue asimilado también dentro de la ley orgánica de la policía, del primer grupo que se capacitó - 33 mandos policiales de la escala superior- sólo tres éramos mujeres; en la escala ejecutiva ingresaron ocho. Actualmente tenemos ya tres graduaciones con un total de 98

graduados a nivel de la escala ejecutiva y superior; este total lo conforman 12 mujeres subcomisionadas y 86 hombres. La escala ejecutiva la conforman 18 mujeres y 188 varones. La escala básica que abarca las categorías de sargentos y cabos está conformada por 16.342 elementos incluidos alumnos de práctica policial; hay 53 mujeres que son sargentos, 75 que son cabos y 559 que son agentes femeninas. Es decir de una plantilla policial de 16.342 elementos, son mujeres 687; en porcentaje no alcanzamos el 4,75%.

En la experiencia personal en la policía estuvimos analizando con mi colega el tema de los porcentajes o cuotas y nos manifestamos en desacuerdo. Les voy a poner un ejemplo; a nivel de partidos políticos, las mujeres están reivindicando en las ternas para puestos de candidaturas de diputados o candidaturas presidenciales ‘X’ cuotas de mujeres; dicen, tanto porcentaje, el 33% que sean mujeres. Incluso cuando hicimos las entrevistas para este documento, entrevistamos a nuestros colegas, ya desde una situación de igualdad. Algunos de ellos decían, no, es que ustedes debían manejar las cuotas en los niveles de dirección. Sin embargo creemos que eso es dividir aún más una opción. Quizás más que plantear las cuotas para que nosotras podamos estar ahí, considero importante sensibilizar sobre la participación de la mujer dentro de las responsabilidades que institucionalmente podemos asimilar.

¿Por qué digo esto? En la actualidad somos en total 30 mujeres, tanto en la escala ejecutiva como superior; de ese porcentaje de mujeres de una planilla de 303 mandos, la limitante que tenemos en este momento, más que doctrinaria o de legislación, es de carácter personal, en un buen porcentaje de los casos.

Al nivel de conducción, ya para cargos en áreas de trabajo del nivel ejecutivo y superior, tenemos un jefe de división regional, que es quien les habla; un jefe de servicio de información, que también es otra subcomisionada y que está trabajando

prácticamente a nivel del señor Ministro de Seguridad Pública; dos jefes de delegación de 15 unidades departamentales, dos de ellas son mujeres y están en el área específicamente de conducción territorial que abarca todas las áreas de trabajo: administrativa, operativa, de investigación, todas las áreas. En la Policía Nacional Civil hay nueve divisiones operativas donde hay dos segundas Jefes de División y cinco divisiones de gestión, pero en la de gestión no tenemos personal operativo policial, a excepción de la división de personal. Hay cuatro segundas Jefes de Delegación, entendiendo que son 14 departamentos y una delegación centro, en estos departamentos trabajan dos Segundas Jefes. En departamentos de administración tenemos dos, la colega es una de ellas, y otra que está en una delegación.

En el nivel ejecutivo, cuatro mujeres realizan labores de asesoría y son colaboradoras de los asesores del Subdirector, hay seis Jefes de Departamento, un segundo jefe y jefes de subdelegación. La Subdelegación es la estructura de menor jerarquía después de la Delegación y después sigue el puesto que es la unidad básica dentro de la estructura policial. Esto es en relación con las áreas de trabajo.

En el análisis de lo que se debate, hemos comentado con la subcomisionada Méndez que el pequeño porcentaje de mujeres que accede a la Academia no es resultado de una discriminación institucional o de la forma de conducción de los altos niveles de dirección sino por la visión tradicional y los niveles de autoestima de las propias mujeres a la hora de asumir roles en una carrera concebida en términos masculinos.

Otro punto que quería señalar es que hay varias interpretaciones de la teoría de género que van desde las más conservadoras hasta las más abiertas; entonces las concepciones o interpretaciones que nosotros hemos conocido, en vez de ayudar a la integración o a la igualdad a nivel institucional, han generado más bien una aversión por parte de las mujeres mismas a tener un conocimiento mínimo siquiera de lo que

es en sí la teoría de género. En parte esto se ha debido a que la divulgación de la teoría de género ha conllevado también la idea de la rivalidad con los colegas. Alguien lo mencionaba en una ponencia anterior, y decía que quizás a veces nos llevamos mejor con nuestros propios compañeros que entre las mujeres mismas.

Es más grave el fenómeno en la escala básica -quizá por el nivel educativo que puedan tener-, donde en la actualidad prácticamente el 90 por ciento del personal masculino está estudiando y el femenino no llega a un tercio. Personalmente he insistido al personal femenino para que estudie, y no es cierto que porque tengan hijos, sean madres solteras, sean responsables de su hogar no lo puedan hacer, porque hay otro porcentaje que no tiene esas responsabilidades y no está estudiando tampoco.

Nosotros hemos llegado a las conclusiones siguientes; reconozco en lo personal que no manejamos el tema de género. Para mí tenemos que entrar, por lo menos en institución policial, en una concepción más holística, dentro del respeto absoluto a los derechos humanos y creo que eso evitaría las concepciones equivocadas. Habría más aceptación por parte de los colegas de trabajo si llegamos con esa perspectiva, que como se ha manejado la teoría de género hasta ahora en la institución policial en El Salvador.

Asumimos que institucionalmente no existe ningún tipo de discriminación o exclusión desde una perspectiva de género. Doctrinariamente, quizás tenemos una de las disposiciones más avanzadas, estamos dentro del esquema de derechos humanos y somos respetuosos de sus postulados.

En la escala superior y ejecutiva yo no he encontrado ninguna discriminación por parte de mis colegas de trabajo. En el nivel donde me estoy desenvolviendo, somos cinco colegas a nivel de jefes regionales, uno de ellos es mujer y estamos en igualdad.

Diferente es en la escala básica; ahí a las compañeras les proponen cursos de ascenso o de especialización y los cabos o los sargentos las someten: "Sí, si me das algo, entonces te puedo proponer para ir a tal parte". También se da la otra situación, que lamentablemente es una situación cómoda, cuando las mujeres piden las funciones de menos riesgo, menos responsabilidad, sencilla y llanamente porque van a tener más comodidad en relación con la función policial. Esto significa que ellas mismas se están automarginando, se sientan a llenar un par de libros; prefieren eso a ir a sudar o a asolearse a la calle.

Por otra parte, los niveles académicos son menores entre el personal femenino debido al factor de sacrificio, de tiempo libre, por la responsabilidad de otras funciones tradicionalmente asignadas, como el cuidado de los hijos, padres o familiares, y esta limitación formativa significará menor opción de ascenso para las mujeres dentro de la institución. Se ha tratado de sensibilizar a este personal pero es difícil que comprenda que, a largo plazo, tendrán menos oportunidades.

Otro punto importante es el acoso sexual. Se han dado denuncias desde altas jerarquías hasta sargentos, cabos y agentes y se han iniciado causas disciplinarias, con una situación paradójica o absurda: la única persona que ha sido destituida por esta falta, aunada a incumplimiento de órdenes superiores y otras cosas, ha sido una mujer que estaba en nivel ejecutivo. Sin embargo, también se diligenciaron varias causas de varones y ninguna se pudo concretar, sencillamente porque las mujeres temían represalias o no quisieron asumir los costos de una denuncia.

Creemos que es vital romper actitudes sociológicas y culturales machistas de los hombres pero, fundamentalmente, también entre las propias mujeres. La experiencia que hemos tenido, y que yo he llegado a comprobar en algunos casos, es que las mujeres somos más machistas incluso que los hombres mismos. Colegas de nuestro

mismo rango, es decir Subcomisionados, cuando una mujer queda embarazada dicen: *"Bueno, hay una baja más, vamos a tener que ponerla para que conteste el teléfono"* o sea hay una molestia; otras veces se comenta: *"Bueno, vas a trabajar con fulano o mengana"* y te responden : *"No, póngame con hombres porque yo con ella no puedo hablar"*. Es de aclarar que esta posición no es válida para las autoridades superiores de la institución.

Insisto en eso: en la escala ejecutiva o superior, prácticamente hemos llegado a alcanzar una situación de igualdad y de respeto por parte de los colegas varones. En algunos casos nos han obligado a asimilar roles masculinos. No por ello las mujeres mandos han perdido su condición de mujer. Pero también mis colegas dicen: *"Si quieres ser policía, aquí no tenés ninguna consideración o prebenda especial"*.

Sin embargo, ahora la situación es completamente diferente, las mujeres estamos en todas las áreas operativas, desde la escala de agentes hasta el nivel superior. Los rangos de la escala superior se cubren con la categoría de Subcomisionado y los cursos para acceder a ese rango se adquieren con la antigüedad y las mujeres aún no cumplimos ese requerimiento. Esa es la única limitante.



Breve reseña histórica

La Policía Nacional de Guatemala fue creada en 1891. Los Acuerdos de Paz firmados en 1996 dieron paso a la reestructuración de todas las Fuerzas de Seguridad y con ello a la reorganización y modernización de la Policía Nacional Civil.

Desde hace aproximadamente 15 años se empezó a dar oportunidades a las mujeres para que pudieran ingresar a la policía pero con una serie de limitaciones. Además de tener que desentenderse de todo lo que era la familia, si una mujer resultaba embarazada era destituida inmediatamente.

Eso cambió hacia el año 1987/88, cuando asumió el cargo de Director General el Coronel Caballero Signe. Él fue un hombre que se preocupó mucho por la mujer, derogó esa normativa y con eso posibilitó que las madres y trabajadoras pudieran incorporarse a la Policía. Se inició con ello una nueva etapa en la participación de la mujer en la Policía Nacional, aunque siempre con ciertas limitantes.

En las jefaturas no hay mujeres. En otros cargos, existen actualmente 300 oficiales de los cuales únicamente 17 son mujeres. En puestos ejecutivos no se le ha dado participación. En relación con las áreas de trabajo, el área investigativa cuenta con la Oficina de Responsabilidad Profesional, el Servicio de Investigación Criminal, el Servicio de Información Policial y el Departamento Antinarcóticos, en todas esas ramas se desempeñan un total de 50 mujeres. La mayor parte desempeñan funciones en el área administrativa; podemos hablar de un 90% del personal femenino trabajando en el área administrativa y en el área de servicios.

En lo que respecta a los grados o rangos, la escala jerárquica la conforman un subinspector de policía, inspector oficial tercero, oficial segundo, oficial primero, subcomisario, comisario y comisario general. Como ustedes podrán ver, la participación de la mujer en la Policía Nacional Civil únicamente ha llegado a un término medio; no se nos ha dado un mando a nivel de jerarquía, a nivel de toma de decisión. Existen aún serias limitaciones para que las mujeres policías accedan a ascensos y cargos superiores.

En lo que respecta al nivel académico, la mujer está mejor preparada que el hombre. La mayoría de nuestros policías varones llegan como máximo a un nivel medio de educación y son pocos los que han llegado a un nivel superior. En cambio la mujer está un poco más avanzada en ese sentido.

En cuanto a las políticas institucionales, se encuentran desarrolladas en el programa de gobierno de 1996-2000, las cuales contemplan favorecer la participación de la mujer en las diferentes instituciones de gobierno, para lograr representatividad en los organismos judicial, legislativo y ejecutivo.

En la Policía Nacional Civil se estimula la participación de la mujer para atender áreas de trabajo especializadas. En la actualidad, su preparación ha sido operativa, de conformidad con los Acuerdos de Paz y la reestructuración de las fuerzas de seguridad. Por ejemplo, podemos decir que en las promociones de retroalimentación se han graduado 144 mujeres, porque el año anterior a la firma de los Acuerdos de Paz se inició lo que fue el primer curso de capacitación para el personal que ya formaba parte de las filas de la Policía Nacional.

Como otro resultado de esa reestructuración se inició en abril la fusión de lo que eran la anterior Policía Nacional y la Guardia de Hacienda y en julio ya salió a la

calle la nueva Policía Nacional Civil. Esta nueva Policía cuenta para esa fecha con 144 mujeres en el curso de retroalimentación y 128 mujeres en el primer curso básico, lo cual totaliza 272 mujeres. En este momento se desarrolla el cuarto curso de retroalimentación que cuenta con 42 mujeres y en el curso básico -o sea de primer ingreso- se encuentran 82, lo que hace un total de 124 mujeres para la próxima promoción.

El futuro se avizora halagüeño para la participación de las mujeres, puesto que en el curso básico se ha incrementado la cantidad en una muy buena proporción y con preparación del nivel medio y nivel universitario. Esto es bastante distinto a la situación en que se encontraban las anteriores Fuerzas de Seguridad.

El ingreso se realiza a través de la Academia del ramo, llenando los requisitos establecidos por ella, aprobando los exámenes de admisión que constan de evaluación académica, psicológica, física y médica, tanto para varones como para mujeres. Ya aprobados estos requisitos, se ingresa a la Academia en calidad de agente alumno al que se le proporciona alojamiento, alimentación, asistencia médica, psicológica, uniformes y material didáctico, así como un subsidio mensual de 500 Quetzales; deberá superar el período de formación, que tiene una duración mínima de seis meses.

Una vez terminado y aprobado el curso, son nombrados Agentes de Policía Auxiliar y pasan por un período de prácticas de un año, en el que recibirán las retribuciones como agentes de policía.

Las políticas de permanencia y promoción de las mujeres

La mujer influida por la posibilidad de hacer carrera dentro de la institución se encuentra un tanto limitada por la relación familiar, la necesidad de cumplir con los compromisos de madre, esposa, hija, hermana y estudiante y en muchos casos es la única responsable del hogar. Aquí les podemos decir que en un 70%, las mujeres

policías en Guatemala son madres solas por viudez, por separación, divorcio o sencillamente son solteras.

Dentro de las políticas de capacitación, la Policía Nacional Civil recibe asesoría técnica y pedagógica de la Guardia Civil Española, MINUGUA, ADECOP y la Procuraduría de Derechos Humanos, y específicamente de la Academia de la Policía Nacional, quien es la encargada de la formación de sus efectivos.

La participación de las mujeres en el proceso de modernización de las policías de Centroamérica

Los Acuerdos de Paz contemplan el fortalecimiento del poder civil, tratan sobre la participación de la mujer en el desarrollo económico y social y hablan sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con esto el Gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo.

Esto ha tenido una expresión clara; después de cuatro años en que no se promovían nuevos ingresos de mujeres en el área operativa de la Policía Nacional, ya ha salido graduada la primera promoción y eso es sin duda un gran avance.

En los Acuerdos de Paz se encuentran regulados los ingresos a la Academia en la carrera policial, los ascensos y la especialización y también se explicita que debe garantizarse la objetividad de la selección, la igualdad de oportunidades entre los aspirantes y la idoneidad de los seleccionados para su desempeño como policías profesionales.

Para finalizar, quiero decirles que tal vez un poco de culpa de la discriminación ha sido de nosotras mismas. En Guatemala las mujeres nos hemos autodiscriminado, tal vez por nuestra condición de madres, de esposas, hemos antepuesto a nuestra profesión toda esa serie de limitantes que nos agobian, que nos presionan. Ahora, en

la nueva Policía Nacional Civil, se nos están dando nuevas oportunidades que no vamos a desaprovechar.

También quiero decirles que hay compañeras que tienen un cierto temor a aspirar a un puesto alto porque saben que significa más responsabilidad, mayor tiempo, mayor dedicación al trabajo y eso nos ha puesto en un nivel muy inferior al del hombre. Pero yo sé que con una educación adecuada podemos lograr el apoyo de una buena mayoría de compañeras. Tenemos capacidad de trabajo; tal vez nos hace falta un poco de fuerza física, pero tenemos capacidad intelectual y podemos llegar a un nivel superior, inclusive, al del hombre.

Ahora, a manera de reseña les diré que uno de mis mayores objetivos va a ser llegar a mi país y promover la reflexión e incorporación del enfoque de género y lograr que se nos dé el lugar que como mujeres y seres humanos nos corresponde y más adelante, tal vez en un próximo encuentro, si es que me dan la oportunidad de estar, estaré comentando los avances obtenidos.



Breve reseña histórica

La incorporación de las mujeres a la Policía Nacional de Honduras se produce en 1977 cuando un comandante de la policía, oficial de la fuerza del ejército, creó el Destacamento de la Policía Femenina, como una unidad auxiliar, dependiente de la Comandancia General de la Fuerza de Seguridad Pública.

Se definió como auxiliar porque, aun cuando desde un inicio se concibió que este destacamento tuviera una formación similar a la de los policías varones, las funciones que se le dieron estaban orientadas a auxiliar a las otras policías existentes: Orden y Seguridad, Policía de Tránsito, Policía de Hacienda, dándole una mayor relevancia en el manejo de los menores, situación que hasta ese momento había venido trabajando el personal masculino. Se consideró que la sensibilidad propia de la mujer podría realizar mejor este trabajo.

Esta primera promoción femenina estuvo constituida por treinta efectivas, cuyo período de formación abarcaba tres meses, por lo que durante ese año se logró integrar y capacitar como agentes policiales a un total de 120 mujeres. Simultáneamente se vio la oportunidad de formar a las primeras Oficiales femeninas. Es así como cuatro de las cinco mujeres Oficiales con que cuenta la policía de Honduras, fueron enviadas a Chile para el curso de formación de Oficiales. Al regreso, tras un período de dos años de estudio, se integraron al Destacamento de la Policía Femenina.

Tras esta formación, y debido a ella, el Destacamento pasó a ser un Escuadrón y dentro de la estructura policial es el que cuenta con menor número de efectivos, es decir

130 más cuatro oficiales, esto significa Escuadrón tipo C. Desde hace 21 años se ha mantenido esa dotación. Posiblemente hemos fallado porque no luchamos para que ese número se incrementara.

La organización de la Fuerza de Seguridad Pública de Honduras es la siguiente: una Comandancia General, una Jefatura del Estado Mayor; segundo en mando, de esta primera estructura se desprende un Estado Mayor General con el departamento de recursos humanos, de información, logística, operaciones y asuntos civiles y un Estado Mayor Especial que está conformado por las Direcciones Nacionales, los Comandos Regionales, los Centros de Estudios, las Unidades de Apoyo y por los Escuadrones Especiales.

RANGOS	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE
Coronel	7	—	—
Teniente Coronel	15	2	12%
Mayor	33	1	3%
Capitán	82	—	—
Teniente	113	1	1%
Subteniente	222	1	0.5%
TOTAL	472	5	16,5%

Las mujeres en la Policía Nacional de Honduras representan el 3% del total de efectivos y el 1% de los altos mandos. Pese a esta escasa proporción, las mujeres están integradas en todos los niveles y jerarquías. A nivel de Estado Mayor General hay

una Teniente Coronel como Jefe del Departamento de Relaciones Públicas; en el Estado Mayor Especial, concretamente en la ORP, la Mayor Borjas es la Jefe; otra mujer en el Comando Regional N°. 7, que es donde ahora actualmente se encuentra el Escuadrón C de la policía femenina, y el Comando Regional N°. 5, que estoy comandando yo.

En el resto de las Direcciones, en los Centros de Estudios, tanto en la Academia Nacional de Policía como en el Centro de Instrucción Policial, están integradas mujeres en calidad de estudiantes. En 1995, por primera vez se permitió su ingreso a la Academia Nacional de Policía para conformar el cuadro de Oficiales dentro de la propia Academia. Hasta entonces, las agentes de policía se formaban a nivel de escala básica en el Centro de Instrucción Policial.

La distribución policial a nivel nacional es la siguiente: de los 8.178 efectivos que conforman las Fuerzas de Seguridad de Honduras, 139 son mujeres, el 1,7% de la organización. Dentro de ese 1,7%, cinco son oficiales, tres de ellas graduadas en la Academia y dos que han ascendido a nivel de Oficial; hay 20 formándose como cadetes; 42 estudiantes de Agentes de Policía y tenemos 72 efectivos en la escala básica o tropa, lo que da el total de 139 que mencionábamos.

Los cargos diferenciados por niveles responden a la escala jerárquica de las Fuerza de Seguridad Pública, que tiene cuatro categorías: Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Clases y Agentes. En la escala de Oficiales Superiores hay tres mujeres, dos más en categoría de Oficial Subalterno, una que es Asistente de Escuadrón en la Academia Nacional de Policía y la otra subteniente que es la que comanda el Escuadrón de la Policía Femenina; en total 6 mujeres Oficiales, más 27 mujeres en la categoría de Clase y 45 conformando el cuerpo de Agentes.

Los diferentes rangos están distribuidos dentro de las cuatro categorías señaladas. Entre los siete coroneles con los que cuenta la Policía no hay ninguna mujer porque no hemos alcanzado todavía el tiempo de servicio para ese grado, aunque hay opción para ascender.

La Policía cuenta con 17 efectivos en la categoría de Teniente Coronel, de los cuales dos son mujeres; el rango de Mayor lo ostentan 33 varones y una mujer. No hay mujeres con grado de Capitán, posiblemente este año ascienda una mujer. Una teniente de entre 113 varones y una subteniente de los 222 varones con ese rango, lo que representa el 2% de mujeres en puestos de decisión. De esta forma se van desglosando: sargento primero, sargento segundo, sargento raso, cabo, agente, cadetes y aspirantes y prácticamente en ninguno de ellos las mujeres van a superar el 1% del total. Sin embargo es importante destacar que en las dos últimas categorías, correspondientes a efectivos en formación -cadetes y aspirantes- las mujeres llegan a ser el 14% y el 19.8% respectivamente, lo que podría ser una muestra de cambio que es importante no ignorar.

Sobre las rotaciones en los puestos de liderazgo, éstas se regularizan cada uno y tres años en el nivel de Oficiales y en esto no hay distinción por sexo. A nivel de clases, las aceptaciones se dan entre los seis meses a un año.

En relación con el desempeño del cargo y las tablas salariales, existe una tabla de sueldo fija para la policía y en ella gana tanto el hombre como la mujer, a nivel de Oficiales como a nivel de tropa, independientemente del nivel educativo que se tenga.

A nivel de Oficiales, todos estamos por encima de lo que es la educación secundaria. Todos los que están en estos niveles ostentan el título de licenciados en Ciencias Policiales. Mi promoción fue la primera; desde entonces, sucesivamente, se ha

venido haciendo un reconocimiento de todos los estudios que durante estos 20 años hemos ido realizando. Se logró crear el Instituto con un nivel de estudios universitarios; la Universidad Autónoma, que es la que rige la educación superior en nuestro país, hizo un reconocimiento a la licenciatura policial como una ciencia.

Respecto a los Oficiales en grados subalternos, un 90% ha obtenido la licenciatura en derecho; queda otro porcentaje que no ha logrado completar el nivel de estudios universitarios pero continúan estudiando. A nivel de tropa, hay una fuerte diferencia en cuanto al nivel de educación; lo que sí es requisito indispensable es que la educación primaria sea completa.

Con respecto a las relaciones interpersonales entre hombres y mujeres en la policía, puedo decir con seguridad que son de amplia colaboración, comprensión, respeto y consideración. Yo comparto con la compañera de El Salvador que hay aspectos en que se nos ha limitado, pero no es tanto como consecuencia de una política institucional, sino de disposiciones nuestras. No es que las oportunidades no se nos brinden, sino que nosotras no rompemos esos patrones de conducta tradicionales. Parece que al abrazar una carrera de éstas nos quitan nuestra condición de mujer y que vamos a perder esa perspectiva ante el género opuesto y que de repente, aunque nos llama la atención y nos gusta, no nos atrevemos a romper esos esquemas.

Lo digo porque creo que no hemos logrado incrementar la cantidad de mujeres policías, no porque la institución lo impida, ya que si nosotras lo planteamos posiblemente nos den una mayor apertura. Pero para qué vamos a pedir que un escuadrón de 130 efectivos se incremente a uno de 310, si no hay postulantes que quieran cubrir esos puestos. Es la condición de la mujer la que limita que se cubra la oferta en una profesión como ésta.

En relación con la situación familiar de las mujeres policía tenemos que de las 139 que existen actualmente, 45 son madres; de ellas, 20 son jefes de familia con entre uno y tres hijos. A nivel de tropa un 64% tiene educación primaria; 35%, secundaria, y estudios universitarios incompletos, un 1%.

Sobre la información relativa a actividades laborales anteriores, la mayoría de las mujeres policías se ocupaban de las actividades domésticas, mientras que los varones tenían ocupaciones agrícolas u oficios técnicos; un 10% y un 90% respectivamente ingresa inmediatamente después de haber cursado sus estudios primarios o secundarios, según sea la escala a optar.

Las oportunidades y condiciones laborales

Dentro de las Fuerzas de Seguridad Pública teóricamente hay igualdad de oportunidades, pero en la práctica se producen limitantes por el hecho de ser mujeres. Aunque esto es diferente entre el nivel de Oficiales y el nivel de tropa, ya que las mujeres oficiales sí ocupan determinados niveles y posiciones. Pero a nivel de tropa, aunque haya mujeres que ya tienen años de estar en la policía, no se les ha dado una oportunidad similar. Las Delegaciones y Subdelegaciones, que son las unidades de comando más pequeñas, tienen un buen número de mujeres en la categoría de Clase y con el grado de sargentos a las que no se les ha dado esa confianza para que vayan a desempeñar otros cargos mientras que sí se les han asignado a los varones.

Es frecuente detectar paternalismo en los jefes; creen que nos cuidan al no ponernos frente a situaciones de riesgo. Opino así porque creo que ellos discutieron mucho ante mi ascenso a Comandante de una unidad policial y los riesgos en que yo me pudiera ver involucrada, y la verdad, es cierto. Produce un poco de temor, pues una cosa es estar en un polígono tirando con todas las medidas de seguridad y otra

venido haciendo un reconocimiento de todos los estudios que durante estos 20 años hemos ido realizando. Se logró crear el Instituto con un nivel de estudios universitarios; la Universidad Autónoma, que es la que rige la educación superior en nuestro país, hizo un reconocimiento a la licenciatura policial como una ciencia.

Respecto a los Oficiales en grados subalternos, un 90% ha obtenido la licenciatura en derecho; queda otro porcentaje que no ha logrado completar el nivel de estudios universitarios pero continúan estudiando. A nivel de tropa, hay una fuerte diferencia en cuanto al nivel de educación; lo que sí es requisito indispensable es que la educación primaria sea completa.

Con respecto a las relaciones interpersonales entre hombres y mujeres en la policía, puedo decir con seguridad que son de amplia colaboración, comprensión, respeto y consideración. Yo comparto con la compañera de El Salvador que hay aspectos en que se nos ha limitado, pero no es tanto como consecuencia de una política institucional, sino de disposiciones nuestras. No es que las oportunidades no se nos brinden, sino que nosotras no rompemos esos patrones de conducta tradicionales. Parece que al abrazar una carrera de éstas nos quitan nuestra condición de mujer y que vamos a perder esa perspectiva ante el género opuesto y que de repente, aunque nos llama la atención y nos gusta, no nos atrevemos a romper esos esquemas.

Lo digo porque creo que no hemos logrado incrementar la cantidad de mujeres policías, no porque la institución lo impida, ya que si nosotras lo planteamos posiblemente nos den una mayor apertura. Pero para qué vamos a pedir que un escuadrón de 130 efectivos se incremente a uno de 310, si no hay postulantes que quieran cubrir esos puestos. Es la condición de la mujer la que limita que se cubra la oferta en una profesión como ésta.

En relación con la situación familiar de las mujeres policía tenemos que de las 139 que existen actualmente, 45 son madres; de ellas, 20 son jefes de familia con entre uno y tres hijos. A nivel de tropa un 64% tiene educación primaria; 35%, secundaria, y estudios universitarios incompletos, un 1%.

Sobre la información relativa a actividades laborales anteriores, la mayoría de las mujeres policías se ocupaban de las actividades domésticas, mientras que los varones tenían ocupaciones agrícolas u oficios técnicos; un 10% y un 90% respectivamente ingresa inmediatamente después de haber cursado sus estudios primarios o secundarios, según sea la escala a optar.

Las oportunidades y condiciones laborales

Dentro de las Fuerzas de Seguridad Pública teóricamente hay igualdad de oportunidades, pero en la práctica se producen limitantes por el hecho de ser mujeres. Aunque esto es diferente entre el nivel de Oficiales y el nivel de tropa, ya que las mujeres oficiales sí ocupan determinados niveles y posiciones. Pero a nivel de tropa, aunque haya mujeres que ya tienen años de estar en la policía, no se les ha dado una oportunidad similar. Las Delegaciones y Subdelegaciones, que son las unidades de comando más pequeñas, tienen un buen número de mujeres en la categoría de Clase y con el grado de sargentos a las que no se les ha dado esa confianza para que vayan a desempeñar otros cargos mientras que sí se les han asignado a los varones.

Es frecuente detectar paternalismo en los jefes; creen que nos cuidan al no ponernos frente a situaciones de riesgo. Opino así porque creo que ellos discutieron mucho ante mi ascenso a Comandante de una unidad policial y los riesgos en que yo me pudiera ver involucrada, y la verdad, es cierto. Produce un poco de temor, pues una cosa es estar en un polígono tirando con todas las medidas de seguridad y otra

muy diferente estar persiguiendo a una banda de delincuentes, sentir el olor de la pólvora y los tiros que no se sabe de dónde le vienen. Posiblemente ellos han considerado que tenían que cuidarnos y no debían someternos a situaciones riesgosas. Sin embargo, estamos demostrando que tenemos las condiciones mentales y físicas para poder afrontar ese tipo de situaciones y de responsabilidades en el momento que lo amerite.

En cuanto a la capacitación, teóricamente la institución policial brinda oportunidad equitativa de capacitación y especialización para hombres y mujeres. Pero, si nos vamos a la estadística, esto tampoco se cumple. Después de 20 años, recientemente mi compañera, la Teniente Coronel Rivera de Coca, asistió a un seminario contra la droga. Para mí ésta es la segunda salida y no a seminarios, sino a cónclaves similares a éste. Mi segunda salida después de 20 años de servicio; sin embargo tenemos compañeros que después de recibir una especialización en América del Sur, van para Estados Unidos a recibir otra, vienen de Estados Unidos y van para Europa a otro curso de especialización. Y no debemos olvidar lo que mencionaba la Comisionada Mendoza: que a menor capacitación, mayor limitación en el acceso a otros puestos y así las oportunidades laborales se limitan y se pierden.

De las cinco mujeres oficiales que tiene la Policía, la Teniente Coronel Rivera de Coca es la que ha abierto la brecha. Después de 20 años de servicio en la institución es la primera que ostenta un cargo de Comandante Regional. En las Comandancias Regionales hay compañeros que no tienen ni la antigüedad, ni la preparación, ni el récord disciplinario que tienen otras mujeres oficiales, sin embargo ellos están ostentando cargos de comandantes regionales, y en cambio la compañera Soaso Rivera, que está en relaciones públicas, o su servidora, no lo hemos logrado. Creo que tenemos las capacidades necesarias para una Comandancia Regional.

Existen otras limitantes en relación con la igualdad de derechos adquiridos. Un ejemplo con respecto a los ascensos es el de una compañera que perdió un año de antigüedad por estar embarazada. Hubo ascensos durante el tiempo que estuvo de licencia y ella perdió su promoción; siendo una persona que físicamente es excelente, por encontrarse embarazada durante una evaluación para promocionarse perdió su ascenso, y esto es injusto.

Por otro lado, una compañera oficial que acaba de pedir su baja también perdió su ascenso por una lesión que se produjo en acto de servicio; se encontraba en un entrenamiento con personal femenino y sufrió una caída; a raíz de la operación que le hicieron quedó afectada y limitada en la prueba física; es una persona muy inteligente, muy capaz, planificadora, especialmente en asuntos de capacitación, y sin embargo no fue promovida, mientras que hay oficiales varones que tienen incapacidades permanentes, ya sea por cuestiones de columna o de riñones, y sin embargo no impiden sus ascensos. Es una clara discriminación.

Por último quiero mencionar mi caso: yo tendría que ostentar el mismo grado que mi compañera. Sin embargo, se me hicieron unas acusaciones, igual que a otro compañero, aunque por diferentes causas. Yo solicité una comisión para que se investigaran esas imputaciones; la comisión me absolvió de toda responsabilidad, tengo el dictamen, tengo el decreto, y aún así no me reconocieron mi ascenso. En cambio, mi compañero, que no tuvo una audiencia de descargo, con el cual no hubo una investigación posterior, ni se demostró su inocencia, sí ascendió. Considero que esas son discriminaciones bien claras y en este momento, sólo para información, tengo presentada ya una solicitud de un amparo ante la Corte Suprema de Justicia porque creo que los derechos que no se defienden no merecemos tenerlos.



Breve reseña histórica

Con la independencia de Panamá, en 1903, se conforma la primera Policía Militar panameña, que agrupa a 200 hombres. En 1947 bajo el mando del Coronel Remón se inicia un proceso de modernización impulsando la formación de oficiales en el exterior. En 1950 ingresa la primera mujer a la Policía Militar para ejercer funciones administrativas y es en 1980 cuando se le otorga el rango de Teniente Coronel.

El General Omar Torrijos impulsó, en 1968, la incorporación de mujeres en las fuerzas de seguridad y desde entonces se han ido integrando y formando mujeres en el exterior hasta contar con un buen número de Oficiales que fueron a estudiar, sobre todo enfermería militar, a las Academias de México.

Posteriormente, en los años 90, después de la invasión de Estados Unidos a Panamá y en el marco de la democratización del país, se inicia un proceso de reestructuración de la institución policial y se conforma la Policía Nacional y cuenta ya con mujeres Oficiales.

Nuestra Carta Magna otorga a la Policía Nacional la misión de proteger la vida y honra de los ciudadanos y esto queda establecido en la Ley 38, que también ratifica una dirección civil y los diferentes rangos policiales. El Director General ha dado a la mujer un mayor reconocimiento y valor. A partir de ese momento, los mandos de la Policía Nacional hemos programado objetivos firmes y bien definidos para alcanzar mayores niveles técnicos y humanos y más capacidad para conocer la realidad

actual. Todo esto está permitiendo elevar la profesionalidad y mantener una mejor comunicación y relación con la comunidad, que anteriormente era difícil.

Las áreas de trabajo de la Policía Nacional son la investigativa, administrativa, de servicios y preventiva. Las mujeres participan activamente en todas éstas áreas. De los 12.995 efectivos con los que cuenta la Policía Nacional, las mujeres representan el 8,4%, es decir existen 11.862 hombres y 1.133 mujeres.

En relación con los rangos, la Policía Nacional de Panamá cuenta con un subdirector, dos comisionados y veintiún subcomisionados, dentro de los cuales hay una mujer, que es quien les habla. También contamos con una mujer con rango de Mayor y seis con rango de Capitán; trece con rango de Teniente y veinte de Subteniente. Toda la policía con estos rangos es egresada de academias policiales de diferentes países. Respecto al número de mujeres ocupando cargos similares al mío, tenemos dos capitanes, una encargada de becas y otra de la seguridad externa de la cárcel.

RANGOS	HOMBRES	MUJERES
Subdirector	1	–
Comisionado	2	–
Subcomisionado	20	1
Mayor	32	1
Capitán	75	6
Teniente	NR	13
Subteniente	NR	20

NR: no reporta

En la parte investigativa, está la Dirección de Información e Investigación Policial que se encarga de búsquedas, tramitación, divulgación de las informaciones de investigaciones policiales para prevenir delitos, faltas y alteraciones en el orden público. Existen 47 mujeres, que representan el 10,2%. Cabe señalar que tenemos personal femenino en la unidad canina y de antiexplosivos, así como en la seguridad de personalidades. La Dirección de Responsabilidad Profesional (DRP) cuenta con unidades femeninas que tienen funciones administrativas y esta dirección tiene como misión elevar la integridad de la policía ante la comunidad.

En la parte preventiva, el servicio de policía de menores es muy importante debido a que allí se concentra el mayor porcentaje de personal femenino: el 56,8% del área está conformado por mujeres. En el área de turismo, están destacadas en diferentes zonas y centros de interés turístico, financiero comerciales e históricos nivel nacional en donde encontramos personal femenino que representa el 6,2%.

En la parte preventiva, en el área metropolitana, que tiene un papel muy importante, tenemos destacadas 2.186 unidades, todas son operativas, hombres y mujeres. En la parte administrativa tenemos 208 unidades, el 10,8%. Ellas son las que realizan todos los servicios administrativos, logística, de acciones de personal.

En el área de servicios están destacadas unidades femeninas de la Policía de Frontera, las que apoyan administrativa y operativamente las zonas fronterizas con Colombia donde existen conflictos en la actualidad. En la Dirección de Comunicaciones hay siete unidades femeninas que se encargan de la parte técnica y de la reparación de radios. En la Dirección de Operaciones de Tránsito se encuentran 76 unidades femeninas que se encargan de regular el tránsito diario de la ciudad capital.

En otras áreas de servicio, están los Grupos de Apoyo Móvil y de Acción Policial.

Actualmente se realizan cursos en donde se ha dado oportunidad a las mujeres para que ingresen a estos servicios, así como a los de Policía Ciclística, de la cual cinco unidades deportivas son mujeres.

Existen unidades con antigüedad en el servicio desde 5 hasta 23 años. Los ascensos se han regularizado en la institución desde el año 1995. Las unidades participan anualmente a partir de los 4 años de antigüedad, lo cual nos ha permitido mantener promociones programadas; en las mismas no hay discriminación de género y todos los que reúnen los requisitos optan por los rangos superiores inmediatos. Para promover estos ascensos se deben pasar unas pruebas escritas, de acondicionamiento físico y evaluación del jefe. Como limitantes a los ascensos se encuentra únicamente la existencia de plazas vacantes.

Los estudios y las especialidades se dan en la rama de investigaciones, en turismo, en la policía en general y en menores. Respecto a las capacitaciones fuera del país dirigidas a Oficiales durante las fechas de 1990 a 1997, egresaron 187 efectivos de diferentes academias y centros en el exterior. De este total el 92% fueron varones y el 8% fueron mujeres.

En relación con la formación de agentes, hasta 1997 recibieron cursos 632 mujeres. A finales del 96 y 97 ha ido bajando su número debido a que no queremos que las unidades femeninas pasen trabajos y casi toda la selección que se hizo fue de varones que debían ser enviados a las áreas fronterizas de Darién, donde hay muchos conflictos.

Hasta el año 87 se había dado un total de 4.841 cursos, seminarios y charlas. Desde entonces se están intensificando estas actividades de formación en todos los niveles y sin ninguna discriminación por sexo. La Dirección de Planeamiento es la que se

encarga de todo lo relacionado con la capacitación en el exterior, de ahí que se hayan formado 15 mujeres policías con rango de oficiales en las diferentes academias extranjeras.

En cuanto a las procedencias, la ciudad de Panamá proporciona el más alto número de ingresados, así como las provincias de Chiriquí, Veragua, Darién y Colón, que son áreas rurales desde donde llegan muchos candidatos para acceder al reclutamiento, que está abierto tanto a hombres como a mujeres.

Los requisitos institucionales para el ingreso son: ser panameño de nacimiento, tener de 18 a 25 años. Esto se debe a que no queremos que las unidades ya sobre los 60 años tengan problemas de jubilación, ya que ésta es una profesión bastante difícil y genera un envejecimiento rápido para todos, hombres y mujeres.

Respecto a la escolaridad, son en general bachilleres, aunque dependiendo del reclutamiento y de acuerdo a la captación, se solicitan estudios básicos o de primer ciclo. Se hace una selección muy estricta, tienen que tener todos los créditos sustentados, con fotos e historial y comprobando todos los requisitos. Se realizan también exámenes médicos y psicológicos a través de las clínicas de la policía y del personal de psicología que permite tener un mejor conocimiento de la persona que se selecciona.

Respecto a los principios éticos e ideológicos, es necesario aún trabajar mucho en ello, pero cuando se incumplen principios básicos de conducta existen sanciones disciplinarias que pueden dar lugar a bajas.

Es importante señalar que la Ley 20 que regulaba el Cuerpo Policial de Panamá desde 1983 tenía como precepto que *"no podían existir fueros o privilegios en razón de sexo y en consecuencia no podían instituirse procedimientos especialísimos en razón de género"*. Posteriormente, la Ley 18 del año 1997 prohibió a los miembros de la Policía

Nacional la discriminación a sus superiores, subalternos o compañeros en razón de sexo; el numeral 10 establece la prohibición de *"someter a acoso sexual a sus compañeros de labores"*.

El proceso de modernización, que impulsó la creación de la Ley 18, en ejecución desde el 3 de junio de 1996, y que promueve la reorganización y democratización de los servicios de la Seguridad Pública, tiene como obstáculo el bajo presupuesto, sobre todo en relación con el personal de nuevo ingreso, la disminución de convenciones internacionales para capacitación, aunque se ha recibido bastante apoyo del exterior pero aún necesitamos mucho más. Otro inconveniente es la resistencia a cambios, tanto en cada uno de nosotros como en la propia institución.

Las estructuras orgánicas y la parte cultural son limitantes para todos los procesos de cambio, en general, y en este momento tiene una mayor relevancia en la planificación estratégica con referencia a la mujer. Creo que, al igual que las compañeras que me antecedieron, todas somos respetadas y mantenemos relaciones de igualdad, por eso los cambios que proponemos tienen que ser peleados con profesionalidad para que puedan llegar a buen fin.

República Dominicana

Breve reseña histórica

La Policía Nacional en República Dominicana fue fundada el 2 de marzo de 1936. Su función es la de mantener el orden y la tranquilidad de las personas, las propiedades públicas y privadas, prevenir las infracciones, perseguir y aprehender a los delincuentes y apoyar la acción de la justicia.

La Policía Nacional depende de la Secretaría de Estado de Interior y Policía. En el organigrama, existe un Jefe de la Policía con rango de Mayor General, un Subjefe con rango de General de Brigada y un Inspector General con rango de General de Brigada, cinco comandos regionales con rango de Generales de Brigada. Luego pasamos a los Comandantes de Departamentos que son Coroneles, los ejecutivos Tenientes Coroneles, Comandantes de Compañía, Capitanes y los Comandantes de Destacamento que son Tenientes, y los Jefes de Puestos que son Alistados o Clases, Sargento de Grado.

La organización policial cuenta con laboratorios de criminalística, centros de cómputo, centros de estadística y cartografía, un departamento de seguridad ciudadana y de relaciones públicas y un departamento de abuso contra la mujer comandado por una compañera. También un departamento de protección al menor, uno contra motines, un departamento de operaciones especiales donde está la fuerza elite, donde existen los SWAT; tenemos patrulla motorizada, a pie, a caballo, aérea, marítima y en bicicleta.

Sobre la participación de la mujer en la policía, quiero aclarar que yo estoy aquí

porque era una mujer la que tenía que venir, si no hubiese venido un hombre, porque ellos generalmente toman todos los cursos, yo estoy aquí porque no podían vestirse de mujer.

En 1978 se crea en la Policía Nacional de República Dominicana, el Departamento Femenino, a través de una orden general aprobada por el Poder Ejecutivo. Pero en 1985 este departamento se subordina, dado que en esa época estaba como comandante un hombre porque no había mujeres con ese rango. Sin embargo en enero de 1997, yo, como Comandante del Departamento de Odontología, hice una crítica delante del Jefe de la Policía y de un grupo de oficiales superiores en relación con las mujeres, a las que habían designado a un servicio de comisión en el cual había diferentes instituciones militares. Entonces las mujeres policías no estaban correctamente informadas porque no tenían quién las vigilara ni quién las protegiera. Yo hice ese comentario y el jefe dijo: *"Doctor, entonces usted puede encargarse de las mujeres, porque no hay departamento femenino; vamos a crearlo para que usted se encargue"*.

A partir de ahí se vuelve a formar el Departamento Femenino de la Policía Nacional, ya con una mujer al mando. La primera promoción femenina en esa época contó con 52 mujeres de las cuales solamente quedan 12 y de ellas sólo una tiene el rango de Mayor; las otras son Capitanes y son Alistados. Este Departamento está organizado en dos compañías, F-1 y F-2 y cada una de ellas está al mando de dos capitanas.

El entrenamiento dura seis meses y no es mixto. Las mujeres se entrenan aparte y no en la Escuela, sino en un campamento que nos prestan específicamente para este fin; al no ser unas instalaciones preparadas para ello sólo pueden estar durante el día, de las 7 de la mañana hasta las 6 de la tarde; no pueden dormir porque después de 20 años el Palacio de la Policía no cuenta con habitaciones, ni baños; no tenemos nada.

La incorporación de las mujeres policías en Dominicana ha sido bien acogida, debido sobre todo a dos cosas: la ciudadanía siente un gran respeto hacia ellas y también tienen más credibilidad. Allí, por ejemplo, el departamento femenino trabaja en patrulla de a pie, en tránsito, en los departamentos investigativos; tenemos una cantidad grande de mujeres en servicios secretos, homicidios, falsificaciones, etc.

La Policía en República Dominicana está conformada por 24.800 efectivos; de esta cantidad 1.800 son mujeres y de éstas, 800 pertenecen al Departamento Femenino de la Policía Nacional. Calculando el porcentaje de mujeres sobre el total de efectivos, llegamos a representar el 7% y las mujeres de alto rango sobre el total alcanzan a ser el 5,6%. La distribución en los diferentes niveles es la siguiente: 18 son Oficiales, 63 Suboficiales y las siguientes son Alistadas, o sea, Sargentos, Cabos y Rasos.

La primera promoción de mujeres que ingresó a la policía no tiene mucho rango porque en 1982 un Jefe de Policía seleccionó 12 de las que contaban con mayor antigüedad y eran profesionales como abogadas, odontólogas, etc. y esas son las primeras 12 mujeres policías que, siendo rasos en esa época, ascendieron a segundo Teniente Oficial. Por eso es que nosotras profesionales, a nivel de cuerpo médico y de odontología, tenemos más rango que las que en realidad entraron a través del procedimiento del centro y fueron por línea adquiriendo rango.

La mayoría de las mujeres policía, el 80%, son madres solteras. El 80% tiene un nivel universitario aprobado y el otro 20% está estudiando en la universidad o sea que están más preparadas que los hombres. El problema mayor es que no contamos con mujeres en un nivel jerárquico de jefatura, con capacidad de tomar decisiones; la estructura policial cuenta con una plana mayor conformada por hombres y ellos son los que deciden. Ninguna mujer representa o defiende nuestros intereses porque

todos son hombres. Ellos nos respetan muchísimo y nos han dado posiciones, pero todavía falta la concientización de la mujer.

En mi caso, por ejemplo, que soy la primera Coronela en República Dominicana. Cuando me hicieron Comandante del Departamento del Cuerpo Médico, que fue la primera posición que yo tuve, fue algo nunca visto. Cuando me pusieron a dirigir, yo como mujer iba a sustituir a una persona que ocupaba ese puesto desde hacía 14 años. Tuve muchos problemas, primero porque era un hombre y segundo porque era un cargo que nunca había tenido una mujer. Pero lo logré con mi trabajo y haciéndolo mucho mejor; yo digo que nosotras tenemos que hacer el trabajo doble, primero para igualarnos a ellos y segundo, ser mejores para que nos puedan reconocer.

A partir de ahí se fueron abriendo puertas y oportunidades para las nuevas Oficiales que empezaron a obtener rangos. Aunque actualmente hay bastantes mujeres con rango, ninguna otra es comandante porque la mayoría son médicos, trabajan en hospitales y también porque ninguna se arriesga a tener las responsabilidades del cargo, sobre todo en lo que se refiere a la necesidad de dedicarle más tiempo.

Por ejemplo, nosotros tenemos una Comandante de un destacamento que es la primera mujer en esa función. Cuando me preguntaron a mí cuál sería una mujer que pudiera asumir ese rol, como ya las conocía a todas, dije esa muchacha puede ser comandante de ese destacamento. Eso fue gran noticia porque nunca había habido una mujer como Comandante de Destacamento. Los destacamentos están en los barrios más difíciles. Esa mujer hizo su papel bien y ahora cuando me preguntan si puedo mandar a otra, ninguna quiere porque hay que dedicarle mucho tiempo a este trabajo. Cuando hay acuartelamiento, ellas tienen que quedarse a dormir allí, la familia la dejan un poco de lado. Nosotras mismas somos las que estamos poniéndonos la traba de adquirir esas posiciones altas.

Una de las metas que yo tengo para mi departamento femenino es que el entrenamiento sea mixto, porque si lo hacemos habrá entre la mujer y el hombre una familiaridad que es diferente a cuando se realiza por separado. También tengo otra meta y es que las patrullas sean mixtas, los patrullajes sólo los hacen hombres y creo que deben hacerlos juntos también.

Quisiera ratificar el punto que se comentó aquí hace un momento sobre la conveniencia de haber invitado a los jefes de policía, yo estoy de acuerdo. Es importante hacer una sola lucha porque ellos tienen en su mente que la mujer no sirve para eso; creo que debemos empezar por ellos y para que ellos nos valoricen y se concienticen y sepan que nosotras, las mujeres, vamos a cambiar; ya estamos entrando en el siglo XXI y yo estoy segura de que vamos a tener un papel preponderante en el nuevo siglo. Así que, adelante todas.

Comentarios a las exposiciones

Licda. Violeta Otero *

Ahora que las escuchaba hablar, me di cuenta de que había en este auditorio una síntesis muy representativa de lo que son las instituciones policiales. Estamos hablando de mujeres que tienen entre 18 y 30 años de antigüedad dentro de las instituciones policiales; que son profesionales, madres y, pasando revista sobre los cargos, hay un mayor énfasis en cargos de carácter administrativo de servicio, más que en actividades de carácter operativo, también esto es un reflejo de las exposiciones de ustedes sobre lo que ocurre en sus instituciones policiales.

Igualmente, se han señalado una serie de elementos que demuestran que las instituciones policiales de la región han desarrollado esfuerzos importantes. En este sentido, no me queda la menor duda de tener el privilegio de estar participando en un evento que no tiene precedentes en nuestra historia. No ocurre con frecuencia, es más, no ha ocurrido antes en nuestra historia, que mujeres policías de Centroamérica se reúnan

* Nicaragüense. Cientista Social con especialización en Desarrollo Organizacional. Asesora de la Cooperación Técnica Alemana-GTZ en el Proyecto de Promoción de Políticas de Género. Realiza funciones de asesoría en la incorporación del enfoque de género en políticas públicas vinculadas al tema de violencia de género y seguridad ciudadana. De manera particular asesora a la Policía Nacional de Nicaragua en la incorporación del enfoque de género en el proceso de modernización de la policía.

para debatir sobre la construcción de instituciones más eficientes, equitativas y democráticas. Creo que esto es importante resaltarlo, porque tampoco es casual que estemos aquí reunidas; esto es resultado y continuación de dos grandes tradiciones de lucha social en el mundo, y particularmente en nuestra región, la lucha de las mujeres por alcanzar una igualdad efectiva y la lucha de los pueblos centroamericanos por la democracia y la defensa de los derechos humanos.

Introducir el enfoque de género en las instituciones policiales constituye un enorme y complejo desafío que es posible por los procesos de democratización de nuestras sociedades y por los innovadores esfuerzos de cambio y modernización que los cuerpos policiales de Centroamérica están desarrollando. Creo que esas son condiciones fundamentales para que puedan prosperar todos los esfuerzos que, de manera particular o desde el ámbito regional, se puedan desarrollar.

Yo me preguntaba en qué posición se encuentran mujeres y hombres en las instituciones policiales, en relación con la composición de un 12 ó 20%, porcentajes pequeños en relación con la composición global de las fuerzas policiales.

¿En qué posición se encuentran mujeres y hombres dentro de las instituciones policiales con respecto a los cargos y a los grados?

Otra pregunta que quería compartir es qué niveles de correspondencia existen entre las condiciones de hombres y mujeres en las instituciones y la posición que ocupan.

Con esto quiero hacer referencia a que se ha hablado aquí de mujeres con estabilidad dentro de la institución, con una larga carrera policial, con niveles académicos importantes pero con muy poco acceso a la formación especializada. Con condiciones de infraestructura dentro de las instituciones policiales que muchas veces dificultan la permanencia de las mujeres. Por ahí podríamos abordar elementos sobre cuáles son las políticas de ingreso, las políticas y planes de rotación dentro de la

institución, las políticas y planes de ascenso. Muchas veces encontramos que estas políticas han sido elaboradas sin intención de discriminación pero habría que preguntarse qué resultados se han obtenido. Cuando existen políticas que cubren a todo el personal, pero que en el caso de ingresos establecen parámetros para las pruebas físicas en donde las mujeres compiten en igual condición que los hombres, obviamente los hombres llevan la ventaja.

Las instituciones policiales han sido construidas teniendo como referente lo masculino, en todo, hasta en sus instalaciones. A comienzos de este año, nosotros estuvimos viendo un poco el tema del ingreso de las mujeres policías y el porqué había una disminución en el caso de Nicaragua. Nos encontramos cosas muy particulares, muy sencillas, pero que muchas veces no son evidentes. No habían instalaciones en la academia de policía que tuvieran las condiciones necesarias para que las aspirantes a ingresar decidieran permanecer.

A partir de esto la Policía Nacional de Nicaragua inició una serie de ajustes en ese sentido y ha acondicionado locales especiales para que las aspirantes puedan ubicarse en condiciones dignas y apropiadas para las mujeres.

Otra pregunta que quería compartir con ustedes y que también ha sido contestada. ¿Cuáles son los elementos que están determinando la posición de hombres y mujeres dentro de la institución policial? Las asignaciones por género a tareas, actividades y funciones, nos ubican en un marco de equidad o, por el contrario, implican discriminación. Existen funciones dentro de la institución que conceden mayor o menor prestigio: ¿dónde están ubicadas las mujeres y los varones en ese sentido? Hago referencia a esto porque, escuchando los porcentajes de distribución de las mujeres en los diversos cargos dentro de las instituciones policiales, es evidente que hay cargos que conceden mayor o menor prestigio, o hay actividades que están

determinadas para mujeres y hombres y, en ese sentido, podríamos hablar de implicaciones de discriminación.

Quería compartir estas preguntas y, más que todo, mencionar que tenemos que ir más allá de las cifras; tenemos que desentrañar qué hay detrás de las políticas institucionales que reflejan neutralidad o igualdad de oportunidades pero que en la práctica no están teniendo igualdad en los resultados.

Por otro lado, quería señalar que la situación de las mujeres dentro de las instituciones policiales es sólo un plano de todo lo que implica la incorporación del enfoque de género dentro de las instituciones. Este debe contribuir a que las instituciones policiales tengan mayor eficiencia en su actuación, mayor equidad y justicia social, tanto a lo interno como hacia la población y, por lo tanto, mayor legitimidad. No podemos reducirlo a un asunto relativo a la situación de las mujeres dentro de la institución. Esto es muy importante pero no lo es todo. En ese sentido, interesa que el enfoque de género contribuya a incrementar las capacidades de las instituciones policiales, al operar con todo su personal, eliminando el trato discriminatorio, en el ingreso, ubicación, promoción a cargos y grados. Producir conocimientos y contar con elementos significativos para analizar los factores de género que pesan en la incidencia de la violencia y la criminalidad y mejorar de esa manera los desempeños en medidas de prevención, de protección, investigación y justicia básica.

Debe contribuir a captar, interpretar y atender las necesidades diferenciadas de la población en materia de seguridad ciudadana, para mejorar la planificación de las intervenciones policiales y brindar de esa manera servicios más eficaces. El enfoque de género debe contribuir a que los Estados presenten logros en el campo de sus compromisos internacionales en materia de eliminación de todas las formas de discriminación, prevención, sanción y erradicación de la violencia de género. Este

enfoque es algo más que el aspecto interno de la institución. Implica fortalecerla a lo interno en función de que pueda brindar servicios de mayor eficiencia y calidad.

Existen algunos riesgos que también quisiera compartir y que surgen de las experiencias en mi trabajo cotidiano. Ustedes han mencionados algunos: las resistencias subjetivas y que son inevitables. En todo caso habría que definir estrategias entre hombres y mujeres para hacer frente y trabajar esta resistencia. En segundo lugar, la cultura institucional que traba muchas veces la relación con la población. Recordemos que nuestras instituciones provienen de una cultura y de una filosofía de seguridad del Estado y que es hasta la década de los 90 que estamos en un proceso de democratización, apertura y de una nueva filosofía que nos enfoca hacia una seguridad de la población. Estos cambios no son fáciles.

Otro riesgo que mencionaría es el encapsulamiento de la cuestión de género en el tema de la violencia intrafamiliar. Muchas veces se asocia únicamente el enfoque de género con la violencia intrafamiliar o violencia doméstica.

Es también riesgoso que este desafío reduzca la cuestión de género a ser un asunto que concierne exclusivamente a las mujeres y no a la institución policial en su conjunto. En ese sentido quisiera hacer un énfasis muy particular. En algún momento le mencionaba a la Comisionada General Sacasa, que hubiese sido muy importante que también en este evento estuviera personal masculino de las instituciones policiales, y lo ideal es que hubieran estado aquí los jefes o directores de las instituciones policiales de Centroamérica, en vista de que este proceso y este reto tienen que ser asumidos por la institución y no exclusivamente por las mujeres policías.

Finalmente, quiero señalar la segregación funcional del personal femenino, sea por la ausencia o por la reducción del número de mujeres en la oficialidad y en los espacios de toma de decisiones, lo cual no facilita la formación de una masa crítica o de

un núcleo, o de un motor dentro de la institución para insertar el trabajo de género en el marco de los procesos y estrategias de modernización y desarrollo institucional.

Para concluir, debemos evitar que estos cambios sean meramente cosméticos. Las mujeres, el enfoque de género y todo lo que tiene que ver con ello, se han puesto de moda en los últimos años; que realmente este esfuerzo no sea reducido a eso, ni lo sean los esfuerzos que las instituciones policiales en Centroamérica están desarrollando y van a continuar desarrollando. Se trata de incorporar el enfoque de género en las políticas y prácticas institucionales, tanto en los servicios a la población como al interior de las instituciones, en búsqueda de mayor equidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Se trata, por lo tanto, de erradicar pautas, normas, decisiones y prácticas que no traten en condiciones de igualdad los intereses y derechos de varones y mujeres.

Este encuentro definitivamente abre un espacio y tiende un puente entre las instituciones. Quizás, a manera de propuesta, diría que requerimos de estrategias eficaces de cambio; desarrollar liderazgos en estos procesos; compartir experiencias y visiones, y definir indicadores a nivel de la región, que nos permitan saber dónde estamos, adónde queremos llegar y cuánto hemos avanzado.

► **Angela Rosa Acevedo**

De antemano pido disculpas si no comparten mis criterios, pero a lo largo de los años de trabajar desde el movimiento de mujeres, he podido encontrar fuerza para decir cómo se vive la discriminación de las mujeres desde los centros de poder, en cualquier país. Por eso quiero referirme antes a lo que son actualmente las policías en América Latina, producto de las reformas al Estado que hemos vivido todos, empezando desde el 80.

Quiero compartir con ustedes y no dejar pasar que la reforma en Nicaragua está entrando en su etapa final. No todas las reformas desarrolladas en el Estado han tenido un enfoque de género ni en la formulación ni en el desarrollo de los componentes. ¿Por qué? Porque los reformistas consideran que las políticas económicas que sustentan las reformas son neutrales y que sus valoraciones no incluyen la visión de género porque no importa si las reformas van dirigidas para hombre o mujer. Es una reforma económica, política y social dirigida a la sociedad, pero, ¿cuáles son los efectos?

Cuando se recorta personal en las instituciones o en la administración pública, no se toma en cuenta que van a la calle jefes de familia. ¿Cuál es el resultado en la sociedad? Familias en extrema pobreza, niños que quedan en el abandono social, madres que no pueden responder a sus necesidades básicas y por lo tanto, un foco probable de problemas sociales que van a degenerar en delincuencia juvenil, en abandono infantil y

* Nicaragüense. Abogada. Participa en el Centro de Derechos Constitucionales "Carlos Núñez Téllez". Ha sido coordinadora del Proyecto de Sensibilización sobre la Problemática de Género en el Poder Judicial y del Equipo Jurídico que elaboró la iniciativa de Ley contra la Violencia Intrafamiliar en su país. Consultora en proyectos académicos y técnicos desde una perspectiva de género.

aquí, en nuestro país, ha habido casos de madres suicidas. Si se hubiera visto, por parte de los reformistas, cómo los servicios iban a ser afectados, dónde se van a enfocar los problemas sociales, tendríamos humanización del Estado en la modernización del Estado.

Sin duda para ustedes ver las reformas que están ocurriendo, pasar de ser de una seguridad de Estado a una seguridad ciudadana, las obliga a una mayor preparación académica, tecnológica y además humana. No me opongo a que hombres y mujeres ocupemos los mismos cargos, al contrario, pero en lo que no estoy de acuerdo, es en la forma en que las mujeres son discriminadas para llegar a los puestos de poder y a la toma de decisiones, en razón de su género y les voy a decir por qué.

Ustedes han hablado de la cantidad de mujeres y hombres que componen las fuerzas policiales. Veo que las mujeres están ubicadas más en la rama administrativa y de servicio que en las que son sustantivas, vitales para el desarrollo de la policía, o sea en las ramas operativas.

Las políticas de ascenso, como todas han dicho, se basan en capacidades, habilidades, años de servicio, ubicación. Sin duda, las que han entrado más tarde a los cuerpos policiales han sido las mujeres y han entrado en desventaja, porque entran sin la misma capacidad de calificación que los hombres. ¿Quiénes entonces van a ser los que van ascender más rápido? A mi manera de ver son los hombres.

En relación con el salario, aunque no se ha afirmado aquí, estamos iguales; pero hay también códigos ocultos. Aunque exista la igualdad salarial, deben estar pendientes de que, una vez llenados todos los requisitos, inmediatamente se empiece a ganar lo debido, y hay que hacer todas las gestiones.

Hay también una visión sexista en la ética y el trabajo, en esa construcción y en esa

visión que hombres y mujeres debemos tener de nuestras capacidades y, además, debemos respetar el derecho, no sólo exigir en nuestro trabajo, sino en nuestra condición de mujer.

Hay asedio sexual en las academias, y en otras instancias, por supuesto que a una Coronel no la van asediar, aunque lo pueden hacer. Pero hay otras formas de descalificación, cuando se encuentran los grupos segregados por el trabajo, que no son evidentes, que van construyendo una ética al lado del poder.

Además, no puedo compartir esa identidad construida que dice que para ingresar a la policía yo tenga que asimilarme a un hombre en fuerza, en contenido, y en estereotipos de violencia. Yo creo que hay que revisar el estereotipo de las policías para atender la seguridad ciudadana. La policía de tránsito en Nicaragua tuvo muchísimos problemas en la atención al público. A la comisionada Aminta Granera le tocó entrar a sustituir todas las licencias en el país. Todos evitábamos ir a hacer las filas y yo fui una de las que no quería llegar. Pero llegué después de oírla decir en la televisión que ella había preparado el servicio para atender en 30 minutos al ciudadano o ciudadana. La estructura de las instalaciones se adecuó a la persona que llegaba a demandar un servicio y a pagar por él. Había oficiales que le daban a uno toda la información. Ese servicio me encantó, porque vino a ponerle un toque femenino a la atención del público. Es la ventaja de que las mujeres tengamos claro cuál es el papel, cuando estamos en las altas jerarquías, de la imagen que vendemos. El servicio a la población requiere de una imagen: que el que ejerce el poder lo hace, en primer lugar, respetando al ciudadano o a la ciudadana que demanda su servicio de seguridad y eso en cualquiera de las ramas. En cambio, en los códigos ocultos que manejan quienes ejercen el poder, operan muy sencillamente esas cosas. Creo que ustedes podrían no compartir conmigo esta opinión; pero yo veo evidente una

desigualdad de género en el acceso a los cargos. Veo que en esa construcción sociocultural, basada en las diferencias hombre—mujer, los hombres son los que han construido las jerarquías de las policías, la forma de manejar las instituciones. Por eso no tenemos siquiera instalaciones adecuadas para mujeres. Han establecido los niveles de mando y cuáles son las calidades y condiciones que deben requerir los mandos.

Creo que, desde el lenguaje, la ley está expresada en un lenguaje masculino. Esos son los símbolos del poder: la visión, el lenguaje, la forma de pararse, la forma de relacionarse, la construcción de la ética. El primer gran obstáculo que tenemos las mujeres, en cualquier rama de la vida social, para ingresar y apoyar trabajos que requieren alta especialización, son los hijos y nuestro trabajo en el hogar. Si se viera ese tipo de trabajo como un agregado a la economía nacional, de otras condiciones estaríamos hablando. Aquí en Nicaragua se acaba de hacer una investigación económica sobre el valor agregado que da el trabajo doméstico a la economía nicaragüense y la investigación, que se hizo en 6.000 hogares, arrojó que si se pagara el trabajo doméstico, sería el 60% del producto interno bruto.

El hecho de hablar de la modernización de la policía exige no solamente cambios normativos, que requieren profesionalismo en sus miembros, sino que obliga a todos a alcanzar desarrollo en las técnicas, en las capacidades requeridas, en la tecnología, en el uso de equipo. Creo que, en primer lugar, hay que analizar las discriminaciones de género.

Hay que abordar con seriedad los programas educativos y de ascensos, tratando de que las mujeres lleguen a dominar tecnología, capacidades y desarrollo, porque tienen derecho a hacerlo.

Las políticas de reclutamiento deben tener otra imagen, porque el servicio de seguridad ciudadana requiere de hombres y mujeres, porque se presta a hombres y mujeres.

Creo que la presencia minoritaria de la mujer en las fuerzas policiales no es un obstáculo para que se le den las oportunidades de subir en la jerarquía, que es tan cerrada y que se ve tan pequeña en relación con todo lo que ustedes aportan.

Hay problemas que tienen que ver con el hecho de ser mujer como la violencia intrafamiliar, la delincuencia juvenil, la cual requiere ser tratada con mucha credibilidad, desde el respeto a la integridad personal de las mujeres y tratar de influir no sólo en las mujeres sino en los hombres y mujeres que integran la policía.

Antes de terminar, un reconocimiento al Consejo de Género de Nicaragua porque está situado no al margen de las decisiones, no en la periferia de las decisiones, sino que desde la ley se ubica en una parte de la estructura funcional y les va a dar a ellas la capacidad de intervenir en la política pública, en el tema de cómo está estructurada la policía, cómo va a ser su política de reclutamiento, y de desarrollo para hombres y mujeres.

La palabra la tienen ahora ustedes; son pioneras. Gracias por serlo también en la sociedad.

A manera de conclusión

Con posterioridad al evento, el Programa Género y Derechos Humanos del IIDH elaboró el presente análisis sustentado en las exposiciones y los debates(*). Se propone sistematizar, desde una perspectiva regional, las similitudes y diferencias de cada una de las realidades institucionales presentadas y aportar nuevos elementos para lecturas alternativas de algunos de los puntos debatidos.

Este análisis no es exhaustivo con respecto a los importantes temas que se discutieron, primero porque las mismas participantes ofrecen respuestas que se enmarcan en sus diferentes dinámicas -tanto personales como institucionales- y fue remarcada por muchas de las asistentes la importancia de respetar las diferentes situaciones y procesos; segundo, porque el evento contó con comentaristas que recogieron "*in situ*" elementos importantes y enriquecedores para el debate posterior, y tercero, porque este análisis trata de evitar repeticiones y de señalar aquellos aspectos relevantes y de fondo que puedan aportar a la sustentación de estrategias.

Se presentan y analizan algunos datos globalizados sobre la situación general de las mujeres, que han podido ser sistematizados y organizados a partir de los documentos aportados por las representantes de los países. Y se analizan después, desde el concepto y la perspectiva de género, algunos aspectos relevantes y reiterativos en el debate y las intervenciones de las participantes.

* Elaboraron este análisis Gilda Pacheco, Oficial de Programa Género y Derechos Humanos del IIDH y Pilar Jaime, Consultora.

a. Análisis de los datos globales y la situación general de las mujeres policías en Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana

Las participantes en el Primer Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango presentaron información y datos que permiten un acercamiento cuantitativo y cualitativo a sus condiciones personales, laborales e institucionales.

Con respecto a los datos cuantitativos, es importante señalar que no siempre se encontraban desagregados; algunas nominaciones no eran homologables, sobre todo con respecto a los rangos; en algunos casos faltaban denominadores, lo que dificultaba la elaboración de porcentajes; unos países aportaron abundantes datos y otros muy pocos y generales; muchos datos e información se refieren a políticas institucionales, por ejemplo la salarial, y no informaban sobre lo que realmente perciben las mujeres.

Por otra parte, el propio carácter del evento, dirigido a reunir a mujeres policías de alto rango para analizar su situación, significó que mucha información estuviera circunscrita a los rangos superiores -de acuerdo a los objetivos del Encuentro- limitándose también la posibilidad de una perspectiva más amplia. Por todo ello, el análisis y la presentación de cifras tienen aquí un carácter aproximativo, sobre todo al tratar de mostrar una visión de conjunto de los países participantes.

Es importante señalar -como apreciación- que aun cuando un país aportaba abundantes datos éstos escasamente se referían a la situación personal de las mujeres; deducimos que puede no existir la información solicitada o no estar actualizados ni sistematizados los datos, dado que en algunos países es irrelevante el número de mujeres en la policía y la gran mayoría se encarga de trabajos subalternos. De cualquier

manera es fundamental el ordenamiento del sistema de información y datos como base para abordar un diagnóstico regional y por país.

La reestructuración de las fuerzas policiales en la región, iniciada en la década del 90, está dirigida a su readecuación en el nuevo contexto histórico global y regional; esto significa que se está impulsando un marco doctrinal y de actuación más democrático, abierto y participativo en instituciones más jóvenes y renovadas.

Este nuevo esquema, centrado ahora en el concepto de seguridad ciudadana, es más receptivo a la incorporación de planteamientos provenientes de otros agentes sociales activos en la región, como las mujeres, las asociaciones de derechos humanos y las organizaciones de la sociedad civil, quienes con su protagonismo están propiciando cambios en los anteriores modelos de actuación política y social.

Estos importantes cambios se están produciendo en un corto plazo, no se están dando con la misma dinámica en todos los países; alcanzan los esquemas organizativos, las políticas de cargos, rangos, formación y profesionalización y van acompañados de la incorporación del enfoque de género y la perspectiva de los derechos humanos en la doctrina, actuación y objetivos de las estructuras policiales y una mayor y más profesional receptividad hacia las problemáticas sociales, juveniles, de la violencia intrafamiliar y la droga.

Fruto de estos cambios es la incorporación de un mayor número de mujeres a las instituciones policiales y un aumento de su acceso a altos cargos y jerarquías; muy importante también es el reconocimiento generalizado de su presencia, su rol institucional y de su quehacer, en el marco del nuevo esquema.

Las mujeres policías de alto rango de Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana participantes en el Primer Encuentro, estuvieron de acuerdo en que

esta convocatoria conjunta de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica y el IIDH y la realización del evento que las reunía para intercambiar experiencias profesionales, vivencias personales y para analizar su situación como mujeres en altos cargos en la institución policial, representaba en sí mismo un reconocimiento y un avance considerable de las mujeres en el ámbito de una institución del Estado.

Desde el punto de vista regional, los avances cuantitativos y cualitativos son innegables, pero en el análisis por países los progresos son más desiguales. Esto responde a los diferentes procesos históricos de cada país, de los que derivaron también diferentes conformaciones de las instituciones del Estado y de la sociedad civil.

Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana no conforman una unidad homogénea. Los puntos de divergencia entre ellos están marcados por las situaciones de guerra que por largo tiempo se vivieron en Guatemala, Nicaragua y El Salvador y que conformaron una institucionalidad específica, dentro de la cual la reestructuración de la institución policial significó transformaciones más drásticas.

La larga situación de guerra y los procesos para lograr la paz determinaron -tal y como señalan las propias participantes- la conformación y organización de las nuevas estructuras policiales, así como su institucionalidad y el marco político de su actuación.

Sobre este conjunto de circunstancias históricas diferenciadas se inscriben los actuales procesos de reestructuración y modernización de las instituciones policiales, el impulso a la incorporación de mujeres en todas sus estructuras y rangos y la necesidad de atender las problemáticas sociales con nuevos enfoques.

Las representantes de los países participantes en el evento presentaron cifras sobre el total de efectivos policiales con los que cuentan sus instituciones, de los cuales aproximadamente el 8% son mujeres; esta cifra se distribuye de manera desigual

entre países. Honduras es el que tiene un menor porcentaje, el 3%, y Nicaragua con un 20% y Costa Rica y Belice con un 11%, son los que cuentan con mayor número de mujeres sobre el total de efectivos.

El porcentaje de mujeres que ostentan alto rango y que ocupan puestos de dirección es también muy desigual. En este caso también Honduras ocupa el lugar más bajo: de 139 mujeres policías sólo 5 ocupan cargos de dirección. También en este caso Nicaragua tiene el número de mujeres más alto, con bastante diferencia con respecto al resto: el 20% del total de mujeres policías en Nicaragua ocupa puestos de alta responsabilidad.

NÚMERO TOTAL DE EFECTIVOS

(Desglose por sexo)

PAÍS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Belice	78	657	735
Costa Rica	1.116	8.562	9.678
Nicaragua	1.205	4.895	6.100
El Salvador	716	15.626	16.342
Guatemala	272	NR	NR
Honduras	139	8.039	8.178
Panamá	1.133	11.862	12.995
Rep. Dominicana	1.800	23.000	24.800

NR: no reporta

MUJERES EN LAS FUERZAS POLICIALES
(Porcentajes)

PAÍS	% MUJERES SOBRE TOTAL EFECTIVOS
Belice	11%
Costa Rica	11%
Nicaragua	20%
El Salvador	4%
Guatemala	NR
Honduras	3%
Panamá	9%
Rep. Dominicana	7%

La reestructuración de las instituciones policiales en la región propicia una mayor incorporación de mujeres y en general los altos mandos (sobre todo si en alguno están integradas mujeres) realizan esfuerzos para ampliar su número en las academias policiales. Sin embargo, según lo expresa la representante de Honduras, el número de plazas convocadas para mujeres no se cubre.

Del total de mujeres en la policía más de la mitad realizan trabajos administrativos y de servicio llegando -por ejemplo en Panamá- a alcanzar la cifra de casi el 90% de las mujeres ocupadas en esta área de trabajo; aunque hay mujeres en todos los departamentos y estructuras, su número es reducido y en algunos casos irrelevante.

CARGOS, RANGOS Y FUNCIONES DE LAS MUJERES ASISTENTES

PAÍS	RANGO OFICIAL	FUNCIÓN	NIVEL ACADÉMICO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN
Honduras	Teniente Coronel	Comandante Regional	Oficial de Policía	20
	Mayor de Policía	Jefa de la Oficina de Responsabilidad Profesional o Asuntos Internos	Oficial de Policía	
El Salvador	Subcomisionada	Jefa de la División de la Regional Oriental	Licda. Relaciones Internacionales	5
	Subcomisionada	Jefa Área Administrativa de la División de Investigación Criminal	Psicóloga	3
Guatemala	Oficial Segundo	Coordinadora del área de Capacitación de la Academia de la Policía Nacional Civil	Estudios avanzados en Leyes	10
	Oficial Segundo	Instructora de la Academia	Perito en Mercadotecnia y Publicidad	12
Belice	Superintendente	Responsable Relaciones Públicas	Oficial de Policía	25
	Superintendente	Responsable de la Academia de Policía	Oficial de Policía	
Nicaragua	Comisionada General	Inspectora General de la Policía	Psicóloga	18
	Comisionada	Jefa de Asuntos Internos	Abogada	
	Comisionada	Jefa de Seguridad Social	Socióloga	
	Comisionada	Jefa Nacional de Seguridad de Tránsito	Socióloga y Filósofa	

(Continúa) •

CARGOS, RANGOS Y FUNCIONES DE LAS MUJERES ASISTENTES
(continuación)

PAÍS	RANGO OFICIAL	FUNCIÓN	NIVEL ACADÉMICO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN
Panamá	Subcomisionado	Directora Recursos Humanos	Oficial de Policía	24
Costa Rica	Capitán	Responsable del Sistema Geográfico Policial	Geógrafa	6
	Civil	Supervisora del OIJ	Cientista Criminológica	12
República Dominicana	Coronela	Directora del Departamento Femenino	Odontóloga	13

La permanencia y estabilidad de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en las estructuras policiales es alta: se encuentra entre los 18 y los 30 años, y entre el resto de mujeres policías, los documentos aportados que ofrecen este dato indican que, como media, alrededor del 60% de mujeres llevan 5 años o más en la institución.

La casi totalidad de mujeres con alto rango son profesionales con formación de nivel universitario o estudios equiparados; aproximadamente un 10% de ellas ha recibido cursos y especializaciones que han ampliado y completado los requisitos para acceder a ascensos.

Sin embargo, varias representantes señalaron que otro buen número de mujeres con larga permanencia en la institución, con méritos y requerimientos suficientes no han logrado ascender; se señalaban como motivos más importantes los siguientes:

- que no eran seleccionadas para capacitación o especializaciones que facilitan la vía a los ascensos,
- alguna de ellas se resistía por el sobretrabajo y la falta de tiempo (sobre todo mujeres con fuertes responsabilidades familiares),
- frente a iguales -o hasta menores- méritos las jerarquías y mandos superiores priorizaban a los hombres y esto iba produciendo un rezago en las mujeres.

La mayoría de las mujeres policías son madres, más bien son contadas las que no lo son, y el porcentaje de jefas de familia es alto -por encima del 60%- llegando a alcanzar en una de las instituciones de Costa Rica el 95%; aproximadamente entre el 30 y 40% de ellas tiene tres dependientes a su cargo. Este conjunto de datos tienen un alto significado por tres razones:

- su dimensión cuantitativa es muy alta,
- por el valor y el peso cualitativo -y determinante- que tiene para la mayoría de mujeres policías,y
- porque a pesar de su trascendencia, cuantitativa y cualitativa y su importancia para las mujeres, son los datos más obviados en la institución policial.

El análisis de los datos por países muestra dos tendencias significativas: los datos específicos como mujeres tienden a ser similares para todos los países (número de dependientes, mujeres jefas de hogar, etc.) mientras que los datos relacionados con su identidad laboral: estatus, rangos, cargos, etc., tienden a ser disimiles por país y en algunos casos muy diferenciados: porcentajes de mujeres en altos cargos entre Nicaragua y Honduras, por ejemplo.

Una lectura de género de las exposiciones y debates

Género es una categoría de análisis que permite hacer una reflexión integral sobre las instituciones policiales y reinterpretar la situación de las mujeres policías en el marco de políticas de igualdad, equidad y no discriminación, así como hacer propuestas al respecto. Esto significa, en algunos casos, releer sus propios testimonios a la luz de los condicionantes que los roles genéricos asignan a las mujeres -por el hecho de serlo- confrontados aquí a un esquema laboral e institucional marcado históricamente por su extremada masculinidad.

El carácter innovador de estos testimonios y de este análisis no es que se trate de mujeres, sino que el mundo laboral y su propia realización profesional se desarrollan bajo un concepto androcéntrico de la función del Estado regido por una ética en donde lo laboral se fusiona con el espíritu de misión y servicio y con la disciplina y la jerarquía que impone la institución.

En lo externo, este planteamiento convive con el cuestionamiento de la cultura patriarcal de la sociedad y la desigual distribución de los roles genéricos, ampliamente señalado por el movimiento de mujeres en la región, las cuales, a su vez, señalan las tensiones que se crean cuando las mujeres, y cada vez más hombres, identifican las desigualdades de que son objeto en sus espacios personales y laborales e indican su origen y mecanismos de reproducción.

En el marco de los valiosos testimonios y aportes de las participantes en este encuentro, resultó fácil señalar las situaciones de discriminación -en algunos casos extremos- de las que son objeto las mujeres en las instituciones policiales. Sin embargo, no fue tan sencillo identificar las causas originarias de esa discriminación y

trato desigual, ni fue posible trascender, en el análisis, el marco individual de sus propias situaciones y las de sus compañeras.

Estos dos aspectos: la no identificación de las causas de las desigualdades y considerar -mayoritariamente- que las mujeres son responsables de su propia discriminación, lleva a muchas de las participantes a actitudes hipercríticas consigo mismas y con el resto de compañeras que no han llegado a sus mismos niveles o rangos.

Esta actitud y este esquema interpretativo -tradicional en las mujeres- se manifiesta fuertemente ambivalente en el caso de mujeres que, por un lado, han roto los esquemas tradicionales y conocen el esfuerzo y, al mismo tiempo, están inmersas y participan directamente en un esquema laboral regido por valores y actitudes masculinas.

En su mayoría, las mujeres participantes reconocen el marco de colaboración, igualdad y respeto que se da en las relaciones interpersonales -a partir, sobre todo, de su situación de oficiales de alta graduación- mientras señalan no sólo la existencia de discriminaciones en el ámbito laboral, sino de claros abusos de poder que evidencian acoso y chantajes sexuales en mujeres policías de rangos inferiores o en tareas secundarias.

Es fácil identificar que las relaciones interpersonales se desarrollan bajo un esquema de mayor igualdad cuando las mujeres tienen rangos superiores y son relaciones mediadas por el estatus, y no son tan igualitarias y respetuosas cuando las mujeres policías son -más que policías- mujeres.

Señalan las mujeres participantes que no existe limitación o discriminación institucional para el ingreso, formación o desarrollo de las mujeres, así como refieren las políticas igualitarias de acceso, capacitación y ascensos, añadiendo -en el caso de los ascensos- que la única limitante es *que haya vacantes*. Sin embargo, el escaso número de mujeres policías, la asignación diferencial de tareas, la desigualdad en las

oportunidades de acceso a la capacitación y a los rangos muestran grandes diferencias y desigualdades que claramente desfavorecen a las mujeres dentro de la institución.

Se percibe en el discurso un alto grado de identificación con la institución pero, al mismo tiempo, se conoce la existencia de restricciones para las mujeres policías. Ante esta contradicción no reconocida explícitamente como tal por las participantes, abundan los juicios hipercríticos como: *"las mujeres no quieren"*, *"las mujeres prefieren tareas sencillas y sin problemas"*, *"las mujeres no rompen los esquemas"*.

De acuerdo con los testimonios, las mujeres policías pueden realizar -y de hecho muchas veces realizan- más y mejores trabajos que los hombres, obtienen mejores resultados en determinadas pruebas, se esfuerzan más, tienen -en algunos casos- mejores niveles académicos, igual o más años de servicio en la institución, méritos suficientes y reconocidos y sin embargo no tienen las mismas oportunidades ni ascienden en proporción a sus méritos. Ante esto, las representantes reiteran que muchas mujeres policías anteponen su situación personal y familiar -o su propia comodidad- a las posibilidades de mejora económica, laboral, reconocimiento y ascensos.

Es importante también incorporar nuevos elementos de interpretación de estos obstáculos. Por ejemplo, cuando mencionan la resistencia de algunos hombres policías ante la mayor presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y el cambio de valores y normas que se están dando en las instituciones policiales. Esas resistencias tienen manifestaciones concretas, entre ellas exigir a las mujeres el estricto cumplimiento de requisitos y pruebas (*"si quieres ser policía tendrás que hacer todo igual"*); ante esto, la respuesta de las mujeres es sobrecumplir, *"hacer el doble y mejor"*.

Pero es importante ver que esas resistencias objetivas de los hombres expresan, a la vez, un reconocimiento de las capacidades y avances de las mujeres. Esto genera,

asimismo, comportamientos de correspondencia, que se traducen en un freno para su avance. Cuando la respuesta de las mujeres es sobrecumplir, están fortaleciendo su discriminación y además, no cuestionan y dirigen esa "sobre exigencia *igualitaria*" hacia los propios hombres, las instituciones públicas y hacia los espacios privados donde -si existiera igualdad real- las mujeres tendrían mejores condiciones y más posibilidades para desarrollarse.

En este mismo marco -y analizando las exposiciones de las representantes en el evento- cuando las mujeres se proponen estrategias de avance o de eliminación de sus discriminaciones, priorizan "que no sean *amenazantes*", "que no crean que competimos", "que no crean que diuidimos", "no segreguemos". En muchos casos tienden a paralizar o frenar sus propios movimientos de avance por temor "a segregar por medio de acciones tomadas de forma unilateral", aunque estos se sustenten en la división y segregación que significa su escaso número en la policía, el limitado número de mujeres en puestos de decisión y el escasísimo número que accede a una formación especializada o a los ascensos.

Las resistencias masculinas y sus temores tienen dos formas de expresión: la sobre-exigencia hacia las mujeres (casi siempre por parte de compañeros de igual grado o subalternos) y por otro, el paternalismo y la protección (en este caso de jerarquías superiores) y ambas se aplican -sobre todo- ante las capacidades de las mujeres y la posibilidad de aumentar sus responsabilidades y los espacios de decisión y poder.

Pese a que es palpable -en las manifestaciones de las participantes- que en ningún caso su estatus, cualquiera que sea, le ha sido regalado, se observan tendencias dirigidas a proteger a las mujeres de los "riesgos" de mayores espacios de poder y responsabilidad y un menor esfuerzo en protegerlas de arbitrariedades, discriminaciones o chantajes. En algunos casos no se valora la voluntad, la capacidad de decisión y el

esfuerzo desarrollado por las mujeres policías para llegar al rango en el que se encuentran.

Las expresiones de paternalismo, la protección y la sobreexigencia pueden constituirse en otras formas de justificar la discriminación de las mujeres en la estructura policial y las propias mujeres deberán cuidar de no renunciar -otra vez- a reclamar esas "consideraciones" específicas (que son derechos inalienables), en nombre de un igualitarismo que las está discriminando; sería más operativo y justo eliminar esas discriminaciones y dirigir esos esfuerzos protectores, por ejemplo, para mejorar su propia situación como mujeres policías y responsables de su núcleo familiar sin sacrificar ninguno, o eliminar las limitaciones profesionales por el hecho de ser mujeres, o las arbitrariedades y ataques a su integridad personal por chantajes o acoso sexual, el respeto y no discriminación ante su maternidad a la hora de los ascensos o méritos, la igualdad real en la selección y acceso a las capacitaciones, etc. Estos aspectos y otros, que sólo las mujeres padecen, sí deben ser sujeto de "consideraciones", atención y protección.

Capacitación y promoción

La situación actual de las mujeres en las instituciones policiales debe ser vista como un proceso histórico -por lo tanto dinámico- en el cual, inicialmente, su presencia fue casi inexistente y su incorporación, en épocas más recientes, va aumentando aunque de forma lenta y desigual en los diferentes países. Esta desventaja inicial ha ido acompañada de limitaciones formativas y de entrenamiento y, como consecuencia, sus posibilidades de ascenso han sido también frenadas.

De acuerdo con los requerimientos institucionales, los niveles educativos para el ingreso en la policía son iguales para hombres y mujeres; las exigencias de pruebas

físicas, psicológicas y médicas también lo son y aunque algún país matiza las exigencias de estas pruebas para las mujeres, en general los temas de formación y entrenamiento son iguales.

El actual enfoque de las instituciones policiales en la región está permitiendo una mayor participación de mujeres en todas sus estructuras y los países -aunque de forma desigual- están realizando esfuerzos para adecuar sus doctrinas, procedimientos e infraestructuras a nuevos requerimientos.

Los documentos escritos que aportaron las participantes son escuetos en el tema de la capacitación en general y de las mujeres policías en particular, limitándose a exponer -en casi todos- el carácter igualitario de las políticas institucionales de capacitación. Es evidente que no hay políticas expresas que discriminen a las policías; sin embargo, las propias participantes enfatizaban la prioridad "de facto" que los hombres tienen a la hora de recibir capacitaciones o especializaciones en el exterior.

Hasta fechas recientes algunos países tenían restringida la capacitación de mujeres en las academias policiales; su capacitación se realizaba en los Centros de Instrucción Policial. Todavía algunos países no cuentan con espacios adecuados para el entrenamiento mixto, y esto actúa en detrimento de la formación de las mujeres policías y de su desarrollo en la institución. Varios países señalaron no estar exentos de chantajes y acoso sexual hacia las mujeres por parte de superiores con atribución para facilitarles el acceso a las capacitaciones.

Así, esta formación desigual y restringida es causa y efecto de la discriminación existente hacia las mujeres en las instituciones policiales y permite explicar el limitado número de mujeres que acceden a capacitaciones, especializaciones en el exterior y a ascensos, sobre todo en los grados intermedios y en los cargos de decisión.

La mayoría de mujeres policías se encuentran "estacionadas" en rangos subalternos y cargos administrativos, alejadas -por tanto- de las posibilidades de selección que les permitirían acceder a capacitaciones, llave de mejores condiciones de trabajo, visibilidad y ascensos; todas estas actitudes y restricciones institucionales más las responsabilidades familiares (socialmente atribuidas) las desmotivan ante el reto de acceder y asumir más cargas; además, son esas restricciones, y la indefensión que conlleva, las que hacen vulnerables a las mujeres ante las arbitrariedades y chantajes de compañeros y superiores jerárquicos.

Sin negar la veracidad (y legitimidad) de la desgana, la comodidad y el desinterés de algunas mujeres, éstas no son las únicas razones para renunciar a mejoras sustanciales en su situación profesional, laboral y económica y es importante cuestionar ese juicio incriminador e hipercrítico que es una de las mayores trampas en que las mujeres pueden incurrir. Además de no olvidar lo que la mayoría de los testimonios de las mujeres participantes señala insistentemente: que no se acercan ni al 10% las mujeres que han recibido capacitación y aun es bastante menor el número que ha salido al exterior para recibir formación especializada.

Ya en el ámbito laboral, las limitaciones y discriminaciones de las mujeres continúan en la propia institución y se dan sobre todo en la asignación de funciones -las mujeres mayoritariamente se ocupan de las áreas administrativas y de servicio y los hombres de las actividades y de los departamentos operativos. Sin embargo, en el nuevo modelo de institución policial que se está formulando -más centrado en la seguridad ciudadana y de la comunidad- se prioriza la atención a problemáticas sociales como la delincuencia juvenil y la violencia intrafamiliar y de género. Una de las estrategias más importantes para abordar estas problemáticas es la creación de Comisaría de Mujeres y la Niñez; de acuerdo con los testimonios, la mayoría de

mujeres policías están siendo asignadas a la atención de estas problemáticas y estrategias. El criterio más mencionado por las participantes para esta asignación son las cualidades femeninas, por ser más adecuadas para la atención a problemáticas y crisis que requieren especial sensibilidad.

Es claramente positiva la estrategia de atención a las problemáticas sociales y de violencia hacia las mujeres, niños y niñas, con un enfoque adecuado, y este enfoque y responsabilidad debe poder asignarse, igualitariamente, a ambos sexos y esa atención debe provenir tanto de la especial sensibilidad de las mujeres como de la formación y sensibilización de los hombres para realizar ese mismo trabajo de forma adecuada.

De la misma manera, esta atención mayoritariamente asignada a las mujeres policías no debe significar que éstas pasan de asumir las tareas administrativas y subalternas a "estacionarse" de nuevo en la atención de las mujeres y las problemáticas sociales y menos debido a las "*cualidades femeninas*" tradicionalmente de escaso valor en ese mercado laboral.

Por otra parte se recomienda que estas nuevas tareas de atención - importantes tanto en lo interno de la estructura policial como para la realización del trabajo exterior- deberán ser categorizadas y susceptibles de iguales méritos y ascensos que las responsabilidades operativas o de cualquier otra índole, y evitar que devengan en nuevas discriminaciones de las mujeres policías que las asuman.

Trabajo en grupos

Procedimientos y metodología de los grupos de trabajo

Las actividades del Primer Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango se desarrollaron mediante una variada metodología. Primero se organizaron dos paneles donde las representantes de los países hicieron una exposición abierta sobre la situación de las mujeres policías en su país; después se organizaron dos grupos de trabajo para el debate de temas específicos.

Cada uno de estos grupos contó con el apoyo de una guía de preguntas y una relatoría que ordenaba y sistematizaba el debate y la información. Durante las reuniones de trabajo en grupo, se analizaron y debatieron los problemas de más relevancia y se propusieron también medidas que pudieran ser implementadas para su solución.

Los puntos por debatir por parte de cada grupo se dividieron en dos bloques: uno tenía asignada la identificación de los principales logros y avances institucionales y otro, identificar los principales problemas y obstáculos para la incorporación y el desarrollo de su trabajo como funcionaria de la institución policial. Ambos grupos debían también formular propuestas y señalar prioridades. Las guías de apoyo al debate

contenían tres preguntas diferentes para cada uno de los grupos y orientaciones para la relatoría.

Cuadro que sistematiza los resultados del debate en los grupos

El trabajo de las relatorías fue presentado en plenario donde se hicieron aportes, se señalaron matices y precisiones. Este esfuerzo metodológico fue valorado por las mujeres participantes, quienes solicitaron que se sistematizara en ese momento como conclusiones del evento, para que ellas pudieran contar ya con un instrumento de información y resultados que llevar a sus instituciones y que orienten un trabajo inicial.

El cuadro muestra dos grandes bloques: uno de logros y otro de problemas y obstáculos y ambos fueron analizados desde la perspectiva de las prioridades, de las estrategias y de las acciones. El cuadro de sistematización de resultados es el siguiente:

■ ■ Logros ■ ■

- El acceso de mujeres a los cargos de dirección tomando en cuenta los grados superiores en las distintas policías del área. Por lo tanto, la posibilidad de incidir en favor de las mujeres policías.
- La institucionalización del enfoque de género en la Policía Nacional de Nicaragua.
- Eliminación de estigmas categorizados como Policía Auxiliar Femenina y Mujer Policía, en Honduras y Belice, respectivamente.
- La posibilidad de capacitación especializada de las mujeres policías en el área.

- Haber realizado este primer encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica, República Dominicana y Belice.

■ ■ Prioridades ■ ■

- Sensibilizar a los jefes de Policía de Centroamérica, República Dominicana y Belice, sobre el enfoque de género en las Instituciones Policiales.
- Sistematizar el intercambio de experiencias en los distintos Cuerpos Policiales sobre el enfoque de género.
- Incluir en las distintas normativas de los cuerpos policiales el enfoque de género.
- Que más mujeres policías accedan a cargos de dirección.
- Lograr mayor cantidad de personal femenino en las policías.

■ ■ Estrategias ■ ■

- Introducir en la agenda de reunión de la Asociación de Jefes de Policía el tema del enfoque de género.
- Mantener un canal de comunicación permanente entre las delegadas a este Primer Encuentro.
- Que el presidente de la Asociación de Jefes de Policías, Primer Comisionado Franco Montealegre, socialice y transmita a sus homólogos la experiencia de la Policía de Nicaragua sobre el enfoque de género.
- Definir una política de permanencia y captación del personal femenino.

- Perfeccionar las políticas de captación de ingresos a las policías.

■ ■ Acciones ■ ■

- Que en la próxima reunión de Jefes de Policía del área se incluya un punto de capacitación sobre este tema.
- Realizar una reunión anual de mujeres policías en cada uno de los países participantes; se acuerda que la próxima sede sea República Dominicana.
- Exposición del Jefe de la Policía de Nicaragua sobre el enfoque de género en una reunión de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica.
- Estudio de las causas de las bajas de las mujeres policías.
- Crear las comisiones en las Academias de las instituciones policiales para el ingreso de las mujeres.

■ ■ Problemas y dificultades ■ ■

- Falta de capacitación institucional al personal femenino.

La no participación de la mujer en la toma de decisiones institucionales.

■ ■ Prioridades ■ ■

- Llevar a cabo un diagnóstico de cada institución policial en relación con la participación del género femenino.

- Asignar recursos financieros para fomentar e incrementar los programas de capacitación.
- Lograr una mayor participación de la mujer en los puestos de Dirección.
- El fortalecimiento de los procesos de ingreso y selección de las academias, a efecto de aumentar el número de mujeres de reciente ingreso y el readiestramiento y capacitación de las ya ingresadas.
- Reorientar las campañas publicitarias de ingreso a las academias policiales para incentivar una mayor captación de mujeres.

Estrategias

- Generar compromisos de las autoridades de dirección de las instituciones policiales en el área centroamericana del enfoque de género.
- Proponer que se asignen, de los presupuestos institucionales, recursos financieros para promover capacitación especializada considerando el enfoque de género.
- Elevar al Alto Mando el resultado del diagnóstico.
- Generar políticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades.
- Revisión de currículum en los programas de estudios de las academias.
- Reorientar las campañas publicitarias para que rompan esquemas tradicionales y lograr una mayor capacitación de mujeres.

Acciones

- Presentar el resultado del diagnóstico de las mujeres policías de Centroamérica y el Caribe.
- Que en los programas de rotación se considere al personal femenino, de acuerdo con los factores propios de su género.
- Presentar un anteproyecto de presupuesto para la capacitación del personal femenino.
- Proponer a la Asociación de Jefes de Policías la creación de un Comité de Coordinación Regional, integrado por Centroamérica, Belice y República Dominicana, integrado por Mujeres Policías de Alto Rango.

Análisis del debate y el trabajo en grupos

El análisis de logros y limitaciones para el acceso de las mujeres policías a puestos de decisión se fue haciendo a partir de la información dada por las expositoras de los países sobre el desarrollo de los diferentes procesos en las instituciones policiales y la situación de las mujeres policías en sus estructuras. Esto llevó a establecer similitudes y diferencias entre la situación y posición de las mujeres en cada una de ellas.

Fue considerada como de avanzada la situación de la Policía Nacional de Nicaragua, por el desarrollo del enfoque de género en toda la estructura policial y por el número de mujeres en altos cargos. Esto fue considerado un logro y un ejemplo por seguir.

Los grupos organizados para el debate consideraron que las mujeres en altos cargos

abrían espacios institucionales y de reconocimiento a las mujeres y posibilitaban el acceso a capacitaciones y cargos, pero que este proceso -aunque en marcha- aún era muy lento y con muchos obstáculos, tanto institucionales como de las propias mujeres.

Representantes de algunos países identificaron la ausencia de mujeres en altos cargos como una fuerte limitante para esa apertura de espacios a las mujeres y se señaló que lo exiguo de su número hacía poco relevante su presencia, la cual era escasamente operativa a la hora de incentivar a más mujeres para que se incorporen a la institución.

De hecho, el número de mujeres policías es -en general- exiguo en todos los países y también en los cargos de decisión con respecto al número total de efectivos; sin embargo tampoco las convocatorias se llegan a cubrir, las plazas quedan vacantes. La policía no ofrece a las mujeres una alternativa laboral atractiva.

Las reestructuraciones y cambios producidos en las policías de la región aún no han sido transmitido; a la población en general y aún menos el significado real de los nuevos enfoques doctrinales respecto a su rol policial y su nueva relación con la ciudadanía.

Como conclusión de este punto discutido, las mujeres consideraron que había unos espacios ganados a nivel regional, pero que, sin embargo, algunos países necesitaban grandes esfuerzos para integrar más mujeres y más equidad en las instituciones que permitieran erradicar las discriminaciones de género todavía existentes.

Otro punto ampliamente debatido analizaba la posibilidad y conveniencia o no de proponer la creación de una Asociación de Mujeres Policías dentro del marco institucional, pero con autonomía de otras instancias existentes. Los argumentos expuestos permitieron a las participantes reflexionar sobre diferentes posiciones y opiniones.

Primero, fue considerado importante definir los mecanismos y procedimientos para su creación como medida para evitar segregación o marginación dentro de la

institución, proponiendo conformarse -inicialmente- como una instancia consultiva que permitiera debatir y explicar las especificidades de género dentro de la institución policial.

Ese mismo marco permitiría debatir también sobre los delitos de violación, abuso infantil, violencia intrafamiliar, maltrato, así como los problemas jurídicos que enfrenta la policía al prevenir el delito en el marco de los derechos humanos, los derechos de las mujeres y la infancia y bajo las nuevas normativas y enfoques policiales.

Las mujeres policías participantes consideraron importante contar con un espacio propio donde debatir y elaborar propuestas y diagnósticos sobre su situación en la institución y también sobre temas como la globalización del delito, donde la mujer participa como víctima o como transgresora y en donde la actuación policial debe contar con elementos eficientes y apegados al derecho para su tratamiento.

Los planteamientos a favor de la Asociación de Mujeres Policías proponían ir sentando las bases de comprensión y consenso que sensibilizara e hiciera posible ganar un espacio en la institución. Sin embargo, diferentes voces plantearon la necesidad de ver los avances y también la identificación de las limitaciones dentro de un proceso paulatino de transformaciones regionales que involucraba tanto a las instituciones (incluida la policial) como a la sociedad en general. Era necesario ver la propia reunión que se realizaba como un avance sustancial, y los resultados como logros que había que situar con perspectiva y visión de proceso en cada uno de los países y en el marco de sus realidades.

Se consideró adecuado comenzar la discusión sobre el enfoque de género y la situación específica de las mujeres policías en la Asociación de Jefes de Policía ya existente en cada país y utilizar esa plataforma para ir fortaleciendo sus posiciones y

reclamos. Las participantes solicitaron más activismo de las mujeres en y hacia la Asociación de Jefes de Policía para lograr que los intereses, objetivos e inquietudes de las mujeres policías sean discutidos y comprendidos por los varones, para que la doctrina se reinterprete, para que las normas discriminatorias hacia las mujeres se erradiquen, y muchas actitudes machistas no solidarias se cuestionen y desaparezcan.

Se propuso también que esa instancia de discusión al interior de la Asociación de Jefes de Policía tuviera un carácter más estructurado -como Comisión o Subcomisión- que formalizara o institucionalizara los mecanismos de comunicación e intercambio de información y consulta entre las participantes, que se revelaba como uno de los resultados de la reunión. Esta necesaria institucionalización daría más respaldo a las actividades que las mujeres propusieran y realizaran.

También en esta línea fue considerado como prioritario el respaldo de la Asociación de Jefes de Policía y que, a través de un proceso de discusión, se pudieran alcanzar los objetivos de igualdad, equidad y conciencia que las mujeres estaban trazando en esa reunión, evitando al mismo tiempo las resistencias y los bloqueos que muchos varones desencadenan como consecuencia de su temor a ser desplazados.

Además de las diferentes posiciones expresadas en el debate sobre la conveniencia de conformar una Asociación de Mujeres Policías o la integración de una Comisión o Subcomisión en la ya existente Asociación de Jefes de Policía, se expusieron las particularidades de los países y la realidad de las mujeres policías en el marco de las jerarquías y los rangos.

La discusión sobre la Asociación de Mujeres Policías fue un punto importante en el debate; las dos posiciones hicieron plantamientos de peso y ambas fueron consideradas estratégicas para lograr avanzar en la situación de las mujeres en sus estructuras policiales. No obstante esto, la posición que logró el apoyo por mayoría fue

gestionar la creación de una Comisión en la Asociación de Jefes de la Policía y esto planteó la necesidad de crear mecanismos de participación e incidencia de las mujeres policías y presencia del enfoque de género en ella.

Se recordó que la Reunión de Mujeres Policías de Alto Rango que se estaba celebrando en Managua era una convocatoria de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica y que existía el compromiso del Presidente de la Asociación en comprometer a su vez a los Jefes de Policía de los otros países sobre los resultados y propuesta del evento. Igualmente existe un compromiso del Ministro de Gobernación -manifestado en el acto inaugural- de establecer un enlace con los otros Ministros de Gobernación del área.

La intensidad del debate sobre la Asociación puso de manifiesto las diferencias en la situación de las mujeres policías en sus instituciones y los diversos procesos de desarrollo de las instituciones mismas en el marco de los cambios sociales, políticos e ideológicos que se realizan en la región.

La violencia intrafamiliar, los derechos de las mujeres, el nuevo concepto de ciudadanía, el enfoque de género y equidad son planteamientos nuevos que alteran los esquemas de funcionamiento, muchos de los procedimientos habituales de la institución policial, y plantean nuevos desafíos que deberán ser resueltos. Actividades como este Encuentro permiten identificar experiencias positivas y ejemplificantes como el caso de Nicaragua, y determinar la distancia aún por recorrer en cada país y la necesidad de planificar estrategias –operativas y de apoyo– para acompañar este importante proceso.



Desarrollo personal y profesional de las mujeres policías



Comisionada General

Eva Sacasa Gurdíán *

El tema que tenemos hoy es experiencia de trabajo relacionada con el desarrollo personal y profesional de las mujeres policías. Ayer, cuando yo escuché hablar a las compañeras, recordé que el año pasado fui a un curso a los Estados Unidos en Quántico, en la Academia del FBI; éramos treinta y dos participantes y yo era la única mujer. En esa oportunidad, me pregunté por qué algunos de los compañeros que habían llegado no tenían esa disposición de aprovechar al máximo lo que se estaba impartiendo. Ayer, cuando las escuché, pensaba, ¿por qué estas compañeras no fueron elegidas para este curso? Los compañeros policías de América Latina me preguntaban sorprendidos cómo era posible que una mujer pudiera ocupar un cargo de este nivel y si era un cargo político puesto por el presidente de turno. Ustedes hubieran superado a muchos de esos varones en interés, dedicación y proactividad. Observaba la riqueza en las intervenciones de ustedes, tal vez esperaba menos del desarrollo

* Nicaragüense. Psicóloga. Comisionada General e inspectora General de la Policía Nacional de Nicaragua. Secretaria General del Consejo Consultivo de Género de la Policía Nacional. Cocordinadora del I Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango de Centroamérica.

que han alcanzado. Por las exposiciones puedo afirmar que hay un nivel más o menos similar en algunos avances de carácter institucional que se han dado en el caso de Nicaragua en relación con las mujeres.

En principio, en el programa no estaba contemplada mi participación. Gilda Pacheco me dijo que sería muy rico expresar la experiencia personal y profesional en el desarrollo de este enfoque de género. De momento no sabía cómo empezar, porque pienso que ha sido un proceso compartido con compañeras que están aquí presentes, que ustedes han visto trabajando en función de esta actividad, y con compañeras ausentes. Que ha sido compartido con los jefes de la policía, en particular con la Jefatura, y por lo tanto no es un proceso meramente personal, es un proceso colectivo en que, obviamente, hay individualidad, pero ha sido una experiencia muy provechosa por el hecho de avanzar juntos.

Hace 24 años, en mayo de 1974, compañeros y compañeras, amigos y amigas, hermanos y hermanas de Lourdes, asistimos a su entierro. Lourdes era una muchacha alegre, valiente y entusiasta, miembro del movimiento cristiano, que decidió dejar la comodidad de la vida al lado de sus padres para dedicarse a luchar por los pobres de Nicaragua. Murió cuando apenas tenía 18 años, al ser atropellada por un bus frente a la Universidad Centroamericana, en Managua. En la misa que le ofrecimos, el sacerdote dijo en su homilía que para Lourdes los valores eran la justicia, la fraternidad, el trabajar por un mundo mejor, por una Nicaragua donde hubiera igualdad de oportunidades para todos, donde se pudiera vivir el amor. En la oración de los fieles dijo, *"para que las parejas puedan unirse y vivir en el amor y ya la mujer no sea vista como objeto sexual"*. En ese período yo escribí para Lourdes, *"Empezabas a construir el camino y habías comprendido que sin la participación de la mujer, no podna haber un cambio social. Viviste y en la etapa del camino que recorrimos juntas, aprendí mucho de*

vos. Hoy los que estamos aquí, reafirmamos nuestra convicción de que sólo en una sociedad donde exista la justicia social, podrán florecer el hombre y la mujer en todos los aspectos de la vida”.

Como Lourdes hubo muchas otras mujeres nicaragüenses de distintas épocas, como Rafaela Herrera, Josefa Toledo de Aguerri, Conchita Aldai, Lucrecia Lindo, mujeres de otros países como Olympia de Gouges, Clara Zetkin y tantas otras heroínas que inspiraron y aún inspiran a mujeres de todo el mundo en la lucha por sus derechos. Esos eran nuestros valores desde muy jóvenes y continúan siéndolo. Ellos nos guiaban, nos orientaban pero chocaban con las concepciones que, desde nuestros antepasados, se reproducían de generación en generación. Nuestra práctica era y sigue siendo contradictoria, incoherente con esos valores.

Recuerdo que de niña, cuando empecé a ver por qué la vida era tan injusta, por qué había tantas diferencias, unos pocos muy ricos y muchos muy pobres, lo encontraba tan cruel, tan inhumano. Cuando vi esposos que pegaban a sus esposas o que las humillaban, insultaban o hacían que se sintieran seres inferiores, algo desde mi interior se rebelaba. Ya en la adolescencia pensaba, si mujeres y hombres somos seres humanos, ¿por qué no tenemos los mismos derechos?

Buscando una sociedad más justa, las mujeres nicaragüenses nos incorporamos al lado de los hombres en una lucha contra la dictadura somocista y compartimos responsabilidades. Muchas tomaron las armas, otras hicieron trabajo de apoyo, otras concientizaron, otras apoyaron a sus hijos, hermanos, padres. Cuántas mujeres participamos no podría decirlo, pero muchas; casi niñas, jóvenes, adultas y de la tercera edad, asumimos distintas tareas. Algunas, como la Comisionada Guido, quien asumió la jefatura de una columna guerrillera con todo lo que ello implicaba: alejarse de su hogar, sobreponerse a las dificultades, pasar hambre, frío, enfermedades y cansancio agotador. Comandaba una columna al frente de muchos hombres.

En 1979, ingresamos al Ministerio del Interior sin distingo de sexo; mujeres y hombres cumplimos al inicio iguales funciones; participamos en operaciones, servicios de vigilancia, protección a dirigentes, exploraciones subterráneas y otras. Recuerdo una escuadra de muchachas en operaciones que salían a cualquier hora del día o de la noche y estaban siempre dispuestas a cumplir las misiones que se les encomendaron. En los primeros meses estábamos acuarteladas, algunas ya teníamos al menos un niño pequeño al que podíamos ver cada diez días, o en menos tiempo si los llevaban a visitarnos para que pudiésemos verlos, cargarlos y mimarlos.

En la segunda parte de la década de los 80, muchas mujeres fuimos pasando al trabajo administrativo. Esta etapa transcurrió sin que hiciéramos una autorreflexión que nos llevara a impulsar acciones que nos permitieran continuar en la línea operativa. No abandonamos la institución pero engrosamos las áreas de servicio, información, secretaría, educación, atención de niños y adolescentes y, algunas segunda jefa de distritos policiales asumieron principalmente funciones de control administrativo y de apoyo al mando. En esta época algunas mujeres fuimos jefes y tuvimos subordinados, mujeres y hombres. No percibimos resistencia en los varones al subordinarse a una mujer. Creo que trabajábamos muy bien como equipo. Es probable que los hombres tuvieran resquemores de que una mujer los mandara, pero no lo demostraban con acciones. Más bien, percibimos celos de algunas compañeras, intrigas y hasta falta de apoyo en determinados momentos. No entendíamos, o mejor, no digéramos cuál era la causa de que esto sucediera entre mujeres. Después empezamos a leer sobre la experiencia de otras mujeres en el mundo, que dice que el patriarcado enseña a las mujeres que promover o ascender es una dura competencia con los hombres y les hace creer que si otras mujeres no alcanzan puestos superiores es porque no tienen capacidad, o son tontas o por otras razones. No se fomenta la

solidaridad entre las mujeres sino más bien la competencia con el hombre. Por ello creemos que es muy importante fortalecer el valor de la solidaridad humana.

En la década de los 90, después del impacto que nos causara la pérdida de las elecciones del Frente Sandinista, partido al que la mayoría habíamos pertenecido, la confusión Estado-Partido, en un inicio, hizo pensar a muchos que estábamos obligadas a dejar la policía; se operó entonces un resquebrajamiento de valores. Inmediatamente después de la derrota, un jefe de delegación policial y yo comentábamos que no debíamos abandonar la institución policial, que desde ella podíamos seguir trabajando para poner en práctica nuestros valores, alcanzar la justicia social y aportar para el desarrollo de nuestro país. Nos preguntábamos si este pensamiento era correcto, ya que todos los compañeros opinaban que hasta allí habíamos llegado y debíamos buscar otra senda. Dichosamente estábamos en lo correcto. Siendo policías seguimos siendo seres humanos pero con una ventaja: estamos obligados a tener una vocación de servicio; seguimos siendo portadores de esos valores, de los que hablábamos al inicio, ahora refrendados por nuestra doctrina policial y el reglamento de ética: el humanismo, la relación con la comunidad, el patriotismo, la integridad y el enfoque de género.

En 1995, cuando el primer Comisionado Fernando Caldera, exdirector de la Policía y actualmente en retiro, preguntó qué haríamos para el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, le propusimos que en lugar de una actividad recreativa, hiciéramos una reunión para analizar la problemática de la mujer en la policía. En ella se plantearon tres problemas principales. Primero, la capacitación; hay que darles oportunidad a las mujeres de que se preparen en la especialidad. Se reclamó que nunca éramos enviadas a cursos al exterior. En esa oportunidad, de alrededor de cuarenta mujeres que estábamos en la reunión, cuatro habían recibido cursos de especialidad y sólo en el país. Segundo, que se promoviera a mujeres a cargos de dirección y

operativos, y tercero, que se crearan condiciones para el ingreso de mujeres a la policía. Creo que esa reunión marcó un punto de partida para comenzar a interesar a la jefatura y a las propias mujeres para que analizáramos nuestra situación. En ese período habíamos decidido mantenernos al margen de las organizaciones feministas porque las percibíamos como en competencia o lucha contra los hombres. Desde el cargo que yo tenía en ese momento, Jefe de Personal, se me facilitaba proponer a mujeres para ir a cursos así como para cargos de dirección, lo cual era apoyado por algunos miembros de la jefatura.

En marzo de 1996, el exdirector general de la Policía me orientó para que elaborara una propuesta de conformación de un Consejo de Género. Yo estaba sorprendidísima y le pregunté qué objetivos pretendía alcanzar y cómo creía que se debía conformar. Me respondió que el Consejo debía ser un órgano de consulta que ayudara a la jefatura, proponiéndole acciones para mejorar la participación de las mujeres en la Policía. Que debía conformarse con las Oficiales que tuvieran grados superiores.

Ese fin de semana, conversé con algunas compañeras y comencé a escribir en la computadora. El lunes presentamos el borrador del documento y él hizo consultas con civiles, con amigas de organizaciones no gubernamentales que trabajan sobre el enfoque de género, y el 8 de marzo se constituyó el Consejo Consultivo de Género; y fui designada como su Secretaria. El Consejo Consultivo lo integraron, en un inicio, la Jefatura Nacional, que somos cinco, cuatro hombres y una mujer, coordinada por el Director General y treinta y cinco compañeras con grados de capitán a comandante.

Comenzó así en mi vida otra etapa de nuevos procesos mentales y sociales; comenzamos a compartir criterios con las compañeras de la Comisión Técnica. Esta es un equipo de diez compañeras que se escogieron dentro del Consejo Consultivo de Género, como un equipo ejecutivo para dar seguimiento a todas las tareas.

La participación en esta Comisión ha sido muy provechosa para nosotras, en nuestro desarrollo como mujeres, en la búsqueda de la igualdad de derechos y oportunidades. En el Consejo Consultivo de Género hasta ahora sólo hay mujeres y la jefatura. No obstante, en nuestro desarrollo, hemos venido entendiendo que debe haber compañeros varones también. Creemos que el Jefe de Personal, que en este caso es un varón, y el jefe de la Academia, son dos estructuras que, por ser la puerta de entrada a la Policía Nacional, deben formar parte del Consejo Consultivo. Pensamos que los Jefes de las especialidades de Investigaciones Criminales y de Seguridad Pública Nacional también deben ser miembros del Consejo Consultivo. Quizás más adelante, esta estructura pueda ser mixta y con equidad, por el momento hemos funcionado prácticamente sólo las mujeres pero hemos identificado la necesidad de la presencia de los jefes de estas estructuras.

Para mi proceso de transformación de esquemas y construcciones sociales ha sido determinante la experiencia de trabajo en el seno de la jefatura, donde prácticamente cuatro hombres y una mujer hemos ido cambiando juntos en un proceso de análisis y de aplicación práctica. Cuando abordamos la capacitación, la rotación, la preparación de condiciones en la Academia para las convocatorias y el ingreso de mujeres, vamos, entre propuestas, contrapropuestas, contradicciones y coincidencias, avanzando. He aprendido mucho escuchando a los miembros de la jefatura; conversando con ellos de manera colectiva y bilateralmente; criticando posiciones equivocadas y autocriticándome cuando soy yo la equivocada. En algunos momentos me he dado cuenta de que he quedado atrasada en una propuesta, en una opinión y algunos de mis compañeros han salido adelante y he experimentado gran satisfacción de que juntos hayamos ido construyendo este nuevo enfoque y apropiándonos de él.

Quiero decirles que en todas las estructuras de la policía a nivel nacional existe el Consejo Consultivo Departamental, en cada Delegación Policial. Quiero también decirles que ésta es una estructura, es una instancia consultiva, que no forma parte del organigrama de la policía ni de las estructuras de dirección; una instancia de apoyo, de consulta, que sugiere, que propone, igual en las delegaciones policiales. En las asambleas de los Consejos Consultivos de algunas estructuras, he aprendido de las compañeras, he logrado detectar sus problemas más sentidos, sus aspiraciones, sus apreciaciones sobre la mujer y el hombre en el policía. El intercambio de opiniones con los miembros del Consejo Nacional de Policía ha sido muy importante. No les puedo decir que todo ha sido color de rosa, ha habido polémicas, burlas, actitudes a veces irónicas, pero hemos ido cambiando. Este es un proceso lento con pasos pequeños pero firmes; creo que eso es importante tomarlo en cuenta. Este contacto con los miembros del Consejo Nacional nos ha permitido palpar las percepciones que tienen los jefes, sus inconformidades con algunas formas de implementar el enfoque, su oposición o resistencia a asumir. La experiencia en el abordaje de algunos problemas polémicos nos ha demostrado que no conviene confrontar, que debemos buscar cómo sumar y no restar. Las posiciones confrontativas no contribuyen; siempre tenemos que buscar una posición conciliadora en la búsqueda de esta igualdad.

El apoyo y asesoramiento de la Cooperación Técnica Alemana, por medio de la Coordinadora de Promoción de Políticas de Género aquí presente, la Dra. Annette Backhaus, y de su Asesora, la Licenciada Violeta Otero, ha sido para nosotros una experiencia de incalculable valor. Nos han acompañado desde hace más de un año, primero en la asistencia en capacitación, en el apoyo técnico a las Comisarías de la Mujer y la Niñez; en la capacitación del Consejo Consultivo de Género del Consejo Nacional, en un intercambio permanente de dudas e inquietudes; creo que les hemos permitido conocernos y ellas han hecho mucho por conocer nuestra realidad.

Nos están apoyando ahora en un proceso gradual de capacitación de todas las fuerzas policiales, empezando por la cadena de mandos, en el proceso de incorporación del enfoque de género a la policía, con una dedicación extraordinaria. Se han comprometido de los problemas de recursos humanos y materiales que enfrentamos; de manera especial, realizaron con un equipo de psicólogos y una socióloga de la policía un diagnóstico sobre los factores que favorecen y obstaculizan la participación de las mujeres en la Policía Nacional; en una primera fase dentro de la institución y próximamente vamos a realizar la segunda etapa que es la percepción de la población. Este acompañamiento de la GTZ ha sido de muchísima importancia para nuestro desarrollo.

Si este enfoque de género continúa avanzando entre los miembros de la Policía Nacional de Nicaragua, podemos ser un factor reproductor en el seno de la sociedad; creemos que es muy importante desarrollarlo primero en nuestra familia. Segundo, en nuestras relaciones con la comunidad, en nuestro trabajo preventivo en los colegios, y tercero, en nuestra atención a mujeres y hombres en la recepción de denuncias y en todos los servicios policiales que prestamos.

Estamos convencidos de que nuestro sustrato es el ser humano, la población. Como institución, la policía no tiene enemigos, los delincuentes no son nuestros enemigos; el enemigo es el fenómeno social: la delincuencia. La policía está obligada a ejercer el liderazgo para la prevención, la educación y la sensibilización de la sociedad y, en este trabajo por la equidad entre mujeres y hombres, puede jugar un papel reproductor a toda la sociedad. Considero que esta experiencia puede ser desarrollada por las policías de Centroamérica y América Latina, en los procesos de transformación y modernización que estamos viviendo, y nosotras podemos y debemos contribuir a que así sea. Les deseo éxitos en este proceso de crecimiento personal e institucional.

Pilar Lledó *

En primer lugar, deseo agradecer muchísimo, tanto al Instituto Interamericano de Derechos Humanos como a la Asociación de Mujeres Policías de Nicaragua, que han organizado este evento, por haberme invitado y posibilitarme el estar aquí con todas vosotras. Para mí ha sido muy importante, pues nunca en mi vida hubiera imaginado oír a una jefa de policía decir las cosas que aquí se han dicho.

Pido disculpas porque hasta el jueves no sabía si iba a venir, con lo cual he tenido que improvisar el tema de mi exposición.

Creo que en España la situación de la mujer en general, y de las policías en particular, es una experiencia interesante porque en parte es completamente distinta a la que tenéis aquí, pero en parte es bastante similar.

Pienso que para comprender la situación de la policía y de las mujeres policías hoy en España, hay que tener en cuenta que salimos de una dictadura de 40 años, hace apenas 20 años. Durante todo este tiempo, la policía fue exclusivamente el brazo ejecutor de las órdenes del régimen. Su ascenso jamás se debió a la capacitación sino a la fidelidad a unos principios y sobre todo a los mandos. Estaba claramente al servicio del Estado y el enemigo era el ciudadano, ni siquiera el delincuente, sino el ciudadano por el hecho de serlo. Esto nos ha generado unos problemas tremendos

* Española. Filósofa y Administradora Pública. Asesora Ejecutiva del Secretario de Estado para la Seguridad del Ministerio del Interior de España. Ha organizado y coordinado diversos cursos de formación de los distintos Cuerpos y Fuerzas de la Seguridad del Estado, destacándose la formación de policías sobre asistencia a mujeres violadas y maltratadas y sobre equiparación profesional de mujeres policías con sus compañeros varones.

para la transformación de un Ministerio del Interior y unas fuerzas de seguridad, desde un sistema absolutamente dictatorial a un sistema democrático. Voy a señalar dos aspectos que intervinieron muchísimo en este tema, durante la dictadura.

En primer lugar, nada más ganar los fascistas la guerra, en la cual la mujer tuvo un papel prioritario, se consideró que ésta debía volver a casa, que ella tenía sólo un fin, ser esposa y madre, y cuantos más hijos mejor, para servir a la patria y, desde luego, debía estar completamente dependiente y sujeta al marido, pues no podía participar en actividad pública de ningún tipo.

A veces pienso que, hace sólo 20 años, mi marido me tuvo que firmar un permiso para que pudiera trabajar o para que pudiera recibir la herencia de mi padre. Las mujeres, no solamente no podían estar, evidentemente, en las fuerzas de seguridad, sino que no podían ser tampoco jueces, ni fiscales, ni magistradas, ni ingenieras, ni arquitectas; había cantidad de profesiones vedadas; tampoco podían ser mineras, ni taxistas, ni conductoras de autobuses.

Además, esta mentalidad colectiva estaba apoyada por unas leyes que eran absolutamente discriminatorias. El que mi marido tuviera que autorizarme para recibir la herencia de mi padre no era por su gusto, sino porque había una ley que decía que la mujer no podía comprar, ni vender, ni hacer uso de ninguno de los bienes, desde el momento de casarse, y aún antes, si no tenía la mayoría de edad, sin el consentimiento de su padre o tutor.

Con respecto a la policía, el hecho de tener esta misión de garantes del orden público, no de la seguridad ciudadana, sino del orden público, entendido como hacer cumplir estrictamente las órdenes derivadas del régimen, generó un rechazo total de la población hacia las fuerzas de seguridad.

Cuando llegó la democracia, estamos hablando del año 77, para cualquier persona, ya no digo de partidos de izquierda o partidos de centro simplemente progresistas, el hecho de decir "policía" era nombrar al diablo.

En España, además, hay cuatro tipos de policía, lo cual complica más las cosas: policía municipal, nacional, autonómica y guardia civil. Esta situación de cuatro tipos de policía con una formación distinta y, desde luego, con una imagen social diferente, hizo y está haciendo muy difícil la transformación de la imagen policial.

Es curioso, porque así como en el ejército se produjo un cambio, y eso que era uno de los bastiones del régimen - Franco era el General de todos los ejércitos y muchos ministros eran Generales -, resultó más fácil que en la policía, porque en España nos encontramos con un fenómeno, que desgraciadamente continúa, que es el terrorismo.

Durante los primeros años del gobierno socialista este fenómeno significó la muerte de policías, guardias civiles y militares del orden de a veces, cinco, diez o quince al mes. Como consecuencia, se crearon dentro de la policía unos grupos absolutamente cerrados e intocables, porque son los que poseían la información de la lucha antiterrorista. Poder cesar a alguien era complicadísimo porque era tanto como dismantelar el aparato de lucha antiterrorista. Esa situación nos sigue influyendo hoy. Intento defender que la seguridad ciudadana no es una cuestión de la derecha; que seguridad no equivale a represión ni a orden público y que, desde luego, las fuerzas de seguridad no son las protagonistas, ni siquiera los elementos más importantes, sino que su responsabilidad llegaría como mucho al 10%, y el resto concierne a la sociedad en su conjunto, que es quien debe asumir este problema. Pues esto, en los partidos de izquierda y de centro, suena a chino. Nadie se quiere ocupar del tema de seguridad porque parece algo malo.

Los partidos políticos apenas tocan en sus programas el tema de la seguridad, ni la necesidad de crear un nuevo modelo policial, con una nueva formación, más profesional y cualificada para las fuerzas de seguridad, porque les parece que con ello van a perder votos del sector más progresista de la sociedad.

La Constitución que fue aprobada por todos los partidos del arco parlamentario, al fin de la dictadura, afirma varios puntos de suma importancia:

- Dice taxativamente que no habrá ninguna discriminación en ninguno de los campos por razón de sexo, de raza, de religión, etc.
- Define la seguridad ciudadana como aquella situación que posibilita el libre desarrollo, tanto del individuo como de las instituciones, en un clima de libertad y, desde luego, como fruto de la justicia social.
- Afirma que la misión fundamental de la policía es defender las libertades y los derechos de los ciudadanos.

Estos tres principios que aparecen en la Constitución posibilitaron que teóricamente empezaran a cambiar las cosas, pero como se ha dicho en estos días, una cosa es la ley y otra cosa es la mentalidad colectiva de los ciudadanos que deben asumir esas leyes.

Aparece una legislación en la que formalmente se reconoce la igualdad de mujeres y hombres en todos los campos de la vida social y política. La mujer ya tiene acceso a cualquier profesión; tiene la patria potestad igual que el hombre. Pero las cosas en la realidad no son así. La mujer tiene vedados cantidad de puestos de trabajo, y cuando está haciendo el mismo trabajo que el hombre tiene un salario inferior.

A partir del gobierno socialista se crean los planes de igualdad de derechos de mujeres y de hombres. Ha habido cuatro planes, cada uno de cuatro años de duración, en los que han intervenido todos los ministerios, de modo que esto fue realmente el

resultado de un pacto social. En el plan de igualdad están todos los ministerios, el Ministerio de Trabajo, de Administraciones Públicas, de Cultura, de Interior, de Defensa, de Educación, de Asuntos Sociales.

Se marcan unos objetivos, unos índices de evaluación de esos objetivos para cada uno de los ministerios, y cada tres meses se reúnen todos los ministros para ver como está el índice de cumplimiento y qué variables hay que introducir para cambiar aquellas cosas que no marchan o implementar aquellas que van bien.

Creo que estos planes de igualdad fueron claves para la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, aunque, eso sí, con limitaciones.

Otra cuestión muy importante para la participación de la mujer es el discutido tema de las cuotas en los partidos políticos.

El Partido Socialista en España es el primero que establece la obligación de poner el 25% de mujeres en sus listas. Pero claro, quien hace la ley hace la trampa y nos encontramos con que las ponían en puestos que no iban a salir, es decir, a partir del número diez. En el siguiente Congreso ya lo planteamos y es lo que decimos ahora: como las mujeres somos muy demócratas, no queremos ni menos del 40 ni más del 60%, pero siempre en puestos de salida.

Como consecuencia de estas medidas aumentó la participación política de las mujeres. En el año 86, en el Parlamento, el 6,4% eran mujeres. En el año 93 se pasa al 19%, y en las últimas elecciones del 96, llegamos al 22%.

En cuanto al Poder Ejecutivo, en el año 90 estábamos en el 8% de mujeres, y en el 94, en el 13,2%.

Yo creo que estos avances, que fueron criticados en su momento especialmente por

las mujeres muy jóvenes porque decían que ellas tenían capacidad para acceder a los puestos sin necesidad de ser-mujer cuota, han sido positivos.

El problema es quién va a decidir qué mujeres van a estar o no en la lista. Y van a ser exclusivamente hombres los que lo van a decidir. Y no vamos a pensar que tengan mala voluntad, ni muchísimo menos, sino que ellos tienen unos puntos de vista, unos valores, unos criterios, eminentemente masculinos, y entonces a la hora de valorar van a primar esos criterios por encima de los femeninos, que ellos no comprenden ni comparten.

Con respecto al papel de la mujer en la policía, es en el año 70 cuando aparece la primera mujer policía municipal. Es en la ciudad de Córdoba y curiosamente esta mujer muere persiguiendo a unos delincuentes, en una demostración de un gran valor. Y sin embargo, éste es un tema en el que todos los sindicatos policiales, hasta los más progresistas, están de acuerdo. Protestan por la presencia de mujeres en la policía, porque dicen que ellas van a tener más beneficios, porque son más débiles, incluso más atractivas, y entonces van a encandilar mejor a los jefes, que por supuesto son hombres todos, y por lo tanto van a tener mejores puestos, y como contrapartida exigen menores salarios para las mujeres.

Con respecto a la Policía Nacional, en el año 78, es decir después de la muerte de Franco, y de promulgarse la Constitución, se hace la primera convocatoria para admitir a mujeres, pero en esta convocatoria había mil plazas y sólo se reservaron 100 para mujeres, de las cuales solamente aprobaron 42. Hay que decir que los tribunales están exclusivamente formados por hombres y que las pruebas físicas a las que son sometidas son casi como las olímpicas, igual para hombres que para mujeres.

Pero estas 42 son las primeras que, en el año 79, salen como inspectoras de la policía. En cambio, en la escala básica del cuerpo de policía nacional, hay que esperar

al año 83 para que se haga la primera convocatoria a la que puedan acceder las mujeres. En aquel momento en España la policía estaba dividida en dos cuerpos y este cuerpo es altamente cualificado y por lo tanto impide que haya mujeres.

Por supuesto, a pesar de la incorporación de las mujeres a las Fuerzas de Seguridad, siguen manteniéndose los problemas de infraestructura. Carecen de vestuarios y servicios propios, no se piensa en las peculiaridades femeninas, por ejemplo, posibilidad de quedar etnbarazadas, a la hora de diseñar los uniformes.

En el año 86, se aprueba la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, se unifican las dos policías y ya en el preámbulo de esta ley, se dice que no habrá ninguna discriminación para las pruebas que posibiliten la entrada de mujeres a la Escuela de Policía.

Poco a poco se las va admitiendo en los cuatro tipos de policía y como resultado de ello en el año 86, en la escala básica del Cuerpo de Policía, está el 10,3%; en el año 90, el 17,10%, y en el año 94, el 12%. Nunca sube de aquí.

En la escala ejecutiva, hay más mujeres: en el año 85 el 17,396, y en el año 94 el 24,796. Estoy hablando sólo de Policía Nacional para no crear confusión. Suena muy bien, el 24% de mujeres están en la escala ejecutiva, pero hay muy pocas en los cuerpos de dirección. Como decía, la primera mujer Comisaria que hay en España fue nombrada hace dos tneses y apareció como titular de todos los periódicos, como si hubiera sido nombrada Presidente del Gobierno.

Las Comisarías de la Mujer, que existen en España para atender a mujeres maltratadas y violadas, son atendidas por inspectoras de policía, porque no existen comisarias.

Esta falta de acceso de la mujer a puestos de decisión es lo que está retrasando claramente la participación de la mujer en la policía. Como contrapunto, aparecemos

mujeres en cargos políticos con un mando operativo sobre las Fuerzas de Seguridad del Estado.

Hay que esperar también al año 95, en que el Ministro Juan Alberto Belloch nombra en el Ministerio de Justicia e Interior a cuatro mujeres Secretarías de Estado, y empieza a nombrar Delegadas del Gobierno, que en España, en cada una de las Comunidades Autónomas, son responsables de las cuatro policías. Pero al ser la primera vez, se genera una serie de problemas de mando.

Cuando yo llegué a Galicia, el Jefe Superior de Policía dijo públicamente que jamás tendría a una mujer por encima de él. Muy clásico ¿no? Esto hizo que desde el punto de vista político pudiéramos influir, empezamos a montar cursos, primero sólo para mujeres y luego vimos que era mejor para mujeres y hombres policías, para que supieran tratar bien a las mujeres que presentaban denuncias de malos tratos en las comisarías.

Lo hicimos en toda España, en las 17 Comunidades Autónomas: cursos de 15 días de duración, de 8 horas diarias. Tuvimos toda la resistencia del mundo, pero al final hicimos un seguimiento de estos cursos y realmente hubo un cambio de actitud de los policías que estaban en las comisarías y de la Guardia Civil, en los cuarteles, en el modo de atender a las mujeres.

Existe en este momento algo que debería facilitar a las mujeres el acceso a altos mandos de la policía y es que está cambiando la cultura policial, en estos últimos cinco años.

En este momento, va tomando forma la idea de que la seguridad ciudadana es algo que compete a toda la sociedad. Se crea el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana, del que yo soy la Secretaria Nacional, y en el que participa la sociedad en su conjunto. Forman parte del Consejo Nacional, además de las Fuerzas de Seguridad, la Fiscalía General del Estado, el Consejo General del Poder Judicial, la Federación

Española de Municipios y Provincias, el Consejo Económico y Social, el Consejo General de la Abogacía, los Sindicatos, la Confederación Española de Asociaciones de Padres de Alumnos, la Confederación Española de Asociaciones de Vecinos, Periodistas y ONGs.

Lo más importante de estos Consejos de Seguridad es que también están representados otros ministerios, además del de Interior: el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación y Cultura.

Estos Consejos existen a nivel nacional, a nivel de Comunidad Autónoma, a nivel de provincia, a nivel de ayuntamiento y a nivel de distrito. En ellos se estudian las políticas públicas de seguridad y se proponen al Ministro del Interior todos aquellos cambios que hay que hacer en materia de política pública de seguridad.

También se crea otra figura que es clave, como son los inspectores de contactos ciudadanos, que existen en cada una de las comisarías y cuya única misión es estar permanentemente en contacto con todas las asociaciones, con todas las ONGs, con todo lo que hay, en cada una de las comisarías y los barrios. Es el movimiento ciudadano, por lo tanto, el que detecta de alguna manera cuáles son los puntos negros en cada una de las zonas, que ayuda, colaborando con la policía de proximidad para resolver los conflictos de seguridad que se presenten.

Entonces llegamos a la conclusión, al menos teórica, de que la seguridad ciudadana no depende de que haya muchos policías en cada esquina, sino de que haya unas ciudades con un urbanismo determinado, cuyas calles estén bien iluminadas, que haya parques, que no haya edificios abandonados, que no exista fracaso ni ausentismo escolar, que además no exista un número elevado de parados, que haya medidas sociales contra cualquier tipo de marginación, que haya programas para la juventud y que de esto depende la seguridad, pues la seguridad ciudadana es un pacto social que

tenernos que hacer, por un lado, todas las administraciones: Gobierno, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, y como la parte social, los Sindicatos, empresarios, movimiento ciudadano, etc.

Y si funciona bien, hay más seguridad; por lo tanto, si antes podía primar la fuerza física, o la rapidez al disparar, a la hora de elegir a promocionar a los/las policías, hoy lo que prima es la capacidad de diálogo, la intuición, la capacidad de consensuar, por lo que las mujeres no tenemos por qué estar en desventaja. Tenemos capacidad de diálogo porque nos han educado para eso y lo hemos heredado de nuestras tatarabuelas.

Sin embargo, hasta hoy, esto no se está produciendo y yo espero firmemente que, al fin, el Partido Socialista admita la seguridad ciudadana y el papel que las mujeres deben desempeñar en las Fuerzas de Seguridad, como una cuestión, que no es de la derecha ni de la ultra derecha, puesto que lograr la calidad de vida para todos los ciudadanos es la máxima obligación de los gobernantes.

Creo que ahora el ejemplo de lo que pasó en Inglaterra con Tony Blair, quien ganó las elecciones gracias a que puso en primer plano la seguridad ciudadana, debe servirnos de ejemplo. Si queremos ganar las elecciones, tendremos que preocuparnos por la seguridad ciudadana, porque resulta que es el problema que más preocupa a los ciudadanos españoles, por encima del paro; por lo tanto, la única manera de ganar unas elecciones es trabajar por la seguridad ciudadana en un sentido absolutamente integral, en el cual la mujer no solamente tiene un papel importante, sino que yo creo que tiene el más importante. Esto por nuestra capacidad de diálogo, de consenso, de comprensión y de relaciones.

Intervención policial en los casos de violencia contra la mujer y la niñez



Capitán

Ileana Torres *

Este día me toca exponerles la experiencia de las Comisarías de la Mujer y la Niñez en Nicaragua. Comentaré unos breves antecedentes históricos, su funcionamiento y algunos resultados del trabajo. No quiero dejar de mencionar que la Comisionada Aminta Granera, aquí presente, es la promotora de estas Comisarías en el país. Por justicia histórica le tocaría a ella hacer la exposición pero, por formalidades del cargo, tengo el honor de hacerlo.

Dos factores me parecen fundamentales para la creación de las Comisarías de la Mujer y la Niñez en Nicaragua. El primero fue la beligerancia de la mujer nicaragüense que, aprovechando el espacio que la Revolución de los años 80 le dio, se organizó y comenzó la lucha por la reivindicaciones más sentidas de las mujeres. El segundo factor muy importante, aunque negativo, fue el alarmante crecimiento de la criminalidad en el país.

Crecimiento que no sólo se produjo en términos cuantitativos sino también en términos cualitativos. El delito de violación, uno de los delitos de mayor repercusión física y psicológica en contra de las mujeres nicaragüenses, viene desde los años 90 en un ascenso sostenido, pasando de 344 a 1.249 delitos en 1997. Como pueden ver es realmente alarmante.

* Nicaragüense. Capitán de Policía. Jefa del Departamento Nacional de la Comisaría de la Mujer y la Niñez en la Policía Nacional de Nicaragua.

Los delitos sexuales a nivel nacional tienen una línea ascendente sostenida, pasando de 483 en el 90 a 3.120 en 1997.

Esta realidad en Nicaragua venía siendo atendida institucionalmente pero de una manera limitada, es decir, muchas veces era inadecuada la atención que se le daba a las mujeres y con frecuencia era revictimizante. Todo esto generó una gran preocupación en de la policía nacional, donde se venía analizando este crecimiento.

La Comisionada Granera, con su equipo, en la Secretaría Ejecutiva, comenzó a hacer contactos con los grupos de mujeres de Nicaragua y comenzaron a gestionar financiamiento en diferentes organismos para ver si se podían buscar algunas alternativas viables para la atención integral de las mujeres que eran víctimas de este tipo de delitos. Fue así que se consiguió ayuda para conocer las experiencias suramericanas, específicamente Perú, Argentina, Chile. Después de muchas gestiones y muchos esfuerzos, el gobierno de Nicaragua retomó la experiencia y apoyó el proyecto y fue así que el 25 de noviembre de 1993, con el modelo de las comisarías de América del Sur pero ajustándola a la realidad nicaragüense, se implementa el primer proyecto piloto de las Comisarías de la Mujer y la Niñez, en el Distrito 5 de Managua.

Se escogió este distrito por ser el que tenía mayor incidencia de delitos de este tipo. El proyecto se realizó con el objetivo de contribuir a prevenir y reducir los niveles de violencia física, psicológica, sexual e intrafamiliar contra las mujeres y menores. El universo poblacional serían las mujeres y menores, y continúan siéndolo, víctimas de delitos contemplados en la Ley 150, entre los cuales están las violaciones, las tentativas de violaciones y una gama muy amplia de delitos contra la libertad sexual de las mujeres. Igualmente están contempladas las lesiones, producto de la violencia intrafamiliar, las amenazas y los actos de violencia contemplados en la Ley 230, que se refiere a la violencia que sufre la mujer en su hogar.

Nosotros reconocemos tres etapas en el programa de Comisarías, porque ya éstas no son un proyecto sino una realidad en Nicaragua. La primera es la de gestación, que se da en 1992 hasta el 94, donde se producen los primeros contactos, los conocimientos, el viaje al exterior, hasta cristalizar en el Proyecto Piloto en el 93. En la segunda etapa, que es la que llamamos de la expansión, tenemos ya nueve Comisarías más, tres en Managua y seis en los Departamentos. Todas fueron apoyadas o financiadas por los Gobiernos de Noruega, de Holanda, de España y de Dinamarca. Pero en esta etapa todavía nosotros teníamos un vacío legal, no teníamos respaldo institucional, porque no había una ley que respaldara las comisarías en el país.

Después de muchos esfuerzos y gestiones de la Policía Nacional y del apoyo de las mujeres, en octubre del 96 se promulga la Ley 228 de la Policía Nacional y son incluidas ahí las Comisarías de la Mujer como una subdivisión de la Dirección de Investigaciones Criminales. Con esto las comisarías de la mujer obtienen la estabilidad que les confiere el estar dentro de una institución estatal, por encima de los vaivenes políticos, es decir de los cambios de gobierno.

A la tercera etapa nosotros la llamamos la etapa de la consolidación, aunque realmente estamos todavía en proceso. Ya existe un respaldo legal, se crea el Departamento Nacional de las Comisarías para dar atención a nivel nacional y hacer un seguimiento y control de las comisarías.

¿Cómo se concibieron las comisarías en el país?

En la Policía Nacional, concebíamos las comisarías no como un proyecto de la policía nada más, sino como un proyecto integral; como una instancia de coordinación de esfuerzos de todos los sectores involucrados en el país. También lo concebíamos como una instancia de concertación de enfoque, porque los enfoques no siempre

eran iguales. Algunas personas pensaban de una forma, otras lo querían de otra manera; había que consensuar y negociar para poder llevarlo a cabo de una manera funcional. También lo concebimos como una instancia de influencia y proyección social, porque con la nueva modalidad de la policía, cuyo eje fundamental es el acercamiento a la comunidad, necesitábamos proyectarnos y acercarnos más a ella. En fin, lo concebimos como una instancia de atención integral a la violencia donde la víctima se logra desarrollar y luchar por su reivindicación. Es una instancia en la que a partir de una denuncia se genera todo un proceso que no está limitado, que no está cerrado, sino que está siempre abierto al cambio.

En las Comisarías de la Mujer están involucradas la persona misma, la comunidad, la familia, la estructura social, el sistema penal y el sistema jurídico.

¿Cuáles son los componentes de la Comisaría de la Mujer?

Tenemos seis componentes. En el primer momento está el componente policial, que es preventivo; es decir, en la medida en que un buen trabajo se va haciendo, en esa medida vamos construyendo como una muralla de contención a la violencia contra las mujeres. También tenemos un componente investigativo policial, donde se lleva a cabo todo el proceso de instrucción. El segundo componente es la atención especializada que es brindada a través de los grupos de mujeres que trabajan con las Comisarías de la Mujer; se les brinda atención jurídica en asesoría y acompañamiento, atención psicológica, médico – legal y atención psiquiátrica, en algunos casos. Otro componente muy importante es el de seguimiento que se da en dos vías, una es el la causa penal, es decir, todo el proceso de instrucción criminal y el proceso penal hasta que el violentador o es liberado o sancionado. Igual, hay un seguimiento social a la víctima para ver cómo va su caso, sus relaciones, en los casos en que están juntos; si la mujer tiene problemas psicológicos, si los va superando. Es un seguimiento social.

Tenemos un componente formativo, educativo, que se refiere al personal de las Comisarías, a las mujeres víctimas y al victimario también, cuando así lo demanda.

Por último existe un componente publicitario, donde se dan a conocer los servicios de las comisarías, los derechos de las mujeres, la importancia de la denuncia; es decir, todo lo que tiene relación con la violencia de género.

Voy a hablarles un poco sobre cómo está organizada la comisaría al interior de la policía. A nivel jerárquico, dependemos de la jefatura de la Dirección de Investigaciones Criminales y a nivel funcional se depende de la dirección del Departamento Nacional de las Comisarías.

Sobre la valoración del trabajo de las comisarías

Durante 1997, las Comisarías de la Mujer recibieron un total de 8.821 denuncias, entre las cuales la mayor cantidad la representaban los hechos de violencia que las mujeres sufren al interior del hogar: el 61%. Las comisarías atendieron en mayor cantidad las lesiones y las violaciones, que en conjunto representan el 56 %. Entre los delitos que más se incrementaron, en el año 1997, estuvieron las lesiones, violaciones y amenazas, muy por encima del incremento general de la criminalidad, que fue 13,9 %.

Por comisarías, la del Distrito 5 recibió la mayor cantidad de denuncias por lesiones y la de Matagalpa, la mayor cantidad de denuncias delitos sexuales. Entre los hechos de violencia intrafamiliar se destacan las riñas conyugales, ya que en estas familias no es precisamente la paz lo que impera.

Las comisarías han desempeñado un papel muy importante en el trabajo policial, atendiendo, en el caso de Guaco, el 51% de las lesiones; en Bluefields, el 44 %, y en Estelí, el 31%. En el caso de los delitos sexuales, se atiende casi el 100% en los lugares donde hay comisarías.

Entre los logros más importantes están las 14 Comisarías de la Mujer y la Niñez en el país, diez con financiamiento internacional y cuatro por iniciativas locales, es decir de la comunidad y de la policía, aunque sin financiamiento. Son logros también el hecho de tener una instancia donde las víctimas son escuchadas con dignidad, en un ambiente confiable, la mayor confianza de la población para ir a hacer la denuncia, la posibilidad de enfrentar la delincuencia en forma conjunta. Este proyecto ha sido evaluado en tres ocasiones diferentes por organismos donantes y ha sido considerado como el esfuerzo más visible del conjunto Estado-Sociedad Civil.

Otro de los logros fundamentales es haber influido para introducir el tema de género en la Policía Nacional, desde las más altas estructuras hasta los más bajos niveles. También lo es la relación estrecha que tenemos con la sociedad civil.

Entre los retos más importantes está el de tratar de unirnos más allá de diferencias políticas, ideológicas o de clase, en un proyecto que es de todos y de todas. Continuar con él, independientemente de que haya financiamiento o no, de la voluntad del gobierno y la sociedad civil, dispuestos a seguir hasta el final. Nosotros consideramos que las comisarías no son la solución total a la problemática, pero creemos que se ha avanzado mucho en el combate de la violencia de género y que el camino está abierto, el sendero está trazado, y que continuaremos avanzando.

 Mayor
Ida de García *

En la mañana de hoy queremos hacer esta intervención sobre los casos de violencia contra la mujer y la niñez en la República de Panamá. En realidad, desde el año pasado hemos comenzado a verificar ya las estadísticas porque antes se tomaban solamente como riñas domésticas; no se registraban como violencia intrafamiliar ya que en ese momento no había estadísticas. Debido a incidentes delictivos de menores cuyos datos se iban haciendo notables desde la época de 1980, se realizaron estudios para crear una unidad administrativa para el control. A raíz del surgimiento de la Policía Nacional, en 1990, y como consecuencia de la invasión de Estados Unidos a Panamá, la población se dedicó a un saqueo que posteriormente trajo como consecuencia que se obtuvieran cifras alarmantes de actos delictivos en los cuales estaban involucrados menores, debido a la posesión de armas de fuego. Con el fin de contrarrestar esta problemática, se designaron oficiales superiores que asistieron a varios países que tenían establecidos ya estos cuerpos especializados, entre ellos Italia, España y Colombia. A su retorno, se iniciaron las proyecciones y surgió el proyecto especial de Policía de Menores, en noviembre de 1993. Este Servicio se creó el 28 de diciembre de ese mismo año. Éste es un cuerpo especializado encargado de auxiliar, colaborar y coordinar, con autoridades y organismos destinados por el Estado para este fin. También realiza y hace cumplir las disposiciones y órdenes emanadas de los Juzgados de Menores.

(*) Panameña. Oficial de Policía. Directora de Recursos Humanos de la Policía Nacional de Panamá.

Posteriormente, oficiales de nuestra institución fueron enviados a Bogotá, donde iniciaron el primer Curso Internacional de Menores, y fueron adiestrados en materia de bienestar familiar, menores abandonados, sexualidad, drogas y alcoholismo.

Las normas y procedimiento policiales que seguimos en este tratamiento son los siguientes: en primera instancia se atiende el caso en el recinto policial, donde se recopila toda la información de los involucrados en el incidente. Se confecciona una boleta de incidencia; una para el Juez de turno, y se verifica si el menor debe ser enviado al hospital o, si fuera necesario, a la sección médica, para que comprueben si el caso involucra violencia. Se verifica la minoría de edad de este niño, y se prepara toda la información para tener un status de él en diferentes centros de diagnóstico de menores, la Policía Técnica Judicial, los padres de familia y cualquier otra información. Se confecciona también el control de evidencia o cadena de custodia, si en ese momento el menor está en manos de familiares.

Si el caso fuera atendido en áreas policiales, se remitirán al menor los informes, las evidencias y el parte médico en la boleta de incidencia y la parte afectada al servicio de Policía de Menores, que posteriormente los remitirá a la autoridad competente, en ese caso al Juzgado de Menores.

Toda persona adulta o menor tendría derecho a una llamada telefónica para cerciorarse de si el menor ha sido violado y si las personas custodias tenían conocimiento de esto. Se trata entonces de separar al menor de los adultos de quienes haya sido objeto de violencia.

En cuanto a nuestras experiencias en los casos de violencia, debido a la creación de la Policía de Menores, hemos mantenido una constante capacitación del personal que ahí labora. Podemos constatar que las unidades femeninas tienen un alto

porcentaje en este servicio. Otros organismos también nos han ayudado para verificar cualquier acción de violencia con los servicios de policía de menores. En estas organizaciones hemos tramitado algunas violencias contra menores, infracciones graves contra la vida, contra el patrimonio, contra el pudor y la libertad sexual, contra la libertad colectiva, contra la administración de justicia y el honor familiar, entre otras.

Normas y procedimientos que hemos seguido

Para ello tenemos disposiciones legales enmarcadas en el Código de la Familia y en el Código Penal que han sido modificados por la Ley 27 de violencia intrafamiliar. También están enmarcados algunos procedimientos, como atender cualquier caso de maltrato por parte de agentes gubernamentales, para verificar cada uno de los casos de violencia que son contemplados en el Artículo 51 del Código de la Familia. Luego se procede a reconocer los lugares donde se ha hecho víctima a los niños. Las unidades de policía deben comprobar la veracidad de la información ; una vez en el lugar, deben de entrevistar a las víctimas, observar los ademanes, movimientos posibles que revelen maltratos psicológicos; examinar su cuerpo mediante una inspección ocular para verificar si hay lesiones físicas; de no presentarse traumas físicos, se confeccionarían documentos de verificación para el Departamento de Trabajo Social, que tenemos ahí dispuesto; si hay trauma, deben de ser enviados a los centros de salud; si son menores, a hospitales de niños y si son adultos, a la Medicatura Forense que atiende estos casos.

Con respecto a la violencia intrafamiliar, según reportes del año 97, podemos registrar, basados en la cantidad de habitantes del área metropolitana, que la violencia se produce en mujeres de 21 a 38 años con mayores índices de agresión. Las víctimas fueron menores de 14 años y también víctimas mayores de 52 años, las mujeres

de 24 a 27 años resultaron las más agredidas y los menores más agredidos, los de menos de 21 años.

Los victimarios oscilan entre 20 y 38 años. Los victimarios de menor edad son de 17 años. El victimario de mayor edad fue de 70 años y los concubinos de 32 años los de mayor frecuencia.

De las formas de agresión

Se presentaron casos donde el concubino roció a la concubina con gasolina para prenderla. Hubo 14 casos de arma blanca. Un caso con arma de fuego; con objetos contundentes se presentaron 4 casos y por golpes 165. En el área A, se registraron 65 casos y en el área E de Tócumén, 57 casos; cabe señalar que son áreas rurales y tienen un gran índice de desempleo; creemos que esto es lo que está incidiendo grandemente.

Con referencia a los horarios, los incidentes se dieron de las 18 a las 23 horas; se atendieron 100 casos, que representan el 54,5%.

Los porcentajes de mujeres agredidas son del 97,3 por ciento y de hombres, el 2,7 por ciento.



Subcomisionada

Alicia Orbelina Méndez *

En el caso de El Salvador, nuestra policía es incipiente, y sin embargo tenemos que atender la necesidad de la población. El caso específico de la violencia intrafamiliar es un flagelo bastante representativo en la población salvadoreña.

Organizacionalmente, dentro de la PNC existen nueve divisiones, una de ellas es la División de Seguridad Pública, dentro de la cual existe el Departamento de la Familia. Es este departamento el que da los lineamientos del actuar policial ante casos de esta índole. Vale mencionar que a la cabeza se encuentra un hombre, y quiero decirles que es un subcomisionado muy consciente y muy entregado al área de violencia intrafamiliar. Este departamento tiene un plan de desplegarse a nivel nacional en secciones de familia, lo cual está ya reflejado en el organigrama del puesto o delegación modelo, al nivel del segundo jefe de la delegación.

Primero, me gustaría definir un poco lo que para los salvadoreños son los familiares. Familiares somos desde el momento en que hay algún vínculo sanguíneo o de tipo afectivo, vale decir cónyuges o excónyuges.

Existen dentro de PNC lo que se llaman las medidas de control, que son las formas en que tomamos el procedimiento y van desde la mera presencia policial hasta la remisión de la persona que está actuando de una forma agresora, vale decir, un esposo, un padre, un hermano, un amigo, un pariente, un vecino. Cuando se dan casos

* Salvadoreña. Psicóloga. Subcomisionada de la Policía Nacional de El Salvador, donde se desempeña como Jefa del Área Administrativa de la División de Investigación Criminal.

de violencia intrafamiliar, existen tres formas de entrar: entrar al domicilio con consentimiento de los participantes; entrar sin el consentimiento, o sea un allanamiento, amparados siempre en un artículo de nuestro Código Procesal Penal, y la tercera es por una orden judicial. La experiencia nos ha dicho que, por lo acalorada de una situación intrafamiliar, es en flagrancia cuando hay que actuar. Se presume que dentro de una casa está existiendo violencia y es deber de la policía rescatar a las posibles víctimas.

Es válido mencionar que en El Salvador existen los juzgados de familia. Cuando la PNC conoce del aviso, actúa en un primer paso mediante la atención médica de la víctima y su protección en un lugar adecuado, según su situación. Debo mencionar que a diario se dan casos en que menores y mujeres se ven profundamente afectados física y psicológicamente por la violencia de nuestros hogares y, en el caso de existir necesidad, procedemos a la detención del infractor. Luego se le pone a disposición del juez de lo penal, si es que ha habido lesiones, que es el más alto porcentaje de los casos.

La Procuraduría de la República, al conocer un caso de estos, tiene la opción de citar para conciliar a las partes y éste es un aspecto muy novedoso en nuestro sistema judicial. En pocas palabras, consiste en llamar al agresor y al ofendido para que traten de arreglar las diferencias. Se da fin al procedimiento en caso de que se llegue a un acuerdo, y en el caso de que no, se da el paso a un Juzgado de Paz. En este último caso, existen medidas cautelares, preventivas o de protección, que tienen la finalidad de proteger a la víctima y de garantizarle que no se repetirá la situación de violencia.

Existe también la contraparte y son los delitos cometidos por los menores. En El Salvador, este es un fenómeno muy importante y de gran magnitud. Son inimputables, según nuestras leyes, los menores de 0 a 12 años y quiero mencionarles que en este margen hay menores que han cometido delitos mayores y no podemos hablar de

cárcel para ellos. Cuando eso sucede, hablamos de menores en riesgo y el Estado, a través de la policía, está en la obligación de sacarlos de su riesgo pero no mediante cárcel, sino a través centros de rehabilitación. Hacia eso vamos; realmente no existe en este momento un programa certero en el cual un menor ingrese y vaya a salir completamente reestructurado en su comportamiento; no es cierto. Sin embargo, insisto, hacia eso vamos. De los 12 a los 18 años, hablamos de menores infractores y en este caso los menores son privados de libertad por orden judicial o por flagrancia. Son altos los niveles de delitos cometidos por nuestros niños y creo que comprenden que son el resultado de una historia de guerra, por lo cual dentro de su comportamiento hay mucha violencia.

Cuando detenemos a un menor de los 12 a los 18 años, nosotros tenemos prohibiciones. Por ejemplo, no se le puede interrogar, no podemos llevar sus antecedentes, es decir, crearle una ficha; no podemos mezclarlos con mayores aunque sus delitos lo justifiquen; no podemos esposar a menores ni retenerlos 6 horas después de su detención. Antes de esas 6 horas, tienen que ser remitidos a la Procuraduría. Estamos claros que los menores, por su edad, son rebeldes e intentan evadir a la autoridad. La actitud del policía es la que va a establecer la diferencia. Quiero contarles que en estos departamentos de familia, que les mencionaba al principio, el personal está muy consciente de eso y el tratamiento de menores es una subespecialidad.

Existen en El Salvador instituciones gubernamentales y no gubernamentales a las cuales las personas afectadas o víctimas pueden tener acceso de manera irrestricta y gratuita. Puedo mencionar una, en la que tiene participación la PNC; es el TAF, el cual es el Teléfono Amigo de la Familia; ésta es una estructura conformada por varias instituciones. Es un teléfono al que la población puede hacer una llamada de cualquier tipo y ahí va a encontrar asesoría.

Aparte de todo lo que conocemos como instancias gubernamentales, como los juzgados, procuraduría y fiscalía, también contamos con instancias no gubernamentales, ONGs. En el caso de violencia contra las mujeres, existen SEMUJER; La Casa Morada de la Mujer; Movimiento de Mujeres Mérida Llanamontes; Mujeres por la dignidad y la vida; coordinadoras de organismos de mujeres. En el caso de las instituciones gubernamentales o de las ONGs, las asesorías se brindan sin costo alguno.

Quisiera decir, sólo para que tengamos una idea, que en el año 97 se dio un total global de los delitos que conocimos, pero también hay "cifras negras" a las que no tenemos acceso ya que no son reportadas. De 2.005 delitos cometidos a nivel nacional por menores, 28 son homicidios y otros son lesiones, robos de vehículos, tenencia de drogas, no hablemos de irrespeto a la autoridad porque ese es el pan de cada día; violaciones, secuestros, violaciones de moradas, homicidios culposos. A estos menores se les han decomisado armas blancas, armas de fuego cortas y largas, instrumentos explosivos. Realmente hay un fuerte y muy duro trabajo que hacer con los menores de El Salvador.

El fenómeno de las "maras" o pandillas es algo que no quiero dejar de mencionar. A diario causa luto y ha sido importado de los Estados Unidos. La guerra que vivimos en El Salvador marcó nuestra historia y a raíz de que mucha población, buscando mejores opciones de futuro, se fue hacia allá, también ha traído a nuestro país las famosas pandillas, con sus hijos o con ellos mismos. Así podemos hablar de dos grandes pandillas que son la M18 y la Mara salvatrucha. Cuando coinciden en un territorio llegan a sacar armas de fuego de grueso calibre y largas o granadas y ahí el que esté mal parado se va. No importa si hay mujeres o niños en ese momento, ellos actúan. Así se han dado muertes de personas en la vía pública, a la luz del día. Esto es sólo para darles un bosquejo, tal vez no el más idóneo, pero les aseguro que conozco

lo que a diario sucede en El Salvador. Como policías estamos estudiando cómo dominamos la situación.

Pero no es sencillo si estamos sólo prometiendo y no hay empleos ni lugares donde rehabilitar. No hay mucho financiamiento pero sí hay necesidad de muy buena disponibilidad.

----- Una experiencia piloto -----

Debido al interés que despertó entre las participantes del Encuentro la experiencia de la incorporación del enfoque de género en la Policía Nacional de Nicaragua, y a solicitud de las mismas, se incluye el presente documento como una propuesta de sistematización para que sea analizada en cada uno de los países. Esta experiencia práctica pone en evidencia, sin duda, los logros y desafíos que este proceso demanda.



Presentación

La incorporación del enfoque de género en el proceso de modernización de la Policía Nacional de Nicaragua (PNN) es un proceso de trabajo que de manera conjunta hemos venido realizando con la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), a través del Proyecto de Promoción de Políticas de Género, durante dos años.

Nuestra relación se inició en 1996, a partir de una solicitud de la PNN al Gobierno de Alemania para el fortalecimiento del Departamento Nacional de las Comisarías de la Mujer y la Niñez (CMN). Este fue el punto de partida que nos llevó a replantearnos un abordaje más integral sobre el tema de Violencia de Género y Seguridad Ciudadana, y a visualizar las necesidades en el ámbito del fortalecimiento institucional.

Esta experiencia ha sido una escuela y una empresa en la cual todos estamos aprendiendo y construyendo en una comunidad de intereses; yo diría que esto es lo que ha caracterizado las relaciones de cooperación entre ambos organismos, ser socios

* Elaboró este documento Violeta Otero, Asesora de la Cooperación Técnica Alemana-GTZ en el proyecto de Promoción de Políticas de Género.

sin haber perdido la perspectiva de los roles, naturalezas institucionales y responsabilidades.

La presente ponencia tiene como objetivo compartir con todas las delegadas algunos elementos que, a nuestro juicio, son aspectos relevantes del proceso y de manera particular, de lo que ha sido la experiencia de la GTZ en su labor de asesoría técnica y acompañamiento.

En resumen abordaremos:

- Los antecedentes de este proceso para ubicar los puntos de partida y las conexiones con la situación actual.
- Los primeros pasos, las reflexiones e interrogantes.
- La estrategia y la planificación del proceso.
- Las principales líneas de acción y los avances.
- Los factores que han favorecido y las dificultades enfrentadas en el proceso.
- El aporte de la GTZ.
- Consideraciones y aprendizajes que van construyendo un marco de referencia.
- La apuesta conjunta.

¿Qué es el Proyecto de Promoción de Políticas de Género?

El Proyecto de Promoción de Políticas de Género es un proyecto conjunto entre la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) y Organismos Nicaragüenses. Surge en 1996 a partir de una solicitud del Gobierno de Nicaragua al Gobierno de Alemania para cooperar en la promoción de la mujer.

En el marco de este proyecto, la GTZ asesora a instituciones nicaragüenses para la introducción del enfoque de género en la planificación e implementación de sus políticas.

Se ha definido como objetivo que, al finalizar el proyecto, *las instituciones públicas que participan en él implementen políticas que se correspondan con las necesidades y funciones de las mujeres y que las beneficien en igualdad de condiciones con los hombres.*

Nuestro abordaje propone que el enfoque de género como herramienta en las políticas públicas lleva a:

- Mayor eficiencia y efectividad.
- Más legitimidad.
- Más aporte a la equidad y la justicia social.

Trabajamos en tres grandes áreas: Modernización del Sector Público, Políticas Económicas y Violencia de Género contra Mujeres. El proyecto tiene una duración aproximada de siete (7) años, actualmente se encuentra en la primera fase de ejecución, que va de abril de 1996 a septiembre de 1999.

Para mejorar el desempeño de las contrapartes hacia prácticas institucionales y políticas basadas en una diferenciación por género, se desarrollan procesos de trabajo conjunto alrededor de objetivos y actividades consensuadas. El apoyo del equipo de la GTZ consiste, por lo general, en la realización de diagnósticos de género; el asesoramiento en las posibilidades y estrategias de cambio; la capacitación; divulgación de experiencias y resultados; facilitamiento de intercambios. Este trabajo conjunto se orienta hacia un fortalecimiento y consolidación de la competencia interna de las instituciones nacionales contrapartes.

A manera de antecedentes

Desde su fundación en 1979, la Policía Nacional de Nicaragua está experimentando cambios en su naturaleza, misión, organización, así como en su cultura institucional, de acuerdo con los cambios políticos ocurridos en este período. A partir de 1990 se desarrolla un proceso de transición democrática que le permite avanzar rápidamente en su proceso de profesionalización y desarrollo institucional. En este período se aprueba la Ley Orgánica de la Policía, se separa ésta de las influencias partidarias, se fortalece su legitimidad y relaciones con todo el conjunto de la sociedad civil.

Podríamos destacar tres aspectos fundamentales de cambio en la década de los 90:

- Se pasa de una misión de control ciudadano hacia la seguridad ciudadana.
- La búsqueda de una nueva identidad y legitimidad.
- El desarrollo institucional apuntando a la profesionalización y modernización.

Factores específicos que inciden en una apertura en la PNN a los "problemas de las mujeres"

En el marco de su proceso de cambios, se presentan algunos factores que de manera particular abren un espacio para el abordaje del tema de la mujer en la institución policial. Se comienzan a abordar "problemas de las mujeres" tanto en su calidad de personal policial, como en su calidad de víctima de la violencia.

Entre estos factores podemos destacar los siguientes:

- El incremento de los casos de delitos sexuales y crímenes atroces contra las mujeres en lo registros de la PNN pone en evidencia el problema de la violencia intrafamiliar.

- Las presiones del movimiento de mujeres para atender este problema.
- Algunas mujeres "protagonistas" dentro de la PNN interactúan con actores externos (movimiento de mujeres, Instituto Nicaragüense de la Mujer, cooperación internacional), y se perfilan como promotoras de iniciativas.
- La confluencia de los tres factores anteriores, el desarrollo de ciertas actividades que llevan finalmente a la creación de las Comisarías de la Mujer y la Niñez (en 1993 se inaugura la primera).
- En el período de 1993 a 1996 el porcentaje de mujeres disminuye. De un 35% que existía en los años 80 se llega a un 18% en 1997. Este fenómeno comienza a ser una preocupación de ciertos jefes y mujeres.
- Surgen reflexiones de las mujeres policías con base en las experiencias de las Comisarías (CMN) y se crea el Consejo Consultivo de Género como una política simbólica y posiblemente como producto de una suma de factores. Si bien éste surge como una decisión del Director General de la PNN constituye un paso de gran trascendencia y abre una puerta para el desarrollo de un proceso más amplio de carácter institucional.

En 1996 se producen otros hechos que se van a sumar en este proceso:

- Continúa la expansión de las CMN.
- Institucionalización de las CMN en la Ley Orgánica de la PNN.
- La institución dispone cierto personal para la atención de casos de violencia intrafamiliar en las CMN.

Si bien la incidencia de la PNN en el abordaje de este patrón de violencia es débil, se introducen nuevas inquietudes sobre el fenómeno y su tratamiento. La PNN

participa y juega un rol conciliador y más activo entre los actores del gobierno y la sociedad civil que participan en el impulso de esta modalidad de atención a las víctimas de violencia intrafamiliar (VIF).



Los primeros pasos en el trabajo conjunto

En este contexto, iniciamos el trabajo de cooperación realizando una evaluación de las CMN en julio de 1996, a raíz de la solicitud de la PNN al Gobierno de Alemania para apoyar la creación del Departamento Nacional de las CMN. En ésta se abordaron tres elementos centrales: el proceso de institucionalización, la calidad de los servicios y el acceso de las víctimas a la justicia.

Los principales hallazgos

- Las CMN constituyen una respuesta del Estado en concertación con la sociedad civil, al problema de la violencia intrafamiliar y sexual.
- Han permitido mayor visibilización del problema ante la sociedad.
- Han introducido algunos cambios en la institución policial, al promover la asignación de recursos para la recepción de las denuncias y la reorientación de algunos servicios.
- Han permitido identificar vacíos en la legislación y deficiencias en la administración de justicia, en relación con los delitos de violencia contra mujeres, y han estimulado la coordinación entre las distintas instituciones para hacer frente a estos problemas.

Sin embargo presentan limitaciones y riesgos que deben ser superados:

- Limitación de la cuestión de género al tema de la violencia intrafamiliar,

invisibilizando otros patrones de violencia de género, que en consecuencia no se incorporan en el sistema, normas, políticas, y por ende, en la misma actuación de la institución policial.

- Delegación de la responsabilidad en la atención a los casos de violencia intrafamiliar y sexual a las CMN, propiciando que el resto de las dependencias de la institución no asuman responsabilidades en el abordaje del problema.
- Las CMN son una repuesta valiosa pero limitada por falta de cobertura, falta de un modelo de atención, dificultades en los mecanismos de coordinación, limitaciones en su rol de facilitadores del acceso de las víctimas a la justicia y falta de sostenibilidad debido a su financiamiento casi exclusivamente de la cooperación externa.

Los arreglos extrajudiciales

El descubrimiento del manejo frecuentemente inadecuado de los arreglos extrajudiciales como mecanismo para la resolución de las denuncias, y la toma de conciencia sobre esto por parte de la PNN en el taller de devolución de los resultados de la evaluación, constituyó un primer salto en el proceso que ya estaba en marcha. Además de las valoraciones y hallazgos, *por primera vez se evidenció que la actuación policial no es "neutral" sino discrecional debido a los valores, costumbres y visiones tradicionales de género en su personal.*

También se derivaron una serie de acciones inmediatas y propuestas:

- Taller sobre arreglos extrajudiciales y aplicación de la Ley 230, dirigido al personal de las CMN.
- Solicitud de extender la capacitación a los Jefes de Delegaciones y Jefes de Investigaciones Criminales.

Paralelamente surgieron inquietudes sobre la situación de la mujer en la PNN. Un primer diagnóstico del CCG había revelado desigualdades en desventaja de las mujeres. La Academia manifiesta preocupaciones por la ausencia de las mujeres en el ingreso a la carrera policial y propone la realización de un diagnóstico que permita determinar las causas y buscar alternativas a este problema. La Policía Nacional, por medio de la Inspectora General y secretaria ejecutiva del CCG, asumió estas preocupaciones y problemas e iniciamos con ella las primeras conversaciones y acuerdos. En este momento se definieron tres pasos importantes:

- Realizar un diagnóstico para indagar sobre los factores que estaban afectando negativamente el ingreso y la permanencia de las mujeres en la institución.
- Realizar talleres de reflexión con el Consejo Nacional y el CCG sobre el tema de género y la situación de la mujer en la institución.
- Iniciar conversaciones con la Academia para valorar posibilidades de trabajar en incorporar un enfoque de género en los planes de estudio.

En síntesis podríamos decir que a finales de 1996 y comienzos del 1997 se desarrollan ciertos niveles de conciencia sobre algunos problemas que tenían que ver "con las mujeres", tanto dentro de la institución como en su actuación y surgen nuevas motivaciones; sin embargo, todavía se continúan percibiendo como problemas de las mujeres que deben resolverse principalmente por ellas o bien por solidaridad con ellas. No se visualizaba lo importante y beneficioso que sería para la institución policial, para su proceso de modernización, así como para el cumplimiento de su misión.

Cabe destacar el rol de la Jefatura de la PNN y su apertura para enfrentar estos desafíos; sin bien aún no había claridad sobre qué cambios se requerían y cómo hacerlos, se abrió un nuevo momento en el desarrollo del proceso.

De los "problemas de las mujeres" hacia el enfoque de género en la seguridad ciudadana y el proceso de modernización de la PNN

Y ahora, ¿cómo seguimos? Compartiendo reflexiones, interrogantes...

En este momento se abrió un espacio importante de reflexiones y debates, tanto en el equipo de la GTZ como con el personal de la PNN que estaba involucrado directamente en el proceso. Lo que sí estaba claro es que la PNN tenía en marcha un proceso de gran trascendencia para la institución.

Esta situación representaba para la GTZ un gran reto y mucha responsabilidad, tendríamos que decidir sobre las prioridades, modalidades y estrategias para desarrollar nuestra labor de asesoría y acompañamiento. Era imprescindible dimensionar la magnitud del trabajo y el rol de cada una de las partes en el proceso.

Algunas interrogantes en este momento

- Si bien la solicitud inicial para la cooperación con la PNN está dirigida al fortalecimiento del Departamento Nacional de las CMN, ¿debemos concentrarnos en dar repuesta a esta solicitud específica?
- ¿Esta opción produciría resultados sostenibles o más bien serían repuestas parciales y transitorias?
- ¿La cuestión de género en el ámbito policial se reduce al tratamiento de un patrón de violencia de género hacia las mujeres?
- ¿La existencia del CCG representa una oportunidad para incursionar en un proceso institucional más global, independientemente de los enfoques y contenidos de trabajo que el consejo tenga en estos momentos?

- ¿Las demandas de las mujeres que integran el CCG contribuye al fortalecimiento institucional o hay riesgos de convertirse en una instancia reivindicativa, excluyente, marginal y con pocas perspectivas de relevar su papel a una dimensión más institucional e integradora?
- ¿Es conveniente seguir tratando cada pieza separadamente? ¿Cómo integrar?
- ¿Podemos hablar de apoyar la incorporación de una nueva visión de género en el ámbito en los procesos institucionales de la Policía? ¿Qué implicaría esta decisión en términos de tiempo, condiciones en ambas partes, recursos?
- ¿Será posible asegurar por esta vía una mayor eficiencia interna en un marco de equidad para mujeres y hombres y a la par aportar a la configuración de una política sectorial con enfoque de género?
- ¿Cuál es el punto neurálgico en este enorme desafío? ¿Hacia dónde debe apuntar la cooperación de la GTZ ?
- ¿Estará preparada la PNN para un proceso amplio de esta naturaleza?

Nuestra estrategia inmediata

Obviamente la situación respecto a la solicitud inicial de la PNN había cambiado y debíamos definir una estrategia inmediata que respondiera a las necesidades del momento. A continuación señalaremos de manera puntual los elementos básicos:

- Transmitir a la PN conocimientos sobre hechos y efectos (por ejemplo, diferentes patrones de riesgo entre hombres y mujeres, ejemplos sobre la actuación "discrecional" de la PN debido a su visión de género), sobre procesos de modernización en las instituciones policiales en América Latina debido a los cambios en los sistemas políticos (de la doctrina de la seguridad del Estado hacia la

seguridad ciudadana) y sus consecuencias para la atención hacia la población; convenios internacionales de derechos humanos y sobre la protección a las mujeres que son de obligatorio cumplimiento para las instituciones policiales, etc. *La idea principal era contextualizar el enfoque de género con los procesos de modernización en las instituciones policiales y hacer visible la pertinencia y el beneficio de una nueva visión de género para el cumplimiento de los desafíos definidos por la propia PN: modernización, profesionalización, seguridad de la ciudadanía y una nueva legitimidad para la institución.*

- Con esto se logró reforzar una perspectiva más institucional y se contribuyó a la superación de la idea de que el tema y el proceso eran "un problema de las mujeres", poniendo en evidencia las responsabilidades y los beneficios institucionales. La dinámica del proceso permitió que la PNN y la GTZ llegaran de manera conjunta a alcanzar esta perspectiva en el análisis y en las acciones.
- Este abordaje ayudó a disminuir las inquietudes de la PN -ya en una situación difícil por el cambio del gobierno, acusaciones de corrupción, huelga de los estudiantes, entre otros,- de que posiblemente con el enfoque de género se abriera otro "frente" que les debilitara internamente.
- **Empezar con los altos mandos de la PNN.** En esto la realización de dos talleres, con CCG y luego con el Consejo Nacional, fue decisiva porque se logró ganar el compromiso de las autoridades máximas para el cambio, lo cual se concretó en la disposición 021-97. También en adelante se procuró involucrar a la Jefatura en el proceso (planificación, información sobre el proceso en marcha, otros talleres, etc.). Esto contribuyó a:

- ## Planificando conjuntamente el proceso

Objetivo

Cambios en la visión, conducta y prácticas policiales posibilitan un tratamiento más efectivo al problema de la violencia de género

Áreas de trabajo

- Sistema de formación policial.
- Sistema de registro y estadísticas.
- Procesos de planificación y evaluación.
- Normas de procedimientos policiales.
- Políticas internas.
- Políticas públicas en materia de violencia de género y seguridad ciudadana.
- Consejo Consultivo de Género.
- Consejo Nacional.
- Departamento Nacional de las CMN.
- Comunicación y proyección social.
- Relaciones de cooperación.

Principales líneas de acción consensuadas

- Promover el conocimiento, por parte de hombres y mujeres policías, sobre las desigualdades de género tanto dentro de la institución como en la prestación de servicios y sus efectos, promoviendo el debate y la búsqueda de solución a estos problemas.
- Fortalecer el Consejo Nacional y el Consejo Consultivo de Género como dos de los protagonistas principales para el impulso del proceso.

-  Incorporar el enfoque de género al sistema de formación policial y a los diferentes sistemas del trabajo policial (formación, información y estadísticas, planificación, evaluación, normas de actuación).
-  Fortalecer el Departamento Nacional de las Comisarías de la Mujer y la Niñez y mejorar la calificación de su personal.
-  Incrementar la incorporación de mujeres a la PN y modificar las principales prácticas y políticas que inciden en saldos discriminatorios y brechas inter géneros.
-  Continuar fortaleciendo el intercambio y la cooperación de la Policía con la comunidad, con organismos de la sociedad civil, con otras instituciones del Estado y organismos internacionales.
-  Reorientar el quehacer policial en función de políticas públicas: la acción interinstitucional, intersectorial, la concertación sociedad civil / Estado.

Los principales avances del proceso

Algunos resultados importantes a destacar son los siguientes:

-  Identificación y reconocimiento, por parte de los altos mandos de la Policía, de los sesgos discriminatorios por razones de género en las políticas institucionales, en los sistemas de capacitación y promoción.
-  Avances en el fortalecimiento del Consejo Consultivo de Género mediante la ampliación de sus integrantes y la reglamentación de su funcionamiento; la identificación y el reforzamiento del rol como ente asesor en vez de ente ejecutor; creación de Consejos Consultivos en las Especialidades, Órganos de Apoyo

y Delegaciones Territoriales, todas las cuales se integraron mediante procesos eleccionarios.

- Elaboración y puesta en vigencia por parte de la Jefatura de la Policía de la Disposición 021-97 sobre políticas de ingreso, capacitación, rotación y promoción de mujeres policías y la incorporación del enfoque de género en las políticas y reglamentos policiales.
- Incorporación del enfoque de género como un principio en la Doctrina Policial.
- Elaboración de un módulo de capacitación sobre violencia de género y seguridad ciudadana y su incorporación al sistema de formación policial en sus tres niveles y al Programa de Capacitación de Personal Activo.
- Avances en el reconocimiento de estereotipos, desigualdades de género y prácticas institucionales discriminatorias y formulación de propuestas por parte de grupos meta que han sido capacitados: miembros de la Jefatura Nacional, Jefes de órganos de Apoyo, Jefes de especialidades de Investigaciones Criminales y Seguridad Pública, Jefes de Delegaciones Departamentales, Personal de Comisarías, docentes de la Academia de Policía y equipo de monitores.
- Aumento en el ingreso de mujeres a la Academia de Policía. Al mismo tiempo se asignaron recursos para crear las condiciones de infraestructura para el personal femenino.
- Se están impulsando acciones concretas para el mejoramiento de condiciones de vida y de trabajo de las mujeres policías en algunas especialidades y delegaciones departamentales del país.
- Ha comenzado a incrementarse el acceso de mujeres a la capacitación técnica dentro y fuera del país, así como a la promoción en grados y cargos.

- Por iniciativa de la PNN, se está realizando este Primer Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica y el Caribe para analizar las perspectivas y desafíos del trabajo de género en el marco del desarrollo institucional de las Policías de la región.
- Se ha ampliado la participación de la Policía en instancias de coordinación interinstitucional para la creación de la Comisión Nacional contra la Violencia hacia la Mujer, la Niñez y Adolescentes y la elaboración de un Plan Nacional.
- Se identificaron algunos vacíos y sesgos de género en el Sistema de Información Policial y se ha elaborado un plan de ajustes del mismo.
- Creación del Departamento Nacional de la Comisaría de la Mujer y la Niñez dentro de la especialidad de Investigaciones Criminales, y de seis nuevas Comisarias de la Mujer y la Niñez (CMN) a través de esfuerzos propios de la PN y la sociedad civil.

El aporte de la GTZ

El aporte de la asesoría de la GTZ se podría precisar de la siguiente manera:

- La elaboración de argumentos y procedimientos estratégicos (vea nuestra estrategia de trabajo con la PNN).
- Favorecer un proceso analítico: tanto de construcción de información de la "realidad" como de autorreflexión y de manejo de las "resistencias", a través de acciones de asesoría en actividades concretas.
- Promover el acercamiento de la PNN con otras instituciones estatales y de la sociedad civil.

- Apertura y flexibilidad en la adaptación al proceso de la PNN, procurando mantener el rumbo y la vigencia de los argumentos principales.

Factores que han facilitado el proceso

- La apertura de la Jefatura de la PNN.
- Los antecedentes históricos hasta 1996 descritos en los primeros acápite.
- La iniciativa y el involucramiento intensivo de algunas personas en la PNN.
- La receptividad del CCG hacia un nuevo entendimiento del enfoque de género y un nuevo rol de la institución.

Una cultura institucional abierta a la autorreflexión y al cambio.

Dificultades del proceso

- Resistencias subjetivas al cambio.
- Limitaciones de recursos humanos, materiales y financieros.
- Rezago de otras instituciones ligadas a la problemática de la violencia de género dificultan que los avances alcanzados por la PNN tengan mejores resultados.

Los esfuerzos por incorporar el enfoque de género se dan en un contexto donde existen otras prioridades y demandas.

Las relaciones de cooperación entre la PNN y otros organismos cooperantes se establecen en términos diferentes a los que la GTZ ha promovido a través de este Proyecto de Promoción de Políticas de Género. Esto hace que a veces se presenten dificultades en el impulso de algunas acciones.

» ¿Dónde estamos ahora?

- Hay un creciente reconocimiento de la importancia del enfoque de género en las políticas institucionales.
- La necesidad de definir más claramente las metas y las responsabilidades (qué es lo que queremos lograr y quién –qué departamentos– se respvnsabiliza para qué, cómo y con qué recursos).
- Se requiere avanzar en incorporar el enfoque de género al proceso de modernización y, en general, a todos los procesos institucionales, distinguiendo el proceso propio de la **PNN** y el aporte específico de la **GTZ**.

Compartiendo reflexiones surgidas en el proceso

Los debates y la búsqueda permanente en todo este tiempo nos han permitido ir confirmando algunas hipótesis de trabajo, identificando cosas que no estaban previstas y abriendo nuevas interrogantes. Este proceso de aprendizaje ha hecho posible ir construyendo un marco de referencia para el trabajo, el cual compartimos ambos actores:

- El enfoque de género aborda la relación entre hombres y mujeres construida socialmente en el transcurso de la historia, en todos los ámbitos de la vida. El enfoque de género aporta al cambio en estas relaciones desiguales en favor de una mayor equidad entre hombres y mujeres, en beneficio de todos y todas.
- Un trabajo con enfoque de género significa un trabajo de hombres y mujeres a partir de sus realidades. El enfoque de género como herramienta en las

decisiones públicas y en la actuación policial aporta al logro de mayor eficiencia, legitimidad, equidad y justicia social.

- La violencia de género es un problema estructural e institucionalizado; para avanzar en su superación es necesario abordarlo en el marco de Políticas Públicas de Seguridad Ciudadana y de acceso a la justicia, desde una perspectiva más integral e interinstitucional y en una concertación entre el Estado y la sociedad civil.
- La falta de un enfoque de género por parte de las instituciones estatales las conduce a desconocer la violencia de género, sus causas y consecuencias, afectando negativamente las capacidades de éstas de brindar repuestas adecuadas para el enfrentamiento del problema.
- Si bien las necesidades de seguridad ciudadana y protección de los derechos humanos de las mujeres son responsabilidades del Estado, la Policía Nacional es un actor fundamental debido a su misión y funciones. En este momento es la institución que presta mayores condiciones para desempeñar un rol más protagónico en la promoción de políticas públicas que incorporen un nuevo enfoque de género.
- La incorporación del enfoque de género al proceso de desarrollo institucional incide positivamente en los cambios de visión, conductas y prácticas policiales. De tal manera que los cambios internos hacen posible que la institución sea cada vez más profesional y eficaz, que adquiera mayor legitimidad social, y le permita jugar un rol más activo en las iniciativas interinstitucionales. El cambio institucional desarrolla capacidades propias y sostenibles para accionar en el ámbito de las políticas públicas tanto en su formulación como en la implementación.
- La atención a las necesidades de seguridad ciudadana de las mujeres y, en

particular, el abordaje de la violencia de género, debe ocupar a la institución policial en su conjunto y no sólo a una dependencia especializada. Esto ha provocado un acelerado crecimiento de necesidades y demandas en toda la institución, que le están obligando a definir prioridades, metas, plazos y redistribución de los recursos. Lo fundamental ha sido mantener la lógica global del proceso procurando un equilibrio entre lo deseable y lo posible.

- La experiencia nos indica que esta forma de incidencia en la promoción de políticas públicas requiere de una estrategia de intervención de largo plazo y de acciones orientadas a crear condiciones favorables para la incorporación del enfoque de género en el desarrollo institucional, de tal forma que sea posible la formulación de políticas públicas sensibles al género y sentar las bases para que éstas puedan traducirse en acciones y resultados.
- En el caso de este proceso las condiciones favorables creadas han estado orientadas a: (ver estrategia)
 - Hacer visible la pertinencia y el beneficio de una nueva visión de género para cumplir con los desafíos de la modernización.
 - Fortalecer la visión y el liderazgo de los altos mandos en el proceso.
 - Involucrar a hombres y mujeres policías en el proceso.
 - Trabajar en diversos espacios institucionales clave.
 - Trabajar adecuadamente las resistencias.
 - Elaboración de argumentos e información.
- Este tipo de procesos no es lineal, tiene dinámicas impredecibles; algunas se desarrollan con mucha rapidez, otras en cambio son más lentas, lo cual vuelve

complejo el proceso en su globalidad. Una vez que se inicia el proceso de cambio, sobre la marcha, pueden suceder cosas que no estaban previstas, no puede haber un control total sobre lo que va ocurriendo, de tal manera que la orientación del cambio es un gran desafío y una tarea fundamental.

- El arte ha estado en:
 - Comprender y asumir el cambio institucional como un proceso vivo, dinámico, que debe ser observado permanentemente en su conjunto para poder identificar los nudos, las necesidades y las oportunidades que se van presentando en el camino.
 - Mantener la flexibilidad para hacer ajustes, precisiones o bien redefinir prioridades cuando la dinámica lo demande. El plan ha sido una referencia para facilitar el desarrollo del proceso de forma organizada.
 - El análisis permanente de todos estos factores, que nos ha permitido a ambos actores mantener una visión global de lo que está ocurriendo y, a la vez, enfocarnos en lo que es necesario y posible en este momento, sin perder de vista que existen otras necesidades y oportunidades de cambio sobre las cuales se puede actuar en otro momento o bien con otros recursos de apoyo.

La incidencia del proyecto es más estratégica porque impacta en el desarrollo institucional sin embargo, demanda mayores recursos y tiempo ya que se trata de acompañar procesos de cambio institucional globales.

Lograr unidad en el enfoque, la articulación del proceso y la institucionalización de los cambios son condiciones fundamentales para seguir avanzando y son parte de los retos que tenemos planteados.

¿Para qué incorporar un enfoque de género? Nuestra apuesta conjunta

Una Policía que incorpora el enfoque de género en sus procesos institucionales podrá...

- Incrementar sus capacidades al optimizar el aprovechamiento de todo su personal, evitando los desbalances de género, eliminando el trato discriminatorio en el ingreso, ubicación y promoción en cargos y grados.
- Producir información y conocimientos para analizar los factores de género que pesan en la incidencia de violencia y criminalidad, y para mejorar su desempeño en las tareas de prevención, protección, investigación y justicia básica.
- Comprender las necesidades diferenciadas de la población en materia de Seguridad Ciudadana y mejorar la planeación de sus intervenciones brindando mejores servicios sin discriminación de género. Esto permitirá incrementar la confianza de la población en la institución policial.
- Contribuir a que el Estado nicaragüense presente logros en el campo de sus compromisos internacionales en materia de eliminación de toda forma de discriminación, prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Finalmente queremos decirles que este desafío nos ha exigido una disposición permanente de apertura al debate, a la búsqueda de consenso y al reconocimiento constante de las condiciones que van marcando las posibilidades, las limitantes y las necesidades de cambio. Actualmente nos disponemos a realizar una valoración de la experiencia para aplicar los ajustes necesarios y tomar decisiones para dar continuidad al proceso.

Puedo asegurarles que cuando iniciamos este trabajo no teníamos una idea clara sobre la magnitud, el alcance y los desafíos que teníamos por delante; éste ha sido un proceso de "creatividad en la búsqueda y de consecuencia en la acción". La voluntad

de la Jefatura Nacional para llevar adelante este proceso, la participación de mujeres y hombres policías a lo largo y ancho del país y la decisión de la GTZ de acompañarles han sido factores decisivos en esta jornada, en la cual todos y todas estamos aprendiendo.

La realización de este Primer Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango de la región, es parte de esos sueños que durante casi dos años la Policía Nacional de Nicaragua y la Cooperación Técnica Alemana hemos venido trabajando para verlos hecho realidad y nos confirma que aún las cosas que parecen menos posibles podemos alcanzarlas, cuando existen convicciones y perseverancia.

Durante todos los momentos de trabajo hemos mantenido la idea y el deseo de compartir con las Instituciones Policiales cada paso, cada logro, las dificultades y todas las dudas que en el camino de esta experiencia han ido surgiendo.

Nuestro agradecimiento a la Asociación de Policías de Centroamérica, de manera especial al Señor Presidente de la Asociación, Primer Comisionado Franco Montea-legre Callejas, y al Instituto Interamericano de Derechos Humanos, por abrir este importante espacio en la historia de las Instituciones Policiales y, por qué no decirlo, por abonar al proceso de integración de nuestros países.

Muchas gracias.



Acto de clausura

Este acto lo presidieron el Dr. Arnoldo Alemán Lacayo, Presidente de la República; el Dr. José Antonio Alvarado, Ministro de Gobernación ; el Primer Comisionado Franco Montealegre, Director General de la Policía Nacional y Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica, y la Licenciada Gilda Pacheco, Oficial del Programa de Género y Derechos Humanos del Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Dio lectura e hizo entrega de las resoluciones de este encuentro la Teniente Coronel Coralia Rivera de Coca, Jefe del 5^{to} Comando Regional de la Seguridad Pública de Honduras.

Excelentísimo señor Presidente Constitucional de la República de Nicaragua, Honorables Miembros de la mesa principal, distinguidos invitados especiales, compañeras delegadas, tengan todos muy buenas tardes.

En representación de mis compañeras delegadas a este I Encuentro de Mujeres Policías de

Centroamérica y el Caribe, elevaré al Primer Comisionado, Franco Montealegre Callejas, en su condición de Presidente de la Asociación de Jefes de Policía del área de Centroamérica, el documento contentivo de las Resoluciones de este I Encuentro, segura de que en el mismo encontrará plasmado el pensar y sentir de este grupo de mujeres policías que anhelan íntimamente contar con todas las oportunidades posibles, dentro de sus respectivas instituciones policiales, para alcanzar su máximo desarrollo profesional y, así, colocarse en igualdad de condiciones con sus compañeros de lucha para velar por la conservación del orden público, proteger la seguridad de las personas y sus bienes, prevenir, controlar y combatir el delito en todas sus manifestaciones, todo dentro de un marco irrestricto de respeto a los derechos humanos.

El documento dice :

I Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica

Resoluciones

En la ciudad de Managua, Nicaragua, del 30 de marzo al 2 de abril de 1998, reunidas las delegadas al I Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica, Belice y República Dominicana, convocadas por la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica y el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, con el objetivo de establecer un canal de comunicación entre las mujeres policías de Centroamérica, Belice y República Dominicana. Analizar las perspectivas, retos y desafíos del trabajo de género en el marco del desarrollo institucional y modernización de las policías de Centroamérica. Por lo tanto, en este I Encuentro de Mujeres Policías, se han definido prioridades impostergables para fortalecer el proceso de construcción del

enfoque de género en las instituciones policiales, y en esa línea acordamos proponer a la Asociación de Jefes de Policías de Centroamérica las siguientes acciones :

Incorporar el enfoque de género como un principio organizativo en los documentos rectores de nuestras instituciones.

Establecer políticas para el ingreso de las mujeres a la policía, tales como trabajos de captación en los colegios y en la sociedad civil, acompañado de un plan de divulgación, así como para garantizar la permanencia de las mujeres que ya son policías.

Definir una política de promoción de las mujeres policías a cargos de dirección e incluirlas en los planes de rotación, previa evaluación de las condiciones objetivas y subjetivas que puedan obstaculizar su rotación a esa promoción.

La asignación de un presupuesto a fin de crear condiciones en cada país, en las academias y centro de estudio, para asegurar la incorporación de mujeres policías a los distintos programas de capacitación especializada y que estos sean rectorados por el Instituto Superior Centroamericano de Policía.

Realizar en cada institución policial un diagnóstico sobre los factores que favorecen y limitan la participación, ingreso y egreso de la mujer en las policías de Centroamérica, presentarlo a la Asociación de Jefes de Policía con el objetivo de sensibilizarlos acerca del enfoque de género en las instituciones policiales.

Que en la próxima reunión de la Asociación, el Director General de la Policía Nacional de Nicaragua, exponga la experiencia de la incorporación del enfoque de género y su desarrollo en la institución policial.

Que en las próximas reuniones de la Asociación de Jefes de Policías de Centroamérica, se incluya como un punto de Agenda la capacitación sobre enfoque de género.

Crear una Comisión de Coordinación Regional para dar seguimiento al trabajo de género, adscrita a la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica.

La realización del II Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica en República Dominicana, con el objetivo de analizar la incorporación del enfoque de género y definir acciones para los servicios policiales y que los próximos encuentros se realicen anualmente en cada uno de los países participantes.

Proponer a los Gobiernos de Centroamérica, República Dominicana y Belice, la creación y fortalecimiento de una instancia especializada en la atención a la mujer y a la niñez, víctimas de violencia de las instituciones policiales.

Proponer que el Instituto Interamericano de Derechos Humanos elabore una propuesta de proyecto que permita dar continuidad a las resoluciones originadas de este I Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica, Belice y República Dominicana.

Expresamos al Gobierno de Nicaragua y a la Policía Nacional el agradecimiento por la cooperación y apoyo que brindaron para la celebración de este I Encuentro de Mujeres Policía de Centroamérica, Belice y República Dominicana.

Agradecemos al Instituto Interamericano de Derechos Humanos y a la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica por la organización y colaboración para el desarrollo de este evento tan importante para las mujeres policías y, al primero, solicitamos que cuanto antes realice los arreglos necesarios para la edición y publicación de la memoria de este encuentro, a fin de que sea presentada y difundida en cada país de la región.

Hacemos extensivo nuestro agradecimiento al Gobierno de Noruega por el auspicio brindado, porque sin su apoyo no hubiese sido posible la realización de este encuentro.

Dado en la Ciudad de Managua, a los dos días del mes del abril de mil novecientos noventa y ocho y para que así conste, firmamos las presentes resoluciones :

Por Guatemala,

la delegada, Oficial Segundo *Nelly Bonilla Estrada*.

Por El Salvador,

la delegada, Subcomisionada *Marta Zoila Uribe*.

Por Nicaragua,

la Comisionada General *Eva Sacasa Gurdíán*.

Por Belice,

la Superintendente *Yolanda Murray*.

Por Costa Rica,

la delegada, Capitán *Roxana Salmerón* y

la delegada, de parte del *OIJ*, *Alba María Solano Chacón*.

Por Panamá,

la delegada, Subcomisionada *Ida de García*.

Por República Dominicana,

la delegada, Coronel *Daisy Liriano Paulino*.

Por Honduras,

Teniente Coronel de Policía, *Coralía Rivera de Coca*.

Se hace entrega del documento de Resoluciones.



Palabras de la señora Gilda Pacheco Oreamuno

Excelentísimo Señor Dr. Arnoldo Alemán Lacayo, Presidente de la República de Nicaragua; Doctor José Antonio Alvarado, Ministro de Gobernación, Nicaragua; Primer Comisionado Franco Montealegre Callejas, Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica; distinguidas delegadas al Primer Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica; representantes de organismos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales; público invitado; amigos y amigas.

Deseo iniciar mi participación transmitiéndoles las palabras enviadas por el señor Roberto Cuéllar, Director del Área de Sociedad Civil del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, que por motivos laborales de fuerza mayor no nos puede acompañar hoy:

“Fue un privilegio compartir con ustedes la inauguración y los conversatorios durante el inicio del I Encuentro Regional de Mujeres Policías de Alto Rango, que es el resultado concreto de las ideas del Presidente de la Asociación Centroamericana de Jefes de Policías y que tuvieron el amplio respaldo del Ministerio de Gobernación y del Consejo Consultivo de Género de la Policía Nacional de Nicaragua. Al señor Ministro Don José Antonio Alvarado y al señor Primer Comisionado Franco Montealegre, Director General, nuestro sincero agradecimiento. En nombre del Director Ejecutivo, señor Juan Méndez, y en el mío propio les decimos que para el Instituto Interamericano de

Derechos Humanos, ésta ha sido una ocasión privilegiada y por ello decidimos encomendar la dirección a mi colega la señora Gilda Pacheco, Oficial del Programa Género y Derechos Humanos, para llevarla adelante y hacerla realidad en una acción conjunta, hombro a hombro, con la Inspectora General señora Eva Sacasa.

Ahora la Policía de Nicaragua se encuentra a la vanguardia de la iniciativa cívica para llevar adelante un enfoque integral de los Derechos Humanos con perspectiva de género en las instituciones de seguridad. Y qué bueno que a este esfuerzo inédito se hayan unido las policías de Belice, Panamá, República Dominicana y toda Centroamérica. Como ha sido imposible para mí acompañarles en la clausura de tan importante evento, dado que me encuentro atendiendo compromisos institucionales en la República de Guatemala, les ruego que le presten nuestro respeto y profundo agradecimiento a la honrosa presencia y a las palabras del Excelentísimo señor Presidente de la República, Dr. Amoldo Alemán Lacayo".

Por mi parte, en la clausura de este evento tan importante como el que hemos tenido en esta hospitalaria Nicaragua, como representante del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, deseo destacar que el reto primordial se inicia a partir de mañana, cuando cada una de las delegadas se inserte nuevamente en su realidad institucional. No tengo la menor duda de que este Primer Encuentro de Mujeres Policías constituye un buen paso para iniciar este proceso.

Y hago esta afirmación no sólo basada en esperanzas sino en el aprendizaje adquirido en todas y cada una de las actividades, las cuales creo oportuno compartir brevemente con ustedes.

En la inauguración, las palabras del Ministro de Gobernación, señor José Antonio

Alvarado; del Primer Comisionado de la Policía de Nicaragua, señor Franco Montealegre, como la Conferencia Inaugural de la Ministra de Seguridad Pública de Costa Rica, Licda. Laura Chinchilla, plantearon compromisos y un nuevo contexto socio-político para entender que la convocatoria a este evento no es un hecho aislado, sino que es un requerimiento impostergable para potencializar los procesos de modernización de las instituciones policiales en la dinámica actual, en la cual se ha definido como prioritario el fortalecimiento de la democracia.

Los paneles de las delegadas pusieron en evidencia el esfuerzo realizado por cada una de las participantes para recopilar y analizar información cuantitativa y cualitativa, hasta ahora desconocida, sobre la situación específica de las mujeres policías dentro de las instituciones de cada uno de los países presentes.

El trabajo en grupos permitió un nivel de intercambio y profundización sobre los avances y obstáculos aún por resolver, pero ya no sólo de los países en particular, sino desde una perspectiva regional.

La actividad de sensibilización sobre género y derechos humanos aproximó a las participantes a algunos conceptos básicos y permitió compartir los estereotipos y temores que existen relacionados con el tema.

Otra actividad central, que vinculó en todo momento el debate teórico con la realidad, fue el poder conocer la importante experiencia desarrollada en la Policía Nacional de Nicaragua. Si bien fue señalado con insistencia que no existen modelos que puedan ser imitados rígidamente y se llamó en todo momento a la creatividad, dicha experiencia, que ha sido apoyada por la Cooperación Alemana, constituye una constatación de que incorporar la perspectiva de género en las instituciones policiales no atenta contra su funcionamiento sino, por el contrario, permite:

- Incrementar sus capacidades, al optimizar el aprovechamiento de todo su personal.
- Producir información y conocimiento para analizar los factores de género que pesan en la incidencia de violencia y criminalidad.
- Comprender las necesidades diferenciadas de la población en materia de seguridad ciudadana.
- Contribuir a que los Estados presenten logros en el campo de sus compromisos internacionales en materia de eliminación de toda forma de discriminación, prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Es un proceso lento, de avances y retrocesos, pero con logros incuestionables y compromisos ineludibles, no sólo de las mujeres policías, sino también de las autoridades institucionales, pues este tema compromete a mujeres y hombres policías.

Para ilustrar lo anterior, quisiera remitirme a las palabras de la Comisionada General Eva Sacasa, cuando compartía en uno de los paneles de trabajo su experiencia dentro de la policía. Cito textualmente:

"Para mi proceso de transformación de esquemas y construcciones sociales ha sido determinante la experiencia de trabajo en el seno de la Jefatura donde, juntos, en un proceso de análisis y de aplicación práctica, cuando abordamos la capacitación, la rotación, la preparación de condiciones en la Academia para las convocatorias y el ingreso de mujeres, vamos entre propuestas, contra-propuestas, contradicciones y coincidencias, avanzando. He aprendido escuchando a los miembros de la Jefatura. Conversando con ellos, de manera colectiva y bilateralmente; criticando posiciones equivocadas y autocriticándome cuando soy yo la equivocada. En algunos momentos me he dado cuenta de que me he quedado atrasada en una propuesta, en una opinión, y alguno de mis

compañeros ha salido adelante, y he experimentado tanta satisfacción de que juntos hayamos ido construyendo este nuevo enfoque y apropiándonos de él.”

Deseo reiterar en nombre del Director Ejecutivo del IIDH, señor Juan Méndez, del señor Roberto Cuéllar y en el mío propio, nuestro compromiso en este proceso. Trabajaremos en la edición y publicación de la memoria de este evento, que esperamos sea presentada y difundida ampliamente en cada uno de los países participantes, así como en la consecución de recursos para el seguimiento de esta iniciativa.

Por último, deseo agradecer nuevamente el apoyo de Noruega y la extraordinaria calidez y hospitalidad del país anfitrión.

Palabras del señor

Franco Montealegre Callejas

Excelentísimo Señor Dr. Arnoldo Alemán Lacayo, Presidente de la República de Nicaragua; Doctor José Antonio Alvarado, Ministro de Gobernación, Nicaragua; Licenciada Gilda Pacheco Oreamuno, Oficial del Programa Género y Derechos Humanos del IIDH; distinguidas delegadas al Primer Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica; representantes de organismos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales; público invitado.

Concluir esta reunión significa para nosotros una gran satisfacción porque nos sentimos muy orgullosos de haber recibido el documento que contiene las resoluciones de este 1 Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica, que es, además, el primer encuentro de oficiales de policía, como lo dije al inicio, en toda Latinoamérica. Estamos rompiendo brechas y dando ejemplos y esta propuesta que nos han hecho llegar nos da, por eso, una gran alegría y una gran esperanza. Más que todo, por la madurez con que fue preparada y porque sé que ha sido un esfuerzo muy importante desarrollado por todas las delegadas.

Yo como Director General de la Policía de Nicaragua, como Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica, me comprometo personalmente a asumir todas las propuestas, en forma particular, para que se incorpore, como principios organizativos de nuestras policías, el enfoque de género. Tenemos que cambiar nuestra misión, tenemos que establecer nuestras políticas dentro de este enfoque tan

importante que nos va a permitir avanzar mucho más en nuestras instituciones y ser, creo yo, de los primeros grupos de países donde esto se asume con toda responsabilidad y pasa a ser parte, no de la forma, sino del fondo de nuestras instituciones.

Es preciso incorporar definitivamente, creo yo, como punto de agenda, el enfoque de género en nuestra próxima reunión de Jefes de Policía de Centroamérica.

Respaldar la creación de una comisión, o como deba llamarse, para examinar y dar seguimiento al trabajo de género dentro de nuestras policías; pero lo más importante es que estas comisiones deben estar integradas totalmente por compañeras policías. Apoyar la realización del II Encuentro en la búsqueda de los recursos y en el respaldo total de la policía de Nicaragua para su realización. De este sueño que estamos realizando, despertamos para caminar y no deseamos retroceder; tampoco deseamos parar de soñar.

Quiero agradecer aquí públicamente a los organismos que nos han ayudado en la realización de esta reunión, en la realización de este sueño, y creo que es justo reconocer aquí que parte de la implementación de este enfoque de género dentro de la Policía Nacional se lo debemos también al Primer Comisionado en retiro Fernando Caldera. Quiero hacer aquí público ese reconocimiento dentro de la Policía Nacional de Nicaragua. Nosotros seguimos avanzando, muchas gracias.



Palabras del señor

Dr. Arnoldo Alemán Lacayo,

Presidente de la República de Nicaragua

Doctor José Antonio Alvarado, Ministro de Gobernación, Nicaragua; Primer Comisionado Franco Montealegre Callejas, Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica; delegadas al Primer Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica; representantes de organismos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Este I Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica, Belice y República Dominicana, países del área que por razones históricas, geográficas y económicas están llamados a una integración amplia y urgente, constituye un importante acercamiento de las mujeres policías en el legítimo y necesario esfuerzo por lograr la igualdad de oportunidades y condiciones para mujeres y hombres en los cuerpos policiales de nuestra región. Es muy importante que este encuentro se haya realizado con una clara concepción de un espíritu unionista integracionista, contribuyendo a impulsar el respeto, promoción y protección de los derechos humanos y la cultura de paz y democracia.

En nuestro mundo moderno se están produciendo importantes cambios en las relaciones de género, que es necesario hacer propios para avanzar en la modernización de nuestras instituciones, aunque no sea fácil lograrlo debido a nuestra cultura tradicionalmente prejuiciada hacia la mujer. Es necesario promover la modernización

y la profesionalización de los cuerpos policiales para que sea más eficiente la lucha contra la delincuencia y la protección de la vida, la integridad, la seguridad de los bienes de los ciudadanos. Esta mayor eficacia de la policía se logra con aportes como los que se han logrado o dado en este encuentro, como su lema lo indica: fortalecer a las mujeres, es fortalecer a la policía y fortalecer a la policía es fortalecer a la sociedad.

Los frutos de esta reunión se reflejarán no solamente en la mayor eficiencia en la lucha contra la delincuencia en general, sino en la prevención y manejo de la violencia doméstica y en el trabajo de las instancias policiales que se relacionan con la mujer y la niñez.

Quiero terminar estas palabras felicitándoles por el éxito que ha tenido este encuentro de policías de Centroamérica, el cual nos enorgullece que se haya realizado en Nicaragua. Asimismo, agradezco profundamente el apoyo brindado por el Gobierno de Noruega y por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos para la realización del mismo. Que Dios bendiga a Nicaragua, muchísimas gracias.



Lista de participantes

Guatemala

Oficial Segundo
Nelly Bonilla
Policía Nacional Civil

Oficial *Segundo*
Rosa María Juárez
Policía Nacional Civil

El Salvador

Subcomisionada
Alicia Orbelina Méndez Benítez
Policía Nacional Civil

Subcomisionada
Marta Zoila Uribe Andrade
Policía Nacional Civil

Panamá

Mayor
Ida de García
Policía Nacional

República Dominicana

Coronela
Daisy Liriano
Policía Nacional

Costa Rica

Capitán
Roxana Salmerón
Ministerio *de Seguridad* Pública

Alba Solano
Supervisora
Organismo *de Investigación Judicial*

Honduras

Teniente Coronel
Coralía Rivera de Coca
Fuerza de Seguridad Pública

Mayor *de* Policía
María Luisa Borjas
Fuerza de Seguridad Pública

Belice

Superintendente
Yolanda Murray
Fuerza de Policía

Superintendente
Mauren Leslie
Fuerza de Policía

Nicaragua

Comisionada General
Eva Sacasa
Policía Nacional

Comisionada
Ana Julia Guido
Policía Nacional

Comisionada
Aminta Granera
Policía Nacional

Comisionada
Mirna Mendoza
Policía Nacional

Invitados especiales

Dr. Arnoldo Alemán Lacayo
Presidente *de* la República
de Nicaragua

Primer Comisionado
Franco Montealegre Callejas
Presidente de la Asociación de Jefes
de Policías *de* Centroamérica

José Antonio Alvarado
Ministro de Gobernación
de Nicaragua

Carmen Rosa de León
IEPADES
Guatemala

Ingunn Klepsdik
Embajadora de Noruega
Autoridad Noruega para el Desarrollo
Internacional - NORAD

Expositoras

Laura Chinchilla
*Exministra de Seguridad Pública
de Costa Rica*

Violeta Otero
*Asesora de la Cooperación
Técnica Alemana - GTZ*

Pilar Lledó
*Asesora de la Secretaría de Estado
de Seguridad del Ministerio
del Interior de España*

Capitán
Ileana Torres
*Jefa Nacional de Comisarías
Nicaragua*

Gladys Acosta
*Consultora Internacional
en Género y Derechos Humanos*

Ángela Rosa Acevedo
*Centro de Derechos Constitucionales
"Carlos Núñez Téllez"*

Gilda Pacheco
*Programa Género y Derechos Humanos
IIDH*

Comité Coordinador

Comisionada General
Eva Sacasa
Policía Nacional

Roberto Cuéllar
*Director Área de Sociedad Civil
IIDH*

Gilda Pacheco
*Programa Género y Derechos Humanos
IIDH*

Por el IIDH

Roberto Cuéllar
Director Área de Sociedad Civil
IIDH

Gilda Pacheco
Programa Género y Derechos Humanos
IIDH

Ana Mercedes Rojas
Consultora Programa Género y Derechos Humanos
IIDH

**Comisión de apoyo por parte
de la Policía Nacional de Nicaragua**

Ruth Vallecillo	José Leonel Escorcía
María Ekna Vado	Horacio Javier Sovalbarro
Mercedes Ampié	Félix Cash Davis
Elizabeth Rodríguez	Pablo Ordóñez
Cecilia López Takno	Cawnen Poveda Rodríguez
Glenda Zabala	Alexánder Pérez
Melby González	Mauro Obando
Jeaneth Jarquín	Oscar David Arana
Vilma Reyes	Kairo García
Marvin Garcul	Federico Pérez Morales
Guillermo Orozco	

Declaración de El Salvador

VIII Reunión extraordinaria 9 y 10 de julio de 1998-12-17 San Salvador, El Salvador

LOS JEFES DE POLICÍA DE CENTRO AMÉRICA, atendiendo invitación del Señor Presidente de la Asociación, Primer Comisionado Franco Montealegre Callejas, Director General de la Policía Nacional de Nicaragua, nos reunimos en la ciudad de San Salvador, El Salvador, los días nueve y diez de julio de mil novecientos noventa y ocho, a fin de realizar la VIII Reunión Extraordinaria de la Asociación de Jefes de Policía del Área.

En esta Reunión Extraordinaria, revisamos, discutimos y aprobamos el cumplimiento de los acuerdos de la VII Reunión Extraordinaria.

El funcionamiento del Formato Único de Consulta sobre Robo de Vehículos, la cuota económica anual, para financiar las actividades y acuerdos de la Asociación, el distintivo Centroamericano para la Policía que atiende el Área de Turismo, el informe del ICESPO, las reformas a los Estatutos de la Asociación y la inmediata incorporación como miembro pleno de la Policía de República Dominicana.

Apoyamos las resoluciones del Primer Encuentro de Mujeres Policías de Centro América y el Caribe* ratificamos la Reunión Extraordinaria, celebrada en San José, Costa Rica, el veinticinco de marzo de mil novecientos noventa y ocho, en ocasión de la VI Conferencia Internacional, para el control de la Droga, Grupo "D".

Especial atención le dimos al papel de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América, dentro del Tratado Marco de Seguridad Democrática, hicimos un análisis exhaustivo del mismo y de nuestra Asociación, fijamos al respecto una posición oficial, que demanda el replanteamiento de nuestra participación, tanto en el seno de la Comisión de Seguridad de Centro América como en las Sub-Comisiones Técnicas de la misma.

Al respecto tomamos los siguientes acuerdos:

1. Funcionamiento del formato único de consulta sobre robo y hurto de vehículos.
 - 1.1. Se estableció agregar al formato para mejorar la información en su contenido el N° VIN, modelo y generales de la persona a la que le fue incautado.
 - 1.2. A lo inmediato aplicar el formato único entre los países miembros, vía fax y/o correo electrónico según las posibilidades de cada país.
 - 1.3. Convocar a las Áreas especializadas de las policías en combatir el robo de autos a reunirse para evaluar el funcionamiento del formato único y establecer mecanismos de comunicación e información, en la segunda semana del mes de septiembre de 1998 en la República de Panamá.

* El destacado en negrita es nuestro.

2. Establecer cuota econcímica anual, que facilite financieramente las actividades y acuerdos de la Asociación de Jefes de Policía.
 - 2.1. Los países miembros deberán gestionar con Organismos Internacionales y no Gubernamentales, financiamiento para las actividades ordinarias y extraordinarias de la Asociación de Jefes de Policía.
 - 2.2. Se establece una cuota anual de US\$4,000.00 por cada país donde exista un solo cuerpo policial y US\$2,500.00 por cada organismo en aquellos países que tengan dos instituciones o cuerpos policiales.
 - 2.3. Se acordó como excepción que en los casos que una de las instituciones policiales se retire de la Asociación, para aquellos países que cuentan con dos, aportarán la cuota de los US\$4,000.00.
 - 2.4. Esta disposición entrará en vigencia a partir de 1999 y deberá ser incluida en los presupuestos de las policías nacionales miembros de ésta Asociación.
3. Crear distintivo a nivel centroamericano, para la policía que atiende el Área Turística.
 - 3.1. Se aprobó el Distintivo que contiene las banderas de los países miembros en su contorno y en el centro el símbolo de la Asociación, con membrete de Policía Turística de Centro América en la parte superior y el nombre del país en la parte inferior del distintivo el que deberá utilizarse a partir del primero de septiembre del presente año.
4. Instituto Centroamericano de Estudios Superiores de Policía.

3.1. La XVIII Asamblea Extraordinaria de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América y el Caribe, preocupados por el rumbo del Instituto Centroamericano de Estudios Superiores de Policía en cuanto a la concepción de un modelo estructural académico, acordó enviarle al Señor Vice-Ministro de Seguridad Pública de El Salvador, Don Jorge Alberto Carranza, las consideraciones de la Asociación con copia a la Secretaría General del SICA que se resumen en:

- a) El Instituto debe concebirse como una instancia coordinadora, asesora, promotora y gestora que contribuya al fortalecimiento de los cuerpos policiales de la Región y por lo tanto no requerirá de grandes instalaciones físicas, sino, más bien un uso racional de las instalaciones y condiciones que ya nuestros países tienen.
- b) Asumir el programa curricular básico a desarrollarse en las Academias de Policía presentado por los Directores de Academia para que sea desarrollado en la formación básica de los policías de la Región en concordancia con las condiciones económicas y organizativas de cada país.
- c) El desarrollo de las actividades según los objetivos será ejecutada en cada país con el fin de racionalizar los recursos materiales y humanos disponibles.
- d) Reafirmamos, que en virtud de las atribuciones inherentes a los Directores de Policía, en cuanto a las necesidades de formación policial de cada uno de los cuerpos Centroamericanos considera-

ron como adecuados para su resolución el modelo de formación profesional que presentó la Asociación de Jefes de Policía de Centro América y el Caribe.

5. Las Resoluciones del I Encuentro de Mujeres Policías de Centro América.

5.1. La Asociación de Jefes de Policías de Centro América aprueba con beneplácito en lo general, las resoluciones del I Encuentro de Mujeres Policía, celebrado en la ciudad de Managua, Nicaragua del 30 de marzo al 2 de abril de 1998 e insta a los países miembros a cumplir con las acciones propuestas en base a sus realidades concretas y legislación vigentes.

5.2. Ratifica la creación de la Comisión de Coordinación, subordinada a la Secretaría Regional de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América.

5.3. Se aprueba la realización del II Encuentro de Mujeres Policía de Centro América en República Dominicana. La que deberá contar con la solicitud formal de la Policía de República Dominicana al Presidente de la Asociación para asumir los costos y la organización del evento.*

6. Ratificación del acta única en ocasión de la XVI Conferencia Internacional para el Control de Drogas IDEC.

6.1. Por consenso de los miembros de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América, se ratifica el Acta del veinticinco de marzo en la cual se prorroga la Presidencia del Primer Comisionado Franco Monteale-

* El destacado en negrita es nuestro.

gre Callejas, Director General de la Policía de Nicaragua hasta el mes de septiembre de 1998, en el marco de la celebración del II Foro Regional de Jefes de Policía de Centro América y el Caribe, en Managua, Nicaragua

7. Ateidiendo invitación de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América y la Universidad para la Paz, en el marco del Programa Cultura de Paz y Democracia de América Central, los países miembros acordaron asistir y participar del II Foro, Congreso Regional de Centro América y el Caribe a celebrarse en Managua, Nicaragua del 3 al 5 de septiembre de 1998.
- H. Reformar los Estatutos de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América, que en lo sucesivo se leerán así:
 - 8.1. Artículo 1. Créase la Asociación de Jefes de Policías Nacionales de Centro América y el Caribe, contornado por los titulares de cada organismo de estos países, cuyo domicilio será la capital de la República a la que pertenezca el Presidente.
 - 8.2. Artículo 3. El objetivo general de la creación de la Asociación de Jefes de Policías de Centro América y el Caribe es el espíritu unioiista que últimamente ha retornado el camino que nos legaron nuestros antepasados.
 - 8.3. Artículo 7. La Asamblea General es la autoridad máxima de la Asociación y está integrada por los titulares o sus representantes debidamente autorizados por aquellos y acreditado.
9. Estrategia contra droga dentro del marco de la Conferencia Internacional para el Control de Droga IDEC "D".

- 9.1. En el marco de la Conferencia se acordó crear un grupo de trabajo para definir estrategia para el control de droga, integrado por Nicaragua, Costa Rica y México.
- 9.2. La Asociación de Jefes de Policía de Centro América, acuerda apoyar la participación de sus Delegados a la convocatoria de la Reunión del Grupo "D", así como la propuesta de estrategia que se defina para el Control de Droga en Centro América y México.
10. Papel de la Asociación de Policía de Centro América dentro del Tratado Marco de Seguridad Democrática.
 - 10.1. Después de haber discutido y analizado el ámbito de seguridad específicamente en lo que al trabajo policial compete, contemplado en el Tratado Marco de Seguridad Democrática y el papel que juega la Asociación de Jefes de Policía de Centro América, así como en particular cada uno de sus miembros, se acordó solicitarle a la Comisión de Seguridad y a la Presidencia Pro-Tempore del Tratado Marco:
 - a) Integrar como delegado permanente a la Comisión de Seguridad al Presidente de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América con derecho a voz.
 - b) Gestionar con los Vice-Ministros de Gobernación y/o Seguridad Pública y los Ministros de Relaciones Exteriores, la integración de los Jefes de Policía a la Sub-Comisión Técnica de Seguridad
 - c) Solicitar a los Vice-Ministros de Gobernación y/o Seguridad Pública la integración de los Jefes de Policía de cada país como parte

de la Delegación a la Comisión de Seguridad en calidad de Asesores Técnicos.

11. A propuesta del Comandante General de las Fuerzas de Seguridad Pública de Honduras, de incorporar como miembro pleno de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América y el Caribe a la Policía Nacional de República Dominicana, se decidió por unanimidad otorgarle la membresía.
12. Realización del II Taller de Estadística Criminalística.
 - 12.1. Con el propósito de establecer un diagnóstico sobre la situación de los datos estadísticos de criminalidad en la Región Centroamericana y de establecer un sistema de información básico que unifique dichos datos, se acordó realizar el II Taller de Estadística Criminalística de Centro América y el Caribe, con la participación de especialistas en la materia.
 - 12.2. Solicitar al ILANUD, al representante de la UE en El Salvador e ICITAP apoyo técnico, logístico y financiero para la realización a la mayor brevedad posible de dicho taller.
13. En aras de establecer una planificación estratégica de la Asociación de Jefes de Policía de Centro América y el Caribe, acordamos dejarlo como punto de agenda prioritario para la próxima reunión ordinaria a realizarse el próximo mes de septiembre en Managua, Nicaragua.

La Asociación de Jefes de Policía de Centro América y el Caribe, agradecen la hospitalidad y acogida brindada por el Gobierno de la República de El Salvador, a través de el Señor Ministro de Seguridad Pública.

Al Director General de la Policía Nacional Civil, Ingeniero Rodrigo Ávila Avilez, deseamos reconocerle su labor al frente de dicha institución, pues sabemos que ha sido una labor ardua y no exenta de sacrificio, incluso de vidas de compañeros que con poca experiencia han enfrentado con valentía los retos que impone la lucha contra el crimen, contribuyendo al desarrollo de un nuevo modelo de policía en los procesos policiales latinoamericanos.

Igual mención merecen, la Unión Europea que sin su apoyo y auspicio no hubiera sido posible la realización de esta reunión. A ICITAP agradecemos la colaboración brindada.

Dado en la ciudad de San Salvador, República de El Salvador, a los diez días del mes de julio de mil novecientos noventa y ocho.

Primer Comisionado
FRANCO MONTEALEGRE CALLEJAS
Director General
Policía Nacional de Nicaragua
Y Presidente de la Asociación de
Jefes de Policía de Centroamérica

Comisario General
Licenciado
ANGEL CONTE COJULUN
Director General
Policía Nacional Civil de Guatemala

Ingeniero
RODRIGO ÁVILA AVILEZ
Director General
Policía Nacional Civil
El Salvador

Coronel de Policía
MANUEL FLORES PONCE
Comandante General de las
Fuerzas de Seguridad Pública
Honduras

Doctor

WILFREDO ALVARADO M.

*Director de Investigaciones Criminales
Honduras*

Licenciado

JOSÉ LUIS SOSA

*Director Policía Nacional
Panamá*

Licenciado

JORGE ROJAS VARGAS

*Sub-Director de la O.I.J.
Costa Rica*

Coronel

RAFAEL A. CALDERÓN

*Policía Nacional
República Dominicana*

Comisario Mayor

GERARDO ARCE CASTAÑO

*Secretario Regional
Asociación de Jefes de Policía
de Centro América*

Impreso en los talleres de
Imprenta y Litografía VARITEC, S. A.
San José, Costa Rica
en el mes de diciembre de 1998

Las actividades del Instituto Interamericano de Derechos Humanos son posibles gracias al aporte de gobiernos, entidades internacionales de cooperación, fundaciones, organizaciones no gubernamentales, agencias del sistema de Naciones Unidas, universidades y centros académicos. Todos ellos fortalecen la misión del IIDH.



PRIMER ENCUENTRO DE MUJERES POLICÍAS DE ALTO RANGO

PRIMER ENCUENTRO

INDICE