

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

* Nicaraguense. 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 socio-cultural, 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.