PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

"PROPUESTA DE UN PLAN DE CARRERA PARA EL PERSONAL FEMENINO EN LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR ENFOCADO AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO"

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD CON NORMAS ISO

MERY ELIZABETH COZAR MUÑOZ

DIRECTOR: ING. RODRIGO SALTOS

QUITO, 2008

INDICE

	Pág.
INDICE……..	ii
INDICE DE FIGURAS Y CUADROS……..	iv
INTRODUCCION…….	1
CAPITULO I DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GENERO……	4
1.1 Ámbito Jurídico …….	4
1.1.1Constitucion Política de la Republica del Ecuador……...……..	4
1.2 Derechos Humanos……	5
1.2.1 Definición ……..	5
1.2.1.1 Conferencia Mundial de los Derechos Humanos ……. …….. ……..	6
1.2.2 Derechos Fundamentales……..	7
1.3 Equidad de Genero……..	8
1.3.1 Definiciones…….	8
1.3.2 Inclusión / Exclusión……	10
1.3.3 Discriminación…….	11
1.4 Mujer y poder……..	14
CAPITULO II PLAN DE CARRERA…….....	17
2.1. Definición y Características ……..	17
2.2. Base Legal…….....	20
2.2.1 Normativa Nacional……..	20
2.2.1.1 Ley Orgánica de la Policía Nacional…….	20
2.2.1.2 Ley de Personal de la Policía Nacional…….	20
2.2.2 Normativa Internacional……	21
2.2.2.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer……..	21
2.2.2.2 Protocolo Facultativo de la CEDAW…….	21
2.2.2.3 Convención Americana de los Derechos Humanos……	21
2.2.2.4 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer……	22
2.2.2.5 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer…..……	22
2.2.2.6 Declaración y Programa de Acción de Viena…….	22
CAPITULO III ANALISIS SITUACIONAL.....	24
3.1 Participación de la mujer en la Policía Nacional…..…….	24
3.2 Aspects Jurídicos…….. …….....	26
3.2.1 Ubicación y pases en función de los requerimientos institucionales…….……	27
3.2.2 Rangos……..……	29
3.3 La Formación Policial……...	30
3.4 Salud…….…….	30
3.5 Infra-estructura……..……	33
3.6 Situación actual……..…	34
3.7 Desarrollo profesional y personal……...…….	39
3.8 Planificación de los Servicios Policiales…….…….	42

CAPITULO IV PROPUESTA……..... 44
4.1. Normativa Juridica…….. 44
4.2 Infraestructura…...…… 45
4.3 Planificación de los Servicios Policiales……... 45
4.4 Principales Retos y Propuestas para mejorar la calidad y productividad del trabajo policial femenino …… 46
4.5 Servicios de Salud y Otros ……... 47

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……..... 50
5.1 Conclusiones……. 50
5.2 Recomendaciones……. …… 51
5.3 Reflexión Final ……..... 54

Anexo No. 1…… 56

BIBLIOGRAFIA……. 58

INDICE DE CUADROS

No.	Nombre	Pág.
1	Promociones de Oficiales mujeres que ingresaron y se graduaron en la Escuela Superior de Policía Nacional "Gral. Alberto Enríquez Gallo" y en el exterior. ….....	25
2	Personal Policial por sexo…….....	34
3	Personal femenino por sexo de acuerdo a las funciones Administrativas y Operativas que se están cumpliendo…….	35
4	Distribución de la Estadísticas del personal femenino por especialidad y Grado a nivel nacional ……	37

INDICE DE FIGURAS

No.	Nombre	Pág.
1	Representación Porcentual por Jerarquías del Personal Femenino de la Policía Nacional……..	36
2	Representación del Personal Femenino Policial por especialidad……..	36
3	Representación del numérico de Personal Femenino Administrativo Vs. Personal Operativo a Nivel Nacional……..... …….	37

INTRODUCCION

En los últimos años, todas las instituciones y entre ellas, las de la Fuerza Publica han promovido el ingreso de mujeres a sus filas, como resultado de los cambios a nivel mundial en aspectos como el sentido del género, la igualdad de derechos y el respeto a las libertades legalmente reconocidas en todos y cada uno de los países. El Ecuador no ha podido escapar a esta realidad y, dentro de sus instituciones la Policía Nacional ha sido una de las instituciones pioneras al interior de la Fuerza Pública, en brindar la oportunidad a la mujer ecuatoriana de pertenecer a una institución uniformada, formarla para que disponga de las competencias necesarias que le faciliten proveer a la ciudadanía, los servicios policiales que requieran desde el campo operativo o administrativo.

La modernización de la Institución Policial se enmarca en la redefinición de nuevos roles y funciones del Estado y en la transformación de sus estructuras, la cual se orienta a la promoción y desarrollo de los Derechos Humanos; al fortalecimiento de la democracia inclusiva; al desarrollo económico sostenible y a la resolución concertada de conflictos.

En este proceso de cambio, la orientación hacia la ciudadanía requiere del conocimiento pleno de quien recibe este servicio, quien lo ofrece dentro de la Institución Policial; el Enfoque de Género incorporado como una herramienta de análisis, interpretación y transformación que permite conocer la heterogeneidad de condiciones que afectan la vida de mujeres y hombres y representa un compromiso político en la promoción de la gobernabilidad democrática, la equidad social y el respeto a los Derechos Humanos.

La mujer con su realidad específica y particular, indiscutiblemente es un valioso punto de apoyo dentro de la vida misma de la institución, pero de igual manera no puede negarse que por su particular naturaleza, demanda un tratamiento acorde con su condición que le conviene en un sujeto susceptible de ser contemplado para algunas consideraciones que no contravengan en ultima instancia con los intereses mismos de la Policía Nacional. Tomando como referente esta situación, la mujer se convierte en un miembro de un grupo que debe ser tratado en función de su realidad., de ahí que el alto mando y las diferentes instancias de la institución en situaciones como pases, licencias por maternidad,

desempeño de ciertas funciones (como las netamente operativas) debe realizar algunas consideraciones. Estas consideraciones son realizadas de forma empírica y bajo el criterio del Comandante de turno con las mejores intenciones, pero no responde a políticas, a una planificación o a un cuerpo legal establecido y debidamente estructurado que avalice dichas actuaciones.

Dado que el personal femenino al interior de la Policía Nacional, se ha incrementado tanto en Oficiales como en Personal de Tropa, es necesario que los diferente reglamentos igualmente incrementen en su interior diferentes regulaciones que les permitan efectivamente manejar este grupo sin favorecerle ni perjudicarle en relación a sus compañeros varones.

Evidentemente los cambios en la sociedad actual han determinado la necesidad de que el rol de la mujer sea adecuado a las nuevas exigencias y, en este contexto la inclusión de las mujeres en la Policía Nacional es una situación que responde a este nuevo contexto.

La igualdad de género, el respeto a los derechos humanos, sin dudarlo son aspectos esenciales que deben ser considerados al momento de analizar en primera instancia los diferente cuerpos legales vigentes pero sobre este conocimiento poder establecer con precisión cuales son aquellos aspectos que podrían contravenir de alguna manera a estas situaciones que son esenciales.

De igual forma debe considerarse la prioridad en el sentido de que cualquier propuesta debe encontrarse encaminada a mejorar la calidad y el nivel de vida del personal femenino al interior de la Policía Nacional, consecuentemente es necesario conocer no solo la situación actual de dicho personal, sino lo que es más importante proyectar hacia lo ideal que se pretende alcanzar en la situación de vida de las mismas.

De allí que es importante prestar atención a los requerimientos y necesidades de las mujeres policías, para formular y desarrollar políticas, estrategias y planes de acción que guíen las actividades y asignación de recursos; que incluyan las perspectivas de género: en el trabajo, en las designaciones, en la infraestructura de las unidades policiales, en salud, en la malla curricular de las etapas de formación y especialización policial; con claros objetivos, metas, cronogramas y mecanismos de monitoreo e informes, de igual manera

analizar los cuerpos legales vigentes a la luz de los nuevos cambios y necesidades sociales pues, esto le proporciona dinamismo a las instituciones y lo que es mas importante permite evidenciar que al interior de ellas se vive lo que se propugna teóricamente a la sociedad y que es el servicio de la Policía Nacional para la colectividad con el respeto irrestricto a los derechos humanos de las personas; reconociendo los derechos específicos de la mujer, que se inicia en su interior con la presencia de la mujer que es la fiel representante de la célula más importante de la sociedad: la familia.

Proceso que debe plasmarse en un Plan de Carrera para el Personal Policial Femenino de la Policía Nacional del Ecuador legalmente reconocido.

CAPITULO I
DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GENERO

A pesar de que la Constitución Política de la República determina que el más alto deber del Estado constituye el respetar y hacer respetar los derechos humanos, este precepto está ausente del análisis de la mayoría de los operadores de justicia. Por tal razón es importante el manejo de las normas de derechos humanos en general y de las mujeres en particular, así como su utilización en las demandas y alegatos tanto orales como escritos, pues es una oportunidad para evidenciar los compromisos adquiridos por el Estado, ya sea a través de la norma constitucional o de los instrumentos internacionales de derechos humanos, que en nuestro ordenamiento tienen rango supralegal. El uso de estas normas es una manera de exigir que los/as operadores de justicia se pronuncien sobre ellas y así ir generando jurisprudencia.

A partir de la reunión preparatoria a la Conferencia Regional de Derechos Humanos, en 1992, se estableció la conveniencia de que las organizaciones que trabajan por la defensa de los derechos de las mujeres comiencen a familiarizarse con todos los instrumentos de Naciones Unidas y del Sistema Regional, para empezar a trabajar con casos tipos, como una estrategia más amplia de promover los derechos de las mujeres.

1.1. Ámbito Jurídico.

1.1.1. Constitución Política de la República del Ecuador.

> **Art. 16.-** El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos que garantiza esta Constitución.
> **Art. 17.-** El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, mediante planes y programas permanentes y periódicos, medidas para el efectivo goce de estos derechos.
> **Art. 18.-** Los derechos y garantías determinados en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, serán directa e inmediatamente aplicables por y ante cualquier juez, tribunal o autoridad.
> En materia de derechos y garantías constitucionales, se estará a la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia. Ninguna autoridad podrá exigir condiciones o requisitos no establecidos en la Constitución o la ley, para el ejercicio de estos derechos.

No podrá alegarse falta de ley para justificar la violación o desconocimiento de los derechos establecidos en esta Constitución, para desechar la acción por esos hechos, o para negar el reconocimiento de tales derechos.
Las leyes no podrán restringir el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.
Art. 19.- Los derechos y garantías señalados en esta Constitución y en los instrumentos internacionales, no excluyen otros que se deriven de la naturaleza de la persona y que son necesarios para su pleno desenvolvimiento moral y material.

1.2. Derechos Humanos.

1.2.1. Definición.

Derechos Humanos.- *"Es el conjunto de valores históricamente concensuados entre las diferentes fuerzas sociales, que materializan en el ámbito jurídico-político, las exigencias de dignidad, igualdad y libertad humanas"*[1].

Los derechos humanos son, de acuerdo con diversas filosofías jurídicas, aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el mero hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente. Desde un punto de vista más relacional, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros.

Habitualmente, se definen como inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Por definición, el concepto de derechos humanos es universal e igualitario, e incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados. Según la concepción jus naturalista tradicional, son además atemporales e independientes de los contextos sociales e históricos.

Los derechos humanos, herederos de la noción de derechos naturales, son una idea de gran fuerza moral y con un respaldo creciente; legalmente, se reconocen en el derecho interno

[1] E., VARGAS. ***Garantías Constitucionales y Derechos Humanos***. Documento inédito.

de numerosos estados y en tratados internacionales. Para muchos, además, la doctrina de los derechos humanos se extiende más allá del Derecho y conforma una base ética y moral que debe fundamentar la regulación del orden geopolítico contemporáneo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos se ha convertido en una referencia clave en el debate ético-político actual, y el lenguaje de los derechos se ha incorporado a la conciencia colectiva de muchas sociedades. Sin embargo, existe un permanente debate en el ámbito de la filosofía y las ciencias políticas sobre la naturaleza, fundamentación, contenido e incluso la existencia de los derechos humanos, y también claros problemas en cuanto a su eficacia, dado que existe una gran desproporción entre lo violado y lo garantizado estatalmente.

1.2.1.1. Conferencia Mundial de los Derechos Humanos (1993).

Señala que derechos humanos son aquellos que todo ser humano posee y que tiene el derecho de disfrutar simplemente por su condición de ser humano. Durante esta Conferencia, mediante la declaración de Viena, se definió que estos derechos nacen con la persona y que su protección es responsabilidad de todo Estado.

Se basan en el principio fundamental de que todas las personas poseen una dignidad humana inherente y tienen igual derecho de disfrutarlos, sin importar su sexo, raza, color, idioma, nacionalidad de origen o clase, ni sus creencias religiosas o políticas. En esa conferencia también se reconocieron específicamente los derechos humanos de las mujeres, así como las obligaciones de los Estados de protegerlos, promoverlos y garantizarlos, incluyendo el derecho de vivir libre de la violencia de género.

Sin embargo, un problema importante con los derechos humanos es que la mayor parte de los sistemas y mecanismos nacionales, regionales e internacionales que se han establecido para hacerlos valer, se han desarrollado e implementado a partir de un modelo masculino. Por lo tanto, hasta la fecha, el sistema de derechos humanos no ha tomado en cuenta, de una manera adecuada, la experiencia y las circunstancias específicas de las mujeres. Pero gracias al movimiento internacional de mujeres por los derechos humanos, esta situación está cambiando. Las personas y organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres recurren, cada vez más, a los sistemas de derechos humanos para exigir compensaciones por las injusticias infligidas a las mujeres.

El concepto de derechos humanos y del Derecho de los mismos son por naturaleza, dinámicos. Esto quiere decir que aunque una gama de derechos humanos fundamentales ya tiene reconocimiento jurídico, nada excluye la posibilidad de darles una interpretación más amplia o de luchar para que la comunidad internacional acepte, en cualquier momento, derechos adicionales; de esta forma, van adquiriendo nuevos significados y dimensiones. Este dinamismo hace de los derechos humanos una herramienta potencialmente muy poderosa para promover la justicia social y la dignidad de todas las personas, en la medida en que los grupos oprimidos demanden el reconocimiento de sus derechos y visibilicen la necesidad de nuevas formas de protección, así irán transformándose los derechos humanos para ir incluyendo cada vez más y mejor la variada gama de necesidades humanas.

Es decir, la lista universalmente reconocida de derechos humanos protegidos (según se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los instrumentos subsiguientes) representa un importante consenso sobre la dignidad que debe conferirse a todo ser humano y sobre la voluntad de la sociedad de respetar los derechos básicos de todos/as por igual; al mismo tiempo, existen derechos humanos que aún no se han incluido en las listas de derechos protegidos e reconocidos. En consecuencia, se producen violaciones de derechos humanos que no se consideran como tales y por las que nadie es llamado a rendir cuentas.

1.2.2. Derechos Fundamentales.

Los derechos fundamentales son derechos humanos positivizados en un ordenamiento jurídico concreto. Es decir, son los derechos humanos concretados espacial y temporalmente en un Estado concreto. La terminología de los derechos humanos se utiliza en el ámbito internacional porque lo que están expresando es la voluntad planetaria de las declaraciones internacionales, la declaración universal de los derechos humanos frente al derecho fundamental.

Hay que destacar que los derechos humanos son propios de la condición humana y por tanto son universales, también son pre-estatales y superiores al poder político que debe respetar los derechos humanos. Se dice también que son derechos ligados a la dignidad de la persona humana dentro del Estado y de la sociedad. Lo que interesa destacar es que si

los derechos fundamentales son derechos humanos, tienen éstos también las características que hemos reconocido a los derechos humanos. Por tanto, a los derechos fundamentales no los crea el poder político, ni la Constitución, los derechos fundamentales se imponen al Estado, la Constitución se limita a reconocerlos[2].

La Constitución Política del Ecuador en su artículo 23, parte del reconocimiento de otros instrumentos internacionales para la protección de los mismos, los cuales de manera expresa señala que son: la inviolabilidad de la vida; la integridad personal; la igualdad ante la ley; la libertad; el derecho a: desarrollar libremente su personalidad, a vivir en un ambiente sano, a disponer de bienes y servicios, a la honra, a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, a la comunicación; la libertad de conciencia; la inviolabilidad de domicilio, el secreto de la correspondencia; el derecho a transitar libremente por el territorio nacional y a escoger su residencia; a dirigir quejas y peticiones a las autoridades; la libertad de empresa; la libertad de trabajo; la libertad de contratación; la libertad de asociación y de reunión; el derecho a una calidad de vida; el derecho a guardar reserva sobre sus convicciones políticas y religiosas; a participar en la vida cultural de la comunidad; a la propiedad; a la identidad; a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual; la seguridad jurídica; y, el derecho al debido proceso y a una justicia sin dilaciones.

1.3. Equidad de Género.

1.3.1. Definiciones:

Género.- es la construcción social de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres; requiere la deconstrucción de las expectativas sobre el comportamiento y las características de mujeres y hombres, descritas como “feminidad” y “masculinidad”. Contrario a la opinión popular, género no significa “la mujer” o “feminismo”, se refiere a las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres y el impacto que esta desigualdad ejerce sobre la vida de las personas[3].

---

[2] http://www.wikilearning.com/apuntes/los_derechos_fundamentales-concepto_de_derechos_fundamentales

[3] *Cfr.*. Gender and Household Food Security. Rome: International Fund for Agricultural Development, 2001. En http://www.ifad.org/gender/glossary.htm

El término **género** hace referencia a las expectativas de índole cultural respecto de los roles y comportamientos de hombres y mujeres, distinguiendo dichos aspectos atribuidos a hombres y mujeres desde un punto de vista social de los determinados biológicamente. A diferencia del sexo biológico, los *roles de género* y los comportamientos y relaciones entre hombres y mujeres (*relaciones de género)* pueden cambiar con el tiempo*,* incluso si ciertos aspectos de estos roles derivan de las diferencias biológicas entre los sexos.

Equidad.- La resolución de inequidades que son innecesarias, evitables e injustas. La equidad es distinta al concepto de la igualdad. No significa una distribución igual de recursos, sino una distribución diferencial de acuerdo con las necesidades particulares de cada sexo.

Equidad de Género.- La equidad de género se refiere al trato imparcial, a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

Igualdad de género.- Se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida. Para conseguirlo, a veces es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o bien crear esa capacidad. Por ejemplo, una de las medidas posibles es facilitar servicios de guardería para los niños a fin de que las mujeres puedan participar en los talleres de capacitación junto con los hombres. Otra posibilidad es facilitar créditos a las mujeres del medio rural, dado que su acceso a los recursos productivos es limitado.

Enfoque de género.- Significa tener conciencia de la construcción social dicotómica de varones y mujeres que coloca a éstas últimas en situación de desventaja frente a los primeros, provocando su discriminación en todos los ámbitos; lo cual conlleva a un accionar enfocado en evidenciar y cambiar dicha construcción dicotómica.

1.3.2. Inclusión / Exclusión.

La Inclusión *"tiene un carácter más bien social, está relacionada con las condiciones de acceso de acuerdo a los niveles de diferenciación social, a la comunicación; es decir la inclusión es posible como parte del proceso de acumulación respecto de los sistemas funcionales"*[4].

Se denomina

> En ciencias sociales, se denomina **marginación** o **exclusión** a una situación social de desventaja económica, profesional, estatutaria o política, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social (integración social). La marginación puede ser el efecto de prácticas explícitas de discriminación que dejan efectivamente a la clase social o grupo social segregado al margen del funcionamiento social en algún aspecto o, más indirectamente, ser provocada por la deficiencia de los procedimientos que aseguran la integración de los actores sociales, garantizándoles la oportunidad de desarrollarse plenamente.
>
> La exclusión consiste en la separación efectiva de una persona, una comunidad, o un sector de la sociedad, respecto al trato social; el proceso puede mostrar diferentes grados y mecanismos, desde la indiferencia hasta la represión y reclusión geográfica, y con frecuencia trae aparejada la desconexión territorial. Su carácter definitorio, sin embargo, no es el aspecto geográfico, sino el aislamiento social"[5].
>
> La exclusión social se puede definir como la imposibilidad de un sujeto o grupo social para participar efectivamente a nivel económico, social, cultural, político e institucional. El concepto de exclusión social incluye al menos tres dimensiones: (1) *económica*, en términos de privación material y acceso a mercados y servicios que garanticen las necesidades básicas; (2) *política e institucional*, en cuanto a carencia de derechos civiles y políticos que garanticen la participación ciudadana y; (3) *sociocultural*, referida al desconocimiento de las identidades y particularidades de género, generacionales, étnicas, religiosas o las preferencias o tendencias de ciertos individuos y grupos sociales" (Gacitúa, Sojo y Shelton: 2000: 12)

El concepto de inclusión/exclusión, proporciona un acercamiento a lo social de una forma diferente; este se constituye en un nuevo paradigma de interpretación social, el cual concede la comprensión de procesos emergentes de las sociedades en sus diferentes aspectos del desarrollo; reconoce elementos y diferencias marcadas por lo territorial, cultural e histórico; desde donde las características y particularidades responden a las realidades de determinados contextos por tanto no es posible la generalización de la exclusión /inclusión. Lo interesante de este acercamiento es que favorece la comprensión de procesos, donde la realidad es multicausal y es una creación cotidiana, que se modifica

[4] N., LUHMANN. ***Inclusión y exclusión***. En Complejidad y Modernidad. Ed. Trotta.
[5] http://es.wikipedia.org/wiki/Exclusión

y cambia. Además ha sido utilizado para referirse al fenómeno de desintegración social, en donde se ha producido un rompimiento en las relaciones y en las instituciones, dándose un cambio en donde parte de la población está dentro y la otra está fuera.

Es relevante la aparición de este concepto, en tiempos en que el mundo, a través de la sucesión de la globalización plantea la igualdad como principio que orienta las relaciones, en contextos de heterogeneidad, la igualdad sería posible a través de mecanismos de generación de oportunidades y derechos igualitarios. La globalización implicaría la expansión y legitimación de, por una parte, el mercado como regulador de las relaciones económicas y de la democracia como reguladora de las relaciones de poder.

1.3.3. Discriminación.

Discriminación.- Es el acto de hacer una distinción. Esta palabra se utiliza de muchas formas. Fuera de todo contexto, es la capacidad de discernir las cualidades y reconocer las diferencias entre las cosas (objetos, animales o personas). Por lo regular, es un tema sumamente relacionado con la violación a la igualdad de los derechos para los individuos y la vida social.

Socialmente, la discriminación es denominada **positiva** cuando observa las diferencias de los grupos de individuos en respuesta a sus problemas o necesidades para poder darles solución; favorece a un grupo de individuos por sus características y/o circunstancias sin perjudicar de ninguna manera a otro(s).

La discriminación es denominada **negativa** cuando realiza un prejuicio con base en esa diferencia (por ejemplo, considerar que un grupo de individuos específico es superior a otro, sobre todo cuando no se toman en cuenta las diferencias reales, es decir, las basadas en las observaciones científicas, sino únicamente las superficiales, es decir, las basadas en consideraciones subjetivas); realiza una acción perjudicial hacia un grupo, basándose en un prejuicio, siendo esta la acepción más común de discriminación en general.

La discriminación social, racial, religiosa o sexual, de acuerdo a lo que establece el artículo 1º de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, parafraseándola de manera inductiva como:

> La distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos varios (sexo, raza, religión, condición social...) cuyo propósito o resultado sea anular o disminuir el reconocimiento, preferencia o ejercicio, en iguales condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la política, la economía, la sociedad, la cultura o cualquier otra esfera de la vida pública[6].

Formas de Discriminación:

Una de las principales fuentes de desigualdad es la discriminación. Según Cesar Rodríguez, en su texto titulado *Derecho a la igualdad*, *"los ingresos, la clase social y la raza, factores tales como el género, el origen étnico, la nacionalidad la filiación religiosa o la ideología política"* dan lugar a las formas de discriminación.

Existen ciertos grupos minoritarios que no están "efectivamente incorporados" (tomado de Peter Schuck) en la sociedad. Estos grupos están discriminados y se encuentran en una posición de "subordinación perpetua" (expresión tomada de *Derecho y grupos desaventajados* de Gargarella), lo cual se ve reflejado en la economía (clases menos favorecidas), en la política (estos grupos no tienen representación política) y en la vida social.

Discriminación por género

O sexismo es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación: no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad; al contrario: la base de este fenómeno es la supuesta supremacía de uno de los géneros.

Mientras que el término "sexo" hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, "género" describe los roles, las funciones, los derechos y las responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados tanto para los hombres como para las mujeres. Esta serie de supuestos, construidos a partir de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, crean las identidades de género y contribuyen, a su vez, a la discriminación de género.

Al tratarse de una elaboración social, el género es un concepto muy difuso; no sólo cambia con el tiempo, sino también de una cultura a otra y entre los diversos grupos dentro de una

[6] Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

misma cultura. En consecuencia, las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos y, por lo tanto, las desigualdades y los desequilibrios de poder no son un resultado "natural" de las diferencias biológicas.

En términos estatales, el liberalismo ha apoyado la intervención del Estado a favor de las mujeres como personas abstractas con derechos abstractos, sin examinar estas nociones en términos de género. Adicionalmente, como es el hombre hegemónico quien determina el derecho, esta disciplina social ve y trata a las mujeres de la manera como los hombres las ven y las tratan. Así pues, el estado liberal constituye, de manera coercitiva y autoritaria, el orden social según los intereses de los hombres como género, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas. En consecuencia, el género se mantiene como una división de poder"[7].

La discriminación de género adopta diversas formas de división de poder, algunos aspectos incluyen:

> **Derechos Humanos**: Aunque las leyes internacionales garantizan derechos iguales a los hombres y a las mujeres, ésta no es la realidad porque, por motivos de género, se les está negando el derecho a la tierra y a la propiedad, a los recursos financieros, al empleo y a la educación, entre otros, a los individuos.
>
> **Trabajo**: En todo el mundo, tanto las mujeres como los hombres trabajan. Sin embargo, las funciones que desempeñan las mujeres son socialmente invisibles (se toman menos en cuenta, se habla mucho menos de ellas, se dan por hecho), ya que tienden a ser de una naturaleza más informal. Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en la esfera pública, dando lugar a que las decisiones y políticas tiendan a reflejar las necesidades y preferencias de los hombres, no de las mujeres.
>
> **Ventajas**: Los recursos mundiales están distribuidos de forma muy irregular, no sólo entre los distintos países, sino también entre los hombres y las mujeres de un mismo país. Aunque se calcula que realizan dos terceras partes del trabajo en el mundo, las mujeres sólo obtienen una tercera parte de los ingresos, y poseen menos del 1 por ciento de la propiedad mundial[8].

En 1989 la socialista española Carmen Cerdeira presentó ante el pleno del Senado la proposición de ley para la reforma del Código Civil en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo.

Discriminación por sexo

---

[7] UNICEF. ***Igualdad de género.***
[8] O., GARCIA. (1999). ***Matrices sobre la discriminación de género en los medios***.

Este tipo de discriminación se diferencia de la discriminación por género en el sentido de que, además de que incluye a dicha discriminación (esto es, una constitución del orden social según los intereses de los hombres como género frente a las mujeres, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas), también habla de la orientación sexual y de las identidades de género.

Este tipo de discriminación suele presentarse con mucho más frecuencia por parte de los hombres hacia las mujeres que en sentido contrario. Se caracteriza por el hecho de que:

Las mujeres tienen más o menos oportunidades en trabajos que anteriormente sólo eran para hombres; las mujeres tienen salarios más bajos.

1.4. Mujer y poder.

Las relaciones que la mujer debe mantener con el poder todavía sigue siendo un tanto difícil, a pesar de que han sido reconocidos la mayoría de nuestros derechos como seres humanos y ciudadanas es así que la mujer ecuatoriana ha ido incursionando de manera progresiva en diferentes ámbitos, que datan de 1924, año en el cual Matilde Hidalgo de Prócel votó por primera vez, hasta la participación de mujeres en la Asamblea Nacional Constituyente[9]. De igual manera la Constitución en su artículo 41 la necesidad de que

> El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres… incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público[10].

La manera de organizar un equipo de trabajo y de liderar de una mujer es diferente a la del hombre; esto no significa que es o mejor o peor, pero si se puede manifestar que es tan efectiva como competitiva, para aclarar mejor este tema se enunciarán ciertas pautas que se utilizan mujeres líderes en sus estructuras de poder.

---

[9] El Comercio, *"Problemas en provincias preocupan al TSE"*, A-5, 16 de octubre del 2007. Una vez que se encuentra ingresada la muestra al 99,6% los Asambleístas Nacionales de un total de 24, 10 serán mujeres (el 41,66%) Aminta Bueaño, Tatiana Hidrovo, Mónica Chuji, Rossana Queirolo, Tania Hermida, Betty Amores, María Augusta Calle, Catalina Ayala, Mae Montaño y Ximena Bohórquez. En el caso de los Asambleístas Provinciales de un total de 106, únicamente 18 son mujeres (el 17%) Rosa Alvarado, Beatriz Tola, Diocelina Pazmiño, María Molina, María Isabel Segovia, Margarita Morocho, Rosario Palacios, Juana Peñafiel, Ana Moser, Laly Caicedo, María Paula Romo, Pilar Núñez, Alexandra Ocles, María José Carrión, Rosa De la Torre, Dennise Coka, Hilda Roca e Irina Cabezas.

[10] ***"Plan Nacional de Derechos Humanos"*** artículos 21, 22 y 23; 18 de julio de 1998.

- **Voluntad.** Las mujeres muestran gran capacidad de voluntad a la hora de desempeñar un cargo de poder. La perspectiva histórica nos ha mostrado cuán difícil nos ha resultado alcanzarlo y por eso sabemos valorarlo.
- **Planificación del tiempo.** Sabemos distribuir nuestro tiempo porque conocemos el valor que tienen las horas que dedicamos al entorno personal y familiar.
- **Motivación del equipo de trabajo.** Está comprobado que la mujer está más cualificada que el hombre para situarse en lugar de los demás, es decir, dispone de mayor capacidad de empatía. Esto nos permite conocer mejor a nuestro equipo y, por tanto, sabemos motivarlo y dirigirlo.
- **Participación del equipo.** A la hora de tomar decisiones las mujeres suelen consultar la opinión de las personas de su entorno, luego deciden. Una vez más, nuestra aptitud para escuchar nos favorece.
- **Ahorro de costes.** La mayoría de mujeres en puestos de toma de decisiones saben ahorrar. En muchos casos el ahorro de costes favorece la consecución de objetivos.

Con esto se puede comprender de mejor manera que existe un modelo diferente a la hora de mandar y por ende la toma de decisiones son más efectivas acordes a la realidad en la que se vive.

La Plataforma de Acción de Beijing en su día ya trabajó para la participación igualitaria de la mujer en la sociedad con algunas propuestas:

- reconocimiento de la diferencia de género;
- programas de formación para promover el liderazgo de las mujeres;
- reparto equitativo entre mujeres y hombres de la responsabilidad familiar;
- adopción entre ambos géneros de relaciones sociales de cooperación y no de dominación;
- programas de conciliación entre el ámbito familiar y el laboral; y,
- recursos financieros y humanos efectivos para aumentar la participación de la mujer en las esferas de poder.

De esta manera se debe entender que es tan importante la participación de la mujer en todos los campos pues si esto no sucedería simplemente no se hablaría de una democracia real y de una equidad de género.

Esta posición determinó una participación más activa de la mujer al interior de la Policía Nacional que actualmente tiene a su interior 3455 mujeres[11] que representan el 8,67% del total, con 24 Oficiales Superiores (0,69%), 234 Oficiales Subalternas (6,77%) y 3.197 personal de Clases y Policías (92,53%); numérico que supera ostensiblemente a las 3 que se graduaron inicialmente como Oficiales de Línea en 1979.

La presencia e incorporación de la mujer -en el caso de la Policía Nacional- ha sido un proceso complejo y difícil que si bien es cierto se apoyó en ciertos aspectos en las experiencias de otros países, aún no ha logrado la creación de una infra-estructura adecuada, la creación de un plan de carrera, regulaciones de tipo jurídico, entre otros; aspectos que son relevantes para garantizar su adecuado desarrollo personal y profesional.

Si se analiza la incorporación y el papel de la mujer en cada uno de los servicios policiales, es para todos evidente que se ha avanzado mucho, pues el nivel de decisión se encuentra en función al grado aunque no en su totalidad, dependiendo mucho de la capacidad y preparación para que llegue a tomar decisiones.

[11] Dirección General de Personal de la Policía Nacional del Ecuador, 08 de febrero del 2008.

CAPITULO II
PLAN DE CARRERA

2.1. Definición y Características.

Plan de Carrera es el conjunto de acciones y procesos que acompañan el desarrollo de una persona desde el ingreso a la organización, donde se definen los distintos roles a medida que pasa el tiempo y los proyectos. En dicha definición se encuentra claramente enunciado lo que se espera de cada uno, las principales tareas, la capacitación requerida y el crecimiento esperado. Los pilares de dicho plan son los procesos de recursos humanos, la capacitación, la asignación a proyectos y los objetivos definidos, las evaluaciones y los sistemas de mentoring y coaching.

Es una solución, diseñada para automatizar los procesos y apoyar a cubrir las necesidades de autorrealización de sus integrantes, mediante la definición de competencias laborales y los planes de acción para cubrir las áreas de oportunidad, lo cual permitirá que este último se desarrolle plenamente en la organización y aporte aún más a la misma. Definitivamente la experiencia sigue dictando que el recurso más importante de toda empresa y a quien se debe el éxito de la misma es el recurso humano.

Lo anterior determina la necesidad de poner gran énfasis en como los demás recursos con los que cuenta la organización pueda mantener motivado al recurso humano, fomentando su creatividad y entusiasmo mediante programas de capacitación, planes de compensación, etc.; y estableciendo lazos más estrechos entre organización-empleado, así mismo, este último dará una mejor atención al cliente y generará en él un mayor compromiso hacia la organización, ya que ésta le permite no sólo cubrir sus necesidades, sino tener mayores oportunidades de crecer en el plano personal.

Un Plan de Carrera debe apuntar a que cada integrante de la institución tenga distintas posibilidades de crecimiento y tenga claro qué es lo que se espera de él, tanto de manera individual como formando parte de un equipo de trabajo, según rol y nivel.

Guiar a todos los integrantes de la organización en su desarrollo profesional[12].

"El plan de carrera es la forma de ascender en la empresa, cumpliendo con los objetivos trazados por la organización. Puede ser vertical u horizontal y busca que todos ganen"[13].

Como gestores de recursos humanos, una adecuada planificación establecerá la necesidad de planificar carreras profesionales; pero los Planes de Carrera hay que entenderlos desde una vertiente individualizada y no colectiva, ya que sus repercusiones afectan en el plano individual a un empleado en concreto. Por tanto, no todos los empleados estarán preparados o poseerán los requerimientos necesarios para implicarlos en un proyecto de estas características, ya que requiere de éstos que adquieran un elevado compromiso con los objetivos de la organización, alienando los suyos propios a éstos.

Al hablar de planificación de carreras, no se debe pensar únicamente en impartir formación a un colectivo concreto de los integrantes, sino que tiene un marco más global, un abanico temporal a más largo plazo y mayor alcance que la formación. Por tanto, se debe tener muy claro qué personas serán las más idóneas para el diseño de Planes de Carrera concretos, de modo que tengan una predisposición adecuada para afrontar un reto de estas características.

Desde la perspectiva organizacional, la planificación y desarrollo de los Planes de Carrera son una parte integrada de la gestión de los recursos humanos, más concretamente de la gestión preventiva de los recursos humanos. Se trata de una estrategia que ayuda a la eficiente asignación de las personas en futuros puestos de trabajo, planificando el orden y los movimientos de los individuos en la organización.

Se puede entender por tanto, que se trata de un proceso sistematizado de diseño e implantación de objetivos que permitan alcanzar la estrategia de la empresa y, a la vez, que permita a los empleados alcanzar sus objetivos profesionales y personales. De este modo, se lograría coordinar los deseos individuales con las necesidades de la organización.

---

[12] www.tress.com.mx/boletin/noviembre2004/plancarrera.
[13] El Comercio, *"El plan de carrera, ¿Resistir o Acelerar?"*. Revista Líderes.

El diseño de las carreras profesionales supone, por tanto, que la organización disponga de un Manual de Funciones actualizado con las descripciones de todos los puestos de trabajo de la organización, así como la definición de los Perfiles Competenciales requeridos para cada puesto y un Inventario de Recursos Humanos con información completa de los empleados.

Por tanto, se debe iniciar la planificación de las carreras profesionales con un conocimiento exhaustivo de las fortalezas y debilidades que presentan los empleados (diagnóstico del perfil competencial poseído vs. requerido; diagnóstico de personalidad y aptitudes; y diagnóstico de necesidades y expectativas). De este modo, se podrán determinar las cualificaciones necesarias que garanticen el paso de un puesto de trabajo a otro, minimizando el coste y el tiempo de adaptación.

En este sentido, son varios los objetivos que se pueden alcanzar con una adecuada planificación de carreras, pudiendo ser algunos de ellos los siguientes:

- Identificar los posibles cursos de desarrollo de una persona dentro de la organización (rutas), buscando oportunidades congruentes con la preparación de las personas implicadas.
- Incrementar la satisfacción de los empleados a medida que se avanza en la trayectoria definida y, por tanto, incrementar la posibilidad de retener profesionales que nos interesan en la empresa.
- Satisfacer las necesidades cualitativas, presentes y futuras, que en materia de recursos humanos presenta la organización.
- Establecer una eficaz comunicación interna acerca de las trayectorias profesionales potenciales existentes en la empresa, de modo que todos los empleados sean conocedores de sus posibilidades de desarrollo dentro de la organización.

En conclusión, el desarrollo de Planes de Carrera supone un esfuerzo conjunto de la organización y de cada individuo, orientado a la consolidación del historial profesional mediante la elección de una determinada trayectoria profesional. De este modo, se busca aunar necesidades de la empresa con los puntos fuertes, debilidades, intereses, motivaciones, etc., de los empleados.

2.2. Base Legal.

Las diferentes leyes, códigos y reglamentos policiales, son el conjunto de normas que regulan la vida de la institución y de todos sus integrantes; consecuentemente su adecuado planteamiento en pos de los grandes objetivos institucionales es vital para la normal y adecuada marcha de la institución. Las disposiciones que emanan de estos instrumentos jurídicos básicamente propenden a conducir los actos individuales y colectivos de sus integrantes, encuadrándoles en lineamientos que se encuentran dirigidos al bienestar de la sociedad policial y entre los cuales se encuentra el personal femenino.

La normativa nacional e internacional de relacionada con la mujer pretende además de garantizar el ejercicio de sus derechos, protegerla frente a las diferentes formas de violencia de género o intrafamiliar.

2.2.1. Normativa Nacional.

2.2.1.1. Ley Orgánica de la Policía Nacional.

El Congreso Nacional considerando que la Policía Nacional requiere de una nueva estructura orgánica y funcional acorde con las necesidades crecientes de la sociedad moderna que exige mayores niveles de eficiencia y capacidad de los organismos de Seguridad Pública del Estado, para afianzar la paz social y el desarrollo de la comunidad; expide el 24-jul-1998 una nueva Ley Orgánica de la Policía Nacional que señala además de la misión, su naturaleza, funciones y la obligación de actuar[14]. Además establece en los artículos 49, 52 y 53, dentro de su organización la presencia de Unidades Nacionales y Direcciones Nacionales de Servicios; en todas y cada una de las cuales no existe ninguna diferenciación en lo relacionado con el género de sus integrantes.

2.2.1.2. Ley de Personal de la Policía Nacional.

[14] Artículos del 1 al 5.

De igual manera la Ley de Personal[15], regula la carrera policial, establece derechos y obligaciones, los requisitos para ser parte de la institución, la diferente clasificación del personal; conjuntamente con aspectos inherente al mando, el comando y el cargo[16]; señalando en los artículos 37 al 43 todos aquellos aspectos relacionados con el reclutamiento y la especialización, la baja en los artículos 65 y 66; además de los procesos de calificación y ascenso en los artículos 68 al 84; articulado en el cual se evidencia de manera expresa ningún tipo de discriminación hacia la mujer y, por el contrario consagrando la igualdad. Este es el instrumento legal que regula el plan de carrera en su acepción más general para todos los integrantes.

2.2.2. Normativa Internacional:

2.2.2.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Conocida como CEDAW por sus siglas en inglés, fue ratificada por el Ecuador el 9 de noviembre de 1981, este instrumento jurídico vinculante y de cumplimiento obligatorio, condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas, promueve la igualdad entre el hombre y la mujer para lo cual, entre otras medidas, establece la adopción por parte de los Estados de lo que se denomina “acciones positivas”, esto es, las medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer.

2.2.2.2 Protocolo Facultativo de la CEDAW.

Ratificado por el Ecuador y publicado en el R.O. No. 506 de 31 enero del 2002. Este instrumento es sumamente importante porque permite la presentación de casos particulares ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas.

2.2.2.3 Convención Americana de los Derechos Humanos.

[15] Promulgada el 7 de agosto de 1998.
[16] Artículos 25 al 32.

Conocida también como “Pacto de San José”, ratificada por el Ecuador y publicada en el R.O. No. 801, de 6 de agosto de 1984, mediante la cual, en lo principal, se establece el compromiso de los Estados de respetar los derechos y libertades, en ella establecidos, sin discriminación, entre otras causas, por motivos de sexo; se garantiza el derecho a la vida y a la integridad personal física, psíquica y moral; la igualdad ante la ley de todas las personas, la protección a la familia y el goce de los derechos políticos por igual a hombres y mujeres; se prohíbe el sometimiento a torturas, penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

2.2.2.4. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Conocida como Convención Belem do Pará en honor al lugar en donde fue aprobada. El Estado ecuatoriano la ratificó el 30 de junio de 1995, por lo tanto, es de cumplimiento obligatorio para éste. Es el único instrumento regional que tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género para lo cual establece las obligaciones que tienen los Estados partes en la tarea de prevenir y remediar los actos de violencia contra la mujeres, así como las medidas que éstos deben implementar para tal efecto, partiendo de puntualizar lo que debe entenderse por violencia contra la mujer, incluyendo en ella la violencia física, psicológica y sexual. Consagra que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

2.2.2.5. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Proclamada en 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Por su naturaleza no tiene efecto vinculante. Tiene por objeto reforzar y complementar el proceso de aplicación efectiva de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades. Para el efecto, establece lo que debe entenderse por violencia contra la mujer, los aspectos que abarca y los medios que deben aplicar los Estados para eliminar la violencia contra las mujeres.

2.2.2.6. Declaración y Programa de Acción de Viena.

Aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, realizada en Viena en 1993. Si bien es cierto, por tratarse de una Declaración no tiene carácter vinculante para los Estados, es importante conocerla en razón de que la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, que la aprueba, reafirma el compromiso solemne de los Estados de cumplir sus obligaciones de promover la observancia y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, en ese marco declara en forma expresa que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

CAPITULO III
ANALISIS SITUACIONAL

En los últimos años, todas las instituciones y entre ellas, las pertenecientes a la Fuerza Publica han permitido el ingreso del personal femenino a sus filas como resultado de los cambios a nivel mundial en aspectos como el género, la igualdad de derechos y el respeto a las libertades legalmente reconocidas en todos y cada uno de los países. El Ecuador no ha podido escapar a esta realidad y, dentro de sus instituciones la Policía Nacional ha sido una de las instituciones pioneras al interior de la Fuerza Publica en permitir el ingreso de mujeres, tanto para que presten sus servicios en el campo operativo como en el administrativo.

3.1. Participación de la mujer en la Policía Nacional

En el año de 1977, se firma un Convenio de Cooperación con Carabineros de la República de Chile, para formar Oficiales en la Escuela de Carabineros "General Carlos Ibáñez del Campo"; al cual después un proceso de evaluación accedieron 6 becarios: 3 mujeres y 3 hombres; convirtiéndose aquellas Aspirantes en las primeras Oficiales graduadas en 1979 como Subtenientes de Policía de Línea, de las cuales únicamente María Teresa Carranza llegaría a ostentar el grado de Coronel de Policía de E.M., graduada en "Alta Gerencia" en el XXIV Curso de la Escuela de Estado Mayor y, constituyéndose en la primera mujer Policía de la más alta jerarquía del Personal Policial Femenino de Línea, luego de 30 años de servicio policial, acogiéndose al retiro voluntario de la Institución en febrero del 2008, luego de no ser considerada para el ascenso al grado de General conforme los preceptos legales de la Policía Nacional.

En el año de 1983, ingresaron por primera vez aspirantes a Oficiales de ambos sexos a la Escuela Superior de Policía "General Alberto Enríquez Gallo", con sede en la ciudad de Quito, integrándose 34 mujeres como aspirantes a oficiales, de las cuales se graduarían 26 mujeres como Subtenientes de Policía de Línea en el año 1986, quienes a la fecha y con 11 Oficiales mujeres en el grado de Teniente Coronel de Policía de E.M., fueron parte del

XXXII Curso, graduándose como "Especialistas en Administración" y, siendo la primera promoción de esta Escuela, que tenga un numero importante de egresadas mujeres.

Esta experiencia se replicaría por segunda ocasión en 1984, integrándose 15 mujeres como aspirantes a oficiales y graduándose únicamente 8 mujeres como Subtenientes de Policía de Línea en el año 1987, de las cuales 4 Oficiales en el grado de Teniente Coronel cursan a la fecha el XXXIII Curso de la Escuela de Estado Mayor, realizando estudios en "Seguridad Ciudadana" (FLACSO) y en "Gerencia de la Calidad en Normas ISO" (PUCE). De este grupo -en el año 2006- se designaría a la primera Oficial Superior femenina para que asista como becaria a la Academia de Ciencias Policiales (ACIPOL) de Carabineros de Chile y, opte por la formación académica en Ciencias Policiales, de la cual obtendría una titulación de tercer nivel, de acuerdo a lo que establecen las regulaciones educativas ecuatorianas.

Diez años después (1994) ingresa nuevamente un contingente de 30 mujeres como aspirantes a Oficiales de Línea, de las cuales: 5 mujeres serían becarias en la Escuela "General Santander" de Colombia y 2 mujeres en la Escuela de Carabineros "General Carlos Ibáñez del Campo" de Chile. El grupo conformado por 23 Aspirantes, realizaron toda su formación en la Escuela Superior de Policía "Gral. Alberto Enríquez Gallo" de Ecuador.

Cuadro No. 1.- Promociones de Oficiales mujeres que ingresaron y se graduaron en la Escuela Superior de Policía "Gral. Alberto Enríquez Gallo" y en el exterior.

PROMOCION	AÑO	INGRESARON	GRADUADAS ECUADOR	GRADUADAS EXTERIOR
39	1977-1980	1	0	1
48	1983-1986	34	25	0
49	1984-1987	15	8	0
64	1999-2002	18	09	7
65	2000-2003	25	16	0
66	2001-2004	15	11	0
67	2002-2005	27	21	0
68	2003-2006	31	22	0
69	2004-2007	13	18	0
70	2005-2008	46	17	0
TOTAL		**255**	**163**	**8**

FUENTE: Dirección General de Personal de la Policía Nacional.
AUTORA: TCnl. Mery Cózar Muñoz

Es a partir de 1999 que acogiendo las propuestas de igualdad consagradas en la Constitución de 1998 que se permite el ingreso anual de mujeres en calidad de Aspirantes a

Oficiales de Línea o Especialistas para las áreas de Sanidad, Intendencia, Justicia y Administración, lo que evidencia la participación progresiva de la mujer en la institución policial.

En lo referente al Personal Femenino de Clases y Policías, esporádicamente desde hace más de tres décadas fueron incorporándose al trabajo policial un número reducido de mujeres, quienes fueron dadas de Alta como Policías para que cumplan funciones de carácter: administrativo, de salud, artesanal, financiero o jurídico, sin haber realizado ningún curso de profesionalización policial.

Es en el año de 1993 que 178 señoritas fueron parte del I Curso Femenino de Policías de Línea, a quienes la Institución brindó la oportunidad para que ingresen como aspirantes a Policías luego de un proceso de selección y se formen durante un año como policías de Tropa en las Escuelas de Formación de Policías, con sede en la ciudad de Quito, constituyéndose en la I Promoción de Policías que realiza un curso de profesionalización policial, incrementándose de manera considerable la participación de la mujer policía en la institución, llevándose de manera irregular y discontinua desde aquella época el ingreso de la mujer a los diversos cursos policiales para diferentes especialidades.

En la actualidad el personal policial femenino constituye el 8,08% del total del personal policial, cifra que si bien es importante, aún refleja que su participación al interior de la institución no ha logrado un carácter totalmente inclusivo.

3.2. Aspectos jurídicos

La Policía Nacional del Ecuador se profesionalizó el 2 de marzo de 1938; a lo largo del devenir histórico sufrió una serie de transformaciones; durante 70 años, estuvo bajo la égida del Ministerio de Gobierno y Policía; ratificándose este mandato en la última reforma Constitucional de 1998.

En la Constitución de la República del Ecuador y particularmente en el artículo 183, se crea la Policía Nacional del Ecuador, dependiente del Ministerio de Gobierno y Policía; bajo la supervisión, evaluación y control del Consejo Nacional de Policía, cuya misión

fundamental es garantizar la seguridad y el orden públicos; además se constituye en fuerza auxiliar de las Fuerzas Armadas para la defensa de la soberanía nacional.

Orgánicamente[17] (ver Anexo A) dentro de su estructura mantiene a la Dirección General de Personal que, conjuntamente con las otras direcciones son los *"organismos máximos de planificación, coordinación, asesoramiento y de administración interna para el desarrollo de las actividades humanas y materiales de la Policía Nacional, tendientes al cumplimiento de los objetivos institucionales"* y específicamente es responsable de la *"asesoría al Comandante General, en los asuntos que conciernan al manejo, ubicación, aprovechamiento y optimización del recurso humano policial"*[18]*;* para lo cual coordina con las diferentes Direcciones Nacionales[19] sus requerimientos en lo relacionado con los numéricos, más no con aquellos aspectos tendientes a mejorar la calidad de vida del personal femenino policial de manera específica.

Si el plan de carrera debe posibilitar el desarrollo personal dentro de una organización, definiendo los procesos que establecen desde el ingreso hasta las actividades, estímulos y sanciones a las cuales se acogerá, conjuntamente con un proceso de crecimiento personal, que incluya ubicaciones dentro de la organización en diferente puestos de trabajo y niveles de organización, considerando las fortalezas del trabajo policial femenino, conjuntamente con las limitaciones que pudiesen existir en su desempeño, para hacer una proyección tanto en lo referente a los requerimientos como a sus posibilidades; es necesario considerar todos estos aspectos al interior de la Policía Nacional.

3.2.1. Ubicación y pases en función de los requerimientos institucionales

La Ley Orgánica conjuntamente con la Ley de Personal y sus reglamentos de aplicación, no consideran ningún ámbito restringido para la mujer policía, pudiendo acceder a través de los pases a cualquier servicio tanto en el rol preventivo como en el rol de tipo represivo. Sin embargo de lo anterior, las unidades tácticas como son el Grupo de Intervención y Rescate (GIR), el Grupo de Operaciones Especiales (GOE), la Unidad Antisecuestros (UNASE) y la Unidad de Investigaciones Especiales (UIES); no han incorporado dentro de

[17] Artículo 50 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional.
[18] Artículo 51 del Reglamento General a la Ley Orgánica de la Policía Nacional.
[19] a) Servicio Urbano y Rural; b) Tránsito y Transporte Terrestre; c) Policía Judicial e Investigaciones; d) Antinarcóticos; e) Migración; f) Seguridad Pública; g) Bienestar Social; h) Salud; i) Educación; j) Financiera; k) Comunicaciones; y, l) Asesoría Jurídica.

su personal a mujeres, aduciendo entre otras razones que la complejidad de las operaciones que deben realizar, implica además de una serie de peligros contra la integridad física, la ausencia en ciertas ocasiones por períodos al menos de una semana para trasladarse a lugares remotos en función de los requerimientos, debiendo inclusive pernoctar en zonas montañosas y selváticas, en las cuales la convivencia con mujeres policías y la atención de ciertos requerimientos serían muy complejos.

Estos hechos han determinado una reflexión que frente a las evidentes diferencias físicas y responsabilidades, pues es una realidad que existe cierto tipo de actividades relacionadas con la fuerza, en las cuales la superioridad masculina es evidente; lo que impide que se cumplan los objetivos y las metas que se han trazado las mujeres desde el momento mismo en que se ingresa a la Policía Nacional y en menoscabo de las expectativas de la institución y del personal masculino, señalándose además que en ciertos momentos son las propias mujeres policías las que evitan pertenecer a ciertos servicios policiales porque no existe una planificación.

De acuerdo a las funciones, el personal puede ser de Línea que *"está capacitado para participar en operaciones y acciones específicas policiales y conducción de unidades"*[20]; y de Servicios que *"es aquel que cumple funciones de apoyo, destinadas a satisfacer las necesidades administrativas, logísticas, sanitarias, financieras, de justicia y otras que se crearen de acuerdo con los requerimientos del servicio policial"*[21].

En lo referente a los pases y traslados, de acuerdo al artículo 96 de la Ley de Personal, estos se realizan de acuerdo a la capacitación y especialización del personal, sin ninguna referencia al género del integrante policial. Esta disposición en el caso de personal policial casado entre sí, ha recibido un tratamiento diferenciado, propendiendo a que ambos integrantes del núcleo familiar se mantengan dentro de la misma provincia o ciudad, para contribuir de esta manera a la armonía del hogar.

Es decir que de acuerdo a la normativa vigente la mujer policía jurídicamente cuenta con el respaldo para desenvolver sus actividades en todos los ámbitos y servicios policiales, tanto a nivel interno como externo.

---

[20] Ley de Personal de la Policía Nacional. Artículo 20.
[21] *Ibidem*, artículo 21.

3.2.2. Rangos

La Policía Nacional del Ecuador para el cumplimiento de sus funciones, de forma interna se encuentra conformada por dos grupos: los Oficiales y el Personal de Clases y Policías; correspondiéndoles al primer grupo la función de dirigir en su acepción más genérica y, al segundo grupo las funciones operativas.

De acuerdo al artículo 18 de la Ley de Personal, los miembros policiales se clasifican en: Oficiales, Aspirantes a Oficiales (Cadetes), Clases, Policías y Aspirantes a Policía; el tiempo de permanencia máxima es de 36 años, los mismos que en el caso de los Oficiales les permite acceder a nueve grados (Subteniente, Teniente, Capitán, Mayor, Teniente Coronel, Coronel, General de Distrito, General Inspector y General Superior) y, a ocho grados a nivel de Clases y Policías (Policía, Cabo Segundo, Cabo Primero, Sargento Segundo, Sargento Primero, Suboficial Segundo, Suboficial Primero y Suboficial Mayor).

Los Grados internamente permiten el acceso a funciones diferentes, las mismas que se convertirían en el estímulo profesional de acuerdo a lo que establece el Plan de Carrera, en lo relacionado con el mejoramiento personal. Así:

1. Generales: a funciones de dirección estratégica.
2. Oficiales Superiores: Mayor, Teniente Coronel y Coronel, a funciones de planificación y dirección.
3. Grados inferiores, en el caso de Oficiales: Subtenientes, Tenientes y Capitanes; y en el caso del Personal: Policía, Cabo Segundo y Cabo Primero, básicamente serían de naturaleza operativa.
4. Personal: Sargento Segundo, Sargento Primero, Suboficial Segundo, Suboficial Primero y Suboficial Mayor; funciones de dirección en cumplimiento a las disposiciones de los Oficiales y en relación al Personal de Clases y Policías subalternos.

El proceso de ascenso tanto para Oficiales como para el Personal de Clases y Policías, se encuentra debidamente establecido en el articulado del 68 al 95 de la Ley de Personal, y señalan tanto el proceso, la calificación, la clasificación, los requisitos y las formas de eliminación; siendo el mismo para cada grado, sin ningún tipo de ingerencia del género

sobre el mismo. Por tanto no existe ninguna diferenciación en el tratamiento que se da, tanto al hombre como a la mujer policía.

3.3. La Formación Policial

La incorporación de hombres y mujeres a la carrera de Oficiales, Clases y Policías, solo se realiza previa aprobación de los niveles de formación o instrucción impartidos en los centros de estudios del Sistema Educativo de la Policía Nacional del país o del exterior; los cuales se inician con el proceso de llamamiento y selección que establecen requisitos comunes en lo relacionado con: nacionalidad, edad, estado civil, cargas familiares, notas de aprobación del Bachillerato y aprobación de las pruebas médicas, psicológicas, académicas y físicas; no así en lo referente a la estatura que se encuentra establecida en 1,70 m. para los varones y 1,65 m. para las mujeres, aspecto específico que ha sido cuestionado desde diferentes instancias, por considerar que no corresponde con la realidad antropométrica de la población ecuatoriana. Sin embargo de lo cual, se establece que no existe una discriminación al momento de ingresar a la institución.

Una vez que hombres y mujeres han sido seleccionados, su formación se adscribe a los lineamientos establecidos en función de si será personal de Línea, Administrativo y/o Especialista en aquellos casos que son profesionales graduados en diferentes carreras pero que optan por prestar esos servicios en calidad de miembros policiales.

El posterior llamamiento a los cursos de ascenso a través de las Escuelas correspondientes, se lo realiza en idénticos términos para todo el personal; accediendo a los correspondientes estímulos de becas y condecoraciones de acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso académico.

3.4. Salud

La red nacional de servicios de salud de la Policía Nacional del Ecuador está integrada por 2 hospitales (Quito y Guayaquil), 2 centros y 78 Subcentros de Salud que brindan servicios de salud a los 42.000 policías en servicio activo, padres, cónyuge e hijos del personal policial, además policías en servicio pasivo, todo esto a nivel nacional. Servicios que por

su alta demanda no son cubiertos con oportunidad ni eficiencia, en este contexto es de suponer las limitaciones de atención que se pueden ofrecer al personal femenino que demanda de atención diferenciada y específica propia de su naturaleza de género así como las enfermedades laborales o riesgos que derivan de los servicios policiales; todo esto es manejado por la Dirección Nacional de Salud, para mantener el más alto nivel de salud, de sus integrantes.

En el ámbito de la salud, especialmente, de la sexual y reproductiva, estas falencias han generado una serie de problemas, como por ejemplo, la presencia frecuente de embarazos no planificados, abortos provocados o no, infecciones de transmisión sexual y otros derivados; los cuales además de las consecuencias físicas, psicológicas y afectivas de las madres, pueden impactar en las diferentes dependencias policiales, dependiendo las circunstancias en las cuales ocurren.

En cuanto a la sexualidad, se observa un discurso ambiguo o doble moral por parte de las autoridades, a los hombres se les consiente un ejercicio amplio de la sexualidad y es muy restringido para las mujeres. En ellos se considera natural que tengan cualquier cantidad de experiencias sexuales, en ellas tal actitud tiene connotaciones negativas; existe una sobre valoración de la sexualidad masculina y negación de la femenina.

En la institución, el machismo es una especie de código que obstaculiza la prevención de la salud, los hombres se sienten invencibles a la enfermedad y a la muerte, se destaca el atrevimiento y la osadía en general, especialmente en el ámbito sexual, cualquier medida preventiva en este sentido, se rechaza porque puede ser tomada como signo de debilidad.

Todo esto ha determinado que se planteen las “Políticas Institucionales de Salud Sexual Reproductiva (SSR) y Prevención del VIH-SIDA-ITS”[22] que incorpora ya desde su enunciación a la mujer, como un sujeto de derechos, en relación a quien se debe impulsar ciertos comportamientos, tanto al interior como al exterior de la institución. Estas políticas, son parte de un proceso que se ha iniciado para cumplir básicamente cuatro objetivos que permitan alcanzar los mejores resultados a través de la información, educación,

[22] Resolución No. 2007-018-CsG-PN de fecha 8 de enero de 2007.

capacitación al personal policial en todos sus niveles jerárquicos y mejorar la calidad de atención en los Servicios de Salud de la Policía Nacional.

1. Contribuir al desarrollo de la comunidad policial ejecutando programas que promuevan la salud del policía y su familia, la equidad en las relaciones hombres y mujeres. el derecho de la pareja a decidir de manera libre e informada sobre su vida sexual y reproductiva y la eliminación de todas las formas de violencia en contra de la mujer.

2. Ampliar la cobertura de atención facilitando el acceso permanente y oportuno de los hombres y mujeres policías, y sus dependientes y derechohabientes, a servicios de Salud Sexual Reproductiva y Prevención del VIH-SIDA-ITS, que ofrezcan atención integral con calidad y calidez, para satisfacer las necesidades y expectativas de todos los usuarios.

3. Institucionalizar en el proceso educativo la temática Salud Sexual Reproductiva y Prevención del VIH-SIDA-ITS, oficializando su incorporación en la malla curricular de las Escuelas de Formación y Perfeccionamiento de Oficiales y de Estado Mayor, conjuntamente con la realización de talleres aplicativos.

4. Con la aplicación del marco legal y reglamento de pases vigente, procurar la ubicación del personal policial en repartos cercanos a su residencia habitual, lo cual incidirá en la reducción de los problemas familiares y de riesgo que representa el inadecuado manejo de su sexualidad, el contagio del VIH-SIDA-ITS; contribuyendo de esta manera al equilibrio emocional saludable interna y externamente, conjuntamente con el óptimo rendimiento profesional.

5. Mejorar la calidad y el estilo de vida del colectivo policial, mediante programas de bienestar social que promuevan la integración familiar y estabilidad emocional con equidad y el derecho a decidir sobre su vida sexual reproductiva.

Estas políticas se han convertido en el primer paso para lograr el reto de la incorporación del enfoque de género en la Planificación Estratégica de la Institución Policial del Ecuador, a través del trabajo integral de la Dirección Nacional de Salud, Dirección Nacional de Educación y la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional, que en esta ocasión se

encuentran ejecutando de manera eficiente y efectiva este proyecto, con la asistencia internacional del Fondo de población de Naciones Unidas (UNFPA) y el Fondo Global (FG), para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de todos sus miembros y familiares.

En lo relacionado con los servicios médicos especializados a los cuales puede acceder, Ginecología fue uno de los de última creación en la estructura hospitalaria; sin que a la fecha existan los servicios especializados en áreas de salud femeninas como puede ser el cáncer de mama.

La posibilidad de acceder a permisos y descansos médicos, es igual a la del personal masculino. La Ley de Personal en el artículo 103, consagra el derecho de la madre policía a tener *"permisos por embarazo y maternidad de acuerdo a las normas legalmente establecidas"*.

Lo anterior permite vislumbrar sin lugar a dudas que el campo de la salud femenina, es uno de aquellos ámbitos que aún hoy, a la presente fecha, se encuentran descuidados al interior de la institución.

3.5. Infra-estructura

Se relaciona con las construcciones, las mismas que deben tener como objetivo brindar seguridad no solo a los policías como personas, sino también mantener la privacidad de su permanencia. Las instalaciones de la Policía Nacional a nivel general no cumplen con los requerimientos necesarios para acoger mujeres en lo referente a sus áreas de descanso, baterías sanitarias, etc., siendo imprescindible y urgente, más que adecuaciones las construcciones que contribuyan a las necesidades de las mujeres policías, sobretodo en las diferentes escuelas y unidades operativas que deben acoger a mujeres a su interior con régimen de internado o semi-internado, de tal manera que se garantice su privacidad[23].

En los diferentes cuarteles de la república, tampoco existe una infraestructura adecuada para el personal femenino, lo que conlleva a quienes son destinadas a estos servicios

[23] *Cfr.* R., CHACON. (2008). ***Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas.*** Quito: Publiasesores.

tengan que solucionar su problema de vivienda, lo que ha desencadenado en situaciones muy incómodas que podría conllevar a situaciones muy graves que atenten contra la calidad de vida y hasta la moral. Otra aspecto importante que es menester analizar en los cuarteles, es que solo se planifica la construcción de áreas complementarias como peluquería, espacios de recreación, sastrería, etc., únicamente para hombres y no se piensa en que existen mujeres que laboran en esas unidad policial, es decir sólo se realizan los ajustes mínimos que no garantizan para nada una adecuada permanencia en la Unidad o reparto policial.

La Policía Nacional del Ecuador, como institución, adolece de una serie de limitaciones en cuanto a la infra-estructura[24], requiriéndose en algunos casos desde adecuaciones hasta en otros casos la construcción íntegra de las dependencias. Casos como el Grupo de Tránsito de Pichincha en el cual desempeñan sus funciones 300 mujeres, es el ejemplo que no se cuenta con las condiciones requeridas para garantizar ni la presencia ni la comodidad del personal femenino.

Como acotación general, el mobiliario no es diseñado de acuerdo a requerimientos ergonométricos y en muchas ocasiones la distribución no cumple con el espacio mínimo, ni las condiciones de iluminación y distribución; situación que es común para todo el personal.

3.6. Situación actual

La presencia de la mujer a partir del año 2000, ha sido más permanente en la institución; realidad que se traduce en que de los aproximadamente 42.000 policías que conforman la Policía Nacional del Ecuador; 38.545 son hombres y 3.455 mujeres.

Cuadro No. 2.- Personal Policial por sexo.

PERSONAL	**TOTAL**	**%**
Personal Policial Femenino	3.455	8,23 %
Personal Policial Masculino	38.545	91,77 %
TOTAL	**42.000**	**100.00 %**

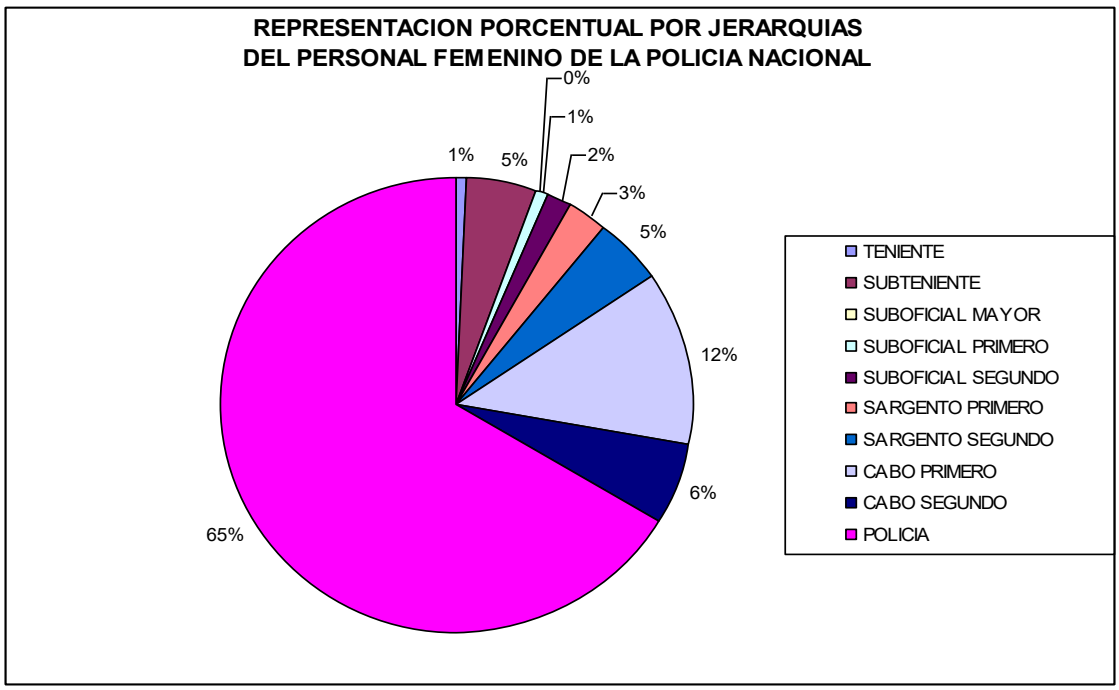
FUENTE: Dirección General de Personal de la Policía Nacional.
AUTORA: Tcnl. Mery Cózar Muñoz

[24] El Plan de Seguridad Ciudadana, planteado por el Gobierno, asignará 340 millones a la Policía Nacional, de los cuales 84´470.000 serán asignados a infra-estructura y mobiliario.

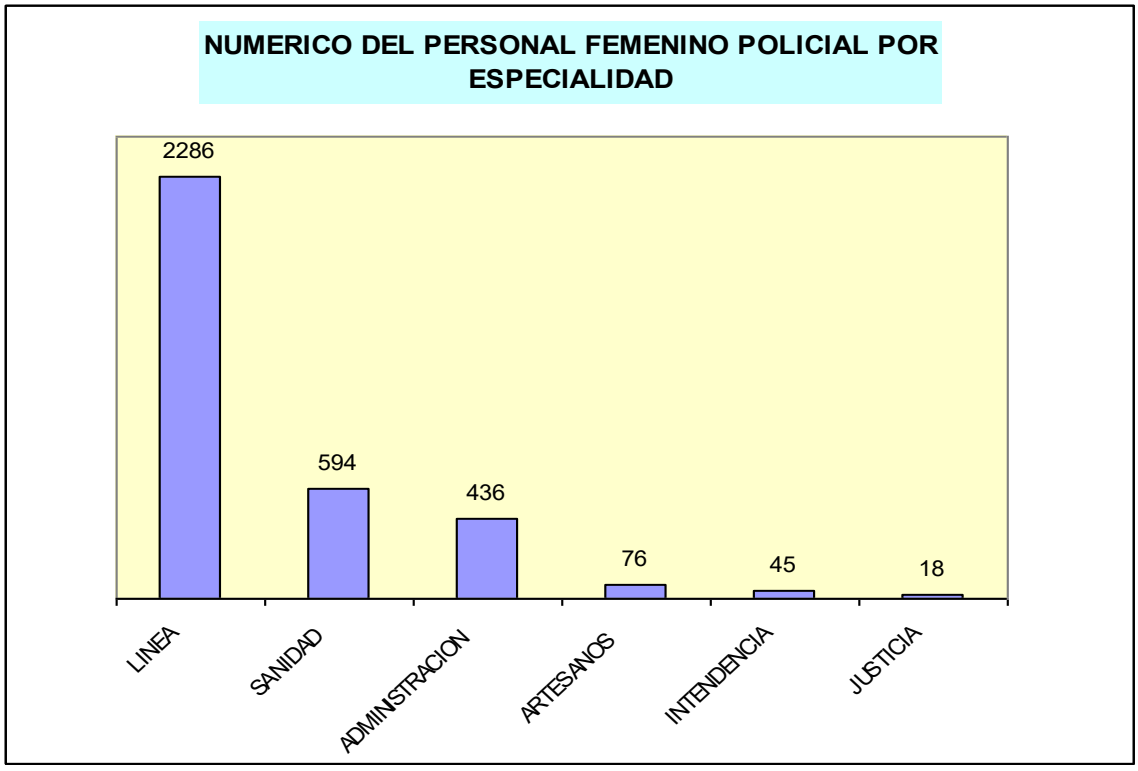
Cuadro No. 3.- Personal Femenino de acuerdo a las funciones administrativas y operativas que se encuentran cumpliendo.

GRADO	PERSONAL OPERATIVO		PERSONAL ADMINISTRATIVO		SUBTOTAL GRADOS		% OPERATIVO	% ADMINISTR.	TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	%
General	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Coronel	0	0,00	1	100,00	1	4,17	0,00	0,05	0,03
Teniente Coronel	0	0,00	16	100,00	16	66,67	0,00	0,83	0,46
Mayor	0	0,00	7	100,00	7	29,17	0,00	0,36	0,20
Subtotal Jefes	***0***	***0,00***	***24***	***100,00***	***24***	***100,00***	***0,00***	***1,24***	***0,69***
Capitán	8	16,00	42	84,00	50	21,37	0,52	2,18	1,45
Teniente	1	3,45	28	96,55	29	12,39	0,07	1,45	0,84
Subteniente	94	60,65	61	39,35	155	66,24	6,17	3,16	4,49
Subtotal Subalternas	***103***	***44,02***	***131***	***55,98***	***234***	***100,00***	***6,76***	***6,78***	***6,77***
SUBTOTAL OFICIALES	***103***	***39,92***	***155***	***60,08***	***258***	***7,47***	***6,76***	***8,03***	***7,47***
Suboficial Mayor	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Suboficial Primero	2	8,00	23	92,00	25	7,81	0,13	1,19	0,72
Suboficial Segundo	4	7,69	48	92,31	52	16,25	0,26	2,49	1,51
Sargento Primero	14	14,89	80	85,11	94	29,38	0,92	4,14	2,72
Sargento Segundo	12	8,05	137	91,95	149	46,56	0,79	7,09	4,31
Subtotal Grados Superiores	***32***	***10,00***	***288***	***90,00***	***320***	***100,00***	***2,10***	***14,91***	***9,26***
Cabo Primero	75	18,89	322	81,11	397	13,80	4,92	16,68	11,49
Cabo Segundo	16	8,42	174	91,58	190	6,60	1,05	9,01	5,50
Policía	1298	56,68	992	43,32	2290	79,60	85,17	51,37	66,28
Subtotal Operativo	***1389***	***48,28***	***1488***	***51,72***	***2877***	***100,00***	***91,14***	***77,06***	***83,27***
SUBTOTAL PERSONAL	***1421***	***44,45***	***1776***	***55,55***	***3197***	***92,53***	***93,24***	***91,97***	***92,53***
TOTAL PERSONAL FEMENINO	***1524***	***44,11***	***1931***	***55,89***	***3455***	***100,00***	***100,00***	***100,00***	***100,00***

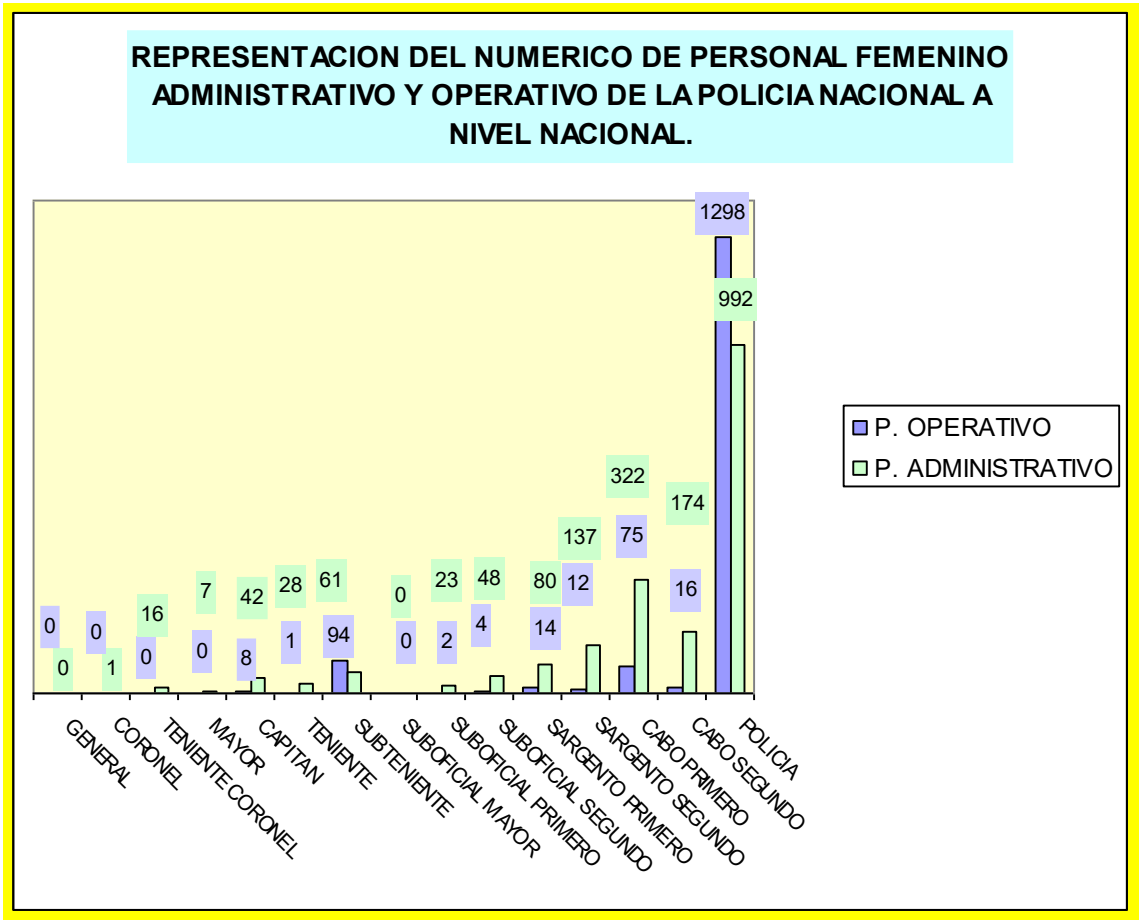
FUENTE: Dirección General de Personal de la Policía Nacional.
AUTORA: Tcnl. Mery Cózar Muñoz



FUENTE: Dirección General de Personal de la Policía Nacional (corte Abril 2008)
AUTORA: Tcnl. Mery Cózar Muñoz



FUENTE: Dirección General de Personal de la Policía Nacional (corte Abril 2008)
AUTORA: Tcnl. Mery Cózar Muñoz



FUENTE: Dirección General de Personal de la Policía Nacional (corte Abril 2008)
AUTORA: Tcnl. Mery Cózar Muñoz

Es decir que, aunque no es un grupo mayoritario dentro de la institución, ya refleja una presencia, la misma que se adscribe dentro de lo establecido en la Ley Orgánica, la Ley de Personal y sus respectivos reglamentos en lo referente a los Grados, áreas y servicios policiales en las cuales desarrollan las mujeres policías sus actividades. En la actualidad forman parte activa de la Policía Nacional y se encuentran laborando tanto en el ámbito operativo como en el administrativo, distribuidas en los diferentes repartos que tiene la institución a nivel nacional.

Del total de 3.455 mujeres, existen 24 Oficiales Superiores de las cuales 1 es Coronel, 16 son Tenientes Coroneles y 7 son Mayores; todas las cuales se encuentran cumpliendo funciones operativas, a excepción de 4 mujeres que actualmente se encuentran en calidad de alumnas del Curso de Estado Mayor; y, representan el 0,69% de la población total.

Existen 234 Oficiales Subalternas: 50 son Capitanes, 29 son Tenientes y 155 son Subtenientes, representando el 6,77% de la población total; de ese total en funciones

administrativas o de especialidad son el 84% de las Capitanes, el 96,55% de Tenientes y el 39,35% de Subtenientes. Sin embargo de esto y contrastando con la división de acuerdo a si son de Línea o de otras especialidades, del grupo de Oficiales de Línea que están cumpliendo funciones administrativas son: el 56% de las Capitanes, el 50% de las Tenientes y el 33% de Subtenientes.

Concluyendo el personal de Oficiales mujeres representan el 7,47% del personal total; están cumpliendo funciones operativas el 39,92% y funciones administrativas el 60,08% y en relación a la población total representan el 6,76% en funciones operativas y el 8,03% en funciones administrativas.

En lo referente al Personal de Clases y Policías son 3.197 que significan el 92,53% de la población total; de este grupo el 44,45% se encuentra cumpliendo funciones operativas y el 55,55% funciones administrativas. Se encuentra conformado por 25 Suboficiales Primero, 52 Suboficiales Segundo, 94 Sargentos Primero y 149 Sargentos Segundo, en los grados superiores, dando un subtotal de 320 mujeres policías. En los grados operativos son 397 Cabos Primero, 190 Cabos Segundo y 2290 Policías; las que representan el 9,26% en los grados superiores y el 83,27% en los grados eminentemente operativos.

Contrastando con el personal de Línea se establece que el porcentaje real que está trabajando en este ámbito es: en el caso de las Suboficiales Primero el 25%; en el caso de las Suboficiales Segundo hay una situación especial puesto que el 6,25% del personal dado de alta como Administrativo está en estas funciones; de las Sargento Primero el 58%; de las Sargentos Segundo el 35%; el 32% de las Cabos Primero; el 88% de las Cabo Segundo y el 71% de las Policías.

Todo lo anterior permite establecer que en el caso de las mujeres Policías de Línea, existe un grupo importante que se encuentra laborando en áreas netamente administrativas sin que esa sea su formación; es decir que se encuentran cumpliendo otras funciones para las cuales no fueron formadas profesionalmente. A partir del segundo grado en la escala jerárquica tanto en el personal de Oficiales como en el de Clases, se inicia la incursión a las áreas administrativas, lo cual en término generales corresponden a una edad de 25 a 30 años, lo que permite asumir que posiblemente se da la conformación del hogar con la subsecuente llegada de los hijos, lo que con toda seguridad determina un cambio en las

prioridades de la mujer que de alguna forma pretende ubicarse en posiciones que les proporcionan mayores facilidades para su realidad familiar. Sin embargo de lo cual el hecho de que aproximadamente el 30% de Subtenientes y Policías de Línea cumplan funciones que no son de su competencia, demuestra claramente que este grupo se está privilegiando en relación a quienes si se desempeñan en su correspondiente ámbito profesional.

En el caso de mujeres policías que tienen especialidad dentro del trabajo conjunto que realizan con los hombres, su desempeño se encuentra adscrito a funciones y actividades afines con su profesión.

3.7. Desarrollo profesional y personal

La Policía Nacional del Ecuador con plena conciencia sobre la situación de seguridad del estado y del papel transparente que le corresponde en el desarrollo integral sostenible de la nación, apoyada por el Gobierno Nacional realizó un gran proceso de incorporación de hombres y mujeres a la Institución dentro del Plan de Modernización de la Policía.

En el último quinquenio sobre todo, se ha incrementado significativamente el número de mujeres que han ingresado a las filas de la Institución policial, como consecuencia fueron evidenciándose los vacíos estructurales para atender adecuadamente los requerimientos propios del género femenino.

Desde el año 2000 hasta el 2006; ingresaron aproximadamente 2.300 mujeres y 3.500 hombres a las diferentes Escuelas de Formación de Policías de Tropa y Cursos Regimentales que se realizaron en las Unidades y Comandos Provinciales de Policía designados para este efecto; cursos que se desarrollaron en su especialidad de acuerdo a las necesidades y disposiciones de la Alta Dirección de la Policía Nacional y posteriormente ubicados en los servicios policiales a nivel nacional de acuerdo a los requerimientos y perfil de la o el funcionario policía.

Con ello se inicia una nueva proyección institucional, como parte del proceso de la transformación administrativa-operativa, destinada a convertir la Institución Policial con

legitimidad social, en permanente transformación moderna, eficiente y profesional con un liderazgo y apoyo de la sociedad en general, basada en su íntima vinculación y clara vocación de servicio, altos valores humanos, respeto a la legalidad, defensa del estado de derecho, ejemplaridad institucional y personal de todos sus miembros.

En lo referente al desarrollo profesional y personal:

- La Dirección General de Personal, no ha desarrollado de manera paralela un Plan de Carrera que permita las definiciones específicas en lo referente a movilidad (pases), horarios, servicios policiales entre otros.

- La Dirección General de Operaciones no ha planteado un sistema de trabajo operativo acorde a sus especificidades, no ha realizado un diagnóstico ni evaluación de los diversos cargos y funciones que cumplen el personal femenino respecto a su productividad.

- La Dirección Nacional de Salud no ha implementado Programas de Salud tendientes a promocionar, prevenir y recuperar la Salud de los miembros de la institución y de manera especifica de las mujeres policías, no ha realizado planteamientos en función de las potenciales enfermedades afines con el riesgo laboral, obesidad y excepcionalmente lo ha realizado con las enfermedades propias de la mujer[25].

- La Dirección Nacional de Educación no ha incorporado a la malla curricular del Sistema Educativo de la Policía Nacional una doctrina afín con el quehacer policial que propenda a la superación de la discriminación de género, programa de formación, capacitación, entrenamiento y especialización entre otros.

- La Dirección de Construcciones no ha considerado ni ha fiscalizado en la infraestructura de las unidades policiales, la construcción de espacios que garantice un mínimo de privacidad, recreación y espacios complementarios (peluquería, sastrería, baterías sanitarias, lactarios, guarderías, etc.) para las mujeres policías, que se encuentran sobre todo al interior de las unidades operativas y de las Escuelas de

[25] Neoplasias, displasias, carcinomas, entre otros; del aparato reproductivo femenino.

Formación; con la única salvedad de la ESP y actualmente en las nuevas construcciones de las UPCs (Unidades de Policía Comunitaria) que se están construyendo con proyección para que sean utilizadas por personal femenino o masculino, son habitaciones para cuatro personas con sus baños respectivos que no llegan a ser especificas para el personal femenino.

- La Dirección General de Logística no ha estimado los detalles que se deben observar en la confección de los uniformes y en la adquisición del equipo que utiliza el personal femenino; tal es así que el calzado que se utiliza con pantalón es el mismo de los hombres de igual manera la correa, se entrega en dotación camisas de hombre y no blusas como debe ser para las mujeres, pantalonetas de hombre para el uniforme de deportes que bien podría ser sustituido por un short lycra que es mucho mas femenino, no hay un uniforme maternal para el personal femenino que se encuentra en estado de gestación como lo hay en otras instituciones privadas, los chalecos antibalas no tienen la especificad del busto para las mujeres; es decir en las adquisiciones se continua manteniendo en su mayoría el mismo criterio para los dos géneros.

- La Dirección General de Inspectoría en su quehacer no ha considerado la implementación de una unidad mixta (hombres y mujeres) para el tratamiento e investigación de los casos de acoso sexual que se dan en la institución y que no es un tema menor al interior de la Policía Nacional, por las relaciones de poder y jerarquía del genero masculino respecto al genero femenino o viceversa.

- La Dirección de Asesoría Jurídica, no ha incorporado en los equipos de trabajo para realizar proyectos o reformas a las leyes y reglamentos institucionales a mujeres afines a esta profesión que puedan aportar desde el punto de vista femenino.

- De igual manera la Dirección de Bienestar Social, la Dirección Nacional de Tránsito en su ámbito de acción correspondiente.

- En lo referente al enfoque de género ha sido incorporado muy débilmente al interior de la Policía Nacional como una política institucional. Avanza muy lentamente, pero es importante mencionar que uno de los pocos aciertos de la Alta Dirección, ha sido

emitir una resolución del Consejo de Generales referente a la “Políticas sobre salud Sexual Reproductiva y Prevención del VIH-SIDA-ITS”.

En lo referente a las decisiones que pueden tomar, estas se encuentran condicionadas por el grado que ostentan que es el que las limita y establece el alcance de las mismas, en razón que casi ninguna oficial jefe en las más altas jerarquías que hasta hoy ostentan las mujeres (Coronel, Teniente Coronel) se han preocupado por presentar proyectos en favor del género femenino.

Muy a pesar de todas estas necesidades y adversidades, la mujer ha indo incursionando en forma positiva dentro de la institución y de la sociedad, su participación en ciertas áreas ha permitido que se conozca y se valore más el trabajo de la mujer policía y con esto el gran aporte que brinda a la sociedad, hace mucha falta reconocer que la mujer es un aporte dentro de la institución y no un problema dentro de las funciones y servicios en los que sea asignada.

3.8. Planificación de los Servicios Policiales.

Han transcurrido aproximadamente 30 años desde que la mujer ingresó a formar parte de la Policía Nacional, debiendo enfrentar retos cada vez más exigentes ya que junto al natural recelo que ha despertado su incorporación se ha encontrado siempre la inquietud respecto a si se posee la capacidad física e intelectual suficiente para enfrentar y superar las actividades que demanda el cumplimiento de los diferentes roles policiales. No se dan aspectos diferenciadores relevantes ya que el mismo criterio que prima para la formación de los Cadetes y los aspirantes a Policías varones se aplica para su equivalente femenino.

La Policía Nacional debe reconocer que no existió ni existe una planificación; que no estuvo, y posiblemente aun no esté, suficientemente preparada para recibir y atender a este personal ofreciéndole un trato equitativo y digno.

Se evidencian con frecuencia diferencias de género dadas por las relaciones de poder, los hombres sienten que les están quitando espacio y no aceptan esa competencia, en tales casos las mujeres se sienten marginadas porque no se les brinda las mismas posibilidades

en el desempeño de su trabajo. Sufren también violencia verbal, sexual y emocional que casi siempre se mantiene oculta, porque la institución adolece de alguna instancia especifica para su genero, hacia donde pueda la mujer recurrir a denunciar con las garantías necesarias.

Las mujeres trabajan en una institución donde el machismo aún está muy arraigado, lo que trae como consecuencia problemas de discriminación y exclusión de la mujer en servicio activo.

CAPITULO IV
PROPUESTA

4.1. Normativa Jurídica

Las leyes y reglamentos vigentes, no se han revisado en los últimos años, consecuentemente se puede asumir que es necesario plantearlos en función de los nuevos requerimientos y necesidades de la Institución Policial, toda vez que cada año se va incrementando el numero de personal femenino; nuevos requerimientos y necesidades de la Institución Policial, toda vez que cada año se va incrementando el numero de personal femenino; estos reglamentos que en su ausencia no pueden ser cambiados deben ser ampliados para permitir ajustar jurídicamente la situación del personal policial femenino que para determinadas situaciones no puede ser aplicado en estricta justicia pues existe circunstancias propias de la naturaleza de la mujer que ameritan un replanteamiento.

Con estos antecedentes, es necesario señalar que las diferentes Leyes y Reglamentos, han regulado la vida del gran conglomerado masculino que conforma la institución, pero en la actualidad existen aspectos puntuales que llaman a la reflexión por cuanto de alguna manera se están contraponiendo al bienestar de todas las mujeres que se encuentran en las filas policiales. Para lo cual es necesario conocer bien los instrumentos legales, mecanismos y órganos de las Naciones Unidas concebidos específicamente para defender los derechos de la mujer, significa establecer nítidamente la responsabilidad del Estado por no garantizar la vigencia y el ejercicio de los derechos humanos. Frente a la comunidad, el Estado se verá en la obligación de exigir un adecuado funcionamiento de sus instancias y de sus funcionarios.

De igual manera toda reglamentación debe considerar su inclusión en el Plan de Carrera, como uno de los medios para garantizar la presencia y permanencia al interior de la institución, que debe incorporar de manera taxativa aquellos aspectos relacionados con el estado de gestación, maternidad, lactancia y cuidados de los niños, movilidad, horarios, servicios y actividades policiales, entre otros.

4.2. Infraestructura

El desempeño de una profesional policial en su ámbito especifico de trabajo, demanda a la vez un ambiente físico adecuado, la confluencia de toda una cultura organizacional que contribuya al logro efectivo de sus objetivos.

La Policía Nacional en todas sus instalaciones a nivel general, debe planificar privilegiando la construcción y como ultimo recurso la adecuación de la infraestructura, misma que debe obedecer a los requerimientos específicos de la Mujer Policía en lo referente a sus áreas de trabajo, descanso, alimentación, higiene, recreación y otras áreas complementarias como peluquerías o sastrería entre otros; que le brinden un buen entorno laboral y que garanticen su privacidad; requerimientos que también deben ser considerados en las diferentes escuelas donde se forman Mujeres Policías que tienen régimen de internado o en las unidades operativas que por la naturaleza misma del trabajo, requiere de carga horaria extendida y horarios diferenciados.

4.3. Planificación de los Servicios Policiales.

La permanencia, ubicación, designación, movilidad y crecimiento del personal femenino demanda de una revisión de los servicios y actividades policiales, realizando un diagnóstico de los principales servicios policiales en los cuales la mujer en la historia de la Policía Nacional del Ecuador ha laborado y en las actividades que ha sido mas productiva; documentado toda su trayectoria para que sea reconocido e incorporado en los diferentes procesos de Planificación Estratégica y hechos históricos que la institución ha vivido.

Los roles a cumplir por parte de la mujer en un futuro mediato e inmediato deben responder a un Plan de Carrera en el que se incorporen aspectos referentes a:

1. Proceso de llamamiento, selección y reclutamiento.
2. Requerimientos numéricos por especialidades en función de la proyección de crecimiento institucional.
3. Procesos de formación de acuerdo a los servicios y especialidades.
4. Definición de funciones y roles a cumplirse.

5. Políticas de seguridad integral.
6. Investigación en relación a género.
7. Docencia e instrucción.
8. Generación de doctrina (afín con la doctrina institucional y la de seguridad).

La generación de espacios de reflexión y análisis en torno a género, articulándolo con problemáticas como seguridad, exclusión-inclusión, minorías, grupos vulnerables, derechos humanos, libertades individuales, ejercicio público, y muchas otras más que, entregarán contribuciones importantes a la construcción de doctrina.

4.4. Principales Retos y Propuestas para mejorar la calidad y productividad del trabajo policial femenino.

Dentro del proceso de modernización de la Institución Policial buscaremos a través del enfoque de género, mejorar la calidad y productividad del trabajo femenino; siendo prioritario ejecutar algunas acciones[26]:

1. Aportar al desarrollo de una institución eficiente, profesional, democrática, mas cohesionada y mas competitiva con la eliminación de todas las formas de discriminación y el respeto integral a los derechos humanos.

2. Contribuir a corregir los desbalances de género, así como a las políticas y prácticas discriminatorias en lo interno de la institución, como en la actuación policial.

3. Incidir 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.

4. Brindar toda la colaboración para la creación y el desempeño de la Oficina de Género en la Policía Nacional.

[26] *Cfr.* VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28 al 31 octubre del 2003.

5. Profundizar los conocimientos desarrollando una labor de sensibilización con el fin de fortalecer el liderazgo y el compromiso de todos y todas en la Institución Policial.

6. Desde la responsabilidad individual en la Policía, comprometerse en promover y apoyar activamente la incorporación de género en los procesos de Planificación Estratégica y operativa de la Institución Policial.

Por consiguiente, aportar al desarrollo de políticas más justas para hombres y mujeres, a mejorar la calidad de la actuación policial a una acción pública que esté en correspondencia con las exigencias modernas, en cuanto al servicio eficiente a la comunidad.

4.5. Servicios de Salud y Otros.

La Dirección Nacional de Salud al haber desarrollado sus programas de salud en función del personal masculino, solo incluyeron cierto tipo de atención secundaria para las esposas, madres e hijas; la cual deberá ser orientada en toda su planificación para brindar atención integral a través de programas de Promoción, Prevención, Intervención y Recuperación de la Salud de acuerdo a los requerimientos de ellas y del personal femenino, considerando los riesgos laborales propios de este genero en los diversos servicios policiales.

Los elementos expuestos sobre la salud del personal policial femenino son reales, sin embargo son escasas las investigaciones que permitan indagar de manera mas efectiva y objetiva los aspectos que están incidiendo en comportamiento sexual del hombre y la mujer policías, es indispensable desarrollar investigaciones cuanti y cualitativas para identificar y apoyar lineamientos y políticas específicas, tendientes a mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de la mujer policía.

La desinformación en relación a la prevención del VIH/SIDA/ITS y en general de la salud sexual y reproductiva, es un problema que exige una respuesta inmediata para disminuir la vulnerabilidad de la comunidad policial, pero en especial de la mujer policía. Un adecuado conocimiento del tema puede contribuir a transformar los valores y códigos asociados a la cultura machista

Por la falta de un proceso dirigido, progresivamente se han ahondado los problemas de salud sexual y reproductiva, por ello no puede ser mas necesario y oportuno el iniciar de la forma mas inmediata un proceso de esta naturaleza, con el propósito fundamental de eliminar todo tipo de violencia y de inequidad de género al interior de la Policía Nacional.

Debido a que la presencia de la mujer policía es menor dentro de la institución con relación al hombre policía es importante realizar el respectivo seguimiento para conocer la forma en la cual se van presentando procesos de adaptación tanto del personal masculino como del personal femenino. Simultáneamente y en consideración de que muchas deberán realizar traslados con su familia o en la contrapartida dejar a sus hijos y esposo en otra ciudad, se hace necesario la realización del correspondiente seguimiento para evitar cualquier clase de disfuncionalidad, de la misma que la realización de programas preventivos de salud mental tendientes a todos los ámbitos del comportamiento en relación a si mismo, en relación ala familia, en relación al ambiente de trabajo y en relación a la sociedad que se impacta de alguna manera frente a su presencia, por tanto la demanda de la salud integral incorpora además de los aspectos relacionados no solo con lo físico sino también con lo mental y el aspecto psicosocial.

Se debe propender a proteger los derechos humanos de las Mujeres Policías gestantes con el fin de que se respeten sus derechos de lactancia y maternidad así como prevenir actos de discriminaron en su contra. Las policías embarazadas deberán ser excluidas de los servicios de 24 horas, de las órdenes de inamovilidad absoluta y de las acciones que impliquen permanencia en situaciones de violencia, esfuerzos físicos y ambientes hostiles durante el periodo de maternidad.

Para poder proteger la crianza del niño sin que tenga que suplantar la leche materna se pueden implementar los lactarios en las Unidades Policiales donde trabajen más de 20 policías mujeres con niños menores a 5 años.

Además, es importante tomar en cuenta que las personas, que trabajan permanentemente en servicios operativas como transito, atención a víctimas de violencia intrafamiliar y de género, se ven expuestas a un paulatino desgaste emocional por lo que requieren recibir apoyo terapéutico, preferiblemente psicológico, para protegerse y reforzarse

emocionalmente; de allí que, se recomienda que en los Subcentros de Salud deben existir profesionales especializados/as y, en lo posible, que tengan experiencia en el tratamiento de determinas patologías, como: son patologías vasculares (várices), colón irritable, gastritis, enfermedades respiratorias (en el caso de quienes son parte del Servicio Urbano y Rural), patologías psiquiátricas y traumatológicas.

Es mucho lo que puede hacerse en el área de la prevención, educación y toma de conciencia para disminuir en forma significativa los riesgos de enfermedad. Es necesario para ello, la toma de conciencia por parte de los mismos integrantes y sobre todo de quienes están al mando.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

Del análisis de los capítulos anteriores se puede concluir:

1. Que la Policía Nacional es la Institución pionera de la Fuerza Publica en dar apertura a la mujer ecuatoriana para ingresar a sus filas con los mas nobles intereses de servir a la sociedad desde hace mas de 3 décadas sin realizar ningún tipo de planificación para su inclusión, seguramente guiados por un proceso de reconocimiento de la época de otros grupos que fueron relegados tradicionalmente como los negros o los indígenas.

2. Que la Alta Dirección de la Policía Nacional no ha incorporado en la Planificación Estratégica de la Institución la visión de género, sin que exista una coordinación entre las diferentes Direcciones con la Dirección de Planificación al respecto.

3. Que el Personal Femenino en la Policía Nacional representa el 8,66% de su personal, lo que corresponde a 3.455 mujeres policías, las cuales están cumpliendo actividades administrativas y las funciones operativas. no existe un Plan de Carrera para el Personal Femenino en la Institución.

4. Que la institución policial desde hace mas de tres décadas brindó la oportunidad a la mujer ecuatoriana para ingresar a la Policía Nacional en calidad de Aspirantes a Oficiales de Línea y desde hace mas de dos décadas para Aspirantes a Policías luego de cumplir el curso de profesionalización; pero sin ninguna planificación sin establecer una verdadera Carrera profesional para la Mujer Policía.

5. Que la normativa legal con que cuenta la institución es de carácter general y dirigida más hacia el sexo masculino, por lo que se ve obligada la institución a realizar improvisaciones en cuanto al tratamiento que se debe dar a la mujer policía.

6. Que existe discriminación hacia la mujer Policía, en cuanto tiene que ver con la toma de decisiones y roles; que si bien existen oficiales superiores en el grado de Coronel y Teniente Coronel, no se han preocupado de presentar proyectos que fortalezcan la presencia de la mujer en la Policía Nacional que coadyuven a minimizar los paradigmas vinculados con el machismo y la exclusión.

7. Que el acoso sexual es un problema grave que afecta el clima laboral, la disciplina que no permite el normal desarrollo de las actividades laborales de las mujeres en las unidades de la institución y que se evita sea visibilizado.

8. Que no existen departamentos de género en las unidades que defiendan los derechos de la mujer policía.

9. Que es una necesidad urgente incorporar preceptos legales en la Normativa institucional que regle las funciones específicas de las mujeres en la institución.

5.2. Recomendaciones.

1. Elaborar un Proyecto sobre "Enfoque de Género en la Modernización de la Policía Nacional del Ecuador y en la Seguridad Ciudadana"[27]**,** con el objeto de iniciar un proceso de trabajo, para disminuir los sesgos de género a lo interno de la institución policial y a lo externo para dar respuesta a las necesidades de seguridad ciudadana de la población. Debiéndose contemplar en este proyecto cuatro aspectos fundamentales:

   - Capacitación.
   - Estudio y Discusión Interna.
   - Coordinación.
   - Fortalecimiento Organizativo.

   a. Componente: Capacitación

[27] *Ibidem.*

- Realizar capacitaciones a los miembros de la Alta Dirección de la institución policial, Jefes de Unidades a nivel nacional, alumnos (as) de los Centros de Estudios del Sistema Educativo de la Policía Nacional y al Personal Policial en todas sus jerarquías con la asesoría y financiamiento del Proyecto de Promoción de Políticas de Género GTZ y la asesoría de la Policía Nacional de Nicaragua.

- Realizar un Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica entre el Instituto de la Mujer y la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional; orientado hacia la institucionalización del tema equidad de género y prevención de la violencia doméstica e intrafamiliar, incorporada en los planes de estudio de los Centros de Formación Policial. Considerando como principales actividades: la sensibilización y promoción de la temática con personal directivo y técnico de la Policía Nacional; la conformación de la comisión de trabajo para el diseño, elaboración, validación, impresión y publicación de materiales educativos; la formación de facilitadores (as), instructores (as) incluidos docentes de los centros de estudios y personal técnico de los Comandos provinciales y Unidades Especiales de la Policía Nacional; y, la implementación, seguimiento y monitoreo del proceso de capacitación. Bajo el financiamiento y apoyo técnico del Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA.

b. Componente: Estudios y Discusión Interna

- Realizar un "Diagnóstico sobre la situación y participación de Mujeres y Hombres en la Policía Nacional del Ecuador" en el avance de los procesos que se inicien dentro de la Institución Policial dirigidos al Enfoque de Género.

- Disminución o erradicación de sesgos de género, tanto en la esfera interna como en la prestación de servicios a la ciudadanía. El desarrollo del diagnóstico formará parte del Proyecto Regional para la introducción del Enfoque de Género en los procesos de modernización policial y en la seguridad ciudadana, que será desarrollada en la Institución.

- Establecimiento de estrategias y políticas para la disminución de las desigualdades existentes a lo interno de la Institución, sustentadas en los resultados y las recomendaciones del diagnóstico.

- Elaborar un diagnóstico sobre la situación de los recursos humanos con enfoque de género y los sesgos de Género en la actuación policial; y una consultoría para la elaboración de propuesta de transversalización del enfoque de genero en la institución policial; estructuración y legitimación para su aplicación mediante la elaboración y aprobación de un manual de funciones como asimismo la revisión de documentos rectores, bajo el auspicio de alguna organización.

c. Componente: Coordinación

- Establecer relaciones de coordinaciones con instituciones y organismos nacionales e internacionales que trabajen en el tema de género y seguridad ciudadana; para ejecutar actividades en conjunto.

- Organizar el "I Encuentro de Mujeres Policías del Ecuador en sus LXXI años", con el propósito de reflexionar sobre la identidad de género desde la condición de mujeres, con los objetivos de: fortalecer el abordaje de la violencia doméstica a lo interno y externo de la Institución Policial; lograr el fortalecimiento, crecimiento y desarrollo profesional y personal de la mujer policía, fortalecer las relaciones hombre-mujer dentro de la Institución y lograr la voluntad de la institución de estar siempre abiertos a la autorreflexión y al cambio, para avanzar en el fortalecimiento institucional.

- Participar en los Encuentros de Mujeres Policías de la Región**,** para lo cual se gestionará el apoyo financiero ante las Organizaciones de Mujeres u otras ONG´s.

- Gestionar la creación de la "Oficina de Género" para el fortalecimiento institucional organizativo en el enfoque de género, a nivel de la Subsecretaria de Seguridad Ciudadana; la cual tendría la responsabilidad de realizar un abordaje integral e interdisciplinario que permita desarrollar una labor de

accesoria, monitoreo y seguimiento del proceso del enfoque de genero en la Policía Nacional.

- Gestionar el auspicio del Proyecto de Promoción de Políticas de Género, en la G.T.Z. de la Cooperación Técnica de la República Federal de Alemania y la Asesoría de la Policía Nacional de Nicaragua.

2. De forma paralela se debe:

- Sensibilizar a la Alta Dirección de la Policía Nacional respecto a la equidad de género para hombres y mujeres.

- Incorporar que dentro de la Planificación Estratégica de la institución se tome en cuenta al personal femenino, respetando sus aptitudes y cualidades propias de su género.

- La creación de Leyes y Reglamentos que permitan tener claras las funciones que deben realizar las mujeres policías dentro de la institución. Tanto para su formación académica cuanto para el desarrollo de su carrera profesional.

5.3. Reflexión Final.

El siglo XXI irrumpió en la Policía Nacional, estableciendo la necesidad de incluir temáticas de género dentro de los aspectos que deben ser permanentemente revisados e incorporados y en los cuales la premisa no es de que las mujeres cumplan los roles y hagan las tareas de los hombres, sino que dicha participación sea el resultado de un acuerdo político entre ambos géneros en los cuales prime el hecho de que la persona mejor preparada para cada una de las funciones la cumpla, sobre la base de sus capacidades y desempeño personal y profesional; sin que esto a su vez implique el no reconocer que existen espacios, roles y actividades propios de cada uno de los géneros.

Los acontecimientos sociales incidirán de manera inevitable en las actuaciones de la Policía Nacional, adquiriendo mayor peso y relevancia el mandato constitucional que

continuará dentro de la línea de consolidar la igualdad de oportunidades y garantizar la presencia de la mujer en todos los espacios públicos y privados, a la vez agilitar la implementación de las diferentes actividades que se plantearon en su momento para garantizar que dicha presencia no lesione ninguno de los derechos de las mujeres, contribuyendo en la contrapartida al cumplimiento de los objetivos institucionales, armonizándolos y permitiendo una coexistencia dentro de sus respectivas necesidades.

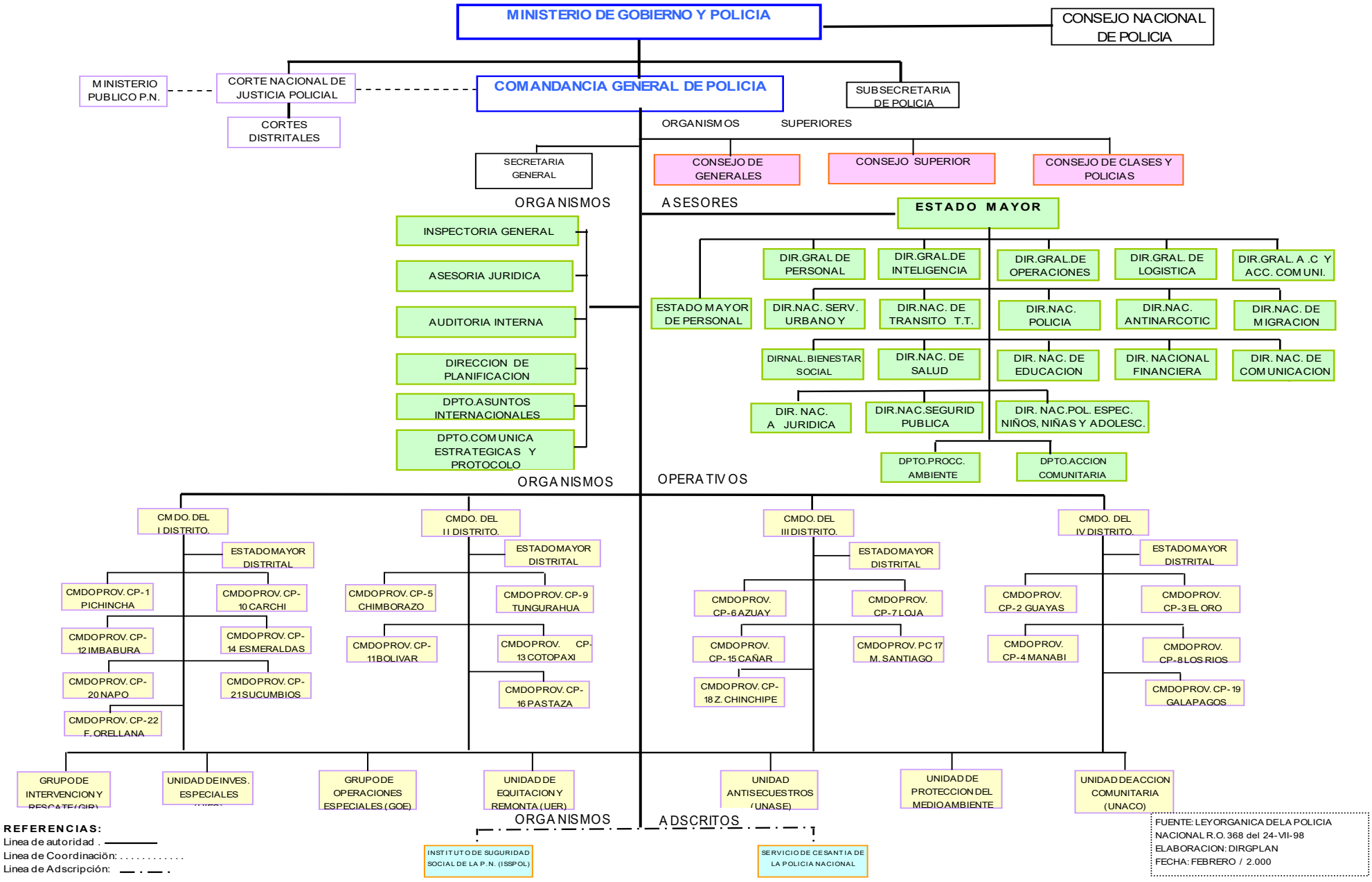
No se trata de hipervisibilizar a la mujer en la institución como un sujeto exclusivo de derechos, sino de que también la mujer se encuentre dispuesta a hipervisibilizar sus deberes, como un ejercicio democrático de contrapesos en los cuales tampoco se pretenda posicionar privilegios, enfocando todas las discusiones y decisiones a garantizar y consolidar la igualdad.

El camino hacia la inclusión se ha iniciado, es el momento adecuado para tomar decisiones que permitirán la convivencia mixta de los y las policías, superando los prejuicios que pudiesen existir e implementando medidas que privilegien el reconocimiento y la aceptación de las personas, más allá de las evidentes diferencias fisiológicas.

En nuestro país y por ende en la Institución Policial se debe adoptar un compromiso nacional enfocando a reducir las desigualdades sociales, económicas, culturales y políticas de la mujer; defender y proteger los derechos de la mujer; prevenir y combatir la violencia en contra de la mujer y los niños; facilitar los conocimientos teóricos y prácticos para que la mujer logre sus objetivos y oportunidades dentro de la concepción de la equidad, la igualdad y la participación social.

ANEXO No. 1

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR



BIBLIOGRAFIA

1. ANDRADE, Ximena. "*El caso de los delitos sexuales".* Obtenido en línea el 26 de mayo del 2007. Disponible en: http/www.dlh.lahora.com.ec/pagina/judicial

2. Constitución Política de la República del Ecuador.

3. Código Penal de la Policía Nacional.

4. CAMACHO, Rosalía; FACIO, Alda; SERRANO Ester. (1997). ***Caminando hacia la igualdad real.*** Manual en Módulos. Dirigidos a Facilitadores de Talleres para la Capacitación de Juezas en la Administración de Justicia con Perspectiva de Género. Costa Rica: ILANUD. UNIFEM.

5. Centro Ecuatoriano de Desarrollo y Estudios Alternativos. (2001). ***Género y Equidad.*** Folleto temático. Ecuador: Quito.

6. Comisión Andina de Juristas. (2000). ***Protección de los Derechos Humanos de la Mujer: Estándares Internacionales***. Perú: Lima.

7. Comisión Andina de Juristas. (1997). ***Movimiento Manuela Ramos, Instrumentos Internacionales de Protección de los Derechos de la Mujer***. Perú: Lima.

8. Convención Americana de los Derechos Humanos.

9. Código del Trabajo del Ecuador.

10. CHACON, Rosita (2008). ***Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas.*** Quito: Publiasesores.

11. CHENG, Cliff. (1996). "Masculinities in Organizations". London: Sage Publications (traduccion L.B.).

12. Conferencia Conjunta - Unión Europea, Latino América y el Caribe, realizada en Santiago - Chile 4-5 Noviembre 2002.

13. CÓZAR, Mery; VARELA, Tannya. (2008). *"Clima Laboral en el Personal Femenino de la Policía Nacional del Ecuador"*. Quito: EEM.

14. DUCCI, María Angélica. (1997). *"La formación al servicio de la empleabilidad".* Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional No.142. Montevideo: Cinterfor.

15. El Comercio, *"La mujer se abre espacio en la Fuerza Pública"*, B-8, 05 de enero del 2005.

16. FACIO, Alda. (1997). ***El principio de igualdad ante la ley***. Conferencia presentada en el III Curso Internacional Mujer y Derechos Humanos. Perú: Lima.

17. Fuerzas Policiales *¡Un buen trabajo para mujeres! ¡Y las mujeres son excelentes para este trabajo!.* Citado en: http:/www.justicewomen.com/police_women_spanish.html.

18. Instituto Nacional de la Mujer. ACDI. (septiembre 2001). ***Fortalecimiento y participación democrática de la mujer: estudio comparativo.***

19. GOETSCHEL, Ana. (2006). ***Orígenes del feminismo en el Ecuador***. Quito: FLACSO.

20. Hostigamiento sexual en la academia de Policía de SRCJ. http:/www.justicewomen.com/police_women_srcj_sp.html.

21. Informe final de la Conferencia *"El Rol de la Mujer en las Operaciones de Paz"*.

22. Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ediciones Legales 1999.

23. Ley de Personal de Policía Nacional.

24. Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa del Ecuador.

25. LEIJENAAR, Annete. *La participación de la mujer en las Fuerzas de mantenimiento de la paz*. Conferencia presentada en el Seminario sobre "EL ROL DE LA MUJER EN LAS OPERACIONES DE PAZ". Santiago-Chile 4-5 noviembre 2002. Obtenido en línea 31 de enero del 2008. Citado en [http://www.geocities.com/womenpeacekeeping/informefinal.doc].

26. ORTEGA, Orlando. (2002). *"Propuesta de variaciones a los cuerpos legales policiales tendientes a regular la situación del personal femenino al interior de la Institución".* Quito: EEM.

27. OSWALDO, Lilly, *"EEUU: Abusos a mujeres militares".* Citado en: http://oswaldolilly.blogcindario.com.

28. Plan Nacional de Derechos Humanos.

29. Plan Piloto Honduras, 2001-2002, Proyecto Regional Enfoque de Género.

30. Política Nacional de la Mujer. Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades. 2002-´2007.

31. Proyecto Regional Enfoque de Género en la Modernización de la Institución Policial y en la Seguridad Ciudadana ¨, Asociación de Jefes de Policía de Centroamérica y el Caribe, Policía Nacional de Nicaragua y Proyecto de Promoción de Política de Género G.T.Z. Septiembre del 2000.

32. Plan anual de trabajo de la Policía Preventiva dentro del plan regional para la institucionalización del enfoque de género.

33. Reglamento General de la Ley de Personal.

34. Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional.

35. Reglamento Disciplinario de la Escuela Superior "Gral. Alberto Enríquez Gallo".

36. Reglamento de Régimen Interno de la Unidades Policiales.

37. RUBIO, Elena, Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral. Obtenido en línea en enero 30 del 2008. http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html.

38. Reglamento de la Comisión de Coordinación Regional Institucional y del enfoque de Género en los cuerpos policiales de Centroamérica y el Caribe. Marzo 2001.

39. TELLO, Rodrigo. (2007). "Principales problemas de la mujer Policía en el servicio de la Policía Comunitaria del Distrito Metropolitano de Quito". Quito: FLACSO.

40. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003.