



UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Dirección de Planificación e Investigación
Sede Central San Salvador



Sistematización, Diagnóstico y Evaluación del proceso de Institucionalización del enfoque de género en la Academia Nacional de Seguridad Pública



INVESTIGACION 2014



UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Dirección de Planificación e Investigación

Sede Central - San Salvador



**Sistematización, Diagnóstico y Evaluación del proceso de
Institucionalización del enfoque de género en la
Academia Nacional de Seguridad Pública**

INVESTIGACIÓN 2014

UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA

Licda. MAE. Judith Virginia Mendoza de Díaz
Rectora

Licdo. MARH. Edgar Armando Jiménez Yáñez
Vicerrector

Lic. René Ovidio Luna Leiva.
Decano de la Facultad de Jurisprudencia
y Ciencias Sociales

Equipo de Investigación

Licda. Teresa Aguilar de Jiménez
Directora de Planificación e Investigación

Licda, MADE. Karla Victoria Meléndez Monterrosa
Investigadora

Licda. Vicky Lizeth Fuentes García
Colaboradora Jurídica. ANSP: Unidad de Género

Otros Colaboradores:

Rosalba Lissette Henríquez y Cesar R. Contreras.
Alumnos de la Cátedra de Derechos Humanos
de la Universidad Modular Abierta

Academia Nacional de Seguridad Pública.

CONTENIDO

Resumen.....	7
Glosario.....	11
Parte I	
Contextualización	19
Parte II	
Sistematización del proceso de institucionalización del enfoque de género en la ANSP	29
Parte III	
Diagnóstico relativo al proceso de institucionalización del enfoque de género en la Academia Nacional de Seguridad Pública	71
Parte IV	
Evaluación de las acciones realizadas y los hallazgos identificados.....	97
Parte V	
Conclusiones.....	125
Parte VI	
Recomendaciones	133
Siglas, Acrónimos y Abreviaturas	
Anexos	

RESUMEN



Fuente: Meléndez K (2014), Personal en formación. Nivel Básico (Fotografía)

RESUMEN

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV), en vigencia desde el año 2011, realiza un mandato a diversas instituciones específicas, con el objetivo de combatir, prevenir y realizar una tutela efectiva de los derechos de las mujeres. Entre dichas instituciones pueden mencionarse algunos ministerios e instituciones claves como la Policía Nacional Civil y la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), en donde existe un mandato concreto para que implementen políticas institucionales (Art. 27 LEIV) enfocadas a erradicar la violencia de género tanto en su personal administrativo como académico.

En tal sentido, la ANSP es una institución clave en la modificación de los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres, ya que a través de esta institución se ejerce el monopolio de la formación policial; lo cual indica que las personas que reciben esta formación deben ser educadas en aspectos de seguridad ciudadana, pues en el futuro se encontrarán como agentes de la Policía Nacional Civil, al servicio de la población y deben brindar atención a quienes lo necesiten; siempre vigilantes en el cumplimiento de las leyes que regulan tanto ámbitos públicos como privados. Es por esta razón que en materia de género resulta tan imperante la formación de cuerpos policiales objetivos, que se encuentren en despojo de las construcciones de género que afectan la vida diaria de la sociedad.

Esta fue una de las justificaciones por la que entre los años 2010 y 2011 se llevó a cabo el proceso de elaboración de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (en adelante PIEIG o política), con la cual se pretende establecer una estrategia articulada para que en los procesos de formación que desarrolla la institución se implementen conocimientos, habilidades y valores de equidad e igualdad de género, pues para la actualidad, dentro de la intervención policial resulta necesario la sensibilización y los conocimientos en materia de género, como una competencia profesional dentro de la formación policial, la que permitirá que se tenga una visión diferente a la tradicional, de los fenómenos delincuenciales tales como la delincuencia común, el crimen organizado, las pandillas juveniles, la violencia intrafamiliar, entre otras; lo que puede llevar a generar nuevas estrategias para prevenir y combatir estos delitos.

En virtud de la situación descrita, la Academia desarrolló una serie de modificaciones en su estructura organizacional para dar paso a la implementación de la política y de sus objetivos; sin embargo, para erradicar la violencia de género no basta únicamente crear los instrumentos normativos (ni a nivel nacional, ni en el nivel institucional) sino que resulta imperante verificar la manera en que dichas directrices se encuentran siendo aplicadas, con la intención de encontrar las principales fortalezas y debilidades que han surgido en el camino y según los resultados, poder reforzar aquellas acciones que han sido efectivas para la realización de las metas y erradicar o modificar aquellas que no lo han sido .

Todas ellas son las razones que contribuyeron a la idea de elaboración del presente documento que pretende evaluar la implementación de la PIEIG dentro de la Academia Nacional de Seguridad Pública con el objetivo general de identificar si el proceso de institucionalización del enfoque de género en la ANSP contribuye a establecer relaciones de igualdad y no discriminación en el quehacer institucional. Para conseguir dicha propuesta se realizó un estudio de tipo exploratorio, descriptivo, documental y cualitativo; el cual tuvo por objeto sistematizar las acciones realizadas por las jefaturas de las diferentes áreas de trabajo, de Academia que se encuentran vinculadas a través de la política, para ello fue utilizado como principal parámetro las 7 líneas de acción contenidas en dicho documento. Así también en este espacio se expresan las indagaciones realizadas en relación al persona en formación que pertenece al Departamento de Formación Inicial y en Prácticas, al igual que a docentes e instructores.

Los principales hallazgos se refieren al no alcance de los objetivos establecidos en la política de género de la institución, ya que la mayoría de jefaturas de las áreas de trabajo, evaluadas comunicó no haber realizado las acciones que le correspondían y que se encontraban señaladas en la PIEIG; atribuyen

estas debilidades a que existe poco presupuesto y recurso humano para echar a andar los planes. Por otro lado, también pudo visibilizarse que no se asumieron las correspondientes responsabilidades en relación al cumplimiento de la política, ya que el ser no coincide con el deber ser, pues los imperativos dirigidos a autoridades específicamente señaladas por la norma, son cumplidos por otras instancias en la realidad.

Según el diagnóstico generado a partir del contacto realizado con las personas que conforman el sector de enseñanza – aprendizaje, se concluyó que existieron avances significativos para el establecimiento de un ambiente de equidad e igualdad entre hombres y mujeres, algunos aspectos que fortalecen este proceso son: la creación de una unidad de género dentro de la institución, el diseño de planes de estudio y la implementación de aspectos de género a la malla curricular, la creación de normas que previenen, prohíben y sancionan el acoso sexual, la incorporación de aspectos de género en las discusiones de las clases y otras de suma importancia. No obstante, aún queda camino que recorrer, ya que desde los diversos sectores encuestados todavía se visibiliza la existencia de acoso sexual y discriminación por razones de sexo, la poca adecuación de algunas clases en específico, en donde se necesitan cursos especiales para que las mujeres igualen su capacidad física a la de los hombres, el otorgamiento de las posiciones de poder únicamente a los hombres frente al papel secundario otorgado a las mujeres, la ausencia de talleres enfocados hacia la desconstrucción de masculinidades violentas orientada a los futuros policías.

Aún con todos los resultados obtenidos, es un honor para la Universidad Modular Abierta, ser la primera universidad involucrada directamente en procesos de formación policial que se relacionan a la equiparación de las mujeres, tanto en ámbitos externos como internos de la institución estudiada. Este estudio, será de suma utilidad para que la Academia Nacional de Seguridad Pública pueda realizar las modificaciones pertinentes en relación a las debilidades encontradas y de esta manera, será beneficiada una población indeterminada de personas que gozaran de un trato más objetivo por parte de los/as futuros agentes de seguridad destacados en la Policía Nacional Civil.

GLOSARIO



Fuente: Academia Nacional de Seguridad Pública (2015), Marcha por la Vida, la Paz y la Justicia (Fotografía).

- **Análisis de género**
Proceso teórico- metodológico que permite analizar de forma diferenciada los roles, los espacios y los atributos que la construcción social establece, tanto a mujeres como a hombres, y derivan en relaciones de poder. También se refiere a estudiar las formas de organización basadas en las relaciones dadas entre hombres y mujeres, identificando los roles, las responsabilidades, el acceso y control de beneficios, limitaciones y oportunidades (Academia Nacional de Seguridad Pública [ANSP], 2011).
- **Adaptación Curricular**
Conjunto de acciones dirigidas a adecuar el currículo a las necesidades de un alumno/a o grupo determinado. Ello es posible, gracias al establecimiento de un currículo abierto y flexible y la importancia que en este currículo se concede a principios educativos como parte del nivel de desarrollo del alumno (ANSP, 2011).
- **Cultura patriarcal**
Es aquella cultura que promueve una jerarquización entre los géneros, otorgando un lugar privilegiado a los hombres y uno subordinado a las mujeres; también promueve una desigual división sexual del trabajo.
- **Curriculum**
Representa un proyecto donde de manera explícita e implícita se concretan una serie de conceptos ideológicos, socio antropológico, epistemológico, pedagógico y psicológico, que expresan la orientación e intencionalidad del sistema educativo. Como producto cultural que es, está en constante movimiento, pues es permanentemente rebasado por la realidad, por las exigencias de la sociedad y del mundo laboral y productivo, así como de las políticas nacionales y de organismos internacionales y otros (MURILLO, 2006).
- **Currículo explícito u oficial**
Documento que fundamenta las operaciones que ponen en práctica la enseñanza. Se encuentra sostenido por una estructura académica, administrativa, legal y económica. (CASARINI, 1999, p. 7)
- **Currículo oculto**
Está constituido por las relaciones que se establecen en el ambiente escolar, así como la distribución del tiempo y del espacio, las relaciones de autoridad, el uso de premios y castigos y el clima de evaluación. Tiene una dimensión sociopolítica innegable. Los análisis sobre este currículo provienen del estudio social y político de los contenidos y de las experiencias escolares. Se refiere a los múltiples aspectos rutinarios que pasan casi desapercibidos para la mayoría de las personas que a fuerza de vivirlos constantemente los consideran naturales y que influyen en el proceso formativo de los estudiantes (JACKSON, 1998).
- **Diseño Curricular**
El diseño curricular puede entenderse como una dimensión del currículo que revela la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración, y organización de los proyectos curriculares. Prescribe una concepción educativa determinada que al ejecutarse pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades y en su evaluación posibilita el perfeccionamiento del proceso de enseñanza – aprendizaje (FERNANDEZ, GARCÍA & DEL CANTO, 2001).
- **Descriptores de Sub-módulo**
Herramienta de Planificación didáctica. Identifica los aspectos conceptuales, actitudinales y procedimentales, que debe adquirir como competencia cada estudiante en el marco del proceso de formación (Definición Propia del Equipo de Investigación)

- **Debida diligencia**
La debida diligencia en casos de violencia en contra de mujeres consiste en que debe proporcionárseles servicios especializados apropiados para la atención, amparo y orientación para toda la familia, servicios de custodia y cuidado de los niños afectados, además de asegurar los recursos para proteger la integridad física, la libertad, la vida y la propiedad de las mujeres agredidas (ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, 1994)
- **Desaprendizaje**
Es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamientos o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece (INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER [ISDEMU], 2013).
- **Discriminación por género**
Denota toda exclusión, distinción, a restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas, política, económica, cultural y civil (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS NACIONES UNIDAS [CESNU], 1946).
- **Discriminación directa por razón de sexo**
Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (CABREJAS, 2001).
- **Discriminación indirecta por razón de sexo**
La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (RECURSOS HUMANOS y DERECHO [RHyD], 2013)
- **Discriminación positiva**
La llamada acción positiva, o discriminación positiva, surgió de unas políticas de igualdad, con la finalidad de eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad de oportunidades para las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos (discapacitados, mujeres, minorías étnicas, etc.). Para ello, se proporciona un tratamiento desigual que, favoreciendo a quienes parten de una situación de desventaja, asegura una auténtica igualdad de oportunidades a todas las personas, bien sea ante el mundo laboral o, en general, ante la vida. En el caso de la discriminación por género, la acción positiva tiene un valor compensatorio de los efectos producidos por la discriminación histórica de las mujeres; y contribuye a propiciar su participación en ámbitos de los que hasta ahora ha sido excluida (SEBASTIAN, 2001, p. 52)
- **Igualdad en la diferencia**
Este referido al logro de la equiparación de oportunidades y para ello, se debe velar por la exigencia de un trato distinto. Su finalidad es eliminar una situación real de desigualdad o de desventaja (Definición Propia del Equipo de Investigación).
- **Diagnóstico con análisis de Género**
El análisis de género sirve para examinar de manera diferenciada las circunstancias, expresiones,

causas y consecuencias de los roles y las relaciones entre hombres y mujeres en la sociedad; es una herramienta para conocer y valorar la realidad y tomar decisiones que conlleva a realizar un ejercicio de planeación. El diagnóstico derivado del análisis de género ofrece una mayor precisión y acercamiento a la situación de las mujeres y los hombres (FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER [UNIFEM], 2007).

- **Ejes transversales y contenidos curriculares**
Son instrumentos integradores de carácter interdisciplinario que recorren la totalidad del currículo y en particular la totalidad de las áreas de formación, las disciplinas y saberes con la finalidad de crear condiciones favorables para proporcionar a los estudiantes una mayor competencia en los aspectos sociales (ANSP, 2013, p. 37).
- **Enfoques de Mujer en desarrollo**
Centrado en las mujeres y sus necesidades prácticas, desde sus competencias reproductivas y sus potencialidades productivas, consideradas como grupo vulnerable (ANSP, 2014, p. 19)
- **Enfoque de Género en desarrollo**
Centrado en las relaciones de género que impiden el goce pleno de los derechos humanos e intereses estratégicos de las mujeres en asuntos esenciales como la toma de decisiones (ANSP, 2011, p. 20)
- **Enfoque de Género en desarrollo inclusivo**
Centrado en las relaciones de género, asegurando la integración e inclusión de mujeres y hombres en actividades que contribuyen a la equidad e igualdad de género, articuladas con las dirigidas al empoderamiento de las mujeres (ANSP, 2014, p. 20)
- **Empoderamiento**
La palabra “empoderamiento”, es una traducción literal del término inglés “empowerment” y significa “ganar poder”, fortalecerse personalmente y lograr una posición en los ámbitos social, económico o/y político (ISDEMU, 2013, p. 29)
- **Equidad de Género**
Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombre y mujeres, según sus necesidades respectivas, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona, población o grupo (sexo, género, edad) y su diversidad, sin que esto implique razones para excluir. Comprende la posibilidad de tratamientos diferentes para corregir desigualdades de partida (ANSP, 2011, p. 42)
- **Formación continua policial**
Es un proceso permanente y progresivo de formación para desarrollar al máximo las competencias, capacidades, habilidades y desarrollo humano de los integrantes de la PNC; lo cual les permite actualizarse de una manera más expedita en cuanto a los nuevos conocimientos en las Ciencias Policiales y Seguridad Pública. Comprende: Cursos de actualización, Especialización y Cursos de Seguridad (Definición propia del Equipo de Investigación).
- **Género**
El término género hace referencia a los roles, oportunidades y responsabilidades asignados al hecho de ser mujer o ser hombre, y a las relaciones socioculturales entre ambos. Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente construidas y se aprenden a través del proceso de socialización (ANSP, 2011).

- **Igualdad de Género**

Situación en la que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos y roles de género. Implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de mujeres y hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera (ANSP, 2011).

- **Instructores**

Persona encargada de conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje y de orientar, supervisar y evaluar la asimilación de los conocimientos tecnológicos y habilidades prácticas de los participantes motivo de formación (ANSP, 2011).

- **Lenguaje**

Es un producto social que acumula y expresa la experiencia de las comunidades concretas. La lengua socialmente construida influye en la forma en que una sociedad se percibe a sí misma y a sus integrantes. A través de las palabras, los mitos y las narraciones se van moldeando la subjetividad individual y colectiva (ULLOA, 2009, p. 20)

- **Malla Curricular**

Es una estrategia para desarrollar el currículo. Debe dar respuesta en cuanto al quehacer educativo con miras a satisfacer las necesidades y expectativas que la comunidad y cada estudiante tienen con respecto a la institución (ANSP, 2011).

- **Masculinidad**

Alude a lo que significa ser (y no ser) hombre. Pero es también un formato deseado y una imposición de ser que designa e indica lo atinente -y no atinente- para la pertenencia al colectivo de los hombres (BONINO, 2004, p.3)

- **Masculinidad Hegemónica**

Relacionada con la voluntad de dominio y control, es un corpus construido socio históricamente, de producción ideológica, resultante de los procesos de organización social de las relaciones mujer/hombre a partir de la cultura de dominación y jerarquización masculina. Elemento clave en el mantenimiento de dicha cultura, deriva su poder de la naturalización de mitos acerca de los géneros, construidos para la legitimación del dominio masculino y la desigual distribución genérica del poder. Esta naturalización permite mostrar como verdades una serie de falacias sociales sobre el ser y deber ser de los saberes, pensares, estares y sentires de los hombres, logrando -como todo poder hegemónico-, que la vieja fuerza bruta de imposición sea reemplazada por la violentación invisible de las mentes, logrando la consensuación de algo que es sólo una ilusión (BOURDIEU, 1990).

- **Misoginia.**

Conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres. (ORMUSA, 2011, p. 34)

- **Microviolencia o Micromachismo:**

Son actitudes de dominación suave o de baja intensidad, formas y modos larvados y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana. Son específicamente hábiles artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterados y casi invisibles que los hombres ejecutan permanentemente hacia las mujeres (BONINO, 2004, p.6).

- **Monitoreo**
Referido a la acción que busca conocer mediante la producción de información, la marcha regular de las acciones específicas, sobre todo en cuanto a su contribución a la implementación de las estrategias operativas consignadas en el PEI (ANSP, 2011, p. 39).
- **Patriarcado**
Conjunto de prácticas, usos tradicionales, e instituciones que favorecen y mantienen el dominio masculino y las relaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres (CABRERA, 2004, P.12).
- **Política Nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia**
La Política Nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, es el conjunto de objetivos y estrategias de naturaleza pública que tiene como finalidad garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia a través de la prevención, detección, atención y protección (ASAMBLEA LEGISLATIVA DE EL SALVADOR, 2011, Art. 16)
- **Reaprendizaje**
Es el proceso a través del cual las personas, asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción, violencia y la misoginia (ISDEMU, 2013, P. 14).
- **Re victimizar**
Se traducen en acciones que tiene como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directa o indirectamente. Las acciones pueden ser de rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, etc. (ISDEMU, 2013, P. 14).
- **Seguimiento**
A la luz de la PIEIG, implica dos situaciones: 1. Verificar la forma en la que se cumplen los objetivos estratégicos establecidos en el PEI y 2. Proveer y mantener la asistencia técnica necesaria para que así sea (ANSP, 2011, p. 39).
- **Sistema Educativo Policial Integral (SEPI)**
Se constituye en lo que sustenta el quehacer pedagógico de la ANSP, articulando los componentes y las líneas filosóficas, educativas, administrativas, de seguimiento y evaluación con el propósito de formar profesionales en las ciencias policiales y la seguridad pública con conciencia cívica y calidad educativa acorde con las funciones que desempeñan en la sociedad. Se concibe como el conjunto de actores, medios, procedimientos y actos pedagógicos, que explican, orientan y fundamentan el proceso educativo de la Academia Nacional de Seguridad Pública. (ANSP, 2013, p. 21).
- **Sistema Institucional de Planificación (SIPLAN)**
Plataforma informática utilizada para sistematizar y verificar la ejecución del Plan Estratégico, Planes Operativos y Planes de Unidad (Definición Propia del Equipo de Investigación).
- **Violencia contra las mujeres por razones de género**
Son acciones de diversa índole totalmente arbitrarias pues se originan en un poder otorgado cultural y socialmente a los hombres bajo valoraciones desiguales de lo masculino sobre lo femenino. Poder de afectación negativa que aprueba y naturaliza el control y dominio de los hombres sobre las mujeres, sus cuerpos, sus pensamientos, sus quehaceres, sus derechos sus vidas (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. MUJERES et al, 2010, P.11).

- **Violencia Institucional**

Es toda acción abusiva de cualquier servidor público que discrimine o tenga como finalidad, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, así como la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en la ley (ASAMBLEA LEGISLATIVA DE EL SALVADOR, 2011, Art. 10).

- **Violencia Laboral**

Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercida en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyen agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso o estabilidad en el mismo, o que quebranten a igual salario por igual trabajo (ASAMBLEA LEGISLATIVA DE EL SALVADOR, 2011, Art. 10).

CONTEXTUALIZACIÓN



Meléndez K (2004), Mural en Teatro al Aire Libre sede ANSP Comalapa (Fotografía).

PARTE I CONTEXTUALIZACIÓN

1. LA CONSTRUCCIÓN MILENARIA DE CARÁCTER CULTURAL DEL PATRIARCADO¹.

La sociedad patriarcal es una construcción social milenaria que ha cruzado por muchas y diferentes fases en los procesos de vida de las personas, ella no evoluciona de manera ordenada y progresiva, sino por saltos. En correspondencia, puede asegurarse que el patriarcado como institución, ha mantenido durante milenios su legitimación, y es, prácticamente, una institución universal (BANCHS, 1999). Una de las consecuencias del establecimiento del patriarcado es que desde la niñez de los hombres y las mujeres se han naturalizado roles y conductas erróneas con las que se lesionan sus propios derechos, pues a cada uno le ha sido asignado un papel y un comportamiento específico que debe realizar dentro de la misma sociedad². Esto significa que la desigual de distribución del poder se encuentra directamente vinculada a las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer (RICO, 1996).

Se deduce entonces que como producto de la construcción patriarcal, en el proceso de socialización, se naturalizó la discriminación y violencia contra las mujeres, lo cual conlleva a limitaciones y afectaciones en su esfera jurídica, entre ellas pueden mencionarse los aspectos estructurales que dependen del andamiaje que construye el Estado para el reconocimiento de sus atribuciones y el establecimiento de mecanismos eficaces para protegerlas; hasta aspectos estrictamente privados que cubren las esferas psicológicas, familiares y laborales. Es decir que en muchos espacios públicos y privados, no puede ser concebido que las mujeres o los hombres realicen determinados tipos de actividades asociados únicamente a un género específico, sin ser recriminados o tachados por la sociedad.

Diversos estudios estatales³ y otros que provienen de la sociedad civil⁴, indican que en la realidad material y a nivel nacional, el principio de igualdad identificado en el Art. 3 de la Constitución de la República (en adelante CN.), que reza que *“todos los ciudadanos son iguales sin importar ningún tipo de condición”*; se encuentra restringido en materia de género, pues se reporta que en realidad no existen condiciones favorables dentro de la sociedad para que los hombres y las mujeres desarrollen sus potencialidades humanas en igualdad de condiciones, ya que dentro de la cultura salvadoreña se generan muchas más oportunidades, en diversos ámbitos, para el sector masculino en relación al femenino. Y se agravan las condiciones, cuando además de las pocas oportunidades que se otorgan a las mujeres, existen diversos ámbitos de violencia que afectan su diario vivir y que empeoran aún más la desigualdad.

-
- 1 El análisis desarrollado en la parte de la contextualización ha sido resumido en la Matriz No 1: Árbol de Problemas de la Violencia de Género, puede consultarse en los anexos.
 - 2 Mientras en los hombres se construyen masculinidades violentas con ideas machistas y un mejor desempeño en espacios públicos; las mujeres son educadas con tolerancia, sumisión y dependencia hacia los hombres, son preparadas para desarrollarse de mejor forma en espacios privados.
 - 3 Primer y segundo informe nacional sobre la situación de violencia contra las mujeres en El Salvador elaborados por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU, 2009 - 2010).
 - 4 A través del observatorio de violencia de género contra la mujer dirigido por la ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ- ORMUSA- puede constatar que las mujeres jóvenes y adolescentes son siempre las principales víctimas de delitos como feminicidios, violencia sexual y violencia intrafamiliar; entre otros (ORMUSA, 2014), dicha información también ha sido corroborada por el PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO- PNUD- en su informe del año 2010 (PNUD, 2010).

2. LAS MUJERES SON LAS PRINCIPALES VÍCTIMAS VISIBLES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.



Fuente: [Imagen o fotografía sin título de descripción del trabajo]. Recuperado de <http://tribunainterpretativa.com/sociedad-patriarcal-como-causa-violencia-genero/>

En el mundo, la inequidad basada en género todavía es un gran obstáculo que enfrenta el desarrollo humano (PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO [PNUD], 2010, P.111). Las desventajas que enfrentan mujeres y niñas generan una amplia gama de desigualdades. Con frecuencia sufren discriminación en los ámbitos de la salud, educación, empoderamiento y el mercado laboral; lo que trae como consecuencias negativas para el ejercicio de sus libertades (PNUD, 2010, P.22, 107)⁵. En El Salvador la desigualdad entre hombres y mujeres tiene precedentes muy grandes, no obstante datos estadísticos oficiales informan que a partir de 1970 el número de hombres en relación a 100 mujeres, varía de 98 a 89 (en la actualidad), lo cual indica que el número de mujeres es mayor dentro de la población; a pesar de ello, su vida es

afectada por una serie de inequidades sociales (MINISTERIO DE ECONOMÍA [MINEC] & DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS [DIGESTIC], 2007).

Por ejemplo, sus tasas de participación en el mercado laboral continúan siendo bajas: apenas el 47.6% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la población económicamente activa, mientras que la participación de los hombres alcanza el 81%. En las zonas rurales la brecha se hace más honda: la tasa de participación de los hombres es del 87%, versus el 35.3% para las mujeres. (PNUD, 2010, p. 115)⁶. Así mismo, el total de personas propietarias de tierras con vocación agrícola, son el 82% hombres y el 18% mujeres; igual situación ocurre con activos de ahorros, negocios y pensiones (PNUD, 2010, p. 116). Muchas de esas desigualdades sociales también provocan inestabilidad en la seguridad ciudadana que viven las mujeres:

<<Los aproximadamente 17,391 millones de niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres adultas que viven en Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, tienen la posibilidad de vivir más de setenta años si no mueren antes, durante o después de un parto, por desnutrición y enfermedades prevenibles, falta de medicamentos o acceso a servicios médicos; por la violencia estructural generada por un modelo económico que empobrece y no garantiza condiciones dignas de vida; por la violencia política durante una protesta social, la provocada por estructuras del crimen organizado o la violencia patriarcal. Durante esos posibles setenta años de vida, es estadísticamente muy probable que la mayoría de ellas sean víctimas y/o sobrevivientes de violencia, lo que no necesariamente podría culminar con sus muertes, pero sí con sus derechos vulnerados al ser violentadas psicológica, física,

-
- 5 Informe sobre Desarrollo Humano 2010. Edición del Vigésimo Aniversario. La verdadera riqueza de las naciones: Camino al desarrollo humano, emitido por el PNUD (PNUD, 2010, p.112); se estableció el índice de la desigualdad de género en donde se analizan 3 dimensiones base, relacionadas a: la salud reproductiva, el empoderamiento y el mercado laboral, las cuales dieron nacimiento a cinco indicadores relativos a la mortalidad materna, fecundidad adolescente, escaños en el parlamento, nivel de instrucción (educación secundaria y más) y la fuerza laboral. Ámbitos en los que las mujeres y niñas viven grandes desventajas en relación a los hombres y niños.
- 6 En relación a ello, el PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD), sugiere que en el país se integre de forma plena a la mayor cantidad de personas de ambos sexos en edad de trabajar. Se indica que esta ha sido una de las principales estrategias de los países nórdicos, quienes son líderes en desarrollo humano, ya que simultáneamente han incrementado los servicios asociados a las familias y al cuidado de los niños (tales como guarderías y educación inicial), para volverse pilares de políticas sociales.

sexual y económicamente en los distintos ámbitos de la vida social>> (YAGENOVA et al., 2013). A todo ello suma que en El Salvador <<se ha considerado la violencia contra las mujeres como un grave problema social, al que hasta la fecha el Estado no ha dado la respuesta necesaria para su combate y erradicación; por lo contrario, se ha tendido a su no reconocimiento, a la invisibilización de estas agresiones y la impunidad del sistema ha dado cabida para que los índices de violencia contra las mujeres se vean incrementados en relación con los índices de violencia social en general>> (INSTITUTO SALVADOREÑO DE DESARROLLO DE LA MUJER [ISDEMU], 2009).

Debe tenerse en cuenta que los hechos anteriormente explicados pueden ser perpetrados tanto en áreas privadas como la familia, pero también en áreas públicas. En otras palabras, la violencia contra las mujeres se registra en todos los lugares: casa, calle, trabajo, instalaciones deportivas, bares, escuelas, transporte público, para mencionar algunos ejemplos. Ocurre a toda hora y cualquier día de la semana. No existe, entonces, un lugar seguro para las mujeres (YAGENOVA et al., 2013). En suma, como se ha establecido antes, el Estado también puede cometer violencia en contra de las mujeres; ella se refiere a las acciones u omisiones realizadas por funcionarios/as o instituciones que vulneren sus derechos (ISDEMU, 2009).

3. LOS HOMBRES TAMBIÉN SUFREN VIOLENCIA DE GÉNERO.

A pesar que las cifras estadísticas indican que es el grupo de las mujeres es el que sufre en mayor medida diversos abusos por el simple hecho de ser mujeres, también es posible que los hombres sufran violencia de género, sobre todo durante los primeros años de su vida, es decir en el período de su niñez y adolescencia, en donde su personalidad es influenciada con ideas machistas y violencia física, las cuales hacen que crezcan rudos, fuertes y sin sentimientos; así también, durante la adolescencia se les incita a desarrollar una conducta sexual promiscua con la finalidad de reforzar su posición preponderante sobre las mujeres que le rodean. “En el modelo masculino tradicional patriarcal, a los hombres se le niegan los afectos, se refuerza su identidad desde el individualismo, se genitaliza cualquier tipo de contacto temporal y se anula todo ápice de comportamiento femenino” (PESCADOR, 2007).



Fuente: [Imagen o fotografía sin título de descripción del trabajo].
Recuperado de <http://www.freedigitalphotos.net>

También es un mandato social que el hombre debe ser el poseedor del conocimiento y de alguna manera se le concibe, la imposible virtud, de *infabilidad*, de tal forma que el sector masculino debe ser capaz de cualquier cosa y tener un conocimiento universal, como parte de una demostración de poder. Así mismo deben someterse al riesgo constante para demostrar su valor como personas (PESCADOR, 2007), de tal forma que no es extraño observar que existen profesiones peligrosas que históricamente han sido catalogadas únicamente para el desempeño masculino, para el caso que ocupa: la milicia o la policía.

<<Cumplir los mandatos de esta creencia representa un paso obligado para adquirir la masculinidad: lo que los mitos llaman el camino del héroe, en el que, por la lucha y el exceso se va buscando el sentido de la vida (masculina) y la vuelta triunfante con el reconocimiento de sus iguales -mientras se va fraguando la experiencia y habilidad del enfrentamiento (a la vida, a los otros, al mundo, a sí mismo). Promueve así un sentido de la vida basado en la búsqueda de hazañas y proezas, una visión de la vida como desafío, y del mundo como campo de batalla en el que gana el más

fuerte y donde la amenaza es constante, en el que la violencia puede ser requerida, y en la que lo que se gana no es sólo el trofeo, sino un emblema de la masculinidad: el ser más. Promueve también la competitividad (que en una de sus raíces lo es por ver quién es «más» hombre)>> (BONINO, 2004, P. 19 Y 20).

Por otra parte, los valores tradicionalmente patriarcales se asumen por los hombres y progresivamente por las mujeres y poco a poco la misma socialización masculina tradicional legitima la posibilidad del ejercicio de la violencia hacia las mujeres para todos los hombres, y si bien no son tantos los hombres que ejercen violencias «graves» —las socialmente deslegitimadas como la física, la sexual y el acoso—, la mayoría de ellos ejercen formas aun naturalizadas de violencia, abuso y sexismo que en forma de microviolencias o micromachismos circulan como costumbres de la cotidianidad (BONINO, 2007). En conclusión puede indicarse que la violencia naturalizada tanto hacia hombres como mujeres desde su niñez termina manifestándose de forma violenta a través de diversas conductas, aunque también puede realizarse de manera invisible por medio de las microviolencias.

4. LA ESPERANZA LLEGÓ, A TRAVÉS DE LAS NORMAS QUE IMPULSAN LA EQUIDAD Y PROHÍBEN LA DISCRIMINACIÓN.

Por las razones antes expuestas, a partir del año 2011 en nuestro país se creó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación contra la Discriminación de las Mujeres en El Salvador (en adelante LIEED) y en el año 2012 la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (en adelante LEIV), las cuales pretenden combatir la violencia de género en sus diversas manifestaciones (Económica, feminicida, física, psicológica y emocional, patrimonial, sexual y simbólica) y modalidades (Laborales, Institucionales y Comunitarias). Dichas normativas son una expresión concreta para dar extensión y aplicación nacional a Tratados internacionales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención sobre los Derechos Políticos sobre la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará).

La Ley Integral Especial para una Vida Libre de Violencia contiene una serie de principios enfocados hacia la modificación de los roles de género dentro de la sociedad salvadoreña, en su cuerpo normativo desarrolla una serie de disposiciones o mandatos dirigidos a las instituciones públicas y privadas para que articulen programas, recursos y diversas acciones; con sectores nacionales e internacionales para combatir, prevenir y realizar una tutela efectiva a favor de los derechos de las mujeres y en contra de la violencia de género. Entre dichas instituciones pueden mencionarse algunos ministerios e instancias claves como la Policía Nacional Civil (PNC) y la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), en donde existe un mandato concreto para que implementen estrategias institucionales⁷ enfocadas a erradicar el fenómeno que se estudia, tanto en su personal administrativo como académico, como en el personas en formación.

7 **Art. 25 LEIV. Creación de Unidades institucionales de atención especializada para las mujeres. Inciso Segundo:** Existirá una unidad de atención especializada en las siguientes instituciones y en sus correspondientes delegaciones departamentales. **Art. 27 LEIV** que reza: **Otras instituciones.** Las instituciones del Estado directamente responsables de la detección, prevención, atención, protección y sanción de la violencia contra las mujeres, deberán formar integralmente a su personal en conocimientos sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y de discriminación, así como, sobre divulgación de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia, fomentando para tal efecto las relaciones de respeto, igualdad y promoción de sus derechos humanos. Dentro de estas instituciones se encuentran comprendidas: 1. Academia Nacional de Seguridad Pública.

5. LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA: UNA INSTITUCIÓN LLAMADA A ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La ANSP (o Academia) es una institución clave en la modificación de los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres, ya que a través de esta institución se ejerce el monopolio de la formación policial; lo cual indica que las personas que reciben esta alineación deben ser educadas en aspectos de seguridad ciudadana, pues en el futuro se encontrarán como agentes de la Policía Nacional Civil, al servicio de la población y deben brindar atención a quienes lo necesiten; siempre vigilantes en el cumplimiento de las leyes que regulan tanto ámbitos públicos como privados. Es por esta razón que en materia de género resulta tan imperante la formación de cuerpos policiales objetivos, que se encuentren en despojo de las construcciones de género y que afectan la vida diaria de la sociedad.



Fuente: [Imagen o fotografía sin título de descripción del trabajo]. Recuperado en [www. http://conceptodefinicion.de/equidad-de-genero/](http://conceptodefinicion.de/equidad-de-genero/)

Esta fue una de las justificaciones por la que entre los años 2010 y 2011 se llevó a cabo el proceso de elaboración de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (en adelante PIEIG), con la cual se pretende establecer una estrategia articulada para que en los procesos de formación que desarrolla la institución se implementen conocimientos, habilidades y valores de equidad e igualdad de género, pues en la actualidad, dentro de la intervención policial resulta necesario la sensibilización y los conocimientos en materia de género, como una competencia profesional dentro de la formación policial, la que permitirá que se tenga una visión diferente a la tradicional, de los fenómenos delincuenciales tales como la delincuencia común, el crimen organizado, las pandillas juveniles, la violencia intrafamiliar, entre otras; lo que puede llevar a generar nuevas estrategias para prevenir y combatir estos delitos, desde un abordaje no tradicional.

Por otro lado, también cabe recordar que la creación de la ANSP se realizó a partir de los Acuerdos de Paz en 1992 y que anteriormente a esta fecha la incursión de las mujeres en los cuerpos de seguridad era prácticamente nulo, fue entonces que a partir del proceso de desmovilización, muchas de las personas que conformaban los bandos en contienda (incluyendo a las mujeres) pasaron a conformar el primer grupo de agentes de seguridad pública, formados por la Academia, aunque vale la pena señalar que al principio, la incorporación de las mujeres fue mínima y que el modelo bajo el cual los hombres eran formados para poder brindar el servicio de seguridad ciudadana no era un modelo acoplado a los estándares internacionales sobre derechos humanos ni mucho menos en aspectos de género.



Fuente: Meléndez K, (2014), Mural sobre los Acuerdos de Paz

A pesar de todo, fue desde aquel momento histórico en que la incorporación de mujeres a los cuerpos policiales se convirtió en un reto tanto para la Academia como para la Policía misma; por todo lo relatado, este aspecto también constituyó uno de los fundamentos medulares de la creación de la PIEIG. Es decir, el proceso de desmovilización de los bandos en contienda, determinó el ingreso de un mayor porcentaje de hombres frente a una mínima cantidad de mujeres en los procesos de formación de la ANSP, lo que a su vez desencadenó una Policía Nacional Civil, con una plantilla policial conformada en su mayoría por personal masculino. A pesar de ello, dicha coyuntura, únicamente representa una de las aristas que han determinado la creación de una Política

de Género tanto en la ANSP como en la PCN, ya que por otra parte, a nivel formal, se pueden relacionar los compromisos adquiridos por el Estado a partir de los tratados, convenios y declaraciones a nivel internacional en materia de derechos de la mujer, lo que a su vez, conlleva a la necesidad de cumplimiento de las obligaciones derivadas de los compromisos adquiridos en el marco de los objetivos del milenio.

Cabe mencionar que un factor determinante que incidió en la creación de las mencionadas políticas, fue la disposición de las autoridades de ambas instituciones, al menos las que asumieron el reto para elaborar diagnósticos situacionales en el tema y crear las políticas mismas y echarlas a andar, lo cual fue un verdadero desafío, si se considera las estructuras patriarcales que predominan en las personas que a menudo conforman la instituciones. Con la creación de las políticas, se pretendió que al institucionalizar el enfoque de género, todo el personal administrativo, docente, policial y quienes se encontraran en cualquier proceso de formación; fueran sensibilizados y capacitados en la perspectiva de género, con la finalidad que, con ello, pudiera reproducirse nuevas ideas, respetuosas de los derechos de la mujer, en el servicio de la sociedad. En otras palabras, se tuvo como objetivo reconocer con igualdad y equidad los derechos de los hombres y mujeres que conforman la institución, para que ellos a su vez pudieran multiplicar las ideas y principios de este modelo garante y respetuoso las diferencias de género hacia toda la comunidad salvadoreña.

En virtud de la situación descrita, la Academia desarrolló una serie de modificaciones en su estructura organizacional para dar paso a la implementación de la política y de sus objetivos; sin embargo, para erradicar la violencia de género no basta únicamente crear los instrumentos normativos (ni a nivel nacional, ni en el nivel institucional) sino que resulta imperante verificar la manera en que dichas directrices se encuentran siendo aplicadas, con la intención de encontrar las principales fortalezas y debilidades que han surgido en el camino y según los resultados, poder reforzar aquellas acciones que han sido efectivas para la realización de las metas y erradicar o modificar aquellas que no lo han sido.

Todas ellas son las razones que contribuyeron a la idea de elaboración del presente documento que pretende evaluar la implementación de la PIEIG dentro de la Academia Nacional de Seguridad Pública con el objetivo general de identificar si el proceso de institucionalización del enfoque de género en la ANSP contribuye para establecer relaciones de igualdad y no discriminación en el que hacer institucional, por lo cual se generó la siguiente pregunta: *¿Ha contribuido la implementación de la política de género, dentro de la ANSP, para fomentar relaciones de igualdad y no discriminación en el que hacer institucional?*

6. MATRIZ DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS.

MATRIZ No 2: OBJETIVOS E HIPÓTESIS	
Planteamiento del problema: <i>¿Ha contribuido la implementación de la política de género, dentro de la ANSP, para fomentar relaciones de igualdad y no discriminación en el que hacer institucional?</i>	
Hipótesis General	Objetivo General
La implementación de la política de género dentro de la ANSP contribuye para establecer relaciones de igualdad y no discriminación en el que hacer institucional.	Identificar si la implementación de la política de género dentro de la ANSP contribuye para establecer relaciones de igualdad y no discriminación en el que hacer institucional
Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos
Para la implementación de la política de género dentro de la ANSP han existido fortalezas y oportunidades que contribuyeron a establecer relaciones inter e intragenéricas basadas en la igualdad.	Verificar si con la implementación de la política de género dentro de la ANSP existieron fortalezas y oportunidades que contribuyeron a establecer relaciones inter e intragenéricas basadas en la igualdad.
Para la implementación de la política de género dentro de la ANSP han existido debilidades y amenazas que impidieron establecer relaciones inter e intragenéricas basadas en la igualdad.	Determinar si con la implementación de la política de género dentro de la ANSP existieron debilidades y amenazas que impidieron establecer relaciones inter e intragenéricas basadas en la igualdad.

<p>Para la implementación de la política de género dentro de la ANSP han existido fortalezas y oportunidades que contribuyeron a evitar la discriminación por género en el ambiente institucional.</p>	<p>Analizar si con la implementación de la política de género dentro de la ANSP existieron fortalezas y oportunidades que contribuyeron a evitar la discriminación por género en el ambiente institucional.</p>
<p>Para la implementación de la política de género dentro de la ANSP han existido debilidades y amenazas que obstaculizaron la erradicación de la no discriminación por género en la institución.</p>	<p>Distinguir si con la implementación de la política de género dentro de la ANSP existieron debilidades y amenazas que obstaculizaron la erradicación de la no discriminación por género en la institución.</p>
<p style="text-align: right;"><i>Fuente: Elaboración Propia del Equipo de Investigación</i></p>	

7. EL MÉTODO UTILIZADO PARA REALIZAR EL ESTUDIO.

7.1 CLASIFICACIÓN CIENTÍFICA.

La clasificación científica del presente estudio corresponde a la siguiente tipología:

- **Exploratoria:** Debido a que no existen estudios enfocados hacia los aspectos estudiados.
- **Descriptiva:** porque tuvo como meta visibilizar la manera en la que fue implementada la Política Institucional de Género de la Academia Nacional de Seguridad Pública, tanto en sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- **Documental:** Ya que se analizaron diversos documentos dominio de la ANSP, los cuales fundamentan y justifican el quehacer institucional en materia de género, ya que se tuvo como objetivo sistematizar las acciones realizadas por las jefaturas de la Academia y posteriormente, evaluar cuáles de ellas fueron progresistas o no, para la ejecución de la PIEIG.
- **Cuali- cuantitativa:** Porque por un lado se solicitaron informes, hacia las diversas jefaturas de la ANSP que se encuentran vinculadas en el cumplimiento de la PIEIG, para ello fue utilizado como principal parámetro las 7 líneas de acción contenidas en dicho documento. En correspondencia, también fueron encuestados personal en formación inicial y en prácticas, así con docentes e instructores de la institución, con el objetivo de verificar cuál ha sido el alcance que la normativa ha tenido en la población meta.

7.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

Las principales técnicas fueron las solicitudes de informes dirigidos hacia diversas jefaturas del sector administrativo y académico de la ANSP, así como la aplicación de cuestionarios diferenciados y dirigidos a las personas señaladas arriba. Los instrumentos fueron las guías de preguntas entregadas a cada jefatura para que cada una presentara sus informes, así como los cuestionarios suministrados a los sectores ya mencionados.

7.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población fue dividida en diversos sectores, de la siguiente manera:

Jefaturas: El total de las jefaturas encargadas de la implementación de la PIEIG, a través de sus 7 líneas de acción, a quienes se les solicitó informe a través de las guías de preguntas. Por medio de la siguiente

matriz donde puede observarse las diversas instancias comprometidas con el cumplimiento de la PIEIG (ver matriz No 2)

MATRIZ No 3: LISTA DE JEFATURAS COMPROMETIDAS CON LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA							
DEPENDENCIA OBLIGADA	LINEAS						
	1	2	3*	4*	5	6*	7
División de Estudios	X		X		X		
Recursos Humanos	X		X	X	X		X
Unidad de Planeación Educativa	X		X	X	X	X	
Dirección General		X					
Consejo Académico (DDD)		X					
Unidad de Asesoría Jurídica (DDD)		X					
Secretaría General (DDD)		X					
Unidad de Comunicaciones (DDD)			X				
División de Administración			X	X	X		X
Departamento de Formación Extracurricular			X				
Departamento de Mantenimiento					X		
Unidad de Adquisiciones y contrataciones (DDD)					X		
Área de Género de la UPI					X		
Unidad Financiera Institucional (DDD)						X	
Unidad de Planificación Institucional							

Fuente: Elaboración Propia del Equipo de Investigación

* La línea indica que las labores que manda, se llevarán a cabo con el resto de dependencias enumeradas.

PERSONAL EN FORMACIÓN DEL NIVEL BÁSICO: Para este sector fue escogido como universo la promoción 111, la cual estaba conformada por un total de 305 personas, entre ellas: 216 hombres y 89 mujeres, de los cuales, a través de la fórmula de muestreo simple, se obtuvo un resultado de 139 hombres y 72 mujeres⁸. La muestra se logró realizando los ejercicios indicados en los cuadros No 1 y 2 (ubicados en los anexos).

Docentes: Según datos proporcionados por la Academia, dentro de la institución laboran 72 docentes, quienes constituyen la población. Para obtener la muestra, también se utilizó la fórmula de muestreo simple de población finita, en donde se obtuvo como resultado 60 docentes. Lo establecido puede constatarse a través del cuadro No 3 (ubicado en los anexos).

⁸ Esta promoción fue encuestada durante la finalización de su proceso de formación inicial y durante la finalización de la fase de prácticas policiales, es decir, dos días antes de su graduación.

PARTE II

SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ANSP



Fuente: Meléndez K (2014), Personal en formación. Nivel Básico (Fotografía)

PARTE II SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ANSP

La sistematización del proceso que llevó la institucionalización del enfoque de género en la ANSP, es uno de los objetivos del presente estudio y consiste en un relato ordenado y jerarquizado de las experiencias desarrolladas en los períodos 2010- 2014; la misma, contiene una serie de elementos que se encuentran conectados, de alguna forma, cuestión que se aprecia en los resultados de la evaluación realizada en el marco de la investigación. Los ejes de la sistematización están constituidos por cada una de las siete líneas que conforman la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género y se han fundamentado en la opinión externada por cada una de las dependencias responsables de la operacionalización de cada línea.

En otras palabras, en este apartado se contemplan las acciones realizadas por las distintas instancias responsables, según lo establecido en la PIEIG y de acuerdo a las 7 líneas de acción, contenidas en el mismo instrumento. Para la construcción de esta sección, se recabó la información a través de la solicitud de informes, requeridos a través de guías de preguntas específicas que correspondían a cada instancia comprometida en la implementación del enfoque de género. Vale la pena indicar que el texto que se presenta en siguiente, es fiel a lo consignado por cada una de las instancias en sus informes y que será hasta en la cuarta parte de esta investigación, en que se haga un análisis extensivo de lo expresado por ellas.



Fuente: Meléndez K (2014), *Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género*, (Fotografía)

A continuación serán expuestas cada una de las líneas y las acciones realizadas por Divisiones, Unidades o Departamentos para su cumplimiento.

I. ANTECEDENTES:

Génesis del Proceso de institucionalización del enfoque de género en la ANSP.

Al realizar una retrospectiva de la temática de género en el quehacer institucional, es evidente que el tema forma parte de la agenda de la institución desde hace ya algunas décadas, evidencia de ello lo encontramos en las capacitaciones que una parte del sector docente ha recibido. Tal como lo cita textualmente la PIEIG: “Los primeros pasos dados en la institución, abordaron la equidad e igualdad de género como parte de los contenidos programáticos en algunas materias del área jurídica y humanística a partir de revisiones curriculares, para darles a conocer a las y los alumnos las situaciones en las que se pone de manifiesto un claro irrespeto a las personas por su condición genérica. Desde el año 2005, miembros del personal docente han participado en actividades de capacitación sobre equidad e igualdad de género, en donde se les ha entregado documentos teóricos y material de apoyo sobre la materia. Además, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres han promovido el abordaje de la perspectiva de equidad e igualdad de género y violencia contra las mujeres en las materias del área humanística y jurídica”.

Como se puede observar el abordaje realizado en aquellos momentos al tema de género, se limitó nada más a generar conocimientos en personal docente de la institución. De ahí que muchos de los esfuerzos realizados en materia de capacitaciones, no tuvieron el impacto en las relaciones inter e intra-genéricas a

nivel institucional. Evidencia de ello es que no se tuvo un registro de sanciones impuestas por hechos de acoso sexual o laboral, al menos hasta el 2010, fecha en que se elaboraron dos diagnósticos que describían situaciones de desigualdad, inequidad y discriminación que en ese momento vivían los diversos sectores que conforman la población de la ANSP.

El proceso de institucionalización del enfoque de género tiene su génesis en dos aspectos principales: 1. El marco normativo nacional e internacional, que obliga al Estado salvadoreño a implementar una serie de acciones, de las cuales ya se ha hecho referencia en la parte de la contextualización. 2. La voluntad política de la actual administración destinada al período 2009-2014, pues desde el ingreso de las nuevas autoridades se impulsaron una serie de acciones estratégicas, orientadas al establecimiento de las condiciones básicas para iniciar y desarrollar la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de la institución y de manera especial en los procesos de formación. Como parte de esas decisiones trascendentales se han realizado las siguientes acciones estratégicas:

a) Planificación Estratégica con enfoque de género.

Con el objetivo de la institucionalización del enfoque de género se desarrollaron acciones concretas de planificación para la implementación de una línea de género en el Plan Estratégico Institucional (PEI) ajustado al año 2010. Dicha línea de trabajo destaca como objetivo estratégico: “Incorporar, implementar y volver operativa, de manera sistemática y progresiva, la perspectiva de género en todos los ámbitos de la ANSP”.

b) Suscripción de carta de entendimiento con el Fondo de Población (UNFPA).

Se suscribió una carta de entendimiento con el Fondo de Población (UNFPA), lo que permitió acceder a fondos de la cooperación internacional a través de la consultoría: “Asistencia técnica y acompañamiento del proceso de elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género (PIEIG) de la Academia Nacional de Seguridad Pública”⁹.

c) Creación de medidas específicas para prevenir la violencia de género.

Por parte de la Dirección General, fueron aprobadas algunas circulares para la prevención de violencia de género, así como un instructivo; los cuales serán descritos posteriormente.

d) Estrategia metodológica y nombramiento de la primera Comisión de Género.

Como parte de la ejecución de la consultoría orientada a crear la PIEIG se diseñó toda una estrategia, el primer paso fue crear la Comisión Institucional de Género, la cual fue conformada por personal docente y administrativo de la institución. Dicha Comisión fue objeto de una breve capacitación, lo cual permitió que, bajo la conducción de la Jefatura de la Unidad de Planificación, contribuyera implementar la siguiente estrategia metodológica, la cual fue diseñada en tres grandes fases:

Primera Fase o Fase Preparatoria:

Comprendió la preparación de las condiciones necesarias para la elaboración de la Política, la elaboración de un pre diagnóstico y el diseño de la estrategia metodológica.

Se realizó el Diagnóstico de las Relaciones de Género¹⁰, el cual demostró que desde la fundación de la ANSP persistían en el quehacer institucional, comportamientos que fomentaban desigualdades y exclusiones entre mujeres y hombres, a partir de las diferencias biológicas y las construidas socialmente. Como parte de dicho diagnóstico, se realizaron una serie de talleres que proveyeron los insumos para la creación de la PIEIG de la Academia, la cual se validó *a posteriori* por las autoridades correspondientes.

⁹ Cuya ejecución estuvo a cargo de la Doctora Olga Baires Turcios.

¹⁰ Academia Nacional de Seguridad Pública - Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG) 2011-2021

Segunda Fase:

Consistió en la selección del enfoque conceptual, elaboración de un diagnóstico institucional y de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, así como su socialización y validación ante las autoridades de la institución. Dicha fase se dio por finalizada con la aprobación del documento escrito por las autoridades y su lanzamiento público en el mes de noviembre del año 2011. La elaboración de la PIEIG, fue desarrollada en el año 2011, sobre la base de los resultados obtenidos en la primera fase. Se centró en el análisis de los resultados de los diagnósticos, la definición de la problemática focal y de objetivos, así como la identificación de las Líneas de Acción.

La PIEIG se fundamenta en los siguientes principios rectores: Igualdad de derechos, equidad de género, igualdad de oportunidades e igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad familiar. Este cuerpo normativo fue proyectado para generar cambios en el nivel interno de la institución, es decir en la organización, funcionamiento y cultura organizacional; así como a nivel externo, en relación a los proceso de formación policial, ya que se traduce en dotar a la sociedad de profesionales de la seguridad pública sensibles a las problemáticas de género. Igualmente tiene como objetivo fundamental institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género en la formación profesional del personal y en el funcionamiento de la ANSP, con el propósito de garantizar relaciones de igualdad y no discriminación. Su vigencia se ha proyectado para un plazo de diez años. El contenido sustancial de la PIEIG, está representado en las siete líneas de acción que atribuyen responsabilidades específicas para cada una de las diferentes áreas de trabajo de la institución (Ver matriz No 4 en anexos).

La tercera Fase:

Desde el año 2011, se visualizó la necesidad de iniciar con las acciones necesarias para dar paso a la implementación de la PIEIG. La más urgente en ese momento fue la creación del Área de Género adscrita a la Unidad de Planificación Institucional, ya que esta sería uno de los mecanismos encargados de poner en marcha la política; de tal manera que dicha área funcionaría como un “ente coordinador técnico y facilitador metodológico.” (ANSP, 2014). Una de las primeras acciones realizadas desde este espacio fue colaborar en la creación del Plan de Acción de la PIEIG, el cual es una herramienta diseñada para la gestión de los resultados producidos por cada una de las 7 líneas contenidas en la política, las cuales determinan la naturaleza de las acciones necesarias a ejecutar. De igual manera, el Área de Género contribuyó a la formulación de las consultorías que tuvieron como producto el Plan de Generación del conocimiento y el diseño de la Hoja de ruta que orienta el proceso de transversalización del enfoque de género, ambos a nivel institucional. Debe comprenderse que estos documentos constituyen los documentos base que operativizan la PIEIG.

e) Reestructuración de la Comisión de Género

En el año 2012 se elaboró una propuesta para hacer una reestructuración de la Comisión de Género con la finalidad de armonizar su conformación con lo dispuesto en la PIEIG. En el mencionado documento se propone que la Comisión y la Unidad de Género impulsen de manera conjunta la institucionalización del enfoque de género por medio de la implementación del Plan de Acción de la PIEIG.

f) Relaciones interinstitucionales.

A continuación se describen una serie de relaciones interinstitucionales realizadas por la Academia:

- **Firma de Carta de Entendimiento de Cooperación con el Instituto para el Desarrollo de la Mujer.**

En diciembre de 2009, se firmó una Carta de Entendimiento de Cooperación con el (ISDEMU), institución responsable de impulsar la Política Nacional de la Mujer (PNM) en el país. En diferentes oportunidades, esta institución requiere informes a la ANSP sobre las acciones realizadas en el marco del cumplimiento de la LEIV y de la LIE.

• Mesa de Género del Ministerio De Justicia y sus instituciones adscritas



Fuente: Yaneth Urquilla, directora de ORMUSA, entrega el diploma de graduación del curso sobre investigación del delito de femicidio a un agente de la PNC. Observan el director de la ANSP, Jaime Martínez, y Benito Lara, ministro de Justicia y seguridad. Foto Diario Co Latino / Josué Parada.

En marzo del 2012, la ANSP pasó a formar parte de la Mesa de Género del Ministerio de Justicia, conformada por: El Ministerio de Justicia, la Policía Nacional Civil, la Dirección General de Migración y Extranjería, la Dirección de Centros Penales y la Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia. Uno de los principales objetivos por los que trabaja dicha instancia es para la creación de una Política de Género que pueda ser útil al ministerio, pues a la fecha únicamente la ANSP y PNC poseen una normativa de tal naturaleza, así como una Unidad de Género (para este último caso también se suma el Ministerio de Justicia y la Dirección General de Migración). En cuanto a las otras instancias, ninguna posee política ni Unidad de Género. La ANSP se encuentra representada por el equipo UGI.

• Mesa de género del sector justicia ampliada.

Durante el año 2012, se realizó la incorporación de la ANSP a la Mesa Ampliada del Sector Justicia, este es un mecanismo de naturaleza interinstitucional, en la que se encuentran representadas todas las instituciones del sector justicia, a través de las áreas de trabajo vinculadas al tema de la violencia de género. Desde dicha instancia se han generado esfuerzos para el establecimiento de capacidades sobre la perspectiva de género entre el personal que conforma dicha mesa. La ANSP, está representada por el Equipo de la UGI.

II. ACCIONES EJECUTADAS CONFORME A LAS 7 LÍNEAS DE ACCIÓN CONTENIDAS EN LA PIEIG.

A más de tres años de la creación e implementación de la PIEIG se han desarrollado los siguientes avances en cada una de las líneas planteadas desde la PIEIG y el Plan de Acción.

1. LÍNEA UNO.

CUADRO No 4 CONTENIDO DE LA LÍNEA ¹¹

Transversalizar la equidad e igualdad de género en los procesos de formación policial de manera que incida en la transformación del actual paradigma de las relaciones de género que portan el personal docente y el alumnado y se vea reflejado en las nuevas relaciones durante el ejercicio de su profesión.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS¹².

El Departamento de Recursos Humanos incorporó en el Plan de Capacitación Anual 2013, la realización de dos Cursos especializados sobre Género: 1. Capacitación Ley Especial Integral para una Vida Libre de

11 Responsabilidad: Asegurar el estudio de la PIEIG, utilizando una metodología que permita la reproducción de su contenido de manera ágil, para asegurar el conocimiento teórico-práctico en el alumnado de todas las áreas y modalidad de formación y entre el personal docente y policial.

12 No fueron adjuntados anexos que corroboraran la información. También debe tenerse en cuenta que fue hasta el año 2014 en que el Departamento de Recursos Humanos asume la responsabilidad sobre la capacitación en materia de género, sin tener en cuenta que la PIEIG y su Plan de Acción comenzaron a ser ejecutados a partir del año 2012.

Violencia para las Mujeres y 2. Capacitación sobre adopción y promoción de una comunicación institucional basada en lenguaje inclusivo y en la equidad e igualdad de género, para ser ejecutado en el año 2014, a partir de las gestiones que realizó la Unidad de Género en el año 2013 (ante el Comité de Presupuesto de la Institución), pero a pesar de dicho avance, no fue posible que el mismo fuera realizado, ya que fue afectado por la política de austeridad que rige desde el segundo semestre del año 2014 en la institución.

- **DIVISIÓN DE ESTUDIOS Y UNIDAD DE PLANEACIÓN EDUCATIVA.**

Los avances realizados por la División de Estudios para la transversalización del enfoque de género en el Diseño Curricular se enumeran a continuación.

A) Acciones dirigidas hacia los diversos niveles de estudio en lo relativo al Diseño Curricular.

1. Formación Inicial.

Se incorporó el enfoque de género como un eje transversal en la malla curricular de nivel básico, específicamente en los diferentes descriptores de sub módulo. Los anexos agregados por esta dependencia hacen constar que en todos los descriptores de sub-modulo se encuentra considerado el enfoque de género como “Eje Transversal”. Estos se detallan de la siguiente manera:

- **En las materias relacionadas al Área Jurídica.**

a) **Descriptor de Sub-módulo de Leyes Especiales:** Considera que la Equidad de Género y Prevención de la Violencia contra la Mujer, en la materia de Leyes Especiales, es aplicable de una manera concreta en el abordaje de la Ley contra la Violencia Intrafamiliar donde se establece que no se debe de menospreciar, mancillar, ni establecer diferencia en razón de sexo contra la mujer, esta ley hace referencia a que no se deben de realizar discriminaciones de ninguna naturaleza. Además se menciona la Ley Especial Integral Para una Vida Libre de Violencia Para las Mujeres; sin embargo, en el descriptor de sub-módulo no consta su estudio como parte de los contenidos desarrollados, a pesar de ser una Ley Especial de la legislación salvadoreña.

b) **Descriptor de Sub-módulo de Redacción de Documentos Policiales:** Plantea que la Equidad de Género y la Prevención de la Violencia contra la Mujer, se aplicará al dirigirse a las y los estudiantes, en las diferentes actividades. Aplicará en todas la guías de aprendizaje.

c) **Descriptor de Sub- módulo de Fundamentos Policiales de los Hechos Punibles:** La Equidad de Género y Prevención de la Violencia contra la Mujer, en esa materia, se traduce en desarrollar en el estudiantado enfoques conceptuales y pedagógicos que garanticen la promoción de la igualdad, equidad y no discriminación a efecto que como futuros profesionales en seguridad pública sepan garantizar la igualdad real y efectiva sin discriminación entre mujeres y hombres, así mismo abogar por la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, en todas sus expresiones en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente en la normativa penal.

Todo lo anterior, tomando en cuenta los criterios de igualdad de oportunidades en la oferta educativa, sin discriminación por género y la eliminación de lenguaje sexista en atención a que el Código Penal está redactado en un lenguaje referido a un solo sujeto que es “el”.

d) **Descriptor de Sub-módulo de Generalidades del Derecho Procesal Penal Salvadoreño:** La Equidad de Género y Prevención de la Violencia contra la Mujer se aplica en relación con el desarrollo del principio de igualdad en todas las etapas del proceso penal, el cual indica que todas las personas tendrán la misma posibilidad de ejercer todos los derechos previstos en la Constitución y en las demás leyes.

Cabe mencionar que donde existe mayor énfasis es cuando se desarrollan los contenidos aplicables a homicidios de mujeres, feminicidio, violencia intrafamiliar, los delitos relativos a la libertad sexual, comercio y trata de personas; en donde se vuelven sujetos pasivos la mujeres, niñas, niños y adolescentes. Por lo que desde el aula se inculca el respeto y el valor a las mujeres con un enfoque de los Derechos Humanos desde la perspectiva de género, se integra el concepto de lo humano en el concepto de mujeres para hacer reflexionar al estudiantado que los estereotipos tradicionales (machismo) han afectado su calidad de sujetos de derechos y que en muchas ocasiones ha existido una discriminación en todos los sentidos.

• **En las materias relacionadas al Área Humanística.**

a) **Descriptor de Sub-módulo de Derechos Humanos:** Con respecto al Eje Transversal de Equidad de Género y Prevención de la Violencia contra la Mujer, en el apartado referido al arresto y detención, se relaciona de forma textual lo siguiente: “Se discute en torno al procedimiento a seguir por parte de los agentes policiales para arrestar y detener a una mujer, las condiciones especiales a que se debe atender durante la detención en sede policial, por ejemplo, en atención a la madre lactante. Por otra parte, en lo referente a los derechos de las víctimas se realizan actividades de juego de roles que tienen como objetivo evitar la victimización secundaria por parte de la institución policial. Se hace uso de los protocolos establecidos por el sector justicia.”

b) **Descriptor de Sub-módulo de Atención Pre-hospitalaria:** Se sensibiliza y orienta al respeto de la Equidad de Género y Prevención de la Violencia contra la Mujer, promoviendo la participación activa de las alumnas en cada una de las diferentes actividades, designándolas como lideresas en la ejecución de los diferentes ejercicios. Se enfatiza en la observancia del respeto y trato digno hacia la mujer, de forma particular en la ejecución de los procedimientos y técnicas de evaluación y atención en las pacientes.



Fuente: Meléndez K (2014), *Personal en formación. Nivel Básico* (Fotografía)

c) **Descriptor de Sub-módulo de Ética y Deontología Policial:** Cada eje tiene dos tipos de práctica, una interna y otra externa. La práctica interna la llevan todas las secciones, dentro del aula, en donde cada docente es responsable del desarrollo de la práctica. La práctica externa es responsabilidad de las secciones asignadas para tal fin, quienes tienen la responsabilidad de pensar en toda la promoción 108¹³ para la práctica de los ejes designados. Al finalizar la práctica de cada eje transversal se aplicará un instrumento de evaluación formativa, que puede ser una rúbrica o una lista de cotejo. Se proponen 2 formas de evaluar, una individual y la otra grupal. Se hace necesario explicar al estudiantado cada instrumento antes de su aplicación, de tal forma que no puedan alegar desconocimiento de los aspectos a ser evaluados en cada una de las actividades por eje.

d) **Descriptor de Sub-módulo de Informática:** El documento se limita a relacionar que se utilizan la equidad de género y prevención de la violencia contra la mujer, medio ambiente y derechos humanos. Y al final del mismo se establece que las guías que incluyen los ejes transversales, entre ellos el de Equidad de Género y Prevención de la Violencia contra la Mujer. No se contemplan micro planificaciones al respecto.

13 El informe solamente se refiere a la promoción 108 y no se aclara si esta práctica fue extensa, es aplicable y tiene un carácter permanente al resto de las promociones que transcurren por el proceso de formación inicial.

- e) **Descriptor de Realidad Nacional:** En el informe generado para el caso de esta asignatura, hubo una mayor descripción de las acciones realizadas. Se debe a que la temática de género, es parte de los contenidos que en ella se desarrollan. Por ejemplo, en la guía de aprendizaje número 4: **“violencia de género”**, se tuvo por objetivo desarrollar competencias específicas para promover una cultura de denuncia, paz y equidad de género.

Actualmente en esta asignatura, se utiliza el proceso metodológico siguiente:

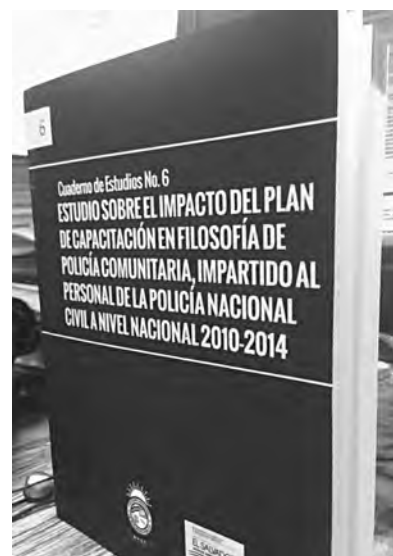
- **Actividad 1:** Indagación de concepto dirigido al grupo, sobre los pre-saberes necesarios para contextualizar la violencia de género.
- **Actividad 2:** Cuestionamientos sobre las realidades de hombres y mujeres, además de la conceptualización acerca de la teoría de género.
- **Actividad 3:** Interrogantes sobre violencia de género y feminicidio.
- **Actividad 4:** Estudio de los instrumentos internacionales, fundamentos de la prevención, erradicación, protección y represión de la violencia contra la mujer.
- **Actividad 5:** Desarrollo de las actuaciones policiales frente a las expresiones de la violencia de género.
- **Actividad 6:** Estudio de casos sobre violencia de género.

En los anexos presentados por la División de Estudio se presenta el Manual de contenidos conceptuales y metodológicos, el cual realiza la vinculación con la prevención social de la violencia desde la función policial y los derechos humanos; esta última asignatura es aquella en la que se ha transversalizado el enfoque de género, de una forma más específica.

- f) **Descriptor de Policía Comunitaria:** No se agregó la documentación que explica la manera en la que se desarrolla esta materia. No obstante, se conoce de la existencia de dos publicaciones que desarrollan dicha filosofía:

- El Manual de Formación de Policía Comunitaria de El Salvador. En el sub-módulo de filosofía de policía comunitaria en El Salvador se incorpora el estudio sobre la construcción social de género.
- El estudio sobre el impacto del plan de capacitación en filosofía de policía comunitaria, impartido al personal de la PNC a nivel nacional 2010- 2014.

Se desconoce si dentro de esta documentación existen aspectos que detallan la manera en la que se transversaliza la igualdad y equidad de género entre hombres y mujeres.



Fuente: Meléndez K (2014), Cuaderno de Estudios No 6. Estudio sobre el impacto del Plan de Capacitación en Filosofía de Policía Comunitaria, impartido al personal de la Policía Nacional Civil a Nivel Nacional 2010-2014 (Fotografía)

2. Departamento de Ascensos:

Se implementó el enfoque de género en el siguiente curso: **Primer curso de promoción interna de las categorías de agente y cabo con título universitario a la categoría de subinspector de la PNC:**

En el sub-módulo de filosofía de policía comunitaria en El Salvador se incorpora el estudio sobre la construcción social de género.

En el sub-módulo de experiencias locales de participación ciudadana de seguridad pública, se propone la discusión de la conformación de Comités contra la Violencia Intrafamiliar, como un aspecto positivo de convivencia y prevención.

• **En el sub- módulo de reformas legales, se genera el estudio de la LEIV.**

En el sub- módulo de investigación policial, se planifica la enseñanza- aprendizaje sobre recepción de denuncias. Por otra parte, en el subtema que estudia la investigación de delitos, se estudian infracciones penales específicas contra las mujeres, por ejemplo trata de personas. De igual manera, en el módulo de actuación policial, se abordan temas importantes como: la violencia de doméstica, victimología, explotación sexual comercial de la niñez y adolescencia y finalmente un catálogo de personas en condición de vulnerabilidad.

3. Departamento de Actualización y Especialidades:

Se introdujo el enfoque de género desde la planificación anual de los cursos de especialidades. En la certificación de punto de Acta del Consejo Académico SGE 407/2010 en donde se discutió la incorporación del curso “**Análisis de la información**”, también se estableció que los módulos sobre los ejes transversales (entre ellos, el que corresponde a la equidad e igualdad de género), deben considerarse primordiales para la aprobación de cualquier proceso de formación y se indicó la necesidad de programar un día para la calificación e incorporación de las notas al sistema de registro académico, previamente a la clausura, puesto que quien no alcanzara el nivel de notas requeridas, no tendría posibilidad para graduarse.

Por otro lado, se presentan los planes de capacitación para la PNC en los años 2013 y 2014, de los cuales resalta que a pesar que en el Plan de Capacitación 2013 se encuentra la denominación “con enfoque de género”. En las conclusiones y observaciones de este documento se estableció que en 31 cursos de especialidades (ninguno orientado al estudio de aspectos de género), donde 1580 miembros de la corporación policial fueron capacitados, se tomó en cuenta la participación del 10% de personas que pertenecían al sector femenino.

En el Plan de Capacitación 2014, también denominado con enfoque de género, se identificó la planificación de 5 cursos (De 178 planificados), orientados al estudio de la LEIV, LCVI y de la LIE. En esta ocasión se incorporó la participación de las mujeres en un 15%.

Entre otras acciones realizadas en este espacio se encuentran:

1. En el 2013, la ANSP en coordinación con la Policía Nacional Civil, la Organización de Naciones Unidas Mujeres y Colectiva Feminista para el Desarrollo Local, coordinaron la realización del Curso Derechos y Procedimientos de Mujeres Víctimas de Violencia y Delito. En éste se capacitaron a un total de treinta policías, promoviendo el logro de una sociedad donde el hombre y la mujer tengan libertad para el ejercicio de sus derechos.
2. También, en sesión realizada el 23 de mayo de 2014, el Consejo Académico recibió a personal de la Subdirección de Investigaciones y de la Organización de Mujeres Salvadoreñas, ORMUSA, quienes expusieron el programa de estudios del Curso de Investigación Criminal de Delitos de Violencia de Género contra las Mujeres, el cual fue aprobado por el ente colegiado. No consta la manera en la que fue realizado ni cuantas personas se capacitaron.

4. Instituto de Estudios Superiores:

Se utilizó como insumos para la introducción de los criterios de género en el diseño curricular del Instituto de Estudios Superiores, los siguientes documentos: la hoja de ruta que orienta el proceso de transversalización del enfoque de género en la curricula de la ANSP, el Plan de Generación de Conocimiento, el Documento Mediado Pedagógicamente de la PIEIG. Al analizar el cuaderno de estudios No 5 que contiene los Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral (SEPI) se visualiza que dentro de los principios

del SEPI, en el literal C se relaciona a *“La equidad e igualdad de género, como el trato a las personas por igual, sin preferencias, ni discriminación alguna por razones de sexo, pero considerando las diferencias de condiciones y necesidades de los diferentes grupos sociales. Busca asegurar una protección adicional a quienes por razones de sexo, edad, discapacidad física o mental, enfermedad u otra condición, se encuentren en situación de desventaja o de vulnerabilidad”* (ANSP, 2013, p.23). A lo anterior se agrega que la Equidad de Género y Prevención de la Violencia contra la Mujer es considerada como uno de los ejes transversales en el citado documento (ANSP, 2013, p. 37).

Además el SEPI relaciona la Política de Igualdad y Equidad de Género como parte de las directrices de todo el que hacer del Instituto de Estudios Superiores, específicamente para la sistematización de acciones, procedimientos, mecanismos y actitudes que favorezcan o propicien la igualdad y equidad entre hombre y mujeres. Estas políticas rigen la actuación de todo el personal de la institución, tanto en el ámbito académico como administrativo, por lo tanto, durante la ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación de sus planes de estudio y de gestión administrativa serán aplicadas como lineamientos para asegurar el desarrollo institucional armónico y coherente con el pensamiento estratégico institucional (ANSP, 2013, p. 44).

Ante la transformación de la ANSP, en un Instituto de Estudios Superiores, la UPE, considera que el personal docente ha sido capacitado y sensibilizado sobre la perspectiva de género a través de la asistencia a los cursos realizados en el marco de validación del Plan de Generación del Conocimiento (ANSP, 2012). El enfoque de género se expresa en la oferta formativa institucional, a partir del taller de validación sobre: **“Transversalidad en grupos en condiciones de vulnerabilidad con énfasis en enfoque de género y niñez”** impartido por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

B) Acciones desarrolladas en coordinación con la Unidad de Género:

• Acciones dirigidas al estudiantado:

1. Desarrollo de talleres de difusión de la PIEIG en las semanas del curso de inducción y propedéutico dirigido al alumnado del nivel básico (las promociones comprendidas entre el año 2012 y 2014- con excepción de la 112 y 113, las cuales se encuentran en proyección), planificado y ejecutado por personal de la Unidad de Género Institucional.
2. En el Departamento de Formación Inicial (en adelante DFI), se desarrollaron los talleres de autoestima con enfoque de género dirigido a todas las alumnas de las promociones 110, 111 y 112 respectivamente, con la cual se pretendía el empoderamiento desde una perspectiva de género y el fortalecimiento de la autoestima por medio del desarrollo de sesiones vivenciales que generaran una experiencia enriquecedora.

Para el sector masculino en formación inicial, se creó un programa de capacitación sobre autoestima con enfoque de masculinidad (Que entraría en vigencia el 29 de octubre de 2014), cuyo objetivo consiste en “sensibilizar a estudiantes del sexo masculino de la ANSP, en la perspectiva de equidad e igualdad de género”. El mismo se encontraría orientado a la sensibilización de los hombres que pertenecen a la promoción 112, actualmente en formación, y planea la posibilidad que sea el personal docente (que pertenece al Departamento de Formación Inicial) quien desarrolle los talleres dirigidos al mencionado sector.



Fuente: Academia Nacional de Seguridad Pública (2012), *Jornadas de divulgación del Instructivo para la detección, prevención, atención, protección de víctimas, investigación y sanción de la violencia de género, acoso laboral y sexual* (Fotografía)

• **Acciones dirigidas al personal docente:**

En lo relativo al trabajo con el personal docente, para la implementación de la PIEIG, se realizó trabajo en equipo con el Área de Género y (a partir del año 2013) con la Unidad de Género. Entre las acciones más relevantes pueden mencionarse:

1. La participación del personal docente y de la Unidad de Planeación Educativa en la validación del Plan de Generación del Conocimiento (Año 2012).
2. La formación de un equipo conjunto de trabajo para elaborar la Hoja de Ruta que orienta la transversalización del enfoque de género en el Diseño Curricular.
3. La intervención de la Unidad de Género en la semana de la Pausa Pedagógica (Año 2013).
4. Las coordinaciones realizadas para la capacitación de docentes sobre la perspectiva de género, facilitadas a través de ISDEMU y la UGI (Año 2014).
5. Se realizaron charlas expositivas sobre la normativa correspondiente, dirigida al personal de la institución.
6. Participación de personal docente del nivel de formación inicial, departamento de asensos y departamento de actualizaciones y especialidades en alrededor de cinco Talleres de sensibilización, conceptualizaciones básicas y diseño curricular como parte de la validación del Plan de Generación de conocimiento (ANSP, 2012)
7. Realización de los siguientes talleres:

Taller	Personas o instituciones capacitadoras	Fecha de inicio y de cierre.	Financiamiento	No de personas beneficiadas	
				Hombres	Mujeres
Transversalidad de Grupos en Condiciones de vulnerabilidad con Énfasis en Enfoque de Género y Niñez en conflicto con la Ley Penal ¹⁴ .	Instituto Interamericano de Derechos Humanos.	Agosto de 2012.	Cooperación.	11	2
Atención y Trato Digno a Personas Víctimas de Violencia de Género	Plan Internacional	20 al 24 de agosto de 2012	Cooperación.	40	17

c) Acciones realizadas únicamente por la Unidad de Género:

Durante el año 2012, el Área de Género (hoy Unidad de Género), desarrolló con fondos de la Cooperación Internacional dos consultorías:

1. Consultoría de asistencia técnica para la elaboración e implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la ANPS (Proyecto FORCSEF fase II AECID/UTE/ANSP)

Esta actividad, fue realizada en el marco del fortalecimiento de la calidad de la justicia y la seguridad por medio del aumento de la efectividad y la reducción de la impunidad de delitos contra la vida, la integridad física y la violencia de género en El Salvador; tuvo como principal producto el **Plan de Generación del conocimiento**¹⁵, cuyo diseño establece la gestión del conocimiento en tres niveles: Sensibilización, capacitación y especialización.

14 En dicha experiencia se tuvo la participación de diferentes áreas de trabajo de la PNC, como por ejemplo: La División de Servicios Juveniles y Familia, la Secretaría de Relaciones con la Comunidad, División de Seguridad Pública, Inspectoría General, Unidad de DDHH, Unidad de Formación Profesional PNC, Unidad de Género, Dirección General, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, la Secretaría de Inclusión Social y la ANSP. Por parte de la ANSP, participaron 2 mujeres y 11 hombres y se obtuvo como producto final el Manual de Contenidos para el docente "Tranversalización de grupos en condición de vulnerabilidad con énfasis en enfoque de género y niñez en conflicto con la Ley Penal".

15 El Plan de generación del conocimiento es una herramienta elaborada con el objetivo de que a nivel institucional, cualquier profesional pueda conocer los conceptos básicos y normas básicas a nivel nacional e internacional, sobre la temática de género en nuestro país. El mismo contiene herramientas dirigidas a desarrollar procesos de formación desde los tres niveles mencionados arriba.

2. Consultoría para el diseño de una Hoja de Ruta que orienta el proceso de transversalización del enfoque de género en el Diseño Curricular de la ANSP.

Se desarrolló a partir de la coordinación del Área de Género (hoy UGI) y la División de Estudios, para lo cual se conformó un equipo de trabajo integrado por profesionales que pertenecen a la institución y una asesora externa. El producto de esta consultoría (Hoja de Ruta) estableció el camino a seguir en términos generales, con respecto a transversalización del enfoque de género en el diseño curricular.

En el marco de la implementación de estas dos herramientas, es que se han desarrollado acciones de prevención y sensibilización, de cara al cumplimiento del Plan de Acción¹⁶ y con el objetivo de validar el Plan de Generación de Conocimiento, entre septiembre y octubre de 2012 se realizaron 9 Cursos que correspondieron a los tres diferentes niveles que lo conforman, los cuales se resumen en la siguiente tabla:

TABLA No 2: CURSOS IMPARTIDOS PARA LA VALIDACIÓN DEL PLAN DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO					
Cursos	Personas o instituciones capacitadoras	Fecha de inicio y de cierre.	Financiamiento	No de personas beneficiadas	
				HOMBRES	MUJERES
3 Cursos de sensibilización	Consultora Seleccionada Xiomara E, Lazo	Curso Uno. Grupo N° 1: 3 y 4 de septiembre /2012	Cooperación Internacional Proyecto FORCSEFF fase II AECID-ANSP.	7	5
		Curso dos. Grupo N° 2: 5 y 10 de septiembre /2012		13	5
		Curso 3. Grupo N° 3: 13 de septiembre /2012		12	3
		TOTALES			32
3 Cursos de Conceptualizaciones básicas	Consultora Seleccionada Xiomara E, Lazo	Curso Uno. Grupo N° 4: 14 y 17 de septiembre /2012	Cooperación Internacional Proyecto FORCSEFF fase II AECID-ANSP	6	6
		Curso DOS. Grupo N° 5: 18 Y 19 de septiembre /2012		14	5
		Curso TRES. Grupo N° 6: 20 Y 21 de sept.		16	4
		TOTALES			36
3 Cursos de carácter especializado.	Consultora Seleccionada Xiomara E, Lazo Doctora Olga Baires	Curso Especializado sobre Recursos Humanos y Comunicaciones 24 y 25 de septiembre	Cooperación Internacional Proyecto FORCSEFF fase II AECID-ANSP	6	7

16 El Plan de Acción es una herramienta metodológica, que se encuentra en armonía con las líneas de acción que establece la PIEIG, a través de su formulación se han diseñado acciones concretas para la implementación del proceso de equidad e igualdad de género en la institución. Tiene como objetivo establecer prioridades para los primeros tres años de implementación de la política, tiempo para el cual, se marca también su vigencia. La base de este documento también contempla la sistematización y evaluación acerca de la implementación de la política, procesos que actualmente se plasman en la presente investigación.

3 Cursos de carácter especializado.	Consultora Seleccionada Xiomara E, Lazo Doctora Olga Baires	Curso Especializado sobre Planificación y Presupuesto. 26 y 27 de septiembre	Cooperación Internacional Proyecto FORCSEFF fase II AECID-ANSP	3	4
		Curso especializado sobre Diseño curricular y Didáctica de género 28 de sept. y 1 de octubre	Cooperación Internacional Proyecto FORCSEFF fase II AECID-ANSP	15	6
		TOTALES		26	17
			TOTAL GENERAL	94	45

Uno de los grandes avances obtenidos en relación a los cursos realizados fue que entre las capacitaciones citadas anteriormente, se encontró el “**Curso Especializado de Género y Diseño Curricular**”, el cual permitió reunir a las jefaturas que conforman la División de Estudios, y entre ellas se realizó un análisis de los elementos del currículo y de las acciones positivas que conlleva la introducción del enfoque de género en el diseño curricular.

Por otro lado, **entre los años 2013- 2014**, como parte de los esfuerzos realizados en concordancia con el Plan de Generación del Conocimiento, se desarrollaron las siguientes jornadas de sensibilización y capacitación:

Octubre 2013:

TABLA No 3: CURSO DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DIRIGIDA AL PERSONAL DE DOCENTE						
Cursos	Fecha de inicio y de cierre	Capacitador/a	Financiamiento	Mujeres capacitadas	Hombres capacitados	TOTAL
De sensibilización	21 de octubre			1	12	13

Año 2014:

TABLA No 4: CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS AL SECTOR DOCENTE DURANTE EL 2014						
Cursos	Fecha de inicio y de cierre	Capacitador/a	Financiamiento	Mujeres capacitadas	Hombres capacitados	TOTAL
Masculinidades	Abril- Mayo 2014 Virtual	ISDEMU	ISDEMMU	0	13	13
Ley Especial para una Vida Libre de Violencia (LIEV)	4 de julio de 2014	Licda. Aracely Ballona Consultora UTE		13	16	29
Ley Especial para una Vida Libre de Violencia (LIEV)	15 de diciembre de 2014	Lcda. Aracely Linares de la CSJ e integrante de la Mesa de Género del Sector justicia		10	13	23
						65

2. LINEA DOS

CUADRO No 5
CONTENIDO DE LA LÍNEA ¹⁷

Promover y adoptar las reformas indispensables en el marco legal que rige el quehacer de la ANSP para la institucionalización y transversalización del enfoque de género y de no discriminación con el propósito de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de todo el personal y alumnado.

Los responsables de la ejecución de esta línea son: La Dirección General, la Unidad de Asesoría Jurídica, el Concejo Académico y la Secretaría General. A continuación se exponen las actividades realizadas:

1. DIRECCIÓN GENERAL

A partir de la verificación de las obligaciones que la PIEIG le atribuye a la Dirección General y con base al requerimiento de información realizado por el equipo de sistematización y evaluación, dicho departamento informó sobre la ejecución de las siguientes acciones, como parte de la implementación de la PIEIG.

• **Antecedentes destacables:**

1. El Consejo Académico respaldó la elaboración de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Academia Nacional de Seguridad Pública 2011-2021, la cual se encuentra en armonía con Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y con la Política Nacional de la Mujer, particularmente al eje vida libre de violencia. Esta política también responde al enfoque del Plan Quinquenal 2009 – 2014, que prioriza la inclusión y la equidad de género. El propósito de la política es plantear de forma clara los compromisos para lograr la equidad e igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de la formación policial y en todos los niveles y categorías policiales, para así apoyar, desde la Academia Nacional de Seguridad Pública, al desarrollo de una Policía Nacional Civil más equitativa e igualitaria, contribuyendo a la democratización de la sociedad salvadoreña en su conjunto.
2. Lo anterior ha permitido que a la fecha, la ANSP cuente con la Comisión Institucional de Género, la Unidad de Género Institucional y con un Marco Conceptual sobre Enfoque de Género consensuado con el resto de escuelas del Sector Justicia. Estas decisiones han permitido que la Academia adopte un mecanismo institucional que conduce la estrategia de género y un marco de referencia para la institucionalización de dicha perspectiva.
3. En el mes de abril de 2011 se desarrolló el taller denominado: “**Formulación de líneas de Acción de la Política de Género**”. En el evento participó personal de todos los niveles y áreas profesionales de la Academia, incluida una representación del Consejo Académico. Además se contó con la valiosa participación de personal de la Policía Nacional Civil, especialistas del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, (ISDEMU) y de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). Para la celebración de este acontecimiento se contó con la valiosa cooperación del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). A partir de esta fecha, se inauguró un proceso irreversible que institucionalizó una política de igualdad y equidad de género en la institución y que también garantiza que todo profesional que se forme a través de los procesos educativos que esta administra, adquiera

17 La Dirección General y el Consejo Académico, con la participación de la Unidad de Asesoría Jurídica y la Secretaria General, deben proponer y realizar las reformas necesarias al cuerpo normativo que rige el funcionamiento institucional introduciendo el enfoque de equidad e igualdad de género, con el objeto de garantizar la promoción y ejercicio de los derechos humanos, considerando las especificidades existentes entre hombres y mujeres.
Proporcionarán condiciones para que ninguno de los géneros posea menos del 40%, o un 30% en crecimiento constante de participación en los diferentes ámbitos de actuación de la institución.

una concepción vital y profesional fundada en el reconocimiento de la igual y dignidad de todos los seres humanos, así como el deber especial que tienen aquellos que están dedicados a brindar un servicio público tan importante como es el de la seguridad ciudadana.

4. Creación de instancias y procesos especiales para velar por la igualdad, equidad de género y no discriminación:

En el año 2010 se conformó la Primera Comisión de Género de la ANSP, instituida con personal de la ANSP, cuya función principal fue elaborar la Política Institucional de Equidad de Género y el primer Plan de Acción para su implementación, seguimiento y evaluación.

En el año 2012, se creó el Área de Género. Adscrita a la Unidad de Planificación Institucional.

En enero de 2013 se reestructuró la Comisión Institucional de Género, para armonizar su funcionamiento con la PIEIG y se creó la Unidad de Género, en virtud de las responsabilidades que se generan de la LEIV y de la LIE.

En el año 2014 se estableció como resultado meta, el modelamiento del proceso de género. El cual implica establecer y delimitar las responsabilidades de cada una de las instancias que intervienen en la implementación del Instructivo.

5. Para continuar con esta misma línea de trabajo, la ANSP fue la primera entidad del gobierno correspondiente al quinquenio 2009-2014, que suscribió un convenio con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), quien es el ente rector de la política de la mujer a nivel nacional. Como parte de dicho convenio el Consejo Académico adquirió el compromiso de verificar la introducción de la perspectiva de género y temas relacionados con la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer en la currícula y el sistema educativo de la institución.
6. Creación de normativas específicas para la implementación de la igualdad y equidad de género y erradicación de la discriminación:

a) Circular N 8¹⁸:

Contiene las “**Instrucciones contra el Acoso Sexual y otras Formas de Violencia de Género especialmente contra las Mujeres**”. En esta circular se brindaron lineamientos claros para difundir entre todo el personal que a partir de dicha fecha, se iniciarían prácticas para la erradicación del acoso sexual: Se darían trámites a la investigación de las denuncias interpuestas y al ser comprobado el acoso, se promovería su castigo ante las instancias judiciales.

b) Circular N° 01/2011¹⁹:

Contiene las “**Directrices contra Prácticas Discriminatorias**”. En razón de casos de discriminación contra empleadas de esta institución, reportados ante la Dirección General; en la sesión de fecha 11 de marzo de 2011, el Consejo Académico solicitó al Director General girar circular a toda persona integrante de la ANSP, para advertir que las autoridades ejecutivas de la institución se pronuncian en contra de cualquier acto discriminatorio, especialmente cuando se hace en contra de mujeres o cualquier persona en condiciones de desventaja o de vulnerabilidad, advirtiendo que esos actos deben ser investigados, procesados y sancionados una vez sea establecida la responsabilidad de quienes los realicen. Además, se

18 Emitida por el Director General el día 14 de diciembre de 2009.

19 Emitida por el Director General el día 15 de marzo de 2011.

hizo un llamado a denunciar toda acción u omisión, que de forma directa o indirecta, abierta o solapada, pudiera ser constitutiva de una práctica de discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, religión, género, condición social, laboral, económica, orientación o preferencia sexual, discapacidad física o mental, o cualquier otra condición personal o social. También se manifestó que toda persona denunciante contaría con el apoyo, respaldo y de ser necesario la protección de las autoridades de la ANSP, sin importar quién o quiénes sea o el cargo que tengan las personas que incurran en tales prácticas.

c) Circular N° DG-004/2013²⁰

Contiene las “**Instrucciones para incrementar la participación de las mujeres en los procesos de capacitación**”. A través de ella se indicó que las actuales autoridades de la ANSP deben fomentar y propiciar acciones específicas encaminadas a promover el desarrollo profesional de las mujeres trabajadoras de la ANSP, para lo cual, las jefaturas correspondientes a Recursos Humanos y la División de Estudios se encuentran en la obligación de promover en todos los procesos de capacitación, la participación de un 40% de mujeres, así mismo, ellas deben ser incluidas en ternas para poder aplicar a cursos ofrecidos por organismos internacionales o para participar en cursos para becas nacionales o en el exterior.

d) Instructivo para la detección, prevención, atención, protección de víctimas, investigación y sanción de la violencia de género, acoso laboral y sexual²¹ (en adelante instructivo sobre violencia de género).

El cual tuvo como objetivo definir un procedimiento institucional para el tratamiento de denuncias formuladas en lo que respecta a la violencia de género, acoso sexual y laboral. Y abrió la posibilidad para que todas las personas que desempeñen cargos funcionales, administrativos, en proceso de formación (cualquiera que sea) pueda interponer una denuncia, en caso de ser víctima.

Esta normativa establece y atribuye competencias al Área de Género en su momento (hoy UGI), para efecto de recibir denuncias sobre hechos constitutivos de violencia de género y brindar atención a las personas que las realicen. Además atribuye responsabilidades a la Dirección General, al Gabinete Psicopedagógico, Expedientes Disciplinarios y a la División de Estudios. En la matriz No 5 ubicada en los anexos se puede identificar las principales acciones de deben realizarse desde esta normativa.

Reformas a la normativa interna para garantizar la equidad y no discriminación entre hombres y mujeres que se encuentran vinculados a la ANSP, tanto en el nivel laboral como en los procesos de formación.

1. Se reformó el Art. 4 letra h) del Instructivo que regla los procesos de la Unidad de Convocatoria y Selección de la ANSP y con ello se modificó el requisito de ingreso que regula la estatura para las aspirantes mujeres.
2. El Reglamento Interno de Trabajo, fue reformado en lo relativo a prohibiciones. En el Art. 56, número uno, literal t); se prohíbe: “Provocar, causar o participar en conductas de acoso, que incluyen: Discriminación ilegítima, directa o indirecta y prejuicio basados en diferencias de género o discapacidad física, con la intención de perjudicar o favorecer a otros. Hay discriminación cuando los jefes, tratan al trabajador de diferente forma de como lo hace con los demás, por el hecho de pertenecer éste a un determinado colectivo “minoritario” (por razón de su etnia, raza o religión), o por su edad, sexo, estatus familiar, preferencias sexuales o capacidades físicas diferentes y/o disminuidas”.



Fuente: Academia Nacional de Seguridad Pública (Sin fecha), Mujeres graduadas de la ANSP. Recuperado de <http://www.ansp.gob.sv/> (Fotografía)

20 Emitida por el Director General el día 20 de junio de 2013.

21 Aprobado por el Director General el 27 de agosto de 2012.

3. Actualmente la Dirección General, informó a través de las instancias competentes, que se encuentra trabajando otra propuesta de reforma de el Reglamento Interno de Trabajo de la institución, en la que se incluyen las prohibiciones antes relacionadas y otras contenidas en el Instructivo para la detección, prevención, atención, protección de víctimas, investigación y sanción de la violencia de género, acoso laboral y sexual, en donde se relacionan las atribuciones que posee la UGI en relación a la prevención y atención de la violencia de género. El Equipo de Investigación no obtuvo más información al respecto.

7. Mecanismos institucionales que se han generado para crear acceso paritario a cargos, en los espacios laborales y en la toma de decisiones.

En el Manual de Descripción de Puestos de trabajo de la ANSP, no se discrimina por género la aplicación a cargos o puestos específicos, ya que las oportunidades son igualitarias tanto para hombres como para mujeres. Cita como ejemplo Directriz emanada de la Dirección General²² en el año 2014, para la contratación de colaboradora del Departamento de Servicios Generales.

8. Acciones positivas implementadas desde el Consejo Académico y la Dirección General, para regular el ingreso de alumnos y alumnas, como parte del proceso de institucionalización del enfoque de género en la ANSP.

8.1 Se disminuyó el parámetro de estatura determinando como requisito de estatura para el ingreso de mujeres a la institución: 1 metro 50 centímetros, por considerar que la población de la zona rural del país, en su mayoría, presenta bajo peso y estatura. El requisito de estatura para mujeres, establecido por administraciones anteriores de 1 metro con 55 centímetros podría considerarse discriminación hacia la mujer. Es por eso que se reformó el literal h) del artículo 4 del Instructivo que regula los Procesos de Convocatoria y Selección²³.

8.2 El Consejo Académico adecuó la tabla de rendimiento y se acordó reducir la cantidad de pechadas realizadas por las aspirantes para considerarse aprobadas en esta actividad física, así: si tienen entre dieciocho a veinticuatro años realizarán dieciocho pechadas y si tienen entre veinticinco y veintinueve años realizarán dieciséis²⁴.

TABLA No 5 DIFERENCIA PARA EL INGRESO DE ASPIRANTES A UNA CONVOCATORIA				
Requisito de ingreso	Hombres		Mujeres	
Estatura mínima	1.60 mt		1.50 mt	
Prueba Física (nota de superación 6.00)	Hombres		Mujeres	
	18-24 años	25-28 años	18-24 años	25-28 años
Carrera de Velocidad (50 m)	7.6 s	7.8 s	9.4	9.8
Pechadas	25-24	23-24	18	16
Abdominales	31-32	29-30	14-15	13
Resistencia (1,600 m)	6.42- 6.50 min	6.52- 7.00 min.	9.16- 9.30 min	9.31- 9.45 min.

22 Directriz DGE-D-015-04-2014 de fecha 28 de abril de 2014 la cual contiene los requisitos del concurso para la plaza de colaborador o colaboradora del Departamento de Servicios Generales (Sección de Control de Bienes e Inventario), la cual no determina como requisito el sexo de los participantes.

23 ANSP. Reforma realizada al Instructivo que regula los Proceso de Convocatoria y selección. En el Artículo 4, literal h).

24 ANSP. Consejo Académico, sesión de fecha 19 de mayo de 2011. C-120 del nivel básico. Acta de Consejo Académico 19-05-2011

9. Disminución de la brechas de género en los procesos de formación.

• Promociones de Nivel Básico:

Entre las acciones enfocadas a disminuir las brechas de género en la ANSP, el Consejo Académico, durante sesión celebrada el día 26 de marzo de 2010, solicitó al señor Director General de la Academia, instruir al Departamento de Convocatoria y Selección que a partir de la convocatoria 118 del Nivel Básico se orientara a lograr una mayor participación de mujeres, propiciando la equidad en las pruebas de ingreso para hombres y mujeres. Para este fin se obtuvo apoyo de la PNC, a través de la Unidad Femenina de Tránsito Terrestre, del Ministerio de Trabajo y Organizaciones No Gubernamentales.

Como resultado de estas iniciativas, en la convocatoria 119 del Nivel Básico se logró romper el registro histórico del porcentaje de participación y selección de mujeres, ya que de 2,232 que fueron el total de solicitudes recibidas, 819 correspondían a solicitudes presentadas por mujeres, constituyendo el 36.69%, mientras que el 63.31% fueron presentadas por hombres, si se compara con la convocatoria que le antecede, en la cual de las solicitudes recibidas sólo el 18.37% correspondían a mujeres y el 81.63% de hombres, se percibe un aumento de más de 18 puntos porcentuales.

A lo anterior se agrega que en sesión de fecha 4 de marzo de 2011, el Consejo Académico autorizó el ingreso de la promoción 105 del Nivel Básico, esta ha sido la mayor participación de mujeres en la historia de la ANSP, en una sola promoción, ya que las alumnas seleccionadas representaron el 64.8% del total de las personas seleccionadas. De igual manera la promoción 110 del Nivel Básico, tuvo un índice de participación de mujeres del 53.3% equivalente a 175 alumnas que ingresaron a la Academia y 155 hombres, equivalente al 46.7%.

• Ingresos, graduaciones y deserciones en formación básica.

A continuación se muestran una serie de cuadros estadísticos sobre el porcentaje de hombres y mujeres que han ingresado-egresado (graduado) y desertado de los procesos de formación policial que lleva la ANSP, desde el año 2012 a la fecha²⁵, tiempo en que se ha implementado la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género.

PROM.	FECHA INGRESO	TOTAL INGRESO	HOMBRES	%	MUJERES	%
P-100	05/10/2009	159	130	81.76	29	18.24
P-101	25 y 26/01/10	403	312	77.42	91	22.58
P-102	28/06/2010	279	248	88.89	31	11.11
P-103	27 y 28/09/2010	350	305	87.14	45	12.86
P-104	15 y 16/11/2010	330	302	91.52	28	8.48
P-105	07 y 08/03/2011	273	96	35.16	177	64.84
P-106	06 y 07/06/11	330	233	70.61	97	29.39
P-107	09 y 10/01/12	426	272	63.85	154	36.15
P-108	01 y 02/10/12	551	353	64.07	198	35.93
P-109	07 y 08/01/13	550	351	63.82	199	36.18

25 Parte de esta información fue proporcionada por la Oficina de Información y Respuesta de la ANSP

P-110	24 y 25/06/13	330	155	46.97	175	53.03
P-111	20 y 21/01/14	334	240	71.86	94	28.14
P-112	07/07/2014	283	239	84.45	44	15.55
T O T A L		4935	3538	71.69	1397	28.31

Entre el período de junio 2009 a septiembre 2014, que comprende el informe solicitado a la Dirección General, es notable el incremento en el porcentaje de mujeres que conformaron las promociones del nivel básico²⁶, especialmente desde las promociones 105 a la 110. Así también debe observarse que el porcentaje de ingresos de mujeres decreció para las promociones 111 y 112; no obstante, con la tabla No 7 puede visualizarse que la sumatoria de los ingresos de mujeres de la promoción 105 a la 112, corresponde al 37% de la población estudiantil.

TABLA No 7 Personal que ingresó a la institución en las promociones 105 a la 112. Categoría de Agente en Formación Inicial.				
TOTAL INGRESO	HOMBRES	%	MUJERES	%
3,077	1,939	63%	1,138	37%

Por otra parte, se destaca el número de personas que se graduaron de la promoción 105 a la 110. Para el caso, debe tenerse en cuenta que se excluyeron de la información las promociones 111 y 112, ya que su curso de formación aún se encontraba vigente al momento de procesar la presente información. En los datos que se muestran del total de personas graduadas en estas promociones, el 39% corresponde al sector de las mujeres.

TABLA No 8 Personal que se graduó en las promociones 105 a la 110. Categoría de Agente en Formación Inicial.				
TOTAL GRADUADOS	HOMBRES	%	MUJERES	%
2,273	1,389	61%	884	39%

En cuanto a las deserciones que existieron en el período 2012-2014, en la categoría de agente en formación inicial, puede visualizarse que el porcentaje de personas que desistieron de la formación básica se reparte proporcionalmente entre hombres y mujeres, a pesar de ello, debe tenerse en cuenta que las mujeres conforman un grupo menor que el de los hombres, por lo que puede deducirse que en el sector de las mujeres la deserción es más alta.

TABLA No 9 Personal que desistió de sus estudios desde el año 2012 a agosto 2014. Categoría de Agente en Formación Inicial.				
TOTAL DESISTIDOS	HOMBRES	%	MUJERES	%
81	45	56%	36	44%

26 ANSP. Informe emitido por la Secretaria General en representación de la Dirección General. Tabla Estadística de Nivel Básico, periodo junio 2009 a septiembre 2014.

• **Cursos de ascensos**

En siguiente se muestra una serie de tablas que revelan información valiosa en correspondencia a los cursos de ascensos realizados por la institución en el período de junio 2009 a septiembre 2014.

TABLA No 10 MUJERES Y HOMBRES QUE INGRESARON A CURSOS DE ASCENSO PERIODO DE JUNIO 2009 A SEPTIEMBRE 2014					
PROMOCION	Total de alum- nas y alumnos	MUJE- RES	%	HOM- BRES	%
Inspectores P-IV	145	19	13.10	126	86.90
TOTAL AÑO 2009	145	19	13.10	126	86.90
Inspectores P-IV en línea	8	1	12.50	7	87.50
Consolidación Cat. Sargento P-III	26	2	7.69	24	92.31
Consolidación Cat. Cabo P-III	53	3	5.66	50	94.34
De Agente a Cabo P-II	497	46	9.26	451	90.74
De Cabo a Sargento P-I	360	18	5.00	342	94.95
TOTAL AÑO 2010	944	70	7.42	874	92.58
Inspectores P-V	111	5	4.50	106	95.50
De Agente a Cabo en Línea P-II	1	0	0.00	1	100.00
De Cabo a Sargento en Línea P-I	7	0	0.00	7	100.00
Consolidación Cat. Cabo en Línea P-III	2	0	0.00	2	100.00
TOTAL AÑO 2011	121	5	4.13	116	95.87
Curso de Ascenso de la categ. de Sargento (con título) a Subinspector P-1	33	1	3.03	32	96.97
Curso de Ascenso de la categ. De Sargento sin título a Subinspector P-1	146	13	8.90	133	91.10
Curso para el ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado P-1	30	3	10.00	27	90.00
Curso para el ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado P-2	33	3	9.09	30	90.91
Curso de promoción interna a Subinspector P-1	147	20	13.61	127	86.39
Curso para el ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado P-3	32	4	12.50	28	87.50
Consolidación Categoría Sargento P-4	26	1	3.85	25	96.15
Consolidación Categoría Cabo P-4	69	5	7.25	64	92.75
TOTAL AÑO 2013	516	50	9.69	466	90.31
Curso de Ascenso de la categ.de Sargento (con título) a Subinspector P-2	48	7	14.58	41	85.42
TOTAL AÑO 2014	48	7	14.58	41	85.42

En el caso del nivel de ascensos, para el año 2014 la participación de mujeres en la totalidad de los cursos tuvo un promedio de participación de 14.58% en relación al 85.42% de los hombres.²⁷ Las cifras de participación de las mujeres fueron menores en los años anteriores, en el año 2009 fue del 13.10%, para el año 2010 descendió a 7.42% y en el año 2011 disminuyó aún más a 4.13%; finalmente en el año 2013 participó en los cursos de ascenso el 9.69% de la población de mujeres.

27 ANSP. Informe emitido por la Secretaria General en representación de la Dirección General. Tabla Estadística de Especialidades, no define periodo.

También se presenta un consolidado global sobre las personas que recibieron cursos de actualización y especialidades entre los años 2012 – 2014. Se visualiza que en el período de estos años, la suma total de la participación de las mujeres oscila entre el 14 y 17%.

TABLA No 11 PERSONAS QUE RECIBIERON CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y ESPECIALIDADES DEL AÑO 2012 A AGOSTO 2014					
CURSOS	TOTAL CAPACITADOS	HOMBRES	%	MUJERES	%
ESPECIALIDADES	5,184	4,478	86%	706	14%
ACTUALIZACIÓN	10,677	8,912	83%	1,765	17%
COMUNITARIA	13,558	11,520	85%	2,038	15%
REINGRESO	126	118	94%	8	6%

Por otra parte, se muestran los desagregados que corresponden a los ascensos orientados a los niveles básico, superior y ejecutivo.

En el caso de los ascensos generados en nivel básico, la participación de la mujer corresponde al 6%, en el período de los dos años indicados.

TABLA No 12 ASCENSOS GENERADOS DESDE EL AÑO 2012 A AGOSTO 2014							
NIVEL BÁSICO							
CURSO	TOTAL GRADUADOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	FECHA DE INGRESO	FECHA DE GRADUACIÓN
P-4 Consolidación a Cabo.	69	5	7%	64	93%	09-dic-13	30-abr-14
P-4 Consolidación a Sargento.	26	1	4%	25	96%	09-dic-13	30-abr-14
SUBTOTAL	95	6	6%	89	94%		

En el mismo período de 2012- 2014, la participación de las mujeres aumentó un poco más en los ascensos dirigidos al nivel superior, constituyendo el 11% total en relación al 89% de la participación de los hombres.

TABLA No 13 ASCENSOS GENERADOS DESDE EL AÑO 2012 A AGOSTO 2014							
NIVEL SUPERIOR							
CURSO	TOTAL GRADUADOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	FECHA DE INGRESO	FECHA DE GRADUACIÓN
P-1 Ascenso a Subcomisionado	28	3	11%	25	89%	11-feb-13	14-jun-13
P-2 Ascenso a Subcomisionado	33	3	9%	30	91%	22-jul-13	04-nov-13
P-3 Ascenso a Subcomisionado	31	4	13%	27	87%	10-dic-13	12-may-14
SUBTOTAL	92	10	11%	82	89%		

En el nivel ejecutivo, período 2012-2014; la participación total de las mujeres correspondió al 10% en relación al 90% de los hombres.

TABLA No 14 ASCENSOS GENERADOS DESDE EL AÑO 2012 A AGOSTO 2014							
NIVEL EJECUTIVO							
CURSO	TOTAL GRADUADOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	FECHA DE INGRESO	FECHA DE GRADUACIÓN
P-1 Ascenso de Sargentos con título universitario a Subinspector	33	1	3%	32	97%	21-ene-13	15-jul-13
P-1 Ascenso de Sargentos sin título universitario a Subinspector	145	13	9%	132	91%	21-ene-13	09-dic-13
P-1 Promoción Interna de Agentes y Cabos con título universitario a Subinspector	143	19	13%	124	87%	21-ene-13	24-marz-14
SUBTOTAL	321	33	10%	288	90%		

• Cursos de especialidades

En la siguiente tabla se muestra el número de personas, desagregadas por sexo, que acudieron a recibir cursos de especialidades, en donde el porcentaje promedio de participación de mujeres fue de 12.97% versus un 87.03% de participación de hombres.²⁸

TABLA No 15 MUJERES Y HOMBRES QUE INGRESARON A LA ACADEMIA EN LOS CURSOS DE ESPECIALIDADES PERIODO DE JUNIO 2009 A SEPTIEMBRE 2014					
CURSOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL CAPACITADOS
Especialidades	1,163	12.72	7,977	87.28	9,140
Actualización	2,617	12.86	17,730	87.14	20,347
TOTAL	3,780	12.82	25,707	87.18	29,487
Filosofía de Policía Comunitaria	2,809	13.19	18,493	86.81	21,302
TOTAL GENERAL	6,589	12.97	44,200	87.03	50,789

10. Acciones desarrolladas para prevenir prácticas de acoso sexual y otras formas de violencia de género dentro de la institución.

Con la puesta en marcha de las siguientes acciones se ha dado un gran paso para poner fin a las prácticas de acoso sexual, abuso de autoridad y otras formas de violencia de género, encontradas al inicio de la presente gestión y con ello se ha respaldado la formación integral de policías que pongan en práctica los valores y políticas expresados en el pensamiento estratégico de la institución. Se exponen a continuación:

1. En aras de garantizar mejores resultados para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia de género dentro de la ANSP, la Dirección General y el Consejo Académico programaron reuniones con las alumnas de las diferentes promociones activas en nivel básico (en la sede de San Luis Talpa), con el objetivo de abordar el tema del acoso sexual. Se comisionaron a dos integrantes del ente colegiado para tal fin, quienes a partir de la información recibida rindieron un informe en donde se recopiló información sustancial sobre prácticas de acoso sexual y abuso de autoridad, por parte

²⁸ ANSP. Informe emitido por la Secretaria General en representación de la Dirección General. Tabla Estadística de Cursos de Especialidades. No se define el periodo informado.

de monitores, docentes, instructores, jefaturas o autoridades anteriores, que ponían en desventaja a alumnos y alumnas de todos los niveles de formación; dicho informe fue trasladado a las diferentes jefaturas, en las que se definieron consecuencias sancionatorias a quienes continuaran con dichas prácticas. Además se tomó la decisión de prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar cualquier tipo de acciones similares que sucedieran en el futuro.

2. En el marco de la implementación del Instructivo para la Detección, Prevención, Atención, Protección de Víctimas, Investigación y Sanción de la Violencia de Género, Acoso Laboral y Sexual, se trabajó con la Unidad de Comunicaciones ciertos lineamientos a tomar en cuenta en la comunicación institucional considerando la perspectiva de género. No se detallaron cuáles fueron ni el documento en el que constan.
3. En las fechas de octubre a diciembre del año 2012 y enero del 2013, el personal de la Unidad de Asesoría Jurídica en conjunto con el Área de Género (hoy UGI), desarrolló la jornada de divulgación del Instructivo para la Detección, Prevención, Atención, Protección de Víctimas, Investigación y Sanción de la Violencia de Género, Acoso Laboral y Sexual, a todo el personal docente, administrativo y policial en comisión de servicio de la institución, así como a las promociones que ingresaron desde su entrada en vigencia.

11. Investigación y sanción de hechos de acoso sexual y otras formas de violencia de género cometidos a nivel institucional

a) La Unidad de Género como instancia clave para la atención de los casos de acoso sexual.

La Unidad de Género, es uno de los mecanismos creados para implementar la PIEIG y ha sido la principal instancia responsable de implementar el Instructivo para la Prevención, Detección, Atención, Protección de Víctimas, Investigación y Sanción de la Violencia de Género, Acoso Laboral y Sexual, lo cual ha implicado el desarrollo de esfuerzos a nivel estratégico y a nivel operativo.

El instructivo atribuye a dicha instancia la responsabilidad de desarrollar la prevención de los hechos de violencia de género, acoso sexual y laboral. Así mismo le atribuye la responsabilidad de divulgar la norma, hacia todas las personas que pertenezcan a la institución, y brindar atención a las personas que denuncian haber sido víctima de las conductas antes descritas. Por último, deberá informar a la Dirección General sobre las actuaciones y el seguimiento de los procesos administrativos, facultad que también es otorgada a la Unidad de Asesoría Jurídica.

b) Investigación.

Desde la Dirección General y desde el Consejo Académico, se ha instruido ordenar los procedimientos disciplinarios correspondientes, para investigar y sancionar estas prácticas que además de constituir faltas administrativas y abuso de poder, pueden ser también constitutivos de delitos. En tal sentido se instruyó al Área de Expedientes Disciplinarios asumir con mayor rigurosidad la fundamentación e investigación de los casos disciplinarios a fin de asegurarse de no cometer arbitrariedades y de respetar el debido proceso y la presunción de inocencia.

Asimismo, el Consejo Académico, en sesiones de fechas diez de marzo y veinticinco de junio de 2010, conoció casos de denuncia de acoso sexual y de abuso de autoridad. Con el fin de erradicar estas prácticas, iniciaron las respectivas diligencias y el traslado del personal policial que resultara involucrado, el cual se encontraba en comisión de servicio en esta Academia. Asimismo, dejó por sentado su opinión que las investigaciones realizadas por la Unidad Disciplinaria de la PNC deben ser más rigoristas al aplicar la ley y realizar las investigaciones con más apego a las leyes, siendo más objetivos, a efecto de erradicar el delito de acoso sexual en estas entidades.

b) Sanciones Aplicadas.

A fin de continuar con la abolición de prácticas de acoso sexual y otras formas de violencia de género, especialmente contra las alumnas del Nivel Básico y personal femenino de la Academia, permitidas por parte de titulares anteriores, jefaturas, docentes y personal policial en funciones administrativas, educativas o de seguridad, se aperturaron expedientes disciplinarios contra 8 empleados, imponiéndose, según su gravedad y de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de esta Academia y otra normativa sobre la materia, las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal
- Suspensión de 15 días sin goce de sueldo
- Suspensión de 30 días sin goce de sueldo
- Amonestación por escrito
- Despido
- Solicitud de traslado del personal policial que resultara involucrado, el cual se encontraba en comisión de servicio en esta Academia.

c) Registros de los casos de acoso sexual y violencia de género atendidos por la Unidad de Género.

Como parte de las responsabilidades generadas desde el Instructivo, la UGI ha elaborado por primera vez, desde la fundación de la ANSP, un registro estadístico de los hechos denunciados, atenciones y seguimientos realizados. Se refleja en la siguiente tabla estadística:

TABLA No 16:
REGISTRO ESTADISTICO DE HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ATENDIDOS EN LA UGI
2012-2014

Canti- dad de casos atendi- dos por año	PERSONAS DENUNCIADAS												PERSONAS REGISTRADAS COMO VÍCTIMAS						TOTAL Denuncias/ Atenciones) segui- mientos			
	Per- sonal policia			Per- sonal docen- te			Personal administra.			Personal en forma- ción			Personal policia		Personal Administra		Personal en forma- ción			Denun- cias seccio- nes		
	F	M		F	M		F	M		F	M		F	M		F	M					
	Per- sonal policia			Per- sonal docen- te			Personal administra.			Personal en forma- ción			Personal policia		Personal Administra		Personal en forma- ción					
PERSONAS REGISTRADAS COMO VÍCTIMAS																					DENUNCIAS DE SECCIO- NES	Cantidad de est.
2012	3	0	0	0																	3	
2013	7	1	1	1	1											2			10		8	Sección 3ª.P.110 Sección 5ta.P.110
2014 Denun- cias	0	5														1			3	9	13	
2014 Atencio- nes																7			2		9	
2014 Segui- mien- tos																			1	2	3	

3. LINEA TRES.

CUADRO No 6
CONTENIDO DE LÍNEA²⁹

Adoptar y promover una comunicación institucional basada en el lenguaje inclusivo y la equidad e igualdad de género, con el objeto de que todos los medios comunicacionales con que cuenta la institución, visibilicen y promuevan la participación, la equidad e igualdad.

Los responsables de la ejecución de esta línea son: El Departamento de Formación Extracurricular, la Unidad de Comunicaciones y el Departamento de Recursos Humanos. A continuación se exponen las actividades realizadas:

• Campañas de divulgación y lenguaje Inclusivo.

Sobre las acciones desarrolladas por la **División de Administración** en relación a la promoción de un lenguaje inclusivo a nivel institucional, la Jefatura informante se limitó a relacionar que en los documentos se detallan los términos “trabajador y trabajadora”. Además cita la supervisión que realizan las jefaturas al revisar los documentos.

Sobre acciones de carácter divulgativo de la PIEIG, las acciones que dicha instancia relaciona son: a) En la divulgación de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género. b) Los eventos de presentación de las Comisiones de género institucional c) Las circulares emitidas por la Dirección General relacionadas al tema de género.

Con respecto a la transversalización que el **Departamento de Recursos Humanos** ha debido asumir con respecto en las efemérides institucionales, se establece una respuesta muy vaga en el informe presentado, puesto que no se responde sobre las acciones ejecutadas por ese departamento, sino que se hace referencia a que “Es la Unidad de Género la participante directa”. En relación a las campañas divulgativas sobre la perspectiva de género la respuesta fue: “No existen campañas divulgativas en Recursos Humanos, ya que ello es responsabilidad de la Unidad de Género”.

La Unidad de Comunicaciones realizó las siguientes acciones en relación al lenguaje inclusivo y las campañas divulgativas:

1. Se incorporó en los sitios web y en redacción de los documentos que emanan de la Unidad de Comunicaciones, la utilización de artículos “femeninos” con los sustantivos gramaticales para visibilizar el enfoque de género, atribuyendo también el femenino a las profesiones o cargos en la redacción general, creando de esta forma un colectivo genérico que incluya ambos sexos.



Fuente: [Imagen o fotografía sin título de descripción del trabajo]. Recuperado de <http://www.ansp.gob.sv/> (Fotografía)

29 Responsabilidad: Con la participación del Departamento de formación de extracurricular y la Unidad de Comunicaciones deben establecer e implementar anualmente un programa de celebración de efemérides vinculadas al respeto de los derechos de las mujeres tales como Día Internacional de la Mujer y Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres, así mismo aquellas que posibiliten promover relaciones equitativas entre hombres y mujeres, como el Día Internacional del Trabajo, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Maestro y Maestra.

El departamento de Recursos Humanos deben realizar sistemáticamente campañas divulgativas para que el personal y alumnado conozca, asuma aplique en su ámbito de trabajo y vida familiar la PIEIG, con el fin que adopten conductas que contribuyan a transformar las actuales relaciones de poder –subordinación que existen entre los hombres y mujeres, hacia unas relaciones de solidaridad y apoyo que propicien el pleno ejercicio de los derechos humanos de ambos género.

2. Se equilibró el uso de imágenes tanto masculinas como femeninas, buscando armonizar la utilización de fotografías que acompañan las redacciones de los boletines institucionales.
3. Sobre el Programa de Efemérides, se destaca como conmemoraciones más importantes: el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), día en el que se realizan foros, se presentan videos conmemorativos a la fecha y se explica a los/as asistentes las luchas de las mujeres a través de la historia, su tenacidad y entereza por lograr la igualdad. Así también, el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia en Contra de la Mujer (25 de noviembre), se realizan ponencias que destacan la importancia del respeto a los derechos fundamentales de las mujeres. A estas actividades se invitan grupos equitativos de mujeres y hombres, para que la divulgación del mensaje impacte ambos públicos y minimice los estereotipos machistas que puedan existir (se mostraron evidencias).

Como parte de los esfuerzos de coordinación con otras áreas de trabajo, en el mes de enero 2012, se creó la Comisión de Efemérides, la cual se encuentra integrada por las jefaturas de las áreas de Subdivisión de Formación Académica, Subdivisión de Administración Académica, Recursos Humanos, Departamento de Recursos de Apoyo a la Formación, Unidad de Planeación Educativa, Departamento de Formación Extracurricular, Gabinete Psicopedagógico y la Unidad de Comunicaciones, con el objetivo de coordinar la celebración de todas las fechas importantes, dentro de las cuales se encuentran incluidas las conmemoraciones anteriormente indicadas.

A pesar de ellos, se debe destacar que muchos de estos esfuerzos realizados por cada Departamento o Unidad que contribuyen a la Línea de Acción No. 3 se han visto aislados, por lo que no se ha conocido los resultados finales.

4. Sobre el diseño o utilización de una herramienta normativa para la introducción del lenguaje inclusivo en la comunicación interna de la institución y los medios divulgativos que la misma realiza, se elaboró un documento borrador que contiene lineamientos básicos para el desarrollo de la comunicación institucional con el objetivo de aumentar el grado de participación y acceso de las mujeres en todos los eventos de efemérides, así como propiciar el uso adecuado del lenguaje inclusivo en todas las publicaciones, documentos, afiches, tarjetas e invitaciones realizadas por esta unidad.

Sin embargo, es importante aclarar que este esfuerzo fue realizado con los conocimientos básicos sobre el tema de inclusión de género, que se han adquirido en las campañas de sensibilización en las que el personal de la Unidad ha participado, por lo que es recomendable que el documento sea evaluado por un experto en materia de género y lenguaje inclusivo, para pasar a una próxima fase de aprobación, autorizarlo como un instructivo de carácter institucional y posteriormente llevarlo a la fase de ejecución³⁰.

5. Sobre las **campañas divulgativas**, la Unidad de Comunicaciones expresa que no cuenta con la experticia necesaria para desarrollar campañas que involucren el dominio del tema y por ello no ha podido cumplirse con la responsabilidad que se deriva de la línea de acción en análisis. De igual manera se suma a la barrera señalada, el que la Unidad de Género de la ANSP no cuenta con los recursos financieros para la producción de afiches o brochures sobre el tema; aunque a pesar de estas limitantes se diseñaron una serie de afiches alusivos al Día Internacional para la Eliminación de la Violencia en Contra de la Mujer. También se produjeron 2 videos institucionales para la celebración del Día Internacional de la Mujer para los años 2013-2014 respectivamente y se realizaron reportajes con medios de televisión evidenciando el desenvolvimiento de la mujer en el área de seguridad pública³¹

30 Anexo 5: Protocolo de Ejecución de Efemérides colocado en la base de datos del SIPLAN en calidad de borrador. Elaborado en coordinación con la UGI, año 2013.

31 La Unidad de Comunicaciones en coordinación con la Unidad de Género, han desarrollado la planificación de las efemérides institucionales correspondientes al 8 de marzo y 25 de noviembre. Durante el tiempo de implementación de la PIEIG.

Así mismo expresa que tienen escasa formación en género³² lo que le ha dificultado el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en la línea, a ello agrega que en su debido momento expusieron otras necesidades como lo son: Que se imparta una capacitación específica sobre este tema y no solamente reuniones de sensibilización al personal del área, así como la necesidad de supervisión de una persona experta en el tema, de igual forma la asignación de recursos financieros por cooperación internacional o recursos propios.

• **Mecanismos de supervisión adoptados por la División de Estudios.**

La PIEIG establece en su línea 3 que la División de Estudios y la Unidad de Planificación Institucional (a través del Área de Género- hoy UGI) debe aplicar y supervisar que el instructivo para el uso del lenguaje inclusivo, citado anteriormente, se cumpla en los diferentes ámbitos de trabajo institucional. En relación a ello, la División de Estudios, expresó que al analizar la normativa vigente se desconoce de la existencia de dicho instructivo y que únicamente se tiene conocimiento de unas hojas en Power Point que emiten algunas recomendaciones. No establece cuál fue la instancia que emitió la mencionada presentación de power point ni cuáles fueron las recomendaciones.

Así mismo manifiesta que a pesar de lo expresado, el cuerpo docente así como los instructores y monitores educativos dentro de su quehacer, utilizan un lenguaje inclusivo donde se respeta la dignidad de los estudiantes en formación; así como de las personas relacionadas con los aspectos académicos. Dado que se desconoce la existencia de un instructivo para el uso de lenguaje inclusivo, no se pueden mencionar los mecanismos de supervisión adoptada; sin embargo, debido a la importancia de la temática, se han realizado esfuerzos para que tanto el personal de la institución como los estudiantes se actualicen y concienticen en el tema. Para la actualización del personal y de los estudiantes ha sido necesario coordinar los esfuerzos de capacitación y sensibilización antes señalados en la línea 1.

Por otro lado, el informe relaciona que la División de Estudios, desconoce la implementación de **campañas divulgativas** a nivel institucional, no obstante expresa que existen avances significativos que se traducen en jornadas de sensibilización, talleres, conferencias, y conversatorios sobre dicha temática, sin agregar las correspondientes evidencias.

Sobre la participación del Departamento de Formación Extracurricular en la implementación anual de programas para la celebración de efemérides vinculadas al respeto de los derechos de la mujer. Se limita a señalar que la comisión de efemérides ha organizado una calendarización de todas las festividades del año y entre las cual se encuentra las fechas relacionadas al tema de género. Mientras que su contribución en calidad de integrante del comité de efemérides, se traduce en la participación del personal docente y del personal en formación, a las conmemoraciones realizadas.

• **Unidad de Género.**

Desde la Unidad de Género actualmente se ha establecido canales de comunicación con la Unidad de Comunicaciones, los esfuerzos realizados han sido recíprocos. En materia de prevención, las efemérides han jugado un papel determinante para la UGI, de ahí que se haya dado especial importancia a la conmemoración de las efemérides relacionadas con los derechos de la mujer (8 de marzo y 25 de noviembre). Ello ha implicado el desarrollo de planes de trabajo, que han sido presentados a la Dirección y a partir de su aprobación se ha coordinado con la Unidad de Comunicaciones y la Sub Unidad de Protocolo el desarrollo de los eventos.

32 El personal de la Unidad de Comunicaciones, ha participado en 3 charlas de sensibilización sobre enfoque de género. Dos a nivel institucional en las que participaron la Doctora Baires y la Doctora Xiomara Lazo (año 2012) y una realizada entre la Unidad de Género de la ANSP y la Unidad de Género de la PNC (Año 2013).

Desde la Unidad de Género se han elaborado propuestas de tarjetas de invitación y del contenido de videos para ser transmitidos durante los eventos. La Unidad de Comunicaciones, ha brindado el apoyo en el diseño final de las tarjetas de invitación que se han enviado al personal de forma virtual (en el marco de las efemérides de los derechos de la mujer) y de los productos visuales que se han transmitido durante los eventos.

Como parte de la validación de los Cursos del Plan de Generación del conocimiento, el personal de la Unidad de Comunicaciones, participó en un Curso de Sensibilización, uno de Conceptos Básicos y uno Especializado en materia de género en septiembre del año 2012. En enero de ese mismo año a partir de la propuesta de reestructuración de primer Comisión de Género presentada por el Área de Género en el año 2012, se tuvo la incorporación de la Jefatura de Comunicaciones a la Comisión de Género.

Como parte de la implementación del instructivo sobre violencia de género, se planificaron estrategias y planes de trabajo que a su vez se tradujeron en campañas de divulgación, tanto de la norma citada como de la política, así como de las funciones que posee la UGI. Por esta razón, en el año 2013 se gestionaron fondos del presupuesto GOES para el diseño y producción de material de divulgación y se solicitó la cooperación de otras áreas de trabajo a nivel institucional, entre ellas el departamento de apoyo a la formación, que realizó los impresos de 4 mil separadores y 500 políticas institucionales en edición económica, los cuales fueron entregados al personal de la institución, durante las visitas realizadas a los puestos de trabajo que hizo el personal de la UGI en durante el desarrollo de una campaña dirigida a los diferentes puestos de trabajo en las dos sedes de la institución. Por otro lado, también se obtuvo apoyo de la unidad de comunicaciones en la elaboración de afiches, separadores de libros y tarjetas de invitación para la conmemoración de las efemérides.

A lo anterior se agrega el esfuerzo conjunto realizado entre la UGI y la Unidad de Comunicaciones, para dotar a la institución de un Protocolo de Comunicaciones institucionales con enfoque de género, del cual, al momento ya existe la primera propuesta en borrador, que se evidenció en un informe emitido para el SIPLAN en el año 2013, como parte de los resultados anuales correspondientes a la Unidad de Género.

Como parte de los esfuerzos de sensibilización y capacitación del personal de la Unidad de Comunicaciones, entre marzo y abril del 2013, la Unidad de Comunicaciones fue invitada a participar en tres jornadas de capacitación relativas a Género y Comunicaciones, las cuales fueron diseñadas, planificadas y ejecutadas de manera conjunta entre el Equipo de Género de la PNC y el personal de la Unidad de Género de la ANSP. Se tuvo la participación de todo el personal de la Unidad de comunicaciones de la ANSP y de personal de comunicaciones de la PNC.

4. LINEA CUATRO

CUADRO No 7
CONTENIDO DE LÍNEA ³³

Sensibilizar y capacitar a las jefaturas, personal administrativo y académico, en la equidad e igualdad de género. Desde un enfoque de derechos, para cimentar capacidades y afianzar las competencias en sus ámbitos de trabajo, de tal manera que contribuyan desde sus especialidades a establecer relaciones basadas en la equidad e igualdad, respeto, solidaridad y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Los responsables de la ejecución de esta línea son: El Departamento de Recursos Humanos, la División de Administración y la Unidad de Planificación institucional. A continuación se exponen las actividades realizadas:

³³ Responsabilidad: El DRH en coordinación con el área de Cooperación de la UPI y demás dependencias institucionales, deben diseñar e implementar un programa de capacitación sistemático sobre equidad e igualdad de género y masculinidades desde un enfoque de derechos, desde un nivel básico hasta estudios de pregrado y posgrados, tales como: charlas, talleres, cursos, intercambios, seminarios, diplomados y maestrías, con recursos propios o de la Cooperación Internacional. Lo anterior permitirá desmontar ideas preconcebidas sobre los estereotipos discriminatorios, particularmente hacia las mujeres.

• **Programa de capacitaciones:**

Las acciones realizadas por la **División de Administración (en adelante DAD)**, se limitan a la preparación de los locales o aulas donde se imparten los programas de capacitación, también realiza las gestiones para la entrega de la alimentación o refrigerios otorgados a los participantes y gestiona el transporte de las personas hacia las sedes institucionales. No se agrega evidencias de las acciones mencionadas.

Por su parte, **el departamento de Recursos Humanos**, indica que la formación para los alumnos no es responsabilidad de dicha instancia.

La Unidad de Planeación Educativa relaciona las capacitaciones para personas en formación básica, antes citadas en la descripción de la línea 1³⁴.

La Unidad De Género también relaciona las capacitaciones dirigidas a docentes (señaladas en la línea 1) y agrega las que se encontraron dirigidas al personal administrativo, de la siguiente manera:

Marzo- abril 2013

TABLA No 17: JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN EN LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS COMUNICACION INSTITUCIONAL Y EL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN. DIRIGIDAS AL PERSONAL DE LA UNIDAD DE COMUNICACIONES Y DE LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN DE LA ANSP Y PNC.						
Cursos	Fecha de inicio y de cierre	Capacitador/a	Financiamiento	Mujeres capacitadas	Hombres capacitados	TOTAL
Sensibilización personal de UPI ANSP /PNC	ABRIL 2013 3 jornadas 4 horas por jornada	Personal de la UGI de la ANSP y Equipo de Género de la PNC	Se utilizaron las capacidades instaladas en el personal de ambas instituciones	2	4	6
Sensibilización Unidad de Comunicaciones ANSP y Personal de comunicaciones de PNC	MARZO 2013 3 jornadas 4 horas por jornada			2	3	5
						11

Septiembre 2013:

Se ejecutaron 2 jornadas de sensibilización dirigidas a todo el personal de servicios médicos.

TABLA No 18: JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN EN LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO, DIRIGIDAS AL PERSONAL DE SEVICIOS MÉDICOS DE LA ANSP						
Cursos	Fecha de inicio y de cierre	Capacitador/a	Financiamiento	Mujeres capacitadas	Hombres capacitados	TOTAL
Sensibilización	11 -12 de septiembre	Equipo UGI	Institucional, con apoyo de la casa de la mujer tecleña (en el préstamo del local)	7	8	15
Sensibilización	18-19 de septiembre			8	7	15
						30

34 ANSP. División de Estudios, "Proyecto de capacitación a los estudiantes de la Promoción 112 sobre autoestima con enfoque de masculinidad, Ricardo Martínez y otros. 2014.

Octubre 2013:

En octubre 2013, se ejecutó la siguiente jornada de capacitación:

TABLA No 19: CURSO SOBRE MARCO NORMATIVO RELATIVO A LOS DERECHOS DE LA MUJER DIRIGIDA AL PERSONAL RÉGIMEN INTERNO.						
Cursos	Fecha de inicio y de cierre	Capacitador/a	Financiamiento Institucional	Mujeres capacitadas	Hombres capacitados	TOTAL
Marco Normativo relativo a los derechos de la mujer	10 de octubre de 2013	Equipo UGI	Institucional	1	12	13

Febrero 2014:

Para el año 2014, la Unidad de Género ejecutó dos jornadas de sensibilización dirigidas al personal administrativo:

TABLA No 20: JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DIRIGIDA AL PERSONAL DE: MANTENIMIENTO, SERVICIOS GENERALES Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS AL ESTUDIANTE						
Cursos	Fecha de inicio y de cierre	Capacitador/a	Financiamiento	Mujeres capacitadas	Hombres capacitados	TOTAL
Sensibilización	18 de febrero	Equipo UGI	Institucional	10	8	18
Sensibilización	21 de febrero			8	7	15
						32

Por otra parte, desde el mes abril 2014, mediante una carta de compromiso suscrita entre la Organización No Gubernamental: Las Melidas y la ANSP; el personal del Gabinete Psicopedagógico, del Departamento de Servicios Médicos y de la Unidad de Género; se ha beneficiado del *Programa de psicodrama con técnicas de auto cuidado*, impartido por la mencionada ONG, el cual tiene como objetivo: realizar jornadas de auto-cuido para el personal que brinda atención interna y externa a diversos usuarios de la institución. A la fecha se han desarrollado ocho sesiones de psicodrama, dirigidas a dos grupos diferentes.

TABLA No 21: TALLERES DE PSICODRAMA CON TÉCNICAS DE CUIDO						
Cursos	Fecha de inicio y de cierre	Capacitador/a	Financiamiento	Mujeres capacitadas	Hombres capacitados	TOTAL
Sensibilización	De 2014 a 2015	Las Melidas	Las Mélicas	6	4	10

5. LINEA CINCO

CUADRO No 8
CONTENIDO DE LÍNEA³⁵

Garantizar que la infraestructura, mobiliario y equipo del personal y alumnado, ofrezca condiciones apropiadas que satisfagan las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres.

Los responsables de la ejecución de esta línea son: La División de Administración, el DRH, el Departamento de Mantenimiento, la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones (UACI), en coordinación con la División de Estudios y con la asistencia técnica del área de género de la UPI (hoy UGI).

• División de Administración.

En relación a la DAD y los cambios realizados a partir de la implementación de la PIEIG, en el diseño, planificación y adquisición de infraestructura física, mobiliario y equipo de la ANSP. El informe desarrolla los siguientes parámetros:

- a) La administración física, mobiliario y equipo existentes en la ANSP, responden a las necesidades específicas de alumnas y alumnos, no se han efectuado cambios en el diseño, planificación y adquisición de estos. Por ejemplo las aulas y el mobiliario existente en ellas son adecuadas para ambos géneros, los baños y servicios sanitarios están separados para hombres y mujeres e igualmente los dormitorios.
- b) Los uniformes del personal administrativo se adecuan de acuerdo a su género, la cantidad de uniformes para hombre y mujer son tomados de los listados que proporciona el Departamento de Convocatoria y Selección y de acuerdo a ello se realizan los procesos de compra. (No se pudo constatar esta información, ya que no se entrevistó ni encuestó al personal administrativo).
- c) Las camisas de las alumnas tienen una diferencia, en cuanto a la posición de los botones.
- d) En cuanto a los zapatos (botas) las tallas son más pequeñas para las alumnas 4-6, estos se compran por medio de licitación pública de acuerdo a las especificaciones técnicas de cada género; se cumplen especificaciones de la PNC, igual al diseño de la bota de los alumnos.
- e) Respecto de las medicinas no se han realizado cambios en el Plan de compras de medicamentos para alumnas y alumnos, aunque se incorporan compras materiales de uso exclusivo para alumnas, como son toallas sanitarias femeninas y cosméticos para utilizar en eventos especiales.

• El Departamento de Recursos Humanos.

Relaciona que no es competencia de dicha instancia la responsabilidad de requerimientos de equipos. Puesto que únicamente se tiene responsabilidad en cuanto uniforme del personal, el que se adecua al hombre y la mujer. No agrega evidencias.

• La División de Estudios y Unidad de Planeación Educativa.

Las acciones informadas por la División de Estudios y la UPE, se circunscriben a la construcción de una caseta de línea telefónica fija para que las estudiantes madres o padres de familia, tenga comunicación permanente con sus hijos(as) y con las personas en las que han confiado el cuidado de los mismos, esto con la intención de preservar el vínculo familiar. Por otro lado también se han sostenido reuniones con algunas alumnas, con la finalidad de obtener información sobre las observaciones y recomendaciones relacionadas a las condiciones necesarias e ideales para la estadía en la institución, tales como la infraestructura de dormitorios, baños y otros servicios que se brinda. En cuanto a la adecuación de uniformes del alumnado, a

35 Responsabilidad: La División de Administración, el DRH, el Departamento de Mantenimiento, la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones (UACI), en coordinación con la División de Estudios y con la asistencia técnica del área de género de la UPI, deben efectuar los cambios necesarios en el diseño, la planificación y la adquisición de infraestructura física, mobiliario y equipo de la ANSP reconociendo las necesidades e intereses específicos de ambos géneros y asegurando en particular que se adecue el equipamiento y el uniforme del personal y alumnado a las medidas anatómicas de mujeres y hombres.



Fuente: Meléndez K (2014), *Personal en formación. Nivel Básico (Fotografía)*

las medidas anatómicas de hombre y mujer el informe reza: para adaptar la vestimenta de las y los alumnos se realiza un ajuste en cuanto a tallas, tarea que se encuentra a cargo del personal de sastrería institucional.

Sobre el nivel de incidencia en la toma de acciones para la adecuación del equipamiento y uniforme del personal y alumnado a las medidas anatómicas de hombre y mujer. La División de Estudios respondió en el informe presentando que “no existe un distingio entre los uniformes de las y los estudiantes al respecto se realiza un ajuste en cuanto a tallas a cargo del personal de sastrería institucional, la licitación de uniformes la realiza el Departamento Administrativo y no se solicita información por parte del requirente”.

• La Unidad de Género.

1. En relación a las adecuaciones del uniforme del personal: No existe registro de alguna acción desarrollada por la Unidad de Género con

respecto a gestionar adecuaciones a los uniformes del personal o del estudiantado, a fin de introducir aspectos de género en el proceso de compras de uniformes o en el diseño de los mismos.

2. En relación a la modificación del equipo, mobiliario e infraestructura: A partir de las atribuciones establecidas en el instructivo de atención a víctimas de violencia de género, a inicios del mes de enero 2014, la UGI elaboró un informe en donde se abordaron aspectos relacionados con las condiciones inadecuadas en que una estudiante del nivel básico se extraía la leche materna. En la exposición de dicho documento se solicitó generar los espacios de salubridad para que la alumna pudiera desarrollar la extracción de la leche materna de forma adecuada y además se recomendó la adecuación de la normativa institucional a lo dispuesto en la LEIV, LIE y la Ley de lactancia materna³⁶.

Por otra parte, se tiene registro de solicitudes realizadas vía correo institucional al Departamento de mantenimiento, relacionadas al establecimiento de condiciones de privacidad para el personal en formación que hace uso de la piscina; ello debido a las condiciones actuales en que están dispuestas las duchas, lo que no permite ninguna privacidad para limpiar el cloro del cuerpo al momento de salir de la piscina, ni al momento de ducharse para ingresar en ella. Por esa misma vía, también se solicitó la construcción de un lavadero en la zona de dormitorios de las estudiantes, ello con la finalidad de generar una mínima privacidad para que ellas puedan lavar su ropa interior y el secado de la misma.



Fuente: Meléndez K (2014), *Piscinas de las instalaciones de ANSP sede Comalapa sin vestideros adecuados (Fotografía)*

36 Informe de atención brindado por la Unidad de Género en relación a la lactancia materna. Enero de 2014.

6. LINEA SEIS

CUADRO No 9
CONTENIDO DE LA LÍNEA SEIS³⁷

Incorporar en el SIPLAN y en la formulación del presupuesto criterios de género, con el objeto de evidenciar y evaluar la eficiencia, eficacia, efecto e impacto que los resultados institucionales tienen en la eliminación de las desigualdades de género.

Los responsables de la ejecución de esta línea son: La Unidad de Planificación Institucional (UPI) a través del área de género -Hoy UGI- y la Unidad Financiera Institucional.

Unidad de Planificación Institucional/Área de Género/ Unidad de Género.

1. Acciones implementadas.

La participación de la UPI radica en la formulación de los respectivos planes que orientan el quehacer quinquenal y anual de cada una de las líneas estratégicas formuladas en el Plan Estratégico Institucional (PEI), que actualmente corresponde al período 2009-2014; para ello, en el año 2010 la Unidad de Planificación mediante un proceso participativo del personal de las diferentes áreas que conforman la ANSP y junto con la colaboración de representantes de otras instituciones como la Policía Nacional Civil (PNC) y el ISDEMU, dio inicio al proceso de formulación del nuevo PEI como instrumento gerencial para la consecución de los objetivos institucionales; dicha formulación fue alineada a las necesidades resultantes en el diagnóstico institucional y a los lineamientos establecidos en el Plan Quinquenal de Desarrollo, lo cual también tuvo como consecuencia el ajuste del PEI (2010) para la creación de la línea estratégica número 4 referida a la institucionalización de la equidad e igualdad de género, cuya vigencia corresponde hasta marzo del 2015 (Verificar Matrices No 6 y 6.1 en anexos). Así mismo, de forma simultánea y con el propósito de integrar esfuerzos, se determinó implementar políticas a nivel estratégico entre ellas la PIEIG como eje transversal para las demás líneas estratégicas que componen el PEI, así como su Plan de Acción; lo cual fue un aporte para la formulación del Plan Anual Operativo (PAO) del 2010 hasta el 2014.

Por otra parte, es importante aclarar que a partir de la creación de la PIEIG se crearon dos mecanismos permanentes para su implementación:

1. La Comisión Institucional de Género (CIG), conformada por el personal docente y administrativo y encargada de conducir la implementación de la estrategia de género.
2. El área de género en la UPI, como ente coordinador técnico y facilitador metodológico.

Ambas, en conjunto debían (según la PIEIG) impulsar la institucionalización del enfoque de género por medio de la elaboración, implementación y seguimiento de la PIEIG. Por todo ello, el Área de Género (durante el año 2012) fue la instancia encargada de dar seguimiento y cumplimiento directo a las responsabilidades que se desprenden de la línea estratégica ya citada. A pesar de ello, en virtud de la entrada en vigencia de la LEIV, en el año 2012, se establece la necesidad de crear la Unidad de Género, misma que se fundó en el mes de diciembre de dicho año y a partir del año 2013, el área de género y el área de calidad fueron desmembrada de la UPI para convertirse en Unidad de Género (mediante acuerdo No.

37 La UPI, debe verificar que el proceso de planificación por resultados contribuya a la superación de las brechas de inequidad e igualdad de género que existen en diferentes ámbitos de trabajo de la ANSP; así como, velar por que el SIPLAN integre indicadores sensibles a género para evaluar periódicamente el nivel de cumplimiento de la PIEIG. Al respecto, la UPI debe mantener un intercambio de experiencias en la formulación y seguimiento de indicadores de género con instituciones especializadas como el ISDEMU y especialmente con la PNC.

La Unidad Financiera Institucional (UFI), en coordinación con la UPI y con la participación de todas las dependencias, deberá identificar y establecer las asignaciones presupuestarias que aseguren los recursos para ejecutar el plan de acción para la implementación de la PIEIG.

El POA producto del SIPLAN y el presupuesto anual con criterios de género, como instrumentos de política institucional, garantizarán los compromisos de la ANSP respecto a la equidad e igualdad de género y cumplirán con las condiciones de instrumentación y seguimiento de la Política Nacional de las Mujeres, que impulsa el ISDEMU.

DGE-A- 053/2012), por medio de esta acción, se convirtió en su responsabilidad directa coordinar con las otras instancias de la ANSP la planificación, facilitación e implementación del Plan de Acción de la PIEIG, así como del Plan Estratégico, Planes Operativos Anuales Operativos y de Unidad.

2. Intercambio de Experiencias con otras instituciones: ISDEMU- PNC.

Al momento de la elaboración de las políticas de género pertenecientes a la PNC y la ANSP, se desarrolló un intercambio de experiencias entre ambas instituciones a fin de lograr armonizar los resultados provenientes de las mismas. El principal resultado fue la creación de los indicadores establecidos en el Plan Estratégico y en cada Plan Anual Operativo, los cuales se consensuaron durante las capacitaciones compartidas con el equipo de género de la PNC.

Además se proporcionó asistencia técnica al personal de la UGI para la formulación de resultados meta e indicadores de resultado, asegurando con ello la incorporación de criterios de género que contribuyen al logro de los objetivos establecidos en el Plan de Acción de la PIEIG. Los indicadores utilizados se denominan “indicadores de actuación para el logro del resultado esperado”. Para todas estas acciones se contó con la colaboración del área de cooperación, pues a través de ella se gestionaron fondos para la realización de los talleres de formulación de la PIEIG³⁸.

3. Indicadores sensibles a género.

Como ya se mencionó, la Unidad de Género ha recibido asistencia técnica por parte de la Unidad de Planificación en cada formulación del Plan Anual Operativo, a fin de asegurar la incorporación de criterios de género en los resultados meta formulados. Trimestralmente la unidad de planificación monitorea el avance del período reportado por la Unidad de Género en el SIPLAN, y verifica el grado de cumplimiento mediante la revisión de lo informado y atestados agregados que evidencian la ejecución del resultado meta, así como también se verifica que la información sea confiable, oportuna y que cumpla con los requisitos de responsabilidad de ejecución establecido en el SIPLAN.

Para el aporte trimestral de la ejecución del PEI y el PAO, se han incorporado indicadores cuantitativos y cualitativos que miden el grado de conocimiento y aplicación de la PIEIG. De manera que la UPI los ha incorporado al SIPLAN y a medida del grado de cumplimiento de los mismos, también se puede verificar el grado de contribución a la línea estratégica, lo cual se traduce en los avances logrados para la superación de las brechas de inequidad e igualdad de género.

Los indicadores que miden el avance y cumplimiento de los resultados meta pueden verificarse en las matrices No 7 a la 13.3 contenidas en los anexos, en ellas se plasma que a partir del establecimiento de la línea 4 en el PEI, enfocada en institucionalizar el enfoque de género en todo el quehacer institucional, también fueron incorporados en los Planes Operativos, correspondientes al período 2011- 2014, metas operativas específicas dirigidas a incorporar criterios de género en el SIPLAN. De parte de los Planes de Unidad, también fueron incorporados resultados metas y ejecutados a través de diversas actividades.

4. Indicadores de efecto y de actuación (establecidos en el PEI) relacionados a las metas operativas y resultados (establecidos en los PAO y PAU).

Para medir la efectividad del cumplimiento de los objetivos estratégicos, específicos y los resultados globales establecidos en el PEI se estableció un indicador de efecto, el cual indica que deben incorporarse al 100% los resultados establecidos en el Plan de Acción de la PIEIG 2012-2014 en cada uno de los PAOS

³⁸ Es importante aclarar que entre las siete líneas de acción establecidas en la PIEIG, se identifican acciones con responsabilidad compartida, en las que intervino el apoyo del Área de Cooperación; en el sentido de gestionar fondos y elaborar perfiles de proyecto para ejecutar el Plan de capacitación en materia de Género, el cual fue dirigido al personal docente y administrativo para la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional. (Marzo 2011 - Diciembre 2012).

institucionales, para lo cual deben alcanzar el nivel de cumplimiento dentro de la categoría de satisfacción; por otra parte, también se contó con un indicador de actuación, cuyo contenido manifiesta que deben alcanzarse los resultados de género establecidos en el PAO al menos en un nivel de cumplimiento dentro de la categoría de satisfacción.

Para establecer la categoría de satisfacción, que se traduce en la medición del nivel de cumplimiento de las acciones realizadas del período de los 5 años establecidos en el PEI, es necesario cumplir con los siguientes porcentajes:

CUADRO 10 CATEGORÍAS DE SATISFACCIÓN PARA ESTABLECER EL CUMPLIMIENTO DE INDICADORES DE EFECTO Y DE ACTUACIÓN ESTABLECIDOS EN EL PEI	
2010	100%
2011	100%
2012	100%
2013	99.7%
2014	88%

Por otra parte, para medir el cumplimiento de las metas operativas y resultados, tanto en los Planes Operativos como en los Planes de Unidad; se utilizan los siguientes criterios

CUADRO 11 Criterios que miden la categoría de satisfacción	
100 y más=	Excelente
75 y 99=	Satisfactoria
55 y 74=	Bueno
Menos de 55=	Deficiente

5. Los Planes Operativos Anuales y su nivel de cumplimiento.

Como ya ha quedado establecido, los POA se crean con base a líneas estratégicas establecidas en el PEI, para el caso que nos ocupa, en el período 2011-2014 fueron creados los respectivos POA, cuya finalidad es dar cumplimiento a la línea estratégica No 4 antes mencionada. A través de la verificación de los planes operativos en mención se identificaron las siguientes metas operativas y su grado de cumplimiento:

TABLA No 22
METAS OPERATIVAS Y NIVEL DE CUMPLIMIENTO CONTENIDOS EN LOS POA'S 2011-2014

AÑO 2011		
	Meta Operativa	Nivel de Cumplimiento
1	PIEIG y Plan de Acción formulado	100%
2	Aprobación de la PIEIG, erradicación del acoso sexual, incremento del ingreso de mujeres en un 20%	100%
3	Enfoque de género (transversal) incorporado en el proceso de elaboración de SEPI	100%
4	Disminución de la brecha de género en el alumnado	100%
Promedio total		100%
AÑO 2012		
	Meta Operativa	Nivel de Cumplimiento
1	Personal docente y administrativo capacitado en el conocimiento de la PIEIG	100%
2	Transversalización en el diseño curricular para las diferentes áreas de formación en la ANSP	100%
3	Implementado el Plan de Acción, con los siguientes indicadores de resultado:	
	3.1 Informe de asistencia y acompañamiento técnico para el proceso de generación de conocimiento	40%
	3.2 Informe de asistencia técnica para la transversalización del enfoque de género en el diseño curricular	40%
	3.3 Asistencia Técnica en la creación de la instancia de denuncia de hechos de violencia de género	20%
4	Creado el mecanismo institucional para la atención de denuncias de hechos de violencia de género y otras formas de violencia laboral	100%
5	Diseñado e implementado un programa de sensibilización del enfoque de género que contribuye a colaborar que las fechas conmemorativas se celebren rompiendo el paradigma tradicional de relaciones de poder. Con los siguientes indicadores de resultado:	
	5.1 Asistencia y acompañamiento para la ejecución de un programa de sensibilización del personal administrativo, docente y alumnado	60%
	5.2 Informe de fechas celebradas con enfoque de género	40%
Promedio total		55.5%
AÑO 2013		
	Meta Operativa	Nivel de Cumplimiento
1	Implementado el Plan de Gestión de Conocimiento con la participación del personal docente y administrativo	100%
2	Implementado el procedimiento del instructivo relativo a los hechos de violencia de género, acoso sexual y laboral	100%
3	Conmemoradas fechas claves para la promoción de derechos de la mujer y de género como parte del calendario de efemérides 2013	100%
4	Sensibilizado y capacitado el personal docente administrativo y policial en comisión de servicio (en el marco del Plan de Gestión de Conocimiento)	100%
Promedio Total		100%
AÑO 2014		
	Meta operativa	Nivel de cumplimiento
1	Desarrolladas acciones de prevención, atención, investigación y erradicación de la violencia de género, acoso sexual y laboral a nivel institucional	No está reportado el nivel de cumplimiento en el POA 2014 (Matriz No 9)
2	Sistematizado el proceso de institucionalización de equidad e igualdad de género en el período 2012-2014	No está reportado el nivel de cumplimiento en el POA 2014 (Matriz No 9)

6. Planes Anuales de Unidad

Para volver aún más tangible las metas operativas programadas en los PAO, también se crearon los Planes Anuales de Unidad en donde se detallan una serie de resultados y actividades relacionadas al cumplimiento de estos. Ellas pueden constatarse en las matrices No 11 a la 13.3

7. Inexistencia de línea estratégica para el PEI 2015-2020.

Se estableció que la línea estratégica relativa a la institucionalización del enfoque de género desapareciera del nuevo Plan Estratégico programado para el período 2015-2010, por lo que no existen objetivos en relación a este tema para el próximo quinquenio.

• Unidad Financiera Institucional

1. Antecedente: En el informe emitido por esta dependencia se mencionó que al iniciar el proceso de elaboración de la Política Institucional de Género, la Hoja de Transversalización del enfoque de género, el Plan de Gestión de conocimiento a través de la ejecución de diagnósticos en el año 2010-2011, se obtuvo financiamiento mediante cooperación internacional con UNFPA. Este esfuerzo fue desarrollado por medio de la Jefatura de la Unidad de Planificación Institucional. En el año 2011 se nombró a una persona encargada que a partir del año 2012 ha sido la responsable del desarrollo y seguimiento de la Política de Género.

2. Asignaciones presupuestarias para ejecutar el plan de acción de implementación de la PIEG en los años 2011- 2015³⁹:

De los años 2010 a 2013, no se previó una asignación presupuestaria para ejecutar el plan de acción, tampoco se incluyó ningún criterio para la formulación de los presupuestos, aunque vale la pena aclarar que a pesar de ello se realizaron inversiones sin que estas estuvieran plasmadas en el presupuesto, constituyendo la más fuerte el pago de salario del personal asignado que estaría a cargo de desarrollar el plan (No se mostraron evidencia de las otras inversiones realizadas).

No obstante, para los años 2014 y 2015, además de la inversión en salarios, en la Guía de Formulación del Proyecto de Presupuesto, se incluyeron los siguientes criterios de género: Identificación de necesidades por género que beneficien a los alumnos: relacionadas con salud, calzado y uniformes, entre otros; para ello se destinaron fondos al desarrollo de las acciones relacionadas con el cumplimiento de los resultados meta de la unidad de género, los cuales pueden verificarse en la siguiente tabla.

TABLA No 23 PRESUPUESTO ASIGNADO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO AÑO 2010-2015			
AÑO	MONTO GOES ASIGNADO(\$)	DESTINO	COOPERACION(\$)
2010	12,064.40	Pago de salarios	No se conoce
2011	12,064.40	Pago de salarios	No se conoce
2012	26,847.92	Pago de salarios	15,000.00

³⁹ Las cuales también se encuentran relacionadas a la ejecución de la Línea: 4.1.1.1.1 contenida en el Plan Estratégico Institucional, relativa a los criterios de género utilizados en los presupuestos anuales de los años 2011 – 2015.

2013	22,712.68	Pago de salarios	No se conoce
AÑO	MONTO GOES ASIGNADO(\$)		COOPERACION(\$)
2014	40,390.39	Pago de salario y acciones para cumplimiento de resultados	No se conoce
2015	32,390.39	Pago de salario y acciones para cumplimiento de resultados	No se conoce

7. LINEA SIETE

**CUADRO No 12
CONTENIDO DE LA LÍNEA SIETE⁴⁰**

Incorporar la equidad e igualdad de género en la política y en el proceso de gestión de los recursos humanos de la ANSP, en coherencia con la disposición referida a lograr que ninguno de los géneros posea menos del 40 o un 30% en crecimiento constante de participación en el ámbito laboral y estudiantil.

Los responsables de la ejecución de esta línea son: La División de Administración y el Departamento de Recursos Humanos.

• División de Administración.

1. Acciones positivas implementadas desde la División de Administración

- En los recursos internos de selección de personal se proporciona igual oportunidad para hombres y mujeres.
- Las capacitaciones se realizan indistintamente el género del personal de la institución.
- Se procura mayor participación del personal femenino en convivios con el personal.

2. Transversalización del enfoque de género en las diferentes áreas de trabajo.

La División de Administración considera que contribuye a fomentar el crecimiento constante de participación por género, ya que en los diversos puestos de trabajo que corresponden a: la barbería, servicios generales, mantenimiento, servicios de salud, tecnología e información, archivo institucional, almacenes y lavandería; se distribuyen las funciones tanto entre personas de sexo masculino como de sexo femenino.

• Departamento de Recursos Humanos.

1. Logros de crecimiento constante de participación en el ámbito laboral y estudiantil.

Justifica las acciones desarrolladas en función de la disminución de las brechas de género indicando que los procesos de selección y contratación de personal tienen como objetivo contratar a quienes cumplan

40 Responsabilidad: El Departamento de Recursos Humanos debe integrar criterios de género en el proceso de selección, contratación, inducción, asignación de cargos y funciones, capacitación y evaluación de desempeño del personal administrativo y académico. Igual orientación debe tener con el personal docente, de apoyo administrativo y policial de tal forma que propicie condiciones para que de manera progresiva ninguno de los géneros (hombres o mujeres) tenga una participación menor al 40% ó 30% en crecimiento constante de participación en el ámbito laboral.
La División de Administración, con el apoyo del DRH, le corresponde formular y velar por la aplicación y actualización de los instrumentos administrativos de los recursos humanos, para propiciar la equidad e igualdad entre hombres y mujeres que laboran en la institución.

con el perfil solicitado. Expresa el informe, que como parte de la política de género y para fomentar la participación sin discriminación, existe libertad de participación para ambos géneros en las convocatorias.

Indicó que los criterios de género en los procesos de selección, contratación, promoción, asignación de cargos y funciones, capacitación y evaluación gozan de igualdad y equidad de oportunidades, pues en ninguno de ellos existe discriminación.

2. Sanciones disciplinarias impuestas por violencia de género.

Se indica que únicamente se ha impuesto una sanción producto de la violencia de género.

3. Instrumentos administrativos de recursos humanos que propician equidad, igualdad y no discriminación, entre hombres y mujeres que laboran en la institución.

Los instrumentos de selección y contratación de personal, el Manual de Puestos y el Plan de Capacitación, no contienen elementos discriminatorios. En dichos instrumentos se da libertad de participación, el Manual de Puestos en su descripción contiene el detalle que el puesto lo puede ocupar cualquier persona que cumpla el perfil, sin discriminar.

4. Coordinación del DRH con la Unidad de Género para implementar la PIEIG

El Departamento forma parte de la Comisión de Género.

PARTE III

DIAGNÓSTICO RELATIVO AL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA



Fuente: [Imagen o fotografía sin título de descripción del trabajo]. Recuperado de <http://www.ansp.gob.sv/> (Fotografía)

PARTE III DIAGNÓSTICO RELATIVO AL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

En la tercera parte de esta investigación se contempla el diagnóstico que resultó de la indagación de las percepciones de tres sectores importantes de la población que pertenece a la ANSP, ellos son: 1. Los/as estudiantes en formación básica o inicial, 2. Los/as estudiantes en prácticas policiales y 3. El sector de enseñanza o de formación. Debe remarcarse que estos grupos constituyen uno de los sectores fundamentales de la institución, ya que todas las actividades de la misma giran en torno a los procesos de enseñanza- aprendizaje que tiene como objetivo fundamental la formación de los y las profesionales de la seguridad pública, que se encontrarán al servicio de todas las personas salvadoreñas en un futuro inmediato.

II. POBLACIONES Y MUESTRAS ESCOGIDAS.

• La promoción 111 en su proceso de formación básica.

Con el objetivo de verificar la forma en la que se ha implementado la política de género en los procesos de formación policial, se suministró un cuestionario que pretendía indagar la manera en la que se ha realizado y cómo ha incidido en el constructo imaginario y social de los/as estudiantes. Para ello, se escogió a la promoción 111, quienes terminaron los cursos de formación inicial el 12 de septiembre de 2014 (momento en el que se administró el cuestionario). El grupo se encontraba compuesto por 216 hombres y 89 mujeres, para lo cual se obtuvo una muestra aleatoria simple de población finita de 139 hombres y 72 mujeres (Tabla 24 anexos).



Fuente: Meléndez K (2014), Personal en Formación. Nivel Básico (fotografía)

• La promoción 111 en el proceso de prácticas policiales.

En un segundo momento, se administró a la misma promoción de estudiantes otro cuestionario, que tuvo como objetivo identificar tanto los aspectos positivos como los negativos (relativos a la materia de género), que vivieron las mencionadas personas al realizar sus prácticas policiales en las diversas delegaciones que pertenecen a la PNC; dicha información fue recabada tres días antes de la graduación del alumnado.

• El sector de enseñanza o de formación.

Para completar el diagnóstico, se administró un tercer instrumento, dirigido a docentes e instructores (Tabla 62 anexos), con la finalidad de indagar si existió por parte de ellos/as modificaciones en sus labores de enseñanza diaria para transversalizar las ideas sobre la equidad, igualdad y no discriminación de ambos sexos en las aulas de clase; además se pretendió identificar si aún existen vestigios sobre ideas y/o conductas hegemónicas, de igual manera fueron verificadas las vivencias que este sector tuvo en relación a la violencia de género, acoso sexual y laboral. Finalmente se solicitó que evaluaran a ciertas dependencias llamadas directamente a ejecutar la PIEIG a través de sus 7 líneas de acción.

III. RESULTADOS DE LAS INDAGACIONES REALIZADAS EN EL SECTOR DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

1. GENERALIDADES.

• Nivel académico.

En el sector de estudiantes, el nivel académico de las personas en formación inicial corresponde principalmente al de bachillerato, pocas personas poseen estudios universitarios y la cifras son mucho menores para el grupo de mujeres (Tabla 25 anexos).

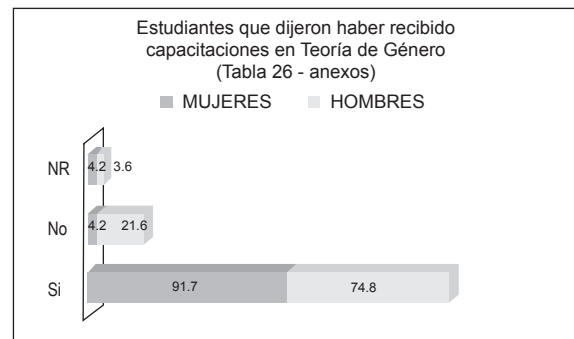
En el sector de enseñanza, la mayoría de las personas que participaron en el estudio fueron docentes y en menor medida instructores (Tabla 64 anexos), de esta forma, la mitad de este conglomerado dijo poseer estudios de pregrado; apenas 3 de 19 mujeres y 6 de 33 hombres poseen un postgrado o maestría. Ninguna persona manifestó haber estudiado un doctorado. En relación a las personas que únicamente tienen estudios en bachillerato, es más grande el sector de las mujeres que el de los hombres (Tabla 63 anexos).

• Zonas a la que pertenecen los estudiantes.

A través de la aplicación del cuestionario dirigido a las personas destacadas en prácticas policiales se determinó que al menos la mitad de hombres y mujeres pertenecen a la zona rural (tabla 128 anexos). Debe tenerse en cuenta este dato socio cultural como información relevante, ya que, según algunos datos observados, es muy probable que en las zonas rurales sea mucho más fuerte la concepción de una sociedad hegemónica (CONSEJO NACIONAL DE LA JUEVENTUD [CONJUVE] & FONDO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL MILENIO [FIODMO], 2011, p. 156; DE LOS REYES, 2013). La información también contribuye para determinar sobre el imaginario cultural con el que ingresan las personas al proceso de formación inicial en la ANSP.

• Capacitaciones sobre Teoría de Género.

La mayoría de personas que pertenece al sector de estudiantes dijo haber recibido capacitaciones en Teoría de Género. En relación a quienes expresaron no haber recibido capacitaciones en teoría de género, fue mayor el sector de los hombres en relación al de las mujeres. (Tabla 26 anexos).



2. ASPECTOS RELATIVOS A LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA EN MATERIA DE GÉNERO.

• La discusión de género en las asignaturas que corresponden a la formación inicial.

Al explorar si las personas en proceso de formación inicial habían discutido temas relacionados a la igualdad de los hombres y las mujeres en los diferentes módulos, recibidos a través de su formación; se identificó que el primer módulo compuesto por cinco materias; en opinión unánime de ambos sexos, fueron más señaladas en aprendizaje de género: Derechos Humanos, Realidad Nacional y Protección de Derechos y Garantías Constitucionales. Las materias menos escogidas en el tema fueron: Redacción de Documentos Policiales, Defensa Personal Policial e Informática; ya que muchas personas indicaron que no habían estudiado aspectos de género en ellas. También existieron, aunque pocas, personas que manifestaron no recordar la información o quienes no respondieron (Tabla 27 anexos).

Al segundo módulo de la formación inicial compuesto por 6 materias, la mayoría de las personas encuestadas, independientemente de su sexo, dijeron haber estudiado temas de equidad e igualdad entre hombres y mujeres en: Manejo de Conflictos, Fundamentos Policiales de los Hechos Punibles, Generalidades del Proceso Penal Salvadoreño y Criminología Policial Básica. También fue de opinión unánime, haber recibido menos formación en género, en las materias de Primeros Auxilios y Patrullaje Policial⁴¹ (Tabla 28 anexos).

En relación al tercer módulo compuesto por 6 materias, las respuestas entre ambos sexos fueron unánimes (con diferencias en pequeños porcentajes) e indicaron que recibieron esta formación en las materias de: Ética y Deontología Policial, Leyes Especiales, Intervención Policial y Técnicas Básicas de Investigación Policial. Dijeron haber recibido menos formación en las asignaturas de Legislación de la Policía Nacional Civil e Intervención de Armas de Fuego (Tabla 29 anexos).

Finalmente, en el cuarto módulo, compuesto por 5 materias, también coincidió la opinión entre hombres y mujeres, ya que la mayoría de las personas encuestadas coincidió en que las materias donde recibieron más información en Teoría de Género fueron: Policía Comunitaria, Actitud Física y Prácticas Integradas. Indicaron haber recibido menor información en Tránsito y Seguro Vial, así como en Técnicas Efectivas Policiales (Tabla 30 anexos).

• **Planificación didáctica, discusión y aplicación en metodologías de enseñanza sobre temas relacionados a la igualdad, equidad y no discriminación de hombres y mujeres.**

Los aspectos de planificación y discusión en los temas relacionados a la materia de género fueron evaluados a través de las indagaciones realizadas con el sector de enseñanza. Tanto las personas docentes como instructores, de ambos sexos, manifestaron que de forma planificada introdujeron aspectos de género en todos o en algunos de los temas que contienen la asignatura que imparten (Tabla 98 anexos). Igualmente, en el sector de formación también se afirmó planificar la enseñanza de PIEIG en el desarrollo de las clases y abordarla a través de conversaciones con el alumnado, cuando el tema lo permite. Pocas personas dijeron evaluar sobre el contenido de la misma (Tabla 101 anexos).

Por otra parte, no existió una opinión determinante entre quienes dijeron discutir los temas de género, tomando como criterio la “importancia de los mismos” en oposición al criterio de “la obligación de estudio que es impuesta por la institución”. Pocas personas consideraron que el tema no tiene relación con la materia que imparten (Tabla 99 anexos).

Así mismo, la mayoría de personas destacadas en enseñanza confirmaron que se introducen temáticas relativas a la teoría de género en las metodologías para el aprendizaje que se desarrollan en el aula de clase (Tabla 100 anexos). Para ser aún más extensivos, brindaron las siguientes respuestas abiertas:

- Utilizo el género para abordarlo en los Derechos Individuales
- No lo abordo específicamente, pero lo desarrollo con el modelaje y trato de vivenciarlo hacia las y los estudiantes.
- Abordo aspectos relativos a la no discriminación, igualdad, conductas misóginas; entre otros.
- Solamente lo he tratado como eje transversal, no propiamente como tema, debido a que la materia que imparto no es del área jurídica, sino humanística.
- Es parte de las temáticas en los cursos de ascenso.

41 Patrullaje policial es una asignatura de naturaleza teórica de carácter complementaria, en donde se educa sobre nomenclatura y puntos cardinales, la información proporcionada contribuye de base para recibir más información contenida en otra asignatura denominada intervención policial, que es una materia principal.

- Lo abordó en algunas actividades, según sea el tema, por ejemplo: victimología.
- A pesar que es un eje transversal, considero que existen temas propicios para enfocar esta teoría con más profundidad.
- Lo abordó en materias relacionadas a la violencia intrafamiliar o leyes especiales.
- Cuando se imparte los delitos relativos a la libertad sexual en lo relativo a las mujeres y niñas, a la violencia intrafamiliar y cuando se abordan la igualdad de derechos tanto para la víctima como para el imputado.
- Es necesario concientizar a los estudiantes.
- En Derechos Humanos y en los Talleres de Autoestima con enfoque de género dirigido a las alumnas.

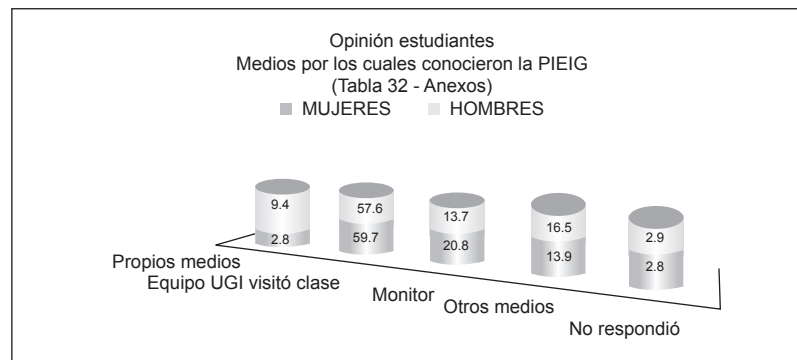
• **Conocimiento sobre la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Institución.**

En relación a esta temática fueron realizadas seis preguntas claves:

1. El momento en que se tuvo conocimiento de la PIEIG:

Para el sector de estudiantes, en el grupo de las mujeres las opiniones se encontraron divididas, ya que la mitad de ellas dijo que el momento propicio fue en la semana de inducción; mientras que la otra mitad afirmó que en el desarrollo de los contenidos de las asignaturas. En el grupo de los hombres, existió una mayoría que afirmó haber conocido la PIEIG en la semana de inducción, frente a un grupo reducido que dijo haberlo hecho en desarrollo de los contenidos (Tabla 31 anexos).

En el sector de enseñanza, el momento fue determinado por el tiempo, ya que se presentó en el catálogo de respuestas la lista de los años a partir de los cuales se implementó la PIEIG (Del 2011 al 2014); por tanto, la mitad del grupo de las mujeres dijo haber tenido conocimiento de la existencia de la política en el año 2011, menos de la mitad de los hombres manifestó igual opinión. El segundo grupo más relevante, indicó que conoció la normativa en el año 2012, continuando así en disminución hacia el año 2013; de tal forma que fueron pocas las personas que señalaron el año 2014 como momento en el que se tuvo conocimiento (Tabla 65).



2. Los medios por los que se enteraron de la PIEIG:

Para el sector de estudiantes, en opinión unánime, los hombres y las mujeres dijeron haber conocido la PIEIG a través del personal de la Unidad de Género que realizó visitas a las aulas donde se encontraban. En menos proporción, otro sector también aseguró haber recibido la información de parte de los monitores educativos de la sección. Un mínimo grupo dijo haberse enterado por sus propios medios (Tabla 32 anexos).

En el sector de enseñanza no existió una opinión unánime en relación a los medios a través de los cuales conocieron la PIEIG. Las respuestas fueron proporcionalmente sectorizadas entre: Haberse enterado por

sus propios medios, a través del equipo de la UGI y por medio de la conmemoración de efemérides (para este caso un mínimo de hombres escogió esta opción- Tabla 66 anexos-). En respuestas abiertas opinaron haberse enterado a través de un discurso proporcionado por el Director General, por haber sido apoyo docente a la Comisión de Género, a través de las comisiones creadas en la institución y en reuniones de personal.

3. Sobre el conocimiento del contenido de la PIEIG:

La mayoría de personas en el sector de enseñanza y de estudiantes manifestó conocer el contenido de la PIEIG (Tabla 33 y 68 anexos).

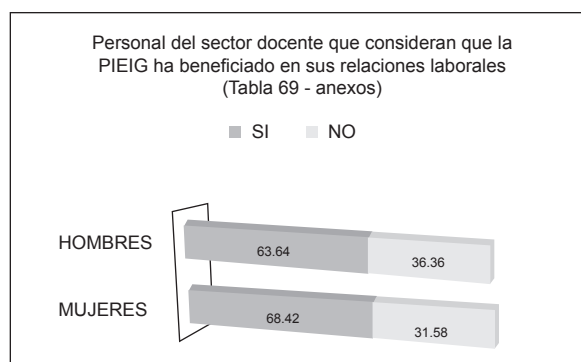
4. En relación a las capacitaciones recibidas sobre la PIEIG:

En el sector de estudiantes, la mayoría de hombres y mujeres dijeron haber recibido capacitaciones sobre la Política Institucional de Género (Tabla 34 anexos)⁴².

Por otra parte, en el sector docente no se obtuvo unanimidad en las opiniones de las personas que indicaron haber recibido una capacitación sobre la PIEIG, puesto que la mitad del grupo expresó que sí recibieron una capacitación sobre el tema y un poco menos de la mitad de personas indicaron no haberlo hecho (Tabla 67 anexos). Quienes manifestaron haber recibido una capacitación, también indicaron que esta fue durante los años 2011- 2012 y además explicaron no haber recibido capacitaciones formales sino charlas o talleres.

5. Beneficios de la PIEIG en las relaciones laborales del sector docente e instructor.

Más de la mitad de hombres y mujeres que pertenece al grupo de enseñanza consideraron que la PIEIG les benefició personalmente en sus relaciones laborales. Un reducido grupo de la población dijo no haber sido beneficiada por esta normativa (Tabla 69 anexos).



• Conocimiento sobre el Instructivo para la Prevención, Detección, Atención, Protección de Víctimas, Investigación y Sanción de la Violencia de Género, Acoso Laboral y Sexual.

Al explorar sobre el conocimiento del Instructivo arriba citado, se realizaron dos preguntas:

1. El momento en que tuvo conocimiento del instructivo:

En el sector de estudiantes, la mayoría de hombres y mujeres encuestados dijeron haberse enterado de la existencia del instructivo en el desarrollo de los contenidos de las materias detalladas anteriormente, otro grupo menor indicó que dicho momento fue en la semana de inducción. Pocas personas dijeron no conocer la normativa (Tabla 35 anexos).

2. Los medios por los cuales se enteraron de la existencia del instructivo:

La mayoría de personas que pertenecía al sector de estudiantes, dijo haberse enterado del instructivo por la visita que el personal de la Unidad de Género realizó a sus aulas de clase. El segundo medio por el

42 Ya que el sector de estudiantes dijo haber recibido capacitaciones en relación a la PIEIG, se aclara que existió una confusión entre el significado de capacitaciones y la participación que el equipo de la UGI realiza en la semana de inducción. Frente a esta situación la Unidad de Género reporta no haber realizado capacitaciones sobre la PIEIG para el sector de estudiantes, por lo que se esclarece que cuando ellos/as mencionan que sí han recibido capacitaciones, se refieren a la semana de inducción.

que se enteraron con mayor frecuencia es a través de las personas que desarrollan sus funciones como monitores educativos; así mismo en respuesta abierta indicaron que se han enterado a través de charlas, porque el personal docente lo ha comunicado y durante el desarrollo de las clases. El grupo de las mujeres indicó otro medio, cual es, a través de los talleres de género y agregó que las charlas fueron muy cortas y proporcionaron muy poca información, sin profundizar en el tema (Tabla 36 anexos).

En el sector de enseñanza, la mitad del grupo de las mujeres indicó haberse enterado de la existencia del instructivo para la atención de víctimas de violencia de género a través de una jornada de divulgación, mientras que menos de la mitad del sector de los hombres eligió esta opción. Las demás personas dijeron, en grupos menores, haberse enterado por sus propios medios y por medio del equipo técnico de la UGI. Un tercio de la población insistió en no conocerlo (Tabla 71 anexos).

• **Conocimiento sobre otras normas o circulares que prohíben la discriminación y el acoso sexual en la Institución.**

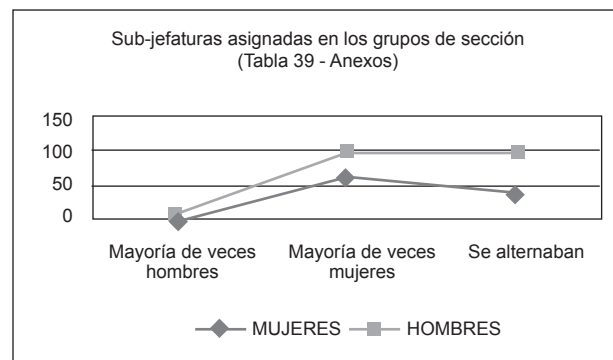
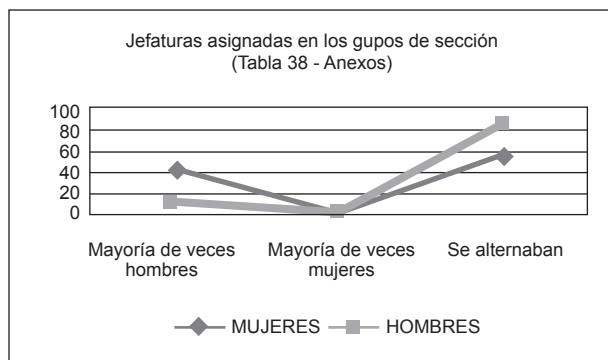
En esta ocasión, la mitad de la población (sin distinción de sexo) expresó no conocer otras normas o circulares que prohíban la discriminación y el acoso sexual dentro de la institución. Únicamente un pequeño grupo manifestó conocerlo; además otro sector relevante indicó no saber sobre la existencia de dicha información (Tabla 37 anexos).

En el sector de enseñanza, 12 de 19 mujeres y 22 de 33 hombres, dijeron conocer otras normas o circulares que prohíben la discriminación y el acoso sexual en la institución, entre ellas mencionaron: el reglamento institucional, las leyes especiales que protegen los derechos de las mujeres a nivel nacional, la PIEIG y las circulares emitidas por la Dirección General (Tabla 72 anexos).

• **Asignación de Jefaturas y Sub-jefaturas de los grupos de sección.**

En este tema fueron realizadas dos preguntas, con la intención de conocer si las jefaturas y sub-jefaturas eran otorgadas a las personas de un sexo específico. Los resultados fueron los siguientes:

1. Jefaturas: En relación al nombramiento de las jefaturas en los grupos de sección, tanto el sector femenino como el masculino expresó que las mismas se alternaban entre hombres y mujeres; aunque en el sector de las mujeres también destacó la variable que indica que la mayoría de las veces las jefaturas son llevadas por un hombre (41.7%). Un aspecto coincidente en ambos grupos fue indicar que en pocas ocasiones las jefaturas son otorgadas a las mujeres (3.6%) - (Tabla 38 anexos).



2. Sub-jefaturas: Para el caso de las sub-jefaturas, no se encontró unanimidad en las respuestas de los hombres y las mujeres; ya que por una parte el sector masculino asegura, en mayor porcentaje, que este cargo se alternaba entre hombres y mujeres; mientras que el sector femenino afirma que la mayoría de veces las sub-jefaturas fueron dirigidas por mujeres. Un aspecto coincidente en ambos grupos fue indicar que en pocas ocasiones las sub-jefaturas son otorgadas a los hombres (Tabla 39 anexos).

• **Evaluación de frecuencia de representaciones asignadas en los ejercicios prácticos que se realizaron durante el proceso de formación.**

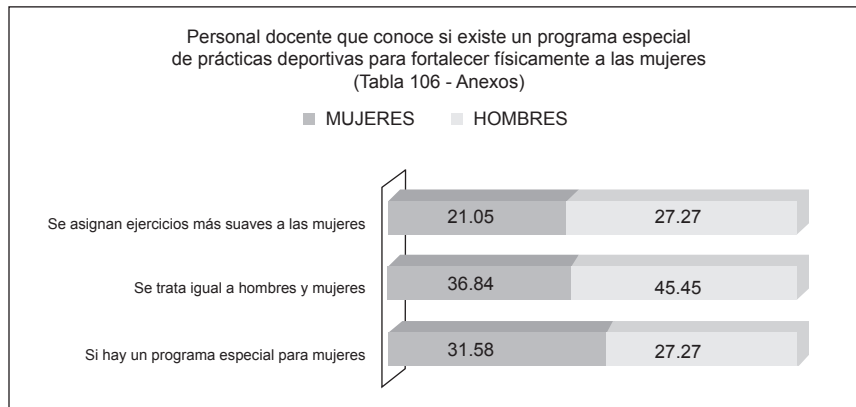
Para explorar esta situación se solicitó a los estudiantes y personas destacadas en el sector de enseñanza, que evaluaran cuatro representaciones diferentes: la condición de víctima, la de agresores, la representación policial y de jefaturas policiales; así como las frecuencias en que estos fueron asignados (siempre, la mayoría del tiempo, a veces, nunca) durante los ejercicios prácticos realizados en el proceso de formación. En otras palabras, la pregunta se dirigía a determinar si los diversos papeles representativos eran otorgados frecuentemente a las personas de un sexo determinado o si, al contrario, estas eran realizadas a través de equipos mixtos. A continuación se explican los resultados:

- ⇒ **La condición de víctima:** Al momento de redactar el cuestionario, fue una hipótesis del equipo de investigación, que siempre o al menos la mayoría de veces, las mujeres serían escogidas en un rol de víctima para realizar los ejercicios; no obstante, la población destacada en los procesos de formación indicó, en un amplio porcentaje, que las personas víctimas se representaban siempre por equipos mixtos. Esta variable fue reforzada con la segunda variable más escogida por ambos sectores, la cual indica que a veces las mujeres eran víctimas y a veces los hombres también lo eran (Tabla 40 anexos). Dicha información se constató cuando el sector de enseñanza indicó que durante el desarrollo de los ejercicios, a veces o la mayoría del tiempo, se compartía la representación del papel de víctimas (Tabla 102 anexos).
- ⇒ **La condición de agresores:** Para este rol, la hipótesis del equipo de investigación fue que los grupos encuestados contestarían que siempre o al menos la mayoría de veces, los hombres serían escogidos en un rol de agresores; a pesar de ello, los personas encuestadas escogieron en mayor frecuencia la variable que indicaba que a veces los hombres eran agresores y a veces las mujeres. La opinión entre los sectores de alumnos, docentes e instructores fue coincidente (Tabla 41 y 103 anexos).
- ⇒ **La representación policial:** En relación a este papel, los grupos de hombres y mujeres en formación básica opinaron que siempre la policía estaba representada por equipos mixtos y se corroboró la fidelidad de esta información, al verificar que también se escogió en mayor frecuencia la variable que indica que nunca la policía estaba representada solo por hombres o por mujeres (Tabla 43 anexos). Las respuestas del sector de enseñanza arrojaron datos similares (Tabla 104 anexos).
- ⇒ **Las jefaturas policiales:** Para la ejecución de este papel, la mitad de estudiantes, sin diferencia de sexo, opinaron que siempre las jefaturas policiales se encontraban representadas por equipos mixtos. Otro punto para corroborar dicha información, fue que el alumnado también escogió otras variables que indicaban que las jefaturas policiales se encontraban representadas por hombres y mujeres (Tabla 42 anexos). De igual forma, en el sector de enseñanza se manifestó que a veces las jefaturas policiales fueron desarrolladas tanto por hombres como por mujeres, otro grupo indicó que las prácticas se desarrollaron a través de equipos mixtos (Tabla 105 anexos).

• **Programas especiales de prácticas deportivas, con el objetivo de fortalecer físicamente a las mujeres.**

En el sector de enseñanza se exploró acerca de la existencia de un programa especial de prácticas deportivas que tenga como objetivo fortalecer físicamente a las mujeres; las respuestas en todos los desagregados, fueron unánimes entre la población (sin distinción de género), de tal manera que un tercio manifestó que sí existe dicho programa, mientras otro tercio indicó que los programas de entrenamiento son iguales, tanto para los hombres como para las mujeres y un tercer grupo dijo que no hay un programa de entrenamiento especial para las mujeres, pero que a ellas se les asignan ejercicios más suaves que a

los hombres. De lo expresado, con base a la respuesta de dos tercios de la población encuestada puede deducirse que no existe un programa especial de prácticas deportivas para fortalecer físicamente a las mujeres (Tabla 106 anexos).



3. ASPECTOS RELATIVOS A LA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO.

En este apartado se pretenden identificar dos aspectos importantes:

1. La participación del sector estudiantil y del sector de formación en capacitaciones en materia de género.

En primer lugar, a través de la información brindada por la Unidad de Género y los informes presentados por la División de Estudios y la Unidad de Planeación Educativa, así como la verificación de los Programas Anuales Operativos 2011-2014; se infirió que existieron pocas capacitaciones destinadas al sector de estudiantes, por lo que este punto no fue objeto de indagación en el cuestionario que se administró al grupo en comento.

En segundo lugar, en relación al sector docente y de instructores, sí existieron preguntas orientadas a indagar sobre la situación ya descrita; en los resultados obtenidos se determinó que fueron capacitados más hombres que mujeres (Tabla 67 y 75 anexos); sin embargo, las respuestas otorgadas no concuerdan con la información presentada por las dependencias institucionales responsables de este tema. Se logra visualizar que existe confusión entre las capacitaciones, los talleres de sensibilización y las divulgaciones.

A pesar de todo ello, el sector que indicó haber sido capacitado realizó un reconocimiento de la dependencia que convocó a participar las capacitaciones y talleres; un grupo considerable de mujeres identificó que fue el área de género en el año 2012, quienes les convocó a la participación de las capacitaciones; mientras que otro grupo considerable de hombres dijo, en respuestas abiertas, que el Departamento de Formación Inicial, la División de Estudios y la Comisión de Género (Tabla 77 anexos).

En cuanto a la instancia que capacitó al sector de enseñanza, al realizar los comentarios abiertos, la mayoría de personas indicó no estar seguras. Un considerable grupo de mujeres dijo haber sido capacitadas a través del Área de Género, mientras que los hombres dijeron, en menor medida, haber recibido la capacitación de parte de la Unidad de Género. Ninguna persona reconoció la promoción de parte del Departamento de Recursos Humanos (Tabla 78 anexos).

La mayoría de personas dijo haber aplicado las competencias adquiridas sobre la perspectiva de género (Tabla 79 anexos), nadie opinó que los temas impartidos en las capacitaciones no fueron adecuados (Tabla

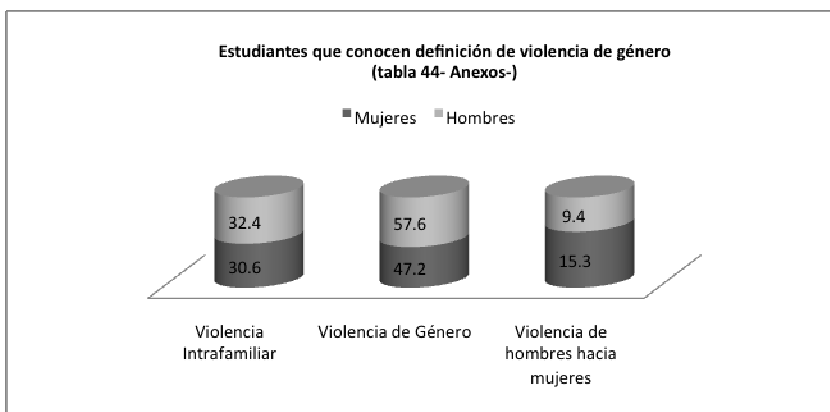
80 anexos). Se planteó, por parte de un docente, la recomendación de explicar con más profundidad el por qué la necesidad de estudiar sobre género: el histórico, así como las circunstancias reales de vida de ambos sexos.

2. La evaluación del conocimiento y manejo de algunas definiciones básicas en materia de género:

• Conocimiento sobre el contenido de la definición de violencia de género.

Para conocer si las personas encuestadas conocían el contenido de la definición de la violencia de género, se propusieron 3 opciones diferentes a escoger: La primera se refería más a la violencia intrafamiliar⁴³, la segunda atendía al contenido de violencia de género⁴⁴ y la tercera atribuía que las acciones de violencia únicamente son emitidas de parte de los hombres hacia las mujeres. Los resultados obtenidos en el sector de estudiantes indican que menos del 60% de la población masculina sabe en qué consiste la violencia de género y menos del 50% de la población femenina comprende el contenido que pretendió evaluarse (Tabla 44 anexos).

Lo anterior indica que entre el alumnado muchos más hombres que mujeres conocen el significado de la violencia de género, aunque en ninguno de los dos sectores el porcentaje asciende a una cifra que indique que la mayoría de las personas encuestadas tiene conocimiento sobre el contenido explorado, ya que las respuestas correctas deberían haber ascendido al menos a la mayoría, que corresponde a un promedio igual o mayor al del 80%. Los resultados también indican que en un aproximado, un 33% de la población en general (sin diferenciación de sexos) confunde la violencia de género con la violencia intrafamiliar y atribuye dichas acciones únicamente a los hombres y no a las mujeres. Este dato también puede ser analizado en conjunto con la tercera opción que consistía también en atribuir acciones violentas únicamente a los hombres; fueron las mujeres quienes en un porcentaje mayor al de los hombres (15.3%), eligieron esta opción; aunque en el sector masculino, también existieron hombres que consideran que los hechos de violencia únicamente son atribuidos a los hombres (9.4%). Al respecto, se asocia el resultado de esta investigación con las cifras nacionales que indican que las víctimas más visibles de la violencia de género son las mujeres, por lo que se concluye que las personas encuestadas opinaron de acuerdo a su percepción de la realidad y no con base a los conocimientos adquiridos dentro de la Academia.



En los resultados obtenidos de parte del sector de enseñanza, se concluyó que la mayoría de hombres conoce la definición correcta sobre violencia de género, pero no la mayoría de las mujeres, pues aún existe un sector de ellas que atribuye los hechos de violencia únicamente a los hombres. De igual forma, un pequeño sector de la población representado por personas de ambos sexos, confunde la definición de violencia de género con la de violencia intrafamiliar (Tabla 84 anexos).

43 Descrita como el daño psicológico, físico, verbal y económico que un hombre (sin añadir a la mujer) puede ocasionar a su pareja.

44 Descrita como todos aquellos actos que afectan las relaciones de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

Conocimiento sobre el contenido de la definición de acoso sexual. Los resultados indican que la mayoría de las personas encuestadas, en el sector de enseñanza- aprendizaje conoce la definición correcta de acoso sexual⁴⁵ (Tabla 45 y 85 anexos).

4. ASPECTOS RELATIVOS A LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO.

En este apartado se pretende visualizar dos puntos importantes:

1. La participación del sector estudiantil y del sector de formación en talleres de sensibilización.

A propósito del sector estudiantil, ya se ha señalado en el apartado relativo a las capacitaciones, que a través de los informes emitidos por diversas instancias se ha determinado que no existió un programa de capacitación ni sensibilización que fuese ejecutado de forma programática y sistemática, por lo que este punto tampoco fue objeto de indagación en el cuestionario que se administró al grupo en comento.

En segundo lugar, en relación al sector docente y de instructores, sí existió una pregunta orientada a indagar sobre la situación ya descrita, en donde se obtuvo como resultado que 15 de 19 mujeres (la mayoría) dijo haber participado en jornadas de sensibilización con enfoque de género, la frecuencia de sus participaciones fue una vez al año. En el grupo de los hombres 22 de 33, participaron en este tipo de actividades. Puede inferirse que a pesar de los esfuerzos realizados por la institución, aún existe un 20% de mujeres y un 30% de hombres que no han participado en jornadas de sensibilización (Tabla 74 anexos).

Por otra parte, en el grupo de formadores, también se evaluó el aspecto de la conmemoración de efemérides relacionadas al reconocimiento de los derechos de las mujeres y a la no violencia en su contra, como parte de las actividades de sensibilización realizadas entre la Unidad de Género y la Unidad de Comunicaciones. Se verificó su aprobación en la realización de estas actividades, la mayoría dijo estar de acuerdo (Tabla 81 anexos), por los siguientes motivos (Tabla 82 anexos):

- Le ayudó a comprender la realidad de las mujeres en el mundo y en el país.
- Le hizo entender que las mujeres tienen derechos que deben exigir.
- En los comentarios abiertos manifestaron:
 - Porque me permitió tener mayor información en el trabajo y ello también contribuye a que los hombres se frenen un poco.
 - Porque todavía no existe una completa sensibilización sobre estos temas.
 - Porque es necesario que las mujeres se empoderen de sus derechos y se solidaricen con otras de su mismo sexo.

Fueron pocas las personas que opinaron que esta actividad cambió su forma de vivir en el trabajo y en la familia y las que opinaron que es nada más un requisito que cumple la institución (Tabla 83 anexos). Los comentarios se encontraron enfocados a la reafirmación de estos eventos como una conmemoración y no una celebración.

2. Evaluar si han existido modificaciones positivas en los idearios culturales que poseen las personas que conforman ambos sectores.

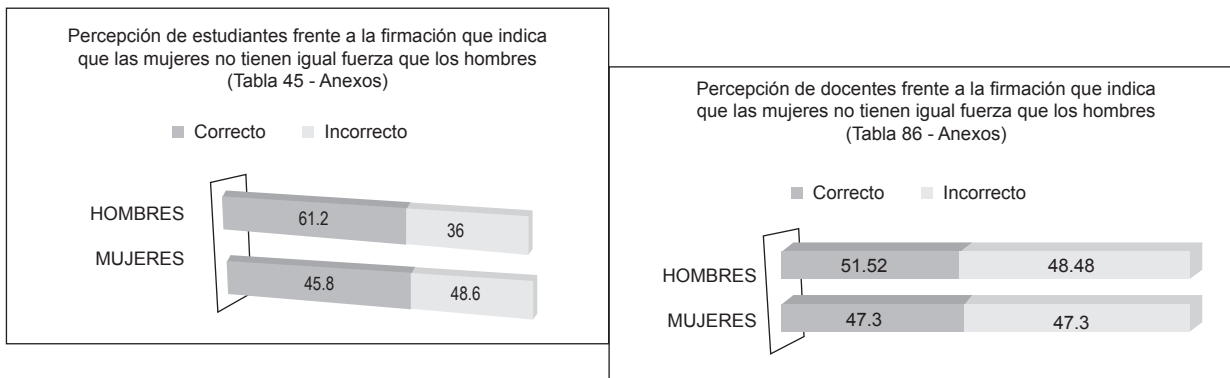
En este apartado se pretendió evaluar los idearios culturales que poseen las personas en formación inicial y aquellas que pertenecen al sector docente, con relación a determinadas ideas preestablecidas dentro de la sociedad patriarcal, las cuales podrían dirigirse hacia temas específicos como: la capacidad intelectual y física, los estereotipos y la sexualidad de los hombres y las mujeres; en otras palabras, en las opiniones se advierte la conceptualización y percepción cultural que poseen ambos sectores sobre las cuestiones de género. Se exponen a continuación los principales resultados:

⁴⁵ Conductas de índole sexual, ya sea verbal no verbal, escrita, física la cual no es deseada por la persona que la recibe y que afecta su dignidad.

• **Evaluación sobre la capacidad intelectual y física de las mujeres y los hombres.**

En el sector de estudiantes, la mayoría de la población encuestada (hombres y mujeres) considera que es incorrecta la idea que manifiesta que las mujeres bonitas son menos inteligentes, a pesar de este resultado, existe un pequeño grupo de mujeres y hombres que opina lo contrario (Tabla 46 anexos). Al medir las percepciones del sector docente en relación a la capacidad intelectual de las mujeres se determinó que la mayoría de las personas que pertenecen a ambos sexos no considera que las mujeres bonitas tengan menos inteligencia.

En correspondencia a la fuerza física, en el sector de estudiantes, un poco más de la mitad de hombres encuestados considera que las mujeres no tienen igual fuerza física que los hombres y el grupo de las mujeres la opinión se encuentra dividida, ya que aproximadamente, en igual porcentaje, se considera que dicha aseveración es cierta, frente a otro grupo que estima que es incorrecta (Tabla 46 anexos). En correspondencia, el sector docente, la opinión de hombres y mujeres fue dividida por la mitad, lo cual indica que existen hombres y mujeres que consideran que los hombres son fuertes por naturaleza y las mujeres débiles (Tabla 86 anexos).



• **Evaluación sobre la percepción de los estereotipos asignados dentro de la sociedad.**

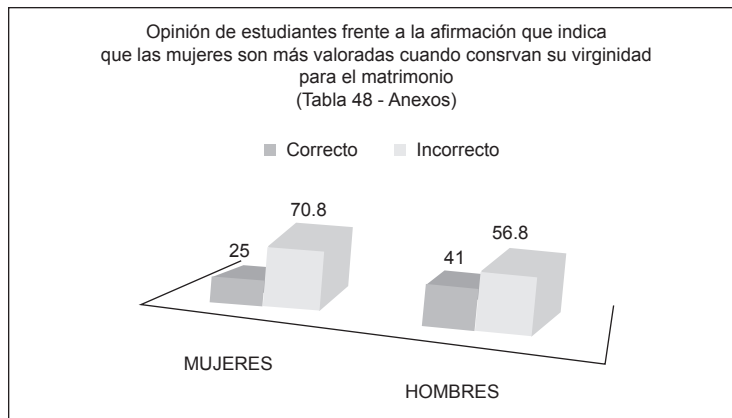
Para evaluar cuáles son los estereotipos de los que se apropia la población estudiada se han propuesto 9 afirmaciones de las cuales se ha solicitado marcar como correctas o incorrectas. De esta exploración han surgido los siguientes hallazgos:

La mayoría de hombres y mujeres, tanto del sector de estudiantes (Tabla 47 anexos), como el de docentes (Tabla 87 anexos), coincidieron en afirmar que es incorrecto clasificar a las mujeres como lloronas y la expresión que afirma que los hombres no lloran, así mismo indicaron que la teoría de género no se enfoca únicamente a las mujeres y que es incorrecta la idea que afirma que es normal que los hombres tengan varias novias o parejas (aunque en el sector de los docentes, un pequeño grupo de mujeres lo consideró correcto); de igual manera coincidieron en señalar que es incorrecto el pensamiento que sostiene que las bromas sobre las capacidades o las cualidades de las mujeres no hacen daño a nadie.

En 3 de los 9 estereotipos sugeridos en el cuestionario, existieron divergencias de opiniones, las cuales no fueron concluyentes. Por ejemplo, para el caso que sugería que las mujeres son muy comunicativas, un poco más de la mitad de la población de estudiantes manifestó como cierto este postulado, especialmente los hombres; pero cuando se aplicó la misma afirmación para los hombres, un poco más de la mitad de las mujeres señaló el postulado como incorrecto y la opinión de los hombres fue dividida exactamente por la mitad. En el sector de formadores, el 60% de ambos grupos opinaron que era incorrecta la idea de indicar que las mujeres eran muy comunicativas y un 30% de ambos grupos la consideró correcta, iguales cifras se obtuvieron al evaluar esta característica en relación a los hombres.

Por otra parte, cuando se evaluó la percepción en cuanto al carácter de las mujeres, sugiriendo que es normal que tengan el carácter fuerte; también existió una división de opiniones en el sector de estudiantes; la mitad de los hombres afirmó que era cierto, mientras que la otra mitad lo indicó como incorrecto. En el sector de las mujeres, la opinión fue más determinante: La mayoría opinó que es válido que las mujeres tengan el carácter fuerte, aunque aún existe un tercio de ellas que no se encuentra de acuerdo con dicha afirmación. El sector de los docentes, el 60% de la población, correspondiente a ambos sexos, consideró la aseveración en comento como correcta. En ambos grupos, un 30% de mujeres y otro del grupo de hombres, indicó que era incorrecta. Y como último dato, en este apartado, en el sector de estudiantes la mayoría indicó que los hombres deben ser sensibles, cariñosos y románticos, fueron los hombres quienes en su mayoría (90.6%) dijeron que se debe contar con esta característica⁴⁶.

• Evaluación de la percepción en relación al ejercicio de la sexualidad por parte de hombres y mujeres.



Para evaluar las ideas que el grupo encuestado tiene en relación al ejercicio de la sexualidad, por parte de los hombres y las mujeres, se propusieron 5 afirmaciones para ser calificadas como correctas o incorrectas. En 4 de las aseveraciones sugeridas, la respuesta de la población de estudiantes fue completamente similar (Tabla 48 anexos), ya que ambos sexos consideraron incorrecto los postulados que sostenían que: 1. Una mujer que se viste de forma provocativa se insinúa a los hombres, 2. Que no es posible que un hombre sufra acoso sexual por parte de una mujer, 3. Que el hombre que no acepta

propuestas sexuales de una mujer no es hombre y 4. Que los hombres deben tener experiencias sexuales previas al matrimonio. En relación al postulado que sostenía que es más valorada una mujer que conserva su virginidad para el matrimonio, a pesar que en ambos sectores se clasificó dicha idea como incorrecta, existió un amplio margen de opinión entre ambos grupos que la calificó como correcta.

En el sector de enseñanza, las opiniones son bastante coincidentes, ya que tanto los hombres como las mujeres consideraron incorrectas las mismas afirmaciones que los estudiantes. En relación al valor que se otorga a la primera experiencia sexual de las mujeres, un pequeño grupo de personas, sin distinción de sexo, consideró que la idea planteada era correcta (Tabla 88 anexos).

46 Podría parecer una contradicción el que los hombres consideren que debe formar parte de sus conductas el ser sensibles, cariñosos y románticos; ya que como se indicó al inicio de este estudio dentro de la sociedad patriarcal o hegemónica se construyen masculinidades rudas, fuertes y sin posibilidad de expresar sentimientos de ternura o cariño, los cuales se atribuyen únicamente a las mujeres. A pesar de ello, es el caso, que también forma parte de la construcción patriarcal, tanto de los hombres como de las mujeres, el tema de la visión romántica de las relaciones de pareja; esta situación manda a que en un inicio los hombres deben ser muy románticos para conquistar a las mujeres, quienes a su vez deben desarrollar características de resistencia al cortejo, seriedad extrema para evitar que se piense que es una mujer no digna del sujeto que la pretende. Dichas ideas se encuentran orientadas a que los hombres deben probar que son buenos protectores y proveedores. Por su parte las mujeres, deben dar señales de su necesidad de protección y dependencia hacia el sexo opuesto. El denominado amor romántico suele ser utilizado como pretexto para subyugar a las mujeres, para encadenarlas a relaciones impregnadas de violencia machista. Por ejemplo: hay una extendida creencia entre los partidarios del "amor romántico" que asegura que "los celos son positivos, ya que significa que el otro piensa en mí y que le importo mucho". (PÉREZ, 2013)

• **Evaluación de la percepción sobre la igualdad de oportunidades.**

Para la evaluación de este espacio se propusieron 5 afirmaciones relacionadas a evaluar si el grupo de estudiantes consideraba que alguno de los dos sexos tenía mayor oportunidad en relación al otro, pero a pesar de ello, los resultados fueron unánimes en su mayoría (Tabla 49 anexos); por lo que, tanto hombres como mujeres calificaron como incorrecto los postulados que sugerían que: 1. La carrera policial solo es para hombres, 2. Los hombres son mejores jefes que las mujeres, 3. La preferencia por que los grupos operativos se encuentren conformados únicamente por hombres y 4. Los hombres tienen más oportunidades para graduarse que las mujeres. En la quinta afirmación, relativa a que “el desarrollo de los operativos policiales hay que cuidar a las mujeres” también existió un amplio sector de encuestados que opinó incorrecto este tipo de pensamiento, aunque en menor medida para el grupo de los hombres, ya que existió un sector relevante que indicó como correcta la aseveración. En el caso de las personas destacadas en el sector de enseñanza, las respuestas también coincidieron en el grupo de mujeres y hombres, pues la mayoría estimó incorrectos las afirmaciones indicadas arriba. Aun así, únicamente existieron dos divergencias y es que existió un pequeño grupo de mujeres que aseveró que los hombres tienen más oportunidades de graduarse que las mujeres y otro reducido grupo de hombres que opinó que efectivamente durante los operativos se debe cuidar a las compañeras mujeres (Tabla 89 anexos).

5. VIVENCIAS RELACIONADAS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

En esta sección se tuvo como objetivo evaluar si la población estudiada tuvo alguna vivencia relacionada a la violencia de género, para lo cual se realizaron preguntas orientadas al acoso sexual, acoso laboral y la discriminación (violencia psicológica); así mismo se pretendió indagar sobre los responsables de los hechos y el nivel sobre la cultura de denuncia que existe en los diferentes sectores. A continuación se presentan los resultados:

• **Personas que consideraron ser víctimas de acoso sexual.**

En el sector de estudiantes, la mayoría de las personas encuestadas consideró no haber sido víctima de acoso sexual. A pesar de ello un pequeño grupo de la población estimó haber sido víctima, un dato sorprendente es que más hombres que mujeres consideraron haber sufrido acoso sexual (Tabla 50), aunque en la UGI no fueron reportadas denuncias de hombres; se asocia dicho fenómeno a la teoría de género, pues el imaginario social indica que los hombres no deben quejarse de ningún tipo de violencia recibida y mucho menos de una sexual, ya que se pone en dicho su masculinidad. En relación al sector docente, también existió un mínimo porcentaje de hombres que consideraron haber sido víctimas de acoso sexual y un porcentaje mucho mayor para el grupo de las mujeres, el cual constituyó un tercio de la población; en ese sentido, fueron muchos más los hombres que dijeron no haber sido víctimas de este fenómeno que las mujeres (Tabla 90 anexos).

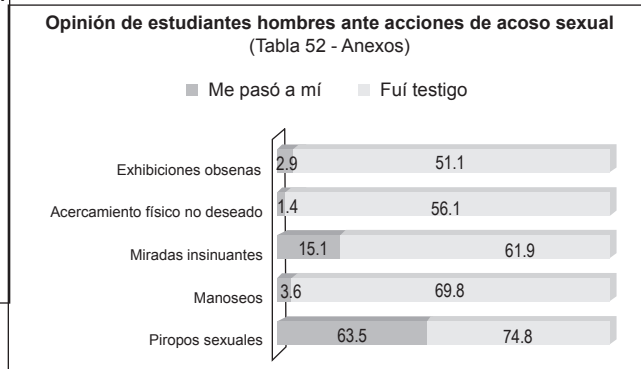
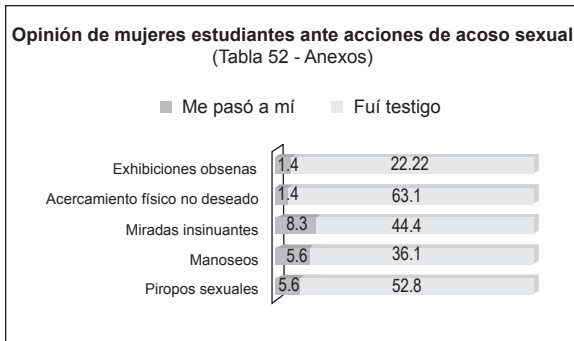
• **Personas indicadas como responsables de acoso sexual.**

En este caso la mayoría del alumnado, sin distinción de sexo, no respondió a la pregunta. En poco porcentaje, las mujeres señalaron a sus compañeros de estudio y a los monitores policiales, mientras que los hombres indicaron haber sido acosados por personas ajenas a la institución (Tabla 51 anexos).

• **Vivencias relacionadas al acoso sexual.**

Con el objetivo de profundizar en la fidelidad de la información, se solicitó a las personas encuestadas que ante una lista de acciones determinadas (constitutivas de acoso sexual), indicaran si había sufrido alguna acción de las sugeridas o habían observado que otra persona las había vivido. Al realizar el ejercicio se destacó que en todos los casos, mucho más hombres que mujeres han observado que otras personas cercanas a ellos recibieron las acciones sugeridas (Tabla 52 anexos); también el grupo de mujeres escogió, en mayor medida, la variable que indica que han observado acciones de acoso sexual hacia otras personas. En un menor porcentaje, las personas encuestadas dijeron haber sufrido directa o personalmente los actos (dato que coincidió con la respuesta, en donde manifestaron no haber sido víctimas de acoso sexual).

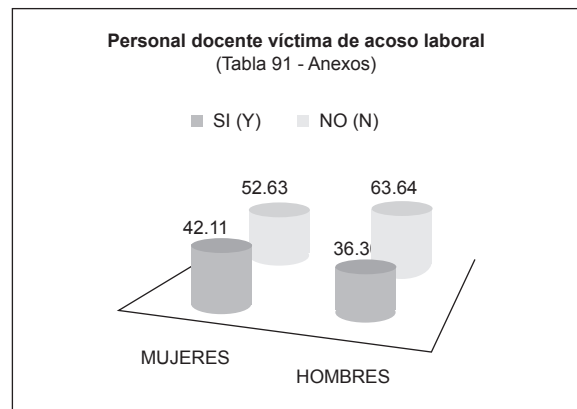
Un dato relevante es que en esta sección de preguntas, para todos los casos, existió un considerable grupo de mujeres que decidió no brindar una respuesta.



Aunque en menor medida, en el sector de enseñanza, también existieron señalamientos en relación a las acciones en comento, el grupo de las personas afectadas está constituido sobre todo por mujeres, quienes dijeron haber recibido piropos o comentarios de contenido sexual, acercamientos excesivos con el objetivo de manosear, recibir gestos y miradas insinuantes, recibir propuestas sexuales no deseadas y miradas lascivas al cuerpo. En todos los casos citados, también indicaron haber observado que el acoso sexual sucedió a otra persona, situación que a la vez fue confirmada por el grupo de los hombres, quienes se presentan como testigos de los hechos y en un mínimo porcentaje como víctimas.

• Vivencias de acoso laboral.

La variable del acoso laboral, únicamente fue introducida en el cuestionario del sector de enseñanza, con ello se tuvo la intención de indagar cómo era el ambiente laboral en el que se encontraba las personas dedicadas a la formación educativa de la institución; de la mencionada exploración, resultó que un tercio del grupo de hombres encuestados estimó haber sufrido acoso laboral, mientras que un cuarto de las mujeres también lo denunció (Tabla 91 anexos). Al indagar sobre la forma específica de los abusos laborales, las respuestas que más resaltaron fueron⁴⁷:



a) Para el grupo de las mujeres:

- Señalaron haber sufrido conductas negativas en el ambiente laboral por reclamar un trato equitativo entre hombres y mujeres; así mismo un sector correspondiente a ambos sexos señaló haber sido testigos de esta situación.
- De igual manera indicaron haber recibido conductas negativas (de forma personal) porque el trabajo que desempeñan normalmente es asignado a una persona del sexo opuesto. Un grupo de hombres reconfirmó esta circunstancia, pues manifiesta haber visto acciones de esta naturaleza.

⁴⁷ Cabe indicar que estas opiniones no fueron vertidas por la mayoría de las personas encuestadas, el porcentaje de las personas que denuncian diversas acciones ronda entre el 15% y 30% de la población, sin diferenciación de sexos y atendiendo a los casos específicos señalados en la tabla 94 (Anexos)

- Estimaron haber recibido un control excesivo sobre la forma en que desempeña su trabajo, indicaron que también observaron que sucedió con otras personas, al igual que los hombres, quienes mínimamente dijeron haber recibido estas acciones directamente.
 - Dijeron que sus compañeros de trabajo se esfuerzan por entorpecer el trabajo que ellas desempeñan (lo indicaron más que todo como una afectación personal). Así mismo, un grupo de hombres confirmó haber observado estos hechos.
 - Un grupo de mujeres dijo haber observado que existe negligencia de parte de las jefaturas al observar conductas negativas que los/as compañeros/as realizan sobre el trabajo de una persona, lo manifestaron en menor medida como un hecho que les afecta personalmente. Los hombres confirmaron haber observado situaciones de esta naturaleza.
- b) Para el grupo de hombres y mujeres:
- Las mujeres también manifestaron haber soportado gritos o insultos, como un hecho que les afectó directamente y en menor medida también observaron que ello sucedió a otras personas. En menos porcentaje, los hombres también denunciaron estas acciones como un punto que les afecta personalmente, así como haber observado que sucedió a otras personas.
 - Tanto el grupo de las mujeres como el de los hombres dijeron haber recibido críticas negativas por la manera en la que desempeña su trabajo. En este caso existieron señalamientos de haber recibido los hechos personalmente, así como haber visto que otra persona los ha sufrido también. Una cantidad considerable de hombres también indicó que observaron que estos hechos sucedieron a otra persona y en menor grado, dijeron haber vivido esta experiencia.
- c) Para el grupo de los hombres:
- Aunque en un mínimo porcentaje, solamente el grupo de los hombres indicó haber sufrido empujones o coscorriones; no así el grupo de las mujeres. Este hecho también se encuentra relacionado a la construcción equivocada de la masculinidad, en donde los hombres reciben violencia física de su entorno, lo cual en muchas ocasiones se observa de manera normal. “Los hombres maltratados no se atreven a denunciar estos hechos, porque consideran que puede afectar su hombría” (JOVES, sin fecha). A pesar de ello, este caso refleja, que existe un pequeño grupo que considera que dichas acciones son vejatorias a su dignidad.

• Vivencias sobre discriminación y violencia psicológica.

Para explorar las vivencias sobre discriminación y violencia psicológica, también fueron sugeridas una lista de posibles experiencias a las que el grupo debía contestar si lo experimentaron personalmente u observaron que otra persona fue víctima de la situación. Los resultados obtenidos resaltan que nuevamente, para todos los casos, muchos más hombres que mujeres estudiantes dijeron haber observado que las diversas acciones sugeridas fueron sufridas por otras personas y en esta ocasión, las mujeres también lo señalaron del mismo modo, ya que ellas también presenciaron que otra persona sufrió dichas experiencias. No obstante lo anterior, también existió un sector considerable de mujeres que indicó haber sufrido directamente las experiencias de discriminación y violencia psicológica. El sector de personas que no respondió las preguntas en este apartado siempre es más grande para el grupo de las mujeres que para el de los hombres (Tabla 53 anexos).

Por otra parte, al final del mencionado listado, existía la oportunidad que se agregaran otras acciones molestas. Las respuestas de los hombres fueron:

- El irrespeto de los jefes de sección a los demás compañeros, ya que ellos cuentan con privilegios y se valen de ello para insultar a los demás.
- La mayoría de los casos fueron hechos a compañeras.
- La mayoría de las psicólogas son feministas y discriminadoras con los hombres.
- Molestias por licenciados y psicólogos feministas que se vuelven mucho al lado femenino olvidando la equidad de género y esto no tiene que ser.

- Que las mujeres no aguantan los procedimientos que se imparten.
- Ciertos hombres no toleran el hecho de que una mujer este al mando como jefa y estos tener que obedecer sus ordenes (policialmente hablando).

Las respuestas de las mujeres fueron:

- En la mayoría son hombres quienes hacen las acciones y siempre están al frente de todo.
- Hay muchos compañeros machistas que no les gustaba trabajar con las mujeres o cuando eran intervenciones buscaban maltratar a las mujeres y cuando lo hacían se alegraban de eso.
- Que una compañera ande discriminando a otra y no conoce nada de su vida que le digan a una “eres una ofrecida” solo porque es amiga con los demás.
- Hacen comentarios de mujeres con el alfabeto fonético ejemplo “charlie lima” “ruca loca” en alusión a mujeres que son promiscuas.

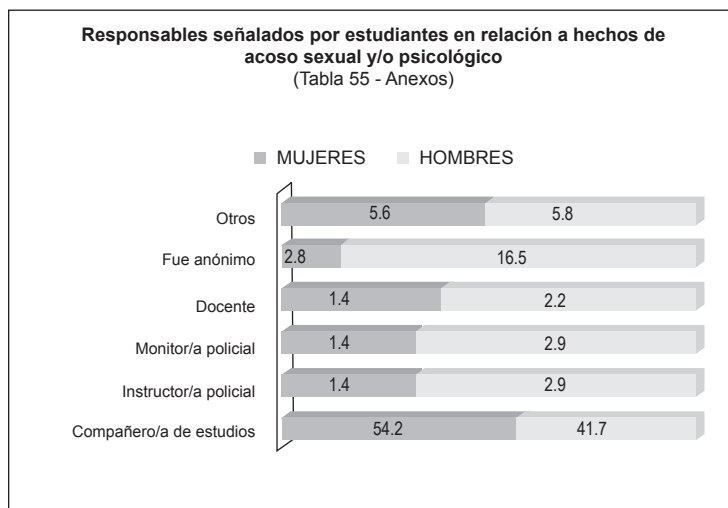
También en el sector de enseñanza se reportaron casos de discriminación y/o abuso psicológico, aunque la mayoría de personas indicó no haber visto que los hechos sucedieron, nuevamente, existió un pequeño grupo de mujeres que se consideró afectadas por haber sido víctimas de los hechos señalados en la tabla 93 (anexos), de la lectura de los datos además se puede constatar que existen también otro grupo de personas que presenciaron que las acciones fueron perpetradas en contra de alguien. Igualmente, señalaron otras conductas molestas, tales como:

- Preferencia para entrega de herramientas de trabajo (actualmente a policías).
- Hacer referencia negativa sobre el físico de la persona.
- La distribución de la carga horaria sin tomar en cuenta las prácticas a desarrollarse.
- Burlas hacia las mujeres en general.
- Privilegios con determinadas personas de sexo opuesto para otorgar capacitaciones.
- Sensibilizar a los hombres sobre el menosprecio a la mujer.
- Falta de igualdad de género en las Jefaturas y falta de equidad en las capacitaciones, discriminación con los adultos mayores que están jubilados.

• Medios por los cuales se realizó la violencia de género.

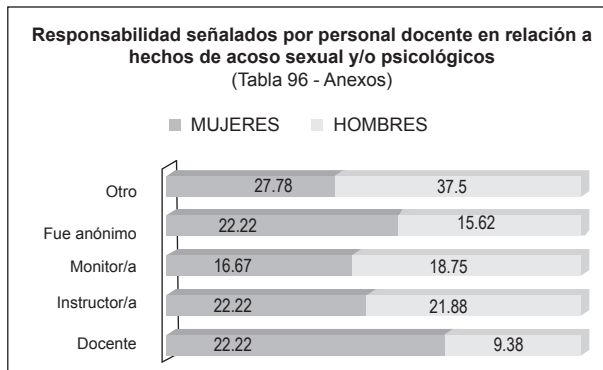
En el sector de estudiantes, el medio más utilizado por el cual se realizó la violencia de género (acoso sexual, discriminación o violencia psicológica) fue el personal. Pocas personas dijeron haber sufrido las conductas a través de las redes sociales o por medio de celulares (Tabla 54 anexos).

• Responsables señalados por los hechos de acoso sexual y/o psicológico.



Al finalizar la selección de las acciones propuestas, se le preguntó nuevamente a las personas que recibieron el proceso de formación básica sobre los responsables de los hechos de acoso sexual y/o psicológico, en donde resultó que la mayoría de las respuestas de hombres y mujeres se encontró enfocada a indicar que fueron sus compañeros/as quienes generaron la violencia. En poca medida fueron señalados aquellas personas que fungen como instructores, monitores policiales y docente. En la opción que permitía señalar a otros responsables, se mencionaron a personas externas a la institución, que provocan la violencia en el hogar donde los/as futuros/as agentes habitan (Tabla 55 anexos).

En el sector de enseñanza, fueron señalados como responsables de los hechos (sobre todo por el grupo de las mujeres) en primer lugar a las personas que se desempeñan como docentes e instructores (para este último caso coincidió el porcentaje de opinión proveniente de los hombres), así como las personas que realizan la función de monitores. Otras personas señaladas, en respuesta abierta, fueron las personas destacadas en el sector administrativo y en coordinación (Tabla 96 anexos).



Acciones relativas a la denuncia de los hechos.

a) En el sector de estudiantes, fueron muy pocas las personas que dijeron haber denunciado los hechos de acoso sexual, discriminación y/o violencia psicológica, apenas 4 de 72 mujeres y 5 hombres de 139 manifestaron haber entablado una denuncia (Tabla 56 anexos). Un punto a observar es que los datos proporcionados por las personas encuestadas no coinciden con la información proporcionada por la Unidad de Género, en donde se reporta que para el año 2014 existieron 9 casos atendidos, todas las denunciadas fueron mujeres; no se constata ningún caso en relación a los hombres, por lo que se desconoce la instancia ante la cual ellos denunciaron los hechos. En otras palabras, por el momento ningún hombre estudiante ha interpuesto una denuncia ante la UGI, se presume que ellas fueron canalizadas por otra vía, por ejemplo podría haberse canalizado a través vía disciplinaria de la institución.

En correspondencia con lo anteriormente expuesto, la mayoría de personas que corresponde al sector en formación, no interpuso una denuncia sobre los hechos de violencia recibidos u observados. Al indagar sobre las razones por las que no interpusieron la denuncia, la mitad de la población no respondió la pregunta; otros sectores manifestaron, en menor medida, que tuvieron miedo, que no creyeron en que la institución los pudiera ayudar (Tabla 57 anexos) y un fragmento considerable de personas brindó sus propias razones, de la siguiente forma:

TABLA 57-A: RESPUESTAS ABIERTAS DE HOMBRES Y MUJERES AL JUSTIFICAR LAS RAZONES POR LAS CUALES NO INTERPUSIERON DENUNCIA	
COMENTARIOS	No de personas que realizaron el comentario
Porque la mayoría de los que cometían los hechos eran hombres (los compañeros), al igual que el monitor. Y al investigar estas acciones los hombres niegan las cosas y las mujeres quedan de "chambrosas", "lloronas", "quejistas" o que les falta carácter.	1
Porque a veces preferimos evitar problemas.	2
No le di importancia a los hechos.	12
Todo se lo dejo a Dios.	1
Por no meterme en la vida ajena	5
Considero que es parte del machismo de muchos hombres y no creo que cambien	3
Sabemos que es una institución de disciplina y no se tiene que dar eso	1
Por no dañar sus estudios	1
Platiqué con esa persona y le dije que eso no me gustaba y que por favor me respetara	3
Solo advertí que si oía otro comentario le pasaría informe	1
Es normal y no es nada grave	1

b) En el sector de enseñanza, también se identificó que pocas personas denunciaron los hechos, únicamente 1 mujer del total de 19 y 2 hombres del total de 33 acudieron a la UGI (Tabla 116 anexos), quienes indicaron que sí obtuvieron apoyo de parte de la dependencia. Otro grupo de mujeres, también en índices bajos, indicó haber acudido a otras instancias, entre ellas se encuentran la Dirección General y la jefatura inmediata. Las personas que se consideraron víctimas, pero que no denunciaron los hechos, justificaron su decisión en dos aspectos fundamentales, las mujeres no confían en las gestiones que pueda realizar la institución y los hombres no consideraron que los hechos fueran graves; otra razón fue, que al momento en que sucedieron los hechos aún no existía la UGI (Tabla 117 anexos). Finalmente, la mayoría de hombres y mujeres dijeron no haber recibido ninguna visita por parte del equipo de la UGI para identificar la violencia de género que ocurre en el ámbito laboral (Tabla 97 anexos). Esta variable únicamente fue incorporada en el cuestionario dirigido al sector comentado en este apartado.

6. EVALUACIÓN DE LAS DIVERSAS INSTANCIAS LLAMADAS A EJECUTAR LA PIEG.

Como parte del cuestionario dirigido al sector de formación, se indagó sobre la percepción que las personas dedicadas a la enseñanza poseen sobre las gestiones realizadas por las diversas instancias llamadas a ejecutar la PIEIG. A continuación se indican los hallazgos:

• Dirección General y División de Estudios:

La mitad del grupo de mujeres consideró que la Dirección General y la División de Estudios desarrollaron una buena gestión en la implementación del enfoque de género dentro de la institución, mientras que la cifra aumentó en el grupo de hombres. Un sector menor de la población dijo no conocer cuáles fueron las gestiones que se realizaron en relación al tema. Fue mínima la opinión de aquellos que señalaron que estas instancias no realizaron una buena gestión (Tabla 107 y 108 anexos).

• Unidad de Comunicaciones, Departamento de recursos humanos y División de Administración.

Existieron opiniones concordantes entre hombres y mujeres, con relación a estas tres instancias; en la más sobresaliente de ellas, se indicó que existe un desconocimiento acerca de las gestiones que las citadas dependencias han realizado respecto al tema. Por otra parte, un grupo menor, estimó que han realizado una buena gestión y un mínimo sector opinó lo contrario (Tablas 109, 110 y 111 anexos).

• Comisión y Unidad de Género:

- a) La mayoría de personas destacadas en el sector de enseñanza sabían de la existencia de ambas entidades, aunque en mayor medida indicaron conocer a la Unidad de Género en relación a la Comisión (Tablas 114 y 122 anexos).
- b) Igualmente, se exploró si el sector de enseñanza se encuentra al tanto de las funciones y competencias de las dependencias en comento. De lo cual se descubrió que para el caso de la Unidad de Género, la opinión se encontró dividida proporcionalmente entre quienes dijeron que sí sabían cuáles funciones desempeñaba y quienes señalaron lo contrario (la respuesta de los hombres fue ligeramente mayor en este último rubro) (Tabla 115 anexos). En correspondencia a la Comisión de Género las respuestas fueron similares (Tabla 123 anexos). Adicional a las preguntas iniciales se indagó si los profesionales dedicados a la formación podían distinguir la diferencia del trabajo que realiza en ambas instancias, a lo cual la mayoría contestó que no (Tabla 129 anexos).
- c) A pesar de lo expresado en el punto anterior, la gestión realizada por la Comisión de Género, fue calificada como buena; vale la pena aclarar, que aunque esta fue la percepción más preponderante de ambos sexos, no fue la mayoritaria. En un rubro, aproximadamente similar, otro grupo de personas dijo no conocer cuáles fueron las gestiones que se han realizado en relación al tema. Un sector menor a

los anteriores consideró que la instancia no realizó una buena gestión (Tabla 112). La frecuencia y el porcentaje de respuesta fue muy similar al evaluar la Unidad de Género (Tabla 113).

- d) Por otra parte, el sector de docentes e instructores opinó que la UGI necesita mejorar, ya que no cuenta con el personal calificado (en opinión de los hombres), porque es muy poco el personal destacado en la unidad (la opinión mayoritaria fue de las mujeres) y porque no existe cobertura en la sede de Comalapa, únicamente en la de Santa Tecla (ambos sexos concordaron en esta percepción). En las respuestas abiertas se expresaron de la siguiente forma: Es necesario que la unidad se mueva hacia donde están las y los estudiantes, se debe de capacitar al personal, para que pueda tener una visión de compromiso con los/las alumnos/as en Comalapa.

7. EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE LOS/AS POLICIAS DESTACADOS/AS COMO MONITORES EN LOS GRUPOS DE CLASES.

Dentro de la estructura de la enseñanza de la institución, existe un grupo de policías destacados en cada uno de los grupos de clases, a estas personas se les denomina monitores y tienen como principal función acompañar a los grupos de estudiantes en su proceso de formación básica, orientándoles en conducta, académicamente y en diversas actividades diseñadas por el programa de estudios correspondiente. Se consideró importante evaluar el comportamiento de estas personas, ya que ellas, a pesar de no contarse como empleados de la institución (pues sus plazas provienen de la PNC), se encuentran, la mayoría del tiempo, en contacto con las personas que reciben el curso de formación básica.

En relación a lo explicado, las opiniones emanadas del sector docente e instructores no fueron concluyentes (Tabla 125 anexos), pues las respuestas fueron sectorizadas aproximadamente en proporciones similares, de tal forma que existió un sector que sostuvo que el trabajo de los monitores contribuye a generar un ambiente armonioso entre las mujeres y hombres, mientras que otro grupo sostiene que estos profesionales ejercitan muchas conductas que refuerzan las ideas machistas entre hombres y mujeres; a pesar de todo, existieron una serie de respuestas abiertas que contribuyen a aclarar un poco más el panorama. Se muestran a continuación:

- Debe evaluarse si todos las personas que fungen como monitores se encuentran comprometidos con el tema de género.
- Son pocos los/as monitores que contribuyen.
- En la función del monitor hay algunos que necesitan sensibilizarlos y capacitarlos porque refuerzan patrones machistas.
- He sabido que realizan acoso sexual hacia las alumnas.
- Capacitar cada seis meses al personal de monitores, sobre estos temas y delitos de acoso sexual, por la cercanía que tienen con los alumnos y alumnas. Son funciones muy importantes las que ellos/as realizan.

8. ASPECTOS RELACIONADOS A LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA, SERVICIO Y EQUIPAMIENTO DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN INICIAL.

- a) Con el objetivo de conocer si existió un avance en la línea 5 de la PIEIG que indica que la institución debe garantizar que la infraestructura, mobiliario y equipo del personal y alumnado, ofrezca condiciones apropiadas que satisfagan las necesidades e intereses diferenciados de las mujeres y hombres, se dio un espacio a las personas que se encontraban en el curso de formación inicial para que expresaran si tenían o no satisfacción en relación a algunos aspectos de la infraestructura física, servicios médicos y el equipamiento otorgado.

En la evaluación sobre el equipo proporcionado se indagó sobre la satisfacción que las personas tenían en relación a la camisa, el pantalón y las botas del uniforme, así como el uniforme y los zapatos deportivos

(tabla 58 anexos); para estos ítems, se obtuvo como resultado el 79.7 % de satisfacción en la media de las respuestas del grupo de mujeres; así también, se obtuvo un 89.6% de satisfacción en la media de las respuestas del grupo de los hombres.

En correspondencia con la evaluación de la infraestructura, se preguntó si el grupo encuestado tenía satisfacción en los lavados de ropa, las duchas para limpieza personal en el área de piscina y la atención médica en relación a las enfermedades propias de los hombres y las mujeres. La media de respuesta en ambos grupos fue del 59% de satisfacción. El servicio en donde la población tiene menos satisfacción es el de los lavados de ropa, ya que el grupo de las mujeres únicamente se mostró satisfecho en un 50%, mientras que los hombres en un 47.5% (Tabla 59 anexos).

Por otra parte, también existió la posibilidad que los/as estudiantes expresaran sus propias insatisfacciones (Tabla 60 anexos). A continuación se muestra el listado de las mismas (Tabla 61 anexos):

TABLA 61-A: RESPUESTAS ABIERTAS DE HOMBRES Y MUJERES EN RELACIÓN A LA INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS VARIOS Y EQUIPOS OTORGADOS.	
COMENTARIOS	No de personas que realizaron el comentario
LAVANDERIA	
Mal servicio en la lavandería: malos tratos, pérdida de prendas	9
No lavan la ropa interior en la lavandería y no hay un lugar donde pueda lavarse, excepto en los lavamanos. Tampoco donde poder colgar la ropa interior para que se seque.	9
Para realizar algunas actividades los uniformes no son suficientes ya que en la lavandería se tardan demasiado en darlos limpios	4
UNIDAD MEDICA	
Malos tratos en el personal médico	4
No hay medicina en la Unidad Medica	1
Diagnósticos errados en la unidad médica	1
No hay suficientes ginecólogos en la unidad médica	1
Ausencia de los ginecólogos en la unidad médica	1
PISCINAS	
No hay des vestideros en la piscina	1
COMEDOR	
En el comedor el tipo de comida es pésimo y el contenido de la comida no equivale al \$1.77 que nos asignan por alumno	2
Dar una mejor calidad de uniforme	1
Los zapatos deportivos se despegaron muy rápido	1
pantalones y camisas de uniforme son muy grandes y para llevar a sastrería se tardan mucho tiempo	1
Los uniformes de fatiga son exageradamente grandes y cuesta que los arreglen, son hechos para hombres no para mujeres	8
Las botas no son adecuadas para las mujeres	1
SASTRERIA	
Mal servicio en la sastrería	2
SERVICIO DE AGUA	
A veces cortan el servicio del agua	1

- b) En el sector de enseñanza también fueron evaluados los anteriores criterios. Respecto a la evaluación de la infraestructura del lugar donde desarrollan las funciones, el grupo de los hombres se encuentra más satisfecho que el de las mujeres (Tabla 126 anexos). Los comentarios abiertos en este tema fueron los siguientes:

- Las instalaciones no son las adecuadas.
 - Se necesitan mejorar el sector de sanitarios para las mujeres (6 opiniones en total).
 - Tengo un espacio semi-privado en un cubículo. Las aulas están adecuadas para impartir las clases.
 - Debe haber más baños para las mujeres, duchas y zonas de estar en las instalaciones de la institución.
- Respecto al mobiliario y equipo personal asignado para el desarrollo de las funciones, la mayoría de hombres opinó que era adecuado en relación a su sexo, existió menos porcentaje en la opinión de las mujeres (Tabla 128). Las respuestas abiertas se presentan a continuación:

- Deberían ser adecuadas al sexo.
- No tengo el equipo necesario para desarrollar mi trabajo.
- Hay favoritismo en la distribución del equipo.
- Hay que actualizar el equipo.
- Faltan archivos para guardar pertenencias propias del sexo.

En relación al uso del uniforme proporcionado por la institución, la respuesta fue dividida en partes iguales para quienes se consideran satisfechos en relación a los que no. Existieron más hombres que mujeres satisfechos. Los comentarios abiertos expresan la siguiente información:

- Para el equipamiento deberían de proporcionar zapatos y un uniforme diario, o sea 5 uniformes.
- Debería ser uniforme completo (4 opiniones de esta naturaleza).
- Solamente nos dan camisas.
- Me parece bien que se haya dejado a opción su uso

IV. PRINCIPALES RESULTADOS IDENTIFICADOS EN EL SECTOR DE ESTUDIANTES QUE REALIZARON PRÁCTICAS POLICIALES.

Para la comprensión de este apartado debe tenerse en cuenta que cuando el alumnado de la Academia termina su proceso de formación básica o inicial, avanzan al siguiente proceso, el cual trata de la realización de sus prácticas policiales, para lo cual se destacan en las diversas delegaciones que pertenecen a la PNC y que se encuentran distribuidas a lo largo de todo el país.

Por la anterior razón se pretendió investigar la forma en la que los/as estudiantes realizan sus prácticas policiales, con el objetivo de indagar si en el ejercicio de las mismas, se aplican por parte de la Policía Nacional Civil aspectos de igualdad, equidad y no discriminación; tanto en el trato interno que se brinda a los agentes en formación policial como los elementos en materia de género que deben incorporarse en los procesos de atención a los usuarios que acuden a las diversas delegaciones distribuidas a lo largo de todo el país. A continuación se presentan los siguientes hallazgos:

1. SOBRE EL TRATO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

• Indicaciones sobre atención a víctimas de violencia de género.

Con el objetivo de determinar si las personas destacadas en prácticas policiales obtuvieron conocimientos sobre la atención que debe brindarse a las personas víctimas de violencia de género, se preguntó si recibieron indicaciones en relación a ello. Los resultados señalan que únicamente la mitad de las personas encuestadas recibió indicaciones al respecto, igual suceso se remarcó en la pregunta orientada a explorar si dentro de la policía les enseñan a tomar denuncias dirigidas a la no revictimización, a la cual únicamente la mitad de personas encuestadas aseguró haber recibido capacitación al respecto. Los porcentajes fueron similares en el caso de los hombres y las mujeres (Tabla 130 y 131 anexos)

- **Aprendizaje sobre registros preventivos realizados a las mujeres.**

La mayoría de personas encuestadas, hombres y mujeres, manifestaron haber aprendido sobre la manera correcta de realizar registros preventivos realizados a las mujeres, es allí donde lograron poner en práctica los aspectos aprendidos en la asignatura de intervención policial proporcionada en los procesos de formación básica brindados en la academia (Tabla 132 anexos).

- **Comentarios que los estudiantes en práctica escucharon posteriormente a la atención de víctimas de violencia de género.**

Para profundizar aún más en el tema de la revictimización a víctimas de violencia de género, se preguntó a los estudiantes en prácticas policiales si habían escuchado algunos comentarios (revictimizadores) posteriormente a la atención de una víctima de dicha naturaleza. La mayoría de personas (hombres y mujeres) indicaron no haber escuchado ni visto nada, pero a pesar de ello existió un mínimo grupo que señaló haber escuchado comentarios que indicaban que la víctima tuvo la culpa por provocar a quien la agredió, que la víctima era demasiado atractiva y el suceso denunciado debía pasarle algún día, que la víctima debió conciliar con quien la agredió; incluso, indicaron que alguna persona destacada al puesto policial solicitó el número de teléfono de la víctima para conquistarla luego (Tabla 133 anexos). Todo ello evidencia la manera en que la construcción social de género afecta sustancialmente el ámbito laboral y especialmente, determina la calidad de atención que recibe la víctima, ante situaciones como la calidez, el acompañamiento y la atención en crisis. Sin duda, hay mucho trabajo que hacer en la corporación policial, en los procesos de formación que desarrolla la ANSP a nivel de los cursos de ascensos y actualizaciones, puede sin duda convertirse en una oportunidad para generar medidas correctivas desde la formación.

- **Condiciones en que se atienden a las víctimas de violencia de género.**

Al explorar cuáles fueron las condiciones en que los/as estudiantes en práctica policial atendieron a las víctimas de violencia de género, se determinó que en pocas delegaciones existe un lugar privado para generar confianza con la víctima y así evitar su revictimización. Pocas personas indicaron haberse encontrado destacadas en una delegación donde existiera una ODAC o una ODAC- UNIMUJER (Tabla 134 anexos).

2. SOBRE EL TRATO INTERNO BRINDADO AL ALUMNANO DE ANSP DESDE LAS DELEGACIONES DE LA PNC.

- **Aspectos relacionados a la asignación de roles durante el desarrollo de las prácticas policiales (Tabla 136 anexos).**

Para identificar si las personas que realizaron sus prácticas policiales sufrieron acciones de discriminación se solicitó que indicaran si habían vivido algunas de las circunstancias sugeridas, a las que debían indicar la frecuencia de tiempo en la que ocurrieron los sucesos. A continuación se indican los resultados:

1. Tanto la mayoría de hombres como mujeres dijeron que nunca se les solicitó que sirvieran café al personal destacado en la unidad.
2. La mitad de las personas encuestadas dijo que a veces se les solicitó que limpiaran las instalaciones y una cuarta parte de la población manifestó que siempre realizaron esta labor (las mujeres con un poco de mayor porcentaje)
3. La mitad de las mujeres encuestadas indicó que nunca se les enseñó como tomar denuncias y un poco menos de la mitad de hombres dijo que a veces se les pidió que tomaran una denuncia.
4. La mitad de ambos sectores (mujeres y hombres) manifestaron que a veces realizaron otras actividades administrativas.
5. La mayoría de la población (de ambos sectores) indicaron que siempre salieron a efectuar patrullajes.

• **Personas que sufrieron acoso sexual durante el desarrollo de sus prácticas policiales**

La mayoría de personas encuestadas manifestó no haber sufrido acoso sexual durante el desarrollo de sus prácticas; sin embargo, 6 de 72 mujeres que indicaron haber sido víctimas de acoso sexual. (Tabla 136 anexos).

• **Identificación de los responsables del acoso sexual durante el ejercicio de las prácticas policiales.**

A pesar que la mayoría de personas, no contestó la pregunta; existió un grupo de hombres y mujeres que indicaron que los policías destacados a la unidad policial cometen acoso sexual (dato destacado por los hombres), así como los evaluadores de las prácticas policiales (identificados por las mujeres- Tabla 137 anexos-).

• **Personas que consideraron haber sido objeto de discriminación.**

La mayoría de personas indicó no haber sufrido discriminación en razón de su género, sin embargo; 9 de 72 mujeres dijo haberse sentido discriminadas (tabla 138 anexos).
Evaluación del trato que las mujeres policías tuvieron con los/as estudiantes durante el desarrollo de las practicas.}

La mitad de las personas encuestadas indicó que las mujeres policías fueron amables, amistosas y respetuosas. 8 de 72 mujeres, consideraron que las mujeres policías fueron hostiles y mostraron rivalidad con ellas; no así el grupo de los hombres. A pesar que se estableció la opción de acosadoras sexuales, para que aquella persona que se sintiera agraviada en este sentido tuviera la oportunidad de poder expresarlo, no fue una opción tomada en cuenta por las personas que realizaron sus prácticas policiales (Tabla 138 anexos).

• **Evaluación del trato que los hombres policías tuvieron con los/as estudiantes durante el desarrollo de las practicas.**

La mayoría de personas que realizó sus prácticas policiales indicó que los hombres policías fueron amables, amistosos y respetuosos. 7 de 72 mujeres, indicaron que fueron hostiles, acosadores sexuales y que las obligaron a realizar trabajos fuera de sus funciones (tabla 140 anexos).

• **Evaluación del nivel de privacidad para servicios personales del personal policial.**

En este tópico no se encontró un dato concluyente, ya que al obtener una media en las respuestas de ambos grupos, se identifica que las mujeres consideran tener mucha privacidad en un 62.15% y los hombres en un 59.9% es decir que no existe una respuesta unánime en relación a esta pregunta o que al menos, la otra mitad de ambos sectores estima tener poca o mediana privacidad (Tabla 141 anexos).

• **Evaluación de la comisión de verificación de las prácticas policiales de la ANSP**

Al preguntar a las personas que realizaron las practicas policiales, la forma en la que evaluaban a la Comisión de Verificación de las prácticas policiales de la ANSP, la mayoría opinó que dicha instancia tiene un muy buen control de las actividades que se realizan (Tabla 143 anexos).

• **Número de visitas que la Comisión de verificación de las prácticas policiales realizó a los/as estudiantes en práctica policial**

Al preguntar a las personas que realizaron las prácticas policiales, cuántas veces fueron visitados por la Comisión de verificación de las Prácticas Policiales, las respuestas obtenidas no fueron concluyentes, ya que los porcentajes de ambos sectores fueron distribuidos en fragmentos similares (Tabla 144 anexos).

• **Visitas realizadas por el personal de la unidad de género durante el desarrollo de la práctica policial.**

La mayoría de las personas pertenecientes a ambos sectores manifestaron no haber sido visitados por el personal de la unidad de género, durante el desarrollo de sus prácticas policiales (Tabla 146 anexos).

EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES REALIZADAS Y LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS



Fuente: Ortega K (2015), Mesa de Honor conformada para conmemoración del Día Internacional de la Mujer (Fotografía).

PARTE IV EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES REALIZADAS Y LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS

INTRODUCCIÓN

Es a través de este apartado donde son evaluados tanto los procesos sistematizados (plasmados en la segunda parte del documento), así como los principales resultados descritos en el diagnóstico (contenido en la tercera parte de la investigación). Hasta el momento de la redacción de este espacio, el equipo de investigación ha cumplido una función estrictamente narrativa y descriptora, señalando de forma fiel todas aquellas acciones que las diversas unidades o instancias dijeron haber cumplido o incumplido, igualmente sucedió cuando se expusieron los principales resultados de los cuestionarios que generaron el diagnóstico; la principal razón se debe a que, el análisis de cada una de las acciones documentadas, sería realizado precisamente en esta sección.

Para ilustrar un panorama completo acerca de los avances y los obstáculos identificados en el proceso de institucionalización de las relaciones de igualdad y equidad dentro de la ANSP, se consideró oportuno clasificar cada una de las acciones que tuvieran un mismo o similar común denominador y que de esta manera las personas lectoras tuvieran la oportunidad de identificar fácilmente cuáles son los principales beneficios adquiridos a lo largo del proceso y cuáles pueden ser los retos primordiales que deben superarse; para ello, se pensó en algunos referentes que fueran factibles de ubicar y que permitieran generar acceso a la información de una manera sencilla y sin complicaciones; por lo que se consideró valedero utilizar 4 conceptos universales en donde la información recabada pudiera ubicarse sin dificultades; dichos elementos se refieren a las 4 principales vertientes de la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), a pesar de ello, debe aclararse que si bien es cierto, cada uno de estos aspectos se tomó como ejes fundamentales para la presentación de la evaluación realizada, no ha sido desarrollada estrictamente tal metodología; sino que únicamente serán utilizados, como criterios relevantes, los significados de cada uno de ellos para ordenar la información identificada a través de la parte II y III de este estudio.

I. OPORTUNIDADES

Las oportunidades deben comprenderse como aquellas fuerzas ambientales de carácter externo, no controlables por la organización, pero que representan elementos potenciales de crecimiento o mejoría (PONCE, 2007). En el siguiente espacio se presentan los elementos identificados como aspectos que podrían contribuir a la mejora del proceso de institucionalización del enfoque de género, si la ANSP realiza acciones estratégicas orientadas a canalizar los beneficios que ofrece el contexto externo:

1. La existencia de una Política Nacional de la Mujer.

Es un punto clave que la PIEIG haya sido creada como producto de la visión y filosofía contenida en una Política Pública a favor de las mujeres, pues no corresponde a un esfuerzo aislado de la institución sino al contrario, se encuentra al unísono con los planes de nación.

2. La existencia de leyes nacionales que reconocen los derechos de las mujeres.

También es un factor beneficioso y coyuntural el que actualmente existan dos leyes que generen compromisos directos para el reconocimiento de la equidad e igualdad de género dentro de la institución y que a través de dichos mandatos se haya dado inicio al proceso de transformación de desigualdades entre hombres y mujeres y erradicación de la violencia de género.

3. Firma de un convenio con el ISDEMU.

Se ha suscrito un convenio con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, ente rector de la política de la mujer a nivel nacional y con ello se adquirió el compromiso de verificar la introducción en la currícula y el sistema educativo de la ANSP en la perspectiva de género y temas relacionados con la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer.

4. La ANSP forma parte de la mesa de género del sector justicia.

Esta acción estratégica ha contribuido a la institución en la labor conjunta por la discusión, intercambio de ideas e introducción de diversas acciones a favor del cambio de paradigmas culturales y sociales que poseen las personas que pertenecen a la Academia. A continuación se identifican alguno de los actos que han contribuido a fortalecer los espacios, en los términos antes referidos:

- Se estableció un marco conceptual sobre enfoque de género consensuado con el resto de escuelas del sector justicia.
- La UGI ha recibido diversas capacitaciones a través de esta alianza, entre las cuales se mencionan: Un curso de masculinidades y una capacitación sobre violencia laboral.
- En el 2014 se desarrollaron capacitaciones dirigidas al sector docente.
- Para el año 2015 se tiene como proyecto formar sobre la perspectiva de género a un grupo de formadores, para que puedan replicar la información en otras áreas de su especialidad.

II. FORTALEZAS

A continuación se presentan las principales fortalezas identificadas en el proceso de institucionalización del enfoque de género de la ANSP:

1. INTRODUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DISEÑO CURRICULAR.

1.1. Se inició un proceso de transversalización del enfoque de género en el diseño curricular y en el área de formación inicial de la ANSP.

A través de las indagaciones realizadas con las personas que reciben los cursos de formación inicial, los docentes, los informes remitidos por la División de Estudios y la Unidad de Planeación Educativa; así como la constatación del establecimiento de la línea estratégica y operativa en este tema, se identifica que existe un avance en la incorporación del enfoque de género como un eje transversal en la malla curricular de nivel básico, específicamente en los diferentes descriptores de sub- módulo. A continuación se señalan las fortalezas específicas encontradas:

1.1.1 Las personas que cursaban el proceso de formación básica, dijeron haber estudiado aspectos sobre Teoría de Género en las siguientes asignaturas

ASIGNATURAS	OPINIÓN DE MUJERES	OPINIÓN DE HOMBRES
Realidad Nacional	90.3	97.8
Policía Comunitaria	87.5	90.6
Manejo de Conflictos	84.7	91.4
Derechos Humanos	83.3	91.4
Ética y Deontología Policial	83.3	91.4

Protección de Derechos y Garantías Constitucionales	75.0	84.2
Leyes Especiales	73.6	77.7
Actitud Física	69.4	78.4
Fundamentos Policiales de los Hechos Punibles	69.4	77.0
Prácticas Integradas	63.9	75.5
Generalidades del Proceso Penal Salvadoreño	63.9	73.4
Criminología Policial Básica	62.5	74.1
Primeros Auxilios	62.5	69.8
Intervención Policial	56.9	62.6
Técnicas Básicas de Investigación Policial	56.9	60.4

1.1.2 Al observar los descriptores de los sub-módulos asignados a las diversas asignaturas, resaltaron las siguientes fortalezas:

- **En la asignatura de leyes especiales se aborda la prevención de la violencia en las relaciones intrafamiliares e interpersonales.**

Se consideró que el tema sobre la equidad de género y prevención de la violencia en las relaciones intrafamiliares e interpersonales, en donde las mujeres son las principales víctimas, es estudiado en la materia denominada Leyes Especiales y ello es aplicable a través del abordaje de la Ley contra la Violencia Intrafamiliar.

- **En la asignatura de Generalidades del Derecho Procesal Salvadoreño.**

Es una fortaleza que se busque la reflexión del estudiantado sobre cómo los estereotipos tradicionales pueden afectar los derechos de los sectores vulnerables (mujeres, niños/as y adolescentes) en el desarrollo de un proceso penal, teniendo en cuenta en muchas ocasiones estas personas son víctimas de los fenómenos delincuenciales.

- **En derechos humanos.**

Se reconocen y vinculan la existencia y el estudio de protocolos de atención a nivel del sector justicia.

- **Atención de pre-hospitalaria.**

Se promueve el protagonismo de la mujer en la asignatura de atención pre- hospitalaria con el objetivo que ellas desarrollen competencias de fortaleza y destreza en la prestación de primeros auxilios. Se realiza con la finalidad de empoderarlas.

- **Ética y Deontología Policial.**

Se tuvo la oportunidad de constatar el instrumento de evaluación del proyecto en donde se diseña el desarrollo de los ejes transversales en este sub- modulo, en donde se puede visualizar la manera vivencial en que se lleva a la práctica los ejes transversales, los cuales son: derechos humanos, medio ambiente, policía comunitaria, derechos de la niñez y prevención de la violencia juvenil y sobre todo el de equidad de género y prevención de violencia en contra de la mujer.

• **Realidad Nacional.**

En este sub-módulo se especifican las actividades desarrolladas a través de la práctica docente. Se refleja que existe una verdadera planificación sobre aspectos de género en relación al acto educativo. El trabajo realizado en la micro-planificación de este sub-modulo pone de manifiesto las competencias adquiridas por los/as profesionales que lo realizaron.

1.1.3 El Sistema Educativo Policial Integral (SEPI) visualiza dentro de sus principios la equidad e igualdad de género y a la vez los considera como uno de los ejes transversales y directrices de todo el que hacer institucional tanto en el ámbito académico como administrativo.

1.1.4 En el diseño curricular del Instituto de Estudios Superiores de la ANSP, que aún no ha comenzado a ser operativo, se utilizaron como insumos para la introducción de los criterios de género, los documentos base que operativizan la PIEIG. Lamentablemente no pudo observarse los planes de estudio ni las guías metodológicas (de la forma en la que se realizó con formación inicial).

1.1.5 A través del diagnóstico realizado, se determinó que las personas que laboran en el sector de enseñanza planifican la incorporación de términos relacionados en aspectos de género y fomentan su discusión, ya que algunos consideran la importancia del tema, otros porque es una obligación impuesta por la institución. Además desarrollan metodologías de enseñanza para que el alumnado pueda aprenderlo fácilmente.

2. EN EL ÁMBITO DE CAPACITACIONES, SENSIBILIZACIONES Y DIVULGACIONES.

En el siguiente espacio se detallan las mayores fortalezas identificadas en el desarrollo de las capacitaciones, sensibilizaciones y divulgaciones.

2.1. EN RELACIÓN A LAS DIVULGACIONES.

2.1.1 Existieron talleres de difusión de la PIEIG y del Instructivo de atención a víctimas de violencia de género dirigidos al alumnado.

a) La UPE, en conjunto con la UGI, desarrolló talleres de difusión de las dos anteriores normas citadas; los cuales fueron desarrollados en la semana de inducción impartida a las promociones comprendidas entre el período 2012 – 2014.

b) Como consecuencia de las actividades antes descritas, la mayoría de estudiantes en formación inicial dijeron conocer sobre ambos instrumentos. La mayoría de personas encuestadas dijo haber sido visitados por la Unidad de Género en la semana de inducción, por tanto aseguraron tener conocimiento sobre el contenido de la PIEIG y el instructivo. También se identificó que en menor medida las personas en formación básica reconocieron como fuentes de información a sus monitores educativos o docentes.

2.1.2 Elementos positivos que aplican al sector docente.

a) La mayoría de personas que pertenece al sector de enseñanza dijeron haber conocido el contenido de la PIEIG, entre los años 2011- 2013. Al igual que el instructivo para la atención de víctimas de violencia de género.

b) A través de las respuestas otorgadas por el sector de formación se identificó que existen diversas maneras de divulgación de la existencia de la política de género, ya que todas las personas que pertenecen a este grupo, tuvieron la oportunidad de enterarse de la existencia de la PIEIG a través de diversos medios.

2.2. EN CUANTO A LOS TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN.

2.2.1 En el Departamento de Formación Inicial (en adelante DFI), se desarrollaron los talleres de autoestima con enfoque de género dirigido a todas las alumnas de las promociones 110, 111 y 112.

2.2.2 La mayoría de personas que conforma al sector docente ha participado en talleres de sensibilización.

3. PRODUCTOS DE LA TRANSEVERSALIZACIÓN EN LA CURRICULA, ASÍ COMO LAS CAPACITACIONES Y SENSIBILIZACIONES IMPARTIDAS.

Como consecuencia del trabajo realizado por las dependencias encargadas de realizar las acciones arriba indicadas, se identificó en el diagnóstico (parte III de esta investigación); los siguientes aspectos positivos dentro de los procesos de formación inicial:

3.1 Asignación equitativa de diversas representaciones o papeles durante los ejercicios prácticos.

Con la evaluación de frecuencia de diversas representaciones asignadas en los ejercicios prácticos que se realizan durante el proceso de formación, se determinó que ha existido un avance en aspectos de género, ya que las personas que se encuentran en el proceso de formación inicial realizan ejercicios equitativos en la asignación de los diversos papeles que ocurren usualmente en la policía.

3.2 La mayoría de hombres y mujeres que pertenecen al sector enseñanza- aprendizaje conoce la definición correcta de acoso sexual.

Esto es beneficioso por cuanto contribuye a que la mayoría tenga conocimiento sobre determinadas conductas que pueden generarles consecuencias legales. Y de esa manera pueden evitar cometerlas; así también, pueden ubicarse fácilmente como víctimas de acoso sexual, lo que permite que puedan denunciar el acoso como una conducta ilícita.

3.3 El personal que pertenece a formación inicial no clasifica la capacidad intelectual de acuerdo al físico.

Es una fortaleza que no se clasifique la capacidad intelectual de las mujeres de acuerdo a su físico. En este caso, la mayoría de la población encuestada consideró que no existe relación entre la belleza y la inteligencia de las mujeres, así también reconocen la capacidad intelectual que existe dentro del grupo femenino.

3.4 Existe un avance en la desconstrucción de idearios culturales machistas.

En los resultados de los cuestionarios dirigidos al sector de enseñanza- aprendizaje (con los cuales se construyó el diagnóstico ubicado en la parte III de este documento) se identificó que en 6 de 9 estereotipos sugeridos, tanto hombres como mujeres escogieron los que se encuentran alejados de aquellos impuestos por la sociedad patriarcal. Ello implica que dentro de la formación que ha recibido la población en estudio, comienza a existir la desconstrucción de masculinidades y feminidades impuestas por el machismo. Igual fenómeno sucedió en el apartado que evaluaba la igualdad de oportunidades y las ideas sobre el comportamiento de los hombres y mujeres dentro del ejercicio de la sexualidad.

3.5 El personal docente e instructor reproduce en sus clases la información obtenida en las divulgaciones realizadas sobre la PIEIG.

La mayoría de personas que pertenece al sector de enseñanza manifestó que incorporan la enseñanza de la política en la planificación de clases y que la abordan a través de conversaciones sostenidas con el alumnado, cuando los temas vistos se relacionan.

3.6 Más de la mitad de personas que pertenecen al sector de formación consideran que la PIEIG les benefició personalmente en sus relaciones laborales.

4. EN RELACIÓN A LAS REFORMAS DEL MARCO LEGAL QUE RIGEN EL QUE HACER DE LA INSTITUCIÓN.

4.1 Existen 3 circulares emitidas por el Director General, en consenso con el Consejo Académico, que prohíben el acoso sexual y cualquier forma de violencia en contra de las mujeres, así también aquellas que invitan a incrementar la participación de las mujeres en los procesos de capacitación.

4.2 Existieron reformas al instructivo relativo a los procesos de convocatoria y selección con la finalidad de tomar acciones positivas para regular el ingreso equitativo entre hombres y mujeres. Se citan los siguientes ejemplos:

- a) Se modificó el requisito de ingreso relativo a la estatura para las aspirantes mujeres.
- b) Se adecuó la tabla de rendimiento y se acordó reducir la cantidad de pechadas realizadas por las aspirantes para considerarse aprobadas en esta actividad física.

4.3 Se reformó el reglamento interno de trabajo en donde se incorporaron las prohibiciones de conductas que provoquen acoso sexual, discriminación ilegítima, directa o indirecta, así como prejuicio basados en diferencias de género o discapacidad física, con la intención de perjudicar o favorecer a otros.

4.4 En el año 2013 se creó el Instructivo para la Detección, Prevención, Atención, Protección de Víctimas, Investigación y Sanción de la Violencia de Género, Acoso Laboral y Sexual (Instructivo de atención a violencia de género).

4.5 El 60% del personal destacado en el sector de formación conoce cuales son las circulares emitidas por la Dirección. Si bien es cierto, no conforman el 100% de la población, sí representan una buena parte de ella; por lo que se considera que además de ser una fortaleza constituye una oportunidad para que el instructivo sea dado a conocer a todo el alumnado con un efecto multiplicador.

5. DISMINUCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN INICIAL.

Ha existido una disminución de brechas de género en los procesos de formación inicial, de detallan puntualmente los aspectos identificados:

5.1 Procesos de convocatoria: Se destacaron las capacidades instaladas en la descentralización de entrega de solicitudes, instancias como Ciudad Mujer y otras vinculadas a la mujer, jugaron un papel importante para que más mujeres pudieran acceder al proceso.

5.2 Procesos de selección: Como consecuencia de las modificaciones en los requisitos de incorporación a la institución, dirigidos a las mujeres, poco a poco se ha disminuido las brechas de género en los ingresos para el proceso de formación inicial, de manera que en algunas convocatorias se tuvo como resultado que los porcentajes de entradas subieron entre el 30 a 50% (dependiendo de la promoción), en relación a períodos anteriores al año 2009, en donde los porcentajes correspondían a cifras iguales o menores del 20%. Visto de forma global, la introducción de las mujeres a la ANSP entre el período 2009-2014 (promociones 105 a la 112) corresponde al 37%. Por tanto, se ha cumplido con la cuota establecida en la PIEIG, en donde se norma que existiría la participación de mujeres en un 30 o 40%.

6. ACCIONES DE PREVENCIÓN PARA LAS PRÁCTICAS DE ACOSO SEXUAL.

6.1. A través de la Dirección General y el Consejo Académico se realizaron reuniones con las alumnas que pertenecían a formación básica para realizar un diagnóstico sobre las prácticas de acoso sexual que sucedían en la institución.

6.2. A partir de los informes señalados en el ítem anterior se formuló el instructivo de atención a víctimas de violencia de género.

6.3. Por parte de la Dirección General se realizaron jornadas de divulgación del instructivo dirigidas a las diferentes jefaturas de la institución y a las promociones que ingresaron de su creación.

6.4. Se creó el Área de Género en 2012 y la Unidad de Género, en 2013, cuya finalidad es desarrollar la prevención de los hechos de violencia de género, acoso sexual y laboral. Así mismo le atribuye la responsabilidad de dar la atención a las personas que denuncian haber sido víctima de las conductas descritas como prohibidas en el instructivo.

6.5. Con la entrada en vigencia del instructivo de atención a víctimas de violencia de género, se dio lugar a la creación, por primera vez en la institución de un registro de los hechos de violencia de género. Esto a su vez ha permitido desarrollar estrategias de divulgación de la PIEIG y de prevención de la violencia de género; pues en la medida que se tuvo conocimiento de problemas específicos en las áreas de trabajo, a partir de denuncias recibidas, se desarrollaron jornadas de sensibilización, además este ha sido el punto de partida para focalizar problemáticas específicas de las áreas de trabajo.

7. ACCIONES QUE PROPICIARON EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO.

7.1. En septiembre del 2012, la Unidad de Comunicaciones participó en los Cursos de validación del Plan de Generación del Conocimiento, fueron tres: Sensibilización, conceptos básicos y un Curso especializado sobre género y comunicaciones. En marzo-abril de 2013, la Unidad de Comunicaciones participó en una capacitación diseñada entre el equipo de género de la PNC y la UPI (área de género de la ANSP), exclusivamente para personal de las áreas de planificación, recursos humanos y comunicaciones de ambas instituciones.

7.2 La Unidad de Comunicaciones colaboró con el uso de lenguaje inclusivo a través de la remodelación de los sitios web y la redacción de documentos que emanan de dicha instancia, además se incorporó imágenes tanto masculinas como femeninas para armonizar la redacción de los boletines institucionales.

7.3 En coordinación con la Unidad de Género y la Unidad de Comunicaciones, se incorporó al Programa de Efemérides las conmemoraciones del día Internacional de la Mujer y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia en contra la Mujer. Entre los productos de la realización de estas actividades, se encuentra que la mayoría de las personas destacadas en el sector de formación las calificaron como positivas, pues a través de ellas comprendieron la situación real de vida, nacional e internacional de las mujeres, así como que ellas tienen derechos que deben exigir, entre otras razones.

7.4 Se han realizado esfuerzos para la elaboración de diversos afiches que describen la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia en Contra de la Mujer. También se produjeron 2 videos institucionales para la celebración del Día Internacional de la Mujer (Años 2013-2014) y se realizaron reportajes con medios de televisión evidenciando el desenvolvimiento de la mujer en el área de seguridad pública.

7.5 En el año 2013 con fondos del presupuesto GOES se produjo material de divulgación, por medio del cual se realizaron los impresos de 4 mil separadores y 500 políticas institucionales en edición económica, afiches, separadores de libros y tarjetas de invitación para la conmemoración de las efemérides.

8. SE INCORPORÓ UNA LÍNEA ESTRATÉGICA RELATIVA A LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (2009-2014).

A través de la información proporcionada por la Unidad de Planificación y la Unidad de Género, así como el análisis de correspondiente al PEI y PAO's y PAU's; se determinó que ha existido cumplimiento de aspectos formales como la elaboración misma de los mencionados planes, así como la incorporación de criterios de género en ellos; la siguiente información detalla de mejor forma:

8.1 En el año 2010 se realizó el ajuste del PEI 2009-2014, con la intención de incorporar en él la línea estratégica 4 relativa a la institucionalización de la equidad e igualdad de género, como consecuencia de ello, mucho del trabajo realizado fue planificado de forma previa en los Planes Operativos Anuales y Planes Anuales de Unidad correspondientes a los años 2011-2014, ya que en ellos se incorporaron criterios sensibles a género.

8.2 Para la incorporación de los criterios de género en los Planes Operativos Anuales y de Unidad, existió asesoría por parte de la Unidad de Planificación Institucional a la Unidad de Género Institucional.

8.3 Se realizó intercambio entre la PNC y la ANSP para la incorporación de los criterios de género en el PEI y los correspondientes POAS.

9. INFRAESTRUCTURA, MOBILIARIO Y EQUIPO DEL PERSONAL

9.1. La administración física, mobiliario y equipo existentes en la ANSP, responden a las necesidades específicas de alumnas y alumnos. En los procesos de formación inicial, los servicios sanitarios y habitaciones se encuentran asignados para hombres y mujeres.

9.2. Los uniformes asignados a las personas en procesos de formación, docentes y administrativos fueron realizados con enfoque de género: De la mera observación se colige que el diseño de uniformes para hombres y mujeres se diferencia en las tallas, las de hombres son más grandes en relación a las de las mujeres, los botones y ojales están dispuestos según el sexo de la persona a la que están asignados: Botones a la izquierda para las mujeres y botones a la derecha en el caso de los uniformes para hombre. En cuanto al calzado, es similar, las tallas de mujeres son más pequeñas en relación a las de hombres pero tienen el mismo diseño.

9.3. Se realizó la construcción de una caseta de línea telefónica fija para que las estudiantes madres o padres de familia, tenga comunicación permanente con sus hijos(as) y con las personas en las que han confiado el cuidado de los mismos, esto con la intención de preservar el vínculo familiar. Se permite una llamada al día.

III. DEBILIDADES.

Las principales debilidades identificadas durante la sistematización y diagnóstico fueron:

1. RELATIVAS AL PROCESO DE REFORMA CURRICULAR.

1.1 Aún no se cumple totalmente el proceso de transversalización del enfoque de género en el diseño curricular para el área de formación inicial, cursos de especialidades y de asensos.

A pesar que existen grandes avances en la transversalización del enfoque de género en el diseño curricular, se ha determinado, según las indagaciones realizadas, que aún queda trabajo por realizar en algunas asignaturas que pertenecen al proceso de formación inicial y especialmente en los cursos de especialidades y de asensos. En siguiente se detallan las razones:

1.1.1 Existen materias de formación inicial en donde no se aborda el estudio de aspectos relativos a la teoría de género.

Las personas que cursaban el proceso de formación básica, dijeron haber estudiado pocos aspectos sobre Teoría de Género en las siguientes asignaturas:

TABLA 147 ASIGNATURAS QUE REFLEJARON POCOS ASPECTOS DE GÉNERO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS QUE CURSAN EL PROCESO DE FORMACIÓN BÁSICA		
ASIGNATURA	MUJERES	HOMBRES
Legislación de la Policía Nacional Civil	48.6	57.6
Intervención de Armas de Fuego	47.2	48.9
Tránsito y Seguro Vial	45.8	52.5
Redacción de documentos policiales	44.4	43.2
Técnicas Efectivas Policiales	44.4	40.3
Patrullaje Policial	43.1	54.0
Defensa personal policial	43.1	53.2

Esta situación constituye una debilidad, ya que implica el no cumplimiento de un eje transversal a nivel institucional, por una parte. También se traduce en la posibilidad de que la ciudadanía no tenga la oportunidad de contar con personal policial que no sea capaz de visualizar la atención diferenciada que en algunos espacios de su trabajo debe prestar y lógicamente ello se traduce en la disminución de la calidad de atención para la población civil.

Las razones por las cuales también deben reforzarse los aspectos de género en las materias indicadas se exponen a continuación:

- En la materia de redacción de documentos policiales, es importante la alineación en género, pues debe enseñarse a las personas en formación como agentes de seguridad pública, que debe existir un lenguaje inclusivo de género en la redacción de las actas que se elaboran en sede policial, no obstante se sabe, una de las amenazas de esta situación es que las actas que se brindan en la Policía Nacional Civil, ya se encuentran pre- elaboradas y no contienen un lenguaje inclusivo en materia de género.
- En la asignatura de defensa personal, también debe incrementarse más conocimientos a las mujeres sobre cómo poder defenderse, ya que es un hecho que dentro de la sociedad se estigmatiza a la mujer como débil y por tanto, las policías mujeres son el principal blanco de grupos delincuenciales y si dentro de su formación no se fortalece su capacidad de autodefensa, constituye un verdadero peligro tanto para su propia integridad personal como para las posibles víctimas a las que se llama proteger.
- En la asignatura de primeros auxilios, es fundamental que los futuros policías conozcan aquellas acciones que deben realizar para la asistencia de víctimas mujeres, sobre todo en aquellos delitos en los que se reporta mayores índices de vulneración para este sector, tales como los delitos en contra de la libertad sexual y aquellos que afectan la integridad física. Se desconoce que estudien guías o protocolos de atención integral a víctimas de violencia sexual.
- En la materia de intervención policial el estudio de las temáticas desde una perspectiva de género, reviste un carácter especial, puesto que implica el abordaje de los problemas delincuenciales desde una perspectiva diferente a la tradicional. La cultura patriarcal continúa presente en la comisión de delitos, el machismo es aún evidente en las actitudes de las personas agentes de seguridad, quienes poseen un

constructo patriarcal. Es necesario diseñar, en esta área de aprendizaje, el estudio de casos en los cuales se manifieste claramente el sexismo, racismo u otras manifestaciones de discriminación, así como ubicar vivencial y emocionalmente a cada estudiante en la situación que vive la persona violentada.

- Es una desventaja que la materia de intervención con arma de fuego no se aplique una diferenciación en la enseñanza de las mujeres, teniendo en cuenta que son ellas quienes a menudo se encuentran distante de estas herramientas y por ende necesitarían un curso más dedicado y especializado para que pudieran llegar al nivel en el que se encuentran los hombres. Todo ello con el objetivo de poder manejar con más destreza las armas de fuego. Esta valoración también es para intervención policial.

- En materia de tránsito y seguridad vial, es muy común que sean los hombres las personas que más protagonizan los accidentes viales⁴⁸ en tal sentido, debe generarse estrategias de estudios que contribuyan a que el estudiantado desarrolle proyectos de investigación sobre seguridad vial que deriven en una prevención situacional, enfocados a reducir las posibilidades de delinquir, así mismo que impliquen propuestas de medidas que deben tomar las mujeres para evitar ser víctimas de accidentes automovilísticos o que integrantes de sus familia lo sean.

1.1.2 Al observar los descriptores de los sub-módulos asignados a las diversas asignaturas, resaltaron las siguientes debilidades:

- **No se incorpora de manera formal el estudio de LEIV y de la LIE en el descriptor de sub-módulo de leyes especiales.**

Se confunde la finalidad del estudio de la Ley contra la violencia intrafamiliar (en adelante LCVI), al considerar que esta es una ley que únicamente previene la violencia en contra de las mujeres, ya que esta ley regula las relaciones intrafamiliares, incluyendo cualquier otra relación interpersonal, ya sea que las personas inmiscuidas compartan o no la misma vivienda, independientemente de su sexo. Al interpretar la aplicación de la LCVI de esta manera limitada o restringida, se deja de lado la posibilidad de proteger los derechos del sector masculino (en caso de violencia cruzada), adultos mayores, niñez y adolescencia. De la misma forma se identificó como vacío, la planificación del estudio de las leyes especiales a favor de la mujer.

- **Fundamentos de los hechos punibles:**

Si es una fortaleza que los/as estudiantes conozcan el comportamiento que tiene la perspectiva de género en la comisión de hechos punibles, pero a pesar de ello, de la descripción de este sub-módulo no se puede inferir que exista un análisis que aborde el impacto que tiene la construcción patriarcal en el comportamiento de la criminalidad, por ejemplo, que en la cúspide de las estructuras de las pandillas únicamente se encuentran los hombres y no las mujeres o que para el caso del narcotráfico, las mujeres son utilizadas como objetos (mulas) para transportar la droga y que excepcionalmente lideran las organizaciones delictivas.

- **No se agregaron anexos que demostraran que en el descriptor de sub-módulo de policía comunitaria se transversalizan aspectos de género.**

Lo cual es una debilidad, ya que la capacitación en filosofía de policía comunitaria se constituye una de las estrategias del actual gobierno en la prevención de la violencia y era imperante conocer la manera en la que se visualiza la prevención de la violencia de género a través de la Filosofía de Policía Comunitaria.

- **No existe un programa especial de prácticas deportivas, con el objetivo de fortalecer físicamente a las mujeres.**

La temática de la fortaleza física de las mujeres ha sido ya mencionada en otro apartado de este documento, se ha indicado que aproximadamente la mitad de la población de estudiantes y de formadores

⁴⁸ “Investigaciones en Europa, Canadá, Estados Unidos y aún en Asia y África demuestran que el porcentaje de hombres tanto causantes como víctimas de fatalidades es significativamente superior al de mujeres” (BANCO MUNDIAL, 2011)

consideran que ellas no tienen la misma fuerza que los hombres, no se puede negar que esta es una realidad, aunque constituye un aspecto negativo cuando se naturaliza esta situación, es decir, cuando se atribuye esta característica como un hecho inherente a las mujeres y como imposible de modificar; ya que a través de programas especiales pueden realizarse cambios importantes en el refuerzo de las capacidades físicas de las mujeres, de tal manera que se pueda equiparar a las de los hombres. No obstante, al explorar en el sector de enseñanza, se determinó que no existía un diseño curricular que aborde esta situación, pues la mayoría de las personas formadoras indicó que el trato de las mujeres es igual que el de los hombres o que a ellas se les asignan ejercicios más suaves.

• **Cursos de Ascensos:**

A través de la técnica de observación por parte del equipo de investigación se ha podido inferir que para transversalizar la equidad e igualdad de género en los cursos de ascensos, se ha limitado a incorporar el estudio de la LEIV como parte de los contenidos del curso; a pesar ello, el abordaje de dicha norma se realiza como el estudio de cualquier legislación, no existe un enfoque que garantice la realización de ejercicios que empoderen a las personas para aplicar a la vida propia los aspectos de igualdad y equidad de género y que a partir de dicha modificación personal se cause un impacto en la sociedad. Al leer los descriptores de sub- módulos, la transversalización en género no es evidente, ya que no se verifica en la didáctica y metodología que los/as facilitadores utilizan en el desarrollo del curso (en el informe presentado no se verificó), es decir que no se definieron los aspectos metodológicos y procedimentales que utiliza el personal docente para tales fines.

En cuanto al contenido del curso de ascenso categorías de agente y cabo con título universitario a la categoría de subinspector de la PNC: el descriptor de sub-módulo indica se planifica la enseñanza-aprendizaje sobre recepción de denuncias, a pesar de ello, no se visualiza que para los casos de violencia de género, exista un abordaje acerca de la toma de denuncias que tenga como objetivo la no revictimización. Por otra parte, en el subtema que estudia la investigación de delitos, se estudian infracciones penales específicas contra las mujeres, por ejemplo trata de personas, a pesar de ello no se visualiza que esté propuesto el estudio de los delitos de feminicidio ni el estudio del Protocolo de Investigación para Feminicidios, generado por la Fiscalía General de la República. Tampoco se señala el estudio de la Guía Clínica de la Profilaxis Post Exposición generado por el Ministerio de Salud, así como los programas de atención generados a través de las Oficinas de Denuncia y Atención Ciudadana (ODAC).

• **Cursos de Actualización y Especialidades:**

La manera en que se ha introducido el enfoque de género en los procesos de formación que desarrolla el Departamento de Actualización y Especialidad (DAE), ha sido diferente a como se ha realizado en formación inicial, pues este se ha traducido en la planeación y ejecución de cursos de especialización o actualización en relación a la LEIV (No constan en el informe evidencias relativas a planificación didáctica). A pesar de ello, esto no garantiza que la planificación didáctica y la pedagogía en los procesos de formación que se desarrollan en ese nivel de estudios alcancen el mismo avance que el currículo de formación inicial, pues en esta última las herramientas didácticas han alcanzado un nivel de especialización que permiten que el docente desarrolle ejercicios con enfoque de género en el mismo acto educativo, cuestión que no se refleja en la documentación presentada para detallar los avances que en este nivel se han obtenido, ya que únicamente se presenta el programa del curso y no la micro-planificación del mismo. Es decir, que el detalle con el que se aborda la perspectiva de género no es igual a la de formación inicial.

De igual manera, al analizar los planes de capacitación en actualización y especialidades para la PNC en los años 2013 y 2014, se resalta que a pesar que en el Plan de Capacitación 2013 se encuentra la denominación “con enfoque de género”, al verificar la información no se identificó ningún curso planificado ni impartido en la materia investigada, escasamente se identifica señalado el estudio de la LEIV, LCVI y LIEED. De los 31 cursos de especialidades programados para el año en mención, ninguno fue orientado a estudios

en aspectos de género. Igual caso sucedió en el Plan de capacitación 2014, en donde fueron asignados 5 cursos (de 178) para el estudio de leyes relacionadas a los derechos de las mujeres y la familia. También se visualizó que existieron 2 cursos de especialidades impartidos por Organizaciones No Gubernamentales, pero que ellos fueron ocasionales, no programados ni planificados. Situación que necesita ser mejorada.

- **Cursos Seguridad Privada:**

No se plasmó la forma en la que se transversaliza la igualdad y equidad de género en el desarrollo de los cursos de seguridad privada. No obstante, que este sector realiza una labor de apoyo importante, en relación a la seguridad pública y prevención de la violencia; sin contar el estrecho vínculo que en la mayoría de ocasiones se entabla con las comunidades en donde desempeñan su servicio. Se considera que la prevención de la violencia en el país, no debe visualizarse solamente desde la labor que realiza a nivel preventivo y represivo la PNC, es necesario considerar el desarrollo de otras estrategias vinculadas al trabajo que realizan las agencias de seguridad privada. La realidad nos demuestra que las personas que prestan sus servicios de vigilancia privada a menudo están presentes en los lugares en donde se cometieron crímenes.

1.2 El Instituto de Educación Superior no cuenta con la asesoría de especialistas en materia de género.

A pesar que la Unidad de Planeación Educativa manifestó en su informe que dentro de su personal se cuenta con personas que han recibido capacitaciones en materia de género; al verificar los contenidos y los días de duración de los cursos, se encontró que estos fueron diseñados en los niveles básicos; no obstante, se considera que para el desarrollo adecuado de la temática en el nivel de estudios superiores es indispensable contar con especialistas que acrediten que tienen basto conocimiento y experiencia en el tema de género.

1.3 Se desconoce sobre el seguimiento que se realiza a la hoja de ruta que orienta la transversalización del enfoque de género en el diseño curricular.

Se desconoce sobre el seguimiento que la DES y la UPE realizan en relación a la inserción de lo planeado en la hoja de ruta que orienta la transversalización del enfoque de género en el diseño curricular, ya que fuera del ejercicio que la UPE desarrolló con el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, para el diseño de la misma, no se han podido verificar otras acciones importantes. En relación a este tema, no existe un canal abierto de comunicación con la Unidad de Género.

2. EN EL ÁMBITO DE DIVULGACIONES, CAPACITACIONES y SENSIBILIZACIONES.

2.1 RESPECTO DE LAS DIVULGACIONES REALIZADAS

2.1.1 Relacionado al proceso de formación básica:

- **Las personas que cursan el proceso de formación inicial no han profundizado en el estudio de la PIEIG y el instructivo de atención a víctimas de violencia de género.**

Esta aseveración se sustenta en que la divulgación de los dos instrumentos mencionados se realiza únicamente en la semana de inducción, en el tiempo máximo de 2 horas, a pesar que la mayoría de personas encuestadas dijo conocer el instructivo a través de la Unidad de Género, existió un grupo de alumnas que manifestó no conocerlo a profundidad, pues las participaciones divulgativas fueron muy cortas.

- **Las promociones 112 y siguientes no han recibido curso de inducción y propedéutico por parte de la Unidad de Género.**

Esta situación ha sucedido debido a la falta de coordinación que existe entre esta instancia y el Departamento de Formación Inicial, puesto que no se encuentra armonizada la planificación de las labores de ambas áreas.

2.1.2 En relación a los procesos de enseñanza.

La manera de dar a conocer el instructivo en el sector docente es a través de visitas relámpago por parte del equipo de la UGI a los puestos de trabajo, las cuales tienen una duración de 30 a 40 minutos, a pesar que esta actividad ha permitido que la mayoría de las personas conozca la existencia del instructivo; no ha sido posible que en dicho tiempo se pueda profundizar sobre el contenido del mismo. Además, el diagnóstico reflejó que 6 de 19 mujeres y 8 de 33 hombres dedicados a la enseñanza, no conocen la normativa, lo cual implica que el 60% del total de la población (sumando los sectores de ambos sexos) no saben acerca del instructivo.

2.2 EN EL TEMA DE LAS CAPACITACIONES.

La primera circunstancia que resalta a la vista es que no se han realizado de forma sistemática un programa o plan de capacitación en materia de género que se dirija a los diversos sectores de la población institucional. El Plan de Generación del Conocimiento, establece los parámetros a seguir para desarrollar un proceso sistemático de sensibilización y capacitación a nivel institucional; sin embargo, su implementación ha sido debilitada, ya que por una parte existe falta de presupuesto para generar capacitaciones y por otra, la debilidad que posee el área de cooperación internacional para obtener financiamiento con tales fines; a lo que se agrega la falta de gestión que se ha tenido en la búsqueda de apoyo externo por parte de la Unidad de Género.

Tal parece que el apoyo de la Cooperación Internacional en lo relativo a género, tuvo su mayor impacto en el período 2010-2012, pues al menos durante los años 2013 y 2014 el apoyo de la cooperación fue casi inexistente. A pesar de ello, la mayoría de los talleres de capacitación y/o sensibilización impartidos hacia el personal de la institución se han logrado a través de las mencionadas gestiones realizadas, por dicha unidad, con diversos cooperantes externos a la ANSP, ya sea Organizaciones No Gubernamentales nacionales o internacionales. Existe poca inversión de los fondos GOES para realizar estas actividades. A continuación se detallan de manera específica las debilidades identificadas.

a) En los procesos de formación:

A pesar que han existido pequeños avances aislados por parte de la Unidad de Género, la División de Estudios y la Unidad de Planeación Educativa, sobre las capacitaciones en materia de género (dirigidas a estudiantes y docentes), que sobre todo fueron realizadas en el proceso de la asistencia técnica que se recibió para la formulación de los documentos base que operativizan la PIEIG; puede visualizarse que el resto de capacitaciones realizadas a través del período evaluado, no han sido desarrolladas de forma sistemática, tampoco se identifica que se hayan planificado de manera programada, en algunas ocasiones han sido sumamente breves para tratar temas de gran relevancia que ameritan ser desarrollados a través una pedagogía mejor estructurada. En términos generales, según información proporcionada por la UGI no se han realizado capacitaciones dirigidas a los/as estudiantes, debido a la sobrecarga laboral que el personal de dicha unidad enfrenta. De igual manera, no fueron presentadas como evidencias las evaluaciones que contienen los resultados (positivos o negativos) de la implementación de dichos cursos.

Por otra parte resalta que el caso del sector docente y estudiantil, únicamente han sido beneficiados pequeños grupos de personas y no la mayoría de la población (O al menos, no quedó claro cuáles fueron los criterios establecidos para la selección de los/as capacitados/as). Por ejemplo, no se han desarrollado suficientes talleres para el desmontaje de masculinidades hegemónicas dirigidas hacia el sector masculino de la institución, ya sea en el sector de formación, estudiantes y docente, o administrativo. Debe recordarse que la PIEIG entró en vigencia a partir del año 2012, pero al explorar todas las evidencias entregadas por las diversas instancias de la ANSP no se visibilizó ninguna que estableciera que se desarrollaron talleres para la construcción de nuevas masculinidades desde esa fecha. A penas se pudo identificar un curso de capacitación impartido por el ISDEMU a 13 hombres docentes y otro taller realizado por la Unidad de

Planeación de Educativa, que entraría en vigencia el 29 de octubre de 2014 y sería dirigido a los hombres que pertenecían en ese momento a la promoción 112 de formación básica.

La anterior información es reforzada con las respuestas obtenidas al explorar este tema entre las personas que se encontraban en proceso de formación inicial, en donde un considerable grupo de hombres manifestó no haber sido capacitados en teoría de género; aunque, como se ha mencionado antes, algunos contenidos de género se desarrollan en muchos de los descriptores de sub-módulos, no por esa razón las capacitaciones y sensibilizaciones dejan de ser importantes, ya que dentro de la curricula los aspectos de género son abordados de forma transversal y no de manera puntual como se desarrollaría en un taller específico para el desarrollo del tema. Debe recordarse que es importante compartir los conocimientos y sentimientos en relación a la teoría del género para causar un impacto y cambio de vida en las personas que asisten a los talleres y no únicamente por cumplir con requisitos establecidos en normas nacionales o institucionales.

b) En el ámbito docente:

En el sector docente también se identificaron debilidades en relación a los procesos de capacitación, pues únicamente la mitad de la población encuestada indicó haber conocido la PIEIG a través de charlas o talleres (pero no capacitaciones) y relacionaron este hecho, exclusivamente para los años 2011 y 2012. Situación que confirma lo anteriormente afirmado, es decir que la mayoría de capacitaciones únicamente se desarrollaron para el período de realización e incorporación de la PIEIG, pero no para su ejecución.

c) En el ámbito administrativo:

En el caso del sector administrativo se agrava aún más la situación, ya que el Departamento de Recursos Humanos informó no haber trabajado estrategias de carácter sistemático o procesos de capacitación a largo plazo sobre la perspectiva de género y que tuvieran como finalidad la *“transversalización de la igualdad y equidad (...)”* (línea uno), pues el plan de capacitación orientado a estos fines, fue afectado por la política de austeridad, de tal forma que según el informe presentado por dicha instancia, no se refleja que esta haya implementado cambios ni cualitativos ni cuantitativos en correspondencia al tema investigado y tampoco se indican otras acciones que se hayan ejecutado para la modificación del clima organizacional en que se desenvuelve la institución. Tampoco existieron evidencias concretas sobre la existencia del Plan de Capacitación en Materia de Género en los períodos de 2012- 2014.

2. 3. ACERCA DE LOS TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN.

En los talleres de sensibilización dirigidos al sector de estudiantes han participado pocas personas. De igual manera, aún se encuentra pendiente realizar este tipo de actividades dirigidas hacia 60% de la población de profesionales formadores (sin distinción de sexo), que nunca han asistido a un evento de esta naturaleza.

3. LAS CONSECUENCIAS DE QUE AÚN EXISTAN VACÍOS EN LOS PROCESO DE TRANSEVERSALIZACIÓN EN LA CURRICULA, LAS DIVULGACIONES, CAPACITACIONES Y SENSIBILIZACIONES IMPARTIDAS.

3.1 Se identificaron las siguientes debilidades en los procesos de formación inicial:

• No existe equidad en la asignación de jefaturas y sub- jefaturas de los cursos.

Al efectuar el análisis de los diagnósticos realizados en el sector de estudiantes se determinó que existen algunos indicios que aseguran que tanto las jefaturas como las sub-jefaturas son alternadas entre hombres y mujeres; sin embargo, este dato no es determinante, ya que los porcentajes que lo indican, aunque son sobresalientes, no son unánimes entre el sector femenino y el masculino, por lo que la única información unánime fue que las jefaturas son otorgadas en pocas ocasiones a las mujeres y las sub-jefaturas son llevadas en poca frecuencia por los hombres; información que obliga a concluir que la mayoría de veces

las jefaturas son desempeñadas por el sector masculino y las sub-jefaturas por el sector femenino. Dicha conclusión, se acopla a diversos estudios existentes sobre el rol de las mujeres dentro de la sociedad, en donde en muy contadas ocasiones se les permite desempeñar cargos directivos y son relegadas a desarrollar otros de menor rango.

• **Un amplio sector de docentes, instructores y estudiantes desconoce la definición de violencia de género.**

Es una debilidad que dentro del sector femenino de formación se desconozca la definición correcta de violencia de género, pues ello refleja que aún existen mujeres dentro de la institución que no pueden identificar que diversas acciones que podrían cometerse en su contra constituyen hechos de violencia de género, sin contar que son las docentes mujeres las que juegan un papel muy importante en relación a las alumnas, de tal manera que si una mujer docente no se encuentra empoderada en el tema de género, difícilmente podría asistir u orientar a una alumna que se encuentre sufriendo violencia de género. Así mismo es una debilidad que aún existan profesionales en formación que confundan la definición de violencia de género con la de violencia intrafamiliar.

Por otra parte, como reflejo de la situación arriba explicada, un amplio grupo del sector de estudiantes, desconoce el contenido de la definición de violencia de género y es una debilidad que afecta los aspectos de igualdad y equidad entre hombres y mujeres, no únicamente dentro de la institución sino exteriormente, pues estas personas son los agentes policiales que brindarán servicio de protección a la población en general. También es una debilidad que la violencia de género únicamente se asocie con el ámbito del hogar o la familia, ya que como se ha expresado en ocasiones anteriores, es la regla general que este tipo de violencia suceda en diversos ámbitos de la sociedad y no únicamente en el seno familiar (esta inconsistencia únicamente confirma que el descriptor del sub-módulo donde se estudia la LCVI se encuentra planteado de forma incorrecta).

Otra debilidad encontrada en este punto explorado, es que un buen porcentaje de la población encuestada asocia como principales perpetradores de la violencia de género a los hombres, dejando de lado que ellos también pueden ser víctimas de este fenómeno (en violencia cruzada), sobre todo durante su niñez y adolescencia y se dejan de lado el hecho que los hombres se desarrollan en un contexto de violencia emocional y psicológica que les obliga a asumir el “ser hombre” como lo considera correcto la sociedad.

• **No existe un reconocimiento de la fortaleza física de las mujeres.**

Es una debilidad que la mitad del sector de las mujeres encuestadas considere que los hombres tienen más fuerza que las mujeres y que un poco más de la mitad del sector de los hombres también valide esta opinión, puesto que este es un mito que corresponde a la sociedad patriarcal, en vista que existen diversos estudios que aseguran que la capacidad física de ambos sexos depende del contexto en donde se han desarrollado y que no atiende a un aspecto genético, como se afirma dentro del sector machista. Que una mujer, asuma que los hombres tienen más fuerza física que ella, puede tener serias implicaciones en las intervenciones policiales en las que ese porcentaje de mujeres intervenga.

• **Aún subsisten idearios culturales sobre machismo dentro de la población estudiantil.**

A pesar que es notorio que para el proceso de formación inicial, existe un avance en relación a la desconstrucción de los estereotipos marcados por la sociedad hegemónica⁴⁹, aún queda un porcentaje considerable de personas que se encuentran apropiadas de dichas ideas (relacionadas a los estereotipos, igualdad de oportunidades y sexualidad), lo cual constituye una realidad que limita el ejercicio de los derechos de igualdad, equidad y no discriminación.

49 Ya que de 9 estereotipos machistas sugeridos, en 5 de ellos la mayoría de la población encuestada (hombres y mujeres) opinó que eran incorrectos.

- **Existe un sector de docentes e instructores que discuten aspectos de género en sus clases solamente por obligación.**

Aunque es pequeño, un grupo de profesionales educadores de la institución indicó que en sus clases se discuten aspectos de género, ya que es una obligación que impone la institución y no porque lo consideren importante para la transformación de la sociedad. Se deduce que es de esta forma, ya que esta última variable se encontraba propuesta en el cuestionario que se les administró; sin embargo, escogieron aquella que expresa que lo hacen por obligación. Este comportamiento denota que aún existe falta de sensibilización en torno al tema.

- **La mayoría de personas que pertenecen al sector de enseñanza- aprendizaje no saben distinguir entre capacitaciones, sensibilizaciones y divulgaciones.**

Tanto los estudiantes como las personas dedicadas a la formación, confunden los 3 términos constantemente y no saben en qué tipo de evento se han encontrado presentes. Se refleja el vacío en la labor de las instancias indicadas para el cumplimiento de estas funciones, pues deben comunicar la diferencia entre las 3 actividades, ya que los objetivos entre ellas no deben ser similares.

- **En el sector de formación existe mucha confusión en relación a las instancias que convocan y generan capacitaciones, sensibilizaciones y divulgaciones.**

Al indagar sobre el tema citado, no existieron respuestas concluyentes de parte de docentes e instructores, lejos de ello se determinó que existe confusión en torno a este aspecto. Se deduce que esta circunstancia ha ocurrido, debido a que en la PIEIG se vincula a distintas dependencias para realizar las acciones ya establecidas, de tal manera que en el proceso de implementación sobre el enfoque de género, ha existido un mandato dirigido a una multiplicidad de sectores institucionales, los cuales asumieron o se desligaron de las obligaciones simultáneamente, conforme se establece en este análisis.

4. REFORMAS DEL MARCO LEGAL QUE RIGEN EL QUE HACER DE LA INSTITUCIÓN.

Si bien es cierto, que existen grandes avances en la creación de normas específicas que prohíben la violencia de género, se visualizó una debilidad al identificar que la mayoría de las personas que cursaron el proceso de formación inicial únicamente conocen el instructivo de atención de víctimas de violencia de género y desconocen acerca de estas otras normas o circulares que prohíban la discriminación y el acoso sexual dentro de la institución. Este es un ejemplo que refleja la necesidad de realizar capacitaciones sobre el tema.

5. MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA CREAR ACCESO PARITARIO A CARGOS.

5.1 Tanto la Dirección General como el Departamento de Recursos Humanos indican que se han fundado mecanismos institucionales para crear acceso paritario a cargos en espacios laborales y toma decisiones a través del Manual de Descripción de Puestos de Trabajo, puesto que en él no se discrimina por género la aplicación a cargos o puestos específicos, ya que las oportunidades son igualitarias tanto para hombres como para mujeres. No obstante lo señalado, es necesario remarcar que no basta con que en la norma contenida no exista discriminación expresa; pues deben tomarse en cuenta que para realizar medidas reales que generen equidad e igualdad, entre ambos géneros, en los ámbitos de trabajo es indispensable introducir aspectos que generen dichas posibilidades, para que ellas mismas sean reflejadas en la realidad vigente dentro de la institución. No se identifica, por ejemplo una regulación concreta en cuanto a la discriminación positiva de las mujeres para poder acceder a los cargos y toma de decisiones, espacios que normalmente son otorgados a los hombres.

5.2 No obstante haberse solicitado en su oportunidad al Departamento de Recursos Humanos, información específica relativa al acceso paritario a nombramientos realizados durante el periodo que comprende la investigación, con respecto al ámbito del personal docente y administrativo, no se logró obtener la información requerida. Lo que implica, que en la presente investigación, no es posible brindar un dato concreto sobre el cumplimiento de la disminución de brechas de género en el ámbito de la administración del recurso humano por parte del Departamento de Recursos Humanos. Caso contrario es el ámbito educativo, en donde la disminución de las brechas de género se puede visualizar con estadísticas concretas, en relación al personal en formación básica.

6. DISMINUCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE CONVOCATORIA Y SELECCIÓN, CURSOS DE ASCENSO Y ESPECIALIDADES.

6.1. La Dirección General en su informe consideró que en los procesos de convocatoria existe falta de recurso humano calificado para prestar mayor cobertura de convocatoria, tampoco se ha logrado establecer lazos de apoyo, para realizar esta labor, con otras instituciones. A lo anterior se agrega que muchas mujeres aspirantes desisten por los requisitos de ingreso.

6.2. En los procesos de selección debe tenerse en cuenta que, este al ser un concurso por oposición, se toman en cuenta los mejores promedios obtenidos en las diferentes pruebas. En relación a las madres solteras, la Dirección General lo considera como una debilidad, pues esta situación impide que muchas aspirantes continúen el proceso. Desde el punto de vista del Equipo de Investigación, la debilidad se encuentra en que no existen medidas positivas que contribuyan a equiparar la situación de las madres solteras en relación a otras mujeres que no son madres. Por ejemplo, la institución no cuenta con guarderías en donde las personas en proceso de formación puedan resguardar a sus hijos/as mientras realizan sus estudios o incluso las personas destacadas en la sede administrativa cuenten con este beneficio. Al respecto, el equipo se encuentra consciente de los pocos recursos con los que se cuentan para desarrollar un proyecto de esta naturaleza, pero la propuesta no deja de ser válida, pues esta constituiría verdaderamente una medida positiva que contribuya a equiparar las desigualdades que existen en la realidad salvadoreña.

6.3 A través de la información presentada en relación al ingreso de las mujeres para recibir cursos de ascenso o especialidades, pudo notarse que existe un número reducido de participaciones. Al verificar la totalidad de los cursos realizados a lo largo de los años 2009-2014 resalta que fueron pocas las mujeres que intervinieron en ellos, para ser más específicas, en el año 2009 se reportaron porcentajes bajos que oscilan desde el mínimo de 5% al máximo que fue 13%. En el año 2010, a pesar que existieron 4 cursos, solamente se reportó la intervención de 5 mujeres (en relación a 106 hombres) en uno de ellos, lo cual correspondió a un 4.5%. Para el año 2011, también se identifican porcentajes que van desde el 3% al 13% para los respectivos cursos. El máximo porcentaje identificado fue para el año 2014, el cual correspondió al 14% de participación femenina (Verificar tablas No 10-15 ubicadas en la parte II de este documento).

7. ACCIONES DE PREVENCIÓN PARA LAS PRÁCTICAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

A pesar que la Dirección General señaló que en conjunto con la Unidad de Comunicaciones se realizaron ciertos lineamientos para realizar la comunicación institucional considerando la perspectiva de género, no se informó sobre los tipos de lineamientos tomados ni en que instrumento se encuentran, por tanto, no existe evidencia de las acciones realizadas en este sentido. No hay evidencias de campañas de comunicación desarrolladas por al Unidad de Comunicaciones para prevenir la violencia de género.

8. PRÁCTICAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

8.1 A través de las indagaciones realizadas con las personas que recibían su proceso de formación básica, surgieron los siguientes hallazgos:

• Aún no ha sido erradicado el acoso sexual.

Si bien es cierto que dentro de los datos oficiales proporcionados por la población de estudiantes, la mayoría de las personas considera no haber sufrido violencia de género, es también la mayoría (sobre todo el grupo de los hombres) quienes reconocen que dentro de la institución se practican acciones dirigidas a reforzar la misma⁵⁰; las cuales en mayor medida son cometidas por los/as compañeros/as y se destaca como grupo mayormente vulnerable al de las mujeres. No obstante, es indispensable hacer notar que, aunque en menor medida, también fueron señalados como responsables de los hechos a algunas personas que fungen como instructores, monitores o docentes. Por otro lado, en el sector de enseñanza también existe acoso sexual, sobre todo el que es cometido en contra de las mujeres, ya que un tercio de este grupo manifestó haber sido víctimas de este tipo de violencia y para ello señalaron concretamente las acciones cometidas en su contra o ejercidas a otra persona; los hombres también manifestaron haber sido testigos de estas situaciones. Al señalar los responsables de los hechos, se reforzó la idea que indica que entre el sector docente, de instructores y monitores se practican este tipo de actos.

• Existe poca cultura de denuncia por prácticas de violencia de género.

a) A través de la información obtenida en el diagnóstico realizado a las personas que reciben la formación básica, es destacable la evidencia que indica que dentro de la institución existen víctimas de la violencia de género, pues han dicho haber vivido u observado una serie de conductas detalladas en las tablas 29 y 30; pero a pesar de ello, los resultados demuestran, que existe poca cultura de denuncia y que las razones principales se deban al temor, a la falta de confianza en las autoridades de la institución, a no considerar que los hechos sean importantes y a estimar que el machismo es un sistema instaurado como normal y que es imposible generar un cambio.

Así mismo, debe resaltarse que en las preguntas contenidas en este apartado, específicamente en las aseveraciones dirigidas a explorar si las personas encuestadas habían sufrido acoso sexual, existió un alto índice de evasión de respuesta en el grupo de las mujeres, pues al obtener la media de este sector que no respondió las preguntas, se obtuvo como resultado el 62.5%, es decir que únicamente el 37.5% de ellas brindó una respuesta. Este fenómeno no ocurrió en el caso de los hombres, ya que únicamente el 35.5% de ellos no respondió la pregunta, pero sí el 64.5%. Los hechos obtienen una respuesta dentro de la Teoría de Género, ya que es muy usual que debido a la formación cultural que las mujeres reciben dentro de la sociedad, se encuentran acostumbradas a guardar silencio frente a hechos de violencia que son cometidos en su contra o hacia personas cercanas a ellas.

b) Igual situación sucedió en el sector de enseñanza, en donde, nuevamente, el grupo mayormente afectado es el de las mujeres, ya sea porque dijeron haber sido víctimas directas de los hechos de discriminación y/o violencia psicológica o porque presenciaron que otra persona lo fue (sin dejar de señalar que los hombres también fueron testigos de las circunstancias). Por otra parte, por medio de las indagaciones realizadas en dicho sector, se determinó que, aunque de forma mínima, existe acoso laboral entre el personal que labora en los procesos de formación y según las respuestas observadas, es mayor el grupo de las mujeres que el de los hombres quienes reciben ese tipo de conductas negativas. Los hombres

50 Ello es debido a que en un inicio, la mayoría de las personas encuestadas dijeron no haber sufrido acoso sexual, pero en las siguientes indagaciones contenidas en el instrumento de investigación, la media del grupo de mujeres (33%) y de los hombres (57.7%) indicó haber observado que otra persona sufrió las conductas sugeridas en las tablas 29 y 30. Esta es una razón suficiente para poder afirmar que dentro de la institución aún no ha sido erradicado el acoso sexual.

confirmaron ser testigos de algunas de las acciones enmarcadas dentro del acoso laboral y aunque ellos denunciaron más los hechos desde su carácter de testigos, también existe un pequeño sector de ellos que se consideran vulnerados en sus derechos. Para este fragmento de la población, también ha existido una cultura de poca denuncia, tal como se indicó en su momento.

Por tanto, puede concluirse que aún no ha existido una verdadera desconstrucción de roles y conductas hegemónicas dentro de la institución.

9. MECANISMOS PARA PREVENIR Y EVITAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

9.1 Si bien es cierto que representa un gran avance la creación del instructivo de atención a víctimas de violencia de género, al observar las funciones y los responsables del cumplimiento de esta normativa, se identificó que existen inconsistencias entre lo establecido por la mencionada regulación y las acciones que se desarrollan en el día a día para la atención de las víctimas. Se señalan a continuación:

a) El instructivo establece que la atención de las víctimas se realizará tanto por la Unidad de Género como por miembros del gabinete psicológico; sin embargo, la primera instancia se encuentra ubicada en la sede de Santa Tecla (a pesar que dentro de la misma regulación se indica que quienes realicen la atención deberán tener una oficina en ambas sedes) y la segunda se encuentra ubicada en la sede de Comalapa, por lo que materialmente se vuelve imposible realizar una atención integral a las personas que busquen ayuda en la UGI; cuestión que es alarmante, ya que ninguna de las personas que pertenecen al equipo de dicha unidad tienen conocimientos en psicología, por lo que al atender a las víctimas no existe ningún abordaje que les ayude a estabilizarse emocionalmente. Por otra parte, el personal del gabinete psico- pedagógico posee otras funciones diferentes a las establecidas en el instructivo, por lo que debe evaluarse si atribuirle esta responsabilidad (que hasta la fecha no se ha ejecutado) no constituye una carga laboral para las personas que lo conforman.

b) La norma no indica la manera en la que las acciones de atención y acompañamiento deben desarrollarse, no se encuentra detallada la forma en que la Unidad de Género debe dar atención a las personas que denuncian, tampoco queda claro el modo en que la Unidad de Asesoría Jurídica debe brindar seguimiento a los casos de violencia remitidos a la Dirección; al realizar la lectura de la normativa, fácilmente puede confundirse las actividades de ambas instancias con una duplicidad de funciones, aunque fácticamente no lo sea; pues a través de la explicación del equipo de la UGI se estableció que las funciones que corresponden a dicha unidad consisten en una atención interna: Generar la atención inmediata a las personas que denuncian, realizar el respectivo informe a la Dirección General y brindar seguimiento del caso (el último punto es difícil de cumplir por las razones que se explicaran en el siguiente literal). Por otra parte, las funciones de la Unidad de Asesoría Jurídica se encuentran dirigidas a brindar seguimiento, al momento en que los casos se judicializan; pues es esta instancia la que se encarga de apoyar a nivel judicial a la víctima, es decir, consiste en una atención externa. A pesar de todo ello, se conoce, por medio de la técnica de observación, que actualmente la Unidad de Asesoría Jurídica no participa de las responsabilidades atribuidas en esta norma.

c) El procedimiento establece que la UGI, posteriormente de recibir la denuncia, debe informarse el caso a la Dirección General y si así lo considera conveniente esta instancia, remitirá el caso a la Unidad de Expedientes Disciplinarios, quienes desarrollaran la investigación. Puede observarse que existe un amplio margen de discrecionalidad al respecto, igualmente, es en este acto, en que se descubre un vacío, ya que después que la Unidad de Género remite los correspondientes informes a la Dirección General, no vuelve a recibir noticias acerca del desarrollo de la investigación y tampoco de las sanciones o sobreseimientos de las personas involucradas. No obstante, la norma establece que es la Unidad de Género la que debe realizar un seguimiento de los casos, por tanto se señala que existe una incongruencia entre el procedimiento administrativo y las acciones realizadas en las labores diarias.

Se observó que algunas víctimas sufrían de incertidumbre sobre sus casos, ya que estos al ser orientados por otra dependencia se resuelven por personas que no se encuentran sensibilizados/as en el tema, incluso los/as abogados que son nombrados para su acompañamiento tampoco se encuentran sensibilizados/as y explican de forma escueta cuales son las acciones que se realizan, mientras tanto la víctima recibe una carga emocional grande en el ambiente institucional donde se desarrolla (ya que como se sabe la mayoría del tiempo quienes realizan la violencia son las personas que se encuentran en el mismo círculo de la víctima), porque como es normal, se crean comentarios positivos y negativos respecto de los hechos. Se observaron víctimas que estaban arrepentidas de haber interpuesto la denuncia, ya que al final obtuvieron una reacción negativa en su ambiente laboral o incluso en sus familias, pues recibían comentarios que las culpabilizaban o cuestionaban sobre el por qué habían sucedido las acciones que denunciaban. En todo este proceso no existió un acompañamiento psicológico, que se brindara personal y familiarmente (para los casos que lo ameritaran), así como grupalmente (en el ámbito donde la víctima desarrolla sus funciones).

9.2 El cuadro estadístico que representa los casos de violencia de género denunciados ante la UGI presentado por la Dirección General en su informe, no presenta una clasificación de los tipos de violencia sufrida, los procedimientos que se realizaron y sobre todo las correspondientes sanciones aplicadas. Un aspecto positivo que destaca, es que se ha observado que durante el transcurso de los años han aumentado las denuncias, es muy probable porque las personas han generado mayor confianza en la UGI; pero a pesar de ello, se corre el riesgo de generar desconfianza en el proceso si no se corrigen las correspondientes debilidades arriba señaladas.

9.3 A la UGI también le es atribuida la responsabilidad de realizar acciones para prevenir hechos de violencia de género, para ello debe realizar charlas expositivas del documento (de las cuales se han hablado anteriormente), distribuir materiales informativos y educativo sobre violencia de género; de ellos se constataron pocas evidencias: Dos afiches que expresan el contenido de la PIEG, las funciones de la UGI y un documento mediado sobre violencia de género; no obstante, ninguno de ellos detalla concretamente las acciones que deben realizarse en caso de acoso sexual. Tampoco existe evidencia de la realización de talleres, seminarios o conferencias para capacitar y sensibilizar en relación al tema. A través de las opiniones generadas por el sector de enseñanza se determinó que el equipo de la UGI, no realiza visitas que pretendan identificar conductas de violencia de género, lo cual podría contribuir a prevenir situaciones graves. Otro aspecto relacionado a este punto y que llama mucho la atención, es que según lo conversado con el equipo de UGI, se pretende realizar las acciones de divulgación del instructivo como un tema que sensibilice a la población institucional y no que atemorice a las personas; aunque el hecho que también se atribuya a esta unidad el atender y brindar seguimiento a los casos de violencia, puede causar efectos negativos en aquellas personas que reciben la información, pues tanto la temática como el equipo profesional que participa, podrían asociarse a las posibles sanciones que pueden implementarse y que los mensajes que pretendan comunicarse no sean recibidos con la mayor receptividad.

10. OBSTÁCULOS DEL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO.

10.1 Se determinó que existen pocos avances en relación a la incorporación del lenguaje inclusivo dentro de la institución, para lo cual la PIEG manda en la línea 3, que debe crearse un instructivo; celebrarse campañas divulgativas, celebración de efemérides y una supervisión de dichas actividades. Fue a través de los informes remitidos por las instancias obligadas en donde se identificó que algunas de ellas no asumen sus responsabilidades; a continuación se presentan las respuestas emitidas:

a) El Departamento de Recursos Humanos no asume su responsabilidad en este tema y la asocia específicamente a la Unidad de Género. No ha emitido ninguna directriz que pueda orientar el uso inclusivo del lenguaje de género en el sector administrativo, tampoco participa en la celebración de efemérides, no se visualiza la celebración del día del padre y la madre para generar un reconocimiento de la igualdad entre

ambos sexos y de esta manera también propiciar el cumplimiento del principio de responsabilidad familiar establecido en la PIEIG.

b) La División de Administración, no originó lineamientos que indiquen a las áreas que se encuentran bajo su cargo acerca del uso correcto del lenguaje inclusivo. No se logró determinar un esfuerzo concreto que evidencie alguna directriz emanada de esta instancia ni tampoco la realización de campañas divulgativas.

c) La División de Estudios indicó no conocer el instructivo para el uso de lenguaje inclusivo, se deduce que tampoco participó en la formulación del documento borrador y que tampoco ha verificado sobre la creación y aplicación del mismo, tampoco ha colaborado en la celebración de efemérides relacionadas a las conmemoraciones de los derechos de las mujeres, únicamente manifestó que la Unidad de Formación Extracurricular participa en dicha actividad, ya que docentes y estudiantes acuden a los eventos realizados para tales fines. La UGI informó que colaboró para la conmemoración del día de la no violencia en contra de la mujer, 25 de noviembre 2013.

d) A pesar que se ha creado una Comisión de Efemérides, conformada por diversas instancias de la institución, esta no es operativa, es decir que únicamente existe formalmente, pero no se refleja que exista trabajo en equipo para la planificación y desarrollo de las conmemoraciones (específicamente aquellas llamadas a reconocer la igualdad entre hombres y mujeres). La misma Unidad de Comunicaciones indicó que no existe un trabajo unificado sino esfuerzos aislados por parte de cada una de las instancias.

10.2 La Unidad de Comunicaciones indicó haber realizado un instructivo, en conjunto con la Unidad de Género, para la incorporación del lenguaje inclusivo dentro de la institución; pero a pesar que este fue creado en el año 2013 aún se encuentra en calidad de “borrador”, circunstancia que indica que no es posible que el resto de la población institucional lo conozca. En correspondencia, la PIEIG manda a otras instancias como la División de Estudio para que supervise la aplicación de la mencionada normativa, a pesar de ello, ya se ha establecido en párrafos anteriores que la jefatura de esta instancia indicó no conocer dicho instructivo.

10.3 El personal de la Unidad de Comunicaciones no se encuentra capacitado en materia de género, para el año 2014 se planificó la realización del curso del Curso Especializado de comunicaciones con enfoque de género, el cual fue afectado por la política de austeridad que rige ahora en la institución, únicamente han recibido algunos talleres de sensibilización, como consecuencia de lo expresado, no se han desarrollado las campañas divulgativas mencionadas al inicio de este apartado.

11. INFRAESTRUCTURA, MOBILIARIO Y EQUIPO DEL PERSONAL.

La línea cinco, en donde se contempla el tema de la infraestructura, mobiliario y equipo del personal; es una de las líneas de acción en las que menos avances se reflejan. Se explican las causas en siguiente:

11.1 Aún hacen falta modificaciones en la estructura de la ANSP para satisfacer las necesidades y los intereses de las personas que se encuentran en el proceso de formación básica.

Aunque la mitad de la población de estudiantes haya manifestado que se encuentra satisfecha con ciertos lugares que componen la estructura de la institución, así como los servicios que presta en el internado, el grupo no constituye la mayoría, por lo que puede aseverarse que aún hacen falta modificaciones en la estructura de la ANSP para satisfacer las necesidades y los intereses de los hombres y mujeres. Puede tomarse como ejemplo la tabla 61-A (Ubicada en la Parte III de este documento) que indica algunos de los aspectos en que los/as estudiantes se encuentran en desacuerdo. Por parte del sector de enseñanza o de formación, también existieron comentarios abiertos en donde se solicitó más baños para las mujeres, duchas y zonas de estar en las instalaciones de la institución.

b) En cuanto a los uniformes que corresponden a las personas que se encuentran en su proceso de formación inicial, existieron comentarios dentro del grupo de las alumnas, en relación al tamaño de los mismos; expresaron que son demasiado grandes los uniformes de fatiga y deben llevarse a la sastrería para que puedan ser arreglados, también opinaron que en la mencionada dependencia se tardan demasiado para la reparación. Esta información se corroboró en el informe proporcionado por la DES y UPE, quienes indicaron que en caso de ser demasiados grande los uniformes, estos deben ser llevados a sastrería. En el ámbito del sector de enseñanza, existen grupos de personas que consideran que no se asigna correctamente el equipo y mobiliario para el desarrollo de sus funciones. Así mismo, únicamente la mitad de las mujeres y de hombres se encuentran satisfechos con los uniformes proporcionados.

c) Hay detalles que indican que a pesar que la UGI ha realizado las peticiones concretas ante la instancia competente para la modificación de determinada infraestructura, tal como consta en los informes presentados respecto al tema en comento; estas no han sido resueltas (Al menos hasta el momento de emitir el informe de la presente investigación). Se puede considerar que la falta de un terreno propio de la institución para el desarrollo de sus labores educativas es la más grande debilidad.

d) Las condiciones en que funciona la UGI, también es un punto que puede considerarse en este espacio, ya que no obstante es una unidad de atención, las instalaciones en las que se desarrollan las funciones (en la sede de Santa Tecla) son bastante reducidas; no existe un anexo de la oficina en Comalapa, por lo que no se cuenta con un lugar específico en donde se pueda atender con la privacidad necesaria a las personas usuarias de los servicios que realiza. En relación a ello, pudo constatarse en 3 ocasiones, a través de la técnica de la observación, que el equipo de la UGI brinda sus asesorías en cualquier lugar de las instalaciones de Comalapa: La primera vez, la atención se realizó fuera las instalaciones del edificio donde se encuentra ubicado el Departamento de Recursos Humanos, el equipo de UGI y la persona asesorada estuvieron de pie todo el tiempo, no existió ninguna privacidad e incluso la persona asesorada tuvo un llamado de atención de parte de su jefe que pasó cuando platicaba con el personal de UGI. La segunda vez, la atención se realizó en una pequeña habitación destinada al uso de personal medico que realiza turnos en la Unidad de Salud, en dicha ocasión; el equipo de la UGI y la persona asesorada fueron interrumpidas en dos ocasiones por otras personas que entraban a la habitación. Y en la tercera ocasión, el equipo de la UGI realizó sus labores en el suelo del teatro al aire libre, ubicado en la sede de Comalapa, en donde las personas que finalizaban sus prácticas policiales se encontraban reunidas.

12. NO EXISTEN AVANCES EN LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO PARA LOS PROCESO DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN.

1. Ni la División de Administración ni el Departamento de Recursos Humanos evidenció haber implementado estrategias eficientes ni herramientas idóneas, propias de cada lugar de trabajo, que contribuyan a fomentar el crecimiento constante de participación en el ámbito laboral y estudiantil. Este proceso no puede limitarse a relacionar que se cuenta con personal femenino y masculino, en las diversas áreas de trabajo.

2. No se identificaron los criterios de género que utiliza el Departamento de Recursos Humanos para la selección, contratación, promoción, asignación de cargos y funciones, así como capacitación del personal.

13. EL SECTOR DE FORMACIÓN O ENSEÑANZA DESCONOCE LAS GESTIONES REALIZADAS POR LAS INSTANCIAS LLAMADAS A IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.

a) A pesar que existieron personas dentro del sector de formación que calificaron como buenas las gestiones realizadas por las diversas instancias llamadas a implementar el enfoque de género dentro de la

institución, las opiniones en torno al tema no fueron unánimes ni concluyentes; en cambio, en las diversas evaluaciones, sí existió constancia en un grupo considerablemente homogéneo en donde las personas señalaban desconocer las gestiones que cada una de las dependencias realizaron para los fines indicados.

b) En el caso de la Comisión y la Unidad de Género, existen más personas que conocen la existencia de la Unidad de Género en relación a la Comisión. Únicamente la mitad de las personas que corresponde al sector de enseñanza sabe cuáles son las funciones y competencias de ambas instancias, la mayoría no puede distinguir la diferencia entre dichas dependencias, así mismo la mayoría de mujeres docentes e instructoras consideran que la UGI no cuenta con suficiente personal, mientras que los hombres sostienen que el equipo de dicha instancia no se encuentra calificado.

14. CUMPLIMIENTO FALLIDO DE ALGUNAS METAS OPERATIVAS, ESTABLECIDAS EN LOS PLANES OPERATIVOS ANUALES.

14.1 Si bien es cierto que ha existido un avance significativo en la incorporación de una línea estratégica relativa a la institucionalización de la equidad e igualdad de género dentro del Plan Estratégico Institucional y como consecuencia de ello, la incorporación de diversos criterios de género a los Planes Operativos Anuales; a través del proceso de sistematización y del diagnóstico realizado al sector de enseñanza aprendizaje, se ha identificado que a pesar que en las matrices No 7 a la 13.3 (agregadas en anexos) la mayoría de metas operativas fueron reportadas como cumplidas al 100%, aún existen un largo camino que recorrer en relación a algunas de ellas. En la siguiente tabla, se destacan algunos de los criterios en donde no se tuvo acceso a las fuentes de verificación establecidas en los POA's y que por medio de otros informantes (ya fueran las jefaturas de las distintas instancias, estudiantes o docentes) se establecieron resultados no concluyentes al respecto.

TABLA 148 METAS OPERATIVAS, INDICADORES DE RESULTADO Y FUENTES DE VERIFICACIÓN, CUYO CUMPLIMIENTO NO FUE CONCLUYENTE.			
AÑO	METAS OPERATIVAS	INDICADOR DE RESULTADO	FUENTES DE VERIFICACIÓN
2012	Personal docente y administrativo capacitado en conocimiento de la PIEIG de acuerdo al programa trianual de gestión de conocimientos de género	Ejecución del programa para capacitar al menos el 30% del personal docente y administrativo	-Términos de referencia para el desarrollo de la consultoría de programas de capacitación de la PIEIG. -Listados de asistencia. -Informes de actividades programadas
2012	Implementación del plan de acción de la PIEIG correspondiente al año 2012	Asistencia Técnica en la creación de la instancia de denuncia de hechos de violencia de género.	- Informe sobre la elaboración de presupuesto de la creación de instancia de denuncia de hechos de violencia de Género. - Coordinación de reuniones con ISDEMU
2013	Implementado el Plan de gestión de conocimiento de genero con la participación del personal docente y administrativo.	Capacitado al menos 30% del personal docente y el 15% del personal administrativo en el marco de la implementación del Plan de gestión de conocimiento	- Programa de capacitación para docentes y administrativos elaborado y términos de referencia para contratación de consultoría. - Contenido de los cursos impartidos. - Listados de participantes
2013	Implementado el procedimiento del instructivo relativo a los hechos de violencia de género, acoso sexual y laboral.	Un registro de las denuncias y casos atendidos	- Guía de orientación para la aplicación del instructivo. - Informes trimestrales sobre la aplicación del instructivo
2014	Sensibilizado y capacitado el personal docente administrativo y policial en comisión de servicio en el marco del plan Gestión del conocimiento sobre el enfoque de genero	Personal docente capacitado y personal administrativo sensibilizado al menos 70% docentes y el 35% administrativo capacitado	- Términos de referencia de cursos especializados. - Lista de asistencia fotográfica. - Hojas de evaluación pruebas exploratorias programa de contenidos

14.2 La PIEIG en su línea 6 establece que además de la incorporación de los criterios de género al sistema de planificación de la institución, estos debían evaluarse de acuerdo a la eficiencia, eficacia, efecto e impacto que se causó en relación a las desigualdades de género. Estos términos, conceptualizados desde la administración de empresas, poseen significados específicos. Por ejemplo, la eficacia se orienta a que las metas sean realizadas con la menor cantidad de inversiones económicas posibles, mientras que la eficiencia implica que las metas se cumplan en el menor tiempo posible; ambos términos observados en conjunto se encuentran orientados a la efectividad de las acciones. No obstante lo planteado, no se pudo constatar cuáles fueron las evaluaciones concretas que verificaron periódicamente el cumplimiento efectivo de las metas operativas.

14.3 Únicamente se pudo constatar el intercambio de experiencias entre la PNC- ANSP para la formulación de criterios de género, pero no para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los mismos, tal como lo obligaba la PIEIG en su línea 6.

15. DURANTE LOS AÑOS 2010-2013 NO SE CONTÓ CON UN PRESUPUESTO ESPECÍFICO PARA ABORDAR ACCIONES DIRIGIDAS A INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.

Al verificar la información proporcionada por la Unidad de Finanzas Institucional se determinó que, a pesar de la buena voluntad política que existió al crear la PIEIG e incorporar los criterios de género a los planes estratégicos y operativos de la institución; la misma no se encontraba preparada financieramente para asumir todas las obligaciones impuestas por la política, de tal manera que han existido grandes obstáculos financieros en el proceso de implementación, pues la mayoría de las inversiones realizadas en el tema se relacionan únicamente al pago de salarios del personal destacado en el equipo técnico de la UGI. De los presupuestos presentados no se detallan los siguientes aspectos:

- Garantía de la existencia de los recursos necesarios para la implementación del enfoque de género.
- Porcentaje del presupuesto global que aportara visiblemente la reducción de las brechas de género en los procesos de formación y en los ámbitos laborales.
- Recursos financieros utilizados para tomar medidas de acción afirmativas.
- Recursos humanos encargados de la implementación y gestión de finanzas sensibilizados.

16. LA COMISIÓN DE GÉNERO ES INOPERANTE.

16.1 A través de las indagaciones realizadas durante el proceso de investigación se ha concluido que la Comisión de Género, nombrada en un inicio para la elaboración de la PIEIG, es actualmente inoperante, fuera de la colaboración ya citada, no se identificaron otras acciones realizadas por parte de esta instancia; lejos de ellos, el equipo de UGI comunicó que no existe un canal de comunicación con las personas que conforman dicha comisión y tampoco se realiza ningún tipo de trabajo conjunto,

IV. AMENAZAS

Las amenazas son factores del entorno que resultan en circunstancias adversas y que ponen en riesgo alcanzar los objetivos establecidos (PONCE, 2007). A continuación se enumeran una serie de factores que pueden constituir un riesgo externo para el proceso que implementa el enfoque de género dentro de la institución:

1. Hasta el momento, el ISDEMU no ha ejercido una contraloría en relación a la introducción del enfoque de género en el Diseño Curricular, a pesar que la ANSP es una institución educativa, obligada a través del Art. 27. LEIV.

2. El Ministerio de Justicia no posee una política de género, la planificación del presupuesto institucional de la ANSP se hace a partir de los lineamientos que gira el Ministerio de Justicia y hacienda, que tampoco posee una política de género.

3. A pesar que la PNC comparte con la ANSP una visión similar en cuanto a la institucionalización del enfoque de género, por medio de las indagaciones realizadas a los estudiantes que realizan sus prácticas en las diversas delegaciones policiales ubicadas a lo largo del país, se pudo determinar que aún no existe un verdadero desmontaje de masculinidades hegemónicas y que la cultura patriarcal se encuentra bastante robustecida en este sector, ejemplo de ello es que todavía existen prácticas de acoso sexual en la institución, la distribución de roles de género continúa encontrándose vigente para la asignación de la carga laboral que corresponde tanto a mujeres como a hombres. También se identifica que aunque las personas que terminan su proceso de formación en la ANSP hayan recibido una serie de elementos orientados a generar igualdad y equidad en las interrelaciones, cuando llegan a la PNC, nuevamente se encuentran con realidades difíciles de modificar, por lo que es muy posible que regresen a sus imaginarios culturales y sociales antiguos; otro ejemplo que puede contribuir es el que las actas que se brindan en la PNC ya se encuentran pre-elaboradas y no contienen un lenguaje inclusivo en materia de género; por lo que resulta fuera de contexto el que dentro de la ANSP se intentó generar un cambio en el lenguaje inclusivo a través de la asignatura de redacción de documentos, cuando se sabe que al llegar a la PNC las situaciones serían igual que siempre, sin ninguna modificación.

CONCLUSIONES



Fuente: Meléndez K (2014) Personal en Formación. Nivel Básico (Fotografía).

PARTE V CONCLUSIONES

A través del desarrollo del proceso de investigación realizado, tanto en la construcción de la sistematización de las acciones efectuadas para el cumplimiento de la PIEIG, que tenían como objeto la institucionalización del enfoque de género dentro de la ANSP, así como en la recaudación de las opiniones del sector de estudiantes y profesionales formadores, se han logrado colegir lo siguiente:

1. Han existido avances importantes en el proceso de institucionalización del enfoque de género, entre los cuales se mencionan:

1.1 El establecimiento de acciones estratégicas dirigidas a fortalecer el cumplimiento de los objetivos propuestos en la PIEIG. Entre ellas se pueden mencionar:

- Firma de convenios con instituciones o instancias que también tienen por objeto el reconocimiento de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.
- Modificación del PEI a través de la incorporación de una línea estratégica específica orientada a la introducción del enfoque de género en la institución, así como el diseño de los planes operativos anuales que plantean metas orientadas a generar acciones concretas en correspondencia al tema.

1.2 Introducción del enfoque de género en el diseño curricular. Se verificó la existencia de un proceso de transversalización en género en la planeación didáctica. Se ha constatado que el proceso de transversalización en materia de género ha sido implementado en diversas materias impartidas en la formación inicial, por lo que es un avance que los/as estudiantes conozcan la perspectiva de género, no a partir de una capacitación, aunque ya se ha explicado que estas son importantes; sino a partir de la capacidad que se ha tenido por parte del sector docente de transversalizar el enfoque de género en el proceso de formación de nivel básico.

1.3 Realización de talleres de capacitación y sensibilización, auspiciados por la cooperación internacional.

1.4 Creación de diversas circulares y un instructivo orientado a la erradicación del acoso laboral y otras formas de violencia de género, así como la atención de las víctimas afectadas por dichas acciones.

1.5 Disminución de las brechas de género en el ingreso y selección a los procesos de formación inicial.

1.6 Durante la administración de los cuestionarios que tuvieron como objetivo medir la percepción de los/as estudiantes y profesionales formadores, se determinó que la población de estudiantes y docentes ha iniciado un proceso de desconstrucción o des-aprendizaje sobre los idearios culturales y sociales que definen estereotipos, comportamientos relacionados a la sexualidad e igualdad de oportunidades; en las relaciones interpersonales de los grupos que representan ambos sexos.

1.7 Aunque mínimos, pero existieron esfuerzos por la incorporación sobre aspectos de género en la comunicación que la institución proyecta al exterior, pues se modificó su página web, con el objetivo de presentar una imagen inclusiva entre hombres y mujeres; así también se contempla un instructivo borrador que contiene los lineamientos que todas las dependencias de la institución deben tener en cuenta al momento de la elaboración de diversos documentos.

1.8 Se incorporó la conmemoración de fechas importantes para el reconocimiento de los derechos de la mujer, como el Día Internacional de la Mujer y el Día internacional y Nacional de la No Violencia en Contra de la Mujer; lo cual causó un impacto positivo en la población de formadores, quienes indicaron estar de acuerdo con la realización de dichas actividades y considerar que fueron útiles en su trabajo.

2. Si se parte de la idea que la institucionalización del enfoque de género dentro de la ANSP, es un proceso, puede entonces afirmarse que el mismo no ha sido finalizado y que aún quedan muchas acciones por realizar en relación al tema; sobre todo porque se considera que no ha existido un avance uniforme en diversos aspectos orientados al establecimiento de relaciones iguales y equitativas entre hombres y mujeres. En siguiente se nombran algunos elementos que necesitan de la atención de la institución:

2.1 En los procesos de formación inicial aún existen asignaturas importantes en donde no se realiza un abordaje para construir equidad, igualdad y no discriminación entre las personas de ambos sexos; ya sea porque dentro de su contenido no se discute la temática o porque dentro de su desarrollo la mujer es tratada igual a los hombres, sin diferencia alguna; cuando en realidad se necesita crear un espacio desigual positivo, para que a través de la equidad, ambos sexos puedan ser iguales en la realidad material, dejando de lado la igualdad formal. Ejemplo de las mencionadas materias son: Intervención de armas de fuego y defensa personal policial; entre otras.

2.2 Por otro lado, al observar los descriptores de sub- módulos de todas las asignaturas (de formación inicial), se observó que en ciertas materias los aspectos de género son mencionados únicamente como un aspecto formal dentro del diseño curricular y no plantean un desarrollo concreto y sistematizado respecto del tema; esta situación se hace más fuerte al explorar los contenidos que son abordados en los cursos de ascenso, especialidades y seguridad privada, así como el Instituto de Educación Superior. En ningún caso pudo observarse la micro planificación educativa.

2.3 En términos generales, documentalmente consta que se ha avanzado sustancialmente, en relación a la planificación educativa; sin embargo, el tiempo, como el recurso humano disponible para la ejecución de la presente investigación, fueron parte de las limitantes que no permitieron verificar la manera en que es materializada en la práctica, por cada docente, la perspectiva de género como un eje transversal. No se tuvo la oportunidad de acceder a documentación relacionada con la evaluación de los y las alumnas desde una perspectiva de género.

2.4 Aunque existen suficientes documentos base que contribuyen a planear y operativizar la política de género dentro de la institución; entre los cuales se mencionan: El Plan de Acción, El Plan de Generación de Conocimiento y la Hoja de Ruta que contribuye a la transversalización del enfoque de género al diseño curricular; no denota que haya existido un seguimiento de su ejecución y cumplimiento, así como una sistematización de las actividades realizadas.

2.5 El liderazgo desarrollado por las autoridades, en este caso el Consejo Académico y el Director General, ha sido decisivo en el proceso de institucionalización del enfoque de género; no obstante, la voluntad política tuvo que ir acompañada de la dotación de recursos económicos para la implementación de la PIEIG. La implementación de una política pública, no puede depender del apoyo financiero de la Cooperación Internacional, es necesario que así como se ha incorporado una línea estratégica en el PEI, también se considere dentro de la planificación quinquenal los impactos económicos que existirán en el presupuesto institucional para su cumplimiento. A lo anterior se agrega, la imperiosa necesidad de que los mandos medios de la institución, asuman el liderazgo necesario para implementar la política en las áreas que administran.

2.6 El proceso de capacitación, sensibilización y divulgación; no ha logrado tener un carácter sistémico. A pesar de poseer la institución un Plan de Gestión de conocimiento de Género y un Plan de capacitación (que se planifica e implementa cada año por el Departamento de Recursos Humanos); desde que se implementó la PIEIG, no se ha incluido la capacitación sobre la perspectiva de género y la LEIV-LIE. En el año 2014 se incluyó por primera vez un plan de dicha naturaleza, pero fue afectado por la política de austeridad que rige la institución. Aunque han sido realizadas jornadas de sensibilización y capacitación para el personal, los

esfuerzos ejecutados por algunas dependencias no se encuentran unificados, ya que cada área de trabajo, a lo mucho, ha realizado sus propias capacitaciones, de las cuales en algunos casos, no existen registros organizados ni detallados.

2.7 Consecuencia de lo anterior, la mayoría de personas que pertenecen al sector de enseñanza-aprendizaje no saben distinguir entre capacitaciones, sensibilizaciones y divulgaciones. Lo confunden constantemente, no saben en que tipo de actividad han participado. Se refleja el vacío en la labor de las instancias indicadas, pues deben comunicar la diferencia entre las 3 actividades, pues los objetivos entre ellas no deben ser similares. Por otra parte, existen más personas que conocen sobre PIEIG que sobre el instructivo. Probablemente, porque se han invertido más recursos para propiciar la divulgación de la primera normativa.

2.8 No existe planificación conjunta entre la Unidad de Género y el resto de dependencias comprometidas para el cumplimiento de la PIEIG, so pena de los esfuerzos realizados en el año 2012, para el 2013 y el 2014, no hubo planificación conjunta; por ejemplo, las acciones desarrolladas por la UGI, generalmente estuvieron desvinculadas a las realizadas en el ámbito educativo; a pesar de su importancia, por cuanto existe un instructivo que obliga a la UGI a desarrollar una labor de prevención. Las estrategias de prevención, no deben ser diseñadas, planificadas y ejecutadas al margen de los planes educativos, pues la UGI es la instancia que asume la rectoría de la Política a nivel institucional, al menos en la estructura actual de la ANSP.

2.9 Aún persiste la falta de canales de comunicación abiertos entre la UGI y el resto de dependencias llamadas a cumplir las líneas de acción de la PIEIG. Muchas de las instancias desconocen cuáles son los avances que ha realizado la UGI para la institucionalización de la equidad e igualdad de género y viceversa. Por otro lado, las estrategias y canales de comunicación han sido muy débiles en el tema de género, la falta de sensibilización en el personal de comunicaciones, ha incidido para que los recursos tecnológicos con que cuenta la institución no sean maximizados en la implementación de campañas de sensibilización virtuales. Tampoco se ha utilizado la capacidad instalada en cuanto a recurso calificado del personal de comunicaciones para la elaboración de materiales de divulgación acerca de la perspectiva de género.

2.10 La UGI desarrolla múltiples acciones para la ejecución de las líneas de acción contenidas en la PIEIG, aun así, ninguna de ellas se encuentra directamente atribuida desde dicha normativa, de ahí la necesidad de adecuar el contenido de la política a la nueva realidad institucional y al IES, puesto que el mecanismo que relaciona la Política, es el Área de Género, adscrita a la UPI.

Con la transformación del Área de Género en la UGI, se modificaron y ampliaron las responsabilidades que el Área de Género tenía a la luz de la PIEIG; aunque en la actualidad se desconoce cuáles son formal y específicamente dichas funciones, ya que a pesar de que se requirió en múltiples ocasiones el Manual de Descripción de Puestos de Trabajo, no se tuvo acceso a él; por lo que se desconoce cuáles son las responsabilidades que por norma le corresponden a esta instancia (UGI). Esta situación genera, en términos administrativos, un desorden en la organización de responsabilidades, ya que no se tienen claramente definidas las facultades y obligaciones que corresponden a la Unidad de Género y las responsabilidades que cada integrante del personal debe asumir. El equipo técnico que pertenece a esta dependencia desarrolla sus acciones a partir de lo que establece la política de género en sus líneas de acción, tal cual se ha verificado en la información generada para la sistematización.

2.11 La transformación del Área de Género en Unidad de Género impactó de manera sustancial en la implementación de la PIEIG, no solo en términos de la labor del personal sino en el proceso de institucionalización del enfoque de género; muestra de ello es que para el año 2012, cuando la UGI no había sido creada y en sustitución de ella existía el Área de Género, adscrita a la UPI, la mayor parte del trabajo

que se realizó fue de carácter estratégico, a diferencia de las circunstancias que ocurrieron a partir del año 2013, cuando fue creada la Unidad de Género; pues en consecuencia, el equipo técnico pasó de realizar un trabajo estratégico a un trabajo operativo. Es necesario remarcar que no podrá existir sostenibilidad al proceso de institucionalización del enfoque de género, si se omite el trabajo estratégico. Actualmente se realizan ambos desde la UGI; aún así, se ha podido observar el exceso de carga laboral que existe para poder desarrollar ambas funciones a la misma vez. Por ejemplo, para una reunión con otras instancias de la institución o agentes externos, se ven en la necesidad de cerrar la oficina. Ante tal situación surge la pregunta, qué debe hacer una víctima de violencia de género cuando se desplaza desde la sede de Comalapa hasta la sede de Santa Tecla, o viceversa, para interponer su denuncia y al llegar encuentra la oficina cerrada. Así mismo se verificó que las funciones secretariales son realizadas también por el equipo técnico. En el caso de realizar acciones de sensibilización y capacitación, el personal de la UGI debe realizar la planificación, gestiones administrativas y ejecuciones del plan; todo por ellas mismas; no consta que se evalúen las actividades una vez realizadas. En consecuencia, puede afirmarse que la UGI cuenta con poco personal para realizar las diversas actividades enumeradas a lo largo de esta investigación; otro ejemplo importante es que no cuentan con una psicóloga adscrita a la unidad que pueda generar apoyo en los casos de violencia de género que conozca esta instancia.

2.12 A través de la observación y de las evidencias generadas en la sistematización, se establece que la Comisión de Género como mecanismo de implementación de la PIEIG ha sido invisibilizado, puesto que de los informes presentados por las diversas dependencias, ninguna hace referencia a acciones que hayan realizados las jefaturas firmantes, en tanto son parte integrante de la Comisión de Género. Lo que lleva a concluir, que la Comisión de Género ha sido un mecanismo del que no se registran acciones que hayan sido ejecutadas en el marco de las responsabilidades que le atribuye la política, puede concluirse que es un mecanismo inoperante.

2.13 Si bien es cierto que se han ejecutado avances significativos en el proceso de des-construcción de idearios culturales y sociales machistas, dichas apropiaciones aún no terminan de ser des-aprendidas; aún existe un considerable grupo de personas, ya sean estudiantes y/o docentes (mujeres y hombres) que denotan una estructura de pensamiento patriarcal.

2.14 Existen personas dentro de los sectores de enseñanza- aprendizaje, que desconocen términos básicos sobre violencia de género; allí denota la falta de capacitación, sensibilización y divulgación.

2.15 Los índices de violencia de género, traducida en acoso sexual, laboral y discriminación; han reducido proporcionalmente en la institución; a pesar de ello, de acuerdo a las consideraciones de las personas que cursan los procesos de formación inicial y sus formadores, todavía subsisten prácticas de esta naturaleza. Un dato alarmante es que muchas personas consideran que esta situación no puede ser modificada, ya sea porque no tienen confianza en la institución o porque aceptan el patrón cultural machista como inmodificable.

2.16 Si bien es cierto que a través de la creación del instructivo de atención a víctimas de violencia de género han existido grandes logros (sobre todo en la parte formal normativa) orientados a evitar prácticas de acoso sexual, laboral y otras formas de violencia de género dentro de la institución; aún es necesario identificar los vacíos o incongruencias que existen en la normativa para mejorar el mecanismo de protección.

2.17 No existieron muestras de la creación de mecanismos institucionales para crear acceso paritario a cargos y toma de decisiones.

2.18 Aunque se ha logrado una disminución de brechas de género en la convocatoria y selección de estudiantes en los procesos de formación inicial; esta situación no es replicada para los cursos de ascenso y

especialidades; donde la participación de las mujeres es considerablemente menor a la de los hombres.

2.19 Existen dependencias dentro de la institución, que a pesar de contar con responsabilidades específicas para la implementación del enfoque de género dentro de la institución (atribuidas en la PIEIG), no asumen dichas obligaciones y relacionan únicamente a la UGI para el cumplimiento de las mismas. Ante ello, existe la imperiosa necesidad de que los mandos medios de la institución, asuman el liderazgo necesario para implementar la política en las áreas que administran.

2.20 Aún quedan pendientes modificaciones en la infraestructura y servicios proporcionados por la institución, para lograr satisfacer las necesidades de las personas que estudian o laboran en la misma.

2.21 En los Planes Operativos, existen metas operativas que no obstante haber señalado su cumplimiento al 100%, muchas de ellas no fueron cumplidas en la realidad material, se han mencionado con antelación.

RECOMENDACIONES



Fuente: Meléndez K (2014) Personal en Formación. Nivel Básico (Fotografía).

PARTE VI RECOMENDACIONES

1. REVISIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR EN TODOS LOS NIVELES DE FORMACIÓN.

1.1 Para la incorporación de aspectos de género en las asignaturas donde se ha manifestado no haber sido estudiado o incorporado el tema, se recomienda que el diseño curricular sea revisado por una persona experta, para que se profundice aún más la transversalización de aspectos de género en dichas materias. De esta manera dicho proceso podrá ser realizado de forma unificada y completados aquellos vacíos que aún existen.

1.2 Es necesario que se incorporen en los procesos formativos correspondientes el estudio de las guías especializadas de atención a mujeres víctimas de violencia sexual, el protocolo en materia de feminicidios de la FGR, entre otros instrumentos.

Debe recordarse que la transversalización de diversos tópicos, en muchas ocasiones, podría correr el riesgo de volverse intangible, es decir, no visibilizarse la manera en que el tema, que es de nuestro interés, sea expresado durante los procesos educativos; por tanto, no basta con que formalmente se incorpore breves recorridos que sugieran la manera en que los tópicos podrían ser abordados durante las clases sino que debe existir un seguimiento, monitoreo y evaluación de todas las asignaturas que conformen las distintas mayas curriculares que se incorporen en la institución.

1.3 Los cursos de acenso, especialidades y de seguridad privada requieren de mayor atención, ya que no consta que para ellos haya existido un proceso de transversalización en el tema, por lo que, debe comenzar a realizarse esta labor hasta nivelarla a los procesos de formación básica.

1.4 En relación al Instituto de Educación Superior, debe considerarse la perspectiva de género desde la elaboración misma de la normativa, que servirá de marco regulatorio de todas las acciones académicas que se ejecuten en el ámbito educativo; a propósito de los procesos de equivalencias, incorporaciones y evaluación que la institución tendrá que ejecutar como instituto de Estudios Superiores. En tal sentido, debe realizarse todo el esfuerzo institucional que implica la adecuación de la normativa institucional a una IES, debe desde ya considerarse la forma en la que la perspectiva de género se introducirá en aquellas normas jurídicas relativas a la curricula y evaluación. Estos planes deben contar con el visto bueno de personas que posean conocimientos académicos y experiencia reconocida en la materia.

2. PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PLAN DE CAPACITACIÓN.

2.1 Es indispensable que el plan de capacitación en materia de género sea planificado, ejecutado y verificado sobre la base de la coordinación de las instancias responsables según la PIEIG. Debiendo asumir la responsabilidad de generar los informes unas de las áreas relacionadas. En la PIEIG esta misma atribución es generada para el cumplimiento de diversas instancias, lo que administrativamente no es idóneo, pues como se ha visibilizado, al final la mayoría de ellas no asume sus responsabilidades. Otra opción, podría ser, generar un comité⁵¹ que se encuentre conformado por las diversas instancias para que se realice la planificación a través de trabajo en equipo, aunque se corre el riesgo nuevamente que se desliguen

51 Para organizar debidamente el trabajo, el Comité podría encontrarse dividido por comisiones específicas; por ejemplo: la encargada de gestión, la que realice la planificación, la que ejecute el proyecto y la que verifique los resultados. Cada una de ellas debería girar informes sobre sus avances al resto de comisiones o miembros que conformen el comité. Se recomienda que también formen parte de esta propuesta, personas que pertenecen a la dirección estratégica de la institución, por ejemplo representantes de la Dirección General y del Consejo Académico.

de sus responsabilidades a causa de la confusión; este impase podría superarse si el comité presentara periódicamente un informe sobre lo realizado.

2.2 Así mismo, la capacitación debe encontrarse orientada a los sectores de estudiantes, docentes, jefaturas de las diversas instancias y administrativos; por ello es tan importante realizar un plan que abarque a toda la población y todas las dependencias que se relacionan con cada una de las áreas.

2.3 Es necesario que las jefaturas de las diferentes áreas de trabajo de la institución, sean sensibilizadas y capacitadas en materia de género, lo cual podría ser por medio de cursos gestionados por el área de capacitación del Departamento de Recursos Humanos o de la cooperación internacional, pues si se desea causar impacto en todo el personal de la institución, es necesario que las jefaturas estén conscientes de la importancia del enfoque de género; es en esta medida que apoyarán y estarán abiertos a que el personal bajo su cargo logre mayores conocimientos respecto al tema, con lo que se lograría mejorar las relaciones interpersonales y actitudinales del personal en general. Es importante que todas las dependencias de la institución se apoderen del tema de género, pues ello es responsabilidad de todos y todas, no únicamente de la Unidad de Género Institucional. Esto a su vez, debe traducirse en un cambio sustancial en las relaciones de respeto y tolerancia que deben existir entre el personal a nivel general.

2.4 Debe también verificarse el nivel de capacitación y sensibilización que el equipo de la UGI posee en materia de género, ya que si no existe suficiente empoderamiento de su parte, difícilmente podrán realizarse acciones estratégicas y operativas sustanciales en la institución. Es necesario que en el personal se generen las competencias necesarias para el desarrollo de su labor.

2.5 La institución tendrá que conceptualizar lo que comprende por capacitación, sensibilización y divulgación y darlo a conocer a través de mecanismos institucionales de comunicación, para superar el impasse de confusión que existe entre las jefaturas de las diversas dependencias y la población en general.

2.6 Los programas de sensibilización y divulgación también deben ser planeados con antelación, estableciendo objetivos y metodologías definidas; para marcar el camino que debe recorrerse.

2.7 Es importante que la dependencia encargada de elaborar las programaciones de actividades de la semana propedéutica para las nuevas promociones que ingresan a la Academia, previa a su elaboración, coordine con la Unidad de Género la participación de ésta en dicha actividad, dado que la UGI tiene sus propias programaciones de trabajo, con el objetivo de no colisionar actividades y poder atender dicho compromiso con las promociones.

2.8 Es indispensable que se realicen registros sobre las jornadas de capacitación, divulgación y sensibilización (cada uno por separado); en ellos deben detallarse fechas, lugar, número de personas beneficiadas con dichas acciones (desagregadas por sexo), el número de cursos realizado; así como si las actividades se realizaron con inversiones institucionales o cooperación internacional. También debe considerarse la evaluación de las mismas y realizar un registro de ellas.

2.9 Es necesaria la sensibilización y capacitación de la Jefatura de Comunicaciones y Protocolo, de igual forma el personal bajo su cargo, esta podría considerarse como una acción estratégica para generar un mayor impacto del tema en las comunicaciones institucionales. A esta acción se le debería acompañar, dentro de las posibilidades presupuestarias y de administración de personal, la incorporación de más mujeres en el equipo de trabajo de la Unidad de Comunicaciones. Es necesario generar capacidades sobre la perspectiva de género al personal de dicha Unidad, por tanto es importante que se gestione el curso especializado sobre género y comunicaciones. Ello como una acción estratégica, pues permitiría generar competencias que se visualizarían en una comunicación institucional con enfoque de género.

2.10 Debe haber una separación entre las acciones de divulgación de la PIEIG y las acciones de divulgación de la normativa de prevención, investigación y sanción de las violencias de género, para superar el impasse de confusión que se ha generado entre el sector de estudiantes y el de formadores.

3. ESTABLECIMIENTO DE CANALES DE COMUNICACION PERMANENTE.

3.1 Debe establecerse un mecanismo de coordinación permanente entre la Unidad de Género y las dos Divisiones: De Estudios y Administración, a fin de establecer los canales de comunicación y coordinación necesarios para el diseño e implementación de campañas divulgativas conjuntas, en atención a la prevención de la violencia, sensibilizaciones y capacitaciones para todo el personal. También para realizar planes de trabajo en relación a otras áreas señaladas por la PIEIG, tales como la revisión de la planeación didáctica, el análisis de la satisfacción de los servicios brindados por la institución y la infraestructura; entre otros. Se sugiere que en el proceso de apertura de nuevos canales de comunicación, se nombre un enlace por cada división, para que de esta manera el trabajo pueda desarrollarse de forma mejor organizada.

3.2 Es imperante que el instructivo que orienta el uso de lenguaje de género y que se encuentra en calidad de borrador, sea aprobado por las correspondientes instancias y publicado a nivel institucional; para comenzar a generar cambios sustanciales en el tema.

4. REACTIVACIÓN DEL COMITÉ DE EFÉMERIDES

Se recomienda reactivar el comité de efemérides e incluir a la Unidad de Género en su estructura, esto permitirá que el enfoque de género sea visualizado desde la planificación de las efemérides.

5. CONSTANCIA EN LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL.

5.1 Es necesario que la UPI, como instancia rectora de la planificación institucional, no se desvincule del tema de género, en tanto que debe reconocerse la necesidad del cambio de paradigmas hegemónicos como una dimensión estrategia relevante, es decir que al igual que la política de calidad educativa y la política de transparencia, deben constituirse en una línea estrategia; a efecto de asegurar la permanencia del tema en la agenda institucional. No se puede tener nunca calidad educativa, si no se tienen un personal sensible a las desigualdades, sensible a aquellos aspectos de la realidad que vulneran los derechos de las personas.

5.2 Debe mejorarse la metodología de medición del cumplimiento de resultados, los cuales deben tomar en cuenta la eficacia y eficiencia; que suman la efectividad.

6. CREAR MECANISMOS POSITIVOS QUE GENEREN LA DISMINUCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO.

6.1 Se recomienda crear estrategias positivas que disminuyan las brechas de género en los cursos de asenso y especialidades. Y que en los procesos de formación básica la incorporación de las mujeres en los procesos de convocatoria sea constante, ya que al analizar las estadísticas se observa que en algunas promociones entraron más mujeres y en otras no se cubrió con una cuota significativa.

6.2 El rol del Departamento de Recursos Humanos en la implementación de la PIEIG es clave para la disminución de brechas de género, para el acceso paritario a cargos y toma de decisiones. Es necesario mejorar la comunicación y coordinación entre Recursos Humanos y la UGI.

6.3 Tal como se señaló anteriormente, no basta con que en las normas y las labores diarias no se comprendan acciones discriminatorias, es indispensable generar acciones positivas que promuevan de manera eficiente la igualdad y equidad entre todas las personas que pertenecen a la institución.

7. DELIMITACION DE LAS FUNCIONES DE LA UGI

Es recomendable delimitar las funciones de la Unidad de Género. Se recomienda desligar la parte estratégica de la parte operativa o contratar más personal que tenga funciones específicas, se comprende que la UGI es el ente rector de ejecución de la PIEIG, por ello es importante no dejar de lado las labores estratégicas que esta unidad debe realizar; si únicamente se otorga un carácter operativo a las funciones laborales, implicará un retroceso para la institución, ya que aún queda mucho por realizar en la implementación de nuevos planes y programas para lograr el cumplimiento eficaz de todas las actividades propuestas desde la PIEIG misma, el instructivo, el PEI y los PAO, ya que como ha demostrado en la parte IV relativa a la evaluación, no se ha llegado al 100% de las metas. La UGI, como instancia rectora de la implementación de la PIEIG, debe ser informada de las acciones realizadas por cada dependencia responsable en cumplimiento de la PIEIG, puesto que es el referente de género a nivel institucional. Se debe considerar una reprogramación del Plan de Acción en aquellos aspectos que aun no han sido cumplidos.

8. REPLANTEAMIENTO DEL TRABAJO ASIGNADO A LA COMISIÓN DE GÉNERO.

En vista que el trabajo de la Comisión de Género se ha invisibilizado y se ha vuelto inoperante, es necesario redefinir su papel dentro del proceso de institucionalización en materia de género. Se ha identificado que el equipo de la Unidad de Género se encuentra muy aislado en el desarrollo de sus labores diarias, es necesario crear redes de personas interesadas en el reconocimiento de los derechos de igualdad y equidad de género en la institución para poder apoyarles en la ejecución de las diversas acciones contempladas en la PIEIG. Se recomienda que dentro del replanteamiento de la comisión de género se considere la posibilidad de incluir a representantes de autoridades que pertenecen a la institución, así como mujeres y hombres estudiantes del proceso de formación inicial. Se sugiere que las personas que conformen a la comisión de género reestructurada, lo hagan de manera voluntaria, pues con ello se lograrían mejores avances en los asuntos que se propongan.

9. ANÁLISIS SOBRE CAPACIDADES ORGANIZACIONALES.

Se recomienda realizar un análisis de capacidades organizacionales: políticas, técnicas y financieras; posterior a ello, elaborar un plan que fortalezca las capacidades que les permita cumplir con los mandatos establecidos en la PIEIG.

10. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Es indispensable crear un presupuesto que tenga prioridad para volver operativas todas las acciones de género programadas en el Plan de Acción, Hoja de Ruta y Plan de Generación de Conocimiento, las finanzas institucionales orientadas hacia el fortalecimiento de todas las acciones indicadas son necesarias, ya que de lo contrario se corre el riesgo no lograr las metas estratégicas y operativas programadas.

11. LA UGI COMO EQUIPO INTEGRAL Y MULTIDISCIPLINARIO.

Como se ha observado en el desarrollo de la investigación, es evidente que el equipo de la UGI necesita ser reforzado con el trabajo de otros profesionales claves, tales como profesionales en psicología que se encuentren de forma permanente en la unidad. Si bien es cierto que la mencionada unidad ya cuenta

con una profesional en trabajo social y una abogada, es importante fortalecer al equipo con profesionales que tengan experiencia en psicología, además se sugiere la inclusión de un pedagogo que contribuya a estructurar todos aquellos asuntos que se encuentren relacionados a estructuras educativas o de capacitación (obviamente, debe encontrarse capacitado en materia de género). Todo ello fortalecería el trabajo que hasta hoy se ha desarrollado.

12. REFORMAS EN EL INSTRUCTIVO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Es de carácter urgente que se realice un estudio más profundo y detallado del instructivo, arriba mencionado, ya que como se señaló en la parte de evaluación, existen inconsistencias o vacíos que necesitan ser reformados urgentemente, ya que de ello depende la atención con calidad de las víctimas de violencia de género. También es imperante que al registro de los casos documentados se sumen también las acciones que se realizaron para investigar y sancionar los hechos de violencia.

13. NUEVOS CANALES DE COMUNICACIÓN CON LA PNC, ORIENTADOS A ROBUSTECER LA CONSTRUCCIÓN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DENTRO DE AMBAS INSTITUCIONES.

Es necesario que se creen nuevos canales de comunicación con la PNC y comunicar a sus autoridades que durante la realización de las prácticas policiales, aún existen prácticas de acoso sexual, discriminación y asignación de labores estereotipados. También es importante abordar el tema de la redacción de las actas policiales que se encuentran pre-establecidas; pues es indispensable el aprendizaje de una nueva forma de redacción en donde no se excluya a las mujeres. La Unidad de Género, debe propiciar un acercamiento a la Unidad de Género de la PNC. No se debe omitir las relaciones interinstitucionales de ambas unidades.

14. REESTABLECIMIENTO DEL TRABAJO CONJUNTO CON ISDEMU.

Es importante contar con el apoyo de esta institución para que realice el ejercido de contraloría en relación a la introducción del enfoque de género en el Diseño Curricular y otras acciones en las que sea pertinente involucrarse.

15. PROCESOS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN INCLUSIVOS PARA LOS HOMBRES Y MUJERES.

15.1 Si bien es cierto, que es fundamental el empoderamiento de las mujeres en los temas de género, también es importante el desmontaje de masculinidades hegemónicas en el proceso. Durante el desarrollo de la investigación, se identificó que han existido pocos talleres de desmontaje de masculinidades; es indispensable y urgente que se realicen acciones al respecto, ya que el enfoque que contribuyó de base para la creación de la Política de Género es inclusivo, no puede dejarse de lado la incorporación del sector masculino en la desconstrucción de idearios culturales machistas. No está demás recomendar, que se cuente con el apoyo de organizaciones expertas en el desmontaje de masculinidades. Estos deben tener a la base una planificación de carácter sistémica y no aislada como se ha desarrollado en la actualidad.

15.2 Crear programas especiales desde los cuales pueden realizarse cambios importantes en el refuerzo de las capacidades físicas de las mujeres, de tal manera que se pueda equiparar a las de los hombres, así mismo se recomienda fortalecer la capacidad de las mujeres en el manejo de las armas de fuego.

16. MECANISMOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS EN MATERIA DE GÉNERO.

16.1 Es necesario diseñar un sistema de seguimiento de verificación y evaluación del cumplimiento de la política de género, el cual podría ser estandarizado para las otras políticas que se proyectan e implementan en la institución. Actualmente, no se cuenta con un mecanismo de rendición de cuentas por parte de los responsables del cumplimiento de las líneas de acción establecidas en la PIEIG.

REFERENCIAS



Fuente: Meléndez K (2014) Personal en Formación. Nivel Básico (Fotografía).

I. TRATADOS INTERNACIONALES.

1. ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (1994), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención De Belém do Pará”, Brasil: (S.N)
2. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS NACIONES UNIDAS [CESNU], (1946), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Copenhague: (S.N).

II. LEYES NACIONALES.

3. ASAMBLEA LEGISLATIVA DE EL SALVADOR (2011), Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia. El Salvador: (S.N)

III. INFORMES.

4. ACADEMÍA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA [ANSP] (2012), Consultoría sobre Asistencia técnica para la elaboración e implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la ANSP (Proyecto FORCSEF fase II AECID/UTE/ANSP). Producto número 2: Plan de Generación del conocimiento. El Salvador: ANSP
5. CONSEJO NACIONAL DE LA JUEVENTUD [CONJUVE] & FONDO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL MILENIO [FIODMO] (2011) Juventud y violencia: los hombres y mujeres jóvenes como agentes, como víctimas y como actores de superación de la violencia en El Salvador. El Salvador: (S.N)
6. INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER [ISDEMU] (2011), segundo informe nacional sobre la situación de violencia contra las mujeres en El Salvador. Un problema de seguridad pública. El Salvador: ISDEMU.
7. _____, (2013), ABC de la Igualdad Sustantiva. Curso Presencial. Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva. Serie I. Conceptos Básicos. El Salvador: (S.N)
8. _____, (2013), ABC de la Igualdad Sustantiva. Curso Presencial. Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva. Serie III. Marco Normativo para la Igualdad. El Salvador: (S.N)
9. PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2010). Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2010. De la pobreza y el consumismo al bienestar de la gente. Propuestas para un nuevo modelo de desarrollo. El Salvador: Contracorriente Editores.
10. PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2010). Informe sobre Desarrollo Humano 2010. Edición del Vigésimo Aniversario. La verdadera riqueza de las naciones: Camino al desarrollo humano. Estados Unidos: Comuncations Development Incorporated.
11. YAGENOVA SIMONA, UNIÓN EUROPEA, DIAKONIA, FLACSO–SEDE GUATEMALA–, RED REGIONAL POR LA SEGURIDAD DE LAS MUJERES: ALIANZA POLÍTICA SECTOR DE MUJERES, RED FEMINISTA FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, FORO DE MUJERES POR LA VIDA, RED DE MUJERES CONTRA LA VIOLENCIA (2013). La violencia contra las mujeres como problema de seguridad ciudadana y las políticas de seguridad. El caso de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua. Guatemala: Serviprensa.

IV. NORMATIVA ADMINISTRATIVA

12. ACADEMÍA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA [ANSP] (2011), Syllabus para consolidar el Sistema Educativo Policial Integral. El Salvador: ANSP
13. _____ (2014), Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género. El Salvador: ANSP
14. _____(2013), Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral (SEPI). Cuaderno de Estudios Número 5. El Salvador: ANSP.

V. ARTÍCULOS DE REVISTAS.

15. CABRERA PEDRO (2004), Pobreza y exclusión desde la perspectiva de género en García-Mina Freire, Ana y Carrasco Galán, María José (eds.), Género y desigualdad: la feminización de la pobreza, Universidad Pontificia Comillas, Madrid: (S.N)
16. PONCE HUMBERTO (2007), <<La Matriz FODA: Alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones>> en Revista de enseñanza e investigación en psicología, volumen 12 número 1: 113-130.
17. ULLOA MARGARITA, (2009), <<Justicia a las mujeres invisibilizadas por la palabra y en la palabra>> en la Revista Quehacer Judicial de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador. Edición No 79, Páginas 19-20. Noviembre- Diciembre 2009. El Salvador: (S.N)

VI. BLOGS O PÁGINAS WEB

18. BANCHS MARÍA (1999), Representaciones Sociales, Memoria Social e Identidad de Género. Simposio de Genero Renovando a la psicología. 23 de febrero 2014, de Congreso Iberoamericano De Psicología. Sitio web: <http://webs.uvigo.es/pmayobre>
19. BONINO LUIS (2004), Los micromachismos en Revista Las Cibeles No 2 del Ayuntamiento de Madrid. Consultado el 12 de abril de 2014 en el sitio web: <http://www.luisbonino.com/pdf/Los%20Micromachismos%202004.pdf>
20. CABREJAS MERCEDES (2001), Mujeres y Envejecimiento. Necesidades y Oportunidades. Consultado el 15 de mayo de 2014 en http://www.riicotec.org/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/col2011_discriminacion.pdf
21. FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER [UNIFEM] (2007), Programa Regional: Ciudades sin violencia hacia las mujeres. Ciudades seguras para todos y todas. Consultado el 25 de mayo de 2014 en <http://www.redmujer.org.ar/>
22. JOVES NOEMI (Sin fecha), Hombre: Violencia de Género. Hombres maltratados. Consultada el 19 de mayo de 2014 en http://www.tnrelaciones.com/hombres_maltratados/index.html
23. MURILLO HORTENSIA (2006), Currilum, planes y programas de estudio. Consultado el 9 de agosto de 2014 en <https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Estudios%20e%20Investigaciones/Attachments/34/27.%20Curri,%20plan.pdf>

24. ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ [ORMUSA] (2014), Observatorio de violencia de género en contra de la mujer. Consultado el 14 de abril de 2014 en el sitio web: <http://observatoriodeviolencia.ormusa.org/>
25. PÉREZ ALEJANDRO (2013), El amor “romántico” es patriarcal. Consultado el 10 de agosto de 2014 en <https://alejandroperezp.wordpress.com/2013/03/07/el-amor-romantico-es-patriarcal/>
26. PESCADOR ERICK, LOZOYA JOSÉ ÁNGEL & BEDOYA JOSÉ MARÍA (2007). *Cambio de las Masculinidades desde la Educación*. Consultado el 25 de junio de 2014, de Voces de Hombres por la Igualdad. Editado online por Chema Espada <http://vocesdehombres.wordpress.com/>
27. RICO NIEVE (1996), Violencia de Género un problema de Derechos Humanos. Consultada el 12 de febrero en Revista Serie Mujer y Desarrollo (LCL/957), a través del sitio web: <http://www.cepal.org/mujer/revista/antteriores/n3/>
28. RECURSOS HUMANOS y DERECHO [RHyD], 2013, Discriminación Indirecta por Razón del Sexo. Consultado el 11 de mayo de 2014 en el sitio web en <http://myriamsancheznocea.blogspot.com/2013/10/discriminacion-indirecta-por-razode.html>

VII. NOTICIAS

29. BANCO MUNDIAL (2011), La sociedad civil busca ponerle freno a los accidentes de tránsito. Consultado el 8 de junio de 2014 en <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2011/11/01/argentina-seguridad-vial>
30. DE LOS REYES IGNACIO (2013), El país donde ser mujer se paga con la muerte. Consultado el 23 de junio de 2014 en http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2013/03/121102_femicidio_feminicidio_salvador

VIII. LIBROS

31. CASARINI, M. (1999). Teoría y diseño curricular. México: Trillas.
32. BONINO LUIS (2007), Hombres y Violencia de Género. Más allá de los maltratadores y de los factores de riesgo. España: (S.N).
33. _____ (2004), Masculinidad Hegemónica e Identidad Masculina. España: (S.N)
34. BOURDIEU, P. (1990), «La domination masculine», en Actes de la Recherche en sciences sociales. Paris: Editions de minuit.
35. FERNANDEZ ADDINE, GARCÍA JULIA & DEL CANTO CALIXTO (2001), Material de apoyo al curso de postgrados: Diseño Curricular y Calidad Educativa. Sucre: (S.N)
36. JACKSON PHILP (1998), La Vida en las Aulas, Morata. Madrid: (S.N)
37. MINISTERIO DE ECONOMÍA [MINEC] & DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS [DIGESTYC] (2007). Encuesta de hogares de propósitos múltiples. El Salvador: (S.N).
38. ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ [ORMUSA] (2011), El Salvador entre la institucionalización y la práctica misógina. El Salvador: (S.N)

SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

Art.	Artículo
ANSP	Academia Nacional de Seguridad Pública
CN	Constitución de la República de El Salvador
CIG	Comisión Institucional de Género
DAD	División de Administración
DES	División de Estudios
DRH	Departamento de Recursos Humanos
FGR	Fiscalía General de la República
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
Instructivo de atención a víctimas de violencia de género	Instructivo para la detección, prevención, atención, protección de víctimas, investigación y sanción de la violencia de género, acoso laboral y sexual
LCVI	Ley contra la Violencia Intrafamiliar
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia
LIEED	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres.
ONG	Organización No Gubernamental
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz.
PAO	Plan Anual Operativo
PAU	Plan Anual de Unidad
PEI	Plan Estratégico Institucional
PIEIG	Política Institucional de Equidad e Igualdad
PNC	Policía Nacional Civil
UGI	Unidad de Género Institucional
UPE	Unidad de Planeación Educativa
UPI	Unidad de Planificación Institucional
SIPLAN	Sistema Institucional de Planificación
SEPI	Sistema Educativo Policial Integral
UNFA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

ANEXOS



Fuente: Academia Nacional de Seguridad Pública (2015) Acto de Graduación (Fotografía).

**CUADRO No 1:
PROCEDIMIENTO REALIZADO PARA OBTENER LA MUESTRA DE POBLACIÓN FINITA
EN EL GRUPO DE LOS HOMBRES QUE PERTENECEN A LA PROMOCIÓN 111**

Fórmula de muestreo simple:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N-1)E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Valores:

n= tamaño de la muestra que pretende obtener.

N= Tamaño de la población, que según datos proporcionados por la ANSP corresponde a 216 hombres.

Z²= Punto crítico que separa el área de acierto y el de error (1.96)

P= Probabilidad de acierto ante dos eventos (50%)

Q= Probabilidad de error ante dos eventos (50%)

E²= Probabilidad de error determinado por las investigadoras (5%)

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (216)}{(216-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84) (0.25) (216)}{(215) (0.0025) + (3.84) (0.25)}$$

$$n = \frac{207.36}{0.5375 + 0.96}$$

$$n = \frac{207.36}{1.49}$$

n= 139.16 hombres

**CUADRO No 2:
PROCEDIMIENTO REALIZADO PARA OBTENER LA MUESTRA DE POBLACIÓN FINITA
EN EL GRUPO DE LAS MUJERES QUE PERTENECEN A LA PROMOCIÓN 111**

Fórmula de muestreo simple:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N-1)E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Valores:

n= tamaño de la muestra que pretende obtener

N= Tamaño de la población, que según datos proporcionados por la ANSP corresponde a 89 mujeres

Z²= Punto crítico que separa el área de acierto y el de error (1.96)

P= Probabilidad de acierto ante dos eventos (50%)

Q= Probabilidad de error ante dos eventos (50%)

E²= Probabilidad de error determinado por las investigadoras (5%)

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (89)}{(89-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84) (0.25) (89)}{(88) (0.0025) + (3.84) (0.25)}$$

$$n = \frac{85.44}{0.22 + 0.96}$$

$$n = \frac{85.44}{1.18}$$

$$n = 72.4$$

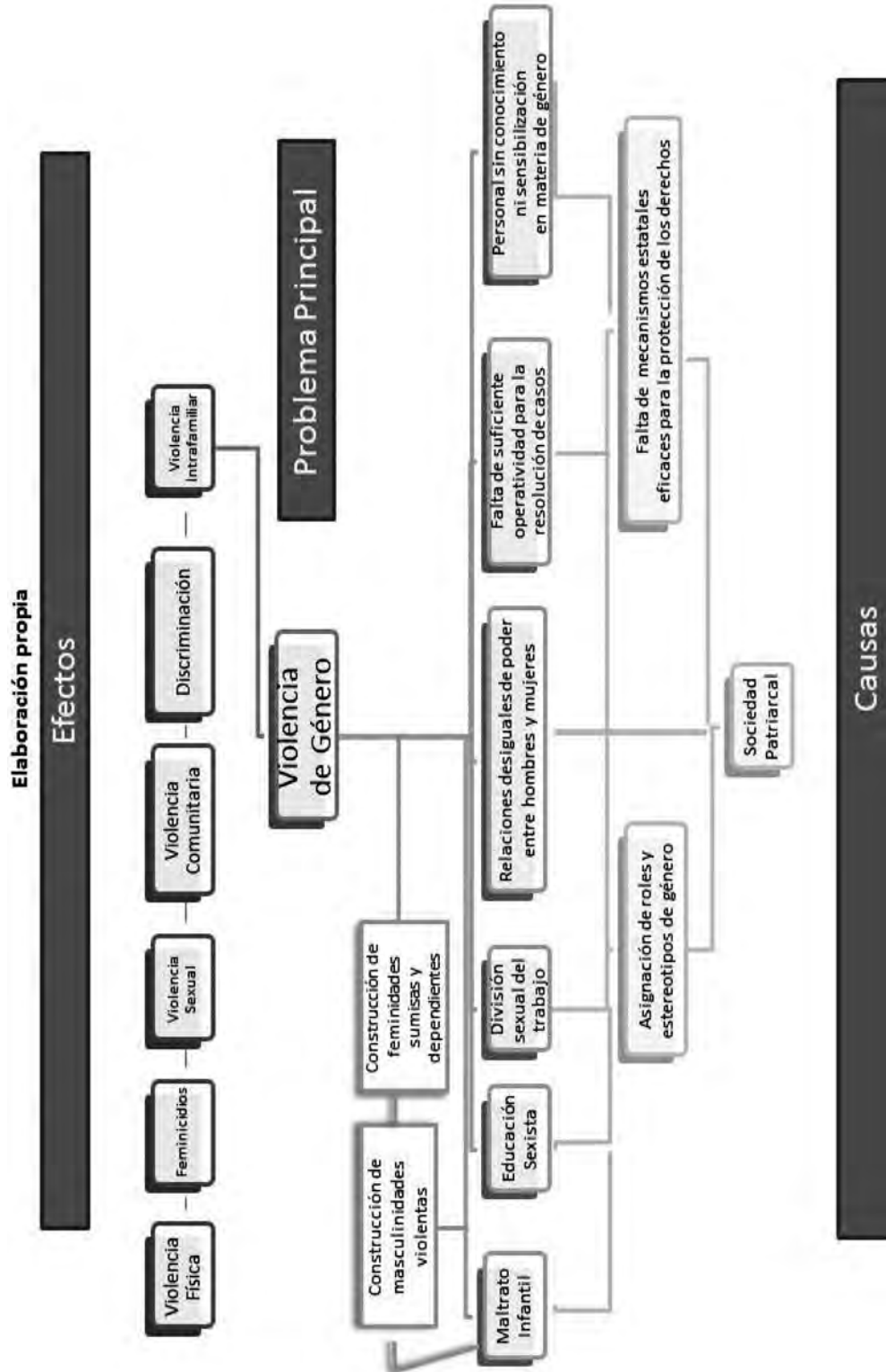
<p>CUADRO No 3: PROCEDIMIENTO REALIZADO PARA OBTENER LA MUESTRA DE POBLACIÓN FINITA EN EL GRUPO DE LOS DOCENTES QUE PERTENCE A LA INSTITUCIÓN.</p>
<p>MUESTRA DE DOCENTES</p>
<p>Formula de muestreo simple: $n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N-1)E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$</p>
<p>Valores: n= tamaño de la muestra que pretende obtener</p>
<p>N= Tamaño de la población, que según datos proporcionados por la ANSP corresponde a 72 docentes</p>
<p>Z²= Punto crítico que separa el área de acierto y el de error (1.96)</p>
<p>P= Probabilidad de acierto ante dos eventos (50%)</p>
<p>Q= Probabilidad de error ante dos eventos (50%)</p>
<p>E²= Probabilidad de error determinado por las investigadoras (5%)</p>
<p>Sustituyendo:</p>
<p>$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (72)}{(72-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$</p>
<p>$n = \frac{(3.84) (0.25) (71)}{(71) (0.0025) + (3.84) (0.25)}$</p>
<p>n= <u>69</u> 0.1775+0.96</p>
<p>n= <u>69</u> 1.14</p>
<p>n= 60</p>

MATRICES



Fuente: Meléndez K (2014) Personal en Formación. Nivel Básico (Fotografía).

ÁRBOL DE PROBLEMAS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



MATRIZ 4: LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEG Y LAS CORRESPONDIENTES DEPENDENCIAS VINCULADAS.

LINEA 1.

Transversalizar igualdad y equidad de género.
 Procesos de formación policial.
 Cambio en las relaciones de género.
 Docentes y alumnos
 Reflejados nuevas relaciones durante el ejercicio de su profesión (policías)

ACCIONES LINEA 1	RESPONSABLES LINEA 1	LO QUE SE HA HECHO	¿Quién lo ha hecho?
Introducir criterios de género en aspectos conceptuales, metodológicos, pedagógicos y didácticos. Introducir la temática y sub-temática de los módulos que conforman el currículo de formación inicial, continúa y cursos de ascenso.	División de estudios (debe tocar el diseño curricular), específicamente Planeación Educativa. ***se refiere a planificación didáctica.	Área de Género desarrolló una Consultoría que elaboró el Plan de Gestión de conocimiento de la perspectiva de Género para la ANSP. En Plan de Gestión de conocimiento, estableció tres niveles: Sensibilización, conceptualizaciones básicas y el nivel especializado.	La Unidad de Planificación a través del área de género, porque no existía la Unidad de género. Unidad de Planeación Educativa.
Asegurar el estudio de la PIEG, usando una metodología que permita la resolución de su contenido de forma ágil. Desarrollar el conocimiento teórico-práctico del alumnado. De todas las áreas y modalidades de formación. Entre el personal docente y policial.	División de estudios, Departamento de Recursos Humanos, Unidad de Planeación Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño la Hoja de ruta que orienta el proceso de transversalización del enfoque de género en el diseño curricular, se desarrollaron dos acciones se contrato una consultora y la encargada de género en ese momento junto con el Jefe de la Unidad de Planeación Educativa, realizaron un viaje para intercambiar experiencias con la Policía de Nicaragua. 	
Personal docente sensibilizado y capacitado en la introducción del enfoque de género en los procesos de formación que impulsan desde la SEPI Desde la planificación hasta la evaluación de las acciones formativas Que se exprese en toda la oferta formativa institucional.		Sin embargo al momento no tenemos conocimiento de si se esta aplicando esta hoja de ruta, por parte de la División de Estudios.	

MATRIZ 4: LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEG Y LAS CORRESPONDIENTES DEPENDENCIAS VINCULADAS.

LINEA 2

Promover y adoptar reformas en el marco legal de la ANSP
 Objetivo: transversalizar e institucionalizar el enfoque de género y la no discriminación.

ACCIONES LINEA 2	RESPONSABLES LINEA 2	Lo que se ha hecho
Reformas en el cuerpo normativo que rige el que hacer institucional. Garantizar promoción y ejercicio de los derechos humanos. Crear condiciones para generar crecimiento constante de participación en todos los ámbitos de actuación (40 o 30%) Generar mayor participación de las mujeres en espacios laborales y formativos, acceso paritario a cargos, mecanismos institucionales y espacios de toma de decisiones. Vigilar aplicación efectiva de la circular emitida para prevenir, investigar, sancionar y erradicar prácticas de acoso sexual y otras formas de violencia de género. Especialmente contra las alumnas del personal básico y demás personal femenino de la institución. Crear mecanismos encargados para resolver esta temática.	Dirección General. Consejo Académico. Unidad de Asesoría Jurídica. Secretaría General.	Cuerpo normativo a nivel interno. Circular número uno 2011 Circular número ocho del 2009 Instructivo para la detección, prevención, atención, protección de víctimas, investigación y sanción de la violencia de género, acoso laboral y sexual. Reglamento Interno de trabajo (actualmente esta siendo objeto de reformas) Contrato colectivo de trabajo A nivel externo: Guía para la prevención atención y erradicación del acoso laboral en el sector público

MATRIZ 4: LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEG Y LAS CORRESPONDIENTES DEPENDENCIAS VINCULADAS.

LINEA 3			
Adoptar y promover comunicación institucional basada en el lenguaje inclusivo, equidad e igualdad de género.			
ACCIONES LINEA 3	RESPONSABLES LÍNEA 3	Lo que se ha hecho	Quien lo ha hecho
Todos los mensajes institucionales deben garantizar una imagen equilibrada y positiva de mujeres y hombres.	Unidad de comunicaciones en conjunto con otras dependencias.	Se revisa el lenguaje inclusivo y el uso de imágenes de mujeres y hombres en las páginas web y boletines.	Unidad de Género
Elaborar un instructivo para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y medios divulgativos. (Unidad de comunicaciones) Publicidad, planes, programas, cartas didácticas, reglamentos, instructivos, directivas, circulares y memorandos.	Unidad de comunicaciones.	No se ha hecho el instructivo.	
Aplicación y Supervisión del instructivo.	División de Estudios y demás dependencias.	No se ha hecho el instructivo.	Nadie ha verificado, por que no se ha hecho.
Implementar anualmente programas para la celebración de efemérides vinculadas al respeto de los derechos de la mujer. (comunicaciones, recursos humanos y departamentos de formación extracurricular)	Recursos Humanos Departamento de Formación Extracurricular. Unidad de comunicaciones	Se ha realizado un programa para la celebración de efemérides ¹ .	Unidad de comunicaciones, unidad de género.
Realizar campañas divulgativas para que el personal de trabajo asuma la PIEG (División de estudios, división de administración, UPI, recursos humanos)	Unidad de Comunicaciones. División de Estudios. División de Administración Con apoyo del área de género de la UPO Recursos Humanos.	Se necesita conglomerado que indique las campañas realizadas	Entiendo que la UG lo ha hecho.

MATRIZ 4: LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEG Y LAS CORRESPONDIENTES DEPENDENCIAS VINCULADAS.

LINEA 4			
Sensibilizar y capacitar a las jefaturas, personal administrativo y académico en la equidad e igualdad de género desde un enfoque de derechos.			
ACCIONES LINEA 4	RESPONSABLES LÍNEA 4	Lo que se ha hecho	Quien lo ha hecho
Diseñar e implementar un programa de capacitación sistemático sobre equidad e igualdad de género y masculinidades. Desde un nivel básico hasta estudios de pregrado, postgrado, tales como: Charlas Talleres Cursos Intercambios Seminarios Diplomados Maestrías.	División de Administración. Recursos Humanos. Unidad de Planificación. Demás dependencias institucionales.	Informe que se envió a la División de Estudios sobre jornadas de sensibilización y capacitación realizadas a nivel institucional desde el año 2009 al mes de febrero del año 2014 hay que actualizarlo y socializarlo ² .	La Unidad de Género lo ha hecho. *** Se desconocen los esfuerzos que se han realizado desde la División de Estudio, para sensibilizar y capacitar al personal.

MATRIZ 4: LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEIG Y LAS CORRESPONDIENTES DEPENDENCIAS VINCULADAS.

LINEA 5

Garantizar que la infraestructura, mobiliario y equipo del personal y alumnado, ofrezca condiciones apropiadas que satisfagan las necesidades e intereses diferenciados de las mujeres y hombres.

ACCIONES LINEA 5	RESPONSABLES LÍNEA 5	Lo que se ha hecho	Quien lo ha hecho
Efectuar cambios en el diseño, planificación y adquisición de infraestructura física, mobiliario y equipo de la ANSP. Que se adecue el equipamiento y uniforme del personal y alumnado a las medidas anatómicas de hombre y mujer.	División de Administración. Recursos Humanos Departamento de Mantenimiento Unidad de Adquisiciones y Contrataciones. División de Estudios. Asistencia Técnica de la UPI	Es de las líneas que menor avance ha tenido, se propone realizar encuestas o entrevista específica a las áreas de trabajo designadas como responsables.	No hay noticias de ningún avance.

MATRIZ 4: LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEIG Y LAS CORRESPONDIENTES DEPENDENCIAS VINCULADAS.

LINEA 6

Incorporar en el SIPLAN y en la formulación del presupuesto criterios de género.

Objetivo: Evidenciar la eficiencia, la eficacia, efecto e impacto que los resultados institucionales tienen en la eliminación de las desigualdades de género.

ACCIONES LINEA 6	RESPONSABLES LÍNEA 6	Lo que se ha hecho
Verificar que el proceso de planificación de resultados contribuya a la superación de las brechas de inequidad e igualdad de género que existen en la ANSP. (UPI) Velar porque el SIPLAN integre indicadores sensibles a género, para evaluar periódicamente el nivel de cumplimiento de la PIEG. (UPI) Intercambio de experiencias en la formulación y seguimiento de indicadores de género con el ISDEMU y la PNC.	Unidad de Planificación Institucional	Verificar POA, PAU, Y PEI
Identificar y establecer las asignaciones presupuestarias que aseguren los recursos para ejecutar el plan de acción para la implementación de la PIEIG. (UFI- Y cómo se ha coordinado con el resto de las dependencias) VERIFICAR POA producto de SIPLAN (presupuesto anual con criterios de género)	Unidad Financiera. En coordinación con el resto de dependencias.	Verificar los presupuestos financieros.

MATRIZ 4: LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEIG Y LAS CORRESPONDIENTES DEPENDENCIAS VINCULADAS.

LINEA 7		
Incorporar la equidad e igualdad de género en la política y en los procesos de gestión de los recursos humanos de la ANSP.		
ACCIONES LINEA 7	RESPONSABLES LINEA 7	Lo que se ha hecho
<p>Lograr que ninguno de los géneros posea menos del 40 o 30% en crecimiento constante de participación en el ámbito laboral.</p> <p>Integrar criterios de género en el proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> Selección, Contratación, Inducción, Asignación de cargos y funciones, Capacitación Evaluación <p>De desempeño del personal administrativo y académico.</p> <p>Crecimiento constante de participación en el ámbito laboral:</p> <p>Docente, apoyo administrativo y policial.</p>	Recursos Humanos.	Se intentó solicitar la información a Recursos Humanos, pero los datos obtenidos fueron demasiado escuetos.
<p>Formular y velar por la aplicación y actualización de los instrumentos administrativos de recursos humanos que propicien equidad e igualdad entre hombres y mujeres que laboran en la institución.</p>	División de Administración Recursos Humanos.	

<p style="text-align: center;">MATRIZ 6 MATRIZ INSTITUCIONAL INDICADORES PEI 2010-2014 AJUSTADO A DICIEMBRE DE 2012</p>				
OBJETIVO ESTRATEGICO (OE)	OBJETIVO ESPECIFICO (OI)	RESULTADO GLOBAL (RG) DEL OBJETIVO ESPECIFICO	INDICADOR DE EFECTO (IE) (INDICADORES DE RESULTADO AL FINAL DEL PERIODO)	INDICADOR DE ACTUACION (IA) (INDICADOR DE AVANCE DURANTE EL PERIODO)
L4. INSTITUCIONALIDAD DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO				
OE 4.1 Institucionalizar la equidad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la ANSP.	OE 4.1.1 Garantizar que el comportamiento del personal docente, administrativo y policial en comisión de servicio, así como el del alumnado, fomenten relaciones de equidad e igualdad de género y no discriminación por motivos de género desde un enfoque de Derechos Humanos.	RG 4.1.1.1.1. Mejoras las relaciones de equidad e igualdad de género entre el personal y alumnado en los distintos ámbitos de actuación de la ANSP con la implementación del plan de acción 2012-2014 de la policía institucional de equidad e igualdad de género (PIEIG).	IE L4.1. Incorporados el 100% de los resultados establecidos en el plan de acción 2012-2014 de la PIEIG en los POA-S institucionales y se logran alcanzar con el nivel de cumplimiento dentro de la categoría de satisfacción.	IA L4.1. Alcanzados los resultados de género establecidos en el POA institucional al menos en un nivel de cumplimiento dentro de la categoría de satisfacción.

<p style="text-align: center;">MATRIZ 6.1 MATRIZ DE ACCIONES ESTRATEGICAS PEI 2010-2014 AJUSTADO A DICIEMBRE 2012</p>			
OBJETIVO ESTRATEGICO (OE)	RESPONSABLES (UNIDAD ORGANIZATIVA)	ACCION ESTRATEGICA (AE)	RESULTADOS META (RM) DE ACCION ESTRATEGICA. 2013 2014
L4. INSTITUCIONALIZACION DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO.			
OE 4.1. Institucionalizar la igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento ANSP.	Unidad de género y calidad.	AE.4.1.1.1. Implementar el plan de acción 2012-2014 sobre la policía de equidad e igualdad e género mediante un proceso participativo que involucre todas las dependencias de la ANSP.	<p>Resultados de género institucionales fortalecidas con la implementación de las acciones del plan acción 2012-2014 de la PIEIG.</p>
		RG 4.1.1.1.1. Mejoras las relaciones de género entre el personal y el alumnado en los distintos ámbitos de actuación de la ANSP con la implementación del plan 2012-2014 de la policía institucional de equidad e igualdad de género (PIEIG).	Alcanzados los resultados del plan 2012-2014 de la PIEIG incorporados en el POA en vigencia.

<p style="text-align: center;">MATRIZ 7 PLAN OPERATIVO ANUAL 2011 Se presenta únicamente lo relacionado a la línea estratégica 4 institucionalización de la equidad e igualdad de género</p>																						
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO</p>		<p>OE 4 Incorporar, implementar y operativizar de manera sistemática y progresiva la perspectiva de género en todos los ámbitos de la ANSP</p>																				
<p>ESTRATEGIA OPERATIVA</p>		<p>Eo 4.1.1 Institucionalizar el enfoque de género en todo el quehacer de la ANSP</p>																				
		INDICADOR DE ACCIONES ESPECIFICAS																				
<p>Ae 4.1.1.2 elaborar e implementar la política institucional de Equidad de Género y el Plan para su ejecución, mediante un proceso participativo que involucre a todas las áreas del quehacer institucional</p>		<p>Formulación de la política de Equidad de Género, institucionalizada, para implementar el plan de acción</p>																				
<p>Código</p>	<p>Meta Operativa</p>	<p>Indicador de resultado</p>	<p>Fuente de verificación</p>	<p>Responsable Directo</p>	<p>Programación por Metas y Acumulado Trimestral</p>												<p>Observaciones</p>					
					<p>Trimestre</p>			<p>trimestre</p>			<p>Trimestre</p>			<p>Trimestre</p>								
					E	F	M	T%	A	M	J	T%	J	A	S	T%	O	N	D	T%		
<p>RM 4.1.1.2.1</p>	<p>Política institucional de equidad de género formulada y Plan para la conducción y asistencia técnica para la formulación del Plan de acción hacer implementado en 2012</p>	<p>Un documento normativo y plan de acción</p>	<p>Documentos del plan de coordinación y revisión de documentos de género, listado de los talleres realizados</p>	<p>Unidad de planificación Institucional</p>					X		X	50					X		X	50		<p>Dos documentos: Política de Género 50% Plan de Acción 50%</p>
<p>RM 4.1.1.2.2</p>	<p>Equidad de género promovida mediante la aprobación de la política de género que mejore las relaciones interrelaciones con equidad de género entre el persona; y erradique el acoso sexual e incremento en un 20% del ingreso de alumnas a la Academia</p>	<p>Número y tipo de acciones promovidas por la DG</p>	<p>Política de género aprobada. Medidas de acoso sexual implementadas, incremento en el porcentaje de alumnas en la ANSP</p>	<p>Dirección General</p>													X		X	100		<p>Informe de medidas promovidas</p>

MATRIZ 7.1 PLAN OPERATIVO ANUAL 2011																					
Se presenta únicamente lo relacionado a la línea estratégica 4: institucionalización de la equidad e igualdad de género																					
LINEA ESTRATEGICA: EQUITAD DE GENERO																					
LINEA ESTRATEGICA: EQUITAD DE GENERO																					
OBJETIVO ESTRATEGICO OE 4 Incorporar, implementar y operativizar de manera sistemática y progresiva la perspectiva de género en todos los ámbitos de la ANSP																					
ESTRATEGIA OPERATIVA EO 4.1.2 Asegurar que respondan de manera ágil y oportuna a problemáticas de género presentes en la ANSP que requieren atención inmediata.																					
ACCION ESPECIFICA							INDICADOR DE ACCIONES ESPECIFICAS														
Ae 4.1.2.1 Asegurar la incorporación de criterios de género en la metodología de diseño e implementación del Sistema Educativo Policial Integral (SIPE) de la ANSP							Diseño metodológico transversal del enfoque de género para la implementación del Sistema Educativo Integral (SIPE)														
Código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Responsable Directo	Programación por Metas y Acumulado Trimestral																
					Trimestre			Trimestre			trimestre			Trimestre			Observaciones				
					E	F	M	T%	A	M	J	T%	J	A	S	T%		O	N	D	T%
RM 4.1.2.1.1	Enfoque de género incorporado en el proceso de elaboración del SEPI transversalmente	Dos informes que detallan la incorporación técnica de criterios de género al plan Educativo Integral.	Documento SEPI con enfoque transversal de género en todas sus fases de desarrollo para la implementación del Sistema Educativo Policial Integral (SIPE)	Unidad de planificación Institucional					X				X				X		X		Dos informes cada uno equivale al 50 %

MATRIZ 7.2 PLAN OPERATIVO ANUAL 2011 Se presenta únicamente lo relacionado a la línea estratégica 4: institucionalización de la equidad e igualdad de género																					
LINEA ESTRATEGICA		LINEA ESTRATEGICA: EQUIDAD DE GENERO																			
OBJETIVO ESTRATEGICO	OE 4 Incorporar, implementar y operativizar de manera sistemática y progresiva la perspectiva de género en todos los ámbitos de la ANSP																				
ESTRATEGIA OPERATIVA	Eo 4.1.2.Asegurar que respondan de manera ágil y oportuna a problemáticas de género presentes en la ANSP que requieren atención inmediata.																				
ACCION ESPECIFICA		INDICADOR DE ACCIONES ESPECIFICAS																			
Ae 4.1.2.2 Establecer los mecanismos y proceso institucional que atiendan y modifiquen practicas sexistas que provocan inequidades de género en el quehacer institucional		Formulación del proceso institucional de Género que describa los mecanismos que garanticen la disminución de la brecha de género en el alumnado de la ANSP																			
Código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Responsable Directo	Programación por Metas y Acumulado Trimestral																
					Trimestre			Trimestre			Trimestre			Trimestre			Observaciones				
					E	F	M	T%	A	M	J	T%	J	A	S	T%		O	N	D	T%
RM 4.1.2.2.1	Disminución de la brecha de Género en el alumnado de la ANSP	Porcentaje del ingreso de mujeres, respecto al total de aspirantes.	Informe del porcentaje de mujeres admitidas en la ANSP, durante el año.	Unidad de planificación Institucional										X	X	50		X	X	50	Dos informes cada uno equivalente al 50 %

Código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Responsable Directo	Programación por Metas y Acumulado Trimestral												Observaciones	
					Trimestre			Trimestre			trimestre			Trimestre				
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		T%
								T%			T%			T%				
Rm. 4.1.1.1.1.2	Proceso iniciado de transver-salización del enfoque de equidad e igualdad de género en el diseño curricular en las diferentes áreas de formación de la ANSP.	Una hoja de ruta que oriente el proceso de transalivación del enfoque de género en la curricula de los cursos que imparte la ANSP y dos informes de la implementación.	Descriptor de sub- módulo de las diferentes asignaturas que se imparten en formación inicial, guía del docente , guía del estudiante. Programas de los cursos que imparte el depto. De ascenso, el acto educativo.	UPE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	15	25	25	35	

Código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Responsable Directo	Programación por Metas y Acumulado Trimestral												Observaciones								
					Trimestre			trimestre			Trimestre			Trimestre											
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D									
					T%	T%	T%	T%	T%	T%	T%	T%	T%	T%	T%	T%									
Rm. 4.1.1.1.3	Implementando el plan acción de la PIEIG correspondiente al año 2012.	Informe de asistencia y acompañamiento técnico para el desarrollo del proceso de generación del conocimiento.	Términos de referencia de lista de asistencia pruebas informes de las actividades programadas sobre la coordinación con las demás unidades organizativas.	UPI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10	10	10						
		Informe de asistencia técnica de transversalización del enfoque de género en el diseño curricular.	Informe de intercambio de experiencias informes de actividades de coordinación con la UPE.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10	10	10			
		Asistencia técnica en la creación de instancia de denuncia de hechos de violencia de género.	Informe sobre la elaboración de presupuesto de la creación de instancia de denuncia de hechos de violencia de género. Coordinación de reuniones con ISDEMU		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	5	5	5			

Código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Responsable Directo	Programación por Metas y Acumulado Trimestral												Observaciones				
					Trimestre				Trimestre				Trimestre								
					E	F	M	T%	A	M	J	T%	J	A	S	T%					
Rm 4.1.1.1.1.3	Creado el mecanismo institucional para la atención de denuncias de hechos de violencia de género y otras formas de violencia laboral.	Informes trimestrales estadísticos de hechos denunciados y procesos contribuyen a erradicar la cultura de no denuncia	Creación de la instancia foto y/o video e informe de registro de denuncias investigadas. Evaluación de la aplicación efectiva del debido proceso para sancionar, prevenir y erradicar prácticas de acoso sexual y otras formas de violencia de género especialmente contra las alumnas del nivel básico y demás personal femenino.	UPI			X	25		X	X	25		X	X	25					
							X	25		X	X	25		X	X	25					35

Código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Responsable Directo	Programación por Metas y Acumulado Trimestral												Observaciones						
					Trimestre			Trimestre			Trimestre			Trimestre									
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		T%					
					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	15				
Rm 4.1.1.1.1.5	Diseñado e implementado un programa de sensibilización del enfoque de género que contribuye a asegurar que las fechas conmemorativas se celebren rompiendo el paradigma tradicional de relaciones de poder.	Asistencia y acompañamiento técnico para la ejecución del programa de sensibilización del personal administrativo, docente y alumnado.	Fotografías informe de realización de eventos.	UPE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	15	15	15	10	10	10	10
			Informe de apoyo en el desarrollo de las celebraciones conmemorativas efemérides.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10	10	10	10	10	10	10

MATRIZ No 9																				
PLAN OPERATIVO 2013																				
Se presenta únicamente lo relacionado a la línea estratégica 4: institucionalización de la equidad e igualdad de género																				
OBJETIVO ESTRATEGICO	OE 4.1 Institucionalización de la igualdad de género para la igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la ANSP																			
OBJETIVO ESPECIFICO	Oe 4.1.1 Garantizar el comportamiento del personal docente, administrativo y policial en comisión de servicio, así como el alumnado, fomenten relaciones de igualdad y equidad y no discriminación por motivos de genero desde un enfoque de Derechos Humanos																			
ACCIONES ESTRATEGICAS																				
A 4.1.1.1 Implementar el Plan de Acción 2012-2014 sobre la Política de Equidad e Igualdad de Género mediante un proceso participativo que involucre todas las dependencias de la ANSP																				
código	Meta Operativa	Res- pon- sable Direc- to	Uni- dad de gé- nero y cali- dad	Trimestre 2							Trimestre 4				Observaciones					
				F	M	T%	M	T%	J	A	S	T%	O	N		D	T%			
4.1.1.1.1	Implementado el Plan de gestión de conocimiento de genero con la participación del personal docente y administrativo.						X	50			X	X	X	50						En coordinación con la UPE/ Recursos Humanos

LINEA ESTRATEGICA		LE 4 INSTITUCIONALIZACION DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO																							
OBJETIVO ESTRATEGICO	OE 4.1 Institucionalización de la igualdad de género para la igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la ANSP																								
OBJETIVO ESPECIFICO	Oe 4.1.1 Garantizar el comportamiento del personal docente, administrativo y policial en comisión de servicio, así como el alumnado, fomenten relaciones de igualdad y equidad y no discriminación por motivos de género desde un enfoque de Derechos Humanos																								
ACCIONES ESTRATEGICAS		RESULTADO GLOBAL/RM 2014																							
A 4.1.1 Implementar el Plan de Acción 2012-2014 sobre la Política de Equidad e Igualdad de Género mediante un proceso participativo que involucre todas las dependencias de la ANSP		Rg 4.1.1.1.1 mejoradas las relaciones de equidad e igualdad de género entre el personal y alumnado en los distintos ámbitos de actuación de la ANSP con la implementación del Plan de Acción 2012-2014 de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género PIEIG																							
código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Responsable Directo	Programación del RM por mes y acumulado trimestral												Observaciones								
					Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3			Trimestre 4											
4.1.1.1.1.2	Implementado el procedimiento del instructivo relativo a los hechos de violencia de género, acoso sexual y laboral.	Un registro de las denuncias y casos atendidos	Guía de orientación para la aplicación del instructivo e informes trimestrales sobre la aplicación del instructivo	Unidad de género y calidad.	E	F	M	T%	A	M	J	T%	J	A	S	T%	O	N	D	T%	En coordinación con la Unidad de Expedientes disciplinarios, Unidad de Asesoría Jurídica, Jefatura de la División de Estudios				
					X	X	X	25	X	X	X	25	X	X	X	25	X	X	X	X		X	X	25	

LE 4 INSTITUCIONALIZACION DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO																					
LINEA ESTRATEGICA	OE 4.1 Institucionalización de la igualdad de género para la igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la ANSP																				
OBJETIVO ESTRATEGICO	Oe 4.1.1 Garantizar el comportamiento del personal docente, administrativo y policial en comisión de servicio, así como el alumnado, fomenten relaciones de igualdad y equidad y no discriminación por motivos de genero desde un enfoque de Derechos Humanos																				
OBJETIVO ESPECIFICO	RESULTADO GLOBAL/RM 2014																				
ACCIONES ESTRATEGICAS																					
A 4.1.1.1 Implementar el Plan de Acción 2012-2014 sobre la Política de Equidad e Igualdad de Género mediante un proceso participativo que involucre todas las dependencias de la ANSP	Rg 4.1.1.1.1 mejoradas las relaciones de equidad e igualdad de género entre el personal y alumnado en los distintos ámbitos de actuación de la ANSP con la implementación del Plan de Acción 2012-2014 de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género PIEIG																				
código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Res-pon-sable Directo	Programación del RM por mes y acumulado trimestral												Observaciones				
					Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3			Trimestre 4							
4.1.1.1.1.4	Conmemoradas las fechas claves para la promoción de los derechos de la mujer y de género como parte del calendario de efemérides 2013 de la ANSP	Eventos desarrollados y divulgados de acuerdo al programa de conmemoración de efemérides 2013 y protocolo de actuación en la planificación y ejecución de efemérides.	Programa de celebración de efemérides Informes semestrales de los eventos desarrollados y divulgados, lista de participantes, fotografías y Protocolo de actuación de efemérides.	Unidad de comunicaciones Protocolo y Relaciones Publicas	E	F	M	T%	A	M	J	J	T%	A	S	T%	O	N	D	T%	Informes semestrales de los eventos desarrollados con el apoyo de la Unidad de Genero y Calidad en la elaboración del programa de efemérides y protocolo de actuación.

<p style="text-align: center;">MATRIZ No 10 PLAN OPERATIVO ANUAL 2014 Se presenta únicamente lo relacionado a la LE 4 institucionalización de la equidad e igualdad de género</p>																			
OBJETIVO ESTRATEGICO	<p style="text-align: center;">ACCIONES ESTRATEGICAS</p>																		
	OBJETIVO ESPECIFICO	<p style="text-align: center;">RESULTADO GLOBAL/RM 2014</p>																	
<p>OE 4.1 Institucionalización de la igualdad de género para la igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la ANSP</p>		<p>Rg 4.1.1.1.1 mejoradas las relaciones de equidad e igualdad de género entre el personal y alumnado en los distintos ámbitos de actuación de la ANSP con la implementación del Plan de Acción 2012-2014 de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género PIEIG RMAE Relaciones de género institucionales fortalecidas con la implementación de las acciones del Plan de Acción 2012-2014 de la PIEIG</p>																	
<p>Oe 4.1.1 Garantizar el comportamiento del personal docente, administrativo y policial en comisión de servicio, así como el alumnado, fomenten</p>		<p>Programación por mes y trimestre</p>																	
código	Meta Operativa	Indicador de resultado	Fuente de verificación	Responsable Directo	Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3			Trimestre 4			Observaciones		
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		T%	
4.1.1.1.1	Sensibilizado y capacitado el personal docente administrativo y policial en comisión de servicio en el marco del plan Gestión del conocimiento sobre el enfoque de género	Personal docente capacitado y personal administrativo sensibilizado al menos 70% docentes y el 35% administrativo capacitado	Términos de referencia de cursos especializados. Lista de asistencia fotográfica. Hojas de evaluación de pruebas exploratorias programa de contenidos	Unidad de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	35	35	30	En coordinación de la UPE y RRHH
4.1.1.1.2	Desarrolladas las acciones de prevención atención e investigación y erradicación de la violencia de género acoso laboral y sexual a nivel institucional	Ejecutadas las acciones de: prevención, divulgación y atención en el marco de la implementación del instructivo	Fotografías, Plan de trabajo de efemérides listados registros estadísticos de denuncias	Unidad de género														Fechas efemérides 08 de Marzo y 25 de Noviembre	
4.1.1.1.1.3	Sistematizado el proceso de institucionalización de equidad e igualdad de género en la ANSP durante el periodo 2010-2014	Una investigación para sistematizar la experiencia de implementación del enfoque de género en la ANSP	Resultados del diagnóstico situacional de las relaciones de género encuestas fotografías avances del desarrollo de las fases de investigación	Unidad de género														I Fase: Metodología II Fase implementación de la política y del plan de acción III fase análisis de la información	

Matriz 11 PLAN ANUAL POR UNIDAD ORGANIZATIVA (PAU) 2012 Se presenta únicamente lo concerniente a la Unidad de Género														
OTROS RESULTADOS:	Actividades Rea- lizadas	100%	1er. Trimestre			2do. Trimestre			3er. Trimestre			4to. Trimestre		
5.1.3.1.7 R3	Actividad 1: Miembro de la Comisión de Género Institucional	Actividad 1: 5%												
	Tarea 1: Asistir a reuniones periódicas de trabajo de la Comisión.	Tarea 1: 1.6%	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Tarea 2: Realizar actividades asignadas por la Comisión.	Tarea 2: 1.6%		X	X		X	X		X	X		X	X
	Tarea 3: Colaborar en la ejecución del Plan de acción para la implantación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género. (PIEEG)	Tarea 3: 1.8%		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Actividad 2: Participar en actividades del Sistema de Gestión de la Calidad Institucional.	Actividad 2:												
	Tarea 1: Realizar actividades asignadas por el Proyecto Sol, como auditor auxiliar.	Tarea 1:	X		X				X				X	
	Tarea 2: Participar en la formación de la Policía de Calidad de la ANSP.	Tarea 2:											X	X
	Actividad 3: Colaborar en otras actividades encomendadas por la Jefatura de la UPI.	Actividad 3:												
	Tarea 1: Actividades relacionadas con el PEIY POA s y con la entrega de copias de atestados a la Unidad de Auditoría Interna.	Tarea 1:	X	X	X				X	X	X			
	Tarea 2: Actividades de apoyo a recomendaciones de la Corte de Cuentas de la República.	Tarea 2:	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

MATRIZ No 12
PLAN ANUAL POR UNIDAD ORGANIZATIVA (PAU) 2013

UNIDAD ORGANIZATIVA: Unidad de Género

Código de Rm.	Resultados /Actividades y Tareas	Indicador de Resultado/ actividad	% POA 2013	Depto. Sec. Areal/responsable de la Actividad	REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN MESES												OBSERVACIÓN	
					1er. Trimestre			2do. Trimestre			3er. Trimestre			4to. Trimestre				Total
					E	F	M	%T	A	M	J	%T	J	A	S	%T		
Rm	Implementado el Plan de gestión del conocimiento de género con la participación del personal docente y administrativo.	Capacitado al menos el 30% del personal docente y el 15% del personal administrativo en el marco de la implementación de gestión del conocimiento	100%	Unidad de Género.	ENE FEB MAR	ABR	MAY	JUN	50%	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	50%	100%	
	Actividad 1: Establecimiento de mecanismo de coordinación entre UPI/AREA DE Genero, Área de Cooperación Internacional, UPE Unidad de Planeación Institucional y Departamento de Recursos Humanos.	Coordinación permanente entre Área de Género y UPE y Depto. de Recursos Humanos	Actividad 1:															
	Tarea 1: Establecimiento de contacto.			Unidad de Género														
	Tarea 2: Elaboración de cronograma de reuniones y actividades.			Unidad de Género														

MATRIZ No 12.1 PLAN ANUAL POR UNIDAD ORGANIZATIVA (PAU) 2013																			
UNIDAD ORGANIZATIVA: Unidad de Género																			
Código de Rm.	Resultados /Actividades y Tareas	Indicador de Resultado/ actividad	% POA 2013	Depto.Sec. Area/responsable de la Actividad	REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN MESES												OBSERVACIÓN		
					E	F	M	%T	A	M	J	%T	J	A	S	%T		O	N
	Actividad 2: Planificado y ejecutado al menos un curso de sensibilización.		Actividad 2:		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Tarea 1: Planificación y calendarización de jornadas				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Tarea 2. Ejecución de curso.		Unidad de Género		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Tarea 3. Recolección de evidencia de actividades desarrolladas.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Actividad 3: Planificado y ejecutado al menos un Curso de Conceptos básicos.		Actividad 3:							X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Tarea 1. Planificación y ejecución de curso de conceptos básicos.									X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Tarea 2. Recolección de evidencias de actividad.		Unidad de Género																
	Tarea 3. Evaluación en base a resultados.																		
	Actividad 4: Planificado y ejecutado al menos dos cursos especializados.		Actividad 4:							X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Tarea 1. Selección de área a capacitar.		Unidad de Género.																

MATRIZ No 12.3																												
PLAN ANUAL POR UNIDAD ORGANIZATIVA (PAU) 2013																												
UNIDAD ORGANIZATIVA: Unidad de Género																												
Código de Rm.	Resultados /Actividades y Tareas	Indicador de Resultado/ actividad	% POA 2013	Depto.Sec. Area/responsable de la Actividad	REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN MESES												OBSERVACIÓN											
					E	F	M	%T	A	M	J	%T	J	A	S	%T		O	N	D	%T	Total						
	Actividad 2. Solicitud de asistencia técnica a informática, para elaborar el registro comparativo de hechos de violencia de género	Actividad 2:																										
	Tarea 1: Presentación y socialización de propuesta	Un Registro de denuncias y casos atendidos.	50%	Unidad de Género.																								
	Tarea 2. Recolección de observaciones y sugerencias realizadas.																											
	Tarea 3. Conformación y juramentación de nueva comisión.																											
	Actividad 3. Solicitud de asistencia técnica a informática, para elaborar el registro comparativo de hechos de violencia de género.	Actividad 3:																										
	Tarea 1. Presentación y socialización de propuesta.	Un Registro de denuncias y casos atendidos.	40%	Unidad de Género.																								
	Tarea 2. Recolección de observaciones y sugerencias realizadas.																											
	Tarea 3. Conformación y juramentación de nueva comisión.																											

MATRIZ No 12.4 PLAN ANUAL POR UNIDAD ORGANIZATIVA (PAU) 2013																						
UNIDAD ORGANIZATIVA: Unidad de Género																						
Código de Rm.	Resultados /Actividades y Tareas	Indicador de Resultado/actividad	% POA 2013	Depto.Sec. Área/responsable de la Actividad	REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN MESES												OBSERVACION					
					1er. Trimestre			2do. Trimestre			3er. Trimestre			4to. Trimestre				Total				
					E	F	M	%T	A	M	J	%T	J	A	S	%T	O	N	D	%T		
	Presupuesto año 2014 formulado con criterios de Género	%	85%	Unidad de Género	X				X				X									85%
	Actividad 1: Establecimiento de mecanismo de coordinación con Jefe de Presupuesto y personas involucradas en la elaboración del presupuesto.	Actividad 1:			X	X			X	X												
	Tarea 1. establecimiento de contacto				X																	
	Tarea 2. Elaboración de cronograma de reuniones con Equipo de Género de PNC.		%	Unidad de Género	X	X			X	X			X									
	Tarea 3. Desarrollo de reuniones con equipo de Género de PNC				X	X			X	X			X									
	Actividad 2. Planificación y ejecución de al menos dos talleres para introducir el enfoque de género en el documento del presupuesto.	Actividad 2:			X	X			X	X			X									
	Tarea 1. Planificación de taller.				X	X																
	Tarea 2. Ejecución del taller.		%	Unidad de Género	X				X	X			X									

MATRIZ No 12.5																								
PLAN ANUAL POR UNIDAD ORGANIZATIVA (PAU) 2013																								
UNIDAD ORGANIZATIVA: Unidad de Género																								
Código de Rm.	Resultados /Actividades y Tareas	Indicador de Resultado/actividad	% POA 2013	Depto. Sec. Area/responsable de la Actividad	REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN MESES												OBSERVACION							
					E	F	M	%T	A	M	J	%T	J	A	S	%T		O	N	D	%T	Total		
	Tarea 3. Solicitud de información recolectada.				X	X				X	X													
	Tarea 4. Solicitud de información recolectada.				X	X				X	X													
	Actividad 3. Establecimiento de indicadores sensibles a género en el presupuesto institucional.		Actividad 3.							X	X													
	Tarea 1. Identificación de aspectos a considerar.									X	X													
	Tarea 2. Presupuestos de indicadores a introducir.									X	X													
	Tarea 3. Acuerdo de adopción de indicadores.									X	X													
	Tarea 4. Introducción de indicadores.									X	X													
	Tarea 5. Reuniones con dependencias de la institución que requieran de asesoría.		40%							X	X													
	Tarea 6. Verificación de indicadores de género en el presupuesto 2014.									X	X													
	Tarea 7. Identificación de recursos asignados a hombre y mujeres en el presupuesto.										X	X												

MATRIZ No 12.6
PLAN ANUAL POR UNIDAD ORGANIZATIVA (PAU) 2013

UNIDAD ORGANIZATIVA: Unidad de Género		Código de Rm.	Resultados /Actividades y Tareas	Indicador de Resultado/actividad	% POA 2013	Depto.Sec. Área/responsable de la Actividad	REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN MESES												OBSERVACIÓN
1er. Trimestre							2do. Trimestre			3er. Trimestre			4to. Trimestre			Total			
E	F						M	%T	A	M	J	%T	J	A	S		%T	O	
	Calendario Anual 2013 de efemérides desarrollado con enfoque de género		Fechas conmemorativas celebradas con enfoque de género		100%	Unidad de Género	ENE FEB MAR 15%	ABR MAY JUN 70%	JUL AGO SEPT %	OCT NOV DIC %	85%					Informes semestrales de los eventos desarrollados con el apoyo de la unidad de Género en la elaboración del programa de efemérides y protocolo de actuación.			
	Actividad 1: Coordinación con Unidad de Comunicaciones y elaboración de Plan de trabajo para la conmemoración de efemérides con enfoque de género			Actividad 1:			ENE FEB MAR 15%	ABR MAY JUN 70%	JUL AGO SEPT %	OCT NOV DIC %	85%								

MATRIZ No 12.7																										
PLAN ANUAL POR UNIDAD ORGANIZATIVA (PAU) 2013																										
UNIDAD ORGANIZATIVA: Unidad de Género																										
Código de Rm.	Resultados /Actividades y Tareas	Indicador de Resultado/actividad	% POA 2013	Depto. Sec. Area/ responsable de la Actividad	REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN MESES												OBSERVACION									
					E	F	M	%T	A	M	J	%T	J	A	S	%T		O	N	D	%T	Total				
	Tarea 1. Definición de fechas conmemorativas..		%	Unidad de Género	X	X	X																			
	Tarea 2. Definición de estrategias a utilizar para conmemoración de fechas.				X	X	X																			
	Tarea 3. Conmemoración de al menos dos fechas conmemorativas con enfoque de género.				X	X	X																			
	Actividad 2. Protocolo elaborado para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna escrita y en los medios divulgativos, físicos, audiovisuales y virtuales.		Actividad 2:																							
	Tarea 1. Coordinación con Unidad de Comunicaciones-																									
	Tarea 2. Elaboración de propuestas de instructivo.		%	Unidad de Género	X	X	X																			
	Tarea 3. Socialización de instructivo.				X	X	X																			
	Tarea 4. Aprobación de instructivo.				X	X	X																			

MATRIZ 13																			
PLAN ANUAL POR UNIDAD DE GÉNERO 2014																			
Resultado Meta: Mejorada la Calidad de los procesos con base al Plan de Acción de la										Política Institucional de Calidad.									
Índice de Resultado: Un Proceso modelado y documentado																			
Actividades y Tareas	Unidad de medida	1er. Trim.			2do. Trim.			3er. Trim.			4to. Trim.			Aporte Anual	Observaciones				
		E	F	M	T	A	M	J	J	T	J	A	S			T	O	N	D
Actividad 1: Coordinación de trabajo del equipo de procesos.		X	X	X	%	X	X	X	30%	X	X	X	X	X	X	X	X	35%	100%
Tarea 1: Elaborar programa de trabajo	Programa			X															
Tarea 2: Realizar convocatorias, asistir y desarrollar reuniones de trabajo.	Correos y listas de asistencia					X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		
Tarea 3: Elaborar cuadro o informe de seguimiento de equipo de trabajo.	Informes o cuadro de					X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		
Tarea 5: Asignación de trabajo para los grupos de apoyo.						X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		
Tarea 6: Presentación de avances					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

Actividades y Tareas		Unidad de medida	1er. Trim.			2do. Trim.			3er. Trim.			4to. Trim.			Aporte Anual	Observaciones	
			E	F	M	T	A	M	J	J	A	S	T	O			N
Actividad 1: Planificación de las actividades de sensibilización y capacitación durante 2014			X	X	X	25%											En coordinación con la UPE y
Tarea 1: Coordinación planificación con el Departamento de recursos humanos y las jefaturas involucradas en las actividades.																	
Tarea 2: Definición de cronograma de actividades																	
Tarea 3: Gestión de los recursos humanos y materiales																	
Actividad 2: Elaboración de TDR para Cursos Especializados			X	X	X	10%					5%						
Tarea 1: Coordinaciones con UPE y R.H.			X	X	X		X										
Tarea 2: Reuniones de trabajo			X	X	X												
Tarea 3: Diseño de TDR																	
Actividad 3: Desarrollo de Curso de sensibilización																	
Tarea 1: Selección de Área de trabajo a sensibilizar.																	
Tarea 2: Elaboración de listados y convocatoria																	
Tarea 3: Ejecución de Curso de sensibilización																	
Actividad 4: Desarrollo de Cursos especializados																	
Tarea 1: Coordinación con UPE y R.H.																	
Tarea 2: Gestión de Empresa Consultora																	
Tarea 3: Selección y convocatoria de personal																	
Tarea 4: Ejecución de Cursos Especializados																	

Actividades y Tareas		1er. Trim.		2do. Trim.			3er. Trim.			4to. Trim.			Aporte Anual	Observaciones				
		E	F	M	T	A	M	J	T	J	A	S			T	O	N	D
	Unidad de medida																	
Actividad 1: Prevención y atención de la violencia de género, acoso laboral y sexual a nivel institucional		X	X	X	30%	X	X	X	20%	X	X	X	X	X	X	X	30.0%	100%
Tarea 1: Identificación, coordinación y planificación de acciones a desarrollar		X	X	X	7%	X	X	X	10%	X	X	X	X	X	X	X		
Actividad 2: Desarrollo de reuniones de Comisión de Género y participación Mesa de Género del MJSP y Sector Justicia ampliada.		X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		
Tarea 3: Diseño y elaboración de campañas de divulgación en el marco de las efemérides de género.		X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		
Tarea 4: Presentación de PIEIG E Instructivo para su divulgación en semana propeleutica.																		
Actividad 3: Atención y registro de hechos de violencia de género denunciados.		X	X	X	6%	X	X	X	10%	X	X	X	X	X	X	X	5%	
Tarea 1: Atención a víctimas																		
Tarea 2: Incorporación de datos al Registro elaborado		X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		
Tarea 3: Informe Anual de hechos atendidos.		X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		
Actividad 4 Desarrollo de campaña divulgativa			X	X	10%				0%					X	X	X	10%	
Tarea 1. Elaboración de materiales			X	X										X	X			
Tarea 2. Publicación de materiales			X	X														
Tarea 3. Gestiones para edición de ejemplares de política		X	X	X													10%	
Actividad 5. Conmemoración del día internacional de la no violencia contra la mujer																		
Tarea 1. Elaboración de Propuestas de conmemoración de Género.														X				
Instructivo																		
Tarea 2. Presentación de Propuesta a la DG, para su aprobación.															X			
Tarea 3. Ejecución del evento.																X		

Unidad de medida		MATRIZ 13.3 PLAN ANUAL POR UNIDAD DE GÉNERO 2014												Aporte Anual	Observaciones				
		1er. Trim.			2do. Trim.			3er. Trim.			4to. Trim.								
Actividades y Tareas	Unidad de medida	E	F	M	T	A	M	J	T	J	A	S	T	O	N	D	T		
				X	X	X	25%	X	X	X	25%	X	X	X	50.0%	X	X	X	0.0%
Actividad 1: Elaboración de Plan de trabajo y metodología					25%														II. Fase: Implementación de la Política y del Plan de Acción. III. Fase: Análisis de la Información y Evaluación.
Tarea 1: Elaboración del plan de trabajo		X	X																
Tarea 2: Identificación de actores y agentes principales		X	X																
Tarea 3: Aplicación de instrumentos para recolección.				X															
Actividad 2. Procesamiento de la información.					25%														
Tarea 1: Procesamiento de entrevistas				X															
Tarea 2: Procesamiento de información resultante de reuniones con áreas de trabajo				X															
Actividad 3. Análisis de Información.				X	25%														
Tarea 1: Descripción del proceso y síntesis de los resultados.				X															
Actividad 4. Elaboración de informe escrito				X	0.0%				25.0%										
Tarea 1: Redacción de informe y entrega del documento a la D.G.						X													

- 1 Hay un comité de celebraciones de efemérides que no se encuentra funcionando en la actualidad.
- 2 Las jornadas realizadas entre el año 2012 y 2014, se desarrollan en base al Plan de Gestión del conocimiento. Elaborado por la Doctora Xiomara Lazo, en coordinación con el Área de Género en el 2012.

TABLAS QUE CONTIENEN LOS RESULTADOS DEL SECTOR DE ESTUDIANTES PERTENECIENTES A LA PROMOCIÓN 111



Fuente: Meléndez K (2014) Personal en Formación. Nivel Básico (Fotografía).

TABLA 24: SEXO DE LOS ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	72	34.1
Hombres	139	65.9

TABLA 25: NIVEL ACADEMICO		
	MUJERES	HOMBRES
Bachillerato	95.8	94.2
Estudios Universitarios	1.4	2.9
NR	2.8	2.9

TABLA 26: RECIBIERON CAPACITACIONES SOBRE TEORIA DE GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
Si	91.7	74.8
No	4.2	21.6
NR	4.2	3.6

TABLA 27: ASIGNATURAS DONDE CONSIDERARON HABER DISCUTIDO TEMAS RELACIONADOS A LA IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES. MODULO I								
	MUJERES				HOMBRES			
	SI	NO	NO RECUERDO	NR	SI	NO	NO RECUERDO	NR
1. Derechos Humanos	90.3	2.8	2.8	4.2	97.8	.7	.7	.7
2. Realidad Nacional	83.3	5.6	5.6	5.6	91.4	4.3	3.6	.7
3. Protección de Derechos y Garantías Constitucionales	75.0	5.6	5.6	13.9	84.2	4.3	5.0	6.5
4. Redacción de Documentos Policiales	44.4	20.8	9.7	25.0	43.2	36.7	10.1	10.1
5. Defensa Personal	43.1	25.0	5.6	26.4	53.2	28.2	7.9	10.8
6. Informática	36.1	26.4	15.3	22.2	51.1	34.5	5.8	8.6

**TABLA 28:
ASIGNATURAS DONDE CONSIDERARON HABER DISCUTIDO TEMAS RELACIONADOS
A LA IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
MODULO II**

	MUJERES						HOMBRES					
	SI	NO	NO RECUERDO	NO SE	NR	NULO	SI	NO	NO RECUERDO	NO SE	NR	NULO
1. Manejo de Conflictos	84.7	6.9	2.8	0	5.6	0	91.4	2.2	2.9	.0	3.6	.0
2. Fundamentos policiales de los hechos punibles	69.4	4.2	2.8	1.4	20.8	1.4	77.0	9.4	4.3	.0	9.4	.0
3. Generalidades del Derecho Procesal Penal Salvadoreño	63.9	8.3	2.8	0	25.0	0	73.4	8.6	6.5	.0	11.5	.0
4. Criminología Policial Básica	62.5	16.7	6.9	0	13.9	0	74.1	10.1	7.9	.0	7.2	.7
5. Primeros Auxilios	62.5	13.9	5.6	0	18.1	0	69.8	15.8	6.5	.0	7.9	.0
6. Patrullaje Policial	43.1	22.2	9.7	0	2.0	0	54.0	28.8	8.6	.0	8.6	.0

**TABLA 29:
ASIGNATURAS DONDE CONSIDERARON HABER DISCUTIDO TEMAS RELACIONADOS
A LA IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
MODULO III**

	MUJERES					HOMBRES				
	SI	NO	NO RECUERDO	NR	NULO	SI	NO	NO RECUERDO	NR	NULO
1. Ética y deontología policial	83.3	8.3	1.4	6.9	0	91.4	3.6	2.2	2.2	0.7
2. Leyes Especiales	73.6	11.1	2.8	12.5	0	77.7	14.4	2.2	5.8	0
3. Intervención Policial	56.9	15.3	6.9	20.8	0	62.6	23.7	4.3	.7	8.6
4. Técnicas básicas de investigación policial	56.9	19.4	5.6	18.1	0	60.4	23.7	7.2	.7	7.9
5. Legislación de la PNC	48.6	22.2	5.6	23.6	0	57.6	23.0	10.1	.7	8.6
6. Intervención con Armas de Fuego	47.2	20.8	6.9	23.6	1.4	48.9	31.7	10.1	8.6	.7

**TABLA 30:
ASIGNATURAS DONDE CONSIDERARON HABER DISCUTIDO TEMAS RELACIONADOS
A LA IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
MODULO IV**

	MUJERES					HOMBRES				
	SI	NO	NO RECUERDO	NR	NULO	SI	NO	NO RECUERDO	NR	NULO
1. Policía Comunitaria	87.5	4.2	.0	8.3	.0	90.6	2.2	2.2	5.0	.0
2. Actitud Física	69.4	12.5	2.8	15.3	.0	78.4	10.1	5.0	6.5	.0
3. Prácticas Integradas	63.9	15.3	2.8	18.1	.0	75.5	12.9	4.3	7.2	.0
4. Tránsito y Seguridad Vial	45.8	20.8	6.9	26.4	.0	52.5	30.2	7.9	8.6	.7
5. Técnicas electivas policiales	44.4	25.0	6.9	23.6	.0	40.3	35.3	12.2	1.4	10.8

**TABLA 31:
MOMENTO EN QUE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN INICIAL TUVIERON CONOCIMIENTO
SOBRE LA EXISTENCIA DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO**

Asignatura	MUJERES	HOMBRES
En la semana de inducción	50.0	71.9
En el desarrollo de los contenidos de las asignaturas	47.2	22.3
NR	1.4	1.4
Nulo	1.4	4.3

**TABLA 32:
MEDIOS POR LOS QUE LA POBLACIÓN SE ENTERÓ DE LA EXISTENCIA
DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO**

Medios	MUJERES	HOMBRES
Por sus propios medios	2.8	9.4
El personal de la unidad de genero llevo a su aula de clase a explicar el tema	59.7	57.6
Me lo comunico el monitor educativo de mi sección	20.8	13.7
Otros medios	13.9	16.5
NR	2.8	2.9

**TABLA 33:
POBLACIÓN QUE TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL CONTENIDO
DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO**

	MUJERES	HOMBRES
Si	90.3	86.3
No	9.7	12.9
Nulo	.0	.7

**TABLA 34:
POBLACIÓN QUE RECIBIÓ CAPACITACIÓN SOBRE
LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO**

	MUJERES	HOMBRES
Si	69.4	56.8
No	29.2	41.7
NR	1.4	1.4

**TABLA 35:
MOMENTO DEL PROCESO DE FORMACIÓN EN QUE LA POBLACIÓN TUVO CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DEL INSTRUCTIVO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

	MUJERES	HOMBRES
En la semana de inducción	30.6	34.5
En el desarrollo de los contenidos de las asignaturas	63.9	57.6
No la conozco	2.8	3.6
NR	1.4	3.6
Nulo	1.4	0.7

**TABLA 36:
MEDIOS A TRAVÉS DE LOS CUALES LA POBLACIÓN SE ENTERÓ DE LA EXISTENCIA DEL INSTRUCTIVO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

	MUJERES	HOMBRES
Por sus propios medios	2.8	8.6
El personal de la Unidad de Género llegó a su aula de clase a explicar el tema	65.3	54.0
Me lo comunicó el monitor educativo de mi sección	13.9	13.7
Otros medios	13.9	15.8
NR	4.2	7.2
Nulo	0.0	0.7

TABLA 37: CONOCIMIENTO ACERCA DE OTRAS NORMAS O CIRCULARES QUE PROHIBEN LA DISCRIMINACION Y EL ACOSO SEXUAL DENTRO LA INSTITUCIÓN		
	MUJERES	HOMBRES
Si	25	28.8
No	44.4	52.5
No Se	19.4	17.3
NR	9.7	1.4
Nulo	1.4	0

TABLA 38: JEFATURAS ASIGNADAS EN LOS GRUPOS DE SECCIÓN A LA QUE PERTENECIERON LAS PERSONAS ENCUESTADAS		
	MUJERES	HOMBRES
La mayoría de veces a un hombre	41.7	10.1
La mayoría de veces a una mujer	2.8	3.6
Se alternaban hombres y mujeres	55.6	85.6
NR	0	0.7

TABLA 39: SUB-JEFATURA ASIGNADAS EN LOS GRUPOS DE SECCIÓN A LOS QUE PERTENECIERON LAS PERSONAS ENCUESTADAS		
	MUJERES	HOMBRES
La mayoría de veces a un hombre	2.8	3.6
La mayoría de veces a una mujer	61.1	33.8
Se alternaban hombres y mujeres	36.1	61.9
No respondió	0.0	0.7

**TABLA 40:
CONDICION DE VICTIMA**

	MUJERES						HOMBRES					
	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	NULO	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	NULO
Las mujeres eran víctimas	6.9	9.7	73.6	4.2	1.4	4.2	1.4	7.9	71.2	17.3	2.2	.0
Los hombres eran víctimas	5.6	2.8	72.2	12.5	6.9	0	4.3	14.4	66.2	12.2	2.9	0
Las personas víctimas estaban representadas por equipos mixtos	41.7	16.7	30.6	6.9	4.2	.0	51.8	22.3	15.1	8.6	.7	1.4

**TABLA 41:
CONDICION DE AGRESORES**

	MUJERES						HOMBRES					
	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	NULO	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	NULO
Las mujeres eran agresoras	6.9	8.3	62.5	18.1	4.2	.0	10.1	5.8	69.1	12.9	2.2	0
Los hombres eran agresores	15.3	19.4	54.2	8.3	2.8	0	7.2	15.1	64.0	10.8	2.9	0
Las personas agresoras estaban representadas por equipos mixtos	34.7	11.1	45.8	6.9	1.4	.0	45.3	23.0	20.1	9.4	2.2	.0

**TABLA 42:
REPRESENTACION JEFATURAS POLICIALES**

	MUJERES					HOMBRES				
	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR
Las jefaturas policiales estaban representadas por mujeres	6.9	9.7	56.9	23.6	2.8	5.0	12.2	57.6	22.3	2.9
Las jefaturas policiales estaban representadas por hombres	9.7	22.2	50.0	12.5	5.6	4.3	12.2	54.7	25.2	3.6
Las jefaturas policiales estaban representadas por equipos mixtos	40.3	18.1	30.6	6.9	4.2	56.8	18.7	18.0	4.3	2.2

TABLA 43: REPRESENTACIÓN POLICIAL												
	MUJERES						HOMBRES					
	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	NULO	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	NULO
La policía estaba representada únicamente por hombres	9.7	5.6	36.1	41.7	4.2	2.8	2.2	3.6	27.3	64.7	2.2	0
La policía estaba representada únicamente por mujeres	5.6	4.2	36.1	48.6	5.6	0	5.0	5.0	24.5	62.6	2.9	0
La policía estaba representada por equipos mixtos	56.9	13.9	23.6	2.8	1.4	1.4	64.0	20.1	9.4	2.9	2.2	1.4

TABLA 44: CONOCIMIENTO SOBRE LA DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
Es el daño psicológico, físico, verbal y económico que un hombre puede ocasionar hacia su pareja	30.6	32.4
Todos aquellos actos que afectan las relaciones de igualdad y no discriminación	47.2	57.6
Son acciones violentas de emitidas de los hombres hacia las mujeres	15.3	9.4
No se	1.4	.7
NR	1.4	.0
Nulo	4.2	.0

TABLA 45: CONOCIMIENTO SOBRE LA DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL		
	MUJERES	HOMBRES
Conductas de índole sexual ya sea verbal o no, escrita, física la cual no es deseada por la persona que la recibe	93.1	97.8
Recibir burlas o sarcasmos sobre la vida privada	1.4	.7
NR	1.4	.7
Nulo	4.2	.7

**TABLA 46:
PREGUNTAS SOBRE CAPACIDAD INTELECTUAL Y FISICA**

	MUJERES				HOMBRES			
	CORRECTO	INCORRECTO	NR	NULO	CORRECTO	INCORRECTO	NR	NULO
Las mujeres bonitas tienen menos inteligencia	4.2	91.7	4.2	.0	2.2	97.1	.7	.0
Las mujeres no tienen igual fuerza que los hombres	45.8	48.6	2.8	2.8	61.2	36.0	2.2	.7

**TABLA 47:
APROPIACIÓN DE ESTEREOTIPOS**

	MUJERES				HOMBRES			
	CORRECTO	INCORRECTO	NR	NULO	CORRECTO	INCORRECTO	NR	NULO
Las mujeres son lloronas	11.1	84.7	4.2	.0	14.4	82.7	2.9	.0
Los hombres no lloran	6.9	88.9	4.2	.0	2.2	95.7	2.2	.0
La teoría de género es solo para las mujeres	1.4	93.1	4.2	1.4	2.2	95.7	2.2	.0
Las mujeres son muy comunicativas	51.4	43.1	4.2	1.4	59.7	38.8	.7	.7
Los hombres son muy comunicativos	40.3	54.2	4.2	1.4	48.9	48.9	.7	1.4
Es normal que los hombres tengan varias novias o parejas	4.2	91.7	4.2	0	7.2	90.6	2.2	0
Un hombre debe ser sensible, cariñoso y romántico	88.9	5.6	4.2	1.4	90.6	9.4	.0	.0
Es normal que una mujer tenga el carácter fuerte	73.6	23.6	2.8	.0	55.4	43.2	1.4	.0
Las bromas sobre las capacidades o las cualidades de las mujeres no hacen daño a nadie	15.3	80.6	4.2	.0	12.2	84.9	2.9	.0

TABLA 48: IDEARIOS SOBRE LA SEXUALIDAD								
	MUJERES				HOMBRES			
	CORRECTO	INCORRECTO	NR	NULO	CORRECTO	INCORRECTO	NR	NULO
Los hombres deben tener experiencias sexuales previas al matrimonio	12.5	81.9	5.6	.0	19.4	77.7	2,9	.0
Es más valorada una mujer que conserva su virginidad para el matrimonio	25.0	70.8	4.2	.0	41.0	56.8	2.2	.0
Una mujer que se viste de forma provocativa se insinúa a los hombres	8.3	86.1	4.2	1.4	18.0	79.1	1.4	1.4
No es posible que un hombre sufra acoso sexual por parte de una mujer	9.7	86.1	4.2	.0	17.3	81.3	1.4	.0
El hombre que no acepta las propuestas sexuales de una mujer no es hombre	1.4	94.4	4.2	.0	3.6	95.0	1.4	.0

TABLA 49: PERSCPECIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES						
	MUJERES			HOMBRES		
	CORRECTO	INCORRECTO	NR	CORRECTO	INCORRECTO	NR
La carrera policial solo es para hombres	1.4	94.4	4.2	5.0	93.5	1.4
Los hombres son mejores jefes que las mujeres	2.8	91.7	5.6	7.9	88.5	3.6
Prefiero que mi grupo operativo este conformado solo por hombres	4.2	91.7	4.2	12.2	84.9	2.9
En el desarrollo de los operativos policiales hay que andar cuidando a las mujeres	8.3	87.5	4.2	38.1	59.0	2.9
Los hombres tienen mas oportunidades de graduarse que las mujeres	11.1	80.6	8.3	2.9	95.7	1.4

TABLA 50: PERSONAS QUE CONSIDERARON SER VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL		
	MUJERES	HOMBRES
SI	6.9	8.6
NO	91.7	91.4
NR	1.4	.0

**TABLA 51:
PERSONAS INDICADAS COMO RESPONSABLES DEL ACOSO SEXUAL**

	MUJERES	HOMBRES
Compañero/a de estudios	4.2	.0
Monitor/a policial	1.4	.0
Otros	1.4	7.9
NR	93.0	92.1

**TABLA 52:
VIVENCIAS RELACIONADAS AL ACOSO SEXUAL**

	MUJERES					HOMBRES				
	USTED	OTRA PERSONA	NR	NULO	USTED Y OTRA PERSONA	USTED	OTRA PERSONA	NR	NULO	USTED Y OTRA PERSONA
Piropos o comentarios de contenido sexual	5.6	52.8	40.3	1.4	.0	6.5	74.8	18.0	.7	.0
Acercamiento excesivo con el objetivo de manosear	5.6	36.1	56.9	1.4	.0	3.6	69.8	26.6	.0	.0
Recibir gestos y miradas insinuantes	8.3	44.4	47.2	.0	.0	15.1	61.9	22.3	.7	.0
Recibir propuestas sexuales no deseadas	4.2	27.8	68.1	.0	.0	6.5	52.5	40.3	.7	.0
Exhibiciones obscenas	1.4	22.22	76.4	.0	0	2.9	51.1	45.3	0.7	0
Buscar quedarse a solas de manera innecesaria con el objeto de buscar contacto físico no deseado	1.4	36.1	62.5	.0	0	1.4	56.1	41.0	1.4	0
Miradas lascivas al cuerpo	5.6	34.7	56.9	2.8	0	10.1	59.0	30.2	.7	0
Recibir cartas y notas con propuestas de contenido sexual	1.4	22.22	76.4	.0	0	2.9	48.2	48.2	.7	0
Recibir dibujos obscenos	1.4	20.8	77.8	.0	.0	5.0	46.0	48.2	.7	.0

TABLA 53: VIVENCIAS SOBRE ABUSO PSICOLÓGICO										
	MUJERES					HOMBRES				
	USTED	OTRA PERSONA	NR	NULO	USTED Y OTRA PERSONA	USTED	OTRA PERSONA	NR	NULO	USTED Y OTRA PERSONA
Menosprecio de sus capacidades	23.6	34.7	37.5	1.4	2.8	6.5	58.3	33.8	1.4	.0
Burlas por no tener suficiente capacidad física para poder realizar ciertas actividades requeridas en los cursos de formación	26.4	44.4	26.4	2.8	.0	10.1	61.9	25.9	2.2	.0
Daño físico intencional en prácticas u operativos	8.3	41.7	48.6	1.4	.0	10.1	48.9	39.6	1.4	.0
Comentarios que bajan la autoestima cuando dicen que las mujeres deben adquirir un rol dentro de la sociedad y los hombres otro diferente al de ellas	22.2	30.6	45.8	1.4	.0	3.6	55.4	40.3	0.7	.0
Criticas o comentarios por tener un carácter amigable, abierto a las amistades.	31.9	34.7	30.6	2.8	0	13.7	58.3	27.3	0.7	0
Comentarios religiosos que pretenden enfocar al hombre o mujer en una conducta determinada	18.1	26.4	55.6	0	0	8.6	54.7	35.3	1.4	0
Otras acciones molestas que puede detallar en este espacio	.0	.0	91.7	.0	8.3	7.9	87.8	4.3	.0	0

TABLA 54: MEDIOS POR LOS CUALES SE REALIZÓ LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
Personal	70.8	70.5
Por celular	.0	5.0
Por redes sociales	4.2	10.8
Personal y por redes sociales	.0	0.7
Las 3 opciones	1.4	0.7
NR	23.6	12.2

**TABLA 55:
RESPONSABLES SEÑALADOS DE LOS HECHOS DE ACOSO SEXUAL Y/O PSICOLÓGICO**

	MUJERES	HOMBRES
Compañero/a de estudios	54.2	41.7
Instructor/a policial	1.4	2.9
Monitor/a policial	1.4	2.9
Docente	1.4	2.2
Fue anónimo	2.8	16.5
Otros	5.6	5.8
Responde varios	5.6	18.7
NR	27.8	9.4

**TABLA 56:
PERSONAS QUE MANIFESTARON HABER INTERPUESTO DENUNCIA
POR LOS HECHOS DE ACOSO SEXUAL Y/O PSICOLÓGICO**

	MUJERES	HOMBRES
Si	2.8	3.6
No	73.6	75.5
NR	23.6	20.9

**TABLA 57 :
RAZONES POR LAS QUE NO INTERPUSIERON DENUNCIA**

	MUJERES	HOMBRES
Tuve miedo	15.3	10.1
Me amenazaron para que no dijera nada	.0	1.4
No creo en que la institución me pueda ayudar	6.9	15.1
Expresa sus propias razones	34.7	15.8
NR	43.1	57.6

TABLA 58: SATISFACCIÓN SOBRE EL EQUIPO PROPORCIONADO								
	MUJERES				HOMBRES			
	TENGO SATISFACCIÓN	NO TENGO SATISFACCIÓN	NR	NULO	TENGO SATISFACCIÓN	NO TENGO SATISFACCIÓN	NR	NULO
Camisa de uniforme	72.2	19.4	8.3	0	86.3	9.4	4.3	0
Pantalón de uniforme	72.2	19.4	8.3	0	85.6	9.4	4.3	0.7
Botas de uniforme	83.3	6.9	9.7	0	91.4	3.6	5.0	0
Uniforme deportivo	84.7	2.8	11.1	1.4	92.1	2.9	5.0	.0
Tenis deportivo	86.1	4.2	9.7	.0	89.9	5.0	5.0	.0

TABLA 59: SATISFACCIÓN EN RELACIÓN A LA INFRAESTRUCTURA y SERVICIOS MPEDICOS								
	MUJERES				HOMBRES			
	TENGO SATISFACCIÓN EN EL SERVICIO RECIBIDO	NO TENGO SATISFACCIÓN EN EL SERVICIO RECIBIDO	NR	NULO	TENGO SATISFACCIÓN EN EL SERVICIO RECIBIDO	NO TENGO SATISFACCIÓN EN EL SERVICIO RECIBIDO	NR	NULO
Lavado de ropa interior	50.0	19.4	30.6	.0	47.5	30.2	20.1	2.2
Duchas para limpieza personal en el área de piscina	68.1	16.7	15.3	.0	63.3	26.6	9.4	.7
Atención medica en relación a enfermedades propias de la mujer	72.2	15.3	12.5	.0	54.7	9.4	34.5	1.4
Atención medica en relación a enfermedades propias del hombre	47.2	2.8	50.0	.0	71.2	12.9	15.1	.7

TABLA 60: OTRAS INSATISFACCIONES		
	MUJERES	HOMBRES
Responde	0	3.6
NR	94.4	95.0
Nulo	5.6	1.4

TABLA 61: PERSONAS QUE INDICARON CAUSAS DE INSATISFACCIÓN Y SUGERENCIAS		
	MUJERES	HOMBRES
CONTESTA	26.4	33.1

TABLAS QUE CONTIENEN LOS RESULTADOS DEL SECTOR DE ENSEÑANZA O DE FORMACIÓN QUE PERTENECE A LA ANSP



Fuente: Ortega K (2015), Personal que pertenece al sector de enseñanza o formación en la ANSP (Fotografía)

TABLA 62		
REGISTRO SEGÚN GÉNERO QUE PERTENECE AL SECTOR DE ENSEÑANZA ENCUESTADO		
Opción	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino (F)	19	100.00%
Masculino (M)	33	100.00%
Sin respuesta	0	0.00%

TABLA 63		
NIVEL ACADÉMICO DE LAS PERSONAS QUE PERTENECEN AL SECTOR DE ENSEÑANZA		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Bachillerato (A1)	10.53%	3.03%
Estudios Universitarios (A2)	5.26%	21.21%
Licenciatura (A3)	68.42%	57.58%
Maestría (A4)	15.79%	18.18%
Doctorado (A5)	0.00%	0.00%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 64		
CARGO QUE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS QUE CONTEMPLAN EL SECTOR ENSEÑANZA ENCUESTADO		
d. Cargo que desempeña:		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Instructor (A1)	21.05%	30.30%
Docente (A2)	78.95%	69.70%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 65		
MOMENTO EN QUE EL SECTOR DE ENSEÑANZA TUVO CONOCIMIENTO DE LA PIEIG		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Año 2011 (A1)	52.63%	39.39%
Año 2012 (A2)	21.05%	30.30%
Año 2013 (A3)	10.53%	27.27%
Año 2014 (A4)	15.79%	3.03%
No la conozco (A5)	0.00%	0.00%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 66
MEDIOS POR LOS QUE EL SECTOR DE ENSEÑANZA TUVO CONOCIMIENTO DE LA PIEIG

Opción	MUJERES	HOMBRES
Por sus propios medios (A1)	26.32%	36.36%
El personal de la Unidad de Género llegó a su área de trabajo (A2)	26.32%	30.30%
Por medio de las efemérides (A3)	21.05%	3.03%
Otro	26.32%	30.30%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 67
PERSONAS DEL SECTOR ENSEÑANZA QUE RECIBIERON CAPACITACIONES SOBRE LA PIEIG

Opción	MUJERES	HOMBRES
No (A1)	42.11%	30.30%
Si (A2)	57.89%	69.70%
Comentarios	63.16%	75.76%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 68
PERSONAS DEL SECTOR ENSEÑANZA QUE CONOCEN EL CONTENIDO DE LA PIEIG

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	89.47%	78.79%
No (N)	10.53%	21.21%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 69
PERSONAS DEL SECTOR DOCENTE QUE CONSIDERAN QUE LA PIEIG LES HA BENEFICIADO PERSONALMENTE EN SUS RELACIONES LABORALES

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	68.42%	63.64%
No (N)	31.58%	36.36%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 70		
PERSONAS DEL SECTOR DOCENTE QUE CONOCEN LA EXISTENCIA DEL INSTRUCTIVO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	68.42%	72.73%
No (N)	31.58%	27.27%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 71		
LOS MEDIOS POR LOS CUALES SE ENTERARON DE LA EXISTENCIA DEL INSTRUCTIVO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Por sus propios medios (A1)	10.53%	12.12%
El personal de la Unidad de Género llegó a su área de trabajo a explicar su contenido (A2)	15.79%	18.18%
Me lo comunicaron en una jornada de divulgación (A3)	52.63%	36.36%
Otro	21.05%	33.33%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 72		
PERSONAS DEL SECTOR DOCENTE QUE PARTICIPARON EN JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GÉNERO		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	78.95%	66.67%
No (N)	21.05%	33.33%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 73		
TIENE CONOCIMIENTO SOBRE OTRAS NORMAS O CIRCULARES QUE PROHÍBEN LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN		
Opción	MUJERES	HOMBRES
No (A2)	21.05%	12.12%
Nose (A3)	15.79%	21.21%
Si ¿Cuáles? (A4)	63.16%	66.67%
Comentarios	52.63%	75.76%
Sin respuesta	0.00%	0.00%

TABLA 74
PERSONAS QUE CONTESTARON SOBRE EL NÚMERO DE JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN Y LA FRECUENCIA DE LAS MISMAS

Opción	MUJERES	HOMBRES
Contestaron	84.21%	78.79%
Sin respuesta	15.79%	21.21%

TABLA 75
RECIBIERON CAPACITACIONES SOBRE TEORÍA DE GÉNERO

Opción	MUJERES	HOMBRES
Si (A1)	36.84%	57.58%
No (A2)	57.89%	27.27%
Otro. Explique (A3)	0.00%	15.15%
Comentarios	31.58%	75.76%
Sin respuesta	5.26%	0.00%

TABLA 76
PERSONAS QUE CONTESTARON SOBRE EL NÚMERO DE CAPACITACIONES SOBRE TEORÍA DE GÉNERO RECIBIDAS Y LA FRECUENCIA

Opción	MUJERES	HOMBRES
Contestaron	68.42%	78.79%
Sin respuesta	31.58%	21.21%

TABLA 77
RECONOCIMIENTO SOBRE LA INSTANCIA CAPACITADORA

Opción	MUJERES	HOMBRES
Área de Género (A1)	42.11%	3.03%
Unidad de Género (A2)	21.05%	36.36%
Unidad de Planeación Educativa (A3)	5.26%	6.06%
Departamento de Recursos Humanos (A4)	0.00%	0.00%
Otro. Explique (A5)	21.05%	51.52%
Comentarios	63.16%	75.76%
Sin respuesta	10.53%	3.03%

TABLA 78
RECONOCIMIENTO DE LA DEPENDENCIA QUE CONVOCÓ A PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES Y TALLERES

Opción	MUJERES	HOMBRES
Área de Género (año 2012) (A1)	42.11%	6.06%
Unidad de Género (A2)	10.53%	24.24%
Unidad de Planeación Educativa (A3)	5.26%	3.03%
Departamento de Recursos Humanos (A4)	15.79%	12.12%
Otro. Explique (A5)	15.79%	54.55%
Comentarios	57.89%	78.79%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 79 PERSONAS QUE CONSIDERAN HABER APLICADO LA COMPETENCIAS ADQUIRIDAS SOBRE LA PRESPECTIVA DE GÉNERO		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Si las he aplicado (A1)	89.47%	93.94%
No las he aplicado (A2)	5.26%	6.06%
Sin respuesta	5.26%	0.00%

TABLA 80 PERSONAS QUE CONSIDERARON QUE LOS TEMAS IMPARTIDOS EN LAS CAPACITACIONES NO FUERON ADECUADOS		
Opción	MUJERES	HOMBRES
No considero que sea útil para el desarrollo de mi trabajo (A1)	0.00%	0.00%
Aún no me queda claro cómo puedo aplicar el tema de género a mi trabajo (A2)	0.00%	0.00%
Considero que no hay porque valorar más a las mujeres que a los hombres (A3)	0.00%	0.00%
La jefatura bajo la cual me encuentro no está de acuerdo en este tema (A4)	0.00%	0.00%
Mis propias razones son: (A5)	5.26%	6.06%
Comentarios	15.79%	30.30%
Sin respuesta	94.74%	93.94%

TABLA 81 PERSONAS QUE ESTÁN DE ACUERDO EN LA CONMEMORACIÓN DE LAS EFEMÉRIDES RELACIONADAS A LOS DERECHOS DE LA MUJER		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	89.47%	81.82%
No (N)	5.26%	15.15%
Sin respuesta	5.26%	3.03%

TABLA 82 RAZONES POR LAS QUE SE ENCUENTRAN DE ACUERDO CON LA CONMEMORACIÓN DE LAS EFEMÉRIDES		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Porque me ayudó a comprender la realidad de las mujeres en el mundo y en mi país (A1)	36.84%	27.27%
Porque me hizo entender que las mujeres tienen derechos que deben exigir (A2)	26.32%	15.15%
Porque cambio mi forma de vivir en mi trabajo y en mi familia (A3)	5.26%	9.09%
Mis propias razones son: (A4)	5.26%	24.24%
Comentarios	47.37%	48.48%
Sin respuesta	26.32%	24.24%

TABLA 83
RAZONES POR LAS QUE NO SE ENCUENTRAN DE ACUERDO CON
LA CONMEMORACIÓN DE EFEMERIDES EN RELACIÓN A LOS DERECHOS DE LA MUJER

Opción	MUJERES	HOMBRES
Porque es nada más un requisito que cumple la institución, pero en realidad no se respetan los derechos de la mujer (A1)	5.26%	3.03%
Porque no entiendo la razón por la que se celebra un día para la mujer y no hay uno para los hombres (A2)	0.00%	0.00%
Porque es una pérdida de tiempo en un tema que carece de importancia (A3)	0.00%	0.00%
Mis propias razones son: (A4)	0.00%	12.12%
Comentarios	15.79%	24.24%
Sin respuesta	94.74%	84.85%

TABLA 84
COMPRENEN LA DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Opción	MUJERES	HOMBRES
Es el daño psicológico, físico, verbal y económico que un hombre puede ocasionar hacia su pareja (SQ001)	5.56%	12.50%
Todos aquellos actos que afectan las relaciones de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres (SQ002)	61.11%	87.50%
Son acciones violentas (de cualquier tipo) emitidas de los hombres hacia las mujeres (SQ003)	27.78%	9.38%
No se (SQ004)	5.56%	0.00%

TABLA 85
COMPRENEN LA DENIFICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Opción	MUJERES	HOMBRES
Conductas de índole sexual, ya sea verbal no verbal, escrita, física la cual no es deseada por la persona que la recibe y que afecta su dignidad. (A1)	94.74%	100.00%
Sufrir murmuraciones o calumnias en relación a la imagen personal. (A2)	0.00%	0.00%
Recibir burlas o sarcasmos sobre la vida privada. (A3)	0.00%	0.00%
No se. (A4)	0.00%	0.00%
Sin respuesta	5.26%	0.00%

TABLA 86 PREGUNTAS SOBRE CAPACIDAD INTELECTUAL Y FISICA						
Opción	MUJERES			HOMBRES		
	Correcto	Incorrecto	Sin respuesta	Correcto	Incorrecto	Sin respuesta
Las mujeres bonitas tienen menos inteligencia	0.00%	94.74%	5.26%	0.00%	100.00%	0.00%
Las mujeres no tienen igual fuerza que los hombres	47.37%	47.37%	5.26%	51.52%	48.48%	0.00%

TABLA 87 APROPIACIÓN DE ESTEREOTIPOS						
Opción	MUJERES			HOMBRES		
	Correcto	Incorrecto	Sin respuesta	Correcto	Incorrecto	Sin respuesta
Las mujeres son lloronas	0.00%	94.74%	5.26%	9.09%	90.91%	0.00%
Los hombres no lloran	0.00%	94.74%	5.26%	6.06%	93.94%	0.00%
La teoría de género es solo para las mujeres	5.26%	89.47%	5.26%	3.03%	96.97%	0.00%
Las mujeres son muy comunicativas	26.32%	68.42%	5.26%	33.33%	66.67%	0.00%
Los hombres son muy comunicativos	31.58%	63.16%	5.26%	27.27%	72.73%	0.00%
Es normal que los hombres tengan varias novias o parejas	5.26%	89.47%	5.26%	0.00%	100.00%	0.00%
Un hombre debe ser sensible, cariñoso y romántico	57.89%	36.84%	5.26%	72.73%	27.27%	0.00%
Es normal que una mujer tenga el carácter fuerte	57.89%	36.84%	5.26%	63.64%	36.36%	0.00%
Las bromas sobre las capacidades o las cualidades de las mujeres no hacen daño a nadie	0.00%	94.74%	5.26%	3.03%	96.97%	0.00%

TABLA 88
IDEARIOS SOBRE LA SEXUALIDAD

Opción	MUJERES			HOMBRES		
	Correcto	Incorrecto	Sin respuesta	Correcto	Incorrecto	Sin respuesta
Los hombres deben tener experiencias sexuales previas al matrimonio	0.00%	94.74%	5.26%	18.18%	81.82%	0.00%
Es más valorada una mujer que conserva su virginidad para el matrimonio	10.53%	84.21%	5.26%	18.18%	81.82%	0.00%
Una mujer que se viste de forma provocativa se insinúa a los hombres	0.00%	89.47%	10.53%	9.09%	90.91%	0.00%
No es posible que un hombre sufra acoso sexual por parte de una mujer	10.53%	89.47%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%
El hombre que no acepta las propuestas sexuales de una mujer no es hombre	0.00%	94.74%	5.26%	0.00%	100.00%	0.00%

TABLA 89
PERCEPCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Opción	MUJERES			HOMBRES		
	Correcto	Incorrecto	Sin respuesta	Correcto	Incorrecto	Sin respuesta
La carrera policial solo es para hombres	0.00%	94.74%	5.26%	0.00%	100.00%	0.00%
Los hombres son mejores jefes que las mujeres	0.00%	94.74%	5.26%	0.00%	100.00%	0.00%
Prefiero que en mi grupo operativo esté conformado solo por hombres	0.00%	94.74%	5.26%	3.03%	96.97%	0.00%
En el desarrollo de los operativos policiales hay que andar cuidando a las compañeras mujeres	5.26%	89.47%	5.26%	21.21%	78.79%	0.00%
Los hombres tienen más oportunidades de graduarse que las mujeres	21.05%	73.68%	5.26%	12.12%	87.88%	0.00%

TABLA 90
PERSONAS QUE CONSIDERARON HABER SIDO VÍTIMAS DE ACOSO SEXUAL

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	31.58%	3.03%
No (N)	63.16%	96.97%
Sin respuesta	5.26%	0.00%

TABLA 91 PERSONAS QUE CONSIDERARON SER VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	42.11%	36.36%
No (N)	52.63%	63.64%
Sin respuesta	5.26%	0.00%

TABLA 92 VIVENCIAS RELACIONADAS AL ACOSO SEXUAL								
Opción	MUJERES				HOMBRES			
	Usted	Otra persona	No lo he visto	Sin respuesta	Usted	Otra persona	No lo he visto	Sin respuesta
Piropos o comentarios de contenido sexual	15.79%	31.58%	47.37%	5.26%	0.00%	60.61%	39.39%	0.00%
Acercamiento excesivo con el objetivo de manosear	5.26%	31.58%	57.89%	5.26%	0.00%	18.18%	81.82%	0.00%
Recibir gestos y miradas insinuantes	26.32%	21.05%	47.37%	5.26%	9.09%	36.36%	54.55%	0.00%
Recibir propuestas sexuales no deseadas	21.05%	5.26%	68.42%	5.26%	3.03%	21.21%	75.76%	0.00%
Exhibiciones obscenas	0.00%	0.00%	94.74%	5.26%	3.03%	0.00%	96.97%	0.00%
Buscar quedarse a solas de manera innecesaria con el objeto de buscar contacto físico no deseado	0.00%	10.53%	84.21%	5.26%	3.03%	6.06%	90.91%	0.00%
Miradas lascivas al cuerpo	26.32%	21.05%	47.37%	5.26%	3.03%	39.39%	57.58%	0.00%
Recibir cartas y notas con propuestas de contenido sexual	0.00%	0.00%	94.74%	5.26%	3.03%	0.00%	96.97%	0.00%
Recibir dibujos obscenos	0.00%	0.00%	94.74%	5.26%	3.03%	0.00%	96.97%	0.00%

TABLA 93
VIVENCIAS SOBRE ABUSO PSICOLÓGICO

Opción	MUJERES				HOMBRES			
	Usted	Otra persona	No lo he visto	Sin respuesta	Usted	Otra persona	No lo he visto	Sin respuesta
Menosprecio de sus capacidades por ser hombre o mujer	21.05%	10.53%	63.16%	5.26%	3.03%	15.15%	81.82%	0.00%
Control excesivo y comentarios sobre la vida personal	15.79%	26.32%	52.63%	5.26%	9.09%	27.27%	63.64%	0.00%
Comentarios que bajan la autoestima cuando dicen que las mujeres deben adquirir un rol dentro de la sociedad y los hombres otro diferente al de ellas	15.79%	5.26%	73.68%	5.26%	3.03%	21.21%	75.76%	0.00%
Criticas o comentarios por tener un carácter amigable, abierto a las amistades	10.53%	26.32%	57.89%	5.26%	18.18%	18.18%	63.64%	0.00%
Comentarios religiosos que pretenden enfocar al hombre o a la mujer en una conducta determinada	5.26%	26.32%	63.16%	5.26%	6.06%	24.24%	69.70%	0.00%
Comentarios o burlas sobre su peso	10.53%	31.58%	52.63%	5.26%	6.06%	36.36%	57.58%	0.00%
Comentarios o críticas sobre su forma de vestir	15.79%	36.84%	42.11%	5.26%	15.15%	21.21%	63.64%	0.00%
Comentarios negativos o de burla sobre mi ciclo menstrual	0.00%	5.26%	89.47%	5.26%	0.00%	9.09%	90.91%	0.00%
Comentarios negativos o burlas por no tener pareja conyugal	10.53%	10.53%	73.68%	5.26%	0.00%	15.15%	84.85%	0.00%

TABLA 94 VIVENCIAS SOBRE ACOSO LABORAL								
Opción	MUJERES				HOMBRES			
	Usted	Otra persona	No lo he visto	Sin respuesta	Usted	Otra persona	No lo he visto	Sin respuesta
Conductas negativas en el ambiente laboral por reclamar un trato equitativo entre hombres y mujeres	15.79%	15.79%	63.16%	5.26%	6.06%	21.21%	72.73%	0.00%
Conductas negativas porque el trabajo que desempeña es asignado normalmente a una persona del sexo opuesto	21.05%	0.00%	73.68%	5.26%	3.03%	12.12%	84.85%	0.00%
Negativa u obstáculos para poder ejercer el derecho de lactar a mis hijos	0.00%	0.00%	94.74%	5.26%	6.06%	9.09%	84.85%	0.00%
Sobrecarga laboral por negarme a acceder a proposiciones o insinuaciones sexuales	0.00%	5.26%	89.47%	5.26%	3.03%	3.03%	93.94%	0.00%
Comentarios que exponen a la maternidad como un obstáculo para realizar correctamente las funciones laborales	0.00%	5.26%	89.47%	5.26%	0.00%	12.12%	87.88%	0.00%
Comentarios que exponen a la paternidad como un obstáculo para realizar correctamente las funciones laborales	0.00%	5.26%	89.47%	5.26%	0.00%	9.09%	90.91%	0.00%
Críticas negativas en la manera en la que se desempeña el trabajo asignado	21.05%	21.05%	52.63%	5.26%	12.12%	30.30%	57.58%	0.00%
Control excesivo sobre la forma en la que se desempeña el trabajo asignado	21.05%	15.79%	57.89%	5.26%	6.06%	21.21%	72.73%	0.00%
Compañeros (as) de trabajo que se esfuerzan por entorpecer el trabajo desempeñado	15.79%	5.26%	73.68%	5.26%	9.09%	24.24%	66.67%	0.00%
Negligencia de la jefatura al observar conductas negativas que los compañeros (as) realizan sobre el trabajo de una persona	10.53%	21.05%	63.16%	5.26%	9.09%	24.24%	66.67%	0.00%
Amenazas de despido	5.26%	0.00%	84.21%	10.53%	15.15%	12.12%	72.73%	0.00%
Gritos o Insultos	21.05%	5.26%	68.42%	5.26%	9.09%	12.12%	78.79%	0.00%
Empujones o coscorriones	0.00%	0.00%	94.74%	5.26%	3.03%	3.03%	93.94%	0.00%

TABLA 95 PERSONAS QUE DETALLARON OTRAS ACCIONES MOLESTAS:		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Respondieron	47.37%	30.30%
Sin respuesta	52.63%	69.70%

**TABLA 96
RESPONSABLES DE LOS HECHOS DENUNCIADOS EN LA TABLA:**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Docente	22.22%	9.38%
Instructor/a	22.22%	21.88%
Monitor/a	16.67%	18.75%
Fue anónimo	22.22%	15.62%
Otro	27.78%	37.50%

**TABLA 97
CONTROLES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE GÉNERO PARA IDENTIFICAR LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	10.53	27.27
No (N)	84.21	72.73
Sin respuesta	5.26	0.0

**TABLA 98:
PERSONAS QUE INTRODUJERON ASPECTOS DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA DE LA ASIGNATURA QUE IMPARTEN**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí, en cada uno de los temas que contiene la asignatura	36.84	39.39%
Sí, en alguno de los temas que contiene la asignatura	57.89	39.39%
No lo he planificado, pero sí toco el tema dentro del aula	0.00	9.09%
No lo he planificado, pero entiendo que es un eje transversal a todas las asignaturas	0.00	12.12%
Sin respuesta	5.26	0.00%

**TABLA 99:
DISCUTIERON TEMAS RELACIONADOS A LA IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS HOMBRES Y MUJERES EN LAS ASIGNATURAS QUE IMPARTIERON**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí, es una obligación establecida por la institución	26.32	30.30%
Sí, es un tema importante que debe discutirse	63.16	66.67%
No, porque no tiene relación con la asignatura que imparto	5.26	3.03%
No, porque no es un tema importante que debe discutirse	0.00	0.00%
Sin respuesta	5.26	0.00%

TABLA 100: INTRODUJERON TEMÁTICAS RELATIVAS A LA TEORÍA DE GÉNERO EN LAS METODOLOGÍAS QUE DESARROLLA EN EL AULA DE CLASES		
Opción	MUJERES	HOMBRES
No (A1)	10.53	27.27%
Si (A2)	84.21	72.73%
Comentarios	78.95	81.82%
Sin respuesta	5.26	0.00%

TABLA 101 DIJERON USAR LA POLÍTICA EN LOS SIGUIENTES CRITERIOS (se reflejan selecciones múltiples)		
Opción	MUJERES	HOMBRES
En la planificación de las clases	72.22	65.62%
En las evaluaciones realizadas a los estudiantes	33.33	40.62%
Como una plática, cuando hay relación con el tema que se trata dentro de la clase	61.11	78.12%
En ninguna de las anteriores	5.56	3.12%

TABLA 102: CONDICION DE VICTIMA										
	MUJERES					HOMBRES				
	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR
Las mujeres eran víctimas	5.26	31.58	47.37	5.26	10.53	6.06	12.12	72.73	9.09	.0
Los hombres eran víctimas	5.26	15.79	63.16	5.26	10.53	0.0	0.0	84.85	15.15	.0
Las personas víctimas estaban representadas por equipos mixtos	10.53	47.37	31.58	.0	10.53	18.18	30.30	30.39	12.12	.0

TABLA 103: CONDICION DE AGRESORES										
	MUJERES					HOMBRES				
	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR
Las mujeres eran agresoras	.0	10.53	68.42	10.53	10.53	0.0	3.03	87.88	9.09	0.0
Los hombres eran agresores	.0	42.11	36.84	10.53	10.53	0.0	18.18	72.73	9.09	0.0
Las personas agresoras estaban representadas por equipos mixtos	5.26	36.84	42.11	5.26	10.53	12.12	33.33	42.42	9.09	3.03

**TABLA 104 :
REPRESENTACIÓN POLICIAL**

	MUJERES					HOMBRES				
	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR
La policía estaba representada únicamente por hombres	10.53	21.05	42.11	15.79	10.53	0.0	18.8	39.39	42.42	0.0
La policía estaba representada únicamente por mujeres	.0	5.26	36.84	47.37	10.53	0.0	0.0	30.30	69.7	0.0
La policía estaba representada por equipos mixtos	15.79	52.63	21.05	.0	10.53	21.21	33.33	36.36	9.09	0.0

**TABLA 105:
REPRESENTACION JEFATURAS POLICIALES**

	MUJERES					HOMBRES				
	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR	SIEMPRE	LA MAYORIA DEL TIEMPO	A VECES	NUNCA	NR
Las jefaturas policiales estaban representadas por mujeres	0.0	10.53	68.42	10.53	10.53	0.0	3.03	69.70	27.27	0.0
Las jefaturas policiales estaban representadas por hombres	5.26	21.05	52.63	10.53	10.53	15.15	24.24	48.48	12.12	0.0
Las jefaturas policiales estaban representadas por equipos mixtos	15.79	47.37	26.32	.0	10.53	18.18	21.21	42.42	18.18	0.0

**TABLA 106:
PERSONAS QUE CONOCEN SI EXISTE UN PROGRAMA ESPECIAL DE PRÁCTICAS DEPORTIVAS,
CON EL OBJETIVO DE FORTALECER FÍSICAMENTE A LAS MUJERES**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Si, se ha realizado un programa especial para equiparar la condición física de las mujeres a la de los hombres (A1)	31.58	27.27%
No, los programas de entrenamiento son iguales para las mujeres y para los hombres (A2)	36.84	45.45%
No hay un programa de entrenamiento especial para las mujeres, pero a ellas se les asignan ejercicios más suaves que a los hombres (21.05	27.27%
Sin respuesta	10.53	0.00%

TABLA 107: EVALUACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL EN RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Ha realizado una buena gestión (A1)	52.63%	75.76%
No ha realizado una buena gestión (A2)	0.00%	6.06%
No se cuáles son las gestiones que ha realizado en el tema (A3)	36.84%	18.18%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 108: EVALUACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS EN RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Ha realizado una buena gestión	52.63%	72.73%
No ha realizado una buena gestión	5.26%	6.06%
No se cuáles son las gestiones que ha realizado en el tema	31.58%	21.21%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 109: EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMUNICACIONES EN RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
1. Evalúe la gestión que han realizado las siguientes dependencias de la ANSP en relación a la implementación del enfoque de género dentro de la institución. [Unidad de Comunicaciones]		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Ha realizado una buena gestión	15.79%	33.33%
No ha realizado una buena gestión	15.79%	6.06%
No se cuáles son las gestiones que ha realizado en el tema	57.89%	60.61%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 110: EVALUACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Ha realizado una buena gestión (A1)	21.05%	18.18%
No ha realizado una buena gestión (A2)	5.26%	6.06%
No se cuáles son las gestiones que ha realizado en el tema (A3)	63.16%	75.76%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 111:
EVALUACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN RELACIÓN
A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

Opción	MUJERES	HOMBRES
Ha realizado una buena gestión	15.79%	39.39%
No ha realizado una buena gestión	5.26%	9.09%
No se cuáles son las gestiones que ha realizado en el tema	68.42%	51.52%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 112:
EVALUACIÓN DE LA COMISIÓN DE GÉNERO EN RELACIÓN
A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

Opción	MUJERES	HOMBRES
Ha realizado una buena gestión	42.11%	39.39%
No ha realizado una buena gestión	10.53%	24.24%
No se cuáles son las gestiones que ha realizado en el tema	36.84%	36.36%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 113:
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN RELACIÓN
A LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

Opción	MUJERES	HOMBRES
Ha realizado una buena gestión (A1)	47.37%	51.52%
No ha realizado una buena gestión (A2)	15.79%	30.30%
No se cuáles son las gestiones que ha realizado en el tema (A3)	26.32%	18.18%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 114:
PERSONAS QUE CONOCEN LA EXISTENCIA DE LA UNIDAD DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	84.21%	93.94%
No (N)	5.26%	6.06%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

**TABLA 115:
PERSONAS QUE CONOCEN LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS QUE TIENE LA UNIDAD DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	47.37%	48.48%
No (N)	42.11%	51.52%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

**TABLA 116:
PERSONAS QUE ACUDIERON A LA UNIDAD DE GÉNERO POR HABER SIDO VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACOSO LABORAL**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	5.26%	6.06%
No (N)	78.95%	93.94%
Sin respuesta	15.79%	0.00%

**TABLA 117:
OTRAS INSTANCIAS A LAS QUE ACUDIERON LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O LABORAL**

Opción	MUJERES	HOMBRES
La Dirección General	5.56%	0.00%
El Sindicato	0.00%	9.38%
Mi jefatura inmediata	22.22%	6.25%
No acudí a ninguna instancia	27.78%	18.75%
Otro	33.33%	0.00%

**TABLA 118:
RAZONES POR LAS QUE NO SE REPORTÓ EL CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O LABORAL**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Tuve miedo	5.56%	6.25%
No confío en las gestiones que pueda realizar la institución	27.78%	15.62%
No consideré que fuera para tanto	11.11%	25.00%
Otro	27.78%	34.38%

**TABLA 119:
PERSONAS QUE AL ACUDIR A LA UNIDAD DE GÉNERO, OBTUVIERON APOYO DEL EQUIPO DESTINADO PARA TALES FINES**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	5.26%	3.03%
No (N)	10.53%	6.06%
Sin respuesta	84.21%	90.91%

**TABLA 120:
MOTIVOS POR LOS QUE EL SECTOR DOCENTE OPINÓ QUE LA UNIDAD DE GÉNERO NECESITA MEJORAR.**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Falta de personal calificado	0.00%	46.88%
Muy poco personal de la Unidad	72.22%	34.38%
Falta de cobertura en las dos sedes	38.89%	43.75%
Otro	11.11%	25.00%

**TABLA 121:
PERSONAS QUE CONSIDERAN QUE HABER ACUDIDO A LA UNIDAD DE GÉNERO,
CONTRIBUYO A SOLUCIONAR EL PROBLEMA DE VIOLENCIA POR EL CUAL SOLICITÓ EL APOYO DE DICHA INSTANCIA**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Si	0.00%	6.06%
No	10.53%	12.12%
Otro	5.26%	6.06%
Sin respuesta	84.21%	75.76%

**TABLA 122:
PERSONAS QUE CONOCEN LA EXISTENCIA DE LA COMISIÓN DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	68.42%	75.76%
No (N)	21.05%	24.24%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

**TABLA 123:
PERSONAS QUE CONOCEN LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS QUE TIENE LA COMISIÓN DE GÉNERO
A NIVEL INSTITUCIONAL**

Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	42.11%	33.33%
No (N)	47.37%	66.67%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 124: PERSONAS QUE PUEDE DIFERENCIAR ENTRE EL TRABAJO QUE REALIZA LA COMISIÓN DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Sí (Y)	10.53%	21.21%
No (N)	78.95%	78.79%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 125: PERSONAS QUE CONSIDERA QUE EL COMPORTAMIENTO DE LOS MONITORES EN LAS ÁREAS DE TRABAJO ASIGNADAS, CONTRIBUYE A LA CONSTRUCCIÓN DE EQUIDAD, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Si, he visto que su trabajo contribuye a la construcción de un ambiente armonioso entre hombres y mujeres (A1)	36.84%	36.36%
No, tienen muchas conductas que refuerzan las ideas machistas entre hombres y mujeres (A2)	15.79%	36.36%
No, he visto que realizan acoso sexual hacia las alumnas (A3)	0.00%	6.06%
Otro	36.84%	21.21%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 126: PERSONAS QUE CONSIDERAN QUE ES ADECUADA LA INFRAESTRUCTURA DEL LUGAR DONDE DESARROLLA SUS FUNCIONES EN RELACIÓN A SU SEXO		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Si	47.37%	78.79%
No	42.11%	21.21%
Comentarios	47.37%	54.55%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 127: PERSONAS QUE CONSIDERA QUE EL MOBILIARIO Y EL EQUIPO PERSONAL QUE HA SIDO ASIGNADO PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES, ES ADECUADO EN RELACIÓN A SU SEXO		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Si	68.42%	84.85%
No	21.05%	15.15%
Comentarios	31.58%	45.45%
Sin respuesta	10.53%	0.00%

TABLA 128: PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN SATISFECHAS EN CUANTO AL UNIFORME QUE LA INSTITUCIÓN LES HA PROPORCIONADO PARA EL USO DIARIO DE SUS FUNCIONES		
Opción	MUJERES	HOMBRES
Si	47.37%	66.67%
No	42.11%	33.33%
Comentarios	52.63%	54.55%

TABLAS QUE CONTIENEN LOS RESULTADOS DEL SECTOR
DE ESTUDIANTES QUE PERTENECE A LA PROMOCIÓN 111
Y QUE REALIZARON SUS PRÁCTICAS POLICIALES
EN LAS DIVERSAS DELEGACIONES DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL



Fuente: Academia Nacional de Seguridad Pública (Sin fecha), Mujeres graduadas de la ANSP.
Recuperado de <http://www.ansp.gob.sv/> (Fotografía)

TABLA 129: LUGAR DONDE VIVE		
	MUJERES	HOMBRES
Zona urbana	44.4	25.9
Zona rural	50.0	56.8
NR	5.6	17.3

TABLA 130: PERSONAS QUE DURANTE SU PRÁCTICA RECIBIERON INDICACIONES SOBRE LA ATENCIÓN DE PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
NINGUNA	25.0	7.9
ALGUNAS	51.4	54.7
MUCHAS	23.6	37.4

TABLA 131: PERSONAS QUE APRENDIERON A TOMAR DENUNCIAS DIRIGIDAS A LA NO REVICTIMIZACIÓN DE LAS PERSONAS QUE SON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
SI	52.8	67.6
NO	44.4	28.8
NO SE	1.4	3.6
NR	1.4	.0

TABLA 132: PERSONAS QUE MANIFESTARON HABER APRENDIDO SOBRE LA FORMA CORRECTA DE REALIZAR REGISTROS PREVENTIVOS REALIZADOS A LAS MUJERES		
	MUJERES	HOMBRES
Si	94.4	87.8
No	5.6	10.1
Se debe dar un trato igual a las mujeres que a los hombres	0	1.4
Nulo	0	.7

TABLA 133: COMENTARIOS QUE LOS ESTUDIANTES EN PRÁCTICA ESCUCHARON POSTERIORMENTE A LA ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
Opciones	MUJERES	HOMBRES
La víctima tuvo la culpa por provocar a quien la agredió	11.1	2.2
La víctima era demasiado atractiva y el suceso denunciado debía pasarle algún día	1.4	.7
La víctima estaba mintiendo	.0	1.4
La víctima debió conciliar con quien la agredió	1.4	4.3
Alguna de las personas del puesto policial pidió el teléfono de la víctima para conquistarla luego	1.4	.7
Otras acciones	2.8	3.6
No escuché ni vi nada	70.8	73.4
Opciones múltiples	4.2	6.5
NR	6.9	7.2

**TABLA 134:
CONDICIONES EN LA QUE LOS/AS ESTUDIANTES EN PRÁCTICA
ATENDIERON A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

	MUJERES	HOMBRES
Se toma la denuncia igual que a cualquier otra persona	16.7	18.7
Existe un lugar privado para generar confianza con la víctima	13.9	22.3
Todas las personas que están de turno pueden escuchar lo que la víctima expresa	1.4	.0
Existe una ODAC	20.8	16.5
Existe una ODAC-UNIMUJER	11.1	4.3
Respuesta múltiple	36.1	36.7
NR	.0	1.4

**TABLA 135:
ASPECTOS RELACIONADAS A LA ASIGNACIÓN DE ROLES DURANTE EL DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS POLICIALES.**

Actividades	MUJERES					HOMBRES				
	Nunca	A veces	Siempre	NR	NULO	Nunca	A veces	Siempre	NR	NULO
1. Servir café a las personas destacadas en la unidad	84.7	8.3	1.5	5.6	.0	87.8	4.3	.7	7.2	.0
2. Limpiar las instalaciones	31.9	55.6	6.9	5.6	.0	25.1	55.4	13.7	5.8	.0
3. Tomar denuncias	51.4	36.1	4.2	8.3	.0	39.6	46.7	7.2	6.5	.0
4. Realizar otras actividades administrativas	33.1	54.0	5.8	4.2	.0	37.5	52.8	5.6	4.2	.0
5. Realizar patrullaje	.0	4.2	94.4	1.4	.0	.0	2.2	91.4	4.3	2.2
6. Realizar operativos policiales.	50.0	33.3	12.5	4.2	.0	51.8	30.9	8.6	7.2	1.4
7. Realizar custodia de la prueba	47.2	31.9	5.6	15.3	.0	41.0	44.6	7.9	6.5	.0
8. Salir a pasear con la persona que me evaluó las practicas	91.7	2.8	.0	5.6	.0	83.5	6.5	.0	10.1	.0
9. Observé que a otra persona le sucedió una de las situaciones anteriores	79.2	9.7	2.8	8.3	.0	79.9	10.8	1.4	7.2	0.7

**TABLA 136:
PERSONAS QUE SUFRIERON ACOSO SEXUAL DURANTE LA REALIZACION DE LAS PRACTICAS**

	MUJERES	HOMBRES
SI	8.3	.0
NO	88.9	94.2
NR	2.8	5.8

TABLA 137: RESPONSABLES DEL ACOSO SEXUAL		
	MUJERES	HOMBRES
Otro	.0	3.6
NR	93.1	96.4
Policía destacado a la unidad policial	.0	4.2
Evaluador de la practica policial	2.8	.0

TABLA 138: PERSONAS QUE CONSIDERAN HABER SIDO OBJETO DE DISCRIMINACIÓN		
	MUJERES	HOMBRES
SI	12.5	.7
NO	79.2	91.4
NR	8.3	7.9

TABLA 139: EVALUACIÓN DEL TRATO QUE LAS MUJERES POLICIAS TUVIERON CON LOS/AS ESTUDIANTES, DURANTE EL DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS		
	MUJERES	HOMBRES
Amables, amistosas y sin malicia	54.2	59.0
Hostiles	5.6	.0
Fueron respetuosas	18.1	16.5
Mostraron rivalidad conmigo	5.6	.7
No había mujeres policías	4.2	11.5
NR	1.4	2.9
Nulo	11.1	9.4

TABLA 140: EVALUACIÓN DEL TRATO QUE LOS HOMBRES POLICIAS TUVIERON CON LOS/AS ESTUDIANTES, DURANTE EL DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS		
	MUJERES	HOMBRES
Amable, amistosos y sin malicia	44.4	45.3
Hostiles	2.8	.7
Acosadores sexuales	2.8	.0
Fueron respetuosos	34.7	38.1
Me obligaron a realizar trabajos fuera de mis funciones	1.4	.0
NR	1.4	4.3
Nulo	12.5	11.5

**TABLA 141:
EVALUACIÓN DEL NIVEL DE PRIVACIDAD PARA LOS SIGUIENTES SERVICIOS**

	MUJERES						HOMBRES					
	Ninguna Privacidad	Poca Privacidad	Mediana Privacidad	Mucha Privacidad	No Respondió	Nulo	Ninguna Privacidad	Poca Privacidad	Mediana Privacidad	Mucha Privacidad	No Respondió	Nulo
Aseo e Higiene	4.2	12.5	15.3	63.9	2.8	1.4	5.0	19.4	30.2	38.8	6.5	.0
Servicios sanitarios	.0	15.3	13.9	69.4	1.4	.0	7.2	13.7	28.8	44.6	5.8	.0
Lugar de Descanso	6.9	11.1	19.4	55.6	6.9	.0	8.6	18.7	36.7	30.2	5.8	.0
Espacio para dormir	5.6	11.1	22.2	59.7	1.4	.0	7.9	22.3	33.8	30.9	5.0	.0

**TABLA 142:
PERSONAS QUE JUSTIFICARON LAS RESPUESTAS OTORGADAS EN LA TABLA 141**

	MUJERES	HOMBRES
Explicó	5.6	3.6
No explicó	94.4	96.4

**TABLA 143:
EVALUACIÓN DE LA COMISION DE VERIFICACION DE LAS PRÁCTICAS POLICIALES DE LA ANSP**

	MUJERES	HOMBRES
No la conozco	.0	4.3
No intervienen	.0	2.9
Tienen un muy buen control	84.7	72.7
Sabe de los problemas que suceden y no hacen nada	1.4	2.2
NR	13.9	17.3
Nulo	.0	.7

TABLA 144: NÚMERO DE VISITAS QUE LA COMISION DE VERIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS POLICIALES REALIZÓ A LOS/AS ESTUDIANTES EN PRACTICA POLICIAL		
	MUJERES	HOMBRES
Una vez	22.2	22.23
Dos veces	36.1	32.4
Tres veces	26.4	25.9
Ninguna vez	.0	2.9
NR	13.9	16.5
Nulo	1.4	.0

TABLA 145: NUMERO DE VISITAS REALIZADAS POR EL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GENERO, DURANTE EL DESARROLLO DE LA PRACTICA POLICIAL		
	MUJERES	HOMBRES
Si	16.7	11.5
No	68.1	71.2
NR	15.3	17.3

UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA
Facultad de Jurisprudencia
y Ciencias Sociales
Sede Central - San Salvador

1ra. Calle Poniente No. 2817 San Salvador, El Salvador
Email: informacion@uma.edu.sv
www.uma.edu.sv