

# Trabajo en grupos

## **Procedimientos y metodología de los grupos de trabajo**

Las actividades del Primer Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango se desarrollaron mediante una variada metodología. Primero se organizaron dos paneles donde las representantes de los países hicieron una exposición abierta sobre la situación de las mujeres policías en su país; después se organizaron dos grupos de trabajo para el debate de temas específicos.

Cada uno de estos grupos contó con el apoyo de una guía de preguntas y una relatoría que ordenaba y sistematizaba el debate y la información. Durante las reuniones de trabajo en grupo, se analizaron y debatieron los problemas de más relevancia y se propusieron también medidas que pudieran ser implementadas para su solución.

Los puntos por debatir por parte de cada grupo se dividieron en dos bloques: uno tenía asignada la identificación de los principales logros y avances institucionales y otro, identificar los principales problemas y obstáculos para la incorporación y el desarrollo de su trabajo como funcionaria de la institución policial. Ambos grupos debían también formular propuestas y señalar prioridades. Las guías de apoyo al debate

contenían tres preguntas diferentes para cada uno de los grupos y orientaciones para la relatoría.

### **Cuadro que sistematiza los resultados del debate en los grupos**

El trabajo de las relatorías fue presentado en plenario donde se hicieron aportes, se señalaron matices y precisiones. Este esfuerzo metodológico fue valorado por las mujeres participantes, quienes solicitaron que se sistematizara en ese momento como conclusiones del evento, para que ellas pudieran contar ya con un instrumento de información y resultados que llevar a sus instituciones y que orienten un trabajo inicial.

El cuadro muestra dos grandes bloques: uno de logros y otro de problemas y obstáculos y ambos fueron analizados desde la perspectiva de las prioridades, de las estrategias y de las acciones. El cuadro de sistematización de resultados es el siguiente:

#### **■ ■ Logros ■ ■**

- El acceso de mujeres a los cargos de dirección tomando en cuenta los grados superiores en las distintas policías del área. Por lo tanto, la posibilidad de incidir en favor de las mujeres policías.
- La institucionalización del enfoque de género en la Policía Nacional de Nicaragua.
- Eliminación de estigmas categorizados como Policía Auxiliar Femenina y Mujer Policía, en Honduras y Belice, respectivamente.
- La posibilidad de capacitación especializada de las mujeres policías en el área.

- Haber realizado este primer encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica, República Dominicana y Belice.

### ■ ■ P r i o r i d a d e s ■ ■

- Sensibilizar a los jefes de Policía de Centroamérica, República Dominicana y Belice, sobre el enfoque de género en las Instituciones Policiales.
- Sistematizar el intercambio de experiencias en los distintos Cuerpos Policiales sobre el enfoque de género.
- Incluir en las distintas normativas de los cuerpos policiales el enfoque de género.
- Que más mujeres policías accedan a cargos de dirección.
- Lograr mayor cantidad de personal femenino en las policías.

### ■ ■ E s t r a t e g i a s ■ ■

- Introducir en la agenda de reunión de la Asociación de Jefes de Policía el tema del enfoque de género.
- Mantener un canal de comunicación permanente entre las delegadas a este Primer Encuentro.
- Que el presidente de la Asociación de Jefes de Policías, Primer Comisionado Franco Montealegre, socialice y transmita a sus homólogos la experiencia de la Policía de Nicaragua sobre el enfoque de género.
- Definir una política de permanencia y captación del personal femenino.

- Perfeccionar las políticas de captación de ingresos a las policías.

### ■ ■ Acciones ■ ■

- Que en la próxima reunión de Jefes de Policía del área se incluya un punto de capacitación sobre este tema.
- Realizar una reunión anual de mujeres policías en cada uno de los países participantes; se acuerda que la próxima sede sea República Dominicana.
- Exposición del Jefe de la Policía de Nicaragua sobre el enfoque de género en una reunión de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica.
- Estudio de las causas de las bajas de las mujeres policías.
- Crear las comisiones en las Academias de las instituciones policiales para el ingreso de las mujeres.

### ■ ■ Problemas y dificultades ■ ■

- Falta de capacitación institucional al personal femenino.
- La no participación de la mujer en la toma de decisiones institucionales.

### ■ ■ Prioridades ■ ■

- Llevar a cabo un diagnóstico de cada institución policial en relación con la participación del género femenino.

- Asignar recursos financieros para fomentar e incrementar los programas de capacitación.
- Lograr una mayor participación de la mujer en los puestos de Dirección.
- El fortalecimiento de los procesos de ingreso y selección de las academias, a efecto de aumentar el número de mujeres de reciente ingreso y el readiestramiento y capacitación de las ya ingresadas.
- Reorientar las campañas publicitarias de ingreso a las academias policiales para incentivar una mayor captación de mujeres.

### ## Estrategias ##

- Generar compromisos de las autoridades de dirección de las instituciones policiales en el área centroamericana del enfoque de género.
- Proponer que se asignen, de los presupuestos institucionales, recursos financieros para promover capacitación especializada considerando el enfoque de género.
- Elevar al Alto Mando el resultado del diagnóstico.
- Generar políticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades.
- Revisión de currículum en los programas de estudios de las academias.
- Reorientar las campañas publicitarias para que rompan esquemas tradicionales y lograr una mayor capacitación de mujeres.

### ■ Acciones ■

- Presentar el resultado del diagnóstico de las mujeres policías de Centroamérica y el Caribe.
- Que en los programas de rotación se considere al personal femenino, de acuerdo con los factores propios de su género.
- Presentar un anteproyecto de presupuesto para la capacitación del personal femenino.
- Proponer a la Asociación de Jefes de Policías la creación de un Comité de Coordinación Regional, integrado por Centroamérica, Belice y República Dominicana, integrado por Mujeres Policías de Alto Rango.

### **Análisis del debate y el trabajo en grupos**

El análisis de logros y limitaciones para el acceso de las mujeres policías a puestos de decisión se fue haciendo a partir de la información dada por las expositoras de los países sobre el desarrollo de los diferentes procesos en las instituciones policiales y la situación de las mujeres policías en sus estructuras. Esto llevó a establecer similitudes y diferencias entre la situación y posición de las mujeres en cada una de ellas.

Fue considerada como de avanzada la situación de la Policía Nacional de Nicaragua, por el desarrollo del enfoque de género en toda la estructura policial y por el número de mujeres en altos cargos. Esto fue considerado un logro y un ejemplo por seguir.

Los grupos organizados para el debate consideraron que las mujeres en altos cargos

abrían espacios institucionales y de reconocimiento a las mujeres y posibilitaban el acceso a capacitaciones y cargos, pero que este proceso -aunque en marcha- aún era muy lento y con muchos obstáculos, tanto institucionales como de las propias mujeres.

Representantes de algunos países identificaron la ausencia de mujeres en altos cargos como una fuerte limitante para esa apertura de espacios a las mujeres y se señaló que lo exiguo de su número hacía poco relevante su presencia, la cual era escasamente operativa a la hora de incentivar a más mujeres para que se incorporen a la institución.

De hecho, el número de mujeres policías es -en general- exiguo en todos los países y también en los cargos de decisión con respecto al número total de efectivos; sin embargo tampoco las convocatorias se llegan a cubrir, las plazas quedan vacantes. La policía no ofrece a las mujeres una alternativa laboral atractiva.

Las reestructuraciones y cambios producidos en las policías de la región aún no han sido transmitidos a la población en general y aún menos el significado real de los nuevos enfoques doctrinales respecto a su rol policial y su nueva relación con la ciudadanía.

Como conclusión de este punto discutido, las mujeres consideraron que había unos espacios ganados a nivel regional, pero que, sin embargo, algunos países necesitaban grandes esfuerzos para integrar más mujeres y más equidad en las instituciones que permitieran erradicar las discriminaciones de género todavía existentes.

Otro punto ampliamente debatido analizaba la posibilidad y conveniencia o no de proponer la creación de una Asociación de Mujeres Policías dentro del marco institucional, pero con autonomía de otras instancias existentes. Los argumentos expuestos permitieron a las participantes reflexionar sobre diferentes posiciones y opiniones.

Primero, fue considerado importante definir los mecanismos y procedimientos para su creación como medida para evitar segregación o marginación dentro de la

institución, proponiendo conformarse -inicialmente- como una instancia consultiva que permitiera debatir y explicar las especificidades de género dentro de la institución policial.

Ese mismo marco permitiría debatir también sobre los delitos de violación, abuso infantil, violencia intrafamiliar, maltrato, así como los problemas jurídicos que enfrenta la policía al prevenir el delito en el marco de los derechos humanos, los derechos de las mujeres y la infancia y bajo las nuevas normativas y enfoques policiales.

Las mujeres policías participantes consideraron importante contar con un espacio propio donde debatir y elaborar propuestas y diagnósticos sobre su situación en la institución y también sobre temas como la globalización del delito, donde la mujer participa como víctima o como transgresora y en donde la actuación policial debe contar con elementos eficientes y apegados al derecho para su tratamiento.

Los planteamientos a favor de la Asociación de Mujeres Policías proponían ir sentando las bases de comprensión y consenso que sensibilizara e hiciera posible ganar un espacio en la institución. Sin embargo, diferentes voces plantearon la necesidad de ver los avances y también la identificación de las limitaciones dentro de un proceso paulatino de transformaciones regionales que involucraba tanto a las instituciones (incluida la policial) como a la sociedad en general. Era necesario ver la propia reunión que se realizaba como un avance sustancial, y los resultados como logros que había que situar con perspectiva y visión de proceso en cada uno de los países y en el marco de sus realidades.

Se consideró adecuado comenzar la discusión sobre el enfoque de género y la situación específica de las mujeres policías en la Asociación de Jefes de Policía ya existente en cada país y utilizar esa plataforma para ir fortaleciendo sus posiciones y



reclamos. Las participantes solicitaron más activismo de las mujeres en y hacia la Asociación de Jefes de Policía para lograr que los intereses, objetivos e inquietudes de las mujeres policías sean discutidos y comprendidos por los varones, para que la doctrina se reinterprete, para que las normas discriminatorias hacia las mujeres se erradiquen, y muchas actitudes machistas no solidarias se cuestionen y desaparezcan.

Se propuso también que esa instancia de discusión al interior de la Asociación de Jefes de Policía tuviera un carácter más estructurado -como Comisión o Subcomisión- que formalizara o institucionalizara los mecanismos de comunicación e intercambio de información y consulta entre las participantes, que se revelaba como uno de los resultados de la reunión. Esta necesaria institucionalización daría más respaldo a las actividades que las mujeres propusieran y realizaran.

También en esta línea fue considerado como prioritario el respaldo de la Asociación de Jefes de Policía y que, a través de un proceso de discusión, se pudieran alcanzar los objetivos de igualdad, equidad y conciencia que las mujeres estaban trazando en esa reunión, evitando al mismo tiempo las resistencias y los bloqueos que muchos varones desencadenan como consecuencia de su temor a ser desplazados.

Además de las diferentes posiciones expresadas en el debate sobre la conveniencia de conformar una Asociación de Mujeres Policías o la integración de una Comisión o Subcomisión en la ya existente Asociación de Jefes de Policía, se expusieron las particularidades de los países y la realidad de las mujeres policías en el marco de las jerarquías y los rangos.

La discusión sobre la Asociación de Mujeres Policías fue un punto importante en el debate; las dos posiciones hicieron plantamientos de peso y ambas fueron consideradas estratégicas para lograr avanzar en la situación de las mujeres en sus estructuras policiales. No obstante esto, la posición que logró el apoyo por mayoría fue

gestionar la creación de una Comisión en la Asociación de Jefes de la Policía y esto planteó la necesidad de crear mecanismos de participación e incidencia de las mujeres policías y presencia del enfoque de género en ella.

Se recordó que la Reunión de Mujeres Policías de Alto Rango que se estaba celebrando en Managua era una convocatoria de la Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica y que existía el compromiso del Presidente de la Asociación en comprometer a su vez a los Jefes de Policía de los otros países sobre los resultados y propuesta del evento. Igualmente existe un compromiso del Ministro de Gobernación -manifestado en el acto inaugural- de establecer un enlace con los otros Ministros de Gobernación del área.

La intensidad del debate sobre la Asociación puso de manifiesto las diferencias en la situación de las mujeres policías en sus instituciones y los diversos procesos de desarrollo de las instituciones mismas en el marco de los cambios sociales, políticos e ideológicos que se realizan en la región.

La violencia intrafamiliar, los derechos de las mujeres, el nuevo concepto de ciudadanía, el enfoque de género y equidad son planteamientos nuevos que alteran los esquemas de funcionamiento, muchos de los procedimientos habituales de la institución policial, y plantean nuevos desafíos que deberán ser resueltos. Actividades como este Encuentro permiten identificar experiencias positivas y ejemplificantes como el caso de Nicaragua, y determinar la distancia aún por recorrer en cada país y la necesidad de planificar estrategias –operativas y de apoyo– para acompañar este importante proceso.

