

## A manera de conclusión

Con posterioridad al evento, el Programa Género y Derechos Humanos del IIDH elaboró el presente análisis sustentado en las exposiciones y los debates<sup>(\*)</sup>. Se propone sistematizar, desde una perspectiva regional, las similitudes y diferencias de cada una de las realidades institucionales presentadas y aportar nuevos elementos para lecturas alternativas de algunos de los puntos debatidos.

Este análisis no es exhaustivo con respecto a los importantes temas que se discutieron, primero porque las mismas participantes ofrecen respuestas que se enmarcan en sus diferentes dinámicas -tanto personales como institucionales- y fue remarcada por muchas de las asistentes la importancia de respetar las diferentes situaciones y procesos; segundo, porque el evento contó con comentaristas que recogieron “*in situ*” elementos importantes y enriquecedores para el debate posterior, y tercero, porque este análisis trata de evitar repeticiones y de señalar aquellos aspectos relevantes y de fondo que puedan aportar a la sustentación de estrategias.

Se presentan y analizan algunos datos globalizados sobre la situación general de las mujeres, que han podido ser sistematizados y organizados a partir de los documentos aportados por las representantes de los países. Y se analizan después, desde el concepto y la perspectiva de género, algunos aspectos relevantes y reiterativos en el debate y las intervenciones de las participantes.

---

\* Elaboraron este análisis Gilda Pacheco, Oficial de Programa Género y Derechos Humanos del IIDH y Pilar Jaime, Consultora.

**a. Análisis de los datos globales y la situación general de las mujeres policías en Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana**

Las participantes en el Primer Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango presentaron información y datos que permiten un acercamiento cuantitativo y cualitativo a sus condiciones personales, laborales e institucionales.

Con respecto a los datos cuantitativos, es importante señalar que no siempre se encontraban desagregados; algunas nominaciones no eran homologables, sobre todo con respecto a los rangos; en algunos casos faltaban denominadores, lo que dificultaba la elaboración de porcentajes; unos países aportaron abundantes datos y otros muy pocos y generales; muchos datos e información se refieren a políticas institucionales, por ejemplo la salarial, y no informaban sobre lo que realmente perciben las mujeres.

Por otra parte, el propio carácter del evento, dirigido a reunir a mujeres policías de alto rango para analizar su situación, significó que mucha información estuviera circunscrita a los rangos superiores -de acuerdo a los objetivos del Encuentro- limitándose también la posibilidad de una perspectiva más amplia. Por todo ello, el análisis y la presentación de cifras tienen aquí un carácter aproximativo, sobre todo al tratar de mostrar una visión de conjunto de los países participantes.

Es importante señalar -como apreciación- que aun cuando un país aportaba abundantes datos éstos escasamente se referían a la situación personal de las mujeres; deducimos que puede no existir la información solicitada o no estar actualizados ni sistematizados los datos, dado que en algunos países es irrelevante el número de mujeres en la policía y la gran mayoría se encarga de trabajos subalternos. De cualquier

manera es fundamental el ordenamiento del sistema de información y datos como base para abordar un diagnóstico regional y por país.

La reestructuración de las fuerzas policiales en la región, iniciada en la década del 90, está dirigida a su readecuación en el nuevo contexto histórico global y regional; esto significa que se está impulsando un marco doctrinal y de actuación más democrático, abierto y participativo en instituciones más jóvenes y renovadas.

Este nuevo esquema, centrado ahora en el concepto de *seguridad ciudadana*, es más receptivo a la incorporación de planteamientos provenientes de otros agentes sociales activos en la región, como las mujeres, las asociaciones de derechos humanos y las organizaciones de la sociedad civil, quienes con su protagonismo están propiciando cambios en los anteriores modelos de actuación política y social.

Estos importantes cambios se están produciendo en un corto plazo, no se están dando con la misma dinámica en todos los países; alcanzan los esquemas organizativos, las políticas de cargos, rangos, formación y profesionalización y van acompañados de la incorporación del enfoque de género y la perspectiva de los derechos humanos en la doctrina, actuación y objetivos de las estructuras policiales y una mayor y más profesional receptividad hacia las problemáticas sociales, juveniles, de la violencia intrafamiliar y la droga.

Fruto de estos cambios es la incorporación de un mayor número de mujeres a las instituciones policiales y un aumento de su acceso a altos cargos y jerarquías; muy importante también es el reconocimiento generalizado de su presencia, su rol institucional y de su quehacer, en el marco del nuevo esquema.

Las mujeres policías de alto rango de Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana participantes en el Primer Encuentro, estuvieron de acuerdo en que

esta convocatoria conjunta de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica y el IIDH y la realización del evento que las reunía para intercambiar experiencias profesionales, vivencias personales y para analizar su situación como mujeres en altos cargos en la institución policial, representaba en sí mismo un reconocimiento y un avance considerable de las mujeres en el ámbito de una institución del Estado.

Desde el punto de vista regional, los avances cuantitativos y cualitativos son innegables, pero en el análisis por países los progresos son más desiguales. Esto responde a los diferentes procesos históricos de cada país, de los que derivaron también diferentes conformaciones de las instituciones del Estado y de la sociedad civil.

Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana no conforman una unidad homogénea. Los puntos de divergencia entre ellos están marcados por las situaciones de guerra que por largo tiempo se vivieron en Guatemala, Nicaragua y El Salvador y que conformaron una institucionalidad específica, dentro de la cual la reestructuración de la institución policial significó transformaciones más drásticas.

La larga situación de guerra y los procesos para lograr la paz determinaron -tal y como señalan las propias participantes- la conformación y organización de las nuevas estructuras policiales, así como su institucionalidad y el marco político de su actuación.

Sobre este conjunto de circunstancias históricas diferenciadas se inscriben los actuales procesos de reestructuración y modernización de las instituciones policiales, el impulso a la incorporación de mujeres en todas sus estructuras y rangos y la necesidad de atender las problemáticas sociales con nuevos enfoques.

Las representantes de los países participantes en el evento presentaron cifras sobre el total de efectivos policiales con los que cuentan sus instituciones, de los cuales aproximadamente el 8% son mujeres; esta cifra se distribuye de manera desigual

entre países. Honduras es el que tiene un menor porcentaje, el 3%, y Nicaragua con un 20% y Costa Rica y Belice con un 11%, son los que cuentan con mayor número de mujeres sobre el total de efectivos.

El porcentaje de mujeres que ostentan alto rango y que ocupan puestos de dirección es también muy desigual. En este caso también Honduras ocupa el lugar más bajo: de 139 mujeres policías sólo 5 ocupan cargos de dirección. También en este caso Nicaragua tiene el número de mujeres más alto, con bastante diferencia con respecto al resto: el 20% del total de mujeres policías en Nicaragua ocupa puestos de alta responsabilidad.

### NÚMERO TOTAL DE EFECTIVOS

(Desglose por sexo)

PAÍS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Belice	78	657	735
Costa Rica	1.116	8.562	9.678
Nicaragua	1.205	4.895	6.100
El Salvador	716	15.626	16.342
Guatemala	272	NR	NR
Honduras	139	8.039	8.178
Panamá	1.133	11.862	12.995
Rep. Dominicana	1.800	23.000	24.800

NR: no reporta

### MUJERES EN LAS FUERZAS POLICIALES

(Porcentajes)

PAÍS	% MUJERES SOBRE TOTAL EFECTIVOS
Belice	11%
Costa Rica	11%
Nicaragua	20%
El Salvador	4%
Guatemala	NR
Honduras	3%
Panamá	9%
Rep. Dominicana	7%

La reestructuración de las instituciones policiales en la región propicia una mayor incorporación de mujeres y en general los altos mandos (sobre todo si en alguno están integradas mujeres) realizan esfuerzos para ampliar su número en las academias policiales. Sin embargo, según lo expresa la representante de Honduras, el número de plazas convocadas para mujeres no se cubre.

Del total de mujeres en la policía más de la mitad realizan trabajos administrativos y de servicio llegando -por ejemplo en Panamá- a alcanzar la cifra de casi el 90% de las mujeres ocupadas en esta área de trabajo; aunque hay mujeres en todos los departamentos y estructuras, su número es reducido y en algunos casos irrelevante.

## CARGOS, RANGOS Y FUNCIONES DE LAS MUJERES ASISTENTES

PAÍS	RANGO OFICIAL	FUNCIÓN	NIVEL ACADÉMICO	AÑOS EN LA INSTITUCIÓN
<b>Honduras</b>	Teniente Coronel	Comandante Regional	Oficial de Policía	20
	Mayor de Policía	Jefa de la Oficina de Responsabilidad Profesional o Asuntos Internos	Oficial de Policía	
<b>El Salvador</b>	Subcomisionada	Jefa de la División de la Regional Oriental	Licda. Relaciones Internacionales	5
	Subcomisionada	Jefa Área Administrativa de la División de Investigación Criminal	Psicóloga	3
<b>Guatemala</b>	Oficial Segundo	Coordinadora del área de Capacitación de la Academia de la Policía Nacional Civil	Estudios avanzados en Leyes	10
	Oficial Segundo	Instructora de la Academia	Perito en Mercadotecnia y Publicidad	12
<b>Belice</b>	Superintendente	Responsable Relaciones Públicas	Oficial de Policía	25
	Superintendente	Responsable de la Academia de Policía	Oficial de Policía	
<b>Nicaragua</b>	Comisionada General	Inspectora General de la Policía	Psicóloga	18
	Comisionada	Jefa de Asuntos Internos	Abogada	
	Comisionada	Jefa de Seguridad Social	Socióloga	
	Comisionada	Jefa Nacional de Seguridad de Tránsito	Socióloga y Filósofa	

(Continúa) ➡

**CARGOS, RANGOS Y FUNCIONES DE LAS MUJERES ASISTENTES**  
(continuación)

<b>Panamá</b>	Subcomisionado	Directora Recursos Humanos	Oficial de Policía	24
<b>Costa Rica</b>	Capitán	Responsable del Sistema Geográfico Policial	Geógrafa	6
	Civil	Supervisora del OIJ	Cientista Criminológica	12
<b>República Dominicana</b>	Coronela	Directora del Departamento Femenino	Odontóloga	13

La permanencia y estabilidad de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en las estructuras policiales es alta: se encuentra entre los 18 y los 30 años, y entre el resto de mujeres policías, los documentos aportados que ofrecen este dato indican que, como media, alrededor del 60% de mujeres llevan 5 años o más en la institución.

La casi totalidad de mujeres con alto rango son profesionales con formación de nivel universitario o estudios equiparados; aproximadamente un 10% de ellas ha recibido cursos y especializaciones que han ampliado y completado los requisitos para acceder a ascensos.

Sin embargo, varias representantes señalaron que otro buen número de mujeres con larga permanencia en la institución, con méritos y requerimientos suficientes no han logrado ascender; se señalaban como motivos más importantes los siguientes:



- que no eran seleccionadas para capacitación o especializaciones que facilitan la vía a los ascensos,
- alguna de ellas se resistía por el sobretrabajo y la falta de tiempo (sobre todo mujeres con fuertes responsabilidades familiares),
- frente a iguales -o hasta menores- méritos las jerarquías y mandos superiores priorizaban a los hombres y esto iba produciendo un rezago en las mujeres.

La mayoría de las mujeres policías son madres, más bien son contadas las que no lo son, y el porcentaje de jefas de familia es alto -por encima del 60%- llegando a alcanzar en una de las instituciones de Costa Rica el 95%; aproximadamente entre el 30 y 40% de ellas tiene tres dependientes a su cargo. Este conjunto de datos tienen un alto significado por tres razones:

- su dimensión cuantitativa es muy alta,
- por el valor y el peso cualitativo -y determinante- que tiene para la mayoría de mujeres policías, y
- porque a pesar de su trascendencia, cuantitativa y cualitativa y su importancia para las mujeres, son los datos más obviados en la institución policial.

El análisis de los datos por países muestra dos tendencias significativas: los datos específicos como mujeres tienden a ser similares para todos los países (número de dependientes, mujeres jefas de hogar, etc.) mientras que los datos relacionados con su identidad laboral: estatus, rangos, cargos, etc., tienden a ser disímiles por país y en algunos casos muy diferenciados: porcentajes de mujeres en altos cargos entre Nicaragua y Honduras, por ejemplo.

### **Una lectura de género de las exposiciones y debates**

Género es una categoría de análisis que permite hacer una reflexión integral sobre las instituciones policiales y reinterpretar la situación de las mujeres policías en el marco de políticas de igualdad, equidad y no discriminación, así como hacer propuestas al respecto. Esto significa, en algunos casos, releer sus propios testimonios a la luz de los condicionantes que los roles genéricos asignan a las mujeres -por el hecho de serlo- confrontados aquí a un esquema laboral e institucional marcado históricamente por su extremada masculinidad.

El carácter innovador de estos testimonios y de este análisis no es que se trate de mujeres, sino que el mundo laboral y su propia realización profesional se desarrollan bajo un concepto androcéntrico de la función del Estado regido por una ética en donde lo laboral se fusiona con el espíritu de misión y servicio y con la disciplina y la jerarquía que impone la institución.

En lo externo, este planteamiento convive con el cuestionamiento de la cultura patriarcal de la sociedad y la desigual distribución de los roles genéricos, ampliamente señalado por el movimiento de mujeres en la región, las cuales, a su vez, señalan las tensiones que se crean cuando las mujeres, y cada vez más hombres, identifican las desigualdades de que son objeto en sus espacios personales y laborales e indican su origen y mecanismos de reproducción.

En el marco de los valiosos testimonios y aportes de las participantes en este encuentro, resultó fácil señalar las situaciones de discriminación -en algunos casos extremos- de las que son objeto las mujeres en las instituciones policiales. Sin embargo, no fue tan sencillo identificar las causas originarias de esa discriminación y

trato desigual, ni fue posible trascender, en el análisis, el marco individual de sus propias situaciones y las de sus compañeras.

Estos dos aspectos: la no identificación de las causas de las desigualdades y considerar -mayoritariamente- que las mujeres son responsables de su propia discriminación, lleva a muchas de las participantes a actitudes hipercríticas consigo mismas y con el resto de compañeras que no han llegado a sus mismos niveles o rangos.

Esta actitud y este esquema interpretativo -tradicional en las mujeres- se manifiesta fuertemente ambivalente en el caso de mujeres que, por un lado, han roto los esquemas tradicionales y conocen el esfuerzo y, al mismo tiempo, están inmersas y participan directamente en un esquema laboral regido por valores y actitudes masculinas.

En su mayoría, las mujeres participantes reconocen el marco de colaboración, igualdad y respeto que se da en las relaciones interpersonales -a partir, sobre todo, de su situación de oficiales de alta graduación- mientras señalan no sólo la existencia de discriminaciones en el ámbito laboral, sino de claros abusos de poder que evidencian acoso y chantajes sexuales en mujeres policías de rangos inferiores o en tareas secundarias.

Es fácil identificar que las relaciones interpersonales se desarrollan bajo un esquema de mayor igualdad cuando las mujeres tienen rangos superiores y son relaciones mediadas por el estatus, y no son tan igualitarias y respetuosas cuando las mujeres policías son -más que policías- mujeres.

Señalan las mujeres participantes que no existe limitación o discriminación institucional para el ingreso, formación o desarrollo de las mujeres, así como refieren las políticas igualitarias de acceso, capacitación y ascensos, añadiendo -en el caso de los ascensos- que la única limitante es *que haya vacantes*. Sin embargo, el escaso número de mujeres policías, la asignación diferencial de tareas, la desigualdad en las

oportunidades de acceso a la capacitación y a los rangos muestran grandes diferencias y desigualdades que claramente desfavorecen a las mujeres dentro de la institución.

Se percibe en el discurso un alto grado de identificación con la institución pero, al mismo tiempo, se conoce la existencia de restricciones para las mujeres policías. Ante esta contradicción no reconocida explícitamente como tal por las participantes, abundan los juicios hipercríticos como: “*las mujeres no quieren*”, “*las mujeres prefieren tareas sencillas y sin problemas*”, “*las mujeres no rompen los esquemas*”.

De acuerdo con los testimonios, las mujeres policías pueden realizar -y de hecho muchas veces realizan- más y mejores trabajos que los hombres, obtienen mejores resultados en determinadas pruebas, se esfuerzan más, tienen -en algunos casos- mejores niveles académicos, igual o más años de servicio en la institución, méritos suficientes y reconocidos y sin embargo no tienen las mismas oportunidades ni ascienden en proporción a sus méritos. Ante esto, las representantes reiteran que muchas mujeres policías anteponen su situación personal y familiar -o su propia comodidad- a las posibilidades de mejora económica, laboral, reconocimiento y ascensos.

Es importante también incorporar nuevos elementos de interpretación de estos obstáculos. Por ejemplo, cuando mencionan la resistencia de algunos hombres policías ante la mayor presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y el cambio de valores y normas que se están dando en las instituciones policiales. Esas resistencias tienen manifestaciones concretas, entre ellas exigir a las mujeres el estricto cumplimiento de requisitos y pruebas (“*si quieres ser policía tendrás que hacer todo igual*”); ante esto, la respuesta de las mujeres es sobrecumplir, “*hacer el doble y mejor*”.

Pero es importante ver que esas resistencias objetivas de los hombres expresan, a la vez, un reconocimiento de las capacidades y avances de las mujeres. Esto genera,

---

asimismo, comportamientos de correspondencia, que se traducen en un freno para su avance. Cuando la respuesta de las mujeres es sobrecumplir, están fortaleciendo su discriminación y además, no cuestionan y dirigen esa “*sobre exigencia igualitaria*” hacia los propios hombres, las instituciones públicas y hacia los espacios privados donde -si existiera igualdad real- las mujeres tendrían mejores condiciones y más posibilidades para desarrollarse.

En este mismo marco -y analizando las exposiciones de las representantes en el evento- cuando las mujeres se proponen estrategias de avance o de eliminación de sus discriminaciones, priorizan “*que no sean amenazantes*”, “*que no crean que competimos*”, “*que no crean que dividimos*”, “*no segreguemos*”. En muchos casos tienden a paralizar o frenar sus propios movimientos de avance por temor “*a segregar por medio de acciones tomadas de forma unilateral*”, aunque estos se sustenten en la división y segregación que significa su escaso número en la policía, el limitado número de mujeres en puestos de decisión y el escasísimo número que accede a una formación especializada o a los ascensos.

Las resistencias masculinas y sus temores tienen dos formas de expresión: la sobreexigencia hacia las mujeres (casi siempre por parte de compañeros de igual grado o subalternos) y por otro, el paternalismo y la protección (en este caso de jerarquías superiores) y ambas se aplican -sobre todo- ante las capacidades de las mujeres y la posibilidad de aumentar sus responsabilidades y los espacios de decisión y poder.

Pese a que es palpable -en las manifestaciones de las participantes- que en ningún caso su estatus, cualquiera que sea, le ha sido regalado, se observan tendencias dirigidas a proteger a las mujeres de los “riesgos” de mayores espacios de poder y responsabilidad y un menor esfuerzo en protegerlas de arbitrariedades, discriminaciones o chantajes. En algunos casos no se valora la voluntad, la capacidad de decisión y el

esfuerzo desarrollado por las mujeres policías para llegar al rango en el que se encuentran.

Las expresiones de paternalismo, la protección y la sobreexigencia pueden constituirse en otras formas de justificar la discriminación de las mujeres en la estructura policial y las propias mujeres deberán cuidar de no renunciar -otra vez- a reclamar esas “consideraciones” específicas (que son derechos inalienables), en nombre de un igualitarismo que las está discriminando; sería más operativo y justo eliminar esas discriminaciones y dirigir esos esfuerzos protectores, por ejemplo, para mejorar su propia situación como mujeres policías y responsables de su núcleo familiar sin sacrificar ninguno, o eliminar las limitaciones profesionales por el hecho de ser mujeres, o las arbitrariedades y ataques a su integridad personal por chantajes o acoso sexual, el respeto y no discriminación ante su maternidad a la hora de los ascensos o méritos, la igualdad real en la selección y acceso a las capacitaciones, etc. Estos aspectos y otros, que sólo las mujeres padecen, sí deben ser sujeto de “consideraciones”, atención y protección.

### **Capacitación y promoción**

La situación actual de las mujeres en las instituciones policiales debe ser vista como un proceso histórico -por lo tanto dinámico- en el cual, inicialmente, su presencia fue casi inexistente y su incorporación, en épocas más recientes, va aumentando aunque de forma lenta y desigual en los diferentes países. Esta desventaja inicial ha ido acompañada de limitaciones formativas y de entrenamiento y, como consecuencia, sus posibilidades de ascenso han sido también frenadas.

De acuerdo con los requerimientos institucionales, los niveles educativos para el ingreso en la policía son iguales para hombres y mujeres; las exigencias de pruebas

físicas, psicológicas y médicas también lo son y aunque algún país matiza las exigencias de estas pruebas para las mujeres, en general los temas de formación y entrenamiento son iguales.

El actual enfoque de las instituciones policiales en la región está permitiendo una mayor participación de mujeres en todas sus estructuras y los países -aunque de forma desigual- están realizando esfuerzos para adecuar sus doctrinas, procedimientos e infraestructuras a nuevos requerimientos.

Los documentos escritos que aportaron las participantes son escuetos en el tema de la capacitación en general y de las mujeres policías en particular, limitándose a exponer -en casi todos- el carácter igualitario de las políticas institucionales de capacitación. Es evidente que no hay políticas expresas que discriminen a las policías; sin embargo, las propias participantes enfatizaban la prioridad “*de facto*” que los hombres tienen a la hora de recibir capacitaciones o especializaciones en el exterior.

Hasta fechas recientes algunos países tenían restringida la capacitación de mujeres en las academias policiales; su capacitación se realizaba en los Centros de Instrucción Policial. Todavía algunos países no cuentan con espacios adecuados para el entrenamiento mixto, y esto actúa en detrimento de la formación de las mujeres policías y de su desarrollo en la institución. Varios países señalaron no estar exentos de chantajes y acoso sexual hacia las mujeres por parte de superiores con atribución para facilitarles el acceso a las capacitaciones.

Así, esta formación desigual y restringida es causa y efecto de la discriminación existente hacia las mujeres en las instituciones policiales y permite explicar el limitado número de mujeres que acceden a capacitaciones, especializaciones en el exterior y a ascensos, sobre todo en los grados intermedios y en los cargos de decisión.

La mayoría de mujeres policías se encuentran “estacionadas” en rangos subalternos y cargos administrativos, alejadas -por tanto- de las posibilidades de selección que les permitirían acceder a capacitaciones, llave de mejores condiciones de trabajo, visibilidad y ascensos; todas estas actitudes y restricciones institucionales más las responsabilidades familiares (socialmente atribuidas) las desmotivan ante el reto de acceder y asumir más cargas; además, son esas restricciones, y la indefensión que conlleva, las que hacen vulnerables a las mujeres ante las arbitrariedades y chantajes de compañeros y superiores jerárquicos.

Sin negar la veracidad (y legitimidad) de la desgana, la comodidad y el desinterés de algunas mujeres, éstas no son las únicas razones para renunciar a mejoras sustanciales en su situación profesional, laboral y económica y es importante cuestionar ese juicio incriminador e hipercrítico que es una de las mayores trampas en que las mujeres pueden incurrir. Además de no olvidar lo que la mayoría de los testimonios de las mujeres participantes señala insistentemente: que no se acercan ni al 10% las mujeres que han recibido capacitación y aun es bastante menor el número que ha salido al exterior para recibir formación especializada.

Ya en el ámbito laboral, las limitaciones y discriminaciones de las mujeres continúan en la propia institución y se dan sobre todo en la asignación de funciones -las mujeres mayoritariamente se ocupan de las áreas administrativas y de servicio y los hombres de las actividades y de los departamentos operativos. Sin embargo, en el nuevo modelo de institución policial que se está formulando -más centrado en la seguridad ciudadana y de la comunidad- se prioriza la atención a problemáticas sociales como la delincuencia juvenil y la violencia intrafamiliar y de género. Una de las estrategias más importantes para abordar estas problemáticas es la creación de Comisarías de Mujeres y la Niñez; de acuerdo con los testimonios, la mayoría de



mujeres policías están siendo asignadas a la atención de estas problemáticas y estrategias. El criterio más mencionado por las participantes para esta asignación son las cualidades femeninas, por ser más adecuadas para la atención a problemáticas y crisis que requieren especial sensibilidad.

Es claramente positiva la estrategia de atención a las problemáticas sociales y de violencia hacia las mujeres, niños y niñas, con un enfoque adecuado, y este enfoque y responsabilidad debe poder asignarse, igualitariamente, a ambos sexos y esa atención debe provenir tanto de la especial sensibilidad de las mujeres como de la formación y sensibilización de los hombres para realizar ese mismo trabajo de forma adecuada.

De la misma manera, esta atención mayoritariamente asignada a las mujeres policías no debe significar que éstas pasan de asumir las tareas administrativas y subalternas a “estacionarse” de nuevo en la atención de las mujeres y las problemáticas sociales y menos debido a las “*cualidades femeninas*” tradicionalmente de escaso valor en ese mercado laboral.

Por otra parte se recomienda que estas nuevas tareas de atención - importantes tanto en lo interno de la estructura policial como para la realización del trabajo exterior- deberán ser categorizadas y susceptibles de iguales méritos y ascensos que las responsabilidades operativas o de cualquier otra índole, y evitar que devengan en nuevas discriminaciones de las mujeres policías que las asuman.