



# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL 2011-2021



Encuentro de Mujeres  
DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL



CONSTRUYENDO UNA POLÍTICA

Editora  
Policía Nacional Civil (PNC) 2011

Director General  
Comisionado Carlos Antonio Ascencio Girón

Integrantes Comisión de Género  
Comisionado Mauricio Ernesto Ramírez Landaverde,  
Subdirector General  
Licenciada Zaira Lis Navas Umaña, Inspectora General  
Comisionado Rolando Elías Julián Belloso,  
Jefe del Consejo Técnico.  
Comisionada Marta Zoila Uribe Andrade.  
Inspectora Jefe Evelyn de los Ángeles Marroquín.  
Inspectora Jefe Ana Cristina Pocasangre.  
Inspectora Jefe Morena Guadalupe Quintana.  
Agente Ana Celia Hernández Delgado.  
Licenciada Rosa Amanda Monge.

Coordinación técnica y facilitación metodológica  
Licenciada María Dolores González Vargas/PNC  
Ingeniera Gloria Rosalía Jovel Urquilla/ANSP

Equipo Técnico del proceso  
Inspectora Blanca Celia Henríquez  
Licda. María Concilio Avelar  
Licdo. Roberto Antonio Castillo  
Licda. Griselda González

Comisión de apoyo técnico  
Licenciada Juana Cristina Hernández  
Licenciada Heydi Coralia Cuellar

Con la colaboración de  
Sargento Joaquín Urrutia Ibarra  
Agente Mauricio Ernesto Tino  
Licenciado Francisco Chicas  
Dra. Olga Baires  
Licenciado Inocente Beltrán  
Señor Max Heriberto Escobar Rivas

Portada  
Gracia María Navas Bonilla

Fotografías  
Archivos de la PNC

Esta publicación es de exclusiva responsabilidad de la  
PNC y ha sido posible gracias a la cooperación de Plan.



# Contenido

	PAG.
AGRADECIMIENTOS	1
PRESENTACIÓN	3
I ANTECEDENTES Y CONTEXTO	5
II MARCO CONCEPTUAL SOBRE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	13
III MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL	17
IV PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	25
V OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	27
VI LINEAS ESTRATÉGICAS	28
VII METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN	35
VIII PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	37
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	40
ANEXOS	42

# AGRADECIMIENTOS

La Política de Equidad e Igualdad de Género, es el resultado de los aportes de diferentes personas que representan a entidades del Estado, de la sociedad civil y de la cooperación internacional a quienes se agradece su tiempo, información, conocimiento, apertura y experiencia proporcionada en el proceso llevado a cabo.

Por los aportes e insumos que constituyen el andamiaje y el espíritu que inspira la Política agradecemos a la Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida/LAS DIGNAS, Asociación de Mujeres Mérida Anaya Montes/MÉLIDAS, Asociación para la Autodeterminación de las Mujeres Salvadoreñas/AMS, Asociación de Mujeres Rurales(AMR), Asociación de Mujeres Tecleñas, Asociación de Mujeres Salvadoreñas en Acción del Barrio San Jacinto/AMSABJ, Asociación de Regidoras, Sindicas y Alcaldesas Salvadoreñas/ANDRYSAS, Casa de la Mujer Tecleña/Alcaldía Municipal de Santa Tecla, Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña/CIOPS- UTEC, Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador/CEG-UES, Concertación de Personas con Discapacidad, Concertación Feminista Prudencia Ayala, Colectiva Feminista para el Desarrollo Local, Concertación de Mujeres de Suchitoto, Centro para la Defensa de los Derechos Humanos/Madeleine Lagadec, Comisión de Derechos Humanos de El Salvador, Fundación para la Aplicación del Derecho/FESPAD, Fundación Quetzalcoatl, Hombres Contra la Violencia, Instituto de la Mujer(IMU), Instituto de Estudios de la Mujer Norma Virginia Guirola de Herrera/CEMUJER, Mesa Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de la Maquila/MSTM, Movimiento Salvadoreño de Mujeres(MSM), Organización de Mujeres Salvadoreñas(ORMUSA), Tutela Legal del Arzobispado.

Por los aportes, el compartir y estimular esta necesaria apuesta en pro de cumplir con los mandatos institucionales que nos corresponden, extensivos agradecimientos para El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer/ ISDEMU, Academia Nacional de Seguridad Pública, Consejo Nacional de Seguridad Pública, Corte Suprema de

Justicia(Coordinación Nacional de Trabajo Social, Equipos Multidisciplinarios del Centro Integrado de Derecho Privado y Social, Coordinación de los Centros de Atención Psicosocial-CAPS, Juzgado 4º de Paz de Soyapango, Unidad de Género y Foro de Masculinidades), Fiscalía General de la República(Oficinas Fiscales Central, Santa Tecla y San Vicente) Dirección General de Migración y Extranjería, Ministerio de Educación(Coordinación de Derechos Humanos y Género), Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, Procuraduría General de la República(sedes San Salvador, Santa Tecla y Apopa), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos(Procuraduría Adjunta de la Mujer y de la Familia), Secretaria de Inclusión Social(Dirección de Diversidad Sexual), Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia/UTE.

Por respaldar, acompañar y cooperar técnica y financieramente los pasos seguidos para concretar esta primera etapa del horizonte hacia donde nos encaminamos, nuestros agradecimientos a Plan, Fundación Friedrich Ebert, Fondo de Población de las Naciones Unidas y OXFAM América.

Gracias a todas las personas que integran las dependencias policiales centrales y territoriales por su disposición y participación en el proceso de construcción de nuestra Política de Equidad e Igualdad de Género, que este día presentamos a la sociedad salvadoreña, a sabiendas que representa el inicio de un camino por recorrer, en el que todas las personas tenemos un espacio especial para hacer posible que los ideales de justicia sean realizables para las mujeres y hombres que compartimos este suelo común.

# PRESENTACIÓN

La Policía Nacional Civil en cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales referidos a la equidad e igualdad de género, y consciente de la importancia de respetar, proteger y garantizar los derechos de las personas, sin ninguna discriminación por nacionalidad, raza, discapacidad, diversidad sexual, sexo o religión, ha generado una estrategia para institucionalizar la equidad e igualdad de género, plasmando en el Plan Estratégico Institucional 2009-2014 (PEI) la línea nueve, denominada “Promoción y Desarrollo de las Mujeres”, que destaca la elaboración de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género.

La Dirección General nombró la “Comisión de Género” entregándole el mandato de elaborar la Política de Género y proponer medidas inmediatas para mejorar las condiciones de las mujeres que ya trabajan en la corporación. Para la formulación de la Política, se acordó impulsar un proceso sistemático con tres fases: preparatoria, elaboración de la Política y ejecución de las medidas establecidas en esta.

La etapa preparatoria, permitió la organización y funcionamiento de la Comisión, al igual que la realización del pre-diagnóstico sobre las relaciones de género al interior de la corporación. Con la segunda, se adoptó el enfoque conceptual sobre equidad e representantes de organizaciones de defensa de los

derechos humanos, centros académicos de investigación y opinión pública y entidades del Estado.

Los hallazgos del diagnóstico sobre género, constituyen el andamiaje que sustenta la Política de Equidad e Igualdad de Género, cuya implementación seguimiento y evaluación, forma parte de la tercera etapa del proceso, que se ejecutará a partir de septiembre de 2011.

Esta Política de Equidad e Igualdad de Género, es el resultado de más de un año de trabajo y constituye un instrumento normativo y orientador, basado en un conjunto coherente e integral de medidas, encaminadas a institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género, en los servicios, actuaciones y procedimientos policiales y en la estructura, organización y funcionamiento interno y con ello avanzar en que todas las personas ejerzan sus derechos humanos.

Así mismo, se han tomado en cuenta las observaciones realizadas al documento por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, las cuales han permitido articular de manera sustantiva las dos nuevas leyes y la Política Nacional aprobadas el presente año, desde donde se promueven y protegen los derechos humanos de las mujeres.

De enorme significado fue la articulación de este esfuerzo, con

la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), permitiendo la unificación de metodologías, enfoques y apuestas dinamizadoras en un mismo sentido, reconociendo que ambas entidades trabajan para un objetivo de país.

La Política recoge, sueños y aspiraciones encaminadas al fomento de relaciones basadas en la cooperación, el respeto y el reconocimiento de capacidades similares para mujeres y hombres, dejando espacio para la diversidad humana y la participación comprometida, a favor de intervenciones transformadoras que impacten de manera positiva la vida de ambos géneros.

El contenido de la Política de Equidad e Igualdad de Género se organiza en ocho apartados; el primero contextualiza y describe las relaciones de género, el segundo desarrolla el marco conceptual sobre equidad e igualdad de género adoptado por la PNC. La normativa internacional, nacional e institucional de referencia se describe en el apartado tres, y en el cuarto los principios rectores que inspiran la Política.

Los objetivos, se suscriben en el apartado quinto, las líneas estratégicas de la Política en el sexto, en el séptimo, las estrategias

metodológicas que facilitarán la implementación de las medidas establecidas y en el octavo, el procedimiento para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los cometidos de la Política de Equidad e Igualdad de Género.

Trabajar para la equidad e igualdad de género, representa una tarea desafiante, requiriendo inmiscuirse en las ideas y pensamientos, en permanente cambio de personas con una construcción socio-cultural milenaria; sin embargo, en la misma naturaleza del cambio, se sostiene porvenir prometedor que impulsa este esfuerzo, centrado en lograr que mujeres y hombres sean reconocidos y valorados por la sociedad como seres humanos semejantes.

Ciertamente, está demostrado que llevar adelante la equidad de género, de ninguna manera implica realizar esfuerzos adicionales, que aumenten la carga de trabajo, sino integrar una dimensión a lo que en lo cotidiano se hace, en la esfera laboral, o en la convivencia familiar, más que una técnica, constituye una cultura y un estilo de vida que permite la transparencia, facilita la toma estratégica de decisiones; pero sobre todo, hace posible los ideales de la justicia y la paz para hombres y mujeres.

Comisionado Carlos Antonio Ascencio Girón  
Director General

# I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

La Policía Nacional Civil (PNC), nace con la reforma constitucional emanada de los Acuerdos de Paz de 1992, se define como el único cuerpo profesional, armado con competencia nacional, destinada a proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y las libertades de las personas, a prevenir y combatir toda clase de delitos, a mantener la paz interna, la tranquilidad, el orden y la seguridad pública<sup>1</sup>.

Su régimen legal, la formación del personal y la actuación, se enmarcaran dentro de los principios democráticos; de la noción de la seguridad pública, como un servicio del Estado a la ciudadanía, ajeno a toda consideración política, ideológica o posición social o a cualquier otra discriminación, requiriendo que quienes la conforman posean un elevado sentido de vocación de servicio, facilidad de relacionarse con otras personas, madurez emocional, conductas, habilidades y destrezas especiales para desempeñar sus funciones desde una perspectiva civil.

Los Acuerdos de Paz se refirieron a la participación de hombres y mujeres en la PNC, se enfatizó en la importancia de estimular el ingreso de mujeres “... al más breve plazo, se diseñará y se pondrá en práctica una campaña de divulgación y propaganda dirigida a estimular el reclutamiento de nuevo personal para la PNC. Se dará una especial consideración al reclutamiento de mujeres”<sup>2</sup>

Las primeras promociones de personal policial de cada uno de los tres niveles jerárquicos, integraron a hombres y mujeres de manera diversa: en la primera promoción del nivel Superior hubo 3 mujeres y 30 hombres, en el Ejecutivo 8 mujeres y 65 hombres y en el Básico 11 mujeres y 260 hombres<sup>3</sup>.

El nuevo modelo de seguridad Pública, el cambio en el contexto socio-político del país y el acompañamiento de organismos internacionales en el proceso de desarrollo y consolidación institucional, posibilitaron los primeros esfuerzos orientados al posicionamiento de la perspectiva de género, a través de la participación, en 1998, en el Primer Encuentro de Mujeres Policías de Centroamérica, México y El Caribe, realizado en Managua, República de Nicaragua.



1. Constitución de la República de El Salvador, artículo 159
2. Acuerdo de Chapultepec, Régimen Transitorio, apartado d
3. Academia Nacional de Seguridad Pública: Libro de Oro

Desde entonces a la fecha, a través de la Asociación de Jefes, Jefas, Directores y Directoras de Policía de Centroamérica, México el Caribe y Colombia, se han celebrado nueve Encuentros, cuyas resoluciones han sido aprobadas, por todos los titulares que integran la Asociación arriba mencionada. Dichas resoluciones se centran en la importancia de institucionalizar la equidad e igualdad de género en todos los servicios policiales, actuaciones y procedimientos prestados a la comunidad, en la estructura, la normativa y el funcionamiento interno de las instituciones policiales.

De 1999 a 2008, la PNC emprendió una dinámica de sensibilización y capacitación sobre el abordaje de la violencia intrafamiliar, la violencia de género y violencia contra las mujeres y el diseño de un sistema de información para su intervención oportuna. Se preparó planes particulares para incorporar género, en algunas dependencias policiales, un estudio sobre la situación de las mujeres en la PNC y otro sobre la percepción del acoso sexual también fueron elaborados.

Así mismo orgánicamente se fortaleció a partir del 2009 a la fecha, las Oficinas de Denuncia y Atención Ciudadana (ODAC). El compromiso por institucionalizar la equidad e igualdad de género, se oficializó en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2009-2014 denominado "Seguridad y Tranquilidad con Participación Social", estableciendo una línea estratégica, con dos campos de actuación: en la esfera de los servicios, actuaciones y procedimientos policiales que se entregan a la población, y en el

andamiaje orgánico, funcional interno.

Una de las acciones claves del PEI, es la formulación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, concebida como herramienta clave para cambiar en la PNC, las prácticas que han reproducido y profundizado la desigualdad entre hombres y mujeres. Prácticas que se inscriben en un contexto amplio que sobrepasa el ámbito interno, determinadas por la construcción social de las relaciones de género basadas en la tradición y la costumbre; que descansan principalmente en la familia, la escuela y la comunidad.

El proceso de elaboración de la Política de Género, permitió construir un diagnóstico institucional para identificar las relaciones de género, observando situaciones de desigualdad expresadas en las oportunidades, participación, representación y la valoración de los aportes proporcionados por hombres y mujeres en ciertas esferas de la corporación.

De igual forma, se encontró un abordaje y tratamiento discriminatorio por razones de género, en la interacción con la población, en la prestación de servicios policiales y al realizar un procedimiento, particularmente en problemáticas originadas por relaciones de desigualdad, entre mujeres y hombres, tal es el caso de la violencia intrafamiliar, violencia de género y violencia contra las mujeres.

Las desigualdades entre ambos géneros, develada por el diagnóstico, plantean la necesidad de orientar

las acciones, hacia tres campos del quehacer institucional, por ser estos donde se evidencian las causas motrices que fomentan dichas desigualdades: en los servicios,

actuaciones y procedimientos policiales, en la cultura organizacional y en la gestión del conocimiento sobre género desde un enfoque de derechos.

## A. Servicios, actuaciones y procedimientos policiales

---

El diagnóstico de género, mostró vacíos relativos al abordaje y tratamiento dado a hombres y mujeres en la prestación de servicios y durante los procedimientos policiales o cuando se presentan a sede policial a interponer denuncia: La asistencia proporcionada, en ocasiones se basa en estigmas y prejuicios, provocando que los casos o situaciones que se avisan o denuncian no se atiendan de manera idónea, lo que es producto de las determinaciones de género histórica y culturalmente concebidas en todo su desarrollo.

Se identificó, la necesidad de colocar en el mismo nivel de prioridad, la intervención policial en fenómenos delictivos, como homicidios, extorsiones, robos, entre otros y la violencia intrafamiliar, violencia de género y violencia contra las mujeres, evitando así, responder con mitos y prejuicios ante todo tipo de delitos, especialmente los sexuales, cuando las víctimas son mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y niñas. Algunos integrantes de la PNC, han provocado revictimización tanto en las intervenciones policiales, como en los registros preventivos efectuados a mujeres.

Se encontró que la respuesta a las mujeres victimizadas por la

violencia, principalmente, la que sucede entre la pareja, se atiende, en muchos casos, con un enfoque familista que no favorece la decisión informada y autónoma de las afectadas, porque se emiten juicios estereotipados que desestimulan la denuncia, aumentando con ello la impunidad. Lo anterior, muestra que existe poca comprensión que toda expresión de violencia, es producto del ejercicio del poder y una violación a los derechos humanos, en este caso de los derechos humanos de las mujeres.

Por otra parte, la infraestructura donde se ha prestado los servicios, en muchos casos no ha reunido las condiciones que permitan la privacidad, por lo que la Dirección General estableció las Oficinas de Denuncia y Atención Ciudadana ODAC, que cubren las veintidós delegaciones policiales, lo cual ha mejorado significativamente la atención. No obstante, dichos modelos no cubren las subdelegaciones y puestos policiales.

En la esfera de la investigación del delito, se observó que los protocolos y las indagaciones referidas a los homicidios de hombres y mujeres, siguen un mismo modelo de abordaje que no considera particularidades, como la situación de discriminación que recae sobre la vida de las

En los primeros dos meses de 2011, se observó que los homicidios contra las mujeres pasaron del 14% al 17%<sup>4</sup>, la mayoría de las fallecidas (58%) tenía hasta 30 años de edad y no se logró en el 71% de los casos establecer los móviles que originaron el delito. Por lo que se identifica como prioritaria la adopción de medidas encaminadas a dar respuesta a esta carencia institucional.

La práctica demuestra, la coexistencia de diversos tipos de

violencia que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres. En 2010 un total de 5,285 mujeres se involucraron en hechos delictivos, como: lesiones, amenazas y agrupaciones ilícitas, entre otros.

El sistema de registro estadístico institucional, presenta vacíos referidos a indicadores sensibles al género, particularmente los de violencia de género y contra las mujeres, limitando evaluar la calidad, eficiencia y efectividad de las acciones de prevención realizadas por la PNC.

## B. Cultura organizacional

Las causas estructurales en este campo se manifiestan en dos aspectos claves: el marco institucional y el clima organizacional.

Respecto al marco institucional, se observó que los instrumentos que rigen la concepción, organización y funcionamiento institucional (leyes, reglamentos, normas, directrices) no integran de manera explícita la equidad e igualdad de género, en consideración a la importancia de visibilizar las experiencias, aspiraciones y necesidades que tienen hombres y mujeres; pues aun cuando no existe ninguna disposición normativa que vea la participación, promoción y desarrollo de las mujeres policías, existen circunstancias socioculturales que obstaculizan la equidad e igualdad de género entre hombres y mujeres en estos ámbitos, al designar a las primeras la responsabilidad exclusiva de la esfera reproductiva (cuidado, crianza, educación y el trabajo doméstico).

Sumado a lo anterior, la carrera

policial se configura alrededor de una demanda horaria que implica jornadas extendidas de trabajo, tanto diurnas como nocturnas, dificultando armonizar con las labores de cuidado de la familia, se agudiza aun más, cuando se combina con responsabilidades en la conducción estratégica institucional (jefaturas), estas variables restan acceso a las oportunidades de promoción profesional de las mujeres y limita la participación directa de los hombres en las actividades de crianza, educación y cuidado de hijas e hijos.

Se observó que en ocasiones se designa a mujeres policías, puestos de carácter administrativo, excluyéndolas de lo operativo, afectado directamente su carrera policial, lo anterior es significativamente evidente en mujeres que están en el nivel básico y en el nivel ejecutivo, porque no han logrado obtener en los procesos de ascenso el baremo (puntaje)

4. Subdirección de Investigaciones PNC: Homicidios de Mujeres en el Salvador: presentación realizada en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, marzo de 2011.

establecido en la Ley de la Carrera Policial para su respectiva promoción.

De igual forma, la condición de discapacidad presentada por personas que adquirida en cumplimiento del deber o por una situación de salud, en ocasiones, es también una variable que provoca invisibilización y escasas oportunidades, en el desarrollo de la carrera policial o profesional, con una mayor afectación para las mujeres.

La corporación de manera reciente estableció medidas inmediatas, tendientes a compatibilizar la actividad laboral y la vida familiar, dirigidas a mujeres y hombres únicos responsables del cuidado de hijas e hijos menores de edad; sin embargo, aun cuando su alcance es todavía limitado al personal operativo que participa del Régimen de Disponibilidad, se ha observado resistencia por parte de algunas jefaturas en su aplicación, en tanto que se considera que liberar tiempo para atender las responsabilidades familiares resta capacidad a la institución, especialmente, en un contexto de alta demanda social de la presencia policial.

Se ha llegado a sugerir la necesidad de volver a la modalidad de distribuir la carga de trabajo de manera igualitaria entre mujeres y hombres, desconociendo la inequidad en las responsabilidades familiares y sociales.

El diseño institucional de la corporación en su conjunto, se ha visto influido por ideas que asocian la profesión de la carrera policial con un modelo masculino; cuya

imagen requiere un carácter fuerte, audaz y agresivo que no corresponde con el de mujeres. Quienes han optado por pertenecer a la Policía, han sido estigmatizadas y deslegitimadas, en el ámbito interno y externo, en su participación y en la toma de decisiones al interior de la corporación policial.

A ello obedece en parte, que por cada mujer policía había un promedio de 10.6 hombres. Numéricamente, a abril de 2011, la plantilla policial comprendía 91.44% hombres y 8.56% mujeres, distribuidos en las distintas categorías policiales.

### PLANTILLA POLICIAL (ABRIL 2011)

PERSONAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
COMISIONADO GENERAL	0	0	0	0	0
COMISIONADO	9	14.28	54	85.72	63
SUBCOMISIONADO	2	28.57	5	71.43	7
INSPECTOR JEFE	10	10.52	85	89.48	95
INSPECTOR	20	14.92	114	85.08	134
SUBINSPECTOR	26	8.33	286	91.67	312
SARGENTO	37	6.15	564	93.85	601
CABO	106	643	1541	93.57	1647
AGENTE	1551	8.75	16173	91.25	17724
<b>TOTAL</b>	<b>1761</b>	<b>8.56%</b>	<b>18822</b>	<b>91.44%</b>	<b>20583</b>

Otro elemento develado por el diagnóstico fue que comparativamente la proporción de hombres graduados por la ANSP e incorporados a la PNC, es menor que la proporción de mujeres; por ejemplo, de cada 10 mujeres graduadas 7 ingresó a la PNC y de cada 10 hombres, en similar condición 6 fueron absorbidos por la PNC<sup>5</sup>.

5. Academia Nacional de Seguridad Pública: Diagnóstico Rápido para la Institucionalización del enfoque de género en la ANSP, mayo de 2010

señalada durante el diagnóstico, particularmente por las mujeres del nivel básico y algunas jefaturas, consistió en que la infraestructura física de las unidades policiales, no reúne las condiciones de espacio suficiente, servicios básicos y accesibilidad arquitectónica, para cubrir las necesidades humanas de descanso, aseo e higiene del personal policial en general, y de las mujeres, en particular.

Los espacios de descanso, como dormitorios y sanitarios, deben compartirse con los hombres que numéricamente son mayoría, impidiendo con ello, garantizar, la intimidad personal. Se hace urgente mejorar estas condiciones para estimular mayor presencia y participación de mujeres en la PNC.

Los procesos y herramientas de conducción estratégica y operativa, tales como: planificación, monitoreo y evaluación del trabajo; gestión de los recursos humanos, asignación de cargos y funciones, evaluación del desempeño, presupuestación y programación financiera, no integran criterios de género, dificultando medir la eficacia y efectividad que están teniendo las acciones para reducir o eliminar las brechas de género.

Respecto al clima organizacional en la convivencia laboral se manifiesta en ciertos espacios, relaciones no respetuosas, alcanzando en ocasiones situaciones de malos tratos provenientes particularmente, de algunos hombres, indistintamente de su nivel de jerarquía y cargo, hacia mujeres que cumplen diferentes funciones y responsabilidades, igualmente de

algunas mujeres jefas hacia el personal subalterno.

Las dificultades de relación ocurren entre hombres y mujeres, entre las mismas mujeres, producto de la rivalidad históricamente construida.

Expresiones de irrespeto en el ámbito laboral es el acoso sexual del que son objeto las mujeres, por parte de algunos hombres, con un nivel superior de jerarquía o de sus propios compañeros. Además, no existe cultura de denuncia ante los entes de control interno.

**La Inspectoría General, recibió 9 denuncias por acoso sexual contra mujeres policías<sup>6</sup>.**

En los espacios informales se producen, comentarios, bromas y chistes referidos al cuerpo y la intimidad sexual de las mujeres, vulnerando su dignidad. La edad, la condición de discapacidad y la apariencia física, en ocasiones suele emplearse para designar tareas y espacios laborales a las mujeres, ubicándolas en dos ambientes: aquellos sitios de interacción con el



6. Estadísticas Inspectoría General, año 2010 y primer semestre de 2011

público o de asistencia administrativa a las jefaturas, otras derivadas a los

patrullajes y los espacios de bodega, archivos, control de activo fijo.

### C. Gestión del conocimiento sobre enfoque de género desde el enfoque de derechos

El personal administrativo y el policial de carrera, ingresan a la PNC con pensamientos e ideas sobre el comportamiento que corresponde a hombres y mujeres, cada cual en su propia esfera de acciones, incompatibles y valorables diferencialmente por la sociedad. Según esta base de pensamiento, existen profesiones y actividades propias para cada género, provocando afectación en ambos; discriminación en las mujeres y marginación de los hombres, para expresar emociones y sentimientos de solidaridad, cooperación y corresponsabilidad familiar.

Se observó, que en el proceso de formación y/o capacitación realizado exclusivamente para personal operativo, por la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), para todos los niveles y modalidades, desde sus orígenes, no ha sido considerado el enfoque de equidad de género, su abordaje se ha desarrollado como un tema específico, alejado de una estrategia coherente, sistemática y práctica, lo que no ha permitido articular el pensamiento y la práctica de la actuación policial con enfoque de género.

Por su parte la institución policial, escasamente ha realizado formación sistemática y orientada, en la concepción del respeto de los derechos humanos, por lo que se conservan, estigmas, actitudes y

comportamientos poco favorables para el logro de la equidad e igualdad de género.

En los patrullajes, se ha expresado resistencia abierta de algunos hombres de formar equipo con mujeres, argumentando que el riesgo se incrementa, porque deben jugar un doble papel: protegerse así mismos y cuidar a las mujeres, ya que en los objetivos, ellas son un factor central de la delincuencia.

Se enfatizó en su temor al uso de las armas de fuego y la debilidad física para realizar procedimientos policiales con personas que se resisten.

Al momento de la asignación de funciones y responsabilidades, la condición de género ha jugado su papel; en aquellas áreas donde se requiere experticia especializada, tales como el mantenimiento de armas, vehículos y municiones son asignados con exclusividad a hombres y los referidos a la atención y servicio al público a mujeres. **Las mujeres constituyeron el 20% del personal asignado a las Oficinas de Denuncia y Atención Ciudadana (ODAC), mientras los grupos de reacción policial, se integran exclusivamente por hombres.**

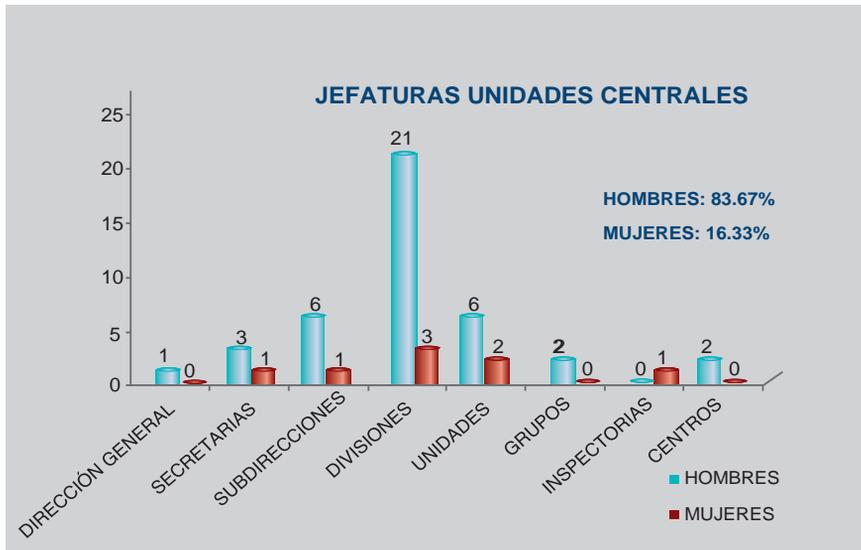
En la investigación del delito, la presencia de hombres alcanzaba el 92% y las mujeres el 8%, con una menor participación en aquellos espacios, considerados de mayor

riesgo, como ejemplos: secuestros, homicidios y extorsiones.

La conducción de las dependencias policiales, mostró diversas tendencias: Las unidades territoriales estaban dsiendo dirigidas por el 1.17% de mujeres y el 98.83% de hombres.

De las 22 delegaciones una era conducida por una mujer y de los 235 puestos policiales 3 eran mujeres. Por su parte las dependencias centrales estaban siendo conducidas por el 16.33% de mujeres y el 83.67 de hombres.

### REPRESENTACIÓN HOMBRES Y MUJERES EN LA CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL



Las once divisiones de la Subdirección de Investigaciones, eran conducidas por hombres.

Se observó que las jefaturas asignadas a mujeres, en su mayoría comprenden las referidas con la educación y el servicio.

Los esfuerzos de país, vienen dirigidos a responder al clima de inseguridad que tiene la sociedad salvadoreña, pero cada vez más, se requiere enfrentar el fenómeno de la violencia y su relación directa con las determinaciones de género, el

debate sobre la necesidad de incorporar la dimensión de género, en las estrategias y políticas de seguridad ciudadana, cobra cada vez mayor desarrollo, para que tanto hombres, como mujeres, sean igualmente significativos y valorados como destinatarios de la acción institucional, no solo desde la lógica de la protección individual, sino desde su rol como protagonistas, en el marco de los procesos de fortalecimiento de la sociedad civil, su participación y la rendición de cuentas.

## II. MARCO CONCEPTUAL SOBRE ENFOQUE DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Intervenir en la problemática de las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en los últimos veinte años, ha cobrado mayor importancia, más disposición y apertura por parte de la sociedad, sin embargo, las diferencias se presentan al momento de adoptar enfoques y elegir las estrategias operativas idóneas para las intervenciones.

La conformación de los distintos marcos conceptuales sobre el enfoque de equidad de género, camina en la misma dirección en que suceden las transiciones sobre los paradigmas del desarrollo y los derechos humanos. De la misma manera, las estrategias operativas, van ampliándose en contenido y acoplándose a los ideales que mueven la acción para alcanzar la equidad e igualdad de género.

Con base a lo expuesto, se considera oportuno presentar el marco conceptual que orientará la equidad e igualdad de género, en la Policía Nacional Civil, implicando esto, la interpretación que se debe hacer del problema central y las rutas a seguir para atender las causas que provocan la existente desigualdad entre hombres y mujeres.

En este punto, es importante elegir un enfoque de trabajo, ya que sitúa el alcance que tendrán las medidas de equidad e igualdad de género y con ello facilitar el proceso de institucionalización del enfoque de

género en los diferentes campos de trabajo de la corporación.

La selección del marco teórico, fue producto de un nutrido proceso de reflexión, debate y construcción colectiva, llevado a cabo por la Comisión de Género de la Policía Nacional Civil, mediante una revisión acuciosa de los diversos marcos conceptuales existentes, analizando sus alcances e implicaciones, conllevando a la elección, de aquel que respondiera a los propósitos, naturaleza y realidades de la policía.

Para ello debió considerar la evolución histórica que ha tenido el enfoque de equidad de género y su estrecho vínculo con el desarrollo y los derechos humanos, desde los años 60`s, hasta el más actualizado y favorable para instituciones públicas de naturaleza mixta, cuyas personas servidoras públicas (hombres y mujeres) deben respetar y proteger derechos humanos que garanticen la seguridad de ambos sexos, en igualdad de condiciones y de o p o r t u n i d a d e s .

Aspectos centrales surgidos de los debates realizados fueron: el importante estatus que deberá tener la equidad e igualdad de género en la concepción doctrinaria de la PNC y su estrecho vínculo con la seguridad ciudadana, como dos dimensiones interrelacionadas; la seguridad requiere de la equidad de género, porque ésta permite entre otras

cosas, develar que las necesidades de seguridad de las mujeres van más allá de los servicios para atender la violencia intrafamiliar, la violencia de género y contra las mujeres, y que la actual práctica de la masculinidad, basada en el ejercicio de la violencia representa una amenaza para la seguridad, por lo que es necesario transformarla.

Es de señalar que el surgimiento del género como “categoría teórico-metodológica” ocurrió en la década de los sesenta y su esencia, se basa en estudiar cómo se construye la diferencia de género, a partir de si se nace mujeres u hombres. Es la teoría de género, que sitúa que en la diferencia biológica se funda las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. Este primer elemento propició el nacimiento en los sesenta y setenta de los enfoques: de Bienestar, Mujeres en Desarrollo (MED) y Género en Desarrollo (GED)

El enfoque de Bienestar y el de Mujeres en Desarrollo, concibieron que los problemas del desarrollo que las sociedades poseían, en parte, obedecía a la ausencia de participación de las mujeres en la actividad productiva, en esta idea de pensamiento, las mujeres constituían el centro del problema porque sus aptitudes no les permitían su inserción productiva. Por lo anterior, se considero que para enfrentar el sub-desarrollo y la exclusión de las mujeres, que representan la mitad de los recursos humanos productivos, era importante dotarles de herramientas para su habilitación, potenciación y posterior

inserción en todos los campos del desarrollo productivo (económico y social). También se estableció que la participación productiva de las mujeres, igualmente necesitaba que mejoraran en dos aspectos: en sus habilidades para ejercer el rol de ser mejores madres y en la reducción de su natalidad.

Con el avance del enfoque de género en los años ochenta, se produjo el cambio, hacia la visión conocida como Género en Desarrollo (GED), cuya filosofía se sitúa en colocar como problema del desarrollo, las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, por lo que el énfasis de su apuesta se encamina a transformar dichas relaciones.

La evolución hacia el enfoque de Género en Desarrollo, también se inscribe en el cambio de paradigma respecto a los derechos humanos y su vínculo estrecho con el desarrollo como dos elementos relacionados entre sí, de tal forma, que los derechos son parte intrínseca del desarrollo y éste, es un medio, para hacer efectivos los mismos derechos.

Por su parte, el enfoque de género aporta a los derechos humanos, al develar las raíces que provocan el incumplimiento y el irrespeto a uno de los principios claves de los derechos humanos, como lo es, la igualdad y no discriminación por ningún motivo<sup>7</sup>.

El GED propone un abordaje en dos direcciones: por un lado, la comprensión del desarrollo y sus instrumentos estratégicos (planes, programas, proyectos) desde una

dimensión integral, operada por relaciones de género y por el otro, toma en consideración las condiciones en que mujeres y hombres se insertan en los distintos campos del desarrollo, tanto en el proceso mismo como en sus resultados.

En este enfoque, el énfasis está centrado en el reconocimiento de que toda persona es titular de derecho, más que la apuesta por atender las necesidades prácticas de las mujeres (satisfacción de necesidades básicas) y en articular esta respuesta, con el logro de los intereses estratégicos, referidos a su balance con la situación de los hombres, se ocupa de que sean realizables sus derechos, en los asuntos esenciales como su participación y acceso a la toma de importantes decisiones.

Las intervenciones de los programas, proyectos o servicios se basan en garantizar derechos, teniendo presente las particularidades de cada género, es decir, de los roles y responsabilidades que realizan mujeres y hombres en los diferentes ámbitos y de las necesidades resultantes de dicha participación.

Por lo anterior, el enfoque conceptual en el que se inscribirán los esfuerzos institucionales referidos a la equidad de género, se sitúan en el reconocimiento de que tanto hombres como mujeres son titulares de derechos y que la existencia de relaciones de desigualdad, son un obstáculo para la realización de

derechos.

Dicha desigualdad actualmente se manifiesta en la forma de ofrecer los servicios a la población y en el entorno laboral (el acceso a las oportunidades de desarrollo profesional, personal, en el trato, en la participación y reconocimiento de los aportes proporcionados por hombres y mujeres).

Cada una de dichas esferas, en el diagnóstico de género mostró brechas diferenciadas, cuyo impacto negativo recae sobre la vida de ambos géneros, pero sobre todo afectando más a mujeres.

La institución asume como objetivo de largo plazo, el logro de la igualdad de derechos y oportunidades, entre hombres y mujeres en la sociedad, por lo que es necesario en el presente, dedicarse a la meta por lograr la equidad de género, como medio para llegar a dicha igualdad, basando su estrategia de trabajo en el conocido enfoque “Género en Desarrollo”.

Desde esta lógica, se concibe Género en Desarrollo, como un esfuerzo integral conducente a transformar relaciones desiguales entre hombres y mujeres, cuya implementación operativa mantendrá una coherencia conceptual, en relación a que género, comprende a hombres y mujeres, y una práctica, traducida en medidas incluyentes y específicas; conforme a las circunstancias y realidades que tienen ambos géneros en la

7. [www.americalatinagenera.org/enfoque](http://www.americalatinagenera.org/enfoque) de derechos

corporación, reconociendo que las mujeres están en desventaja por la situación de discriminación evidenciada en el diagnóstico de género.

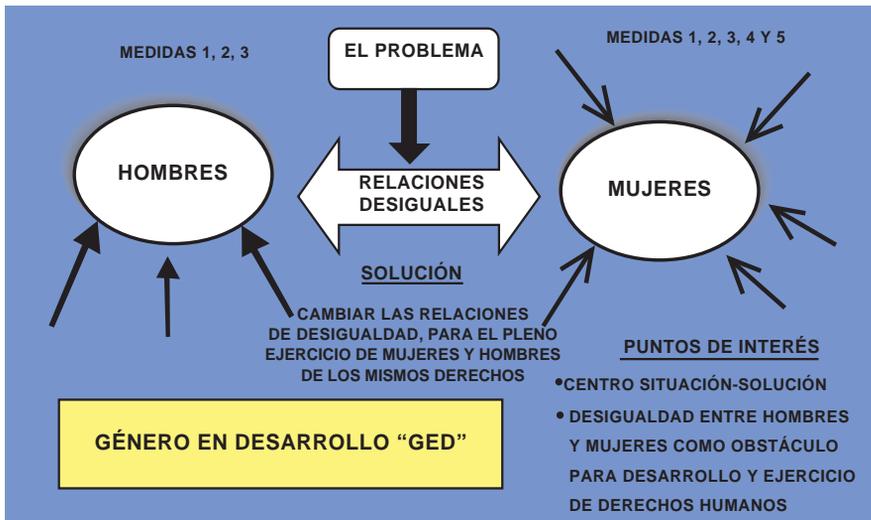
La adopción de dicho enfoque conceptual responde a su perspectiva integral, en el sentido que hace parte activa a mujeres y hombres en la tarea común, distinguiendo entre el fin (equidad e igualdad de género) y los medios necesarios que permiten cumplir con el objetivo sustantivo (igualdad de oportunidades, empoderamiento y corresponsabilidad).

La selección de las estrategias para

El siguiente esquema ilustra y resume simbólicamente el enfoque de equidad e igualdad de género a implementarse.

alcanzar la equidad de género en la PNC, confluye en un abanico de posibilidades que incluyen, medidas diferenciadas y específicas para mujeres y hombres en espacios individuales o mixtos, en respuesta a la realidad evidenciada.

A nivel operativo, se empleará medidas de acción positiva, de empoderamiento, de igualdad de oportunidades, de transversalidad y corresponsabilidad, sin olvidar que la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres representa el objetivo central de las intervenciones de la PNC.



# III. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL

## A. Marco normativo y político internacional

El progreso y desarrollo de la doctrina de los derechos humanos pone de manifiesto el reconocimiento de que todo ser humano, por el hecho de serlo, es titular de derechos, dicha afirmación fue establecida por vez primera en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) al señalar que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

- A nivel mundial, las mujeres representaban sólo el 19% en los parlamentos y ministerios.
- En el ámbito de la fuerza policial, las mujeres únicamente constituían el 9%.
- En la esfera jurisdiccional, las mujeres ocupaban el 27% del total de jueces.

ONUMUJERES El progreso de las mujeres en el mundo 2011-2012

Los dos primeros artículos de la Declaración, enfatizan en la libertad e igualdad, en dignidad con la que nacen los seres humanos y el reconocimiento de la titularidad de los derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición como la discapacidad y la diversidad sexual.

El principio de igualdad entre los seres humanos constituye la médula central que da sustento a los derechos humanos reafirmado en la Carta de fundación de las Naciones

Unidas de 1945.

Por lo anterior, una de las esferas de especial preocupación de esta época es la situación de desigualdad entre hombres y mujeres expresada en el ámbito público y privado, en razón, que obstaculiza el desarrollo humano y por consiguiente se constituye en un déficit para el pleno goce de los mismos derechos. El Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha señalado que la desigualdad en el ejercicio de los

derechos de las mujeres en todo el mundo está profundamente arraigada en la tradición, historia y la cultura<sup>8</sup>.

El reconocimiento explícito de que los derechos humanos de las mujeres y las niñas, en efecto, son derechos, ocurrió en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, hecho trascendental que reafirmó el carácter de la dignidad humana ante el que las mujeres son merecedoras de todos los derechos consagrados en las normativas internacionales y nacionales.

El mismo Comité ha observado que reconocer la igualdad de derechos por parte de los Estados, requiere que se adopten medidas orientadas

8. Comité de Derechos Humanos- ONU-Observación General 28, Igualdad de derechos entre hombres y mujeres, Doc. ONU.CCPR/C/21/Rev.1/add.10(2000)

a eliminar los obstáculos que limitan el ejercicio de los derechos, ya que la plena vigencia de esta disposición se ve afectada cada vez que una persona se le niega el disfrute pleno y equitativo de cualquier derecho<sup>9</sup>.

En consecuencia, además de las disposiciones para la protección, es importante la implementación de medidas positivas en todos los ámbitos, a fin de lograr el empoderamiento de forma efectiva e igualitaria de las mujeres en relación con los hombres.

Por lo anterior, ha sido necesario articular un cuerpo de instrumentos internacionales de diversa índole, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos hasta las resoluciones referidas a la Paz y la Seguridad del Consejo de Seguridad de la ONU.

**La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1981)** se centra en el reconocimiento de la existencia de la discriminación contra las mujeres en todas las esferas de la vida nacional; en el papel que subyace en la cultura y las tradiciones y en la necesidad de remover tales factores que propician, alientan y reproducen la discriminación en contra de las mujeres.

Enfatiza en la implementación de medidas encaminadas al logro de la igualdad sustantiva, basada en la igualdad de oportunidades e igualdad de resultados, para lo que faculta a los Estados a tomar medidas temporales para corregir la existente desigualdad entre hombres y

mujeres.

La CEDAW obliga a los Estados a respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres, en consecuencia, señala tres obligaciones para los países que la ratifiquen:

➡ **Garantizar que no haya discriminación directa, ni indirecta contra la mujer en las leyes, y protegerla de esta en los espacios público y privado.**

➡ **Mejorar la situación adoptando políticas y programas concretos y eficaces.**

➡ **La necesidad de hacer frente a las relaciones desiguales prevalecientes entre los géneros que afectan particularmente, a las mujeres.**

La obligación de respetar, admite que deberá abstenerse de limitar los derechos humanos o de interferir en su realización; la de proteger exige su protección frente a las violaciones y la de garantizar, significa la admisión de medidas positivas para facilitar la realización de los derechos humanos.

**La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará)** fue adoptada en las Américas en 1944 y se convierte en el primer instrumento internacional que reconoce la violencia contra las

9. Comité de Derechos Humanos- ONU-Observación General 28, Igualdad de derechos entre hombres y mujeres, Doc. ONU.CCPR/C/21/Rev.1/add.10(2000)

mujeres, como una violación de los derechos humanos y una manifestación de las relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres.

Según el artículo 1 de la Convención debe entenderse por violencia contra la mujer, **“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”**

La Convención, reconoce y garantiza, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica, que suceda en la comunidad o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que esta ocurra.

Los derechos protegidos por la Convención, comprenden, entre otros: respeto a la vida; integridad física, psíquica y moral; a la libertad y a la seguridad personal; a que se respete la dignidad inherente a su persona y la igual protección ante la Ley y de la Ley. Todos los países que la han ratificado están comprometidos a implementar políticas y programas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Respecto al quehacer de las mujeres en el ámbito de la seguridad, el Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas aprobó tres instrumentos facilitadores de la igualdad de

género.

**La Resolución 1325 (año 2000)** enfocada a la incorporación del componente de género en las operaciones de paz y aumentar la representación de mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos para la prevención, la gestión y la solución de los conflictos. En particular, el aumento de mujeres del ámbito militar, policial y civil en las operaciones de mantenimiento de la paz, para alcanzar la meta mundial de llegar al 20% en el 2014 y al objetivo de largo plazo del 50%<sup>10</sup>.

**La Resolución 1820 (año 2008)**, en cuyo espíritu se exhorta a los países que proporcionan tropas y efectivos policiales para las operaciones de paz, a destinar más mujeres policías para las misiones.

**Finalmente, la Resolución 1888 (año 2009)** que reconoció la importancia de la participación de las mujeres en las Misiones de Paz, ya que de esta forma, se alienta a otras mujeres de las zonas afectadas por los conflictos, a formar parte de las fuerzas armadas y las de seguridad.

**A Nivel regional, entre el 1998 y 2011** han sido emanadas nueve resoluciones de los Encuentros de Mujeres Policías de Centroamérica, México, El Caribe y Colombia, produciendo importantes acuerdos para su adopción en cada uno de los países pertenecientes a la Comisión de Jefes, Jefas, Directores y

10. Campaña de la ONU para reclutar más mujeres Policías y Militares para integrar las Operaciones de Mantenimiento de la Paz

Directoras de Policía del hemisferio Centroamericano, México, El Caribe y Colombia.

Las nueve resoluciones, señalan las medidas que deben adoptarse en dos esferas:

➔ En el ámbito externo, la mejora continua en los servicios y procedimientos policiales, de tal forma que se fundamenten en criterios de equidad de género.

➔ En lo interno, la importancia de institucionalizar la equidad e igualdad de género en la normativa, en el sistema de planificación y en la gestión de los recursos humanos de las instituciones policiales, tales como: **El fomento de políticas de promoción del ingreso y permanencia de las mujeres, el acceso a cargos de dirección y que la equidad de género se integre de manera sistemática al proceso de formación policial.**

## **B. Marco jurídico y político nacional**

---

Las actuaciones, resoluciones y decisiones de la Policía Nacional Civil, como instancia de carácter público, deberán ajustarse a las disposiciones emanadas de la Constitución de la República, las leyes secundarias y el marco institucional vigente. Sus acciones son en concordancia con los principios de respeto y protección de la dignidad humana, legalidad y transparencia.

**La Constitución de la República**, constituye la norma primaria del ordenamiento jurídico interno y en ella, se reconoce a la persona humana, como el origen y fin de la actividad del Estado, cuya organización se encamina a hacer realizable la justicia, la seguridad jurídica y el bien común

El artículo 3 de la Constitución, señala el principio de igualdad, bajo el que todas las personas son titulares de los derechos civiles, prohibiendo tratos discriminatorios, basados en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

El principio de igualdad, implica reconocer que en ciertas esferas de

la vida nacional, las mujeres están en desventaja frente a los hombres, por lo que deberá ofrecerse medidas que contribuyan a equiparar.

Por lo anterior, ha sido necesario articular un cuerpo normativo para la prevención y sanción de la violencia contenida en la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, vigente desde el año 1996, en ella se regula la violencia física, psicológica, sexual y patrimonial que ocurriese dentro de las relaciones familiares. Asimismo establece las medidas cautelares y de protección necesarias e instruye el establecimiento de mecanismos para las instancias encargadas de conocer los hechos.

La sección primera del capítulo tres de la Ley, establece la intervención policial frente a un hecho de estas características; dictamina el procedimiento cuando se conozca un hecho; los criterios para la preparación del informe policial y lo referido a la prueba testimonial en virtud de la cual, agentes de la Policía Nacional Civil, podrán ser aceptados como testigos, si la persona agresora es capturada en flagrancia.

La Ley Contra la Violencia Intrafamiliar responde al compromiso adoptado por el Estado salvadoreño al suscribir en 1995, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará) y para armonizar con su espíritu y alcance, fue necesario fortalecer con un segundo marco normativo, creándose así, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres, que estará vigente a partir de enero de 2012.

El artículo 1 de esta última tiene como finalidad, establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

La Ley reconoce la violencia económica, feminicida, física, psicológica y emocional, patrimonial, sexual y simbólica. La creación de Unidades de Atención Especializada para las Mujeres que enfrentan hechos de violencia en la PNC y otras entidades, son algunas de las obligaciones emanadas de la misma.

Otra normativa de relevancia, es la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (vigente desde abril 2011) que establece el diseño e implementación de políticas

públicas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, en el ejercicio y goce de los derechos, ya reconocidos legalmente, como lo dispone el artículo tres de la Constitución de la República. Siendo necesario que las entidades públicas nacionales y municipales, adopten medidas enfocadas a dicho propósito.

Tres instrumentos políticos orientan el que hacer de las instituciones públicas en lo que se refiere a la equidad e igualdad de género: el Plan Quinquenal de Desarrollo 2009-2014, la Política Nacional de las Mujeres 2011-2014 y el Decreto Ejecutivo No. 56.

El Plan Quinquenal, específicamente en la estrategia de intervención para alcanzar los objetivos y metas de país se propone “...la promoción de políticas públicas con enfoque de género y la promoción del cumplimiento de los compromisos internacionales... en materia de derechos humanos de las mujeres<sup>11</sup>.”

La Política Nacional de las Mujeres 2011-2014 aprobada y en vigencia (abril 2011) es el instrumento orientador del logro de la igualdad de género en El Salvador. Uno de sus seis ejes temáticos se vinculan directamente con la labor realizada por la PNC, este es “Vida Libre de Violencia” cuya apuesta estratégica se enfoca a “que el aparato estatal salvadoreño cuente con mecanismos de prevención, atención, protección y restitución que permita que las

11. Plan Quinquenal de Desarrollo 2009-2014, párrafo 57, línea 15.

mujeres ejerzan el derecho a una vida libre de todo tipo de violencia en los espacios públicos y privados<sup>12</sup>”.

El objetivo tres de dicho eje temático se propone, “promover políticas públicas de construcción de paz y seguridad que contribuyan a la igualdad de género y el cumplimiento de derechos” para lo que se propone seis medidas, entre las que se destacan: promover la participación de las mujeres en todos los niveles de la estructura de las fuerzas de seguridad pública y de las fuerzas armadas; incorporar la perspectiva de igualdad de género en el proceso formativo del personal policial y de las fuerzas armadas; integrar género

en la normativa institucional de las fuerzas de seguridad en la agenda, en la cultura organizacional de las instituciones del sector justicia.

**El Decreto No 56 emitido por el Órgano Ejecutivo en mayo de 2010** prohíbe toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual y manda a sus titulares a revisar políticas, programas y proyectos en coherencia con el espíritu de dicha disposición. De igual forma, establece la medida de consignar la observancia de la no discriminación como criterio de evaluación del desempeño laboral del funcionariado público.

## C. Marco jurídico y político institucional

El funcionamiento policial, está normado por los siguientes instrumentos: Ley Orgánica y su Reglamento, Ley de la Carrera Policial, Ley del Orden del Mérito Policial y su reglamento, Ley Disciplinaria Policial y el Reglamento de Ascensos. Algunas de dichas normas, contienen disposiciones facilitadoras y orientadoras de la promoción de la equidad de género, en la Policía Nacional Civil y en los terminos siguientes:

El reconocimiento y protección de la maternidad, implícitos en la **Ley de la Carrera Policial**, el artículo 103, establece la licencia por alumbramiento, con goce de sueldo por un periodo de noventa días.

**El Reglamento de Ascensos**, al señalar el procedimiento para acceder a las distintas categorías, deja tácitamente establecido que

este se ajustará a los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad<sup>13</sup>.

**La Ley Disciplinaria Policial** cuyo régimen comprende la tipificación y clasificación de las infracciones, las sanciones, el procedimiento, la instancia y los órganos con competencia para conocer, investigar y sancionar en caso se cometieren ilícitos en el cumplimiento del servicio y la función policial.

El Art. 8 numeral 9, textualmente dispone “**Actuar manifiestamente con discriminación en razón del género, credo o raza**<sup>14</sup>”, dicha

12. Política Nacional de las Mujeres: Eje Temático 2, página 66

13. Artículo 4, Decreto Ejecutivo No. 38, 18/03/99

14. Ley Disciplinaria Policial, capítulo I de las faltas

conducta, podrá ser sancionada con arresto sin goce de sueldo de 4 hasta 5 días o suspensión del cargo, sin goce de sueldo de 16 hasta 90 días.

Son consideradas faltas muy graves según el art. 9 de la misma normativa, “atentar contra la libertad sexual de sus superiores, compañeros o subordinados, así como de aquellas personas que estén bajo detención o custodia y “realizar actos que impliquen tratos crueles, inhumanos, degradantes discriminatorios o vejatorios a los compañeros, subordinados o a cualquier persona, agravándose la sanción cuando la víctima se encuentre bajo detención o custodia. Siendo la sanción a imponer, suspensión sin goce de sueldo de noventa y un días, hasta ciento ochenta días; degradación a la categoría inmediata inferior o destitución.

Instrumentos de orden político que dan la pauta a la corporación policial para integrar la equidad de género en su quehacer son: la Política de Justicia y Seguridad, el Plan Estratégico Institucional 2009-2014 y la Resolución Institucional No. R-0172-07-2010.

**La Política de Justicia, Seguridad y Convivencia** en su componente de Prevención Social de la Violencia y del Delito, establece acciones enfocadas hacia articular programas para prevenir y disminuir la violencia intrafamiliar, en especial contra las mujeres.

**El Plan Estratégico Institucional 2009-2014 (PEI)** de la PNC, se desarrolla en doce líneas estratégicas, siendo la línea 9 que permitirá institucionalizar la equidad e igualdad de género en la PNC, cuya denominación es “promoción y desarrollo de las mujeres”. Las acciones operativas propias de la línea, tienen dos campos de actuación, en la esfera de los servicios policiales y en la organización y funcionamiento institucional.

**La Resolución No. R-0172-07-2010** emitida por la Dirección General de la PNC, en julio de 2010, por medio de la que se adoptan las medidas inmediatas, para que la jornada laboral del personal en ciertas circunstancias, y desempeñándose bajo el Régimen de Disponibilidad, le sea aplicable la jornada laboral de nueve horas diarias de servicio (el régimen implica un total de 12 horas diarias) sin que ello signifique exclusión de las prerrogativas cubiertas por dicho régimen.

Estas medidas aplican para mujeres en estado de embarazo; mujeres que se encuentren lactando; mujeres y hombres responsables únicos del cuidado de hijas e hijos menores de edad: padres de avanzada edad o con problemas de salud: parejas (hombres y mujeres) que laboran en la institución con hijos- hijas menores de edad (de común acuerdo deciden quién se ampara a la medida) y madres solteras con hijas-hijos con discapacidad física o mental.

El conjunto de instrumentos ya descritos, representan el andamiaje que da fundamento a que las entidades públicas en aras de su modernización institucional, pero sobre todo, en pro de respetar, proteger y garantizar derechos, sin

ninguna discriminación basada en diferencias, adopten políticas públicas, en este caso, las referidas a la equidad de género tendientes al logro de la igualdad de derechos y oportunidades, entre hombres y mujeres.



# IV. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Seis principios inspiran la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil:

## A. Principio de Igualdad de Derechos

---

Este principio reconoce a todos los seres humanos las capacidades de poseer y ejercer los mismos derechos, en razón de su dignidad humana, en sentido amplio, involucra la igualdad como un derecho humano; la igualdad de trato y la igual protección por parte del Estado, de todos los derechos y garantías consagrados en las normas internacionales y nacionales.

Se basa en reconocer, en todos los seres humanos el mismo valor y potestad de hacer elecciones, sin limitaciones por estereotipos de género. La igualdad otorga un tratamiento igual a las personas iguales, y diferente a quienes están en situación de desigualdad, por lo que el sexo no es una determinante para el acceso a oportunidades y el ejercicio de derechos.

## B. Principio de Equidad de Género

---

Comprende el conjunto de acciones que conducen a compensar y corregir las disparidades entre los géneros y las condiciones de discriminación persistentes, siendo necesario facilitar a las personas, el acceso a las oportunidades y al desarrollo de sus propias capacidades y potencialidades; tomando en cuenta, la situación específica de mujeres y

hombres, proponiendo mecanismos o instrumentos, para eliminar las desigualdades históricas y sociales existentes en las esferas económica, política, educativa, social, cultural y religiosa. En dichos términos, se promueve un trato justo y el avance a la igualdad de condiciones y oportunidades entre los géneros.

## C. Principio de igualdad de oportunidades e igualdad de resultados

---

Se refiere, a otorgar las condiciones para que hombres y mujeres de acuerdo a sus circunstancias socio-culturales, posean los medios necesarios para el acceso en términos iguales, a los recursos, servicios, oportunidades y beneficios, que les permitan la realización de sus derechos humanos, por medio de la implementación de políticas,

programas, proyectos y mecanismos que proporcionen un trato con justicia, para cada género, atendiendo las necesidades e intereses específicos y diferenciados.

La Igualdad de Oportunidades asegurará que todas las personas con acceso al proceso que puede conducir al disfrute o ejercicio de un derecho humano consagrado,

efectivamente contarán con los medios y recursos para alcanzar el fin contenido en el derecho definido.

La Igualdad de Resultados, se expresa a la luz de que las mujeres tienen derecho al disfrute de estos en iguales proporciones que los

hombres, poseen el mismo nivel de representación en las esferas de toma de decisiones y en el acceso a las mismas posibilidades de ascender. De igual manera viven una vida plena y libre de actos de violencia en su contra.

#### **D. Principio de no discriminación**

Se refiere a que hombres y mujeres indistintamente de su origen, discapacidad, condición social, económica, cultural y política, recibirán trato justo, con plena equivalencia sobre la base de la dignidad humana, por ello, la búsqueda permanente de corregir y transformar todas las barreras que

obstaculizan la participación en condiciones de igualdad.

La adopción de medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad y las referidas a acelerar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, no se consideran discriminatorias.

#### **E. Principio de Co-responsabilidad**

Implica que tanto mujeres como hombres, están convocados a cooperar y participar de manera consciente, participativa y comprometida, en todos los procesos de cambio, llevados a cabo por la PNC para la incorporación de la equidad de género y el logro de la

igualdad de derechos y oportunidades entre los géneros. Dicho compromiso, comprende, su íntegra actuación en la vida pública, como en la esfera privada, absteniéndose de reforzar y reproducir estereotipos de género que lesionan la dignidad humana.

#### **F. Respeto y garantía de los derechos humanos**

En todas las actuaciones que vinculen al personal policial con la población y con sus colegas, deberá observarse, el respeto a la dignidad humana inherente a todas las personas y la defensa de sus derechos humanos ya consagrados, en virtud de la titularidad que les corresponde. La observancia de los derechos humanos en sus actuaciones, comprende tanto lo que ocurra durante el cumplimiento de la función policial, como lo referido a su desempeño, en la vida privada, en consonancia

con el alto grado de responsabilidad que requiere la profesión.



# V. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

## A. Objetivo General

---

Institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género en el quehacer sustantivo de la Policía Nacional Civil, en lo que concierne a los servicios, actuaciones y procedimientos policiales, de cara a la comunidad y en la organización y funcionamiento interno, para contribuir de manera decisiva al logro de la equidad e igualdad de derechos y oportunidades entre los géneros en la sociedad.

## B. Objetivos específicos

---

1. Incorporar el enfoque de equidad e igualdad de género en los fundamentos, organización, funcionamiento y en el orden cultural, que soporta el tejido de las relaciones sociales entre hombres y mujeres dentro de la corporación, en consonancia con los esfuerzos de modernización y desarrollo institucional vigentes.
2. Promover y consolidar una cultura institucional fundada en nuevas formas de relación basadas en el respeto, reconocimiento y desarrollo mutuo de las capacidades y aspiraciones de hombres y mujeres, con el propósito de entregar a la población servicios, actuaciones y procedimientos policiales adecuados a las necesidades y especificidades de cada género, que garanticen el pleno ejercicio de los derechos humanos.

## VI. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Las doce líneas estratégicas inscritas en la Política Institucional de Género atenderán dos ámbitos o esferas; el ámbito de desarrollo de la equidad de género en los servicios, actuaciones y procedimientos policiales dirigidos hacia la comunidad y en la gestión administrativa-operativa interna. En adelante un detalle de dichas líneas.

**Línea estratégica 1:** Revisar y elaborar protocolos de actuación que regulen los servicios y procedimientos policiales, considerando la transversalización de la filosofía de policía comunitaria y el enfoque de equidad de género, para una intervención especializada y respetuosa de los derechos humanos, tomando en cuenta las características propias de acuerdo a la persona humana, sus necesidades, intereses y diferencias.

La Dirección General y la Subdirección General en conjunto con otras dependencias policiales, se encargarán de que los protocolos que rigen las intervenciones y actuaciones policiales incorporen la equidad de género, la no discriminación por motivo de discapacidad, y/o por orientación sexual diferente y la doctrina de policía comunitaria; para ello, será necesario revisar y actualizar los instrumentos ya existentes, permitiendo estandarizar los abordajes por tipos de delitos y características de la población a intervenir.

La implementación de los protocolos, favorecerá una respuesta preventiva

en los procedimientos policiales, superando así, los efectos que profundicen las inequidades y discriminaciones, a fin de garantizar una mayor protección a las víctimas.

La actualización, atenderá al criterio de progresividad, dando especial prioridad a los referidos a esferas que requieran tratamiento diferenciado, por las determinaciones de género o porque tales procedimientos puedan restringir derechos. Siendo algunos, los que orientan el procedimiento frente a delitos de trata de personas con fines de explotación sexual, delitos contra la libertad sexual, homicidios y feminicidios y demás formas de violencia de género y violencia contra las mujeres.

**Línea Estratégica 2:** Fortalecer los mecanismos de control y seguimiento de la actuación policial, en coordinación con instituciones públicas y la sociedad civil, con el propósito de favorecer la participación ciudadana, en la prevención, investigación y atención, en casos de trato discriminatorio y excluyente, de abusos de autoridad y otras conductas violatorias a derechos humanos, principalmente hacia las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad.

La Dirección General, fortalecerá los mecanismos de control policial, en los que confluyan las instituciones públicas con las que se mantiene coordinación y las organizaciones de la sociedad civil, que trabajan en la defensa de los derechos humanos, incluyendo, las organizaciones defensoras de derechos de las mujeres, personas con discapacidad

y de diversidad sexual, con un doble propósito: acompañar a la institución en el mandato de garantizar la seguridad ciudadana y auditar la función policial, particularmente, en el abordaje y tratamiento de fenómenos influidos por las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

---

**Línea Estratégica 3: Garantizar una respuesta oportuna, eficaz, especializada y respetuosa de los derechos humanos, con equiparación acorde a la diversidad humana ante hechos de violencia de género, especialmente en contra de mujeres y poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.**

La Dirección General, por medio de las instancias policiales competentes, diseñará e implementará un conjunto de medidas orientadas a que los hechos de violencia de género y violencia contra las mujeres, particularmente los cometidos contra mujeres sean abordados y atendidos de manera integral y con la debida diligencia.

Se garantizará, que el personal ofrezca a las personas afectadas, trato digno, respetuoso y basado en un enfoque de derechos y con la confidencialidad requerida para cada situación. Toda intervención institucional, deberá considerar las condiciones de mayor riesgo que

presentan las personas con discapacidad y con opción sexual diferente, de tal forma que se garantice sus derechos humanos. Las instancias encargadas de la investigación del delito, tendrán presente las características y los móviles diferenciales de los hechos delictivos contra hombres o mujeres, ya sea como víctimas o victimarios, con el objeto de transformar el clima de impunidad, a uno basado, en el respeto a los derechos, para ello será necesario dotar de formación al personal, establecer o ajustar los protocolos existentes y proveer de los mecanismos especializados necesarios.

---

**Línea Estratégica 4: Diseñar e implementar programas de formación permanentes sobre equidad de género, desde un enfoque de derechos, dirigidos a todas las personas que ingresan a la corporación; así como en los cursos de ascenso, especialización y actualización; con el objeto de cimentar habilidades, conocimientos y aptitudes, que permitan mejorar la calidad en la atención, los servicios y procedimientos policiales, al igual que en todos los ámbitos de trabajo.**

A nivel externo, mediante la coordinación con la ANSP, se

implementará la capacitación en género, integrándola en todo el

proceso formativo, para todos los niveles y categorías, teniendo como fundamento el enfoque de Género en Desarrollo adoptado por la PNC.

A nivel interno, a través de la instancia que conduce el proceso de formación profesional y la encargada de la gestión de los recursos humanos, tendrán a cargo el diseño e implementación de los programas de formación en género, para el personal no policial de nuevo ingreso, considerando el enfoque conceptual de equidad e igualdad de género y discapacidad asumido.

Para el personal policial y no policial, que ya es parte de la institución, a través de la instancia responsable de la formación profesional, en coordinación con las diferentes dependencias policiales, implementará la formación en

género y discapacidad, de tal manera que contribuya con el desmontaje de las ideas preconcebidas, sobre las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres socialmente construidas.

La formación especializada, se dirigirá al personal de áreas claves, que por la naturaleza de su trabajo representan ventanas de oportunidad, para avanzar en el cumplimiento de los objetivos previstos en la Política de Género, tales como, quienes recepcionan y tramitan denuncias referidas a la violencia de género y violencia contra las mujeres y las dedicadas a la investigación de los homicidios y feminicidios. De igual forma, quienes lideran el proceso de planificación institucional, elaboración de presupuesto, gestión de recursos humanos, entre otros.

---

**Línea Estratégica 5: Promover y adoptar la incorporación del enfoque de género a las normas que rigen el quehacer policial y armonizarlas con los compromisos internacionales relativos a la equidad e igualdad de género, con el objeto de adecuar la organización y funcionamiento institucional, así como garantizar los derechos humanos de las personas que requieren los servicios policiales y de quienes conforman la Policía.**

La Dirección General a través de las instancias correspondientes, particularmente, de las que asisten jurídicamente y las encargadas de la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos, promoverá las reformas necesarias

a la normativa que rige el funcionamiento institucional, para garantizar criterios de equidad de género que posibiliten la realización de los derechos humanos de hombres y mujeres.

---

**Línea Estratégica 6: Incorporar la equidad de género en las políticas y prácticas de administración y gestión integral de los recursos humanos de la institución, en todos los momentos del proceso de selección, contratación, inducción, asignación de cargos y funciones, capacitación, evaluación del desempeño laboral y la rotación del personal.**

La Dirección General por medio de las instancias encargadas de la gestión de los recursos humanos, debe asegurar que las políticas y prácticas de administración de los recursos humanos, integren criterios de equidad de género, que posibiliten la participación y representación equitativa de hombres y mujeres, tanto en unidades centrales, como territoriales. Se garantizará que la naturaleza de la función y el cargo asignado se basen en perfiles de idoneidad e igualdad de oportunidades y sin estereotipos basados en los roles de género y discapacidad.

Como parte de los criterios de género a considerar en las políticas, debe establecerse las medidas para fomentar la participación progresiva de las mujeres, en todos los ámbitos de la institución, particularmente, promoverá la adopción de acciones positivas, como la designación de mujeres en cargos decisorios en el territorio y en unidades centrales, de tal forma que se reduzcan las brechas de género por ahora existentes.

Para lo anterior, la PNC coordinará con la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) las metas de género, respecto al personal de ingreso, armonizándolas con los estándares internacionales de participación de mujeres en cuerpos de seguridad.

Para avanzar en la promoción de mujeres en la carrera policial, se garantizará que en todos los cursos de capacitación o formación, ya sea los de competencia de la ANSP, como los externos, dentro y fuera del país, se integren en forma proporcional a la representación de hombres y mujeres en la Corporación, dando especial participación a quienes se encuentran en las unidades territoriales distantes del área metropolitana.

Para eliminar las brechas de género relacionadas con la presencia del personal que apoya la función policial, también deben considerarse medidas, para la selección y contratación de este personal, teniendo como fuente importante para la contratación, los balances de género.

---

### Línea Estratégica 7: Incorporar criterios de género en todo el sistema de información institucional, referido a la actividad policial o de incidencia delictual, que permita la generación de análisis cualitativo y cuantitativo bajo este enfoque.

Será necesario que las instancias encargadas de capturar, registrar, procesar y analizar la información bajo competencia institucional, aseguren que en todo el ciclo de producción de la información, se observe desagregación por sexo e indicadores de género y

discapacidad. Dicha información, será puesta a disposición de las instancias correspondientes para guiar la toma de decisiones.

Involucrará a todas las instancias que se encargan de recibir información de la actividad policial

e incidencia delincencial, como la Subdirección General, las Subdirecciones y las dependencias territoriales.

---

**Línea Estratégica 8:** Incorporar criterios de equidad de género en la administración del recurso humano, en el sistema de planificación estratégica y operativa institucional, en el seguimiento y evaluación de los resultados y en la elaboración del presupuesto financiero, a fin de establecer el impacto que las intervenciones realizadas, están teniendo en la superación de las brechas de género que operan en los diferentes ámbitos del trabajo institucional.

Las instancias rectoras del proceso interno.

de planificación estratégica y operativa, presupuestación financiera, gestión de los recursos humanos y la evaluación de los resultados, serán las garantes que en los procesos bajo su competencia, sean establecidos criterios de equidad de género, tendientes a observar el progreso que las acciones institucionales están teniendo en reducir las brechas de género, en especial los referidos a la prestación de los servicios policiales y en los de organización y funcionamiento

De igual manera les corresponde integrar en sus procesos estratégicos, operativos y financieros, el contenido de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, para asegurar su implementación, el seguimiento y la evaluación.

Para lo anterior, deberán ajustarse los instrumentos que regulan los procesos respectivos y potenciar las habilidades y capacidades sobre la materia en el personal.

---

**Línea Estratégica 9:** Garantizar que la infraestructura, mobiliario, vestuario y el equipo policial ofrezca condiciones apropiadas a las necesidades, características y medidas antropométricas diferenciadas de hombres y mujeres que laboran en la institución, incluidas aquellas situaciones particulares como la discapacidad y el embarazo.

La Dirección General por medio de las instancias encargadas de asegurar el proceso para la adquisición, asignación y distribución de los bienes materiales (Subdirección de Administración y Finanzas, la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones y la División de Logística) realizarán las adecuaciones correspondientes, que aseguren que el vestuario y el equipamiento policial a ser requerido por la institución, satisfaga las necesidades e intereses diferenciados de hombres y mujeres, e igualmente

que se tenga presente requerimientos para mujeres en situaciones especiales como la etapa de gestación y discapacidad.

Dichas especificidades deberán ser incorporadas en los instrumentos que regulan el uso del uniforme, construcción y adecuación de instalaciones policiales y hacerse explícitas en los procesos de adquisiciones y contrataciones realizados por la institución.

Las instalaciones que albergan las dependencias policiales del país, deberán disponer de condiciones, tanto de espacio, de accesibilidad arquitectónica y de servicios básicos, para dar acogida adecuada al

personal, particularmente, las áreas de descanso (dormitorios) se organizarán por separado conforme a las necesidades de hombres y mujeres, en función de garantizar el derecho a la privacidad.

---

**Línea Estratégica 10: Garantizar relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento de igual valor para mujeres y hombres, con el objeto de proteger y garantizar los derechos humanos, especialmente los que corresponden a las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad por la discriminación y exclusión que en la actualidad enfrentan.**

La Dirección General por medio de las instancias responsables de la gestión integral de los recursos humanos, la encargada de la formación profesional interna y de quien promueva el bienestar del personal, en coordinación con todas las dependencias policiales, diseñarán e implementarán medidas de distinta naturaleza y alcance. Por un lado las educativas y positivas enfocadas a cambiar relaciones que profundizan, refuerzan y reproducen la desigualdad, para garantizar que las relaciones entre los hombres y las mujeres se desarrollen bajo el respeto mutuo y la valoración por igual de ambos géneros.

atenderá de manera integral la violencia de género y violencia contra las mujeres que ocurra en el ámbito institucional; particularmente, el acoso y hostigamiento sexual como laboral, promoviendo la cultura de la denuncia; aplicación efectiva de las sanciones como corresponde en la normativa disciplinaria policial. Ofrecerá acompañamiento y régimen de protección para las personas afectadas y divulgará la ruta crítica que siguen las denuncias y los mecanismos encargados de tramitar este tipo de fenómenos.

En concordancia con las disposiciones de la Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres,

Las Unidades contraloras internas, verificarán la implementación de las medidas establecidas y a la luz de los hallazgos, procederán según corresponda.

---

**Línea Estratégica 11: Diseñar e implementar programas para apoyar y fomentar el cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares, de mujeres y hombres que son parte de la institución policial, con el objeto de garantizar la protección y el desarrollo integral de la niñez y el reconocimiento de la reproducción como función social.**

La Dirección General, la Subdirección de Administración y Finanzas y las instancias rectoras de la planificación y la gestión de los recursos humanos, definirán los programas de apoyo

que deben implementarse, para que el personal que labora en la institución armonice la vida familiar y las responsabilidades laborales, considerando que la naturaleza de

la función que preste, en lo posible, no afecte de manera grave la convivencia familiar.

La naturaleza de las medidas consideradas, guardará consonancia con el enfoque de género adoptado por la institución, por lo que será necesario, la promoción de modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad dando un nuevo significado al papel de los hombres en la vida familiar

Entre otras medidas: será necesario establecer progresivamente, centros de desarrollo infantil, políticas de flexibilización de la jornada laboral

para personal en circunstancias especiales; como mujeres y hombres responsables únicos del cuidado de hijos, hijas, personas con discapacidad y adultas mayores (medidas inmediatas), días de licencia paterna ante el nacimiento de hijas e hijos y favorecer el acercamiento del personal a sus domicilios, considerando la necesidad del servicio.

En coherencia con la normativa internacional, se otorgará el tiempo para la lactancia materna y se asignará a las mujeres en estado de gestación, funciones y tareas compatibles con su estado.

---

### **Línea estratégica 12: Crear, fortalecer e implementar estrategias comunicacionales respetuosas de los derechos humanos, destacando el aporte de ambos géneros para garantizar el bienestar, evitando reproducir estereotipos tradicionales sobre los roles de mujeres y hombres.**

La Dirección General por medio de la instancia rectora de la Comunicación institucional en consonancia con la Política de Equidad e Igualdad de Género, realizarán las adecuaciones pertinentes a la normativa que orienta la comunicación interna y externa, implementando una estrategia de información, educación y comunicación en el manejo de los mensajes institucionales, respetuosa y garante de los derechos humanos de mujeres y hombres.

Los mensajes institucionales deben garantizar contenidos positivos, visibilizando a mujeres y hombres en las publicaciones que se realicen en cualquiera de los medios, siendo estos electrónicos impresos, visuales o sonoros, boletines, revistas, carteleras, spots publicitarios, reportajes de prensa, documentales

en formatos accesibles a las diferentes discapacidades.

Igual orientación, se tendrá con las expresiones artísticas y culturales, como los grupos musicales y las actividades socio-culturales o efemérides celebradas por la institución

La instancia rectora de la comunicación, la responsable de la formación profesional y la rectora de la planificación institucional, elaborarán el manual para el empleo del lenguaje inclusivo y en coordinación con las dependencias policiales, implementaran dicho instrumento.

Serán las instancias contraloras las responsables de verificar el cumplimiento de esta disposición.

## VII. METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN

Cinco estrategias metodológicas se emplearán para la implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género:

### A. Transversalidad de la Equidad e Igualdad de Género

---

La Corporación policial, integrará la perspectiva y el análisis de género de manera transversal e integral, en todos los procesos institucionales y decisorios; en los servicios, actuaciones y procedimientos policiales y en la cultura, organización y funcionamiento interno, lo anterior, requiere de importantes y coordinados cambios en la gestión, las estrategias y la práctica cotidiana.

La adopción del enfoque de transversalidad, será un proceso sistemático e integral de carácter técnico y político, encaminado al logro de la igualdad de derechos y oportunidades, entre hombres y mujeres, considerando la diversidad

humana. Lo anterior requiere que el personal posea las habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes necesarias para que se produzcan los cambios socio-culturales necesarios para la transformación de las existentes relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

El empleo de la transversalidad, tendrá dos orientaciones: la integración del enfoque de género en los aspectos sustantivos de la PNC involucrando a los dos géneros y el desarrollo de acciones directas y focalizadas hacia mujeres, para compensar y atender las desventajas existentes en algunas esferas.

### B. Capacitación y sensibilización sobre enfoque de equidad de género

---

La estrategia de capacitación y sensibilización sobre el enfoque de género, tendrá dos utilidades: como herramienta técnica que permitirá el uso aplicado del enfoque de género en los diversos campos de trabajo de la corporación y como un instrumento facilitador de reflexión y análisis útil en el conocimiento y comprensión de las desigualdades de género.

Ambos motivos se articularán para sopesar el peligro que puede conllevar, un uso mecánico del conocimiento o información sobre género, sin su trascendencia hacia

la práctica de nuevas formas de relación basadas en el respeto a la dignidad humana.

Ciertamente la capacitación y sensibilización se concibe como un proceso que permitirá cimentar habilidades, conocimientos y aptitudes para su consiguiente aplicación, en los servicios, actuaciones, procedimientos policiales y en la cultura organizacional interna, para alcanzar las metas de equidad de género establecidas en la Política de Género.

El proceso formativo debe considerar a todo el personal de la PNC y para

su desarrollo es útil una metodología clara y participativa que facilite la

integración del análisis de género a los diversos campos de trabajo.

### C. Mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación

Los cambios estructurales que la corporación policial debe atravesar en este proceso de institucionalización de la equidad e igualdad de género en su quehacer, requiere de mecanismos y procedimientos estratégicos, particularmente en esta etapa de inicio. Se establecerán dos mecanismos: uno de carácter estratégico y el otro de naturaleza técnica.

La instancia de naturaleza estratégica, estará a cargo del seguimiento y evaluación de la Política de Género y será coordinada por el director o directora de la corporación policial e integrada con

titulares de las instancias claves en la toma de decisiones, esto influirá en gran medida en el ritmo y la dirección que vaya tomando la ejecución de la Política.

La asistencia técnica en materia de género para las dependencias policiales, será encargada al mecanismo técnico

El Plan de Acción de la Política de Género y los Planes Operativos Anuales de las unidades centrales y territoriales, serán los instrumentos que regirán el seguimiento y evaluación de la Política de Equidad e Igualdad de Género.

### D. Estrategia de divulgación

Con la finalidad de que se conozca, apropien y apliquen, se difundirá el contenido de la Política de Género, en el marco de una campaña

sistemática de alcance nacional, tanto a nivel interno, como externo, empleando las diversas herramientas comunicacionales existentes.

### E. Coordinación interna e interinstitucional

Institucionalizar el enfoque de género en el quehacer de la corporación, necesitará de la coordinación, en los diferentes niveles internos y externos, para articular sinergias, orientadas hacia alcanzar la equidad e igualdad entre los géneros, objetivo sustantivo de la Política de Género.



# VIII. PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

## A. Modalidades de seguimiento y evaluación

---

### 1. El seguimiento

---

Se entenderá por seguimiento a la Política de Equidad e Igualdad de Género, al proceso continuo y sistemático por medio del cual, se compararán los resultados programados en un periodo determinado, con los alcanzados.

En este nivel, se obtiene información descriptiva útil para establecer la eficacia, asegurando que los resultados que se están obteniendo se encaminen al logro de los objetivos programados y tomar decisiones para continuar o reorientar el proceso.

Periódicamente (mensual) se hará seguimiento a las actividades referidas al enfoque de género, programadas por las dependencias policiales en sus Planes Operativos Anuales, en coherencia con lo estipulado en el Plan de Acción de la Política de Género, cuya

planificación será en base a resultados.

Los primeros dos años, el seguimiento de la Política de Género, estará a cargo de una instancia técnica transitoria, posteriormente, le corresponderá a la dependencia rectora de la planificación en la PNC, bajo las modalidades y la dinámica que ya funciona, cuidando las especificidades que caracterizan la Política de Equidad e Igualdad de Género.

Será necesario que en este período, se prepare condiciones que posteriormente, faciliten introducir al proceso de planificación institucionales indicadores sensibles al género, siendo importante cimentar habilidades, conocimientos y aptitudes en el personal encargado de esta labor.

### 2. La evaluación

---

La evaluación identificará el efecto e impacto de las medidas implementadas para reducir o eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres, en la prestación de los servicios policiales a la población y en la organización y funcionamiento interno; observando dos niveles de cumplimiento, la efectividad y el impacto; la primera

se concentrará en valorar el cumplimiento de los objetivos específicos, a la luz de los indicadores determinados en el Plan de Acción.

El segundo medirá el cumplimiento del objetivo general de la Política, siempre con base a los indicadores previstos.

El progreso de los objetivos específicos, será evaluado en tres periodos trianuales, en junio del 2014, en el 2017 y finalmente en junio 2020, siendo la herramienta base los Planes de Acción. La evaluación de los efectos realizada en cada periodo, permitirá valorar avances en los objetivos específicos y realizar ajustes a la Política de Género.

Cada proceso de evaluación a realizar contará con una propuesta metodológica en donde se defina el alcance, las técnicas y fuentes útiles para mantener la rigurosidad y objetividad tendientes a realizar los cambios necesarios a nivel de objetivos específicos y líneas de acción e igualmente sienten las bases para la elaboración del siguiente Plan de Acción.

La evaluación de impacto se desarrollará, al final de los diez años de vigencia de la Política, (junio 2021) y su principal fuente de información será el proceso de seguimiento realizado en cada uno de los periodos ya evaluados y los resultados obtenidos de las evaluaciones de los tres planes de acción formulados. El impacto podrá ser medido una vez finalizaron las acciones previstas en esta política y será necesario contar con asistencia técnica externa para garantizar rigurosidad y objetividad.

Aprobada la Política de Género 2011-2021, la labor inmediata será, elaborar el primer Plan de Acción, éste, junto con el PEI, se constituirán en instrumentos claves para la formulación de los Planes Operativos Anuales de las dependencias policiales a partir del 2012.

## **B. Instancias responsables del seguimiento**

---

La responsabilidad del cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género, descansará en la estructura organizativa de la corporación, sin embargo para la conducción y ejecución se establecerán dos instancias; una de carácter estratégico y la otra de carácter técnico.

### **1. Comisión Estratégica de Monitoreo y Seguimiento**

Su función principal será impulsar el cumplimiento de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género y conducir el desarrollo del Plan de Acción, para ello dispondrá de tres fuentes de información: los resultados del seguimiento periódico realizado, informes anuales de cumplimiento y las evaluaciones de los Planes de Acción.

Será coordinada por el director o directora de la PNC y se integrará por titulares de las instancias siguientes: Sud-dirección General, Inspectoría General, Subdirección de Administración y Finanzas, Subdirección de Investigaciones, Subdirección de Seguridad Pública, Consejo Técnico, División de Personal, Unidad de Planificación Institucional, Secretaria de

Comunicaciones, Secretaría de Relaciones con la Comunidad, Unidad de Formación Profesional y la División de Bienestar Policial, o las instancias cuya naturaleza de su trabajo corresponda a las funciones que desarrollan las dependencias acá

mencionadas.

Dicha comisión, definirá su forma de organización y funcionamiento, de igual manera preparará su propio plan de trabajo

## 2. Unidad Técnica de Monitoreo y Seguimiento

Los primeros dos años de vigencia de la Política, se establecerá una instancia técnica, tendrá identidad propia, estructura, equipamiento y personal, dará seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción de la Política de Género y dependerá orgánicamente de la Dirección General.

Se ocupará de obtener por sí misma la información sobre las actividades realizadas, acompañará el proceso de planificación operativa para que se integren criterios de equidad de género, asistirá y asesorará

técnicamente sobre la materia de género a las dependencias policiales y coordinará e intercambiará información con la Unidad de Planificación Institucional.

Para los procesos esenciales como la sensibilización, capacitación y especialización en género y la gestión de recursos coordinará con las dependencias encargadas.

Su plan de trabajo reflejará la naturaleza y el alcance de las actividades establecidas en el Plan de Acción.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASPARLEXSAL, PNUD (2011) Hacia la participación política de las mujeres en El Salvador. Lecciones de una década y estrategias para el futuro. San Salvador: Asociación de Parlamentarias y Exparlamentarias Salvadoreñas, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

CIE (2010) Paso a Paso hacia la igualdad de género en El Salvador: Tres líneas para la acción. San Salvador: 2010, Consejo por la Igualdad y la equidad.

CEG-UES (2007) Política de Equidad de Género de la Universidad de El Salvador, San Salvador, Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador, febrero 2007

CFPA (2009) Plataforma Feminista 2009-2014 “las Demandas de las Mujeres” Concertación Feminista Prudencia Ayala, San Salvador, febrero 2009.  
FISDL-GTZ (2006) Municipalidades Modernas con Equidad de Género, Fondo de Inversión para el Desarrollo Local y Cooperación Técnica Alemana, San Salvador, 2006

Fuerza Pública (2003) Política de Igualdad y Equidad de Género, Ministerio de Gobernación, Policía y Seguridad Pública, San José Costa Rica, noviembre de 2003

GOES (2010) Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014, San Salvador: Gobierno de El Salvador. En <http://tecnica.presidencia.gob.sv/temas/plan-quinquenal-de-desarrollo.html>

IIDH, Glosario de términos sobre género y derechos humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. En [http://www.iidh.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm\\_documentos](http://www.iidh.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentos)  
INMUJERES (2009) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Instituto Nacional de las Mujeres, México, junio de 2009.

ISDEMU (2011) Política Nacional de las Mujeres. San Salvador, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, 2011

JIMENEZ, Rodrigo (2008) Protocolo de Incorporación de la Perspectiva de Género en las Resoluciones Judiciales, Rodrigo Jiménez Sandoval, 1ª edición, San Salvador, El Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura, Escuela de Capacitación Judicial (CNJ-ECJ), 2008.

LEIV (2010) "Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres". Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer- ISDEMU y Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz-ORMUSA

LIE (2011) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres. Diario Oficial Tomo No.391, No. 70, del 8 de abril de 2011, San Salvador. En <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo>.

ONUMUJERES (2011-2012) El progreso de las Mujeres en el mundo 2011-2012: en busca de la justicia, ONU Mujeres, entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. En <http://www.progress.unwomen.org>

PDDH (2011) Informe Especial sobre Acoso Sexual y Laboral, respuesta de las instituciones ante la violencia hacia las mujeres, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH, San Salvador, 2011

PDDH (2008) Normas básicas, Derechos Humanos de las Mujeres y documentos afines, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH, San Salvador, Octubre de 2008

PDDH (2009) Convención CEDAW y Observaciones finales del Comité CEDAW del 7 de noviembre de 2008, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH, San Salvador, mayo 2009

PDHH (2009) Plataforma de Derechos Humanos de las Mujeres, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH, San Salvador, Agosto 2010.

Poder Judicial (2001) Política de Equidad de Género del Poder Judicial de Costa Rica, Secretaria Técnica de Género.

PNC (2010) Plan Estratégico Institucional 2009-2014 "Seguridad y tranquilidad, con participación social", Policía Nacional Civil, PNC, 2010.

PNC (2000) Informe de la Encuesta a Mujeres Policías, Policía Nacional Civil, PNC, San Salvador, febrero de 2000.

PNC (2002) Discriminación y violencia en el ámbito de la función policial, Policía Nacional Civil, PNC, San Salvador, diciembre de 2002.

# ANEXOS

## DEFINICION

### ANÁLISIS DE GÉNERO

Proceso teórico-metodológico que permite analizar de forma diferenciada los roles, los espacios y los atributos que la construcción social establece, tanto a mujeres como a hombres que derivan en relaciones de poder. También se refiere a estudiar las formas de organización basadas en las relaciones dadas entre hombres y mujeres, identificando los roles, las responsabilidades, el acceso y el control de beneficios, limitaciones y oportunidades.

A nivel operativo, el análisis de género es el primer paso para la elaboración de cualquier política y la planificación de planes o programas tendientes a transformar el carácter del desarrollo enfocado hacia el ejercicio de derechos.

### DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Se entiende como la “descomposición” de los datos y la información estadística desglosándolos por sexo y grupos étnicos. La desagregación de los datos por sexo, constituye un importante criterio revelador de la condición y situación de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos del desarrollo social, económico, político y cultural.

### ESTEREOTIPOS

Son un conjunto de creencias, imágenes, ideas o representaciones mentales que se construyen respecto a personas y se basan en ideas preconcebidas que distorsionan la realidad, porque seleccionan, comparan o hacen énfasis en unos atributos de un grupo frente al otro, llevándoles al plano de la generalización. Tienen el carácter de ser subjetivos, despreciativos y ofensivos.

### ENFOQUE DE GÉNERO

Enfoque que permite observar la realidad con base en las variables “sexo” y “género” y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en injusticia, subordinación, discriminación, mayoritariamente hacia mujeres.

Se asocia con el término “perspectiva de género”, debido a que se define como el enfoque o contenido conceptual que se le da al género para analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar las políticas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones.

## **EQUIDAD DE GÉNERO**

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona, población o grupo humano (sexo, género, edad) y su diversidad, sin que esto implique razones para excluir. Comprende la posibilidad de tratamientos diferentes para corregir desigualdades de partida, y medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Implica que hombres y mujeres en el plano individual o colectivo reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal.

La equidad, es una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se considere que la equidad, sin igualdad es un concepto inconcluso y viceversa.

## **FEMINICIDIO**

Acto de matar o intento de matar a una o varias mujeres, de cualquier edad, mediando motivos de odio o menosprecio por su condición de mujer, producto de la violencia específica en su contra fundada en relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres. Constituye uno de los principales tipos de muerte violenta de mujeres y la culminación o forma más extrema de la violencia en su contra.

## **IGUALDAD DE GÉNERO**

Situación en la que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos y roles de género. Implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de mujeres y hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera.

No significa que hombres y mujeres se conviertan en idénticos, sino que son iguales en dignidad y que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido hombres o mujeres, sino de su carácter de seres humanos.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Es la situación en la que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, alcanzando las metas que establecen para su vida. Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos.

## **MEDIDAS POSITIVAS**

Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones como estrategia necesaria para lograr la igualdad de las mujeres y los hombres, en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Su finalidad es corregir los resultados provocados por la discriminación, habilitando a la persona o poblaciones afectadas, pudiendo ser de distinto carácter y alcance: correctivas, compensatorias y de promoción.

Se les denomina de diferentes maneras: acciones afirmativas, medidas de acción positiva, medidas de discriminación en sentido inverso.

## **PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO**

Enfoque activo de la planificación en el que se toman como variable o criterio clave, las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres en las políticas programas, proyectos y acciones institucionales.

## **REVICTIMIZACIÓN**

Comprende las acciones u omisiones que tienen como propósito o resultado, causar daño o sufrimiento a las personas que requieren asistencia por su condición de víctimas directas o indirectas de un hecho violatorio a sus derechos, incluye rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.

## **ROLES DE GÉNERO**

Conjunto de normas, conductas, valores y actitudes para una conducta dada, así como las expectativas acerca de cuáles deben ser los comportamientos apropiados en un contexto determinado para una persona de acuerdo con su sexo. Con ello se define lo que socialmente se espera que realicen mujeres y hombres.

## **TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Es una estrategia para incorporar la perspectiva de equidad e igualdad de género en los aspectos centrales de cualquier tipo de acción pública, incluyendo las normas, políticas, programas y prácticas. También, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres un elemento integrado en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, de manera que se atiendan las formas específicas de desigualdad social de las mujeres en relación con los hombres y que ambos puedan beneficiarse del acceso y del impacto de la distribución de los recursos para el logro de la igualdad de derechos entre los géneros.

## **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

Comprende la violencia dirigida contra la mujer en razón de su ser mujer o que la afecta en forma desproporcionada, incluye actos que infligen

daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de libertad. Dicha violencia puede ser producida en la familia, perpetrada dentro de la comunidad y la perpetrada o tolerada por el Estado

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Es el tipo de violencia que se fundamenta en la construcción socio-cultural que cada sociedad hace de la diferencia entre los sexos, es decir, que tiene relación con la manera en que cada cultura establece lo apropiado para mujeres y hombres. Este tipo de violencia busca sostener los mandatos de género y se origina en el abuso de poder y de confianza, generalmente contra las mujeres.

Incluye la violencia ejercida del hombre contra la mujer, contra la niñez, contra otros hombres y contra sí mismo, siendo la motivación que estimula dicha violencia la pertenencia a un determinado sexo y los roles que juegan las personas involucradas en las relaciones sociales.



**Plan**

**Por la niñez**

Primera Edición producida bajo el financiamiento de Plan

Primera edición, 5000 ejemplares  
San Salvador, El Salvador, septiembre 2011.

Forma recomendada de citar:  
PNC: Política Institucional de Equidad e Igualdad de  
Género de la Policía Nacional Civil 2011-2021,



POLICIA NACIONAL CIVIL  
*Dirección General*

## ACUERDO No. A-0765-09-2011

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL DE EL SALVADOR.**

**CONSIDERANDO:**

- I. Que de conformidad al Artículo 6 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador, emitida por Decreto Legislativo número 653 de fecha 06 de diciembre del año 2001, publicada en el Diario Oficial número 240, Tomo 353, de fecha 19 de diciembre de 2001, el mando ordinario de la Policía lo ejerce el Director General, que es su máxima autoridad administrativa y representante legal.
- II. Que de conformidad a la Línea Estratégica No. 9, del Plan Estratégico Institucional, en la Acción Operativa **No. 9.2 establece la "Promoción de la Equidad de Género"**, establece el fomentar políticas institucionales que viabilicen la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres en la Corporación Policial.
- III. Que mediante Acuerdo No. A-0483-03-2010, de fecha 25 de marzo de 2010, se nombró la Comisión de Género con el objetivo de formular políticas de género al interior de esta Corporación Policial, producto de lo cual el día viernes 09 de septiembre de 2011, se adoptó la **Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil 2011-2021**, cuyo propósito es institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género en el quehacer sustantivo de la Corporación Policial.
- IV. Que se hace necesario nombrar una Comisión Estratégica cuyo mandato será impulsar el cumplimiento de la **Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género 2011-2021**, y conducir el desarrollo de los planes de acción a impulsar para el cumplimiento de la misma.

**POR TANTO:**

Con fundamento en los considerandos anteriores y a las disposiciones legales citadas,  
**ACUERDA:**

Nombrar a partir de la fecha, la **Comisión Estratégica de Monitoreo y Seguimiento**, que será coordinada por el Director ó Directora General de la Policía Nacional Civil, y estará integrada por titulares de las instancias siguientes: **Subdirección General, Consejo Técnico, Inspectoría General, Subdirección de Administración y Finanzas, Subdirección de Investigaciones, Subdirección de Seguridad Pública, Secretaría de Comunicaciones, Secretaría de Relaciones con la Comunidad, Unidad de Planificación Institucional, Unidad de Formación Profesional, División de Personal, y División de Bienestar Policial.**

Quienes tendrán como mandato impulsar el cumplimiento de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género y conducir el desarrollo de los planes de acción respectivos.  
»»»»»»»»»» **COMUNIQUESE.**

Dado en la Dirección General de la Policía Nacional Civil, San Salvador, a los nueve días del mes septiembre de dos mil once.

  
**COMISIONADO CARLOS ANTONIO ASCENCIO GIRÓN**  
**DIRECTOR GENERAL.**

