



Relato Policial

O ENFOQUE DE GÊNERO NA FORMAÇÃO DA POLÍCIA NACIONAL DA NICARÁGUA

Elizabeth Rodriguez Obando*

I. INTRODUÇÃO

O enfoque de gênero na Polícia Nacional tem sido uma ferramenta de análise das diversas formas de discriminação e desigualdade de gênero, permitindo tomar decisões na gestão institucional, nos orientado em direção a uma mudança, a transformação profunda nas relações de homens e mulheres no interior da nossa instituição policial e na prestação de serviços policiais. É uma mudança de atitude diante da vida, em nível pessoal e trabalhista.

O enfoque de gênero na Polícia Nacional de Nicarágua está orientado pra potencializar as capacidades de seus recursos humanos, em função de garantir sua plena participação em igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres no âmbito interno e, ao mesmo tempo, continuar transformando condutas, atitudes e práticas no trabalho policial em relação aos serviços prestados à sociedade nicaragüense.

Por isso, o propósito principal de expor o caso de eqüidade de gênero no sistema de formação policial é que sirva de experiência a outras instituições policiais da área centro-americana para aumentar o contingente feminino na polícia. Esta é a experiência que a Polícia Nacional de Nicarágua denominou **EXPERIÊNCIA DEMONSTRATIVA**.

II. RESENHA DO ENFOQUE DE GÊNERO NA POLÍCIA NACIONAL

A Polícia Nacional decidiu incorporar o enfoque de gênero por estar convencida de sua justiça e reconhecer os benefícios para a modernização institucional. O papel da mulher, em condições de igualdade em relação ao homem, é um elemento vital para a modernização da instituição, neste processo identificamos fatores que o facilitaram:

- Abertura e decisão do Estado-Maior Nacional
- Abertura de chefes (as), que se comprometeram e participaram das mudanças propostas.

* *Inspetora de Polícia, diretora da Academia de Polícia.*

- Vontade institucional e pessoal de estar sempre abertos à auto-reflexão e à mudança, a fim de avançar no fortalecimento institucional
- Iniciativa e envolvimento das mulheres da Polícia Nacional.
- Desenvolvimento alcançado pelo movimento de mulheres na Nicarágua.

III. ANTECEDENTES DO CASO:

Em 1990 se iniciam os primeiros passos a partir de inquietudes na polícia Nacional e atendendo as demandas particulares de segurança humana das mulheres no país.

Entre 1990 e 1993, as mulheres policiais se tornaram promotoras de iniciativas e propuseram ao Estado-Maior Nacional que o problema da violência intra-familiar fosse abordada na Instituição, com métodos de prevenção e atenção direta. Surgem, assim, em 1993, as Delegacias da Mulher e da Criança (DMC) como resultado dos esforços conjuntos entre o Instituto Nicaragüense da Mulher (INIM), a Rede de Mulheres contra a Violência e a Polícia Nacional, atendendo a necessidade de enfrentar os riscos específicos que para sua segurança implica ser mulher e atender de forma diferenciada suas demandas de segurança cidadã.

O processo de incorporação do enfoque de gênero na prestação dos serviços policiais tem início com a Lei 228 da Polícia Nacional em seu Artigo 21 que estabelece um contexto jurídico e legal à atuação policial na atenção à violência intra-familiar e sexual mediante a institucionalização das Delegacias da Mulher e da Criança.

Mas é somente em 1996 que se assume formalmente o enfoque de gênero como uma perspectiva de desenvolvimento e mudança de consciência de gênero em nossa Instituição Policial

IV. CASO "EXPERIÊNCIA DEMONSTRATIVA:

O sistema de formação policial que contribui para o fortalecimento da Segurança Cidadã do país, formando as e os aspirantes

com base em competências que garantam sua clara vocação como servidores públicos. De fato, a Academia de Polícia “Walter Mendoza Martínez, Instituto de Estudos Superiores da Polícia Nacional de Nicarágua foi uma das primeiras instâncias envolvidas no país no trabalho institucional de gênero.

4.1. Causas da diminuição da entrada feminina

Em 2000, 11.3% do total de forças que entraram na Academia eram mulheres. Em 2001, mediante a implementação de uma ação afirmativa (curso básico exclusivo para mulheres), alcançou-se 26.7%. Em 2002, **caiu 20.3% e em 2003 caiu novamente mais 17.4%**. Esta tendência implicou uma diminuição do pessoal policial feminino nos seguintes anos.

Causas da diminuição: **Primeiro:** o aumento do nível acadêmico requerido para entrar, embora não tenha afetado no número de aspirantes com um nível acadêmico superior, afetou a entrada das mulheres, não porque as mulheres não tivessem o nível acadêmico requerido, mas porque este nível representa uma oportunidade para as mulheres de procurar outras carreiras mais “adequadas” para as mulheres e com menos risco. **Segundo:** a vigência de esquemas de gênero enraizados na sociedade nicaragüense.

4.2. Necessidade de mudança:

A Polícia Nacional da Nicarágua assumiu o enfoque de gênero não apenas por ser um direito humano, mas porque o considera uma estratégia para a construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida.

4.3. Fases da experiência demonstrativa:

As fases que foram desenvolvidas nesta experiência:

1. **Fase de Diagnóstico:** identificação de brechas de gênero no processo convocatório, seleção e verificação de pessoal.
2. **Fase de Sensibilização e Capacitação dos recursos humanos envolvidos no processo.** Capacitação para os recursos humanos em temas relativos à equidade de gênero.
3. Fase Técnica para a melhora dos processos de entrada na Academia de Polícia.

3.1. Campanha publicitária que transmitisse a idéia que o trabalho policial pode ser exercido por homens e mulheres, e que, além disso, também é uma carreira profissional como outras.

3.2. Incorporação de novos instrumentos psicológicos que permitam conhecer melhor o perfil dos e das aspirantes, e poder avaliar se coincide com o perfil requerido para ser polícia.

3.3. Realização do processo de verificação sem preconceitos de gênero, o qual requer capacitação de recursos humanos e de gênero.

4. Fase no processo de formação:

4.1. Formação de equipe multidisciplinar

4.2. Acompanhamento psicossocial aos/às estudantes do curso básico na Academia de Polícia.

4.3. Realização de dinâmicas de grupos para facilitar sua adaptação.

4.4. Realização de oficinas sobre auto-estima e liderança.

4.4. Breve explicação da experiência

Produto da diminuição da entrada do pessoal feminino na Instituição Policial, identificado na etapa de diagnóstico, observou-se que um dos aspectos-chave era o pessoal envolvido no processo de seleção, que com frequência reproduzia inconscientemente esquemas sociais de gênero que incidiam nas decisões institucionais.

Um caso claro é o que acontecia na etapa de verificação, onde se apresentavam situações desvantajosas para as mulheres. Por exemplo, se o oficial verificador perguntava pelo comportamento de uma aspirante na comunidade e as pessoas diziam que era mãe solteira e/ou tinha um trabalho informal como, por exemplo, vendedora de loteria, o oficial anotava em sua ficha que esta pessoa não era uma boa

mãe por que deixava seu filho (a) sob o cuidado de outras pessoas, que não tinha boa reputação por não ter uma relação estável, portanto não era recomendável para entrar na polícia. No entanto, no caso dos homens nunca se registrou um caso parecido.

4.5. Estratégias chave para o sucesso

4.5.1. Liderança do Estado–Maior Nacional da Polícia

4.5.2. Envolvimento das principais autoridades nas áreas envolvidas, Divisão de Pessoal, Academia de Polícia, Relações Públicas, GTZ.

4.5.3. Liderança e compromisso das mulheres policiais.

4.6. Situação atual:

Com esta experiência se estabeleceram mudanças nos procedimentos e na meta de recrutamento de mulheres para 2004, estabelecendo uma meta de recrutamento para a entrada na Academia de Polícia de 30 %. Nos últimos três anos, após colocar em prática esta experiência, os resultados para a entrada na Academia de Polícia Walter Mendoza Martínez Instituto de Estudos Superiores da Polícia Nacional de Nicarágua tem sido a seguinte: em 2004, 33%, em 2005, 31% e, em 2006, 26%. Como é possível observar no último ano houve um variante de 4%, mesmo assim, nos três anos foi possível manter a meta proposta de 30% na entrada no curso básico da Academia de Polícia.

É importante mencionar que 2006 foi o último ano do curso básico de Polícia realizado, e, nesse mesmo, ano se empreendeu uma nova etapa dos processos de formação policial, no qual se implementou o Curso Técnico Médio Policial, que traz mudanças positivas em termos de conteúdo, metodologia e tempo de realização. O curso para entrada na Polícia Nacional eleva seu nível em função da prestação de um serviço cada vez melhor à comunidade.

Atualmente, em relação ao Curso Técnico Policial, que tem uma duração de um ano letivo, a entrada de mulheres no curso se mantém em 25%.

V. LIÇÕES APRENDIDAS

- O sucesso desta experiência e a liderança do Estado-Maior provam que se há vontade política no primeiro nível hierárquico da instituição é possível realizar mudanças com sucesso.

- A eficiência de trabalhar em equipes interdisciplinares trouxe consigo experiências, aprendizagem e resultou em decisões importantes no processo.

- É imprescindível sempre trabalhar a parte educativa que sensibiliza os seres humanos de que somos capazes de realizar mudanças e melhoras.

- Este tipo de experiência não pode ser de curto prazo ou pontual, e deve ser sustentável.

- A Instituição não é uma ilha, somos parte de uma sociedade onde persistem os preconceitos de gênero e se queremos incidir no interior da mesma temos que levar em conta como a nossa sociedade se coloca no tema.