

ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
EL SALVADOR

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD
E IGUALDAD DE GÉNERO (PIEIG)**

2011-2021

CRÉDITOS

ANSP: Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Academia Nacional de Seguridad Pública 2011-2021

Editora

Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) 2011

Director General

Licdo. Jaime Martínez Ventura

Subdirector Ejecutivo

Cmsdo. José Manuel Olivares

Consejo Académico

1. Lic. Jaime Edwin Martínez Ventura. (Director General y Presidente del Consejo Académico ANSP)
2. Licda. María Silvia Guillén
3. Licda. Carmen Yolanda Rodríguez Martínez
4. Dra. Sandra Geraldine Huevoz Alférez
5. Dr. José Humberto Morales
6. Lic. José Hugo Granadino Mejía
7. Lic. Francisco Elías Valencia Soriano
8. Ing. Mario Antonio Ruíz Ramírez
9. Dr. Oscar Antonio Fernández Orellana
10. Cmsdo. Rolando Elías Julián Belloso (Representante del Director General de la PNC ante el Consejo Académico).

Integrantes de la Comisión Institucional de Género (CIG)

Lcda. María Teresa Portillo, Lcda. Maritza Guadalupe Linares (Secretaria de la Mujer del Sindicato de Trabajadores de la ANSP -SITANSP-), Sgto. Rafael Armando Ramos, Lcda. Melody Ninnette Mojica de Pérez, Lcda. Dulce Ibis Villa Flores, Sgto. Jaime Enrique Carballo Castro, Insp. Jefe María Elida Pérez Preza, Lic. Miguel Antonio Paniagua y Lcda. Gracia Alicia Montecino.

Equipo de apoyo de la CIG

*Lic. Cristo Marcel Garay Blanco, Lcda. Rubia Peña Escalante y Lic. Gilberto Ernesto Ramos Rubio.
Coordinación Técnica y Facilitación Metodológica
Inga. Gloria Rosalía Jovel Urquilla
Jefa de Planificación Institucional ANSP*

Asistencia Técnica

*Dra. Olga Baires Turcios / Consultora de UNFPA
Licda. María Dolores González Vargas / Asesora de Género de la PNC*

Diseño y Diagramación

Unidad de Comunicaciones, ANSP

Fotografías

Unidad de Comunicaciones, ANSP

Esta publicación es de exclusiva responsabilidad de la ANSP y ha sido elaborada con la cooperación del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO	9
1.1. Proceso de Institucionalización del Enfoque de Género	9
1.2. Relaciones de género en la ANSP	11
1.3. Cultura organizacional	11
1.4. Educación formal e informal	13
1.5. Gestión del conocimiento de género desde enfoque de derechos	13
2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO	15
2.1. Base conceptual del Enfoque de Género	15
2.2. La estrategia para institucionalizar la perspectiva de género	16
2.3. Relación entre género y seguridad ciudadana en el ámbito académico	18
3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO	
INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL	20
3.1. Marco Normativo y Político Internacional	20
3.2. Marco Normativo y Político Nacional	23
3.3. Marco Jurídico y Político Institucional	25
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA	27
5. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	29
6. LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEIG	30
7. MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
ANEXO	37
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	41





PRESENTACIÓN

Existe un consenso internacional que representa el resultado de una lucha de varias décadas por la igualdad de hombres y mujeres, que se refleja en un marco normativo internacional, el cual a su vez se complementa con la normativa nacional e institucional que respalda y refuerza el deber de esta institución para la introducción del enfoque de igualdad y equidad de género.

Es misión de la Academia Nacional de Seguridad Pública, el incluir en cada acción de su ámbito formativo el valor de la equidad, cumpliendo así con una de las cinco políticas de la institución, la equidad de género. Esta política se encuentra delineada en un lineamiento del Plan Estratégico Institucional. La Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG), se desarrolla bajo cinco principios orientadores del quehacer institucional, los cuales son: a) Principio de igualdad de derechos, b) Principio de equidad de género, c) Principio de igualdad de oportunidades e igualdad de resultados, d) Principio de no discriminación, e) Principio de responsabilidad familiar. La administración actual ha desarrollado un proceso participativo e inclusivo de reflexión que ha tenido como epítome la creación del presente documento, el cual será implementado en los próximos diez años, con una visión de planificación de largo plazo, iniciando su implementación formal el año venidero.

Desde el inicio de la esta administración se han venido impulsando cada vez más directrices y medidas que han permitido el cese de la discriminación, asimismo ha habido cambios en los procesos de convocatoria y selección que han permitido aumentar la participación de las mujeres, rompiendo el mito de que éstas no están interesadas en ser parte de la corporación policial.

Esta política se encuentra en armonía con Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y con la Política Nacional de la Mujer, particularmente al eje vida libre de violencia. Esta política también responde al enfoque del Plan Quinquenal 2009 - 2014, que prioriza la inclusión y la equidad de género.

El propósito de la política es plantear de forma clara los compromisos para lograr la equidad e igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de la formación policial y en todos los niveles y categorías policiales, para así apoyar, desde la Academia Nacional de Seguridad Pública, al desarrollo de una Policía Nacional Civil más equitativa e igualitario, contribuyendo a la democratización de la sociedad salvadoreña en su conjunto.

Licenciado Jaime E. Martínez Ventura

Director General y

Presidente del Consejo Académico



INTRODUCCIÓN

La presente política tiene como finalidad institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la Academia Nacional de Seguridad Pública, en adelante ANSP o la Academia, con el propósito de garantizar que el comportamiento de las autoridades, jefaturas, personal docente, administrativo, policial en comisión de servicio y alumnado fomenten relaciones de igualdad y no discriminación por motivos de género desde un enfoque de derechos humanos. Asimismo, el anterior propósito, debe reflejarse en los procesos, procedimientos y decisiones institucionales.

Para llegar a la formulación de esta Política, fue necesario seguir un proceso que se inició desde el comienzo de la actual administración institucional, a través de la ejecución de una estrategia general para la institucionalización de la equidad e igualdad de género en el quehacer de la ANSP, que ha quedado consignada en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del período 2009-2014, al establecer la equidad

e igualdad de género en dos dimensiones: como política y como línea estratégica del mismo.

Lo anterior ha permitido que a la fecha la ANSP cuente con la Comisión Institucional de Género y con un Marco Conceptual sobre Enfoque de Género consensuado con el resto de escuelas del Sector Justicia. Estas decisiones han permitido que la Academia adopte un mecanismo institucional que conduce la estrategia de género y un marco de referencia para la institucionalización de la perspectiva de género, que junto con la coordinación técnica y la facilitación metodológica permanente de la Unidad de Planificación Institucional (UPI) establecen las condiciones necesarias para impulsar el proceso de elaboración e implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG).

Durante el año 2010 se desarrolló el diagnóstico de las relaciones de género de la institución, mediante un proceso participativo desarrollado en 12 jornadas de trabajo donde se recogieron los aportes



de aproximadamente 300 miembros del personal administrativo, policial, docente y alumnado. En el presente año se ha elaborado la PIEIG y se tiene previsto que finalizando el 2012 se apruebe el Plan de Acción para su Ejecución, lo que permitirá que a partir de 2013 se inicie oficialmente la implementación. Además, sobre la marcha de este proceso, en 2009 la Dirección General giró la circular 08/2009 contra el Acoso Sexual y otras formas de violencia de género, especialmente la violencia contra las mujeres, y firmó un Convenio de Cooperación con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), con el propósito de coordinar esfuerzos para institucionalizar el enfoque de género en ANSP. Así mismo, en marzo de 2011 se emitió la circular 01-2011 “directrices contra prácticas discriminatorias”

La presente Política es un instrumento normativo y orientador que responde a los principales problemas mostrados en el “Diagnóstico de las Relaciones de Género de la ANSP”, cuyo alcance parte de los criterios siguientes:

- a) Los esfuerzos a realizar por la institución para la equidad e igualdad de género comprenderán los asuntos medulares de su quehacer, tanto en el trabajo administrativo interno como en los servicios que brinda a la Policía Nacional Civil (PNC) y a la sociedad salvadoreña.
- b) Las actuaciones en materia de equidad e igualdad de género estarán presentes en aspectos relevantes y claves, donde

la incorporación del enfoque de género mejore de manera evidente y sustantiva la calidad de los servicios de formación y profesionalización del personal policial.

- c) Las metodologías de trabajo sobre el enfoque de género deberán mantener una perspectiva que incluya, en su realización, acciones desde y hacia mujeres y hombres, para asegurar la corresponsabilidad de ambos géneros en la eliminación de toda forma de discriminación.
- d) Las instrucciones y directrices contra el acoso sexual y otras formas de violencia de género, especialmente contra las mujeres y las directrices contra la discriminación, dictadas por la Dirección General deberán ser aplicadas, fomentadas y mejoradas continuamente.
- f) Toda acción que se programe y ejecute en la institución para asegurar la equidad e igualdad de género, deberá responder a un riguroso diagnóstico y análisis de las relaciones y brechas de género al momento de su aplicación, para salvaguardar, evitar y prevenir exclusión y discriminación.

Por tanto, esta Política fomenta nuevas relaciones basadas en el respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres, tanto al interior de la institución como en las relaciones con las personas con quienes interactúa la institución, dando así cumplimiento a la línea estratégica



cuatro del PEI 2010-2014 que plantea la elaboración de la política para institucionalizar el enfoque de género.

Asimismo, se cumple con las orientaciones establecidas en el PEI referidas a implementar acciones para disminuir las brechas de género existentes entre mujeres y hombres en el proceso de formación y profesionalización y en el ejercicio de sus derechos como alumnado ó como empleado de la ANSP. Lo anterior contribuirá a erradicar toda conducta discriminatoria por razones de género entre todas las personas que trabajan o estudian en la ANSP.

El contenido de la PIEIG se estructura en siete apartados: el primero, plantea una breve descripción histórica de la institución y un amplio análisis de las causas de la problemática de las relaciones de género en la ANSP; el segundo, describe el Marco Conceptual sobre enfoque de

género adoptado por la institución; el tercero, aborda los marcos normativos y políticos internacionales, nacionales e institucionales; el cuarto, establece los principios rectores que asumen en la Política; el quinto, enuncia los objetivos que responden a las causas de los problemas encontrados; el sexto, describen las líneas de acción estableciendo dos ámbitos de intervención: (a) Ámbito de Desarrollo del Enfoque de Equidad e Igualdad de Género en la Modernización Administrativa Institucional y (b) Ámbito de Desarrollo del Enfoque de Equidad e Igualdad de Género en el proceso de formación del personal policial; finalmente en el séptimo apartado, se describe el Sistema de Monitoreo y Seguimiento de la Política, que formará parte del Sistema Institucional de Planificación por Resultados (SIPLAN) que ya tiene en funcionamiento la ANSP.



1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

La Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), como institución rectora de la formación policial en El Salvador, fue creada por el Decreto Legislativo 195 del 27 de febrero de 1992, producto del compromiso político que puso fin al conflicto armado interno, mediante la firma de los Acuerdos de Paz.

La ANSP, a nivel latinoamericano, es la única institución formadora de personal policial que goza de autonomía organizativa y funcional con respecto a la institución policial, en este caso, Policía Nacional Civil (PNC), también creada en 1992, que está encargada de la seguridad pública en todo el territorio nacional. Sin embargo, a nivel operativo ambas entidades deberán coordinar esfuerzos, especialmente en lo que se refiere a las demandas de formación de personal policial.

Junto con la formación del personal de la PNC, corresponde a la ANSP investigar, estudiar y divulgar materiales relativos a la seguridad pública, creando en el estudiantado una conciencia de acuerdo

a la práctica de principios y valores correspondientes con las funciones que ha de desempeñar en la sociedad.

1.1. Proceso de Institucionalización del Enfoque de Género

Los primeros pasos dados en la institución, abordaron la equidad e igualdad de género como parte de los contenidos programáticos en algunas materias del área jurídica y humanística a partir de revisiones curriculares, para darles a conocer a las y los alumnos las situaciones en las que se pone de manifiesto un claro irrespeto a las personas por su condición genérica.

Desde el año 2005, miembros del personal docente han participado en actividades de capacitación sobre equidad e igualdad de género, entregándoles documentos teóricos y material de apoyo sobre la materia. Además, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres han promovido el abordaje de la perspectiva de equidad e igualdad de



género y violencia contra las mujeres en las materias del área humanística y jurídica.

A partir de junio de 2009, la Dirección General de la ANSP ha aplicado medidas concretas como la emisión de la Circular No.8/2009, que contiene las instrucciones para prevenir y sancionar el acoso sexual y otras formas de violencia de género, especialmente contra las mujeres, sea que estén o no relacionadas con la institución y que ocurriese dentro o fuera de las instalaciones en el que resultase involucrado personal de la institución. En consecuencia en la Circular 8-2009, apartado IV, se instruye lo siguiente:

“...al tener conocimiento de cualquier caso de este tipo, se procederá con la agilidad debida a realizar las investigaciones correspondientes para constatar los hechos, deducir las responsabilidades administrativas pertinentes y se dará aviso inmediato a la Fiscalía General de la República”

En diciembre del mismo año, se firmó una Carta de Entendimiento entre el ISDEMU, institución rectora de la Política Nacional de la Mujer (PNM), y la ANSP cuyo espíritu se enfocaba en coordinar esfuerzos para institucionalizar el enfoque de género. En dicha carta, ambas instituciones se comprometieron a: (a) impulsar acciones para desarrollar un proceso sistemático de sensibilización sobre equidad e igualdad de género y violencia contra las mujeres, enfatizando en la atención a la violencia sexual; (b) construir un protocolo interno

para atender casos de violencia de género y violencia sexual; (c) incorporar de manera transversal el enfoque de género en la adecuación curricular.

En el año 2010, se formalizó el compromiso institucional de impulsar el enfoque de género, definiendo una línea estratégica en el PEI 2010-2014; asimismo, se crearon dos mecanismos permanentes: la Comisión Institucional de Género (CIG), conformada por personal docente y administrativo, encargada de conducir la implementación de la estrategia de género; y el área de género en la UPI, como ente coordinador técnico y facilitador metodológico. Ambas, en conjunto, deberán impulsar la institucionalización del enfoque de género por medio de la elaboración, implementación y seguimiento de la PIEIG.

Con el establecimiento de los mecanismos institucionales mencionados y la aprobación de la PIEIG, la ANSP cuenta con las herramientas básicas para orientar la aplicación sistemática de criterios de género en los procesos de formación del personal policial, así como en los procesos administrativos y direccionales, lo que permitirá considerar las diferencias de género en todos los procedimientos que se implementan. Las herramientas señaladas, servirán también para que la ANSP, desde su naturaleza de institución académica, avance en la introducción de criterios de género en el cumplimiento de los lineamientos de la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia impulsada por el Gobierno Central.



La visión en la que se articulan las medidas de la PIEIG descansa en el enfoque de derechos humanos, pues sólo desde éste enfoque se puede identificar, entender y modificar las causas estructurales de la subordinación y discriminación de las mujeres que les impide el goce pleno de los derechos humanos.

1.2. Relaciones de género en la ANSP

El Diagnostico de las Relaciones de Género de la ANSP demostró que desde su fundación y todavía en la actualidad persisten en el quehacer institucional, comportamientos que fomentan desigualdades y exclusiones entre mujeres y hombres, a partir de las diferencias biológicas y las construidas socialmente. Este problema tiene como base tres causas estructurales con el mismo nivel de importancia, vinculadas entre sí: (a) Cultura Organizacional, que comprende la manera cómo hombres y mujeres mantienen relaciones intragenéricas, intergenéricas y con la institución; (b) Educación Formal e Informal, de que son portadores las y los empleados y alumnos de la institución; y (c) Gestión del Conocimiento sobre Género desde un enfoque de derechos humanos que se realiza en la ANSP.

1.3. Cultura organizacional

Los esfuerzos de las actuales autoridades en materia de equidad e igualdad de género aun no se reflejan en la cultura organizacional de la ANSP, por la ausencia

de consideraciones de género en la mayoría de reglamentos, manuales y mecanismos de organización y funcionamiento, tales como: Reglamento Interno de Trabajo (aprobado en 2002) lo que ha hecho prevalecer relaciones de poder discriminatorias por razones de género, en especial contra las mujeres. Aún cuando algunos de los instructivos revisados por el actual Consejo Académico, entre éstos, el Instructivo Disciplinario de Alumnos y Alumnas y el Instructivo para el Otorgamiento de Becas a los Alumnos y Alumnas en formación inicial, de los niveles básico y ejecutivo de la ANSP (agosto 2011) evidencian los esfuerzos por incluir lenguaje no sexista, así como en los planes de convocatoria y selección 119 (junio 2010) y 120 (marzo 2011), incorporaron criterios de género que han favorecido el ingreso de las mujeres.

En las administraciones anteriores, La ausencia de criterios de equidad e igualdad de género en los procesos de convocatoria y selección, así como en los procesos formativos impulsados por la ANSP, han influido en la participación y representación limitada de las mujeres en el cuerpo policial. El alumnado graduado desde la primera promoción en 1993 hasta octubre del 2011, ha tenido una representación del 93% hombres y 7% de mujeres. Esta situación se prevé ir solventándola con la implementación de la PIEIG y las acciones afirmativas de la misma. Un primer resultado es, que de la convocatoria 119, ingresaron en las promociones 105 y 106, un 64,84% y 29,39% de mujeres, respectivamente.



El proceso de gestión del recurso humano en la ANSP, aun sin proponérselo, omite el análisis de las diferentes capacidades y potencialidades de mujeres y hombres, provocando inequidad y desigualdad entre los géneros, no obstante que en el quinquenio 2005 – 2010 la brecha de género en cuanto al personal en general, se mantuvo con una diferencia mínima (1%) entre el número de empleados hombres y mujeres; y que con las autoridades actuales los cargos de nivel de decisión están ocupados, 40% por mujeres y 60% por hombres. Las diferencias de género persisten en un ámbito de fundamental importancia en el quehacer académico, donde el personal docente está compuesto por 24% de mujeres y el 76% de hombres y en el resto del personal la mayor participación de las mujeres se encontró en aquellas ocupaciones referidas a la administración, secretarías y personal de oficina, donde representan el 56%.

Respecto a las instalaciones físicas, equipamiento e indumentaria requerido para la formación realizada por la ANSP, es necesario hacer algunos ajustes a las condiciones para responder efectivamente a las necesidades e intereses diferenciados de hombres y mujeres, tal es el caso, de superar el modelo de los baños colectivos, aunque separados por sexo y otros aspectos que no favorecen la intimidad personal, particularmente de las mujeres.

El Diagnóstico de la Relaciones de Género realizado durante el 2010, muestra que en el clima laboral persisten relaciones

interpersonales basadas en chistes, bromas, símbolos y lenguaje sexista especialmente en perjuicio de la dignidad de las mujeres, propia de la cultura machista que ha sido transmitida por agentes socializadores como la familia, la escuela, la iglesia y los medios de comunicación, de la que son portadores el personal y las y los alumnos de la ANSP.

También se observó la ausencia de indicadores sensibles a género en los procesos de planificación y elaboración de presupuesto, así como en el monitoreo, seguimiento y evaluación de los resultados institucionales. Por ejemplo: las estadísticas básicas desagregadas por sexo disponibles, no han sido analizadas sistemáticamente con criterios de género, de tal forma que permita conocer la evolución que se está teniendo en la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres en la institución. Asimismo el presupuesto no identifica “el gasto etiquetado”, es decir, aquellos recursos orientados a generar igualdad de oportunidades y equidad en el acceso a los servicios que brinda la Academia que contribuyen a disminuir las brechas de desigualdad existente entre mujeres y hombres, de igual manera no se tienen montos asignados para acciones afirmativas, por lo que la mayoría de acciones referidas al enfoque de género han sido realizadas con financiamiento de la cooperación internacional.



1.4. Educación formal e informal

Este aspecto sale del control directo de la ANSP, porque el alumnado y el personal ingresan a la institución portando un imaginario social que reproduce “estereotipos sexistas” sobre la conducta, roles y responsabilidades de hombres y mujeres, pero no puede dejar de considerarse el efecto que produce en el quehacer institucional.

Esto se expresa en conceptos e ideas que atribuyen a la carrera policial un carácter masculino, por asociarse a la exposición constatale al riesgo y la necesidad de la fuerza física, elementos asociados más a hombres que a mujeres y que son determinantes desde la etapa de ingreso, formación y durante todo el ejercicio de la carrera policial, lo que influye en la baja participación de las mujeres entre el alumnado y en el personal policial. La situación anterior se apreció en el Diagnóstico de la Relaciones de Género, no sólo en la mencionada brecha existente entre el alumnado, sino también entre el personal asignado al área de prácticas policiales, como instructores y en las funciones de monitores, donde la mayoría son hombres; reforzando así los estereotipos contruidos socialmente.

Otra manifestación es la práctica docente portadora de un currículo oculto, que refuerza ideas preconcebidas sobre valores, habilidades, capacidades y potencialidades de hombres y mujeres, que ha llevado a la denuncia de casos de prácticas discriminatorias, hostigamientos,

insinuaciones tendenciosas y acoso sexual por docentes, instructores y otras personas que han ostentado algún grado jerárquico, aprovechando la relación desigual de poder entre empleados y alumnas.

En aras de superar este estereotipo y para promover una mayor participación de las mujeres, el Consejo Académico actual, realizó reformas al Instructivo que regula los procesos de convocatoria y selección de la ANSP, entre julio 2010 y junio 2011, lo que ha permitido bajar la estatura exigida para las mujeres a 1.50 en concordancias con las medidas antropométricas de la población salvadoreña. Además, se han adecuado las tablas de evaluación de las pruebas físicas, lo que permitió que en los procesos de convocatoria y selección 119 y 120, haya alcanzado el 34% y 37%¹ de mujeres escogidas para ingresar a la Academia.

1.5. Gestión del conocimiento de género desde un enfoque de derechos

Las expresiones de esta raíz causal, por una parte tienen que ver con los resultados de los procesos formativos del alumnado, manifestándose en una poca apropiación del conocimiento impartido y recibido en materia de Equidad de Género desde un enfoque de los derechos. Esto incide en los servicios, actuaciones y procedimientos

¹ El 37% es en relación a los procesos de selección realizados a la fecha de publicación, faltando terminar las evaluaciones de los candidatos de la región occidental.



policiales que se entregan a la población, provocando en los casos de violencia intrafamiliar y violencia contra las mujeres, revictimización. En la investigación del delito, no se consideran las diferentes formas de participación de mujeres y hombres en los hechos delictivos.

Los resultados del Diagnóstico de las Relaciones de Género evidenció que aun cuando el 95% del personal docente de la ANSP han conocido la importancia del tema de género en las capacitaciones profesionales recibidas y consideran relevante introducir criterios de género en las Escuelas del Sector Justicia, el 83% de ellos dijo no haber incorporado el enfoque de género en sus acciones formativas. Por su parte la ANSP no ha desarrollado de manera sistemática la sensibilización y capacitación sobre el enfoque de género, ni ha dotado de metodologías y herramientas didácticas y pedagógicas que les faciliten la transmisión e implementación de dicho enfoque.

En el Plan del Curso de Formación Inicial en Seguridad Pública Categoría Agente, vigente cuando se realizó el Diagnóstico ya citado, se encontró que de los 20 submódulos que lo componen sólo 3 tenían un lenguaje incluyente, pero únicamente en el submódulo “Deontología Policial, Ética y Derechos Humanos” se halló entre los conocimientos conceptuales, un tema sobre equidad e igualdad de género relacionado al rechazo de la práctica de la violencia de género, sexual y doméstica, y a toda forma de discriminación.

Asimismo, en el referido Plan de Estudio y en el de Subinspector, del nivel Ejecutivo, en cuanto a imágenes, lenguaje y contenido de materiales y recursos didácticos empleados, se evidenció la ausencia de criterios de género de manera sistemática.

En la comunicación interna y externa, en su mayoría carece de lenguaje inclusivo, invisibilizando la presencia y aportes de ambos géneros. Es por lo mismo que en el uso del lenguaje y en las herramientas de comunicación utilizadas frecuentemente se encuentran frases o artículos en la página WEB, Boletín Interno, memorando, cartas, entre otros medios que no son rigurosos en el uso de un lenguaje inclusivo por la ausencia de normas y criterios institucionales que orienten su uso. Por lo que, aun sin proponérselo institucionalmente, la expresión verbal y escrita de la mayoría del personal de la ANSP contribuye a mantener la exclusión de las mujeres en el lenguaje, pues como se ha dicho “Si el lenguaje es la base de la construcción del pensamiento, lo que no se dice, no existe”.



2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO²

El marco conceptual y metodológico adoptado por la ANSP, es la base para establecer un cruce temático adecuado al quehacer de la institución y el enfoque de género, facilitando así la institucionalización de la perspectiva de género. Se parte que para lograr ese cruce temático se debe tener presente el desarrollo conceptual y paradigmático que se ha producido y los avances que se han dado en la promoción e incorporación de la perspectiva de género en los servicios de seguridad.

Es decir, el marco conceptual y metodológico parte de establecer la evolución conceptual

del enfoque de género, para pasar luego a efectuar la relación entre el paradigma más actualizado y conveniente para la ANSP por su naturaleza mixta, donde laboran y estudian hombres y mujeres, que debe dar servicios formativos con equidad e igualdad e igualdad, evitando que la temática de género sea vista como un agregado, pues se busca institucionalizar el enfoque de género desde una perspectiva de derechos humanos.

2.1. Base conceptual del Enfoque de Género

El concepto de Género tiene diversas acepciones, pero una definición ampliamente consensuada consiste en: las determinaciones culturales que una sociedad asigna a cada persona por el hecho de haber nacido hombre o mujer. La categoría de Género nació así con una vocación heurística clara, de descubrir un nuevo conocimiento, como es el de distinguir el hecho biológico de la pertenencia a un determinado sexo, de las atribuciones socioculturales que

² Este apartado está basado en el “Marco conceptual sobre enfoque de género de las Escuelas del Sector Justicia y Seguridad” aprobado oficialmente en Octubre de 2010 por la Comisión Coordinadora del Sector de Justicia conformada por: Sr. Presidente de la Corte Suprema de Justicia, Sr. Fiscal General de la República, Sra. Procuradora General de la República, Sr. Presidente del Consejo Nacional de la Judicatura y el Sr. Ministro de Justicia y Seguridad Pública. Dicho documento fue elaborado con el propósito de establecer un marco de referencia común entre las escuelas de capacitación del sector justicia y seguridad, para facilitar la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer de dichas entidades de formación.



establece una sociedad respecto de cada sexo. Así tenemos que Género es el conjunto de atributos, roles, percepciones y oportunidades que una determinada cultura le asigna a cada ser humano por el hecho de nacer hombre o mujer; en cambio Sexo es una determinación biológica que parte del nivel genético y se expresa en distintas dimensiones.

A mediados del siglo pasado, se reconoce la existencia de “papeles de género” refiriéndose a lo que la sociedad espera de la conducta de hombres y mujeres, al esclarecerse la diferencia entre género y sexo, y al reconocer que esa conducta esperada incide negativamente en el desarrollo de las mujeres. Estos descubrimientos, a finales de los setenta y principios de los ochenta se incorporan al pensamiento de los movimientos de mujeres y feminista, dando lugar a una visión más integral de la situación de las mujeres en la sociedad, que rápidamente se diseminó a nivel mundial.

Así se originaron planteamientos feministas asociados al movimiento social de las mujeres que en los países desarrollados y en los organismos internacionales, reclaman la importancia de reconocer la discriminación histórica de las mujeres en la agenda pública, nacional e internacional, el mayor éxito que supone este movimiento fue en 1979 con el establecimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

El avance de la teoría de Género durante los ochenta y noventa tiene lugar tanto al interior del pensamiento feminista como en toda la sociedad, incluyendo varias disciplinas científicas, no sólo como instrumento de análisis y nuevo paradigma, sino también como estrategia de intervención para el cambio social, desde una perspectiva que busca considerar las construcciones de género del conjunto de la sociedad, abandonando la inclinación a estudiar únicamente la situación de las mujeres.

Se demuestra entonces, que la categoría de género posee además de la cualidad de aportar nuevos conocimientos sobre la sociedad, otra referida al cambio y la acción social, es decir, ahora se entiende que generar condiciones de equidad e igualdad para las mujeres ante los hombres, es clave para la construcción o consolidación de sociedades más democráticas y con mayores oportunidades para todas las personas; pues si bien la construcción de determinaciones culturales se basa en el desarrollo histórico de convenciones sociales, que sin restarles importancia, están demostrado que dependen de una decisión voluntaria de cambiarlas que surge de la propia sociedad, como ha venido sucediendo en los últimos siglos.

2.2. La estrategia para institucionalizar la perspectiva de género

La institucionalización de la perspectiva de género ha transitado a lo largo del tiempo, pero sobre todo en el siglo XX hasta arribar



en el presente siglo, desde la visión de Mujer en Desarrollo (MED) de los años cincuenta a los años ochenta, a una visión denominada Género en Desarrollo (GED) que surge en los años ochenta en el que se plantea pasar de ver a las mujeres como grupo aislado y vulnerable para reconocer, entender y cambiar las causas estructurales que impiden el goce pleno de los derechos humanos al mantener relaciones de subordinación y discriminación entre los géneros; la práctica del GED permite el surgimiento, al inicio del presente siglo,

de tendencias orientadas a: (a) eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres por razones de género, mediante el desarrollo de acciones específicas para corregir las desventajas; (b) convocar e integrar a hombres y mujeres en un proceso que coadyuve a reconocer y modificar su construcción genérica y transforme las existentes relaciones desiguales entre los géneros; (c) promover la corresponsabilidad de mujeres y hombres para la conciliación entre el trabajo remunerado y las labores del cuidado de la familia.

El sentido del cambio paradigmático

Enfoque de Mujer en desarrollo:

Centrado en las mujeres y sus necesidades prácticas, desde sus competencias reproductivas y sus potencialidades productivas, consideradas como grupo vulnerable.

Enfoque de Género en Desarrollo:

Centrado en las relaciones de género que impiden el goce pleno de los derechos humanos e intereses estratégicos de las mujeres en asuntos esenciales como la toma de decisiones.

GED Inclusivo:

Centrado en las relaciones de género, asegurando la integración e inclusión de mujeres y hombres en actividades que contribuyan a la equidad e igualdad de género, articuladas con las dirigidas al empoderamiento de las mujeres.

Es claro entonces que la elección de la estrategia para conducir la institucionalización en una instancia mixta, donde laboran y estudian mayoritariamente hombres, requiere indudablemente la inclusión de mujeres y hombres en el plano conceptual, metodológico y operativo,

para facilitar el trabajo que requiere la institución. Por tanto, la estrategia general que adopta la ANSP es el Gender Mainstreaming, que se traduce como la transversalización de género que trata de la incorporación de criterios de género en la corriente principal del quehacer de



una institución, programa o proyecto. La aplicación del Gender Mainstreaming, busca transformar la realidad de hombres y mujeres, por lo que en términos operativos se tiene que trabajar evitando identificar género con mujer.

La institucionalización de la estrategia Gender Mainstreaming, en el marco de los objetivos propios de la ANSP de dar servicios formativos que asegure la profesionalización de la PNC, implica que la PIEIG es:

- a) Responsabilidad Institucional: la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer y la planificación institucional es una responsabilidad de la institución en su conjunto, no solo de las autoridades o de un grupo de personas o dependencias.
- b) Transversal: la perspectiva de género debe estar presente en los distintos ámbitos de actuación, desde el diagnóstico, formulación, ejecución y evaluación de las acciones en las distintas áreas del quehacer institucional.
- c) Visión Estratégica: las acciones de género que se impulsen deben ser priorizadas de acuerdo al sentido del cambio institucional, no como un agregado sino como parte del desarrollo estratégico de la ANSP y de sus prioridades.
- d) Orientación Axiológica: el trabajo hacia la equidad e igualdad de género es parte de los valores que la institución

fomenta a través de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre las personas que interactúan en la institución al autorizar, prohibir y permitir acciones específicas que contribuyen a la equidad e igualdad de género.

La integralidad en la implementación de la estrategia de institucionalización tendrá mayores efectos cuando la transversalización de criterios de género formen parte y estén presentes en: el mandato y normativa institucional, la cultura y clima organizacional, las transformaciones institucionales, la política de recursos humanos, la planificación estratégica y operativa, la capacitación general y especializada del personal.

2.3. Relación entre género y seguridad ciudadana en el ámbito académico

Para establecer el cruce temático adecuado entre género y seguridad ciudadana, en una institución académica dedicada a formar a los hombres y mujeres encargados de garantizar la seguridad, es necesario establecer una estrategia articulada con la Policía Nacional Civil (PNC) que permita que el Sistema Educativo Policial Integral (SEPI), que implementará la ANSP, tenga una adecuada continuidad en la práctica policial que refuerce los conocimientos, habilidades y valores aportados en la formación profesional, e interiorice en el cuerpo policial el valor de la equidad e igualdad de género.



La relación entre género y seguridad debe ser referida tanto al diagnóstico como a la estrategia de intervención policial; esto implica entre otras cosas el análisis de la delincuencia común, violencia de género, crimen organizado y narcotráfico, pandillas juveniles, entre otras formas de violencia bajo una perspectiva de género, con el cual se logra una visión más completa respecto a las diferencias que hombres y mujeres tienen al actuar en la prevención y represión del delito, así como en la atención a las víctimas.

Hay que reconocer que existen múltiples tipos de violencia, que ésta es multicausal y que tiene múltiples manifestaciones, lo que obliga a examinar a nivel de diagnóstico las determinaciones de género que tienen las diferentes tipologías de violencia y criminalidad e identificar las especificidades de la violencia de género en el contexto general de la violencia, teniendo presente que su origen es la discriminación histórica de las mujeres y el ejercicio del poder por parte de los hombres.

Como se observa, es necesario que los procesos formativos del personal policial generen las competencias y habilidades para que puedan elaborar diagnósticos de género y así introducir criterios de género

a la respuesta que deben dar a las distintas formas de violencia, tanto para hacer una adecuada combinación de acciones de prevención y represión como para elaborar una estrategia general de seguridad que integre criterios de género, evitando que la actuación policial, desde un enfoque de género, se limite a la atención de la violencia de género e intrafamiliar.

Es reconocido que los procesos educativos son espacios donde se reproducen los estereotipos y las percepciones dominantes de la cultura, que definen formas de relacionarse, formas de vida, lenguaje, etc. Pero al mismo tiempo es el espacio apropiado y privilegiado para aportar en la reflexión y en el cambio de normas y procedimientos formales e informales, así como en el modelaje de valores, entre ellos el valor de la equidad e igualdad de género. Por tanto, educar con perspectiva de género en el ámbito policial hace necesario: (a) mejorar las condiciones de acceso y permanencia en la ANSP y en el ámbito laboral de la PNC; (b) desarrollar estrategias dirigidas a superar las desigualdades y las relaciones de subordinación entre hombres y mujeres; (c) desarrollar de competencias que aseguren una inserción laboral exitosa y un proyecto de vida coherente, sostenible y digno.



3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL

La institucionalización del enfoque de género con la estrategia de la transversalización exige considerar el marco normativo legal e institucional que rige a la ANSP como entidad pública, por lo que la presente política considera como marco referencial indispensable los compromisos internacionales, nacionales e institucionales en materia de equidad e igualdad e igualdad de género. Por tanto se dejan establecidos los instrumentos y el objeto de cada uno de ellos a los que responde la PIEIG: (a) en el plano internacional: declaraciones, convenciones, tratados, protocolos y convenios; (b) en el plano nacional: Constitución, códigos, leyes y políticas; (c) en el plano institucional: reglamentos, instructivos, directrices, circulares y planes.

3.1. Marco Normativo y Político Internacional

Los principales instrumentos internacionales vinculados a la equidad e igualdad de género y los derechos humanos ratificados por El Salvador, que de conformidad al Artículo 144 de la Constitución una vez ratificados se vuelven leyes de la República, parten de la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) e incluyen aquellos que garantizan los derechos de las mujeres promovidas por las agencias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA). Tales instrumentos son:



INSTRUMENTO	OBJETO
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición(artículo 2)
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979) Ratificación: D.L. No.705 de 2 de julio de 1981. Publicación: D.O. No.105 de 9 de junio de 1981.	Compromete a los Estados firmantes a condenar "...la discriminación contra la mujer en todas sus formas...por todos los medios apropiados y sin dilaciones..." (artículo 2) El primer artículo define discriminación contra la mujer, como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer(1993) Ratificación: D.L. No.754 de 15 de diciembre de 1993. Publicación: D.O. 17 de 25 de enero del 1994.	Reconoce y establece para las mujeres el derecho a elegir y ser elegibles en igualdad de condiciones con los hombres. Los artículos 1 a 3 señalan: "Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres (art.1)... serán elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres (art.2)... tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna".



Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará1995) Ratificación: D.L. No.430 de 23 agosto de 1995. Publicación: D.O. No. 154 de 23 de agosto de 1995.	Define la 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" (artículo 1).
Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres, Niños y Niñas (2003) Ratificación: 18/12/2003 Suscripción: 15/08/2002 Publicación: 23/12/2003 Id: 5273 D.O.:No.240 Tomo 361	Promueve entre los Estados miembros la cooperación para prevenir y combatir más eficazmente la trata de personas.
Convenio No. 100 relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, OIT (2000) Ratificación: D.L. No.32 de 15 de junio de 2000. Publicación: D.O. No.135 de 19 de julio de 2001.	Establece que todo país miembro deberá "empleando medios adaptados o los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración." (artículo 2)



Convenio No. 156 - sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares, OIT(2000) Ratificado: D.L. No.29 de 15 de junio de 2000. Publicación: D.O. 135, T.348, publicado el 19 de septiembre de 2000.	Es aplicable a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, u otros miembros de su familia que de manera directa necesiten su cuidado, cuando dichas responsabilidades limiten sus posibilidades para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella (Artículo 1)
---	---

3.2. Marco Normativo y Político Nacional

Los principales instrumentos nacionales vinculados a la equidad e igualdad de género y los derechos humanos que deben orientar las actuaciones, decisiones y resoluciones que tomen las autoridades de la ANSP, tienen como base la Constitución de la República de El Salvador, los códigos que regulan la vida familiar, las leyes que promueven de manera directa los derechos de las mujeres y la erradicación de la discriminación, así como las políticas y decretos gubernamentales. Tales instrumentos son:

INSTRUMENTO	OBJETO
Constitución de la República de El Salvador. Ratificado: D.L. No. 38, D. 38, D.O. No. 234. Tomo 281, Publicado D.O. 16/12/1983.	El artículo tres reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, señalando que para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.
Código de Familia Ratificado: D.L.677, D.O. 231 Tomo No. 231, Publicación D.O. 13/12/1993, El Salvador.	Regula las relaciones de la familia, estableciendo derechos y deberes, reconoce el trabajo doméstico como aporte económico a la familia. También señala la necesidad de la corresponsabilidad familiar en el trabajo doméstico y el respeto al derecho de los cónyuges de participar en actividades relativas a los estudios y perfeccionamiento de conocimientos



La Ley Procesal de Familia Ratificada D.L. No.133 Fecha: 14/09/1994 Publicación: D.O.: 173 Tomo; 324 Fecha:20/09/1994	Facilita a toda persona la solución, de manera ágil, pronta y cumplida, de los conflictos de familia, con la finalidad de garantizar el cumplimiento pleno de los derechos establecidos en el Código de Familia.
Ley contra la Violencia Intrafamiliar(1996) Ratificación: D.L. No.902, D.O. 241, Tomo 333, Publicado en D.O. 20/12/1996.	Su espíritu se enfoca a prevenir, controlar y erradicar la violencia dentro de las relaciones familiares, así como la asistencia a las víctimas y el sometimiento de los infractores a medidas preventivas, cautelares o de protección. En ella se reconoce la violencia física, verbal, emocional y patrimonial que se puede dar dentro de un conflicto familiar.
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2010). D.O. No.70 Tomo No.391 Fecha: 8 de abril de 2011.	Cuyo objetivo es: "crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente..." Una de sus regulaciones dispone la armonización de cualquier acto jurídico o administrativo, originado en las entidades públicas con el principio de igualdad y no discriminación. Los Principios Rectores reconocen la paridad como un valor y un fin para la garantía de la democracia, entendiendo ésta como la promoción de la participación y representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, económicos y políticos.



Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (2012) Ratificado: D.L. No.520 de fecha 25 de noviembre de 2010. Publicado: D.O. No.2 Tomo 390 de fecha 04 de enero de 2012.	Tiene como objeto "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 seguridad personal, la igualdad real y la equidad e igualdad". El Artículo 27 señala a la ANSP junto con otras entidades, la responsabilidad de formar integralmente a su personal en conocimientos sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y no discriminación.
La Política Nacional de las Mujeres 2011-2014	Representa el instrumento orientador del logro de la igualdad de género en El Salvador cuya aplicación involucra al conjunto de entidades del Estado. El eje Vida Libre de Violencia orienta el quehacer de la ANSP en el sentido de incorporar la perspectiva de igualdad de género en el proceso formativo del personal policial, en la normativa institucional, en la agenda, en la cultura organizacional interna.
Decreto No. 56, Órgano Ejecutivo (2010)	Prohíbe toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual y establece revisar las políticas, programas y proyectos en coherencia con el espíritu de esta disposición.

3.3. Marco Jurídico y Político Institucional

La PIEIG se inscribe en un marco jurídico y normativo institucional, incluido el Plan Estratégico Institucional 2010-2014, que define con claridad el cometido de la ANSP como institución rectora de la formación policial en El Salvador y su compromiso con la Equidad de Género. Este marco institucional hace explícito el compromiso con el respeto a los derechos humanos, con los cuales está vinculado el enfoque de GED Integral.

Los principales instrumentos institucionales vinculados a la equidad e igualdad de género y los derechos humanos que orientan las actuaciones, decisiones y resoluciones que tomen las autoridades de la ANSP, señalan elementos que facilitarán la implementación de la Política de Género al subrayar la responsabilidad de elaborar los planes de selección y realizar las pruebas respectivas para el ingreso y el acceso al proceso de ascenso; así como investigar, estudiar y divulgar materias relativas a la Policía Nacional Civil y la seguridad pública, y evaluar sistemáticamente al personal policial.



INSTRUMENTO	OBJETO
Reglamento de los Cursos de Ascensos para el personal de la PNC(Decreto 38, 1999)	En lo relativo al desarrollo de los diferentes cursos de ascensos, que organizará e implementará la ANSP, establece claramente que habrá de tomarse en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad.
Instructivo que Regula los Procesos de Convocatoria y Selección (reformas 2010)	Contiene algunos criterios de género, referidos a parámetros de selección diferenciados según sean mujeres u hombres, particularmente en la prueba de resistencia física y la estatura de las mujeres, para los procesos de convocatoria y selección
Instructivo para el Otorgamiento de Becas para Los Alumnos de formación inicial del nivel básico y ejecutivo de la ANSP (2010)	Regula situaciones de alumnas que durante el proceso de formación resulten en estado de embarazo, señalando que una vez terminado el período de post parto pueden incorporarse a sus actividades académicas.
Instructivo para toma de citologías	Para alumnas de los diferentes niveles, cuyo objetivo es prevenir enfermedades del aparato reproductor
Circular Número 8/2009-"instrucciones contra el acoso sexual y otras formas de violencia de género, especialmente contra las mujeres"	Contiene disposiciones para prevenir, investigar, sancionar y erradicar prácticas de acoso sexual y otras formas de violencia de género, especialmente contra alumnas del nivel básico y demás personal femenino de la institución.
Circular Número 01/2011 "Directrices contra prácticas discriminatorias" (2011)	Advierte que los actos de discriminación contra la mujer por motivos de género, condición social, laboral, económica e incluso por orientación sexual deben ser denunciados, investigados, procesados y establecida la responsabilidad de quienes los realicen. De igual forma enfatiza en los procedimientos y los mecanismos a seguir para denunciar.
Plan Estratégico Institucional 2010-2014	Establece la EQUIDAD como uno de los Valores Institucionales que promueve el trato a todas las personas por igual e infiere la protección adicional a quienes por razones de género estén en situación de desventaja o de vulnerabilidad. También establece la equidad como una de las cinco Políticas Institucionales. Instituye como objetivo estratégico "Incorporar, implementar y operativizar de manera sistemática y progresiva, la perspectiva de género en todos los ámbitos de la ANSP" mediante una estrategia operativa que orienta "Institucionalizar el enfoque de género en todo el quehacer de la ANSP".



4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA

La PIEIG se fundamenta en la práctica de los valores institucionales: respeto a la dignidad humana, equidad e igualdad, solidaridad, integridad, tolerancia y disciplina establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2010 – 2014; de igual manera forma valores propios que se inspiran en los siguientes cinco principios sustantivos:

- a) Principio de Igualdad de Derechos. Significa reconocer en el personal administrativo, docente, policial y alumnado de la ANSP, los mismos derechos sobre la base de la dignidad humana; en sentido amplio incluye la igualdad como derecho humano, la igualdad de trato y la igual protección por parte de la institución, cumpliendo de igual forma los derechos y garantías consagrados en las normas internacionales y nacionales. Más allá de la igualdad jurídica, comprende la igualdad sustantiva como resultado de la justicia, en donde se trata igual a las personas iguales y desigual a quienes son desiguales por las diferencias que la sociedad y la cultura han establecido.
- b) Principio de Equidad de Género. Implica buscar la realización de un conjunto de acciones conducentes a establecer condiciones de igualdad de género, tanto al interior de la ANSP como en todos los espacios en que interactúe su personal y alumnado. Por tal razón, es necesario facilitar al alumnado y al personal el acceso a las oportunidades para desarrollar sus propias capacidades y potencialidades, tomando en cuenta las circunstancias específicas de hombres y mujeres para formular mecanismos o instrumentos que disminuyan las desigualdades entre los géneros.
- c) Principio de igualdad de oportunidades e igualdad de resultados. Permite generar condiciones para que hombres y mujeres que laboran y estudian en la ANSP cuenten con las mismas oportunidades para el acceso a los recursos, servicios y beneficios proporcionados por la institución para que realicen sus estudios policiales y desarrollen su trabajo, considerando las necesidades e intereses específicos y diferenciados de ambos géneros.



La igualdad de resultados supone la preocupación permanente de autoridades, personal administrativo, docente, policial y alumnado, por contar con evidencias de que las mujeres obtienen resultados concretos en el trabajo y estudios proporcionalmente iguales que los hombres.

d) Principio de no discriminación. Referido a evitar todo trato, distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o condición socio económica que tenga por objeto o por resultado menoscabar, disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el trabajo y durante los procesos formativos. Teniendo presente que no se considera

discriminatorio la adopción de medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad y a crear condiciones de equidad e igualdad de género entre hombres y mujeres.

e) Principio de Responsabilidad Familiar. Implica propiciar condiciones y actitudes que fomenten la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cumplimiento de las labores de reproducción y cuidado de la familia, enfatizando la necesaria coherencia que debe tener el personal y el alumnado en el fomento de relaciones solidarias y de cooperación entre mujeres y hombres, tanto dentro como fuera de la institución.



5. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Objetivo general

Institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la ANSP, con el propósito de garantizar que el comportamiento del personal docente, administrativo y policial en comisión de servicio, así como el alumnado fomente relaciones de igualdad y no discriminación por motivos de género desde un enfoque de derechos.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1. Transversalizar el enfoque de género en los procesos de formación inicial, continua (actualización, especialidades y reingreso), cursos de ascensos, y en toda actividad desarrollada por la ANSP, garantizando en la praxis el respeto de los derechos humanos de hombres y mujeres incluyendo los derechos

sexuales, los derechos reproductivos y el derecho humano a vivir una vida libre de violencia.

Objetivo específico 2. Implementar medidas especiales o acciones positivas de género para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres que persisten en la institución, con el objeto de crear condiciones de equidad de género que contribuyan a la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo específico 3. Incorporar criterios de equidad de género en la normativa, procedimientos, mecanismos, organización, funcionamiento y cultura institucional, en armonía con la Política de Equidad e Igualdad de Género de la PNC, para que las actuaciones realizadas por el personal y alumnado reconozcan las diferentes necesidades, intereses, capacidades y potencialidades de mujeres y hombres en todo el quehacer institucional.



6. LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA PIEIG

Las líneas de acción de la presente Política se enfocan hacia dos ámbitos articulados entre sí y con el mismo nivel de importancia: el ámbito de desarrollo del enfoque de equidad e igualdad de género en la modernización administrativa institucional interna y la equidad e igualdad de género en los procesos de formación policial bajo competencia de la ANSP.

A continuación se describen dichas líneas de acción, acompañadas de una reseña de las instancias involucradas en su cumplimiento:

Línea de Acción 1: Transversalizar la equidad e igualdad de género en los procesos de formación policial de manera que incida en la transformación del actual paradigma de las relaciones de género que portan el personal docente y alumnado y se vea reflejado en las nuevas relaciones durante el ejercicio de su profesión. Esto implica introducir criterios de género en: a) los aspectos conceptuales, metodológicos, pedagógicos y didácticos; b) la temática y sub-temática de los módulos que

conforman el currículo de formación inicial continua y cursos de ascenso, y en toda actividad desarrollada por la ANSP.

La División de Estudios junto con el Departamento de Recursos Humanos (DRH) y la Unidad de Planificación Educativa (UPE) deberán asegurar el estudio de la PIEIG utilizando una metodología que permita la reproducción de su contenido de manera ágil, para desarrollar el conocimiento teórico-práctico en el alumnado de todas las áreas y modalidad de formación y entre el personal docente y policial.

Cualquier tema impartido debe ser utilizado para reflexionar sobre la problemática de la desigualdad en las relaciones de género, haciendo visible las diferencias y formas de discriminación de género que se manifiesta especialmente hacia las mujeres.

En consecuencia, el personal docente debe estar sensibilizado y capacitado en la introducción del enfoque de género en los procesos de formación que se impulsan



desde el SEPI, desde la planificación hasta la evaluación de las acciones formativas, para que se exprese durante las diferentes etapas de construcción de la oferta formativa institucional.

Línea de acción 2: Promover y adoptar las reformas indispensables en el marco legal que rige el quehacer de la ANSP para la institucionalización y transversalización del enfoque de género y de no discriminación, con el propósito de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de todo el personal y alumnado.

La Dirección General y el Consejo Académico, con la participación de la Unidad de Asesoría Jurídica y la Secretaría General, deben proponer y realizar las reformas necesarias al cuerpo normativo que rige el funcionamiento institucional introduciendo el enfoque de equidad e igualdad de género, con el objeto de garantizar la promoción y ejercicio de los derechos humanos, considerando las especificidades y diferencias existentes entre hombres y mujeres.

Proporcionar condiciones para que ninguno de los géneros (hombres o mujeres) posea menos del 40% o un 30% en crecimiento constante de participación en los diferentes ámbitos de actuación de la institución.

Asegurando las condiciones para una mayor participación y acceso de las mujeres a los espacios laborales y formativos bajo competencia de la ANSP, así como el acceso paritario a los cargos, mecanismos

institucionales (comisiones, comités, equipos de trabajos, etc.) y espacios de toma de decisiones.

Las instancias correspondientes asegurarán la aplicación efectiva de la circular emitida para prevenir, investigar, sancionar y erradicar prácticas de acoso sexual y otras formas de violencia de género, especialmente contra las alumnas del personal básico y demás personal femenino de la institución y crearán los mecanismos encargados de atender este tipo de problemáticas.

Línea de acción 3: Adoptar y promover una comunicación institucional basada en el lenguaje inclusivo y la equidad e igualdad de género, con el objeto de que todos los medios comunicacionales con que cuenta la institución, visibilicen y promuevan la participación, la equidad e igualdad entre hombres y mujeres y prevenga la violencia de género en la vida institucional

La Unidad de Comunicaciones, en conjunto con todas las dependencias, debe garantizar que todos los mensajes institucionales proyecten una imagen equilibrada y positiva de mujeres y hombres, evitando reforzar estereotipos sobre los roles tradicionales.

De igual forma deberá elaborar un instructivo para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna escrita y en los medios divulgativos, físicos, audiovisuales y virtuales, tales como: publicidad, planes, programas, cartas didácticas, reglamentos,



instructivos, directivas, circulares, memorando, etc. La División de Estudios, la UPI y demás dependencias deben aplicar y supervisar que dicho instructivo se cumpla en los diferentes ámbitos de trabajo institucional.

Por su parte, el DRH con la participación del Departamento de Formación Extracurricular y la Unidad de Comunicaciones deben establecer e implementar anualmente un programa de celebración de efemérides vinculadas al respeto de los derechos de las mujeres tales como Día Internacional de la Mujer y Día Internacional de la no Violencia contra las Mujeres, así mismo aquellas que posibiliten promover relaciones equitativas entre hombres y mujeres, como el Día Internacional del Trabajo, Día de la Madre, Día del padre, Día del Maestro y Maestra.

La Unidad de Comunicaciones, la División de Estudios, la División de Administración con el apoyo de área de género de la UPI y el DRH deben realizar sistemáticamente campañas divulgativas para que el personal y alumnado conozca, asuma y aplique en su ámbito de trabajo y vida familiar la PIEIG, con el fin de que adopten conductas que contribuyan a transformar las actuales relaciones de poder-subordinación que existen entre los hombres y mujeres, hacia unas relaciones de solidaridad y apoyo que propicien el pleno ejercicio de los derechos humanos de ambos géneros.

Línea de acción 4: Sensibilizar y capacitar a las jefaturas, personal administrativo

y académico en la equidad e igualdad de género desde un enfoque de derechos, para cimentar capacidades y afianzar las competencias en sus ámbitos de trabajo, de tal manera que contribuyan, desde sus especialidades, a establecer relaciones basadas en la equidad e igualdad, respeto, solidaridad y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

La División de Administración, el DRH en coordinación con el área de Cooperación de la UPI y demás dependencias institucionales, deben diseñar e implementar un programa de capacitación sistemático sobre equidad e igualdad de género y masculinidades desde un enfoque de derechos, desde un nivel básico hasta estudios de pregrado y posgrados, tales como: charlas, talleres, cursos, intercambios, seminarios, diplomados y maestrías, con recursos propios o de la Cooperación Internacional. Lo anterior permitirá desmontar ideas preconcebidas sobre los estereotipos discriminatorios, particularmente hacia las mujeres.

Línea de Acción 5. Garantizar que la infraestructura, mobiliario y equipo del personal y alumnado, ofrezca condiciones apropiadas que satisfagan las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres.

La División de Administración, el DRH, el Departamento de Mantenimiento, la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones (UACI), en coordinación con la División de Estudios y con la asistencia técnica



del área de género de la UPI, deben efectuar los cambios necesarios en el diseño, la planificación y la adquisición de infraestructura física, mobiliario y equipo de la ANSP reconociendo las necesidades e intereses específicos de ambos géneros y asegurando en particular que se adecue el equipamiento y el uniforme del personal y alumnado a las medidas anatómicas de mujeres y hombres.

Línea de Acción 6: Incorporar en el SIPLAN y en la formulación del presupuesto criterios de género, con el objeto de evidenciar y evaluar la eficiencia, eficacia, efecto e impacto que los resultados institucionales tienen en la eliminación de las desigualdades de género.

La UPI, debe verificar que el proceso de planificación por resultados contribuya a la superación de las brechas de inequidad e igualdad de género que existen en diferentes ámbitos de trabajo de la ANSP; así como, velar por que el SIPLAN integre indicadores sensibles a género para evaluar periódicamente el nivel de cumplimiento de la PIEIG. Al respecto, la UPI debe mantener un intercambio de experiencias en la formulación y seguimiento de indicadores de género con instituciones especializadas como el ISDEMU y especialmente con la PNC.

La Unidad Financiera Institucional (UFI), en coordinación con la UPI y con la participación de todas las dependencias, deberá identificar y establecer las asignaciones presupuestarias que aseguren

los recursos para ejecutar el plan de acción para la implementación de la PIEIG.

El POA producto del SIPLAN y el presupuesto anual con criterios de género, como instrumentos de política institucional, garantizarán los compromisos de la ANSP respecto a la equidad e igualdad de género y cumplirán con las condiciones de instrumentación y seguimiento de la Política Nacional de las Mujeres, que impulsa el ISDEMU

Línea de acción 7: Incorporar la equidad e igualdad de género en la política y en el proceso de gestión de los recursos humanos de la ANSP, en coherencia con la disposición referida a lograr que ninguno de los géneros posea menos del 40 o un 30% en crecimiento constante de participación en el ámbito laboral.

El Departamento de Recursos Humanos debe integrar criterios de género en el proceso de selección, contratación, inducción, asignación de cargos y funciones, capacitación y evaluación de desempeño del personal administrativo y académico.

Igual orientación debe tener con el personal docente, de apoyo administrativo y policial de tal forma que propicie condiciones para que de manera progresiva ninguno de los géneros (hombres o mujeres) tenga una participación menor al 40% ó 30% en crecimiento constante de participación en el ámbito laboral.



La División de Administración, con el apoyo del DRH, le corresponde formular y velar por la aplicación y actualización

de los instrumentos administrativos de los recursos humanos, para propiciar la equidad e igualdad entre hombres y mujeres que laboran en la institución.



7. MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El monitoreo, seguimiento y evaluación de la PIEIG, será integrado al SIPLAN que implementa la ANSP y que se describe en el PEI 2010-2014, mediante la introducción de indicadores sensibles a género que darán cuenta de los avances de los planes de implementación de la PIEIG que permitirán operativizar las siete líneas de acción de la misma.

Durante la ejecución de la PIEIG se utilizará los conceptos propios del SIPLAN, por lo que se entenderá como: (a) Monitoreo: referido a la acción que busca conocer, mediante la producción de información, la marcha regular de las acciones específicas, sobre todo en cuanto a su contribución a la implementación de las estrategias operativas consignadas en el PEI; y (b) Seguimiento: implica dos propósitos, por un lado, comprobar cómo se cumplen los objetivos estratégicos establecidos en el PEI y por otro proveer y mantener la asistencia técnica necesaria para que así sea

Asimismo las Evaluaciones se realizarán a mediano plazo a finales del año 2012 y al finalizar el período del primer Plan de

Acción de la implementación de la PIEIG en el año 2014, este proceso evaluativo se desarrollará teniendo como apoyo fundamental los resultados del monitoreo y seguimiento durante los tres años de vigencia del Plan de Acción.

Para dar monitoreo, seguimiento y evaluación a la PIEIG, se debe apoyar en tres elementos fundamentales: (a) La Red de Responsables del SIPLAN, conformado por delegados de todas las dependencias institucionales; (b) Subsistema de información, manejado a través de una herramienta informática del SIPLAN; y (c) Informes productos del sistema trimestrales y anuales, que contendrán un acápite especial sobre los avances en la implementación de la PIEIG, que será supervisado por la jefatura de la UPI y por el personal del área de género de dicha unidad. De tal manera que dicha política al ser transversal, las acciones establecidas en el Plan de Acción de la misma estarán integradas en los Planes Operativos Anuales (POA) y en los Planes Anuales de las Unidades Organizativas (PAU) de la ANSP.



El proceso de Planificación por Resultados que está desarrollando la ANSP, permite que en el POA Institucional las distintas dependencias identifiquen los resultados anuales y definan indicadores de resultados que son la base del tablero de indicadores de la gestión institucional; con la implementación de la PIEIG, ese tablero de indicadores será revisado desde un enfoque de género y se incluirán otros indicadores de género sensitivos que se consideren necesarios para dar cuenta del efecto e impacto de la PIEIG en el quehacer institucional.

Dado que la PIEIG está concebida para una década, dicho Plan de Acción sistematizará las acciones que han de operativizar las dependencias institucionales para implementar la política en el mediano plazo (tres años), por lo que el primer Plan de Acción de la PIEIG cubrirá el período 2012 -2014 y así sucesivamente deberán hacerse el Plan de Acción del 2015-2017 y 2018-2020, por lo que es necesario realizar al menos una evaluación de su implementación al término de cada Plan de Acción (cada tres años) lo que permitirá planificar la evaluación final al noveno año de su implementación, para que en el último año de vigencia de la PIEIG se desarrolle la evaluación final de la presente política con base en los informes trianuales, tomando en consideración los factores externos e internos que pudieron afectarla positivamente o negativamente.

La responsabilidad máxima del cumplimiento de la Política de Equidad

e Igualdad de Género descansará en las diferentes instancias de la estructura orgánica de la ANSP y en los mecanismos institucionales especializados, la Comisión Institucional de Género, encargada de la conducción general de la implementación de la política, y el Área de Género de la UPI, encargada de facilitar o gestionar la asistencia técnica que se requiere para la institucionalización de la PIEIG. La persona responsable del área de género fungirá como Secretario/a Técnico/a de la Comisión de Género.

Por la anterior es indispensable fortalecer la Comisión Institucional de Género con la integración de representantes de las dependencias claves, dotados de autoridad y conocimientos del quehacer sustantivo de la institución. Por lo tanto deberán participar instancias encargadas de: (a) procesos direccionales (Planificación y Relaciones Interinstitucionales ANSP-PNC), (b) procesos funcionales o misionales (La División de Estudios) y (c) procesos de apoyo (División Administrativa y la Unidad Financiera).

Para que la Comisión Institucional de Género funcione adecuadamente deberá crear los equipos técnicos que considere necesario para liderar programas claves para la implementación de la PIEIG, como: capacitación al personal institucional, transversalización del enfoque de género en los procesos formativos y modernización administrativa. Asimismo, se debe seleccionar al personal y equipo idóneo para consolidar el Área de Género de la UPI.



ANEXO

Definiciones

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, y 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.

Empoderamiento de las mujeres: Proceso por medio del cual las mujeres aumentan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución de las mujeres en su concientización sobre sí mismas, en su estatus y en su eficiencia en las interacciones sociales.

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

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.

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.

Género: Se refiere a las características de comportamiento y los roles que son socialmente atribuidos a las mujeres y los hombres en determinados contextos históricos y culturales. Actúa de manera transversal moldeando las responsabilidades esperadas, oportunidades y barreras de mujeres y hombres de cualquier nivel socio-económico y cultural.

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.



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ANSP: Academia Nacional de Seguridad Pública.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

CIG: Comisión Institucional de Género

DRH: Departamento de Recursos Humanos.

GED: Género en Desarrollo.

ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

MED: Mujer en Desarrollo.

OEA: Organización de los Estados Americanos.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PAU: Planes Anuales de las Unidades Organizativas.

PEI: Plan Estratégico Institucional.

PIEIG: Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género.

PNC: Policía Nacional Civil.

PNM: Política Nacional de las Mujeres.

POA: Planes Operativos Anuales.

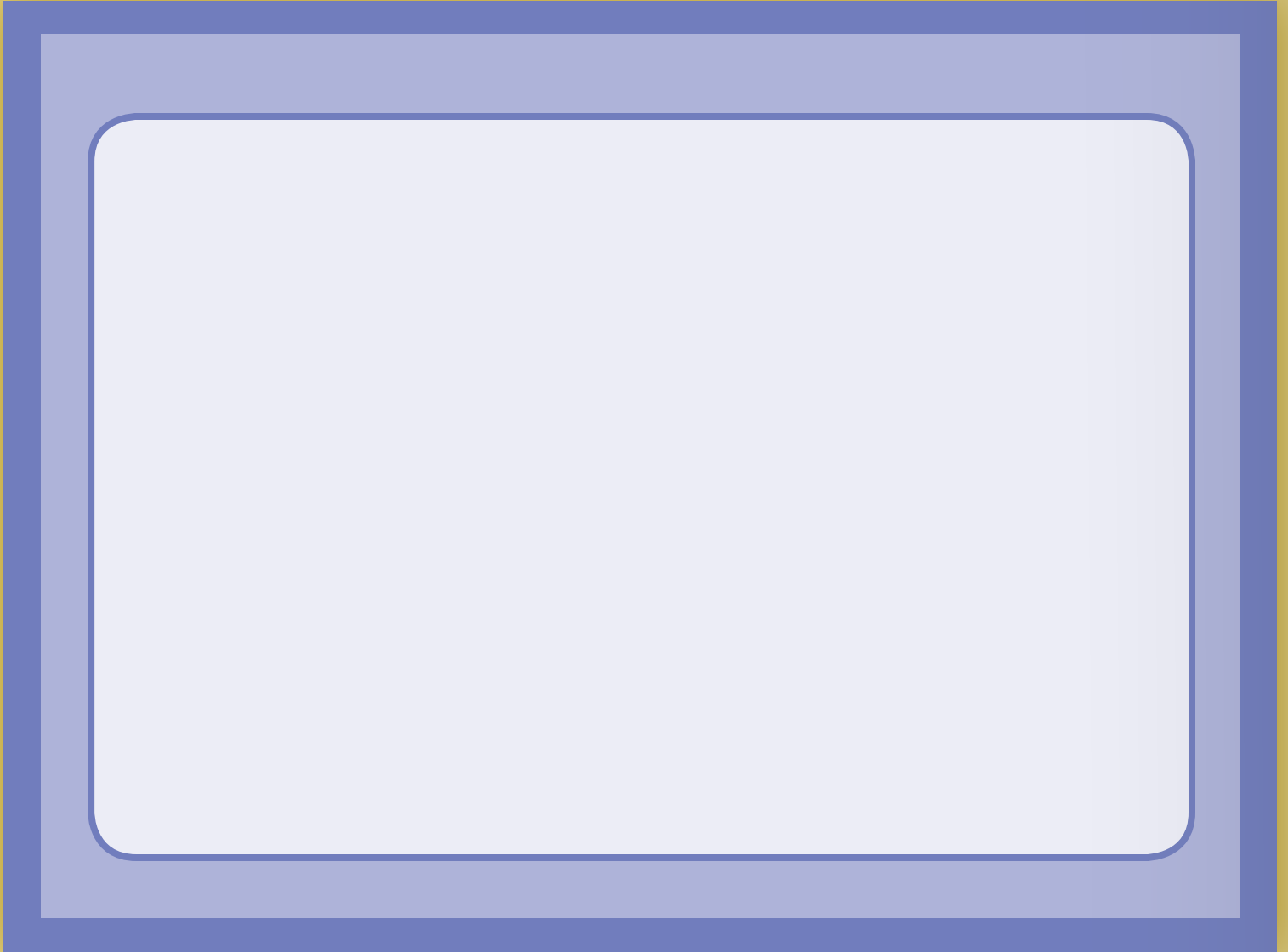
SEPI: Sistema Educativo Policial Integral.

SIPLAN: Sistema Institucional de Planificación.

UACI: Unidad de Adquisiciones y Contrataciones.

UPE: Unidad de Planificación Educativa.

UPI: Unidad de Planificación Institucional.



Dar clic en la imagen para ver el video