



Relato Policial

EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL DE NICARAGUA

Elizabeth Rodríguez Obando*

I. INTRODUCCIÓN:

El Enfoque de Género en la Policía Nacional ha sido una herramienta de análisis de las diversas formas de discriminación y desigualdad de género, la cual ha permitido tomar decisiones en la gestión institucional, que nos ha orientado al cambio, la transformación profunda en las relaciones de hombres y mujeres a lo interno de nuestra institución policial y en la prestación de servicios policiales. Es un cambio de actitud ante la vida, en lo personal y en lo laboral.

El enfoque de género en la Policía Nacional de Nicaragua está orientado a potenciar las capacidades de sus recursos humanos, en función de garantizar su plena participación en igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito interno, y al mismo tiempo continuar transformando conductas, actitudes y prácticas en el trabajo policial con relación a los servicios que se brinda a la Sociedad Nicaragüense.

Por ello el propósito principal de exponer el caso de equidad de género en el sistema de formación policial, es que sirva de experiencia a otras instituciones policiales del Área Centroamericana a fin de mejorar el ingreso a la Policía de personal femenino. Ésta es la experiencia que la Policía Nacional de Nicaragua, nuestra **EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA**.

II. RESEÑA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLICÍA NACIONAL

La Policía Nacional decidió incorporar el enfoque de género por estar convencida de su justeza y reconocer los beneficios que aporta a la modernización institucional. El rol de la mujer, en condiciones de igualdad con relación al hombre, es un elemento vital para la modernización de la institución, en este proceso identificamos factores que lo facilitaron:

* Comisionada de Policía. Directora de la Academia de Policía.



- La apertura y decisión de la Jefatura Nacional
- La apertura de Jefes-as, que se han ido comprometiendo y participando en los cambios propuestos.
- La voluntad de la institución y de su personal de estar siempre abiertos a la autorreflexión y al cambio, a fin de avanzar en el fortalecimiento institucional.
- La iniciativa y el involucramiento de las mujeres de la Policía Nacional.
- El desarrollo alcanzado por el movimiento de mujeres en Nicaragua.

III. ANTECEDENTES DEL CASO:

En 1990, se inician los primeros pasos planteando ciertas inquietudes en la policía Nacional y atendiendo las demandas particulares de seguridad humana de las mujeres en el País.

Entre 1990 y 1993, las mujeres policías se constituyeron en promotoras de iniciativas y propusieron a la Jefatura Nacional que el problema de la violencia intrafamiliar fuera abordado en nuestra institución, con métodos de prevención y atención directa, surgen así en el año 1993 las Comisarías de la Mujer y la Niñez (CMN) como resultado de los esfuerzos conjuntos entre el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), la Red de Mujeres contra la Violencia y la Policía Nacional, atendiendo la necesidad de enfrentar los riesgos específicos que para su seguridad implica ser mujer y atender de forma diferenciada sus demandas de seguridad ciudadana.

El proceso de incorporación del enfoque de género en la prestación de los servicios policiales, da inicio con la Ley 228 de la Policía Nacional en su Arto. 21 que da un marco jurídico y legal a la actuación policial en la atención a la Violencia Intrafamiliar y Sexual mediante la institucionalización de las Comisarías de la Mujer y la Niñez.

Pero no fue, sino hasta en 1996 que formalmente se asumió el enfoque de género como una perspectiva de desarrollo y cambio de conciencia de género en nuestra Institución Policial

IV. CASO "EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA":

El sistema de formación policial que contribuye al fortalecimiento de la Seguridad Ciudadana del país, formando a las y los aspirantes con base a competencias que garanticen su clara concepción de servidores públicos. De hecho, la Academia de Policía "Walter Mendoza Martínez", Instituto de Estudios Superiores de la Policía Nacional de Nicaragua, fue una de las primeras instancias involucradas en el país en el trabajo institucional de género.

IV.1. Causas del descenso de ingreso femenino.

En el año 2000 el 11.3 % del total de fuerzas que ingresan a la Academia eran mujeres. En el año 2001, mediante la implementación de una acción afirmativa (Curso Básico exclusivo para mujeres), alcanzó un 26.7 %. En el año 2002, **bajó al 20.3 % y en el año 2003 bajo nuevamente a un 17.4 %**. Esta tendencia implicaba un descenso del personal policial femenino para los siguientes años.

Causas de este descenso: **Primero:** El aumento en el nivel académico requerido para el ingreso, si bien no resultó difícil captar aspirantes con mayor nivel académico, sí afectó el ingreso de mujeres no porque las mujeres no cumplieran con el nivel académico requerido, sino porque este nivel representa una oportunidad para las mujeres de ubicarse en otras carreras más "adecuadas" para las mujeres y menos riesgosas. **Segundo:** la vigencia de esquemas de género muy marcados en la sociedad nicaragüense .

IV.2. Necesidad de cambio:

La Policía Nacional de Nicaragua ha asumido el enfoque de género no sólo por ser un derecho humano, sino que lo visualiza como una estratégica para la construcción de una sociedad más justa y desarrollada.

IV.3. Fases de la Experiencia demostrativa:

Las fases que se desarrollaron en esta experiencia son:

I. **Fase Diagnóstica:** Identificación de brechas de género en el proceso de convocatoria, selección y verificación de personal.

2. Fase de Sensibilización y capacitación de los RRHH involucrados en el proceso. Capacitación a los recursos humanos en temas referidos a la equidad de género.

3. Fase Técnica para el mejoramiento de los procesos de ingreso a la Academia de Policial.

3.1. Campaña publicitaria que transmitiera la idea que la labor policial puede ser ejercida por hombres y mujeres, y que además es una carrera profesional como otras.

3.2. Incorporación de nuevos instrumentos psicológicos que permitan conocer mejor el perfil de los y las aspirantes, y poder valorar si coincide con el perfil requerido para ser policía.

3.3. Realización del proceso de verificación sin sesgos de género lo cual requiere capacitación de recursos humanos y género.

4. Fase en el proceso de formación:

4.1. Conformación de un equipo multidisciplinario

4.2. Seguimiento psicosocial a los/las estudiantes del Curso Básico en la Academia de Policía.

4.3. Realización de dinámicas de grupos para facilitar su adaptación.

4.4. Realización de talleres sobre Autoestima y Liderazgo.

IV.4. Breve explicación de la experiencia

Producto de la disminución del ingreso de personal femenino a la Institución Policial, identificado en la etapa diagnóstica se conoció que uno de los aspectos claves era **el personal involucrado en el proceso de selección**, con frecuencia el personal reproducía inconscientemente esquemas sociales de género que incidían en las decisiones institucionales.

Un caso claro es lo que sucedía en la etapa de verificación, donde presentaban situaciones desventajosas para las mujeres. Por ejemplo, si el oficial verificador preguntaba por el comportamiento de una aspirante en la comunidad y las personas le decían que era madre soltera y/o tenía un trabajo informal como por ejemplo vendedora de lotería, el oficial anotaba en la ficha que esta persona no era buena madre por que dejaba a su hijo (a) al cuidado de otras personas, que no tenía buena reputación por no tener una relación estable, por tanto no era recomendable para entrar a la policía. Sin embargo, en el caso de los hombres nunca se presentó un caso parecido.

IV.5. Estrategias claves del éxito

IV.v.i. Liderazgo de la Jefatura Nacional de la Policía quienes se ubicaron a la cabeza de esta acción.

IV.v.ii. Involucramiento de las principales autoridades de las áreas involucradas, División de Personal, Academia de Policía, Relaciones Públicas, GTZ.

IV.v.iii. Liderazgo y compromiso de las mujeres policías.

IV.6. Situación Actual:

Ejecutada esta experiencia, se establecieron cambios en los procedimientos y en la meta de reclutamiento de mujeres para el año 2004, estableciendo una meta de reclutamiento para ingreso a la Academia de Policía de un 30 %. En los últimos tres años después de puesta en marcha esta experiencia los resultados para el ingreso a la Academia de Policía "Walter Mendoza Martínez" Instituto de Estudios Superiores de la Policía Nacional de Nicaragua ha sido la siguiente: En el 2004, un 33 %, en el 2005 un 31 % y en el 2006 un 26 %. Como se podrá observar en el último año ha habido una variante del 4 % sin embargo en los tres años se ha podido mantener la meta propuesta del 30 % del ingreso a la Academia de Policía de los Cursos Básico de Policía.

Aquí es importante referir que en el año 2006, fue el último curso Básico de Policía que se realizó, y en ese mismo año se emprende una nueva etapa de los procesos de formación policía, y se implementa el Curso Técnico Medio Policial, que cambia positivamente en cuanto a contenidos, metodologías y tiempo de realización. El curso para ingreso a la policía

Nacional eleva su nivel en función de prestarle un mejor servicio a la comunidad.

Actualmente en lo referido al Curso Técnico Policial que tiene una duración de un año lectivo el ingreso de mujeres al curso se mantiene en un 25 %.

V. LECCIONES APRENDIDAS.

- El éxito de esta experiencia es que la jefatura Nacional ha sido la conductora y que si hay voluntad política en el primer nivel jerárquico de la Institución las cosas se pueden realizar de forma exitosa.
- La efectividad de trabajar en equipos interdisciplinarios trajo consigo experiencias, aprendizajes y decisiones importantes en el proceso.
- Es imprescindible siempre trabajar la parte educativa que sensibiliza a los seres humanos que somos capaces de hacer cambiar las cosas y de mejorarlas.
- Este tipo de experiencias no pueden ser de momento, o para un estudio determinado deben de ser sostenibles.
- La Institución no es una isla, somos parte de una sociedad donde persisten los sesgos de género y si queremos incidir a lo interno de la institución tenemos que tomar en cuenta como esta nuestra sociedad en el tema.