

El Salvador

Breve reseña histórica

Después de doce años de conflicto y de una guerra civil, la Policía Nacional Civil en El Salvador surge como resultado y premisa de los Acuerdos de Paz que establecen su concepción doctrinaria, su estructura, organización y el marco de selección y capacitación de sus funcionarios. A este respecto, los Acuerdos dicen textualmente : *“Se diseñará y se pondrá en práctica una campaña de divulgación y propaganda dirigida a estimular el reclutamiento del nuevo personal para la Policía Nacional Civil. Se dará una especial consideración al reclutamiento de mujeres”* .

En el marco de esta reciente creación, la institución sufrió tres fenómenos importantes. En primer lugar, la conformación de la Policía Nacional Civil fue previa a los Acuerdos de Paz y se establecieron porcentajes de cuotas para integrarla, de gentes que venían de los extintos cuerpos de seguridad y de gente que venía de la fuerza beligerante que era el FMLN; a cada uno de ellos le correspondía un 20% y el 60% estaría conformado por civiles. En la actualidad ese porcentaje de cuotas ya no existe.

Una vez superada esa etapa ideológica, que implicaba la coexistencia de dos fuerzas que habían estado enfrentándose durante 12 años, se selecciona a los primeros 33 aspirantes para mandos policiales, 15 fueron enviados a España y 19 a Puerto Rico, todos de la escala superior, para ser formados como futuros Subcomisionados, tras la cual se logró la integración. Esa fue una etapa de asimilación vital y urgente que significó una intensa vivencia, especialmente para los futuros mandos.

Sin embargo, después de esa integración ideológica se dio una segunda etapa bastante complicada debido a que el primer grupo que iba a conformar los mandos policiales había sido separado en la formación y ahora constituía dos subgrupos para los niveles de conducción. Tanto la capacitación como la asimilación de las vivencias fueron bastante diferentes pero se logró superar e integrar todo esto después de dos años de graduados. En estos momentos los primeros mandos tienen cuatro años y medio de graduados.

La tercera etapa fue la integración de género. Es importante aclarar que los colegas, al principio, por muy avanzados o muy de vanguardia ideológica que se manifestaban, también tenían problemas para asimilar un mando policial femenino. Ello se podía entender en la gente que pudiera ingresar de los extintos cuerpos de seguridad, porque nunca en la historia de la policía -145 años de existencia- se había concebido a una mujer como mando policial y nosotras éramos tres en esos cargos. A raíz de esa situación, nos obligaron a asimilar y demostrar que teníamos igual capacidad para estar con ellos.

En la actualidad la temática de género está en la Agenda Nacional. Es una línea estratégica de trabajo del presente gobierno y ha sido señalado muy bien por el señor Presidente en su discurso del 8 de marzo de este año, donde planteó, como uno de los aspectos importantes para lograr la democratización y la consolidación de la democracia en El Salvador, que era necesario neutralizar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Pese a lo que fue establecido en los Acuerdos de Paz y que fue asimilado también dentro de la ley orgánica de la policía, del primer grupo que se capacitó - 33 mandos policiales de la escala superior- sólo tres éramos mujeres; en la escala ejecutiva ingresaron ocho. Actualmente tenemos ya tres graduaciones con un total de 98

graduados a nivel de la escala ejecutiva y superior; este total lo conforman 12 mujeres subcomisionadas y 86 hombres. La escala ejecutiva la conforman 18 mujeres y 188 varones. La escala básica que abarca las categorías de sargentos y cabos está conformada por 16.342 elementos incluidos alumnos de práctica policial; hay 53 mujeres que son sargentos, 75 que son cabos y 559 que son agentes femeninas. Es decir de una plantilla policial de 16.342 elementos, son mujeres 687; en porcentaje no alcanzamos el 4,75%.

En la experiencia personal en la policía estuvimos analizando con mi colega el tema de los porcentajes o cuotas y nos manifestamos en desacuerdo. Les voy a poner un ejemplo; a nivel de partidos políticos, las mujeres están reivindicando en las ternas para puestos de candidaturas de diputados o candidaturas presidenciales 'X' cuotas de mujeres; dicen, tanto porcentaje, el 33% que sean mujeres. Incluso cuando hicimos las entrevistas para este documento, entrevistamos a nuestras colegas, ya desde una situación de igualdad. Algunos de ellos decían, no, es que ustedes debían manejar las cuotas en los niveles de dirección. Sin embargo creemos que eso es dividir aún más una opción. Quizás más que plantear las cuotas para que nosotras podamos estar ahí, considero importante sensibilizar sobre la participación de la mujer dentro de las responsabilidades que institucionalmente podemos asimilar.

¿Por qué digo esto? En la actualidad somos en total 30 mujeres, tanto en la escala ejecutiva como superior; de ese porcentaje de mujeres de una planilla de 303 mandos, la limitante que tenemos en este momento, más que doctrinaria o de legislación, es de carácter personal, en un buen porcentaje de los casos.

Al nivel de conducción, ya para cargos en áreas de trabajo del nivel ejecutivo y superior, tenemos un jefe de división regional, que es quien les habla; un jefe de servicio de información, que también es otra subcomisionada y que está trabajando

prácticamente a nivel del señor Ministro de Seguridad Pública; dos jefes de delegación de 15 unidades departamentales, dos de ellas son mujeres y están en el área específicamente de conducción territorial que abarca todas las áreas de trabajo: administrativa, operativa, de investigación, todas las áreas. En la Policía Nacional Civil hay nueve divisiones operativas donde hay dos segundas Jefes de División y cinco divisiones de gestión, pero en la de gestión no tenemos personal operativo policial, a excepción de la división de personal. Hay cuatro segundas Jefes de Delegación, entendiendo que son 14 departamentos y una delegación centro, en estos departamentos trabajan dos Segundas Jefes. En departamentos de administración tenemos dos, la colega es una de ellas, y otra que está en una delegación.

En el nivel ejecutivo, cuatro mujeres realizan labores de asesoría y son colaboradoras de los asesores del Subdirector, hay seis Jefes de Departamento, un segundo jefe y jefes de subdelegación. La Subdelegación es la estructura de menor jerarquía después de la Delegación y después sigue el puesto que es la unidad básica dentro de la estructura policial. Esto es en relación con las áreas de trabajo.

En el análisis de lo que se debate, hemos comentado con la subcomisionada Méndez que el pequeño porcentaje de mujeres que accede a la Academia no es resultado de una discriminación institucional o de la forma de conducción de los altos niveles de dirección sino por la visión tradicional y los niveles de autoestima de las propias mujeres a la hora de asumir roles en una carrera concebida en términos masculinos.

Otro punto que quería señalar es que hay varias interpretaciones de la teoría de género que van desde las más conservadoras hasta las más abiertas; entonces las concepciones o interpretaciones que nosotros hemos conocido, en vez de ayudar a la integración o a la igualdad a nivel institucional, han generado más bien una aversión por parte de las mujeres mismas a tener un conocimiento mínimo siquiera de lo que

es en sí la teoría de género. En parte esto se ha debido a que la divulgación de la teoría de género ha conllevado también la idea de la rivalidad con los colegas. Alguien lo mencionaba en una ponencia anterior, y decía que quizás a veces nos llevamos mejor con nuestros propios compañeros que entre las mujeres mismas.

Es más grave el fenómeno en la escala básica -quizá por el nivel educativo que puedan tener-, donde en la actualidad prácticamente el 90 por ciento del personal masculino está estudiando y el femenino no llega a un tercio. Personalmente he insistido al personal femenino para que estudie, y no es cierto que porque tengan hijos, sean madres solteras, sean responsables de su hogar no lo puedan hacer, porque hay otro porcentaje que no tiene esas responsabilidades y no está estudiando tampoco.

Nosotros hemos llegado a las conclusiones siguientes; reconozco en lo personal que no manejamos el tema de género. Para mí tenemos que entrar, por lo menos en institución policial, en una concepción más holística, dentro del respeto absoluto a los derechos humanos y creo que eso evitaría las concepciones equivocadas. Habría más aceptación por parte de los colegas de trabajo si llegamos con esa perspectiva, que como se ha manejado la teoría de género hasta ahora en la institución policial en El Salvador.

Asumimos que institucionalmente no existe ningún tipo de discriminación o exclusión desde una perspectiva de género. Doctrinariamente, quizás tenemos una de las disposiciones más avanzadas, estamos dentro del esquema de derechos humanos y somos respetuosos de sus postulados.

En la escala superior y ejecutiva yo no he encontrado ninguna discriminación por parte de mis colegas de trabajo. En el nivel donde me estoy desarrollando, somos cinco colegas a nivel de jefes regionales, uno de ellos es mujer y estamos en igualdad.

Diferente es en la escala básica; ahí a las compañeras les proponen cursos de ascenso o de especialización y los cabos o los sargentos las someten: “Sí, si me das algo, entonces te puedo proponer para ir a tal parte”. También se da la otra situación, que lamentablemente es una situación cómoda, cuando las mujeres piden las funciones de menos riesgo, menos responsabilidad, sencilla y llanamente porque van a tener más comodidad en relación con la función policial. Esto significa que ellas mismas se están automarginando, se sientan a llenar un par de libros; prefieren eso a ir a sudar o a asolearse a la calle.

Por otra parte, los niveles académicos son menores entre el personal femenino debido al factor de sacrificio, de tiempo libre, por la responsabilidad de otras funciones tradicionalmente asignadas, como el cuidado de los hijos, padres o familiares, y esta limitación formativa significará menor opción de ascenso para las mujeres dentro de la institución. Se ha tratado de sensibilizar a este personal pero es difícil que comprenda que, a largo plazo, tendrán menos oportunidades.

Otro punto importante es el acoso sexual. Se han dado denuncias desde altas jerarquías hasta sargentos, cabos y agentes y se han iniciado causas disciplinarias, con una situación paradójica o absurda: la única persona que ha sido destituida por esta falta, aunada a incumplimiento de órdenes superiores y otras cosas, ha sido una mujer que estaba en nivel ejecutivo. Sin embargo, también se diligenciaron varias causas de varones y ninguna se pudo concretar, sencillamente porque las mujeres temían represalias o no quisieron asumir los costos de una denuncia.

Creemos que es vital romper actitudes sociológicas y culturales machistas de los hombres pero, fundamentalmente, también entre las propias mujeres. La experiencia que hemos tenido, y que yo he llegado a comprobar en algunos casos, es que las mujeres somos más machistas incluso que los hombres mismos. Colegas de nuestro

mismo rango, es decir Subcomisionados, cuando una mujer queda embarazada dicen: “Bueno, hay una baja más, vamos a tener que ponerla para que conteste el teléfono” o sea hay una molestia; otras veces se comenta: “Bueno, vas a trabajar con fulano o mengana” y te responden : “No, póngame con hombres porque yo con ella no puedo hablar”. Es de aclarar que esta posición no es válida para las autoridades superiores de la institución.

Insisto en eso: en la escala ejecutiva o superior, prácticamente hemos llegado a alcanzar una situación de igualdad y de respeto por parte de los colegas varones. En algunos casos nos han obligado a asimilar roles masculinos. No por ello las mujeres mandos han perdido su condición de mujer. Pero también mis colegas dicen: “Si quieres ser policía, aquí no tenés ninguna consideración o prebenda especial”.

Sin embargo, ahora la situación es completamente diferente, las mujeres estamos en todas las áreas operativas, desde la escala de agentes hasta el nivel superior. Los rangos de la escala superior se cubren con la categoría de Subcomisionado y los cursos para acceder a ese rango se adquieren con la antigüedad y las mujeres aún no cumplimos ese requerimiento. Esa es la única limitante.