

## Descripción de la experiencia

Esta iniciativa muestra las vinculaciones existentes entre los procesos de cambio de la cultura organizacional; con la implementación de las políticas de seguridad y las respuestas institucionales a la violencia de género. La Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad Nacional ha desarrollado políticas de personal dirigidas a asegurar la equidad entre las y los integrantes de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y paralelamente ha implementado políticas operativas que reconocen a la violencia de género como un tema central de la seguridad ciudadana (incluyendo diversidad sexual e identidad de género), tanto en la intervención directa o como en respuestas preventivas.

1



### Persona entrevistada

Natalia Federman es abogada y ha desarrollado su carrera en el área del derecho internacional de los derechos humanos. Es Directora Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad. Anteriormente se desempeñó en la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa y en el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), un organismo de derechos humanos argentino.

#### **1. ¿Cuáles son los desafíos y las especificidades de trabajar la igualdad de género en un sector tradicionalmente “masculino” como el de las fuerzas policiales y de seguridad?**

Uno de los desafíos más difíciles que tuvimos que enfrentar fue que los primeros pasos en la implementación de la política tuvo lugar en un escenario político complejo: la creación del Ministerio de Seguridad argentino tuvo como objetivo primordial acabar con el autogobierno de las fuerzas policiales, otorgarle jerarquía a los temas de seguridad y desarrollar políticas públicas enmarcadas en los preceptos de la seguridad ciudadana.

Esto obviamente ponía en crisis el modo en que las fuerzas que dependen del Ministerio trabajaban y produjo cambios institucionales sustanciales: la conducción política comenzó a determinar las prioridades, se presentaron nuevos desafíos operacionales y se adoptó un abordaje a los problemas de seguridad que no se apoyó exclusivamente en la respuesta policial.

En este contexto, la implementación de la política de derechos humanos y género estaba inserta en estas tensiones, además de las propias resistencias culturales. Además, las políticas que desarrollamos ponen en discusión el perfil profesional tradicional de las fuerzas – y la creencia, muy generalizada, de que los atributos

## ***Fuerzas policiales y de seguridad. Construyendo instituciones sensibles al género.***

### ***Entrevista***

indispensables para ser un/a buen/a policía son aquellos asociados en nuestra sociedad a atributos de una de la masculinidad hegemónica (el liderazgo, la fuerza física, la valentía, etc.) y pretenden valorar capacidades y relega otras tan o más necesarias para brindar un buen servicio de policía como la capacidad de empatía, la facilidad para el diálogo y la negociación, el potencial para incentivar al personal, muchos de los cuales históricamente se atribuyen a las mujeres.

### ***2. Ustedes han hecho un esfuerzo muy importante de articulación entre las políticas internas de la institución y las políticas de seguridad orientadas a la ciudadanía: ¿cuáles son las principales estrategias para lograr la articulación entre los cambios internos y externos?***

Partimos de la premisa de que es imposible exigirle a cualquier institución que sea receptiva a las problemáticas de género que se dan en una sociedad si no admite la igualdad de género en su propio seno. Apuntamos a que los derechos humanos sean concebidos por los funcionarios/as públicos/as como constitutivos y estructurantes de su práctica profesional y, a la vez, que exista una política institucional democrática que fomente una cultura de derechos humanos que haga hincapié en la condición de ciudadanía de aquellos/as que integran las instituciones policiales y de seguridad.

De este modo, los derechos humanos y la perspectiva de género no es vista como una limitación a la profesión policial sino como obligaciones del Estado que deben ser garantizados a los/as integrantes de las fuerzas y también a la ciudadanía. Es decir, una mirada que beneficia también al personal policial. Para ello, modificamos las regulaciones de personal de las fuerzas desde una mirada inclusiva de las mujeres, incorporando previsiones sobre embarazo y lactancia en todas las instancias de la carrera (en la etapa de formación, en la carrera y al momento de ser consideradas

para el ascenso) creamos canales institucionales especializados en género y violencia laboral en las áreas de personal de cada fuerza, desarrollamos campañas de difusión para que las nuevas normativas sean conocidas por todos y todas.

Un ejemplo de las modificaciones que implementamos tiene que ver con la presencia de personal femenino en las comisarías de Policía Federal Argentina (que tiene a su cargo el poder de policía en la Ciudad de Buenos Aires) En esta fuerza existían previsiones infra- reglamentarias que establecían que las mujeres podían cumplir funciones diurnas y principalmente administrativas. Esto resultaba un obstáculo para la efectiva integración de las mujeres en la institución ya que tenía un doble efecto: por un lado las mujeres eran vistas como “privilegiadas” injustamente en relación a sus compañeros. A la vez, no eran vistas como “verdaderas policías” porque no adquirían la misma experiencia profesional que sus camaradas y, por ello, eran más relegadas en los ascensos. Así, algo que era presentado como ventaja para las mujeres era en realidad un obstáculo para su desarrollo profesional. Por otra parte, implicaba que cuando las tareas de seguridad requerían de mujeres en horas nocturnas (por ejemplo para efectuar una requisa a una mujer detenida), su presencia se demoraba, afectando injustamente los derechos de la persona detenida.

### ***3. ¿De qué modo esta iniciativa de transversalidad de género que han implementado, ha cambiado o está cambiando la vida de las personas que ustedes atienden, especialmente las de las mujeres?***

En primer lugar, es muy conocido el rol que las fuerzas policiales y de seguridad en todo el mundo han tenido en “revictimizar” a las mujeres que se acercan a denunciar situaciones de violencia de género. La

violencia institucional ejercida históricamente ha sido advertida por las académicas feministas como uno de los factores inhibidores externos más importantes al momento de presentar una denuncia. Este diagnóstico nos obliga a desarrollar un plan de acción para revertir estas prácticas y así la visión que las mujeres tienen de las instituciones de seguridad. Buscamos asegurar, a través de la intervención policial, el empoderamiento de las víctimas. El objetivo es que las fuerzas, frente a situaciones de violencia de género, aseguren el acceso a la justicia de las víctimas y garanticen su seguridad en cada intervención, mejorar la toma de denuncias, optimizar la recopilación y el resguardo de evidencias y medios de prueba, fomentar la articulación institucional y asegurar el efectivo cumplimiento de las medidas judiciales. Así, pretendemos que en el futuro las instituciones policiales no sean vistas como parte del problema sino como parte de la solución. Ese es el máximo desafío y entendemos que aún queda mucho trabajo por hacer.

Por otra parte, para las mujeres que integran las fuerzas, la implementación de las políticas de género las ha empoderado y las quitó del lugar relegado que tenían institucionalmente. Tanto hombres como mujeres se están beneficiando del desarrollo de acciones que buscan facilitar la conciliación de la vida profesional y personal y que pretenden generar una cultura institucional más respetuosas de la diversidad de género y sexual. Las y los integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad, ahora pueden desarrollar su carrera profesional en instituciones más justas y espacios laborales menos violentos.

#### **4. ¿Qué son los Centros Integrales de Género, quienes los integran y cómo funcionan?**

Son espacios de orientación y asesoramiento para los y las integrantes de las Fuerzas que consideren vulnerados sus derechos laborales por cuestiones de género. Fueron creados con el objetivo de fortalecer la integración de las mujeres a las fuerzas y, como tal, también brindan asesoramiento a jefes sobre las modificaciones normativas implementadas como parte de la política de género del Ministerio o sobre cómo resolver situaciones novedosas que se presentan en un despliegue operacional que hasta hace muy poco tiempo era exclusivamente masculino. Como se localizan en el área metropolitana de Buenos Aires, con el fin de estimular la difusión y el acceso a los mismos en todo el territorio, se conformó un sistema de referentes. Cada institución cuenta con un Centro que funciona en el área de Personal o Recursos Humanos y se encuentra conformado por un equipo interdisciplinario de abogados/as, psicólogos/as y trabajadores/as sociales especialmente capacitados para esta función.

El equipo del Centro interviene ante casos de inequidad o violencia en razón del género, acompaña al personal trans que quiera adecuar su identidad en el espacio laboral, y ofrece herramientas a las y los jefes para aplicar de forma correcta la normativa vigente.

Los Centros son supervisados por la Dirección Nacional de Derechos Humanos y, para ello, se desarrollan encuentros, capacitaciones y ateneos de casos en cada fuerza y con todas en conjunto para que se fortalezcan de los aprendizajes de sus pares.

Finalmente, con el objetivo de divulgar la existencia de los Centros Integrales de Género a todo el personal de las fuerzas, se planificó una campaña de difusión

## **Fuerzas policiales y de seguridad. Construyendo instituciones sensibles al género.**

### **Entrevista**

conjunta dirigida al personal de las cuatro fuerzas. A través de postales, afiches y gigantografías se buscó folletería atractiva y durable, que contiene información de contacto de los Centros y abordan las temáticas que los Centros atienden. Así, se pretende visibilizar muchos de los padecimientos que las mujeres sufren en sus ámbitos laborales. Los temas abordados surgieron como producto del diagnóstico hecho en sucesivas encuestas al personal de las Fuerzas y son:

- El acoso sexual, que según la encuesta realizada, afecta al 13,8% de las mujeres de las fuerzas.
- La repetición habitual de comentarios que “bajo la falsa pretensión de ser chistosos” sólo humillan y atentan contra la dignidad de las mujeres en sus ámbitos laborales, legitimando la desigualdad de trato.
- Bajo el lema “Los tiempos cambiaron. Todos y todas podemos hacerlo” destacamos que hombres y mujeres hoy están cumpliendo roles que históricamente les fueron vedados promoviendo una cultura institucional que permita la conciliación de la vida familiar y profesional y que acepte a las mujeres en todos sus espacios.
- En relación a las licencias por maternidad y régimen de lactancia para las mujeres difundimos las medidas adoptadas que aseguran que las mujeres que integran las fuerzas policiales y de seguridad, no verán obstaculizados su ingreso ni progreso en sus carreras.
- Se abordaron cuestiones tales como la “homo”, “trans” y “lesbofobia”, reafirmando así el objetivo de construir ambientes laborales libres de discriminación.

### **5. ¿Cómo han hecho posible la coordinación interinstitucional para el abordaje de la violencia de género, lidiando con lógicas institucionales, estructuras organizativas y estilos de gestión muy diversos?**

En la Ciudad de Buenos Aires, existe una gran cantidad de organismos que contienen programas vinculados con la problemática de la violencia intrafamiliar, tanto del nivel nacional como local. Sin embargo, habíamos advertido que las usuarias muchas veces se pierden en una burocracia y que un paso inicial indispensable era mejorar la coordinación entre las instituciones de justicia y asistencia a las víctimas.

A partir de la experiencia alcanzada en los sucesivos talleres brindados por la Oficina de Violencia Doméstica y con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se emprendió la tarea de adecuar las intervenciones de los cuerpos policiales y de seguridad a la normativa nacional e internacional vigente en materia de protección integral de las mujeres. Para ello, se sistematizó la reglamentación vigente y se analizó a la luz de las normas mencionadas. Luego, se redactó un documento que reflejara las pautas de intervención para el personal policial deseables para una adecuada respuesta a la problemática.

A fin de validar este documento y asegurar que las pautas reflejaran el consenso de todos los organismos que deben articular para dar una respuesta multiagencial a las víctimas en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, se lo puso a consideración de las Fuerzas Policiales, de organismos estatales y de la administración de justicia especializados en la temática. Para discutir su contenido, se convocó a una reunión de trabajo a los/as representantes del Programa Las Víctimas contra la Violencia, de la Comisión de Nacional Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de Violencia de Género (CONSAVIG) -ambos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos- el Consejo

## ***Fuerzas policiales y de seguridad. Construyendo instituciones sensibles al género.***

### ***Entrevista***

Nacional de las Mujeres, la Defensoría General de la Nación, la Procuración General de la Nación y a la Oficina de Violencia Doméstica. Posteriormente, la DNDH incorporó las propuestas y comentarios de cada una de las instancias.

Como producto de esta tarea se dictaron nuevos criterios de intervención que constituyen las “Pautas para la intervención en casos de violencia en relaciones familiares”, aprobadas el 31 de mayo de 2013, mediante la Resolución 505, que sistematiza la totalidad de las reglamentaciones vigentes y establece cuáles son las obligaciones de las fuerzas en cada de las situaciones posibles.

Las pautas abarcan todas las instancias en que las fuerzas pueden tener contacto con esta temática (comisarías, vía pública, domicilios particulares, llamados a la línea de emergencia o seguimiento de medidas de protección dispuestas por la autoridad judicial) estableciendo las obligaciones que el personal tiene en cada una de ellas.

Para contribuir al cumplimiento de estas pautas y para promover su adopción por parte de las policía provinciales se elaboró un manual de capacitación específico que pretende aportar elementos teóricos y jurídicos para la adopción de pautas operativas acordes a la normativa vigente que incluyan una mirada sensible al género.