

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE URACCAN

Monografía

**Papel que Desempeñan las Mujeres en el Fortalecimiento
Institucional en la Policía Nacional. En el Municipio de Siuna
Período 2007**

**Para optar al título de: Licenciada en Ciencias Sociales con Mención en
Desarrollo Local**

Autora: Bra. Maritza Hernández Mairena

Tutora: Msc Angelica Leonor Ruiz Calderón

Siuna, Noviembre del 2008

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

Monografía

**Papel que Desempeñan las Mujeres en el Fortalecimiento
Institucional en la Policía Nacional en el Municipio de Siuna
Período 2007**

**Para optar al título de: Licenciada en Ciencias Sociales con Mención en
Desarrollo Local**

Autora: Bra. Maritza Hernández Mairena

Tutora: Msc Leonor Ruiz Calderón

Siuna, Noviembre del 2008

Con todo amor y cariño a mis queridos padres **Esteban Hernández Gutiérrez** y **Victoria Mairena García**.

A mis dos hermanos **Esnoel** y **Joyses** y muy especial a mi pequeña princesita **Marianyilli** Ordoñez Hernández, ya que ella fue uno de los motivos que tuve para seguir estudiando y por haberme tenido paciencia durante estos cuatro años, que tuve que dejarla muy pequeñita para poder asistir a las Universidad y así poder ofrecerle un futuro mejor.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a **Dios** por haberme dado la vida y mantenerme con salud. A mis queridos padres quienes siempre han estado a mi lado en los momentos más difíciles.

A mis profesores de la Universidad **URACCAN** por haberme apoyado en conocimientos durante estos largos cuatro años, donde formaron parte para poder terminar mi carrera.

Especial agradecimiento a la maestra **Leonor Ruiz Calderón**, por haberme guiado y tenido paciencia durante la elaboración de mi monografía.

A mis dos jefes de Policía Comisionados **Alejandro Cesar Díaz Huete**, **William Dávila Tapia**, por haberme animado a que terminara mi carrera.

A las mujeres policías de la delegación policial de Siuna, por haberme brindado la información para la elaboración de mi monografía.

A todos y todas mil gracias

ÍNDICE GENERAL

Pagina

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Índice General.....	iii
Índice de gráficos.....	iv
Índice de anexos.....	v
Resumen.....	vi
I. Introducción.....	1
II. Objetivos.....	2
III. Marco Teórico.....	3
3.1 Principales roles que juega la mujer en el fortalecimiento institucional.....	3
3.2 Formas en que las mujeres han incidido en el fortalecimiento institucional.....	6
3.3. Dificultades que han tenido las mujeres para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución Policial.....	15
IV. Metodología.....	19
V. Resultados y Discusión.....	22
VI. Conclusiones.....	30
VII. Recomendaciones.....	31
VIII. Lista de Referencias.....	32
IX. Anexos.....	33

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Guía de entrevista dirigida a Jefe de la Delegación Policial y Jefes de especialidades de Siuna.

Anexos 2: Grupo focal dirigido a mujeres que laboran en la Delegación Policial del municipio de Siuna.

Anexo 3: Fotografía 1. Mujeres policías ejerciendo patrullaje en las calles de Siuna.

Anexo 4: Fotografía 2. Mujeres en labores de oficina de la policía nacional.

Anexo 5: Fotografía 3. Delegación Policial del municipio de Siuna

Anexo 6: Fotografía 4. Reunión de jefe policial y mujeres policías.

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el propósito de conocer el papel que desempeñan las mujeres en el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional del municipio de Siuna, periodo 2007. Se hace una valoración sobre los roles que juega la mujer y en que forma ha incidido en el fortalecimiento dentro de la institución y así mismo describir algunos indicadores que resalte las dificultades que han tenido para desarrollarse dentro de la institución.

La metodología que se utilizó para darle salida a los objetivos, fue la aplicación de entrevistas al jefe policial, mujeres y jefes de cada área, además se realizaron grupos focales y la observación como una técnica indispensable en todo el proceso de la investigación.

Entre los principales hallazgos encontrados durante el desarrollo de la investigación, sobre el papel que desempeñan las mujeres en la Policía Nacional de Siuna, se identifican algunos roles que realizan durante las veinticuatro horas del día, como administrativas, preparación de alimentos, jefas de sectores y seguridad pública. Las formas en que han incidido en el fortalecimiento dentro de la institución es con responsabilidad, mayor orden y respeto, mejor atención a la población, mas seguimiento a los delitos contra la Violencia Intrafamiliar, las dificultades encontradas falta de preparación académica, espacios para que la mujer forme parte en la toma de decisiones, oportunidades para la superación personal, reconocimiento a la labor policial, ascenso en grado (promoción), poco acceso a cargos.

Pongo en manos de todo el personal de la Institución Policial y de personas interesadas en el tema, este trabajo para que sirva de material de estudio, al personal que se capacita a lo interno de la institución y otras personas que puedan tener interés en seguir profundizando en el tema.

I. INTRODUCCION

Existen grandes limitantes, para la inserción de las mujeres en el mercado laboral, tanto por el contexto macroeconómico desfavorable, como por los aspectos socioculturales que acentúan la segregación por razones de sexo a pesar de sus niveles organizativos en particular se destacan la baja educación, la falta de destreza y habilidades para adoptar técnicas productivas las elevadas competencia y la alta carga familiar (**Inspectoría general de la Policía Nacional, 1999: P.9**)

En 1990, comenzaron a expresarse en la Policía Nacional, inquietudes sobre los problemas que enfrentan las mujeres en general y las situaciones particulares de las mujeres policías, los registros estadísticos de la institución mostraban un incremento de casos de abusos sexuales, violencia en el seno de la familia en su mayoría afectaban a las mujeres (**Ibid P, 12.**)

La integración de las mujeres en la Policía Nacional, ocurrió en 1979 con la Revolución Popular Sandinista, cuando se creó una nueva Policía integrada por un gran número de mujeres de diferentes niveles sociales, económico que participaron activamente en las luchas armadas y políticas, un año después se organizó la primera compañía de mujeres reguladora de tránsito llamada "Floriela Toruño formada por cien policías de edades entre 15-20 años. (**Ibid, P.14**)

Es importante mencionar que hasta el momento, no existen estudios que determinen como ha sido el papel que desempeñan las mujeres en el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional en el municipio de Siuna.

Hasta el momento en la Policía Nacional, se tiende a dar empleo tanto a hombres y mujeres en cargos diferentes, esta estrategia favorece el desarrollo de políticas más justas para hombre y mujeres. A esta situación adversa se le agrega la situación económica en que vivimos, afectando tanto a hombres como mujeres, creciendo de esta manera el mayor grado de desempleo. (**Ibid, P. 17**)

La profesionalización de las mujeres policías se ha venido incrementando al pasar los años en todas las áreas y especialidades dentro de la institución, reduciendo así las dificultades que se presentaban, lográndose un proceso que ha dado lugar a que la mujer tenga un espacio en el ámbito laboral dentro de la institución. (**Ibid, P.20**)

Por otro lado esta investigación servirá como un documento base en donde futuros/as investigadores e investigadoras podrán obtener una información veraz y actualizada y a la institución policial y a las mujeres que la laboran en la Policía. La poca participación que han tenido las mujeres en el desempeño laboral, dentro de la Institución policial ha sido muy poca, han tenido que enfrentar retos, para lograr ser ubicadas en cargos de acuerdo a su preparación.

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Valorar el papel que desempeñan las mujeres en el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional en el municipio de Siuna – periodo 2007.

Objetivos Específicos

Identificar los principales roles que juega la mujer en el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional.

Determinar las formas en que las mujeres han incidido en el fortalecimiento institucional.

Describir las dificultades que han enfrentado las mujeres para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución Policial.

III. MARCO TEORICO

3.1 Principales roles que juegan las mujeres en el fortalecimiento institucional.

El surgimiento de movimientos de masas de mujeres en los años setenta y ochenta y su destacado papel en la lucha contra los regímenes autoritarios del continente crearon grandes expectativas de mejores oportunidades para la mujer una vez producido el retorno a la democracia. Se esperaba que la consolidación de las instituciones democráticas promoviera una mayor participación de la mujer en la elaboración e implementación de las leyes y políticas públicas que la afectan en su vida diaria. Transcurrida una década, es momento de evaluar si tales expectativas llegaron a cumplirse. El presente informe analiza las oportunidades con que cuenta actualmente la mujer de América Latina para representar en el proceso de toma de decisiones los intereses que le son propios. **(Mala, 1998: P.1.)**

Ha tenido que pasar por un largo y angustioso camino para poder lograr en la sociedad el lugar que le corresponde. “En el desarrollo de nuestra sociedad, la mujer ha tenido una participación destacada en el proceso de evolución de nuestra comunidad. Los patrones culturales, prejuicios y leyes injustas, adversos a su participación de igualdad, han sido derribados como muros de contención que detenían su progreso. **(Lozano, M. 2004: P. 2.)**

Aunque el número de mujeres que actúan en el mercado de trabajo ha aumentado en forma sostenida, su remuneración, por igual tarea, sigue siendo considerablemente inferior que la de los hombres. En lugar de reducirse, esta disparidad se ha hecho más pronunciada a lo largo de la última década. **(Inspectoría general de la policía Nacional, 1999: P. 6.)**

En tanto que en 1989 el salario promedio de una mujer equivalía al 87% del de un hombre, en 2000 la proporción era de apenas 59%. Los informes indican que la disparidad entre hombres y mujeres que trabajan se hace más pronunciada a medida que aumenta el nivel de educación. **(Ibíd. P. 10.)**

Los datos disponibles reflejan un salario promedio de C\$ 1.842,77 para el hombre y de C\$ 1.505,19 para la mujer. En su visita en marzo de 2003, la comisión de la IV Conferencia Mundial de la mujer en Nicaragua, recibió información actualizada de varias entidades referente a la continua discriminación de la mujer en los sectores de maquiladoras, instituciones del estado y de trabajo doméstico, de parte de sus empleadores y a veces del Gobierno. **(Ibid , P. 11.)**

En tanto que las trabajadoras de las maquiladoras en principio gozan de mecanismos de protección legal idénticos a los aplicables a otros trabajadores, existen denuncias de abusos en este sector, consistentes en amplios horarios compulsivos de horas extra, malas condiciones de trabajo y acoso, aunados a falta de adecuada inspección y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo.

Las trabajadoras domésticas, por su parte, suelen estar privadas de los derechos mínimos de los que deberían gozar, pero el Congreso no ha sancionado reformas que les garanticen igual protección. **(Ibid, P. 12.)**

Debe señalarse que un alto porcentaje de mujeres trabajan en el sector informal del mercado de trabajo, lo que las expone a inconvenientes adicionales. Se ha recibido información de los sectores estatal y no estatal sobre las medidas adoptadas para proponer reformas del Código de Trabajo, encaminadas a establecer mayor igualdad entre mujeres y hombres, pero aún no ha recibido información en cuanto a resultados concretos. Además, inclusive representantes del Estado afirman que si bien el Instituto Nicaragüense de la Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo están encargados de ocuparse de la seguridad social y de la salubridad ocupacional de los trabajadores, en la práctica y la reglamentación y aplicación de las norma **(Ibid P. 15.)**

El Estado ha proporcionado información sobre algunas medidas que está tomando el Departamento de Promoción de las Mujeres que Trabajan, en el marco del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Se informa que en 2002 ese departamento proporcionó capacitación a 252 inspectores de trabajo sobre igualdad de género en relaciones laborales y sobre la aplicación coercitiva de los derechos laborales de las trabajadoras. **(Caivano J, 1997.P. 11.)**

El Estado informó además que a mediados de 2002 dicho departamento comenzó a sistematizar denuncias de violaciones de la legislación laboral presentadas a la Inspección General de Trabajo por trabajadoras del sector de las maquiladoras. Se afirma que se formularon denuncias contra un promedio de 110 compañías por mes; 38 compañías fueron identificadas como transgresoras reincidentes, y otras han sido investigadas y los inspectores han emitido recomendaciones. **(Ibid. P. 15.)**

El Estado dio cuenta también de los esfuerzos orientados a brindar acceso a la información sobre derechos y recursos laborales a través de la distribución de 25.000 boletines de información en diversas oficinas del Ministerio de Trabajo, en que se detalla la manera de denunciar las violaciones de derechos humanos. Como es natural, existe una estrecha conexión entre acceso a la educación y progreso en el mercado de trabajo. **(Ibid. P. 18.)**

Como se señalará, es mayor la proporción de mujeres que de hombres que nunca asistieron a clases o recibieron menos de tres años de educación, y mayor aún es la proporción de las analfabetas. Estos bajos niveles de educación, aunados a otros factores de exclusión, determinan la reducción del acceso a las oportunidades en la esfera laboral. **(Ibid. P. 20.)**

Es responsabilidad y deber de los Estados asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, como fundamento de los derechos humanos y requisito esencial para el fortalecimiento de la democracia, y para alcanzar la justicia social, el desarrollo y la paz. **(Ibid. P. 22.)**

Si bien la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad sigue siendo reducida, se trata de una situación que tiende a mejorar. De hecho, durante los últimos diez años la presencia de la mujer en la política, la economía y la sociedad ha tendido a incrementarse. Este fenómeno es un reflejo de profundos cambios sociales: el ingreso de la mujer a la fuerza laboral, el mejoramiento de los niveles educacionales y una evolución de las actitudes sociales respecto de la participación de la mujer en la vida pública. Aún así, el acceso de la mujer a funciones superiores sigue estando a la zaga de los avances logrados a nivel de la sociedad. No obstante, el hecho de que un número cada vez mayor de mujeres esté accediendo a cargos de responsabilidad contribuye a crear condiciones para que las mujeres se organicen como tal; en otras palabras, la identidad de género puede actuar como eje central de la movilización política. Hoy en día, se ha hecho común la conformación de alianzas entre dirigentes políticas y de la sociedad civil para presionar por reformas respecto a temas específicos. **(Acevedo, 1995: P.5.)**

Desde su fundación engrosaron a las filas de la Policía Nacional, un número importante de mujeres, lo cual no fue suficiente para evitar las desigualdades de género las cuales se evidencian desde la concepción misma del cuerpo policial. La profesión policial era concebida desde una perspectiva masculina. El trabajo de las mujeres se valoraba desde un punto de vista tradicional, considerando como ámbito femenino, las labores desarrolladas por: secretarías, recepcionistas, ayudantes del jefe/a, archivadoras, oficiales de información, o en cargos de servicios como cocineras, conserjes, siendo muchas de ellas excluidas de cargos “sustantivos” de la Policía. **(Mujeres por la democracia.blogspot.com)**

El análisis crítico partió de un grupo de mujeres policías; sus planteamientos, originaron compromisos institucionales y se promovió una cultura de género en la institución policial. Se llegó a la conclusión de que no era posible pretender una institución moderna, que no reconozca y actúe sobre las desigualdades y discriminaciones de género en su quehacer. Se visualizó las distintas formas de exclusión de las mujeres policías en los procesos de capacitación especializada, promociones a cargos de dirección, operativos, ingreso y ascensos en grados. Estos hechos de discriminación fueron identificados. Por ejemplo, en las convocatorias para ingresar a la Policía Nacional, los requisitos se fundamentaban en perfiles masculinos, incluidas las pruebas físicas y psicológicas. **(Ibid. 2003. P.3.)**

Las mujeres policías quebrantaron estereotipos femeninos patriarcales, superando modelos tradicionales de comportamiento inherentes a una institución eminentemente masculina, en la que no se había logrado visualizar los enormes sacrificios que ellas habían realizado en función del desarrollo y fortalecimiento de la institución. **(Ibid. 2003. P.4)**

Acabar con la discriminación sexista en el ámbito profesional significa combatir los estereotipos que asignan a las mujeres un rol femenino tradicional, dedicado a tareas administrativas o de servicio. Cada día, respaldadas por la voluntad política de la Policía Nacional de tomar en cuenta el enfoque de género, las mujeres nicaragüenses que pertenecen a esa institución hacen progresar el derecho de la

mujer a ocupar posiciones habitualmente reservadas a los hombres. (nacionales@laprensa.com.ni)

3.2 Formas en que las mujeres han incidido en el fortalecimiento institucional.

A fines de la década de 1960 -primero en la psicología y luego en el conjunto de las ciencias sociales-, se aceptó que el sexo es una referencia biológica sobre la que se construye la desigualdad social entre hombres y mujeres. Entonces resultó necesario crear el término género, para designar todo aquello que es construido por las sociedades en sus culturas para estructurar las relaciones entre hombres y mujeres. Pero casi en cuanto comenzó a circular, la palabra género pareció volverse sinónimo de mujer, de lo referente a las mujeres, de lo necesario para las mujeres. **(Ibid. P. 8.)**

Puesto que los primeros planteamientos de las reivindicaciones femeninas vinieron del feminismo, el término género se utilizó también para evadir la palabra feminismo que a algunas personas y entidades les evocaba posturas demasiado radicales. Así, en los discursos administrativos gubernamentales e internacionales, comenzó a entenderse que cuando se habla de género se hace referencia a las mujeres y a algunas acciones tendientes a mejorar en algo las situaciones vividas por las mujeres. **(Ibid. P. 12.)**

Con las intervenciones intelectuales y políticas de las mujeres en estas últimas décadas, pronto quedó claro que en las disciplinas sociales se ha desarrollado la teoría de género en la que es necesario enmarcar perspectivas y enfoques, y no sólo mejorar situaciones satisfaciendo algunas necesidades básicas, sino transformar la condición que hace de las mujeres seres oprimidas, creando las posibilidades de resolver necesidades estratégicas para transformar los fundamentos de las relaciones intergenéricas e intragenéricas (es decir, entre los hombres, entre las mujeres y entre mujeres y hombres).

En II Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango, la comisionada General Eva Sacaza Gurdíán, destacó el rol igualitario de la mujer es un elemento vital para la modernización y expresó que la decisión de promover el enfoque de género en la Policía Nacional de Nicaragua tiene dos motivaciones profundas: proporcionar una acción policial más adecuada a la población fémina y acabar con la discriminación sexista interna a la Policía.

Por un lado, la Policía Nacional considera que la presencia de mujeres policías puede tener un impacto cualitativo sobre la actuación policial. A este fin, se fundaron las Comisarías de la Mujer y de la Niñez en 1993 para manejar casos de violencia sexual o intrafamiliar sobre mujeres y niños, con la idea de que las mujeres policías puedan abordar tales casos con más humanidad y dar respuestas más adecuadas.

Por otro lado, explico la comisionada general, Eva Sacaza Gurdíán, el enfoque de género trata de favorecer la igualdad de género dentro de la misma Policía. Por

extraño que parezca, la presencia de mujeres en la Policía no aumentó de manera constante en los 20 años pasados. Según el Anuario Estadístico de la Policía Nacional, las mujeres conformaron el 35% de la misma en la década de los ochenta para bajar en los noventa hasta conformar el 20% en el 1999 (1,262 mujeres para un total de 6,133 efectivos). Para explicar tal fenómeno, la comisionada Gurdíán comenta que en los noventa desaparecieron tanto las instituciones que facilitaban la vida profesional de las mujeres (los centros de desarrollo infantil) como el incentivo de la Policía al enfoque de género.

Además, la división sexual del trabajo dentro de la Policía sigue respetando los roles tradicionales asignados a las mujeres ya que el área operativa (de tránsito, de investigación y de seguridad pública) cuenta solamente con 10% de mujeres, mientras el área administrativa comprende el 54% de efectivos femeninos.

Aún más significativa es la situación de las mujeres en relación con los grados y los cargos: solamente el 14% de los cargos de toma de decisión están asignados a mujeres y el mayor desequilibrio se encuentra en los grados superiores (de subcomisionado para arriba); por ejemplo para un total de 357 capitanes varones se encuentran 86 mujeres. Concluye el informe “Respondiendo a necesidades de seguridad ciudadana de mujeres y hombres” (Cuadernos políticas públicas y género): “El acceso de las mujeres a cargos de importancia es limitado a pesar de que ellas les llevan ventajas a los varones en los niveles de escolaridad”.

Hoy, la Policía Nacional se esfuerza en cambiar tal situación desfavorable a las mujeres. Desde 1996, el enfoque de género se ha convertido en una línea de la modernización de la Policía Nacional. El 8 de marzo de 1996 fue creado el Consejo Consultivo de la Mujer cuyo papel es analizar la situación de las mujeres policías y proponer soluciones para avanzar en la igualdad entre los sexos. Eso permitió la adopción, por el Director General de la Policía Nacional, de la disposición No. 021-97 que implementa: “la incorporación del enfoque de género a la Doctrina policial, Reglamentos y políticas; el establecimiento de una política que promueva el ingreso de mujeres a la Policía Nacional; brindar igualdad de oportunidades con una política adecuada de promoción de mujeres a cargos operativos y de dirección”. Para la Comisionada General “eso ayuda para que el enfoque de género se vea como una decisión institucional y no sólo como una cuestión de moda”.

Los resultados de la promoción del enfoque de género en la Policía reflejan, según la Comisionada General “un progreso lento, pero un progreso”. Ella precisa que el número de mujeres en la Policía en cargos altos o en áreas operativas, a pesar de ser bajo, aumentó mediante la promoción del enfoque de género en la Policía. “Es difícil captar a las mujeres para que ingresen a la Policía, pero hemos incrementado de 4% desde 1996; además, en el área operativa la proporción subió de 8 a 10%”.

Ella reconoce que hay obstáculos y resistencia a la igualdad de género en la Policía, de parte de mujeres y hombres. Primero, “algunas mujeres identifican que el enfoque de género está dirigido a que la mujer sea como el hombre por eso se

oponen”, explica Eva Sacaza Gurdían. Además, algunos hombres miran el proceso como una reivindicación de feministas para desplazar a los hombres. Según la Comisionada General, la resistencia se manifiesta de distintas maneras: “En ciertos casos, se impide la reunión del Consejo Consultivo de la Mujer que hay en cada departamento” o “una mujer capacitada para el ámbito operativo puede verse atribuir una tarea administrativa al llegar a su unidad”, agrega. Ella explica también que al nivel de las relaciones entre hombres y mujeres, algunas mujeres policías manifiestan incompreensión frente a la actitud del mando que se muestra muy duro: “Por ejemplo cuando una tiene un problema con sus hijos, se considera que faltó al trabajo, por gusto, mientras la actitud no es tan dura con un hombre que no llegó al trabajo porque tomó licor el fin de semana”.

Para la Comisionada General, no hay duda que la situación de la mujer en la Policía ha mejorado, sin embargo, la institución debe seguir reforzando el enfoque de género. “Poco a poco tenemos que explicar que se trata de compartir responsabilidades y aprovechar las cualidades de las mujeres”, concluye

Quienes han analizado con profundidad la estructura y la dinámica de las relaciones de género, saben que en ellas no están involucradas únicamente las mujeres, y que quienes han escrito sobre la condición y las situaciones de vida de las mujeres se han ocupado en igual medida de la condición masculina y de las situaciones de vida de los hombres. Porque el género abarca todo lo referente a las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual: relaciones de poder cuya característica esencial es el dominio masculino. **(Kete, 1995: P. 67-82.)**

La Teoría de Género, abarca los planteamientos teóricos metodológicos, filosóficos, éticos y políticos fundamentales necesarios para comprender el complejo de relaciones de poder que determina la desigualdad entre hombres y mujeres, el dominio que los primeros ejercen sobre las segundas, la condición de preponderancia paradigmática y a la vez enajenante de ellos, y la condición de subordinación, dependencia y discriminación en que viven ellas. La teoría de género permite visualizar a las sociedades y a las culturas en su conjunto, y por lo tanto a todos los sujetos que intervenimos en sus procesos, mujeres y hombres. Es también el punto de partida para ubicarse en la perspectiva de género al emprender investigaciones y acciones de cambio. Es, pues, una teoría que busca no sólo entender el mundo de las relaciones de género, sino también proceder a transformarlo. **(Ibid. P. 86.)**

Mitos sobre lo masculino y lo femenino

Las tareas domésticas y otras similares impuestas como obligación a las mujeres nunca han carecido de importancia, pero siempre se han considerado secundarias. En la estructura milenaria de las relaciones sociales a la que llamamos patriarcado, la producción, la calle, el trabajo remunerado y la vida pública se reservan para los hombres; de la misma manera, la reproducción, el hogar, los cuidados personales, la vida privada, se asignan a las mujeres. En torno a lo masculino prevalece el mito de que la producción, la fuerza, la

inteligencia, la razón y la creatividad hacen trascendente sólo a lo masculino y a los hombres superiores. **(Benhabid y Drucilla, 1990. P. 9.)**

Sobre lo femenino, en cambio, se mantiene y alimenta la leyenda de la reproducción que convierte a lo femenino en intrascendente por considerarlo natural, instintivo e irracional, lo que define a las mujeres como inferiores. Con ello nos referimos a todos los sistemas de creencias (tradicionales, religiosas y aún científicas), que devalúan y confieren poco o ningún prestigio (o incluso desprestigian) a lo femenino y a las mujeres. **(Ibid. P.10.)**

Por milenios se ha hecho a los hombres especialistas de la construcción cultural, la ley, el gobierno, el poderío, el dominio, la violencia y la civilización, y se les ha convertido en imagen de todo eso. En tanto, las mujeres han sido expropiadas de sus facultades y posibilidades de también construir cultura y de intervenir también en los procesos civilizadores de la humanidad, y se les negó el reconocimiento de que lo hacen, ocultando el hecho en sí. De esta manera se adjudica a las mujeres la especialización reproductiva obligatoria, que convierte todo lo femenino en reproducción natural. **(Ibid. P. 11.)**

Lo Natural y lo Cultural:

Como en el cuerpo de las mujeres se realiza la parte más notable y prolongada de la reproducción biológica de los seres humanos porque así lo impone la naturaleza, se cree y se establece como norma de vida que la reproducción cotidiana de la vida humana es también imposición natural. Sobre esa base se construyen creencias como éstas:

- Todo lo que hacen las mujeres, incluso lo que se les exige hacer por costumbre o por leyes muy diferentes en cada sociedad, está regido por la naturaleza.
- Así fue siempre en todas partes y siempre tendrá que ser así.
- Siendo natural y eterno, lo que las mujeres están obligadas a aceptar y el valor que se les adjudica, es indiscutible y por eso nadie piensa en ello: ni siquiera se ve, porque lo natural, lo rutinario, lo inmutable, lo indiscutible, es invisible en la cotidianidad y en la historia. **(Ibid P.12.)**

Consecuentemente, como todo lo natural e indiscutible, el trabajo de las mujeres, sus aspiraciones, sus deseos y muchas de sus necesidades fueron invisibilizados en la historia de las sociedades. Se cree en cambio que la participación masculina en la procreación, aunque momentánea, resulta de la voluntad con que los hombres realzan sus facultades y poderes sociales, que son parte de la historia y no de la naturaleza; conforme a la misma creencia, esto es así porque los hombres son por naturaleza propietarios del mundo y de la humanidad, y por ello lo que hacen es siempre visible aunque sea sólo en el apellido de los hijos. **(Ibid P. 13.)**

Orígenes históricos y cotidianos de las desigualdades.

Desde otras perspectivas suele considerarse que las diferencias entre mujeres y hombres son de procedencia natural o divina, que así han sido siempre y que así serán eternamente. Por añadidura, pocas veces enfocan y reconocen el origen político de la inequidad, la desigualdad y la injusticia vitales en las relaciones entre géneros. Por ello, desde esos puntos de vista lo que le ocurre a las mujeres como tales y lo que pasa en las relaciones entre ellas y los hombres carece de la importancia suficiente para generar acciones destinadas a incidir en el desarrollo humano. **(Ibid P. 15.)**

Cuando se invisibiliza el origen histórico de la desigualdad entre mujeres y hombres, puede contribuirse a reproducir las condiciones cuya consideración se omite, y a mantener o incrementar la opresión de las mujeres al no verlas ni considerarlas como parte de la sociedad, del desarrollo y de la democracia. Así pues, la aportación de la perspectiva de género consiste en develar la mitad oculta de la realidad y con ello modificar la ya conocida para favorecer la creación de una nueva realidad, equitativa, igualitaria y justa. **(Ibid. P. 17.)**

La perspectiva de género ofrece recursos para mostrar los vínculos entre atraso en el desarrollo, miseria e injusticias. También ayuda a discernir por qué en sociedades que han realizado avances democráticos considerables, subsisten formas de desarrollo inequitativas para las mujeres. La comprensión de este hecho contribuye a invalidar la visión según la cual algunas sociedades son naturalmente justas y otras naturalmente injustas en lo que toca a las relaciones de género. De la misma manera, cada vez es menos válido interpretar los sucesos sociales, comunitarios y personales como resultado, por ejemplo, del temperamento nacional (del machismo de los mexicanos, de la abnegación de las latinoamericanas, del atrevimiento de las europeas. . **(Ibid. P .18.)**

Así, también es posible saber cómo se construyen día a día la violencia machista y la increíble capacidad de tolerancia y respuesta de las mujeres a la miseria de sus vidas. De esa manera se anula la legitimidad de análisis supuestamente neutros sobre los modelos sociales, como si en ellos no contaran las condiciones de género. **(Ibid.P. 20.)**

En esa forma quedan fuera de lugar los razonamientos según los cuales son innecesarias las políticas y las acciones específicas para enfrentar la miseria de las mujeres porque están incluidas en las políticas generales, y los que rechazan la necesidad de crear empleos femeninos porque son iguales a los que ya han sido contemplados en los planes generales. Y también la afirmación de que si las mujeres quieren ser iguales no deben tener derechos, programas ni políticas específicos, porque con ellos se crearía una diferencia imaginada como carencia masculina, y se establecería un privilegio femenino. **(Kete. Op Cit P. 28.)**

Las actividades centradas específicamente en la mujer también pueden tener por objeto permitir que las mujeres desarrollen y fortalezcan su auto percepción, reconozcan los obstáculos y desarrollen conjuntamente medios para superarlos.

Las medidas de actuación positiva consisten en medidas de carácter temporal para eliminar los efectos existentes, ya sean directos o indirectos, de una discriminación pretérita. **(Casta, 1997. P. 25.)**

La actuación positiva puede comprender una amplia gama de medidas que revistan la forma de actividades compensatorias, como la fijación de metas para la participación de mujeres en ocupaciones a las que no tenían antes acceso o de actividades de promoción para ampliar sus oportunidades de educación, formación y empleo.

Estas medidas deberían adoptarse siempre que hagan falta para evitar la marginación de las mujeres, subsanar los desequilibrios entre derechos y beneficios de los hombres y las mujeres, y proteger y apoyar a grupos de mujeres especialmente vulnerables. La OIT entiende que las medidas de actuación positiva son medidas justificadas de carácter transitorio que han de adoptarse cuando existen desigualdades entre la situación respectiva de los hombres y las mujeres con miras a su eliminación. **(Ibid. P. 27.)**

La mujer nicaragüense ha contribuido con su esfuerzo y trabajo al desarrollo económico de la isla. Antes de la década del sesenta, la participación de la mujer representaba una tercera parte de la fuerza trabajadora y hoy día hay un crecimiento significativo en su participación en el mercado de empleo **(Ibid. P 28.)**

Ha tenido que pasar por una profunda transformación al dejar el hogar para enfrentarse a una sociedad en evolución. Con la independencia económica como consecuencia del trabajo remunerado y la oportunidad de instruirse y prepararse académicamente mejor, su rol ha ido variando hasta alcanzar una participación activa en nuestra sociedad. **(Ibid, P .30.)**

Hay que señalar que la mujer no ha abandonado el papel que desempeña dentro del hogar como administradora, madre y esposa. Para el 1970 el empleo total para Puerto Rico se estimó en 688,000 personas. **(Ibid P .31.)**

Diez años más tarde, el mismo alcanzó la cifra de 760,000 personas para un crecimiento de 72,000 empleos. De dicho aumento el 81 % correspondía a las mujeres. Para el 1990 el empleo promedio fue de 971,000 personas para un aumento de 211,000 empleos adicionales al compararlo con la cifra de 1980. Para el 1995 el empleo total fue de 1,074, 000, 314,000 en los últimos 15 años. De este aumento, el 52.9% correspondió a empleo femenino (166,000). La mujer puertorriqueña ha venido incrementando su participación en la fuerza laboral.

La tasa de participación de ésta aumentó de 28.0% en 1970, a 31.4% en 1990. Para el 1995 la tasa de participación fue de 34.2%. En el 1970 el total de mujeres empleadas fue de 215,000. Esto representa el 31% del total de empleados que había en la isla. La edad promedio de las mujeres empleadas era de 34 años, siendo menor que la edad promedio de los varones empleados. **(Ibid, P. 34.)**

El 13.2% eran jóvenes de menos de 25 años de edad, el 78% eran de 25 a 54 años mientras que el 9.7% eran mujeres de 55 años y de más edad. Pasados 25 años, la distribución por edad de las mujeres empleadas no ha variado grandemente. Todavía los jóvenes siguen teniendo poca participación, ya que la mayoría del empleo femenino está entre los 25 años a 54 años. **(Ibid P. 40.)**

La lucha de la mujer es incansable a medida que pasa el tiempo, pero esta lucha aún no ha acabado, por que al fin y al cabo lo que la mujer desea alcanzar es la igualdad entre los sexos y que en ninguno de los niveles que le toque competir o trabajar sea maltratada o marginada. **(Ibid P. 43.)**

Siempre a través del tiempo siempre surgirán mujeres que levante la bandera de voz de alerta, para que este sector no se sienta atemorizado por absolutamente nadie sea hombre o una misma mujer. Cada época tiene su historia y en cada una de ellas siempre habrá mujeres dignas de recordar por su gesta patriótica en nombre de todas las mujeres. **(Ibid P. 52.)**

Uno de los objetivos de las operaciones del Banco ha sido aumentar las oportunidades de empleo y mejorar el nivel de ingresos de los participantes de los proyectos. Teniendo en cuenta que la mujer está asumiendo responsabilidades económicas cada vez mayores, pero tiende a trabajar en empleos de baja productividad y mal remunerados, el Banco cooperará en actividades destinadas a generar empleos, mejorar la productividad de la mujer y ampliar su acceso al empleo productivo o a otros trabajos remunerados. De conformidad con los criterios establecidos en las Políticas de Desarrollo Urbano y Rural (OP751 y OP752 respectivamente), el Banco cooperará en actividades destinadas a ampliar y mejorar el financiamiento y la gestión de las microempresas, empeñándose en movilizar los esfuerzos de la mujer empresaria. **(Blondet, 1997: P .12.)**

Teniendo en cuenta que el problema de la generación de empleo para la mujer guarda una relación directa, no sólo con su necesidad de adiestramiento y de programas de ampliación de sus habilidades, sino con las responsabilidades relacionadas con los deberes de su familia y del hogar, el Banco apoyará programas ya existentes o el establecimiento de nuevos programas apropiados y cualquier otro incentivo destinados a reducir o eliminar los obstáculos que impiden que la mujer participe en actividades remuneradas. Ello puede incluir el financiamiento de guarderías infantiles o de otros arreglos que estén relacionados con proyectos con el propósito de ayudarle en el cuidado de sus hijos y el apoyo de programas especiales de empleo que ofrezcan un horario flexible y/o tomen en cuenta la carga diaria de trabajo y estacional de la mujer asociada con sus quehaceres domésticos y sus labores productivas. **(Ibid. P. 14.)**

La presencia de la mujer en la actividad política, si bien sigue siendo reducida, muestra un incremento paulatino. Por ejemplo, a nivel continental el promedio de escaños parlamentarios ocupados por mujeres aumentó del 4% en 1970 al 15% en 1998 (UIP 1998). Por su parte, mientras en 1987 sólo unos cuantos gobiernos contaban con mujeres en el gabinete, hacia 1996 todos salvo dos tenían como

mínimo una mujer en cargos ministeriales. Tal nivel de participación es superado solamente por los países nórdicos. **(Ibid. P .15.)**

Si bien la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad en el sector público sigue siendo menor, en algunos países va en aumento. En Guatemala, por ejemplo, 15 de las 75 más altas autoridades del poder ejecutivo (20%) son mujeres (Alvarado et al. 1998). En Perú, el Presidente Fujimori se ha preocupado personalmente de incrementar la presencia de la mujer en el aparato de estado. Así, el 31% de los cargos de responsabilidad en la administración pública están ocupados por mujeres, incluyendo 45% en el Ministerio del Trabajo y Promoción Social, 41% en el Ministerio de Justicia y 39% en el Ministerio de Economía y Finanzas (PROMUDEH 1997). Hay mujeres al frente de dos ministerios, seis vice ministerios, tres importantes servicios públicos, un programa de créditos a la microempresa y un proyecto de reforma del estado elaborado por tres mujeres **(Ibid. P. 17.)**

Históricamente, los lazos familiares han sido un factor importante para el ingreso de mujeres a las altas esferas de gobierno; de hecho, es común que las mujeres en altos cargos sean parientes de personeros políticos de sexo masculino. En entrevista realizada a once parlamentarias latinoamericanas, ocho reconocieron que su llegada al parlamento efectivamente se había visto facilitada por sus vínculos familiares. **(Pinto, 1994. P. 9.)**

En suma, la presencia de la mujer en el proceso de toma de decisiones es todavía reducida, pero muestra una tendencia a aumentar. Más aún, se aprecia un mejoramiento de la situación estructural de la mujer en la sociedad, lo cual parece indicar una mayor cercanía de las mujeres a los círculos de poder—aquellos donde surgen y se seleccionan los cuadros dirigentes y por ende mayores oportunidades futuras de acceder a cargos de responsabilidad por mérito propio. Por su parte, la presencia de la mujer en el mercado laboral ha estado aumentando paulatinamente durante las últimas décadas, al punto de constituir actualmente un tercio de la fuerza laboral de América Latina. En muchos países las mujeres representan más de la mitad de los graduados universitarios y al menos un tercio de los mandos medios y administrativos. La situación general de la mujer también ha mejorado: la esperanza de vida se elevó de 64 años en los setenta a 71 años en los noventa, 87% de las mujeres saben leer y escribir, y el 87% de las niñas en edad escolar asisten a la primaria o a la secundaria. Todo ello parece indicar que las mujeres están en mejor posición de competir con los hombres en política y en el mercado laboral. **(Ibid P. 10.)**

Si bien la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad se ha elevado desde los años setenta, el proceso ha sido lento. De hecho, la presencia de la mujer en los niveles directivos y de toma de decisiones no guarda relación con su participación en los niveles medios y de base, su nivel educacional, o su aporte económico. A medida que la posición estructural de la mujer en la economía y la sociedad mejore en los próximos años, una mayor cantidad podrá acceder en base a sus propios méritos a los círculos de poder. Sin embargo, la baja presencia

actual de la mujer en los círculos de poder parece indicar que el camino estará plagado de una fuerte discriminación. Política (**Valdés, 1997. P. 26.**)

Si bien es factible que los cambios culturales que surjan del mejoramiento de la posición estructural de la mujer terminen eventualmente por acabar con la discriminación, ello sólo ocurrirá a muy largo plazo. Para que la mujer pueda tener acceso al poder en un pie de igualdad en el corto y mediano plazo, diversos gobiernos del continente están considerando la implementación de medidas de discriminación positiva. Política. (**Ibid P.32.**)

En América Latina, la forma de discriminación positiva más común es el sistema de cuotas que reserva un determinado porcentaje de cupos para mujeres. Sin embargo, el éxito de tales sistemas depende de una serie de factores adicionales, en particular del sistema electoral del país en cuestión y del nivel de respaldo que los partidos estén dispuestos a prestar a sus candidatas. En otras palabras, si bien los sistemas de cuotas pueden constituirse en un punto de partida, de ningún modo garantizan el acceso al poder. Política (**Ibid. P. 34.**)

Una vez en el poder, las mujeres en política han sido capaces de implementar cambios políticos y legislativos sólo cuando se han unido en alianzas de carácter amplio. Éstas han sido particularmente eficaces cuando su trabajo se refuerza con un vínculo estrecho con el movimiento de mujeres en la sociedad civil. De hecho, las acciones organizativas de esta naturaleza han permitido la promulgación de leyes de violencia doméstica en Perú, República Dominicana, México y Argentina y de leyes de cuotas en Brasil, Argentina, Perú y México. Política (**Ibid. P .38.**)

Sin embargo, para que las mujeres puedan constituirse en una fuerza política real, sus vínculos deben extenderse más allá de las élites. La "Organización" de ciertos sectores ha deteriorado los lazos entre mujeres de clase media y clase trabajadora. Si se quiere movilizar a las mujeres en un bloque electoral con conciencia de sí, estos lazos deben restablecerse. Así el poder colectivo de la mujer en las urnas podrá lograr cambios que beneficien a las mujeres en su conjunto. Política. (**Ibid. P.40.**)

La Violencia: Abuso de poderes

Ejercer el poder es tener la posibilidad de decidir e intervenir en la vida de otras personas con hechos que obliguen, circunscriban, prohíban o impidan que otras personas hagan uso de sus libertades, creatividades y poderes. El problema es el de los contenidos del ejercicio del poder, los objetivos hacia los cuales se dirige, los móviles de las acciones que logra desatar, los fines que persigue. El problema es abusar de él, ejercerlo *sobre* y *contra* el derecho que tienen todo ser humano y humana a crecer en libertad con respeto a su integridad. En sus diferentes manifestaciones, la violencia siempre es una forma de ejercicio del poder de dominio mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política en la que predominan valores clasistas, racistas, etarios, sexistas y homofóbicos. (**Acevedo, 2005. P. 7.**)

3.3. Dificultades que han tenido las mujeres para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución Policial.

La mujer es pilar insustituible en cada una de las facetas que forman nuestro pueblo como lo son la familia, educación, ciencia, tecnología y el desarrollo político. Las primeras décadas del siglo XX son fundamentales para la historia del feminismo nicaragüense. La situación de la mujer hay que ubicarla en una perspectiva histórica para poder ilustrar que los logros y derrotas de las luchas feministas son parte de un proceso histórico dinámico y colectivo y no como una gestión personal de un grupo de mujeres. **(Quintero W, 2004. P. 10.)**

Las Normas internacionales del trabajo, en especial las relativas a los derechos humanos básicos y a los correspondientes campos de actividad técnicos. Varias normas tratan específicamente de cuestiones respecto de las cuales muchas trabajadoras tropiezan con dificultades. **(Ibid P .12.)**

Se refieren explícitamente a los derechos básicos de la mujer y deberían aplicarse y promoverse en todos los programas de la OIT. Estas normas abarcan la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo, los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad. **(Lozano M, 2004 P. 6.)**

La Oportunidad de Empleo,

Uno de los objetivos de las operaciones del Banco ha sido aumentar las oportunidades de empleo y mejorar el nivel de ingresos de los participantes de los proyectos. Teniendo en cuenta que la mujer está asumiendo responsabilidades económicas cada vez mayores, pero tiende a trabajar en empleos de baja productividad y mal remunerados, el Banco cooperará en actividades destinadas a generar empleos, mejorar la productividad de la mujer y ampliar su acceso al empleo productivo o a otros trabajos remunerados. De conformidad con los criterios establecidos en las Políticas de Desarrollo Urbano y Rural (OP751 y OP752 respectivamente), el Banco cooperará en actividades destinadas a ampliar y mejorar el financiamiento y la gestión de las microempresas, empeñándose en movilizar los esfuerzos de la mujer empresaria. **(Loria, 1997. P. 8.)**

Teniendo en cuenta que el problema de la generación de empleo para la mujer guarda una relación directa, no sólo con su necesidad de adiestramiento y de programas de ampliación de sus habilidades, sino con las responsabilidades relacionadas con los deberes de su familia y del hogar, el Banco apoyará programas ya existentes o el establecimiento de nuevos programas apropiados y cualquier otro incentivo destinados a reducir o eliminar los obstáculos que impiden que la mujer participe en actividades remuneradas. Ello puede incluir el financiamiento de guarderías infantiles o de otros arreglos que estén relacionados con proyectos con el propósito de ayudarle en el cuidado de sus hijos y el apoyo de programas especiales de empleo que ofrezcan un horario flexible y/o tomen en cuenta la carga diaria de trabajo y estacional de la mujer asociada con sus quehaceres domésticos y sus labores productivas. **(Ibid P. 19.)**

Sin embargo, el objetivo principal del PRONAM—insertar una perspectiva de género en la adopción y ejecución de las decisiones en todos los niveles de gobierno—ha sido considerablemente más difícil de alcanzar. Por ejemplo, una de las primeras tareas del PRONAM fue solicitar que las secretarías y agencias de gobierno presentaran un informe respecto a las políticas y programas dirigidos a la mujer. Sin embargo, la falta de interés y la escasa colaboración de parte de estos organismos convirtió el estudio intra-gubernamental en una larga y ardua tarea. Aunque el PRONAM también debe capacitar a funcionarios públicos para que incorporen una perspectiva de género en su trabajo, a la fecha, sin embargo, sólo ha logrado elaborar un modelo de capacitación y algunos materiales. **(Ibid. P. 20.)**

Si bien el PRONAM goza de credibilidad ante el movimiento de mujeres, su capacidad de incidir sobre el aparato de estado es restringida. En primer lugar, no cuenta con recursos presupuestarios propios, de modo que la continuidad de sus programas y objetivos está sujeta a las políticas y prioridades de contratación de la Secretaría de Gobernación. En segundo lugar, la mayor parte de sus recomendaciones no surgen de la máquina política tradicional sino que del movimiento de mujeres, lo cual dificulta considerablemente el consenso y la voluntad política que hacen falta para implementar tales recomendaciones. **(Ibid P. 22)**

Derechos de las Mujeres.

Al respecto la convención de Belén Do Pará, en el capítulo III, artículo 8, inciso b dice que el Estado deberá modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formal y no formal apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y c. respecto a los resultados encontrados y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer. **(Torrez D, 2003 P. 29.)**

Obligación del Estado, Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer. **(Ibid P .30.)**

La Igualdad y Equidad entre Géneros. Un Objeto Nacional e Internacional

La lucha por la igualdad y la equidad de género fue inicialmente, impulsada por las mujeres, ya que siempre han sido los propios grupos afectados por la discriminación los que luchan en contra de esta.

Hoy, la igualdad y equidad entre géneros constituye un compromiso nacional e internacional. A través de los años, se ha venido desarrollando un consenso sobre la importancia de una mayor participación de la mujer (acceso a servicios

sociales y a posiciones de decisión) en todos los ámbitos de la vida, como una condición indispensable para el desarrollo de un país. **(Op.cit. p 38.)**

En nuestro país, la igualdad de derechos y oportunidades, entre hombres y mujeres, es un objetivo del Estado. **(Ibid .P 39.)**

El Estado Nicaragüense ha iniciado diversos procesos orientados al cumplimiento de los compromisos asumidos en el ámbito internacional, en materias de equidad de género. En la constitución política se han incorporado algunos principios fundamentales, con relación a la equidad de hombres y mujeres ante la ley.

El artículo 48 establece la igualdad absoluta entre el hombre y la mujer.

El artículo 73 establece la igualdad de derechos y responsabilidades para el mantenimiento del hogar y la formación integral de los hijos; se aprobó la ley 230. Que contiene normas para prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar, y deroga el delito de adult4erio, o sea, la infidelidad en el matrimonio. En el que se considera como infractoras solo a las mujeres.

Se están desarrollando procesos para incorporar del enfoque de género en los programas de modernización de Estado, como es el caso de la modernización de la Policía Nacional, así como la creación de la Comisión Nacional de Lucha contra la Violencia hacia la Mujer, la Niñez y la Adolescencia.**(Ibíd. P.40.)**

Compromisos asumidos por la Policía Nacional de Nicaragua en relación con la igualdad de género?

Dentro de los principios y valores Asumidos por la Policía Nacional pretende fortalecer, como parte de su cultura institucional, está el enfoque de género, que se manifiesta en dos ámbitos:

- En el ámbito interno, procurando que haya balance de género en la composición de las fuerzas policiales, mayor equidad entre hombres y mujeres en cuanto a su ubicación, promoción y capacitación, y mayor aprovechamiento y desarrollo de capacidades de los recursos humanos.
- En el ámbito externo, es decir en la actuación policial, para asegurar el cumplimiento de su misión, sin discriminación **(Ibid. P.41.)**

Composición actual por sexo, de la Institución Policial

Durante la década de los 80 la participación de las mujeres en la policía era relativamente alta, por cada 100 policías 35 eran mujeres. A partir de 1990, comenzó a disminuir aceleradamente la participación femenina. **(Políticas de Genero Op Cit, 42.)**

Distribución del personal Femenino según tipo de ocupación.

La asignación de responsabilidades por cargos y sexo es desigual. A las mujeres se les remite al cumplimiento de roles tradicionales, como es el desarrollo de tareas de servicio o de oficina, consideradas como actividades de apoyo. **(Ibid. P. 43.)**

En el área administrativa y d servicio, la presencia de la mujer e mayoritaria: de un total de 944 cargos 504 los ocupan las mujeres, lo que significa que 59 mujeres de cada 100 **(Policía Nacional, anuario Estadístico 1998 P. 44.)**

Asignación de Responsabilidades en la Policía Nacional.

La proporción de mujeres policías asignadas a tareas tradicionalmente policiales y masculinas es mínima: En el área operativa que comprende Transito, seguridad Publica, Investigaciones, Seguridad personal y otras, de un total de 3,997 personas, 315 son mujeres, esto significa 8 mujeres por cada 100. Los varones, en su mayoría se dedican a los trabajos operativos policiales y de dirección, mientras que, a las mujeres, se les ubica en los trabajos administrativos y de servicios de apoyo. **(Políticas de Genero Op Cit P.44)**

Situación de las mujeres con relación a Grados.

En los cargos de toma de decisiones la participación de las mujeres es bastante limitada. De un total de 595 cargos, solamente 84 corresponden a mujeres, lo cual representa 14 mujeres de cada 100. El mayor desequilibrio hombre. Mujer se produce en los grados superiores, de Sub-comisionado para arriba. De Capitán para abajo, la distribución hombre – mujer guarda una proporción equivalente a las de hombres y mujeres que laboran en la institución. , el acceso de las mujeres a cargos de importancia es limitado, a pesar de que ellas les llevan ventaja a los varones en los niveles de escolaridad. De cada 100 mujeres policías, 38 tienen grado de bachiller o superior, mientras que solo 23 varones de cada 100 policías varones tienen esa escolaridad. **(Ibíd. P. 45.)**

Compromisos de la Policía Nacional.

La policía Nacional ha asumido el cumplimiento de los compromisos adquiridos por Nicaragua internacionalmente, en el contexto de su propio proceso de fortalecimiento institucional. Su proceso de modernización incluye, entre sus propósitos, elevar la eficiencia de sus servicios y el reconocimiento social a la labor que desempeña. Se pretende una institución y unipersonal moderno basados en principios y valores establecidos en la doctrina policial tales como el patriotismo, el profesionalismo, el humanismo, el servicio a la comunidad y el enfoque de genero. Por consiguiente, la Policía Nacional ha emprendido un proceso de incorporación del enfoque de género que incluye medidas para eliminar la discriminación a la mujer al interno de la institución y la actuación policial, prevenir y sancionar la violencia de género para la promoción y respeto de los derechos humanos. **(Ibid P. 46.)**

IV. METODOLOGIA

4.1 Ubicación

El presente estudio se realizó en el municipio de Siuna, Región Autónoma del Atlántico Norte, en la Instalaciones de la Policía Nacional del municipio de Siuna esta ubicado en el barrio Sol de Libertad que limita al Norte con la Alcaldía Municipal de Siuna al Sur con las antiguas casas del banco al Este con la pista de aterrizaje y al Oeste con las oficinas de PECAP – Siuna y está dirigido al papel que desempeñan las mujeres en el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional en el municipio de Siuna – periodo 2007.

4.2 El estudio

Es una investigación descriptiva con un enfoque cualitativo. Ya que describe el papel que desempeñan las mujeres en el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional, Municipio de Siuna.

4.3 Población

La población fue de cuarenta y siete mujeres que laboran en la institución policial de Siuna durante el año 2007, las que están ubicadas en diferentes cargos incluyendo los jefes de policías.

4.4. Lugares seleccionados

El lugar seleccionado fueron las Instalaciones de la policía nacional de Siuna.

4.5. El grupo seleccionado

El grupo seleccionado fueron quince mujeres policías que trabajan en el municipio de Siuna y catorce jefes de policías, de los que solo una mujer ocupa carga de jefatura.

4.6. Unidad de análisis

Las unidades de análisis fueron las mujeres que laboran en la estación policial del municipio de Siuna.-

4.7. La observación

La observación se hizo directamente en el lugar de trabajo. Fue importante al entrevistar a las mujeres y detrás de sus palabras, la interpretación de las formas de gestos en sus caras.

4.8 Descriptores

- Rol que desempeñan las mujeres en la policía nacional de Siuna.
- Oportunidades de espacios en la toma de decisiones.
- Dificultades que enfrentan las mujeres para el desarrollo de sus actividades.

4.9. Criterios de selección

Los criterios de selección fueron:

- Accesibilidad a la información
- Disponibilidad de la persona con conocimiento del tema
- Mujeres Policías ubicadas en la policía nacional de Siuna.
- Mujeres policías de diferentes etnias.
- Mujeres ocupando cargos de dirección

4.10. Fuentes de obtención de la información

Las principales fuentes fueron las mujeres policías, jefes de áreas y jefe de la delegación policial.

4.11. Técnicas e instrumentos para la recopilación de la información

Las principales técnicas que se tomaron en cuenta para obtener la información fueron mediante entrevista a profundidad dirigida al jefe de la delegación del triangulo Minero y Jefes de las diferentes especialidades.

Grupo focal: con mujeres que laboran en la institución policial de Siuna.

Observación: fue directamente en el lugar donde las mujeres realizan sus labores.

4.12. Trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en la aplicación de los instrumentos previamente diseñadas, para la recolección de la información. Se realizo en las instalaciones de la delegación policial y en el lugar de trabajo especifico de cada mujer.

4.13. Procesamiento de la información.

Para el procesamiento de la información se hizo manualmente mediante un ordenamiento de la aplicación de los instrumentos para lograr una elaboración sintetizada de la información. De acuerdo a los objetivos planteados

4.14. Análisis de la información

Se realizó específicamente con los resultados obtenidos de las entrevistas y a través de comentarios relacionados al planteamiento del problema. Se hizo un procesamiento de la información en el programa Microsoft Word.

4.15. Matriz de Descriptores.

OBJETIVOS	DESCRIPTOR	PREGUNTAS CLAVES	FUENTES	TECNICA
Identificar los principales roles que juega la mujer en el fortalecimiento institucional de la Policía Nacional.	<p>Roles que desempeñan las mujeres en la policía nacional de Siuna.</p> <p>Área administrativa</p> <p>Área operativa</p> <p>Área de vigilancia y patrullaje</p> <p>Área de cocina</p> <p>Área oficialía de guardia y operativa.</p>	<p>En qué áreas se desempeñan las mujeres policías?</p> <p>¿Cual es el promedio de ingresos mensual?</p>	<p>Jefa de personal.</p> <p>Jefe de la policía de Siuna</p>	<p>Entrevistas a profundidad.</p> <p>Grupo focal. Observación</p>
Determinar las formas en que las mujeres han incidido en el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional.	<p>Oportunidades de espacios en la toma de decisiones.</p>	<p>¿Qué nivel académico tienen las mujeres que laboran en la Institución?</p> <p>¿En la delegación policial se le brinda oportunidad de participación?</p>	<p>Jefa de personal</p> <p>Mujeres policías de la delegación de Siuna</p>	<p>Entrevista</p> <p>Grupo focal</p>
Describir las dificultades que han tenido las mujeres para el desarrollo de sus actividades dentro de la institución Policial.	<p>Dificultades que enfrentan las mujeres para el desarrollo de sus actividades.</p>	<p>¿Cuales son las dificultades que enfrenta la mujer que labora en la policía Nacional de Siuna?</p>	<p>Mujeres policías de la delegación de Siuna.</p>	<p>Entrevistas a profundidad.</p> <p>Grupo focal.</p>

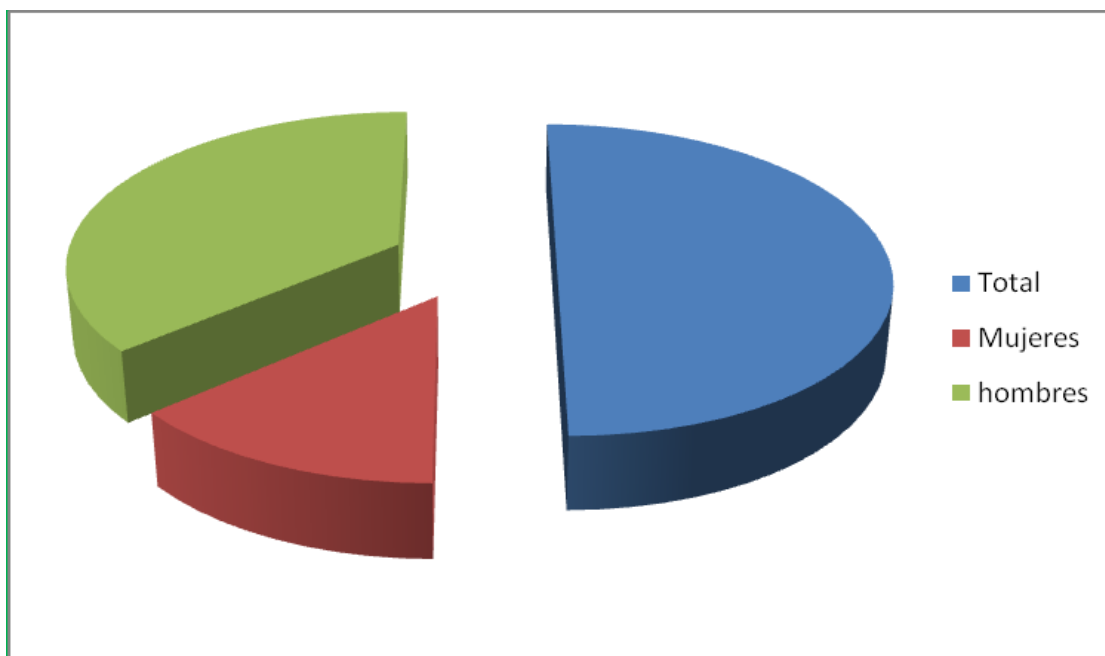
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a la información obtenida durante el trabajo de campo, realizado en la delegación policial del municipio de Siuna se obtuvieron los siguientes resultados.

Principales roles que juega la mujer policía en la delegación policial de Siuna.

En la delegación de la policía de Siuna, labora un total de ciento cuarenta y siete (147) policías, de las cuales cuarenta son mujeres, ciento siete son varones.

Grafico 1: Disgregación por sexo en la Policía Nacional de Siuna en el año 2007.



Las mujeres desempeñan trabajos en las distintas áreas como son, el área administrativa, el área operativa, de vigilancia y patrullaje. Cabe destacar que el área administrativa está bajo la dirección de dos mujeres, una que es recién egresada de la universidad URACCAN con un título de administradora, esta trabaja como personal civil y la segunda tiene un cargo de sub-oficial en la policía de Siuna y es la responsable directa del área administrativa, salvo que no toma las decisiones sino que recibe orientaciones del superior que es un hombre.

El rol que se desempeña en esta área administrativa es el de llevar el control de los recursos y garantizar la alimentación tanto del personal policial, como de los reos así como de llevar el control de los recursos económicos que ingresan y egresan a la delegación, además de todo lo relacionado con materiales, y uniformes entre otros. Según el jefe de policía, estas mujeres hacen un buen trabajo en esta área.

En el área operativa trabajan hombres y mujeres, estas realizan las mismas actividades que un hombre y tampoco hay consideración o privilegio alguno por el hecho de ser mujer, su principal rol es el de recepcionar las denuncias que se den durante las 24 horas del día.

El área de Oficial de Guardia Operativa (O.G.O), es un espacio en lo interno de la delegación policial, donde siempre está una mujer a cargo las 24 horas del día, el rol de estas es el de reportar y recepcionar vía telefónica denuncias, tener un control de las fuerzas con que se cuenta, también de los medios y todo el movimiento diario.

Así mismo en el área de vigilancia y patrullaje, también participan las mujeres, el rol que desempeñan estas es el de vigilar en las calles y barrios, hacen recorridos por los barrios y calles principales, en caso de darse un delito en el momento de la visita de las y los policías, estos detienen al imputado, para salvaguardar el orden publico y familiar, además llevan un registro de los casos que atienden en las calles y barrios.

En el área de jefes de sectores, estos tienen una responsabilidad con la población ya que cada uno de ellos tienen asignado dos barrios en el casco urbano y cinco comunidades en el área rural o montañoso y son los encargados de velar por la seguridad en su sector. Es importante mencionar que en esta área las mujeres son considerada ya que únicamente se les ha asignado el área urbana y los hombres en el área rural por lo que estos se mantienen en su sector y vienen únicamente los días de pago una vez al mes.

Es digno destacar que el trabajo que desempeñan las mujeres en la delegación policial de Siuna es muy importante, ya que la población tiene más confianza cuando una mujer los atiende, consideran que son más sensibles ante los problemas que enfrentan las mujeres, esto sin menospreciar el trabajo que realizan los hombres quienes también juegan un importante papel en el desarrollo de la institución policial.

Con la modernización de la Policía Nacional en el Triángulo Minero, se creó una sección de la Comisaría de la Mujer y la Niñez, quien es la encargada de atender los casos de Violencia ocurrido en el seno familiar, en esta sección hay cinco mujeres que atienden a las víctimas como atención psicológico, acompañamiento al medico forense, atención durante pone su denuncia, es importante mencionar que en esta área la jefa es una mujer con el grado de teniente la cual forma parte del consejo de dirección departamental.

Estos resultados coinciden con lo que manifiesta la organización de mujeres por la democracia en Nicaragua en el año 2005 al decir que en la Policía Nacional, actualmente hay un número importante de mujeres, lo cual no es suficiente para evitar las desigualdades de género las cuales se evidencian desde la concepción misma del cuerpo policial. La profesión policial era concebida desde una perspectiva masculina. El trabajo de las mujeres se valoraba desde un punto de vista tradicional, considerando como ámbito femenino, las labores que estas

desarrollaban como: secretarias, recepcionistas, ayudantes del jefe/a, archivadoras, oficiales de información, o en cargos de servicios como cocineras, conserjes, siendo muchas de ellas excluidas de cargos “sustantivos” de la Policía.

Estos resultados coinciden con lo encontrado en el discurso pronunciado por la comisionara Sacaza en el año 2005, donde refiere que acabar con la discriminación sexista en el ámbito profesional significa combatir los estereotipos que asignan a las mujeres un rol femenino tradicional, dedicado a tareas administrativas o de servicio. Cada día, respaldadas por la voluntad política de la Policía Nacional de tomar en cuenta el enfoque de género, las mujeres nicaragüenses que pertenecen a esa institución hacen progresar el derecho de la mujer a ocupar posiciones habitualmente reservadas a los hombres.

Sin embargo, la situación refleja resistencias y discriminaciones que pueden disfrazarse de distintas maneras. Acceso limitado a cargos importantes o a actividades operativas, tal es la realidad que enfrentan las mujeres policías.

Formas de participación de las mujeres Policías de Siuna.

En conformidad con lo que expresaron las mujeres policías en el grupo focal, se conoce que la mujer policía siempre ha tenido una gran responsabilidad, a parte de ser madre, hija, esposa y en algunos casos el de padre, dentro de la institución la mujer tiene una responsabilidad, asignándoles trabajo donde se requiere de eficiencia y en muchos casos de discrecionalidad, estableciéndoles roles a cumplir, entre las que mencionaron: en el Área de Registro Operativo donde es una mujer la responsable, el trabajo que se realiza es llevar el control de los antecedentes penales y policiales de todos los ciudadanos del Triángulo Minero.

En el área de Recursos Humanos, es una mujer la responsable, quien lleva el control de todo el personal a nivel del Triángulo Minero, encargada de promocionar en cargo y grado. Es importante mencionar que estos cargos eran ocupados por hombre, pero a partir de dos años se promocionaron a dos mujeres ya que son mas responsable, en estas dos áreas las mujeres no toman decisiones, porque fungen como órganos de apoyo para la institución y no forman parte en el consejo de dirección departamental.

La mujer ha tenido mayor orden y respeto tanto en el seno familiar y el trabajo, siendo estas las encargadas de velar por el orden de documentos o información de cualquier interés. Dentro de la policía la mayor parte de las mujeres ocupan cargos de oficial de análisis, estadística, enviar información vía fax o teléfono y recepción de denuncias.

Actualmente la mujer policía ha brindado mejor atención a la población, podemos mencionar algunas áreas donde se realizan tramites y se requiere de personas con carácter de servir y es por eso que se han ubicado a mujeres en el área de Dirección de Armas, Comisaría de la Mujer, Servicios Policiales, Tránsito para

tramitar licencias, son las áreas que son mas visitadas por la ciudadanía en general.

La mujer policía le ha dado seguimiento a los delitos denunciado por violación, maltrato a un menor, violencia en el seno familiar ya que la mayor parte de los delitos han sido esclarecidos en un 99%, siendo mas sensible a ese tipo de casos.

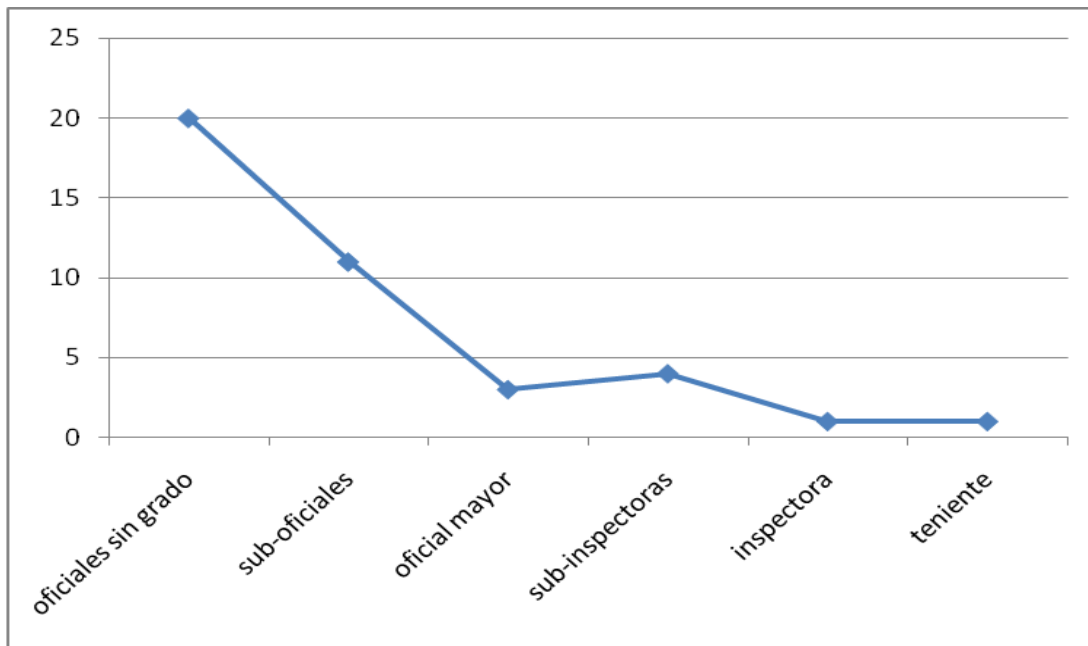


Gráfico 1: composición en grado policial de las mujeres de Siuna en el año 2007.

En el grafico anterior, podemos apreciar la composición en grado policial de las mujeres que laboran en la Delegación Policial de Siuna, la mayoría no tienen ningún grado policial, el resto de estas tienen el grado de suboficiales, o son sub-oficial mayor, y sub inspectoras, la mujer que tiene el grado superior en la delegación policial de Siuna es una teniente y tiene alrededor de 20 años de laborar para la institución policial, donde se desempeña como jefa de la Comisaría de la Mujer.

Estos resultados coinciden con lo que dice la convención de Belén Do Pará, 2004, que es obligación del estado, fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.

La mujer que labora en la policía nacional aporta al desarrollo de una institución más eficiente, profesional, democrática, más cohesionada y más comprometida con la eliminación de todas las formas de discriminación y el respeto integral a los derechos humanos. También contribuye a corregir los desbalances de género, así como las políticas y prácticas discriminatorias en lo interno de las instituciones policiales y en la actuación policial.

Incide en la producción de información al analizar los factores de género que están presentes en la incidencia de la violencia y la criminalidad, con lo cual se pretende mejorar el desempeño del personal policial en las tareas de prevención, protección, investigación y en facilitar el acceso de las mujeres a la justicia y aporta a la identificación de las necesidades diferenciadas de la población en materia de seguridad ciudadana.

5.3. Dificultades que enfrentan las mujeres en la Delegación de Policía de Siuna.

Dentro de las dificultades que enfrentan las mujeres que laboran para la institución policial del Municipio de Siuna se destacan las siguientes.

El nivel académico de las policías que laboran en la delegación de Siuna, es de secundaria, en su mayoría oscila entre tercero a quinto año, de las 40 mujeres que trabajan en la delegación 30 están cursando la educación secundaria y 10 estudian una carrera Universitaria, las carreras de Derecho, Ciencias Sociales con mención en Desarrollo Local y Administración. Sin embargo es lamentable que aun no exista ni una mujer policía con un nivel de licenciatura lo cual las ubica en una situación de desventaja frente a los hombres, tomando en cuenta que dentro de este gremio hay varios que son profesionales.

Actualmente se les ha dado la oportunidad de estudiar en turnos sabatinos, y otras estudian en modalidades quincenales en el Municipio de Mulukuku, para lo cual se trasladan cada quince días, y asumiendo ellas sus gastos de hospedaje y alimentación tal es el caso de las mujeres que están cursando su bachillerato.

Salario de las Mujeres Policías de Siuna.

Así mismo al salario que devengan las mujeres policías, oscila entre los 1, 700 y los 4,135, córdobas cabe destacar que solamente una mujer devenga el salario máximo, descrito y es la que ocupa el cargo de jefa en la Comisaría de la Mujer, por lo general las mujeres utilizan su salario para el consumo de la familia, en el caso de las mujeres que no son del municipio, su situación es aun peor debido a que estas además de enviar dinero mensualmente para la manutención de sus hijos o padres, tienen que alquilar cuartos y asumir sus propios gastos aquí en el municipio donde están prestando su servicio. Durante las entrevistas realizadas a oficiales de policía del sexo femenino, se percibió un gran descontento con el salario que devengan por el trabajo que realizan, el cual es una labor de donde se corren muchos riesgos, tomando en cuenta la cultura machista y violenta que existe en la zona.

Siempre haciendo referencia a los bajos salarios, otra entrevistada manifestó:

“...el precio de la canasta básica subió tanto que me encuentro muy asustada, ya que no ajusto con el salario que devengo.” (Entrevista, 2008)

Lo manifestado, significa que la calidad de vida de estas mujeres cada día va en decadencia.

Oportunidad de espacios en la toma de decisiones.

En cuanto a los espacios de participación, en la delegación policial de Siuna, durante grupo focal realizado, manifestaban que son pocas las oportunidades que se les brinda para que participen en la toma de decisiones, esto es debido a que los jefes son hombres en su mayoría y los que tienen mayores rangos policiales, tanto así que del total de mujeres que pueden tomar decisiones, solamente una mujer puede decidir, esta es la jefa de la Comisaría de la Mujer y la Niñez, y esta oportunidad se le presenta cuando está de guardia que es una o dos veces por semana, y cuando está en su punto de trabajo diario, ya que tiene a varios (as) subordinados (as), bajo su cargo, el resto del tiempo esta oficial también está sujeta a las ordenes de los superiores mismos que son hombres, lo cual es una situación que enfrentan todas las mujeres.

Al respecto la convención de **Belén Do Pará**, en el capítulo III, artículo 8, inciso b dice que el Estado deberá modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formal y no formal apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.

Se les ha brindado oportunidades para ir a pasar cursos a la Academia de Policía, pero no tienen la opción de decidir sobre el curso que se desea y la principal limitante es el bajo nivel académico ya que el requisito que se les exigen es que los/ las policía tiene que ser bachiller o estar estudiando una carrera universitaria.

Otra dificultad es que algunas mujeres han sido promovidas a otros cargos dentro de la institución, por lo que cambian su rol de trabajo a otro, donde corren menos riesgos, sin embargo no devengan el salario que se merecen de acuerdo al cargo que desempeñan.

Esta desigualdad en los cargos de dirección, obedece a muchos factores, dentro de los que resalta el hecho de que las mujeres tienen bajo nivel académico, tal es el caso de algunas policías que tienen entre 15 a 20 años de ser policías, siendo esta una situación que limita el desarrollo de las mujeres policías.

Así mismo otros obstáculos que tienen que enfrentar actualmente al ingresar a la policía, es el tamaño /o estatura física debido a que por lo generalmente la mayoría de las mujeres son de baja o mediana estatura, por lo que estas perciben que son discriminadas por su tamaño.

Por otro lado la participación de la mujer es poca si se toma en cuenta que de 40 mujeres que trabajan en la delegación policial de Siuna, solo cuatro ocupan cargos de dirección, pero solo una tiene el cargo y devenga el salario correspondiente y las otras tres no gozan de dicho privilegio,

De los ciento cuarenta y siete policías a nivel del Triángulo Minero, cuarenta y siete son mujeres esto indica que hay mas hombres que mujeres y que existe 4.23 de las policía que no optan a cargos por falta de preparación académica o falta de tiempo y esto a conllevado que su nivel educativo sea muy bajo, es importante mencionar que el setenta por ciento de las mujeres vienen de comunidades de la región y de familias de escasos recursos y que por falta de empleo en nuestro municipio optan por ingresar a la policia nacional, en muchas casos por racismo o problemas personales de su jefes las dificultades actualmente es por su bajo nivel académico, para poder ascender a un mejor cargo y salario se debe tener cinco años en la institución policial y por lo menos ser bachiller, es igual para hombres y mujeres.

El acceso a la educación, a pesar de una incipiente sensibilización en los jefes de policía respecto a facilitar o permitir que el personal de la policía continúe sus estudios, lo cual es una política del gobierno, la modernización de la policía, sin embargo en la realidad es otra, ya que se instan a las compañeras seguir estudiando. Pero con el compromiso que si en los días o en las horas de clase se da una emergencia tendrán que dejar sus clases para cumplir con su trabajo como policía.

Las mujeres policías del municipio de Siuna, en el sistema de trabajo tienen problemas, con la asignación de actividades dentro de la institución policial, donde estas desempeñan el mismo trabajo que realizan los hombres, sin tomar en cuenta a las mujeres, tienen sus diferencias biológicas respecto al hombre, y una de estas es la presencia de la menstruación cada mes, durante las entrevistas las mujeres manifestaron esta dificultad y consideran que esta es una limitante principalmente para las mujeres que se desempeñan en el área de vigilancia y patrullaje, o las que van a misión a realizar una detención u otra actividad fuera de la delegación, y tomando en cuenta que generalmente este periodo viene acompañado con fuertes dolores en el vientre, dolores de cabeza entre otras molestias, sin embargo la mujer policía independientemente de como se sienta, siempre tiene que realizar la actividades asignadas.

A esto hay que agregar que generalmente son madres solteras, que tienen hijos pequeños, y no cuentan con el apoyo de los padres de estos menores, por lo que esta responsabilidad recae solamente en la madre, contribuyendo así a incrementar los problemas que tienen las mujeres.

Según Seyla Benhabid y Drucilla 1990 dicen en su teoría sobre el género, que desde otras perspectivas suele considerarse que las diferencias entre mujeres y hombres son de procedencia natural o divina, que así han sido siempre y que así serán eternamente. Por añadidura, pocas veces enfocan y reconocen el origen político de la inequidad, la desigualdad y la injusticia vitales en las relaciones entre

géneros. Por ello, desde esos puntos de vista lo que le ocurre a las mujeres como tales y lo que pasa en las relaciones entre ellas y los hombres carece de la importancia suficiente para generar acciones destinadas a incidir en el desarrollo humano.

Tal es el caso de las mujeres policías de Siuna, dado que para que haya un cambio de actitud hacia ellas, y se les vea como personas sujetas a derechos humanos, los jefes son los primeros que deben ser sensibles y más humanos, con lo cual tampoco se trata de que adopten una actitud paternalista respecto a las mujeres, sino de que se les respete sus derechos humanos, y los derechos laborales para que estas mujeres trabajen en mejores condiciones y con más

Así mismo durante el desarrollo de mi investigación pude observar que las condiciones en que trabajan las mujeres policías, no son las mejores, ya que la delegación tiene muchas limitantes en cuanto a recursos materiales, mobiliarios se refiere, sin embargo existen algunas condiciones que permiten sacar adelante la labor diaria de la policía. La infraestructura está en buenas condiciones, sin embargo hace falta una ampliación de esta, ya que se observa cierto nivel de hacinamiento entre algunos oficiales que no tienen oficina propia.

Todo lo anterior nos lleva a reflexionar que existe una resistencia subjetiva al cambio, falta avanzar en la sensibilización de los mandos de las instituciones policiales para que se apropien de la necesidad y justicia de la equidad de género, asimismo falta avanzar en la adquisición de conocimientos conceptuales, técnicos y metodológicos que permitan mayor comprensión, y desarrollo de capacidades para la aplicación del enfoque de género. Pero también hay limitaciones en el ingreso, permanencia, ubicación y promoción de las mujeres, así como la existencia de una brecha generacional.

VI. CONCLUSIONES.

Después de analizar los resultados encontrados en el desarrollo del presente estudio, se llega a las siguientes conclusiones.

- Las mujeres policías que laboran en la Delegación Policial del Municipio de Siuna, no desempeñan un rol específico y único, estas, trabajan en diversas actividades, que tienen que ver con la seguridad ciudadana, trabajos administrativos, así mismo las mujeres realizan capturas de ciudadanos que infringen la ley corriendo riesgo ya que siempre estas personas están armadas, participan en misiones peligrosas donde muchas veces sus vidas se ven en peligro.
- Tanto los hombres como las mujeres desempeñan las mismas actividades, principalmente cuando su nivel académico es bajo, sin embargo el tener nivel un nivel escolar alto es ventajoso para las mujeres que laboran en la policía porque son ubicadas en áreas de trabajo a lo interno de la Delegación, realizando labores de orden administrativo ya que están son mas responsable que los hombres, pero aquí las mujeres corren menos riesgos.
- La participación de la mujer en la toma de decisiones, es poca al grado de que solo una mujer es tomada en cuenta en situaciones relevantes, sin embargo esta participa de forma pasiva y no activa, ya que las decisiones la toman los jefes, sin consultar a los subordinados, ya que por las características de la Institución la toma de decisiones es vertical y no de forma horizontal, por la naturaleza del trabajo que se realiza en una delegación policial.
- Existen un sin numero de dificultades que enfrentan las mujeres en la delegación policial de siuna, como es el acceso a la educación, reconocimiento a la labor policial, ascenso en grado, poco acceso a cargo por el bajo nivel académico del gremio femenino, el bajo salario ya que no satisfacen sus necesidades básicas, y la exclusión en la toma de decisiones.
- Los cargos de dirección son ocupados en su mayoría, por hombres dentro de la Institución policial, lo cual no significa que las mujeres no tienen capacidad para hacerlo, el problema radica en que son pocas las mujeres que tienen la oportunidad de escalar en la policía.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Comisionado Alejandro Cesar Díaz Huete, jefe de la Policía Nacional del Triangulo Minero, que brinde mejor oportunidad a las mujeres policías, para que tengan acceso a estudiar para así poder optar a un cargo superior en la Institución Policial.
2. Que la Oficial de Recursos Humanos, eleve propuesta ante el Jefe de la Delegación Policial de Siuna, para que las mujeres policía, sean tomada en cuenta en igualdad de condiciones que los hombres policías, al momento de asignar un cargo de dirección.
3. Que el jefe policial del Triangulo Minero y la Oficial de Recursos Humanos gestionen ante la Primer Comisionada Aminta Granera Sacaza, Directora General de la policía nacional, para que las mujeres policías del triangulo minero sean capacitadas con mas frecuencia y de esa forma contribuir a brindar un mejor servicio a la comunidad.
4. A todas las mujeres policías del Triangulo Minero, que aprovechen cualquier oportunidad de capacitarse, o cualquier espacio que les brinde la jefatura nacional o departamental para que puedan tener la oportunidad de ir escalando y poder ocupar los cargos de dirección en un futuro no muy lejano.

VIII. LISTA DE REFERENCIAS

1. Anuario estadístico, (1998) de la Policía Nacional Nicaragua.
2. Acevedo. Ángela Rosa, (2005) Foro prevención de la violencia intrafamiliar y sexual Siuna RAAN - Corte Suprema de Justicia.
3. Benhabid Seyla y Drucilla Cornet, (1990) Teoría feminista y teoría crítica, Alfonso el Magnánim, Valencia, pp. 9-28.
4. Blondet, (1997) .Presencia de la mujer en cargo de responsabilidad política y gubernamental.
5. Cconvención de Belén Do Pará, (2004) sobre la erradicación de toda forma de violencia hacia las mujeres.
6. Denis Torres (2003) et al. “Programa de Dinamarca pro Derechos Humanos y Democratización en Nicaragua” Instituto Martin Luter PRODEN Pp 29,30.\
7. Joan Caivano (1997)- Comisión Interamericana de mujeres, Mar de Plata.
8. Kete Millet, (1995) Política sexual, Cátedra, Instituto de la Mujer, Madrid, pp. 67-82.
9. Los Derechos de las Mujeres en Nicaragua, (2001)
10. Lozano Manuel (1998) Normas Internacionales del trabajo.
11. Mala Htun Nancy, (1998), Participación, representación y liderazgo político de la mujer en América latina,
12. Martín Casta, (1997) Presencia de la Mujer en la esfera laboral.
13. Policía Nacional de Nicaragua. Respondiendo a Necesidades de Seguridad Ciudadana de Mujeres y Hombres, (2001)
14. Mujeres por la democracia, Políticas de Genero, (1999).
15. Valdez y Weisteim (1997), Organización Internacional del Trabajo.
16. Sacaza Gurdián Eva. En II Encuentro de Mujeres Policías de Alto Rango. El Salvador.
17. Wendy Quintero, (2004) Abriendo pasos entre perjuicios machista, Nicaragua.

IX. ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

Anexo 1

Guía de entrevista a profundidad dirigida a Jefe de la Delegación Policial

Jefes de especialidades de Siuna

1. ¿Cuántos policías laboran en la Institución que usted dirige?
2. ¿Del total cuantos son mujeres?
3. ¿Que cargos ocupan las mujeres?
4. ¿Cuál es su salario básico?
 - a. 2,000.00 – 2,900.00_____
 - b. 2,900.00 _ 3,300.00_____
 - 3,900.00 – 5,000.00_____
 - c. 5,000.00 - a mas_____
5. ¿El salario esta de acuerdo al cargo y grado?
6. ¿Qué nivel académico tienen las mujeres que laboran en la Institución que usted dirige?
7. ¿Como valora usted el trabajo de las mujeres en relación a los hombres?
8. ¿Cómo su institución promociona el trabajo de hombres y mujeres?
 - Estímulos_____
 - Promoción en cargos_____
 - Días de pases_____
 - Dinero en efectivo_____
 - Canasta Básica
9. ¿El personal recibe capacitación?

10. ¿Qué tipo de capacitación? ¿A quién beneficia?

11. ¿Cuáles son las funciones que realizan las mujeres que laboran en su institución?

12. ¿Cómo ha impactado el desempeño laboral de la mujer Policía en la sociedad?
¿Si es positivo porque?
¿Si es negativo porque?

13. ¿Considera que la institución que usted dirige brinda a las mujeres el espacio de participación, para incidir en la toma de decisión?

14. ¿Qué opina usted como jefe de Policía de la participación de la mujer en la toma de decisión dentro de la institución que usted dirige?

15. ¿Cómo considera usted que ha sido el nivel de participación de la mujer que labora en esta institución?



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

**Guía de Grupo focal dirigidos a mujeres que laboran en la
Delegación Policial del municipio de Siuna.**

Año 2007

Anexo 2

1. ¿Cuál es el cargo que ejerce dentro de la Institución Policial?
2. ¿Cuanto es el promedio de ingresos mensuales?
3. ¿Cómo valora las oportunidades que le brinda la institución, para su superación personal y laboral? ¿De que forma?
4. ¿Usted como mujer, cree que las oportunidades brindada por la institución, responde a su capacidad?
5. ¿Ha sido usted promocionada en cargo y grado en la institución?
6. ¿Qué oportunidades ha tenido en el desempeño laboral?
7. ¿Considera usted que los perfiles de ingresos a la institución policial son obstáculos para el desempeño de sus funciones?
8. ¿Considera usted que las mujeres que laboran en esta institución están recibiendo un salario justo, de acuerdo al desempeño laboral?

9. ¿El nivel de participación de la mujer que labora en esta institución es satisfactoria? ¿Por qué?
10. ¿Considera usted que esta institución le brinda a las mujeres, el espacio necesario para incidir en la toma de decisiones? ¿Porque?
11. ¿Usted como miembro activo de la institución, tiene acceso a la toma de decisiones?
12. ¿Cree usted que las mujeres deben desempeñar los mismos cargos que los hombres?
13. Considera usted que tantos hombres y mujeres tienen igual derecho de participación en las capacitaciones que brinda la institución.
14. ¿Por qué los cargos de dirección lo dirigen poco las mujeres?
15. ¿Qué dificultades se le han presentado para el ejercicio de sus funciones?
16. ¿A que o quienes atribuye estas dificultades?
17. ¿Cómo ha superado estas dificultades?



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE DE NICARAGUA
(URACCAN- LAS MINAS)**

Anexo 3.

**Guía de observación a mujeres que laboran en la delegación policial de
Siuna**

1. Actividades que realizan
2. Como realizan sus actividades.
3. Forma de comportarse.
4. Relaciones de los policías hombres y mujeres
5. Relaciones entre mujeres
6. Trato del jefe policial y las policías mujeres.



Mujer policía en la comunidad de las quebradas, capacitando a policías voluntarios, tomada por Hugo Blandon en fecha 15-06-08



Foto 2: Mujer policía ejerciendo labor de patrullaje, en la pista de aterrizaje tomada por policia Zoila Aguilar, en fecha 19 de Julio/08.



Foto 3: Mujeres policías ejerciendo labor de patrullaje, en la pista de aterrizaje, recibiendo orientaciones por la Teniente Reyna Flores, tomada por policia Zoila Aguilar, en fecha 19 de Julio del año 2008.



Foto 5: Delegación policial del municipio de Siuna