

## Cuaderno de Estudios No. 7

### EVALUACIÓN ANUAL DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL 2013

# IMPACTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL



Cuaderno de Estudios No. 7

**EVALUACIÓN ANUAL  
DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL 2013**

**IMPACTO DE LA PARTICIPACIÓN  
DE LAS MUJERES EN LA POLICÍA  
NACIONAL CIVIL**





## **Directorio Academia de Seguridad Pública**

### **Director General de la ANSP**

Lic. Jaime Edwin Martínez Ventura

### **Consejo Académico de la ANSP**

Lic. Oscar Antonio Fernández Orellana

Licda. Carmen Yolanda Rodríguez Martínez

Lic. Francisco Elías Valencia Soriano

Lic. Carlos Rodolfo Linares Ascencio

Lic. Carlos Federico Paredes Castillo

Lic. Maritza Elizabeth Anaya de Molina

Licda. María Liliam Navarrete de Peraza

Lic. Mauricio Campos Huevo

Cmda. Olga Lidia Alfaro de Pinto

(Representante de la PNC ante el Consejo Académico)

### **Subdirector Ejecutivo ANSP**

Comisionado José Manuel Olivares Rivera

### **Jefa de División de División de Estudios de ANSP**

Luisa Carolina Arévalo Herrera

### **Subdivisión de Administración Académica**

Reinerio Antonio Belloso

### **Subdivisión de Formación Académica**

Saúl Ernesto Najarro Sandoval

### **Jefe de Unidad de Planeación Educativa**

William David Martínez

### **Apoyo Técnico**

César Francisco Varela Chicas



## SIGLAS Y ACRÓNIMOS UTILIZADOS EN EL DOCUMENTO

ANSP:	Academia Nacional de Seguridad Pública
GED	Género en Desarrollo
GRP	Grupo de Reacción Policial
ODAC	Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
PNC:	Policía Nacional Civil
UMO	Unidad de Mantenimiento del Orden
UPI	Unidad de Planificación Institucional



## INTRODUCCIÓN

La evaluación anual de la Policía Nacional Civil año 2013, es un esfuerzo continuo de la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) por analizar y reflexionar de forma sistemática, sobre aquellos temas esenciales del quehacer policial y que pueden tener un efecto positivo en el funcionamiento de la corporación. En esta ocasión, la ANSP presenta los resultados de la investigación “Impacto de la Participación de las Mujeres en la Policía Nacional Civil”, ejecutado por la compañía “Global- Society-El Salvador”.

El tema de estudio elegido es sobre el impacto que la política de género ha tenido en la PNC luego de su promulgación en el año 2011. El estudio devela cuál es la situación actual de las relaciones de género que existen en la PNC y la ANSP, profundiza sobre los mecanismos que hacen posible dicha condición y se aventura a hacer un planteamiento sobre cómo se construyen las relaciones de poder al interior de esta institución. Es importante dejar claramente establecido, que los estudios sociales no pueden ni deben ser leídos desde una perspectiva determinista, es decir, los hallazgos corresponden a un momento particular que está influenciado por múltiples determinaciones que convergen en una síntesis de realidad que el estudio intenta captar.

El estudio produce algunos postulados que deben ser tomados en cuenta al momento de promover de manera general cambios en las instituciones: como por ejemplo, la formulación de políticas, al que muchos promotores del cambio le han dedicado ingentes esfuerzos y recursos. No constituye una solución unívoca para transformar paradigmas y modelos complejos de comportamiento, la voluntad política y social, de los actores por promover los cambios debe ser un aliciente constante tanto en los discursos como en la práctica cotidiana; los cambios culturales demandan de nuevas formas de pensamiento que den sostén a nuevas actuaciones. La educación y formación de los nuevos comportamientos debe ser un proceso constante y evaluado. La política debe de contar con la asignación presupuestaria necesaria para una adecuada ejecución de las acciones previstas.

Aunque la política de género de la PNC tiene dos ámbitos de aplicación; hacia la población que recibe sus servicios y que requiere de protocolos que consideren las diferencias que hay entre hombres y mujeres; y hacia el interior de la institución. El estudio es fundamentalmente una mirada hacia el plexo institucional y se basa en la lectura que hacen hombres y mujeres de diferente rango, formación académica, edad y tiempo de pertenecer a la PNC sobre su situación. Por lo tanto, en sus opiniones y percepciones hay disimilitudes y convergencias que la evaluación intenta aprehender y modelar a partir de parámetros conceptuales y estadísticos.

La evaluación ha tenido como metodología particular una encuesta diseñada bajo parámetros de significatividad estadística; pero también se han usado instrumentos de evaluación cualitativa como las entrevistas en profundidad y los grupos focales. Esta última metodología ha servido para crear espacios de diálogo donde ha sido posible recoger la percepción de las y los participantes sobre el impacto de la política de género en la vida de las personas que laboran en las dos instituciones.

Para desarrollar el estudio se contó con el apoyo de personal de la ANSP y la PNC, con los aportes de Mujeres del Nivel Básico, Ejecutivo y Superior de la PNC en todas sus categorías, en su mayoría mujeres, completadas las muestras con policías hombres; así mismo, participaron alumnos mujeres y hombres de la ANSP, parte del cuerpo docente de la ANSP y personal de las Unidades de Género de ambas instituciones; es de reconocer los aportes de todo el personal participante y la importancia y el apoyo brindado por diferentes mandos de la PNC para que el estudio se realizara sin contratiempo.

Confiamos en que los resultados del estudio se constituyan luego de una adecuada discusión en insumos para continuar mejorando las relaciones entre hombres y mujeres en la ANSP y PNC, y para el desarrollo de planes y programas en la formación policial.

Academia Nacional de Seguridad Pública

Diciembre 2014

## PRESENTACIÓN

El tema seleccionado para la evaluación anual de la Policía Nacional Civil en el año 2013 ha sido la Política de Género de la PNC y su impacto en las relaciones entre hombres y mujeres al interior de la corporación. Este estudio ha contado con la colaboración de todos los niveles de la policía y de la Academia Nacional de Seguridad Pública, y sus opiniones han sido sistematizadas y organizadas para presentar un documento donde se resuman de forma general, que cambios se han producido a 4 años de su formulación.

Es propósito de este estudio, encontrar áreas que permitan conocer hasta qué punto se ha avanzado; pero además, aquellas zonas grises que necesitan de un mayor apoyo institucional para asegurar que las estrategias diseñadas están alcanzando lo propuesto.

A partir de los resultados, se busca además crear una sinergia entre ambas instituciones, la Academia Nacional de Seguridad Pública y la Policía Nacional Civil, para desarrollar procesos coherentes que incidan positivamente en la formación de hombres y mujeres, encargados de la seguridad pública en El Salvador.

El estudio pretende dar cuenta de los cambios generados, sin embargo, existen elementos cuya evolución es aún difícil de captar y solo se puede hablar de evidencias que muestran cierta tendencia; sin absolutizar dichas conclusiones, sino tomándolas en su correcto contexto: fenómenos sociales en su devenir.

Se espera con este trabajo, contribuir a la reflexión institucional y a la búsqueda conjunta de las mejores soluciones en el afán de profesionalizar a la policía en su importante misión de servicio hacia la población salvadoreña.

El enfoque del estudio analiza el tema del género, desde los mismos cimientos sobre los cuales se ha construido la política. Pero en esta ocasión, y tal como es entendido por varios de las funcionarias y funcionarios entrevistados, el enfoque de género es concebido desde el estudio como una herramienta heurística que intenta comprender la compleja y dinámica relación que se produce entre hombres y mujeres, y las múltiples situaciones donde se construye el micropoder que marcan el sentido de dichas relaciones. Sería infructuoso hacer una llana comparación entre lo que establece la política y lo que ha ocurrido en la realidad. El estudio intenta ir más allá y trata de desentrañar las condiciones sociales en un grupo específico, que hace posible que esas diferencias sigan presentes y con dinamismo propio.

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	7
PRESENTACIÓN .....	9
RESUMEN EJECUTIVO .....	21
ANTECEDENTES .....	31
1. MARCO CONCEPTUAL.....	33
2. METODOLOGÍA.....	43
2.1 Tamaño de la muestra .....	43
2.2 Técnicas de recolección de datos .....	43
2.3 Áreas a medir .....	45
2.4 Descripción de la muestra de la encuesta.....	47
3. RESULTADOS DEL IMPACTO DE LA POLITICA EN LA PNC .....	51
3.1 Dimensión institucional.....	51
3.2 Papel de la Comisión Institucional de Género en potenciar el enfoque de igualdad de género.....	51
3.3 Condiciones de la infraestructura de la PNC para la protección e intimidad de las mujeres .....	52
3.4 Canales de comunicación y mecanismos presentes en la PNC para prevenir la violencia contra la mujer .....	55
3.5 Nivel de protagonismo de las mujeres .....	58
3.6 Esfuerzos institucionales por prevenir y evitar la discriminación .....	64
3.7 Experiencias de discriminación en contra la mujer en la PNC ....	69
3.8 Aspectos considerados para la asignación de roles en la PNC....	74
3.9 Relaciones intergenéricas.....	77
3.10 Factores inciden en que no exista igualdad entre mujeres y hombres .....	77
3.11 Valoración de las relaciones que se producen entre hombres y mujeres de la PNC .....	82
3.12 Dimensión operativa.....	87
3.13 Situación de oportunidades para ascensos y formación profesional .....	88
3.14 Medición de las actitudes sobre equidad de género en la PNC ...	90
3.15 Actitudes respecto al papel de la mujer en la PNC y ANSP.....	91
3.16 Actitud respecto al papel de la mujer dentro de la PNC.....	92
3.17 Actitud respecto al embarazo y papel de madre de la mujer .....	94

3.18 Prácticas discriminatorias al interior y exterior de la PNC.....	96
3.19 Dimensión formativa .....	97
3.20 Desarrollo del enfoque de género en los procesos formativos de la institución.....	98
3.21 La enseñanza del enfoque de género y el proceso de interacción en la formación institucional.....	101
4. ACTITUDES Y PRÁCTICAS DE LOS AGENTES HOMBRES .....	107
5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LA ANSP.....	113
5.1 Papel de la Comisión Institucional de Género en potenciar el enfoque de igualdad de género en la ANSP.....	114
5.2 Condiciones de la infraestructura de la ANSP para la protección e intimidación de las mujeres.....	117
5.3 Canales de comunicación y mecanismos presentes en la ANSP para prevenir la violencia contra la mujer .....	120
5.4 Nivel de protagonismo de las mujeres .....	122
5.5 Esfuerzo institución por evitar la discriminación.....	126
5.6 Situaciones negativas contra la mujer presentes en la ANSP.....	129
5.7 Factores de desigualdad de género.....	132
5.8 Valoración de las relaciones que se producen entre hombres y mujeres en la ANSP.....	133
5.9 Experiencias de discriminación .....	137
6. CONCLUSIONES.....	141
7. RECOMENDACIONES .....	148
Referencias Bibliográficas .....	150

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Razones por las cuales las agentes ingresaron a la PNC .....	47
Gráfico 2. Razones por las cuales las estudiantes ingresaron a la ANSP	48
Gráfico 3. Razones por las cuales los agentes hombres ingresaron a la PNC.....	48
Gráfico 4. Difusión de la política de género en la institución según agentes mujeres de la PNC .....	52

Gráfico 5.	Nivel de condicionamiento de los dormitorios para las agentes PNC.....	53
Gráfico 6.	Nivel de condicionamiento de los baños según las agentes PNC	54
Gráfico 7.	Nivel de condicionamiento de los servicios sanitarios según las agentes PNC.....	54
Gráfico 8.	Nivel de condicionamiento de los servicios de salud según las agentes PNC.....	55
Gráfico 9.	Canales de comunicación para anunciar acto de discriminación contra la mujer según las agentes.....	56
Gráfico 10.	Existencia de mecanismos adecuados para prevenir de forma efectiva actos de violencia contra la mujer según las agentes	57
Gráfico 11.	Existencia de formas conocidas para evitar el acoso sexual contra la mujer según las agentes .....	57
Gráfico 12.	Protagonismo de la mujer en seguridad pública según las agentes .....	59
Gráfico 13.	Protagonismo de la mujer en la investigación criminal según las agentes .....	60
Gráfico 14.	Protagonismo de la mujer en antinarcóticos según las agentes	60
Gráfico 15.	Protagonismo de la mujer en la policía técnica científica según las agentes .....	61
Gráfico 16.	Protagonismo de la mujer en la protección de personalidades según las agentes .....	62
Gráfico 17.	Protagonismo de la mujer en el grupo de reacción policial según las agentes .....	63
Gráfico 18.	Protagonismo de la mujer en el tránsito terrestre según las agentes .....	64
Gráfico 19.	Esfuerzo institucional para prevenir la discriminación contra la mujer según las agentes .....	66
Gráfico 20.	Esfuerzo institucional para evitar la exclusión de ciertas funciones o actividades a las personas por su condición..... de mujer según las agentes.....	67
Gráfico 21.	Nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones de discriminación contra la mujer según las agentes .....	68
Gráfico 22.	Nivel de frecuencia con que ocurre la discriminación contra la mujer según las agentes.....	70

Gráfico 23. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de los hombres según las agentes .....	71
Gráfico 24. Frecuencia con que ocurren casos de maltrato contra la mujer según las agentes .....	73
Gráfico 25. Peso tiene la Actitudes hacia el riesgo y relaciones interpersonales en la asignación de roles en la Policía Nacional Civil.....	76
Gráfico 26. La poca difusión de mensajes a favor de la igualdad entre hombres y mujeres según las agentes.....	79
Gráfico 27. La falta de capacitación en el tema según las agentes .....	80
Gráfico 28. Las relaciones son de respeto según las agentes .....	83
Gráfico 29. Se hace broma entre los hombres sobre la capacidad de la mujer según las agentes .....	84
Gráfico 30. Diagrama de caja sobre actitudes estereotipadas de la mujer en la PNC .....	92
Gráfico 31. Diagrama de caja sobre papel estereotipado de la mujer en la PNC .....	94
Gráfico 32. Diagrama de caja sobre la Actitud respecto al embarazo y papel de madre de la mujer .....	96
Gráfico 33. Diagrama de caja sobre las prácticas discriminatorias contra la mujer .....	97
Gráfico 34. Número de agentes mujeres graduadas por año, desde la fundación de la ANSP .....	113
Gráfico 35. Difusión de la política de género en la institución según las estudiantes de la ANSP .....	114
Gráfico 36. Apoyo a las estudiantes en caso de discriminación.....	115
Gráfico 37. Apoyo a las estudiantes en caso de asignación de tareas administrativas por su condición de mujer .....	116
Gráfico 38. Nivel de integración del tema género en la planificación institucional según las estudiantes ANSP .....	116
Gráfico 39. Mejoramiento de las condiciones donde se desempeñan las mujeres según las estudiantes ANSP .....	117
Gráfico 40. Nivel de condicionamiento de los dormitorios para las estudiantes ANSP.....	118

Gráfico 41. Nivel de condicionamiento de los baños según las estudiantes ANSP .....	118
Gráfico 42. Nivel de condicionamiento de los servicios sanitarios según las estudiantes ANSP .....	119
Gráfico 43. Nivel de condicionamiento de los servicios de salud según las estudiantes ANSP .....	119
Gráfico 44. Canales de comunicación para anunciar acto de discriminación contra la mujer según las estudiantes .....	120
Gráfico 45. Existencia de mecanismos adecuados para prevenir de forma efectiva actos de violencia contra la mujer según las estudiantes.....	121
Gráfico 46. Existencia de formas conocidas para evitar el acoso sexual contra la mujer según las agentes .....	121
Gráfico 47. Protagonismo de la mujer en seguridad pública según las estudiantes .....	122
Gráfico 48. Protagonismo de la mujer en la investigación criminal según las estudiantes.....	123
Gráfico 49. Protagonismo de la mujer en antinarcóticos según las estudiantes.....	124
Gráfico 50. Protagonismo de la mujer en el grupo de reacción policial según las estudiantes.....	125
Gráfico 51. Protagonismo de la mujer en el tránsito terrestre según las estudiantes.....	125
Gráfico 52. Esfuerzo institucional para prevenir la discriminación contra la mujer según las estudiantes .....	126
Gráfico 53. Esfuerzo institucional para evitar la exclusión de ciertas funciones o actividades a las personas por su condición de mujer según las estudiantes .....	127
Gráfico 54. Nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones de discriminación contra la mujer según las estudiantes .....	128
Gráfico 55. Nivel de frecuencia con que ocurre la discriminación contra la mujer según las estudiantes .....	129
Gráfico 56. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de los docentes según las estudiantes.....	130

Gráfico 57. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de los instructores según las estudiantes.....	130
Gráfico 58. Frecuencia con que ocurren casos de maltrato contra la mujer según las estudiantes .....	131
Gráfico 59. El machismo como factor que incide en la no igualdad entre mujeres y hombres según las agentes.....	133
Gráfico 60. Las relaciones son de respeto según las estudiantes.....	133
Gráfico 61. Se hace broma entre los hombres sobre la capacidad de la mujer según las estudiantes .....	134
Gráfico 62. La consignación de notas se lleva a cabo en el momento de la prueba física .....	136
Gráfico 63. Se permite reclamo de revisión de notas sin consecuencias provocadas por la persona evaluadora.....	137

### Índice de Tablas

Tabla 1. Protagonismo de la mujer en la división élite contra el crimen organizado según las agentes .....	59
Tabla 2. Protagonismo a la mujer en armas y explosivos según las agentes .....	62
Tabla 3. Esfuerzo institucional para evitar discriminación contra la mujer según las agentes .....	66
Tabla 4. Nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones de violencia contra la mujer según las agentes .....	69
Tabla 5. Frecuencia con la cual ocurren casos de hostigamiento contra la mujer según las agentes .....	71
Tabla 6. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de personas que ostentan cargos jerárquicos según las agentes .....	72
Tabla 7. Peso de la fuerza física en la asignación de roles en la Policía Nacional Civil .....	74
Tabla 8. Qué peso tiene la capacidad cognitiva, memoria y razonamiento lógico matemático en la asignación de roles en la Policía Nacional Civil.....	75

Tabla 9. Existencia de igualdad de género entre mujeres y hombres según las agentes .....	77
Tabla 10. Influencia de la estructura de la PNC en la desigualdad de género, según las agentes .....	78
Tabla 11. El nivel educativo de los miembros de la corporación según las agentes .....	78
Tabla 12. La forma de cómo fueron educados los alumnos según las agentes .....	81
Tabla 13. La falta de actitudes positivas hacia la igualdad de género según las agentes .....	82
Tabla 14. Se dan chistes o bromas que hacen referencia explícita o implícita a sexo según las agentes.....	83
Tabla 15. Las mujeres suelen buscar la protección de los hombres jefes o superiores según las agentes.....	85
Tabla 16. Tareas personales de las agentes de la PNC .....	87
Tabla 17. Discriminación hacia la mujer para ciertos procedimientos operativos de la policía.....	87
Tabla 18. Discriminación de policías hombres hacia la participación de la mujer en ciertas operaciones de la policía.....	88
Tabla 19. Ha experimentado que mujeres tienen menos oportunidades de ascensos que los hombres.....	89
Tabla 20. Ha sentido usted que las mujeres tienen menos oportunidades de formación profesional que los hombre en la PNC .....	89
Tabla 21. Aspectos formativos desarrollados en la institución según agentes mujeres.....	99
Tabla 22. Aspectos formativos desarrollados en la institución según las estudiantes.....	100
Tabla 23. Aspectos formativos desarrollados en la institución según los agentes hombres .....	101
Tabla 24. Aplicación del enfoque de género en aspectos didácticos e interacción según las agentes mujeres.....	102
Tabla 25. Aplicación del enfoque de género en aspectos didácticos e interacción según las estudiantes .....	103

Tabla 26. Aplicación del enfoque de género en aspectos didácticos e interacción según los agentes hombres.....	103
Tabla 27. Las mujeres en la PNC no son un buen apoyo en situaciones de peligro por deficiencias de fuerza física .....	107
Tabla 28. Las mujeres no tienen la capacidad de participar en acciones de alto riesgo .....	108
Tabla 29. Las mujeres en la PNC deberían de ocupar puestos administrativos para su seguridad.....	108
Tabla 30. Estar bajo el mando de una mujer me produce inseguridad .....	109
Tabla 31. Si me dan a escoger compañeros para acciones policiales prefiero que sean agentes hombres .....	109
Tabla 32. En la policía suele haber discriminación para la mujer.....	110
Tabla 33. Los hombres tienen más oportunidades de ascenso que las mujeres.....	110
Tabla 34. Apoyo a las mujeres en casos de situación de violencia según las estudiantes ANSP .....	115
Tabla 35. Protagonismo de la mujer en la división élite contra el crimen organizado según las estudiantes .....	123
Tabla 36. Protagonismo a la mujer en armas y explosivos según las estudiantes.....	124
Tabla 37. Esfuerzo institucional para evitar discriminación contra la mujer según las estudiantes .....	126
Tabla 38. Nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones de violencia contra la mujer.....	128
Tabla 39. Frecuencia con la cual ocurren casos de hostigamiento contra la mujer según las estudiantes .....	129
Tabla 40. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de personas que ostentan cargos jerárquicos según las estudiantes.....	131
Tabla 41. Existencia de igualdad de género entre mujeres y hombres según las estudiantes.....	132
Tabla 42. Se dan chistes o bromas que hacen referencia explícita o implícita a sexo según las estudiantes .....	134
Tabla 43. Las mujeres suelen buscar la protección de los hombres jefes o superiores según las estudiantes .....	135

Tabla 44. Las evaluaciones son usadas para obtener favores sexuales o de otro tipo .....	135
Tabla 45. Se monitorea adecuadamente la práctica de evaluación realizada con mujeres y hombres .....	136
Tabla 46. Situaciones negativas experimentadas por las estudiantes dentro de la institución .....	138
Tabla 47. Valoración de las estudiantes acerca del apoyo institucional .....	139
Tabla 48. Valoración de las estudiantes acerca de las condiciones de la institución para garantizar derechos y cuidados de la mujer..	140
Tabla 49. Responsabilidades familiares de las estudiantes de la ANSP .....	140



## RESUMEN EJECUTIVO

En el año 2011, la Policía Nacional Civil en consonancia con la actuación de las policías modernas del mundo, da vida a la primera política institucional de equidad e igualdad de género, la cual cubre el período 2011-2021.

La política de género de la PNC se fundamenta en los principios del enfoque conocido como Género en Desarrollo (GED) que sitúa como punto medular del desarrollo las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, siendo este uno de los ejes prioritarios de intervención (INDAP-CEDEM, 2008). El GED pone su énfasis en transformar dichas relaciones y que se conviertan en relaciones de igualdad. Dado que las mujeres están habitualmente en una posición de desventaja en comparación con los hombres, se enfatiza la transformación, no sólo de las condiciones de vida de las mujeres, sino de su posición en la sociedad, lo cual refleja su definida vocación emancipadora. Se busca satisfacer las necesidades de género, prácticas y estratégicas, así como el triple rol de las mujeres: reproductivo, productivo y público. Por tanto su objetivo es el avance del status de la mujer en la sociedad, con la igualdad de género como la meta final (INDAP-CEDEM, 2008).

La metodología empleada en el presente estudio ha considerado el uso de estrategias cualitativas y cuantitativas a fin de obtener información con mayor rigurosidad y medir las dimensiones establecidas en los objetivos del estudio.

### Resultados

#### *Avances en la PNC*

El 60.43% de las agentes de la PNC valoraron que el nivel de difusión de la política de género es de un nivel medio, mientras un 19.7%

indicó que había sido alto y un 19.8% que fue bajo. La principal modalidad de divulgación fue por medio de los talleres, los primeros de consulta y los otros de difusión, pero estos eventos no alcanzaron a todo el personal. Una de cada 5 mujeres policías indicó que el trabajo de divulgación de la política por la comisión de género fue alto.

Respecto a las condiciones presentes en la institución para preservar la intimidad de las mujeres, la mayoría de las agentes (52.9%) expresaron que el nivel de adecuación de los dormitorios es *bajo*, en otras palabras totalmente inadecuado; el 35.4% dijo que el nivel era *medio* y solo el 10.6% lo calificó como *alto*. Las opiniones son negativas predominantemente respecto a las condiciones de los dormitorios para la protección e intimidad de las mujeres,

Los servicios de salud que existen al interior de la PNC también fueron sometidos a la opinión de las agentes. El 57.1% de las agentes lo calificaron como un nivel *medio*; el 28% lo evaluaron como *bajo* y el 13.8% lo calificaron como *alto*. Más de la mitad de los agentes ha calificado los servicios de salud como aceptables, pero para algunas agentes este todavía es deficiente.

La evaluación exploró la percepción que el cuerpo femenino de la PNC tiene sobre la existencia de mecanismos de comunicación para atender la violencia de género y la violencia contra las mujeres en el ámbito institucional. Las agentes en 49.9% expresaron que el nivel de existencia de canales de comunicación formales para denunciar actos de discriminación contra la mujer es *medio*; el 35.4% respondió que es *bajo* y el 14.3% respondió que es a un nivel *alto*. Para cerca de la mitad de las entrevistadas, existen esos canales y funcionan regularmente; pero 4 de cada 10 señalan que aún hay mucho que mejorar en este mecanismo.

Con respecto al protagonismo de las mujeres en la división élite contra el crimen organizado, el 68.8% de las agentes respondieron

que se mantiene un nivel *bajo*; el 27.5% expresaron que se mantiene a un nivel *medio* y el 2.6% expresaron que el nivel de protagonismo de la mujer es *alto*. La tendencia es claramente negativa respecto al protagonismo de la mujer en esta área de la institución según las agentes, tal como se expresa en la siguiente tabla 7 de cada 10 mujeres consideran que en esta división las mujeres no tienen presencia, ni juegan un rol.

El 84.7% de las agentes respondieron que el nivel de protagonismo de la mujer en el grupo de reacción policial es *bajo*; el 10.6% respondió que el protagonismo es a un nivel *medio* y el 3.7% respondió que el nivel es *alto*. Esta unidad de la policía es una donde el papel de la mujer es percibido como bajo, lo que significa que la mujer tiene escaso o nulo desempeño en estos espacios que son de forma exclusiva para hombres.

En la encuesta igualmente se ha consultado por el área de tránsito terrestre. El 72.19% de las agentes han indicado que nivel de protagonismo es *alto*; el 25.13% expresó que el nivel es *medio* y sólo el 2.67% respondió que el nivel de protagonismo en esta área es *bajo*. Esta ha sido la única área en la cual las agentes manifestaron un nivel de protagonismo alto en más de la mitad de los casos.

En opinión de las entrevistadas, el esfuerzo que realiza la institución para evitar la discriminación contra la mujer, es regular. Un 59.3% expresó que el nivel de esfuerzo está a un nivel *medio* y el 29.1% dijo que es bajo. Esto significa que dentro de la policía existe un entorno institucional bastante favorable (en cuanto a normativa y discursos a favor de la igualdad), pero esto no alcanza a materializarse en la práctica con la misma magnitud con que lo expresan los documentos. En ese sentido, la evaluación se ha encontrado frente a lo que suele llamarse dicotomía entre los discursos institucionales y las prácticas.

Respecto al grado de ocurrencia de discriminación contra las mujeres en la PNC, el 49.73% de las agentes expresó que se presenta muy frecuentemente y el 42.25% dijo que se presentaba algunas veces este tipo de casos. Sólo un 8.02% expresó que no lo habían experimentado.

Un 53.4% de las agentes entrevistadas manifestó que no se presentan casos de insinuaciones tendenciosas de personas que ostentan cargos jerárquicos; el 35.4% expresó que si ocurren estos casos algunas veces y el 10.1% expresó que ocurren muy frecuentemente. En este caso, más de un tercio de las agentes entrevistadas expresó que sí existen insinuaciones tendenciosas de personas con cargos jerárquicos algunas veces o muy frecuentemente.

En cuanto a la fuerza física, el 65.5% de las agentes entrevistadas respondieron que este aspecto se toma en consideración muy frecuentemente; el 31% respondió que este aspecto se toma en consideración sólo algunas veces y el 3.4% respondieron que este aspecto no se presenta como importante para la asignación de roles dentro de la institución. En este caso, según las agentes la fuerza es un aspecto fundamental que se toma en consideración para la asignación de roles.

El 56, 61% de las agentes respondió con una calificación de *alto* la presencia de bromas acerca de la capacidad de la mujer dentro de la institución por los hombres, lo que significa que el ambiente cotidiano en los recintos policiales está cargado de este tipo de discriminación.

Más de la mitad de las entrevistadas reconoce que la búsqueda de un “padrino” hombre es necesaria para pasarla bien. Algunos de los beneficios identificados en los grupos focales por este tipo de comportamiento fueron: no se meten con ellas porque son “protegidas”, se convierten en asistentes del jefe (este cargo no existe en la estructura policial para jefes de delegaciones o puestos policiales), firman asignaciones, etc.

Un 75% de las agentes y los policías hombres están de acuerdo en que las mujeres agentes más antiguas, en razón de su tiempo en la PNC, tienden a discriminar a sus compañeras más jóvenes. Un porcentaje menor (50%) opina lo mismo entre las estudiantes de la PNC.

Prácticamente dos tercios de los agentes hombres entrevistados (69%) expresaron que si les dieran a escoger compañero para acciones policiales no precisamente seleccionarían a un agente hombre, sino que seleccionarían a una mujer. A pesar de que es el porcentaje más alto, se debe mencionar que un 28.4% de los entrevistados si está de acuerdo con que sí seleccionarían a un hombre en acciones policiales debido al prejuicio existente aún respecto a las capacidades superiores de los hombres en tareas policiales.

### **Avances en la ANSP**

Para las estudiantes de la ANSP, el apoyo institucional para evitar la existencia de casos de violencia ha sido muy importante. Un 89.7% evaluó dicho apoyo como *alto* y el 10.3% como *medio*. Nadie evaluó como bajo este esfuerzo de la institución.

Por su parte, la mayoría (79.31%) de las estudiantes de la ANSP expresaron que el mejoramiento de las condiciones donde se desempeñan las mujeres es *alto*, y el 20.69% dijeron que es *medio*. Ninguna estudiante lo evaluó como bajo, por lo que la tendencia es predominantemente positiva.

El 86.2% de las estudiantes de la ANSP evaluaron como *alto* la condición adecuada de los dormitorios para mujeres y un 13.8% como *medio*. Ninguna estudiante calificó como baja la condición de los dormitorios para mujeres. La percepción es positiva respecto a la adecuación de los dormitorios para las necesidades de intimidad de las mujeres.

Un 79.3% de las estudiantes manifestaron la existencia de canales de comunicación para denunciar actos de violencia contra la mujer y valoraron dichas condiciones como *alto*; mientras que un 13.8% respondió que existen a un nivel *medio* y el 6.9% expresó que existen en un nivel bajo. La percepción de las estudiantes, como en casos anteriores, sigue siendo positiva en comparación con las agentes de la PNC.

### Conclusiones

Los principales obstáculos que se han encontrado para llevar a cabo el Plan de Acción se encuentra: 1) existe poco compromiso de las autoridades de la PNC por llevar la política de género más allá de sus contenidos formales establecidos en el documento, 2) no existe al interior de la PNC un grupo que esté interesado en promover y demandar el cumplimiento de lo establecido en el plan de acción, 3) desconocimiento en los mandos policiales del alcance que tiene o puede tener el tema de género, 4) poco interés en la temática, 5) las prioridades de la policía son ahora otras (atender las demandas de la sociedad, implementar la policía comunitaria, etc.), 6) el patrón cultural machista es un muro muy fuerte todavía en la corporación policial.

En el caso de la ANSP, los avances han sido mayores. En el plan de acción de esta institución únicamente se establecieron 7 líneas de acción y hay avances en cada una de ellas. Sin embargo, hay factores que no apoyan el desarrollo pleno de las líneas de acción antes señaladas: 1) la unidad de género únicamente cuenta con 2 personas quienes además de realizar trabajo administrativo, seguimiento de casos, deben atender capacitaciones y otras, 2) el enfoque de género no ha llegado hasta los docentes de la ANSP. Docentes entrevistados aseguraron no haber recibido ninguna capacitación sobre la temática de género en el último año. 3) Otra limitante es que la unidad de género, no ha contado con financiamiento para el desarrollo de actividades promoción del enfoque; por ejemplo la efemérides relevantes como el día de la mujer se realizan sin presupuesto.

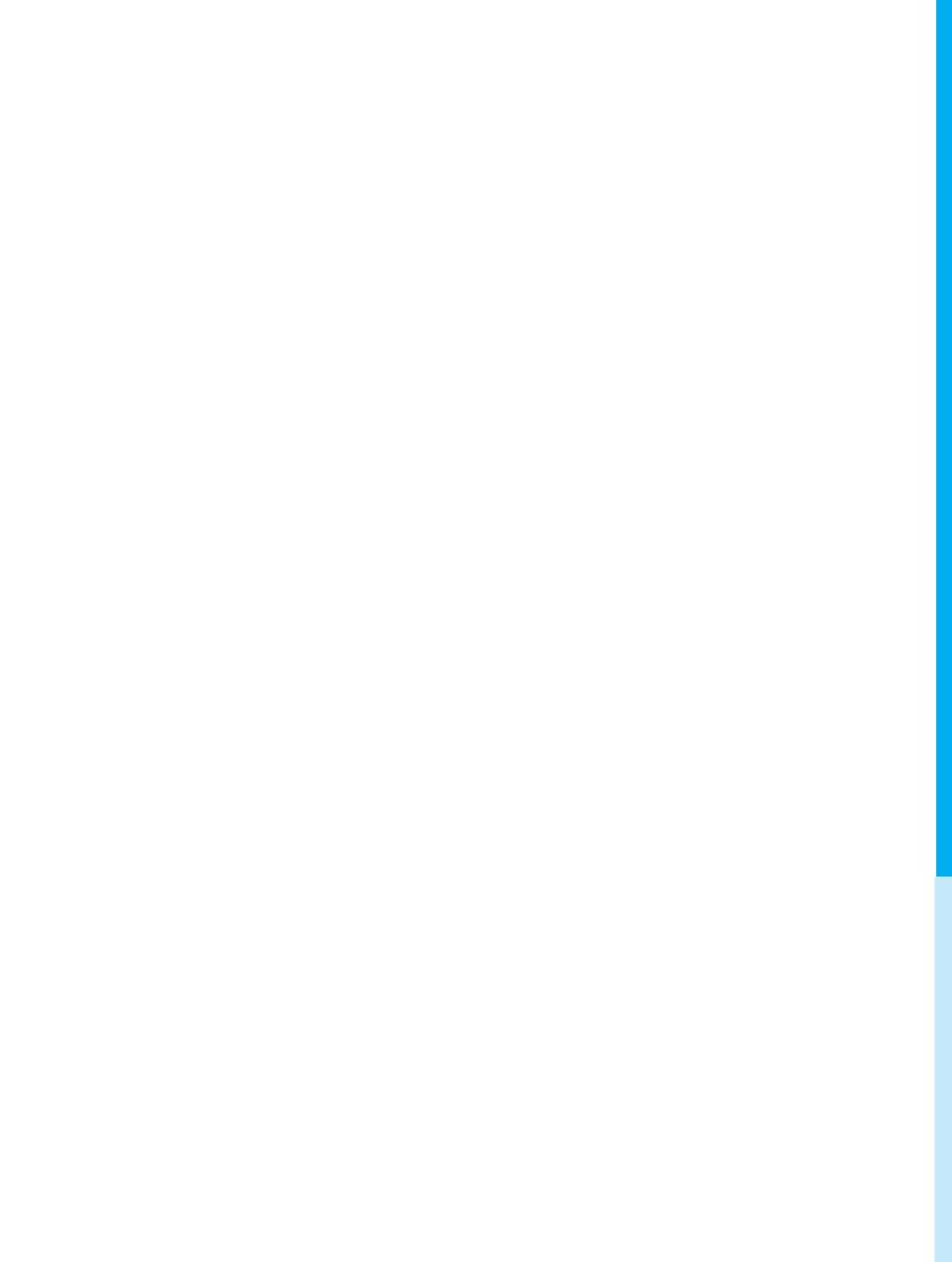
## Recomendaciones

A partir de los hallazgos antes planteados, es posible proponer una serie de recomendaciones para mejorar, ajustar o si se quiere revitalizar la implementación de la política de género en ambas instituciones.

En primer lugar, es fundamental comprender que la ejecución y avances que puedan alcanzarse en la política de género, tanto en la PNC como en la ANSP, depende en sumo grado del nivel de compromiso que las autoridades de ambas instituciones muestren. Un relanzamiento de este compromiso generaría un ambiente favorable para el cumplimiento de los compromisos ya definidos y para movilizar otras acciones consideradas dentro de la política; pero que no muestran avance.

Este proceso de revitalización deberá ser dirigido por la Comisión de Género de ambas instituciones. Para el caso concreto de la PNC, se deben incluir a mujeres que han mostrado un claro compromiso con la institución y con los nuevos valores que se pretenden institucionalizar.

Una situación similar debe de promoverse entre las distintas jefaturas de la PNC (mandos medios, oficiales, etc.). Un compromiso e indicador de gestión de la política debería de ser el respeto, cumplimiento y promoción de la política de género en sus unidades. Esto crearía anticuerpos para actitudes que aún existen en la corporación policial de discriminación hacia la mujer y favorecería el surgimiento de iniciativas concretas para llevar adelante la política.



# 1. Marco Conceptual



Academia Nacional de Seguridad Pública





## ANTECEDENTES

En el año 2011, la Policía Nacional Civil en consonancia con la actuación de las policías modernas del mundo, da vida a la primera política institucional de equidad e igualdad de género, la cual cubre el período 2011-2021.

La introducción de una política de género en la institución responsable del control social no deja de ser una paradoja, si se valora desde la antigua visión asignada a los cuerpos de seguridad. Lo novedoso de esta política en este sentido, es que pone la perspectiva de género como un enfoque que busca permear el interior de la estructura policial, pero además, el tipo de servicio que se da a ciudadanos y ciudadanas.

Toda evaluación de una política de género tiene en su diseño metodológico dos dimensiones necesarias: intenta medir los cambios que se han producido en la estructura social en este caso de la policía (las unidades creadas, el financiamiento, etc.) y el efecto que ha tenido en las personas, hombres y mujeres que conforman la corporación policial.

Es importante destacar desde el principio, que la evaluación se ha extendido hacia la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), que también cuenta con su propia política de género: la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Academia Nacional de Seguridad Pública. Y es que este esfuerzo por analizar los avances de ambas políticas tiene a su base dos razonamientos esenciales: el primero es que ambas iniciativas nacen como producto de un mismo esfuerzo analítico y de toma de decisiones que refleja un tipo de voluntad política. La otra, no menos importante, es que existe entre ambas instituciones aunque independientes en su funcionamiento y organización, una relación simbiótica en la formación de las y los policías, ya que la ANSP proporciona la enseñanza básica

del policía y su desempeño profesional se realiza en la PNC. En este sentido, analizar ambos escenarios permitirá tener una mejor comprensión de los traslapes formativos que podrían existir entre ambas instancias en el tema particular del género.

La presente evaluación también aborda el apoyo institucional que sustenta la implementación de la Política de Género de la PNC y ANSP y los procesos y resultados a los ha dado origen.

El informe se organiza a partir de un marco conceptual que proporciona al lector una aproximación sobre los principales temas que se abordan desde la política y que son considerados por la evaluación. Una segunda sección explica la metodología empleada en el estudio, que incluye la participación de diversos actores tanto de la PNC como de la ANSP. Se han aplicado estrategias cuantitativas y cualitativas para la recolección de información y se han realizado triangulaciones, es decir, se ha utilizado información de distintas fuentes para analizar los hallazgos. Un tercer capítulo contiene los resultados obtenidos del estudio, los cuales se desagregan considerando el impacto de la política en el orden institucional, la actitudes y prácticas actuales de las y los policías y las características de los procesos formativos que se dan en ambas instituciones en el tema relativo al género. Una primera parte se dedica a la PNC y la segunda parte a la ANSP.

A continuación se presentan las conclusiones del estudio y finalmente existe una sección de recomendaciones.

## 1. MARCO CONCEPTUAL

Para comprender los resultados de la evaluación de una política, es preciso identificar la cadena de cambios que está implícito en **ésta, es decir**, desde qué paradigmas conceptuales se han diseñado las principales acciones o estrategias que la política establece. En este orden de ideas, se puede dilucidar sobre dos estructuras que son complementarias: la filosofía como marco de comprensión de las cosas que se analizan y las estrategias que son las principales decisiones que se toman para echar adelante la política y que está fuertemente influida por la primera.

La política de género de la PNC se fundamenta en los principios del enfoque conocido como Género en Desarrollo (GED) que sitúa como punto medular del desarrollo las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, siendo este uno de los ejes prioritarios de intervención (INDAP-CEDEM, 2008). El GED pone su énfasis en transformar dichas relaciones y que se conviertan en relaciones de igualdad. Dado que las mujeres están habitualmente en una posición de desventaja en comparación con los hombres, se enfatiza la transformación, no sólo de las condiciones de vida de las mujeres, sino de su posición en la sociedad, lo cual refleja su definida vocación emancipatoria. Se busca satisfacer las necesidades de género, prácticas y estratégicas, así como el triple rol de las mujeres: reproductivo, productivo y público. Por tanto su objetivo es el avance del status de la mujer en la sociedad, con la igualdad de género como la meta final (INDAP-CEDEM, 2008).

Los instrumentos del desarrollo, llámense políticas, programas o proyectos, deben orientarse a reconstruir el tejido social donde se deben producir relaciones más equitativas (PNC, 2011).

Existe otra categoría que subyace bajo las grandes definiciones de la política de género de la PNC y la ANSP, es la de derechos humanos. La concepción de la política parte de considerar que existe un

fuerte vínculo entre desarrollo humano, equidad de género y derechos humanos (PNC, 2013). Este vínculo se basa en la premisa que toda persona es titular de derechos, y la existencia de relaciones de desigualdad son un obstáculo para la realización de esos derechos. Como sostiene Lacrampette (2010), hoy es claro que las mujeres son titulares de derechos humanos y como consecuencia las leyes deben ser capaces de protegerlas de todas las formas de violación de las mismas, por lo que la interpretación de los derechos civiles y políticos, los derechos económicos, sociales y culturales deben también leerse desde una perspectiva de género.

El enfoque reconoce que tanto hombres como mujeres son titulares de derechos; sin embargo, en el caso de las mujeres, la política le apuesta a atender tanto necesidades prácticas (satisfacción de necesidades básicas) como el logro de intereses estratégicos (participación y acceso a la toma de decisiones). Estos últimos razonamientos se basan en que en la PNC, las mujeres están en desventaja por la situación de discriminación en la que viven. Esto se evidenció en el diagnóstico que sirvió de base para el diseño de la política.

### **Diagnóstico de género en la Policía Nacional Civil**

Este diagnóstico abordó dos áreas sustanciales: los servicios y procedimientos que la policía brinda (hacia lo externo) y el tipo de relaciones que se construyen entre policías (a lo interno)

Hacia lo externo, el diagnóstico de género, mostró vacíos relativos al abordaje y tratamiento dado a hombres y mujeres en la prestación de servicios y durante los procedimientos policiales y denuncias: La asistencia proporcionada, en ocasiones se basa en estigmas y prejuicios, provocando que los casos o situaciones que se avisan o denuncian no se atiendan de manera idónea, lo que es producto de las determinaciones de género histórica y culturalmente concebidas en todo su desarrollo. (PNC, 2011)

Se identificó, la necesidad de colocar en el mismo nivel de prioridad, la intervención policial en fenómenos delictivos, como homicidios, extorsiones, robos, entre otros y la violencia intrafamiliar, violencia de género y violencia contra las mujeres, evitando así, responder con mitos y prejuicios ante todo tipo de delitos, especialmente los sexuales, cuando las víctimas son mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y niñas. Algunos integrantes de la PNC, han provocado re victimización tanto en las intervenciones policiales, como en los registros preventivos efectuados a mujeres señala el diagnóstico.

Se encontró que la respuesta a las mujeres victimizadas por la violencia, principalmente, la que sucede entre la pareja, se atiende, en muchos casos, con un enfoque familista que no favorece la decisión informada y autónoma de las afectadas, porque se emiten juicios estereotipados que desestimulan la denuncia, aumentando con ello la impunidad. Lo anterior, muestra que existe poca comprensión de que toda expresión de violencia, es producto del ejercicio del poder y una violación a los derechos humanos, de los derechos humanos de las mujeres.

En la esfera de la investigación del delito, se observó que los protocolos y las indagaciones referidas a los homicidios de hombres y mujeres, siguen un mismo modelo de abordaje que no considera particularidades, como la situación de discriminación que recae sobre la vida de las mujeres. (PNC, 2011)

A lo interno, el diagnóstico determinó que la infraestructura donde se han prestado los servicios policiales, no ha reunido las condiciones que permitan la privacidad, por lo que la Dirección General estableció las Oficinas de Denuncia y Atención Ciudadana ODAC, que cubren las veintidós delegaciones policiales, lo cual ha mejorado significativamente la atención. No obstante, dichos modelos no cubren las subdelegaciones y puestos policiales.

Con respecto a causas estructurales, el estudio identificó dos aspectos claves: el marco institucional y el clima organizacional. Respecto al marco institucional, los instrumentos que rigen la concepción, organización y funcionamiento institucional (leyes, reglamentos, normas, directrices) no integran de manera explícita la equidad e igualdad de género, en consideración a la importancia de visibilizar las experiencias, aspiraciones y necesidades que tienen hombres y mujeres; pues aun cuando no existe ninguna disposición normativa que vea la participación, promoción y desarrollo de las mujeres policías, existen circunstancias socioculturales que obstaculizan la equidad e igualdad de género en estos ámbitos, al designar a ellas la responsabilidad exclusiva de la esfera reproductiva (cuidado, crianza, educación y el trabajo doméstico).

Sumado a lo anterior, la carrera policial se configura alrededor de una demanda horaria que implica jornadas extendidas de trabajo, tanto diurnas como nocturnas, dificultando armonizar con las labores de cuidado de la familia, se agudiza aún más, cuando se combina con responsabilidades en la conducción estratégica institucional (jefaturas), estas variables restan acceso a las oportunidades de promoción profesional de las mujeres y limitan la participación directa de los hombres en las actividades de crianza, educación y cuidado de hijas e hijos.

Se observó que en ocasiones se designa a mujeres policías, puestos de carácter administrativo, excluyéndolas de lo operativo, afectado directamente su carrera policial, lo anterior es significativamente evidente en mujeres que están en el nivel básico y en el nivel ejecutivo, porque no han logrado obtener en los procesos de ascenso el baremo (puntaje) establecido en la Ley de la Carrera Policial para su respectiva promoción. De igual forma, la condición de discapacidad presentada por agentes que la adquirieron en cumplimiento del deber o por una situación de salud, en ocasiones, es también una variable que provoca invisibilización y escasas oportunidades, en el desarrollo de la carrera policial o profesional, con una mayor afectación para las mujeres.

La corporación de manera reciente estableció medidas inmediatas, tendientes a compatibilizar la actividad laboral y la vida familiar, dirigidas a mujeres y hombres únicos responsables del cuidado de hijas e hijos menores de edad; sin embargo, aun cuando su alcance es todavía limitado al personal operativo que participa del Régimen de Disponibilidad, se ha observado resistencia por parte de algunas jefaturas en su aplicación, en tanto que se considera que liberar tiempo para atender las responsabilidades familiares resta capacidad a la institución, especialmente, en un contexto de alta demanda social de la presencia policial. Se ha llegado a sugerir la necesidad de volver a la modalidad de distribuir la carga de trabajo de manera igualitaria entre mujeres y hombres, desconociendo la inequidad en las responsabilidades familiares y sociales.

El diseño institucional de la corporación en su conjunto, se ha visto influido por ideas que asocian la profesión de la carrera policial con un modelo masculino; señalada durante el diagnóstico, particularmente por las mujeres del nivel básico y algunas jefaturas. Este modelo se refleja en la infraestructura física de las unidades policiales, que no reúnen las condiciones de espacio suficiente, servicios básicos y accesibilidad arquitectónica, para cubrir las necesidades humanas de descanso, aseo e higiene del personal policial en general, y de las mujeres, en particular. Los espacios de descanso, como dormitorios y sanitarios, deben compartirse con los hombres que numéricamente son mayoría, impidiendo con ello, garantizar, la intimidad personal.

Los procesos y herramientas de conducción estratégica y operativa, tales como: planificación, monitoreo y evaluación del trabajo; gestión de los recursos humanos, asignación de cargos y funciones, evaluación del desempeño, presupuestación y programación financiera, no integran criterios de género, dificultando medir la eficacia y efectividad que están teniendo las acciones para reducir o eliminar las brechas de género.

Respecto al clima organizacional en la convivencia laboral se manifiesta en ciertos espacios, relaciones no respetuosas, alcanzando en ocasiones situaciones de malos tratos provenientes particularmente, de algunos hombres, indistintamente de su nivel de jerarquía y cargo, hacia mujeres que cumplen diferentes funciones y responsabilidades, igualmente de algunas mujeres jefas hacia el personal subalterno. Las dificultades de relación ocurren entre hombres y mujeres, entre las mismas mujeres, producto de la rivalidad históricamente construida. Entre las expresiones de irrespeto en el ámbito laboral está el acoso sexual del que son objeto las mujeres, por parte de algunos hombres, con un nivel superior de jerarquía o de sus propios compañeros. Además, no existe cultura de denuncia ante los entes de control interno.

De las 22 delegaciones una era conducida por una mujer y de los 235 puestos policiales 3 eran mujeres. Por su parte las dependencias centrales estaban siendo conducidas por el 16.33% de mujeres y el 83.67 de hombres.

### **Diagnóstico de género en la Academia Nacional de Seguridad Pública**

El diagnóstico de las Relaciones de Género de la ANSP demostró que existen comportamientos que fomentan desigualdades y exclusiones entre mujeres y hombres, a partir de las diferencias biológicas y las construidas socialmente. (ANSP, 2011)

Este problema tiene como base tres causas estructurales con el mismo nivel de importancia, vinculadas entre sí: (a) Cultura Organizacional, que comprende la manera cómo hombres y mujeres mantienen relaciones intragenéricas, intergenéricas y con la institución; (b) Educación Formal e Informal, de que son portadores las y los empleados y alumnos de la institución; y (c) Gestión del Conocimiento sobre Género desde un enfoque de derechos humanos que se realiza en la ANSP.

El alumnado graduado desde la primera promoción en 1993 hasta octubre del 2011, ha tenido una representación del 93% hombres y 7% de mujeres. Esta situación se prevé ir solventándola con la implementación de la PIEIG y las acciones afirmativas de la misma. Un primer resultado es, que de la convocatoria 119, ingresaron en las promociones 105 y 106, un 64,84% y 29,39% de mujeres, respectivamente.

El proceso de gestión del recurso humano en la ANSP, aun sin proponérselo, omite el análisis de las diferentes capacidades y potencialidades de mujeres y hombres, provocando inequidad y desigualdad entre los géneros, no obstante que en el quinquenio 2005 – 2010 la brecha de género en cuanto al personal en general, se mantuvo con una diferencia mínima (1%) entre el número de empleados hombres y mujeres; y que con las autoridades actuales los cargos de nivel de decisión están ocupados, 40% por mujeres y 60% por hombres. Las diferencias de género persisten en un ámbito de fundamental importancia en el quehacer académico, donde el personal docente está compuesto por 24% de mujeres y el 76% de hombres y en el resto del personal la mayor participación de las mujeres se encontró en aquellas ocupaciones referidas a la administración, secretarías y personal de oficina, donde representan el 56%.

Respecto a las instalaciones físicas, equipamiento e indumentaria requerido para la formación realizada por la ANSP, es necesario hacer algunos ajustes a las condiciones para responder efectivamente a las necesidades e intereses diferenciados de hombres y mujeres, tal es el caso, de superar el modelo de los baños colectivos, aunque separados por sexo y otros aspectos que no favorecen la intimidad personal, particularmente de las mujeres. El Diagnóstico de la Relaciones de Género realizado durante el 2010, muestra que en el clima laboral persisten relaciones símbolos y lenguaje sexista especialmente en perjuicio de la dignidad de las mujeres, propia de la cultura machista que ha sido transmitida por agentes socializadores

como la familia, la escuela, la iglesia y los medios de comunicación, de la que son portadores el personal y las y los alumnos de la ANSP.

También se observó la ausencia de indicadores sensibles a género en los procesos de planificación y elaboración de presupuesto, así como en el monitoreo, seguimiento y evaluación de los resultados institucionales. Por ejemplo: las estadísticas básicas es agregadas por sexo disponibles, no han sido analizadas sistemáticamente con criterios de género, de tal forma que permita conocer la evolución que se está teniendo en la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres en la institución. Asimismo el presupuesto no identifica “el gasto etiquetado”, es decir, aquellos recursos orientados a generar igualdad de oportunidades y equidad en el acceso a los servicios que brinda la Academia que contribuyen a disminuir las brechas de desigualdad existente entre mujeres y hombres, de igual manera no se tienen montos asignados para acciones afirmativas, por lo que la mayoría de acciones referidas al enfoque de género han sido realizadas con financiamiento de la cooperación internacional.

Este aspecto sale del control directo de la ANSP, porque el alumnado y el personal ingresan a la institución portando un imaginario social que reproduce “estereotipos sexistas” sobre la conducta, roles y responsabilidades de hombres y mujeres, pero no puede dejar de considerarse el efecto que produce en el quehacer institucional.

En aras de superar este estereotipo y para promover una mayor participación de las mujeres, el Consejo Académico actual, realizó reformas al Instructivo que regula los procesos de convocatoria y selección de la ANSP, entre julio 2010 y junio 2011, lo que ha permitido bajar la estatura exigida para las mujeres a 1.50 en concordancias con las medidas antropométricas de la población salvadoreña. Además, se han adecuado las tablas de evaluación de las pruebas físicas, lo que permitió que en los procesos de convocatoria y selección 119 y 120, haya alcanzado el 34% y 37%<sup>1</sup> de mujeres escogidas para ingresar a la Academia.

## 2. Metodología



Academia Nacional de Seguridad Pública





## 2. METODOLOGÍA

La metodología empleada en el presente estudio ha considerado el uso de estrategias cualitativas y cuantitativas a fin de obtener información con mayor rigurosidad y medir las dimensiones establecidas en los objetivos del estudio.

### 2.1 Tamaño de la muestra

La muestra para el presente estudio fue calculada en función de los siguientes parámetros: 95% de nivel de significación,  $\pm 5\%$  de error de muestreo y una probabilidad de éxito igual a 0.50. Este cálculo se basó en un universo de 3,141 mujeres policías. Estos criterios han permitido afijar el tamaño de la muestra en 250 unidades de observación (mujeres). El estudio tuvo una sub-muestra de 100 hombres entre miembros de la PNC y de la ANSP, el cual ha servido como grupo de control contra el cual comparar ciertas variables.

### 2.2 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron para la recopilación de la información fueron las siguientes:

#### *Grupos focales*

Los grupos focales son una técnica de recolección de datos que utiliza la entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador. Se han dado diferentes definiciones de *grupo focal*; sin embargo, son muchos los autores que convergen en que éste es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular (Aigner, 2006; Beck, Bryman y Futing, 2004). El propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes;

esto no sería fácil de lograr con otros métodos. Además, comparados con la entrevista individual, los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo (Gibb, 1997).

Se realizaron los siguientes grupos focales con personal de la PNC y la ANSP.

Grupo	Técnica
Agentes mujeres Cabos	Grupo focal
Sargentas	Grupo focal
Inspectoras y subinspectoras	Grupo focal
Comisionadas y Subcomisionadas	Grupo focal
Comisionados y subcomisionados hombres	Grupo focal
Delegaciones de la muestra	Grupos focales en cada Delegación de la PNC.
Estudiantes (hombres y mujeres de la ANSP)	Grupo focal
Docentes de la ANSP	Grupo focal

### *Entrevista en profundidad*

El estudio realizó entrevistas en profundidad con actores institucionales, representantes de la ANSP y PNC, con la finalidad de obtener la perspectiva de estas dos estructuras creadas para acompañar la implementación de la política en sus respectivas instituciones.

<b>Delegados de las diferentes entidades intra-institucionales responsables del fortalecimiento del enfoque de género</b>		
Nombre	Muestra	Instrumentos de recolección de información
Unidad de Género de la ANSP	2	Entrevistas
Unidad de Género de la PNC	2	Entrevistas
<b>Total</b>	<b>4</b>	

## 2.3 Áreas a medir

Las dimensiones que ha sido abordadas por el estudio pueden dividirse en: 1) dimensión institucional, 2) dimensión causal, 3) dimensión formativa y 4) dimensión operativa. A continuación se describen los indicadores por área.

### Dimensión institucional

- El grado de influencia que ha tenido la Comisión Institucional de Género en potenciar el enfoque de género
- El efecto que ha tenido la constitución del área de género de la Unidad de Planificación Institucional (UPI).
- Adecuación de la infraestructura para las necesidades de intimidad de la mujer
- Existencia de prácticas discriminatorias, hostigamientos, insinuaciones tendenciosas de docentes, instructores y otras personas que ostentan grado jerárquico en la ANSP y PNC.
- Cambios generados por las adecuaciones hechas por el Consejo Académico a las tablas de evaluación de las pruebas físicas y otros para seleccionar a mujeres que ingresen a la ANSP.
- Acciones institucionales para salvaguardar, evitar, prevenir exclusión y discriminación contra la mujer.
- Tolerancia de las autoridades de acciones de discriminación o violencia contra las mujeres.

### Dimensión Causal

- Causas de la desigualdad de género. Atribuciones a la cultura organizacional: relaciones intragenéricas, intergenéricas y con la institución.
- Existencia de lenguaje sexista en los documentos institucionales
- Influencia de la educación formal o no formal que portan las y los alumnos y policías.

- Conocimientos y actitudes relacionadas con la igualdad de género.

#### Dimensión formativa

- Tipo de formación que reciben en la ANSP relacionada con los enfoques de género.
- Aplicación de los criterios de género en la formación policial.
- Uso de protocolo interno para atender casos de violencia sexual y violencia de género
- Incorporación del enfoque de género en el currículo de formación del y la policía.
- Incorporación del enfoque de derechos humanos

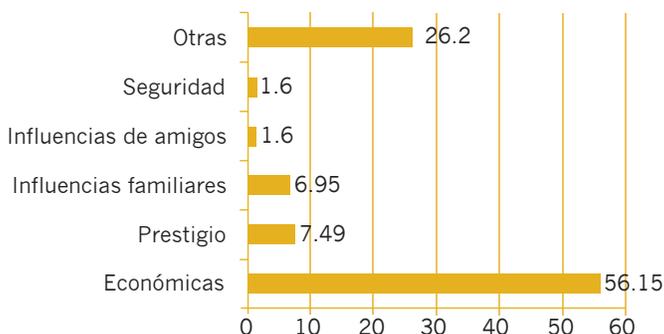
#### Dimensión operativa

- Percepción sobre acciones de discriminación contra la mujer
- Percepción de los policías hombres hacia la participación operativa de las mujeres en la PNC.
- Percepción de los policías hombres al estar bajo mando de jefas (mujeres).
- Existencia de prácticas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer
- Acceso igualitario a oportunidades de formación profesional y ascensos
- Desarrollo de relaciones de respeto entre hombres y mujeres
- Discriminación en la asignación de funciones según capacidad
- Existencia de relaciones basadas en chistes, bromas o símbolos sexistas.
- Igualdad de oportunidades y mérito para los cursos de ascenso.
- Roles asignados a las mujeres policías contra los roles masculinos (patrullajes, detenciones, etc.)
- Percepción de la población sobre las mujeres en labores policiales

## 2.4 Descripción de la muestra de la encuesta

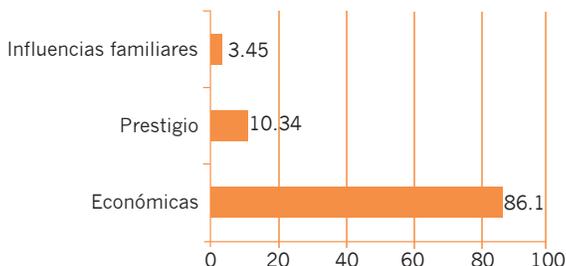
Respecto a las agentes de la PNC, el 90.5% de las entrevistadas se ubican en el rango de *agente* y representan la mayoría; el resto se distribuye en cargos de *cabo* y *sub inspector*, y dos personas no respondieron a esta pregunta. La mayoría de agentes (80.4%) ha cursado bachillerato antes de desempeñarse en la institución policial. Más de la mitad (57.1%) mantienen un estado civil de solteras. El 50.3% proceden del sector rural y el 49.7% del sector urbano, representando casi la mitad en cada caso. La mayoría de agentes respondieron que la principal razón por la cual ingresaron a la institución policial fue de tipo económica (56.1%), el 26.2% expresó "Otras" razones dentro de las cuales se encuentran: porque les gustaba, por seguir estudiado y por superación personal.

**Gráfico 1. Razones por las cuales las agentes ingresaron a la PNC**



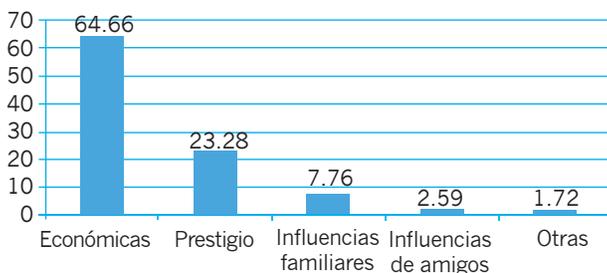
En cuanto a las estudiantes de la ANSP, la mayoría de las entrevistadas (93.1%) expresó tener el grado académico de bachiller; el resto se distribuyen entre técnico universitario y estudios de pregrado. El 75.9% mantiene un estado civil de soltera y en su mayoría (55.2%) proceden de la zona rural del país y el 44.8% de la zona urbana. La principal razón por la cual se incorporaron a la institución es por razones económicas como se puede ver en el siguiente gráfico:

**Gráfico 2. Razones por las cuales las estudiantes ingresaron a la ANSP**



La muestra de hombres, tanto de la PNC como de la ANSP, se caracteriza porque el 87.9% se ubica en el rango de agentes. El 69% ha cursado estudios de bachillerato y el 16.4% estudios universitarios. En promedio, los hombres tienen una mayor formación académica que sus compañeras. La mayoría se mantiene en un estado civil de casado representando el 71.6% y el 25% son solteros. Los entrevistados proceden del sector rural del país en un 51.7% y el restante 48.3% del sector urbano. La principal razón por la cual ingresaron a la institución es de tipo económica y representan el 64.7%; sin embargo, llama la atención que un 23.3% respondió que ingresó por el prestigio del cual goza la institución, como se puede observar en el siguiente gráfico:

**Gráfico 3. Razones por las cuales los agentes hombres ingresaron a la PNC**



### 3. Resultados del impacto de la política en la PNC



Academia Nacional de Seguridad Pública

MINISTERIO DE JUSTICIA  
Y SEGURIDAD PÚBLICA

GOBIERNO DE

**EL SALVADOR**  
UNIDOS CRECEMOS TODOS



### 3. RESULTADOS DEL IMPACTO DE LA POLÍTICA EN LA PNC

Los resultados de la evaluación se organizan a partir de tres dimensiones, por medio de las cuales se introduce el tema de cómo es percibida la situación de equidad de género al interior de la corporación policial.

#### 3.1 Dimensión institucional

La finalidad de esta sección es determinar el soporte institucional que la PNC ha brindado a la política de género, en primer lugar a partir de la creación de la Unidad de Género y luego la creación de la Comisión Estratégica de Monitoreo y Seguimiento. A 3 años del lanzamiento de la política, se han producido ya algunos cambios, la Unidad de Género dependía antes de la Dirección de la PNC, ahora se encuentra en la Subdirección de la Policía Comunitaria, en la Secretaría de Relaciones con la Comunidad.

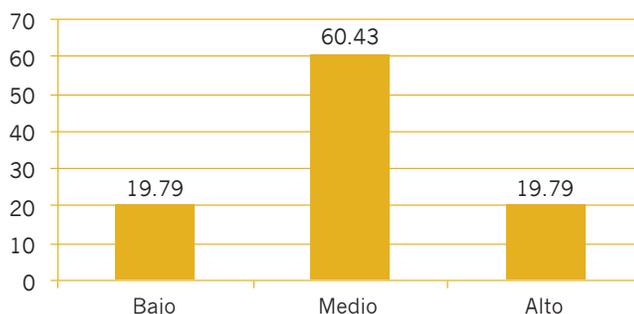
Este cambio es percibido como una disminución del perfil con el que originalmente fue concebida la Unidad de Género como instancia de soporte a la implementación de la política y la lectura que se hace es que el tema ha dejado de ser prioritario.

#### 3.2 Papel de la Comisión Institucional de Género en potenciar el enfoque de igualdad de género

La Comisión Institucional de Género fue creada para formular la política de género de la corporación policial con la intención de institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género en el quehacer policial. Aunque una vez completada la actividad, la comisión dejó de funcionar, se consultó si esta instancia había jugado un rol relevante en áreas como la difusión de la política.

El 60.43% de las agentes de la PNC valoraron que el nivel de difusión de la política de género es de un nivel medio, mientras un 19.7% indicó que había sido alto y un 19.8% que fue bajo. La principal modalidad de divulgación fue por medio de los talleres, los primeros de consulta y los otros de difusión, pero estos eventos no alcanzaron a todo el personal. Una de cada 5 mujeres policías indicó que el trabajo de divulgación de la política por la comisión de género fue alto.

**Gráfico 4. Difusión de la política de género en la institución según agentes mujeres de la PNC**



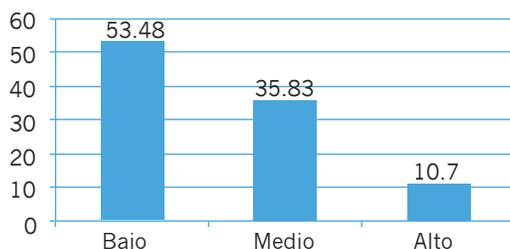
### 3.3 Condiciones de la infraestructura de la PNC para la protección e intimidad de las mujeres

La línea estratégica 9 de la Política de Género de la PNC (PNC, 2011) establece que se deberá garantizar que la infraestructura y el equipo policial ofrezcan condiciones apropiadas a las necesidades, características y medidas antropométricas diferenciadas de hombres y mujeres que laboran en la institución, incluidas aquellas situaciones particulares como la discapacidad y el embarazo.

Respecto a las condiciones presentes en la institución para preservar la intimidad de las mujeres, la mayoría de las agentes (52.9%) expresaron que el nivel de adecuación de los dormitorios es *bajo*,

en otras palabras totalmente inadecuado; el 35.4% dijo que el nivel era *medio* y solo el 10.6% lo calificó como *alto*. Las opiniones son negativas predominantemente respecto a las condiciones de los dormitorios para la protección e intimidad de las mujeres, como se puede ver en el gráfico.

**Gráfico 5. Nivel de condicionamiento de los dormitorios para las agentes PNC**

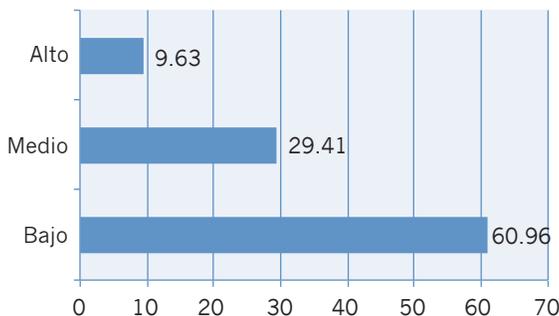


El dato que se reporta en el gráfico anterior, coincide con los testimonios obtenidos en los grupos focales.

*“En nuestro caso hemos tenido que tomarnos literalmente un espacio solo para nosotras las mujeres. No teníamos ningún local asignado y debíamos quedarnos donde hubiera lugar. En varias ocasiones han intentado sacarnos de nuestro espacio de dormitorio, pero nos hemos resistido. Las mujeres necesitamos espacios para preservar nuestra intimidad. Hay jefes que lo entienden y otros no”.* Grupo focal con agentes

Las condiciones de los baños son similares a los dormitorios. Las agentes en un 60.3% expresaron que el nivel de adecuación de los baños para las mujeres es *bajo*; el 29.1% dijo que es *medio* y solo el 9.5% lo calificó como *alto*. La opinión es negativa por parte de las agentes en cuanto a las condiciones de los baños que no ofrecen un mínimo de privacidad en muchos de los puestos policiales.

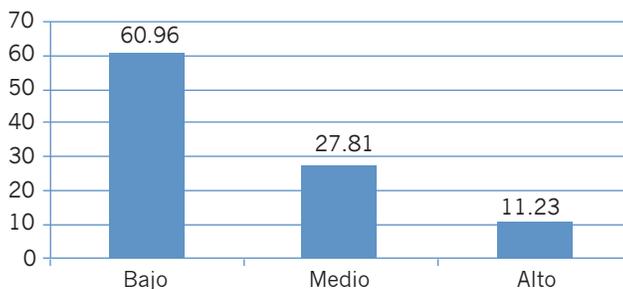
**Gráfico 6. Nivel de condicionamiento de los baños según las agentes PNC**



*“El baño en nuestra delegación ni siquiera puerta tiene. Hemos tenido que adecuarlo para poder usarlo.” Participante en grupo focal.*

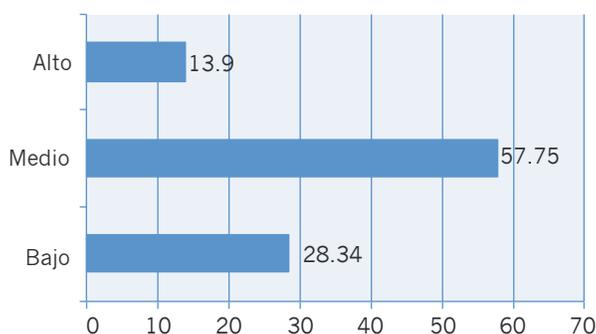
Respecto a la condición de los servicios sanitarios para las mujeres, el 60.3% de las agentes lo calificaron como *bajo* dicha infraestructura, es decir absolutamente inadecuada; el 27.8% lo calificaron como medio y solo el 11.2% lo calificaron como alto. La opinión es predominantemente negativa.

**Gráfico 7. Nivel de condicionamiento de los servicios sanitarios según las agentes PNC**



Los servicios de salud que existen al interior de la PNC también fueron sometidos a la opinión de las agentes. El 57.1% de las agentes lo calificaron como un nivel *medio*; el 28% lo evaluaron como *bajo* y el 13.8% lo calificaron como *alto*. Más de la mitad de los agentes ha calificado los servicios de salud como aceptables, pero para algunas agentes este todavía es deficiente.

**Gráfico 8. Nivel de condicionamiento de los servicios de salud según las agentes PNC**



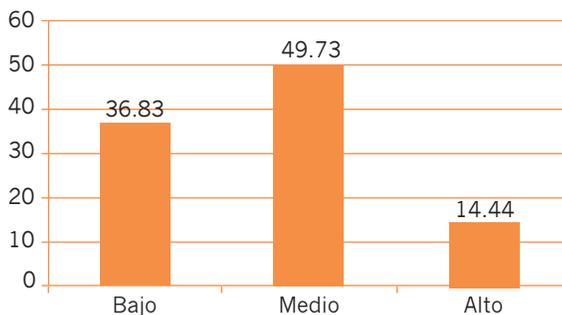
### 3.4 Canales de comunicación y mecanismos presentes en la PNC para prevenir la violencia contra la mujer

La línea estratégica 10 de la política establece que la corporación deberá de garantizar relaciones basadas en el respeto y reconocimiento de igual valor para mujeres y hombres, con el objeto de proteger y garantizar los derechos humanos, especialmente los que corresponden a las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad por la discriminación y exclusión que en la actualidad enfrentan.

La evaluación exploró la percepción que el cuerpo femenino de la PNC tiene sobre la existencia de mecanismos de comunicación para atender la violencia de género y la violencia contra las mujeres en el

ámbito institucional. Las agentes en 49.9% expresaron que el nivel de existencia de canales de comunicación formales para denunciar actos de discriminación contra la mujer es *medio*; el 35.4% respondió que es *bajo* y el 14.3% respondió que es a un nivel *alto*. Para cerca de la mitad de las entrevistadas, existen esos canales y funcionan regularmente; pero 4 de cada 10 señalan que aún hay mucho que mejorar en este mecanismo.

**Gráfico 9. Canales de comunicación para anunciar acto de discriminación contra la mujer según las agentes**

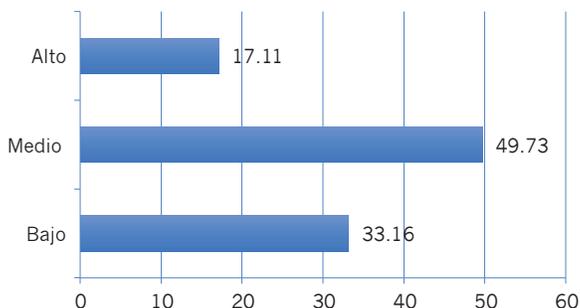


Sobre este tema de los canales de comunicación, los grupos focales se expresaron en los siguientes términos:

*“Los canales están ahí, si uno denuncia por lo general lo trasladan o lo marginan. Al final uno prefiere quedarse callada”.* Grupo focal con agentes.

En cuanto a la existencia de mecanismos adecuados para prevenir la violencia contra la mujer, el 49.73% de las agentes respondió que éstos existen en un nivel medio; el 33.16% expresó que sólo existen en un nivel bajo y el 17.11% respondió que existen en un nivel alto. Los datos se inclinan entre un nivel medio y un nivel bajo respecto a la existencia de estos mecanismos para prevenir la violencia según las agentes, tal como se observa en el siguiente gráfico:

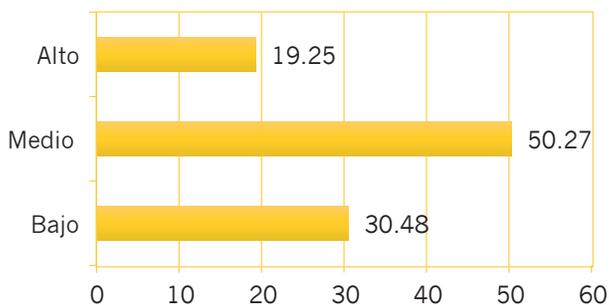
**Gráfico 10. Existencia de mecanismos adecuados para prevenir de forma efectiva actos de violencia contra la mujer según las agentes**



*“Ahora existen leyes que lo protegen a uno como mujer y esto los compañeros tienden a respetarlos. Siempre se dan casos, pero son menos”.* Participante de grupo focal.

El 50.27% de las agentes expresó que existen formas conocidas para evitar el acoso sexual contra la mujer a un nivel medio; el 30.48% expresó que existen en un nivel bajo y el 19.25% expresó que existen en un nivel alto. Así se muestra en el gráfico a continuación:

**Gráfico 11. Existencia de formas conocidas para evitar el acoso sexual contra la mujer según las agentes**

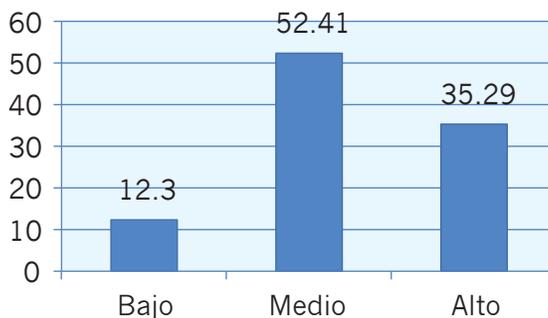


### 3.5 Nivel de protagonismo de las mujeres

Uno de los principios de la política de género es el de igualdad de oportunidades e igualdad de resultados. La corporación, sostiene el documento, deberá otorgar las condiciones para que hombres y mujeres de acuerdo a sus circunstancias socioculturales, posean los medios necesarios para el acceso en términos iguales, a los recursos, servicios, oportunidades y beneficios.

Debido a este enunciado, la evaluación consultó sobre el nivel percibido de protagonismo que las mujeres han alcanzado en los distintos dominios de la PNC. Las agentes valoraron cuál es su nivel de protagonismo en ámbitos como: seguridad pública, división élite contra el crimen organizado, investigación criminal, antinarcoóticos, policía técnica y científica, protección de personalidades, armas y dispositivos, grupo de reacción policial y tránsito terrestre.

En cuanto a seguridad pública, el 51.9% de las agentes respondieron que las mujeres mantienen un protagonismo medio; el 34.9% respondió que el nivel de protagonismo es alto y el 12.2% respondió que el nivel de protagonismo es bajo. En este caso, las agentes mantienen una percepción positiva respecto al protagonismo en la mujer en el área seguridad pública, lo cual se demuestra con la inclinación de los datos de un nivel medio a un nivel alto, como se muestra en la gráfica:

**Gráfico 12. Protagonismo de la mujer en seguridad pública según las agentes**

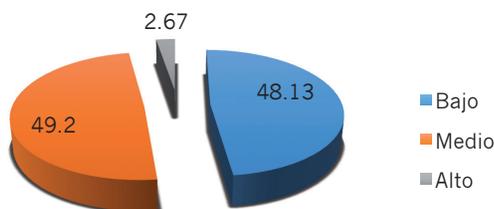
En cuanto al protagonismo de las mujeres en la división élite contra el crimen organizado, el 68.8% de las agentes respondieron que se mantiene un nivel *bajo*; el 27.5% expresaron que se mantiene a un nivel *medio* y el 2.6% expresaron que el nivel de protagonismo de la mujer es *alto*. La tendencia es claramente negativa respecto al protagonismo de la mujer en esta área de la institución según las agentes, tal como se expresa en la siguiente tabla. 7 de cada 10 mujeres consideran que en esta división las mujeres no tienen presencia, ni juegan un rol.

**Tabla 1. Protagonismo de la mujer en la división élite contra el crimen organizado según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	130	68.8	69.5
	Medio	52	27.5	97.3
	Alto	5	2.6	100.0
	Total	187	98.9	
Perdidos	Sistema	2	1.1	
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>	

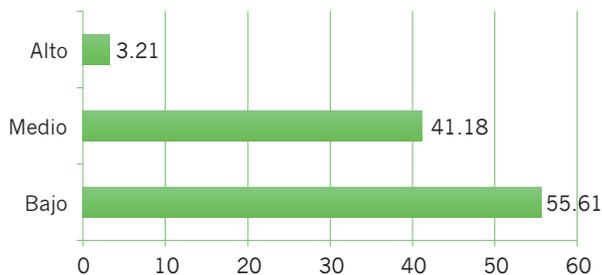
Por otra parte, la percepción negativa de las agentes también se expresa en el área de investigación criminal, el 49.20% expresó que el nivel de protagonismo de la mujer en esta área es *medio*; el 48.3% respondió que el nivel es *bajo* y sólo el 2.67% expresó que el nivel de protagonismo es alto. Por tanto, según los datos, la mujer no ha encontrado aún espacio en este ambiente.

**Gráfico 13. Protagonismo de la mujer en la investigación criminal según las agentes**



El 55.6% de las agentes manifestaron que el nivel de protagonismo de la mujer en el área de antinarcoóticos es *bajo*, mientras que el 41.18% expresó que es un nivel *medio* y sólo un 3.21% expresó que protagonismo en esta área es *alto*. La percepción es claramente negativa en cuanto al protagonismo de la mujer en esta zona, que tiende a ser dominada por hombres.

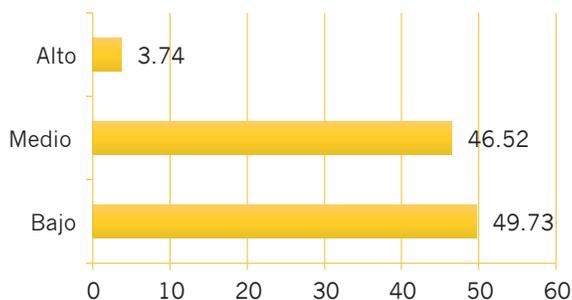
**Gráfico 14. Protagonismo de la mujer en antinarcoóticos según las agentes**



“El principal argumento es que somos frágiles. Si es cierto, somos frágiles si comparamos nuestras fuerzas físicas con un hombre; pero que pasa con la inteligencia que se demanda también en estas áreas. Ellos son inteligentes y nosotras también.” Grupo focal Comisionadas y Subcomisionadas.

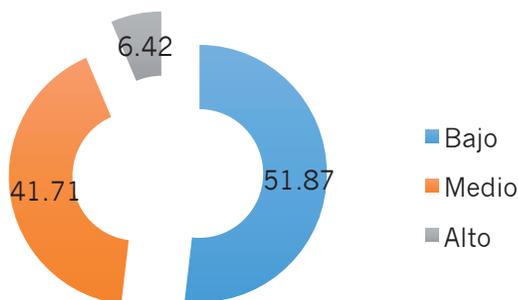
El 49.73% de las agentes opinaron que el protagonismo de la mujer en la policía técnica científica se mantiene un nivel *bajo*, mientras que el 46.52% expresó que se mantiene un nivel *medio* y sólo el 3.74% expresó que es a un nivel *alto*. Los valores se inclinan desde un nivel *medio* a un nivel *bajo* en cuanto a protagonismo de la mujer en la policía técnica científica según las agentes. Esto significa que aunque las mujeres tengan las capacidades en estas áreas no tienen cabida.

**Gráfico 15. Protagonismo de la mujer en la policía técnica científica según las agentes**



Respecto a la protección de personalidades, el 51.87% de las agentes expresaron que su participación es *baja*; el 41.71% dijo que su participación es a un nivel *medio* y sólo el 6.42% expresó que su participación es *alta*. Como en los casos anteriores, las agentes, según su experiencia, mantienen una percepción hacia la *baja* con respecto a su nivel de protagonismo, lo que se expresa en la siguiente gráfica:

**Gráfico 16. Protagonismo de la mujer en la protección de personalidades según las agentes**



Por otra parte, según lo expresaron el 74.33% de las agentes el nivel de protagonismo de la mujer en armas y explosivos es indiscutiblemente *bajo*, mientras que el 24.06% expresaron que el nivel de protagonismo es *medio* y sólo el 1.60% dijo que el nivel de protagonismo es *alto*. Así se expresa en la siguiente tabla:

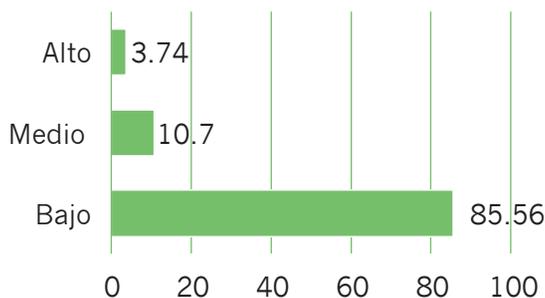
**Tabla 2. Protagonismo a la mujer en armas y explosivos según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	139	74.3	74.3
	Medio	45	24.1	98.4
	Alto	3	1.6	100.0
<b>Total</b>		<b>187</b>	<b>100.0</b>	

El 84.7% de las agentes respondieron que el nivel de protagonismo de la mujer en el grupo de reacción policial es *bajo*; el 10.6% respondió que el protagonismo es a un nivel *medio* y el 3.7% respondió que el nivel es *alto*. Esta unidad de la policía es una donde el papel de la mujer es percibido como *bajo*, lo que significa que la mujer

tiene escaso o nulo desempeño en estos espacios que son de forma exclusiva para hombres.

**Gráfico 17. Protagonismo de la mujer en el grupo de reacción policial según las agentes**

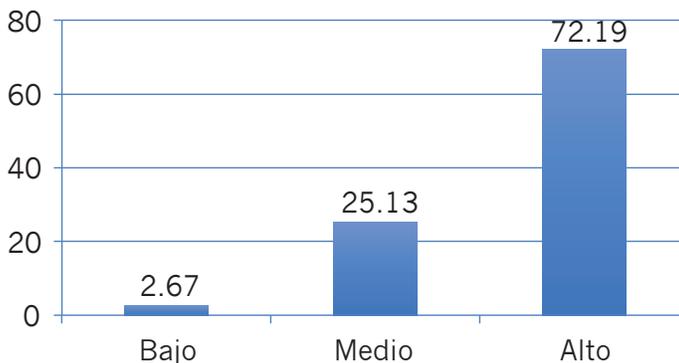


Lo anterior representa que aún existen muchos espacios en la PNC, tal como lo estableció un diagnóstico en el año 2010, que son esencialmente masculinos y en consecuencia no ha habido avances y la política de género tienen muy poca o ninguna incidencia en estas áreas.

*“Todas las unidades especializadas que tiene la policía y las delegaciones, como GRP, la UMO, que son las de choque y las de reacción, ahí no hay mujeres. Aquí en San Salvador están los Halcones donde solo hay dos mujeres.” Grupo focal con Sargentas.*

En la encuesta igualmente se ha consultado por el área de tránsito terrestre. El 72.19% de las agentes han indicado que nivel de protagonismo es *alto*; el 25.13% expresó que el nivel es *medio* y sólo el 2.67% respondió que el nivel de protagonismo en esta área es *bajo*. Esta ha sido la única área en la cual las agentes manifestaron un nivel de protagonismo alto en más de la mitad de los casos, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

**Gráfico 18. Protagonismo de la mujer en el tránsito terrestre según las agentes**



*“En tránsito hubo un tiempo en que empezaron a llamar solo mujeres, 150 mujeres de una vez; pero bajo el argumento que las mujeres son más difíciles de sobornar que los hombres. Y como tránsito siempre ha tenido la mala fama de que los compañeros aceptan dinero. Yo en mi caso, yo pongo esquelas y no acepto dinero, porque por 20 pesos que me den no yo voy a perder mi trabajo del cual depende mi familia, tengo hijos que dependen de mí.” Grupo focal.*

*“Ese cambio en la Dirección de Tránsito no fue sencillo. Los hombres nos vieron como que llegábamos a quitarles el pan de la boca, nos satanizaron. Habían expresiones como que las mujeres no podíamos andar en moto, entonces decían, -tengo que andarme cuidando yo, tengo que andar cuidando la moto y encima tengo que andar cuidando a la mujer”- Grupo focal*

### 3.6 Esfuerzos institucionales por prevenir y evitar la discriminación

Una de los principales problemas identificados en el estudio es la discriminación contra la mujer en sus diversas modalidades, desde el inicio en la ANSP y a su arribo a la PNC. En la siguiente tabla, se presentan algunas expresiones de discriminación y su origen según rangos de edad de las entrevistadas:

Edad	Tipo de discriminación y sus razones
Menos de 25 años	<p>“El machismo en la policía es súper grande”</p> <p>“Es discriminación es amplia, sobre todo de los jefes”</p> <p>“Cuando hacía prácticas, la instructora nos discriminaba”</p> <p>“Toda la discriminación en la policía se basa en la fuerza física de los hombres”</p> <p>“Nos hacen sentir (los hombre) su superioridad en cualquier ocasión”</p>
Mayores de 25 años	<p>“Los jefes no ven a las mujeres como operativos”</p> <p>“La discriminación se produce en razón de la fuerza física, ellos dicen que somos frágiles”</p> <p>“Por ser hombres dicen que nos cuidan cuando vamos a operativos”</p> <p>“ A los hombres les gusta patrullar solos, sin mujeres”</p> <p>“Las mujeres se masculinizan para parecerse más a los hombres y ser tomadas en cuenta”</p>

Fuente: grupos focales con agentes de la PNC

Se consultó a las agentes acerca de cuál es el nivel de esfuerzo que realiza la institución para evitar y prevenir la discriminación contra la mujer y evitar la exclusión en las labores policiales.

En opinión de las entrevistadas, el esfuerzo que realiza la institución para evitar la discriminación contra la mujer, es regular. Un 59.3% expresó que el nivel de esfuerzo está a un nivel *medio* y el 29.1% dijo que es bajo. Esto significa que dentro de la policía existe un entorno institucional bastante favorable (en cuanto a normativa y discursos a favor de la igualdad), pero esto no alcanza a materializarse en la práctica con la misma magnitud con que lo expresan los documentos. En ese sentido, la evaluación se ha encontrado frente a lo que suele llamarse dicotomía entre los discursos institucionales y las prácticas.

**Tabla 3. Esfuerzo institucional para evitar discriminación contra la mujer según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	55	29.1	29.4
	Medio	112	59.3	89.3
	Alto	20	10.6	100.0
	Total	187	98.9	
Perdidos	Sistema	2	1.1	
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>	

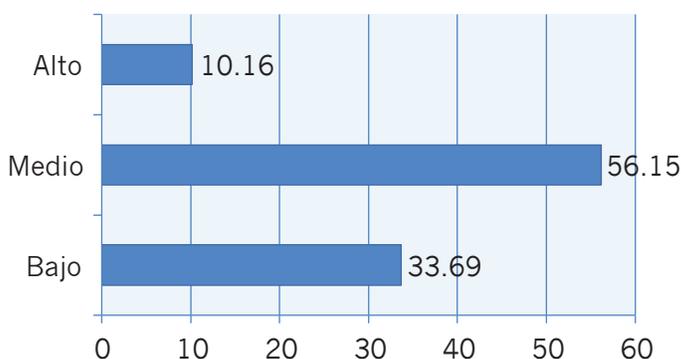
Por otra parte, el 54.01% de las agentes respondieron que el esfuerzo de la institución para prevenir la discriminación contra la mujer está a un nivel *medio*, mientras que el 36.36% expresó que está a un nivel bajo todavía. Como se puede observar en la gráfica, los datos se inclina desde un nivel medio hacia un nivel bajo del esfuerzo por parte de la institución para prevenir la discriminación contra la mujer.

**Gráfico 19. Esfuerzo institucional para prevenir la discriminación contra la mujer según las agentes**



Por otro lado, un poco más de la mitad de las agentes entrevistadas (56.15%) expresaron que el esfuerzo que realiza la institución para evitar la exclusión de ciertas funciones o actividades a las personas por su condición de mujer se queda a un nivel *medio* y el 33.7% respondieron que se queda a un nivel *bajo*; lo cual expresa una percepción desfavorable por parte de las agentes como se puede observar en el siguiente gráfico. Este dato expresa que los esfuerzos institucionales no han sido los suficientes para evitar la exclusión y este fenómeno se encuentra presente en los entresijos de la institución policial.

**Gráfico 20. Esfuerzo institucional para evitar la exclusión de ciertas funciones o actividades a las personas por su condición de mujer según las agentes**



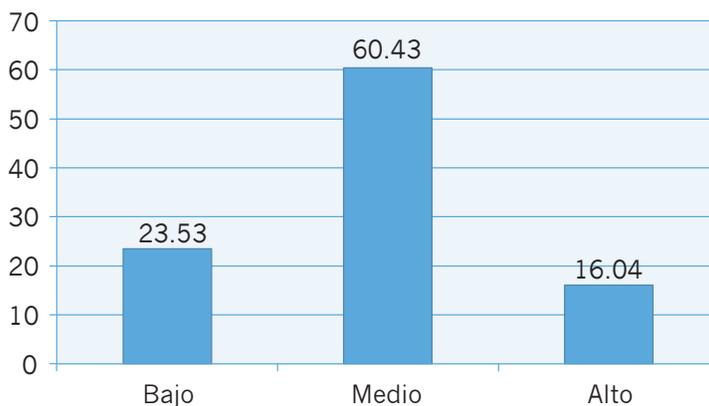
Los resultados de estos últimos tres indicadores apuntan que institucionalmente la PNC no ha puesto en marcha estrategias efectivas para evitar, prevenir y eliminar la exclusión en todas sus formas contra las mujeres, a pesar de ser una de las razones centrales de la existencia de la política.

“La divulgación de la política no ha sido muy efectiva. De 157 acciones más o menos establecidas en el Plan de Acción para la operativización de la política, solo 17 ha mostrado un avance moderado. No se ha diseñado la normativa prevista, los mecanismos de seguimiento son débiles, hace falta un compromiso institucional”. Unidad de Género de la PNC.

Por otra parte, al preguntar a las agentes en qué grado consideraban que las autoridades han sido tolerantes con la discriminación hacia la mujer, el 60.43% expresó que el nivel de tolerancia ha sido *medio*, mientras que el 16% señaló *alto*, es decir, ha habido bastante tolerancia hacia la discriminación.

Esta percepción es relevante para entender el poco avance o impacto que la política de género ha tenido o puede tener en el tiempo, ya que devela limitantes estructurales para alcanzar la esperada equidad. La estructura misma, vista como la objetivación de intereses, prejuicios, actitudes y necesidades de los actores, no proporciona un soporte directo a los cambios que se requieren para dismantelar las diferencias entre géneros.

**Gráfico 21. Nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones de discriminación contra la mujer según las agentes**



“Si uno denuncia, eso es mal visto por los jefes. Entre ellos (los hombres), esconden su faltas, pero si uno de mujer los denuncia, lo castigan marginándolo o trasladándolo hacia otra delegación y allá, uno llega con el estigma” Participante en grupo focal.

Por otra parte, el 59.3% de las agentes manifestaron que el grado de tolerancia de las autoridades por las acciones de violencia cometidas en contra de la mujer fue de un puntaje *medio* y el 17.5% expresaron que dicha tolerancia ha sido *alta*.

**Tabla 4. Nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones de violencia contra la mujer según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	42	22.5	22.5
	Medio	112	59.9	82.4
	Alto	33	17.6	100.0
<b>Total</b>		<b>187</b>	<b>100.0</b>	

Lo que estos resultados evidencian, es un ambiente heterogéneo al interior de la corporación. Mientras en unos espacios hay una baja tolerancia hacia la violencia contra la mujer, en otros esta tolerancia es media (se dan casos; pero la institución los deja pasar) y en otras áreas la tolerancia en alta, es decir, se acepta la violencia contra la mujer, ya sea esta psicológica o laboral, como algo natural o por la naturaleza de la policía.

### 3.7 Experiencias de discriminación en contra la mujer en la PNC

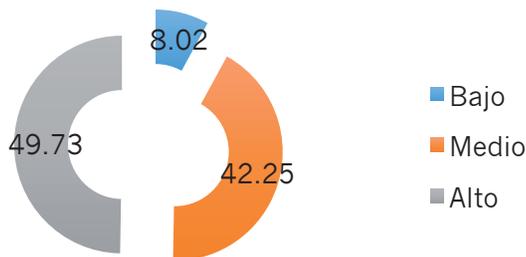
La discriminación es entendida en esta evaluación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo. Se presenta principalmente hacia el género femenino y se expresa en un acceso desigual a los recursos y oportunidades, en la violencia y la falta de servicios” (Naciones Unidas, 1979).

Se cuestionó a las mujeres policías sobre la frecuencia con que habían experimentado situaciones de exclusión tales como discriminación hacia la mujer, hostigamiento, insinuaciones tendenciosas de los docentes o instructores y maltrato.

Metodológicamente, el estudio intenta hacer una distinción entre la percepción de las entrevistadas y la vivencia particular de casos concretos. Un análisis de estos resultados permite establecer la brecha entre la discriminación percibida y la vivida.

Respecto al grado ocurrencia de discriminación contra las mujeres en la PNC, el 49.73% de las agentes expresó que se presenta muy frecuentemente y el 42.25% dijo que se presentaba algunas veces este tipo de casos. Sólo un 8.02% expresó que no lo habían experimentado.

**Gráfico 22. Nivel de frecuencia con que ocurre la discriminación contra la mujer según las agentes**



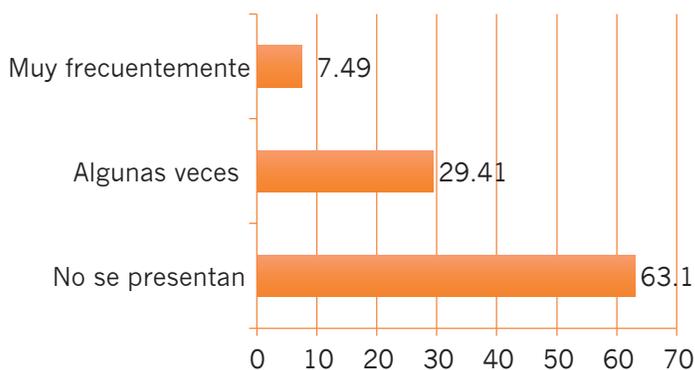
Por otra parte, el 54% de las agentes entrevistadas expresó que los casos de hostigamiento contra la mujer sólo ocurren algunas veces y el 30.7% expresó que ocurren muy frecuentemente, por lo que las respuestas tienden a concentrarse en estas dos categorías que constatan la existencia de hostigamiento contra la mujer dentro de la institución según las agentes. Así se puede ver en la siguiente tabla:

**Tabla 5. Frecuencia con la cual ocurren casos de hostigamiento contra la mujer según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No se presentan	27	14.3	14.4
	Algunas Veces	102	54.0	69.0
	Muy Frecuentemente	58	30.7	100.0
	Total	187	98.9	
Perdidos	Sistema	2	1.1	
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>	

El 63.1% de las agentes entrevistadas expresaron **No** haber recibido insinuaciones tendenciosas de los hombre, mientras que un 29.4% lo ha recibido algunas veces y un 7.4% lo recibe muy frecuentemente.

**Gráfico 23. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de los hombres según las agentes**



La evaluación también ha explorado como se expresa la posición jerárquica en el desarrollo de comportamientos que afectan a la mujer. Un 53.4% de las agentes entrevistadas manifestó que no se presen-

tan casos de insinuaciones tendenciosas de personas que ostentan cargos jerárquicos; el 35.4% expresó que si ocurren estos casos algunas veces y el 10.1% expresó que ocurren muy frecuentemente. En este caso, más de un tercio de las agentes entrevistadas expresó que sí existen insinuaciones tendenciosas de personas con cargos jerárquicos algunas veces o muy frecuentemente.

Esta condición, tal como lo señala la CEDAW (Naciones Unidas, 1979), provoca unos desbalances de poder que caracterizan las relaciones institucionales e interpersonales entre hombres y mujeres e impiden el desarrollo de los talentos, energías y aspiraciones de las mujeres y hombres para un pleno desarrollo humano.

**Tabla 6. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de personas que ostentan cargos jerárquicos según las agentes**

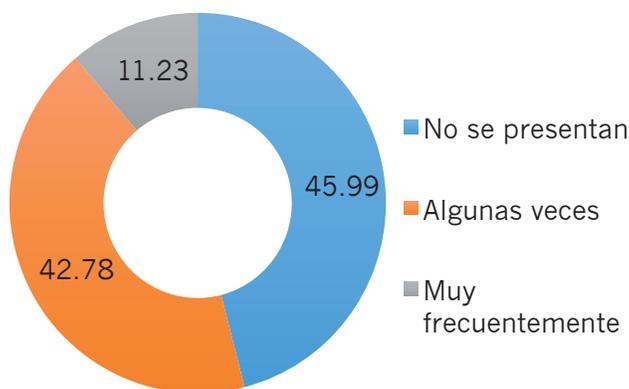
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No se presentan	101	53.4	54.0
	Algunas Veces	67	35.4	89.8
	Muy Frecuentemente	19	10.1	100.0
	Total	187	98.9	
Perdidos	Sistema	2	1.1	
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>	

El cuadro anterior produce un importante insumo para una de las aristas del análisis de género, el análisis de las relaciones de poder. De acuerdo a Foucault, (1979), el poder no es algo que el individuo cede al soberano; sino que se trata de una relación de fuerzas, una situación estratégica en una sociedad determinada. Una posición estratégica en un cuerpo social de la policía, la cual es de “naturaleza jerárquica” (Asamblea Legislativa, 2001), lo representa una

jefatura en cualquier sitio de la estructura. Si las jefaturas, aprovechan su posición estratégica para crear condiciones de discriminación o insinuaciones a sus subalternas ocurren dos fenómenos convergentes: por un lado se tiende a diseminar el patrón de comportamiento como algo *natural*, ya que los jefes son modelos que los demás agentes tienden a imitar. Por otro, se produce una cierta flexibilidad de tolerancia de este tipo de comportamientos que no son censurados, muy al contrario, al denunciarse, se activan los mecanismos de protección que el mismo poder masculino ha construido.

En este mismo orden de ideas, se preguntó específicamente por maltrato, el cual puede ser verbal, físico, psicológico o laboral. El 45.99% de las agentes entrevistadas respondió que no se presentan casos de maltrato contra la mujer en la institución; pero más de la mitad (54.01%) expresó que si existen casos de maltrato contra la mujer ya sea *algunas veces* o *muy frecuentemente*, a lo cual se debe prestar especial atención.

**Gráfico 24. Frecuencia con que ocurren casos de maltrato contra la mujer según las agentes**



### 3.8 Aspectos considerados para la asignación de roles en la PNC

En este tema se tomaron en consideración las opiniones de las agentes de la PNC, quienes opinaron sobre cuáles eran los factores que más determinaban la asignación de roles en la institución con base en su experiencia.

En cuanto a la fuerza física, el 65.5% de las agentes entrevistadas respondieron que este aspecto se toma en consideración muy frecuentemente; el 31% respondió que este aspecto se toma en consideración sólo algunas veces y el 3.4% respondieron que este aspecto no se presenta como importante para la asignación de roles dentro de la institución. En este caso, según las agentes la fuerza es un aspecto fundamental que se toma en consideración para la asignación de roles.

**Tabla 7. Peso de la fuerza física en la asignación de roles en la Policía Nacional Civil**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No se Presentan	1	3.4	3.4
	Algunas Veces	9	31.0	34.5
	Muy Frecuentemente	19	65.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	

Este elemento sigue configurando la naturaleza de las relaciones de poder que se generan en este cuerpo policial en el tema de equidad de género. Aquí se encuentra el segundo elemento que sustenta la desigualdad de género en la PNC, la fuerza física. El ejercicio del poder se produce en un contexto que lo posibilita, eso es la estructura ya anteriormente analizada. Ahora, cuál es el mecanismo mediante el cual se ejerce el poder, la fuerza física. En esta categoría se asienta la mayor parte de los casos de discriminación y violencia contra la

mujer, es la fuerza física, la expresión de virilidad la que determina en el imaginario colectivo la efectiva acción policial contra el delito y todas las expresiones. Al no poseer la mujer tal atributo, pasa a estar supeditada a la dinámica que el hombre quiera imponer y en ese sentido cae la influencia de los denominados “mecanismos infinitesimales” (Foucault, 1979), que son empleados para dominar.

Se consultó también por otros atributos como la capacidad de cognitiva, la memoria y el razonamiento lógico para la asignación de roles. Se encontró que el 65.5% de las agentes manifestó que la capacidad cognitiva, la memoria y razonamiento lógico matemático es utilizado *muy frecuentemente* para definir la asignación de roles en la institución. El 24.1% respondió que este aspecto sólo tiene peso algunas veces y el 10.3% respondió que este aspecto no se presenta como importante para la asignación de roles. Aunque más de la mitad ha considerado que esta capacidad también tiene una importante influencia en la toma de decisiones, 4 de cada 10 entrevistadas considera que dicho factor es relevante solo para ciertas tareas.

**Tabla 8. Qué peso tiene la capacidad cognitiva, memoria y razonamiento lógico matemático en la asignación de roles en la Policía Nacional Civil**

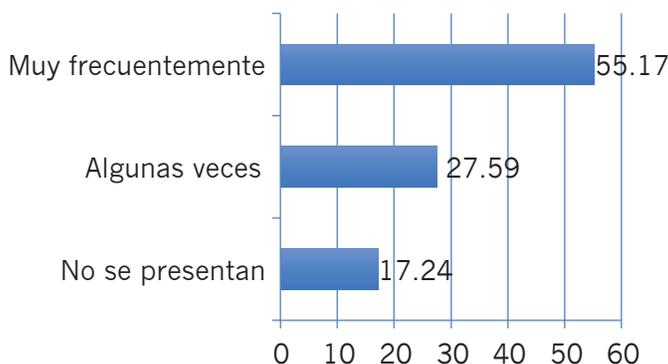
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No se Presentan	3	10.3	10.3
	Algunas Veces	7	24.2	34.5
	Muy Frecuentemente	19	65.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	

*“Ellos (los jefes hombres) a los problemas más difíciles mandan a las mujeres. Si fuéramos tan ineficientes en rendimiento o de condición frágil porque van a ponerla a ella (refiriéndose a una compañera) a batallar con buseros y seguridad vial. No cree que sería mejor un hombre si esto*

fuera lógico. Para poner un ejemplo, vea quienes dirigen los principales planes, por ejemplo el Plan Independencia para dar seguridad en los desfiles. ¿Qué pasa si hay problemas en seguridad vial? A ella si se la van a cobrar. Y ¿quién fue el que elaboró el plan? Lo elabora el Subdirector General, el segundo al mando y yo no voy a mandar a un inoperante a que dirija una operación tan importante. No existen tales diferencias, lo que hay es una visión misógina tanto en hombres como en mujeres". Grupo focal con Comisionadas y Subcomisionadas.

Otro aspecto que tiene peso en la asignación de roles en la PNC son las actitudes hacia el riesgo y las relaciones interpersonales dentro de la institución. El 55.17% de las agentes respondió que este aspecto es considerado *muy frecuentemente* en la asignación de roles; el 27.59% respondió que *algunas veces* tiene peso este aspecto y el 17.24% respondió que este aspecto normalmente no se presenta con ningún peso en la asignación de roles dentro de la institución.

**Gráfico 25. Peso tiene la Actitudes hacia el riesgo y relaciones interpersonales en la asignación de roles en la Policía Nacional Civil**



### 3.9 Relaciones intergeneráticas

En esta parte se realiza un análisis de factores que pueden constituirse como causas de la desigualdad de género como: la cultura organizacional, relaciones inter genéricas y con la institución. La Educación formal y no formal de que son portadores las y los policías; y los conocimientos y actitudes relacionadas con la igualdad de género.

En primera instancia, se preguntó a las agentes si consideraban que existe igualdad entre hombres y mujeres, y más de dos tercios (75.3%) expresó que no; el 23.28% respondió que sí y el 1.59% respondió que no sabe.

**Tabla 9. Existencia de igualdad de género entre mujeres y hombres según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	44	23.3	23.3
	No	142	75.1	98.4
	No sabe	3	1.6	100.0
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>	

#### 3.10 Factores inciden en que no exista igualdad entre mujeres y hombres

En esta parte, las agentes que anteriormente respondieron que efectivamente existe desigualdad entre mujeres y hombres especificaron los factores que inciden en esta condición.

Sobre el papel de la estructura jerárquica, el 46.5% respondieron que dicha estructura incide a un nivel *medio*; mientras que el restante

porcentaje se distribuye similarmente entre quienes opinaron que solo incide a un nivel *bajo* y un nivel *alto*.

**Tabla 10. Influencia de la estructura de la PNC en la desigualdad de género, según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	38	20.1	26.8	26.8
	Medio	66	34.9	46.5	73.2
	Alto	38	20.1	26.8	100.0
	Total	142	75.1	100.0	
Perdidos	Sistema	47	24.9		
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>		

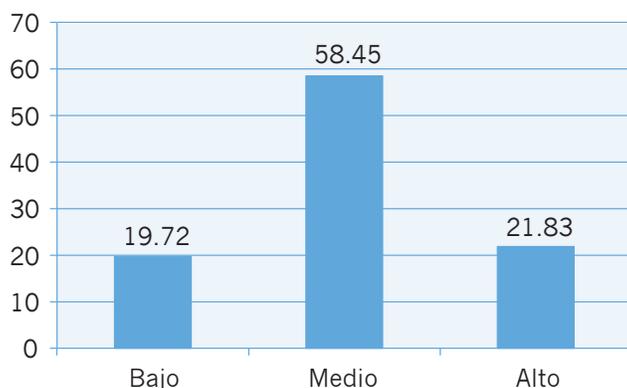
Otro factor que incide en la desigualdad es el nivel educativo de los miembros de la corporación, y el 69% de las agentes respondieron que este factor incide a un nivel *medio*; el 16.9% respondieron que incide a un nivel *bajo* y el 14.1% respondió que incide a un nivel *alto*. Más de la mitad de los datos se concentra a un nivel medio respecto a la incidencia del factor educativo de los miembros de la corporación en la desigualdad de género.

**Tabla 11. El nivel educativo de los miembros de la corporación según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	24	12.7	16.9	16.9
	Medio	98	51.9	69.0	85.9
	Alto	20	10.6	14.1	100.0
	Total	142	75.1	100.0	
Perdidos	Sistema	47	24.9		
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>		

El 58.45% de las agentes manifestaron que la poca difusión de mensajes en favor de la igualdad entre hombres y mujeres incide a un nivel *medio*; el 21.53% respondió que incide un nivel *alto* y el 19.72% dijo que incide un nivel *bajo*. Nuevamente, los datos tienden a concentrarse a un nivel medio en más de la mitad de los casos, como se puede observar en el siguiente gráfico:

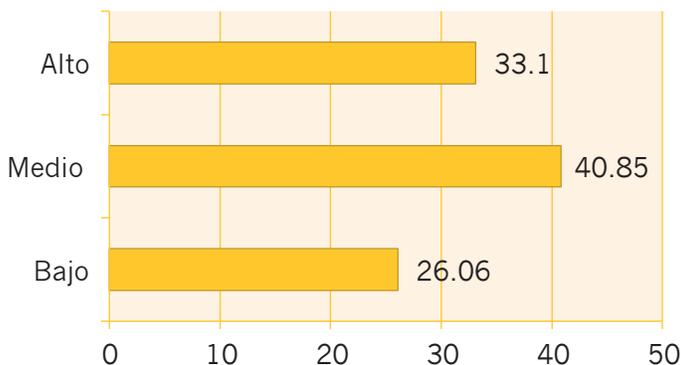
**Gráfico 26. La poca difusión de mensajes a favor de la igualdad entre hombres y mujeres según las agentes**



Si sumamos los puntales medio y alto, se acumula el 80% de las valoraciones de esta condición. En resumen, hay un importante déficit en los mecanismos de información, comunicación y educación del tema de género. Este dato resalta dada la necesidad de realizar cambios radicales en la estructura actitudinal de la policía y sin un adecuado abordaje y sin los recursos respectivos, el cambio corre el peligro de no producirse. En los grupos focales pudo comprobarse también, la ausencia de un programa consistente de educación en género dirigido a hombres y mujeres y la mayor parte de mujeres entrevistadas sugirieron que la equidad se alcanzará en la medida en que las y los agentes sean reeducados.

El 40.5% de las agentes entrevistadas expresó que la falta de capacitación en el tema incide a un nivel *medio* en la desigualdad entre mujeres y hombres; el 33.1% responde que incide un nivel *alto* y el 26% respondió que incide a un nivel *bajo*. Aunque los datos se concentran a un nivel medio respecto a la incidencia de este factor, básicamente un tercio de las entrevistadas expresó que este factor incide a un nivel alto y que, por consiguiente, es necesario realizar capacitaciones en el tema si se quiere atacar directamente esta desigualdad entre mujeres y hombres en la institución.

**Gráfico 27. La falta de capacitación en el tema según las agentes**



El 47.2% de las agentes, respondieron que la forma en cómo fueron educados incide un nivel *medio* en la desigualdad entre mujeres y hombres en la institución; el 27.5% respondieron que incide un nivel *alto* y el 25.4% respondieron que incide un nivel *bajo*. La mayor parte de los datos se concentran a un nivel medio respecto a la incidencia de este factor, pero casi un tercio se distribuye a los extremos respecto a la baja incidencia y a la alta incidencia de este factor. Si sumamos la influencia media con la alta, tendríamos que un 75% sigue considerando que la educación es un factor decisivo en las desigualdades que se producen entre hombres y mujeres. Este dato

será relevante para encontrar una estrategia de educación o re-educación que permita generar resultados sostenibles.

**Tabla 12. La forma de cómo fueron educados los alumnos según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	36	19.0	25.4	25.4
	Medio	67	35.4	47.2	72.5
	Alto	39	20.6	27.5	100.0
	Total	142	75.1	100.0	
Perdidos	Sistema	47	24.9		
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>		

El 48.6% de las agentes respondieron que la falta de actitudes positivas hacia la igualdad de género incide en un nivel *medio* en la desigualdad; el 31.7% respondió que influye en un nivel *alto* y el 19.7% respondió que en un nivel. En los estudios que abordan las transformaciones sociales, cada vez resulta más útil a la medición de las actitudes por su enorme impacto en el comportamiento de las personas. Una actitud no es en sí un comportamiento explícito; pero su valor radica en la capacidad que tiene este constructo psicológico para predecirlo. De aquí su valor y la importancia que le otorgan las entrevistadas para alcanzar relaciones más equitativas entre hombres y mujeres. Los datos orientan que la falta de actitudes positivas hacia el tema de género está produciendo una resistencia a alcanzar mejores resultados en esta área.

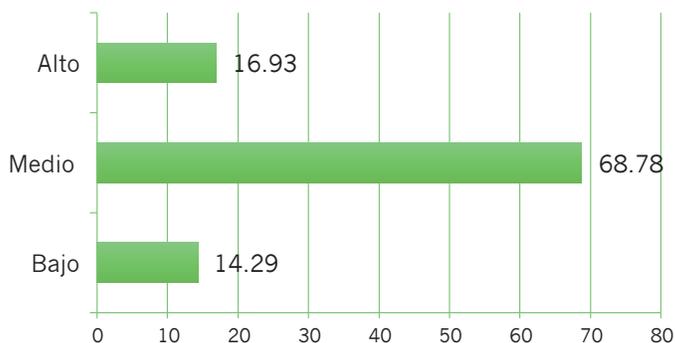
**Tabla 13. La falta de actitudes positivas hacia la igualdad de género según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	28	14.8	19.7	19.7
	Medio	69	36.5	48.6	68.3
	Alto	45	23.8	31.7	100.0
	Total	142	75.1	100.0	
Perdidos	Sistema	47	24.9		
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>		

### 3.11 Valoración de las relaciones que se producen entre hombres y mujeres de la PNC

En esta parte se les preguntó a las agentes si en el proceso de interacción entre hombres y mujeres se manifiesta algún tipo de discriminación, irrespeto o actitudes de superioridad por parte de ellos hacia ellas.

El 66.78% de las agentes entrevistadas respondieron que las relaciones son de respeto en un nivel *medio* entre mujeres y hombres. El 16.93% respondió que las relaciones de respeto son a un nivel alto y el 14.29% respondió que las relaciones de respeto son bajas. Poco más de dos terceras partes de los datos se concentran en un nivel medio como se puede observar en la siguiente gráfica y alto, lo que representa un importante logro en la forma de cómo se estructuran dichas relaciones.

**Gráfico 28. Las relaciones son de respeto según las agentes**

A pesar de que dichas relaciones han sido catalogadas de respeto, al profundizar se encontró en la esfera del micro-poder, que dichas relaciones en realidad no están exentas de ejercicios de dominio del hombre. Así se tuvo que el 42.9% de las agentes entrevistadas manifestaron que los chistes o bromas que hacen referencia explícita o implícita a sexo ocurre en un nivel *alto* entre los hombres cuando las mujeres están presentes, mientras que el 41.8% respondió que ocurren en un nivel *medio*. Los datos se inclinan desde un nivel medio a un nivel alto de ocurrencia de este tipo de bromas circunstancias que afecta a las mujeres.

**Tabla 14. Se dan chistes o bromas que hacen referencia explícita o implícita a sexo según las agentes**

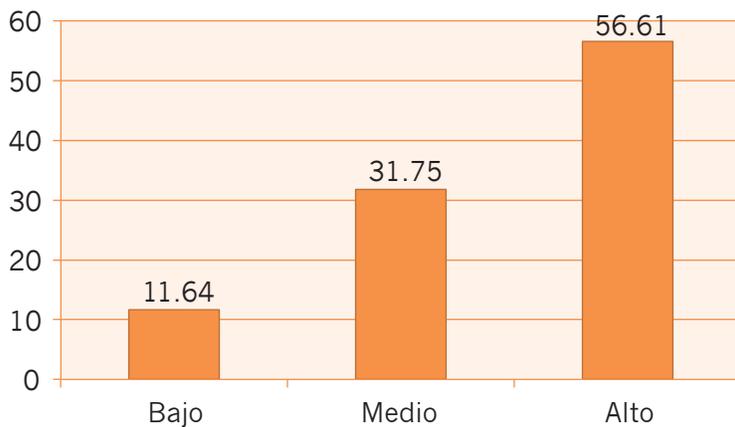
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	29	15.3	15.3
	Medio	79	41.8	57.1
	Alto	81	42.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100.0</b>	

“Uno tiene que soportar sus chistes misóginos y además celebrarlos. Eso lo hacen sin importarles que uno este enfrente. Además, dicen sus grandes palabrotas los que los hace sentir más hombres”. Participante en grupo focal.

El 56, 61% de las agentes respondió con una calificación de *alto* la presencia de bromas acerca de la capacidad de la mujer dentro de la institución por los hombres, lo que significa que el ambiente cotidiano en los recintos policiales está cargado de este tipo de discriminación.

Un 31.75% expresó que este tipo de situación ocurre a un nivel *medio*.

**Gráfico 29. Se hace broma entre los hombres sobre la capacidad de la mujer según las agentes**



### Con nosotras usan todo clase de nombres despectivos:

- “Murmuras”: mujeres que murmuran o protestan por todo
- “Marimachas”: mujeres que intentan ganarse el respeto de sus pares asumiendo comportamientos masculinos. Se identificó en la evaluación mujeres que han dejado de ser y lucir femeninas y se han masculinizados.
- “Bolsones”: mujeres policías que buscan privilegios dentro de la institución estableciendo relaciones sentimentales con hombres de mayor jerarquía o en posiciones de mando.
- “Las huele rico”: mujeres que se la pasan al suave dentro de la policía buscando no hacer nada.
- “botas virgas”: mujeres que no han tenido una sola acción policial en el terreno.
- “Huevonas”: Las que no les gusta hacer nada.

Fuente: Grupo focal con Comisionadas y Subcomisionadas

El 49.2% de las agentes respondieron que las mujeres buscan la protección de los hombres jefes o superiores en un nivel *bajo*; mientras que el 45.5% respondieron que ocurra un nivel medio. Sólo el 5.3% de las entrevistadas expresaron que las agentes buscan la protección de hombres en un nivel alto.

**Tabla 15. Las mujeres suelen buscar la protección de los hombres jefes o superiores según las agentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	93	49.2	49.2
	Medio	86	45.5	94.7
	Alto	10	5.3	100.0
	<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100.0</b>	

Lo anterior, pone en evidencia lo que ya sostenía Foucault (1979), la dinámica del poder es multidireccional y funciona en red. En la medida en que las personas se integran a esa red, sobre todo aquellas que han sido afectadas por dicha estructura de poder, gozan de sus beneficios y de su ejercicio, lo que explica el que las mujeres encuentren en las relaciones de pareja con superiores hombres un espacio para unirse a la red de poder.

Más de la mitad de las entrevistadas reconoce que la búsqueda de un “padrino” hombre es necesaria para pasarla bien. Algunos de los beneficios identificados en los grupos focales por este tipo de comportamiento fueron: no se meten con ellas porque son “protegidas”, se convierten en asistentes del jefe (este cargo no existe en la estructura policial para jefes de delegaciones o puestos policiales), firman asignaciones, etc.

En otra área explorada, se les preguntó a las agentes acerca de las tareas y obligaciones personales que atienden como policías y en sus vidas personales. El 73.5% de las agentes dijo que además de sus tareas policiales debe atender a sus hijos.

El 96.8% de las agentes además de sus tareas como policía debe mantenerse al pendiente de las necesidades de su familia. El 59.3% opinó que en su trabajo de policía ya le han asignado labores de cuidado de mujeres agredidas y el 54.5% que ya le han asignado el cuidado de guarderías o escuelas. Esto significa que las mujeres deben atender a una serie de roles tanto profesionales en la esfera pública y como sostén de sus familias, como familiares en tareas reproductivas de maternidad y cuidado de sus hijos.

**Tabla 16. Tareas personales de las agentes de la PNC**

Respuesta	Además de mis tareas como policía debo atender a mis hijos	Además de mis tareas como policía debo estar pendiente de atender las necesidades de mi familia	En mi trabajo como policía ya me asignado labores de cuidado de mujeres agredidas	En mi trabajo de policía ya me han asignado tareas de cuidado de guarderías o escuelas
<b>N</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>189</b>
Sí	73.5%	96.8%	59.3%	43.4%
No	22.2%	2.6%	38.1%	54.5%
No sabe/no responde	4.2%	0.5%	2.6%	2.1%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 3.12 Dimensión operativa

Básicamente más de la mitad de las agentes respondieron que la discriminación hacia las mujeres para ciertos procedimientos operativos de la policía ocurre entre *pocas veces* y *algunas veces*. Significa que existen resabios del patrón machista de policía en el plano operativo para la mujer.

**Tabla 17. Discriminación hacia la mujer para ciertos procedimientos operativos de la policía**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	35	18.5	18.5
	Pocas	39	20.6	39.2
	Algunas	92	48.7	87.8
	Casi siempre	7	3.7	91.5
	Siempre	16	8.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100.0</b>	

Por otro lado, más de dos cuartas partes (70.9%) de las agentes expresaron que la discriminación de policías hombres hacia la participación de la mujer en ciertas operaciones de la policía, mantiene un grado de ocurrencia entre *pocas veces* y *algunas veces*. Solo un 12.7% expresó que *Nunca*. En los grupos focales, donde se profundizó este tema, se encontró que los hombres prefieren no llevar mujeres a los operativos, que en ciertos procedimientos deben también velar por la seguridad de la mujer y que para los patrullajes, seleccionan preferiblemente a otros hombres.

**Tabla 18. Discriminación de policías hombres hacia la participación de la mujer en ciertas operaciones de la policía**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	24	12.7	12.7
	Pocas	31	16.4	29.1
	Algunas	103	54.5	83.6
	Casi siempre	16	8.5	92.1
	Siempre	15	7.9	100.0
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>	

### 3.13 Situación de oportunidades para ascensos y formación profesional

En esta sección, las agentes expresaron con base en su experiencia, en qué medida gozan de oportunidades de ascenso y formación profesional en comparación con los hombres, y de esa manera evaluar cuánto se aplica el enfoque de género respecto a oportunidades equitativas. Poco más de la mitad de las agentes entrevistadas respondió que tienen menos oportunidades de ascensos que los hombres, en un grado de ocurrencia que va desde *algunas veces* a *casi siempre*. Esto muestra que, aunque un tercio dijo que solo sucede algunas veces, el grado de ocurrencia de este tipo de situaciones que atentan contra el desarrollo de la mujer.

**Tabla 19. Ha experimentado que mujeres tienen menos oportunidades de ascensos que los hombres**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	49	25.9	25.9
	Pocas	18	9.5	35.4
	Algunas	66	34.9	70.4
	Casi siempre	41	21.7	92.1
	Siempre	15	7.9	100.0
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>	

Por otro lado, un poco más de la mitad de las agentes mujeres han experimentado que tienen menos oportunidades de formación que sus compañeros hombres (52.7%). Un 47.3% indicó que nunca han experimentado tener menores oportunidades.

**Tabla 20. Ha sentido usted que las mujeres tienen menos oportunidades de formación profesional que los hombre en la PNC**

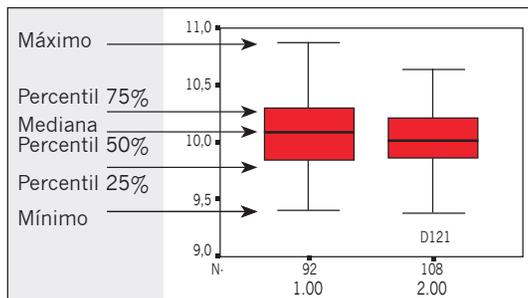
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	89	47.1	47.3	47.3
	Pocas	16	8.5	8.5	55.9
	Algunas	51	27.0	27.1	83.0
	Casi siempre	25	13.2	13.3	96.3
	Siempre	7	3.7	3.7	100.0
	Total	188	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
<b>Total</b>		<b>189</b>	<b>100.0</b>		

### 3.14 Medición de las actitudes sobre equidad de género en la PNC

Una actitud se define como una predisposición aprendida a responder de una determinada manera frente a un objeto y tiene la particularidad que esa respuesta es casi siempre consistente con la actitud favorable o desfavorable que se haya constituido hacia ese objeto. (Fishbein & Ajzen, 1975). El propósito entonces de esta sección es medir el nivel actitudinal que existe en hombres y mujeres con respecto al enfoque de género.

Para esta dimensión, se usará una herramienta gráfica conocida como diagrama de cajas, la cual permite representar la distribución de una variable continua. El diagrama presenta cinco medidas de la distribución:

- 1) El puntaje máximo: representa el valor más alto de la serie. Para este estudio, se ha solicitado a las y los entrevistados usar una escala que va del 1 al 4. En este caso, 5 es el puntaje máximo.
- 2) Puntaje mínimo: es el valor más bajo en la serie; para este caso es 1.
- 3) Mediana: en cada caja, hay una línea intermedia, en negritas, que representa la mediana, es decir, el valor que divide la serie en un 50%. Por ejemplo, si la mediana en nuestro caso es 2.5, eso significa que bajo la calificación de 2.5 se ubica un 50% de las respuestas de los entrevistados/as y el otro 50% iría de 2.5 a más.
- 4) Percentil 75: es el valor donde se localiza el 75% de los casos.
- 5) El percentil 25: es el valor bajo, en el cual se ubica el 25% de los casos. A continuación se presenta un ejemplo ilustrativo de un diagrama de cajas con sus respectivos elementos.



### 3.15 Actitudes respecto al papel de la mujer en la PNC y ANSP

En esta parte se pregunta a las agentes, estudiantes y a los agentes hombres, acerca de cuál es su percepción respecto al papel de la mujer en la institución.

Sobre si la mujer debe masculinizarse para mantenerse en la PNC, existe un 25% de casos de agentes mujeres que han puntuado entre 3 y 4 lo que significa que están de acuerdo con esta afirmación. El 75% restante puntuó entre 1 y 3. Esto implica que existe entre las agentes de las PNC una tendencia fuerte a considerar que el modelo masculino les favorece para mantenerse en la policía dado que es dominante.

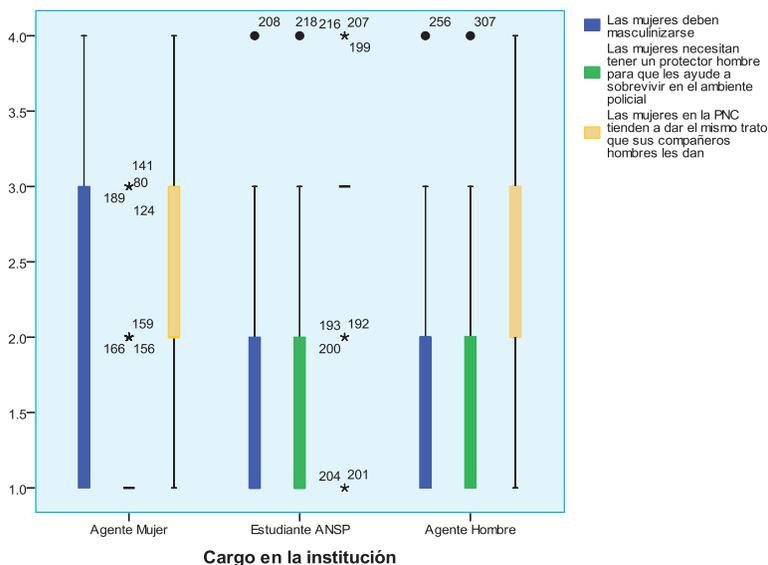
Esto no es tan necesario para los estudiantes de la ANSP y para los agentes hombres. Un 25% de cada grupo puntuó entre 2 y 3, que tiene un peso, aunque menor que el caso de las mujeres. Esta tendencia de la masculinización está presente en la representación ideológica del policía y desde ese parámetro se tenderá a medir las características del policía.

En La siguiente pregunta, *las mujeres necesitan tener un protector hombre para que les ayude a sobrevivir en el ambiente policial*, las mujeres que trabajan en la PNC consideran han puntuado 1 (lo más bajo), es decir no es necesario; pero tanto hombres policías como

estudiantes de la ANSP consideran entre 2 y 3 que las mujeres si necesitan un protector. Este dato es valioso considerarlo porque entre las estudiantes de la ANSP ya se empieza a inculcar este estereotipo.

Sobre el ítem *Las mujeres en la PNC tienden a dar el mismo trato que sus compañeros hombres de les dan (trato de tú a tú)*, agentes hombres y mujeres convergen con la misma distribución: un 25% marcó entre 3 y 4, es decir muy alto, y un 50% entre 2 y 3 y un 25% entre 1 y 2.

**Gráfico 30. Diagrama de caja sobre actitudes estereotipadas de la mujer en la PNC**



### 3.16 Actitud respecto al papel de la mujer dentro de la PNC

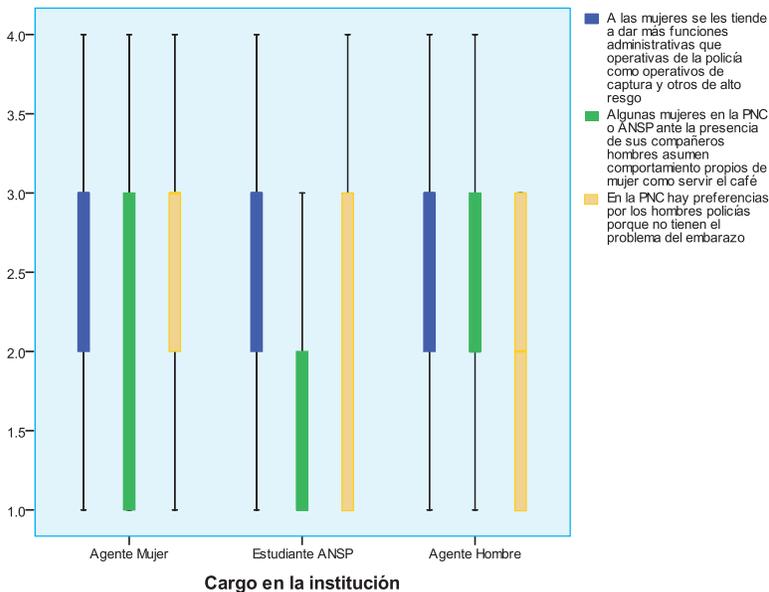
En esta parte se preguntó a las mujeres acerca de qué tipo de funciones y comportamientos asumen en la corporación policial, y si estas son afectadas por su condición de mujer. En términos generales, res-

pecto a la tendencia de asignar funciones administrativas a las agentes en lugar de operativas, los puntajes son intermedios. Un 25% de las mujeres agentes, las que ya se encuentran en la práctica policial puntuó entre 3 y 4, lo que representa que hay una proporción que piensa que a las mujeres se les asigna mayoritariamente actividades administrativas. Esta misma proporción se manifiesta en la percepción de los estudiantes de la ANSP y los hombres policías. De forma concluyente, se puede entonces establecer que las mujeres no solo representan un porcentaje menor al interior de la PNC sino además, llegan a ocupar más actividades administrativas que operativas.

Un 50% de las agentes expresaron que las mujeres en la PNC ante la presencia de sus compañeros asumen comportamientos propios de su condición de mujer al realizar acciones como servir el café, recoger la mesa, etc. Esto es igualmente identificado por sus compañeros agentes; mientras que los alumnos y alumnas de la ANSP sostienen su desacuerdo con que esto esté ocurra en su grupo. No hay que perder de vista, que este grupo en formación, aún no se han integrado a la policía aún y sus respuestas reflejan básicamente lo que ocurre en la ANSP.

Respecto a las preferencias que hay por los policías hombres porque éstos no se embarazan, se encontró que un 50% de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación. En los grupos focales, las mujeres explicaron que el embarazo en la policía es una condición de mayor discriminación.

**Gráfico 31 Diagrama de caja sobre papel estereotipado de la mujer en la PNC**



IMPACTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL

### 3.17 Actitud respecto al embarazo y papel de madre de la mujer

Se consultó a las agentes, estudiantes y los agentes hombres, acerca de las actitudes existentes en la institución sobre el embarazo y el papel de madre y su incidencia en la labor policial.

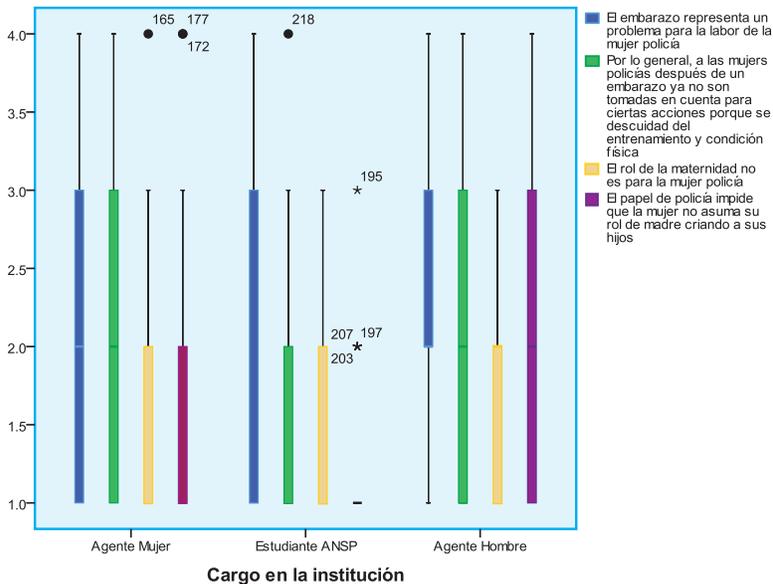
Un 50% de las agentes puntuaron entre 2 y 4, señalando con ello que efectivamente es un problema para la mujer esta actividad reproductiva. Una misma valoración hacen las estudiantes de la ANSP. Un 75% de los hombres puntuaron entre 2 y 4, señalando con esto que están de acuerdo con esta afirmación que las agentes embarazadas representan un problema.

*“Yo comprendo la situación de la mujer embarazada en la PNC, porque he sufrido en carne propia esa experiencia de discriminación. Imagínese que yo embarazada hacía turnos. La que es mamá sabe que el tiempo de sus hijos es único. Yo cuando tuve a mi bebé no tuve ninguna oportunidad de apoyo, pues aún no había política de género y así tenía que andar con mi criatura porque no se me consideraba la condición” Grupo focal.*

Sobre la afirmación *Por lo general, las mujeres policías después de un embarazo ya no son tomadas en cuenta para ciertas acciones porque se descuidan del entrenamiento y condición física*, resultó en que un 50% de las consultadas está de acuerdo con esta afirmación. Lo mismo sucede con la opinión de sus compañeros hombres. Un 75% de las estudiantes de la ANSP estuvo en desacuerdo con esta afirmación.

En general, la mayoría no está de acuerdo con que el rol de la maternidad no sea para la mujer policía (puntajes entre 1 y 2); y tampoco las agentes como las estudiantes están de acuerdo con que el papel de policía impide que la mujer asuma su rol de madre criando a sus hijos (puntajes entre 1 y 2). Por su parte los agentes hombres consideraron estar de acuerdo en un 50% que el papel de policía impide que la mujer no asuma su rol de madre criando a sus hijos.

**Gráfico 32. Diagrama de caja sobre la Actitud respecto al embarazo y papel de madre de la mujer**



### 3.18 Prácticas discriminatorias al interior y exterior de la PNC

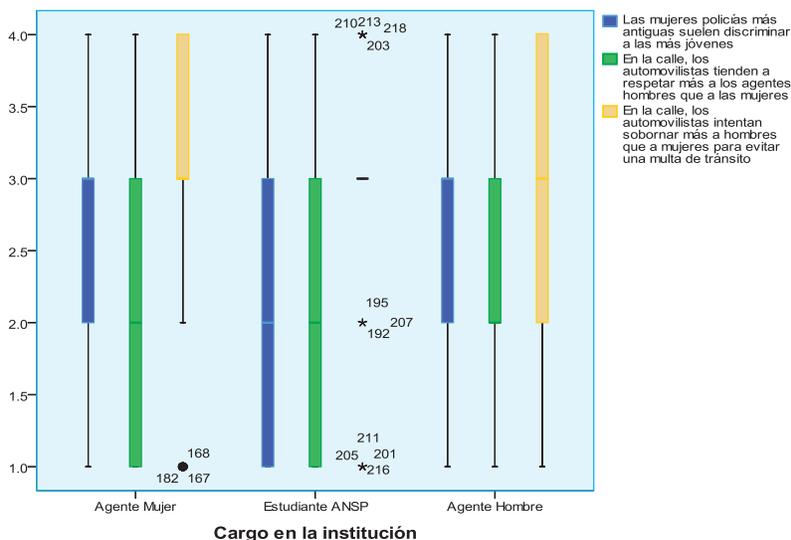
En esta parte se trató de identificar en qué medida se produce la discriminación contra la mujer, ya sea por otras agentes, las de mayor antigüedad o fuera de la policía.

Un 75% de las agentes y los policías hombres están de acuerdo en que las mujeres agentes más antiguas, en razón de su tiempo en la PNC, tienden a discriminar a sus compañeras más jóvenes. Un porcentaje menor (50%) opina lo mismo entre las estudiantes de la PNC.

El 100% de las agentes están de acuerdo en que los automovilistas intentan sobornar más a hombres que a mujeres para evitar una

multa de tránsito. Los estudiantes y agentes hombres también están de acuerdo con esta afirmación.

**Gráfico 33. Diagrama de caja sobre las prácticas discriminatorias contra la mujer**



### 3.19 Dimensión formativa

En esta área participaron las agentes mujeres, las estudiantes y los agentes hombres. Se incluyen aspectos como tipo de formación, la aplicación de los criterios de género en la formación policial, el uso de protocolos interno para atender casos de violencia sexual y violencia de género, la incorporación del enfoque de género en el currículo de formación y el enfoque de derechos humanos.

En primer lugar, se preguntó si consideraban que se había difundido suficientemente el tema del enfoque de género. Más de la mitad de

las agentes mujeres (58.7%) expresó que no ha sido suficiente y el 40.7% dijo que sí. En contraposición, el 89.7% de las estudiantes entrevistadas manifestó que sí se ha difundido lo suficiente este tema; mientras que el 58.6% de los agentes hombres dijeron que si se ha difundido. En general, al promediar los porcentajes afirmativos, resulta que el 63% de todas las personas entrevistadas expresaron que si ha sido suficientemente difundido el tema de enfoque de género en la institución.

### **3.20 Desarrollo del enfoque de género en los procesos formativos de la institución**

En esta parte se preguntó acerca de la aplicación del enfoque de género en el proceso formativo de la institución, como: si han recibido formación sobre igualdad de género, derechos humanos, que hacer en caso de acoso sexual, entre otras.

El 81.5% de las agentes mujeres entrevistadas respondieron que sí han recibido formación sobre igualdad de género. El 88.9% expresó que sí han recibido formación sobre derechos humanos. El 81.5% expresó que han aprendido sobre diversas leyes que hablan sobre igualdad de género y discriminación contra la mujer. El 62.4% expresó que han recibido información sobre qué hacer en caso de ser acosadas sexualmente. El 61.9% dijo que sí recibió información sobre lo que debe hacer en el caso de ser violentada sexualmente y finalmente, el 73% expresó que sí han participado en charlas sobre enfoque de género. Al promediar todos los porcentajes afirmativos acerca de los procesos formativos fortalecidos con el enfoque de género, resulta que el 74.87% de todas las agentes entrevistadas dijeron que sí se ha desarrollado el enfoque de género en el proceso formativo de la institución, como se puede ver en la siguiente tabla:

**Tabla 21. Aspectos formativos desarrollados en la institución según agentes mujeres**

Respuesta	Ha recibido usted en la ANSP formación sobre igualdad de género	Ha recibido usted formación sobre Derechos Humanos	En la ANSP ha aprendido sobre las diversas leyes que hablan de la igualdad de género y la no discriminación contra la mujer	Ha recibido usted información sobre qué hacer en caso de ser acosada sexualmente	Ha recibido información sobre lo que debe de hacer en el caso de ser violentada sexualmente	Ha participado en charlas o seminarios sobre género
<b>N</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>189</b>
Sí	81.5%	88.9%	81.5%	62.4%	61.9%	73%
No	18.5%	11.1%	16.9%	37%	38.1%	27%
No sabe			1.6%	0.5%		
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

En cuanto a las estudiantes, el 93.1% respondió que sí han recibido formación sobre igualdad de género en la institución. El 100% de las entrevistadas dijeron haber recibido formación sobre derechos humanos; el mismo porcentaje dijo haber aprendido sobre las diversas leyes que hablan de igualdad de género y discriminación contra la mujer. El 93.1% manifestó que ha recibido información sobre qué hacer en caso de ser acosada sexualmente. El 96.6% respondió que sí han recibido información sobre qué hacer en caso de ser violentada sexualmente y, por último, el 65.5% de las entrevistadas expresó que sí han participado en charlas sobre enfoque de género. Al sumar todas las respuestas afirmativas de las estudiantes, resulta que el 91.38% de todas las estudiantes entrevistadas expresaron sí se ha desarrollado el enfoque de género en el proceso formativo de la institución, tal como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 22. Aspectos formativos desarrollados en la institución según las estudiantes**

Respuesta	Ha recibido usted en la ASNP formación sobre igualdad de género	Ha recibido usted formación sobre Derechos Humanos	En la ANSP ha aprendido sobre las diversas leyes que hablan de la igualdad de género y la no discriminación contra la mujer	Ha recibido usted información sobre qué hacer en caso de ser acosada sexualmente	Ha recibido información sobre lo que debe de hacer en el caso de ser violentada sexualmente	Ha participado en charlas o seminarios sobre género
<b>N</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Sí	93.1%	100%	100%	93.1%	96.6%	65.5%
No	6.9%	0.0%	0.0%	6.9%	3.4%	34.5%
No sabe	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

En el mismo tema, el 68.1% de los agentes hombres respondió que sí han recibido formación sobre igualdad de género en la institución. El 97.4% de los entrevistados dijeron haber recibido formación sobre derechos humanos. El 62.1% dijo haber aprendido sobre las diversas leyes que hablan de igualdad de género y discriminación contra la mujer. El 81.9% manifestó que ha recibido información sobre qué hacer en caso de ser acosado sexualmente. El 85.3% respondió que sí han recibido información sobre qué hacer en caso de ser violentado sexualmente y, por último, el 86.2% de los entrevistados expresó que sí han participado en charlas sobre enfoque de género. Al sumar todas las respuestas afirmativas de los agentes hombres, resulta que el 80.16% de todos los entrevistados dijeron sí se ha desarrollado el enfoque de género en el proceso formativo de la institución, tal como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 23. Aspectos formativos desarrollados en la institución según los agentes hombres**

Respuesta	Ha recibido usted en la ASNP formación sobre igualdad de género	Ha recibido usted formación sobre Derechos Humanos	En la ANSP ha aprendido sobre las diversas leyes que hablan de la igualdad de género y la no discriminación contra la mujer	Ha recibido usted información sobre qué hacer en caso de ser acosado sexualmente	Ha recibido información sobre lo que debe de hacer en el caso de ser violentado sexualmente	Ha participado en charlas o seminarios sobre género
<b>N</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>116</b>
Sí	68.1%	97.4%	62.1%	81.9%	85.3%	86.2%
No	29.3%	1.7%	25.9%	17.2%	13.8%	12.9%
No sabe	2.6%	0.9%	12.1%	0.9%	0.9%	0.9%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 3.21 La enseñanza del enfoque de género y el proceso de interacción en la formación institucional

En este apartado se preguntó a las agentes mujeres, las estudiantes y los agentes hombres, acerca de la aplicación del enfoque de género en el proceso didáctico y en el proceso de interacción en la formación institucional, aspectos tales como: el uso de materiales didácticos y metodologías apropiadas para la enseñanza del enfoque de género, entre otras.

El 71.4% de las agentes respondieron que los docentes si emplean materiales didácticos adecuados para la enseñanza del enfoque de género, en aquellas capacitaciones en las que han participado; el 73% dijo que sí se aplican metodologías adecuadas para el mismo fin. El 70.4% expresó que los docentes sí aplican la igualdad de género en sus relaciones con las y los alumnos. De estas variables se

desprenden que en la policía se han estado desarrollando procesos educativos; pero aún quedan remanentes de personal policial que aún no han sido capacitados.

**Tabla 24. Aplicación del enfoque de género en aspectos didácticos e interacción según las agentes mujeres**

Respuesta	Los docentes emplean diversos tipos de materiales didácticos para la enseñanza del enfoque de género	Estima usted que los docentes aplican metodologías adecuadas para la enseñanza de la igualdad de género	Considera usted que los docentes aplican la igualdad de género en sus relaciones con alumnas y alumnos
<b>N</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>189</b>
Sí	71.4%	73.0%	70.4%
No	16.4%	16.4%	19.6%
No sabe	12.2%	10.6%	10.1%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

El 82.8% de las estudiantes de la ANSP respondieron que los docentes si emplean materiales didácticos para la enseñanza del enfoque de género y el 89.7% dijo que sí se aplican metodologías adecuadas para el mismo propósito. El 96.6% expresó que los docentes sí aplican la igualdad de género en sus relaciones con las y los alumnos. Al sumar todas las respuestas afirmativas, la mayor parte de las estudiantes entrevistas manifestaron que sí se ha aplicado el enfoque de género en los aspectos didácticos e interacción en la institución, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

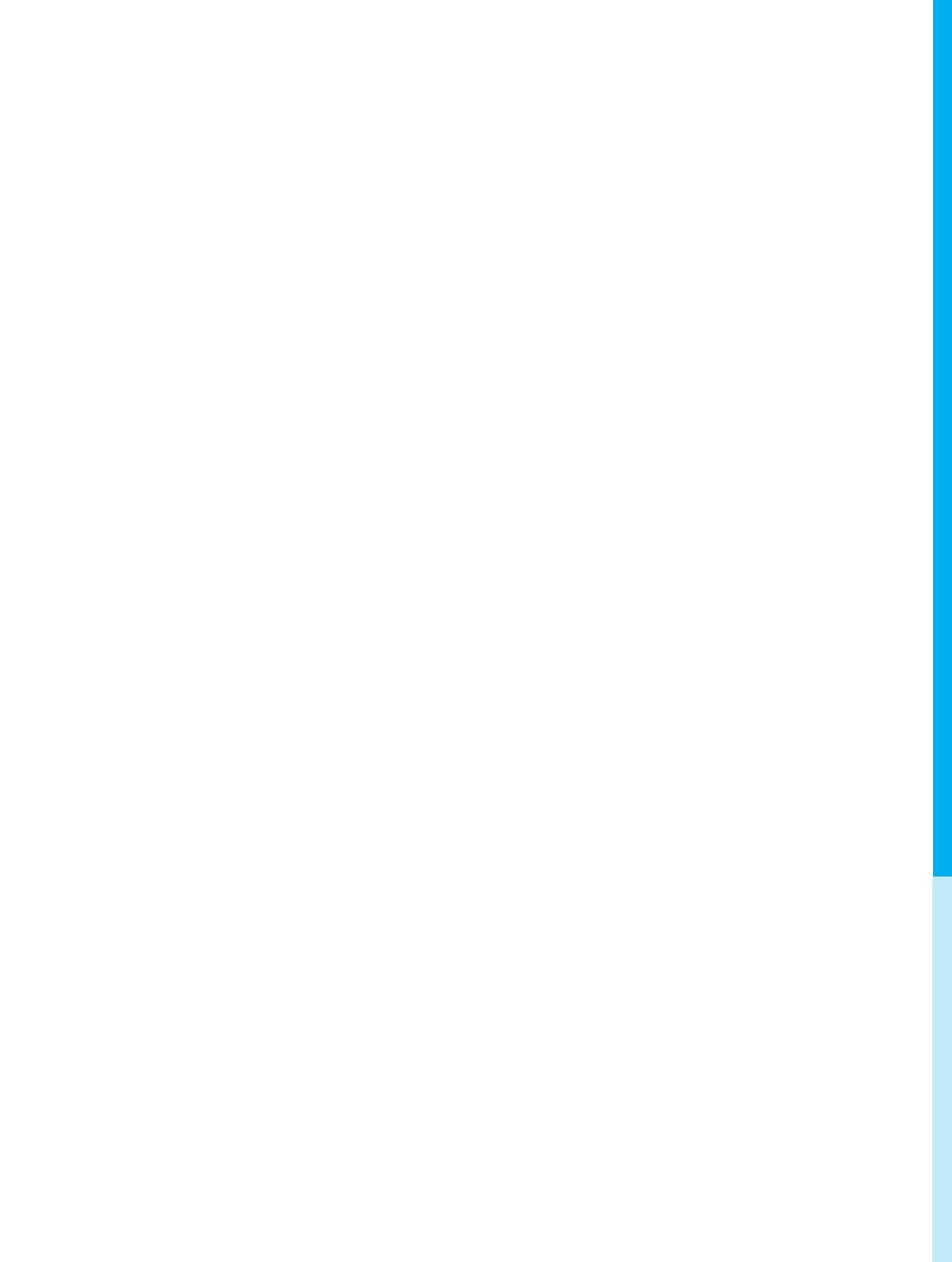
**Tabla 25. Aplicación del enfoque de género en aspectos didácticos e interacción según las estudiantes**

Respuesta	Los docentes emplean diversos tipos de materiales didácticos para la enseñanza del enfoque de género	Estima usted que los docentes aplican metodologías adecuadas para la enseñanza de la igualdad de género	Considera usted que los docentes aplican la igualdad de género en sus relaciones con alumnas y alumnos
<b>N</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Sí	82.8%	89.7%	96.6%
No	17.2%	10.3%	
No sabe			3.4%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Los agentes hombres presentan diferenciales menores en los indicadores que se analizan en este bloque. Así por ejemplo, el 64.7% respondió que los docentes si emplean materiales didácticos para la enseñanza del enfoque de género y el 62.1% dijo que sí se aplican metodologías adecuadas con el mismo fin. El 67.2% dijo que los docentes sí aplican la igualdad de género en sus relaciones con las y los alumnos. Lo inusual de este cuadro es el aumento de las respuestas “No” y “No sabe” y esto está principalmente influido porque su participación en los procesos de formación ha sido menor que los dos otros grupos arriba analizados.

**Tabla 26. Aplicación del enfoque de género en aspectos didácticos e interacción según los agentes hombres**

Respuesta	Los docentes emplean diversos tipos de materiales didácticos para la enseñanza del enfoque de género	Considera usted que los docentes aplican la igualdad de género en sus relaciones con alumnas y alumnos	Estima usted que los docentes aplican metodologías adecuadas para la enseñanza de la igualdad de género
<b>N</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>116</b>
Sí	64.7%	67.2%	62.1%
No	19.8%	24.1%	21.6%
No sabe	15.5%	8.6%	16.4%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



# 4. Actitudes y prácticas de los agentes hombres



Academia Nacional de Seguridad Pública





## 4. ACTITUDES Y PRÁCTICAS DE LOS AGENTES HOMBRES

En esta parte se trata de medir la percepción de los hombres respecto al papel de la mujer en la institución policial y en qué medida los esfuerzos en los procesos de formación han impactado en las actitudes y prácticas del grupo masculino.

La mayoría de los agentes hombres entrevistados (80.2%) expresaron sentirse en desacuerdo en cuanto a que las mujeres no son un buen apoyo en situaciones de peligro por deficiencias de fuerza física. Pero existe un 20% que está de acuerdo o totalmente en desacuerdo con que las mujeres no son aptas para desarrollar acciones en situaciones de peligro por ausencia de fuerza física. Esto constata la hipótesis anteriormente planteada sobre la importancia que tiene la fuerza física en el modelo de policía en El Salvador.

**Tabla 27. Las mujeres en la PNC no son un buen apoyo en situaciones de peligro por deficiencias de fuerza física**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	93	80.2	80.2
	De acuerdo	20	17.2	97.4
	Totalmente de acuerdo	3	2.6	100.0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100.0</b>	

El 80.2% de los agentes entrevistados expresaron sentirse en desacuerdo respecto a que las mujeres no tienen la capacidad de participar en acciones de alto riesgo. Significa que la actitud de los policías es positiva con relación al apoyo de las mujeres para participar en acciones de alto riesgo, y expresa el impacto de la dimensión formativa en la actitud de los agentes hombres, como se puede apreciar en la siguiente tabla; pero al igual que el indicador anterior, existen aún percepciones sobre la falta de capacidad de la mujer para algunas actividades dentro de la corporación policial.

**Tabla 28. Las mujeres no tienen la capacidad de participar en acciones de alto riesgo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	93	80.2	80.2
	De acuerdo	21	18.1	98.3
	Totalmente de acuerdo	2	1.7	100.0
	<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100.0</b>	

El 77.6% de los agentes hombres expresaron que están en desacuerdo con que las mujeres ocupen puestos administrativos para su seguridad. En este caso, se debe considerar que un porcentaje importante aceptó el apoyo de la mujer en tareas de alto riesgo, por lo que se coincide en que los puestos administrativos no son exclusivamente para mujeres ni las tareas de alto riesgo son solo para hombres; sino por el contrario, las ocupaciones dentro de la estructura policial deben reflejar la igualdad de género. Pero hay existe aún se refleja que existe un segmento, 1 de cada 5 entrevistados que consideran que las mujeres estarían mejor en puestos administrativos.

**Tabla 29. Las mujeres en la PNC deberían de ocupar puestos administrativos para su seguridad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	90	77.6	77.6
	De acuerdo	24	20.7	98.3
	Totalmente de acuerdo	2	1.7	100.0
	<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100.0</b>	

Casi todos los agentes entrevistados (90.5%) manifestaron estar en desacuerdo respecto a sentirse inseguros bajo el mando de una mujer; es decir que la mayoría de agentes hombres le han otorgado la

confianza a la mujer con funciones de liderazgo dentro de la institución policial.

**Tabla 30. Estar bajo el mando de una mujer me produce inseguridad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	105	90.5	90.5
	De acuerdo	9	7.8	98.3
	Totalmente de acuerdo	2	1.7	100.0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100.0</b>	

Prácticamente dos tercios de los agentes hombres entrevistados (69%) expresaron que si les dieran a escoger compañero para acciones policiales no precisamente seleccionarían a un agente hombres, sino que seleccionarían a una mujer. A pesar de que es el porcentaje más alto, se debe mencionar que un 28.4% de los entrevistados si está de acuerdo con que sí seleccionarían a un hombre en acciones policiales debido al prejuicio existente aún respecto a las capacidades superiores de los hombres en tareas policiales.

**Tabla 31. Si me dan a escoger compañeros para acciones policiales prefiero que sean agentes hombres**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	80	69.0	69.0
	De acuerdo	33	28.4	97.4
	Totalmente de acuerdo	3	2.6	100.0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100.0</b>	

Cuando se preguntó a los agentes si en la PNC suele haber discriminación contra la mujer, el 50.9% dijo estar de acuerdo y el 17.2 dijo

estar totalmente de acuerdo con esta realidad dentro de la institución, lo cual confirma que efectivamente la discriminación contra la mujer es objetivamente real y los hombres son conscientes de estas diferencias.

**Tabla 32. En la policía suele haber discriminación para la mujer**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	37	31.9	31.9	31.9
	De acuerdo	59	50.9	50.9	82.8
	Totalmente de acuerdo	20	17.2	17.2	100.0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Por otro lado, el 83.6% de los agentes respondió estar en *desacuerdo* con la afirmación que los hombres gozan de más oportunidades de ascenso que las mujeres. Sin embargo, existe un 16.4 que indicó estar *de acuerdo* o *totalmente de acuerdo* con este juicio.

**Tabla 33. Los hombres tienen más oportunidades de ascenso que las mujeres**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	97	83.6	83.6	83.6
	De acuerdo	17	14.7	14.7	98.3
	Totalmente de acuerdo	2	1.7	1.7	100.0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

# 5. Resultados de la evaluación de la política de género en la ANSP



Academia Nacional de Seguridad Pública

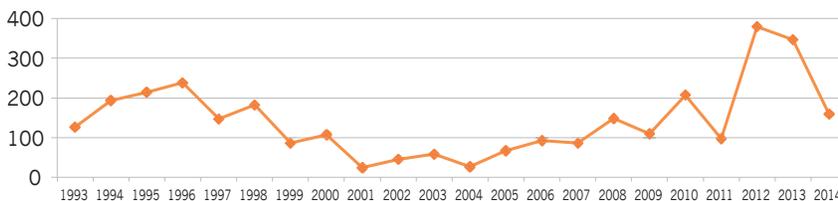




## 5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LA ANSP

La Academia Nacional de Seguridad Pública, como se ha señalado anteriormente, también cuenta con una Política de Género que coincide en tiempo y esfuerzo con la diseñada por la PNC. De acuerdo a la Unidad de Género, existen avances en casi todas las prioridades establecidas en la política. La formación policial, por ejemplo, cuenta con una currícula en que la mayoría de módulos tienen en su descriptor el eje transversal de género. Existe actualmente un instructivo para la detección y erradicación de la violencia de género que data de agosto de 2012. Las convocatorias y selección para estudiantes de la ANSP ahora consideran cuotas para mujeres y se han flexibilizado algunos requisitos antropométricos como la estatura, ahora es 1.50 mts, para ingresar a esta institución. Como se expresa en el siguiente gráfico, durante los años 2012 y 2013, se produce el mayor incremento en el número de mujeres que se gradúan del nivel básico de la ANP.

**Gráfico 34. Número de agentes mujeres graduadas por año, desde la fundación de la ANSP**



A pesar de estos incrementos, acumuladamente desde 1993 hasta el 2014, existe una relación de 9.4 hombres por cada mujer en la PNC, por lo que una proporción equitativa está lejos de ser equitativa.

La Unidad de Género igualmente reporta avances en el uso de lenguaje inclusivo y en el manejo de la imagen institucional donde se visualiza una mayor presencia de mujeres. Se cuenta con un plan de capacitación sobre género y masculinidades. La zona que se ha presentado más compleja para la implementación de la política es la financiera. Los recursos para esta área aparecieron reflejados hasta el año 2013, pero debido a recortes presupuestarios no fue posible utilizar esos recursos. Otra de las dificultades encontradas ha sido la coordinación de la Unidad de Género con otras unidades como la División de Estudios o la Unidad de Planificación Institucional (UPI).

La evaluación entrevistó a estudiantes mujeres que actualmente cursan su año básico en la ANSP y los hallazgos se presentan en esta sección.

### 5.1 Papel de la Comisión Institucional de Género en potenciar el enfoque de igualdad de género en la ANSP

El papel que jugó la Comisión Institucional de Género para potenciar y divulgar el enfoque de género fue valorada por las estudiantes como positivo, la mayoría (72.41%) consideró que el nivel de trabajo es *alto* en cuanto a la difusión de la política de género en la institución; el 27.41% restante consideró que el nivel de difusión es medio. Ninguna estudiante evaluó como bajo el nivel de difusión de la política de género. Así se puede apreciar en el siguiente gráfico:

**Gráfico 35. Difusión de la política de género en la institución según las estudiantes de la ANSP**



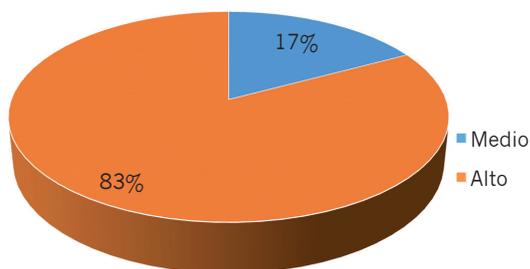
Por su parte, el 89.7% las estudiantes de la ANSP evaluaron como *alto* el apoyo de la institución hacia mujeres en caso de violencia y el 10.3% como *medio*. Nadie evaluó como bajo este esfuerzo de la institución como se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla 34. Apoyo a las mujeres en casos de situación de violencia según las estudiantes ANSP**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	3	10.3	10.3	10.3
	Alto	26	89.7	89.7	100.0
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

En el caso de las estudiantes, el 82.76% evaluó este apoyo de la institución como *alto* y solo un 17.24% lo evaluó como *medio*. No hay que perder de vista que en los procesos formativos, hay una mayor presencia de formadores y otros recursos de apoyo para atender los problemas que enfrentan las estudiantes.

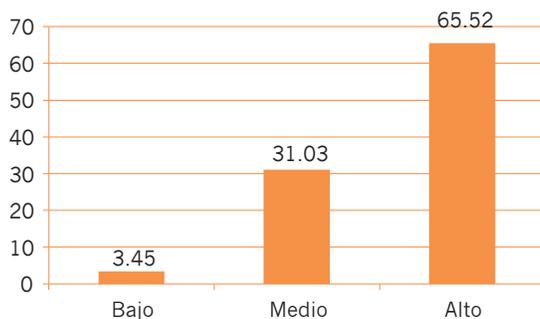
**Gráfico 36. Apoyo a las estudiantes en caso de discriminación**



Las estudiantes de la ANSP evaluaron este apoyo institucional como *alto* en caso de asignación de tareas administrativas por su condición de mujer; el 31.03% lo evaluó como *medio* y apenas un 3.45%

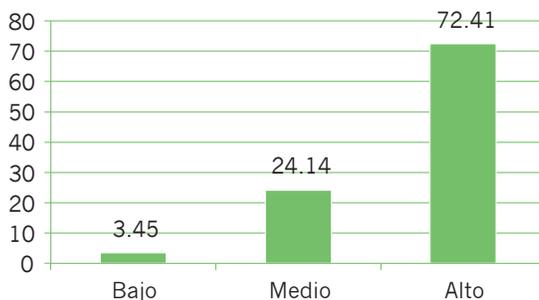
lo evaluó como *bajo*. Según las estudiantes, en este caso el apoyo institucional se marca entre medio y alto, es decir que lo evalúan positivamente como se observa en el siguiente gráfico:

**Gráfico 37. Apoyo a las estudiantes en caso de asignación de tareas administrativas por su condición de mujer**



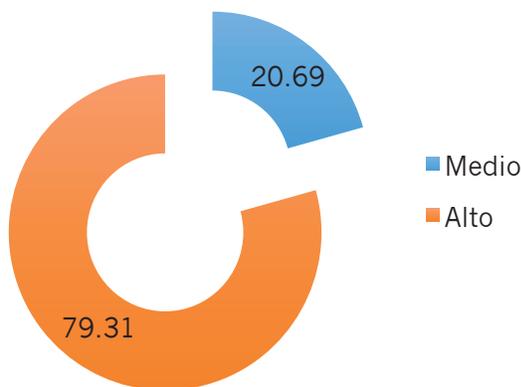
Tal como se ha mantenido la tendencia, las estudiantes en su mayoría (72.41%) califican como *alto* el nivel de cumplimiento de la integración del tema género en la planificación institucional; el 24.14% lo califican como *medio*. La percepción de las estudiantes es mayormente positiva como se puede ver en el gráfico:

**Gráfico 38. Nivel de integración del tema género en la planificación institucional según las estudiantes ANSP**



Por su parte, la mayoría (79.31%) de las estudiantes de la ANSP expresaron que el mejoramiento de las condiciones donde se desempeñan las mujeres es *alto*, y el 20.69% dijeron que es *medio*. Ninguna estudiante lo evaluó como bajo, por lo que la tendencia es predominantemente positiva como se observa en el gráfico:

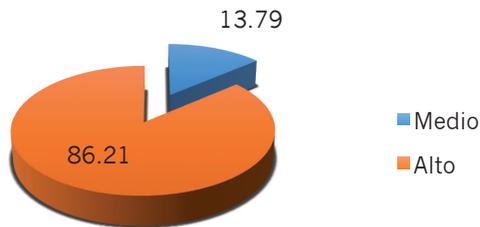
**Gráfico 39. Mejoramiento de las condiciones donde se desempeñan las mujeres según las estudiantes ANSP**



## 5.2 Condiciones de la infraestructura de la ANSP para la protección e intimidad de las mujeres

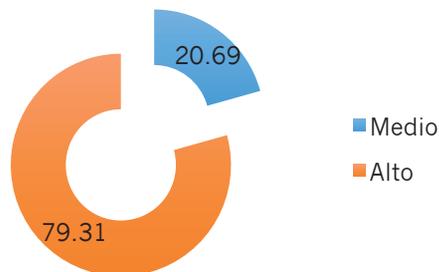
El 86.2% de las estudiantes de la ANSP evaluaron como *alto* la condición adecuada de los dormitorios para mujeres y un 13.8% como *medio*. Ninguna estudiante calificó como *baja* la condición de los dormitorios para mujeres. La percepción es positiva respecto a la adecuación de los dormitorios para las necesidades de intimidad de las mujeres, tal como se aprecia en el gráfico:

**Gráfico 40. Nivel de acondicionamiento de los dormitorios para las estudiantes ANSP**



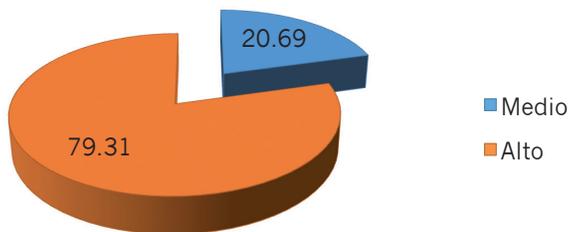
En el caso de las estudiantes, el 79.31% calificó como *alto* las condiciones adecuadas de los baños para las mujeres y el 20.69% lo calificó como *medio*. Ninguna estudiante evaluó como bajo estas condiciones. Tal como se ha visto anteriormente, la percepción de las estudiantes conserva una tendencia positiva en comparación con las agentes ya laborando en la PNC.

**Gráfico 41. Nivel de acondicionamiento de los baños según las estudiantes ANSP**



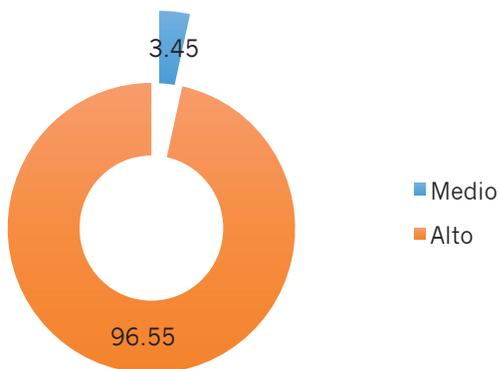
Las estudiantes de la ANSP en un 79.31% evaluaron como *alto* el nivel de adecuación de los servicios sanitarios para las mujeres y el 20.69% lo calificaron como *medio*, por lo que la percepción de las estudiantes es positiva.

**Gráfico 42. Nivel de condicionamiento de los servicios sanitarios según las estudiantes ANSP**



Por su parte, el 96.55% de las estudiantes evaluaron como *alto* el nivel de adecuación de los servicios de salud para mujeres solo el 3.45% lo evaluaron como *medio*. La opinión es casi unánimemente positiva por parte de las estudiantes.

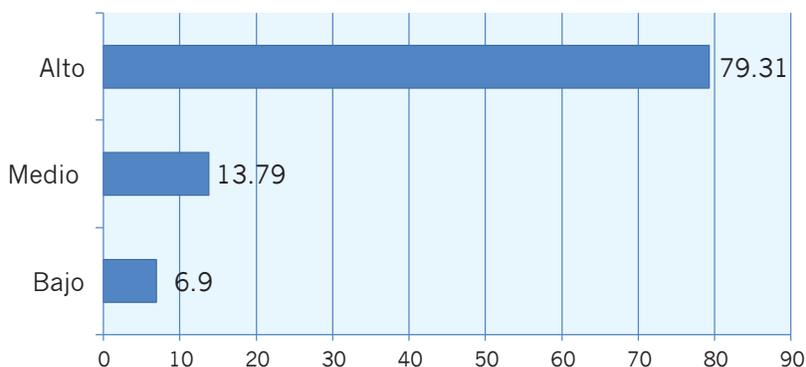
**Gráfico 43. Nivel de condicionamiento de los servicios de salud según las estudiantes ANSP**



### 5.3 Canales de comunicación y mecanismos presentes en la ANSP para prevenir la violencia contra la mujer

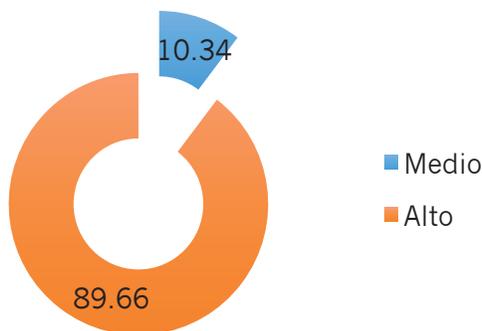
Respecto al mismo tema, el 79.3% de las estudiantes manifestaron la existencia de canales de comunicación para denunciar actos de violencia contra la mujer en un nivel *alto*; mientras que un 13.8% respondió que existen a un nivel *medio* y el 6.9% expresó que existen en un nivel bajo. La percepción de las estudiantes, como en casos anteriores, sigue siendo positiva en comparación con las agentes de la PNC.

**Gráfico 44. Canales de comunicación para anunciar acto de discriminación contra la mujer según las estudiantes**



El 89.66% de las estudiantes opinaron positivamente sobre la existencia de mecanismos adecuados para prevenir la violencia contra la mujer en un nivel *alto*; mientras que el 10.34% expresó que existen en un nivel *medio*. Ninguna estudiante expresó que existen en un nivel *bajo*, por lo que la percepción de las estudiantes respecto a la existencia de sus mecanismos es positiva.

**Gráfico 45. Existencia de mecanismos adecuados para prevenir de forma efectiva actos de violencia contra la mujer según las estudiantes**



El 93.10% de las estudiantes expresaron, casi manera unánime, que la existencia de formas conocidas para evitar el acoso sexual contra la mujer es *alto*; y apenas el 6.90% expresaron que existe en un nivel *medio*. La percepción de las estudiantes es casi completamente positiva con respecto a la existencia de estas formas de evitar el acoso sexual.

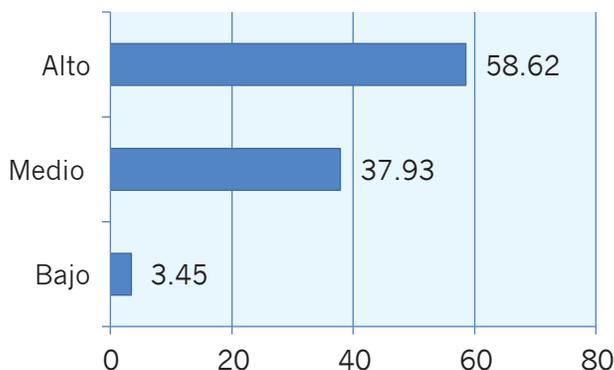
**Gráfico 46. Existencia de formas conocidas para evitar el acoso sexual contra la mujer según las agentes**



#### 5.4 Nivel de protagonismo de las mujeres

Con respecto al nivel de protagonismo de las mujeres en la ANSP, más de la mitad de las estudiantes (58.6%) expresaron que su participación es *alta*; el 37.9% expresó que el nivel de protagonismo es medio y sólo el 3.4% respondió que es bajo.

**Gráfico 47. Protagonismo de la mujer en seguridad pública según las estudiantes**



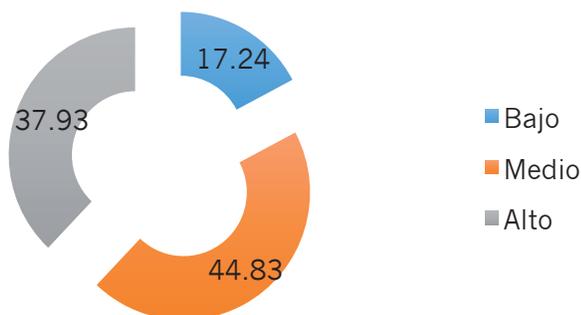
A las estudiantes también se les consultó sobre su conocimiento de la participación de la mujer en diferentes áreas de la PNC. La información proporcionada por las estudiantes se fundamenta en experiencias vicarias: lo han escuchado, han conversado con agentes sobre el tema o por otros medios, pero no de su propia experiencia. Casi la mitad de las estudiantes (44.8%) respondieron que nivel de protagonismo de las mujeres en la división élite contra el crimen organizado está un nivel medio y el restante porcentaje se divide en la misma proporción entre quienes expresaron que el nivel de protagonismo es *bajo* y *alto*.

**Tabla 35. Protagonismo de la mujer en la división élite contra el crimen organizado según las estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	27.6	27.6
	Medio	13	44.8	72.4
	Alto	8	27.6	100.0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100.0</b>	

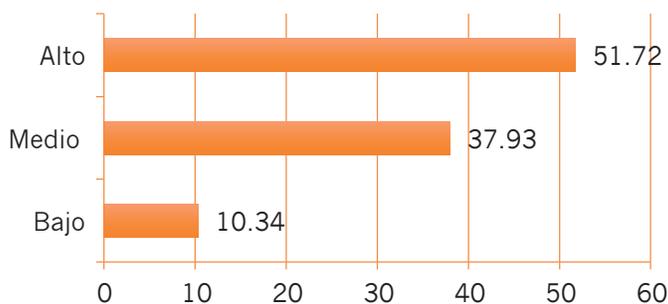
Mientras que, el 44.83% de las estudiantes opinaron que el nivel de protagonismo de las mujeres en la investigación criminal es medio y el 37.93% opinó que es alto. Los datos tienden a inclinarse hacia la percepción de una mayor participación de la mujer en esta área.

**Gráfico 48. Protagonismo de la mujer en la investigación criminal según las estudiantes**



Por otro lado, el 51.72% de las estudiantes de la ANSP respondieron que el nivel de protagonismo de la mujer en antinarcoáticos es alto y el 37.93% expresó que es medio. La respuesta de las estudiantes tiende a considerar como positiva la participación de las mujeres.

**Gráfico 49. Protagonismo de la mujer en antinarcóticos según las estudiantes**



El 37.9% de las estudiantes consideraron que el protagonismo de la mujer en la sección de armas y explosivos es *bajo* y un 34.5% dijo que es *medio*. En este caso la percepción de las estudiantes es negativa de los valores tienden a inclinarse a partir de valores medios a valores bajo y acumulan el 72.4% de las respuestas.

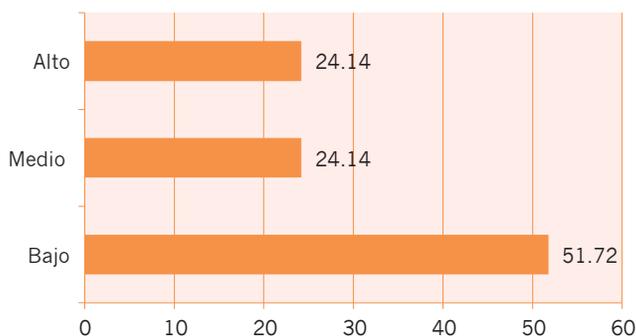
**Tabla 36. Protagonismo a la mujer en armas y explosivos según las estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	11	37.9	37.9
	Medio	10	34.5	72.4
	Alto	8	27.6	100.0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100.0</b>	

En este mismo tema, el 51.72% de las estudiantes respondieron que el nivel de protagonismo de la mujer en los grupos de reacción policial es bajo mientras que el restante porcentaje se divide equitativamente entre quienes opinaron que el nivel de protagonismo es medio y bajo. La percepción de las estudiantes es desfavorable

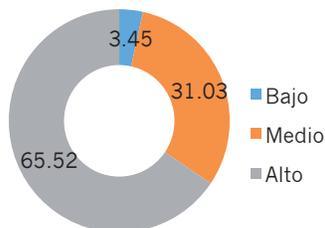
con respecto al nivel de protagonismo de la mujer en esta área de la institución policial, lo cual coincide con la opinión de otros grupos entrevistados.

**Gráfico 50. Protagonismo de la mujer en el grupo de reacción policial según las estudiantes**



Por su parte, más de la mitad de las estudiantes (65.52%) respondieron que el nivel de protagonismo de la mujer en el tránsito terrestre es *alto* y el 31.03% respondió que es *medio*. La percepción de las estudiantes es favorable con respecto al protagonismo de la mujer en esta área, como se puede observar en el siguiente gráfico:

**Gráfico 51. Protagonismo de la mujer en el tránsito terrestre según las estudiantes**



### 5.5 Esfuerzo institución por evitar la discriminación

En este tema, el 82.8% de las estudiantes expresó que el nivel de esfuerzo institucional para evitar la discriminación contra la mujer es *alto* y el 17.2% expresó que el nivel de esfuerzo es *medio*. Ninguna estudiante manifestó que existiera un nivel bajo respecto al esfuerzo institucional.

**Tabla 37. Esfuerzo institucional para evitar discriminación contra la mujer según las estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	5	17.2	17.2
	Alto	24	82.8	100.0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100.0</b>	

Más de dos tercios de las estudiantes entrevistadas (75.86%) respondieron que el esfuerzo que realiza la institución para prevenir la discriminación contra la mujer es *alto* y el restante expresó que se queda un nivel *medio*. Ninguna estudiante expresó que existe un nivel bajo por parte del institución para prevenir la discriminación. La tendencia es claramente favorable según expresaron las estudiantes entrevistadas:

**Gráfico 52. Esfuerzo institucional para prevenir la discriminación contra la mujer según las estudiantes**



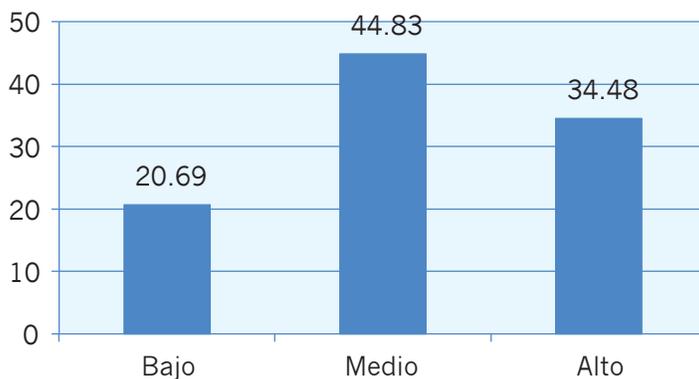
Mientras que, más de la mitad de las estudiantes entrevistadas (58.62%) respondieron que el esfuerzo institucional para evitar la exclusión de ciertas funciones a las personas por su condición de mujer es a un nivel *alto* y representa la mayoría de los casos, mientras que el 37.93% respondió que sí queda un nivel medio. La respuesta es claramente favorable por parte de las estudiantes como se puede observar en el siguiente gráfico:

**Gráfico 53. Esfuerzo institucional para evitar la exclusión de ciertas funciones o actividades a las personas por su condición de mujer según las estudiantes**



Las estudiantes de la ANSP ha señalado en un 20.69% que el nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones que generan discriminación es *bajo*. Este es un dato positivo que refleja el esfuerzo percibido por las estudiantes de las acciones concretas que la ANSP realiza por evitar la discriminación. Sin embargo, existe un 34.4% que estiman que dicha tolerancia es *alta*, indicando con ello que son permisivos en ciertos momentos con situaciones de discriminación.

**Gráfico 54. Nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones de discriminación contra la mujer según las estudiantes**



El 48.3% de las estudiantes entrevistadas manifestaron que el nivel de tolerancia de las autoridades contra las acciones de violencia contra la mujer es *alto*; el 27.6% expresaron que es un nivel *bajo* y el 24.1% respondió que el nivel es *medio*. Aunque se ve claramente que no es la mayoría de estudiantes que opinaron que el nivel de tolerancia es alto, sin embargo es la respuesta que más se repitió entre ellas para valorar el esfuerzo que realiza la institución contra las acciones violentas hacia la mujer, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

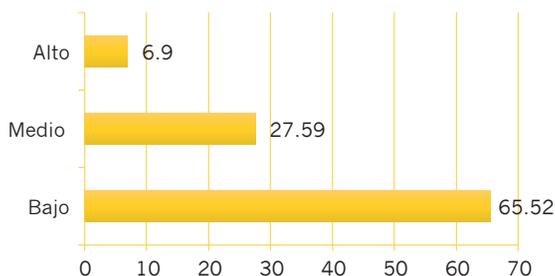
**Tabla 38. Nivel de tolerancia de las autoridades contra acciones de violencia contra la mujer**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	27.6	27.6
	Medio	7	24.1	51.7
	Alto	14	48.3	100.0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100.0</b>	

## 5.6 Situaciones negativas contra la mujer presentes en la ANSP

Por su parte, el 65.52% de las estudiantes expresó que no se presentan acciones de discriminación contra la mujer en la ANSP y el 27.59% expresó que se presentan casos en un nivel *medio*. Según estos datos, las situaciones de discriminación contra la mujer se presentan en un bajo nivel y no representan un problema central.

**Gráfico 55. Nivel de frecuencia con que ocurre la discriminación contra la mujer según las estudiantes**



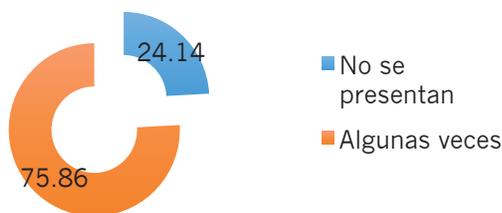
Con respecto al hostigamiento, el 75.9% de las estudiantes entrevistadas expresaron que no se presentan casos de hostigamiento contra la mujer en la institución mientras que el 24.1% restante expresó que ocurren algunas veces. Ninguna estudiante expresó que ocurra en frecuentemente ese tipo de casos, como se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 39. Frecuencia con la cual ocurren casos de hostigamiento contra la mujer según las estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No se Presentan	22	75.9	75.9
	Algunas Veces	7	24.1	100.0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100.0</b>	

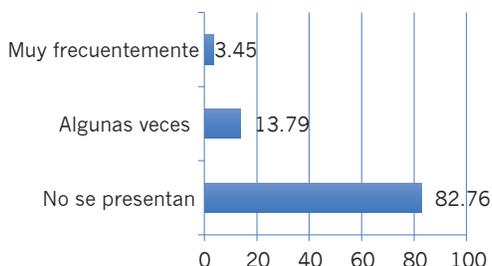
Por otra parte, el 75.8% de las estudiantes consideran que los casos de insinuaciones tendenciosas de docentes no se presentan y el 24.14% expresó que sólo se presenta algunas veces, lo cual representa que si ocurren efectivamente casos de insinuaciones tendenciosas aunque ninguna de las estudiantes expresó que esto ocurre muy frecuentemente.

**Gráfico 56. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de los docentes según las estudiantes**



En cuanto a ocurrencia de casos de insinuaciones tendenciosas de instructores de la ANSO, el 82.76% expresó que no se presentan; un 13.79% respondió que ocurren algunas veces y el 3.45% expresó que ocurren muy frecuentemente. A pesar de que la mayor parte de estudiantes manifestó que no se presenten este tipo de casos, al igual que las agentes, se constata que sí existen casos de insinuaciones tendenciosas de los instructores aunque en menor medida.

**Gráfico 57. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de los instructores según las estudiantes**



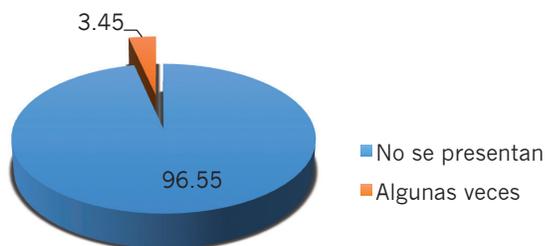
Las estudiantes indicaron además en un 82.8%, que no se presentan casos de insinuaciones tendenciosas de personas que ostentan cargos jerárquicos y el 17.2% expresó que si se presentan algunas veces. Se puede constatar que sí existen este tipo de casos según las estudiantes, aunque es en menor medida en comparación con lo expresado por las agentes, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

**Tabla 40. Frecuencia con que ocurren casos de insinuaciones tendenciosas de personas que ostentan cargos jerárquicos según las estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No se Presentan	24	82.8	82.8
	Algunas Veces	5	17.2	100.0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100.0</b>	

El 96.55% de las estudiantes entrevistadas expresaron que no se presentan casos de maltrato contra la mujer en la institución y sólo un porcentaje mínimo de 3.45% expresó que se presentan estos casos algunas veces. Según las estudiantes, se puede constatar que los casos de maltrato contra la mujer son casi nulos en la institución, como visualiza en el siguiente gráfico:

**Gráfico 58. Frecuencia con que ocurren casos de maltrato contra la mujer según las estudiantes**



## 5.7 Factores de desigualdad de género

En esta parte se realiza un análisis de factores que pueden constituirse como causas de la desigualdad de género como: igualdad entre hombres y mujeres y la incidencia del machismo.

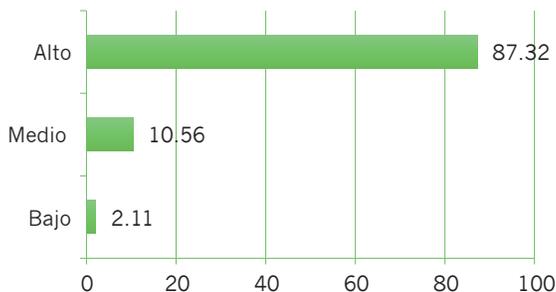
Las estudiantes de la ANSP consideran en primer lugar que si existe igualdad de género en la institución formadora de policías. Este segmento alcanza el 86.2% de las entrevistadas. Solo dos casos indicaron que no existía tal igualdad y 2 más no sabían.

**Tabla 41. Existencia de igualdad de género entre mujeres y hombres según las estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	25	86.2	86.2	86.2
	No	2	6.9	6.9	93.1
	No sabe	2	6.9	6.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

El 87.32% de las estudiantes consideraron que el machismo incide a un nivel *alto* en la desigualdad entre mujeres y hombres; el 10.56% respondió que incide a un nivel *medio* y sólo el 2.11% respondió que incide un nivel bajo. Como se puede observar en la siguiente gráfica, los datos se concentran claramente entre quienes opinaron que el machismo provoca desigualdad.

**Gráfico 59. El machismo como factor que incide en la no igualdad entre mujeres y hombres según las agentes**



### 5.8 Valoración de las relaciones que se producen entre hombres y mujeres en la ANSP

El 65.52% respondió que el grado de respeto en las relaciones entre hombres y mujeres es *alto*; mientras que poco más de un tercio (35.48%) de las estudiantes entrevistadas expresó que el nivel de respeto es *medio*. Ninguna estudiante dijo que el nivel de respeto era *bajo*. A partir de esta información es posible inferir la existencia de un grado de respeto en las relaciones intergeneracionales que se producen en este espacio.

**Gráfico 60. Las relaciones son de respeto según las estudiantes**



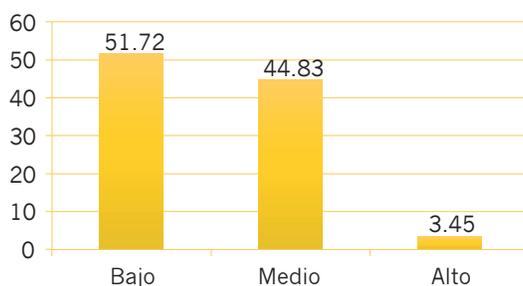
El 48.3% de las estudiantes expresó que las bromas que incluyen referencias explícitas al sexo ocurren en un grado *bajo*; el 31% dijo que ocurren en un grado *medio* y el 20.7% que ocurren en un grado *alto*. Aunque el mayor porcentaje opinó que este tipo de situación tiene una baja ocurrencia, no se puede dejar de lado que un poco más de la mitad expresó que efectivamente ocurren estos casos en un nivel alto y medio:

**Tabla 42. Se dan chistes o bromas que hacen referencia explícita o implícita a sexo según las estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	14	48.3	48.3
	Medio	9	31.0	79.3
	Alto	6	20.7	100.0
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	

Más de la mitad (51.72%) de las estudiantes manifestó que las bromas de hombres acerca de la capacidad de la mujer en la institución tienen un nivel de ocurrencia *bajo*; mientras que el 44.83% expresó que ocurren en un grado *medio*. Sin embargo, las bromas que ponen en duda la capacidad de la mujer para desempeñar funciones policiales existe.

**Gráfico 61. Se hace broma entre los hombres sobre la capacidad de la mujer según las estudiantes**



Se les preguntó a las estudiantes si consideraban que las mujeres en la ANSP suelen buscar protección de los hombres jefes o superiores. El 55.2% de las estudiantes expresaron que las mujeres no suelen hacer eso (bajo); el 27.6% respondió que esto ocurre en un nivel *medio* y un 17.2% considera que las mujeres si suelen buscar la protección de un hombre en la ANSP.

**Tabla 43. Las mujeres suelen buscar la protección de los hombres jefes o superiores según las estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	16	55.2	55.2
	Medio	8	27.6	82.8
	Alto	5	17.2	100.0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100.0</b>	

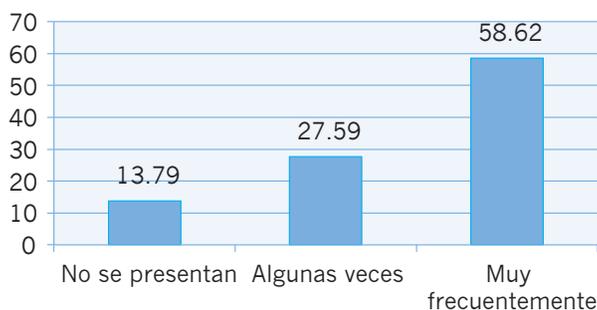
En primera instancia, se les preguntó a las estudiantes si las evaluaciones son usadas para obtener favores sexuales o de otro tipo y el 96.6% respondió que ese tipo de situación no se presenta, mientras que el 3.4% respondió que sólo se ha presentado algunas veces. Ningún estudiante respondió que está situación ocurría frecuentemente. En definitiva, el grado de ocurrencia de este tipo de problemas es bajo.

**Tabla 44. Las evaluaciones son usadas para obtener favores sexuales o de otro tipo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	No se Presentan	28	96.6	96.6
	Algunas Veces	1	3.4	100.0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100.0</b>	

Por otra parte, el 58.52% de las estudiantes entrevistadas respondió que la asignación de notas se lleva a cabo muy frecuentemente en el momento de la prueba física; el 27.59% respondió que eso se realiza algunas veces y el 13.79% respondió que este tipo de situación no se presenta.

**Gráfico 62. La consignación de notas se lleva a cabo en el momento de la prueba física**



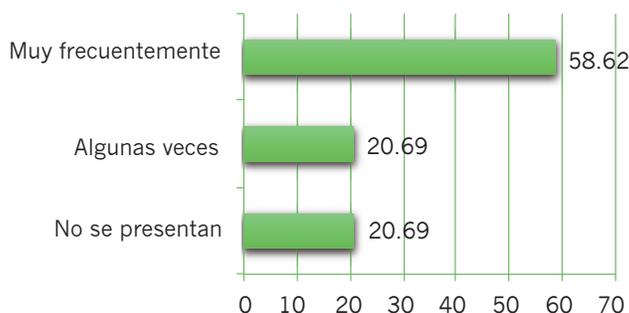
Con respecto al monitoreo adecuado de la práctica de evaluación realizada con hombres y mujeres, el 89.7% de las estudiantes entrevistadas respondió que esto ocurre muy frecuentemente y el 10.3% respondió que sólo ocurre algunas veces. Ningún estudiante respondió que esta situación no se presenta, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

**Tabla 45. Se monitorea adecuadamente la práctica de evaluación realizada con mujeres y hombres**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Algunas Veces	3	10.3	10.3
Muy Frecuentemente	26	89.7	100.0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	

Por otro lado, el 58.62% de las estudiantes entrevistadas manifestó que *muy frecuentemente* se permite el reclamo de revisión de notas sin consecuencias para la persona evaluada; mientras que el resto se distribuye de forma similar entre quienes opinaron que esta situación sólo se presenta *algunas veces* y quienes opinaron que esta situación *no se presenta*. En definitiva, en la mayoría de casos si existe la oportunidad de reclamar acerca de las calificaciones, pero poco más del 40% expresaron que de alguna manera este tipo de situación sólo se presenta en algunas ocasiones.

**Gráfico 63. Se permite reclamo de revisión de notas sin consecuencias provocadas por la persona evaluadora**



## 5.9 Experiencias de discriminación

En esta parte se preguntó a las estudiantes si han experimentado ciertas situaciones personales dentro de la institución, las cuales implican discriminación, hostigamientos, insinuaciones tendenciosas o maltrato.

En cuanto a las estudiantes, el 75.9% expresó no haber experimentado discriminación por su condición de mujer y el mismo porcentaje expresó no haber experimentado hostigamientos de otras agentes mujeres; el 65.5% dijo no haber experimentado insinuaciones

tendenciosas de compañeros; el 86.2% expresó no haber experimentado insinuaciones tendenciosas de otras personas que ostentan rangos jerárquicos en la institución y finalmente el 89.7% de las estudiantes entrevistadas expresó que no han sufrido maltrato. En todos estos casos, más de dos tercios de las estudiantes entrevistadas han expresado no haber enfrentado situaciones negativas tanto de sus compañeros, compañeras ni de las mismas autoridades.

**Tabla 46. Situaciones negativas experimentadas por las estudiantes dentro de la institución**

Respuesta	Discriminación por su condición de mujer	Hostigamientos de agentes hombres	Hostigamiento de agentes mujeres	Insinuaciones tendenciosas de compañeros	Insinuaciones tendenciosas de otras personas que ostentan rango jerárquico dentro de la ANPS o PNC	Maltrato
N	29	29	29	29	29	29
Sí	10.3%	10.3%	13.8%	20.7%	0.0%	0.0%
No	75.9%	75.9%	72.4%	65.5%	86.2%	89.7%
No sabe	13.8%	13.8%	13.8%	13.8%	13.8%	10.3%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

En contraposición a las agentes, las estudiantes tienden a valorar de forma más positiva el apoyo institucional. El 44.8% de las estudiantes expresaron que las agentes que han sufrido acoso sexual han recibido suficiente apoyo de la institución para hacer valer sus derechos (la mayor parte de respuestas se basan en situaciones que no han experimentado directamente); el 51.7% dijo que las estudiantes acosadas sexualmente sí han contado con suficiente apoyo psicológico y el 44.8% respondió que las estudiantes que han sido víctimas de violencia sí han recibido efectivamente asesoramiento jurídico de la institución. La valoración tiende a ser positiva por parte de las estudiantes. Llama la atención que los porcentajes de las estudiantes

que dicen desconocer acerca del apoyo institucional en este tipo de casos, supera a las personas con valoraciones negativas, como se observa en la tabla siguiente:

**Tabla 47. Valoración de las estudiantes acerca del apoyo institucional**

Respuesta	Estudiantes que han sufrido acoso sexual han recibido el suficiente apoyo de la institución para hacer valer sus derechos	Estudiantes que han sido acosadas sexualmente ha contado con suficiente apoyo psicológico	Estudiantes que han sido víctimas de violencia han sido asesoradas jurídicamente por la institución.
<b>N</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Sí	44.8%	51.7%	44.8%
No	27.6%	17.2%	20.7%
No sabe	27.6%	31%	34.5%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Para el 86.2% de las estudiantes, en la ANSP sí existen condiciones de seguridad para denunciar el acoso, la violación o violencia contra la mujer. Un 69% dijo que no se brindan las condiciones para dar lactancia materna a los hijos menores de un año. El 79.3% opinaron que sí se brindan las condiciones para obtener una buena salud sexual como la toma de citología. El 75.9% manifestó que sí se presentan las condiciones para realizar la prueba de Papanicolaou. Sin embargo, el 25% expresó que no existen las condiciones para realizar la prueba de cáncer de mama y llama mucho la atención que el 75% dijo desconocer si existen las condiciones para realizar dicha prueba que es esencial para la salud de una mujer y ninguna estudiante expresó que sí existiera.

**Tabla 48. Valoración de las estudiantes acerca de las condiciones de la institución para garantizar derechos y cuidados de la mujer**

Respuesta	En la ANSP existen condiciones de seguridad para denunciar el acoso, la violación o la violencia contra la mujer	En la ANSP existen condiciones para dar lactancia materna a los hijos menores de un año	En la ANSP existen condiciones adecuadas para obtener una buena salud sexual en áreas como toma citología	Prueba del Papanicolaou	Pruebas del cáncer de mama
<b>N</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Sí	86.2%	3.4%	79.3%	75.9%	0.0%
No		69%	6.9%	10.3%	25%
No sabe	13.8%	27.6%	27.6%	13.8%	75%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Sobre el tema de responsabilidades familiares y compatibilidad con ser estudiante de la Academia, casi la mitad de las estudiantes (44.8%) dijeron que además de sus tareas en la institución debían atender a sus hijos; el 48.3% expresó que no realizaba esta tarea. El 89.7% de las estudiantes manifestó que debe mantenerse pendiente de atender las necesidades de su familia.

**Tabla 49. Responsabilidades familiares de las estudiantes de la ANSP**

Respuesta	Además de mis tareas como estudiante debo atender a mis hijos	Además de mis tareas como estudiante debo estar pendiente de atender las necesidades de mi familia
<b>N</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Sí	44.8%	89.7%
No	48.3%	6.9%
No sabe	6.9%	3.4%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 6. CONCLUSIONES

Con base en las entrevistas realizadas y consultas con diferentes actores, se puede establecer que la policía continua siendo una institución masculina, modelada en el imaginario colectivo en razón de la fuerza y la agresividad para contener el crimen y la violencia. En lo central, los avances en la política de género en la PNC son muy limitados. De un total de 157 actividades programas en el plan de acción, solamente se ha trabajado en 17 acciones las cuales no han sido totalmente finalizadas. El segmento de cumplimiento que ha presentado más deficiencia es el que se relaciona con el establecimiento de normativas para los distintos sectores de la policía que operen bajo un enfoque de género. Las propuestas de cambios han tomado más tiempo del originalmente establecido.

Los principales obstáculos que se han encontrado para llevar a cabo el Plan de Acción se encuentra: 1) existe poco compromiso de las autoridades de la PNC por llevar la política de género más allá de sus contenidos formales establecidos en el documento, 2) no existe al interior de la PNC un grupo que esté interesado en promover y demandar el cumplimiento de lo establecido en el plan de acción, 3) desconocimiento en los mandos policiales del alcance que tiene o puede tener el tema de género, 4) poco interés en la temática, 5) las prioridades de la policía son ahora otras (atender las demandas de la sociedad, implementar la policía comunitaria, etc.), 6) el patrón cultural machista en un muro muy fuerte todavía en la corporación policial.

En el caso de la ANSP, los avances han sido mayores. En el plan de acción de esta institución únicamente se establecieron 7 líneas de acción y hay avances en cada una de ellas. Sin embargo, hay factores que no apoyan el desarrollo pleno de las líneas de acción antes señaladas: 1) la unidad de género únicamente cuenta con 2 personas quienes además de realizar trabajo administrativo, seguimiento de casos, deben atender capacitaciones y otras, 2) el enfoque de

género no ha llegado hasta los docentes de la ANSP. Docentes entrevistados aseguraron no haber recibido ninguna capacitación sobre la temática de género en el último año. 3) Otra limitante es que la unidad de género, no ha contado con financiamiento para el desarrollo de actividades promoción del enfoque. Efemérides relevantes como el día de la mujer se realizan si presupuesto.

### **Avances en el área de equidad de género de la PNC**

- Se reconoce que existen algunos avances en tema de relaciones de género en la PNC. Las áreas que han sido identificadas durante el estudio que son percibidas como mejoradas y de equiparación son las siguientes:
- Mejores condiciones para que las mujeres desarrollen su función reproductiva como madres, hijas y esposas.
- Un grupo pequeño de mujeres se encuentran en posiciones estratégicas de la PNC, asumiendo funciones operativas.
- Existe un mayor reconocimiento de las capacidades de las mujeres, tanto de sus colegas hombres como de otras mujeres, para asumir funciones de dirección y coordinación de planes policiales.
- Algunas mujeres han crecido académicamente en la corporación, han finalizado sus estudios de grado y algunas poseen ya maestrías.
- Las mujeres dentro de la PNC identifican como avances en materia de género iniciativas como la resolución No. R-0172-07-2010 que mejora las condiciones laborales para el personal con carga laboral (madres y padres solteros, con hijas o hijos menores o con discapacidad. Estas disposiciones tienen un impacto en tres aspectos: el ajuste para ellos y ellas de la jornada laboral de

doce a nueve horas, el otorgamiento de tiempo a las mujeres policías para lactancia materna y la promoción de traslados para acercar al personal a su lugar de residencia.

A pesar de estos avances, las entrevistas reflejan que aún existen temas que se mantienen estancados:

- **Ascensos:** el promedio ponderando de ascenso entre hombres y mujeres favorece a los hombres. Más hombres, porcentualmente hablando, tienen más oportunidades de ascender y hacer carrera en la policía.
- **Capacitación:** las oportunidades de capacitación para las mujeres son más limitadas que las de los hombres. Las mujeres policías entrevistadas aseguraron que en muy escasas oportunidades son enviadas a una capacitación y muchas veces lo hacen como delegadas, es decir cuando alguno de los titulares (hombres) no desea asistir.
- Ocupación de **puestos de mando:** las mujeres policías a pesar de contar con los requisitos establecidos de formación y rango, solo en muy escasas ocasiones son consideradas para ser jefes de delegación, mando de patrullas u otros cargos que están destinados a los hombres. Las mujeres policías si son asignadas a tareas como la seguridad para las festividades de las ciudades o pueblos, así como realizar tareas administrativas.
- Hay **espacios** dentro de la corporación policial que continua siendo fundamentalmente masculinos: la DAN, la UMO, GRP (Grupos de Reacción Policial) son ocupados en su totalidad por policías hombres. La asignación de mujeres a la Unidad de Tránsito Terrestre tiene como fondo la necesidad de rescatar el grado de confianza de la población en esta unidad.

- En la PNC las mujeres siguen siendo objeto de acoso sexual que suele tornarse laboral cuando las mujeres no aceptan las pretensiones de los hombres.

### **Los mecanismos por los que se instaura una cultura de discriminación contra la mujer al interior de la PNC**

A partir de las entrevistas realizadas, es posible establecer los siguientes mecanismos por medio de los cuales se ejerce el poder en la relaciones entre hombres y mujeres. Es necesario mencionar que estos mecanismos, claramente identificados en los discursos, no siempre son entendidos por las y los agentes como relaciones de poder:

- Establecimiento de estigmas contra las mujeres que no cumplen con los criterios esperados. El perfil de la mujer policía se establece a partir de las siguientes características, y cuando no se cumplen se producen una serie de epítetos o calificativos por medio de los cuales se etiqueta a la mujer:
  - Una policía que trabaja más del tiempo establecido en su horarios de trabajo
  - Que no protesta ante las órdenes que se le indican debe seguir
  - Con voz de mando grave
  - Dispuesta a enfrentar cualquier riesgo
  - Que tiene como prioridad la policía antes que otros aspectos como la familia, etc.
- La estigmatización. cuando las mujeres no cumplen con el perfil antes señalado se ejerce el poder mediante el uso de frases descalificantes o denigrantes.
- Otra forma del ejercicio del poder son los traslados de las mujeres hacia otras delegaciones o puestos de la corporación. Cuando una mujer en la policía ha cometido un error o no ha acatado

alguna disposición son trasladadas hacia sitios distantes de su lugar de residencia. Estos procedimientos no solo contravienen normativas de la misma policía sino que atentan directamente contra otras responsabilidades que las mujeres desempeñan como madres, esposas e hijas.

- El poder se ejerce en las relaciones genéricas por medio de un concepto denominado “discrecionalidad”. Los jefes policiales tienen como estatuto de toma de decisiones la discrecionalidad para otorgar o no un derecho, para dar o no una autorización. El que una agente estudie está supeditado a que su jefe lo decida, lo mismo sucede con una capacitación, la toma de horas de permiso para lactar o atender las necesidades de su familia.
- Los modelos de policía continúan siendo masculinos. Los medios de comunicación han fortalecido este estereotipo con las coberturas de acciones policiales dirigidas e implementadas por hombres. Salvo contadas excepciones, el modelo de policía que prevalece es la imagen masculina. Un logro de la política se localiza en el tema de comunicación institucional donde ahora tienden a ser visibles un poco más las imágenes de féminas.

Las raíces del sistema de discriminación en las relaciones entre hombres y mujeres en la PNC

- Los hombres son mayoría numérica e ideológica en la policía. Existe un predominio de la ideología machista, entendida como una posición de superioridad y exclusión hacia la mujer fundamentado en un conjunto de creencias, actitudes y conductas.
- Las mujeres en la PNC no cuentan con una estructura orgánica y solidez teórica y conceptual desde la cual impulsar cambios significativos en las relaciones de género existentes.

- Las mujeres en la PNC deben enfrentar no solo la discriminación que le ofrecen su pares masculinos, sino además, deben luchar contra paradigmas intragenéricos como las diferencias que se establecen entre las nuevas y las antiguas, las trabajadoras y las acomodadas, las que tienen una sola pareja y las que han asumido el paradigma masculino de varias parejas, las administrativas y las operativas, las oficiales y las de nivel básico
- En ciertas unidades policiales existen resabios activos del modelo de policía desde un enfoque militarista. En la formación de algunas unidades existe un período de prueba conocido como “semana loca”, donde a los y las participantes se les somete a una serie de pruebas de alta exigencia: comer comida descompuesta, cargar en hombros a compañeros de mayor tamaño, hacer maniobras de alta exigencia física, etc. Este requisito, a pesar que no está oficialmente aprobado, es el principal filtro de selección para los agentes que desean ingresar a unidades especializadas. Las mujeres tienen una gran desventaja al participar en estas pruebas.
- Existe una dicotomía en cuanto a la percepción de las agentes y las estudiantes. Para las agentes el apoyo institucional se ubica a un nivel medio de forma general. Por su parte, las estudiantes perciben el apoyo institucional en la difusión de política de género como un nivel alto. La infraestructura es percibida como medianamente adecuada por las agentes mujeres, mientras que las estudiantes la perciben como altamente adecuada para la protección e intimidad de la mujer. Llama la atención esta dicotomía en cuanto a las opiniones de las agentes y estudiantes. Esta tendencia se mantiene en cuanto a los mecanismos y canales de comunicación para prevenir y evitar la violencia contra la mujer; en cuanto al nivel de protagonismo de la mujer, nivel de esfuerzo institucional para evitar discriminación. En todos los casos, la percepción de las estudiantes es altamente positiva

mientras que las agentes ven el apoyo institucional a un nivel medio. Esto se puede deber a que las estudiantes aún no experimentan un nivel práctico policial y, por el contrario, gozan de la protección de una estructura institucional que ha integrado el enfoque de género y les permite ver solamente una realidad institucional que se fortalece en este sentido. Mientras que por otra parte, las agentes se manejan más en el plano operativo lo cual influye sobre su forma de ver la situación del enfoque de género no solo desde el plano institucional inclusivo, sino desde la realidad social donde se desempeñan y que no ha avanzado mucho en temas de igualdad de género.

### **Avances en el área de equidad de género de la ANSP**

La percepción de las estudiantes sobre el tema de equidad de género es diferente entre las estudiantes de la ANSP entrevistadas. En primer lugar porque no identifican situaciones concretas de desigualdad entre hombres y mujeres. En segundo lugar, porque en su proceso de formación cuentan con el soporte inmediato de docentes, instructores y su quehacer diario está enfocado en su proceso formativo.

Sin embargo, existen algunos indicadores que proponen la existencia ya de algunas condiciones de desigualdad, como por ejemplo, la existencia de bromas con contenido sexual, o la existencia de bromas sobre la capacidad que tienen las mujeres para ejercer la labor policial.

En la Academia no se reportan problemas identificables de discriminación, hostigamientos, insinuaciones tendenciosas de compañeros o instructores.

## 7. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos antes planteados, es posible proponer una serie de recomendaciones para mejorar, ajustar o si se quiere revitalizar la implementación de la política de género en ambas instituciones.

En primer lugar, es fundamental comprender que la ejecución y avances que puedan alcanzarse en la política de género, tanto en la PNC como en la ANSP, depende en sumo grado del nivel de compromiso que las autoridades de ambas instituciones muestren. Un relanzamiento de este compromiso generaría un ambiente favorable para el cumplimiento de los compromisos ya definidos y para movilizar otras acciones consideradas dentro de la política; pero que no muestran avance.

Este proceso de revitalización deberá ser dirigido por la Comisión de Género de ambas instituciones. Para el caso concreto de la PNC, se deben incluir a mujeres que han mostrado un claro compromiso con la institución y con los nuevos valores que se pretenden institucionalizar.

Una situación similar debe de promoverse entre las distintas jefaturas de la PNC (mandos medios, oficiales, etc.). Un compromiso e indicador de gestión de la política debería de ser el respeto, cumplimiento y promoción de la política de género en sus unidades. Esto crearía anticuerpos para actitudes que aún existen en la corporación policial de discriminación hacia la mujer y favorecería el surgimiento de iniciativas concretas para llevar adelante la política.

Los procesos de formación deben ampliarse. Lo hecho hasta el momento ha sido fundamental en este proceso. Sin embargo, es preciso profundizar la formación, crear espacios para el intercambio e identificar modelos efectivos de comunicación en género.

Existen tanto en la PNC como en la ANSP una serie de acciones consideradas en el plan de implementación de la política que aún están pendientes. Debe de existir un compromiso de las unidades bajo cuya responsabilidad está desarrollar esta acción para completar procesos estancados.

Se deben socializar los mecanismos y canales existentes en la institución, para que las estudiantes y agentes mujeres puedan acceder a ellos en situación de discriminación, acoso sexual y otros. La idea es que estos mecanismos y canales sean visibles para la mujer que ha sufrido acoso, y así pueda acercarse para hacer valer sus derechos.

De igual manera, se debe promover el cuidado de salud de la mujer, de tal manera que las agentes y las estudiantes puedan acceder a ellos.

La institución debe promover un mayor protagonismo de la mujer en todas las áreas de la institución, tales como la reacción policial, tránsito terrestre, élite contra crimen organizado, investigación criminal, entre otros. Esto permitirá fortalecer la estructura institucional en todas sus áreas y, para este caso, las relacionadas con el área operativa.

Debe de valorarse con mayor profundidad si los cambios de flexibilización de los criterios de ingreso a la ANSP han producido los resultados esperados. Es evidente que el interés por atraer a más mujeres a la corporación policial no debe poner en riesgo las funciones que todo policía, hombre o mujer, debe desempeñar en los temas de seguridad pública.

## Referencias Bibliográficas

ANSP. (2011). Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG). Recuperado el 5 de NOV de 2014, de [http://www.unfpa.org/sv/dmdocuments/politica\\_genero\\_ansp2.pdf](http://www.unfpa.org/sv/dmdocuments/politica_genero_ansp2.pdf)

CSJ. (1983). Constitución de la República de El Salvador. Recuperado el 5 de nov de 2014, de [http://www.csj.gob.sv/constitu/images/pdf/con\\_vige.pdf](http://www.csj.gob.sv/constitu/images/pdf/con_vige.pdf)

CSJ. (2011). Ley de igualdad equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres. Recuperado el 5 de nov de 2014, de Ley de igualdad equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-igualdad-equidad-y-erradicacion-de-la-discriminacion-contra-las-mujeres>

Cuarta Conferencia de la Mujer en Pekin. (s.f.). Recuperado el 5 de nov de 2014, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

FERRER, U. (2002). ¿Qué significa ser persona? Madrid: Palabra.

GARZA, L. (2007). Recuperado el 5 de nov de 2014, de Catholic. net: <http://es.catholic.net/op/articulos/18398/teora-de-gnero-visin-critica-de-sus-postulados-y-objetivos.html>

PNC. (2011). Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional civil 2011-2021. Obtenido de [http://www.unfpa.org/sv/dmdocuments/pol%C3%ADtica\\_g%C3%A9nero\\_pnc.pdf](http://www.unfpa.org/sv/dmdocuments/pol%C3%ADtica_g%C3%A9nero_pnc.pdf)

UN. (1995). Cuarta Conferencia de la Mujer en Pekin. Recuperado el 5 de nov de 2014, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

UN. (1948). Declaracion Universal de Derechos Humanos. Recuperado el 5 de nov de 2014, de <http://www.un.org/es/documents/udhr/Declaracion Universal de Derechos Humanos>

UNAM. (2009). Recuperado el 5 de nov de 2014, de <http://es.scribd.com/doc/14688528/Igualdad-de-Genero-en-el-trabajo-Mujeres-Policia>

VELADO, K. (2 de noviembre de 2014). Enhorabuena: El Salvador en Consejo Derechos Humanos. LPG , pág. 17.

INDAP-CEDEM (2008). Curso e-learning de enfoque de género. Gobierno de Chile. Recuperado de <http://www.indap.gob.cl/extras/equidad-de-genero/ok/modulo-2-genero-y-desarrollo.pdf>

LACRAMPETTE, N. (2010). Derechos humanos y mujeres: teoría y práctica. Universidad de Chile, Santiago de Chile.

NACIONES UNIDAS (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Sistema de Naciones Unidas de Panamá.

ASAMBLEA LEGISLATIVA (2001). Ley orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador.

FOUCAULT, M. (1979). La microfísica del poder. La piqueta: Madrid.



Este libro se imprimió  
en Talleres Gráficos UCA  
consta de 565 ejemplares.  
Enero 2015



Academia Nacional de Seguridad Pública