



# Nicaragua

## **Breve reseña histórica**

Esta exposición sobre la Policía Nacional de Nicaragua estará centrada en dos aspectos: el de organización y el proyecto estratégico.

La Policía Nacional de Nicaragua, fundada en 1979, cuenta con una jefatura nacional compuesta por un Director General, tres Subdirectores Generales del Área de Investigación, Prevención y Gestión y una Inspectora General. Seis Especialidades, doce Órganos de Apoyo, diez y ocho Delegaciones de Policía Departamentales y ocho Delegaciones de Policía de Distrito, que son del Departamento de Managua.

Tiene un total de 6.100 efectivos policiales, de los cuales 1.205 son mujeres y 4.895 hombres, esto representa un 20% y un 80% respectivamente. Anteriormente la Policía Nacional estuvo compuesta por el 35% de mujeres pero decreció a partir de 1990.

La asignación de tareas por sector y por sexo es desigual. En las áreas operativas que comprenden tránsito, seguridad pública, investigaciones, seguridad personal y otras, de un total de 4.005 personas, 320 son mujeres; esto constituye apenas el 8%; los varones ocupan fundamentalmente el área operativa. Por el contrario, en el área administrativa y de servicio, la presencia de la mujer es mayoritaria: de un total de 872 cargos, 471 los ocupan las mujeres, lo que representa el 54%. Igual ocurre en los cargos de servicio: de 621 cargos, 354 son ocupados por mujeres, lo que constituye el 57%.

En relación con los salarios, se presentan distorsiones originadas por un proceso de reestructuración de la Policía Nacional efectuado en 1993 y que dio origen a salarios diferentes para cargos iguales, pero no obedece a un resultado de salario por sector.

Desde el punto de vista institucional, las relaciones son verticales y jerárquicas y, en términos generales, son armoniosas; a veces son mejores entre hombres y mujeres que entre las mismas mujeres.

Desde 1996, la rotación del personal en los puestos de liderazgo no se hacía en forma planificada, afectando sobre todo los cargos del área operativa. La mayoría de los movimientos de personal involucraba a hombres, con muy poca rotación de mujeres. En el año de 1997, coincidiendo con el inicio de la rotación planificada, esta tendencia comienza a modificarse.

En los cargos de toma de decisiones la participación de las mujeres es aún limitada. De un total de 602 cargos, solamente 66 corresponden a mujeres, lo cual representa el 11%. Esto se presenta como una de las desigualdades más sentidas por parte del personal femenino, ya que pese a tener preparación académica, técnica y profesional, ha sido muy difícil su ascenso a los cargos de dirección y toma de decisiones.

En la distribución de los grados entre mujeres y hombres, en general, puede decirse que existe una proporción; no obstante, es desigual cuando se refiere a los grados de mayor jerarquía, es decir los rangos de Primer Comisionado, Comisionado General, Comisionado Mayor, Comisionado y Subcomisionado, donde se ve una mayor diferencia. El resto de los grados está más o menos equilibrado, inclusive en alguno de ellos la mujer alcanza un porcentaje mayor que el varón.

Del total de mujeres que integran la Policía, el 55% son jefes de familia; estamos hablando de 1.200, y de éstas el 77% tienen hijos. Del total de mujeres casadas y madres solteras, el 83% tiene un promedio de tres dependientes cada una.

El nivel académico se distribuye en forma desigual entre ambos sexos. Si lo analizamos, entre el mismo sexo, se observa que el personal masculino posee niveles más

bajos; en cambio el personal femenino presenta una ventaja de hasta el 9%, superando a los varones en los niveles más altos a partir del bachillerato. En el caso de los profesionales, la proporción de las mujeres es el doble en relación con los varones. Es decir, la mujer está más preparada culturalmente que el varón.

Analizando la antigüedad del personal en la institución, se observa que un 79%, es decir 944 mujeres, posee una antigüedad de entre 6 y 19 años - eso indica que el personal femenino tiene más estabilidad relativa que los varones, ya que éste presenta un índice del 67%, es decir 3.376 varones del total tienen una antigüedad de entre 6 y 19 años. Tanto en el nivel académico como con respecto a la antigüedad, la mujer aventaja un poco a los varones.

El problema de asimetría más sentido es la desigualdad en las posibilidades de ascensos de grado y cargos de dirección, puesto que hay mujeres con antigüedad y con cierta ventaja respecto al hombre en cuanto a niveles académicos superiores, es decir de bachiller hacia arriba. A pesar de ello, la mujer está proporcionalmente en desventaja. Es un problema histórico y que sólo recientemente ha comenzado a cambiar, pero en el que aún las acciones son insuficientes.

Articulado con lo anterior, las mujeres han sido tratadas con mucha desventaja en lo que se refiere a capacitación especializada en temas del trabajo operativo policial. Esto es un círculo vicioso, como no son jefes o no tienen cargos especializados no reciben capacitación, y como no reciben capacitación, no se las puede promover. En la actualidad hay esfuerzos concretos para capacitar a las mujeres en el trabajo operativo, pero aún no es suficiente.

Las necesidades prioritarias de hombres y mujeres en la Policía Nacional se encuentran centradas en la capacitación técnica, académica y especializada y sobre la teoría

de género, aplicándolo en el ámbito institucional para lograr igualdad de condiciones y de oportunidades. Es una necesidad mejorar el nivel de vida y de trabajo, lo que implica elevar los salarios y destinar más fondos para mejorar las condiciones en las diferentes unidades de policía. Esto contribuiría a prestar un mejor servicio a la población.

Otra necesidad prioritaria de hombres y mujeres es la implementación de políticas de promoción y desarrollo humano a lo interno de la Policía Nacional; aplicación de adecuadas políticas de personal a las cuales se integre el enfoque de género para favorecer el ingreso, la permanencia y promoción de las mujeres en la institución. Una necesidad particular de las mujeres, por el rol tradicional en el cuidado de los hijos, es la necesidad de un centro infantil para dejarlos mientras prestan el servicio; ésta es de las limitantes principales para optar cargos de mayor responsabilidad en la Policía Nacional.

Vamos a exponer a continuación el proyecto estratégico de la Policía Nacional de Nicaragua, donde se integra la experiencia del Consejo Consultivo de Género.

Esta visión estratégica define, en el tiempo, su voluntad firme de proteger la vida y seguridad de los nicaragüenses sin distinción de ninguna naturaleza, convirtiéndose en un aparato policial al servicio de la comunidad, destinatario final del servicio, y del Estado, instrumento indispensable para garantizar la armonía social y la gobernabilidad, condiciones indispensables para desarrollar las aspiraciones de paz, progreso y bienestar del pueblo nicaragüense. Orientamos todo nuestro esfuerzo y capacidades para llegar a ser una policía plenamente institucionalizada en permanente transformación, moderna, eficiente, profesional, con un liderazgo fortalecido y con un apoyo, reconocimiento y legitimidad social, basados en su íntima

vinculación con la sociedad y en su clara vocación de servicio, altos valores humanos, respeto a la legalidad y la defensa del Estado de Derecho.

La misión fundamental de la Policía Nacional es la promoción, protección y defensa de la seguridad de la vida y la propiedad y del libre ejercicio de los derechos de la población sin discriminación alguna, cumpliendo y haciendo cumplir la ley, previniendo, investigando y esclareciendo acciones contra la seguridad individual y pública. Auxiliando a los Órganos Jurisdiccionales, a fin de lograr una eficiente administración de Justicia, la armonía social y el fortalecimiento del Estado de Derecho; contribuyendo a la educación de la ciudadanía en el respeto a las Instituciones del Estado, la autoridad y sus agentes y coadyuvando a la gobernabilidad del país y el mantenimiento del orden social necesario para el desarrollo sostenible de la nación.

En el proceso de modernización, la Policía Nacional ha evolucionado de una concepción de seguridad del Estado a una concepción de seguridad ciudadana. Es esta una institución relativamente joven, con una identidad propia desde 1993; su proceso de institucionalización y fortalecimiento ha estado orientado en dos vías: el fortalecimiento jurídico dado a nivel constitucional en 1995 y mediante la ley 228, aprobada en 1996, y el proceso de reglamentación de la actual policía, lo que ha permitido reforzar nuestra legitimidad ante el Estado. En la actualidad, su rol está claramente definido, explicitado y limitado a nivel constitucional y de Ley de la República como nunca antes estuvo en la historia.

Por otro lado, el fortalecimiento institucional ha requerido cambios de visión, aptitudes, conductas, valores y prácticas institucionales en relación con el servicio que se presta a la ciudadanía en general y es en este punto donde estamos tratando de incorporar el enfoque de género al proceso de modernización, para contribuir a garantizar un eficiente servicio a la población.

Se pretende con este proceso una institución con completo dominio de la técnica policial, moderna y que todo el personal esté dotado de una formación profesional técnica y ética, basada en principios y valores tal y como están expresados en la doctrina policial: Patriotismo, Legalidad, Humanismo, Profesionalismo, Integridad, Servicio a la comunidad, Espíritu de cuerpo, Carácter preventivo de la acción policial, Enfoque de género.

Para avanzar en un proceso de modernización coherente que permita al personal elevar su nivel de desempeño, adhesión a la institución y permanencia en la misma, es necesario establecer una política de personal orientada a ampliar la formación y capacitación de las fuerzas con énfasis en el enfoque de género y en el área de derechos humanos, así como contribuir a la autoestima del personal.

En este contexto, el 8 de marzo de 1996 nace el Consejo Consultivo de Género en la Policía Nacional, mediante el instructivo 011-96 del Director General de la Policía, fundamentado en la naturaleza y característica de las misiones y funciones policiales y en la necesidad de propiciar la definición de políticas apropiadas para el desarrollo equitativo de mujeres y hombres.

Desde su creación, el Consejo Consultivo de Género ha pasado por diferentes etapas de esclarecimiento, análisis y capacitación sobre la situación de la mujeres policías, capacitación en teoría de género y visualización de la necesidad de la incorporación del enfoque de género en los aspectos de la vida interna y externa de la institución.

Es así como en la disposición 021-97 del Director General, recogiendo los acuerdos del primer taller del Consejo Consultivo de Género del 5, 6 y 7 de marzo, se integra este enfoque como principio institucional en la Doctrina Policial, en el Reglamento de Ética y en los documentos normativos que permitan garantizar un mejor

servicio de seguridad ciudadana y una mayor equidad en la institución policial, propiciar el desarrollo de una conciencia de género en el personal policial. Mediante esta disposición el Director General orienta la ejecución del Plan de Acción derivado del Consejo Consultivo de Género y del Consejo Nacional, dentro de la Perspectiva de Género de la Policía Nacional.

La disposición 050-97 del Director General de la Policía, reforma el instructivo inicial, el 011-96, que es el de la Constitución del Consejo Consultivo de Género, su representatividad y su composición, logrando así la implementación de mecanismos ágiles para posibilitar que sus fuerzas analicen y discutan sus intereses e inquietudes desde la perspectiva de género. Se define el Consejo Consultivo de Género como una instancia de reflexión, análisis y discusión de las inquietudes, y problemas de las mujeres en la Policía Nacional para la búsqueda de soluciones apropiadas.

El carácter consultivo del Consejo le permite emitir recomendaciones, sugerencias y aportes para que sean considerados por la Jefatura Nacional en todos sus niveles jerárquicos y generar propuestas concretas, planes o políticas con una nueva concepción en su enfoque. El Consejo nace con la concepción de que mujeres y hombres puedan trabajar en un marco de igualdad de oportunidades y puedan aportar al desarrollo integral de la institución.

Esta instancia surgió de los planteamientos de las mujeres, por tanto ha sido acogida de una manera positiva por parte de las mismas. En algunos sectores, sobre todo en el personal masculino, hay duda, interés y demanda de aclaración de la naturaleza y esencia del mismo. En otros casos, ha generado ciertos temores, los cuales están en proceso de aclaración permanente y sostenida. De igual forma, se han obtenido aportes también muy importantes y valiosos para mejorar el trabajo.

La perspectiva de género tiene múltiples interpretaciones, desde las más conservadoras hasta las más abiertas. Actualmente estamos en un proceso de aclaración, sobre todo en la capacitación, en función de interpretarla y aplicarla al trabajo policial para mejorar el servicio que se presta a la población.

Existe una clara visión y voluntad política para que el proceso de incorporación del enfoque de género en el proceso de modernización de la Policía Nacional contribuya al desarrollo institucional y, en coordinación con todos los sectores de la sociedad civil y del Estado, ayude a garantizar la seguridad de la ciudadanía en general.